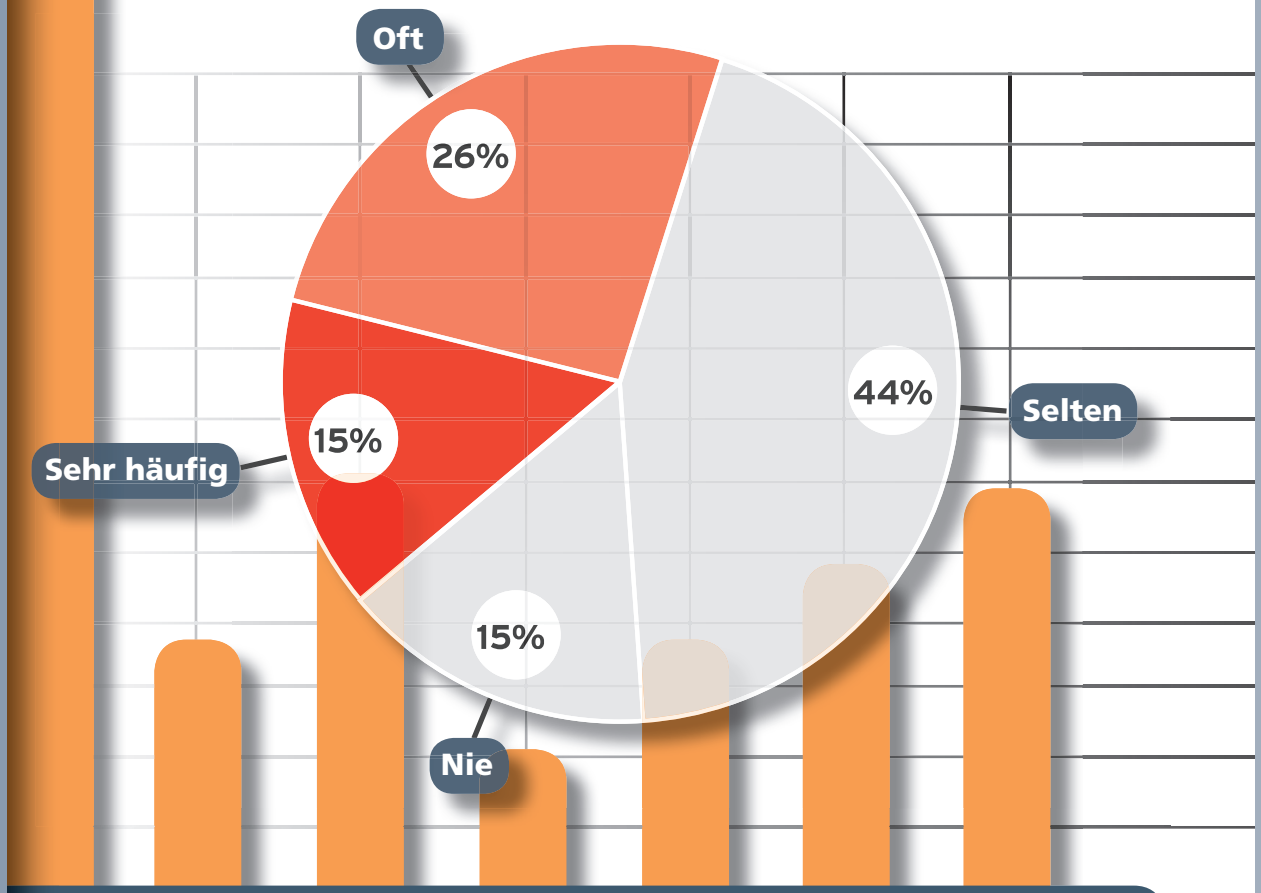
»Wie häufig kommt es vor, dass Sie nach der Arbeit zu **erschöpft** sind, um sich noch um private oder familiäre Angelegenheiten zu kümmern?«



DGB-Index Gute Arbeit
Der Report 2017

Wie die Beschäftigten die Arbeitsbedingungen in Deutschland beurteilen

Mit dem Themenschwerpunkt:
Arbeit, Familie, private Interessen – wodurch die Vereinbarkeit behindert wird und wie sie zu fördern ist

DGB-Index Gute Arbeit

Inhalt, Zentralbefunde

Vorwort

Reiner Hoffmann /Annelie Buntenbach:
Vereinbarkeit muss für alle möglich sein 4

1. Vereinbarkeiten
1.1 Arbeit, Familie, private Interessen – die Zentralergebnisse zur Vereinbarkeit

Arbeitsbedingte Erschöpfung hindert bundesweit 41 Prozent der Beschäftigten sehr häufig oder oft daran, sich um private oder familiäre Angelegenheiten zu kümmern; bei 27 Prozent aller Beschäftigten resultieren Vereinbarkeitsschwierigkeiten aus zeitlichen Problemen. 5

1.2 Arbeitsstress als Vereinbarkeitserschwernis – das Ergebnis nach Branchen und Gruppen

Die größten Probleme werden den Beschäftigten im Sozial- und Gesundheitswesen sowie im Gastgewerbe bereitet; negativ wirkt sich insbesondere auch die Pflicht zu ständiger Erreichbarkeit aus; Frauen treffen es deutlich schlechter an als Männer. 6

1.3 Zeitlich bedingte Vereinbarkeitsschwierigkeiten – das Ergebnis nach Branchen und Gruppen

Schaden nimmt die Vereinbarkeit vor allem im Gesundheitswesen und im Verkehrssektor, bei langen Arbeitszeiten sowie bei der Pflicht zu ständiger Erreichbarkeit; Frauen haben es auch unter diesem Aspekt derzeit schwerer als Männer. 8

1.4 Gesamtarbeitsqualität und Vereinbarkeit – der Zusammenhang

Wo die Arbeitsbedingungen insgesamt schlecht sind, liegt der Anteil der Beschäftigten mit Arbeitsstress bzw. zeitlich bedingten Vereinbarkeitsproblemen sieben- bzw. sechsmal höher als bei Guter Arbeit. 10

1.5 Arbeitsbedingungen, die Vereinbarkeit erschweren – Detailansichten

Die stärksten Zusammenhänge mit Vereinbarkeitsschwierigkeiten gibt es mit den emotionalen Belastungen und Beanspruchungen sowie mit den Lagen und Längen der Arbeitszeit. 11

1.6 Kinderbetreuung und Pflegeverpflichtung – die Zentralergebnisse

41 Prozent der Beschäftigten haben Kinder zu betreuen oder zu erziehen, 9 Prozent pflegebedürftige Personen zu betreuen; der Anteil unter den Frauen ist insgesamt leicht größer als unter den Männern, deutlich höher ist die Zahl der Stunden, die sie für die Betreuung von Kindern aufwenden. 12

1.7 Kinderbetreuung, Pflegeverpflichtung und Vereinbarkeitsschwierigkeiten

Mehr als ein Viertel der Beschäftigten mit Kinderbetreuungs- bzw. Pflegeverantwortung haben sehr häufig oder oft zeitbedingte Vereinbarkeitsschwierigkeiten; Frauen zu einem höheren Anteil als Männer, Beschäftigte mit Guter Arbeit deutlich weniger als Beschäftigte mit schlechter Arbeit. 13

1.8 Entgrenzte Arbeit, Flexibilisierung und Vereinbarkeitsschwierigkeiten

Wie sich die Vereinbarkeit gestaltet, hängt in hohem Maße davon ab, wer die Regeln vorgibt. 15

2. Der DGB-Index Gute Arbeit 2017
2.1 Die bundesweit repräsentativen Indexwerte

Der DGB-Index Gute Arbeit misst Arbeitsqualität am Urteil der Beschäftigten über ihre Arbeitsbedingungen. Das Ergebnis, ein Indexwert von 63 Punkten, weist wie in den Vorjahren eine Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld aus. 16

2.2 Der DGB-Index 2017 nach Branchen und Gruppen

Die Auswertung nach Branchen zeigt eine Spanne von 59 bis 70 Punkten mit dem Gesundheitswesen am unteren und Ver- und Entsorgung am oberen Ende der Skala; bei den Gruppen ist der niedrige Wert von 59 Punkten für Beschäftigte mit der Pflicht zu ständiger Erreichbarkeit auffällig. 17

2.3 Die Prozentangaben zu den 42 Index bildenden Fragen

Der DGB-Index Gute Arbeit wird Jahr für Jahr neu aus den Antworten auf 42 Fragen zur Qualität der Arbeitsbedingungen errechnet, die jeweils einer bundesweit repräsentativen Stichprobe von Beschäftigten gestellt werden. Auf den Seiten 20 bis 23 werden sämtliche bedingungsbezogenen Antworten in einer tabellarischen Darstellung veröffentlicht. 19

Vorwort

Vereinbarkeit muss für alle möglich sein

Gute Arbeit zeichnet sich dadurch aus, dass sie den Beschäftigten ermöglicht, Erwerbsarbeit, Familie und private Interessen unter einen Hut zu bringen. Für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelingt die Vereinbarkeit der verschiedenen Lebensbereiche jedoch mehr schlecht als recht.

Die Beschäftigtenbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit 2017 zeigt, wo die Probleme liegen. Auffällig ist der große Anteil der Befragten, die aufgrund hoher Arbeitsbelastung zu erschöpft sind, um sich noch um familiäre oder private Angelegenheiten kümmern zu können. Der Befund macht deutlich: Vereinbarkeit beginnt mit einer gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung.

