

DGB-Index
Gute Arbeit



Jahresbericht 2022

Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung
zum DGB-Index Gute Arbeit 2022

Jahresbericht 2022

Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung
zum DGB-Index Gute Arbeit 2022

Der DGB-Index Gute Arbeit: Von Daten zu Taten



Die Beschäftigtenbefragung mit dem DGB-Index Gute Arbeit wurde im Jahr 2007 zum ersten Mal durchgeführt. Seitdem werden einmal im Jahr mehrere Tausend zufällig ausgewählte Beschäftigte in Deutschland zu ihren Arbeitsbedingungen befragt. Nach der Weiterentwicklung des Fragebogens im Jahr 2012 wurden insgesamt über 70.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit dem DGB-Index Gute Arbeit telefonisch interviewt. Entstanden ist damit eine für Deutschland einzigartige Datengrundlage zur Entwicklung der Arbeitsqualität, die ein vielfältiges, detailliertes und vor allem repräsentatives Bild der Entwicklung der Arbeitsbedingungen in Deutschland zeichnet.

Mit dem Index Gute Arbeit hat der DGB eine lange bestehende Lücke in der Arbeitsweltberichterstattung geschlossen. Der Bedarf an aussagekräftigen Daten über die Arbeitswelt zeigt sich im starken Interesse an den Befragungsergebnissen. Diese werden nicht nur von den Gewerkschaften genutzt, sondern finden auch im öffentlichen und medialen Raum große Aufmerksamkeit. Darüber hinaus werden die Daten des DGB-Index Gute Arbeit von vielen Wissenschaftler*innen im Rahmen arbeits- und sozialwissenschaftlicher Forschungsvorhaben verwendet.

Die Beschäftigten als Expert*innen ihrer eigenen Arbeit zu befragen hat sich bewährt. Die so gewonnenen Erkenntnisse zeigen sowohl Veränderungen als auch Gestaltungsbedarfe in der Arbeitswelt auf – sei es beim Thema psychische Belastung, bei der Arbeitszeit, der Einkommenssituation oder den Weiterbildungsmöglichkeiten der Befragten. Mit jährlich neu formulierten Zusatzfragen werden neue Entwicklungen in den Blick genommen. So können aktuelle Veränderungen, wie beispielsweise die Arbeitsbedingungen im Homeoffice während der Corona-Pandemie oder die Auswirkungen der voranschreitenden Digitalisierung von Arbeit aufgegriffen werden.

Der vorliegende Jahresbericht des DGB-Index Gute Arbeit bietet – in mittlerweile guter Tradition – eine umfassende Übersicht über die Qualität der Arbeitsbedingungen in Deutschland. Der Bericht zeigt, dass sich die Arbeitsbedingungen seit 2012 insgesamt leicht verbessert haben, in den letzten drei Jahren jedoch eine Stagnation zu beobachten ist. Wie weit der Weg zu „Guter Arbeit für Alle“ noch ist, wird daran deutlich, dass immer noch 15 Prozent der Befragten schlechte Arbeitsbedingungen aufweisen und weitere 30 Prozent im unteren Mittelfeld liegen. Das bedeutet, dass knapp die Hälfte der Befragten unter Bedingungen arbeiten, die vom Leitbild Gute Arbeit weit entfernt sind. Die Aufgabe für alle arbeitspolitischen Akteure besteht darin, die vorliegenden Daten in Taten für eine bessere Arbeitswelt umzusetzen. Denn gut ist Arbeit erst dann, wenn sie den Ansprüchen der arbeitenden Menschen gerecht wird.

Yasmin Fahimi

Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes – DGB

Einleitung.....	7
1. DGB-Index Gute Arbeit – Die Ergebnisse 2022	8
1.1 Der Gesamtindex und die Teilindizes	9
Infografik: Die elf Kriterien der Arbeitsqualität	16
1.2 Die elf Kriterien der Arbeitsqualität.....	18
Kriterium 1: Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten	24
Kriterium 2: Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten.....	28
Kriterium 3: Führungsqualität und Betriebskultur	32
Kriterium 4: Sinn der Arbeit	36
Kriterium 5: Arbeitszeitlage	40
Kriterium 6: Soziale und emotionale Anforderungen	44
Kriterium 7: Körperliche Anforderungen	48
Kriterium 8: Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität	52
Kriterium 9: Einkommen und Rente	56
Kriterium 10: Betriebliche Sozialleistungen	60
Kriterium 11: Beschäftigungssicherheit	64
1.3 Ergänzende Fragen.....	68
2. Methodisches.....	72
2.1 Konstruktion des DGB-Index Gute Arbeit	73
2.2 Datengrundlage und Stichprobenziehung.....	76
Anhang: Die 42 indexbildenden Fragen im Wortlaut.....	78

Der Jahresbericht des DGB-Index Gute Arbeit erscheint im Jahr 2022 in einer inhaltlich gestrafften und grafisch überarbeiteten Form. Grundlage des Berichts ist die Auswertung der 42 standardisierten Fragen, die seit dem Jahr 2012 den Kern der bundesweit repräsentativen Erhebung bilden. Die Befragten geben Auskunft über ihre Arbeitsbedingungen in elf verschiedenen Themenfeldern (die elf Kriterien der Arbeitsqualität). Mit den so gewonnenen Daten kann ein detaillierter Überblick über die Arbeitsqualität von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Deutschland gegeben werden. Veränderungen im Zeitverlauf werden dabei ebenso sichtbar, wie Unterschieden in den Arbeitsbedingungen verschiedener Beschäftigten-Gruppen. Der Jahresbericht bietet damit ein detailliertes Überblicks- und Nachschlagewerk der Arbeitsweltberichterstattung.

Neu ist im Jahresbericht 2022 die grafische Darstellung der Ergebnisse, die ein größeres Gewicht erhält und stärker für sich sprechen soll. Erläuternde Textteile wurden dafür gekürzt. Die Seiten werden dadurch insgesamt übersichtlicher, klarer in ihrer Struktur und die Informationen letztlich für die Leser*innen einfacher zugänglich.

Die Berichterstattung zum Schwerpunktthema, das in der Befragung mit dem DGB-Index Gute Arbeit durch jährlich wechselnde Zusatzfragen erhoben wird, findet sich ab diesem Jahr ausschließlich im zeitgleich erscheinenden „Report“ (Download auf www.dgb-index-gute-arbeit.de). Im Mittelpunkt des Report 2022 steht die Digitalisierung der Arbeitswelt.

Bei den Ergebnissen der Befragung 2022 zeigt sich gegenüber den Vorjahren eine relativ große Stabilität. Der Gesamtindex und die drei Teilindizes weisen die gleichen Werte auf wie in 2021. Auch bei den elf Kriterien der Arbeitsqualität zeigen sich lediglich geringe Verschiebungen. Dies ist umso bemerkenswerter als die großen Krisen- und Transformationsprozesse der vergangenen Jahre – Klimawandel, Corona-Pandemie, Inflation, Energieknappheit – auch in der Arbeitswelt Spuren hinterlassen. Dennoch bleibt der Anteil der Beschäftigten, die sich große Sorgen um ihre berufliche Zukunft machen, relativ gering. Dieser Befund lässt sich durchaus als Vertrauensvorschuss in sozialstaatliche und tarifvertragliche Mechanismen der Krisenbewältigung interpretieren.

Die Befragungsergebnisse haben jedoch auch eine Schattenseite. Kritische Bewertungen – etwa im Bereich der Arbeitsintensität oder beim Einkommen –, die schon in der Vergangenheit weit verbreitet waren, haben weiterhin Bestand. Damit sind für viele Beschäftigte starke Belastungen verbunden. Für eine nachhaltige und dauerhafte Verbesserung der Arbeitsbedingungen bleibt also noch einiges zu tun.

Institut DGB-Index Gute Arbeit

Berlin, November 2022

1. DGB-Index Gute Arbeit – Die Ergebnisse 2022

Der DGB-Index Gute Arbeit ist ein Messinstrument zur Erfassung der Qualität von Arbeitsbedingungen. Der Indexwert – als ein aggregiertes Befragungsergebnis – wird auf Basis der Antworten der Beschäftigten auf 42 Fragen ermittelt. Die Werte liegen zwischen 0 und 100 Punkten, wobei 0 Punkte die denkbar schlechteste Arbeitsqualität und 100 Punkte die bestmöglichen Arbeitsbedingungen ausdrücken. Der Indexwert liefert einen Überblick über die Arbeitsqualität aus Sicht der Arbeitnehmer*innen.

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 geringe 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 Kapitel 2: Methodisches).

Die Ergebnisdarstellung beruht auf der Befragung im ersten Halbjahr 2022. 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 elf Jahren. Der Abschnitt wird komplettiert durch eine tabellarische Übersicht über die Indexwerte verschiedener Beschäftigtengruppen (Geschlecht, Alter, Qualifikationsniveau, Betriebsgröße, Branche u.a.).

1.1 Der Gesamtindex und die Teilindizes

Im Jahr 2022 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 40 Prozent befinden sich im oberen Mittelfeld. Im unteren Mittelfeld der Arbeitsqualität verorten sich 30 Prozent der Beschäftigten und von schlechten Arbeitsbedingungen sind 15 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betroffen (Abb. 1).

Abb. 1

DGB-Index Gute Arbeit nach Qualitätsstufen (2022)

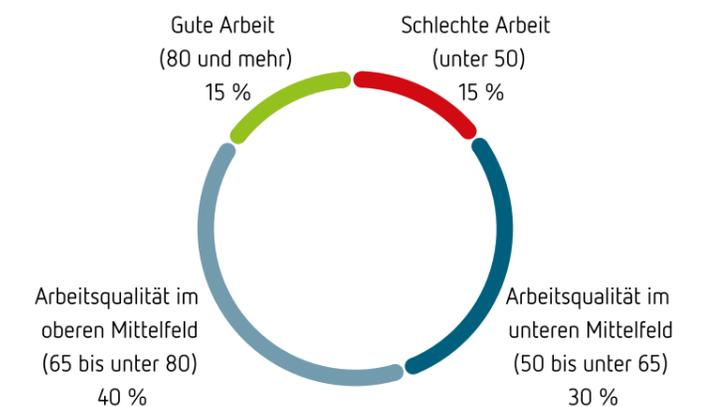


Abb. 2

DGB-Index nach Branchen (Indexpunkte)
(Alle Beschäftigten = 2022, Teilgruppen = Mittelwert 2019-2022)

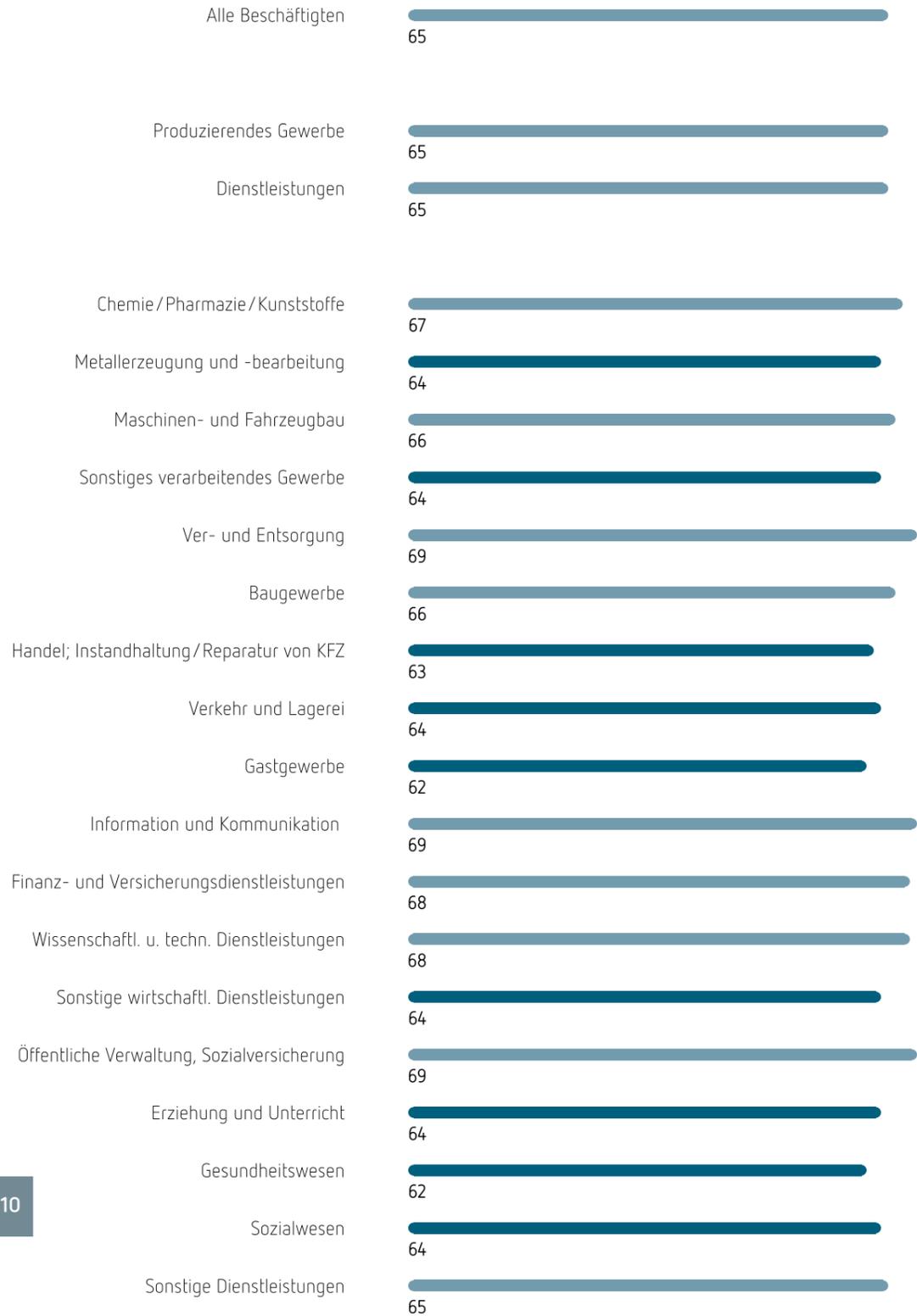
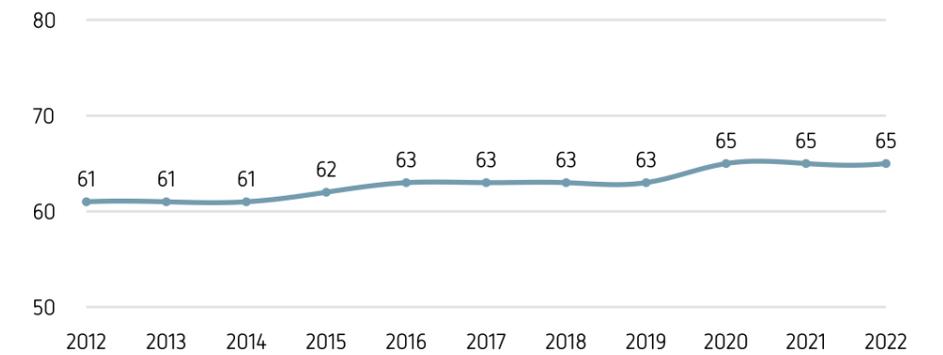


Abb. 3

DGB-Index im Zeitverlauf 2012 – 2022 (Indexpunkte)



Die Arbeitsbedingungen auf Branchenebene unterscheiden sich um bis zu sieben Indexpunkte (Abb. 2). Von den 18 aufgeführten Branchen weisen neun eine Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld auf und neun erhalten Wertungen im oberen Mittelfeld. Die niedrigsten Werte haben die Branchen „Gesundheitswesen“, „Gastgewerbe“ und „Handel“ mit 62 und 63 Punkten. Die höchsten Werte werden in den Wirtschaftszweigen „Ver- und Entsorgung“, „Information und Kommunikation“ sowie „Öffentliche Verwaltung“ mit jeweils 69 Punkten erreicht. Vom Bereich „Guter Arbeit“ sind auch diese vier Branchen noch jeweils elf Punkte entfernt.

