

# DGB-Index Gute Arbeit Der Report 2013

Wie die Beschäftigten die Arbeitsbedingungen  
in Deutschland beurteilen

Mit dem Themenschwerpunkt: Unbezahlte Arbeit

### Vorwort

Michael Sommer / Annelie Buntenbach:

Erholung am Arbeitsmarkt – nicht bei der Qualität der Arbeit .....4

Nach dem Urteil der Beschäftigten ist die durchschnittliche Qualität der Arbeitsbedingungen mit 61 Punkten bewertet und liegt damit unverändert im Bereich des unteren Mittelfelds; am schlechtesten ist es um das Einkommen (unter dem Gesichtspunkt der Leistungsgerechtigkeit, der Lebenshaltungskosten und der Alterssicherung) und um die Arbeitsintensität bestellt, gut nur um den Sinn der Arbeit. ....5

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

In einer tabellarischen Darstellung versammelt dieses Kapitel sämtliche bedingungsbezogenen Antworten der Beschäftigten auf die 42 Fragen zur Qualität der Arbeitsbedingungen, die das Kernstück der bundesweiten Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit bilden. ....7

### 3. Die Entwicklung der Arbeitsdichte:

Für fast zwei Drittel der Beschäftigten in Deutschland ist die Arbeitsintensität in den letzten 12 Monaten ein weiteres Mal gestiegen, für mehr als ein Drittel aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sogar in starkem Maße. ....12

### 4. Zukünftige Arbeitsfähigkeit:

Auch im Jahr 2013 geht nur eine Minderheit der Beschäftigten davon aus, dass sie unter ihren derzeitigen Arbeitsbedingungen bis zur Rente durchhalten können werden – 45 Prozent sagen »Ja, wahrscheinlich«, 45 Prozent »Nein, wahrscheinlich nicht«. ....13

### 5. Unbezahlte Arbeit:

Bundesweit 17 Prozent der Beschäftigten arbeiten außerhalb ihrer regulären Arbeitszeit sehr häufig oder oft zum Nulltarif für ihren Arbeitgeber, weitere 25 Prozent sind hin und wieder unentgeltlich für ihn tätig. ....14

### 5.1. Das Ergebnis nach Branchen:

Im Bereich Erziehung und Unterricht leisten 45 Prozent der Beschäftigten sehr häufig oder oft Gratisarbeit, das ist mit Abstand die höchste Quote. ....15

### 5.2. Das Ergebnis nach Arbeitszeitlagen und Beschäftigtengruppen:

Arbeit in den Abendstunden, am Wochenende und/oder im Rahmen einer tatsächlichen Wochenarbeitszeit von 45 Stunden und mehr ist für einen deutlich überdurchschnittlichen Anteil der Beschäftigten mit unbezahlter Arbeit verbunden. ....16

### 5.3. Unbezahlte Arbeit und Gesamt-arbeitsqualität – der Zusammenhang:

Je schlechter die Arbeitsbedingungen insgesamt sind, desto größer ist der Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die häufig zum Nulltarif arbeiten. ....18

### 5.4. Erreichbarkeits-Pflichten und Unbezahlte Arbeit – der Zusammenhang:

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sehr häufig auch außerhalb ihrer regulären Arbeitszeit für betriebliche Belange erreichbar sein müssen, weisen mit 44 Prozent den höchsten Anteil Beschäftigter auf, die für ihren Arbeitgeber häufig gratis arbeiten. ....20

### 6. Gesundheitsvorsorge im Betrieb:

Mehr als zwei Drittel der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland erhalten überhaupt keine Angebote zur Gesundheitsvorsorge von ihrem Betrieb, in einzelnen Branchen liegt dieser Anteil bei 90 Prozent und darüber. ....21

## Umsonst-Arbeit – Ausgewählte Spitzenwerte

### Unbezahlte Mehrarbeit leisten sehr häufig oder oft:

**45 Prozent** der im Bereich Erziehung und Unterricht Arbeitenden.

**44 Prozent** der Beschäftigten, die für ihren Arbeitgeber sehr häufig ständig erreichbar sein müssen.

**35 Prozent** derjenigen, die ein übergroßes Arbeitspensum zu bewältigen haben.

**28 Prozent** der Vorgesetzten.

## Vorwort:

## Erholung am Arbeitsmarkt – nicht bei der Qualität der Arbeit

Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Deutschland erreicht immer neue Rekordstände, die Wirtschaft ruft den Fachkräftemangel aus – der Arbeitsmarkt scheint sich zu entspannen. Nicht jedoch die Arbeitsbedingungen: Bei den Belastungen am Arbeitsplatz zeigen sich seit Jahren Spitzenwerte. Mehr als 60 Prozent der Beschäftigten müssen immer mehr Arbeit in der gleichen Zeit schaffen. 56 Prozent arbeiten gehetzt und nur knapp die Hälfte glaubt daran, bis zum Rentenalter durchhalten zu können. Das sind die zentralen Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit 2013. Ein Befund, der zeigt, dass die relative Erholung am Arbeitsmarkt und die steigende Zahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter nicht automatisch zu besseren Arbeitsbedingungen führen.

Im Gegenteil: In vielen Unternehmen offenbart sich eine Kultur der Maßlosigkeit: Beschäftigte werden durch steigende Leistungsanforderungen oft in eine Situation systematischer Überforderung gebracht. Eine Folge davon ist, dass sich jeder sechste Beschäftigte genötigt sieht, sehr häufig oder oft unbezahlt für seinen Betrieb zu arbeiten. Durch die Nichtbezahlung der Arbeitsleistung werden vertraglich

vereinbarte Lohn- und Einkommensstandards unterlaufen, was für die Betroffenen faktisch einer Lohnsenkung gleichkommt. Während die Arbeitsbelastungen also zunehmen, bleibt die Leistungsgerechtigkeit auf der Strecke. Dies ist mit ein Grund dafür, dass das Einkommen aus der Sicht der Beschäftigten seit Jahren den schlechtesten Index-Wert erhält.

Das hohe Ausmaß des Arbeitsstresses zeigt längst Konsequenzen für die Gesundheit der Beschäftigten und die Sozialversicherungen: Psychische Erkrankungen sind in der Arbeitsunfähigkeitsstatistik weiterhin auf dem Vormarsch und bilden die Hauptursache für neue Erwerbsminderungsrenten. Die Bedeutung schlechter Arbeitsbedingungen für die Zunahme psychischer Erkrankungen darf nicht länger verharmlost werden. Notwendig ist eine Anti-Stress-Politik, um die arbeitsbedingten Belastungen wirksam verringern zu können. Dafür ist ein konkreter und verbindlicher Ausbau des Arbeitsschutzes genauso erforderlich wie die Stärkung der betrieblichen Gesundheitsförderung. Auch hier zeigt der DGB-Index eklatante Defizite in den Unternehmen. Es bleibt also weiterhin viel zu tun für Gute Arbeit.



