



12.

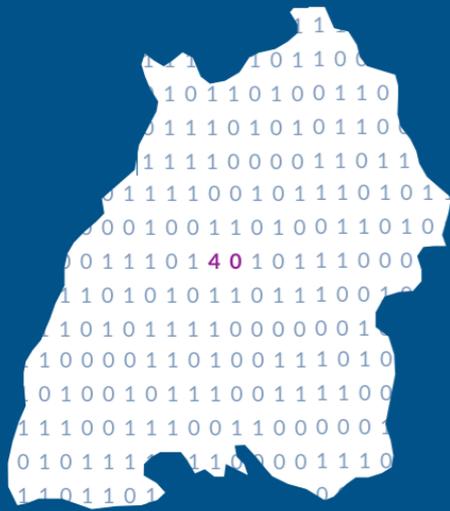
Zukunftsprojekt Arbeitswelt 4.0 Baden-Württemberg

Gute Arbeit in Baden-Württemberg 2018.
DGB-Index Gute Arbeit 2018.

Christopher Zirnig
Birgit Klein



UNIVERSITÄT
HOHENHEIM



Download unter: wm.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-wm/intern/Dateien_Downloads/Arbeit/Arbeitsmarktpolitik_Arbeitsschutz/Arbeitswelt40-BW-2018-Bd12

Weitere Informationen unter www.soziologie.uni-hohenheim.de

Zirnic, Christopher; Klein, Birgit (2018):
Gute Arbeit in Baden-Württemberg 2018. DGB-Index Gute Arbeit.
Zukunftsprojekt Arbeitswelt 4.0 Baden-Württemberg. Bd. 12.
Universität Hohenheim, Lehrstuhl für Soziologie.

DGB-Index 2012 bis 2018 – 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 2012 umfassend überarbeitet (Holler 2013; Krüger 2014).

Hier dargestellt werden Ergebnisse für in 2012 bis 2018 durchgeführte Befragungen, dabei entsprechen die Fragebögen von 2014 bis 2018 im Wesentlichen der seit 2012 erhobenen Fassung (Krüger/Foehrmann 2018).

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 2018 erfolgte in Form eines Mixed Sampling zu 83% über Festnetz-Interviews (N=6.723) und zu 17% (N=1.348) über Mobilfunk-Interviews.

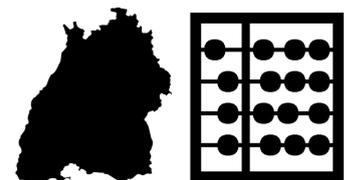
In Baden-Württemberg wurden in 2018 über das Hauptsample (N=562) hinaus zusätzlich N=1.439 Personen befragt, die in Baden-Württemberg arbeiten, so dass für Baden-Württemberg insgesamt N=2.001 Interviews vorliegen. Dieses repräsentative Oversampling für das Land Baden-Württemberg in 2018 wurde, wie schon in 2016 (N =2.002), 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 vier Stichproben in Bezug auf Alter und Geschlecht findet sich ab [hier](#), ergänzt um einen Vergleich der [Einkommensklassen](#).

Die Hauptbefragung fand im Zeitraum vom 2. Januar 2018 bis 19. April 2018 statt und für das Oversampling in Baden-Württemberg im Zeitraum vom 7. März 2018 bis 23. Mai 2018. Diese Broschüre stellt die **Daten zur Arbeitsqualität für Baden-Württemberg aus den Jahren 2012, 2014, 2016 und 2018** gegenüber. Die Ergebnisse zu den Zusatzfragen zum Thema Digitalisierung, die in 2018 erhoben wurden, finden sich im 13. Band unserer Reihe (Zirnic/Klein 2018) – dort werden die Unterschiede zwischen den

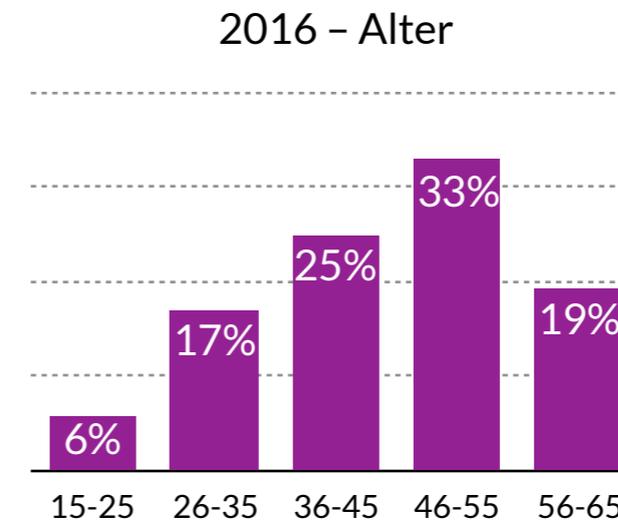
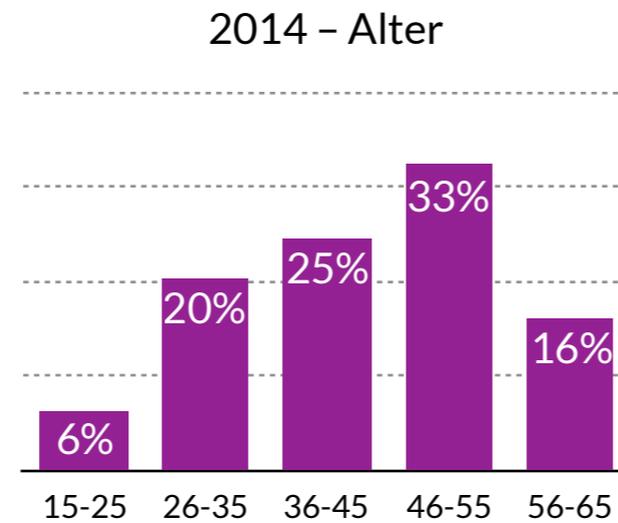
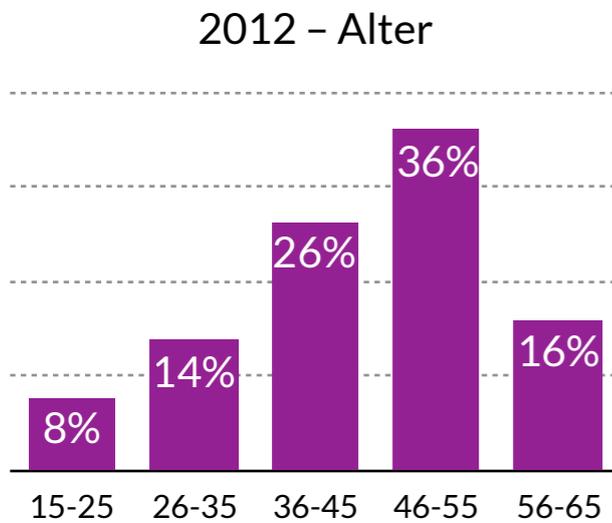
Erhebungsjahren 2016 und 2018 deskriptiv dargestellt.

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.

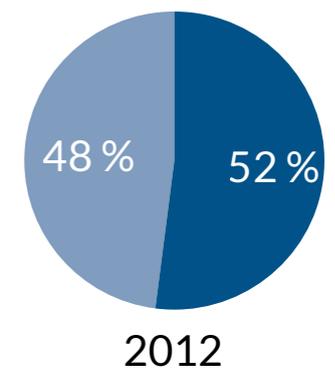
Diese Broschüre ist im Querformat gestaltet, damit die einzelnen Seiten als Präsentationsfolien genutzt werden können.



Stichproben BW: Alter und Geschlecht

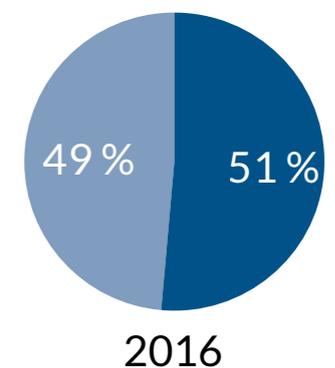
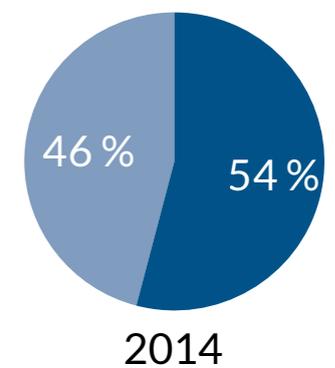


● Männer
● Frauen



Jahr der Erhebung	Alter				
	15 - 25	26 - 35	36 - 45	46 - 55	56 - 65
2012	42	75	143	196	86
2014	35	115	139	183	91
2016	115	340	501	660	386
	%	%	%	%	%
2012	7,7	13,8	26,4	36,2	15,9
2014	6,2	20,4	24,7	32,5	16,2
2016	5,7	17,0	25,0	33,0	19,3

Jahr der Erhebung	Geschlecht	
	M	W
2012	283	261
2014	305	259
2016	1029	973
	%	%
2012	52,0	48,0
2014	54,1	45,9
2016	51,4	48,6

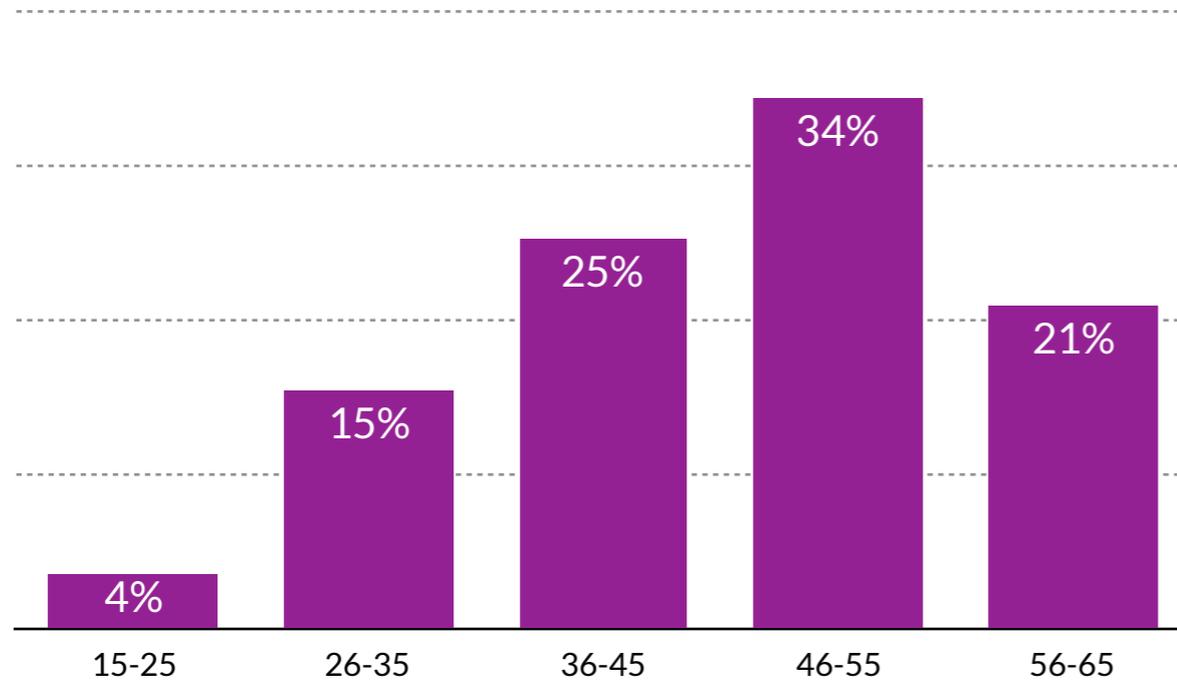


Pearson chi2(8) = 15,8845 Pr = 0,044

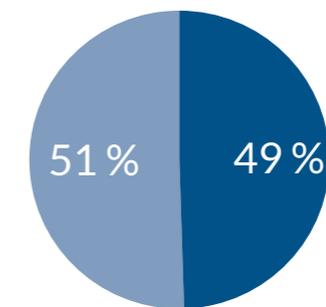
Pearson chi2(2) = 1,2659 Pr = 0,531

Stichproben BW 2018: Alter und Geschlecht

2018 – Alter



● Männer
● Frauen



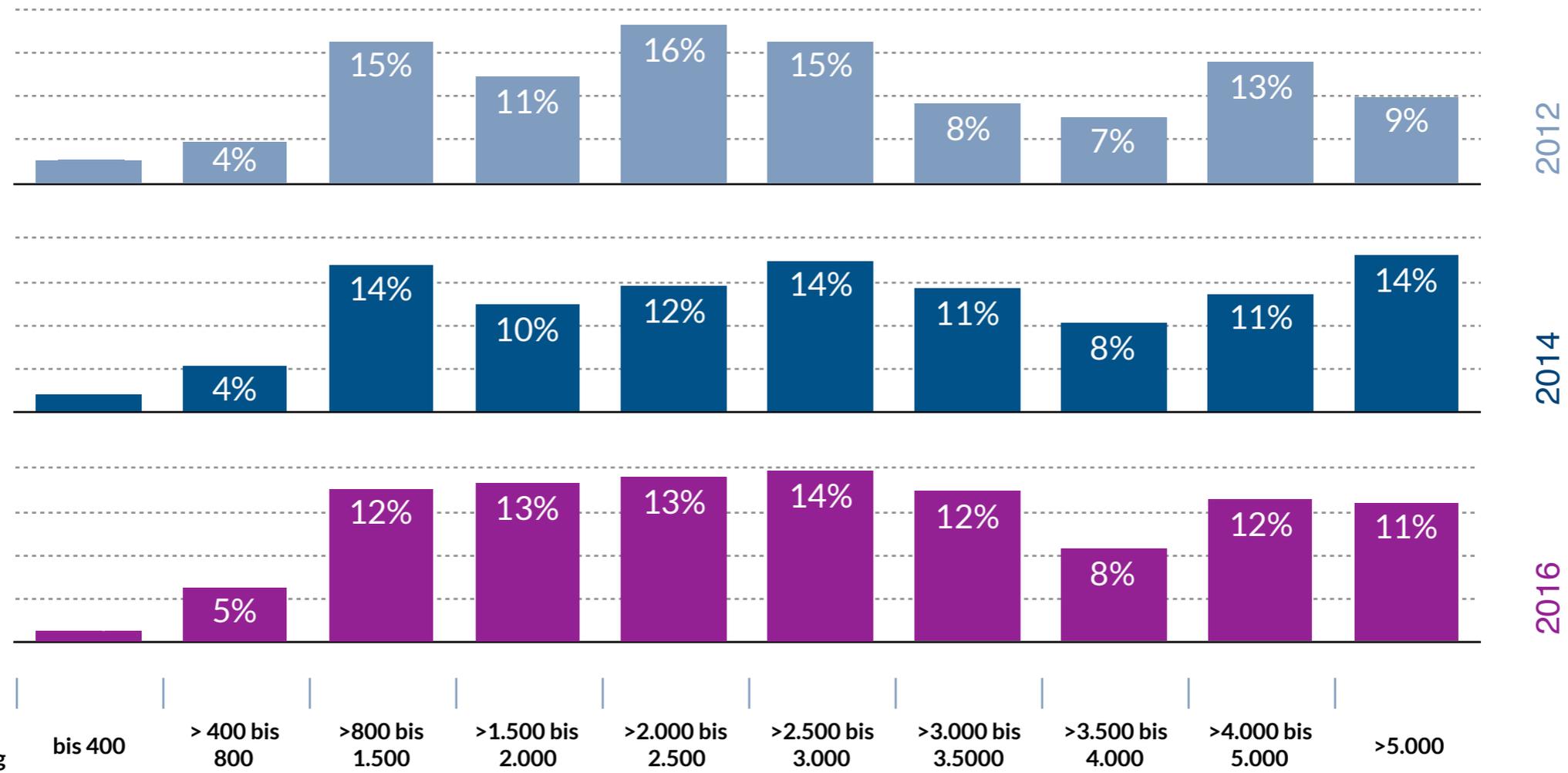
Alter

	15 - 25	26 - 35	36 - 45	46 - 55	56 - 65
	70	309	505	688	419
%	3,5	15,4	25,2	34,4	20,94

Geschlecht

	M	W
	989	1009
%	49,43	50,42

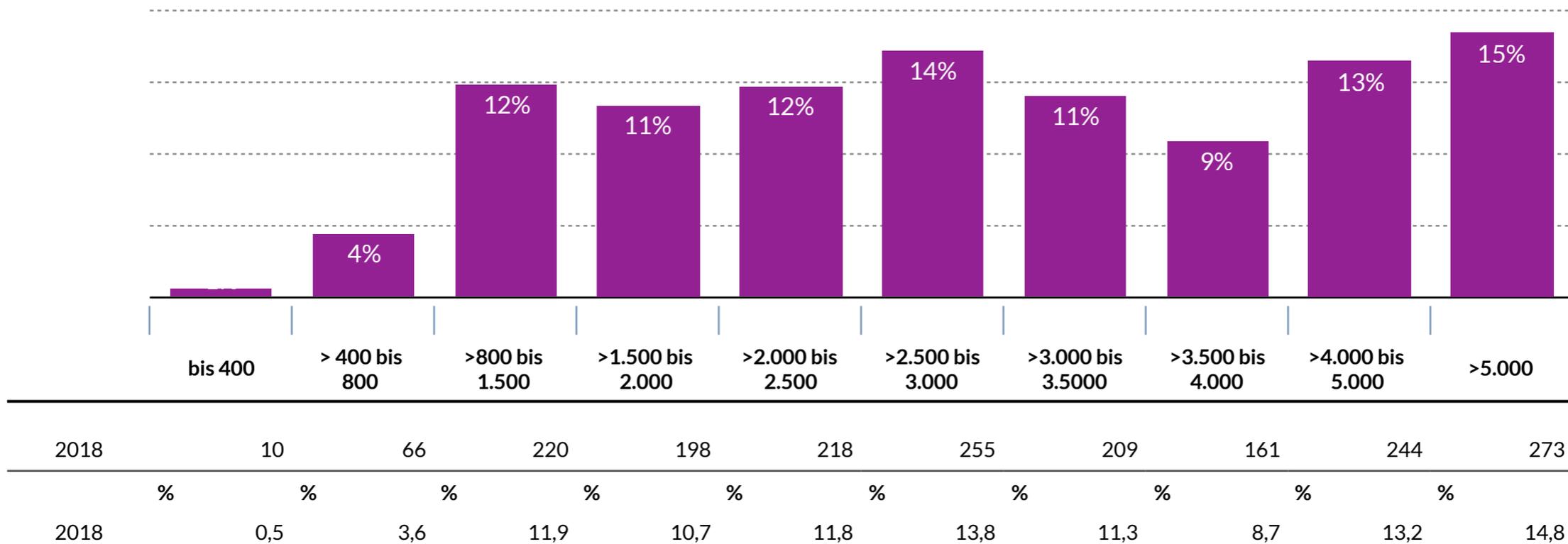
Stichproben BW: Monatliches Bruttoeinkommen



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 3.500	>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

Stichproben BW: Monatliches Bruttoeinkommen



2018

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 Belastungen
- 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

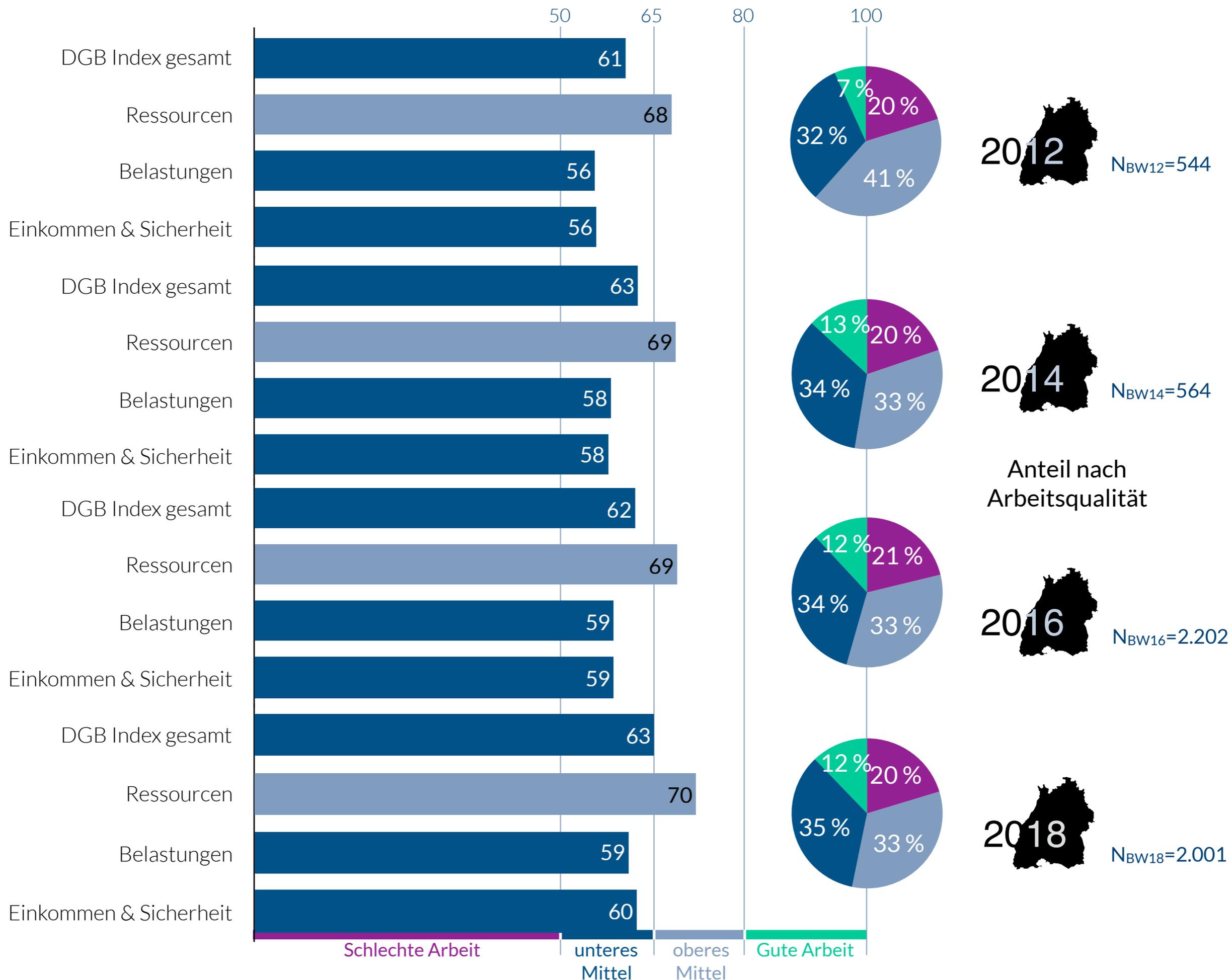
- Literatur

DGB-Index Gute Arbeit und Teilindices

Die Berechnung des DGB-Index entspricht der des Instituts für den DGB-Index „Gute Arbeit“. 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, 2016 und 2018. 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-

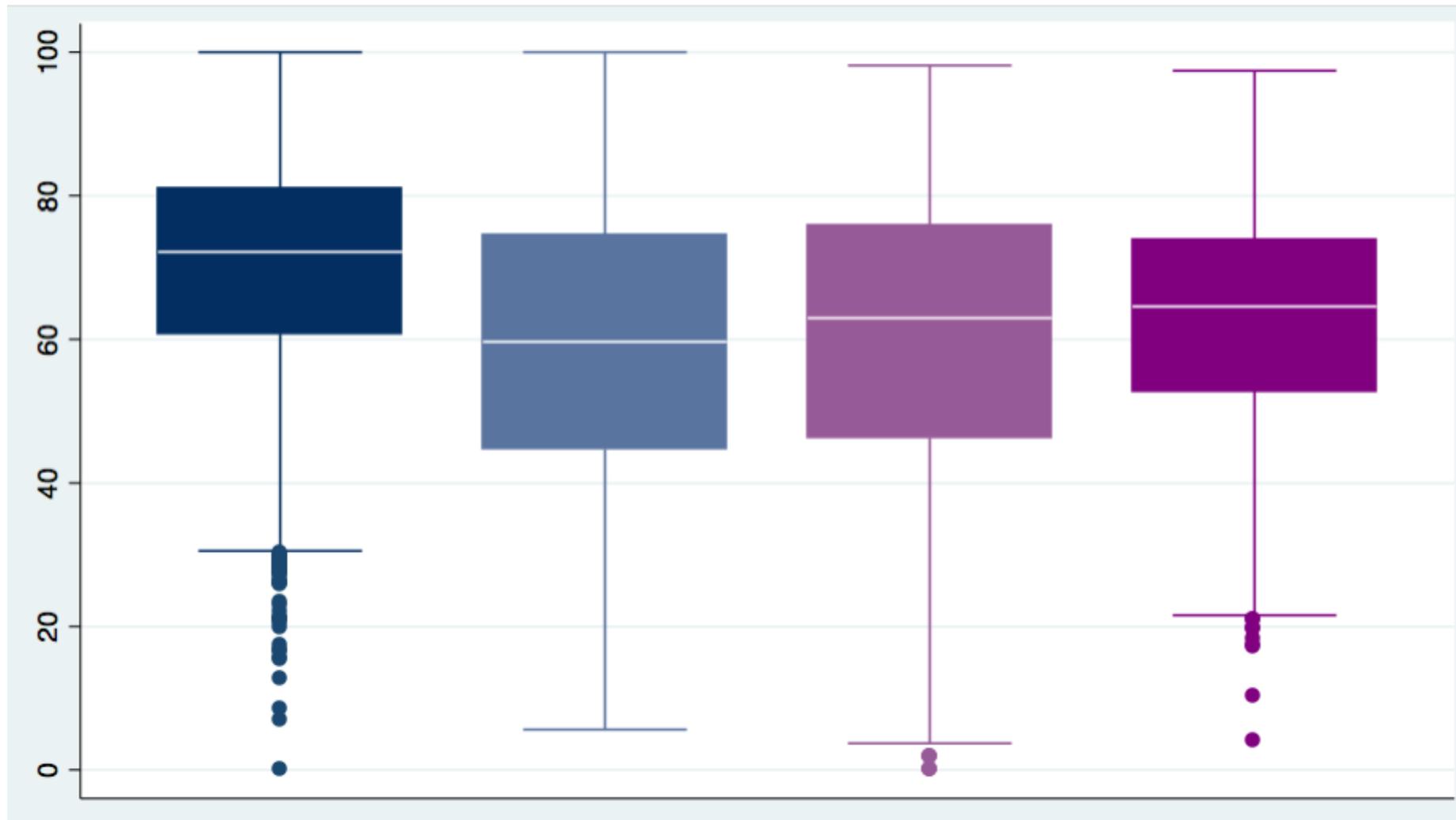
Index werden dann in vier weiteren Detail-Boxplots nochmal im Einzelnen ausgegeben. Obwohl die Ressourcen sich mit 68% im „oberen Mittel“ und „gute Arbeit“ bewegen (Folie 12), sind die Belastungen für 33% der Befragten so stark, dass hier der Wert für „schlechte Arbeit“ erreicht wird (Folie 14). Insgesamt liegen in 2018 die Mittelwerte des Teilindex Belastung daher im unteren Mittel.

Im Verlauf über die vier Erhebungsjahre zeigt sich wenig Änderung. Insgesamt haben sich aber alle Teilindices über die letzten 6 Jahre leicht verbessert.



Zirnig (2018): Gute Arbeit in Baden-Württemberg 2018. Datenquelle: DGB-Index Gute Arbeit, Daten für Baden-Württemberg, eigene Berechnung und Darstellung.