Der Gesamtindexwert hat sich seit dem Jahr 2012 um vier Punkte verbessert. Der Wert stieg zunächst von 61 auf 63 Punkte und im Jahr 2020 auf 65 Punkte an. Seitdem ist der Wert stabil (Abb. 3). 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. 4

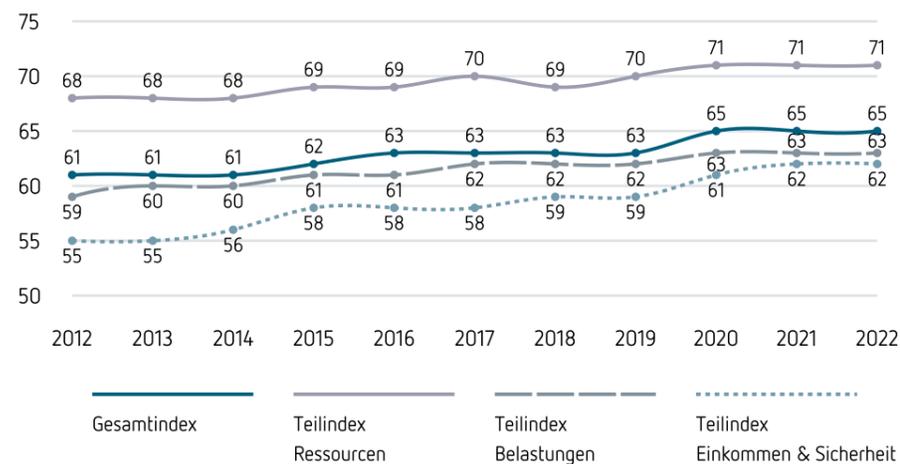
Gesamtindex und Teilindizes 2022 (Indexpunkte)



Bei den drei Teilindizes zeigen sich relativ große Differenzen (Abb. 4). Während „Ressourcen“ mit 71 Punkten im Bereich oberes Mittelfeld liegt, 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. 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. 5

Gesamtindex und Teilindizes im Zeitverlauf 2012 - 2022 (Indexpunkte)



Zum Teil deutliche Unterschiede bei der Bewertung der eigenen Arbeitsbedingungen zeigen sich, wenn man verschiedene Gruppen von Beschäftigten betrachtet. Dies lässt sich in Tabelle 1 anhand der kumulierten Indexwerte der Jahre 2019 bis 2022 nachvollziehen.

Große Differenzen in den Arbeitsbedingungen zeigen sich zum Beispiel, wenn nach dem Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit unterschieden wird. Den mit 67 Punkten höchsten Gesamtindexwert weisen hier die Beschäftigten auf, die eine hochkomplexe Tätigkeit ausüben. Mit abnehmenden Qualifikationsanforderungen sinkt der Wert auf 64 in Hilfs- und angelernten Tätigkeiten. Betrachtet man die Teilindizes für die verschiedenen Qualifikationsgruppen, werden weitere auffällige Muster deutlich. Beschäftigte mit hohen Qualifikationsanforderungen liegen im Teilindex „Einkommen und Sicherheit“ um 13 Punkte besser als Beschäftigte in Helfer- und Anlernertätigkeiten. Auch die Ressourcenausstattung wird von den Hochqualifizierten deutlich besser bewertet. Wesentlich schlechter schneiden sie dagegen beim Teilindex „Belastungen“ ab.

Auffällig schlecht bewerten Beschäftigte in Leiharbeitsverhältnissen ihre Situation. Dies wird besonders im Teilindex „Einkommen und Sicherheit“ sichtbar. Negative Bewertungen des Einkommens und der betrieblichen Sozialleistungen sowie weit verbreitete Sorgen um die berufliche Zukunft resultieren in einem Indexwert von 49 Punkten. Leiharbeiter*innen bewerten diesen Aspekt ihrer Arbeit damit um zwölf Punkte schlechter als Arbeitnehmer*innen, die nicht über ein Zeitarbeitsunternehmen beschäftigt sind.

Darüber hinaus zeigen sich große Differenzen mit Blick auf die Betriebsgröße. Beschäftigte, die in Großbetrieben mit 2.000 und mehr Beschäftigten arbeiten, kommen durchschnittlich auf einen höheren Indexwert als Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen. Auch hier spielt die Bewertung von Einkommen, betrieblichen Sozialleistungen sowie der Beschäftigungssicherheit eine entscheidende Rolle. Während der Teilindex „Einkommen und Sicherheit“ bei 58 Punkten für Befragte aus Kleinbetrieben unter 20 Beschäftigten liegt, steigt er mit wachsender Betriebsgröße an und beträgt für Arbeitnehmer*innen aus Großbetrieben 68 Indexpunkte.

Auf Branchenebene kommen Beschäftigte aus dem Gastgewerbe und dem Gesundheitswesen auf die niedrigsten Indexwerte (jeweils 62 Punkte). In der Informations- und Kommunikationsbranche (IuK) liegt der Wert dagegen bei 69 Punkten. Auch in den Branchen treten auf Ebene der Teilindizes zum Teil sehr große Unterschiede zutage. Beim Teilindex „Ressourcen“ kommen IuK-Beschäftigte auf 75 Indexpunkte, Arbeitnehmer*innen aus der Metallherstellung und -bearbeitung dagegen lediglich auf 68 Punkte. Die höchsten Belastungen finden sich im Bereich Erziehung und Unterricht (54 Punkte) sowie im Gesundheitswesen (56 Punkte), wo häufig sowohl physische als auch psychische Belastungsfaktoren auftreten. Die größte Diskrepanz auf Branchenebene zeigt sich bei der Bewertung von „Einkommen und Sicherheit“. Hier liegen die Befragten aus dem Gastgewerbe mit 54 Punkten um 16 Punkte unter dem Wert der Beschäftigten aus der öffentlichen Verwaltung (70 Punkte).

Gesamtindex und Teilindizes beschreiben die Qualität der Arbeitsbedingungen in stark verdichteter Form. Die Ursachen für die unterschiedlichen Indexwerte verschiedener Beschäftigtengruppen werden noch deutlicher, wenn man die differenzierten Bewertungen zu den elf Kriterien der Arbeitsqualität sowie zu den 42 Einzelfragen betrachtet. Dies geschieht im nachfolgenden Abschnitt 1.2.

Tabelle 1 DGB-Index und Teilindizes (Indexpunkte, Mittelwert 2019-2022)

	DGB-Index Gute Arbeit	Teilindex Ressourcen	Teilindex Belastungen	Teilindex Einkommen und Sicherheit
Geschlecht				
Männlich	66	71	63	63
Weiblich	64	71	62	59
Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht				
Männer Teilzeit <35 Std.	65	70	66	59
Männer Vollzeit 35+ Std.	66	71	63	63
Frauen Teilzeit <35 Std.	64	71	64	58
Frauen Vollzeit 35+ Std.	64	71	60	60
Altersgruppen				
15 bis 25 Jahre	68	72	68	64
26 bis 35 Jahre	65	72	63	62
36 bis 45 Jahre	65	71	62	61
46 bis 55 Jahre	64	70	62	59
56 bis 65 Jahre	65	70	62	62
Anforderungsniveau der Tätigkeit				
Helfer- und Anlernertätigkeit	63	67	69	54
fachlich ausgerichtete Tätigkeit	64	70	63	59
komplexe Spezialistentätigkeit	66	73	62	63
hochkomplexe Tätigkeit	67	75	60	67
Leitungsfunktion				
Ja, Leitungsfunktion	66	75	60	64
Nein, keine Leitungsfunktion	64	70	64	60
Befristung				
Ja, Befristung	64	70	66	56
Nein, keine Befristung	65	71	62	61
Kundenkontakt				
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	64	72	59	60
Selten/nie Kundenkontakt	66	70	68	62

	DGB-Index Gute Arbeit	Teilindex Ressourcen	Teilindex Belastungen	Teilindex Einkommen und Sicherheit
Zeitarbeit				
Ja, Zeitarbeit	60	67	66	49
Nein, keine Zeitarbeit	65	71	63	61
Betriebsgröße				
Unter 20	65	73	64	58
20-49	63	70	61	59
50-199	64	70	62	61
200-1.999	66	70	62	64
2.000 oder mehr	68	72	63	68
Branchen				
Chemie/Pharmazie/Kunststoffe	67	71	65	64
Metallerzeugung und -bearbeitung	64	68	68	58
Maschinen- und Fahrzeugbau	66	70	65	64
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	64	69	63	60
Ver- und Entsorgung	69	73	65	67
Baugewerbe	66	72	64	63
Handel; Instandhaltung/Reparatur von Kfz	63	69	63	57
Verkehr und Lagerei	64	68	63	61
Gastgewerbe	62	70	63	54
Information und Kommunikation	69	75	67	66
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	68	73	66	65
Wiss. u. techn. Dienstleistungen	68	74	66	63
Sonstige wirtsch. Dienstleistungen	64	70	66	57
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	69	73	63	70
Erziehung und Unterricht	64	74	54	63
Gesundheitswesen	62	70	56	59
Sozialwesen	64	73	59	59
Sonstige Dienstleistungen	65	72	65	58
Berufssektoren				
Produktionsberufe	65	70	64	61
Personenbezogene DLB*	62	72	56	59
Kaufm./unternehmensbezogene DLB*	67	72	65	63
IT- und naturwissenschaftliche DLB*	70	75	67	69
Sonstige wirtschaftliche DLB*	63	67	64	59

*DLB = Dienstleistungsberufe

Die elf Kriterien der Arbeitsqualität



Teilindex Ressourcen

- 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 Arbeitszeitlege**
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, dass 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 Essenszuschüsse?
- 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?

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

1.2 Die elf Kriterien der Arbeitsqualität

Die 42 Fragen, die die Grundlage der Indexbildung darstellen (s. Anhang), werden thematisch in elf Kriterien der Arbeitsqualität zusammengefasst, die wiederum in die drei in Abschnitt 1.1 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 Darstellung auf den beiden vorherigen Seiten.

Abb. 6

Die elf Kriterien der Arbeitsqualität 2022 (Indexpunkte)

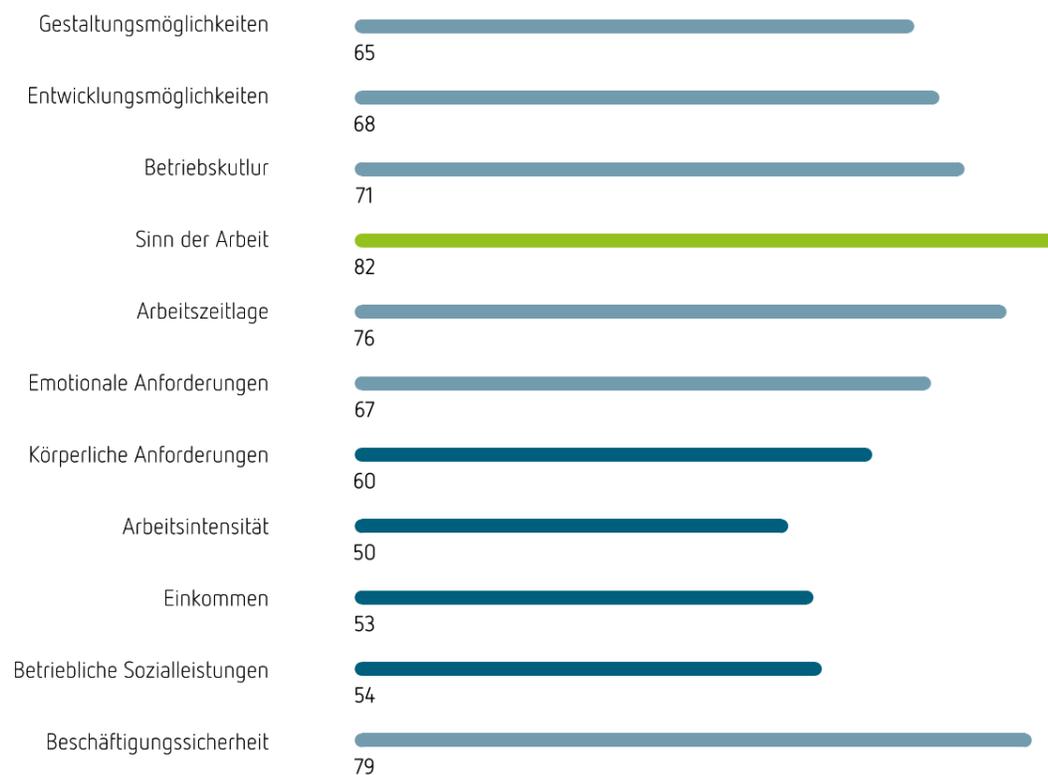


Abbildung 6 zeigt die Indexwerte der elf Kriterien im Jahr 2022. Dabei stechen zwei Bereiche besonders hervor: Zum einen das Kriterium „Sinn der Arbeit“, zum anderen das Kriterium „Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität“. Der hohe Mittelwert von 82 Indexpunkten beim Kriterium „Sinn der 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 50 Indexpunkten beim Kriterium „Arbeitsintensität“ liegt dagegen gerade noch im

Wertebereich „Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld“ – und nur einen Punkt über dem Bereich „Schlechte Arbeit“. Der geringe Punktwert ist Ausdruck einer hohen Arbeitsintensität und verbreiteter 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. Auch die Indexwerte für Kriterien, wie etwa „Einkommen und Rente“ (53 Indexpunkte), „Betriebliche Sozialleistungen“ (54 Indexpunkte) und „Körperliche Anforderungen“ (60 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“ (68 Indexpunkte) sowie „Soziale und emotionale Anforderungen“ (67 Indexpunkte) aus. Mehr als 70 Indexpunkte erreichen die Kriterien „Betriebskultur“ (71 Indexpunkte), „Arbeitszeittage“ (76 Indexpunkte) sowie „Beschäftigungssicherheit“, das mit 79 Indexpunkten knapp unterhalb des Bereiches „Gute Arbeit“ liegt.

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 31 Indexpunkten) bei der durchschnittlichen Bewertung zwischen Beschäftigten aus dem Baugewerbe (44 Indexpunkte) und Beschäftigten aus dem Bereich „Information und Kommunikation“ (75 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 42 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 56 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 „Baugewerbe“ mit jeweils 78 bzw. 75 Indexpunkten im Mittel zu einer wesentlich besseren Einschätzung.

Die nachfolgenden Tabellenübersichten (Tab. 2 und 3) zeigen die Indexwerte der elf Kriterien der Arbeitsqualität für unterschiedliche Beschäftigtengruppen. Die angegebenen Mittelwerte setzen sich aus den zusammengefassten Daten der letzten vier Jahre zusammen (2019 bis 2022).