*Michael Sommer*

**Michael Sommer**  
Vorsitzender des  
Deutschen Gewerkschaftsbundes  
DGB



*Annelie Buntenbach*

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

## 1. Die bundesweit repräsentativen Indexwerte:

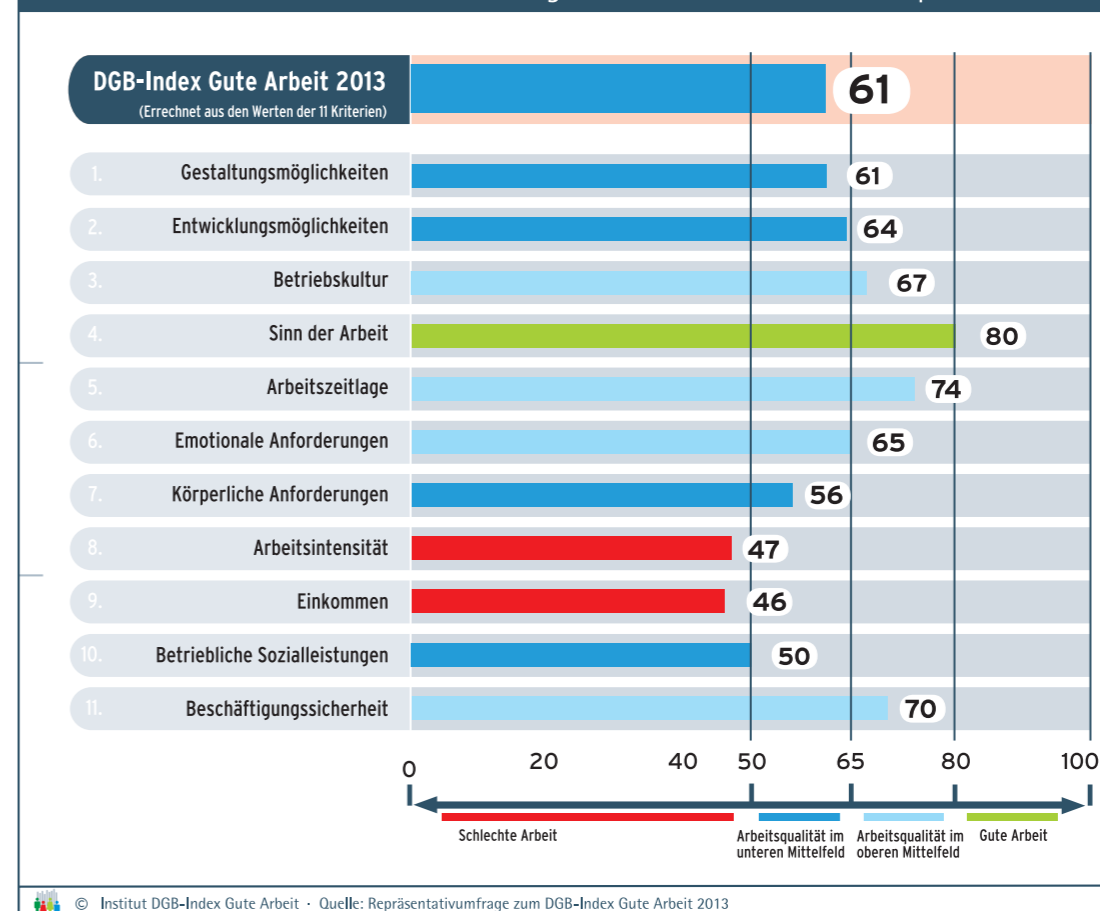
**Nach dem Urteil der Beschäftigten ist die durchschnittliche Qualität der Arbeitsbedingungen mit 61 Punkten bewertet und liegt damit unverändert im Bereich des unteren Mittelfelds; am schlechtesten ist es um das Einkommen (unter dem Gesichtspunkt der Leistungsgerechtigkeit, der Lebenshaltungskosten und der Alterssicherung) und um die Arbeitsintensität bestellt, gut nur um den Sinn der Arbeit.**

Keine Wendung zum Besseren hat nach dem Urteil der Beschäftigten 2013 die Entwicklung der Arbeitsbedingungen genommen (Abbildung 1). Gut steht es um

deren Qualität nach wie vor nur unter einem einzigen Kriterium, dem Sinn der Arbeit (80 von 100 möglichen Punkten), schlecht aber unter zwei Kriterien – dem Einkommen (46 Punkte) und der Arbeitsintensität (47 Punkte). Unter jeweils vier Kriterien liegt die Qualität im oberen bzw. unteren Mittelfeld. Für die Gesamtqualität der Arbeitsgestaltung wurde ein Indexwert von 61 Punkten und damit im unteren Mittelfeld ermittelt.

Im Vergleich zu 2012 gibt es beim Gesamtwert keine Veränderung, bei zehn der Kriterien ein Plus oder Minus von maximal einem Punkt und bei einem (Entwicklungs-

Abb. 1 DGB-Index Gute Arbeit 2013 – Das Ergebnis nach Kriterien der Arbeitsqualität



möglichkeiten) eine Steigerung um zwei Punkte. Die so dokumentierte Stabilität der Verhältnisse von 2012 auf 2013 bezieht sich allerdings nur auf den Stand

der Arbeitsbedingungen – ob auch die Auswirkungen auf Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten gleich geblieben sind, ist damit nicht gesagt.

### Anhaltend schlecht ist nachhaltig schädlich

Im Januar 2014 veröffentlichte die Bundespsychotherapeutenkammer eine Analyse unter dem Titel »Psychische Erkrankungen und gesundheitsbedingte Frühverrentung«. Auf der Basis von Daten der Deutschen Rentenversicherung kommt die Studie zu dem Schluss, dass mittlerweile bereits »fast jede zweite neue Frührente psychisch bedingt« sei und »höhere psychosoziale Belastungen in der Arbeitswelt« dabei eine wichtige Rolle spielten. Diese Frühverrentungen sind durch Belastungen (zumindest mit-)bedingt, die in der Vergangenheit auf die Beschäftigten einwirkten – in einer Zeit, in der

sich z.B. ständige Erreichbarkeit als Arbeitsanforderung erst durchzusetzen begann. Wie sich die derzeitigen Belastungen und Beanspruchungen längerfristig auswirken könnten, dazu bieten die Index-Umfragen zumindest eine Fülle von Hinweisen. Ein beträchtlicher Teil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer rechnet in dieser Hinsicht jedenfalls mit nichts Gutem (siehe Kapitel 4). Und unter dem Gesichtspunkt der gesundheitlichen Wirkungen bedeutet selbst ein gleichbleibendes Maß von Überbeanspruchungen in der Regel eine Verschlechterung.

## Wertgeschätzt? Unbezahlt? Ständig in Hetze?

### Auch auf Betriebsebene kommt der DGB-Index zum Einsatz!

Der DGB-Index Gute Arbeit misst die Qualität der Arbeitsbedingungen am Urteil derjenigen, die unter diesen Bedingungen zu arbeiten haben. Für die bundesweite Arbeitswelt werden die Indexwerte auf der Basis von Repräsentativbefragungen ermittelt, in den Betrieben geschieht das durch Mitarbeiterbefragungen.

Index-Umfragen wurden bereits in zahlreichen Betrieben unterschiedlicher Größe und verschiedenen Typs in diversen Branchen durchgeführt und als Basis für Verbesserungsprozesse genutzt. Nähere Informationen zum Einsatz des Index auf betrieblicher Ebene liefert eine Broschüre, die es in einer Printfassung und zum Download gibt unter [www.dgb-index-gute-arbeit.de](http://www.dgb-index-gute-arbeit.de)

#### Gute Arbeit!

Wie durch den DGB-Index die Qualität der Arbeitsbedingungen im Betrieb ermittelt und verbessert wird

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

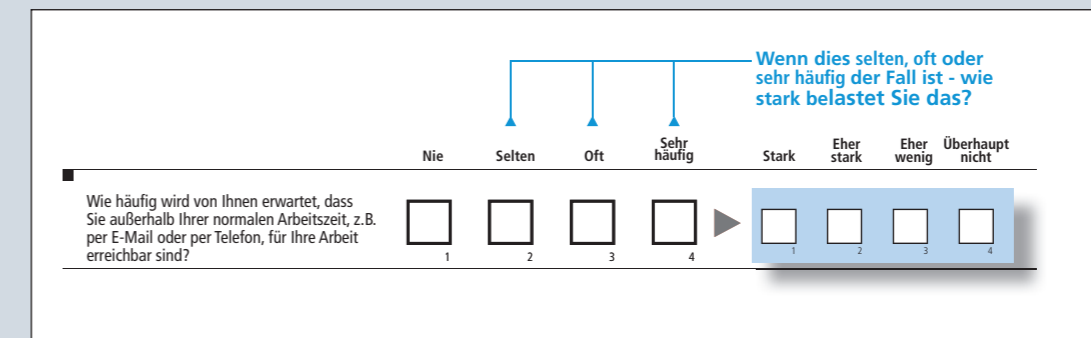
In einer tabellarischen Darstellung sammelt dieses Kapitel sämtliche bedingungsbezogenen Antworten der Beschäftigten auf die 42 Fragen zur Qualität der Arbeitsbedingungen, die das Kernstück der bundesweiten Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit bilden.

dingungen insgesamt und unter einzelnen Kriterien. Der Gesamtwert – 61 Punkte beträgt er, wie gesehen, 2013 – wird in einem arbeitswissenschaftlich fundierten Verfahren\* aus den Angaben der Befragten zu 42 Fragen errechnet, die insgesamt 480 verschiedene Antwortmöglichkeiten bieten. Die Zahl unterschiedlicher Antwortkombinationen, die dadurch möglich sind, weist 45 Stellen auf: 190.049.637.748.807.994.388.010.000.000.000.000.000.000

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

### Bedingungen und Belastungen

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



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

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

\* Näheres dazu bei Markus Holler: Methodenbericht zur Weiterentwicklung des DGB-Index Gute Arbeit in der Erhebungsperiode 2011/12. Stadtbergen 2013, [www.inifes.de](http://www.inifes.de)



## DGB-Index Gute Arbeit 2013

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

Das Kernstück der Repräsentativumfrage, auf deren Basis der DGB-Index Gute Arbeit ermittelt wird, bilden die folgenden 42 Fragen, die den Beschäftigten nach dem auf Seite 7 beschriebenen Muster gestellt werden. Das vollständige Ergebnis des bedingungsbezogenen Teils der Umfrage wird – themen-kompakt gebündelt zu den 11 Kriterien der Arbeitsqualität – im Folgenden veröffentlicht. Zugunsten einer

