

Fact Sheet #05

Arbeitsqualität

Die Arbeitswelt befindet sich im Zuge des digitalen und ökologischen Wandels in *einem stetigen Transformationsprozess*. Mit der Corona-Pandemie hat vor allem der Bereich der Digitalisierung weiter an Dynamik gewonnen. Am sichtbarsten wurde das im Rahmen der Infektionsschutzmaßnahmen mit dem Wechsel von vielen Beschäftigten ins Homeoffice. Auf der einen Seite sind damit neue Chancen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie ein höheres Maß an selbstbestimmtem Arbeiten verbunden. Viele Beschäftigte schätzen diese Form mobiler Arbeit inzwischen und möchten auch nach der Pandemie gerne zeitweise im Homeoffice arbeiten (BMAS 2021a: 16; Greef 2022). Auf der anderen Seite besteht die Gefahr einer Zunahme der örtlichen und zeitlichen Entgrenzung von Arbeit, mit der negative Auswirkungen auf den Betrieb als sozialen und integrativen Ort verbunden sein können (Berzel/Schroeder 2021). Im Zusammenhang mit den Lockdown-Phasen während der Pandemie kam es zudem zu erhöhten Arbeitsausfällen und Kurzarbeit. Während dies von einem Teil der Beschäftigten als zusätzliche Freiheit empfunden wurde, bedeutete dies für andere Beschäftigte – besonders aus den stark betroffenen Branchen wie etwa dem Gastgewerbe – eine lange Phase der Unsicherheit und ging zum Teil mit einem erhöhten psychischen Belastungsempfinden einher (Heller/Schroeder 2021; BMAS 2021a: 10). In anderen (systemrelevanten) Bereichen, wie etwa der Pflege oder dem Einzelhandel ging die Pandemie einerseits mit gesellschaftlicher Aufwertung und Anerkennung einher. Andererseits waren die Beschäftigten einem erhöhten Infektionsrisiko sowie zusätzlichen physischen und psychischen Belastungen ausgesetzt, die bereits vor der Pandemie durch den Personal- und Fachkräftemangel auf hohem Niveau lagen (Schmucker 2019: 52). Wie zufrieden sind die Beschäftigten mit ihrer Arbeitsqualität und den Arbeitsbedingungen im Kontext dieser ambivalenten Entwicklungen während der Pandemie gewesen? Hierzu lohnt ein Blick auf den DGB-Index „Gute Arbeit“. Dies ist deshalb von Bedeutung, weil die persönlichen Erlebniszustände im Zusammenhang mit der eigenen Arbeit nicht nur die Arbeitszufriedenheit beeinflussen. Damit einher gehen auch Rückwirkungen auf das psychische Wohlbefinden und damit die Gesundheit der Beschäftigten (BMAS 2021b).

Schlaglicht – 05/2022

65/100



Arbeitsqualität

Die hessischen Beschäftigten bewerteten im DGB-Index „Gute Arbeit“ 2021 ihre Arbeitsqualität mit 65 von 100 Punkten. Damit liegt die Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld.

DGB-Index „Gute Arbeit“

Der DGB-Index „Gute Arbeit“ misst die *Qualität der Arbeitsbedingungen aus Sicht der Beschäftigten* auf einer Werteskala von 0 bis 100 Punkten. Methodisch basiert er auf drei Teilindizes zu Ressourcen, Belastungen sowie Einkommen & Sicherheit. Diese setzen sich aus elf Kriterien zusammen, zu denen insgesamt 42 Fragen gestellt werden.¹ Die Werte zu den einzelnen Fragen, den Kriterien sowie der Teilindizes werden zu einem Gesamtindex „Gute Arbeit“ zusammengeführt. Je näher der Indexwert an 100 (Maximalwert) liegt, desto höher wird die Arbeitsqualität bewertet. Ab 80 Punkten wird von „Guter Arbeit“ gesprochen. Unterhalb von 50 Punkten werden die Arbeitsbedingungen als „schlecht“ eingestuft. Sie sind unter anderem durch fehlende Entwicklungsmöglichkeiten, hohe Beanspruchungen und ein unzureichendes Einkommen gekennzeichnet. Zwischen diesen Qualitätsabstufungen wird von einer Arbeitsqualität im „unteren“ (50-64 Indexpunkte) bzw. „oberen“ (65-79) Mittelfeld gesprochen (Institut DGB-Index Gute Arbeit 2021: 42ff.).