Detaillierte Informationen zur Bewertung der Arbeitsqualität entlang der elf Kriterien der Arbeitsqualität finden sich in Kapitel 1.2. 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 Indexkriterien (Indexpunkte, Mittelwert 2019-2022)

	Gestaltungsmöglichkeiten	Entwicklungsmöglichkeiten	Betriebskultur	Sinn der Arbeit	Arbeitszeitlage	Emotionale Anforderungen
Geschlecht						
Männlich	65	67	71	82	75	71
Weiblich	64	66	70	82	78	62
Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht						
Männer Teilzeit <35 Std.	65	64	74	78	77	70
Männer Vollzeit 35+ Std.	65	68	71	82	75	71
Frauen Teilzeit <35 Std.	65	65	71	82	79	63
Frauen Vollzeit 35+ Std.	63	67	69	83	76	62
Altersgruppen						
15 bis 25 Jahre	63	71	77	78	78	74
26 bis 35 Jahre	66	69	73	80	74	68
36 bis 45 Jahre	65	67	70	82	75	66
46 bis 55 Jahre	65	65	69	83	76	65
56 bis 65 Jahre	64	65	69	83	78	65
Anforderungsniveau der Tätigkeit						
Helfer- und Anlern­tätigkeit	61	59	71	76	82	77
fachlich ausgerichtete Tätigkeit	62	65	70	82	78	68
komplexe Spezialistentätigkeit	68	70	71	82	75	65
hochkomplexe Tätigkeit	71	73	72	85	68	61
Leitungsfunktion						
Ja, Leitungsfunktion	70	72	72	85	70	64
Nein, keine Leitungsfunktion	63	65	70	81	78	67
Befristung						
Ja, Befristung	62	66	73	78	78	70
Nein, keine Befristung	65	67	70	82	76	66
Kundenkontakt						
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	64	68	71	84	73	60
Selten/nie Kundenkontakt	66	65	70	79	82	76

	Gestaltungsmöglichkeiten	Entwicklungsmöglichkeiten	Betriebskultur	Sinn der Arbeit	Arbeitszeitlage	Emotionale Anforderungen
Zeitarbeit						
Ja, Zeitarbeit	58	59	72	77	79	72
Nein, keine Zeitarbeit	65	67	71	82	76	66
Betriebsgröße						
Unter 20	66	67	75	84	78	67
20-49	63	65	69	82	75	65
50-199	63	66	69	81	75	67
200-1.999	65	67	69	81	76	67
2.000 oder mehr	67	71	71	81	74	67
Branchen						
Chemie/Pharmazie/Kunststoffe	68	68	69	80	79	73
Metallerzeugung und -bearbeitung	64	61	68	78	83	78
Maschinen- und Fahrzeugbau	66	67	67	78	79	73
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	64	63	69	79	77	71
Ver- und Entsorgung	70	69	70	83	81	70
Baugewerbe	64	69	73	83	82	75
Handel; Instandhaltung/Reparatur von Kfz	63	64	69	80	77	66
Verkehr und Lagerei	58	64	70	81	73	69
Gastgewerbe	63	63	74	82	70	66
Information und Kommunikation	72	71	76	79	76	71
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	69	71	72	79	81	64
Wiss. u. techn. Dienstleistungen	73	70	74	80	77	69
Sonstige wirtsch. Dienstleistungen	64	63	71	80	78	72
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	68	70	70	85	80	61
Erziehung und Unterricht	63	72	72	87	65	56
Gesundheitswesen	57	67	69	86	70	55
Sozialwesen	64	70	71	86	74	60
Sonstige Dienstleistungen	66	66	73	85	78	67
Berufssektoren						
Produktionsberufe	65	66	70	81	79	75
Personenbezogene DLB*	62	69	72	86	68	57
Kaufm./unternehmensbezogene DLB*	68	68	71	80	79	65
IT- und naturwissenschaftliche DLB*	72	73	74	81	78	73
Sonstige wirtschaftliche DLB*	59	61	67	80	76	72

*DLB = Dienstleistungsberufe

Tabelle 3: Indexkriterien (Indexpunkte, Mittelwert 2019-2022)

	Körperliche Anforderungen	Arbeitsintensität	Einkommen	Betriebliche Sozialleistungen	Beschäftigungssicherheit
Geschlecht					
Männlich	57	51	56	55	78
Weiblich	60	48	48	52	77
Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht					
Männer Teilzeit <35 Std.	61	57	51	51	77
Männer Vollzeit 35+ Std.	56	50	57	56	78
Frauen Teilzeit <35 Std.	61	51	45	51	78
Frauen Vollzeit 35+ Std.	60	45	51	53	77
Altersgruppen					
15 bis 25 Jahre	59	60	53	56	83
26 bis 35 Jahre	59	50	52	55	79
36 bis 45 Jahre	60	48	52	54	76
46 bis 55 Jahre	58	48	51	53	74
56 bis 65 Jahre	57	49	53	52	80
Anforderungsniveau der Tätigkeit					
Helfer- und Anlern-tätigkeit	53	65	44	47	73
fachlich ausgerichtete Tätigkeit	53	52	48	52	77
komplexe Spezialistentätigkeit	66	44	56	57	78
hochkomplexe Tätigkeit	69	42	65	58	80
Leitungsfunktion					
Ja, Leitungsfunktion	61	45	56	56	80
Nein, keine Leitungsfunktion	58	51	51	53	77
Befristung					
Ja, Befristung	60	57	49	51	70
Nein, keine Befristung	58	49	52	54	78
Kundenkontakt					
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	58	47	50	52	79
Selten/nie Kundenkontakt	60	53	55	56	75

	Körperliche Anforderungen	Arbeitsintensität	Einkommen	Betriebliche Sozialleistungen	Beschäftigungssicherheit
Zeitarbeit					
Ja, Zeitarbeit	52	62	44	44	63
Nein, keine Zeitarbeit	59	49	52	54	78
Betriebsgröße					
Unter 20	57	55	46	49	79
20-49	56	49	49	50	78
50-199	57	49	53	53	78
200-1.999	61	45	58	59	76
2.000 oder mehr	67	45	64	67	73
Branchen					
Chemie/Pharmazie/Kunststoffe	60	48	59	59	74
Metallerzeugung und -bearbeitung	52	58	52	51	72
Maschinen- und Fahrzeugbau	61	49	62	60	72
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	56	49	51	54	74
Ver- und Entsorgung	61	48	61	64	77
Baugewerbe	44	54	51	51	86
Handel; Instandhaltung/Reparatur von Kfz	56	52	48	51	72
Verkehr und Lagerei	56	55	50	54	78
Gastgewerbe	56	60	42	48	73
Information und Kommunikation	75	47	61	63	75
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	73	45	60	66	69
Wiss. u. techn. Dienstleistungen	73	46	57	56	77
Sonstige wirtsch. Dienstleistungen	58	57	44	50	76
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	67	46	66	59	87
Erziehung und Unterricht	55	41	57	49	84
Gesundheitswesen	57	42	43	52	83
Sozialwesen	55	47	44	51	82
Sonstige Dienstleistungen	59	54	48	51	76
Berufssektoren					
Produktionsberufe	49	52	53	53	77
Personenbezogene DLB*	55	45	47	50	81
Kaufm./unternehmensbezogene DLB*	70	48	56	57	75
IT- und naturwissenschaftliche DLB*	71	45	65	64	79
Sonstige wirtschaftliche DLB*	51	58	48	50	78

*DLB = Dienstleistungsberufe

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. Gestaltungsmöglichkeiten hinsichtlich der Arbeitsmenge können dazu beitragen, 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 kaum zu realisieren.

Abb. 7

Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten (2022)

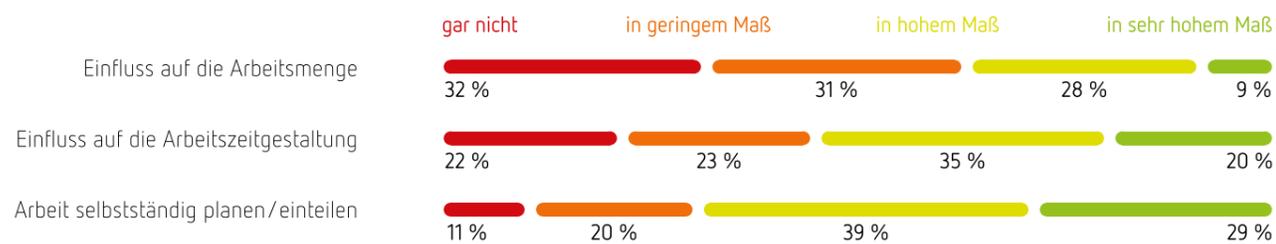


Abb. 8

Subjektive Belastung bei fehlenden Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten (2022)

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



Abb. 9

Kriterium Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten - Indexpunkte im zeitlichen Verlauf

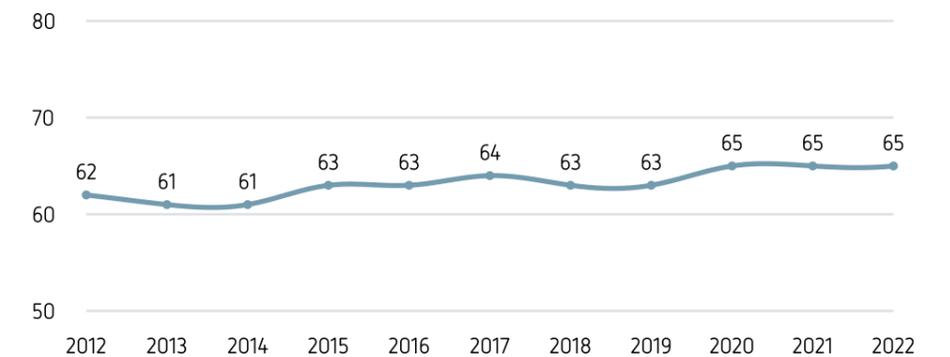


Tabelle 4 Kriterium Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten (Mittelwert 2019-2022)

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

	Einfluss auf die Arbeitsmenge	Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung	Arbeit selbständig planen/einteilen
Geschlecht			
Männlich	61	49	33
Weiblich	65	46	32
Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht			
Männer Teilzeit (unter 35 Stunden)	62	42	42
Männer Vollzeit (35+ Stunden)	61	49	32
Frauen Teilzeit (unter 35 Stunden)	65	44	34
Frauen Vollzeit (35+ Stunden)	66	48	30
Altersgruppen			
15 bis 25 Jahre	66	53	44
26 bis 35 Jahre	62	46	32
36 bis 45 Jahre	65	45	31
46 bis 55 Jahre	63	45	30
56 bis 65 Jahre	63	50	33
Anforderungsniveau der Tätigkeit			
Helfer- und Anlernfähigkeit	66	61	45
fachlich ausgerichtete Tätigkeit	66	55	40
komplexe Spezialistentätigkeit	63	35	22
hochkomplexe Tätigkeit	55	30	16
Leitungsfunktion			
Ja, Leitungsfunktion	55	38	20
Nein, keine Leitungsfunktion	66	50	37
Befristung			
Ja, Befristung	64	53	41
Nein, keine Befristung	63	47	32
Kundenkontakt			
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	63	48	33
Selten/nie Kundenkontakt	63	46	31

	Einfluss auf die Arbeitsmenge	Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung	Arbeit selbständig planen/einteilen
Zeitarbeit			
Ja, Zeitarbeit	69	69	54
Nein, keine Zeitarbeit	63	47	32
Betriebsgröße			
Unter 20	59	50	35
20-49	66	53	34
50-199	65	52	32
200-1.999	65	40	30
2.000 oder mehr	63	32	28
Branchen			
Chemie/Pharmazie/Kunststoffe	58	44	24
Metallerzeugung und -bearbeitung	61	54	38
Maschinen- und Fahrzeugbau	60	43	31
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	65	47	33
Ver- und Entsorgung	55	37	23
Baugewerbe	57	63	38
Handel; Instandhaltung/Reparatur von Kfz	63	53	38
Verkehr und Lagerei	79	58	48
Gastgewerbe	59	47	51
Information und Kommunikation	57	25	19
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	67	27	21
Wiss. u. techn. Dienstleistungen	56	23	16
Sonstige wirtsch. Dienstleistungen	64	49	33
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	68	30	22
Erziehung und Unterricht	62	55	25
Gesundheitswesen	72	57	42
Sozialwesen	60	53	33
Sonstige Dienstleistungen	62	54	30
Berufssektoren			
Produktionsberufe	60	54	34
Personenbezogene DLB*	64	54	37
Kaufm./unternehmensbezogene DLB*	64	33	24
IT- und naturwissenschaftliche DLB*	54	27	18
Sonstige wirtschaftliche DLB*	71	63	46

*DLB = Dienstleistungsberufe

Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten

Ein Merkmal „Guter Arbeit“ sind umfangreiche 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.

Abb. 10

Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten im Betrieb (2022)

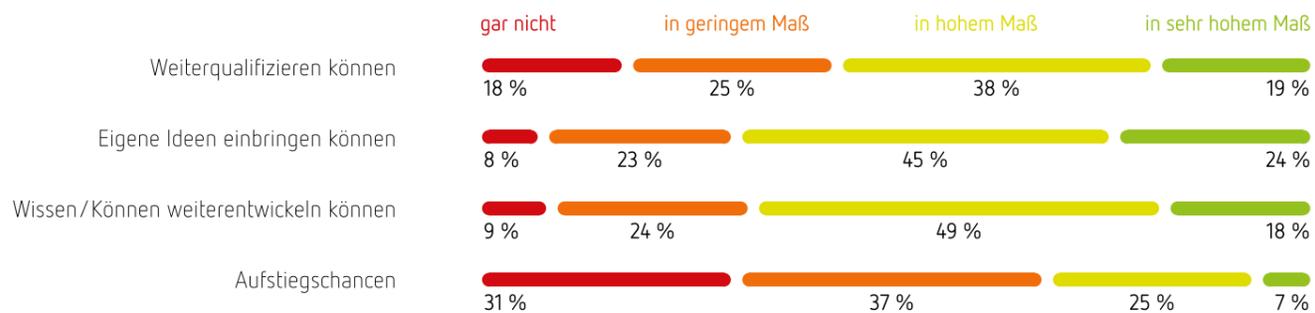


Abb. 11

Subjektive Belastung bei fehlenden Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten (2022)

Von den Beschäftigten, die sich nur in geringem Maß 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:

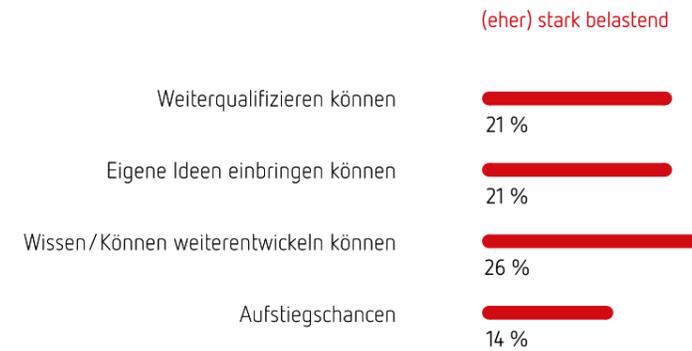


Abb. 12

Kriterium Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten - Indexpunkte im zeitlichen Verlauf

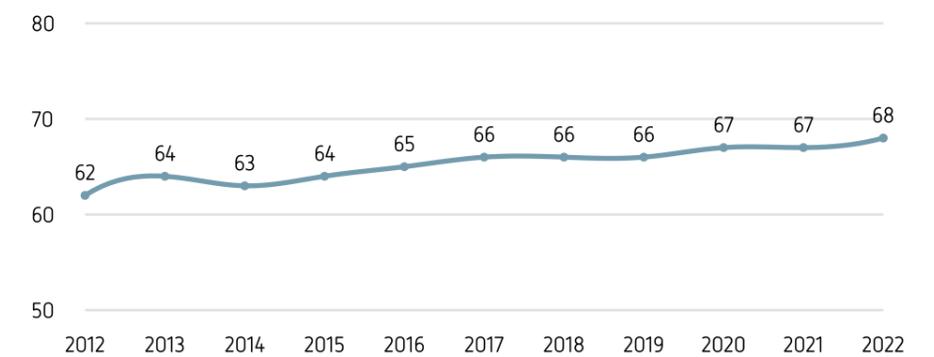


Tabelle 5 Kriterium Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten (Mittelwert 2019-2022)
(Antworten „gar nicht“/„in geringem Maß“ zusammengefasst, Angaben in Prozent)

