

»Durch die Digitalisierung ist meine Arbeitsbelastung alles in allem eher...

...größer geworden«  **46%**

...geringer geworden«  **9%**

...gleich geblieben«: **45%**

## DGB-Index Gute Arbeit Der Report 2016

Wie die Beschäftigten die Arbeitsbedingungen  
in Deutschland beurteilen

Mit dem Themenschwerpunkt:

Die Digitalisierung der Arbeitswelt –

Eine Zwischenbilanz aus der Sicht der Beschäftigten

**Vorwort**

Reiner Hoffmann /Annelie Buntenbach:  
Digitalisierung im Sinne der Beschäftigten gestalten .....4

**1. Digitalisierung und Arbeitsqualität  
1.1 Das Ausmaß der Arbeit mit digitalen Mitteln**

82 Prozent der Beschäftigten in Deutschland geben an, von Digitalisierungsprozessen an ihrem Arbeitsplatz betroffen zu sein, 60 Prozent von allen dabei in sehr hohem oder hohem Maße. ....5

**1.2 Mehrbelastung oder Arbeitserleichterung durch Digitalisierung – die Gesamtbilanz aus Sicht der Beschäftigten**

Eine negative Bilanz zieht von den Betroffenen nahezu jede/r zweite, eine positive nicht einmal jede/r zehnte. ....7

**1.3 Die Wirkung auf die Arbeitsmenge**

In den Augen von 54 Prozent der Beschäftigten hat die von ihnen zu bewältigende Arbeitsmenge infolge der Digitalisierung zugenommen, nur 7 Prozent berichten dagegen von einer Verringerung. ....9

**1.4 Multitasking-Anforderungen und Digitalisierung**

Eine Zunahme der gleichzeitig zu bewältigenden Arbeitsvorgänge stellt mehr als jede/r Zweite fest, eine Abnahme nur jede/r Zwanzigste. ....9

**1.5 Die Bilanz in Sachen Entscheidungsspielräume**

Für insgesamt 27 Prozent haben sich digitalisierungsbedingt die Möglichkeiten erweitert, für 13 Prozent verringert; unter Beschäftigten mit insgesamt schlechten Arbeitsbedingungen hat sich der Spielraum allerdings insgesamt verkleinert. ....10

**1.6 Auswirkungen auf die Work-Life-Balance**

68 Prozent stellen keinen Effekt auf die Vereinbarkeit von Arbeit und Freizeit fest, 21 Prozent einen positiven, 11 Prozent einen negativen; wo die Arbeitsbedingungen insgesamt schlecht sind, überwiegen auch in dieser Hinsicht die negativen gegenüber den positiven Auswirkungen. ....11

**1.7 Die Wirkung auf den Anteil mobiler Arbeit**

28 Prozent arbeiten im Zuge der Digitalisierung vermehrt von zu Hause oder unterwegs aus, für 12 Prozent hat sich der Anteil mobiler Arbeit verringert. ....12

**1.8 Überwachung und Leistungskontrolle durch digitale Mittel**

46 Prozent der Beschäftigten sehen sich infolge der Digitalisierung bei der Arbeit stärker überwacht, 4 Prozent nehmen eine Verringerung wahr. ....13

**1.9 Beteiligung**

74 Prozent haben keinen oder kaum Einfluss auf den Einsatz digitaler Technik an ihrem Arbeitsplatz, 26 Prozent sind daran beteiligt. ....14

**1.10 Ohnmachtsgefühle**

Insgesamt 45 Prozent der von Digitalisierung Betroffenen – 37 Prozent auch der Hochqualifizierten – arbeiten sehr häufig oder oft in dem Gefühl, der digitalen Technik ausgeliefert zu sein; wo es Beteiligungsmöglichkeiten gibt, liegt der Anteil geringer. ....15

**2. Der DGB-Index Gute Arbeit 2016  
2.1 Die bundesweit repräsentativen Indexwerte**

Zum dritten Mal in Folge ist »Arbeitsintensität« das Kriterium, unter dem es in den Augen der Beschäftigten am schlechtesten bestellt ist – eine gute Bewertung erhält von ihnen wiederum nur der »Sinn der Arbeit«. Im Gesamturteil liegt die Arbeitsqualität mit einem Indexwert von 63 Punkten im unteren Mittelfeld. ....16

**2.2 Der DGB-Index 2016 nach Branchen und Gruppen**

Die schlechtesten Arbeitsbedingungen im Branchenvergleich gibt es nach dem Urteil der Beschäftigten im Gastgewerbe mit einem Indexwert von 57 Punkten; das beste Ergebnis wurde mit 67 Punkten für die öffentliche Verwaltung ermittelt. ....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 auf diese Fragen in einer tabellarischen Darstellung veröffentlicht. ....19

## Vorwort

### Digitalisierung im Sinne der Beschäftigten gestalten

Wie wirkt sich die Digitalisierung der Arbeitswelt auf die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten aus? Dieses Thema hat der DGB-Index Gute Arbeit in den Mittelpunkt seiner Befragung 2016 gestellt. Die Ergebnisse zeigen vor allem eines: Gute Arbeit ist auch in Zeiten der Digitalisierung kein Selbstläufer.

Im Kontext der Digitalisierung berichten die Beschäftigten mehrheitlich von steigenden psychischen Belastungen. Digitalisierung bedeutet für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, dass sie eine wachsende Arbeitsmenge bewältigen und immer mehr Aufgaben gleichzeitig erledigen müssen. Die Beschäftigten sehen sich durch die Digitalisierung häufig zusätzlich überwacht. Nur eine Minderheit kann Einfluss darauf nehmen, wie die digitale Technik an ihrem Arbeitsplatz eingesetzt wird.

Die Potenziale für eine menschengerechte Arbeitsgestaltung werden nur unzureichend ausgeschöpft. Dies gilt auch für die Entscheidungsspielräume in der Arbeit und die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben.

Wer Gute Arbeit gestalten will, muss die technische Entwicklung an den Bedürfnissen der

Beschäftigten ausrichten. Der Mensch muss im Mittelpunkt stehen. Dazu gehört mehr Selbstbestimmung bei Arbeitszeiten und Arbeitsaufgaben, um die Arbeitsbelastung auf ein gesundes Maß zu reduzieren. Dazu gehören auch Schutzzonen gegen die Entgrenzung von Arbeit, mit denen Zeiten für Erholung und Privates gewährleistet werden.

Die Basis für Gute Arbeit sind auch und gerade in Zeiten der Digitalisierung die Bildungschancen. Nur mit qualifizierten Beschäftigten ist die digitale Transformation zu bewältigen. Möglichkeiten und Zeiten für Weiterbildung müssen daher über die gesamte Erwerbsbiografie verfügbar sein. Nur so können Teilhabe gewährleistet und Entwicklungsmöglichkeiten eröffnet werden.

Bei allen Fragen, die die Digitalisierung der Arbeitswelt aufwirft, spielen die Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine Schlüsselrolle. Digitalisierte Arbeitsformen erfordern mehr Partizipation, damit die Beschäftigten ihre Interessen bei der Arbeitsgestaltung frühzeitig geltend machen können. Denn nur mitbestimmte Arbeit ist Gute Arbeit.



DGB/Simone M. Neumann

*Reiner Hoffmann*

**Reiner Hoffmann**  
Vorsitzender des  
Deutschen Gewerkschaftsbundes - DGB



DGB/Simone M. Neumann

*Annelie Buntenbach*

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

## 1. Digitalisierung und Arbeitsqualität

### 1.1 Das Ausmaß der Arbeit mit digitalen Mitteln

**82 Prozent der Beschäftigten in Deutschland geben an, von Digitalisierungsprozessen an ihrem Arbeitsplatz betroffen zu sein, 60 Prozent von allen dabei in sehr hohem oder hohem Maße.**

Wie wirken sich Digitalisierungsprozesse auf die Qualität der Arbeitsbedingungen aus? Diese Frage stand im Fokus der Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2016, bei der bundesweit 9.737 Beschäftigte befragt wurden. Die Basisinformation dazu liefern ihre Antworten auf die Frage: »In welchem Maß betrifft die Digitalisierung auch Ihre Arbeit?« **Abbildung 1** veranschaulicht das Ergebnis: Bei ihrer Arbeit nicht von der Digitalisierung betroffen sind nach eigener Wahrnehmung nur 18 Prozent der Beschäftigten. Jeweils 30 Prozent sind es hingegen in sehr hohem oder hohem, weitere 22 Prozent in geringem Maß.

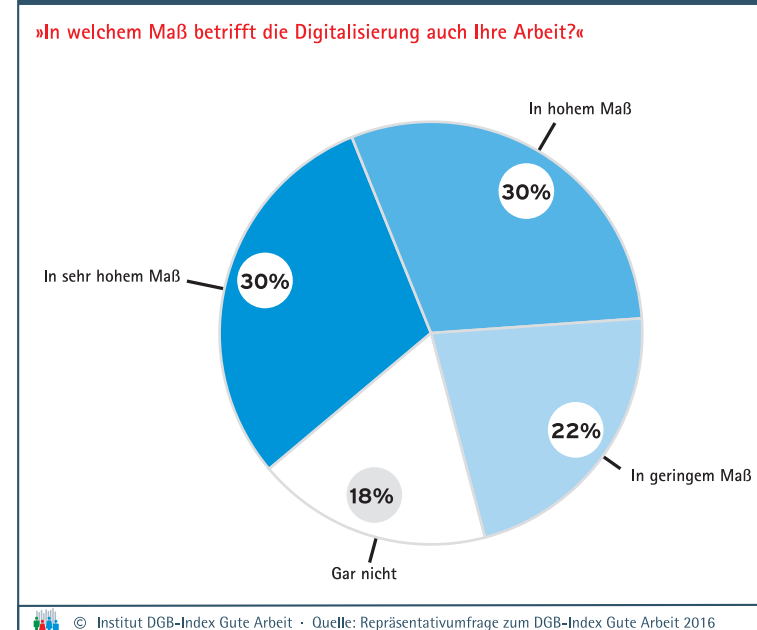
Wie sich die Verhältnisse in den einzelnen Branchen gestalten, ist in **Abbildung 2**, letzte Spalte, dokumentiert. Deutlich wird dabei, dass der Dienstleistungssektor (84 Prozent Be-

troffene) in gleichem Ausmaß wie das Produzierende Gewerbe (83 Prozent Betroffene) von der Digitalisierungswelle erfasst worden ist. Im Branchenvergleich den höchsten Digitalisierungsgrad weist der Bereich Information und Kommunikation mit einem Anteil von 97 Prozent Betroffener auf. Weit unter dem Durchschnitt rangiert hingegen das Gastgewerbe, in dem sich nur 44 Prozent betroffen sehen.

