

DGB-Index
Gute Arbeit



Jahresbericht 2023

Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung
zum DGB-Index Gute Arbeit 2023

Jahresbericht 2023

Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung
zum DGB-Index Gute Arbeit 2023

Vorwort



Daten für eine gelingende Transformation

Seit mittlerweile 17 Jahren lässt der Deutsche Gewerkschaftsbund mit dem DGB-Index Gute Arbeit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu ihren Arbeitsbedingungen befragen. Das Ergebnis kann sich sehen lassen: Allein seit 2012 haben mehr als 76.000 Beschäftigte den umfangreichen Fragenkatalog beantwortet.

Der DGB-Index Gute Arbeit bietet Gewerkschaften, Personal- und Betriebsrät*innen, Wissenschaftler*innen und Journalist*innen damit eine in ihrer zeitlichen Perspektive einzigartige und in ihrer thematischen Breite außergewöhnliche Datengrundlage zur Entwicklung der Arbeitsqualität in Deutschland. Wer sich mit den Arbeitsbedingungen der Bundesrepublik Deutschland beschäftigt, kommt am DGB-Index Gute Arbeit nicht vorbei.

Gerade deshalb ist der DGB-Index Gute Arbeit auch eine wichtige Informationsquelle für die aktuellen Umwälzungen in der Arbeitswelt. Die mittlerweile allgegenwärtigen Auswirkungen des menschengemachten Klimawandels erfordern ein rasches Umdenken für eine erfolgreiche sozial-ökologische Wende. Die Transformation betrifft Themen der Arbeitsgestaltung in besonderem Maße: mit nachhaltigen Technologien, Produkten und Geschäftsmodellen entstehen nicht nur neue Anforderungen an die Beschäftigten, sondern auch neuartige Tätigkeitsfelder und Kompetenzbereiche. Gute Arbeitsbedingungen sind eine Voraussetzung für eine gelingende Transformation.

Dies gilt in gleichem Maße für die Digitalisierung, die längst in weiten Teilen der Arbeitswelt angekommen ist. Auch hier sind die Folgen etwa für die Arbeitsbelastung oder die Entgrenzung von Arbeit und Privatleben weitreichend. Und ohne aktive Gestaltung wird auch der demographische Wandel kaum zu bewältigen sein. Mit einer alternden Erwerbsbevölkerung verändern sich die Ansprüche an Arbeit und deren gesundheitsgerechte Gestaltung.

Es braucht starke Gewerkschaften um „Gute Arbeit“ zu einem entscheidenden Kriterium für die Transformation der Arbeitswelt zu machen. Und es braucht belastbare Daten, wie sie der DGB-Index Gute Arbeit liefert. Nur so lassen sich die Belange der Arbeitnehmer*innen in den Mittelpunkt stellen. Und nur so kann sichergestellt werden, dass die Arbeitswelt von morgen den Bedürfnissen einer sich verändernden Gesellschaft gerecht wird.

Yasmin Fahimi
Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes – DGB

Einleitung	7
1. DGB-Index Gute Arbeit – Die Ergebnisse 2023	8
1.1 Gesamtindex und Teilindizes im Zeitverlauf	9
1.2 Die vier Qualitätsstufen der Arbeitsbedingungen.....	13
Infografik: Die elf Kriterien der Arbeitsqualität.....	22
1.3 Die elf Kriterien der Arbeitsqualität	24
Kriterium 1: Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten.....	32
Kriterium 2: Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten	36
Kriterium 3: Führungsqualität und Betriebskultur	40
Kriterium 4: Sinn der Arbeit	44
Kriterium 5: Arbeitszeitlage	48
Kriterium 6: Soziale und emotionale Anforderungen.....	52
Kriterium 7: Körperliche Anforderungen	56
Kriterium 8: Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität	60
Kriterium 9: Einkommen und Rente	64
Kriterium 10: Betriebliche Sozialleistungen.....	68
Kriterium 11: Beschäftigungssicherheit	72
1.4 Ergänzende Fragen.....	76
2. Methodisches	80
2.1 Konstruktion des DGB-Index Gute Arbeit	81
2.2 Datengrundlage und Stichprobenziehung	86
Anhang: Die 42 indexbildenden Fragen im Wortlaut	88

Der Jahresbericht des DGB-Index Gute Arbeit 2023 gibt einen umfassenden Überblick über die Arbeitsbedingungen in Deutschland. Datengrundlage sind die Ergebnisse der bundesweit repräsentativen Befragung von 6.266 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Frühjahr 2023. Der Fragebogen umfasst 42 standardisierte Fragen zu elf verschiedenen Themenbereichen der Arbeitsqualität, die zusammen den DGB-Index Gute Arbeit bilden. Die Auswertungen liefern ein detailliertes Bild der Arbeitswelt aus Sicht der Beschäftigten. Unterschiede zwischen verschiedenen Wirtschaftszweigen, Berufs- und Beschäftigtengruppen werden ebenso deutlich wie Veränderungen im Zeitverlauf der vergangenen zwölf Jahre.

Neben den bewährten Darstellungsformen und tabellarischen Übersichten enthält der Jahresbericht in diesem Jahr auch wieder einige inhaltliche Neuerungen. Indexpunktwerte wurden bislang ausschließlich in Form von (gewichteten) Mittelwerten berichtet. Diese Form der Berichterstattung wird fortgeführt, an einigen Stellen aber um zusätzliche Abbildungen ergänzt. Diese neuen Darstellungen dienen dazu die Verteilung bei den Bewertungen der Arbeitsqualität über die gesamte Skala der Bewertungsmöglichkeiten abzubilden. Neu hinzugekommen sind außerdem zwei Darstellungen zur Arbeitsqualität nach Berufsgruppen. Gezeigt werden in diesem Bericht jeweils die zehn Berufsgruppen mit dem höchsten Anteil an schlechter Arbeit und die zehn Berufsgruppen mit dem höchsten Anteil guter Arbeit.

Nach einer längeren Phase relativer Stabilität zeichnet sich in diesem Jahr bei den Index-Ergebnissen vor dem Hintergrund der stark gestiegenen Verbraucherpreise eine deutliche Trendwende im Bereich „Einkommen und Rente“ ab. Der Wert für das Indexkriterium zeigt nach unten: nach 54 Indexpunkten im Jahr 2021 und 53 Punkten im Jahr 2022, ist der Wert in diesem Jahr auf 49 Punkte, und damit in den Bereich „Schlechte Arbeit“ gesunken. Auffällig starke Verschiebungen zeigen sich bei der Bewertung des Einkommens. Gaben im vorangegangenen Jahr noch 44 Prozent an, dass das Einkommen gut zum Leben reicht, liegt dieser Anteil 2023 nur noch bei 39 Prozent. Gleichzeitig ist der Anteil der Befragten, deren Einkommen gerade so zum Leben reicht, von 26 Prozent auf 30 Prozent gestiegen. Eine Verbesserung der Einkommenssituation insbesondere für die unteren Einkommensgruppen ist ein wichtiger Hebel für eine Verbesserung der Arbeitsqualität insgesamt.

Institut DGB-Index Gute Arbeit
 Berlin, November 2023

1. DGB-Index Gute Arbeit – Die Ergebnisse 2023

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.

Die Ergebnisdarstellung beruht auf der Befragung im ersten Halbjahr 2023. 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 ein Überblick über den Wert des Gesamtindex und der Teilindizes und deren zeitliche Entwicklung gegeben. Danach folgt eine Darstellung der Verteilung der Beschäftigten auf die vier Qualitätsstufen und die unterschiedlichen Arbeitsqualitäten auf Branchenebene.

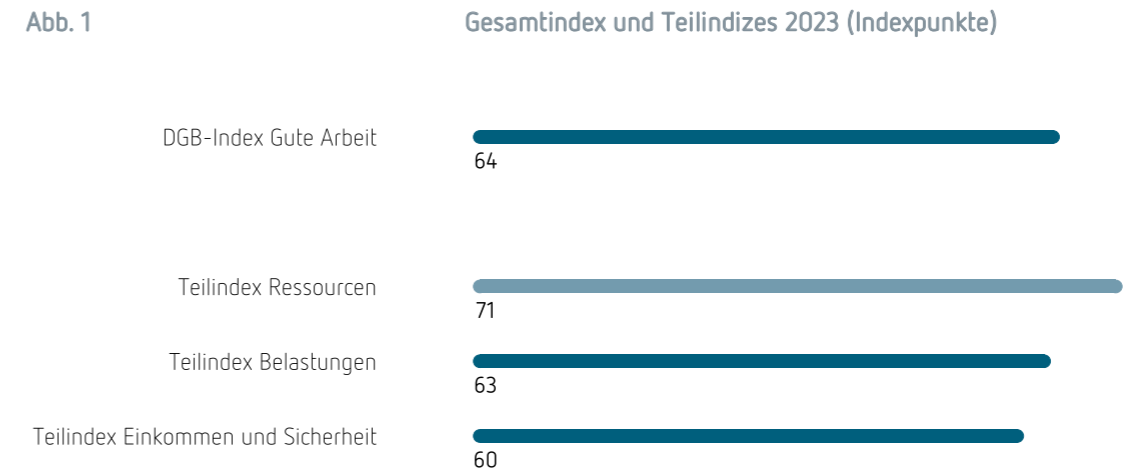
Neu hinzugefügt wurde diesem Bericht eine Auflistung von Berufsgruppen, die besonders häufig von einer guten oder einer schlechten Arbeitsqualität berichten. Diese Auflistung folgt auf die Aufschlüsselung nach Wirtschaftszweigen. Der Abschnitt wird komplettiert durch eine tabellarische Übersicht über die Indexwerte verschiedener Beschäftigtengruppen (Geschlecht, Alter, Qualifikationsniveau, Betriebsgröße, Branche u.a.).

1.1 Gesamtindex und Teilindizes im Zeitverlauf

Im Jahr 2023 liegt der Gesamtindexwert bei 64 von 100 Punkten und damit einen Punkt niedriger als im Vorjahr (Abb. 1). 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.

Bei den drei Teilindizes zeigen sich große Differenzen. Während „Ressourcen“ mit 71 Punkten im Bereich oberes Mittelfeld liegt, fällt die Bewertung des Teilindex „Einkommen und Sicherheit“ mit 60 Punkten deutlich kritischer aus. Auch der Teilindex „Belastungen“ liegt mit 63 Punkten im unteren Mittelfeld.

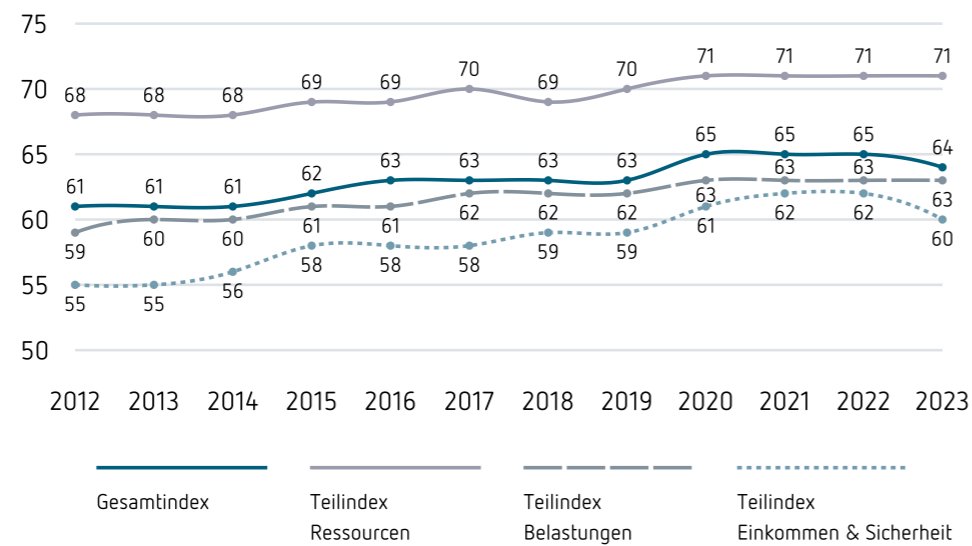
Abb. 1



Der Gesamtindexwert liegt im Jahr 2023 um drei Punkte über dem Wert von 2012. Er stieg zunächst von 61 auf 63 Punkte und im Jahr 2020 auf 65 Punkte an. Bis einschließlich 2022 verharrte der Wert auf diesem Niveau, um dann in der jüngsten Erhebungswelle wieder leicht zu sinken (Abb. 2). Die Werte der drei Teilindizes haben sich seit 2012 insgesamt verbessert (Abb. 2). Nach einem Anstieg um sieben Punkte bis 2022 ist der Teilindex „Einkommen und Sicherheit“ in diesem Jahr jedoch vom Höchstwert von 62 wieder um zwei Punkte gesunken. Die beiden anderen Teilindizes „Ressourcen“ und „Belastungen“ bleiben dagegen auf dem bereits 2020 erreichten Niveau von 71 bzw. 63 Indexpunkten. Damit liegt der Teilindex „Ressourcen“ weiterhin konstant im oberen Mittelfeld und der Teilindex „Belastungen“ konstant im unteren Mittelfeld der Arbeitsqualität.

Abb. 2

Gesamtindex und Teilindizes im Zeitverlauf 2012 - 2023 (Indexpunkte)



Zum Teil deutliche Unterschiede bei der Bewertung der eigenen Arbeitsbedingungen zeigen sich, wenn verschiedene Gruppen von Beschäftigten betrachtet werden. Einen Überblick gibt Tabelle 1 anhand der kumulierten Indexwerte der Jahre 2020 bis 2023.

Große Unterschiede lassen sich etwa im Hinblick auf die Anforderungsniveaus der ausgeübten Tätigkeiten feststellen. Den mit 68 Punkten höchsten Gesamtindexwert weisen Beschäftigte auf, die einer hochkomplexen Tätigkeit nachgehen. Mit abnehmenden Qualifikationsanforderungen sinkt der Wert auf 63 in Hilfs- und angelernten Tätigkeiten. Auch bei den Qualifikationsniveaus zeigen sich auffällige Unterschiede für die Teilindizes. Beschäftigte mit hohen Qualifikationsanforderungen liegen im Teilindex „Einkommen und Sicherheit“ um 12 Punkte besser als Beschäftigte in Helfer- und Anlernertätigkeiten. Die Ressourcenausstattung wird von den Hochqualifizierten ebenfalls 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, der betrieblichen Sozialleistungen und Sorgen um die berufliche Zukunft resultieren in einem Indexwert von 48 Punkten. Leiharbeiter*innen bewerten diesen Aspekt ihrer Arbeit damit um vierzehn Punkte schlechter als Arbeitnehmer*innen, die nicht über ein Zeit- arbeitsunternehmen beschäftigt sind.

1.2 Die vier Qualitätsstufen der Arbeitsbedingungen

Darüber hinaus zeigen sich große Unterschiede 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 69 Indexpunkte.

Auf Branchenebene werden bei den Teilindizes zum Teil sehr große Unterschiede sichtbar. Beim Teilindex „Ressourcen“ kommen IuK-Beschäftigte auf 75 Indexpunkte, Arbeitnehmer*innen aus der Metallherstellung auf 75 Indexpunkte, Arbeitnehmer*innen aus der Metallherstellung und der Verkehr und Lagerei dagegen lediglich auf 68 Punkte. Die höchsten Belastungen finden sich im Bereich Erziehung und Unterricht (54 Punkte) sowie im Gesundheitswesen (55 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 53 Punkten um 17 Punkte unter dem Wert der Beschäftigten aus der öffentlichen Verwaltung (70 Punkte).

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).

Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil „Schlechter Arbeit“ von 15 Prozent auf 19 Prozent gestiegen. Der Anteil der Befragten, deren Arbeitsqualität sich im unteren Mittelfeld befindet, ist hingegen von 30 Prozent auf 27 Prozent geschrumpft. Auch der Anteil der Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld hat sich verringert. Im Jahr 2022 betrug dieser Anteil noch 40 Prozent. Im Jahr 2023 entfallen nur noch 38 Prozent der Befragten auf diesen Bereich. Gleichzeitig ist der Anteil „Guter Arbeit“ leicht um einen Prozentpunkt von 15 auf 16 Prozent gestiegen. Damit zeigt sich im Jahr 2023 eine Tendenz zur Polarisierung der Arbeitsbedingungen, die zu einer Stärkung der Ränder führt: sowohl schlechte als auch gute Arbeitsbedingungen sind häufiger geworden. Die Häufigkeit mittelmäßiger Arbeitsbedingungen hat dagegen abgenommen.

Abb. 3

DGB-Index Gute Arbeit nach Qualitätsstufen (2023)

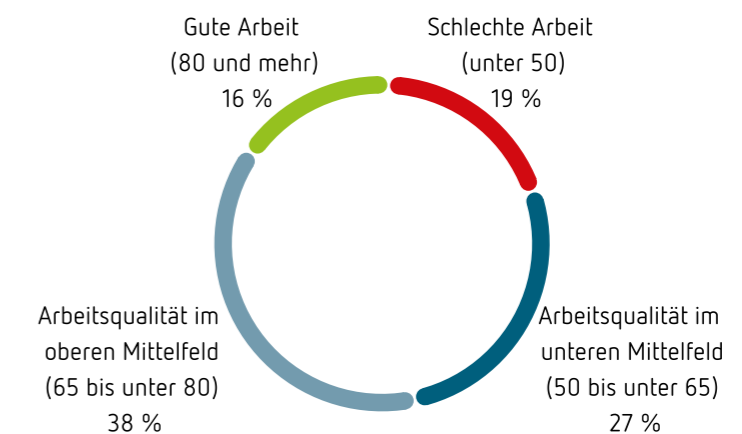


Abb. 4

DGB-Index nach Branchen (Indexpunkte)
(Alle Beschäftigten = 2023, Teilgruppen = Mittelwert 2020-2023)