	Weiterqualifizieren können	Eigene Ideen einbringen können	Wissen und Können weiterentwickeln können	Aufstiegschancen
Geschlecht				
Männlich	43	29	31	65
Weiblich	41	34	33	71
Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht				
Männer Teilzeit (unter 35 Stunden)	55	38	45	70
Männer Vollzeit (35+ Stunden)	42	28	29	65
Frauen Teilzeit (unter 35 Stunden)	46	35	37	75
Frauen Vollzeit (35+ Stunden)	35	34	29	65
Altersgruppen				
15 bis 25 Jahre	38	44	29	43
26 bis 35 Jahre	36	28	27	56
36 bis 45 Jahre	41	28	30	66
46 bis 55 Jahre	44	32	33	74
56 bis 65 Jahre	47	33	39	81
Anforderungsniveau der Tätigkeit				
Helfer- und Anlern­tätigkeit	67	55	58	75
fachlich ausgerichtete Tätigkeit	46	36	36	70
komplexe Spezialistentätigkeit	33	25	23	64
hochkomplexe Tätigkeit	29	14	18	64
Leitungsfunktion				
Ja, Leitungsfunktion	33	16	21	62
Nein, keine Leitungsfunktion	45	37	36	70
Befristung				
Ja, Befristung	44	39	37	59
Nein, keine Befristung	42	31	32	69
Kundenkontakt				
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	38	29	29	67
Selten/nie Kundenkontakt	48	35	37	69

	Weiterqualifizieren können	Eigene Ideen einbringen können	Wissen und Können weiterentwickeln können	Aufstiegschancen
Zeitarbeit				
Ja, Zeitarbeit	60	59	52	73
Nein, keine Zeitarbeit	42	31	32	68
Betriebsgröße				
Unter 20	50	28	32	76
20-49	47	33	36	72
50-199	42	33	34	67
200-1.999	35	33	30	62
2.000 oder mehr	24	29	26	52
Branchen				
Chemie/Pharmazie/Kunststoffe	41	25	28	64
Metallerzeugung und -bearbeitung	60	41	45	72
Maschinen- und Fahrzeugbau	43	29	28	64
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	52	36	39	70
Ver- und Entsorgung	37	29	25	61
Baugewerbe	49	21	27	66
Handel; Instandhaltung/Reparatur von Kfz	50	39	38	68
Verkehr und Lagerei	48	47	47	63
Gastgewerbe	61	33	49	74
Information und Kommunikation	35	22	24	57
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	29	25	23	56
Wiss. u. techn. Dienstleistungen	36	26	21	64
Sonstige wirtsch. Dienstleistungen	53	44	42	76
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	23	36	23	60
Erziehung und Unterricht	27	13	21	78
Gesundheitswesen	33	32	27	72
Sozialwesen	28	25	30	65
Sonstige Dienstleistungen	50	27	32	78
Berufssektoren				
Produktionsberufe	51	28	33	69
Personenbezogene DLB*	33	25	27	72
Kaufm./unternehmensbezogene DLB*	37	33	30	64
IT- und naturwissenschaftliche DLB*	31	18	14	57
Sonstige wirtschaftliche DLB*	55	50	50	69

*DLB = Dienstleistungsberufe

Führungsqualität und Betriebskultur

Gute Arbeit aus Sicht der Beschäftigten hängt 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 wird danach gefragt, inwiefern rechtzeitig über arbeitsrelevante Entscheidungen informiert wird. Und zum andern wird die Frage gestellt, ob im Betrieb ein offenes Meinungsklima vorherrscht, d.h. ob Beschäftigte sich trauen, Probleme auch gegenüber Vorgesetzten anzusprechen.

Abb. 13

Führungsqualität und Betriebskultur (2022)

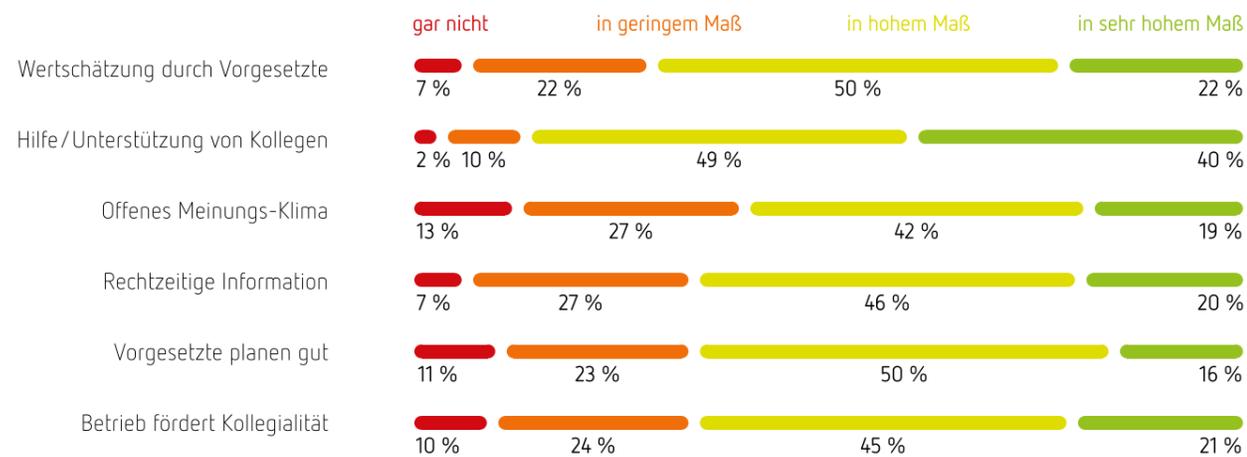


Abb. 14

Subjektive Belastung bei unzulänglicher Führungsqualität und Betriebskultur

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

(eher) stark belastend

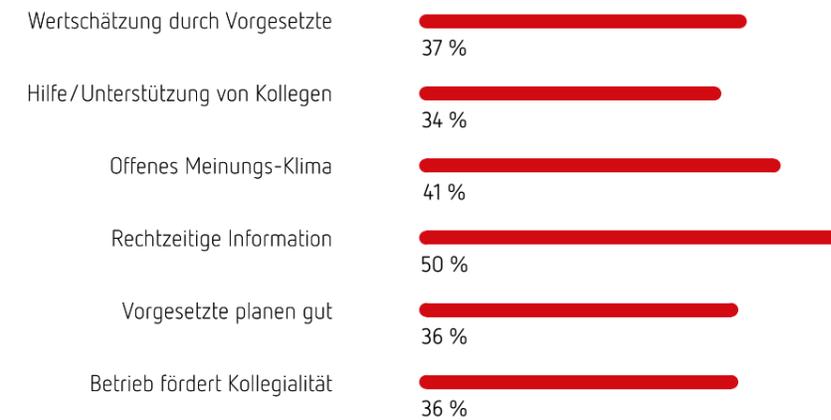


Abb. 15

Kriterium Führungsqualität und Betriebskultur – Indexpunkte im zeitlichen Verlauf

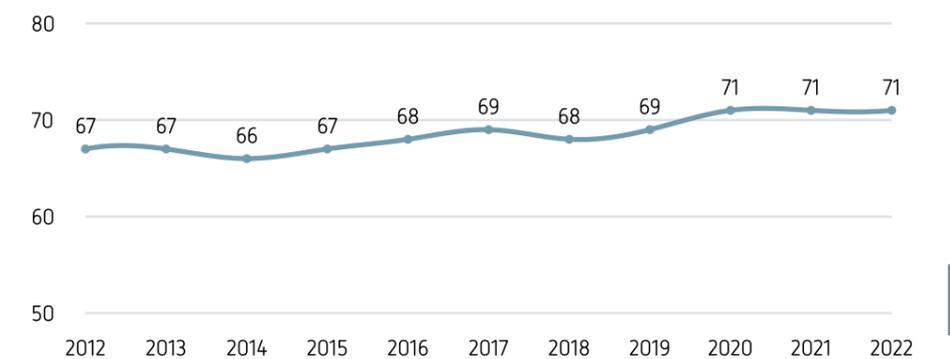


Tabelle 6 Kriterium Führungsqualität und Betriebskultur (Mittelwert 2019-2022)
(Antworten „gar nicht“/„in geringem Maß“ zusammengefasst, Angaben in Prozent)

	Wertschätzung durch Vorgesetzte	Hilfe/Unterstützung von Kollegen	Offenes Meinungsklima	Rechtzeitige Information	Vorgesetzte planen gut	Betrieb fördert Kollegialität
Geschlecht						
Männlich	29	12	39	34	35	33
Weiblich	29	13	40	34	36	31
Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht						
Männer Teilzeit (unter 35 Stunden)	23	14	33	32	31	32
Männer Vollzeit (35+ Stunden)	30	12	40	35	36	34
Frauen Teilzeit (unter 35 Stunden)	28	13	38	33	36	31
Frauen Vollzeit (35+ Stunden)	30	13	43	36	36	31
Altersgruppen						
15 bis 25 Jahre	25	7	31	28	26	23
26 bis 35 Jahre	26	9	35	33	31	27
36 bis 45 Jahre	29	11	39	35	36	32
46 bis 55 Jahre	31	14	43	35	38	35
56 bis 65 Jahre	29	15	43	35	40	37
Anforderungsniveau der Tätigkeit						
Helfer- und Anlern-tätigkeit	30	20	46	33	28	38
fachlich ausgerichtete Tätigkeit	31	13	40	36	35	34
komplexe Spezialistentätigkeit	25	11	40	32	38	30
hochkomplexe Tätigkeit	25	9	35	31	38	27
Leitungsfunktion						
Ja, Leitungsfunktion	26	13	37	30	39	28
Nein, keine Leitungsfunktion	30	12	41	36	34	34
Befristung						
Ja, Befristung	28	12	38	31	31	28
Nein, keine Befristung	29	12	40	34	36	33
Kundenkontakt						
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	28	11	37	33	35	30
Selten/nie Kundenkontakt	31	13	43	37	36	36

	Wertschätzung durch Vorgesetzte	Hilfe/Unterstützung von Kollegen	Offenes Meinungsklima	Rechtzeitige Information	Vorgesetzte planen gut	Betrieb fördert Kollegialität
Zeitarbeit						
Ja, Zeitarbeit	32	12	43	37	30	41
Nein, keine Zeitarbeit	29	12	40	34	36	32
Betriebsgröße						
Unter 20	25	12	30	28	33	26
20-49	32	13	41	37	37	36
50-199	32	14	44	37	36	37
200-1.999	29	11	45	37	37	34
2.000 oder mehr	25	12	41	33	39	29
Branchen						
Chemie/Pharmazie/Kunststoffe	34	10	42	36	43	33
Metallerzeugung und -bearbeitung	36	11	54	36	36	44
Maschinen- und Fahrzeugbau	31	13	47	41	41	40
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	35	12	39	40	37	36
Ver- und Entsorgung	30	10	39	29	40	32
Baugewerbe	28	10	33	32	27	32
Handel; Instandhaltung/Reparatur von Kfz	33	13	44	34	39	34
Verkehr und Lagerei	36	16	42	40	36	38
Gastgewerbe	24	18	27	31	28	32
Information und Kommunikation	21	9	25	30	35	18
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	19	11	44	33	39	26
Wiss. u. techn. Dienstleistungen	23	9	28	26	35	24
Sonstige wirtsch. Dienstleistungen	28	17	41	35	30	35
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	25	9	43	35	37	32
Erziehung und Unterricht	25	10	32	29	31	24
Gesundheitswesen	28	12	43	35	38	29
Sozialwesen	28	15	41	30	31	30
Sonstige Dienstleistungen	24	16	33	33	35	33
Berufssektoren						
Produktionsberufe	33	11	40	37	35	37
Personenbezogene DLB*	27	11	36	32	32	28
Kaufm./unternehmensbezogene DLB*	25	11	39	31	39	30
IT- und naturwissenschaftliche DLB*	20	7	32	32	37	23
Sonstige wirtschaftliche DLB*	37	21	48	41	36	41

*DLB = Dienstleistungsberufe

Sinn der Arbeit

Der Sinngehalt von Arbeit ist eine Ressource, die sich aus unterschiedlichen Quellen speisen kann. Dazu gehört, dass die Produkte bzw. 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.

Abb. 16

Sinn der Arbeit (2022)

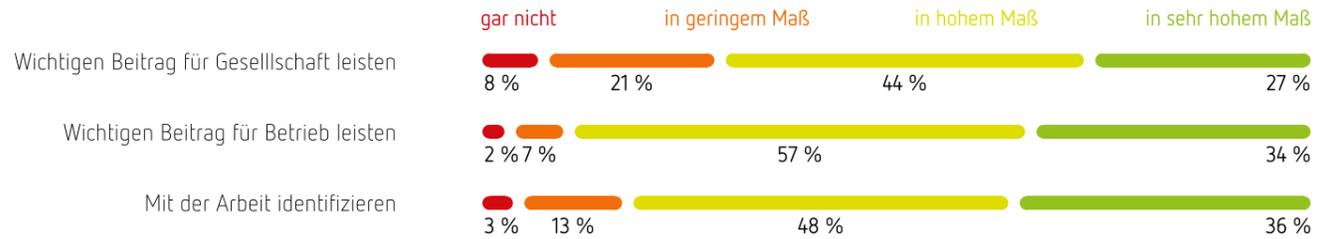


Abb. 17

Subjektive Belastung bei fehlendem Sinn der Arbeit (2022)

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

(eher) stark belastend

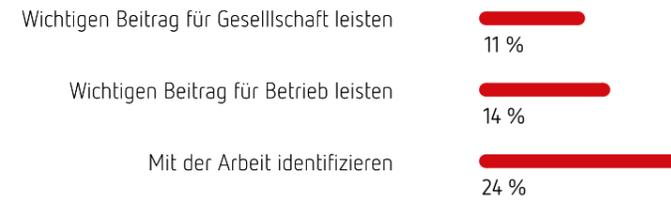


Abb. 18

Kriterium Sinn der Arbeit – Indexwerte im zeitlichen Verlauf

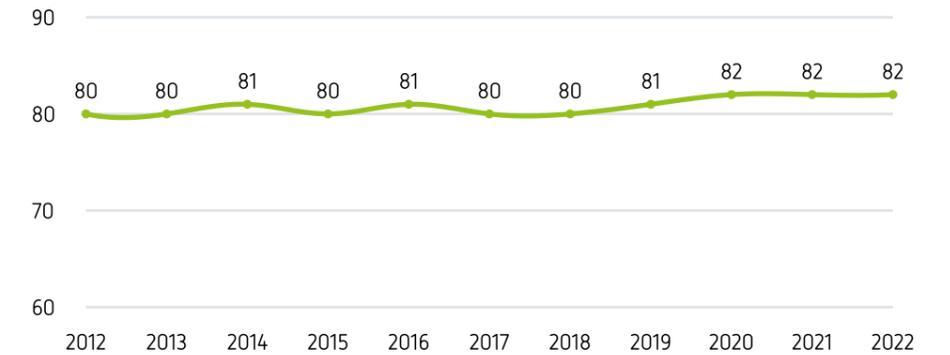


Tabelle 7 Kriterium Sinngehalt der Arbeit (Mittelwert 2019-2022)
(Antworten „gar nicht“ / „in geringem Maß“ zusammengefasst, Angaben in Prozent)

	Wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten	Wichtigen Beitrag für den Betrieb leisten	Mit der Arbeit identifizieren
Geschlecht			
Männlich	32	9	16
Weiblich	27	9	14
Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht			
Männer Teilzeit (unter 35 Stunden)	38	15	31
Männer Vollzeit (35+ Stunden)	31	8	13
Frauen Teilzeit (unter 35 Stunden)	27	11	15
Frauen Vollzeit (35+ Stunden)	26	7	12
Altersgruppen			
15 bis 25 Jahre	37	14	31
26 bis 35 Jahre	34	11	18
36 bis 45 Jahre	30	8	13
46 bis 55 Jahre	27	8	11
56 bis 65 Jahre	25	7	12
Anforderungsniveau der Tätigkeit			
Helfer- und Anlernfähigkeit	35	20	34
fachlich ausgerichtete Tätigkeit	29	9	16
komplexe Spezialistentätigkeit	34	7	10
hochkomplexe Tätigkeit	24	6	6
Leitungsfunktion			
Ja, Leitungsfunktion	26	5	8
Nein, keine Leitungsfunktion	30	11	17
Befristung			
Ja, Befristung	31	19	25
Nein, keine Befristung	29	8	14
Kundenkontakt			
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	23	8	12
Selten/nie Kundenkontakt	39	11	19

	Wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten	Wichtigen Beitrag für den Betrieb leisten	Mit der Arbeit identifizieren
Zeitarbeit			
Ja, Zeitarbeit	34	21	37
Nein, keine Zeitarbeit	29	9	14
Betriebsgröße			
Unter 20	25	8	14
20-49	29	7	17
50-199	31	9	15
200-1.999	33	10	14
2.000 oder mehr	33	11	11
Branchen			
Chemie/Pharmazie/Kunststoffe	39	13	13
Metallerzeugung und -bearbeitung	42	11	19
Maschinen- und Fahrzeugbau	49	11	16
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	39	9	18
Ver- und Entsorgung	23	5	12
Baugewerbe	29	7	12
Handel; Instandhaltung/Reparatur von Kfz	38	10	20
Verkehr und Lagerei	25	13	21
Gastgewerbe	36	8	18
Information und Kommunikation	44	7	14
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	43	11	14
Wiss. u. techn. Dienstleistungen	39	9	12
Sonstige wirtsch. Dienstleistungen	29	8	26
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	17	11	9
Erziehung und Unterricht	9	6	6
Gesundheitswesen	12	7	10
Sozialwesen	9	10	11
Sonstige Dienstleistungen	24	5	10
Berufssektoren			
Produktionsberufe	35	9	16
Personenbezogene DLB*	12	8	9
Kaufm./unternehmensbezogene DLB*	39	9	14
IT- und naturwissenschaftliche DLB*	37	8	12
Sonstige wirtschaftliche DLB*	27	11	25

*DLB = Dienstleistungsberufe

Arbeitszeitlage

Die Lage der Arbeitszeit ist ein wichtiges Kriterium für die Qualität der Arbeitsbedingungen. Atypische Arbeitszeitlagen, wie das Arbeiten am Abend, in der Nacht oder am Wochenende, haben gesundheitliche und soziale Auswirkungen. 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 Arbeitszeitlagen.

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

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

Dazu gehört die 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.

Abb. 19

Arbeitszeitlage (2022)

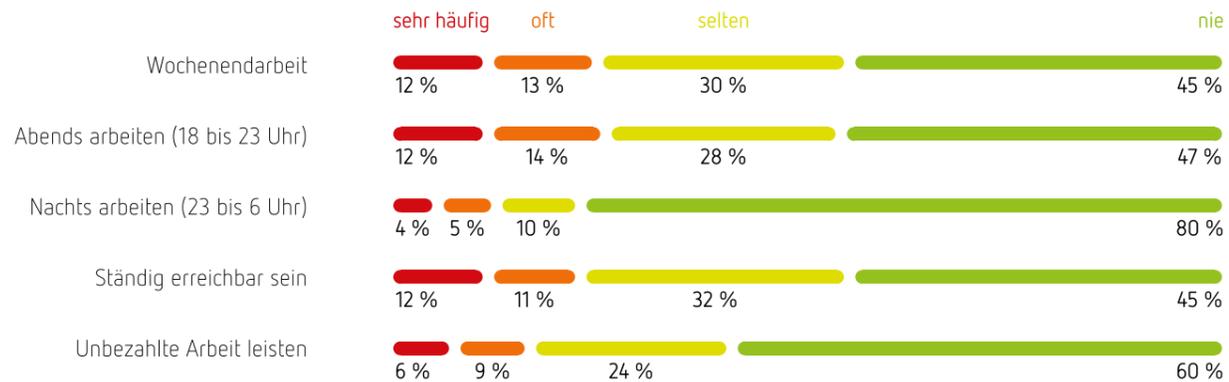


Abb. 20

Subjektive Belastung durch atypische Arbeitszeitlagen (2022)

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

(eher) stark belastend

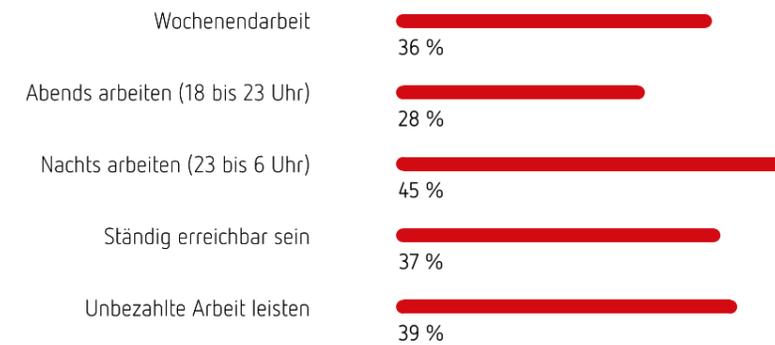


Abb. 21

Kriterium Arbeitszeitlage – Indexwerte im zeitlichen Verlauf

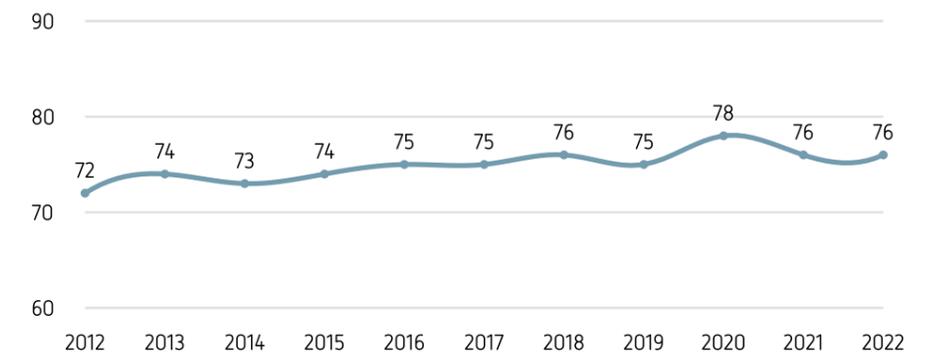


Tabelle 8 Kriterium Arbeitszeitlage (Mittelwert 2019-2022)
(Antworten „sehr häufig“/ „oft“ zusammengefasst, Angaben in Prozent)

	Wochenend- arbeit	abends arbeiten (18 bis 23 Uhr)	nachts arbeiten (23 bis 6 Uhr)	ständig erreichbar sein	unbezahlte Arbeit leisten
Geschlecht					
Männlich	24	28	11	25	13
Weiblich	28	24	7	21	16
Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht					
Männer Teilzeit (unter 35 Stunden)	35	29	8	25	9
Männer Vollzeit (35+ Stunden)	23	28	12	25	14
Frauen Teilzeit (unter 35 Stunden)	27	21	5	19	14
Frauen Vollzeit (35+ Stunden)	28	27	9	23	19
Altersgruppen					
15 bis 25 Jahre	39	34	7	29	9
26 bis 35 Jahre	30	32	12	26	14
36 bis 45 Jahre	23	26	8	25	17
46 bis 55 Jahre	23	24	9	21	15
56 bis 65 Jahre	24	23	9	19	14
Anforderungsniveau der Tätigkeit					
Helfer- und Anlern-tätigkeit	27	26	13	20	5
fachlich ausgerichtete Tätigkeit	28	24	11	20	11
komplexe Spezialistentätigkeit	18	24	7	25	17
hochkomplexe Tätigkeit	27	36	5	34	29
Leitungsfunktion					
Ja, Leitungsfunktion	28	30	8	36	25
Nein, keine Leitungsfunktion	25	25	9	19	11
Befristung					
Ja, Befristung	30	25	7	25	12
Nein, keine Befristung	26	26	9	23	15
Kundenkontakt					
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	33	30	9	29	19
Selten/nie Kundenkontakt	15	21	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	24	33	14	29	7
Nein, keine Zeitarbeit	26	26	9	23	15
Betriebsgröße					
Unter 20	29	22	5	25	13
20-49	30	28	7	25	17
50-199	27	26	9	24	16
200-1.999	21	28	14	20	13
2.000 oder mehr	19	31	13	21	16
Branchen					
Chemie/Pharmazie/Kunststoffe	15	28	13	15	8
Metallerzeugung und -bearbeitung	13	22	12	14	5
Maschinen- und Fahrzeugbau	13	23	11	15	8
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	21	24	16	19	12
Ver- und Entsorgung	10	14	5	16	5
Baugewerbe	9	9	3	21	10
Handel; Instandhaltung/Reparatur von Kfz	39	31	5	22	15
Verkehr und Lagerei	38	32	22	25	16
Gastgewerbe	71	50	18	33	14
Information und Kommunikation	16	30	6	24	17
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	10	21	0	17	16
Wiss. u. techn. Dienstleistungen	10	24	2	22	16
Sonstige wirtsch. Dienstleistungen	20	16	9	26	12
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	13	19	5	18	11
Erziehung und Unterricht	37	37	4	40	37
Gesundheitswesen	33	35	17	26	18
Sozialwesen	36	28	10	28	15
Sonstige Dienstleistungen	34	23	4	27	14
Berufssektoren					
Produktionsberufe	16	20	10	19	7
Personenbezogene DLB*	44	39	13	32	23
Kaufm./unternehmensbezogene DLB*	20	22	1	20	16
IT- und naturwissenschaftliche DLB*	11	24	4	17	12
Sonstige wirtschaftliche DLB*	30	28	20	24	11

*DLB = Dienstleistungsberufe

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, Schüler*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.

Abb. 22

Soziale und emotionale Anforderungen (2022)



Abb. 23

Subjektive Belastung durch soziale und emotionale Anforderungen (2022)

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

(eher) stark belastend

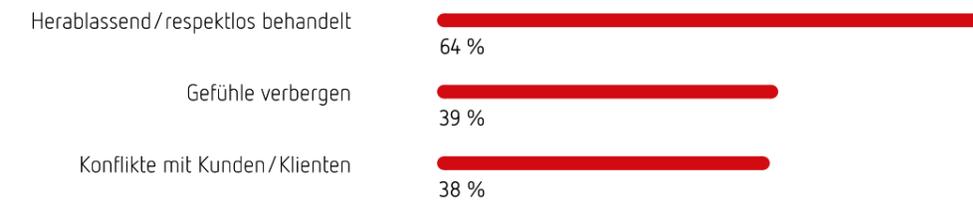


Abb. 24

Kriterium Soziale und emotionale Anforderungen – Indexwerte im zeitlichen Verlauf

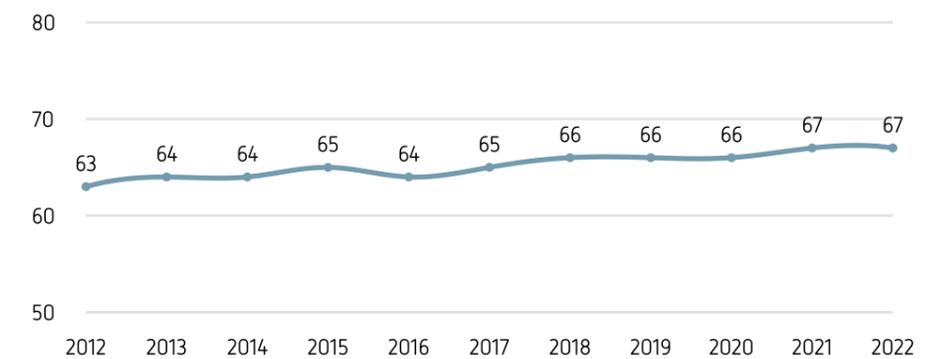


Tabelle 9 Kriterium soziale und emotionale Anforderungen (Mittelwert 2019-2022)
(Antworten „sehr häufig“/ „oft“ zusammengefasst, Angaben in Prozent)

	Herablassend/ respektlos behandelt	Gefühle verbergen	Konflikte/Streitigkeiten mit Kunden/Klienten
Geschlecht			
Männlich	9	23	11
Weiblich	11	32	16
Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht			
Männer Teilzeit (unter 35 Stunden)	9	22	11
Männer Vollzeit (35+ Stunden)	9	23	12
Frauen Teilzeit (unter 35 Stunden)	10	30	14
Frauen Vollzeit (35+ Stunden)	12	34	18
Altersgruppen			
15 bis 25 Jahre	13	17	14
26 bis 35 Jahre	10	28	17
36 bis 45 Jahre	10	28	15
46 bis 55 Jahre	9	29	11
56 bis 65 Jahre	10	28	10
Anforderungsniveau der Tätigkeit			
Helfer- und Anlernfähigkeit	10	16	7
fachlich ausgerichtete Tätigkeit	11	25	12
komplexe Spezialistentätigkeit	9	31	16
hochkomplexe Tätigkeit	8	34	17
Leitungsfunktion			
Ja, Leitungsfunktion	11	31	17
Nein, keine Leitungsfunktion	10	26	12
Befristung			
Ja, Befristung	11	29	14
Nein, keine Befristung	10	27	13
Kundenkontakt			
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	12	34	18
Selten/nie Kundenkontakt	8	16	5

	Herablassend/ respektlos behandelt	Gefühle verbergen	Konflikte/Streitigkeiten mit Kunden/Klienten
Zeitarbeit			
Ja, Zeitarbeit	15	25	12
Nein, keine Zeitarbeit	10	27	13
Betriebsgröße			
Unter 20	10	26	12
20-49	11	30	15
50-199	10	26	15
200-1.999	10	28	14
2.000 oder mehr	9	25	13
Branchen			
Chemie/Pharmazie/Kunststoffe	7	22	5
Metallerzeugung und -bearbeitung	5	15	4
Maschinen- und Fahrzeugbau	9	18	9
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	12	20	7
Ver- und Entsorgung	9	24	6
Baugewerbe	7	14	9
Handel; Instandhaltung/Reparatur von Kfz	13	29	14
Verkehr und Lagerei	12	22	14
Gastgewerbe	15	29	17
Information und Kommunikation	6	23	11
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	7	29	15
Wiss. u. techn. Dienstleistungen	6	21	8
Sonstige wirtsch. Dienstleistungen	8	27	8
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	9	36	24
Erziehung und Unterricht	7	38	24
Gesundheitswesen	14	43	19
Sozialwesen	10	37	17
Sonstige Dienstleistungen	12	22	9
Berufssektoren			
Produktionsberufe	8	15	7
Personenbezogene DLB*	12	39	20
Kaufm./unternehmensbezogene DLB*	9	30	16
IT- und naturwissenschaftliche DLB*	7	17	5
Sonstige wirtschaftliche DLB*	14	24	12

*DLB = Dienstleistungsberufe

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.

Im DGB-Index Gute Arbeit werden vier Arten körperlicher Anforderungen erfasst. Dabei geht es zum einen um das Arbeiten in ungünstigen Körperhaltungen (z.B. langanhaltendes Sitzen, Hocken, Knien). Unter widrigen Umgebungsbedingungen wird das Arbeiten in Kälte, Hitze oder Nässe verstanden. Als körperlich schwere Arbeit wird das Heben, Stemmen oder Tragen von schweren Lasten erfasst. Das vierte Merkmal ist die Arbeit bei Lärm oder lauten Umgebungsgeräuschen.

