



## **Gute Arbeit in Berlin**

Ergebnisse einer Beschäftigtenbefragung  
im Rahmen des ‚DGB-Index Gute Arbeit‘ 2020

Studie im Auftrag der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales

Erarbeitet in Kooperation mit dem Institut DGB-Index Gute Arbeit

**Herausgeber:** Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales

**Verfasser:** Dr. Alexandra Wagner, Dr. Peter Sopp (Forschungsteam Internationaler Arbeitsmarkt)

**Datenerhebung:** Umfragezentrum Bonn (uzbonn)

## Vorwort

Die Corona-Pandemie hat sowohl die Beschäftigten als auch die Betriebe vor große Herausforderungen gestellt. Die jahrelange positive Entwicklung des Berliner Arbeitsmarkts hat im Jahr 2020 einen deutlichen Dämpfer erhalten und für die meisten Berlinerinnen und Berliner hat sich der Arbeitsalltag grundlegend verändert. Gerade in diesen Zeiten der Veränderung ist es wichtig zu wissen, wie es um die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten steht. Der Bericht zum „DGB-Index Gute Arbeit“ in Berlin liefert uns hierzu wertvolle Zahlen, Daten und Fakten, auf deren Basis wir Handlungsbedarfe identifizieren können.

Zunächst die gute Nachricht: insgesamt haben sich die Arbeitsbedingungen im Vergleich zur letztmaligen Befragung im Jahr 2018 leicht verbessert. Der Wert des „DGB-Index Gute Arbeit“, der die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in einer Zahl zusammenfasst, hat sich für Berlin um einen Punkt auf 63 von 100 Punkten verbessert. Das Ergebnis ist umso bemerkenswerter, da die von Januar bis Mai 2020 erfolgte Befragung teilweise während der ersten Welle der Corona-Pandemie durchgeführt wurde. Diese Gesamtschau zeigt aber auch, dass noch deutlich Luft nach oben besteht.

Wo wir ansetzen müssen, zeigt ein Blick auf die vielfältigen Aspekte von guter Arbeit. Die größten Sorgen äußern die Beschäftigten hinsichtlich der zukünftigen Rente. Mehr als drei von vier Befragten gehen davon aus, dass ihre zu erwartende gesetzliche Rente gar nicht oder nur gerade ausreichen wird. Dass dafür auch das Einkommensniveau verantwortlich ist, lässt sich daran erkennen, dass mehr als ein Drittel der Berlinerinnen und Berliner angibt, dass ihr Verdienst kaum ausreichend ist. Es liegt in erster Linie in den Händen der Tarifpartner, hier Abhilfe zu schaffen. Nur mit existenzsichernden tariflichen Löhnen machen sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Sozialleistungen unabhängig und sichern sich später eine armutsfeste Rente. Aber die Politik muss auch steuernd eingreifen, um Niedriglöhne zu verhindern. Der Senat hat deswegen den Landes- und Vergabemindestlohn auf 12,50 Euro angehoben. Anders als beim allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn von derzeit 9,50 Euro wird dadurch verhindert, dass Beschäftigte trotz Arbeit arm sind. Nun liegt der Ball bei der Bundesregierung, armutsfesten Löhnen und Bezahlung nach Tarif den Weg zu ebnen. Die Corona-Krise hat gezeigt, wie wichtig dies für die Absicherung der Beschäftigten ist.

Doch gute Arbeit bedeutet nicht nur ein ausreichendes Einkommen und Absicherung in Notsituationen. Es bedeutet auch, die eigenen Fähigkeiten einbringen und entwickeln zu können. Dazu braucht es lernförderliche Arbeitsbedingungen und Qualifizierung, die sich an den Bedarfen der Beschäftigten orientiert. Leider gibt mehr als ein Drittel der Berliner Beschäftigten an, von ihrem Betrieb bei der Weiterbildung gar nicht oder kaum unterstützt zu werden. Gerade im Rahmen der Veränderungen durch die Corona-Pandemie ist es wichtig, allen Beschäftigten Qualifizierung anzubieten, nicht nur Hochqualifizierten, die den besten Zugang zu Weiterbildung haben. Um die ungenutzte Zeit in der Kurzarbeit genau dafür zu nutzen, hat der Senat die "Berliner Weiterbildungsprämie" initiiert, die Beschäftigte, die während ihrer Kurzarbeit eine Qualifizierung absolvieren, finanziell unterstützt.

Eine wichtige Veränderung, die die Corona-Pandemie in der Arbeitswelt mit sich gebracht hat, ist die verstärkte Arbeit im Homeoffice. Für die 24 Prozent der Berliner Beschäftigten, die bereits vor der Corona-Krise im Homeoffice gearbeitet haben, ergeben sich daraus viele Vorteile: sie geben an, dass sie Arbeit und Privates besser vereinbaren können, Fahrtzeiten vermeiden und besser arbeiten können. Allerdings haben das Homeoffice



und auch andere Formen mobiler Arbeit ihre Schattenseiten: die Grenze von Arbeit und Privatem verschwimmt, Beschäftigte sollen ständig erreichbar sein und eine Unterweisung zum Risikomanagement, die vor gesundheitlichen Risiken schützen soll, fehlt oftmals. Zwar stehen bei der Hälfte der Beschäftigten entsprechende Regelungen für mobile Arbeit in Arbeitsverträgen, Betriebsvereinbarungen oder einem Tarifvertrag, aber das lässt einen großen Teil ungeschützt. Die Bundesregierung muss diesen Wildwuchs beenden und verbindliche Rahmenbedingungen für alle schaffen. Die zuständigen Aufsichtsbehörden sind gefordert, konsequent für die Umsetzung seit langem vorhandener Rechtsregelungen Sorge zu tragen - der Arbeitsschutz dient nicht nur der Gesundheit der Beschäftigten, sondern erhält den Betrieben dadurch auch die dringend benötigte Arbeitskraft ihrer Fachkräfte.

Wie wichtig es ist, die Gesundheit der Berliner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer langfristig zu schützen, wird auch dadurch verdeutlicht, dass 39 Prozent der Befragten angaben, ihre Tätigkeit nicht ohne Einschränkungen bis zum gesetzlichen Rentenalter ausüben zu können. Dies ist ein deutliches Signal, dass gute Arbeit einen noch größeren Stellenwert einnehmen muss. Der selben Statistik können wir aber auch ein positives Zeichen entnehmen. Im Vergleich zu 2018 ist der Anteil der Befragten, die meinten, ohne Einschränkungen bis zur Rente arbeiten zu können, um 6 Prozentpunkte gestiegen. Die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales wird daran arbeiten, diesen Trend fortzusetzen, unter anderem indem wir die Lektionen aus dem „DGB-Index Gute Arbeit“ in die Praxis umsetzen.

Abschließend bedanke ich mich bei allen, die am Bericht „Gute Arbeit in Berlin“ mitgearbeitet haben. Damit sind insbesondere die befragten Beschäftigten gemeint, die offen über ihre Arbeitsbedingungen Auskunft gegeben haben. Dem Institut DGB-Index Gute Arbeit danke ich für die gute Zusammenarbeit und für die Entwicklung des Instruments. Mein Dank geht ebenso an das Umfragezentrum Bonn (uzbonn) für die Befragung sowie an das Forschungsteam Internationaler Arbeitsmarkt (FIA), das den Bericht erstellt hat.



Elke Breitenbach

Senatorin für Integration, Arbeit und Soziales

## Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	5
Zusammenfassung.....	7
1 Einleitung.....	12
2 Der DGB-Index Gute Arbeit .....	13
2.1 Messung der Qualität der Arbeit mit dem DGB-Index „Gute Arbeit“ .....	13
2.2 Erhebung zum DGB-Index „Gute Arbeit“ und Aufstockungsstichprobe Berlin 2020.....	14
2.3 Stichprobenzusammensetzung in Berlin und im Bundesgebiet.....	15
3 Arbeitsbedingungen und Arbeitsqualität in Berlin .....	17
3.1 Belastungen (DGB-Index) .....	17
3.1.1 Körperliche Anforderungen .....	17
3.1.2 Soziale und emotionale Belastungen.....	19
3.1.3 Arbeitszeitlage .....	22
3.1.4 Arbeitsintensität und widersprüchliche Anforderungen.....	28
3.1.5 Zwischenfazit: Teilbereich Belastungen .....	33
3.2 Ressourcen (DGB-Index).....	37
3.2.1 Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten .....	37
3.2.2 Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten .....	39
3.2.3 Führungsqualität und Betriebskultur.....	41
3.2.4 Sinn der Arbeit .....	44
3.2.5 Zwischenfazit: Teilbereich Ressourcen .....	46
3.3 Einkommen und Sicherheit (DGB-Index) .....	49
3.3.1 Einkommen und Rente.....	49
3.3.2 Betriebliche Sozialleistungen .....	52
3.3.3 Berufliche Zukunftssicherheit.....	53
3.3.4 Zwischenfazit: Teilbereich Einkommen und Sicherheit .....	56
4 DGB-Index „Gute Arbeit“ in Berlin .....	59
4.1 DGB-Index in Berlin und Deutschland.....	59
4.2 Index für verschiedene Beschäftigtengruppen .....	61
4.2.1 DGB-Index nach Geschlecht.....	61
4.2.2 DGB-Index nach beruflichen Merkmalen .....	63
4.2.3 DGB-Index nach betrieblichen Merkmalen .....	66
4.3 Auswirkungen der Arbeitsbedingungen .....	67
4.3.1 Wunsch nach Arbeitgeberwechsel .....	68
4.3.2 Gesund bis zur Rente?.....	69
5 Betriebliche Weiterbildung .....	72

6	Mobile Arbeit und Homeoffice .....	75
6.1	Mobile Arbeit .....	75
6.2	Homeoffice .....	78
6.2.1	Nutzung des Homeoffice .....	78
6.2.2	Gründe für die Nutzung des Homeoffice .....	80
6.2.3	Regelungen zur Arbeit im Homeoffice .....	80
6.2.4	Beschäftigte ohne Homeoffice-Nutzung .....	81
6.2.5	Arbeitsbedingungen im Homeoffice .....	82
7	Fazit .....	85
	Literaturverzeichnis .....	87
	Tabellen- und Abbildungsverzeichnis .....	89

## Zusammenfassung

Der DGB führt seit dem Jahr 2007 jährlich eine bundesweite Befragung von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten durch: den DGB-Index „Gute Arbeit“. Um repräsentative Ergebnisse zu den Arbeitsbedingungen im Land Berlin zu erhalten, hat die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales im Jahr 2020 zum zweiten Mal eine Aufstockungsstichprobe in Auftrag gegeben. Dafür wurden insgesamt 1.002 Frauen und Männer, die in Berlin arbeiten, nach ihren Arbeitsbedingungen und den damit verbundenen Belastungen befragt. Erfasst wurden sozialversicherungspflichtig Beschäftigte zwischen 15 und 65 Jahren mit einer normalerweise geleisteten wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens zehn Stunden über alle Branchen, Berufe sowie alle Einkommens- und Altersgruppen.

Neben dem standardmäßigen Fragekatalog zum DGB-Index „Gute Arbeit“ wurde die Repräsentativerhebung im Jahr 2020 um weitere Fragen zum mobilen bzw. ortsflexiblen Arbeiten, zur Erfassung der Arbeitszeit, zu spezifischen Belastungen und Belastungsfolgen sowie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie ergänzt. Ein Schwerpunkt der Berliner Befragung ist darüber hinaus das Thema betriebliche Weiterbildung.

### Körperliche und soziale bzw. emotionale Belastungen

Berliner Beschäftigte sind im Vergleich zum Bundesgebiet tendenziell häufiger körperlichen Belastungen ausgesetzt und fühlen sich dadurch auch häufiger beansprucht als Beschäftigte in Deutschland. Hierzu zählen insbesondere Arbeiten in ungünstiger Körperhaltung, Lärm oder widrige Umweltbedingungen.

Soziale und Emotionale Belastungen sind tendenziell weniger verbreitet. Am häufigsten nannten die Berliner Beschäftigten die Notwendigkeit, bei der Arbeit Gefühle verbergen zu müssen. Eine herablassende und respektlose Behandlung wird zwar seltener erlebt, allerdings wird dies meist auch als belastend empfunden. Eine solche Behandlung durch Vorgesetzte deutet auf schwerwiegende Probleme in der Betriebs- und Führungskultur der jeweiligen Betriebe hin.

### Arbeitszeit

In Berlin sind Schicht-, Nacht- und Wochenendarbeit und vor allem Abendarbeit deutlich stärker verbreitet als im Bundesgebiet. Während Abend-, Nacht- und Wochenendarbeit besonders häufig im Gastgewerbe und im Einzelhandel vorkommen, ist die Nacht- und Wochenendarbeit zudem auch im Bereich Verkehr/Lagerei und die Abendarbeit im Gesundheits- und Sozialwesen von größerer Bedeutung.

Im Vergleich zum Jahr 2018 ist der Anteil der Berliner Beschäftigten, von denen oft oder sehr häufig erwartet wird, außerhalb der normalen Arbeitszeit erreichbar zu sein, um fünf Prozentpunkte auf 26 Prozent gestiegen. Bei 17 Prozent der Berliner Beschäftigten kommt es sehr häufig oder oft vor, dass sie außerhalb der Arbeitszeit unbezahlte Arbeit für den Betrieb leisten.

### Arbeitsintensität

Die Befragung zeigt, dass Berliner Beschäftigte häufiger als Beschäftigte in Deutschland eine hohe Arbeitsintensität erleben und sich dadurch auch tendenziell stärker beansprucht fühlen. 58 Prozent der Berliner Beschäftigten fühlen sich sehr häufig oder oft bei der Arbeit gehetzt oder stehen unter Zeitdruck. Um das Arbeitspensum dennoch schaffen zu können, müssen 27 Prozent der Berliner Beschäftigten nach eigener Aussage sehr häufig oder oft Abstriche an der Qualität ihrer Arbeit machen. Die Reduzierung von Pausenzeiten ist für Beschäftigte oftmals ein Mittel, um dem bestehenden Zeitdruck kurzfristig zu entgehen. So verzichten 48 Prozent derjenigen, die angeben, sehr häufig oder oft unter Zeitdruck zu arbeiten, sehr häufig oder oft auf Pausen.

Ein großer Teil der Beschäftigten hat den Eindruck, aktuell im Vergleich zu früher mehr Arbeit in der gleichen Zeit schaffen zu müssen. Damit liegt die Wahrnehmung der Arbeitsverdichtung höher als 2018, d. h. die Arbeitsintensität scheint zuzunehmen.

### **Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten**

Im Hinblick auf die Möglichkeiten zur selbständigen Planung und Einteilung der Arbeit ist die Situation in Berlin ähnlich wie in Gesamtdeutschland: 69 Prozent der Beschäftigten können ihre Arbeit in (sehr) hohem Maße selbständig planen und einteilen. Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten bei der Arbeit unterscheiden sich stark nach Qualifikation, Tätigkeitsanforderungen und der Art der Tätigkeit. Hochqualifizierte Beschäftigte verfügen häufiger über Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten bei der Planung ihrer Arbeit als Beschäftigte mit fachlich ausgerichteter Tätigkeit oder Helfer- und Anlerntätigkeiten.

Immerhin etwas mehr als die Hälfte der Berliner Befragten (56 Prozent) hat in (sehr) hohem Maße Einfluss auf die Gestaltung der eigenen Arbeitszeit. Eine Einflussnahme der Beschäftigten auf die Arbeitsmenge ist aber wenig verbreitet. Berliner Beschäftigte haben – ebenso wie die Beschäftigten in Deutschland – meist gar keinen oder nur geringen Einfluss auf die Arbeitsmenge.

### **Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten**

Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten stehen nicht allen in Berlin Beschäftigten offen, teilweise sind die Bedingungen in Berlin aber etwas günstiger als im Bundesgebiet. 62 Prozent der Berliner Beschäftigten werden bei Qualifizierungswünschen durch konkrete Angebote vom Betrieb in hohem oder sehr hohem Maße unterstützt. Mehr als zwei Drittel der Berliner Beschäftigten geben an, dass sie auch ohne spezielle Qualifizierungsangebote ihr Wissen und Können durch ihre Arbeit weiterentwickeln können.

### **Führungs- und Betriebskultur**

Die Ergebnisse zeigen einige deutliche Defizite in Bezug auf die Führungs- und Betriebskultur, die für die Beschäftigten mit teilweise erheblichen Beanspruchungen verbunden sind. Ein wertschätzender Umgang im Betrieb, der für die Beschäftigten eine wichtige Ressource darstellt und eigentlich selbstverständlich sein sollte, wird von 29 Prozent der Beschäftigten in Berlin von Seiten ihrer Vorgesetzten nur in geringem Maße oder gar nicht erfahren. Nur etwas weniger als zwei Drittel der Beschäftigten in Berlin geben an, dass ihre Vorgesetzten die Arbeit gut planen und ein Drittel der Beschäftigten wird nur in geringem Maße bzw. gar nicht rechtzeitig über wichtige Entscheidungen, Veränderungen oder Pläne informiert, die für ihre Arbeit wichtig sind. Jeweils mehr als die Hälfte aller Betroffenen fühlen sich wegen der qualitativ schlechten Arbeitsplanung durch ihre Vorgesetzten oder fehlenden Informationen (eher) stark beansprucht.

Nur 57 Prozent der Berliner Beschäftigten erleben ein Meinungsklima, das offene Diskussionen ermöglicht, sodass Probleme auch gegenüber Vorgesetzten oder dem Vorstand offen angesprochen werden können. Zwar bekommen 91 Prozent aller Beschäftigten Unterstützung von ihren Kolleginnen und Kollegen, wenn sie dies benötigen. Fehlt diese Unterstützung oder kommt sie nur in geringem Maße vor, ist es aber für fast 63 Prozent der Betroffenen eine (eher) starke Belastung. Damit liegt der Berliner Wert deutlich über dem Bundesdurchschnitt (37 Prozent).

### **Sinn der Arbeit**

Die überwiegende Mehrheit der Berliner Beschäftigten (92 Prozent) ist überzeugt, durch die eigene Arbeit einen wichtigen Beitrag für ihr Unternehmen zu leisten. Der Anteil derjenigen, die angeben, dass sie mit ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten, ist mit 74 Prozent deutlich kleiner. Die Identifikation mit der Arbeit ist sowohl in Berlin als auch in Deutschland hoch: 88 Prozent der Berliner Beschäftigten identifizieren sich in (sehr) hohem Maße mit ihrer Arbeit.

### **Einkommen und Rente**

Von den Berliner Beschäftigten sehen 35 Prozent das Einkommen aus ihrer (Haupt-)Erwerbstätigkeit als entweder gar nicht oder gerade ausreichend an. Über daraus resultierende (eher) starke Beanspruchungen berichten 74 Prozent der Betroffenen. Das zeigt wie wichtig die Einkommenshöhe für die psychische Gesundheit der Beschäftigten ist. Sehr viel kritischer schätzen die Beschäftigten die gesetzliche Rente ein, die sie später einmal aus ihrer Erwerbstätigkeit erhalten werden. Mehr als drei Viertel der Befragten (77 Prozent) geben an,

dass ihre gesetzliche Rente gar nicht oder nur gerade so ausreichen wird. Sowohl beim Einkommen als auch bei der Rente äußern sich Frauen deutlich kritischer als Männer.

### **Betriebliche Sozialleistungen**

Betriebliche Sozialleistungen stehen nur einem vergleichsweise kleinen Teil der Berliner Beschäftigten zur Verfügung. Gemessen an dem nur wenig verbreiteten Angebot an betrieblichen Sozialleistungen fällt die dazu berichtete Beanspruchung eher moderat aus. In Bezug auf alle Fragen zu den betrieblichen Sozialleistungen zeigt sich ein klarer Zusammenhang mit der Betriebsgröße. Da das Angebot betrieblicher Sozialleistungen sowohl materielle als auch personelle Ressourcen erfordert, ist dies für größere Betriebe leichter umzusetzen als für Klein- und Kleinstbetriebe.

### **Sorgen um die berufliche Zukunft**

Berliner Beschäftigte äußern relativ selten Sorgen um den Arbeitsplatz und die berufliche Zukunft. Mit diesen Sorgen in Verbindung stehende Beanspruchungen sind in Deutschland stärker verbreitet als in Berlin. Rund 13 Prozent der Berlinerinnen und Berliner machen sich sehr häufig oder oft Sorgen um die eigene berufliche Zukunft und nur 7 Prozent machen sich sehr häufig oder oft Sorgen darüber, dass sie ihren Arbeitsplatz verlieren könnten bzw. dass ihr aktueller Arbeitsplatz durch organisatorische Veränderungen oder neue Technologien überflüssig werden könnte.

### **DGB-Index Gute Arbeit**

Für die hier ausgewertete Befragung liegt der Gesamtindex des DGB Index „Gute Arbeit“ für Berlin bei 63 von 100 Punkten und damit im Bereich mittlerer Arbeitsqualität (untere Mitte). Im Bundesdurchschnitt liegt der Index mit 65 Punkten auf nahezu gleichem Niveau.

Vergleichsweise günstig sind die Arbeitsbedingungen in Berlin mit einem Teilindex von 71 Punkten (obere Mitte) bezogen auf die Ressourcen. Der Teilindex Belastungen ist mit 59 Punkten deutlich niedriger, dazwischen liegt der Teilindex Einkommen und Sicherheit mit 61 Punkten.

Den schlechtesten Wert im Bereich des Teilindex Belastungen weist das Kriterium widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität auf, bei dem Berlin nicht nur einen etwas niedrigeren Wert gegenüber 2018 aufweist, sondern mit einer Differenz von 6 Punkten im Vergleich mit dem Bundesgebiet auch deutlich schlechter abschneidet.

### **Betriebsbindung**

Die Beschäftigten wurden danach gefragt, ob sie die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber wechseln würden, wenn sie die Möglichkeit dazu hätten. Mehr als zwei Drittel der Befragten in Berlin gehen davon aus, dass sie auch im Fall von möglichen Alternativen wahrscheinlich bei ihrem derzeitigen Betrieb bleiben würden. Ein Fünftel hingegen würde wahrscheinlich bei einer adäquaten Möglichkeit wechseln. Dabei sind Wechsel für Beschäftigte in kleineren Betrieben (bis 49 Beschäftigte) eher interessant als für Beschäftigte aus größeren Betrieben. Die Daten zeigen auch einen klaren Zusammenhang: Je besser die Arbeitsbedingungen, desto stärker ist die Bindung an die aktuelle Arbeitgeberin oder den aktuellen Arbeitgeber bzw. desto geringer der Wunsch nach einem Wechsel.

### **Gesund zur Rente**

Etwas mehr als die Hälfte der Berliner Beschäftigten (55 Prozent) halten es für wahrscheinlich, dass sie unter den derzeitigen Anforderungen ihre jetzige Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkung ausüben können. Dagegen sagen mit 39 Prozent fast zwei Fünftel, dass sie dies für unwahrscheinlich halten.

### **Vereinbarkeit**

Ein knappes Drittel der Berliner Befragten gibt an, dass sie sehr häufig oder oft Schwierigkeiten haben, private Interessen mit ihrer Arbeit zeitlich zu vereinbaren. Dabei ist es nicht nur die fehlende Zeit, die die Vereinbarkeit

von Arbeit und Privatem erschwert, sondern auch die durch die Arbeit verursachte Erschöpfung. Einem relevanten Teil der Beschäftigten dient das private und familiäre Leben als Puffer, um sich von den Strapazen der Erwerbsarbeit zu erholen.

### Weiterbildung

Rund 70 Prozent der Berliner Beschäftigten gaben an, in den letzten 12 Monaten an einer betrieblichen Weiterbildung teilgenommen zu haben. Dabei zeigt sich eine deutliche Differenzierung nach den Tätigkeitsanforderungen: Vier von fünf Beschäftigte mit komplexeren Tätigkeiten haben an einer betrieblichen Weiterbildung teilgenommen. Demgegenüber nahmen weniger als die Hälfte der Beschäftigten in Hilfs- oder Anlernertätigkeiten an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teil.

In der Regel übernehmen die Betriebe die entstehenden Kosten für die Weiterbildung und stellen ihre Beschäftigten auch fast immer während der Arbeitszeit dafür frei. Sofern Beschäftigte in den letzten 12 Monaten nicht an betrieblicher Weiterbildung teilgenommen haben, war der mit Abstand am häufigsten genannte Grund, dass die Vorgesetzten keinen Weiterbildungsbedarf sahen. Allerdings gab ein Drittel an, dass es die Arbeitsanforderungen zum fraglichen Zeitpunkt nicht zuließen, das heißt, dass sie an ihrem Arbeitsplatz nicht abkömmlich waren.

### Mobile Arbeit

Mehr als ein Drittel (36 Prozent) der Berliner Beschäftigten praktiziert zumindest zeitweise mobile Arbeitsformen. Dabei berichten die Berliner Beschäftigten am häufigsten, dass sie auf Dienst- oder Geschäftsreisen gehen (59 Prozent). Etwas mehr als die Hälfte der ortsflexibel arbeitenden Berliner Beschäftigten sind außerhalb des Betriebs direkt bei Kundinnen und Kunden, Klientinnen und Klienten oder Patientinnen und Patienten tätig, zum Beispiel im Außendienst, in der mobilen Pflege, auf Montage oder Baustellen. Etwas weniger als die Hälfte arbeitet an verschiedenen Standorten im Unternehmen und ein Drittel ist an öffentlichen Orten außerhalb des Betriebes aktiv. Sofern mobile Arbeitsformen genutzt werden, geben Beschäftigte häufig eine Kombination von unterschiedlichen Formen an.

### Homeoffice

In Berlin gibt im Vergleich zu Deutschland ein größerer Anteil der Beschäftigten (24 Prozent gegenüber 19 Prozent) an, Arbeit für die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber in der eigenen Wohnung zu erledigen.

Sofern Beschäftigte von zu Hause arbeiten, nahm diese Art des Arbeitens zum Zeitpunkt der Erhebung zu über 90 Prozent weniger als die Hälfte der Arbeitszeit ein. Nur 9 Prozent geben an, mehr als die Hälfte der Arbeitszeit im Homeoffice zu leisten. Gefragt, ob sie mehr oder weniger Zeit im Homeoffice arbeiten möchten, zeigte sich ein ambivalentes Meinungsbild. Ein Viertel würde die Zeit im Homeoffice gerne ausweiten, ein Zehntel reduzieren und zwei Drittel sind mit dem derzeitigen Niveau zufrieden.

Am häufigsten liegt der Hauptgrund für das Homeoffice darin, Arbeit und Privates besser miteinander vereinbaren zu können. Dies gaben 38 Prozent der Berliner Beschäftigten an. Insbesondere für weibliche Beschäftigte ist dies ein wichtiger Grund. An zweiter Stelle steht die Vermeidung von Fahrzeiten durch den Wegfall des Arbeitswegs. Annähernd ein Fünftel meint, im Homeoffice besser arbeiten zu können. Für ein Zehntel ist der Hauptgrund, dass die Arbeit im Homeoffice vom Betrieb bzw. vom Vorgesetzten angeordnet wurde. Nur eine Minderheit von 6 Prozent gibt an, die Arbeit anders nicht schaffen zu können.

### Regelungen und Unterweisungen zur Arbeit im Homeoffice

53 Prozent der Beschäftigten in Berlin geben an, dass es in ihrem Betrieb einen entsprechenden Tarifvertrag bzw. eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung zur Regelung der Arbeit außerhalb des Betriebs gibt. Dies ist überwiegend in großen Betrieben und in Betrieben mit einer Mitarbeitervertretung der Fall. Insofern verwundert es wenig, dass nur 85 Prozent der Beschäftigten ihre Arbeit im Homeoffice vollständig auf die Arbeitszeit anrechnen können. Unterweisungen durch den Betrieb haben zwar die Mehrheit der im Homeoffice Beschäf-

tigten erhalten, allerdings sind relevante Anteile nicht unterwiesen worden. Am häufigsten wurden die Beschäftigten bezogen auf den Umgang mit den technischen Geräten unterwiesen (74 Prozent), etwas seltener bezogen auf die Arbeitszeit (70 Prozent) und noch seltener erhielten sie Unterweisungen zum Gesundheitsschutz (66 Prozent).

### **Arbeitsbedingungen im Homeoffice**

Beschäftigte mit Homeoffice verfügen tendenziell über größere Handlungsspielräume. So geben sie überdurchschnittlich häufig an, ihre Arbeit in (sehr) hohem Maße selbständig planen und einteilen zu können. Auch der Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitszeit ist im Homeoffice höher. Positiv wirkt das Homeoffice auch auf die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatem. Die Arbeit im Homeoffice birgt allerdings auch gewisse Risiken. Diese haben vor allem mit der Grenzziehung zwischen Arbeit und arbeitsfreier Zeit zu tun. So berichten Beschäftigte mit Homeoffice überdurchschnittlich häufig, dass von ihnen sehr häufig oder oft erwartet wird, außerhalb ihrer normalen Arbeitszeit für ihre Arbeit erreichbar zu sein. Auch in Bezug auf unbezahlt geleistete Arbeit ist die Situation für Beschäftigte im Homeoffice ungünstiger. Insgesamt belegen die Ergebnisse, dass auch die Arbeit im Homeoffice Gestaltungserfordernissen unterliegt, wenn Gesundheit und Wohlergehen der Beschäftigten geschützt werden sollen.

# 1 Einleitung

Arbeitsbedingungen sind vielschichtig und unterscheiden sich je nach Branche, Qualifizierung und Geschlecht der Beschäftigten. Um gute Arbeit zu fördern braucht es deswegen ein detailliertes Bild, wie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Arbeitsbedingungen beurteilen. Die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales hat deswegen im Rahmen der Untersuchung DGB-Index „Gute Arbeit“ erstmals 2018 eine Aufstockungsstichprobe für das Land Berlin in Auftrag gegeben und die Analyse der Ergebnisse veröffentlicht (vgl. SenIAS 2018). Im ersten Halbjahr 2020 wurde diese Erhebung wiederholt. Dafür wurden insgesamt 1.002 Frauen und Männer, die in Berlin arbeiten, nach ihren Arbeitsbedingungen und den damit verbundenen Belastungen befragt. Erfasst wurden sozialversicherungspflichtig Beschäftigte über alle Branchen, Berufe sowie alle Einkommens- und Altersgruppen hinweg. Auf dieser Basis ist es möglich, die Daten der jährlichen Repräsentativerhebung zum DGB-Index „Gute Arbeit“ für das Land Berlin im Detail auszuwerten. Die hier dokumentierten Ergebnisse erlauben es, das Thema „Gute Arbeit“ aus der Sicht der Berliner Beschäftigten abzubilden. Darüber hinaus können die Arbeitsbedingungen in Berlin mit denen in Deutschland verglichen werden.

Neben dem standardmäßigen Fragenkatalog zum DGB-Index „Gute Arbeit“ – etwa nach körperlichen und psychischen Belastungen – wurde die Repräsentativerhebung im Jahr 2020 um weitere Fragen zum mobilen bzw. ortsflexiblen Arbeiten, zur Erfassung der Arbeitszeit, zu spezifischen Belastungen und Belastungsfolgen sowie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie ergänzt. Ein Schwerpunkt der Berliner Befragung ist darüber hinaus das Thema betriebliche Weiterbildung.

Mitten in der Erhebung begann die Sars-CoV2-Pandemie und der damit verbundene wirtschaftliche Einbruch. Deshalb wurde der Fragekatalog ab dem 13. März um die Frage erweitert, ob sich die Befragten wegen der „Auswirkungen der aktuellen Corona-Krise Sorgen um ihren Arbeitsplatz“ machen.

Der vorliegende Bericht liefert eine systematische Darstellung aller Befunde für Berlin und – soweit möglich – auch im Vergleich zu Deutschland. Dies umfasst sowohl die Antworten auf alle Einzelfragen als auch die daraus resultierenden Indexwerte, die die Vielfalt der Arbeitsbedingungen zusammenfassend ausdrücken.

## 2 Der DGB-Index Gute Arbeit

### 2.1 Messung der Qualität der Arbeit mit dem DGB-Index „Gute Arbeit“

Ausgangspunkt der Entwicklung des DGB-Index waren Erhebungen über die Qualität der Arbeit, in denen die Beschäftigten danach gefragt wurden, welche Aspekte ihrer Arbeit ihnen wichtig sind. Ziel war es, die Komplexität der Arbeitsbedingungen aus Sicht der Beschäftigten in ihrer Gesamtheit zu erfassen. Für den Index wurden aus der großen Menge der potenziellen Einflussfaktoren diejenigen ausgewählt, die für die Beurteilung der Arbeitsbedingungen zentral sind und die zugleich die Vielfalt der Einflussdimensionen abbilden. So lassen sich mit dem DGB-Index „Gute Arbeit“ alle relevanten Belastungen und Beanspruchungen analysieren, die in die Beurteilung der Qualität der Arbeit durch die Beschäftigten einfließen und auf ihre physische und psychische Konstitution einwirken.<sup>1</sup>

Den DGB-Index „Gute Arbeit“ bilden die drei Teilindizes „Gefährdungen/Belastungen“<sup>2</sup>, „Einkommen und Sicherheit“ sowie „Ressourcen“. Jeder dieser Indizes basiert auf drei bis vier thematischen Kriterien, die jeweils drei bis sechs inhaltlich zusammenhängende Einzelfragen bündeln (vgl. *Abbildung 2-1*).

**Abbildung 2-1: Aufbau des DGB-Index „Gute Arbeit“**



Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“

Auf der Frageebene wird jeweils – dem Belastungs-Beanspruchungsmodell der Arbeitswissenschaft folgend – zwischen Belastungen einerseits und Beanspruchungen andererseits unterschieden (vgl. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2010). Belastungen sind dabei Faktoren, die „von außen“ auf die Beschäftigten einwirken, während Beanspruchungen die Reaktion der Beschäftigten darauf wiedergeben. Um diese

<sup>1</sup> Zur Entwicklung des Index und den Berechnungsmethoden vgl. Holler u.a. 2014 und Holler 2013.

<sup>2</sup> Im Folgenden abkürzend Belastungen genannt.

Reaktion zu erfassen, werden die Beschäftigten gefragt „Wie stark belastet Sie das?“, wenn sie über Belastungen oder nicht ausreichende Ressourcen berichten. Damit wird die Beanspruchung der Beschäftigten erfasst.

Begrifflich ist die unterschiedliche und überschneidende Verwendung von „Belastung“ verwirrend. Deshalb werden im folgenden Text die Begriffe wie folgt verwendet:

- Als „Belastungen“ werden die körperlichen, sozialen und emotionalen Belastungen im Arbeitsalltag bezeichnet, die für den Teilindex Belastungen erhoben werden.
- Als „Anforderungen“ werden die externen Bedingungen bezeichnet, mit denen sich Beschäftigte konfrontiert sehen und die unabhängig von ihrer individuellen Bewertung und Wahrnehmung auf ihre Gesundheit und ihr Wohlergehen einwirken. Dazu gehören die unterschiedlichen Belastungen, aber auch das Vorhandensein oder das Fehlen von Ressourcen sowie von Einkommen und Sicherheit.
- Der Begriff „Beanspruchung“ bezieht sich auf die Antwort auf die Frage „Wie stark belastet Sie das?“, die immer dann in Bezug auf jede einzelne Anforderung gestellt wird, wenn die Einschätzung kritisch ist, d. h. entweder Belastungen auftreten oder ein Mangel an Ressourcen bzw. an Einkommen und Sicherheit angegeben wird.

Der DGB Index „Gute Arbeit“ wird aus den Anforderungen und Beanspruchungen gebildet: Die Kombination von Anforderung und Beanspruchung erhält einen Wert zwischen 0 (Anforderung vorhanden und „starke“ Beanspruchung) und 100 (Anforderung nicht vorhanden). Die Durchschnitte dieses Punktwerts aller Fragen je Kriterium bilden den Score für das Kriterium. Der Durchschnitt dieser Scores der zugehörigen Kriterien ergibt wiederum den Punktwert für die jeweiligen Teilindizes und der Index ist dann der Durchschnitt der drei Teilindizes. Der DGB Index, die Teilindizes und die Kriterien „verdichten“ somit die konkreten Fragen nach Anforderung und Beanspruchung in der Arbeit.

Für die Beschreibung der Qualität der Arbeit ist die deskriptive Darstellung, d. h. mittels der Häufigkeitsverteilung der Antworten, sinnvoll. Die aggregierte Darstellung in Form des Index ist immer dann von Vorteil, wenn eine „Gesamtschau“ bzw. ein zeitlicher oder regionaler Vergleich von Arbeitsbedingungen angestrebt wird oder wenn Einflussfaktoren identifiziert oder verglichen werden sollen, wie zum Beispiel der Wirtschaftszweig.

## 2.2 Erhebung zum DGB-Index „Gute Arbeit“ und Aufstockungstichprobe Berlin 2020

Die Grundgesamtheit der Erhebung DGB-Index „Gute Arbeit“ bilden alle abhängig Beschäftigten zwischen 15 und 65 Jahren mit Wohnsitz in Deutschland mit einer normalerweise geleisteten wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens zehn Stunden.

Die bundesweite telefonische Erhebung realisierte das Umfragezentrum Bonn (uzbonn) von Januar bis Mai 2020. Sie enthält ungewichtet 6.297 Befragte (vgl. uzbonn 2020).<sup>3</sup> Da in der Haupterhebung lediglich 210 Befragte mit einer Arbeitsstelle in Berlin enthalten sind, war für eine ausreichende Anzahl von Befragten in Berlin eine Zusatzerhebung notwendig. Die Berliner Zusatzstichprobe mit 792 Interviews wurde leicht zeitverschoben zur bundesweiten Haupterhebung von März bis Mitte Mai 2020 erhoben. Aus beiden Datensätzen liegen damit die Angaben von 1.002 Berliner Beschäftigten für die Auswertung vor. Diese Gruppe bildet die Basis für die Analysen in diesem Bericht. Dabei sind allerdings zwei Punkte zu berücksichtigen: Die Berliner Zusatzstichprobe enthält nur Beschäftigte, die in Berlin arbeiten und wohnen, wohingegen die Hauptstichprobe auch 25 einpendelnde Beschäftigte erfasst. Außerdem wurden die Berliner Zusatzfragen zum Thema Weiterbildung nur im Rahmen der Zusatzstichprobe abgefragt.

Für die Gewichtung der Haupt- wie der Zusatzstichprobe Berlin wurden Auswertungen des Mikrozensus zu Alter, Geschlecht, Zeitarbeit, Befristung, Wirtschaftszweig, Berufsausbildung und Berufsgruppen herangezogen. Das heißt, dass die Verteilung in der Stichprobe entsprechend dieser Merkmale mit der amtlichen Statistik

<sup>3</sup> Für die Analysen stand uns der Scientific Use File Deutschland zur Verfügung.

abgeglichen wurde.<sup>4</sup> Durch dieses Vorgehen ist gesichert, dass die vorgelegten Ergebnisse für Berlin wie für die bundesweite Erhebung aussagekräftig sind. Die Repräsentativität wird durch die Methode der Zufallserhebung und die Gewichtung für die Zielgruppe weitestgehend gewährleistet.

Trotz der hohen Zahl an Befragten können bei bestimmten Beschäftigtengruppen die Fallzahlen niedrig sein. Als Orientierung gilt für deskriptive Analysen die Regel, dass die Basis für die Prozentuierung mindestens 30 Befragte umfassen sollte. Leider wird dieser Wert bei einigen der vorgenommenen Analysen nicht erreicht. In den Grafiken und Tabellen sind solche Gruppen gekennzeichnet, soweit sie mindestens 20 Personen umfassen. Geringere Fallzahlen werden in der Regel nicht ausgewiesen, außer es besteht ein besonderes Interesse an dieser Gruppe. Dann wird jedoch auf diese unsichere Basis hingewiesen.

### 2.3 Stichprobensammensetzung in Berlin und im Bundesgebiet

Die Berliner Wirtschaftsstruktur unterscheidet sich in wesentlichen Aspekten vom Bundesdurchschnitt. In Berlin arbeiten im Vergleich zum Bundesgebiet deutlich weniger Beschäftigte im verarbeitenden Gewerbe, dafür deutlich mehr im Bereich der öffentlichen Verwaltung und in den verschiedenen Bereichen der Dienstleistungen, insbesondere den unternehmensnahen Dienstleistungen. Diese Unterschiede finden sich auch zwischen der Berliner und der bundesweiten Stichprobe im DGB-Index „Gute Arbeit“ wieder (vgl. *Tabelle 1*).

Demgegenüber entspricht die Berliner Betriebsgrößenstruktur in etwa dem Bundesdurchschnitt: Ungefähr 42 Prozent der Befragten arbeiten in Betrieben mit bis zu 49 Beschäftigten und etwa 28 Prozent in größeren Betrieben mit mindestens 200 Beschäftigten.

Deutliche Unterschiede gibt es zwischen der Berliner Stichprobe und dem bundesweiten Sample im Hinblick auf die Qualifikation der Beschäftigten. Mit 37 Prozent ist der Anteil der Befragten mit abgeschlossenem (Fach-) Hochschulstudium in Berlin deutlich höher als im Gesamtdurchschnitt (22 Prozent). Umgekehrt hatten in Berlin 40 Prozent gegenüber 53 Prozent im Bundesgebiet eine Lehre bzw. Berufsfachhochschule absolviert. Annähernd 54 Prozent der Befragten in Berlin, aber nur 32 Prozent in Deutschland haben Abitur.

Die unterschiedliche Bildungs- und Qualifikationsstruktur spiegelt zum einen die Wirtschaftszweigstruktur, zum anderen aber auch unterschiedliche Tätigkeitsanforderungen wider. Die Tätigkeitsanforderungen lassen sich anhand des Anforderungsniveaus und der mit der Tätigkeit in der Regel verbundenen Komplexität in vier Hauptgruppen einteilen: *Helfer- und Anlerntätigkeiten* umfassen alle Tätigkeiten, für die in der Regel keine oder nur eine höchstens einjährige Ausbildung erforderlich ist (z. B. Krankenpflegehelferinnen und -helfer). Die *fachlich ausgerichteten Tätigkeiten* umfassen alle Tätigkeiten, die in der Regel eine mindestens zweijährige Berufsausbildung verlangen (Pflegepersonal). *Komplexe Spezialistentätigkeiten* verlangen einen höheren Grad an Spezialwissen und sind zum Teil auch mit Planungs- und Kontrollarbeiten verbunden (z. B. Leitung einer Station, Pflegepersonal auf Intensivstation). Die vierte Stufe betrifft *hochkomplexe Tätigkeiten* (z. B. Ärztinnen und Ärzte) und verlangt in der Regel einen Hochschulabschluss (mindestens Master bzw. Diplom).<sup>5</sup> Annähernd 30 Prozent der Berliner Befragten im Gegensatz zu 19 Prozent im Bundesgebiet gaben an, dass sie eine hochkomplexe Tätigkeit ausüben, für die üblicherweise eine Hochschulausbildung erforderlich ist.

Unter demografischen Gesichtspunkten ist die Berliner Stichprobe tendenziell etwas jünger und etwas weiblicher als die deutschlandweite Erhebung.

Insgesamt spiegelt die Berliner Stichprobe die Beschäftigtenstruktur einer Großstadt wider: Stärkere Orientierung hin zu Dienstleistungen und zu hochqualifizierten Tätigkeiten im Vergleich zu den Flächenstaaten.

<sup>4</sup> Für den Vergleich Berlin und Deutschland ist zu beachten, dass die Daten für Deutschland unter anderem zusätzlich nach Gewerkschaftszugehörigkeit gewichtet wurden. Dies ist für Berlin nicht möglich, da die Daten hierfür nur differenziert für Ost- und Westdeutschland, nicht aber für Berlin, vorliegen.

<sup>5</sup> Diese Einteilung eignet sich auch zur Selbsteinstufung, da sie an die Ausbildungsanforderung anknüpft. Der Bachelor-Abschluss wird in der Regel bei „komplexen Tätigkeiten“ eingeordnet.

Tabelle 1: Vergleich der Stichproben Berlin und Deutschland

	Anteil an allen Befragten	
	Berlin	Deutschland
	In %	
<b>Wirtschaftszweig*</b>		
Verarbeitendes Gewerbe	8,3	20,7
Handel; Instandhaltung und Reparatur von KFZ	11,2	13,9
Gastgewerbe	6,2	3,6
Information und Kommunikation	6,6	3,1
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	10,3	5,4
Erziehung und Unterricht	9,4	7,1
<b>Betriebsgröße*</b>		
Unter 20 Beschäftigte	27,3	30,1
50 – 199 Beschäftigte	28,8	22,0
<b>Berufliche Ausbildung</b>		
Lehre-/ Berufsfachschule	39,8	53,4
Fachschulausbildung	5,5	6,6
Techniker-/Meisterausbildung	1,6	3,5
(Fach-)Hochschulstudium	37,4	22,0
Keine Ausbildung/Sonstiges	15,7	14,5
<b>Altersstufen</b>		
15-25	10,2	10,6
26-35	22,9	17,5
36-45	28,1	26,0
46-55	22,3	25,7
56-65	16,4	20,0
<b>Geschlecht</b>		
Weiblich	50,7	47,6
Männlich	49,3	52,4

\* Nur Wirtschaftszweige mit einem Unterschied größer zwei Prozentpunkte

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ Berlin und Deutschland 2020.

## 3 Arbeitsbedingungen und Arbeitsqualität in Berlin

Im Zentrum der Erhebung DGB-Index „Gute Arbeit“ stehen die Arbeitsbedingungen und deren wahrgenommene Qualität durch die Beschäftigten. Wie im vorhergehenden Kapitel kurz dargestellt, sind diese Bedingungen in die drei Teilindizes Belastungen, Ressourcen sowie Einkommen und Sicherheit aufgeteilt. Diesen drei Teilindizes sind jeweils Fragen zugeordnet, die verschiedene Teilaspekte (Kriterien) umfassen. Im Folgenden wird dargestellt, wie die Befragten in Berlin auf die Frage nach den Anforderungen und Beanspruchungen in ihrer Arbeit geantwortet haben.

### 3.1 Belastungen (DGB-Index)

Unter der Dimension Belastung sind alle Aspekte zusammengefasst, die direkte Auswirkungen auf die Gesundheit der Beschäftigten haben können. Dies sind neben physischen Belastungen auch die psychischen, sozialen, emotionalen und zeitlichen Aspekte, die mit der konkreten Ausübung der Tätigkeit verbunden sind.

#### 3.1.1 Körperliche Anforderungen

Das Kriterium körperliche Anforderungen fasst vier Einzelfragen zusammen, die sich auf unterschiedliche Aspekte beziehen. Neben der schweren körperlichen Arbeit, z. B. beim Tragen schwerer Lasten, wird auch das Arbeiten in ungünstiger Körperhaltung erhoben, da dies ebenfalls mit erheblichen Belastungen des Muskel- und Skelettsystems verbunden sein kann. Eine dritte Frage bezieht sich auf das Arbeiten unter Lärm bzw. lauten Umgebungsgeräuschen (z. B. Maschinengeräusche), wodurch das körperliche und seelische Wohlbefinden der Beschäftigten beeinträchtigt werden kann. Die vierte Frage betrifft das Arbeiten unter widrigen Umgebungsbedingungen, wie z. B. Kälte, Nässe, Feuchtigkeit oder Zugluft.

Berliner Beschäftigte sind im Vergleich zum Bundesgebiet tendenziell häufiger körperlichen Belastungen ausgesetzt und fühlen sich dadurch auch häufiger beansprucht als Beschäftigte in Deutschland. Von den vier Einzelfragen zu körperlichen Belastungen wird nur eine – die nach körperlich schwerer Arbeit – in Berlin seltener bejaht als in Deutschland.

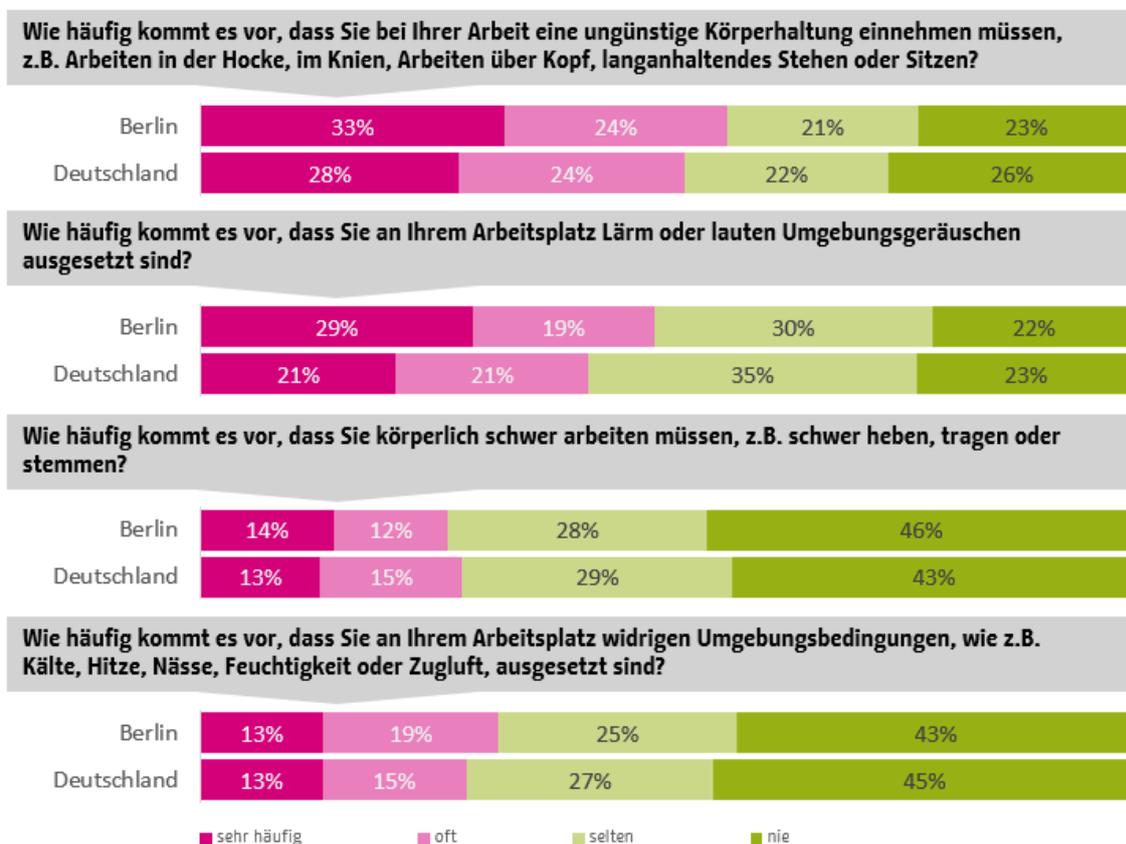
Die durch die Berliner Beschäftigten am häufigsten genannte Belastung ist die bei der Arbeit einzunehmende ungünstige Körperhaltung. Mit 57 Prozent geben deutlich mehr als die Hälfte der Berliner Beschäftigten an, sehr häufig oder oft bei der Arbeit eine ungünstige Körperhaltung einnehmen zu müssen (vgl. *Abbildung 3-1*). Im Jahr 2018 hatte dies mit 52 Prozent ein deutlich kleinerer Teil der Berliner Beschäftigten angegeben. Zur ungünstigen Körperhaltung gehören das Arbeiten in der Hocke, im Knien oder die Überkopparbeit, aber auch langanhaltendes Stehen oder Sitzen. Letzteres dürfte insbesondere bei den in Berlin stark vertretenen Branchen unternehmensnahe Dienstleistungen und öffentliche Verwaltung verbreitet sein. Langes Stehen dürfte wiederum der Hauptgrund für die hohen Anteile im Gastgewerbe (77 Prozent mit sehr häufig oder oft) sein. Darüber hinaus müssen Beschäftigte im Gesundheits- und Sozialwesen (77 Prozent) und im Einzelhandel (71 Prozent) überdurchschnittlich häufig bei der Arbeit eine ungünstige Körperhaltung einnehmen.

Auch bei den Beanspruchungen steht die ungünstige Körperhaltung an der Spitze der vier erhobenen körperlichen Belastungen. Für 47 Prozent der Berliner Beschäftigten (38 Prozent in Deutschland) sind mit der Arbeit in ungünstiger Körperhaltung (eher) starke Belastungen verbunden (vgl. *Abbildung 3-2*). Auch dieser Anteil war 2018 in Berlin mit 41 Prozent niedriger als in der aktuellen Erhebung. Diese Befunde belegen die Notwendigkeit, präventiv Maßnahmen zu ergreifen, um zu verhindern, dass dies mit längerfristigen gesundheitlichen Schädigungen einhergeht. Beispiele dafür sind eine ergonomische Arbeitsplatzgestaltung und Erholungsphasen mit Entspannung und aktiver Bewegung des Körpers (z. B. Lockerungsübungen oder Pausengymnastik).

