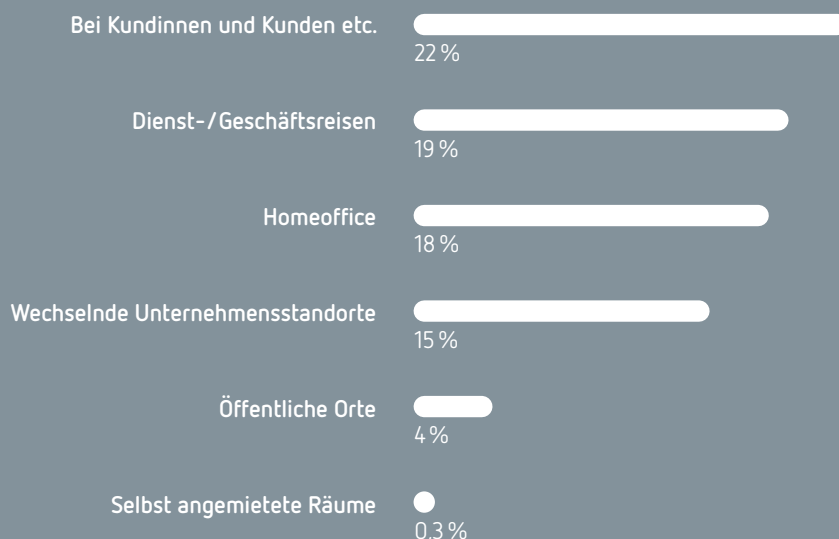


Report 2020

Mehr als Homeoffice – Mobile Arbeit in Deutschland

Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit 2020

Orte mobilen Arbeitens



Inhalt

Vorwort: Mobile Arbeit im Sinne der Beschäftigten gestalten!	3
Mobile Arbeit ist keine Ausnahme	4
Mehr Männer und Hochqualifizierte – Verbreitung mobiler Arbeit	6
Mobile Arbeit nach Wirtschaftszweigen.....	7
Größere Gestaltungsspielräume bei mobiler Arbeit	8
Mehr Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung.....	9
Always on? Ständige Erreichbarkeit bei mobiler Arbeit.....	10
Mehr als 48 Stunden – Überlange Arbeitszeiten	11
Arbeiten für lau – Unbezahlte Arbeit.....	12
Weniger als elf Stunden – Verkürzte Ruhezeiten.....	13
Mentale Entgrenzung – Abschalten von der Arbeit.....	14
Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben	15
Die zwei Seiten des Homeoffice	16
Arbeitszeiten im Homeoffice	18
Private Arbeitsmittel und Informationsfluss im Homeoffice	19
Homeoffice: Gründe, Wünsche, Hindernisse	20
Arbeitsqualität auf einen Blick: Die Indexwerte.....	22
Entwicklung des DGB-Index Gute Arbeit 2012 bis 2020	23

Mobile Arbeit im Sinne der Beschäftigten gestalten!



Die Corona-Pandemie hat weitreichende Auswirkungen auf die Arbeitswelt. Innerhalb eines Jahres haben viele Beschäftigte ihre Arbeit gleich zwei Mal für viele Wochen ins Homeoffice verlegt, um sich selbst vor Infektionen zu schützen und die Ausbreitung des Virus einzudämmen. Noch ist ein Ende der Pandemie nicht abzusehen. Es ist aber davon auszugehen, dass diese Veränderungen auch mittel- und langfristig Folgen für die Arbeitswelt haben werden.

Mobiles Arbeiten ist aber mehr als Homeoffice. Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer arbeiten schon immer mobil, indem sie ihrer Arbeit an unterschiedlichen Orten nachgehen: Sei es der Bauarbeiter, der zwischen verschiedenen Baustellen wechselt, die Pflegekraft, die ihre Patientinnen und Patienten zu Hause besucht oder die Beschäftigten, die „vor Ort“ für die Montage, Wartung oder Reparatur von Produkten und Anlagen zuständig sind. Mobiles Arbeiten kommt in sehr unterschiedliche Formen vor. Die Digitalisierung bietet allerdings auch für klassische Bürojobs neue Möglichkeiten, mobil arbeiten zu können.

Die Beschäftigtenbefragung mit dem DGB-Index Gute Arbeit 2020 hat – schon vor Beginn der Corona-Pandemie – den Schwerpunkt auf das Thema Mobile Arbeit gelegt, um eine Bewertung der Bedingungen bei mobiler Arbeit von den Beschäftigten selbst zu bekommen. Die Ergebnisse unterstreichen: Mobiles Arbeiten ist keine Ausnahme. Mehr als ein Drittel der abhängig Beschäftigten in Deutschland übt seine berufliche Tätigkeit an wechselnden Orten aus. Bei den Arbeitsbedingungen zeigt sich ein auffälliges Muster: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mobil arbeiten,

verfügen einerseits über größere Handlungsspielräume bei der Planung und Einteilung ihrer Arbeit sowie der Gestaltung der Arbeitszeit. Gleichzeitig haben sie durchschnittlich höhere Belastungen durch überlange Arbeitszeiten, unbezahlte Arbeit und verkürzte Ruhezeiten.

Diese Widersprüchlichkeit macht eines deutlich: Mobile Arbeit ist per se kein Garant für gute Arbeitsbedingungen. Sie kann auch eine Quelle zusätzlicher Belastung sein. Eine Überlastung von Beschäftigten durch zu viele Aufgaben oder permanente Verfügbarkeitserwartungen der Arbeitgeber verhindert auch bei mobiler Arbeit eine selbstbestimmte Arbeitszeitgestaltung und beeinträchtigt die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben.

Die Verantwortung der Arbeitgeber für den Arbeits- und Gesundheitsschutz der Beschäftigten gilt nicht zuletzt auch bei mobilem Arbeiten. Die bestehenden Schutzstandards zur Einhaltung der gesetzlichen Arbeitszeitgrenzen oder der Nicht-Erreichbarkeit von Beschäftigten müssen eingehalten werden. Gleichzeitig müssen Regelungslücken geschlossen werden, zum Beispiel beim Unfallversicherungsschutz oder bei Fragen der technischen wie auch ergonomischen Ausstattung.

Die Nutzung des Homeoffice während der Pandemie hat gezeigt, dass diese Form des mobilen Arbeitens für sehr viel mehr Beschäftigte möglich ist als Arbeitgeber dies oft dargestellt haben. Jetzt kommt es darauf an, die neuen Möglichkeiten so zu gestalten, dass sie tatsächlich zu besseren Arbeitsbedingungen und zu mehr Arbeitszeitsouveränität für die Beschäftigten führen.

A handwritten signature in black ink, reading "Reiner Hoffmann". The signature is written in a cursive, flowing style.

Reiner Hoffmann

Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes - DGB

Mobile Arbeit ist keine Ausnahme

Mehr als ein Drittel der Beschäftigten arbeitet an wechselnden Orten. Die häufigste Form des mobilen Arbeitens findet nicht im Homeoffice statt, sondern „vor Ort“, bei Kundinnen und Kunden, Klientinnen und Klienten oder Patientinnen und Patienten. Drei Viertel der mobilen Beschäftigten sind „multimobil“, d. h. sie arbeiten in mehr als einer ortsflexiblen Form.

Das Schwerpunktthema der Repräsentativbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit 2020 widmet sich der mobilen Arbeit. Knapp 6.300 zufällig ausgewählte abhängig Beschäftigte aus allen Branchen und Berufsgruppen gaben Auskunft über ihre Arbeitsorte und -bedingungen. Dabei ging es nicht nur um das Thema „Homeoffice“, sondern um verschiedene Mobilitätsformen, bei denen Beschäftigte ihre Arbeit auch außerhalb eines festen, vom Arbeitgeber bereitgestellten betrieblichen Arbeitsplatzes leisten.

Der erste Befund: Mobiles Arbeiten ist weit verbreitet. Zwar geht die Mehrheit der abhängig Beschäftigten in Deutschland ihrer beruflichen Tätigkeit an einem festen Ort nach (Abb. 1), aber mehr als ein Drittel (36 Prozent) arbeitet auch mobil, d. h. die Arbeit wird an wechselnden Orten erbracht.

In der Befragung wurden sechs verschiedene Formen mobiler Arbeit unterschieden: 1) Die Arbeit bei Kundinnen und Kunden, Klientinnen und Klienten, Patientinnen und Patienten und anderen betriebsexternen Personen, 2) die Arbeit auf Dienst- bzw. Geschäftsreisen, 3) die Arbeit in der eigenen Wohnung („Homeoffice“), 4) die Arbeit an wechselnden Standorten des Unternehmens, 5) die Arbeit an selbstbestimmten öffentlichen Orten (z. B. im Café oder im Park) und 6) die Arbeit in Räumlichkeiten, die von den abhängig Beschäftigten für diesen Zweck selbst angemietet wurden (z. B. in Bürogemeinschaften oder „Co-Working-Spaces“).¹

Abb. 1

Verbreitung mobiler Arbeit

Arbeiten Sie ausschließlich an einem festen, vom Arbeitgeber zugewiesenen Arbeitsplatz im Betrieb?



