



# 5.

## Zukunftsprojekt Arbeitswelt 4.0 Baden-Württemberg

**Gute Arbeit in Baden-Württemberg 2012 bis 2016.**  
Verlaufsdaten zum DGB-Index Gute Arbeit.

Sabine Pfeiffer  
Christopher Zirinig  
Anne Suphan



Download unter: [wm.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-wm/intern/Dateien\\_Downloads/Arbeit/Arbeitsmarktpolitik\\_Arbeitsschutz/Arbeitswelt40-BW-2017-Bd5.pdf](http://wm.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-wm/intern/Dateien_Downloads/Arbeit/Arbeitsmarktpolitik_Arbeitsschutz/Arbeitswelt40-BW-2017-Bd5.pdf)

Weitere Informationen unter [www.soziologie.uni-hohenheim.de](http://www.soziologie.uni-hohenheim.de)

Pfeiffer, Sabine; Zirnig, Christopher (2017):  
Gute Arbeit in Baden-Württemberg 2012 bis 2016.  
Verlaufsdaten zum DGB-Index Gute Arbeit.  
Zukunftsprojekt Arbeitswelt 4.0 Baden-Württemberg. Bd. 5.  
Universität Hohenheim, Lehrstuhl für Soziologie.

# DGB-Index 2012 bis 2016 – zur Datengrundlage

Der DGB-Index ist eine durch das Internationale Institut für Empirische Sozialökonomie (INIFES) entwickelte und von der Gesellschaft für empirische Sozialforschung und Evaluation (uzbonn) für das „Institut DGB-Index Gute Arbeit“ jährlich durchgeführte bundesweite Repräsentativbefragung von Erwerbstätigen, erstmals realisiert 2007 und umfassend überarbeitet in 2012 (Holler 2013; Krüger 2014).

Hier dargestellt werden Ergebnisse für in 2012, 2014 und 2016 durchgeführte Befragungen, dabei entsprechen die Fragebögen aus 2014 und 2016 im Wesentlichen der seit 2012 erhobenen Fassung (Krüger/Foehrmann 2016).

Die Hauptbefragung umfasst Interviews mit abhängig Erwerbstätigen, d. h. Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen und Beamte bzw. Beamtinnen mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens zehn Stunden bis zum Eintritt in die Altersruhe. Die Erhebung der Hauptstudie 2016 erfolgte in Form eines Mixed Sampling zu 89% über Festnetz-Interviews (N=3.669) und zu 11% (N=463) über Mobilfunk-Interviews.

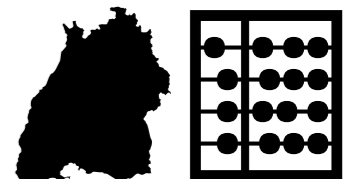
In Baden-Württemberg wurden in 2016 über das Hauptsample (N=552) hinaus zusätzlich N=1.450 Personen befragt, die in Baden-Württemberg arbeiten, so dass für Baden-Württemberg insgesamt N=2.002 Interviews vorliegen. Dieses repräsentative Oversampling für das Land Baden-Württemberg in 2016 wurde finanziell ermöglicht durch das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau Baden-Württemberg. Die Daten erreichen mit N=564 in 2014 und N=544 in 2012 für das Land jeweils kein repräsentatives Sample. Eine Übersicht zu den drei Stichproben in Bezug auf Alter und Geschlecht findet sich [hier](#), ergänzt um einen Vergleich der [Einkommensklassen](#).

Die Ergebnisse zu den bundesweiten Daten wurden im November 2016 veröffentlicht (Institut DGB-Index Gute Arbeit 2016), diese Broschüre stellt die **Daten zur Arbeitsqualität für Baden-Württemberg aus den Jahren 2012, 2014 und 2016** gegenüber. Die Ergebnisse zu den Zusatzfragen zum Thema Digitalisierung, die in 2016 erhoben wurden, finden sich im vierten Band unserer Reihe (Pfeiffer 2016) – dort werden die Unter-

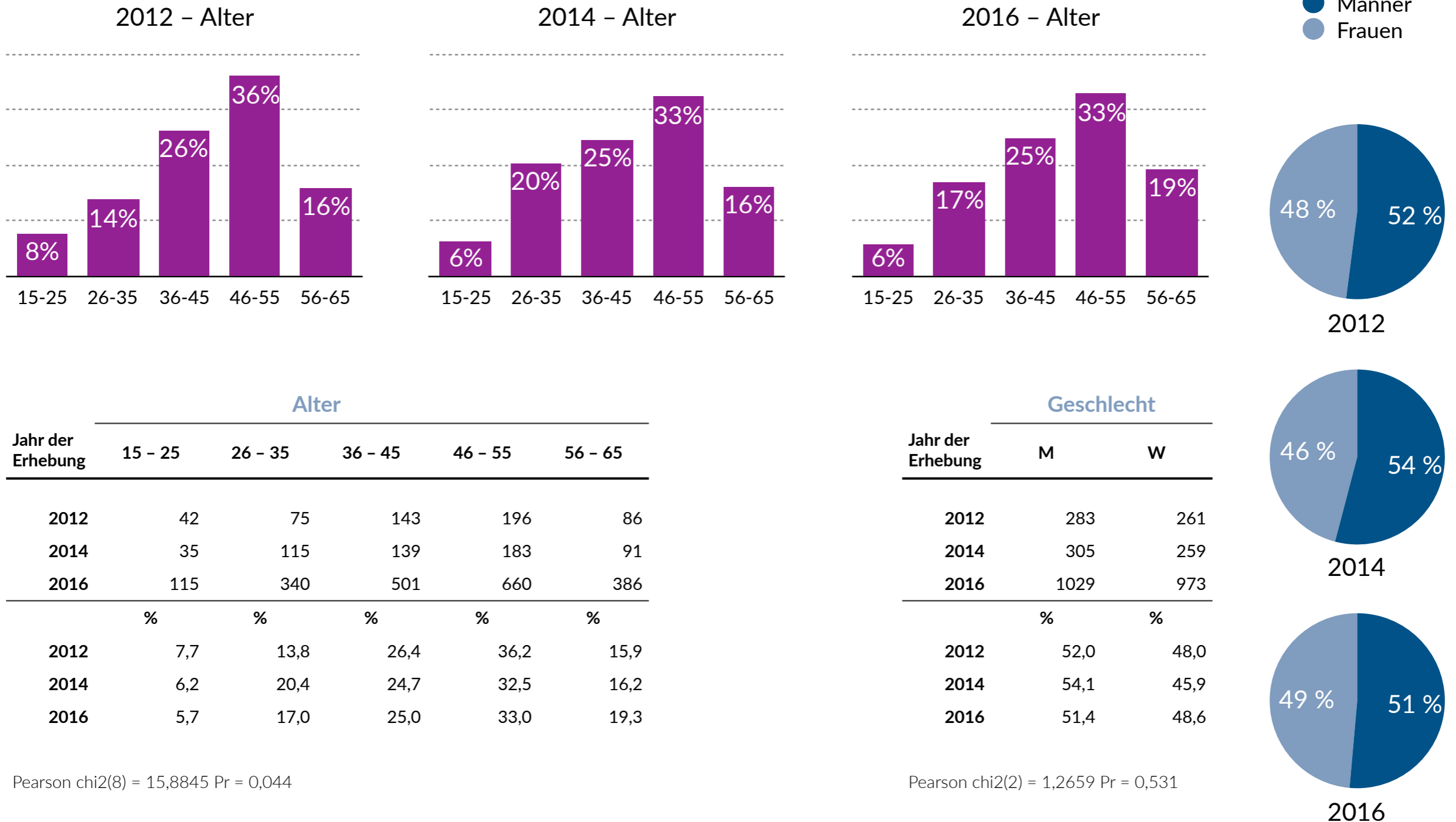
schiede zwischen Baden-Württemberg und Gesamtdeutschland deskriptiv dargestellt.

Diese Broschüre gliedert sich in zwei inhaltliche Teile. Im [ersten Datenabschnitt](#) werden die Ergebnisse des Gesamt-Index „Gute Arbeit“ mit den drei Teilindices zu Ressourcen, Einkommen und Belastung dargestellt. Der [zweite Datenabschnitt](#) widmet sich den Einzelergebnissen entlang der insgesamt 11 Einzelindices.

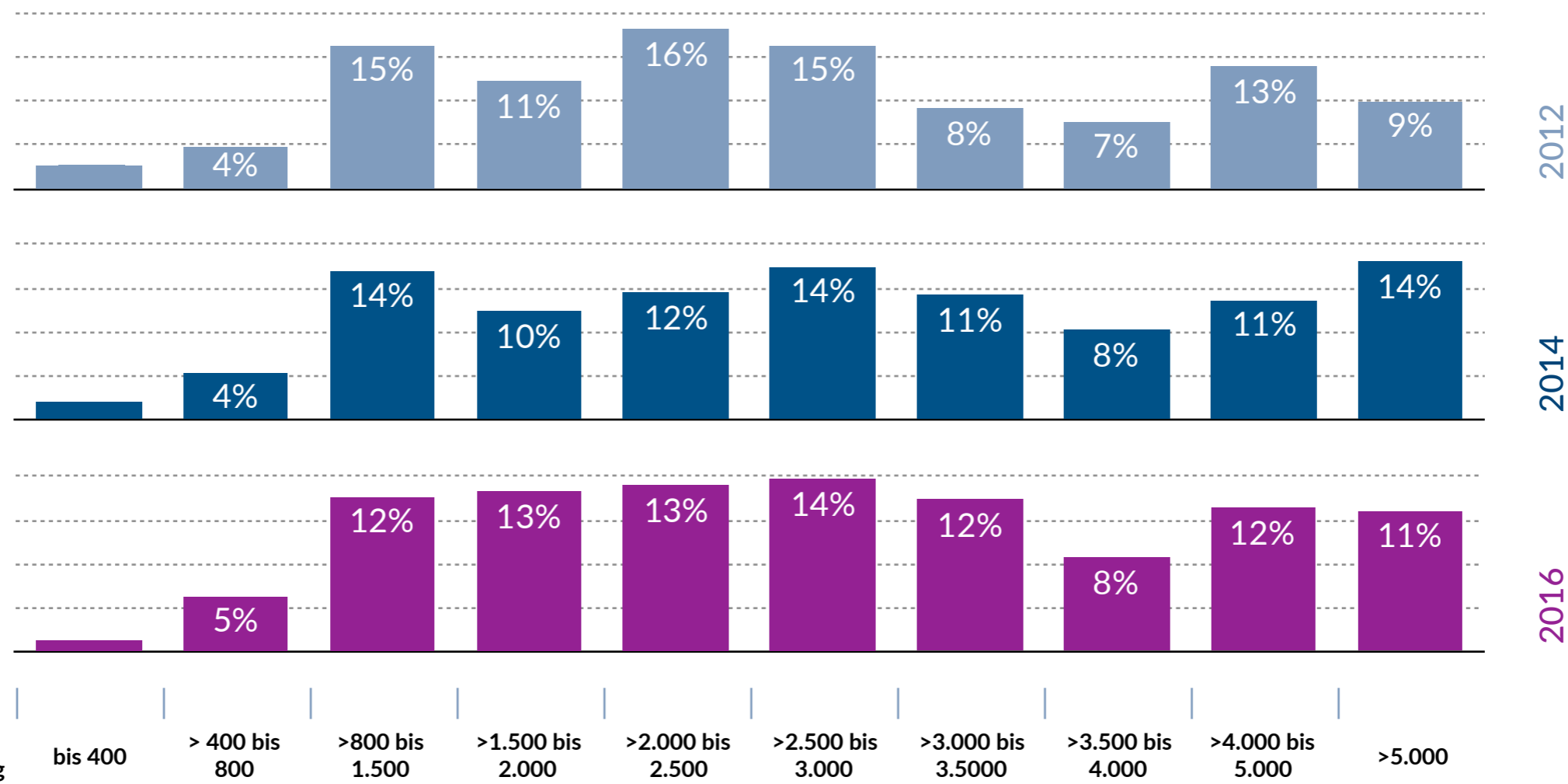
Diese Broschüre ist im Querformat gestaltet, damit die einzelnen Seiten als Präsentationsfolien genutzt werden können.



# Stichproben BW: Alter und Geschlecht



# Stichproben BW: Monatliches Bruttoeinkommen



Jahr der Erhebung	bis 400	> 400 bis 800	>800 bis 1.500	>1.500 bis 2.000	>2.000 bis 2.500	>2.500 bis 3.000	>3.000 bis 3.5000	>3.500 bis 4.000	>4.000 bis 5.000	>5.000
2012	12	22	75	56	83	75	42	35	64	46
2014	9	23	73	53	62	75	61	44	59	77
2016	17	83	229	237	245	255	224	138	212	207
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
2012	2,4	4,3	14,7	11,0	16,3	14,7	8,2	6,9	12,5	9,0
2014	1,7	4,3	13,6	9,9	11,6	14,0	11,4	8,2	11,0	14,4
2016	0,9	4,5	12,4	12,8	13,3	13,8	12,1	7,5	11,5	11,2

Pearson chi2(18) = 30,2924 Pr = 0,035

# Inhaltsübersicht – Ergebnisse für Baden-Württemberg

- Datenbasis
- Stichprobenübersicht

## → DGB-Index Gesamt und Teilindices zu Ressourcen, Einkommen und Belastung

- Überblick
- Überblick Boxplots mit Detailergebnissen
- Boxplot mit Detailergebnissen Ressourcen
- Boxplot mit Detailergebnissen Einkommen
- Boxplot mit Detailergebnissen Ressourcen
- Boxplot mit Detailergebnissen DGB-Index

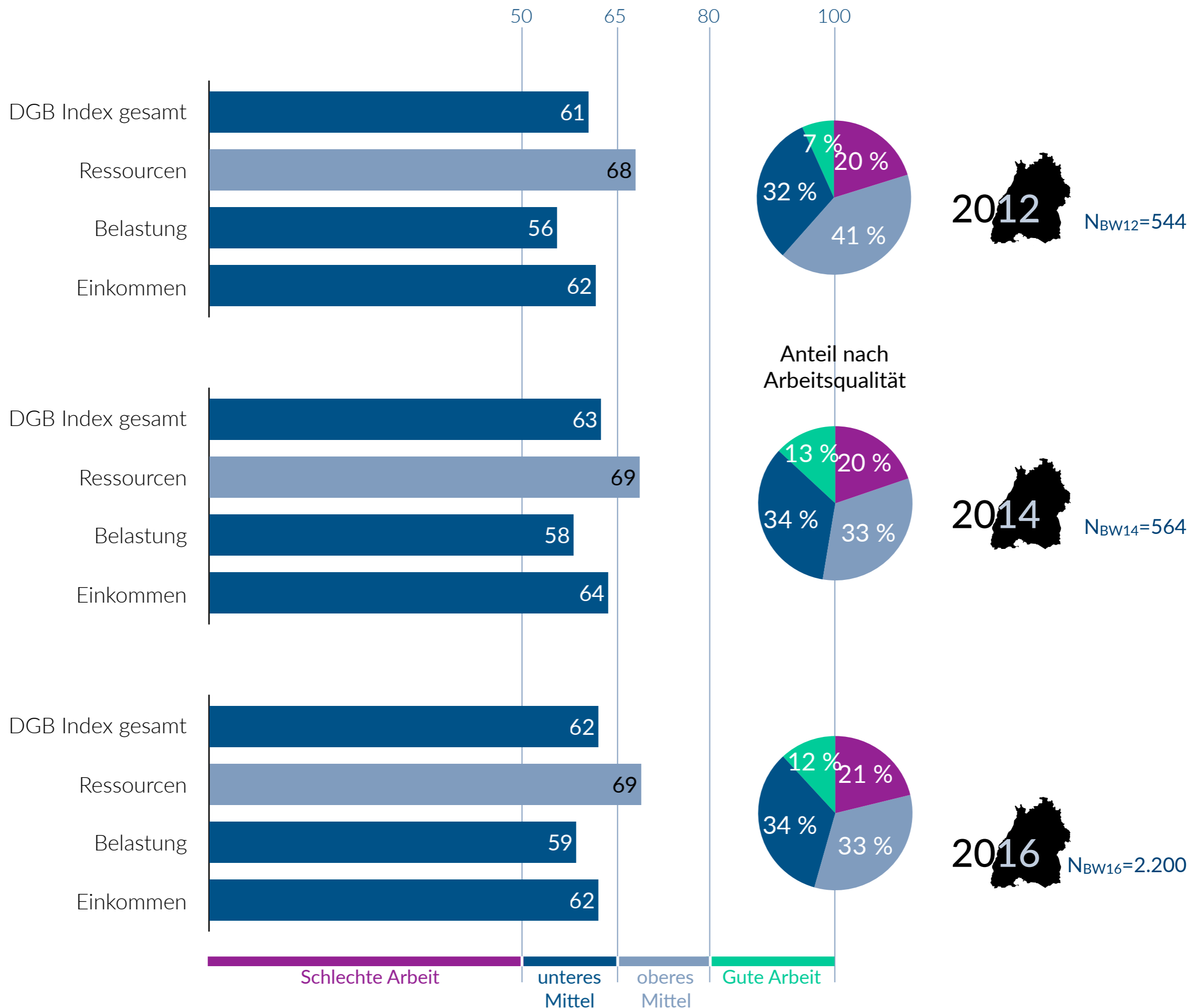
## → Detailergebnisse zu den 11 Einzelindices mit Unterfragen

- Überblick
- Einfluss und Gestaltungsmöglichkeiten
- Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten
- Führungsqualität und Unternehmenskultur
- Sinngehalt der Arbeit
- Arbeitszeitlage
- Soziale und emotionale Anforderungen
- Körperliche Anforderungen
- Widersprüchl. Anforderungen u. Arbeitsintensität
- Einkommen und Rente
- Betriebliche Sozialleistungen
- Beschäftigungssicherheit/berufl. Zukunftssicherheit
  
- Literatur

# DGB-Index Gute Arbeit und Teilindices

Den DGB-Index berechnen wir wie ihn auch das Institut DGB-Index „Gute Arbeit“ berechnet. Er setzt sich aus drei Teilindices zusammen, in die jeweils einzelne Fragestellungen und die dazu empfundene Belastung eingehen. Zunächst zeigen wir in einer ähnlichen Darstellung wie der des DGB einen Überblick für die jeweiligen Mittelwerte und die Anteile nach Arbeitsqualität für die Erhebungsjahre 2012, 2014 und 2016. Eine weitere Darstellung zeigt die gleichen Informationen als Gesamt-Boxplot mit den Detailergebnissen im Überblick. Die drei Teilindices zu Ressourcen, Einkommen und Belastungen und der DGB-

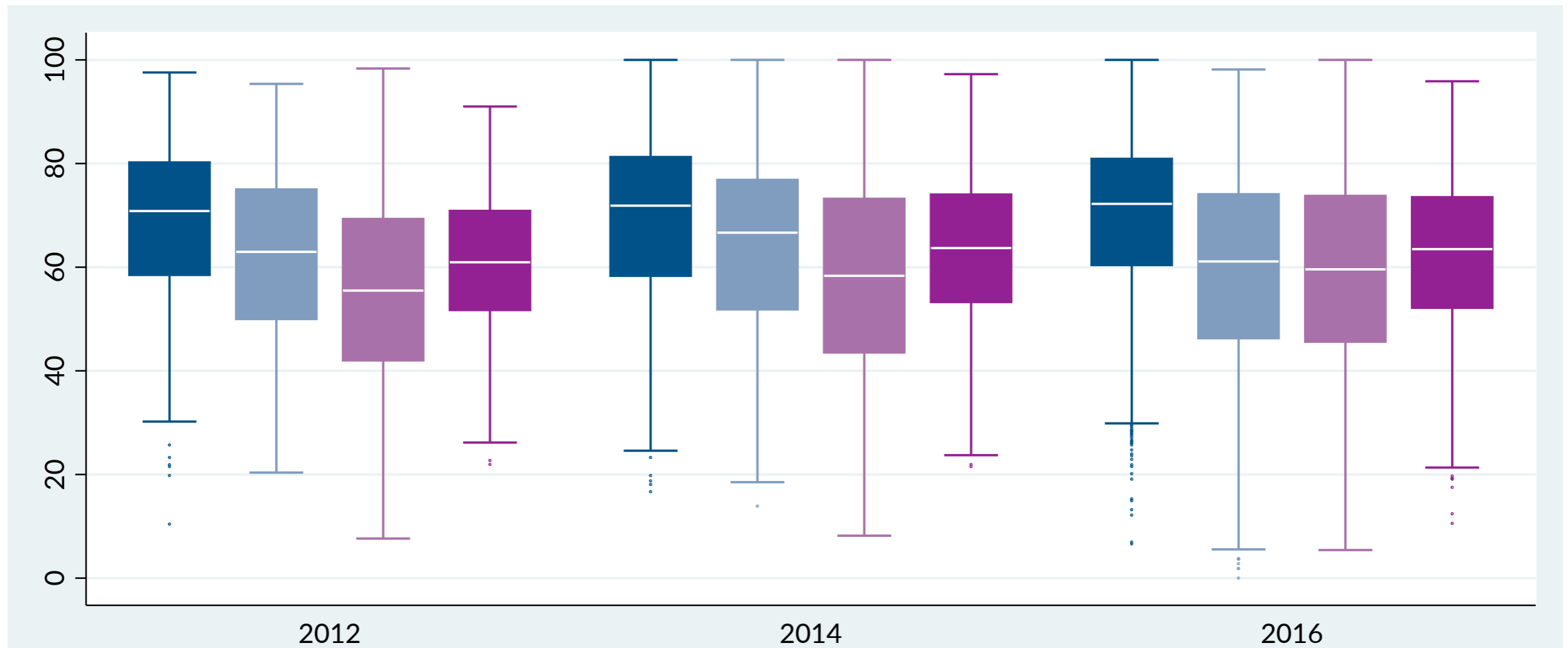
Index werden dann in vier weiteren Detail-Boxplots nochmal im Einzelnen ausgegeben. Insgesamt liegen 2016 die Mittelwerte des Index im unteren Mittel. Obwohl die Ressourcen sich im oberen Mittel bewegen sind die Belastungen für fast ein Drittel der Befragten so stark, dass hier der Wert für schlechte Arbeit erreicht wird. Im Verlauf über die drei Erhebungsjahre zeigt sich wenig Änderung. Es fällt aber beim Einzelindex Einkommen auf, dass hier der Anteil im Bereich schlechter Arbeit von 2014 auf 2016 deutlich gestiegen ist. Beim Gesamtindex dagegen hat der Anteil von Beschäftigten im Bereich guter Arbeit von 7% auf 12% zugelegt.



Pfeiffer/Zirinig (2017): Gute Arbeit in Baden-Württemberg 2012 bis 2016. Datenquelle: DGB-Index Gute Arbeit, Daten für Baden-Württemberg, eigene Berechnung und Darstellung.



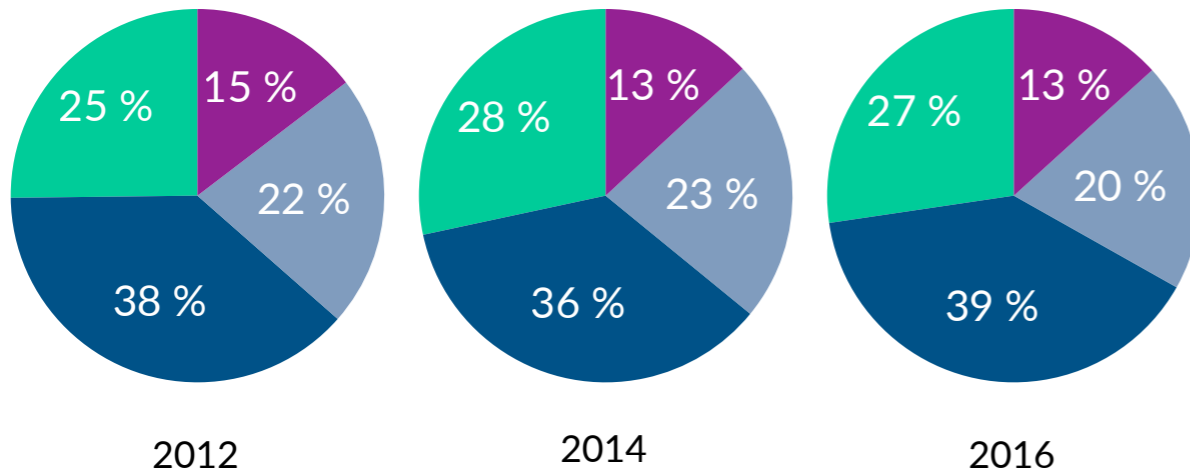
# Indexwerte 2012 bis 2016 – Boxplots



	Jahr der Erhebung	N	MW	SD
■ Teilindex Ressourcen	2012	540	68,23	15,67
	2014	557	68,96	16,28
	2016	1975	69,21	15,83
■ Teilindex Einkommen	2012	419	61,90	15,72
	2014	424	63,83	16,87
	2016	1941	58,79	19,55

	Jahr der Erhebung	N	MW	SD
■ Teilindex Belastungen	2012	544	55,73	19,24
	2014	563	58,45	19,76
	2016	1998	59,34	19,18
■ DGB-Index Gute Arbeit	2012	416	60,83	13,39
	2014	420	62,86	14,85
	2016	1916	62,26	14,82

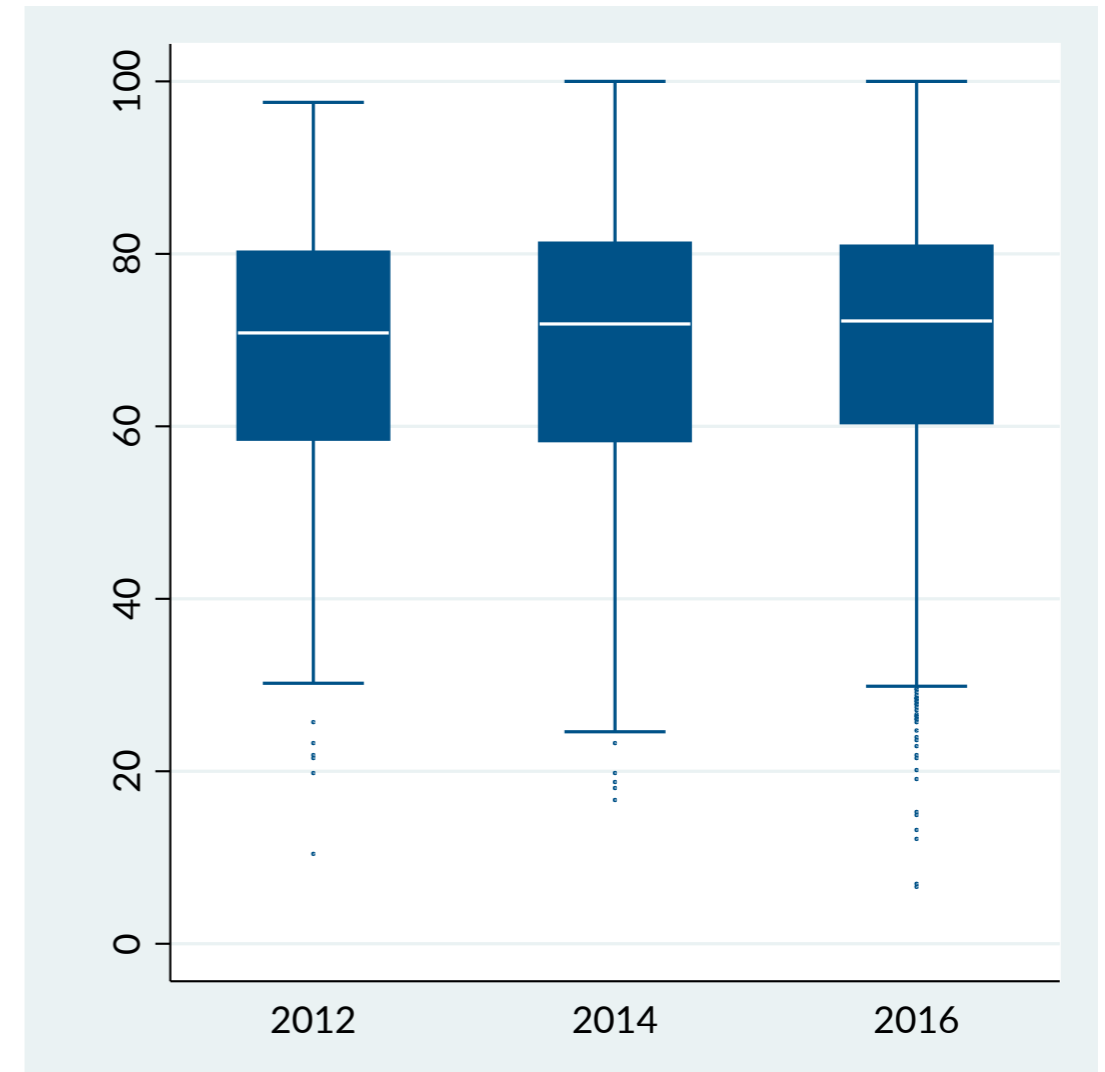
# Teilindex Ressourcen 2012 bis 2016



- schlechte Arbeit
- unteres Mittel
- oberes Mittel
- Gute Arbeit

Anteile Arbeitsqualität

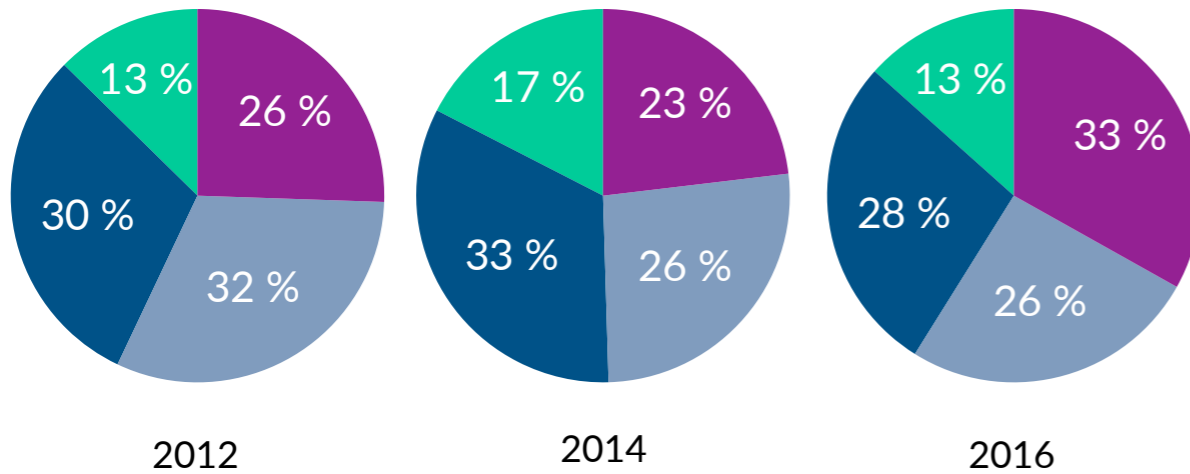
Jahr der Erhebung	schlechte Arbeit	unteres Mittel	oberes Mittel	Gute Arbeit
2012	79	118	207	136
2014	73	127	199	158
2016	262	393	780	540
	%	%	%	%
2012	14,6	21,9	38,3	28,4
2014	13,1	22,8	35,7	19,8
2016	13,3	19,9	39,5	27,3



Jahr der Erhebung	N	MW	SD	Jahr der Erhebung	N	Rangsumme
2012	540	68,23	15,67	2012	540	802356.00
2014	557	68,96	16,28	2014	557	858701.00
2016	1975	69,21	15,83	2016	1975	3.06e+06

Kruskal-Wallis chi2(2) = 2,166 p=0,3385

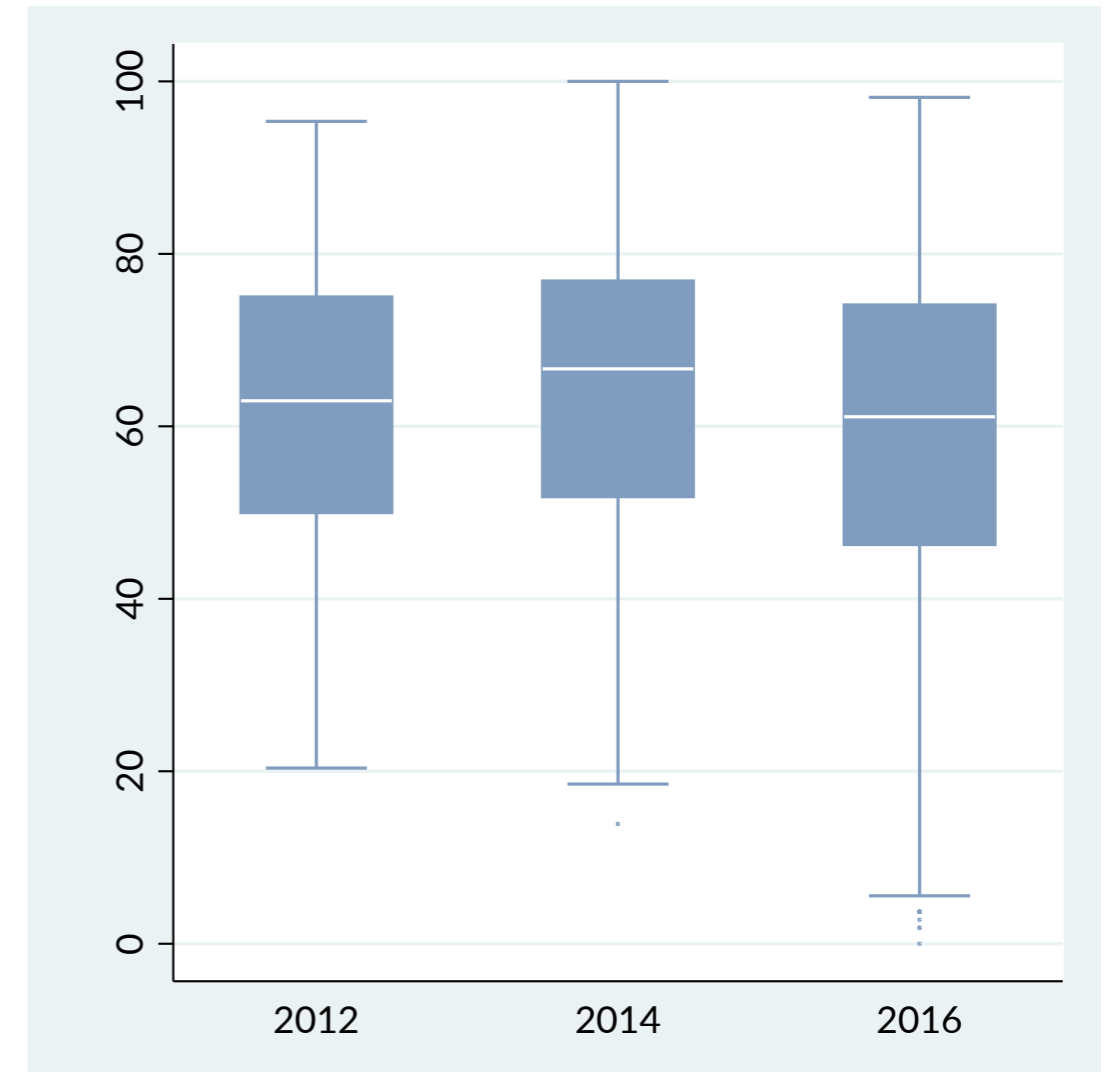
# Teilindex Einkommen 2012 bis 2016



- schlechte Arbeit
- unteres Mittel
- oberes Mittel
- Gute Arbeit

Anteile Arbeitsqualität

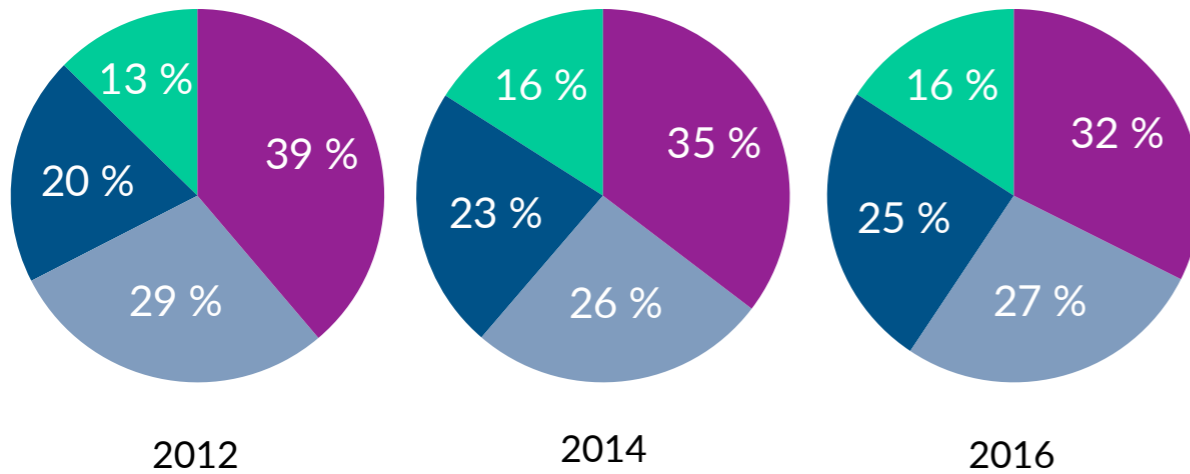
Jahr der Erhebung	schlechte Arbeit	unteres Mittel	oberes Mittel	Gute Arbeit
2012	107	132	127	53
2014	98	112	140	74
2016	643	500	538	260
	%	%	%	%
2012	25,5	31,5	30,3	12,7
2014	23,1	26,4	33,0	17,5
2016	33,1	25,8	27,7	13,4