Ein Schlüsselfaktor ist die Arbeitszeit. Die weite Verbreitung von atypischen Arbeitszeitlagen an Wochenenden, abends und nachts sowie überlange Arbeitszeiten gehen zu Lasten familiärer und privater Angelegenheiten.

Die Flexibilisierung der Arbeitszeit ist keine Einbahnstraße. Dauer und Lage der Arbeitszeiten dürfen nicht vorrangig an Kundenanforderungen und Marktschwankungen ausgerichtet werden, sondern müssen flexibel an Bedürfnisse und Lebenslagen der arbeitenden Menschen angepasst werden.

Eine Stärkung der Zeitsouveränität für alle Beschäftigten ist ohne verbriefte Rechte auf eine Anpassung der Arbeitszeiten an unterschiedliche Lebensphasen jedoch nicht zu haben. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer brauchen mehr Mitbestimmung bei Lage und Dauer der Arbeitszeit. So sind gerade der Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit, das Rückkehrrecht in Vollzeitbeschäftigung, der Anspruch auf Aufstockung der Arbeitszeit Voraussetzungen für eine selbstbestimmte Gestaltung von Arbeit und Leben.

Ohne ein Rückkehrrecht in Vollzeit, ohne Aufstockungsanspruch stecken viele Frauen in Teilzeitbeschäftigung fest, bleiben wirtschaftlich abhängig und können von ihrer späteren Rente nicht leben. Immer mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wünschen sich stattdessen eine partnerschaftliche und geschlechtergerechte Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit.

Um das zu erreichen, brauchen wir einen Kulturwandel in Politik, Betrieben und Verwaltungen. Mehr Zeitsouveränität für die Beschäftigten gehört ebenso dazu wie neue, innovative Arbeitszeitmodelle sowie bessere Betreuungs- und Unterstützungsangebote insbesondere für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen.

DGB/Simone M. Neumann

Reiner Hoffmann
Vorsitzender des
Deutschen Gewerkschaftsbundes - DGB

DGB/Simone M. Neumann

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

1. Vereinbarkeiten
1.1 Arbeit, Familie, private Interessen – die Zentralergebnisse zur Vereinbarkeit

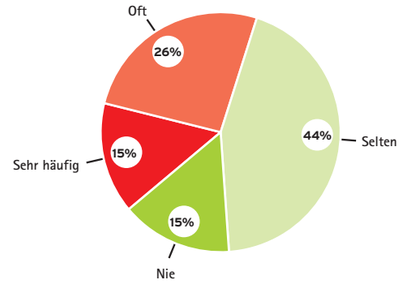
Arbeitsbedingte Erschöpfung hindert bundesweit 41 Prozent der Beschäftigten sehr häufig oder oft daran, sich um private oder familiäre Angelegenheiten zu kümmern; bei 27 Prozent aller Beschäftigten resultieren Vereinbarkeitsschwierigkeiten aus zeitlichen Problemen.

Ein ausgewogenes Verhältnis von Erwerbsarbeit, Eigenarbeit und Muße ist ein erstrangiges Kriterium von Lebensqualität. Die Verhältnisse in der Arbeitswelt werden diesem Anliegen jedoch in beträchtlichem Umfang nicht gerecht. Das ist das zentrale Ergebnis der bundesweiten Repräsentativumfrage 2017 unter den Beschäftigten zum DGB-Index Gute Arbeit. Die Vereinbarkeit wird zum einen durch Arbeitsstress gestört, der zu Erschöpfungszuständen nach der Arbeit führt. Zum anderen gibt es zeitlich bedingte Schwierigkeiten, die in einem Zusammenhang mit ungünstigen Lagen und Längen der Arbeitszeit stehen.

Die Abbildungen 1 und 2 zeigen die zentralen Ergebnisse: 41 Prozent der Beschäftigten in Deutschland sind nach der Arbeit sehr häufig oder oft zu erschöpft, um sich noch um private oder familiäre Angelegenheiten zu kümmern – 37 Prozent der Männer, 47 Prozent der Frauen. 27 Prozent der Beschäftigten haben sehr häufig oder oft Schwierigkeiten, die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Personen, für die sie verantwortlich sind, und private Interessen mit ihrer Arbeit zeitlich zu vereinbaren – 25 Prozent der Männer, 30 Prozent der Frauen.

Abb. 1 Arbeitsbedingte Erschöpfung als Vereinbarkeitserschwernis – So beurteilen die Beschäftigten bundesweit ihre Lage

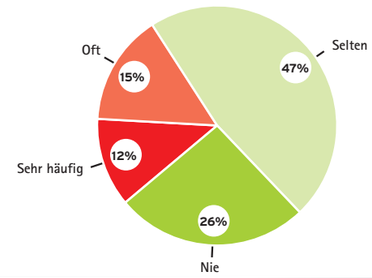
»Wie häufig kommt es vor, dass Sie nach der Arbeit zu erschöpft sind, um sich noch um private oder familiäre Angelegenheiten zu kümmern?«



© Institut DGB-Index Gute Arbeit · Quelle: Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2017

Abb. 2 Zeitbedingte Vereinbarkeitsschwierigkeiten – So beurteilen die Beschäftigten bundesweit ihre Lage

»Wie häufig kommt es vor, dass Sie Schwierigkeiten haben, private Interessen mit Ihrer Arbeit zeitlich zu vereinbaren?«



© Institut DGB-Index Gute Arbeit · Quelle: Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2017

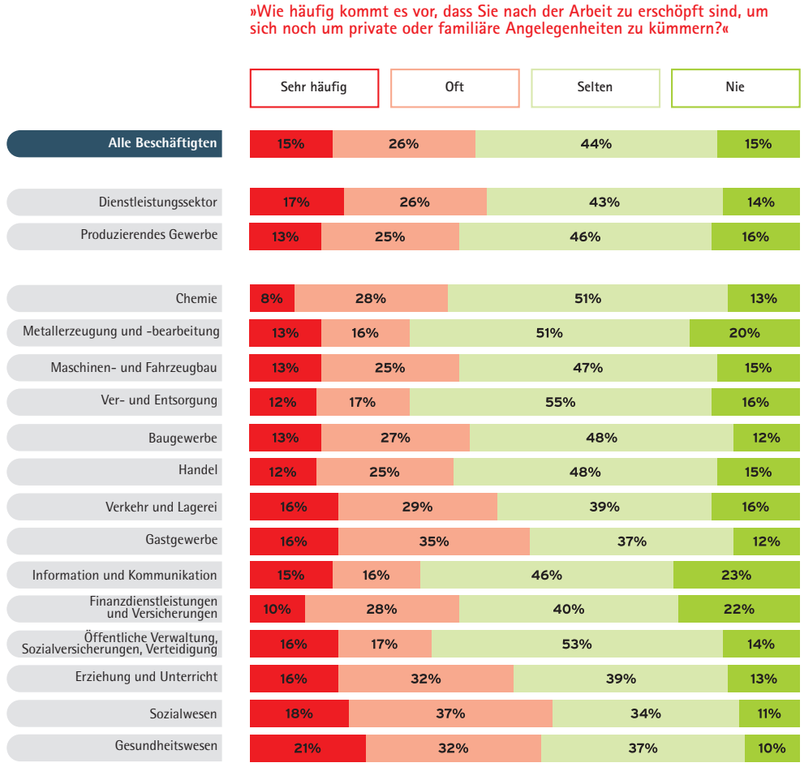
1.2 Arbeitsstress als Vereinbarkeitserschwernis – das Ergebnis nach Branchen und Gruppen

Die größten Probleme werden den Beschäftigten im Sozial- und Gesundheitswesen sowie im Gastgewerbe bereitet; negativ wirkt sich insbesondere auch die Pflicht zu ständiger Erreichbarkeit aus; Frauen treffen es deutlich schlechter an als Männer.

Der Branchenvergleich (Abb. 3) zeigt eine Spanne von nahezu 2:1 im Anteil der Beschäftigten, die sehr häufig oder oft nach der Arbeit zu erschöpft sind, um sich noch um private oder familiäre Angelegenheiten kümmern zu können. In drei der Branchen liegt die Quote bei über 50 Prozent: im Sozialwesen mit 55 Prozent, im Gesundheitswesen mit 53 Prozent und im Gastgewerbe mit 51 Prozent. In den Sektoren Metallerzeugung und -bearbeitung sowie Ver- und Entsorgung liegt der Anteil mit jeweils 29 Prozent am niedrigsten.