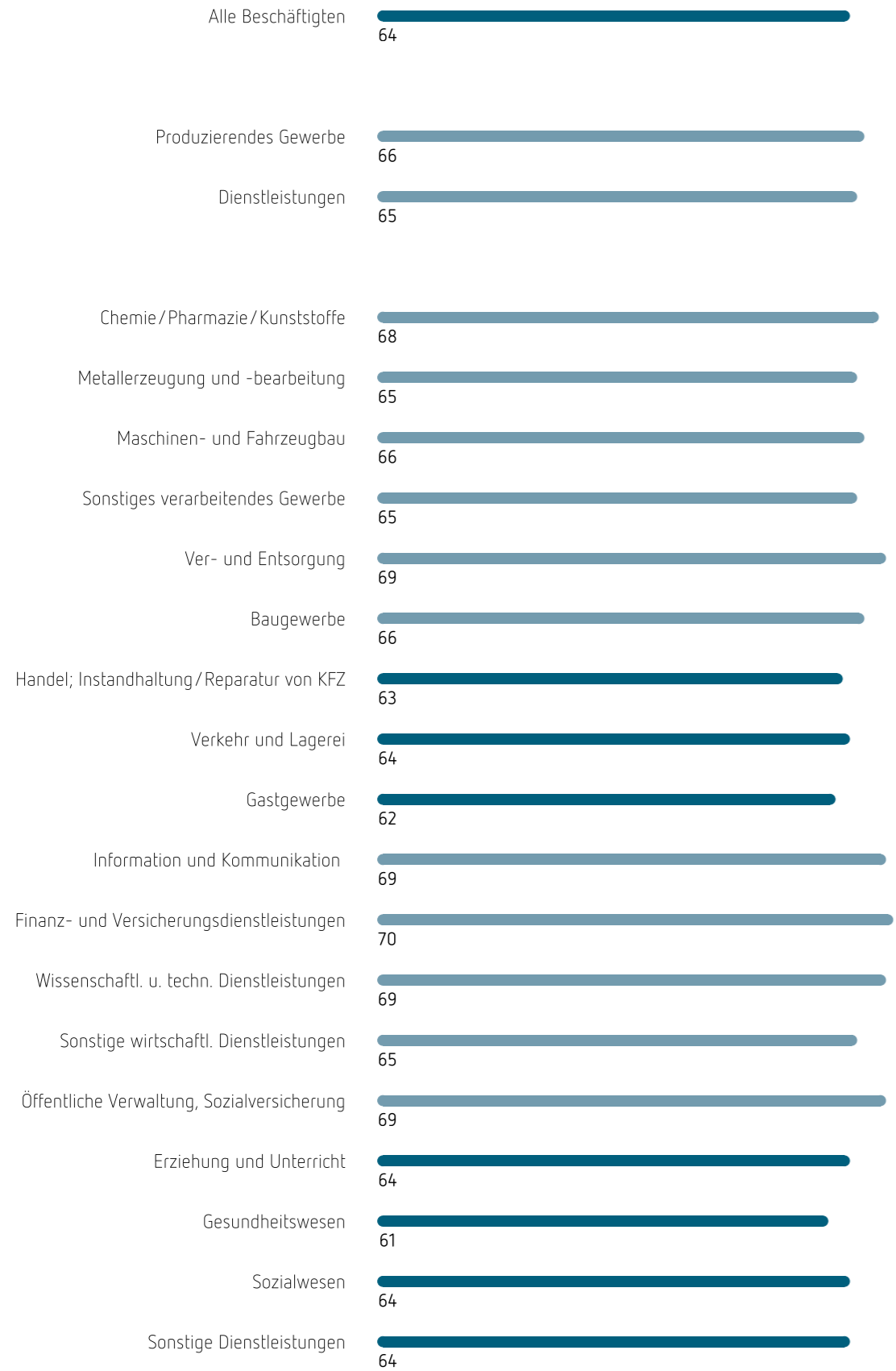
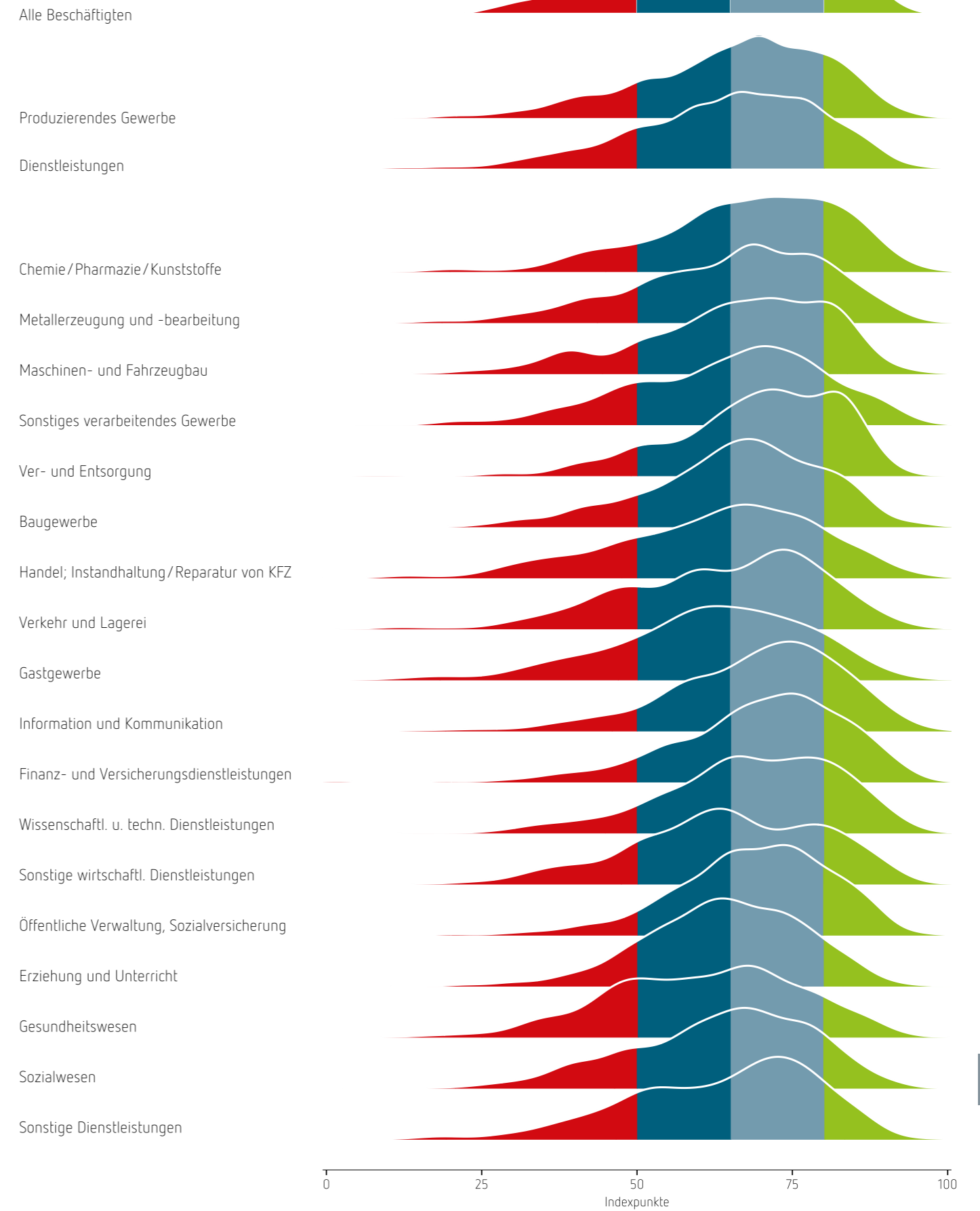


Abb. 5

DGB-Index nach Branchen (Indexpunkte)
(Alle Beschäftigten = 2023, Teilgruppen = 2020-2023)



0 25 50 75 100
Indexpunkte

Beschäftigte aus dem Gesundheitswesen (61 Punkte) und dem Gastgewerbe (62 Punkte) bewerten die Arbeitsbedingungen in ihren Branchen im Mittel (gewichtetes arithmetisches Mittel) am schlechtesten. Im unteren Mittelfeld der Arbeitsqualität liegen außerdem die Handelsbranche (umfasst auch Reparatur und Instandhaltung von KFZ) sowie die Wirtschaftszweige Erziehung und Unterricht, Sozialwesen, Verkehr und Lagerei sowie sonstige Dienstleistungen. Die vier zuletzt genannten Branchen liegen dabei mit 64 Punkten dicht an der Grenze zum oberen Mittelfeld der Arbeitsqualität von 65 Punkten. Insgesamt zeigen sich mit Blick auf die gewichteten Mittelwerte deutliche Unterschiede zwischen den betrachteten Branchen. Der niedrigste Wert liegt 10 Punkte von der am besten bewerteten Branche entfernt.

Ein nuancierteres Bild entsteht, wenn nicht nur der Durchschnittswert, sondern auch die Verteilung der Bewertungen über verschiedene Wirtschaftszweige hinweg betrachtet wird. Verwendet wird dafür die statistische Methode der Kerndichteschätzung.¹ Abbildung 5 zeigt, dass trotz ähnlicher Durchschnittswerte erhebliche Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen bestehen. Dies gilt etwa für die Wirtschaftszweige Verkehr und Lagerei sowie Erziehung und Unterricht. Für beide Branchen ergibt sich ein gewichteter Mittelwert von 64 Indexpunkten. Im Bereich Erziehung und Unterricht konzentrieren sich die Bewertungen um diesen Mittelwert. Im Gegensatz dazu weist die Branche Verkehr und Lagerei drei verschiedene Schwerpunkte auf. Ein Schwerpunkt liegt im Bereich schlechter Arbeit. Ein weiterer im unteren und der dritte im oberen Mittelfeld. Charakteristisch für diesen Wirtschaftszweig ist damit eine deutliche Polarisierung bei den Arbeitsbedingungen.

Ähnlich polarisierte Verteilungen zeigen sich auch für die Branchen Ver- und Entsorgung, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen, sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen, im Gesundheitswesen und bei den sonstigen Dienstleistungen. Besonders auffällig ist dabei die Verteilung der Bewertungen im Gesundheitswesen, die durch zwei sehr weit voneinander entfernt liegende Schwerpunkte hervorsteicht. Einer der beiden Schwerpunkte liegt deutlich links von der Grenze zu schlechter Arbeit, der andere dagegen deutlich rechts von der Grenze zwischen dem unteren und oberen Mittelfeld der Arbeitsqualität. Im Gesundheitswesen werden die Arbeitsbedingungen also oftmals entweder sehr schlecht oder vergleichsweise gut bewertet. Eine Besonderheit zeigt sich auch für den Maschinen- und Fahrzeugbau. In keiner anderen Branche existiert ein, wenn auch eher kleiner, Schwerpunkt so weit links im Bereich schlechter Arbeit.

Neben den Branchen mit sehr disparaten Bewertungen existieren auch Wirtschaftszweige mit einer deutlich gleichmäßigeren Verteilung. Dazu gehört der Bereich Chemie/Pharmazie/Kunststoffe, das Baugewerbe, der Handel (mitsamt Instandhaltung und Reparatur von KFZ), das Gastgewerbe, der Bereich Information und Kommunikation, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Wissenschaftliche und technische Dienstleistungen, der Bereich der öffentlichen Verwaltung und der Sozialversicherung sowie das Sozialwesen.

Das sonstige verarbeitende Gewerbe, der Handel, Verkehr und Lagerei, das Gastgewerbe sowie das Gesundheitswesen fallen durch häufige Bewertungen im Bereich schlechter Arbeit auf. Demgegenüber stehen Branchen, wie Chemie/Pharmazie/Kunststoffe, Maschinen- und Fahrzeugbau, Ver- und Entsorgung, Information und Kommunikation sowie Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen, der Bereich der öffentlichen Verwaltung und der Sozialversicherung aus denen häufiger bessere Arbeitsbedingungen berichtet werden.

Unabhängig von der jeweiligen Form der Verteilung zeigt sich in allen Branchen eine große Bandbreite an Bewertungen. Selbst in den insgesamt am besten und am schlechtesten bewerteten Wirtschaftszweigen finden sich jeweils immer noch viele Bewertungen auf allen vier Stufen der Arbeitsqualität.

¹ Abbildung 5 wurde mithilfe der density-Funktion aus dem stats-Paket in R mit einem Gaußkern erstellt. Für die Ermittlung der Bandbreite wurde das Sheather-Jones-Verfahren verwendet.

Abb. 6

Berufshauptgruppen nach dem Anteil Guter Arbeit (2020 - 2023)

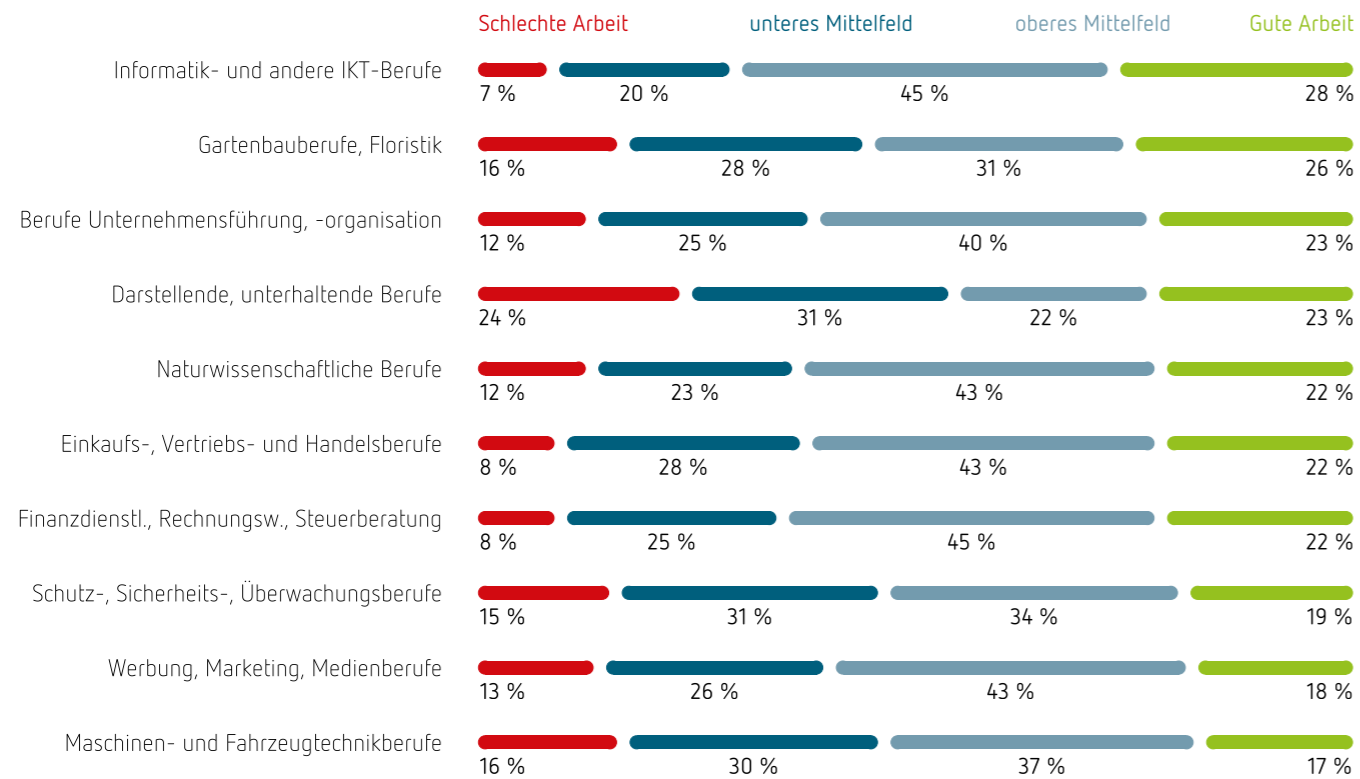


Abbildung 6 zeigt die Anteile an den Stufen der Arbeitsqualität für Berufshauptgruppen (Klassifikation der Berufe 2010). Die Berufshauptgruppen wurden für die Darstellung nach der Größe des Anteils guter Arbeit sortiert. Gemessen am (gewichteten) Anteil der Befragten, die einen Gesamtindexwert von über 80 Punkten erreichen und damit im Bereich „Gute Arbeit“ liegen, werden Informatik- und andere Berufe im Bereich „Informations- und Kommunikationstechnologien“ mit 28 Prozent am positivsten bewertet. Ähnlich häufig wird die Arbeitsqualität auch in Gartenbauberufen und Berufen in der Floristik als gut bewertet. Allerdings zeigt die Bewertung in diesem Berufsfeld auch: Die Arbeitsqualität wird mit einem Anteil von 16 Prozent zugleich häufig auch als schlecht bewertet.

Damit zeigt sich bei den Berufshauptgruppen ein ähnliches Muster, wie auch schon bei den Wirtschaftszweigen: Auch innerhalb eines Berufsfelds wird die Arbeitsqualität sehr unterschiedlich bewertet. Neben der unterschiedlichen Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen innerhalb der Berufsgruppen spielt dabei auch die Heterogenität der Tätigkeiten, die von der amtlichen Klassifizierung der Berufe 2010 zusammengefasst werden, eine Rolle. Ein Beispiel für eine große Tätigkeitsvielfalt geben die darstellenden und unterhaltenden Berufe, die sowohl bei den zehn am besten als auch bei den zehn am schlechtesten bewerteten Berufshauptgruppen enthalten sind. In dieser Hauptgruppe sind Berufe, wie z.B. Theater- als auch Filmschauspieler, Musiker- und Sänger*innen, aber auch Berufssportler und Instrumentenbauer enthalten.

Abb. 7

Berufshauptgruppen nach dem Anteil Schlechter Arbeit (2020 - 2023)

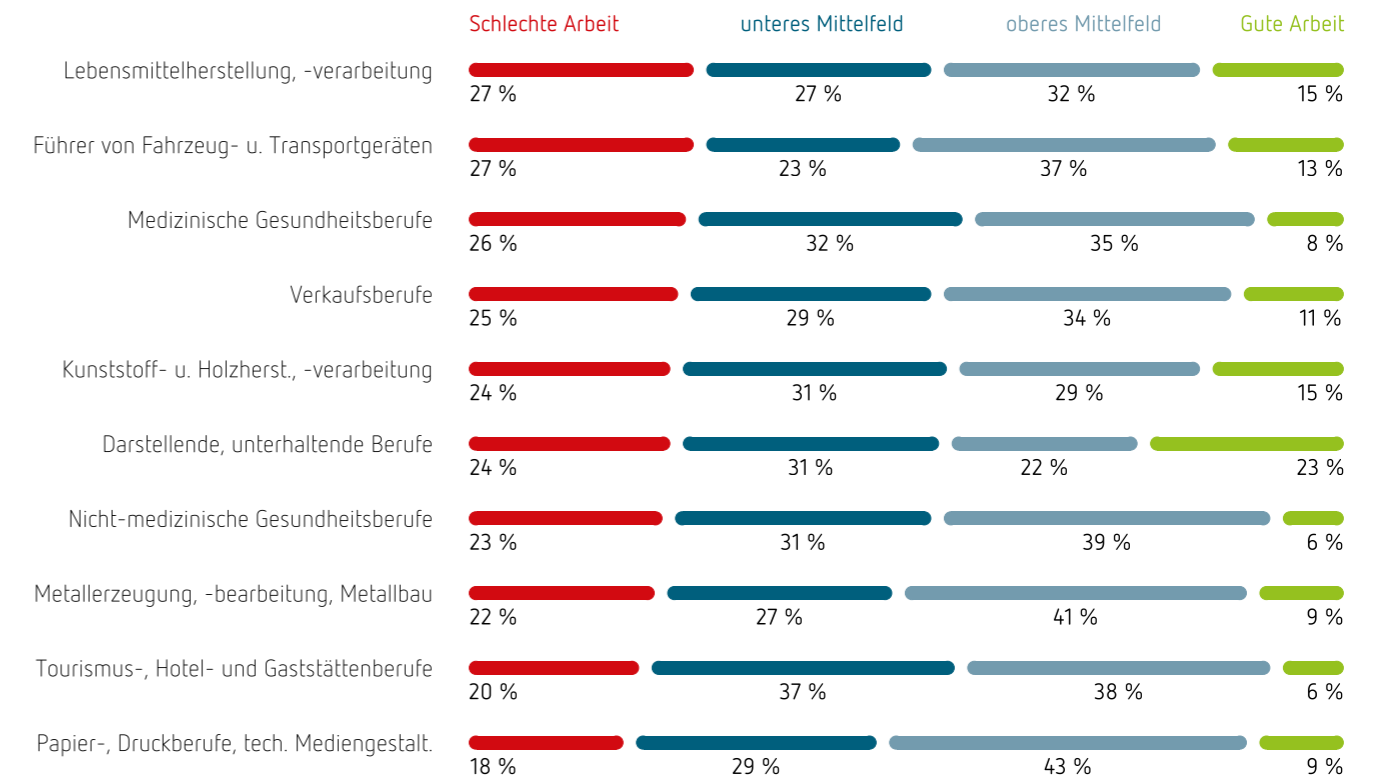


Abbildung 7 zeigt die Anteile an den Stufen der Arbeitsqualität für Berufshauptgruppen (Klassifikation der Berufe 2010). Die Berufshauptgruppen wurden für die Darstellung nach der Größe des Anteils schlechter Arbeit sortiert. Dieser ist bei Berufen der Lebensmittelherstellung und -Verarbeitung sowie Führung von Fahrzeugen und anderen Transportgeräten, also vor allem im Bereich der Logistik und des Transports mit jeweils 27 Prozent am höchsten. Ähnlich schlecht schneiden auch medizinische Gesundheits- und Verkaufsberufe mit 26 und 25 Prozent ab.

Insgesamt finden sich unter den Berufen mit dem höchsten Anteil schlechter Arbeit besonders häufig Dienstleistungsberufe mit viel Interaktionsarbeit – wie etwa pflegende und heilende Berufe – sowie Berufe in der Gastronomie, in den Bereichen Tourismus und Hotellerie. Auffällig ist auch, dass medizinische und nichtmedizinische Gesundheitsberufe nicht nur einen besonders hohen Anteil an schlechter Arbeit aufweisen, sondern zugleich mit acht und sechs Prozent auch einen vergleichsweise geringen Anteil an Bewertungen im Bereich guter Arbeit.