Auch der Lärm bzw. laute Umgebungsgeräusche sind ein in Berlin verbreiteter Belastungsfaktor. 48 Prozent der Berliner Befragten geben an, sehr häufig oder oft unter Lärm bzw. lauten Umgebungsgeräuschen arbeiten

zu müssen. In Deutschland sind es nur 42 Prozent und in Berlin waren es 2018 mit 43 Prozent ebenfalls deutlich weniger. Die damit verbundene Beanspruchung ist in Berlin auch etwas höher als im Bundesdurchschnitt. Nur 23 Prozent der Berliner Beschäftigten gegenüber 30 Prozent in Deutschland fühlen sich dadurch überhaupt nicht belastet. Diese Belastung tritt insbesondere im Baugewerbe (81 Prozent sehr häufig oder oft), aber auch im Bereich Erziehung und Unterricht (78 Prozent) sowie im Einzelhandel (71 Prozent) überdurchschnittlich häufig auf. Dies zeigt, dass es nicht unbedingt Maschinen sein müssen, die den Lärm verursachen. Vielmehr spielt der Straßen- und Großstadtlärm eine Rolle, ebenso wie das Arbeiten in einer von vielen Menschen geprägten Umgebung. Insofern dürften die klassischen Arbeitsschutzempfehlungen zum Einsatz lärm- armer Arbeitsmittel und Arbeitsverfahren, zur schalltechnisch optimalen Gestaltung von Arbeitsräumen und dem Tragen von Gehörschutz in diesen Fällen nur bedingt Abhilfe schaffen können. Dass sich im Bereich des Produzierenden Gewerbes die betroffenen Beschäftigten selten durch Lärm beansprucht fühlen, könnte auf die Nutzung der genannten technischen Schutzmethoden und Instrumente zurückzuführen sein.

**Abbildung 3-1: Körperliche Belastungen: Anforderungen**



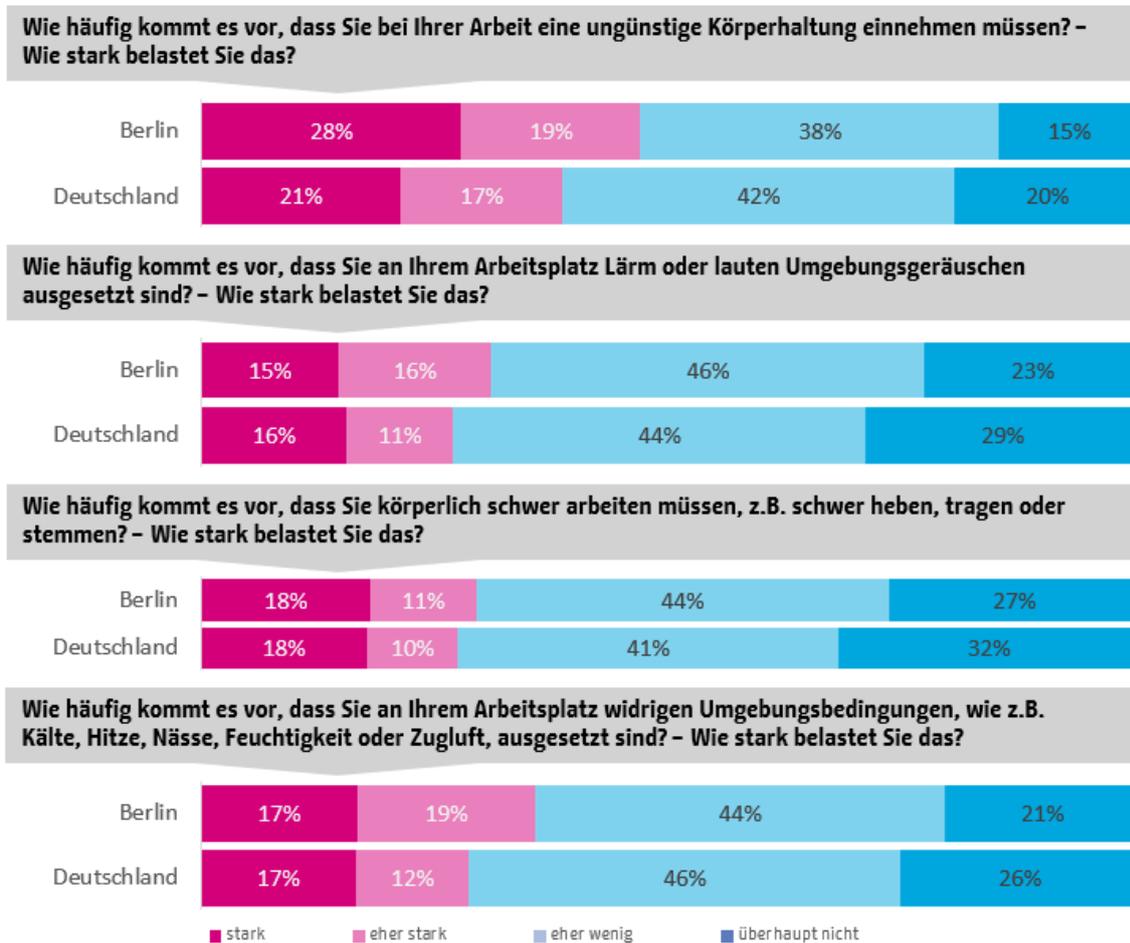
Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ Berlin und Deutschland (2020)

Demgegenüber spielen die beiden anderen Faktoren – die körperlich schwere Arbeit und die Arbeit unter widrigen Umweltbedingungen – bezogen auf ihre Verbreitung eine etwas geringere Rolle. Etwas mehr als ein Viertel der Berliner Befragten gibt an, sehr häufig oder oft körperlich schwer arbeiten zu müssen. Für 29 Prozent der Berliner Beschäftigten mit körperlich schwerer Arbeit sind damit auch (eher) starke Beanspruchungen verbunden. Dies ist insbesondere im Gastgewerbe (48 Prozent) der Fall.

Widrige Umgebungsbedingungen erleben 32 Prozent der Berliner Beschäftigten sehr häufig oder oft - vor allem Beschäftigte im Baugewerbe (67 Prozent), im Gastgewerbe (61 Prozent) und im Bereich Verkehr und Lagerung (46 Prozent). Ein Großteil dieser Belastungen dürfte sich tätigkeitsbedingt nicht eliminieren lassen, da Arbeitsplätze unter freiem Himmel, wie etwa Baustellen oder Gaststätten mit Außenbereich, zwangsläufig durch das Wetter beeinflusst werden. Damit verbundene Beanspruchungen werden in Berlin etwas häufiger berichtet als im Bundesgebiet. Von den Berliner Beschäftigten fühlen sich 36 Prozent aufgrund von widrigen

Umgebungsbedingungen am Arbeitsplatz (eher) stark beansprucht, während dies im Bundesgebiet nur 29 Prozent angeben.

**Abbildung 3-2: Körperliche Belastungen: Beanspruchung**



Basis: Personen mit Anforderungen (sehr häufig, oft oder selten)

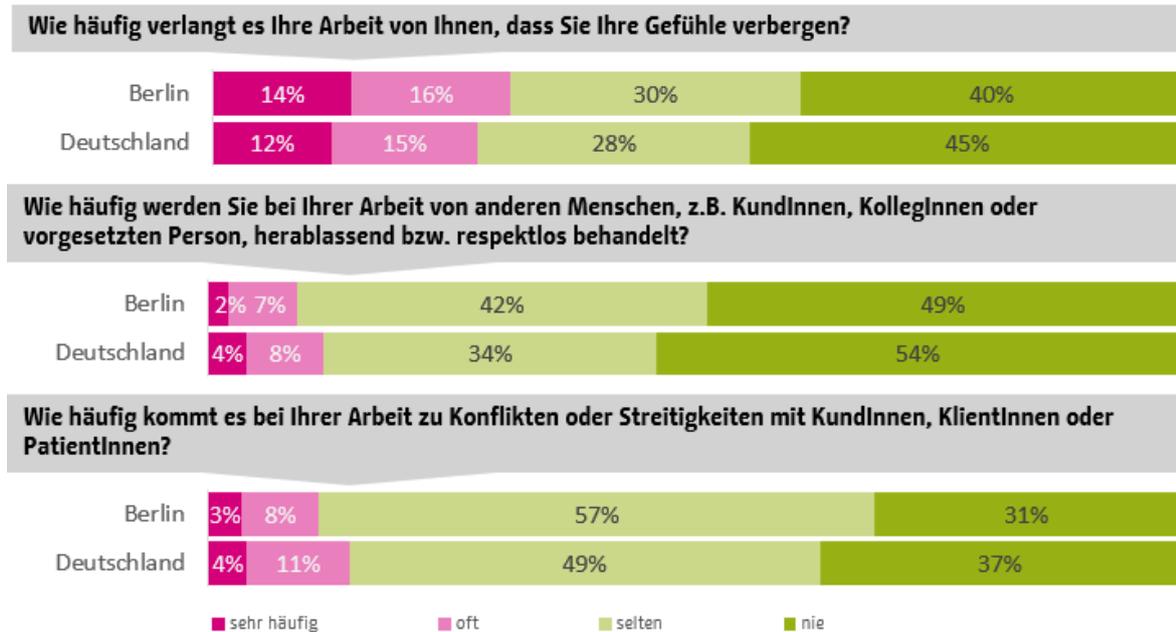
Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ Berlin und Deutschland (2020)

### 3.1.2 Soziale und emotionale Belastungen

Soziale und Emotionale Anforderungen sind tendenziell weniger verbreitet als körperliche Anforderungen. Im Rahmen der Erhebung wurden zu diesem Themenkomplex drei Fragen gestellt.

Am häufigsten nannten die Berliner Beschäftigten die Notwendigkeit, bei der Arbeit Gefühle zu verbergen (vgl. *Abbildung 3-3*). Ein solches Verhalten wird insbesondere in verschiedenen Dienstleistungsberufen im Hinblick auf die Kundinnen und Kunden, Patientinnen und Patienten oder Schülerinnen und Schüler erwartet. Es kann sich aber auch auf die Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen beziehen. Tatsächlich wird dies überdurchschnittlich häufig in den Dienstleistungsbranchen wie dem Gesundheits- und Sozialwesen (49 Prozent sehr häufig oder oft), im Gastgewerbe (47 Prozent), Erziehung und Unterricht (46 Prozent) und Interessenvertretungen (45 Prozent) berichtet. Berlinweit gibt mit 30 Prozent ein etwas größerer Anteil der Beschäftigten als im Bundesgebiet (27 Prozent) an, dass ihre Arbeit es sehr häufig oder oft von ihnen verlangt, ihre Gefühle zu verbergen. Relativ selten ist diese Anforderung im produzierenden Gewerbe (13 Prozent sehr häufig oder oft) und im Baugewerbe (8 Prozent), wo die Mehrheit der Beschäftigten selten oder nie Kundenkontakt hat. Nicht zuletzt durch die unterschiedliche Branchenzugehörigkeit ergibt sich, dass Frauen deutlich häufiger als Männer mit dieser Belastung zurechtkommen müssen (34 Prozent versus 27 Prozent sehr häufig oder oft).

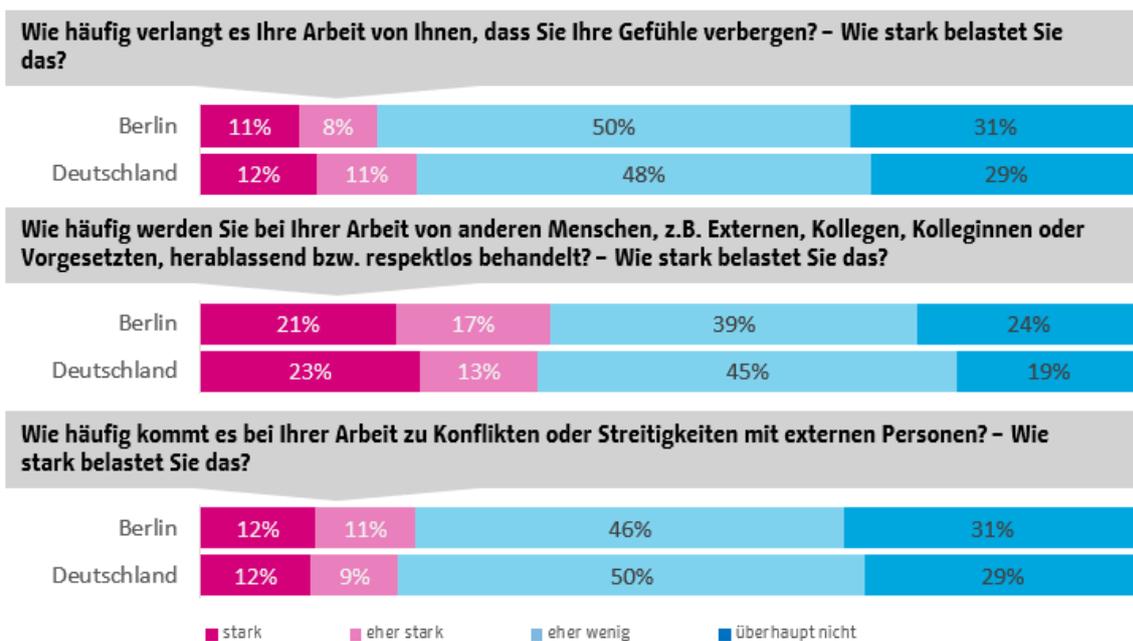
Abbildung 3-3: Soziale und emotionale Belastungen: Anforderungen



Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ Berlin und Deutschland (2020)

Die Antworten auf die Frage „Wie stark belastet Sie das?“ zeigen, dass diese Belastung nur von einem kleinen Teil der Betroffenen (19 Prozent) als (eher) stark beanspruchend wahrgenommen wird (vgl. *Abbildung 3-4*). Überdurchschnittlich häufig gaben Befragte aus Erziehung und Unterricht (29 Prozent (eher) stark), dem Gastgewerbe (25 Prozent) sowie dem Gesundheits- und Sozialwesen (24 Prozent) an, dass sie sich durch das Verbergen von Gefühlen (eher) stark belastet fühlen.

Abbildung 3-4: Soziale und emotionale Belastungen: Beanspruchungen



Basis: Personen mit Anforderungen (sehr häufig, oft oder selten)

Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ Berlin und Deutschland (2020)

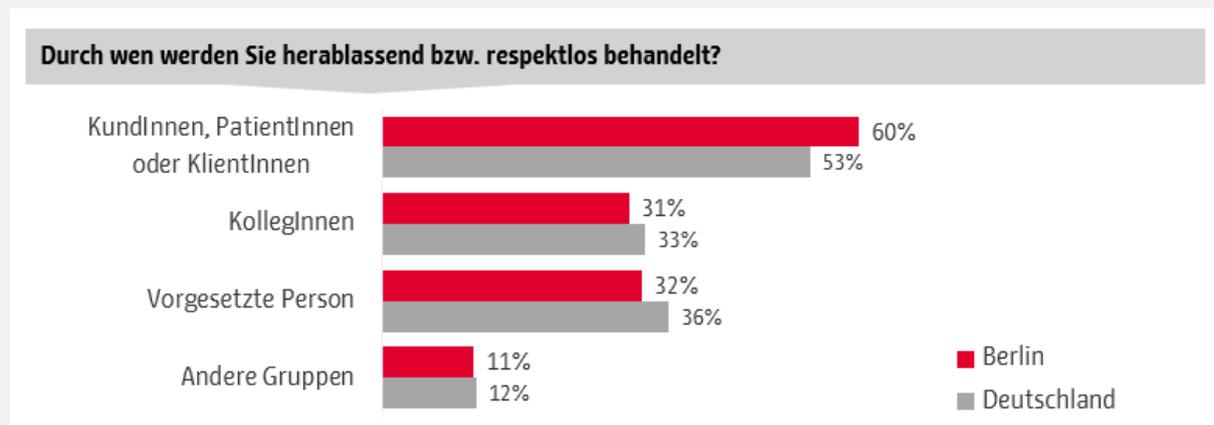
Im Unterschied dazu wird eine herablassende oder respektlose Behandlung zwar seltener erlebt, allerdings dann meist auch als belastend empfunden: Etwas weniger als ein Zehntel der Berliner Beschäftigten erlebt

eine derartige Behandlung sehr häufig oder oft, aber 38 Prozent der Betroffenen fühlen sich dadurch (eher) stark beansprucht. Dies dürfte damit zusammenhängen, dass eine solche Art des Umgangs eine starke Verletzung allgemein anerkannter Umgangsformen darstellt und teilweise als Angriff auf die eigene Person interpretiert und empfunden wird. Bei Frauen ist dies mit 48 Prozent sehr viel häufiger der Fall als bei Männern (25 Prozent). Überdurchschnittlich häufig wird eine herablassende oder respektlose Behandlung im Einzelhandel (21 Prozent sehr häufig oder oft) und im Bereich Interessenvertretungen (20 Prozent) erlebt.

### Durch wen respektlos behandelt?

Sofern Beschäftigte angaben, bei ihrer Arbeit herablassend bzw. respektlos behandelt zu werden, wurden sie danach gefragt, von wem sie so behandelt werden (vgl. *Abbildung 3-5*). Die Antworten zeigen, dass es zu einem großen Teil (60 Prozent) Kundinnen und Kunden, Patientinnen und Patienten oder Klientinnen und Klienten sind, die zu dieser Belastung beitragen. Diese Kontakte sind in den jeweiligen Tätigkeiten häufig grundlegend erforderlich und können schwer vermieden werden, da die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber und die Beschäftigten einen begrenzten Einfluss auf die Kundschaft haben. Betriebe könnten ihre Beschäftigte aber in diesen Fällen schützen, indem sie ihnen den Rücken stärken und, gegebenenfalls auch den Kundinnen und Kunden gegenüber, klar kommunizieren, dass bestimmte Grenzüberschreitungen (wie Respektlosigkeit und z. B. rassistische, sexistische oder homophobe Kommentare) nicht akzeptiert werden.

**Abbildung 3-5: Durch wen werden Sie respektlos behandelt?**



Basis: Beschäftigte, die herablassend bzw. respektlose Behandlung berichten (sehr häufig, oft oder selten)

Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ Berlin und Deutschland (2020)

Zudem fühlen sich 31 Prozent durch Kolleginnen und Kollegen und 32 Prozent durch Vorgesetzte herablassend bzw. respektlos behandelt. Bezogen auf alle Berliner Beschäftigten entspricht dies 16 bzw. 17 Prozent. Dies deutet auf Probleme in der Betriebs- und Führungskultur der jeweiligen Betriebe hin. Im Hinblick auf die jeweils damit verbundenen Beanspruchungen ist die Reihenfolge umgekehrt zur Häufigkeit des Vorkommens: Am stärksten belastet eine respektlose Behandlung durch die Vorgesetzten (53 Prozent (eher) stark), gefolgt von Kolleginnen und Kollegen (43 Prozent). Am wenigsten beanspruchend wirkt eine herablassende Behandlung durch Kundinnen und Kunden, Patientinnen und Patienten oder Klientinnen und Klienten (32 Prozent).

Von Konflikten oder Streitigkeiten mit externen Personen berichten die Beschäftigten in Berlin (11 Prozent sehr häufig oder oft) etwas seltener als im Bundesgebiet (15 Prozent). Dies wird überdurchschnittlich häufig von Beschäftigten in den Branchen Erziehung und Unterricht (24 Prozent) und öffentliche Verwaltung (21 Prozent) erlebt. Von den durch Streitigkeiten betroffenen Beschäftigten geben jedoch nur 23 Prozent an, dass sie das (eher) stark beansprucht. Die Mehrzahl der Betroffenen scheint dadurch eher wenig beansprucht zu werden — möglicherweise, weil sie dies als normale Begleiterscheinung ihrer Tätigkeit verstehen.

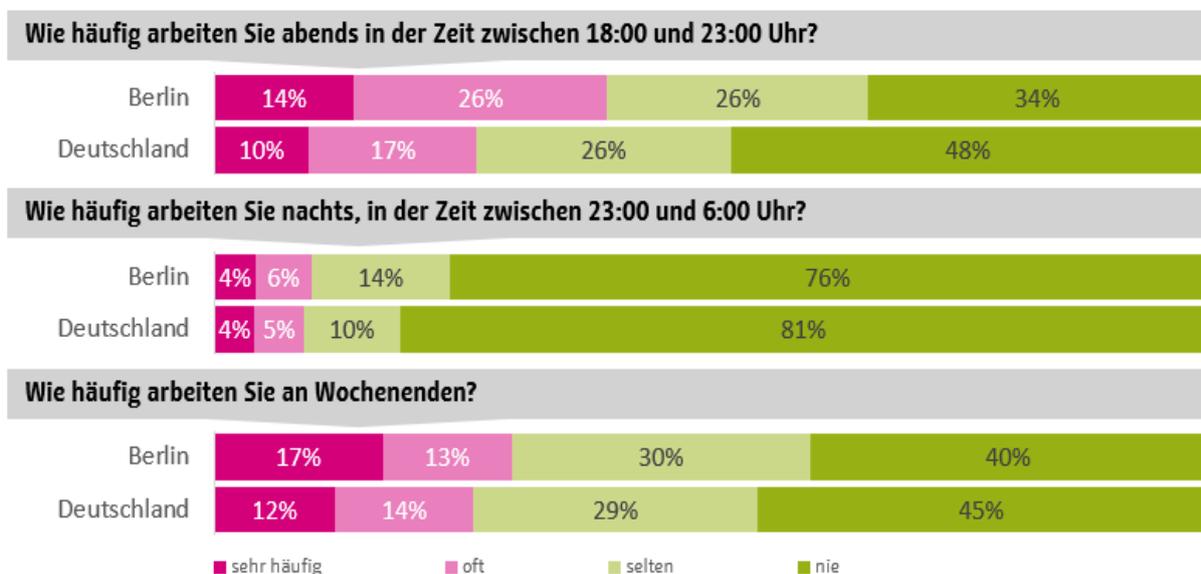
### 3.1.3 Arbeitszeitlage

Die Arbeitswelt hat sich in den letzten Jahren stark verändert. Die zunehmende Bedeutung des Dienstleistungssektors, wachsende Anforderungen an die Flexibilität der Beschäftigten, eine gestiegene Erwerbsbeteiligung von Frauen sowie nicht zuletzt die Ansprüche der Beschäftigten hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben wesentlich dazu beigetragen, dass Arbeitszeiten flexibler geworden sind. Diese Erfordernisse treffen mitunter auf gefestigte Betriebsabläufe oder auch die Herausforderung, dass manche Dienstleistungen oder Produkte aus versorgungs- oder sicherheitstechnischen Gründen kontinuierlich angeboten werden müssen (z.B. bei Energieversorgern oder Krankenhäusern). Im Rahmen der vorliegenden Befragung wird dieses Thema mit einer Reihe von Fragen beleuchtet: unter anderem zu Abend-, Nacht- und Wochenendarbeit, den Anforderungen an die Erreichbarkeit der Beschäftigten und deren Arbeitszeiterfassung.

#### Abend-, Nacht- und Wochenendarbeit

Arbeit am Abend ist weit verbreitet: 40 Prozent der Berliner Befragten, gegenüber 27 Prozent in Deutschland, sind sehr häufig oder oft zwischen 18 und 23 Uhr tätig (vgl. *Abbildung 3-6*). Eine geringere Verbreitung hat die Nachtarbeit, bei der dies auf 10 Prozent der Berliner Beschäftigten zutrifft. Von erheblicher Bedeutung ist auch die Wochenendarbeit, die bei 30 Prozent der Berliner Beschäftigten sehr häufig oder oft vorkommt. In Berlin sind Nacht- und Wochenendarbeit und vor allem Abendarbeit deutlich stärker verbreitet als im Bundesgebiet. Dies dürfte mit einem höheren Anteil bestimmter Branchen zusammenhängen. Während alle drei dieser Arbeitszeitlagen besonders häufig im Gastgewerbe und im Einzelhandel vorkommen, ist die Nacht- und Wochenendarbeit zudem auch im Bereich Verkehr/Lagerei und die Abendarbeit im Gesundheits- und Sozialwesen von größerer Bedeutung.

**Abbildung 3-6: Arbeitszeitlage: Anforderungen**



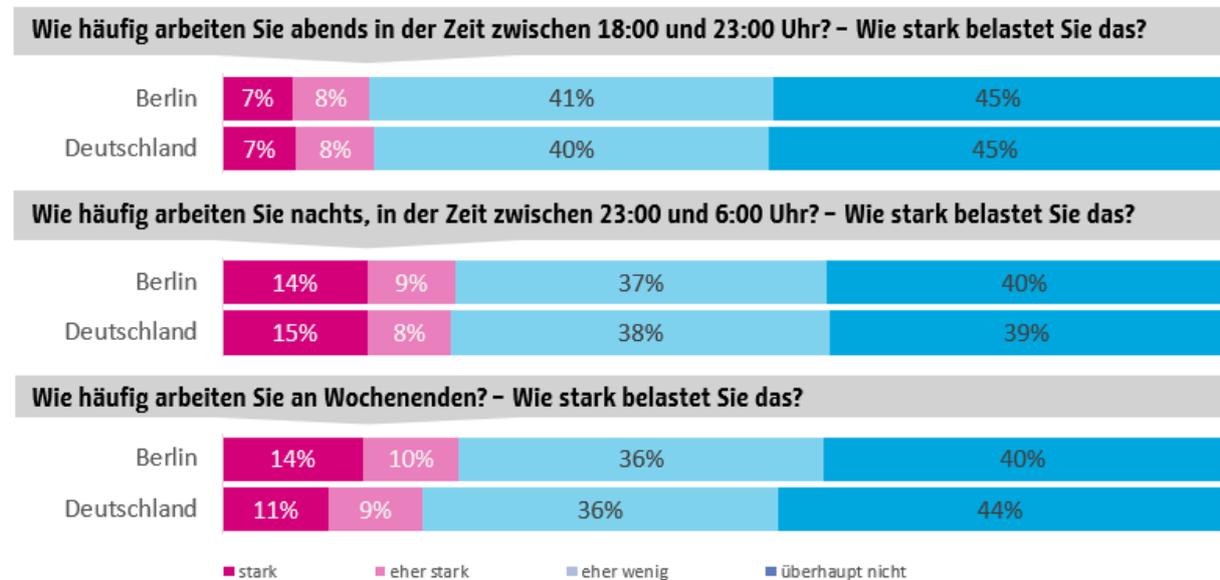
Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ Berlin und Deutschland (2020)

Nachtarbeit ist mit gesundheitlichen Risiken verbunden. Arbeiten zur Nachtzeit ist für Beschäftigte eine besondere Herausforderung, weil der Körper aus seinem gewohnten Rhythmus gerissen wird. Diese Belastung spiegelt sich auch in den Ergebnissen der vorliegenden Befragung wider.

Bezogen auf alle Berliner Beschäftigten, die nachts arbeiten, fühlt sich ein knappes Viertel durch die Nachtarbeit (eher) stark beansprucht (vgl. *Abbildung 3-7*). Ähnlich belastend wird auch Wochenendarbeit empfunden. Mit nur 15 Prozent der Betroffenen, die sich (eher) stark belastet fühlen, stellt Arbeit am Abend eine vergleichsweise geringere Beanspruchung dar. Das bedeutet aber auch, dass die Mehrheit der betroffenen Beschäftigten Abend-, Nacht- und Wochenendarbeit als eher wenig oder überhaupt nicht belastend empfindet.

Dies ist womöglich darin begründet, dass es den Beschäftigten bei der Berufswahl klar ist, in welchen Berufen eine derartige zeitliche Flexibilität verlangt wird und dass diejenigen, die diese Arbeit als besonders belastend empfinden, sich eher für andere Berufe entscheiden.

**Abbildung 3-7: Arbeitszeitlage: Beanspruchungen**



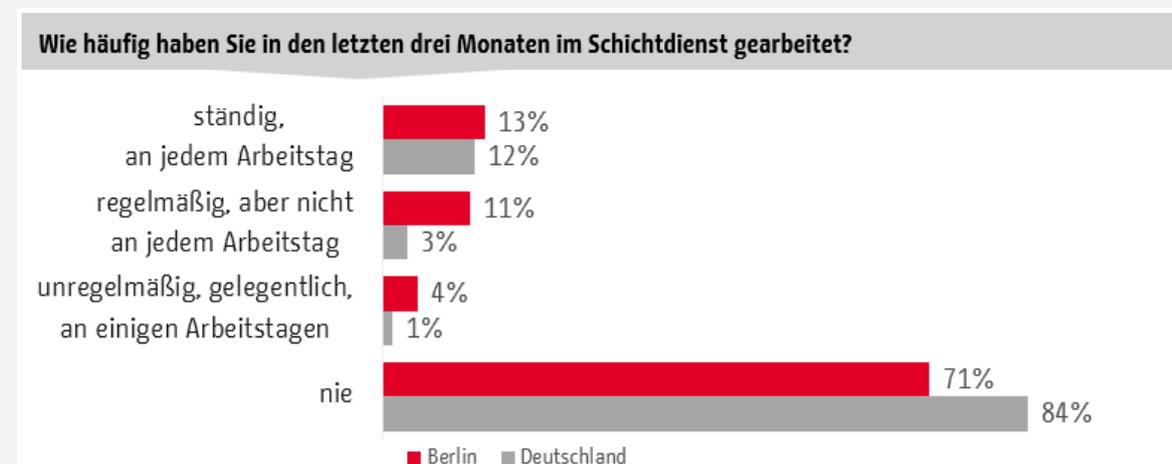
Basis: Personen mit Anforderungen (sehr häufig, oft oder selten)

Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ Berlin und Deutschland (2020)

### Schichtarbeit

Schichtarbeit ist in Berlin stärker verbreitet als in Deutschland: 29 Prozent der Berliner Beschäftigten arbeiten im Schichtdienst, gegenüber 16 Prozent in Deutschland. Dabei leisten 13 Prozent ständig, 11 Prozent regelmäßig und 4 Prozent nur gelegentlich Schichtarbeit (vgl. *Abbildung 3-8*).

**Abbildung 3-8: Schichtarbeit**



Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ Berlin und Deutschland (2020)

Überdurchschnittlich häufig arbeiten Beschäftigte in Helfer- und Anlernertätigkeiten (48 Prozent) und Beschäftigte mit fachlich ausgerichteter Tätigkeit (36 Prozent) im Schichtdienst, während Höherqualifizierte nur zu ca. einem Zehntel angeben, Schichtarbeit zu leisten. Branchen, in denen Schichtarbeit stark verbreitet ist, sind der Einzelhandel (73 Prozent), Großhandel/KFZ (58 Prozent), das Gastgewerbe (51 Prozent) und das Gesundheits- und Sozialwesen (49 Prozent).

Schichtarbeitende weisen im Unterschied zu den Beschäftigten, die nie Schicht arbeiten, etwas ungünstigere Arbeitsbedingungen auf. Sie berichten höhere Belastungen und etwas geringere Ressourcen sowie etwas niedrigere Einkommen. Schichtarbeit ist mit höheren körperlichen Anforderungen, ungünstigeren Arbeitszeitlagen und vergleichsweise niedrigeren Einkommen sowie geringeren Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten und stärkeren sozialen und emotionalen Belastungen verbunden. Andererseits berichten Schichtarbeitende von einer etwas geringeren Arbeitsintensität und einer höheren Beschäftigungssicherheit.

### Erreichbarkeit außerhalb der normalen Arbeitszeit und unbezahlte Arbeit

Im digitalen Zeitalter ist es für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber leicht, Beschäftigte auch außerhalb der normalen Arbeitszeit, z. B. nach dem Feierabend oder im Urlaub zu kontaktieren. Aufgrund des vermehrten Einsatzes mobiler Endgeräte wie Laptops und Smartphones hat sich die Erreichbarkeit in den letzten Jahren deutlich gewandelt. Hierzu gehört nicht nur das Beantworten von Telefonanrufen und E-Mails, oftmals geht damit auch das Erledigen von umfangreicheren Aufgaben einher. Beschäftigte, die auch in ihrer Freizeit für ihren Betrieb tätig sind, arbeiten entgrenzt, das heißt sie arbeiten ohne klare Trennung zwischen Arbeits- und Freizeit und dabei mitunter auch unbezahlt.

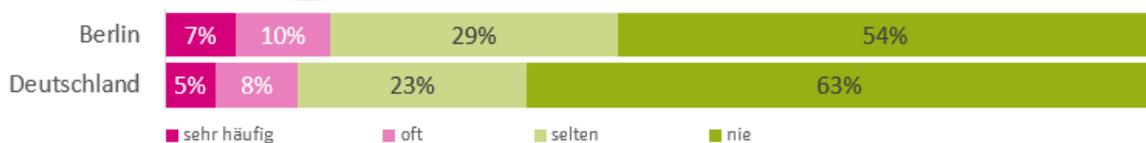
Von mehr als einem Viertel der Berliner Beschäftigten wird sehr häufig oder oft erwartet, dass sie auch außerhalb ihrer Arbeitszeit per E-Mail oder Telefon für ihre Arbeit erreichbar sind (vgl. *Abbildung 3-9*). Die Gründe hierfür können sehr verschieden sein: Erwartungsdruck von Vorgesetzten, Angst um den eigenen Arbeitsplatz oder auch Hoffnung auf bessere Aufstiegschancen durch ein besonderes Engagement. Vor allem Beschäftigte mit hochkomplexer Tätigkeit, aber auch Personen mit Leitungsfunktion sind dieser Anforderung überdurchschnittlich stark ausgesetzt.

**Abbildung 3-9: Erreichbarkeit und unbezahlte Arbeit: Anforderungen**

**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?**



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



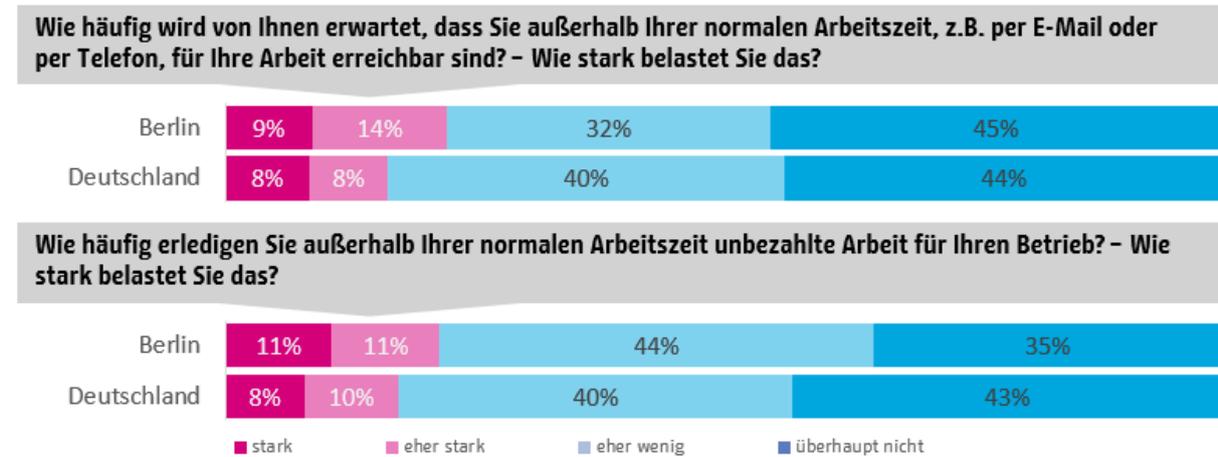
Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ Berlin und Deutschland (2020)

Im Vergleich zum Jahr 2018 ist der Anteil der Berliner Beschäftigten, von denen sehr häufig oder oft erwartet wird, außerhalb der normalen Arbeitszeit erreichbar zu sein, um fünf Prozentpunkte gestiegen. Dies könnte einerseits an der zunehmenden Verbreitung bzw. „Normalisierung“ von ständiger Erreichbarkeit liegen. Andererseits könnte der Anstieg auch im Zusammenhang mit der durch die Corona-Pandemie bedingten verstärkten Arbeit im Homeoffice (vgl. *Kapitel 6*) stehen. Für 23 Prozent der Betroffenen ist dies (eher) stark belastend (vgl. *Abbildung 3-10*). Damit sind sowohl die Anforderung als auch die damit einhergehende Belastung in Berlin stärker verbreitet als im Bundesgebiet.

Oftmals bestehen in Betrieben noch keine hinreichenden verbindlichen Regelungen, um Beschäftigte vor der Entgrenzung von Privatem und Beruflichem effektiv zu schützen. In einigen Tarifverträgen, wie z. B. zur mobilen Arbeit in der Metall- und Elektroindustrie sowie in der Chemischen Industrie finden sich bereits bestimmte Regeln zur Nichterreichbarkeit, ebenso in einer Reihe von betrieblichen Vereinbarungen zu mobiler

Arbeit (vgl. Mierich 2020). Interessant ist ein Vorschlag aus dem Europäischen Parlament für ein gesetzliches „Recht auf Nichterreichbarkeit“ für abhängig Beschäftigte (Europäisches Parlament 2020), welches auf den Schutz der Beschäftigten in flexiblen Arbeitsformen zielt und ihnen das Recht geben soll, in der Freizeit digitale Geräte abzuschalten, ohne dadurch im Betrieb Nachteile zu erfahren.

**Abbildung 3-10: Erreichbarkeit und unbezahlte Arbeit: Beanspruchungen**



Basis: Personen mit Anforderungen (sehr häufig, oft oder selten)

Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ Berlin und Deutschland (2020)

Bei 17 Prozent der Berliner Beschäftigten kommt es sehr häufig oder oft vor, dass sie außerhalb der Arbeitszeit unbezahlte Arbeit für den Betrieb leisten. Bei Frauen (22 Prozent) ist dies fast doppelt so oft wie bei Männern (12 Prozent) der Fall. Annähernd nie kommt dies bei Beschäftigten in Helfer- und Anlern Tätigkeiten vor, wohingegen bei Beschäftigte mit hochkomplexer Tätigkeit<sup>6</sup>, Beamte sowie Beschäftigte in den Bereichen Erziehung und Unterricht und Einzelhandel es überdurchschnittlich oft angeben. Sowohl Erreichbarkeit als auch unbezahlte Arbeit außerhalb der normalen Arbeitszeit kommen in Berlin bei mehr Beschäftigten sehr häufig oder oft vor als in Gesamtdeutschland.

Nicht nur die Erreichbarkeitserwartung, sondern auch das Leisten unbezahlter Arbeit belastet die betroffenen Beschäftigten mehrheitlich eher wenig oder gar nicht. Auch hier könnte ein Grund für die vergleichsweise niedrige Beanspruchung sein, dass es bekannt ist, welche Berufe diese Anforderungen mit sich bringen und Beschäftigte sich in ihrer Berufswahl dementsprechend orientieren. Bei manchen Beschäftigtengruppen wie denjenigen mit hochkomplexen Tätigkeiten könnte auch eine höhere Entlohnung in der normalen Arbeitszeit die zusätzlichen Anforderungen aufwiegen. Nichtsdestotrotz fühlt sich fast ein Viertel der Berliner Beschäftigten, etwas mehr als im Bundesgebiet, durch diese Anforderungen (eher) stark belastet.

### Arbeitszeiterfassung

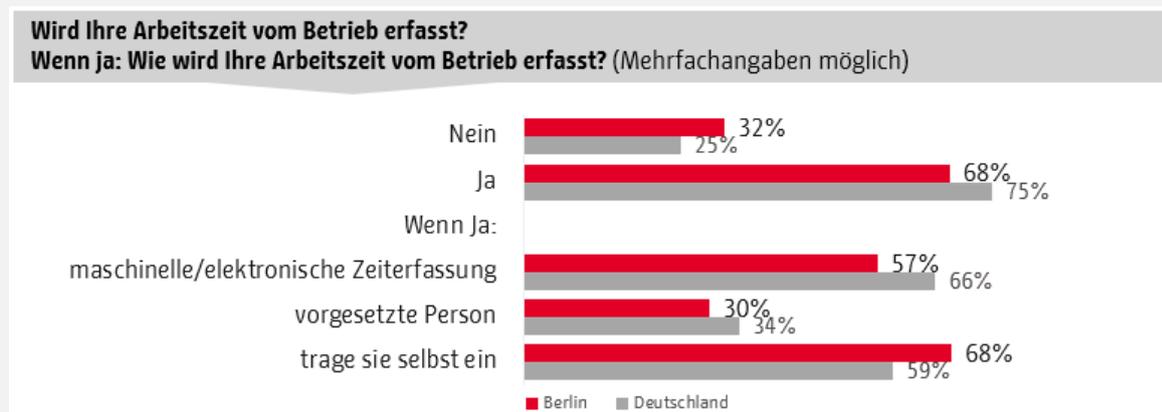
Im Zusammenhang mit der unbezahlten Arbeit ist entscheidend, wie die Arbeitszeit der Beschäftigten erfasst wird. Nach dem Arbeitszeitgesetz besteht die Verpflichtung, die über 8 Stunden hinausgehende Arbeitszeit an Werktagen sowie jegliche Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen zu erfassen. Nach einem Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) in Luxemburg vom Mai 2019, welches bislang allerdings noch nicht in nationales Recht überführt wurde, werden Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber in den EU-Staaten verpflichtet, Systeme zur ganzheitlichen Arbeitszeiterfassung einzuführen und auf diese Weise sämtliche Arbeitszeiten aufzuzeichnen. Zur Art der Arbeitszeiterfassung werden keine Vorgaben gemacht. Für die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber

<sup>6</sup> Bei einem Teil dieser Beschäftigten könnte es sich um leitende Angestellte handeln, für die das Arbeitszeitgesetz nicht gilt und in deren Arbeitsvertrag häufig geregelt ist, dass ein bestimmtes Quantum an unbezahlter Mehrarbeit erwartet wird.

ist es möglich, die Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung den Beschäftigten zu übertragen. Nach § 17 Mindestlohngesetz besteht für bestimmte Branchen<sup>7</sup> und Beschäftigtengruppen schon jetzt eine Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung, da sich sonst die Einhaltung des Mindestlohns gar nicht kontrollieren ließe.

Für gut zwei Drittel (68 Prozent) der Berliner Beschäftigten und 75 Prozent der Beschäftigten in Deutschland wird die Arbeitszeit vom Betrieb erfasst (vgl. *Abbildung 3-11*). Dies geschieht überdurchschnittlich häufig bei Beschäftigten mit fachlich ausgerichteter Tätigkeit, in den Branchen Einzelhandel und Gastgewerbe und unterdurchschnittlich häufig bei Beschäftigten mit hochkomplexer Tätigkeit, bei Beschäftigten ohne vertraglich vereinbarte Arbeitszeit sowie im Bereich Unterricht und Erziehung.

**Abbildung 3-11: Erfassung Arbeitszeit**



Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ Berlin und Deutschland (2020)

Die betriebliche Erfassung der Arbeitszeit erfolgt dabei größtenteils (68 Prozent) durch die Beschäftigten selbst, indem diese ihre Arbeitszeit selbst eintragen – dies zu 57 Prozent in maschinelle oder elektronische Zeiterfassungssysteme. In 30 Prozent der Fälle wird die Arbeitszeit durch die Vorgesetzten erfasst. Für die eigene Erfassung der Arbeitszeit werden in den Betrieben in der Regel Vorgaben gemacht, wie z. B. die Berücksichtigung von Pausenzeiten, die Anrechnung von Dienstreisezeiten und ähnliches. Angesichts dieser Zahlen wäre die Umsetzung des Urteils des EuGH in nationales Recht eine sinnvolle Maßnahme, um den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu stärken (vgl. Schulten 2019).

### **Pausen und Erholung**

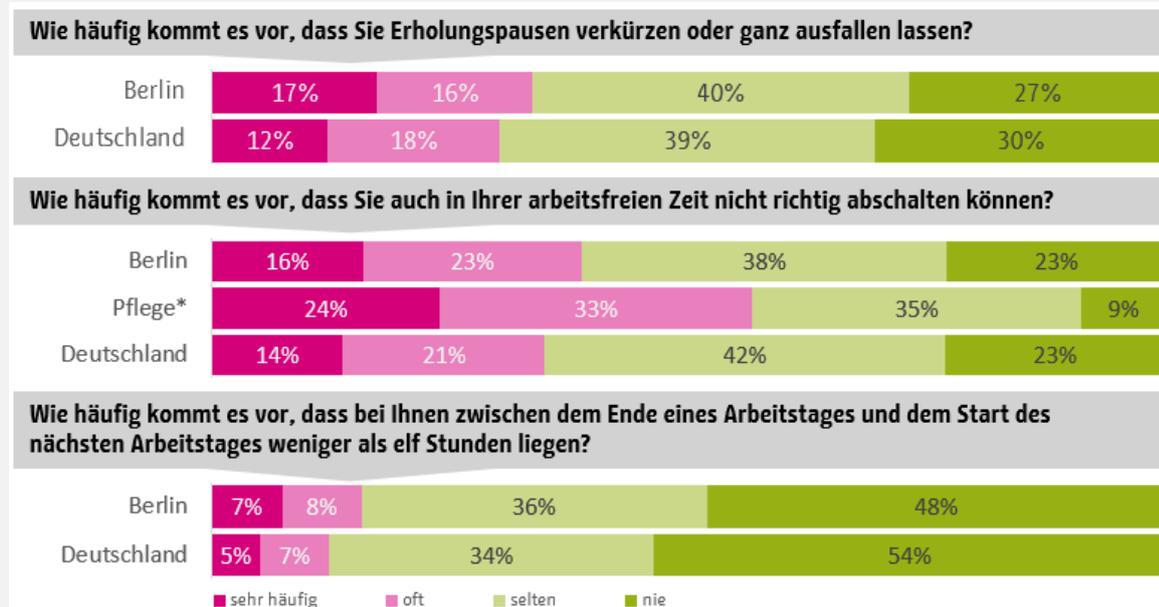
Zusätzlich wurde in der Erhebung 2020 auch nach Pausen- und Ruhezeiten sowie nach der Erholung in arbeitsfreier Zeit gefragt. Gute Arbeitsbedingungen zeichnen sich u. a. auch dadurch aus, dass sie ausreichend Zeit für die Reproduktion der Arbeitskraft lassen. Allerdings zeigt die Erhebung, dass ein Drittel der Berliner Beschäftigten (33 Prozent) Erholungspausen sehr häufig oder oft verkürzen oder ganz ausfallen lassen (müssen) (vgl. *Abbildung 3-12*). Dies deutet auf eine hohe Arbeitsdichte und unter Umständen auch auf eine (zu) dünne Personaldecke hin. Überdurchschnittlich häufig kommt dies im Gesundheits- und Sozialwesen (56 Prozent sehr häufig oder oft), im Bereich Unterricht und Erziehung (48 Prozent) im Gastgewerbe (46 Prozent) und im Großhandel/KFZ (50 Prozent) vor.

Die Reduzierung von Pausenzeiten ist für Beschäftigte oftmals ein Mittel, um dem bestehenden Zeitdruck kurzfristig zu entgehen. So verzichteten 48 Prozent derjenigen, die angeben, sehr häufig oder oft unter Zeitdruck zu arbeiten, sehr häufig oder oft auf Pausen. Demgegenüber geben Beschäftigte, die selten oder nie unter Zeitdruck arbeiten müssen, dies nur zu 15 Prozent an. Auch wenn durch die Verkürzung von Pausen

<sup>7</sup> Dies gilt für die im Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz (§ 2a Abs. 1) genannten Wirtschaftsbereiche, in denen eine besondere Missbrauchsgefahr besteht.

kurzfristig Zeit für die Arbeitsaufgaben gewonnen werden kann, stellt dies langfristig ein ernstzunehmendes gesundheitliches Risiko dar.

**Abbildung 3-12: Erholungspausen und Erholungsfähigkeit**



\* Für die Pflege einer oder mehrere Personen verantwortlich.

Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ Berlin und Deutschland (2020)

Immerhin 39 Prozent der Berliner Beschäftigten – etwas mehr als im Bundesgebiet – geben an, dass sie auch in ihrer arbeitsfreien Zeit sehr häufig oder oft nicht richtig abschalten können. Dies ist ein Alarmzeichen, denn es deutet darauf hin, dass die Beschäftigten trotz arbeitsfreier Zeit ihre Arbeitskraft nicht vollständig regenerieren können. Hier zeigt sich ein Zusammenhang mit der erwarteten Erreichbarkeit in der arbeitsfreien Zeit (vgl. *Abbildung 3-9*): Diejenigen, von denen sehr häufig oder oft erwartet wird, außerhalb der normalen Arbeitszeit erreichbar zu sein, können zu 58 Prozent häufig oder oft nicht richtig abschalten, während die Beschäftigten, von denen dies gar nicht oder nur selten erwartet wird, dies nur zu 32 Prozent berichteten. Frauen (48 Prozent) geben deutlich häufiger an als Männer (30 Prozent), dass sie häufig oder oft nicht richtig abschalten können. Vergleichsweise selten ist dies bei Beschäftigten mit Helfer- und Anlernertätigkeiten (14 Prozent). Am schwierigsten stellt sich die Situation für Beschäftigte dar, die neben ihrer Erwerbstätigkeit auch für eine pflegebedürftige Person verantwortlich sind – hier berichten es mehr als die Hälfte der Berliner Beschäftigten (57 Prozent).

Nach § 5 Arbeitszeitgesetz ist nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden vorgeschrieben. Diese kann allerdings in besonderen Fällen zeitweilig um bis zu eine Stunde verkürzt werden, wenn dies später durch längere Ruhezeiten ausgeglichen wird. Immerhin 15 Prozent der Berliner Beschäftigten berichten, dass es sehr häufig oder oft vorkommt, dass die Ruhezeit unter den vorgeschriebenen 11 Stunden liegt. Bei weiteren 36 Prozent ist dies zumindest selten der Fall. Auch dieser Befund verweist auf Risiken, da die Ruhezeiten als Teil des Arbeitsschutzes eine vollständige Regeneration der Arbeitskraft ermöglichen sollen. Im Branchenvergleich fällt das Gastgewerbe auf, wo 36 Prozent der Beschäftigten sehr häufig oder oft weniger als 11 Stunden Ruhezeit haben.<sup>8</sup> Überdurchschnittlich häufig berichten dies zudem Beschäftigte ohne vereinbarte Arbeitszeit (41 Prozent). In Berlin werden etwas häufiger als im Bundesgebiet kürzere Ruhezeiten angegeben, was möglicherweise durch die Branchenstruktur zu erklären ist.

<sup>8</sup> Dies könnte darin begründet sein, dass nach § 5 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz die Ruhezeit u. a. in Gaststätten und anderen Einrichtungen zur Bewirtung und Beherbergung um eine Stunde verkürzt werden kann, wenn jede Verkürzung der Ruhezeit innerhalb eines Kalendermonats oder von vier Wochen durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens zwölf Stunden ausgeglichen wird.

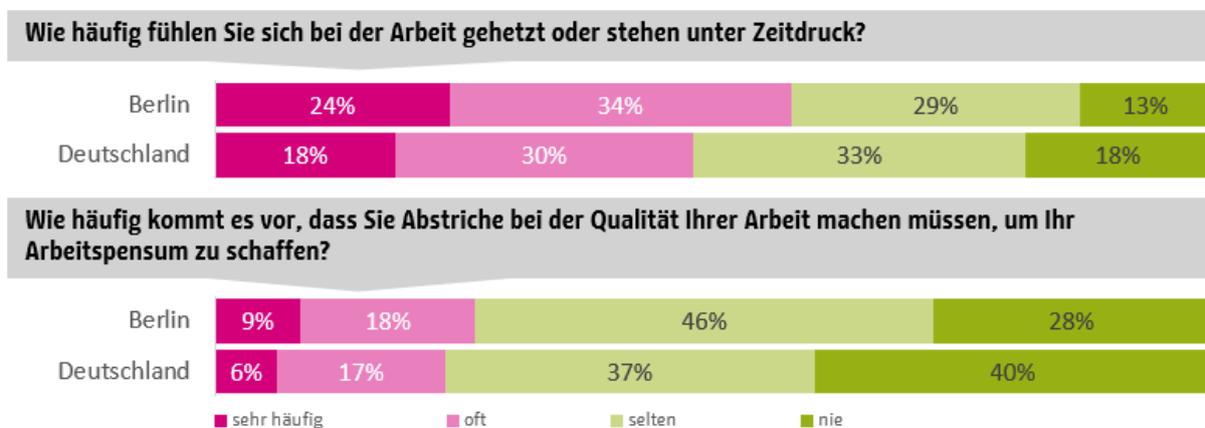
### 3.1.4 Arbeitsintensität und widersprüchliche Anforderungen

#### Arbeitsintensität

Eine hohe Arbeitsintensität wurde in den letzten Jahren häufig als ein ernstzunehmendes Risiko für die Gesundheit der Beschäftigten diskutiert. Die Befragung zeigt, dass Berliner Beschäftigte häufiger als Beschäftigte in Deutschland eine hohe Arbeitsintensität erleben und sich dadurch auch tendenziell stärker beansprucht fühlen.

An erster Stelle steht dabei der Zeitdruck. Mit 58 Prozent fühlen sich deutlich mehr als die Hälfte der Berliner Beschäftigten sehr häufig oder oft bei der Arbeit gehetzt oder stehen unter Zeitdruck (vgl. *Abbildung 3-13*). Dieser Anteil ist erheblich größer als im Bundesgebiet, wo dies mit 48 Prozent etwas weniger als die Hälfte der Beschäftigten angeben.

**Abbildung 3-13: Arbeitsintensität: Anforderungen**



Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ Berlin und Deutschland (2020)

Insbesondere dort, wo die Arbeitsabläufe nicht durch getaktete Maschinen oder andere zeitliche Vorgaben determiniert sind und wo die Arbeit tendenziell ergebnisorientiert oder selbstorganisiert erfolgt, sind Zeitdruck und Arbeitshetze stärker verbreitet. Überdurchschnittlich häufig wird dies von Hochqualifizierten, d. h. von Beschäftigten mit hochkomplexer Tätigkeit (73 Prozent sehr häufig oder oft), Beschäftigten mit komplexer Spezialistentätigkeit (71 Prozent) sowie Beschäftigten ohne eine vertraglich vereinbarte Arbeitszeit<sup>9</sup> berichtet. Zeitdruck und Arbeitshetze können aber auch Folge einer (zu) niedrigen Personaldecke sein, wodurch die Beschäftigten eine größere Arbeitsmenge erledigen müssen. Dies dürfte z. B. im Bereich Gesundheits- und Sozialwesen (72 Prozent) einer der Erklärungsfaktoren für den Zeitdruck sein.

