



Gute Arbeit in Berlin

Ergebnisse einer Beschäftigtenbefragung
im Rahmen des ‚DGB-Index Gute Arbeit‘ 2018

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 Weichen für gute Arbeit stellen – das ist ein zentrales Anliegen des Berliner Senats. Deshalb schauen wir genau hin, wie sich der Arbeitsmarkt entwickelt und unter welchen Bedingungen die Menschen arbeiten.

Eine Bestandsaufnahme aus Sicht der Berliner Beschäftigten, also der eigentlichen Expertinnen und Experten in Sachen Arbeitsbedingungen, fehlte uns bisher. Diese Lücke schließt der vorliegende Bericht „Gute Arbeit in Berlin“. Er ergänzt die bislang begrenzte Datenlage zum Thema gute Arbeit und ermöglicht es uns, Probleme noch genauer zu erfassen.

Wir verfügen nun über einen repräsentativen Datenfundus, der die Perspektive der Berlinerinnen und Berliner auf ihre Arbeit wiedergibt. Die Ergebnisse zeigen uns, wo Handlungsbedarf besteht. Denn an guter Arbeit hängen nicht nur die Gesundheit und das individuelle Wohlbefinden der Beschäftigten. Gute Arbeit ist auch wichtig für die langfristige Fachkräftesicherung und den wirtschaftlichen Erfolg. Die im Bericht festgestellten Probleme müssen daher von allen Arbeitsmarktakteuren ernst genommen werden.

Es ist alarmierend, wenn mehr als die Hälfte der Berliner Beschäftigten angibt, häufig gehetzt und unter Zeitdruck arbeiten zu müssen. Dies ist ein klares Anzeichen für die zunehmende Arbeitsverdichtung. Hier sind vorrangig die Betriebe und Tarifpartner angesprochen, ihren vorhandenen Gestaltungsspielraum auszuschöpfen. Erforderlich sind verbesserte Arbeitsbedingungen in allen Bereichen, um damit auch die psychische Gesundheit der Berlinerinnen und Berliner positiv zu beeinflussen. Im Hinblick auf den vorhandenen Arbeitsschutz ist darüber hinaus zu prüfen, ob das bestehende Regelwerk ausreicht oder ob zum Beispiel eine spezielle Anti-Stress-Verordnung notwendig ist.

Solche Überlegungen sind auch vor dem Hintergrund der sogenannten Arbeit 4.0 geboten. Die Digitalisierung beschleunigt und entgrenzt die Arbeitswelt. Dafür stehen beispielhaft die vielen Berlinerinnen und Berliner, die abends, nachts und – deutlich häufiger als im Bundesgebiet – am Wochenende arbeiten müssen. Der Bericht zeigt, dass Arbeit zu unüblichen Zeiten mit besonderen Beanspruchungen verbunden ist. Daher ist es umso wichtiger, dass der „größtmögliche“ Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Arbeitszeitregelungen gewährleistet bleibt.

Für Entgrenzung steht ebenso das Phänomen Mehrarbeit. Es tritt vor allem deshalb auf, weil sonst die Arbeitsmenge nicht zu bewältigen ist. Daher muss darüber gesprochen werden, wie Beschäftigte mehr Einfluss auf die Arbeitsmenge bekommen können, um sie vor Überforderungen zu schützen. Gefragt sind dabei auch die Führungskräfte, die diesen Prozess positiv unterstützen müssen.

Reicht das Einkommen auch fürs Alter? Diese Frage beantworten mehr als 80 Prozent der Berliner Beschäftigten mit Blick auf die gesetzliche Rente negativ. Über 40 Prozent sagen zudem, dass sie mit ihrem Verdienst nur gerade so oder gar nicht auskommen. Unsere Position ist eindeutig: Gute Arbeit geht mit fairer und auskömmlicher Bezahlung einher. Dafür sind in erster Linie die Arbeitgeber und Tarifpartner verantwortlich. Aber auch wir als Senat setzen Zeichen gegen niedrige Löhne. Wir wollen den Landesmindestlohn spürbar erhöhen und mit der Reform des Vergaberechts das Prinzip „öffentliches Geld für gute Arbeit“ weiter stärken.



Gute Arbeit - das ist ein weiteres Ergebnis unserer Berliner Befragung - ist auch eine Frage des Geschlechts. Im Vergleich mit Männern sind Frauen überdurchschnittlich oft von Zeitdruck betroffen und empfinden dies zudem häufiger als beanspruchend. Auch ihre Sorgen um Einkommen und Alterssicherung sind deutlich ausgeprägter. Ungünstigere Werte für Frauen sind in weiteren Bereichen feststellbar und drücken sich in einer schlechteren Beurteilung der Arbeitsqualität aus. Die Ausgestaltung von Arbeitsbedingungen muss daher in jedem Fall die spezifischen Probleme von Frauen stärker berücksichtigen. Dies gilt nicht nur hinsichtlich typischer „Frauenberufe“. Beachtet werden muss auch, dass nach wie vor mehr Frauen als Männer familiäre Betreuung- und Pflégetätigkeiten übernehmen.

Aber es gibt natürlich auch gute Nachrichten: Die Berlinerinnen und Berliner arbeiten gerne. Sie identifizieren sich in hohem Maße mit ihrer Arbeit, und sie sind stolz auf ihre Leistungen. Die Digitalisierung ist für sie kein Schreckgespenst, im Gegenteil: Sie glauben mehrheitlich nicht, dass ihr Arbeitsplatz überflüssig wird. Rund zwei Drittel beurteilen auch Führungsqualität und Betriebskultur positiv. Und die Kollegialität wird in Berlin ebenfalls großgeschrieben.

Wie steht es insgesamt um die gute Arbeit in Berlin? Auch diese Frage beantwortet der Bericht - mit dem DGB-Index. Der Index führt alle Antworten auf die Einzelfragen in einem Gesamtwert zusammen. Berlin liegt mit 62 Punkten im mittleren Bereich an der Grenze zwischen eher ungünstiger und eher günstiger Arbeit.

Es gibt allerdings große Unterschiede. Beschäftigte in der Leiharbeit, Beschäftigte, die am Wochenende - vor allem sonntags - arbeiten, und Frauen beurteilen ihre Arbeitsbedingungen und die Qualität ihrer Arbeit schlechter als der Durchschnitt. Dies trifft ebenfalls auf die Bereiche Erziehung/Unterricht sowie Gesundheits- und Sozialwesen zu - Branchen also, in denen schon heute Fachkräftemangel herrscht. Diese Situation dürfte sich ohne spürbar verbesserte Arbeitsbedingungen - Stichworte sind hier z.B. Personalbemessung und Bezahlung - noch weiter verschlechtern.

In jedem Fall lohnt sich ein vertiefter Blick in diesen Bericht. Je nach Qualifikation oder Branche unterscheiden sich die Einschätzungen der Beschäftigten zum Teil erheblich. Entscheidend bei der Beurteilung der Ergebnisse ist nicht zwingend, ob eine Mehrheit der Befragten betroffen ist. Selbst wenn „nur“ eine kleinere Gruppe der Befragten zum Beispiel schwer körperlich arbeitet oder fortgesetzt respektlos behandelt wird, können die damit verbundenen gesundheitlichen Gefahren schwerwiegend sein.

Gesunde und gute Arbeitsbedingungen sind Zukunftsinvestitionen, die sich für Beschäftigte und Betriebe gleichermaßen lohnen. An diesem Ziel werden mein Haus und ich weiterarbeiten und gemeinsam mit den Sozialpartnern nach guten Lösungen suchen. Ich freue mich auf den Austausch mit allen Akteuren und Interessierten.

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

Vorwort	3
Das Wichtigste in Kürze	7
1 Einleitung	11
2 Der DGB-Index „Gute Arbeit“	12
2.1 Messung der Qualität der Arbeit mit dem DGB-Index „Gute Arbeit“	12
2.2 Erhebung zum DGB-Index „Gute Arbeit“ und Aufstockungsstichprobe Berlin 2018	13
2.3 Stichprobenzusammensetzung Berlin und Bundesgebiet	14
3 Arbeitsbedingungen und Arbeitsqualität in Berlin	16
3.1 Belastungen	16
3.1.1 Körperliche Anforderungen	16
3.1.2 Emotionale Anforderungen	19
3.1.3 Arbeitszeitlage	22
3.1.4 Arbeitsintensität und widersprüchliche Anforderungen	27
3.1.5 Zwischenfazit: Teilbereich Belastungen	33
3.2 Ressourcen	39
3.2.1 Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten	39
3.2.2 Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten	42
3.2.3 Führungsqualität und Betriebskultur	47
3.2.4 Sinn der Arbeit	51
3.2.5 Zwischenfazit: Teilbereich Ressourcen	53
3.3 Einkommen und Sicherheit	58
3.3.1 Einkommen und Rente	58
3.3.2 Betriebliche Sozialleistungen	62
3.3.3 Beschäftigungssicherheit/Berufliche Zukunftssicherheit	64
3.3.4 Zwischenfazit: Teilbereich Einkommen und Sicherheit	67
4 Arbeitszeiten der Berliner Beschäftigten	72
4.1 Vertragliche und tatsächliche sowie gewünschte Arbeitszeiten	72
4.2 Mehrarbeit	75
4.2.1 Gründe für Mehrarbeit	75
4.2.2 Ausgleich von Mehrarbeit	77
4.3 Teilzeitarbeit	79
4.4 Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaft sowie Schichtdienst	81
4.5 Wochenendarbeit	82
4.6 Kurzfristige Änderung der Arbeitszeiten	84

5	Interaktionsarbeit	87
5.1	Verbreitung der Interaktionsarbeit.....	87
5.2	Anforderungen und Beanspruchungen bei Interaktionsarbeit	88
5.3	Arbeitsstress bei Interaktionsarbeit	89
6	DGB-Index Gute Arbeit	92
6.1	Index in Berlin und Deutschland	92
6.2	Index für verschiedene Beschäftigtengruppen.....	94
6.3	Verteilung nach Gruppen der Arbeitsqualität.....	97
6.4	Auswirkungen der Arbeitsbedingungen	99
6.4.1	Wunsch nach Arbeitgeberwechsel	99
6.4.2	Gesund bis zur Rente?	101
7	Fazit	103
	Tabellen- und Abbildungsverzeichnis	106
	Literaturverzeichnis	109

Das Wichtigste in Kürze

Die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales hat im Rahmen der Untersuchung DGB-Index „Gute Arbeit“ 2018 eine Aufstockungsstichprobe für das Land Berlin in Auftrag gegeben. Dafür wurden insgesamt 1002 Frauen und Männer, die in Berlin arbeiten und leben, nach ihren Arbeitsbedingungen und den damit verbundenen Belastungen befragt. Auf dieser Basis ist es möglich, die Daten der jährlichen Repräsentativerhebung zum DGB-Index „Gute Arbeit“ für das Land Berlin im Detail auszuwerten.

Teilbereich Belastungen

Am häufigsten belastet die Beschäftigten in Berlin der Zeitdruck, unter dem sie arbeiten müssen. Dies ist Ausdruck der hohen Arbeitsintensität und verbreiteten Arbeitsintensivierung. Ausdruck dessen ist auch der an zweiter Stelle im Ranking der Belastungen folgende Punkt: die Notwendigkeit, Abstriche an der Qualität der Arbeit machen zu müssen, um das Arbeitspensum zu schaffen. Diese Beanspruchungen sind Risikofaktoren, die die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten negativ beeinflussen können.

In Berlin berichten die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen häufiger als im Bundesgebiet von Belastungen, die auf eine hohe Intensität der Arbeit schließen lassen. Zudem werden emotionale Belastungen in Berlin teilweise häufiger berichtet, wie z.B. die Notwendigkeit, bei der Arbeit Gefühle verbergen zu müssen, oder das Erleben einer respektlosen Behandlung oder von Konflikten mit externen Personen.

Von Frauen werden einige Belastungen häufiger berichtet als von Männern. Dies gilt insbesondere für Konflikte mit externen Personen, den Umstand, bei der Arbeit Gefühle verbergen zu müssen, bei der Arbeit gehetzt zu sein bzw. unter Zeitdruck zu stehen, häufig bei der Arbeit unterbrochen bzw. gestört zu werden. Die geschlechtsbezogenen Unterschiede bei den Anforderungen sind zum Teil durch die Art der ausgeübten Tätigkeit von Frauen und Männern und die Branchenzugehörigkeit des Betriebs erklärbar. Das Empfinden, Abstriche an der Qualität der Arbeit machen zu müssen, wird von Frauen häufiger als von Männern als stark oder eher stark beanspruchend angesehen. Gleiches trifft auf den erlebten Zeitdruck und Unterbrechungen während der Arbeit zu.

Einige Beanspruchungen werden mit steigendem Alter häufiger benannt, d.h. Ältere empfinden sie bei vergleichbaren Arbeitsanforderungen etwas stärker als Jüngere. Dies verweist auf die Notwendigkeit, die Arbeitsbedingungen alters- und altersgerecht zu gestalten.

Teilbereich Ressourcen

Über zwei Ressourcen verfügen nur vergleichsweise wenige Beschäftigte: Aufstiegschancen und Einfluss auf die Arbeitsmenge. Der Einfluss auf die Arbeitsmenge würde es gestatten, auch Arbeitstempo und Arbeitsintensität zu beeinflussen. Nur ca. ein Drittel der Befragten gibt an, die Arbeitsmenge in hohem bzw. sehr hohem Maße beeinflussen zu können. Hier liegt eine wesentliche Ursache für den Befund, dass Arbeitshetze und Zeitdruck die häufigsten Belastungen sind.

Annähernd die Hälfte der Beschäftigten in Berlin berichtet einen hohen bzw. sehr hohen Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitszeit. Der Einfluss auf Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit – z.B. durch flexible Arbeitszeitsysteme – wird nicht allen Beschäftigten eingeräumt.

Die 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. 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 Pflegetätigkeit, bei der oft sehr ungünstige Arbeitsbedingungen im Hinblick auf

Belastungen und Einkommen herrschen, aber eine hohe Identifikation mit der Arbeit besteht und ein hoher Sinn in der Arbeit gesehen wird.

Unter den unzureichenden Ressourcen beansprucht die Beschäftigten am häufigsten, dass sie nicht rechtzeitig über wichtige Entscheidungen und Veränderungen oder Pläne informiert werden, die für sie und ihre Arbeit wichtig sind.

Teilbereich Einkommen und Sicherheit

Nur ein kleinerer Teil von Berliner Beschäftigten äußert Sorgen um den Arbeitsplatz und die eigene berufliche Zukunft. Demgegenüber werden die Fragen zum Erwerbseinkommen weitaus kritischer beantwortet. In Bezug auf die Angemessenheit der Einkommen sind die Einschätzungen geteilt, eine reichliche Hälfte der Befragten ist der Auffassung, dass ihr Erwerbseinkommen ihrer Arbeitsleistung angemessen ist, eine knappe Hälfte ist gegenteiliger Meinung. Etwas günstiger wird die Einkommenshöhe bewertet: Für knapp 60 Prozent der Berliner Beschäftigten reicht das Einkommen gut aus bzw. ermöglicht es, sehr gut davon leben zu können. Diese Einschätzungen sind etwas ungünstiger als im Bundesgebiet.

Berliner Beschäftigte profitieren selten von betrieblichen Sozialleistungen und betrieblichen Angeboten zur Gesundheitsförderung und Altersvorsorge. Hier geben jeweils ca. drei Viertel der Befragten an, dass die Betriebe ihnen solche Leistungen entweder gar nicht oder nur in geringem Maße anbieten. Betriebliche Sozialleistungen gibt es in Berlin deutlich seltener als im Bundesdurchschnitt.

Die größten Probleme zeigen sich bei den Antworten auf die Frage nach der zu erwartenden gesetzlichen Rente. Die übergroße Mehrheit der Befragten geht davon aus, dass diese gar nicht oder nur gerade ausreichen wird.

Dauer der Arbeitszeiten und Mehrarbeit

Während die vereinbarten Arbeitszeiten in Berlin durchschnittlich um 0,2 Stunden länger sind als im Bundesgebiet, sind die tatsächlichen Arbeitszeiten in Berlin um eine halbe Stunde kürzer als im gesamtdeutschen Durchschnitt. Lange Vollzeitarbeitszeiten ab 41 Stunden sind in Berlin seltener als in Deutschland. Die gewünschten Arbeitszeiten liegen in Berlin bei durchschnittlich 31,6 Stunden und damit ca. zweieinhalb Stunden unterhalb der vereinbarten Arbeitszeiten. Verkürzungswünsche werden relativ häufiger von Männern und von Beschäftigten mit (hoch-) komplexer (Spezialisten-) Tätigkeit geäußert.

Beschäftigte, die Mehrarbeit leisten, geben als Grund dafür am häufigsten (56 Prozent) an, dass sie sonst die Arbeitsmenge nicht bewältigen können. Der zweitwichtigste Grund für Mehrarbeit ist der Spaß an der Arbeit (51 Prozent). Für 28 Prozent der Berliner Beschäftigten wird Mehrarbeit vom Betrieb bzw. von den Vorgesetzten vorgegeben. 17 Prozent machen Überstunden, weil sie dadurch mehr verdienen können. Die Vorgabe des Betriebes bzw. der Vorgesetzten spielt vor allem für Beschäftigte mit fachlich ausgerichteter Tätigkeit eine größere Rolle. Der Mehrverdienst wird insbesondere von Befragten von Beschäftigten ohne Berufsausbildung bzw. mit einem Lehr- oder Berufsfachschulabschluss als Grund für Überstunden genannt.

Teilzeit

Mit 60 Prozent gibt die Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten als Grund für die Teilzeitarbeit an, dass sie gern teilzeitbeschäftigt sind und nicht länger arbeiten möchten. Für 49 Prozent ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie der ausschlaggebende Grund. Weitere 15 Prozent können aufgrund von paralleler Aus- bzw. Weiterbildung nur in Teilzeit arbeiten, 14 Prozent führen gesundheitliche Gründe für die reduzierte Arbeitszeit an.

Allerdings werden auch Gründe genannt, die auf unfreiwillige Teilzeit schließen lassen: 13 Prozent der Teilzeitbeschäftigten konnten bisher keine (eigentlich präferierte) Vollzeitstelle finden, 17 Prozent würden ihre Arbeitsstunden gern aufstocken, erhalten aber kein Angebot von ihrem derzeitigen Arbeitgeber.

Die Gründe für Teilzeitarbeit im Einzelhandel unterscheiden sich deutlich von der oben beschriebenen Gesamtverteilung: Hier werden erheblich häufiger Gründe angegeben, die auf eine unfreiwillige Teilzeitarbeit schließen lassen: 24 Prozent der Teilzeitbeschäftigten im Einzelhandel konnten keine passende Vollzeitstelle finden, und 44 Prozent gaben an, dass sie von ihrem Arbeitgeber keine längere Arbeitszeit angeboten bekommen.

Schichtarbeit und atypische Arbeitszeitlagen

Schichtarbeit ist in Berlin stärker verbreitet als in Deutschland. 15 Prozent der Berliner Beschäftigten arbeiten ständig, weitere 9 Prozent regelmäßig und 6 Prozent zumindest gelegentlich Schicht.

Fast zwei Drittel aller Berliner Beschäftigten arbeiten am Wochenende (62 Prozent). Ein Drittel der Berlinerinnen und Berliner arbeitet auch sonntags. Sonntagsarbeit ist am häufigsten im Einzelhandel, im Gesundheits- und Sozialwesen und im Gastgewerbe verbreitet. Wochenendarbeit, vor allem Sonntagsarbeit, tritt häufig in Kombination mit Schicht-, Nacht- und Abendarbeit auf.

Interaktionsarbeit

Die Erhebung DGB-Index „Gute Arbeit“ beinhaltet mehrere Fragen zur Interaktionsarbeit. Unter Interaktionsarbeit versteht man Arbeit mit Menschen. Damit sind nicht Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzte gemeint, sondern zum Beispiel Kundinnen oder Patienten. Interaktionsarbeit ist in Berlin etwas stärker verbreitet als im Bundesgebiet.

Interaktionsarbeit ist mit spezifischen Anforderungen und Beanspruchungen verbunden. Mehr als drei Viertel der Beschäftigten geben an, dass die besonderen Anforderungen der Interaktion entweder gar nicht (51 Prozent) oder nur in geringem Maße (26 Prozent) bei den Erwerbseingelnden berücksichtigt werden.

Unter den Gründen für zunehmenden Arbeitsstress bei der Arbeit mit Menschen dominieren aus Sicht der Befragten Zeitmangel, eine zu knappe Personalbemessung sowie unrealistische Erwartungen seitens der Kunden.

Gesund bis zur Rente?

Weniger als die Hälfte der Berliner Beschäftigten hält es für wahrscheinlich, dass sie unter den derzeitigen Anforderungen ihre jetzige Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkung ausüben könnten. Dagegen sagt mit 38 Prozent deutlich mehr als ein Drittel, dass sie dies für unwahrscheinlich halten. Dieser Befund ist ein starker Hinweis darauf, dass die Arbeitsbedingungen zumindest erhebliche Gesundheitsrisiken bergen. Im Bundesgebiet sind die Einschätzungen geringfügig besser.

DGB-Index Gute Arbeit

Der Gesamtindex „Gute Arbeit“ liegt für Berlin bei 62 von 100 Punkten und damit im Bereich mittlerer Arbeitsqualität (untere Mitte). Vergleichsweise am besten sind die Arbeitsbedingungen mit einem Teilindex von 69 Punkten bezogen auf die Ressourcen. Der Teilindex Belastungen ist mit 60 Punkten deutlich niedriger, den niedrigsten Punktwert erreicht der Teilindex Einkommen und Sicherheit mit 57 Punkten. Dabei sind vor allem die Einkommensfragen und weniger die Fragen zur Zukunftssicherheit entscheidend. Die höchste Punktzahl wird beim Kriterium Sinngehalt der Arbeit erreicht (81 Punkte). Den niedrigsten Wert weist mit 47 Punkten das Kriterium widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität auf.

In Bezug auf den Teilindex Belastungen und Einkommen/Sicherheit schneidet Berlin etwas ungünstiger ab als Deutschland insgesamt. In Berlin ist die Arbeitszeitlage insgesamt ungünstiger und die sozialen und emotionalen Anforderungen sind höher als im Bundesgebiet.

Die Arbeitsbedingungen von Frauen sind in Berlin mit 60 Indexpunkten etwas ungünstiger als die der Männer (64 Punkte). Der Geschlechterunterschied beim DGB-Index „Gute Arbeit“ ist vor allem auf Unterschiede beim

Teilindex Belastungen und beim Teilindex Einkommen und Sicherheit zurückzuführen. Demgegenüber sind die Unterschiede beim Teilindex Ressourcen marginal.

Befristet Beschäftigte schätzen ihre Arbeitsbedingungen insgesamt nicht kritischer ein als der Durchschnitt. Deutlich schlechtere Arbeitsbedingungen erleben hingegen Beschäftigte in Zeitarbeit, die einen deutlich schlechteren Indexwert von 49 Punkten erreichen.

Beschäftigte, die am Wochenende arbeiten, und insbesondere diejenigen, die sonntags arbeiten, geben eine unterdurchschnittliche Arbeitsqualität an (59 bzw. 57 Indexpunkte). Beschäftigte, die nie am Wochenende arbeiten, haben mit 66 Punkten einen deutlich besseren Indexwert.

Im Vergleich der Wirtschaftszweige zeigt sich, dass die Arbeitsbedingungen im Einzelhandel und im Gesundheits- und Sozialwesen mit 54 bzw. 57 Indexpunkten deutlich unterdurchschnittlich sind. Ähnliches gilt für den Bereich Erziehung und Unterricht mit 58 Indexpunkten.

Handlungserfordernisse

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

Die Beschäftigten verfügen 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.

Die sehr unterschiedliche Verteilung der Anforderungen 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.

1 Einleitung

Die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales hat im Rahmen der Untersuchung DGB-Index „Gute Arbeit“ 2018 eine Aufstockungsstichprobe für das Land Berlin in Auftrag gegeben. Dafür wurden insgesamt 1002 Frauen und Männer, die in Berlin arbeiten und leben, nach ihren Arbeitsbedingungen und den damit verbundenen Belastungen befragt. Erfasst wurden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über alle Branchen, Berufe sowie aller 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 damit, das Thema Gute Arbeit aus Beschäftigtensicht speziell für Berlin abzubilden. Darüber hinaus können die Arbeitsbedingungen in Berlin mit denen in Deutschland verglichen werden.

Neben den Fragestellungen des Index etwa nach körperlichen und psychischen Belastungen wurde für die Berliner Befragung ein besonderer Schwerpunkt auf das Thema Arbeitszeit gelegt und dazu ein ergänzender Fragenkatalog entwickelt: Wie beurteilen Beschäftigte mit Sonntagsarbeit, Schichtarbeit oder Rufbereitschaft ihre Arbeitsbedingungen? Warum arbeiten die Berlinerinnen und Berliner in Teilzeit? Was sind die Gründe für Mehrarbeit? Die Antworten auf diese und weitere Fragen liefert der Bericht ebenfalls. Für die Komplexe, die ausschließlich für die Aufstockungsstichprobe Berlin erhoben wurden, kann kein Vergleich mit den Ergebnissen der deutschlandweiten Erhebung vorgenommen werden.

Im Rahmen der 2018er Erhebung wurde – in ganz Deutschland – auch das Thema Interaktionsarbeit in den Fokus gerückt. Unter Interaktionsarbeit versteht man die Arbeit mit Menschen. Damit sind nicht die Kolleginnen und Kollegen, sondern zum Beispiel Kundinnen und Kunden, Patientinnen und Patienten sowie weitere Personengruppen gemeint, die nicht zum Betrieb gehören. Mit dieser Arbeit sind andere (positive und negative) Anforderungen verbunden als beispielsweise mit der Arbeit in der Produktion.

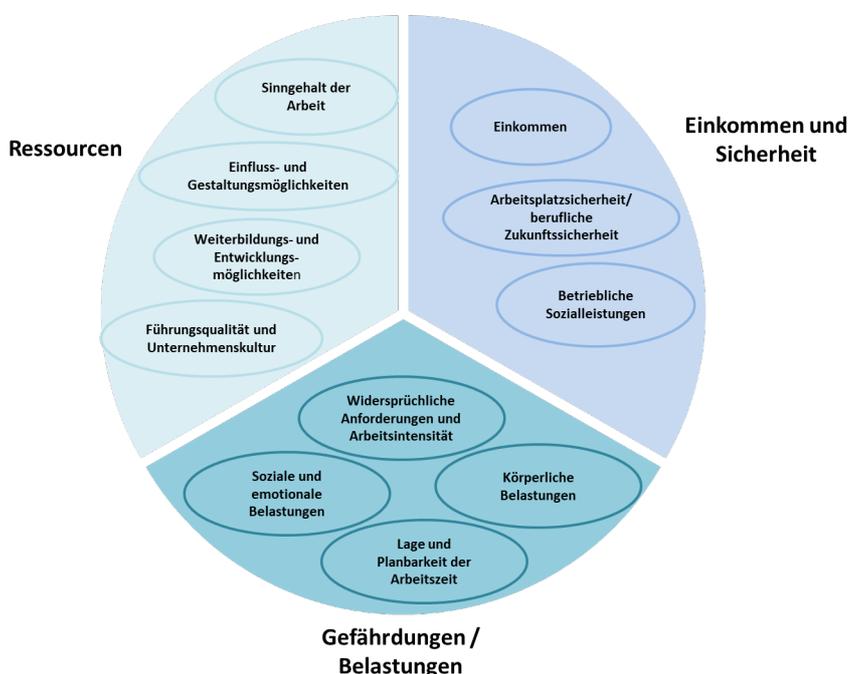
Es ist das erste Mal, dass der DGB-Index für Berlin erhoben wurde. Aus diesem Grund liefert der Bericht eine systematische Darstellung aller Befunde für Berlin und Deutschland. Dies umfasst sowohl die Antworten auf alle Einzelfragen als auch die daraus resultierenden Indexwerte.

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 von 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 nun mit DGB-Index „Gute Arbeit“ alle relevanten Belastungen und Beanspruchungen berücksichtigen, die in die Beurteilung der Güte bzw. der Qualität der Arbeit durch die Beschäftigten einfließen und auf die physische und psychische Konstitution der Beschäftigten einwirken.¹

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



Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“.

In den DGB-Index „Gute Arbeit“ fließen die drei Teilindizes „Gefährdungen/Belastungen“², „Einkommen und Sicherheit“ sowie „Ressourcen“ ein. Jeder dieser Indizes basiert auf mehreren thematischen Kriterien, die jeweils inhaltlich ähnliche Einzelfragen bündeln (vgl. Abbildung 1).

¹ Zur Entwicklung des Index und den Berechnungsmethoden vgl. Holler u.a. 2014 und Holler 2013.

² Im Folgenden abkürzend Belastungen genannt.

Auf der Frageebene wird jeweils zwischen Belastungen einerseits und Beanspruchungen andererseits unterschieden. Belastungen sind dabei eher Faktoren, die auf die Arbeitsbedingungen wirken, während Beanspruchungen eher die Auswirkungen auf die Beschäftigten beschreiben. Wird von den Befragten über Belastungen oder nicht ausreichende Ressourcen berichtet, dann wird nachgefragt, wie stark sie dies als belastend empfinden.³ Dies wird auch als Beanspruchung bezeichnet.⁴

Begrifflich ist die unterschiedliche und überschneidende Verwendung von Belastung und Beanspruchung verwirrend. Deshalb wird im folgenden Text für Belastungen der Begriff Anforderungen verwendet, wenn es um die externen Bedingungen geht, mit denen sich Beschäftigte konfrontiert sehen und die unabhängig von ihrer individuellen Bewertung und Wahrnehmung auf ihre Gesundheit und ihr Wohlergehen einwirken. Der Begriff Beanspruchung wird immer dann verwendet, wenn diese Anforderung als „belastend“ eingestuft wird.

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 2018

Die Grundgesamtheit der Erhebung DGB-Index „Gute Arbeit“ umfasst alle abhängig Beschäftigten zwischen 15 und 64 Jahren mit Wohnsitz in Deutschland mit einer normalerweise geleisteten wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens zehn Stunden.

Die bundesweite Erhebung wurde von Januar bis Anfang April 2018 durchgeführt und umfasst ungewichtet 4.106 Befragte, die telefonisch kontaktiert und interviewt wurden.⁵ Da in der Haupterhebung lediglich 209 Befragte mit einer Arbeitsstelle in Berlin enthalten sind, war für eine ausreichende Anzahl von Befragten in Berlin eine Zusatzerhebung notwendig. Sie wurde leicht zeitverschoben zur bundesweiten Haupterhebung von Februar bis Anfang Juni 2018 realisiert. Für Berlin wurden weitere 851 Interviews durchgeführt. Aus beiden Datensätzen stehen somit die Angaben von 1.060 Berliner Beschäftigten für die Auswertung zur Verfügung. Von diesen Befragten wohnen und arbeiten 1.002 Personen in Berlin. Diese Gruppe bildet die Basis für die Analysen in diesem Bericht.⁶

Für die Gewichtung der Haupt- wie der Zusatzstichprobe Berlin wurden Auswertungen des Mikrozensus zu Alter, Geschlecht, Zeitarbeit, Befristung, Wirtschaftszweig, Berufsausbildung und Berufsgruppen

³ Die Frage lautete: „Wie stark belastet Sie das?“

⁴ Vgl. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin - BAuA (2010): Psychische Belastung und Beanspruchung im Berufsleben: Erkennen – Gestalten. Bönen/Westfalen: Druck Verlag Kettler GmbH.

⁵ Detaillierte Informationen zu der Erhebung finden sich im vom durchführenden Feldinstitut erstellten Methodenbericht: uzbonn (2018): Bericht zur Durchführung der Befragung DGB-Index „Gute Arbeit“ 2018 Over-sampling Berlin. Bonn: uzbonn.

⁶ Das bedeutet, dass im Sample Deutschland 58 Beschäftigte enthalten sind, die zwar in Berlin arbeiten, jedoch einen Wohnort außerhalb Berlins angegeben haben.

herangezogen. Das heißt, dass die Verteilung in der Stichprobe entsprechend dieser Merkmale mit der amtlichen Statistik abgeglichen wurde.⁷

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 nur relativ niedrige Fallzahlen erreicht werden. Als Orientierung gilt für deskriptive Analysen die Regel, dass die Anzahl der Personen, die die Basis für die Prozentuierung bildet, mindestens 30 Befragte umfassen sollte. Leider wird dieser Wert zum Teil nicht erreicht. In den Grafiken und Tabellen sind solche Gruppen gekennzeichnet, soweit sie mindestens 20 Personen umfassen. Eine besondere Gruppe stellen Beschäftigte in Leiharbeit (Zeitarbeit) dar, da sie immer wieder in arbeitsrechtlichen und sozialpolitischen Diskussionen genannt werden. Durch andere Arbeiten und weitergehende Analysen wissen wir, dass Leiharbeit einen signifikanten negativen Einfluss auf den Wert des DGB-Index hat. Bei den deskriptiven Darstellungen sind die Werte zur Leiharbeit aufgrund der kleinen Fallzahl jedoch vorsichtig zu interpretieren. Aus diesem Grund wurde teilweise auf die Nennung von Prozentwerten verzichtet und lediglich die Richtung der Abweichung angegeben.

2.3 Stichprobenzusammensetzung Berlin und Bundesgebiet

Ein Vergleich mit den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels 2017⁸ zeigt, dass die hier zugrundeliegende Stichprobe die Wirtschafts- und die Betriebsgrößenstruktur Berlins annähernd widerspiegelt. Dabei ist zu beachten, dass sich die hiesige Wirtschaftsstruktur in wesentlichen Aspekten vom Bundesdurchschnitt unterscheidet. Berlin hat 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 unternehmensnahe Dienstleistungen. Diese Unterschiede finden sich auch zwischen der Berliner und der bundesweiten Stichprobe im DGB-Index „Gute Arbeit“ (vgl. Tabelle 1).

Demgegenüber entspricht die Berliner Betriebsgrößenstruktur in etwa dem Bundesdurchschnitt: Ungefähr 45 Prozent der Befragten arbeiten in Betrieben mit bis zu 49 Beschäftigten und etwa 30 Prozent in größeren Betrieben mit mindestens 200 Beschäftigten.

Deutliche Unterschiede gibt es zwischen der Berliner Stichprobe und dem bundesweiten Sample im Hinblick auf die Qualifikationen der Beschäftigten. Mit 33 Prozent ist der Anteil der Befragten mit abgeschlossenem (Fach-) Hochschulstudium in Berlin deutlich höher als im Gesamtdurchschnitt (21 Prozent). Umgekehrt hatten in Berlin nur 42 Prozent gegenüber 52 Prozent im Bundesgebiet eine Lehre bzw. Berufsfachhochschule absolviert. 47 Prozent der Befragten in Berlin, aber nur 31 Prozent in Deutschland haben Abitur. Die unterschiedliche Bildungs- und Qualifikationsstruktur spiegelt zum einen die Wirtschaftszweigstruktur, zum anderen aber auch unterschiedliche Tätigkeitsanforderungen wider. 21 Prozent der Berliner Befragten, aber nur 14 Prozent

⁷ 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.

⁸ Vgl. Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales (Hg.) (2018): Betriebspanel Berlin 2017. Ergebnisse der 22. Welle, Berlin.

im Bundesgebiet gaben an, dass sie eine hochkomplexe Tätigkeit ausüben, für die man üblicherweise eine Hochschulausbildung benötigt.

Tabelle 1: Vergleich der Stichprobe Berlin mit der Stichprobe Deutschland

	Anteil an allen Befragten	
	Berlin	Deutschland
	In %	
Wirtschaftszweig*		
Verarbeitendes Gewerbe	8	21
Handel; Instandhaltung und Reparatur von KFZ	12	14
Gastgewerbe	6	4
Information und Kommunikation	6	3
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	10	5
Erziehung und Unterricht	9	7
Berufliche Ausbildung		
Lehre-/ Berufsfachschule	42	52
Fachschulausbildung	6	7
(Fach-)Hochschulstudium	33	21
Keine Ausbildung	17	17
Altersstufen		
15-25	11	10
26-35	25	21
36-45	26	25
46-55	23	27
56-64	15	17
Geschlecht		
Weiblich	50	47
Männlich	50	53

* Nur Wirtschaftszweige mit einem Unterschied größer zwei Prozentpunkte

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ 2018 Deutschland und Stichprobe Berlin.

Während in Berlin und im Bundesgebiet gleichermaßen etwas mehr als 60 Prozent der Befragten in einem Betrieb mit Betriebs- bzw. Personalrat oder einer Mitarbeitervertretung arbeiten, ist der Anteil der Mitglieder einer Gewerkschaft im Berliner Sample mit knapp 25 Prozent höher als im Datensatz der Repräsentativerhebung zum DGB-Index für Deutschland insgesamt (16 Prozent).

Unter demografischen Gesichtspunkten ist die Berliner Stichprobe tendenziell etwas jünger und etwas weiblicher als die deutschlandweite Erhebung. Die Abweichungen bewegen sich jedoch eher in einem zufälligen Rahmen.

3 Arbeitsbedingungen und Arbeitsqualität in Berlin

Im Folgenden wird dargestellt, wie die Befragten in Berlin auf die Frage nach den Anforderungen und Belastungen geantwortet haben. Die Darstellung folgt der Logik der drei Teilindizes bzw. elf thematischen Kriterien (vgl. Abbildung 1).

3.1 Belastungen

Im DGB-Index „Gute Arbeit“ werden im Bereich der Belastungen vier thematische Kriterien unterschieden: körperliche Anforderungen, emotionale Anforderungen, Arbeitszeitlage und Arbeitsintensität.

3.1.1 Körperliche Anforderungen

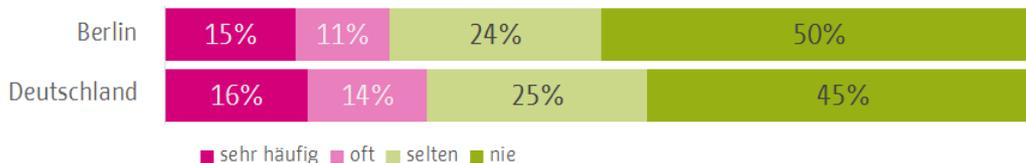
Das Kriterium körperliche Anforderungen beinhaltet Fragen zu schwerer körperlicher Arbeit, ungünstiger Körperhaltung, Lärm bzw. lauten Umgebungsgeräuschen und widrigen Umweltbedingungen.

3.1.1.1 Körperlich schwere Arbeit

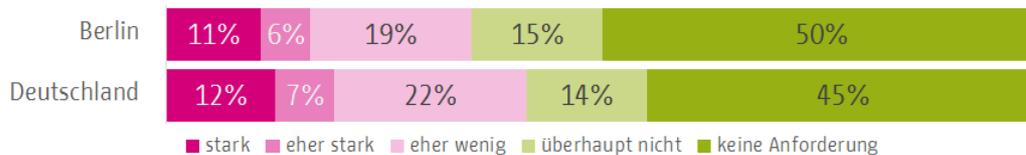
Etwas mehr als ein Viertel der Berliner Befragten (26 Prozent) gibt an, sehr häufig oder oft körperlich schwer arbeiten zu müssen, für ein knappes weiteres Viertel (24 Prozent) ist dies selten der Fall. Die Hälfte der Befragten muss nie körperlich schwere Arbeit leisten. Damit ist körperlich schwere Arbeit in Berlin geringfügig weniger verbreitet als im Bundesdurchschnitt (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2: Körperlich schwere Arbeit

Wie häufig kommt es vor, dass Sie körperlich schwer arbeiten müssen, z.B. schwer heben, tragen oder stemmen?



Wie stark belastet Sie das?



Abweichung von 100% bedingt durch Rundung.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin und Deutschland 2018.

Überdurchschnittlich häufig berichten Beschäftigte mit fachlich ausgerichteter Tätigkeit (37 Prozent), Beschäftigte mit Wochenendarbeit (34 Prozent), Beschäftigte in Hilfs- oder Anlerntätigkeiten (33 Prozent) sowie Personen im Alter von bis zu 35 Jahren (30 Prozent), sehr häufig oder oft körperlich schwer arbeiten zu müssen. Frauen und Männer sind von körperlich schwerer Arbeit in etwa gleich häufig betroffen.

Insbesondere im Baugewerbe (64 Prozent), im Gesundheits- und Sozialwesen (44 Prozent), im Einzelhandel (39 Prozent) und im Großhandel/KFZ (33 Prozent) ist körperlich schwere Arbeit überdurchschnittlich verbreitet. Demgegenüber ist sie im Bereich Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (4 Prozent),

Interessenvertretungen (6 Prozent), im Bereich Information und Kommunikation (10 Prozent) sowie Unterricht und Erziehung (12 Prozent) vergleichsweise selten anzutreffen.

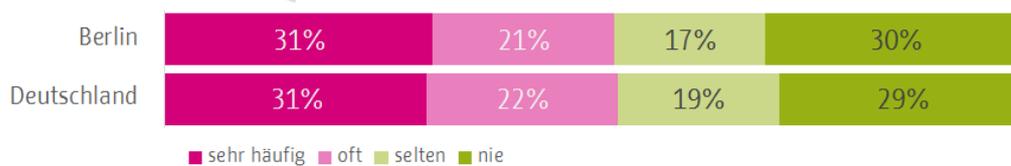
Für 17 Prozent der Berliner sind mit der körperlich schweren Arbeit starke oder eher starke Beanspruchungen verbunden. 15 Prozent der Berliner Beschäftigten gaben keinerlei Beanspruchung an, auch wenn sie mindestens selten körperlich schwere Arbeit leisten müssen. Den mit Abstand höchsten Anteil von starken oder eher starken Beanspruchungen aufgrund körperlich schwerer Arbeit gaben mit 57 Prozent Beschäftigte im Baugewerbe an.

3.1.1.2 Ungünstige Körperhaltung

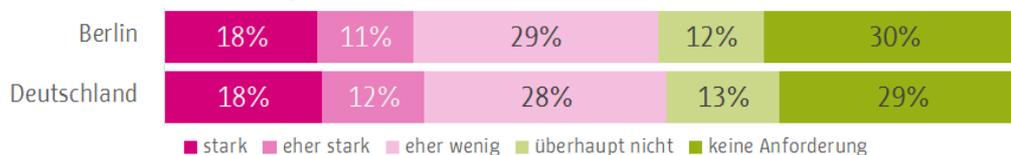
Mit 52 Prozent geben mehr als die Hälfte der Berliner Beschäftigten an, sehr häufig oder oft bei der Arbeit eine ungünstige Körperhaltung einnehmen zu müssen. Für weitere 17 Prozent trifft dies selten zu (vgl. Abbildung 3), für 30 Prozent der Berliner Beschäftigten nie. Im Bundesgebiet sind diese Anteile in etwa ebenso.

Abbildung 3: Ungünstige Körperhaltung

Wie häufig kommt es vor, dass Sie bei Ihrer Arbeit eine ungünstige Körperhaltung einnehmen müssen, z.B. Arbeiten in der Hocke, im Knien, Arbeiten über Kopf, langanhaltendes Stehen oder Sitzen?



Wie stark belastet Sie das?



Abweichung von 100% bedingt durch Rundung.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin und Deutschland 2018.

Überdurchschnittlich häufig müssen Beschäftigte in Leiharbeit, Personen im Alter von bis zu 35 Jahren (61 Prozent), befristet Beschäftigte (60 Prozent), Beschäftigte mit Wochenendarbeit, Beschäftigte mit fachlich ausgerichteter Tätigkeit und in Hilfs- und Anlern Tätigkeiten (je 59 Prozent) sehr häufig oder oft in ungünstiger Körperhaltung arbeiten. Frauen gaben dies mit 55 Prozent etwas häufiger an als Männer (50 Prozent).

Insbesondere im Baugewerbe (75 Prozent), im Einzelhandel (70 Prozent), im Großhandel/KFZ (66 Prozent) sowie im Gesundheits- und Sozialwesen (61 Prozent) ist diese Anforderung stark verbreitet.

Für 29 Prozent der Berliner Beschäftigten sind mit der Arbeit in ungünstiger Körperhaltung starke oder eher starke Belastungen verbunden, weitere 29 Prozent belastet die ungünstige Körperhaltung eher wenig. Überhaupt nicht beansprucht fühlen sich 12 Prozent der Befragten, auch wenn sie mindestens selten in ungünstiger Körperhaltung arbeiten müssen.

Überdurchschnittlich hohe Beanspruchungen nennen Beschäftigte im Alter von 55 bis 65 Jahren (38 Prozent belastet dies stark oder eher stark), obwohl sie nicht überdurchschnittlich häufig eine ungünstige Körperhaltung einnehmen müssen. Demgegenüber geben jüngere Beschäftigte bis zu 35 Jahren mit 26 Prozent

vergleichsweise selten starke oder eher starke Beanspruchungen an, obwohl sie mit 61 Prozent überdurchschnittlich häufig in ungünstiger Körperhaltung arbeiten müssen. Dies weist auf einen Alters- und Kumulationseffekt hin: Älteren Beschäftigten fällt es schwerer, physische Belastungen zu verarbeiten. Neben dem höheren Lebensalter wirkt sich bei ihnen wahrscheinlich auch die Dauer der physischen Belastung über ihre Erwerbszeit aus.

Ein Unterschied zeigt sich im Hinblick auf die Einschätzungen von Frauen und Männern: Frauen arbeiten mit 55 Prozent zwar nur wenig häufiger als Männer (50 Prozent) in ungünstiger Körperhaltung, fühlen sich dadurch aber mit 35 Prozent deutlich häufiger als Männer (22 Prozent) stark oder eher stark beansprucht.

Überdurchschnittlich häufig berichten Beschäftigte im Bereich Großhandel/KFZ (57 Prozent), Beschäftigte in Leiharbeit, Beschäftigte im Gesundheits- und Sozialwesen (38 Prozent), Beschäftigte mit Sonntagsarbeit und mit fachlich ausgerichteter Tätigkeit (je 34 Prozent) über eine starke oder eher starke Beanspruchung durch Arbeit in ungünstiger Körperhaltung.

3.1.1.3 Arbeit unter Lärm bzw. lauten Umgebungsgeräuschen

Sowohl in Berlin als auch im Bundesgebiet geben 43 Prozent der Befragten an, sehr häufig oder oft unter Lärm bzw. lauten Umgebungsgeräuschen arbeiten zu müssen (vgl. Abbildung 4). Für weitere 32 Prozent der Berliner Beschäftigten trifft dies selten zu. Ein Viertel muss nie unter Lärm bzw. lauten Umgebungsgeräuschen arbeiten.

Abbildung 4: Lärm bzw. laute Umgebungsgeräusche



Abweichung von 100% bedingt durch Rundung.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin und Deutschland 2018.

Überdurchschnittlich häufig müssen Beschäftigte mit Samstagsarbeit (54 Prozent) und in Leiharbeit, jüngere Personen bis 35 Jahre (52 Prozent) sehr häufig oder oft unter Lärm bzw. lauten Umgebungsgeräuschen arbeiten.

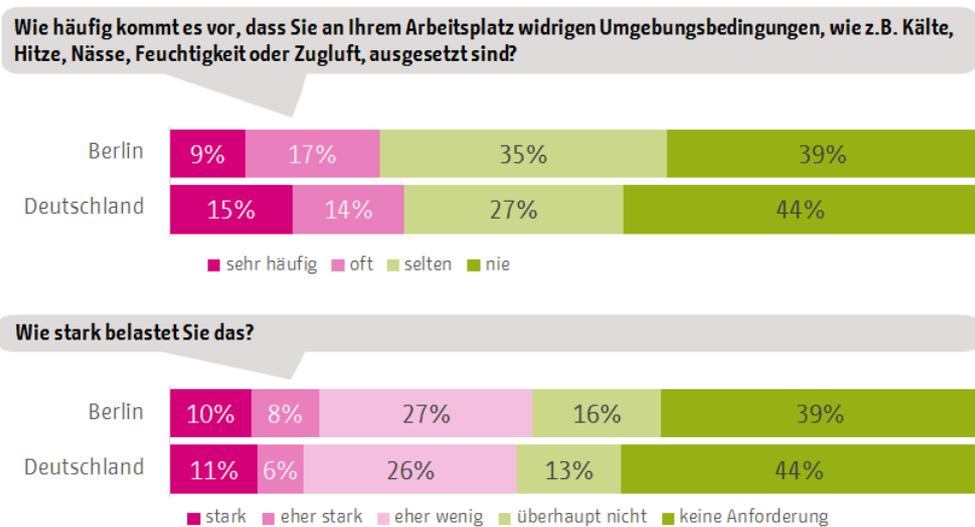
Diese Belastung tritt insbesondere im Großhandel/KFZ (75 Prozent sehr häufig oder oft), im Baugewerbe (71 Prozent) und im Bereich Erziehung und Unterricht (70 Prozent) überdurchschnittlich häufig auf.

