



Niedersächsisches Ministerium
für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

„Gute Arbeit“ in Niedersachsen 2016

Wie die Beschäftigten die Arbeitsbedingungen in Niedersachsen beurteilen

Themenschwerpunkt: Digitalisierung

Ergebnisse einer Repräsentativbefragung
von Beschäftigten in Niedersachsen 2016

Befragung im Rahmen des DGB-Index „Gute Arbeit“



Niedersachsen. Klar.

Vorwort



In Niedersachsen hat sich der Arbeitsmarkt in den vergangenen Jahren sehr gut entwickelt. Noch nie seit der Gründung unseres Landes standen so viele Menschen in Lohn und Brot wie im Herbst 2016. Die Zahl der Erwerbstätigen und sozialversicherungspflichtig Beschäftigten befindet sich auf einem historischen Höchststand, die Arbeitslosenquote sinkt stetig. In manchen Landkreisen herrscht nahezu Vollbeschäftigung. Der Bestand an offenen Stellen, die bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet werden, steigt von Monat zu Monat.

Obwohl sich die Auswirkungen des demografischen Wandels erst innerhalb der nächsten Jahre vollständig zeigen werden, ist die Fachkräftesituation bereits heute in manchen Branchen und Regionen unseres Landes angespannt. Die Talentsuche wird zukünftig noch schwieriger. Zeiten, in denen unsere Unternehmen problemlos Fach- und Führungskräfte finden konnten, in denen angebotene Ausbildungsplätze zügig besetzt wurden, gehören der Vergangenheit an. Vor dem Hintergrund eines insgesamt weiter rückläufigen Arbeitskräfteangebots und älter werdenden Belegschaften stehen die niedersächsischen Unternehmen vor neuen Herausforderungen.

Diese bestehen darin, eine deutlich steigende Zahl älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter lange und gesund in Beschäftigung zu halten aber auch attraktiv für junge Nachwuchskräfte zu sein. Um wettbewerbsfähig zu bleiben, müssen Unternehmen nicht nur mit ihren Produkten und Dienstleistungen überzeugen, sondern auch als Arbeitgeber attraktiv sein und für „Gute Arbeit“ sorgen.

Neben dem demografischen Wandel werden weitere Trends die Arbeitsgesellschaft der Zukunft nachhaltig beeinflussen. Digitale und vernetzte Arbeit sind heute schon Alltag in vielen niedersächsischen Unternehmen – von der klassischen Büroarbeit über die Produktion, den Vertrieb und den Service. Für viele Beschäftigte sind mit der weiter zunehmenden Digitalisierung der Wirtschaft weitreichende Veränderungen ihrer persönlichen Arbeitssituation verbunden.

Die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit werden fließend, Mensch, Maschine und das Internet grenzenlos vernetzt und das Arbeiten hinsichtlich Zeit und Ort immer flexibler. Richtig ausgestaltet, bieten die neuen technischen Möglichkeiten die Chance, physische und psychische Belastungsfaktoren weiter zu reduzieren oder auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu befördern. Diese Spielräume zu nutzen, damit auch digitale Arbeit „Gute Arbeit“ ist, daran müssen Unternehmen und Beschäftigte, Sozialpartner und auch die Politik gemeinsam arbeiten. Wenn es gut läuft – und dafür müssen wir den Rahmen schaffen – können Unternehmen und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleichermaßen von der zunehmenden Digitalisierung der Arbeit profitieren.

Ob demografische Entwicklung oder Digitalisierung, gemeinsam mit den Arbeitsmarktpartnern und weiteren gesellschaftlichen Gruppen hat sich die Landesregierung den Herausforderungen der Fachkräftesicherung mit der Fachkräfteinitiative Niedersachsen angenommen. Für das laufende dritte Jahr der Initiative haben sich die Partner unter anderem auf die Bearbeitung des Themas „Digitalisierung der Wirtschaft“ verständigt. Denn eine digitalisierte Wirtschaft benötigt Beschäftigte, die nicht nur über Fach- und Führungskompetenzen, sondern zunehmend auch über digitale Kompetenzen verfügen, die schon in Schule und Ausbildung vermittelt werden müssen. Richtig ist auch, dass durch die Digitalisierung an vielen Arbeitsplätzen völlig neue Qualifikationen benötigt werden. Kontinuierliche Qualifizierung und Weiterbildung gewinnen deshalb zunehmend an Bedeutung.

Als „Gute Arbeit“ kann nur dann eine Tätigkeit bewertet werden, wenn Beschäftigte diese selbst als gut einschätzen. Darum ist es unerlässlich, ihr persönliches Urteil über ihre Arbeitsbedingungen zu erheben. Mit dem DGB-Index „Gute Arbeit“ wird seit 2007 in deutschlandweiten Umfragen ermittelt, wie die Beschäftigten die Qualität ihrer Arbeitsbedingungen bewerten. Im Fokus steht ihre Sicht auf Arbeitsbedingungen wie Arbeitszeiten, Entgelte, soziale Sicherung, physische und psychische Anforderungen am Arbeitsplatz sowie die subjektive Seite der Arbeitszufriedenheit. Mit der vorliegenden Studie legen wir für das Jahr 2016 erstmals repräsentative Ergebnisse für Niedersachsen vor. In der diesjährigen Erhebung wurde zudem ein Schwerpunkt auf verschiedene Fragen zur „Digitalisierung“ und deren möglichen Auswirkungen auf die Arbeitsqualität gelegt.

Die Befragungsergebnisse bieten reichlich Ansatzpunkte für Unternehmen und ihre Beschäftigten gemeinsam mit den Sozialpartnern die Qualität der Arbeit weiter zu verbessern. Sie können im Sinne der Sozialpartnerschaft die Chancen der digitalen Arbeitswelt gestalten. Gute Führung, zusätzliche betriebliche Sozialleistungen, ein auskömmliches Einkommen, Maßnahmen zur Gesundheitsförderung, familienfreundlichere Arbeitszeiten – das zeigen die Befragungsergebnisse – sind wichtige Hebel, um die Attraktivität von Unternehmen zu steigern. Gesundheit, Engagement, Motivation und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten sind vom wirtschaftlichen Erfolg unserer Unternehmen nicht zu trennen.

Ich wünsche Ihnen viele Erkenntnisse beim Lesen der Studie „Gute Arbeit in Niedersachsen“. Für mich wird „Gute Arbeit“ weiterhin ein Kernanliegen meiner Politik sein.

Ihr

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Olaf Lies', with a stylized flourish at the end.

Olaf Lies

Niedersächsischer Minister für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|----|
| 1. Einleitung und Methodik des DGB-Index „Gute Arbeit“ | 1 |
| 2. Die Ergebnisse für Niedersachsen..... | 1 |
| 2.1 Persönliche Einschätzungen von zentralen Fragen „Guter Arbeit“ | 2 |
| 2.2 Individuelle Merkmale: Geschlecht, Alter, Qualifikation..... | 7 |
| 2.3 Indexwerte nach Branchen und Betriebsgröße | 8 |
| 2.4 Schwerpunktthema „Digitalisierung“ | 10 |
| 3. Fazit und Schlussfolgerungen | 13 |
| Anhang | 15 |
| Literaturverzeichnis | 17 |

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

| | |
|--|----|
| Abbildung 1: DGB-Index „Gute Arbeit“ und Kriterien der Arbeitsqualität in Niedersachsen 2016 | 2 |
| Abbildung 2: Detailfragen der drei besonders positiven Aspekte der Arbeitsqualität in Niedersachsen..... | 5 |
| Abbildung 3: Detailfragen der drei besonders negativen Aspekte der Arbeitsqualität in Niedersachsen..... | 6 |
| Abbildung 4: Bewertung der Arbeitsqualität in Niedersachsen nach individuellen Merkmalen..... | 7 |
| Abbildung 5: Bewertung der Arbeitsqualität in Niedersachsen nach Branchen | 8 |
| Abbildung 6: Bewertung der Arbeitsqualität in Niedersachsen nach Betriebsgröße . | 9 |
| Abbildung 7: Verbreitung digitaler Arbeitsmittel in Niedersachsen | 10 |
| Abbildung 8: Wahrnehmung der Digitalisierung in Niedersachsen..... | 11 |
| Abbildung 9: Einfluss der Digitalisierung auf Aspekte der Arbeitswelt in Niedersachsen | 12 |
| Tabelle: Detailfragen zur Arbeitsqualität in Niedersachsen nach sozioökonomischen Merkmalen | 15 |

„Gute Arbeit“ in Niedersachsen 2016

1. Einleitung und Methodik des DGB-Index „Gute Arbeit“

Der DGB-Index „Gute Arbeit“ ist eine gemeinschaftliche Initiative des Deutschen Gewerkschaftsbundes und seiner Mitgliedsgewerkschaften zur Messung der Arbeitsqualität aus Sicht der Beschäftigten. Das Projekt wurde im Jahr 2007 gestartet. Seitdem werden in einer jährlichen bundesweiten Repräsentativerhebung Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch die uzbonn GmbH dazu befragt, wie sie persönlich ihre Arbeitsbedingungen bewerten. Beschäftigte aus allen Regionen, Branchen, Einkommensgruppen und Beschäftigungsverhältnissen kommen zu Wort. Um auch für Niedersachsen repräsentative Ergebnisse zu erhalten, hat das Niedersächsische Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr in diesem Jahr die uzbonn GmbH beauftragt, die Befragung auszuweiten, um eine größere Zahl von niedersächsischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu erfassen.

Die Erhebung zu den vorliegenden Ergebnissen wurde zwischen Januar und Mai 2016 durchgeführt und fand in Form von Telefoninterviews mit über 1.000 Beschäftigten aus Niedersachsen statt. Die Methodik und die Fragen stammen aus dem zeitlich parallel und bundesweit erfassten DGB-Index „Gute Arbeit“. In der diesjährigen Erhebung wird über den regelmäßigen Kern der Befragung hinaus ein Schwerpunkt auf die möglichen Auswirkungen der „Digitalisierung“ auf die Arbeitsqualität gelegt.