Stärker polarisiert sind die Bewertungen der Arbeitsqualität bei Berufsgruppen, wie der Lebensmittelherstellung und -Verarbeitung, der Fahrzeuge- und Transportgeräteführung, der Kunststoff- sowie Holzherstellung und -Verarbeitung und vor allem auch bei den (bereits im vorigen Abschnitt erwähnten) darstellenden und unterhaltenden Berufen.

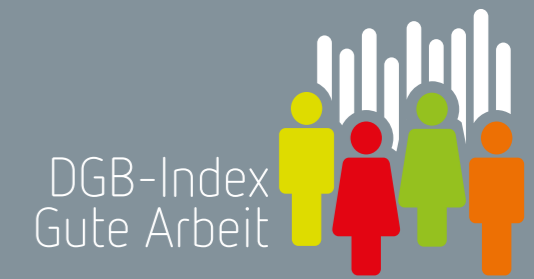
Tabelle 1 DGB-Index und Teilindizes (Indexpunkte, Mittelwert 2020-2023)

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

	DGB-Index Gute Arbeit	Teilindex Ressourcen	Teilindex Belastungen	Teilindex Einkommen und Sicherheit
Zeitarbeit				
Ja, Zeitarbeit	59	67	64	48
Nein, keine Zeitarbeit	65	71	63	62
Betriebsgröße				
Unter 20	65	73	64	58
20-49	63	70	61	59
50-199	64	70	62	62
200-1.999	66	70	63	64
2.000 oder mehr	68	73	64	69
Branchen				
Chemie/Pharmazie/Kunststoffe	68	72	66	66
Metallerzeugung und -bearbeitung	65	68	68	60
Maschinen- und Fahrzeugbau	66	70	65	63
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	65	70	65	60
Ver- und Entsorgung	69	74	67	68
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	53
Information und Kommunikation	69	75	68	66
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	70	74	68	67
Wiss. u. techn. Dienstleistungen	69	75	67	65
Sonstige wirtsch. Dienstleistungen	65	70	67	58
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	69	73	63	70
Erziehung und Unterricht	64	74	54	64
Gesundheitswesen	61	69	55	59
Sozialwesen	64	72	60	59
Sonstige Dienstleistungen	64	71	63	58
Berufssektoren				
Produktionsberufe	65	70	64	61
Personenbezogene DLB*	62	72	56	59
Kaufm./unternehmensbezogene DLB*	67	72	66	63
IT- und naturwissenschaftliche DLB*	70	75	68	68
Sonstige wirtschaftliche DLB*	64	67	64	60

*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.

1.3 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. 8

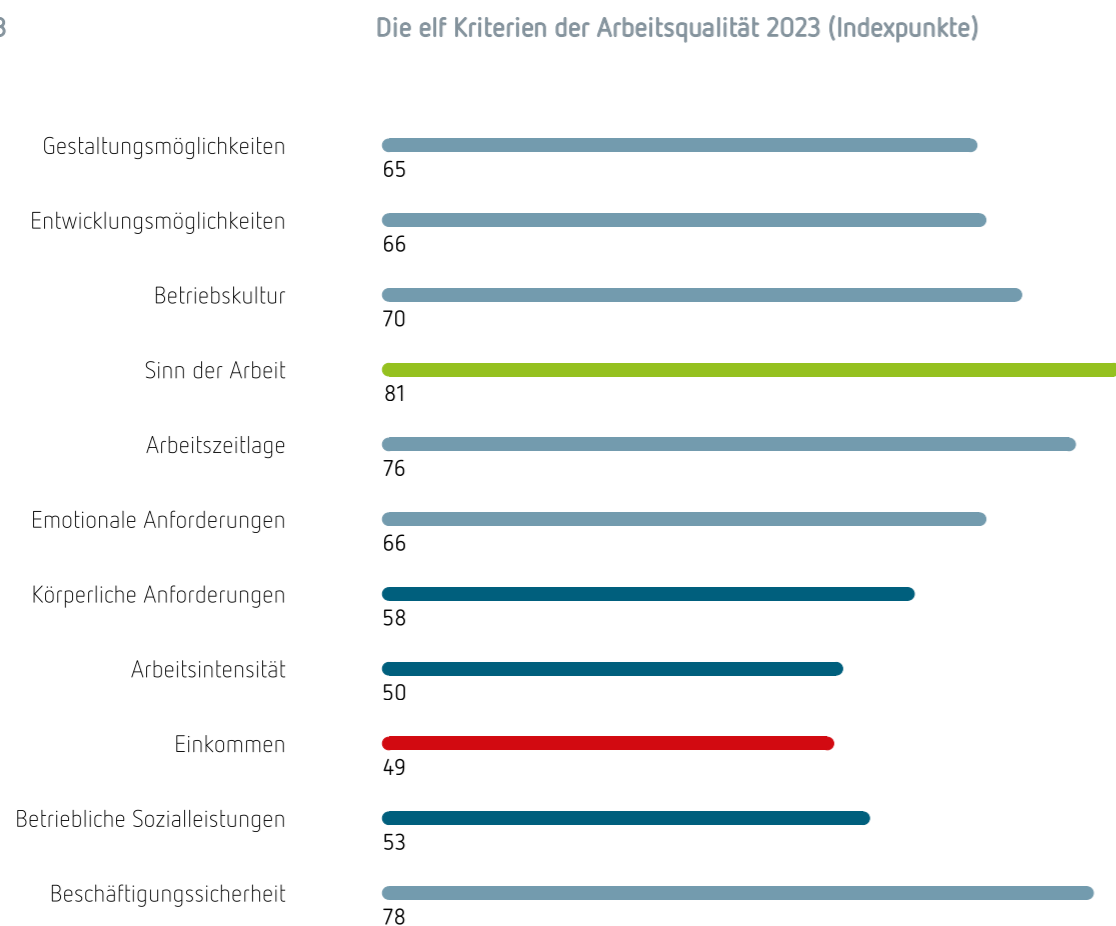


Abbildung 8 zeigt die mittleren Indexwerte der elf Kriterien im Jahr 2023. Drei Werte sind besonders auffällig: das Kriterium „Sinn der Arbeit“, das Kriterium „Arbeitsintensität“ und das Kriterium „Einkommen“. Die deutlichste Veränderung im Vergleich zum letzten Jahr und gleichzeitig auch der schlechteste Wert in diesem Jahr betrifft das Kriterium „Einkommen“. Der niedrige Mittelwert zeigt, dass sich viele Beschäftigte durch ihre Einkommenssituation belastet sehen, ihr Einkommen mit Blick auf ihre Arbeitsleistung als unangemessen empfinden und nicht glauben, später eine auskömmliche Rente zu erhalten. Der hohe Mittelwert von 81 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 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.

Die Indexwerte für Kriterien, wie etwa „Betriebliche Sozialleistungen“ (53 Indexpunkte) und „Körperliche Anforderungen“ (58 Indexpunkte) bewegen sich im unteren Mittelfeld der Arbeitsqualität. Beide Indexwerte sind, im Vergleich zum letzten Jahr, leicht gesunken.

Etwas positiver fällt die Sicht der Beschäftigten auf die Kriterien „Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten“ (65 Indexpunkte), „Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten“ (66 Indexpunkte), „Soziale und emotionale Anforderungen“ (66 Indexpunkte) sowie „Betriebskultur“ (70 Indexpunkte) aus.

Mehr als 70 Indexpunkte erreichen die Kriterien „Arbeitszeitlage“ (76 Indexpunkte) sowie „Beschäftigungssicherheit“, das mit 78 Indexpunkten knapp unterhalb des Bereiches „Gute Arbeit“ liegt. Im Vergleich zum Vorjahr fällt außerdem auf, dass sich kein einziger Indexwert verbessert hat. Drei Kriterien haben sich nicht verändert. Acht von elf Indexwerten sind im Vergleich zum Vorjahr gesunken. Von einem Trend lässt sich damit allerdings noch nicht sprechen. Dafür sind die Veränderungen insgesamt zu gering. Erst an den kommenden Erhebungswellen wird sich zeigen, ob es sich tatsächlich um eine Trendumkehr handelt.

Auch bei der Bewertung der Arbeitssituation anhand der Kriterien lassen sich deutliche Unterschiede zwischen verschiedenen Gruppen von Erwerbstätigen ablesen. Ein Beispiel gibt die Einschätzung des Kriteriums „Körperliche Anforderungen“. Hier zeigt sich, wenig überraschend, eine sehr große Differenz (von 30 Indexpunkten) bei der durchschnittlichen Bewertung zwischen Beschäftigten aus dem Baugewerbe (46 Indexpunkte) und Beschäftigten aus den Bereichen „Information und Kommunikation“ sowie „Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ (jeweils 76 Indexpunkte). Generell belegt der Blick in einzelne Branchen und Berufsgruppen, dass körperliche Belastungen in vielen Bereichen der modernen Arbeitswelt weiterhin sehr verbreitet sind.

Deutlich unterschiedliche Bewertungen zeigen sich darüber hinaus beim Kriterium „Einkommen und Rente“. Beschäftigte aus der öffentlichen Verwaltung kommen auf einen durchschnittlichen Wert von 64 Indexpunkten. Damit bewerten sie ihr aktuelles Einkommen und ihre zu erwartenden Rentenzahlungen im Wertebereich „Unteres 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.

Sehr unterschiedlich bewertet wird auch das Kriterium der „Sozialen und emotionalen Anforderungen“ am Arbeitsplatz. Darunter fallen unter anderem Fragen nach respektloser Behandlung sowie der Häufigkeit von Konflikten und Streitigkeiten am Arbeitsplatz. Mit durchschnittlich lediglich 56 bzw. 54 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“ mit 78 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 (2020 bis 2023).

Detaillierte Informationen zur Bewertung der Arbeitsqualität entlang der elf Kriterien der Arbeitsqualität finden sich in den folgenden Abschnitten. 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 2020-2023)

	Gestaltungsmöglichkeiten	Entwicklungsmöglichkeiten	Betriebskultur	Sinn der Arbeit	Arbeitszeitlage	Emotionale Anforderungen
Geschlecht						
Männlich	66	68	71	82	75	71
Weiblich	64	66	70	82	78	62
Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht						
Männer Teilzeit <35 Std.	66	64	74	77	77	68
Männer Vollzeit 35+ Std.	66	68	71	82	75	71
Frauen Teilzeit <35 Std.	65	65	71	82	79	62
Frauen Vollzeit 35+ Std.	63	67	70	83	76	62
Altersgruppen						
15 bis 25 Jahre	61	69	75	77	77	71
26 bis 35 Jahre	66	71	74	81	75	68
36 bis 45 Jahre	65	67	70	82	76	67
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 Anlern-tätigkeit	60	57	70	76	82	76
fachlich ausgerichtete Tätigkeit	62	65	70	82	78	68
komplexe Spezialistentätigkeit	68	70	71	82	76	65
hochkomplexe Tätigkeit	71	73	72	85	69	62
Leitungsfunktion						
Ja, Leitungsfunktion	70	72	72	85	70	64
Nein, keine Leitungsfunktion	63	65	70	81	78	67
Befristung						
Ja, Befristung	63	65	73	76	77	70
Nein, keine Befristung	65	67	71	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	59	60	72	76	75	68
Nein, keine Zeitarbeit	65	67	71	82	76	67
Betriebsgröße						
Unter 20	66	66	75	83	78	67
20-49	63	66	69	82	75	65
50-199	64	66	69	81	75	66
200-1.999	65	67	69	81	77	67
2.000 oder mehr	68	72	71	81	75	68
Branchen						
Chemie/Pharmazie/Kunststoffe	68	69	71	81	79	73
Metallerzeugung und -bearbeitung	65	62	68	79	83	78
Maschinen- und Fahrzeugbau	66	67	68	79	79	73
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	65	64	71	80	78	73
Ver- und Entsorgung	71	70	71	83	82	73
Baugewerbe	65	69	73	82	81	73
Handel; Instandhaltung/Reparatur von Kfz	62	64	69	80	77	66
Verkehr und Lagerei	58	63	70	80	73	69
Gastgewerbe	64	62	73	79	69	67
Information und Kommunikation	72	71	75	79	76	72
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	70	73	74	80	82	67
Wiss. u. techn. Dienstleistungen	72	71	75	81	78	69
Sonstige wirtsch. Dienstleistungen	67	63	72	80	79	72
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	68	70	70	85	79	61
Erziehung und Unterricht	64	72	72	88	65	56
Gesundheitswesen	57	67	68	86	70	54
Sozialwesen	63	70	72	85	75	61
Sonstige Dienstleistungen	66	64	70	84	77	65
Berufssektoren						
Produktionsberufe	65	66	71	81	80	75
Personenbezogene DLB*	61	69	71	86	68	57
Kaufm./unternehmensbezogene DLB*	69	68	72	80	80	65
IT- und naturwissenschaftliche DLB*	72	72	74	81	79	75
Sonstige wirtschaftliche DLB*	59	61	68	80	76	71

*DLB = Dienstleistungsberufe

Tabelle 3: Indexkriterien (Indexpunkte, Mittelwert 2020-2023)

	Körperliche Anforderungen	Arbeitsintensität	Einkommen	Betriebliche Sozialleistungen	Beschäftigungssicherheit
Geschlecht					
Männlich	58	52	56	56	79
Weiblich	60	48	48	52	78
Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht					
Männer Teilzeit <35 Std.	59	56	51	51	76
Männer Vollzeit 35+ Std.	57	51	57	56	79
Frauen Teilzeit <35 Std.	61	51	45	51	78
Frauen Vollzeit 35+ Std.	59	45	51	53	77
Altersgruppen					
15 bis 25 Jahre	56	57	52	55	80
26 bis 35 Jahre	60	51	53	55	79
36 bis 45 Jahre	61	49	52	55	78
46 bis 55 Jahre	58	48	52	53	75
56 bis 65 Jahre	57	50	53	53	80
Anforderungsniveau der Tätigkeit					
Helfer- und Anlern-tätigkeit	52	64	43	48	73
fachlich ausgerichtete Tätigkeit	54	52	48	53	78
komplexe Spezialistentätigkeit	66	44	56	57	78
hochkomplexe Tätigkeit	70	42	64	57	81
Leitungsfunktion					
Ja, Leitungsfunktion	61	45	57	56	81
Nein, keine Leitungsfunktion	58	52	51	53	77
Befristung					
Ja, Befristung	60	57	49	51	70
Nein, keine Befristung	59	49	53	54	79
Kundenkontakt					
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	58	47	51	53	79
Selten/nie Kundenkontakt	60	54	55	56	77

	Körperliche Anforderungen	Arbeitsintensität	Einkommen	Betriebliche Sozialleistungen	Beschäftigungssicherheit
Zeitarbeit					
Ja, Zeitarbeit	53	57	42	47	59
Nein, keine Zeitarbeit	59	50	53	54	79
Betriebsgröße					
Unter 20	57	55	47	50	79
20-49	56	49	49	50	79
50-199	58	49	54	53	79
200-1.999	62	46	57	59	78
2.000 oder mehr	68	45	64	67	75
Branchen					
Chemie/Pharmazie/Kunststoffe	62	50	60	59	79
Metallerzeugung und -bearbeitung	52	59	53	52	75
Maschinen- und Fahrzeugbau	60	49	58	58	72
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	57	50	52	55	73
Ver- und Entsorgung	62	50	61	63	80
Baugewerbe	46	55	52	51	86
Handel; Instandhaltung/Reparatur von Kfz	56	52	49	52	72
Verkehr und Lagerei	56	54	50	54	79
Gastgewerbe	57	60	42	48	70
Information und Kommunikation	76	48	60	62	76
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	76	47	61	68	72
Wiss. u. techn. Dienstleistungen	74	47	58	57	80
Sonstige wirtsch. Dienstleistungen	58	58	46	50	76
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	66	46	64	59	88
Erziehung und Unterricht	55	42	58	50	85
Gesundheitswesen	54	40	44	51	83
Sozialwesen	56	48	44	50	82
Sonstige Dienstleistungen	59	52	47	51	75
Berufssektoren					
Produktionsberufe	49	53	52	53	77
Personenbezogene DLB*	55	45	47	50	81
Kaufm./unternehmensbezogene DLB*	71	48	56	58	76
IT- und naturwissenschaftliche DLB*	73	46	64	63	79
Sonstige wirtschaftliche DLB*	52	58	49	52	79

*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. 9

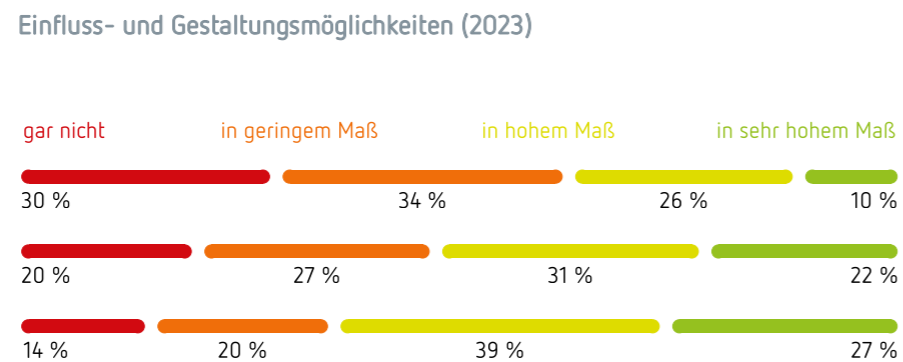


Abb. 10

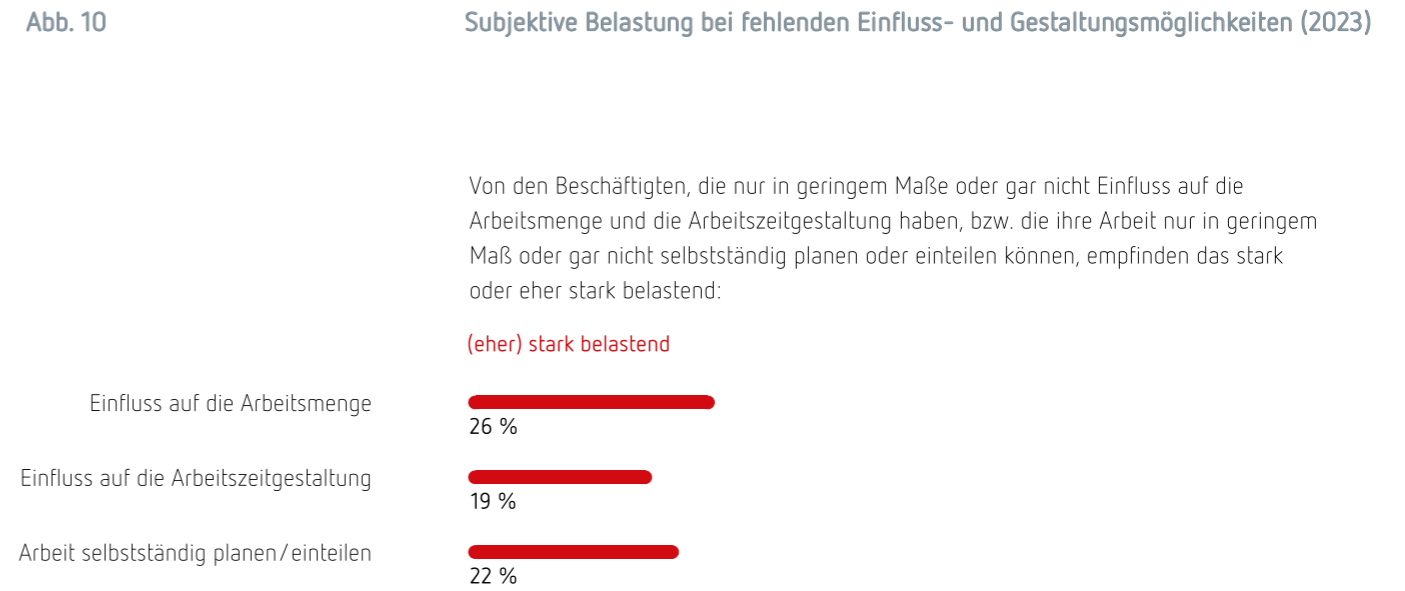


Abb. 11

Kriterium Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten - Indexpunkte im zeitlichen Verlauf