Bei annähernd gleicher Häufigkeit von Lärm und lauten Umgebungsgeräuschen am Arbeitsplatz ist die damit verbundene Beanspruchung in Berlin höher als im Bundesdurchschnitt. Der Anteil derjenigen, die dies stark belastet, ist in Berlin mit 18 Prozent deutlich höher als im Bundesgebiet (12 Prozent).

3.1.1.4 Widrige Umweltbedingungen

In Berlin sind mit 26 Prozent etwas weniger Beschäftigte als im Bundesgebiet (29 Prozent) sehr häufig oder oft widrigen Umweltbedingungen, wie z. B. Kälte, Hitze, Nässe, Feuchtigkeit oder Zugluft, ausgesetzt. Weitere 35 Prozent der Berliner Befragten geben an, dass dies selten der Fall sei. Für 39 Prozent hingegen treten diese Belastungen am Arbeitsplatz nie auf (vgl. Abbildung 5).

Abbildung 5: Widrige Umweltbedingungen



Abweichung von 100% bedingt durch Rundung.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin und Deutschland 2018.

Besonders im Baugewerbe (64 Prozent) und im Einzelhandel (44 Prozent) treten widrige Umweltbedingungen sehr häufig oder oft auf. Männer berichten dies mit einem Anteil von 30 Prozent häufiger als Frauen (22 Prozent).

Während diese Belastung in Berlin etwas weniger verbreitet ist als im Bundesgebiet, werden Beanspruchungen im Zusammenhang mit widrigen Umweltbedingungen am Arbeitsplatz in Berlin etwas häufiger berichtet als im Bundesgebiet. Von den Berliner Beschäftigten fühlen sich 18 Prozent aufgrund von widrigen Umweltbedingungen am Arbeitsplatz stark oder eher stark beansprucht. Ebenso wie diese Belastung ist auch die Beanspruchung durch widrige Umweltbedingungen am Arbeitsplatz im Baugewerbe (54 Prozent) und im Einzelhandel (32 Prozent) überdurchschnittlich stark verbreitet.

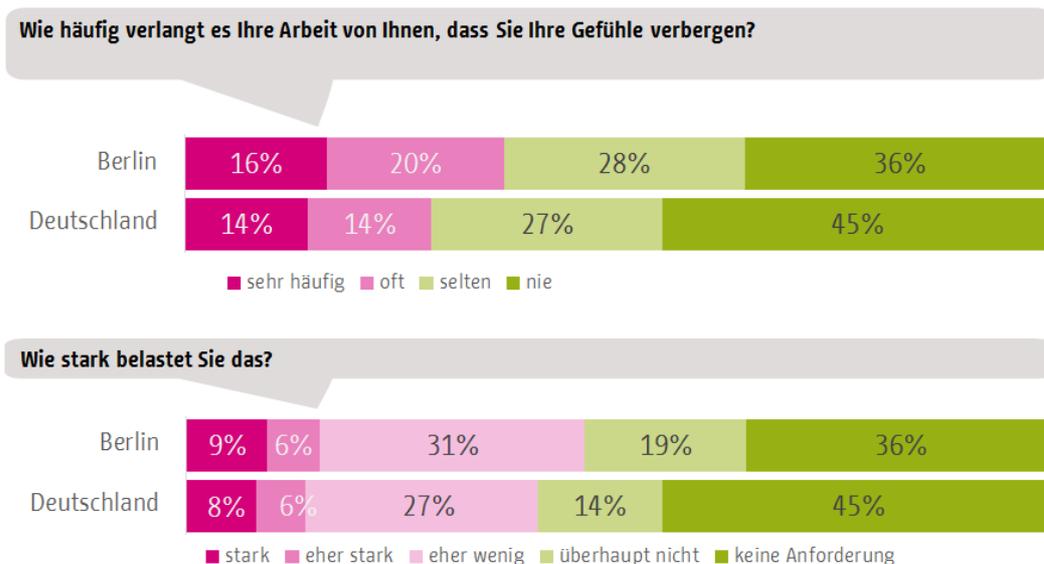
3.1.2 Emotionale Anforderungen

In das Kriterium emotionale Anforderungen gehen Fragen nach dem notwendigen Verbergen von Gefühlen bei der Arbeit, Konflikten mit externen Personen und einer respektlosen Behandlung durch Vorgesetzte ein.

3.1.2.1 Notwendigkeit, bei der Arbeit Gefühle zu verbergen

In Berlin berichtet mit 36 Prozent ein größerer Anteil der Beschäftigten als im Bundesgebiet (28 Prozent), dass ihre Arbeit es sehr häufig oder oft von ihnen verlangt, ihre Gefühle zu verbergen. Für weitere 28 Prozent der Berliner Befragten trifft dies selten, für 36 Prozent hingegen nie zu.

Abbildung 6: Gefühle verbergen



Abweichung von 100% bedingt durch Rundung.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin und Deutschland 2018.

Frauen müssen deutlich häufiger als Männer mit dieser Belastung zurechtkommen (44 Prozent vs. 29 Prozent sehr häufig oder oft). Bezogen auf die Branchen ist diese Belastung insbesondere bei sonstigen Dienstleistungen (61 Prozent), Erziehung und Unterricht (52 Prozent), in der öffentlichen Verwaltung (47 Prozent) sowie im Bereich Verkehr und Lagerei (43 Prozent) verbreitet.

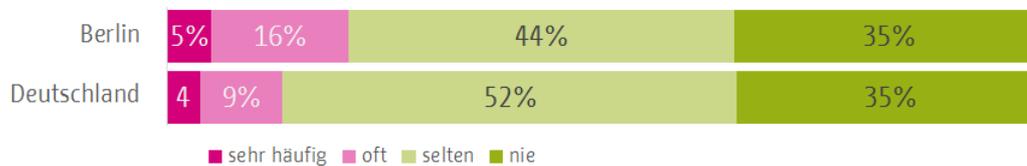
Die Antworten auf die Frage „Wie stark belastet Sie das?“ zeigen, dass diese Belastung nur von einem kleineren Teil der Betroffenen als stark oder eher stark beanspruchend wahrgenommen wird. Von den Berliner Beschäftigten sagen dies 15 Prozent, während 31 Prozent angeben, dass sie dies nur wenig belaste. 19 Prozent sehen sich überhaupt nicht beansprucht, obwohl sie mindestens selten in ihrer Tätigkeit dazu gezwungen sind, ihre Gefühle zu verbergen.

3.1.2.2 Konflikte oder Streitigkeiten mit externen Personen

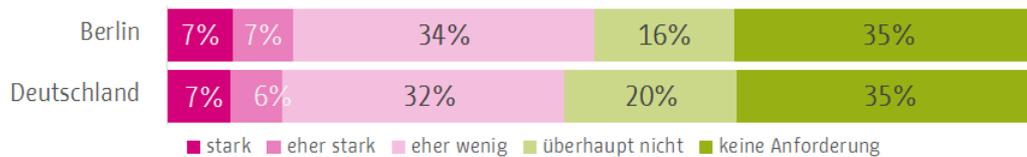
Auf die Frage, wie häufig es bei ihrer Arbeit zu Konflikten oder Streitigkeiten mit externen Personen komme, antworten die Berliner Beschäftigten mit 21 Prozent deutlich häufiger als die im Bundesgebiet (13 Prozent), dass dies sehr häufig oder oft der Fall ist. Bei weiteren 44 Prozent kommt dies selten, bei mehr als einem Drittel (35 Prozent) gar nicht vor.

Abbildung 7: Konflikte oder Streitigkeiten mit externen Personen

Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit zu Konflikten oder Streitigkeiten mit externen Personen (z. B. Mitarbeiter/innen anderer Firmen, Behörden, Bürger/innen, Berater/innen, Kunden/innen)?



Wie stark belastet Sie das?



Abweichung von 100% bedingt durch Rundung.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin und Deutschland 2018.

Überdurchschnittlich häufig geben Beschäftigte in den Branchen Sonstige Dienstleistungen (38 Prozent), Verkehr und Lagerei (36 Prozent), Einzelhandel (29 Prozent), Gesundheits- und Sozialwesen (29 Prozent), Erziehung und Unterricht (28 Prozent) und öffentliche Verwaltung (28 Prozent) an, dass es bei ihrer Arbeit sehr häufig oder oft zu Konflikten oder Streitigkeiten mit externen Personen kommt. Bei Frauen (29 Prozent) ist dies mehr als doppelt so häufig der Fall wie bei Männern (12 Prozent).

Fast die Hälfte der Berliner Beschäftigten fühlt sich durch diese Konflikte und Streitigkeiten beansprucht (48 Prozent), 14 Prozent der Befragten in Berlin berichteten eine starke oder eher starke Beanspruchung.

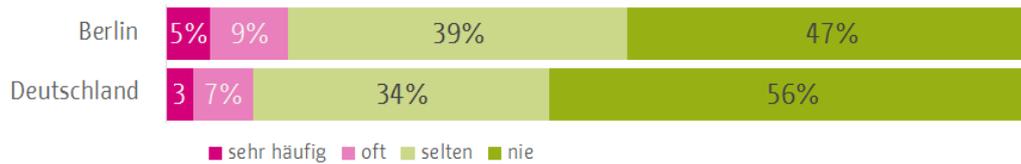
3.1.2.3 Herablassende bzw. respektlose Behandlung

Eine sehr häufige oder oft vorkommende respektlose Behandlung durch Externe, Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzte wird in Berlin mit 14 Prozent zwar selten, aber etwas häufiger als im Bundesdurchschnitt (10 Prozent) wahrgenommen (vgl. Abbildung 8). 39 Prozent der Befragten in Berlin erleben selten, dass sie herablassend oder respektlos behandelt werden, bei 47 Prozent kommt dies nie vor.

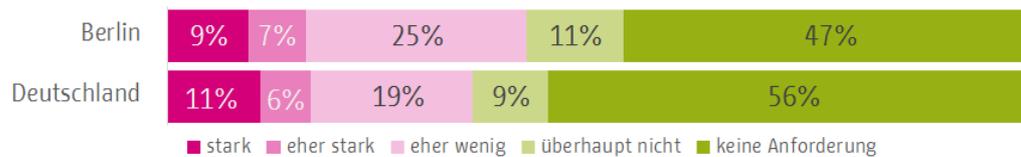
Eine herablassende und respektlose Behandlung wird meist auch als belastend empfunden, was damit zusammenhängen dürfte, dass eine solche Art des Umgangs eine starke Verletzung allgemein anerkannter Umgangsformen darstellt. Von den Berliner Beschäftigten fühlen sich 16 Prozent durch die nicht wertschätzende Behandlung stark oder eher stark beansprucht. Bei Frauen ist dies mit 19 Prozent häufiger der Fall als bei Männern (13 Prozent).

Abbildung 8: Herablassende bzw. respektlose Behandlung

Wie häufig werden Sie bei Ihrer Arbeit von anderen Menschen, z.B. Externen, Kollegen, Kolleginnen oder Vorgesetzten, herablassend bzw. respektlos behandelt?



Wie stark belastet Sie das?



Abweichung von 100% bedingt durch Rundung.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin und Deutschland 2018.

3.1.3 Arbeitszeitlage

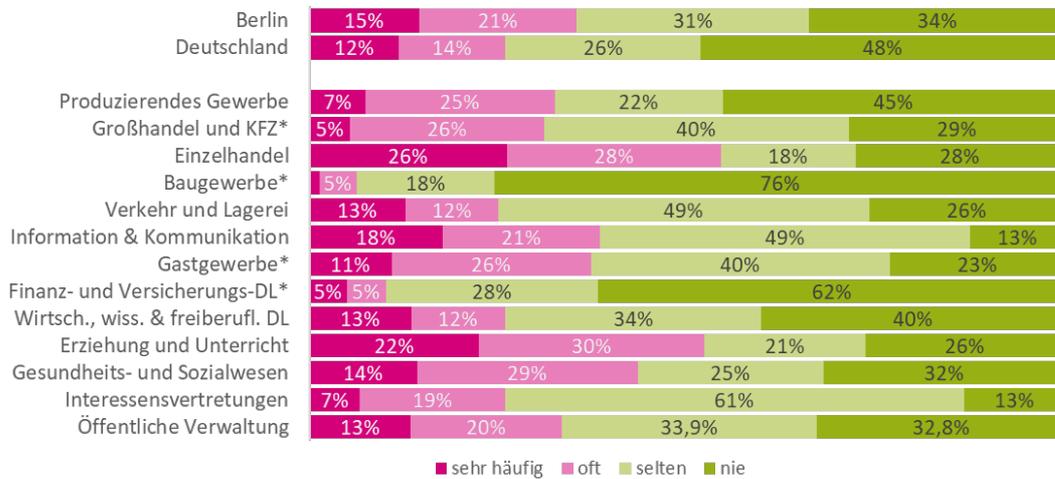
Das Kriterium Arbeitszeitlage erfasst Abend-, Nacht- und Wochenendarbeit sowie die geforderte Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit und unbezahlte Arbeit.

3.1.3.1 Arbeit am Abend

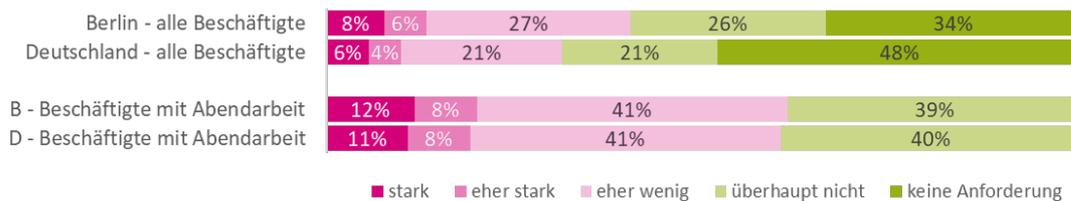
Die Arbeit am Abend, in der Zeit zwischen 18 und 23 Uhr, ist in Berlin stärker verbreitet als im Bundesgebiet (vgl. Abbildung 9). 36 Prozent der Berliner Befragten, aber nur 26 Prozent der Beschäftigten in Deutschland sind sehr häufig oder oft um diese Uhrzeit tätig. Nur 34 Prozent der Berliner Beschäftigten, aber 48 Prozent der Beschäftigten im Bundesgebiet arbeiten nie am Abend.

Abbildung 9: Abendarbeit (18 bis 23 Uhr)

Wie häufig arbeiten Sie abends in der Zeit zwischen 18:00 und 23:00 Uhr?



Wie stark belastet Sie das?



* Eingeschränkte Interpretation aufgrund geringer Fallzahl.

Abweichung von 100% bedingt durch Rundung.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin und Deutschland 2018

Im Hinblick auf die Branchen wird überdurchschnittlich oft im Einzelhandel (54 Prozent), im Bereich sonstiger Dienstleistungen (53 Prozent), im Bereich Erziehung und Unterricht (52 Prozent) und im Gesundheits- und Sozialwesen (43 Prozent) angegeben, dass Abendarbeit sehr häufig oder oft praktiziert wird.

Die Daten zeigen eine große Überschneidung zwischen Sonntags- und Abendarbeit: 60 Prozent der Beschäftigten mit Sonntagsarbeit, 49 Prozent der Beschäftigten mit Wochenendarbeit, aber nur 27 Prozent der Beschäftigten, die am Wochenende nur samstags arbeiten, sind sehr häufig oder oft auch zu den genannten Uhrzeiten am Abend tätig. Auch für Beschäftigte mit hochkomplexen Tätigkeiten ist häufige Abendarbeit üblich, 44 Prozent von ihnen sind sehr häufig oder oft noch nach 18 Uhr tätig. Ähnliches berichten auch Beamte (45 Prozent sehr häufig oder oft).

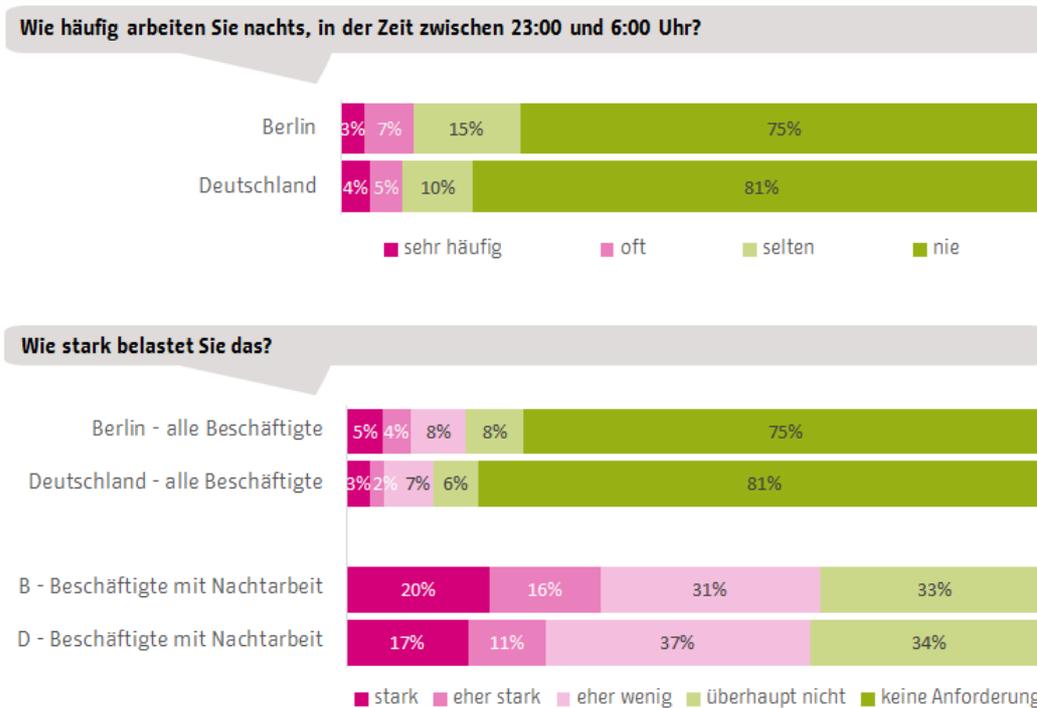
Bezogen auf alle Berliner Beschäftigten gaben 14 Prozent der Befragten an, durch Abendarbeit stark oder eher stark belastet zu sein. Überdurchschnittlich häufig fühlen sich Beschäftigte mit Sonntagsarbeit (24 Prozent) sowie Beschäftigte in den Bereichen Bergbau/Energie/Wasserversorgung (27 Prozent), Interessensvertretungen (27 Prozent), Einzelhandel (22 Prozent) und Information und Kommunikation (22 Prozent) durch Abendarbeit stark oder eher stark beansprucht.

Betrachtet man ausschließlich die am Abend arbeitenden Beschäftigten, zeigt sich, dass ein Fünftel durch die Abendarbeit stark oder eher stark belastet ist. Insgesamt geben 61 Prozent der Beschäftigten, die zwischen 18 und 23 Uhr arbeiten, an, dadurch zumindest ein wenig belastet zu sein.

3.1.3.2 Arbeit in der Nacht

In der Nacht zwischen 23 und 6 Uhr sind ein Viertel der Berliner Beschäftigten und 19 Prozent der Beschäftigten in Deutschland mindestens selten tätig (vgl. Abbildung 10). Etwa 10 Prozent der Beschäftigten arbeiten sehr häufig oder oft nachts zwischen 23 Uhr abends und 6 Uhr morgens.

Abbildung 10: Nachtarbeit (23 bis 6 Uhr)



Abweichung von 100% bedingt durch Rundung.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin und Deutschland 2018.

Auch hier sticht in der Betrachtung die Sonntagsarbeit hervor: 21 Prozent der Beschäftigten, die sonntags arbeiten, arbeiten auch sehr häufig oder oft nachts. Demgegenüber gehen Beschäftigte, die am Wochenende nur samstags arbeiten, relativ selten (5 Prozent) sehr häufig oder oft in der Nacht ihrer Arbeit nach. Beschäftigte, die nicht am Wochenende tätig sind, arbeiten nur in Ausnahmefällen (2 Prozent) häufig oder oft in der Nacht.

Überdurchschnittlich ist die Nachtarbeit unter Leiharbeiter/innen, im Bereich Bergbau/Energie/Wasserversorgung (25 Prozent sehr häufig oder oft), im produzierenden Gewerbe (23 Prozent) und im Gesundheits- und Sozialwesen (22 Prozent) verbreitet.

Es ist wissenschaftlich belegt, dass Nachtarbeit mit gesundheitlichen Risiken verbunden ist. Ebenfalls wird Nachtarbeit häufig als belastend empfunden. Bezogen auf alle Berliner Beschäftigten fühlen sich 9 Prozent durch Nachtarbeit stark oder eher stark beansprucht, weitere 8 Prozent fühlen sich etwas beansprucht.

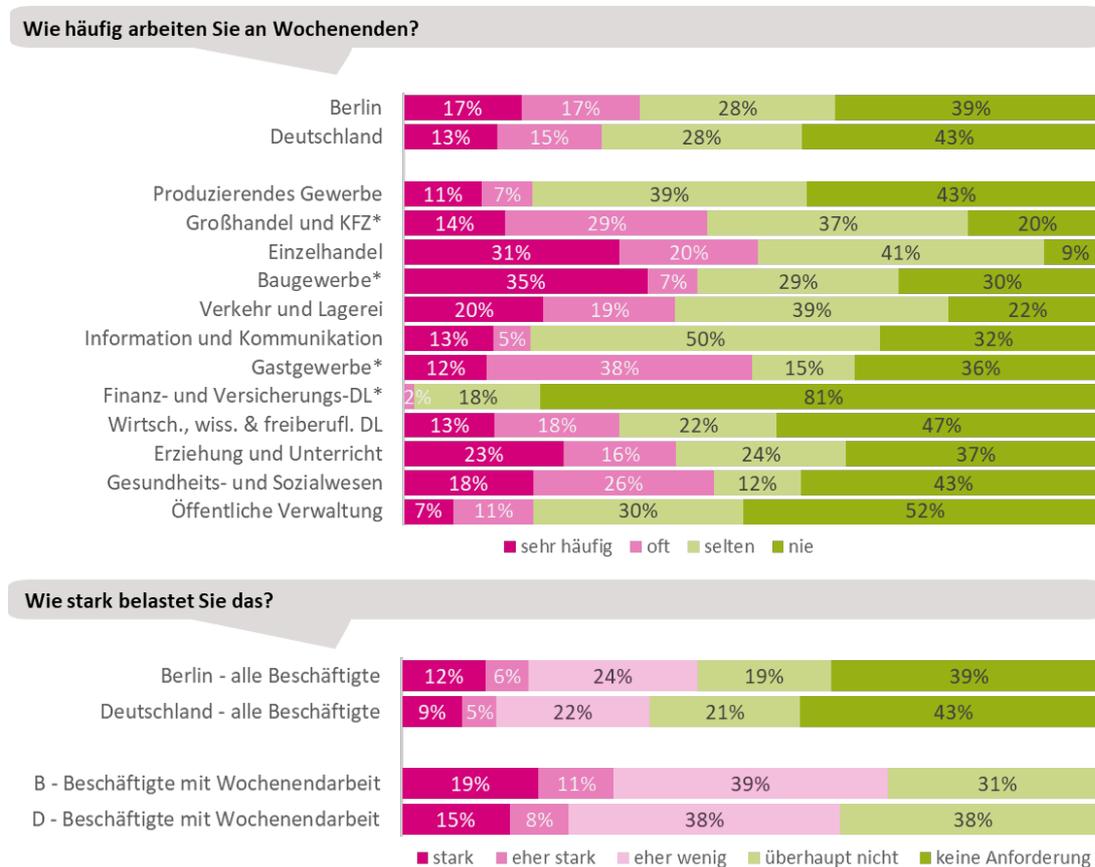
Den höchsten Anteil von Beschäftigten, die durch Nachtarbeit stark oder eher stark beansprucht sind, weist das Gesundheits- und Sozialwesen auf (17 Prozent). Auch Beschäftigte mit Sonntagsarbeit und Beamte (jeweils 18 Prozent) fühlen sich durch Nachtarbeit überdurchschnittlich häufig beansprucht.

Betrachtet man nur die Berliner Beschäftigten, die nachts arbeiten, sehen sich mehr als ein Drittel dadurch stark oder eher stark beansprucht (36 Prozent). Weitere 31 Prozent fühlen sich etwas beansprucht.

3.1.3.3 Arbeit am Wochenende

Etwas mehr als ein Drittel der Berliner Beschäftigten (34 Prozent) gehen sehr häufig oder oft am Wochenende ihrer Beschäftigung nach. Dieser Anteil liegt über dem Bundesdurchschnitt (28 Prozent). Weitere 28 Prozent der Befragten in Berlin ist zumindest selten auch am Wochenende tätig (vgl. Abbildung 11).

Abbildung 11: Wochenendarbeit



* Eingeschränkte Interpretation aufgrund geringer Fallzahl.

Abweichung von 100% bedingt durch Rundung.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin und Deutschland 2018.

Überdurchschnittlich häufig berichten Beschäftigte im Einzelhandel (51 Prozent), im Gastgewerbe (50 Prozent), im Gesundheits- und Sozialwesen (44 Prozent), Großhandel und KFZ (43 Prozent) sowie Baugewerbe (42 Prozent), dass sie sehr häufig oder oft am Wochenende arbeiten.⁹ Weitere und detailliertere Ausführungen zur Verbreitung von Wochenendarbeit in Berlin enthält Kapitel 4.

Wochenendarbeit wird tendenziell als belastend empfunden. Von allen Berliner Beschäftigten, die am Wochenende arbeiten, berichten 69 Prozent, dass sie sich dadurch mindestens ein wenig belastet fühlen.

⁹ Dabei ist allerdings die geringe Fallzahl der Beschäftigten in einzelnen Bereichen zu berücksichtigen.

Bezogen auf alle Berliner Beschäftigten empfinden 18 Prozent durch Wochenendarbeit eine starke oder eher starke Beanspruchung. Dieser Anteil ist unter den Beschäftigten, die (auch) sonntags arbeiten, mit 34 Prozent überdurchschnittlich hoch. Beschäftigte, die zwar am Wochenende, aber nie am Sonntag arbeiten, fühlen sich im Vergleich dazu deutlich seltener durch die Wochenendarbeit stark oder eher stark beansprucht (25 Prozent).

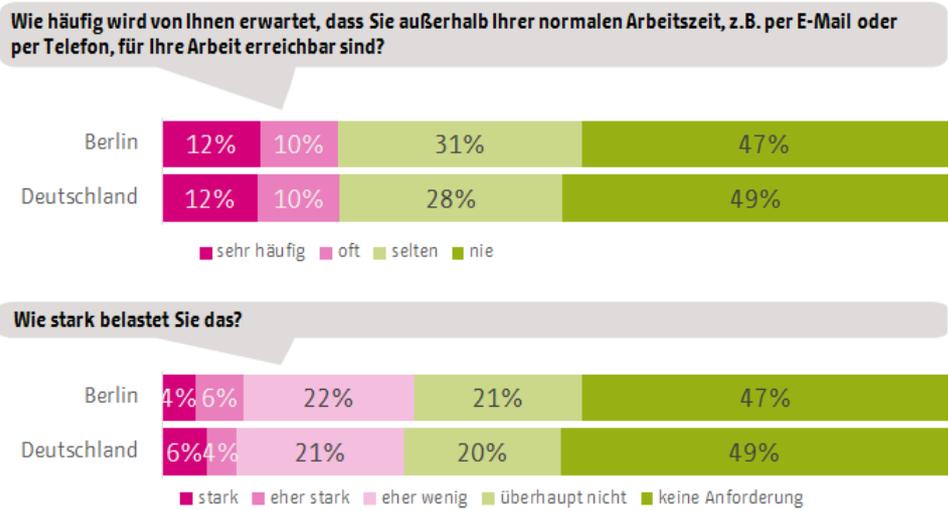
Überdurchschnittlich stark nehmen sich Beschäftigte im Baugewerbe (38 Prozent) und im Bereich Erziehung und Unterricht (27 Prozent) durch die Wochenendarbeit als stark oder eher stark beansprucht wahr. Demgegenüber geben im Gastgewerbe, wo Wochenendarbeit sehr verbreitet ist, nur 5 Prozent der Beschäftigten an, dass die Wochenendarbeit sie stark oder eher stark beansprucht.

Eine mögliche Erklärung für diese Diskrepanz bei der Beanspruchung durch Wochenendarbeit könnte sein, dass durch die Wahl der Tätigkeit bereits die Lage der Arbeitszeit mit „gewählt“ wird, was deshalb zu einer geringeren Beanspruchung führt. Ein anderer Grund könnte sein, dass die Tätigkeit explizit wegen ihrer Wochenendarbeit gesucht wurde und ausgeübt wird. Darüber hinaus kann – gerade im Gastgewerbe – möglicherweise eine negative Selektion vorliegen: Wer sich durch die Wochenendarbeit beansprucht fühlt, wechselt früher oder später in andere Tätigkeiten oder Branchen.

3.1.3.4 Erreichbarkeit außerhalb der normalen Arbeitszeit

Von 22 Prozent 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 12). Dieser Anteil entspricht ziemlich genau dem Bundesdurchschnitt. Weitere 31 Prozent der Berliner Befragten berichten, dass dies zumindest selten von ihnen erwartet wird, 47 Prozent hingegen sind nie mit solchen Erwartungen konfrontiert.

Abbildung 12: Erreichbarkeit außerhalb der normalen Arbeitszeit



Abweichung von 100% bedingt durch Rundung.
 Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin und Deutschland 2018.

Vor allem Beschäftigte mit Wochenendarbeit (32 Prozent) und insbesondere Sonntagsarbeit (34 Prozent), sehen sich diesen Erwartungen sehr häufig oder oft ausgesetzt. Gleiches trifft auf Beschäftigte mit komplexer Spezialistentätigkeit (30 Prozent) bzw. hochkomplexer Tätigkeit (33 Prozent) sowie Leiharbeiter/innen (mehr als 30 Prozent) zu. Bezogen auf die Branchen sind es insbesondere die Bereiche Verkehr und Lagerei (43 Prozent), Information und Kommunikation (33 Prozent) und Erziehung und Unterricht (32 Prozent), in

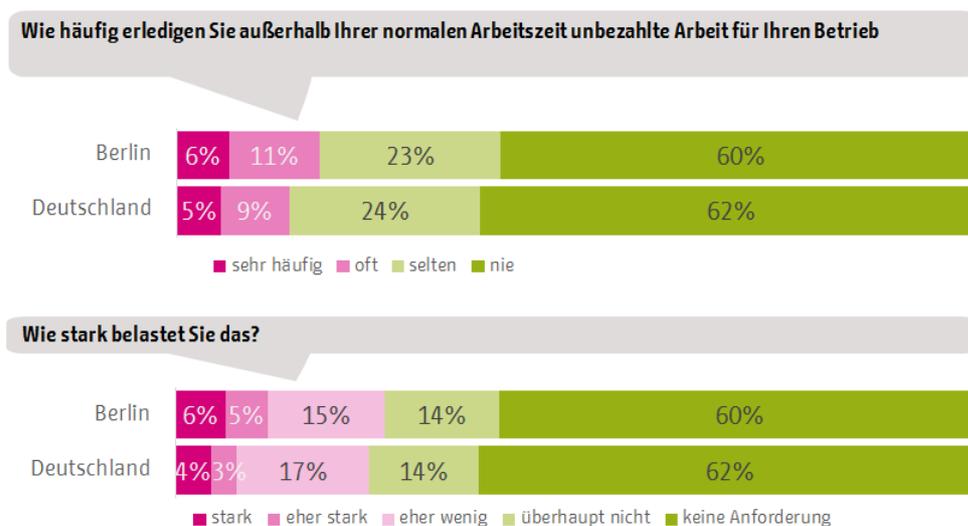
denen Beschäftigte überdurchschnittlich häufig mit der Erwartung konfrontiert sind, auch außerhalb der Arbeitszeit für den Arbeitgeber erreichbar zu sein.

Die Erreichbarkeitserwartung belastet die betroffenen Beschäftigten tendenziell eher wenig (22 Prozent) oder gar nicht (21 Prozent). 10 Prozent der Berliner Beschäftigten fühlen sich jedoch durch diese Erwartungshaltung stark oder eher stark beansprucht.

3.1.3.5 Unbezahlte Arbeit

Von den Berliner Beschäftigten leisten 17 Prozent sehr häufig oder oft unbezahlte Arbeit für den Betrieb, im Bundesgebiet sind es mit 14 Prozent etwas weniger (vgl. Abbildung 13).

Abbildung 13: Unbezahlte Arbeit



Abweichung von 100% bedingt durch Rundung.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin und Deutschland 2018.

Frauen leisten mit 21 Prozent deutlich häufiger als Männer (14 Prozent) sehr häufig oder oft unbezahlte Arbeit. Überdurchschnittlich häufig gaben dies auch Beschäftigte mit hochkomplexer Tätigkeit (32 Prozent), Beschäftigte mit Sonntagsarbeit (26 Prozent), Beamte (25 Prozent) sowie Beschäftigte in den Bereichen Erziehung und Unterricht (54 Prozent), im Bereich Information und Kommunikation (30 Prozent) sowie im Bereich Gesundheits- und Sozialwesen (25 Prozent) an.

Das Leisten unbezahlter Arbeit ist tendenziell beanspruchend – und zwar auch dann, wenn dies nur selten der Fall ist. Mehr als ein Zehntel der Berliner Befragten fühlen sich aufgrund unbezahlter Arbeit stark oder eher stark beansprucht, weitere 15 Prozent berichten eine geringe Beanspruchung.

Auch hier sind es überdurchschnittlich häufig Beschäftigte mit hochkomplexer Tätigkeit (21 Prozent), Beschäftigte mit Sonntagsarbeit (17 Prozent) und Beschäftigte in den Bereichen Erziehung und Unterricht (33 Prozent), die sich stark oder eher stark beansprucht sehen.

3.1.4 Arbeitsintensität und widersprüchliche Anforderungen

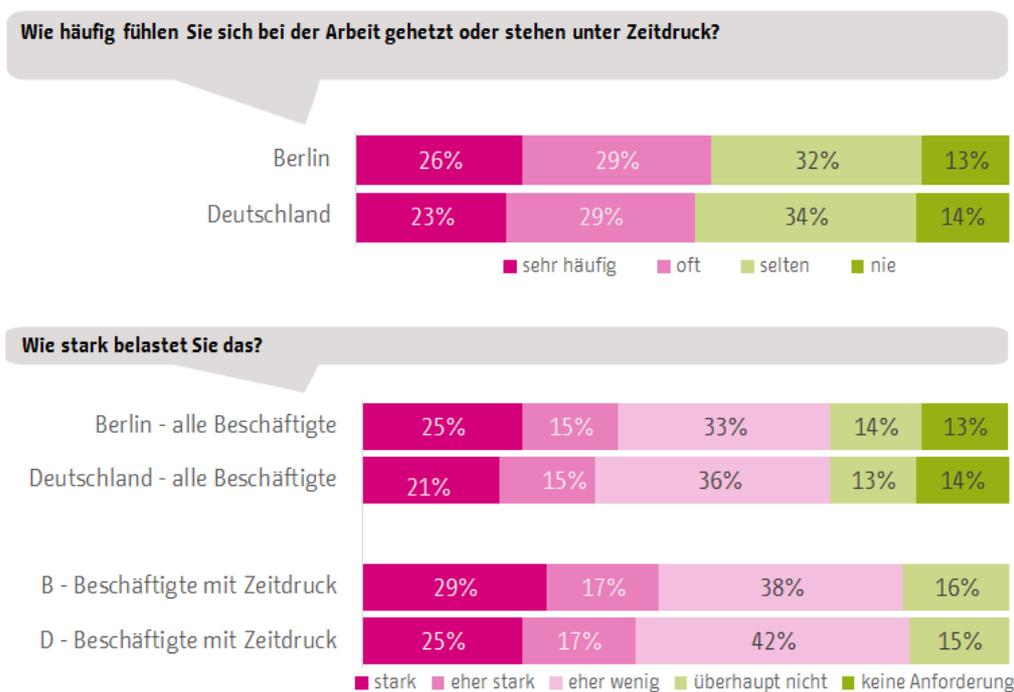
Unter dem Kriterium der Arbeitsintensität werden Zeitdruck, Unterbrechungen und Störungen während der Arbeit, sich widersprechende Vorgaben sowie unzureichende Informationen und Abstriche an der Qualität der Arbeit aufgrund von zeitlichen Vorgaben zusammengefasst.

3.1.4.1 Zeitdruck bei der Arbeit

Mit 55 Prozent fühlen sich deutlich mehr als die Hälfte der Berliner Beschäftigten sehr häufig oder oft bei der Arbeit gehetzt oder stehen unter Zeitdruck. Dieser Anteil ist etwas höher als im Bundesgebiet (52 Prozent). Ein weiteres knappes Drittel arbeitet selten unter Zeitdruck. Nur 13 Prozent der Befragten in Berlin geben an, sich bei der Arbeit nie gehetzt oder unter Zeitdruck zu fühlen (vgl. Abbildung 14).

Beamte (75 Prozent), Beschäftigte mit hochkomplexer Tätigkeit (69 Prozent), Beschäftigte mit Wochenendarbeit (61 Prozent) und Sonntagsarbeit (63 Prozent) gaben überdurchschnittlich häufig an, sehr häufig oder oft unter Zeitdruck arbeiten zu müssen. Gleiches gilt für Beschäftigte in den Bereichen Gesundheits- und Sozialwesen (71 Prozent), Erziehung und Unterricht (69 Prozent) und Großhandel/KFZ (69 Prozent). Frauen (59 Prozent) geben häufiger als Männer (49 Prozent) an, dass sie unter Zeitdruck arbeiten.

Abbildung 14: Gehetzt oder unter Zeitdruck



Abweichung von 100% bedingt durch Rundung.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin und Deutschland 2018.

Arbeitshetze und Zeitdruck sind mit erheblichen Beanspruchungen verbunden. So berichteten mit 73 Prozent fast drei Viertel der Berliner Beschäftigten, dass sie sich durch den Zeitdruck mindestens ein wenig belastet fühlen. Für 40 Prozent ist die Beanspruchung stark oder eher stark. Während in Berlin 25 Prozent der Befragten eine starke Beanspruchung aufgrund von zeitlichem Druck empfinden, sind dies bundesweit mit 21 Prozent vier Prozentpunkte weniger.

Frauen empfinden mit 45 Prozent deutlich häufiger als Männer (34 Prozent) starke oder eher starke Beanspruchungen aufgrund von Arbeitshetze und Zeitdruck. Überdurchschnittlich sind die Beanspruchungen auch bei Beamten (49 Prozent), bei Beschäftigten mit Sonntagsarbeit (48 Prozent), im Bereich Erziehung und Unterricht (59 Prozent), im Gesundheits- und Sozialwesen (58 Prozent) und bei Interessenvertretungen (51 Prozent).

Betrachtet man ausschließlich die Beschäftigten, die sich bei der Arbeit gehetzt fühlen oder unter Zeitdruck stehen, dann fühlen sich dadurch 84 Prozent zumindest ein wenig belastet. 46 Prozent sogar (eher) stark.

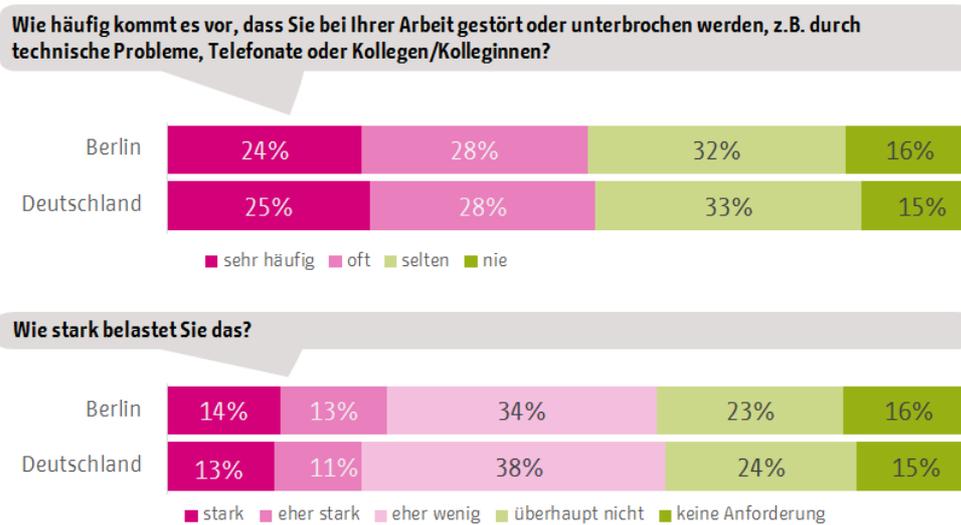
3.1.4.2 Störungen/Unterbrechungen während der Arbeit

Mit 52 Prozent geben mehr als die Hälfte der Berliner Beschäftigten an, dass sie sehr häufig oder oft bei ihrer Arbeit unterbrochen werden, z.B. durch technische Probleme, Telefonate oder Kolleginnen und Kollegen (vgl. Abbildung 15). Bei weiteren 32 Prozent kommt dies mindestens selten vor. Nur 16 Prozent sagen, dass sie bei ihrer Arbeit nie gestört oder unterbrochen werden. Deutschlandweit sind die Ergebnisse sehr ähnlich.

Frauen geben mit 57 Prozent deutlich häufiger als Männer (47 Prozent) an, dass sie sehr häufig oder oft während ihrer Arbeit gestört oder unterbrochen werden. Stark überdurchschnittlich häufig berichten dies auch Beschäftigte mit komplexer Spezialistentätigkeit (70 Prozent). Bezogen auf die Wirtschaftszweige wurden Störungen bei der Arbeit vor allem durch Beschäftigte im Gesundheitswesen und in der öffentlichen Verwaltung (60 bzw. 61 Prozent sehr häufig oder oft) angegeben.

Mit 27 Prozent fühlen sich mehr als ein Viertel der Befragten durch die Störungen und Unterbrechungen stark oder eher stark beansprucht. In Berlin ist dieser Anteil leicht höher als im Bundesgebiet.

Abbildung 15: Störungen und Unterbrechungen während der Arbeit



Abweichung von 100% bedingt durch Rundung.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin und Deutschland 2018.

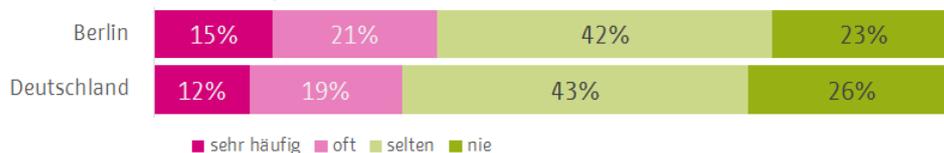
Frauen geben mit 32 Prozent deutlich häufiger als Männer (22 Prozent) an, dass sie sich durch Störungen und Unterbrechungen während ihrer Arbeit stark oder eher stark beansprucht fühlen. Dies trifft auch auf 36 Prozent der Beschäftigten mit komplexer Spezialistentätigkeit zu. Überdurchschnittlich häufig berichten dies ebenfalls Beschäftigte aus den Bereichen Erziehung und Unterricht (42 Prozent) und Gesundheits- und Sozialwesen (41 Prozent).

3.1.4.3 Widersprüchliche Anforderungen

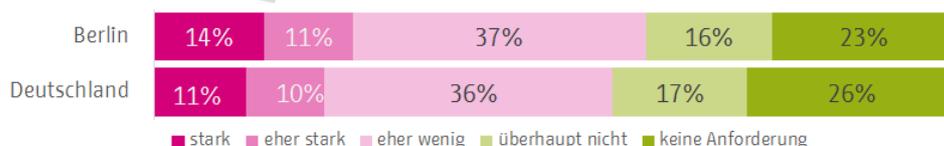
Mit 36 Prozent sehen sich deutlich mehr als ein Drittel der Berliner Beschäftigten sehr häufig oder oft bei ihrer Arbeit mit verschiedenen, schwer miteinander vereinbaren Anforderungen konfrontiert (vgl. Abbildung 16). Für ein Viertel ist dies mit starken oder eher starken Beanspruchungen verbunden. Dies gaben in Berlin etwas mehr Befragte an als in Deutschland insgesamt.

Abbildung 16: Widersprüchliche Anforderungen

Wie häufig werden bei der Arbeit verschiedene Anforderungen an Sie gestellt, die schwer miteinander zu vereinbaren sind?



Wie stark belastet Sie das?



Abweichung von 100% bedingt durch Rundung.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin und Deutschland 2018.

Frauen und Männer beantworten diese Fragen sehr ähnlich. Beamte (48 Prozent) und Beschäftigte mit Sonntagsarbeit (47 Prozent sehr häufig oder oft) berichten widersprüchliche Anforderungen bei der Arbeit überdurchschnittlich häufig. Dies trifft ebenfalls auf Beschäftigte aus dem Bereich Interessenvertretungen (61 Prozent) sowie Erziehung und Unterricht (51 Prozent) zu. Demgegenüber geben Beschäftigte aus dem Gastgewerbe dies deutlich unterdurchschnittlich häufig an.

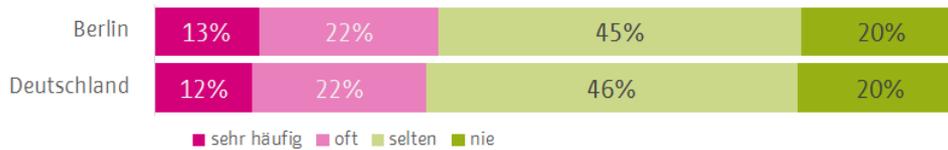
Auch im Hinblick auf die Beanspruchung sind Beschäftigte mit Sonntagsarbeit (32 Prozent stark oder eher stark) überdurchschnittlich häufig betroffen. Ältere Beschäftigte empfinden widersprüchliche Anforderungen in der Arbeit häufiger als belastend als jüngere. Überdurchschnittlich häufig sind Beamte (28 Prozent) und nichtverbeamtete Beschäftigte im Öffentlichen Dienst (30 Prozent), Beschäftigte im Bereich Erziehung und Unterricht (41 Prozent) sowie im Gesundheits- und Sozialwesen (35 Prozent) stark oder eher stark durch Arbeitsanforderungen, die schwer miteinander zu vereinbaren sind, beansprucht.

3.1.4.4 Unzureichende Information

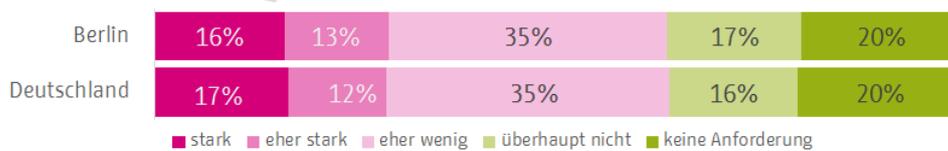
Ein Viertel der Berliner Beschäftigten erhält sehr häufig oder oft nicht alle Informationen, die benötigt werden, um die Arbeit gut zu erledigen (vgl. Abbildung 17). Weitere 45 Prozent sagen, dies sei selten der Fall, und für ein Fünftel existiert diese Anforderung gar nicht. In Deutschland sind die Antworten sehr ähnlich.

Abbildung 17: Unzureichende Informationen, um Arbeit gut zu erledigen

Wie häufig kommt es bei der Arbeit vor, dass sie nicht alle Informationen erhalten, die Sie brauchen, um Ihre Arbeit gut zu erledigen?



Wie stark belastet Sie das?



Abweichung von 100% bedingt durch Rundung.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin und Deutschland 2018.

Mit 47 Prozent geben Beschäftigte mit hochkomplexer Spezialistentätigkeit überdurchschnittlich häufig an, sehr häufig oder oft nicht alle Informationen zu erhalten, die sie brauchen, um ihre Arbeit gut zu erledigen. Ebenso berichteten dies 47 Prozent der Befragten im produzierenden Gewerbe, 42 Prozent der Beschäftigten im Baugewerbe und 41 Prozent im Gesundheits- und Sozialwesen. In den anderen Wirtschaftszweigen sind diese Anteile deutlich niedriger. Im Gastgewerbe gibt dies beispielsweise nur rund ein Zehntel der Beschäftigten an.

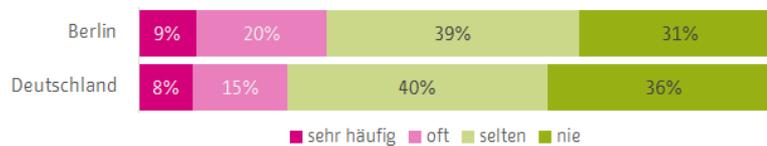
Nach den damit verbundenen Beanspruchungen gefragt, empfinden sich 29 Prozent der Berliner Beschäftigten stark oder eher stark beansprucht infolge der unzureichenden Information. Weitere 35 Prozent sind eher wenig beansprucht, 17 Prozent empfinden keine Beanspruchung. Frauen fühlen sich durch unzureichende Informationen häufiger stark oder eher stark beansprucht (32 Prozent) als Männer (25 Prozent).