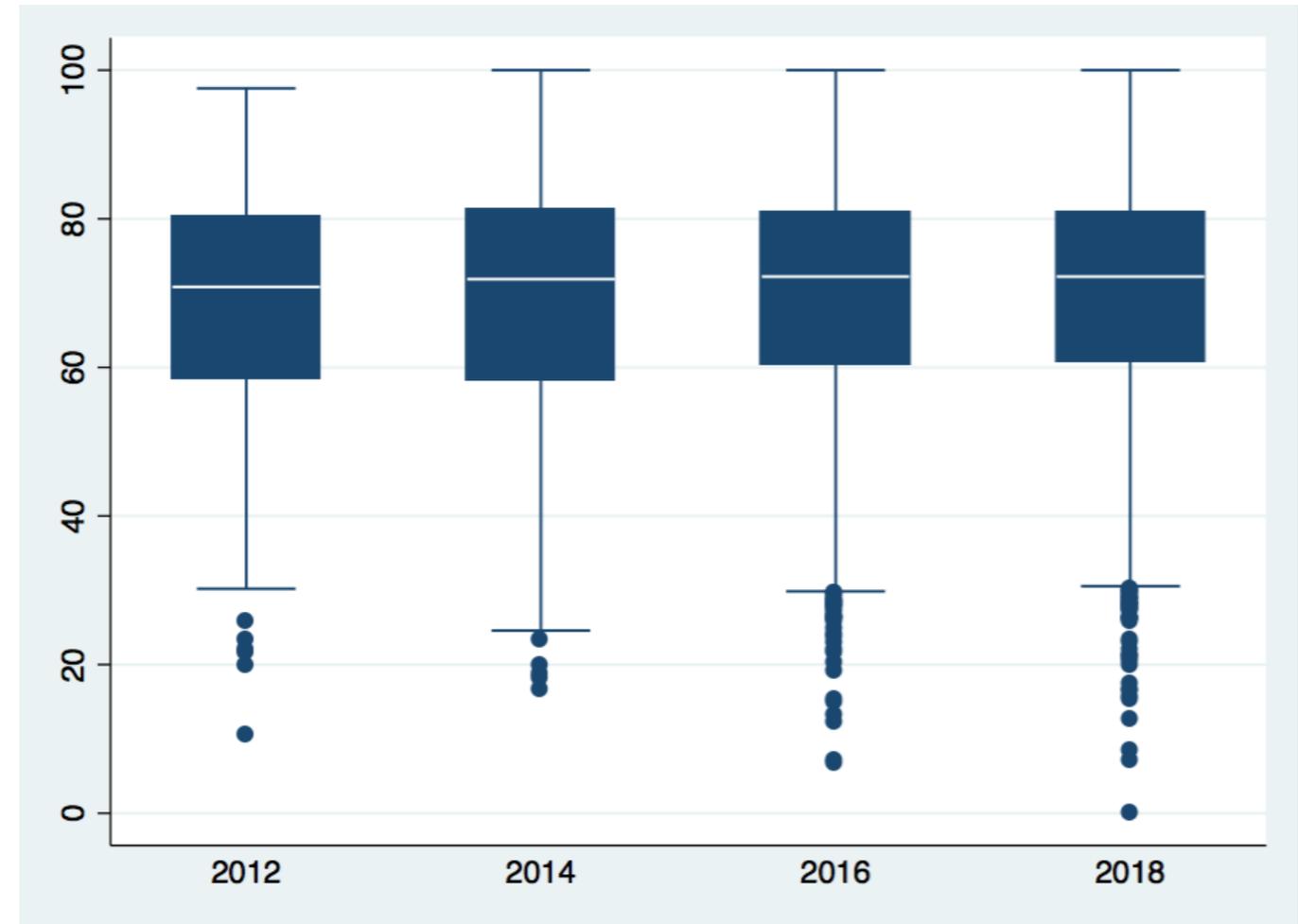
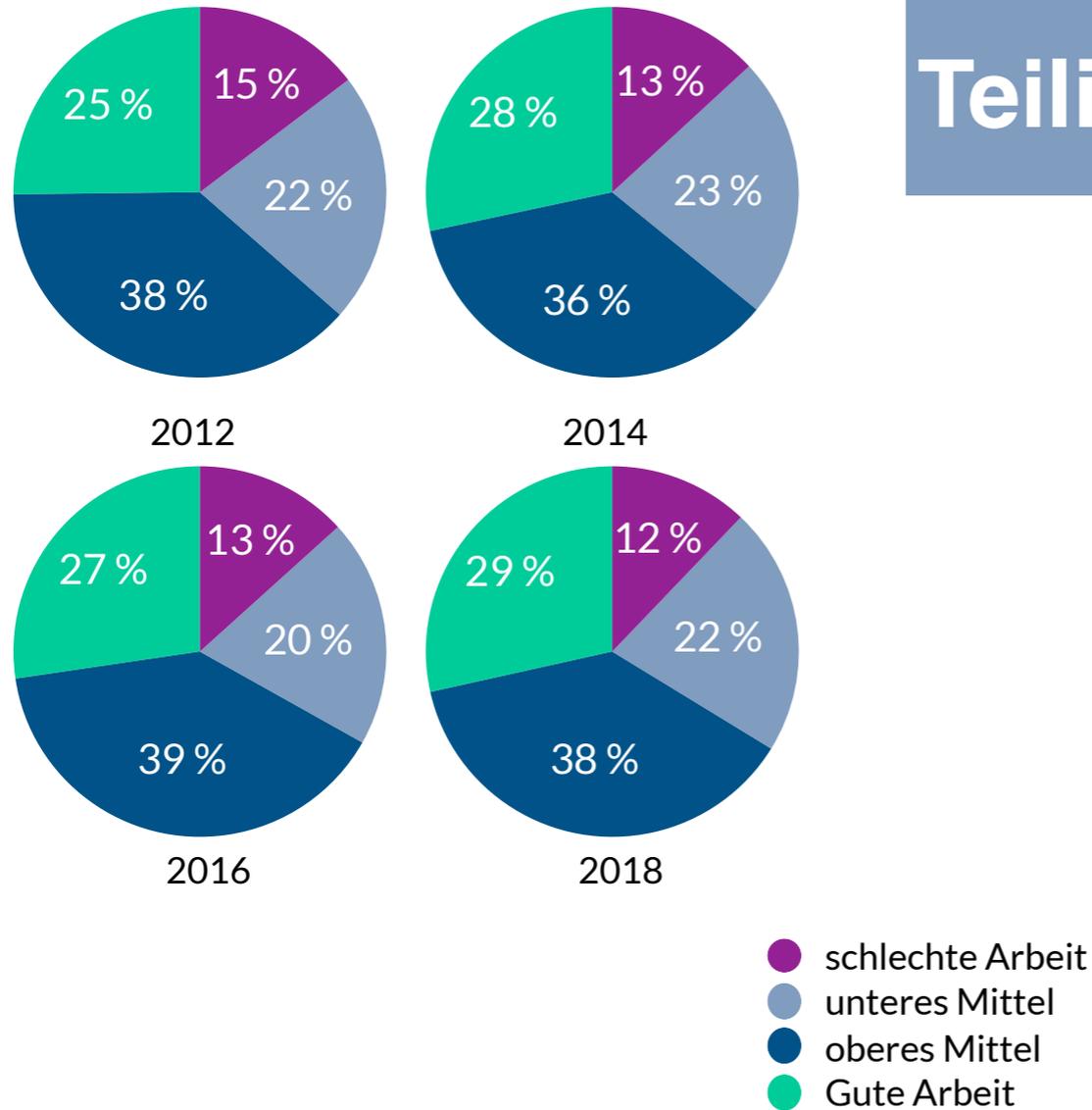
Indexwerte 2018 – Boxplots



	N	MW	SD
Teilindex Ressourcen	1975	69,67	15,68
Teilindex Belastungen	1996	59,20	19,60

	N	MW	SD
Teilindex Einkommen & Sicherheit	1961	60,16	20,03
DGB-Index Gute Arbeit	1938	62,89	15,06

Teilindex Ressourcen 2012 bis 2018

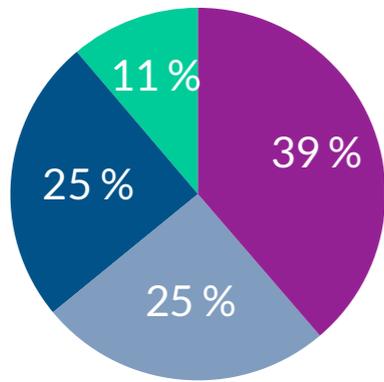


Jahr der Erhebung	schlechte Arbeit	unteres Mittel	oberes Mittel	Gute Arbeit
2012	79	118	207	136
2014	73	127	199	158
2016	262	393	780	540
2018	239	428	745	563
	%	%	%	%
2012	14,6	21,9	38,3	28,4
2014	13,1	22,8	35,7	19,8
2016	13,3	19,9	39,5	27,3
2018	12,1	21,7	37,7	28,5

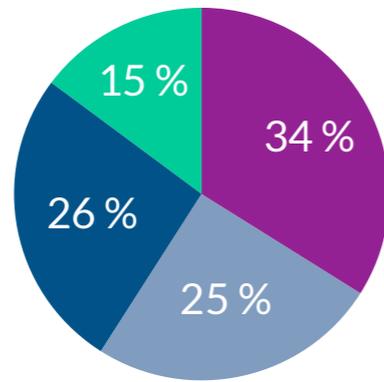
Jahr der Erhebung	N	MW	SD	Varianzanalyse	F	p
2012	540	68,23	15,67		1,3	0,2740
2014	557	68,96	16,28			
2016	1975	69,21	15,83			
2018	1975	69,67	15,68			

Bartlett's Test für gleiche Varianzen
 $\chi^2(2) = 1,3149$ $p = 0,726$

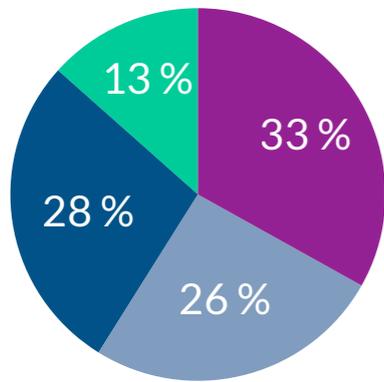
Teilindex Einkommen 2012 bis 2018



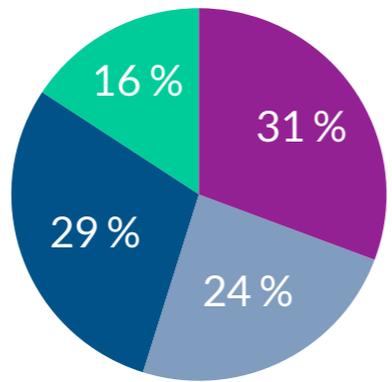
2012



2014



2016

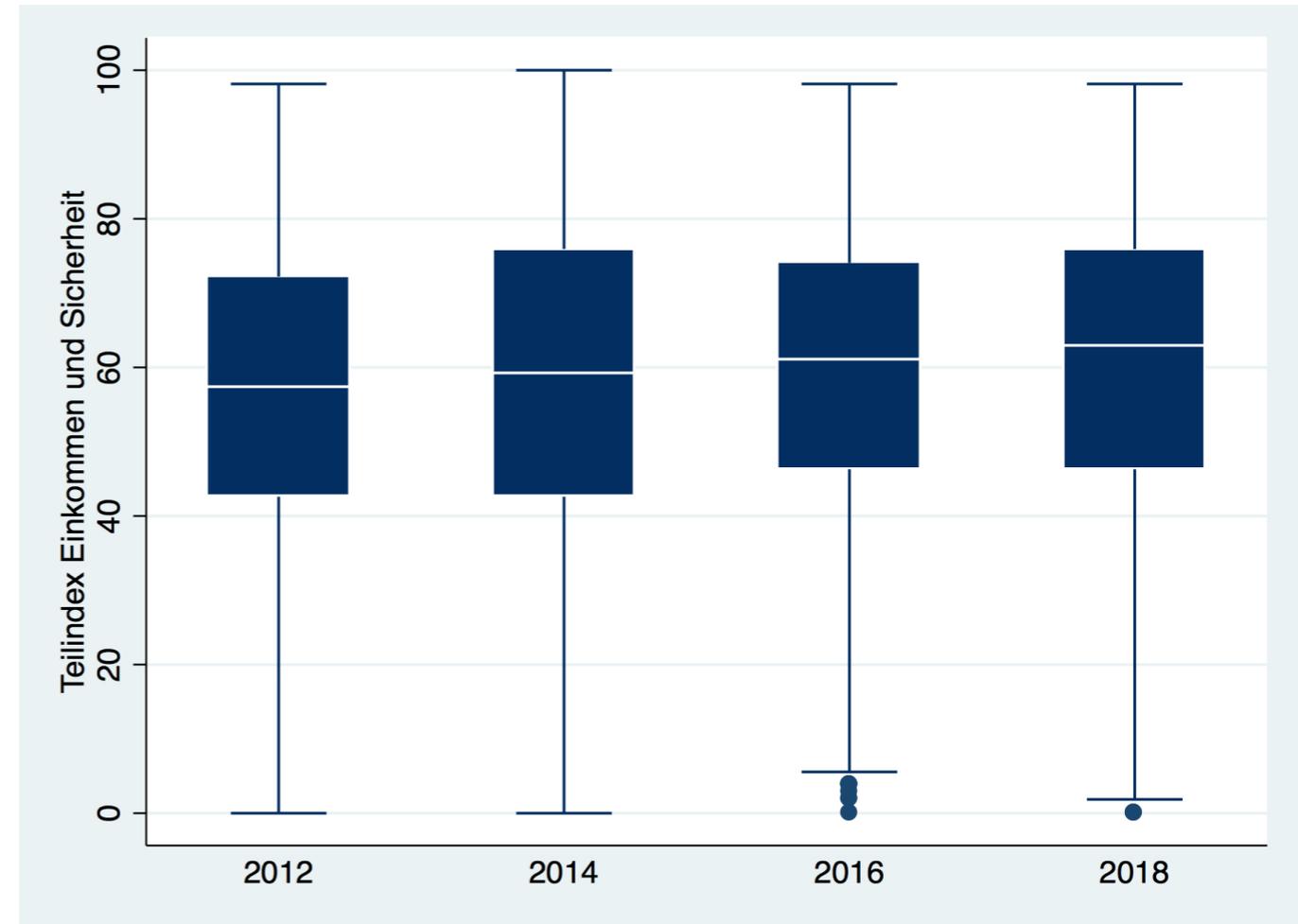


2018

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

Anteile Arbeitsqualität

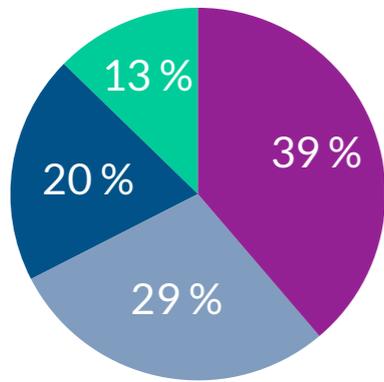
Jahr der Erhebung	schlechte Arbeit	unteres Mittel	oberes Mittel	Gute Arbeit
2012	208	136	133	60
2014	188	139	145	82
2016	643	500	538	260
2018	602	473	577	309
	%	%	%	%
2012	38,2	25,0	24,5	11,0
2014	33,3	24,7	25,7	14,5
2016	33,1	25,8	27,7	13,4
2018	30,7	24,1	29,4	15,8



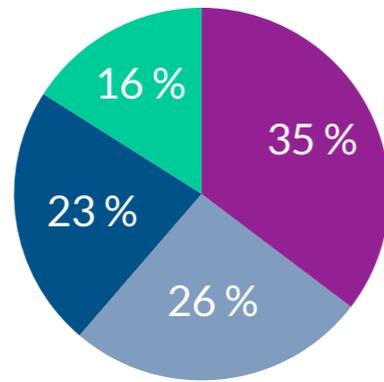
Jahr der Erhebung	N	MW	SD	Varianzanalyse	F	p
2012	537	55,92	20,08		6,96	0,0001
2014	554	58,03	21,03			
2016	1941	58,79	19,55			
2018	1961	60,16	20,03			

Bartlett's Test für gleiche Varianzen
 $\chi^2(3) = 4,8682$ $p = 0,182$

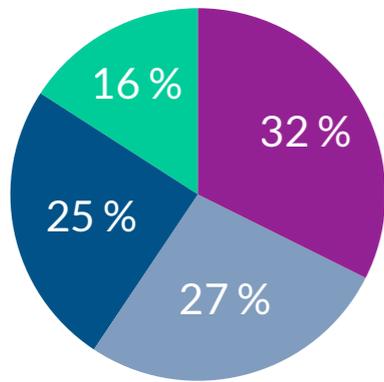
Teilindex Belastungen 2012 bis 2018



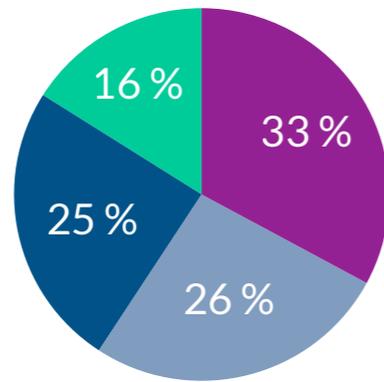
2012



2014



2016

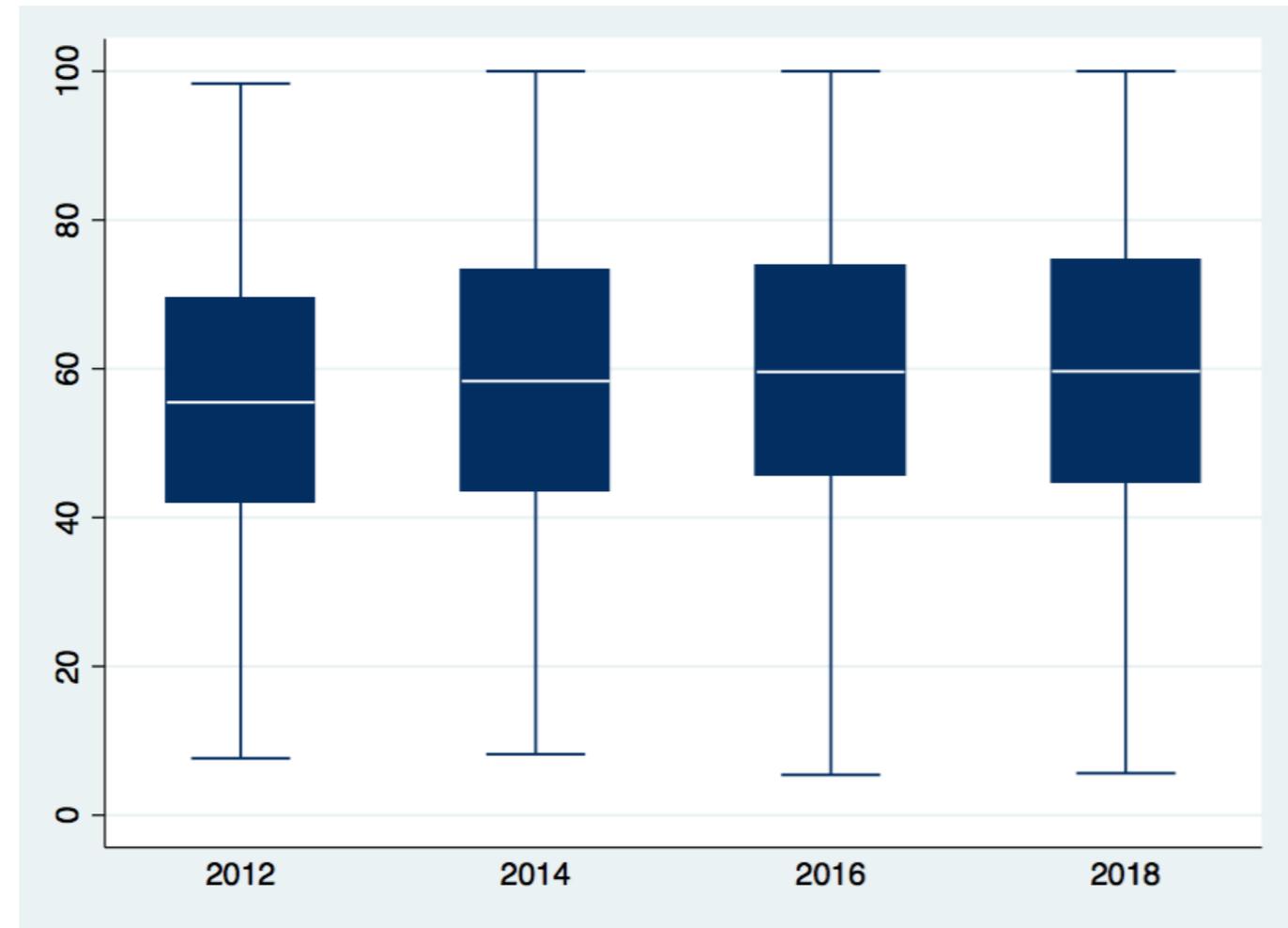


2018

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

Anteile Arbeitsqualität

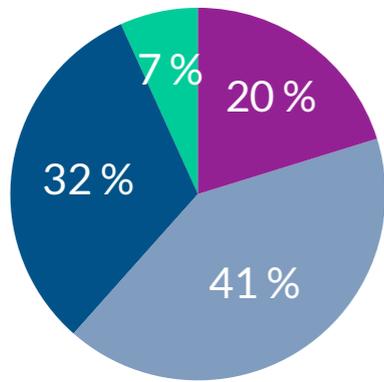
Jahr der Erhebung	schlechte Arbeit	unteres Mittel	oberes Mittel	Gute Arbeit
2012	211	156	108	69
2014	199	146	128	90
2016	647	539	495	321
2018	658	527	495	316
	%	%	%	%
2012	38,8	28,7	19,9	12,7
2014	35,4	25,9	22,7	16,0
2016	32,4	27,0	24,8	15,9
2018	33,0	26,4	24,8	15,8



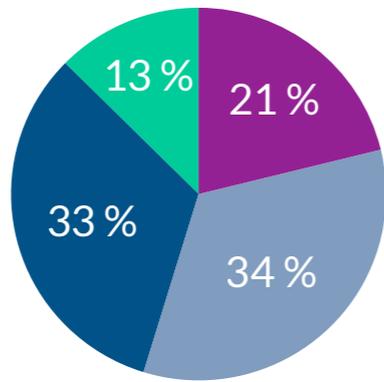
Jahr der Erhebung	N	MW	SD	Varianzanalyse	F	p
2012	544	55,73	19,24		5,4	0,0010
2014	563	58,45	19,76			
2016	1998	59,34	19,18			
2018	1996	59,20	19,61			

Bartlett's Test für gleiche Varianzen
 $\chi^2(2) = 1,4242$ $p = 0,700$

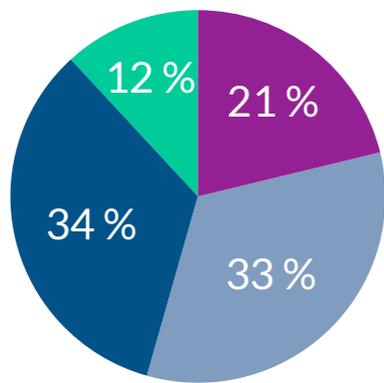
DGB-Index Gute Arbeit BW 2012 bis 2018



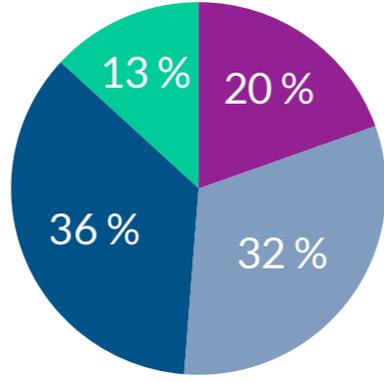
2012



2014



2016

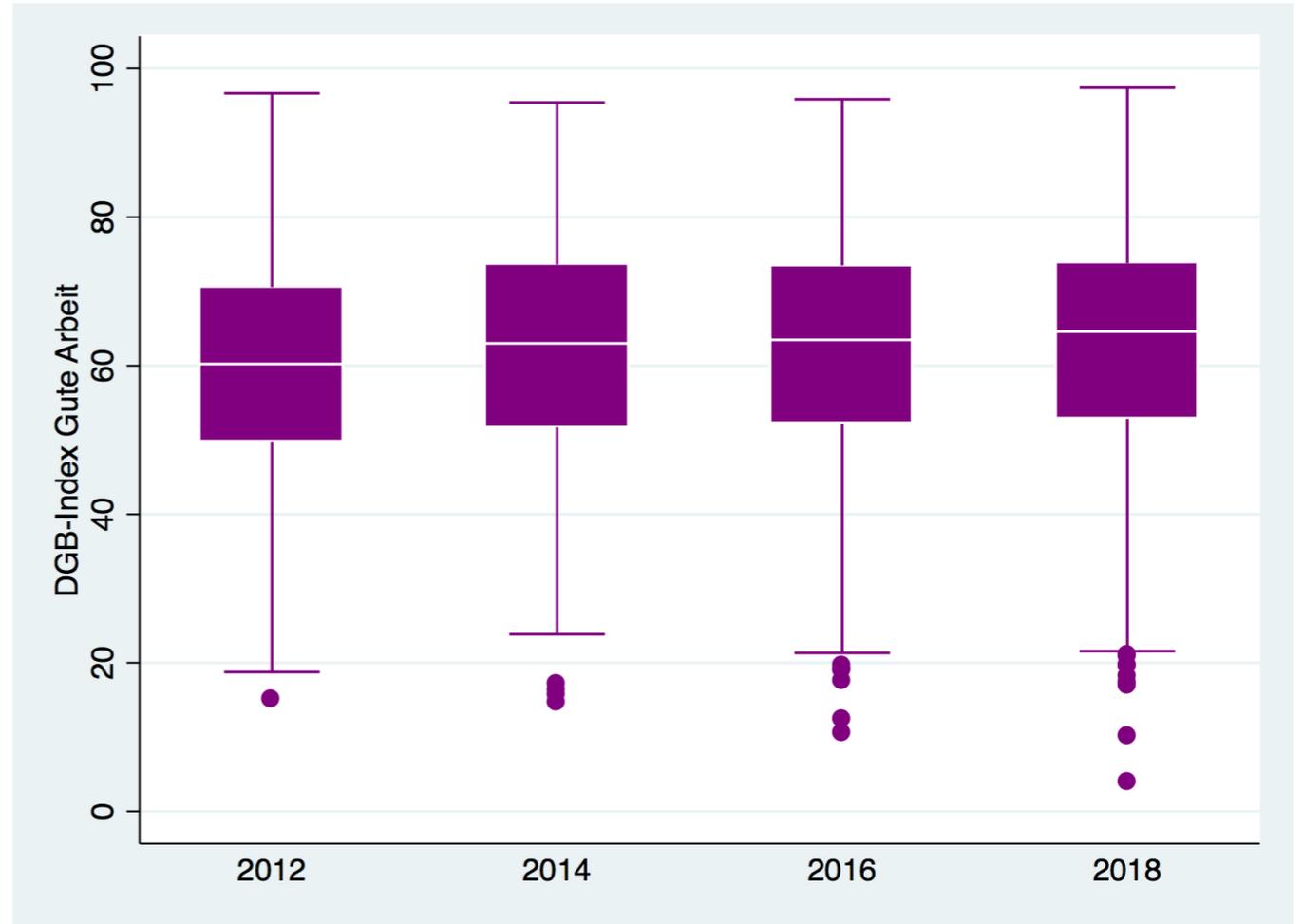


2018

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

Anteile Arbeitsqualität

Jahr der Erhebung	schlechte Arbeit	unteres Mittel	oberes Mittel	Gute Arbeit
2012	136	189	168	41
2014	116	184	179	69
2016	406	636	647	227
2018	379	614	690	255
	%	%	%	%
2012	25,0	34,7	30,9	7,5
2014	20,6	32,6	31,7	12,2
2016	21,2	33,2	33,8	11,9
2018	19,6	31,7	35,6	13,2

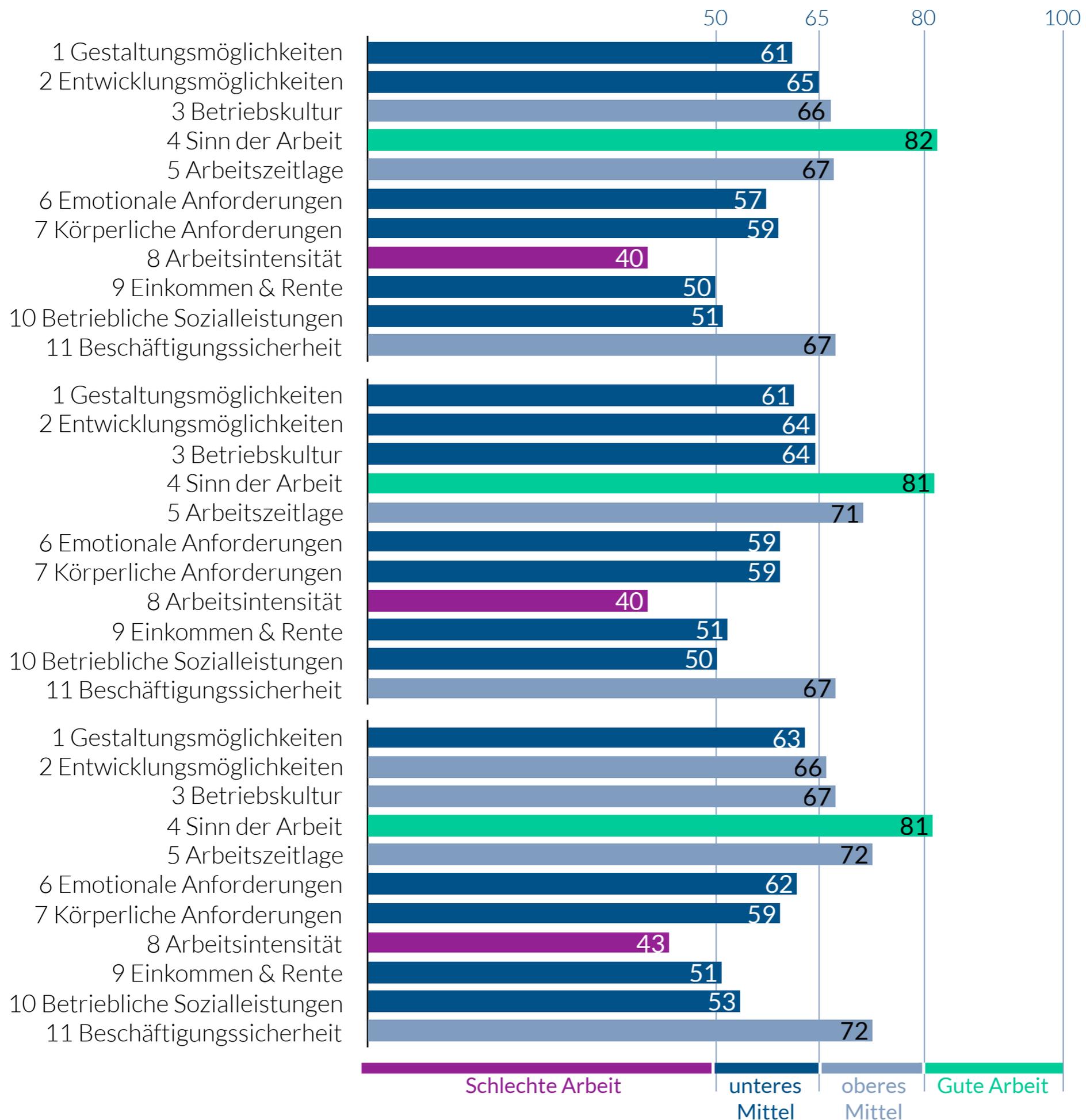


Jahr der Erhebung	N	MW	SD	Varianzanalyse	F	p
2012	534	59,89	14,69	Bartlett's Test für gleiche Varianzen chi2(3) = 3,8364 p=0,280	5,71	0,0007
2014	548	61,83	15,76			
2016	1916	62,26	14,82			
2018	1938	62,89	15,06			

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. Nachfolgend stellen wir zu allen Einzelfragen und den Belastungseinschätzungen die Teilergebnisse vor. Auch dabei vergleichen wir wieder jeweils die Erhebungsjahre 2012, 2014, 2016 und 2018 und beschränken uns auf die Daten für Baden-Württemberg. Die ersten drei Fragen beziehen sich auf die Einfluss und Gestaltungsmöglichkeiten in Bezug auf die eigene Arbeit, vier weitere bilden die Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz ab. Der Themenkomplex Führungsqualität und

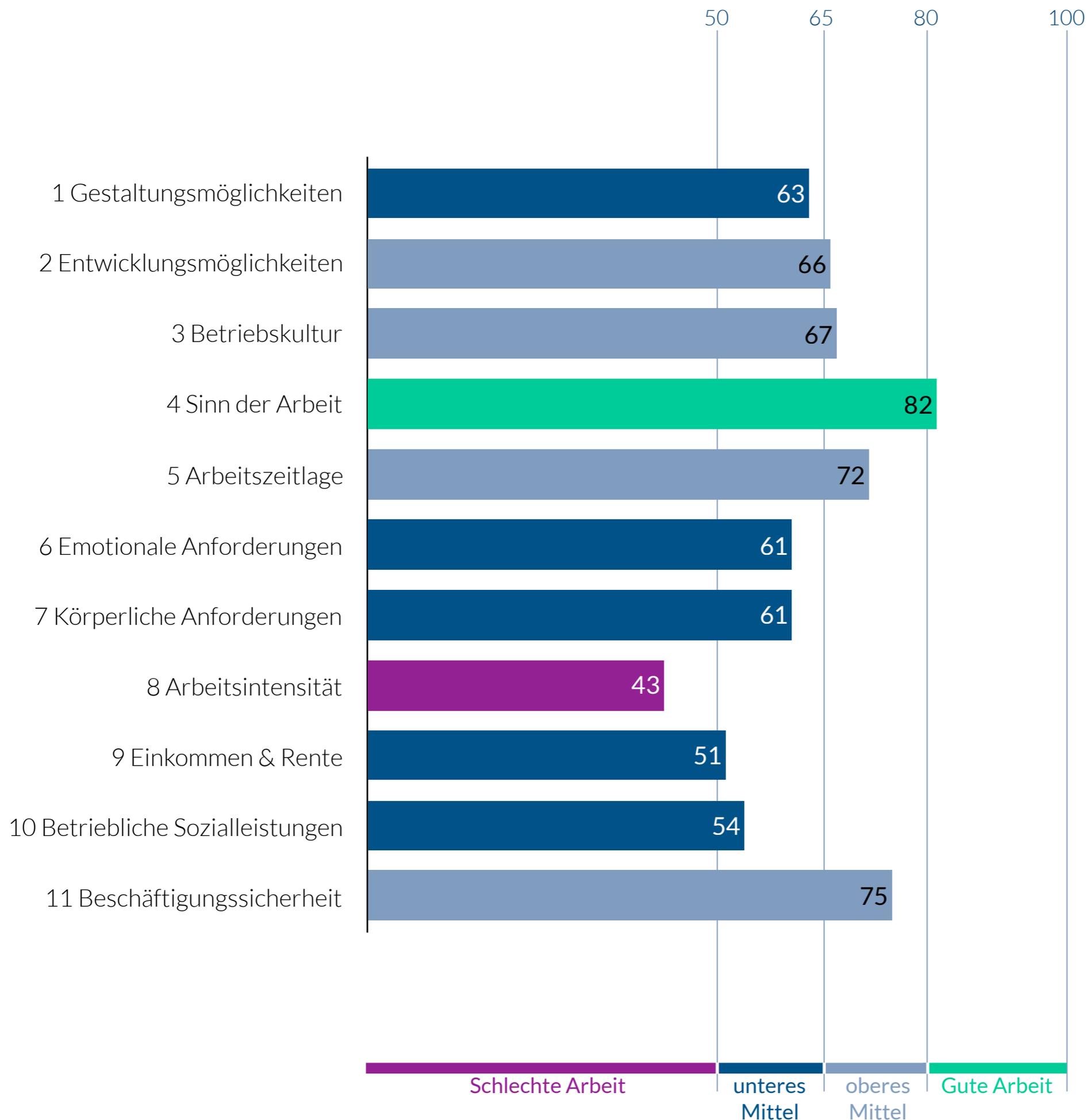
Unternehmenskultur umfasst die meisten Einzelfragen und zählt wie auch das mit drei Fragen erfasste Thema Sinngehalt der Arbeit zu den Ressourcen. Fünf Fragen zur Arbeitszeitlage leiten über zu den drei Belastungsblöcken: Soziale und emotionale (3 Fragen), körperliche (4 Fragen) sowie widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität (5 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 $N_{BW12}=544$

2014 $N_{BW14}=564$

2016 $N_{BW16}=2.001$



Einfluss und Gestaltungsmöglichkeiten

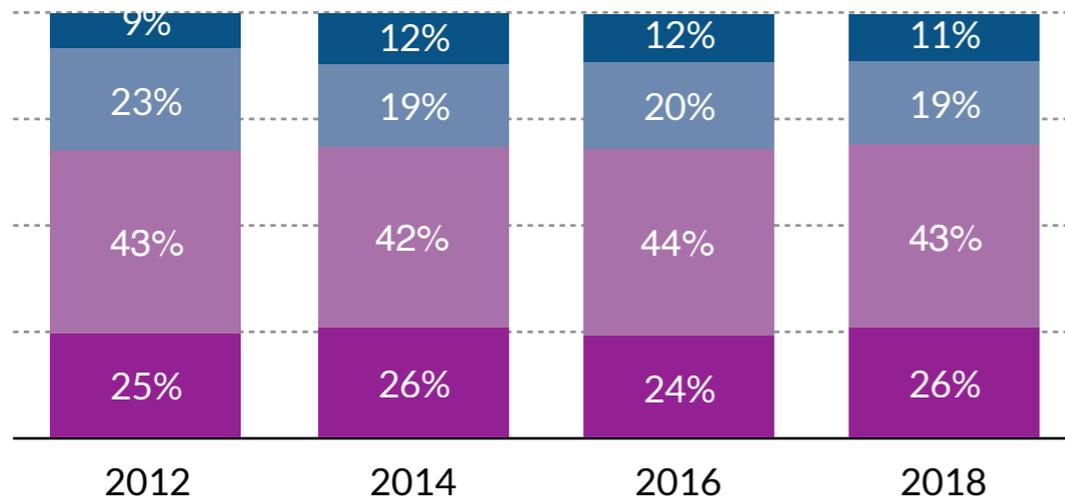
Der Einfluss auf die Gestaltung der eigenen Arbeit wird anhand drei Variablen beschrieben: die Planbarkeit der eigenen Arbeit sowie der Einfluss auf die Arbeitsmenge und auf die Arbeitszeit.