¹ Nicht berücksichtigt wurden Tätigkeiten, deren Zweck der Transport von Personen oder Gütern ist. Dies betrifft z. B. Bus- oder LKW-Fahrerinnen und -Fahrer, Zugpersonal oder Beschäftigte im Flug-

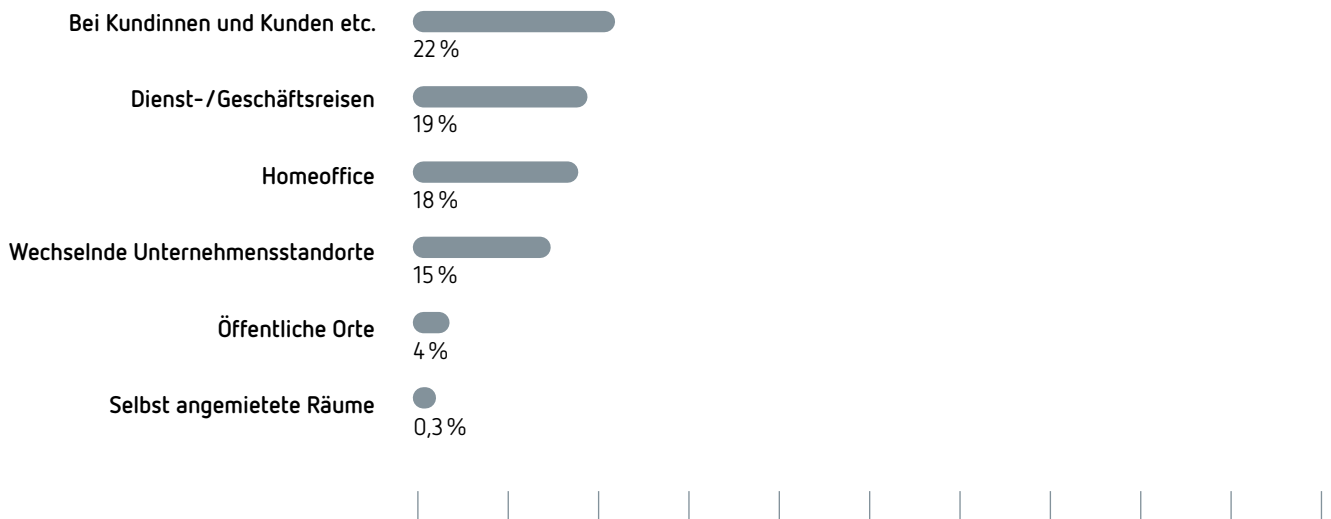
betrieb. Deren spezifische Arbeitssituation als Mobilitätsdienstleister würde eine gesonderte Betrachtung erfordern, die im Rahmen dieser Auswertung nicht geleistet werden kann.

Bei der Verbreitung der verschiedenen mobilen Arbeitsformen zeigt sich, dass die Arbeit „vor Ort“, die bei Kundinnen und Kunden etc. erbracht wird, am häufigsten vorkommt (Abb. 2). Knapp ein Viertel der Befragten (22 Prozent) gibt an, diese Form der beruflichen Mobilität auszuüben. An zweiter Stelle folgen Dienst- bzw. Geschäftsreisen, die von einem Fünftel (19 Prozent) genannt werden. Ebenfalls ein knappes Fünftel (18 Prozent) gibt an, die berufliche Tätigkeit auch von zu Hause aus zu erledigen.² Der Wechsel zwischen verschiedenen Unternehmensstandorten charakterisiert die Arbeit von 15 Prozent der Befragten. Vier Prozent geben an, dass sie ihre Arbeit zumindest gelegentlich auch an selbst bestimmten öffentlichen Orten erledigen. Der Anteil derjenigen, die Arbeitsräume selbst anmieten, um dort berufliche Tätigkeiten zu erledigen, ist mit 0,3 Prozent sehr gering. Aufgrund der geringen Fallzahl wird diese mobile Form in der weiteren Betrachtung nicht mehr berücksichtigt.

Abb. 2

Verbreitung verschiedener Formen mobiler Arbeit

(Mehrfachnennungen)



Die Tätigkeit vieler mobiler Beschäftigter ist durch eine Kombination verschiedener Formen der Mobilität charakterisiert. Etwa ein Viertel (27 Prozent) der mobil Arbeitenden übt lediglich eine Form mobiler Arbeit aus, die übrigen drei Viertel geben eine Kombination von zwei bis sechs mobilen Formen an. Besonders häufig ist die Kombination von Dienst- bzw. Geschäftsreisen mit Homeoffice und/oder Arbeit bei Kundinnen und Kunden. Die Ergebnisse zeigen eine weite Verbreitung berufsbedingter „Multimobilität“.

² Beschäftigte, die aufgrund der Corona-Pandemie ab März 2020 ihre Arbeit erstmals im Homeoffice erledigt haben, wurden in den Auswertungen für diese mobile Arbeitsform nicht berücksichtigt. Damit soll eine Verzerrung der Ergebnisse durch die krisenbedingte ad-hoc-Nut-

zung des Homeoffice im Frühjahr 2020 vermieden werden. Die Daten und Aussagen über die Arbeitsbedingungen von Beschäftigten im Homeoffice beziehen sich auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die auch schon vor Corona von zu Hause aus gearbeitet haben.

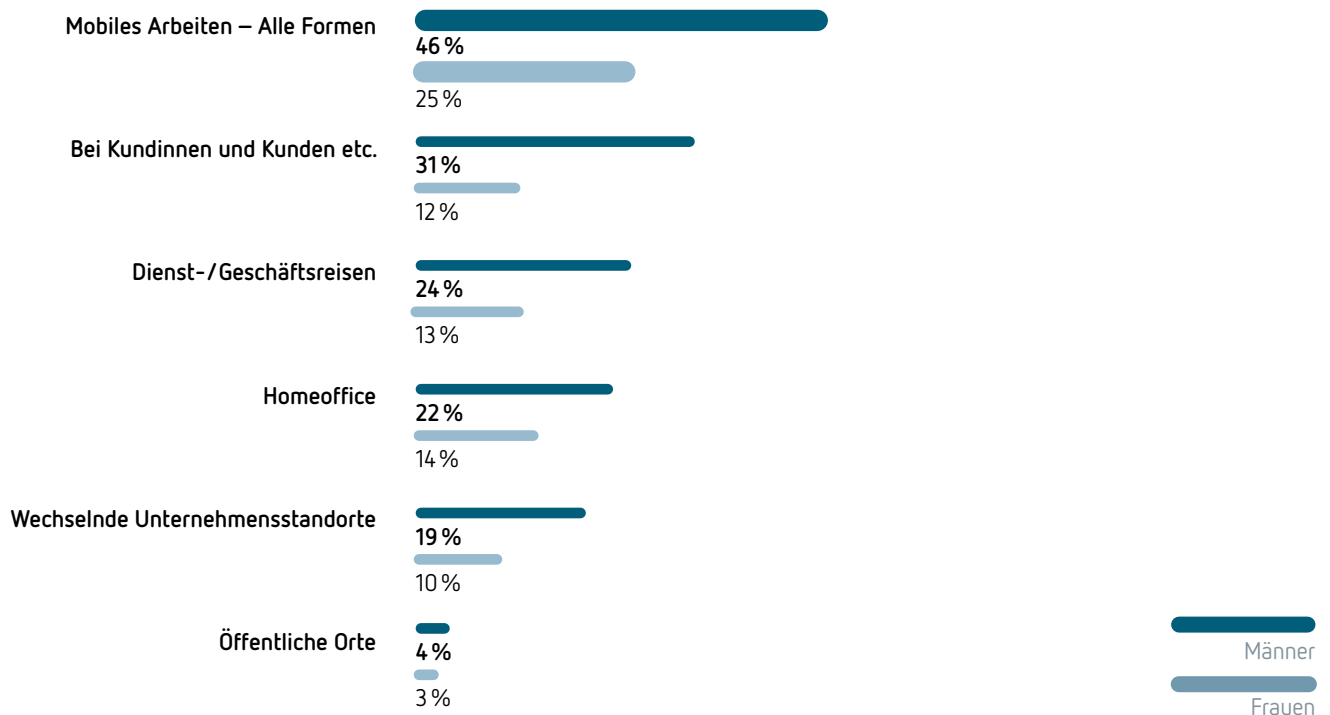
Mehr Männer und Hochqualifizierte – Verbreitung mobiler Arbeit

Männer arbeiten fast doppelt so häufig mobil wie Frauen. Eine ungleiche Verteilung zeigt sich auch entlang der Qualifikationen und des Einkommens. Generell gilt: je höher der berufliche Status, desto häufiger wird mobil gearbeitet.

Mobile Arbeit ist sehr unterschiedlich verteilt. Deutlich wird das z. B. beim Geschlecht: Während nahezu jeder zweite männliche Beschäftigte (46 Prozent) auch mobil tätig ist, liegt der Anteil bei Frauen bei 25 Prozent (Abb. 3). Besonders stark ausgeprägt sind die Unterschiede, wenn die Arbeit bei Kundinnen und Kunden etc. betrachtet wird. Hier macht sich u. a. bemerkbar, dass diese mobile Form überdurchschnittlich häufig bei Beschäftigten in Handwerks- und Bauberufen vorkommt, die einen sehr hohen Männeranteil aufweisen.

Abb. 3

Verbreitung mobiler Arbeitsformen nach Geschlecht



Große Unterschiede bei der Verbreitung mobiler Arbeit zeigen sich zudem beim Qualifikationsniveau. Für alle betrachteten Formen des mobilen Arbeitens gilt, dass bei einem steigenden Anforderungsniveau häufiger mobil gearbeitet wird. Während aus der Gruppe mit Helfer- und Anlertätigkeiten ein Fünftel (21 Prozent) mindestens eine mobile Arbeitsform angibt, steigt dieser Anteil mit jeder Qualifikationsstufe an und liegt bei Beschäftigten mit hochkomplexen Tätigkeiten (z. B. Berufe in Forschung und Entwicklung oder der Wissensvermittlung) bei über der Hälfte (53 Prozent).

Dass mobiles Arbeiten mit höherem beruflichem Status zunimmt, zeigt sich auch bei der Einkommenshöhe sowie dem Ausüben einer Leitungsfunktion. Je höher das Einkommen, desto häufiger wird mobil gearbeitet. Das gilt grund-

sätzlich für alle mobilen Formen, wobei die Unterschiede bei der Arbeit im Homeoffice am stärksten und bei der Arbeit bei Kundinnen und Kunden etc. etwas schwächer ausgeprägt sind.

Mobile Arbeit nach Wirtschaftszweigen

Sehr differenziert ist die Verbreitung mobiler Arbeitsformen nach Wirtschaftszweigen (Tab. 1). Ganz vorne liegt das Baugewerbe mit 70 Prozent mobiler Arbeit, die überwiegend bei Kundinnen und Kunden geleistet wird. Eine hohe Mobilität gibt es auch bei Beschäftigten in der Informations- und Kommunikationsbranche (56 Prozent). In dieser Branche arbeitet die Hälfte (49 Prozent) auch im Homeoffice. Die geringsten Mobilitätsanteile wurden im Gastgewerbe genannt (5 Prozent), wo die Beherbergung und Bewirtung von Gästen in der Regel an einen festen Ort gebunden ist.