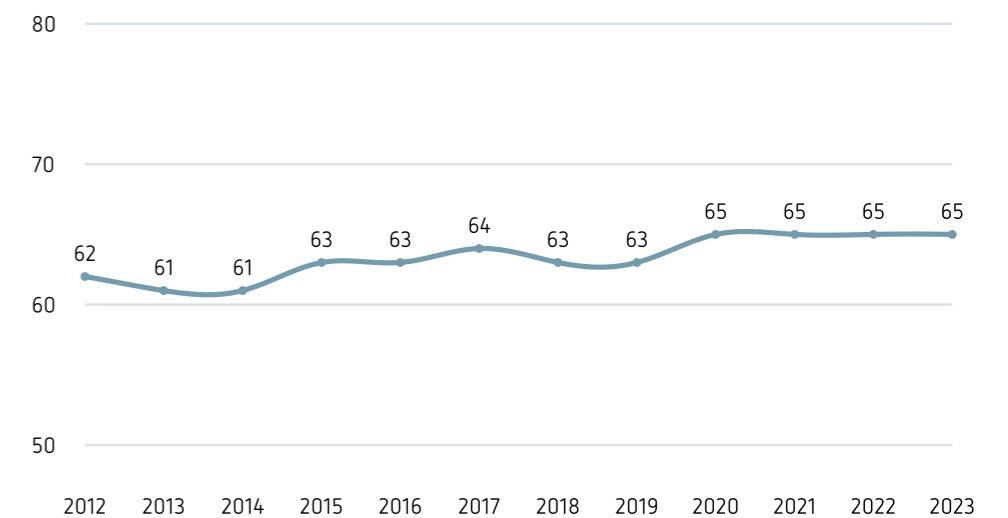


Tabelle 4 Kriterium Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten (2020-2023)
 (Antworten „gar nicht“ / „in geringem Maß“ zusammengefasst, Angaben in Prozent)

	Einfluss auf die Arbeitsmenge	Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung	Arbeit selbständig planen/einteilen
Geschlecht			
Männlich	61	48	33
Weiblich	66	46	33
Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht			
Männer Teilzeit (unter 35 Stunden)	60	43	42
Männer Vollzeit (35+ Stunden)	61	48	31
Frauen Teilzeit (unter 35 Stunden)	65	44	35
Frauen Vollzeit (35+ Stunden)	67	48	31
Altersgruppen			
15 bis 25 Jahre	68	54	49
26 bis 35 Jahre	62	45	33
36 bis 45 Jahre	63	44	31
46 bis 55 Jahre	63	46	30
56 bis 65 Jahre	63	49	33
Anforderungsniveau der Tätigkeit			
Helfer- und Anlernfähigkeit	66	65	50
fachlich ausgerichtete Tätigkeit	65	55	40
komplexe Spezialistentätigkeit	64	34	23
hochkomplexe Tätigkeit	55	28	16
Leitungsfunktion			
Ja, Leitungsfunktion	54	37	21
Nein, keine Leitungsfunktion	66	50	37
Befristung			
Ja, Befristung	64	52	41
Nein, keine Befristung	63	46	32
Kundenkontakt			
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	63	47	34
Selten/nie Kundenkontakt	63	46	32

	Einfluss auf die Arbeitsmenge	Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung	Arbeit selbständig planen/einteilen
Zeitarbeit			
Ja, Zeitarbeit	66	61	52
Nein, keine Zeitarbeit	63	46	32
Betriebsgröße			
Unter 20	59	49	36
20-49	66	53	34
50-199	66	51	33
200-1.999	64	40	29
2.000 oder mehr	62	32	26
Branchen			
Chemie/Pharmazie/Kunststoffe	58	42	23
Metallerzeugung und -bearbeitung	63	53	36
Maschinen- und Fahrzeugbau	60	44	31
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	65	47	34
Ver- und Entsorgung	55	34	20
Baugewerbe	57	59	39
Handel; Instandhaltung/Reparatur von Kfz	64	53	40
Verkehr und Lagerei	77	59	49
Gastgewerbe	59	46	51
Information und Kommunikation	56	24	20
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	63	23	20
Wiss. u. techn. Dienstleistungen	57	25	15
Sonstige wirtsch. Dienstleistungen	61	49	31
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	68	28	22
Erziehung und Unterricht	61	52	25
Gesundheitswesen	73	58	43
Sozialwesen	61	53	35
Sonstige Dienstleistungen	57	54	30
Berufssektoren			
Produktionsberufe	60	54	36
Personenbezogene DLB*	64	54	37
Kaufm./unternehmensbezogene DLB*	62	31	23
IT- und naturwissenschaftliche DLB*	54	25	19
Sonstige wirtschaftliche DLB*	72	62	47

*DLB = Dienstleistungsberufe

Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten

Ein Merkmal „Guter Arbeit“ sind umfangreiche Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten für die Beschäftigten. Das umfasst sowohl betriebliche Qualifizierungsangebote als auch die Möglichkeit, persönliche 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. 12

Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten im Betrieb (2023)

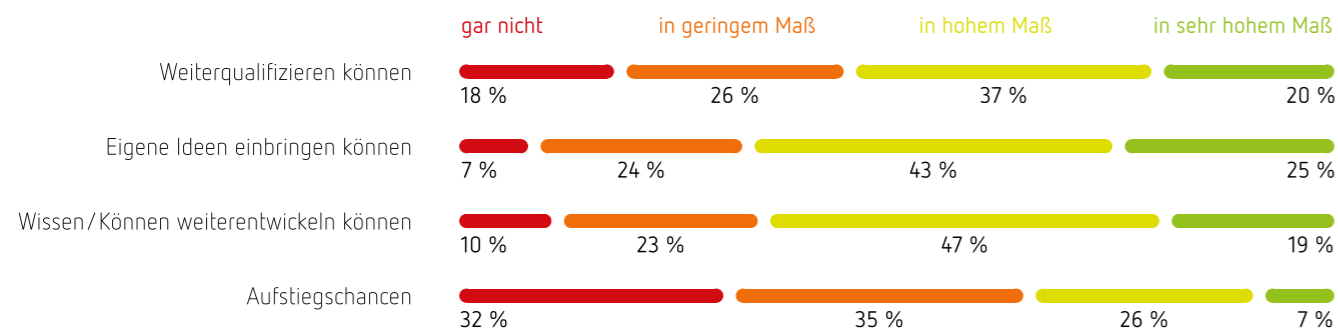


Abb. 13

Subjektive Belastung bei fehlenden Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten (2023)

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:

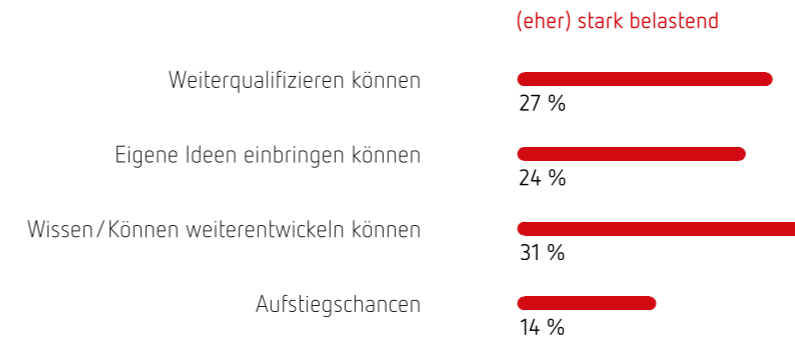


Abb. 14

Kriterium Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten - Indexpunkte im zeitlichen Verlauf

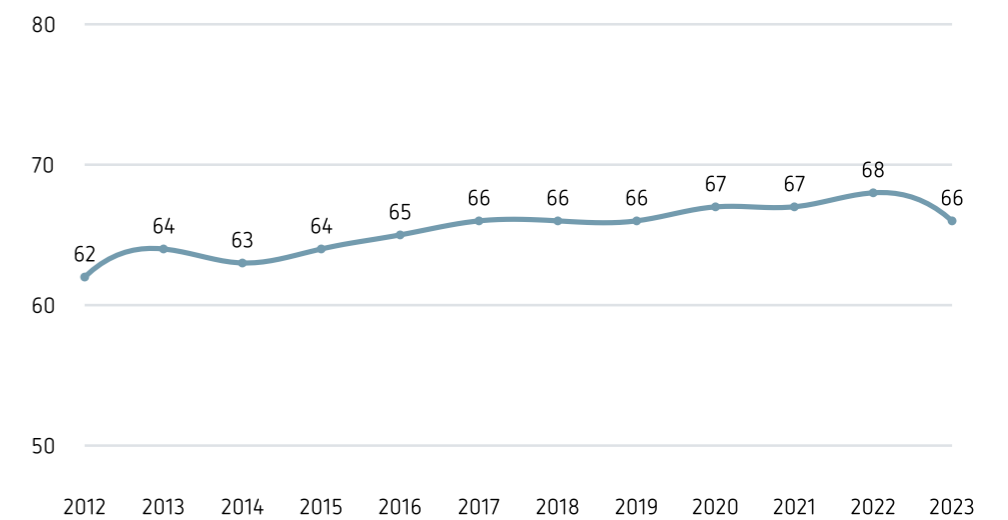


Tabelle 5 Kriterium Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten (2020-2023)
(Antworten „gar nicht“/„in geringem Maß“ zusammengefasst, Angaben in Prozent)

	Weiterqualifizieren können	Eigene Ideen einbringen können	Wissen und Können weiterentwickeln können	Aufstiegschancen
Geschlecht				
Männlich	43	29	31	65
Weiblich	42	34	34	70
Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht				
Männer Teilzeit (unter 35 Stunden)	55	36	45	69
Männer Vollzeit (35+ Stunden)	41	28	29	64
Frauen Teilzeit (unter 35 Stunden)	47	35	37	76
Frauen Vollzeit (35+ Stunden)	37	34	30	65
Altersgruppen				
15 bis 25 Jahre	43	48	34	44
26 bis 35 Jahre	36	26	25	54
36 bis 45 Jahre	41	27	30	66
46 bis 55 Jahre	45	33	33	74
56 bis 65 Jahre	47	33	39	80
Anforderungsniveau der Tätigkeit				
Helfer- und Anlern­tätigkeit	68	56	62	76
fachlich ausgerichtete Tätigkeit	46	36	37	69
komplexe Spezialistentätigkeit	34	26	22	64
hochkomplexe Tätigkeit	30	15	18	63
Leitungsfunktion				
Ja, Leitungsfunktion	36	16	22	63
Nein, keine Leitungsfunktion	45	36	36	69
Befristung				
Ja, Befristung	45	43	40	58
Nein, keine Befristung	42	30	32	68
Kundenkontakt				
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	39	29	29	67
Selten/nie Kundenkontakt	48	35	37	68

	Weiterqualifizieren können	Eigene Ideen einbringen können	Wissen und Können weiterentwickeln können	Aufstiegschancen
Zeitarbeit				
Ja, Zeitarbeit	55	55	51	67
Nein, keine Zeitarbeit	42	31	32	68
Betriebsgröße				
Unter 20	52	29	34	76
20-49	46	31	35	72
50-199	42	34	33	67
200-1.999	36	33	31	61
2.000 oder mehr	24	29	24	51
Branchen				
Chemie/Pharmazie/Kunststoffe	42	20	28	60
Metallerzeugung und -bearbeitung	60	40	44	72
Maschinen- und Fahrzeugbau	46	29	30	63
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	52	36	36	69
Ver- und Entsorgung	34	29	23	60
Baugewerbe	50	23	28	68
Handel; Instandhaltung/Reparatur von Kfz	51	39	38	68
Verkehr und Lagerei	49	49	48	64
Gastgewerbe	63	32	50	78
Information und Kommunikation	36	23	25	58
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	26	22	20	52
Wiss. u. techn. Dienstleistungen	35	25	21	60
Sonstige wirtsch. Dienstleistungen	55	41	43	76
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	24	36	25	59
Erziehung und Unterricht	28	13	22	77
Gesundheitswesen	33	33	28	71
Sozialwesen	30	23	30	68
Sonstige Dienstleistungen	51	29	38	79
Berufssektoren				
Produktionsberufe	52	29	34	69
Personenbezogene DLB*	34	25	27	72
Kaufm./unternehmensbezogene DLB*	38	32	30	63
IT- und naturwissenschaftliche DLB*	31	18	15	60
Sonstige wirtschaftliche DLB*	55	51	51	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 anderen wird die Frage gestellt, ob im Betrieb ein offenes Meinungsklima vorherrscht, d.h. ob Beschäftigte sich trauen, Probleme auch gegenüber Vorgesetzten anzusprechen.

Abb. 15

Führungsqualität und Betriebskultur (2023)

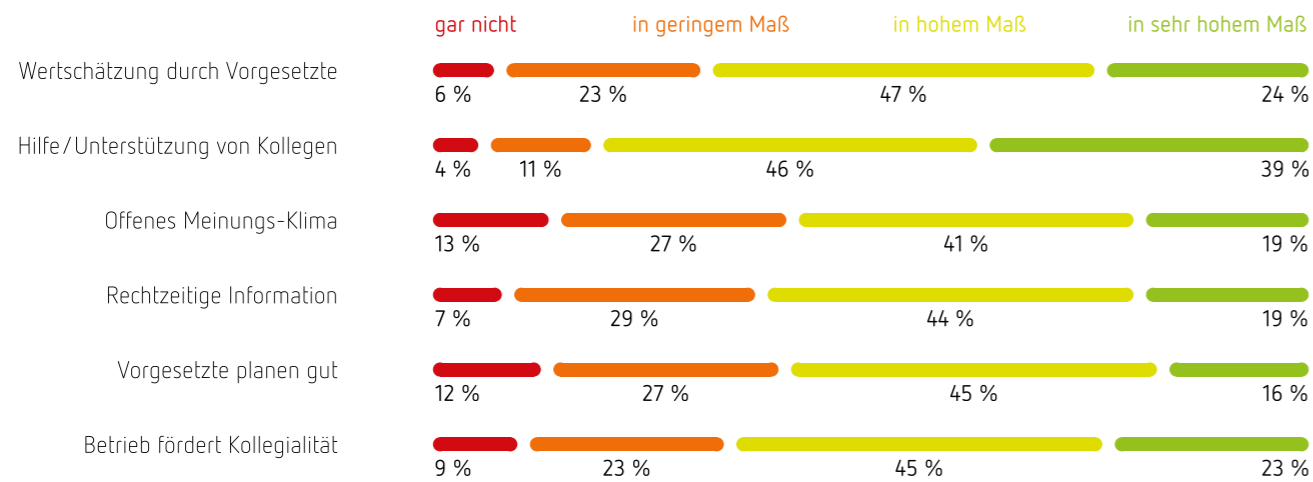


Abb. 16

Subjektive Belastung bei unzulänglicher Führungsqualität und Betriebskultur (2023)

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

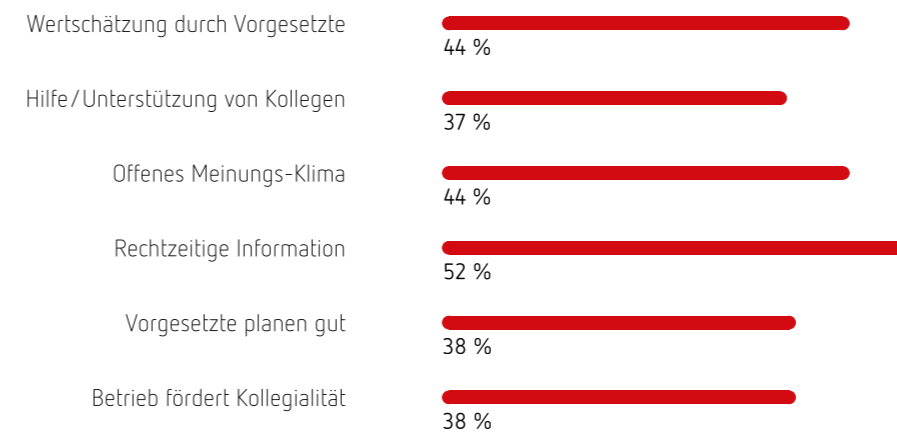


Abb. 17

Kriterium Führungsqualität und Betriebskultur – Indexpunkte im zeitlichen Verlauf

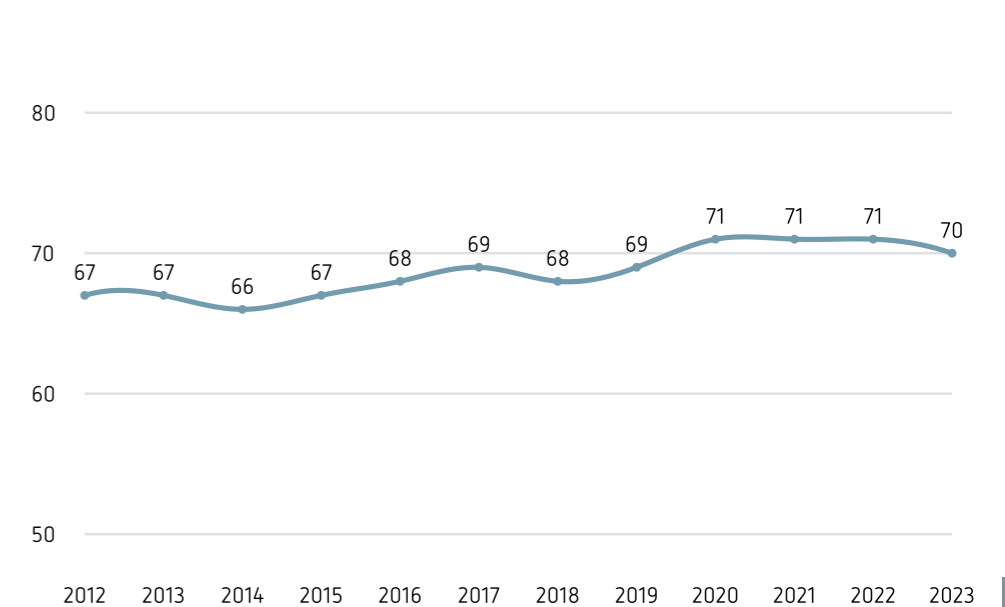


Tabelle 6 Kriterium Führungsqualität und Betriebskultur (2020-2023)
(Antworten „gar nicht“/„in geringem Maß“ zusammengefasst, Angaben in Prozent)

	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	35	36	31
Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht						
Männer Teilzeit (unter 35 Stunden)	24	14	31	32	31	32
Männer Vollzeit (35+ Stunden)	29	12	40	34	36	33
Frauen Teilzeit (unter 35 Stunden)	29	13	38	34	36	30
Frauen Vollzeit (35+ Stunden)	29	12	41	35	36	31
Altersgruppen						
15 bis 25 Jahre	26	10	30	31	27	27
26 bis 35 Jahre	25	8	33	32	30	25
36 bis 45 Jahre	29	12	38	36	35	31
46 bis 55 Jahre	31	14	42	34	38	34
56 bis 65 Jahre	29	15	44	35	40	36
Anforderungsniveau der Tätigkeit						
Helfer- und Anlern-tätigkeit	32	21	48	35	33	41
fachlich ausgerichtete Tätigkeit	31	13	40	36	34	34
komplexe Spezialistentätigkeit	24	11	38	31	37	29
hochkomplexe Tätigkeit	23	9	33	32	38	25
Leitungsfunktion						
Ja, Leitungsfunktion	25	13	35	31	39	28
Nein, keine Leitungsfunktion	30	12	40	35	34	33
Befristung						
Ja, Befristung	30	13	37	32	30	30
Nein, keine Befristung	28	12	39	34	36	32
Kundenkontakt						
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	28	12	37	33	35	30
Selten/nie Kundenkontakt	30	14	43	36	36	35