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 2018 tun dies fast 70% und die überwiegende Mehrheit fühlt sich davon nicht belastet. Gleichzeitig sehen 63,3% gar keinen oder nur geringen Einfluss auf die Arbeitsmenge und 45,9% gar keinen bis geringen Einfluss auf ihre Arbeitszeit. Beim geringen Einfluss auf die Arbeitsmenge finden sich mit 31% auch die höchsten Belastungswerte.

Es zeigt sich, dass stärker selbst gesteuerte Arbeitsformen 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.

Insgesamt zeigt sich jedoch anhand den nachfolgenden Grafiken und Tabellen zu den drei Gestaltungsthemen, dass sich in den letzten Jahren hier kaum Veränderungen ergeben haben.

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



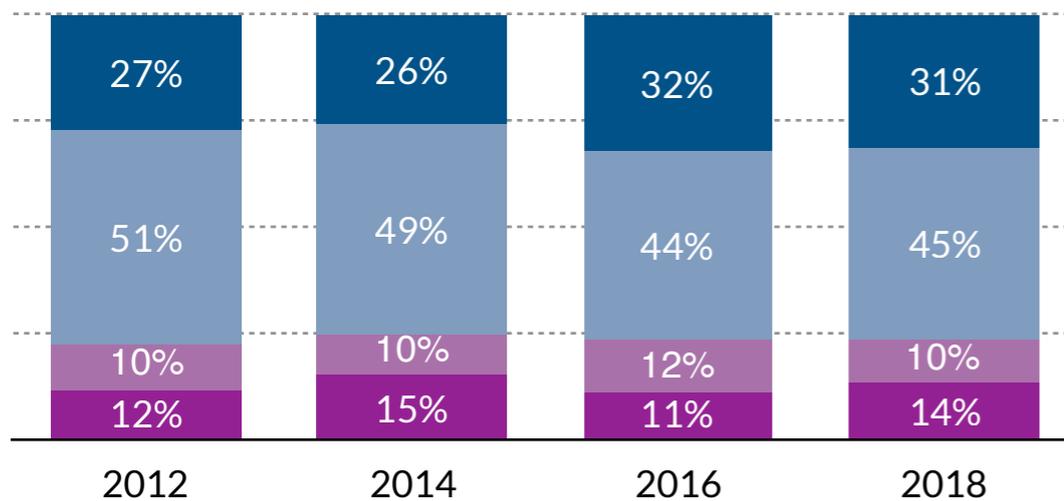
Können Sie Ihre Arbeit selbständig planen und einteilen?

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
2018	216	388	865	523	1992
	%	%	%	%	%
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
2018	10,8	19,4	43,2	26,1	100

Cramér's V = 0,0253

Die eigene Arbeit planen und einteilen

- überhaupt nicht
- eher wenig
- eher stark
- stark

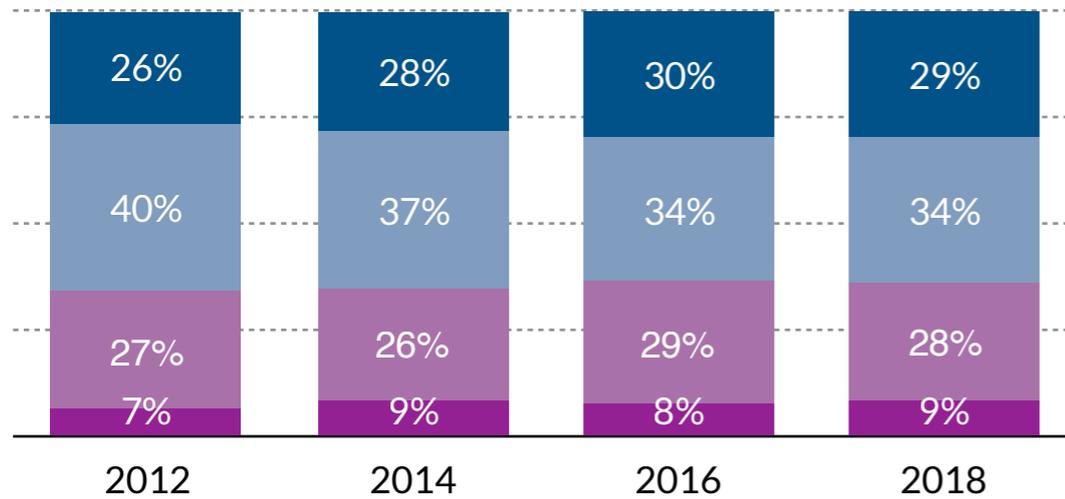


Wie stark belastet Sie das?

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
2018	81	61	271	188	601
	%	%	%	%	%
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
2018	13,5	10,1	45,1	31,3	100

Cramér's V = 0,0398

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



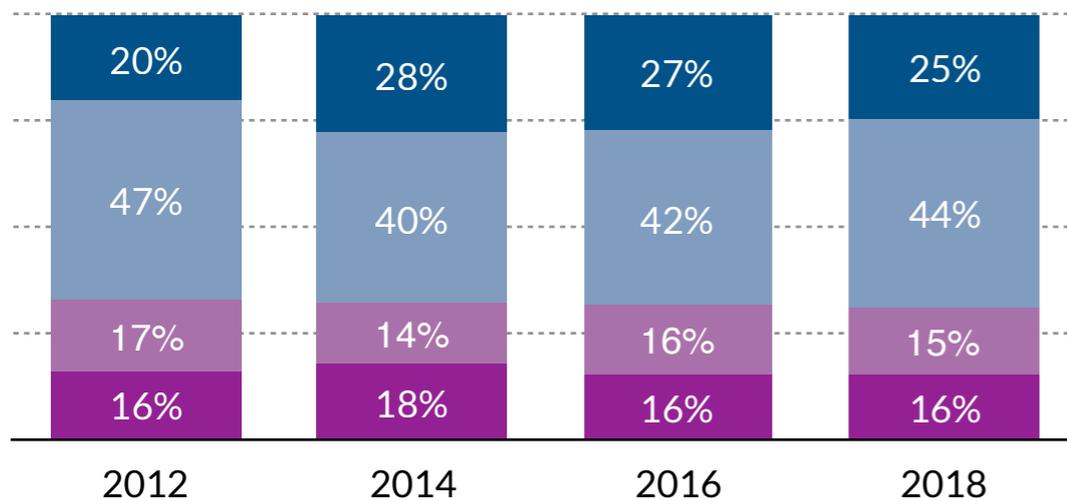
Haben Sie Einfluss auf die Arbeitsmenge, die Sie erledigen müssen?

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
2018	579	688	550	172	1989
	%	%	%	%	%
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
2018	28,9	34,4	27,5	8,6	100

Cramér's V = 0,0252

Einfluss auf die Arbeitsmenge

- überhaupt nicht
- eher wenig
- eher stark
- stark

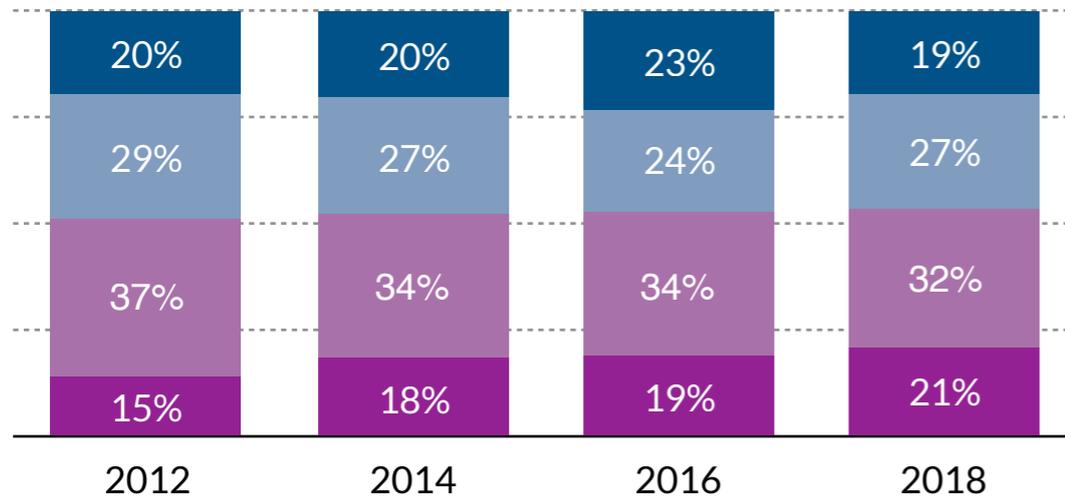


Wie stark belastet Sie das?

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
2018	200	192	559	313	1264
	%	%	%	%	%
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
2018	15,8	15,2	44,2	24,8	100

Cramér's V = 0,0329

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



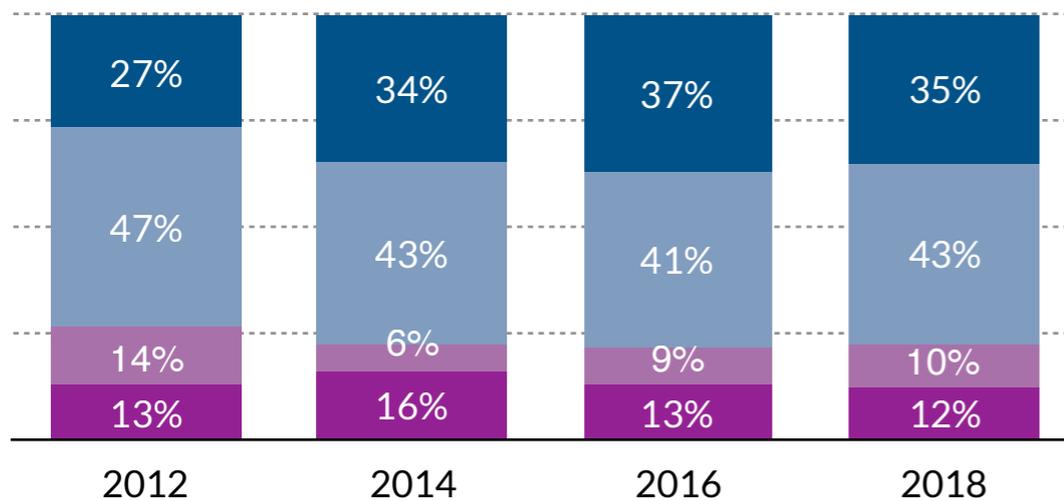
Haben Sie Einfluss auf die Gestaltung Ihrer Arbeitszeit?

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
2018	388	530	644	429	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
2018	19,4	26,5	32,2	21,4	100

Cramér's V = 0,0426

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
2018	114	92	389	321	916
	%	%	%	%	%
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
2018	12,4	10,0	42,5	35,0	100

Cramér's V = 0,0519

Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten

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

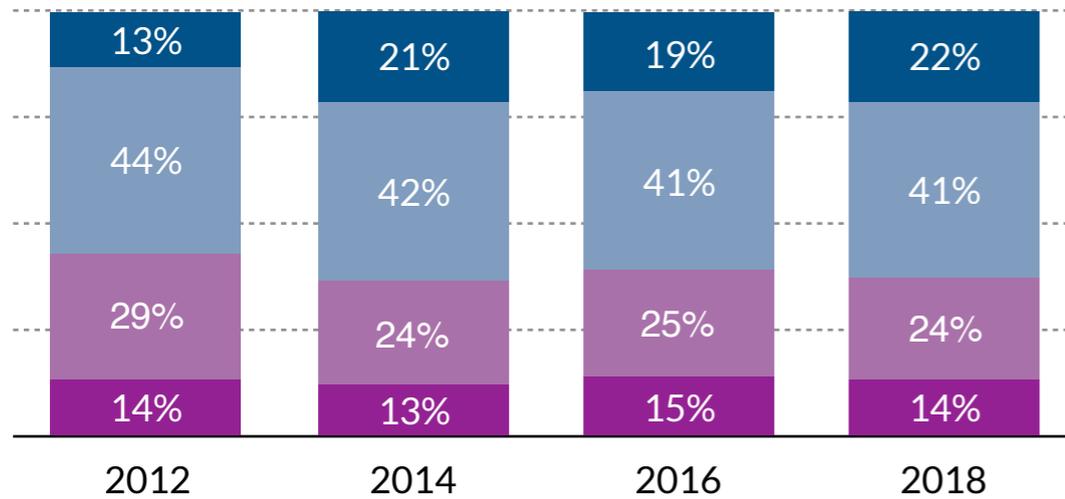
Obwohl seit vielen Jahren die Anforderung an lebenslanges Lernen überall betont wird, scheinen viele Arbeitsplätze dies nicht im selben Ausmaß zu unterstützen.

Über alle vier 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.

Während die ersten drei Themen mit nicht unerheblichen Belastungswerten einher gehen (2018: jeweils um die 30%), werden geringe Aufstiegschancen vergleichsweise als weniger belastend angesehen (2018: 19%).

Weiterentwicklung und sich einbringen zu können scheinen also vielen wichtiger als hierarchischer Aufstieg.

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



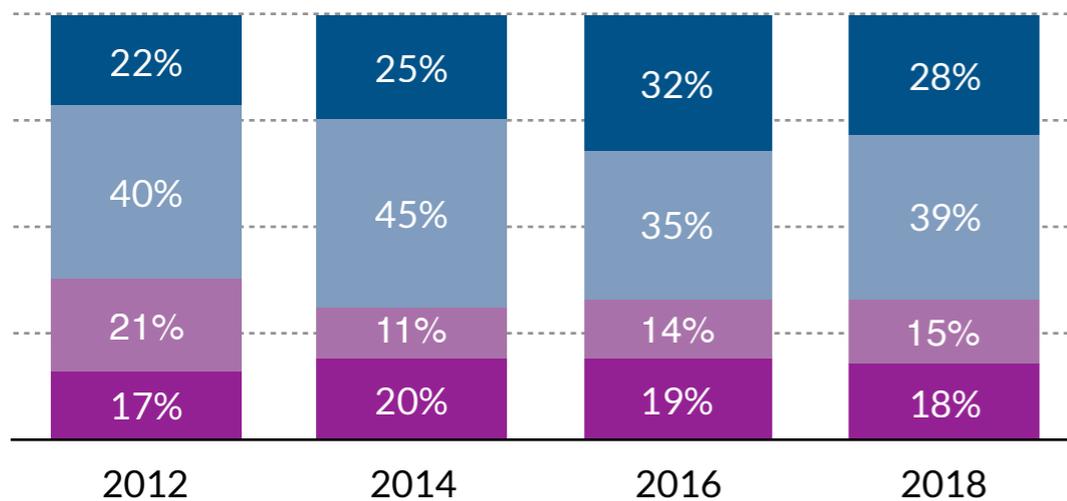
Inwieweit ermöglicht Ihr Betrieb Ihnen, dass Sie sich entsprechend Ihren beruflichen Anforderungen weiterqualifizieren können?

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
2018	272	480	819	406	1977
	%	%	%	%	%
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
2018	13,6	24,0	40,9	21,5	100

Cramér's V = 0,0359

Weiterbildung

- überhaupt nicht
- eher wenig
- eher stark
- stark

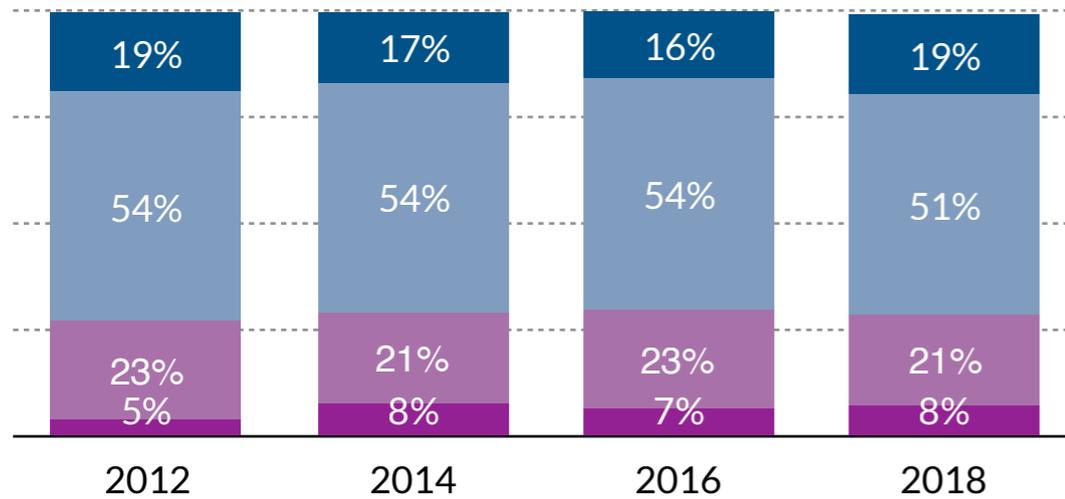


Wie stark belastet Sie das?

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
2018	137	112	292	211	752
	%	%	%	%	%
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
2018	18,2	14,9	38,8	28,1	100

Cramér's V = 0,0609

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



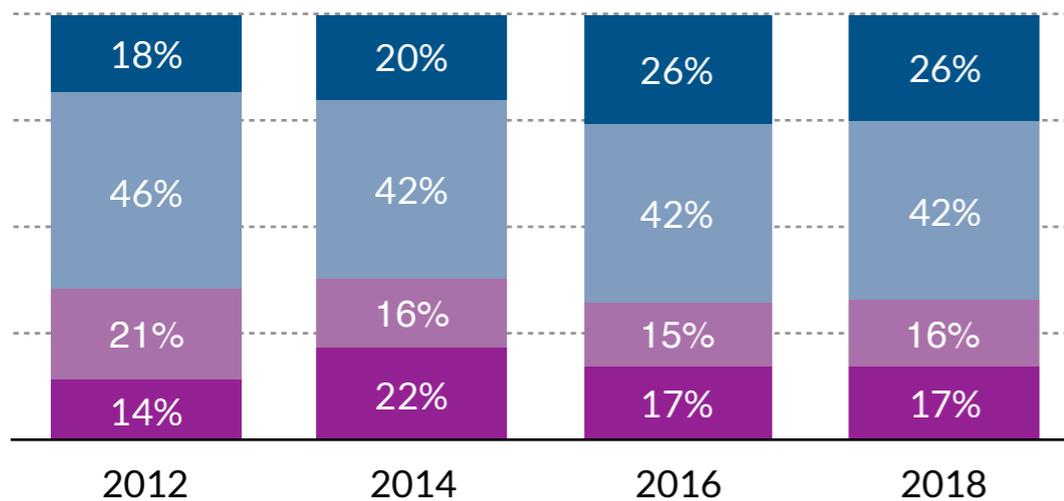
Ermöglicht es Ihnen Ihre Arbeit Ihr Wissen und Können weiterzuentwickeln?

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
2018	149	429	1025	380	1983
	%	%	%	%	%
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
2018	7,5	21,4	51,2	19,0	100

Cramér's V = 0,0317

Lernförderliche Arbeit

- überhaupt nicht
- eher wenig
- eher stark
- stark

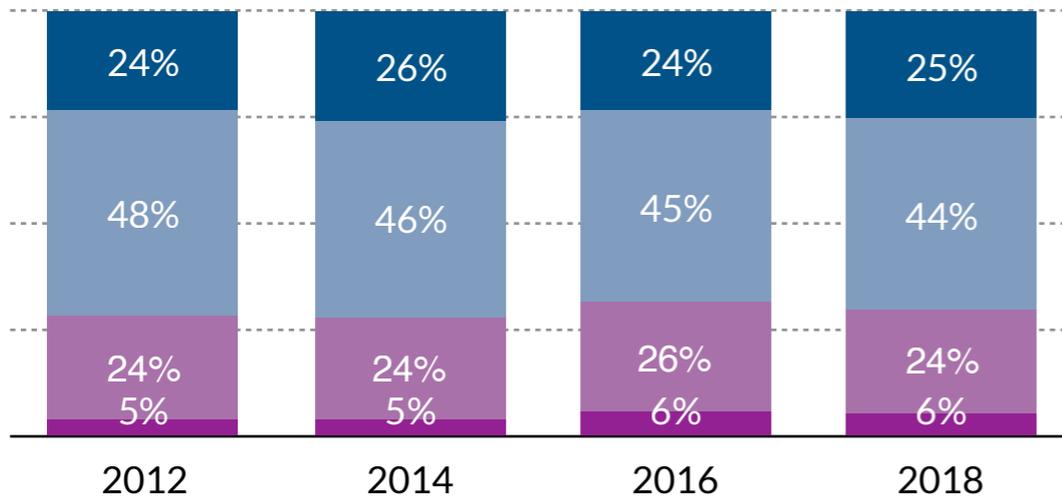


Wie stark belastet Sie das?

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
2018	100	90	240	147	577
	%	%	%	%	%
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
2018	17,3	15,6	41,6	25,5	100

Cramér's V = 0,0479

- 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
2018	116	488	886	505	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
2018	5,8	24,4	44,3	25,2	100

Cramér's V = 0,0209

Eigene Ideen einbringen

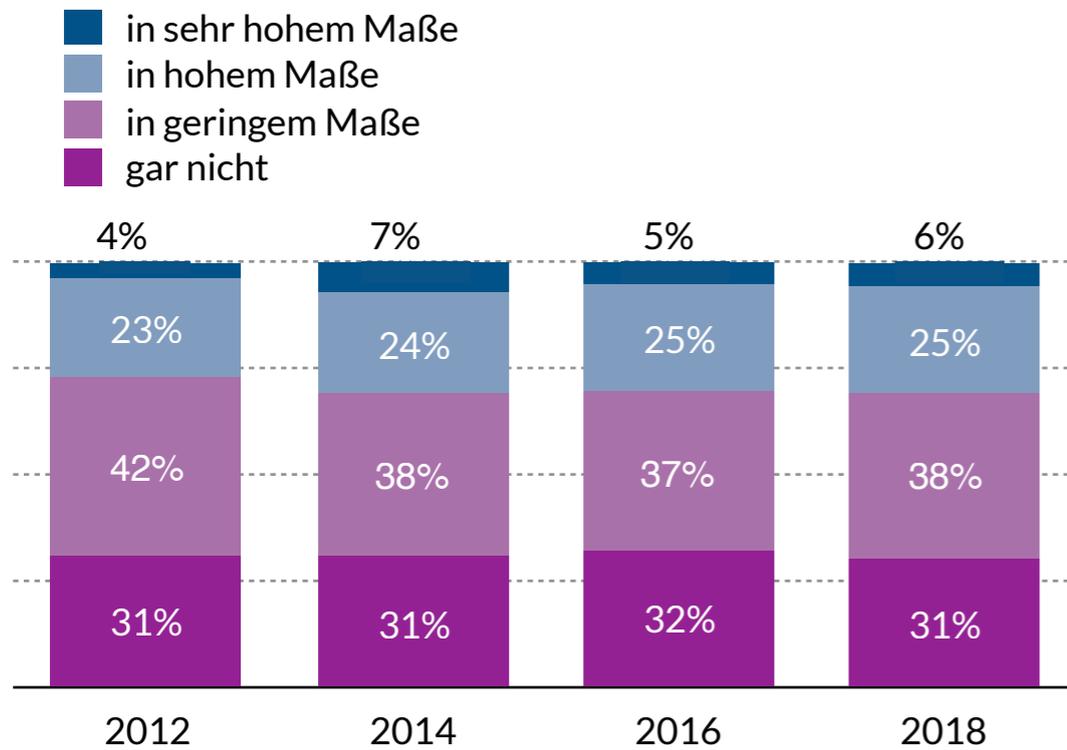
- überhaupt nicht
- eher wenig
- eher stark
- stark



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
2018	103	66	267	168	604
	%	%	%	%	%
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
2018	17,0	10,9	44,2	27,8	100

Cramér's V = 0,0571

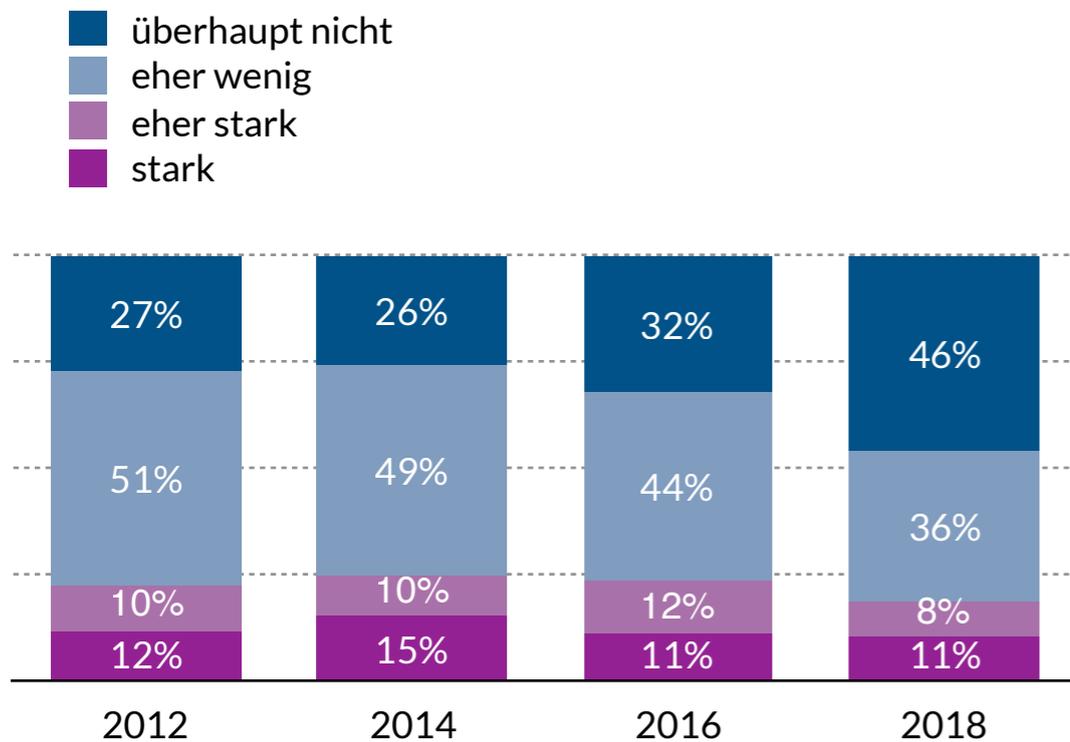


Haben Sie in Ihrem Betrieb Aufstiegschancen?

Jahr der Erhebung	gar nicht	in geringem Maß	in hohem Maß	in sehr hohem Maß	Total
2012	168	223	124	21	536
2014	170	210	132	39	551
2016	637	732	493	108	1970
2018	600	752	495	114	1961
	%	%	%	%	%
2012	31,3	41,6	23,1	3,9	100
2014	30,9	38,1	24,0	7,1	100
2016	32,3	37,2	25,0	5,5	100
2018	30,6	38,4	25,2	5,8	100

Cramér's V = 0,0247

Aufstiegschancen



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
2018	144	105	480	620	1349
	%	%	%	%	%
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
2018	10,7	7,8	35,6	46,0	100

Cramér's V = 0,0342

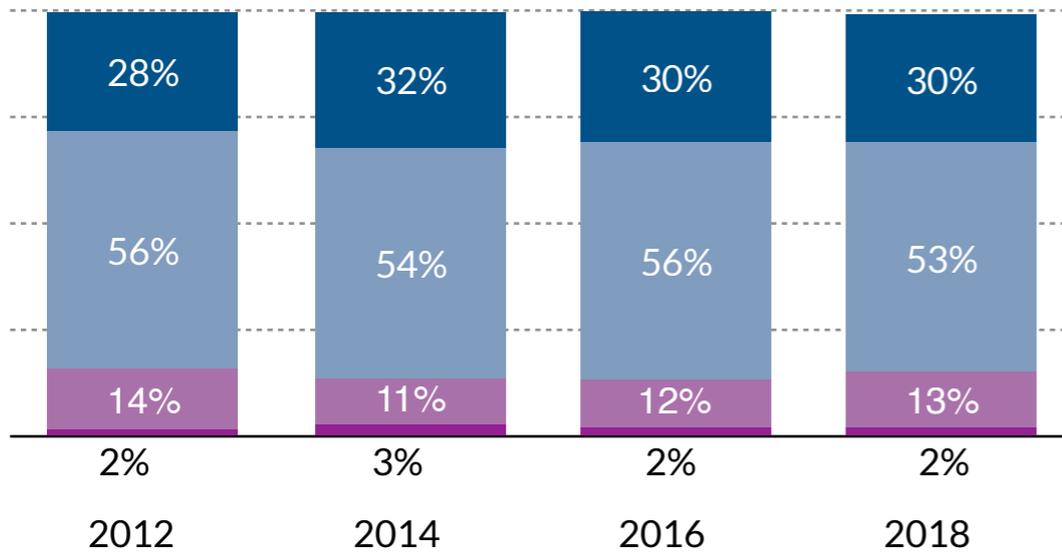
Führungsqualität und Unternehmenskultur

Kollegialität und deren Förderung, ein offenes Klima, Transparenz und gute Arbeitsplanung sowie Wertschätzung sind die sechs Variablen, die Aspekte der Führungsqualität und der Unternehmenskultur abbilden.