3.1.4.5 Abstriche an der Qualität der Arbeit

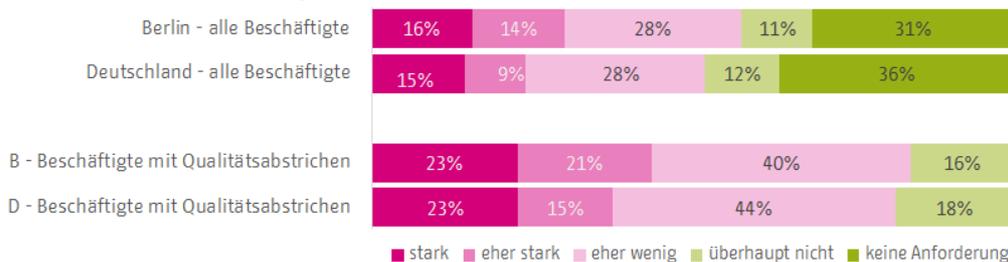
Wie oben dargestellt, muss ein relevanter Teil der Beschäftigten unter Zeitdruck arbeiten und ist bei der Arbeit gehetzt. Um das Arbeitspensum dennoch schaffen zu können, müssen 29 Prozent der Berliner Beschäftigten nach eigener Aussage sehr häufig oder oft Abstriche an der Qualität ihrer Arbeit machen (vgl. Abbildung 18). Im Bundesdurchschnitt sind es mit 23 Prozent deutlich weniger. Weitere 39 Prozent der Berliner Befragten berichten, dass dies selten der Fall sei, und 31 Prozent sehen diese Notwendigkeit nicht.

Abbildung 18: Abstriche an der Qualität der Arbeit aufgrund des Arbeitspensums

Wie häufig kommt es vor, dass Sie Abstriche bei der Qualität Ihrer Arbeit machen müssen, um Ihr Arbeitspensum zu schaffen?



Wie stark belastet Sie das?



Abweichung von 100% bedingt durch Rundung.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin und Deutschland 2018.

Frauen (33 Prozent) geben weitaus häufiger als Männer (25 Prozent) an, dass sie sehr häufig oder oft Abstriche an der Qualität ihrer Arbeit machen müssen. Überdurchschnittlich häufig berichten dies auch Beschäftigte mit Sonntagsarbeit (41 Prozent), mit komplexer Spezialistentätigkeit (34 Prozent), im Öffentlichen Dienst (41 Prozent), im Bereich Unterricht und Erziehung (52 Prozent) sowie im Gesundheits- und Sozialwesen (41 Prozent).

Die Notwendigkeit, Abstriche an der Qualität der Arbeit machen zu müssen, belastet tendenziell viele Beschäftigte. 40 Prozent der betroffenen Beschäftigten in Berlin fühlen sich dadurch ein wenig beansprucht. 43 Prozent sogar stark oder eher stark.

Bezogen auf alle Berliner Beschäftigten fühlt sich fast ein Drittel (30 Prozent) stark oder eher stark beansprucht, weitere 28 Prozent empfinden eine eher geringe Beanspruchung. Auch hier zeigt sich, dass Frauen erheblich häufiger eine starke oder eher starke Beanspruchung (35 Prozent) benennen als Männer (23 Prozent). Überdurchschnittlich hoch ist die Belastung darüber hinaus bei Beschäftigten mit komplexer Spezialistentätigkeit (39 Prozent stark oder eher stark), bei Beschäftigten mit Sonntagsarbeit (37 Prozent), bei nicht-verbeamteten Beschäftigten im Öffentlichen Dienst (43 Prozent) und Beamten (37 Prozent) sowie in den Wirtschaftszweigen Erziehung und Unterricht (60 Prozent), Information und Kommunikation (42 Prozent), Verkehr und Lagerei (41 Prozent) und Gesundheits- und Sozialwesen (40 Prozent).

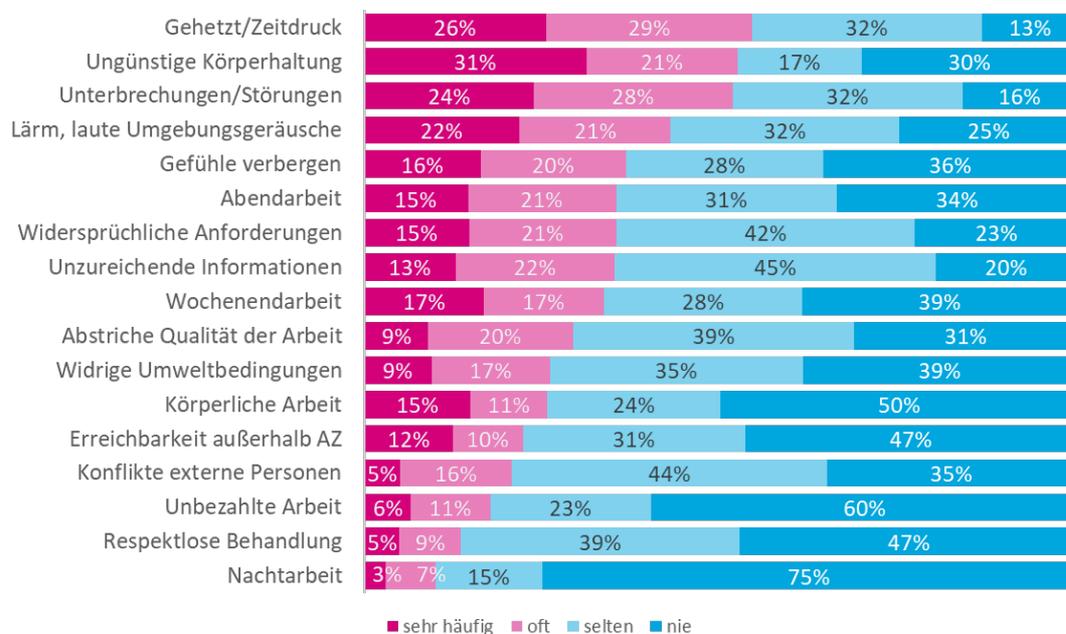
3.1.5 Zwischenfazit: Teilbereich Belastungen

Bezogen auf den Teilbereich Belastungen sind oben die Ergebnisse in Bezug auf insgesamt 17 Einzelfragen detailliert dargestellt worden.¹⁰ In diesem Abschnitt werden die Ergebnisse im Überblick zusammengefasst.

3.1.5.1 Ranking der Anforderungen und Beanspruchungen

Die am häufigsten von den Beschäftigten genannten Belastungen – also von außen auf die Arbeitsbedingungen wirkende Anforderungen – sind Arbeitshetze und Zeitdruck (vgl. Abbildung 19). Mehr als die Hälfte der Befragten erleben dies sehr häufig oder oft. Mit Unterbrechungen und Störungen sieht sich ebenfalls die Hälfte der Beschäftigten sehr häufig bzw. oft während ihrer Arbeit konfrontiert. Dies spiegelt eine generell stark wahrgenommene Arbeitsintensität in Deutschland wider (Institut DGB Index Gute Arbeit 2015 und 2017; Stab et al. 2016). Auch die Arbeit mit einer ungünstigen Körperhaltung ist sehr stark verbreitet, allerdings sagt hier – anders als bei den vorgenannten Belastungen – immerhin fast ein Drittel, dass sie dies in ihrem Arbeitsalltag nie erleben.

Abbildung 19: Anforderungen im Bereich Belastungen – sortiert nach Anteil der Nennungen sehr häufig und oft



Abweichung von 100% bedingt durch Rundung.

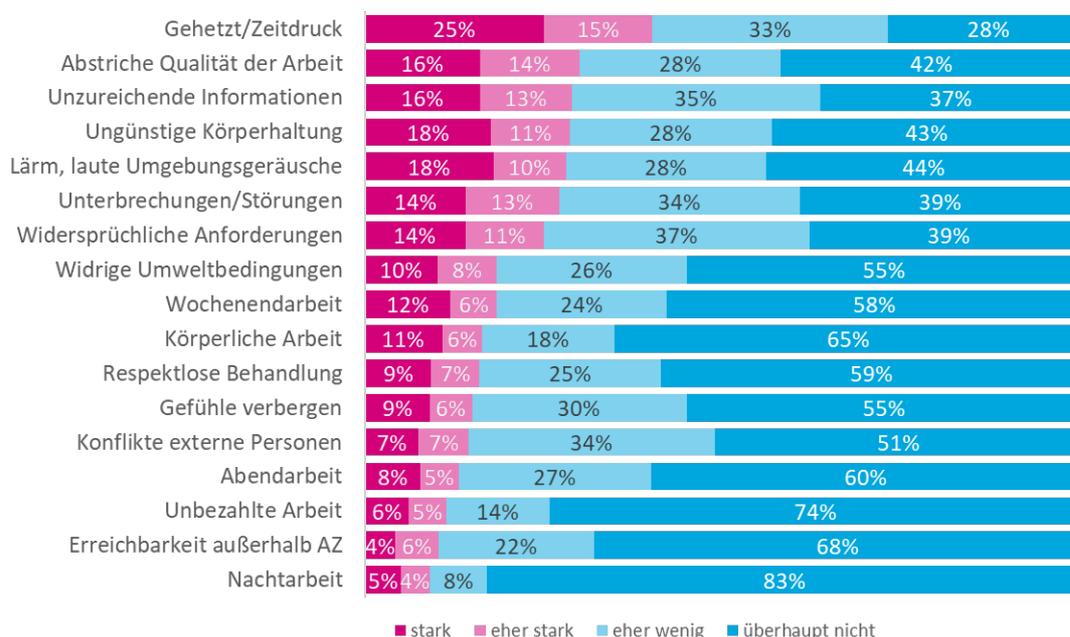
Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin 2018.

Belastungen, die vergleichsweise selten genannt werden, sind Nachtarbeit, eine herablassende bzw. respektlose Behandlung, unbezahlte Arbeit außerhalb der normalen Arbeitszeit und Konflikte mit externen Personen. Aber auch diese Belastungen dürfen im Hinblick auf die damit verbundenen Risiken für körperliche und mentale Gesundheit für die Betroffenen nicht unterschätzt werden.

¹⁰ Dieser Teilbereich wird im Teilindex Belastungen zusammengefasst.

In Abbildung 20 sind die Beanspruchungen – also von den Beschäftigten als „belastend“ eingestufte Anforderungen - durch die Belastungen im Ranking nach dem Anteil der mit eher stark bzw. stark antwortenden Beschäftigten dargestellt. Am häufigsten belastet die Beschäftigten in Berlin der Zeitdruck, unter dem sie arbeiten müssen. Dies ist Ausdruck der hohen Arbeitsintensität und verbreiteten Arbeitsintensivierung. Ausdruck dessen ist auch der an zweiter Stelle folgende Punkt: die Notwendigkeit, Abstriche an der Qualität der Arbeit machen zu müssen, um das Arbeitspensum zu schaffen. Dies zeigt, dass die Arbeitsintensivierung nicht nur stark verbreitet ist, sondern die Beschäftigten auch in besonderer Weise beansprucht.¹¹ Diese Beanspruchungen sind Risikofaktoren, die die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten negativ beeinflussen (können).

Abbildung 20: Beanspruchungen im Bereich Belastungen – sortiert nach Anteil der Nennungen sehr stark und eher stark



Abweichung von 100% bedingt durch Rundung.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin 2018.

Hohe Beanspruchungen zeigen sich, wenn die Beschäftigten Abstriche an der Qualität ihrer Arbeit machen müssen (Anforderung: 29 Prozent sehr häufig bzw. oft; Beanspruchung: ebenfalls 29 Prozent stark oder eher stark belastend) sowie bei respektloser Behandlung (Anforderung: 14 Prozent sehr häufig bzw. oft; Beanspruchung: 16 Prozent stark oder eher stark belastend).

Ein geringer Anteil von Beanspruchungen an allen Beschäftigten bedeutet nicht automatisch, dass die jeweilige Anforderung nicht stark belastet. Vielmehr muss auch darauf geschaut werden, in welchem Maße die von

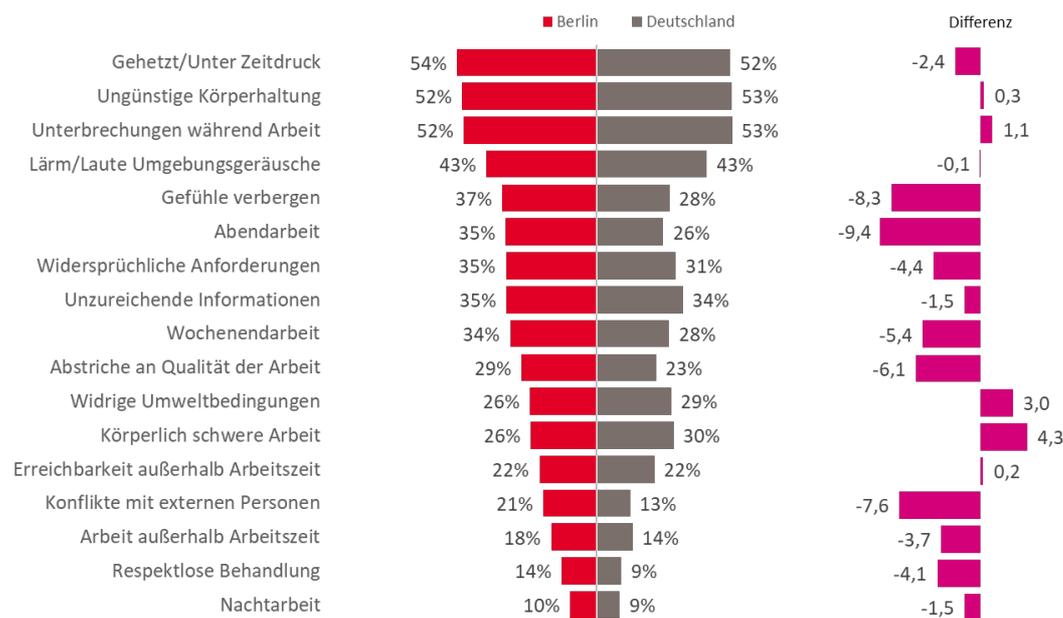
¹¹ Das Institut DGB-Index Gute Arbeit hat zu diesem Thema in den Jahren 2015 und 2017 Sonderauswertungen der Repräsentativerhebung vorgenommen. Vgl. auch die Übersicht über das Thema von BAuA (Stab et al. 2016).

einer Belastung tatsächlich betroffenen Beschäftigten davon beansprucht sind. Am deutlichsten zeigt sich dies bei den Beschäftigten, die selten Nachtarbeit ausüben: Insgesamt 9 Prozent aller Beschäftigten geben starke oder eher starke Beanspruchungen an, aber mehr als ein Drittel der von Nachtarbeit Betroffenen fühlt sich durch die Arbeit zwischen 23 Uhr und 6 Uhr stark oder eher stark beansprucht (36 Prozent).

3.1.5.2 Unterschiede zwischen Berlin und Deutschland

Die Anforderungen an die Beschäftigten im Bereich der Belastungen sind in Berlin und Deutschland weitgehend ähnlich. Gleichwohl gibt es auch einige ausgeprägte Unterschiede (Abbildung 21).

Abbildung 21: Anforderungen im Bereich der Belastungen im Vergleich Berlin – Deutschland (Anteil sehr häufig/oft)



Abweichung von 100% bedingt durch Rundung; Differenzen auf eine Kommastelle gerundet.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin und Deutschland 2018.

In Berlin berichten die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen häufiger als im Bundesgebiet von Belastungen, die auf eine hohe Intensität der Arbeit schließen lassen. Sie müssen aufgrund von Arbeitshetze und Zeitmangel häufiger Abstriche an der Qualität ihrer Arbeit machen und fühlen sich häufiger widersprüchlichen Anforderungen bei der Arbeit ausgesetzt. Der Anteil der Beschäftigten, die unter Zeitdruck arbeiten müssen und gehetzt sind, unterscheidet sich zwar nur geringfügig (etwas mehr als 2 Prozentpunkte), deutet aber in die gleiche Richtung.

Zudem werden emotionale Belastungen in Berlin teilweise häufiger berichtet, wie z.B. die Notwendigkeit, bei der Arbeit Gefühle verbergen zu müssen, oder das Erleben einer respektlosen Behandlung oder von Konflikten mit externen Personen.

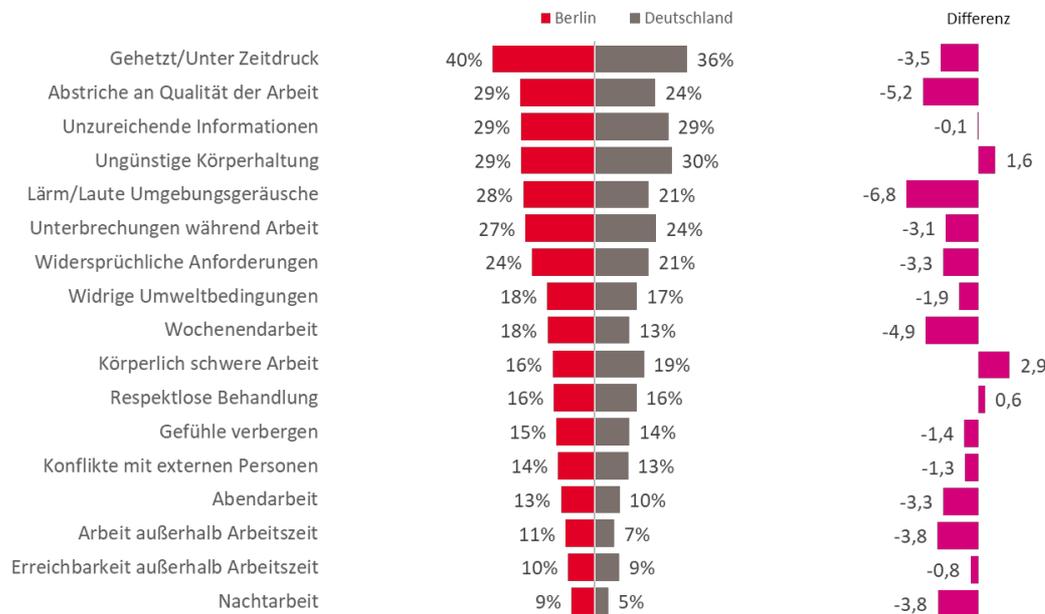
Deutlich häufiger als im Bundesdurchschnitt werden in Berlin Abendarbeit und Wochenendarbeit sowie unbezahlte Arbeit außerhalb der normalen Arbeitszeit angegeben.

Demgegenüber werden in Berlin etwas seltener als in Deutschland insgesamt schwere körperliche Arbeit und widrige Umweltbedingungen am Arbeitsplatz berichtet.

Im Vergleich zu Deutschland sind in Berlin einige Beanspruchungen etwas ausgeprägter (vgl. Abbildung 22): Berliner Beschäftigte geben etwas häufiger an, durch Lärm bzw. lauten Umgebungsgeräusche, Arbeitshetze

bzw. Zeitdruck, notwendige Abstriche an der Qualität der Arbeit, unbezahlte Arbeit außerhalb der normalen Arbeitszeit, widersprüchliche Anforderungen, Störungen und Unterbrechungen während der Arbeit, Wochenend- und Nachtarbeit sowie Abendarbeit beansprucht zu sein. Im Vergleich zum Bundesgebiet ist in Berlin körperlich schwere Arbeit hingegen seltener beanspruchend.

Abbildung 22: Beanspruchung im Bereich der Belastungen im Vergleich Berlin – Deutschland (Anteil sehr stark/stark)



Abweichung von 100% bedingt durch Rundung; Differenzen auf eine Kommastelle gerundet.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin und Deutschland 2018.

Die meisten dieser Beanspruchungen ergeben sich aus der höheren Belastung mit diesen Anforderungen. Bei der Beanspruchung durch Lärm bzw. laute Umgebungsgeräusche ist dies jedoch nicht der Fall, da hier zwischen Berliner Beschäftigten und den Beschäftigten in Deutschland keine Differenz besteht. Das spricht dafür, dass hier die unterschiedliche Zusammensetzung der Beschäftigten z.B. nach Wirtschaftszweig eine Rolle spielt.

3.1.5.3 Unterschiede zwischen Frauen und Männern

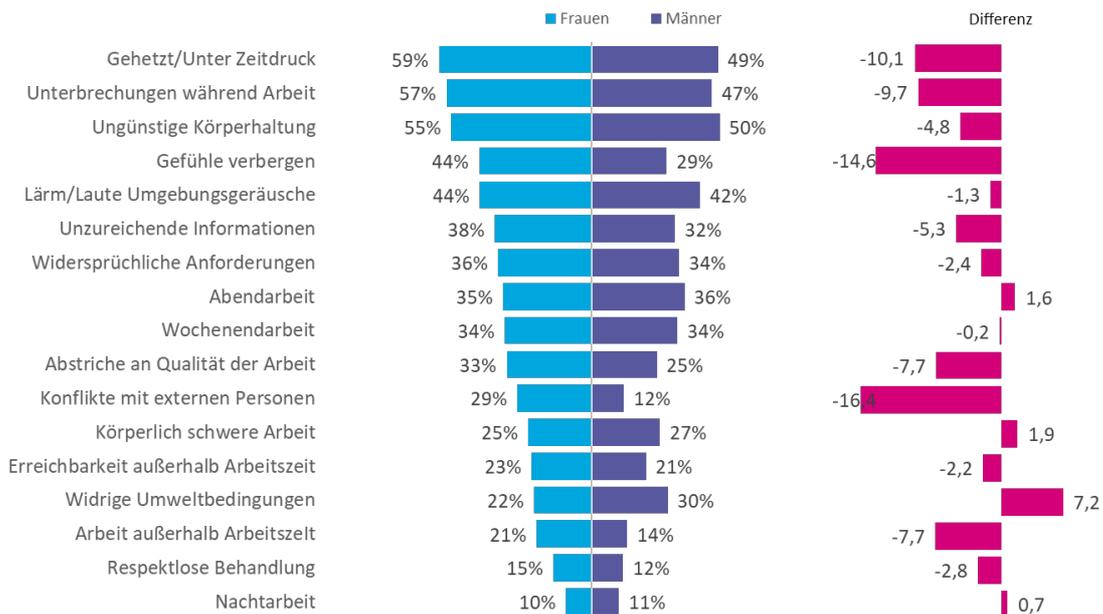
In Abbildung 23 sind die Anforderungen im Bereich der Belastungen für die Berliner Beschäftigten im Vergleich von Männern und Frauen dargestellt.

Es zeigt sich, dass Frauen einige Belastungen häufiger berichten als Männer. Dies gilt insbesondere für Konflikte mit externen Personen, den Umstand, bei der Arbeit Gefühle verbergen zu müssen, bei der Arbeit gehetzt zu sein bzw. unter Zeitdruck zu stehen, häufig bei der Arbeit unterbrochen bzw. gestört zu werden.

Bei anderen Punkten sind die Unterschiede weniger groß: Unbezahlte Arbeit außerhalb der normalen Arbeitszeit wird zwar von Frauen wie Männern eher weniger häufig berichtet, aber Frauen sind öfter mit dieser Belastung konfrontiert als Männer. Frauen geben häufiger an, Abstriche an der Qualität ihrer Arbeit machen zu müssen, um das Arbeitspensum zu schaffen, nicht alle notwendigen Informationen zu erhalten und arbeiten etwas häufiger als Männer in ungünstiger Körperhaltung.

Die geschlechtsbezogenen Unterschiede bei den Anforderungen sind zum Teil durch die Art der ausgeübten Tätigkeit von Frauen und Männern und die Branchenzugehörigkeit des Betriebs erklärbar.

Abbildung 23: Anforderungen im Bereich der Belastungen im Vergleich Frauen – Männer (Anteil sehr häufig/oft)

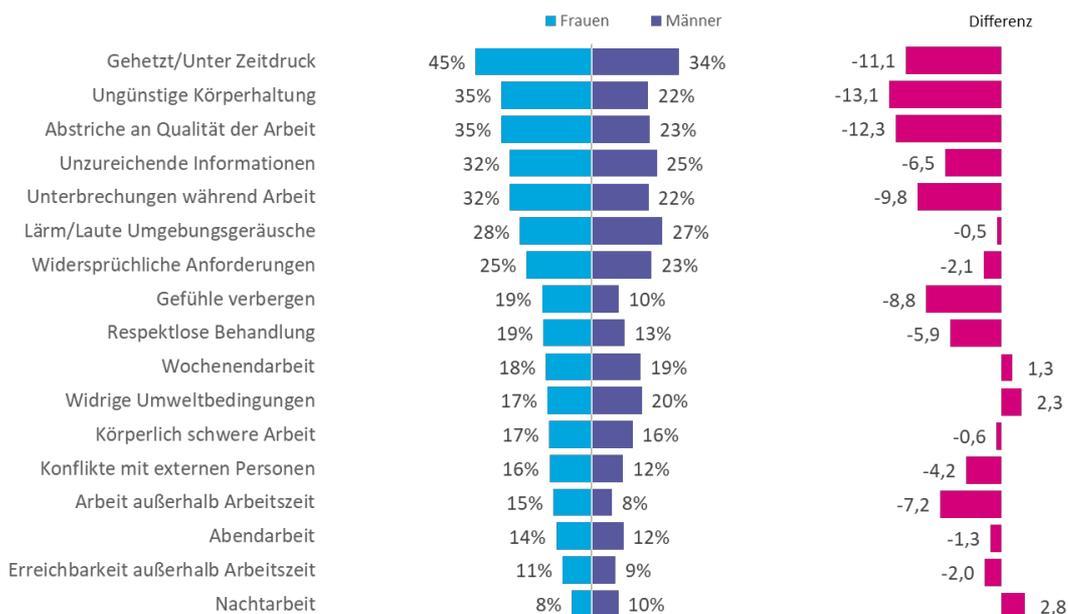


Abweichung von 100% bedingt durch Rundung; Differenzen auf eine Kommastelle gerundet.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin 2018.

Nicht nur die Anforderungen, sondern auch die Beanspruchungen werden von Frauen mit wenigen Ausnahmen häufiger berichtet als von Männern. Wenn Männer häufiger Beanspruchungen angeben, dann ist die Differenz zu den Frauen gering und nicht größer als etwa 3 Prozentpunkte (Nachtarbeit). Dies ist eher als Tendenz zu interpretieren.

Abbildung 24: Beanspruchungen im Bereich der Belastungen im Vergleich Frauen – Männer (Anteil sehr stark/eher stark)



Abweichung von 100% bedingt durch Rundung.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin 2018.

Für Frauen ist es im Vergleich zu den Männern deutlich häufiger beanspruchend, dass sie in ungünstiger Körperhaltung arbeiten müssen. Das Empfinden, Abstriche an der Qualität der Arbeit machen zu müssen, wird von Frauen häufiger als von Männern als stark oder eher stark beanspruchend angesehen. Gleiches trifft auf den erlebten Zeitdruck und Unterbrechungen während der Arbeit zu.

Zudem werden von Frauen weitere Belastungen häufiger als beanspruchend erlebt, die typischerweise mit Dienstleistungen verbunden sind: Gefühle verbergen zu müssen, Arbeit außerhalb der normalen Arbeitszeit, unzureichende Informationen, respektlose Behandlung sowie Konflikte mit externen Personen.

Die Ergebnisse verweisen darauf, dass sowohl Anforderungen als auch Beanspruchungen geschlechtsbezogen ungleich verteilt sind. Wichtige Faktoren sind dabei die unterschiedlichen Tätigkeiten und die Verteilung auf die Wirtschaftszweige.

3.1.5.4 Unterschiede zwischen weiteren Beschäftigtengruppen

Die Arbeitsanforderungen stellen sich für Beschäftigte mit unterschiedlichen Tätigkeitsanforderungen unterschiedlich dar, d.h. es lassen sich unterschiedliche Belastungsprofile identifizieren.

Beschäftigte, die Hilfs- und Anlern Tätigkeiten ausführen, leisten häufiger körperlich schwere Arbeit und müssen häufiger in ungünstiger Körperhaltung und unter Lärm und lauten Umgebungsgeräuschen arbeiten. Andererseits arbeiten sie seltener abends, nachts, am Wochenende und außerhalb der üblichen Arbeitszeit. Sie erleben seltener Arbeitshetze und Zeitdruck sowie widersprüchliche Anforderungen in der Arbeit und klagen seltener darüber, wichtige Informationen nicht zu erhalten.

Den Gegenpol dazu bilden Beschäftigte mit komplexen bzw. hochkomplexen Tätigkeiten. Sie leisten seltener körperlich schwere Arbeit, arbeiten seltener in ungünstiger Körperhaltung und unter Lärm und lauten Umgebungsgeräuschen bzw. widrigen Umweltbedingungen.

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 häufiger aufgrund dessen 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.

In Bezug auf die Wirtschaftszweige zeigen sich teilweise ausgeprägte Unterschiede, zum Beispiel bei den Arbeitszeitlagen. Beschäftigte in den Bereichen Finanz- und Versicherungsdienstleistungen und wirtschaftliche, wissenschaftliche und freiberufliche Dienstleistungen haben hier die geringsten Anforderungen. Auch Beschäftigte im produzierenden Gewerbe berichten unterdurchschnittlich häufig von Arbeit zu besonderen Arbeitszeitlagen (mit Ausnahme der Nachtarbeit). Umgekehrt werden diese besonders häufig im Gesundheits- und Sozialwesen, im Gastgewerbe, im Einzelhandel (v.a. Wochenend- und Abendarbeit) sowie im Bereich Erziehung und Unterricht angegeben.

Körperlich schwere Arbeit sowie Arbeit in ungünstiger Körperhaltung werden vor allem im Baugewerbe, im Groß- und Einzelhandel sowie im Gesundheits- und Sozialwesen geleistet.

Arbeitshetze und Zeitdruck sowie die Notwendigkeit, Abstriche an der Qualität der Arbeit machen zu müssen, um das Arbeitspensum zu schaffen, und widersprüchliche Anforderungen sind insbesondere im Gesundheits-

und Sozialwesen, im Bereich Information und Kommunikation und im Bereich Erziehung und Unterricht verbreitet.

Auch die Beanspruchungen stellen sich für Beschäftigte mit unterschiedlichen Tätigkeitsanforderungen unterschiedlich dar. 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 hier zeigen sich bei den Wirtschaftszweigen teilweise deutliche Unterschiede: Im Einzelhandel 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. Demgegenüber werden im Gastgewerbe Beanspruchungen im Hinblick auf die erfragten Punkte seltener benannt. Dies könnte darauf hindeuten, dass die teilweise kritischen Anforderungen der Tätigkeit in dieser Branche durch die Beschäftigten antizipiert und schon durch die Wahl des Arbeitsplatzes akzeptiert werden.

Beanspruchungen durch ungünstige Arbeitszeitlagen werden überdurchschnittlich häufig von Beschäftigten im Einzelhandel, im Bereich Verkehr und Lagerei, Erziehung und Unterricht sowie im Gesundheits- und Sozialwesen berichtet. Merkmale hoher Arbeitsintensität belasten Beschäftigte in den Branchen Einzelhandel, Verkehr und Lagerei, Information und Kommunikation, Erziehung und Unterricht sowie Gesundheits- und Sozialwesen überdurchschnittlich häufig stark oder eher stark.

Einige Beanspruchungen werden mit steigendem Alter häufiger benannt, d.h. Ältere empfinden sie bei vergleichbaren Arbeitsanforderungen etwas stärker als Jüngere. Dies verweist auf die Notwendigkeit, die Arbeitsbedingungen alters- und altersgerecht zu gestalten.

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

Im DGB-Index „Gute Arbeit“ werden im Bereich der Ressourcen folgende Kriterien unterschieden: Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten, Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, Führungsqualität und Betriebskultur und Sinn der Arbeit.

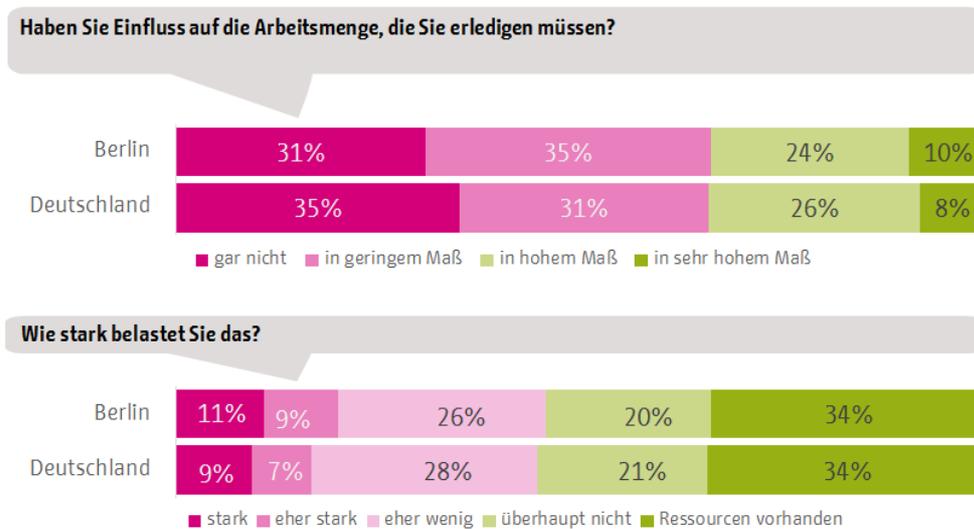
3.2.1 Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten

Unter dem Kriterium Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten werden der Einfluss auf die Arbeitsmenge, auf die Gestaltung der Arbeitszeit sowie die Möglichkeiten zur selbstständigen Planung und Einteilung der Arbeit zusammengefasst.

3.2.1.1 Einfluss auf die Arbeitsmenge

Berliner Beschäftigte haben – ebenso wie die Beschäftigten in Deutschland – meist gar keinen oder nur geringen Einfluss auf die Arbeitsmenge (vgl. Abbildung 25). Dies geben zwei Drittel der befragten Männer und Frauen an. Von den Berliner Beschäftigten haben 24 Prozent in hohem und 10 Prozent sogar in sehr hohem Maße Einfluss auf die Arbeitsmenge, die sie erledigen müssen.

Abbildung 25: Einfluss auf die Arbeitsmenge



Abweichung von 100% bedingt durch Rundung.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin und Deutschland 2018.

Überdurchschnittlich häufig fehlt der Einfluss auf die Arbeitsmenge bei Beamten (81 Prozent), bei Beschäftigten in Hilfs- und Anlern Tätigkeiten (77 Prozent) und bei Beschäftigten in Leiharbeit.

Sofern die Einflussmöglichkeiten auf die Arbeitsmenge fehlen, gibt der größere Teil der Betroffenen an, dass sie dies eher wenig oder sogar überhaupt nicht belastet. 20 Prozent der Berliner Beschäftigten fühlen sich hingegen dadurch stark oder eher stark belastet. Dies trifft auf Frauen häufiger zu (22 Prozent) als auf Männer (17 Prozent). Die Beanspruchungen sind bei Beamten (33 Prozent stark oder eher stark), bei Beschäftigten mit hochkomplexer Tätigkeit (29 Prozent), bei Beschäftigten mit Sonntagsarbeit (28 Prozent) sowie im Bereich Erziehung und Unterricht (32 Prozent) überdurchschnittlich häufig.

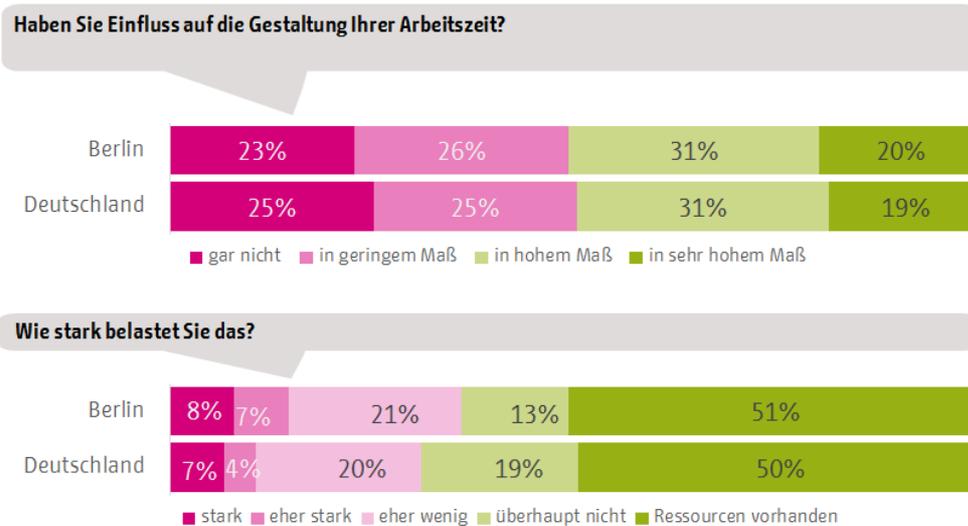
3.2.1.2 Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitszeit

Während der Einfluss auf die Arbeitsmenge tendenziell sehr begrenzt ist, können die Berliner Beschäftigten auf die Arbeitszeit etwas häufiger Einfluss nehmen (vgl. Abbildung 26). Etwa jeweils die Hälfte der Befragten hat in hohem oder sehr hohem Maße (51 Prozent) bzw. gar nicht oder nur in geringem Maße (49 Prozent) Einfluss auf die Gestaltung der eigenen Arbeitszeit. Dies entspricht relativ genau auch der Verteilung im Bundesgebiet.

Frauen und Männer berichten dies in etwa in gleichem Ausmaß. Beschäftigte ohne Wochenendarbeit haben häufiger in hohem oder sehr hohem Maße (54 Prozent) Einfluss auf ihre Arbeitszeit als Beschäftigte mit Wochenendarbeit (49 Prozent) bzw. Sonntagsarbeit (46 Prozent).

Überdurchschnittliche Einflussmöglichkeiten auf die Arbeitszeit haben die Hochqualifizierten, d.h. Beschäftigte mit komplexer Spezialistentätigkeit (61 Prozent in hohem bzw. sehr hohem Maße) und Beschäftigte mit hochkomplexer Tätigkeit (60 Prozent). Relativ günstig ist die Situation u.a. im Bereich öffentlicher Verwaltung/Sozialversicherungen (72 Prozent in hohem bzw. sehr hohem Maße), im Baugewerbe (68 Prozent), im Bereich Interessenvertretungen (64 Prozent) und im Bereich Information und Kommunikation (62 Prozent).

Stärker begrenzt sind die Einflussmöglichkeiten der Beschäftigten auf die Gestaltung der Arbeitszeit im Großhandel/KFZ (34 Prozent in hohem bzw. sehr hohem Maße), Verkehr und Lagerei (38 Prozent) sowie im Gesundheits- und Sozialwesen (38 Prozent).

Abbildung 26: Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitszeit

Abweichung von 100% bedingt durch Rundung.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin und Deutschland 2018.

Sind keine oder nur geringe Einflussmöglichkeiten auf die Arbeitszeit vorhanden, so ist dies für die Betroffenen überwiegend eher wenig oder überhaupt nicht beanspruchend. Nur 15 Prozent der Berliner Beschäftigten geben an, aufgrund des mangelnden Einflusses auf die Gestaltung der eigenen Arbeitszeit stark oder eher stark beansprucht zu sein. In Deutschland sind es mit 11 Prozent noch etwas weniger.

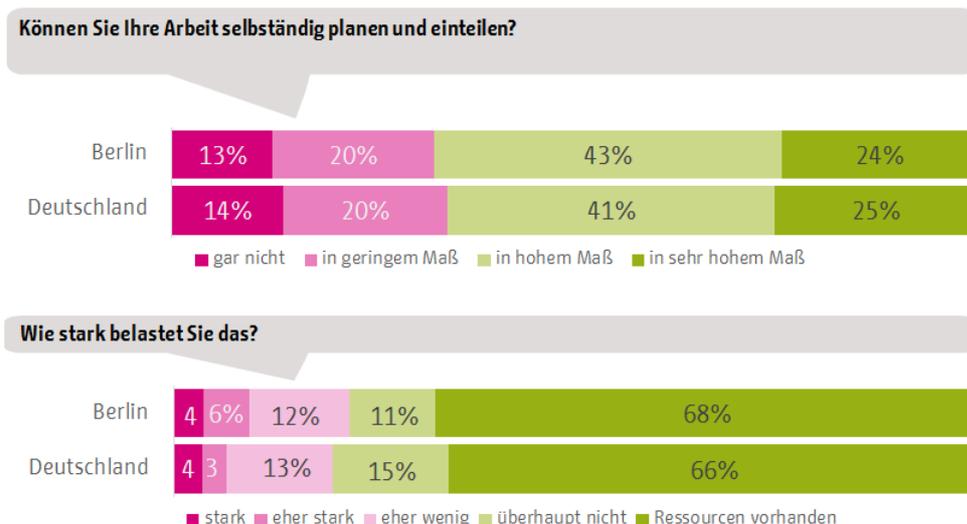
Überdurchschnittlich häufig werden Beanspruchungen durch Beschäftigte mit Sonntagsarbeit (21 Prozent stark oder eher stark), durch Beschäftigte im Bereich Verkehr und Lagerei (22 Prozent) und im Einzelhandel (21 Prozent) berichtet.

3.2.1.3 Möglichkeit zur selbständigen Planung und Einteilung der Arbeit

Im Hinblick auf die Möglichkeiten zur selbständigen Planung und Einteilung der Arbeit ist die Lage vergleichsweise günstig: 67 Prozent der Berliner Beschäftigten können ihre Arbeit in hohem oder sogar in sehr hohem Maße selbständig planen und einteilen (vgl. Abbildung 27). Ein Fünftel kann dies nur in geringem Maße, und 13 Prozent der Berliner Befragten können dies gar nicht tun. Die Beschäftigten im Bundesgebiet haben ganz ähnlich geantwortet.

Beschäftigte mit Wochenendarbeit (64 Prozent in hohem oder sehr hohem Maße) und insbesondere Beschäftigte, die auch am Sonntag arbeiten (57 Prozent) haben seltener die Möglichkeit, ihre Arbeit selbständig zu planen und einzuteilen als Beschäftigte ohne Wochenendarbeit (73 Prozent). Vor allem hochqualifizierte Beschäftigte mit komplexer Spezialistentätigkeit (76 Prozent) und hochkomplexer Tätigkeit (80 Prozent) sowie Beamte (71 Prozent) verfügen häufig über Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten bei der Planung ihrer Arbeit.

Abbildung 27: Arbeit selbständig einteilen und planen



Abweichung von 100% bedingt durch Rundung.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin und Deutschland 2018.

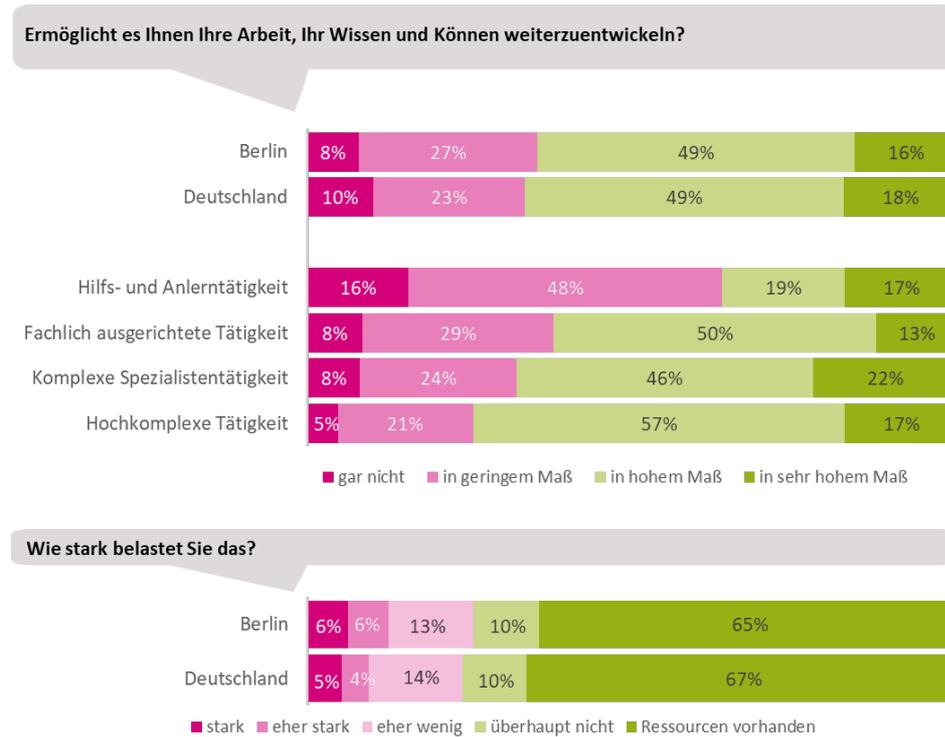
Wenn Einflussmöglichkeiten auf die eigenständige Planung der Arbeit fehlen, so wird dies nur von einem kleineren Teil der Betroffenen als stark oder eher stark belastend empfunden. 10 Prozent der Beschäftigten in Berlin und 7 Prozent der Beschäftigten im Bundesgebiet fühlen sich dadurch stark oder eher stark beansprucht.

3.2.2 Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten

Unter dem Kriterium Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten werden die Möglichkeit zur Weiterentwicklung von Wissen und Können, die Möglichkeit, bei der Arbeit eigene Ideen einbringen zu können, die Unterstützung von Qualifizierungswünschen sowie die im Betrieb vorhandenen Aufstiegschancen zusammengefasst.

3.2.2.1 Möglichkeit, Wissen und Können weiterzuentwickeln

Etwa zwei Drittel der Berliner Beschäftigten (65 Prozent) arbeiten unter Bedingungen, die es ihnen in hohem oder sehr hohem Maße ermöglichen, ihr Wissen und Können weiterzuentwickeln (vgl. Abbildung 28). Nur in geringem Maße ist das für 27 Prozent der Beschäftigten der Fall, 8 Prozent haben diese Möglichkeiten gar nicht. Die Befragten in Deutschland haben sehr ähnlich geantwortet. Auch die Unterschiede zwischen Frauen und Männern sind bei den Antworten auf diese Frage sehr gering.

Abbildung 28: Möglichkeiten, Wissen und Können weiterzuentwickeln

Abweichung von 100% bedingt durch Rundung.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin und Deutschland 2018.

Jüngere Beschäftigte schätzen ihre Möglichkeiten, bei der Arbeit das eigene Wissen und Können weiterentwickeln zu können, etwas günstiger ein als ältere. Überdurchschnittlich positiv antworteten Beschäftigte mit hochkomplexer Tätigkeit (74 Prozent in hohem oder sehr hohem Maße). Für sie dürfte die Weiterentwicklung der eigenen Fähigkeiten häufig notwendige Voraussetzung dafür sein, ihren Job ausführen zu können. Auch Beamte (78 Prozent in hohem oder sehr hohem Maße) berichten über gute Möglichkeiten, bei der Arbeit das eigene Wissen und Können weiterentwickeln zu können. Vergleichsweise ungünstig sind die Bedingungen für die individuellen Entwicklungsmöglichkeiten im Gastgewerbe (34 Prozent in hohem oder sehr hohem Maße) sowie im Einzelhandel (40 Prozent).

Die fehlende Möglichkeit, bei der Arbeit das eigene Wissen und Können weiterentwickeln zu können, empfinden 12 Prozent der Beschäftigten in Berlin als stark oder eher stark beanspruchend. Überdurchschnittlich häufig geben dies Beschäftigte in Hilfs- und Anlerntätigkeiten an.

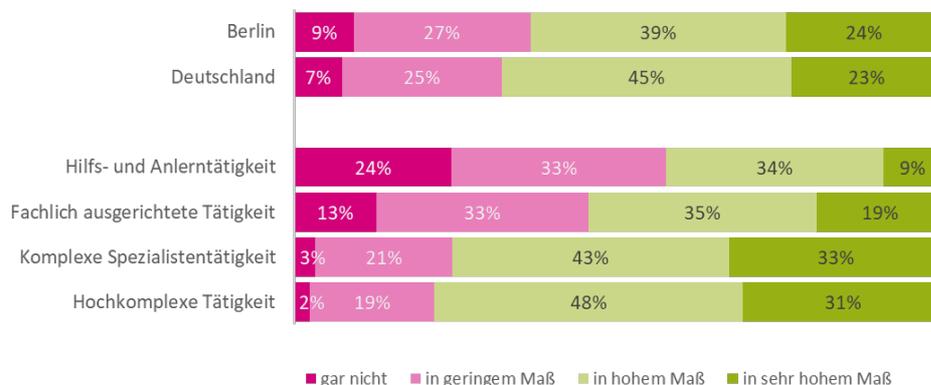
Unter den Wirtschaftszweigen sticht der Einzelhandel hervor, wo 31 Prozent der Beschäftigten aufgrund mangelnder Entwicklungsmöglichkeiten starke oder eher starke Beanspruchungen erleben. Demgegenüber fühlen sich Beschäftigte im Gastgewerbe trotz weitgehend fehlender Möglichkeiten, bei der Arbeit das eigene Wissen und Können weiterentwickeln zu können, dadurch nur selten beansprucht (4 Prozent stark oder eher stark).