Tabelle 1

Verbreitung mobiler Arbeitsformen nach Wirtschaftszweigen

	Mobiles Arbeiten - alle Formen	Bei Kundinnen und Kunden etc.	Dienst- / Geschäftsreisen	Homeoffice	Wechselnde Unternehmensstandorte	Öffentliche Orte
Alle Beschäftigten	36 %	22 %	19 %	18 %	15 %	4 %
Chemie/Pharmazie/Kunststoff	27 %	10 %	17 %	16 %	13 %	6 %
Metallerzeugung und -bearbeitung	22 %	9 %	10 %	5 %	7 %	0 %
Maschinen- und Fahrzeugbau	35 %	24 %	27 %	19 %	16 %	4 %
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	25 %	13 %	15 %	12 %	13 %	2 %
Ver- und Entsorgung	48 %	33 %	33 %	26 %	34 %	7 %
Baugewerbe	70 %	63 %	19 %	14 %	27 %	2 %
Handel; Instandhaltung/Reparatur von Kfz	23 %	13 %	11 %	10 %	9 %	2 %
Verkehr und Lagerei	40 %	18 %	15 %	13 %	21 %	3 %
Gastgewerbe	5 %	4 %	2 %	2 %	1 %	0 %
Information und Kommunikation	56 %	24 %	40 %	49 %	20 %	17 %
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	37 %	19 %	26 %	32 %	18 %	8 %
Wissenschaftl. u. techn. Dienstleistungen	46 %	35 %	35 %	36 %	19 %	5 %
Sonstige wirtschaftl. Dienstleistungen	52 %	37 %	14 %	25 %	16 %	3 %
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	39 %	22 %	29 %	23 %	20 %	5 %
Erziehung und Unterricht	40 %	15 %	24 %	33 %	13 %	8 %
Gesundheitswesen	25 %	11 %	6 %	9 %	12 %	2 %
Sozialwesen	38 %	33 %	9 %	14 %	13 %	4 %
Sonstige Dienstleistungen	51 %	33 %	33 %	25 %	15 %	10 %

Unterschiede in der Verbreitung mobilen Arbeitens zeigen sich auch anhand der **Betriebsgröße**. Bei Beschäftigten in kleineren Betrieben (unter 200 Beschäftigte) ist die Arbeit bei Kundinnen und Kunden etc. leicht überdurchschnittlich verbreitet.

In Großbetrieben wird dagegen deutlich häufiger auf Dienst- bzw. Geschäftsreisen und im Homeoffice gearbeitet. Bei Beschäftigten aus Betrieben mit 2.000 und mehr Beschäftigten liegt der Anteil mit Homeoffice bei 35 Prozent.

Größere Gestaltungsspielräume bei mobiler Arbeit

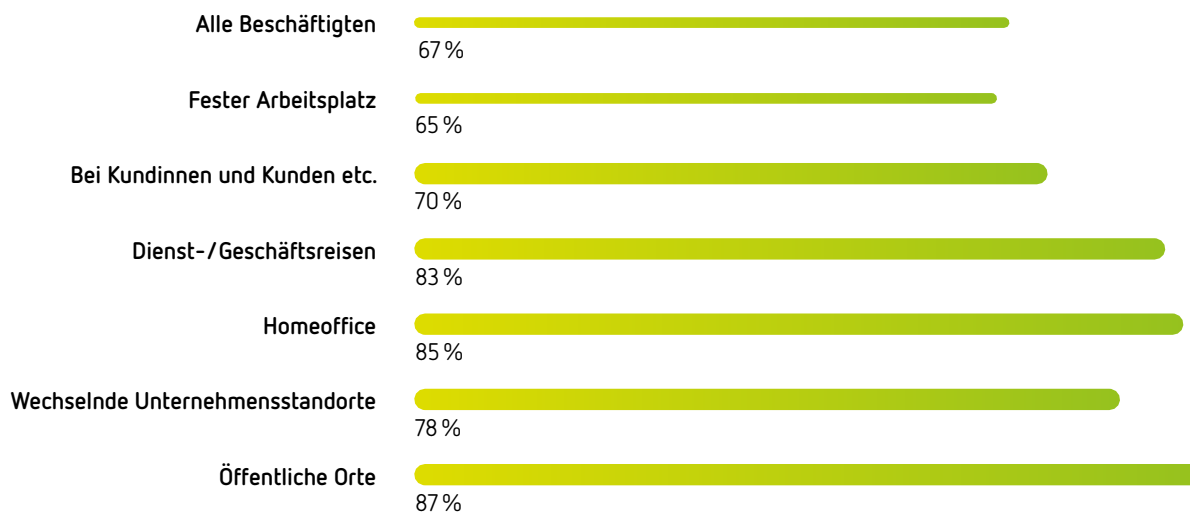
Mobile Beschäftigte berichten über größere Gestaltungsspielräume bei ihrer Arbeit. Sie können ihre Tätigkeit häufiger selbständig planen und einteilen als Beschäftigte, die an einem festen Arbeitsplatz tätig sind. Bei Dienst- bzw. Geschäftsreisen, bei Arbeit im Homeoffice und an öffentlichen Orten geben zwischen 80 und 90 Prozent der Befragten an, die eigene Arbeit in (sehr) hohem Maße selber planen zu können.

Gute Arbeitsbedingungen zeigen sich unter anderem darin, dass die Beschäftigten im Rahmen ihrer Tätigkeit über umfangreiche Handlungs- und Gestaltungsspielräume verfügen. Dabei geht es z. B. um die Planung der einzelnen Arbeitsschritte, um die konkrete Ausführung der Tätigkeit sowie um die zeitliche Einteilung der Arbeit.

Abb. 4

Selbständige Planung und Einteilung der Arbeit

Können Sie Ihre Arbeit selbständig planen und einteilen?
Antworten: in hohem/seinem Maße



Einen hohen Einfluss auf die Planung der eigenen Arbeit geben zwei Drittel aller Beschäftigten an (Abb. 4). Der Wert wird von Beschäftigten mit mobiler Arbeit noch übertroffen. Während diejenigen, die bei Kundinnen und Kunden etc. arbeiten, mit ihren Planungsmöglichkeiten nur leicht über dem Durchschnitt liegen (70 Prozent), kommen Beschäftigte, die auf Dienst- bzw. Geschäftsreisen gehen (83 Prozent), von zu Hause aus arbeiten (85 Prozent) oder ihre Arbeit auch an selbstbestimmten öffentlichen Orten erledigen (87 Prozent), auf deutlich höhere Werte. Die Mobilitätsanforderungen gehen mit erhöhten Handlungsspielräumen einher.

Mehr Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung

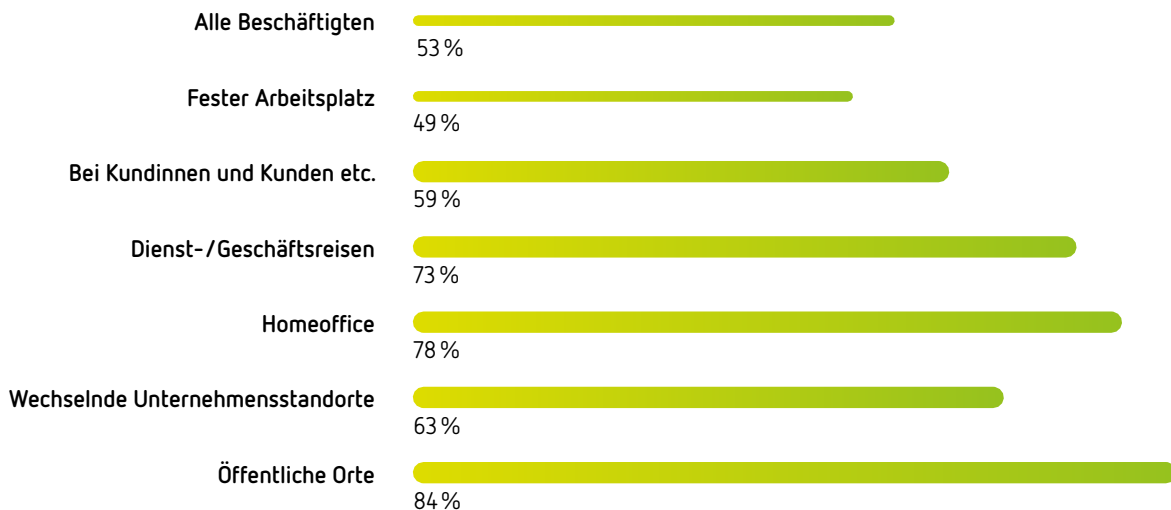
Beschäftigte mit mobiler Arbeit haben häufiger Einfluss auf die Gestaltung ihrer Arbeitszeit. Während etwa die Hälfte aller Beschäftigten angibt, ihre Arbeitszeit in (sehr) hohem Maß beeinflussen zu können, liegt dieser Anteil vor allem bei denen, die auch im Homeoffice oder an öffentlichen Orten arbeiten, deutlich darüber.

Handlungsspielräume von Beschäftigten zeigen sich auch daran, wie groß ihr Einfluss auf die Gestaltung der eigenen Arbeitszeit ist. Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit ist eine wichtige Ressource, die nicht nur die Gestaltungsspielräume bei der eigenen Arbeit betrifft, sondern auch die Möglichkeit, Arbeitszeiten mit den Wünschen und den privaten Anforderungen der Beschäftigten zu vereinbaren.

Abb. 5

Einfluss auf die Arbeitszeit

Haben Sie Einfluss auf die Gestaltung Ihrer Arbeitszeit?
Antworten: in hohem/sehr hohem Maß



Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mobil arbeiten, berichten durchschnittlich über einen größeren Einfluss auf die Gestaltung der eigenen Arbeitszeit (Abb. 5). Von den Beschäftigten, die ausschließlich an einem festen Arbeitsplatz arbeiten, kann die Hälfte (49 Prozent) die eigene Arbeitszeit in (sehr) hohem Maß beeinflussen. Der Anteil steigt bei Beschäftigten in mobilen Arbeitsformen auf bis zu 84 Prozent bei Beschäftigten, die ihre Arbeit auch an öffentlichen Orten erledigen. Diejenigen, die im Homeoffice arbeiten, berichten zu 78 Prozent über große Einflussmöglichkeiten bei der Arbeitszeit. Etwas geringer verbreitet, aber immer noch über dem Durchschnitt aller Beschäftigten, sind die Gestaltungsspielräume bei Beschäftigten, die Arbeit an wechselnden Standorten (63 Prozent) oder bei Kundinnen und Kunden etc. (59 Prozent) erledigen.