Besondere Bedeutung wird der Kollegialität beigemessen. Keine der Einzelfragen erreicht so gute Werte wie die nach der Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen: Über alle vier Erhebungsjahre hinweg geben über 80% an, sich auf die Unterstützung im Kolleg/-innenkreis in hohem oder sehr hohem Maße verlassen zu können.

Wie auch in den vergangenen Jahren zeigt sich überwiegend eine offene und wertschätzende Kultur. Dennoch klagen ein Viertel bis teils weit über ein Drittel, dass es an ihrem Arbeitsplatz zu wenig offenes Klima, Transparenz oder Wertschätzung gibt. Dies wird außerdem als besonders belastend erlebt. Insgesamt lässt sich sowohl bei der Führungsqualität als auch der Unternehmenskultur Verbesserungsbedarf konstatieren.

- 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?*

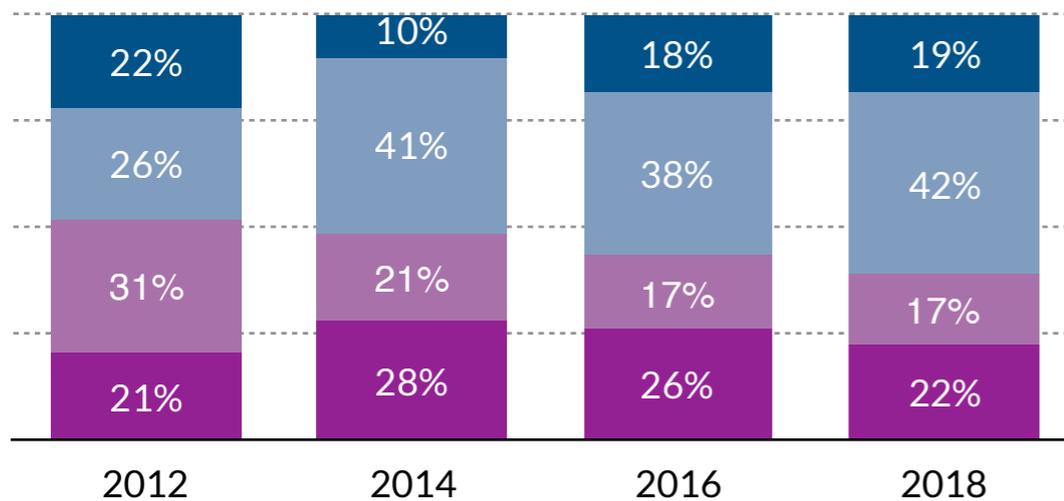
Jahr der Erhebung	gar nicht	in geringem Maß	in hohem Maß	in sehr hohem Maß	Total
2012	10	77	304	152	543
2014	16	62	305	178	561
2016	44	229	1107	601	1981
2018	46	267	1063	606	1982
	%	%	%	%	%
2012	1,8	14,2	56,0	28,0	100
2014	2,9	11,1	54,4	31,7	100
2016	2,2	11,5	55,6	30,2	100
2018	2,3	13,4	53,3	30,4	100

*) Zahlen hier ohne n=11, die für 2016 angeben, keine Kollegen/-innen zu haben bzw. n=14 für 2018. In den Jahren 2012 und 2014 trifft dies für keine/n der Befragten zu.

Cramér's V = 0,0326

Kollegialität

- überhaupt nicht
- eher wenig
- eher stark
- stark

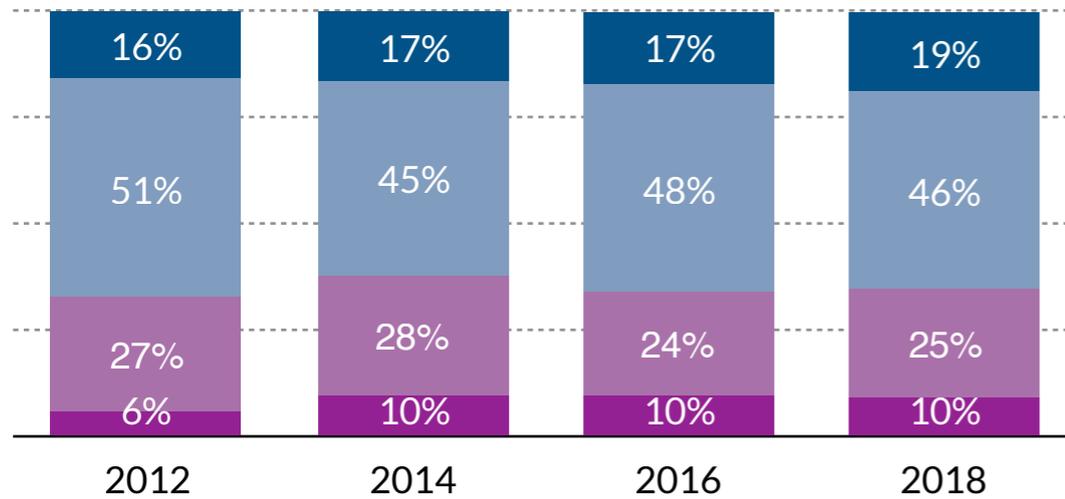


Wie stark belastet Sie das?

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
2018	70	53	132	58	313
	%	%	%	%	%
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
2018	22,4	16,9	42,2	18,5	100

Cramér's V = 0,0881

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



Wird in Ihrem Betrieb Kollegialität gefördert?

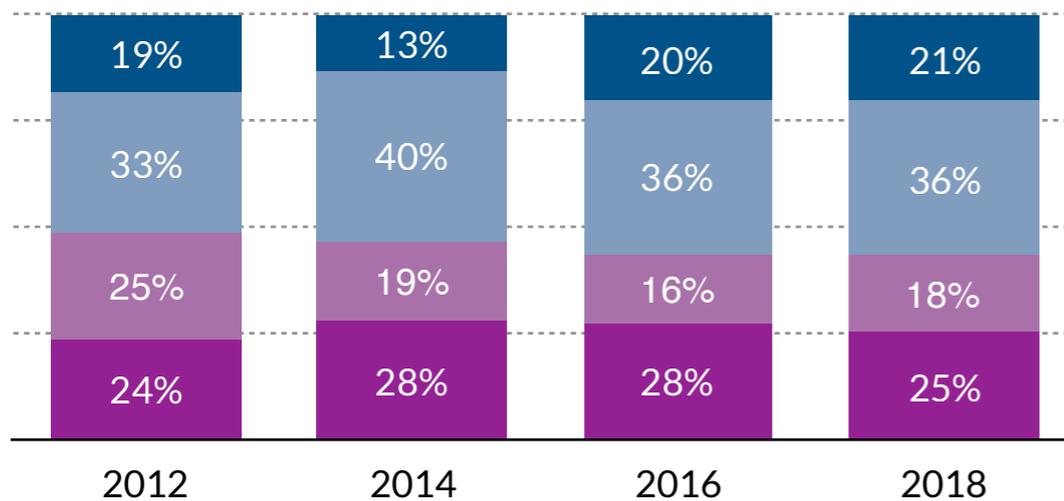
Jahr der Erhebung	gar nicht	in geringem Maß	in hohem Maß	in sehr hohem Maß	Total
2012	34	143	274	87	538
2014	55	158	253	93	559
2016	197	477	955	335	1964
2018	190	498	910	367	1965
	%	%	%	%	%
2012	6,3	26,6	50,9	16,2	100
2014	9,8	28,3	45,3	16,6	100
2016	10,0	24,2	48,4	17,0	100
2018	9,6	25,2	46,1	18,6	100

*) Zahlen hier ohne n=10, die für 2016 angeben, keine Kollegen/-innen zu haben bzw. n=8 für 2018. In den Jahren 2012 und 2014 trifft dies für keine/n der Befragten zu.

Cramér's V = 0,0367

Förderung von Kollegialität

- überhaupt nicht
- eher wenig
- eher stark
- stark

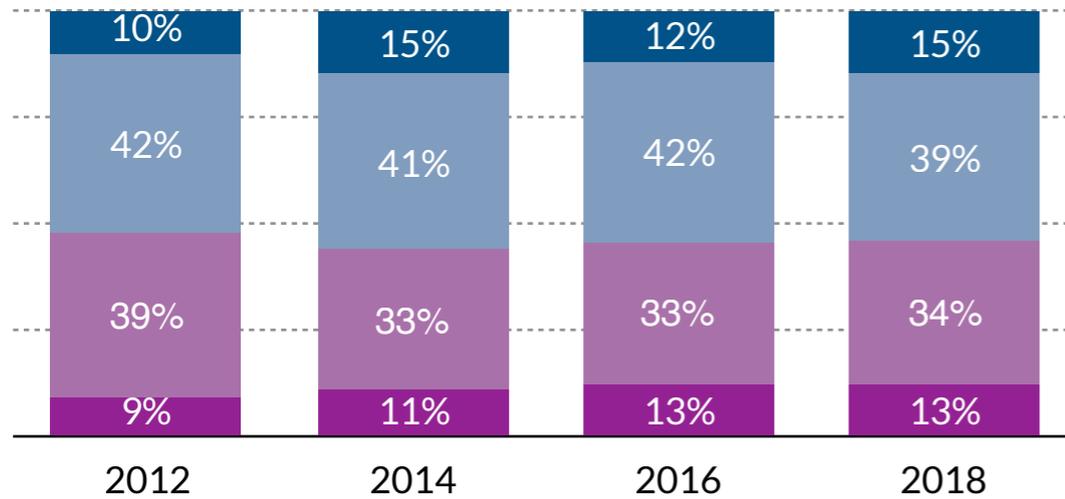


Wie stark belastet Sie das?

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
2018	174	124	248	141	687
	%	%	%	%	%
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
2018	25,3	18,0	36,1	20,5	100

Cramér's V = 0,0510

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



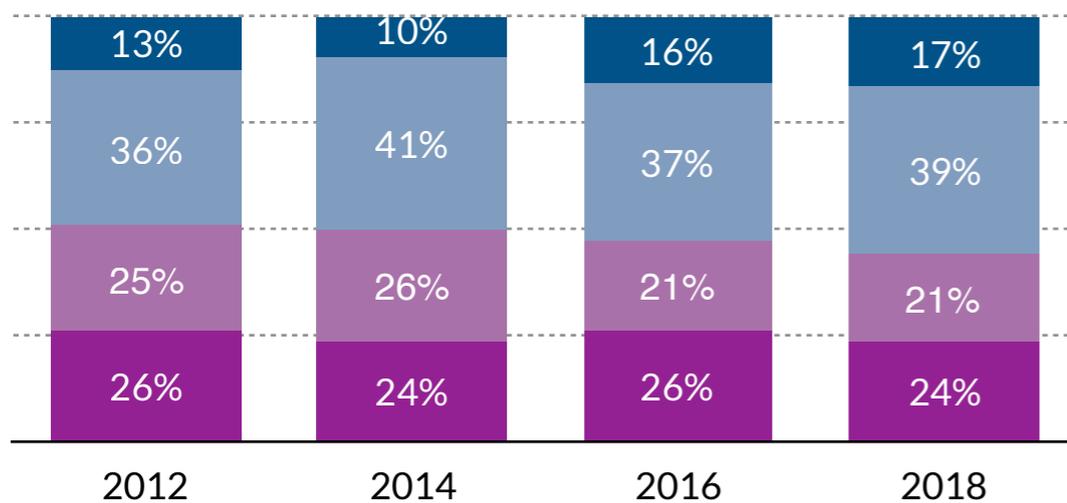
Erleben Sie in Ihrem Betrieb ein Meinungs-Klima, in dem sich jeder traut, Probleme auch gegenüber Vorgesetzten anzusprechen?

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
2018	250	665	778	289	1982
	%	%	%	%	%
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
2018	12,6	33,6	39,3	14,6	100

Cramér's v = 0,0357

Offenes Klima

- überhaupt nicht
- eher wenig
- eher stark
- stark

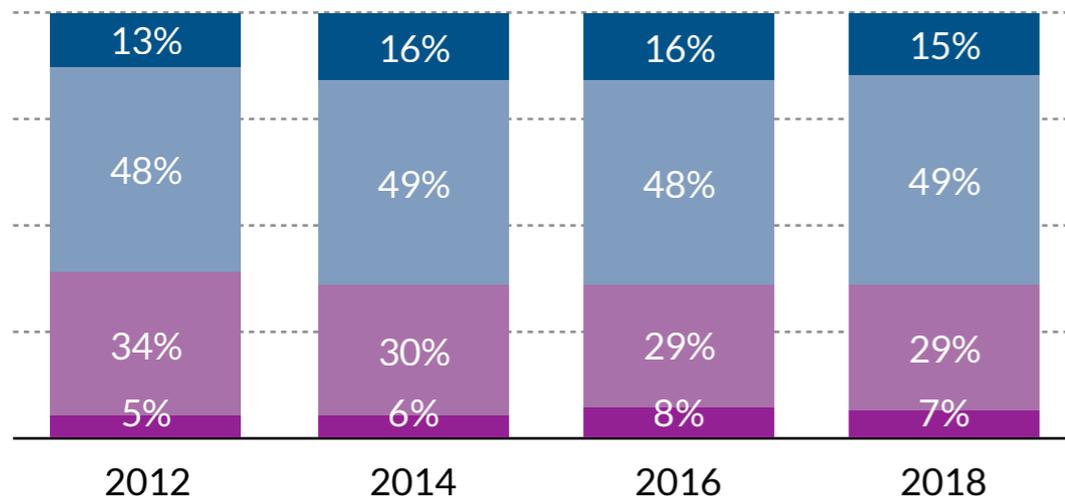


Wie stark belastet Sie das?

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
2018	215	190	357	151	913
	%	%	%	%	%
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
2018	23,6	20,8	39,1	16,5	100

Cramér's V = 0,0441

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



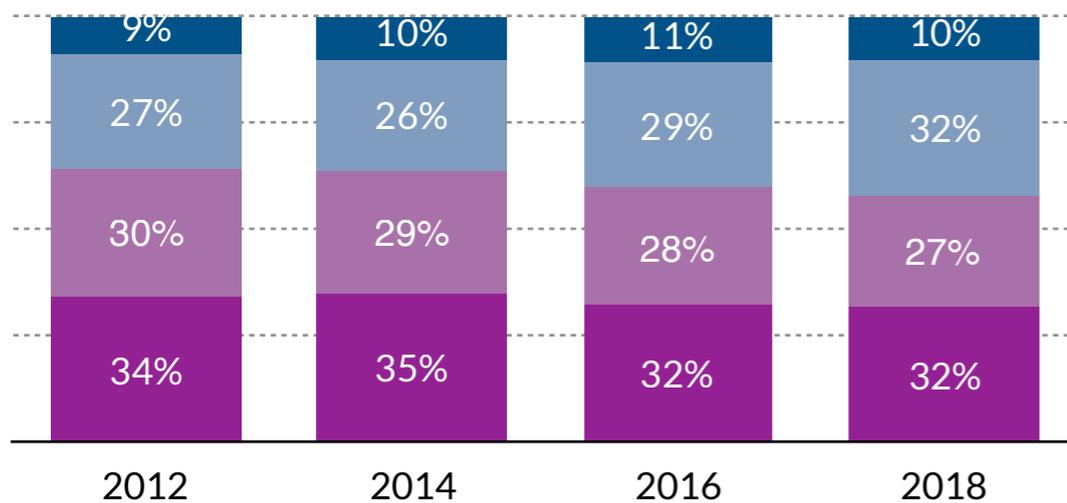
Werden Sie rechtzeitig über wichtige Entscheidungen, Veränderungen oder Pläne informiert, die für Sie oder Ihre Arbeit wichtig sind?

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
2018	139	577	968	295	1979
	%	%	%	%	%
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
2018	7,0	29,2	48,9	14,9	100

Cramér's V = 0,0280

Informiertheit

- überhaupt nicht
- eher wenig
- eher stark
- stark

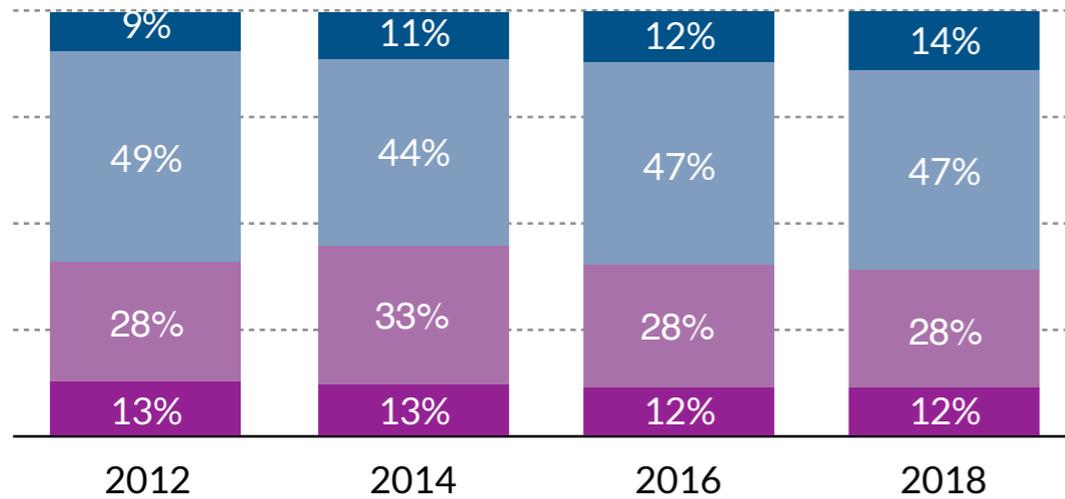


Wie stark belastet Sie das?

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
2018	225	190	227	73	715
	%	%	%	%	%
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
2018	31,5	26,6	31,8	10,2	100

Cramér's V = 0,0290

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



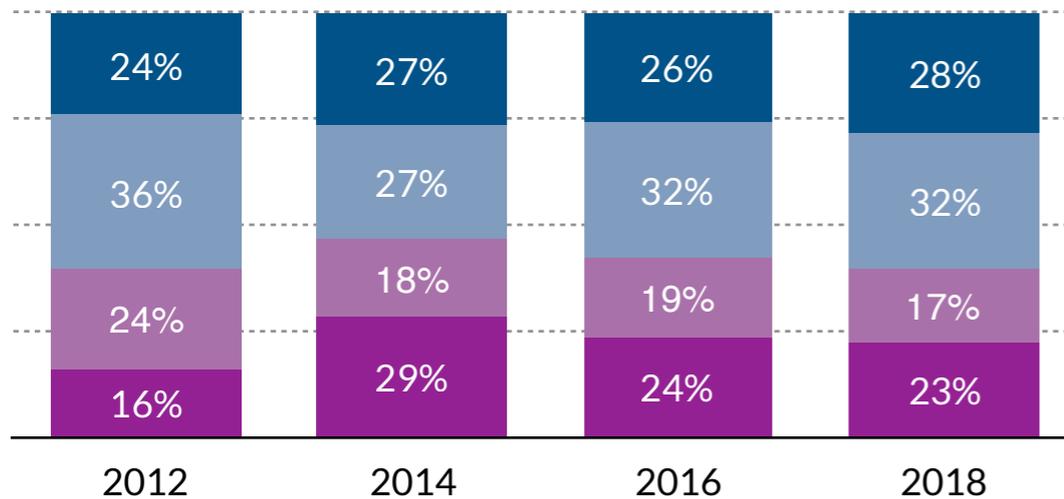
Inwieweit plant ihr Vorgesetzter die Arbeit gut?

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
2018	218	518	880	262	1878
	%	%	%	%	%
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
2018	11,6	27,6	46,9	14,0	100

Cramér's V = 0,0312

Planung durch Vorgesetzte

- überhaupt nicht
- eher wenig
- eher stark
- stark

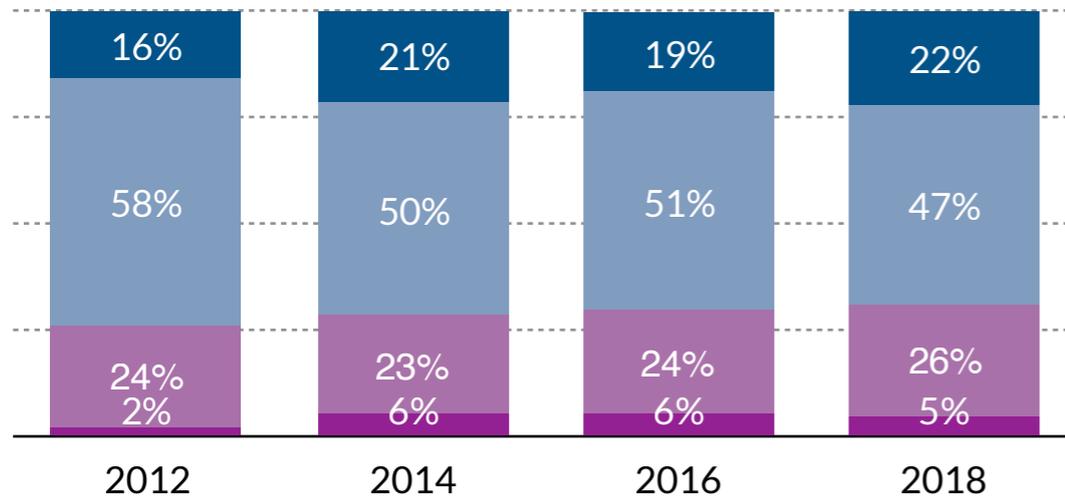


Wie stark belastet Sie das?

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
2018	167	125	235	209	736
	%	%	%	%	%
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
2018	22,7	17,0	31,9	28,4	100

Cramér's V = 0,0525

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



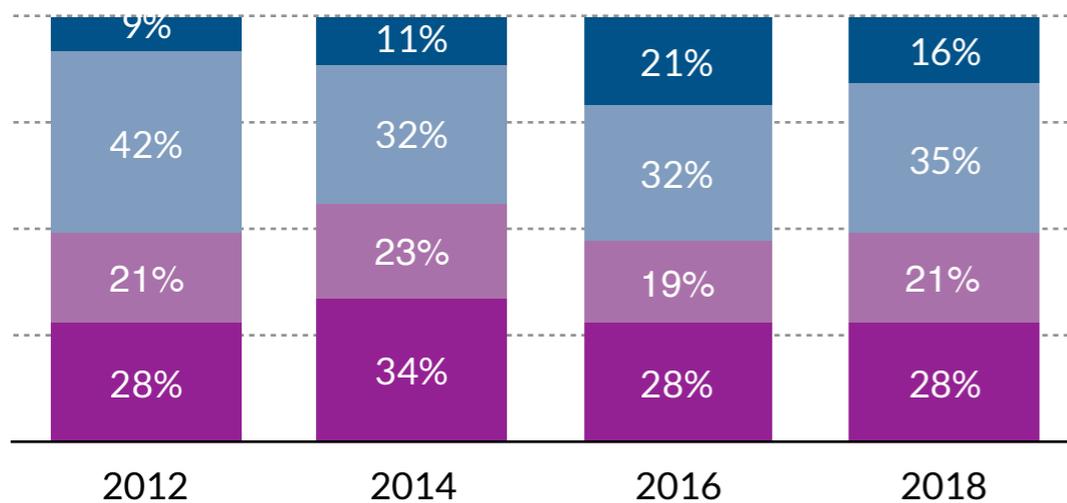
Inwieweit bringt Ihr Vorgesetzter bzw. Ihre Vorgesetzte Ihnen persönlich Wertschätzung entgegen?

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
2018	99	515	916	433	1963
	%	%	%	%	%
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
2018	5,0	26,2	46,7	22,1	100

Cramér's V = 0,0472

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
2018	171	131	213	98	613
	%	%	%	%	%
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
2018	27,9	21,4	34,8	16,0	100

Cramér's V = 0,0678

Sinngehalt der Arbeit

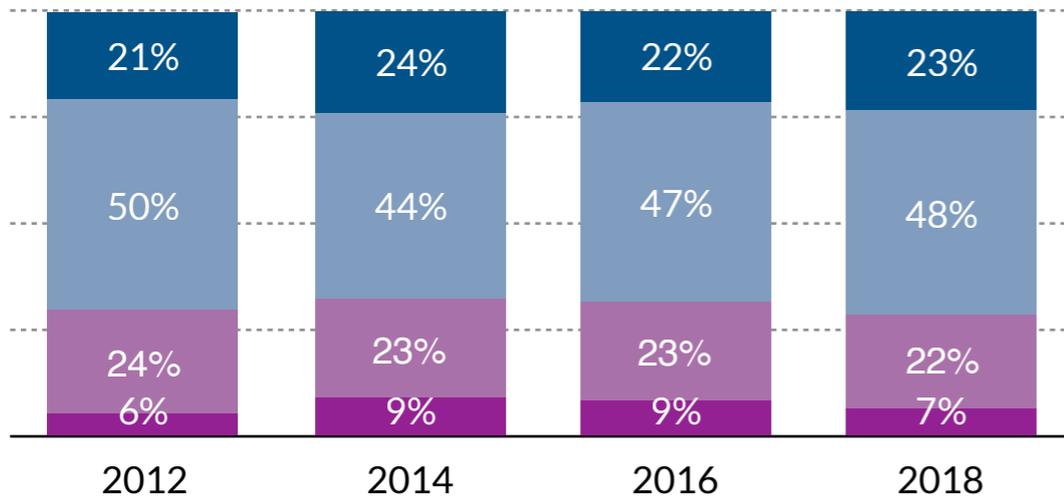
Der Sinngehalt der Arbeit wird anhand der drei Fragen „Beitrag für die Gesellschaft“, „Beitrag für den Betrieb“ und die „Identifikation mit der Arbeit“ erfasst.

Die Beschäftigten attestieren insgesamt einen hohen Sinngehalt ihrer Arbeit. Insbesondere der Beitrag zum Betrieb und die Identifikation mit der eigenen Arbeit (jeweils um die 90%) sind hierbei ausschlaggebend. Wenn mit 71% auch etwas geringer, so wird dennoch auch der Beitrag der eigenen Arbeit zur Gesellschaft hoch eingeschätzt.

Wenn die Identifikation mit der eigenen Arbeit bzw. der Beitrag zum Betrieb nicht oder nur gering ausgeprägt ist, wird dies als besonders belastend empfunden – allerdings sind davon nur wenige betroffen.

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

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



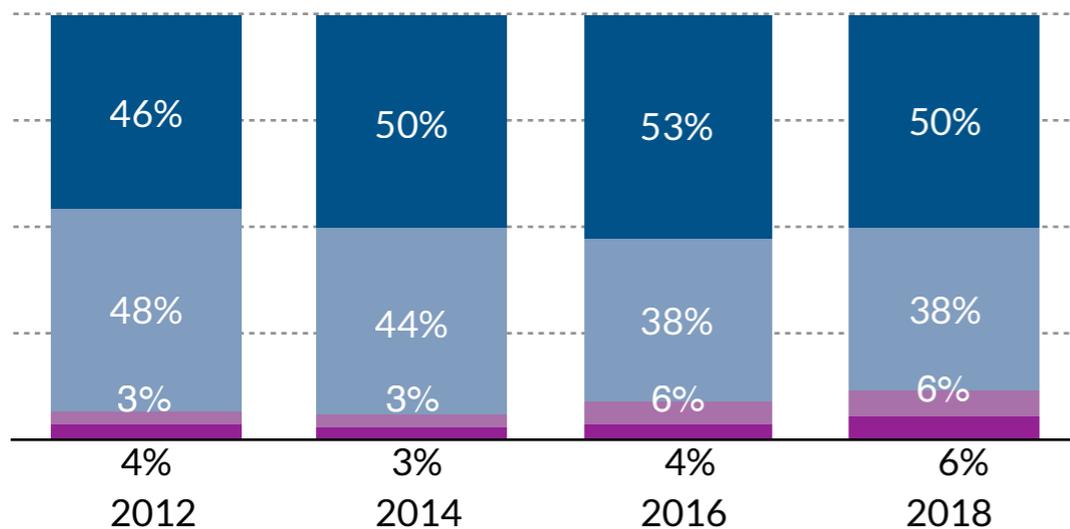
Haben Sie den Eindruck, dass Sie mit Ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten?

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
2018	137	433	944	457	1971
	%	%	%	%	%
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
2018	7,0	22,0	47,9	23,2	100

Cramér's V = 0,0302

Beitrag zur Gesellschaft

- überhaupt nicht
- eher wenig
- eher stark
- stark

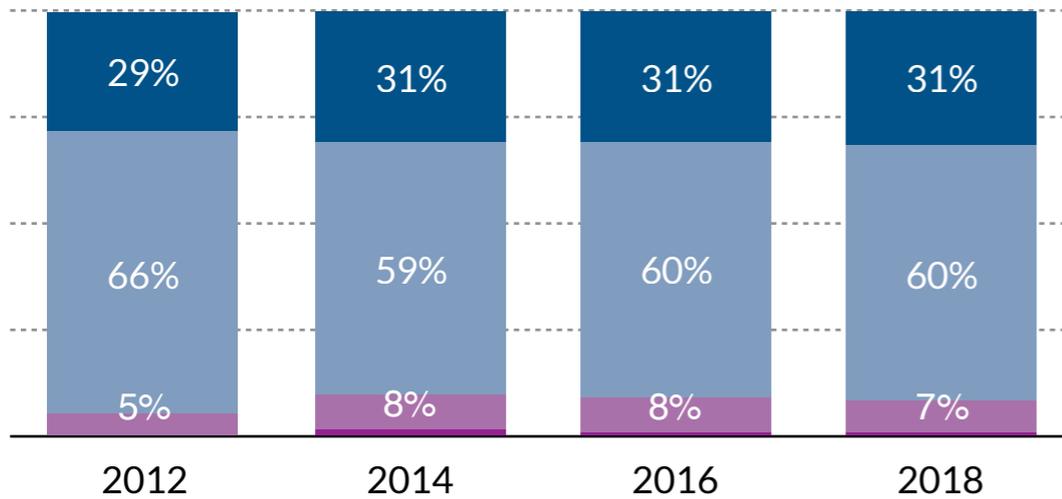


Wie stark belastet Sie das?