	Wertschätzung durch Vorgesetzte	Hilfe/Unterstützung von Kollegen	Offenes Meinungsklima	Rechtzeitige Information	Vorgesetzte planen gut	Betrieb fördert Kollegialität
Zeitarbeit						
Ja, Zeitarbeit	30	14	47	31	31	38
Nein, keine Zeitarbeit	29	12	39	34	36	31
Betriebsgröße						
Unter 20	25	12	30	28	32	26
20-49	32	13	40	37	37	35
50-199	32	14	44	38	36	36
200-1.999	29	12	44	37	37	33
2.000 oder mehr	25	10	42	33	38	26
Branchen						
Chemie/Pharmazie/Kunststoffe	33	10	43	34	38	29
Metallerzeugung und -bearbeitung	35	13	53	37	34	44
Maschinen- und Fahrzeugbau	31	17	45	37	38	39
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	33	10	35	39	38	33
Ver- und Entsorgung	29	7	36	32	39	33
Baugewerbe	28	9	33	32	27	29
Handel; Instandhaltung/Reparatur von Kfz	32	13	45	34	38	33
Verkehr und Lagerei	37	15	41	39	36	37
Gastgewerbe	25	20	29	26	33	36
Information und Kommunikation	17	10	25	30	38	20
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	16	8	41	26	39	21
Wiss. u. techn. Dienstleistungen	20	8	25	27	36	21
Sonstige wirtsch. Dienstleistungen	29	16	42	35	27	34
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	26	10	45	38	40	32
Erziehung und Unterricht	25	11	30	34	31	24
Gesundheitswesen	31	12	43	36	38	32
Sozialwesen	28	15	39	29	30	28
Sonstige Dienstleistungen	27	19	37	35	39	35
Berufssektoren						
Produktionsberufe	32	11	40	37	33	36
Personenbezogene DLB*	28	12	36	33	33	29
Kaufm./unternehmensbezogene DLB*	24	11	39	31	39	28
IT- und naturwissenschaftliche DLB*	18	9	31	31	41	21
Sonstige wirtschaftliche DLB*	38	20	48	41	35	39

*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 sinnvoll und 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. 18

Sinn der Arbeit (2023)

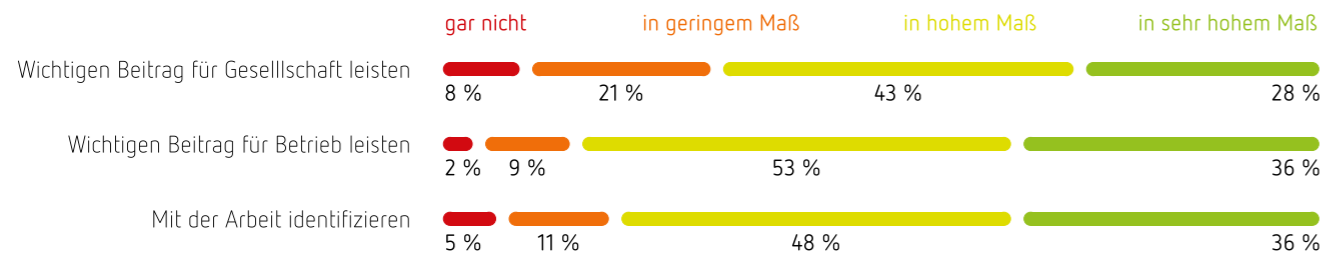


Abb. 19

Subjektive Belastung bei fehlendem Sinn der Arbeit (2023)

Von den Beschäftigten, die meinen, nur in geringem Maß oder gar nicht 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

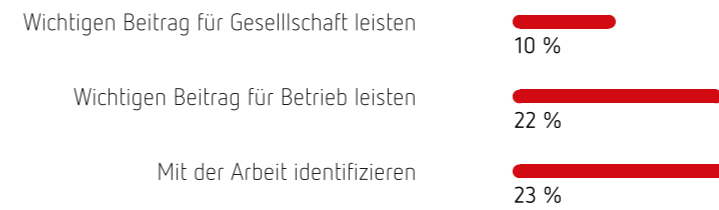


Abb. 20

Kriterium Sinn der Arbeit – Indexwerte im zeitlichen Verlauf

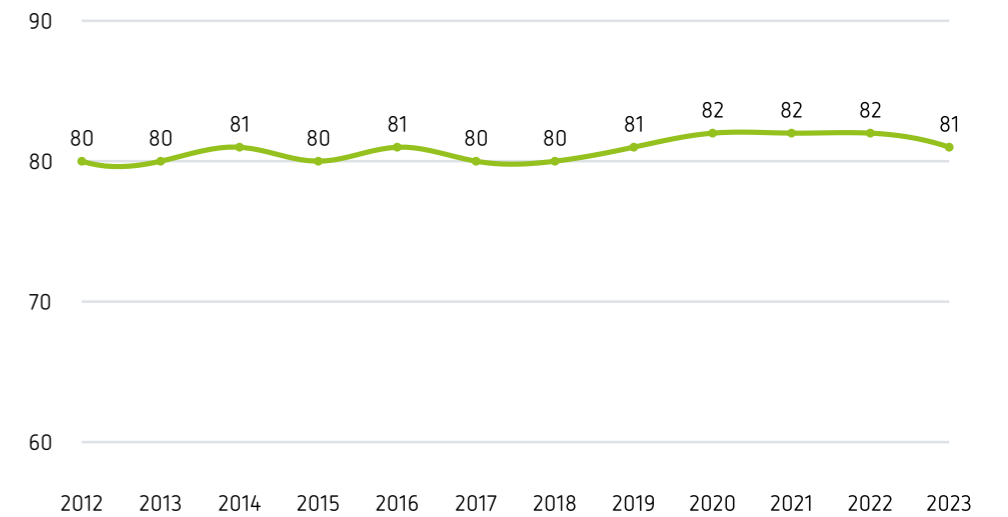


Tabelle 7

Kriterium Sinngehalt der Arbeit (2020-2023)

(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	31	9	16
Weiblich	25	9	15
Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht			
Männer Teilzeit (unter 35 Stunden)	39	15	32
Männer Vollzeit (35+ Stunden)	30	8	13
Frauen Teilzeit (unter 35 Stunden)	26	11	16
Frauen Vollzeit (35+ Stunden)	25	8	13
Altersgruppen			
15 bis 25 Jahre	35	14	37
26 bis 35 Jahre	32	11	18
36 bis 45 Jahre	30	9	13
46 bis 55 Jahre	26	8	12
56 bis 65 Jahre	24	7	12
Anforderungsniveau der Tätigkeit			
Helfer- und Anlernfähigkeit	32	21	37
fachlich ausgerichtete Tätigkeit	28	10	17
komplexe Spezialistentätigkeit	33	7	10
hochkomplexe Tätigkeit	24	6	7
Leitungsfunktion			
Ja, Leitungsfunktion	26	4	10
Nein, keine Leitungsfunktion	29	11	17
Befristung			
Ja, Befristung	33	23	30
Nein, keine Befristung	28	8	14
Kundenkontakt			
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	23	8	13
Selten/nie Kundenkontakt	37	11	19

	Wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten	Wichtigen Beitrag für den Betrieb leisten	Mit der Arbeit identifizieren
Zeitarbeit			
Ja, Zeitarbeit	31	23	37
Nein, keine Zeitarbeit	28	9	15
Betriebsgröße			
Unter 20	26	8	16
20-49	26	7	15
50-199	29	9	16
200-1.999	32	11	15
2.000 oder mehr	32	11	12
Branchen			
Chemie/Pharmazie/Kunststoffe	36	10	12
Metallerzeugung und -bearbeitung	40	11	19
Maschinen- und Fahrzeugbau	46	11	15
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	36	9	19
Ver- und Entsorgung	20	7	11
Baugewerbe	28	8	13
Handel; Instandhaltung/Reparatur von Kfz	37	9	20
Verkehr und Lagerei	26	16	23
Gastgewerbe	42	10	22
Information und Kommunikation	47	9	15
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	43	12	12
Wiss. u. techn. Dienstleistungen	35	7	13
Sonstige wirtsch. Dienstleistungen	31	9	26
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	16	11	10
Erziehung und Unterricht	9	6	7
Gesundheitswesen	8	7	11
Sozialwesen	10	10	14
Sonstige Dienstleistungen	27	8	11
Berufssektoren			
Produktionsberufe	34	9	17
Personenbezogene DLB*	12	8	10
Kaufm./unternehmensbezogene DLB*	37	9	15
IT- und naturwissenschaftliche DLB*	38	8	12
Sonstige wirtschaftliche DLB*	26	13	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, weiteren 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 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 unbezahlter Arbeit gefragt, die die Beschäftigten außerhalb der vereinbarten Arbeitszeit für ihren Betrieb leisten. Damit wird ein weiteres Merkmal für eine Entgrenzung von Arbeit beschrieben.

Abb. 21

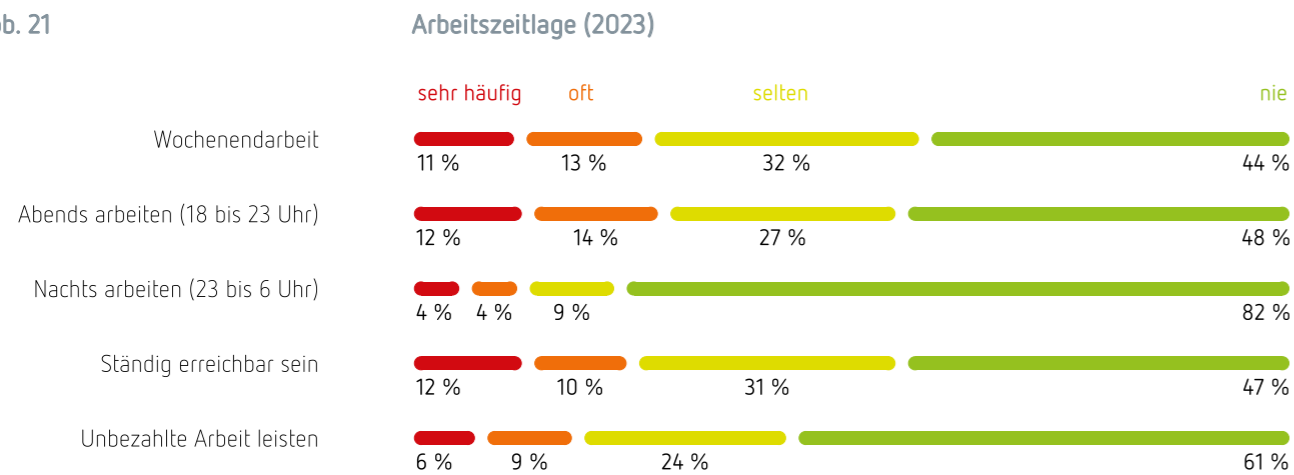


Abb. 22

Subjektive Belastung durch atypische Arbeitszeitlagen (2023)

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

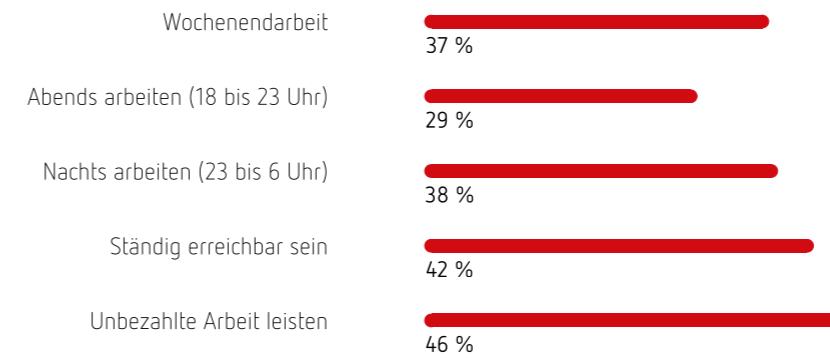


Abb. 23

Kriterium Arbeitszeitlage – Indexwerte im zeitlichen Verlauf

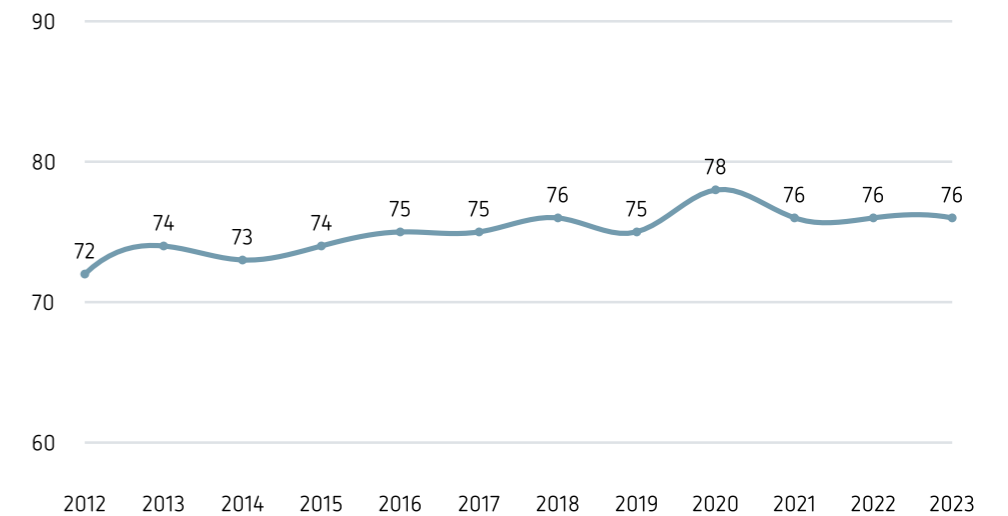


Tabelle 8 Kriterium Arbeitszeitlage (2020-2023)
(Antworten „sehr häufig“/„oft“ zusammengefasst, Angaben in Prozent)

	Wochenend- arbeit	abends arbeiten (18 bis 23 Uhr)	nachts arbeiten (23 bis 6 Uhr)	ständig erreichbar sein	unbezahlte Arbeit leisten
Geschlecht					
Männlich	23	28	11	24	13
Weiblich	27	24	7	21	16
Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht					
Männer Teilzeit (unter 35 Stunden)	33	29	8	24	9
Männer Vollzeit (35+ Stunden)	22	28	11	24	14
Frauen Teilzeit (unter 35 Stunden)	26	20	5	19	14
Frauen Vollzeit (35+ Stunden)	28	27	9	23	18
Altersgruppen					
15 bis 25 Jahre	40	34	9	27	9
26 bis 35 Jahre	30	31	11	26	14
36 bis 45 Jahre	22	26	9	24	16
46 bis 55 Jahre	22	25	9	21	16
56 bis 65 Jahre	23	21	8	19	13
Anforderungsniveau der Tätigkeit					
Helfer- und Anlern-tätigkeit	27	25	12	18	5
fachlich ausgerichtete Tätigkeit	27	24	11	20	11
komplexe Spezialistentätigkeit	18	23	7	24	17
hochkomplexe Tätigkeit	25	34	4	33	28
Leitungsfunktion					
Ja, Leitungsfunktion	27	31	8	36	25
Nein, keine Leitungsfunktion	24	24	10	19	11
Befristung					
Ja, Befristung	31	26	8	25	13
Nein, keine Befristung	25	26	9	23	15
Kundenkontakt					
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	32	30	9	28	19
Selten/nie Kundenkontakt	14	20	9	14	8

	Wochenend- arbeit	abends arbeiten (18 bis 23 Uhr)	nachts arbeiten (23 bis 6 Uhr)	ständig erreichbar sein	unbezahlte Arbeit leisten
Zeitarbeit					
Ja, Zeitarbeit	26	34	16	30	14
Nein, keine Zeitarbeit	25	26	9	23	15
Betriebsgröße					
Unter 20	28	23	6	23	13
20-49	30	28	8	25	16
50-199	27	27	9	24	16
200-1.999	19	27	13	19	13
2.000 oder mehr	17	30	11	22	16
Branchen					
Chemie/Pharmazie/Kunststoffe	15	27	13	16	9
Metallerzeugung und -bearbeitung	12	23	12	13	5
Maschinen- und Fahrzeugbau	13	21	10	17	10
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	18	25	14	19	13
Ver- und Entsorgung	13	14	6	15	4
Baugewerbe	9	11	3	23	11
Handel; Instandhaltung/Reparatur von Kfz	38	31	5	20	14
Verkehr und Lagerei	37	32	21	23	13
Gastgewerbe	72	49	21	31	15
Information und Kommunikation	15	28	7	20	15
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	10	23	0	17	13
Wiss. u. techn. Dienstleistungen	9	23	2	22	15
Sonstige wirtsch. Dienstleistungen	20	16	9	24	10
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	14	18	6	19	14
Erziehung und Unterricht	35	37	4	40	37
Gesundheitswesen	35	33	18	28	18
Sozialwesen	34	28	9	28	16
Sonstige Dienstleistungen	30	25	5	24	14
Berufssektoren					
Produktionsberufe	15	20	9	18	7
Personenbezogene DLB*	43	38	13	32	24
Kaufm./unternehmensbezogene DLB*	20	23	2	20	16
IT- und naturwissenschaftliche DLB*	8	21	4	14	10
Sonstige wirtschaftliche DLB*	29	27	20	24	10

*DLB = Dienstleistungsberufe

Soziale und emotionale Anforderungen

Eine besondere Form arbeitsbedingter Belastung entsteht aus den spezifischen Anforderungen von Kommunikation und Interaktion. Diese bestehen einerseits im betrieblichen Kontext in der Zusammenarbeit mit Vorgesetzten oder Kolleg*innen. 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 bei ihrer Arbeit eine herablassende oder respektlose Behandlung erfahren. 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 Kund*innen, Patient*innen, Klient*innen 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. 24

Soziale und emotionale Anforderungen (2023)

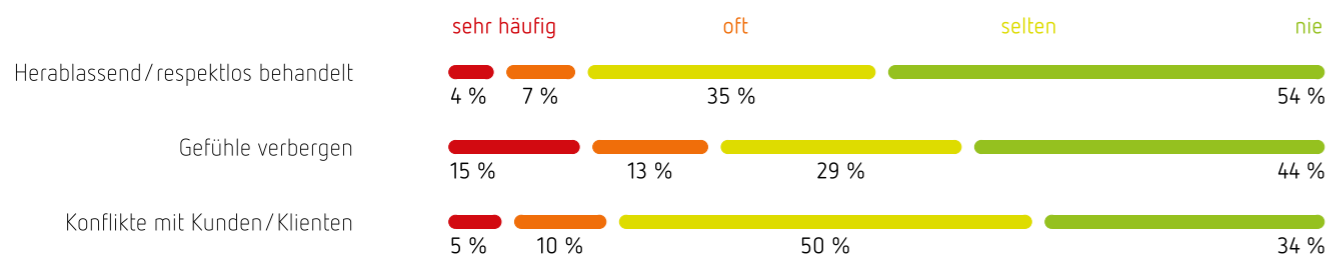


Abb. 25

Subjektive Belastung durch soziale und emotionale Anforderungen (2023)

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

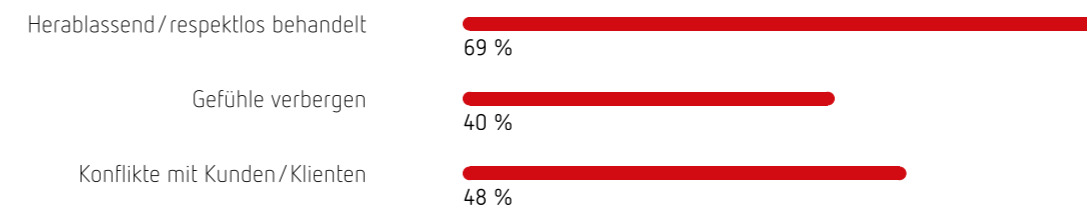


Abb. 26

Kriterium Soziale und emotionale Anforderungen – Indexwerte im zeitlichen Verlauf