Abb. 25

Körperliche Anforderungen (2022)

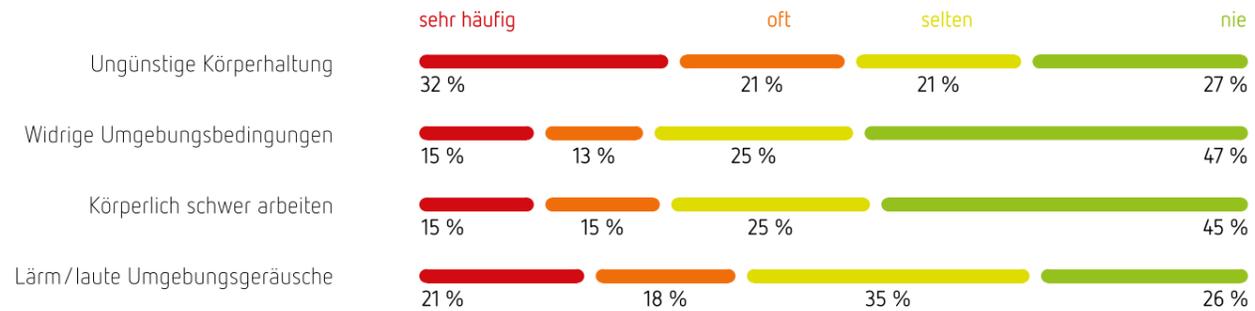


Abb. 26

Subjektive Belastung durch körperliche Anforderungen (2022)

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

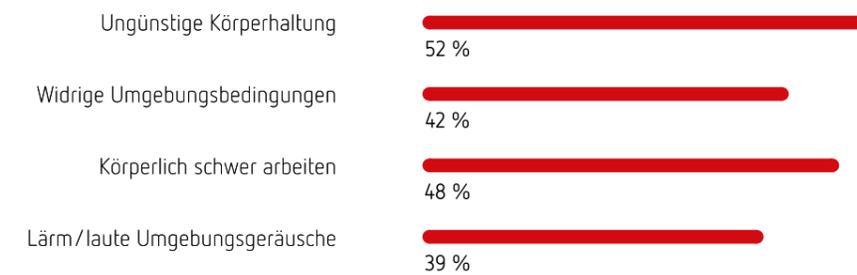


Abb. 27

Kriterium Körperliche Anforderungen – Indexwerte im zeitlichen Verlauf



Tabelle 10 Kriterium körperliche Anforderungen (Mittelwert 2019-2022)

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

	ungünstige Körperhaltung	widrige Umgebungsbedingungen	körperlich schwer arbeiten	Lärm/ lauten Umgebungsgeräuschen ausgesetzt
Geschlecht				
Männlich	51	34	32	44
Weiblich	53	23	25	35
Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht				
Männer Teilzeit (unter 35 Stunden)	51	27	33	39
Männer Vollzeit (35+ Stunden)	51	35	32	45
Frauen Teilzeit (unter 35 Stunden)	53	21	26	34
Frauen Vollzeit (35+ Stunden)	53	24	25	37
Altersgruppen				
15 bis 25 Jahre	58	29	42	47
26 bis 35 Jahre	55	26	33	41
36 bis 45 Jahre	51	27	26	40
46 bis 55 Jahre	50	29	28	39
56 bis 65 Jahre	50	30	27	39
Anforderungsniveau der Tätigkeit				
Helfer- und Anlernfähigkeit	60	38	38	45
fachlich ausgerichtete Tätigkeit	58	35	39	46
komplexe Spezialistentätigkeit	45	19	16	28
hochkomplexe Tätigkeit	36	13	7	30
Leitungsfunktion				
Ja, Leitungsfunktion	48	28	27	38
Nein, keine Leitungsfunktion	53	28	30	41
Befristung				
Ja, Befristung	55	28	30	39
Nein, keine Befristung	52	28	29	40
Kundenkontakt				
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	55	29	31	40
Selten/nie Kundenkontakt	47	27	27	41

	ungünstige Körperhaltung	widrige Umgebungsbedingungen	körperlich schwer arbeiten	Lärm/ lauten Umgebungsgeräuschen ausgesetzt
Zeitarbeit				
Ja, Zeitarbeit	65	37	36	47
Nein, keine Zeitarbeit	52	28	29	40
Betriebsgröße				
Unter 20	60	31	35	41
20-49	55	31	33	43
50-199	49	31	29	42
200-1.999	47	25	23	38
2.000 oder mehr	39	17	15	31
Branchen				
Chemie/Pharmazie/Kunststoffe	46	22	22	39
Metallerzeugung und -bearbeitung	57	33	41	63
Maschinen- und Fahrzeugbau	42	19	23	44
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	48	32	30	49
Ver- und Entsorgung	45	39	23	37
Baugewerbe	70	61	58	67
Handel; Instandhaltung/Reparatur von Kfz	58	30	42	36
Verkehr und Lagerei	50	44	35	42
Gastgewerbe	60	34	45	37
Information und Kommunikation	34	10	3	22
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	40	11	4	20
Wiss. u. techn. Dienstleistungen	39	10	3	18
Sonstige wirtsch. Dienstleistungen	58	37	27	36
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	42	22	10	25
Erziehung und Unterricht	51	21	19	65
Gesundheitswesen	59	20	33	32
Sozialwesen	54	29	38	33
Sonstige Dienstleistungen	57	26	29	43
Berufssektoren				
Produktionsberufe	58	42	44	59
Personenbezogene DLB*	59	24	32	45
Kaufm./unternehmensbezogene DLB*	41	14	13	21
IT- und naturwissenschaftliche DLB*	35	14	7	24
Sonstige wirtschaftliche DLB*	57	50	41	45

*DLB = Dienstleistungsberufe

Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität

Arbeitsintensität beschreibt das Verhältnis von Arbeitsmenge, Arbeitszeit und qualitativen Anforderungen. Besteht zwischen diesen Komponenten ein Missverhältnis, stellt dies eine Belastungsquelle für die Beschäftigten dar. Hohe Belastungen und insbesondere die quantitative Überforderung erhöhen das Risiko der Betroffenen für Burnout 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 erfasst werden.

Eine weitere 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.

Abb. 28

Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität (2022)

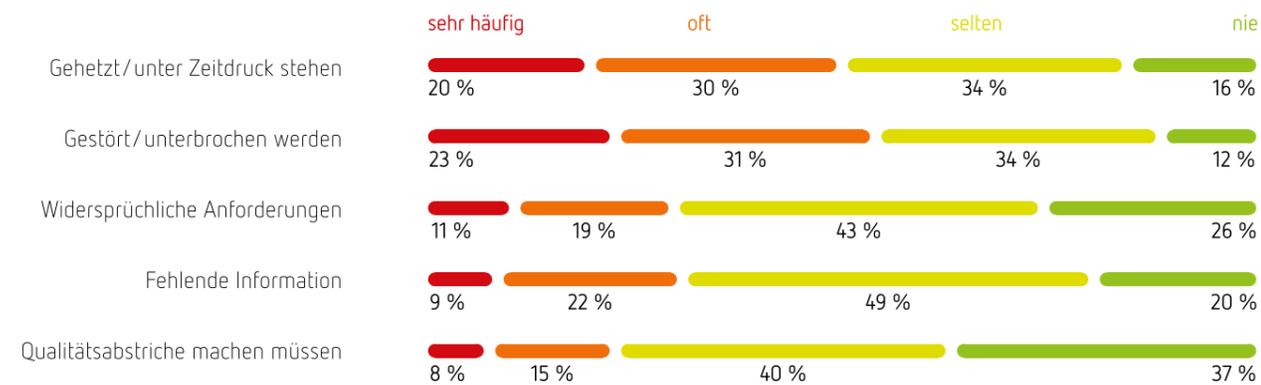


Abb. 29

Subjektive Belastung durch widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität (2022)

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

(eher) stark belastend

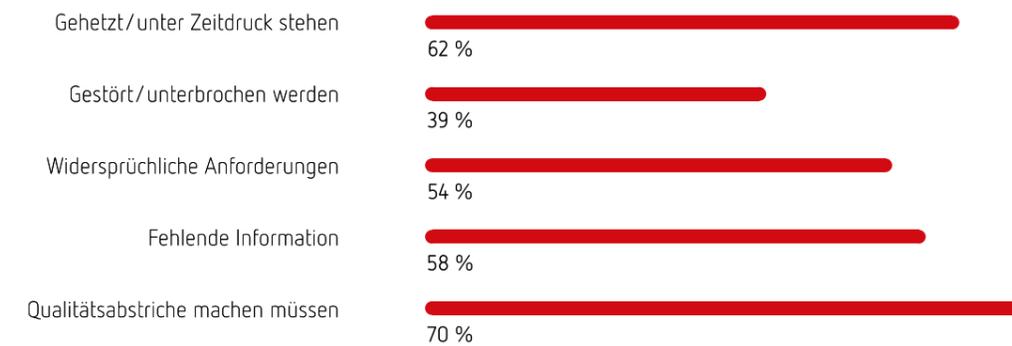


Abb. 30

Kriterium Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität – Indexwerte im zeitlichen Verlauf

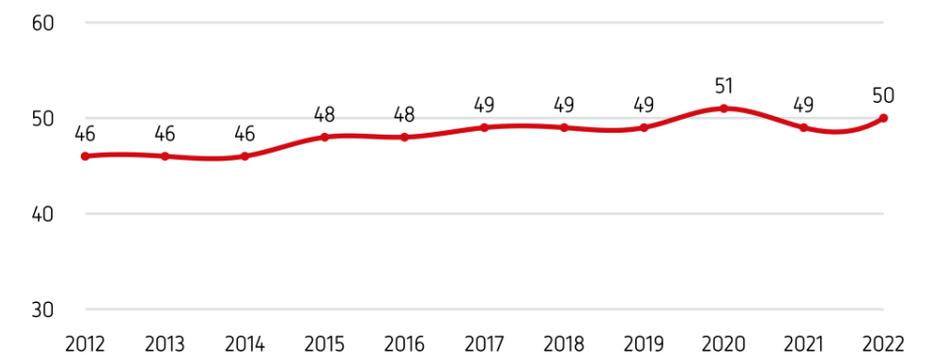


Tabelle 11 Kriterium widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität (Mittelwert 2019-2022)

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

	Gehetzt/ unter Zeitdruck stehen	Gestört/unter- brochen werden	Widersprüchliche Anforderungen	Fehlende Informationen	Qualitätsabstriche machen müssen
Geschlecht					
Männlich	48	51	33	33	20
Weiblich	53	55	31	31	25
Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht					
Männer Teilzeit (unter 35 Stunden)	40	38	23	27	19
Männer Vollzeit (35+ Stunden)	49	53	34	34	21
Frauen Teilzeit (unter 35 Stunden)	49	47	28	28	23
Frauen Vollzeit (35+ Stunden)	57	64	33	33	26
Altersgruppen					
15 bis 25 Jahre	42	39	23	28	15
26 bis 35 Jahre	50	55	29	36	25
36 bis 45 Jahre	54	56	34	33	26
46 bis 55 Jahre	52	56	32	31	22
56 bis 65 Jahre	48	49	33	30	20
Anforderungsniveau der Tätigkeit					
Helfer- und Anlernfähigkeit	31	26	17	24	17
fachlich ausgerichtete Tätigkeit	48	50	28	31	21
komplexe Spezialistentätigkeit	55	65	37	37	24
hochkomplexe Tätigkeit	61	62	44	33	28
Leitungsfunktion					
Ja, Leitungsfunktion	61	70	44	34	24
Nein, keine Leitungsfunktion	47	47	28	31	22
Befristung					
Ja, Befristung	43	38	26	28	22
Nein, keine Befristung	51	54	32	32	22
Kundenkontakt					
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	56	56	35	33	25
Selten/nie Kundenkontakt	41	48	26	31	18

	Gehetzt/unter Zeitdruck stehen	Gestört/unter- brochen werden	Widersprüchliche Anforderungen	Fehlende Informationen	Qualitätsabstriche machen müssen
Zeitarbeit					
Ja, Zeitarbeit	34	30	25	28	22
Nein, keine Zeitarbeit	51	54	32	32	22
Betriebsgröße					
Unter 20	45	45	26	27	17
20-49	54	50	32	33	25
50-199	50	53	32	32	23
200-1.999	53	62	35	36	25
2.000 oder mehr	53	63	38	33	24
Branchen					
Chemie/Pharmazie/Kunststoffe	44	60	33	37	21
Metallerzeugung und -bearbeitung	37	42	24	28	14
Maschinen- und Fahrzeugbau	49	59	36	37	20
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	49	56	30	34	21
Ver- und Entsorgung	39	59	26	36	17
Baugewerbe	44	44	24	33	13
Handel; Instandhaltung/Reparatur von Kfz	49	53	30	33	22
Verkehr und Lagerei	48	36	28	32	24
Gastgewerbe	53	39	20	28	15
Information und Kommunikation	51	58	32	39	20
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	55	65	34	28	19
Wiss. u. techn. Dienstleistungen	56	63	27	35	20
Sonstige wirtsch. Dienstleistungen	42	47	26	27	18
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	49	63	36	32	23
Erziehung und Unterricht	58	49	47	30	38
Gesundheitswesen	68	62	38	31	34
Sozialwesen	47	48	37	29	26
Sonstige Dienstleistungen	44	47	24	26	19
Berufssektoren					
Produktionsberufe	44	50	29	33	18
Personenbezogene DLB*	61	51	37	28	30
Kaufm./unternehmensbezogene DLB*	51	62	30	32	21
IT- und naturwissenschaftliche DLB*	49	65	33	37	20
Sonstige wirtschaftliche DLB*	43	37	29	34	21

*DLB = Dienstleistungsberufe

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 auskömmliches 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.