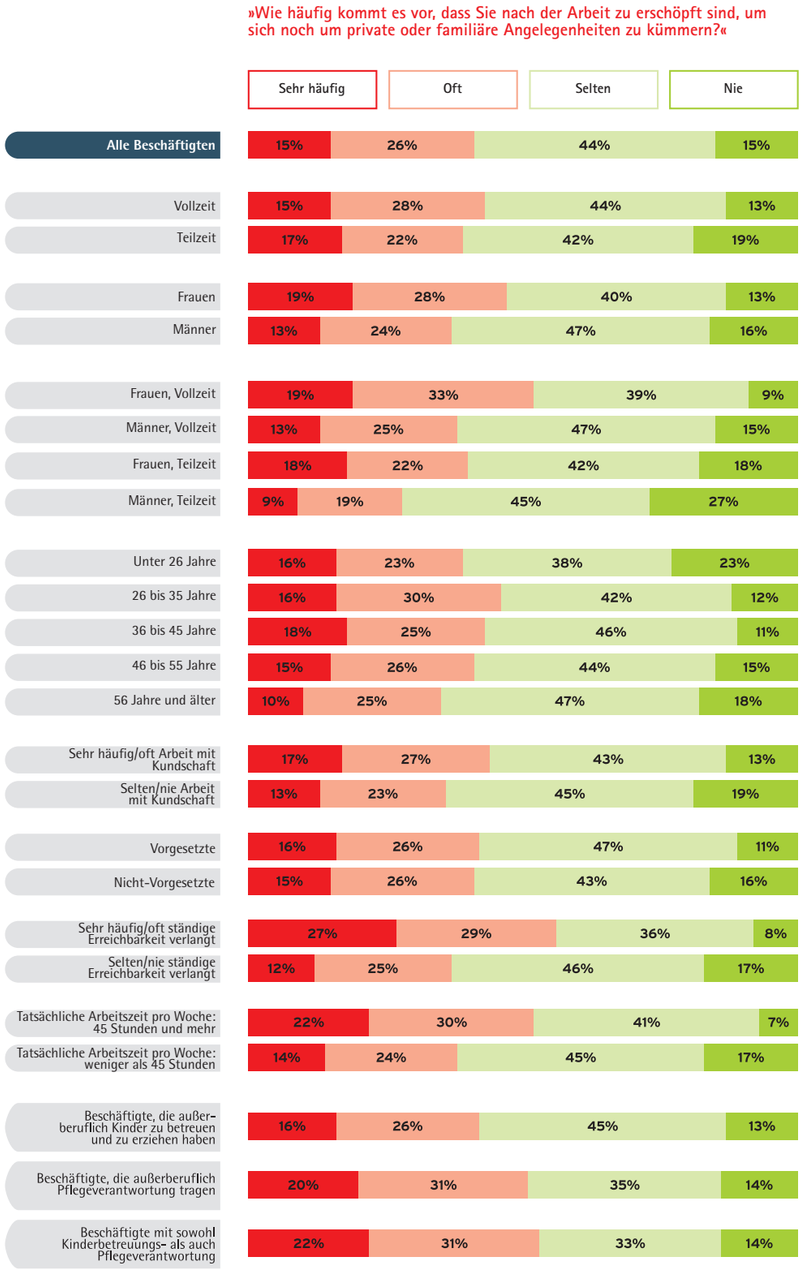
Arbeitsstress als Vereinbarkeitserschwernis – Abbildung 4 dokumentiert u.a. den hohen Anteil unter Beschäftigten, die für ihren Arbeitgeber ständig erreichbar sein müssen (56 Prozent mit Vereinbarkeitsschwierigkeiten) sowie mit Arbeitszeiten von 45 und mehr Stunden (52 Prozent). Unter den Frauen liegt der Anteil mit 47 Prozent um 10 Prozentpunkte höher als unter den Männern (37 Prozent).

Abb. 3 Arbeitsbedingte Erschöpfung als Vereinbarkeitserschwernis – das Ergebnis nach Branchen



© Institut DGB-Index Gute Arbeit · Quelle: Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2017

Abb. 4 Arbeitsbedingte Erschöpfung als Vereinbarkeitserschwernis – das Ergebnis nach Beschäftigtengruppen



© Institut DGB-Index Gute Arbeit · Quelle: Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2017

1.3 Zeitlich bedingte Vereinbarkeitsschwierigkeiten – das Ergebnis nach Branchen und Gruppen

Schaden nimmt die Vereinbarkeit vor allem im Gesundheitswesen und im Verkehrssektor, bei langen Arbeitszeiten sowie bei der Pflicht zu ständiger Erreichbarkeit; Frauen haben es auch unter diesem Aspekt derzeit schwerer als Männer.

Die Auswertung nach Branchen (Abb. 5) lässt erkennen: Mit jeweils 35 Prozent liegt der Anteil der Beschäftigten mit zeitlich bedingten Vereinbarkeitsproblemen im Gesundheitswesen sowie im Bereich Verkehr und Lagerei am höchsten. Die besten Bedingungen für Vereinbarkeiten gibt es in den Bereichen Finanzdienstleistungen und Versicherungen sowie Öffentliche Verwaltung, wobei dort allerdings auch 17 bzw. 20 Prozent Schwierigkeiten haben. Abbildung 6 dokumentiert: Nicht nur bei langen Arbeitszeiten gibt es Probleme. Auch die ständige Erreichbarkeit für Arbeitgeberbelange kommt einem Übergriff gleich, durch den die Balance beeinträchtigt wird: 44 Prozent der Beschäftigten, die der Erreichbarkeitsanforderung ausgesetzt sind, haben Vereinbarkeitsschwierigkeiten. Einen Hinweis auf Problembereiter, die außerhalb der Arbeitswelt liegen, so etwa die ungleiche Verteilung der Hausarbeit, birgt der Vergleich der Angaben der Vollzeit Beschäftigten nach Geschlecht: Vereinbarkeitsschwierigkeiten haben 26 Prozent der Männer, aber 35 Prozent der Frauen.

Abb. 5 Zeitbedingte Vereinbarkeitsschwierigkeiten – das Ergebnis nach Branchen

»Wie häufig kommt es vor, dass Sie Schwierigkeiten haben, private Interessen mit Ihrer Arbeit zeitlich zu vereinbaren?«

	Sehr häufig	Oft	Selten	Nie
Alle Beschäftigten	12%	15%	47%	26%
Dienstleistungssektor	12%	16%	46%	26%
Produzierendes Gewerbe	13%	14%	50%	23%
Chemie	15%	10%	50%	25%
Metallerzeugung und -bearbeitung	13%	9%	49%	29%
Maschinen- und Fahrzeugbau	14%	15%	43%	28%
Ver- und Entsorgung	10%	12%	45%	33%
Baugewerbe	15%	13%	53%	19%
Handel	11%	15%	42%	32%
Verkehr und Lagerei	15%	20%	41%	24%
Gastgewerbe	20%	5%	45%	30%
Information und Kommunikation	8%	13%	51%	28%
Finanzdienstleistungen und Versicherungen	6%	11%	60%	23%
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherungen, Verteidigung	11%	9%	57%	23%
Erziehung und Unterricht	10%	15%	52%	23%
Sozialwesen	11%	23%	38%	28%
Gesundheitswesen	12%	23%	43%	22%

© Institut DGB-Index Gute Arbeit · Quelle: Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2017

Abb. 6 Zeitbedingte Vereinbarkeitsschwierigkeiten – das Ergebnis nach Beschäftigtengruppen

»Wie häufig kommt es vor, dass Sie Schwierigkeiten haben, private Interessen mit Ihrer Arbeit zeitlich zu vereinbaren?«

	Sehr häufig	Oft	Selten	Nie
Alle Beschäftigten	12%	15%	47%	26%
Vollzeit	13%	16%	48%	23%
Teilzeit	10%	13%	44%	33%
Frauen	13%	17%	43%	27%
Männer	12%	13%	51%	24%
Frauen, Vollzeit	14%	21%	44%	21%
Männer, Vollzeit	12%	14%	51%	23%
Frauen, Teilzeit	12%	13%	43%	32%
Männer, Teilzeit	5%	11%	49%	35%
Unter 26 Jahre	10%	20%	34%	36%
26 bis 35 Jahre	12%	19%	47%	22%
36 bis 45 Jahre	16%	16%	49%	19%
46 bis 55 Jahre	12%	11%	52%	25%
56 Jahre und älter	9%	11%	47%	33%
Sehr häufig/oft Arbeit mit Kundschaft	13%	16%	48%	23%
Selten/nie Arbeit mit Kundschaft	11%	13%	45%	31%
Vorgesetzte	15%	15%	52%	18%
Nicht-Vorgesetzte	11%	15%	46%	28%
Sehr häufig/oft ständige Erreichbarkeit verlangt	23%	21%	40%	16%
Selten/nie ständige Erreichbarkeit verlangt	10%	13%	49%	28%
Tatsächliche Arbeitszeit pro Woche: 45 Stunden und mehr	20%	22%	45%	13%
Tatsächliche Arbeitszeit pro Woche: weniger als 45 Stunden	10%	13%	48%	29%
Beschäftigte, die außerberuflich Kinder zu betreuen und zu erziehen haben	14%	15%	48%	23%
Beschäftigte, die außerberuflich Pflegeverantwortung tragen	16%	18%	39%	27%
Beschäftigte mit sowohl Kinderbetreuungs- als auch Pflegeverantwortung	18%	23%	36%	23%

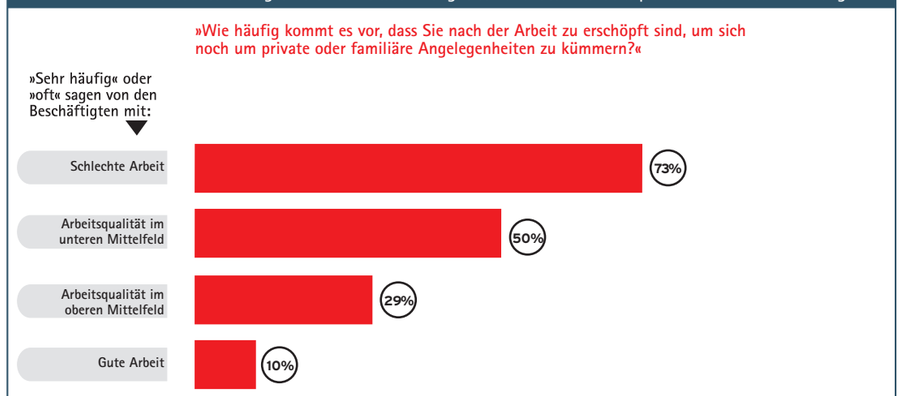
© Institut DGB-Index Gute Arbeit · Quelle: Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2017

1.4 Gesamtarbeitsqualität und Vereinbarkeit – der Zusammenhang

Wo die Arbeitsbedingungen insgesamt schlecht sind, liegt der Anteil der Beschäftigten mit Arbeitsstress bzw. zeitlich bedingten Vereinbarkeitsproblemen sieben- bzw. sechsmal höher als bei Guter Arbeit.