Jahr der Erhebung	N	MW	SD	Jahr der Erhebung	N	Rangsumme
2012	419	61,90	15,72	2012	419	605337.50
2014	424	63,83	16,87	2014	424	652872.50
2016	1941	58,79	19,55	2016	1941	2.62e+06

Kruskal-Wallis chi2(2) = 21,676 p=0,001

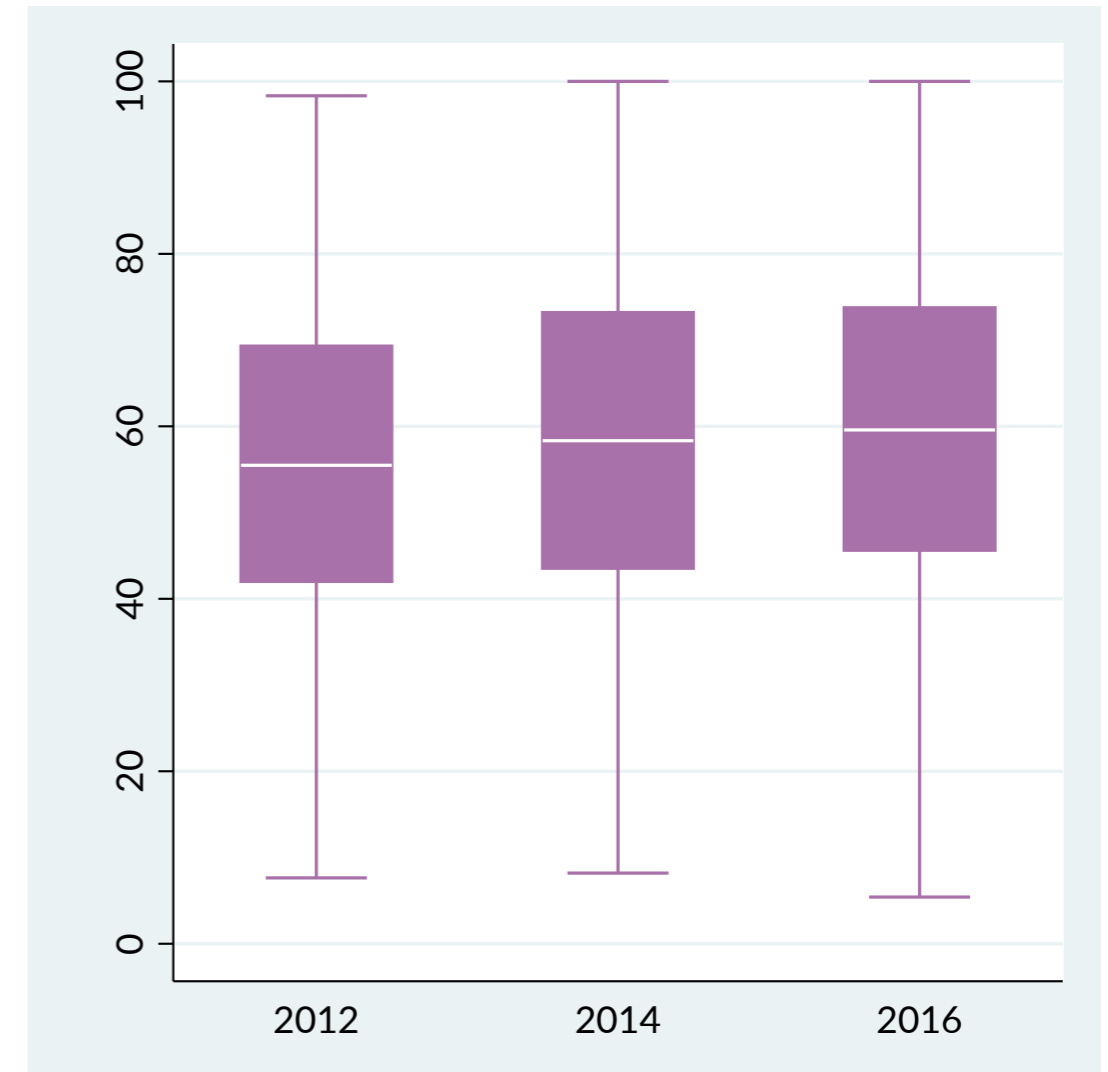
# Teilindex Belastungen 2012 bis 2016



- schlechte Arbeit
- unteres Mittel
- oberes Mittel
- Gute Arbeit

Anteile Arbeitsqualität

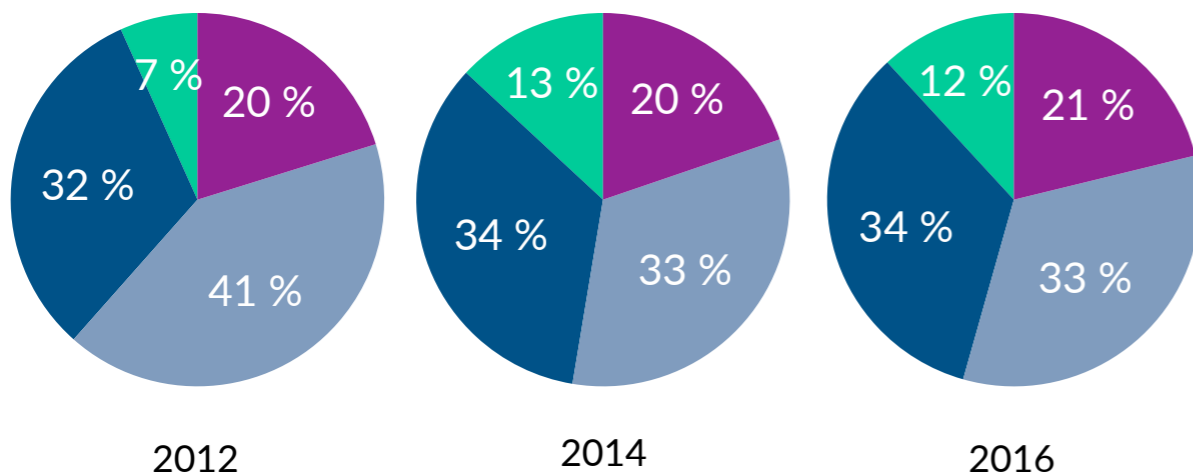
Jahr der Erhebung	schlechte Arbeit	unteres Mittel	oberes Mittel	Gute Arbeit
2012	211	156	108	69
2014	199	146	128	90
2016	647	539	495	317
	%	%	%	%
2012	38,8	28,7	19,9	12,7
2014	35,4	25,9	22,7	16,0
2016	32,4	27,0	24,8	15,9



Jahr der Erhebung	N	MW	SD	Jahr der Erhebung	N	Rangsumme
2012	544	55,73	19,24	2012	544	773977.00
2014	563	58,45	19,76	2014	563	869953.50
2016	1998	59,34	19,18	2016	1998	3.18e+06

Kruskal-Wallis chi2(2) = 15,051 p=0,005

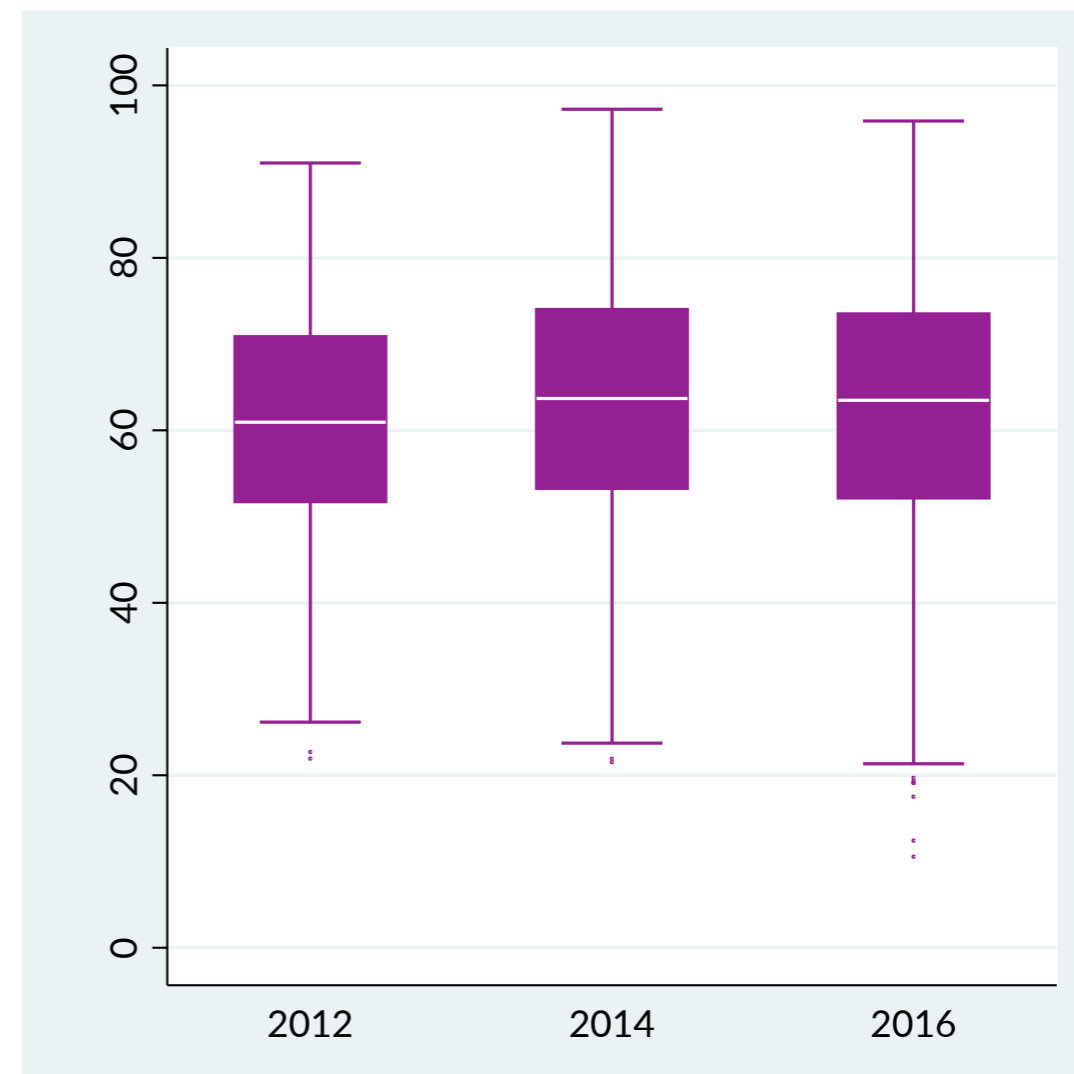
# DGB-Index Gute Arbeit BW 2012 bis 2016



- schlechte Arbeit
- unteres Mittel
- oberes Mittel
- Gute Arbeit

Anteile Arbeitsqualität

Jahr der Erhebung	schlechte Arbeit	unteres Mittel	oberes Mittel	Gute Arbeit
2012	84	172	132	28
2014	83	138	144	55
2016	406	636	647	227
	%	%	%	%
2012	20,2	41,4	31,7	6,7
2014	19,8	32,9	34,3	13,1
2016	21,2	33,2	33,8	11,9



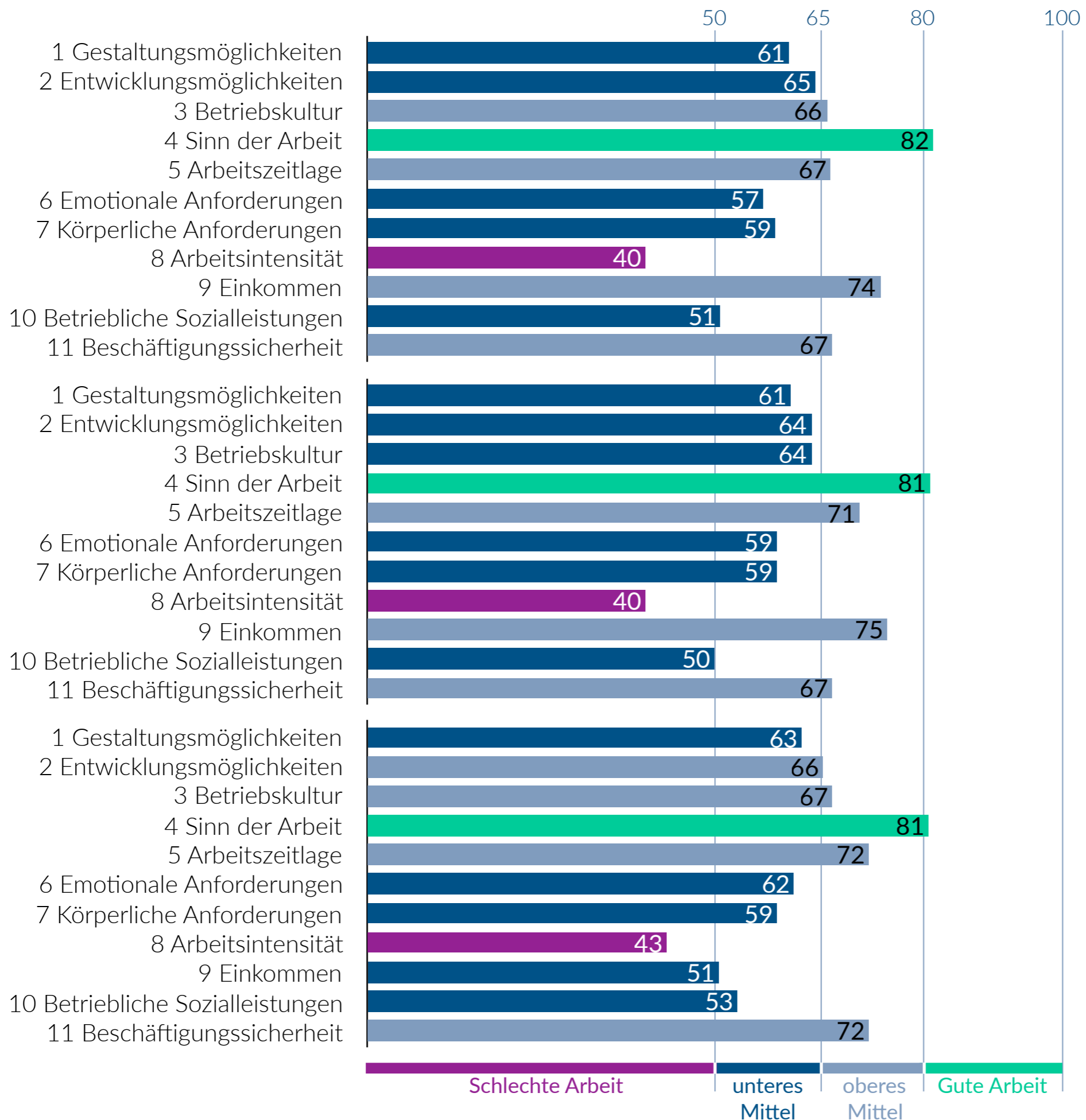
Jahr der Erhebung	N	MW	SD	Jahr der Erhebung	N	Rangsumme
2012	416	60,83	13,39	2012	416	536668.00
2014	420	62,86	14,85	2014	420	593778.00
2016	1916	62,26	14,82	2016	1916	2.66e+06

Kruskal-Wallis chi2(2) = 6,186 p= 0,0454

# Ergebnisse der elf Einzelindices

Über 40 Einzelfragen zur Arbeitssituation und der dazu jeweils empfundenen Belastung bilden die Basis des DGB-Index. Diese sind in 11 Einzelindices unterteilt. Eine erste Folie gibt einen Überblick zu den 11 Einzel-Indexwerten nach Jahren. Negativ fällt dabei durchgängig die Arbeitsintensität ins Auge, die in allen drei Betrachtungsjahren eindeutig im Bereich schlechter Arbeit angesiedelt ist. Nachfolgend stellen wir zu allen Einzelfragen und den Belastungseinschätzungen die Teilergebnisse vor. Auch dabei vergleichen wir wieder jeweils die Erhebungsjahre 2012, 2014 und 2016 und beschränken uns wieder auf die Daten für Baden-Württemberg. Die ersten drei Fragen beziehen sich auf Einfluss und Gestaltungsmöglichkeiten in Bezug auf die eigene Arbeit, vier weitere bilden die Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten am

Arbeitsplatz ab. Der Themenkomplex Führungsqualität und Unternehmenskultur umfasst die meisten Einzelfragen und zählt wie auch das mit drei Fragen erfasste Thema Sinngelhalt der Arbeit zu den Ressourcen. Fünf Fragen zur Arbeitszeitlage leiten über zu den drei Belastungsblöcken: Soziale und emotionale (drei Fragen), körperliche (vier Fragen) sowie widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität (fünf Fragen). Einkommen und Sicherheit bilden einen letzten Block, der sich aus drei Einzelindices zusammen setzt. Einkommen und Rente werden in drei Fragen erfasst, ebenso wie die betrieblichen Sozialleistungen und die Einschätzungen zu Beschäftigungssicherheit und der beruflichen Zukunftssicherheit. Kurze Überblickstexte finden sich jeweils an den verlinkten Stellen.



2012 N<sub>BW12</sub>=544

2014 N<sub>BW14</sub>=564

2016 N<sub>BW16</sub>=1.916

# Einfluss und Gestaltungsmöglichkeiten

Drei Variablen beschreiben den Einfluss auf die Gestaltung der eigenen Arbeit: deren Planbarkeit und den Einfluss auf die Arbeitsmenge sowie auf die Arbeitszeit.

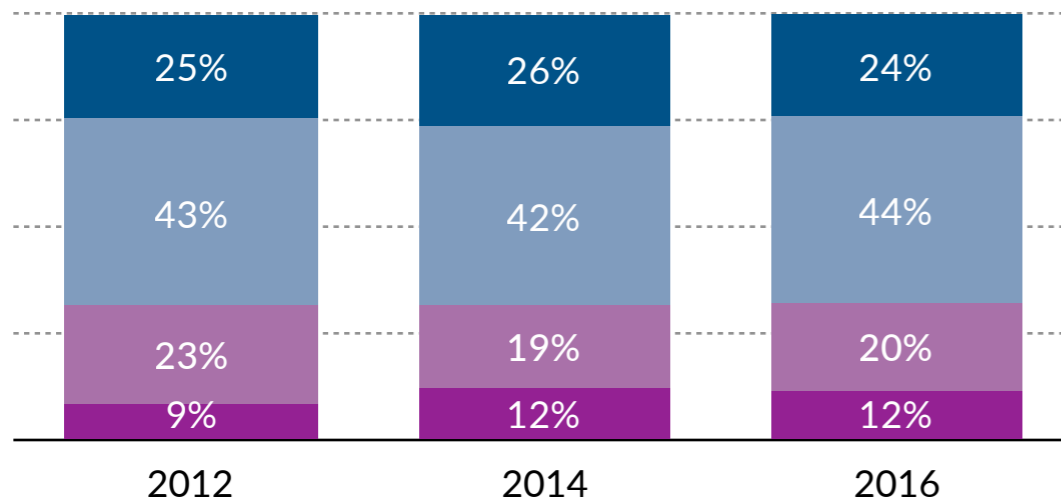
Der Einfluss auf die Gestaltung der eigenen Arbeit ist widersprüchlich. Einerseits haben die Beschäftigten in großem Maße Einfluss auf die Planung der eigenen Arbeit: in 2016 tun dies 68% und die Mehrheit fühlt sich davon nicht belastet. Gleichzeitig sehen 64% gar keinen oder nur geringen Einfluss auf die Arbeitsmenge und 47% gar keinen bis geringen Einfluss auf ihre Arbeitszeit. Beim geringen Einfluss auf die Arbeitsmenge finden sich mit 32% auch die höchsten Belastungswerte.

Es zeigt sich: Stärker selbst gesteuerte Arbeitsformen können für die Beschäftigten zur Belastung werden, wenn gleichzeitig die Grenzen der Planbarkeit bei der Arbeitsmenge schnell erreicht sind. Oder anders gesagt: Wenn der/die Einzelne planen und gestalten darf, was in der Menge nicht zu planen ist, werden neue und an sich positive Arbeitsformen zur Belastung.

Die nachfolgenden Grafiken und Tabellen zu den drei Gestaltungsthemen zeigen im Jahresverlauf zwischen 2012 und 2016 kaum nennenswerte Veränderungen.



- in sehr hohem Maße
- in hohem Maße
- in geringem Maße
- gar nicht



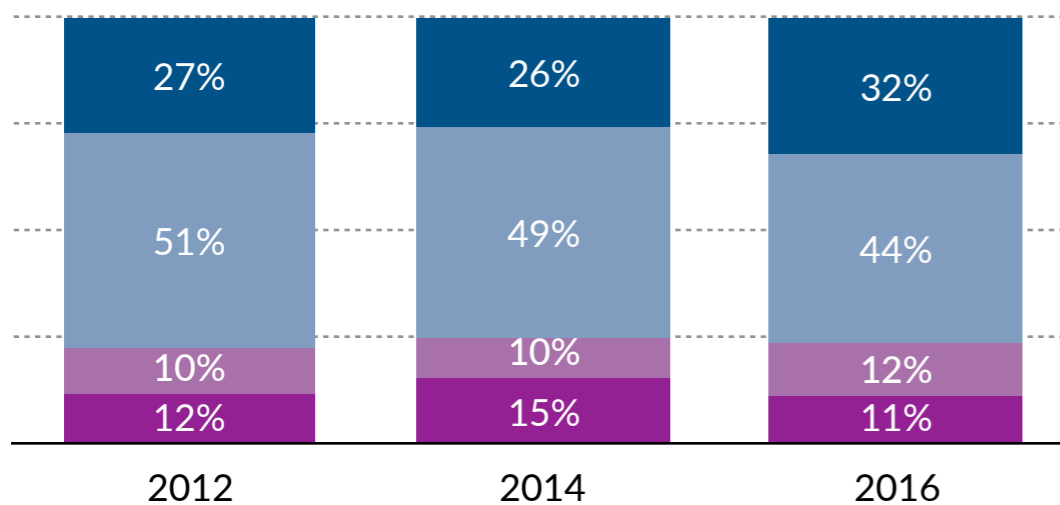
### Können Sie Ihre Arbeit selbständig planen und einteilen?

Jahr der Erhebung	gar nicht	in geringem Maß	in hohem Maß	in sehr hohem Maß	Total
2012	47	127	235	135	544
2014	68	108	236	147	559
2016	232	406	871	482	1991
	%	%	%	%	%
2012	8,6	23,3	43,2	24,8	100
2014	12,2	19,3	42,2	26,3	100
2016	11,7	20,4	43,7	24,2	100

Pearson chi2(6) = 7,4629 Pr = 0,280

## Die eigene Arbeit planen und einteilen

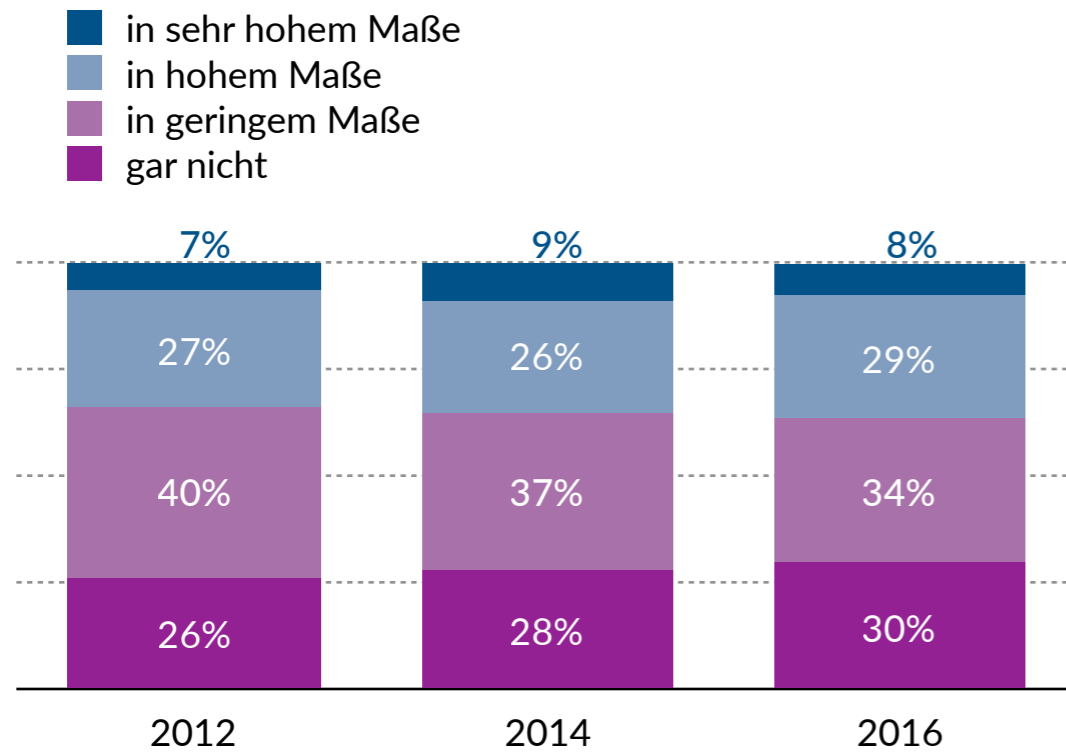
- überhaupt nicht
- eher wenig
- eher stark
- stark



### Wie stark belastet Sie das?

Jahr der Erhebung	stark	eher stark	eher wenig	überhaupt nicht	Total
2012	21	18	88	47	174
2014	27	17	86	46	176
2016	73	77	283	205	638
	%	%	%	%	%
2012	12,1	10,3	50,6	27,0	100
2014	15,3	9,7	48,9	26,1	100
2016	11,4	12,1	44,4	32,1	100

Pearson chi2(6) = 6,4039 Pr = 0,380

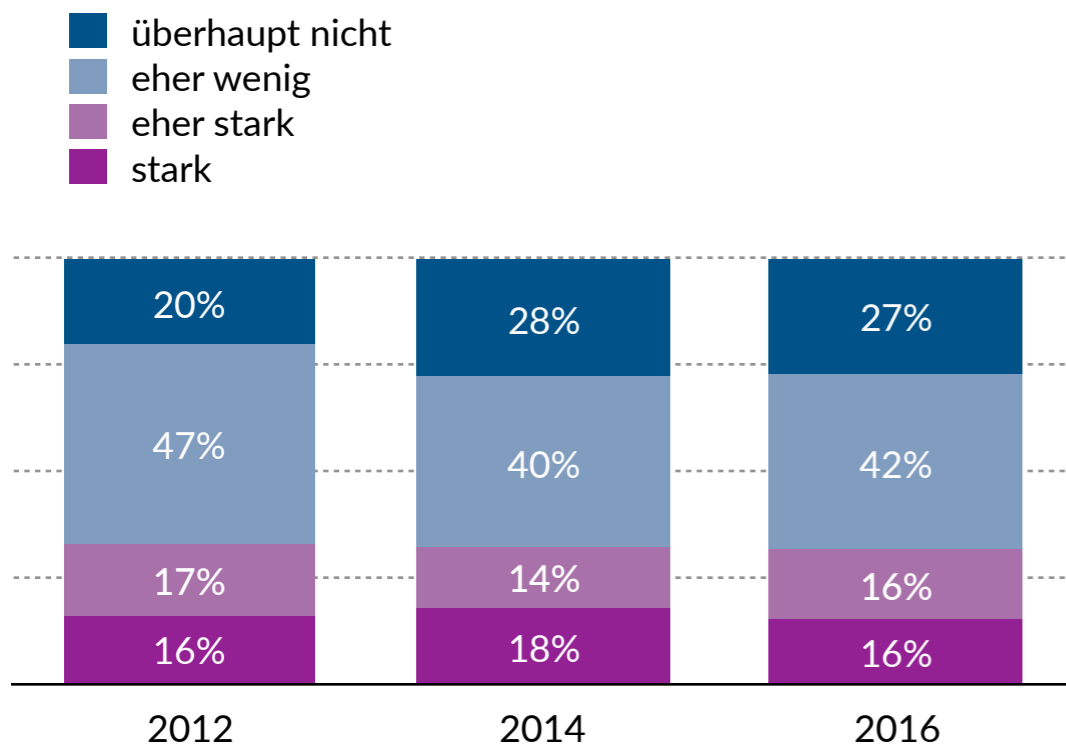


### Haben Sie Einfluss auf die Arbeitsmenge, die Sie erledigen müssen?

Jahr der Erhebung	gar nicht	in geringem Maß	in hohem Maß	in sehr hohem Maß	Total
2012	143	214	147	37	541
2014	159	206	147	50	562
2016	589	674	573	156	1992
	%	%	%	%	%
2012	26,4	39,6	27,2	6,8	100
2014	28,3	36,7	26,2	8,9	100
2016	29,6	33,8	28,8	7,8	100

Pearson chi2(6) = 8,5031 Pr = 0,204

## Einfluss auf die Arbeitsmenge

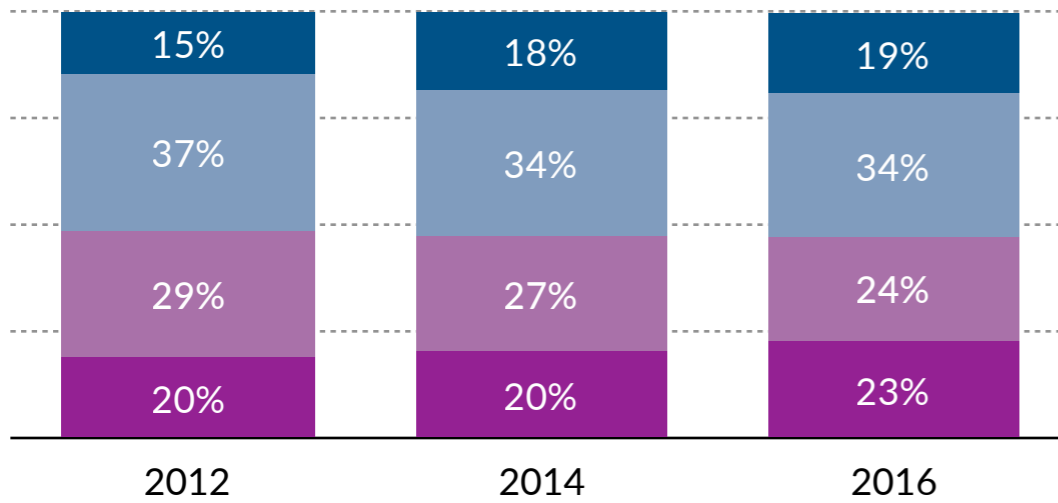


### Wie stark belastet Sie das?

Jahr der Erhebung	stark	eher stark	eher wenig	überhaupt nicht	Total
2012	58	60	166	73	357
2014	66	52	146	101	365
2016	196	201	523	339	1259
	%	%	%	%	%
2012	16,2	16,8	46,5	20,4	100
2014	18,1	14,2	40	27,7	100
2016	15,6	16,0	41,5	26,9	100

Pearson chi2(6) = 9,0822 Pr = 0,169

- in sehr hohem Maße
- in hohem Maße
- in geringem Maße
- gar nicht



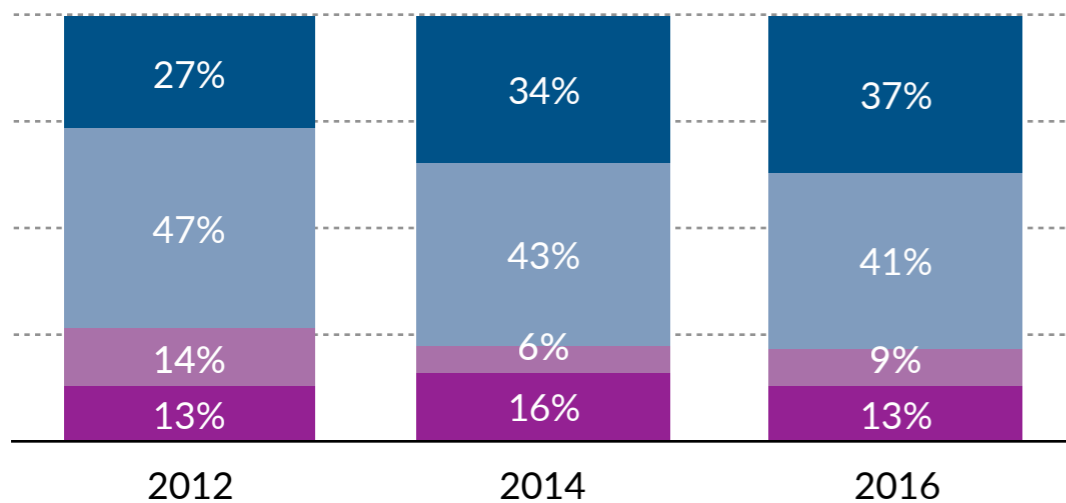
### Haben Sie Einfluss auf die Gestaltung Ihrer Arbeitszeit?