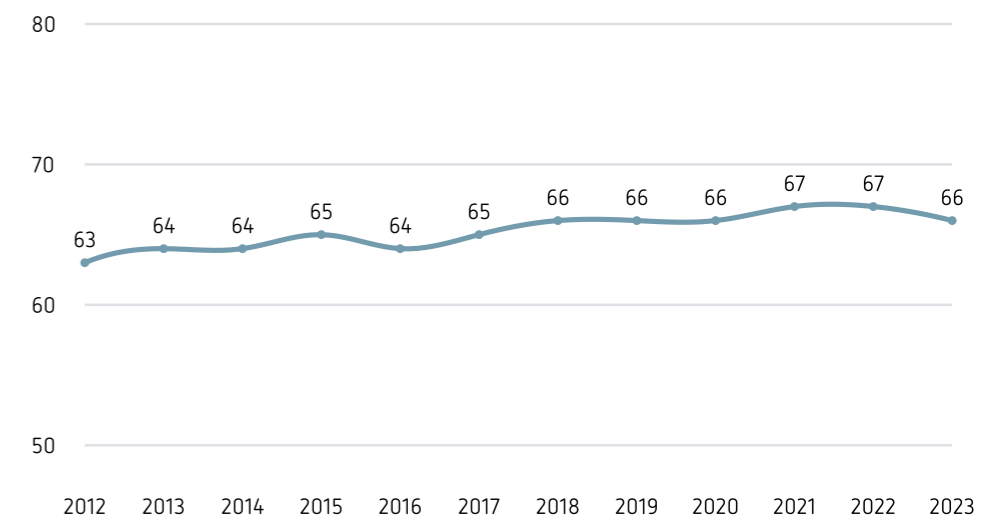


Tabelle 9 Kriterium soziale und emotionale Anforderungen (2020-2023)
(Antworten „sehr häufig“/„oft“ zusammengefasst, Angaben in Prozent)

	Herablassend/ respektlos behandelt	Gefühle verbergen	Konflikte/Streitigkeiten mit Kunden/Klienten
Geschlecht			
Männlich	8	22	12
Weiblich	12	32	17
Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht			
Männer Teilzeit (unter 35 Stunden)	11	25	12
Männer Vollzeit (35+ Stunden)	8	22	12
Frauen Teilzeit (unter 35 Stunden)	11	31	15
Frauen Vollzeit (35+ Stunden)	13	33	19
Altersgruppen			
15 bis 25 Jahre	15	20	16
26 bis 35 Jahre	10	28	19
36 bis 45 Jahre	10	27	16
46 bis 55 Jahre	9	27	12
56 bis 65 Jahre	9	28	11
Anforderungsniveau der Tätigkeit			
Helfer- und Anlernfähigkeit	12	18	8
fachlich ausgerichtete Tätigkeit	11	25	13
komplexe Spezialistentätigkeit	7	31	17
hochkomplexe Tätigkeit	7	33	17
Leitungsfunktion			
Ja, Leitungsfunktion	9	31	17
Nein, keine Leitungsfunktion	10	25	13
Befristung			
Ja, Befristung	12	27	15
Nein, keine Befristung	10	27	14
Kundenkontakt			
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	12	34	19
Selten/nie Kundenkontakt	7	16	6

	Herablassend/ respektlos behandelt	Gefühle verbergen	Konflikte/Streitigkeiten mit Kunden/Klienten
Zeitarbeit			
Ja, Zeitarbeit	16	30	13
Nein, keine Zeitarbeit	10	27	14
Betriebsgröße			
Unter 20	10	25	12
20-49	10	29	16
50-199	10	27	15
200-1.999	10	28	14
2.000 oder mehr	8	25	14
Branchen			
Chemie/Pharmazie/Kunststoffe	6	25	7
Metallerzeugung und -bearbeitung	6	13	5
Maschinen- und Fahrzeugbau	7	19	9
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	11	20	7
Ver- und Entsorgung	8	20	5
Baugewerbe	7	15	10
Handel; Instandhaltung/Reparatur von Kfz	14	28	15
Verkehr und Lagerei	13	23	15
Gastgewerbe	14	29	17
Information und Kommunikation	4	22	10
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	5	28	14
Wiss. u. techn. Dienstleistungen	5	22	9
Sonstige wirtsch. Dienstleistungen	9	23	7
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	9	35	24
Erziehung und Unterricht	8	37	25
Gesundheitswesen	16	44	20
Sozialwesen	9	37	21
Sonstige Dienstleistungen	14	25	11
Berufssektoren			
Produktionsberufe	8	16	7
Personenbezogene DLB*	12	39	21
Kaufm./unternehmensbezogene DLB*	9	28	16
IT- und naturwissenschaftliche DLB*	3	15	5
Sonstige wirtschaftliche DLB*	14	25	13

*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, die in Deutschland die häufigste Ursache von Arbeitsunfähigkeit und Schwerbehinderung sind. Die Verringerung von physischer Fehlbeanspruchung 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. 27

Körperliche Anforderungen (2023)

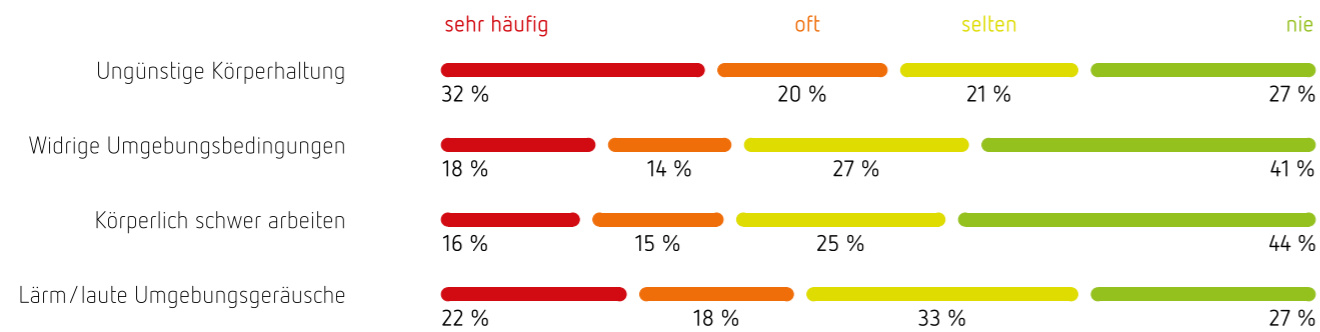


Abb. 28

Subjektive Belastung durch körperliche Anforderungen (2023)

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

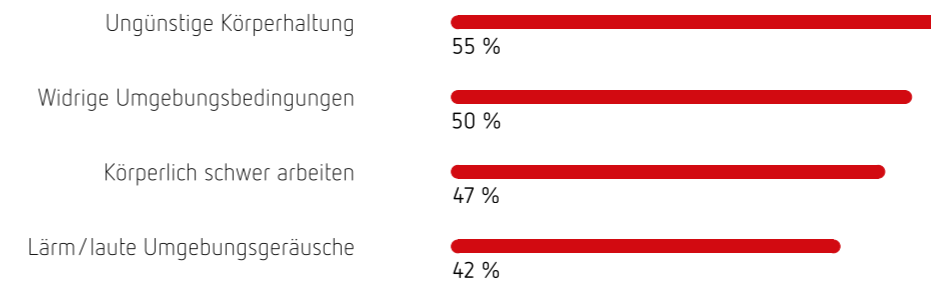


Abb. 29

Kriterium Körperliche Anforderungen – Indexwerte im zeitlichen Verlauf

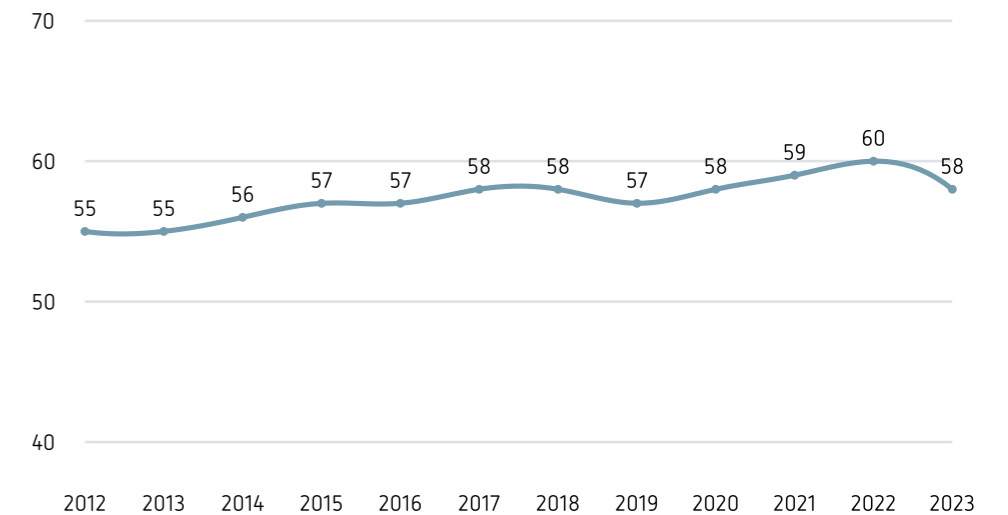


Tabelle 10 Kriterium körperliche Anforderungen (2020-2023)
(Antworten „sehr häufig“/„oft“ zusammengefasst, Angaben in Prozent)

	ungünstige Körperhaltung	widrige Umgebungsbedingungen	körperlich schwer arbeiten	Lärm/laute Umgebungsgeräusche ausgesetzt
Geschlecht				
Männlich	50	34	33	44
Weiblich	54	24	26	36
Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht				
Männer Teilzeit (unter 35 Stunden)	49	29	36	41
Männer Vollzeit (35+ Stunden)	51	34	32	44
Frauen Teilzeit (unter 35 Stunden)	54	22	25	35
Frauen Vollzeit (35+ Stunden)	53	26	28	36
Altersgruppen				
15 bis 25 Jahre	62	32	48	47
26 bis 35 Jahre	54	26	34	42
36 bis 45 Jahre	52	27	26	39
46 bis 55 Jahre	51	30	28	39
56 bis 65 Jahre	49	30	26	38
Anforderungsniveau der Tätigkeit				
Helfer- und Anlern-tätigkeit	58	40	43	47
fachlich ausgerichtete Tätigkeit	58	35	40	46
komplexe Spezialistentätigkeit	46	20	16	27
hochkomplexe Tätigkeit	36	13	7	29
Leitungsfunktion				
Ja, Leitungsfunktion	49	29	28	36
Nein, keine Leitungsfunktion	53	29	30	41
Befristung				
Ja, Befristung	56	30	32	38
Nein, keine Befristung	52	29	29	40
Kundenkontakt				
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	55	30	31	40
Selten/nie Kundenkontakt	47	28	27	40

	ungünstige Körperhaltung	widrige Umgebungsbedingungen	körperlich schwer arbeiten	Lärm/laute Umgebungsgeräusche ausgesetzt
Zeitarbeit				
Ja, Zeitarbeit	63	35	39	46
Nein, keine Zeitarbeit	52	29	29	40
Betriebsgröße				
Unter 20	60	31	35	41
20-49	55	32	36	44
50-199	49	31	30	42
200-1.999	46	25	23	36
2.000 oder mehr	41	16	14	30
Branchen				
Chemie/Pharmazie/Kunststoffe	44	23	24	39
Metallerzeugung und -bearbeitung	56	31	40	63
Maschinen- und Fahrzeugbau	43	20	24	43
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	51	34	31	47
Ver- und Entsorgung	46	39	24	37
Baugewerbe	68	60	58	62
Handel; Instandhaltung/Reparatur von Kfz	57	31	42	36
Verkehr und Lagerei	50	46	36	43
Gastgewerbe	58	32	45	40
Information und Kommunikation	34	9	4	18
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	40	8	4	17
Wiss. u. techn. Dienstleistungen	40	12	4	18
Sonstige wirtsch. Dienstleistungen	58	38	29	32
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	43	20	10	25
Erziehung und Unterricht	50	23	19	64
Gesundheitswesen	62	23	37	37
Sozialwesen	58	26	37	38
Sonstige Dienstleistungen	51	28	28	43
Berufssektoren				
Produktionsberufe	59	42	44	58
Personenbezogene DLB*	60	25	32	47
Kaufm./unternehmensbezogene DLB*	42	14	14	20
IT- und naturwissenschaftliche DLB*	35	12	7	19
Sonstige wirtschaftliche DLB*	54	50	44	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 Erschöpfung, Burnout und andere psychische Beeinträchtigungen.

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 müssen, um das geforderte Arbeitspensum schaffen zu können.

Abb. 30

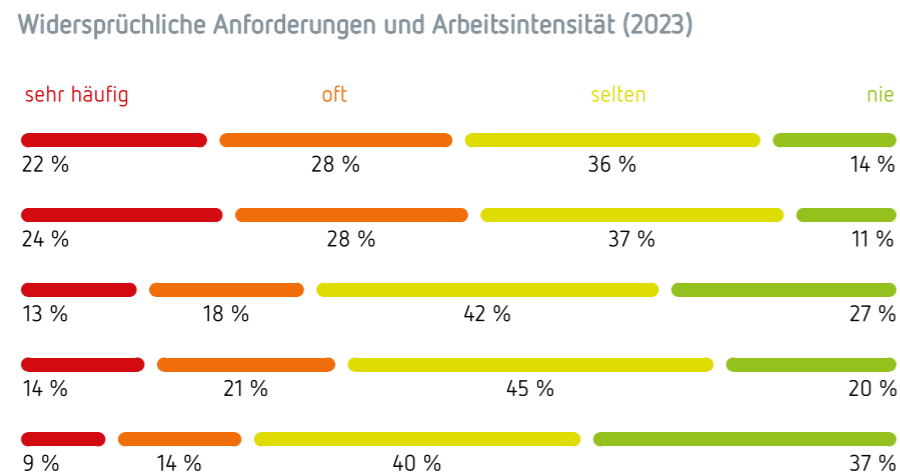


Abb. 31

Subjektive Belastung durch widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität (2023)

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

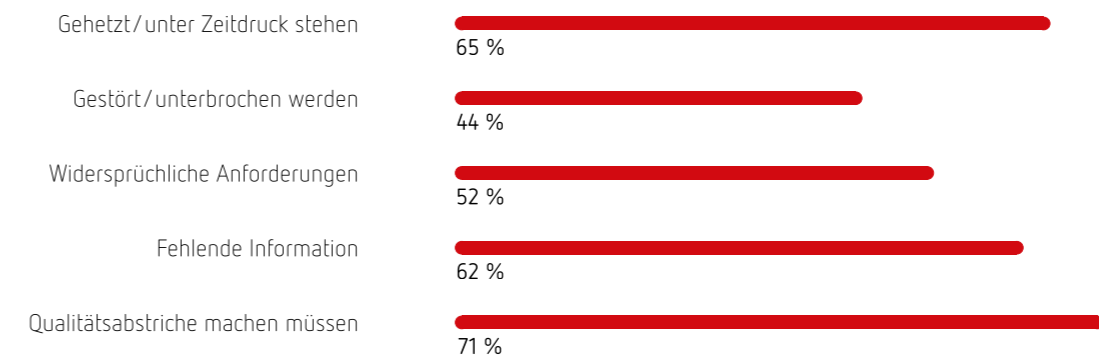


Abb. 32

Kriterium Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität – Indexwerte im zeitlichen Verlauf

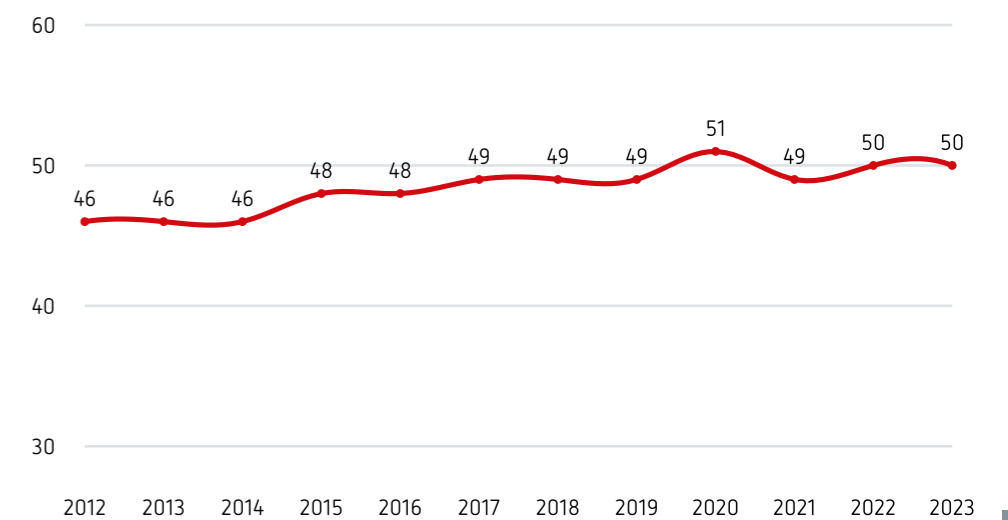


Tabelle 11 Kriterium widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität (2020-2023)

(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	46	51	31	33	20
Weiblich	53	56	31	32	25
Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht					
Männer Teilzeit (unter 35 Stunden)	40	38	21	28	19
Männer Vollzeit (35+ Stunden)	47	52	33	34	20
Frauen Teilzeit (unter 35 Stunden)	49	49	28	30	23
Frauen Vollzeit (35+ Stunden)	58	64	35	34	27
Altersgruppen					
15 bis 25 Jahre	45	45	21	31	19
26 bis 35 Jahre	48	54	30	37	24
36 bis 45 Jahre	52	57	33	35	25
46 bis 55 Jahre	50	56	33	32	22
56 bis 65 Jahre	48	49	32	29	20
Anforderungsniveau der Tätigkeit					
Helfer- und Anlern Tätigkeit	31	27	14	26	16
fachlich ausgerichtete Tätigkeit	47	50	28	31	21
komplexe Spezialistentätigkeit	55	65	37	39	24
hochkomplexe Tätigkeit	59	62	44	34	27
Leitungsfunktion					
Ja, Leitungsfunktion	60	69	45	36	23
Nein, keine Leitungsfunktion	46	48	27	32	22
Befristung					
Ja, Befristung	42	38	23	29	21
Nein, keine Befristung	50	55	32	33	22
Kundenkontakt					
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	55	56	35	34	25
Selten/nie Kundenkontakt	40	49	25	31	18

	Gehetzt/unter Zeitdruck stehen	Gestört/unter- brochen werden	Widersprüchliche Anforderungen	Fehlende Informationen	Qualitätsabstriche machen müssen
Zeitarbeit					
Ja, Zeitarbeit	39	35	26	27	20
Nein, keine Zeitarbeit	50	54	31	33	22
Betriebsgröße					
Unter 20	45	46	25	28	16
20-49	53	52	33	34	25
50-199	50	53	32	34	25
200-1.999	52	61	36	37	25
2.000 oder mehr	51	62	37	33	23
Branchen					
Chemie/Pharmazie/Kunststoffe	41	57	37	34	19
Metallerzeugung und -bearbeitung	37	41	23	28	14
Maschinen- und Fahrzeugbau	49	57	34	37	22
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	48	58	29	36	19
Ver- und Entsorgung	38	60	24	32	13
Baugewerbe	41	47	23	34	12
Handel; Instandhaltung/Reparatur von Kfz	49	54	28	32	21
Verkehr und Lagerei	48	39	28	35	24
Gastgewerbe	48	40	20	27	16
Information und Kommunikation	45	55	30	39	20
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	51	62	32	26	19
Wiss. u. techn. Dienstleistungen	58	64	28	35	18
Sonstige wirtsch. Dienstleistungen	37	44	22	27	15
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	48	63	37	34	22
Erziehung und Unterricht	59	50	46	30	39
Gesundheitswesen	70	64	41	36	37
Sozialwesen	49	47	38	29	29
Sonstige Dienstleistungen	45	49	27	31	21
Berufssektoren					
Produktionsberufe	42	50	28	34	17
Personenbezogene DLB*	61	52	39	31	32
Kaufm./unternehmensbezogene DLB*	50	62	30	32	20
IT- und naturwissenschaftliche DLB*	45	64	33	38	21
Sonstige wirtschaftliche DLB*	43	37	27	35	20

*DLB = Dienstleistungsberufe

Einkommen und Rente

Das Einkommen ist für die Bewertung der Arbeitsqualität in verschiedener Hinsicht relevant. Die Einkommenshöhe entscheidet 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 (oder Pension) noch einmal verstärkt. Da das Rentenniveau an die über die Erwerbsbiographie erzielte Einkommenshöhe gekoppelt ist, ist das Einkommen auch für die Alterssicherung entscheidend.