Abb. 31

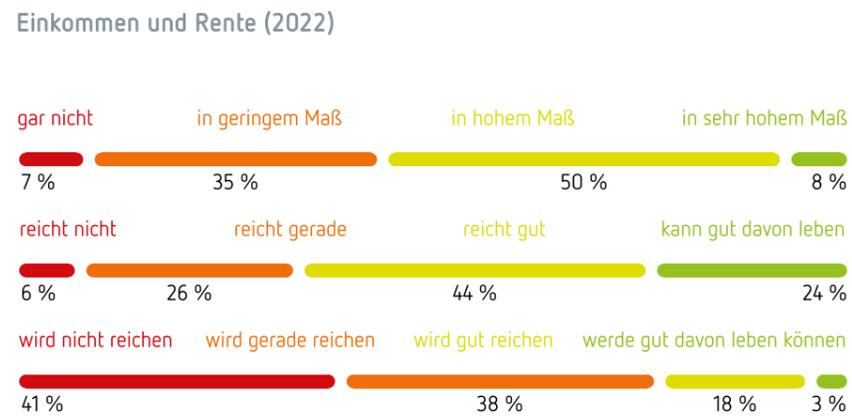


Abb. 32

Subjektive Belastung im Kriterium Einkommen und Rente (2022)

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

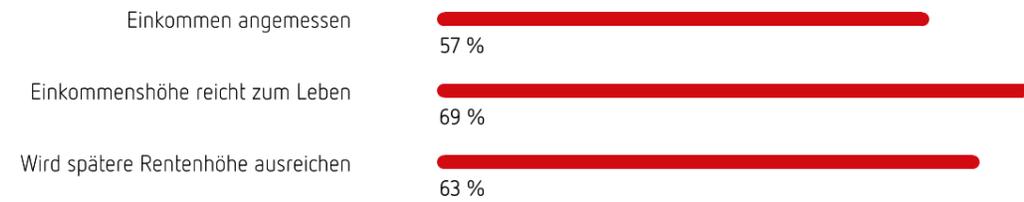


Abb. 33

Kriterium Einkommen und Rente – Indexwerte im zeitlichen Verlauf

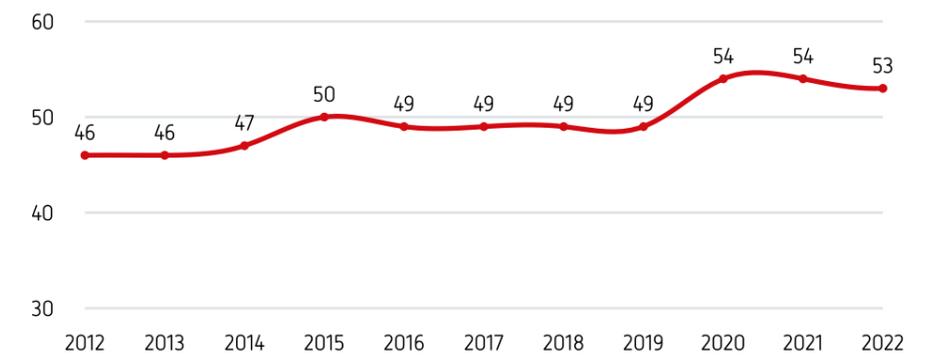


Tabelle 12 Kriterium Einkommen und Rente (Mittelwert 2019-2022)

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

	Einkommen angemessen	Einkommenshöhe	Spätere Rentenhöhe
Geschlecht			
Männlich	38	28	75
Weiblich	46	40	83
Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht			
Männer Teilzeit (unter 35 Stunden)	45	46	81
Männer Vollzeit (35+ Stunden)	37	26	74
Frauen Teilzeit (unter 35 Stunden)	47	48	88
Frauen Vollzeit (35+ Stunden)	45	31	77
Altersgruppen			
15 bis 25 Jahre	43	40	73
26 bis 35 Jahre	42	33	80
36 bis 45 Jahre	40	33	82
46 bis 55 Jahre	42	34	81
56 bis 65 Jahre	43	33	73
Anforderungsniveau der Tätigkeit			
Helfer- und Anlertätigkeit	51	57	88
fachlich ausgerichtete Tätigkeit	47	40	82
komplexe Spezialistentätigkeit	37	24	77
hochkomplexe Tätigkeit	27	14	65
Leitungsfunktion			
Ja, Leitungsfunktion	39	25	74
Nein, keine Leitungsfunktion	43	37	80
Befristung			
Ja, Befristung	47	45	79
Nein, keine Befristung	41	33	79
Kundenkontakt			
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	45	36	80
Selten/nie Kundenkontakt	37	30	76

	Einkommen angemessen	Einkommenshöhe	Spätere Rentenhöhe
Zeitarbeit			
Ja, Zeitarbeit	62	53	81
Nein, keine Zeitarbeit	41	33	79
Betriebsgröße			
Unter 20	50	46	86
20-49	47	38	81
50-199	41	32	77
200-1.999	35	23	72
2.000 oder mehr	25	18	69
Branchen			
Chemie/Pharmazie/Kunststoffe	32	22	73
Metallerzeugung und -bearbeitung	39	33	80
Maschinen- und Fahrzeugbau	28	18	72
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	43	33	81
Ver- und Entsorgung	28	18	75
Baugewerbe	45	34	84
Handel; Instandhaltung/Reparatur von Kfz	46	40	80
Verkehr und Lagerei	46	40	81
Gastgewerbe	63	51	89
Information und Kommunikation	29	18	77
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	29	17	82
Wiss. u. techn. Dienstleistungen	34	24	80
Sonstige wirtsch. Dienstleistungen	48	51	91
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	27	18	57
Erziehung und Unterricht	39	28	67
Gesundheitswesen	55	46	85
Sozialwesen	54	44	84
Sonstige Dienstleistungen	44	45	84
Berufssektoren			
Produktionsberufe	41	31	80
Personenbezogene DLB*	51	42	80
Kaufm./unternehmensbezogene DLB*	35	28	77
IT- und naturwissenschaftliche DLB*	25	12	70
Sonstige wirtschaftliche DLB*	48	44	80

*DLB = Dienstleistungsberufe

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.

Abb. 34

Betriebliche Sozialleistungen (2022)



Abb. 35

Subjektive Belastung bei fehlenden betrieblichen Sozialleistungen (2022)

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

(eher) stark belastend

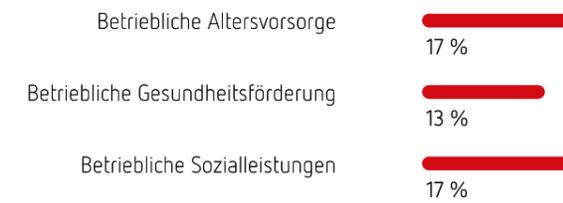


Abb. 36

Kriterium Betriebliche Sozialleistungen – Indexwerte im zeitlichen Verlauf

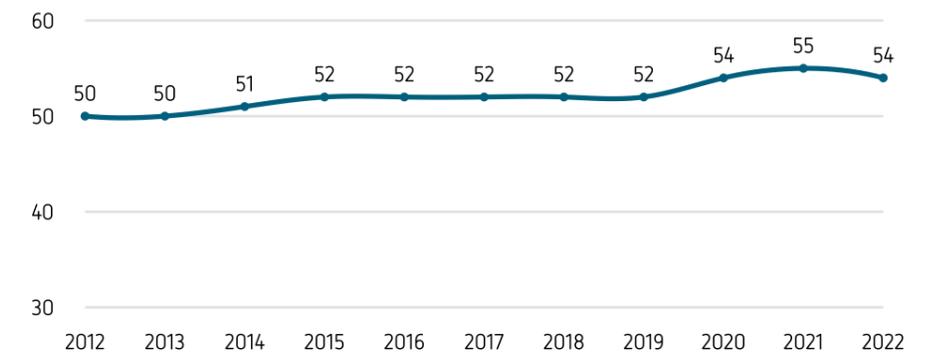


Tabelle 13 Kriterium Betriebliche Sozialleistungen (Mittelwert 2019-2022)
(Antworten „gar nicht“/“in geringem Maß“ zusammengefasst, Angaben in Prozent)

	Betriebliche Altersvorsorge	Betriebliche Gesundheitsförderung	Betriebliche Sozialleistungen
Geschlecht			
Männlich	63	69	68
Weiblich	68	74	73
Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht			
Männer Teilzeit (unter 35 Stunden)	76	79	78
Männer Vollzeit (35+ Stunden)	61	68	67
Frauen Teilzeit (unter 35 Stunden)	72	78	76
Frauen Vollzeit (35+ Stunden)	62	70	70
Altersgruppen			
15 bis 25 Jahre	61	71	67
26 bis 35 Jahre	63	71	66
36 bis 45 Jahre	65	70	70
46 bis 55 Jahre	65	71	73
56 bis 65 Jahre	68	75	75
Anforderungsniveau der Tätigkeit			
Helfer- und Anlernfähigkeit	79	85	83
fachlich ausgerichtete Tätigkeit	66	74	73
komplexe Spezialistentätigkeit	61	64	63
hochkomplexe Tätigkeit	62	65	64
Leitungsfunktion			
Ja, Leitungsfunktion	62	68	65
Nein, keine Leitungsfunktion	66	73	73
Befristung			
Ja, Befristung	72	74	72
Nein, keine Befristung	65	71	71
Kundenkontakt			
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	67	75	72
Selten/nie Kundenkontakt	62	66	68

	Betriebliche Altersvorsorge	Betriebliche Gesundheitsförderung	Betriebliche Sozialleistungen
Zeitarbeit			
Ja, Zeitarbeit	83	84	79
Nein, keine Zeitarbeit	65	71	71
Betriebsgröße			
Unter 20	75	86	78
20-49	70	82	77
50-199	65	73	75
200-1.999	57	55	62
2.000 oder mehr	42	40	45
Branchen			
Chemie/Pharmazie/Kunststoffe	56	60	63
Metallerzeugung und -bearbeitung	64	75	77
Maschinen- und Fahrzeugbau	53	58	64
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	64	72	72
Ver- und Entsorgung	44	51	49
Baugewerbe	70	80	71
Handel; Instandhaltung/Reparatur von Kfz	69	82	77
Verkehr und Lagerei	62	73	70
Gastgewerbe	78	87	71
Information und Kommunikation	58	57	52
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	39	50	47
Wiss. u. techn. Dienstleistungen	69	67	64
Sonstige wirtsch. Dienstleistungen	75	86	79
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	60	50	69
Erziehung und Unterricht	71	79	78
Gesundheitswesen	68	75	72
Sozialwesen	66	74	72
Sonstige Dienstleistungen	72	75	80
Berufssektoren			
Produktionsberufe	65	73	73
Personenbezogene DLB*	71	80	75
Kaufm./unternehmensbezogene DLB*	60	65	66
IT- und naturwissenschaftliche DLB*	50	52	52
Sonstige wirtschaftliche DLB*	71	76	75

*DLB = Dienstleistungsberufe

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.

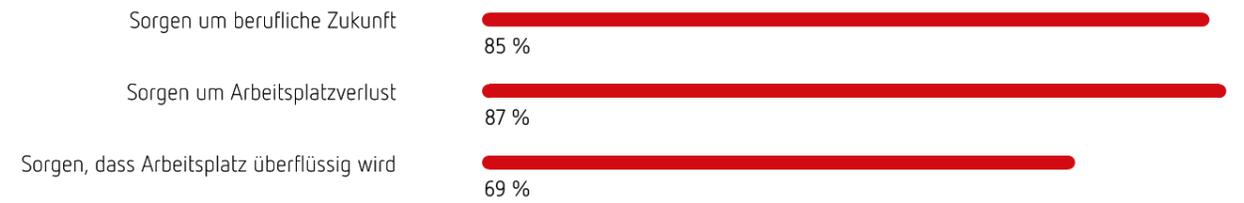
Im DGB-Index Gute Arbeit wird das Kriterium Beschäftigungssicherheit mit drei Fragen erhoben. Zum einen wird nach der generellen Sorge um die eigene berufliche Zukunft gefragt. Eine zweite Frage zielt auf die konkrete Sorge um den Verlust des aktuellen Arbeitsplatzes ab. Die dritte Frage des Kriteriums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

Abb. 37:

Beschäftigungssicherheit und berufliche Zukunft (2022)



Abb. 38



Subjektive Belastung durch fehlende Beschäftigungssicherheit (2022)

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

Abb. 39

Kriterium Beschäftigungssicherheit – Indexwerte im zeitlichen Verlauf

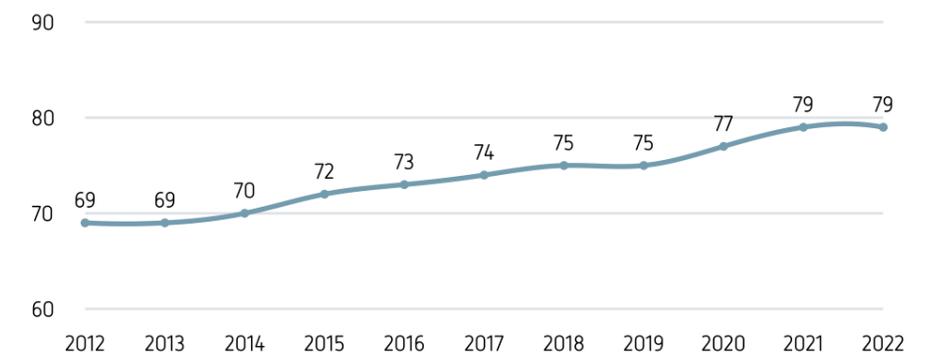


Tabelle 14 Kriterium Beschäftigungssicherheit (Mittelwert 2019-2022)

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

	Sorgen um berufliche Zukunft	Sorgen um Arbeitsplatzverlust	Sorgen, dass der Arbeitsplatz überflüssig wird
Geschlecht			
Männlich	14	8	9
Weiblich	16	10	9
Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht			
Männer Teilzeit (unter 35 Stunden)	22	6	9
Männer Vollzeit (35+ Stunden)	13	9	9
Frauen Teilzeit (unter 35 Stunden)	16	9	8
Frauen Vollzeit (35+ Stunden)	17	10	10
Altersgruppen			
15 bis 25 Jahre	16	4	7
26 bis 35 Jahre	18	8	8
36 bis 45 Jahre	16	10	8
46 bis 55 Jahre	15	11	11
56 bis 65 Jahre	11	9	8
Anforderungsniveau der Tätigkeit			
Helfer- und Anlernfähigkeit	23	16	11
fachlich ausgerichtete Tätigkeit	16	9	9
komplexe Spezialistentätigkeit	13	7	9
hochkomplexe Tätigkeit	11	7	7
Leitungsfunktion			
Ja, Leitungsfunktion	13	9	6
Nein, keine Leitungsfunktion	16	9	10
Befristung			
Ja, Befristung	31	16	13
Nein, keine Befristung	14	8	8
Kundenkontakt			
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	15	8	8
Selten/nie Kundenkontakt	15	11	10

	Sorgen um berufliche Zukunft	Sorgen um Arbeitsplatzverlust	Sorgen, dass der Arbeitsplatz überflüssig wird
Zeitarbeit			
Ja, Zeitarbeit	36	29	17
Nein, keine Zeitarbeit	15	8	9
Betriebsgröße			
Unter 20	17	9	7
20-49	17	10	8
50-199	13	7	8
200-1.999	14	9	10
2.000 oder mehr	15	10	14
Branchen			
Chemie/Pharmazie/Kunststoffe	13	7	10
Metallerzeugung und -bearbeitung	17	16	10
Maschinen- und Fahrzeugbau	16	13	13
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	16	11	10
Ver- und Entsorgung	9	7	6
Baugewerbe	9	4	3
Handel; Instandhaltung/Reparatur von Kfz	19	12	14
Verkehr und Lagerei	15	8	8
Gastgewerbe	30	16	10
Information und Kommunikation	13	8	9
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	15	8	19
Wiss. u. techn. Dienstleistungen	14	9	8
Sonstige wirtsch. Dienstleistungen	19	11	10
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	8	3	6
Erziehung und Unterricht	13	6	4
Gesundheitswesen	13	6	6
Sozialwesen	14	7	6
Sonstige Dienstleistungen	19	10	7
Berufssektoren			
Produktionsberufe	15	10	8
Personenbezogene DLB*	16	8	6
Kaufm./unternehmensbezogene DLB*	15	9	11
IT- und naturwissenschaftliche DLB*	8	6	8
Sonstige wirtschaftliche DLB*	16	10	10

*DLB = Dienstleistungsberufe

1.3 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. Die Antworten auf diese Fragen fließen nicht in die Indexwerte ein, liefern jedoch zusätzliche interessante Informationen zur Einschätzung der Arbeitssituation.

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 gearbeitet haben, obwohl sie sich krank fühlten. Dieses Phänomen wird unter dem Begriff „Präsentismus“ gefasst. Wer trotz Krankheit arbeitet, nimmt eine Verschlechterung seines Gesundheitszustandes in Kauf, hat ein größeres Fehler- und Unfallrisiko und steckt eventuell noch Kolleginnen und Kollegen an.

Hinsichtlich der beruflichen Perspektiven wird zum einen danach gefragt, ob Beschäftigte über einen Arbeitgeberwechsel nachdenken. Der Wunsch nach einem Wechsel des Arbeitgebers ist ein genereller 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

Abb. 40

Mehr Arbeit in der gleichen Zeit (2022)

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



Arbeiten trotz Krankheit (Präsentismus)

Abb. 41

Arbeiten trotz Krankheit (2022)

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?