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
2018	33	33	219	285	570
	%	%	%	%	%
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
2018	5,8	5,8	38,4	50,0	100

Cramér's V = 0,0525

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



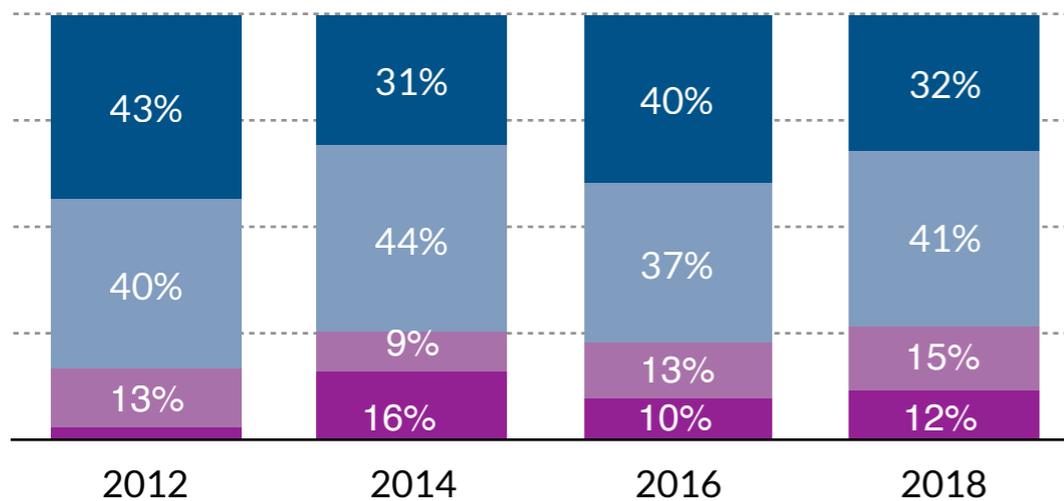
Haben Sie den Eindruck, dass Sie durch Ihre Arbeit einen wichtigen Beitrag für Ihren Betrieb leisten?

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
2018	26	146	1193	624	1989
	%	%	%	%	%
2012	0,9	4,6	66,0	28,5	100
2014	1,8	8,0	59,1	31,1	100
2016	1,4	8,0	59,9	30,7	100
2018	1,3	7,3	60,0	31,4	100

Cramér's V = 0,0290

Beitrag für Betrieb

- überhaupt nicht
- eher wenig
- eher stark
- stark

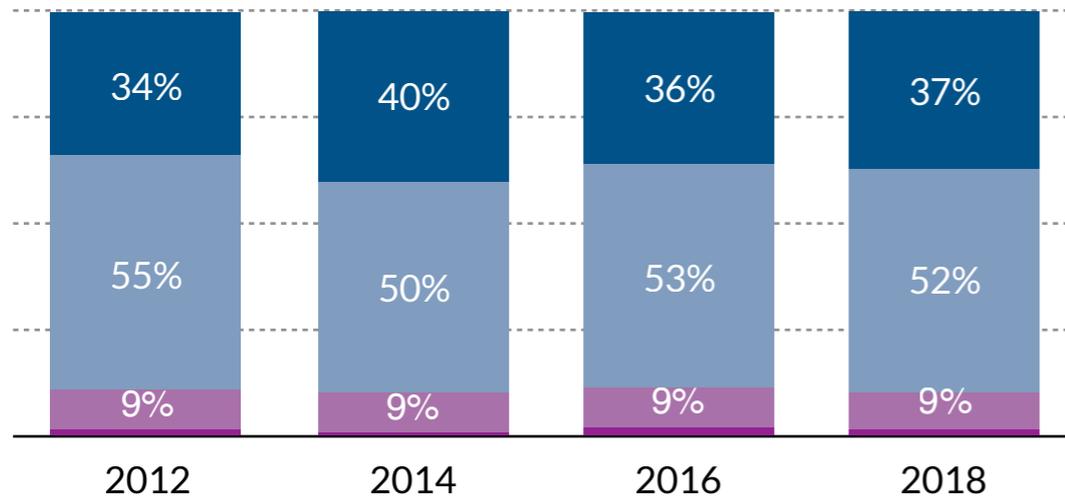


Wie stark belastet Sie das?

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
2018	20	26	70	55	171
	%	%	%	%	%
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
2018	11,7	15,2	40,9	32,2	100

Cramér's V = 0,0735

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



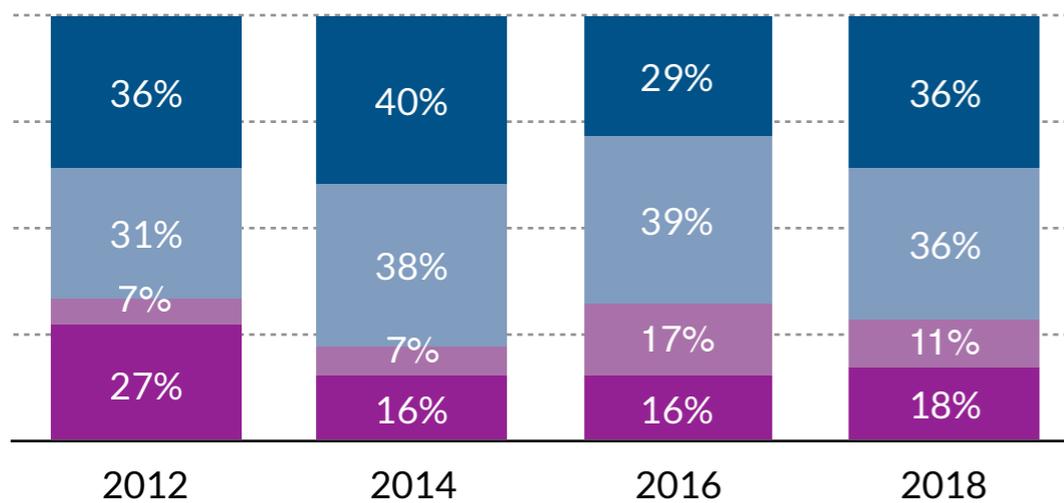
Inwieweit identifizieren Sie sich mit Ihrer Arbeit?

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
2018	43	170	1032	735	1980
	%	%	%	%	%
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
2018	2,2	8,6	52,1	37,1	100

Cramér's V = 0,0221

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
2018	37	24	75	75	211
	%	%	%	%	%
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
2018	17,5	11,4	35,6	35,6	100

Cramér's V = 0,0913

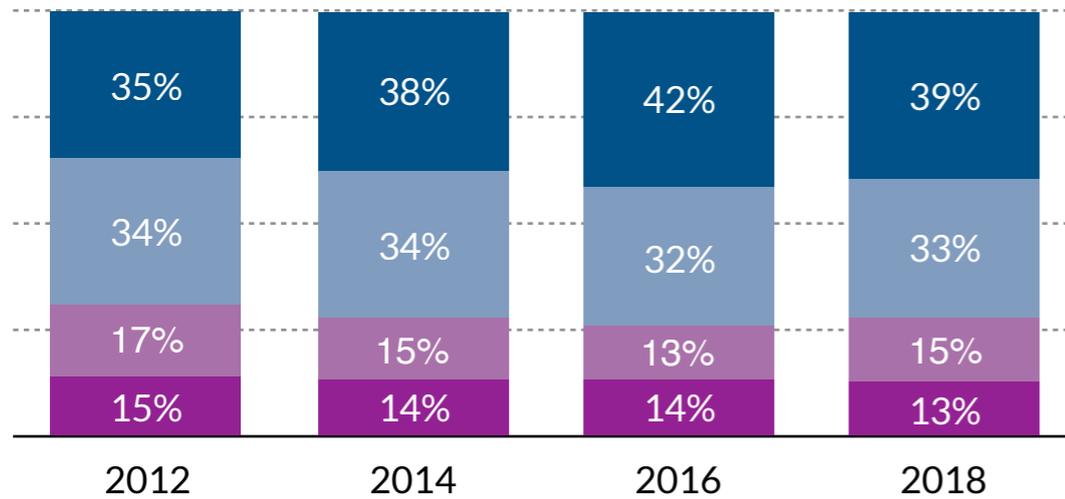
Arbeitszeitlage und Entgrenzung

Anhand von fünf Fragen wird die Erfahrung mit der Arbeitszeitlage damit der Entgrenzung abgefragt. Dazu gehört Arbeit am Wochenende und abends sowie Nachtarbeit ebenso wie die betrieblichen Erwartungen an Erreichbarkeit und Arbeit außerhalb der Arbeitszeit.

Nachtarbeit ist für 92% der Beschäftigten kein Thema. Dennoch empfinden diejenigen die es betrifft, dies als sehr belastend dar. Auch Wochenendarbeit sowie die Arbeit nach 18:00 Uhr stellt für die Mehrheit der Beschäftigten keine Normalität dar. Nur rund 30% sind davon betroffen.

Unbezahlte Arbeit kommt mit 19% immer seltener vor. Insgesamt wird dies auch als wenig belastend empfunden.

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 2018 mit 23% 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.

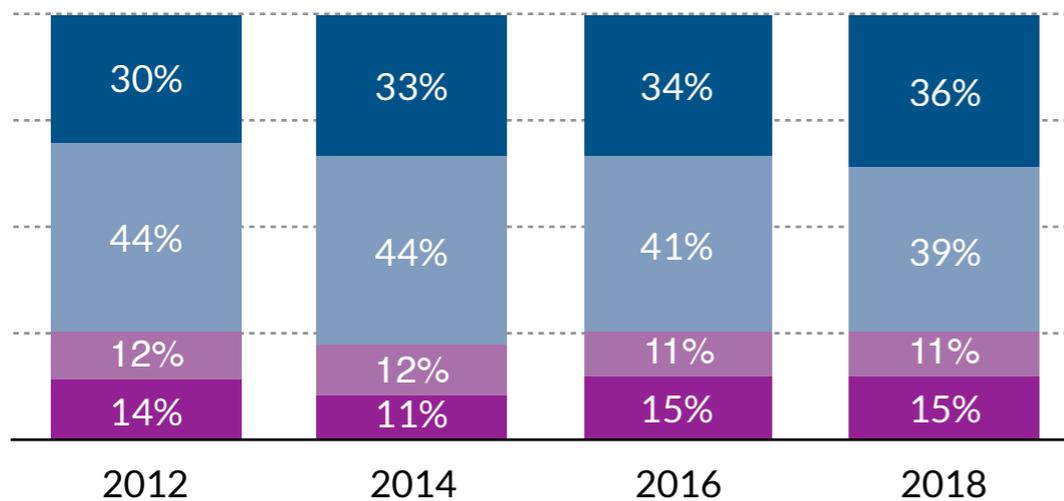
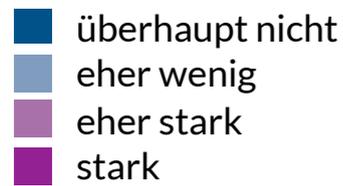


Wie häufig arbeiten Sie an Wochenenden?

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
2018	266	290	655	785	1996
	%	%	%	%	%
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
2018	13,3	14,5	32,8	39,3	100

Cramér's V = 0,0301

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
2018	180	128	466	436	1210
	%	%	%	%	%
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
2018	14,9	10,6	38,5	36,0	100

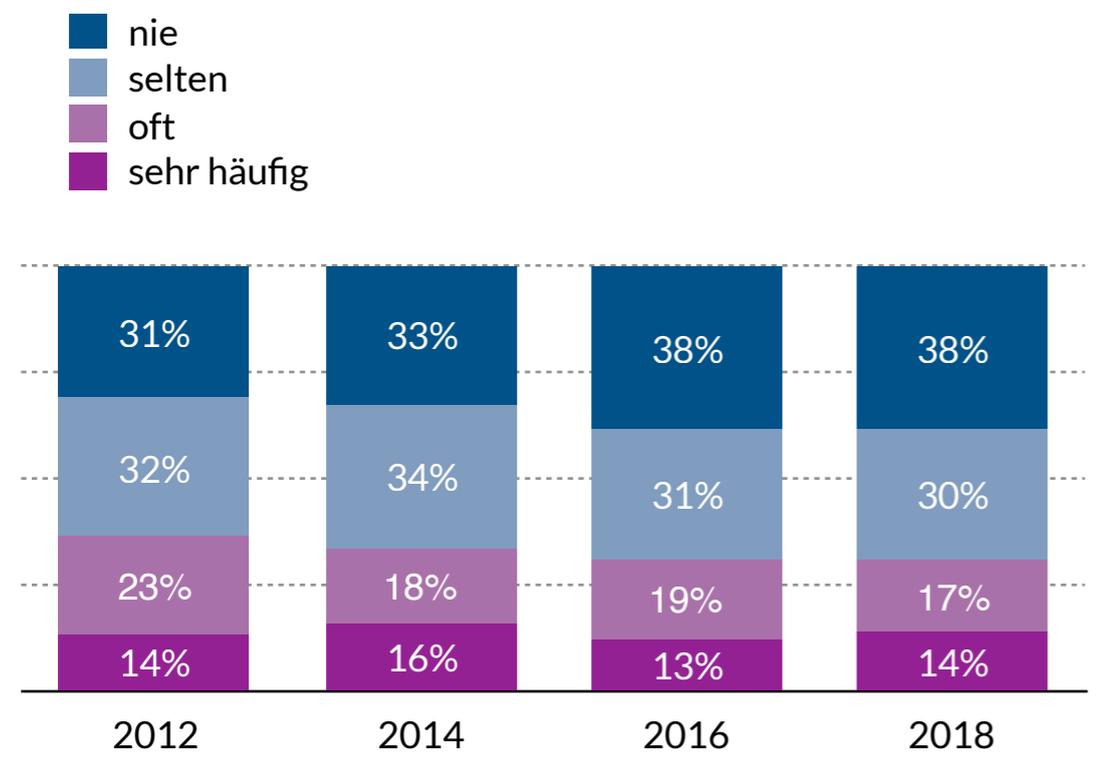
Cramér's V = 0,0353

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
2018	285	341	606	764	1996
	%	%	%	%	%
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
2018	14,3	17,1	30,4	38,3	100

Cramér's V = 0,0395

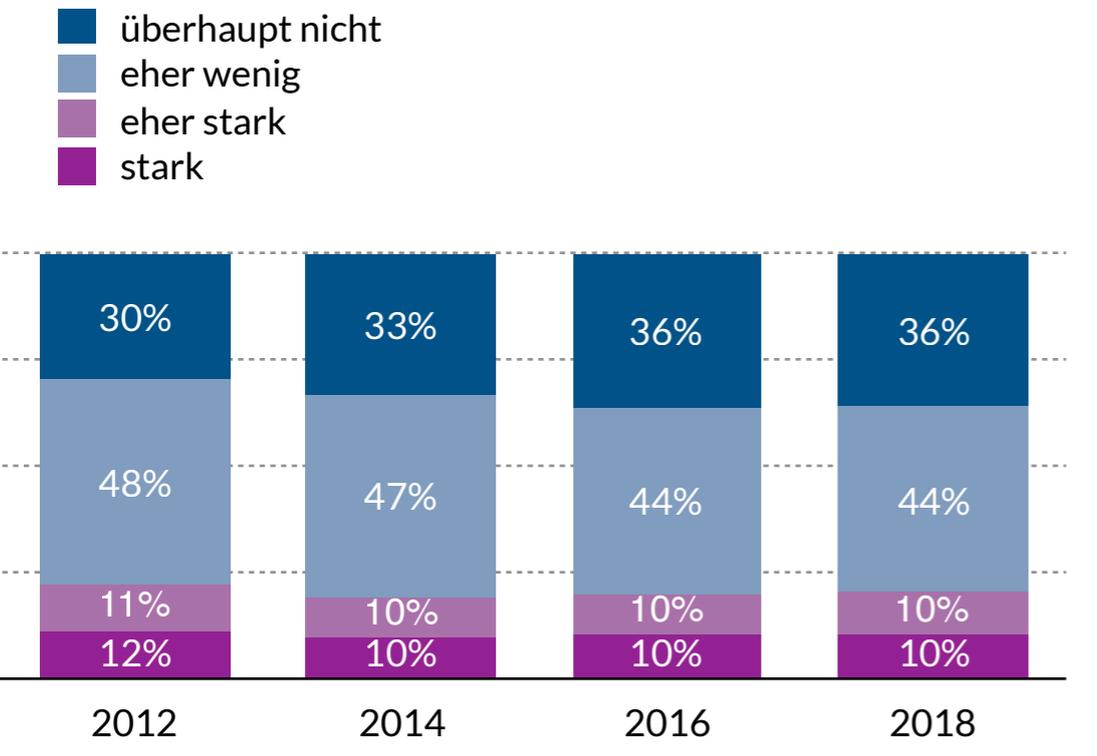
Arbeit nach 18:00



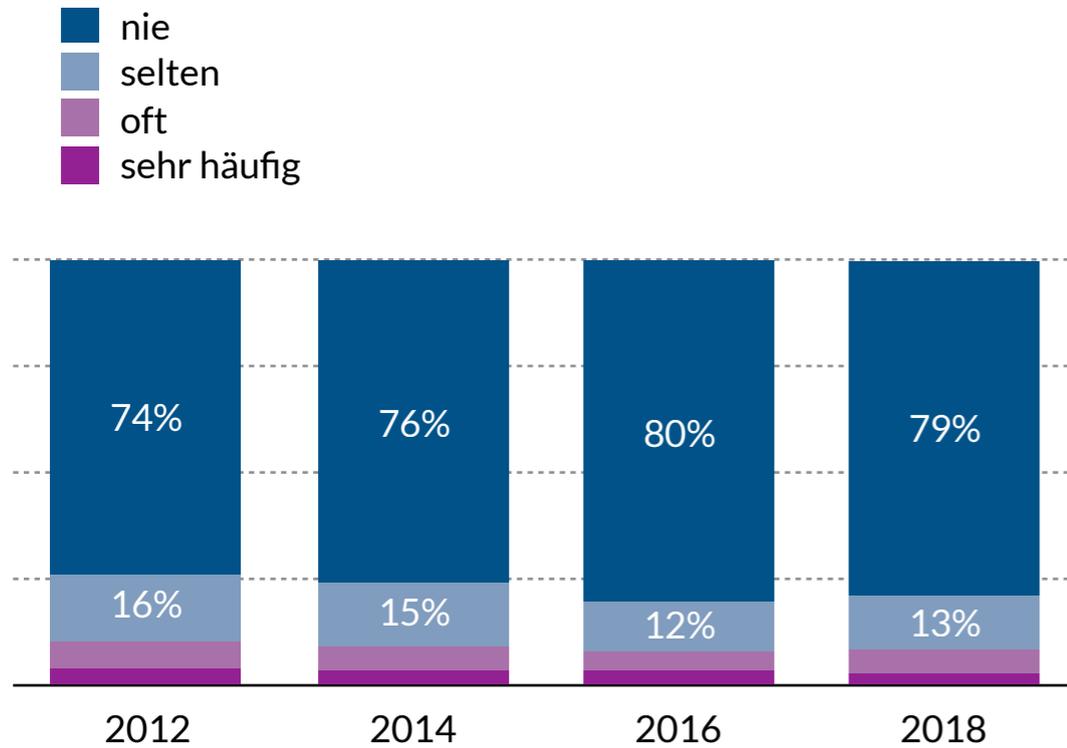
Wie stark belastet Sie das?

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
2018	128	122	536	444	1230
	%	%	%	%	%
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
2018	10,4	9,9	43,6	36,1	100

Cramér's V = 0,0280



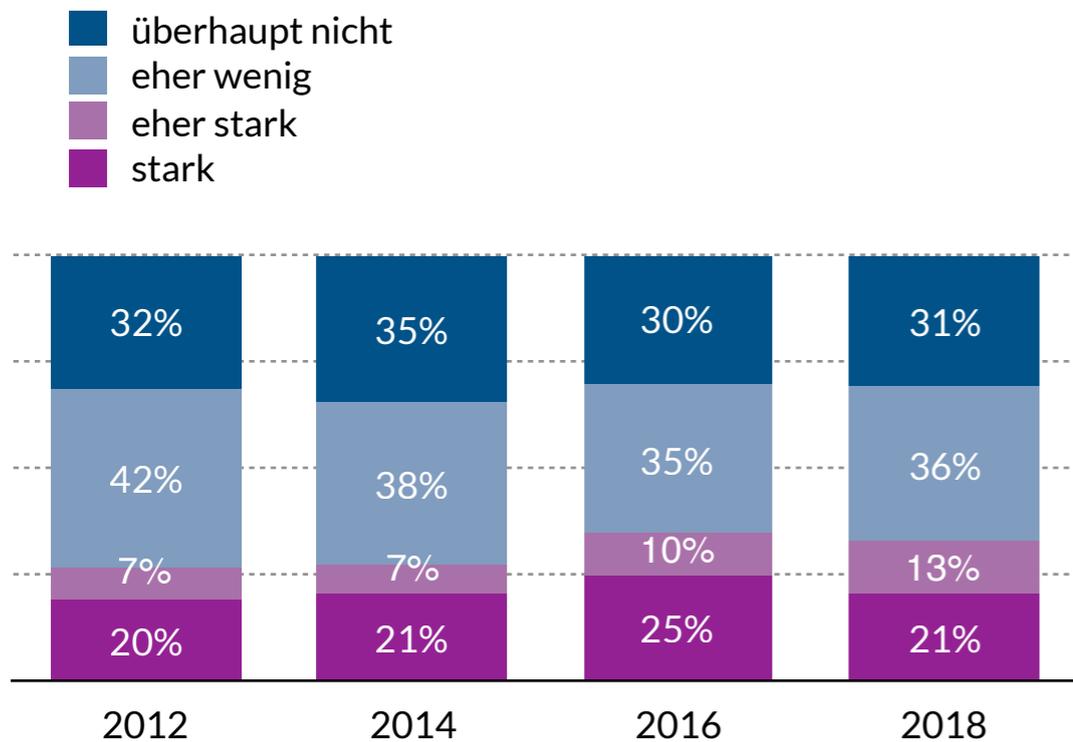
Wie häufig arbeiten Sie nachts, in der Zeit zwischen 23:00 und 6:00 Uhr?



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
2018	62	113	253	1571	1999
	%	%	%	%	%
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
2018	3,1	5,7	12,7	78,6	100

Cramér's V = 0,0331

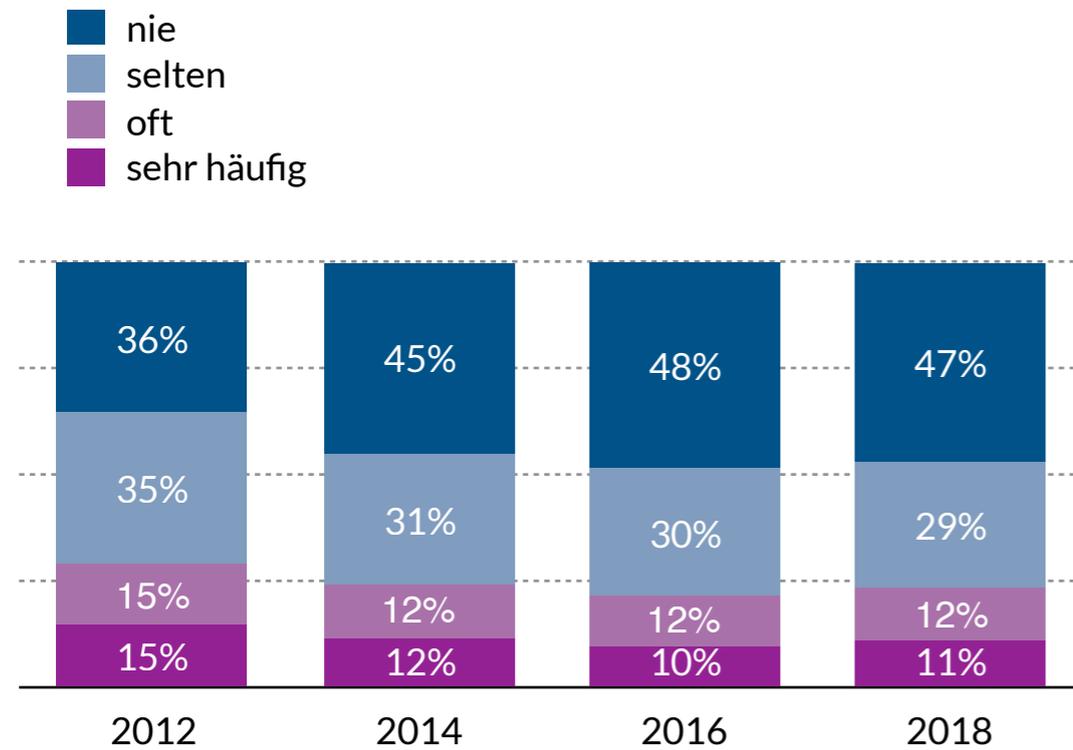
Arbeit nach 23:00



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
2018	88	53	152	132	425
	%	%	%	%	%
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
2018	20,7	12,5	35,8	31,1	100

Cramér's V = 0,0552

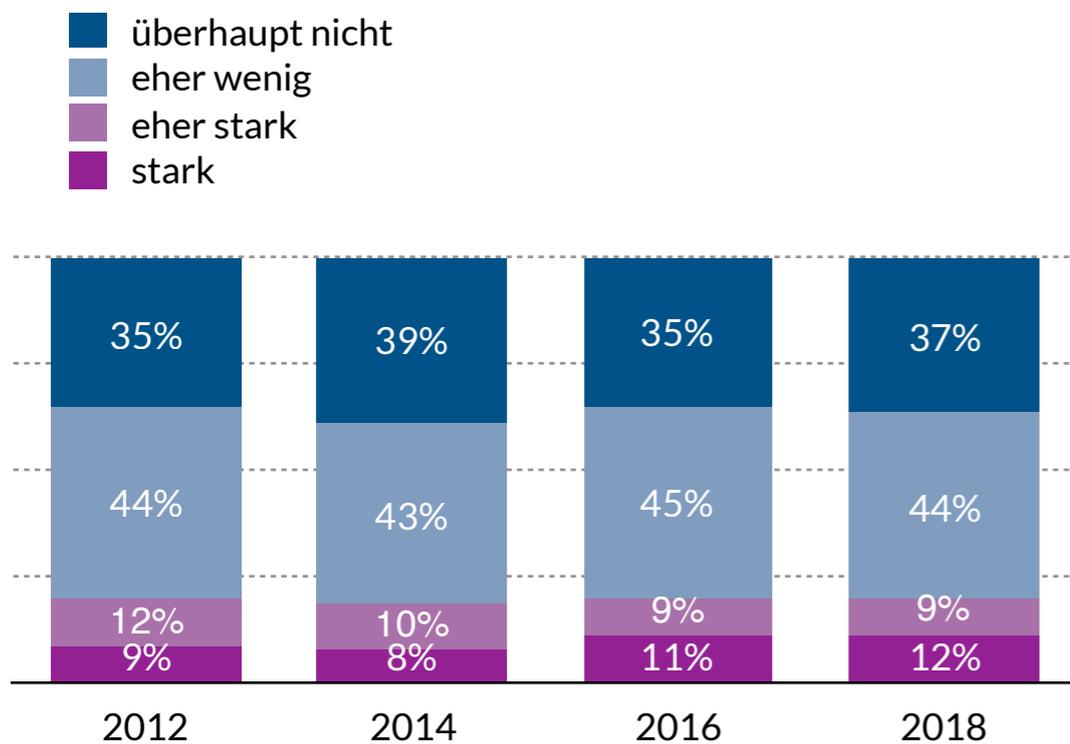


Wie häufig wird von Ihnen erwartet, dass Sie außerhalb Ihrer normalen Arbeitszeit (z.B. per E-Mail oder Telefon) erreichbar sind?

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
2018	227	248	587	934	1996
	%	%	%	%	%
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
2018	11,4	12,4	29,4	46,8	100

Cramér's V = 0,0459

Erreichbarkeit

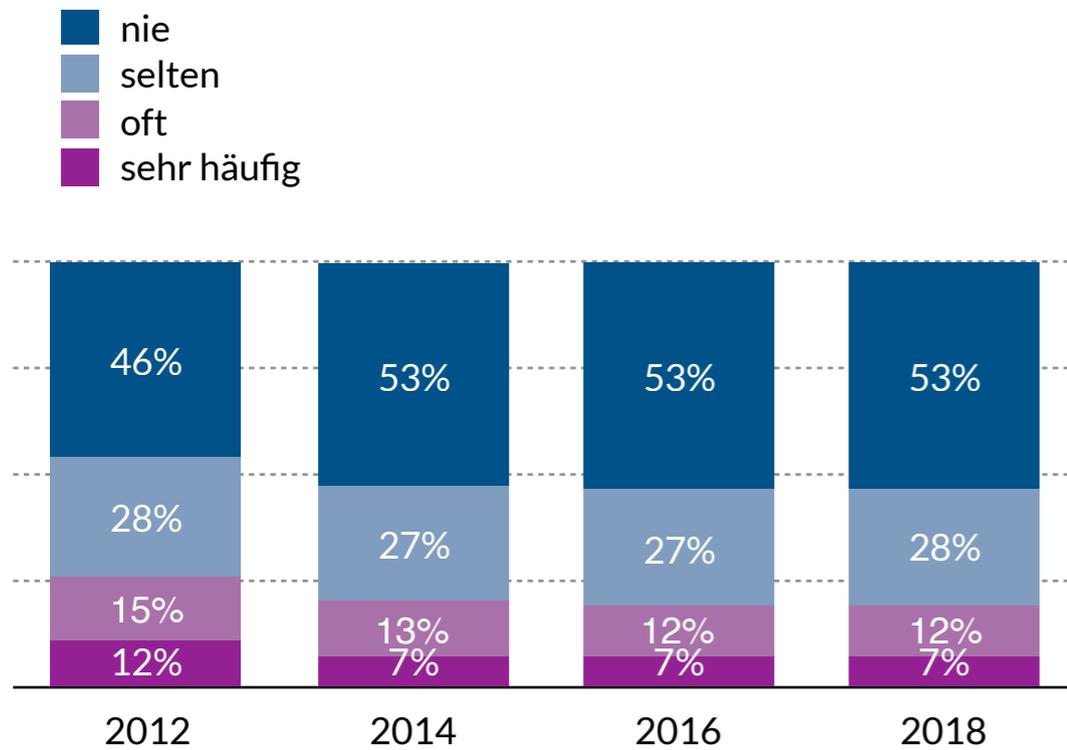


Wie stark belastet Sie das?

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
2018	122	90	461	388	1061
	%	%	%	%	%
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
2018	11,5	8,5	43,5	36,6	100

Cramér's V = 0,0332

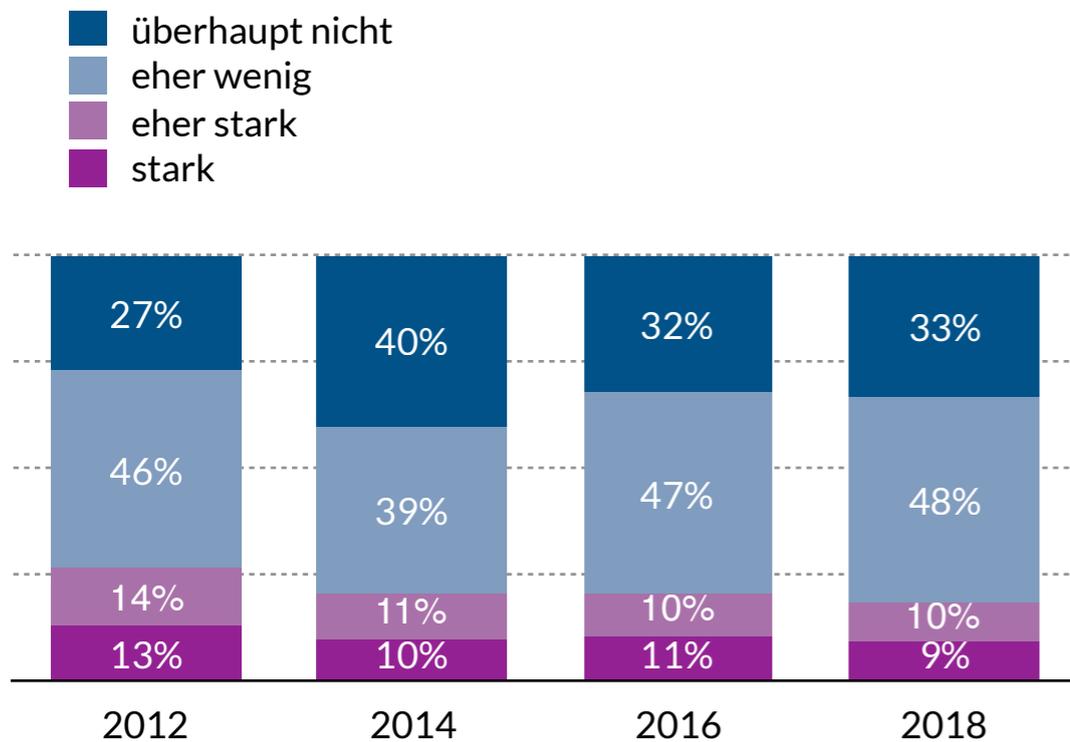
Wie häufig erledigen Sie außerhalb Ihrer normalen Arbeitszeit unbezahlte Arbeit für Ihren Betrieb?