Im Einkommen drückt sich 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 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. 33

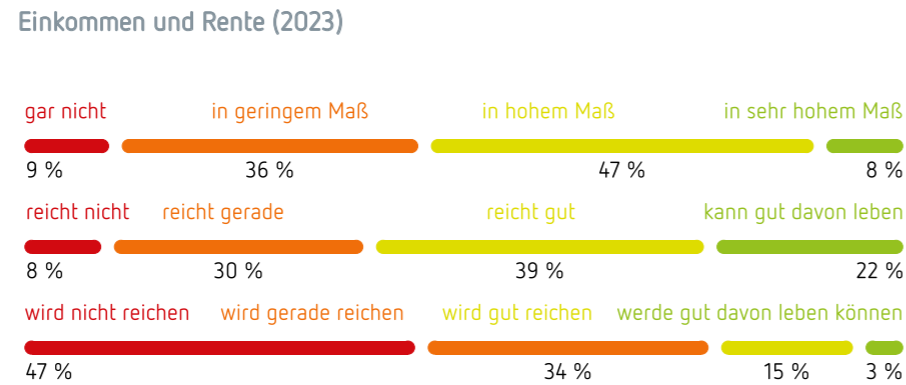


Abb. 34

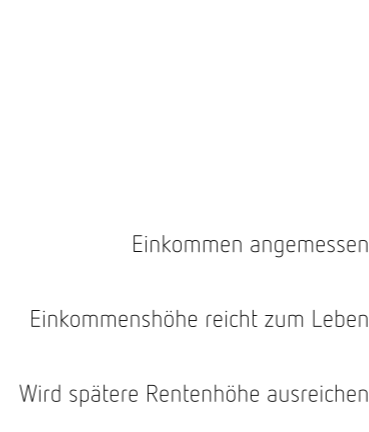


Abb. 35

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. 35

Kriterium Einkommen und Rente – Indexwerte im zeitlichen Verlauf

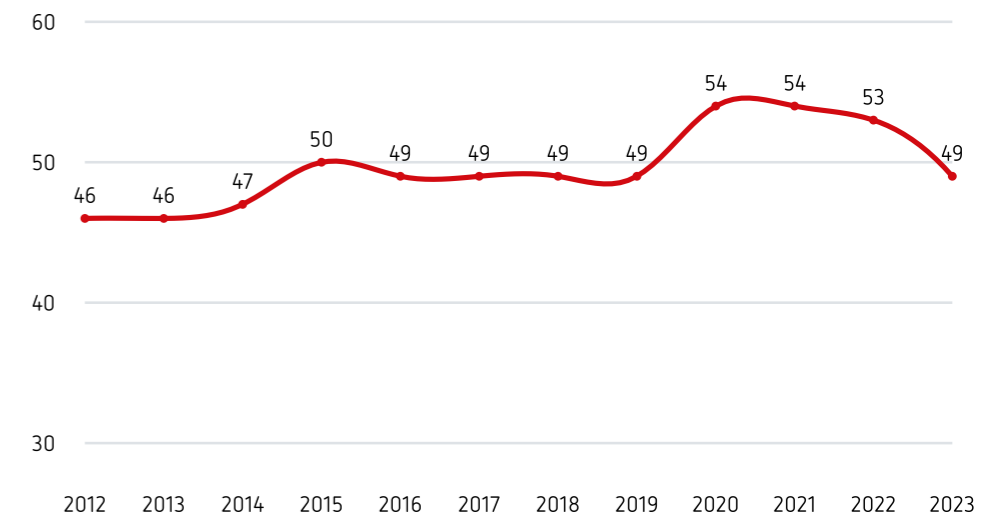


Tabelle 12 Kriterium Einkommen und Rente (2020-2023)

(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	76
Weiblich	46	39	82
Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht			
Männer Teilzeit (unter 35 Stunden)	46	45	81
Männer Vollzeit (35+ Stunden)	37	26	76
Frauen Teilzeit (unter 35 Stunden)	48	47	88
Frauen Vollzeit (35+ Stunden)	44	31	77
Altersgruppen			
15 bis 25 Jahre	45	40	76
26 bis 35 Jahre	41	32	80
36 bis 45 Jahre	39	33	82
46 bis 55 Jahre	42	33	81
56 bis 65 Jahre	43	33	74
Anforderungsniveau der Tätigkeit			
Helfer- und Anlern-tätigkeit	55	57	87
fachlich ausgerichtete Tätigkeit	46	39	83
komplexe Spezialistentätigkeit	36	24	76
hochkomplexe Tätigkeit	28	15	67
Leitungsfunktion			
Ja, Leitungsfunktion	37	25	74
Nein, keine Leitungsfunktion	43	36	81
Befristung			
Ja, Befristung	46	46	79
Nein, keine Befristung	41	32	79
Kundenkontakt			
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	44	35	80
Selten/nie Kundenkontakt	38	30	78

	Einkommen angemessen	Einkommenshöhe	Spätere Rentenhöhe
Zeitarbeit			
Ja, Zeitarbeit	62	54	84
Nein, keine Zeitarbeit	41	33	79
Betriebsgröße			
Unter 20	48	44	86
20-49	48	38	82
50-199	40	31	77
200-1.999	36	24	74
2.000 oder mehr	26	18	68
Branchen			
Chemie/Pharmazie/Kunststoffe	30	19	73
Metallerzeugung und -bearbeitung	39	32	81
Maschinen- und Fahrzeugbau	33	22	77
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	42	34	81
Ver- und Entsorgung	26	19	76
Baugewerbe	44	33	84
Handel; Instandhaltung/Reparatur von Kfz	45	40	80
Verkehr und Lagerei	46	38	83
Gastgewerbe	63	51	92
Information und Kommunikation	30	18	80
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	26	16	79
Wiss. u. techn. Dienstleistungen	35	22	79
Sonstige wirtsch. Dienstleistungen	45	48	89
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	28	20	59
Erziehung und Unterricht	39	28	66
Gesundheitswesen	56	43	85
Sozialwesen	54	45	85
Sonstige Dienstleistungen	43	42	84
Berufssektoren			
Produktionsberufe	42	32	82
Personenbezogene DLB*	51	41	80
Kaufm./unternehmensbezogene DLB*	34	28	76
IT- und naturwissenschaftliche DLB*	27	14	73
Sonstige wirtschaftliche DLB*	46	41	81

*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. 36

Betriebliche Sozialleistungen (2023)

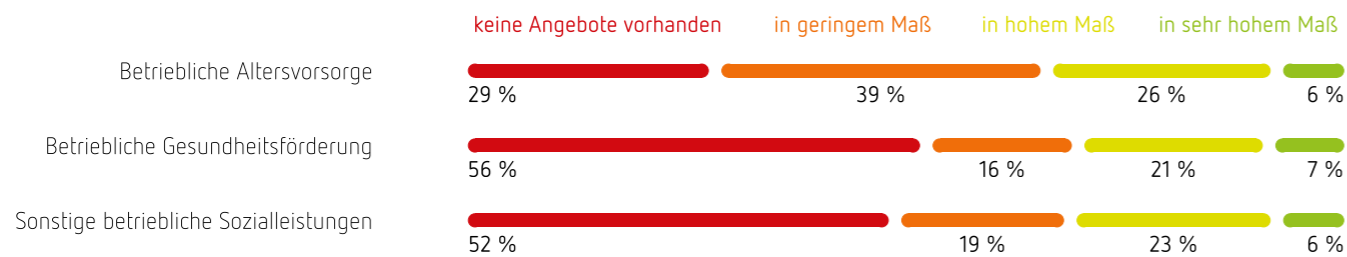


Abb. 37

Subjektive Belastung bei fehlenden betrieblichen Sozialleistungen (2023)

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

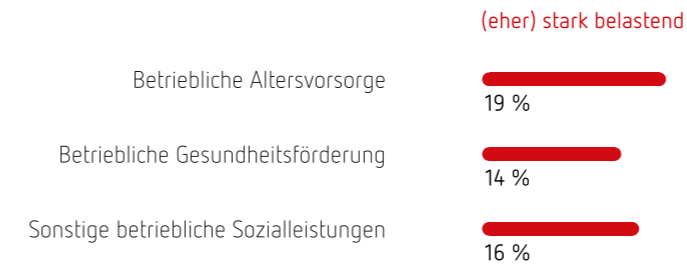


Abb. 38

Kriterium Betriebliche Sozialleistungen – Indexwerte im zeitlichen Verlauf

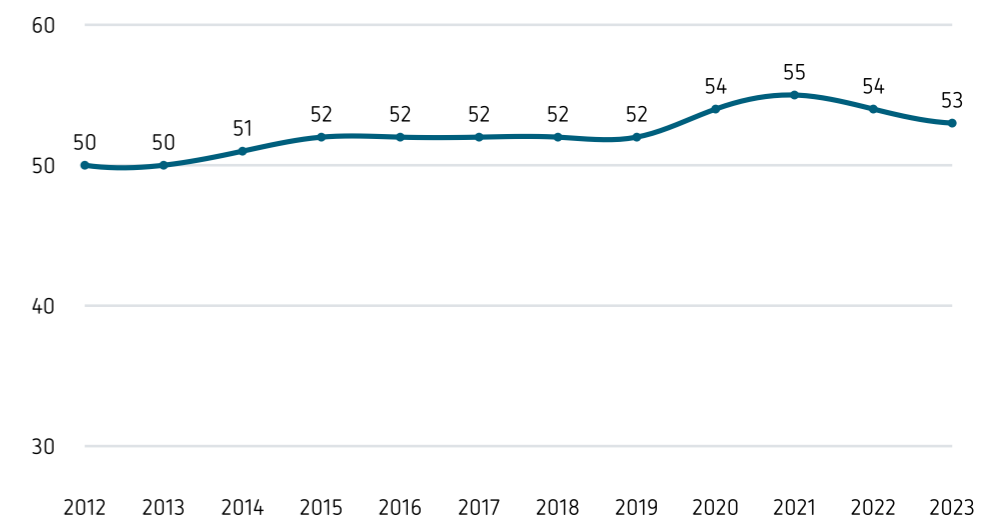


Tabelle 13 Kriterium Betriebliche Sozialleistungen (2020-2023)

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

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

	Betriebliche Altersvorsorge	Betriebliche Gesundheitsförderung	Betriebliche Sozialleistungen
Zeitarbeit			
Ja, Zeitarbeit	77	80	77
Nein, keine Zeitarbeit	65	71	70
Betriebsgröße			
Unter 20	75	85	77
20-49	71	82	77
50-199	66	73	74
200-1.999	58	55	62
2.000 oder mehr	43	40	43
Branchen			
Chemie/Pharmazie/Kunststoffe	54	58	62
Metallerzeugung und -bearbeitung	64	74	77
Maschinen- und Fahrzeugbau	56	61	66
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	64	71	68
Ver- und Entsorgung	44	51	50
Baugewerbe	71	81	72
Handel; Instandhaltung/Reparatur von Kfz	69	79	76
Verkehr und Lagerei	65	73	70
Gastgewerbe	80	88	72
Information und Kommunikation	63	60	52
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	39	43	44
Wiss. u. techn. Dienstleistungen	70	65	61
Sonstige wirtsch. Dienstleistungen	75	85	78
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	61	52	69
Erziehung und Unterricht	70	80	78
Gesundheitswesen	67	75	73
Sozialwesen	70	76	74
Sonstige Dienstleistungen	73	76	78
Berufssektoren			
Produktionsberufe	66	73	73
Personenbezogene DLB*	71	80	75
Kaufm./unternehmensbezogene DLB*	61	64	65
IT- und naturwissenschaftliche DLB*	56	53	53
Sonstige wirtschaftliche DLB*	71	75	74

*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: angefangen von Wirtschaftskrisen mit Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt, technologischen Entwicklungen, die betriebliche Rationalisierungen nach sich ziehen, Kostensenkungsmaßnahmen, 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. 39

Beschäftigungssicherheit und berufliche Zukunft (2023)

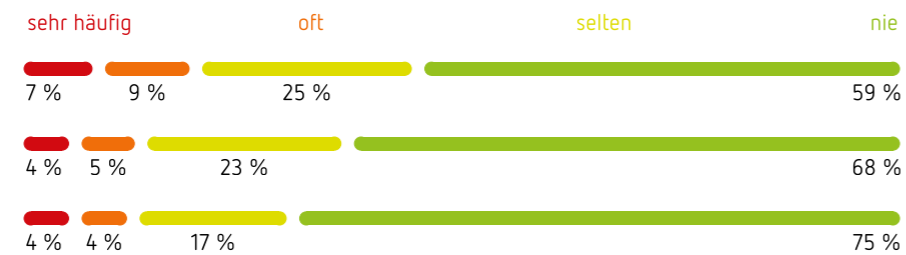


Abb. 40

Subjektive Belastung durch fehlende Beschäftigungssicherheit (2023)

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

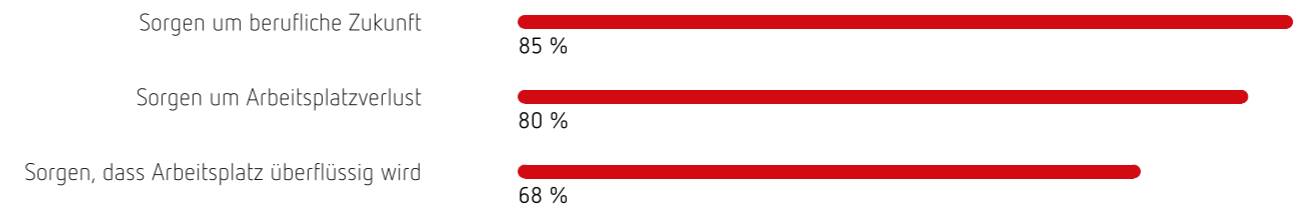


Abb. 41

Kriterium Beschäftigungssicherheit – Indexwerte im zeitlichen Verlauf

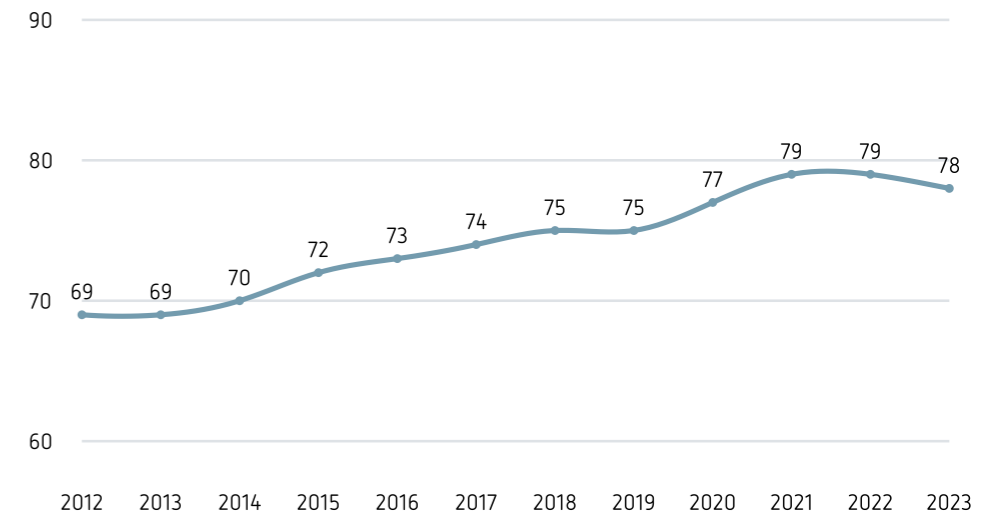


Tabelle 14 Kriterium Beschäftigungssicherheit (2020-2023)
(Antworten „sehr häufig“/„oft“ zusammengefasst, Angaben in Prozent)

	Sorgen um berufliche Zukunft	Sorgen um Arbeitsplatzverlust	Sorgen, dass der Arbeitsplatz überflüssig wird
Geschlecht			
Männlich	14	8	7
Weiblich	17	10	9
Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht			
Männer Teilzeit (unter 35 Stunden)	22	6	6
Männer Vollzeit (35+ Stunden)	12	8	8
Frauen Teilzeit (unter 35 Stunden)	16	9	8
Frauen Vollzeit (35+ Stunden)	17	11	10
Altersgruppen			
15 bis 25 Jahre	21	6	8
26 bis 35 Jahre	18	7	7
36 bis 45 Jahre	16	10	7
46 bis 55 Jahre	14	10	10
56 bis 65 Jahre	11	8	8
Anforderungsniveau der Tätigkeit			
Helfer- und Anlern-tätigkeit	22	15	11
fachlich ausgerichtete Tätigkeit	16	9	8
komplexe Spezialistentätigkeit	13	7	9
hochkomplexe Tätigkeit	11	7	6
Leitungsfunktion			
Ja, Leitungsfunktion	14	9	6
Nein, keine Leitungsfunktion	15	9	9
Befristung			
Ja, Befristung	31	17	11
Nein, keine Befristung	14	8	8
Kundenkontakt			
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	16	9	8
Selten/nie Kundenkontakt	13	9	9

	Sorgen um berufliche Zukunft	Sorgen um Arbeitsplatzverlust	Sorgen, dass der Arbeitsplatz überflüssig wird
Zeitarbeit			
Ja, Zeitarbeit	39	31	18
Nein, keine Zeitarbeit	14	8	8
Betriebsgröße			
Unter 20	17	10	7
20-49	17	9	8
50-199	12	7	7
200-1.999	13	8	9
2.000 oder mehr	13	8	13
Branchen			
Chemie/Pharmazie/Kunststoffe	9	7	9
Metallerzeugung und -bearbeitung	14	15	8
Maschinen- und Fahrzeugbau	15	13	11
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	18	12	10
Ver- und Entsorgung	8	4	4
Baugewerbe	10	6	3
Handel; Instandhaltung/Reparatur von Kfz	20	13	14
Verkehr und Lagerei	17	8	6
Gastgewerbe	34	20	9
Information und Kommunikation	13	7	8
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	12	8	16
Wiss. u. techn. Dienstleistungen	12	6	6
Sonstige wirtsch. Dienstleistungen	17	12	8
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	6	2	5
Erziehung und Unterricht	15	5	3
Gesundheitswesen	13	5	7
Sozialwesen	15	7	4
Sonstige Dienstleistungen	17	9	9
Berufssektoren			
Produktionsberufe	15	10	8
Personenbezogene DLB*	17	8	6
Kaufm./unternehmensbezogene DLB*	14	8	10
IT- und naturwissenschaftliche DLB*	8	5	6
Sonstige wirtschaftliche DLB*	16	10	8

*DLB = Dienstleistungsberufe

1.4 Ergänzende Fragen

Ergänzend zu den 42 Indexfragen werden im DGB-Index Gute Arbeit vier zusätzliche Fragen gestellt, mit denen die Themen Arbeitsintensität, Krankheitsverhalten 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 zwölf 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 Krankheitsverhaltens interessiert, ob Beschäftigte in den letzten 12 Monaten gearbeitet haben, obwohl sie sich krank fühlten. Dieses Phänomen wird unter dem Begriff „Präsentismus“ gefasst und ist häufig mit einem hohen Arbeitsdruck verbunden. Wer trotz Krankheit arbeitet, nimmt eine Verschlechterung seines Gesundheitszustandes in Kauf, hat ein größeres Fehler- und Unfallrisiko und erzeugt ggf. ein Infektionsrisiko für die Kolleg*innen.

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.

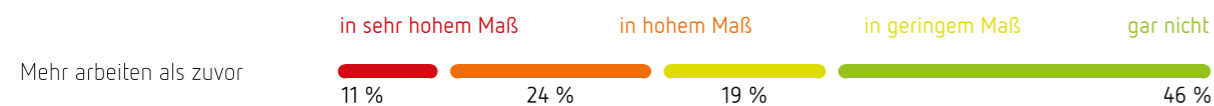
Zum anderen wird gefragt, ob die Beschäftigten erwarten, dass sie unter den derzeitigen Anforderungen ihre aktuelle Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkung werden ausüben können.