3.2.2.2 Möglichkeit, eigene Ideen einzubringen

Die Möglichkeit, bei der Arbeit eigene Ideen einbringen zu können, wird in Berlin häufig, aber geringfügig seltener gesehen als im Bundesgebiet (vgl. Abbildung 29). 36 Prozent der Berliner Beschäftigten geben an, dass sie ihre Ideen entweder gar nicht oder nur in geringem Maße einbringen können. Bei 63 Prozent ist dies jedoch in hohem oder sogar in sehr hohem Maße der Fall.

Abbildung 29: Möglichkeiten, eigene Ideen einzubringen

Inwieweit können Sie eigene Ideen in Ihre Arbeit einbringen?



Wie stark belastet Sie das?



Abweichung von 100% bedingt durch Rundung.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin und Deutschland 2018.

Hochqualifizierte Beschäftigte mit komplexer Spezialistentätigkeit (76 Prozent) bzw. hochkomplexer Tätigkeit (78 Prozent) haben sehr häufig die Möglichkeit, eigene Ideen in hohem bzw. sehr hohem Maße in ihre Arbeit einzubringen – teilweise dürfte dies zu den Kernerwartungen der Arbeitgeber im Hinblick auf diese Beschäftigtengruppen gehören. Demgegenüber können Beschäftigte in Hilfs- und Anlernertätigkeit dies nur unterdurchschnittlich stark tun (43 Prozent in hohem bzw. sehr hohem Maße).

Männer berichten häufiger (67 Prozent in hohem bzw. sehr hohem Maße) als Frauen (61 Prozent), dass sie eigene Ideen in die Arbeit einbringen können. Dies könnte u.a. darin begründet sein, dass Frauen in der Gruppe der Beschäftigten mit komplexer Spezialistentätigkeit unterrepräsentiert sind (Frauenanteil 44 Prozent).

Eher ungünstig ist die Situation bei befristet Beschäftigten, Beschäftigten in Leiharbeit und Beamtinnen und Beamten sowie Teilzeitbeschäftigten, die vergleichsweise weniger häufig eigene Ideen in ihre Arbeit einbringen können.

Im Bereich Erziehung und Unterricht (82 Prozent in hohem bzw. sehr hohem Maße) sowie im Bereich der Interessenvertretungen (81 Prozent) ist die Situation überdurchschnittlich günstig: Im Bereich Einzelhandel (49 Prozent in hohem bzw. sehr hohem Maße) ist sie hingegen überdurchschnittlich ungünstig.

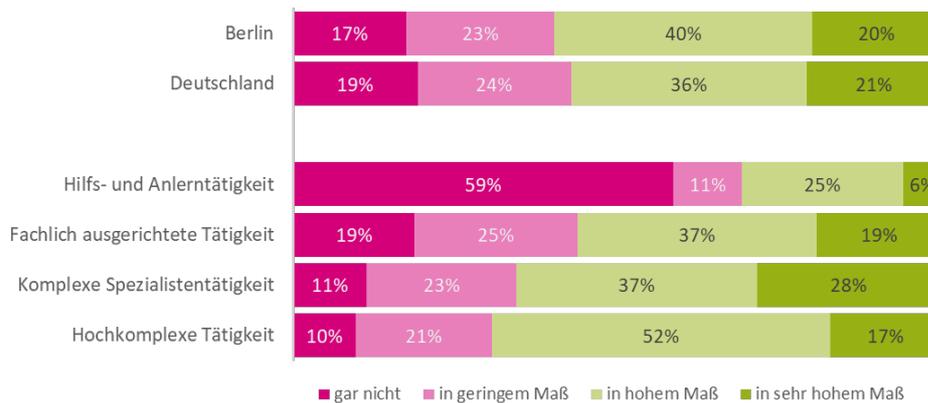
Wenn es nicht oder nur in geringem Maße möglich ist, eigene Ideen in die Arbeit einzubringen, dann ist dies nur für einen kleineren Teil der Betroffenen stark oder eher stark belastend. In Berlin gaben dies 10 Prozent aller Beschäftigten an. Diese Beanspruchungen sind überdurchschnittlich hoch bei Beschäftigten mit Sonntagsarbeit (14 Prozent stark oder eher stark) sowie im Einzelhandel (19 Prozent).

3.2.2.3 Unterstützung von Qualifizierungswünschen

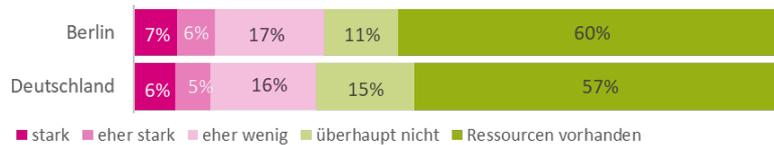
Sofern Beschäftigte an der Weiterentwicklung des eigenen Wissens und Könnens interessiert sind, ist es von entscheidender Bedeutung, ob sie im Fall von Qualifizierungswünschen im Betrieb durch konkrete Angebote – z.B. Schulungen, Weiterbildungen, Fortbildungen, Seminare – unterstützt werden.

Abbildung 30: Unterstützung von Qualifizierungswünschen

Inwieweit werden Ihre Qualifizierungswünsche durch konkrete Angebote, z.B. Schulungen, Weiterbildungen, Fortbildungen oder Seminare, unterstützt?



Wie stark belastet Sie das?



Abweichung von 100% bedingt durch Rundung.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin und Deutschland 2018.

Immerhin 40 Prozent der Berliner Beschäftigten werden entsprechende Angebote entweder gar nicht oder nur in geringem Maße gemacht (vgl. Abbildung 30). Mehrheitlich ist dies jedoch entweder in hohem (40 Prozent) oder sogar in sehr hohem Maße (20 Prozent) der Fall. Im Bundesgebiet ist die Situation geringfügig ungünstiger.

Eine gute Unterstützung erfahren die Qualifizierungswünsche von Beamten (84 Prozent in hohem bzw. sehr hohem Maße), nicht verbeamteten Beschäftigten im öffentlichen Dienst (69 Prozent), Beschäftigten im Bereich Unterricht und Erziehung (74 Prozent), Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen und öffentliche Verwaltung (je 73 Prozent) sowie Gesundheits- und Sozialwesen (69 Prozent).

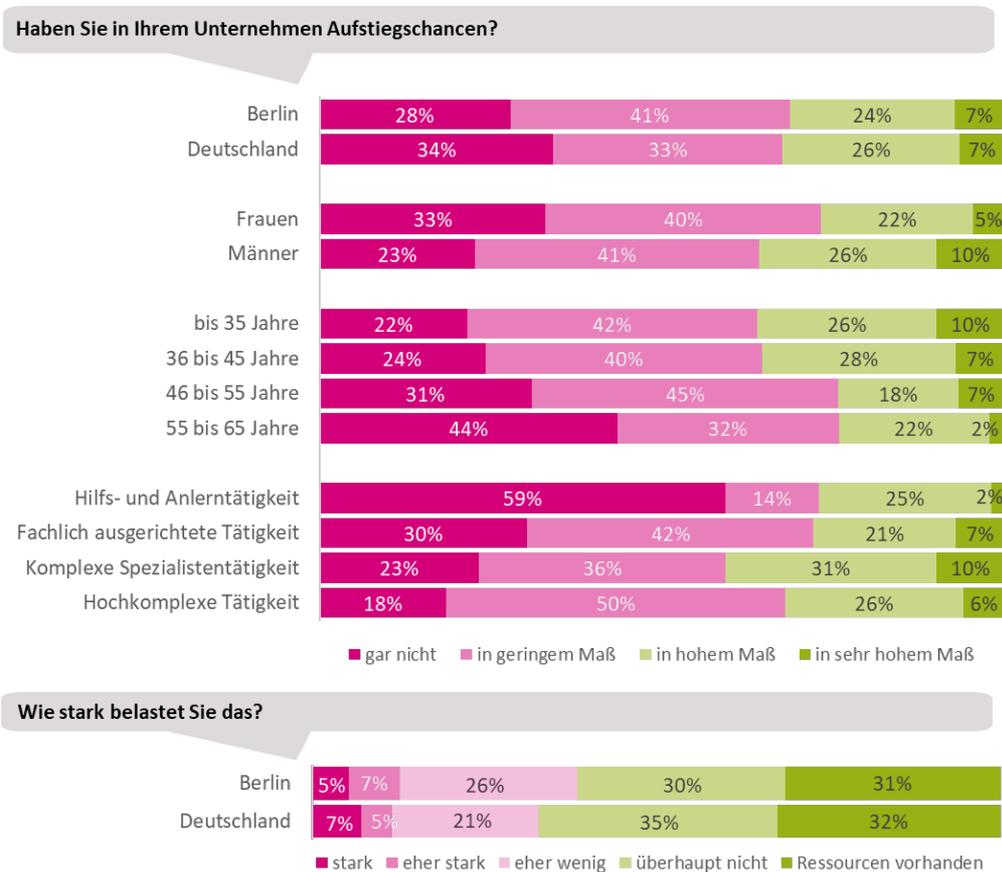
Eher ungünstig ist die Situation hingegen für Beschäftigte in Hilfs- und Anlerntätigkeiten, wo nur 31 Prozent der Befragten in hohem bzw. sehr hohem Maße konkrete Qualifizierungsangebote unterbreitet bekommen. Auch im Baugewerbe (40 Prozent in hohem bzw. sehr hohem Maße), im Gastgewerbe (43 Prozent) und im Einzelhandel (48 Prozent) sind die Möglichkeiten eher unterdurchschnittlich ausgeprägt.

Fehlen diese Ressourcen oder sind sie nur in geringem Maße vorhanden, wirkt dies nur für einen kleineren Teil der Beschäftigten stark oder eher stark belastend. 13 Prozent der Beschäftigten in Berlin und 11 Prozent der Beschäftigten in Deutschland gaben dies an.

3.2.2.4 Aufstiegschancen im Unternehmen

Sowohl in Berlin als auch im Bundesgebiet sieht nur ein kleinerer Teil der Befragten Aufstiegschancen im eigenen Unternehmen (vgl. Abbildung 31). Weniger als ein Drittel (31 Prozent) der Berliner Beschäftigten geben an, im Unternehmen in hohem bzw. sehr hohem Maße Aufstiegschancen zu haben.

Abbildung 31: Aufstiegschancen



Abweichender Anteil zu 100% ergibt sich durch Rundungen.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin und Deutschland 2018.

Männer berichten dies mit 36 Prozent deutlich häufiger als Frauen (27 Prozent). Jüngere sind dabei optimistischer als Ältere, die bereits den größeren Teil ihrer Berufskarriere hinter sich haben.

Im Vergleich zum Durchschnitt schätzen Beschäftigte mit komplexer Spezialistentätigkeit (41 Prozent in hohem bzw. sehr hohem Maße) ihre Aufstiegschancen eher günstiger ein. Das Resultat in dieser Gruppe, in der Tätigkeiten zusammengefasst werden, die Techniker-, Meister-, Bachelorabschluss oder vergleichbare Abschlüsse voraussetzen, beruht allerdings auf den Männern, die hier die besten Aufstiegschancen (50 Prozent) berichten. Frauen sagen dagegen in dieser Gruppe zu 72 Prozent, dass sie keine oder nur in geringem Maß Aufstiegschancen haben.

Die Beanspruchungen aufgrund mangelnder Aufstiegschancen sind vergleichsweise gering. Jeweils 12 Prozent der Beschäftigten in Berlin und im Bundesgebiet fühlen sich dadurch stark oder eher stark beansprucht.

Beschäftigte mit hochkomplexer Tätigkeit empfinden überdurchschnittlich häufig eine starke bzw. sehr starke Beanspruchung aufgrund mangelnder Aufstiegschancen (21 Prozent). Dies dürfte damit zusammenhängen, dass diese hochqualifizierten Beschäftigten auch vergleichsweise hohe Erwartungen an den betrieblichen Aufstieg hegen. Gleiches trifft auf die Beamten zu, die mit 19 Prozent überdurchschnittlich häufig (eher) starke Belastungen aufgrund mangelnder Aufstiegschancen berichten.

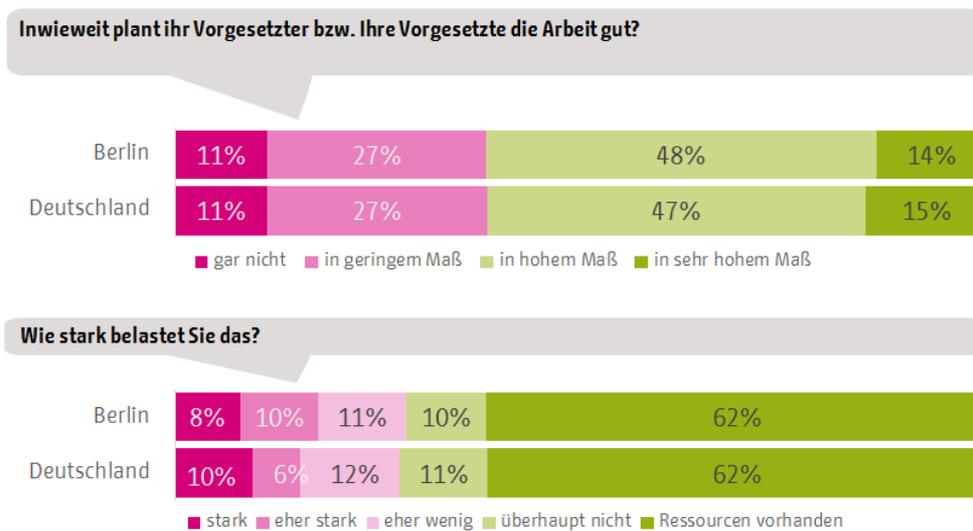
3.2.3 Führungsqualität und Betriebskultur

In das Kriterium Führungsqualität und Betriebskultur fließen folgende Fragen ein: Gute Planung durch die Vorgesetzten, Förderung von Kollegialität im Betrieb, rechtzeitige Information über wichtige Entscheidungen, Veränderungen oder Pläne, Wertschätzung durch die Vorgesetzten, Vorhandensein eines offenen Meinungsklimas im Betrieb sowie Hilfe und Unterstützung von Kolleginnen und Kollegen.

3.2.3.1 Gute Planung durch die Vorgesetzten

Etwas weniger als zwei Drittel der Beschäftigten (62 Prozent) in Berlin und Deutschland geben an, dass ihre Vorgesetzten die Arbeit gut planen (vgl. Abbildung 32). Für 38 Prozent ist dies entweder gar nicht oder nur in geringem Maße der Fall.

Abbildung 32: Gute Planung der Arbeit durch Vorgesetzte



Abweichender Anteil zu 100% ergibt sich durch Rundungen.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin und Deutschland 2018.

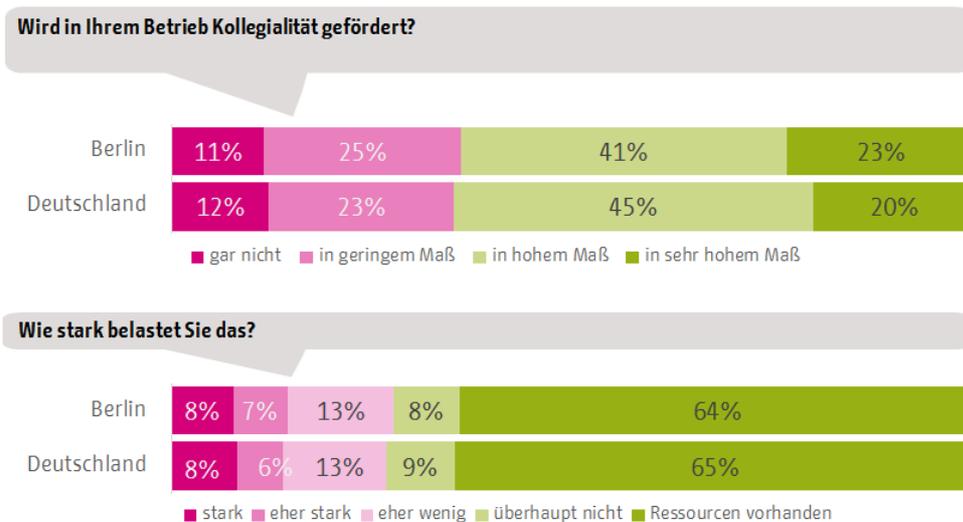
18 Prozent aller Befragten in Berlin und 16 Prozent der Befragten im Bundesgebiet fühlen sich wegen der qualitativ schlechten Planung durch ihre Vorgesetzten stark oder eher stark beansprucht.

3.2.3.2 Förderung von Kollegialität

Die Kollegialität kann eine wichtige unterstützende Ressource sein. Insofern ist ihre Förderung für die Beschäftigten ein wichtiges Element der Arbeitsqualität. Fast zwei Drittel der Beschäftigten in Berlin und in Deutschland geben an, dass ihnen diese Ressource in hohem oder sehr hohem Maße zur Verfügung steht (vgl. Abbildung 33). Männer geben deutlich häufiger als Frauen die fehlende oder mangelnde Förderung der Kollegialität im Betrieb an (41 versus 31 Prozent).

Für 15 Prozent der Berliner Beschäftigten ist die fehlende Förderung von Kollegialität eine starke oder eher starke Belastung.

Abbildung 33: Förderung von Kollegialität



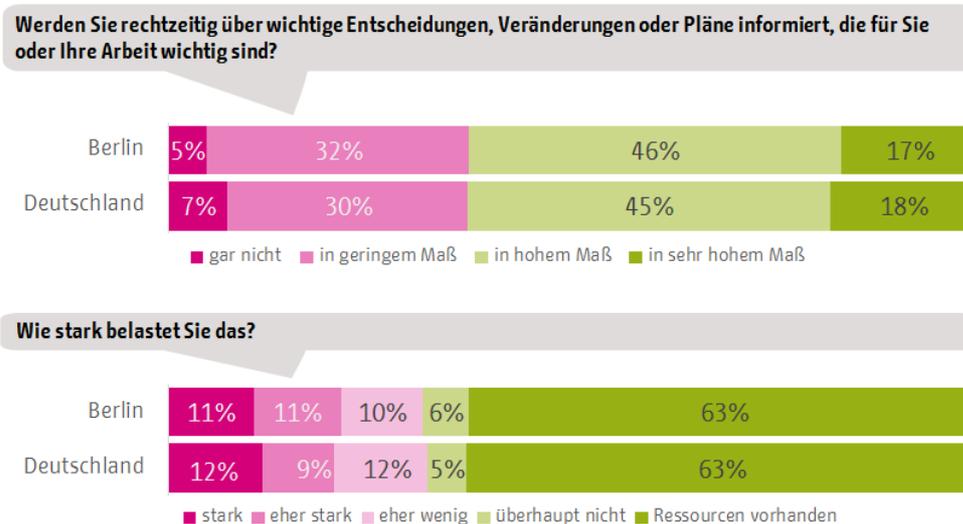
Abweichender Anteil zu 100% ergibt sich durch Rundungen.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin und Deutschland 2018.

3.2.3.3 Rechtzeitige Information über wichtige Entscheidungen, Veränderungen oder Pläne

Beschäftigte werden nicht immer rechtzeitig über wichtige Entscheidungen, Veränderungen oder Pläne informiert, die für sie oder ihre Arbeit wichtig sind. Sowohl in Berlin als auch im Bundesgebiet geben 37 Prozent der Beschäftigten an, in geringem Maß bzw. gar nicht rechtzeitig informiert zu werden.

Abbildung 34: Rechtzeitige Information über betriebliche Pläne und Veränderungen



Abweichender Anteil zu 100% ergibt sich durch Rundungen.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin und Deutschland 2018.

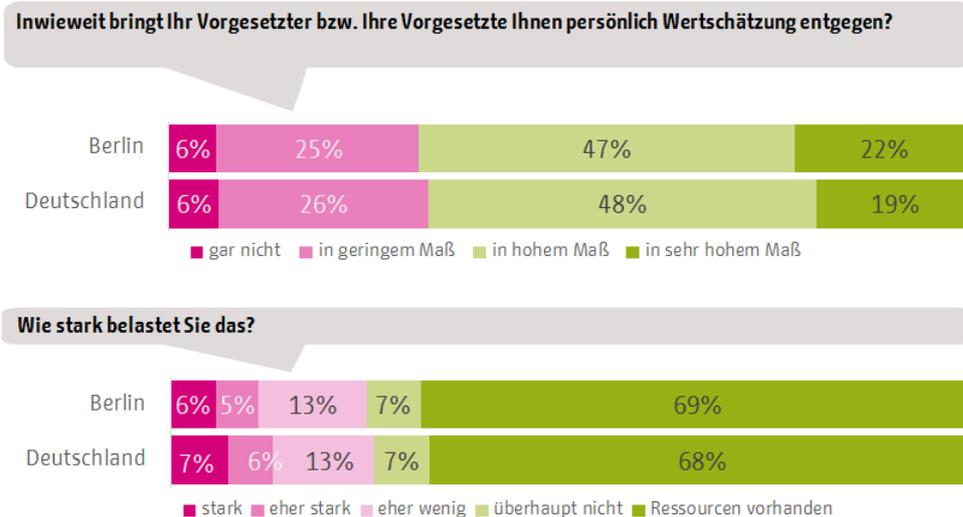
Überdurchschnittlich häufig geben dies Beschäftigte mit Sonntagsarbeit (46 Prozent), ältere Beschäftigte ab 55 Jahre (47 Prozent) und Beschäftigte in den Bereichen Einzelhandel (54 Prozent), Verkehr und Lagerei (49 Prozent) und im produzierenden Gewerbe (45 Prozent) an.

Mit 22 Prozent fühlt sich mehr als ein Fünftel der Berliner Beschäftigten dadurch stark oder eher stark belastet, weitere 10 Prozent belastet dies eher wenig.

3.2.3.4 Wertschätzung durch Vorgesetzte

Ein wertschätzender Umgang im Betrieb ist für die Beschäftigten eine wichtige Ressource und sollte eigentlich selbstverständlich sein. Dies ist jedoch keineswegs überall der Fall. So geben 31 Prozent der Beschäftigten in Berlin und 32 Prozent der Beschäftigten in Deutschland an, dass sie Wertschätzung von Seiten ihres bzw. ihrer Vorgesetzten nur in geringem Maße oder gar nicht erfahren (vgl. Abbildung 35).

Abbildung 35: Wertschätzung durch Vorgesetzte



Abweichender Anteil zu 100% ergibt sich durch Rundungen.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin und Deutschland 2018.

Überdurchschnittlich häufig berichten dies Beschäftigte in Hilfs- und Anlernertätigkeiten (40 Prozent in geringem Maße oder gar nicht) sowie Beschäftigte im Einzelhandel (41 Prozent).

Fehlende oder mangelnde Wertschätzung ist tendenziell auch beanspruchend. Von den Berliner Beschäftigten empfinden sich 11 Prozent aufgrund der mangelnden oder fehlenden Wertschätzung seitens ihrer Vorgesetzten stark oder eher stark beansprucht.

Interessant ist, dass sich Beschäftigte in Hilfs- und Anlernertätigkeiten trotz fehlender Wertschätzung dadurch nur stark unterdurchschnittlich stark oder eher stark beansprucht fühlen (2 Prozent). Weitere 10 Prozent fühlen sich dadurch nur wenig belastet, und 28 Prozent geben an, dass sie trotz dieses Mangels gar keine Belastung empfinden. Diese Ergebnisse könnten ein Indikator für eine geringe Bindung an das Unternehmen sein.

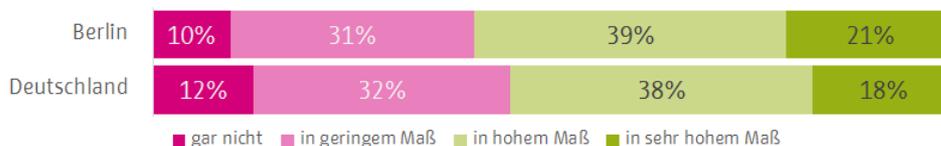
3.2.3.5 Vorhandensein eines offenen Meinungsklimas

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. Rund 60 Prozent der Berliner Beschäftigten und 56 Prozent der Beschäftigten in Deutschland bestätigen, dass dies in hohem bzw. sehr hohem Maße der Fall ist (vgl. Abbildung 36). Rund 40 Prozent der Berliner Befragten (im Bundesgebiet 45 Prozent) sagen jedoch, dass dies auf ihr Unternehmen nur in geringem Maße oder sogar gar nicht zutrifft.

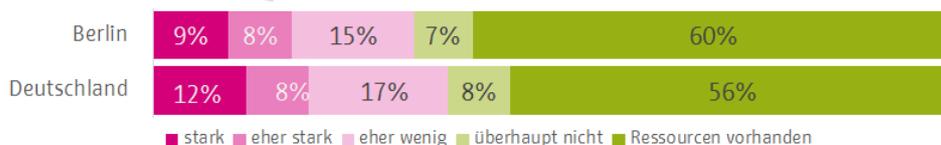
Vor allem Angestellte und Arbeiter im öffentlichen Dienst (52 Prozent in geringem Maße oder gar nicht), Beschäftigte mit Sonntagsarbeit (49 Prozent), ältere Beschäftigte ab 55 Jahren (49 Prozent), Beschäftigte in Hilfs- oder Anlernertätigkeit (45 Prozent) sowie Beschäftigte in den Bereichen öffentliche Verwaltung und Sozialversicherungen (56 Prozent), Einzelhandel (51 Prozent) und Erziehung und Unterricht (45 Prozent) berichten ein wenig offenes Meinungsklima.

Abbildung 36: Meinungsklima im Betrieb

Erleben Sie in Ihrem Unternehmen ein Meinungs-Klima, in dem sich jeder traut, Probleme auch gegenüber Vorgesetzten oder dem Vorstand offen anzusprechen?



Wie stark belastet Sie das?



Abweichender Anteil zu 100% ergibt sich durch Rundungen.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin und Deutschland 2018.

Immerhin 17 Prozent der Beschäftigten fühlen sich dadurch stark oder eher stark beansprucht. Frauen (19 Prozent) erleben häufiger starke oder eher starke Beanspruchungen aufgrund eines nicht offenen Meinungsklimas als Männer (15 Prozent).

3.2.3.6 Hilfe und Unterstützung von Kolleginnen und Kollegen

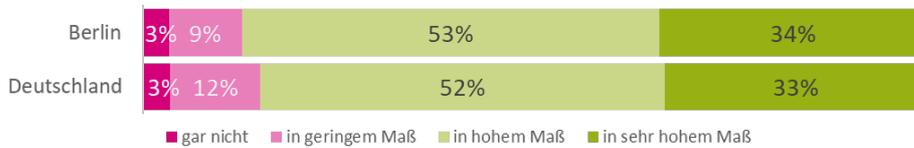
Für Beschäftigte kann es sehr hilfreich sein, wenn sie Hilfe und Unterstützung von ihren Kolleginnen und Kollegen bekommen. Diese Ressource ist sehr weit verbreitet. 87 Prozent aller Berliner Beschäftigten berichten, dass sie in hohem oder sehr hohem Maße von Kolleginnen und Kollegen unterstützt werden, wenn sie deren Hilfe benötigen.

Diese im Trend sehr positive Einschätzung wird von nahezu allen Beschäftigtengruppen abgegeben. Etwas unterdurchschnittlich scheint die Kollegialität in den Bereichen Einzelhandel (79 Prozent in hohem oder sehr hohem Maße), Gastgewerbe (78 Prozent) und Verkehr und Lagerei (68 Prozent) ausgeprägt zu sein.

Weil die Ressource weitgehend vorhanden ist, sind die Anteile der Beschäftigten, die sich aufgrund mangelnder Unterstützung beansprucht fühlen, mit 5 Prozent (stark oder eher stark) entsprechend gering. Stark überdurchschnittlich ist dieser Anteil aber mit 14 Prozent im Einzelhandel.

Abbildung 37: Unterstützung von Kollegen und Kolleginnen

Erhalten Sie Hilfe und Unterstützung von Ihren Kollegen und Kolleginnen, wenn Sie dies benötigen?



Wie stark belastet Sie das?



Abweichender Anteil zu 100% ergibt sich durch Rundungen.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin und Deutschland 2018.

3.2.4 Sinn der Arbeit

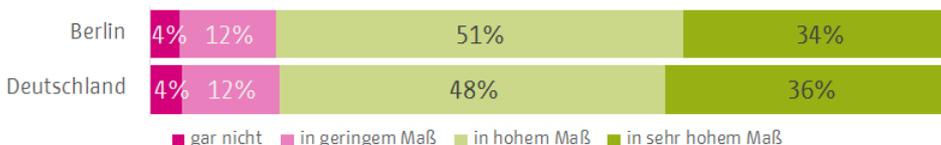
In das Kriterium Sinn der Arbeit gehen folgende Einzelfragen ein: Identifikation mit der Arbeit, mit der Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft bzw. für das Unternehmen zu leisten.

3.2.4.1 Identifikation mit der Arbeit

Die Identifikation mit der Arbeit ist sowohl in Berlin als auch in Deutschland hoch. 85 Prozent der Berliner Beschäftigten identifizieren sich in hohem bzw. sehr hohem Maße mit ihrer Arbeit.

Abbildung 38: Identifikation mit der Arbeit

Inwieweit identifizieren Sie sich mit Ihrer Arbeit?



Wie stark belastet Sie das?



Abweichender Anteil zu 100% ergibt sich durch Rundungen.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin und Deutschland 2018.

Dabei zeigt sich eine Polarisierung entlang der Tätigkeitsanforderungen: Beschäftigte in Hilfs- und Anlernetätigkeiten geben mit 67 Prozent deutlich seltener eine hohe bzw. sehr hohe Identifikation mit ihrer Arbeit an als Beschäftigte mit komplexer Spezialistentätigkeit (92 Prozent) oder hochkomplexer Tätigkeit (91 Prozent). Teilzeitbeschäftigte geben mit 77 Prozent ebenfalls seltener an, sich in hohem oder sehr hohem Maße mit ihrer Arbeit zu identifizieren.

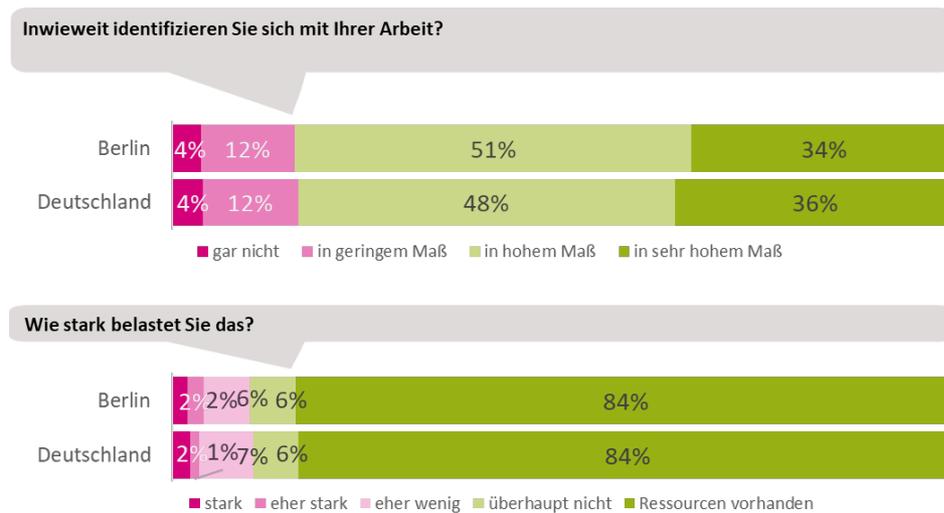
Im Vergleich der Wirtschaftszweige ist die Identifikation im Einzelhandel am niedrigsten (66 Prozent in hohem oder sehr hohem Maße). In den Bereichen Gesundheits- und Sozialwesen (98 Prozent), Erziehung und Unterricht (96 Prozent) sowie Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (98 Prozent) ist sie am stärksten ausgeprägt.

Die Beanspruchungen sind angesichts der hohen Identifikation mit der Arbeit entsprechend gering. Nur 4 Prozent der Berliner Beschäftigten fühlen sich aufgrund mangelnder Identifikation stark oder eher stark belastet. Bemerkenswert ist jedoch, dass dies im Einzelhandel mit 16 Prozent ein vergleichsweise hoher Anteil der Beschäftigten berichtet. Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass die Tätigkeit im Einzelhandel nicht den eigentlichen Präferenzen entspricht und lediglich mangels besserer Alternativen gewählt wurde.

3.2.4.2 Einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten

Nicht alle Befragte haben den Eindruck, dass sie mit ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten. In Berlin geben 28 Prozent und im Bundesgebiet mit 32 Prozent noch etwas mehr Beschäftigte an, dass sie entweder gar nicht oder nur in geringem Maße den Eindruck haben, mit ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten (vgl. Abbildung 39). Umgekehrt heißt dies jedoch auch, dass mehr als 70 Prozent einen gesellschaftlichen Sinn in ihrer Arbeit erkennen.

Abbildung 39: Wichtiger Beitrag für die Gesellschaft durch die eigene Tätigkeit



Abweichender Anteil zu 100% ergibt sich durch Rundungen.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin und Deutschland 2018.

Männer zweifeln mit 32 Prozent deutlich häufiger als Frauen (24 Prozent) an der gesellschaftlichen Nützlichkeit ihrer Arbeit.

Branchen, in denen die Beschäftigten überdurchschnittlich häufig angeben, mit ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten, sind das Gesundheits- und Sozialwesen (95 Prozent), der Bereich Unterricht und Erziehung (89 Prozent) sowie der Bereich öffentliche Verwaltung und Sozialversicherungen (89 Prozent).

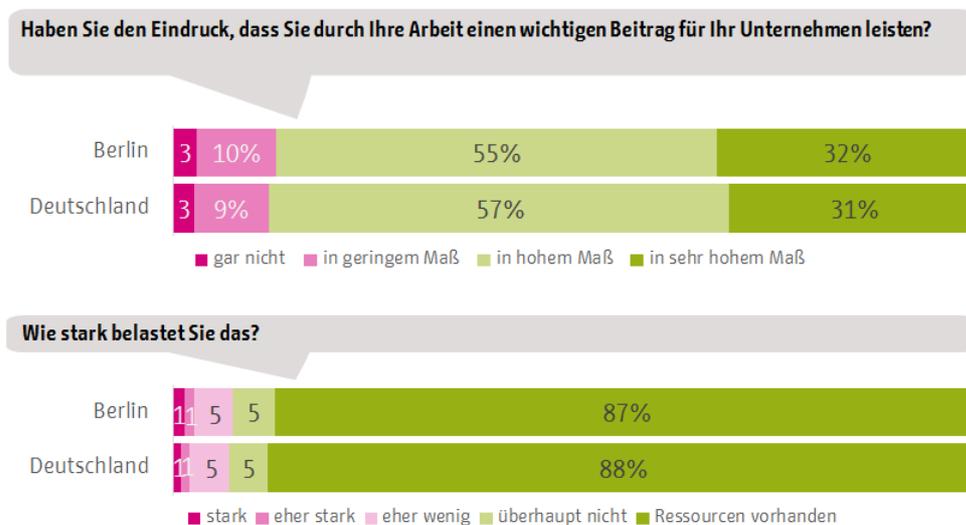
Deutlich seltener sehen Beschäftigte in den Bereichen Einzelhandel (51 Prozent in hohem bzw. sehr hohem Maße), Information und Kommunikation (53 Prozent), produzierendes Gewerbe (56 Prozent) und Gastgewerbe (56 Prozent) in ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft.

Nur ein kleiner Teil der Beschäftigten berichtet über starke oder eher starke Beanspruchungen durch den Umstand, dass sie ihrer Auffassung nach mit ihrer Arbeit keinen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten (3 Prozent).

3.2.4.3 Einen wichtigen Beitrag für das Unternehmen leisten

Während der Beitrag für die Gesellschaft von einem durchaus nennenswerten Teil der Befragten angezweifelt wird, ist die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten überzeugt, durch die eigene Arbeit einen wichtigen Beitrag für ihr Unternehmen zu leisten. Dies geben in Berlin 87 Prozent der Beschäftigten an. Nur 12 Prozent haben daran Zweifel.

Abbildung 40: Wichtiger Beitrag für Unternehmen durch eigene Tätigkeit



Abweichender Anteil zu 100% ergibt sich durch Rundungen.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin und Deutschland 2018.

Der Anteil derer, die eher wenig oder überhaupt nicht glauben, mit ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für ihr Unternehmen zu leisten, ist überdurchschnittlich hoch bei Beschäftigten in Hilfs- oder Anlern Tätigkeiten (26 Prozent), Beschäftigten mit Sonntagsarbeit (20 Prozent), Beschäftigten im produzierenden Gewerbe (27 Prozent) und im Gastgewerbe (21 Prozent).

Nur ein verschwindend kleiner Teil der Beschäftigten berichtet starke oder eher starke Beanspruchungen aufgrund dessen, dass sie ihrer Auffassung nach mit ihrer Arbeit keinen wichtigen Beitrag für ihr Unternehmen leisten.

3.2.5 Zwischenfazit: Teilbereich Ressourcen

Bezogen auf den Teilbereich Ressourcen sind oben die Ergebnisse in Bezug auf insgesamt 16 Einzelfragen detailliert dargestellt worden.¹² In diesem Abschnitt werden die Ergebnisse im Überblick zusammengefasst.

¹² Dieser Teilbereich wird im Teilindex Ressourcen zusammengefasst.

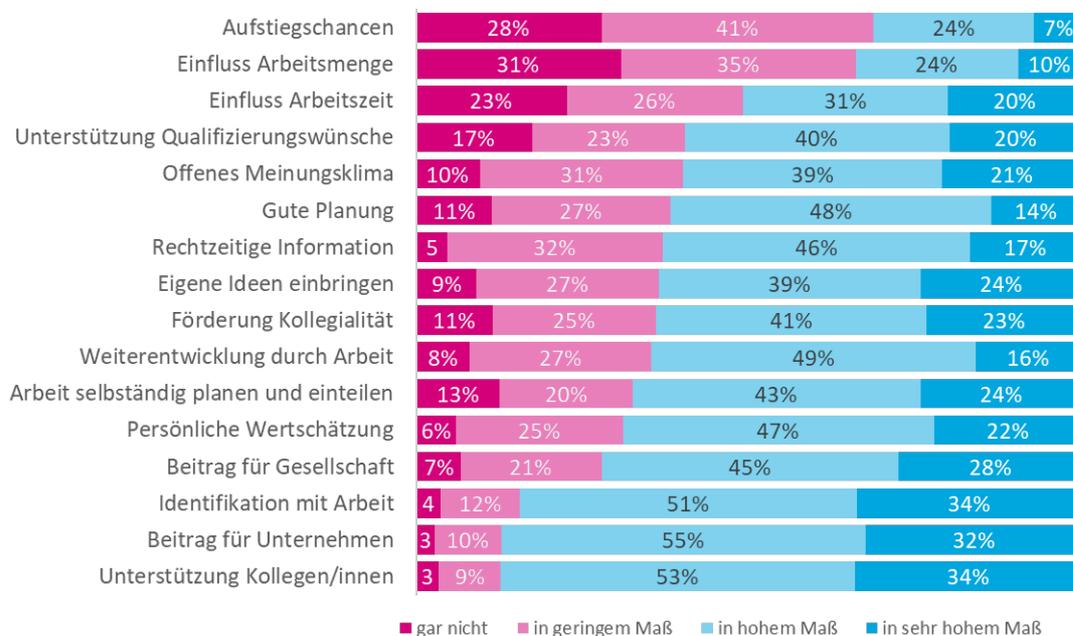
3.2.5.1 Ranking der Anforderungen und Beanspruchungen

Unter den Ressourcen fallen zwei ins Auge, über die nur vergleichsweise wenige Beschäftigte verfügen: Aufstiegschancen und Einfluss auf die Arbeitsmenge (vgl. Abbildung 41).

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.

Der Einfluss auf die Arbeitsmenge würde es gestatten, auch Arbeitstempo und Arbeitsintensität zu beeinflussen. Nur ca. ein Drittel der Befragten gibt an, die Arbeitsmenge in hohem bzw. sehr hohem Maße beeinflussen zu können. Hier liegt eine wesentliche Ursache für den oben bereits dargestellten Befund, dass Arbeitshetze und Zeitdruck die am häufigsten genannten Belastungen sind (vgl. Abschnitt 3.1.5.1).

Abbildung 41: Anforderungen im Bereich Ressourcen – sortiert nach Nennungen gar nicht bzw. in geringem Maß



Abweichung von 100% bedingt durch Rundung.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin 2018.

Annähernd die Hälfte der Beschäftigten in Berlin berichtet einen hohen bzw. sehr hohen Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitszeit. Dieser Punkt steht im Ranking an dritter Stelle der am wenigsten zur Verfügung stehenden Ressourcen. 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.

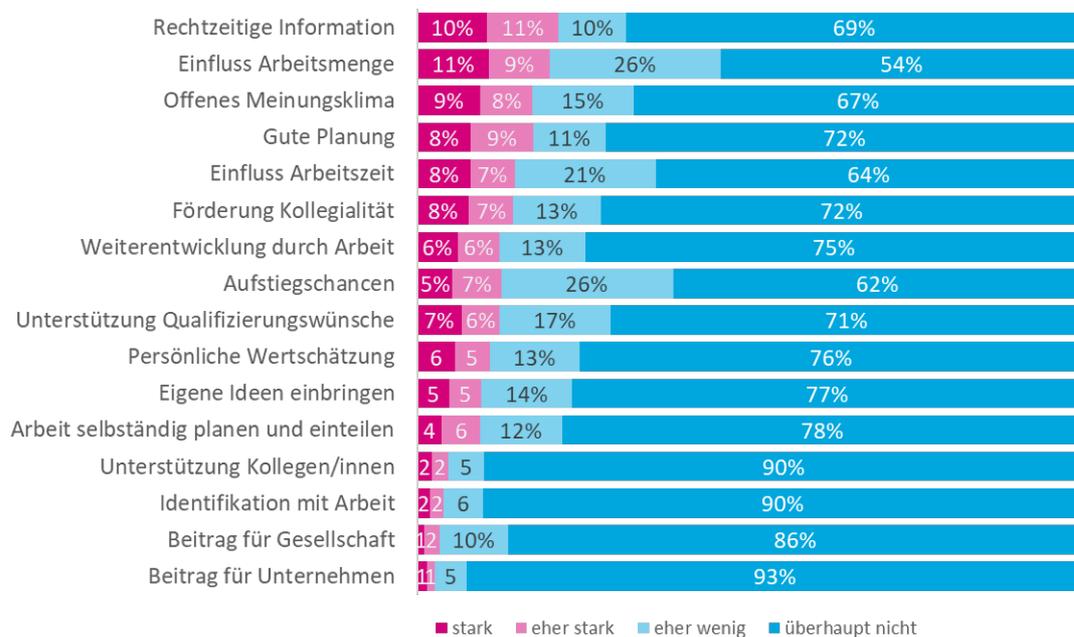
Die am stärksten verbreiteten Ressourcen sind die Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen, das Gefühl, durch die eigene Arbeit einen wichtigen Beitrag für das eigene Unternehmen zu leisten, und die Identifikation mit der eigenen Arbeit. Etwas weniger verbreitet, aber im Ranking immerhin an vierter 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 Pfl egetätigkeit, bei der oft sehr ungünstige Arbeitsbedingungen im Hinblick auf Belastungen und Einkommen herrschen, aber eine hohe Identifikation mit der Arbeit besteht und ein hoher Sinn in der Arbeit gesehen wird.

Unter den unzureichenden Ressourcen beansprucht die Beschäftigten am häufigsten, dass sie nicht rechtzeitig über wichtige Entscheidungen und Veränderungen oder Pläne informiert werden, die für sie und ihre Arbeit wichtig sind (vgl. Abbildung 42). An zweiter Stelle im Ranking steht der nicht vorhandene oder nur geringe Einfluss auf die Arbeitsmenge, der – wie oben bereits erwähnt – eine wichtige Ursache für Folgebelastungen wie Arbeitshetze, Zeitdruck usw. ist. Es folgen Beanspruchungen wegen eines Betriebsklimas, das es eher schwer macht, Probleme gegenüber Vorgesetzten oder der Geschäftsführung offen anzusprechen.

Abbildung 42: Beanspruchung durch unzureichende Ressourcen nach Nennungen stark oder eher stark beanspruchend



Abweichung von 100% bedingt durch Rundung.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin 2018.

Die häufig 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. Der schwierigste Punkt dürfte dabei der Einfluss auf die Arbeitsmenge sein. Aus der betrieblichen Praxis ist bekannt, dass Ziele oft nicht vereinbart, sondern vorgegeben werden – mit der Folge, dass die Beschäftigten sich diesen Vorgaben ausgeliefert sehen und unter Druck geraten.

Die Beschäftigten als Expertinnen und Experten ihrer eigenen Arbeit können oft am besten beurteilen, welche zeitlichen Ressourcen für die Erledigung der jeweiligen Arbeitsaufgaben erforderlich sind. Aus diesem Grund sollten sie bei der Festlegung von Zielen beteiligt werden. In einer Betriebskultur, die von Wertschätzung geprägt ist und in der Partizipation praktiziert wird, dürften viele der berichteten Beanspruchungen deutlich reduziert werden können.

3.2.5.2 Unterschiede zwischen Berlin und Deutschland

Der Vergleich in Bezug auf die berichteten Anforderungen zeigt, dass die Verteilung der Ressourcen in Berlin und im Bundesgebiet sehr ähnlich ist.

Berliner Beschäftigte können geringfügig weniger eigene Ideen bei der Arbeit einbringen und haben tendenziell etwas seltener als Beschäftigte in Deutschland die Möglichkeit, das eigene Wissen und Können weiterzuentwickeln. Auf der anderen Seite erleben Berliner Beschäftigte etwas häufiger ein offenes Meinungsklima im Betrieb, in dem auch Vorgesetzte bei problematischen Themen angesprochen werden können. Die Berliner haben etwas häufiger als Beschäftigte im Bundesgebiet den Eindruck, mit ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten. Außerdem geben sie tendenziell etwas häufiger an, dass ihre Qualifizierungswünsche durch konkrete Angebote unterstützt werden und dass sie im Bedarfsfall Hilfe und Unterstützung von Kolleginnen und Kollegen bekommen.

Auch im Hinblick auf die Beanspruchungen infolge nicht ausreichend vorhandener Ressourcen weichen die Ergebnisse in Berlin und Deutschland nicht auffallend voneinander ab. Die Unterschiede bewegen sich innerhalb von 4 Prozentpunkten und sind daher eher als Tendenzen zu interpretieren. Berliner Beschäftigte fühlen häufiger starke oder eher starke Beanspruchungen infolge eines geringen Einflusses auf die Gestaltung der Arbeitszeit und wegen ungenügender Möglichkeiten, bei der Arbeit das eigene Wissen und Können weiterentwickeln zu können. Auch aufgrund von nur geringem Einfluss auf die Arbeitsmenge und ungenügender Möglichkeiten, die Arbeit selbständig planen und einteilen zu können sowie eigene Ideen in die Arbeit einbringen zu können, sind die Beanspruchungen der Berliner Beschäftigten leicht größer. Im Vergleich zum Bundesgebiet geringere Beanspruchungen werden im Hinblick auf ein wenig offenes Meinungsklima im Betrieb und die mangelnde Wertschätzung durch die Vorgesetzten berichtet.