Die Befragung umfasst im Wesentlichen 42 Einzelfragen, die zu einem Gesamtindex verdichtet werden. Um die Zusammensetzung des DGB-Index „Gute Arbeit“ inhaltlich zu beschreiben, werden elf Merkmale unterschieden: die Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeit, individuelle Entwicklungsmöglichkeiten der Beschäftigten, die Betriebskultur, den Sinn der Arbeit, die Arbeitszeitlage, emotionale und körperliche Anforderungen, die Arbeitsintensität, das Einkommen, die betrieblichen Sozialleistungen und die Beschäftigungssicherheit. Die 42 Detailfragen, ihre Zuordnung zu den 11 Kriterien sowie die Befragungsergebnisse, aufgeschlüsselt nach sozio-ökonomischen Merkmalen (Geschlecht, Alter, Qualifikation) finden sich im Anhang am Schluss des Berichts.

Bei der Indexbildung gehen die Einzelfragen bzw. Kriterien mit gleicher Gewichtung ein. Der Index kann einen Wert zwischen 0 und 100 Punkten erreichen. 0 Punkte stehen für die denkbar schlechteste Arbeitsqualität, 100 Punkte symbolisieren optimale Arbeitsbedingungen. Werte im Bereich 80 und mehr erhalten das Prädikat „Gute Arbeit“. Werte zwischen 50 und 80 werden als „Mittelmäßige Arbeit“ qualifiziert. Ein Indexwert unter 50, das heißt mit weniger als der Hälfte der zu vergebenden Punktzahl, ist als „Schlechte Arbeit“ definiert.

2. Die Ergebnisse für Niedersachsen

Nach dem Urteil der niedersächsischen Beschäftigten liegt der Indexwert für die Qualität ihrer Arbeitsbedingungen insgesamt bei 62 Punkten und damit im unteren Mittelfeld (Abbildung 1). Dies entspricht etwa dem Wert, der sich im Jahr 2015 auch für Deutschland insgesamt ergab (61).

Begünstigt wird der Indexwert in Niedersachsen durch die ausgesprochen guten Ergebnisse bei den Fragen zum Sinngehalt der Arbeit mit 80 Punkten, zur Beschäftigungssicherheit mit 76 Punkten sowie zur Arbeitszeitlage mit 74 Punkten.

Demgegenüber berühren die drei Kriterien Arbeitsintensität, Einkommen sowie betriebliche Sozialleistungen mit jeweils knapp 50 Punkten den unteren Wertebereich. Auch das Kriterium der körperlichen Anforderungen geht mit 53 Punkten weit unterdurchschnittlich in den Gesamtindex ein.

Abbildung 1: DGB-Index „Gute Arbeit“ und Kriterien der Arbeitsqualität in Niedersachsen 2016



Quelle: UZ Bonn. Berechnungen des MW.

2.1 Persönliche Einschätzungen von zentralen Fragen „Guter Arbeit“

Bei der Indexbildung gehen die Einzelfragen bzw. Kriterien mit gleicher Gewichtung ein. Um dennoch ansatzweise die relative Bedeutung der besonders gut oder ungünstig ausgeprägten Aspekte für die Arbeitsqualität als Ganzes zu würdigen, werden die drei Kriterien mit jeweils besonders hoher (Abbildung 2) bzw. geringer Arbeitsqualität (Abbildung 3) näher betrachtet.

Positive Aspekte

Als einziges Kriterium berührt der **Sinn der Arbeit** den Wertebereich der „Guten Arbeit“. Die große Mehrzahl der befragten niedersächsischen Beschäftigten identifiziert

sich mit der eigenen Arbeit und dem eigenen Betrieb – mehr als jeder Dritte sogar in sehr hohem Maß. Zudem haben viele Beschäftigte den Eindruck, mit ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten. Die Identifikation ist bei Beschäftigten der mittleren und älteren Jahrgänge besonders ausgeprägt. Dieses Ergebnis steht im Einklang mit der Studie von IAB u. a.,¹ die aufzeigt, dass mit steigendem Alter die Verbundenheit zum eigenen Betrieb signifikant ansteigt.

Die Wünsche von Beschäftigten an ihre Arbeit beinhalten zahlreiche unterschiedliche Aspekte. Die **Sicherheit** des eigenen Arbeitsplatzes steht nach einer Studie im Auftrag des BMAS auf Platz 1 der Wunschliste.² Für eine Mehrheit der niedersächsischen Beschäftigten spielen Sorgen um den eigenen Arbeitsplatz aktuell keine Rolle. Dieses Ergebnis ist sicherlich mit der guten Arbeitsmarktlage und der durchaus positiven wirtschaftlichen Entwicklung im Land zu erklären. Nur 9 Prozent der Beschäftigten machen sich Sorgen darüber, dass ihr Arbeitsplatz durch organisatorische Veränderungen oder neue Technologien entfällt.

Besonders günstig fällt die Einschätzung durch jüngere und akademisch qualifizierte Beschäftigte aus. Zudem machen sich häufig Ältere keine Sorgen um die berufliche Zukunft. Frauen machen sich im Durchschnitt etwas seltener als Männer Sorgen um den Arbeitsplatz.

Als drittes gut bewertetes Kriterium geht die **Arbeitszeitslage** mit einem Indexwert von 74 in den niedersächsischen Gesamtindex ein. Nachtarbeit spielt für die überwiegende Zahl der niedersächsischen Beschäftigten keine Rolle. Einzig die Arbeitszeitslage am Abend – insbesondere von männlichen Akademikern – erscheint ungünstig.

Es ist zu vermuten, dass es sich hierbei um Tätigkeiten im Homeoffice oder unterwegs handelt. Der Forschungsbericht des IAB u.a. kommt zu dem Ergebnis, dass ein Drittel der Beschäftigten mehrmals pro Monat Anrufe und E-Mails während der Freizeit bearbeitet. Für fast zwei Drittel der Angestellten ist die Arbeitszeit im Homeoffice mit dem Gehalt abgegolten. Diese Tätigkeiten werden in vielen Fällen von Beschäftigten mit einer hohen Identifikation mit dem eigenen Unternehmen zugelassen.³ Entsprechend ist damit zwar keine geringere Arbeitszufriedenheit verbunden, offenbar jedoch eine Beeinträchtigung des Privatlebens.

Von den übrigen Einzelfragen der Erhebung zur „Guten Arbeit“ wird die kollegiale Hilfe und Unterstützung von den verschiedenen Personengruppen mit etwa 75 bis 91 Prozent hochgradig geschätzt. Auch der in der BMAS-Studie ebenfalls als wichtig empfundene Aspekt der Führung⁴ wird relativ günstig von den Beschäftigten in Niedersachsen bewertet: Zwei Drittel der Beschäftigten berichten, dass ihnen in hohem bzw. sehr hohem Maß Wertschätzung entgegengebracht wird. Hierbei kommt es vor allem auf

¹ Vgl. IAB, ZEW und Universität Köln (2013): Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg: Längsschnittstudie in deutschen Betrieben. Erster Zwischenbericht. BMAS Forschungsbericht 442.

² Vgl. ffas, infas und FFP (2015): Gewünschte und erlebte Arbeitsqualität. Abschlussbericht der repräsentativen Befragung. BMAS Forschungsbericht 456.

³ Vgl. IAB u. a. (2013), a. a. O.

⁴ Vgl. ffas u. a. (2015), a. a. O.

den direkten Vorgesetzten an, dem eine Schlüsselrolle beigemessen wird, insbesondere im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Negative Aspekte

Am schlechtesten bewerten die niedersächsischen Beschäftigten die Arbeitsintensität, ihr Einkommen sowie die betrieblichen Sozialleistungen mit jeweils knapp 50 Indexpunkten. Auch das Kriterium der körperlichen Anforderungen geht mit 53 Indexpunkten weit unterdurchschnittlich in den Gesamtindex ein.

Viele Beschäftigte berichten von einer hohen **Arbeitsintensität**, die sich am häufigsten in Zeitdruck und permanenten Unterbrechungen niederschlägt, zum Teil auch in mangelndem Informationsfluss und vielen gleichzeitigen Anforderungen. Viele müssen auch Abstriche an die Qualität ihrer eigenen Arbeit machen. Auffällig ist dabei, dass Hilfskräfte von diesem Belastungsfaktor, wie auch hinsichtlich der anderen Fragen zur Arbeitsintensität, deutlich weniger betroffen sind.

Diese Entwicklung wird durch eine Studie des IAB bestätigt, wonach Termindruck und Multitasking – insbesondere von über 30-Jährigen – als deutlich stärkere Belastungen empfunden werden als beispielsweise Umgebungsbedingungen und körperlich anstrengende Arbeit.⁵

Das **Einkommenskriterium** wird vor allem durch die Einschätzung zur gesetzlichen Rente negativ beeinflusst: Fast vier Fünftel der Beschäftigten rechnen damit, dass diese entweder gerade oder sogar gar nicht ausreichen wird. Die Bewertung zur Auskömmlichkeit des aktuellen Einkommens fällt – neben den erwartungsgemäß qualifikationsspezifischen Unterschieden – oftmals ins obere Mittelfeld, nicht so hingegen die *subjektiv* empfundenen Angemessenheit der Einkommenshöhe. Darüber hinaus zeigt sich in allen drei Teilfragen ein weitaus ungünstigeres Ergebnis bei weiblichen Beschäftigten.