Jahr der Erhebung	gar nicht	in geringem Maß	in hohem Maß	in sehr hohem Maß	Total
2012	106	158	199	79	542
2014	115	153	192	104	564
2016	463	476	672	380	1991
	%	%	%	%	%
2012	19,6	29,2	36,7	14,6	100
2014	20,4	27,1	34	18,4	100
2016	23,3	23,9	33,8	19,1	100

Pearson chi2(6) = 14,8431 Pr = 0,022

## Einfluss auf die Arbeitszeit

- überhaupt nicht
- eher wenig
- eher stark
- stark



### Wie stark belastet Sie das?

Jahr der Erhebung	stark	eher stark	eher wenig	überhaupt nicht	Total
2012	34	36	124	70	264
2014	44	17	115	92	268
2016	121	86	381	350	938
	%	%	%	%	%
2012	12,9	13,6	47,0	26,5	100
2014	16,4	6,3	42,9	34,3	100
2016	12,9	9,2	40,6	37,3	100

Pearson chi2(6) = 18,6490 Pr = 0,005

# Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten

Vier Variablen beschreiben die Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz: Dazu zählt die berufliche Weiterbildung, die Lernförderlichkeit der Arbeitsumgebung, die Möglichkeit eigene Ideen einzubringen sowie betriebliche Aufstiegschancen.

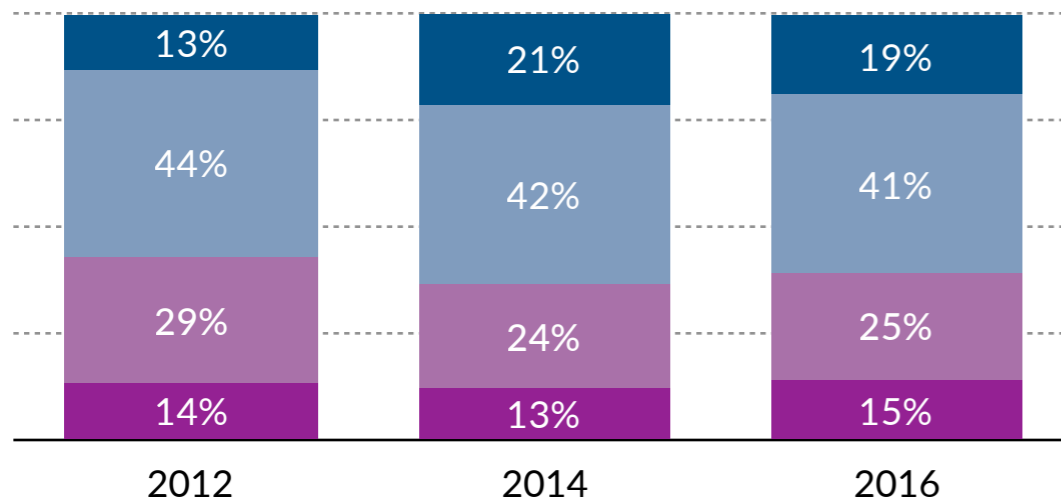
Obwohl seit vielen Jahren die Anforderung an lebenslanges Lernen überall betont wird, scheinen viele Arbeitsplätze in Baden-Württemberg dies nicht im entsprechenden Ausmaß zu unterstützen.

Über alle drei Erhebungsjahre hinweg beschreiben die Befragten zu einem Viertel bis zu einem Drittel, dass Weiterbildung und Lernförderlichkeit sowie das Einbringen eigener Ideen am Arbeitsplatz gar nicht oder nur in geringem Maße stattfinden.

Nur beim Thema Aufstiegschancen sind die Werte etwas besser. Im Jahresvergleich zeigt sich eine leichte Verbesserung bei der Weiterbildung für 2016, bei der Lernförderlichkeit und beim Ideeneinbringen jedoch zeigt sich diese Aufwärtstendenz nicht.

Während die ersten drei Themen mit nicht unerheblichen Belastungswerten einher gehen, werden geringe Aufstiegschancen vergleichsweise als weniger belastend angesehen. Weiterentwicklung und sich einbringen können scheint also vielen wichtiger als hierarchischer Aufstieg.

- in sehr hohem Maße
- in hohem Maße
- in geringem Maße
- gar nicht



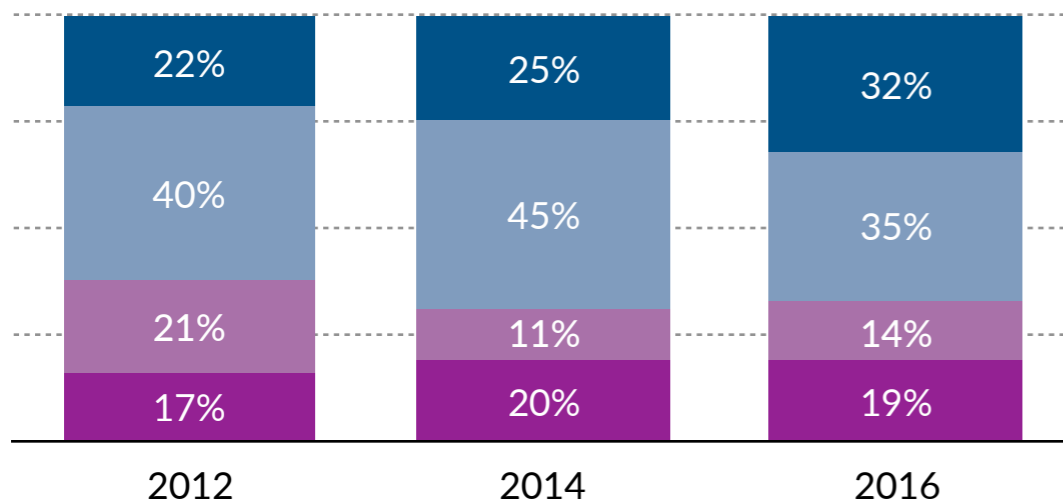
### Inwieweit ermöglicht Ihr Betrieb Ihnen, dass Sie sich entsprechend Ihren beruflichen Anforderungen weiterqualifizieren können?

Jahr der Erhebung	gar nicht	in geringem Maß	in hohem Maß	in sehr hohem Maß	Total
2012	74	156	232	70	532
2014	70	134	236	119	559
2016	286	492	817	384	1979
	%	%	%	%	%
2012	13,9	29,3	43,6	13,2	100
2014	12,5	24,0	42,2	21,3	100
2016	14,5	24,9	41,3	19,4	100

Pearson chi2(6) = 16,8917 Pr = 0,010

## Weiterbildung

- überhaupt nicht
- eher wenig
- eher stark
- stark

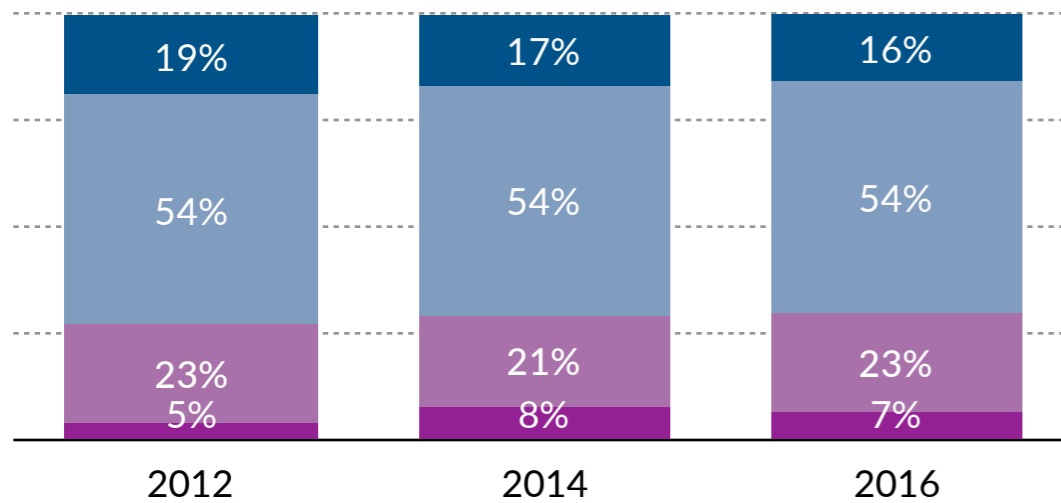


### Wie stark belastet Sie das?

Jahr der Erhebung	stark	eher stark	eher wenig	überhaupt nicht	Total
2012	38	49	93	50	230
2014	40	23	91	50	204
2016	149	108	273	247	777
	%	%	%	%	%
2012	16,5	21,3	40,4	21,7	100
2014	19,6	11,3	44,6	24,5	100
2016	19,2	13,9	35,1	31,8	100

Pearson chi2(6) = 21,5526 Pr = 0,001

- in sehr hohem Maße
- in hohem Maße
- in geringem Maße
- gar nicht



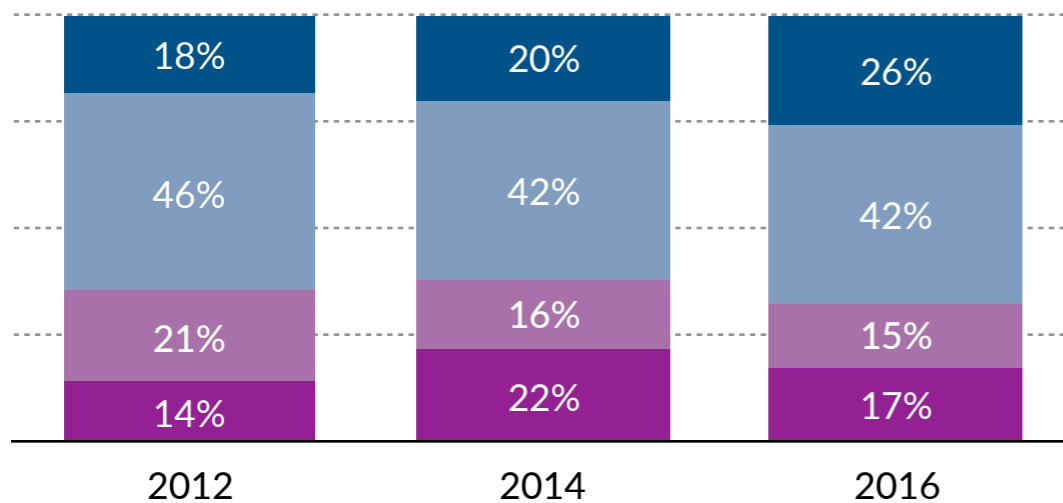
### Ermöglicht es Ihnen Ihre Arbeit Ihr Wissen und Können weiterzuentwickeln?

Jahr der Erhebung	gar nicht	in geringem Maß	in hohem Maß	in sehr hohem Maß	Total
2012	25	122	291	104	542
2014	46	119	300	96	561
2016	135	459	1075	318	1987
	%	%	%	%	%
2012	4,6	22,5	53,7	19,2	100
2014	8,2	21,2	53,5	17,1	100
2016	6,8	23,1	54,1	16,0	100

Pearson chi2(6) = 8,8140 Pr = 0,184

## Lernförderliche Arbeit

- überhaupt nicht
- eher wenig
- eher stark
- stark

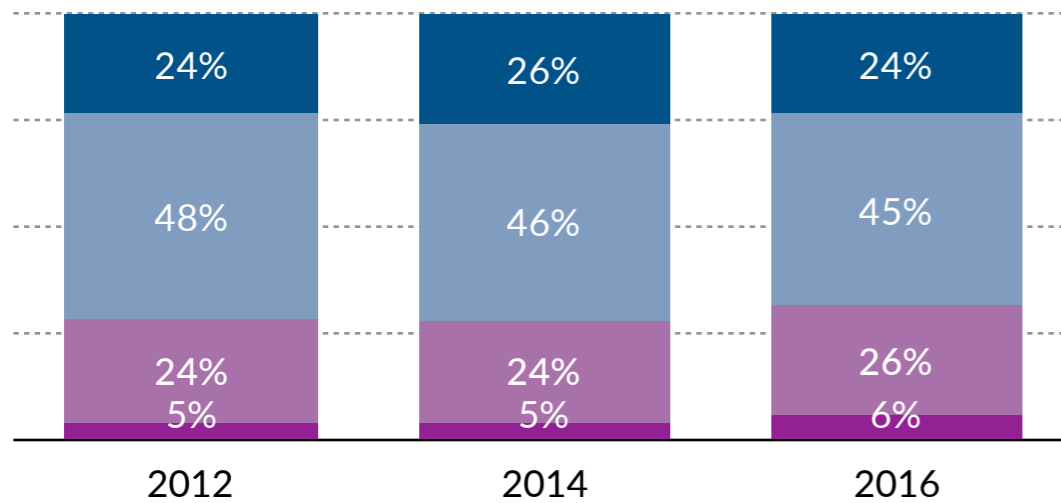


### Wie stark belastet Sie das?

Jahr der Erhebung	stark	eher stark	eher wenig	überhaupt nicht	Total
2012	21	31	68	27	147
2014	36	26	69	33	164
2016	103	91	246	153	593
	%	%	%	%	%
2012	14,3	21,1	46,3	18,4	100
2014	22,0	15,9	42,1	20,1	100
2016	17,4	15,3	41,5	25,8	100

Pearson chi2(6) = 9,4921 Pr = 0,148

- in sehr hohem Maße
- in hohem Maße
- in geringem Maße
- gar nicht



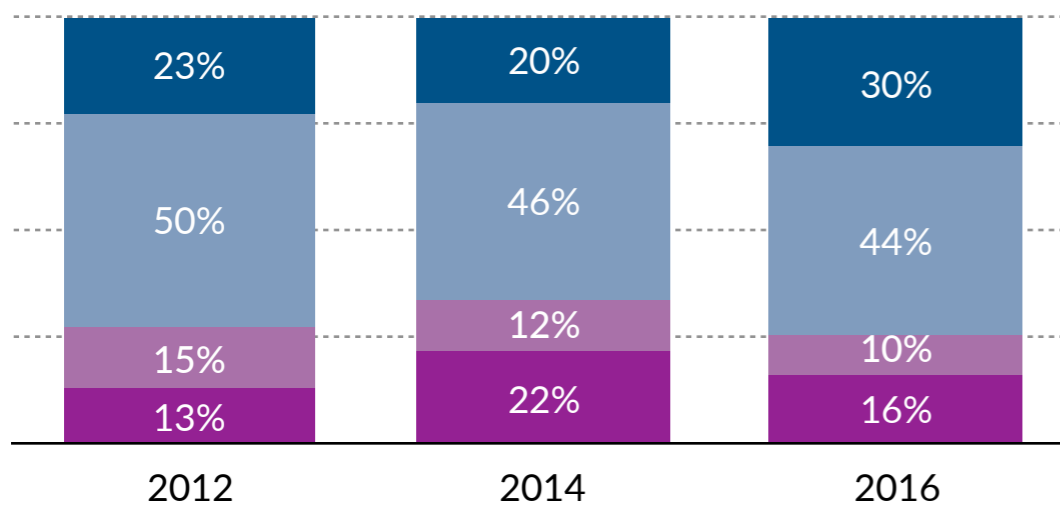
### Inwieweit können Sie eigene Ideen in Ihre Arbeit einbringen?

Jahr der Erhebung	gar nicht	in geringem Maß	in hohem Maß	in sehr hohem Maß	Total
2012	25	130	260	128	543
2014	26	133	257	145	561
2016	119	512	893	471	1995
	%	%	%	%	%
2012	4,6	23,9	47,9	23,6	100
2014	4,6	23,7	45,8	25,8	100
2016	6,0	25,7	44,8	23,6	100

Pearson chi2(6) = 5,2085 Pr = 0,517

## Eigene Ideen einbringen

- überhaupt nicht
- eher wenig
- eher stark
- stark

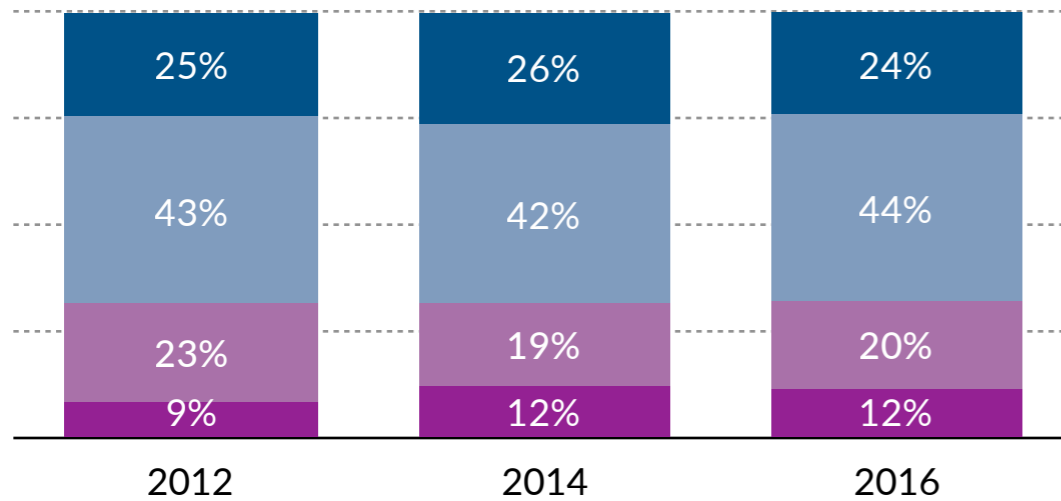


### Wie stark belastet Sie das?

Jahr der Erhebung	stark	eher stark	eher wenig	überhaupt nicht	Total
2012	20	23	77	35	155
2014	35	19	73	32	159
2016	102	60	277	192	631
	%	%	%	%	%
2012	12,9	14,8	49,7	22,6	100
2014	22,0	11,9	45,9	20,1	100
2016	16,2	9,5	43,9	30,4	100

Pearson chi2(6) = 15,0984 Pr = 0,020

- in sehr hohem Maße
- in hohem Maße
- in geringem Maße
- gar nicht



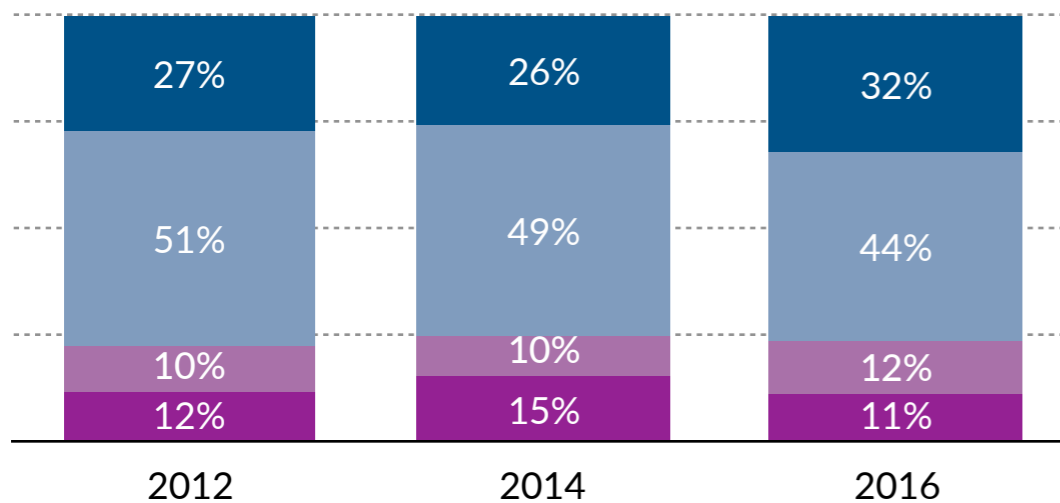
### Haben Sie in Ihrem Betrieb Aufstiegschancen?

Jahr der Erhebung	gar nicht	in geringem Maß	in hohem Maß	in sehr hohem Maß	Total
2012	47	127	235	135	544
2014	68	108	236	147	559
2016	232	406	871	482	1991
	%	%	%	%	%
2012	8,6	23,3	43,2	24,8	100
2014	12,2	19,3	42,2	26,3	100
2016	11,7	20,4	43,7	24,2	100

Pearson chi2(6) = 7,4629 Pr = 0,280

## Aufstiegschancen

- überhaupt nicht
- eher wenig
- eher stark
- stark



### Wie stark belastet Sie das?

Jahr der Erhebung	stark	eher stark	eher wenig	überhaupt nicht	Total
2012	21	18	88	47	174
2014	27	17	86	46	176
2016	73	77	283	205	638
	%	%	%	%	%
2012	12,1	10,3	50,6	27,0	100
2014	15,3	9,7	48,9	26,1	100
2016	11,4	12,1	44,4	32,1	100

Pearson chi2(6) = 6,4039 Pr = 0,380



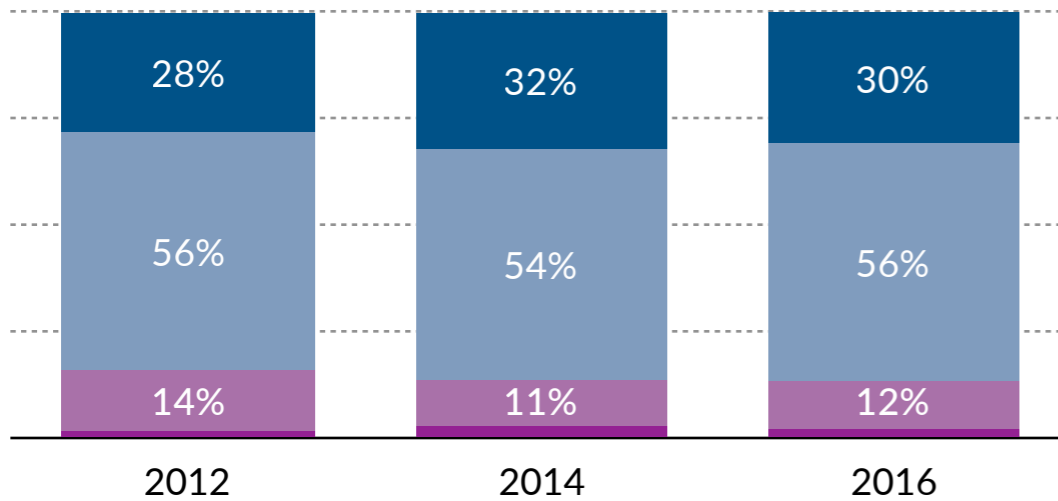
# Führungsqualität und Unternehmenskultur

Die Führungsqualität und Unternehmenskultur wird in sechs Variablen abgebildet: Dazu zählen Kollegialität und deren Förderung, ein offenes Klima, Transparenz und gute Arbeitsplanung sowie Wertschätzung.

Kollegialität ist auch in unserer schnell getakteten Arbeitswelt offensichtlich noch ein hohes Gut. Keine der Einzelfragen erreicht so gute Werte wie die nach der Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen: Über alle drei Erhebungsjahre hinweg geben weit über 80% an, sich auf die Unterstützung im Kolleg/-innenkreis in hohem oder sehr hohem Maße verlassen zu können.

Ins Auge fällt, dass die Themen, die mit einer offenen und wertschätzenden Unternehmenskultur verbunden werden können, zwar für die Mehrheit der Befragten gegeben ist. Gleichzeitig aber klagen nicht nur ein Viertel bis teils weit über ein Drittel, über ein zu wenig offenes Klima sowie einem Mangel an Transparenz oder Wertschätzung – wo dies so ist, wird das auch in hohem Maße als Belastung erlebt. Bei der Führungsqualität und der Unternehmenskultur ist also durchaus noch Luft nach oben. Hier klaffen Anspruch (auch der Unternehmen, nicht nur der Beschäftigten) und Wirklichkeit doch noch deutlich auseinander.

- in sehr hohem Maße
- in hohem Maße
- in geringem Maße
- gar nicht



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

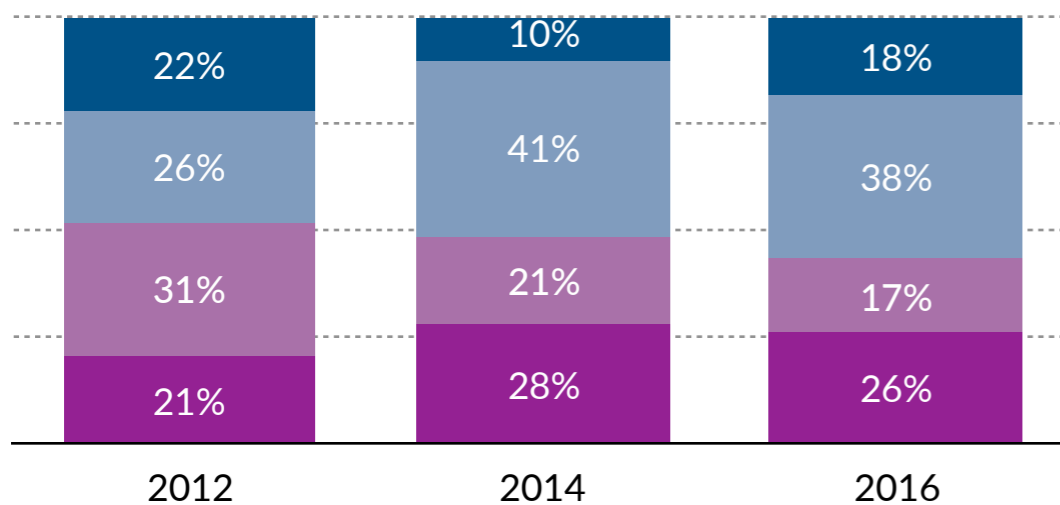
Jahr der Erhebung	gar nicht	in geringem Maß	in hohem Maß	in sehr hohem Maß	Total
2012	10	77	304	152	543
2014	16	62	305	178	561
2016	44	229	1107	601	1981
	%	%	%	%	%
2012	1,8	14,2	56	28	100
2014	2,9	11,1	54,4	31,7	100
2016	2,2	11,5	55,6	30,2	100

\*) Zahlen hier ohne n=11, die für 2016 angeben, keine Kollegen/-innen zu haben. In den Jahren 2012 und 2014 trifft dies für keine/n der Befragten zu.

Pearson chi2(6) = 5,7124 Pr = 0,456

## Kollegialität

- überhaupt nicht
- eher wenig
- eher stark
- stark

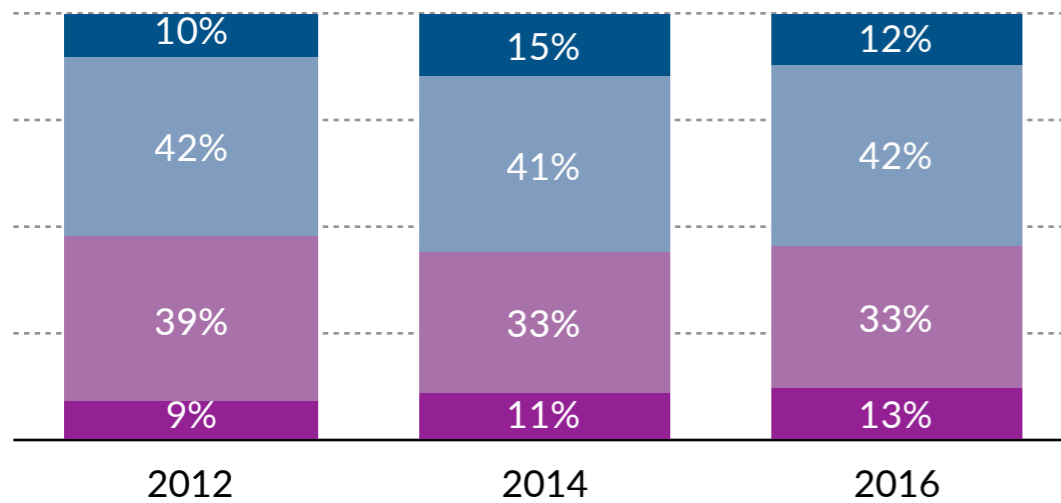


### Wie stark belastet Sie das?

Jahr der Erhebung	stark	eher stark	eher wenig	überhaupt nicht	Total
2012	18	27	23	19	87
2014	22	16	32	8	78
2016	71	47	104	50	272
	%	%	%	%	%
2012	20,7	31,0	26,4	21,8	100
2014	28,2	20,5	41,0	10,3	100
2016	26,1	17,3	38,2	18,4	100

Pearson chi2(6) = 13,5634 Pr = 0,035

- in sehr hohem Maße
- in hohem Maße
- in geringem Maße
- gar nicht



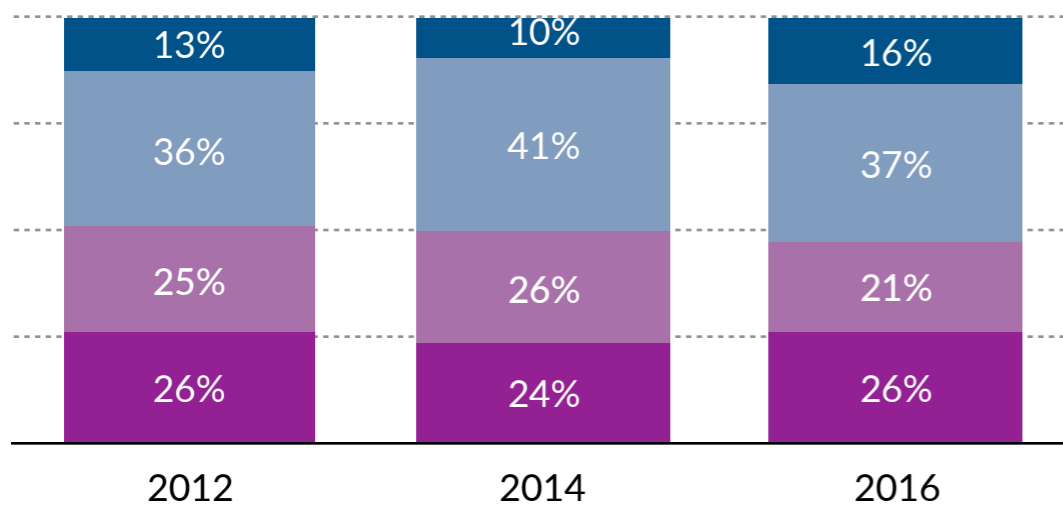
### Erleben Sie in Ihrem Betrieb ein Meinungs-Klima, in dem sich jeder traut, Probleme auch gegenüber Vorgesetzten anzusprechen?

Jahr der Erhebung	gar nicht	in geringem Maß	in hohem Maß	in sehr hohem Maß	Total
2012	50	208	225	55	538
2014	63	185	233	82	563
2016	248	652	828	243	1971
	%	%	%	%	%
2012	9,3	38,7	41,8	10,2	100
2014	11,2	32,9	41,4	14,6	100
2016	12,6	33,1	42,0	12,3	100

Pearson chi2(6) = 12,4585 Pr = 0,052

## Offenes Klima

- überhaupt nicht
- eher wenig
- eher stark
- stark

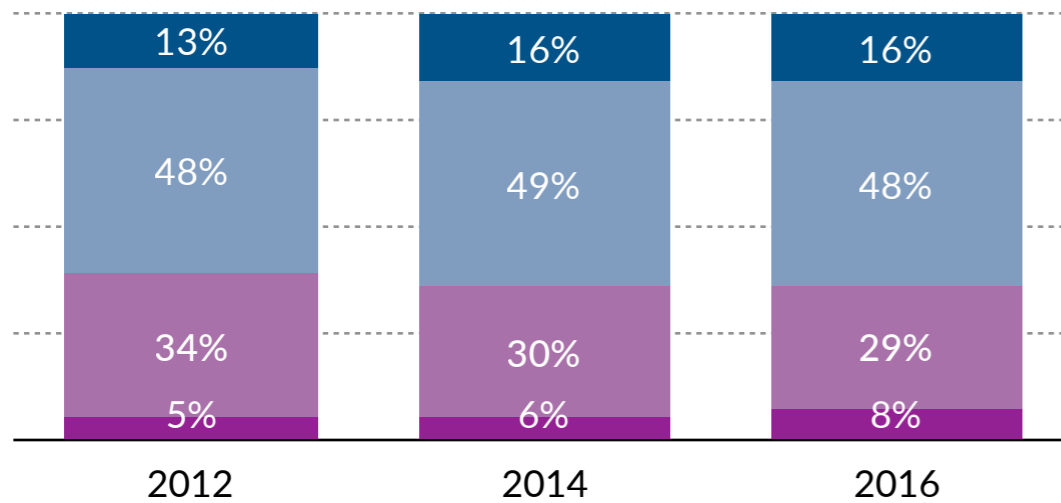


### Wie stark belastet Sie das?

Jahr der Erhebung	stark	eher stark	eher wenig	überhaupt nicht	Total
2012	67	64	94	33	258
2014	59	64	101	24	248
2016	235	191	329	142	897
	%	%	%	%	%
2012	26,0	24,8	36,4	12,8	100
2014	23,8	25,8	40,7	9,7	100
2016	26,2	21,3	36,7	15,8	100

Pearson chi2(6) = 9,3225 Pr = 0,156

- in sehr hohem Maße
- in hohem Maße
- in geringem Maße
- gar nicht



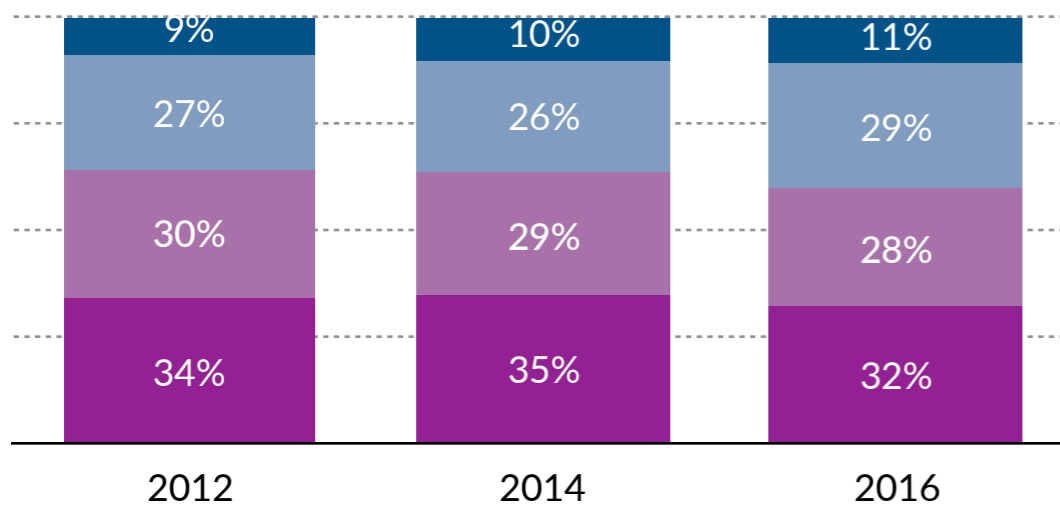
### Werden Sie rechtzeitig über wichtige Entscheidungen, Veränderungen oder Pläne informiert, die für Sie oder Ihre Arbeit wichtig sind?