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
2018	147	231	552	1048	
	%	%	%	%	%
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
2018	7,4	11,7	27,9	53,0	100

Cramér's V = 0,0357

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
2018	87	88	444	310	929
	%	%	%	%	%
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
2018	9,4	9,5	47,8	33,4	100

Cramér's V = 0,0496

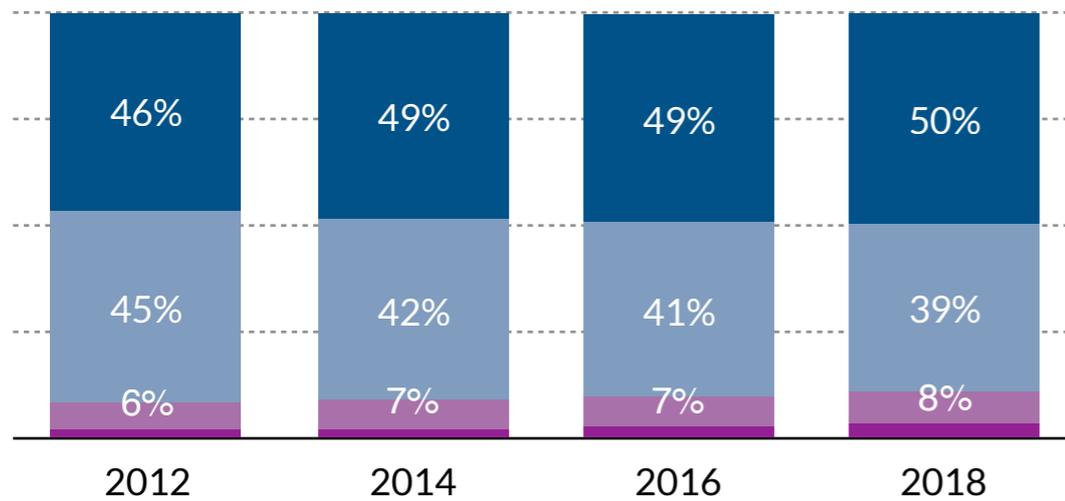
Soziale und emotionale Anforderungen

Soziale und emotionale Anforderungen werden über drei Themen abgebildet: Erlebte Respektlosigkeit, Konflikte und die Notwendigkeit, Gefühle zu verbergen.

Für die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten stellt respektloses Verhalten – ob durch Kollegen/-innen, Vorgesetzte oder Kunden – und Konflikte am Arbeitsplatz eine Ausnahmesituation dar. Während ein respektloser Umgang von 40% als starke oder eher starke Belastung empfunden wird, sind die Belastungswerte bei Konflikten am Arbeitsplatz mit 23% deutlich geringer.

In 2018 gibt ein Drittel an, die Gefühle am Arbeitsplatz oft oder sehr häufig verbergen zu müssen – ein Wert der sich über die Erhebungsjahre etwas verringert hat.

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

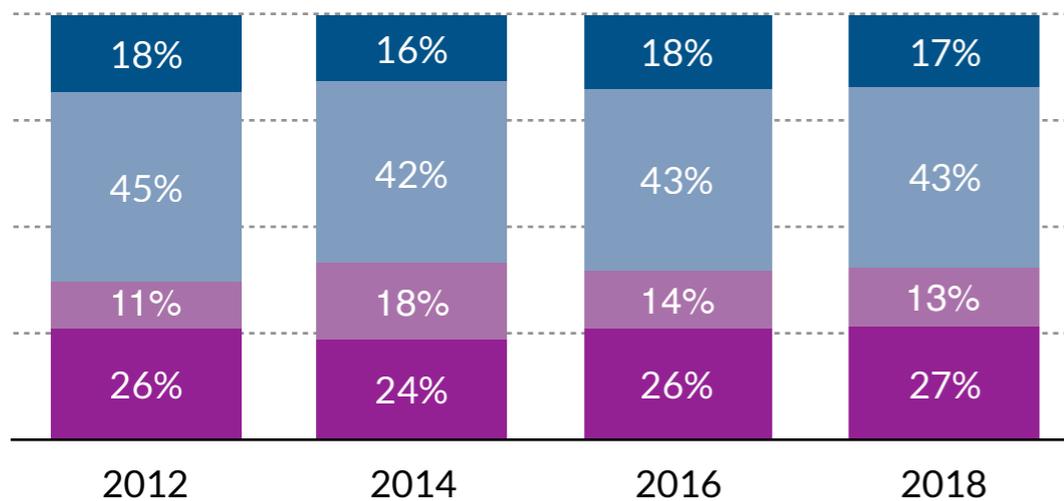
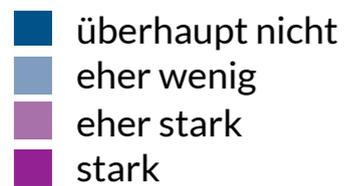


Wie häufig werden Sie bei Ihrer Arbeit von anderen Menschen (z.B. Kunden, Kollegen, Vorgesetzte) herablassend/respektlos behandelt?

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
2018	72	150	788	989	1999
	%	%	%	%	%
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
2018	3,6	7,5	39,4	49,5	100

Cramér's v = 0,0250

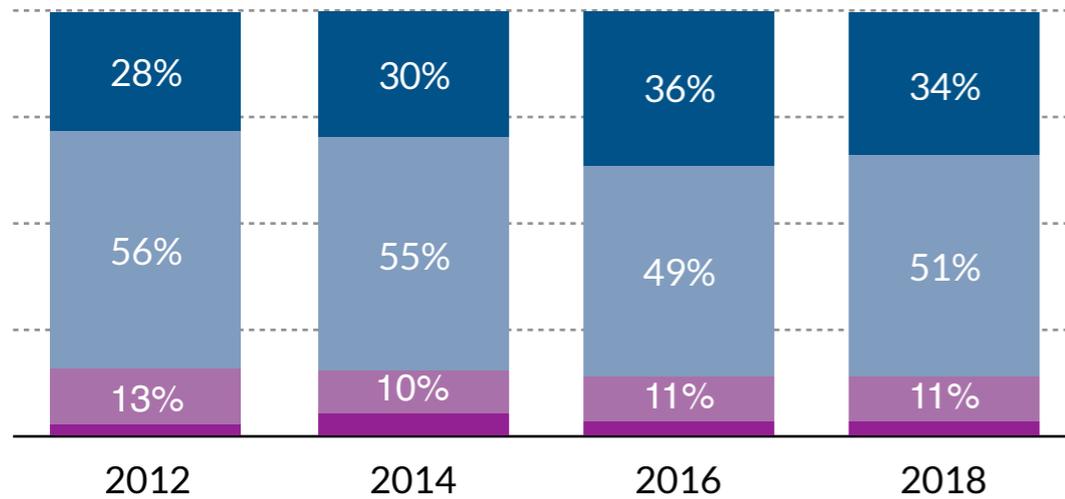
Respektlosigkeit



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
2018	272	134	431	170	1007
	%	%	%	%	%
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
2018	27,0	13,3	42,8	16,9	100,0

Cramér's V = 0,0304

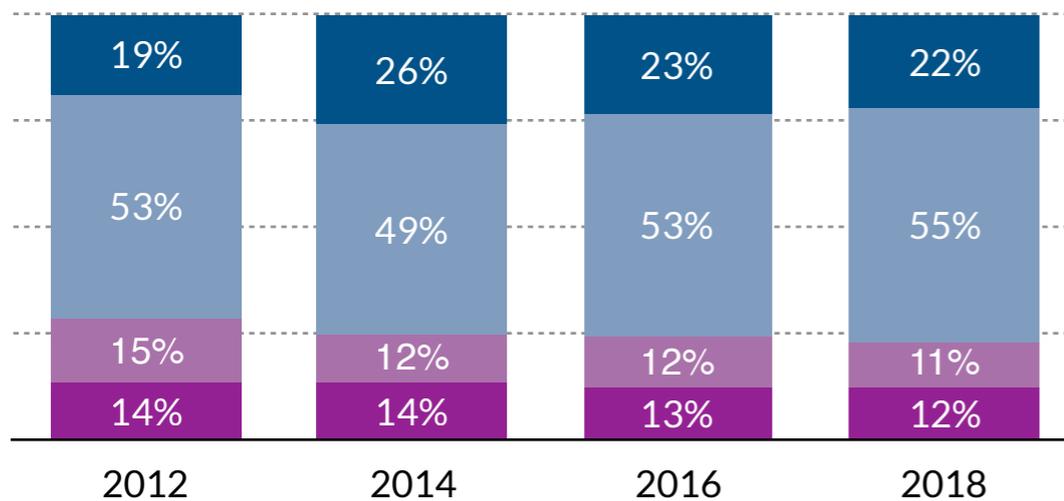
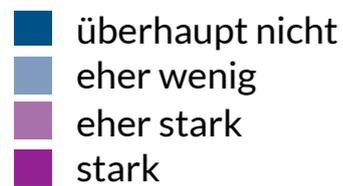


Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit zu Konflikten oder Streitigkeiten mit Kunden, Klienten oder Patienten?

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
2018	71	219	1024	678	1992
	%	%	%	%	%
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
2018	3,6	11,0	51,4	34,0	100

Cramér's V = 0,0404

Konflikte

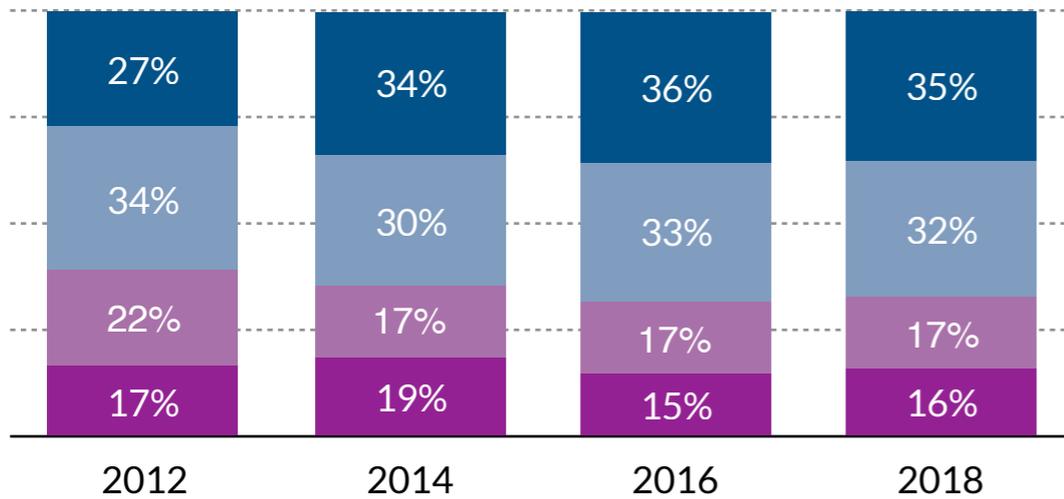


Wie stark belastet Sie das?

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
2018	162	144	716	291	1313
	%	%	%	%	%
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
2018	12,3	11,0	54,5	22,2	100

Cramér's V = 0,0337

- nie
- selten
- oft
- sehr häufig



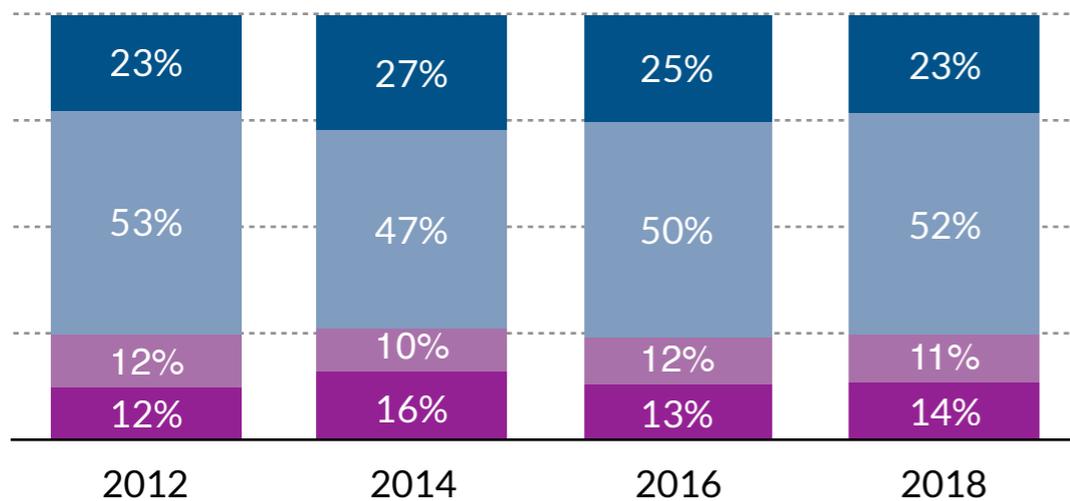
Wie häufig verlangt es Ihre Arbeit von Ihnen, dass Sie Ihre Gefühle verbergen?

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
2018	319	334	634	693	1980
	%	%	%	%	%
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
2018	16,1	16,9	32,0	35,0	100

Cramér's V = 0,0392

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
2018	177	139	667	301	1284
	%	%	%	%	%
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
2018	13,8	10,8	52,0	23,4	100

Cramér's V = 0,0290

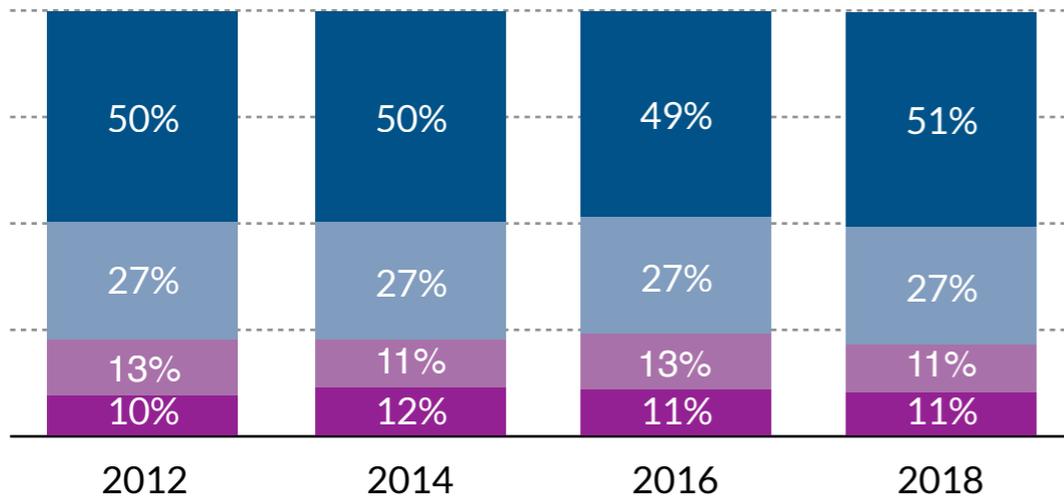
Körperliche Anforderungen

Zu den körperlichen Anforderungen zählen: die Schwere der Arbeit, die Körperhaltung, der Lärm und andere Umgebungsbedingungen.

Bei den körperlichen Anforderungen finden sich die höchsten Werte bei einer ungünstigen Körperhaltung und beim Lärm. Aktuell klagen 42% 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 2018 auch den Lärm an ihrem Arbeitsplatz als belastend und solche Bedingungen sind auch aktuell für immerhin 41% der Befragten oft oder sehr häufig der Fall.

In den letzten Jahren hat sich die Anzahl an Befragten, die an ihrem Arbeitsplatz mit schwerer körperlicher Arbeit oder widrigen Umständen wie Schmutz und Nässe konfrontiert sind, kaum verändert. Rund ein Viertel der Befragten zählen dazu, knapp ein Drittel empfindet dies als eher stark oder stark belastend.

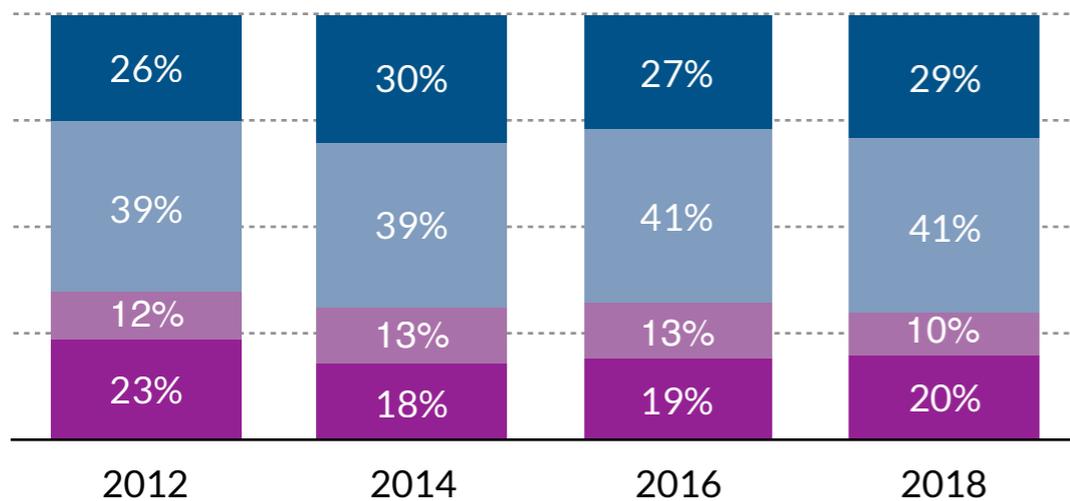
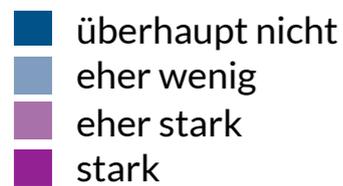


Wie häufig kommt es vor, dass Sie körperlich schwer arbeiten müssen, z.B. schwer heben, tragen oder stemmen?

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
2018	217	218	547	1018	2000
	%	%	%	%	%
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
2018	10,9	10,9	27,4	50,9	100

Cramér's V = 0,0221

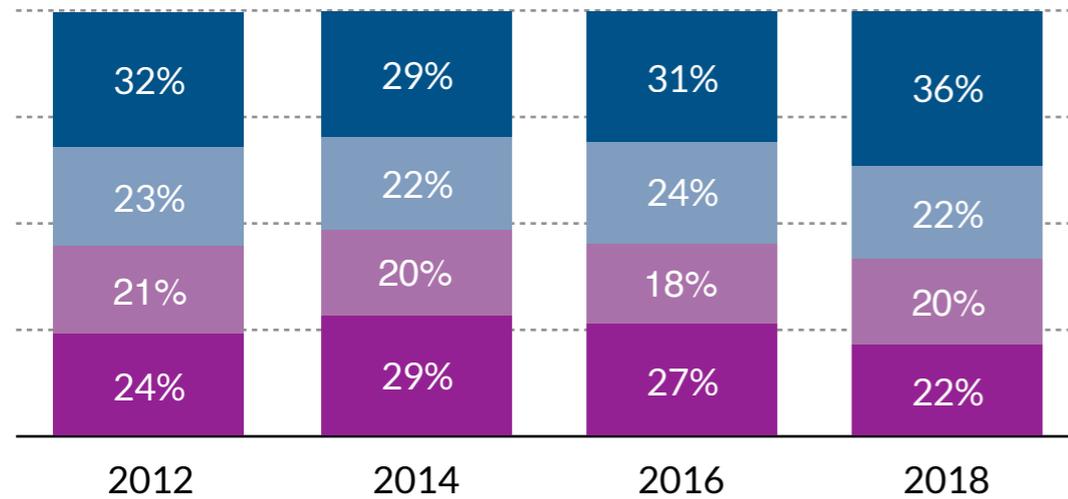
Körperliche schwere Arbeit



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
2018	194	97	406	284	981
	%	%	%	%	%
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
2018	19,8	9,9	41,4	29,0	100

Cramér's V = 0,0329

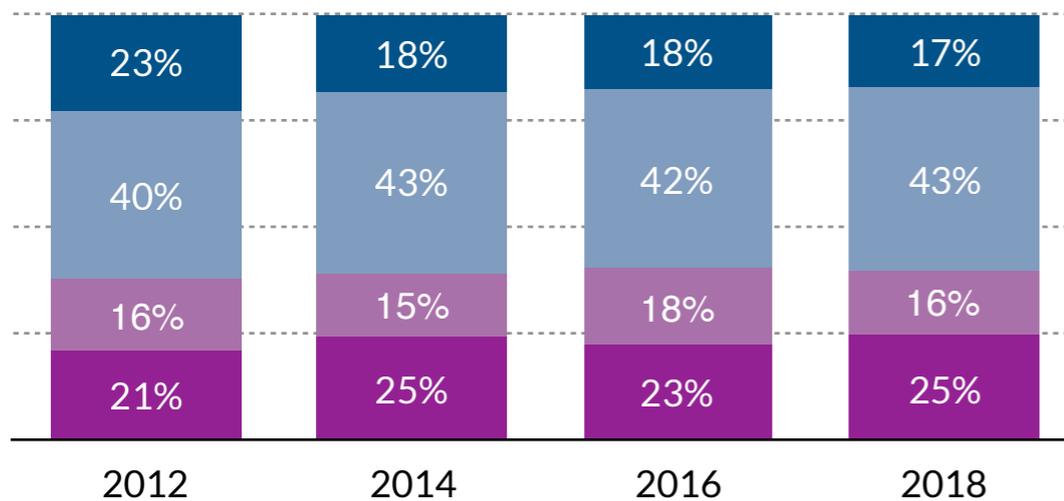
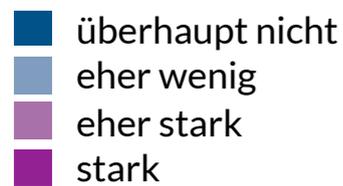


Wie häufig kommt es vor, dass Sie bei Ihrer Arbeit eine ungünstige Körperhaltung einnehmen müssen?

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
2018	440	392	440	721	1993
	%	%	%	%	%
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
2018	22,1	19,7	22,1	36,2	100

Cramér's V = 0,0439

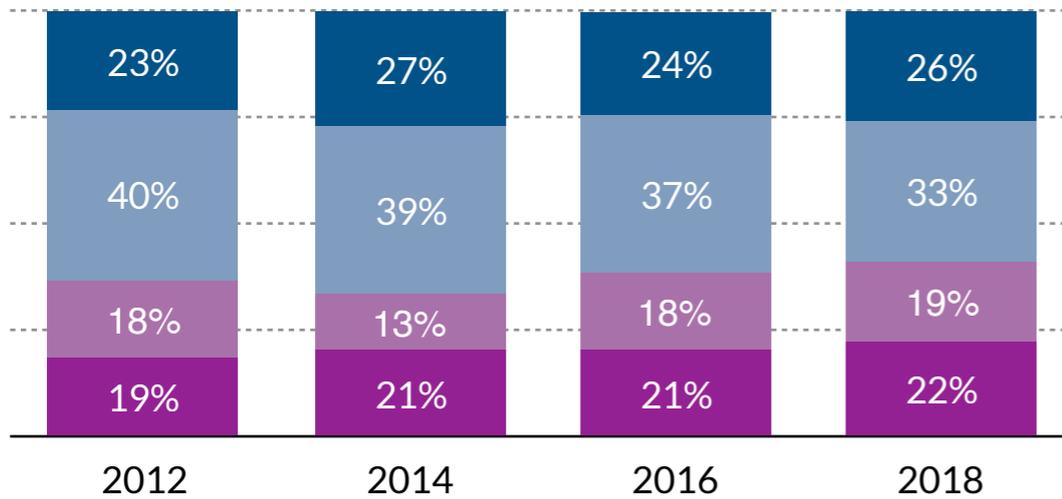
Ungünstige Körperhaltung



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
2018	312	197	539	219	1267
	%	%	%	%	%
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
2018	24,6	15,6	42,5	17,3	100

Cramér's V = 0,0319

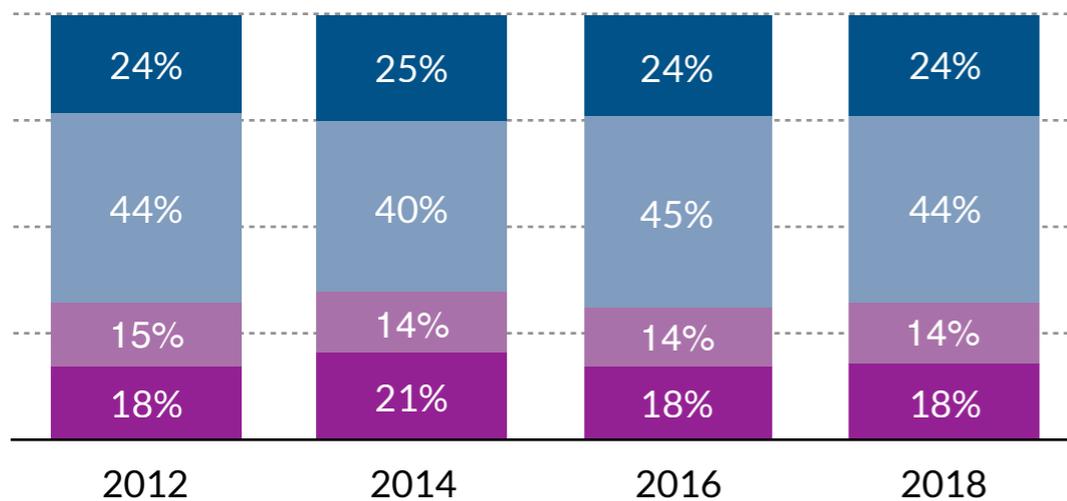
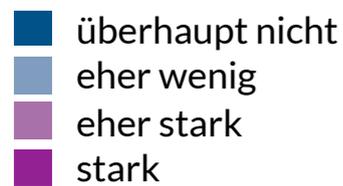


Wie häufig kommt es vor, dass Sie an Ihrem Arbeitsplatz Lärm oder lauten Umgebungsgeräuschen ausgesetzt sind?

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
2018	443	380	661	516	2000
	%	%	%	%	%
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
2018	22,2	19,0	33,1	25,8	100

Cramér's V = 0,0400

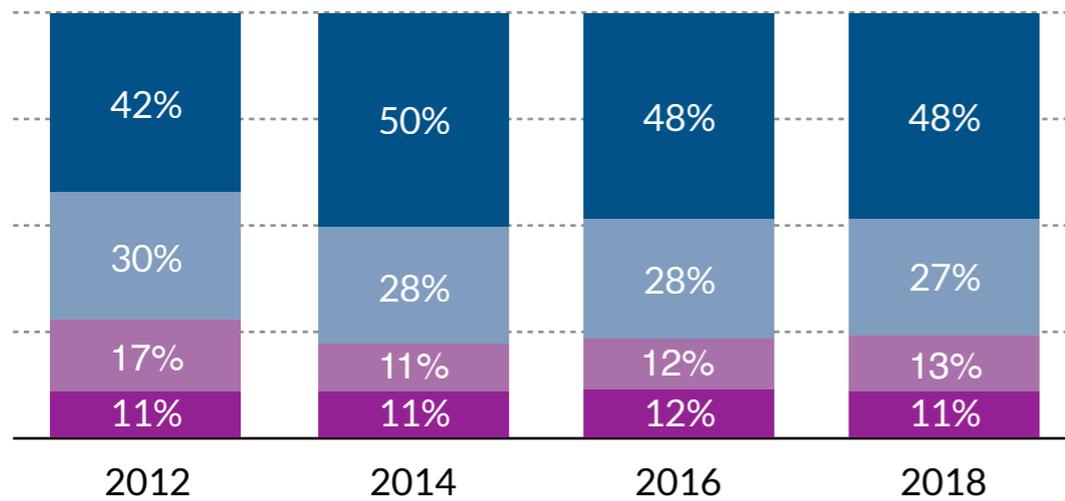
Lärm



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
2018	271	211	647	352	1481
	%	%	%	%	%
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
2018	18,3	14,3	43,7	23,8	100

Cramér's V = 0,0191

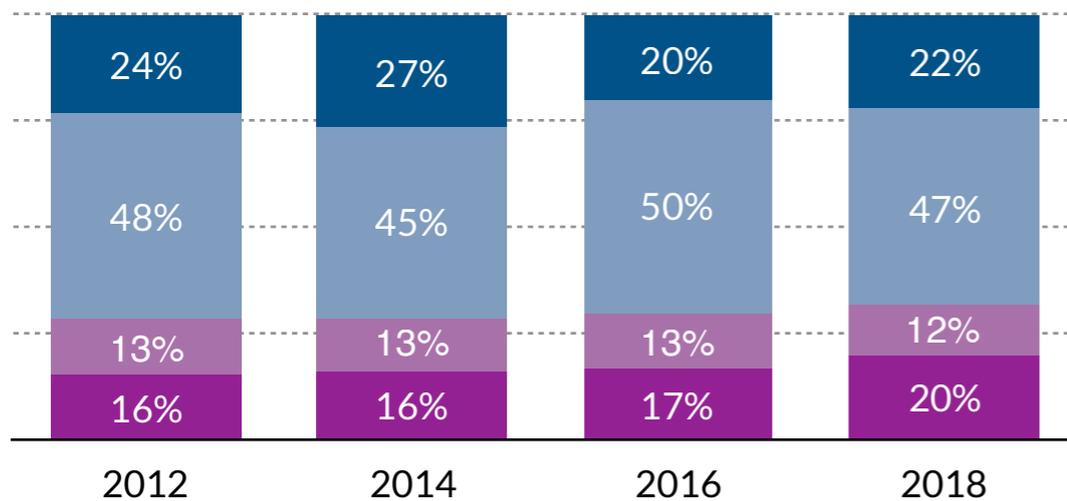
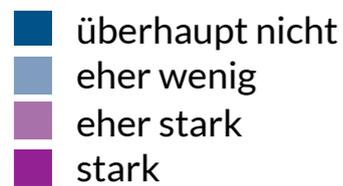


Wie häufig kommt es vor, dass Sie an Ihrem Arbeitsplatz widrigen Umgebungsbedingungen, (z.B. Kälte, Hitze, Nässe)

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
2018	222	267	546	962	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
2018	11,1	13,4	27,3	48,2	100

Cramér's V = 0,0317

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
2018	204	122	480	227	1033
	%	%	%	%	%
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
2018	19,8	11,8	46,5	22,0	100

Cramér's V = 0,0372

Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität

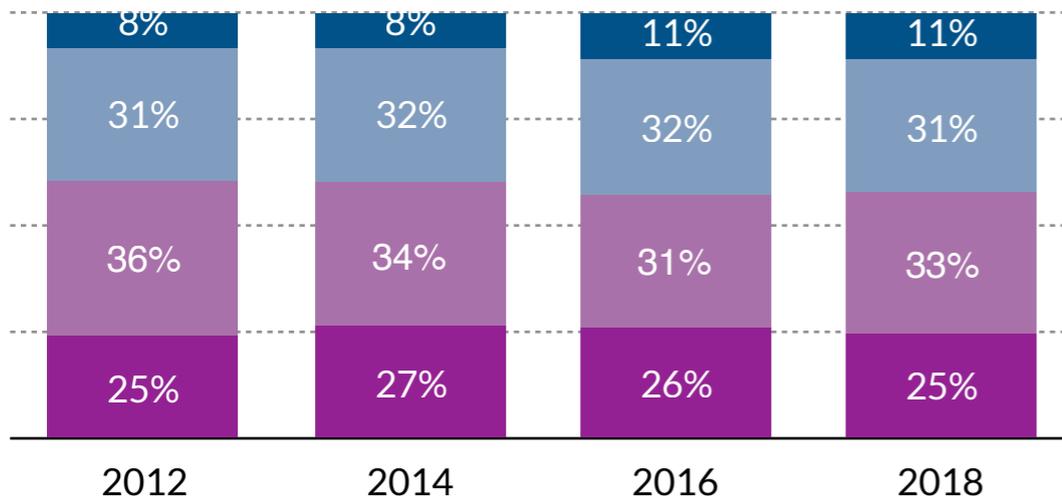
Unter der Überschrift „Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität“ werden die in der Wissensgesellschaft neu entstandenen Formen von Belastung anhand von fünf Fragen abgebildet: Zeitdruck oder die Notwendigkeit zu Abstrichen bei der Qualität der Arbeit, Unterbrechungen und Informationsdefizite 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 2018 bei 39% der Befragten oft oder sehr häufig vor. Was auch von 31% der Befragten als eher oder stark belastend empfunden wird.