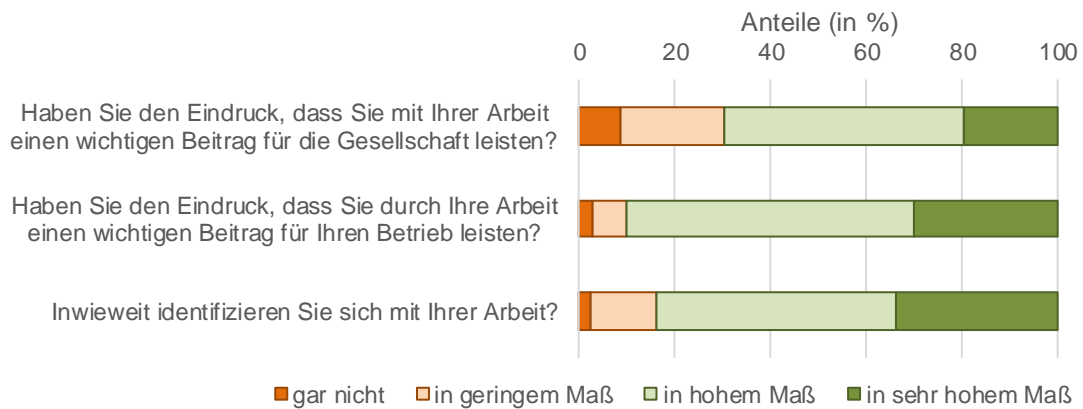
Zusammengefasst ergibt sich zu den **betrieblichen Sozialleistungen** das Bild, dass 71 Prozent der Beschäftigten in Betrieben arbeiten, die Betriebsrenten oder Beihilfen zur Altersvorsorge bzw. zur Vermögensbildung anbieten. Mehr als jeder zweite Beschäftigte arbeitet in einem Betrieb, in dem keine Angebote zur Gesundheitsförderung vorgehalten werden. Die große Mehrzahl der Beschäftigten bekommt auch keine weiteren betrieblichen Sozialleistungen angeboten.

Über diese drei Kriterien hinaus gibt es weitere Aspekte, die die Arbeitsqualität tendenziell mindern. Dazu zählen von den körperlichen Anforderungen her ungünstige Körperhaltungen sowie Lärm oder laute Umgebungsgeräusche. Aber auch fehlende Gestaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten wiegen ähnlich schwer. Hierbei sind ein nur geringer Einfluss auf die zu erledigende Arbeitsmenge sowie mangelnde Aufstiegschancen zu nennen. Diese Punkte betreffen alle Beschäftigtengruppen in ähnlichem Maße.

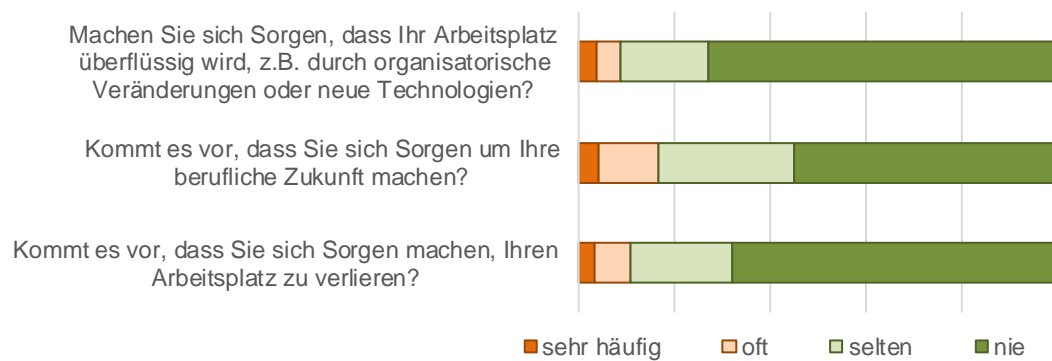
⁵ Vgl. IAB (Hrsg.) (2016): Befragung von Betrieben und Beschäftigten: Mehr Zufriedenheit und Engagement in Betrieben mit guter Personalpolitik. IAB-Kurzbericht, 16/2016.

Abbildung 2: Detailfragen der drei besonders *positiven* Aspekte der Arbeitsqualität in Niedersachsen

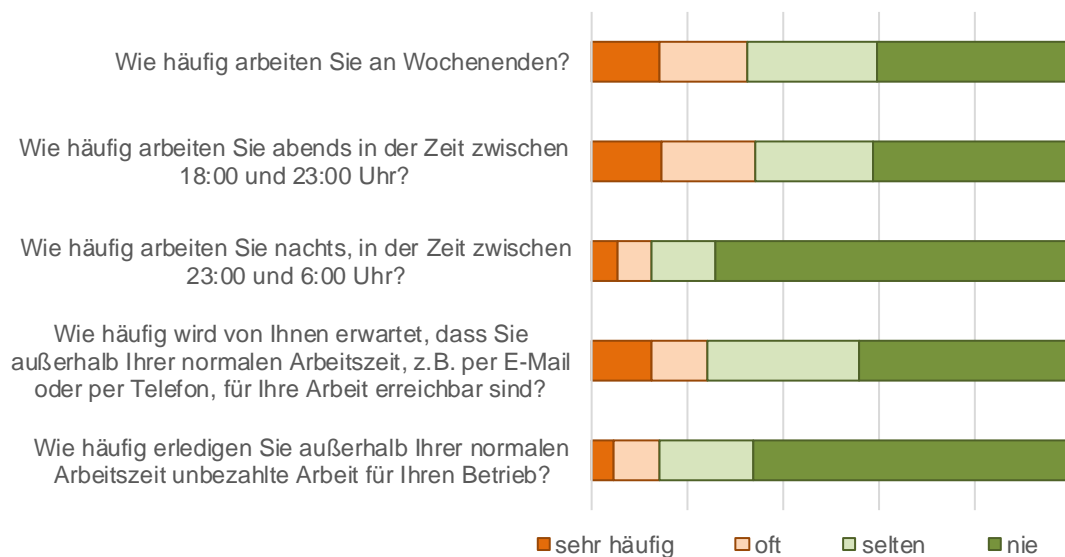
Sinngehalt der Arbeit



Arbeitsplatzsicherheit



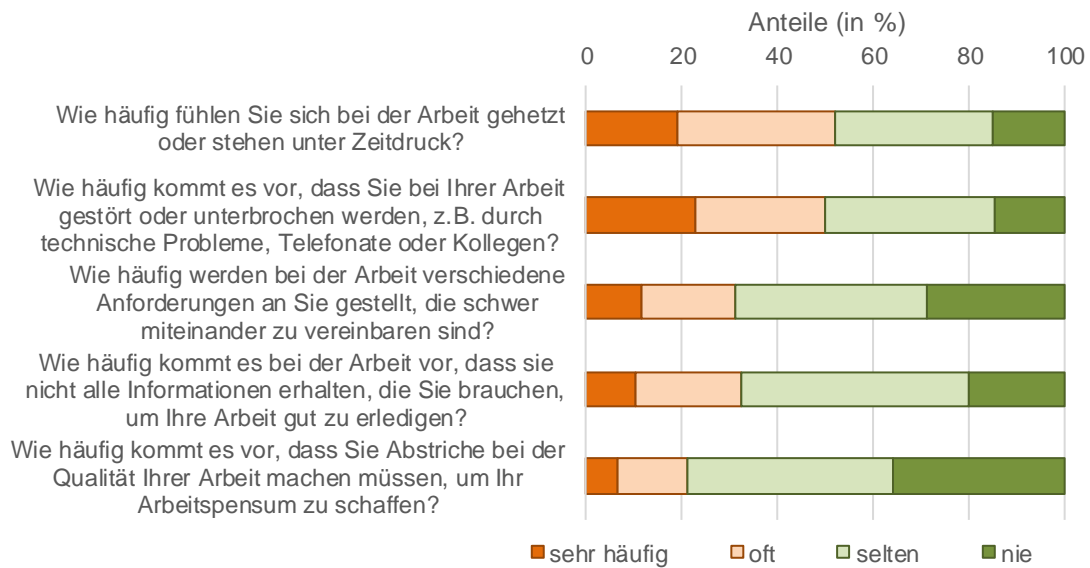
Arbeitszeitlage



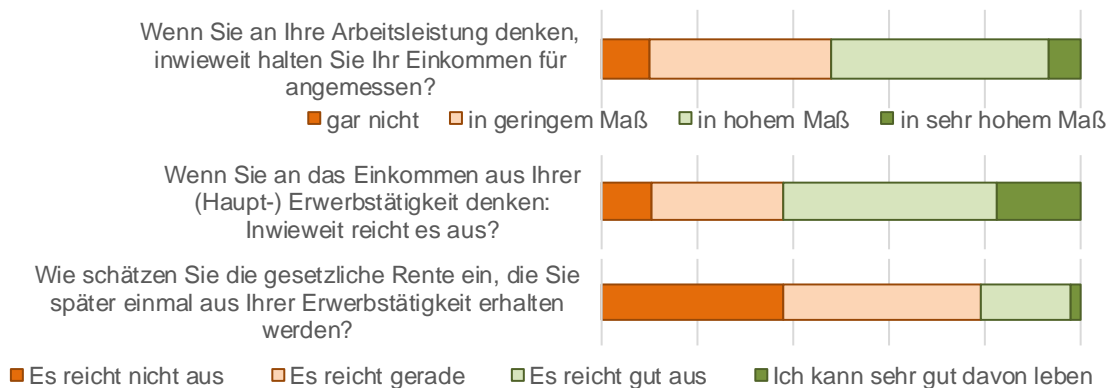
Quelle: UZ Bonn. Berechnungen des MW.