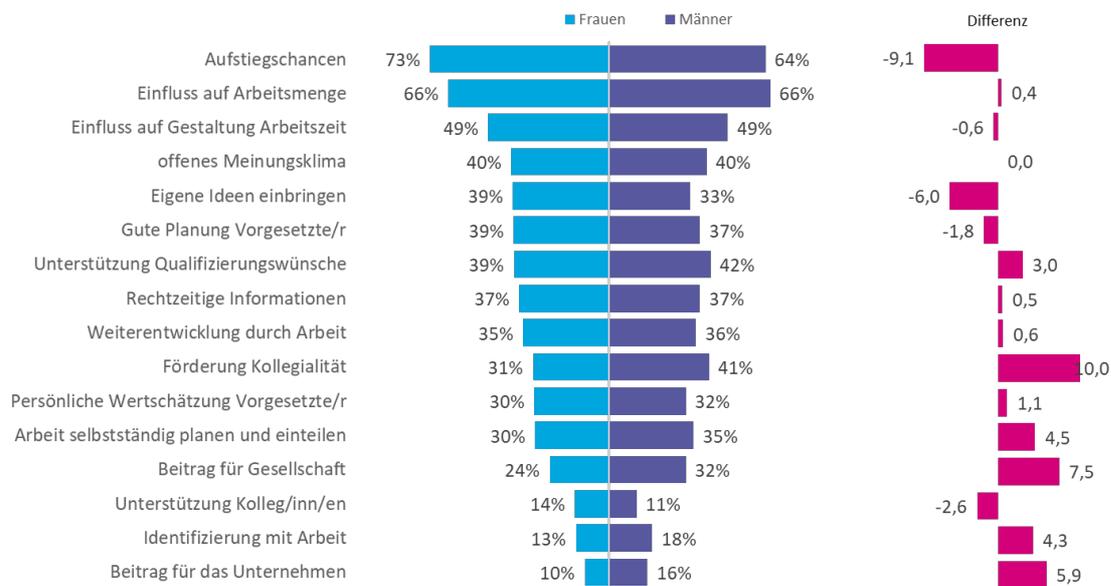
3.2.5.3 Unterschiede zwischen Frauen und Männern

Frauen und Männer in Berlin berichten tendenziell etwas unterschiedliche Anforderungen im Bereich der Ressourcen. Dabei zeigt sich, dass Männer etwas häufiger mangelnde Ressourcen beklagen.

Männer geben deutlich häufiger als Frauen eine fehlende oder mangelnde Förderung der Kollegialität im Betrieb an und haben seltener als Frauen den Eindruck, mit ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten. Männer identifizieren sich seltener mit ihrer Arbeit als Frauen, können ihre Arbeit etwas seltener selbständig planen und erhalten tendenziell seltener konkrete Angebote zur Unterstützung ihrer Qualifizierungswünsche.

Demgegenüber haben Frauen weitaus schlechtere Aufstiegschancen, können deutlich seltener eigene Ideen in ihre Arbeit einbringen und erfahren tendenziell seltener Unterstützung durch Kollegen und Kolleginnen.

Abbildung 43: Anforderungen im Bereich der Ressourcen im Vergleich Frauen - Männer (Anteil gar nicht/in geringem Maße)

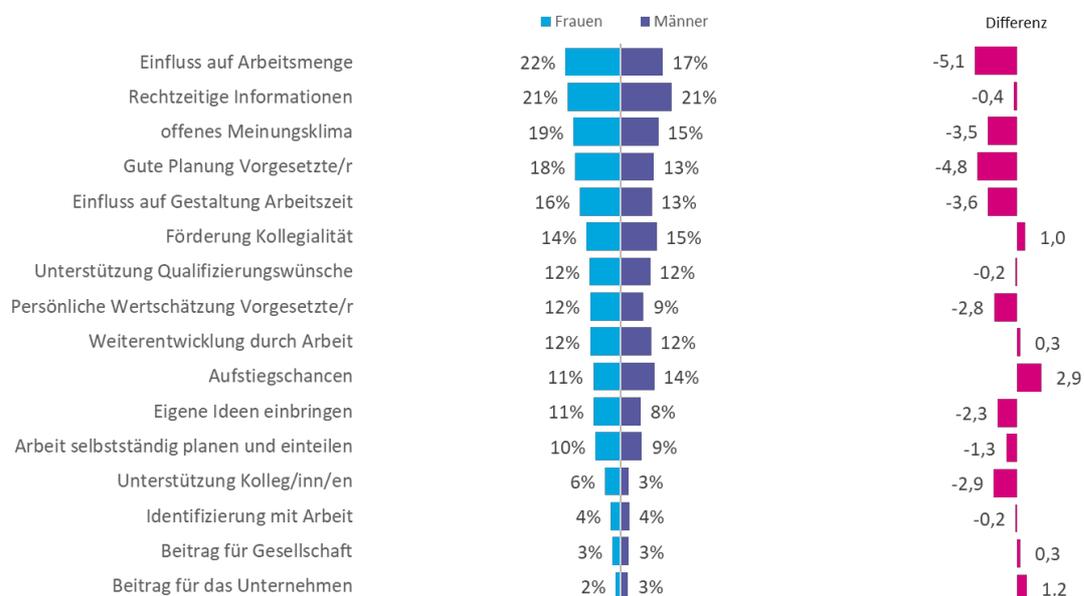


Abweichung von 100% bedingt durch Rundung; Differenzen auf eine Kommastelle gerundet.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin 2018.

Bei den Beanspruchungen zeigt sich jedoch, dass Frauen häufiger als Männer starke bzw. eher starke Beanspruchungen aufgrund nicht vorhandener oder mangelnder Ressourcen angeben.

Abbildung 44: Beanspruchung im Bereich der Ressourcen im Vergleich Frauen – Männer (Anteil stark/eher stark)



Abweichung von 100% bedingt durch Rundung; Differenzen auf eine Kommastelle gerundet.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin 2018.

Frauen fühlen sich stärker als Männer wegen des mangelnden Einflusses auf die zu bewältigende Arbeitsmenge und die Gestaltung der Arbeitszeit beansprucht. Sie leiden stärker darunter, dass ihre Vorgesetzten die Arbeit nicht gut planen und dass in ihrem Betrieb kein offenes Meinungsklima herrscht. Zudem wird von

Frauen tendenziell häufiger die mangelnde Wertschätzung durch die Vorgesetzten und die Unterstützung durch die Kolleginnen und Kollegen als defizitär und belastend empfunden.

Demgegenüber fühlen sich Männer häufiger als Frauen durch mangelnde Aufstiegschancen beansprucht – obwohl sie darüber häufiger verfügen als Frauen.

3.2.5.4 Unterschiede zwischen weiteren Beschäftigtengruppen

Auch über die Geschlechterunterschiede hinaus zeigt sich, dass bestimmte Beschäftigtengruppen im Hinblick auf die Ressourcen unterschiedliche Arbeitsbedingungen haben.

Beschäftigte, die Hilfs- und Anlern Tätigkeiten ausführen, berichten überdurchschnittlich häufig von wenig Einflussmöglichkeiten, können kaum eigene Ideen einbringen, erhalten wenig Unterstützung, wenn sie Qualifizierungswünsche haben, erfahren weniger häufig Wertschätzung von Vorgesetzten, erleben seltener ein offenes Meinungsklima und identifizieren sich weniger als andere Beschäftigtengruppen mit ihrer Arbeit.

Den Gegenpol dazu bilden Beschäftigte mit komplexer bzw. hochkomplexer (Spezialisten-) Tätigkeit und teilweise auch Beamte. Sie verfügen häufiger über Möglichkeiten der Weiterbildung und Weiterentwicklung, können häufiger eigene Ideen einbringen und ihre Arbeit selbständig planen sowie ihre Arbeitszeit gestalten. Sie identifizieren sich überdurchschnittlich stark mit ihrer Arbeit und schätzen ihren Beitrag für das Unternehmen und die Gesellschaft häufiger als wichtig ein.

Jüngere Beschäftigte können häufiger als ältere in der Arbeit ihr Wissen und Können weiterentwickeln. Beschäftigte mit Sonntagsarbeit, Beschäftigte in Hilfs- und Anlern Tätigkeiten, ältere Beschäftigte und Leiharbeiter verfügen nur unterdurchschnittlich über die erfragten Ressourcen.

Auffällig sind die Arbeitsbedingungen im Einzelhandel, wo ein großer Teil der Ressourcen nur (sehr) begrenzt zur Verfügung steht und sich die Beschäftigten dadurch überdurchschnittlich stark beansprucht fühlen.

Fehlende oder mangelnde Ressourcen werden nicht immer gleichzeitig auch als beanspruchend empfunden. Fehlende Aufstiegschancen, der mangelnde Einfluss auf die Arbeitsmenge, fehlende oder ungenügende Möglichkeiten, bei der Arbeit eigene Ideen einbringen zu können und die Arbeit selbständig planen und einteilen zu können, der geringe Einfluss auf die Arbeitszeit und die ungenügende Unterstützung von Qualifizierungswünschen werden von den Befragten vergleichsweise selten auch als beanspruchend empfunden. Dies könnte darin begründet sein, dass eine entsprechende Ressourcenausstattung gar nicht erwartet wird bzw. die Beschäftigten ihren Arbeitsplatz trotz der fehlenden Ressourcen gewählt haben bzw. annehmen mussten.

Sofern sich Beschäftigte von ihren Vorgesetzten nicht wertschätzend behandelt fühlen, ist dies für sie jedoch tendenziell immer stark oder sehr stark belastend. Ähnlich beanspruchend wirkt auch das Fehlen eines offenen Meinungsklimas im Betrieb.

3.3 Einkommen und Sicherheit

Im DGB-Index „Gute Arbeit“ werden im Bereich Einkommen und Sicherheit folgende thematische Kriterien unterschieden: Einkommen und Rente, betriebliche Sozialleistungen sowie Beschäftigungs- und berufliche Zukunftssicherheit.

3.3.1 Einkommen und Rente

Das Kriterium Einkommen und Rente erfasst die Bewertung der Höhe und Angemessenheit des Erwerbseinkommens wie die Einschätzung zur Höhe der zu erwartenden gesetzlichen Rente.

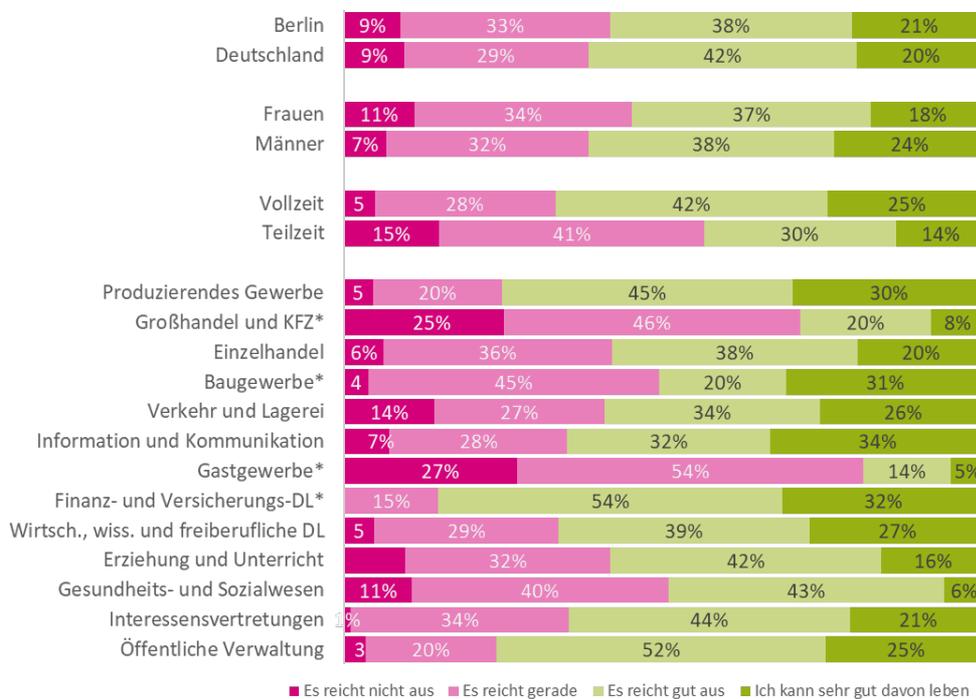
3.3.1.1 Ausreichendes Einkommen

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

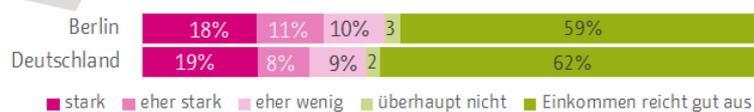
Von den Berliner Beschäftigten sehen 42 Prozent ihr Einkommen aus ihrer (Haupt-)Erwerbstätigkeit als entweder nicht oder gerade ausreichend an (vgl. Abbildung 45). Rund 59 Prozent bewerten es als gut oder sehr gut. Diese Einschätzungen sind etwas ungünstiger als im Bundesgebiet. 9 Prozent der Berliner Beschäftigten bewerten ihr Einkommen aus ihrer Haupterbstätigkeit als unzureichend.

Abbildung 45: Ausreichendes Erwerbseinkommen aus Haupttätigkeit

Wenn Sie an das Einkommen aus Ihrer (Haupt-) Erwerbstätigkeit denken:
Welche der folgenden Aussagen trifft auf sie zu?



Wie stark belastet Sie das?



* Eingeschränkte Interpretation aufgrund geringer Fallzahl.

Abweichender Anteil zu 100% ergibt sich durch Rundungen.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin und Deutschland 2018.

Frauen geben häufiger als Männer (45 Prozent vs. 38 Prozent) an, dass ihr Einkommen aus Erwerbstätigkeit kaum ausreichend ist.

Ein gar nicht oder nur gerade so ausreichendes Einkommen berichten überdurchschnittlich häufig Beschäftigte in Leiharbeit und in Hilfs- oder Anlernertätigkeiten (67 Prozent). Aber auch 56 Prozent der Teilzeitbeschäftigten und 50 Prozent der Beschäftigten mit fachlich ausgerichteter Tätigkeit geben an, ein gar nicht oder nur gerade so ausreichendes Einkommen zu erhalten.

Bezogen auf die Wirtschaftszweige wird die Einkommenssituation in den Bereichen Gastgewerbe (81 Prozent nicht oder gerade ausreichend), Großhandel/KFZ (71 Prozent), sonstige Dienstleistungen (70 Prozent) sowie Gesundheits- und Sozialwesen (51 Prozent) überdurchschnittlich kritisch eingeschätzt.

Ein nicht oder kaum ausreichendes Einkommen belastet tendenziell stark. 29 Prozent der Berliner Beschäftigten und 27 Prozent der Befragten im Bundesgebiet berichten über daraus resultierende starke oder eher starke Beanspruchungen.

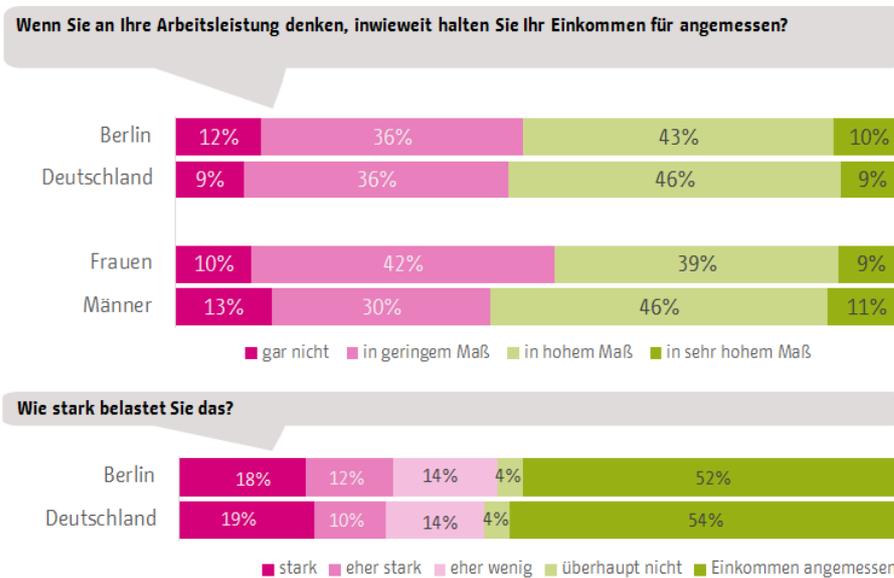
Beschäftigte in Hilfs- oder Anlern Tätigkeiten fühlen sich mit 56 Prozent aufgrund des niedrigen Einkommens stark überdurchschnittlich beansprucht. Gleiches trifft auf die Beschäftigten in Leiharbeit zu. Etwas weniger deutlich, aber gleichwohl stark überdurchschnittlich kritisch, bewerten befristet Beschäftigte ihre Beanspruchung durch kaum ausreichende Erwerbseinkommen (39 Prozent stark oder eher stark).

3.3.1.2 Ein der Arbeitsleistung angemessenes Einkommen

Die Frage nach der Angemessenheit des Einkommens bezieht sich auf den Vergleich zwischen Arbeitsleistung und Entgelt, d.h. es wird erfragt, ob die Entlohnung leistungsgerecht erfolgt.

Mit 48 Prozent schätzt fast die Hälfte der Berliner Beschäftigten ein, dass ihr Erwerbseinkommen entweder gar nicht oder nur in geringem Maße ihrer Arbeitsleistung angemessen ist. In Deutschland sind die Anteile nur geringfügig kleiner. Etwas mehr als die Hälfte der Befragten gibt dagegen an, dass ihre Arbeit leistungsgerecht entlohnt wird (54 Prozent).

Abbildung 46: Angemessenheit des Erwerbseinkommens



Abweichender Anteil zu 100% ergibt sich durch Rundungen.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin und Deutschland 2018.

Frauen sind mit 52 Prozent sehr viel häufiger als Männer (43 Prozent) der Auffassung, dass ihr Entgelt nicht ihrer Arbeitsleistung angemessen ist.

Beschäftigte mit Wochenendarbeit (52 Prozent gar nicht oder in geringem Maße) und insbesondere mit Sonntagsarbeit (59 Prozent), Beschäftigte in Hilfs- und Anlern Tätigkeiten (57 Prozent) und ältere Beschäftigte ab 55 Jahren (55 Prozent) halten ihr Arbeitsentgelt für wenig angemessen.

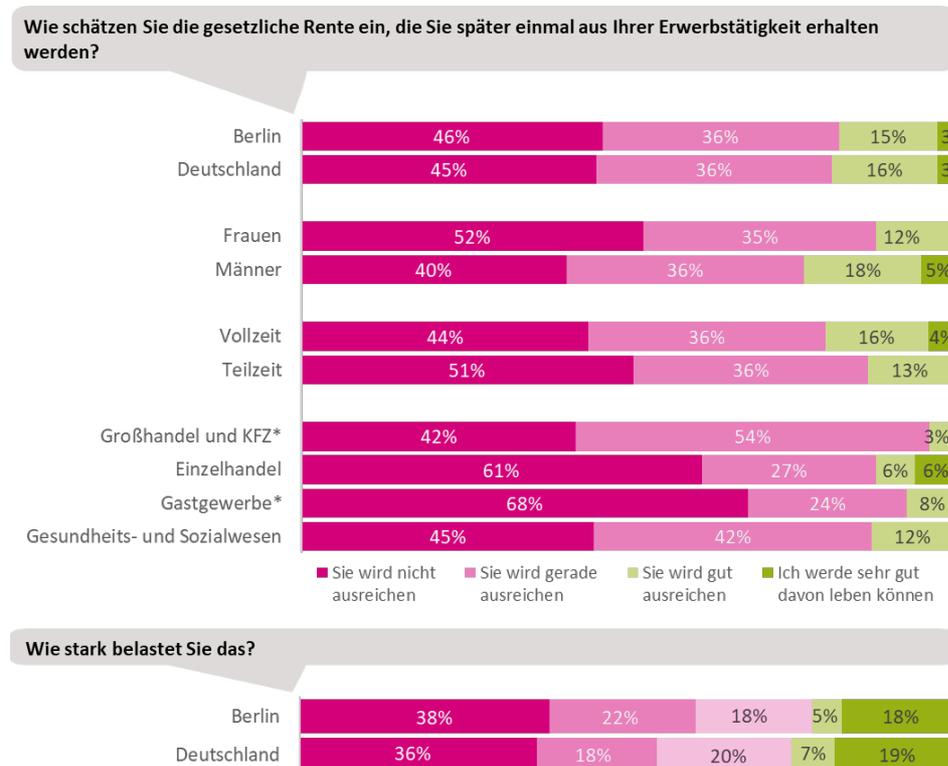
Bezogen auf die Wirtschaftszweige wird eine kritische Beurteilung der Leistungsgerechtigkeit von Entgelten insbesondere in den Bereichen Gastgewerbe (73 Prozent), Gesundheits- und Sozialwesen (69 Prozent), Baugewerbe (68 Prozent), Erziehung und Unterricht (56 Prozent) und Einzelhandel (54 Prozent) abgegeben. Überdurchschnittlich positiv ist die Bewertung im Bereich Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (20 Prozent gar nicht oder in geringem Maße).

Eine als nicht leistungsgerecht empfundene Entlohnung ist tendenziell stark belastend. 30 Prozent der Berliner Beschäftigten fühlen sich deswegen stark oder eher stark beansprucht.

3.3.1.3 Ausreichende gesetzliche Rente

Die Beschäftigten werden danach gefragt, ob sie die gesetzliche Rente, die sie später einmal aus ihrer Erwerbstätigkeit erhalten werden, als ausreichend einschätzen. Die Antworten auf diese Frage zeigen eine hohe Belastung: Fast die Hälfte der Befragten schätzen, dass ihre gesetzliche Rente nicht ausreichen wird. Weitere 36 Prozent erwarten, dass ihre gesetzliche Rente nur gerade so ausreichen wird (vgl. Abbildung 47). Lediglich 18 Prozent der Berliner Beschäftigten rechnen mit einer Rente, von der sie mindestens gut leben können werden. Im Bundesgebiet wird diese Frage gleichermaßen kritisch beantwortet.

Abbildung 47: Ausreichende gesetzliche Rente



* Eingeschränkte Interpretation aufgrund geringer Fallzahl.

Abweichender Anteil zu 100% ergibt sich durch Rundungen.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin und Deutschland 2018.

Frauen schätzen häufiger als Männer (88 Prozent zu 77 Prozent) ein, dass ihre spätere gesetzliche Rente nicht oder nur gerade so ausreichen wird. Bemerkenswerterweise unterscheiden sich jedoch die Erwartungen von Voll- und Teilzeitbeschäftigten, eine nicht oder kaum ausreichende Rente beziehen zu werden, nur relativ wenig (80 Prozent zu 86 Prozent).

Überdurchschnittlich kritisch schätzen Beschäftigte in Hilfs- bzw. Anlern Tätigkeiten (88 Prozent nicht oder gerade so ausreichend), Beschäftigte in Leiharbeit, Beschäftigte in den Bereichen Großhandel/KFZ (96

Prozent), Gastgewerbe (92 Prozent), Einzelhandel (88 Prozent) sowie Gesundheits- und Sozialwesen (87 Prozent) ihre Rentenperspektive ein.

Die Aussicht auf eine wenig auskömmliche Rente wirkt auch beanspruchend. 60 Prozent der Berliner Beschäftigten (54 Prozent der Beschäftigten bundesweit) fühlen sich dadurch stark oder eher stark beansprucht.

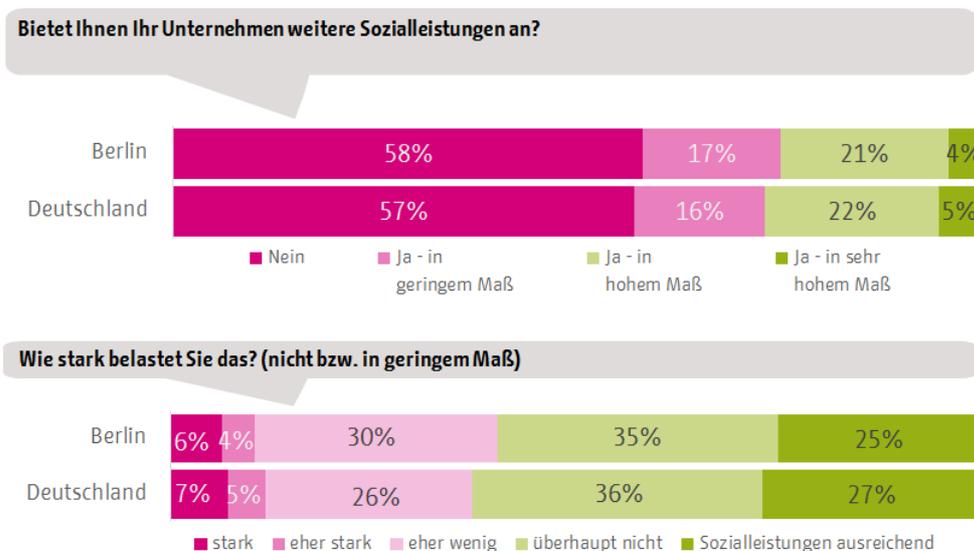
3.3.2 Betriebliche Sozialleistungen

Das Kriterium betriebliche Sozialleistungen fasst folgende Items zusammen: Angebot betrieblicher Sozialleistungen, Angebot betrieblicher Maßnahmen zur Gesundheitsförderung, Angebot von betrieblichen Maßnahmen zur Altersvorsorge.

3.3.2.1 Angebot betrieblicher Sozialleistungen

Die Beschäftigten werden im Rahmen der Erhebung zum DGB-Index gefragt: „Bietet Ihnen Ihr Unternehmen (neben Gesundheitsförderung und betrieblicher Altersvorsorge) weitere Sozialleistungen an, z.B. Kinderbetreuung, Essenszuschüsse, Fahrtkostenzuschüsse oder sonstige Vergünstigungen?“ Diese Frage bejaht nur ein kleiner Teil der Befragten: 25 Prozent der Berliner Beschäftigten erhalten in ihrem Betrieb in hohem oder sehr hohem Maße betriebliche Sozialleistungen. 58 Prozent der Berliner Beschäftigten erhalten dagegen keine Angebote, 17 Prozent nur in geringem Maße. Unter dem Strich werden also drei Viertel der Berliner Beschäftigten kaum betriebliche Sozialleistungen angeboten.

Abbildung 48: Betriebliche Sozialleistungen außer Gesundheitsförderung und betrieblicher Altersvorsorge



Abweichender Anteil zu 100% ergibt sich durch Rundungen.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin und Deutschland 2018.

Beschäftigte in Leiharbeit berichten überdurchschnittlich häufig, dass ihr Betrieb ihnen solche Angebote nicht oder nur in geringem Maße unterbreitet.

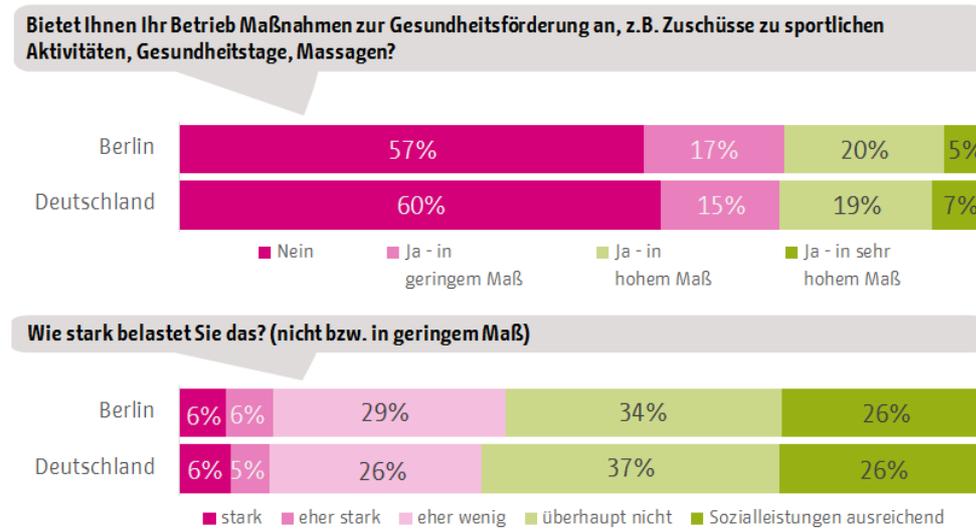
Gemessen an dem nur wenig verbreiteten Angebot an betrieblichen Sozialleistungen fällt die dazu berichtete Beanspruchung eher moderat aus. 10 Prozent der Berliner Beschäftigten fühlen sich dadurch stark oder eher stark beansprucht, weitere 30 Prozent geben an, dass sie sich eher wenig belastet fühlen. 35 Prozent berichten keinerlei Beanspruchung.

3.3.2.2 Angebot betrieblicher Maßnahmen zur Gesundheitsförderung

Die Beschäftigten wurden auch danach gefragt, ob ihr Betrieb Maßnahmen zur Gesundheitsförderung anbietet, wie z.B. Zuschüsse zu sportlichen Aktivitäten, Gesundheitstage, Massagen.

Von den Berliner Beschäftigten antworten gut 25 Prozent, dass ihr Betrieb solche Maßnahmen in hohem bzw. sehr hohem Maße anbietet (vgl. Abbildung 49). Etwas weniger als 74 Prozent hingegen geben an, dass ihr Betrieb entweder keine Maßnahmen zur Gesundheitsförderung anbietet oder dies nur in geringem Maße der Fall ist. Die Beschäftigten in Deutschland antworteten relativ ähnlich.

Abbildung 49: Betriebliche Angebote zur Gesundheitsförderung



Abweichender Anteil zu 100% ergibt sich durch Rundungen.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin und Deutschland 2018.

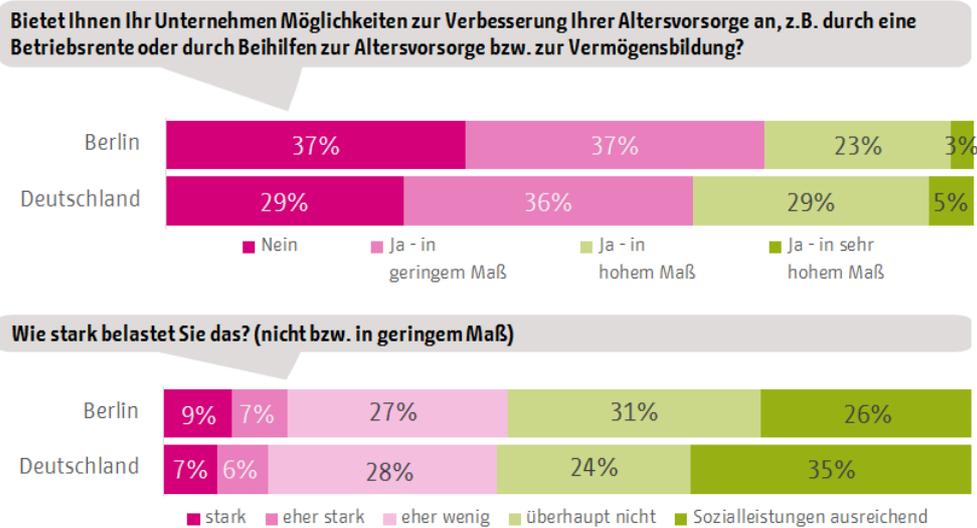
Besonders häufig geben Beschäftigte in Leiharbeit und Beschäftigte in Hilfs- und Anlernstätigkeit (89 Prozent gar nicht oder in geringem Maße) an, dass ihr Betrieb keine Maßnahmen zur Gesundheitsförderung vorhält. Gleiches trifft auf Beschäftigte im Baugewerbe (90 Prozent) und in den Bereichen Einzelhandel und Großhandel/KFZ (jeweils 86 Prozent) zu.

Das Nichtvorhandensein von betrieblichen Gesundheitsmaßnahmen wirkt überwiegend nicht oder nur wenig beanspruchend. Obwohl es nur selten ein entsprechendes Angebot gibt, berichten lediglich 12 Prozent der Berliner Beschäftigten, dass sie dies stark oder eher stark belastet. Auffällig ist, dass Beschäftigte im Einzelhandel dies mit 22 Prozent stark überdurchschnittlich häufig angeben.

3.3.2.3 Angebot zur betrieblichen Altersvorsorge

Der dritte Aspekt betrieblicher Sozialleistungen betrifft die betrieblichen Angebote zur Verbesserung der Altersvorsorge, z.B. durch eine Betriebsrente oder durch Beihilfen zur Altersvorsorge oder zur Vermögensbildung. Hier zeigt sich, dass Berliner Beschäftigte mit 74 Prozent weniger häufig als Beschäftigte im Bundesgebiet (65 Prozent) angeben, dass ihr Betrieb Maßnahmen zur Verbesserung der Altersvorsorge anbietet. Nur 26 Prozent der Beschäftigten in Berlin, aber gut 34 Prozent der Beschäftigten in Deutschland arbeiten in Betrieben, die für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter solche Angebote in hohem oder sehr hohem Maße vorhalten.

Abbildung 50: Betriebliche Angebote zur Altersvorsorge



Abweichender Anteil zu 100% ergibt sich durch Rundungen.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin und Deutschland 2018.

Das Fehlen entsprechender Angebote ist für die Betroffenen nur teilweise beanspruchend. 16 Prozent der Berliner Beschäftigten antworteten, dies belastete sie stark oder sehr stark, 27 Prozent fühlen sich eher wenig beansprucht, und 31 Prozent verspüren keine Beanspruchung, auch wenn sie in ihrem Betrieb – wenn überhaupt – nur in geringem Maße betriebliche Maßnahmen zur Verbesserung der Altersvorsorge angeboten bekommen.

3.3.3 Beschäftigungssicherheit/Berufliche Zukunftssicherheit

In das Kriterium Beschäftigungssicherheit und berufliche Zukunftssicherheit gehen folgende Einzelfragen ein: Sorge, dass der Arbeitsplatz überflüssig wird, Sorgen um die berufliche Zukunft und Sorgen, dass der Arbeitsplatz überflüssig wird.

3.3.3.1 Sorge, dass der Arbeitsplatz überflüssig wird

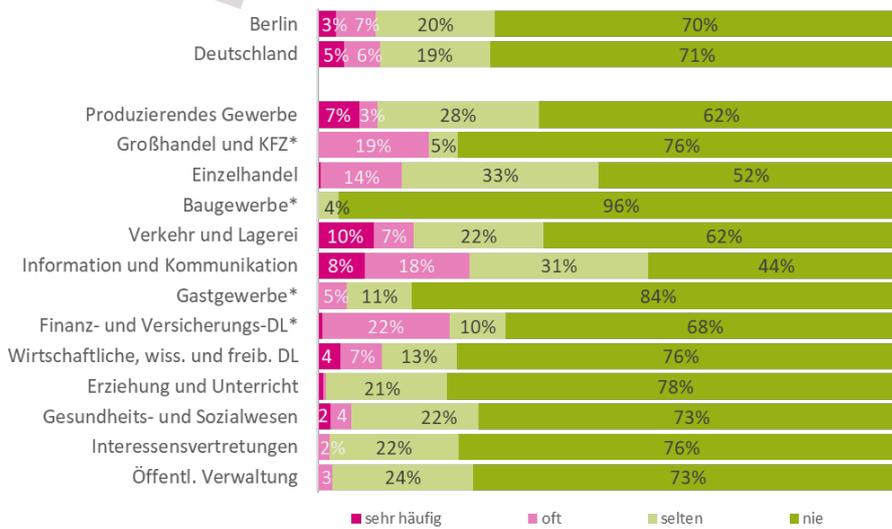
Die Mehrheit der Berliner Beschäftigten hat – ebenso wie die Mehrheit der Beschäftigten im Bundesgebiet – keine Sorge, dass ihr Arbeitsplatz z. B. durch organisatorische Veränderungen oder neue Technologien überflüssig wird. Nur ein Zehntel gibt an, sich in dieser Hinsicht sehr häufig oder oft Sorgen um den eigenen Arbeitsplatz zu machen (vgl. Abbildung 51).

Überdurchschnittlich häufig machen sich Leiharbeitnehmer und Beschäftigte in den Bereichen Information und Kommunikation (26 Prozent sehr häufig oder oft) und im Bereich Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (22 Prozent) Sorgen, dass ihr Arbeitsplatz überflüssig wird.

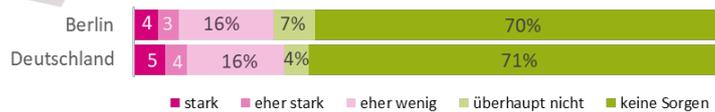
Da diese Sorgen insgesamt wenig verbreitet sind, sind auch die damit verbundenen Beanspruchungen gering. Nur 7 Prozent der Berliner Beschäftigten fühlen sich durch Arbeitsplatzunsicherheit stark oder eher stark belastet.

Abbildung 51: Sorge, dass der Arbeitsplatz überflüssig wird

Machen Sie sich Sorgen, dass Ihr Arbeitsplatz überflüssig wird, z.B. durch organisatorische Veränderungen oder neue Technologien?



Wie stark belastet Sie das?



* Eingeschränkte Interpretation aufgrund geringer Fallzahl.

Abweichung von 100% bedingt durch Rundung.

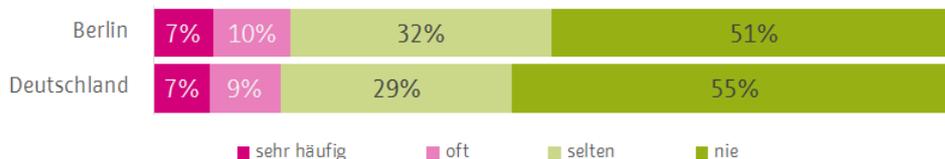
Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin und Deutschland 2018.

3.3.3.2 Sorgen um die berufliche Zukunft

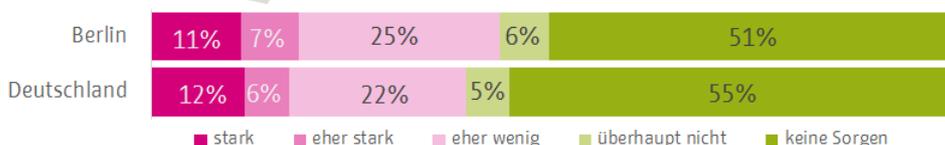
Eine weitere Frage bezieht sich auf die Sorgen um die eigene berufliche Zukunft – und zwar unabhängig vom aktuellen Arbeitsplatz. Auch diesbezüglich macht sich ein kleinerer – allerdings relevanter – Teil der Berliner Beschäftigten Sorgen. Ähnlich wie im Bundesgebiet sorgen sich 17 Prozent sehr häufig oder oft um ihre berufliche Zukunft. Dies trifft auf Frauen und Männer gleichermaßen zu (vgl. Abbildung 52).

Abbildung 52: Sorge um die berufliche Zukunft

Kommt es vor, dass Sie sich Sorgen um Ihre berufliche Zukunft machen?



Wie stark belastet Sie das?



Abweichung von 100% bedingt durch Rundung.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin und Deutschland 2018.

Überdurchschnittlich häufig sorgen sich Beschäftigte in Hilfs- oder Anlernertätigkeiten (42 Prozent sehr häufig oder oft), befristet Beschäftigte (26 Prozent), Beschäftigte in Leiharbeit und im Einzelhandel (28 Prozent) um ihre berufliche Zukunft.

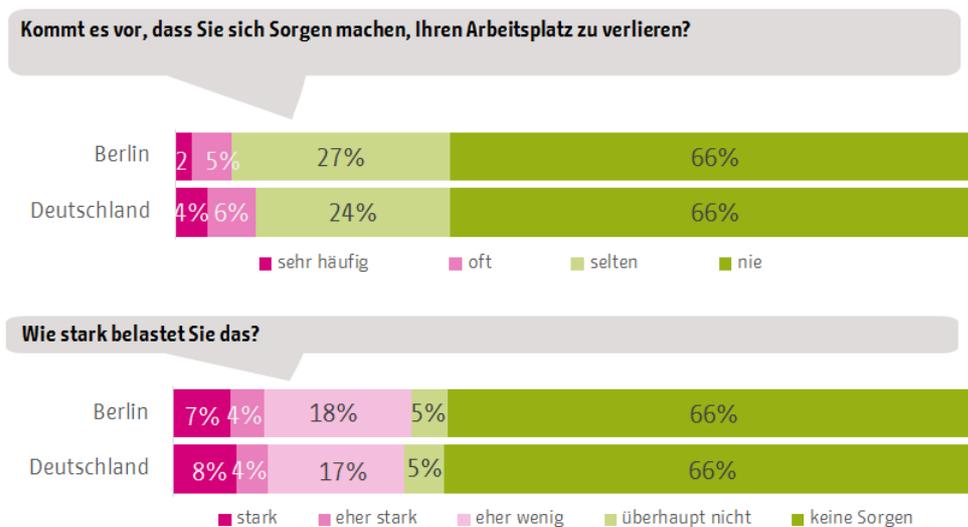
Sorgen um die berufliche Zukunft sind tendenziell mit hohen Beanspruchungen verbunden. Insgesamt 18 Prozent der Berliner Beschäftigten fühlen sich aufgrund ihrer Zukunftssorgen stark oder eher stark belastet.

Auch bei den Beanspruchungen stechen bestimmte Gruppen hervor: Überdurchschnittlich häufig geben Beschäftigte mit Helfer- oder Anlernertätigkeiten (42 Prozent), Beschäftigte in Leiharbeit, befristet Beschäftigte (30 Prozent), sowie Beschäftigte im Einzelhandel (32 Prozent) an, durch die Sorge um ihre berufliche Zukunft stark oder eher stark belastet zu sein.

3.3.3.3 Sorge, den Arbeitsplatz zu verlieren

Als dritte 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 und wenig Sorge (vgl. Abbildung 53). 93 Prozent der Berliner Beschäftigten, und damit geringfügig mehr als im Bundesgebiet, machen sich selten oder nie Sorgen darüber, dass sie ihren Arbeitsplatz verlieren könnten. Nur 7 Prozent machen sich sehr häufig oder oft entsprechende Sorgen.

Abbildung 53: Sorge, den Arbeitsplatz zu verlieren



Abweichung von 100% bedingt durch Rundung.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin und Deutschland 2018.

Etwas häufiger äußern Beschäftigte in den Bereichen Verkehr und Lagerei (16 Prozent), Einzelhandel sowie Information und Kommunikation (je 14 Prozent), dass sie sich sehr häufig oder oft Sorgen machen, ihren Arbeitsplatz zu verlieren.

Sofern sich Beschäftigte um den Verlust des Arbeitsplatzes sorgen, geht dies auch mit Beanspruchungen einher. 11 Prozent der Beschäftigten fühlen sich dadurch stark oder eher stark beansprucht, weitere 18 Prozent geben geringe Beanspruchungen an.

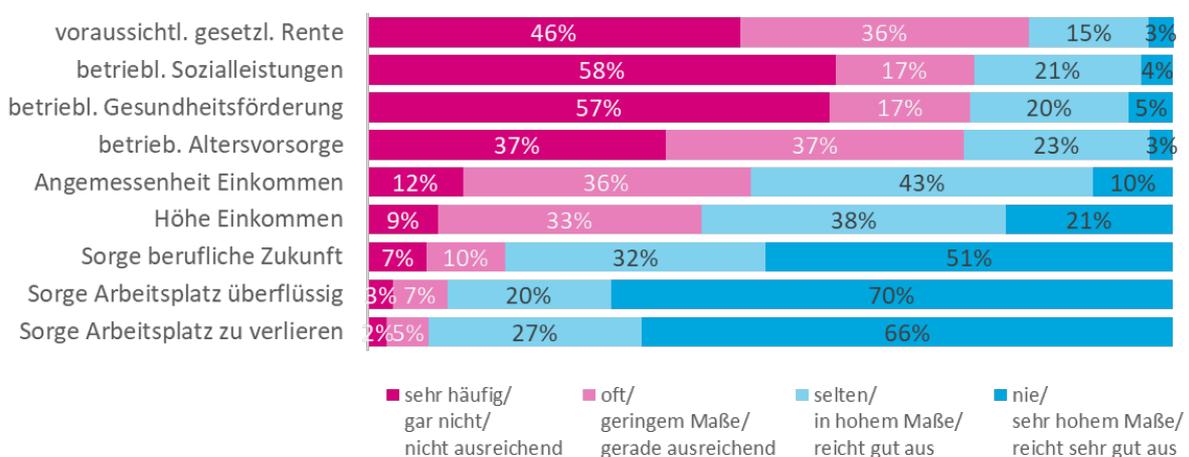
3.3.4 Zwischenfazit: Teilbereich Einkommen und Sicherheit

Bezogen auf den Teilbereich Einkommen und Sicherheit sind oben die Ergebnisse in Bezug auf insgesamt 9 Einzelfragen detailliert dargestellt worden.¹³ In diesem Abschnitt werden die Ergebnisse im Überblick noch einmal zusammengefasst.

3.3.4.1 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. Dies ist ein positiver Befund, der vermutlich auch mit der aktuell günstigen Arbeitsmarktsituation zusammenhängen dürfte.

Abbildung 54: Anforderungen im Bereich Einkommen und Sicherheit – sortiert nach Nennungen sehr häufig bzw. oft/gar nicht bzw. in geringem Maße/nicht oder gerade ausreichend



Abweichung von 100% bedingt durch Rundung.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin 2018.

Demgegenüber werden die Fragen zum Erwerbseinkommen weitaus kritischer beantwortet. In Bezug auf die Angemessenheit der Einkommen sind die Einschätzungen geteilt, eine reichliche Hälfte der Befragten ist der Auffassung, dass ihr Erwerbseinkommen ihrer Arbeitsleistung angemessen ist, eine knappe Hälfte ist gegen teiliger Meinung. Etwas günstiger wird die Einkommenshöhe bewertet: Für knapp 60 Prozent der Berliner Beschäftigten reicht das Einkommen gut aus bzw. ermöglicht es, sehr gut davon leben zu können. Allerdings gibt ein knappes Zehntel an, dass das Einkommen nicht ausreichend ist.

Die Ergebnisse zeigen, dass Berliner Beschäftigte selten von betrieblichen Sozialleistungen und betrieblichen Angeboten zur Gesundheitsförderung und Altersvorsorge profitieren. Hier geben jeweils ca. drei Viertel der Befragten an, dass die Betriebe ihnen solche Leistungen entweder gar nicht oder nur in geringem Maße anbieten.

¹³ Dieser Teilbereich wird im Teilindex Einkommen & Sicherheit zusammengefasst.

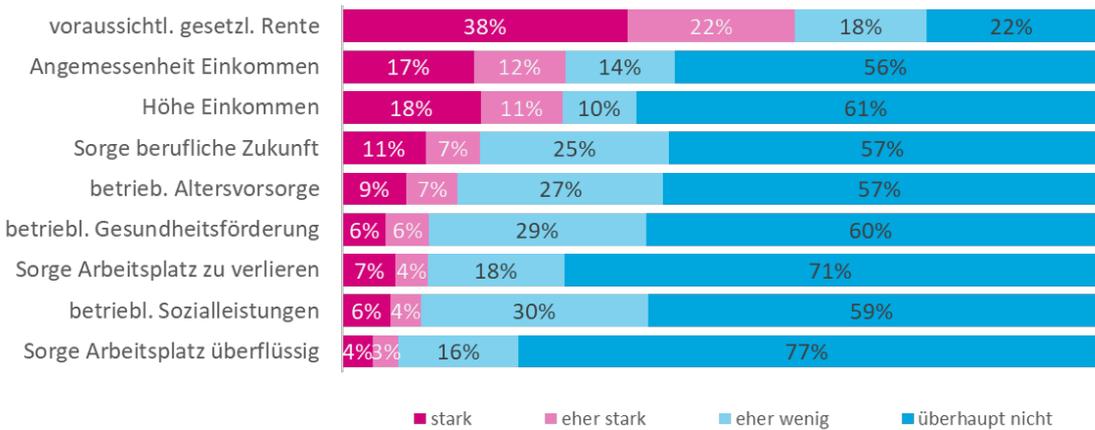
Die größten Probleme zeigen sich bei den Antworten auf die Frage nach der zu erwartenden gesetzlichen Rente. Die übergroße Mehrheit der Befragten geht davon aus, dass diese gar nicht oder nur gerade ausreichen wird.

Zusammenfassend kann man sagen: Im Bereich Einkommen und Sicherheit sind die als (zu) niedrig erwartete gesetzliche Rente und die nur selten angebotenen betrieblichen Sozialleistungen die mit Abstand am häufigsten genannten Probleme.

Die von vielen Beschäftigten als unzureichend erwartete gesetzliche Rente bereitet den Beschäftigten auch die meisten Sorgen: Immerhin 60 Prozent der Befragten geben an, dass sie sich dadurch stark oder eher stark belastet fühlen (vgl. Abbildung 55).

An zweiter Stelle folgen Beanspruchungen aufgrund der nicht ausreichenden Höhe und der fehlenden Leistungsgerechtigkeit des Erwerbseinkommens: Jeweils knapp 30 Prozent der Berliner Beschäftigten fühlen sich stark oder eher stark belastet, weil das Einkommen gar nicht oder gerade so ausreicht bzw. weil sie ihr Einkommen – im Verhältnis zu ihrer Arbeitsleistung – für gar nicht oder nur in geringem Maße angemessen halten.

Abbildung 55: Beanspruchungen im Bereich Einkommen und Sicherheit sortiert nach Anteil der Nennungen (stark bzw. eher stark belastend)



Abweichung von 100% bedingt durch Rundung.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin und Deutschland 2018.