Arbeitsverdichtung

Abb. 42

Mehr Arbeit in der gleichen Zeit (2023)

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. 43

Arbeiten trotz Krankheit (2023)

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. 44

Arbeitgeberwechselwunsch (2023)

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



Arbeitsfähig bis zur Rente

Abb. 45

Arbeitsfähigkeit bis zum Rentenalter (2023)

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



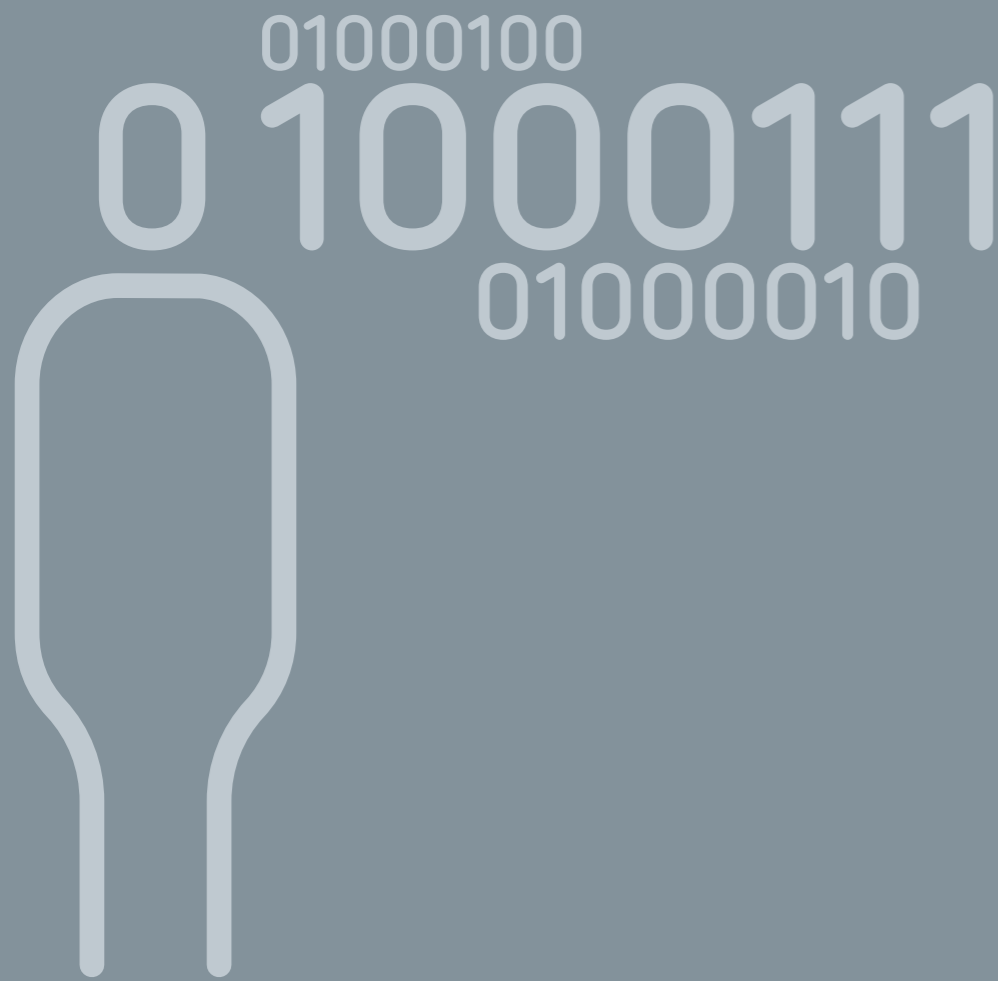
Tabelle 15 Ergänzungsfragen (2020-2023)
(Angaben in Prozent)

	In (sehr) hohem Maß mehr arbeiten	Nie krank gearbeitet	Ja, wahrscheinlich Arbeitgeberwechsel	Nein, wahrscheinlich nicht bis zur Rente
Geschlecht				
Männlich	32	49	19	38
Weiblich	38	39	19	40
Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht				
Männer Teilzeit (unter 35 Stunden)	28	46	30	51
Männer Vollzeit (35+ Stunden)	33	41	18	40
Frauen Teilzeit (unter 35 Stunden)	38	44	19	40
Frauen Vollzeit (35+ Stunden)	35	44	19	41
Altersgruppen				
15 bis 25 Jahre	28	46	30	51
26 bis 35 Jahre	33	41	18	40
36 bis 45 Jahre	38	44	19	40
46 bis 55 Jahre	35	44	19	41
56 bis 65 Jahre	34	46	15	33
Anforderungsniveau der Tätigkeit				
Helfer- und Anlerntätigkeit	27	49	26	39
fachlich ausgerichtete Tätigkeit	33	44	19	44
komplexe Spezialistentätigkeit	39	44	18	35
hochkomplexe Tätigkeit	39	44	16	30
Leitungsfunktion				
Ja, Leitungsfunktion	40	43	16	39
Nein, keine Leitungsfunktion	33	45	20	39
Befristung				
Ja, Befristung	24	46	31	39
Nein, keine Befristung	35	44	18	39
Kundenkontakt				
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	37	41	19	43
Selten/nie Kundenkontakt	31	48	19	34

	In (sehr) hohem Maß mehr arbeiten	Nie krank gearbeitet	Ja, wahrscheinlich Arbeitgeberwechsel	Nein, wahrscheinlich nicht bis zur Rente
Zeitarbeit				
Ja, Zeitarbeit	34	46	35	37
Nein, keine Zeitarbeit	35	44	18	39
Betriebsgröße				
Unter 20	28	46	18	42
20-49	36	41	24	46
50-199	36	44	19	36
200-1.999	38	44	17	36
2.000 oder mehr	39	45	17	33
Branchen				
Chemie/Pharmazie/Kunststoffe	34	48	19	38
Metallerzeugung und -bearbeitung	25	48	22	38
Maschinen- und Fahrzeugbau	36	47	17	36
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	34	48	22	37
Ver- und Entsorgung	32	46	19	30
Baugewerbe	24	45	15	49
Handel; Instandhaltung/Reparatur von Kfz	39	42	25	43
Verkehr und Lagerei	35	46	21	42
Gastgewerbe	20	54	24	54
Information und Kommunikation	27	50	19	23
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	40	48	16	28
Wiss. u. techn. Dienstleistungen	35	40	17	23
Sonstige wirtsch. Dienstleistungen	23	48	22	37
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	36	44	11	30
Erziehung und Unterricht	44	33	14	46
Gesundheitswesen	49	36	18	51
Sozialwesen	35	38	17	46
Sonstige Dienstleistungen	28	54	18	35
Berufssektoren				
Produktionsberufe	27	47	19	43
Personenbezogene DLB*	40	39	17	49
Kaufm./unternehmensbezogene DLB*	39	45	19	30
IT- und naturwissenschaftliche DLB*	33	56	18	22
Sonstige wirtschaftliche DLB*	31	44	21	41

*DLB = Dienstleistungsberufe

2 Methodisches



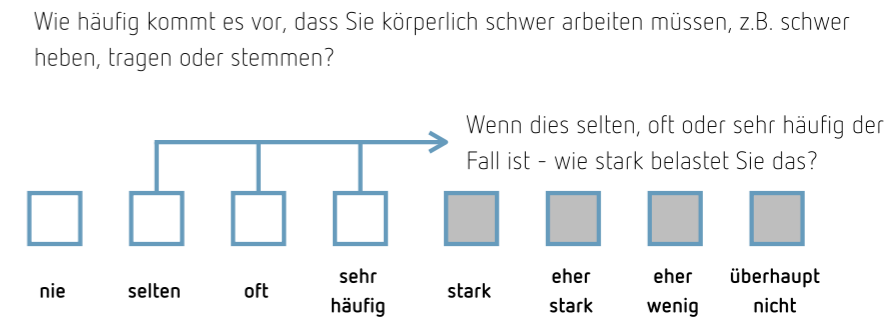
2.1 Konstruktion des DGB-Index Gute Arbeit

Der DGB-Index Gute Arbeit ist ein Instrument für die Messung der Qualität der Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Bei der Ermittlung der Arbeitsqualität steht das Urteil der Beschäftigten im Mittelpunkt. Als Expert*innen ihrer eigenen Arbeitssituation bewerten sie die Bedingungen, unter denen sie arbeiten.

Ausgangspunkt ist eine jährliche telefonische Befragung von mehreren tausend zufällig ausgewählten abhängig Beschäftigten. Ihnen werden 42 Fragen zu den Ressourcen und Belastungen ihrer Arbeit sowie zu Einkommenssituation und Beschäftigungssicherheit gestellt. Das Befragungsprinzip orientiert sich am arbeitswissenschaftlichen Belastungs-Beanspruchungsmodell (vgl. Abb. 46). 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 als negative Beanspruchung empfunden wird. Aus den beiden Teilfragen ergeben sich verschiedene Antwortkombinationen, die pro Frage in Punktwerte umgesetzt werden.

Abb. 46

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 (vgl. Abb. 48 und 49). 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 bzw. Belastungen und der subjektiven Beanspruchung des Beschäftigten richten. Die genaue Vorgehensweise bei der Wertzuweisung für Ressourcen und Belastungen zeigen die Abbildungen 47 und 48. Im Teilindex „Einkommen“ wird bei den Kriterien „Einkommen und Rente“ sowie „Betriebliche Sozialleistungen“ bei der Wertzuweisung wie beim Teilindex „Ressourcen“ verfahren. Beim Kriterium „Beschäftigungssicherheit/Berufliche Zukunftssicherheit“ erfolgt die Wertzuweisung wie beim Teilindex „Belastungen“.

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“ sowie „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 Auskunft über die durchschnittliche Arbeitsqualität der Beschäftigten in Deutschland.

Abb. 47

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 geringe Ressourcen und starke Belastungen und Beanspruchungen charakterisiert. Ausschlaggebend für die Grenzziehung ist 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. Diese Konstellation wird mit 50 Punkten bewertet und markiert die Grenzlinie zwischen der „Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld“ und „schlechter Arbeit“. Erst wenn zu dieser Konstellation eine subjektive Beanspruchung hinzukommt, sinkt die Punktzahl und die Bedingungen werden als „Schlechte Arbeit“ eingestuft.

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 schwächerer 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.

Abb. 48

Zuweisung der Indexwerte im Teilindex Ressourcen

Teilindex Ressourcen - Die Zuweisung der Indexwerte

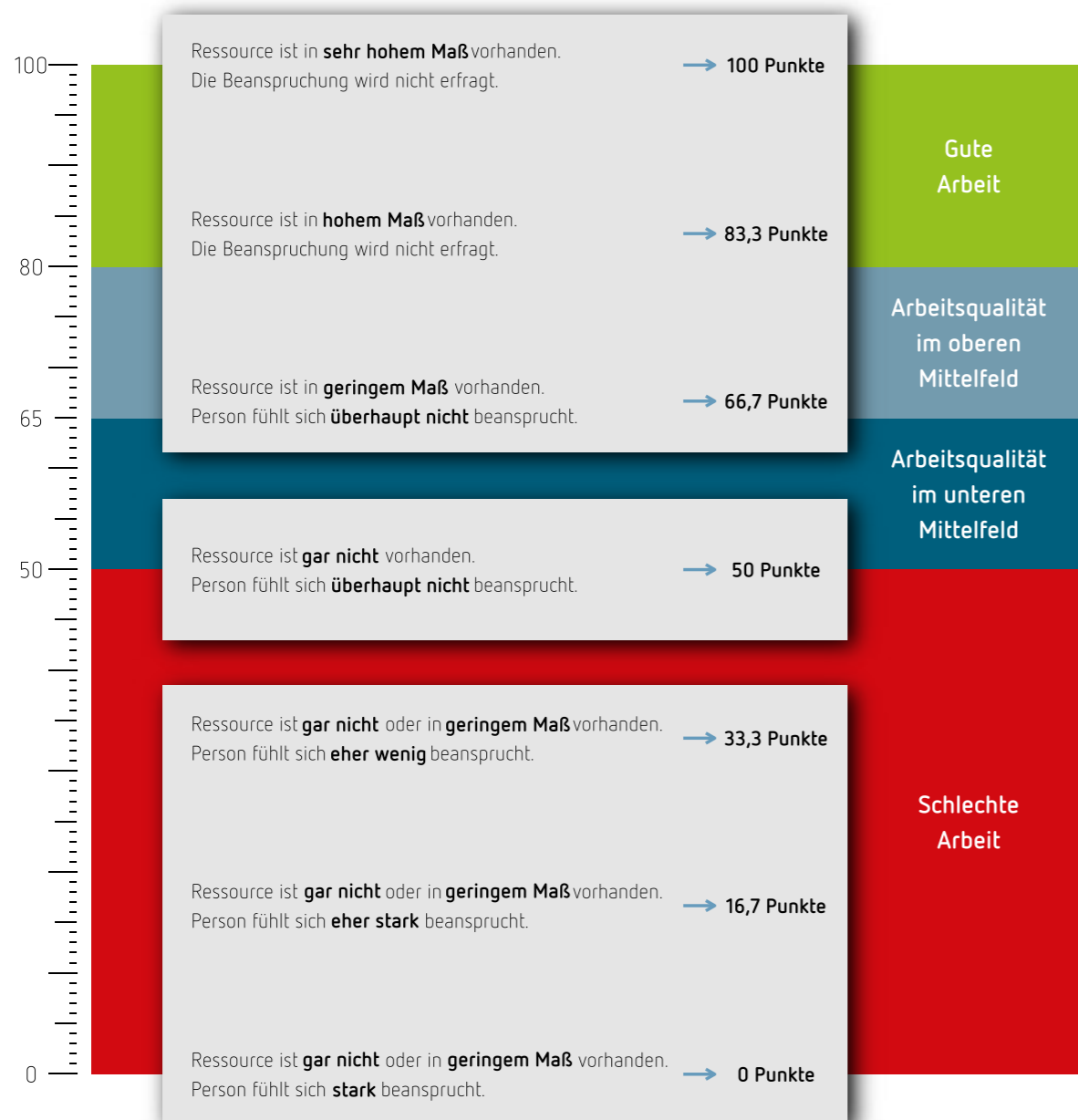
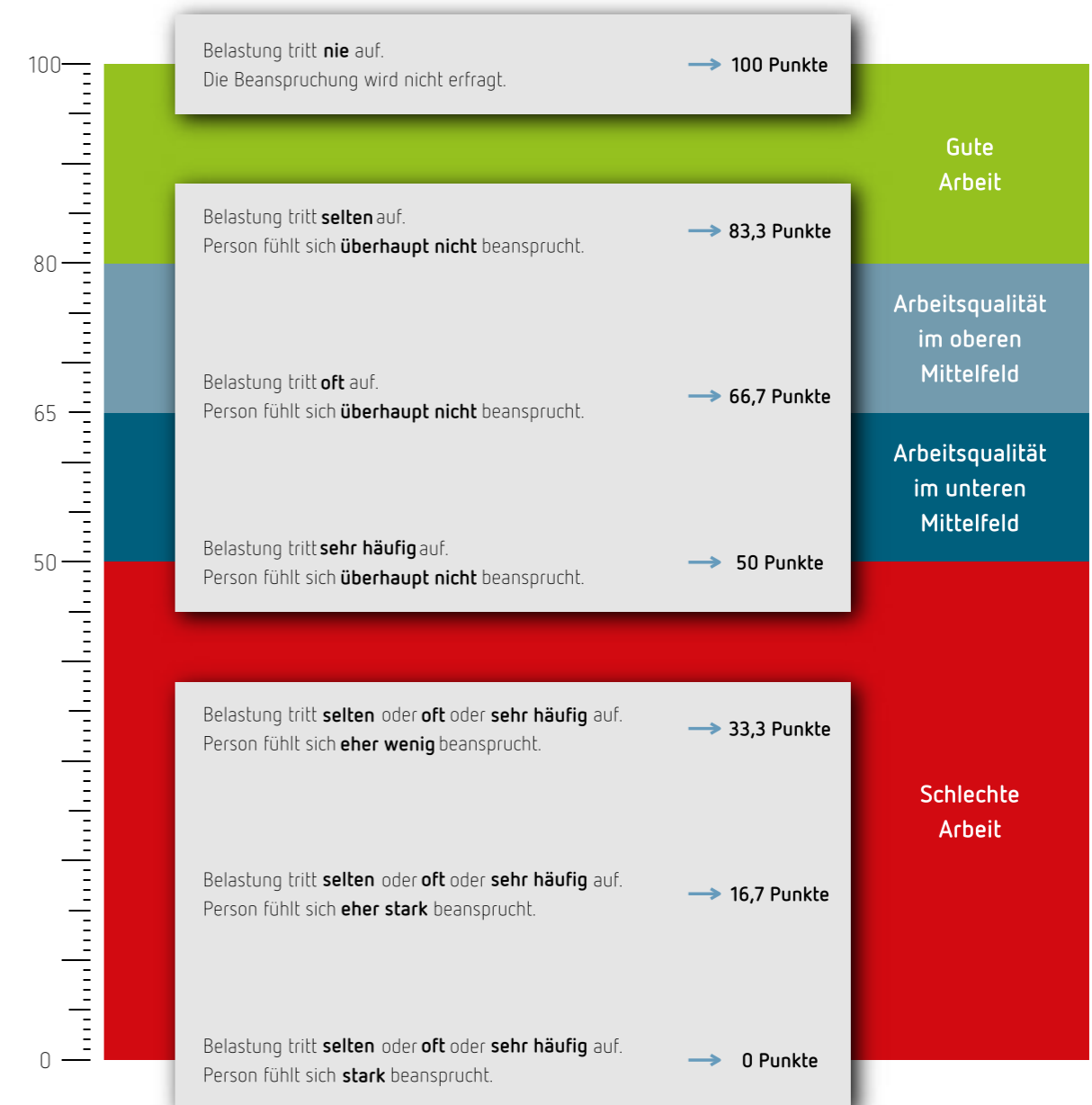


Abb. 49

Zuweisung der Indexwerte im Teilindex Belastungen

Teilindex Belastungen - Die Zuweisung der Indexwerte



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 2023 umfasst die Stichprobe, inklusive Haupterhebung und Oversamplings, insgesamt 6.266 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 in der Altersspanne von 15 Jahren bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter. Im Zeitraum der Datenerhebung – von Dezember bis April 2023 – lag dies bei 65 Jahren und elf Monaten. 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 2023 wurden 73% (n=4.589) über Festnetz und 27% (n=1.677) 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 sind auf ganze Zahlen aufgerundet. Die Rundung der Zahlen auf ganzzahlige Werte kann in einzelnen Fällen dazu führen, 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
„Haben Sie Einfluss auf die Gestaltung Ihrer Arbeitszeit?“ (Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung)	in geringem Maß 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

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) Belastungen	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

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 oft selten nie
„Kommt es vor, dass Sie sich Sorgen machen, Ihren Arbeitsplatz zu verlieren?“ (Sorgen um Arbeitsplatzverlust)	
„Machen Sie sich Sorgen, dass Ihr Arbeitsplatz überflüssig wird, z.B. durch organisatorische Veränderungen oder neue Technologien?“ (Sorgen, dass Arbeitsplatz überflüssig wird)	
Nachfrage zur Beanspruchung: Wenn bei einer Frage „gar nicht“ oder „in geringem Maß“, „es reicht nicht aus“ oder es reicht gerade aus“, „selten“, „oft“ oder „sehr häufig“ geantwortet wird, erfolgt die Nachfrage „Wie stark belastet Sie das? + Fragetext“	stark eher stark eher wenig überhaupt nicht

Ergänzungsfragen	Antwortmöglichkeiten
„Haben Sie den Eindruck, dass Sie in den letzten 12 Monaten mehr Arbeit in der gleichen Zeit als vorher schaffen müssen?“	gar nicht in geringem Maß in hohem Maß in sehr hohem Maß
„An wie vielen Tagen ist es bei Ihnen in den letzten 12 Monaten vorgekommen, dass Sie gearbeitet haben, obwohl Sie sich richtig krank gefühlt haben?“	numerisch
„Wenn Sie die Möglichkeit hätten, würden Sie dann den Arbeitgeber wechseln?“	Ja, wahrscheinlich nein, wahrscheinlich nicht weiß nicht
„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 2023

Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit 2023

Berlin, November 2023

Herausgeber: Institut DGB-Index Gute Arbeit
Keithstr. 1
10787 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