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

#### 1. Gestaltungsmöglichkeiten

	Gar nicht	In geringem Maß	In hohem Maß	In sehr hohem Maß
Haben Sie Einfluss auf die Arbeitsmenge, die Sie erledigen müssen?	35%	31%	26%	8%
Haben Sie Einfluss auf die Gestaltung Ihrer Arbeitszeit?	27%	28%	30%	15%
Können Sie Ihre Arbeit selbständig planen und einteilen?	16%	20%	42%	22%

#### 2. Entwicklungsmöglichkeiten

	Gar nicht	In geringem Maß	In hohem Maß	In sehr hohem Maß
Inwieweit ermöglicht Ihr Betrieb Ihnen, dass Sie sich entsprechend Ihren beruflichen Anforderungen weiterqualifizieren können, z.B. durch das Angebot von Schulungen, Weiterbildungen, Fortbildungen oder Seminaren?	19%	25%	39%	17%
Inwieweit können Sie eigene Ideen in Ihre Arbeit einbringen?	8%	27%	45%	20%
Ermöglicht es Ihnen Ihre Arbeit, Ihr Wissen und Können weiterzuentwickeln?	9%	23%	52%	16%
Haben Sie in Ihrem Betrieb Aufstiegschancen?	38%	34%	22%	6%

#### 3. Betriebskultur

	Gar nicht	In geringem Maß	In hohem Maß	In sehr hohem Maß
Inwieweit bringt Ihr/e Vorgesetzte/r Ihnen persönlich Wertschätzung entgegen?	7%	26%	50%	17%
Erhalten Sie Hilfe und Unterstützung von Ihren Kolleg/innen, wenn Sie dies benötigen?	2%	13%	53%	32%
Erleben Sie in Ihrem Betrieb ein Meinungsklima, in dem sich jeder traut, Probleme auch gegenüber Vorgesetzten oder dem Vorstand/der Geschäftsführung offen anzusprechen?	14%	34%	40%	12%
Werden Sie rechtzeitig über wichtige Entscheidungen, Veränderungen oder Pläne informiert, die für Sie oder Ihre Arbeit wichtig sind?	7%	29%	49%	15%
Inwieweit plant Ihr/e Vorgesetzte/r die Arbeit gut?	11%	26%	50%	13%
Wird in Ihrem Betrieb Kollegialität gefördert?	11%	25%	47%	17%

#### 4. Sinn der Arbeit

	Gar nicht	In geringem Maß	In hohem Maß	In sehr hohem Maß
Haben Sie den Eindruck, dass Sie mit Ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten?	9%	25%	46%	20%
Haben Sie den Eindruck, dass Sie durch Ihre Arbeit einen wichtigen Beitrag für Ihren Betrieb leisten?	2%	8%	61%	29%
Inwieweit identifizieren Sie sich mit Ihrer Arbeit?	2%	12%	52%	34%

#### 5. Arbeitszeitlage

	Sehr häufig	Oft	Selten	Nie
Wie häufig arbeiten Sie an Wochenenden?	16%	13%	31%	40%
Wie häufig arbeiten Sie abends in der Zeit zwischen 18:00 und 23:00 Uhr?	14%	16%	25%	45%
Wie häufig arbeiten Sie nachts, in der Zeit zwischen 23:00 und 6:00 Uhr?	4%	5%	11%	80%
Wie häufig wird von Ihnen erwartet, dass Sie außerhalb Ihrer normalen Arbeitszeit, z.B. per E-Mail oder per Telefon, für Ihre Arbeit erreichbar sind?	11%	12%	31%	46%
Wie häufig erledigen Sie außerhalb Ihrer normalen Arbeitszeit unbezahlte Arbeit für Ihren Betrieb?	5%	10%	26%	59%

## 6. Emotionale Anforderungen

	Sehr häufig	Oft	Selten	Nie
Wie häufig werden Sie bei Ihrer Arbeit von anderen Menschen, z.B. Kundschaft, Kollegen/innen oder Vorgesetzten, herablassend bzw. respektlos behandelt?	3%	6%	38%	53%
Wie häufig verlangt es Ihre Arbeit von Ihnen, dass Sie Ihre Gefühle verbergen?	13%	16%	29%	42%
Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit zu Konflikten oder Streitigkeiten mit der Kundschaft?	4%	9%	51%	36%

## 7. Körperliche Anforderungen

	Sehr häufig	Oft	Selten	Nie
Wie häufig kommt es vor, dass Sie bei Ihrer Arbeit eine ungünstige Körperhaltung einnehmen müssen, z.B. Arbeiten in der Hocke, im Knien, Arbeiten über Kopf, langanhaltendes Stehen oder Sitzen?	33%	22%	20%	25%
Wie häufig kommt es vor, dass Sie an Ihrem Arbeitsplatz widrigen Umgebungsbedingungen, wie z.B. Kälte, Hitze, Nässe, Feuchtigkeit oder Zugluft, ausgesetzt sind?	16%	15%	28%	41%
Wie häufig kommt es vor, dass Sie körperlich schwer arbeiten müssen, z.B. schwer heben, tragen oder stemmen?	15%	15%	29%	41%
Wie häufig kommt es vor, dass Sie an Ihrem Arbeitsplatz Lärm oder lauten Umgebungsgläuschen ausgesetzt sind?	22%	20%	33%	25%

## 8. Arbeitsintensität

	Sehr häufig	Oft	Selten	Nie
Wie häufig fühlen Sie sich bei der Arbeit gehetzt oder stehen unter Zeitdruck?	23%	33%	33%	11%
Wie häufig kommt es vor, dass Sie bei Ihrer Arbeit gestört oder unterbrochen werden, z.B. durch technische Probleme, Telefonate oder Kolleg/innen?	23%	31%	34%	12%
Wie häufig werden bei der Arbeit verschiedene Anforderungen an Sie gestellt, die schwer miteinander zu vereinbaren sind?	11%	21%	46%	22%
Wie häufig kommt es bei der Arbeit vor, dass Sie nicht alle Informationen erhalten, die Sie brauchen, um Ihre Arbeit gut zu erledigen?	9%	23%	49%	19%
Wie häufig kommt es vor, dass Sie Abstriche bei der Qualität Ihrer Arbeit machen müssen, um Ihr Arbeitspensum zu schaffen?	6%	15%	42%	37%

## 9. Einkommen

	Gar nicht	In geringem Maß	In hohem Maß	In sehr hohem Maß
Wenn Sie an Ihre Arbeitsleistung denken, inwieweit halten Sie Ihr Einkommen für angemessen?	10%	40%	44%	6%
Wenn Sie an das Einkommen aus Ihrer (Haupt-) Erwerbstätigkeit denken: Welche der folgenden Aussagen trifft auf Sie zu?	Es reicht nicht aus 10%	Es reicht gerade 33%	Es reicht gut aus 42%	Ich kann sehr gut davon leben 15%
Wie schätzen Sie die gesetzliche Rente ein, die Sie später einmal aus Ihrer Erwerbstätigkeit erhalten werden?	Es wird nicht ausreichen 42%	Es wird gerade ausreichen 40%	Es wird gut ausreichen 16%	Ich werde sehr gut davon leben können 2%

## 10. Betriebliche Sozialleistungen

	Kein Angebot vorhanden	In geringem Maß	In hohem Maß	In sehr hohem Maß
Inwieweit reichen die Möglichkeiten, die Ihr Betrieb Ihnen zur Verbesserung Ihrer Altersvorsorge anbietet, z.B. durch eine Betriebsrente oder durch Beihilfen zur Altersvorsorge bzw. zur Vermögensbildung?	31%	38%	27%	4%
Inwieweit reichen die Maßnahmen zur Gesundheitsförderung, die Ihr Betrieb Ihnen anbietet, z.B. Zuschüsse zu sportlichen Aktivitäten, Gesundheitstage, Massagen?	68%	12%	16%	4%
Inwieweit bietet Ihnen Ihr Betrieb weitere Sozialleistungen an, z.B. Kinderbetreuung, Essenszuschüsse, Fahrtkostenzuschüsse oder sonstige Vergünstigungen?	59%	18%	19%	4%

## 11. Beschäftigungssicherheit

	Sehr häufig	Oft	Selten	Nie
Machen Sie sich Sorgen, dass Ihr Arbeitsplatz überflüssig wird, z.B. durch organisatorische Veränderungen oder neue Technologien?	5%	8%	18%	69%
Kommt es vor, dass Sie sich Sorgen um Ihre berufliche Zukunft machen?	8%	14%	29%	49%
Kommt es vor, dass Sie sich Sorgen machen, Ihren Arbeitsplatz zu verlieren?	5%	10%	27%	58%

### 3. Die Entwicklung der Arbeitsdichte:

**Für fast zwei Drittel der Beschäftigten in Deutschland ist die Arbeitsintensität in den letzten 12 Monaten ein weiteres Mal gestiegen, für mehr als ein Drittel aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sogar in starkem Maße.**