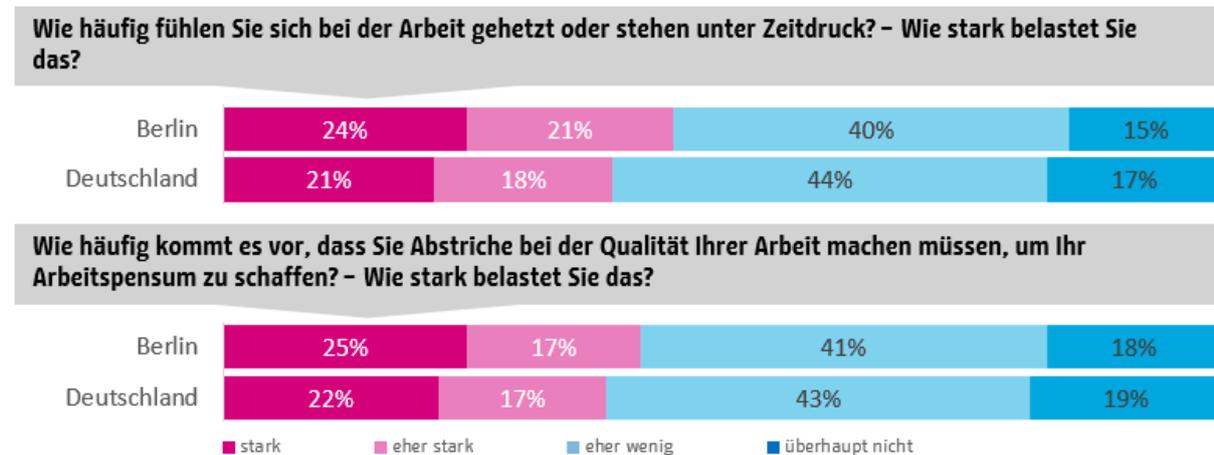
Deutliche Zusammenhänge zeigen sich mit der Führungs- und Betriebskultur (vgl. *Abschnitt 3.2.3*): Sofern die Vorgesetzten die Arbeit in (sehr) hohem Maße gut planen, geben 47 Prozent an, sehr häufig oder oft unter Zeitdruck zu stehen. Wo dies nicht der Fall ist, berichten 75 Prozent, dass sie sich sehr häufig oder oft bei der Arbeit gehetzt fühlen. Erhalten Beschäftigte von ihren Kolleginnen und Kollegen in (sehr) hohem Maße Unterstützung, wenn sie diese benötigen, geben 56 Prozent an, sehr häufig oder oft unter Zeitdruck zu arbeiten. Erhalten sie diese Unterstützung nicht, berichten dies 85 Prozent.

In Zeiten des Fachkräftemangels ist das Risiko hoch, dass Zeitdruck und Arbeitshetze weiter zunehmen. Dafür spricht das Ergebnis einer zusätzlich gestellten Frage zur Arbeitsverdichtung (vgl. *Abbildung 3-15*), die zeigt, dass ein großer Teil der Beschäftigten den Eindruck hat, aktuell im Vergleich zu früher mehr Arbeit in der gleichen Zeit schaffen zu müssen (siehe *Box Arbeitsverdichtung*).

<sup>9</sup> Dies sind zum Beispiel außertariflich Beschäftigte, für die die tarifliche Arbeitszeit nicht gilt.

Arbeitshetze und Zeitdruck sind mit erheblichen Beanspruchungen verbunden. So gibt mit 45 Prozent ein hoher Anteil der Berliner Beschäftigten an, dass die Beanspruchung dadurch (eher) stark ist (vgl. *Abbildung 3-14*). Betroffene Frauen empfinden sich mit 51 Prozent deutlich häufiger als Männer (39 Prozent) durch Arbeitshetze und Zeitdruck (eher) stark beansprucht.

**Abbildung 3-14: Arbeitsintensität: Beanspruchungen**



Basis: Personen mit Anforderungen (sehr häufig, oft oder selten)

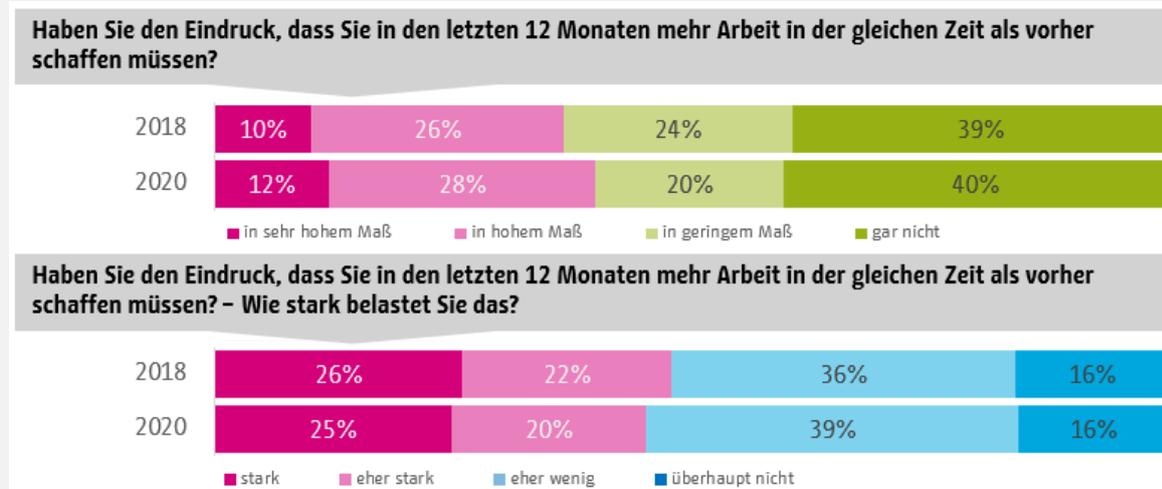
Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ Berlin und Deutschland (2020)

Um das Arbeitspensum dennoch schaffen zu können, müssen 27 Prozent der Berliner Beschäftigten und 23 Prozent der Beschäftigten in Deutschland nach eigener Aussage sehr häufig oder oft Abstriche an der Qualität ihrer Arbeit machen. Für viele Beschäftigte ist dies ein Problem – 42 Prozent fühlen sich dadurch (eher) stark beansprucht. Die Identifikation mit der eigenen Arbeit und mit dem Arbeitsergebnis sowie die damit verbundene Anerkennung sind wichtige Ressourcen, die jedoch begrenzt werden, wenn Beschäftigte aus Zeitnot bewusst Abstriche an der Qualität ihrer Arbeit machen müssen. In vielen Fällen kommt hinzu, dass dadurch Risiken für die Konsumentinnen und Konsumenten bzw. Adressatinnen und Adressaten der Dienstleistung entstehen können. Insofern ist es ein besorgniserregender Befund, dass im Gesundheits- und Sozialwesen 42 Prozent der Berliner Beschäftigten sehr häufig oder oft Abstriche an der Qualität ihrer Arbeit machen müssen. Gesetzliche Vorschriften zu Personaluntergrenzen in der Pflege sind ein Beispiel für Maßnahmen, die darauf abzielen, diese Risiken zu reduzieren und sowohl für Patientinnen und Patienten die notwendige Betreuung zu sichern als auch die in der Pflege Beschäftigten vor Überlastungen zu schützen. Frauen (30 Prozent) geben weitaus häufiger als Männer (23 Prozent) an, dass sie sehr häufig oder oft Abstriche an der Qualität ihrer Arbeit machen müssen und fühlen sich dadurch auch stärker beansprucht (45 Prozent (eher) stark gegenüber 38 Prozent bei Männern).

### Arbeitsverdichtung

Zur Ermittlung der Veränderung bei der Arbeitsintensität im Zeitverlauf wurde in der Erhebung gefragt: „Haben Sie den Eindruck, dass Sie in den letzten 12 Monaten mehr Arbeit in der gleichen Zeit als vorher schaffen müssen?“ Die Antworten auf diese Frage sind in *Abbildung 3-15* dargestellt. 40 Prozent der Berliner Beschäftigten haben den Eindruck, dass sie in den letzten 12 Monaten mehr Arbeit in der gleichen Zeit schaffen mussten. In Deutschland sind es mit 32 Prozent etwas weniger. Umgekehrt berichten 40 Prozent der Beschäftigten in Berlin und 45 Prozent in Deutschland, dass sie nicht den Eindruck einer Arbeitsverdichtung in den letzten 12 Monaten haben. Damit liegt die Wahrnehmung der Arbeitsverdichtung höher als 2018, d. h. die Arbeitsintensität scheint zuzunehmen.

Abbildung 3-15: Arbeitsverdichtung



\* Basis: Befragte, die bereits seit mindestens 12 Monate im Unternehmen beschäftigt sind.

Basis Beanspruchung: Personen mit Anforderungen (sehr häufig, oft oder selten)

Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ Berlin (2018, 2020)

Sofern eine Verdichtung der Arbeit zumindest in geringem Maße wahrgenommen wurde, sind die Befragten nach den damit verbundenen Beanspruchungen gefragt worden. Diese fallen in Berlin ähnlich wie in Deutschland aus: Durch die Arbeitsverdichtung fühlen sich 45 Prozent der Berliner Beschäftigten (eher) stark belastet. Die wahrgenommene Beanspruchung ist im Vergleich zu 2018 damit leicht gesunken.

### Unzureichende Informationen und Störungen

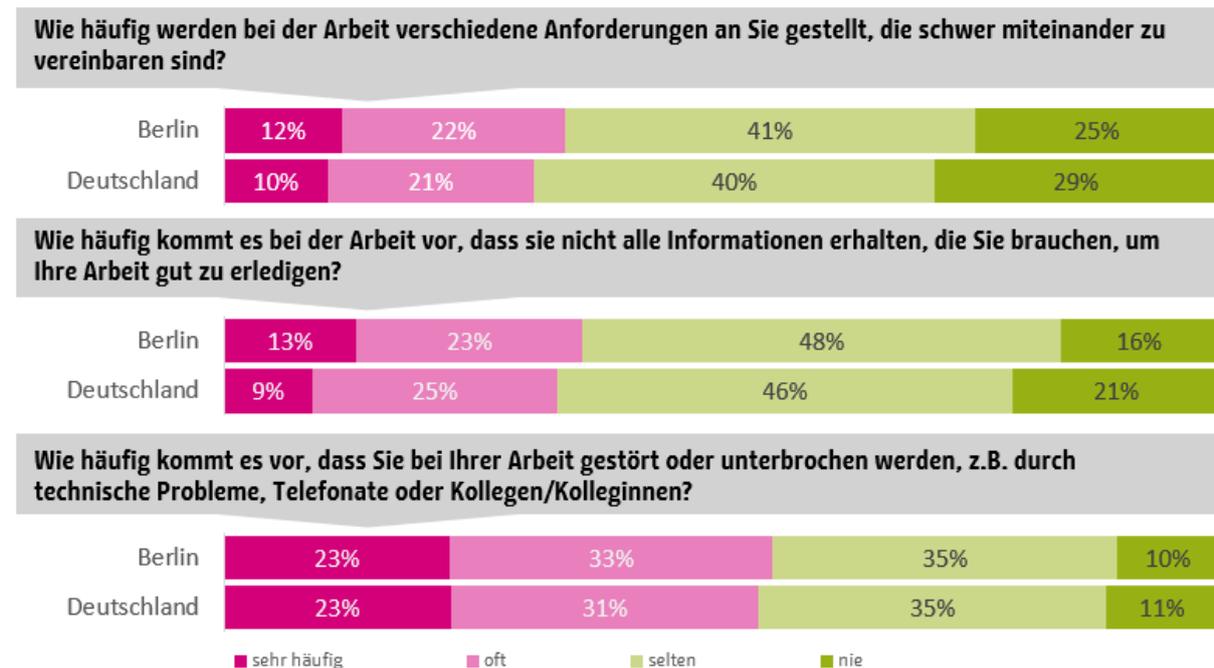
Neben Arbeitspensum und Zeit haben weitere Faktoren Einfluss auf die Arbeitsintensität. Dazu gehört die Arbeitsorganisation. Eine klare Definition der Arbeitsaufgaben und eine gute Organisation und Planung der Arbeit schafft störungsfreie Abläufe, die mit geringen Belastungen für die Beschäftigten einhergehen.

Allerdings berichten 34 Prozent der Berliner Beschäftigten, dass sie sehr häufig oder oft bei ihrer Arbeit mit verschiedenen, schwer miteinander vereinbaren Anforderungen konfrontiert sind (vgl. *Abbildung 3-16*). Für 34 Prozent von ihnen ist dies mit (eher) starken Beanspruchungen verbunden (vgl. *Abbildung 3-17*). Dies dürfte u. a. darauf zurückzuführen sein, dass sich die Beschäftigten dadurch in Entscheidungssituationen sehen, in denen sie nicht auf klare Vorgaben oder Routinen zurückgreifen können, sondern vielmehr eigenverantwortlich – und mit dem Risiko, eine falsche Entscheidung zu treffen – agieren müssen. In Abhängigkeit von der jeweils vorherrschenden Betriebskultur kann dies unter Umständen auch mit Sanktionen verbunden sein. Eigenverantwortliches Handeln und selbständiges Priorisieren von Aufgaben wird typischerweise von höher qualifizierten Beschäftigten erwartet. Überdurchschnittlich häufig berichten Beschäftigte mit komplexer Spezialistentätigkeit (48 Prozent sehr häufig oder oft) und Beschäftigte mit hochkomplexer Tätigkeit (50 Prozent), dass bei der Arbeit Anforderungen an sie gestellt werden, die schwer miteinander zu vereinbaren sind.

Mehr als ein Drittel der Berliner Beschäftigten (36 Prozent) gibt an, sehr häufig oder oft nicht alle Informationen zu erhalten, die benötigt werden, um die Arbeit gut zu erledigen. Dies verweist auf ein Problem der innerbetrieblichen Arbeitsorganisation und Kommunikation, welches nicht nur Belastungen für die Beschäftigten schafft, sondern auch Effizienzverluste für den Betrieb mit sich bringt.

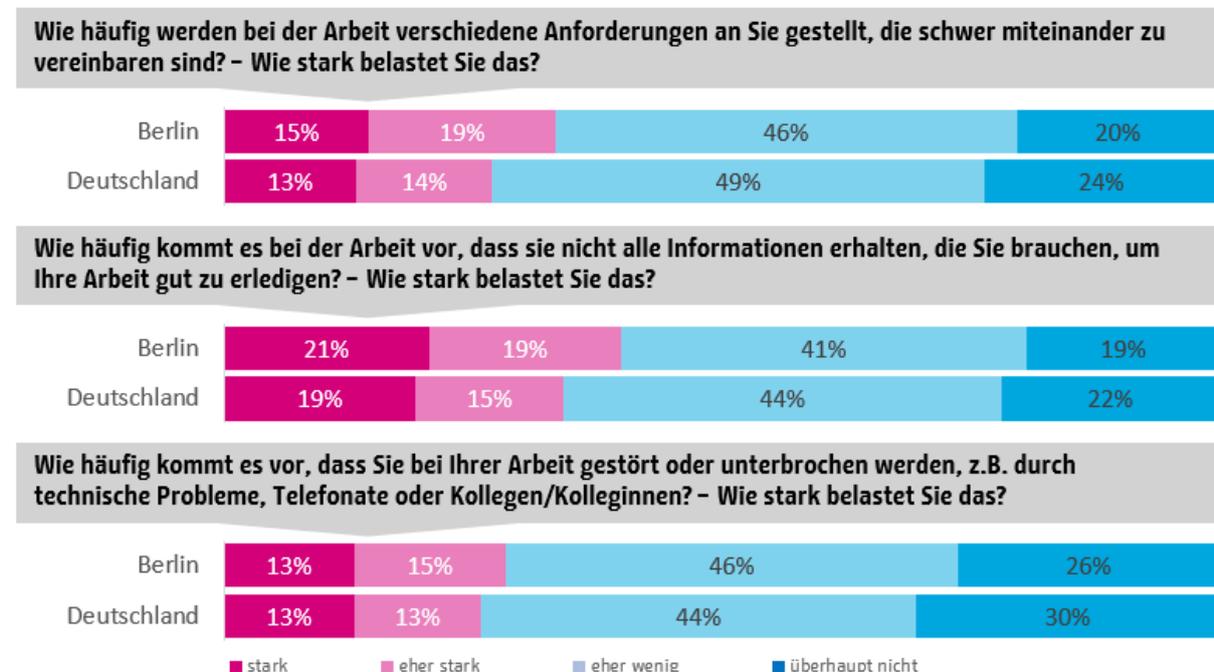
Mit 56 Prozent geben mehr als die Hälfte der Berliner Beschäftigten an, dass sie sehr häufig oder oft bei ihrer Arbeit gestört oder unterbrochen werden, z. B. durch technische Probleme, Telefonate oder Kolleginnen und Kollegen. Bei Frauen (59 Prozent) kommt dies etwas häufiger vor als bei Männern (52 Prozent) und bei Beschäftigten mit hochkomplexer Tätigkeit (65 Prozent) deutlicher häufiger als bei Beschäftigten in Helfer- und Anlernertätigkeiten (32 Prozent).

Abbildung 3-16: Unzureichende Informationen und Störungen: Anforderungen



Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ Berlin und Deutschland (2020)

Abbildung 3-17: Unzureichende Informationen und Störungen: Beanspruchungen



Basis: Personen mit Anforderungen (sehr häufig, oft oder selten)

Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ Berlin und Deutschland (2020)

Insbesondere mit dem Fehlen der benötigten Informationen sind hohe Belastungen verbunden: 40 Prozent der Berliner Beschäftigten, die von dieser Anforderung berichteten, fühlen sich infolge der unzureichenden Information (eher) stark beansprucht. Bei Störungen und Unterbrechungen berichtet dies mit 28 Prozent ein deutlich kleinerer, aber doch wesentlicher Anteil. Frauen fühlen sich sowohl durch unzureichende Informationen (48 Prozent gegenüber 33 Prozent bei Männern) als auch durch Störungen und Unterbrechungen (35 Prozent gegenüber 22 Prozent bei Männern) häufiger (eher) stark beansprucht.

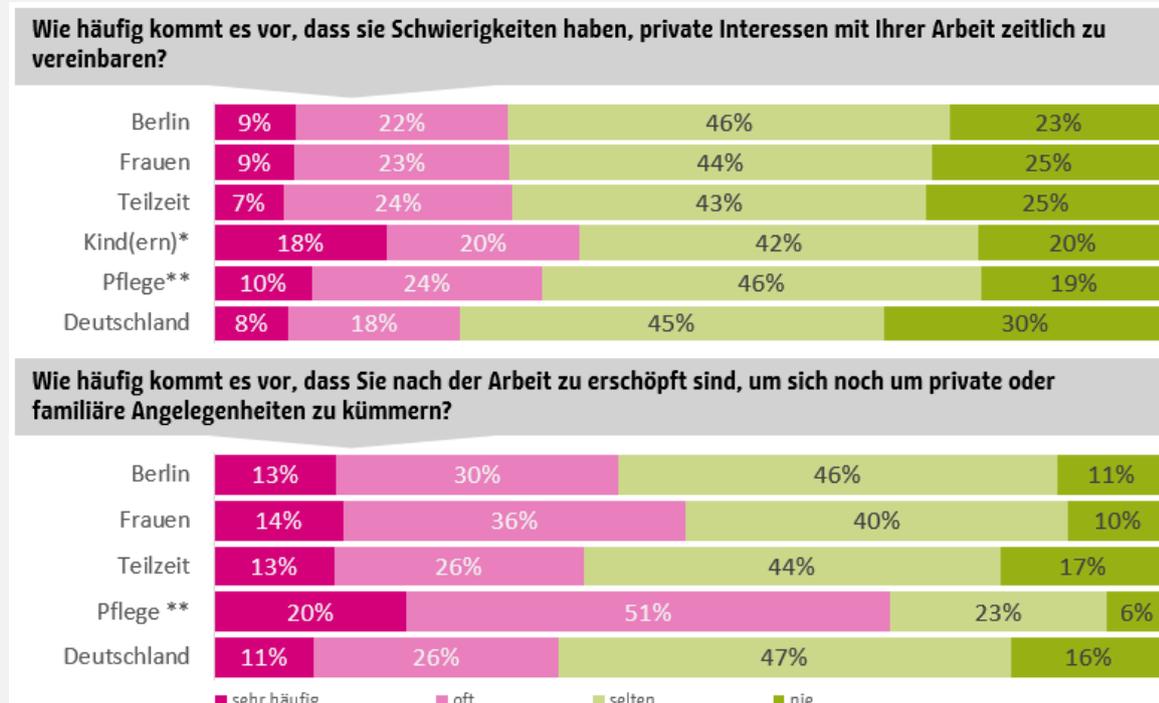
Diese Befunde belegen zum einen die hohen Anforderungen an die Beschäftigten und deren (Selbst-)Organisation der Arbeit, zum anderen aber auch bestehende Defizite bei der Organisation der Arbeit durch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie Vorgesetzte. Sofern eindeutige Vorgaben nicht gemacht werden können und der Umgang mit widersprüchlichen Anforderungen und Störungen in die Verantwortung der Beschäftigten gelegt werden muss, müssen diese dafür entsprechend geschult und trainiert werden. Auf diese Weise können damit verbundene psychische Belastungen reduziert werden. Für die Bereitstellung der jeweils für die Arbeit notwendigen Informationen sind die Betriebe verantwortlich, die die dafür erforderlichen Rahmenbedingungen und Umsetzungspraktiken stellen müssen.

### Vereinbarkeit von Arbeit und privaten und familiären Angelegenheiten

Ein Merkmal guter Arbeit ist ihre Vereinbarkeit mit privaten und familiären Angelegenheiten. Insbesondere durch das gesteigerte Bewusstsein für die ungleiche Verteilung von Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern und der damit einhergehenden Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt ist die Verbesserung der Vereinbarkeit zu einem zentralen Anliegen der Arbeitspolitik geworden.

Die Befragung zeigt, dass es dabei noch viel zu tun gibt: 31 Prozent der Berliner Beschäftigten geben an, dass sie sehr häufig oder oft Schwierigkeiten haben, private Interessen mit ihrer Arbeit zeitlich zu vereinbaren (vgl. *Abbildung 3-18*). In Berlin fallen die Antworten ungünstiger aus als im Bundesgebiet, wo dies 26 Prozent der Befragten berichten. Frauen und Männer schätzen die zeitliche Vereinbarkeit dabei in etwa gleich ein. Überdurchschnittlich häufig geben Beschäftigte mit Sorgeverantwortung für Kinder oder Pflegebedürftige an, dass die Vereinbarkeit schwierig ist.

**Abbildung 3-18: Vereinbarkeit: Zeit für private und familiäre Angelegenheiten**



\* Beschäftigte, die Kind(er) betreuen    \*\* Beschäftigte, die für pflegebedürftige Person(en) verantwortlich sind

Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ Berlin (2020)

Es ist aber nicht nur die (fehlende) Zeit, die die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatem erschwert, sondern auch die durch die Arbeit verursachte Erschöpfung. Mit 43 Prozent geben deutlich mehr Berliner Beschäftigte als Beschäftigte im Bundesgebiet (37 Prozent) an, dass sie sehr häufig oder oft nach der Arbeit zu erschöpft sind, um sich noch um private oder familiäre Angelegenheiten zu kümmern. Die berichtete Erschöpfung ist ein

deutliches Alarmsignal. Dies zeigt, dass es einem relevanten Teil der Beschäftigten nicht gelingt, die Erwerbsarbeit ohne Beeinträchtigungen auszuüben und dass das private und familiäre Leben als Puffer benutzt wird, um sich von den Strapazen der Erwerbsarbeit zu erholen.

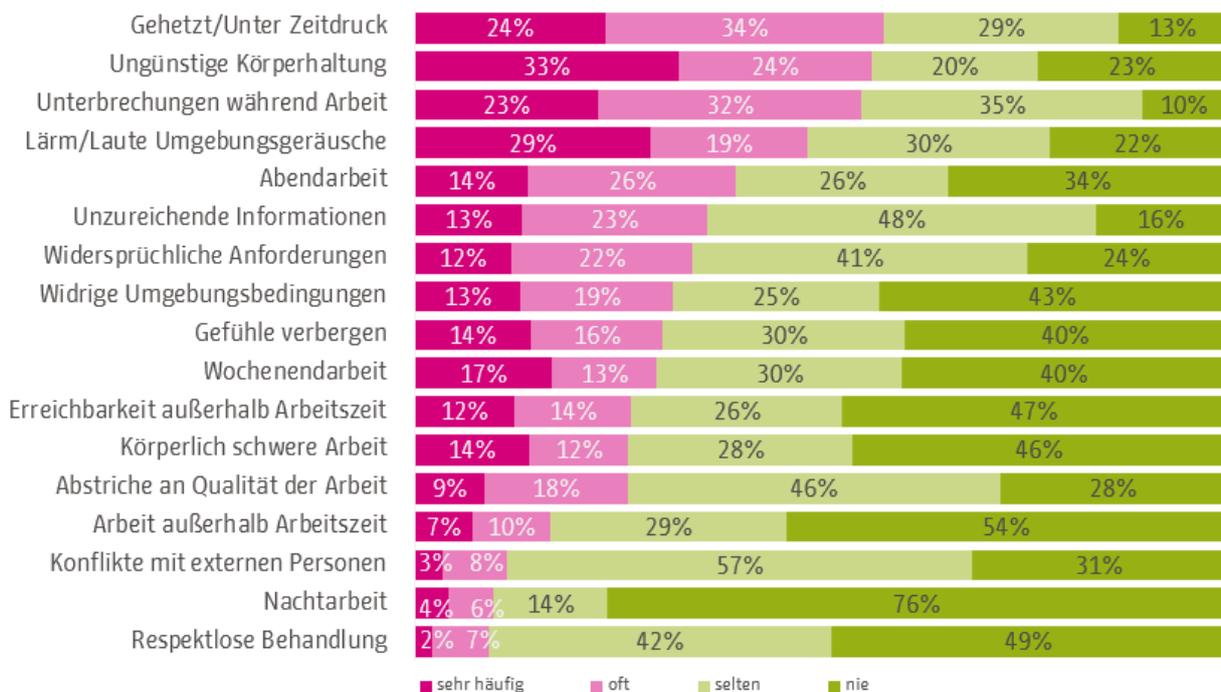
In Bezug auf diese Frage zeigt sich ein deutlicher Unterschied zwischen Frauen und Männern: 50 Prozent der Frauen, aber nur 36 Prozent der Männer fühlen sich nach der Arbeit sehr häufig oder oft zu erschöpft, um sich noch um private oder familiäre Angelegenheiten zu kümmern. Bei Personen mit Pflegeverantwortung sind es sogar 71 Prozent. In diesen Ergebnissen spiegelt sich nicht zuletzt die „doppelte Belastung“ durch Erwerbs- und Sorgearbeit wider. Teilzeitarbeit scheint diesbezüglich etwas entlastend zu wirken, wie die leicht günstigeren Antworten der Teilzeitbeschäftigten zeigen.

### 3.1.5 Zwischenfazit: Teilbereich Belastungen

#### Ranking der Anforderungen und Beanspruchungen

Die am häufigsten von den Beschäftigten genannten Belastungen – d. h. die von außen auf die Arbeitsbedingungen wirkende Anforderungen – sind Arbeitshetze und Zeitdruck (vgl. *Abbildung 3-19*). Mit 58 Prozent erleben deutlich mehr als die Hälfte der Befragten dies sehr häufig oder oft. An zweiter Stelle stehen die Belastungen durch eine ungünstige Körperhaltung, die 57 Prozent der Berliner Beschäftigten bei ihrer Arbeit sehr häufig oder oft einnehmen müssen. An dritter Stelle stehen Unterbrechungen und Störungen bei der Arbeit, mit denen sich mit 55 Prozent auch deutlich mehr als die Hälfte der Beschäftigten sehr häufig oder oft während ihrer Arbeit konfrontiert sehen. Dies spiegelt eine generell stark wahrgenommene Arbeitsintensität in Deutschland wider (vgl. auch Institut DGB-Index „Gute Arbeit“ 2015 und 2017; Stab et al. 2016). Vergleichsweise selten genannt werden die Belastungen herablassende bzw. respektlose Behandlung, Nachtarbeit, Konflikte mit externen Personen und unbezahlte Arbeit außerhalb der normalen Arbeitszeit.

**Abbildung 3-19: Ranking der Belastungen – Anforderungen**

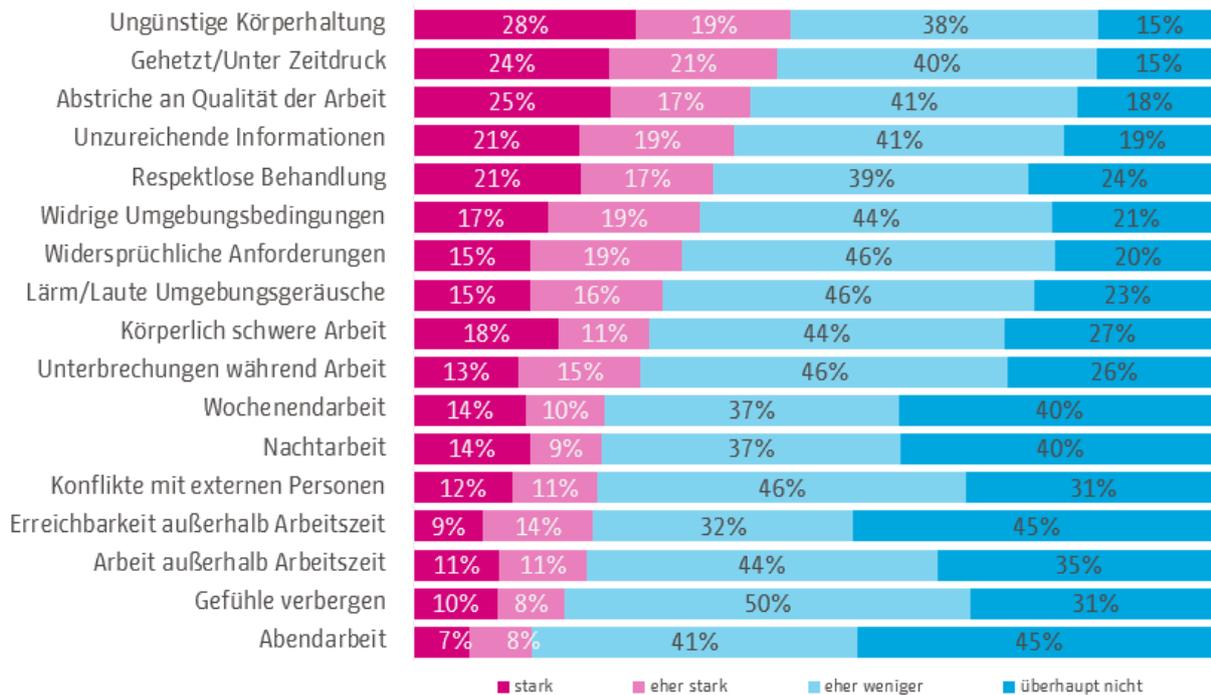


Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ Berlin (2020)

In *Abbildung 3-20* sind die Beanspruchungen – d. h. die von den Beschäftigten als „belastend“ eingestuft Anforderungen – im Ranking nach dem Anteil der mit (eher) stark antwortenden Beschäftigten dargestellt. Am häufigsten belastet die Beschäftigten in Berlin die ungünstige Körperhaltung, durch die sich 47 Prozent

der Befragten (eher) stark beansprucht fühlen. Es folgen drei Aspekte, die Ausdruck der hohen Arbeitsintensität und verbreiteten Arbeitsintensivierung sind: der Zeitdruck, die Notwendigkeit, Abstriche an der Qualität der Arbeit machen zu müssen, um das Arbeitspensum zu schaffen, und die unzureichende Weitergabe von Informationen, die die Beschäftigten benötigen, um ihre Arbeit gut zu erledigen. Dies zeigt, dass die Arbeitsintensivierung nicht nur weit verbreitet ist, sondern die Beschäftigten auch in besonderer Weise beansprucht. Diese Beanspruchungen sind Risikofaktoren, die die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten negativ beeinflussen (können).

**Abbildung 3-20: Ranking der Belastungen – Beanspruchungen**



Basis: Personen mit Anforderungen (sehr häufig, oft oder selten)

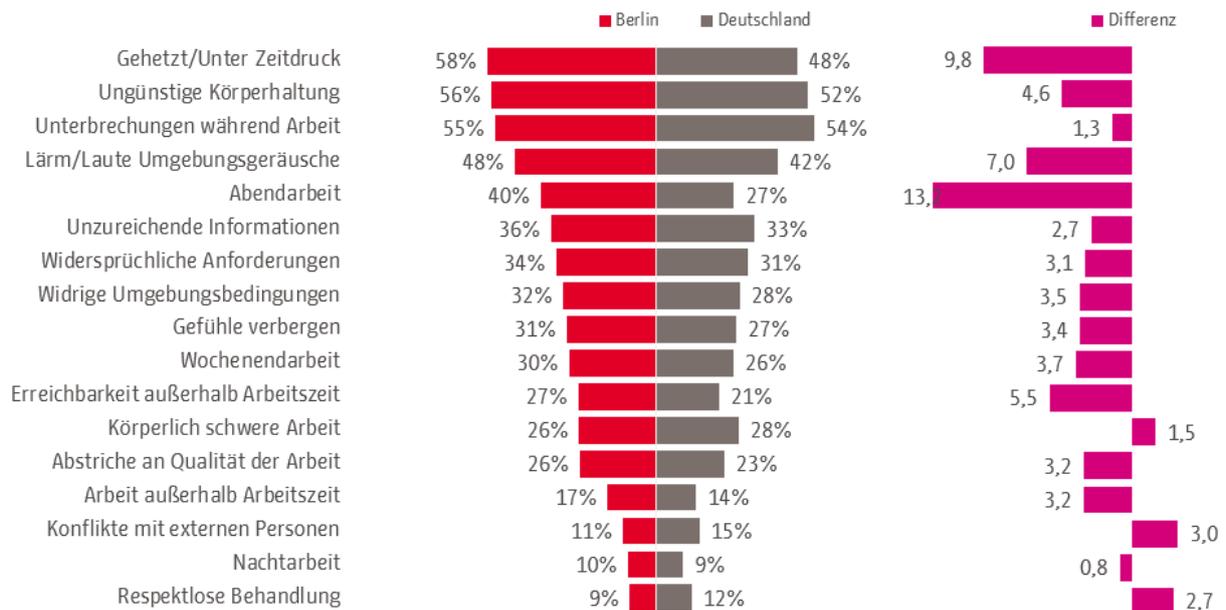
Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ Berlin (2020)

Am unteren Ende dieses Rankings steht die Arbeit am Abend, die 15 Prozent der betroffenen Beschäftigten als (eher) stark belastend empfinden. Auch das Verbergen von Gefühlen, die unbezahlte Arbeit außerhalb der normalen Arbeitszeit und die Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit belasten vergleichsweise selten.

### Unterschiede zwischen Berlin und Deutschland

Das Ranking der Anforderungen an die Beschäftigten im Bereich der Belastungen ist in Berlin ähnlich wie in Deutschland, wobei die Belastungen in Berlin tendenziell stärker ausgeprägt sind (vgl. Abbildung 3-21). Von den 17 erhobenen Belastungen werden 14 in Berlin häufiger berichtet als in Deutschland. Insbesondere Abendarbeit, Zeitdruck und laute Umgebungsgeräusche sind in Berlin deutlich stärker verbreitet als im Bundesdurchschnitt. Nur drei Belastungen treten in Berlin unterdurchschnittlich häufig auf: Konflikte mit externen Personen, eine herablassende bzw. respektlose Behandlung und körperlich schwere Arbeit.

Abbildung 3-21: Anforderungen im Bereich der Belastungen Berlin – Deutschland

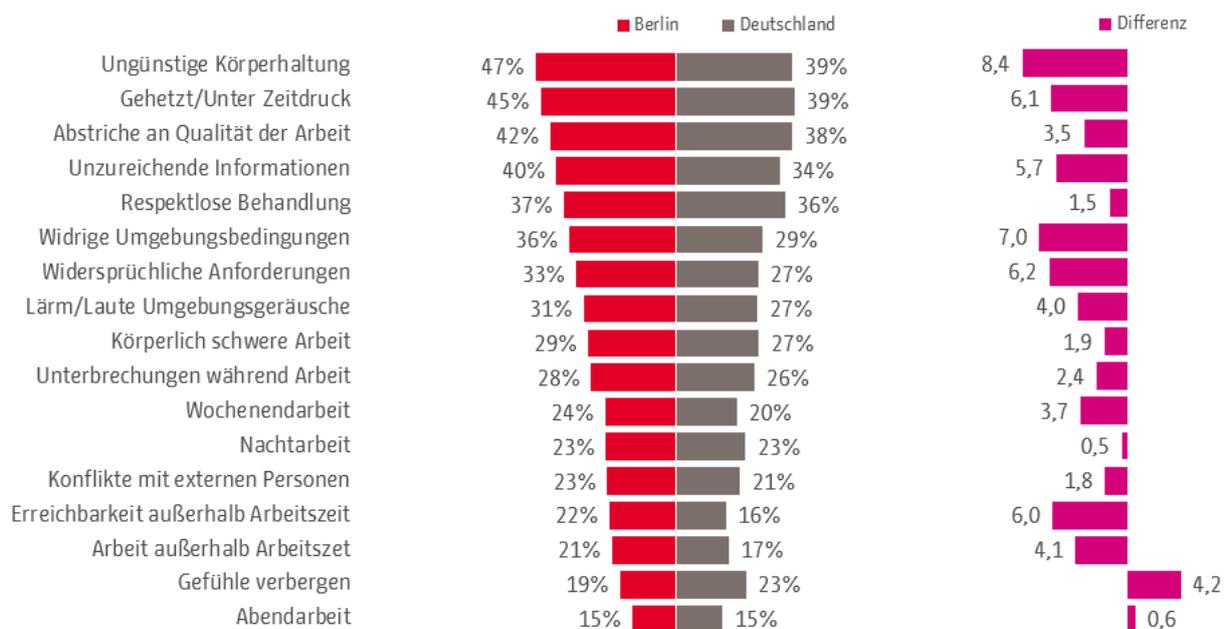


Anteile sehr häufig oder oft

Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ Berlin und Deutschland (2020)

Auch die entsprechenden Beanspruchungen sind in Berlin etwas stärker ausgeprägt als im Bundesdurchschnitt (vgl. *Abbildung 3-22*). Insbesondere werden eine ungünstige Körperhaltung, widrige Umweltbedingungen, widersprüchliche Anforderungen, Zeitdruck sowie die Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit von den Berliner Beschäftigten häufiger als (eher) stark beanspruchend empfunden als im Bundesdurchschnitt. Lediglich in Bezug auf die Notwendigkeit, bei der Arbeit Gefühle verbergen zu müssen und am Abend zu arbeiten, fühlen sich Berliner Beschäftigte in geringerem Maße beansprucht als die Befragten in Deutschland.

Abbildung 3-22: Anforderungen im Bereich der Beanspruchungen Berlin – Deutschland



Basis: Belastung vorhanden, Anteile (eher) stark

Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ Berlin und Deutschland (2020)

### Unterschiede zwischen weiteren Beschäftigtengruppen

Je nach den *Tätigkeitsanforderungen* lassen sich bei den Beschäftigten unterschiedliche Belastungsprofile identifizieren. Beschäftigte, die Hilfs- und Anlern Tätigkeiten ausführen, leisten häufiger körperlich schwere Arbeit und müssen häufiger in ungünstiger Körperhaltung, unter Lärm und lauten Umgebungsgeräuschen sowie unter widrigen Umgebungsbedingungen arbeiten. Sie leisten auch seltener Nachtarbeit. Andererseits arbeiten sie seltener außerhalb der üblichen Arbeitszeit. Sie erleben seltener Arbeitshetze und Zeitdruck sowie widersprüchliche Anforderungen in der Arbeit und klagen seltener darüber, bei der Arbeit gestört und unterbrochen zu werden.

Den Gegenpol dazu bilden Beschäftigte mit hochkomplexen Tätigkeiten. Sie leisten seltener körperlich schwere Arbeit, arbeiten seltener in ungünstiger Körperhaltung, unter Lärm und lauten Umgebungsgeräuschen sowie unter widrigen Umgebungsbedingungen. Allerdings berichten diese Beschäftigten in anderer Hinsicht über kritische Arbeitsbedingungen: Sie müssen häufiger außerhalb der normalen Arbeitszeit erreichbar und tätig sein, erleben häufiger Unterbrechungen während ihrer Arbeit, erfahren häufiger Arbeitshetze und Zeitdruck und müssen aufgrund dessen häufiger Abstriche an der Qualität ihrer Arbeit machen. Sie sehen sich darüber hinaus überdurchschnittlich häufig mit widersprüchlichen Anforderungen an die Arbeit konfrontiert.

Die Beschäftigten verfügen folglich in Abhängigkeit von der Art der Anforderungen in ihrer Tätigkeit über unterschiedliche – in Teilen komplementäre – Belastungen: Bei Hilfstätigkeiten sind körperliche Belastungen stark ausgeprägt, während bei den komplexen Tätigkeiten eher die psychischen Belastungen dominieren.

Auch die Beanspruchungen hängen von den Tätigkeitsanforderungen ab. Beanspruchungen durch Arbeitshetze und Zeitdruck werden insbesondere von Beschäftigten mit hochkomplexer Tätigkeit sowie von verbeamteten und angestellten Beschäftigten im öffentlichen Dienst, von Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen und in Erziehung und Unterricht berichtet.

Auch andere Beschäftigtengruppen haben spezielle Belastungsprofile: zum Beispiel Beschäftigte, die *Abend-, Nacht- und Wochenendarbeit* leisten. Sie sind überdurchschnittlich häufig Lärm und widrigen Umgebungsbedingungen ausgesetzt, leisten häufiger körperlich schwere Arbeit und Arbeit in ungünstiger Körperhaltung, müssen häufiger bei der Arbeit Gefühle verbergen und erleben häufiger eine respektlose Behandlung. Bei diesen Beschäftigten kumulieren kritische Anforderungen und Beanspruchungen, d. h. sie sind besonderen gesundheitlichen Risiken ausgesetzt.

In Bezug auf die *Wirtschaftszweige* zeigen sich teilweise ausgeprägte Unterschiede, zum Beispiel bei den Arbeitszeitlagen. Beschäftigte im produzierenden Gewerbe berichten unterdurchschnittlich häufig von Arbeit zu besonderen Arbeitszeitlagen. Umgekehrt werden diese besonders häufig im Gesundheits- und Sozialwesen, im Gastgewerbe und im Einzelhandel sowie im Bereich Erziehung und Unterricht angegeben – Dienstleistungsbranchen, für die Schicht-, Abend- und Samstagsarbeit typisch sind.

Körperlich schwere Arbeit sowie Arbeit in ungünstiger Körperhaltung werden vor allem im Groß- und Einzelhandel, im Gastgewerbe, im Bereich Verkehr und Lagerei sowie im Gesundheits- und Sozialwesen geleistet. Dies sind Bereiche, in denen z. B. häufig (schwere) Lasten getragen werden müssen, Ware in ungünstiger Höhe verräumt werden muss oder die Beschäftigten viele Stunden lang stehen bzw. gehen müssen.

Arbeitshetze und Zeitdruck, die Notwendigkeit, deswegen Abstriche an der Qualität der Arbeit machen zu müssen und widersprüchliche Anforderungen sind insbesondere im Gesundheits- und Sozialwesen, im Gastgewerbe und im Bereich Erziehung und Unterricht verbreitet.

Auch in Bezug auf die Beanspruchungen zeigen sich bei den Wirtschaftszweigen teilweise deutliche Unterschiede: Im Einzelhandel und im Gastgewerbe werden viele Beanspruchungen überdurchschnittlich oft benannt. Dies trifft tendenziell auch auf das Gesundheits- und Sozialwesen und – mit gewissen Abstrichen – auf den Bereich Erziehung und Unterricht zu.

Die sehr unterschiedliche Verteilung der Anforderungen und Beanspruchungen zeigt, dass bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen die jeweils spezifischen Anforderungen der Tätigkeiten bzw. Wirtschaftsbereiche berücksichtigt werden müssen. Je nach konkreter Situation müssen bei der Verbesserung der Arbeitsbedingungen unterschiedliche Schwerpunkte gesetzt werden.

## 3.2 Ressourcen (DGB-Index)

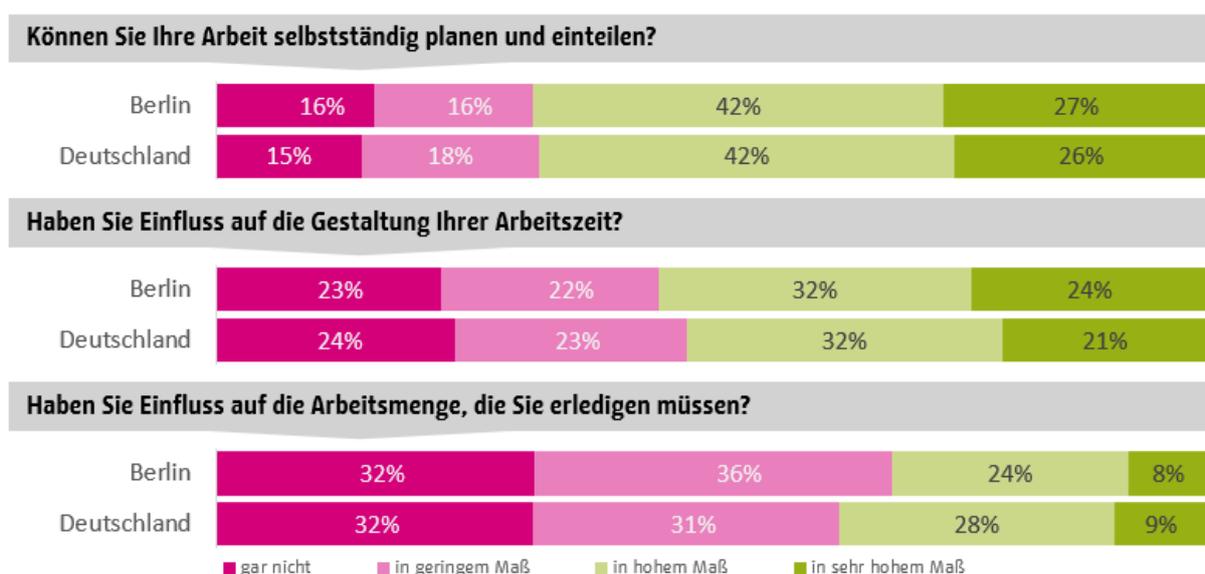
Im DGB-Index „Gute Arbeit“ werden im Bereich der Ressourcen die Faktoren erhoben, die die Beschäftigten in ihrer Arbeit stärken. Dabei werden folgende Kriterien unterschieden: Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten, Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, Führungsqualität und Betriebskultur sowie Sinn der Arbeit.

### 3.2.1 Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten

Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten bei der Arbeit können eine wichtige stärkende Ressource für die Beschäftigten sein. Sie sind hilfreich und unterstützend, um mit bestehenden Arbeitsbelastungen umzugehen und können die Risiken gesundheitlicher Beeinträchtigungen reduzieren. Wenn Beschäftigte die eigene Arbeit entsprechend ihrer individuellen Präferenzen organisieren können, empfinden Sie diese als weniger belastend. Umgekehrt gilt: Je mehr Fremdbestimmung die Beschäftigten erleben, desto höher sind auch die psychischen Belastungen. Zu diesem Thema sind in der Erhebung drei Fragen gestellt worden: zur Möglichkeit, die Arbeit selbständig zu planen, zum Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung und zum Einfluss auf die Arbeitsmenge. Insgesamt zeigt sich, dass Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten bei der Arbeit in Berlin in ähnlichem Umfang vorhanden sind wie in Deutschland. Allerdings fühlen sich Berliner Beschäftigte aufgrund des Fehlens von Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten stärker beansprucht.

Im Hinblick auf die Möglichkeiten zur selbständigen Planung und Einteilung der Arbeit ist die Situation in Berlin ähnlich wie in Gesamtdeutschland: 69 Prozent der Berliner Beschäftigten können ihre Arbeit in (sehr) hohem Maße selbständig planen und einteilen (vgl. *Abbildung 3-23*). Durch den Einfluss auf die Planung der Arbeit können Beschäftigte die Fremdbestimmtheit bei der Arbeit reduzieren. Sie verfügen über Gestaltungsoptionen, die sie individuell für eine subjektiv präferierte Arbeitsplanung nutzen können.

**Abbildung 3-23: Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten – Anforderungen**

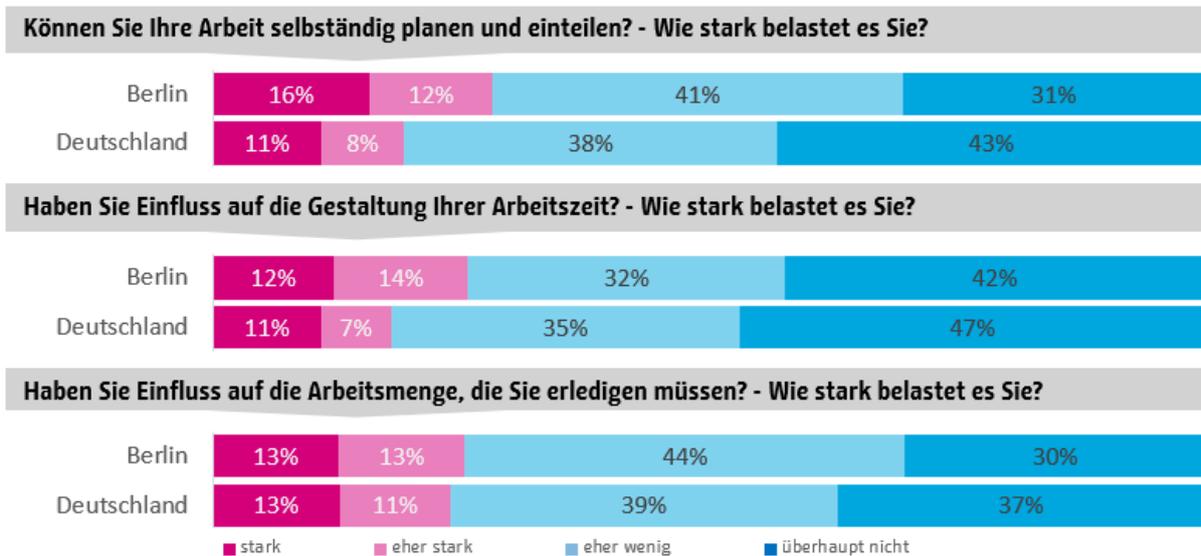


Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ Berlin und Deutschland (2020)

Nicht bei jeder Art von Tätigkeit ist dies möglich. So können Beschäftigte, die mobil arbeiten bzw. ein Homeoffice nutzen, ihre Arbeit in höherem Ausmaß selbst planen und einteilen als Beschäftigte ohne diese Möglichkeit. Vor allem hochqualifizierte Beschäftigte mit komplexer Spezialistentätigkeit (78 Prozent sehr häufig

oder oft) und hochkomplexer Tätigkeit (84 Prozent) verfügen häufig über Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten bei der Planung ihrer Arbeit. Deutlich geringer sind diese Möglichkeiten für Schichtarbeitende (50 Prozent) oder Beschäftigte in Helfer- und Anlernertätigkeiten (54 Prozent). Wenn Einflussmöglichkeiten auf die eigenständige Planung der Arbeit fehlen, so wird dies von 28 Prozent der Betroffenen in Berlin – deutlich mehr als im Bundesgebiet mit 19 Prozent – als (eher) stark belastend empfunden (vgl. *Abbildung 3-24*).

**Abbildung 3-24: Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten – Beanspruchungen**



Basis: Personen mit Anforderungen (Ressourcen gar nicht oder nur in geringem Umfang vorhanden)

Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ Berlin und Deutschland (2020)

Neben der Planung der Arbeit kann auch die Arbeitszeit in bestimmtem Umfang durch die Beschäftigten beeinflusst werden. Etwas mehr als die Hälfte der Berliner Befragten (56 Prozent) hat in (sehr) hohem Maße Einfluss auf die Gestaltung der eigenen Arbeitszeit. Dies sind leicht mehr als im Bundesgebiet (53 Prozent). Auch hier sind es vor allem die Hochqualifizierten, die überdurchschnittliche Einflussmöglichkeiten haben, d. h. Beschäftigte mit komplexer Spezialistentätigkeit (77 Prozent in (sehr) hohem Maße) und Beschäftigte mit hochkomplexer Tätigkeit (65 Prozent). Eher geringe Einflussmöglichkeiten haben auch hier Schichtarbeitende (32 Prozent) und Beschäftigte in Helfer- und Anlernertätigkeiten (36 Prozent). Sind keine oder nur geringe Einflussmöglichkeiten auf die Arbeitszeit vorhanden, ist dies für 26 Prozent der Berliner Beschäftigten (eher) stark beanspruchend.