Jahr der Erhebung	gar nicht	in geringem Maß	in hohem Maß	in sehr hohem Maß	Total
2012	29	183	262	69	543
2014	32	168	270	87	557
2016	152	569	949	317	1987
	%	%	%	%	%
2012	5,3	33,7	48,3	12,7	100
2014	5,7	30,2	48,5	15,6	100
2016	7,6	28,6	47,8	16,0	100

Pearson chi2(6) = 11,3393 Pr = 0,078

## Informiertheit

- überhaupt nicht
- eher wenig
- eher stark
- stark

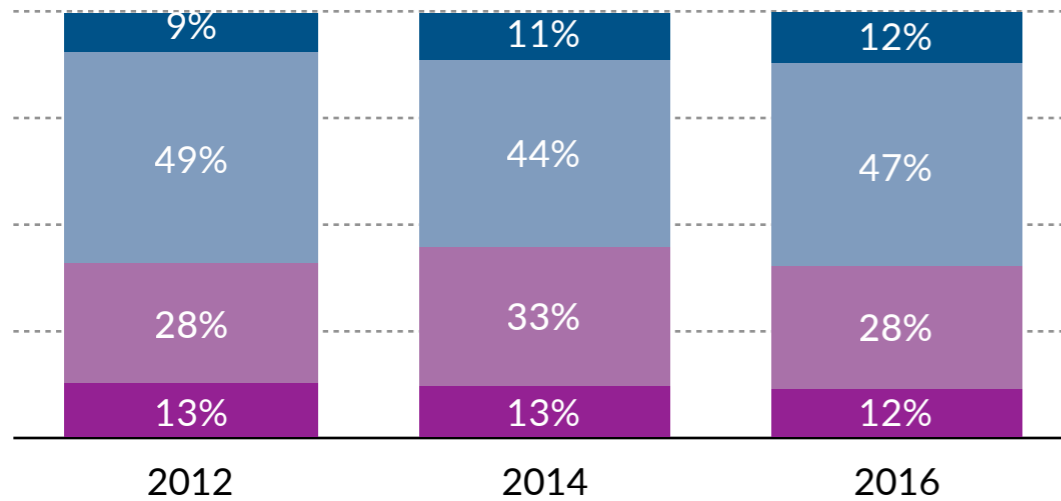


### Wie stark belastet Sie das?

Jahr der Erhebung	stark	eher stark	eher wenig	überhaupt nicht	Total
2012	73	63	57	19	212
2014	69	57	52	20	198
2016	232	198	211	79	720
	%	%	%	%	%
2012	34,4	29,7	26,9	9,0	100
2014	34,8	28,8	26,3	10,1	100
2016	32,2	27,5	29,3	11,0	100

Pearson chi2(6) = 2,1433 Pr = 0,906

- in sehr hohem Maße
- in hohem Maße
- in geringem Maße
- gar nicht



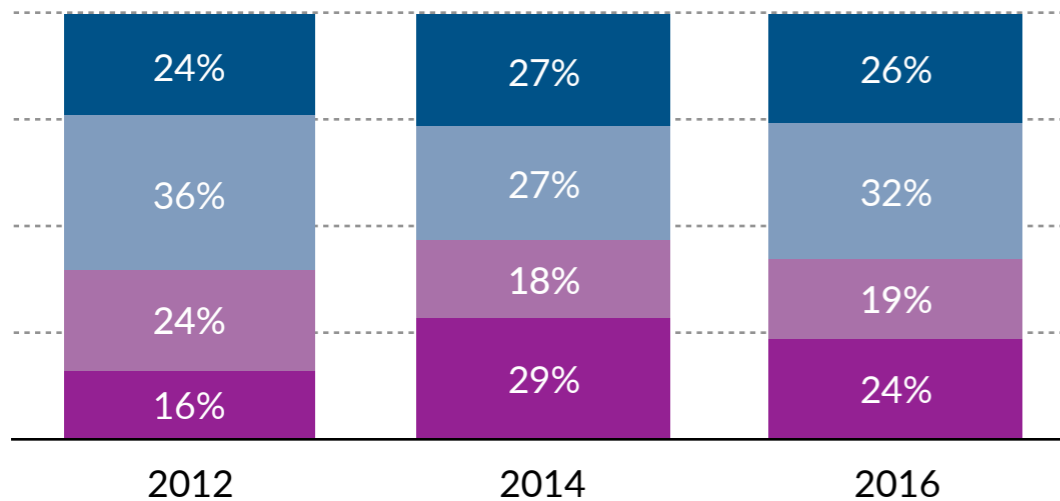
### Inwieweit plant ihr Vorgesetzter die Arbeit gut?

Jahr der Erhebung	gar nicht	in geringem Maß	in hohem Maß	in sehr hohem Maß	Total
2012	65	142	248	47	502
2014	65	168	225	59	517
2016	225	524	875	228	1852
	%	%	%	%	%
2012	12,9	28,3	49,4	9,4	100
2014	12,6	32,5	43,5	11,4	100
2016	12,1	28,3	47,2	12,3	100

Pearson chi2(6) = 7,7544 Pr = 0,257

## Planung durch Vorgesetzte

- überhaupt nicht
- eher wenig
- eher stark
- stark

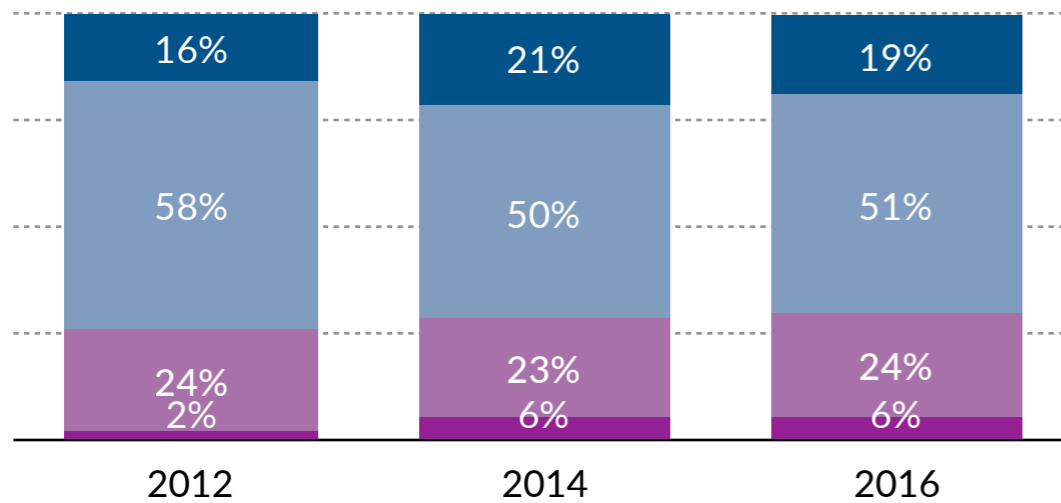


### Wie stark belastet Sie das?

Jahr der Erhebung	stark	eher stark	eher wenig	überhaupt nicht	Total
2012	34	49	74	50	207
2014	67	41	62	62	232
2016	177	142	236	194	749
	%	%	%	%	%
2012	16,4	23,7	35,7	24,2	100
2014	28,9	17,7	26,7	26,7	100
2016	23,6	19,0	31,5	25,9	100

Pearson chi2(6) = 12,8171 Pr = 0,046

- in sehr hohem Maße
- in hohem Maße
- in geringem Maße
- gar nicht



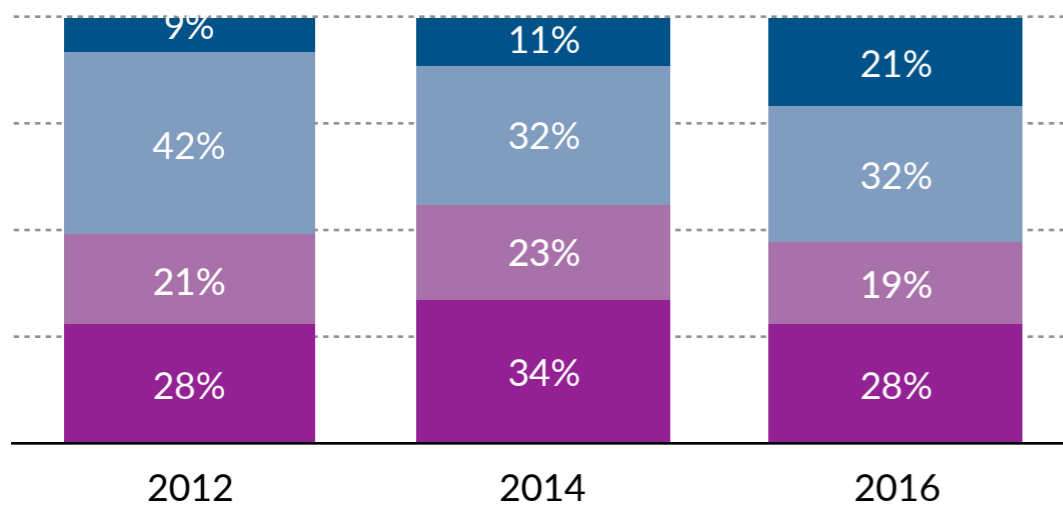
### Inwieweit bringt Ihr Vorgesetzter bzw. Ihre Vorgesetzte Ihnen persönlich Wertschätzung entgegen?

Jahr der Erhebung	gar nicht	in geringem Maß	in hohem Maß	in sehr hohem Maß	Total
2012	13	127	311	87	538
2014	32	126	278	119	555
2016	113	471	1007	379	1970
	%	%	%	%	%
2012	2,4	23,6	57,8	16,2	100
2014	5,8	22,7	50,1	21,4	100
2016	5,7	23,9	51,1	19,2	100

Pearson chi2(6) = 17,9676 Pr = 0,006

## Wertschätzung

- überhaupt nicht
- eher wenig
- eher stark
- stark

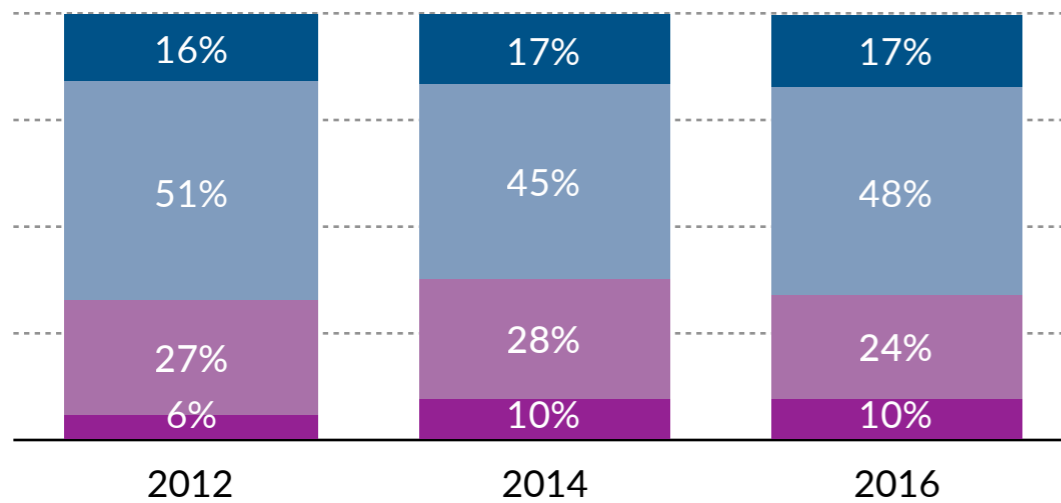


### Wie stark belastet Sie das?

Jahr der Erhebung	stark	eher stark	eher wenig	überhaupt nicht	Total
2012	39	29	59	12	139
2014	53	36	51	18	158
2016	163	112	186	121	582
	%	%	%	%	%
2012	28,1	20,9	42,4	8,6	100
2014	33,5	22,8	32,3	11,4	100
2016	28,0	19,2	32,0	20,8	100

Pearson chi2(6) = 19,3659 Pr = 0,004

- in sehr hohem Maße
- in hohem Maße
- in geringem Maße
- gar nicht



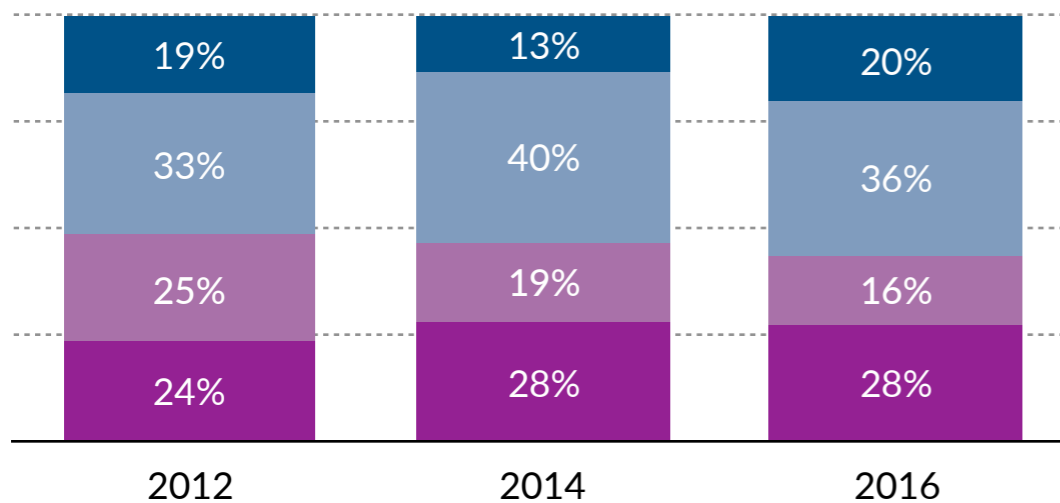
### Wird in Ihrem Betrieb Kollegialität gefördert?

Jahr der Erhebung	gar nicht	in geringem Maß	in hohem Maß	in sehr hohem Maß	Total
2012	34	143	274	87	538
2014	55	158	253	93	559
2016	197	477	955	335	1964
	%	%	%	%	%
2012	6,3	26,6	50,9	16,2	100
2014	9,8	28,3	45,3	16,6	100
2016	10,0	24,2	48,4	17,0	100

Pearson chi2(8) = 17,1444 Pr = 0,029

## Förderung von Kollegialität

- überhaupt nicht
- eher wenig
- eher stark
- stark



### Wie stark belastet Sie das?

Jahr der Erhebung	stark	eher stark	eher wenig	überhaupt nicht	Total
2012	42	44	58	33	177
2014	60	40	85	28	213
2016	185	109	240	136	670
	%	%	%	%	%
2012	23,7	24,9	32,8	18,6	100
2014	28,2	18,8	39,9	13,1	100
2016	27,6	16,3	35,8	20,3	100

Pearson chi2(6) = 12,4813 Pr = 0,052

# Sinngehalt der Arbeit

Der Sinngehalt der Arbeit wird in drei Fragen erfasst. Neben den Beiträgen für die Gesellschaft und für den Betrieb umfasst dies auch die Identifikation mit der Arbeit.

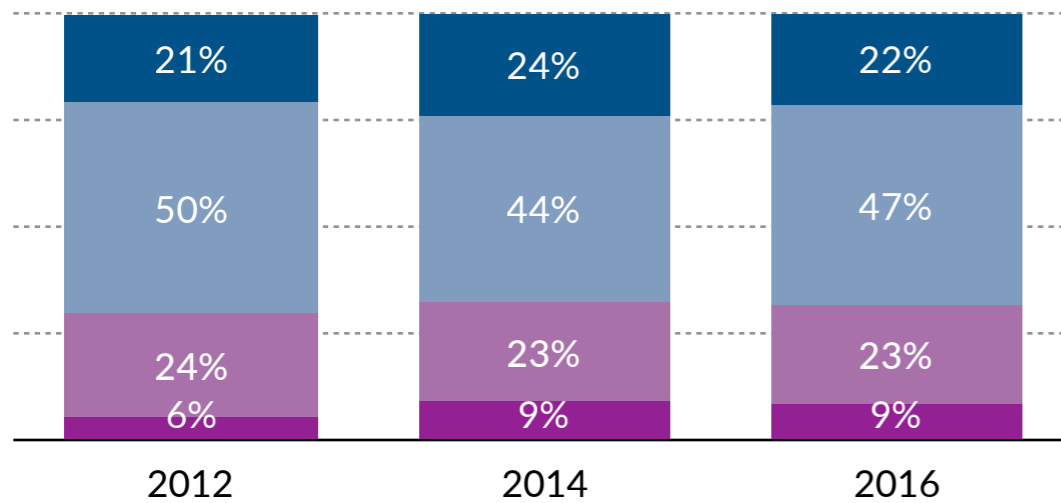
Insgesamt bildet sich ein hoher Sinngehalt der Arbeit ab, dabei ist vor allem die hohe Identifikation mit der eigenen Arbeit ausschlaggebend: um die 90% sehen dies bei ihrer Arbeit in hohem oder sehr hohem Maße gegeben. Ähnliche Werte finden sich bei der Frage, inwieweit ein Beitrag zum Betrieb geleistet wird. Etwas geringer wird der Beitrag der eigenen Arbeit zur Gesellschaft eingeschätzt.

Besonders belastend wird empfunden, wenn die Identifikation mit der eigenen Arbeit nicht oder nur gering ausgeprägt ist – allerdings sind davon eben nur wenige betroffen.

Insgesamt zeigen sich bei den drei Fragen zum Sinngehalt über die drei Erhebungsjahre keine gravierenden Veränderungen.



- in sehr hohem Maße
- in hohem Maße
- in geringem Maße
- gar nicht



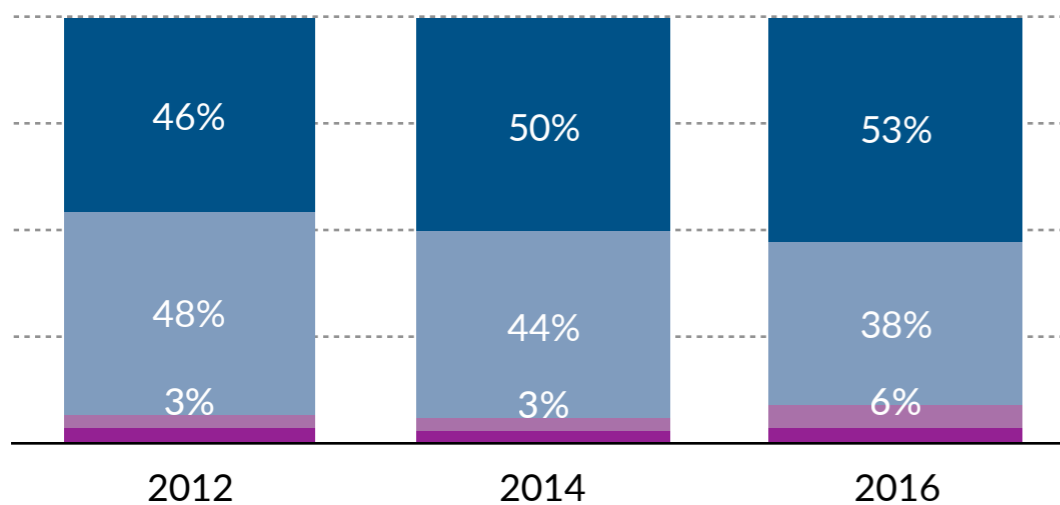
### Haben Sie den Eindruck, dass Sie mit Ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten?

Jahr der Erhebung	gar nicht	in geringem Maß	in hohem Maß	in sehr hohem Maß	Total
2012	30	130	266	111	537
2014	51	131	246	134	562
2016	169	460	924	426	1979
	%	%	%	%	%
2012	5,6	24,2	49,5	20,7	100
2014	9,1	23,3	43,8	23,8	100
2016	8,5	23,2	46,7	21,5	100

Pearson chi2(6) = 8,8897 Pr = 0,180

## Beitrag zur Gesellschaft

- überhaupt nicht
- eher wenig
- eher stark
- stark

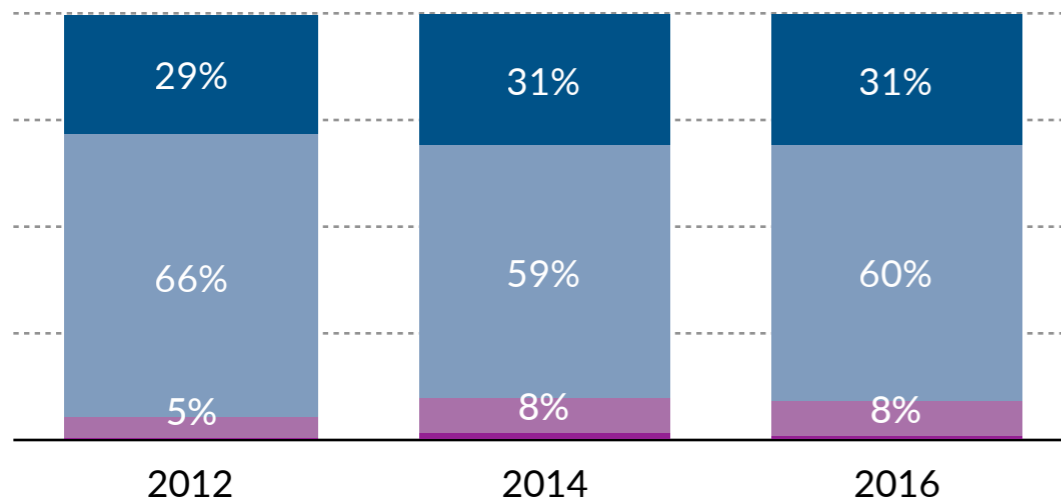


### Wie stark belastet Sie das?

Jahr der Erhebung	stark	eher stark	eher wenig	überhaupt nicht	Total
2012	6	5	76	73	160
2014	6	5	79	91	181
2016	24	35	238	330	627
	%	%	%	%	%
2012	3,8	3,1	47,5	45,6	100
2014	3,3	2,8	43,6	50,3	100
2016	3,8	5,6	38,0	52,6	100

Pearson chi2(6) = 8,0782 Pr = 0,232

- in sehr hohem Maße
- in hohem Maße
- in geringem Maße
- gar nicht



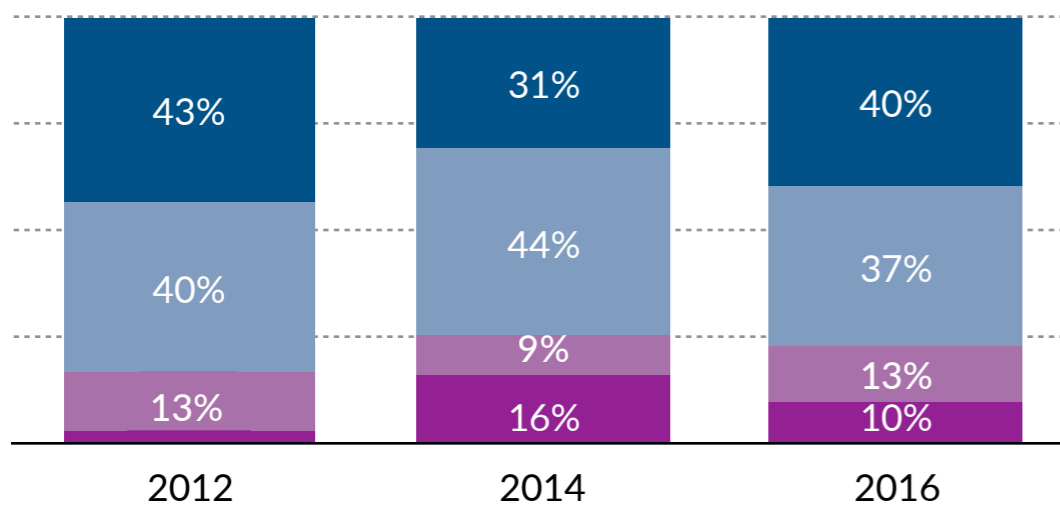
### Haben Sie den Eindruck, dass Sie durch Ihre Arbeit einen wichtigen Beitrag für Ihren Betrieb leisten?

Jahr der Erhebung	gar nicht	in geringem Maß	in hohem Maß	in sehr hohem Maß	Total
2012	5	25	357	154	541
2014	10	45	332	175	562
2016	28	159	1190	610	1987
	%	%	%	%	%
2012	0,9	4,6	66	28,5	100
2014	1,8	8,0	59,1	31,1	100
2016	1,4	8,0	59,9	30,7	100

Pearson chi2(6) = 12,1159 Pr = 0,059

## Beitrag für Betrieb

- überhaupt nicht
- eher wenig
- eher stark
- stark

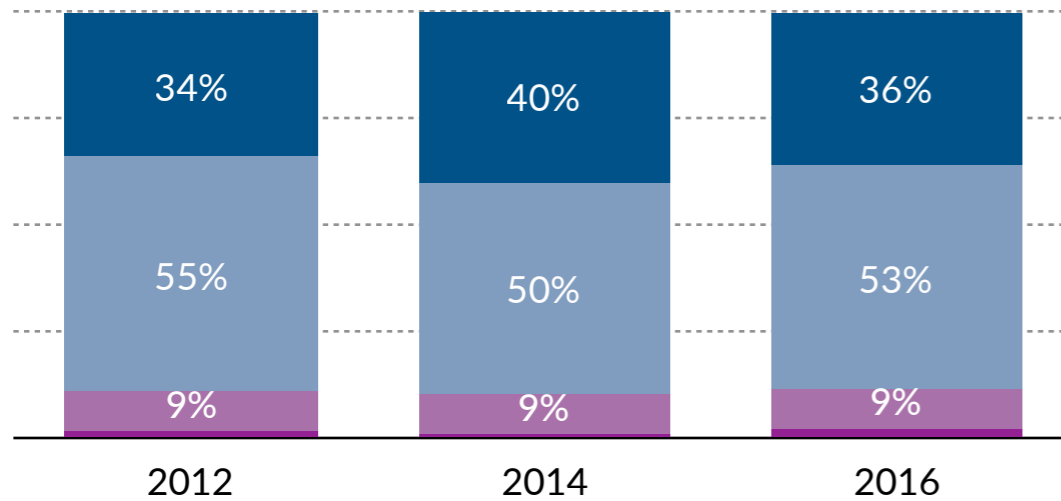


### Wie stark belastet Sie das?

Jahr der Erhebung	stark	eher stark	eher wenig	überhaupt nicht	Total
2012	1	4	12	13	30
2014	9	5	24	17	55
2016	19	24	70	74	187
	%	%	%	%	%
2012	3,3	13,3	40	43,3	100
2014	16,4	9,1	43,6	30,9	100
2016	10,2	12,8	37,4	39,6	100

Pearson chi2(6) = 5,2556 Pr = 0,511

- in sehr hohem Maße
- in hohem Maße
- in geringem Maße
- gar nicht



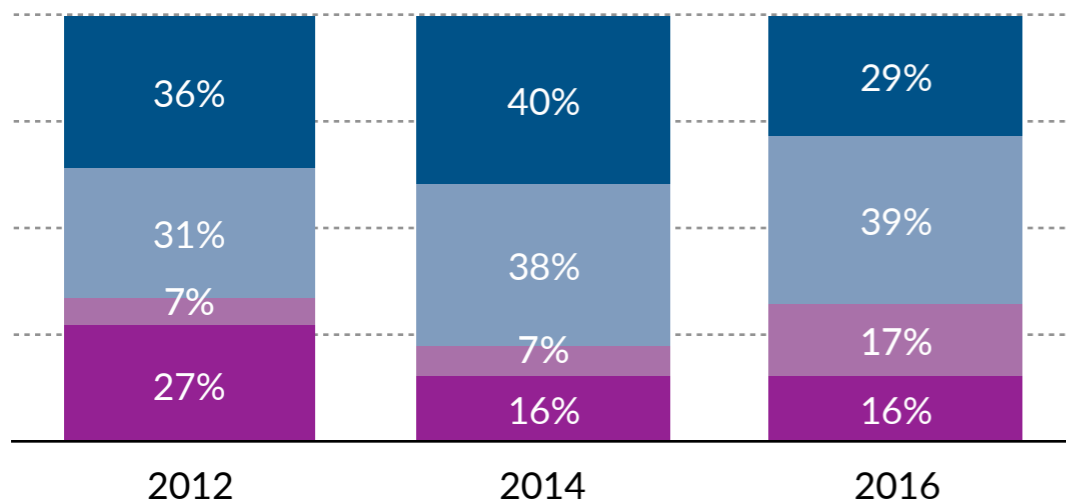
### Inwieweit identifizieren Sie sich mit Ihrer Arbeit?

Jahr der Erhebung	gar nicht	in geringem Maß	in hohem Maß	in sehr hohem Maß	Total
2012	9	50	297	184	540
2014	8	50	279	223	560
2016	47	183	1046	710	1986
	%	%	%	%	%
2012	1,7	9,3	55,0	34,1	100
2014	1,4	8,9	49,8	39,8	100
2016	2,4	9,2	52,7	35,8	100

Pearson chi2(6) = 6,6506 Pr = 0,354

## Identifikation

- überhaupt nicht
- eher wenig
- eher stark
- stark



### Wie stark belastet Sie das?

Jahr der Erhebung	stark	eher stark	eher wenig	überhaupt nicht	Total
2012	16	4	18	21	59
2014	9	4	22	23	58
2016	36	39	89	66	230
	%	%	%	%	%
2012	27,1	6,8	30,5	35,6	100
2014	15,5	6,9	37,9	39,7	100
2016	15,7	17	38,7	28,7	100

Pearson chi2(6) = 12,4953 Pr = 0,052

# Arbeitszeitlage und Entgrenzung

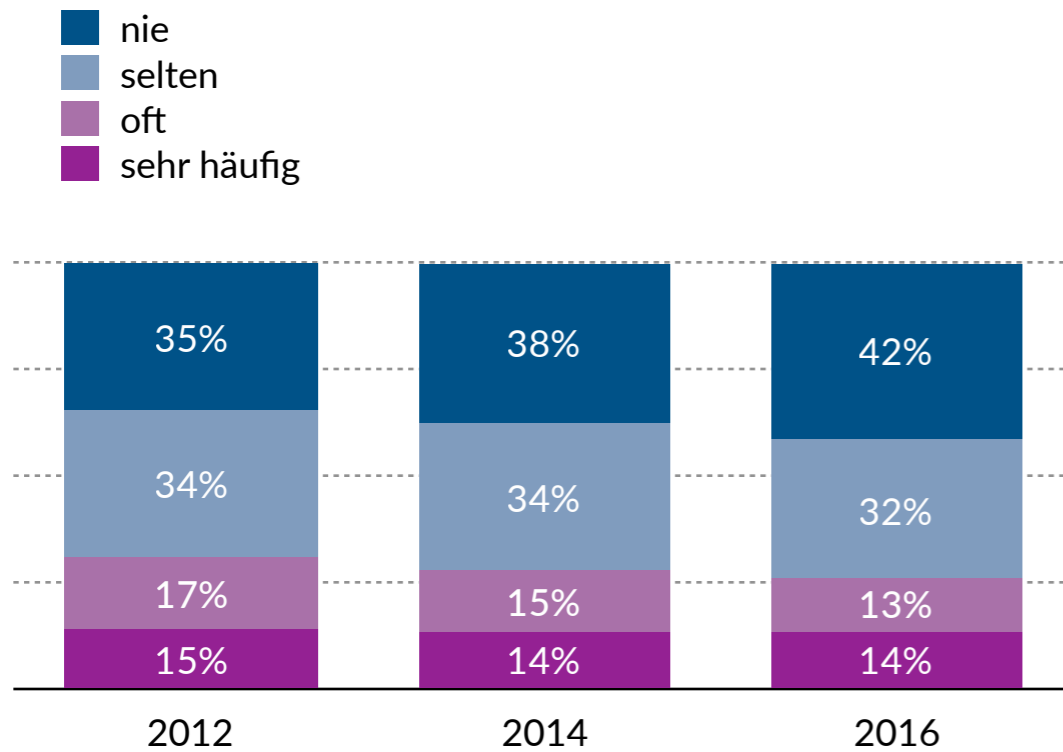
Mit insgesamt über fünf Fragen wird die Erfahrung mit der Arbeitszeitlage abgefragt. Dazu gehört Arbeit am Wochenende und abends sowie Nachtarbeit ebenso wie die betrieblichen Erwartungen an Erreichbarkeit und Arbeit außerhalb der Arbeitszeit.

Während Nacht- und Wochenendarbeit für die Mehrheit der Beschäftigten keine Normalität darstellt, ist Arbeit nach 18:00 für rd. ein Drittel häufig oder sehr häufig der Fall. Dies wird aber von den Betroffenen als weniger belastend empfunden als die Arbeit nach 23:00 oder am Wochenende.

Gerade in den letzten Jahren hat die Entgrenzung der Arbeit im Zuge zunehmender Digitalisierung eine steigende Aufmerksamkeit in der Arbeitsforschung erfahren.

Möglicherweise haben Unternehmen und Beschäftigte aber bereits begonnen mit dem neuen Phänomen besser umzugehen.

Zumindest nennen 2016 mit 22% deutlich weniger Beschäftigte als in 2012 zu 30%, dass von ihnen außerhalb der Arbeitszeit eine Erreichbarkeit über Email, Telefon o.Ä. erwartet wird. Diese Erwartung wird jedoch unverändert von rd. 20% als eher stark oder stark belastend empfunden. Erfreulich ist auch, dass die Anteile unbezahlter Arbeit im Jahresvergleich abgenommen haben.