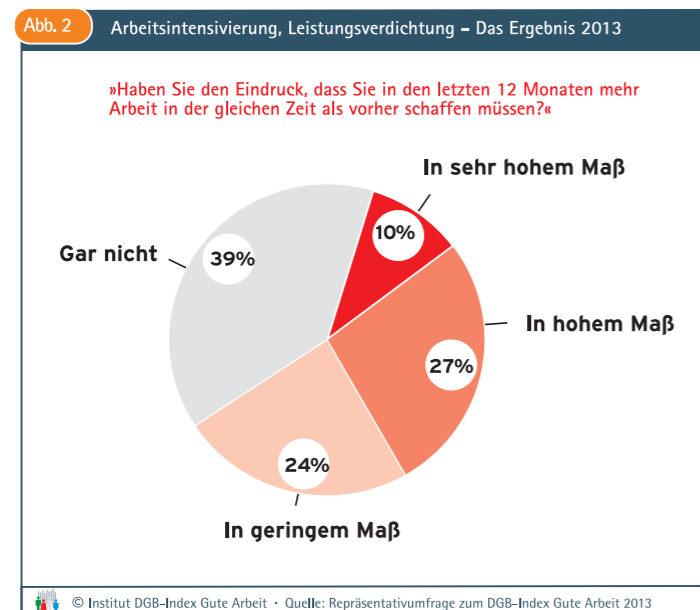
Zum Standardrepertoire der Ergänzungsfragen zum DGB-Index Gute Arbeit gehört bei den Repräsentativerhebungen die Frage nach der Entwicklung der Arbeitsdichte (Abbildung 2). Gegenüber den 42 Index bildenden Fragen (siehe Seiten 8 bis 11) weist diese Frage eine Eigenheit auf: Gefragt wird nicht nach der Beschaffenheit der gegenwärtigen Arbeitssituation, also einem Ist-Zustand unter einem bestimmten Aspekt wie z.B. dem Grad der Arbeitshetze und der Belastung dadurch, sondern ob es eine Veränderung gegeben hat.

Das Ergebnis sagt also nichts über das Ausmaß der Arbeitsdichte aus. Vielmehr

gibt es über den Anteil der Beschäftigten Auskunft, die den Eindruck haben, dass es für sie in dieser Hinsicht eine Veränderung gegeben hat. Eine gleichbleibende – oder gar abnehmende – Arbeitsdichte würde dabei angezeigt, wenn der Anteil der »Gar nicht«-Antworten bei 100 Prozent oder nahe an dieser Marke läge.

Tatsächlich aber geben bei der bundesweiten Repräsentativumfrage 2013 nur 39 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine verneinende Antwort auf die Frage: »Haben Sie den Eindruck, dass Sie in den letzten 12 Monaten mehr Arbeit in der gleichen Zeit als vorher schaffen müssen?« 61 Prozent aber bejahen die Frage, wobei 10 Prozent von allen Befragten »in sehr hohem«, 27 Prozent »in hohem« und 24 Prozent »in geringem Maß« sagen. Damit setzt sich der Trend der letzten Jahre fort, denn auch bei den vorhergehenden Befragungen hatten deutliche

Mehrheiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von einem Zuwachs der Arbeitsdichte berichtet. Allerdings war dabei allgemeiner nach der Entwicklung »in den letzten Jahren« – und nicht wie bei der Umfrage 2013 nach den Veränderungen »in den letzten 12 Monaten« – gefragt worden, so dass ein Vergleich der Anteile der von Veränderung Betroffenen nicht möglich ist.

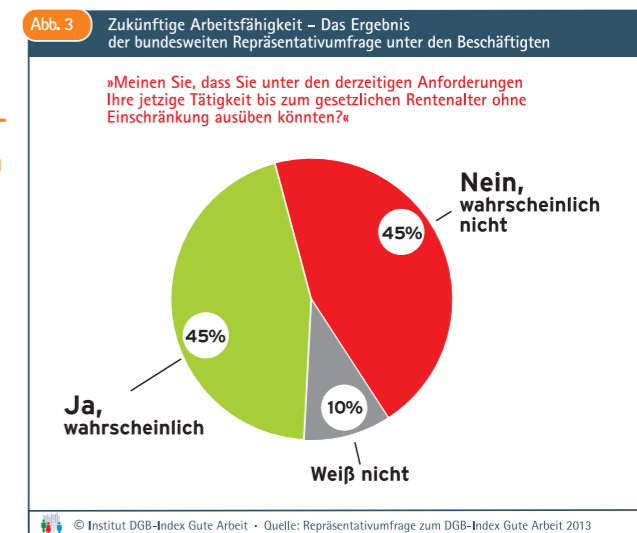


### 4. Zukünftige Arbeitsfähigkeit:

**Auch im Jahr 2013 geht nur eine Minderheit der Beschäftigten davon aus, dass sie unter ihren derzeitigen Arbeitsbedingungen bis zur Rente durchhalten können werden – 45 Prozent sagen »Ja, wahrscheinlich«, 45 Prozent »Nein, wahrscheinlich nicht«.**

Eine Gesamtbewertung ihrer Arbeitsbedingungen unter dem Kriterium der Nachhaltigkeit, Gesundheitsförderlichkeit und Demographiefestigkeit geben die Beschäftigten mit ihren Einschätzungen zu ihrer zukünftigen Arbeitsfähigkeit. Das Ergebnis (Abbildung 3) unterscheidet sich im Vergleich zu 2012 (47 Prozent »Nein, wahrscheinlich nicht«, 42 Prozent »Ja, wahrscheinlich«, 11 Prozent »Weiß nicht«) nur geringfügig.

Deutlich ist auch im Jahr 2013 der Zusammenhang zur Qualität der derzeiti-



gen Arbeitsbedingungen: Von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Schlechter Arbeit gehen nur 24 Prozent davon aus, dass sie bis zur Rente durchhalten werden, von den Beschäftigten mit Arbeitsbedingungen der Qualitätsklasse Unteres Mittelfeld sind es 40 Prozent, im Oberen Mittelfeld 56 Prozent und mit Guter Arbeit 76 Prozent.

#### So beurteilen die Beschäftigten die Rentenlage

Unter diesem Titel wurden bereits im Herbst 2013 die Ergebnisse der Index-Repräsentativumfrage 2013 zu den beiden Fragen veröffentlicht: »Wird die Rente, die sich später aus der Erwerbstätigkeit ergibt, später zum Leben reichen?« Und: »Gibt es ausreichend Angebote zur Altersvorsorge im Betrieb?« Die Broschüre dazu gibt es in einer Printfassung und zum Download unter:

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

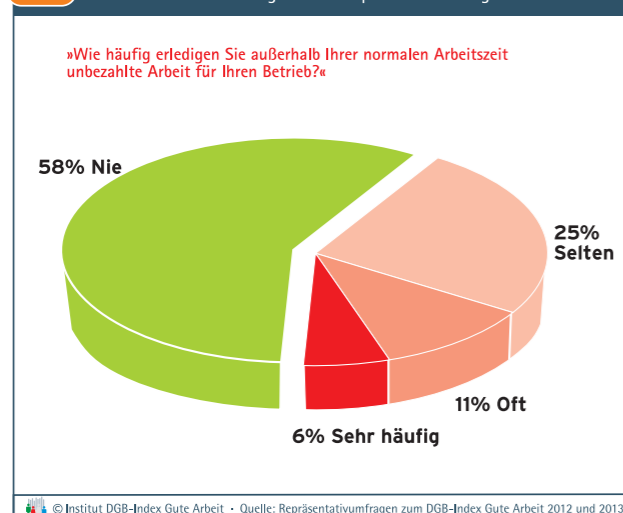
- 42 Prozent** werden von ihrer gesetzlichen Rente nicht leben können
- 69 Prozent** erhalten gar keine oder nur geringfügige Angebote zur betrieblichen Altersvorsorge

## 5. Unbezahlte Arbeit:

**Bundesweit 17 Prozent der Beschäftigten arbeiten außerhalb ihrer regulären Arbeitszeit sehr häufig oder oft zum Nulltarif für ihren Arbeitgeber, weitere 25 Prozent sind hin und wieder unentgeltlich für ihn tätig.\***

Wenn Beschäftigte sich veranlasst sehen, über ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus unbezahlte Mehrarbeit zu leisten (siehe Abbildung 4), dann zieht der Arbeitgeber daraus einen doppelten Vorteil – der Begünstigte zahlt für diese Leistung nämlich auch keine Sozialabgaben. In den Umfragedaten deutet allerdings nichts darauf hin, dass die Beschäftigten dabei vorsätzlich und von sich aus auf Entlohnung verzichten würden, sei es, um ihren Arbeitgeber zu subventionieren oder aus Karrieregründen. Von den sehr häufig oder oft unbezahlt Arbeitenden haben insgesamt 74 Prozent gar keine (40 Prozent) oder nur geringe (34 Prozent) Aufstiegschancen in ihrem Betrieb. Zum Vergleich: Von den selten oder nie gratis Arbeitenden sind es insgesamt 73 Prozent (37 plus 36 Prozent).