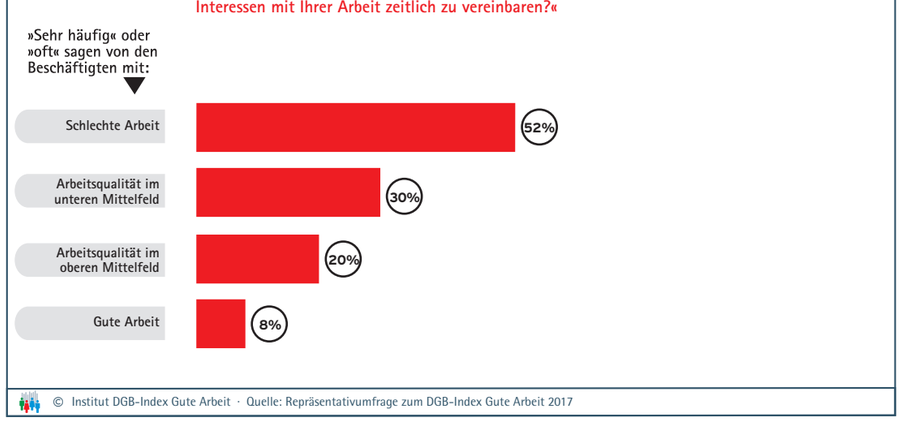
Arbeit, Familie, private Interessen – Probleme mit der Vereinbarkeit hängen nicht ausschließlich, aber vorwiegend mit den Arbeitsbedingungen zusammen. Starke Indizien dafür liefert die Auswertung der Umfrageergebnisse zu den beiden Vereinbarkeitsfragen differenziert nach der Gesamtarbeitsqualität, die nach den Angaben der Beschäftigten auf Basis des DGB-Index Gute Arbeit ermittelt wurde (zur Erklärung siehe S. 16 und 19). Abbildung 7 und 8 lassen ein deutliches Gefälle erkennen. Wichtig dabei: Die Gesamtarbeitsqualität wurde unabhängig von den Vereinbarkeitsfragen ermittelt.

Abb. 7 Durch Arbeitsstress bedingte Vereinbarkeitsschwierigkeiten und Gesamtarbeitsqualität – der Zusammenhang



© Institut DGB-Index Gute Arbeit · Quelle: Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2017

Abb. 8 Zeitbedingte Vereinbarkeitsschwierigkeiten und Gesamtarbeitsqualität – der Zusammenhang



© Institut DGB-Index Gute Arbeit · Quelle: Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2017

1.5 Arbeitsbedingungen, die Vereinbarkeit erschweren – Detailansichten

Die stärksten Zusammenhänge mit Vereinbarkeitsschwierigkeiten gibt es mit den emotionalen Belastungen und Beanspruchungen sowie mit den Lagen und Längen der Arbeitszeit.

Zwischen der Qualität der Arbeitsbedingungen insgesamt und der Vereinbarkeit besteht ein enger Zusammenhang, wie aus den Abbildungen 7 und 8 hervorgeht. Hinweise zu den Erschwernissen im Einzelnen bieten die Abbildungen 9 und 10. Wenig überraschend: Die zeitlich bedingten Vereinbarkeitsschwierigkeiten hängen stark mit den Lagen und Längen der Arbeitszeit zusammen. Nicht ganz erwartet mag hingegen sein, wie groß die Bedeutung der durch Arbeit bedingten emotionalen Beanspruchungen und Belastungen ist. Von denen, die ihnen ausgesetzt sind, berichten zwischen 69 und 61 Prozent (s. Abb. 9) von Vereinbarkeitsproblemen. Zum Vergleich: Unter Beschäftigten, die sehr häufig oder oft körperlich schwer arbeiten, beträgt der Anteil 53 Prozent.

Abb. 9 Unter erschöpfungsbedingten Vereinbarkeitsproblemen leiden sehr häufig oder oft:

© Institut DGB-Index Gute Arbeit · Quelle: Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2017

Abb. 10 Zeitlich bedingte Vereinbarkeitsschwierigkeiten haben sehr häufig oder oft:

© Institut DGB-Index Gute Arbeit · Quelle: Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2017

1.6 Kinderbetreuung und Pflegeverpflichtung – die Zentralergebnisse

41 Prozent der Beschäftigten haben Kinder zu betreuen oder zu erziehen, 9 Prozent pflegebedürftige Personen zu betreuen; der Anteil unter den Frauen ist insgesamt leicht größer als unter den Männern, deutlich höher ist die Zahl der Stunden, die sie für die Betreuung von Kindern aufwenden.

Detailliert ausgewiesen sind die Anteile der Betreuenden in der Abbildung 11, der stündliche Aufwand im Wochenschnitt in den Abbildungen 12 und 13. Ins Auge fällt das große Plus an Stunden, die Frauen für die Kinderbetreuung aufwenden – 13 Stunden mehr sind es bei den Vollzeit, 20 Stunden bei den Teilzeit Beschäftigten. Kein einheitliches Bild gibt es demgegenüber bei der Pflegeverantwortung.

Gute Arbeit kommt auch den Kindern und den Pflegebedürftigen zugute

Kinder betreuen von den Beschäftigten mit Guter Arbeit und von denen mit schlechten Arbeitsbedingungen jeweils 42 Prozent. Allerdings: Beschäftigte mit Guter Arbeit widmen sich durchschnittlich 42 Stunden pro Woche der Kinderbetreuung, Beschäftigte mit schlechter Arbeit nur 35 Stunden. – Pflegeverantwortung tragen von den Beschäftigten mit schlechter Arbeit 12 Prozent, von denen mit Guter Arbeit 8 Prozent. Der Aufwand der erstgenannten Gruppe beträgt 13 Stunden, bei der zweitgenannten sind es 19 Stunden.

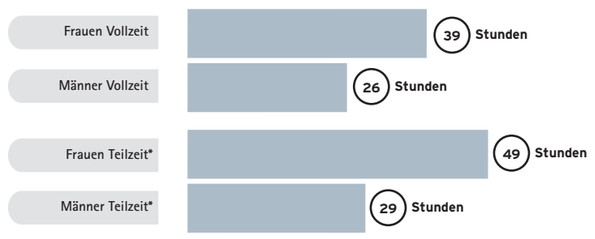
Abb. 11 Anteil der Beschäftigten mit Betreuungspflichten

	Alle	Frauen	Männer	Frauen Vollzeit	Männer Vollzeit	Frauen Teilzeit*	Männer Teilzeit*
Für die Betreuung und Erziehung von einem oder mehreren Kindern verantwortlich	41%	43%	40%	27%	41%	58%	27%
Für die Pflege einer oder mehrerer pflegebedürftiger Personen verantwortlich	9%	10%	8%	8%	7%	11%	12%
Beschäftigte mit Kinderbetreuungs- und Pflegeverpflichtung	4%	4%	3%	2%	3%	6%	1%

*Vereinbarte Arbeitszeit unter 35 Std. pro Woche

© Institut DGB-Index Gute Arbeit · Quelle: Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2017

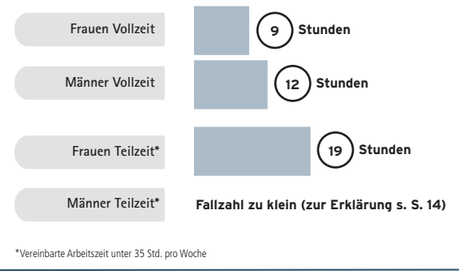
Abb. 12 Durchschnittliche wöchentliche Stundenzahl, die Beschäftigte, die Kinder zu betreuen haben, dafür aufwenden



*Vereinbarte Arbeitszeit unter 35 Std. pro Woche

© Institut DGB-Index Gute Arbeit · Quelle: Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2017

Abb. 13 Durchschnittliche wöchentliche Stundenzahl, die Beschäftigte mit Pflegeverpflichtung für die Betreuung aufwenden



*Vereinbarte Arbeitszeit unter 35 Std. pro Woche

© Institut DGB-Index Gute Arbeit · Quelle: Repräsentativumfragen zum DGB-Index Gute Arbeit 2017

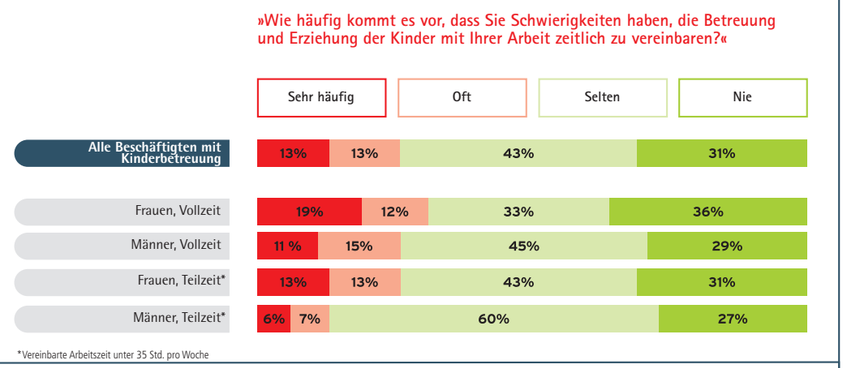
1.7 Kinderbetreuung, Pflegeverpflichtung und Vereinbarkeitsschwierigkeiten

Mehr als ein Viertel der Beschäftigten mit Kinderbetreuungs- bzw. Pflegeverantwortung haben sehr häufig oder oft zeitbedingte Vereinbarkeitsschwierigkeiten; Frauen zu einem höheren Anteil als Männer, Beschäftigte mit Guter Arbeit deutlich weniger als Beschäftigte mit schlechter Arbeit.