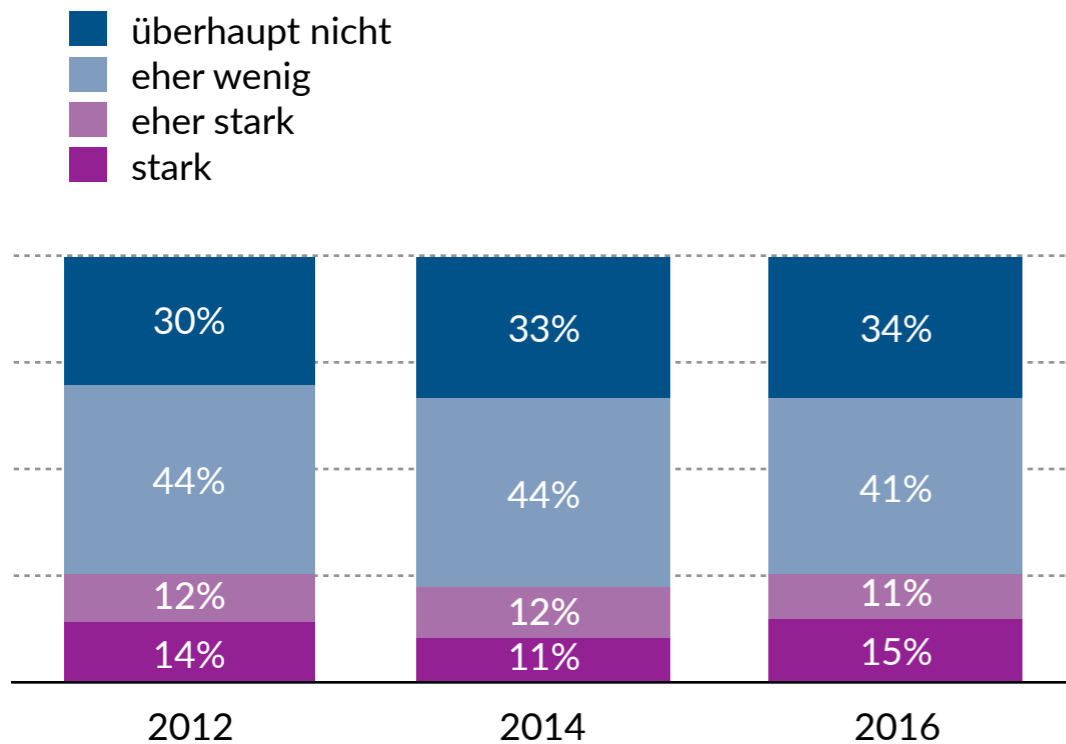


### Wie häufig arbeiten Sie an Wochenenden?

Jahr der Erhebung	sehr häufig	oft	selten	nie	Total
2012	79	92	184	189	544
2014	76	82	193	212	563
2016	270	251	645	832	1998
	%	%	%	%	%
2012	14,5	16,9	33,8	34,7	100
2014	13,5	14,6	34,3	37,7	100
2016	13,5	12,6	32,3	41,6	100

Pearson chi2(6) = 13,1857 Pr = 0,040

## Wochenendarbeit

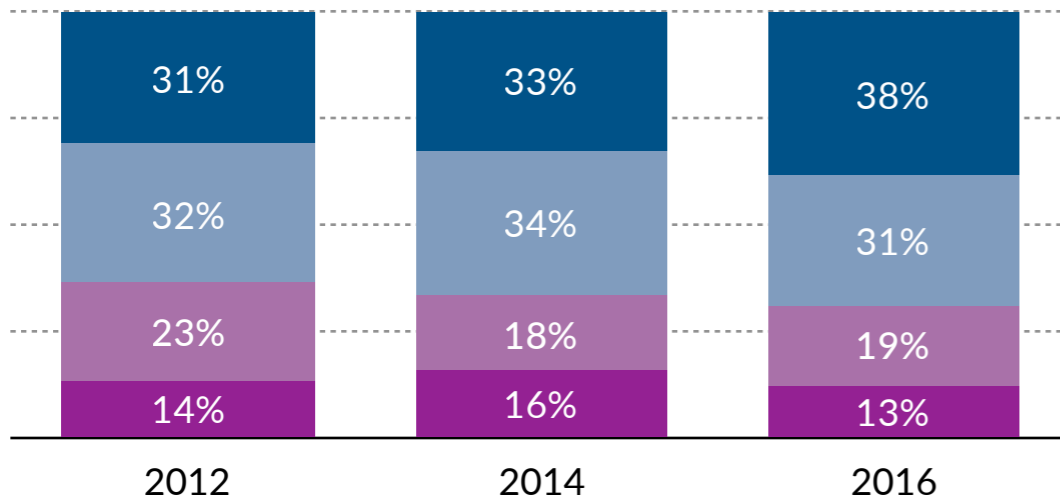


### Wie stark belastet Sie das?

Jahr der Erhebung	stark	eher stark	eher wenig	überhaupt nicht	Total
2012	50	41	157	107	355
2014	37	42	155	116	350
2016	172	122	479	391	1164
	%	%	%	%	%
2012	14,1	11,5	44,2	30,1	100
2014	10,6	12,0	44,3	33,1	100
2016	14,8	10,5	41,2	33,6	100

Pearson chi2(6) = 6,1475 Pr = 0,407

- nie
- selten
- oft
- sehr häufig



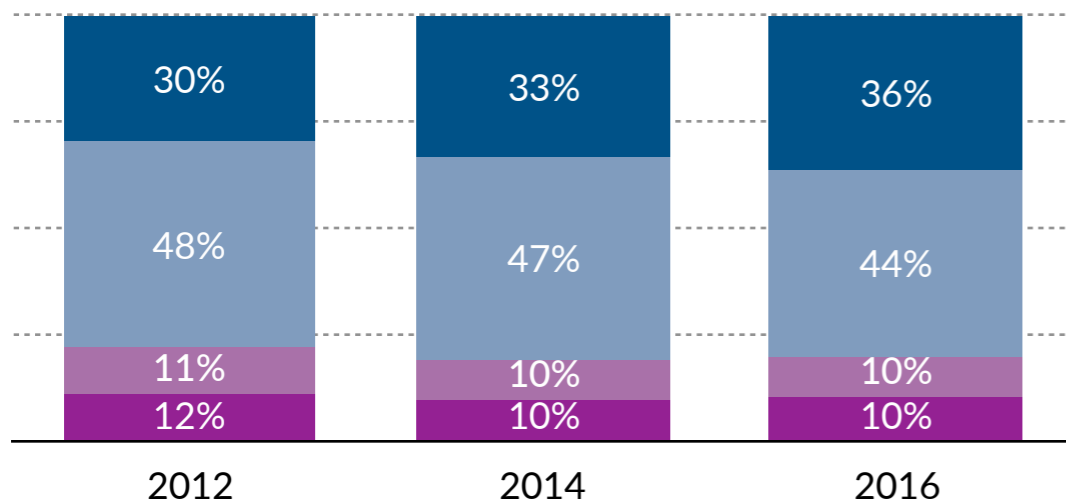
### Wie häufig arbeiten Sie abends in der Zeit zwischen 18:00 und 23:00 Uhr?

Jahr der Erhebung	sehr häufig	oft	selten	nie	Total
2012	75	125	175	169	544
2014	90	100	188	184	562
2016	252	372	612	762	1998
	%	%	%	%	%
2012	13,8	23,0	32,2	31,1	100
2014	16,0	17,8	33,5	32,7	100
2016	12,6	18,6	30,6	38,1	100

Pearson chi2(6) = 17,9218 Pr = 0,006

## Arbeit nach 18:00

- überhaupt nicht
- eher wenig
- eher stark
- stark



### Wie stark belastet Sie das?

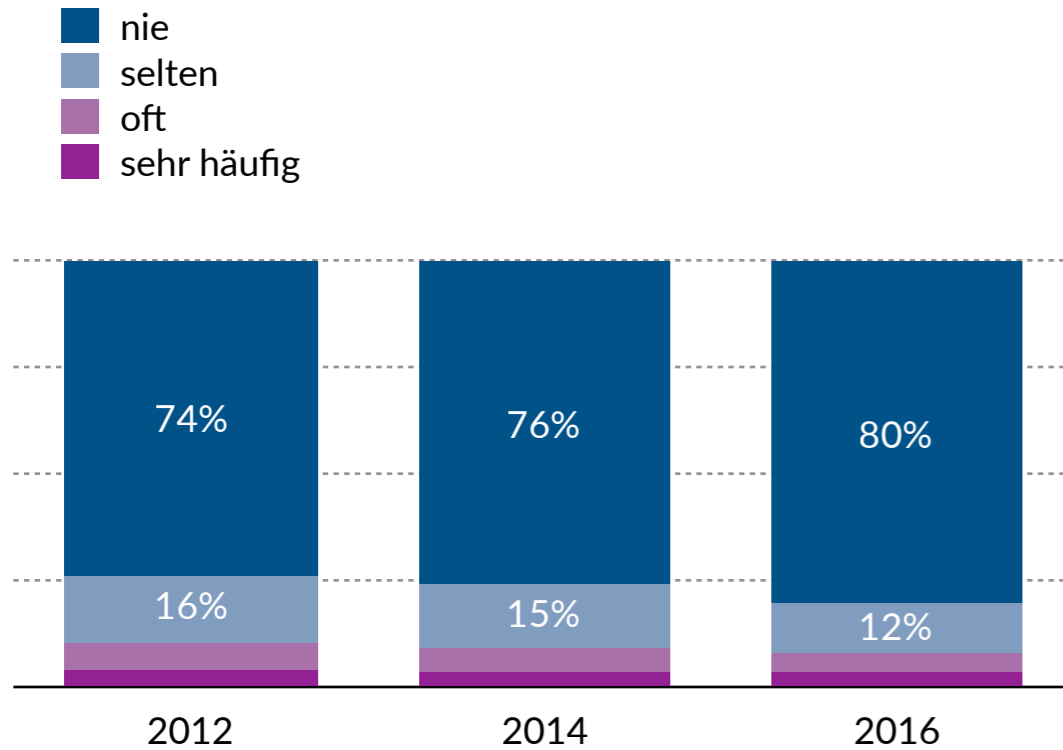
Jahr der Erhebung	stark	eher stark	eher wenig	überhaupt nicht	Total
2012	43	40	181	111	375
2014	38	36	178	126	378
2016	127	121	536	449	1233
	%	%	%	%	%
2012	11,5	10,7	48,3	29,6	100
2014	10,1	9,5	47,1	33,3	100
2016	10,3	9,8	43,5	36,4	100

Pearson chi2(6) = 6,6930 Pr = 0,350

### Wie häufig arbeiten Sie nachts, in der Zeit zwischen 23:00 und 6:00 Uhr?

Jahr der Erhebung	sehr häufig	oft	selten	nie	Total
2012	23	33	87	401	544
2014	22	30	85	426	563
2016	70	85	242	1599	1996
	%	%	%	%	%
2012	4,2	6,1	16,0	73,7	100
2014	3,9	5,3	15,1	75,7	100
2016	3,5	4,3	12,1	80,1	100

Pearson chi2(6) = 13,2328 Pr = 0,039

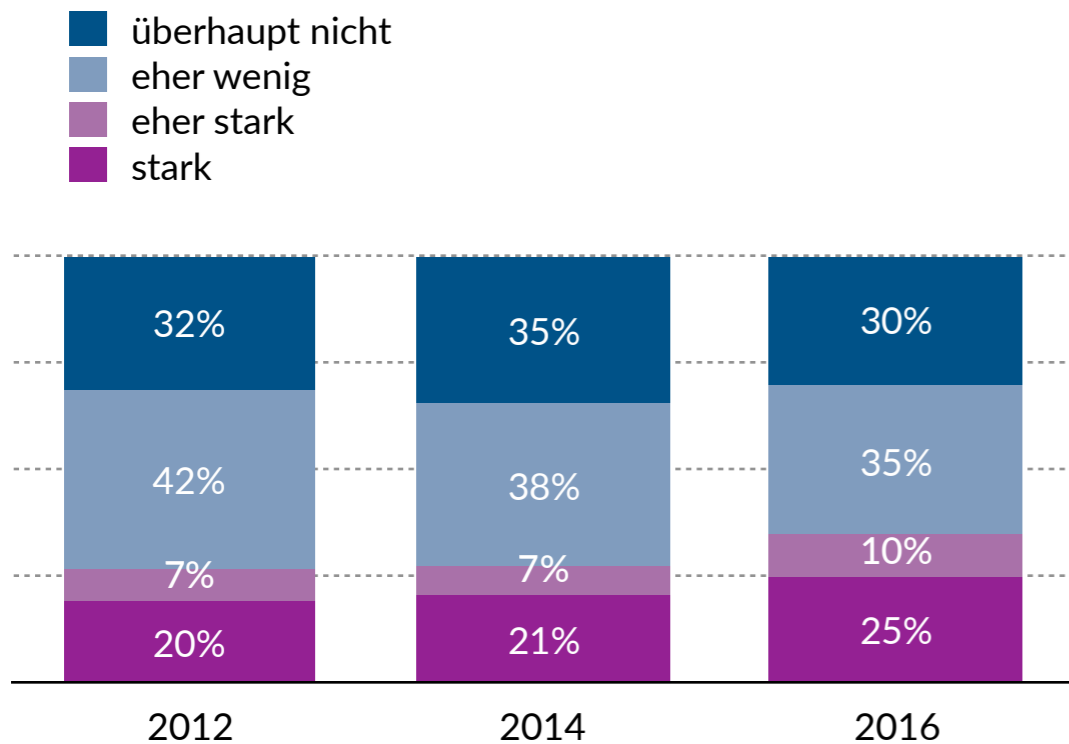


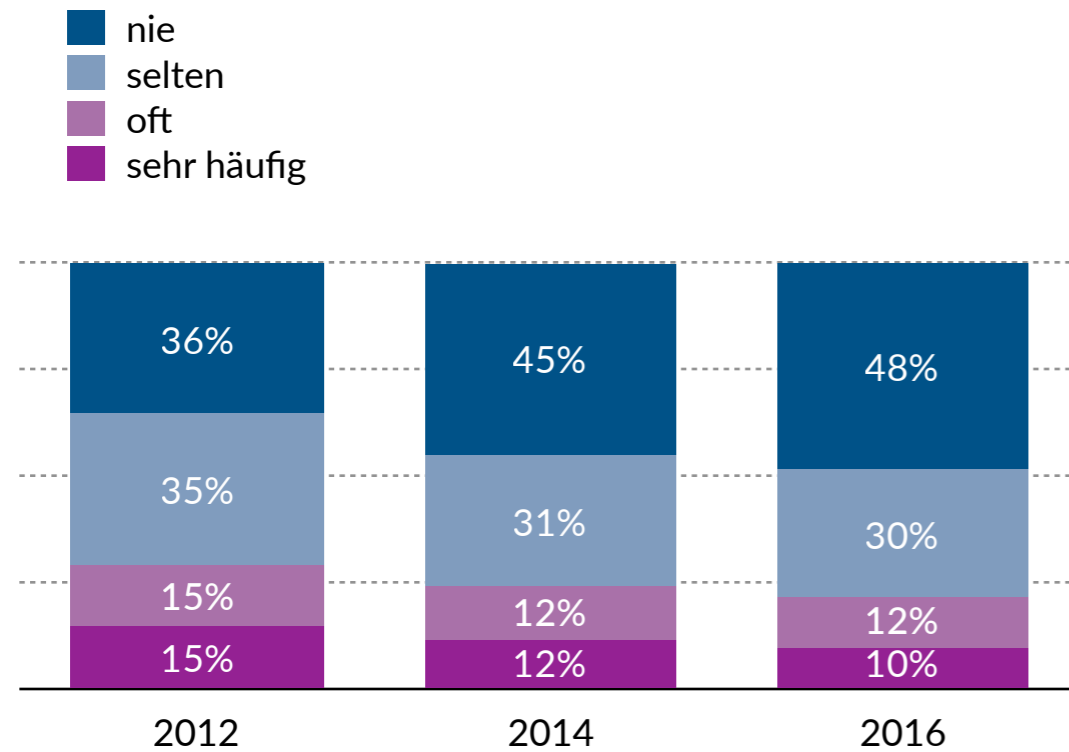
## Arbeit nach 23:00

### Wie stark belastet Sie das?

Jahr der Erhebung	stark	eher stark	eher wenig	überhaupt nicht	Total
2012	28	10	60	45	143
2014	28	9	52	47	136
2016	99	38	140	119	396
	%	%	%	%	%
2012	19,6	7,0	42,0	31,5	100
2014	20,6	6,6	38,2	34,6	100
2016	25,0	9,6	35,4	30,1	100

Pearson chi2(6) = 5,2035 Pr = 0,518



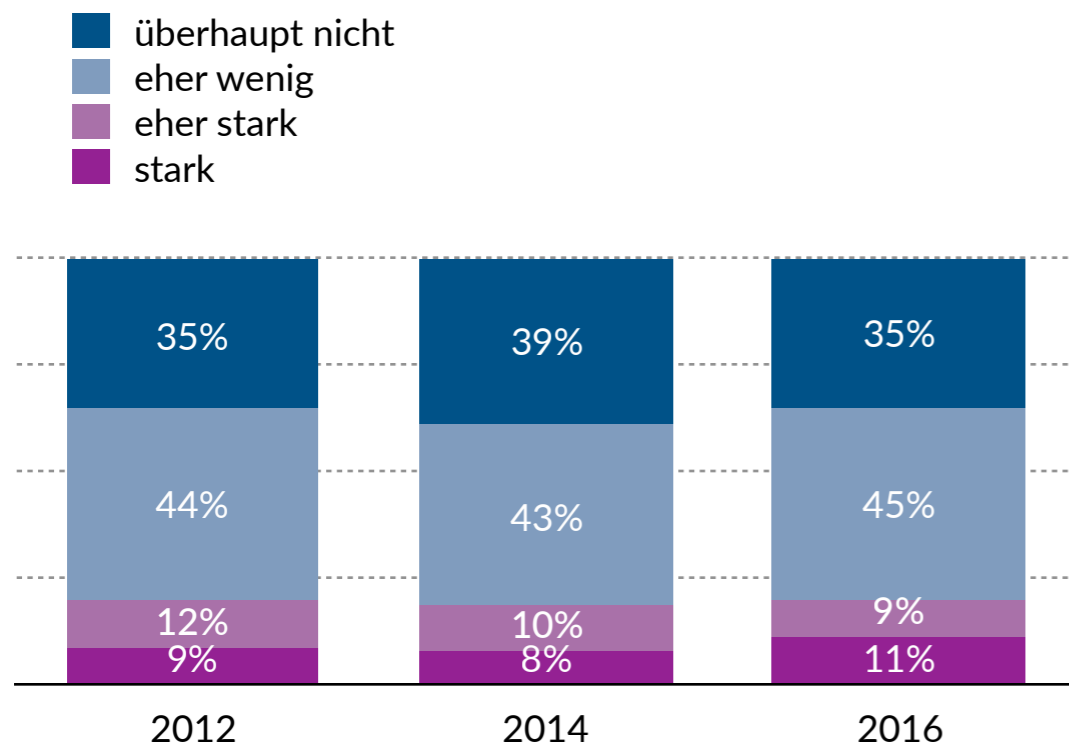


### Wie häufig wird von Ihnen erwartet, dass Sie außerhalb Ihrer normalen Arbeitszeit (z.B. per E-Mail oder Telefon) erreichbar sind?

Jahr der Erhebung	sehr häufig	oft	selten	nie	Total
2012	80	80	191	193	544
2014	68	68	173	253	562
2016	199	234	601	960	1994
	%	%	%	%	%
2012	14,7	14,7	35,1	35,5	100
2014	12,1	12,1	30,8	45,0	100
2016	10,0	11,7	30,1	48,1	100

Pearson chi2(6) = 30,6737 Pr = 0,000

## Erreichbarkeit



### Wie stark belastet Sie das?

Jahr der Erhebung	stark	eher stark	eher wenig	überhaupt nicht	Total
2012	30	41	156	124	351
2014	25	32	132	120	309
2016	114	93	465	362	1034
	%	%	%	%	%
2012	8,5	11,7	44,4	35,3	100
2014	8,1	10,4	42,7	38,8	100
2016	11,0	9,0	45,0	35,0	100

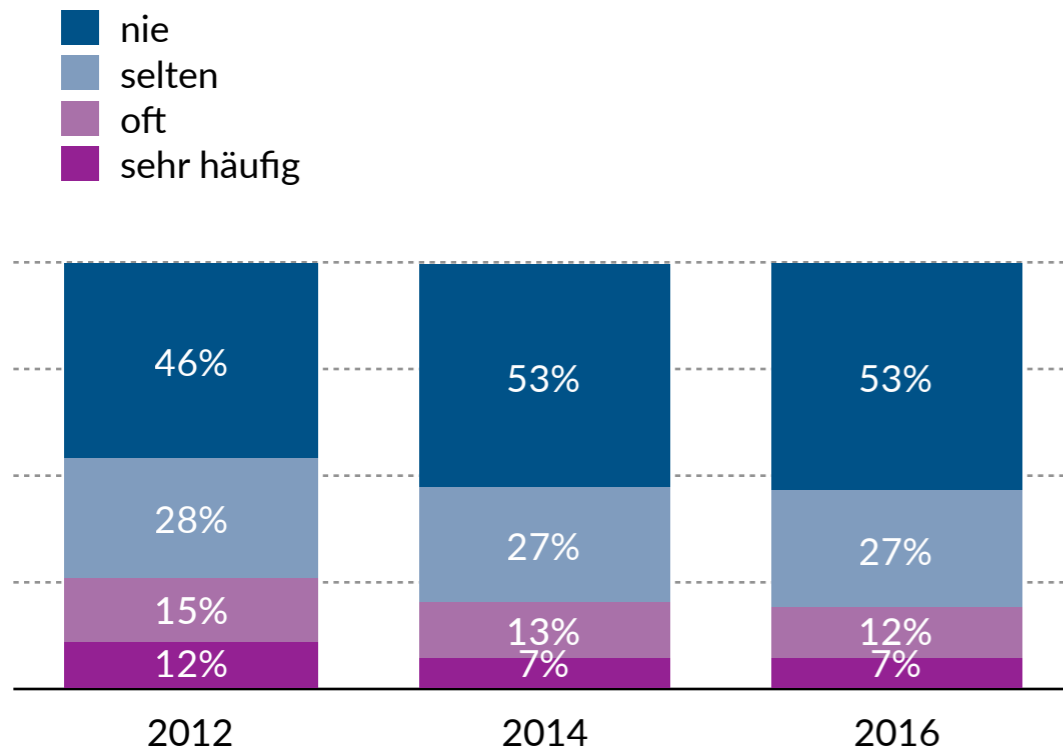
Pearson chi2(6) = 6,2794 Pr = 0,393



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

Jahr der Erhebung	sehr häufig	oft	selten	nie	Total
2012	62	79	151	248	540
2014	41	75	149	295	560
2016	145	238	545	1059	1987
	%	%	%	%	%
2012	11,5	14,6	28,0	45,9	100
2014	7,3	13,4	26,6	52,7	100
2016	7,3	12,0	27,4	53,3	100

Pearson chi2(6) = 17,0124 Pr = 0,009

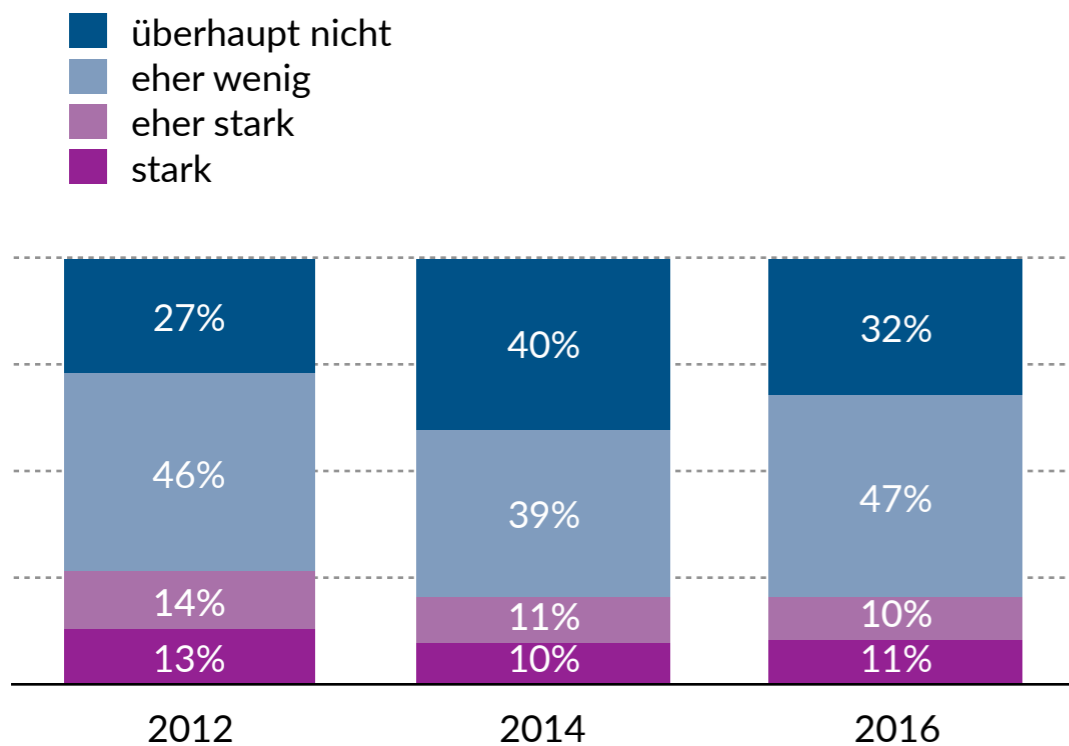


## Unbezahlte Arbeit

### Wie stark belastet Sie das?

Jahr der Erhebung	stark	eher stark	eher wenig	überhaupt nicht	Total
2012	38	40	135	79	292
2014	27	28	104	106	265
2016	100	92	436	297	925
	%	%	%	%	%
2012	13,0	13,7	46,2	27,1	100
2014	10,2	10,6	39,2	40,0	100
2016	10,8	9,9	47,1	32,1	100

Pearson chi2(6) = 14,2785 Pr = 0,027



# Soziale und emotionale Anforderungen

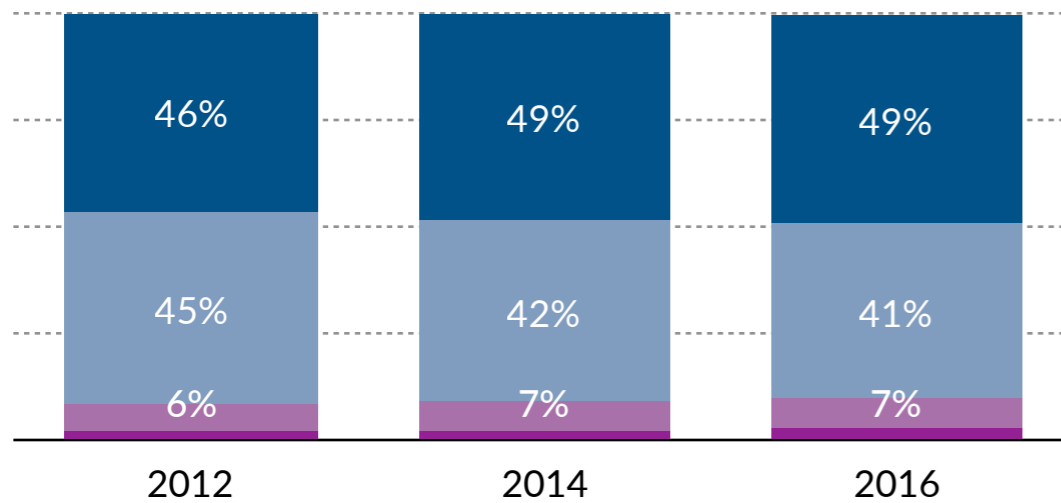
Erlebte Respektlosigkeit, Konflikte und die Notwendigkeit, Gefühle zu verbergen sind die drei Themen, mit denen soziale und emotionale Anforderungen abgebildet werden.

Respektloses Verhalten – ob durch Kollegen/-innen, Vorgesetzte oder Kunden – sowie Konflikte am Arbeitsplatz stellen im Gros und über alle drei Erhebungsjahre für die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten Ausnahmesituationen dar. Während ein respektloser Umgang von rd. einem Drittel als starke oder eher starke Belastung empfunden wird, sind die Belastungswerte bei Konflikten am Arbeitsplatz deutlich geringer.

In 2016 gibt fast ein Drittel an, die Gefühle am Arbeitsplatz oft oder sehr häufig verbergen zu müssen – ein Wert der sich gegenüber 39% in 2012 deutlich verringert hat.

Dieser Rückgang ist eine gute Entwicklung, schließlich empfindet ca. ein Viertel der Befragten es als belastend, ihre Gefühle unterdrücken zu müssen.

- nie
- selten
- oft
- sehr häufig



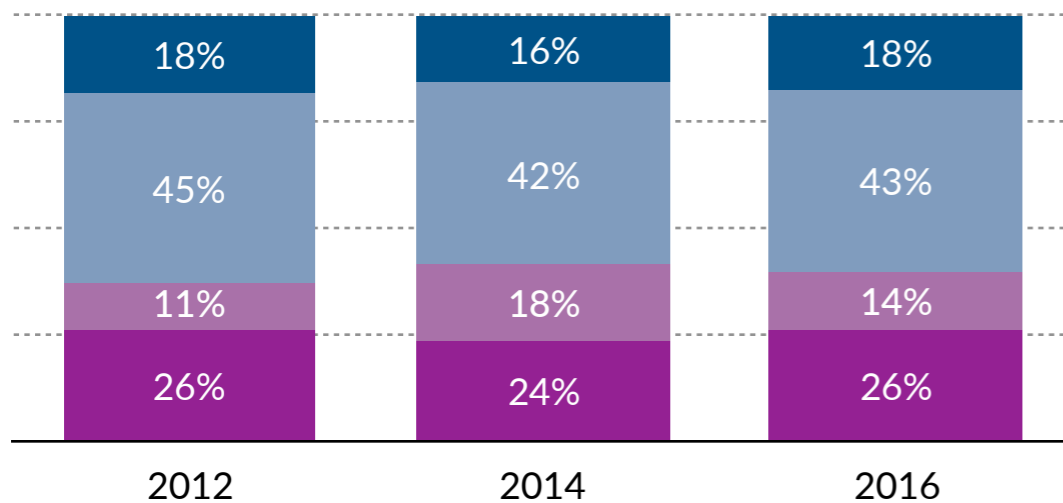
### Wie häufig werden Sie bei Ihrer Arbeit von anderen Menschen (z.B. Kunden, Kollegen, Vorgesetzte) herablassend/respektlos behandelt?

Jahr der Erhebung	sehr häufig	oft	selten	nie	Total
2012	12	35	244	252	543
2014	15	37	238	274	564
2016	55	147	812	984	1998
	%	%	%	%	%
2012	2,2	6,4	44,9	46,4	100
2014	2,7	6,6	42,2	48,6	100
2016	2,8	7,4	40,6	49,2	100

Pearson chi2(6) = 3,8617 Pr = 0,695

## Respektlosigkeit

- überhaupt nicht
- eher wenig
- eher stark
- stark

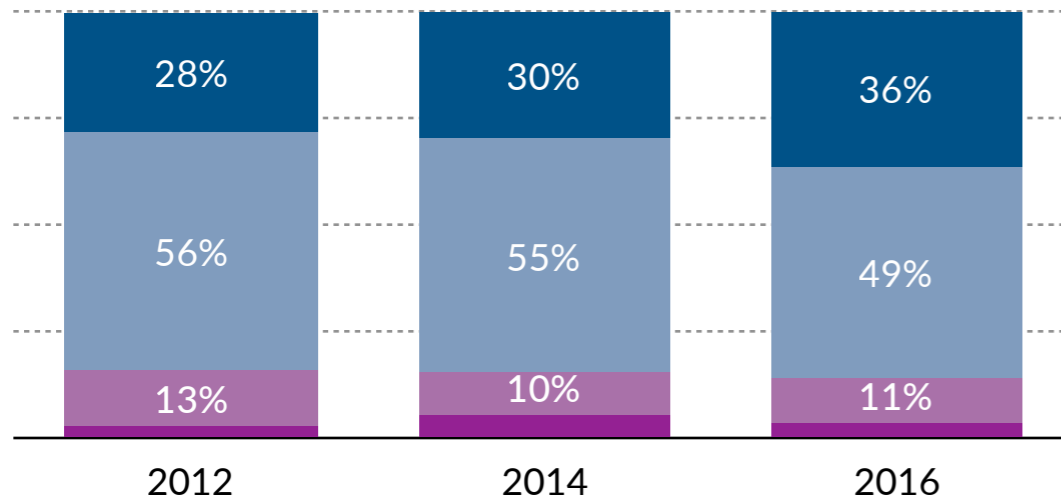


### Wie stark belastet Sie das?

Jahr der Erhebung	stark	eher stark	eher wenig	überhaupt nicht	Total
2012	76	32	130	53	291
2014	69	52	123	46	290
2016	266	139	431	178	1014
	%	%	%	%	%
2012	26,1	11,0	44,7	18,2	100
2014	23,8	17,9	42,4	15,9	100
2016	26,2	13,7	42,5	17,6	100

Pearson chi2(6) = 6,4667 Pr = 0,373

- nie
- selten
- oft
- sehr häufig



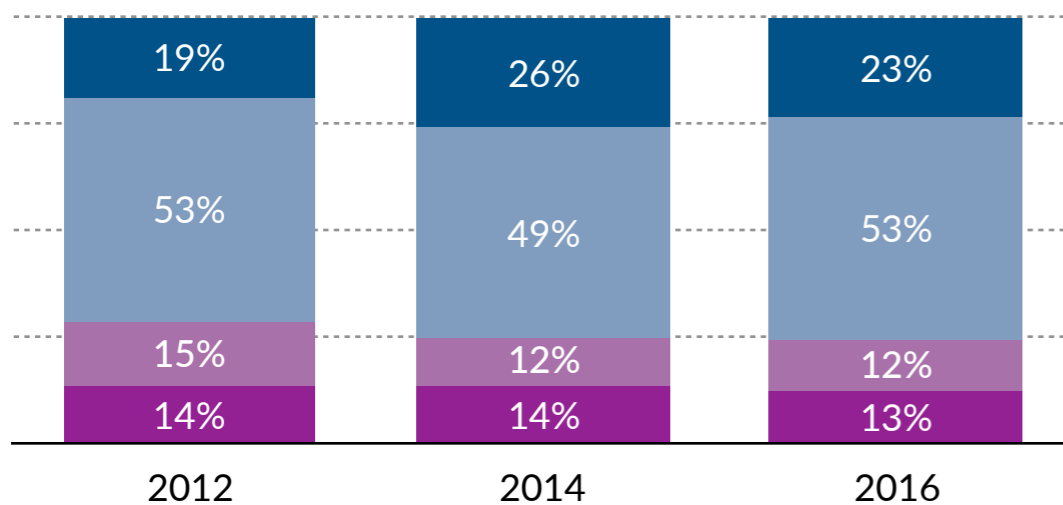
### Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit zu Konflikten oder Streitigkeiten mit Kunden, Klienten oder Patienten?