Multimobilität: Je mehr mobile Arbeitsformen miteinander kombiniert sind, desto ausgeprägter ist der Einfluss auf die Arbeitszeit. Während von Beschäftigten, die nur eine mobile Form angegeben haben, 44 Prozent einen hohen Einfluss auf die Arbeitszeit nehmen können, steigt

der Anteil bei zunehmender Multimobilität an: Über 59 Prozent bei zwei, 68 Prozent bei drei und 87 Prozent bei vier oder mehr mobilen Formen. Vermutlich ist der steigende Koordinierungsbedarf bei mehreren mobilen Formen eine Ursache für den größeren Gestaltungsspielraum.

Always on? Ständige Erreichbarkeit bei mobiler Arbeit

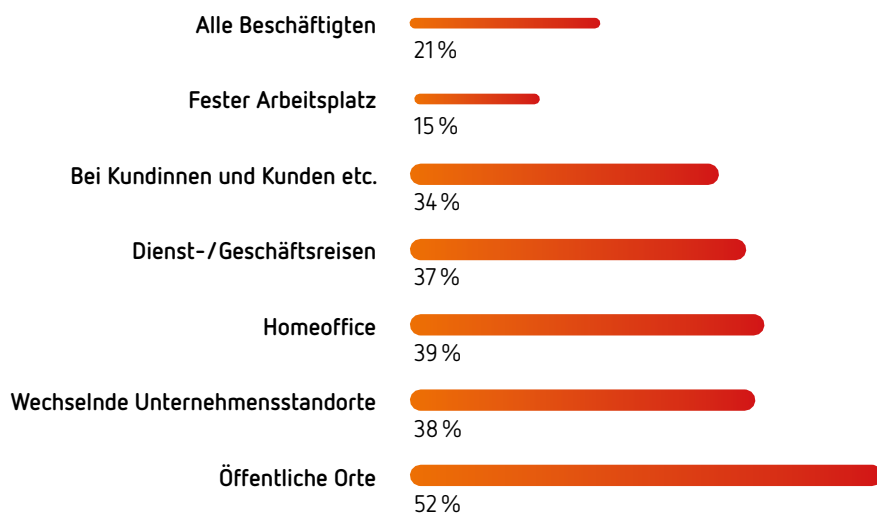
Bei mobiler Arbeit wird von den Beschäftigten deutlich häufiger erwartet, auch außerhalb der normalen Arbeitszeit erreichbar zu sein. Die Entgrenzung der Arbeit ist dadurch stärker ausgeprägt als bei nicht-mobilen Beschäftigten. Je mehr mobile Formen von einzelnen Beschäftigten ausgeübt werden, desto häufiger wird die Erreichbarkeit erwartet.

Die zunehmende Verbreitung von Smartphones und anderen mobilen Endgeräten hat die Möglichkeiten ortsflexiblen Arbeitens erweitert. Gleichzeitig sind damit auch die technischen Voraussetzungen für eine umfassende Erreichbarkeit der Beschäftigten gegeben. Sie können prinzipiell an jedem Ort und rund um die Uhr von ihrem Arbeitgeber, von Vorgesetzten oder Kolleginnen und Kollegen kontaktiert werden. Neben der technischen Möglichkeit ist entscheidend, ob von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine permanente Erreichbarkeit erwartet wird.

Abb. 6

Ständige Erreichbarkeit

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?
Antworten: sehr häufig/oft



Insgesamt gibt ein Fünftel (21 Prozent) der Befragten an, auch außerhalb der normalen Arbeitszeit für betriebliche Angelegenheiten erreichbar sein zu müssen (Abb. 6). Bei Beschäftigten mit einem festen Arbeitsplatz ist dies bei 15 Prozent sehr häufig oder oft der Fall. Unter den mobilen Beschäftigten ist diese Erwartung deutlich stärker ausgeprägt. Bei allen mobilen Formen liegt der Anteil ständiger Erreichbarkeit mehr als doppelt so hoch. Zwischen einem Drittel und der Hälfte der Befragten sind betroffen. Die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben sind für viele mobile Beschäftigte löchrig.

Ähnlich wie bei den Gestaltungsspielräumen zeigt sich ein Zusammenhang zur **Multimobilität**: Die Erreichbarkeits-Erwartung steigt, wenn mehrere Mobilitätsformen ausgeübt werden. In der Gruppe mit einer mobilen Form ist ein Viertel (22 Prozent) der Beschäftigten

von ständiger Erreichbarkeit betroffen. Mit jeder weiteren Mobilitätsart nimmt dieser Anteil zu. Bei den hochmobilen Beschäftigten, die vier oder mehr Formen angeben, muss fast die Hälfte (45 Prozent) damit rechnen, auch außerhalb der Arbeitszeit kontaktiert zu werden.

Mehr als 48 Stunden – Überlange Arbeitszeiten

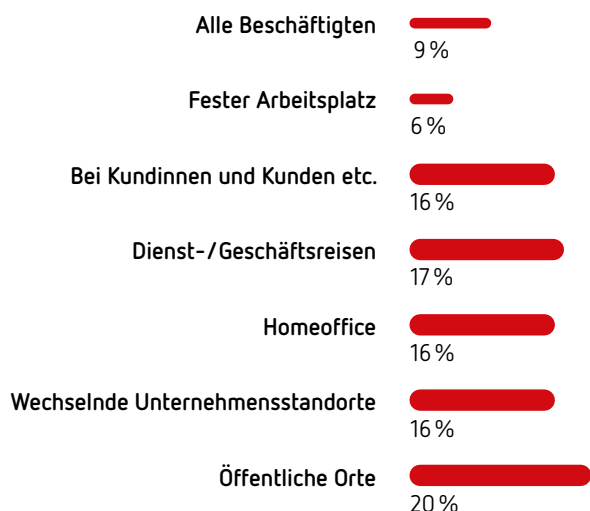
Mobiles Arbeiten ist überdurchschnittlich häufig mit sehr langen Arbeitszeiten verbunden. Etwa ein Sechstel der mobil Beschäftigten arbeitet länger als 48 Stunden pro Woche. Der hohe Einfluss auf die Gestaltung der eigenen Arbeitszeit führt offenbar nicht zu mehr gesundheitsverträglichen Arbeitszeiten.

Überlange Arbeitszeiten von mehr als 48 Stunden pro Woche sind mit gesundheitlichen Gefährdungen für die Betroffenen verbunden. Wer dauerhaft mit einem solchen Arbeitszeitumfang arbeitet, hat nicht nur ein erhöhtes Unfall- und Fehlerrisiko, auch die Wahrscheinlichkeit, unter Schlafstörungen, Erschöpfung und Burn-out zu leiden, nimmt zu. Das Arbeitszeitgesetz sieht aus diesem Grund eine Begrenzung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit vor.

Abb. 7

Überlange Arbeitszeiten

Tatsächliche durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von mehr als 48 Stunden



Dennoch arbeitet in Deutschland knapp jede/r Zehnte (9 Prozent) durchschnittlich mehr als 48 Stunden pro Woche (Abb. 7). Bei Beschäftigten mit einem festen betrieblichen Arbeitsplatz liegt der Anteil bei sechs Prozent. Bei den mobilen Beschäftigten ist der Anteil mit überlangen Arbeitszeiten deutlich größer. In den verschiedenen mobilen Formen sind es zwischen 16 und 20 Prozent, die den gesetzlichen Schutzstandard überschreiten.

Auffällig ist, dass der überdurchschnittlich hohe Einfluss, den die mobilen Beschäftigten bei der Gestaltung ihrer Arbeitszeit angeben (siehe auch Seite 9), sich nicht in weniger belastenden Arbeitszeiten niederschlägt. Eine mögliche Erklärung liegt darin, dass der bestehende Handlungsspielraum durch

hohe Arbeitsbelastungen konterkariert wird: Von den Beschäftigten, die ihrer Arbeit an einem festen Arbeitsplatz nachgehen, fühlen sich 46 Prozent bei der Arbeit (sehr) häufig gehetzt. Bei den verschiedenen mobilen Formen liegt der Anteil der Beschäftigten mit Arbeitshetze zwischen 54 und 62 Prozent.

Arbeiten für lau – Unbezahlte Arbeit

Mobile Arbeit ist überdurchschnittlich oft mit unbezahlter Arbeit verbunden. Beschäftigte, die ihre Arbeit auch an öffentlichen Orten erledigen und/oder im Homeoffice arbeiten, sind besonders häufig betroffen. Bei Dienst-/Geschäftsreisen und im Homeoffice wird die erbrachte Arbeitszeit bei einem Viertel der Beschäftigten nicht vollständig angerechnet.

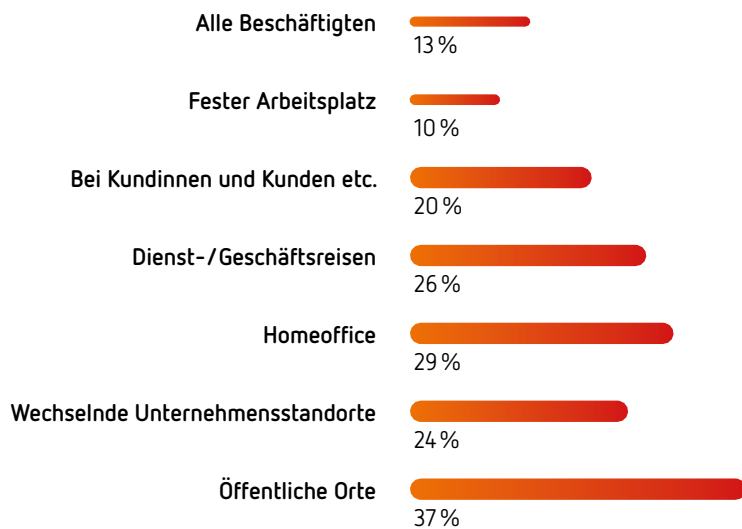
Arbeitszeit ist, unabhängig von dem Ort, an dem sie erbracht wird, zu vergüten. Dennoch berichten 14 Prozent der Beschäftigten, dass sie (sehr) häufig auch unbezahlte Arbeit für den Betrieb erledigen (Abb. 8). Bei einem festen Arbeitsplatz beträgt der Anteil zehn Prozent. Bei den mobilen Formen ist der Anteil mindestens doppelt so hoch. Besonders weit verbreitet ist unbezahlte Arbeit bei mobilen Tätigkeiten an öffentlichen Orten (37 Prozent) sowie im Homeoffice (29 Prozent).