An dritter Stelle folgen Beanspruchungen im Kontext von Zukunftssorgen. 18 Prozent fühlen sich stark oder eher stark belastet, weil sie sich Sorgen um ihre berufliche Zukunft machen; 11 Prozent, weil sie Sorge haben, ihren Arbeitsplatz zu verlieren, und 7 Prozent, weil sie Sorge haben, dass ihr Arbeitsplatz überflüssig werden könnte.

Demgegenüber wird das Fehlen betrieblicher Angebote (ein Punkt, der auf Ebene der Anforderungen sehr stark verbreitet ist) deutlich seltener als stark oder eher stark beanspruchend empfunden. Hier dürfte sich der Fakt widerspiegeln, dass betriebliche Angebote zusätzlich zu den gesellschaftlichen Sicherungs- und Gesundheitsleistungen erbracht werden und diese von den Beschäftigten teilweise gar nicht erwartet werden.

3.3.4.2 Unterschiede zwischen Berlin und Deutschland

Tendenziell werden in Berlin und im Bundesgebiet ähnliche Anforderungen im Bereich Einkommen und Sicherheit berichtet. Eine Ausnahme bilden Angebote zur betrieblichen Altersvorsorge. Diese sind in Berlin deutlich seltener als im Bundesdurchschnitt (Differenz von 9 Prozentpunkten).

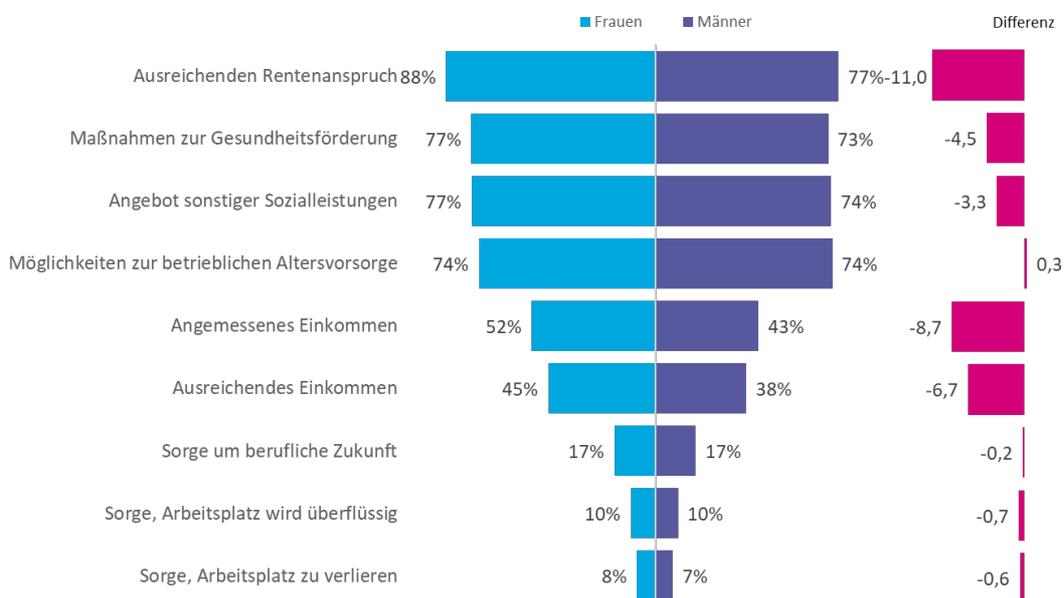
Darüber hinaus zeigt sich ein relevanter Unterschied zwischen Berlin und Deutschland bei der Frage danach, ob das Erwerbseinkommen ausreicht. Diese Frage wird im Bundesdurchschnitt leicht positiver (3,5 Prozentpunkte) beantwortet als in Berlin, wo ein größerer Teil der Befragten angibt, dass ihr Einkommen kaum ausreichend ist.

Auch bei den berichteten Beanspruchungen sind die Berliner Ergebnisse und die des Bundesgebiets sehr ähnlich. Am größten ist der Unterschied bei der Frage nach einer auskömmlichen gesetzlichen Rente. Dies wird in Berlin deutlich kritischer beurteilt als im Bundesdurchschnitt (Differenz von 6 Prozentpunkten), d.h. die Beanspruchungen der Berliner Beschäftigten aufgrund einer kaum ausreichenden gesetzlichen Rente im Alter sind deutlich höher als im gesamtdeutschen Durchschnitt.

3.3.4.3 Unterschiede zwischen Frauen und Männern

Die Unterschiede zwischen Frauen und Männern sind bei den Anforderungen im Bereich Einkommen und Sicherheit teilweise deutlich (vgl. Abbildung 56). Dabei führen Frauen fast alle Anforderungen häufiger an – teilweise sogar deutlich häufiger – als Männer.

Abbildung 56: Anforderungen im Bereich Einkommen und Sicherheit im Vergleich Frauen – Männer (Anteil sehr häufig/oft, nicht bzw. gerade ausreichend, gar nicht/in geringem Maße)



Abweichung von 100% bedingt durch Rundung; Differenzen auf eine Kommastelle gerundet.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin und Deutschland 2018.

Am größten ist der Unterschied bei der Frage nach der gesetzlichen Rente. Diese wird von Frauen deutlich häufiger (Differenz 11 Prozentpunkte) als kaum ausreichend beschrieben. Nur etwas geringer (9 Prozentpunkte Differenz) ist der Unterschied bei der Einschätzung, ob das Erwerbseinkommen ausreicht. Auch hier geben Frauen kritischere Einschätzungen als Männer, u.U. auch deshalb, weil sie häufiger in Teilzeit arbeiten. Gleiches betrifft die Einschätzung dazu, ob das Entgelt im Hinblick auf die Arbeitsleistung angemessen ist.

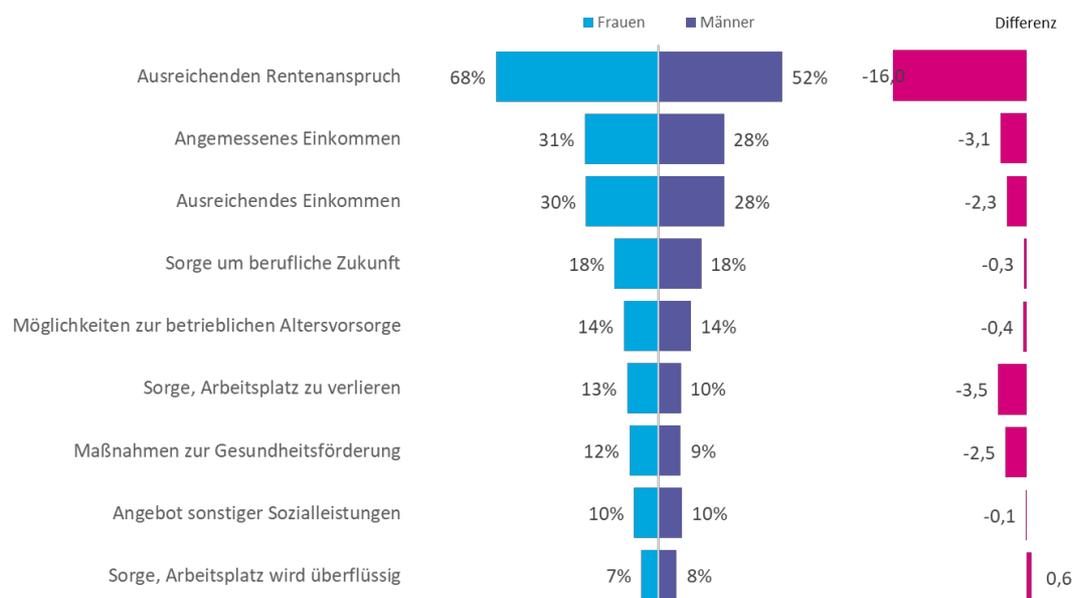
Hier zeigt sich mit einer Differenz von 7 Prozentpunkten der drittgrößte Unterschied zwischen den Antworten von Männern und Frauen.

Frauen geben also bei allen drei Einkommensfragen deutlich häufiger als Männer ein Defizit an. Ausschlaggebend dafür dürften die unterschiedlichen tatsächlichen Erwerbseinkommen von Männern und Frauen sowie der unterschiedlichen Renteneinkommen von Männern und Frauen sein (vgl. die Diskussion über den Gender Pension Gap).

Bei den Beanspruchungen zeigt sich ein deutlicher Unterschied zwischen Frauen und Männern bei der Frage nach der gesetzlichen Rente (vgl. Abbildung 57). Das Nichtausreichen der Rente belastet Frauen sehr viel stärker als Männer (16 Prozentpunkte Differenz).

Bei allen anderen Fragen sind die Geschlechterunterschiede hinsichtlich der Beanspruchungen eher gering. Nennenswert sind als Tendenz noch die Sorge, den Arbeitsplatz zu verlieren sowie das angemessene Einkommen. Beide Punkte werden von Frauen tendenziell als stärker beanspruchend wahrgenommen.

Abbildung 57: Beanspruchung im Bereich Einkommen und Sicherheit im Vergleich Frauen – Männer (Anteil stark/eher stark)



Abweichung von 100% bedingt durch Rundung; Differenzen auf eine Kommastelle gerundet.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin und Deutschland 2018.

3.3.4.4 Unterschiede zwischen weiteren Beschäftigtengruppen

Bei den drei Einkommensfragen (ausreichendes und angemessenes Erwerbseinkommen sowie auskömmliche gesetzliche Rente) zeigt sich, dass tendenziell jeweils die gleichen Beschäftigtengruppen kritische Einschätzungen abgeben. Dies betrifft vor allem Beschäftigte mit Helfer- oder Anlernertätigkeiten, die sowohl in Bezug auf die Höhe der Einkommen als auch in Bezug auf die Angemessenheit des Entgelts eher einen Mangel berichten. Ähnliches trifft zu großen Teilen auch auf Beschäftigte in Leiharbeit, Teilzeitbeschäftigte und befristet Beschäftigte zu. Dies sind Beschäftigtengruppen, die aus verschiedenen Gründen über vergleichsweise niedrige Einkommen verfügen.

Bei den Antworten auf die Fragen zu den unterschiedlichen betrieblichen Sozialleistungen fällt auf, dass Leiharbeiterinnen und -arbeiter und befristet Beschäftigte überdurchschnittlich häufig keine solchen

Angebote nutzen können, was vermutlich auch mit ihrer (ggfs. noch) nicht vollständigen Integration in das Unternehmen zusammenhängen könnte.

Die Einkommensfragen werden ebenso wie die zu den betrieblichen Sozialleistungen darüber hinaus vor allem von Beschäftigten aus dem Gastgewerbe, dem Baugewerbe, dem Bereich Gesundheits- und Sozialwesen und dem Groß- und Einzelhandel überdurchschnittlich kritisch beantwortet.

Im Hinblick auf die Beschäftigungssicherheit und die Zukunftssorgen fallen vor allem diejenigen Beschäftigengruppen mit tendenziell kritischen Antworten auf, die eine vergleichsweise schwache bzw. verletzbare Position am Arbeitsmarkt haben: Leiharbeiterinnen und -arbeiter, befristet Beschäftigte und Beschäftigte mit eher einfachen Tätigkeitsanforderungen.

Sorgen äußern darüber hinaus Beschäftigte aus Branchen, in denen erwartet wird, dass Arbeitsplätze durch technologische Innovationen (Digitalisierung) künftig überflüssig werden könnten, wie zum Beispiel im Bereich Versicherungs- und Finanzdienstleistungen.

4 Arbeitszeiten der Berliner Beschäftigten

In diesem Abschnitt werden Ergebnisse zu den Arbeitszeitfragen dargestellt. Den Schwerpunkt bilden dabei die in der Berliner Erhebung 2018 zusätzlich zu den Indexfragen (vgl. Abschnitt 3.1.3) gestellten Fragen.

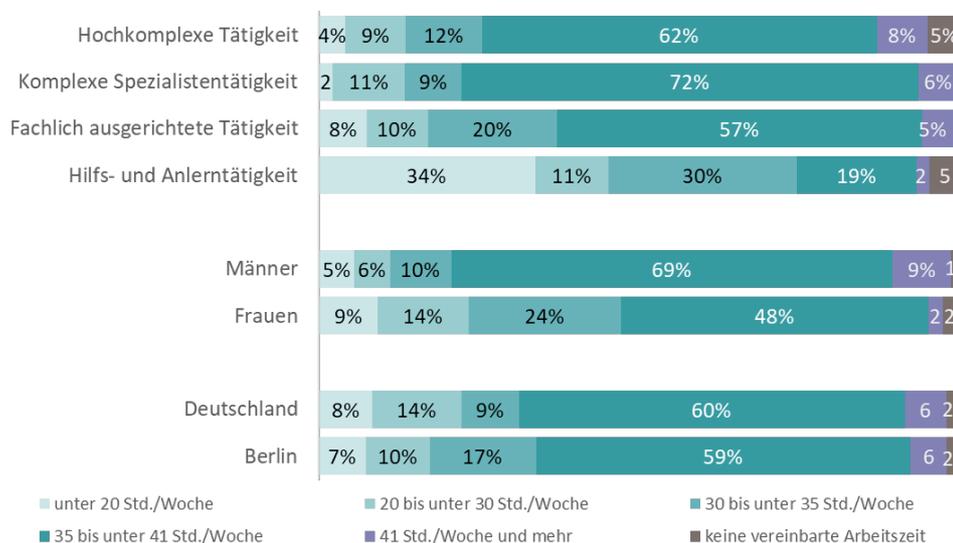
4.1 Vertragliche und tatsächliche sowie gewünschte Arbeitszeiten

Die vertraglichen Arbeitszeiten betragen in Berlin durchschnittlich 34,2 Stunden pro Woche und liegen damit auf dem gleichen Niveau wie in Deutschland (34,0 Stunden).

Die vertraglichen Arbeitszeiten differieren zwischen den verschiedenen Beschäftigtengruppen. Bei Hilfs- und Anlernertätigkeiten liegen sie bei 24,7 Stunden, bei hochkomplexen Tätigkeiten bei durchschnittlich 36 Stunden. Frauen haben mit 32,1 Wochenstunden kürzere vertragliche Arbeitszeiten als Männer (36,2 Stunden).

Abbildung 58: Vereinbarte Arbeitszeiten

Wie viele Wochenstunden beträgt Ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit?



Abweichung von 100% bedingt durch Rundung.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin und Deutschland 2018.

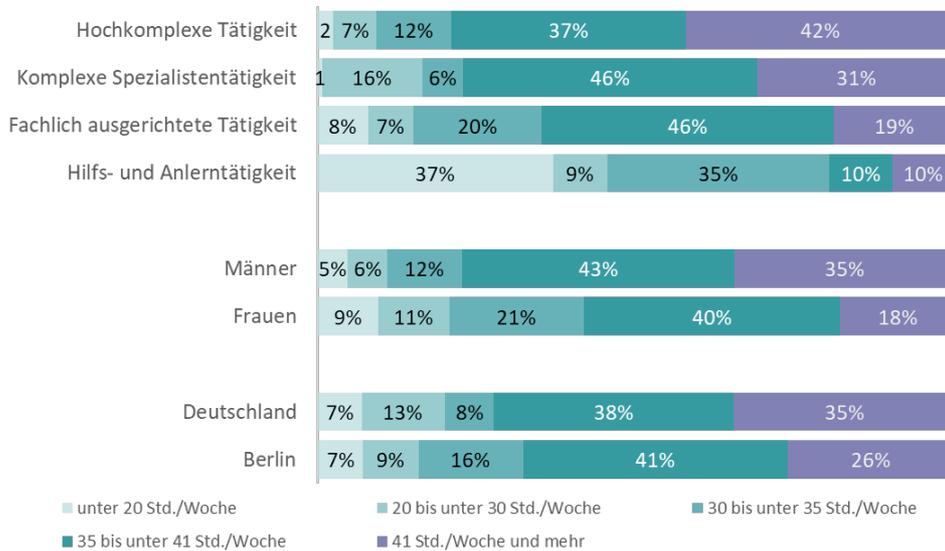
In Abbildung 58 ist die Verteilung der Arbeitszeiten dargestellt. Es zeigt sich, dass in der Gruppe der Frauen und vor allem der Hilfs- und Anlernertätigkeiten vergleichsweise große Anteile der Beschäftigten in Teilzeit tätig sind. Demgegenüber arbeiten Männer und Beschäftigte mit Spezialisten- bzw. hochkomplexer Tätigkeit überwiegend in Vollzeit und mit größeren Anteilen von langer Vollzeitarbeit (ab 41 Stunden pro Woche).

Sowohl bei den Hilfs- und Anlernertätigkeiten als auch bei den hochkomplexen Tätigkeiten gibt es einen kleinen, aber relevanten Anteil (5 Prozent) von Beschäftigten, die über keine Vereinbarungen zur Dauer der Arbeitszeit verfügen. Bei den hochqualifizierten Beschäftigten können dies außertarifliche oder leitende Angestellte sein, deren Arbeitsvertrag häufig keine präzise Wochenstundenzahl definiert. Bei den Hilfs- und Anlernertätigkeiten könnte es sich dabei um Arbeit auf Abruf handeln.

Die tatsächlichen Arbeitszeiten sind in allen Beschäftigtengruppen länger als die vertraglich vereinbarten (vgl. Abbildung 59). Durchschnittlich arbeiten die Berliner Beschäftigten tatsächlich 36,7 Stunden pro Woche und damit 2,5 Stunden länger als vereinbart. Teilzeitbeschäftigte arbeiten durchschnittlich 2,2 Stunden länger als vereinbart, bei den Vollzeitbeschäftigten ist die Differenz mit durchschnittlich 2,7 Stunden größer.

Abbildung 59: Tatsächliche Arbeitszeit

Wie viele Stunden arbeiten Sie tatsächlich pro Woche, einschließlich regelmäßiger Mehrstunden und gegebenenfalls Bereitschaftszeiten?



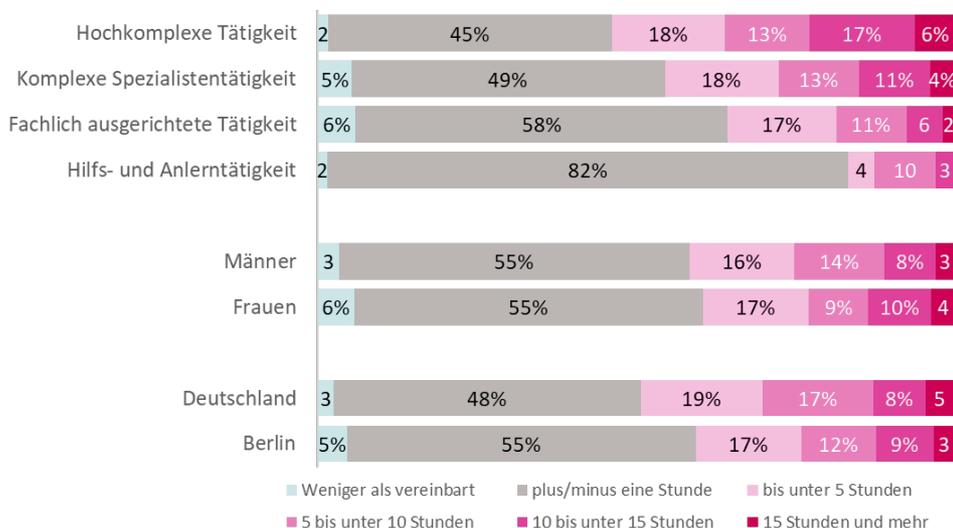
Abweichung von 100% bedingt durch Rundung.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin und Deutschland 2018.

Während die vereinbarten Arbeitszeiten in Berlin durchschnittlich um 0,2 Stunden länger sind als im Bundesgebiet, sind die tatsächlichen Arbeitszeiten in Berlin um eine halbe Stunde kürzer als im gesamtdeutschen Durchschnitt. Die Differenz zwischen vereinbarter und tatsächlicher Arbeitszeit beträgt in Berlin rund 2,5 Stunden und im Bundesgebiet hingegen rund 3,2 Stunden.

An der Verteilung der tatsächlichen Arbeitszeiten ist erkennbar, dass lange Vollzeitarbeitszeiten ab 41 Stunden in Berlin weniger oft vorkommen als in Deutschland (26 Prozent vs. 35 Prozent). Der Anteil solcher Arbeitszeiten steigt linear mit dem Anforderungsprofil an die Tätigkeit, so dass diese bei Beschäftigten mit hochkomplexen Tätigkeiten am häufigsten angegeben werden.

Abbildung 60: Differenz zwischen vereinbarter und tatsächlicher Arbeitszeit



Abweichung von 100% bedingt durch Rundung.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin und Deutschland 2018.

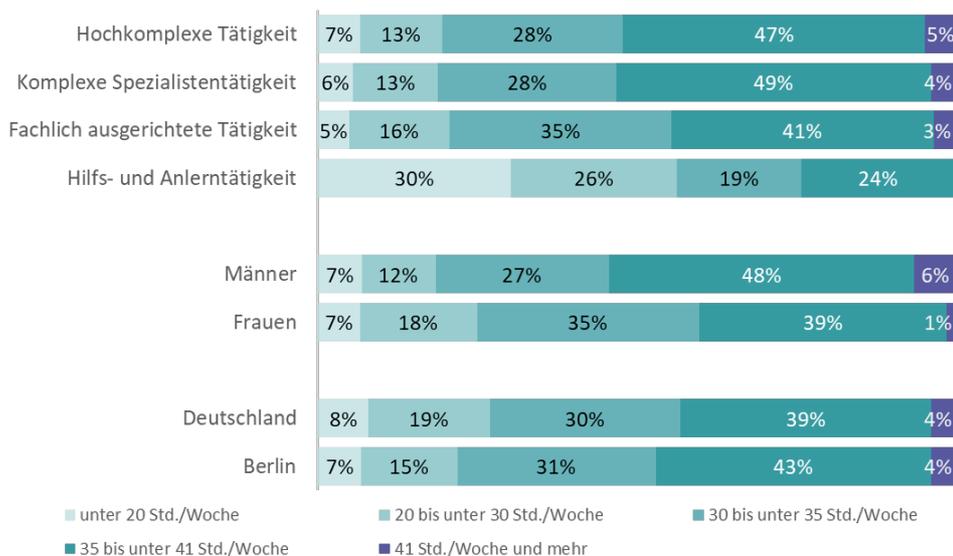
Die Differenzen zwischen vereinbarter und tatsächlicher Arbeitszeit sind in Abbildung 60 dargestellt. Bei Hilfs- und Anlerntätigkeiten beträgt die durchschnittliche Differenz 0,9 Stunden – 82 Prozent dieser Beschäftigten arbeiten in etwa genauso lange wie vereinbart (plus/minus eine Stunde). Je komplexer die Tätigkeiten, desto stärker weichen die tatsächlichen Arbeitszeiten von den vertraglichen ab. Abgewichen wird fast ausschließlich nach oben, d.h. die Beschäftigten arbeiten länger als vereinbart.

Bei Beschäftigten mit hochkomplexer Tätigkeit liegt die Differenz zwischen tatsächlichen und vertraglichen Arbeitszeiten bei durchschnittlich 4,3 Stunden pro Woche. Allerdings verbergen sich hinter diesem Durchschnittswert sehr unterschiedliche Arbeitszeiten. So arbeitet fast ein Viertel der Beschäftigten mit hochkomplexer Tätigkeit durchschnittlich mindestens 10 Stunden länger und 6 Prozent sogar mindestens 15 Stunden länger als vereinbart. Andererseits arbeiten 45 Prozent in etwa so lange wie vereinbart.

Die gewünschten Arbeitszeiten liegen in Berlin bei durchschnittlich 31,6 Stunden (Deutschland: 30,7 Stunden) und damit ca. zweieinhalb Stunden unterhalb der vereinbarten Arbeitszeiten.

Abbildung 61: Präferierte Arbeitszeit nach Beschäftigtengruppen

Wenn Sie Ihre Arbeitszeiten frei wählen könnten: Wie viele Stunden pro Woche würden Sie gerne arbeiten?

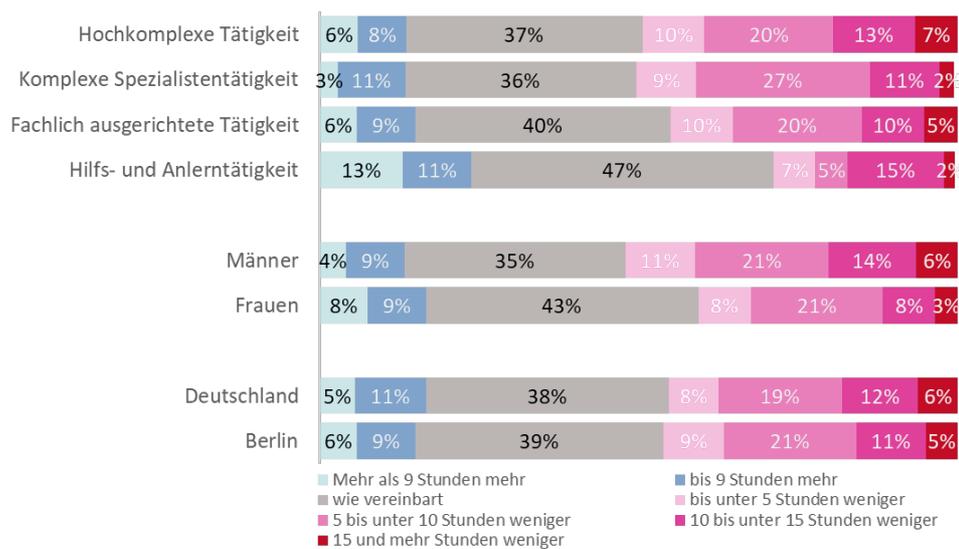


Abweichung von 100% bedingt durch Rundung.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin und Deutschland 2018.

Die Arbeitszeitwünsche zeigen eine starke Präferenz für Arbeitszeiten von 30 bis unter 41 Stunden pro Woche (vgl. Abbildung 61). Überlange Vollzeitarbeitszeiten von 41 Stunden und mehr werden sehr selten gewünscht, aber – wie oben dargestellt (vgl. Abbildung 59) – häufig praktiziert.

Kurze Arbeitszeiten von unter 30 oder unter 20 Stunden werden seltener, jedoch in relevantem Ausmaß gewünscht. Überdurchschnittlich häufig wünschen sich Beschäftigte in Hilfs- und Anlerntätigkeiten solch kurzen Wochenarbeitszeiten. Frauen präferieren häufiger als Männer (25 versus 19 Prozent) Arbeitszeiten von unter 30 Stunden.

Abbildung 62: Differenz zwischen vereinbarter und präferierter Arbeitszeit

Abweichung von 100% bedingt durch Rundung.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin und Deutschland 2018.

In Abbildung 62 sind die Arbeitszeitwünsche im Vergleich zu den vereinbarten Arbeitszeiten dargestellt. Bei den Veränderungswünschen überwiegen Wünsche nach kürzeren Arbeitszeiten. Nur ein kleiner Teil der Befragten wünscht sich längere Arbeitszeiten als vereinbart. Dabei handelt es sich vor allem um Beschäftigte in Hilfs- und Anlernertätigkeiten, die aktuell vergleichsweise kurze Arbeitszeiten haben (vgl. Abbildung 58 und Abbildung 59). Gleichwohl ist es vor allem diese Gruppe, die eine höhere Übereinstimmung zwischen vertraglich vereinbarter und präferierter Arbeitszeit aufweist als andere Gruppen.

Verkürzungswünsche werden relativ häufiger von Männern und von Beschäftigten mit (hoch-) komplexer (Spezialisten-) Tätigkeit geäußert.

4.2 Mehrarbeit

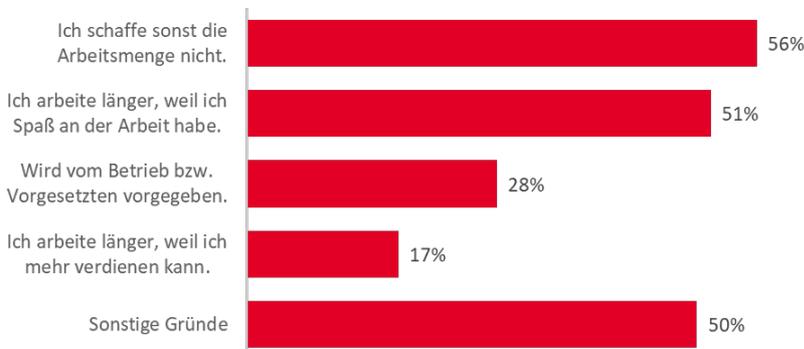
Sofern die tatsächlichen Arbeitszeiten die vertraglichen übersteigen, wird Mehrarbeit verrichtet. In diesem Abschnitt werden die Gründe für Mehrarbeit und Möglichkeiten, diese Überstunden auszugleichen, behandelt. Ungefähr 10 Prozent der Befragten geben an, keine Mehrarbeit zu leisten.

4.2.1 Gründe für Mehrarbeit

In Abbildung 63 sind die Antworten auf die Frage „Warum arbeiten Sie im Durchschnitt länger als vertraglich vereinbart?“ abgebildet (Mehrfachantworten waren möglich).

Abbildung 63: Gründe für Mehrarbeit

Warum arbeiten Sie im Durchschnitt länger als vertraglich vereinbart? *
Welche der folgenden Gründe treffen auf Sie zu? (Mehrfachnennungen möglich)



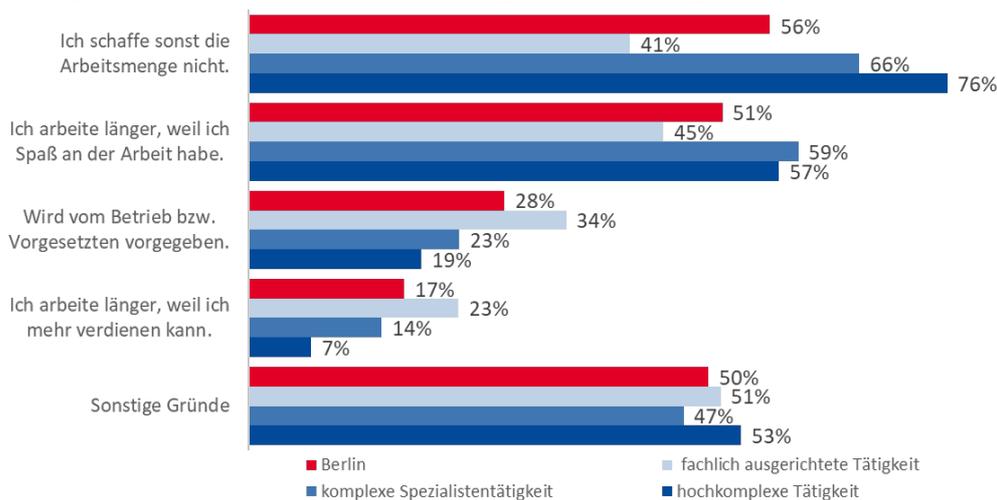
* Beschäftigte mit höherer tatsächlicher als vereinbarter Arbeitszeit

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin 2018.

Mit 56 Prozent gaben die Beschäftigten, die Mehrarbeit leisten, am häufigsten an, dass sie sonst die Arbeitsmenge nicht bewältigen können. Bei den Berliner Beschäftigten mit hochkomplexen Tätigkeiten und Mehrarbeit sahen sogar drei Viertel (vgl. Abbildung 64), bei Beschäftigten mit (Fach-)Hochschulabschluss 72 Prozent darin den wichtigsten Grund für die geleistete Mehrarbeit.

Der zweitwichtigste Grund für Mehrarbeit ist der Spaß an der Arbeit. Dies gaben 51 Prozent der Befragten an. Dieser Grund wird ebenfalls von höher Qualifizierten überdurchschnittlich häufig genannt. Fast 60 Prozent der Beschäftigten mit komplexer Spezialisten- bzw. hochkomplexer Tätigkeit sagen, dass ihre Überstunden (auch) durch den Spaß an der Arbeit zustande kommen.

Abbildung 64: Gründe für Mehrarbeit nach Tätigkeitsanforderungen*



* Beschäftigte mit höherer tatsächlicher als vereinbarter Arbeitszeit;
Beschäftigte in Hilfs- und Anlern Tätigkeiten nicht berücksichtigt, da weniger als 20 Fälle

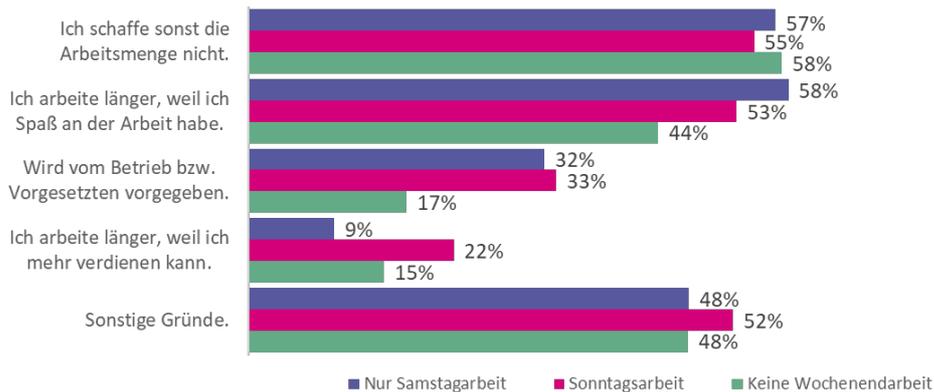
Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin 2018.

Für 28 Prozent der Berliner Beschäftigten (Deutschland: 24 Prozent) wird Mehrarbeit vom Betrieb bzw. von den Vorgesetzten vorgegeben. 17 Prozent (Deutschland: 16 Prozent) machen Überstunden, weil sie dadurch mehr verdienen können. Die Vorgabe des Betriebes bzw. der Vorgesetzten spielt vor allem für Beschäftigte mit fachlich ausgerichteter Tätigkeit eine größere Rolle. Der Mehrverdienst wird vor allem von Befragten von

Beschäftigten ohne Berufsausbildung bzw. mit einem Lehr- oder Berufsfachschulabschluss als Grund für Überstunden genannt.

In Abbildung 65 sind die Gründe für die Mehrarbeit für die Beschäftigten mit und ohne Wochenendarbeit dargestellt. Hier werden, neben dem für alle nahezu gleichermaßen geltenden häufigsten Grund der sonst nicht zu bewältigenden Arbeitsmenge, bei den anderen Gründen Unterschiede zwischen Beschäftigten mit und ohne Wochenendarbeit deutlich: Befragte ohne Wochenendarbeit nennen viel seltener die Vorgabe durch Vorgesetzte und den Spaß an der Arbeit als ursächlich für längere Arbeitszeiten.

Abbildung 65: Gründe für Mehrarbeit nach Wochenendarbeit*



* Beschäftigte mit höherer tatsächlicher als vereinbarter Arbeitszeit;
Beschäftigte in Hilfs- und Anlern Tätigkeiten nicht berücksichtigt, da weniger als 20 Fälle

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin 2018.

Ein im Ranking der Gründe zwar nachrangiger, gleichwohl aber relevanter Grund für die Mehrarbeit besteht darin, mehr Geld zu verdienen. Dies wurde am häufigsten von Beschäftigten mit Sonntagsarbeit angegeben, was sich u.a. durch die höheren Zuschläge am Sonntag erklären dürfte.

4.2.2 Ausgleich von Mehrarbeit

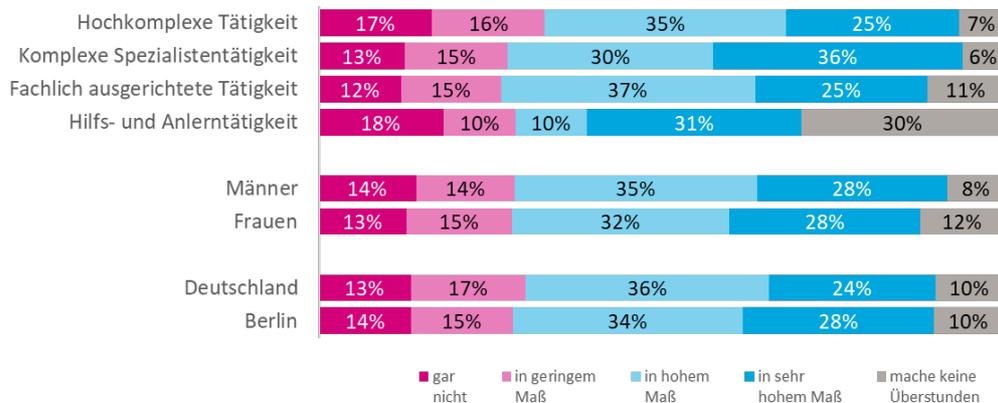
Sofern Mehrarbeit geleistet wird, stellt sich die Frage nach dem Ausgleich der Mehrarbeit.¹⁴ Nach dem Einfluss auf den Zeitpunkt des Zeitausgleichs für Überstunden gefragt, geben 29 Prozent der Beschäftigten in Berlin an, dass sie darauf keinen bzw. nur in geringem Maße Einfluss haben (vgl. Abbildung 66).

Dies scheinen Beschäftigte zu sein, deren Betriebe die anfallenden Schwankungen der Arbeitsmenge durch die Arbeitszeit der Beschäftigten ausgleichen. Die Arbeitszeiten dieser Beschäftigten dürften in hohem Maße aus betriebsbedingten Gründen flexibilisiert sein. Dieser Befund zeigt sich über alle Beschäftigtengruppen. Auch Beschäftigte mit Spezialisten- bzw. hochkomplexen Tätigkeiten haben kaum häufiger als andere Beschäftigte individuellen Einfluss darauf, wann sie Überstunden ausgleichen (können).

¹⁴ Es wurde ausdrücklich nur danach gefragt, ob die Beschäftigten Einfluss darauf haben, wann sie ihre Überstunden ausgleichen (d.h. es wurde ein Ausgleich in Freizeit unterstellt).

Abbildung 66: Ausgleich von Überstunden

Können Sie selbst entscheiden, wann Sie Ihre Überstunden ausgleichen?

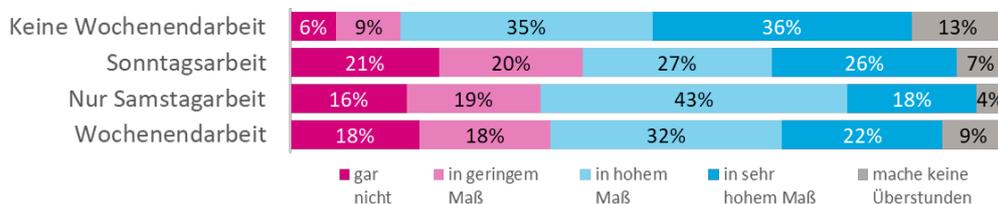


Abweichung von 100% bedingt durch Rundung.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin 2018.

Allerdings zeigt sich eine Differenzierung im Hinblick auf das Merkmal Wochenendarbeit (vgl. Abbildung 67): Beschäftigte, die nicht am Wochenende arbeiten, leisten zwar seltener Überstunden, haben aber häufiger in hohem oder sehr hohem Maße Einfluss darauf, wann sie die Überstunden ausgleichen. Am Sonntag arbeitende Befragte haben tendenziell unterdurchschnittlich häufig Einfluss auf den Zeitpunkt des Ausgleichs.

Abbildung 67: Können Sie selbst entscheiden, wann Sie Ihre Überstunden ausgleichen? Nach Wochenendarbeit



Abweichung von 100% bedingt durch Rundung.

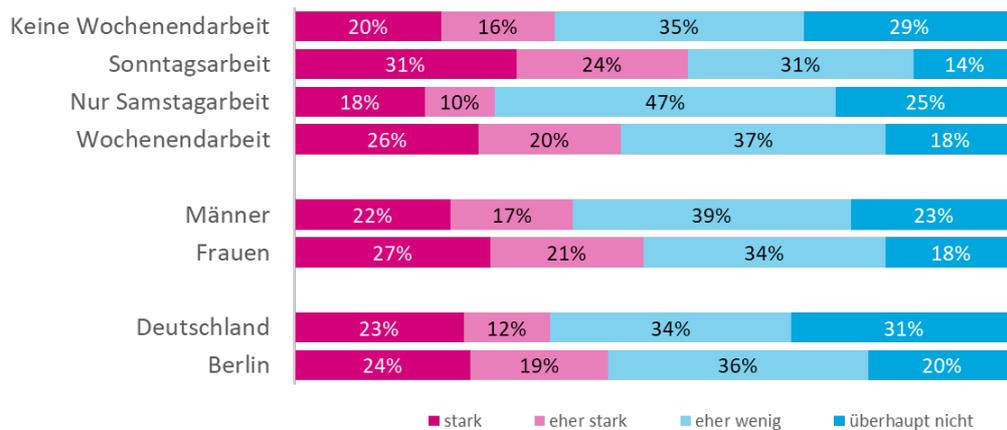
Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin 2018.

Eine Erklärung dafür könnte darin liegen, dass zum einen an Sonntagen gearbeitet wird, weil bestimmte notwendige Tätigkeiten anfallen, für die Expertinnen und Experten benötigt werden (z.B. ärztlicher Notdienst). Vermutet werden kann, dass diese Fachkräfte aufgrund des hohen Bedarfs und ihrer vergleichsweise schweren Ersetzbarkeit wenig(er) Einfluss auf ihre Arbeitszeiten haben.

Zum anderen könnte es sein, dass Beschäftigte, die nicht am Wochenende arbeiten, dies aus Vereinbarkeitsgründen tun, z.B. Sorgearbeit für Kinder und/oder pflegebedürftige Angehörige, und deshalb auch im Hinblick auf den Ausgleich von Überstunden dem Arbeitgeber nicht frei zur Verfügung stehen (können).

Sofern Beschäftigte keinen oder nur einen geringen Einfluss darauf haben, wann sie ihre Überstunden ausgleichen, gab ein größerer Teil von ihnen – in Berlin 43 Prozent (Deutschland 35 Prozent) – an, dass sie dies stark bzw. eher stark belastet (vgl. Abbildung 68). Frauen geben diese Beanspruchung häufiger an als Männer, ebenso Beschäftigte, die sonntags arbeiten.

Abbildung 68: Können Sie selbst entscheiden, wann Sie Ihre Überstunden ausgleichen? – Beanspruchung bei gar nicht/geringem Maß



Abweichung von 100% bedingt durch Rundung.

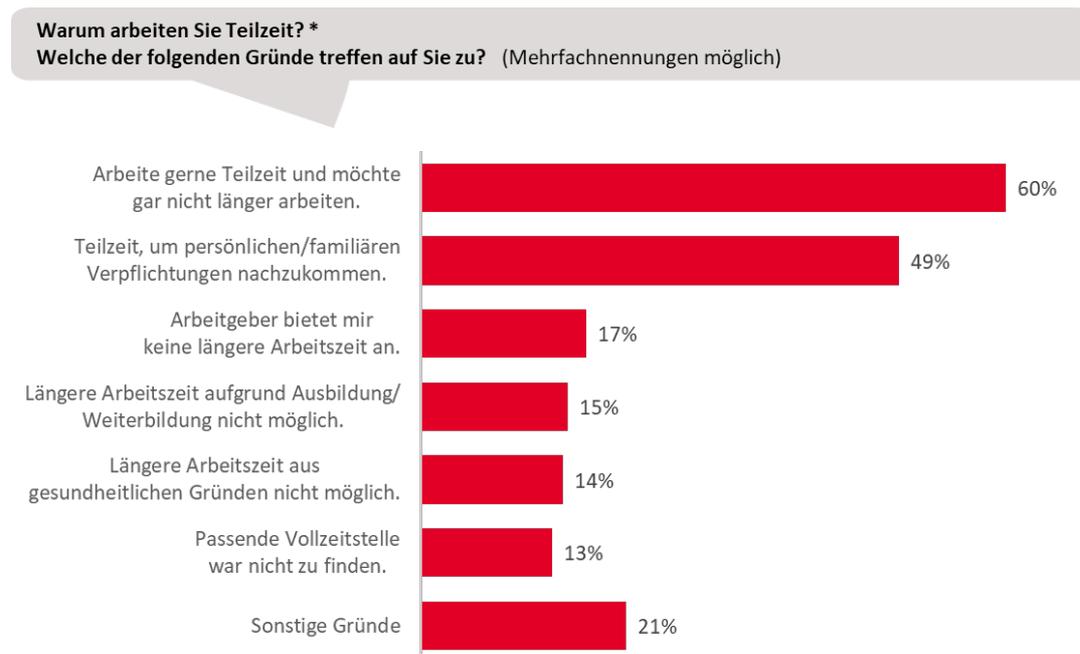
Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin 2018.

4.3 Teilzeitarbeit

In Berlin arbeiten 35 Prozent der Beschäftigten in Teilzeit, d.h. mit einer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit von unter 35 Stunden pro Woche. Mit 60 Prozent gibt die Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten als Grund dafür an, dass sie gern teilzeitbeschäftigt sind und nicht länger arbeiten möchten. Ein großer Teil von ihnen arbeitet folglich auf eigenen Wunsch Teilzeit (vgl. Abbildung 69).

Im Ranking der Gründe (Mehrfachantworten möglich) folgt mit 49 Prozent die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Diese Befragten arbeiten in Teilzeit, um persönlichen und familiären Verpflichtungen nachkommen zu können. Weitere 15 Prozent können aufgrund von paralleler Aus- bzw. Weiterbildung nur in Teilzeit arbeiten, 14 Prozent führen gesundheitliche Gründe für die reduzierte Arbeitszeit an.

Abbildung 69: Gründe für Teilzeit*

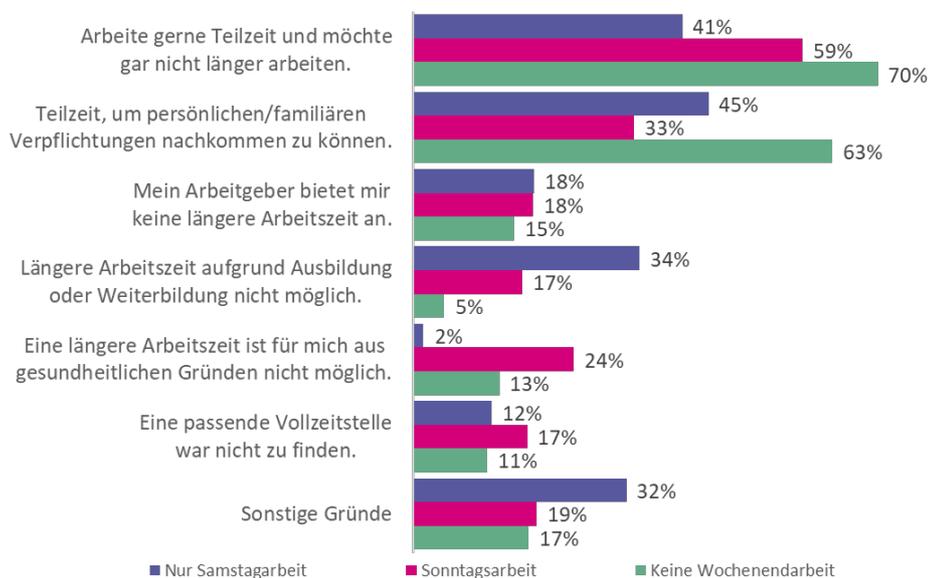


* Beschäftigte in Teilzeit (vereinbarte Arbeitszeit unter 35 Std./Woche)

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin 2018.

Neben den genannten Motiven werden auch Gründe genannt, die auf unfreiwillige Teilzeit schließen lassen: 13 Prozent der Teilzeitbeschäftigten konnten bisher keine (eigentlich präferierte) Vollzeitstelle finden, 17 Prozent würden ihre Arbeitsstunden gern aufstocken, erhalten aber kein Angebot von ihrem derzeitigen Arbeitgeber.¹⁵

Abbildung 70: Gründe für Teilzeit (Mehrfachnennungen)* nach Wochenendarbeit



* Beschäftigte in Teilzeit (vereinbarte Arbeitszeit unter 35 Std./Woche)

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin 2018.

Teilzeitbeschäftigte, die nicht am Wochenende arbeiten, geben als Grund für die Teilzeit überdurchschnittlich häufig an, dass sie dies auf eigenen Wunsch bzw. aufgrund von Vereinbarkeitsanforderungen tun. Sofern Aus- oder Weiterbildung Grund für die Teilzeitarbeit ist, spielt Wochenendarbeit eine größere Rolle. Dies mag darin begründet sein, dass im Fall einer parallelen Bildungsbeteiligung vor allem die Wochenenden für eine bezahlte Arbeit genutzt werden können. Sofern die Befragten angegeben hatten, mangels verfügbarer Vollzeitstellen Teilzeit zu arbeiten, geht dies etwas häufiger mit Sonntagsarbeit einher.