Jahr der Erhebung	sehr häufig	oft	selten	nie	Total
2012	16	72	303	153	544
2014	31	57	305	167	560
2016	72	215	980	721	1988
	%	%	%	%	%
2012	2,9	13,2	55,7	28,1	100
2014	5,5	10,2	54,5	29,8	100
2016	3,6	10,8	49,3	36,3	100

Pearson chi2(6) = 24,4815 Pr = 0,000

## Konflikte

- überhaupt nicht
- eher wenig
- eher stark
- stark

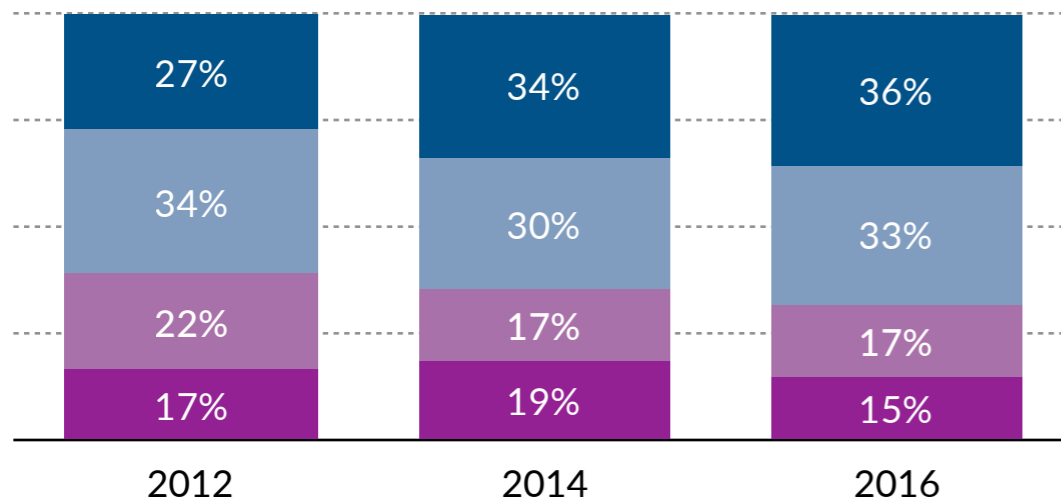


### Wie stark belastet Sie das?

Jahr der Erhebung	stark	eher stark	eher wenig	überhaupt nicht	Total
2012	54	58	206	73	391
2014	53	46	192	102	393
2016	160	147	666	294	1267
	%	%	%	%	%
2012	13,8	14,8	52,7	18,7	100
2014	13,5	11,7	48,9	26,0	100
2016	12,6	11,6	52,6	23,2	100

Pearson chi2(6) = 8,6350 Pr = 0,195

- nie
- selten
- oft
- sehr häufig



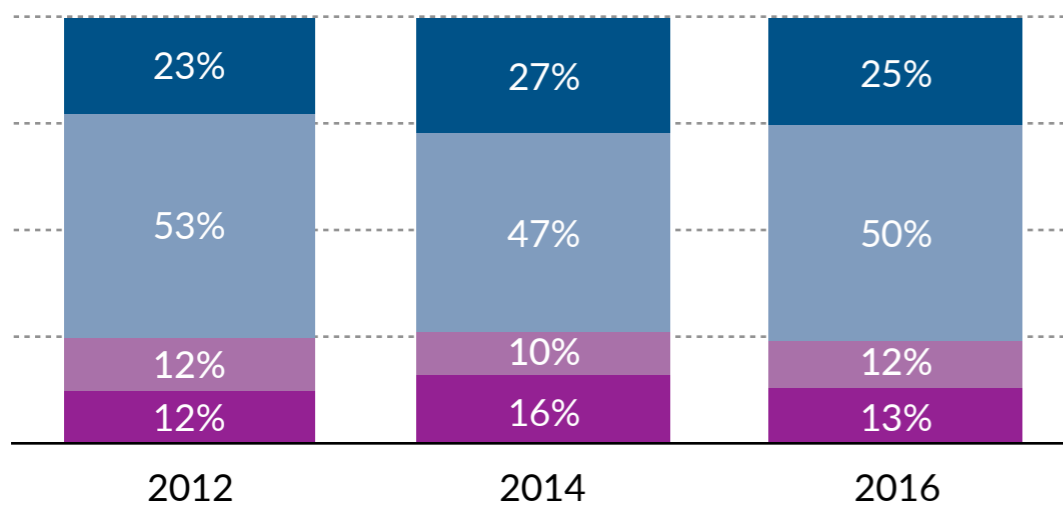
### Wie häufig verlangt es Ihre Arbeit von Ihnen, dass Sie Ihre Gefühle verbergen?

Jahr der Erhebung	sehr häufig	oft	selten	nie	Total
2012	92	119	184	145	540
2014	106	94	170	190	560
2016	300	327	646	703	1976
	%	%	%	%	%
2012	17,0	22,0	34,1	26,9	100
2014	18,9	16,8	30,4	33,9	100
2016	15,2	16,5	32,7	35,6	100

Pearson chi2(6) = 22,3805 Pr = 0,001

## Gefühle verbergen

- überhaupt nicht
- eher wenig
- eher stark
- stark



### Wie stark belastet Sie das?

Jahr der Erhebung	stark	eher stark	eher wenig	überhaupt nicht	Total
2012	49	49	208	89	395
2014	59	37	173	101	370
2016	163	146	639	322	1270
	%	%	%	%	%
2012	12,4	12,4	52,7	22,5	100
2014	15,9	10,0	46,8	27,3	100
2016	12,8	11,5	50,3	25,4	100

Pearson chi2(6) = 6,5130 Pr = 0,368

# Körperliche Anforderungen

Auch in unserer Arbeitswelt spielen körperliche Anforderungen noch eine Rolle. Sie werden mit vier Variablen abgefragt: Dabei finden sich neben der Schwere der Arbeit und der Körperhaltung auch Lärm und andere Umgebungsbedingungen.

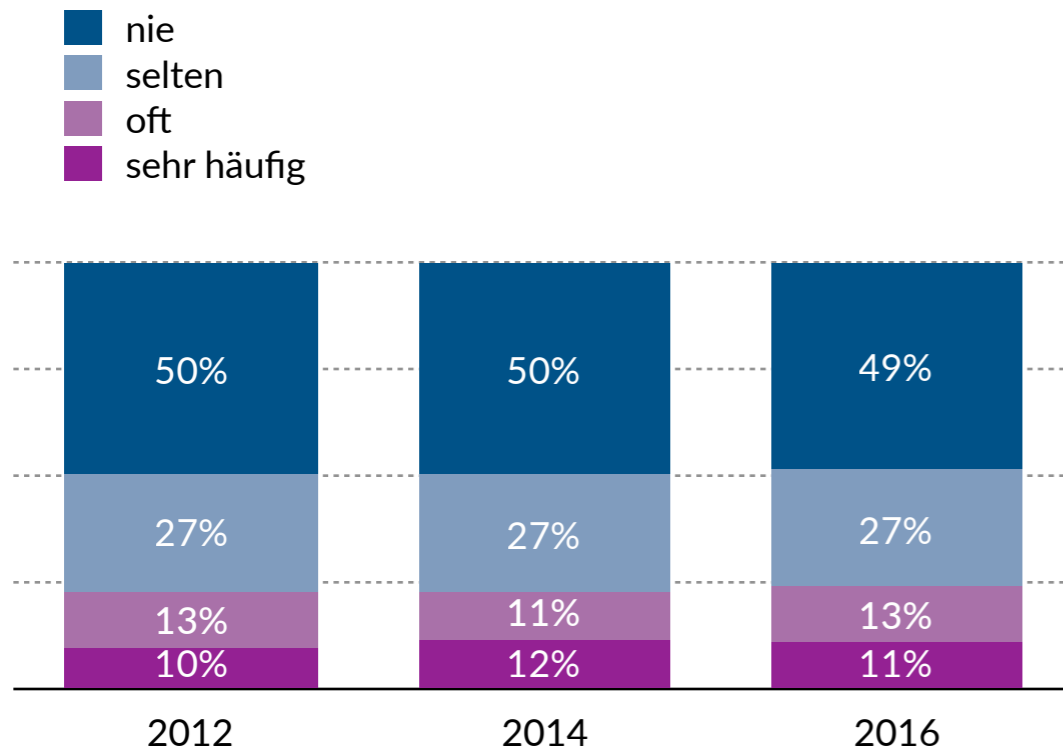
Bei den körperlichen Anforderungen finden sich die höchsten Werte bei einer ungünstigen Körperhaltung und beim Lärm. Auch wenn der Wert in 2016 besser erscheint als in den Jahren vorher: aktuell klagen 45% der Befragten, dass sie sehr häufig oder oft eine ungünstige Körperhaltung einnehmen müssen, was immerhin von 41% als eher starke oder starke Belastung erlebt wird.

Rund ein Drittel der Beschäftigten empfindet 2016 zudem den Lärm an ihrem Arbeitsplatz als belastend und solche Bedingungen sind auch aktuell für immerhin 39% der Befragten oft oder sehr häufig der Fall.

Auch wenn die Zahlen geringer sind: aktuell sind fast ein Viertel der Befragten an ihrem Arbeitsplatz mit schwerer körperlicher Arbeit oder widrigen Umständen wie Schmutz und Nässe konfrontiert.

Für alle vier Themen zeigen die Zahlen über die drei Erhebungsjahre keine auffälligen Tendenzen.

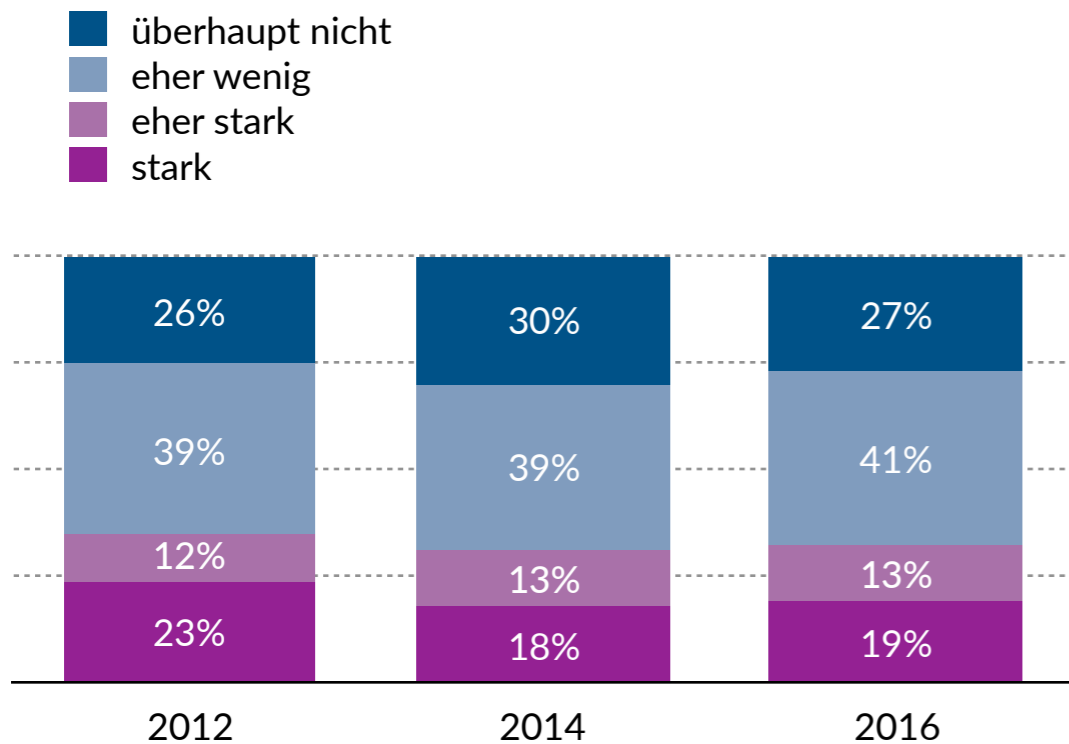
### Wie häufig kommt es vor, dass Sie körperlich schwer arbeiten müssen, z.B. schwer heben, tragen oder stemmen?



Jahr der Erhebung	sehr häufig	oft	selten	nie	Total
2012	55	71	148	270	544
2014	66	64	154	280	564
2016	222	267	539	971	1999
	%	%	%	%	%
2012	10,1	13,1	27,2	49,6	100
2014	11,7	11,3	27,3	49,6	100
2016	11,1	13,4	27,0	48,6	100

Pearson chi2(6) = 2,2253 Pr = 0,898

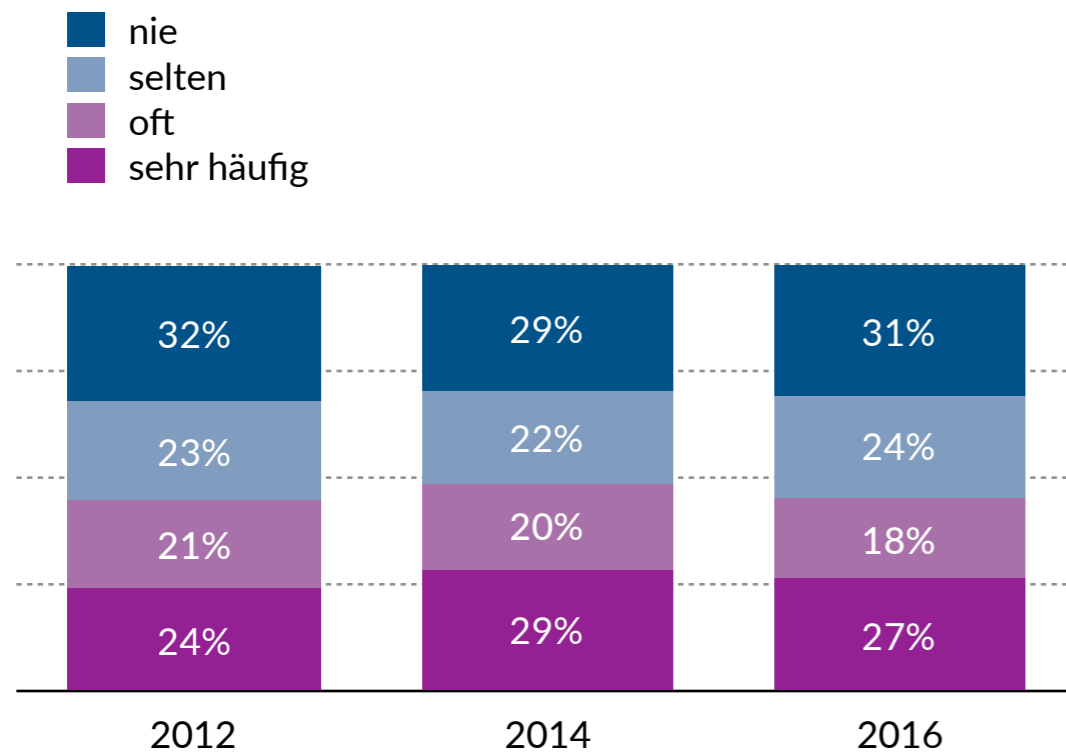
## Körperliche schwere Arbeit



### Wie stark belastet Sie das?

Jahr der Erhebung	stark	eher stark	eher wenig	überhaupt nicht	Total
2012	64	32	108	70	274
2014	52	37	110	85	284
2016	199	131	417	279	1026
	%	%	%	%	%
2012	23,4	11,7	39,4	25,5	100
2014	18,3	13,0	38,7	29,9	100
2016	19,4	12,8	40,6	27,2	100

Pearson chi2(6) = 3,6493 Pr = 0,724

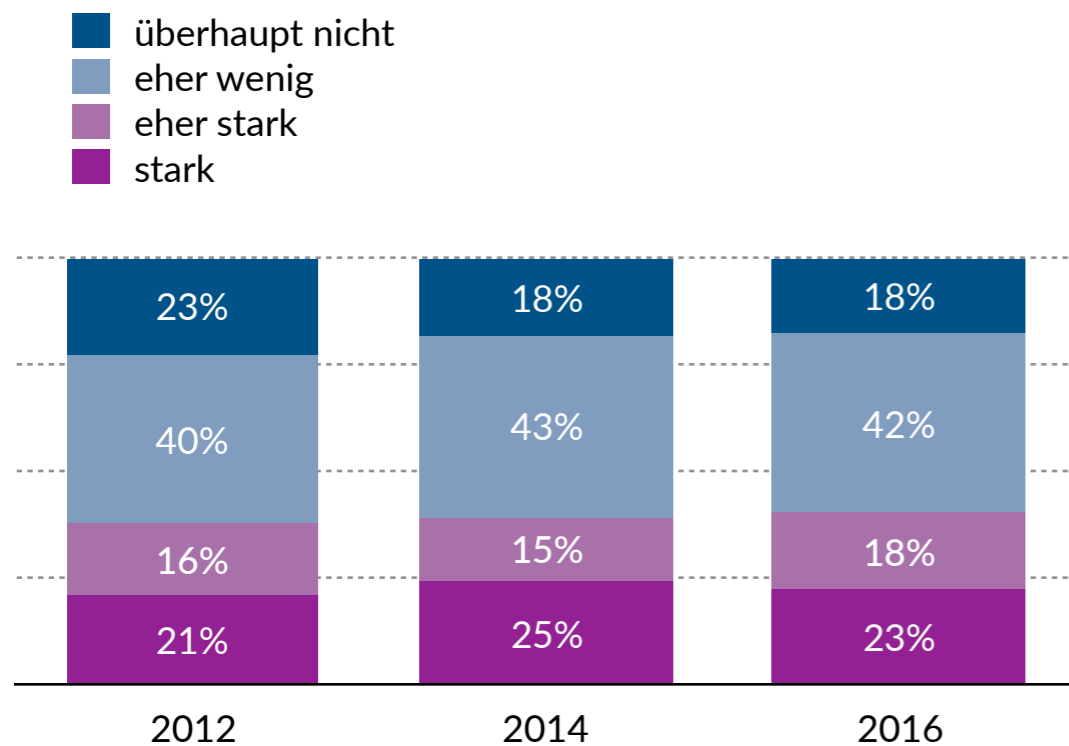


### Wie häufig kommt es vor, dass Sie bei Ihrer Arbeit eine ungünstige Körperhaltung einnehmen müssen?

Jahr der Erhebung	sehr häufig	oft	selten	nie	Total
2012	132	112	127	173	544
2014	161	115	122	166	564
2016	540	366	482	610	1998
	%	%	%	%	%
2012	24,3	20,6	23,3	31,8	100
2014	28,5	20,4	21,6	29,4	100
2016	27,0	18,3	24,1	30,5	100

Pearson chi2(6) = 5,4261 Pr = 0,490

## Ungünstige Körperhaltung



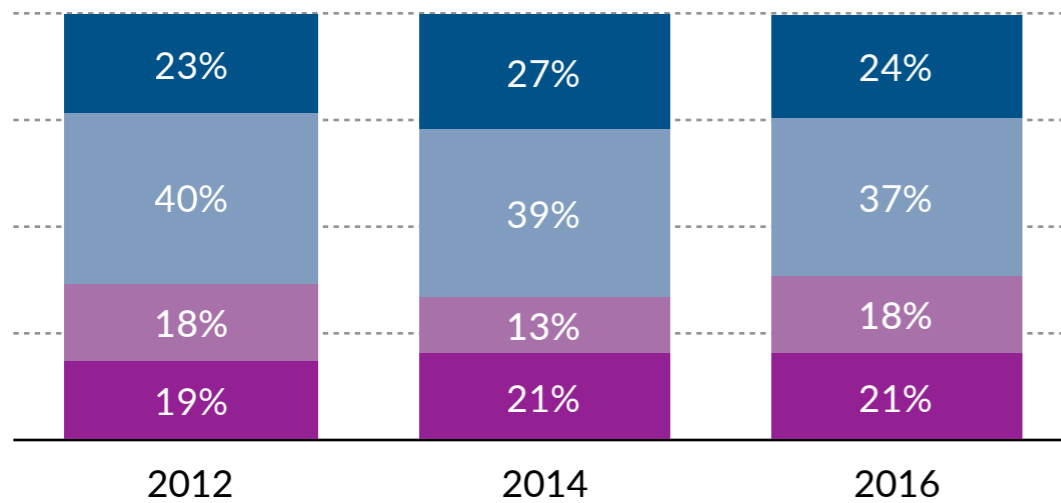
### Wie stark belastet Sie das?

Jahr der Erhebung	stark	eher stark	eher wenig	überhaupt nicht	Total
2012	79	61	147	84	371
2014	98	59	169	72	398
2016	312	247	581	246	1386
	%	%	%	%	%
2012	21,3	16,4	39,6	22,6	100
2014	24,6	14,8	42,5	18,1	100
2016	22,5	17,8	41,9	17,7	100

Pearson chi2(6) = 7,0074 Pr = 0,320



- nie
- selten
- oft
- sehr häufig



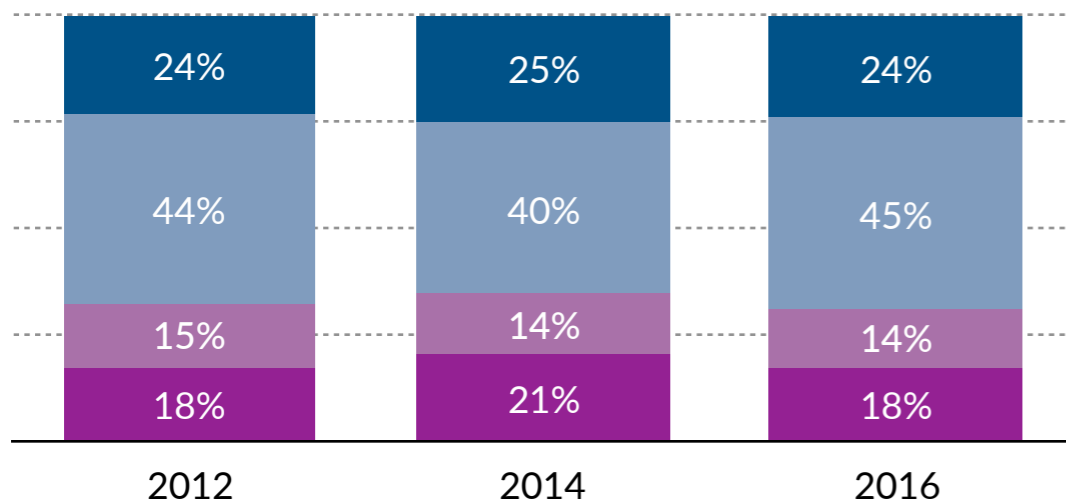
### Wie häufig kommt es vor, dass Sie an Ihrem Arbeitsplatz Lärm oder lauten Umgebungsgeräuschen ausgesetzt sind?

Jahr der Erhebung	sehr häufig	oft	selten	nie	Total
2012	101	99	217	127	544
2014	117	72	222	153	564
2016	413	355	741	488	1997
	%	%	%	%	%
2012	18,6	18,2	39,9	23,3	100
2014	20,7	12,8	39,4	27,1	100
2016	20,7	17,8	37,1	24,4	100

Pearson chi2(6) = 11,1444 Pr = 0,084

## Lärm

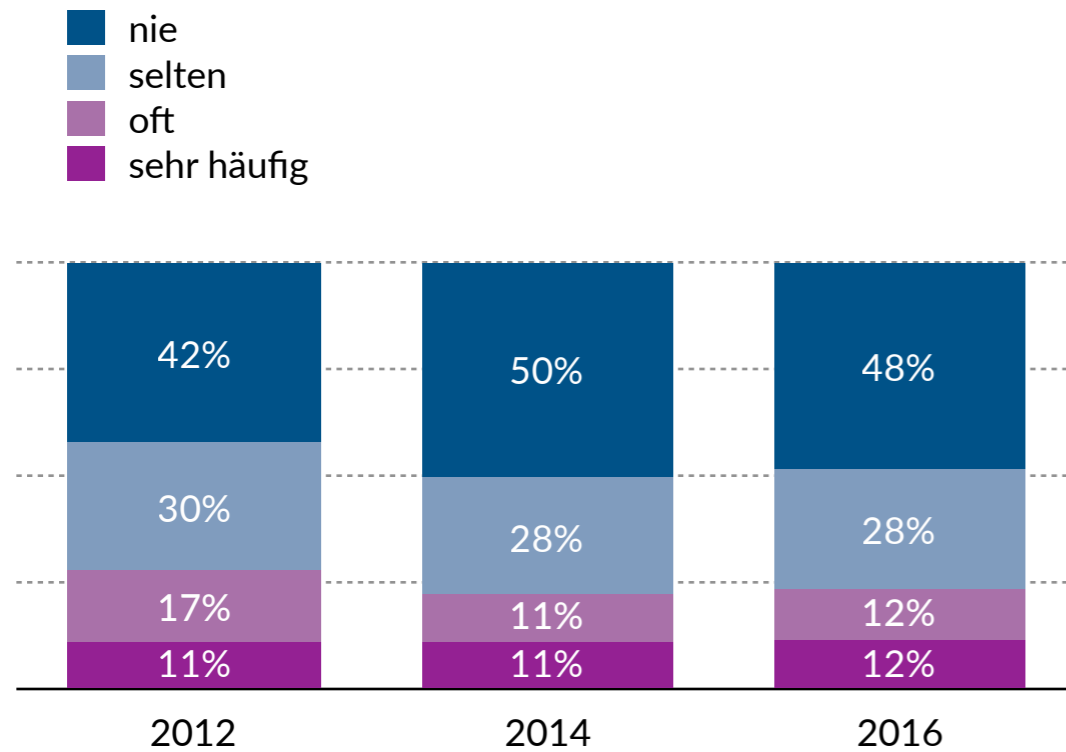
- überhaupt nicht
- eher wenig
- eher stark
- stark



### Wie stark belastet Sie das?

Jahr der Erhebung	stark	eher stark	eher wenig	überhaupt nicht	Total
2012	74	62	183	98	417
2014	85	57	165	103	410
2016	265	203	673	367	1508
	%	%	%	%	%
2012	17,7	14,9	43,9	23,5	100
2014	20,7	13,9	40,2	25,1	100
2016	17,6	13,5	44,6	24,3	100

Pearson chi2(6) = 3,9359 Pr = 0,685

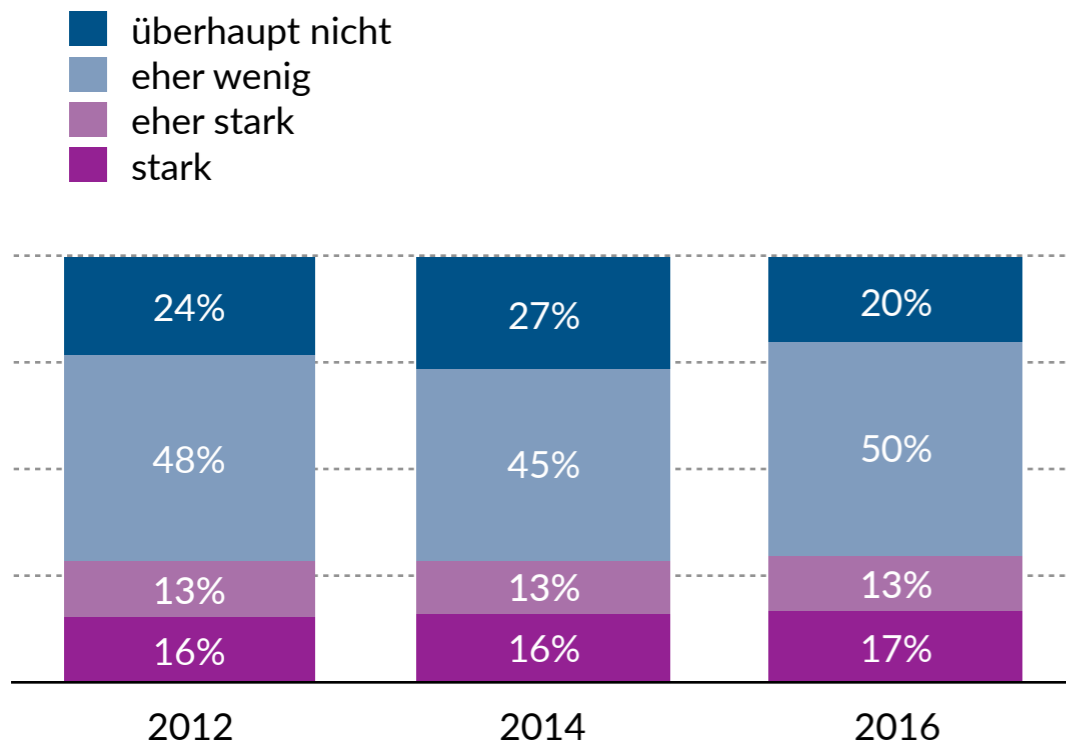


### Wie häufig kommt es vor, dass Sie an Ihrem Arbeitsplatz widrigen Umgebungsbedingungen, (z.B. Kälte, Hitze, Nässe)

Jahr der Erhebung	sehr häufig	oft	selten	nie	Total
2012	61	92	162	229	544
2014	63	63	155	282	563
2016	235	240	558	964	1997
	%	%	%	%	%
2012	11,2	16,9	29,8	42,1	100
2014	11,2	11,2	27,5	50,1	100
2016	11,8	12,0	27,9	48,3	100

Pearson chi2(6) = 14,5237 Pr = 0,024

## Widrige Umgebung



### Wie stark belastet Sie das?

Jahr der Erhebung	stark	eher stark	eher wenig	überhaupt nicht	Total
2012	49	41	151	74	315
2014	46	35	125	75	281
2016	173	136	512	210	1031
	%	%	%	%	%
2012	15,6	13,0	47,9	23,5	100
2014	16,4	12,5	44,5	26,7	100
2016	16,8	13,2	49,7	20,4	100

Pearson chi2(6) = 5,9150 Pr = 0,433

# Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität

Gerade in der so genannten Wissensgesellschaft sind neue Formen von Belastungen entstanden, die mit fünf Fragen abgebildet werden: Zeitdruck oder die Notwendigkeit zu Abstrichen bei der Qualität der Arbeit, Unterbrechungen und Informationsdefizite sowie widersprüchliche Arbeitsanforderungen.

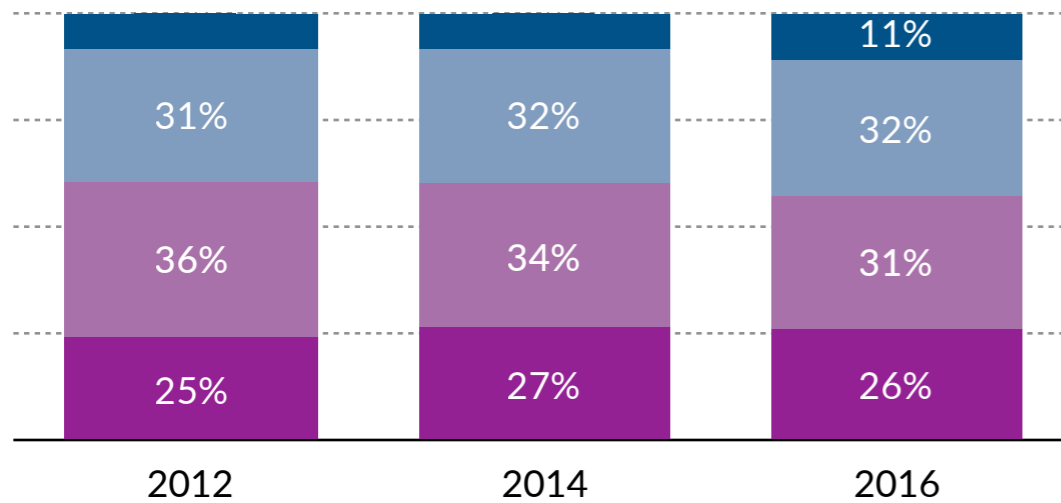
Die Arbeitsintensität ist hoch und stark belastend: Weit über die Hälfte der Befragten fühlt sich oft oder sehr häufig gehetzt und unter Zeitdruck – eine Tatsache, die zu fast 50% als eher oder stark belastend empfunden wird.

Ähnlich häufig werden Unterbrechungen bei der Arbeit genannt, die jedoch „nur“ zu einem Drittel als belastend empfunden werden. Beide Themen zeigen über die Erhebungsjahre weder eine auffällige Verbesserung noch Verschlechterung.

Widersprüchliche Anforderungen dagegen kommen in 2016 bei 37% der Befragten oft oder sehr häufig vor – ein noch hoher aber eindeutig besserer Wert als in 2012, damals gaben dies noch 45% an.

Die insgesamt hohen Vorkommens- und Belastungswerte bei allen fünf Fragen dieses Blocks zeigen, dass psychische Belastungen und das Thema Burnout weiterhin am Arbeitsplatz ihre Hauptursache finden.

- nie
- selten
- oft
- sehr häufig



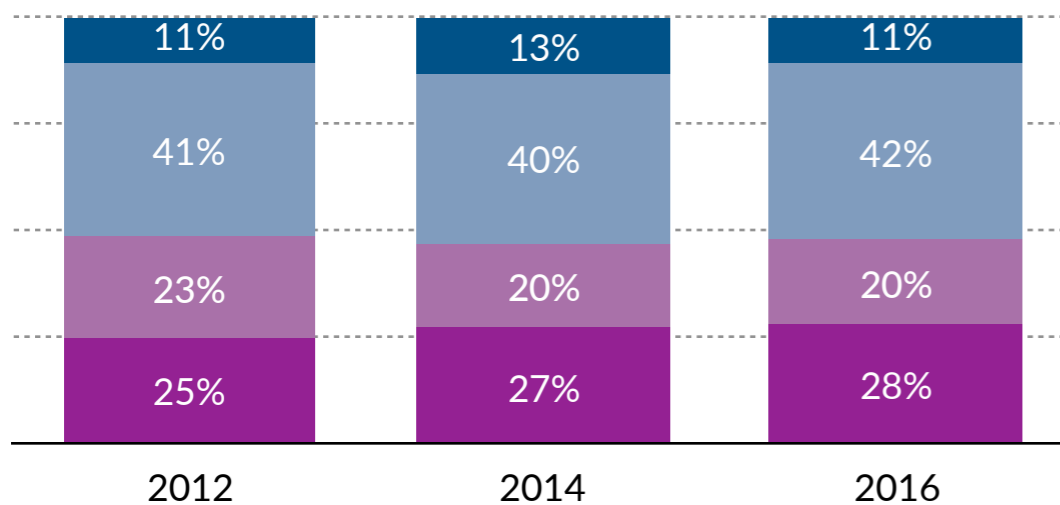
### Wie häufig fühlen Sie sich bei der Arbeit gehetzt oder stehen unter Zeitdruck?