Abseits der Branchen ist bemerkenswert, dass von der Digitalisierung sämtliche Altersgruppen betroffen sind – auch in der Gruppe über 55 Jahre sind es 80 Prozent. Besonders hoch liegt der Anteil mit 95 Prozent unter Beschäftigten, die hochkomplexe Tätigkeiten ausüben – unter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Anlern- und Hilfstätigkeiten sind es hingegen nur 47 Prozent. Teilzeit Arbeitende\* sind mit 72 Prozent weniger als Vollzeit Beschäftigte (87 Prozent) betroffen; Frauen etwas weniger als Männer (79 zu 85 Prozent), wobei die Differenz vorwiegend am höheren Anteil Teilzeit Arbeitender unter den Arbeitnehmerinnen liegt.

\* Vereinbarte Arbeitszeit unter 35 Stunden pro Woche

**Abb. 1** Arbeit mit digitalen Mitteln – Die Angaben der Beschäftigten bundesweit



### Weitere Ergebnisse, Branchenauswertungen

Digitalisierung und Arbeitsqualität – weitere Veröffentlichungen auf Basis der Repräsentativerhebung sind in Vorbereitung. So wird das Institut DGB-Index Gute Arbeit eine umfangreiche Online-Publikation mit vertieften Auswertungen und Tabellen herausgeben.

Ab dem Frühjahr 2017 wird die Studie zum Download eingestellt sein unter:

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

Abbildung 2 gibt außerdem einen Überblick zur Verbreitung einzelner Formen der Digitalisierung insgesamt und nach Branchen:

- Elektronische Kommunikationsmittel sind für 68 Prozent relevant, am meisten bei Information und Kommunikation (94 Prozent), am wenigsten im Gastgewerbe (34 Prozent).
- Mit unterstützenden elektronischen Geräten, z.B. Datenbrillen, arbeiten bundesweit 53 Prozent – der höchste Anteil findet sich im Gesundheitswesen mit 67 Prozent, der niedrigste im Gastgewerbe mit 16 Prozent.
- Softwaregesteuerte Arbeitsprozesse, z.B. zur Produktionsplanung, geben bundesweit 50 Prozent an – 82 Prozent bei Information

und Kommunikation ist die höchste, 25 Prozent im Gastgewerbe die niedrigste Quote.

- An Projektarbeit über das Internet sind bundesweit 33 Prozent beteiligt – den Spitzenanteil gibt es mit 79 Prozent bei Information und Kommunikation, den kleinsten mit 11 Prozent im Gastgewerbe.
- Arbeit mit computergesteuerten Maschinen oder Robotern spielt für bundesweit 23 Prozent der Beschäftigten eine Rolle, wobei die Spanne im Branchenvergleich auch hierbei sehr weit ist: 53 Prozent sind es in der Metallerzeugung und -verarbeitung, nur 8 Prozent im Gastgewerbe, 9 Prozent im Sozialwesen und 11 Prozent bei Information und Kommunikation.

Abb. 2 Ausmaß und Formen der Arbeit mit digitalen Mitteln nach Branchen

	»Welche Formen der Digitalisierung spielen für Ihre Arbeit eine Rolle?« *					
	Elektronische Kommunikation z.B. über E-Mail, Smartphone, soziale Netze	Arbeit mit unterstützenden elektronischen Geräten, z.B. Scannern, Datenbrillen oder Diagnosegeräten	Software-gesteuerte Arbeitsabläufe, z.B. Routen-, Produktions- oder Terminplanung	Über das Internet mit verschiedenen Personen an einem gemeinsamen Projekt arbeiten	Arbeit mit computergesteuerten Maschinen oder Robotern	Insgesamt: Von der Digitalisierung betroffen sind nach eigener Aussage von allen Beschäftigten
Alle Beschäftigten	68	53	50	33	23	82
Dienstleistungssektor	72	55	51	34	16	84
Produzierendes Gewerbe	63	54	53	33	43	83
Chemie	78	55	63	45	46	91
Metallerzeugung und -bearbeitung	54	55	46	27	53	84
Maschinen- und Fahrzeugbau	75	63	65	46	50	92
Ver- und Entsorgung	70	51	53	45	15	75
Baugewerbe	59	41	38	26	20	68
Handel	65	56	46	25	12	82
Verkehr und Lagerei	63	51	52	30	17	83
Gastgewerbe	34	16	25	11	8	44
Information und Kommunikation	94	64	82	79	11	97
Finanzdienstleistungen und Versicherungen	92	63	65	48	16	94
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherungen, Verteidigung	89	63	61	33	12	93
Erziehung und Unterricht	76	51	36	44	14	82
Sozialwesen	51	27	30	19	9	69
Gesundheitswesen	72	67	53	23	29	88

\*Mehrfachnennungen möglich

© Institut DGB-Index Gute Arbeit · Quelle: Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2016

## 1.2 Mehrbelastung oder Arbeitserleichterung durch Digitalisierung – die Gesamtbilanz aus Sicht der Beschäftigten

Eine negative Bilanz zieht von den Betroffenen nahezu jede/r zweite, eine positive nicht einmal jede/r zehnte.

Zu den Digitalisierungsfolgen wurden den Beschäftigten sowohl Fragen zu einzelnen Aspekten der Arbeitsqualität (s. Kapitel 1.3 bis 1.8) als auch zur Gesamtbilanz gestellt. Gefragt wurden sie dabei nicht nach ihren allgemeinen Beobachtungen zu Digitalisierungsfolgen in der Arbeitswelt, sondern nach der Beschreibung der je eigenen Arbeitssituation. Daher:

Ausgewertet wurden jeweils die Antworten jener 60 Prozent der Beschäftigten, die sich bei ihrer Arbeit durch Digitalisierung in sehr hohem oder hohem Maße betroffen sehen. Sämtliche Aussagen über Wirkungen und Betroffene der Digitalisierung in den Kap. 1.2-1.10 beziehen sich auf deren Aussagen.

Abbildung 3 dokumentiert die Gesamtbilanz: »Ist ihre Arbeitsbelastung durch die Digitalisierung alles in allem eher größer geworden, geringer geworden oder gleich geblieben?« 46 Prozent antworten darauf »eher größer geworden«, 9 Prozent »eher geringer geworden«, für 45 Prozent hat sich nichts geändert.

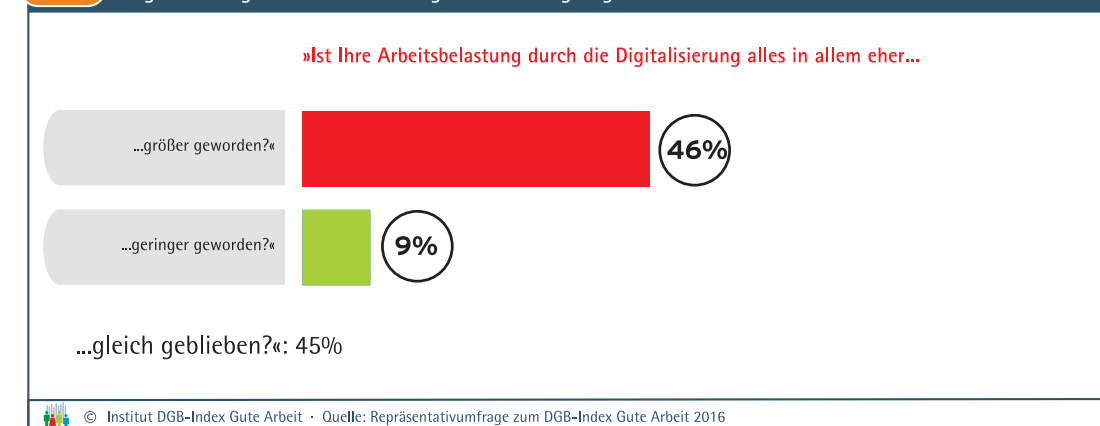
Der Blick auf die Beschäftigtengruppen nach Geschlecht, Umfang und Art der Tätigkeit offenbart: Nirgends liegt der Anteil derjenigen,

die von einer Erleichterung infolge der Digitalisierung berichten, bei mehr als 12 Prozent, und überall ist die Gruppe derjenigen, die sich gestiegenen Belastungen ausgesetzt sehen, mindestens 3,6-mal so groß. Unter den Vollzeit Arbeitenden etwa berichten 51 Prozent der Frauen von Erschwernissen, 8 Prozent von Erleichterung, bei den Männern lautet das Verhältnis 45 zu 10 Prozent; unter den Teilzeitbeschäftigten bei den Frauen 42 zu 8 Prozent, bei den Männern 55 Prozent zu 6 Prozent.

Nicht ganz so nahe beieinander liegen die Branchenergebnisse (Abbildung 4). Die höchsten Anteile Mehrbelasteter gibt es in den Bereichen Ver- und Entsorgung mit 60 Prozent, Chemie mit 58 Prozent und Gesundheitswesen mit ebenfalls 58 Prozent. Das mit Abstand beste Ergebnis – immer noch weit im Gesamtminus – weist die Metallerzeugung und -verarbeitung auf, wo sich 42 Prozent Mehrbelastungen ausgesetzt sehen und 20 Prozent Erleichterungen spüren.