Arbeitgeberwechselwunsch

Abb. 42

Arbeitgeberwechselwunsch (2022)

Wenn Sie die Möglichkeit hätten, würden Sie dann den Arbeitgeber wechseln?



Arbeitsfähig bis zur Rente

Abb. 43

Arbeitsfähigkeit bis zum Rentenalter (2022)

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



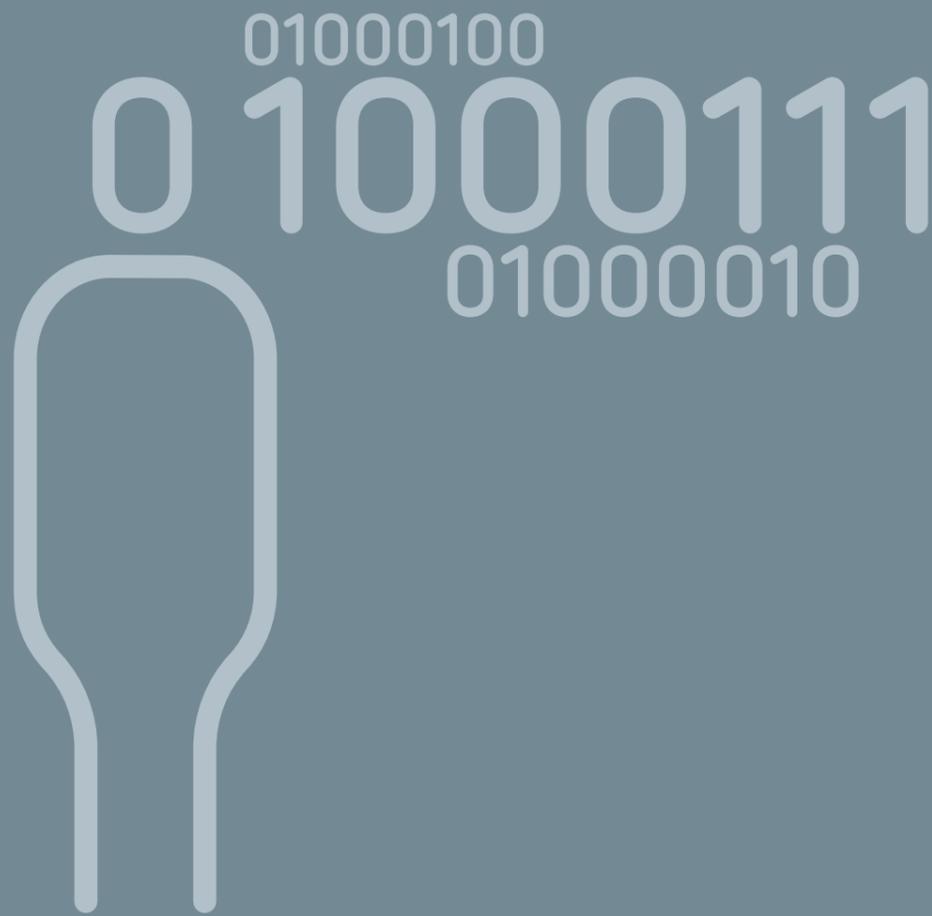
Tabelle 15 Ergänzungsfragen (Mittelwert 2019-2022)
(Angaben in Prozent)

	In (sehr) hohem Maß mehr arbeiten	Nie krank gearbeitet	Ja, wahrscheinlich Arbeitgeberwechsel	Nein, wahrscheinlich nicht bis zur Rente
Geschlecht				
Männlich	32	47	19	38
Weiblich	37	38	18	40
Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht				
Männer Teilzeit (unter 35 Stunden)	28	51	26	41
Männer Vollzeit (35+ Stunden)	33	47	18	38
Frauen Teilzeit (unter 35 Stunden)	34	41	17	39
Frauen Vollzeit (35+ Stunden)	40	36	19	42
Altersgruppen				
15 bis 25 Jahre	22	46	27	46
26 bis 35 Jahre	33	40	17	42
36 bis 45 Jahre	37	42	19	39
46 bis 55 Jahre	35	42	19	41
56 bis 65 Jahre	34	47	16	33
Anforderungsniveau der Tätigkeit				
Helfer- und Anlerntätigkeit	26	47	25	41
fachlich ausgerichtete Tätigkeit	33	42	19	44
komplexe Spezialistentätigkeit	39	44	17	34
hochkomplexe Tätigkeit	39	44	16	29
Leitungsfunktion				
Ja, Leitungsfunktion	39	41	16	38
Nein, keine Leitungsfunktion	33	44	20	39
Befristung				
Ja, Befristung	24	43	30	38
Nein, keine Befristung	35	43	18	39
Kundenkontakt				
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	36	41	19	43
Selten/nie Kundenkontakt	32	46	19	34

	In (sehr) hohem Maß mehr arbeiten	Nie krank gearbeitet	Ja, wahrscheinlich Arbeitgeberwechsel	Nein, wahrscheinlich nicht bis zur Rente
Zeitarbeit				
Ja, Zeitarbeit	29	49	35	40
Nein, keine Zeitarbeit	35	43	18	39
Betriebsgröße				
Unter 20	28	44	18	43
20-49	34	43	24	46
50-199	34	43	19	36
200-1.999	39	42	16	34
2.000 oder mehr	40	42	15	36
Branchen				
Chemie/Pharmazie/Kunststoffe	35	45	18	35
Metallerzeugung und -bearbeitung	28	45	22	34
Maschinen- und Fahrzeugbau	35	47	17	34
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	36	45	23	37
Ver- und Entsorgung	31	47	19	30
Baugewerbe	25	47	16	52
Handel; Instandhaltung/Reparatur von Kfz	38	41	25	43
Verkehr und Lagerei	35	46	20	40
Gastgewerbe	19	51	20	53
Information und Kommunikation	32	49	20	25
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	41	42	15	33
Wiss. u. techn. Dienstleistungen	35	41	17	25
Sonstige wirtsch. Dienstleistungen	23	49	25	41
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	36	42	11	27
Erziehung und Unterricht	41	32	13	45
Gesundheitswesen	45	37	18	49
Sozialwesen	37	38	18	45
Sonstige Dienstleistungen	26	51	14	35
Berufssektoren				
Produktionsberufe	29	45	19	43
Personenbezogene DLB*	37	38	17	49
Kaufm./unternehmensbezogene DLB*	39	44	19	30
IT- und naturwissenschaftliche DLB*	32	53	18	24
Sonstige wirtschaftliche DLB*	31	44	22	42

*DLB = Dienstleistungsberufe

2 Methodisches



2.1 Konstruktion des DGB-Index Gute Arbeit

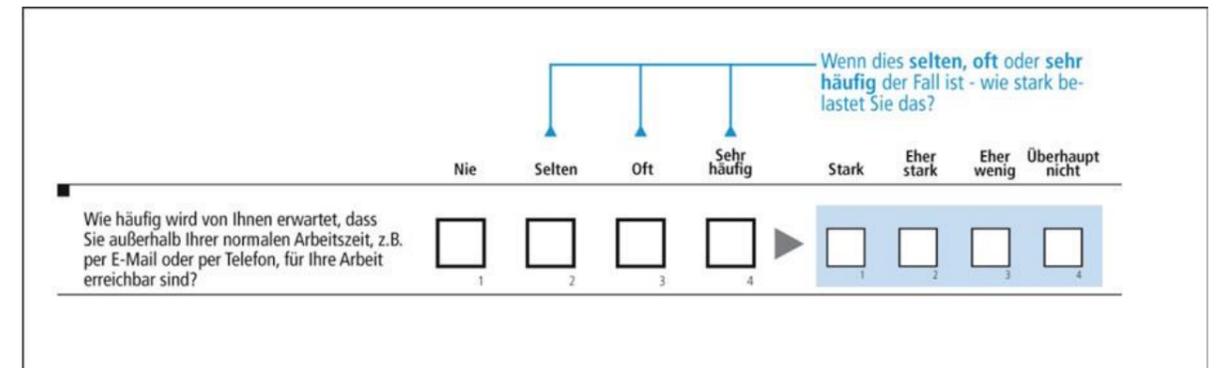
Der DGB-Index Gute Arbeit ist ein Instrument für die Messung der Qualität der Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Dabei spielen die Beschäftigten eine entscheidende Rolle. Als ExpertInnen ihrer eigenen Arbeitssituation bewerten sie die Bedingungen, unter denen sie arbeiten.

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. 44). 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. 44

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.

Jeweils drei bis sechs Einzelfragen werden themenbezogen zu 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. 45

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 (theoretische) 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.

2.2 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 2022 umfasst die Stichprobe, inklusive Haupterhebung und Oversamplings, insgesamt 6.689 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 von abhängig Beschäftigten 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 Dezember bis Juni 2022 - betrug dies 65 Jahre und 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 Mobilfunksampling-Ansatz genutzt, um auch Beschäftigte zu erreichen, die nur über Mobilfunk zu erreichen sind. In der Stichprobe für das Jahr 2022 wurden 76% (n=5103) über Festnetz und 24% (n=1.586) 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.

Ziel 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 das Mobilfunksample. Zur Optimierung der Datenqualität werden die Antworten darüber hinaus gewichtet. Dies bedeutet, dass Beschäftigtengruppen, die in der Bruttostichprobe unter- oder übererfasst sind, entsprechend ihrem tatsächlichen Anteil an der Erwerbsbevölkerung gewichtet werden. Dafür 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 Rundungsfehlern kommen. Rundungsfehler können auch dafür verantwortlich sein, dass sich Prozentzahlen, z.B. bei Darstellungen von Häufigkeiten, nicht exakt zu 100 Prozent addieren.

Trotz der großen Gesamtstichprobe können Teilgruppen der Beschäftigten klein ausfallen. 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 vier Jahre berechnet. Das bedeutet, dass zusätzlich zu den Daten des aktuellen Jahres die Daten der letzten drei Jahre berücksichtigt werden.

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
„Haben Sie Einfluss auf die Gestaltung Ihrer Arbeitszeit?“ (Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung)	in hohem Maß
„Können Sie Ihre Arbeit selbständig planen und einteilen?“ (Arbeit selbständig planen/einteilen)	in sehr hohem Maß
„Inwieweit ermöglicht Ihr Betrieb Ihnen, dass Sie sich entsprechend Ihren beruflichen Anforderungen weiterqualifizieren können?“ (Weiterqualifizieren können)	
„Inwieweit können Sie eigene Ideen in Ihre Arbeit einbringen?“ (Eigene Ideen einbringen können)	gar nicht in geringem Maß in hohem Maß
„Ermöglicht es Ihnen Ihre Arbeit Ihr Wissen und Können weiterzuentwickeln?“ (Wissen/Können weiterentwickeln können)	in sehr hohem Maß
„Haben Sie in Ihrem Betrieb Aufstiegschancen?“ (Aufstiegschancen)	
„Inwieweit bringt Ihr Vorgesetzter bzw. Ihre Vorgesetzte Ihnen persönlich Wertschätzung entgegen?“ (Wertschätzung durch Vorgesetzte)	
„Erhalten Sie Hilfe und Unterstützung von Ihren Kollegen und Kolleginnen, wenn Sie dies benötigen?“ (Hilfe/Unterstützung von Kollegen)	
„Erleben Sie in Ihrem Betrieb ein Meinungsklima, in dem sich jeder traut, Probleme auch gegenüber Vorgesetzten oder der Geschäftsführung offen anzusprechen?“ (Offenes Meinungsklima)	gar nicht in geringem Maß in hohem Maß
„Werden Sie rechtzeitig über wichtige Entscheidungen, Veränderungen oder Pläne informiert, die für Sie oder Ihre Arbeit wichtig sind?“ (Rechtzeitige Information)	in sehr hohem Maß
„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
„Haben Sie den Eindruck, dass Sie durch Ihre Arbeit einen wichtigen Beitrag für Ihren Betrieb leisten?“ (Wichtigen Beitrag für den Betrieb leisten)	in sehr hohem Maß
„Inwieweit identifizieren Sie sich mit Ihrer Arbeit?“ (Mit der Arbeit identifizieren)	
	stark eher stark eher wenig überhaupt nicht

78 Nachfrage zur Beanspruchung: Wenn bei einer Frage „gar nicht“ oder „in geringen Maß“ geantwortet wird, erfolgt die Nachfrage „Wie stark belastet Sie das? + Fragetext“

B) Anforderungen	Antwortmöglichkeiten
„Wie häufig arbeiten Sie an Wochenenden?“ (Wochenendarbeit)	
„Wie häufig arbeiten Sie abends in der Zeit zwischen 18:00 und 23:00 Uhr?“ (Abends arbeiten (18 bis 23 Uhr))	
„Wie häufig arbeiten Sie nachts, in der Zeit zwischen 23:00 und 6:00 Uhr?“ (Nachts arbeiten (23 bis 6 Uhr))	sehr häufig oft selten nie
„Wie häufig wird von Ihnen erwartet, dass Sie außerhalb Ihrer normalen Arbeitszeit, z.B. per E-Mail oder per Telefon, für Ihre Arbeit erreichbar sind?“ (Ständig erreichbar sein)	
„Wie häufig erledigen Sie außerhalb Ihrer normalen Arbeitszeit unbezahlte Arbeit für Ihren Betrieb?“ (Unbezahlte Arbeit leisten)	
„Wie häufig werden Sie bei Ihrer Arbeit von anderen Menschen, z.B. Kunden, Kollegen oder Vorgesetzten, herablassend bzw. respektlos behandelt?“ (Herablassend/respektlos behandelt)	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/laute Umgebungsgeräusche ausgesetzt)	
„Wie häufig fühlen Sie sich bei der Arbeit gehetzt oder stehen unter Zeitdruck?“ (Gehetzt/unter Zeitdruck stehen)	
„Wie häufig kommt es vor, dass Sie bei Ihrer Arbeit gestört oder unterbrochen werden, z.B. durch technische Probleme, Telefonate oder Kollegen?“ (Gestört/unterbrochen werden)	sehr häufig oft selten nie
„Wie häufig werden bei der Arbeit verschiedene Anforderungen an Sie gestellt, die schwer miteinander zu vereinbaren sind?“ (Widersprüchliche Anforderungen)	
„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)	
	Stark eher stark eher wenig überhaupt nicht

79 Nachfrage zur Beanspruchung: Wenn bei einer Frage „selten“, „oft“ oder „sehr häufig“ geantwortet wird, erfolgt die Nachfrage „Wie stark belastet Sie das? + Fragetext“

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)	ja - in sehr hohem Maß ja - in hohem Maß ja - in geringem Maß nein
„Bietet Ihnen Ihr Betrieb Maßnahmen zur Gesundheitsförderung an, z.B. Zuschüsse zu sportlichen Aktivitäten, Gesundheitstage, Massagen?“ (Betriebliche Gesundheitsförderung)	
„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)	sehr häufig
„Kommt es vor, dass Sie sich Sorgen machen, Ihren Arbeitsplatz zu verlieren?“ (Sorgen um Arbeitsplatzverlust)	oft selten
„Machen Sie sich Sorgen, dass Ihr Arbeitsplatz überflüssig wird, z.B. durch organisatorische Veränderungen oder neue Technologien?“ (Sorgen, dass Arbeitsplatz überflüssig wird)	nie
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, erfolgte 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 2022

Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit 2022

Berlin, November 2022

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

Datenanalyse: 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.: Yasmin Fahimi, Deutscher Gewerkschaftsbund

Auszüge von Texten und Grafiken nur mit Quellenangabe