Jahr der Erhebung	sehr häufig	oft	selten	nie	Total
2012	134	196	170	44	544
2014	150	190	178	46	564
2016	524	629	630	217	2000
	%	%	%	%	%
2012	24,6	36,0	31,2	8,1	100
2014	26,6	33,7	31,6	8,2	100
2016	26,2	31,4	31,5	10,8	100

Pearson chi2(6) = 8,8500 Pr = 0,182

## Zeitdruck

- überhaupt nicht
- eher wenig
- eher stark
- stark



### Wie stark belastet Sie das?

Jahr der Erhebung	stark	eher stark	eher wenig	überhaupt nicht	Total
2012	125	117	203	55	500
2014	140	103	205	69	517
2016	501	349	739	192	1781
	%	%	%	%	%
2012	25,0	23,4	40,6	11,0	100
2014	27,1	19,9	39,7	13,3	100
2016	28,1	19,6	41,5	10,8	100

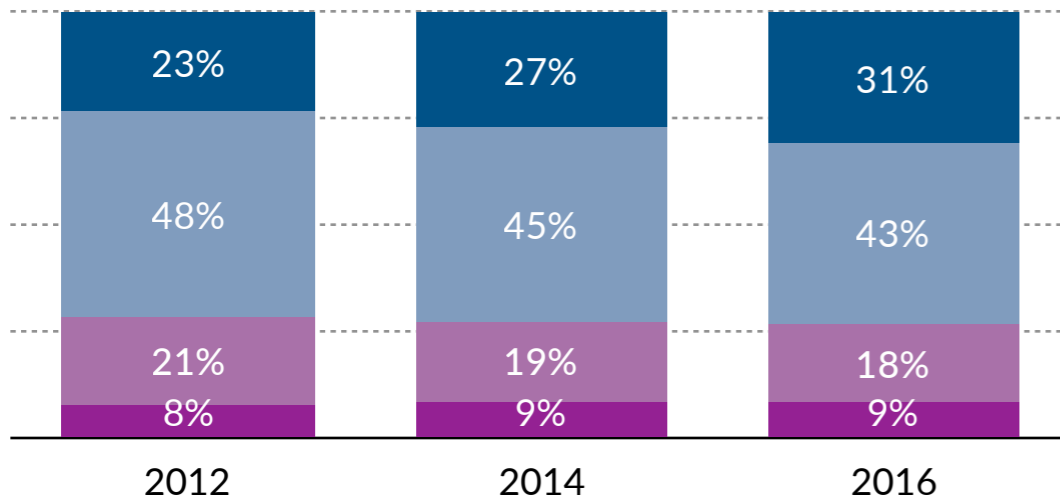
Pearson chi2(6) = 6,9861 Pr = 0,322

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

Jahr der Erhebung	sehr häufig	oft	selten	nie	Total
2012	44	113	260	126	543
2014	51	105	254	154	564
2016	180	352	847	610	1989
	%	%	%	%	%
2012	8,1	20,8	47,9	23,2	100
2014	9,0	18,6	45,0	27,3	100
2016	9,0	17,7	42,6	30,7	100

Pearson chi2(6) = 14,3821 Pr = 0,026

- nie
- selten
- oft
- sehr häufig



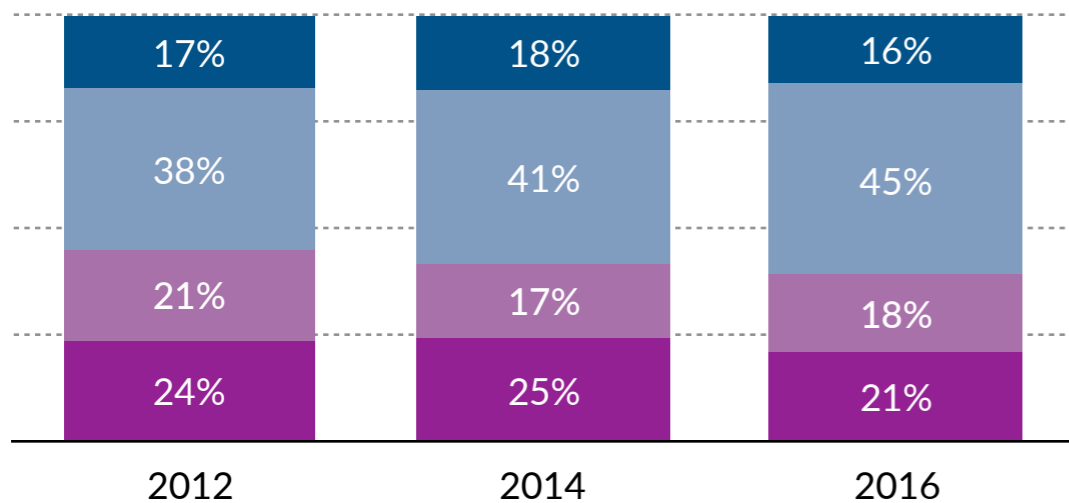
## Abstriche Arbeitsqualität

### Wie stark belastet Sie das?

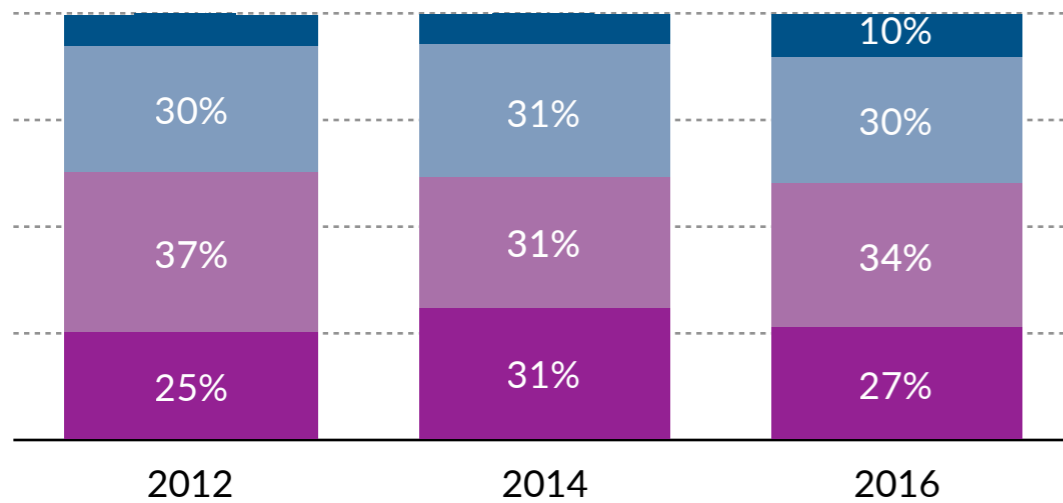
Jahr der Erhebung	stark	eher stark	eher wenig	überhaupt nicht	Total
2012	99	89	157	72	417
2014	101	71	166	72	410
2016	294	243	617	219	1373
	%	%	%	%	%
2012	23,7	21,3	37,6	17,3	100
2014	24,6	17,3	40,5	17,6	100
2016	21,4	17,7	44,9	16,0	100

Pearson chi2(6) = 9,6803 Pr = 0,139

- überhaupt nicht
- eher wenig
- eher stark
- stark



- nie
- selten
- oft
- sehr häufig



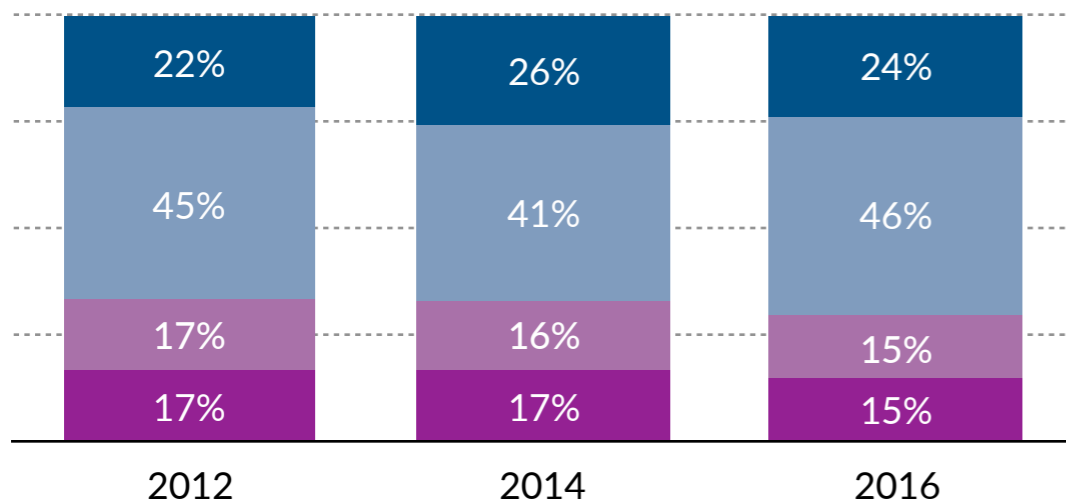
### Wie häufig kommt es vor, dass Sie bei Ihrer Arbeit gestört oder unterbrochen werden (z.B. durch technische Probleme, Telefon etc.)?

Jahr der Erhebung	sehr häufig	oft	selten	nie	Total
2012	138	203	161	42	544
2014	174	172	175	41	562
2016	535	668	591	200	1994
	%	%	%	%	%
2012	25,4	37,3	29,6	7,7	100
2014	31,0	30,6	31,1	7,3	100
2016	26,8	33,5	29,6	10,0	100

Pearson chi2(6) = 12,7717 Pr = 0,047

## Unterbrechung

- überhaupt nicht
- eher wenig
- eher stark
- stark

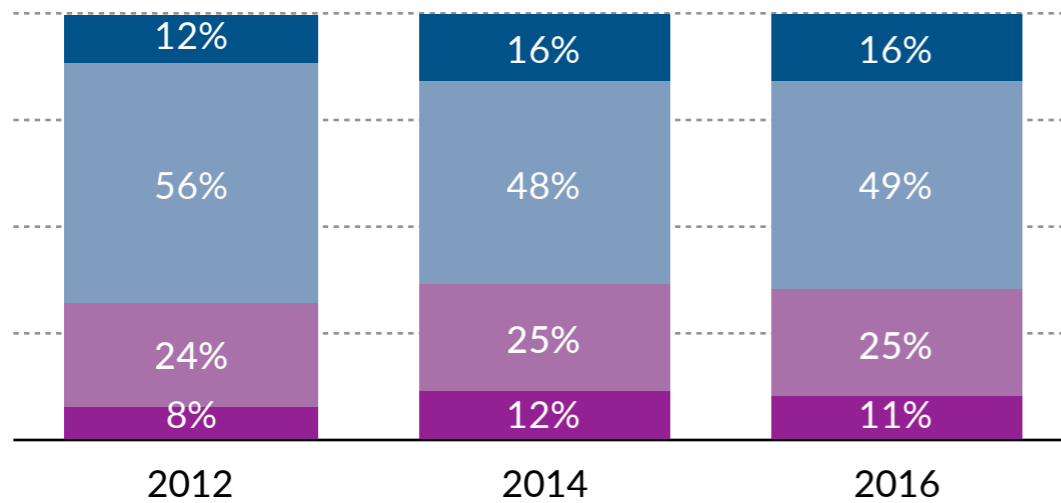


### Wie stark belastet Sie das?

Jahr der Erhebung	stark	eher stark	eher wenig	überhaupt nicht	Total
2012	85	84	224	109	502
2014	89	84	214	134	521
2016	263	274	825	429	1791
	%	%	%	%	%
2012	16,9	16,7	44,6	21,7	100
2014	17,1	16,1	41,1	25,7	100
2016	14,7	15,3	46,1	24,0	100

Pearson chi2(6) = 6,8293 Pr = 0,337

- nie
- selten
- oft
- sehr häufig



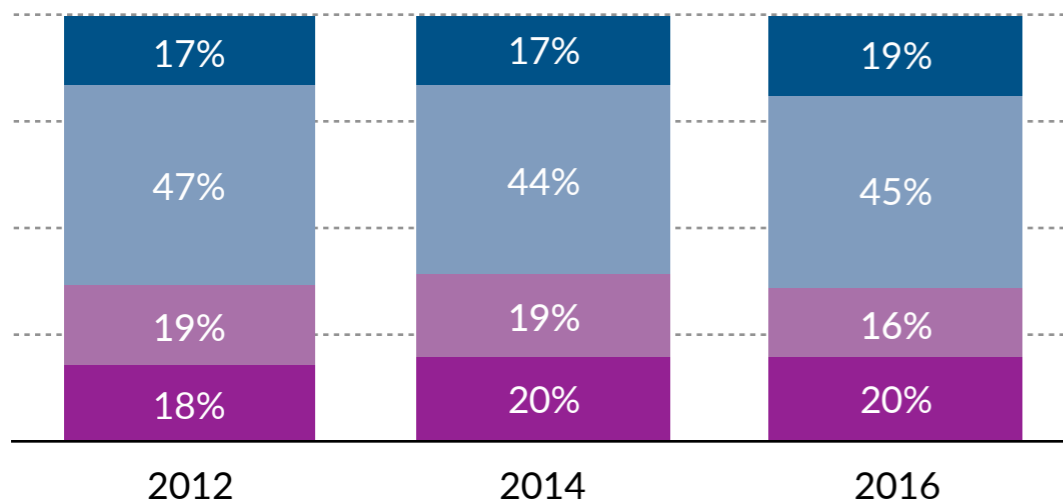
### Wie häufig kommt es bei der Arbeit vor, dass sie nicht alle Informationen erhalten, die Sie brauchen, um Ihre Arbeit gut zu machen?

Jahr der Erhebung	sehr häufig	oft	selten	nie	Total
2012	43	133	305	63	544
2014	66	140	269	89	564
2016	209	495	980	312	1996
	%	%	%	%	%
2012	7,9	24,4	56,1	11,6	100
2014	11,7	24,8	47,7	15,8	100
2016	10,5	24,8	49,1	15,6	100

Pearson chi2(6) = 14,1297 Pr = 0,028

## Informationsmangel

- überhaupt nicht
- eher wenig
- eher stark
- stark

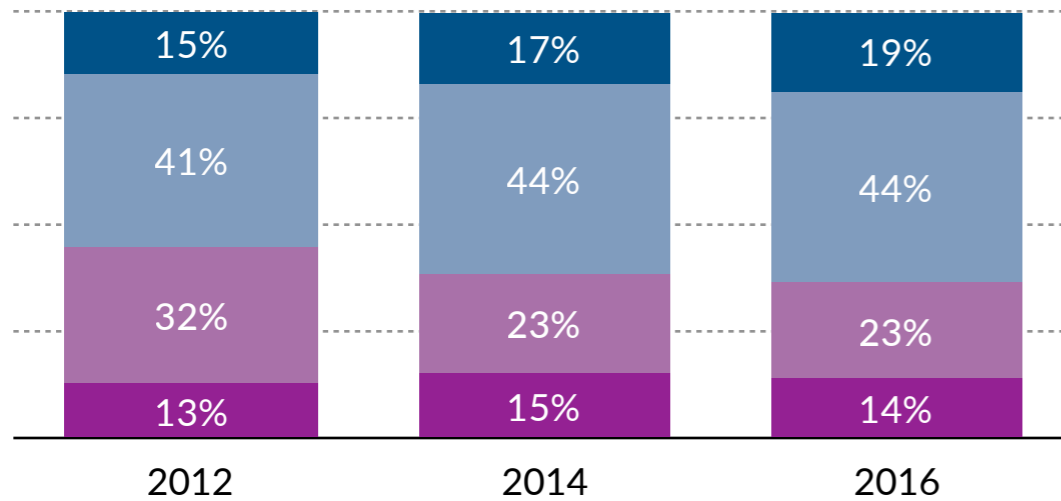


### Wie stark belastet Sie das?

Jahr der Erhebung	stark	eher stark	eher wenig	überhaupt nicht	Total
2012	86	90	224	80	480
2014	95	91	210	78	474
2016	334	269	764	314	1681
	%	%	%	%	%
2012	17,9	18,8	46,7	16,7	100
2014	20,0	19,2	44,3	16,5	100
2016	19,9	16,0	45,4	18,7	100

Pearson chi2(6) = 5,7963 Pr = 0,446

- nie
- selten
- oft
- sehr häufig



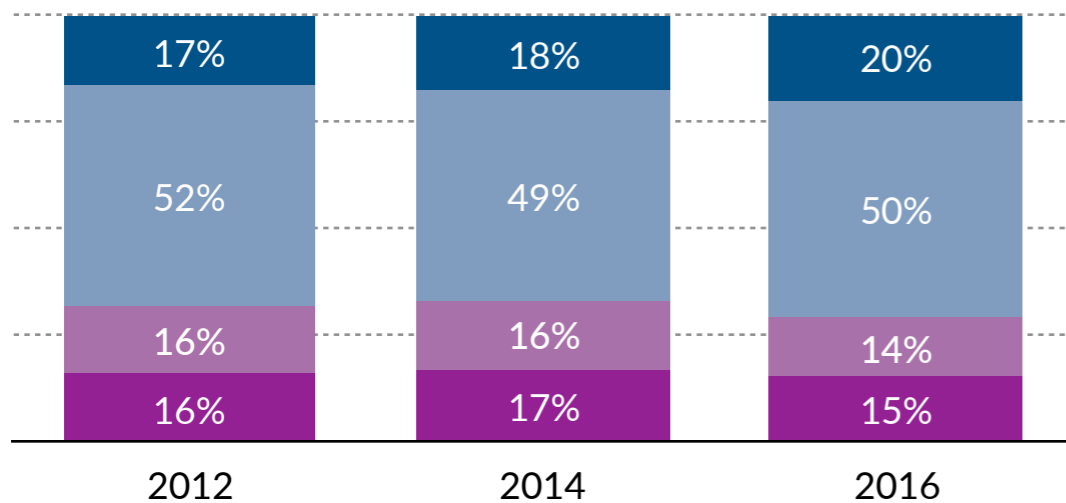
### Wie häufig werden bei der Arbeit verschiedene Anforderungen an Sie gestellt, die schwer miteinander zu vereinbaren sind?

Jahr der Erhebung	sehr häufig	oft	selten	nie	Total
2012	70	171	219	79	539
2014	86	130	247	96	559
2016	283	452	880	373	1988
	%	%	%	%	%
2012	13,0	31,7	40,6	14,7	100
2014	15,4	23,3	44,2	17,2	100
2016	14,2	22,7	44,3	18,8	100

Pearson chi2(6) = 21,0095 Pr = 0,002

## Widersprüchliche Anforderungen

- überhaupt nicht
- eher wenig
- eher stark
- stark



### Wie stark belastet Sie das?

Jahr der Erhebung	stark	eher stark	eher wenig	überhaupt nicht	Total
2012	73	72	238	77	460
2014	79	73	228	83	463
2016	249	226	813	326	1614
	%	%	%	%	%
2012	15,9	15,7	51,7	16,7	100
2014	17,1	15,8	49,2	17,9	100
2016	15,4	14,0	50,4	20,2	100

Pearson chi2(6) = 4,7521 Pr = 0,576



# Einkommen und Rente

Drei Variablen erfassen das Einkommen, die Rentenaussicht sowie die empfundene Angemessenheit des Einkommens. Die Frage nach der Reichweite des Einkommens zeigt von allen Einzelfragen mit den deutlichsten Unterschied zwischen den Erhebungsjahren und 2012 bzw. 2014 und 2016.

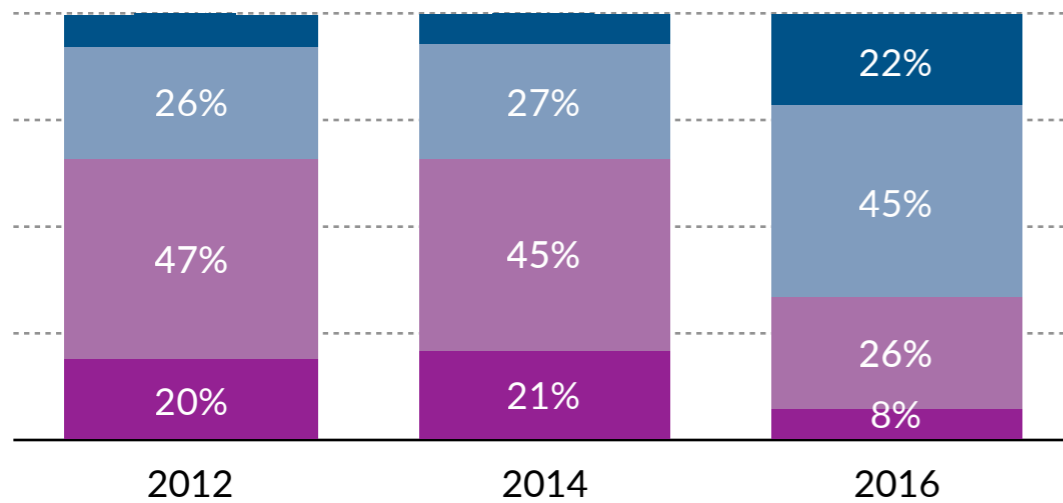
Auch wenn aufgrund der guten Arbeitsmarktlage und höherer Tarifabschlüsse eine leichte Aufwärtsbewegung zu erwarten ist: Dieser deutliche Unterschied könnte sich als ein Effekt der Stichprobengröße erweisen, die nur für 2016 für das Land nach den üblichen Kriterien als repräsentativ eingeschätzt werden kann. Die Veränderung der Einkommensklassen der drei Stichproben zeigt allerdings

keine deutlichen Änderungen beim realen Einkommen im Vergleich der drei Jahre.\* Neben Stichprobeneffekten sind hier möglicherweise andere Einflüsse wirksam, etwa gestiegene Mieten in Ballungsräumen.

Ganz offensichtlich – und leider durchaus realistisch – bewegt auch die im Bundesvergleich besser Verdienenden im Land, dass die spätere Rente deutlich weniger sein wird. Finanzielle Sorgen – ob aktuelle oder in der eigenen Zukunft als Rentner/in – belasten stark. Und auch, dass über 40% ihr Einkommen als nicht angemessen im Verhältnis zu ihren Aufgaben sehen, stimmt nachdenklich. Angesichts der guten Arbeitsmarktlage wäre anderes zu erwarten.

\*) Da das Einkommen in der Erhebung nur nach Klassen und zudem noch in den verschiedenen Erhebungsjahren in leicht unterschiedlicher Klassenschneidung abgefragt wurde, können dazu auf dieser Datenbasis hier keine vertiefenden Auswertungen gemacht werden. Auch beim Einkommen greift, dass die Stichproben für 2012 und 2014 nicht repräsentativ für das Land sind. Diese Daten können daher nur zur Ergänzung dienen, die Einkommensentwicklung im Land Baden-Württemberg lässt sich auf anderer Datenbasis präziser beurteilen.

- kann gut davon leben
- es reicht gut aus
- es reicht gerade
- es reicht nicht aus



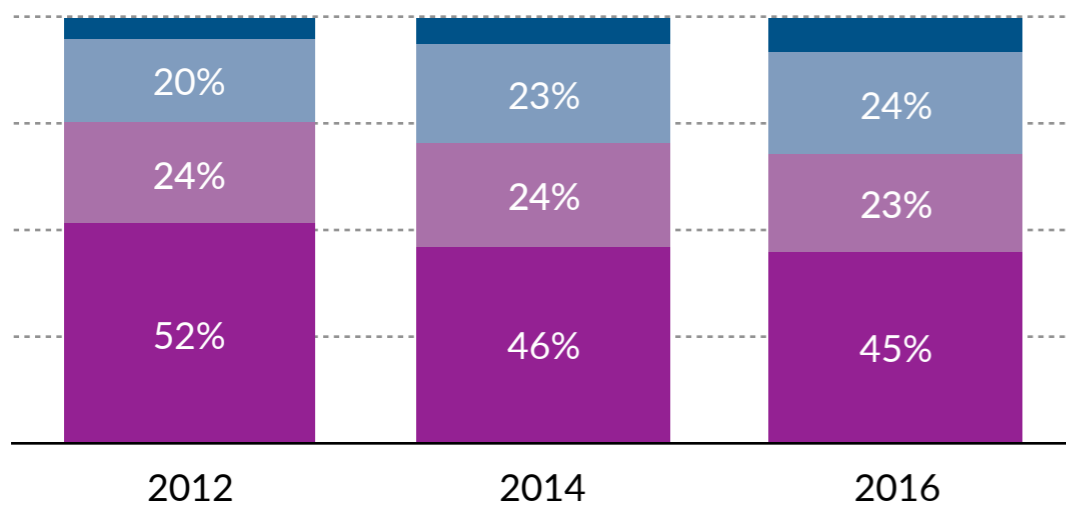
### Wenn Sie an das Einkommen aus Ihrer (Haupt-) Erwerbstätigkeit denken: Welche der folgenden Aussagen trifft auf sie zu?

Jahr der Erhebung	es reicht nicht aus	es reicht gerade	es reicht gut aus	gut davon leben	Total
2012	106	252	141	41	540
2014	120	252	151	39	562
2016	153	513	894	427	1987
	%	%	%	%	%
2012	19,6	46,7	26,1	7,6	100
2014	21,4	44,8	26,9	6,9	100
2016	7,7	25,8	45,0	21,5	100

Pearson chi2(6) = 331,8598 Pr = 0,000

## Einkommen

- überhaupt nicht
- eher wenig
- eher stark
- stark

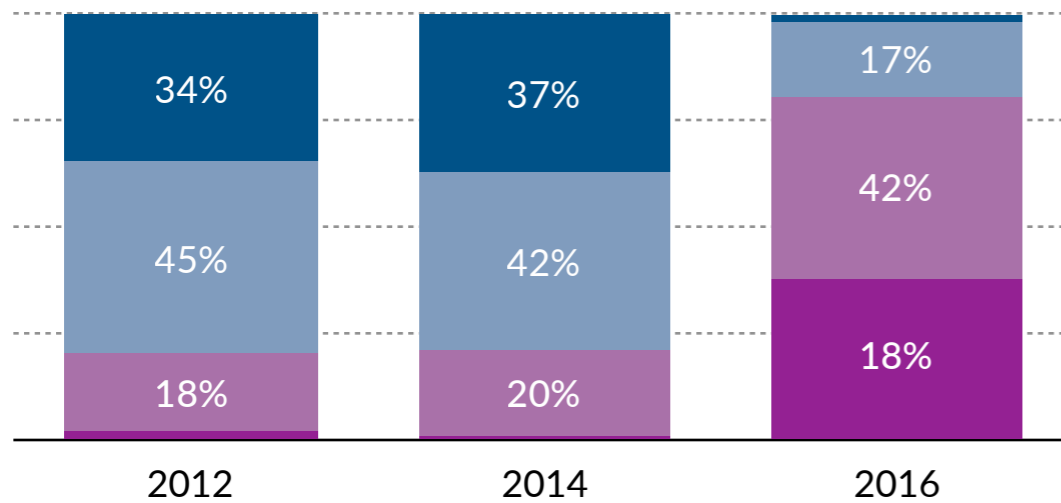


### Wie stark belastet Sie das?

Jahr der Erhebung	stark	eher stark	eher wenig	überhaupt nicht	Total
2012	94	43	36	9	182
2014	88	46	44	12	190
2016	299	149	158	57	663
	%	%	%	%	%
2012	51,6	23,6	19,8	4,9	100
2014	46,3	24,2	23,2	6,3	100
2016	45,1	22,5	23,8	8,6	100

Pearson chi2(6) = 5,5608 Pr = 0,474

- werde gut davon leben
- wird gerade reichen
- wird gerade reichen
- wird nicht reichen



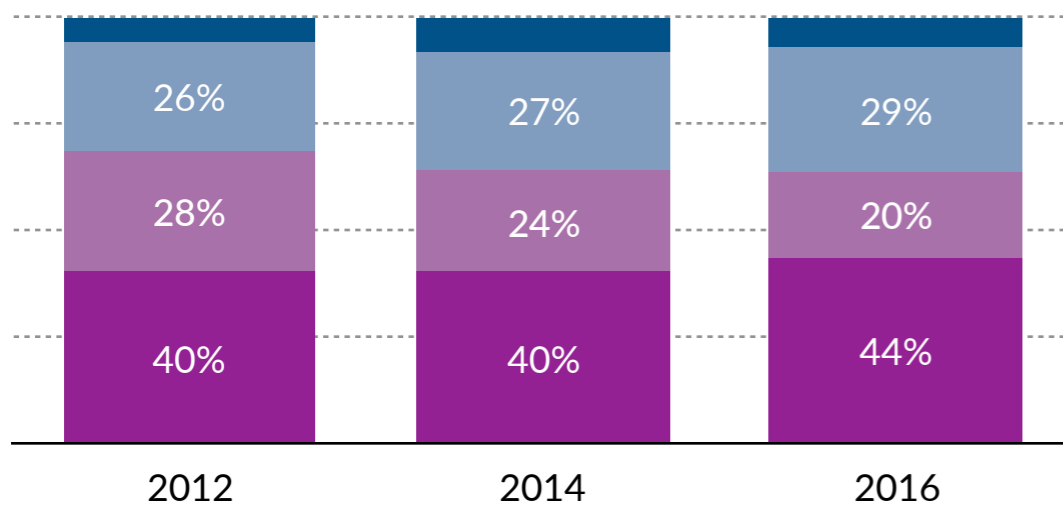
### Wie schätzen Sie die gesetzliche Rente ein, die Sie später einmal aus Ihrer Erwerbstätigkeit erhalten werden?

Jahr der Erhebung	wird nicht reichen	wird gerade reichen	wird gerade reichen	werde gut davon leben	Total
2012	12	95	240	182	529
2014	8	106	228	200	542
2016	737	816	335	42	1930
	%	%	%	%	%
2012	2,3	18,0	45,4	34,4	100
2014	1,5	19,6	42,1	36,9	100
2016	38,2	42,3	17,4	2,2	100

Pearson chi2(6) = 1200,4993 Pr = 0,000

## Rente

- überhaupt nicht
- eher wenig
- eher stark
- stark

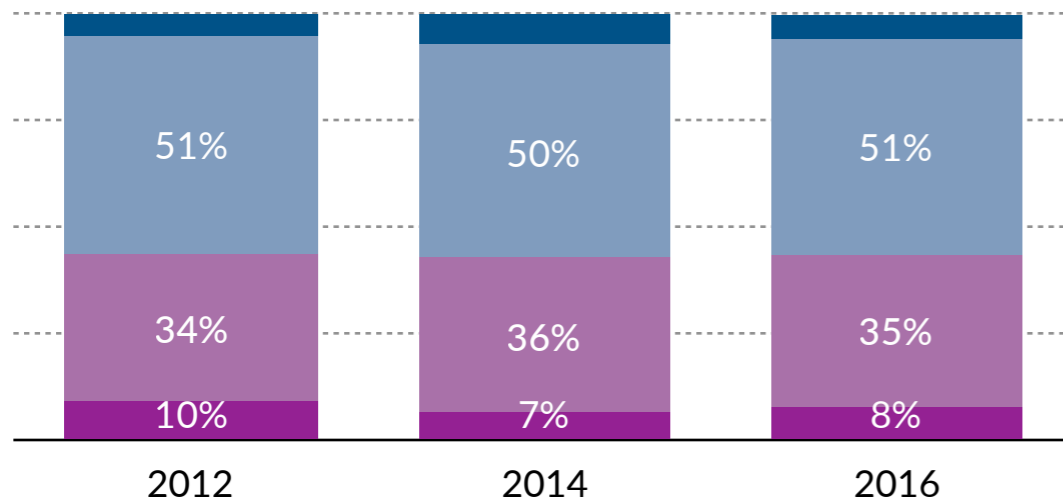


### Wie stark belastet Sie das?

Jahr der Erhebung	stark	eher stark	eher wenig	überhaupt nicht	Total
2012	170	118	109	25	422
2014	172	103	117	36	428
2016	680	306	453	111	1550
	%	%	%	%	%
2012	40,3	28,0	25,8	5,9	100
2014	40,2	24,1	27,3	8,4	100
2016	43,9	19,7	29,2	7,2	100

Pearson chi2(6) = 16,3192 Pr = 0,012

- in sehr hohem Maße
- in hohem Maße
- in geringem Maße
- gar nicht



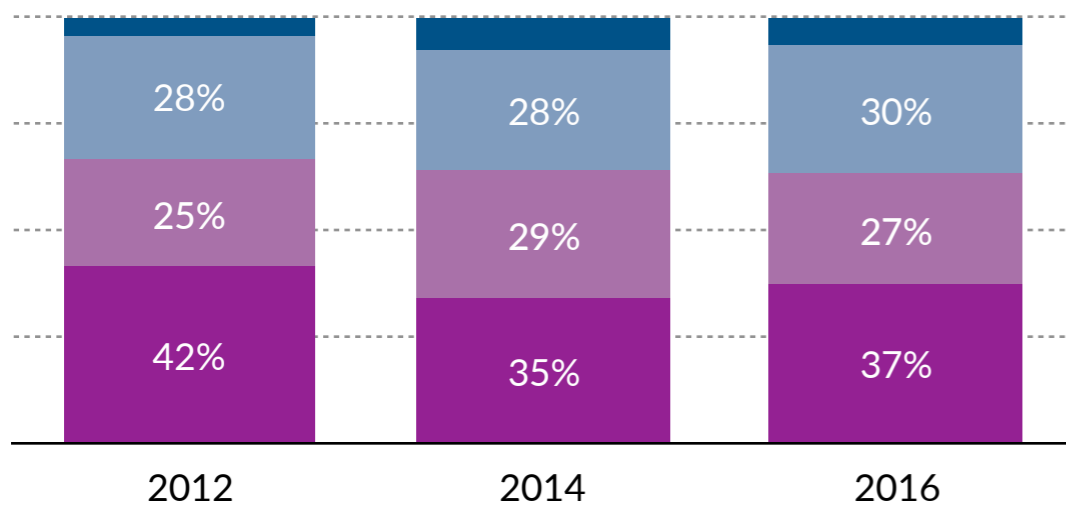
### Wenn Sie an Ihre Arbeitsleistung denken, inwieweit halten Sie Ihr Einkommen für angemessen?