Abb. 4 Umsonst-Arbeit – Das Ergebnis der Repräsentativumfragen 2012 und 2013



### Mangel an Leistungsgerechtigkeit

**Arbeitszeiten, die nicht erfasst, und Überstunden, die nicht abgegolten werden - in den Augen der Beschäftigten ist damit nur der eine Teil der Leistungen angesprochen, für die sie keine Gegenleistung erhalten. Der andere Teil entsteht durch die Unterbewertung ihrer Gesamtarbeitsleistung.**

»Wenn Sie an Ihre Arbeitsleistung denken, inwieweit halten Sie Ihr Einkommen für angemessen?« Auf diese Frage antwortet nur die eine Hälfte der Befragten »In sehr hohem Maß« (6 Prozent) oder »In hohem Maß« (44 Prozent), die andere aber mit »Gar nicht« (10 Prozent) oder »In geringem Maß« (40 Prozent).

**Auffällig ist, dass die Beschäftigten zwischen den beiden Formen unterlassener Gegenleistung gut zu unterscheiden wissen. Deutlich wird das an den Angaben derjenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die angeben, nie oder nur selten »außerhalb ihrer normalen Arbeitszeit unbezahlte Arbeit« für ihren Arbeitgeber zu erledigen. Dennoch halten insgesamt 50 Prozent von ihnen ihr Einkommen für gar nicht (9 Prozent) oder nur in geringem Maß (41 Prozent) leistungsgerecht.**

## 5.1. Unbezahlte Arbeit - das Ergebnis nach Branchen:

**Im Bereich Erziehung und Unterricht leisten 45 Prozent der Beschäftigten sehr häufig oder oft Gratisarbeit, das ist mit Abstand die höchste Quote.**

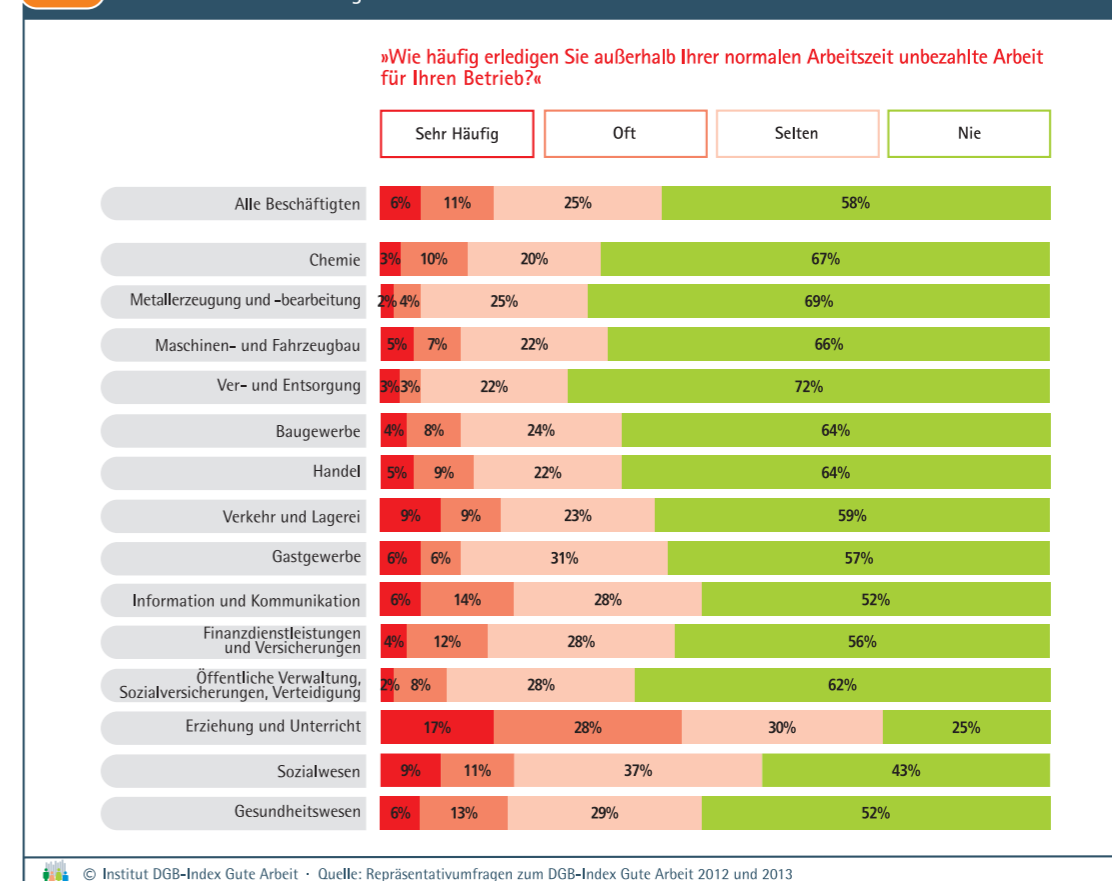
Beträchtliche Unterschiede offenbart die Auswertung der Repräsentativumfrage zur unbezahlten Arbeit getrennt nach Branchen (Abbildung 5). 39 Prozentpunkte beträgt die Differenz zwischen dem Bereich mit dem höchsten und dem niedrigsten Anteil sehr häufig oder oft unbezahlt Arbeitender.

An der Spitze liegt mit weitem Abstand der Bereich Erziehung und Unterricht, in dem vor allem Lehrpersonal von allgemeinbildenden Schulen, Bildungseinrichtungen und Hochschulen erfasst ist – Berufsgruppen,

in denen entgrenzte Arbeit weit verbreitet ist. Dort geben insgesamt 45 Prozent an, sehr häufig oder oft ohne Bezahlung zu arbeiten. Über dem Durchschnitt liegen die Anteile auch im Bereich Information und Kommunikation sowie im Sozialwesen (dazu zählen u.a. Beschäftigte in der Altenpflege und in sog. Wellness-Berufen) mit jeweils 20 Prozent. Die geringsten Anteile sind mit jeweils 6 Prozent in den Branchen Metallerzeugung und -bearbeitung sowie Ver- und Entsorgung dokumentiert.

In den Dienstleistungs-Branchen insgesamt beträgt der Anteil sehr häufig oder oft unbezahlt Arbeitender 18 Prozent – in den Branchen des produzierenden Gewerbes sind es mit 12 Prozent etwas weniger.

Abb. 5 Unbezahlte Arbeit – Das Ergebnis nach Branchen





## 5.2. Unbezahlte Arbeit – Das Ergebnis nach Arbeitszeitlagen und Beschäftigtengruppen:

**Arbeit in den Abendstunden, am Wochenende und/oder im Rahmen einer tatsächlichen Wochenarbeitszeit von 45 Stunden und mehr ist für einen deutlich überdurchschnittlichen Anteil der Beschäftigten mit unbezahlter Arbeit verbunden.**

50 Prozent der Beschäftigten, die sehr häufig oder oft unentgeltlich für ihren Arbeitgeber tätig sind, arbeiten sehr häufig oder oft in den Abendstunden (zwischen 18.00 Uhr und 23.00 Uhr), 44 Prozent sehr häufig oder oft am Wochenende. **Abbildung 6** veranschaulicht den Zusammenhang von Arbeitszeitalage und vorenthaltener Entlohnung von der anderen Seite her: Unter den sehr häufig oder oft abends Arbeitenden leisten insgesamt 28 Prozent sehr häufig oder oft unbezahlte Arbeit, unter den sehr häufig oder oft am Wochenende Tätigen sind es 23 Prozent.

Von den in **Abbildung 7** ausgewiesenen Gruppen ist der höchste Anteil sehr häufig oder oft unbezahlt Arbeitender mit 38 Prozent für Beschäftigte ausgewiesen, deren tatsächliche Wochenarbeitszeit 45 und mehr Stunden beträgt. Allerdings

spricht nichts dafür, dass die langen Arbeitszeiten – ähnlich ist es bei der Abend- und Wochenendarbeit – ursächlich für das Ausbleiben der Bezahlung wären. Vieles deutet vielmehr darauf hin, dass Arbeit, die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit und dabei insbesondere in die Abendstunden hinein und aufs Wochenende ausgedehnt wird, häufiger nicht erfasst wird. Der Wegfall unbezahlter Arbeitszeit hätte damit eine Kürzung der wöchentlichen Arbeitszeiten zur Folge und eine Reduktion von Abend- und Wochenendarbeit.