Situation in Hessen

Der Gesamtindexwert in Hessen lag 2021 bei 65 Punkten und damit genau an der Grenze zwischen unterem und oberem Mittelfeld.² 15 % der hessischen Beschäftigten bewerteten ihre Arbeitsbedingungen als gut, 43 % im oberen Mittelfeld, 23 % im unteren Mittelfeld und 19 % im Bereich schlechter Arbeit. Damit hat sich die Arbeitsqualität in Hessen aus Sicht der Beschäftigten trotz der andauernden Pandemie im Vergleich zum Vorjahr (2020: 63 Gesamtindexpunkte) leicht verbessert.

Am besten bewertet wurde mit 82 Punkten der Sinngehalt der Arbeit. Zurückzuführen ist dieser Wert vor allem auf die hohe Identifikation mit der eigenen Tätigkeit sowie dem Eindruck der Beschäftigten, einen wichtigen Beitrag für den Betrieb und die Gesellschaft zu leisten. Erstaunlich erscheint vor dem Hintergrund der Pandemie und der besonderen Betroffenheit von Kurzarbeit in Hessen vor allem die Bewertung der Beschäftigungssicherheit im oberen Mittelfeld (73 Punkte). Dieser Wert lässt darauf schließen, dass die Beschäftigten dem Instrument zur Beschäftigungssicherung großes Vertrauen schenken. Die große Mehrheit der hessischen Beschäftigten machte sich demnach selten Sorgen um ihre berufliche Zukunft oder den Verlust des Arbeitsplatzes (71 % der Befragten machte sich diesbezüglich nie Sorgen). Hinsichtlich der Beschäftigtenmerkmale fällt allerdings auf, dass sich die Beschäftigten im Alter zwischen 26 und 45 Jahren häufiger um ihren Arbeitsplatz sorgten als jüngere oder ältere Kolleg:innen. Auch

¹ Es handelt sich um folgende Kriterien: 1) Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten 2) Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten 3) Führungsqualität/ Betriebskultur 4) Sinngehalt der Arbeit 5) Arbeitszeitlage 6) soziale/ emotionale Anforderungen 7) körperliche Anforderungen 8) widersprüchliche Anforderungen/ Arbeitsintensität 9) Einkommen und Rente 10) betriebliche Sozialleistungen 11) Beschäftigungssicherheit/ berufliche Zukunftssicherheit

² Die Daten basieren auf einer nicht-veröffentlichten Auswertung des DGB-Index 2021 für das Bundesland Hessen.

Beschäftigte in Helfer- und Anlernertätigkeiten machten sich häufiger Sorgen um ihren Arbeitsplatz (15 %) als Beschäftigte, die hochkomplexe Tätigkeiten ausüben (2 %).

Deutlich kritischer bewerteten die hessischen Beschäftigten hingegen die Arbeitsqualität hinsichtlich ihres Einkommens und insbesondere mit Blick auf ihren Ruhestand. So gaben 41 % der Beschäftigten an, dass sie davon ausgehen, dass die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung später nicht ausreichen werden. Frauen gaben dies häufiger an als Männer. Gleichzeitig äußerten 58 %, dass Angebote zur Aufbesserung der Altersversorgung nur in geringem Maße oder gar nicht im Betrieb vorhanden seien. Kritisch bewertet wurde auch die Arbeitsintensität. Das Kriterium „Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität“ verorteten die Beschäftigten in Hessen mit nur 46 Punkten im Bereich schlechter Arbeit. Es bildet das Schlusslicht aller Kriterien. Mehr als die Hälfte (51 %) der hessischen Beschäftigten gab an, oft oder sehr häufig gehetzt und unter Zeitdruck zu sein. Von vielen Störungen und Unterbrechungen waren 61 % betroffen.

Diese Befunde unterstreichen einerseits, dass die Beschäftigten in Hessen im zweiten Jahr der Pandemie ihrer Arbeit zufriedener waren als zuvor, was für eine hohe Wirksamkeit der beschäftigungs- und einkommenssichernden Maßnahmen während der Pandemie spricht. Andererseits verdeutlichen die Ergebnisse zur Belastung der Beschäftigten die besondere Bedeutung des Gesundheits- und Arbeitsschutzes für gute Arbeit. Hiermit stehen Arbeitsschutzbehörden, Betriebe, Führungspersonal, Betriebsrät:innen und schließlich auch die Beschäftigten selbst in der Verantwortung, auf die Einhaltung bestehender Standards und Schutzmaßnahmen zu drängen und im alltäglichen Arbeitsumfeld auf gesunderhaltende Arbeitsbedingungen hinzuwirken.