Abb. 8

Unbezahlte Arbeit

Wie häufig erledigen Sie außerhalb Ihrer normalen Arbeitszeit unbezahlte Arbeit für Ihren Betrieb?

Antworten: sehr häufig/oft



Eine Ursache für eine ausbleibende Bezahlung der geleisteten Arbeit ist, dass die Arbeitszeit die mobil erbracht wird, nicht immer vollständig auf die gesamte Arbeitszeit angerechnet wird. Besonders weit verbreitet ist der Verfall mobiler Arbeitszeit bei Dienst- und Geschäftsreisen (24 Prozent) und bei der Arbeit zu Hause (24 Prozent). Seltener tritt dies bei der Arbeit an wechselnden Unternehmensstandorten (8 Prozent) sowie bei Kundinnen und Kunden etc. (6 Prozent) auf.

Unbezahlte Arbeit, ständige Erreichbarkeit, überlange Arbeitszeiten und verkürzte Ruhezeiten treten bei mobiler Arbeit auch dann häufiger auf, wenn die Befragten angegeben haben, einen hohen Einfluss auf die Gestaltung ihrer Arbeitszeit zu haben. Es zeigen sich kei-

ne großen Unterschiede zu den mobilen Beschäftigten mit geringem Einfluss. Das höhere Maß an wahrgenommener Selbstbestimmung führt nicht automatisch zu gesundheitsförderlichen und vereinbarkeitsfreundlichen Arbeitszeiten.

Weniger als elf Stunden – Verkürzte Ruhezeiten

Mehr als zehn Prozent aller Beschäftigten kommen häufig nicht auf eine Ruhezeit von elf Stunden zwischen Arbeitsende und -beginn. In den mobilen Arbeitsformen ist die Einschränkung dieser Erholungsphase noch weiter verbreitet. Etwa ein Fünftel gibt an, die Ruhezeiten häufig zu verkürzen. Am weitesten verbreitet ist dies bei der Arbeit an öffentlichen Orten.

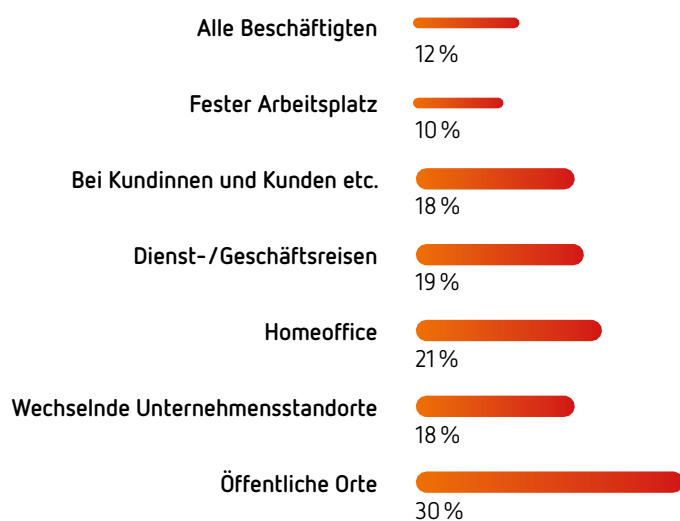
Ausreichende Ruhezeiten sind eine zentrale Voraussetzung für die Erholung und den Schutz der Gesundheit. Aber auch für die Erledigung privater Angelegenheiten und die Pflege sozialer Kontakte haben Ruhezeiten eine wichtige Funktion. Die Bedeutung der gesetzlichen Mindestruhezeit von elf Stunden für Gesundheit und Wohlbefinden der Beschäftigten ist arbeitswissenschaftlich gut belegt. Unterschreiten die Ruhezeiten häufiger die Elf-Stunden-Grenze, treten verstärkt gesundheitliche Beschwerden auf und die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben wird beeinträchtigt.

Abb. 9

Verkürzte Ruhezeiten

Wie häufig kommt es vor, dass bei Ihnen zwischen dem Ende eines Arbeitstages und dem Start des nächsten Arbeitstages weniger als elf Stunden liegen?

Antworten: sehr häufig/oft



Zwölf Prozent aller Beschäftigten geben an, dass eine Verkürzung der Ruhezeiten bei ihnen häufiger vorkommt (Abb. 9). Bei Beschäftigten mit einem festen Arbeitsplatz liegt der Anteil leicht darunter (zehn Prozent). Deutlich über dem Durchschnitt liegen die Werte für Beschäftigte mit mobiler Arbeit. Eine verkürzte Ruhezeit ist bei 17 Prozent der Mobilarbeitenden häufig der Fall. Bei den Beschäftigten, die ihre berufliche Tätigkeit auch an öffentlichen Orten (30 Prozent) oder von zu Hause aus (21 Prozent) erledigen, ist der Anteil am höchsten.

Die Erholung der Beschäftigten wird nicht nur durch die Verkürzung der Ruhezeit beeinträchtigt. Die Forschung zeigt: Auch **Unterbrechungen** der Ruhezeit, selbst wenn sie nur kurz sind, erschweren das Abschalten von der Arbeit und stören

die Regeneration. Schon die Erwartung einer Unterbrechung – z. B. aufgrund permanenter Erreichbarkeit – mindert die Wirkung der Ruhezeit (vgl. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Stressreport Deutschland 2019, S. 71f.).

Mentale Entgrenzung – Abschalten von der Arbeit

Ein Drittel der Beschäftigten wird auch in der Freizeit gedanklich von der Arbeit eingeholt. Diese Form der Entgrenzung ist bei verschiedenen mobilen Arbeitsformen noch stärker ausgeprägt. Insbesondere wenn auch an öffentlichen Orten gearbeitet wird, gelingt das Abschalten von den beruflichen Angelegenheiten deutlich seltener.

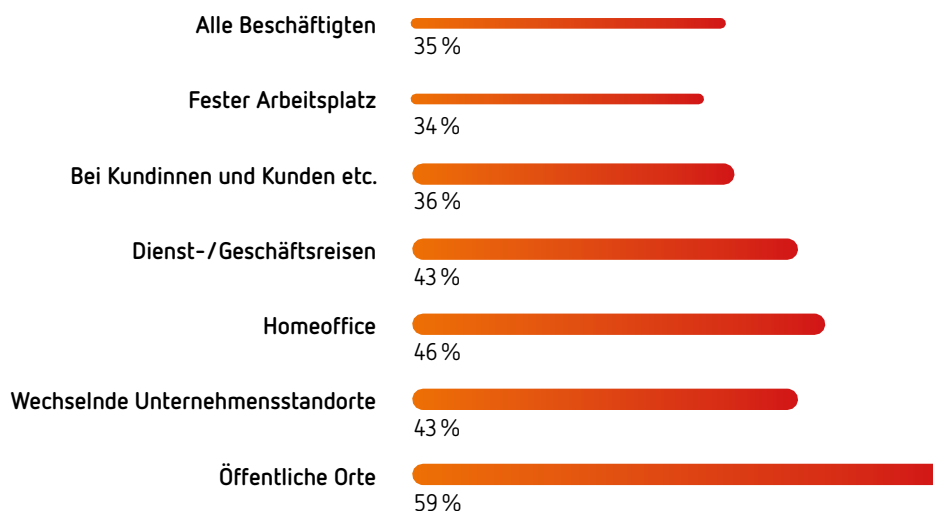
Voraussetzung für eine umfassende Erholung von den Arbeitsbelastungen ist, dass die arbeitsfreie Zeit nicht von den Problemen der Arbeit überlagert wird. Erst das „Abschalten“ in der Freizeit, d. h. der gedankliche Abstand zu arbeitsbezogenen Themen, ermöglicht eine umfassende Regeneration und eine gute Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben. Gesundheit und Wohlbefinden der Beschäftigten sind eng mit einer zeitlichen und mentalen Grenzziehung zwischen Arbeit und Freizeit verbunden.

Abb. 10

Nicht abschalten können

Wie häufig kommt es vor, dass Sie auch in Ihrer arbeitsfreien Zeit nicht richtig abschalten können?

Antworten: sehr häufig/oft



Bei einem großen Teil der Beschäftigten gelingt die Distanzierung von Arbeitsinhalten in der freien Zeit nicht. Ein Drittel aller Befragten (35 Prozent) berichtet, sehr häufig oder oft auch in der arbeitsfreien Zeit nicht richtig abschalten zu können (Abb. 10). Dieser bereits recht hohe Wert wird bei einigen mobilen Arbeitsformen noch deutlich übertroffen. Besonders stark ausgeprägt ist das „Nicht-abschalten-können“ bei Beschäftigten, die ihre Arbeit auch an öffentlichen Orten erledigen (59 Prozent). Aber auch bei der Arbeit im Homeoffice (46 Prozent), bei Dienst- bzw. Geschäftsreisen (43 Prozent) sowie bei Tätigkeiten an wechselnden Unternehmensstandorten (43 Prozent) zeigen sich überdurchschnittlich hohe Werte. Beschäftigte, die bei Kundinnen und Kunden etc. arbeiten, liegen dagegen im Durchschnitt (36 Prozent).

Wie schon bei anderen Merkmalen der Arbeitsbedingungen zeigt sich auch bei der mentalen Entgrenzung ein Zusammenhang mit der Anzahl der ausgeübten mobilen Arbeitsformen. Wenn nur eine Mobilitätsform vorkommt, liegt der Anteil derjenigen, die häufig nicht abschalten

können mit 30 Prozent leicht unter dem Gesamtdurchschnitt. Mit jeder weiteren mobilen Form tritt der fehlende Abstand von den Arbeitsangelegenheiten häufiger auf und erreicht bei vier oder mehr Formen 50 Prozent.

Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben

Ein Viertel aller Beschäftigten berichtet von häufigen Schwierigkeiten, Arbeit und Privatleben zeitlich miteinander in Einklang zu bringen. Mobiles Arbeiten führt bei vielen Beschäftigten offenbar nicht automatisch zu einer besseren Vereinbarkeit. In allen mobilen Arbeitsformen liegt der Anteil der Beschäftigten mit Vereinbarkeitsproblemen sogar über dem Gesamtdurchschnitt.

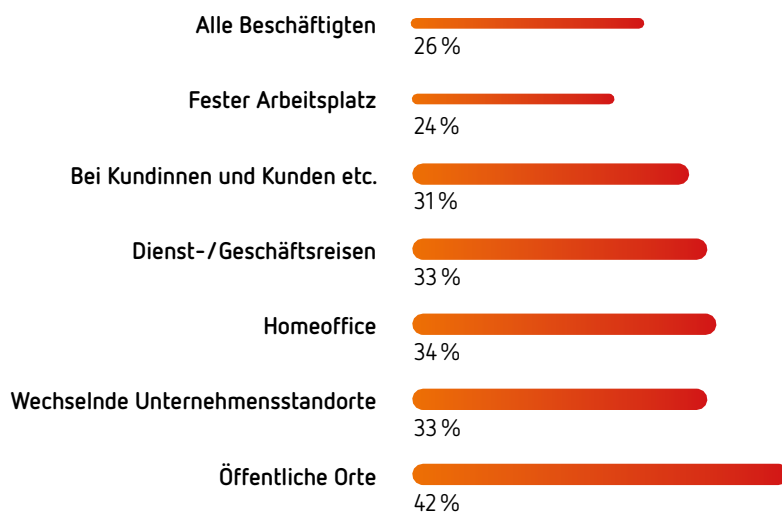
Die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben hängt mit verschiedenen Faktoren zusammen. Eine zentrale Rolle spielt die Gestaltung der Arbeitszeit und die Belastung durch die Arbeit. Lange Arbeitszeiten, atypische Arbeitszeitlagen und eine fremdbestimmte Flexibilität sind die größten Hindernisse für eine gute zeitliche Vereinbarkeit der beiden Lebensbereiche.

Abb. 11

Vereinbarkeitsprobleme

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

Antworten: sehr häufig/oft



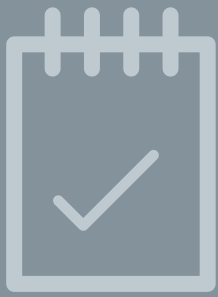
Gefragt nach der zeitlichen Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben, bewerteten mobile Beschäftigte diese überdurchschnittlich häufig als schwierig (Abb. 11). Während ein Viertel (26 Prozent) aller Befragten häufig Probleme mit der Vereinbarkeit hat, liegt der Anteil in den verschiedenen Mobilitätsformen bei einem Drittel und z. T. darüber. Beschäftigte, die ihre Arbeit auch an öffentlichen Orten erledigen, weisen mit 42 Prozent den höchsten Wert auf. Auffällig ist zudem das Ergebnis für diejenigen, die auch von zu Hause arbeiten. Das Homeoffice gilt als ein Instrument, mit dem die Vereinbarkeit verbessert werden kann. Dennoch weist diese Gruppe mit 34 Prozent ebenfalls einen überdurchschnittlich hohen Anteil mit Vereinbarkeitsproblemen auf.

Eine Erklärung dafür, dass Beschäftigte Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben haben, liegt in einer hohen Arbeitsbelastung. Das gilt auch für mobile Arbeitsformen, wo häufig ein hoher Arbeitsdruck herrscht (siehe auch Seite 11). Ein Beispiel: Beschäftigte,

die von zu Hause aus arbeiten, weil die Arbeit sonst nicht zu schaffen ist, berichten eine besonders problematische Vereinbarkeitssituation. Für 62 Prozent dieser Gruppe sind Arbeit und Privates (sehr) häufig nicht unter einen Hut zu bekommen.

Die zwei Seiten

85 %
im Homeoffice



67 %
im Durchschnitt aller
Befragten

Einfluss auf die Planung
der eigenen Arbeit

Einfluss auf die
Gestaltung der
Arbeitszeit

78 %
im Homeoffice



53 %
im Durchschnitt aller
Befragten

Bessere
Vereinbarkeit von
Arbeit und Familie
ist für
30 %
Grund für das
Homeoffice



des Homeoffice

39 %
im Homeoffice

21 %
im Durchschnitt aller
Befragten



Erreichbarkeit
außerhalb der
Arbeitszeit

Unbezahlte Arbeit
für den Betrieb

29 %
im Homeoffice

14 %
im Durchschnitt aller
Befragten



46 %
im Homeoffice

35 %
im
Durchschnitt

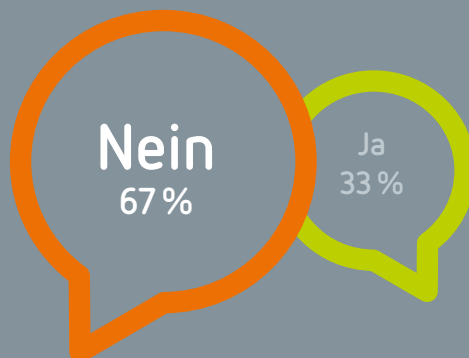


Nicht abschalten
können

Würden Sie gerne ins
Homeoffice wechseln?

Nein
67 %

Ja
33 %



Arbeitszeiten im Homeoffice

18 Prozent der Beschäftigten arbeiten auch von zu Hause aus.³ Der Umfang der Arbeitszeit, die Beschäftigte im Homeoffice leisten, variiert sehr stark. Die überwiegende Mehrheit (68 Prozent) arbeitet weniger als ein Viertel ihrer Arbeitszeit von zu Hause aus (Tabelle 2). In den meisten Fällen ist Homeoffice offenbar eine Ergänzung der Arbeit, die an einem festen Arbeitsplatz oder an anderen Orten erbracht wird. 15 Prozent arbeiten mindestens die Hälfte ihrer Arbeitszeit von zu Hause aus, sechs Prozent geben einen Anteil von 75 bis 100 Prozent an.

Tabelle 2

Anteil der durchschnittlichen Arbeitszeit im Homeoffice (pro Woche)

Welchen Anteil Ihrer Arbeitszeit macht die Arbeit zu Hause in Ihrer eigenen Wohnung im Durchschnitt pro Woche aus?

Anteil Arbeitszeit im Homeoffice	weniger als 10 %	10–24 %	25–49 %	50–74 %	75–99 %	100 %
	34 %	34 %	16 %	9 %	3 %	3 %

Ein Fünftel der Beschäftigten im Homeoffice würde gerne weniger von zu Hause aus arbeiten. 17 Prozent würden gerne mehr Arbeitszeit zu Hause leisten. 65 Prozent möchten den Arbeitszeitumfang im Homeoffice beibehalten.

Für drei Viertel (76 Prozent) der Beschäftigten im Homeoffice gilt, dass ihre Arbeitszeit zu Hause vollständig auf die gesamte Arbeitszeit angerechnet wird (Abb. 12). Etwa ein Viertel gibt dagegen an, dass die zu Hause erbrachte Arbeit gar nicht (13 Prozent) oder nur teilweise (11 Prozent) in die Berechnung der Gesamtarbeitszeit einfließt.

Abb. 12

Anrechnung der Arbeitszeit im Homeoffice

Wird die Arbeitszeit, in der Sie zu Hause arbeiten, vollständig auf Ihre gesamte Arbeitszeit angerechnet?



³ Wie weiter oben bereits erwähnt, ist mit 18 Prozent der Anteil der Beschäftigten beschrieben, die bereits vor der Corona-Krise auch von zu Hause aus gearbeitet haben. Mit der Zuspitzung der Pandemie wurde das Arbeiten im Homeoffice ausgeweitet, um die Ausbreitung des Virus zu bremsen. Eine Studie im Auftrag des

BMAS kommt für Juli/August 2020 zu dem Ergebnis, dass in diesem Zeitraum 36 Prozent der abhängig Beschäftigten im Homeoffice gearbeitet haben (Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.): Verbreitung und Auswirkungen von mobiler Arbeit und Homeoffice. Oktober 2020).

Private Arbeitsmittel und Informationsfluss im Homeoffice

Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, den Beschäftigten alle Mittel zur Verfügung zu stellen, die für die Erledigung der Arbeitsaufgabe notwendig sind. Dies gilt auch für die Arbeit zu Hause, wo Laptop, Smartphone, Drucker, Büromaterial etc. ebenfalls benötigt werden. Die Mehrheit derjenigen, die von zu Hause aus arbeiten, nutzt dabei allerdings auch private Geräte (Abb. 13). Ein Viertel erbringt die berufliche Tätigkeit zu Hause ausschließlich mit eigenen Geräten, ein weiteres Drittel nutzt teilweise private Arbeitsmittel. Bei 42 Prozent wird die Arbeit im Homeoffice ohne Nutzung von Privatgeräten erbracht.

Abb. 13

Nutzung privater Geräte im Homeoffice

Nutzen Sie bei ihrer Arbeit zu Hause auch private Geräte als Arbeitsmittel?

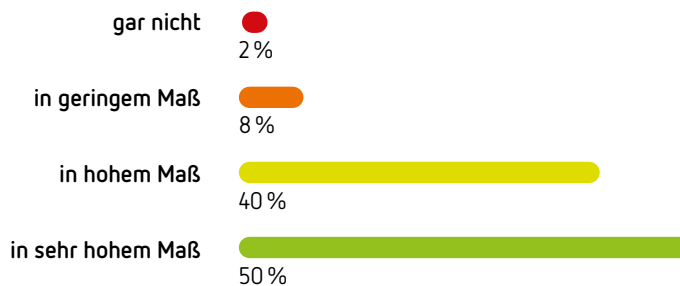


Arbeiten von zu Hause aus bedeutet auch, dass persönliche Kontakte mit Kolleginnen und Kollegen und damit verbundene Kommunikations- und Informationsmöglichkeiten nicht im selben Maße zu Verfügung stehen, wie dies im betrieblichen Kontext der Fall ist. Um den Informationsfluss für die Beschäftigten im Homeoffice zu gewährleisten, müssen daher auch andere Möglichkeiten und Kanäle genutzt werden. Für die große Mehrheit scheint dies gut zu funktionieren (Abb. 14). 90 Prozent der Beschäftigten, die von zu Hause aus arbeiten, geben an, dass sie die nötigen Informationen aus dem Betrieb in hohem (40 Prozent) oder sehr hohem Maß (50 Prozent) erhalten. Für zehn Prozent ist die Arbeit im Homeoffice durch fehlende Informationen aus dem Betrieb charakterisiert.