Aufschlussreiche Resultate liefert die Analyse der Digitalisierungsbilanzen der Beschäftigten im Licht der Bewertungen, die von ihnen unabhängig davon zu ihren Arbeitsbedingungen abgegeben wurden (diese Ergebnisse sind in Kapitel 2 veröffentlicht). Die erste wichtige Erkenntnis dazu lautet, dass die Angaben sehr

Abb. 3 Digitalisierung und Arbeitsbelastung – die Wirkung insgesamt

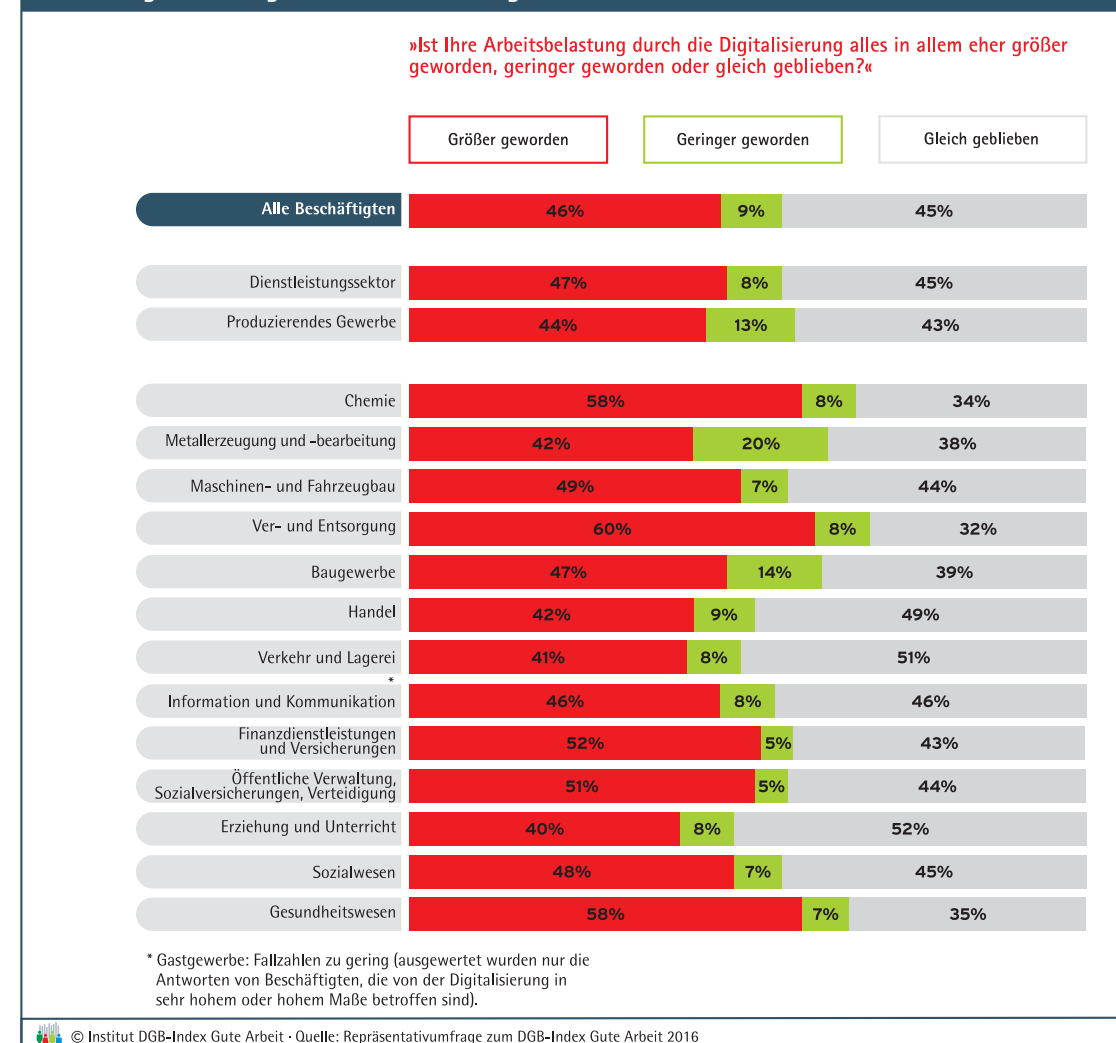




stimmig sind. Ein Beispiel: Sehr häufig oder oft gehetzt arbeiten müssen von bundesweit allen Beschäftigten 55 Prozent; unter denen, für die die Arbeitsbelastungen digitalisierungsbedingt größer geworden sind, beträgt der Anteil 73 Prozent, wo sie abgenommen haben 43 Prozent. Vor allem aber liefert die Analyse einen deutlichen Hinweis zur Ursachenforschung. Alles spricht dafür: **Nicht »die Technik« bewirkt einen Belastungszuwachs oder -abbau, sondern das Wie und Wozu ihres Einsatzes zeitigt negative oder positive Wirkungen.**

Wo die Arbeitsbedingungen insgesamt schlecht sind (zur Einteilung der Arbeitsqualität in vier Güteklassen siehe Seite 16 u. 19), beträgt das Zahlenverhältnis der Antwortgruppen »Belastung größer geworden« zu »Belastung weniger geworden« 8,4:1, bei einer Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld sind es 6,3:1, im oberen Mittelfeld 3,7:1 und bei Guter Arbeit 1,5:1. Was aber auch bedeutet: Selbst unter guten Voraussetzungen wird derzeit auf eine Art digitalisiert, dass die Gesamtbilanz in den Augen der Beschäftigten negativ ist.

Abb. 4 Digitalisierung und Arbeitsbelastung – die Gesamtbilanz nach Branchen



### 1.3 Die Wirkung auf die Arbeitsmenge

**In den Augen von 54 Prozent der Beschäftigten hat die von ihnen zu bewältigende Arbeitsmenge infolge der Digitalisierung zugenommen, nur 7 Prozent berichten dagegen von einer Verringerung.**

großer Anteil der Beschäftigten, wobei die höchste Quote der Bereich Information und Kommunikation mit 63 Prozent aufzuweisen hat. Einher geht der Anstieg der Arbeitsmenge mit mehr Arbeitshetze: Bei der Arbeit sehr häufig oder oft hetzen müssen von bundesweit allen Beschäftigten insgesamt 55 Prozent. Unter denen, die digitalisierungsbedingt eine größere Arbeitsmenge zu bewältigen haben, beträgt der Anteil hingegen 68 Prozent.

Abbildung 5 veranschaulicht das Stärkeverhältnis zwischen den beiden Gruppen, das nahezu 8:1 beträgt. Über eine Zunahme der Arbeitsmenge berichten in allen Branchen ein

Abb. 5 Digitalisierung und Arbeitsmenge – die Wirkung



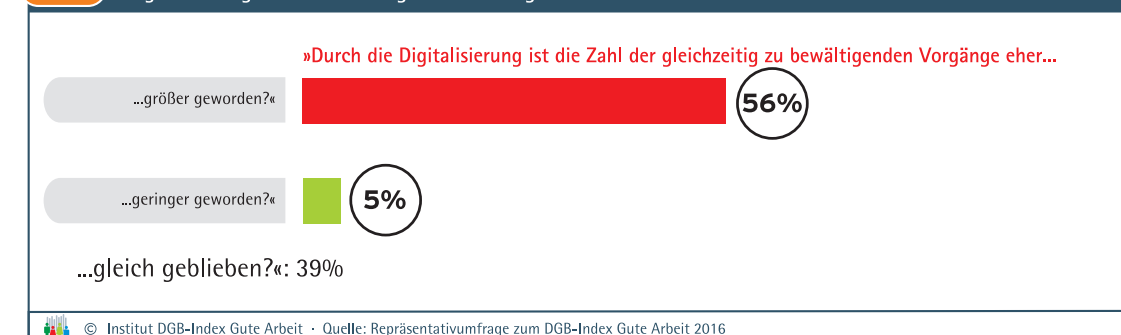
### 1.4 Multitasking-Anforderungen und Digitalisierung

**Eine Zunahme der gleichzeitig zu bewältigenden Arbeitsvorgänge stellt mehr als jede/r Zweite fest, eine Abnahme nur jede/r Zwanzigste.**

Versicherungsdienstleistungen ermittelt. Besonders schlecht trifft es die Gruppe mit digitalisierungsbedingt gestiegenen Multitasking-Anforderungen unter dem Kriterium der Arbeitsintensität an: ein Indexwert von 39 Punkten gegenüber 48 Punkten im Bundesdurchschnitt für alle Beschäftigten (zur Erläuterung siehe Seite 16 u. 19) signalisiert außerordentlich hohe Beanspruchungen und Belastungen.

Abbildung 6 dokumentiert das Ergebnis. Der größte Anteil Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die von gestiegenen Komplexitätsanforderungen berichten, wurde dabei mit 68 Prozent für die Branche der Finanz- und

Abb. 6 Digitalisierung und Multitasking – die Wirkung



## 1.5 Die Bilanz in Sachen Entscheidungsspielräume

Für insgesamt 27 Prozent haben sich digitalisierungsbedingt die Möglichkeiten erweitert, für 13 Prozent verringert; unter Beschäftigten mit insgesamt schlechten Arbeitsbedingungen hat sich der Spielraum allerdings insgesamt verkleinert.

Das vollständige Ergebnis (Abbildung 7): Für eine Mehrheit von 60 Prozent hat sich nichts geändert, 27 Prozent registrieren einen Zuwachs, 13 Prozent eine Verringerung ihrer Entscheidungsspielräume. Diese

Gesamtwerte resultieren allerdings aus konträren Entwicklungen je nach der Güteklasse der Arbeitsqualität insgesamt. Abbildung 8 veranschaulicht: Wo die Arbeitsbedingungen schlecht sind, werden die Entscheidungsspielräume durch die Digitalisierung öfter eingeschränkt als vergrößert – bei Guter Arbeit erweitern sie sich hingegen überdurchschnittlich. Wie und wozu digitale Mittel und Verfahren in der Arbeitswelt angewendet werden und wie sich der Einsatz auswirkt, hängt also stark mit der Arbeitsqualität insgesamt zusammen.