Die Gründe für Teilzeitarbeit im Einzelhandel unterscheiden sich deutlich von der oben beschriebenen Gesamtverteilung: Hier werden erheblich häufiger Gründe angegeben, die auf eine unfreiwillige Teilzeitarbeit schließen lassen (vgl. Abbildung 71). 24 Prozent der Teilzeitbeschäftigten im Einzelhandel konnten keine passende Vollzeitstelle finden, und 44 Prozent gaben an, dass sie von ihrem Arbeitgeber keine längere Arbeitszeit angeboten bekommen.

¹⁵ Eine Analyse zur Realisierung von Arbeitszeitwünschen im Zeitverlauf auf Basis des SOEP findet sich in: Sopp/Wagner 2017.

Abbildung 71: Gründe für Teilzeit im Einzelhandel (Mehrfachnennungen)*

* Beschäftigte im Einzelhandel in Teilzeit (vereinbarte Arbeitszeit unter 35 Std./Woche).
Eingeschränkte Interpretation aufgrund geringer Fallzahl.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin 2018.

Berliner Beschäftigte über 55 Jahre wurden gefragt, ob sie den Übergang in den Ruhestand gern durch eine schrittweise Reduzierung der Arbeitszeit gestalten würden. Diese Frage bejahen 55 Prozent der Beschäftigten. Die Zustimmung dazu steigt tendenziell mit steigendem monatlichem Bruttoeinkommen, allerdings nur bis zur Einkommenshöhe von 4.500 Euro. Überdurchschnittlich häufig wird dies von Beschäftigten im Bereich Information und Kommunikation, in der Produktion, im Bereich Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie Erziehung und Unterricht gewünscht.

Abbildung 72: Wunsch nach einem schrittweisen Übergang in den Ruhestand*

Würden Sie gern den Übergang in den Altersruhestand durch eine schrittweise Reduzierung der Arbeitszeit gestalten? *



Gibt es in Ihrem Betrieb die Möglichkeit, den Übergang in den Altersruhestand durch eine schrittweise Reduzierung der Arbeitszeit zu gestalten?



* Beschäftigte ab 55 Jahre

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin 2018.

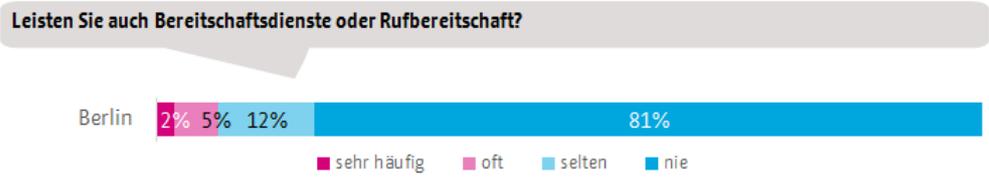
Die betrieblichen Möglichkeiten dazu sind nach Einschätzung der Befragten über 55 Jahre allerdings nicht immer gegeben. Nur 46 Prozent der Befragten arbeiten in Betrieben, die diese Möglichkeit bieten.

4.4 Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaft sowie Schichtdienst

In der Berliner Erhebung wurden die Beschäftigten nach der Ableistung von Bereitschaftsdiensten und Rufbereitschaft gefragt. Bei Bereitschaftsdiensten müssen sich Beschäftigte an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort zur Verfügung halten. Bei Rufbereitschaft müssen Beschäftigte erreichbar sein, um bei Bedarf

die Arbeit schnell aufnehmen zu können. Insgesamt 19 Prozent der Berliner Beschäftigten gaben an, Bereitschaftsdienste oder Rufbereitschaft zu leisten. 7 Prozent sogar sehr häufig oder oft (vgl. Abbildung 73).

Abbildung 73: Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

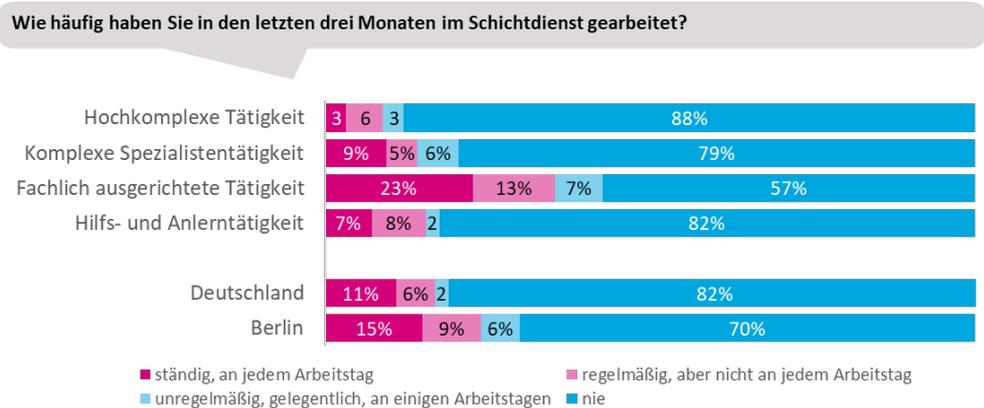


Abweichung von 100% bedingt durch Rundung.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin 2018.

Schichtarbeit ist in Berlin stärker verbreitet als in Deutschland (vgl. Abbildung 74). 15 Prozent der Berliner Beschäftigten arbeiten ständig, weitere 9 Prozent regelmäßig und 6 Prozent zumindest gelegentlich Schicht. Schichtarbeit leisten insbesondere Beschäftigte mit fachlich ausgerichteter Tätigkeit. Im Einzelhandel, im Bereich Verkehr und Lagerei sowie im Gesundheits- und Sozialwesen arbeiten mehr als die Hälfte der Befragten entweder ständig oder regelmäßig im Schichtdienst.

Abbildung 74: Schichtdienst

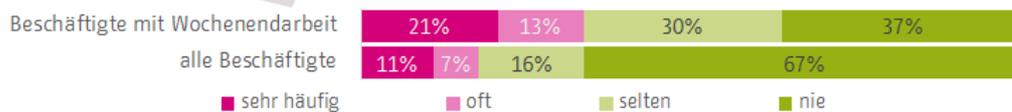


Abweichung von 100% bedingt durch Rundung.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin 2018.

4.5 Wochenendarbeit

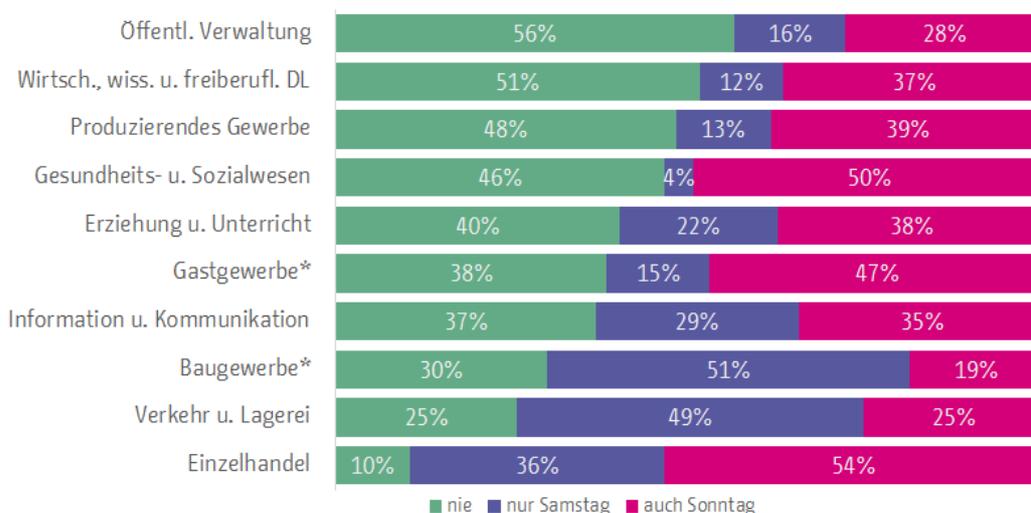
Fast zwei Drittel aller Berliner Beschäftigten arbeiten am Wochenende (61 Prozent). Von diesen Beschäftigten arbeiten 21 Prozent sehr häufig, 13 Prozent oft und 30 Prozent selten auch sonntags. Bezogen auf alle Beschäftigten arbeitet mehr als ein Drittel der Berlinerinnen und Berliner auch sonntags (34 Prozent).

Abbildung 75: Häufigkeit Arbeit am Wochenende**Wie häufig arbeiten Sie an Wochenenden?** (Basis: alle Beschäftigte)**Haben Sie im Jahr 2017 auch sonntags gearbeitet?** (Basis: Beschäftigte mit Wochenendarbeit)

Abweichung von 100% bedingt durch Rundung.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin 2018.

Die Verbreitung von Wochenendarbeit in den einzelnen Wirtschaftszweigen ist in Abbildung 76 dargestellt. Den mit Abstand größten Anteil an der Wochenendarbeit weist der Einzelhandel auf. Dort arbeiten 90 Prozent der Beschäftigten am Wochenende (31 Prozent sehr häufig, 20 Prozent oft und 41 Prozent zumindest selten).

Abbildung 76: Anteil der Beschäftigten mit Wochenendarbeit nach Wirtschaftszweigen

* Eingeschränkte Interpretation aufgrund geringer Fallzahl.

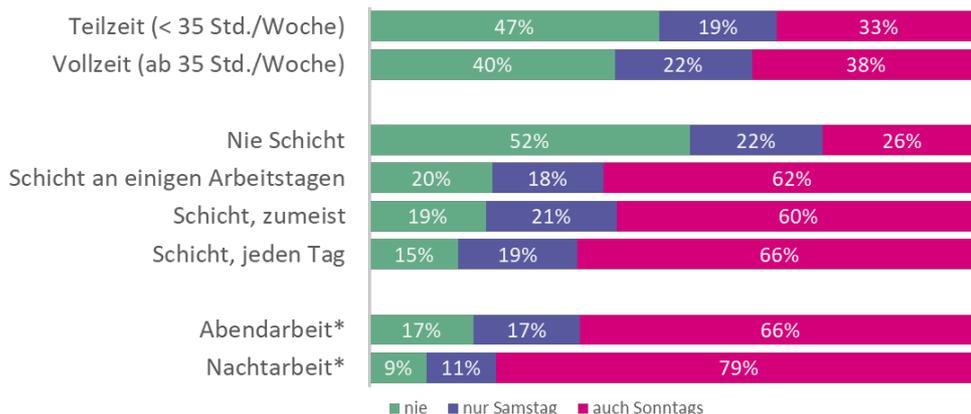
Abweichung von 100% bedingt durch Rundung.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin 2018.

Demgegenüber wird vor allem in der öffentlichen Verwaltung, aber auch im Bereich wirtschaftliche, wissenschaftliche und freiberufliche Dienstleistungen, seltener am Wochenende gearbeitet.

Sonntagsarbeit ist am häufigsten im Einzelhandel (54 Prozent), im Gesundheits- und Sozialwesen (50 Prozent) und im Gastgewerbe (47 Prozent) verbreitet; im Baugewerbe tritt sie hingegen eher selten (19 Prozent) auf.

Abbildung 77: Anteil der Beschäftigten mit Wochenendarbeit nach Arbeitszeitformen



* Oft bzw. sehr häufig

Abweichung von 100% bedingt durch Rundung.

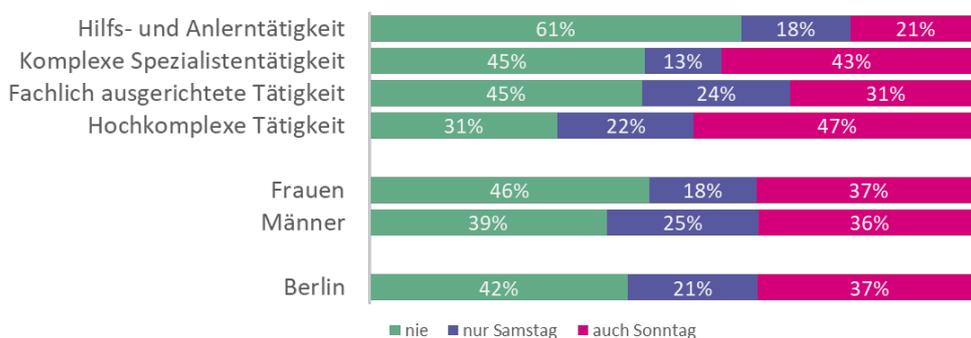
Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin 2018.

Wochenendarbeit, vor allem Sonntagsarbeit, tritt häufig in Kombination mit Schicht-, Nacht- und Abendarbeit auf (vgl. Abbildung 77). 90 Prozent derjenigen, die oft oder sehr häufig nachts tätig sind, arbeiten auch am Wochenende, fast 80 Prozent auch am Sonntag. Bei der Abendarbeit ist es ähnlich: 83 Prozent derjenigen, die oft oder sehr häufig abends arbeiten, arbeiten auch am Wochenende, zwei Drittel auch am Sonntag.

Beschäftigte, die nie in Schichtarbeit tätig sind, arbeiten vergleichsweise seltener am Wochenende (48 Prozent) oder gar am Sonntag (26 Prozent). Demgegenüber ist der Unterschied zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten im Hinblick auf die Wochenendarbeit eher gering. Die Ergebnisse zeigen eine starke Häufung von ungünstigen Arbeitszeitlagen bei einem Teil der Beschäftigten.

Frauen arbeiten etwas seltener als Männer am Wochenende, aber in etwa genauso häufig am Sonntag (vgl. Abbildung 78). Die Wahrscheinlichkeit der Wochenend- und Sonntagsarbeit steigt mit den Anforderungen an die Tätigkeit: Den niedrigsten Anteil daran weisen Beschäftigte mit Hilfs- und Anlerntätigkeiten auf, den höchsten jene mit hochkomplexer Tätigkeit.

Abbildung 78: Anteil der Beschäftigten mit Wochenendarbeit nach erforderlicher Qualifikation und Geschlecht



Abweichung von 100% bedingt durch Rundung.

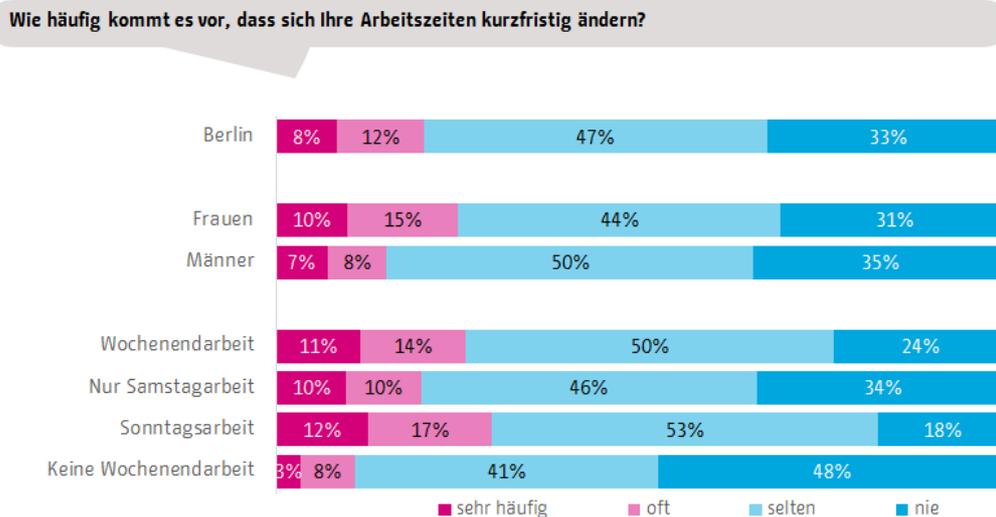
Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin 2018.

4.6 Kurzfristige Änderung der Arbeitszeiten

Bei einem Fünftel der Beschäftigten in Berlin kommt es sehr häufig oder oft vor, dass sich ihre Arbeitszeiten kurzfristig ändern (vgl. Abbildung 79). Überdurchschnittlich häufig berichten dies Beschäftigte mit hochkomplexen Tätigkeiten (27 Prozent), ebenso Beschäftigte im Gesundheits- und Sozialwesen (29 Prozent). Beschäftigte, die Wochenendarbeit leisten, sind häufiger von kurzfristigen Arbeitszeitänderungen betroffen als

Beschäftigte ohne Wochenendarbeit. Dies gilt insbesondere für diejenigen, die (auch) am Sonntag arbeiten. 29 Prozent von ihnen berichteten, dass sich ihre Arbeitszeiten sehr häufig oder oft kurzfristig ändern.

Abbildung 79: Kurzfristige Änderung der Arbeitszeiten

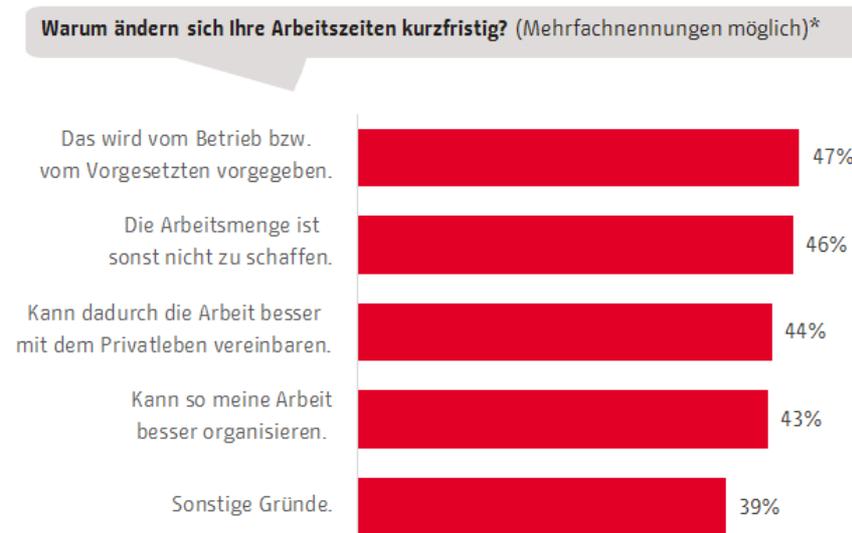


Abweichung von 100% bedingt durch Rundung.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin 2018.

Für die berichteten kurzfristigen Änderungen der Arbeitszeiten werden sehr unterschiedliche Gründe benannt, die sich im Hinblick auf die Häufigkeit der Nennungen nur wenig unterscheiden (vgl. Abbildung 80). Zwei der vier Gründe verweisen auf die Gestaltungsmöglichkeiten der Beschäftigten: Sie können dadurch die Arbeit besser mit dem Privatleben vereinbaren oder ihre Arbeit besser organisieren. Zwei andere Gründe ergeben sich hingegen aus äußeren Anforderungen an die Beschäftigten: Dies wird vom Betrieb bzw. vom Vorgesetzten vorgegeben oder die Arbeitsmenge ist anders nicht zu schaffen.

Abbildung 80: Gründe für kurzfristige Änderung der Arbeitszeit *



* Beschäftigte mit kurzfristiger Änderung Arbeitszeit

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin 2018.

Eine differenzierte Betrachtung unterschiedlicher Beschäftigtengruppen zeigt:

- Bei Hilfs- und Anlern Tätigkeiten dominieren die betrieblichen Vorgaben als Grund für kurzfristige Arbeitszeitänderungen. Bei Beschäftigten mit (hoch-) komplexer (Spezialisten-) Tätigkeit dominiert die anders nicht zu schaffende Arbeitsmenge, allerdings geben diese beiden Gruppen auch überdurchschnittlich häufig Gründe an, die auf eigene Gestaltungsmöglichkeiten verweisen.
- Bei Beschäftigten mit Bruttomonatsverdiensten bis zu 800 Euro dominiert die eigene Handlungsmöglichkeit zur Gewährleistung der Vereinbarkeit mit dem Privatleben. Mit steigendem Verdienst nimmt tendenziell der Bezug auf die Arbeitsmenge als Begründung für die kurzfristigen Änderungen der Arbeitszeit zu.

Im Einzelhandel werden betriebliche Gründe mit deutlichem Abstand als häufigster Verursacher von kurzfristigen Arbeitszeitänderungen benannt. Ähnlich hohe Werte bei diesem Begründungsfaktor erreichen auch der Bereich Erziehung und Unterricht und das produzierende Gewerbe. Im Branchenvergleich sind es vor allem die Bereiche Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Interessenvertretungen, sonstige Dienstleistungen und Information und Kommunikation, bei denen der eigene Einfluss als Grund für die kurzfristige (Um-) Gestaltung der Arbeitszeit angegeben wird.

5 Interaktionsarbeit

Die Erhebung DGB-Index „Gute Arbeit“ beinhaltet mehrere Fragen zur Interaktionsarbeit. Unter Interaktionsarbeit versteht man Arbeit mit Menschen. Damit sind nicht Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzte gemeint, sondern zum Beispiel Kundinnen oder Patienten. Weil mit dieser Arbeit häufig besondere Herausforderungen verbunden sind, wurde für die Befragung 2018 ein spezieller Frageschwerpunkt dazu entwickelt. Die Ergebnisse werden im Folgenden vorgestellt

5.1 Verbreitung der Interaktionsarbeit

Berliner Beschäftigte geben etwas häufiger als Beschäftigte im Bundesgebiet an, mit Menschen zu arbeiten (67 Prozent sehr häufig bzw. oft in Berlin vs. 63 Prozent in Deutschland). Interaktionsarbeit ist unter Frauen deutlich stärker verbreitet als unter Männern (vgl. Abbildung 81). Dies liegt insbesondere daran, dass personenbezogene Dienstleistungen (Gesundheit, Pflege, Bildung, Verkauf) überdurchschnittlich häufig von Frauen ausgeübt werden.

Abbildung 81: Anteil der Beschäftigten mit direktem Kundenkontakt*

Wie häufig arbeiten Sie bei Ihrer Arbeit im direkten Kontakt mit Kunden zusammen?



* Sehr häufig oder oft.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin 2018.

Am stärksten verbreitet ist Interaktionsarbeit unter Beschäftigten des Gesundheits- und Sozialwesens (86 Prozent); es folgen Einzelhandel und Baugewerbe mit jeweils 80 Prozent sowie Erziehung und Unterricht mit 79 Prozent.

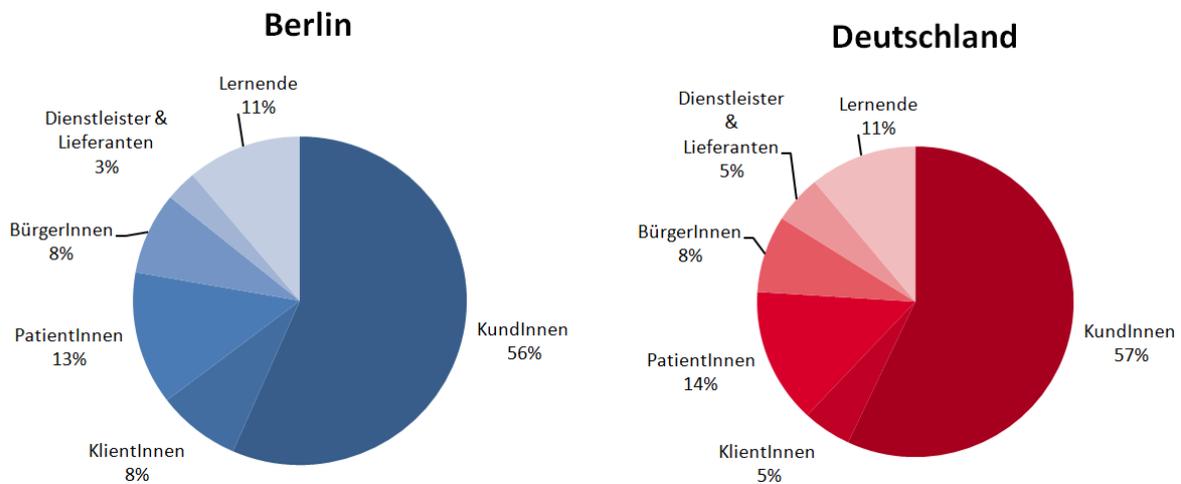
Sofern die Befragten bei ihren Antworten „sehr häufig“ oder „oft“ angeben, werden sie nach der Art des Kundenkontaktes gefragt: Kunden, Klienten, Patienten und Angehörige, Bürger, Dienstleister und Lieferanten, Lernende (Kinder, Auszubildende, Studierende und gegebenenfalls deren Erziehungsberechtigte).

Dabei nennen mehr als die Hälfte der Berliner Befragten – 56 Prozent – „Kunden“ als ihre Kontaktpersonen (vgl. Abbildung 82). Mit sehr großem Abstand folgen in der Reihenfolge der Nennungen Patienten und deren Angehörige (13 Prozent), Lernende (11 Prozent), Klienten (8 Prozent), Bürger (8 Prozent) sowie Dienstleister und Lieferanten (3 Prozent).

Der äußerst niedrige Wert im Hinblick auf die Dienstleister und Lieferanten dürfte darin begründet sein, dass dieser Kontakt in der Regel durch eine spezialisierte Abteilung (Einkauf und Vertrieb) im Unternehmen mit einer begrenzten Zahl von Beschäftigten gehalten wird. Demgegenüber findet in den Bereichen sozialer und personenbezogener Dienstleistungen der Kundenkontakt in der Regel durch die Mehrheit der in diesen Bereichen Beschäftigten statt. Interaktion mit Patienten wird nahezu ausschließlich im Gesundheits- und Sozialwesen, Interaktion mit Lernenden fast ausschließlich im Bereich Erziehung und Unterricht angegeben.

Abbildung 82: Interaktive Arbeit - Personengruppen, mit denen die Beschäftigten zu tun haben

Mit welcher Personengruppe arbeiten Sie überwiegend bzw. wie würden Sie diese am ehesten bezeichnen?



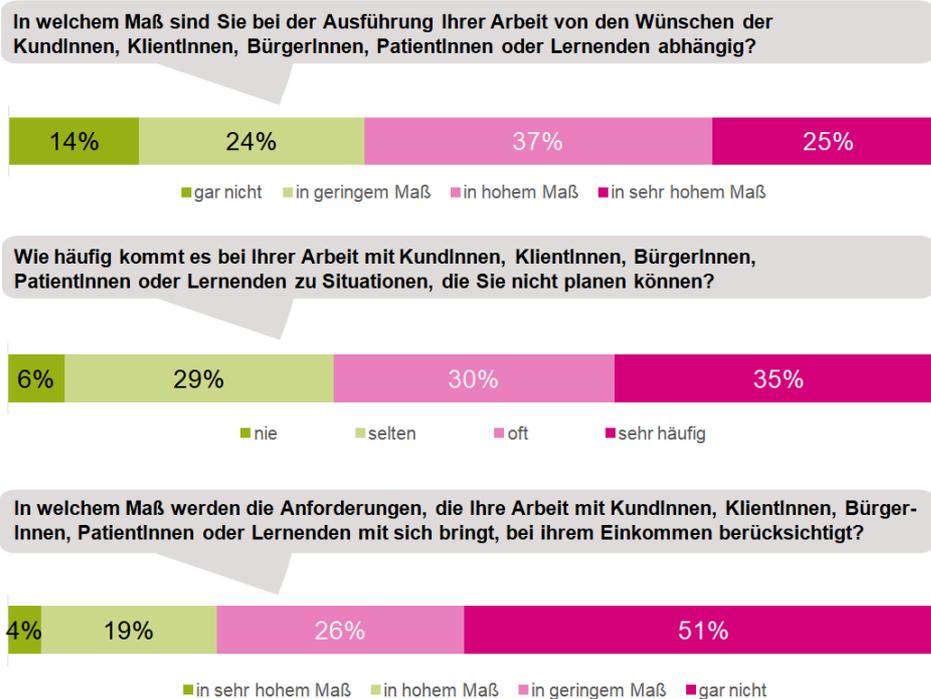
Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin 2018.

Die Interaktionsarbeit unterschiedlicher Beschäftigtengruppen unterscheidet sich auch danach, in welcher Form der Kontakt zu den verschiedenen Kundengruppen stattfindet. Während die Interaktion mit Patienten sowie mit Lernenden zu über 90 Prozent in Form des persönlichen Kontakts stattfindet, spielt diese Form der Interaktionsarbeit bei Dienstleistern und Lieferanten (57 Prozent), Bürgern (71 Prozent) und Kunden (78 Prozent) eine weitaus weniger prominente Rolle. Der telefonische Kontakt ist vor allem bei der Interaktion mit Dienstleistern und Lieferanten (95 Prozent) stark verbreitet. Auch der schriftliche Kontakt findet überwiegend mit Dienstleistern und Lieferanten statt (81 Prozent), aber auch mit Klienten (64 Prozent). Es ist zu erwarten, dass sich im Zuge der Umsetzung von Industrie und Arbeit 4.0 in Teilen auch die Interaktionsarbeit verändern wird und virtuelle Kontakte in der künftigen Dienstleistungsarbeit eine größere Reichweite bekommen werden.

5.2 Anforderungen und Beanspruchungen bei Interaktionsarbeit

Interaktionsarbeit ist mit spezifischen Anforderungen und Beanspruchungen verbunden (vgl. Abbildung 83). Beschäftigte mit Interaktionsarbeit sind in hohem Ausmaß von den Wünschen der Kunden abhängig. 62 Prozent der Beschäftigten geben an, dass diese Abhängigkeit in hohem oder sehr hohem Maße besteht. Am häufigsten nennen dies Beschäftigte mit Kontakt zu Bürgern (73 Prozent). Am niedrigsten ist dieser Anteil bei Beschäftigten, die mit Klienten zu tun haben (27 Prozent). Knapp die Hälfte der Beschäftigten, die mit Lernenden (und deren Angehörigen), mit Patienten und Dienstleistern und Lieferanten zu tun haben, geben an, von den Wünschen dieser Personen abhängig zu sein. Meist wirkt diese Abhängigkeit jedoch nicht oder nur wenig beanspruchend – vermutlich auch deshalb, weil sie zum Wesen der jeweiligen Dienstleistungsarbeit gehört.

Sehr häufig treten ungeplante Situationen im direkten Kundenkontakt auf. Drei Viertel der Beschäftigten berichten, dass dies oft oder sehr häufig der Fall ist. Diese nicht geplanten Situationen, auf die die Beschäftigten (mitunter schnell) reagieren müssen, gehen für die überwiegende Mehrzahl der Beschäftigten nicht mit besonderen Beanspruchungen einher.

Abbildung 83: Anforderungen und Beanspruchungen von Beschäftigten mit direktem Kundenkontakt*

* Beschäftigte mit Kundenkontakt: Oft oder sehr häufig.

Abweichung von 100% bedingt durch Rundung.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin 2018.

Unabhängig vom Kundengruppentyp empfinden sich die Beschäftigten für die spezifischen Anforderungen der Tätigkeit mit Interaktionscharakter als nicht adäquat entlohnt. Mehr als drei Viertel der Beschäftigten geben an, dass die besonderen Anforderungen der Interaktion entweder gar nicht (51 Prozent) oder nur in geringem Maße (26 Prozent) bei den Erwerbseinkommen berücksichtigt werden. Dabei nimmt beinahe ein Drittel der Beschäftigten, die mit Patienten arbeiten, dies als eher stark bzw. stark belastend wahr. Auch von den Beschäftigten, die regelmäßig mit Lernenden und deren Angehörigen zu tun haben, bewerten mehr als ein Fünftel diese Situation als eher stark oder stark belastend (22 Prozent).

Auf die Frage, ob die Befragten Leistungen im direkten Kundenkontakt anbieten müssen, von denen sie nicht überzeugt sind bzw. die sie als unzureichend ansehen, antworten in nahezu allen Gruppen nur wenige Befragte (11 Prozent) sehr häufig oder oft. Lediglich Beschäftigte, die regelmäßig mit Lernenden und deren Angehörigen arbeiten, bejahen diese Frage zu immerhin einem Fünftel. Ebenfalls knapp ein Fünftel (19 Prozent) von ihnen sieht sich dadurch auch stark oder eher stark belastet.

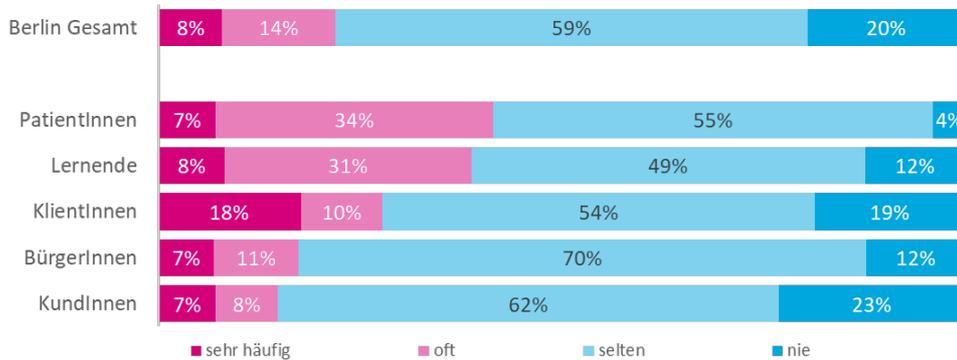
5.3 Arbeitsstress bei Interaktionsarbeit

Beschäftigte mit Interaktionsarbeit werden auch nach besonderen psychischen Belastungen durch den direkten Kontakt gefragt. In Abbildung 84 wird dargestellt, wie häufig die Befragten negative, psychisch belastende Situationen erleben. Insgesamt gaben mehr als ein Fünftel der Beschäftigten mit Interaktionsarbeit an, dass dies sehr häufig bzw. oft vorkommt.

An der Spitze der Nennungen steht dies bei Interaktionen mit Patienten und deren Angehörigen (41 Prozent). Auch die Arbeit mit Lernenden (39 Prozent) und Klienten (28 Prozent) bringt sehr häufig bzw. oft negative psychisch belastende Situationen mit sich.

Abbildung 84: Häufigkeit negativer, psychisch belastender Situationen im Kundenkontakt*

Wie häufig kommt es im Umgang mit ... zu negativen, psychisch belastenden Erlebnissen?



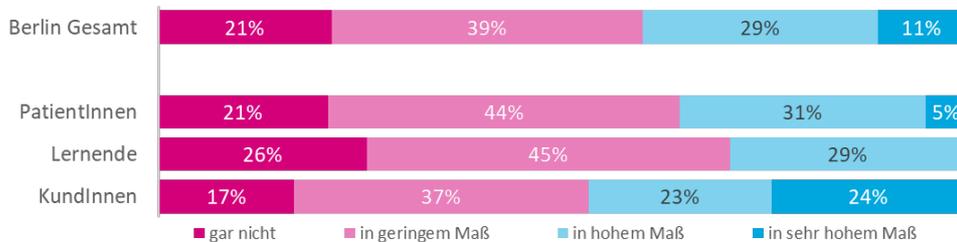
* Beschäftigte mit Kundenkontakt: Oft oder sehr häufig.
Abweichung von 100% bedingt durch Rundung.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin 2018.

Sofern die Beschäftigten solche negativen Belastungssituationen erleben, erhalten sie zu deren Bewältigung häufig Unterstützung von ihrem Arbeitgeber. Formen der Unterstützung sind z.B. Beratungs- und Weiterbildungsangebote oder zusätzliche Erholungsphasen. Berlinweit geben 60 Prozent der betroffenen Beschäftigten an, dass sie durch ihren Arbeitgeber in hohem oder sogar in sehr hohem Maße unterstützt werden (vgl. Abbildung 86).

Abbildung 85: Unterstützung vom Arbeitgeber bei negativen Erlebnissen im Kundenkontakt*

In welchem Maß bietet Ihr Arbeitgeber Ihnen Unterstützung, damit Sie negative Erlebnisse mit ... besser verkraften können?



* Beschäftigte mit Kundenkontakt: Oft oder sehr häufig und belastende Erlebnisse oft oder sehr häufig; nur Kategorien mit Fallzahl ab 20.

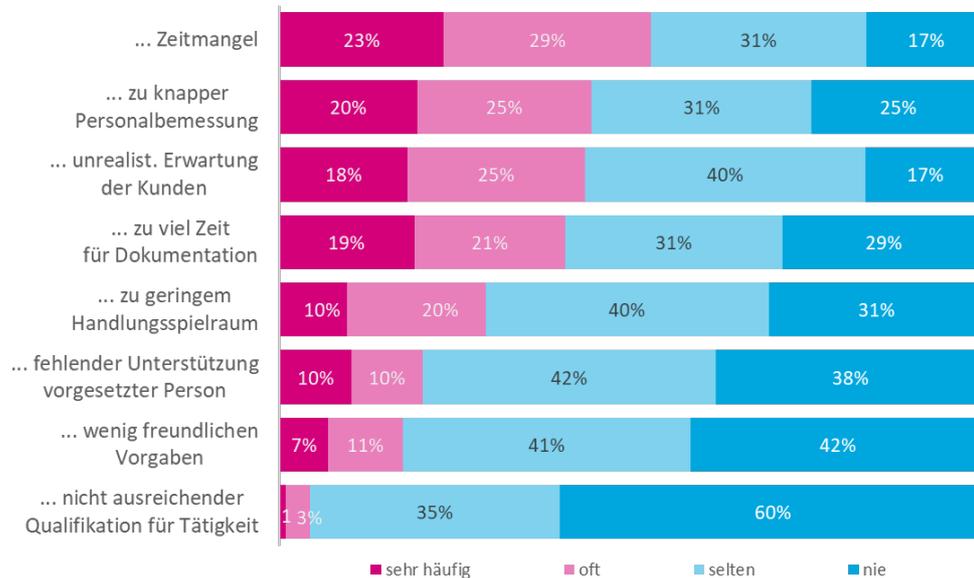
Abweichung von 100% bedingt durch Rundung.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin 2018.

Unter den Gründen für zunehmenden Arbeitsstress bei der Arbeit mit Menschen dominieren aus Sicht der Befragten Zeitmangel, eine zu knappe Personalbemessung sowie unrealistische Erwartungen seitens der Kunden (vgl. Abbildung 86). Den Zeitmangel führen 52 Prozent als sehr häufigen bzw. oft auftretenden Grund für Arbeitsstress an, die zu knappe Personalbemessung (häufig auch die wichtigste Ursache für den Zeitmangel) nennen 45 Prozent und unrealistische Erwartungen seitens der Kunden sehen 43 Prozent als Ursache. Alle anderen Gründe wurden deutlich seltener genannt.

Abbildung 86: Gründe für Arbeitsstress im direkten Umgang mit Kunden*

Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit im direkten Kundenkontakt vor, dass der Arbeitsstress zunimmt aufgrund ... ?



* Beschäftigte mit Kundenkontakt: Oft oder sehr häufig.

Abweichung von 100% bedingt durch Rundung.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin 2018.

Die Ergebnisse zeigen, dass Beschäftigte, die Interaktionsarbeit leisten, besonderen Anforderungen und Beanspruchungen ausgesetzt sind und dass dies sowohl bei der Entlohnung als auch bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen derzeit nur ungenügend berücksichtigt wird. Zeitmangel und eine zu knappe Personalbemessung sind die wichtigsten Gründe für den zunehmenden Arbeitsstress in diesen Tätigkeitsbereichen. Auch die Unterstützung durch das Unternehmen im Fall von negativen Erlebnissen im Kundenkontakt könnte deutlich verbessert werden.

6 DGB-Index Gute Arbeit

6.1 Index in Berlin und Deutschland

Im DGB-Index „Gute Arbeit“ werden alle in Kapitel 3 beschriebenen Arbeitsbedingungen (Belastungen, Ressourcen, Einkommen und Sicherheit) in einem Wert zusammengefasst.

Für die Berechnung des DGB-Index „Gute Arbeit“ 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 sehr häufige Anforderung) dar und 100 den positiven Pol (Vorhandensein der Ressourcen bzw. keine Anforderung).

Thematisch zusammengehörende Fragen fließen gleichgewichtig in elf thematische Kriterien ein. Aus diesen Kriterien werden wiederum drei Teilindizes gebildet, die zu jeweils einem Drittel den Gesamt-Index ausmachen.

Von „guter Arbeit“ im Sinne des Index wird ab dem Wert 80 gesprochen – hier liegen bei allen drei Teilindizes positive Rahmenbedingungen vor. Unterhalb von 50 Punkten sprechen wir von „schlechter“ Arbeit, da dann beanspruchende Bedingungen überwiegen. Im mittleren Bereich treffen positive wie negative Aspekte zusammen. 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 „Gute Arbeit“ für Berlin bei 62 von 100 Punkten und damit im Bereich mittlerer Arbeitsqualität (untere Mitte). Im Bundesdurchschnitt liegt der Index mit 63 Punkten auf nahezu gleichem Niveau (vgl. Abbildung 87).

Abbildung 87: DGB-Index „Gute Arbeit“ und Teilindizes Berlin im Vergleich zu Deutschland (Punkte: 0 – 100)



Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin und Deutschland 2018.

Vergleichsweise am besten sind die Arbeitsbedingungen mit einem Teilindex von 69 Punkten (obere Mitte) bezogen auf die Ressourcen. Der Teilindex Belastungen ist mit 60 Punkten deutlich niedriger, den niedrigsten Punktwert erreicht der Teilindex Einkommen und Sicherheit mit 57 Punkten. Dabei sind es vor allem die Einkommensfragen und weniger die Fragen zur Zukunftssicherheit, die diesen niedrigen Wert begründen. In Bezug auf den Teilindex Belastungen und Einkommen/Sicherheit schneidet Berlin etwas schlechter ab als Deutschland insgesamt. Das heißt, dass die Arbeitsbedingungen in Berlin in Bezug auf diese Merkmale leicht ungünstiger sind.

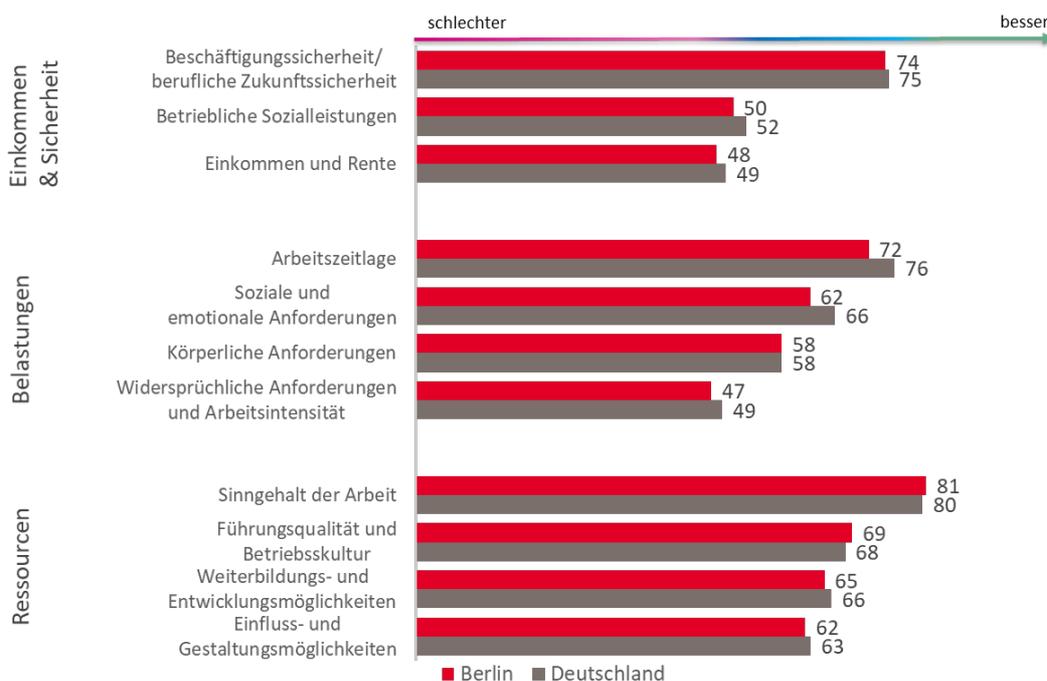
Auch bezogen auf die 11 thematischen Kriterien (vgl. Abbildung 88) liegt Berlin nahezu durchgehend gleichauf mit dem Bundesgebiet. In beiden Regionen wird die höchste Punktzahl beim Kriterium Sinngehalt der Arbeit erreicht (Berlin 81 Punkte, Deutschland 80 Punkte). Den niedrigsten Wert mit 47 Punkten in Berlin

(Deutschland 49 Punkte) 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 arbeitsrechtlichen Regelungen besteht.

Im Bereich des Teilindex Einkommen und Sicherheit werden die besten Ergebnisse beim Kriterium Beschäftigungssicherheit bzw. berufliche Zukunftssicherheit erreicht. Mit 74 Punkten liegt Berlin hier im oberen Bereich der mittleren Arbeitsqualität. Demgegenüber fallen die Kriterien betriebliche Sozialleistungen und vor allem Einkommen und Rente deutlich schlechter aus. Letzteres liegt mit weniger als 50 Punkten im Bereich schlechter Arbeit.

Im Bereich des Teilindex Belastungen werden die besten Ergebnisse mit 72 Punkten beim Kriterium Arbeitszeitlage erreicht. Allerdings liegt Berlin hier 4 Punkte unter dem Bundesdurchschnitt. Dies gilt auch für das Kriterium soziale und emotionale Anforderungen, wobei die Punktwerte hier sowohl in Berlin als auch in Deutschland deutlich niedriger sind (62 bzw. 66 Punkte). Bei den körperlichen Anforderungen gibt es keinen Unterschied zwischen Berlin und Deutschland. Mit 58 Punkten liegt der Wert jeweils in der unteren Mitte. Den schlechtesten Wert im Bereich des Teilindex Belastungen weist das Kriterium widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität auf.

Abbildung 88: DGB-Index „Gute Arbeit“ Berlin im Vergleich zu Deutschland für die elf Kriterien



Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin und Deutschland 2018.

Der Teilindex Ressourcen enthält neben dem Sinngehalt der Arbeit (Bereich guter Arbeit) drei Kriterien mit mittlerer Arbeitsqualität. Das Kriterium Führungsqualität und Betriebskultur liegt mit 69 Punkten im Bereich der oberen mittleren Arbeitsqualität (Deutschland 68 Punkte). Die Kriterien Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten liegen mit 65 bzw. 62 Punkten leicht darunter.

Insgesamt sind die Unterschiede zwischen Berlin und Deutschland bei den elf Kriterien eher gering – abgesehen von zwei Punkten, die bereits im Kapitel 3 „Arbeitsbedingungen und Arbeitsqualität“ angesprochen wurden und sich hier nochmals bestätigen: In Berlin ist die Arbeitszeitlage insgesamt ungünstiger und die sozialen und emotionalen Anforderungen sind höher.

6.2 Index für verschiedene Beschäftigtengruppen

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

Wie aus Abbildung 89 ersichtlich, sind die Arbeitsbedingungen von Frauen in Berlin etwas ungünstiger als die der Männer. Frauen berichten (vgl. Kapitel 3) sowohl Anforderungen als auch Beanspruchungen tendenziell häufiger als Männer. Der Geschlechterunterschied beim DGB-Index „Gute Arbeit“ ist vor allem auf Unterschiede beim Teilindex Belastungen (Frauen um knapp 6 Prozentpunkte schlechter) und beim Teilindex Einkommen und Sicherheit (Frauen um 4,5 Prozentpunkte schlechter) zurückzuführen. Demgegenüber sind die Unterschiede beim Teilindex Ressourcen (Frauen 0,5 Prozentpunkte schlechter) eher marginal.

Im Hinblick auf das Alter gibt es ebenfalls kleinere Unterschiede beim DGB-Index „Gute Arbeit: Am günstigsten sehen die 36 bis 45-Jährigen ihre Arbeitsbedingungen, am kritischsten bewerteten die älteren Beschäftigten ab 56 Jahre die Qualität ihrer Arbeitsbedingungen.

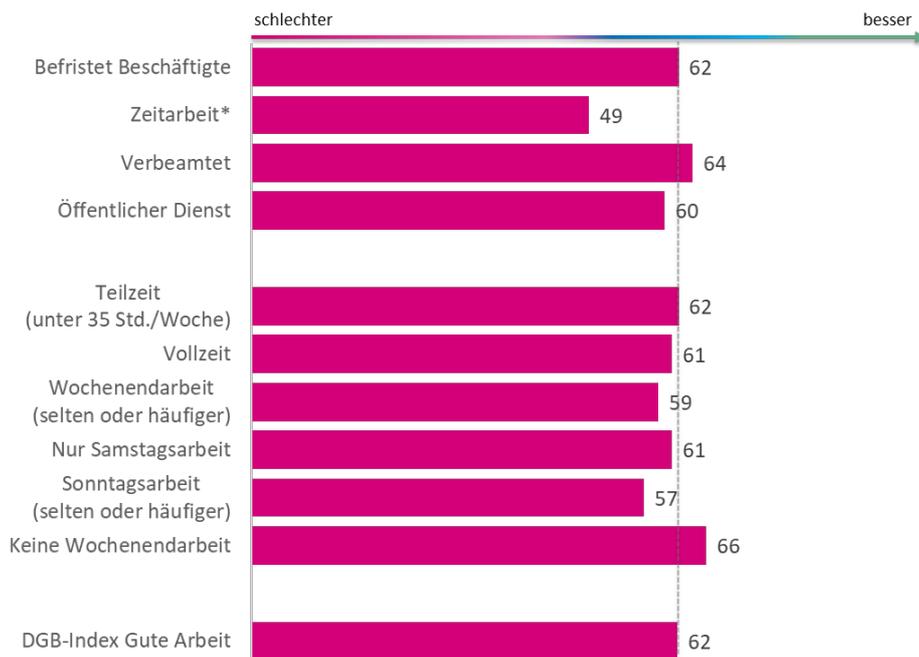
Abbildung 89: DGB-Index „Gute Arbeit“ Berlin – nach persönlichen Merkmalen



Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin 2018.