Abbildung 3: Detailfragen der drei besonders *negativen* Aspekte der Arbeitsqualität in Niedersachsen

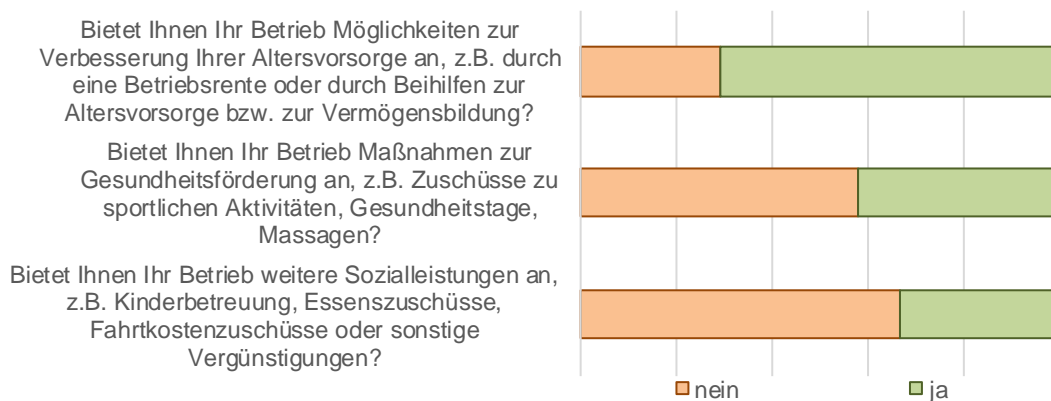
Arbeitsintensität



Einkommen



Betriebliche Sozialleistungen

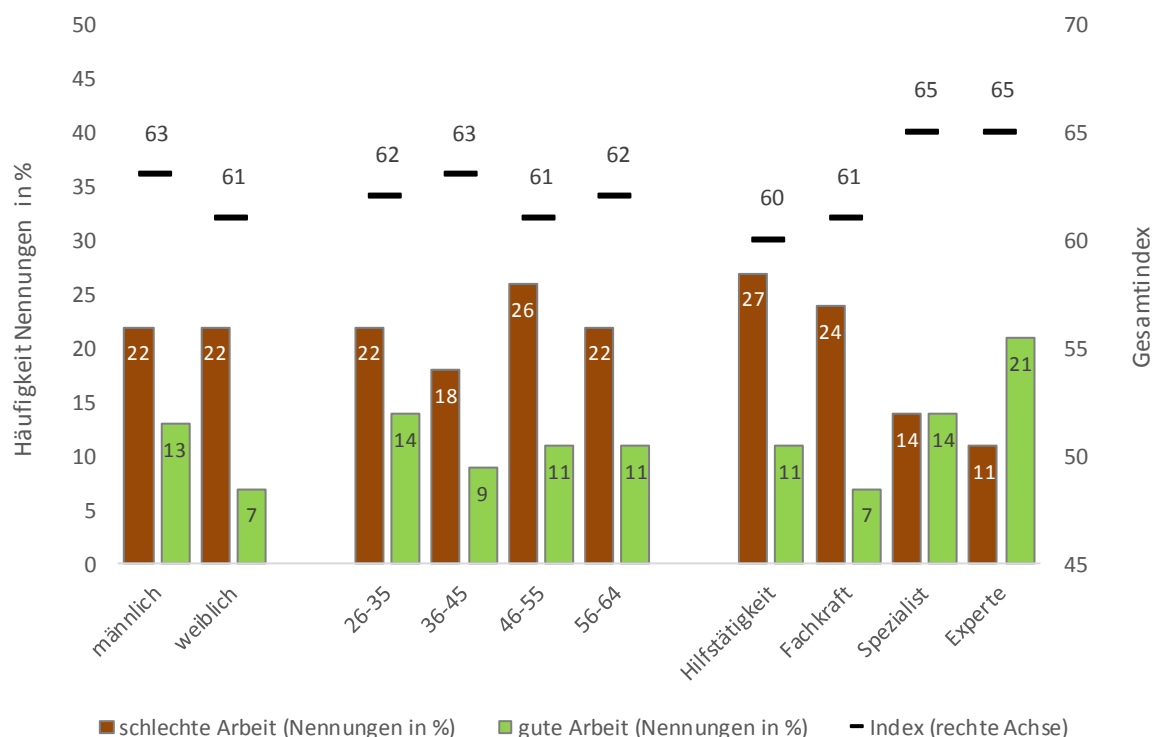


Quelle: UZ Bonn. Berechnungen des MW.

2.2 Individuelle Merkmale: Geschlecht, Alter, Qualifikation⁶

Der Durchschnittswert des Index „Gute Arbeit“ von 62 Punkten variiert nur sehr begrenzt nach individuellen Merkmalen (Abbildung 4). So zeigt sich im Hinblick auf den Unterschied von nur 2 Indexpunkten zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten, dass dies vor allem auf den um 6 Indexpunkten geringeren Anteil von Frauen in Arbeitsverhältnissen mit guten Bedingungen zurückzuführen ist. Dagegen sind die Anteile von Männern und Frauen in „schlechter Arbeit“ mit jeweils 22 Prozent identisch.

Abbildung 4: Bewertung der Arbeitsqualität in Niedersachsen nach individuellen Merkmalen



Quelle: UZ Bonn. Berechnungen des MW.

Auch im Hinblick auf einzelne Altersgruppen zeigen sich nur sehr geringe Unterschiede. Nennenswert ist eine Differenz zwischen den 46- bis 55-Jährigen und der Altersklasse direkt darunter. Der etwas niedrigere Indexwert dieser Alterskohorte lässt sich in diesem Zusammenhang auf die um 8 Indexpunkte höhere Häufigkeit „schlechter Arbeit“ zurückführen. Da aber in der höchsten und der niedrigsten Altersklasse die

⁶ Die hier unterschiedenen Anforderungsniveaus entsprechen der Klassifikation der Berufe 2010 der Bundesagentur für Arbeit. „Hilfstätigkeiten“ setzen i. d. R. keinen formalen beruflichen Bildungsabschluss bzw. lediglich eine einjährige (geregelt) Berufsausbildung voraus. Das Niveau „Fachkraft“ wird üblicherweise mit dem Abschluss einer zwei- bis dreijährigen Berufsausbildung erreicht. Dem Niveau „Spezialist“ werden Berufe zugeordnet, denen eine Meister- oder Techniker Ausbildung bzw. ein gleichwertiger Fachschul- oder Hochschulabschluss vorausgegangen ist. Der typischerweise erforderliche berufliche Bildungsabschluss für das Niveau „Experte“ ist ein Hochschulabschluss (Masterabschluss, Diplom, Staatsexamen o. Ä.). Bei einigen Berufen bzw. Tätigkeiten kann auch die Anforderung einer Promotion bzw. Habilitation bestehen.

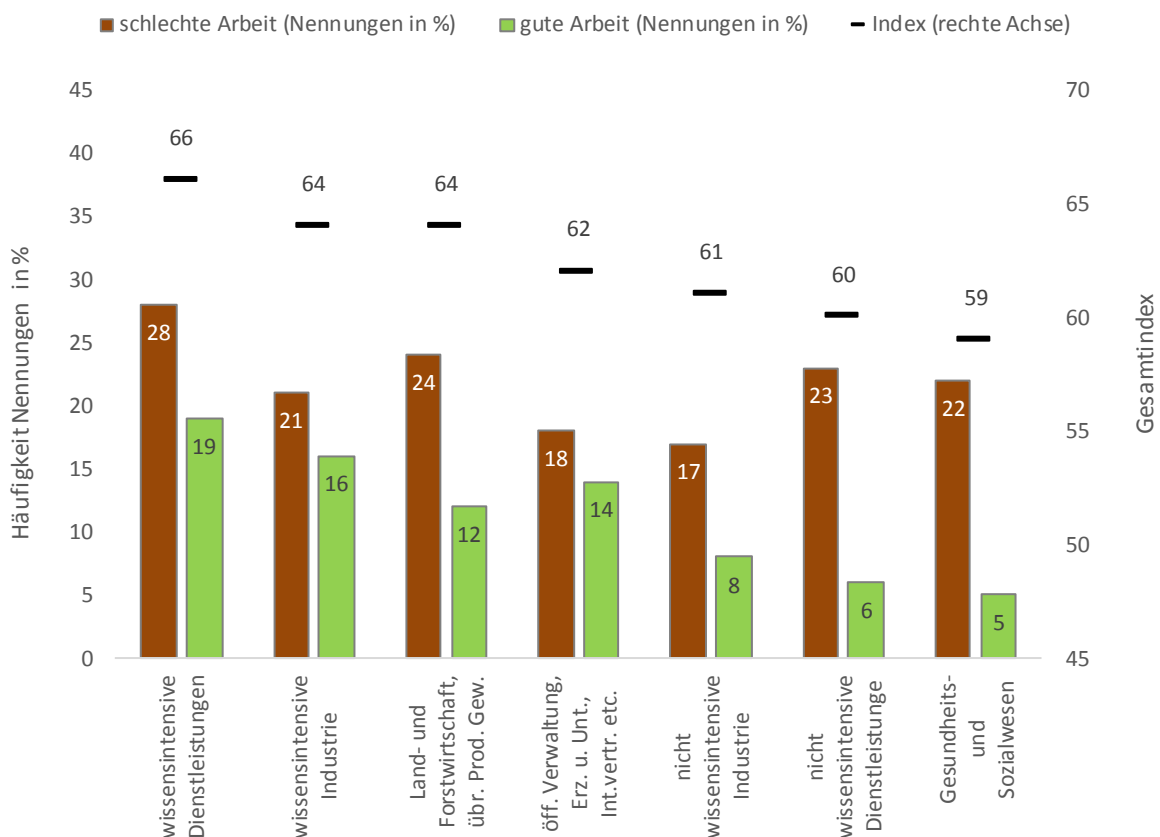
Werte ansonsten relativ ähnlich sind, stellt das Alter für den Index insgesamt kein wesentliches Unterscheidungsmerkmal dar.

Dagegen besteht hinsichtlich der Qualifikation der Beschäftigten ein erheblicher Unterschied von 4 bis 5 Index-Punkten zwischen Spezialisten und Experten einerseits sowie Hilfs- und Fachkräften andererseits. Prägnant sind bei den qualifizierten Spezialisten und Experten auch die weitaus niedrigeren Anteile in „schlechter Arbeit“ von maximal 14 Prozent, während dieser Anteil bei den Hilfs- und Fachkräften eher doppelt so hoch liegt (24 bzw. 27 Prozent).

2.3 Indexwerte nach Branchen und Betriebsgröße

Differenziert man die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung nach Branchenzugehörigkeit⁷, so stehen niedersächsische Beschäftigte in den wissensintensiven Dienstleistungen und Industrien und im Öffentlichen Dienst sowie im Bereich Erziehung und Unterricht vergleichsweise gut da: In diesen drei Wirtschaftsabschnitten ist der Anteil der „Guten Arbeit“ am höchsten (Abbildung 5).