Die Abbildungen 14 und 15 dokumentieren die genauen Ergebnisse: Sehr häufig oder oft Schwierigkeiten, Arbeit und Kinderbetreuung zu vereinbaren, haben zeitbedingt insgesamt 26 Prozent der Beschäftigten, die sich neben ihrer Arbeit um Kinder zu kümmern haben. Unter den Frauen liegt dieser Anteil etwas höher als unter den Männern. Bei den Vollzeit Beschäftigten etwa beträgt die Differenz fünf Prozentpunkte (Schwierigkeiten haben 31 Prozent der Arbeitnehmerinnen, 26 Prozent der Arbeitnehmer).

Bei der Pflegeverantwortung lautet das Ergebnis: Sehr häufig oder oft Vereinbarkeitsschwierigkeiten haben zeitbedingt insgesamt 29 Prozent der Beschäftigten, die außerhalb ihrer Arbeit für eine pflegebedürftige Person zu sorgen haben. Bei den Vollzeit Arbeiten-

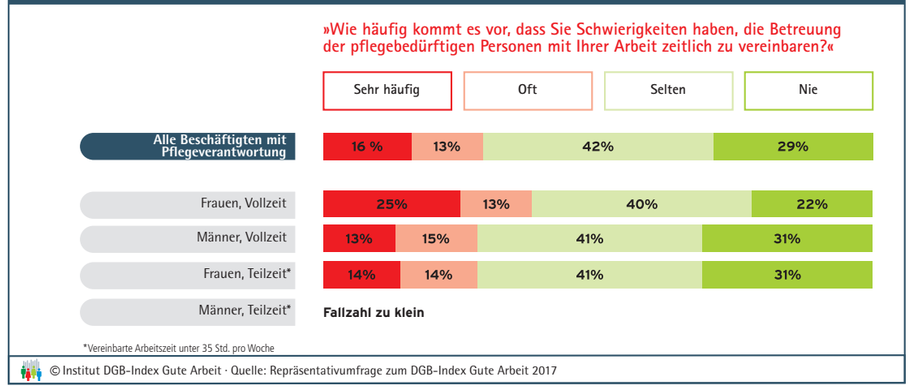
Abb. 14 Vereinbarkeitsschwierigkeiten von Beschäftigten, die Kinder zu betreuen haben, differenziert nach Geschlecht



*Vereinbarte Arbeitszeit unter 35 Std. pro Woche

© Institut DGB-Index Gute Arbeit · Quelle: Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2017

Abb. 15 Vereinbarkeitsschwierigkeiten von Beschäftigten mit Pflegeverantwortung, differenziert nach Geschlecht



© Institut DGB-Index Gute Arbeit · Quelle: Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2017

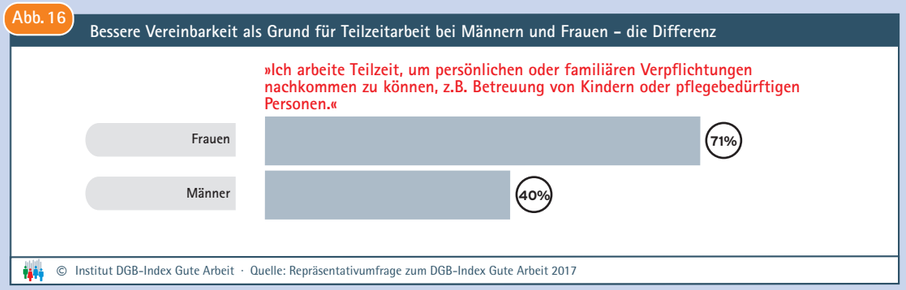
den liegt der Anteil unter den Frauen bei 38 Prozent, unter den Männern bei 28 Prozent. (Ein Vergleich nach Geschlecht ist bei Teilzeit nicht möglich. Zwar liegt der Anteil der Pflegeverantwortung Tragenden bei den Männern sogar etwa höher als bei den Frauen. Doch ist die Gruppe bedingt durch den geringen Anteil männlicher Teilzeitbeschäftigter an den Beschäftigten insgesamt so klein, dass eine weitere Differenzierung, zu der eine Frage mit vier Antwortmöglichkeiten führt, keine repräsentativen Ergebnisse mehr liefern würde.)

Ein deutlicher Zusammenhang zur Qualität der Arbeitsbedingungen insgesamt ist auch bei den detaillierten Vereinbarkeitsfragen festzustellen (die Ergebnisse zur Pauschalfrage sind in Abbildung 8 dargestellt). Sehr häufig oder oft Schwierigkeiten, Arbeit und Kinderbetreuung zu vereinbaren, haben zeitbedingt 12 Prozent der Beschäftigten mit Guter Arbeit, aber 53 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit schlechter Arbeit. Bei der Pflegeverantwortung lautet das Ergebnis: Sehr häufig oder oft Vereinbarkeitsschwierigkeiten haben zeitbedingt insgesamt 18 Prozent der Beschäftigten mit Guter Arbeit, die außerhalb ihrer Arbeit für eine pflegebedürftige Person zu sorgen haben, gegenüber 43 Prozent derjenigen mit schlechter Arbeit.

Bessere Vereinbarkeit als Grund für Teilzeitarbeit

Eine Vollzeitstelle war nicht zu haben, gesundheitliche Probleme, eine Ausbildung nebenbei usw. usf. – es gibt zahlreiche und unterschiedliche Gründe, Teilzeit zu arbeiten. Insgesamt tun dies 51 Prozent der repräsentativ befragten Arbeitnehmerinnen und 8 Prozent der Arbeitnehmer. Einer der Gründe ist die bessere Vereinbarkeit – 67 Prozent der Teilzeit Beschäftigten nennen dies als Grund (Mehrfachnennungen möglich). Abbildung 16 zeigt: Unter Frauen ist der Anteil deutlich höher als unter Männern.

Abb. 16 Bessere Vereinbarkeit als Grund für Teilzeitarbeit bei Männern und Frauen – die Differenz



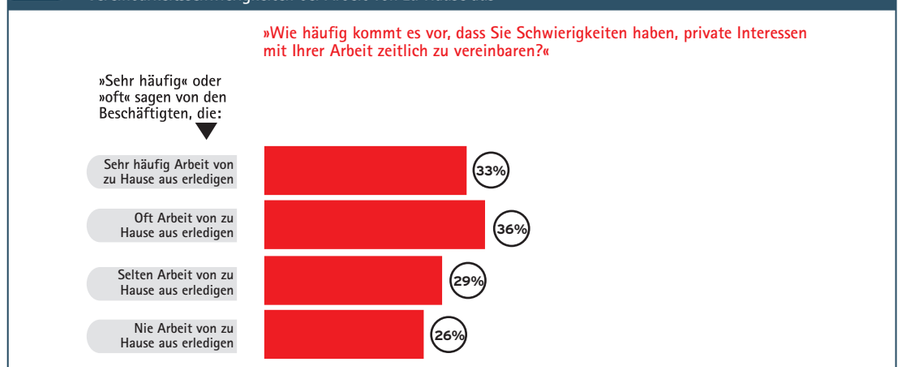
© Institut DGB-Index Gute Arbeit · Quelle: Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2017

1.8 Entgrenzte Arbeit, Flexibilisierung und Vereinbarkeitsschwierigkeiten

Wie sich die Vereinbarkeit gestaltet, hängt in hohem Maße davon ab, wer die Regeln vorgibt.

Arbeit von zu Hause aus bedeutet für manche eine Arbeitserleichterung, für andere ist sie eine Notstandsmaßnahme. Abbildung 17 zeigt: In der Gesamtbilanz ist Arbeit von zu Hause aus derzeit mit erhöhten Vereinbarkeitsschwierigkeiten verbunden.