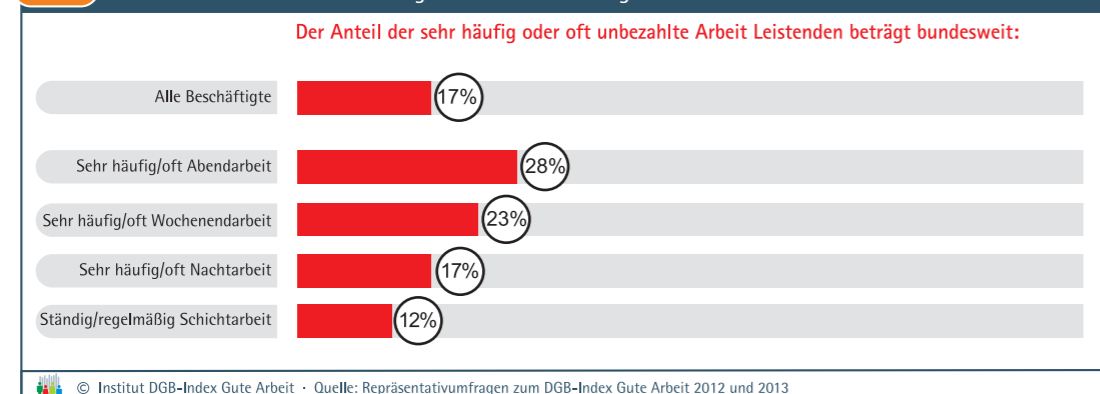
Ins Auge fällt außerdem die hohe Quote von 37 Prozent sehr häufig oder oft unbezahlt Arbeitender unter Beschäftigten, die sehr häufig oder oft auch außerhalb ihrer regulären Arbeitszeit für betriebliche Belange erreichbar sein müssen (mehr dazu in **Kapitel 5.4.**). Über dem Durchschnitt liegt mit 28 Prozent der Anteil derjenigen, die häufiger Gratisarbeit leisten, überdies unter den Vorgesetzten (als solche fungieren immerhin 25 Prozent der befragten Beschäftigten).

Zwei weitere Gruppen (nicht in der **Abbildung** enthalten) mit relativ hohen

Werten: Von den Beschäftigten mit einem Bruttoeinkommen im Bereich über 3.000 Euro monatlich arbeiten insgesamt 26 Prozent sehr häufig (10 Prozent) oder oft

(16 Prozent) unbezahlt, unter Beschäftigten mit einem Hochschulabschluss sind es insgesamt 34 Prozent (13 Prozent sehr häufig, 21 Prozent oft).

**Abb. 6** Unbezahlte Arbeit und Arbeitszeitalagen – der Zusammenhang



**Abb. 7** Unbezahlte Arbeit – Das Ergebnis nach Beschäftigtengruppen



## 5.3. Unbezahlte Arbeit und Gesamtarbeitsqualität – der Zusammenhang:

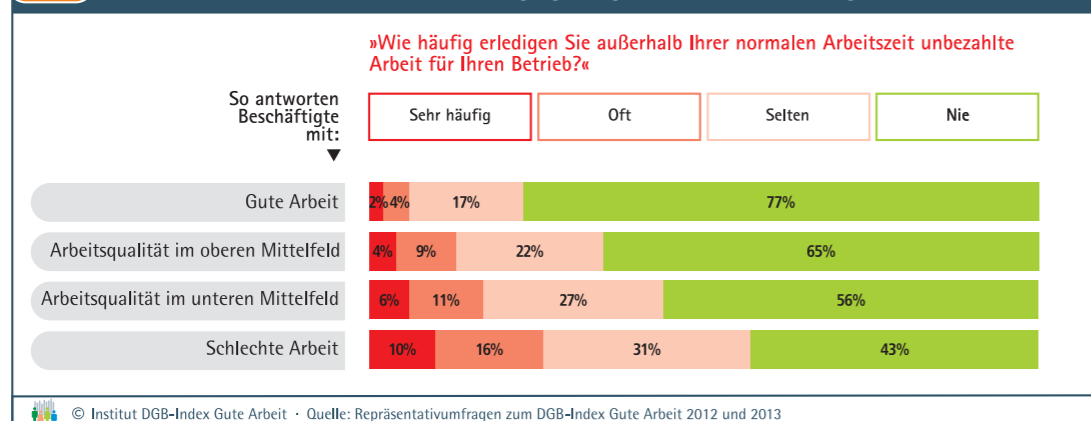
**Je schlechter die Arbeitsbedingungen insgesamt sind, desto größer ist der Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die häufig zum Nulltarif arbeiten.**

In den Augen der Beschäftigten gibt es einen deutlichen Zusammenhang zwischen der Gesamtqualität der Arbeitsgestaltung und dem Anteil unentgeltlich geleisteter Arbeit. Allerdings ist es keineswegs so, dass dort, wo es sich besser arbeiten lässt, weniger genau auf die Uhr geschaut oder bei der Arbeitszeit-Erfassung großzügiger zugunsten des Arbeitgebers verfahren würde – im Gegenteil. Je besser die Arbeitsbedingungen insgesamt sind, desto geringer ist auch die Quote der Beschäftigten, die unbezahlte Arbeit leisten, und desto kleiner damit vermutlich auch der Anteil der Arbeit insgesamt, die unbezahlt geleistet wird. **Abbildung 8** veranschaulicht: Sehr häufig oder oft unbezahlt arbeiten von den Beschäftigten mit Guter Arbeit 6 Prozent, mit einer Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld 13 Prozent, im unteren Mittelfeld 17 Prozent und von denen mit insgesamt schlechten Arbeitsbedingungen 26 Prozent.

**Abbildung 9** gibt einen Überblick über die Zusammenhänge im Einzelnen. Besonders hoch liegen die Anteile sehr häufig oder oft unbezahlt Arbeitender unter Beschäftigten, von denen sehr häufig ständige Erreichbarkeit für betriebliche Belange erwartet wird (**siehe dazu auch Kapitel 5.4.**); unter Beschäftigten, die ein übergroßes Arbeitspensum zu bewältigen haben, und unter denen, die bei der Arbeit sehr häufig hetzen müssen; außerdem unter Beschäftigten, die einem arbeitsbezogenen Missmanagement ausgesetzt sind, insbesondere einem schlechten Informationsfluss.

Schwächer entwickelt ist dagegen der Zusammenhang mit den Angaben der Beschäftigten zum Index-Kriterium »Sinn der Arbeit«. So liegt der Anteil sehr häufig oder oft unbezahlt Arbeitender unter denjenigen, die sich in sehr hohem Maße mit ihrer Arbeit identifizieren, bei 23 Prozent und damit nur um 6 Prozentpunkte über dem Durchschnitt; unter denen, die mit ihrer Arbeit einen sehr wichtigen Beitrag für die Gesellschaft bzw. für ihren Betrieb zu leisten meinen, sind es 22 bzw. 21 Prozent.

**Abb. 8** Unbezahlte Arbeit und Qualität der Arbeitsbedingungen insgesamt – der Zusammenhang



**Abb. 9**

Beschäftigtengruppen mit überdurchschnittlich hohen Anteilen häufig unbezahlt Arbeitender

»Wie häufig erledigen Sie außerhalb Ihrer normalen Arbeitszeit unbezahlte Arbeit für Ihren Betrieb?«

Auf diese Frage antworten »Sehr häufig« oder »Oft« bundesweit:



© Institut DGB-Index Gute Arbeit · Quelle: Repräsentativumfragen zum DGB-Index Gute Arbeit 2012 und 2013

## 5.4. Erreichbarkeits-Pflichten und Unbezahlte Arbeit – der Zusammenhang:

**Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sehr häufig auch außerhalb ihrer regulären Arbeitszeit für betriebliche Belange erreichbar sein müssen, weisen mit 44 Prozent den höchsten Anteil Beschäftigter auf, die für ihren Arbeitgeber häufig gratis arbeiten.**