Abbildung 5: Bewertung der Arbeitsqualität in Niedersachsen nach Branchen



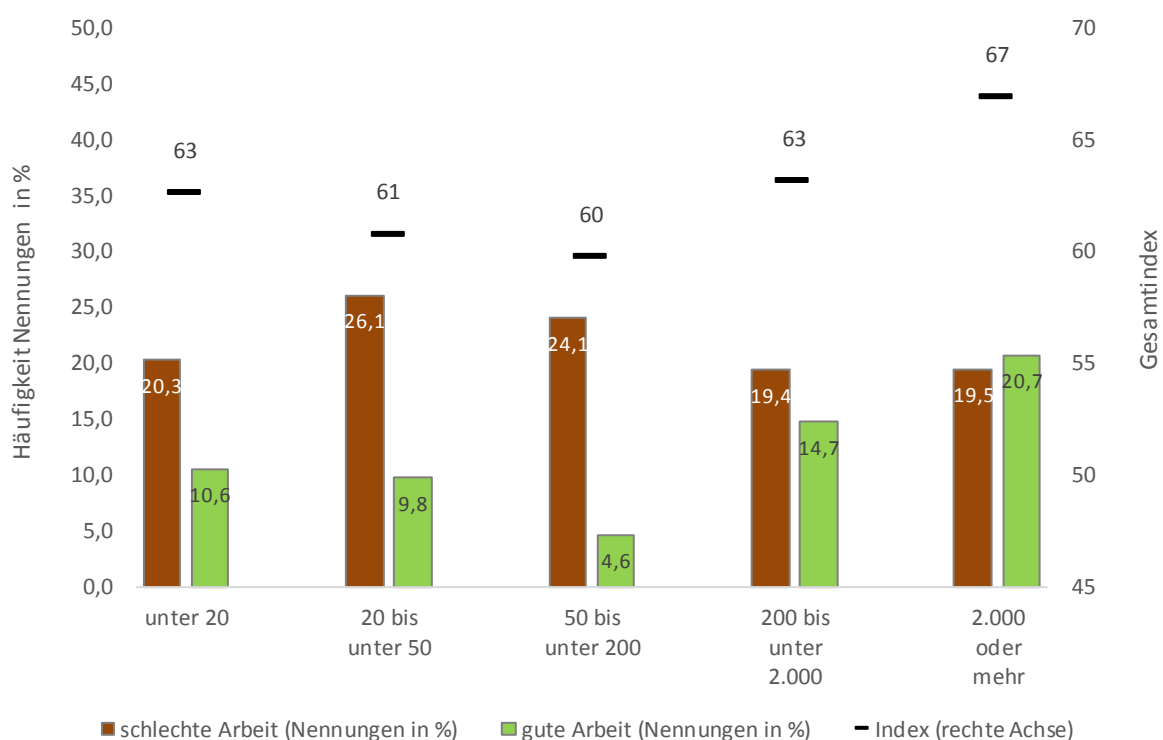
Quelle: UZ Bonn. Berechnungen des MW.

⁷ Die Abgrenzung ist angelehnt an Gehrke u. a. (2010): Listen wissens- und technologieintensiver Güter und Wirtschaftszweige, Studien zum deutschen Innovationssystem Nr. 19-2010. Zur wissensintensiven Industrie zählen beispielsweise die Chemie, der Fahrzeug- oder auch der Maschinenbau, zu den wissensintensiven Dienstleistungen unter anderem die Telekommunikation, Beratung oder Ingenieurbüros.

Allerdings profitieren von den günstigeren Arbeitsbedingungen nicht alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Im Gegenteil: Der Anteil von Personen, die mit einer schlechten Arbeitsqualität konfrontiert sind, übertrifft mit 28 Prozent im Bereich der wissensintensiven Dienstleistungen sogar das Gesundheits- und Sozialwesen oder die nicht wissensintensiven Dienstleistungen, in denen unter anderem Handel und Gastronomie zusammengefasst sind. Daher können auch in Branchen, die sich im Durchschnitt durch eine „Gute Arbeit“ auszeichnen, nennenswerte Teile der Beschäftigten auch benachteiligten.

Mit Blick auf die Betriebsgrößenklassen zeigt sich hinsichtlich der Arbeitsqualität ein u-förmiger Zusammenhang, d. h. in mittelgroßen Betrieben zwischen 50 und unter 200 Beschäftigten wird die Arbeitsqualität mit einem Wert von 60 im Vergleich zur kleinsten Größenklasse (63) und vor allem zu den größten Betrieben (67) am schlechtesten bewertet (Abbildung 6). Die Unterschiede werden dabei vor allem durch den höheren Anteil der Beschäftigten bestimmt, deren Arbeitsqualität in den Bereich der „Guten Arbeit“ fällt. In den mittelgroßen Betrieben erreichen lediglich rund 5 Prozent der Beschäftigten diesen Wertebereich, während in der obersten Betriebsgrößenklasse der Anteil rund 21 Prozent beträgt.

Abbildung 6: Bewertung der Arbeitsqualität in Niedersachsen nach Betriebsgröße



Quelle: UZ Bonn. Berechnungen des MW.

Ein ähnlicher Zusammenhang wird in der Studie des BMAS zur gewünschten und erlebten Arbeitsqualität aufgezeigt – dort in Bezug auf das Familienbewusstsein in den Betrieben. Betriebe mittlerer Größe werden signifikant schlechter bewertet als die unterste und die oberste Größenklasse. Sie sind in einer vergleichsweise schwierigen Situation: Einerseits sind sie zu groß, um Einzelfalllösungen für zeitlichen Bedarfe von Beschäftigten mit Pflegeaufgaben oder Kindern zu finden, und andererseits zu klein,

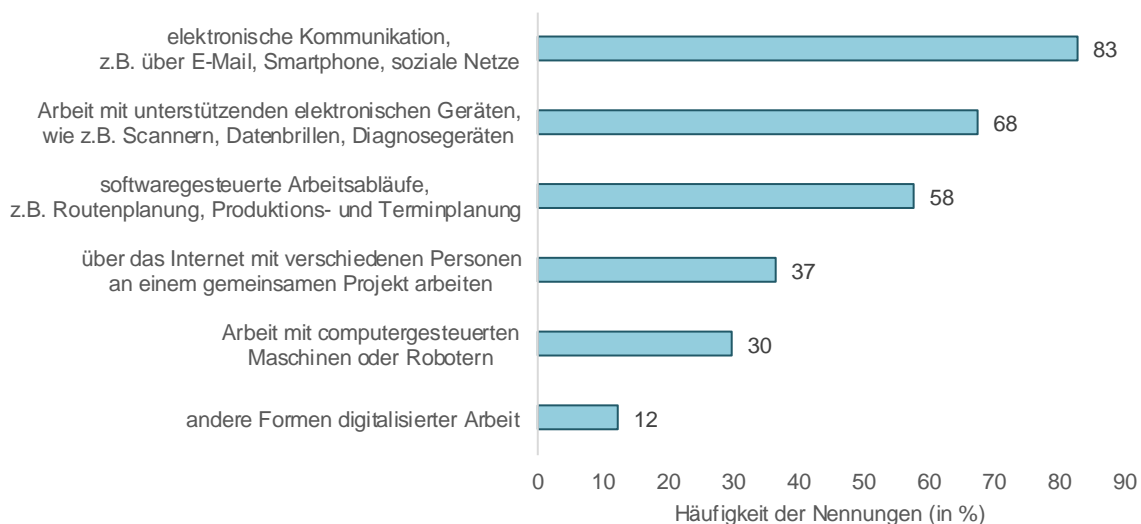
um finanzielle Investitionen und organisatorische Anstrengungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf sich zu nehmen.⁸

2.4 Schwerpunktthema „Digitalisierung“

Der diesjährige DGB-Index „Gute Arbeit“ widmet sich dem Schwerpunktthema Digitalisierung. Diverse Studien zeichnen vielfältige Konsequenzen für die Arbeitswelt, die sich vielleicht nicht umfassend durchsetzen werden, dennoch kurz-, mittel- und langfristig die Arbeitsqualität positiv wie negativ beeinflussen werden.

Die niedersächsischen Beschäftigten wurden zunächst nach der technischen Infrastruktur gefragt, die sie an ihrem Arbeitsplatz nutzen. Hinsichtlich der Verbreitung digitaler Technologien sind die meisten Beschäftigten mit den gängigen Kommunikationsmitteln vertraut. Die elektronische Kommunikation ist nach Nennung von 83 Prozent der Beschäftigten die am weitesten verbreitete Form der Digitalisierung (Abbildung 7).

Abbildung 7: Verbreitung digitaler Arbeitsmittel in Niedersachsen



Quelle: UZ Bonn. Berechnungen des MW.

Über zwei Drittel arbeiten mit unterstützenden elektronischen Geräten, wie insbesondere Scannern, Datenbrillen oder zu Diagnosezwecken. Mit 58 Prozent ist ein weiterer nennenswerter Anteil der Beschäftigten mit softwaregesteuerten Arbeitsabläufen befasst, zu denen Routen- oder Terminplanung zählen. Nur halb so hoch ist darunter der Anteil der Hilfskräfte.⁹

Virtuelle Projektarbeit kennt etwas mehr als ein Drittel der Beschäftigten, wobei unter den akademisch qualifizierten Spezialisten dieser Anteil mehr als zwei Drittel beträgt, während er bei Hilfs- und Fachkräften unter 30 Prozent liegt. Mit mehr als 40 Prozent sind darin auch etwas häufiger Männer als Frauen (30 Prozent) involviert. 30 Prozent

⁸ Vgl. ffas u. a. (2015), a. a. O. S. 79.