Abb. 7 Digitalisierung in ihrer Wirkung auf Entscheidungsspielräume

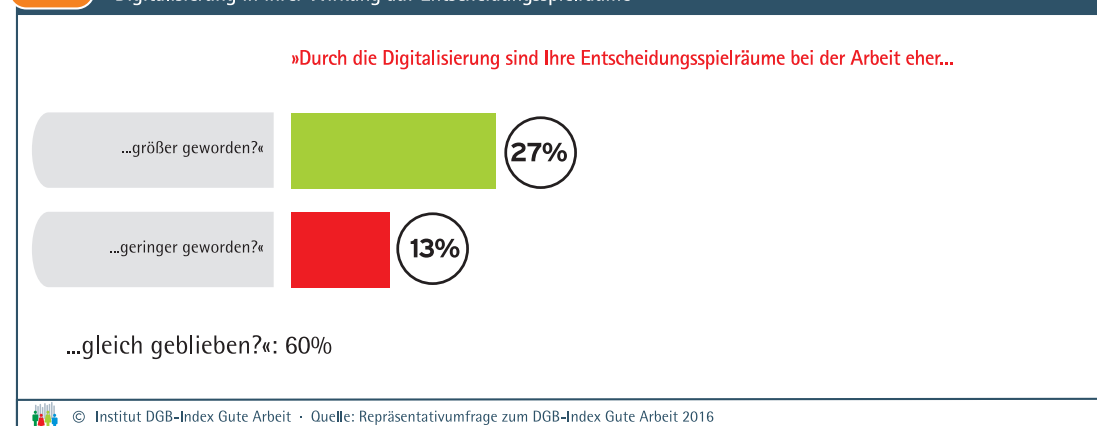
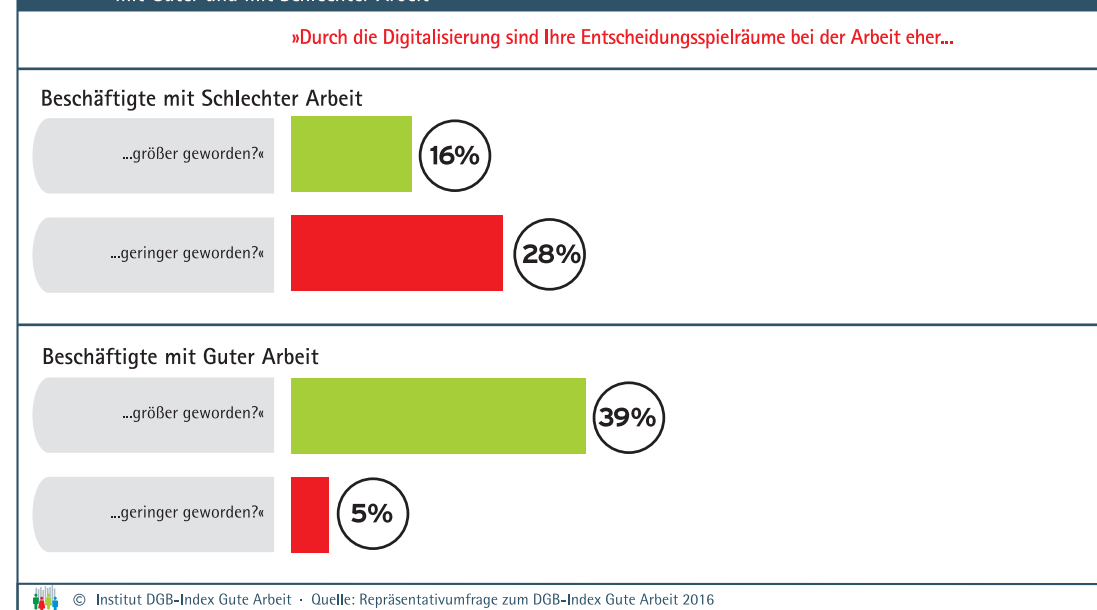


Abb. 8 Digitalisierung in ihrer Wirkung auf die Entscheidungsspielräume von Beschäftigten mit Guter und mit Schlechter Arbeit



## 1.6 Auswirkungen auf die Work-Life-Balance

68 Prozent stellen keinen Effekt auf die Vereinbarkeit von Arbeit und Freizeit fest, 21 Prozent einen positiven, 11 Prozent einen negativen; wo die Arbeitsbedingungen insgesamt schlecht sind, überwiegen auch in dieser Hinsicht die negativen gegenüber den positiven Auswirkungen.

Die Frage nach den Folgen der Digitalisierung auf die Work-Life-Balance ist neben den Entscheidungsspielräumen der einzige Aspekt, unter dem bundesweit mehr Befragte von einer positiven Entwicklung (21 Prozent) als von einer Verschlechterung (11 Prozent) berichten (siehe Abbildung 9). Das gilt allerdings nicht für alle Gruppen und Branchen, und – die größte Auffälligkeit: 68 Prozent der von Digitalisierungen Betroffenen haben den Eindruck, dass sich dadurch an der eigenen Vereinbarkeitssituation nichts geändert hat.

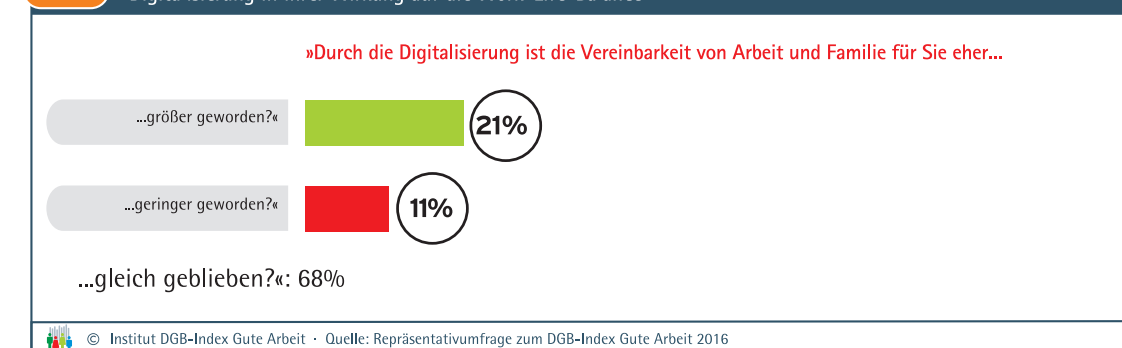
Von einer verbesserten Balance berichten insbesondere Beschäftigte, die außerhalb ihrer beruflichen Arbeit für die Pflege einer Person verantwortlich sind (26 Prozent nehmen eine Verbesserung ihrer Vereinbarkeitssituation wahr, 9 Prozent eine Verschlechterung); Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die für die Betreuung und Erziehung von Kindern unter 18 Jahren zuständig sind (27 Prozent sagen besser geworden, 11 Prozent schlechter); Beschäftigte mit Vorgesetztenfunktion (26 Prozent besser geworden, 10 Prozent schlechter).

Der Frauen:Männer-Vergleich zeigt bei den Vollzeit Arbeitenden für beide Gruppen das gleiche Ergebnis (jeweils 21 Prozent fällt die Balance leichter, 12 Prozent haben es schwerer); bei den Teilzeit-Beschäftigten stellen 21 Prozent der Frauen und 26 Prozent der Männer eine Verbesserung, 5 Prozent bzw. 13 Prozent eine Verschlechterung fest.

Sehr unterschiedliche Ergebnisse zeigt die Auswertung nach Branchen. Das beste Ergebnis wurde für Information und Kommunikation ermittelt – dort fällt 36 Prozent die Balance leichter, während 9 Prozent Erschwernisse erleben. Auf der anderen Seite gibt es im Gesundheitswesen überhaupt keinen Verbesserungsüberschuss – 13 Prozent diagnostizieren Erleichterungen, 13 Prozent Erschwernisse.

Stark ausgeprägt ist der Zusammenhang zur Gesamtqualität der Arbeitsbedingungen. Wo schlechte Arbeitsbedingungen herrschen, gibt es mehr negative (26 Prozent) als positive (18 Prozent) Effekte. Bei Guter Arbeit hingegen berichten 22 Prozent von Erleichterungen, 7 Prozent von Erschwernissen. – Dass eine verbesserte Vereinbarkeit nicht mit vermindertem Arbeitsstress gleichzusetzen ist, zeigt wiederum eine andere Zahl: Unter den »Besser geworden« Antwortenden liegt der Anteil der sehr häufig oder oft gehetzt Arbeitenden bei 73 Prozent und damit deutlich über dem Durchschnitt (55 Prozent).

Abb. 9 Digitalisierung in ihrer Wirkung auf die Work-Life-Balance



## 1.7 Die Wirkung auf den Anteil mobiler Arbeit

**28 Prozent arbeiten im Zuge der Digitalisierung vermehrt von zu Hause oder unterwegs aus, für 12 Prozent hat sich der Anteil mobiler Arbeit verringert.**

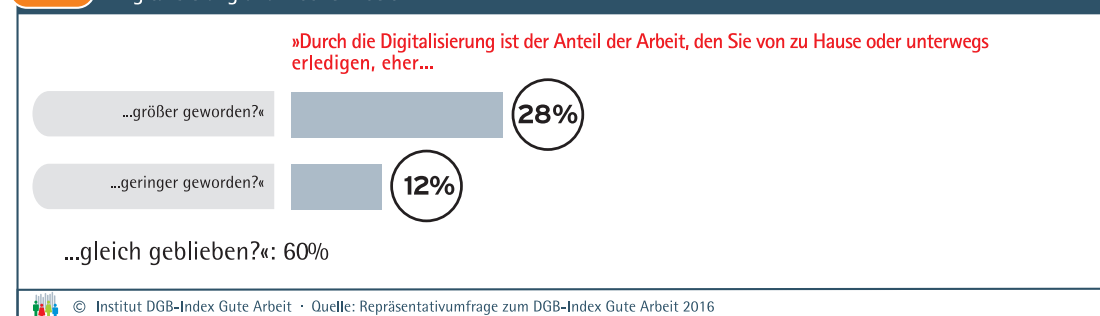
Der Anteil an Arbeit, die nicht in unternehmenszugehörigen Arbeitsstätten geleistet wird, ist infolge der Digitalisierung insgesamt gestiegen. **Abbildung 10** veranschaulicht das Umfrageergebnis: 28 Prozent der von Digitalisierungsmaßnahmen Betroffenen arbeiten in deren Folge häufiger von zu Hause oder unterwegs aus, 12 Prozent tun es seltener, für 60 Prozent hat sich nichts geändert. Was besagt diese Entwicklung über die Arbeitsqualität? Wenig bis gar nichts, solange nicht weitere Informationen zu den Umständen vorliegen, zuallererst die, ob eine Anteilsverschiebung auf Wunsch der Beschäftigten erfolgte oder aber vom Arbeitgeber verlangt wurde. »Mobile Arbeit« ist kein Qualitätszeichen – sie ist, je nach Bedingungen und Bedürfnissen, von unterschiedlicher Qualität. Aufschlüsse dazu liefern frühere Index-Repräsentativumfragen:

- »Wie häufig kommt es vor, dass Sie Arbeit mit nach Hause nehmen?« Auf diese Frage antworteten 2015 insgesamt 17 Prozent der Beschäftigten »sehr häufig« oder »oft«, allerdings – 20 Prozent waren es unter Beschäftigten mit schlechten Arbeitsbedingungen, nur 10 Prozent unter denen mit Guter Arbeit.
- »Ich kann kurzfristig Arbeit von zu Hause aus erledigen.« Das traf 2014 nach eigenen Angaben für insgesamt 14 Prozent der Be-

schäftigten in sehr hohem oder hohem Maße zu. Bei dieser Frage, die sich ausdrücklich auf die Möglichkeit einer von den Beschäftigten selbst zu ziehenden Handlungsoption richtete, lagen die Verhältnisse anders als bei »Arbeit mit nach Hause nehmen«: 7 Prozent betrug der Anteil unter Beschäftigten mit Schlechter Arbeit, 24 Prozent bei Guter Arbeit.