Jahr der Erhebung	gar nicht	in geringem Maß	in hohem Maß	in sehr hohem Maß	Total
2012	52	184	278	27	541
2014	39	199	279	40	557
2016	164	692	1006	116	1978
	%	%	%	%	%
2012	9,6	34,0	51,4	5,0	100
2014	7,0	35,7	50,1	7,2	100
2016	8,3	35,0	50,9	5,9	100

Pearson chi2(6) = 4,8623 Pr = 0,562

## Angemessenheit

- überhaupt nicht
- eher wenig
- eher stark
- stark



### Wie stark belastet Sie das?

Jahr der Erhebung	stark	eher stark	eher wenig	überhaupt nicht	Total
2012	98	60	67	11	236
2014	82	70	67	19	238
2016	317	226	254	57	854
	%	%	%	%	%
2012	41,5	25,4	28,4	4,7	100
2014	34,5	29,4	28,2	8,0	100
2016	37,1	26,5	29,7	6,7	100

Pearson chi2(6) = 4,7317 Pr = 0,579

# Betriebliche Sozialleistungen

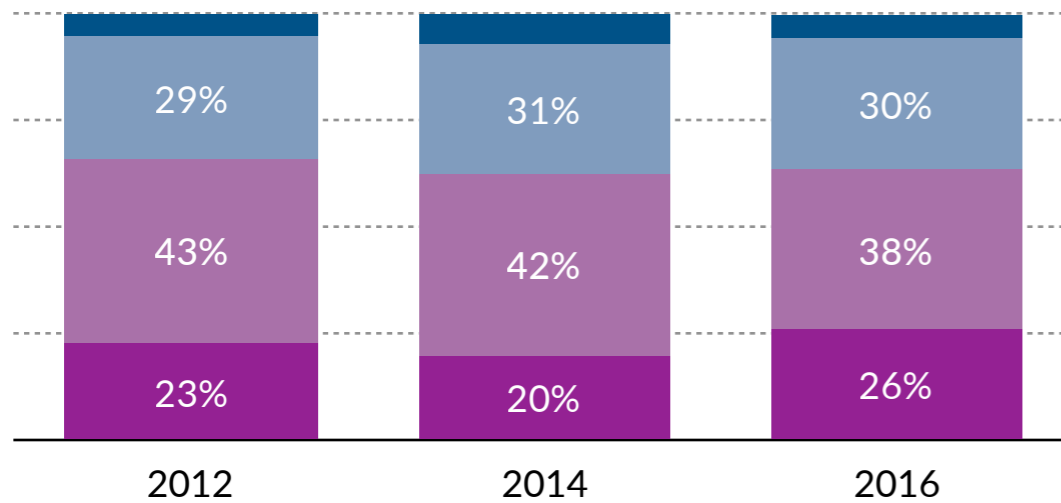
Die Erfassung betrieblicher Sozialleistungen bildet sich ab über die Themen der betrieblichen Altersvorsorge, Maßnahmen der Gesundheitsförderung und sonstige Sozialleistungen des Unternehmens.

Dem Thema Rente sehen viele wie schon gezeigt sorgenvoll entgegen. Die Angebote der betrieblichen Altersvorsorge können diesen Sorgen kaum wirksam entgegenwirken: Rd. zwei Drittel der Befragten sehen diese Angebote als nicht oder nur in geringem Maße als ausreichend an.

Auch Maßnahmen zur Gesundheitsförderung oder andere betriebliche Sozialleistungen finden für eine deutliche Mehrheit der Befragten gar nicht oder kaum spürbar statt. Allerdings zeigt sich 2016 beim Thema Gesundheit eine leichte Tendenz zur Verbesserung im Vergleich zu den beiden anderen Erhebungsjahren.

Anscheinend sind die Erwartungen an die soziale Seite der Unternehmen aber auch gering: obwohl bei allen drei Themen deutlich wird, wie wenig die Unternehmen im Gros hier tun, stellen sich die im Zusammenhang damit genannten Belastungswerte – auch im Vergleich zu vielen anderen Themen dieser Umfrage – als eher gering dar.

- Ja, in sehr hohem Maß
- Ja, in hohem Maß
- Ja, in geringem Maß
- nein



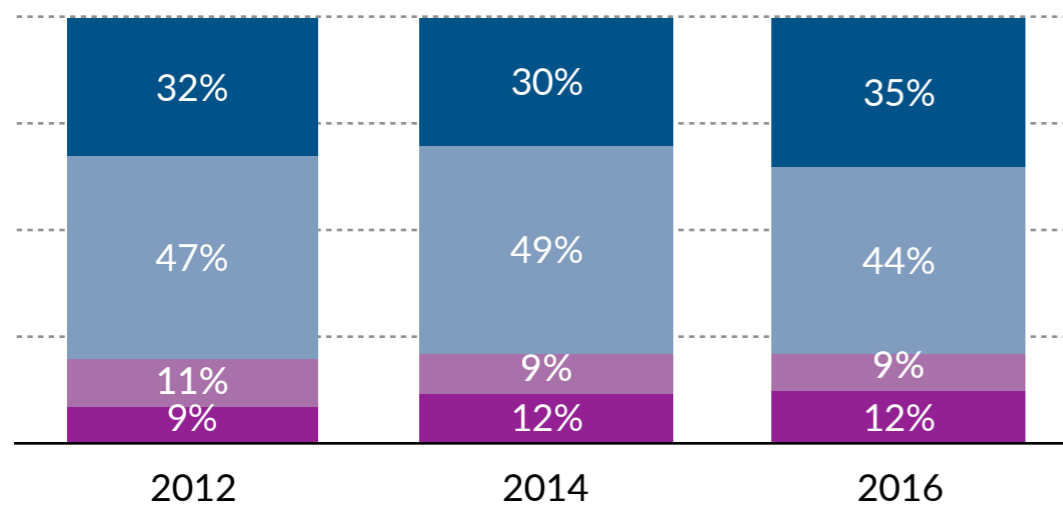
### Sind Angebote zur Verbesserung der Altersvorsorge vorhanden und ausreichend?

Jahr der Erhebung	nein	Ja, in geringem Maß	Ja, in hohem Maß	Ja, in sehr hohem Maß	Total
2012	117	218	148	26	509
2014	105	222	160	38	525
2016	482	699	563	109	1853
	%	%	%	%	%
2012	23,0	42,8	29,1	5,1	100
2014	20,0	42,3	30,5	7,2	100
2016	26,0	37,7	30,4	5,9	100

Pearson chi2(6) = 12,8111 Pr = 0,046

## Altersvorsorge

- überhaupt nicht
- eher wenig
- eher stark
- stark

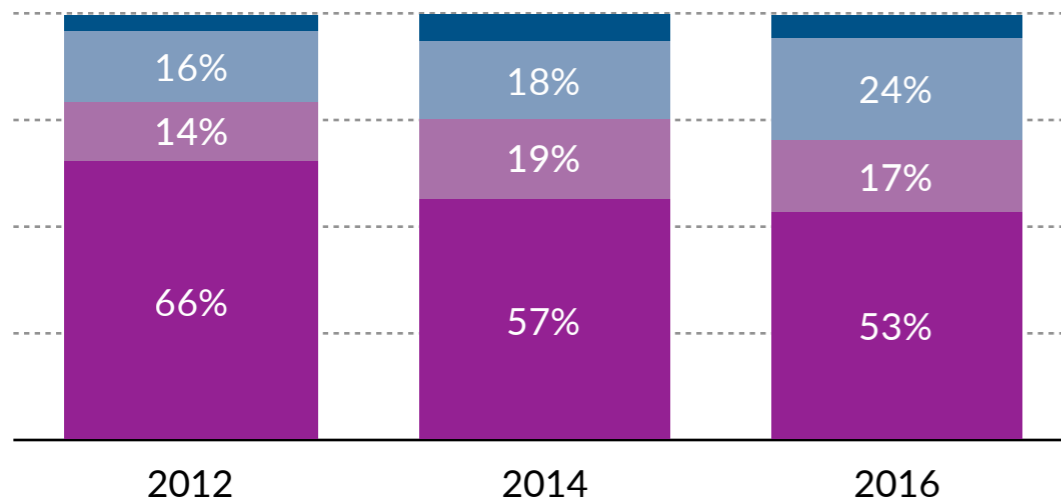


### Wie stark belastet Sie das?

Jahr der Erhebung	stark	eher stark	eher wenig	überhaupt nicht	Total
2012	30	37	158	108	333
2014	39	30	157	97	323
2016	145	106	515	410	1176
	%	%	%	%	%
2012	9,0	11,1	47,4	32,4	100
2014	12,1	9,3	48,6	30,0	100
2016	12,3	9,0	43,8	34,9	100

Pearson chi2(6) = 7,3495 Pr = 0,290

- Ja, in sehr hohem Maß
- Ja, in hohem Maß
- Ja, in geringem Maß
- nein



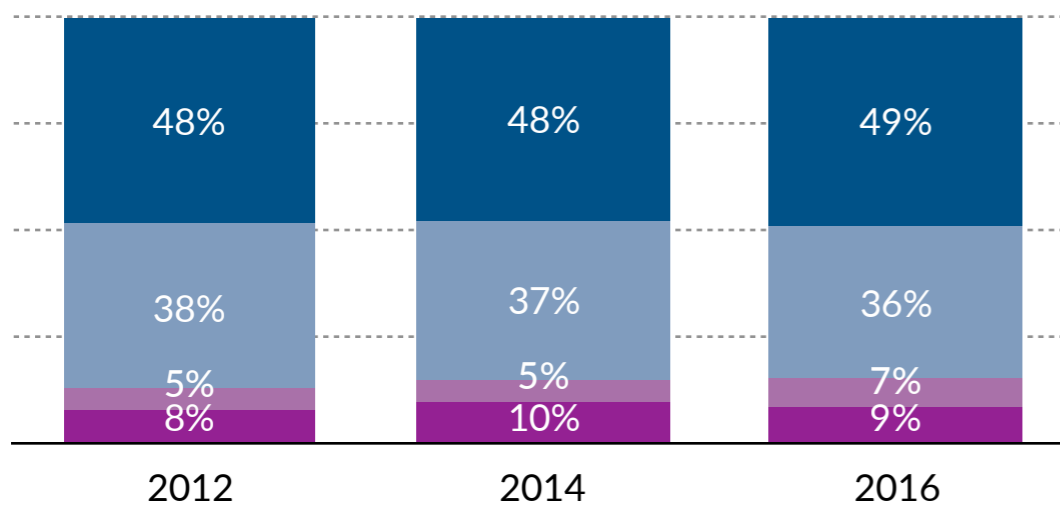
### Sind Angebote zur Gesundheitsförderung vorhanden und ausreichend?

Jahr der Erhebung	nein	Ja, in geringem Maß	Ja, in hohem Maß	Ja, in sehr hohem Maß	Total
2012	345	73	86	23	527
2014	311	101	99	36	547
2016	1025	329	452	113	1919
	%	%	%	%	%
2012	65,5	13,9	16,3	4,4	100
2014	56,9	18,5	18,1	6,6	100
2016	53,4	17,1	23,6	5,9	100

Pearson chi2(6) = 30,3519 Pr = 0,000

## Gesundheitsförderung

- überhaupt nicht
- eher wenig
- eher stark
- stark

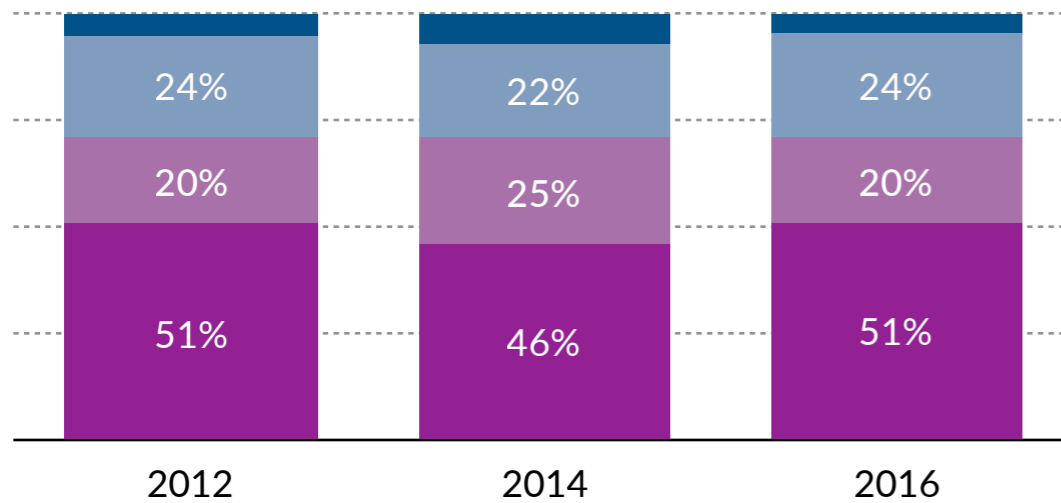


### Wie stark belastet Sie das?

Jahr der Erhebung	stark	eher stark	eher wenig	überhaupt nicht	Total
2012	35	20	160	202	417
2014	41	21	153	195	410
2016	116	91	482	657	1346
	%	%	%	%	%
2012	8,4	4,8	38,4	48,4	100
2014	10,0	5,1	37,3	47,6	100
2016	8,6	6,8	35,8	48,8	100

Pearson chi2(6) = 4,3170 Pr = 0,634

- Ja, in sehr hohem Maß
- Ja, in hohem Maß
- Ja, in geringem Maß
- nein



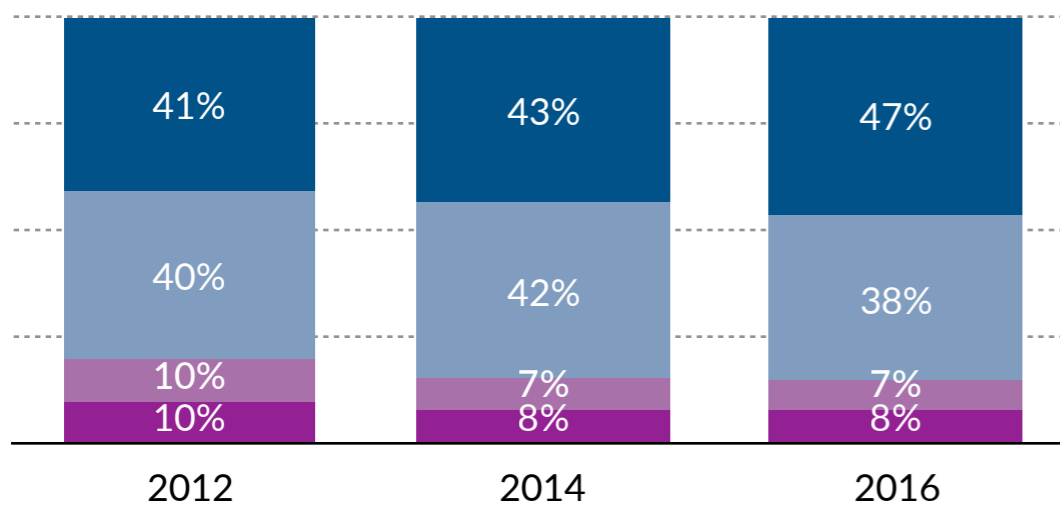
### Sind weitere Sozialleistungen vorhanden und ausreichend?

Jahr der Erhebung	nein	Ja, in geringem Maß	Ja, in hohem Maß	Ja, in sehr hohem Maß	Total
2012	272	108	128	27	535
2014	252	135	122	38	547
2016	983	387	472	89	1931
	%	%	%	%	%
2012	50,8	20,2	23,9	5,0	100
2014	46,1	24,7	22,3	6,9	100
2016	50,9	20,0	24,4	4,6	100

Pearson chi2(6) = 12,0097 Pr = 0,062

## Weitere Sozialleistungen

- überhaupt nicht
- eher wenig
- eher stark
- stark



### Wie stark belastet Sie das?

Jahr der Erhebung	stark	eher stark	eher wenig	überhaupt nicht	Total
2012	38	37	151	154	380
2014	31	28	160	167	386
2016	113	93	523	635	1364
	%	%	%	%	%
2012	10	9,7	39,7	40,5	100
2014	8,0	7,3	41,5	43,3	100
2016	8,3	6,8	38,3	46,6	100

Pearson chi2(6) = 8,0626 Pr = 0,234



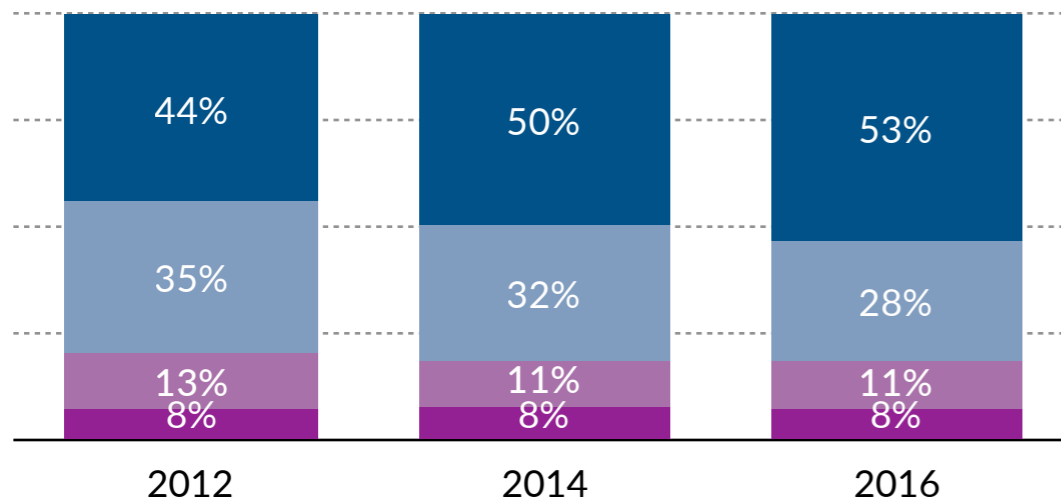
# Beschäftigungssicherheit/ berufliche Zukunftssicherheit

Drei letzte Fragen schließlich beziehen sich auf berufliche Zukunftseinschätzungen sowie auf generelle Sorgen um den Arbeitsplatz und auf die Angst vor dessen organisatorischer oder technischer Ersetzung.

Alle drei Fragen zur Beschäftigungssicherheit und den eigenen beruflichen Zukunftsaussichten werden überwiegend positiv beantwortet. Die Beschäftigten im Land machen sich zum überwiegenden Teil nie oder selten Sorgen um den Verlust ihres Arbeitsplatzes.

Und obwohl in der letzten Zeit im Zuge von Industrie 4.0 und der Digitalisierung der Arbeit öffentlich viel über neue Formen der Ersetzung menschlicher Arbeit durch Robotik oder Algorithmen diskutiert wird, zeichnen sich solche Sorgen in der Befragung für 2016 im Vergleich zu den Vorjahren nicht verstärkt ab – eher im Gegenteil. Die gute Konjunkturlage und die positive Arbeitsmarktlage sorgen möglicherweise dafür, dass diese Entwicklungen für die meisten Befragten aktuell nicht als Bedrohung für den eigenen Arbeitsplatz gesehen werden.

- nie
- selten
- oft
- sehr häufig



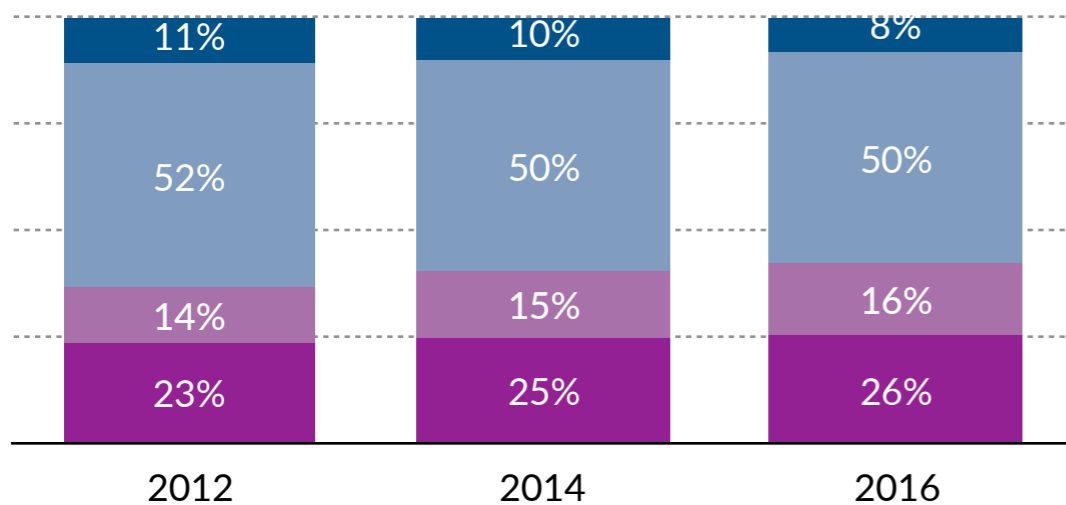
### Kommt es vor, dass Sie sich Sorgen um Ihre berufliche Zukunft machen?

Jahr der Erhebung	sehr häufig	oft	selten	nie	Total
2012	41	71	192	240	544
2014	45	60	179	280	564
2016	152	221	566	1060	1999
	%	%	%	%	%
2012	7,5	13,1	35,3	44,1	100
2014	8,0	10,6	31,7	49,6	100
2016	7,6	11,1	28,3	53,0	100

Pearson chi2(6) = 16,2383 Pr = 0,013

## Zukunftssorgen

- überhaupt nicht
- eher wenig
- eher stark
- stark



### Wie stark belastet Sie das?

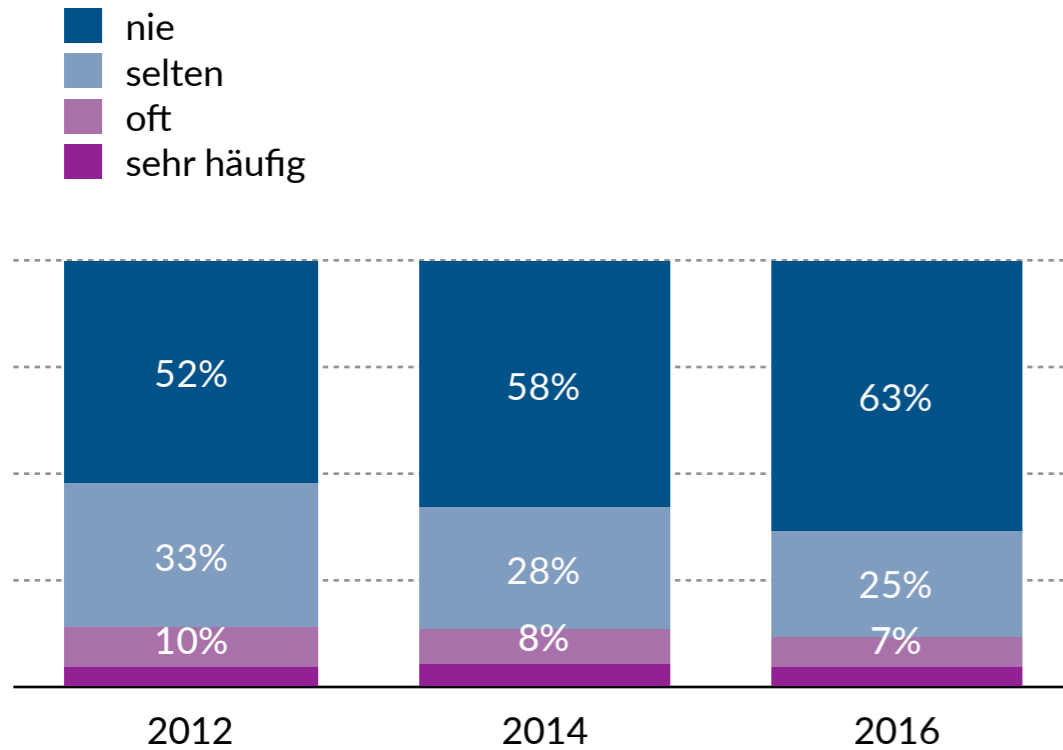
Jahr der Erhebung	stark	eher stark	eher wenig	überhaupt nicht	Total
2012	71	41	158	34	304
2014	71	43	140	29	283
2016	242	153	466	78	939
	%	%	%	%	%
2012	23,4	13,5	52,0	11,2	100
2014	25,1	15,2	49,5	10,2	100
2016	25,8	16,3	49,6	8,3	100

Pearson chi2(6) = 4,4411 Pr = 0,617

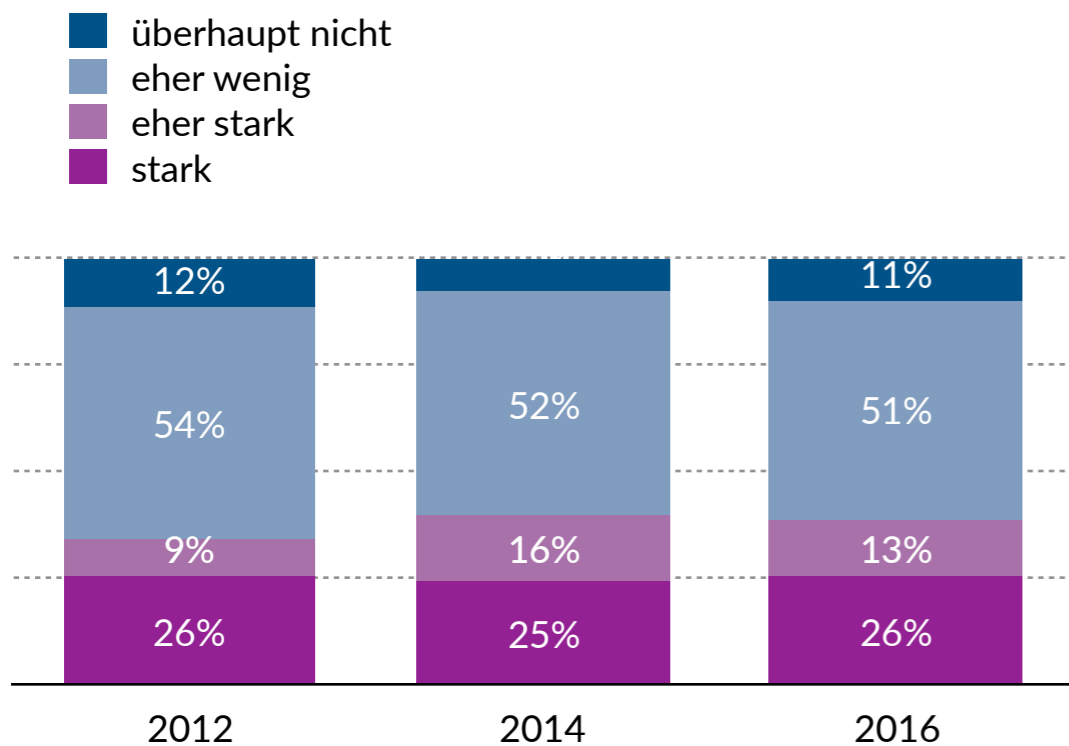
## Kommt es vor, dass Sie sich Sorgen machen, Ihren Arbeitsplatz zu verlieren?

Jahr der Erhebung	sehr häufig	oft	selten	nie	Total
2012	26	52	181	284	543
2014	33	44	160	327	564
2016	95	141	497	1263	1996
	%	%	%	%	%
2012	4,8	9,6	33,3	52,3	100
2014	5,9	7,8	28,4	58,0	100
2016	4,8	7,1	24,9	63,3	100

Pearson chi2(6) = 25,5425 Pr = 0,000



## Arbeitsplatzverlust

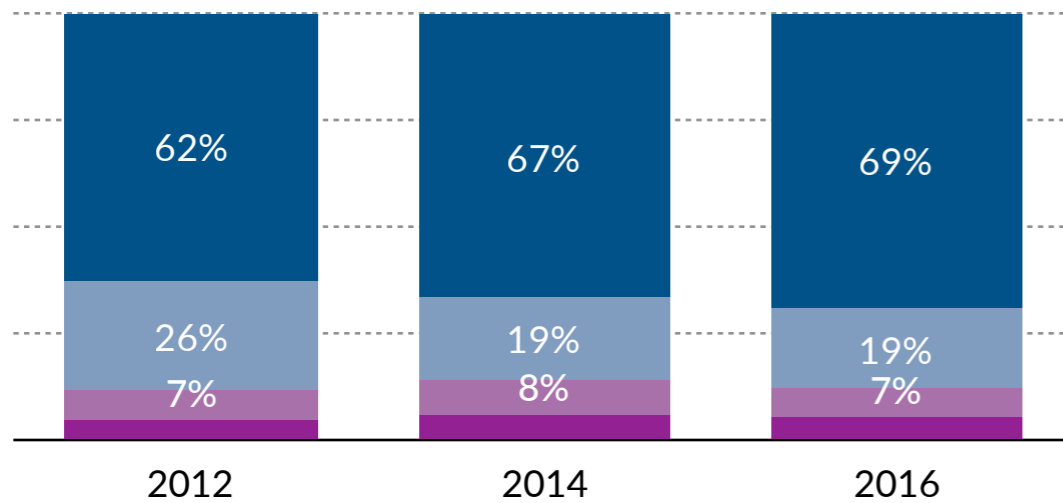


## Wie stark belastet Sie das?

Jahr der Erhebung	stark	eher stark	eher wenig	überhaupt nicht	Total
2012	66	22	141	30	259
2014	58	37	123	19	237
2016	189	96	371	77	733
	%	%	%	%	%
2012	25,5	8,5	54,4	11,6	100
2014	24,5	15,6	51,9	8,0	100
2016	25,8	13,1	50,6	10,5	100

Pearson chi2(6) = 7,6243 Pr = 0,267

- nie
- selten
- oft
- sehr häufig



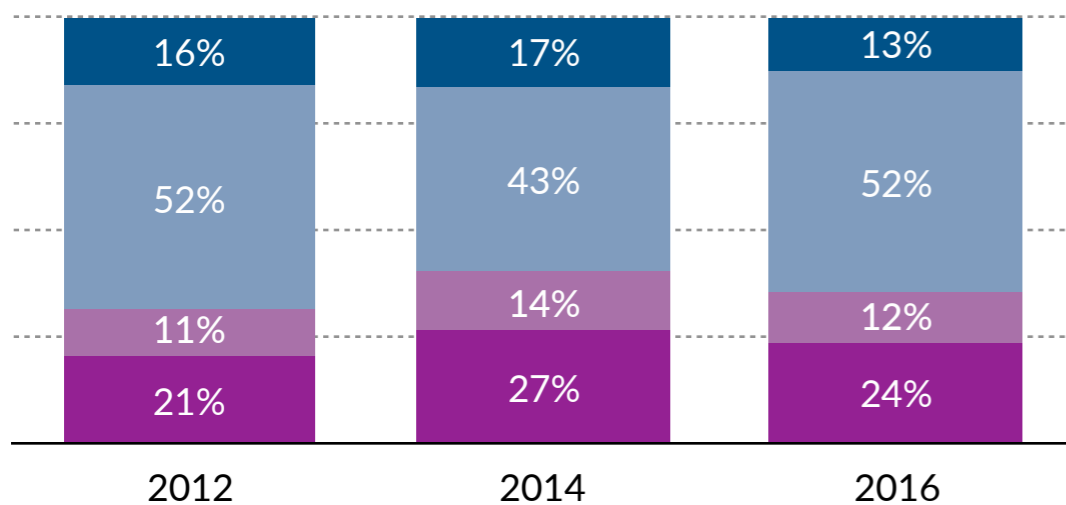
### Machen Sie sich Sorgen, dass Ihr Arbeitsplatz überflüssig wird, z.B. durch organisatorische Veränderungen oder neue Technik?

Jahr der Erhebung	sehr häufig	oft	selten	nie	Total
2012	26	39	139	339	543
2014	35	46	107	376	564
2016	110	137	369	1378	1994
	%	%	%	%	%
2012	4,8	7,2	25,6	62,4	100
2014	6,2	8,2	19,0	66,7	100
2016	5,5	6,9	18,5	69,1	100

Pearson chi2(6) = 15,9958 Pr = 0,014

## Rationalisierung

- überhaupt nicht
- eher wenig
- eher stark
- stark



### Wie stark belastet Sie das?

Jahr der Erhebung	stark	eher stark	eher wenig	überhaupt nicht	Total
2012	42	23	106	33	204
2014	50	26	81	31	188
2016	147	71	319	78	615
	%	%	%	%	%
2012	20,6	11,3	52,0	16,2	100
2014	26,6	13,8	43,1	16,5	100
2016	23,9	11,5	51,9	12,7	100

Pearson chi2(6) = 6,8474 Pr = 0,335

## Zitierte Literatur

Holler, Markus (2013): Methodenbericht zur Weiterentwicklung des DGB-Index Gute Arbeit in der Erhebungsperiode 2011/2012.

Institut DGB-Index Gute Arbeit (2016): DGB-Index Gute Arbeit. Der Report 2016. Berlin. [PDF](#)

Institut DGB-Index Gute Arbeit (2014): DGB-Index Gute Arbeit. Der Report 2014. Berlin. [PDF](#)

Krüger, Thomas (2014): Bericht zur Durchführung der Befragung DGB-Index Gute Arbeit 2014 inkl. Oversamples Sachsen-Anhalt und RLP.

Krüger, Thomas / Foehrmann, Mathias (2016): Bericht zur Durchführung der Befragung DGB-Index Gute Arbeit 2016 inkl. Oversampling Baden-Württemberg.

**Band 1:** Pfeiffer, Sabine / Schlund, Sebastian / Suphan, Anne / Korge, Axel (2016): Zukunftsprojekt Arbeitswelt 4.0 Baden-Württemberg – Vorstudie Bd. 1. Zusammenführung zentraler Ergebnisse für den Maschinenbau. [PDF](#)

**Band 2:** Korge, Axel/ Schlund, Sebastian / Marrenbach, Dirk (2016): Zukunftsprojekt Arbeitswelt 4.0 Baden-Württemberg – Vorstudie Bd. 2. Szenario-basierte Use-Cases und Zukunftsszenarien für den Maschinenbau. [PDF](#)

**Band 3:** Pfeiffer, Sabine / Suphan, Anne / Zirnig, Christopher / Kostadinova, Denitsa (2016): Arbeitswelt 4.0 in Baden-Württemberg – Vorstudie Bd. 3. Quantitative Analysen mit Schwerpunkt auf der Branche Maschinen- und Anlagenbau. [PDF](#)

**Band 4:** Pfeiffer, Sabine (2016): Digitalisierung und Arbeitsqualität in Baden-Württemberg. Vergleichsdaten auf Basis der bundes- und landesweiten Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2016. Zukunftsprojekt Arbeitswelt 4.0 Baden-Württemberg. Bd. 4. [PDF](#)

Zukunftsprojekt Arbeitswelt 4.0  
Baden-Württemberg:  
Bisher erschienene Bände



# Zukunftsprojekt Arbeitswelt 4.0 Baden-Württemberg

Lehrstuhl für Soziologie (550D)  
Prof. Dr. Pfeiffer  
Universität Hohenheim  
Wollgrasweg 23  
70599 Stuttgart  
+49 (0)711 459 22622  
[soziologie@uni-hohenheim.de](mailto:soziologie@uni-hohenheim.de)