Die Differenzierung nach Beschäftigtengruppen zeigt, dass die Möglichkeiten der Einflussnahme auf die Gestaltung der Arbeit und der Arbeitszeit in Abhängigkeit von Qualifikation/Tätigkeitsanforderungen und der Art der Tätigkeit sehr unterschiedlich verteilt sind. Objektiv ist nicht überall eine individuelle Einflussnahme möglich, weil unter Umständen durch Maschinen technische Vorgaben gegeben sind oder Arbeitszeitflexibilität durch Schichtsysteme begrenzt ist. Eine stärkere Einflussmöglichkeit der Beschäftigten bringt jedoch viele Vorteile: eine Reduzierung der Belastungen, eine höhere Zufriedenheit der Beschäftigten und ein stärkeres Engagement bei der Arbeit. Deswegen sollten Möglichkeiten zur weiteren Schaffung von Einflussmöglichkeiten erschlossen und ausgeschöpft werden.

Eine Einflussnahme der Beschäftigten auf die Arbeitsmenge ist tendenziell sehr begrenzt. Berliner Beschäftigte haben – ebenso wie die Beschäftigten in Deutschland – meist gar keinen oder nur geringen Einfluss auf die Arbeitsmenge. In diesem Bereich wirken die Gegebenheiten (Ziel- und Leistungsvorgaben durch die Arbeitgeberinnen oder Arbeitgeber bzw. Vorgesetzten, vorhandene Personaldecke usw.) weitaus stärker als in Bezug auf die oben genannten Themen Arbeitsorganisation und Arbeitszeit. Mehr als zwei Drittel der Berliner Be-

schäftigten geben an, dass sie gar keinen oder nur geringen Einfluss auf die Arbeitsmenge haben. Überdurchschnittlich häufig fehlt der Einfluss auf die Arbeitsmenge bei Beschäftigten in Hilfs- und Anlernertätigkeiten (87 Prozent).

Sofern die Einflussmöglichkeiten auf die Arbeitsmenge fehlen, gibt rund ein Viertel der Betroffenen (26 Prozent) an, dass sie dies (eher) stark belastet. Diejenigen, die sich dadurch nicht belastet fühlen, dürften zum Teil der Auffassung sein, dass die Definition der Arbeitsmenge entweder naturgemäß im Entscheidungsbereich der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers zu liegen hat oder durch (kaum beeinflussbare) Markt- und Nachfragebedingungen bestimmt wird. Die überdurchschnittlich häufig berichteten (eher) starken Beanspruchungen bei Beschäftigten mit komplexer Spezialistentätigkeit (42 Prozent) legen die Annahme nahe, dass hier bestehende Möglichkeiten, den Beschäftigten Einfluss zu gewähren, noch nicht ausgeschöpft sind. Demgegenüber dürften die hohen Werte im Bereich Gesundheits- und Sozialwesen (48 Prozent) zu großen Teilen auf eine gemessen an den Aufgaben ungenügende Ausstattung mit Personal zurückzuführen sein, wodurch die dort Beschäftigten sich einem hohen gegebenen Arbeitsaufkommen gegenübersehen.

### 3.2.2 Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten

Die Erwerbsarbeit ist nicht nur eine Last oder dient nur dem Broterwerb. Vielmehr bietet sie vielen Beschäftigten die Möglichkeit, Wissen und Kompetenzen zu erweitern, Neues hinzuzulernen und sich in der Arbeit und durch die Arbeit weiterzuentwickeln. Im Laufe des Berufslebens werden auf diese Art Qualifikationen erworben und erweitert. Viele Beschäftigte streben einen beruflichen Aufstieg an, um mehr Verantwortung zu übernehmen und ein höheres Einkommen zu erzielen. In der Erhebung zum DGB-Index sind vier Fragen zu diesem Themenkomplex gestellt worden. Dabei zeigt sich, dass Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten nicht allen in Berlin Beschäftigten offenstehen. Teilweise sind die Bedingungen in Berlin aber etwas günstiger als im Bundesgebiet. Beschäftigte, denen Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten nicht oder nur in geringem Maße zur Verfügung stehen, fühlen sich dadurch in Berlin häufiger als im Bundesgebiet auch beansprucht.

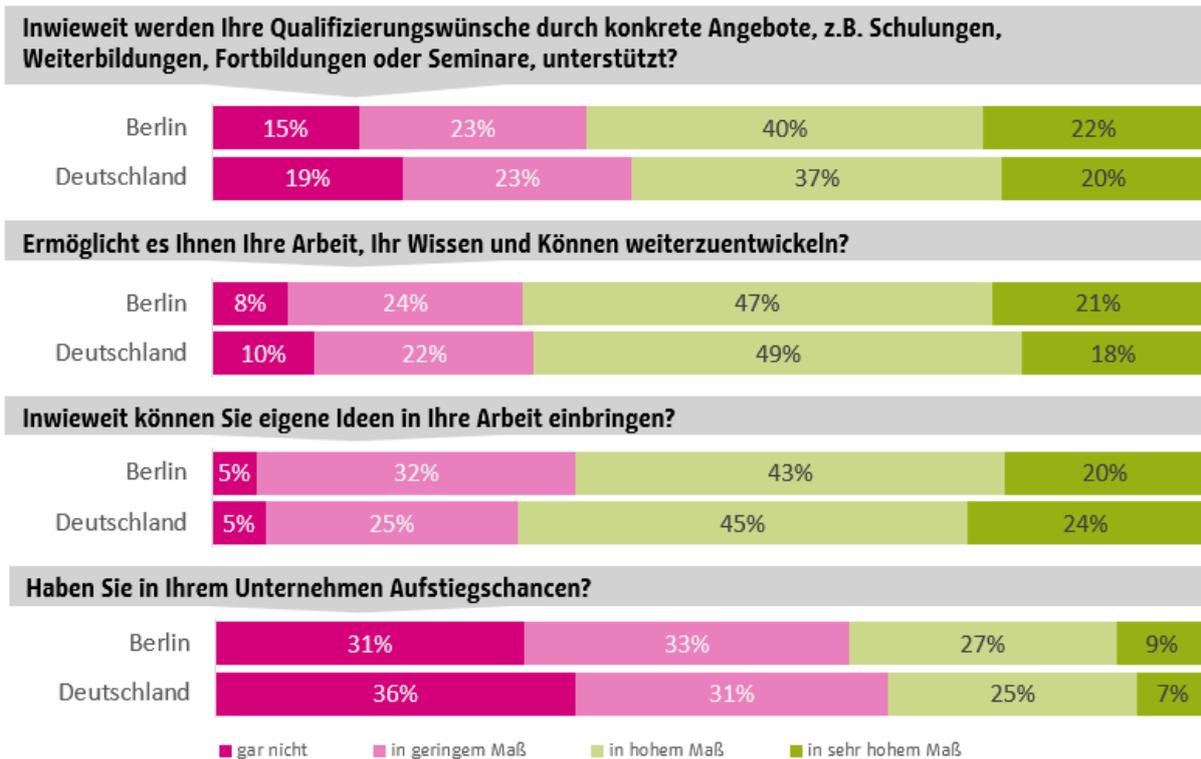
Sofern Beschäftigte an der Weiterentwicklung des eigenen Wissens und Könnens interessiert sind, ist es von entscheidender Bedeutung, dass ihre Qualifizierungswünsche im Betrieb durch konkrete Angebote – z. B. Schulungen, Weiterbildungen, Fortbildungen, Seminare – unterstützt werden. 38 Prozent der Berliner Beschäftigten werden jedoch entsprechende Angebote entweder gar nicht oder nur in geringem Maße gemacht (vgl. *Abbildung 3-25*). Damit ist die Situation in Berlin etwas günstiger als im Bundesgebiet.

Auch ohne spezielle Qualifizierungsangebote können Beschäftigte in ihrer Arbeit ihr Wissen und Können weiterentwickeln. Mehr als zwei Drittel der Berliner Beschäftigten arbeiten unter Bedingungen, die ihnen dies in (sehr) hohem Maße ermöglichen. Überdurchschnittlich positiv antworteten Beschäftigte mit komplexer Spezialistentätigkeit (82 Prozent in (sehr) hohem Maße) und mit hochkomplexer Tätigkeit (81 Prozent). Für sie dürfte die Weiterentwicklung der eigenen Fähigkeiten häufig eine notwendige Voraussetzung dafür sein, ihren Job überhaupt ausführen zu können. In Helfer- und Anlernertätigkeiten ist dies mit 48 Prozent hingegen deutlich seltener der Fall und vermutlich auch seltener erforderlich. Unter den Wirtschaftszweigen sticht das produzierende Gewerbe heraus, wo 83 Prozent der Befragten in Berlin angeben, bei ihrer Arbeit in (sehr) hohem Maße ihr Wissen und Können weiterentwickeln zu können. Eher selten ist dies hingegen im Gastgewerbe (35 Prozent), im Baugewerbe (47 Prozent) und im Einzelhandel (52 Prozent) der Fall, was möglicherweise dadurch zu erklären ist, dass ein größerer Anteil der dort zu erledigenden Arbeiten Routinetätigkeiten darstellen.

Eine Art, wie sich Beschäftigte weiterentwickeln können, ist es, eigene Ideen zu entwickeln und im Betrieb einzubringen. In der Regel ist dies auch für die Betriebe nützlich, insbesondere da es innovationsfördernd wirken kann. Für die Beschäftigten wiederum kann es inspirierend sein und ihre Zufriedenheit mit der Arbeit erhöhen. In Berlin geben 63 Prozent der Beschäftigten an, dass sie in (sehr) hohem Maße die Möglichkeit haben, bei der Arbeit eigene Ideen einbringen zu können, bundesweit sind es mit 69 Prozent etwas mehr. Be-

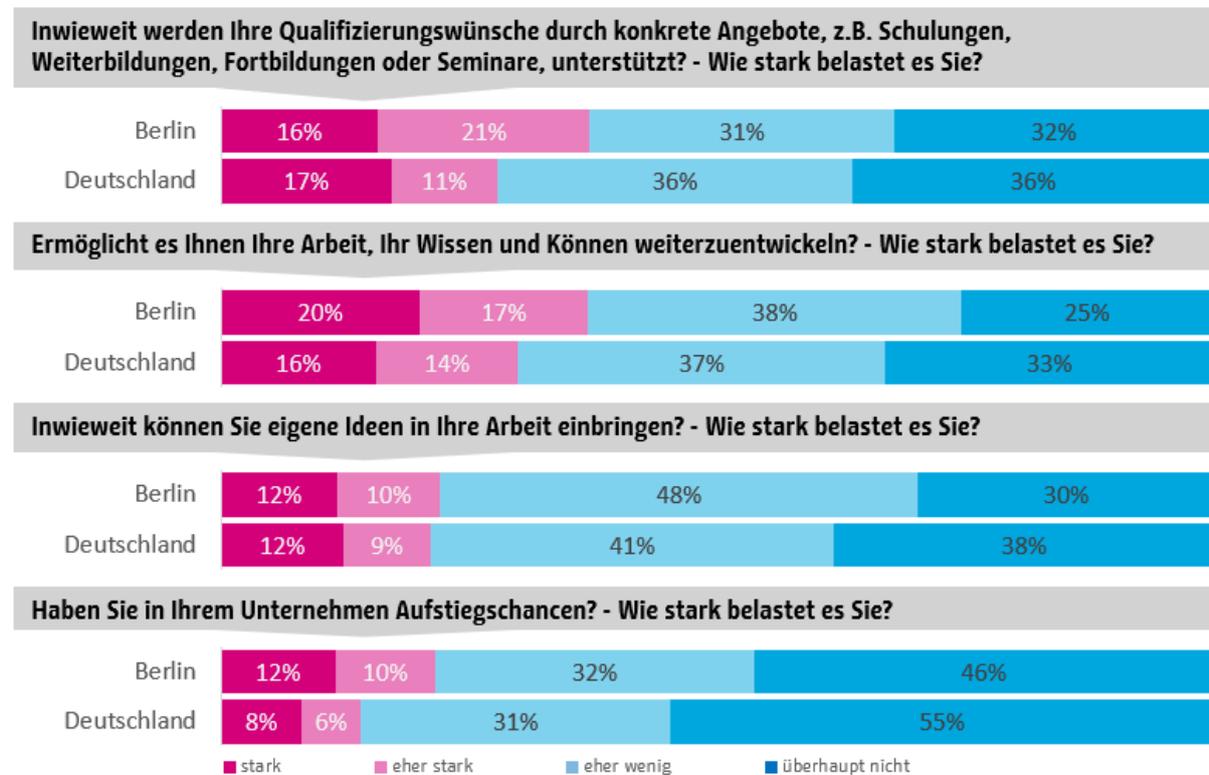
schäftigte mit komplexer Spezialistentätigkeit (74 Prozent in (sehr) hohem Maße) und hochkomplexer Tätigkeit (81 Prozent) haben überdurchschnittlich häufig die Möglichkeit, eigene Ideen in ihre Arbeit einzubringen – oft dürften derartige Beiträge bei diesen Beschäftigtengruppen zu den Kernerwartungen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gehören. Beschäftigte in Hilfs- und Anlernertätigkeit können dies deutlich seltener tun (40 Prozent). Zudem korrelieren eine höhere Qualifikation und höhere Tätigkeitsanforderungen tendenziell mit günstigeren Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten (vgl. Kapitel 5).

**Abbildung 3-25: Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten – Anforderungen**



Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ Berlin und Deutschland (2020)

Die vierte Frage in diesem thematischen Kriterium ist die nach dem Vorhandensein von Aufstiegschancen. Fehlende Aufstiegschancen im Unternehmen können die Motivation der Beschäftigten begrenzen oder den Wunsch nach einem Betriebswechsel aufkommen lassen. Sowohl in Berlin als auch im Bundesgebiet sieht eine Minderheit der Befragten gute Chancen auf einen beruflichen Aufstieg im eigenen Unternehmen. Etwas mehr als ein Drittel der Berliner Beschäftigten (36 Prozent) geben an, im Unternehmen in (sehr) hohem Maße Aufstiegschancen zu haben. Die damit einhergehenden Beanspruchungen sind vergleichsweise niedrig: 22 Prozent der Beschäftigten in Berlin fühlen sich durch fehlende oder geringe Aufstiegschancen stark oder eher stark beansprucht (vgl. Abbildung 3-26). Im Bundesgebiet sind die Beanspruchungen im Vergleich zu Berlin noch etwas geringer. Insgesamt dürfte ein großer Teil der Beschäftigten keinen Aufstieg erwarten oder anstreben bzw. sich mit der Situation abgefunden haben. Jedoch gilt dies für Beschäftigte mit hochkomplexer Tätigkeit nur bedingt. Diese empfinden überdurchschnittlich häufig eine (eher) starke Beanspruchung aufgrund mangelnder Aufstiegschancen (41 Prozent). Dies dürfte damit zusammenhängen, dass diese hochqualifizierten Beschäftigten auch vergleichsweise hohe Erwartungen an ihre Karriere hegen.

**Abbildung 3-26: Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten – Beanspruchungen**

Basis: Personen mit Anforderungen (Ressourcen gar nicht oder nur in geringem Umfang vorhanden)

Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ Berlin und Deutschland (2020)

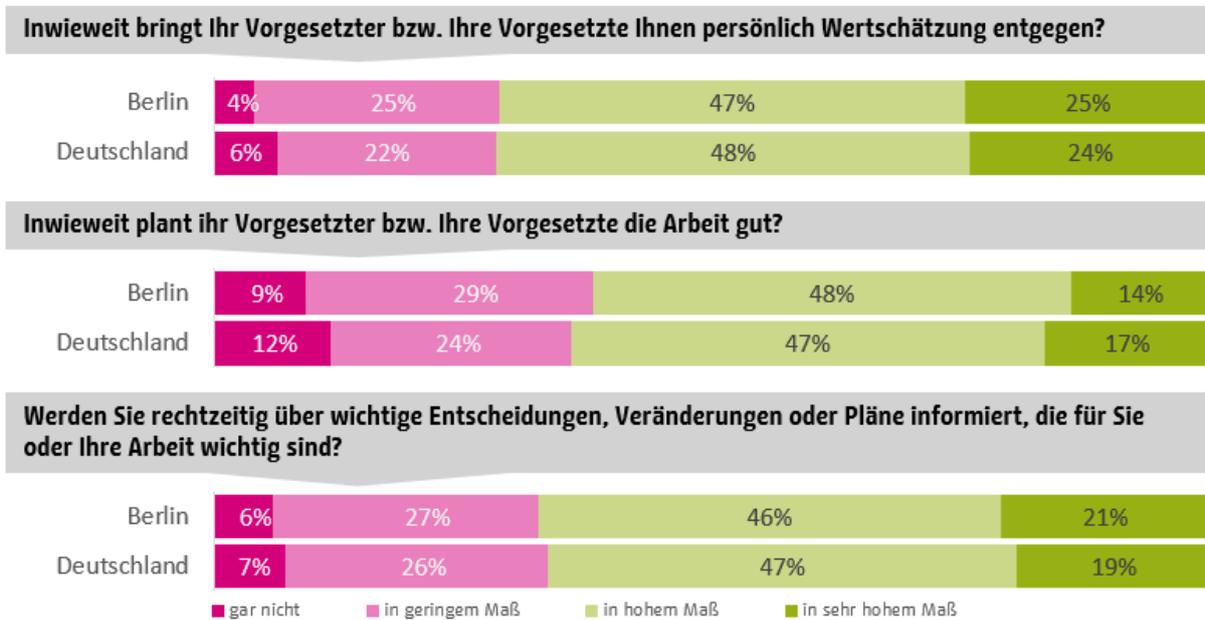
### 3.2.3 Führungsqualität und Betriebskultur

Die Betriebs- und Führungskultur beschreibt den im Unternehmen bzw. der Verwaltung praktizierten Umgang mit den Beschäftigten im Allgemeinen und zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Führungskräften im Besonderen. Diese Kultur des Umgangs hat einen großen Einfluss auf das Funktionieren von Unternehmen und prägt in starkem Maße die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten. Je nach Ausgestaltung der Betriebs- und Führungskultur können sich Beschäftigte im Arbeitsalltag anerkannt, unterstützt und respektiert oder aber kontrolliert und bevormundet fühlen. In der Erhebung sind dazu sechs Einzelfragen gestellt worden. Die Ergebnisse zeigen in Bezug auf die Führungs- und Betriebskultur einige deutliche Defizite, die für die Beschäftigten mit teilweise erheblichen Beanspruchungen verbunden sind.

#### Führungskultur – Verhalten der Vorgesetzten

In Bezug auf die Vorgesetzten wurde gefragt, ob sie den Beschäftigten persönliche Wertschätzung entgegenbringen, ob sie die Arbeit gut planen und ob die Beschäftigten rechtzeitig über wichtige Entscheidungen, Veränderungen oder Pläne informiert werden, die für ihre Arbeit wichtig sind. Die in *Abbildung 3-27* dargestellten Antworten auf diese Fragen zeigen, dass die Beschäftigten das Verhalten ihrer Vorgesetzten in Bezug auf alle diese Fragen in Teilen als defizitär bewerten. So ist ein wertschätzender Umgang im Betrieb, der für die Beschäftigten eine wichtige Ressource darstellt und eigentlich selbstverständlich sein sollte, keineswegs überall gewährleistet. 29 Prozent der Beschäftigten in Berlin und in etwa der gleiche Anteil in Deutschland geben an, dass sie Wertschätzung von Seiten ihrer Vorgesetzten nur in geringem Maße oder gar nicht erfahren.

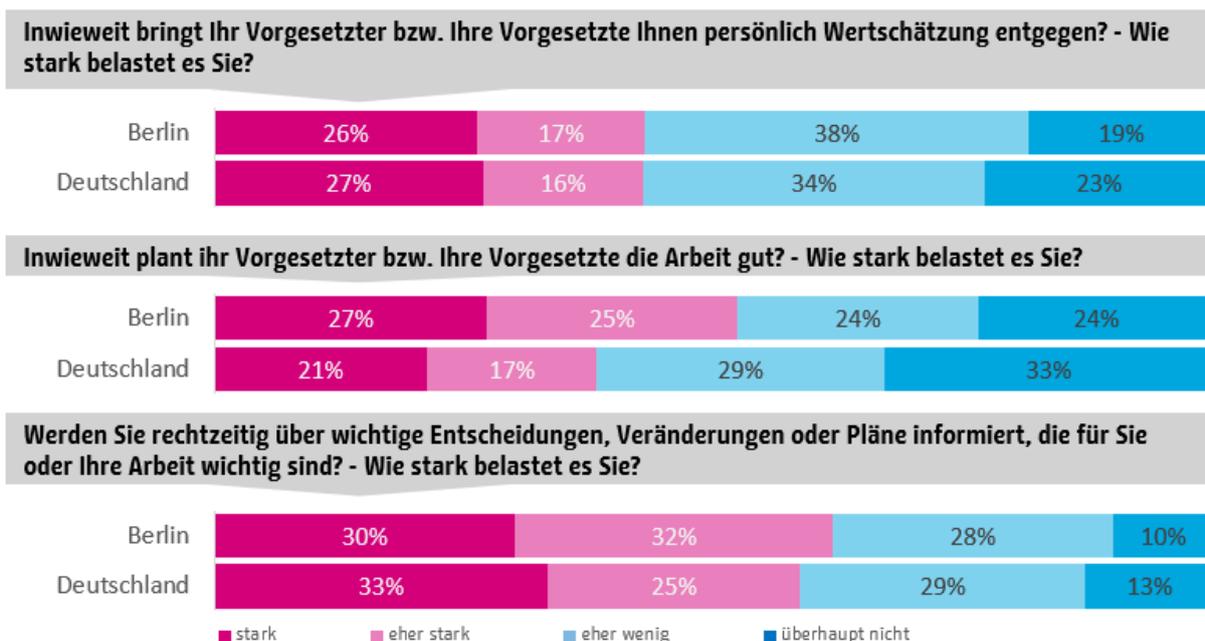
Abbildung 3-27: Führungskultur – Anforderungen



Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ Berlin und Deutschland (2020)

Auch wenn die Beschäftigten überwiegend eine (sehr) hohe Wertschätzung durch ihre Vorgesetzten berichten, zeigen die Ergebnisse deutliche Defizite in der Führungskultur, die nicht nur negativ auf die Beschäftigten wirken, sondern auch ungenutzte Potenziale für die Unternehmen darstellen. Fehlende oder mangelnde Wertschätzung ist für die Betroffenen häufig auch beanspruchend. Von den Berliner Beschäftigten, die sich von ihren Vorgesetzten nicht (ausreichend) wertgeschätzt sehen, fühlen sich 43 Prozent aufgrund der mangelnden oder fehlenden Wertschätzung (eher) stark beansprucht (vgl. *Abbildung 3-28*).

Abbildung 3-28: Führungskultur – Beanspruchungen



Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ Berlin und Deutschland (2020)

Die beiden anderen Fragen zur Führung betreffen die Rolle der Vorgesetzten bei der Organisation der Arbeit. Hier antworteten die Berliner Beschäftigten noch etwas kritischer. Etwas mehr als ein Drittel (38 Prozent) gibt an, dass ihre Vorgesetzten die Arbeit entweder gar nicht oder nur in geringem Maße gut planen. Wenn die

Arbeit nicht gut geplant ist, ist mit Reibungsverlusten und Mehraufwand zu rechnen – mit den entsprechenden Auswirkungen auf die Arbeit der Beschäftigten und die Ergebnisse für den Betrieb. Mehr als die Hälfte (52 Prozent) aller von dieser Anforderung betroffenen Befragten in Berlin und 38 Prozent der betroffenen Befragten im Bundesgebiet fühlen sich wegen der qualitativ schlechten Arbeitsplanung durch ihre Vorgesetzten (eher) stark beansprucht.

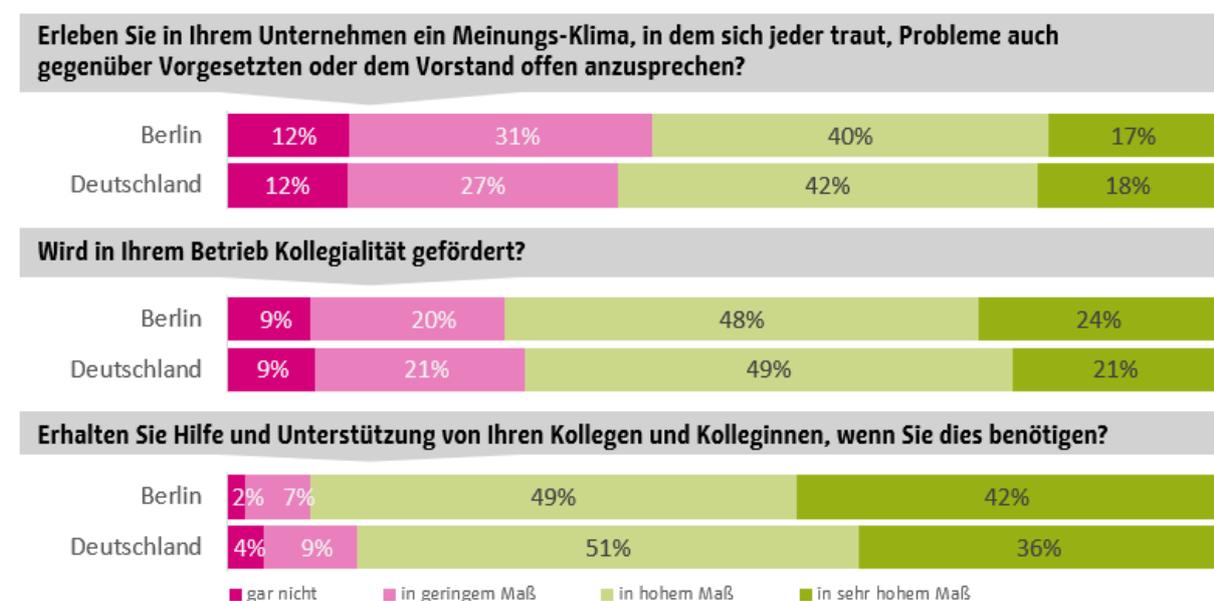
Ein Drittel der Beschäftigten wird nur in geringem Maß bzw. gar nicht rechtzeitig über wichtige Entscheidungen, Veränderungen oder Pläne informiert, die für ihre Arbeit wichtig sind. Auch dies stellt häufig eine starke Belastung dar, da damit oft Unsicherheiten bzw. Verunsicherungen einhergehen. So kann beispielsweise eine geplante Reorganisation nicht nur mit veränderten Arbeitsanforderungen, sondern unter Umständen auch mit Personalreduzierungen verbunden sein. Eine rechtzeitige und umfassende Information kombiniert mit konkreten Aussagen zu den damit verbundenen Folgen sind wichtig, um Belegschaften in Veränderungsprozessen mitzunehmen. Fast zwei Drittel der betroffenen Berliner Beschäftigten fühlen sich durch die ungenügende Information über diese Veränderungen (eher) stark belastet.

### Betriebskultur – offenes Meinungsklima und Kollegialität

Das Verhalten der Vorgesetzten und die Kultur der Führung sind betrieblich determiniert und abhängig davon, wie die verantwortlichen betrieblichen Akteure – in der Regel Vorstand, Geschäftsführung oder Direktion – Regeln setzen und deren Einhaltung im betrieblichen Alltag begleiten. Idealerweise wird eine Betriebskultur gemeinsam mit der Mitarbeitervertretung und der gesamten Belegschaft entwickelt, um sie im Denken und Verhalten aller Beschäftigten und Führungskräfte zu verankern. Die Ergebnisse zeigen, dass dies bislang noch nicht überall optimal gelingt.

Wesentliche Elemente der Betriebskultur sind Kollegialität und ein Meinungsklima, das offene Diskussionen ermöglicht. Die Beschäftigten sind gefragt worden, ob in ihrem Unternehmen ein Meinungsklima herrscht, in dem sich jeder traut, Probleme auch gegenüber Vorgesetzten oder dem Vorstand offen anzusprechen. Knapp 43 Prozent der Berliner Befragten gaben an, dass dies auf ihr Unternehmen nur in geringem Maße oder sogar gar nicht zutrifft (vgl. *Abbildung 3-29*).

**Abbildung 3-29: Betriebskultur – Anforderungen**

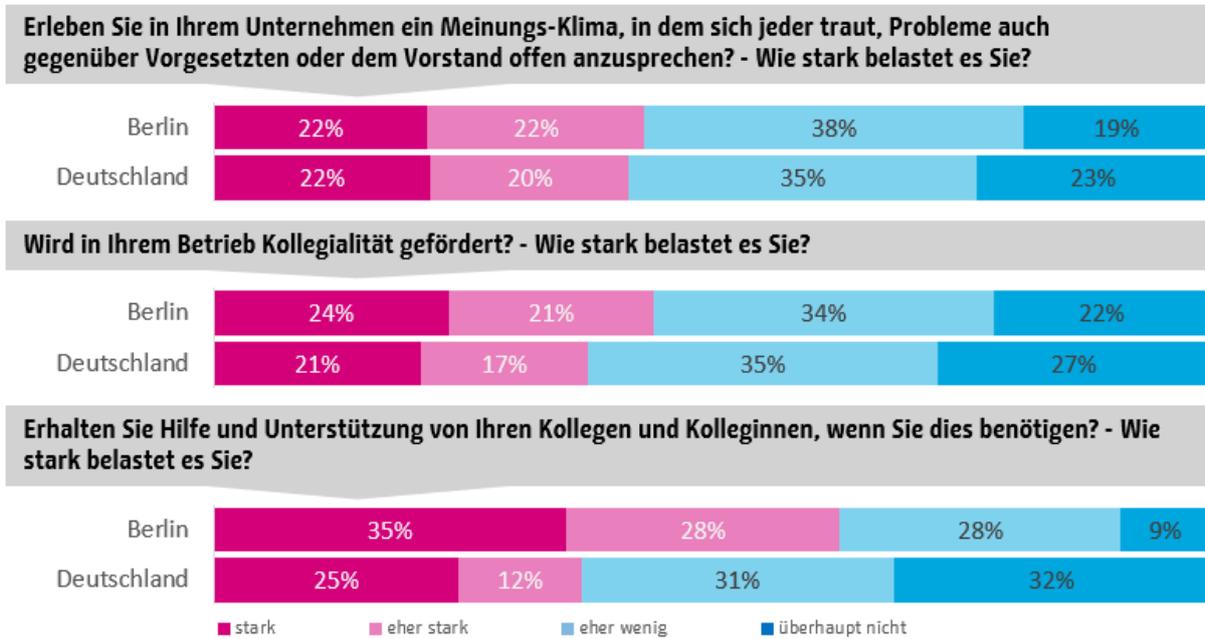


Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ Berlin und Deutschland (2020)

Damit arbeitet ein großer Teil der Berliner Beschäftigten in Betrieben, in denen wenig Wert auf offene und kritische Diskussion gelegt wird. Diese Ergebnisse sind über alle Branchen und Betriebsgrößen zu beobachten und sind zudem unabhängig davon, ob es im Betrieb eine Mitarbeitervertretung gibt oder nicht. Immerhin 44

Prozent der Beschäftigten in Betrieben ohne offenes Meinungsklima fühlen sich dadurch (eher) stark beansprucht (vgl. *Abbildung 3-30*).

**Abbildung 3-30: Betriebskultur - Beanspruchungen**



Basis: Personen mit Anforderungen (Ressourcen gar nicht oder nur in geringem Umfang vorhanden)

Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ Berlin und Deutschland (2020)

Weil Kollegialität eine unterstützende Ressource ist, die bei einer Vielzahl von Belastungen ausgleichend wirken kann, stellt ihre Förderung für die Beschäftigten ein wichtiges Element der Arbeitsqualität dar. Leider wird offensichtlich nicht in allen Betrieben Kollegialität gefördert, denn 29 Prozent der Befragten in Berlin sehen dies in ihrem Betrieb gar nicht oder nur in geringem Maße. Allerdings berichtet die überwiegende Mehrheit der Berliner Beschäftigten (91 Prozent) und anteilmäßig etwas mehr als im Bundesgebiet, dass sie in (sehr) hohem Maße von Kolleginnen und Kollegen unterstützt werden, wenn sie deren Hilfe benötigen. Dies ist eine der wichtigsten Ressourcen, über die die Beschäftigten verfügen. Die kollegiale Hilfe kann zudem in der Regel aus eigener Kraft und unabhängig vom Zutun der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers geleistet werden. Sofern Beschäftigte eine gute kollegiale Unterstützung erfahren, äußern sie außerdem seltener den Wunsch, den Betrieb zu wechseln, d. h. die Bindung der Beschäftigten an ihr Unternehmen ist stärker (ver.di 2020).

Wie wichtig die Hilfe und Unterstützung von Kolleginnen und Kollegen ist, zeigt sich auch daran, dass das Fehlen dieser Ressource mit erheblichen Beanspruchungen verbunden ist. 63 Prozent derjenigen, die keine Hilfe und Unterstützung von ihren Kolleginnen und Kollegen erhalten, fühlen sich aufgrund dessen (eher) stark beansprucht. Dieser Anteil ist in Berlin deutlich höher als in Deutschland, wo dies „nur“ 38 Prozent angeben. Auch die fehlende Förderung von Kollegialität durch den Betrieb ist stark beanspruchend: 45 Prozent der betroffenen Berliner Beschäftigten berichten dadurch eine (eher) starke Belastung. Auch dieser Anteil ist höher als im Bundesgebiet (38 Prozent).

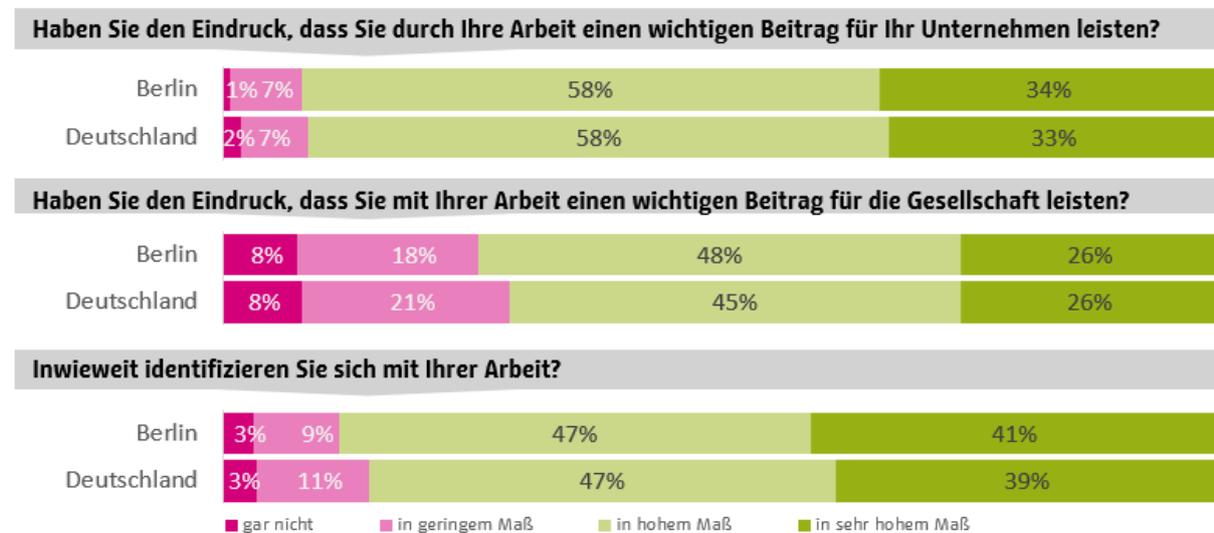
### 3.2.4 Sinn der Arbeit

Die Identifikation mit der Arbeit ist für Beschäftigte eine der wichtigsten Ressourcen. Sie wirkt häufig präventiv, da durch eine hohe Identifikation oftmals bestehende Belastungen besser ausgehalten werden können.

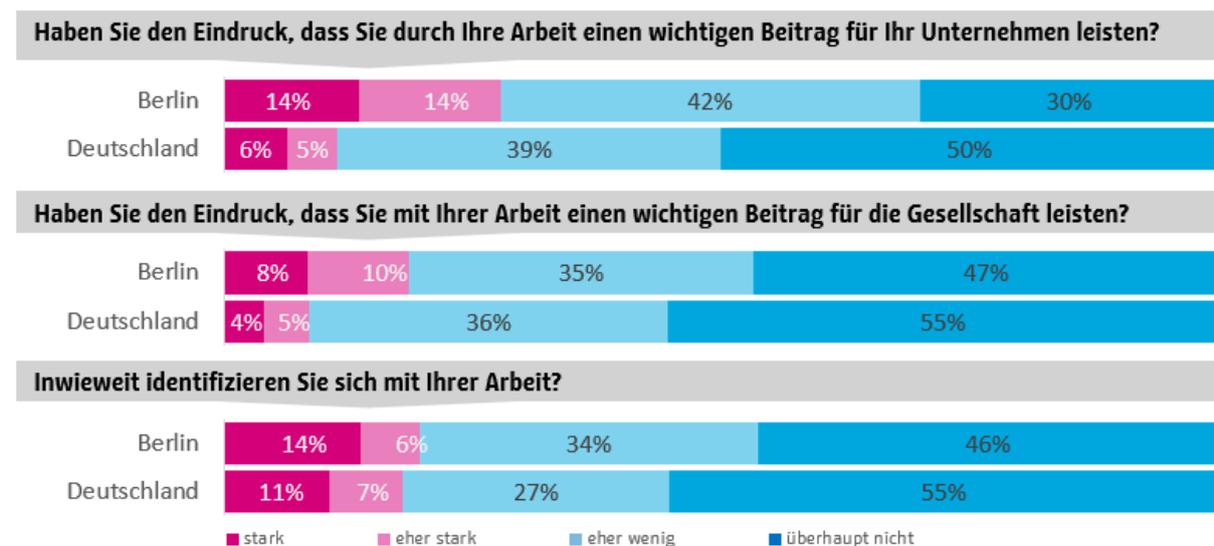
Die überwiegende Mehrheit der Berliner Beschäftigten ist überzeugt, durch die eigene Arbeit einen wichtigen Beitrag für ihr Unternehmen zu leisten. Nur 8 Prozent gehen davon aus, dass dies entweder gar nicht oder nur in geringem Maße der Fall ist (vgl. *Abbildung 3-31*). In Gesamtdeutschland sind die Zahlen sehr ähnlich. Über-

durchschnittlich stark sind Beschäftigte mit hochkomplexer Tätigkeit davon überzeugt, einen wichtigen Beitrag für ihr Unternehmen zu leisten (96 Prozent). Bei den Beschäftigten mit Helfer- oder Anlern Tätigkeiten sind es mit 89 Prozent zwar anteilmäßig weniger, aber trotzdem die überwiegende Mehrheit. Im Branchenvergleich weist das Gastgewerbe mit 80 Prozent den kleinsten Anteil von Beschäftigten auf, die ihrer Meinung nach einen wichtigen Beitrag für das Unternehmen leisten. Frauen sind mit 96 Prozent häufiger dieser Meinung als Männer (89 Prozent). Während in Deutschland 11 Prozent aufgrund dessen, dass sie ihrer Auffassung nach mit ihrer Arbeit keinen wichtigen Beitrag für ihr Unternehmen leisten, eine (eher) starke Beanspruchung angeben, sind es in Berlin mit 28 Prozent erheblich mehr (vgl. *Abbildung 3-32*).<sup>10</sup>

**Abbildung 3-31: Sinn der Arbeit – Anforderungen**



**Abbildung 3-32: Sinn der Arbeit – Beanspruchungen**



<sup>10</sup> Hier ist zu beachten, dass die Basis in Berlin klein ist, wodurch sich Selektionsprozesse stärker niederschlagen können. Möglicherweise wirkt sich der etwas höhere Frauenanteil aus: Weibliche Beschäftigte formulieren seltener ihren Beitrag zum Unternehmen als gar nicht oder gering, wenn sie es dennoch tun, dann empfinden sie es jedoch als stärker beanspruchend. Insgesamt dürfte jedoch kein einzelner Effekt für den Unterschied zum Bundesgebiet ausschlaggebend sein, sondern eine Kombination aus Branchen, Tätigkeit und weiteren Faktoren.

Der Anteil derjenigen, die angeben, dass sie mit ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten, ist deutlich kleiner. In Berlin geben 74 Prozent der Beschäftigten an, dass dies ihrer Einschätzung nach in (sehr) hohem Maße zutrifft. Die Diskrepanz zur oben dargestellten Frage lässt vermuten, dass nicht alle Beschäftigten der Meinung sind, dass ihr Unternehmen einen für die Gesellschaft wichtigen Beitrag leistet.

Überdurchschnittlich häufig wird ein wichtiger Beitrag für die Gesellschaft von Beschäftigten angegeben, die in Branchen arbeiten, die einen spezifischen Beitrag zur gesellschaftlichen Infrastruktur erbringen oder ein gemeinnütziges Ziel verfolgen: im Bereich Verkehr und Lagerei (92 Prozent in (sehr) hohem Maße) sowie Gesundheit und Soziales (88 Prozent), aber auch im Bereich Interessenvertretungen (86 Prozent) und in der öffentlichen Verwaltung (84 Prozent). Deutlich seltener berichten dies Beschäftigte im produzierenden Gewerbe und im Bereich Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (jeweils 54 Prozent), deren Produktpalette in hohem Maße marktorientiert ist. Im Vergleich zur Einschätzung des Beitrags zum Unternehmen, berichtet ein kleinerer Teil der Beschäftigten über (eher) starke Beanspruchungen aufgrund des mangelnden Beitrags ihrer Arbeit für die Gesellschaft leisten. In Berlin gibt dies mit 18 Prozent der Betroffenen allerdings ein deutlich höherer Anteil an als in Deutschland (9 Prozent) (eher) starke Beanspruchungen.

Die Identifikation mit der Arbeit ist sowohl in Berlin als auch in Deutschland hoch. 88 Prozent der Berliner Beschäftigten und 86 Prozent im Bundesgebiet identifizieren sich in (sehr) hohem Maße mit ihrer Arbeit. Dabei zeigt sich eine leichte Polarisierung entlang der Tätigkeitsanforderungen: Beschäftigte in Hilfs- und Anlerntätigkeiten geben mit 73 Prozent seltener eine (sehr) hohe Identifikation mit ihrer Arbeit an als Beschäftigte mit fachlich ausgerichteter Tätigkeit (93 Prozent), komplexer Spezialistentätigkeit (90 Prozent) oder hochkomplexer Tätigkeit (94 Prozent). Bei allen qualifizierten Tätigkeiten dürften sowohl die bewusste Berufswahl als auch die getätigten Investitionen in Qualifizierung und Kompetenzerwerb zur Identifikation mit der Arbeit beitragen. Hilfs- und Anlerntätigkeiten sind für manche Beschäftigte möglicherweise nur temporäre oder Notlösungen zur Generierung von Einkommen. Dafür spricht die Tatsache, dass nur ein Fünftel der (insgesamt wenigen) betroffenen Berliner Beschäftigten angibt, dass sie sich durch die mangelnde Identifikation mit der Arbeit (eher) stark belastet fühlen. Dies betrifft vor allem Beschäftigte mit fachlich ausgerichteter Tätigkeit, während Personen mit Helfer- oder Anlerntätigkeit nur sehr selten Beanspruchungen berichten. Teilzeitbeschäftigte geben mit 82 Prozent seltener als Vollzeitbeschäftigte (91 Prozent) an, sich in (sehr) hohem Maße mit ihrer Arbeit zu identifizieren. In den Bereichen Gesundheits- und Sozialwesen (95 Prozent), Erziehung und Unterricht (99 Prozent) sowie Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (96 Prozent) ist die Identifikation mit der Arbeit stark überdurchschnittlich ausgeprägt.

### 3.2.5 Zwischenfazit: Teilbereich Ressourcen

#### Ranking der Anforderungen und Beanspruchungen

Unter den Ressourcen fallen zwei ins Auge, über die nur vergleichsweise wenige Beschäftigte verfügen: Einfluss auf die Arbeitsmenge und Aufstiegschancen (vgl. *Abbildung 3-33*). Der Einfluss auf die Arbeitsmenge würde es gestatten, auch Arbeitstempo und Arbeitsintensität zu beeinflussen. Allerdings gibt nur ca. ein Drittel der Befragten (32 Prozent) an, die Arbeitsmenge in (sehr) hohem Maße beeinflussen zu können. Hier liegt eine wesentliche Ursache für den oben dargestellten Befund, dass Arbeitshetze und Zeitdruck zu den am häufigsten genannten Belastungen gehören (vgl. *Abschnitt 3.1.4*).

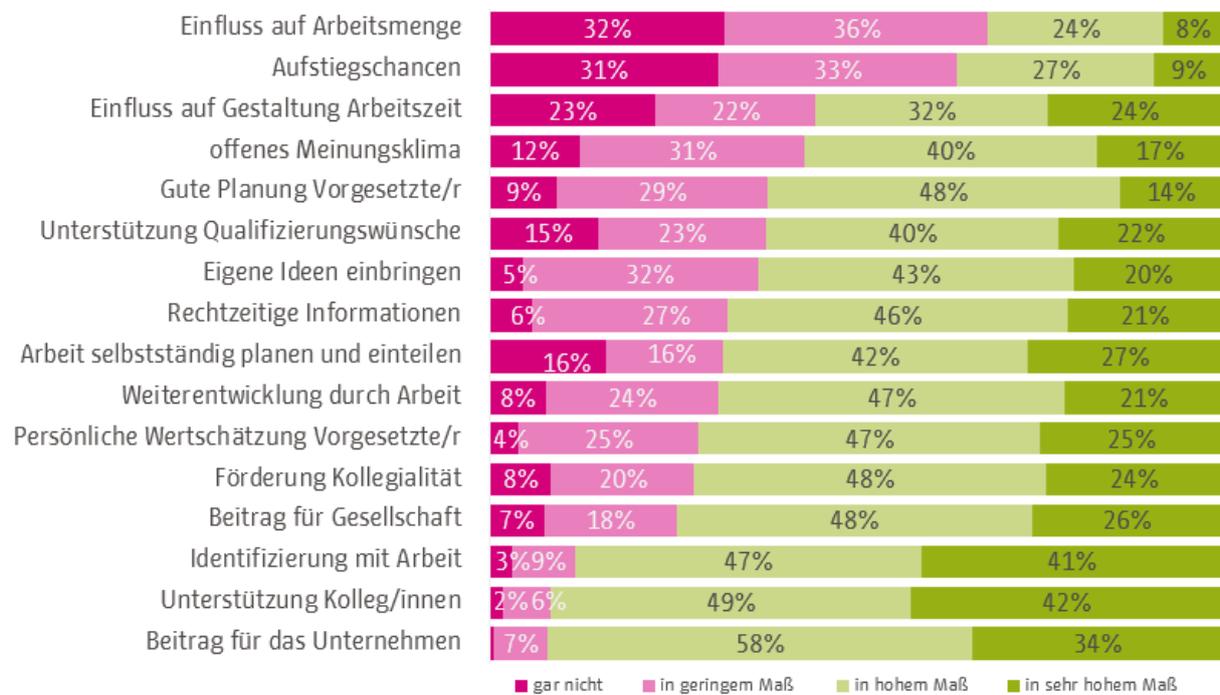
Mangelnde Aufstiegschancen werden nicht nur in Berlin häufig beklagt. Dies überrascht nicht angesichts der begrenzten Zahl von Führungspositionen, die zudem von Hierarchieebene zu Hierarchieebene sinken. Zum anderen sind sogenannte Fachkarrieren, d. h. Aufstiegsmöglichkeiten jenseits der Bindung an Personalverantwortung, derzeit (noch) selten.

An dritter Stelle steht der mangelnde Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitszeit. Dies zeigt, dass der Einfluss auf Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit – z. B. durch flexible Arbeitszeitsysteme – noch längst nicht allen Beschäftigten eingeräumt wird. Diese Möglichkeiten dürften nicht nur von betrieblichen Vereinbarungen

zur Arbeitszeitgestaltung abhängen, sondern zumindest teilweise auch von der Art der Tätigkeit und den damit verbundenen objektiven Gestaltungsmöglichkeiten bzw. Grenzen.

Von den Berliner Beschäftigten geben 43 Prozent an, dass in ihrem Betrieb ein Meinungsklima herrscht, in dem sich nicht jeder traut, Probleme auch gegenüber Vorgesetzten oder der Geschäftsführung offen anzusprechen. Die Ressource, die ein offenes Meinungsklima darstellt, ist damit häufig ungenutzt.

**Abbildung 3-33: Ranking der Ressourcen nach Anforderungen**



Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ Berlin (2020)

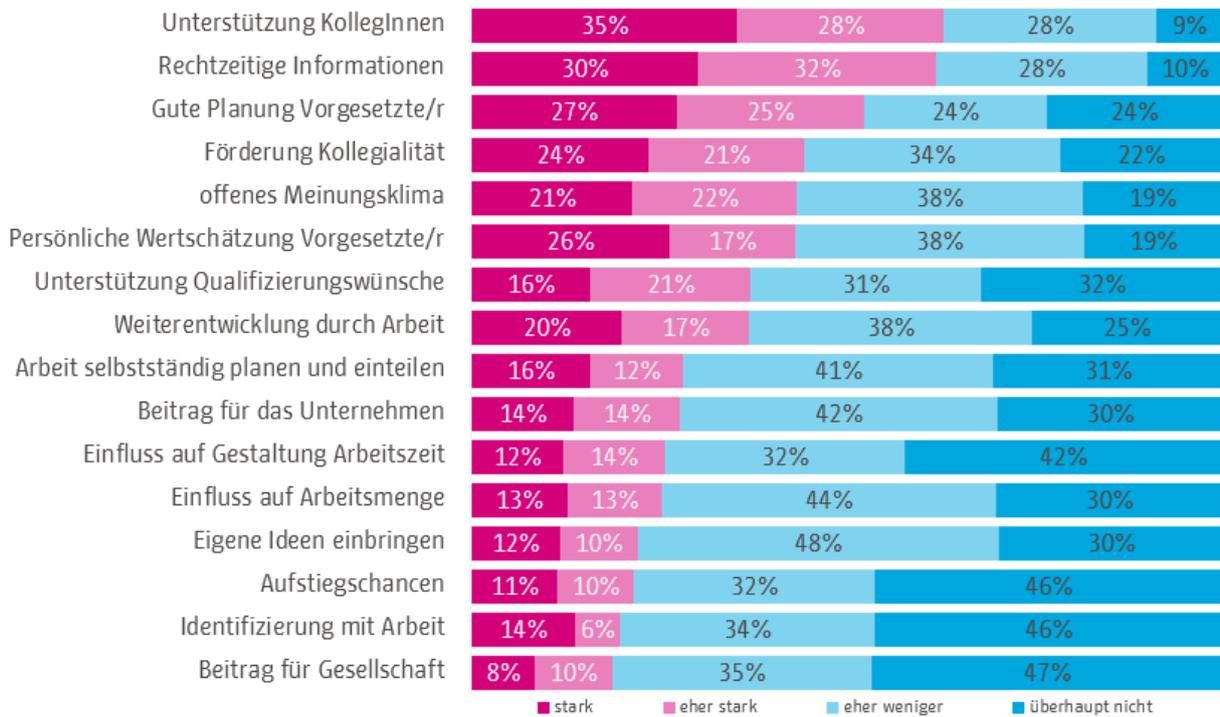
Die in Berlin am häufigsten vorhandenen Ressourcen sind die Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen, das Gefühl, durch die eigene Arbeit einen wichtigen Beitrag für das eigene Unternehmen zu leisten, und die Identifikation mit der eigenen Arbeit. Etwas weniger verbreitet, aber im Ranking immerhin an vierter Stelle steht das Gefühl, mit der eigenen Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten. Die Diskrepanz zwischen dem gefühlten Beitrag für das Unternehmen und die Gesellschaft dürfte sich dadurch erklären lassen, dass die Tätigkeitsinhalte in unterschiedlichem Maße als gesellschaftlich nützlich bewertet werden: Was für den Betrieb nützlich ist, ist aus Sicht der Beschäftigten nicht in jedem Fall auch nützlich für die Gesellschaft.

Diese stark verbreiteten Ressourcen erklären zum Teil, dass die Beschäftigten in bestimmten Tätigkeiten hohe körperliche und psychische Belastungen in Kauf nehmen bzw. ertragen. Ein klassisches Beispiel dafür ist die Pflgetätigkeit, bei der oft sehr ungünstige Arbeitsbedingungen im Hinblick auf Belastungen und Einkommen herrschen, aber eine hohe Identifikation mit der Arbeit besteht.

Sofern Ressourcen nicht oder nur in geringem Maße vorhanden sind, ist dies mit unterschiedlich starken Beanspruchungen verbunden. *Abbildung 3-34* stellt das Ranking der Ressourcen nach Belastungsgrad dar. Am negativsten wirkt das Fehlen der kollegialen Hilfe. Wenn die Unterstützung von Kolleginnen und Kollegen nicht gegeben ist, wird dies überwiegend als (eher) stark belastend empfunden. Es ist deswegen beruhigend, dass diese Ressource meist vorhanden ist. Am zweithäufigsten beansprucht die Beschäftigten, dass sie nicht rechtzeitig über wichtige Entscheidungen und Veränderungen oder Pläne informiert werden, die für sie und ihre Arbeit wichtig sind. Es folgt das Fehlen von guter Planung der Arbeit durch die Vorgesetzten. Dies zeigt, dass die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten stark durch das Führungsverhalten ihrer Vorgesetzten beeinflusst werden und eine gute Führungs- und Betriebskultur erheblich zur Entlastung bzw. Prävention beitragen kann.