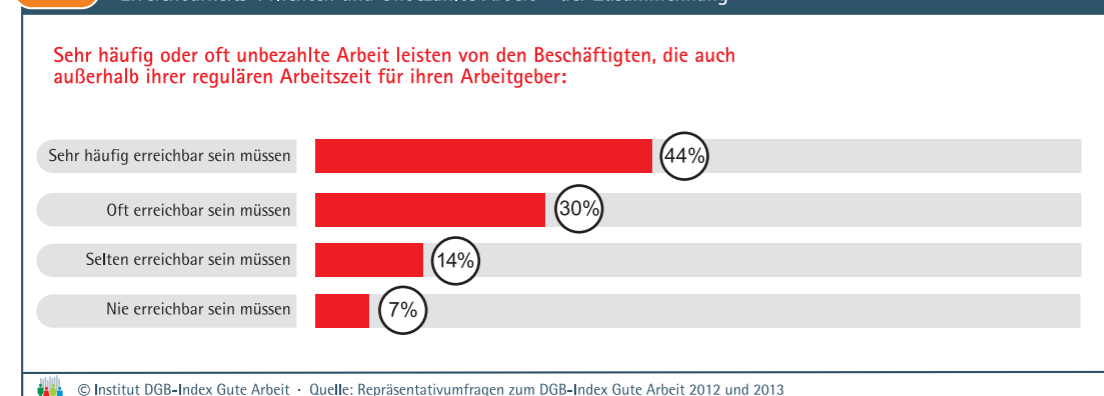
Beschäftigte, die auch in ihrer Freizeit für ihren Arbeitgeber ständig erreichbar sein müssen – derzeit wird diese Anforderung an rund ein Viertel der Beschäftigten sehr häufig oder oft gestellt –, sind arbeitsbedingten Stressfaktoren und deren negativen Folgen in überdurchschnittlichem Maße ausgesetzt. An dieser Tatsache, die durch die Index-Repräsentativbefragungen der letzten Jahre zutage gefördert wurde, hat sich nichts geändert. Beispiel Zeitdruck und Arbeitshetze: 2013 gaben von allen Beschäftigten in Deutschland insgesamt 56 Prozent an, dass sie ihre Arbeit sehr häufig (23 Prozent) oder oft (33 Prozent) gehetzt erledigen müssen. Deutlich über diesem Durchschnitt aber liegt der Anteil der Gehetzten in der Gruppe derer, die auch außerhalb ihrer regulären Arbeitszeit sehr häufig oder oft für ihren Arbeitgeber

erreichbar sein müssen. Von ihnen müssen insgesamt 73 Prozent sehr häufig (34 Prozent) oder oft (39 Prozent) bei der Arbeit hetzen.

Einen finanziellen Ausgleich für das Mehr an Strapazen gibt es dabei für die Betroffenen nicht. Im Gegenteil: Mit dem Grad der Erreichbarkeits-Anforderungen steigt auch der Anteil unbezahlt Arbeitender. **Abbildung 10** veranschaulicht diesen Zusammenhang: In der Gruppe derer, die der Erreichbarkeits-Anforderung sehr häufig ausgesetzt sind, leisten insgesamt 44 Prozent sehr häufig oder oft unbezahlte Arbeit. Wird Erreichbarkeit für betriebliche Belange oft von den Beschäftigten verlangt, sind es dagegen 30 Prozent, wo die Anforderung selten gestellt wird, 14 Prozent, und wo es gar keine Erreichbarkeits-Pflichten für betriebliche Belange gibt nur noch 7 Prozent.

Vieles spricht also dafür, dass ein großer Teil der finanziell unabgegoltenen Arbeitsleistungen im Kontext von Erreichbarkeits-Anforderungen zu Hause oder unterwegs erbracht wird.

**Abb. 10** Erreichbarkeits-Pflichten und Unbezahlte Arbeit – der Zusammenhang



## 6. Gesundheitsvorsorge im Betrieb:

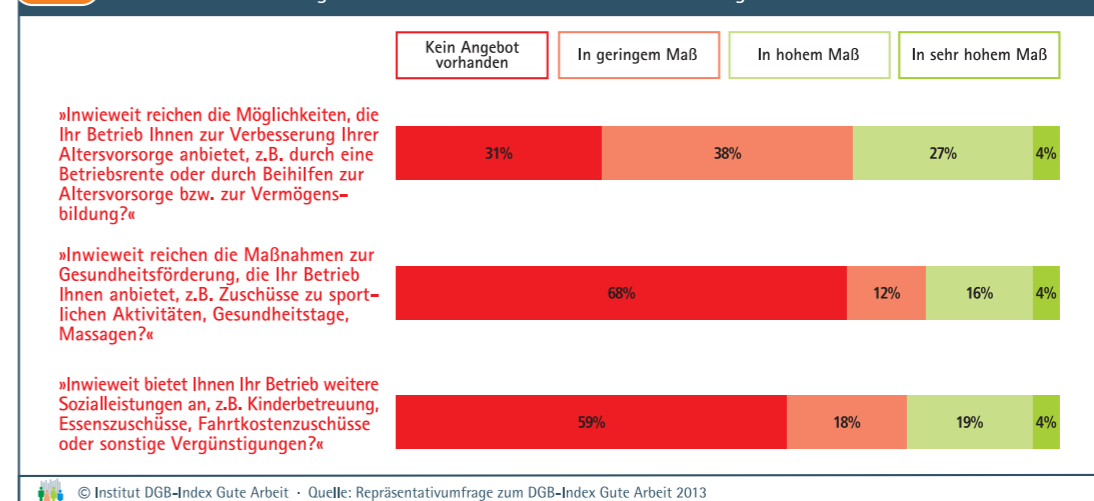
**Mehr als zwei Drittel der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland erhalten überhaupt keine Angebote zur Gesundheitsvorsorge von ihrem Betrieb, in einzelnen Branchen liegt dieser Anteil bei 90 Prozent und darüber.**

Schwach entwickelt ist in den Augen der Beschäftigten insgesamt das Angebot an Sozialleistungen, das die Betriebe ihnen bieten. Davon zeugt ein Indexwert von 50 Punkten für das Kriterium Betriebliche Sozialleistungen – nur unter den Kriterien Einkommen und Arbeitsintensität ist es um die Arbeitsqualität noch schlechter bestellt (siehe **Abbildung 1**). Aber auch an den Einzelergebnissen ist abzulesen, wie groß die Defizite sind (**Abbildung 11**): Möglichkeiten zur Verbesserung ihrer Altersvorsorge, z.B. durch Betriebsrenten, erhalten nur 31 Prozent der Beschäftigten in nennenswertem Umfang (weitere Ergebnisse dazu unter dem Titel »So beurteilen die Beschäftigten die Rentenlage« unter [www.dgb-index-gutearbeit.de](http://www.dgb-index-gutearbeit.de)). Sozialleistungen wie Kinderbetreuung, Essenzuschüsse, Beiträge

### Krank zur Arbeit

2013 sahen sich beträchtliche Teile der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer veranlasst, sich auch im Krankheitsfall an die Arbeit zu machen. »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?« Auf diese Frage antworteten bei der Repräsentativerhebung 2013 insgesamt 56 Prozent aller Befragten drei oder mehr Tage, insgesamt 45 Prozent von allen fünf oder mehr Tagen, 18 Prozent mehr als 10 Tage und 8 Prozent mehr als 20 Tage. Nie krank zur Arbeit gingen nach eigenen Angaben 34 Prozent. Gegenüber der Repräsentativumfrage 2012 gibt es damit ein nahezu unverändertes Ergebnis.

**Abb. 11** Gesundheitliche Vorsorge im Kontext anderer betrieblicher Sozialleistungen

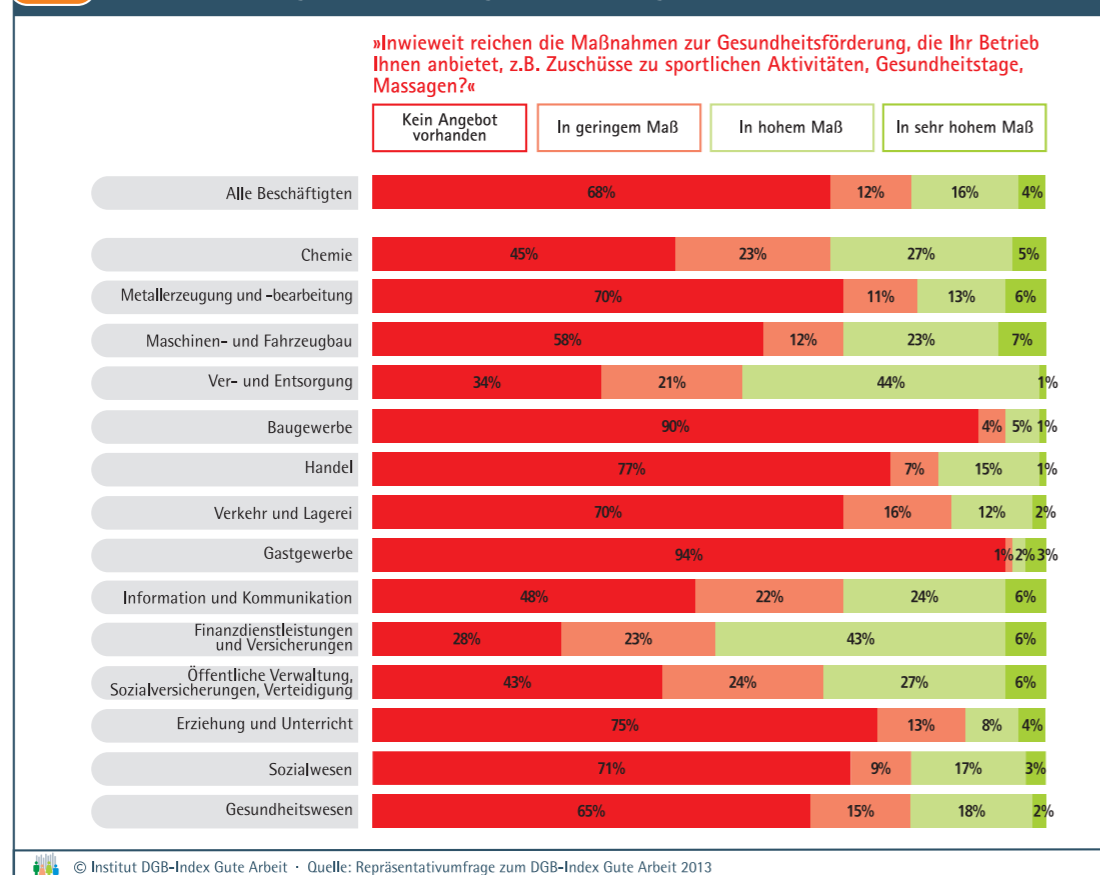


zu den Fahrtkosten usw. bekommen nur 23 Prozent in sehr hohem (4 Prozent) oder hohem Maße (19 Prozent) – 59 Prozent aber gar nicht und 18 Prozent nur in geringem Maße.