Welche Aufschlüsse bietet die 2016er Umfrage zur Arbeitsqualität der Beschäftigtengruppe »Mehr mobile Arbeit«? Der Indexwert, der über die Gesamtqualität der Arbeitsbedingungen Auskunft gibt (**siehe Seite 16 u. 19**), entspricht mit 64 Punkten nahezu dem Durchschnitt (63 Punkte) für bundesweit alle Beschäftigten. Im Detail fällt die Bilanz gemischt aus: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die vermehrt mobil arbeiten, haben unter dem Kriterium der Arbeitsintensität insgesamt sehr schlechte Arbeitsbedingungen (der Indexwert von 38 Punkten liegt zehn Punkte unter dem Durchschnitt). 70 Prozent von ihnen müssen bei der Arbeit sehr häufig oder oft hetzen (55 Prozent sind es im Bundesdurchschnitt), 31 Prozent leisten sehr häufig oder oft unbezahlte Arbeit (Durchschnitt 15 Prozent), 44 Prozent müssen ständig erreichbar sein (22 Prozent im Durchschnitt). Demgegenüber stehen bessere Arbeitsbedingungen unter dem Aspekt der Wertschätzung (76 Prozent in sehr hohem oder hohem Maß gegenüber 68 Prozent im Durchschnitt) und unter dem Kriterium der Gestaltungsmöglichkeiten (der Indexwert beträgt 71 Punkte – 62 sind es im Bundesdurchschnitt).

**Abb. 10** Digitalisierung und mobile Arbeit

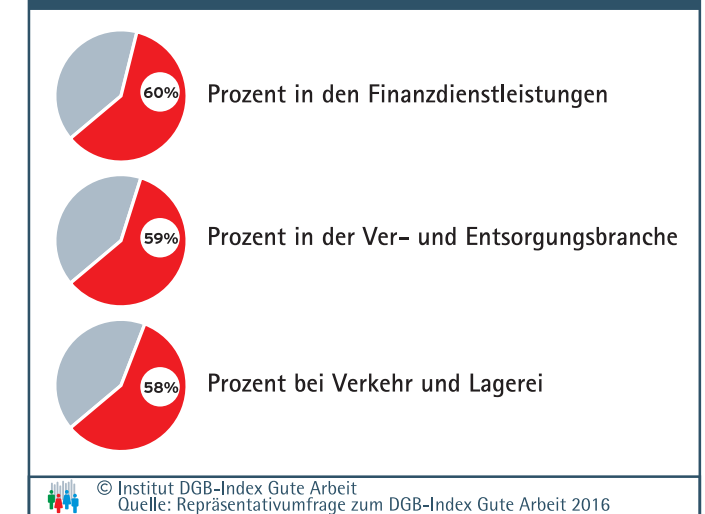


## 1.8 Überwachung und Leistungskontrolle durch digitale Mittel

**46 Prozent der Beschäftigten sehen sich infolge der Digitalisierung bei der Arbeit stärker überwacht, 4 Prozent nehmen eine Verringerung wahr.**

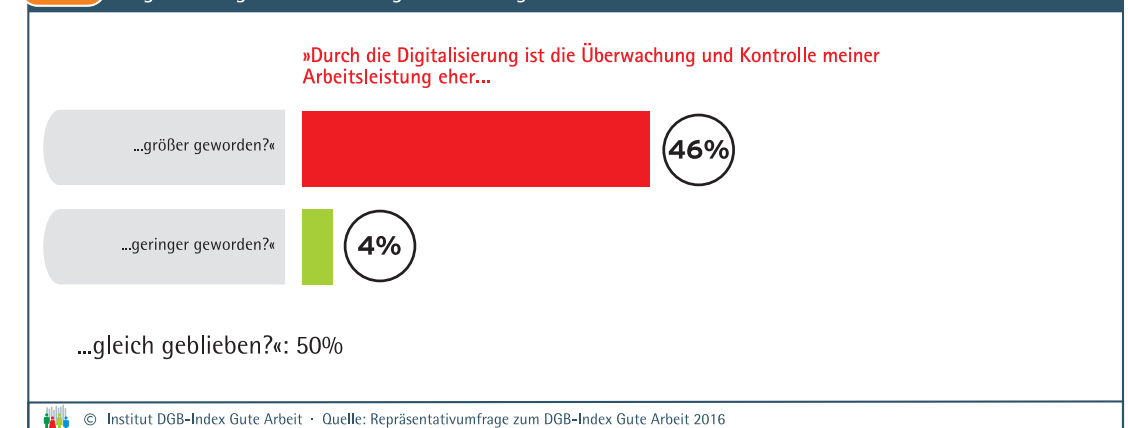
»Wir müssen mehr Offenheit beim Umgang mit Daten entwickeln.« Mit diesem Credo trat jüngst der Chef des größten europäischen Telekommunikationsunternehmens in die Öffentlichkeit. »Erfolg in der digitalen Welt setzt Offenheit voraus. Die Zäune müssen weg.« In welchem Umfang derlei Ansprüche den Beschäftigten gegenüber bereits eingelöst worden sind, dokumentiert **Abbildung 11**: Nahezu jede/r zweite sieht sich infolge der Digitalisierung bei der Arbeit stärker kontrolliert und überwacht – eine Abnahme bemerkt dagegen nur jede/r fünfundzwanzigste. Die stärkste Überwachungsverdichtung registrieren dabei die Beschäftigten der Finanzdienstleistungen (**s. Abbildung 12**). Passend dazu: In keiner anderen Branche arbeitet ein so hoher Anteil häufig in dem Gefühl, der Technik ausgeliefert zu sein (**s. Kapitel 1.10**).

**Abb. 12** Mehr Überwachung durch Digitalisierung – die Spitzenbranchen



Mit welcher Durchschlagskraft der Einsatz digitaler Mittel zu Überwachungszwecken in der Arbeitswelt gehandhabt wird, zeigt sich auch daran: Stärker überwacht sehen sich auch 47 Prozent der Beschäftigten, die eine Erweiterung ihres Entscheidungsspielraumes im Zuge der Digitalisierung erfahren haben (**s. Kap. 1.5**) und sogar 27 Prozent derjenigen, die in sehr hohem Maß Einfluss auf die Digitalisierung an ihrem Arbeitsplatz nehmen können (**s. Kap. 1.9**) – eine Verringerung haben dagegen nur 6 bzw. 10 Prozent bemerkt.

**Abb. 11** Digitalisierung und Überwachung – die Wirkung



## 1.9 Beteiligung

**74 Prozent haben keinen oder kaum Einfluss auf den Einsatz digitaler Technik an ihrem Arbeitsplatz, 26 Prozent sind daran beteiligt.**

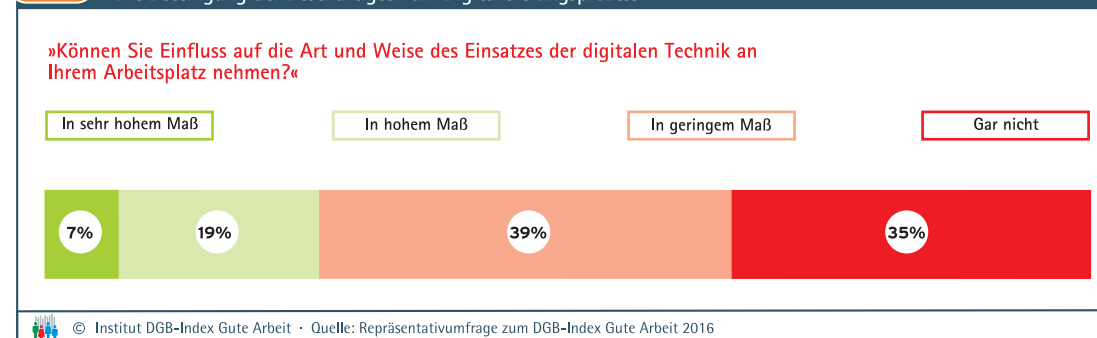
Schwach entwickelt sind insgesamt die direkten Mitwirkungsmöglichkeiten der Beschäftigten an den Digitalisierungsprozessen, die ihre eigene Arbeit unmittelbar betreffen. **Abbildung 13** dokumentiert die Antwortverteilung zur Frage: »Können Sie Einfluss auf die Art und Weise des Einsatzes der digitalen Technik an Ihrem Arbeitsplatz nehmen?« Insgesamt 26 Prozent der von der Digitalisierung betroffenen Beschäftigten antworten darauf »in sehr hohem Maß« (7 Prozent) oder »in hohem Maß« (19 Prozent), zusammen 74 Prozent sagen »gar nicht« (35 Prozent) oder »in geringem Maß« (39 Prozent). Die geringsten Einflussmöglichkeiten im Branchenvergleich haben dabei die Beschäftigten in den Finanzdienstleistungen –

dort sind nur 14 Prozent beteiligt –, die stärkste Quote gibt es bei Erziehung und Unterricht mit 47 Prozent. Deutlich ist auch die folgende Differenz: Von den Arbeitnehmerinnen haben nur 21 Prozent Einflussmöglichkeiten, von den Arbeitnehmern sind es 30 Prozent.