Dies wird dadurch bestätigt, dass auf den Rängen 4 bis 6 weitere Ressourcen stehen, die die Kultur des Zusammenlebens im Betrieb betreffen: die Förderung der Kollegialität, ein offenes Meinungsklima und die persönliche Wertschätzung durch die vorgesetzte Person. Die genannten Beanspruchungen sind Risikofaktoren für die Gesundheit der Beschäftigten. Diese Bedingungen sind jedoch betrieblich gestaltbar. Sie können verbessert werden, wenn die Beteiligten dies wollen und daran arbeiten.

**Abbildung 3-34: Ranking der Ressourcen nach Beanspruchung**



Basis: Personen mit Anforderungen (Ressourcen gar nicht oder nur in geringem Umfang vorhanden)

Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ Berlin (2020)

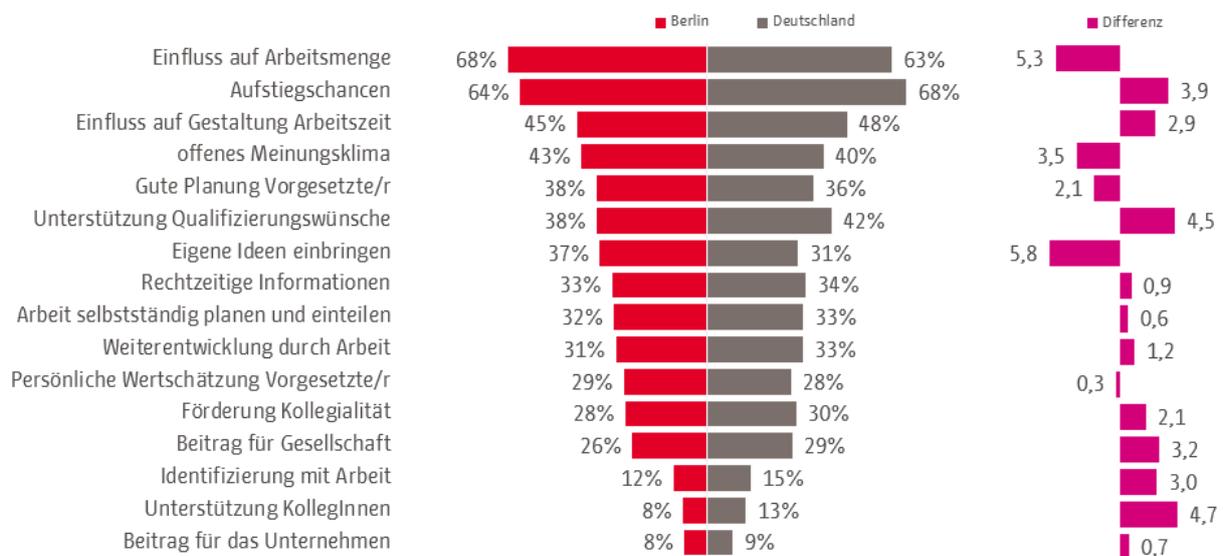
### Unterschiede zwischen Berlin und Deutschland

Der Vergleich in Bezug auf die berichteten Anforderungen zeigt, dass die Verteilung der Ressourcen in Berlin und im Bundesgebiet ähnlich ist (vgl. *Abbildung 3-35*), Berlin aber bei den meisten erhobenen Ressourcen etwas besser dasteht. So erhalten Berliner Beschäftigte häufiger Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen, werden häufiger mit ihren Qualifizierungswünschen unterstützt und haben häufiger Aufstiegschancen.

Allerdings können Berliner Beschäftigte im Vergleich zum Bundesdurchschnitt seltener eigene Ideen bei der Arbeit einbringen und haben tendenziell etwas seltener als Beschäftigte in Deutschland die Möglichkeit, Einfluss auf die Arbeitsmenge zu nehmen.

Im Hinblick auf die Beanspruchungen infolge nicht ausreichend vorhandener Ressourcen fühlen die Berliner Beschäftigten häufiger (eher) starke Beanspruchungen als die Beschäftigten im Bundesgebiet (vgl. *Abbildung 3-36*). Bei keiner Teilfrage berichten die Berliner Beschäftigten dies seltener und bei manchen deutlich häufiger. Diese betrifft insbesondere Beanspruchungen infolge der mangelnden Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen, das Gefühl, dass ihre Arbeit keinen Beitrag für das Unternehmen darstellt, das Fehlen von guter Planung durch die Vorgesetzten und das Gefühl, dass ihre Arbeit keinen Beitrag für die Gesellschaft darstellt.

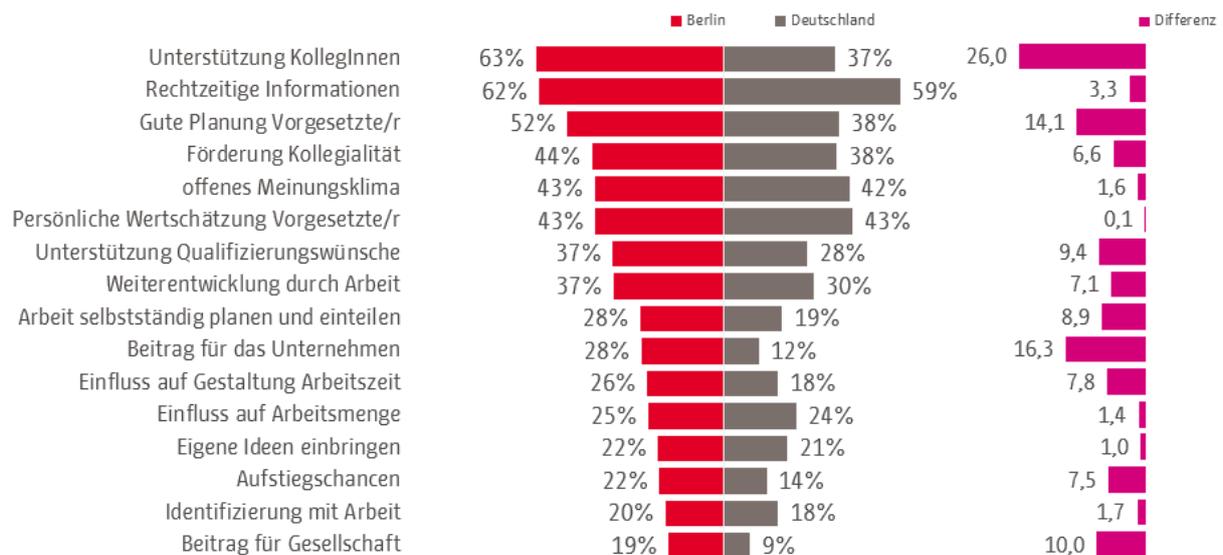
Abbildung 3-35: Anforderungen im Bereich der Ressourcen im Vergleich Berlin – Deutschland



Anteile nicht oder in geringem Umfang vorhanden

Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ Berlin und Deutschland (2020)

Abbildung 3-36: Beanspruchungen im Bereich der Ressourcen im Vergleich Berlin – Deutschland



Anteil (eher) stark

Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ Berlin und Deutschland (2020)

### 3.3 Einkommen und Sicherheit (DGB-Index)

Der Teilbereich Einkommen und Sicherheit im DGB-Index „Gute Arbeit“ umfasst neben dem Einkommen auch eventuell vorhandene betriebliche Sozialleistungen und gegebenenfalls bestehende Sorgen um den Arbeitsplatz bzw. die berufliche Zukunft.

#### 3.3.1 Einkommen und Rente

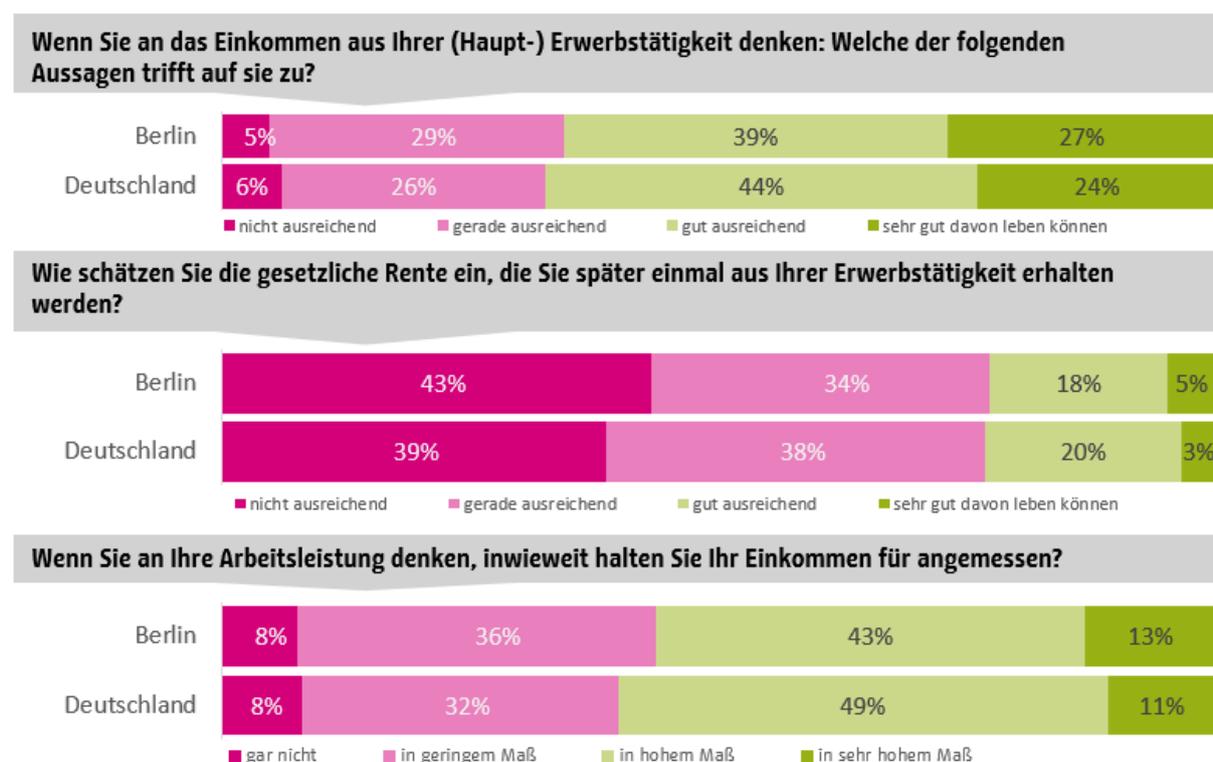
Das aus der Erwerbsarbeit generierte Einkommen gehört zu den wichtigsten Merkmalen der Beschäftigung, da es Basis der Existenzsicherung für die Beschäftigten und ihre Familien ist. Die Höhe dieses Einkommens beeinflusst in der Regel maßgeblich die Möglichkeiten der Lebensgestaltung. Darüber hinaus sind die Erwerbseinkommen Basis für die Berechnung eventueller Lohnersatzleistungen aus der Sozialversicherung sowie der

künftigen gesetzlichen Rente. Im Bereich Einkommen und Rente ergab die Erhebung in der Tendenz kritische Befunde – vor allem in Bezug auf die zu erwartende gesetzliche Rente, aber auch in Bezug auf die aktuellen Entgelte. Dies sind Themen, die für die Betroffenen mit erheblichen Belastungen verbunden sind.

Die Frage nach dem ausreichenden Einkommen bezieht sich explizit auf das Erwerbseinkommen aus der abgefragten Haupterwerbstätigkeit, d. h. das individuelle Arbeitsentgelt der Beschäftigten, und nicht auf das Haushaltseinkommen.

Von den Berliner Beschäftigten sehen 35 Prozent ihr Einkommen aus ihrer (Haupt-)Erwerbstätigkeit als entweder gar nicht oder gerade ausreichend an (vgl. *Abbildung 3-37*). Mit 66 Prozent bewerten es zwei Drittel hingegen als gut ausreichend oder sogar als sehr gut. Diese Einschätzungen sind ähnlich wie im Bundesgebiet. Überdurchschnittlich häufig berichten Beschäftigte in Hilfs- oder Anlern Tätigkeiten (53 Prozent) davon, ein gar nicht oder nur gerade so ausreichendes Einkommen zu erhalten. Aber auch 40 Prozent der Teilzeitbeschäftigten und 44 Prozent der Beschäftigten mit fachlich ausgerichteter Tätigkeit geben dies an. Bei Beschäftigten mit komplexer Spezialistentätigkeit und hochkomplexer Tätigkeit sind es hingegen nur 13 bzw. 12 Prozent. Frauen berichten mit 39 Prozent häufiger als Männer (29 Prozent), dass ihr Erwerbseinkommen nicht oder nur gerade ausreicht. Bezogen auf die Wirtschaftszweige wird die Einkommenssituation in den Bereichen Gastgewerbe (66 Prozent nicht oder gerade ausreichend) und im Baugewerbe (63 Prozent) überdurchschnittlich kritisch eingeschätzt. Vergleichsweise günstig ist die Situation im produzierenden Gewerbe (15 Prozent), im Bereich Finanz- und Versicherungsdienstleistungen und der öffentlichen Verwaltung (jeweils 17 Prozent). 74 Prozent der Berliner Beschäftigten mit nicht oder nur gerade ausreichendem Einkommen berichten über daraus resultierende (eher) starke Beanspruchungen (vgl. *Abbildung 3-38*). Dies belegt die große Bedeutung der Einkommenshöhe für die psychische Gesundheit der Beschäftigten.

**Abbildung 3-37: Einkommen und Rente – Anforderungen**

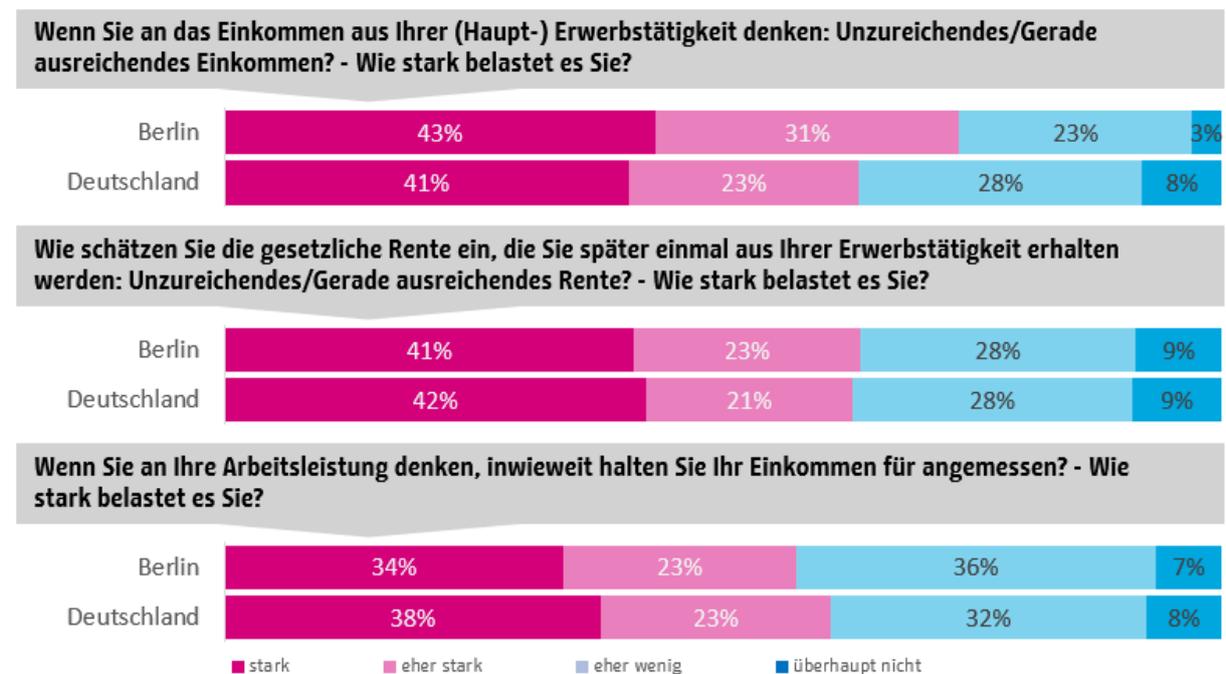


Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ Berlin und Deutschland (2020)

Sehr viel kritischer schätzen die Beschäftigten die gesetzliche Rente ein, die sie später einmal aus ihrer Erwerbstätigkeit erhalten werden. Ganze 77 Prozent der Befragten schätzen ein, dass ihre gesetzliche Rente gar nicht oder gerade so ausreichen wird. Dies ist beunruhigend: ein großer Teil der Beschäftigten dürfte davon ausgehen, trotz einer langjährigen Erwerbstätigkeit im Rentenalter aufgrund der niedrigen gesetzlichen Rente

auf Sozialleistungen des Staates angewiesen zu sein. Insbesondere Frauen schätzen häufiger als Männer (81 Prozent gegenüber 73 Prozent) ein, dass ihre spätere gesetzliche Rente nicht oder nur gerade so ausreichen wird. Dies zeigt die Ungleichheit zwischen Frauen und Männern bei den Renten: den sogenannten „gender pension gap“. Die Ungleichheit in der Bezahlung während des Erwerbslebens, der „gender pay gap“, wird in der Rente nochmal reflektiert und weiter verstärkt. Interessanterweise unterscheiden sich die Erwartungen von Voll- und Teilzeitbeschäftigten jedoch kaum. Für knapp zwei Drittel (64 Prozent) der Betroffenen wirkt die Aussicht auf eine wenig auskömmliche Rente (eher) stark beanspruchend. Für diejenigen, für die diese Aussicht eher wenig oder überhaupt nicht beanspruchend wirkt (36 Prozent), könnte das Vorhandensein von Betriebs- oder Privatrenten, der Haushaltskontext und das Alter eine Rolle spielen.

**Abbildung 3-38: Einkommen und Rente – Beanspruchung**



Basis: Personen mit Anforderungen (Ressourcen gar nicht oder nur in geringem Umfang vorhanden)

Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ Berlin und Deutschland (2020)

In der Erhebung ist auch nach der Angemessenheit des gegenwärtigen Erwerbseinkommens gefragt worden. Diese Frage bezieht sich auf den Vergleich zwischen der Arbeitsleistung und dem Entgelt, d. h. es wird erfragt, ob die Entlohnung aus Sicht der Beschäftigten leistungsgerecht erfolgt bzw. sie gemessen an ihrer aufgewendeten Kraft und Mühe „gerecht“ entlohnt werden. Die Einschätzungen dazu sind gespalten: 44 Prozent der Berliner Beschäftigten sind der Meinung, dass ihr Erwerbseinkommen entweder gar nicht oder nur in geringem Maße ihrer Arbeitsleistung angemessen ist. Kritisch antworteten vor allem Personen in Helfer- und Anlerntätigkeiten sowie Beschäftigte mit fachlich ausgerichteter Tätigkeit, die zu 56 bzw. 51 Prozent angaben, dass ihr Erwerbseinkommen gar nicht oder nur in geringem Maße ihrer Arbeitsleistung angemessen ist. Demgegenüber gaben dies Beschäftigte mit komplexer Spezialistentätigkeit (34 Prozent) und hochkomplexer Tätigkeit (25 Prozent) deutlich seltener an. Bezogen auf die Wirtschaftszweige wird eine kritische Beurteilung der Leistungsgerechtigkeit von Entgelten insbesondere in den Bereichen Gastgewerbe (72 Prozent), Großhandel/KFZ (63 Prozent) und Baugewerbe (61 Prozent) abgegeben. Von denjenigen, für die ihr Einkommen aus der Haupttätigkeit ihrer Arbeitsleistung nicht oder nur in geringem Maße angemessen ist, berichten 57 Prozent über daraus resultierende (eher) starke Beanspruchungen. Zwischen der Höhe des Einkommens und der Angemessenheit des Einkommens gibt es einen statistisch signifikanten Zusammenhang. Allerdings wird der Zusammenhang zwischen Bewertung der Höhe und der Angemessenheit des Einkommens auch durch weitere Faktoren, wie z. B. die Arbeitszeit, beeinflusst.

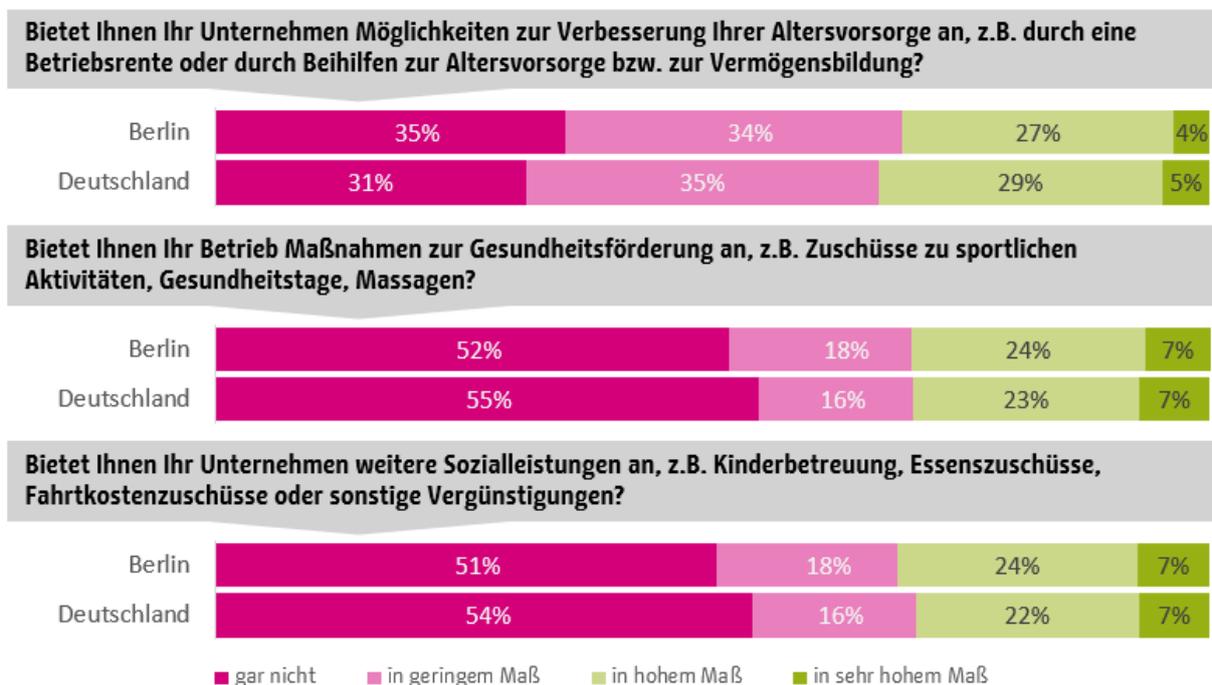
Wie die Antworten auf die drei Fragen zu Einkommen und Rente zeigen, geht eine ungünstige Einkommenssituation meist mit (eher) starken Beanspruchungen einher. Dies zeigt die Bedeutung der gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen Regelung von Einkommen und Rente für die psychische Gesundheit der Beschäftigten.

### 3.3.2 Betriebliche Sozialleistungen

Betriebliche Sozialleistungen stehen nur einem vergleichsweise kleinen Teil der Berliner Beschäftigten zur Verfügung. Die damit verbundenen Beanspruchungen sind aber überschaubar. Im DGB-Index wurden zu diesem Thema drei Fragen gestellt: betriebliche Förderung bzw. Unterstützung der Altersvorsorge, betriebliche Gesundheitsförderung und sonstige betriebliche Sozialleistungen.

Durch betriebliche Altersvorsorge kann die gesetzliche Rente später aufgestockt werden. Entsprechende Angebote haben daher eine hohe Attraktivität für die Beschäftigten. In der Erhebung ist nach betrieblichen Angeboten zur Verbesserung der Altersvorsorge gefragt worden – nach Betriebsrente, Beihilfen zur Altersvorsorge oder zur Vermögensbildung. 31 Prozent geben an, dass ihr Betrieb in (sehr) hohem Maße Maßnahmen zur Verbesserung der Altersvorsorge anbietet (vgl. *Abbildung 3-39*). Hier ist ein deutlicher Zusammenhang mit der Betriebsgröße erkennbar: über 80 Prozent der Beschäftigten aus Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten geben an, dass ihr Betrieb eine betriebliche Altersvorsorge nicht oder nur in geringem Maße anbietet. In Betrieben mit mehr als 150 Beschäftigten hingegen berichten dies weniger als 50 Prozent der Beschäftigten.

**Abbildung 3-39: Betriebliche Sozialleistungen – Anforderungen**



Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ Berlin und Deutschland (2020)

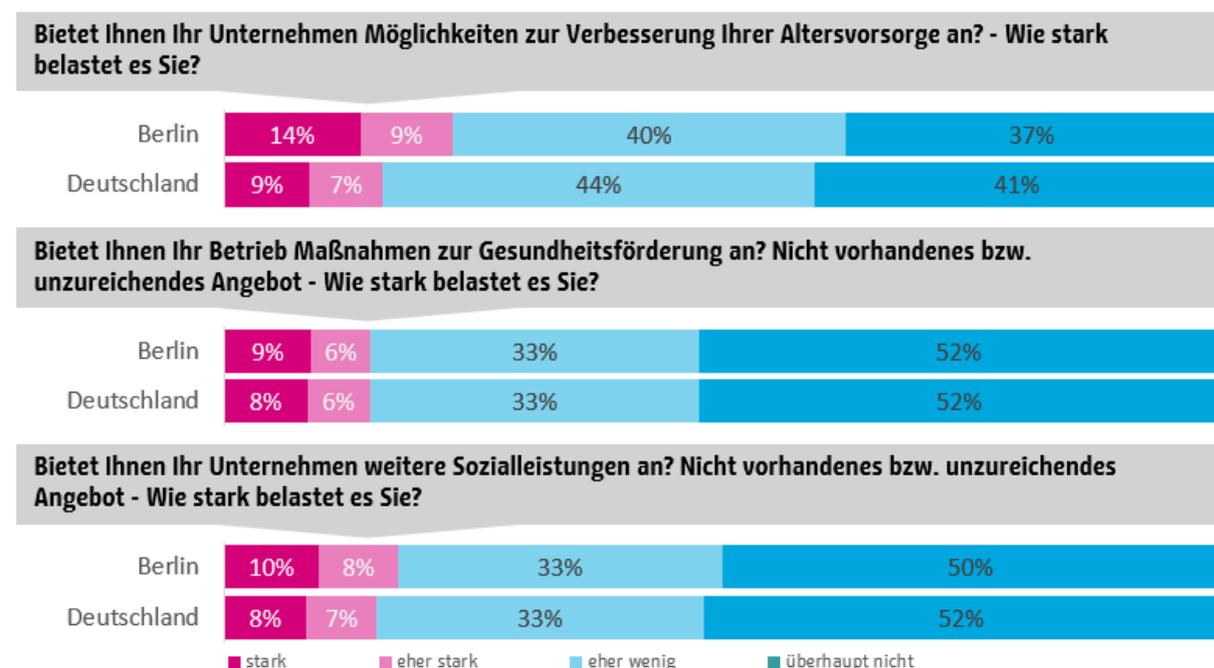
Des Weiteren wurden die Beschäftigten danach gefragt, ob ihr Betrieb Maßnahmen zur Gesundheitsförderung anbietet, wie z. B. Zuschüsse zu sportlichen Aktivitäten, Gesundheitstage, Massagen. Diese Maßnahmen dienen der Prävention, d. h. sie sollen möglichen Erkrankungen vorbeugen. Gleichzeitig setzen Betriebe solche Maßnahmen auch ein, um die Beschäftigten zu unterstützen und ein positives Betriebsklima zu schaffen und dadurch die Mitarbeiterbindung zu erhöhen. Von den Berliner Beschäftigten antworten 69 Prozent, dass ihr Betrieb entweder keine Maßnahmen zur Gesundheitsförderung anbietet oder dies nur in geringem Maße der Fall ist. Auch hier sind es eher die größeren Betriebe, die ihren Beschäftigten Maßnahmen zur Gesundheitsförderung anbieten.

Schließlich wurde auch nach weiteren betrieblichen Sozialleistungen gefragt: „Bietet Ihnen Ihr Unternehmen (neben Gesundheitsförderung und betrieblicher Altersvorsorge) weitere Sozialleistungen an, z. B. Kinderbetreuung, Essenszuschüsse, Fahrtkostenzuschüsse oder sonstige Vergünstigungen?“ Auch diese Frage bejaht nur ein kleiner Teil der Befragten: 31 Prozent der Berliner Beschäftigten erhalten in ihrem Betrieb in (sehr) hohem Maße weitere betriebliche Sozialleistungen.

In Bezug auf alle drei Fragen zu den betrieblichen Sozialleistungen zeigt sich ein klarer Zusammenhang mit der Betriebsgröße. Da das Angebot betrieblicher Sozialleistungen sowohl materielle als auch personelle Ressourcen erfordert, ist dies für größere Betriebe leichter umzusetzen als für Klein- und Kleinstbetriebe. Auch legen die Ergebnisse nahe, dass größere Betriebe in der Regel mehrere Arten betrieblicher Sozialleistungen anbieten, d. h. sowohl Möglichkeiten zur betrieblichen Altersvorsorge als auch zur Gesundheitsförderung und eventuell weiteren Themen. Eine Betrachtung nach Wirtschaftszweigen ergibt, dass die betrieblichen Sozialleistungen in den Bereichen Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, öffentliche Verwaltung, Energie/Wasserversorgung und produzierendes Gewerbe überdurchschnittlich häufig angeboten werden. Demgegenüber sind sie in den Bereichen Gastgewerbe, Baugewerbe, Einzelhandel und Erziehung und Unterricht eher selten.

Gemessen an dem nur wenig verbreiteten Angebot an betrieblichen Sozialleistungen fällt die dazu berichtete Beanspruchung gering aus (vgl. *Abbildung 3-40*). Bei diesen drei Fragen liegt der Anteil der Betroffenen, die von (eher) starken Belastungen berichten zwischen 15 und 25 Prozent. Die große Mehrheit fühlt sich also nicht durch fehlende betriebliche Sozialleistungen belastet. Die eher moderate Beanspruchung dürfte sich u. a. daraus erklären, dass es sich dabei um freiwillige Leistungen handelt, die daher von den Beschäftigten nicht unbedingt erwartet werden, sondern – sofern sie vorhanden sind – als Extra zum Entgelt und den staatlichen Sozialleistungen angesehen werden. Meist dürfte den Beschäftigten schon bei Bewerbung bzw. Einstellung klar sein, was sie diesbezüglich von ihrer Arbeitgeberin oder ihrem Arbeitgeber erwarten können.

**Abbildung 3-40: Betriebliche Sozialleistungen – Beanspruchungen**



Basis: Personen mit Anforderungen (Ressourcen gar nicht oder nur in geringem Umfang vorhanden)

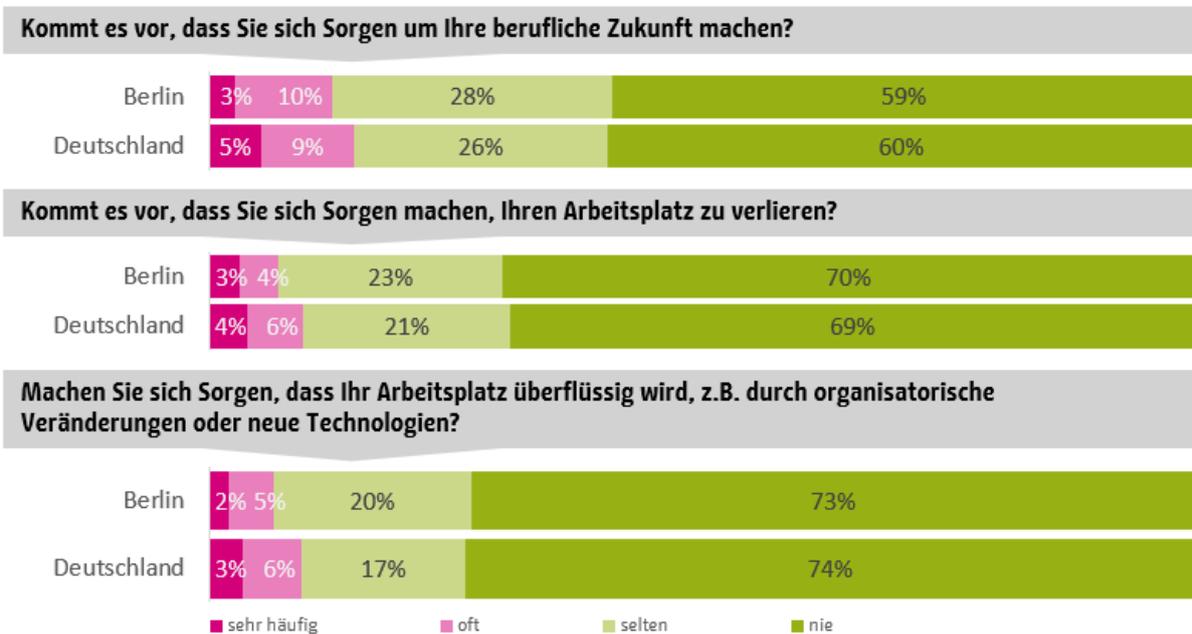
Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ Berlin und Deutschland (2020)

### 3.3.3 Berufliche Zukunftssicherheit

Berliner Beschäftigte äußern relativ selten Sorgen um den Arbeitsplatz und die berufliche Zukunft. Mit diesen Sorgen in Verbindung stehende Beanspruchungen sind in Deutschland stärker verbreitet als in Berlin.

Erhoben wurden zunächst die Sorgen um die eigene berufliche Zukunft – und zwar unabhängig vom aktuellen Arbeitsplatz. Diesbezüglich macht sich nur ein kleinerer Teil der Berliner Beschäftigten Sorgen. Insgesamt rund 13 Prozent machen sich sehr häufig oder oft Sorgen um die eigene berufliche Zukunft (vgl. *Abbildung 3-41*). Als weitere arbeitsbezogene Sorge beinhaltet der DGB-Index „Gute Arbeit“ die Frage, wie häufig sich die Befragten Sorgen machen, ihren (aktuellen) Arbeitsplatz zu verlieren. Die Antworten zeigen in der Tendenz große Zuversicht: Nur 7 Prozent machen sich sehr häufig oder oft entsprechende Sorgen. Die dritte Frage bezieht sich darauf, ob der aktuelle Arbeitsplatz z. B. durch organisatorische Veränderungen oder neue Technologien überflüssig werden könnte. Nur 7 Prozent in Berlin und 10 Prozent in Deutschland geben an, sich in dieser Hinsicht sehr häufig oder oft Sorgen um den eigenen Arbeitsplatz zu machen.

**Abbildung 3-41: Beschäftigungssicherheit – Anforderungen**

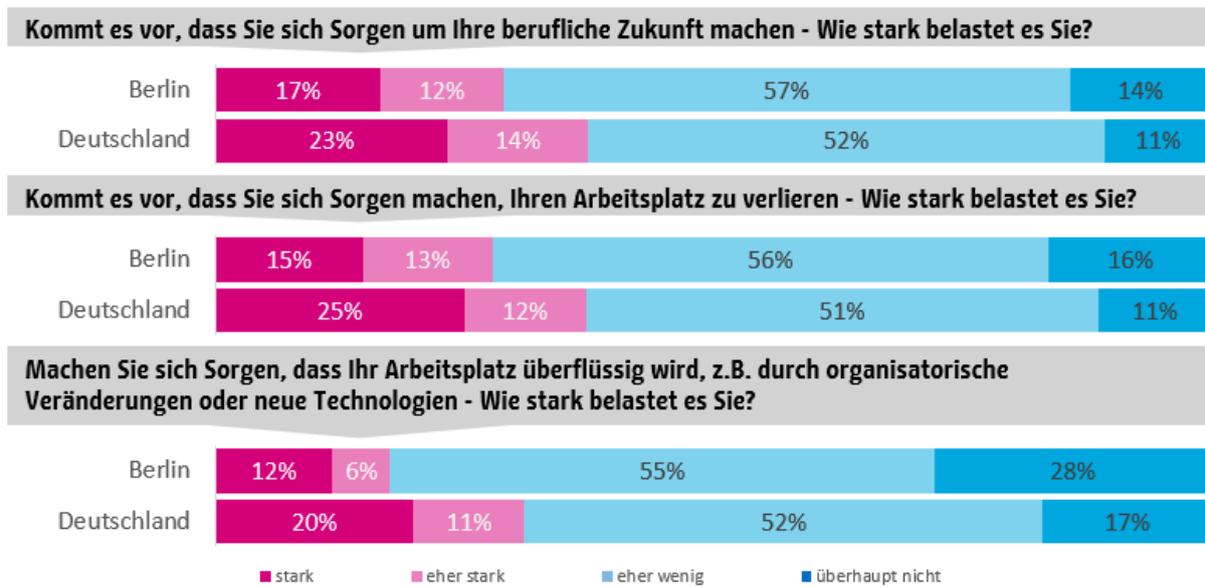


Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ Berlin und Deutschland (2020)

Die geäußerten Sorgen differieren nicht nach Qualifikation, der Art der Tätigkeit oder der Betriebsgröße. Auch in Bezug auf die Wirtschaftszweige lassen sich keine Besonderheiten feststellen. Eine Ausnahme bildet die Sorge, dass der eigene Arbeitsplatz z. B. durch organisatorische Veränderungen oder neue Technologien überflüssig werden könnte. In Bezug auf diese Frage machen sich die Beschäftigten in den Bereichen Finanz- und Versicherungsdienstleistungen und Großhandel/KFZ etwas überdurchschnittlich häufig Sorgen. Dies könnte eine Reaktion auf die zunehmende Digitalisierung sowie die Verbreitung der E-Mobilität, welche in diesen Bereichen Arbeitsplätze überflüssig machen könnte.

Sorgen um die Beschäftigungssicherheit beanspruchen tendenziell stärker als mangelnde betriebliche Sozialleistungen, aber nicht so stark wie unzureichende Einkommen oder Rentenansprüche. 29 Prozent der Berliner Beschäftigten, die sich zumindest selten Sorgen um ihre berufliche Zukunft machen, fühlen sich dadurch (eher) stark belastet (vgl. *Abbildung 3-42*). Bei den Sorgen um den Verlust des aktuellen Arbeitsplatzes sind die Zahlen ähnlich. Etwas geringer sind die Beanspruchungen im Fall der Sorge um den Wegfall des Arbeitsplatzes. Nur 18 Prozent der Berliner Beschäftigten, die sich zumindest selten Sorgen machen, dass ihr Arbeitsplatz überflüssig wird, fühlen sich durch diese Unsicherheit (eher) stark belastet. Die im Vergleich etwas niedrigere Beanspruchung in Bezug auf das Überflüssigwerden des eigenen Arbeitsplatzes könnte damit zusammenhängen, dass es in diesem Fall – wie bei vielen Reorganisations- und Modernisierungsprozessen – nicht unwahrscheinlich ist, innerhalb des Betriebes einen anderen Arbeitsplatz zugewiesen zu bekommen.

Abbildung 3-42: Beschäftigungssicherheit – Beanspruchungen



Basis: Personen mit Anforderungen (Ressourcen gar nicht oder nur in geringem Umfang vorhanden)

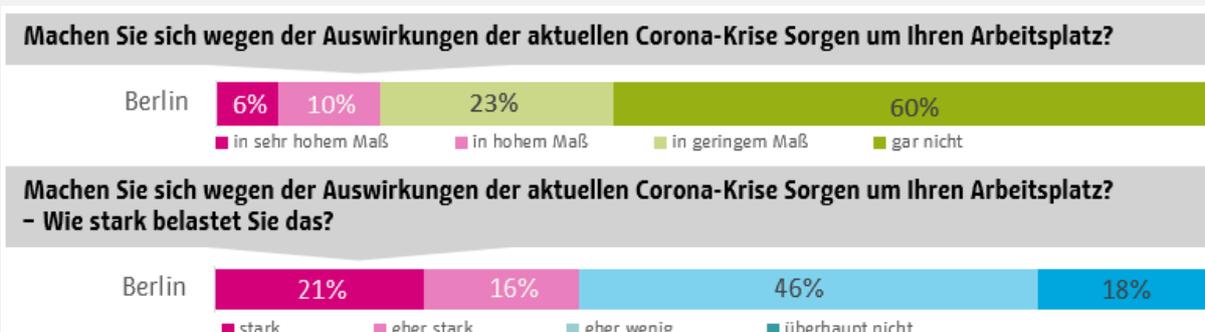
Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ Berlin und Deutschland (2020)

### Der Einfluss der Corona-Pandemie auf die Arbeitsbedingungen

Mitten in der Feldzeit der Erhebung 2020 begann die Corona-Pandemie, die Diskussion um den „Lockdown“, Schließungen von öffentlichen Einrichtungen, Geschäften und Lokalen und damit Kurzarbeit und ein deutlicher wirtschaftlicher Einbruch. Ab Ende April wurden die Regelungen wieder gelockert und zum Teil aufgehoben. Damit lassen sich in der Erhebungszeit drei Phasen identifizieren: Bis Mitte bzw. Ende Februar eine „vor Corona-Phase“, ab Anfang März die Phase der wirtschaftlichen Einschränkungen und ab ungefähr Ende April eine Phase der (vorläufigen) Entspannung. Die neuen Entwicklungen im zweiten Halbjahr 2020 konnten in der Erhebung nicht berücksichtigt werden.

Aus diesem Grund ist ab dem 13. März in der Erhebung eine zusätzliche Frage aufgenommen worden: „Machen Sie sich wegen der Auswirkungen der aktuellen Corona-Krise Sorgen um Ihren Arbeitsplatz?“ Die Antworten (vgl. *Abbildung 3-43*) zeigten, dass sich 16 Prozent der Berliner Beschäftigten in (sehr) hohem Maße Sorgen machen, aufgrund der Corona-Krise den Arbeitsplatz zu verlieren.

Abbildung 3-43: Arbeitsplatzsorgen wegen Pandemie



Basis: Befragte ab 13. März; Beanspruchungsfrage an Personen, die sich Sorgen machen.

Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ Berlin (2020)

Sofern solche pandemiebedingten Arbeitsplatzsorgen auftreten, sind sie in hohem Maße belastend. Unter denjenigen, die sich zumindest in geringem Maße im Kontext der Corona-Pandemie Sorgen um den Arbeitsplatz machen, empfinden dies 37 Prozent als (eher) stark belastend.

Die Corona-Pandemie hat damit bei einem kleinen Teil der Befragten zu Unsicherheiten geführt, die teilweise mit erheblichen psychischen Belastungen einhergehen.

Weitere Analysen nach der Woche der Befragung zeigen, dass die Befragten Ende März am häufigsten Sorgen um ihren Arbeitsplatz äußerten. Bei der Frage nach der beruflichen Zukunft reagierten die Befragten etwas früher, aber auch hier ist eine „Normalisierung“ in den folgenden Wochen ab April zu erkennen. Insgesamt sind die Einbrüche kurzfristiger Natur.

Bezogen auf die Branchen sind es vor allem Beschäftigte im Gastgewerbe, die sich in (sehr) hohem Maße Sorgen machen, wegen der Corona-Krise ihren Arbeitsplatz zu verlieren (60 Prozent). Etwas geringer, gleichwohl stark überdurchschnittlich sind die Anteile im Bereich Information/Kommunikation (41 Prozent), im Baugewerbe (31 Prozent) und im Bereich Verkehr und Lagerei (24 Prozent). Tendenziell sind es vor allem Beschäftigte aus kleineren Betrieben und Beschäftigte in Hilfs- oder Anlern Tätigkeiten sowie befristet Beschäftigte, die sich pandemiebedingt Sorgen um ihren Arbeitsplatz machen.

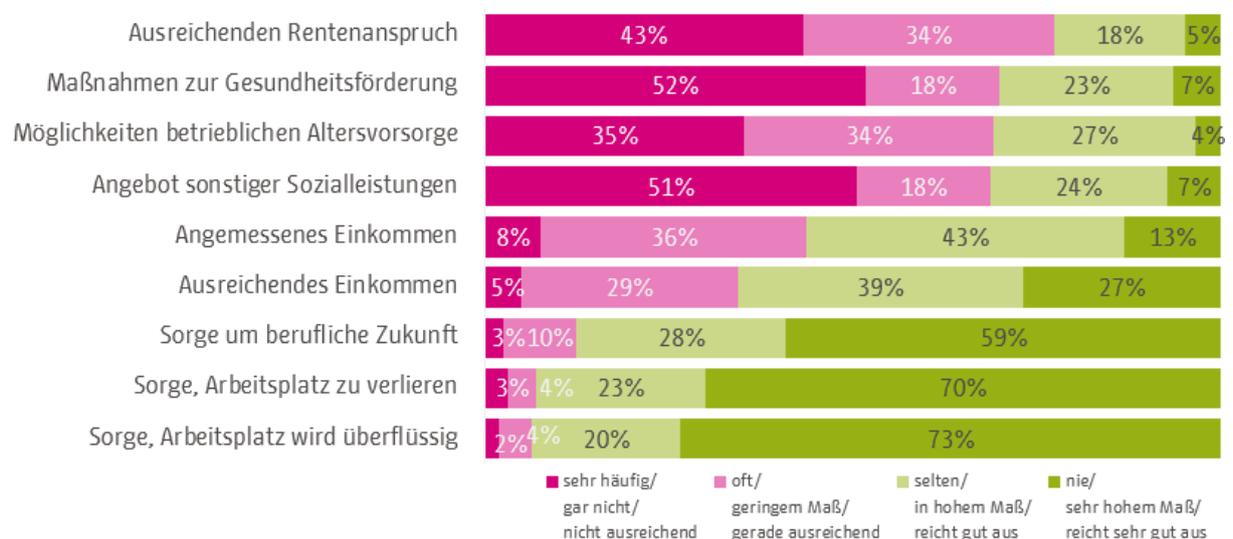
Es sind die am stärksten verwundbaren Beschäftigten, die sich in der Corona-Krise Sorgen um ihren Arbeitsplatz machen. Dies korrespondiert mit Ergebnissen anderer Erhebungen (HBS 2020, Holst et al. 2020a und b), wonach Erwerbstätige mit ohnehin schon niedrigeren Einkommen deutlich mehr unter den wirtschaftlichen Folgen der Corona-Krise leiden als Menschen mit höheren Einkommen. Studien (Grabka et al. 2020) zeigen, dass es zunächst die (in der hier ausgewerteten Erhebung eher selten erfassten) geringfügige Beschäftigung war, die im Zuge der Pandemie reduziert wurde, während die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung – nicht zuletzt aufgrund der günstigen Regelungen zur Kurzarbeit – vergleichsweise stabil blieb. Gleichwohl ist dies teilweise mit deutlichen finanziellen Einschränkungen und Existenzängsten verbunden (Pusch/Seifert 2021). In einigen Branchen, z. B. im Baugewerbe, dem Verarbeitenden Gewerbe sowie im Groß- und Einzelhandel hatte sich das Arbeitsaufkommen zu Beginn der Krise erhöht (Bellmann, et al. 2020). Studien des IAB zeigen: „In aller Regel sind die Betriebe sehr darum bemüht, ihr Personal zu halten.“ (ebenda)

### 3.3.4 Zwischenfazit: Teilbereich Einkommen und Sicherheit

#### Ranking der Anforderungen und Beanspruchungen

Die neun Einzelfragen zum Themenkomplex Einkommen und Sicherheit werden insgesamt sehr unterschiedlich beantwortet. Nur ein kleiner Teil der Berliner Beschäftigten äußert Sorgen um den Arbeitsplatz und die eigene berufliche Zukunft (vgl. *Abbildung 3-44*).

**Abbildung 3-44: Ranking Bereich Einkommen und Beschäftigungssicherheit nach Anforderung**

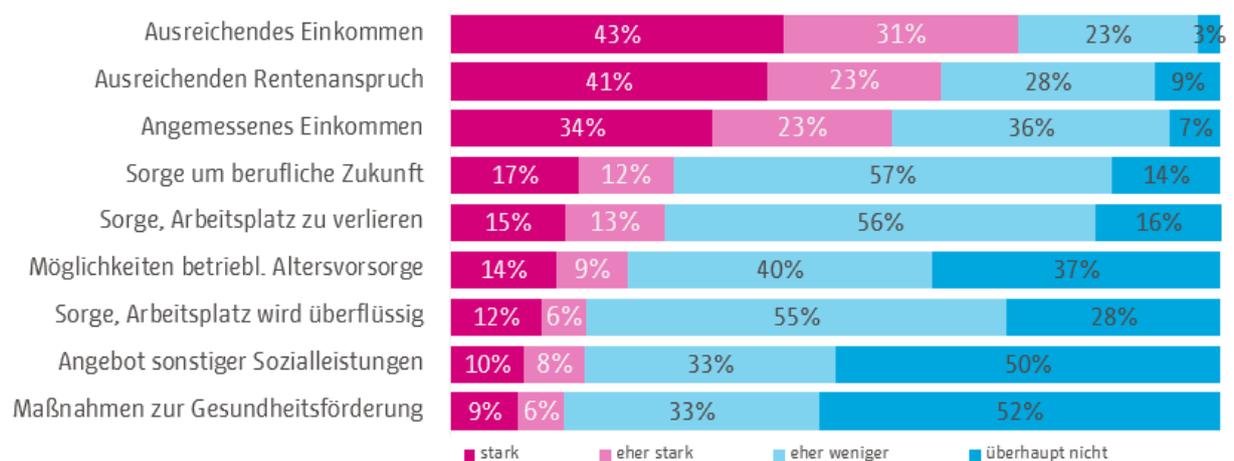


Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ Berlin (2020)

Demgegenüber werden die Fragen zum Erwerbseinkommen weitaus kritischer beantwortet. Ein dritter Komplex sind die betrieblichen Sozialleistungen. Die Ergebnisse zeigen, dass Berliner Beschäftigte selten von betrieblichen Sozialleistungen und betrieblichen Angeboten zur Gesundheitsförderung und Altersvorsorge profitieren. Hier geben jeweils rund 70 Prozent der Befragten an, dass die Betriebe ihnen solche Leistungen entweder gar nicht oder nur in geringem Maße anbieten. Die größten Probleme zeigen sich bei den Antworten auf die Frage nach der zu erwartenden gesetzlichen Rente. Mehr als drei Viertel der Befragten (77 Prozent) gehen davon aus, dass diese gar nicht oder nur gerade so ausreichen wird.

Im Ranking der Beanspruchungen stehen die mit dem Einkommen verbundenen Themen an der Spitze (vgl. *Abbildung 3-45*). Sofern das Einkommen nicht oder nur gerade ausreichend ist, belastet dies drei Viertel der Beschäftigten tendenziell (eher) stark. An zweiter Stelle folgt die von vielen Beschäftigten als unzureichend erwartete gesetzliche Rente: Fast zwei Drittel der Befragten, die eine gesetzliche Rente erwarten, die nicht oder gerade so ausreichend ist, geben an, dass sie sich dadurch (eher) stark belastet fühlen. An dritter Stelle folgen Beanspruchungen aufgrund der fehlenden Angemessenheit des Erwerbseinkommens. 57 Prozent der Berliner Beschäftigten, die ihr Einkommen für nicht oder nur in geringem Maße ihrer Arbeitsleistung angemessen halten, fühlen sich dadurch (eher) stark belastet.

**Abbildung 3-45: Ranking Bereich Einkommen und Beschäftigungssicherheit nach Beanspruchung**



Basis: Personen mit Anforderungen (Einkommen/Rente nicht oder gerade ausreichend, Sozialleistungen gar nicht oder nur in geringem Umfang vorhanden, Sorgen sehr häufig, oft oder selten)

Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ Berlin (2020)

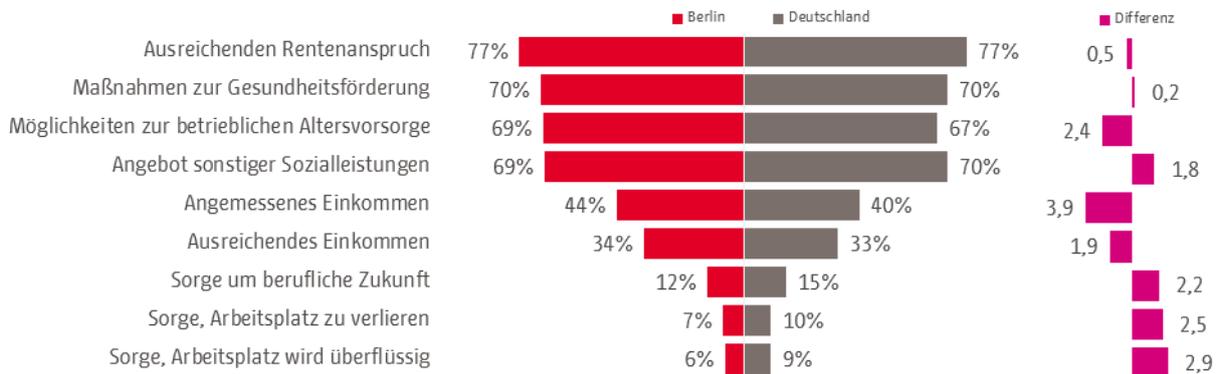
Die anderen Items in diesem Teilindex sind mit einer deutlich geringeren Beanspruchung verbunden. Es ist sehr eindeutig, dass die Einkommens- und Rentenfrage zentrale Bedeutung für die Beschäftigten haben und Defizite in diesen Bereichen mit erheblichen Beanspruchungen verbunden sind.