Abb. 14

Informationsfluss im Homeoffice

In welchem Maß bekommen Sie bei Ihrer Arbeit zu Hause alle nötigen Informationen aus dem Betrieb?



Homeoffice: Gründe, Wünsche, Hindernisse

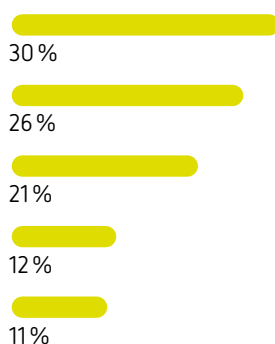
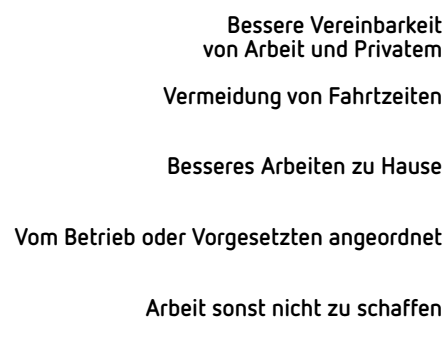
Als häufigster Grund für die Arbeit im Homeoffice wird die bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben angeführt. Aber nicht alle wollen von zu Hause aus arbeiten. Zwei Drittel derjenigen, die nicht im Homeoffice tätig sind, wollen dies auch gar nicht tun. Neben der für das Homeoffice ungeeigneten Art der Arbeit spielt dabei der Wunsch nach dem persönlichen Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen sowie die Trennung von Arbeit und Privatleben eine wichtige Rolle.

Gefragt nach dem Hauptgrund für die Arbeit von zu Hause aus, geben 30 Prozent eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben an (Abb. 15).⁴ Beschäftigte mit Kindern unter 18 Jahren nennen diesen Grund deutlich häufiger (38 Prozent) als Beschäftigte, die keine Betreuungsaufgaben wahrnehmen (21 Prozent). Die Vermeidung von Fahrtzeiten (26 Prozent) und der Eindruck, zu Hause besser arbeiten zu können (21 Prozent), folgen auf den Plätzen zwei und drei. Ein Drittel der Beschäftigten im Homeoffice arbeitet dort eher fremdbestimmt: weil es betrieblich angeordnet ist (12 Prozent) oder weil die Arbeit ohne Homeoffice nicht zu bewältigen wäre (11 Prozent).

Abb. 15

Gründe für Homeoffice

Was ist der Hauptgrund dafür, dass Sie von zu Hause aus arbeiten?
(Frage an alle, die im Homeoffice arbeiten)



Von den etwa 80 Prozent der Beschäftigten, die nicht im Homeoffice arbeiten, würde ein Drittel dies gerne tun (Abb. 16). Die Mehrheit der Beschäftigten (67 Prozent), die an einem festen Arbeitsplatz im Betrieb tätig sind, möchte allerdings gar nicht von zu Hause aus arbeiten.

Abb. 16

Wunsch nach Homeoffice

Würden Sie gerne – zumindest gelegentlich – von zu Hause aus arbeiten?
(Frage an alle, die nicht im Homeoffice arbeiten)



⁴ Auffällig ist, dass Beschäftigte, die eine bessere Vereinbarkeit als Hauptgrund für das Homeoffice angeben, ihre tatsächliche Vereinbarkeitssituation nicht besser bewerten als der Durchschnitt aller Befragten. In dieser Gruppe liegt der Anteil

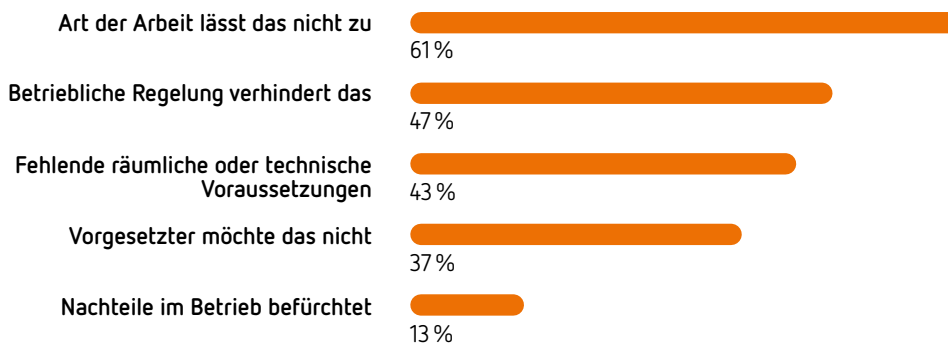
mit zeitlichen Vereinbarkeitsproblemen mit 30 Prozent sogar leicht über dem Gesamtdurchschnitt von 26 Prozent (siehe auch Seite 15). Homeoffice allein ist offenbar kein Garant für eine gelingende Vereinbarkeit.

Welche Hindernisse gibt es für die Arbeit im Homeoffice? 61 Prozent derjenigen, die gerne im Homeoffice arbeiten möchten, sagen aus, dass die Art der Arbeit dies nicht zulässt (Abb. 17). 47 Prozent geben an, dass betriebliche Regelungen die Arbeit im Homeoffice verhindern. Fehlende räumliche oder technische Voraussetzungen (43 Prozent) und die Ablehnung von Homeoffice durch Vorgesetzte (37 Prozent) sind weitere, häufig genannte Gründe.

Abb. 17

Hindernisse für das Arbeiten im Homeoffice

Warum arbeiten Sie nicht von zu Hause aus? (Mehrfachnennungen; Frage an alle, die nicht im Homeoffice arbeiten, dies aber gerne tun würden)

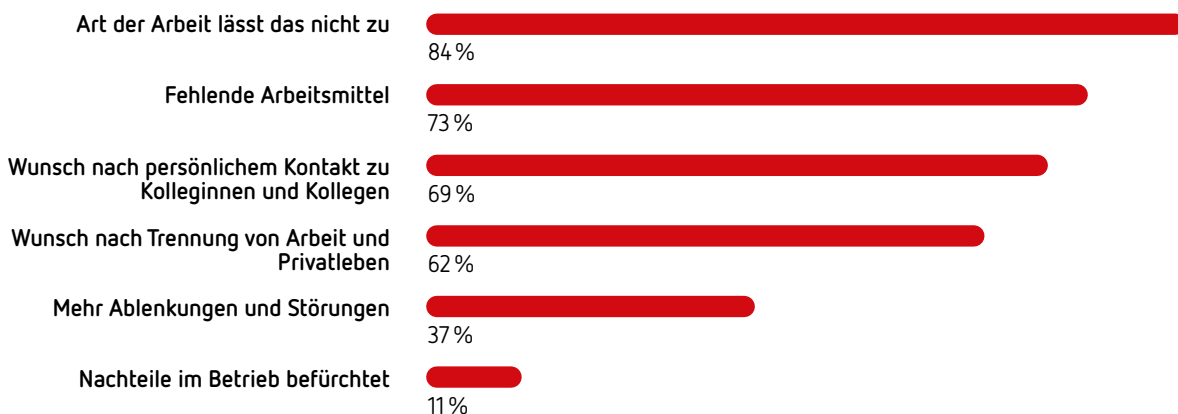


Beschäftigte, die nicht im Homeoffice arbeiten und sich dies auch nicht wünschen, geben als wichtigsten Grund ebenfalls die Besonderheit der eigenen Arbeit an (84 Prozent, Abb. 18). Weitere Gründe sind beispielsweise fehlende Arbeitsmittel (73 Prozent) und der Wunsch nach persönlichem Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen (69 Prozent).

Abb. 18

Gründe gegen das Arbeiten im Homeoffice

Warum möchten Sie nicht von zu Hause aus arbeiten? (Mehrfachnennungen; Frage an alle, die nicht im Homeoffice arbeiten und dies auch gar nicht möchten)