Die im Vergleich der Erwerbstypen besten Arbeitsbedingungen berichten die verbeamteten Beschäftigten (vgl. Abbildung 90). Sie haben vor allem in Bezug auf Einkommen, Rente und Zukunftssicherheit überdurchschnittlich gute Arbeitsbedingungen. Beschäftigte im öffentlichen Dienst (ohne verbeamtete Beschäftigte) erreichen hingegen mit 60 Punkten einen leicht unterdurchschnittlichen Indexwert.

Abbildung 90: DGB-Index „Gute Arbeit“ Berlin – nach beruflichen Merkmalen



* Eingeschränkte Interpretation aufgrund geringer Fallzahl.

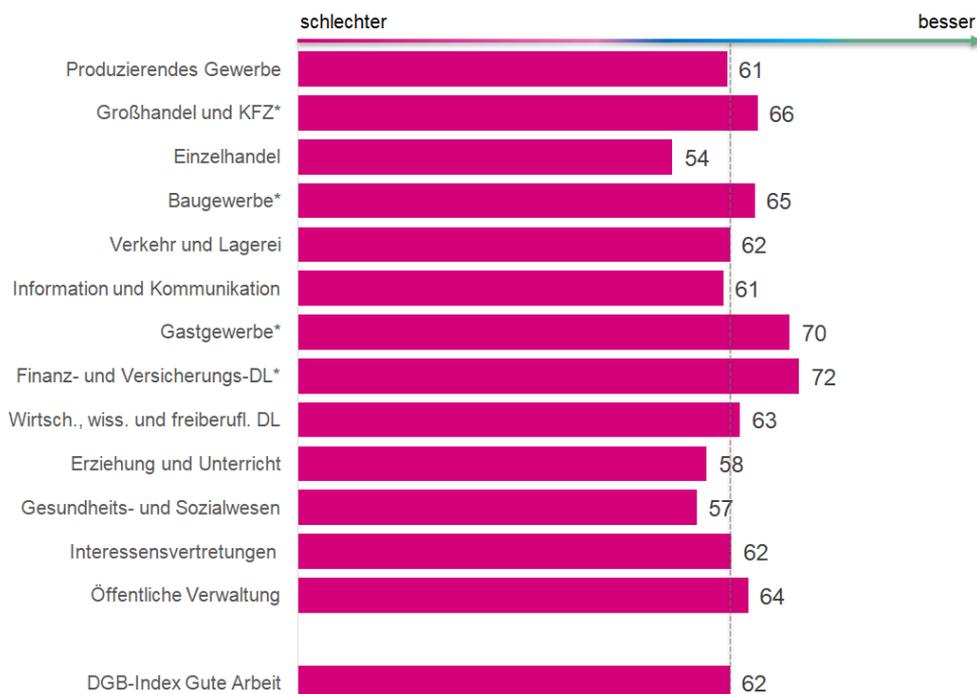
Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin 2018.

Befristet Beschäftigte schätzen ihre Arbeitsbedingungen insgesamt nicht kritischer ein als der Durchschnitt. Erheblich schlechtere Arbeitsbedingungen erleben hingegen Beschäftigte in Zeitarbeit, die einen deutlich schlechteren Indexwert von 49 Punkten (schlechte Arbeit) erreichen.

Beim Vergleich von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten lassen sich kaum Unterschiede ausmachen (62 bzw. 61 Punkte). Hier dürften sich relative Vorteile der Teilzeitbeschäftigten in einigen Bereichen und Nachteile in anderen gegeneinander aufwiegen.

Deutlich ist hingegen, dass Beschäftigte, die am Wochenende arbeiten, und insbesondere diejenigen, die sonntags arbeiten, ihre Arbeitsbedingungen unterdurchschnittlich bewerten (59 bzw. 57 Indexpunkte). Beschäftigte, die nie am Wochenende arbeiten, haben mit 66 Punkten einen deutlich besseren Indexwert.

Abbildung 91: DGB-Index „Gute Arbeit“ Berlin – nach Wirtschaftszweigen



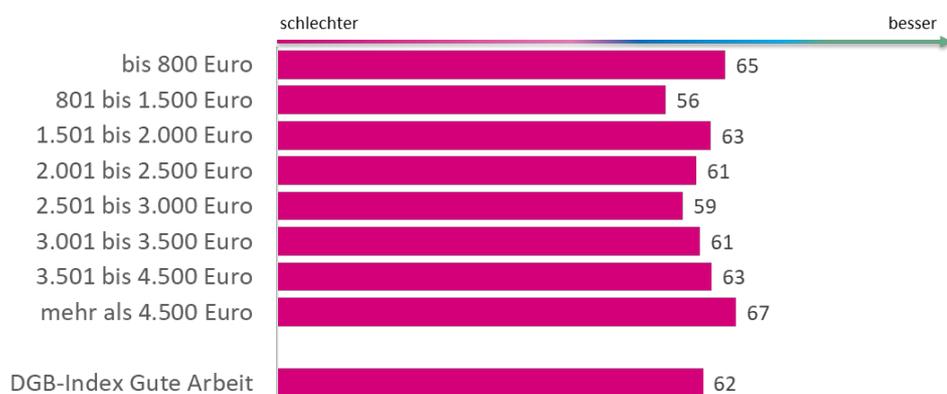
* Eingeschränkte Interpretation aufgrund geringer Fallzahl.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin 2018.

In Abbildung 91 sind die Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen dargestellt. Daraus ist ersichtlich, dass die Arbeitsbedingungen im Einzelhandel und im Gesundheits- und Sozialwesen – beides Branchen, in denen die Wochenendarbeit verbreitet ist – mit 54 bzw. 57 Indexpunkten deutlich unterdurchschnittlich sind. Ähnliches gilt für den Bereich Erziehung und Unterricht mit 58 Indexpunkten.

Die vergleichsweise hohe Punktzahl von 70 im Gastgewerbe ist auf den ersten Blick überraschend. Sie erklärt sich zu einem großen Teil daraus, dass die Beschäftigten in dieser Branche trotz hoher Verbreitung kritischer Anforderungen unterdurchschnittlich häufig starke bzw. eher starke Beanspruchungen angeben. Dies dürfte sich dadurch erklären lassen, dass die Beschäftigten bei Übernahme eines Jobs im Gastgewerbe wissen, dass dieser mit bestimmten Arbeitsanforderungen (Abendarbeit, Wochenendarbeit usw.) verbunden ist, und sich bewusst darauf einlassen.

Abbildung 92: DGB-Index „Gute Arbeit“ Berlin – nach monatl. Bruttoeinkommen



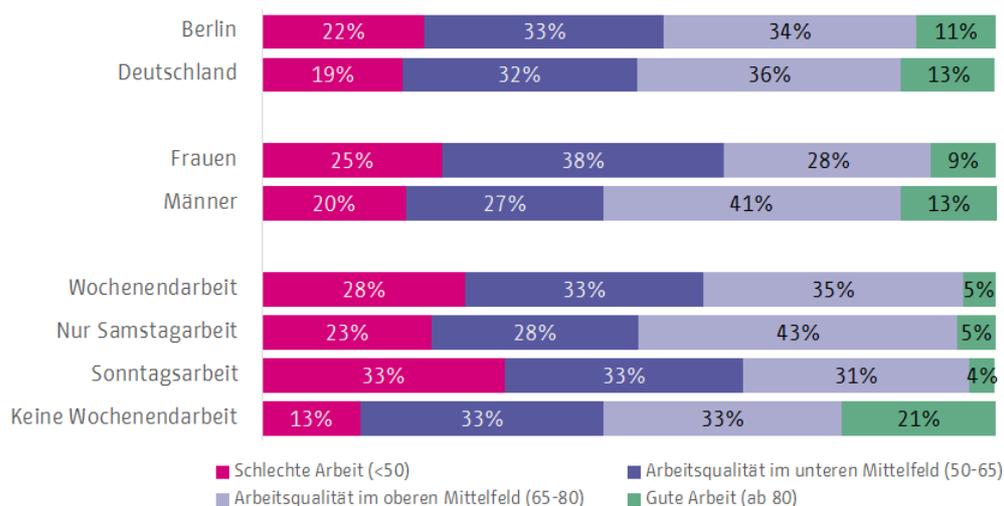
Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin 2018.

In Abbildung 92 sind die Indexwerte nach Einkommensgruppen dargestellt. Dabei zeigt sich ein interessantes Phänomen: Die besten Einschätzungen zu den Arbeitsbedingungen gaben Befragte aus der höchsten und aus der niedrigsten Einkommensgruppe. Es gibt also keinen linearen Zusammenhang zwischen Einkommen und Qualität der Arbeitsbedingungen. Es ist zu vermuten, dass in der untersten Einkommensgruppe zumindest von einigen Beschäftigten die niedrigen Einkommen bewusst in Kauf genommen werden, weil andere Arbeitsbedingungen (z.B. Arbeitszeit) gut zur eigenen Lebenssituation passen. In der oberen Einkommensgruppe wirken sich stark überdurchschnittliche Werte in den Teilindizes Einkommen und Sicherheit sowie Ressourcen aus.

6.3 Verteilung nach Gruppen der Arbeitsqualität

Nur ein kleiner Teil der Beschäftigten – ein reichliches Zehntel – hat Indexwerte von mindestens 80 Punkten und verfügt damit über „gute Arbeit“ (vgl. Abbildung 93). Mehr als ein Fünftel der Beschäftigten haben Arbeitsbedingungen, die in die Kategorie „schlechte Arbeit“ fallen. Die Mehrheit der Berliner Beschäftigten (67 Prozent) berichten eine mittlere Arbeitsqualität, wobei jeweils etwa die Hälfte zur oberen bzw. unteren Mitte gezählt werden kann. In Deutschland gibt es etwas mehr gute und etwas weniger schlechte Arbeit als in Berlin, die Unterschiede sind allerdings eher gering.

Abbildung 93: Verteilung der Arbeitsqualität



Abweichung von 100% bedingt durch Rundung.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin und Deutschland 2018.

Frauen verfügen seltener als Männer über gute Arbeit (9 versus 13 Prozent) und häufiger über Arbeit schlechter Qualität (25 vs. 20 Prozent).

Sofern Beschäftigte am Wochenende arbeiten, haben sie seltener gute und häufiger schlechte Arbeit. Unter Beschäftigten ohne Wochenendarbeit berichteten 21 Prozent gute und 13 Prozent schlechte Arbeit, unter Beschäftigten mit Wochenendarbeit gaben nur 5 Prozent gute Arbeit an, aber 28 Prozent schlechte Arbeit. Sofern die Wochenendarbeit auch den Sonntag einschloss, sind es mit einem Drittel deutlich mehr Befragte, die unter qualitativ schlechten Bedingungen arbeiten.

Je älter die Beschäftigten sind, desto größer sind die Anteile von schlechter Arbeit: Befragte ab 55 Jahren gaben zu 29 Prozent schlechte Arbeit an, Jüngere bis 35 Jahre hingegen nur zu 18 Prozent (vgl. Abbildung 94). Hier dürften sich die mit steigendem Alter stärker empfundenen Beanspruchungen niederschlagen.

Im Hinblick auf die Tätigkeitsanforderungen zeigt sich, dass Beschäftigte mit fachlich ausgerichteter Tätigkeit stark polarisierte Arbeitsbedingungen aufweisen. Sie haben im Vergleich mit den anderen Anforderungsgruppen sowohl den größten Anteil schlechter als auch den höchsten Anteil guter Arbeit. Dies zeigt die starke Differenzierung der Arbeitsbedingungen. Bei Hilfs- und Anlerntätigkeiten ist der Anteil schlechter Arbeit unterdurchschnittlich. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass diese Beschäftigten tendenziell jünger sind, etwas kürzere Arbeitszeiten aufweisen und im Fall der Teilzeitbeschäftigung überwiegend persönliche Gründe dafür angeben.

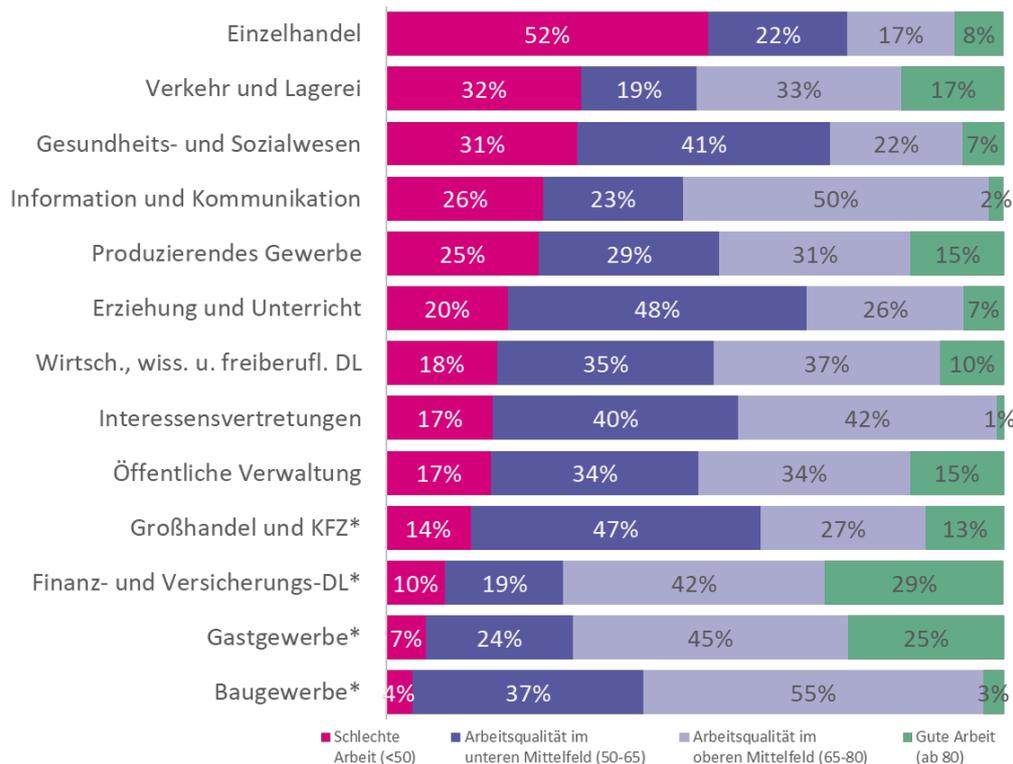
Abbildung 94: Verteilung der Arbeitsqualität nach Alter und Anforderung der Tätigkeit



Abweichung von 100% bedingt durch Rundung.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin 2018.

Der Blick auf die Branchen zeigt ein sehr ausdifferenziertes Bild (vgl. Abbildung 95). Im Branchenvergleich fällt der Einzelhandel auf. Bei 52 Prozent der Beschäftigten im Einzelhandel kumulieren Anforderungen und Beanspruchungen so, dass sie lediglich einen Wert von unter 50 Punkten – also schlechte Arbeit – erreichen. Im Vergleich hierzu sind es im produzierendem Gewerbe 25 Prozent, im Bereich Verkehr und Lagerei 32 Prozent und im Gesundheits- und Sozialwesen 31 Prozent. Dies sind Branchen, in denen – ebenso wie im Einzelhandel – relativ häufig an Wochenenden gearbeitet wird.

Abbildung 95: Verteilung der Arbeitsqualität nach Branchen

* Eingeschränkte Interpretation aufgrund geringer Fallzahl.

Abweichung von 100% bedingt durch Rundung.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin 2018.

Mittels Regressionsanalysen wurde versucht, den Einfluss der verschiedenen hier beschriebenen Zusammenhänge näher zu analysieren, insbesondere deren Zusammenspiel und Einflussstärke. Die Ergebnisse zeigen, dass Leiharbeit, die Beschäftigung im Einzelhandel und Wochenendarbeit einen signifikant negativen Einfluss auf die Qualität der Arbeit haben. Neben dem Einzelhandel weisen auch der Bereich Erziehung und Unterricht sowie das Gesundheits- und Sozialwesen deutlich negative Werte auf. Hier spiegeln sich auch die besonderen Beanspruchungen aus der Interaktionsarbeit (vgl. Kapitel 5).

6.4 Auswirkungen der Arbeitsbedingungen

Im Rahmen der Erhebung sind zwei Zusatzfragen gestellt worden, die die Wirkung der Arbeitsbedingungen im Hinblick auf die Gesundheit und in Bezug auf Überlegungen, den Arbeitgeber zu wechseln, ermitteln sollten.

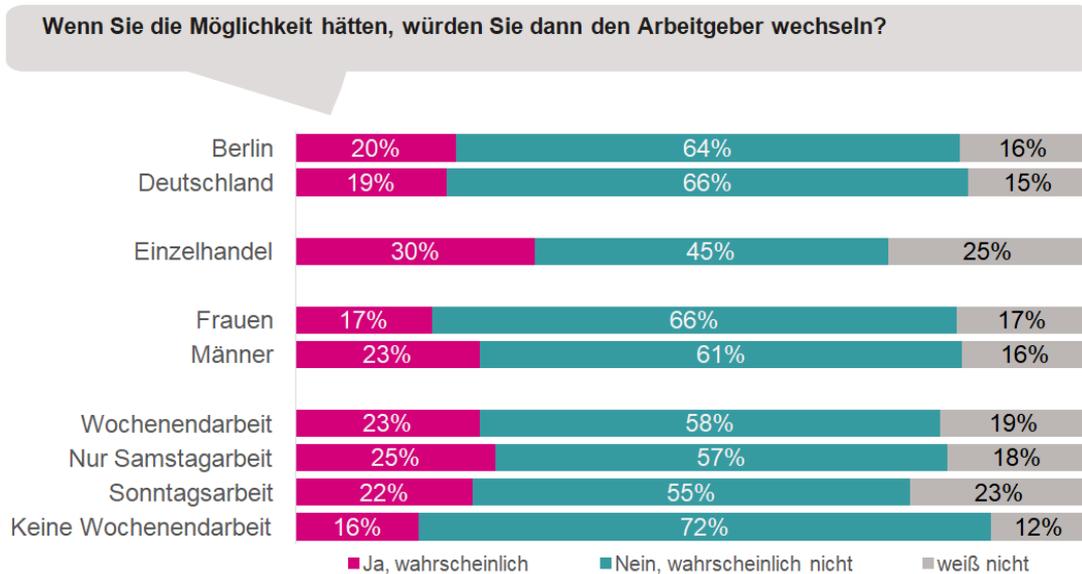
6.4.1 Wunsch nach Arbeitgeberwechsel

Die Beschäftigten werden danach gefragt, ob sie den Arbeitgeber wechseln würden, wenn sie die Möglichkeit dazu hätten. Wie in Abbildung 96 dargestellt, gehen fast zwei Drittel der Befragten in Berlin davon aus, dass sie auch im Fall von möglichen Alternativen wahrscheinlich bei ihrem derzeitigen Arbeitgeber bleiben würden. Ein Fünftel hingegen würde wahrscheinlich bei einer adäquaten Möglichkeit den Arbeitgeber wechseln. Die Beschäftigten in Deutschland unterscheiden sich in diesem Fall nicht von den Berliner Beschäftigten.

Die Wechselneigung ist unter Männern mit 23 Prozent stärker verbreitet als unter Frauen (17 Prozent). Beschäftigte im Einzelhandel, deren Arbeitsbedingungen – wie im Bericht an vielen Stellen deutlich geworden ist – tendenziell schlecht sind, geben überdurchschnittlich häufig an, dass sie, wenn sie die Wahl hätten, den Arbeitgeber wechseln würden. Gleiches trifft auf Beschäftigte zu, die am Wochenende arbeiten. Interessanterweise sind die Unterschiede zwischen den Beschäftigten, die nur Samstag arbeiten, und denen, die auch bzw. nur sonntags arbeiten, gering. Tendenziell neigen hier sogar die Beschäftigten, die nur samstags arbeiten,

eher zu einem Wechsel als andere am Wochenende Tätigen. Aufgrund der ungünstigeren Angaben z.B. beim DGB-Index wäre eher das Gegenteil zu vermuten gewesen.

Abbildung 96: Arbeitgeberwechsel bei Möglichkeit

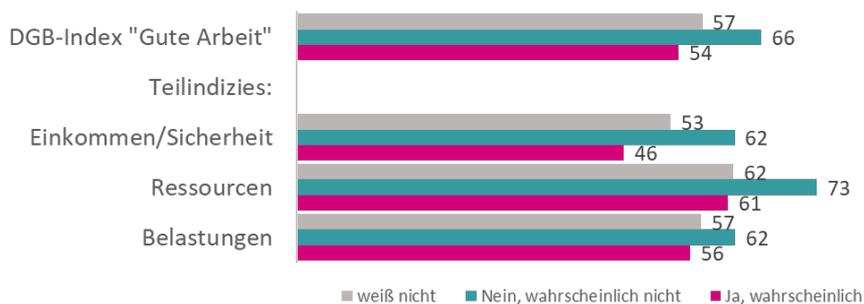


Abweichung von 100% bedingt durch Rundung.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin und Deutschland 2018.

Trotzdem gibt es eine Korrelation von Index-Wert und Wechselwahrscheinlichkeit (Abbildung 97): Beschäftigte, die einen Arbeitgeberwechsel für wahrscheinlich halten, weisen in der Tendenz eine relativ schlechte Arbeitsqualität auf (54 Indexpunkte). Umgekehrt haben die Befragten, die selbst bei gegebener Wahlmöglichkeit ihren Arbeitgeber wahrscheinlich nicht wechseln würden, bessere Arbeitsbedingungen (66 Indexpunkte). Dieser Zusammenhang zeigt sich nicht nur beim Gesamtindex, sondern auch bei allen drei Teilindizes.

Abbildung 97: DGB-Index „Gute Arbeit“ nach Arbeitgeberwechsel



Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin 2018.

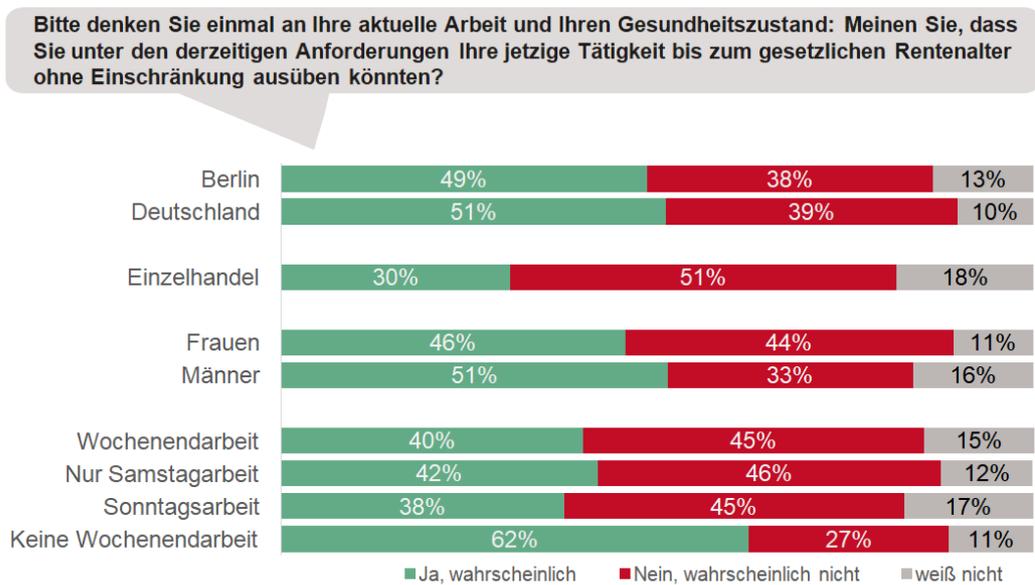
Am stärksten ist der Unterschied bei den Indexpunkten zwischen denjenigen, die den Arbeitgeber wahrscheinlich wechseln würden, und jenen, die dies eher für nicht wahrscheinlich halten, im Hinblick auf den Teilindex Einkommen und Sicherheit (16 Punkte Differenz). Dies lässt darauf schließen, dass Einkommen und Sicherheit wesentliche Kriterien für die (Ab-)Wahl eines Arbeitgebers sind. Etwas geringer, gleichwohl deutlich, ist die Differenz mit 12 Punkten bei den Ressourcen, die damit ebenfalls eine hohe Relevanz für die Wechselentscheidung haben. Demgegenüber scheinen die Belastungen (6 Punkte Differenz) weniger bedeutsam zu sein, wenn sich Beschäftigte für oder gegen einen Arbeitsplatz bzw. einen Arbeitgeber entscheiden.

6.4.2 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?“

Weniger als die Hälfte der Berliner Beschäftigten halten dies für wahrscheinlich (Abbildung 98). Dagegen sagen mit 38 Prozent deutlich mehr als ein Drittel, dass sie dies für unwahrscheinlich halten. Dieser Befund ist ein starker Hinweis darauf, dass die Arbeitsbedingungen zumindest erhebliche Gesundheitsrisiken bergen. Im Bundesgebiet sind die Einschätzungen geringfügig besser.

Abbildung 98: Ausübung aktuelle Tätigkeit bis zum Rentenalter?



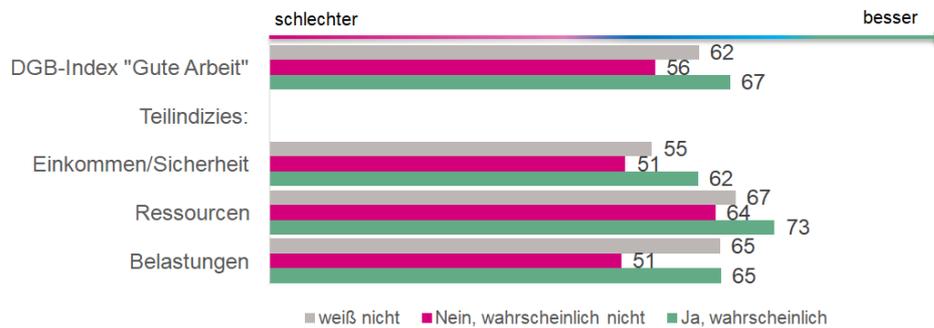
Abweichung von 100% bedingt durch Rundung.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin und Deutschland 2018.

Frauen beantworteten die oben genannte Frage deutlich kritischer als Männer: 44 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 gaben dies mit 33 Prozent deutlich weniger an. Allerdings ist auch dieser Anteil sehr hoch.

Beschäftigte mit überdurchschnittlich hohen Belastungen – z.B. mit Wochenendarbeit oder im Bereich Einzelhandel – gehen deutlich seltener davon aus, dass sie unter den gegebenen Bedingungen ihre Arbeit ohne gesundheitliche Einschränkungen bis zum Rentenalter ausüben können.

Abbildung 99: DGB-Index „Gute Arbeit“ nach Ausüben der aktuellen Tätigkeit bis zum Rentenalter ohne Einschränkungen



Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Berlin 2018.

Der Zusammenhang zwischen der Qualität der Arbeit und einer eher optimistischen Antwort auf die oben genannte Frage ist in Abbildung 99 dargestellt. Befragte mit einer skeptischen Einschätzung verfügen mit 56 Indexpunkten über eine unterdurchschnittliche Arbeitsqualität, während Beschäftigte mit einer eher optimistischen Prognose mit immerhin 67 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).

7 Fazit

Die Ergebnisse der Erhebung zum DGB-Index „Gute Arbeit“ ermöglichen es, die Arbeitsbedingungen der Berliner Beschäftigten detailliert zu beschreiben.

Im Vergleich zum Bundesgebiet ist die Qualität der Arbeitsbedingungen in Berlin mit einem Indexwert von 62 nahezu gleich hoch wie im Bundesgebiet, wo der Indexwert 63 Punkte beträgt. Während die Ausstattung der Beschäftigten mit Ressourcen in Berlin und Deutschland identisch ist und der Teilindex Ressourcen mit 69 Punkten einen vergleichsweise guten Wert erreicht, sind die Belastungen in Berlin etwas höher und die Einkommenssituation etwas ungünstiger. Der Teilindex Belastungen erreicht nur einen Wert von 60, und der Teilindex Einkommen und Sicherheit liegt mit 57 Punkten noch darunter.

Während Berlin bei den Themen Sinngehalt der Arbeit und Führungsqualität jeweils leicht günstigere Arbeitsbedingungen aufweist als Deutschland, ist es bei allen anderen Themen umgekehrt. Am größten fällt der Unterschied zu Lasten der Berliner Arbeitsbedingungen bei der Arbeitszeitlage und den sozialen und emotionalen Anforderungen aus. Vor allem Abend-, aber auch Wochenend- und Nachtarbeit sind in Berlin stärker verbreitet als im Bundesgebiet. Beide in Berlin ungünstigeren Faktoren können mit den Besonderheiten der Berliner Wirtschaftsstruktur – größere Anteile von Dienstleistungs- und Interaktionsarbeit – zusammenhängen.

Besonders kritische Arbeitsbedingungen berichten Beschäftigte in Leiharbeit, die nur einen Indexwert von 49 Punkten erreichen. Auch Beschäftigte mit Wochenendarbeit (Indexwert 59) und insbesondere mit Sonntagsarbeit (Indexwert 57) haben vergleichsweise schlechte Arbeitsbedingungen. Bei diesen Beschäftigtengruppen häufen sich jeweils mehrere kritische Merkmale der Arbeitsqualität. Überdurchschnittlich gute Arbeitsbedingungen haben Beamte.

Sowohl Anforderungen als auch Beanspruchungen sind geschlechtsbezogen ungleich verteilt. Frauen erreichen mit 60 Punkten einen deutlich schlechteren Indexwert als Männer (Indexwert 64). Wichtige Erklärungsfaktoren dafür sind die unterschiedlichen Tätigkeiten von Frauen und Männern sowie ihre ungleiche Verteilung über die Wirtschaftszweige.

Unter den Branchen fallen vor allem die sehr ungünstigen Arbeitsbedingungen im Einzelhandel auf, aber auch im Gesundheits- und Sozialwesen sind die Arbeitsbedingungen stark unterdurchschnittlich.

Bei den Arbeitsanforderungen lassen sich unterschiedliche Belastungsprofile identifizieren:

Die Pole bilden dabei Beschäftigte, die Hilfs- und Anlernertätigkeiten ausführen, auf der einen und Beschäftigte mit komplexer bzw. hochkomplexer (Spezialisten-) Tätigkeit auf der anderen Seite.

Beschäftigte, die Hilfs- und Anlernertätigkeiten ausführen, haben relativ mehr Zukunftssorgen, bewerten ihre Einkommenssituation kritisch und können seltener auf betriebliche Sozialleistungen zurückgreifen. Sie leisten häufiger körperlich schwere Arbeit, müssen häufiger in ungünstiger Körperhaltung und unter Lärm und lauten Umgebungsgeräuschen arbeiten. Andererseits arbeiten sie seltener zu atypischen Zeiten, erleben seltener Arbeitshetze und Zeitdruck sowie widersprüchliche Anforderungen in der Arbeit. Im Hinblick auf die Organisation der Arbeit berichten sie häufiger eine gute Arbeitsplanung durch die Vorgesetzten und klagen seltener darüber, wichtige Informationen nicht zu erhalten.

Beschäftigte mit komplexer bzw. hochkomplexer (Spezialisten-) Tätigkeit verfügen demgegenüber zwar häufiger über ein ausreichendes und angemessenes Einkommen, leisten seltener körperlich schwere Arbeit, verfügen häufiger über Möglichkeiten der Weiterbildung und Weiterentwicklung in der Arbeit und

Aufstiegschancen sowie Gestaltungsmöglichkeiten, haben jedoch in anderer Hinsicht kritische Arbeitsbedingungen: Sie müssen häufiger außerhalb der normalen Arbeitszeit erreichbar und tätig sein, erleben häufiger Arbeitshetze und Zeitdruck und müssen häufiger aufgrund dessen Abstriche an der Qualität ihrer Arbeit machen. Sie sehen sich überdurchschnittlich häufig mit widersprüchlichen Anforderungen an die Arbeit konfrontiert. Auch die Selbstwahrnehmung unterscheidet sich von der der Beschäftigten mit Hilfs- und Anlern Tätigkeiten. Höherqualifizierte identifizieren sich überdurchschnittlich stark mit ihrer Arbeit und schätzen ihren Beitrag für das Unternehmen und die Gesellschaft häufiger als wichtig ein.

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.

Im Hinblick auf die Zukunftssorgen und die Beschäftigungssicherheit sowie die Einkommen bilden die befristet Beschäftigten und Zeitarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer auf der einen Seite und die Beschäftigten im Beamtenverhältnis auf der anderen Seite die extremen Pole.

Die sehr unterschiedliche Verteilung der Anforderungen 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.

Die Ergebnisse im Bereich der Anforderungen zeigen, wo die stärksten Handlungserfordernisse bestehen, um die von außen auf die Beschäftigten negativ wirkenden Faktoren zu reduzieren. Mit Ausnahme der gesetzlichen Rente liegen diese Faktoren direkt oder indirekt im Gestaltungsspielraum von Betrieben und den Tarifpartnern.

Beispielsweise könnten Formen der betrieblichen Altersvorsorge die im Alter zu erwartenden Rentenzahlungen erhöhen. Aufstiegschancen könnten dadurch verbessert werden, dass neben dem üblichen hierarchischen Aufstieg auch Fachkarrieren ermöglicht werden. Der Zeitdruck kann durch Veränderungen in der Arbeitsorganisation und einen stärkeren Einfluss der Beschäftigten auf die Arbeitsmenge erwirkt werden – beides letztlich durch Mitbestimmung im Hinblick auf die Höhe der Personaldecke.

Arbeit mit ungünstiger Körperhaltung kann zumindest teilweise durch technische Unterstützung erleichtert werden. Unterbrechungen und Störungen bei der Arbeit sind in der Regel durch eine Veränderung der Arbeitsorganisation beeinflussbar. Der mangelnde Einfluss auf die Arbeitszeit dürfte nur in bestimmten Ausnahmesituationen unveränderbar, ansonsten aber durch flexible Regelung von Arbeitszeiten gestaltbar sein. Eine leistungsgerechte Entlohnung erfordert für die Mehrheit der Beschäftigten tarifliche bzw. betriebliche Regelungen.

Die häufigsten hier festgestellten Beanspruchungen beziehen sich auf nicht ausreichende Arbeits- und Renteneinkommen einerseits und eine hohe Arbeitsintensität andererseits. Positiv bewertet werden die Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen, die Identifikation mit der Arbeit, das Gefühl, einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft und das Unternehmen zu leisten.

Die Ergebnisse zu den Beanspruchungen zeigen, wo die stärksten Handlungserfordernisse bestehen, wenn es um den Arbeitsschutz und die Prävention geht. Sie weisen auf den dringenden Bedarf an Maßnahmen zur Reduzierung der Arbeitsbelastungen im Hinblick auf Stress und Arbeitsdruck hin. Zudem bestätigen die Ergebnisse die zentrale Rolle der Entgeltpolitik.

Manche der stark verbreiteten Anforderungen wirken tendenziell weniger stark beanspruchend, wie z.B. kaum vorhandene betrieblichen Sozialleistungen oder Aufstiegschancen. Auch ein fehlender Einfluss auf die Arbeitsmenge, die fehlende Möglichkeit, bei der Arbeit eigene Ideen einbringen zu können, die Arbeit selbständig planen und einteilen zu können, und mangelnder Einfluss auf die Arbeitszeit werden von den Befragten vergleichsweise selten auch als stark beanspruchend empfunden.

Demgegenüber wird das Arbeiten unter Zeitdruck sehr häufig gleichzeitig auch als stark oder eher stark belastend beschrieben. Gleiches trifft zu, wenn Abstriche an der Qualität der Arbeit gemacht werden müssen, um das Arbeitspensum zu schaffen. Sofern sich Beschäftigte Sorgen um die berufliche Zukunft machen oder von ihren Vorgesetzten respektlos behandelt werden, ist dies für sie tendenziell immer stark oder eher stark beanspruchend. Diese Faktoren sollten deshalb ein besonderes Augenmerk der Arbeitspolitik erfahren.

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

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Aufbau des DGB-Index „Gute Arbeit“	12
Tabelle 1: Vergleich der Stichprobe Berlin mit der Stichprobe Deutschland	15
Abbildung 2: Körperlich schwere Arbeit	16
Abbildung 3: Ungünstige Körperhaltung	17
Abbildung 4: Lärm bzw. laute Umgebungsgeräusche	18
Abbildung 5: Widrige Umweltbedingungen	19
Abbildung 6: Gefühle verbergen	20
Abbildung 7: Konflikte oder Streitigkeiten mit externen Personen	21
Abbildung 8: Herablassende bzw. respektlose Behandlung	22
Abbildung 9: Abendarbeit (18 bis 23 Uhr)	23
Abbildung 10: Nachtarbeit (23 bis 6 Uhr)	24
Abbildung 11: Wochenendarbeit	25
Abbildung 12: Erreichbarkeit außerhalb der normalen Arbeitszeit	26
Abbildung 13: Unbezahlte Arbeit	27
Abbildung 14: Gehetzt oder unter Zeitdruck	28
Abbildung 15: Störungen und Unterbrechungen während der Arbeit	29
Abbildung 16: Widersprüchliche Anforderungen	30
Abbildung 17: Unzureichende Informationen, um Arbeit gut zu erledigen	31
Abbildung 18: Abstriche an der Qualität der Arbeit aufgrund des Arbeitspensums	32
Abbildung 19: Anforderungen im Bereich Belastungen – sortiert nach Anteil der Nennungen sehr häufig und oft	33
Abbildung 20: Beanspruchungen im Bereich Belastungen – sortiert nach Anteil der Nennungen sehr stark und eher stark	34
Abbildung 21: Anforderungen im Bereich der Belastungen im Vergleich Berlin – Deutschland (Anteil sehr häufig/oft)	35
Abbildung 22: Beanspruchung im Bereich der Belastungen im Vergleich Berlin – Deutschland (Anteil sehr stark/stark)	36
Abbildung 23: Anforderungen im Bereich der Belastungen im Vergleich Frauen – Männer (Anteil sehr häufig/oft)	37
Abbildung 24: Beanspruchungen im Bereich der Belastungen im Vergleich Frauen – Männer (Anteil sehr stark/eher stark)	37
Abbildung 25: Einfluss auf die Arbeitsmenge	40
Abbildung 26: Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitszeit	41
Abbildung 27: Arbeit selbständig einteilen und planen	42
Abbildung 28: Möglichkeiten, Wissen und Können weiterzuentwickeln	43
Abbildung 29: Möglichkeiten, eigene Ideen einzubringen	44
Abbildung 30: Unterstützung von Qualifizierungswünschen	45
Abbildung 31: Aufstiegschancen	46
Abbildung 32: Gute Planung der Arbeit durch Vorgesetzte	47
Abbildung 33: Förderung von Kollegialität	48
Abbildung 34: Rechtzeitige Information über betriebliche Pläne und Veränderungen	48
Abbildung 35: Wertschätzung durch Vorgesetzte	49
Abbildung 36: Meinungsklima im Betrieb	50
Abbildung 37: Unterstützung von Kollegen und Kolleginnen	51
Abbildung 38: Identifikation mit der Arbeit	51
Abbildung 39: Wichtiger Beitrag für die Gesellschaft durch die eigene Tätigkeit	52

Abbildung 40: Wichtiger Beitrag für Unternehmen durch eigene Tätigkeit	53
Abbildung 41: Anforderungen im Bereich Ressourcen – sortiert nach Nennungen gar nicht bzw. in geringem Maß.....	54
Abbildung 42: Beanspruchung durch unzureichende Ressourcen nach Nennungen stark oder eher stark beanspruchend	55
Abbildung 43: Anforderungen im Bereich der Ressourcen im Vergleich Frauen - Männer (Anteil gar nicht/in geringem Maße)	57
Abbildung 44: Beanspruchung im Bereich der Ressourcen im Vergleich Frauen – Männer (Anteil stark/eher stark).....	57
Abbildung 45: Ausreichendes Erwerbseinkommen aus Haupttätigkeit	59
Abbildung 46: Angemessenheit des Erwerbseinkommens.....	60
Abbildung 47: Ausreichende gesetzliche Rente.....	61
Abbildung 48: Betriebliche Sozialleistungen außer Gesundheitsförderung und betrieblicher Altersvorsorge	62
Abbildung 49: Betriebliche Angebote zur Gesundheitsförderung.....	63
Abbildung 50: Betriebliche Angebote zur Altersvorsorge.....	64
Abbildung 51: Sorge, dass der Arbeitsplatz überflüssig wird	65
Abbildung 52: Sorge um die berufliche Zukunft	65
Abbildung 53: Sorge, den Arbeitsplatz zu verlieren.....	66
Abbildung 54: Anforderungen im Bereich Einkommen und Sicherheit – sortiert nach Nennungen sehr häufig bzw. oft/gar nicht bzw. in geringem Maße/nicht oder gerade ausreichend	67
Abbildung 55: Beanspruchungen im Bereich Einkommen und Sicherheit sortiert nach Anteil der Nennungen (stark bzw. eher stark belastend).....	68
Abbildung 56: Anforderungen im Bereich Einkommen und Sicherheit im Vergleich Frauen – Männer (Anteil sehr häufig/oft, nicht bzw. gerade ausreichend, gar nicht/in geringem Maße).....	69
Abbildung 57: Beanspruchung im Bereich Einkommen und Sicherheit im Vergleich Frauen – Männer (Anteil stark/eher stark).....	70
Abbildung 58: Vereinbarte Arbeitszeiten	72
Abbildung 59: Tatsächliche Arbeitszeit	73
Abbildung 60: Differenz zwischen vereinbarter und tatsächlicher Arbeitszeit	73
Abbildung 61: Präferierte Arbeitszeit nach Beschäftigtengruppen	74
Abbildung 62: Differenz zwischen vereinbarter und präferierter Arbeitszeit.....	75
Abbildung 63: Gründe für Mehrarbeit.....	76
Abbildung 64: Gründe für Mehrarbeit nach Tätigkeitsanforderungen*	76
Abbildung 65: Gründe für Mehrarbeit nach Wochenendarbeit*	77
Abbildung 66: Ausgleich von Überstunden	78
Abbildung 67: Können Sie selbst entscheiden, wann Sie Ihre Überstunden ausgleichen? Nach Wochenendarbeit.....	78
Abbildung 68: Können Sie selbst entscheiden, wann Sie Ihre Überstunden ausgleichen? – Beanspruchung bei gar nicht/geringem Maß.....	79
Abbildung 69: Gründe für Teilzeit*	79
Abbildung 70: Gründe für Teilzeit (Mehrfachnennungen)* nach Wochenendarbeit.....	80
Abbildung 71: Gründe für Teilzeit im Einzelhandel (Mehrfachnennungen)*	81
Abbildung 72: Wunsch nach einem schrittweisen Übergang in den Ruhestand*	81
Abbildung 73: Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft	82
Abbildung 74: Schichtdienst	82

Abbildung 75: Häufigkeit Arbeit am Wochenende.....	83
Abbildung 76: Anteil der Beschäftigten mit Wochenendarbeit nach Wirtschaftszweigen.....	83
Abbildung 77: Anteil der Beschäftigten mit Wochenendarbeit nach Arbeitszeitformen.....	84
Abbildung 78: Anteil der Beschäftigten mit Wochenendarbeit nach erforderlicher Qualifikation und Geschlecht.....	84
Abbildung 79: Kurzfristige Änderung der Arbeitszeiten.....	85
Abbildung 80: Gründe für kurzfristige Änderung der Arbeitszeit *	85
Abbildung 81: Anteil der Beschäftigten mit direktem Kundenkontakt*.....	87
Abbildung 82: Interaktive Arbeit - Personengruppen, mit denen die Beschäftigten zu tun haben.....	88
Abbildung 83: Anforderungen und Beanspruchungen von Beschäftigten mit direktem Kundenkontakt*.....	89
Abbildung 84: Häufigkeit negativer, psychisch belastender Situationen im Kundenkontakt*	90
Abbildung 85: Unterstützung vom Arbeitgeber bei negativen Erlebnissen im Kundenkontakt*	90
Abbildung 86: Gründe für Arbeitsstress im direkten Umgang mit Kunden*	91
Abbildung 87: DGB-Index „Gute Arbeit“ und Teilindizes Berlin im Vergleich zu Deutschland (Punkte: 0 – 100).....	92
Abbildung 88: DGB-Index „Gute Arbeit“ Berlin im Vergleich zu Deutschland für die elf Kriterien.....	93
Abbildung 89: DGB-Index „Gute Arbeit“ Berlin – nach persönlichen Merkmalen.....	94
Abbildung 90: DGB-Index „Gute Arbeit“ Berlin – nach beruflichen Merkmalen	95
Abbildung 91: DGB-Index „Gute Arbeit“ Berlin – nach Wirtschaftszweigen.....	96
Abbildung 92: DGB-Index „Gute Arbeit“ Berlin – nach monatl. Bruttoeinkommen	96
Abbildung 93: Verteilung der Arbeitsqualität.....	97
Abbildung 94: Verteilung der Arbeitsqualität nach Alter und Anforderung der Tätigkeit	98
Abbildung 95: Verteilung der Arbeitsqualität nach Branchen	99
Abbildung 96: Arbeitgeberwechsel bei Möglichkeit.....	100
Abbildung 97: DGB-Index „Gute Arbeit“ nach Arbeitgeberwechsel.....	100
Abbildung 98: Ausübung aktuelle Tätigkeit bis zum Rentenalter?	101
Abbildung 99: DGB-Index „Gute Arbeit“ nach Ausüben der aktuellen Tätigkeit bis zum Rentenalter ohne Einschränkungen	102

Literaturverzeichnis

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin – BAuA (2010): Psychische Belastung und Beanspruchung im Berufsleben: Erkennen – Gestalten. Bönen/Westfalen: Druck Verlag Kettler GmbH.

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.

Institut DGB-Index Gute Arbeit (2017): Arbeitshetze und Arbeitsintensivierung bei digitaler Arbeit, Bearb: Markus Holler (INIFES), Berlin (<http://index-gute-arbeit.dgb.de/veroeffentlichungen/sonderauswertung/++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 – Profilmerekmale der Arbeitshetze, Berlin (<http://index-gute-arbeit.dgb.de/veroeffentlichungen/sonderauswertungen/++co++7e5bd20e-8498-11e5-a637-52540023ef1a>).

Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales (Hg.) (2018): Betriebspanel Berlin 2017. Ergebnisse der 22. Welle, Berlin.

Sopp, Peter; Wagner, Alexandra 2017: Vertragliche, tatsächliche und gewünschte Arbeitszeiten. SOEPpapers 909/2017. Berlin (https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.559807.de/diw_sp0909.pdf)

Stab, Nicole; Jahn, Sandy; Schulz-Dadaczynski, Anika (2016): Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Arbeitsintensität. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Dortmund, Berlin, Dresden.

Steinke, M.; Badura, B. (2011): Präsentismus: Ein Review zum Stand der Forschung. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Dortmund, Berlin, Dresden.

uzbonn (2018): Bericht zur Durchführung der Befragung DGB-Index „Gute Arbeit“ 2018 Oversampling Berlin. Bonn: uzbonn.

Wirtz, A. K. (2010): Gesundheitliche und soziale Auswirkungen langer Arbeitszeiten. Univ. Diss., Oldenburg. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Dortmund.

Senatsverwaltung
für Integration, Arbeit
und Soziales



Herausgeber:

Senatsverwaltung für Integration,
Arbeit und Soziales
Oranienstraße 106
10969 Berlin
Tel.: (030) 9028-1135
www.berlin.de/sen/arbeit
pressestelle@senias.berlin.de
Bestellungen: (030) 9028-1394.

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: Dezember 2018.

Fotonachweise:

Umschlag: oben links: © AndreaA. / depositphotos.com; oben rechts: © contrastwerkstatt - Fotolia.com; unten links: © Tyler Olson - Fotolia.com; unten rechts: © pressmaster - depositphotos.com;
Vorwort: © SenIntArbSoz.