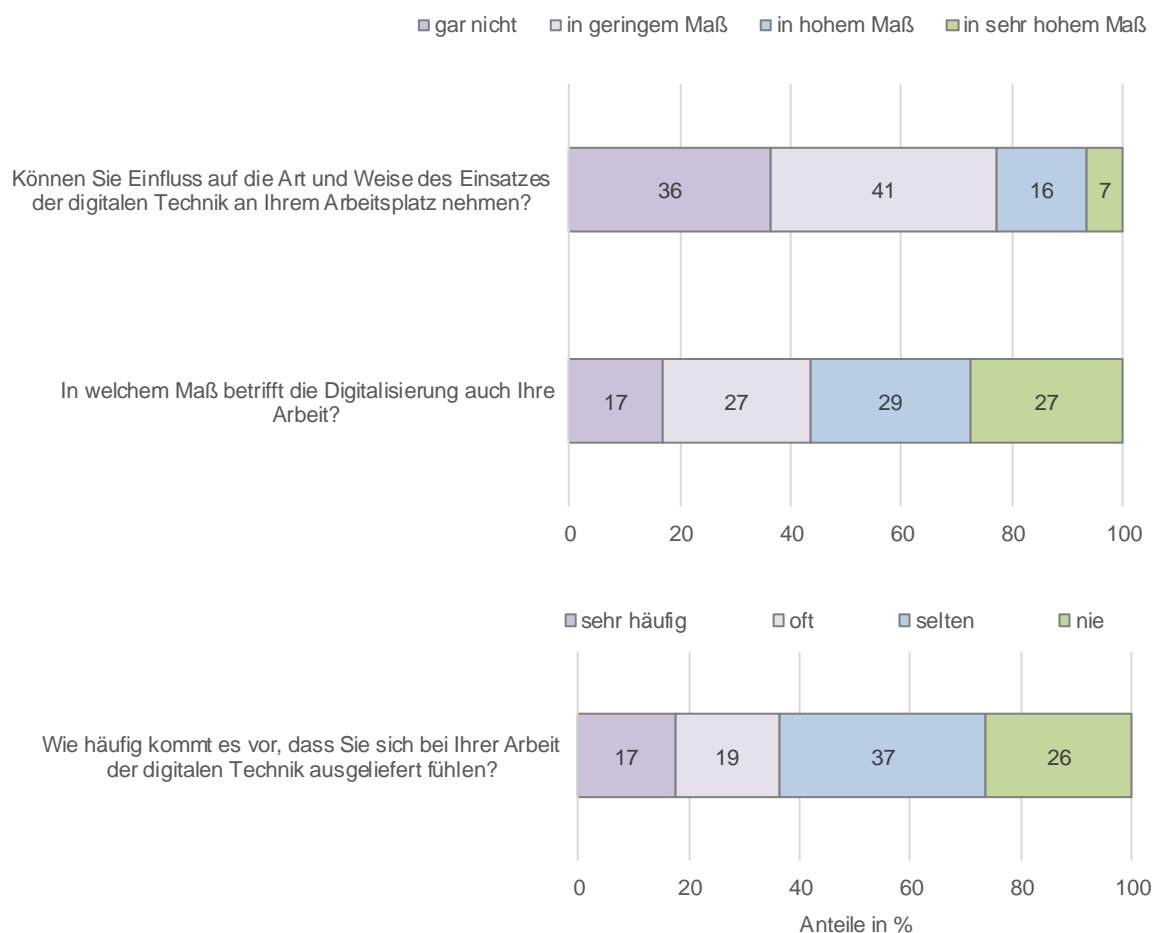
⁹ Die Ergebnisse getrennt nach Geschlecht und Qualifikation werden an dieser Stelle nur nachrichtlich erwähnt und auf eine tabellarische oder grafische Darstellung verzichtet. Nach Altersklassen differenziert zeigen sich keine nennenswerten Unterschiede.

der niedersächsischen Beschäftigten nutzen computergesteuerte Maschinen oder Roboter, wobei es sich hierbei vor allem um Hilfs- und Fachkräfte handelt.

Über drei Viertel der Beschäftigten können gar nicht oder nur in geringem Maß Einfluss auf Art und Weise des Einsatzes digitaler Techniken an ihrem Arbeitsplatz nehmen (Abbildung 8). Dagegen können 23 Prozent in hohem Maß die Nutzung bestimmen.

Unterschiede gibt es erneut vor allem hinsichtlich der Qualifikation: Bei Akademikern ist dieser Anteil etwa doppelt hoch. Daraufhin gefragt, inwieweit die Digitalisierung die eigene Arbeit betrifft, antworteten nur 17 Prozent der Beschäftigten, sie würden davon nicht berührt, wohingegen 56 Prozent angaben, in hohem bzw. sogar sehr hohem Maß Einflüsse der Digitalisierung festzustellen. Unter den Hilfskräften ist es nur ein Drittel, bei den Fachkräften dagegen schon 59 Prozent. Daran zeigt sich die hohe Komplementarität zwischen der Qualifikation und dem Einsatz technologischer Hilfsmittel.

Abbildung 8: Wahrnehmung der Digitalisierung in Niedersachsen



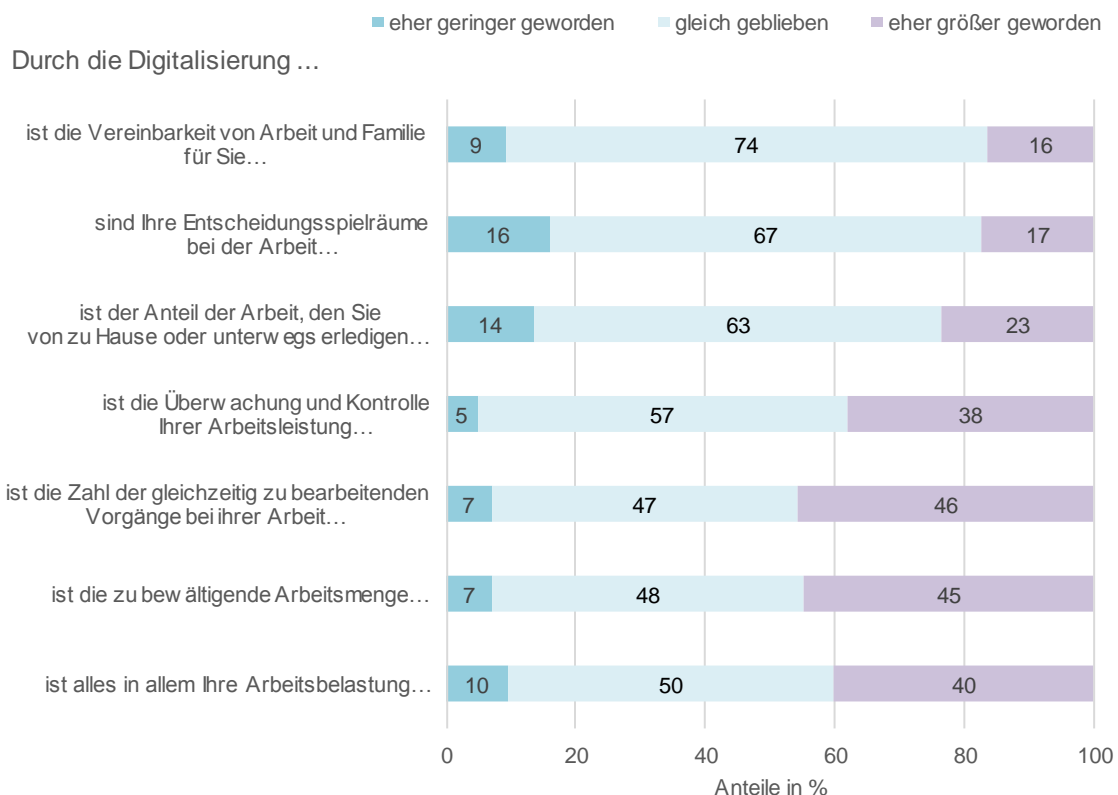
Quelle: UZ Bonn. Berechnungen des MW.

Insgesamt berichtet etwas mehr als ein Drittel der Beschäftigten, dass sie sich oft oder sogar sehr häufig der digitalen Technik „ausgeliefert“ fühlen. Dies betrifft vor allem Fachkräfte und Spezialisten, also eher die berufspraktischen mittleren und mittelhohen Qualifikationen und weniger Hilfskräfte einerseits und Akademiker andererseits.

Im Detail wirkt sich die Digitalisierung sehr unterschiedlich aus (Abbildung 9). So geben zwischen 40 und 46 Prozent der niedersächsischen Beschäftigten an, dass in

quantitativer Hinsicht die Zahl der gleichzeitig zu bearbeitenden Vorgänge, die zu bewältigende Arbeitsmenge sowie insgesamt die Arbeitsbelastung durch die Digitalisierung gestiegen sind. Gegenteilige Angaben machen nicht mehr als 10 Prozent der Beschäftigten. Diese wurden vor allem von Hilfskräften getroffen, die auch weniger von gestiegenen Belastungen berichten. Umgekehrt entfällt die gestiegene Zahl der gleichzeitig zu bearbeitenden Vorgänge insbesondere auf Experten und Spezialisten.

Abbildung 9: Einfluss der Digitalisierung auf Aspekte der Arbeitswelt in Niedersachsen



Quelle: UZ Bonn. Berechnungen des MW.

Knapp 40 Prozent der Beschäftigten empfinden eine stärkere Überwachung und Kontrolle ihrer Arbeitsleistung, was den Leistungsdruck vermutlich zusätzlich erhöht. Dies betrifft erneut insbesondere die berufspraktisch qualifizierten Fachkräfte und Spezialisten, die auch zu höheren Anteilen angaben, sich der Technik ausgeliefert zu fühlen.

Hinsichtlich der Entscheidungsspielräume hält sich der Anteil derjenigen, die nunmehr über größere bzw. geringere Entscheidungsspielräume verfügen, etwa die Waage. Für zwei Drittel der Beschäftigten hat sich nichts geändert. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf lässt sich dagegen für etwas mehr Beschäftigte besser organisieren (16 Prozent) als solche, denen dies weniger möglich ist (9 Prozent). Viel bedeutsamer ist jedoch der dominierende Anteil derjenigen, die bisher keinen Einfluss verzeichnen.