Zusammenhänge gibt es sowohl zur Belastungsbilanz in Sachen Digitalisierung (s. **Kapitel 1.2**) als auch zur Gesamtarbeitsqualität:

- Von den Beschäftigten, deren Arbeitsbelastung infolge der Digitalisierung geringer geworden ist, sind 31 Prozent an der digitalen Umgestaltung beteiligt, von den verstärkt Belasteten demgegenüber nur 22 Prozent.
- Von den Beschäftigten mit insgesamt schlechten Arbeitsbedingungen haben 13 Prozent Einflussmöglichkeiten, von denen mit Guter Arbeit demgegenüber 40 Prozent.

**Abb. 13** Die Beteiligung der Beschäftigten am Digitalisierungsprozess



### Betriebliche Umfragen und Gefährdungsbeurteilungen mit dem DGB-Index



Belastungsfaktoren identifizieren, Gefährdungen ermitteln, Ressourcen orten – mit dem DGB-Index Gute Arbeit werden auch auf betrieblicher Ebene Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Beschäftigten bewertet. Indexbefragungen unter Einschluss betriebsspezifischer Themen haben bereits in vielen Betrieben die

Grundlage für beteiligungsorientierte Verbesserungsprozesse geliefert. Bewährt und empfohlen ist der Index mittlerweile auch als Screening-Instrument im Rahmen von Gefährdungsbeurteilungen.

Nähere Informationen und Materialien dazu unter: [www.dgb-index-gute-arbeit.de](http://www.dgb-index-gute-arbeit.de)

## 1.10 Ohnmachtsgefühle

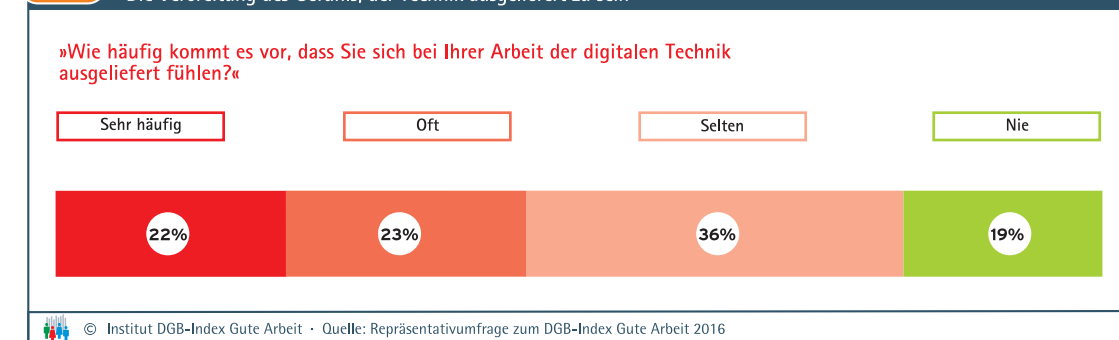
**Insgesamt 45 Prozent der von Digitalisierung Betroffenen – 37 Prozent auch der Hochqualifizierten – arbeiten sehr häufig oder oft in dem Gefühl, der digitalen Technik ausgeliefert zu sein; wo es Beteiligungsmöglichkeiten gibt, liegt der Anteil geringer.**

Der **Abbildung 14** ist das Gesamtergebnis zu entnehmen. Der Blick auf die Beschäftigtengruppen offenbart: Bemerkenswert hoch liegt der Anteil derer, die sich der digitalen Technik sehr häufig oder oft ausgeliefert fühlen, auch unter den Hochqualifizierten und den digitaltechnisch Versierten; so mit je 37 Prozent unter HochschulabsolventInnen und unter Beschäftigten mit hochkomplexen Tätigkeiten (zum Vergleich: bei Helfer- und Anlerntätigkeit

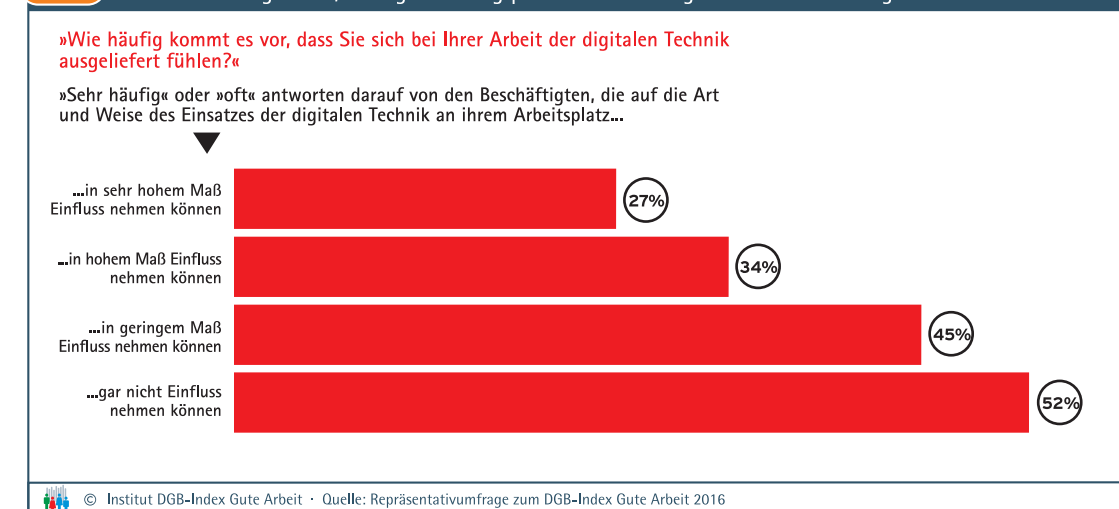
sind es 40 Prozent, bei komplexer Spezialistentätigkeit 45 Prozent, bei fachlich ausgerichteter Tätigkeit 48 Prozent) sowie in der Branche vom Fach, den Beschäftigten aus dem Bereich Information und Kommunikation (33 Prozent). Im Branchenvergleich der höchste Anteil wurde allerdings für das Finanzwesen ermittelt – dort beträgt der Anteil 60 Prozent.

Schwach entwickelt ist der Zusammenhang zur Gesamtarbeitsqualität – auch von den Beschäftigten mit Guter Arbeit fühlen sich 44 Prozent der digitalen Technik sehr häufig oder oft ausgeliefert. Deutlich zu erkennen ist hingegen der Zusammenhang zu den Einflussmöglichkeiten der Beschäftigten (**Abbildung 15**): Je mehr Beteiligung, desto seltener Ohnmachtsgefühle.

**Abb. 14** Die Verbreitung des Gefühls, der Technik ausgeliefert zu sein



**Abb. 15** Der Technik ausgeliefert, am Digitalisierungsprozess nicht beteiligt – der Zusammenhang





## 2. Der DGB-Index Gute Arbeit 2016

### 2.1 Die bundesweit repräsentativen Indexwerte

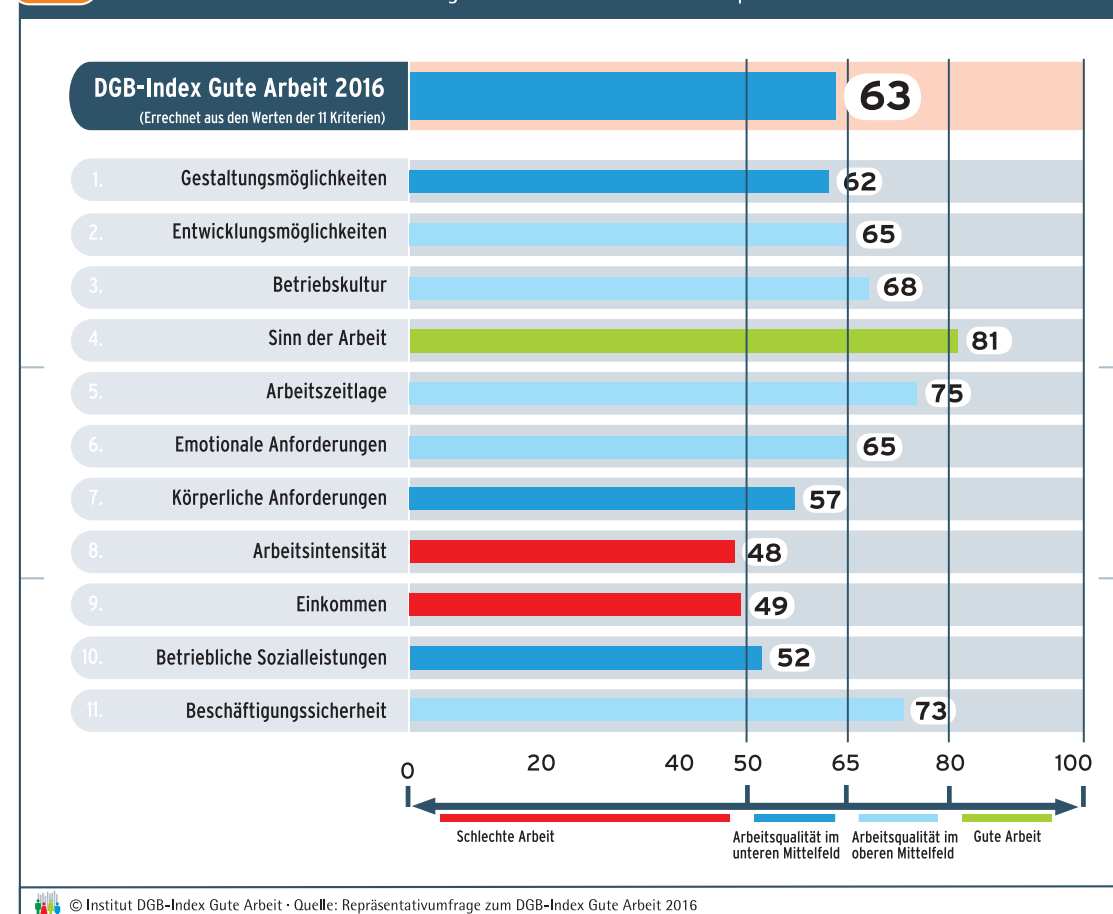
Zum dritten Mal in Folge ist »Arbeitsintensität« das Kriterium, unter dem es in den Augen der Beschäftigten am schlechtesten bestellt ist – eine gute Bewertung erhält von ihnen wiederum nur der »Sinn der Arbeit«. Im Gesamturteil liegt die Arbeitsqualität mit einem Indexwert von 63 Punkten im unteren Mittelfeld.