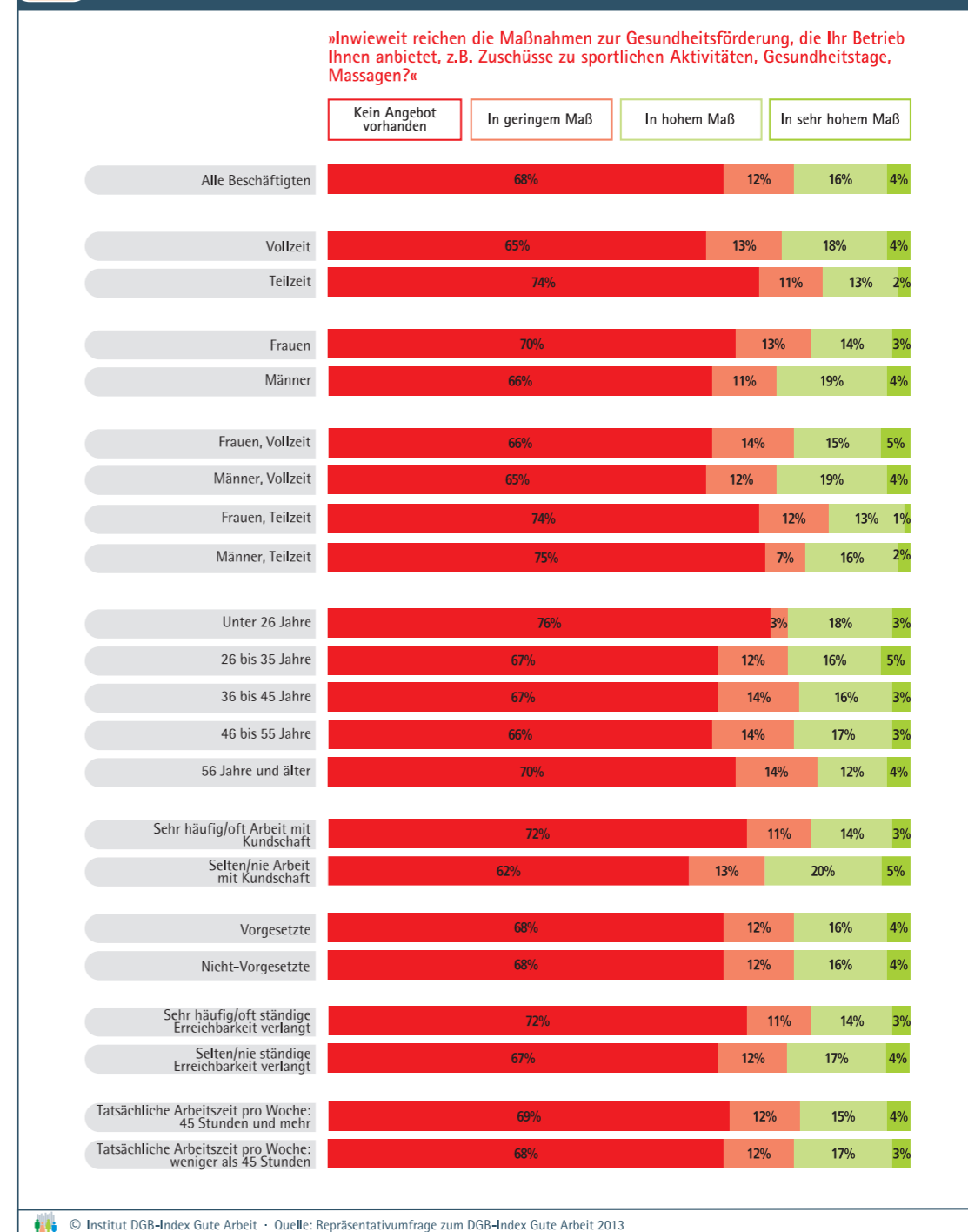
Ähnlich schlecht ist es um die Beiträge zur Prävention bestellt: »Inwieweit reichen die Maßnahmen zur Gesundheitsförderung, die Ihr Betrieb Ihnen anbietet, z.B. Zuschüsse zu sportlichen Aktivitäten, Gesundheitstage, Massagen?« Darauf antworten nur insgesamt 20 Prozent der Beschäftigten, »in sehr hohem« (4 Prozent) oder »in hohem Maß« (16 Prozent) – 68 Prozent aber sagen, es gebe bei ihnen gar keine solchen Angebote, und 12 Prozent geben an, sie erhielten nur »in geringem Maß« welche.

Während die Angebotslage für die in **Abbildung 13** ausgewiesenen Beschäftigtengruppen sich nur wenig unterscheidet, fördert die Auswertung nach Branchen (**Abbildung 12**) große Differenzen zutage. Gute Ergebnisse sind dabei allerdings nirgends zu verzeichnen: In keiner Branche gibt es für mehr als die Hälfte der Beschäftigten Gesundheitsangebote in nennenswertem Umfang und in nur zwei Wirtschaftszweigen für mehr als ein Drittel: im Sektor Finanzdienstleistungen sind es 49 Prozent, im Bereich Ver- und Entsorgung 45 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Mit 5 Prozent bzw. 6 Prozent die geringsten Anteilswerte gibt es dagegen im Gastgewerbe und im Bauwesen.

**Abb. 12** Gesundheitsförderung im Betrieb – Die Angaben der Beschäftigten nach Branchen



**Abb. 13** Gesundheitsförderung im Betrieb – Das Ergebnis nach Beschäftigtengruppen



## **DGB-Index Gute Arbeit Der Report 2013**

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

#### **Mit dem Themenschwerpunkt: Unbezahlte Arbeit**

April 2014

#### **Die Umfrage**

Der vorliegende Bericht basiert – Kapitel 5 ausgenommen – auf den Angaben von 5.793 abhängig Beschäftigten. Die Daten wurden im Rahmen der bundesweiten Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2013 erhoben. Befragt wurden dabei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus allen Branchen, Einkommens- und Altersgruppen, Regionen, Betriebsgrößen, Wirtschaftszweigen und Beschäftigungsverhältnissen, gewerkschaftlich Organisierte wie Nicht-Mitglieder. Die Angaben der Angehörigen der wichtigsten Beschäftigtengruppen sind mit jeweils dem Anteil ins Umfrageergebnis eingeflossen, der ihrem bundesweiten Anteil an der Arbeitnehmerschaft entspricht. Das vorliegende Ergebnis ist damit repräsentativ für das Urteil der Beschäftigten in Deutschland.

Für Kapitel 5, die Auswertung zum Thema Unbezahlte Arbeit, wurden – abweichend von den anderen Teilen des vorliegenden Reports – auch die Umfrageergebnisse aus dem Jahr 2012 herangezogen. Durch das Zusammenfügen der Umfrageergebnisse 2012 und 2013 ergibt sich eine Gesamtzahl von 10.688 Befragten und damit eine Fallzahl, die eine kleinteiligere Auswertung erlaubt.

#### **Herausgeber**

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

#### **Datenanalyse**

Markus Holler  
Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie (INIFES), Stadtbergen

#### **Umfrage durchführendes Institut**

Umfragezentrum Bonn (uzbonn)

#### **Redaktion**

Peter Kulemann, büro für publizistik, Hamburg

#### **Satz und Gestaltung**

kahlfeldt und müller  
Agentur für Kommunikation, Hamburg

#### **Druck**

Druckerei Zollenspieker Kollektiv GmbH, Hamburg

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

Dr. Rolf Schmucker, Institut DGB-Index Gute Arbeit

Nachdruck von Texten und Grafiken  
nur mit Quellenangabe