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.

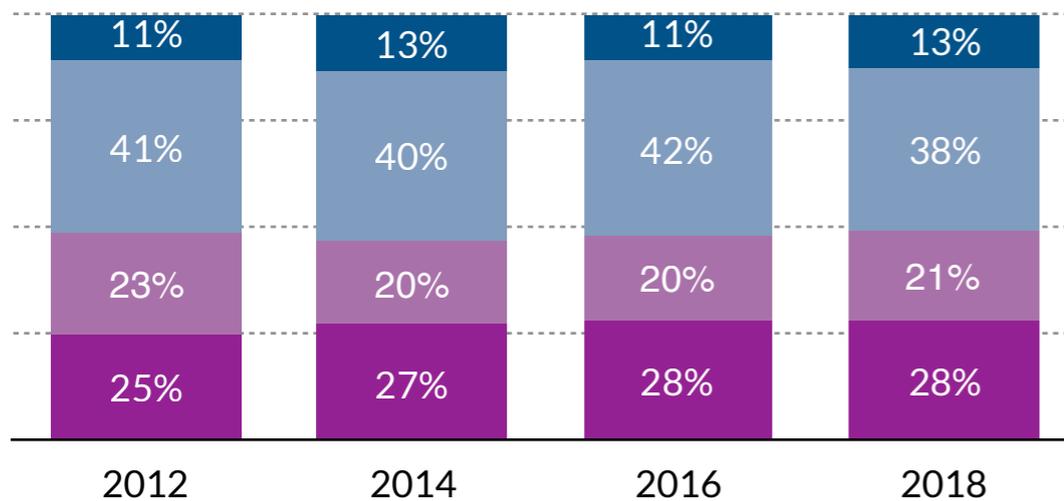
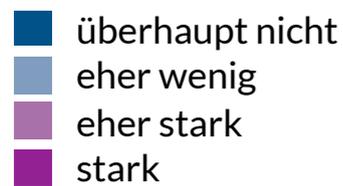


Wie häufig fühlen Sie sich bei der Arbeit gehetzt oder stehen unter Zeitdruck?

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
2018	495	656	624	215	1990
	%	%	%	%	%
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
2018	24,9	33,0	31,4	10,8	100

Cramér's V = 0,0260

Zeitdruck



Wie stark belastet Sie das?

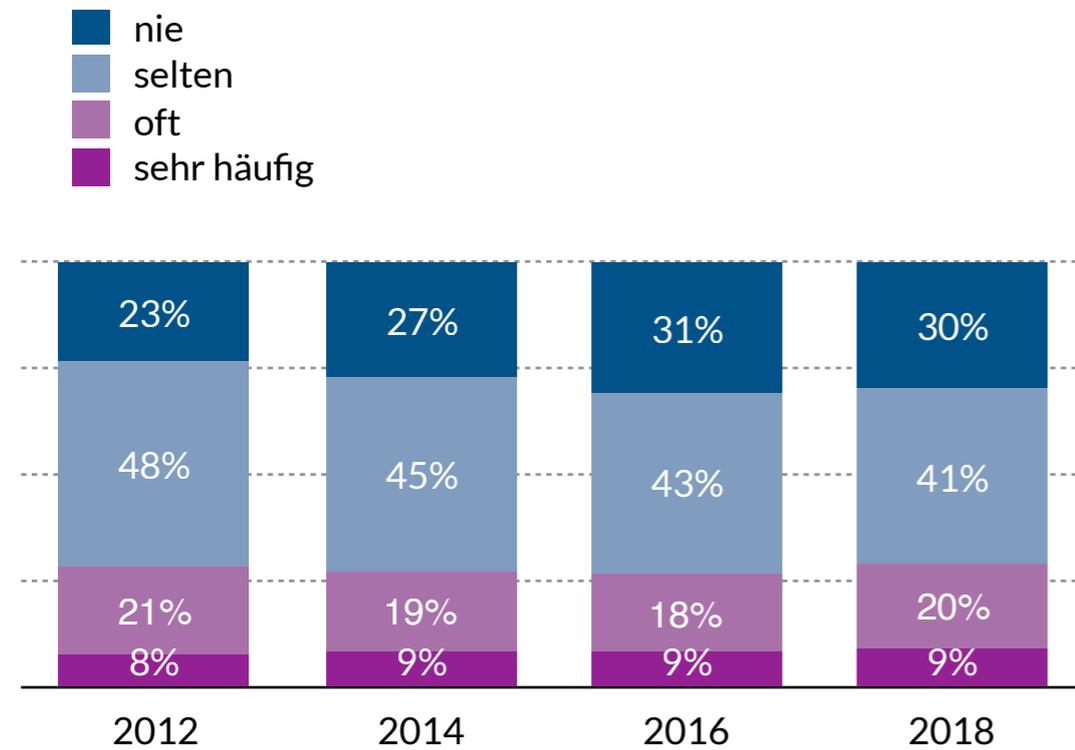
Jahr der Erhebung	stark	eher stark	eher wenig	überhaupt nicht	Total
2012	125	117	203	55	500
2014	140	103	205	69	517
2016	501	349	739	192	1781
2018	501	368	681	223	1773
	%	%	%	%	%
2012	25,0	23,4	40,6	11,0	100
2014	27,1	19,9	39,7	13,3	100
2016	28,1	19,6	41,5	10,8	100
2018	28,3	20,8	38,4	12,6	100

Cramér's V = 0,0278

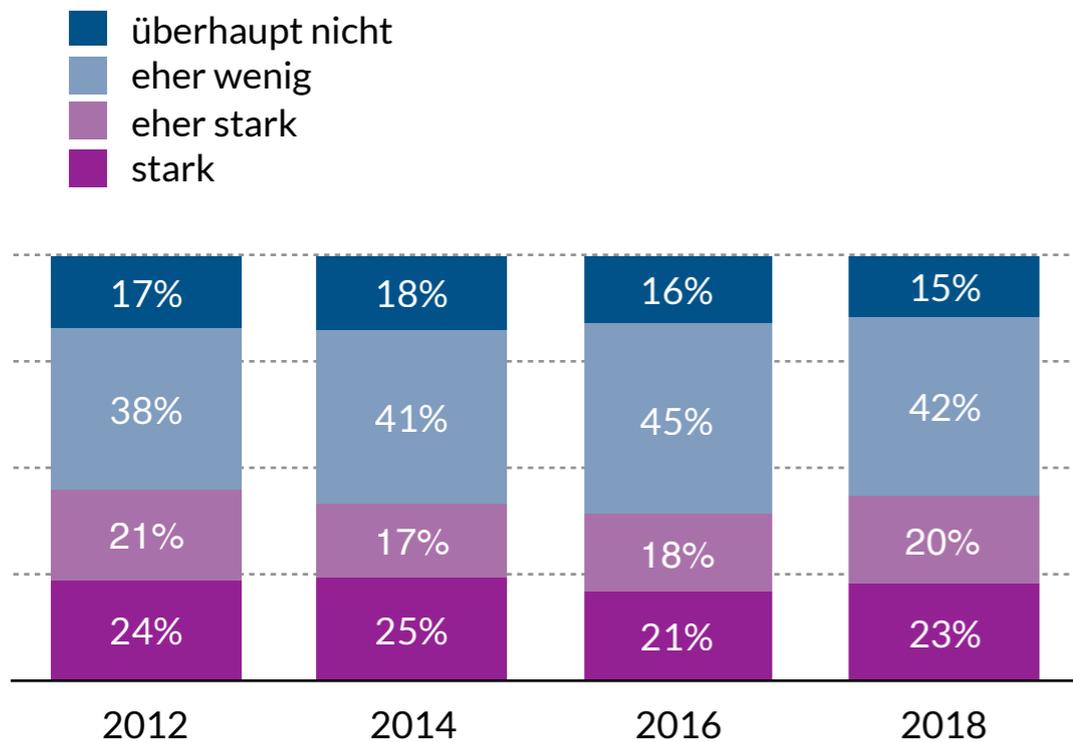
Wie häufig kommt es vor, dass Sie Abstriche bei der Qualität Ihrer Arbeit machen müssen, um Ihr Arbeitspensum zu schaffen?

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
2018	185	397	808	591	1981
	%	%	%	%	%
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
2018	9,3	20,0	40,8	29,8	100

Cramér's V = 0,0358



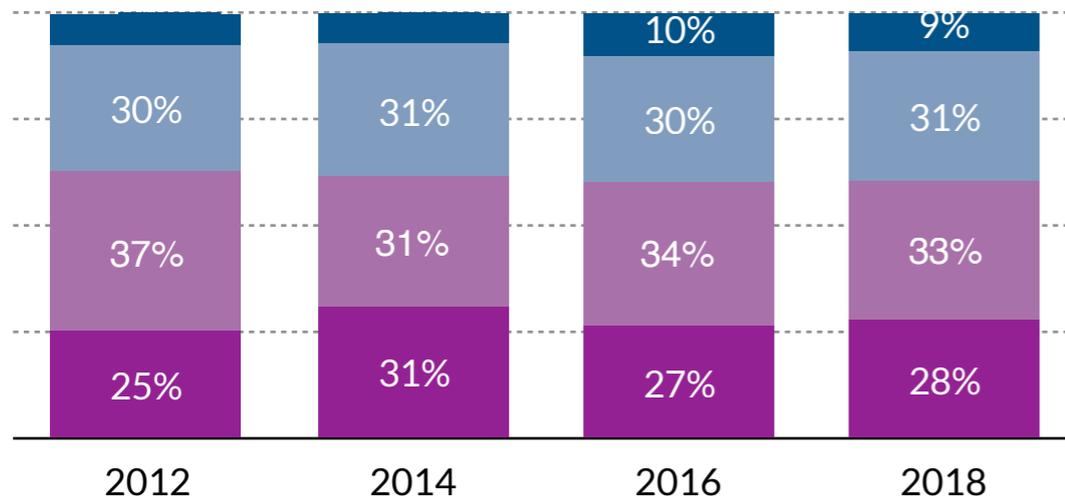
Abstriche Arbeitsqualität



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
2018	322	284	576	205	1387
	%	%	%	%	%
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
2018	23,2	20,5	41,5	14,8	100

Cramér's V = 0,0358

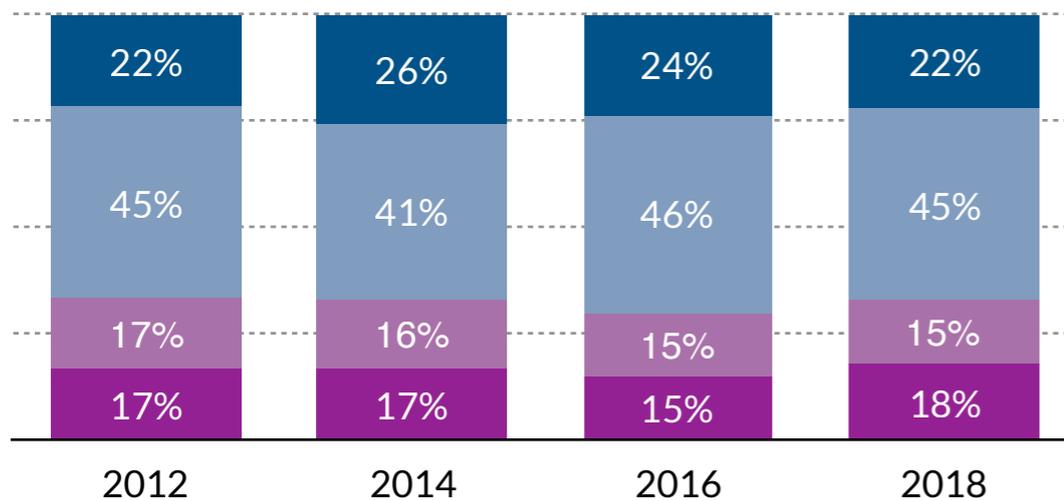
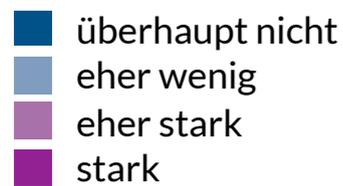


Wie häufig kommt es vor, dass Sie bei Ihrer Arbeit gestört oder unterbrochen werden (z.B. durch technische Probleme, Telefon etc.)?

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
2018	557	651	612	178	1998
	%	%	%	%	%
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
2018	27,9	32,6	30,6	8,9	100

Cramér's V = 0,0299

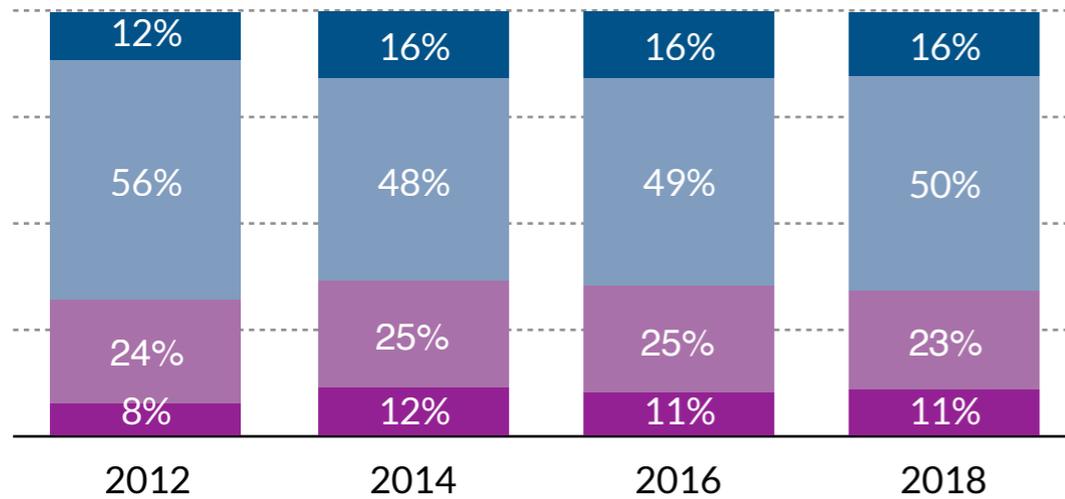
Unterbrechung



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
2018	328	267	810	406	1811
	%	%	%	%	%
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
2018	18,1	14,7	44,7	22,4	100

Cramér's V = 0,0305

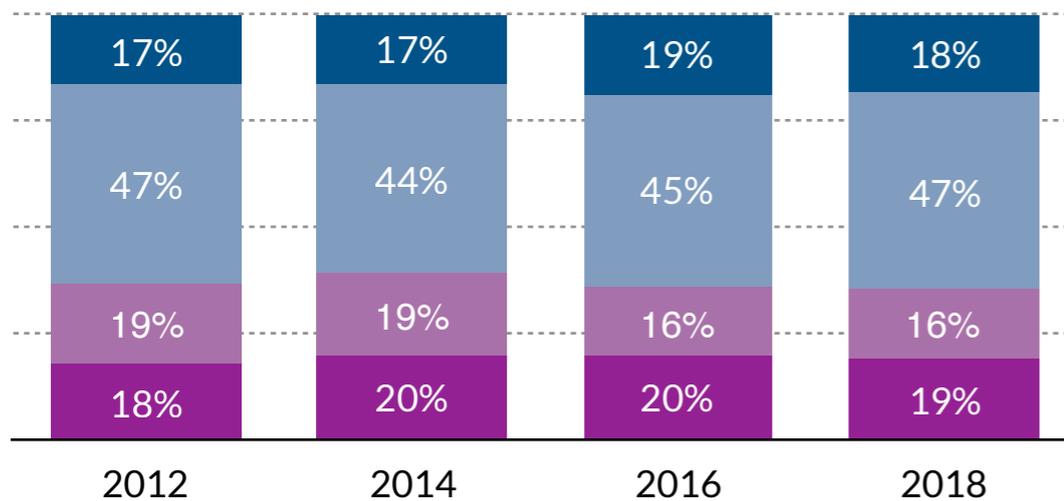
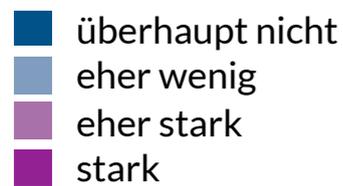


Wie häufig kommt es bei der Arbeit vor, dass sie nicht alle Informationen erhalten, die Sie brauchen, um Ihre Arbeit gut zu machen?

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
2018	226	459	997	309	1991
	%	%	%	%	%
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
2018	11,4	23,1	50,1	15,5	100

Cramér's V = 0,0333

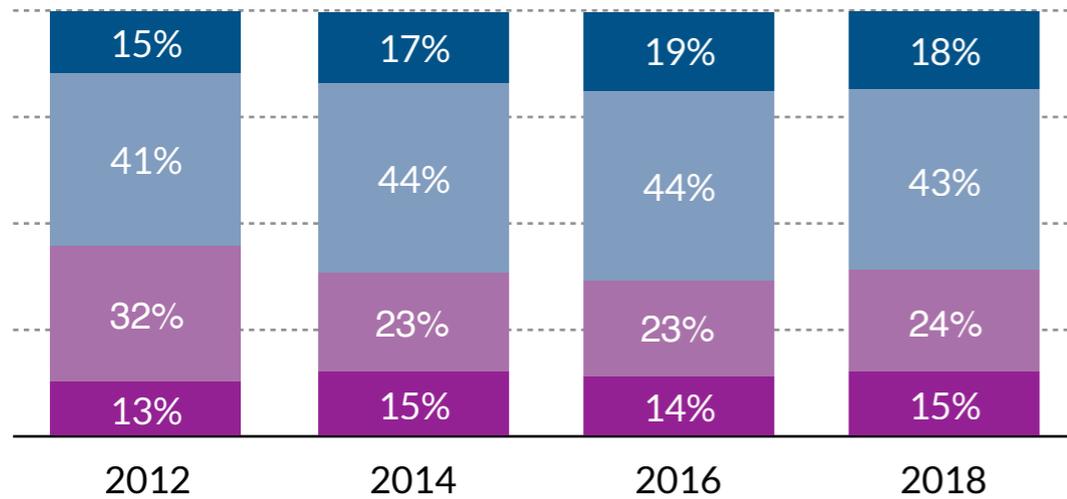
Informationsmangel



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
2018	326	267	780	306	1679
	%	%	%	%	%
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
2018	19,4	15,9	46,5	18,2	100

Cramér's V = 0,0233

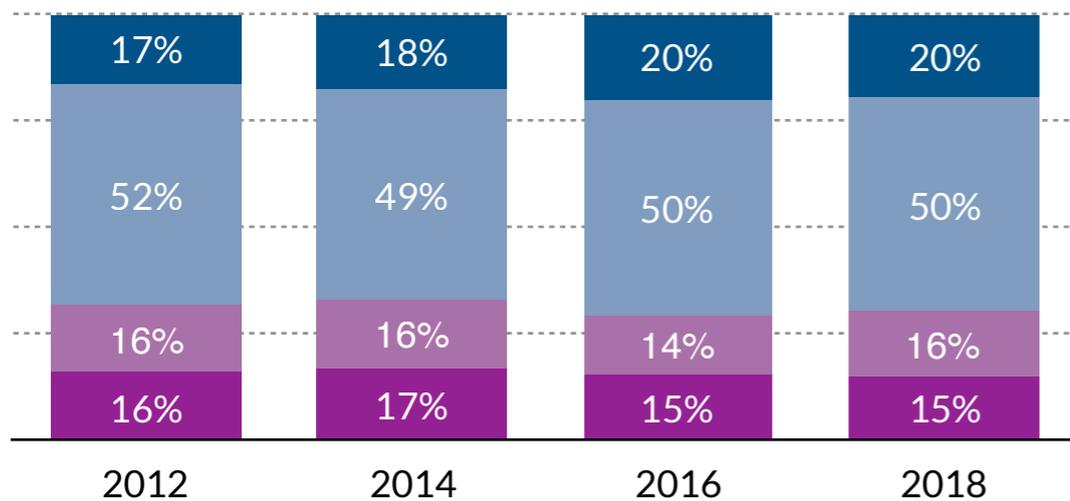
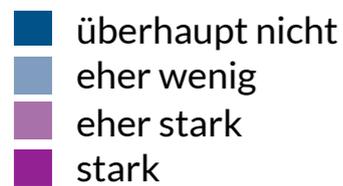


Wie häufig werden bei der Arbeit verschiedene Anforderungen an Sie gestellt, die schwer miteinander zu vereinbaren sind?

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
2018	305	469	846	365	1985
	%	%	%	%	%
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
2018	15,4	23,6	42,6	18,4	100

Cramér's V = 0,0389

Widersprüchliche Anforderungen



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
2018	238	253	806	319	1616
	%	%	%	%	%
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
2018	14,7	15,7	49,9	19,7	100

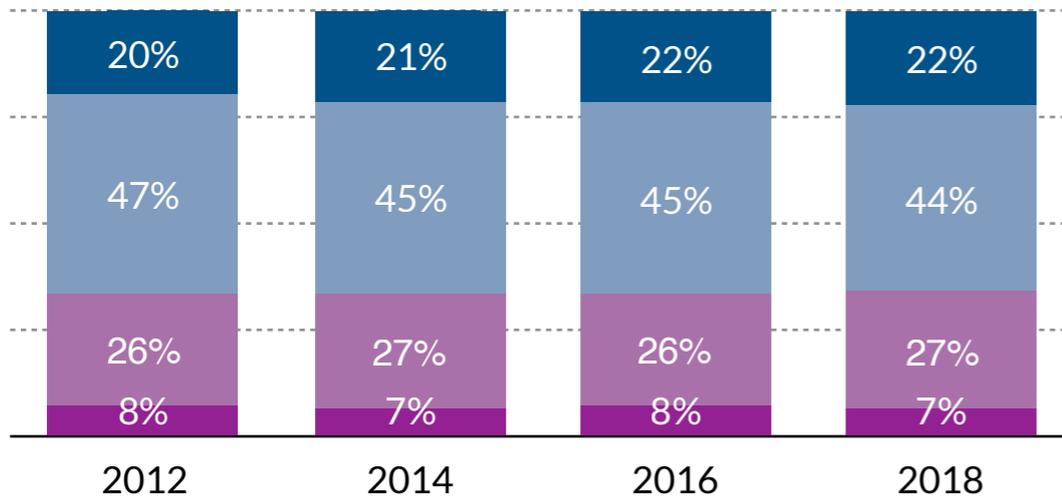
Cramér's V = 0,0226

Einkommen und Rente

Drei Variablen erfassen das Einkommen, die Rentenaussicht sowie die empfundene Angemessenheit des Einkommens. Die Frage wie weit das Einkommen reicht, zeigt zwischen den Erhebungsjahren 2012, 2014, 2016 bzw. 2018 keine Auffälligkeiten. Rund 2/3 können von ihrem Gehalt sehr gut leben oder sagen, dass es gut ausreicht. Allerdings sind unter denjenigen, die angeben, dass es nur gerade

oder gar nicht ausreicht ebenfalls rund 2/3 davon eher stark oder stark belastet. Hinzu kommt, dass über alle Jahrgänge rund 80 % der Befragten angeben, dass ihre Rente gerade so oder nicht ausreichen wird. Das empfinden auch ca. 60 % als eher stark oder stark belastend Und auch, dass ca. 45 % ihr Einkommen als nicht angemessen im Verhältnis zu ihren Aufgaben sehen, stimmt nachdenklich.

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



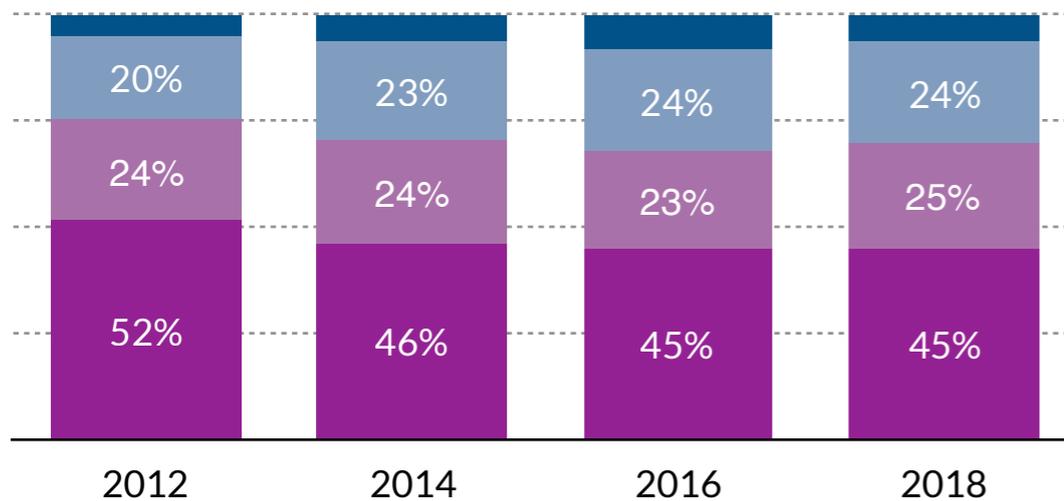
Wenn Sie an das Einkommen aus Ihrer (Haupt-) Erwerbstätigkeit denken: Welche der folgenden Aussagen trifft auf sie zu?

Jahr der Erhebung	es reicht nicht aus	es reicht gerade	es reicht gut aus	sehr gut davon leben	Total
2012	41	141	252	106	540
2014	39	151	252	120	562
2016	153	513	894	427	1987
2018	135	542	874	437	1988
	%	%	%	%	%
2012	7,6	21,6	46,7	19,6	100
2014	6,9	26,9	44,8	21,4	100
2016	7,7	25,8	45,0	21,5	100
2018	6,8	27,3	44,0	22,0	100

Cramér's V = 0,0140

Einkommen

- überhaupt nicht
- eher wenig
- eher stark
- stark

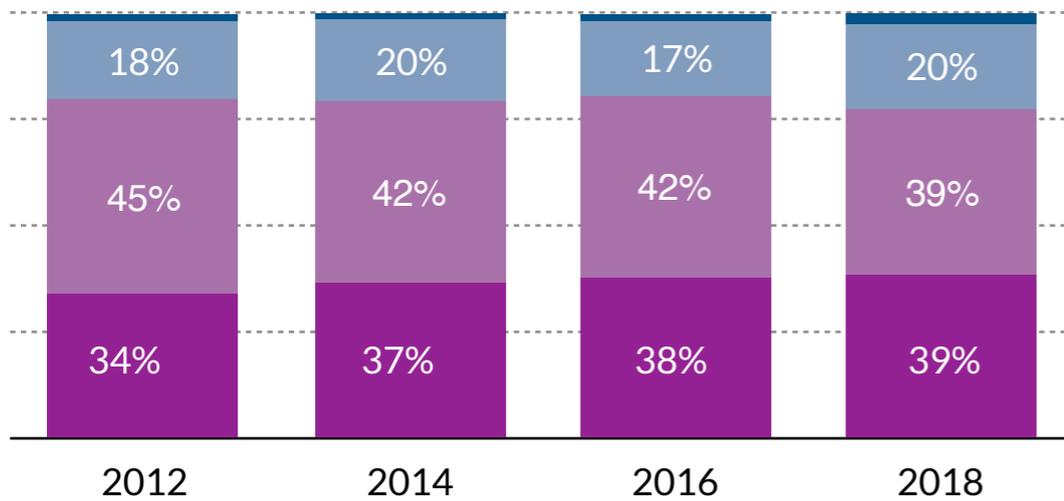


Wie stark belastet Sie das?

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
2018	304	167	159	46	676
	%	%	%	%	%
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
2018	45,0	24,7	23,5	6,8	100

Cramér's V = 0,0362

- werde sehr gut davon leben
- wird gut ausreichen
- wird gerade ausreichen
- wird nicht ausreichen



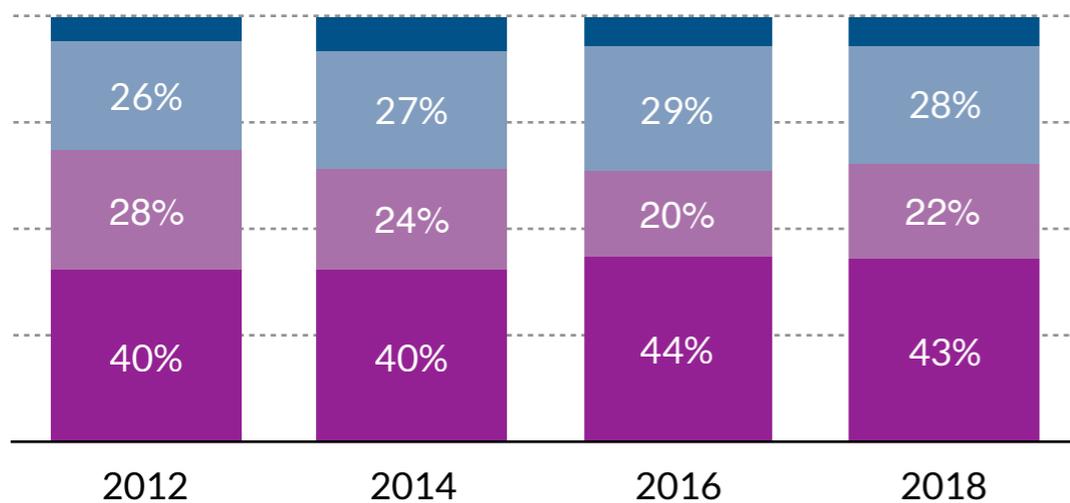
Wie schätzen Sie die gesetzliche Rente ein, die Sie später einmal aus Ihrer Erwerbstätigkeit erhalten werden?