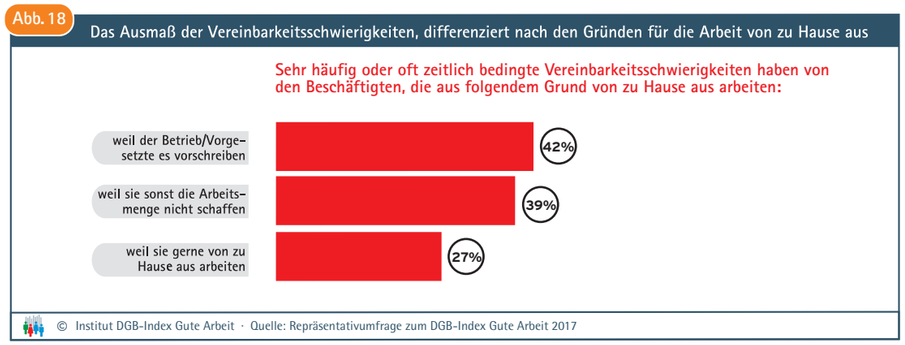
Abb. 17 Vereinbarkeitsschwierigkeiten bei Arbeit von zu Hause aus



© Institut DGB-Index Gute Arbeit · Quelle: Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2017

Abbildung 18 dokumentiert: In welchem Umfang Vereinbarkeitsschwierigkeiten auftreten, hängt in hohem Maße damit zusammen, weshalb von zu Hause aus gearbeitet wird:

Abb. 18 Das Ausmaß der Vereinbarkeitsschwierigkeiten, differenziert nach den Gründen für die Arbeit von zu Hause aus



© Institut DGB-Index Gute Arbeit · Quelle: Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2017

Außerdem: »Was wünschen Sie sich von Ihrem Betrieb, damit Sie die Arbeit und Ihr Privatleben besser miteinander vereinbaren können?« Auf diese Frage antworten nur 22 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer: »Dass ich mehr Möglichkeiten habe, von zu Hause zu arbeiten.« (4 Prozent sagen, gibt es schon.) 55 Prozent – den höchsten Zustimmungswert – gibt es dagegen für die Antwortmöglichkeit: »Dass mein Arbeitstag eine Grenze hat und im Regelfall acht Stunden nicht überschreitet.« (9 Prozent sagen, gibt es schon.) Unter den Beschäftigten, die sehr häufig oder oft auch außerhalb ihrer Arbeitszeit für Arbeitgeberbelange erreichbar sein müssen, sind es sogar 60 Prozent, die sich eine klare Grenze bei maximal 8 Stunden Arbeit pro Tag wünschen.

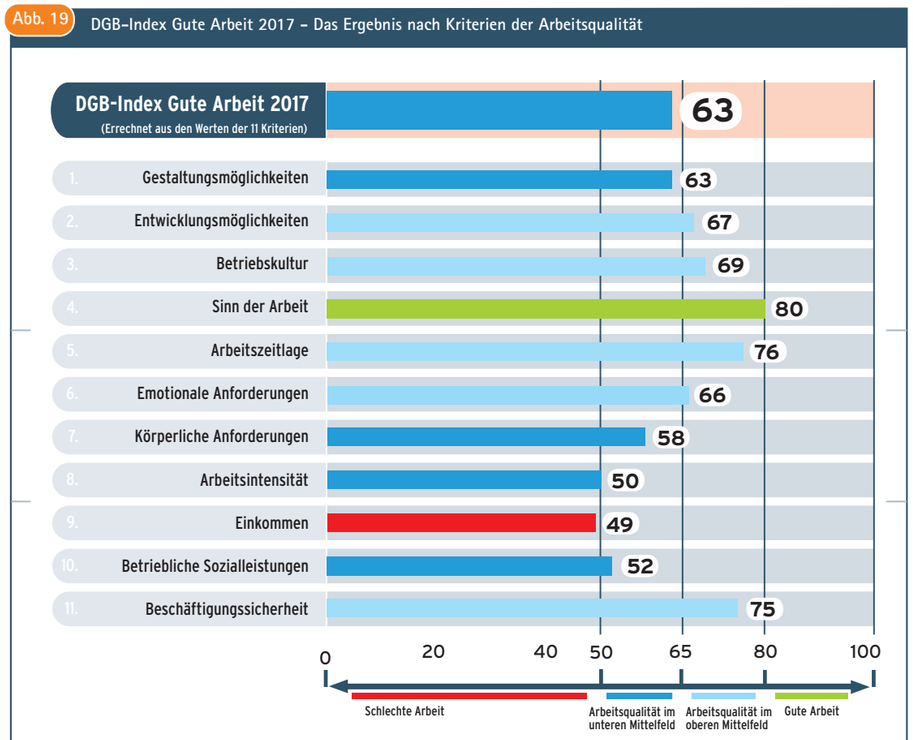
2. Der DGB-Index Gute Arbeit 2017
2.1 Die bundesweit repräsentativen Indexwerte

Der DGB-Index Gute Arbeit misst Arbeitsqualität am Urteil der Beschäftigten über ihre Arbeitsbedingungen. Das Ergebnis, ein Indexwert von 63 Punkten, weist wie in den Vorjahren eine Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld aus.

Die Beschäftigten kennen die Bedingungen, unter denen sie arbeiten, so gut wie kein anderer Akteur innerhalb und außerhalb der Arbeitswelt. Außerdem sind sie in erster Linie von der Arbeitsgestaltung betroffen, z.B. welches Arbeitstempo anzuschlagen ist, vom Vorgesetztenverhalten, von der Güte der Pausenregelungen etc. Die Beschäftigten sind daher die erstrangig berufene Instanz, Gestaltungsansprüche zu stellen und Bewertungen vorzunehmen. Dazu dienen auf bundesweit repräsentativer Ebene die jährlich stattfindenden Umfragen zum DGB-Index Gute Arbeit unter den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. (Erklärungen zum Index siehe Seite 19.)

Das Ergebnis 2017 für die Gesamtarbeitsqualität weist nur minimale Veränderungen gegenüber dem Vorjahr auf. Die ermittelten 63,3 Punkte bedeuten ein Plus von 0,7 gegenüber 2016 und von insgesamt 1,0 Punkten gegenüber 2015. Die Verteilung der Arbeitsplätze nach Klassen der Arbeitsqualität ergibt folgendes Bild: Derzeit haben 13 Prozent der Beschäftigten Gute Arbeit (80 bis 100 Punkte), bei 37 Prozent liegt die Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld (65 bis 79 Punkte), bei 31 Prozent im unteren Mittelfeld (50 bis 64 Punkte), 19 Prozent haben schlechte Arbeit (weniger als 50 Punkte).

Abb. 19 DGB-Index Gute Arbeit 2017 – Das Ergebnis nach Kriterien der Arbeitsqualität



© Institut DGB-Index Gute Arbeit · Quelle: Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2017

2.2 Der DGB-Index 2017 nach Branchen und Gruppen

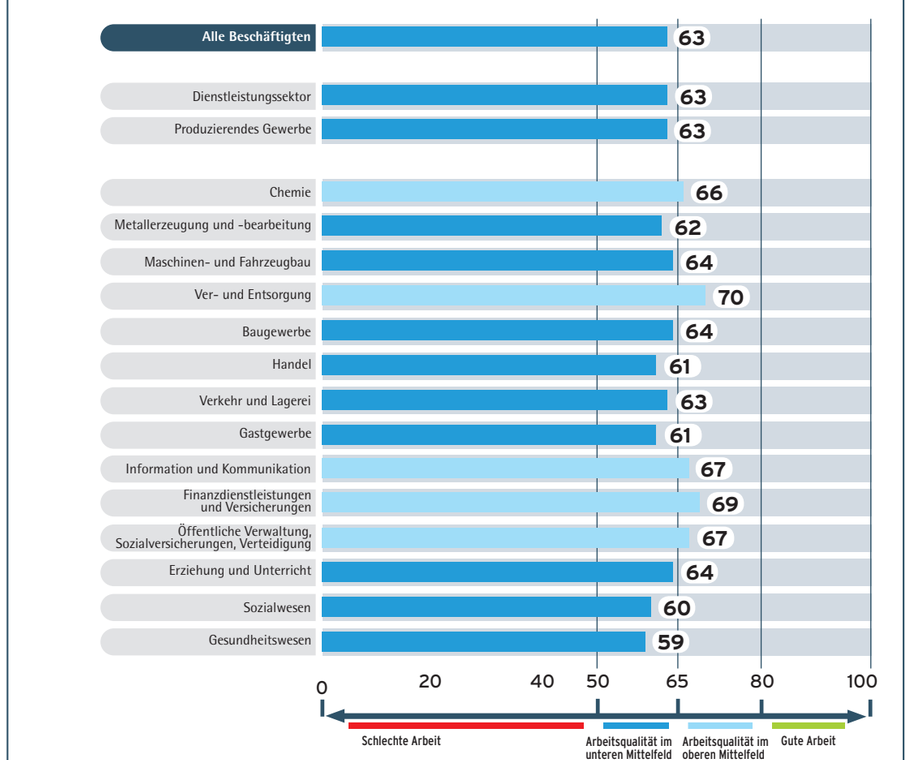
Die Auswertung nach Branchen zeigt eine Spanne von 59 bis 70 Punkten mit dem Gesundheitswesen am unteren und Ver- und Entsorgung am oberen Ende der Skala; bei den Gruppen ist der niedrige Wert von 59 Punkten für Beschäftigte mit der Pflicht zu ständiger Erreichbarkeit auffällig.

Abbildung 20 dokumentiert: In keiner Branche liegt die durchschnittliche Qualität der Arbeitsbedingungen im Bereich Schlechte Arbeit (unter 50 Punkte), aber auch vom Prädikat Gute Arbeit (ab 80 Punkte) ist selbst die beste Wertung noch um zehn Punkte entfernt. Von den vierzehn Branchen weisen neun eine Ar-

Rentenerwartungen weiter verdüstert

Einen neuen Höchststand hat 2017 der Anteil der Beschäftigten erreicht, die davon ausgehen, dass sie von der gesetzlichen Rente aus ihrer Erwerbstätigkeit später nicht leben können werden. Bundesweit 43 Prozent aller Beschäftigten antworteten bei der Repräsentativerhebung zum DGB-Index auf die entsprechende Frage »Es wird nicht ausreichen«. Besonders hoch ist der Anteil derjenigen, für die sich das Arbeitsleben als Weg in die Altersarmut darstellt, unter den Beschäftigten der mittleren Jahrgänge (26 bis 45 Jahre) mit 51 Prozent sowie unter Arbeitnehmerinnen mit 49 Prozent. Dabei sind es keineswegs nur die Teilzeitbeschäftigten, die zu einem hohen Anteil damit rechnen, dass ihre Rente nicht reichen wird, um den Lebensunterhalt zu bestreiten. Auch unter den Vollzeit Arbeitenden beträgt der Anteil mittlerweile 38 Prozent.