Literatur

- Berzel, Alexander/ Schroeder, Wolfgang (2021): Homeoffice - eine Transformation der Arbeitswelt. Systematischer Überblick und Perspektiven der Gestaltung, Kassel: Diskussionspapiere i3, Nr. 12. <https://www.uni-kassel.de/fb05/i3>
- BMAS (2021a): Arbeitssituation und Belastungsempfinden von abhängig Beschäftigten im von der Corona-Pandemie geprägten Jahr 2021. Zentrale Ergebnisse einer repräsentativen Befragung von Februar bis September 2021. Endbericht. Forschungsbericht 570/10, <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-570-10-arbeitssituation-belastungsempfinden-corona-pandemie-jahr-2021.html>
- BMAS (2021b): Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbedingungen. Forschungsbericht 590, <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-590-arbeitszufriedenheit-und-arbeitsbedingungen.html>
- Greef, Samuel (2022): Fact Sheet #03 Mobiles Arbeiten, Schlaglicht Arbeitswelt Hessen 03/2022, <https://arbeitswelt.hessen.de/berichterstattung-arbeitswelt-hessen/schlaglicht-arbeitswelt-hessen/>
- Heller, Lukas/ Schroeder, Wolfgang (2021): Kurzarbeit in der Corona-Pandemie: Zwischen Krisenbewältigung und Transformation der Arbeitswelt, Kassel: Diskussionspapiere i3, Nr. 15. <https://www.uni-kassel.de/fb05/i3>
- Institut DGB-Index Gute Arbeit (2021): Jahresbericht 2021. Unter erschwerten Bedingungen – Corona und die Arbeitswelt. Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit 2021, <https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++a30a3efa-4932-11ec->

[9b8f-001a4a160123](#)

Schmucker, Rolf (2019): Arbeitsbedingungen in Pflegeberufen. Ergebnisse einer Sonderauswertung der Beschäftigtenbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit, in: Greß, Stefanie/ Jacobs, Klaus/ Kuhlmeier, Adelheid/ Klauber, Jürgen/ Schwinger, Antje (Hrsg.): Pflege Report 2019. Mehr Personal in der Langzeitpflege – aber woher? Wiesbaden: Springer Nature.

Hinweise auf weiterführende Daten und Quellen

Quelle	Inhalt	Link
IZA/BMAS	Arbeitssituation und Belastungsempfinden von Beschäftigten während der Corona-Pandemie für das Jahr 2021 (monatliche Ausgaben)	https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-570-10-arbeitssituation-belastungsempfinden-corona-pandemie-jahr-2021.html
BMAS/IAB	Linked Personnel Panel (LPP) – Arbeitszufriedenheit und Arbeitsbedingungen	https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-590-arbeitszufriedenheit-und-arbeitsbedingungen.html
DGB	Sonderauswertung zum DGB-Index Gute Arbeit 2019 zur Arbeitsqualität aus der Sicht junger Beschäftigter	https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++8ac20602-4a57-11e9-9476-52540088cada

Verantwortliche Autor*innen: Lukas Heller/ Alissa Hälbig (lukas.heller@uni-kassel.de), Mai 2022

Arbeitsweltberichterstattung Hessen

Die "Arbeitsweltberichterstattung Hessen" ist am Fachgebiet von Prof. Dr. Wolfgang Schroeder (Universität Kassel) angesiedelt und wird seit Juli 2020 vom Hessischen Ministerium für Soziales und Integration gefördert. Dieses Projekt systematisiert aktuelle Daten und Studien. So wird eine empirische sowie analytisch-deutende Basis gelegt, um die sich vor unseren Augen vollziehende Transformation der Arbeitswelt in Hessen mit ihren branchen-, berufsgruppen- und regionenspezifischen Entwicklungsmustern nicht nur besser zu verstehen, sondern auch im Sinne der Betroffenen beeinflussen zu können.

Weitere Infos unter: <https://www.uni-kassel.de/go/awh>