Jahr der Erhebung	wird nicht ausreichen	wird gerade ausreichen	wird gut ausreichen	werde sehr gut davon leben	Total
2012	182	240	95	12	529
2014	200	228	106	8	542
2016	737	816	335	42	1930
2018	741	747	381	54	1923
	%	%	%	%	%
2012	34,4	45,4	18,0	2,3	100
2014	36,9	42,1	19,6	1,5	100
2016	38,2	42,3	17,4	2,2	100
2018	38,6	38,9	19,8	2,8	100

Cramér's V = 0,0273

Rente

- überhaupt nicht
- eher wenig
- eher stark
- stark

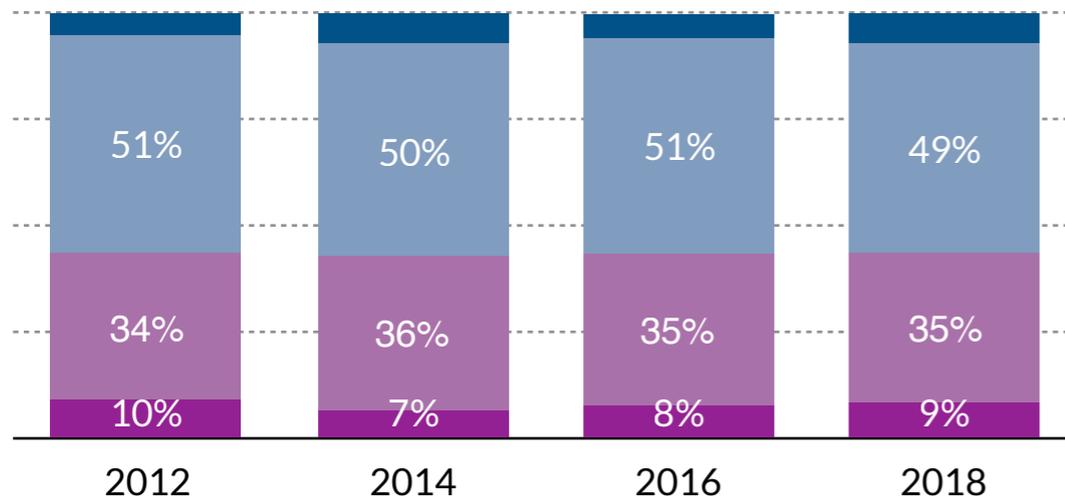


Wie stark belastet Sie das?

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
2018	639	330	411	102	1482
	%	%	%	%	%
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
2018	43,1	22,3	27,7	6,9	100

Cramér's V = 0,0378

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



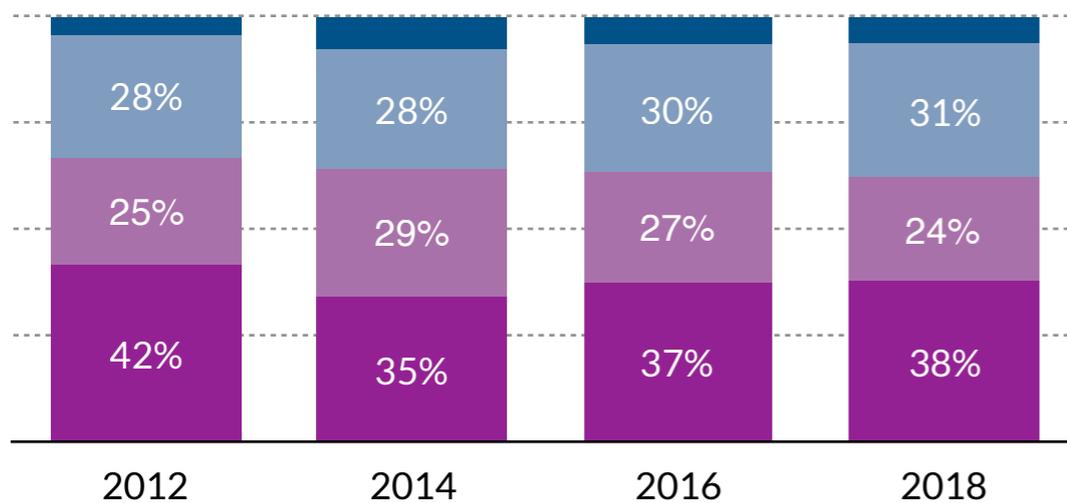
Wenn Sie an Ihre Arbeitsleistung denken, inwieweit halten Sie Ihr Einkommen für angemessen?

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
2018	174	693	970	137	1974
	%	%	%	%	%
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
2018	8,8	35,1	49,1	6,9	100

Cramér's V = 0,0224

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
2018	328	211	271	56	866
	%	%	%	%	%
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
2018	37,9	24,4	31,3	6,5	100

Cramér's V = 0,0320

Betriebliche Sozialleistungen

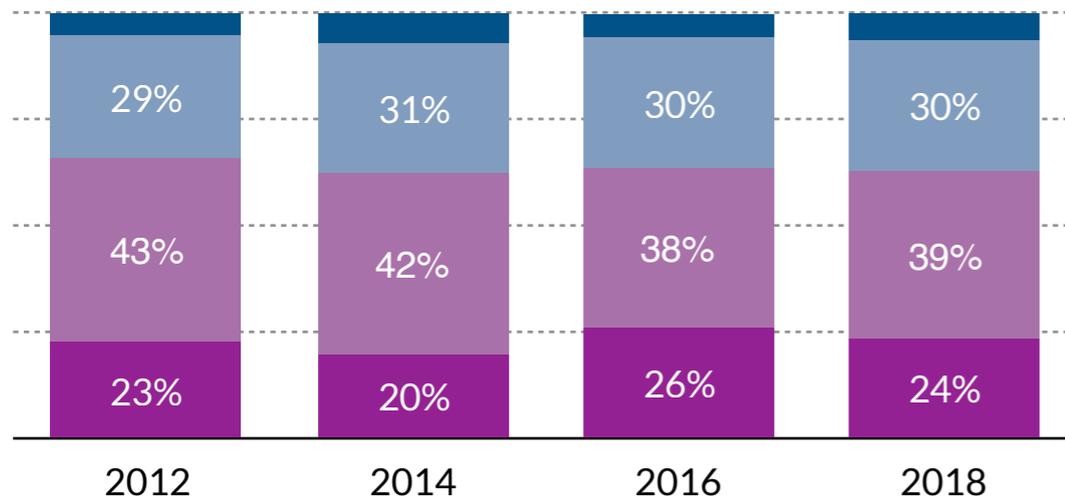
Betriebliche Sozialleistungen werden über die drei Themen der betrieblichen Altersvorsorge, Maßnahmen der Gesundheitsförderung und sonstige Sozialleistungen des Unternehmens abgebildet.

Dem Thema Rente sehen viele, wie schon gezeigt, sorgenvoll entgegen. 39% der Befragten rechnen damit, dass die gesetzliche Rente nicht ausreichen wird. 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 2018 beim Thema Gesundheit eine leichte Tendenz zur Verbesserung im Vergleich zu den 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 – insgesamt als eher gering dar. Lediglich das Belastungsempfinden in Bezug auf die mangelnde Altersvorsorge hat in 2018 leicht zugenommen.

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



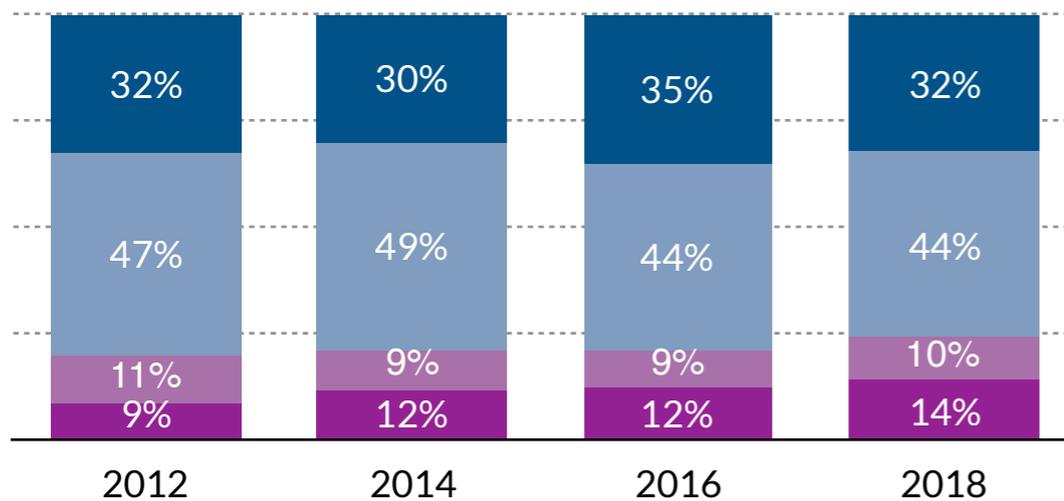
Sind Angebote zur Verbesserung der Altersvorsorge vorhanden und ausreichend?

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
2018	442	739	569	127	1877
	%	%	%	%	%
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
2018	23,6	39,4	30,3	6,8	100

Cramér's V = 0,0316

Altersvorsorge

- überhaupt nicht
- eher wenig
- eher stark
- stark

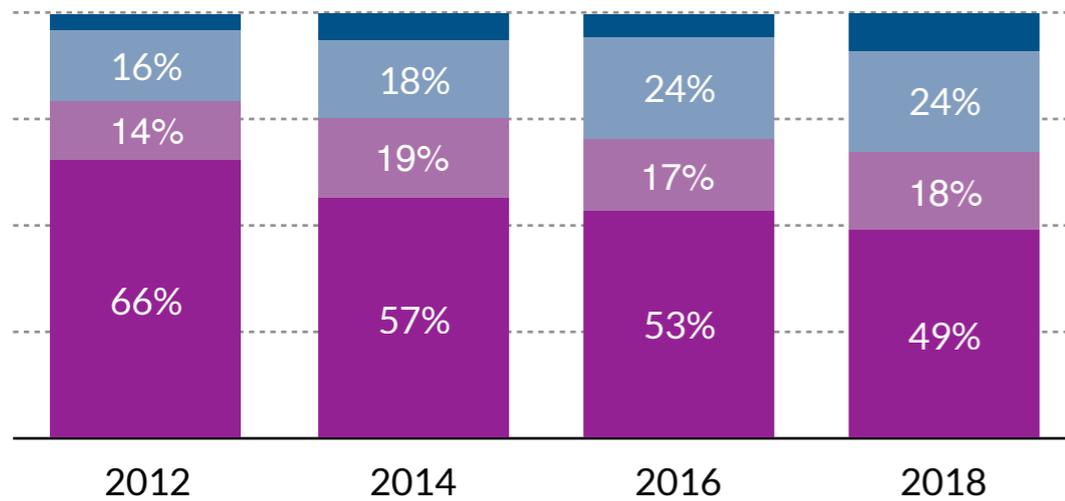


Wie stark belastet Sie das?

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
2018	167	118	513	378	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
2018	14,2	10,0	43,6	32,1	100

Cramér's V = 0,0364

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



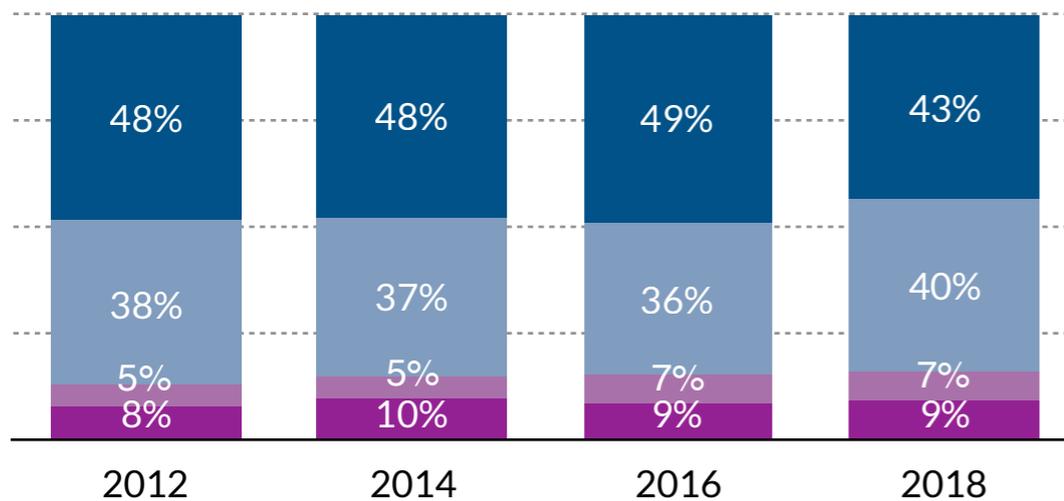
Sind Angebote zur Gesundheitsförderung vorhanden und ausreichend?

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
2018	950	355	463	173	1941
	%	%	%	%	%
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
2018	48,9	18,3	23,9	8,9	100

Cramér's V = 0,0653

Gesundheitsförderung

- überhaupt nicht
- eher wenig
- eher stark
- stark

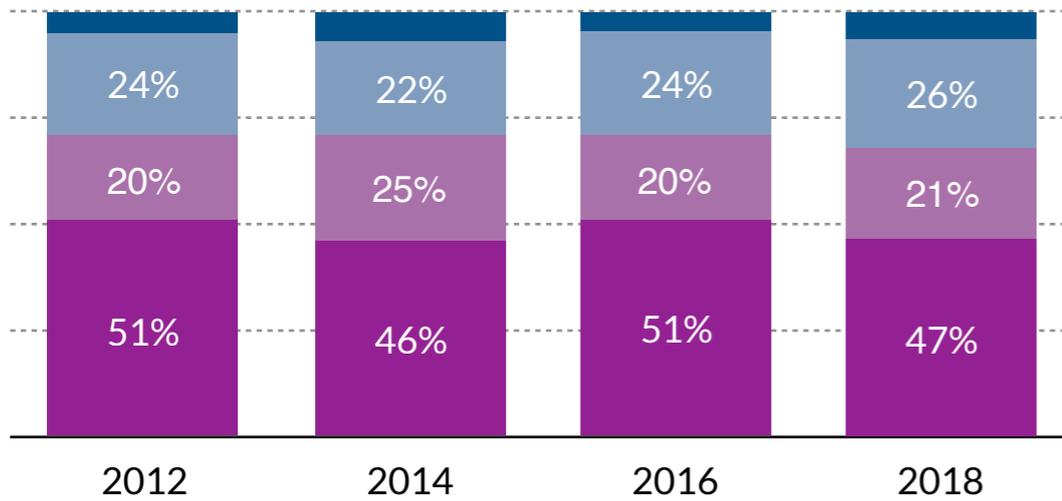


Wie stark belastet Sie das?

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
2018	119	94	522	562	100
	%	%	%	%	%
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
2018	9,2	7,3	40,3	43,3	100

Cramér's V = 0,0360

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



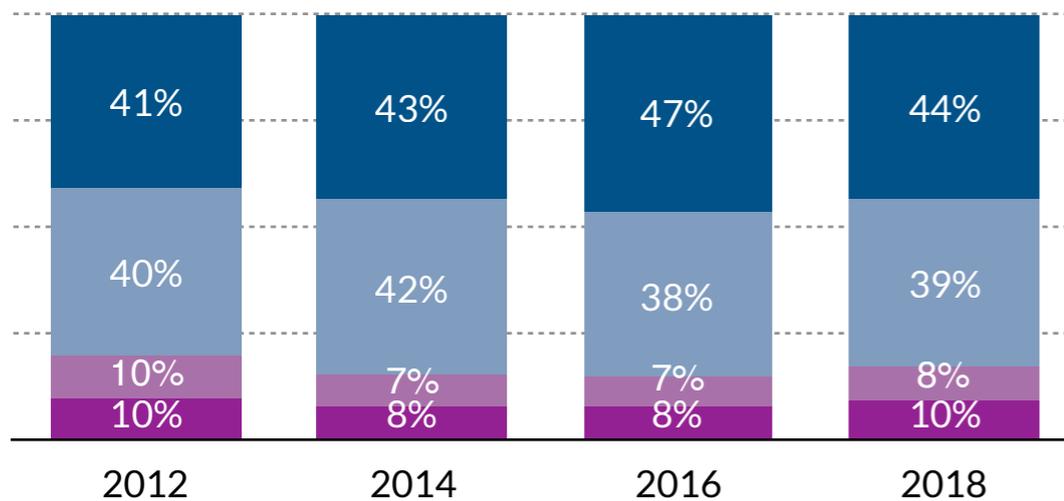
Sind weitere Sozialleistungen vorhanden und ausreichend?

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
2018	912	409	503	122	1946
	%	%	%	%	%
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
2018	46,9	21,0	25,9	6,3	100

Cramér's V = 0,0354

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
2018	125	102	516	572	1315
	%	%	%	%	%
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
2018	9,5	7,8	39,2	43,5	100

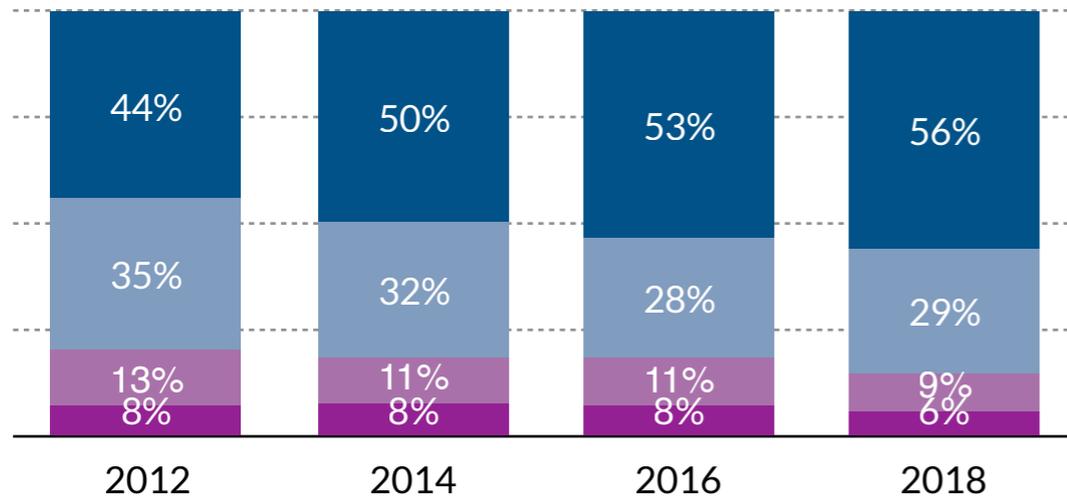
Cramér's V = 0,0300

Beschäftigungssicherheit/ berufliche Zukunftssicherheit

Die drei letzten Fragen beziehen sich auf berufliche Zukunftseinschätzungen, 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 sehr positiv beantwortet. Die Beschäftigten im Land machen sich zum großen Teil nie oder selten Sorgen um den Verlust ihres Arbeitsplatzes. Dazu im Vergleich zeigen dennoch alle drei Aspekte hohe Belastungswerte an.

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 nur wenig ab. Über alle Erhebungsjahre im Vergleich nehmen die Sorgen in geringem Maße ab. 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.

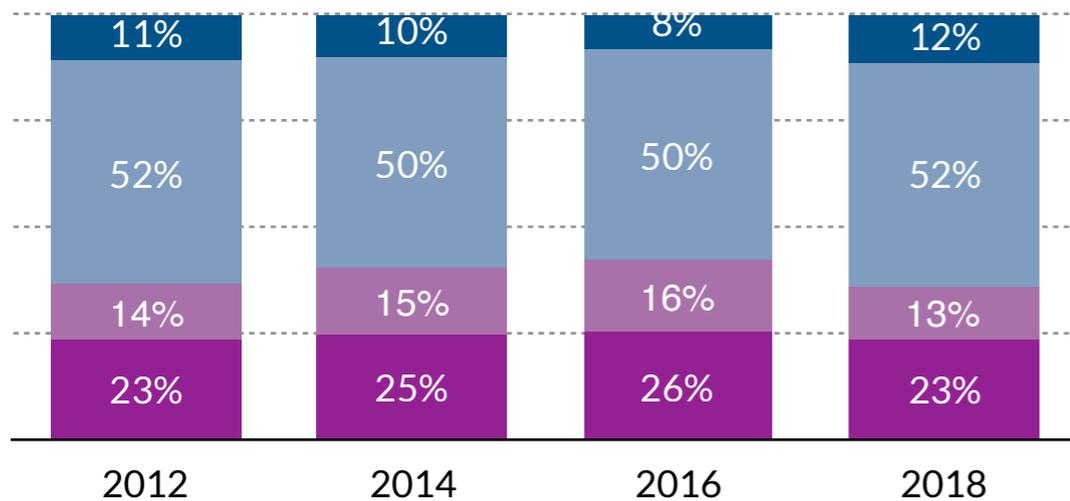
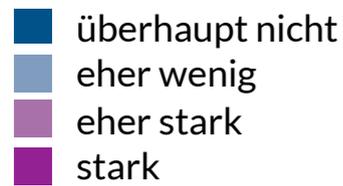


Kommt es vor, dass Sie sich Sorgen um Ihre berufliche Zukunft machen?

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
2018	120	184	575	1118	1997
	%	%	%	%	%
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
2018	6,0	9,2	28,8	56,0	100

Cramér's V = 0,0464

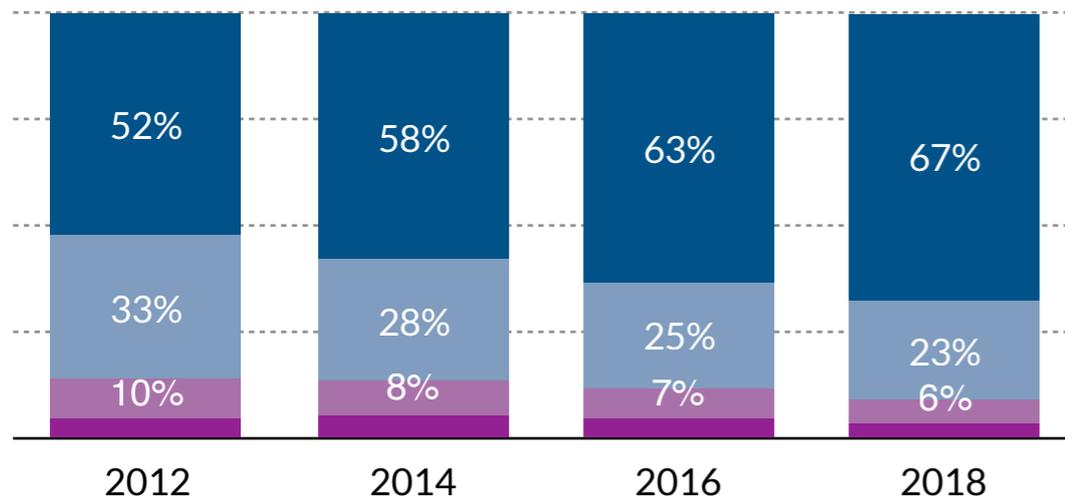
Zukunftssorgen



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
2018	206	114	456	103	879
	%	%	%	%	%
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
2018	23,4	13,0	51,9	11,7	100

Cramér's V = 0,0395

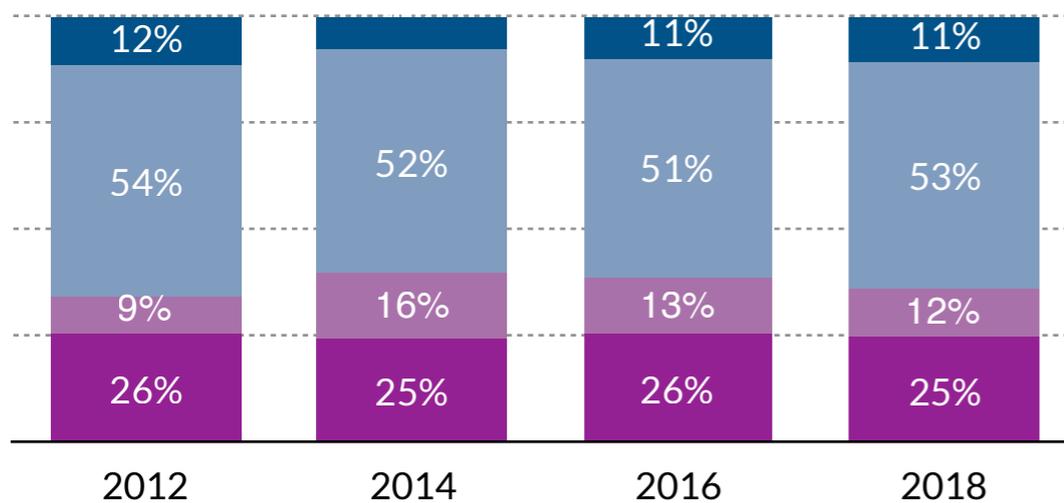
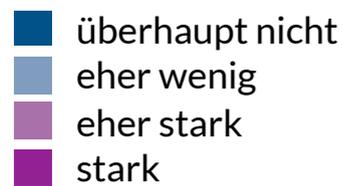


Kommt es vor, dass Sie sich Sorgen machen, Ihren Arbeitsplatz zu verlieren?

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
2018	76	109	466	1346	1997
	%	%	%	%	%
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
2018	3,8	5,5	23,3	67,4	100

Cramér's V = 0,0596

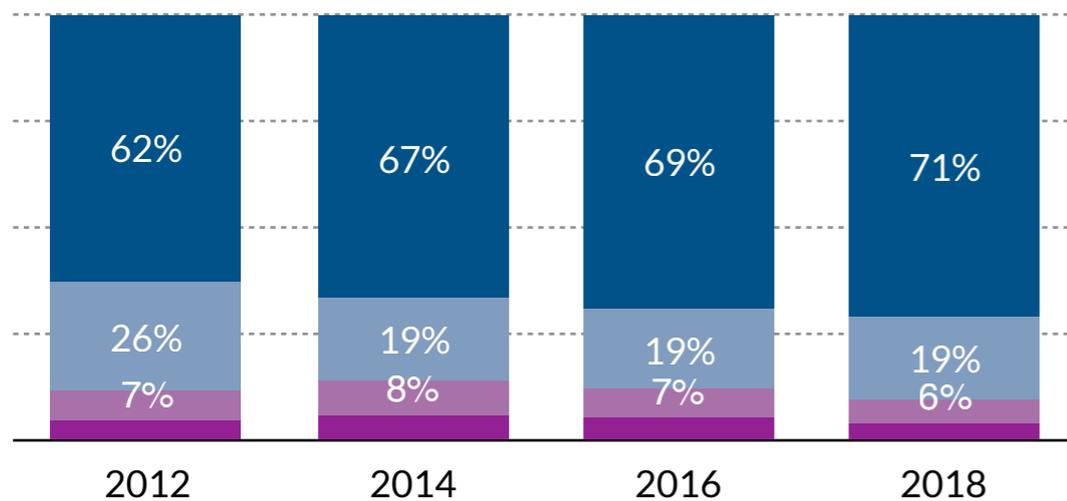
Arbeitsplatzverlust



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
2018	160	75	344	71	650
	%	%	%	%	%
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
2018	24,6	11,5	52,9	10,9	100

Cramér's V = 0,0390

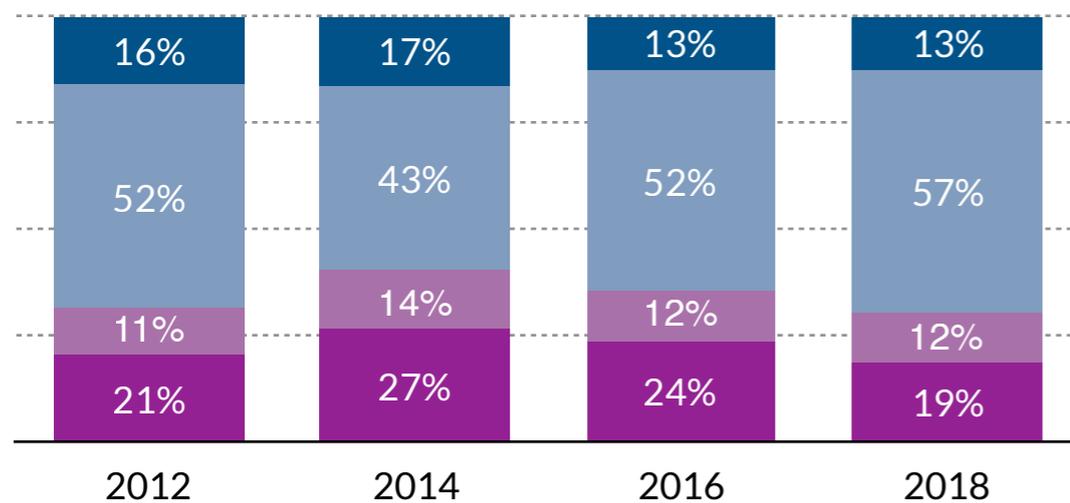
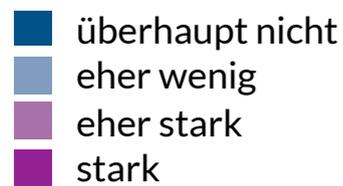


Machen Sie sich Sorgen, dass Ihr Arbeitsplatz überflüssig wird, z.B. durch organisatorische Veränderungen oder neue Technik?

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
2018	81	122	382	1406	1991
	%	%	%	%	%
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
2018	4,1	6,1	19,2	70,6	100

Cramér's V = 0,0407

Rationalisierung



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
2018	109	68	331	74	582
	%	%	%	%	%
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
2018	18,7	11,7	56,9	12,7	100

Cramér's V = 0,0557

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.

Krüger, Thomas / Foehrmann, Mathias (2018): Bericht zur Durchführung der Befragung DGB-Index Gute Arbeit 2018 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 / Zirinig, 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](#)

Band 5: Pfeiffer, Sabine; Zirinig, Christopher; Suphan, Anne (2017): Gute Arbeit in Baden-Württemberg 2012 bis 2016. Verlaufsdaten zum DGB-Index Gute Arbeit. Zukunftsprojekt Arbeitswelt 4.0 Baden-Württemberg. Bd. 5. [PDF](#)

Band 6: Pfeiffer, Sabine; Lee, Horan (2017): Digitalisierte Arbeit und Wandel in Nahrung, Genuss, Gaststätten. Auswertungen auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 und dem DGB Index Gute Arbeit 2016. Zukunftsprojekt Arbeitswelt 4.0 Baden-Württemberg. Bd. 6. [PDF](#)

Band 7: Lee, Horan; Pfeiffer, Sabine (2017): Nahrung, Gastronomie und Hotellerie – Trendeinschätzungen der Branche. Zukunftsprojekt Arbeitswelt 4.0 Baden-Württemberg. Bd. 7. Universität Hohenheim, Stuttgart. [PDF](#)

Band 8: Pfeiffer, Sabine; Klein, Birgit (2017): Büroberufe: Digitalisierung – Anforderungen – Belastung. Auswertungen auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 und dem DGB Index Gute Arbeit 2016. Zukunftsprojekt Arbeitswelt 4.0 Baden-Württemberg. Bd. 8. Universität Hohenheim. [PDF](#)

Band 9: Zirinig, Christopher; Suphan, Anne; Klein, Birgit; Wick, Johanna; (2018): Big Data in Baden-Württemberg. Explorative Analysen mit Schwerpunkt auf der Anwendung von Big Data. Zukunftsprojekt Arbeitswelt 4.0 Baden Württemberg. Universität Hohenheim. Bd. 9. [PDF](#)

Band 10: Korge, Axel; Marrenbach, Dirk(2018): Wege zur Arbeit 4.0: Zukunftsbilder – Entwicklungspfade – Transformationen. Bd. 10. [PDF](#)

Band 11: Korge, Axel; Marrenbach, Dirk(2018): Büroarbeit 4.0: Unspezifische Sachbearbeitung und Sekretariatsarbeit. Bd. 11. [PDF](#)

Zukunftsprojekt Arbeitswelt 4.0 Baden-Württemberg: Bisher erschienene Bände



Zukunftsprojekt Arbeitswelt 4.0 Baden-Württemberg

Lehrstuhl für Soziologie (550D)
Universität Hohenheim
Wollgrasweg 23
70599 Stuttgart
+49 (0)711 459 22622
soziologie@uni-hohenheim.de