### Unterschiede zwischen Berlin und Deutschland

Tendenziell werden in Berlin und im Bundesgebiet ähnliche Anforderungen im Bereich Einkommen und Sicherheit berichtet (vgl. *Abbildung 3-46*). Das Ranking der Items ist sehr ähnlich.

In Bezug auf die Beschäftigungssicherheit antworten die Berliner Beschäftigten etwas positiver als die im Bundesgebiet (annähernd 3 Prozentpunkte Differenz bei denjenigen, die sich sehr häufig oder oft Sorgen darum machen).

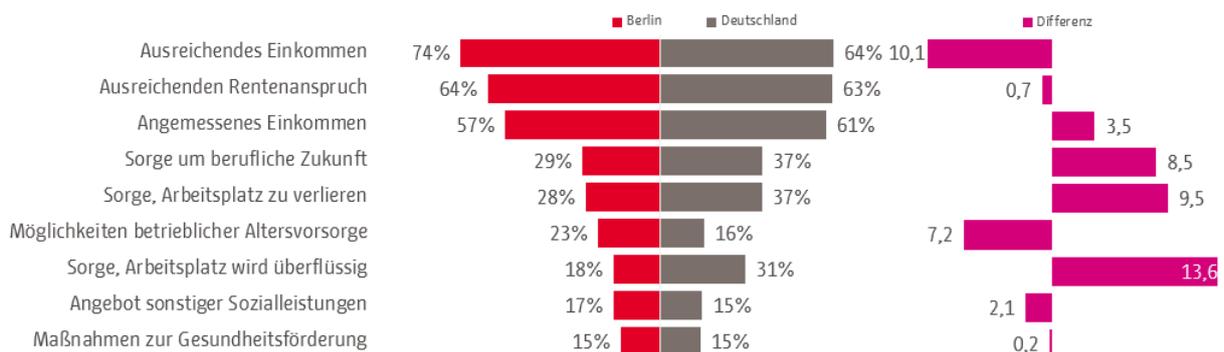
Umgekehrt ist es bei den Einkommensfragen: Hier schneidet Berlin im Vergleich zum Bundesdurchschnitt sowohl in Bezug auf die Frage nach dem ausreichenden Einkommen (rund 2 Prozentpunkte Differenz) als auch in Bezug auf die Angemessenheit des Einkommens (annähernd 4 Prozentpunkte Differenz) leicht ungünstiger ab.

**Abbildung 3-46: Anforderungen im Bereich Einkommen und Sicherheit – Berlin und Deutschland**

Anteile sehr häufig oder oft, nicht oder gerade ausreichend, nicht oder in geringem Umfang gegeben

Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ Berlin und Deutschland (2020)

Im Ranking der Beanspruchungen (vgl. *Abbildung 3-47*) fallen die hohen Werte bei den Einkommensfragen und Rentenanspruch sowohl in Berlin als auch im Bundesgebiet auf. Die ungenügende Höhe des Einkommens wirkt in Berlin allerdings wesentlich stärker beanspruchend als in Deutschland (Differenz gut 10 Prozentpunkte).

**Abbildung 3-47: Beanspruchungen im Bereich Einkommen und Sicherheit – Berlin und Deutschland**

Anteile (eher) stark belastend

Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ Berlin und Deutschland (2020)

Auch die als unzureichend eingeschätzten Möglichkeiten zur betrieblichen Altersversorgung sind in Berlin mit überdurchschnittlich hohen Beanspruchungen verbunden (gut 7 Prozentpunkte Differenz). Sorgen in Bezug auf die Beschäftigungssicherheit und berufliche Zukunft wirken in Berlin im Vergleich zum Bundesgebiet hingegen deutlich weniger beanspruchend.

Allerdings ist dabei zu berücksichtigen, dass die Erhebung zwischen Januar und Mai 2020 stattfand. Inwieweit durch die Entwicklung im Herbst und Winter 2020/21 eine Veränderung in der Wahrnehmung stattgefunden hat, kann aufgrund der vorliegenden Daten nicht beantwortet werden.

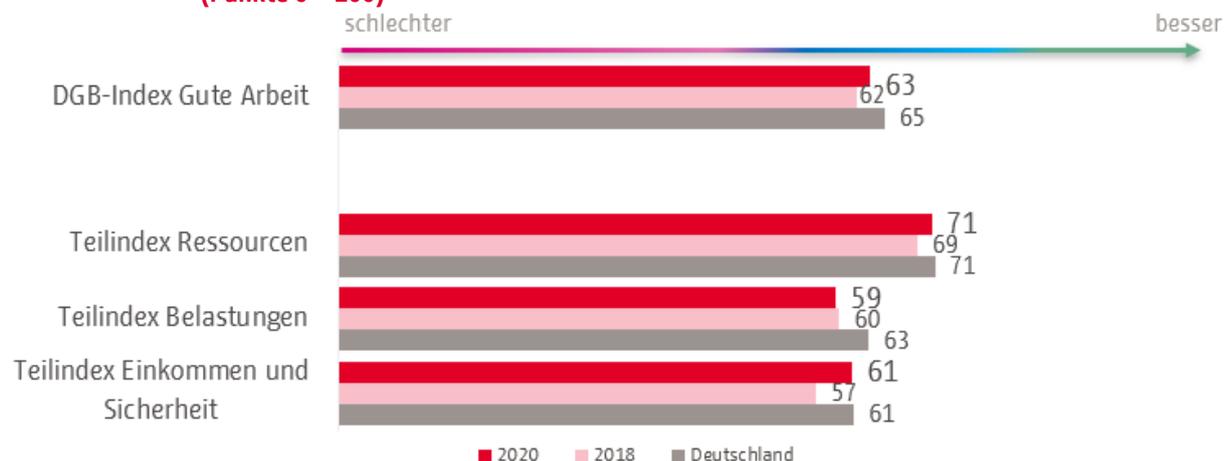
## 4 DGB-Index „Gute Arbeit“ in Berlin

### 4.1 DGB-Index in Berlin und Deutschland

Im DGB-Index „Gute Arbeit“ werden alle in Kapitel 3 beschriebenen Arbeitsbedingungen (Belastungen, Ressourcen, Einkommen und Sicherheit) zu einem Wert verdichtet. Dazu wird für jede Frage die Kombination von Anforderungen und Beanspruchung auf eine Skala von 0 bis 100 übertragen. Dabei stellt 0 den negativen Pol (starke Beanspruchung durch Anforderung oder Abwesenheit von bzw. mangelnde Ausstattung mit Ressourcen) dar und 100 den positiven Pol (Vorhandensein der Ressourcen bzw. keine Anforderung und somit auch keine Beanspruchung). Für die Gesamtberechnung fließen gleichberechtigt die Einzelfragen in die thematischen Kriterien, die Kriterien in die Teilindizes und schließlich die Teilindizes in den DGB Index „Gute Arbeit“ (vgl. Kapitel 2.1). Von „guter Arbeit“ im Sinne des Index wird ab einem Wert von 80 Punkten gesprochen – hier liegen bei allen drei Teilindizes positive Rahmenbedingungen vor. Unterhalb von 50 Punkten sprechen wir von „schlechter Qualität der Arbeit“, da dann Beanspruchungen überwiegen. Im mittleren Bereich treffen positive wie negative Aspekte zusammen (z. B. regelmäßige Nachtarbeit aber gute Einteilung der Arbeit durch vorgesetzte Person). Aus diesem Grund ließe er sich auch als ambivalenter Bereich beschreiben. Man kann diesen Bereich nochmals unterteilen in „untere Mitte“ und „obere Mitte“ bzw. in „eher ungünstigere Arbeit“ (50 bis unter 65 Punkte) und „eher günstigere Arbeit“ (65 bis unter 80 Punkte), um qualitative Unterschiede innerhalb dieses vergleichsweisen großen Bereichs deutlich zu machen.

Für die hier ausgewertete Befragung liegt der Gesamtindex des DGB Index „Gute Arbeit“ für Berlin bei 63 von 100 Punkten und damit im Bereich mittlerer Arbeitsqualität (untere Mitte). Im Bundesdurchschnitt liegt der Index mit 65 Punkten auf nahezu gleichem Niveau (vgl. Abbildung 4-1).

**Abbildung 4-1: DGB-Index „Gute Arbeit“ und Teilindizes in Berlin und Deutschland (Punkte 0 – 100)**

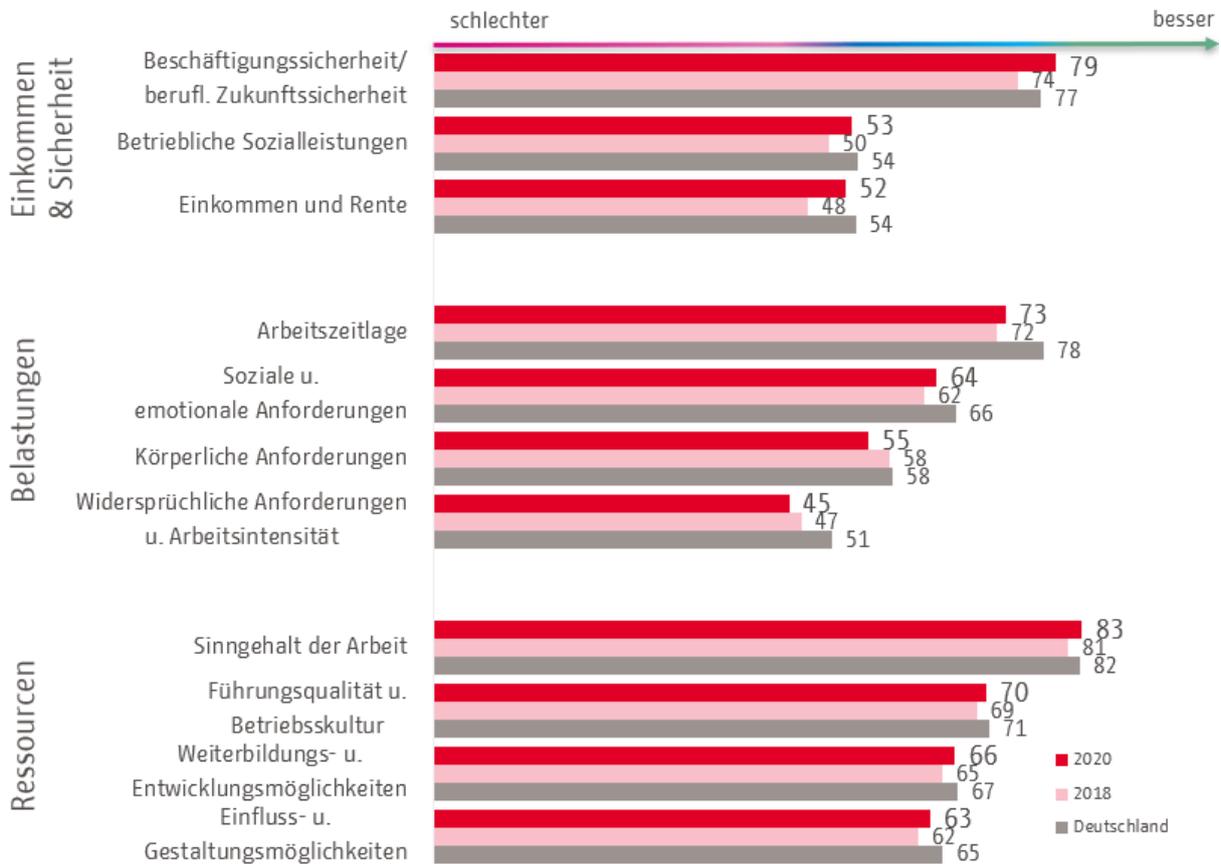


Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ Berlin (2018, 2020) und Deutschland (2020)

Vergleichsweise günstig sind die Arbeitsbedingungen mit einem Teilindex von 71 Punkten (obere Mitte) bezogen auf die Ressourcen. Der Teilindex Belastungen ist mit 59 Punkten deutlich niedriger, dazwischen liegt der Teilindex Einkommen und Sicherheit mit 61 Punkten. Dabei sind es vor allem die Einkommensfragen und weniger die Fragen zur Zukunftssicherheit, die diesen niedrigen Wert begründen. Allerdings ist dieser Wert im Vergleich zur Erhebung 2018 deutlich – um 4 Punkte – gestiegen, d. h. diese Bedingungen sind in Berlin in den letzten zwei Jahren besser geworden. In Bezug auf den Teilindex Belastungen schneidet Berlin mit 59 Punkten schlechter ab als Deutschland insgesamt, wo 63 Punkte erreicht werden. Bei den Ressourcen sowie bei Einkommen und Sicherheit gibt es keine Unterschiede zwischen Berlin und dem Bundesgebiet.

Auch bezogen auf die 11 thematischen Kriterien (vgl. *Abbildung 4-2*) lassen sich zwischen Berlin und dem Bundesgebiet keine gravierenden Unterschiede erkennen. In beiden Regionen wird die höchste Punktzahl beim Kriterium Sinngehalt der Arbeit erreicht. Den niedrigsten Wert weist das Kriterium widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität auf. Dies zeigt, dass in diesem Bereich ein größerer Handlungs- und Gestaltungsbedarf auf den verschiedenen Ebenen vom konkreten Arbeitsplatz über das Unternehmen bis zu unternehmensübergreifenden (tariflichen) Regelungen besteht.

**Abbildung 4-2: Kriterien des DGB -Index „Gute Arbeit“ in Berlin und Deutschland (Punkte 0 – 100)**



Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ Berlin (2018, 2020) und Deutschland (2020)

Im Bereich des Teilindex Einkommen und Sicherheit werden die besten Ergebnisse beim Kriterium Beschäftigungssicherheit bzw. berufliche Zukunftssicherheit erreicht. Mit 79 Punkten liegt Berlin hier dicht an der Grenze zur guten Arbeitsqualität. Demgegenüber fallen die Kriterien betriebliche Sozialleistungen und vor allem Einkommen und Rente erheblich schlechter aus. Allerdings sind im Vergleich zu 2018 deutliche Verbesserungen sichtbar.

Im Bereich des Teilindex Belastungen werden die besten Ergebnisse mit 73 Punkten beim Kriterium Arbeitszeitlage erreicht. Allerdings liegt Berlin hier unter dem Bundesdurchschnitt. Leichte Verbesserungen gegenüber 2018 kann Berlin bei dem Kriterium soziale und emotionale Anforderungen verzeichnen, ohne dabei das Niveau von Deutschland zu erreichen. Bei den körperlichen Anforderungen hingegen gibt es eine leichte Verschlechterung gegenüber 2018. Den schlechtesten Wert im Bereich des Teilindex Belastungen weist das Kriterium widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität auf, bei dem Berlin nicht nur einen etwas niedrigeren Wert gegenüber 2018 aufweist, sondern mit einer Differenz von 6 Punkten im Vergleich mit dem Bundesgebiet auch deutlich schlechter abschneidet.

Der Teilindex Ressourcen enthält neben dem Sinngehalt der Arbeit (mit 83 Punkten im Bereich guter Arbeit) drei Kriterien mit mittlerer Arbeitsqualität. Das Kriterium Führungsqualität und Betriebskultur bewegt sich mit

70 Punkten im Bereich der oberen mittleren Arbeitsqualität. Die Kriterien Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten liegen mit 66 bzw. 63 Punkten darunter.

Insgesamt sind die Unterschiede zwischen Berlin und Deutschland bei den elf Kriterien eher gering. Die stärkste negative Abweichung betrifft das Kriterium widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität, während Berlin in Bezug auf die Beschäftigungssicherheit leichte Vorteile gegenüber dem Bundesgebiet aufweist.

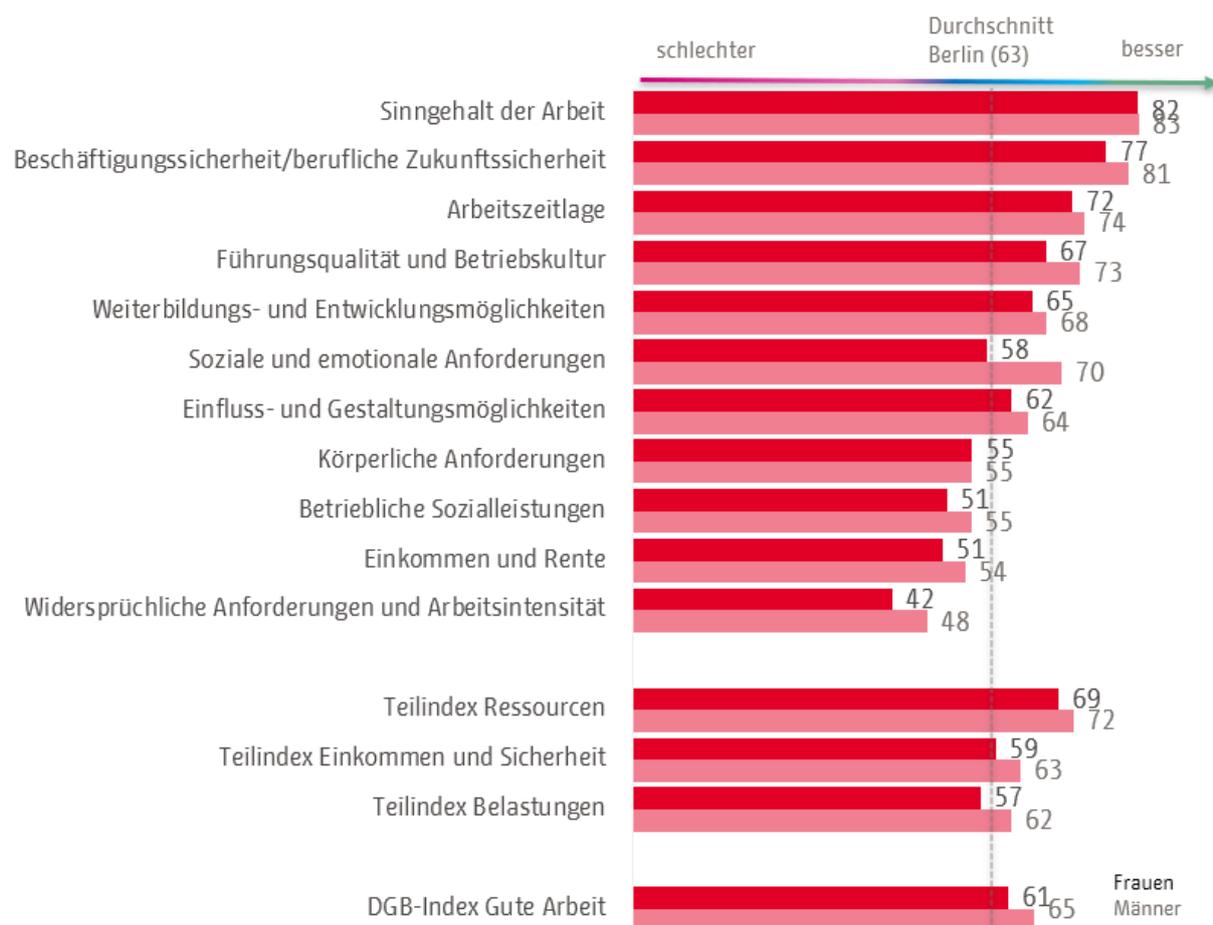
## 4.2 Index für verschiedene Beschäftigtengruppen

Mit dem DGB-Index „Gute Arbeit“ ist es möglich, die Arbeitsbedingungen verschiedener Beschäftigtengruppen mit einem einzigen Indikator auszudrücken und miteinander zu vergleichen.

### 4.2.1 DGB-Index nach Geschlecht

Männer haben mit 65 Punkten einen besseren Indexwert als Frauen (61 Punkte). Diese Differenz zeigt sich in allen drei Teilindizes und bei 10 der insgesamt 11 thematischen Kriterien (vgl. *Abbildung 4-3*). Eine Ausnahme bilden lediglich die körperlichen Anforderungen, wo Frauen und Männer den gleichen Punktwert erreichen.

**Abbildung 4-3: DGB-Index „Gute Arbeit“ Berlin – nach Geschlecht**



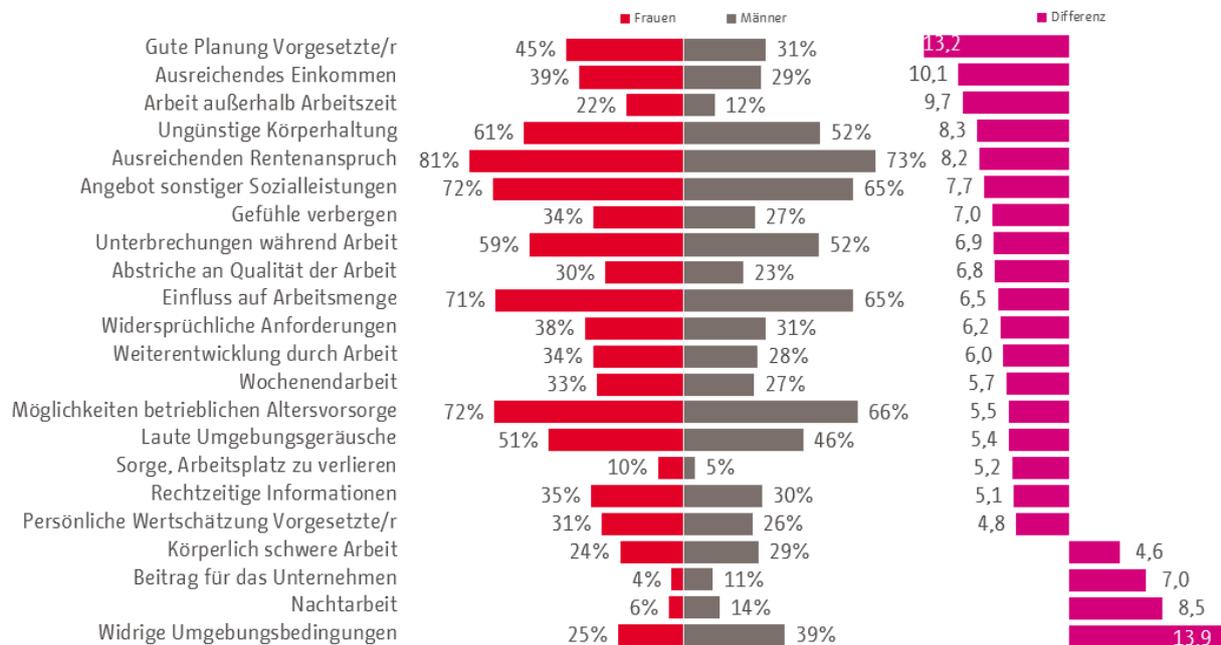
Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ Berlin (2020)

Hinter diesen Indexwerten verbergen sich teilweise deutliche Unterschiede bei den Anforderungen und Beanspruchungen. Während sich unterschiedliche Anforderungen in hohem Maße durch die unterschiedliche Verteilung von Männern und Frauen auf die Wirtschaftszweige erklären lassen dürften, ist dies keine Erklärung dafür, dass Frauen beim Vorkommen einer Anforderung häufiger von Beanspruchungen berichten. Die ge-

schlechtsbezogen unterschiedliche Verteilung auf die Wirtschaftszweige ist deutlich: Frauen haben hohe Beschäftigtenanteile im Bereich Erziehung und Unterricht (82 Prozent), Gesundheits- und Sozialwesen (74 Prozent) und Einzelhandel (63 Prozent), während Männer im Baugewerbe (84 Prozent), im produzierenden Gewerbe und im Bereich Verkehr und Lagerei (jeweils 80 Prozent) sowie Großhandel/KFZ (68 Prozent) dominieren.

In *Abbildung 4-4* sind die Geschlechterunterschiede in Bezug auf die Anforderungen als Ranking dargestellt. Es gibt nur wenige Anforderungen, bei denen die Arbeitsbedingungen von Frauen deutlich günstiger sind als die der Männer: in Bezug auf Arbeit unter widrigen Umgebungsbedingungen (Differenz von 14 Prozentpunkten bei sehr häufig/oft), die Nachtarbeit (Differenz 8 Prozentpunkte), die Einschätzung, mit der eigenen Arbeit einen wichtigen Beitrag für das Unternehmen zu leisten (Differenz 7 Prozentpunkte) und die körperlich schwere Arbeit (5 Prozentpunkte). Diese Belastungen bzw. fehlenden Ressourcen, bei denen weibliche Beschäftigte besser abschneiden, gehören großenteils zu jenen, die eher wenig verbreitet sind.

**Abbildung 4-4: Anforderungen im Vergleich Frauen – Männer**



Anforderungen vorhanden - Differenz größer 4,5%-Punkte;

Anteil sehr häufig/oft, gar nicht/in geringem Umfang oder nicht ausreichend/gerade ausreichend

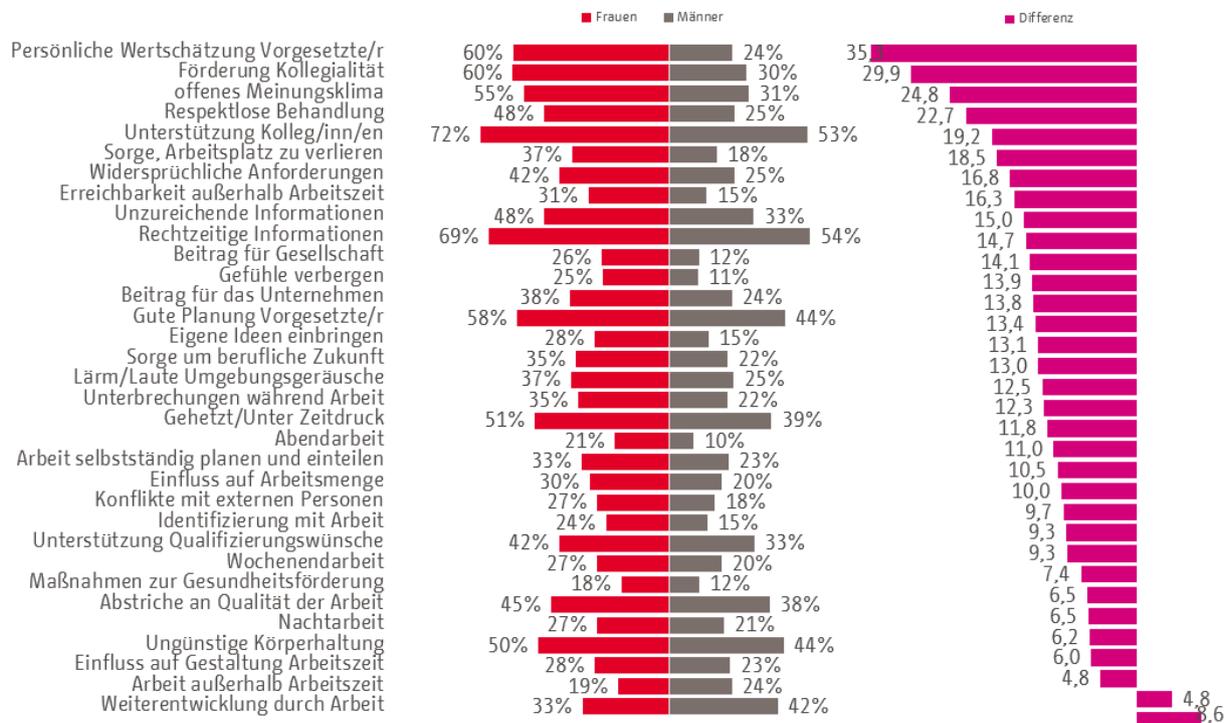
Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ Berlin (2020)

Demgegenüber berichten Frauen bei einer Vielzahl von Anforderungen von deutlich ungünstigere Arbeitsbedingungen als Männer. Dies betrifft Einkommensfragen (ausreichende Einkommen, Anspruch in der gesetzlichen Rente, betriebliche Sozialleistungen), körperliche und emotionale Belastungen (ungünstige Körperhaltung, Lärm, Gefühle verbergen), Fragen der Arbeitszeit (unbezahlte Arbeit außerhalb der Arbeitszeit, Wochenendarbeit), die Arbeitsintensität (Abstriche an der Qualität der Arbeit, widersprüchliche Anforderungen), Fragen der Arbeitsorganisation (gute Planung, Unterbrechungen bei der Arbeit, rechtzeitige Information) und Ressourcen (Einfluss auf die Arbeitsmenge, Weiterentwicklung durch Arbeit, persönliche Wertschätzung durch Vorgesetzte).

Noch auffälliger sind die Geschlechterunterschiede in Bezug auf die Beanspruchungen (vgl. *Abbildung 4-5*). Hier gibt es nur zwei von insgesamt 42 Einzelfragen, bei denen Frauen eine geringere Belastung berichten als Männer: die Beanspruchung durch unbezahlte Arbeit außerhalb der Arbeitszeit und durch mangelnde Möglichkeiten zur Weiterentwicklung in der Arbeit. Demgegenüber fühlen sich Frauen in den meisten Fällen deutlich stärker beansprucht als Männer, sofern sie der jeweiligen Anforderung ausgesetzt sind, d. h. Belastungen vorhanden sind, Einkommen nicht ausreichen, Sicherheiten oder Ressourcen nicht oder nur in geringem Maße vorhanden sind. Besonders groß ist die Differenz zuungunsten der Frauen bei der defizitären persönlichen

Wertschätzung durch die Vorgesetzten (35 Prozentpunkte Differenz), der mangelnden Förderung von Kollegialität (30 Prozentpunkte Differenz), einem nicht oder nur ungenügend gegebenen offenen Meinungsklima im Betrieb (25 Prozentpunkte Differenz) und dem Erfahren von respektloser oder herablassender Behandlung (23 Prozentpunkte Differenz).

**Abbildung 4-5: Beanspruchungen im Vergleich Frauen – Männer**



Beanspruchung vorhanden\* – Differenz größer 4,5%-Punkte

Anteil (eher) stark

Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ Berlin (2020)

Diese Ergebnisse zeigen, dass es aktuell für Frauen in vielerlei Hinsicht wichtiger ist als für Männer, dass Belastungen begrenzt und Ressourcen vorhanden sind. Vorhandene kritische Arbeitsbedingungen bergen aufgrund dieser subjektiven Verarbeitung offensichtlich für Frauen derzeit höhere Risiken als für Männer. Über die Ursachen dafür geben die Befragungsergebnisse keine Antwort. Es liegt jedoch nahe, dass die aus der Genderforschung bekannten Gründe eine Rolle spielen, wie z. B. die bei Frauen in der Tendenz höhere Belastung durch Sorgearbeit oder die ungenügende Wahrnehmung von Belastungen in frauenspezifischen Tätigkeiten. Die Geschlechterunterschiede in der Arbeit sind von hoher Relevanz (vgl. Brück/Gümbel 2020) und verweisen deutlich auf die Notwendigkeit eines gendersensiblen Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

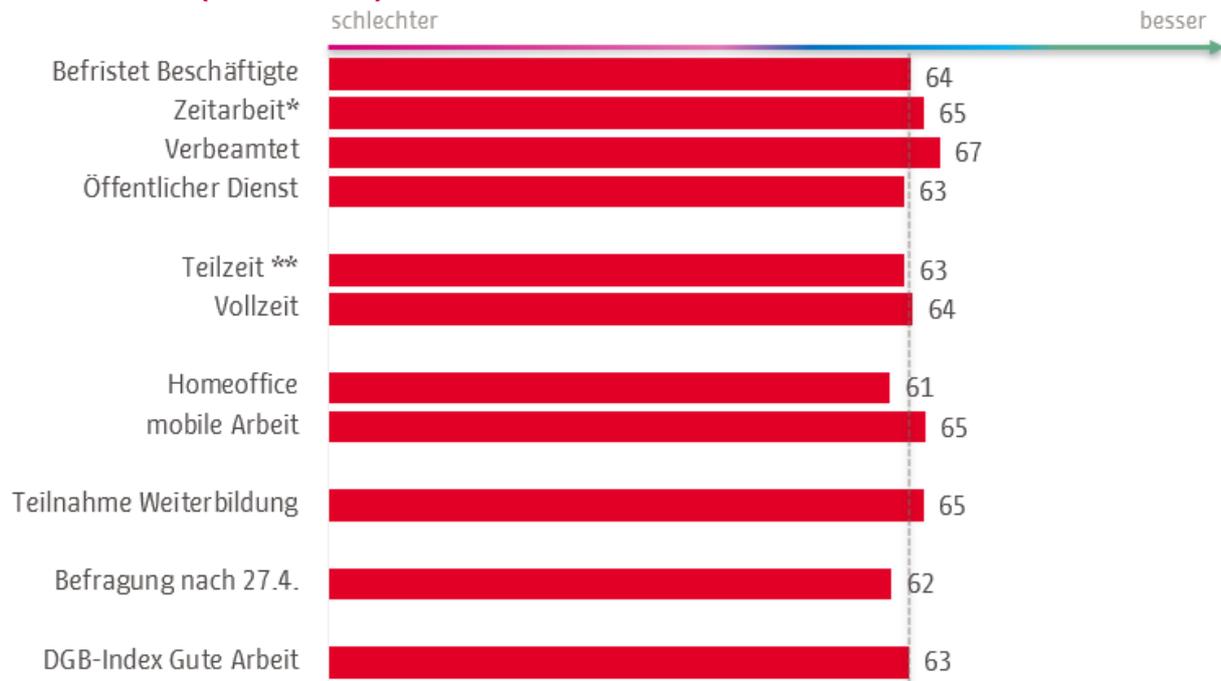
#### 4.2.2 DGB-Index nach beruflichen Merkmalen

Ein Vergleich der Arbeitsqualität nach beruflichen Merkmalen zeigt: Die im Vergleich der Erwerbstypen besten Arbeitsbedingungen berichten die verbeamteten Beschäftigten (vgl. *Abbildung 4-6*). Sie haben vor allem in Bezug auf Einkommen, Rente und Zukunftssicherheit überdurchschnittlich günstige Arbeitsbedingungen. Beschäftigte im öffentlichen Dienst (ohne verbeamtete Beschäftigte) liegen mit 63 Punkten im Berliner Durchschnitt. Befristet Beschäftigte schätzen ihre Arbeitsbedingungen insgesamt nicht kritischer, eher sogar leicht besser, ein als der Durchschnitt. Dies liegt vor allem an überdurchschnittlich guten Werten im Bereich der Belastungen.

Beim Vergleich von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten lassen sich kaum Unterschiede ausmachen. Dies ist auch auf Ebene der Kriterien sichtbar, wo sich relative Vorteile der Teilzeitbeschäftigten in einigen Bereichen,

z. B. geringere Arbeitsintensität, und Nachteile in anderen, z. B. betriebliche Sozialleistungen, gegeneinander aufwiegen.

**Abbildung 4-6: DGB-Index „Gute Arbeit“ nach Merkmalen der Tätigkeit (I)**  
(Punkte 0 – 100)



\* Geringe Fallzahl (N < 20)

\*\* unter 35 h/Woche

Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ Berlin (2020)

Die Nutzung eines Homeoffice hat insgesamt kaum Einfluss auf den Gesamtindex. Dagegen weisen die Beschäftigten mit Anteilen von mobiler Arbeit einen überdurchschnittlichen Wert auf.

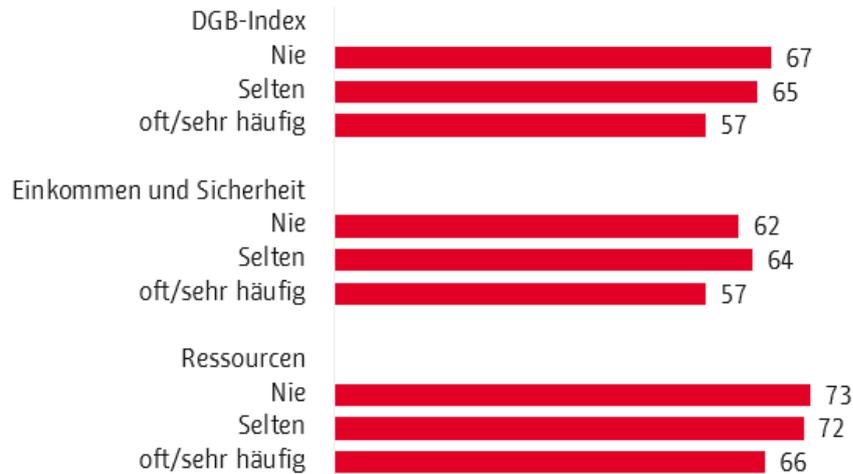
Auch die Corona-Pandemie hat anscheinend kaum Einfluss auf die durchschnittliche Bewertung der Arbeitsbedingungen: Bei Beschäftigten, die wegen der Pandemie erstmals im Homeoffice arbeiten, liegt der Indexwert im Durchschnitt. Allgemein hatte die Pandemie keinen merklichen Einfluss auf den DGB Index „Gute Arbeit“ (siehe auch: *Kapitel 6*).

Beschäftigte, die an einer Weiterbildung teilgenommen haben, weisen mit 65 Punkten einen leicht überdurchschnittlichen Indexwert auf. Sie verfügen durchschnittlich über mehr Ressourcen sowie Einkommen und Sicherheit, berichten dafür aber von etwas höheren Belastungen. Dabei dürfte weniger die Weiterbildung als solche ursächlich für die günstigeren Arbeitsbedingungen sein. Eher ist anzunehmen, dass Weiterbildung in Tätigkeiten, die hohe Qualifikationen erfordern oder mit Leitungs- und Organisationsaufgaben verknüpft sind, eher durchgeführt werden (vgl. auch *Kapitel 5*).

Deutlich ist hingegen, dass Beschäftigte, die oft oder sehr häufig am Wochenende arbeiten, ihre Arbeitsbedingungen unterdurchschnittlich bewerten (59 bzw. 57 Indexpunkte). Beschäftigte, die nie am Wochenende arbeiten, haben mit 67 Punkten einen deutlich besseren Indexwert (vgl. *Abbildung 4-7*). Das gilt auch für die Teilindizes Ressourcen sowie Einkommen und Sicherheit. Der ungünstigere Wert lässt sich somit nicht (nur) auf die Wochenendarbeit als solche zurückführen. Die Ergebnisse zeigen, dass die Belastungen der Wochenendarbeit nicht durch höhere Ressourcen oder Einkommen kompensiert werden. Wochenendarbeit wird überdurchschnittlich häufig von Beschäftigten mit fachlichen Tätigkeitsanforderungen ausgeführt und betrifft vor allem den Einzelhandel und das Gastgewerbe.

Abbildung 4-7: Einfluss Wochenendarbeit auf Index und Teilindizes\*

Wie häufig arbeiten Sie an Wochenenden? - Einfluss auf DGB-Index „Gute Arbeit“, Teilindex Einkommen und Sicherheit sowie Ressourcen\*

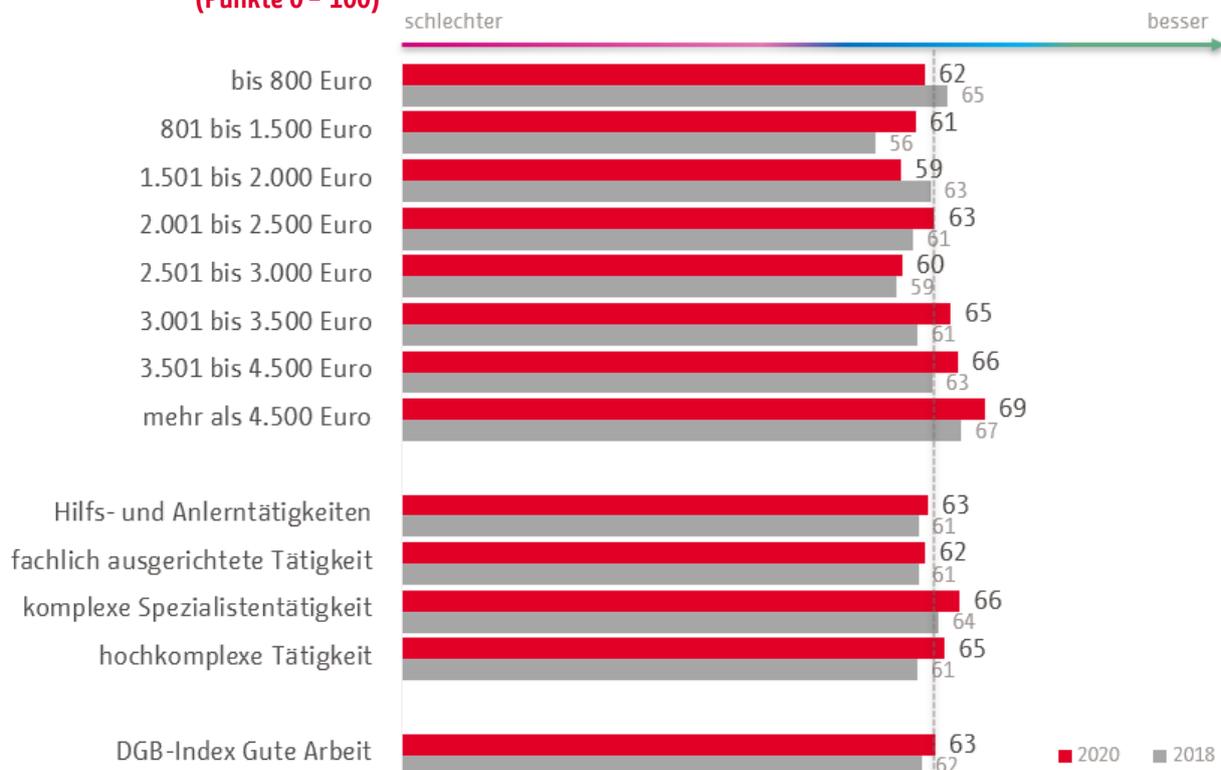


\* Teilindex Belastung nicht berücksichtigt, da Wochenendarbeit Bestandteil von Arbeitszeitlage und damit vom Teilindex Belastung ist.

Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ Berlin (2020)

Beschäftigte mit komplexen Tätigkeiten, welche in der Regel Zusatzqualifikationen neben der fachlichen Ausbildung erfordern, weisen im Durchschnitt etwas günstigere Arbeitsbedingungen auf als Beschäftigte in fachlichen oder Hilfs- bzw. Anlernertätigkeiten (vgl. *Abbildung 4-8*).

Abbildung 4-8: DGB-Index „Gute Arbeit“ nach Merkmalen der Tätigkeit (II) (Punkte 0 – 100)



Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ Berlin (2018, 2020)

Insgesamt konnten jedoch alle Beschäftigten gegenüber 2018 leichte Verbesserungen erzielen. Beschäftigte mit komplexen Tätigkeiten verfügen vor allem in Bezug auf Einkommen, Rente und Sozialleistungen sowie

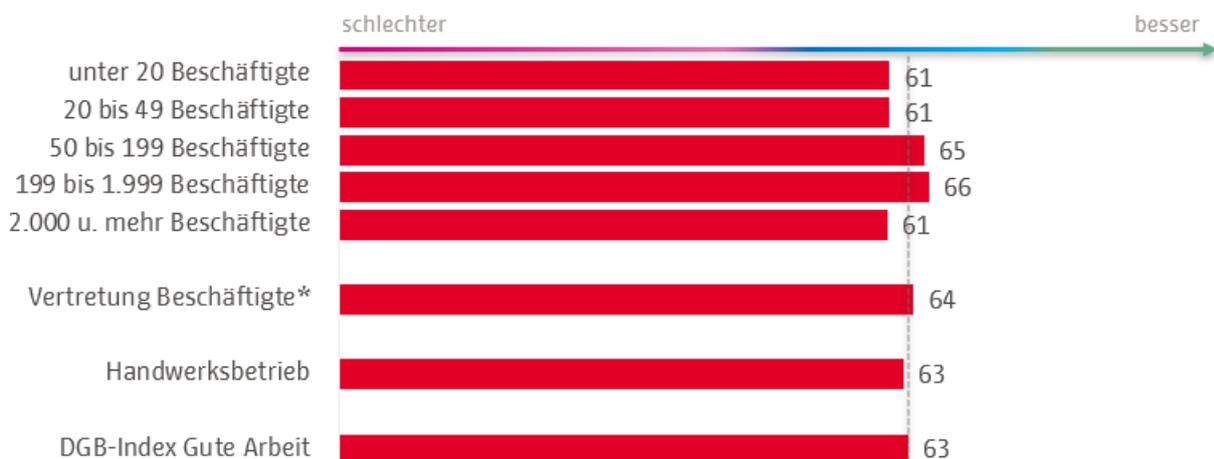
Einfluss- und Entwicklungsmöglichkeiten über günstigere Arbeitsbedingungen. Sie weisen zudem deutlich niedrigere körperliche Belastungen auf. Allerdings sind bei ihnen wiederum die Arbeitsintensität sowie soziale und emotionale Anforderungen höher. Beschäftigte in Hilfs- und Anlern Tätigkeiten haben vor allem kritische Arbeitsbedingungen in Bezug auf Einkommen und Rente und Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten. Beschäftigte mit fachlich ausgerichteter Tätigkeit weisen unterdurchschnittliche Werte vor allem bei Einkommen, Rente und Sozialleistungen sowie körperlichen Anforderungen auf.

Höhere Bruttoeinkommen sind mit besseren Indexwerten verbunden. In den oberen Einkommensgruppen über 3.000 Euro wirken sich überdurchschnittliche Werte in den Teilindizes Einkommen und Sicherheit sowie Ressourcen aus.

### 4.2.3 DGB-Index nach betrieblichen Merkmalen

Eine Betrachtung nach Betriebsgröße zeigt, dass Betriebe mit mehr als 50 und weniger als 2.000 Beschäftigten günstigere Arbeitsbedingungen aufweisen (65 Punkte), während sowohl aus den Klein- und Kleinstbetrieben (weniger als 50 Beschäftigte) als auch aus den Betrieben mit mehr als 2.000 Beschäftigten von eher unterdurchschnittlichen Arbeitsbedingungen berichtet wird (jeweils 61 Punkte) (vgl. *Abbildung 4-9*).

**Abbildung 4-9: DGB-Index „Gute Arbeit“ nach betrieblichen Merkmalen (Punkte 0 – 100)**



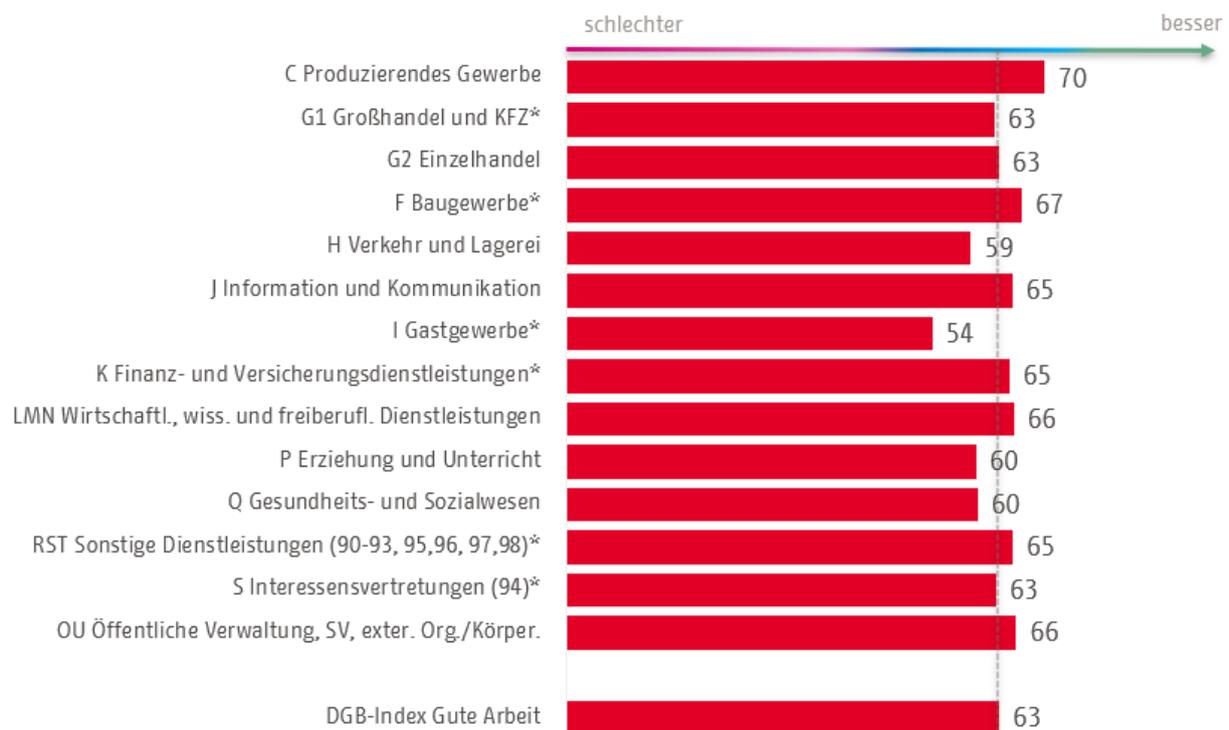
Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ Berlin (2020)

Die ungünstigeren Bedingungen in den Großbetrieben gehen auf schlechtere Bedingungen in Bezug auf die Arbeitszeitlege (vor allem Nacharbeit), die Arbeitsintensität und die Betriebskultur zurück. Für die etwas ungünstigeren Arbeitsbedingungen in den Klein- und Kleinstbetrieben sind vor allem die Bereiche Einkommen und Beschäftigungssicherheit ausschlaggebend. Die Beschäftigten aus Betrieben zwischen 51 und 1.999 Beschäftigten berichten bezogen auf alle drei Teilindizes die besten Werte. Betriebe mit einer Interessenvertretung der Beschäftigten (Betriebs- oder Personalrat) weisen im Vergleich zum Durchschnitt etwas bessere Arbeitsbedingungen auf.

Im Hinblick auf die Wirtschaftszweige zeigt sich, dass die Arbeitsbedingungen im Gastgewerbe mit 54 Punkten stark unterdurchschnittlich sind und nahe an der Grenze zur schlechten Qualität der Arbeit liegen. Auch die Bereiche Verkehr und Lagerei (59 Punkte), Erziehung und Unterricht sowie Gesundheits- und Sozialwesen (jeweils 60 Punkte) liegen unter dem Berliner Durchschnitt (vgl. *Abbildung 4-10*). Dies sind Branchen, in denen die Wochenendarbeit überdurchschnittlich verbreitet ist. Allerdings treffen hier insgesamt unterschiedliche Belastungen und Ressourcendefizite zusammen. So stechen beim Gastgewerbe das Kriterium Einkommen und Rente, die körperliche Belastung sowie die Sozialleistungen hervor, die insgesamt sehr ungünstig bewertet werden. Im Bereich Verkehr und Lagerei gibt es stark unterdurchschnittliche Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten sowie ungünstige Bedingungen in Bezug auf Einkommen und Rente. Im Wirtschaftsbereich Erziehung und Unterricht sowie Gesundheits- und Sozialwesen sind unter anderem die widersprüchlichen

Anforderungen und die Arbeitsintensität, die sozialen und emotionalen Anforderungen sowie die Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten defizitär.

**Abbildung 4-10: DGB-Index „Gute Arbeit“ nach Wirtschaftszweig (Punkte 0 – 100)**



\* Fallzahl zwischen 20 und 30 Beschäftigten

Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ Berlin (2020)

Von überdurchschnittlich guten Arbeitsbedingungen berichten Beschäftigte aus dem produzierenden Gewerbe (70 Punkte), dem Baugewerbe (67 Punkte), der öffentlichen Verwaltung (66 Punkte) und den wirtschaftlichen, wissenschaftlichen und freiberuflichen Dienstleistungen (66 Punkte). Auch hier verbergen sich hinter den Indexwerten sehr unterschiedliche Kombinationen von Belastungen und Ressourcen. Das produzierende Gewerbe weist in allen drei Teilindizes überdurchschnittliche Werte auf – dies u. a. aufgrund von guten Einkommen und betrieblichen Sozialleistungen, günstiger Arbeitszeitlege, vergleichsweise sehr geringen sozialen und emotionalen Anforderungen sowie guten Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten. Im Baugewerbe sind die Einkommen und betrieblichen Sozialleistungen zwar unterdurchschnittlich, aber dafür die Beschäftigungssicherheit günstiger – bei den anderen Kriterien sind die Punktwerte ähnlich dem produzierenden Gewerbe. Bei den wirtschaftlichen, wissenschaftlichen und freiberuflichen Dienstleistungen gibt es eine Kombination von niedrigen Belastungen und guter Ausstattung mit Ressourcen. Demgegenüber punktet die öffentliche Verwaltung vor allem mit guten Einkommen, Beschäftigungssicherheit, betrieblichen Sozialleistungen und geringen körperlichen Belastungen. Auch die Bereiche Information und Kommunikation, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie sonstige Dienstleistungen liegen mit jeweils 65 Indexpunkten über dem Berliner Durchschnitt.