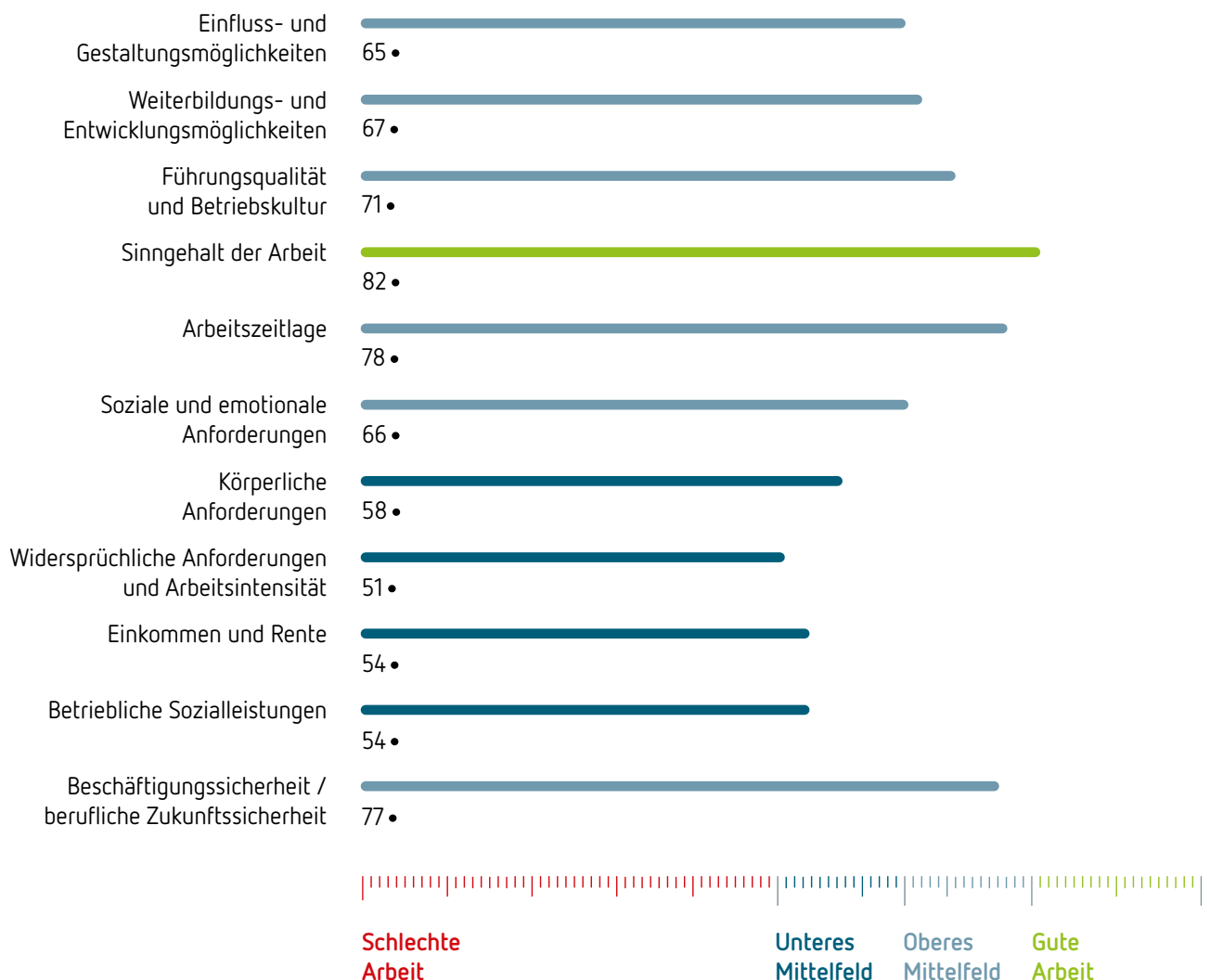


Arbeitsqualität auf einen Blick: Die Indexwerte

Abb. 19

DGB-Index Gute Arbeit 2020

Gesamtindexwert: 65 von 100 Punkten



Indexwerte unter 50 Punkten werden als „schlechte Arbeit“ bewertet, weil sie Ausdruck hoher Belastungen und geringer Ressourcen sind. Im Jahr 2020 lag keines der elf inhaltlichen Kriterien in diesem Bereich. Von 50 bis unter 65 Punkten reicht das „untere Mittelfeld“, von 65 bis unter 80 Punkten das „obere Mittelfeld“

der Arbeitsqualität. Ein Indexwert von 80 Punkten und mehr charakterisiert den Bereich „gute Arbeit“. Gute Arbeit wird durch eine hohe Ressourcenausstattung, ein verträgliches Belastungsniveau, eine positiv bewertete Einkommenssituation und gute berufliche Zukunftsperspektiven charakterisiert.

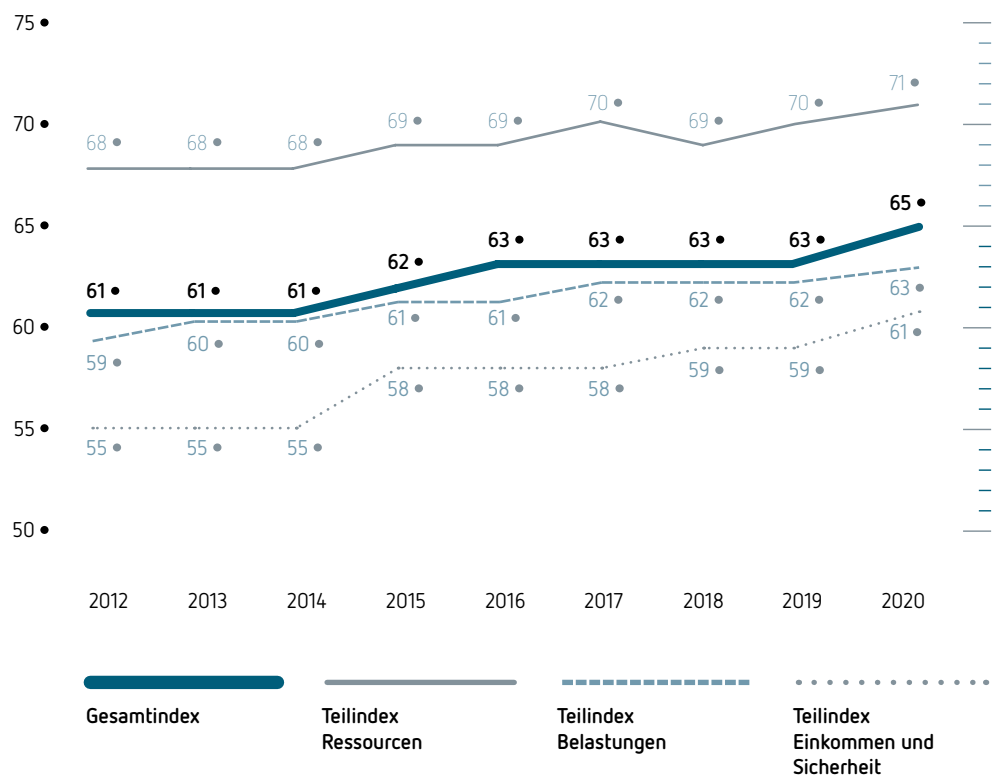
Entwicklung des DGB-Index Gute Arbeit 2012 bis 2020

Aus den Antworten der Befragten auf die 42 indexbildenden Fragen wird ein Wert zwischen 0 und 100 Punkten ermittelt. 0 Punkte stehen für die denkbar schlechtesten, 100 Punkte für die bestmöglichen Arbeitsbedingungen. Im Jahr 2020 liegt der Gesamtwert des DGB-Index Gute Arbeit bei 65 Punkten und damit zwei Punkte über dem Vorjahr. Seit dem Jahr 2012 zeigt sich bei der Bewertung der Arbeitsbedingungen bei einigen Schwankungen ein leichter Aufwärtstrend (Abb. 20). Der Gesamtindex stieg in diesem Zeitraum von 61 auf 65 Punkte. Die bessere Bewertung spiegelt sich auch in den drei Teilindices (Ressourcen, Belastungen, Einkommen und Sicherheit) wider.

Abb. 20

DGB-Index Gute Arbeit – Entwicklung 2012 - 2020

Gesamtindexwert: 65 von 100 Punkten



Die verschiedenen Aspekte der Arbeitsbedingungen werden von den Beschäftigten differenziert beurteilt (Abb. 19). Der Sinngehalt der Arbeit liegt im Jahr 2020 durchschnittlich bei 81 Punkten und damit im Bereich „guter Arbeit“. Dagegen wird die Arbeitsintensität mit 51 Punkten kritisch bewertet und liegt nur knapp über der Grenze zu „schlechter Arbeit“. Materielle Aspekte (Einkommen, betriebliche Sozialleistungen) erhalten mit 54 Punkten ebenfalls eine mäßige Bewertung. Deutlich besser schneiden die Arbeitszeitlage (78 Punkte) und die Beschäftigungssicherheit (77 Punkte) ab.

Weitere, ausführliche Erläuterungen zum DGB-Index Gute Arbeit und zur Entwicklung der Indexwerte finden sich im Jahresbericht 2020. Neben den Auswertungen zum Themenschwerpunkt Mobile Arbeit werden dort auch die Befragungsergebnisse für alle 42

indexbildenden Fragen sowie eine differenzierte Darstellung nach unterschiedlichen Beschäftigtengruppen präsentiert. Der Jahresbericht steht im digitalen Format zum Download bereit unter:
www.dgb-index-gute-arbeit.de

Umfrage und Methodik

Der vorliegende Report basiert auf den Angaben von 6.297 abhängig Beschäftigten, die in Deutschland arbeiten. Die Daten wurden im Rahmen der bundesweiten Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit im Zeitraum Januar bis Mai 2020 erhoben. Telefonisch befragt wurden zufällig ausgewählte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens zehn Stunden. Die Befragten kommen aus allen Branchen, Einkommens- und Altersgruppen, Regionen, Betriebsgrößen, Wirtschaftszweigen und Beschäftigungsverhältnissen. Interviewt wurden gewerkschaftlich Organisierte ebenso wie Nicht-Mitglieder. Auszubildende wurden in der Befragung nicht berücksichtigt. Die Angaben der wichtigsten Beschäftigtengruppen sind mit jeweils dem Anteil in das Umfrageergebnis eingeflossen, der ihrem bundesweiten Anteil an der Arbeitnehmerschaft entspricht.

Beschäftigte, die aufgrund der Corona-Pandemie ab März 2020 ihre Arbeit erstmals im Homeoffice erledigt haben, wurden in den Auswertungen für diese mobile Arbeitsform nicht berücksichtigt. Damit soll eine Verzerrung der Ergebnisse durch die krisenbedingte Nutzung des Homeoffice im Frühjahr 2020 vermieden werden. Die Daten und Aussagen über die Arbeitsbedingungen von Beschäftigten im Homeoffice beziehen sich auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die auch schon vor Corona von zu Hause aus gearbeitet haben.

Ausführliche Auswertungen, umfangreiche Datenzusammenstellungen und weitere Hinweise zur Methodik finden sich im Jahresbericht 2020 des DGB-Index Gute Arbeit. Download unter www.dgb-index-gute-arbeit.de

Impressum

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

V.i.S.d.P.: Reiner Hoffmann, Deutscher Gewerkschaftsbund

Datenanalyse: Markus Holler, Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie (inifes gGmbH), Stadtbergen

Redaktion: Dr. Rolf Schmucker, Institut DGB-Index Gute Arbeit, Berlin

Umfrageinstitut: Umfragezentrum Bonn (uzbonn GmbH)

Gestaltung: BBGK Berliner Botschaft Gesellschaft für Kommunikation mbH

Druck: DCM Druck Center Meckenheim GmbH

Nachdruck von Texten und Grafiken nur mit Quellenangabe
Berlin, Dezember 2020