Abb. 20 Der DGB-Index Gute Arbeit 2017 nach Branchen



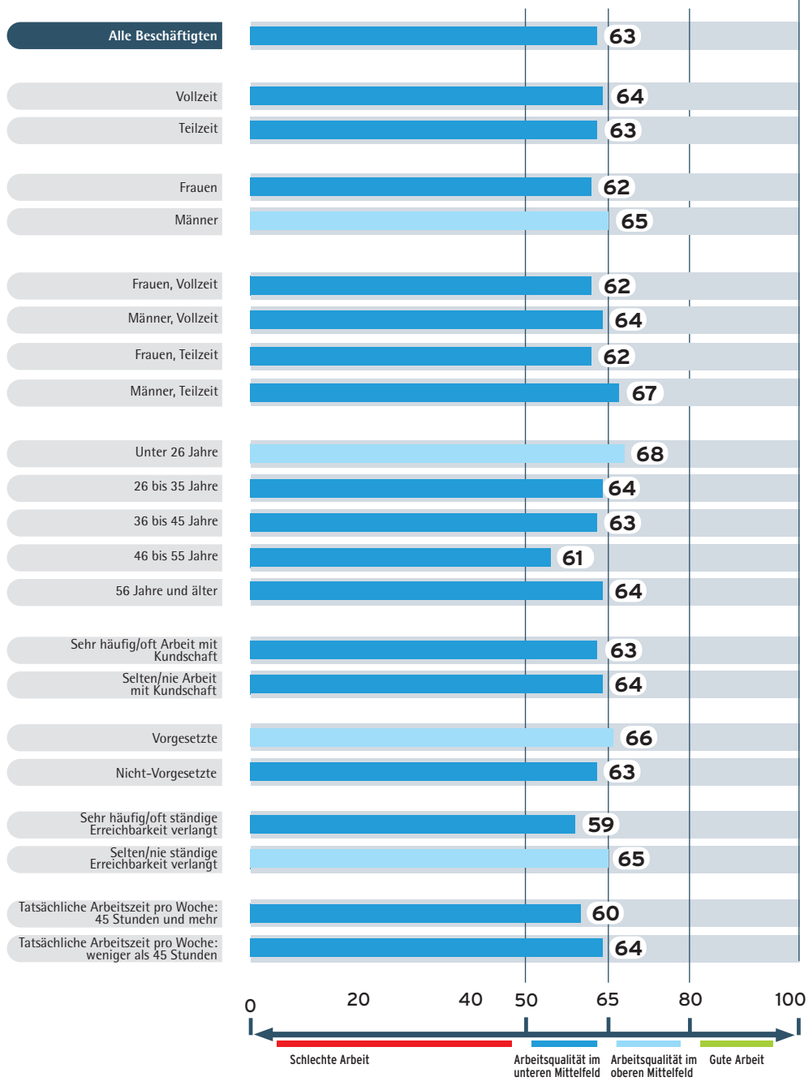
© Institut DGB-Index Gute Arbeit · Quelle: Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2017

beitsqualität im Bereich der Indexklasse unteres Mittelfeld auf, fünf erhielten Wertungen im oberen Mittelfeld.

Abbildung 21 zeigt u.a.: Unter den Teilzeit Beschäftigten bewerten Frauen ihre Arbeitsqualität um fünf Indexpunkte schlechter als Männer (62 zu 67), wobei die Einkommenssituation stark negativ durchschlägt. Beschäftigte mit Arbeitszeiten von 45 Stunden und mehr weisen einen um mittlerweile vier Punkte niedrigeren Indexwert auf als jene mit kürzeren Arbeitszeiten (60 zu 64 Punkte) – 2016 waren es zwei Punkte gewesen. Wie im Vorjahr um sechs Punkte (59 zu 65) schlechter liegen Beschäftigte, die ständig erreichbar sein müssen, im Vergleich zu denen, die dieser Arbeitsanforderung nie oder nur selten unterliegen.

Abb. 21

Der DGB-Index Gute Arbeit 2017 nach Beschäftigtengruppen



© Institut DGB-Index Gute Arbeit · Quelle: Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2017

2.3 Die Prozentangaben zu den 42 Index bildenden Fragen

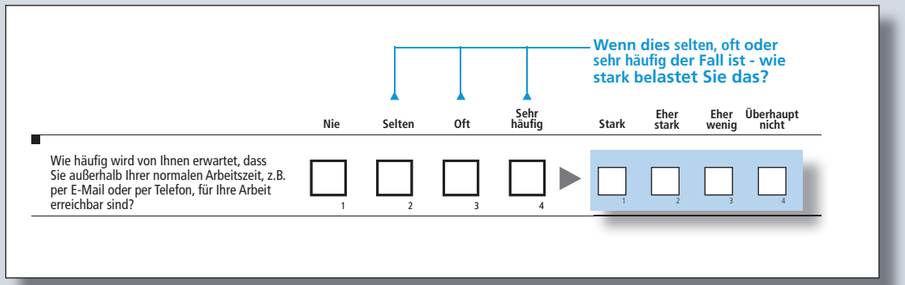
Der DGB-Index Gute Arbeit wird Jahr für Jahr neu aus den Antworten auf 42 Fragen zur Qualität der Arbeitsbedingungen errechnet, die jeweils einer bundesweit repräsentativen Stichprobe von Beschäftigten gestellt werden. Auf den Seiten 20 bis 23 werden sämtliche bedingungsbezogenen Antworten in einer tabellarischen Darstellung veröffentlicht.

Der Hintergrund: Der DGB-Index Gute Arbeit bietet Kennzahlen zum Qualitätsgrad der Arbeitsbedingungen insgesamt und unter einzelnen Kriterien. Der Gesamtwert – 2017 sind es 63 Punkte – wird in einem arbeitswissenschaftlich fundierten Verfahren* aus den Angaben der Befragten zu 42 Fragen errechnet, die insgesamt 480 verschiedene Antwortmöglichkeiten bieten. Die Zahl unterschiedlicher Antwortkombinationen, die dadurch möglich sind, weist 45 Stellen auf:

190.049.637.748.807.
994.388.010.000.000.000.000.000.000

Bedingungen und Belastungen

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



Die Werte des DGB-Index Gute Arbeit resultieren also aus einem hochkomplexen Verfahren. Dieses wird allerdings nicht eingesetzt, um unterschiedliche Arbeitsbedingungen und Qualitätsprofile hinter Zahlen verschwinden zu lassen. Die Indexbildung dient vielmehr dazu, unterschiedliche Arbeitssituationen unter dem Gesichtspunkt der Gestaltungsqualität vergleichbar und auf einen Blick kenntlich zu machen. – Aufschlussreich ist allerdings auch, wie es aus Sicht der Beschäftigten um die Arbeitsbedingungen nach Einzelfragen bestellt ist. Das wird anhand der Prozentverteilung der Antworten auf die Einzelfragen deutlich. Auf den folgenden Seiten werden dazu die Ergebnisse des bedingungsbezogenen Teils der 42 Fragen veröffentlicht.

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

DGB-Index Gute Arbeit 2017

Die bedingungsbezogenen Antworten der Beschäftigten auf die 42 Einzelfragen zur Arbeitsqualität

Das Kernstück der Repräsentativumfrage, auf deren Basis der DGB-Index Gute Arbeit ermittelt wird, bilden die folgenden 42 Fragen, die den Beschäftigten nach dem auf Seite 19 beschriebenen Muster gestellt werden. Das vollständige Ergebnis des bedingungsbezogenen Teils der Umfrage wird – themen-kompakt gebündelt zu den 11 Kriterien der Arbeitsqualität – im Folgenden veröffentlicht. Zugunsten einer besseren Lesbarkeit der Zusammenhänge werden die Resultate auf den folgenden Seiten tabellarisch dargestellt. Zum Download gibt es die Ergebnisse, separat für jedes der 11 Kriterien, unter www.dgb-index-gute-arbeit.de allerdings jeweils in zwei Fassungen: in der Tabellenvariante und als Balkengrafik und damit in einer Form, wie sie z.B. Abbildung 14 auf Seite 13 bietet.