Der DGB-Index Gute Arbeit misst Arbeitsqualität am Urteil der Beschäftigten über ihre Arbeitsbedingungen. Die grundlegende Erwägung dazu: Die Beschäftigten kennen die Bedingungen, unter denen sie arbeiten, so gut wie niemand anderes. Außerdem sind sie die Hauptbetroffenen der Bedingungen, unter denen sie arbeiten, und damit auch die berufene Instanz, ein Urteil über deren Qualität

abzugeben. Dies geschieht bei den jährlich stattfindenden bundesweiten Repräsentativerhebungen zum DGB-Index Gute Arbeit.

Nur geringfügige Veränderungen zeigt dabei die Entwicklung seit dem Jahr 2015. Für die Gesamtqualität der Arbeitsbedingungen wurde 2016 im Bundesdurchschnitt für alle Beschäftigten ein Wert von 62,6 Punkten (gerundet 63 Punkte) ermittelt. Der DGB-Index Gute Arbeit 2016 liegt damit um 0,2 Punkte über dem Wert von 2015. Zur Erklärung (weitere Hinweise dazu siehe Seite 19): Resultate zwischen 80 und 100 Punkten erhalten das Prädikat Gute Arbeit, weniger als 50 Punkte Schlechte Arbeit, das obere Mittelfeld reicht von 65 bis 79 Punkten, das untere von 50 bis 64 Punkten.

Abb. 16 DGB-Index Gute Arbeit 2016 – Das Ergebnis nach Kriterien der Arbeitsqualität



## 2.2 Der DGB-Index 2016 nach Branchen und Gruppen

Die schlechtesten Arbeitsbedingungen im Branchenvergleich gibt es nach dem Urteil der Beschäftigten im Gastgewerbe mit einem Indexwert von 57 Punkten; das beste Ergebnis wurde mit 67 Punkten für die öffentliche Verwaltung ermittelt.

Abbildung 17 dokumentiert das vollständige Ergebnis nach Wirtschaftszweigen. Deutlich wird: Auch die vergleichsweise beste Arbeitsqualität nach Branchen ist weit davon entfernt, eine gute zu sein (ab 80 Punkte) und erreicht auch nur knapp das Limit fürs obere Mittelfeld (ab 65 Punkte).

### Rentendesaster erwartet

38 Prozent der Beschäftigten bundesweit – 32 Prozent auch der Vollzeit Arbeitenden – gehen derzeit davon aus, dass sie von der gesetzlichen Rente aus ihrer Erwerbstätigkeit später nicht leben können werden. Über dem Durchschnitt liegt der Anteil in der Gruppe der 26- bis 45-Jährigen mit 46 Prozent sowie unter Arbeitnehmerinnen mit 43 Prozent (53 Prozent bei den Teilzeit, 32 Prozent bei den Vollzeit Arbeitenden). Wo die Arbeitsbedingungen insgesamt schlecht sind, rechnen 59 Prozent damit, dass für sie im Alter kein Auskommen mit der Rente sein wird, doch selbst bei Guter Arbeit sind es 19 Prozent.

Abb. 17 Der DGB-Index Gute Arbeit 2016 nach Branchen

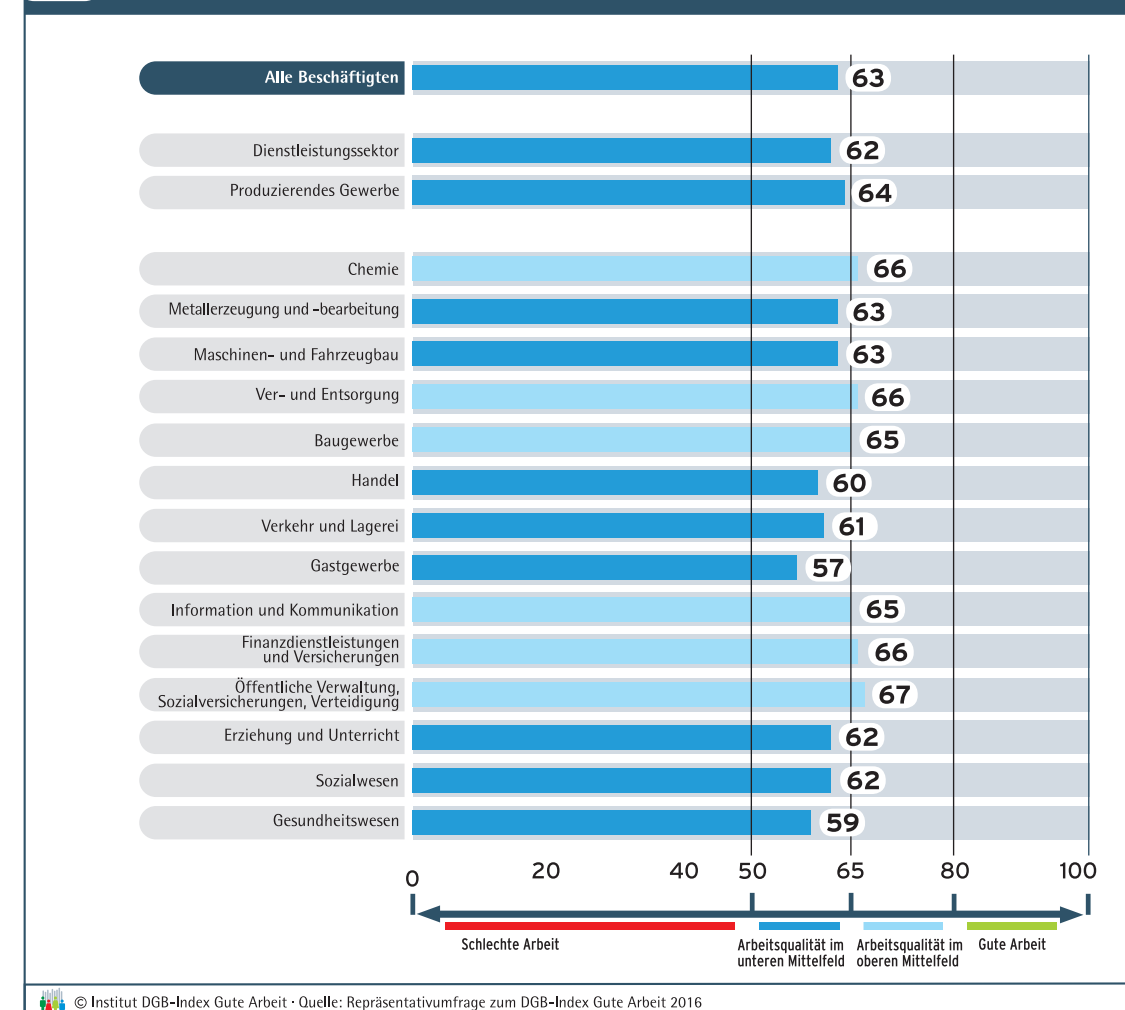
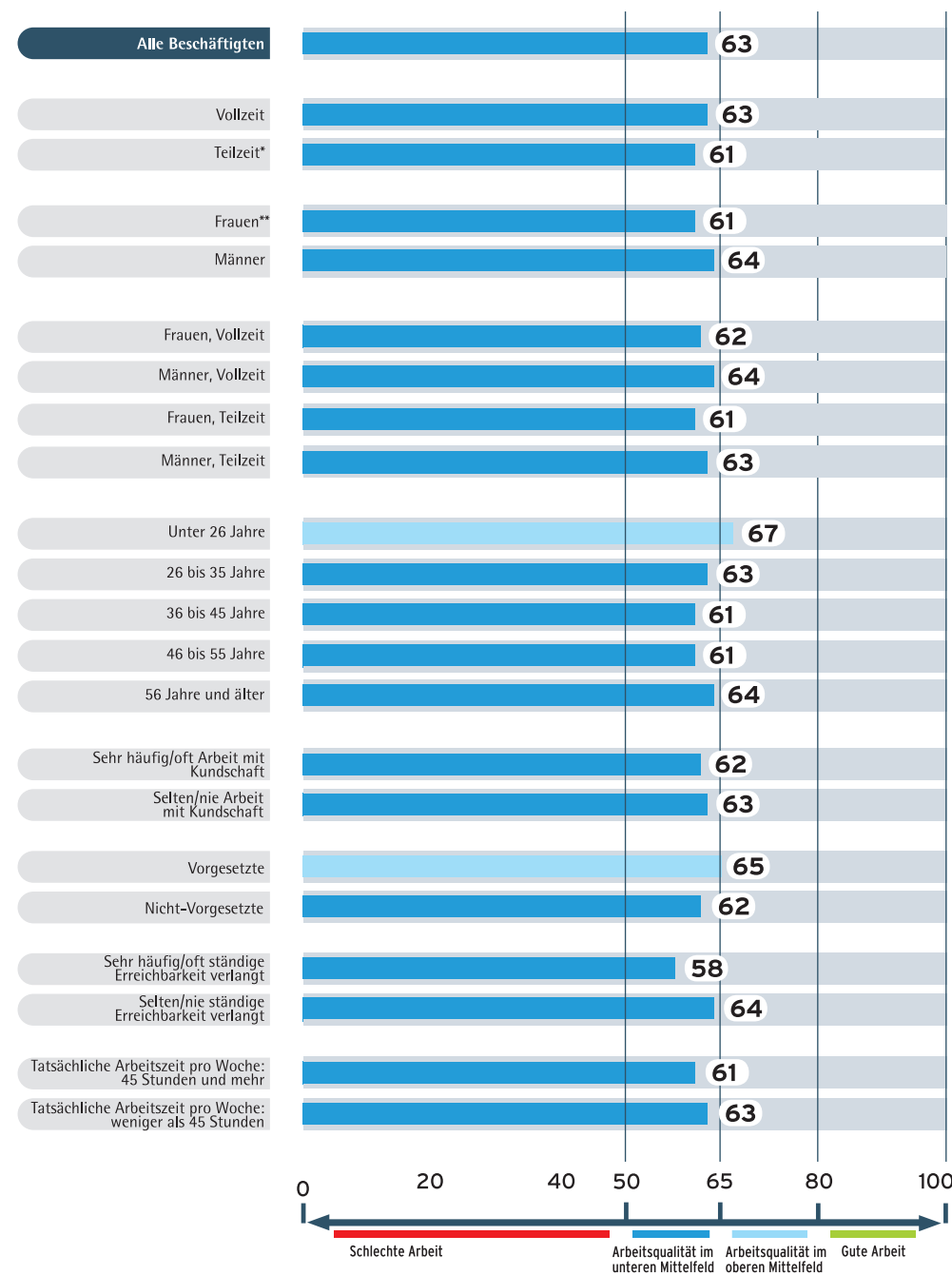


Abbildung 18 wiederum dokumentiert das Ergebnis für branchenübergreifend gebildete Beschäftigtengruppen. Auffällig ist der niedrige Durchschnittswert von 58 Punkten für

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die entgrenzte Arbeit leisten, indem sie für ihren Arbeitgeber auch in ihrer Freizeit ständig erreichbar sein müssen.