Die Flexibilität, Arbeit von zu Hause oder unterwegs zu erledigen, ist zumindest bei etwa einem Viertel der Beschäftigten gestiegen. Allerdings berichten auch 14 Prozent der Beschäftigten, dass dieser Spielraum durch die Digitalisierung gesunken ist. Bei den Hochqualifizierten, vor allem den Akademikern sind die gewonnenen zeitlichen, räumlichen und inhaltlichen Spielräume dagegen deutlich häufiger gestiegen – ihre

Anteile liegen meist etwa doppelt so hoch wie im Durchschnitt. Auch männliche Beschäftigte verfügen den Ergebnissen zufolge häufiger über gewonnene Entscheidungsspielräume und profitieren fast doppelt so stark hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wie Frauen.

3. Fazit und Schlussfolgerungen

Blickt man in der Gesamtschau auf die Befragungsergebnisse, so zeichnet sich die wahrgenommene Arbeitsqualität der niedersächsischen Beschäftigten durch eine hohe Zufriedenheit mit dem Sinngehalt der Arbeit, der Beschäftigungssicherheit sowie der Arbeitszeitlage aus. Die überwiegende Mehrheit der niedersächsischen Beschäftigten identifiziert sich mit dem „eigenen“ Betrieb.

Die wichtigste persönliche Voraussetzung für eine höhere Arbeitsqualität ist das Qualifikationsniveau: Akademikerinnen und Akademiker sind dreimal so häufig in „Guter Arbeit“ wie Fachkräfte. Die altersbedingten Unterschiede variieren über alle Alterskohorten nur gering.

Die Unterschiede zwischen Männern und Frauen sind – was den Gesamtindex betrifft – eher gering. Dennoch sind Männer fast doppelt so häufig in „Guter Arbeit“ tätig wie Frauen. Wissensintensive Dienstleistungen und Industrien weisen durchschnittlich die höchsten Indexwerte auf. Die geringsten Anteile „Guter Arbeit“ finden sich im Gesundheits- und Sozialwesen.

Auch die Betriebsgröße spielt eine wichtige Rolle bei der wahrgenommenen Arbeitsqualität, wobei es vor allem die kleinen Betriebe einerseits und mehr noch die sehr großen Betriebe andererseits sind, in denen hohe Werte erzielt werden. Eine wichtige Rolle kommt der Kollegialität unter den Beschäftigten zu, die in hohem Maße die Arbeitsqualität beeinflusst. Die Digitalisierung bewirkt eine stärkere Zusammenarbeit in unterschiedlich zusammengesetzten Teams. Der soziale Zusammenhalt im Unternehmen wird damit zu einem Wettbewerbsfaktor.

Aber es gibt auch Schattenseiten. Zeitdruck, häufige Störungen oder Unterbrechungen, fehlende Informationen, Multitasking beeinträchtigen immer stärker den Arbeitsalltag der niedersächsischen Beschäftigten. Diese Befunde entsprechen auch den Erkenntnissen anderer Studien, wonach in den vergangenen Jahren eine wachsende Arbeitsverdichtung branchen- und betriebsgrößenübergreifend zu verzeichnen ist. Diese Einschätzung wird untermauert durch Studien, die den rasanten Anstieg von psychischen Erkrankungen belegen.

Angesichts der schon heute kritisch bewerteten Arbeitsintensität, dürfte die weiter steigende Digitalisierung die zukünftige Arbeitsqualität tendenziell negativ beeinträchtigen, wenn nicht entsprechend gegengesteuert wird. Folglich gilt es, verstärkt die Arbeitsgestaltung aus der Perspektive der Beschäftigten positiv zu begleiten und sie als Experten in eigener Sache sozialpartnerschaftlich in die Suche nach best-practice-Beispielen einzubeziehen. Dies verspricht praxisnahe und von allen Beschäftigten akzeptierte Lösungen.

Vor dem Hintergrund alternder Belegschaften ist das betriebliche Gesundheitsmanagement ein weiterer wichtiger Bestandteil, wenn es um zufriedene Mitarbeiterinnen

und Mitarbeiter, wenig Fehltage und eine hohe Motivation geht. Noch zu wenige Unternehmen verstehen die Gesundheit und das Wohlbefinden ihrer Belegschaften als wesentlichen Teil ihrer Unternehmenserfolges. Das zeigen die Befragungsergebnisse. Betriebliches Gesundheitsmanagement rechnet sich und muss mehr als in der Vergangenheit integraler Bestandteil der Unternehmenskultur werden. Hier müssen sich die Unternehmen noch deutlich stärker engagieren.

Besonders betroffen von einer eigenverantwortlicher Arbeits(zeit)gestaltung einerseits und zunehmender Verdichtung der Tätigkeiten und umfassender Erreichbarkeit dürften Führungskräfte sein. Hier müssen Arbeitgeber stärker als bislang Wege finden, um die permanente Suche nach dem besten Ausgleich zu unterstützen. Auch hoch motivierte Beschäftigte können diese Intensität nicht mittel- bis langfristig aushalten. Es muss daher darauf geachtet werden, dass die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu ihrem eigenen Schutz vom Schutz der tariflichen und betrieblichen Vereinbarungen profitieren und sich selbst nicht aufgrund ihres Engagements davon ausschließen.

Anhang

Tabelle: Detailfragen zur Arbeitsqualität in Niedersachsen nach sozioökonomischen Merkmalen

| | | männlich | weiblich | 26-35 | 36-45 | 46-55 | 56-64 | Hilfsstätigkeit | Fachkraft | Spezialist | Experte | Insgesamt |
|---------------------------|--|----------|----------|-------|-------|-------|-------|-----------------|-----------|------------|---------|-----------|
| Gestaltungsmöglichkeiten | Haben Sie Einfluss auf die Arbeitsmenge, die Sie erledigen müssen? (Anteile "in hohem" bzw. "sehr hohem Maß") | 37 | 25 | 32 | 31 | 34 | 35 | 29 | 30 | 37 | 37 | 32 |
| | Haben Sie Einfluss auf die Gestaltung Ihrer Arbeitszeit? (Anteile "in hohem" bzw. "sehr hohem Maß") | 41 | 45 | 41 | 44 | 37 | 49 | 37 | 36 | 65 | 67 | 43 |
| | Können Sie Ihre Arbeit selbständig planen und einteilen? (Anteile "in hohem" bzw. "sehr hohem Maß") | 60 | 61 | 54 | 63 | 65 | 64 | 46 | 58 | 80 | 86 | 61 |
| Entwicklungsmöglichkeiten | Inwieweit ermöglicht Ihr Betrieb Ihnen, dass Sie sich entsprechend Ihren beruflichen Anforderungen weiterqualifizieren können, z.B. durch Schulungen, Weiterbildungen, Fortbildungen oder Seminare? (Anteile "in hohem" bzw. "sehr hohem Maß") | 59 | 49 | 53 | 55 | 44 | 53 | 40 | 52 | 68 | 81 | 54 |
| | Inwieweit können Sie eigene Ideen in Ihre Arbeit einbringen? (Anteile "in hohem" bzw. "sehr hohem Maß") | 70 | 55 | 59 | 67 | 64 | 70 | 49 | 60 | 79 | 92 | 63 |
| | Ermöglicht es Ihnen Ihre Arbeit Ihr Wissen und Können weiterzuentwickeln? (Anteile "in hohem" bzw. "sehr hohem Maß") | 70 | 57 | 61 | 69 | 61 | 64 | 50 | 62 | 85 | 81 | 64 |
| | Haben Sie in Ihrem Betrieb Aufstiegschancen? (Anteile "in hohem" bzw. "sehr hohem Maß") | 31 | 28 | 33 | 26 | 20 | 23 | 31 | 28 | 29 | 32 | 29 |
| Betriebskultur | Inwieweit bringt Ihr Vorgesetzter bzw. Ihre Vorgesetzte Ihnen persönlich Wertschätzung entgegen? (Anteile "in hohem" bzw. "sehr hohem Maß") | 65 | 67 | 57 | 64 | 65 | 67 | 64 | 64 | 66 | 77 | 66 |
| | Erhalten Sie Hilfe und Unterstützung von Ihren Kollegen und Kolleginnen, wenn Sie dies benötigen? (Anteile "in hohem" bzw. "sehr hohem Maß") | 83 | 86 | 87 | 85 | 84 | 79 | 75 | 87 | 86 | 91 | 84 |
| | Erleben Sie in Ihrem Betrieb ein Meinungs-Klima, in dem sich jeder traut, Probleme auch gegenüber Vorgesetzten oder der Geschäftsführung offen anzusprechen? (Anteile "in hohem" bzw. "sehr hohem Maß") | 56 | 56 | 64 | 53 | 52 | 50 | 55 | 54 | 57 | 66 | 56 |
| | Werden Sie rechtzeitig über wichtige Entscheidungen, Veränderungen oder Pläne informiert, die für Sie oder Ihre Arbeit wichtig sind? (Anteile "in hohem" bzw. "sehr hohem Maß") | 64 | 64 | 62 | 65 | 62 | 63 | 62 | 61 | 69 | 76 | 64 |
| | Inwieweit plant ihr Vorgesetzter die Arbeit gut? (Anteile "in hohem" bzw. "sehr hohem Maß") | 58 | 63 | 59 | 61 | 55 | 59 | 66 | 59 | 52 | 61 | 60 |
| | Wird in Ihrem Betrieb Kollegialität gefördert? (Anteile "in hohem" bzw. "sehr hohem Maß") | 62 | 65 | 63 | 64 | 62 | 61 | 55 | 64 | 68 | 74 | 63 |
| Sinn der Arbeit | Haben Sie den Eindruck, dass Sie mit Ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten? (Anteile "in hohem" bzw. "sehr hohem Maß") | 71 | 68 | 65 | 69 | 66 | 81 | 62 | 67 | 75 | 91 | 69 |
| | Haben Sie den Eindruck, dass Sie durch Ihre Arbeit einen wichtigen Beitrag für Ihren Betrieb leisten? (Anteile "in hohem" bzw. "sehr hohem Maß") | 92 | 88 | 86 | 94 | 89 | 91 | 81 | 93 | 91 | 98 | 90 |
| | Inwieweit identifizieren Sie sich mit Ihrer Arbeit? (Anteile "in hohem" bzw. "sehr hohem Maß") | 86 | 81 | 76 | 91 | 86 | 88 | 68 | 86 | 93 | 98 | 84 |
| Arbeitszeitlage | Wie häufig arbeiten Sie an Wochenenden? (Anteile "selten bzw. "nie") | 72 | 62 | 61 | 68 | 69 | 68 | 56 | 71 | 78 | 62 | 67 |
| | Wie häufig arbeiten Sie abends in der Zeit zwischen 18:00 und 23:00 Uhr? (Anteile "selten bzw. "nie") | 61 | 72 | 67 | 58 | 71 | 71 | 67 | 58 | 71 | 71 | 66 |
| | Wie häufig arbeiten Sie nachts, in der Zeit zwischen 23:00 und 6:00 Uhr? (Anteile "selten bzw. "nie") | 85 | 90 | 88 | 83 | 87 | 90 | 82 | 86 | 95 | 96 | 87 |
| | 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? (Anteile "selten bzw. "nie") | 74 | 78 | 69 | 77 | 76 | 73 | 80 | 78 | 72 | 58 | 76 |
| | Wie häufig erledigen Sie außerhalb Ihrer normalen Arbeitszeit unbezahlte Arbeit für Ihren Betrieb? (Anteile "selten bzw. "nie") | 84 | 87 | 85 | 87 | 86 | 82 | 97 | 88 | 73 | 67 | 86 |