### 4.3 Auswirkungen der Arbeitsbedingungen

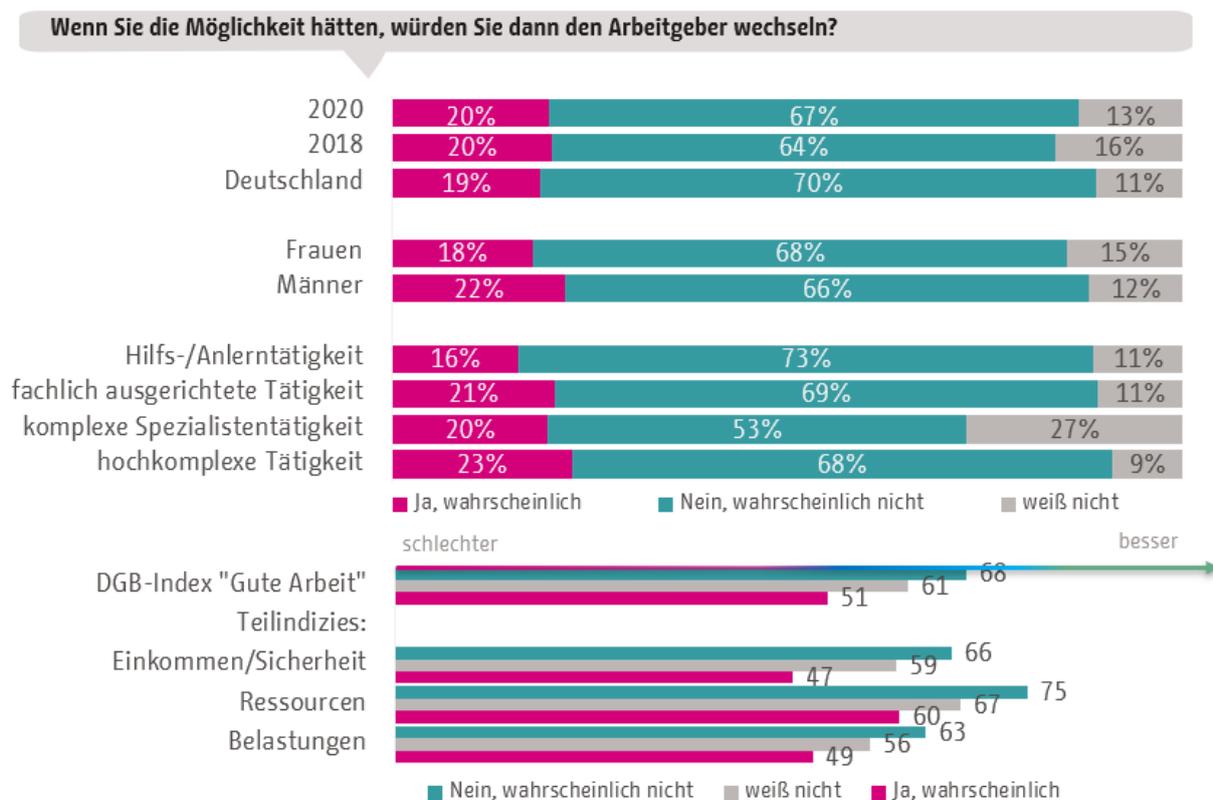
Spielen die Arbeitsbedingungen und deren Bewertung eine Rolle im Hinblick auf die Bindung der Beschäftigten an ihren Betrieb? Sind sie förderlich oder eher riskant für die Gesundheit der Beschäftigten? Wie gehen die Beschäftigten damit um? Die Erhebung zum DGB-Index gibt die Möglichkeit, auch diesen Fragen nachzugehen. Dabei wird gleichzeitig die Frage angesprochen, ob „Gute Arbeit“ nur für die Beschäftigten wichtig ist oder auch für die Betriebe und Verwaltungen. Die erste Frage weist auf die Bedeutung von Arbeitsbedingungen für die Bindung zum Unternehmen hin, welche gerade in Zeiten des Fachkräftemangels wichtig ist. Die zweite

Frage betrifft den Erhalt der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten, was nicht zuletzt angesichts des gehobenen Renteneintrittsalters an Bedeutung gewinnt.

### 4.3.1 Wunsch nach Wechsel der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers

Die Beschäftigten wurden danach gefragt, ob sie die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber wechseln würden, wenn sie die Möglichkeit dazu hätten. Mehr als zwei Drittel der Befragten in Berlin gehen davon aus, dass sie auch im Fall von möglichen Alternativen wahrscheinlich bei ihrem derzeitigen Betrieb bleiben würden. Ein Fünftel hingegen würde wahrscheinlich bei einer adäquaten Möglichkeit wechseln. Die Befragten haben dabei 2020 genauso geantwortet wie 2018. Auch gegenüber den Beschäftigten in Deutschland unterscheiden sich die Berliner Beschäftigten nur wenig (vgl. *Abbildung 4-11*).

**Abbildung 4-11: Wechsel der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers und DGB-Index „Gute Arbeit“**



Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ Berlin (2020)

Die Wechselneigung ist unter Männern mit 22 Prozent stärker verbreitet als unter Frauen (18 Prozent). Beschäftigte mit hochkomplexen Tätigkeiten, die in der Regel mindestens einen Masterabschluss erfordern, geben mit 23 Prozent eine überdurchschnittliche Wechselbereitschaft an, während Beschäftigte mit Hilfs- bzw. Anlern­tätigkeiten eher selten einen Betriebswechsel wünschen. Diese Ergebnisse sprechen dafür, dass ein Wechsel der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers nicht nur von den konkreten Arbeitsbedingungen abhängt, sondern auch von der Möglichkeit der Übertragung der Qualifikation und den sich aus dem Wechsel ergebenden Möglichkeiten. Interessant ist hier auch der hohe Anteil von Unentschlossenen bei den fachlich ausgebildeten Beschäftigten mit zusätzlichen Qualifikationen („komplexe Spezialistentätigkeit“).

Beschäftigte in kleineren Betrieben (bis 49 Beschäftigte) sind eher an einem Wechsel der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers interessiert als Beschäftigte aus größeren Betrieben. Das Vorhandensein einer Mitarbeitervertretung scheint hingegen die Bindung der Beschäftigten an den Betrieb zu stärken. Beschäftigte aus Betrieben mit einer Mitarbeitervertretung geben seltener an, dass sie die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber wechseln würden, wenn sie die Möglichkeit dazu hätten.

Es gibt einen klaren Zusammenhang zwischen der Qualität der Arbeitsbedingungen und der Antwort auf die Frage nach einem möglichen Betriebswechsel: Je besser die Arbeitsbedingungen, desto stärker ist die Bindung an den aktuellen Betrieb bzw. desto geringer der Wunsch nach einem Wechsel.

Beschäftigte, die einen Wechsel der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers für wahrscheinlich halten, weisen in der Tendenz eine relativ schlechte Arbeitsqualität auf (51 Indexpunkte). Umgekehrt haben die Befragten, die selbst bei gegebener Wahlmöglichkeit ihren Betrieb wahrscheinlich nicht wechseln würden, bessere Arbeitsbedingungen (68 Indexpunkte). Dieser Zusammenhang zeigt sich nicht nur beim Gesamtindex, sondern auch bei allen drei Teilindizes.

Beim Teilindex Einkommen und Beschäftigungssicherheit ist der Unterschied zwischen denjenigen, die den Betrieb wahrscheinlich wechseln würden, und jenen, die dies eher für nicht wahrscheinlich halten, am größten (19 Punkte Differenz). Dies lässt darauf schließen, dass das erzielte Einkommen und die Sicherheit der Beschäftigung wesentliche Kriterien für den Wunsch nach einem Wechsel sind. Etwas geringer, gleichwohl deutlich, ist die Differenz mit 15 Punkten bei den Ressourcen und 14 Punkten bei den Belastungen. Damit haben auch diese Bereiche der Arbeitsbedingungen eine hohe Relevanz für die Wechselentscheidung.

Die Ergebnisse zeigen zudem einen engen Zusammenhang zwischen der Betriebskultur und der Bindung an den Betrieb: Sofern die bzw. der Vorgesetzte den Befragten in (sehr) hohem Maße persönliche Wertschätzung entgegenbringt, geben 77 Prozent an, selbst bei einer sich bietenden Möglichkeit die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber wahrscheinlich nicht zu wechseln. Im Fall, dass im Betrieb Kollegialität in (sehr) hohem Maße gefördert wird, geben dies 74 Prozent der Befragten an.

#### 4.3.2 Gesund bis zur Rente?

Die Beschäftigten sind im Rahmen der Erhebung gefragt worden: „Bitte denken Sie einmal an Ihre aktuelle Arbeit und Ihren Gesundheitszustand: Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkung ausüben könnten?“ In Anbetracht der Diskussion um die Verlängerung der Lebensarbeitszeit, ist die Frage, ob und wie Beschäftigte bis zum Eintritt ins offizielle Rentenalter ihre Tätigkeit ausüben können, wichtig. Zudem spielt die Frage angesichts der Diskussion um die Fachkräftesicherung eine Rolle: Kann ein Betrieb qualifizierte Kräfte halten? Oder müssen sie aufgrund der belastenden Arbeitsbedingungen und deren gesundheitlichen Folgen frühzeitig das Unternehmen verlassen?

Etwas mehr als die Hälfte der Berliner Beschäftigten (55 Prozent) halten es für wahrscheinlich, dass sie unter den derzeitigen Anforderungen ihre jetzige Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkung ausüben können. Dagegen sagen mit 39 Prozent fast zwei Fünftel, dass sie dies für unwahrscheinlich halten. Dieser Befund ist ein starker Hinweis darauf, dass schlechte Arbeitsbedingungen erhebliche Gesundheitsrisiken bergen. Im Bundesgebiet sind die Einschätzungen ähnlich (vgl. *Abbildung 4-12*).

Eine positiver Trend ist jedoch, dass der Anteil der Berliner Befragten, die angeben ihre Tätigkeit wahrscheinlich ohne Einschränkungen bis zum Rentenalter ausüben zu können, seit 2018 um 6 Prozentpunkte gestiegen ist. Dies zeigt, dass Verbesserungen in den Arbeitsbedingungen positive Auswirkungen auf die (empfundene) Gesundheit der Beschäftigten haben kann. Gute Arbeit bringt also nicht nur Vorteile für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sondern kann auch dazu beitragen, dass sie dem Arbeitsmarkt länger erhalten bleiben.

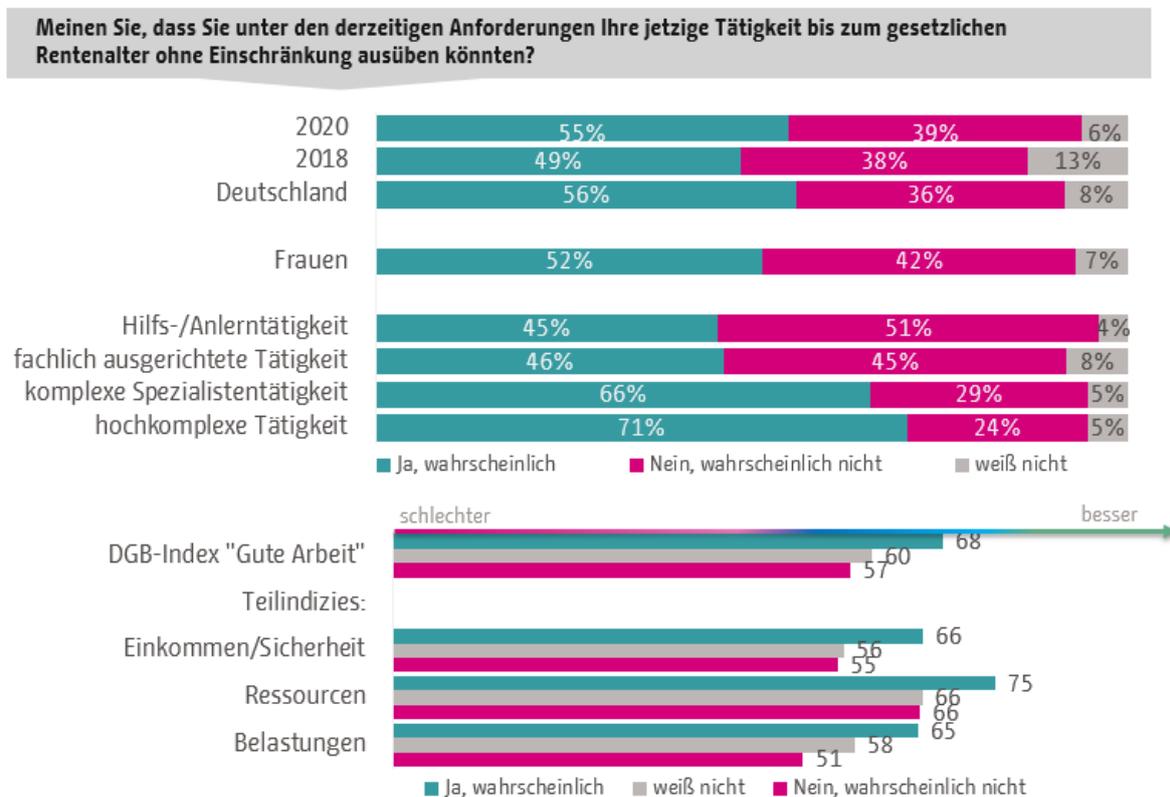
Frauen beantworteten die oben genannte Frage deutlich kritischer als Männer: 42 Prozent der Frauen gaben an, dass sie unter den derzeitigen Anforderungen ihre Tätigkeit wahrscheinlich nicht ohne Einschränkungen bis zum gesetzlichen Rentenalter ausüben können. Bei den Männern meinten dies mit 36 Prozent deutlich weniger. Allerdings ist auch dieser Anteil sehr hoch.

Beschäftigte im Einzelhandel und im Gastgewerbe gehen mit 78 bzw. 77 Prozent deutlich häufiger davon aus, dass sie unter den gegebenen Bedingungen ihre Arbeit nicht ohne gesundheitliche Einschränkungen bis zum Rentenalter ausüben können.

Der Zusammenhang zur der Qualität der Arbeit stellt sich wie folgt dar: Befragte mit einer skeptischen Einschätzung verfügen mit 57 Indexpunkten über eine unterdurchschnittliche Arbeitsqualität, während Beschäftigte mit einer eher optimistischen Prognose mit immerhin 68 Indexpunkten über deutlich bessere Arbeitsbedingungen verfügen.

Diese Unterschiede zeigen sich bei allen drei Teilindizes. Am größten ist die Differenz zwischen den optimistisch und skeptisch Antwortenden beim Teilindex Belastungen (14 Punkte Differenz), etwas geringer (11 Punkte Differenz) beim Teilindex Einkommen und Sicherheit und am niedrigsten beim Teilindex Ressourcen (9 Punkte).

**Abbildung 4-12: Ausübung der aktuellen Tätigkeit bis zum Rentenalter?**



Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ Berlin (2020)

### Krank zur Arbeit

Unter dem Begriff „Präsentismus“ wird seit langem das Phänomen diskutiert, dass Menschen zur Arbeit gehen, obwohl sie diverse Krankheitssymptome aufweisen. Dass Beschäftigte sich in diesen Fällen nicht krankschreiben lassen, sondern dennoch zur Arbeit gehen, ist mitunter durch ein (falsch verstandenes) Pflichtbewusstsein zu erklären. Teilweise fühlen sich die Beschäftigten aber auch von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber unter Druck gesetzt oder sie wollen vermeiden, dass ihre Kolleginnen und Kollegen durch ihr krankheitsbedingtes Fehlen stärker belastet werden.

Die Befragungsergebnisse zeigen, dass auch ein relevanter Teil der Berliner Beschäftigten mitunter krank zur Arbeit geht: Nur ein Drittel gibt an, es sei nie vorgekommen, dass sie gearbeitet haben, obwohl sie sich richtig krank gefühlt hatten. Ein weiteres Drittel sagt, dass es zwischen einem und bis zu sechs Tagen vorkam und ein weiteres Drittel sagt, dass es noch häufiger vorkam. Durchschnittlich hat jede und jeder Beschäftigte in

den letzten 12 Monaten 7,3 Tage mit deutlichen Krankheitssymptomen gearbeitet. Im Vergleich zu 2018 hat die durchschnittliche Zahl jedoch um einen Tag abgenommen.

Dieses Verhalten ist problematisch, da auf diese Weise nicht nur die eigene Gesundheit gefährdet wird, sondern auch das Risiko besteht, Kolleginnen und Kollegen anzustecken und zur Verbreitung von Krankheiten beizutragen. Möglicherweise hat sich durch die Corona-Pandemie ein anderer Umgang mit Krankheitssymptomen eingestellt. Darüber können die Befragungsdaten jedoch keine Auskunft geben.

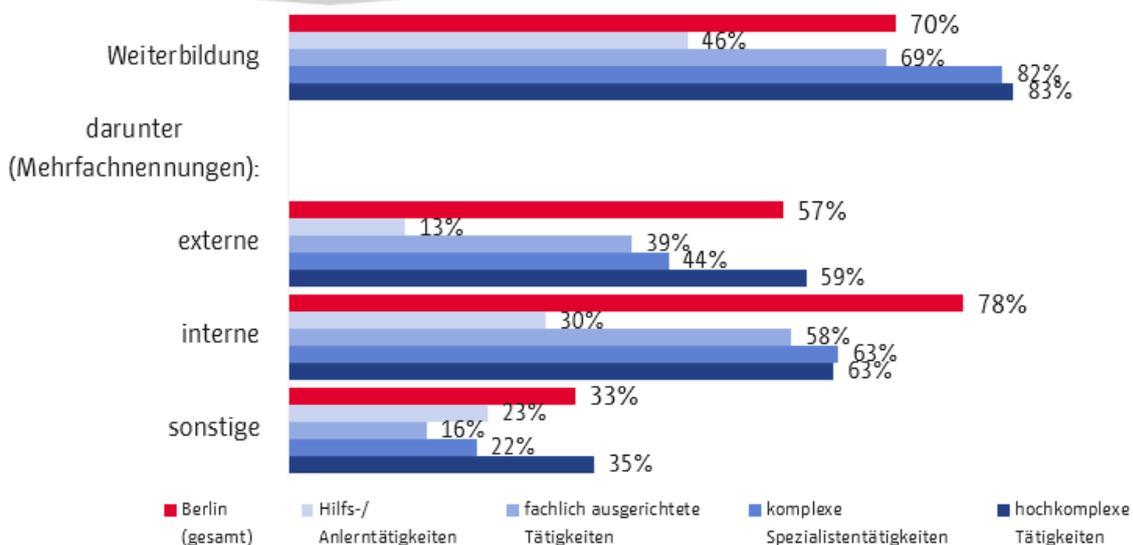
## 5 Betriebliche Weiterbildung

Ein Schwerpunkt der Erhebung des DGB-Index „Gute Arbeit“ 2020 ist die betriebliche Weiterbildung. Gerade in Zeiten schneller und tiefgreifender Änderungen in der Arbeitswelt, wie während der Corona-Krise, ist es wichtig, die Beschäftigten auf die damit einhergehenden veränderten Anforderungen vorzubereiten. Die Weiterbildung ist ein zentrales Mittel, damit diese Transformationsprozesse sozialverträglich ablaufen. Gute, breit verfügbare Weiterbildung stellt nicht nur sicher, dass Beschäftigte auch in Zukunft gute Arbeit finden können, sondern auch, dass sie sich während der Veränderungen abgesichert fühlen und damit Fachkräfte für die sich wandelnden Bedürfnisse der Betriebe bereitstehen. Aus diesem Grund hat das Land Berlin zusätzliche Fragen zur Weiterbildung in die Befragung zum DGB-Index „Gute Arbeit“ eingebracht.

Bei Betrachtung der allgemeinen Weiterbildung haben rund 70 Prozent der Berliner Beschäftigten angegeben, in den letzten 12 Monaten an einer betrieblichen Weiterbildung teilgenommen zu haben. Dabei zeigt sich eine deutliche Differenzierung nach Tätigkeitsanforderungen: Vier von fünf Beschäftigten mit komplexeren Tätigkeiten haben an einer betrieblichen Weiterbildung teilgenommen. Demgegenüber nahmen weniger als die Hälfte der Beschäftigten in Hilfs- oder Anlernertätigkeiten an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teil (vgl. *Abbildung 5-1*). Beschäftigte in Tätigkeiten, die in der Regel bereits eine höhere Qualifizierung voraussetzen, nehmen also auch weiter an Qualifizierungen teil. Wahrscheinlich können sie ihre Tätigkeit oftmals ohne eine kontinuierliche Weiterbildung und Qualifizierung gar nicht ausführen, d. h. Qualifizierung ist Teil der Tätigkeit.

**Abbildung 5-1: Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung in den letzten 12 Monaten**

**Haben Sie in den letzten 12 Monaten an betrieblicher Weiterbildung teilgenommen, damit meinen wir alles von internen Kursen bis hin zu externen Seminaren?**



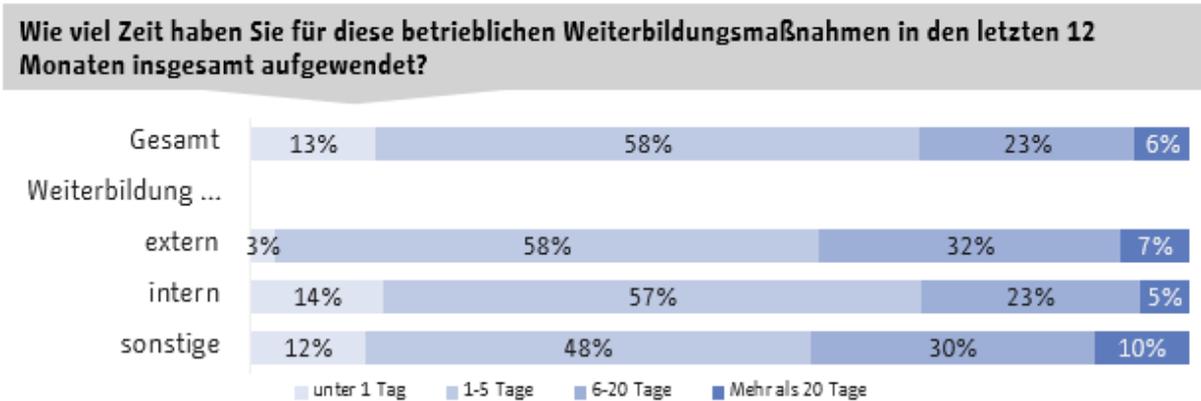
Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ Berlin (2020)

Am häufigsten wurden dabei interne Weiterbildungsmaßnahmen besucht (78 Prozent), während externe Weiterbildung etwas seltener wahrgenommen wurden (57 Prozent). Insbesondere für Beschäftigte in Hilfs- und Anlernertätigkeiten, mit fachlich ausgerichteter Tätigkeit und komplexer Spezialistentätigkeit spielt die interne Weiterbildung die quantitativ bedeutendere Rolle. Lediglich Beschäftigte mit hochkomplexen Tätigkeiten, die in der Regel einen Master- oder Diplomabschluss erfordern, nutzten interne und externe Weiterbildungsmöglichkeiten in etwa gleich häufig.

Des Weiteren wurde nach der für die Weiterbildung aufgewendete Zeit gefragt. Diese liegt für die Mehrheit der Weiterbildungsteilnehmenden bei maximal 5 Tagen, für ein Viertel zwischen 6 und 20 Tagen und für eine

kleine Gruppe der Beschäftigten dauerte die Weiterbildung mehr als 20 Tage. Externe Formen der Weiterbildung dauern tendenziell etwas länger als interne Weiterbildungen. Bei internen und „sonstigen“ Formen der Weiterbildung spielen auch sehr kurze Formen, die weniger als einen Tag dauern, eine Rolle, während solche kurze Maßnahmen bei externen Maßnahmen mit 3 Prozent die Ausnahme darstellen (vgl. *Abbildung 5-2*).

**Abbildung 5-2: Dauer der Weiterbildungsmaßnahme**

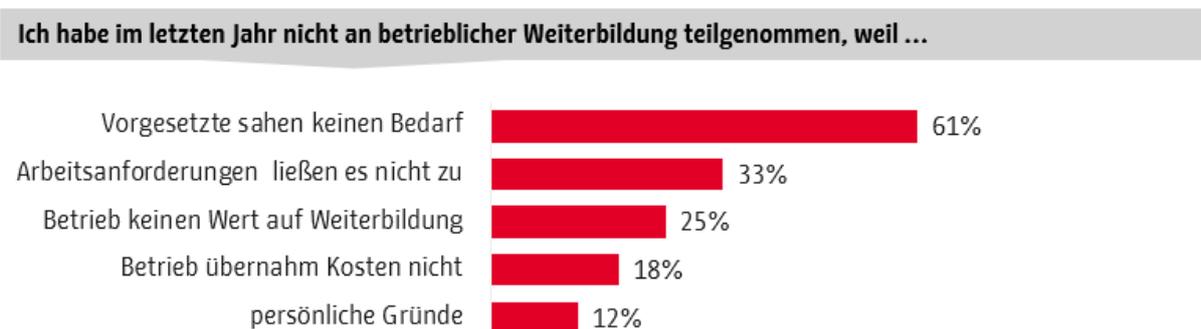


Basis: An Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen.

Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ Berlin (2020)

Sofern Beschäftigte in den letzten 12 Monaten nicht an betrieblicher Weiterbildung teilgenommen haben, wurden sie nach den Gründen dafür gefragt. Dabei waren mehrere Antworten möglich. Der mit Abstand am häufigsten genannte Grund war, dass die Vorgesetzten keinen Weiterbildungsbedarf sahen (vgl. *Abbildung 5-3*). Allerdings gab ein Drittel an, dass es die Arbeitsanforderungen zum fraglichen Zeitpunkt nicht zuließen, d. h. dass sie an ihrem Arbeitsplatz nicht abkömmlich waren. Wenn Beschäftigte sich trotz eines bestehenden Weiterbildungsbedarfs aufgrund der Arbeitsanforderungen nicht weiterbilden können, kann sich dies mittel- und langfristig negativ auf die Wettbewerbsfähigkeit des Betriebes und die Beschäftigungsfähigkeit der Betroffenen auswirken. Es kann auch ein Indikator für eine zu dünne Personaldecke oder Fachkräftemangel sein.

**Abbildung 5-3: Gründe für Nichtteilnahme an betrieblicher Weiterbildung**



Basis: Nicht an einer Weiterbildung teilgenommen.

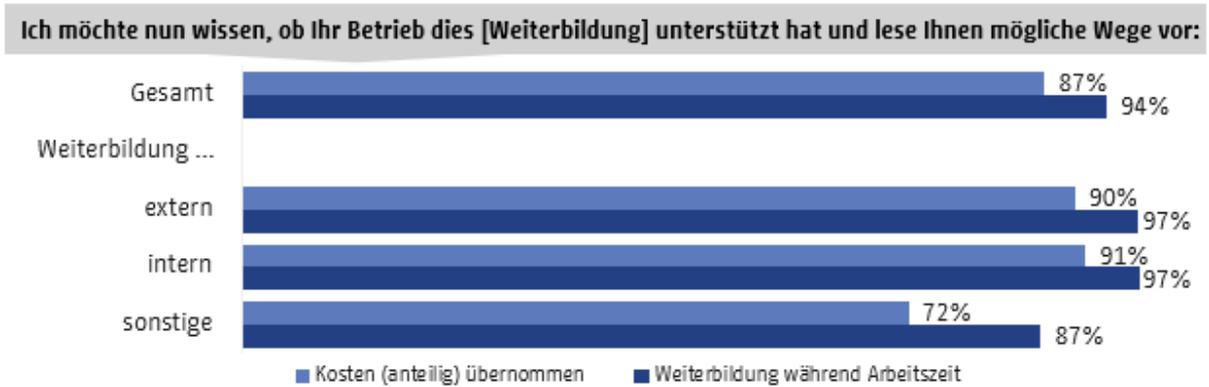
Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ Berlin (2020)

Jede und jeder Vierte schätzte ein, dass der Betrieb keinen Wert auf Weiterbildung legt. Dies ist eine sehr kritische Einschätzung des betrieblichen Managements, da es daraufhin deutet, dass der Betrieb mit der Weiterbildung einen zentralen Bestandteil der Weiterentwicklung der Beschäftigten und der Aufrechterhaltung der Wettbewerbsfähigkeit vernachlässigt. Rund ein Fünftel gab an, dass der Betrieb die Kosten nicht übernimmt und 12 Prozent nannten persönliche Gründe für die Nichtteilnahme an einer Weiterbildung.

Für die Bereitschaft von Beschäftigten, an einer betrieblichen Weiterbildung teilzunehmen, sind neben den finanziellen auch die zeitlichen Rahmenbedingungen von Bedeutung. Deshalb wurden die Befragten, die in den letzten 12 Monaten an einer Weiterbildung teilgenommen haben, gefragt, ob der Betrieb – gegebenenfalls

anteilig – die Kosten dafür übernommen hat und ob die Weiterbildung während der Arbeitszeit erfolgte. Hierbei zeigt sich, dass die Betriebe bei externen und internen Maßnahmen in der Regel die Kosten übernehmen und die Weiterbildung fast immer während der Arbeitszeit erfolgte (vgl. *Abbildung 5-4*).

**Abbildung 5-4: Weiterbildung – Kostenübernahme Betrieb und Teilnahme während Arbeitszeit**



Basis: Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahme

Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ Berlin (2020)

Lediglich sonstige Weiterbildungsmaßnahmen finden etwas seltener mit betrieblicher Finanzierung und in der Arbeitszeit statt. Dies könnten individuell veranlasste und gegebenenfalls selbst organisierte Weiterbildungen sein, die betrieblich nicht oder nur zum Teil unterstützt werden.

## 6 Mobile Arbeit und Homeoffice

Mit dem Wandel der Arbeit im Zusammenhang mit der Nutzung neuer Technologien gehen auch neue Formen flexiblen Arbeitens in Bezug auf Zeit und Ort einher, d. h. die Beschäftigten arbeiten an anderen Orten als einem festen, von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber bereitgestellten Arbeitsplatz im Betrieb. Homeoffice und mobiles Arbeiten werden schon seit vielen Jahren diskutiert und praktiziert, durch die Corona-Pandemie sind sie aber noch stärker in den Fokus gerückt.

In der aktuellen Befragung sind dazu mehrere Fragen gestellt worden. Dabei wurde zwischen fünf verschiedenen Formen mobiler Arbeit unterschieden:

- Arbeit vor Ort bei Kundinnen und Kunden bzw. Klienten oder Patienten,
- Dienst- und Geschäftsreisen,
- Arbeit an verschiedenen Standorten des Unternehmens,
- Arbeit an öffentlichen Orten (z. B. im Café, im Park) sowie
- Arbeit in selbst angemieteten Räumen (Bürogemeinschaften).

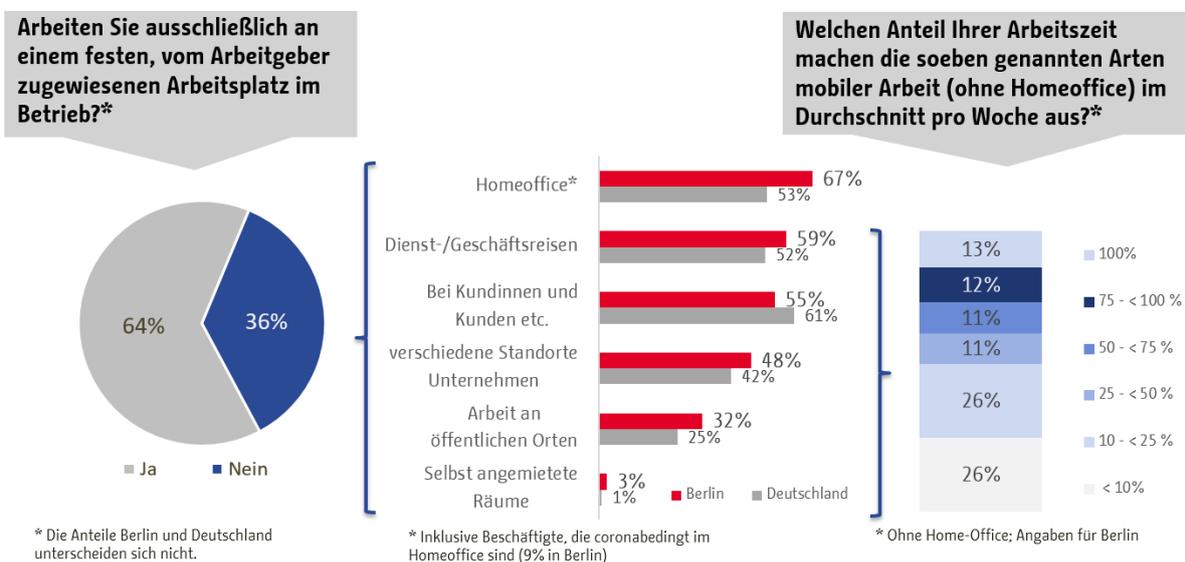
Im Anschluss an diese Fragen ist separat erhoben worden, ob die Beschäftigten (auch) im Homeoffice arbeiten.

### 6.1 Mobile Arbeit

#### 6.1.1 Verbreitung mobiler Arbeit

Fast zwei Drittel der Berliner Beschäftigten geben an, ausschließlich an einem festen, vom Betrieb zugewiesenen Arbeitsplatz im Betrieb zu arbeiten, während 36 Prozent dies verneinen und damit bestätigen, zumindest zeitweise mobile Arbeitsformen zu praktizieren. In Deutschland ist die Verteilung identisch, auch bundesweit nutzen 36 Prozent der Beschäftigten mobile Formen der Arbeit (vgl. *Abbildung 6-1*). Mobile Arbeit wird vor allem von Beschäftigten mit komplexer Spezialistentätigkeit (52 Prozent) und hochkomplexer Tätigkeit (47 Prozent) genutzt. Branchen, in denen überdurchschnittlich häufig angegeben wurde, an einem festen, von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber zugewiesenen Arbeitsplatz im Betrieb zu arbeiten, sind der Groß- und Einzelhandel (92 bzw. 94 Prozent), das Gastgewerbe (83 Prozent) sowie das Gesundheits- und Sozialwesen (82 Prozent). In allen anderen Branchen hat die mobile Arbeit einen größeren Anteil.

**Abbildung 6-1: Mobile Arbeit und Homeoffice – Verbreitung**



Frage nach Anteilen der Arbeitszeit in Berlin modifiziert gestellt, insofern nicht direkt vergleichbar mit Deutschland.

Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ Berlin und Deutschland (2020)

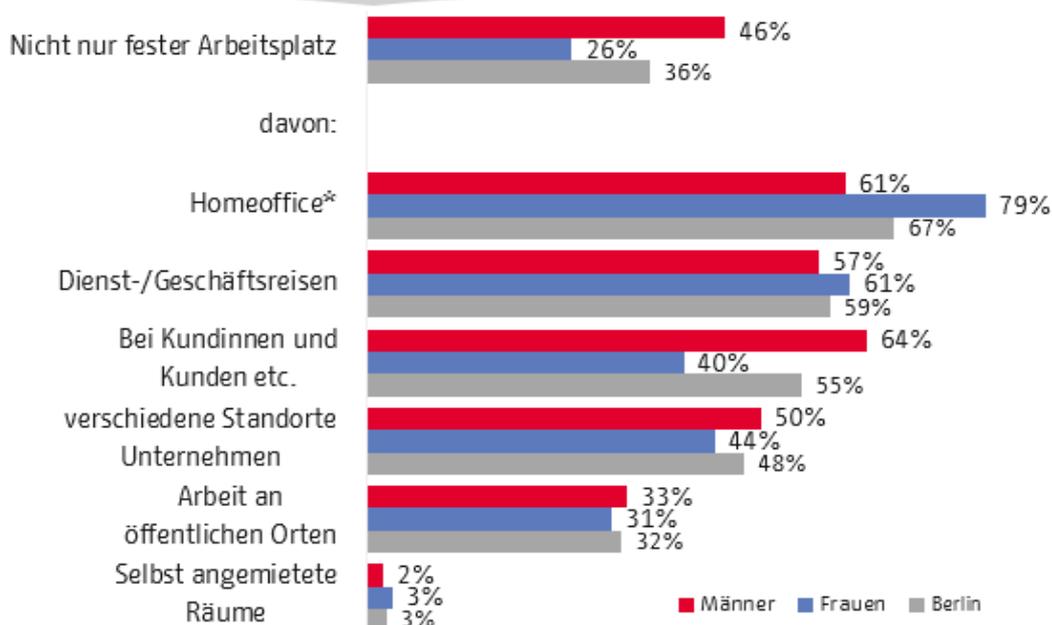
Die Formen mobiler Arbeit sind dabei unterschiedlich. Zwei Drittel der mobil Arbeitenden sind im Homeoffice tätig. Damit wird das Homeoffice in Berlin deutlich häufiger genutzt als in Deutschland. Auf Dienst- oder Geschäftsreisen gehen 59 Prozent. Dies geben überdurchschnittlich häufig Beschäftigte aus dem Bereich Information und Kommunikation (91 Prozent) an. Etwas mehr als die Hälfte der ortsflexibel arbeitenden Berliner Beschäftigten, und damit ein etwas kleinerer Anteil als im Bundesgebiet, sind außerhalb des Betriebs direkt bei Kundinnen und Kunden, Klientinnen und Klienten oder Patientinnen und Patienten tätig, zum Beispiel im Außendienst, in der mobilen Pflege, auf Montage oder Baustellen. Dies geben am häufigsten Beschäftigte aus dem Bereich wirtschaftliche, wissenschaftliche und freiberufliche Dienstleistungen (74 Prozent) an. Etwas weniger als die Hälfte arbeiten an verschiedenen Standorten im Unternehmen und ein Drittel ist an öffentlichen Orten außerhalb des Betriebes aktiv.

Danach gefragt, welchen Anteil ihrer Arbeitszeit die mobile Arbeit ausmacht, antworten 13 Prozent, dass sie zu 100 Prozent mobil arbeiten. Ein knappes Viertel der mobil arbeitenden Befragten (23 Prozent) gibt an, zwar nicht komplett, aber in mehr als der Hälfte der Arbeitszeit mobil zu arbeiten, während die mobile Arbeit für 63 Prozent der Betroffenen weniger als die Hälfte der Arbeitszeit einnimmt, für mehr als ein Viertel (26 Prozent) sogar weniger als 10 Prozent. Kurz: Mobile Arbeit ist ein regelmäßiger Bestandteil der konkreten beruflichen Tätigkeit von vielen Beschäftigten, jedoch überwiegt bei der Mehrzahl von ihnen die Tätigkeit an einem festen Arbeitsplatz im Betrieb.

Männer arbeiten mit 46 Prozent deutlich häufiger mobil, als Frauen, die dies nur zu 26 Prozent angeben (vgl. *Abbildung 6-2*). Insbesondere bei der Arbeit vor Ort bei Kundinnen und Kunden ist der Geschlechterunterschied groß: 64 Prozent bei mobil arbeitenden Männern, aber nur 40 Prozent bei Frauen. Auch die Arbeit an verschiedenen Standorten im Unternehmen wird von Männern häufiger angegeben als von Frauen. Demgegenüber arbeiten Frauen weitaus häufiger als Männer im Homeoffice (79 versus 61 Prozent), und nennen etwas häufiger Geschäftsreisen. Dies ist in Berlin anders als in Deutschland, wo auch diese Formen mobiler Arbeit von Männern häufiger angegeben wurden (vgl. Institut DGB-Index „Gute Arbeit“ 2020).

**Abbildung 6-2: Mobile Arbeit und Homeoffice nach Geschlecht**

**Arbeiten Sie ausschließlich an einem festen, vom Arbeitgeber zugewiesenen Arbeitsplatz im Betrieb?  
Wenn nein: Art der mobilen Arbeit**

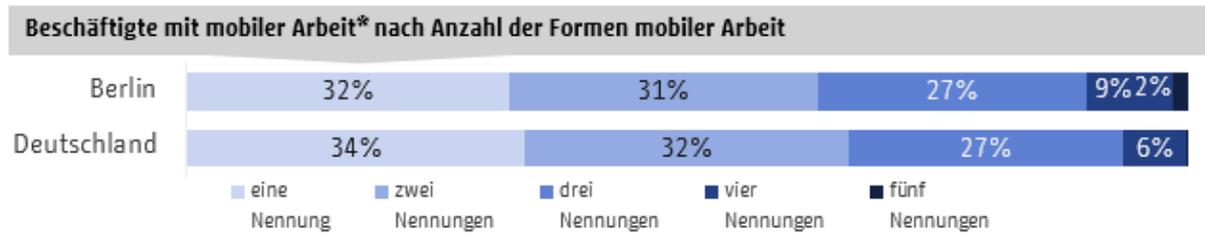


\* Inklusive Beschäftigte, die aufgrund von Covid-19 Pandemie im Homeoffice sind (Berlin: 9 Prozent)

Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ Berlin und Deutschland (2020)

Sofern mobile Arbeitsformen genutzt werden, geben Beschäftigte häufig eine Kombination von unterschiedlichen Formen an (vgl. *Abbildung 6-3*). Weniger als ein Drittel der mobil Arbeitenden in Berlin nutzen nur eine der genannten Formen, 38 Prozent hingegen nutzen mindestens drei verschiedene Formen mobiler Arbeit. Die Kombination unterschiedlicher mobiler Arbeitsformen ist dabei in Berlin etwas häufiger als im Bundesgebiet.

**Abbildung 6-3: Beschäftigte mit mobiler Arbeit nach Anzahl der Formen mobiler Arbeit**



\* Mobile Arbeit: Arbeit in selbst angemietete Räume, Arbeit an öffentlichen Orten, Arbeit in verschiedenen Standorten eines Unternehmens, Arbeit bei Kundinnen und Kunden etc. sowie Dienst-/Geschäftsreisen.

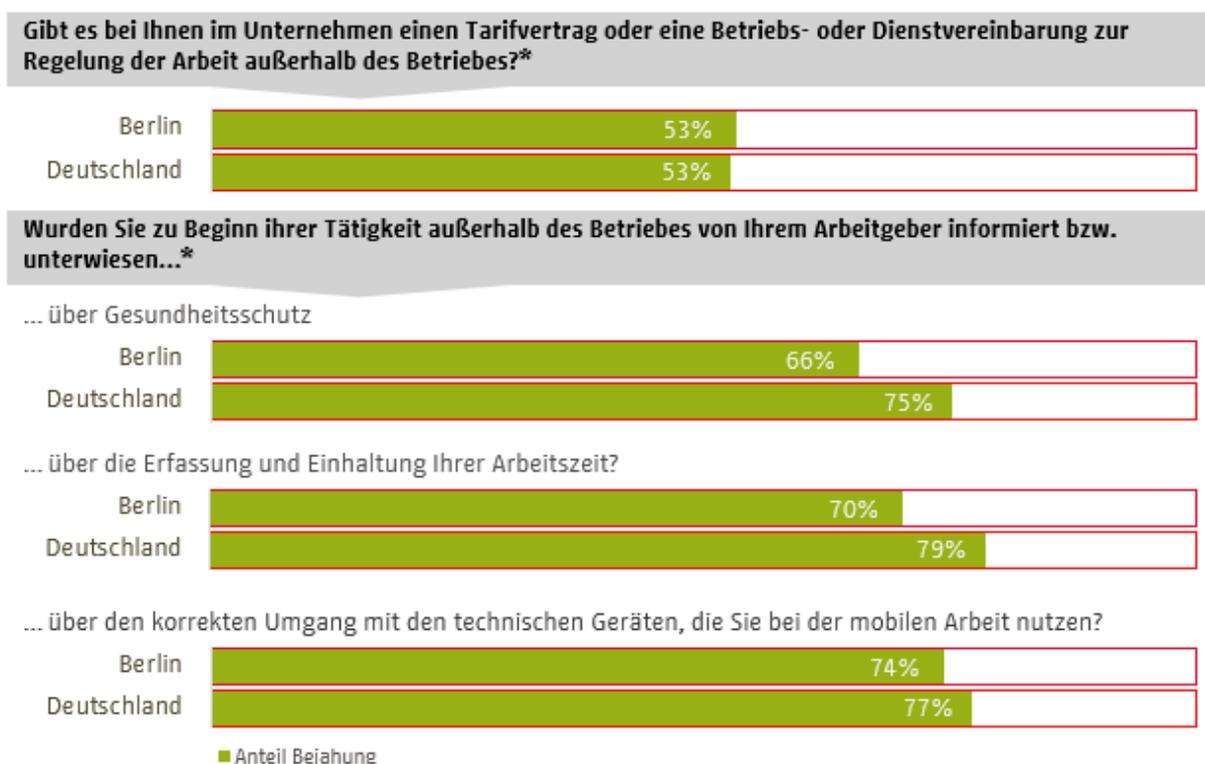
Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ Berlin und Deutschland (2020)

### 6.1.2 Regelungen zu mobiler Arbeit

Mobile Arbeit unterscheidet sich in vielerlei Hinsicht von einem Arbeitsplatz im Betrieb, für den es in der Regel umfassende Regulierungen gibt, die Arbeitsschutz, Arbeitsplatzgestaltung, Datensicherheit u. ä. betreffen. Viele Betriebe haben daher spezielle Regelungen für die Arbeit im Homeoffice oder für mobile Arbeitsformen verabschiedet und teilweise in Tarif- und Betriebsvereinbarungen fixiert.

Dass es in ihrem Betrieb einen entsprechenden Tarifvertrag bzw. eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung gibt, gaben 53 Prozent der Beschäftigten in Berlin und Deutschland an (vgl. *Abbildung 6-4*). Dies ist überwiegend in großen Betrieben und in Betrieben mit Mitarbeitervertretung der Fall.

**Abbildung 6-4: Regelungen und Unterweisungen zu mobiler Arbeit**



\* Basis: Personen mit irgendeiner Form mobiler Arbeit bzw. Homeoffice vor Corona

Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ Berlin und Deutschland (2020)

Unterweisungen durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber haben zwar die Mehrheit der mobil Arbeitenden erhalten, allerdings sind auch signifikante Anteile der Beschäftigten nicht unterwiesen worden. Die Unterweisung dient vor allem dazu, Beschäftigte in die Lage zu versetzen, Arbeitsschutzanordnungen richtig zu erfassen und sich sicherheitsgerecht zu verhalten. Hierzu benennt das Arbeitsschutzgesetz für die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber umfassende Verpflichtungen. Insofern verweisen die Ergebnisse auf Defizite bei der Umsetzung des Arbeitsschutzes in den Betrieben.

Am häufigsten wurden die Beschäftigten bezogen auf den Umgang mit den technischen Geräten unterwiesen (74 Prozent), etwas seltener bezogen auf die Arbeitszeit (70 Prozent) und noch seltener erhielten sie Unterweisungen zum Gesundheitsschutz (66 Prozent). Bei allen drei genannten Formen der Unterweisung liegt der Anteil der Beschäftigten in Berlin, die eine solche erhalten haben, unter dem Bundesdurchschnitt. Möglicherweise hat sich dies im Zuge der verstärkten Nutzung des Homeoffice in Folge der Corona-Pandemie bereits geändert. Die Befragungsergebnisse bestätigen insofern, dass es in Bezug auf die Regelung und Regulierung der mobilen Arbeit in Deutschland und insbesondere in Berlin noch Nachholbedarf gibt (vgl. auch BMAS 2020 und IHK 2020).

## 6.2 Homeoffice

Die Nutzung eines Homeoffice kommt in der Regel nur für einen Teil der Beschäftigten in Frage. Voraussetzung ist mindestens, dass sich die jeweilige Tätigkeit von einem digitalen Arbeitsplatz aus online ausführen lässt. Darüber hinaus müssen aber auch bestimmte Rahmenbedingungen im Hinblick auf räumliche und technische Voraussetzungen, Datensicherheit, Arbeitsschutz u. ä. gewährleistet sein.

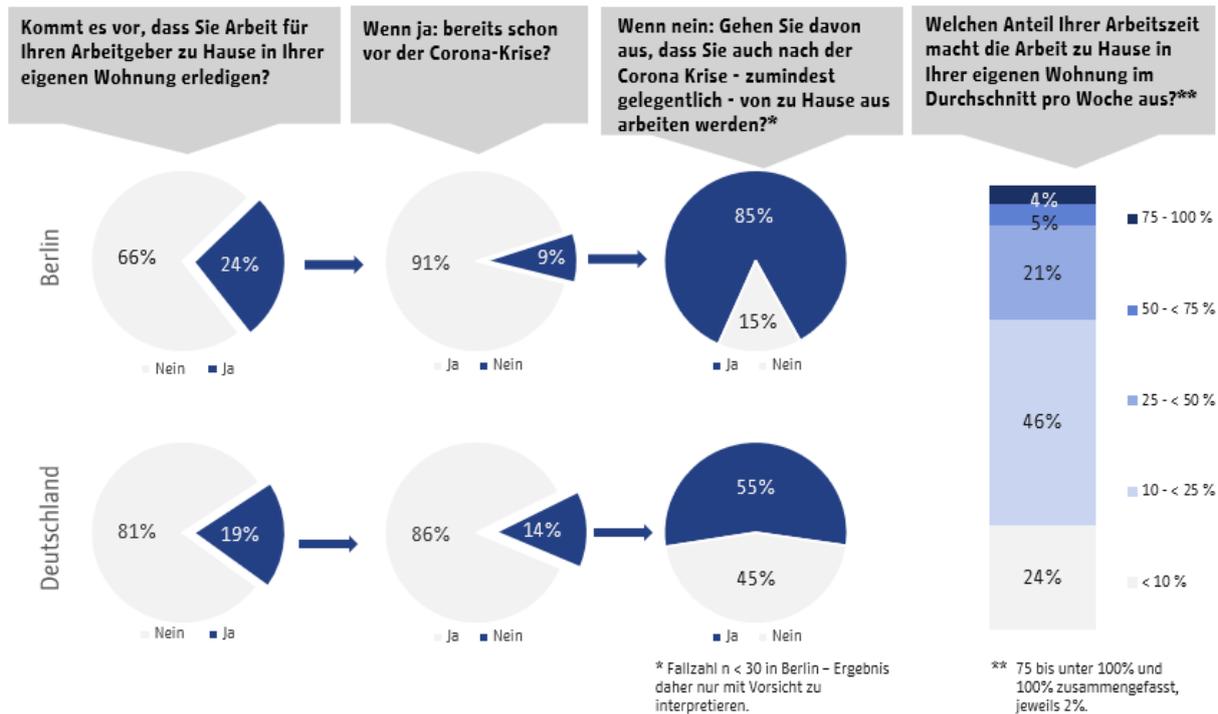
### 6.2.1 Nutzung des Homeoffice

In Berlin gibt im Vergleich zu Deutschland ein größerer Anteil der Beschäftigten (24 Prozent gegenüber 19 Prozent) an, Arbeit für die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber in der eigenen Wohnung zu erledigen (vgl. *Abbildung 6-5*). Die Nutzung des Homeoffice ist damit in Berlin überdurchschnittlich stark verbreitet. Der größte Teil der im Homeoffice Arbeitenden (91 Prozent) hat dies auch schon vor der Corona-Pandemie praktiziert, dieser Anteil ist etwas höher als im Bundesdurchschnitt (86 Prozent). Ein Teil der Beschäftigten hat jedoch erst im Zuge der Eindämmungsmaßnahmen im Kontext der Corona-Pandemie die Tätigkeit im Homeoffice aufgenommen. Eine Studie des BMAS (2020) belegt, dass viele Beschäftigte durch die Pandemie die Erfahrung gemacht haben, dass Arbeit, die ihre Arbeitgeberin oder ihr Arbeitgeber bzw. sie selbst zuvor als nicht geeignet für das Homeoffice gehalten haben, doch von zu Hause aus erledigt werden kann. Das Homeoffice hat in dieser Zeit eine deutlich stärkere Verbreitung erlangt und gleichzeitig eine höhere Intensität der Nutzung erfahren. Damit hat die Pandemie in sehr wirkungsvoller Weise Veränderungen in der Arbeitsorganisation und bei den Arbeitsbedingungen verursacht, die möglicherweise die Organisation der Arbeit auf längere Frist prägen werden.

Dies wird auch von den befragten Beschäftigten so wahrgenommen. Mehrheitlich (zu 85 Prozent) gehen die Berliner Beschäftigten, die erst durch Corona mit der Arbeit im Homeoffice begonnen haben, davon aus, auch nach der Corona-Pandemie zumindest gelegentlich von zu Hause zu arbeiten. Dies sind deutlich mehr als im Bundesgebiet, wo dies nur 54 Prozent annehmen. Die Pandemie könnte sich somit allgemein und insbesondere in Berlin als Treiber für die Arbeit im Homeoffice erweisen.

Dass Berlin dabei eine Art Vorreiterrolle spielen könnte, ergibt sich u. a. aus der Branchen- und Qualifikationsstruktur, d. h. in Berlin gibt es vermutlich einen überdurchschnittlich hohen Anteil an Tätigkeiten, die sich grundsätzlich dafür eignen, auch von zu Hause ausgeführt zu werden. Insbesondere Beschäftigte mit komplexer Spezialistentätigkeit und mit hochkomplexer Tätigkeit geben an, im Homeoffice zu arbeiten. Bei den Branchen sind es vor allem die Bereiche produzierendes Gewerbe, Information und Kommunikation, Erziehung und Unterricht sowie wirtschaftliche, wissenschaftliche und freiberufliche Dienstleistungen, in denen das Homeoffice überdurchschnittlich stark genutzt wird.