1. Gestaltungsmöglichkeiten

	Gar nicht	In geringem Maß	In hohem Maß	In sehr hohem Maß
Haben Sie Einfluss auf die Arbeitsmenge, die Sie erledigen müssen?	35%	30%	26%	9%
Haben Sie Einfluss auf die Gestaltung Ihrer Arbeitszeit?	24%	26%	33%	17%
Können Sie Ihre Arbeit selbständig planen und einteilen?	13%	20%	42%	25%

2. Entwicklungsmöglichkeiten

	Gar nicht	In geringem Maß	In hohem Maß	In sehr hohem Maß
Inwieweit ermöglicht Ihr Betrieb Ihnen, dass Sie sich entsprechend Ihren beruflichen Anforderungen weiterqualifizieren können, z.B. durch das Angebot von Schulungen, Weiterbildungen, Fortbildungen oder Seminare?	19%	23%	37%	21%
Inwieweit können Sie eigene Ideen in Ihre Arbeit einbringen?	8%	25%	41%	26%
Ermöglicht es Ihnen Ihre Arbeit, Ihr Wissen und Können weiterzuentwickeln?	8%	24%	50%	18%
Haben Sie in Ihrem Betrieb Aufstiegschancen?	34%	32%	25%	9%

3. Betriebskultur

	Gar nicht	In geringem Maß	In hohem Maß	In sehr hohem Maß
Inwieweit bringt Ihr/e Vorgesetzte/r Ihnen persönlich Wertschätzung entgegen?	7%	24%	48%	21%
Erhalten Sie Hilfe und Unterstützung von Ihren Kolleg/innen, wenn Sie dies benötigen?	3%	11%	52%	34%
Erleben Sie in Ihrem Betrieb ein Meinungs-Klima, in dem sich jeder traut, Probleme auch gegenüber Vorgesetzten oder dem Vorstand/der Geschäftsführung offen anzusprechen?	13%	32%	38%	17%
Werden Sie rechtzeitig über wichtige Entscheidungen, Veränderungen oder Pläne informiert, die für Sie oder Ihre Arbeit wichtig sind?	8%	26%	48%	18%
Inwieweit plant Ihr/e Vorgesetzte/r die Arbeit gut?	10%	27%	46%	17%
Wird in Ihrem Betrieb Kollegialität gefördert?	10%	25%	44%	21%

4. Sinn der Arbeit

	Gar nicht	In geringem Maß	In hohem Maß	In sehr hohem Maß
Haben Sie den Eindruck, dass Sie mit Ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten?	10%	23%	43%	24%
Haben Sie den Eindruck, dass Sie durch Ihre Arbeit einen wichtigen Beitrag für Ihren Betrieb leisten?	3%	8%	55%	34%
Inwieweit identifizieren Sie sich mit Ihrer Arbeit?	4%	12%	50%	34%

5. Arbeitszeitlage

	Sehr häufig	Oft	Selten	Nie
Wie häufig arbeiten Sie an Wochenenden?	13%	13%	29%	45%
Wie häufig arbeiten Sie abends in der Zeit zwischen 18:00 und 23:00 Uhr?	13%	14%	24%	49%
Wie häufig arbeiten Sie nachts, in der Zeit zwischen 23:00 und 6:00 Uhr?	4%	5%	9%	82%
Wie häufig wird von Ihnen erwartet, dass Sie außerhalb Ihrer normalen Arbeitszeit, z.B. per E-Mail oder per Telefon, für Ihre Arbeit erreichbar sind?	12%	10%	30%	48%
Wie häufig erledigen Sie außerhalb Ihrer normalen Arbeitszeit unbezahlte Arbeit für Ihren Betrieb?	6%	9%	23%	62%

6. Emotionale Anforderungen

	Sehr häufig	Oft	Selten	Nie
Wie häufig werden Sie bei Ihrer Arbeit von anderen Menschen, z.B. Kundschaft, Kollegen/innen oder Vorgesetzen, herablassend bzw. respektlos behandelt?	3%	7%	36%	54%
Wie häufig verlangt es Ihre Arbeit von Ihnen, dass Sie Ihre Gefühle verbergen?	13%	15%	27%	45%
Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit zu Konflikten oder Streitigkeiten mit der Kundschaft?	4%	9%	48%	39%

7. Körperliche Anforderungen

	Sehr häufig	Oft	Selten	Nie
Wie häufig kommt es vor, dass Sie bei Ihrer Arbeit eine ungünstige Körperhaltung einnehmen müssen, z.B. Arbeiten in der Hocke, im Knien, Arbeiten über Kopf, langanhaltendes Stehen oder Sitzen?	30%	24%	20%	26%
Wie häufig kommt es vor, dass Sie an Ihrem Arbeitsplatz widrigen Umgebungsbedingungen, wie z.B. Kälte, Hitze, Nässe, Feuchtigkeit oder Zugluft, ausgesetzt sind?	13%	16%	26%	45%
Wie häufig kommt es vor, dass Sie körperlich schwer arbeiten müssen, z.B. schwer heben, tragen oder stemmen?	14%	17%	27%	42%
Wie häufig kommt es vor, dass Sie an Ihrem Arbeitsplatz Lärm oder lauten Umgebungsgeräuschen ausgesetzt sind?	21%	20%	31%	28%

8. Arbeitsintensität

	Sehr häufig	Oft	Selten	Nie
Wie häufig fühlen Sie sich bei der Arbeit gehetzt oder stehen unter Zeitdruck?	20%	28%	34%	18%
Wie häufig kommt es vor, dass Sie bei Ihrer Arbeit gestört oder unterbrochen werden, z.B. durch technische Probleme, Telefonate oder Kolleg/innen?	25%	27%	35%	13%
Wie häufig werden bei der Arbeit verschiedene Anforderungen an Sie gestellt, die schwer miteinander zu vereinbaren sind?	12%	18%	44%	26%
Wie häufig kommt es bei der Arbeit vor, dass Sie nicht alle Informationen erhalten, die Sie brauchen, um Ihre Arbeit gut zu erledigen?	11%	23%	47%	19%
Wie häufig kommt es vor, dass Sie Abstriche bei der Qualität Ihrer Arbeit machen müssen, um Ihr Arbeitspensum zu schaffen?	7%	13%	41%	39%

9. Einkommen

	Gar nicht	In geringem Maß	In hohem Maß	In sehr hohem Maß
Wenn Sie an Ihre Arbeitsleistung denken, inwieweit halten Sie Ihr Einkommen für angemessen?	10%	36%	46%	8%
	Es reicht nicht aus	**Es reicht gerade**	**Es reicht gut aus**	**Ich kann sehr gut davon leben**
Wenn Sie an das Einkommen aus Ihrer (Haupt-) Erwerbstätigkeit denken: Welche der folgenden Aussagen trifft auf Sie zu?	8%	30%	41%	21%
	Es wird nicht ausreichen	**Es wird gerade ausreichen**	**Es wird gut ausreichen**	**Ich werde sehr gut davon leben können**
Wie schätzen Sie die gesetzliche Rente ein, die Sie später einmal aus Ihrer Erwerbstätigkeit erhalten werden?	43%	39%	15%	3%

10. Betriebliche Sozialleistungen

	Kein Angebot vorhanden	In geringem Maß	In hohem Maß	In sehr hohem Maß
Inwieweit reichen die Möglichkeiten, die Ihr Betrieb Ihnen zur Verbesserung Ihrer Altersvorsorge anbietet, z.B. durch eine Betriebsrente oder durch Beihilfen zur Altersvorsorge bzw. zur Vermögensbildung?	32%	35%	26%	7%
Inwieweit reichen die Maßnahmen zur Gesundheitsförderung, die Ihr Betrieb Ihnen anbietet, z.B. Zuschüsse zu sportlichen Aktivitäten, Gesundheitstage, Massagen?	62%	15%	18%	5%
Inwieweit bietet Ihnen Ihr Betrieb weitere Sozialleistungen an, z.B. Kinderbetreuung, Essenszuschüsse, Fahrtkostenzuschüsse oder sonstige Vergünstigungen?	56%	16%	22%	6%

11. Beschäftigungssicherheit

	Sehr häufig	Oft	Selten	Nie
Machen Sie sich Sorgen, dass Ihr Arbeitsplatz überflüssig wird, z.B. durch organisatorische Veränderungen oder neue Technologien?	4%	6%	19%	71%
Kommt es vor, dass Sie sich Sorgen um Ihre berufliche Zukunft machen?	7%	10%	28%	55%
Kommt es vor, dass Sie sich Sorgen machen, Ihren Arbeitsplatz zu verlieren?	4%	6%	25%	65%

Impressum

DGB-Index Gute Arbeit
Der Report 2017

Wie die Beschäftigten die Arbeitsbedingungen in Deutschland beurteilen

Mit dem Themenschwerpunkt:
Arbeit, Familie, private Interessen – wodurch die Vereinbarkeit behindert wird und wie sie zu fördern ist

November 2017

Die Umfrage
Der vorliegende Bericht basiert auf den Angaben von 4.811 abhängig Beschäftigten. Die Daten wurden im Rahmen der bundesweiten Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2017 erhoben. Befragt wurden dabei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus allen Branchen, Einkommens- und Altersgruppen, Regionen, Betriebsgrößen, Wirtschaftszweigen und Beschäftigungsverhältnissen, gewerkschaftlich Organisierte wie Nicht-Mitglieder. Die Angaben der Angehörigen der wichtigsten Beschäftigtengruppen sind mit jeweils dem Anteil ins Umfrageergebnis eingeflossen, der ihrem bundesweiten Anteil an der Arbeitnehmerschaft entspricht. Das vorliegende Ergebnis ist damit repräsentativ für das Urteil der Beschäftigten in Deutschland.

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

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

Umfrage durchführendes Institut
Umfragezentrum Bonn (uzbonn)

Redaktion
Peter Kulemann, büro für publizistik, Hamburg

Satz und Gestaltung
kahlfeldt und müller
Agentur für Kommunikation, Hamburg

Druck
PrintNetwork pn / ASTOV Vertriebsgesellschaft mbH
Stralauer Platz 33-34 · 10243 Berlin

V.i.S.d.P.
Dr. Rolf Schmucker, Institut DGB-Index Gute Arbeit

Nachdruck von Texten und Grafiken
nur mit Quellenangabe

DGB-Index Gute Arbeit