(Fortsetzung)

Tabelle (Fortsetzung)

| | | männlich | weiblich | 26-35 | 36-45 | 46-55 | 56-64 | Hilftätigkeit | Fachkraft | Spezialist | Experte | Insgesamt |
|-------------------------------|---|----------|----------|-------|-------|-------|-------|---------------|-----------|------------|---------|-----------|
| Emotionale Anforderungen | Wie häufig werden Sie bei Ihrer Arbeit von anderen Menschen, z.B. Kunden, Kollegen oder Vorgesetzten, herablassend bzw. respektlos behandelt? (Anteile "selten bzw. "nie") | 90 | 89 | 82 | 93 | 90 | 87 | 88 | 89 | 91 | 91 | 89 |
| | Wie häufig verlangt es Ihre Arbeit von Ihnen, dass Sie Ihre Gefühle verbergen? (Anteile "selten bzw. "nie") | 77 | 67 | 71 | 70 | 70 | 75 | 72 | 77 | 63 | 63 | 73 |
| | Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit zu Konflikten oder Streitigkeiten mit Kunden, Klienten oder Patienten? (Anteile "selten bzw. "nie") | 87 | 89 | 82 | 85 | 92 | 92 | 89 | 89 | 85 | 83 | 88 |
| körperliche Anforderungen | 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? (Anteile "selten bzw. "nie") | 44 | 47 | 33 | 43 | 52 | 48 | 37 | 41 | 60 | 71 | 46 |
| | Wie häufig kommt es vor, dass Sie an Ihrem Arbeitsplatz widrigen Umgebungsbedingungen, wie z.B. Kälte, Hitze, Nässe, Feuchtigkeit oder Zugluft, ausgesetzt sind? (Anteile "selten bzw. "nie") | 58 | 76 | 59 | 66 | 66 | 67 | 61 | 61 | 84 | 86 | 67 |
| | Wie häufig kommt es vor, dass Sie körperlich schwer arbeiten müssen, z.B. schwer heben, tragen oder stemmen? (Anteile "selten bzw. "nie") | 61 | 72 | 55 | 69 | 68 | 64 | 51 | 61 | 86 | 97 | 66 |
| | Wie häufig kommt es vor, dass Sie an Ihrem Arbeitsplatz Lärm oder lauten Umgebungsgeräuschen ausgesetzt sind? (Anteile "selten bzw. "nie") | 42 | 62 | 47 | 50 | 55 | 51 | 47 | 46 | 65 | 72 | 51 |
| Arbeitsintensität | Wie häufig fühlen Sie sich bei der Arbeit gehetzt oder stehen unter Zeitdruck? (Anteile "selten bzw. "nie") | 48 | 48 | 45 | 47 | 45 | 50 | 56 | 47 | 42 | 41 | 48 |
| | Wie häufig kommt es vor, dass Sie bei Ihrer Arbeit gestört oder unterbrochen werden, z.B. durch technische Probleme, Telefonate oder Kollegen? (Anteile "selten bzw. "nie") | 50 | 51 | 52 | 48 | 46 | 51 | 73 | 47 | 24 | 45 | 50 |
| | Wie häufig werden bei der Arbeit verschiedene Anforderungen an Sie gestellt, die schwer miteinander zu vereinbaren sind? (Anteile "selten bzw. "nie") | 63 | 75 | 69 | 68 | 66 | 67 | 82 | 70 | 52 | 52 | 69 |
| | Wie häufig kommt es bei der Arbeit vor, dass sie nicht alle Informationen erhalten, die Sie brauchen, um Ihre Arbeit gut zu erledigen? (Anteile "selten bzw. "nie") | 65 | 71 | 58 | 69 | 65 | 72 | 75 | 64 | 62 | 75 | 68 |
| | Wie häufig kommt es vor, dass Sie Abstriche bei der Qualität Ihrer Arbeit machen müssen, um Ihr Arbeitspensum zu schaffen? (Anteile "selten bzw. "nie") | 80 | 77 | 75 | 78 | 80 | 77 | 84 | 80 | 73 | 69 | 79 |
| Einkommen | Wenn Sie an Ihre Arbeitsleistung denken, inwieweit halten Sie Ihr Einkommen für angemessen? (Anteile "in hohem" bzw. "sehr hohem Maß") | 57 | 46 | 50 | 62 | 48 | 50 | 42 | 49 | 61 | 80 | 52 |
| | Wenn Sie an das Einkommen aus Ihrer (Haupt-) Erwerbstätigkeit denken: Welche der folgenden Aussagen trifft auf sie zu? (Anteil "es reicht gut aus" bzw. "ich kann sehr gut davon leben") | 69 | 55 | 60 | 71 | 57 | 67 | 41 | 63 | 74 | 92 | 62 |
| | Wie schätzen Sie die gesetzliche Rente ein, die Sie später einmal aus Ihrer Erwerbstätigkeit erhalten werden? (Anteile "es wird gut ausreichen" bzw. "ich werde sehr gut davon leben können") | 26 | 15 | 17 | 22 | 19 | 32 | 13 | 17 | 28 | 49 | 21 |
| betriebliche Sozialleistungen | Bietet Ihnen Ihr Betrieb Möglichkeiten zur Verbesserung Ihrer Altersvorsorge an, z.B. durch eine Betriebsrente oder durch Beihilfen zur Altersvorsorge bzw. zur Vermögensbildung? (Anteil "ja") | 73 | 68 | 67 | 83 | 69 | 70 | 59 | 73 | 79 | 75 | 71 |
| | Bietet Ihnen Ihr Betrieb Maßnahmen zur Gesundheitsförderung an, z.B. Zuschüsse zu sportlichen Aktivitäten, Gesundheitstage, Massagen? (Anteil "ja") | 46 | 38 | 40 | 47 | 42 | 38 | 35 | 41 | 50 | 50 | 42 |
| | Bietet Ihnen Ihr Betrieb weitere Sozialleistungen an, z.B. Kinderbetreuung, Essenszuschüsse, Fahrtkostenzuschüsse oder sonstige Vergünstigungen? (Anteil "ja") | 38 | 28 | 35 | 33 | 29 | 29 | 26 | 32 | 42 | 46 | 33 |
| Beschäftigungs-sicherheit | Machen Sie sich Sorgen, dass Ihr Arbeitsplatz überflüssig wird, z.B. durch organisatorische Veränderungen oder neue Technologien? (Anteile "selten" bzw. "nie") | 90 | 93 | 93 | 93 | 88 | 90 | 88 | 92 | 91 | 96 | 91 |
| | Kommt es vor, dass Sie sich Sorgen um Ihre berufliche Zukunft machen? (Anteile "selten" bzw. "nie") | 84 | 83 | 81 | 86 | 81 | 93 | 77 | 84 | 86 | 91 | 84 |
| | Kommt es vor, dass Sie sich Sorgen machen, Ihren Arbeitsplatz zu verlieren? (Anteile "selten" bzw. "nie") | 88 | 90 | 91 | 92 | 84 | 92 | 80 | 92 | 92 | 94 | 89 |

Anm.: Rot gefärbte Felder symbolisieren eine niedrige Arbeitsqualität, grün gefärbte Felder eine hohe Arbeitsqualität. Dargestellt ist jeweils der Anteil positiver Aussagen zur Arbeitsqualität im Sinne der spezifischen Fragestellung. Mit Ausnahme des Angebots betrieblicher Sozialleistungen (ja/nein) wurden Antwortmöglichkeiten auf einer 4-stufigen Skala vorgegeben.

Quelle: UZ Bonn. Berechnungen des MW.

Literaturverzeichnis

ffas, infas und FFP (2015): Gewünschte und erlebte Arbeitsqualität. Abschlussbericht der repräsentativen Befragung. BMAS Forschungsbericht 456.

Gehrke, B., Rammer, C., Frietsch, R. und P. Neuhäusler (2010): Listen wissens- und technologieintensiver Güter und Wirtschaftszweige, Studien zum deutschen Innovationssystem Nr. 19-2010.

IAB (Hrsg.) (2016): Befragung von Betrieben und Beschäftigten: Mehr Zufriedenheit und Engagement in Betrieben mit guter Personalpolitik. IAB-Kurzbericht, 16/2016.

IAB, ZEW und Universität Köln (2013): Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg: Längsschnittstudie in deutschen Betrieben. Erster Zwischenbericht. BMAS Forschungsbericht 442.