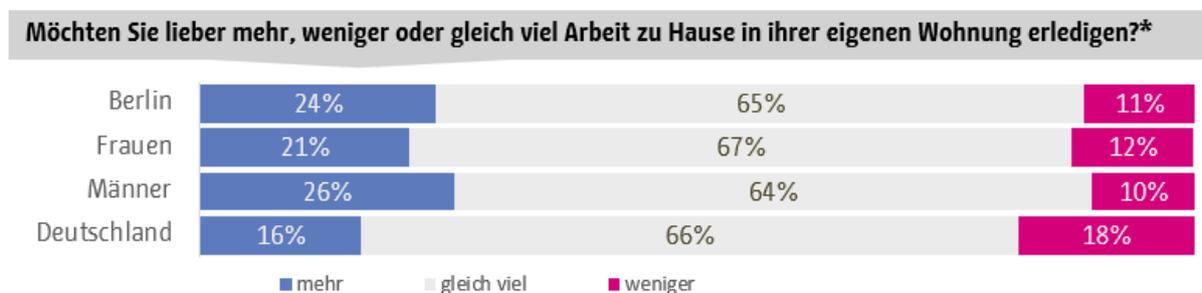
Abbildung 6-5: Nutzung des Homeoffice



Sofern Beschäftigte von zu Hause arbeiten, nahm diese Art des Arbeitens zum Zeitpunkt der Erhebung zu über 90 Prozent weniger als die Hälfte der Arbeitszeit ein. Nur 9 Prozent geben an, mehr als die Hälfte der Arbeitszeit im Homeoffice zu leisten. Dies dürfte sich im Zuge des Lockdowns ab November allerdings deutlich verschoben haben, nachdem die Politik mit der ab dem 27.01.2021 geltenden Corona-Arbeitsschutzverordnung erstmals eine (befristete) Pflicht zum Angebot eines Homeoffice-Arbeitsplatzes vorgeschrieben wurde.

Nach dem Umfang der Arbeit im Homeoffice gefragt, zeigt sich ein ambivalentes Bild: Für knapp zwei Drittel der im Homeoffice arbeitenden Berliner Beschäftigten ist der Umfang der Arbeit von zu Hause gerade richtig. Ein knappes Viertel würde jedoch gerne mehr, ein reichliches Zehntel hingegen lieber weniger Arbeit aus dem Homeoffice leisten (vgl. *Abbildung 6-6*).

Abbildung 6-6: Wunsch nach Erweiterung oder Reduktion Homeoffice



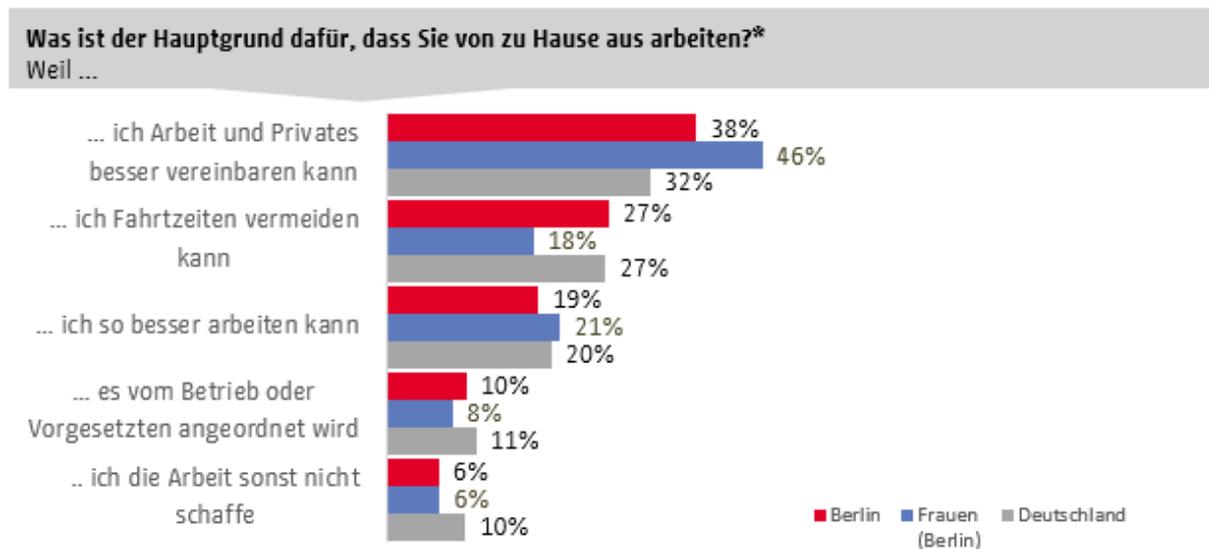
Frauen tendieren dabei eher als Männer dazu, nicht mehr, sondern weniger Zeit im Homeoffice arbeiten zu wollen. Deutschlandweit wünschen sich weniger Beschäftigte eine Ausweitung und mehr eine Reduzierung der Arbeit von zu Hause (16 Prozent bzw. 18 Prozent). Auch hier bestätigt sich die zentrale Rolle des Homeoffice in Berlin.

Die Antworten nach den Präferenzen zeigen deutlich, dass es dabei keinen einheitlichen Trend zu einem Mehr oder Weniger gibt. Die Arbeit im Homeoffice hat häufig sowohl Vor- als auch Nachteile. Um passende Lösungen zu finden, ist es daher erforderlich, die individuellen Präferenzen der Beschäftigten zu berücksichtigen.

### 6.2.2 Gründe für die Nutzung des Homeoffice

Die Gründe für die Arbeit von zu Hause sind vielfältig (vgl. *Abbildung 6-7*). Am häufigsten liegt der Hauptgrund für das Homeoffice darin, Arbeit und Privates besser miteinander vereinbaren zu können. Dies gaben 38 Prozent der Berliner Beschäftigten und 32 Prozent der Beschäftigten in Deutschland an. Insbesondere für Frauen ist dies ein wichtiger Grund (46 Prozent gegenüber 33 Prozent bei Männern).

**Abbildung 6-7: Hauptgrund für die Arbeit von zu Hause aus**



\* Beschäftigte in Homeoffice vor Corona

Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ Berlin und Deutschland (2020)

An zweiter Stelle steht die Vermeidung von Fahrtzeiten durch den Wegfall des Arbeitswegs. Dies geben in Berlin und Deutschland gleichermaßen 27 Prozent derjenigen an, die schon vor der Corona-Pandemie von zu Hause gearbeitet hatten. Für Männer steht dieser Hauptgrund mit 33 Prozent gleichauf mit der Vereinbarkeit mit Privatem an erster Stelle, während dieser Grund für Frauen mit 18 Prozent deutlich weniger wichtig ist als die Vereinbarkeit.

Annähernd ein Fünftel meint, im Homeoffice besser arbeiten zu können, was vermutlich daran liegt, dass man so Störungen durch Kolleginnen und Kollegen vermeidet und eher ungestört arbeiten kann. Für ein Zehntel ist der Hauptgrund, dass die Arbeit im Homeoffice vom Betrieb bzw. vom Vorgesetzten angeordnet wurde.

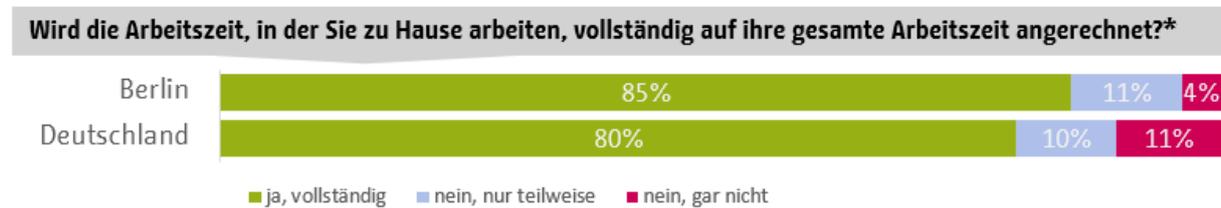
Nur eine Minderheit von 6 Prozent gibt an, die Arbeit anders nicht schaffen zu können – was vermutlich bedeutet, dass die Arbeit im Homeoffice in Teilen zusätzlich zur regulären Arbeitszeit im Betrieb geleistet wird. Dieser Hauptgrund wird überdurchschnittlich häufig von Beschäftigten mit hochkomplexer Tätigkeit angeführt, die vermutlich einen vergleichsweise größeren Teil der Homeoffice-Arbeit zusätzlich zur Arbeit im Betrieb erbringen.

### 6.2.3 Anrechnung der Arbeitszeit im Homeoffice

Bei der Anrechnung der Arbeitszeit im Homeoffice steht Berlin im Bundesvergleich gut da. Mit 85 Prozent gaben etwas mehr Berliner Beschäftigte als Befragte im Bundesgebiet an, dass ihre Arbeitszeit im Homeoffice voll angerechnet wird (vgl. *Abbildung 6-8*). Allerdings ist dies für 11 Prozent nur teilweise und für 4 Prozent gar nicht der Fall. Dies sind meist Beschäftigte, die häufiger unbezahlte Arbeit erledigen, sich gehetzt fühlen sowie aufgrund des Arbeitspensums Abstriche an der Qualität ihrer Arbeit machen müssen. Zudem handelt es

sich dabei häufiger um Beschäftigte in hochkomplexen Tätigkeiten. Dies legt nahe, dass die Arbeitszeit im Homeoffice für abhängig Beschäftigte ohne leitende Funktionen nahezu immer vollständig angerechnet wird.

**Abbildung 6-8: Anrechnung der Arbeitszeit im Homeoffice**



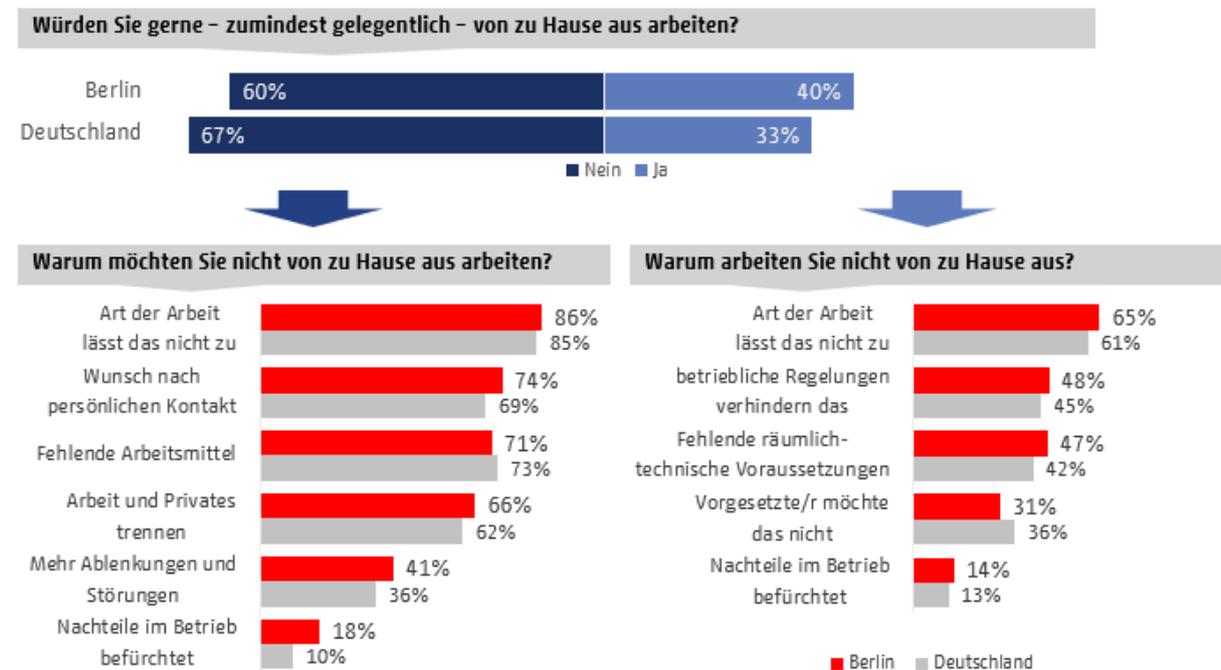
\* Beschäftigte in Homeoffice vor Corona

Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ Berlin und Deutschland (2020)

### 6.2.4 Beschäftigte ohne Homeoffice-Nutzung

Diejenigen, die bislang nicht von zu Hause arbeiten, wurden gefragt, ob sie das gerne tun würden und nach den Gründen für ihre Präferenzen. Die Antworten zeigen, dass es in Berlin beim Homeoffice noch ungenutztes Potenzial gibt: 40 Prozent der aktuellen Nicht-Nutzer und Nicht-Nutzerinnen würden gern zumindest gelegentlich von zu Hause arbeiten, 60 Prozent verneinen dies. Damit ist der nicht realisierte Wunsch danach, von zu Hause aus arbeiten zu können, in Berlin etwas größer als im Bundesgebiet (vgl. *Abbildung 6-9*).

**Abbildung 6-9: Wunsch nach Homeoffice von Beschäftigten ohne Homeoffice**



\* Beschäftigte in Homeoffice vor Corona

Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ Berlin und Deutschland (2020)

Für beide Antworten wurde nach den ausschlaggebenden Gründen dafür gefragt, dass sie entweder nicht im Homeoffice arbeiten wollen oder dass sie es trotz Wunsch danach nicht tun (können). Diejenigen, die explizit nicht von zu Hause aus arbeiten möchten, antworteten mehrheitlich (86 Prozent in Berlin), dass die Art der Arbeit dies nicht zulässt. Doch auch der fehlende persönliche Kontakt zu den Kolleginnen und Kollegen (74 Prozent), das Fehlen der dafür erforderlichen Arbeitsmittel (71 Prozent) und der Wunsch, Arbeit und Privates trennen zu wollen (66 Prozent) werden oft genannt. Die zu Hause auftretenden Ablenkungen und Störungen (41 Prozent) spielen eine kleinere Rolle und die Sorge, durch die Arbeit zu Hause Nachteile im Betrieb (z. B. in Bezug auf Information oder Aufstieg) zu haben (18 Prozent) wird eher selten genannt.

Diejenigen, die zwar nicht im Homeoffice arbeiten, dies aber gern tun würden, wurden danach gefragt, was sie daran hindert, von zu Hause zu arbeiten. Die Antworten fallen ähnlich aus: am häufigsten lässt es die Art der Arbeit nicht zu (65 Prozent). Auch betriebliche Regelungen (48 Prozent) und fehlende räumliche oder technische Voraussetzungen (47 Prozent) stehen oft dem Homeoffice im Weg. Danach folgt, dass der bzw. die Vorgesetzte dies nicht möchte (31 Prozent) und dass Nachteile im Betrieb befürchtet werden (14 Prozent).

Es ist ein gutes Ergebnis, dass Nachteile im Betrieb aufgrund der Arbeit im Homeoffice nur sehr selten als Hinderungsgrund genannt werden. Dies zeigt, dass diese Arbeitsform inzwischen weitgehend akzeptiert und anerkannt ist. Tatsächlich ist es vor allem die Art der Tätigkeit, die eine Arbeit von zu Hause nicht ermöglicht. Auch wenn durch die Digitalisierung der Anteil von Tätigkeiten zunimmt, der sich für die Arbeit aus der Ferne eignet, wird dies für viele Tätigkeiten auch künftig nicht möglich sein. Alle anderen Gründe hingegen unterliegen der Gestaltung der Betriebe und können daher überwunden werden, z. B. durch die Schaffung von räumlich-technischen Möglichkeiten, die Bereitstellung von Arbeitsmitteln, die Nutzung alternierender Arbeit im Homeoffice oder die Schaffung passender betrieblicher Regelungen.

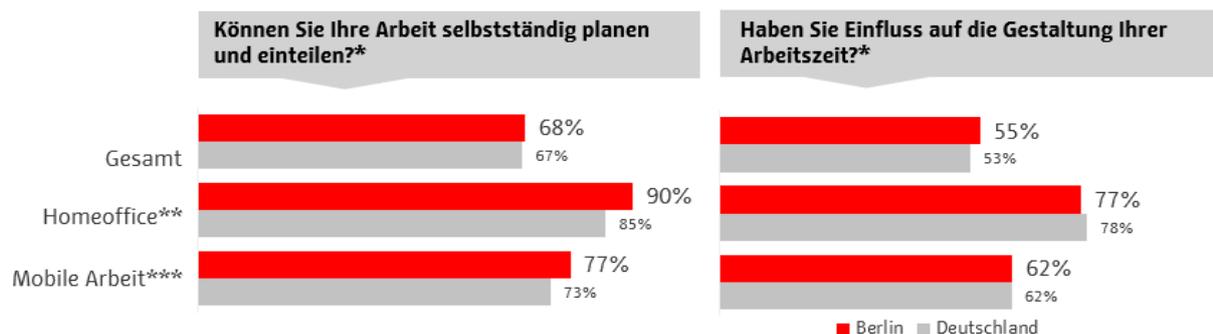
### 6.2.5 Arbeitsbedingungen im Homeoffice

Die Arbeit im Homeoffice unterscheidet sich in vielerlei Hinsicht von der Arbeit an einem festen Arbeitsplatz im Betrieb. Neben Erleichterungen – z.B. im Hinblick auf die Vereinbarkeit – sind damit allerdings auch Risiken verbunden. Dies soll im Folgenden anhand ausgewählter Fragen beispielhaft illustriert werden. Dabei werden jeweils Beschäftigte mit mobilen Arbeitsformen und Homeoffice mit den Beschäftigten insgesamt verglichen.<sup>11</sup>

#### Mehr Handlungsspielraum im Homeoffice

Beschäftigte, die das Homeoffice nutzen, geben überdurchschnittlich häufig an, ihre Arbeit in (sehr) hohem Maße selbstständig planen und einteilen zu können (vgl. *Abbildung 6-10*). Dies trifft auf 90 Prozent der Beschäftigten im Homeoffice und 77 Prozent der Beschäftigten mit mobilen Arbeitsformen (ohne Homeoffice) zu, während es im Berliner Durchschnitt nur 68 Prozent der Befragten angeben.

**Abbildung 6-10: Mobile Arbeit, Homeoffice und Handlungsspielräume in der Arbeit**



\* Anteil in (sehr) hohem Maße \*\* bereits vor Corona \*\*\* ohne Beschäftigte, die Homeoffice als einzige Form mobiler Arbeit angeben  
Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ Berlin und Deutschland (2020)

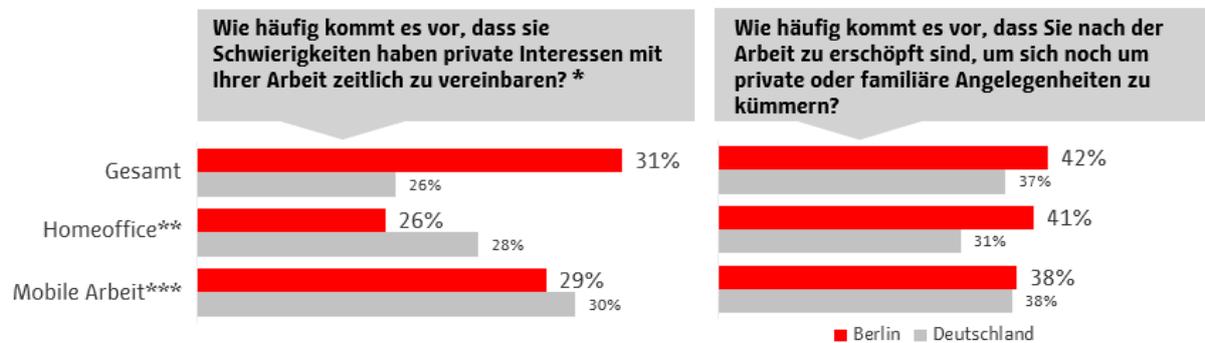
Auch der Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitszeit ist im Homeoffice höher: 77 Prozent der Beschäftigten mit Homeoffice und 63 Prozent der Beschäftigten mit mobilen Arbeitsformen haben in (sehr) hohem Maße Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitszeit gegenüber 55 Prozent im Berliner Durchschnitt.

Das Homeoffice wirkt auch positiv auf die Vereinbarkeit. Beschäftigte mit Homeoffice berichteten mit 26 Prozent seltener, dass sie sehr häufig oder oft Schwierigkeiten haben, private Interessen mit ihrer Arbeit zeitlich zu vereinbaren (vgl. *Abbildung 6-11*). Auch die mobile Arbeit (29 Prozent) scheint die Vereinbarkeit leicht zu

<sup>11</sup> Dies bedeutet, dass der Unterschied zu den Beschäftigten ohne mobile Arbeitsformen und Homeoffice jeweils noch größer ist.

fördern. Im Durchschnitt berichteten 31 Prozent der Beschäftigten, dass sie sehr häufig oder oft Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit von Privatem und Arbeit haben. Auch geben Beschäftigte mit Homeoffice etwas seltener an, dass sie nach der Arbeit zu erschöpft sind, um sich noch um private oder familiäre Angelegenheiten zu kümmern.

**Abbildung 6-11: Mobile Arbeit, Homeoffice und Vereinbarkeit von Arbeit und privaten Angelegenheiten**



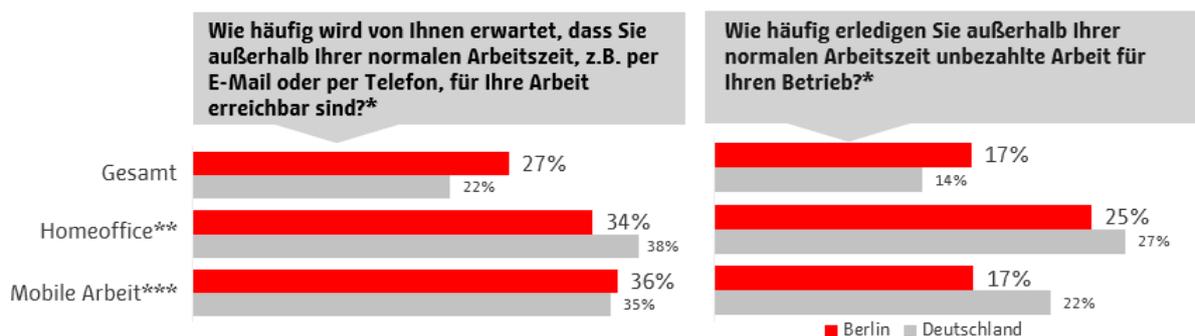
\* Anteil in (sehr) hohem Maße \*\* bereits vor Corona \*\*\* ohne Beschäftigte, die Homeoffice als einzige Form mobiler Arbeit angeben  
Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ Berlin und Deutschland (2020)

### Risiken der Arbeit im Homeoffice

Die Arbeit im Homeoffice birgt allerdings auch gewisse Risiken. Diese haben vor allem mit der Grenzziehung zwischen Arbeit und arbeitsfreier Zeit zu tun.

So berichten Beschäftigte, die das Homeoffice nutzen, überdurchschnittlich häufig, dass von ihnen sehr häufig oder oft erwartet wird, außerhalb der normalen Arbeitszeit für ihre Arbeit erreichbar zu sein. Dies gaben 34 Prozent der Beschäftigten im Homeoffice und 36 Prozent der Beschäftigten mit mobilen Arbeitsformen an, gegenüber nur 27 Prozent im Durchschnitt (vgl. *Abbildung 6-12*).

**Abbildung 6-12: Mobile Arbeit, Homeoffice und zeitliche Beanspruchung**



\* Anteil in (sehr) hohem Maße \*\* bereits vor Corona \*\*\* ohne Beschäftigte, die Homeoffice als einzige Form mobiler Arbeit angeben  
Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ Berlin und Deutschland (2020)

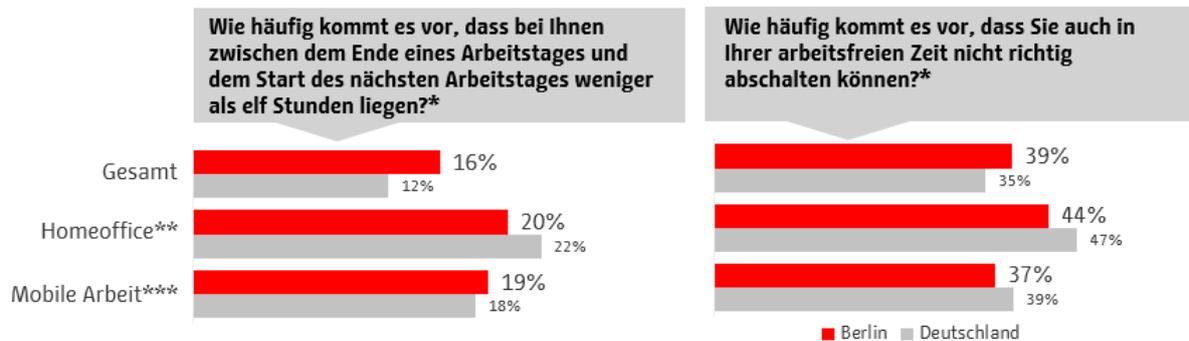
Auch in Bezug auf unbezahlt geleistete Arbeit ist die Situation für Beschäftigte im Homeoffice ungünstiger. Von ihnen gaben 25 Prozent an, dass sie sehr häufig oder oft außerhalb ihrer Arbeitszeit unbezahlt arbeiten, während dies im Durchschnitt nur 17 Prozent berichteten.

In Bezug auf beide Fragen berichteten die Beschäftigten mit Homeoffice im Bundesgebiet etwas häufiger von Problemen, obwohl sie im Gesamtdurchschnitt etwas besser dastehen. Die genannten negativen Wirkungen der Arbeit im Homeoffice sind folglich in Berlin deutlich geringer als in Deutschland.

Anhand der Antworten zu den Ruhezeiten zeigt sich, dass der Arbeitsschutz bei der Arbeit im Homeoffice vor neuen Herausforderungen steht. Gerade weil die Beschäftigten größere Handlungsspielräume in Bezug auf

die Gestaltung der Arbeitszeit haben und diese für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie nutzen, werden die gesetzlich vorgeschriebenen Ruhezeiten seltener eingehalten. Während im Durchschnitt 16 Prozent der Berliner Beschäftigten berichten, dass zwischen dem Ende eines Arbeitstages und dem Start des nächsten Arbeitstages weniger als elf Stunden liegen, geben dies 20 Prozent der Beschäftigten im Homeoffice an (Abbildung 6-13). Grundsätzlich gilt das Arbeitszeitgesetz auch für die mobilen Arbeitsformen.

**Abbildung 6-13: Mobile Arbeit, Homeoffice und Erholungszeiten**



\* Anteil in (sehr) hohem Maße \*\* bereits vor Corona \*\*\* ohne Beschäftigte, die Homeoffice als einzige Form mobiler Arbeit angeben  
Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ Berlin und Deutschland (2020)

Darüber hinaus geben Beschäftigte im Homeoffice überdurchschnittlich häufig an, dass sie sehr häufig oder oft auch in ihrer arbeitsfreien Zeit nicht richtig abschalten können. Auch dies dürfte sich zu einem großen Teil durch die fehlende (örtliche) Grenzziehung zur beruflichen Tätigkeit erklären.

### Zwischenfazit mobiles Arbeiten

Auch wenn mobile Arbeit und die Arbeit im Homeoffice keine neuen Phänomene sind, haben sie im Laufe der Zeit und insbesondere im Zuge der Corona-Pandemie an Bedeutung gewonnen. Die erstmalige Nutzung des Homeoffice durch einige Beschäftigte bzw. die Ausweitung der Tätigkeiten im Homeoffice bei Beschäftigten, die dies schon früher nutzten, haben in vielen Betrieben zur Abfederung der Corona-Folgen beigetragen.

Die Arbeit im Homeoffice erfordert bestimmte Bedingungen in Bezug auf die Art der Tätigkeit und die räumlich-technische Voraussetzungen. Darüber hinaus ist sie mit verschiedenen Vorteilen und Risiken verbunden. Daher ist es nicht überraschend, dass die Beschäftigten sehr unterschiedliche Präferenzen in Bezug auf das Arbeiten in häuslicher Umgebung artikulieren. Homeoffice und mobile Arbeit können dazu beitragen, individuellen Bedarfen nach Vereinbarkeit von Beruf und Familie und selbstbestimmter flexibler Arbeitsgestaltung nachzukommen. Diese Präferenzen sollten ernst genommen und bei der Arbeitsorganisation und -einteilung berücksichtigt werden. Darüber hinaus sollten die bestehenden Defizite bei der Regelung der mobilen Arbeit und den dazu gehörigen Unterweisungen durch die Unternehmen geschlossen werden.

Angesichts der ambivalenten Arbeitsbedingungen in mobiler Arbeit und Homeoffice ist damit zu rechnen, dass bei weiterhin hoher Nutzung der mobilen Arbeit insgesamt eher hybride Formen der Kombination von Arbeit im Betrieb und im Homeoffice genutzt werden. Mobilität wird ein wichtiges Thema für die Arbeitsgestaltung bleiben und vielleicht künftig noch stärker werden, da Mobilitätsarbeit mit spezifischen Anforderungen und Belastungen verbunden ist (vgl. Gressel et al. 2019, Urban 2021).

## 7 Fazit

Die Ergebnisse der Erhebung zum DGB-Index „Gute Arbeit“ 2020 ermöglichen es, die Arbeitsbedingungen der Berliner Beschäftigten detailliert zu beschreiben und Herausforderungen für die Arbeitsgestaltung zu benennen. Der Vergleich mit den Ergebnissen im Bundesgebiet erlaubt es, die in Berlin wirkenden Besonderheiten zu identifizieren. Im Vergleich mit der Analyse 2018 können zudem wichtige Veränderungen in den Berliner Arbeitsbedingungen beschrieben werden.

Im Vergleich zum Bundesgebiet ist die Qualität der Arbeitsbedingungen in Berlin mit einem Indexwert von 63 Punkten ähnlich wie im Bundesgebiet, wo der Indexwert 65 Punkte beträgt.

Vergleichsweise günstig sind die Arbeitsbedingungen in Berlin bezogen auf die Ressourcen, während sie in Bezug auf die Belastungen deutlich ungünstiger sind – auch im Vergleich mit dem Bundesgebiet. Der Bereich Einkommen und Sicherheit liegt dazwischen.

Im Bereich Einkommen und Sicherheit sind es vor allem die Einkommensfragen und weniger die Fragen zur Zukunftssicherheit, die auf Probleme verweisen. Allerdings haben sich die Arbeitsbedingungen in Berlin im Hinblick auf Einkommen und Sicherheit im Vergleich zur Erhebung 2018 deutlich verbessert. In Bezug auf die Beschäftigungssicherheit antworten die Berliner Beschäftigten positiver als die Beschäftigten im Bundesgebiet. Berlin schneidet aber im Vergleich zum Bundesdurchschnitt sowohl in Bezug auf die Frage nach dem ausreichenden Einkommen als auch in Bezug auf die Angemessenheit des Einkommens ungünstiger ab.

Berliner Beschäftigte sind im Vergleich zum Bundesgebiet tendenziell häufiger körperlichen Belastungen ausgesetzt und fühlen sich darüber hinaus dadurch häufiger als Beschäftigte in Deutschland auch belastet. Die sozialen und emotionalen Anforderungen sind tendenziell weniger verbreitet als die körperlichen Anforderungen. Nur drei Belastungen treten in Berlin unterdurchschnittlich häufig auf: Konflikte mit externen Personen, eine herablassende bzw. respektlose Behandlung und körperlich schwere Arbeit.

Bezogen auf die Arbeitszeitlage sind die Bedingungen in Berlin kritischer als im Bundesgebiet, d. h. das Arbeiten zu untypischen Zeiten ist stärker verbreitet. Dies betrifft insbesondere die Abendarbeit, zu einem etwas kleineren Teil auch die Wochenendarbeit und die Erreichbarkeit außerhalb der normalen Arbeitszeit. Nicht zuletzt leisten die Berliner Beschäftigten im Vergleich zum Bundesdurchschnitt häufiger unbezahlte Arbeit.

Bei den meisten der erhobenen Ressourcen steht Berlin im Vergleich zum Bundesgebiet etwas besser da. Die in Berlin am stärksten verbreiteten Ressourcen sind die Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen, das Gefühl, durch die eigene Arbeit einen wichtigen Beitrag für das eigene Unternehmen zu leisten und die Identifikation mit der eigenen Arbeit. Vergleichsweise wenige Beschäftigte verfügen hingegen über Einfluss auf die Arbeitsmenge und Aufstiegschancen. Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten sind in Berlin in ähnlicher Weise vorhanden wie in Deutschland. Allerdings fühlen sich Berliner Beschäftigte im Fall des Fehlens von Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten etwas stärker beansprucht.

Die Beschäftigten sind in Abhängigkeit von der Art der Anforderungen in ihrer Tätigkeit unterschiedlichen – in Teilen komplementären – Belastungen ausgesetzt: Bei Hilfs- und Anlerntätigkeiten sind körperliche Belastungen stark ausgeprägt, während bei den komplexen Tätigkeiten eher die psychischen Belastungen dominieren. Bei den Arbeitsanforderungen lassen sich unterschiedliche Belastungsprofile identifizieren: Die Pole bilden dabei Beschäftigte, die Hilfs- und Anlerntätigkeiten ausführen, auf der einen und Beschäftigte mit komplexer bzw. hochkomplexer (Spezialisten-) Tätigkeit auf der anderen Seite. Beschäftigte mit komplexeren Tätigkeiten verfügen vor allem in Bezug auf Einkommen, Rente und Sozialeleistungen sowie Einfluss- und Entwicklungsmöglichkeiten im Vergleich der Beschäftigtengruppen über günstigere Bedingungen. Sie weisen zudem deutlich niedrigere körperliche Belastungen auf. Allerdings sind bei ihnen umgekehrt die Arbeitsintensität und sozialen und emotionalen Anforderungen höher. Beschäftigte in Hilfs- und Anlerntätigkeiten haben vor allem kritische Arbeitsbedingungen in Bezug auf Einkommen und Rente und Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten. Beschäftigte mit fachlich ausgerichteter Tätigkeit weisen unterdurchschnittliche Werte vor allem

bei Einkommen, Rente und Sozialleistungen sowie körperlichen Anforderungen auf. Die unterschiedliche Verteilung der Anforderungen zeigt, dass bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen der jeweils spezifische Kontext der Tätigkeiten bzw. Wirtschaftsbereiche berücksichtigt werden muss. Je nach konkreter Situation müssen bei der Verbesserung der Arbeitsbedingungen unterschiedliche Schwerpunkte gesetzt werden.

Bei den elf thematischen Kriterien der Arbeitsbedingungen erreicht Berlin den niedrigsten Wert beim Kriterium widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität und schneidet dabei im Vergleich zum Bundesgebiet deutlich schlechter ab. Berliner Beschäftigte erleben häufiger als Beschäftigte in Deutschland eine hohe Arbeitsintensität und fühlen sich dadurch auch tendenziell stärker beansprucht. Der empfundene Zeitdruck steht dabei an erster Stelle, gefolgt von Störungen und Unterbrechungen während der Arbeit.

Die Erhebung zeigt auch, dass ein Drittel der Berliner Beschäftigten Erholungspausen sehr häufig oder oft verkürzen oder ganz ausfallen lassen (müssen) und die vorgeschriebene Ruhezeit mitunter unterschritten wird. Eine Folge der genannten Einschränkungen durch (zu) kurze Pausen- und Ruhezeiten zeigt sich darin, dass ein Teil der Berliner Beschäftigten nach der Arbeit zu erschöpft ist, um sich noch um private oder familiäre Angelegenheiten zu kümmern. Zwei Fünftel der Berliner Beschäftigten geben an, auch in ihrer arbeitsfreien Zeit sehr häufig oder oft nicht richtig abschalten zu können. Dies deutet darauf hin, dass die Beschäftigten trotz arbeitsfreier Zeit ihre Arbeitskraft nicht vollständig regenerieren können und es ihnen nicht gelingt, die Erwerbsarbeit ohne Beeinträchtigungen auszuüben, was einen erheblichen Risikofaktor für die Gesundheit darstellt.

Im Zuge der Corona-Pandemie scheinen sich für einen Teil der Beschäftigten ohnehin bestehende Belastungen verstärkt zu haben, was vor allem Beschäftigte aus kleineren Betrieben und Beschäftigte in Hilfs- oder Anlertätigkeiten sowie befristet Beschäftigte betrifft, die sich verstärkt Sorgen um ihren Arbeitsplatz machen. Insgesamt sind die Effekte aber niedriger als man aufgrund der wirtschaftlichen Entwicklung vermuten könnte. Allerdings muss man dabei berücksichtigen, dass hier nur ein Abbild der Situation bis Mai 2020 vorliegt – die Entwicklung im Herbst und Winter 2020/21 wird dadurch nicht erfasst.

In Bezug auf die betriebliche Weiterbildung zeigen sich Unterschiede in der Nutzung je nach Qualifikationsniveau, wobei höher qualifizierte Beschäftigte stärker an Weiterbildung partizipieren als geringer Qualifizierte. Als Hinderungsgrund für Weiterbildungen wird vor allem genannt, dass die Vorgesetzten dafür keinen Bedarf sahen, aber ein relevanter Anteil berichtet auch von fehlender Zeit neben den Arbeitsanforderungen und mangelnder Wertschätzung von Weiterbildung durch den Betrieb. Wenn Weiterbildung stattfindet, übernehmen die Betriebe auch in der Regel zumindest anteilig die Kosten und die Weiterbildung erfolgt fast immer während der Arbeitszeit.

Fast zwei Drittel der Berliner Beschäftigten geben an, ausschließlich an einem festen, von der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber zugewiesenen Arbeitsplatz im Betrieb zu arbeiten. Gleichwohl ist mobile Arbeit ein regelmäßiger Bestandteil der konkreten beruflichen Tätigkeit von vielen Beschäftigten. Die Nutzung des Homeoffice ist in Berlin überdurchschnittlich stark verbreitet, was u. a. auch an der vom Bundesdurchschnitt abweichenden Qualifikations- und Branchenstruktur liegen dürfte. Die Corona-Pandemie hat zur Ausweitung der Arbeit im Homeoffice beigetragen. Die damit gemachten Erfahrungen dürften auch in die Zukunft fortwirken. Allerdings gibt es in Bezug auf die Regelung und Regulierung der mobilen Arbeit im Homeoffice in Deutschland und insbesondere in Berlin noch Nachholbedarf.

Die teilweise (sehr) kritischen Bewertungen durch die Berliner Beschäftigten legen nahe, sich stärker um die Gestaltung von Arbeit und Arbeitsbedingungen zu kümmern und die Prävention in den Betrieben zu stärken.

## Literaturverzeichnis

- Bellmann, Lutz; Kagerl, Christian; Koch, Theresa; König, Corinna; Leber, Ute; Schierholz, Malte; Stegmaier, Jens; Aminian, Armin (2020), Kurzarbeit ist nicht alles: Was Betriebe tun, um Entlassungen in der Krise zu vermeiden, IAB-Forum, 25. September, Nürnberg.
- Brück, Carsten; Gümbel, Michael (2020): Erwerbsarbeit, Geschlecht und Entgrenzung. Auswirkungen von Digitalisierung und Flexibilisierung auf Geschlechterverhältnisse und Gesundheit. Expertise für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Berlin <https://www.dritter-gleichstellungsbericht.de/>
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin – BAuA (2010) (Hg.): Psychische Belastung und Beanspruchung im Berufsleben: Erkennen – Gestalten. Dortmund.
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin – BAuA (2020) (Hg.): BAuA-Arbeitszeitbefragung: Pendeln, Telearbeit, Dienstreisen, wechselnde und mobile Arbeitsorte, Dortmund, Berlin, Dresden.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hg. (2020): Verbreitung und Auswirkungen von mobiler Arbeit und Homeoffice. Kurzexpertise, Forschungsbericht 549, Berlin.
- DGB-Bundesvorstand (2021): DGB Verteilungsbericht 2021: Ungleichheit in Zeiten von Corona, Berlin.
- Europäisches Parlament, Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten (2020): Entwurf eines Berichts mit Empfehlungen an die Kommission zum Recht auf Nichterreichbarkeit (2019/2181(INL)), [https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014\\_2019/plmrep/COMMITTEES/EMPL/PR/2020/09-07/1209335DE.pdf](https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014_2019/plmrep/COMMITTEES/EMPL/PR/2020/09-07/1209335DE.pdf)
- Grabka, Markus M.; Braband, Carsten; Göbler, Konstantin (2020): Beschäftigte in Minijobs sind VerliererInnen der coronabedingten Rezession, in: DIW-Wochenbericht 45, Berlin, S. 842-847.
- Gressel, Reinhard; Monz, Anna; Vogl, Gerlinde (2019): Zur Ortsgebundenheit mobiler Arbeit. In: Arbeits- und Industriesoziologische Studien, Jahrgang 12, Heft 1, S. 86-102.
- Hans-Böckler-Stiftung (2020): Corona-Krise verschärfte soziale Ungleichheit, Böckler-Impuls 12 vom 16. Juli, Düsseldorf.
- Holler, Markus (2013): Methodenbericht zur Weiterentwicklung des DGB-Index „Gute Arbeit“ in der Erhebungsperiode 2011/2012. Berlin.
- Holler, Markus; Krüger, Thomas; Mußmann, Frank (2014): Die Weiterentwicklung des DGB-Index „Gute Arbeit“. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 68, 2014, Heft 3, S.163-174.
- Holst, Hajo; Fessler, Agnes; Niehoff, Steffen (2020a): Covid-19, social class and work experience in Germany: inequalities in work-related health and economic risks, European Societies, DOI: 10.1080/14616696.2020.1828979.
- Holst, Hajo; Fessler, Agnes; Niehoff, Steffen (2020b): Covid-19 und die Arbeitswelt. Berufliche Ungleichheiten im Arbeitserleben in der Pandemie. Ergebnisbericht zur ersten Befragungswelle (April/Mai 2020), Osnabrück.
- Industrie- und Handelskammer Berlin (2020): Ergebnisse der Umfrage „Home Office – neue Normalität oder zurück zur Präsenzkultur?“, Berlin. <https://www.ihk-berlin.de/blueprint/servlet/resource/blob/4877186/26b473e9cedf7a4dad09bebb02731f03/umfrageergebnisse-home-office-08-2020-data.pdf>
- Institut DGB-Index Gute Arbeit (2020): Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit 2020. Jahresbericht, Berlin. <https://index-gute-arbeit.dgb.de/veroeffentlichungen/jahresreports/++co++6bbbd7ec-0c7f-11eb-8fc7-001a4a160123>.

- Institut DGB-Index Gute Arbeit (2017): Arbeitshetze und Arbeitsintensivierung bei digitaler Arbeit, Bearb: Markus Holler (INIFES), Berlin (<http://index-gute-arbeit.dgb.de/veroeffentlichungen/sonderauswertungen/++co++b557070c-4048-11e7-b48e-525400e5a74a> ).
- Institut DGB-Index Gute Arbeit (2015): DGB-Index Gute Arbeit. Der Report 2015. Wie die Beschäftigten die Arbeitsbedingungen in Deutschland beurteilen. Mit dem Themenschwerpunkt: Multitasking, unzureichende Personalausstattung, Arbeit ohne Pause – Profilerkmale der Arbeitshetze, Berlin (<http://index-gute-arbeit.dgb.de/veroeffentlichungen/sonderauswertungen/++co++7e5bd20e-8498-11e5-a637-52540023ef1a>).
- Kohlrausch, Bettina; Zucco, Aline (2020): Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt. Weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit, Policy Brief WSI Nr. 05, Düsseldorf.
- Kohlrausch, Bettina; Zucco, Aline; Hövermann, Andreas (2020): Verteilungsbericht 2020. Die Einkommensungleichheit wird durch die Corona-Krise noch weiter verstärkt. WSI-Report Nr. 62, Düsseldorf.
- Mergener, Alexandra (2020): Berufliche Zugänge zum Homeoffice. Ein tätigkeitsbasierter Ansatz zur Erklärung von Chancenungleichheit beim Homeofficezugang, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie, 72, S. 510-530.
- Mierich, Sandra (2020): Orts- und zeitflexibles Arbeiten. Praxiswissen Betriebsvereinbarungen. Hans-Böckler-Stiftung (Hg.): Study Nr. 446, Düsseldorf.
- Pusch, Toralf; Seifert, Hartmut (2021): Stabilisierende Wirkungen durch Kurzarbeit. In: Wirtschaftsdienst, Jahrgang 101, Heft 2, S. 99-105.
- Schulten, Thorsten (2019): Arbeitszeiterfassung. Eine pure Selbstverständlichkeit. In: Wirtschaftsdienst, Springer, Heidelberg, Jahrgang 99, Heft 6, S. 378.
- Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales (Hg.) (2018): Gute Arbeit in Berlin. Ergebnisse einer Beschäftigtenbefragung im Rahmen des ‚DGB-Index Gute Arbeit‘ 2018, Berlin.
- Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales (Hg.) (2020): Betriebspanel Berlin 2019. Ergebnisse der 24. Welle, Berlin.
- Stab, Nicole; Jahn, Sandy; Schulz-Dadaczynski, Anika (2016): Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Arbeitsintensität. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Dortmund, Berlin, Dresden.
- Urban, Hans-Jürgen (2021): Heilsversprechen Homeoffice. Zu den Schattenseiten eines arbeitspolitischen Shootingstars, in: Blätter für deutsche und internationale Politik, Heft 2.
- uzbonn (2020): Bericht zur Durchführung der Befragung DGB-Index „Gute Arbeit“ 2020. Oversampling Berlin. Bonn: uzbonn.
- ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (2020) (Hg.): Kollegialität. So beurteilen die Beschäftigten im Dienstleistungssektor die Lage, Berlin.

## Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

Tabelle 1:	Vergleich der Stichproben Berlin und Deutschland .....	16
Abbildung 2-1:	Aufbau des DGB-Index „Gute Arbeit“ .....	13
Abbildung 3-1:	Körperliche Belastungen: Anforderungen .....	18
Abbildung 3-2:	Körperliche Belastungen: Beanspruchung.....	19
Abbildung 3-3:	Soziale und emotionale Belastungen: Anforderungen .....	20
Abbildung 3-4:	Soziale und emotionale Belastungen: Beanspruchungen .....	20
Abbildung 3-5:	Durch wen werden Sie respektlos behandelt?.....	21
Abbildung 3-6:	Arbeitszeitlage: Anforderungen.....	22
Abbildung 3-7:	Arbeitszeitlage: Beanspruchungen.....	23
Abbildung 3-8:	Schichtarbeit .....	23
Abbildung 3-9:	Erreichbarkeit und unbezahlte Arbeit: Anforderungen.....	24
Abbildung 3-10:	Erreichbarkeit und unbezahlte Arbeit: Beanspruchungen.....	25
Abbildung 3-11:	Erfassung Arbeitszeit .....	26
Abbildung 3-12:	Erholungspausen und Erholungsfähigkeit .....	27
Abbildung 3-13:	Arbeitsintensität: Anforderungen.....	28
Abbildung 3-14:	Arbeitsintensität: Beanspruchungen.....	29
Abbildung 3-15:	Arbeitsverdichtung .....	30
Abbildung 3-16:	Unzureichende Informationen und Störungen: Anforderungen.....	31
Abbildung 3-17:	Unzureichende Informationen und Störungen: Beanspruchungen .....	31
Abbildung 3-18:	Vereinbarkeit: Zeit für private und familiäre Angelegenheiten .....	32
Abbildung 3-19:	Ranking der Belastungen – Anforderungen .....	33
Abbildung 3-20:	Ranking der Belastungen – Beanspruchungen .....	34
Abbildung 3-21:	Anforderungen im Bereich der Belastungen Berlin – Deutschland.....	35
Abbildung 3-22:	Anforderungen im Bereich der Beanspruchungen Berlin – Deutschland.....	35
Abbildung 3-23:	Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten – Anforderungen .....	37
Abbildung 3-24:	Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten – Beanspruchungen.....	38
Abbildung 3-25:	Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten – Anforderungen .....	40
Abbildung 3-26:	Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten – Beanspruchungen .....	41
Abbildung 3-27:	Führungskultur – Anforderungen .....	42
Abbildung 3-28:	Führungskultur – Beanspruchungen.....	42
Abbildung 3-29:	Betriebskultur – Anforderungen .....	43
Abbildung 3-30:	Betriebskultur - Beanspruchungen .....	44
Abbildung 3-31:	Sinn der Arbeit – Anforderungen .....	45
Abbildung 3-32:	Sinn der Arbeit – Beanspruchungen.....	45
Abbildung 3-33:	Ranking der Ressourcen nach Anforderungen .....	47
Abbildung 3-34:	Ranking der Ressourcen nach Beanspruchung.....	48
Abbildung 3-35:	Anforderungen im Bereich der Ressourcen im Vergleich Berlin – Deutschland.....	49
Abbildung 3-36:	Beanspruchungen im Bereich der Ressourcen im Vergleich Berlin – Deutschland.....	49
Abbildung 3-37:	Einkommen und Rente – Anforderungen .....	50
Abbildung 3-38:	Einkommen und Rente – Beanspruchung.....	51
Abbildung 3-39:	Betriebliche Sozialleistungen – Anforderungen.....	52
Abbildung 3-40:	Betriebliche Sozialleistungen – Beanspruchungen.....	53
Abbildung 3-41:	Beschäftigungssicherheit – Anforderungen .....	54
Abbildung 3-42:	Beschäftigungssicherheit – Beanspruchungen .....	55
Abbildung 3-43:	Arbeitsplatzsorgen wegen Pandemie.....	55
Abbildung 3-44:	Ranking Bereich Einkommen und Beschäftigungssicherheit nach Anforderung .....	56

Abbildung 3-45:	Ranking Bereich Einkommen und Beschäftigungssicherheit nach Beanspruchung .....	57
Abbildung 3-46:	Anforderungen im Bereich Einkommen und Sicherheit – Berlin und Deutschland .....	58
Abbildung 3-47:	Beanspruchungen im Bereich Einkommen und Sicherheit – Berlin und Deutschland .....	58
Abbildung 4-1:	DGB-Index „Gute Arbeit“ und Teilindizes in Berlin und Deutschland (Punkte 0 – 100) .....	59
Abbildung 4-2:	Kriterien des DGB -Index „Gute Arbeit“ in Berlin und Deutschland (Punkte 0 – 100) .....	60
Abbildung 4-3:	DGB-Index „Gute Arbeit“ Berlin – nach Geschlecht .....	61
Abbildung 4-4:	Anforderungen im Vergleich Frauen – Männer .....	62
Abbildung 4-5:	Beanspruchungen im Vergleich Frauen – Männer .....	63
Abbildung 4-6:	DGB-Index „Gute Arbeit“ nach Merkmalen der Tätigkeit (I) (Punkte 0 – 100) .....	64
Abbildung 4-7:	Einfluss Wochenendarbeit auf Index und Teilindizes* .....	65
Abbildung 4-8:	DGB-Index „Gute Arbeit“ nach Merkmalen der Tätigkeit (II) (Punkte 0 – 100) .....	65
Abbildung 4-9:	DGB-Index „Gute Arbeit“ nach betrieblichen Merkmalen (Punkte 0 – 100) .....	66
Abbildung 4-10:	DGB-Index „Gute Arbeit“ nach Wirtschaftszweig (Punkte 0 – 100) .....	67
Abbildung 4-11:	Wechsel der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers und DGB-Index „Gute Arbeit“ .....	68
Abbildung 4-12:	Ausübung der aktuellen Tätigkeit bis zum Rentenalter? .....	70
Abbildung 5-1:	Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung in den letzten 12 Monaten .....	72
Abbildung 5-2:	Dauer der Bildungsmaßnahme .....	73
Abbildung 5-3:	Gründe für Nichtteilnahme an betrieblicher Weiterbildung .....	73
Abbildung 5-4:	Weiterbildung – Kostenübernahme Betrieb und Teilnahme während Arbeitszeit .....	74
Abbildung 6-1:	Mobile Arbeit und Homeoffice – Verbreitung .....	75
Abbildung 6-2:	Mobile Arbeit und Homeoffice nach Geschlecht .....	76
Abbildung 6-3:	Beschäftigte mit mobiler Arbeit nach Anzahl der Formen mobiler Arbeit .....	77
Abbildung 6-4:	Regelungen und Unterweisungen zu mobiler Arbeit .....	77
Abbildung 6-5:	Nutzung des Homeoffice .....	79
Abbildung 6-6:	Wunsch nach Erweiterung oder Reduktion Homeoffice .....	79
Abbildung 6-7:	Hauptgrund für die Arbeit von zu Hause aus .....	80
Abbildung 6-8:	Anrechnung der Arbeitszeit im Homeoffice .....	81
Abbildung 6-9:	Wunsch nach Homeoffice von Beschäftigten ohne Homeoffice .....	81
Abbildung 6-10:	Mobile Arbeit, Homeoffice und Handlungsspielräume in der Arbeit .....	82
Abbildung 6-11:	Mobile Arbeit, Homeoffice und Vereinbarkeit von Arbeit und privaten Angelegenheiten ..	83
Abbildung 6-12:	Mobile Arbeit, Homeoffice und zeitliche Beanspruchung .....	83
Abbildung 6-13:	Mobile Arbeit, Homeoffice und Erholungszeiten .....	84

Senatsverwaltung  
für Integration, Arbeit  
und Soziales



**Herausgeber:**

Senatsverwaltung für Integration,  
Arbeit und Soziales  
Oranienstraße 106  
10969 Berlin  
Tel.: (030) 9028-1135  
pressestelle@senias.berlin.de  
www.berlin.de/sen/arbeit

**Bestellungen:**

<https://www.berlin.de/sen/ias/service/publikationen>

**Fotonachweise:**

Umschlag: oben links: © AndreaA./Depositphotos.com; oben rechts: © londondeposit - depositphotos.com;  
unten links: © depositphotos.com/AndreyPopov; unten rechts: © pressmaster / Fotolia.com;  
Vorwort: © SenIntArbSoz.

Diese Broschüre wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales des Landes Berlin herausgegeben. Sie ist nicht zum Verkauf bestimmt und darf nicht zur Werbung für politische Parteien verwendet werden.

Redaktionsschluss: März 2021.