Abb. 18 Der DGB-Index Gute Arbeit 2016 nach Beschäftigtengruppen



\* Vereinbarte Arbeitszeit unter 35 Stunden pro Woche  
 \*\* Rundungsbedingung ist die Differenz der Indexwerte von Frauen und Männern insgesamt um einen Punkt größer als der Unterschied zwischen den Werten für die je zwei Teilgruppen Vollzeit bzw. Teilzeit beschäftigte Frauen und Männer.

## 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.

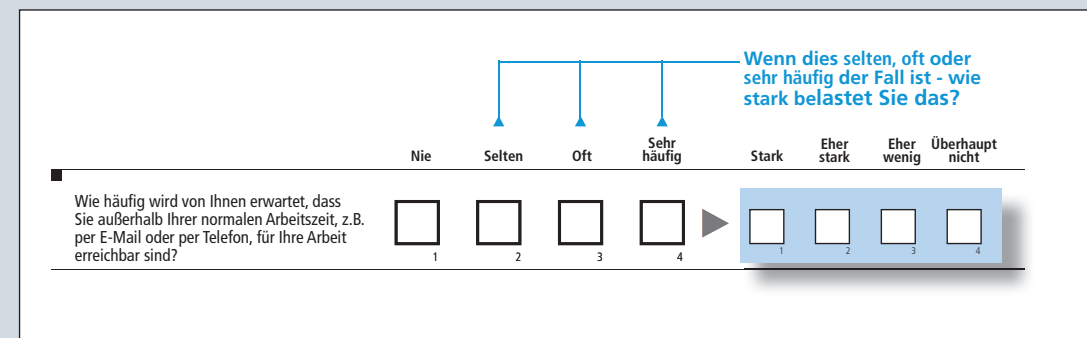
beitsbedingungen insgesamt und unter einzelnen Kriterien. Der Gesamtwert – 2016 sind es 63 Punkte – wird in einem arbeitswissenschaftlich fundierten Verfahren\* aus den Angaben der Befragten zu 42 Fragen errechnet, die insgesamt 480 verschiedene Antwortmöglichkeiten bieten. Die Zahl unterschiedlicher Antwortkombinationen, die dadurch möglich sind, weist 45 Stellen auf:

Der Hintergrund: Der DGB-Index Gute Arbeit bietet Kennzahlen zum Qualitätsgrad der Ar-

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



## DGB-Index Gute Arbeit 2016

### 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](http://www.dgb-index-gute-arbeit.de) allerdings jeweils in zwei Fassungen: in der Tabellenvariante und als Balkengrafik und damit in einer Form, wie sie z.B. **Abbildung 14** auf Seite 15 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?	36%	30%	25%	9%
Haben Sie Einfluss auf die Gestaltung Ihrer Arbeitszeit?	29%	25%	29%	17%
Können Sie Ihre Arbeit selbständig planen und einteilen?	14%	21%	40%	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 Seminaren?	19%	24%	37%	20%
Inwieweit können Sie eigene Ideen in Ihre Arbeit einbringen?	7%	26%	45%	22%
Ermöglicht es Ihnen Ihre Arbeit, Ihr Wissen und Können weiterzuentwickeln?	9%	23%	49%	19%
Haben Sie in Ihrem Betrieb Aufstiegschancen?	36%	35%	22%	7%

#### 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%	25%	48%	20%
Erhalten Sie Hilfe und Unterstützung von Ihren Kolleg/innen, wenn Sie dies benötigen?	2%	11%	53%	34%
Erleben Sie in Ihrem Betrieb ein Meinungsklima, in dem sich jeder traut, Probleme auch gegenüber Vorgesetzten oder dem Vorstand/der Geschäftsführung offen anzusprechen?	14%	31%	39%	16%
Werden Sie rechtzeitig über wichtige Entscheidungen, Veränderungen oder Pläne informiert, die für Sie oder Ihre Arbeit wichtig sind?	8%	28%	47%	17%
Inwieweit plant Ihr/e Vorgesetzte/r die Arbeit gut?	11%	27%	46%	16%
Wird in Ihrem Betrieb Kollegialität gefördert?	12%	24%	45%	19%

#### 4. Sinn der Arbeit

	Gar nicht	In geringem Maß	In hohem Maß	In sehr hohem Maß
Haben Sie den Eindruck, dass Sie mit Ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten?	9%	23%	45%	23%
Haben Sie den Eindruck, dass Sie durch Ihre Arbeit einen wichtigen Beitrag für Ihren Betrieb leisten?	2%	8%	59%	31%
Inwieweit identifizieren Sie sich mit Ihrer Arbeit?	3%	11%	50%	36%

#### 5. Arbeitszeitlage

	Sehr häufig	Oft	Selten	Nie
Wie häufig arbeiten Sie an Wochenenden?	14%	14%	30%	42%
Wie häufig arbeiten Sie abends in der Zeit zwischen 18:00 und 23:00 Uhr?	12%	15%	25%	48%
Wie häufig arbeiten Sie nachts, in der Zeit zwischen 23:00 und 6:00 Uhr?	4%	4%	10%	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 Vorgesetzten, herablassend bzw. respektlos behandelt?	3%	7%	39%	51%
Wie häufig verlangt es Ihre Arbeit von Ihnen, dass Sie Ihre Gefühle verbergen?	14%	16%	28%	42%
Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit zu Konflikten oder Streitigkeiten mit der Kundschaft?	4%	9%	51%	36%

## 7. Körperliche Anforderungen

	Sehr häufig	Oft	Selten	Nie
Wie häufig kommt es vor, dass Sie bei Ihrer Arbeit eine ungünstige Körperhaltung einnehmen müssen, z.B. Arbeiten in der Hocke, im Knien, Arbeiten über Kopf, langanhaltendes Stehen oder Sitzen?	32%	22%	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?	14%	15%	27%	44%
Wie häufig kommt es vor, dass Sie körperlich schwer arbeiten müssen, z.B. schwer heben, tragen oder stemmen?	14%	15%	29%	42%
Wie häufig kommt es vor, dass Sie an Ihrem Arbeitsplatz Lärm oder lauten Umgebungsgläuschen ausgesetzt sind?	24%	19%	32%	25%

## 8. Arbeitsintensität

	Sehr häufig	Oft	Selten	Nie
Wie häufig fühlen Sie sich bei der Arbeit gehetzt oder stehen unter Zeitdruck?	23%	32%	32%	13%
Wie häufig kommt es vor, dass Sie bei Ihrer Arbeit gestört oder unterbrochen werden, z.B. durch technische Probleme, Telefonate oder Kolleg/innen?	23%	29%	36%	12%
Wie häufig werden bei der Arbeit verschiedene Anforderungen an Sie gestellt, die schwer miteinander zu vereinbaren sind?	12%	21%	43%	24%
Wie häufig kommt es bei der Arbeit vor, dass Sie nicht alle Informationen erhalten, die Sie brauchen, um Ihre Arbeit gut zu erledigen?	10%	23%	48%	19%
Wie häufig kommt es vor, dass Sie Abstriche bei der Qualität Ihrer Arbeit machen müssen, um Ihr Arbeitspensum zu schaffen?	7%	16%	41%	36%

## 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?	9%	38%	47%	6%
Wenn Sie an das Einkommen aus Ihrer (Haupt-) Erwerbstätigkeit denken: Welche der folgenden Aussagen trifft auf Sie zu?	Es reicht nicht aus	Es reicht gerade	Es reicht gut aus	Ich kann sehr gut davon leben
	9%	29%	44%	18%
Wie schätzen Sie die gesetzliche Rente ein, die Sie später einmal aus Ihrer Erwerbstätigkeit erhalten werden?	Es wird nicht ausreichen	Es wird gerade ausreichen	Es wird gut ausreichen	Ich werde sehr gut davon leben können
	38%	41%	19%	2%

## 10. Betriebliche Sozialleistungen

	Kein Angebot vorhanden	In geringem Maß	In hohem Maß	In sehr hohem Maß
Inwieweit reichen die Möglichkeiten, die Ihr Betrieb Ihnen zur Verbesserung Ihrer Altersvorsorge anbietet, z.B. durch eine Betriebsrente oder durch Beihilfen zur Altersvorsorge bzw. zur Vermögensbildung?	33%	34%	28%	5%
Inwieweit reichen die Maßnahmen zur Gesundheitsförderung, die Ihr Betrieb Ihnen anbietet, z.B. Zuschüsse zu sportlichen Aktivitäten, Gesundheitstage, Massagen?	61%	14%	19%	6%
Inwieweit bietet Ihnen Ihr Betrieb weitere Sozialleistungen an, z.B. Kinderbetreuung, Essenszuschüsse, Fahrtkostenzuschüsse oder sonstige Vergünstigungen?	59%	15%	21%	5%

## 11. Beschäftigungssicherheit

	Sehr häufig	Oft	Selten	Nie
Machen Sie sich Sorgen, dass Ihr Arbeitsplatz überflüssig wird, z.B. durch organisatorische Veränderungen oder neue Technologien?	5%	6%	17%	72%
Kommt es vor, dass Sie sich Sorgen um Ihre berufliche Zukunft machen?	7%	11%	29%	53%
Kommt es vor, dass Sie sich Sorgen machen, Ihren Arbeitsplatz zu verlieren?	4%	8%	25%	63%



## **DGB-Index Gute Arbeit Der Report 2016**

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

#### **Mit dem Themenschwerpunkt: Die Digitalisierung der Arbeitswelt – Eine Zwischenbilanz aus der Sicht der Beschäftigten**

November 2016

#### **Die Umfrage**

Der vorliegende Bericht basiert auf den Angaben von 9.737 abhängig Beschäftigten. Die Daten wurden im Rahmen der bundesweiten Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2016 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