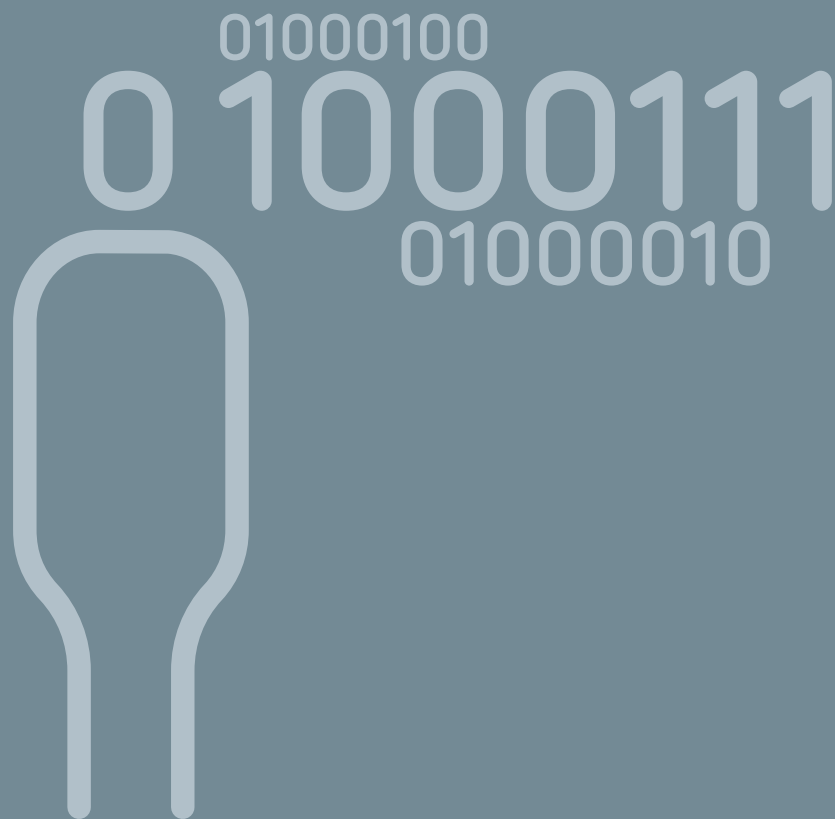


Report 2022

Digitale Transformation –
Veränderungen der Arbeit
aus Sicht der Beschäftigten



Ergebnisse des
DGB-Index Gute Arbeit 2022



Inhalt

Vorwort:	
Digitalisierung: Potenziale für Gute Arbeit werden nicht ausgeschöpft	3
Die Digitalisierung der Arbeit schreitet voran	4
Verbreitung digitaler Arbeitsmittel	5
Entlastung ist die Ausnahme	6
Veränderungen bei Arbeitsmenge und Multitasking	7
„Techno-Stress“ – wenn die Technik Probleme macht	8
Belastungssteuerung ist möglich	9
Digitale Überwachung	10
Überwachung als Gegenstand betrieblicher Regelungen	11
Mehr Freiräume bei der Arbeit?	12
Beteiligung: Mittendrin oder nur dabei?	13
Beteiligung und Mitbestimmung im Prozess der Digitalisierung	14
Veränderte Anforderungen an Wissen und Können	16
Betriebliche Schulungen	17
Digital und mobil	18
Videokonferenzen: Häufig genutzt	19
Videokonferenzen: Mehr Besprechungen	20
Videokonferenzen: Eine nach der anderen?	21
Arbeitsqualität auf einen Blick: Die Indexwerte	22
Die elf Kriterien der Arbeitsqualität	23

Vorwort

Digitalisierung: Potenziale für Gute Arbeit werden nicht ausgeschöpft



Die Transformation der Arbeitswelt durch den Einsatz digitaler Technologien schreitet mit hoher Dynamik voran. Digitale Arbeitsmittel prägen heute den Alltag vieler Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Dazu erhöhen die „Zeitenwende“ durch den Krieg Russlands in der Ukraine, die Anforderungen der Klimapolitik und auch der Fachkräftemangel den Druck in Richtung digitale Automatisierung.

Für die Gewerkschaften ist in diesem Veränderungsprozess eine zentrale Frage, wie sich der Einsatz moderner Technologien auf die Beschäftigungsentwicklung und die Arbeitsbedingungen auswirkt. Gute digitale Arbeit, die an den Wünschen und Bedürfnissen der arbeitenden Menschen ausgerichtet ist, stellt sich nicht von allein ein. Gute digitale Arbeit muss aktiv gestaltet werden.

Die Ergebnisse der Befragung zum DGB-Index Gute Arbeit 2022 machen auf Themen aufmerksam, bei denen trotz der langjährigen Debatten über das „Arbeiten 4.0“ noch immer großer Handlungsbedarf besteht. Viel zu oft führen Unternehmen und Verwaltungen neue digitale Technologien ein, ohne die Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen mitzudenken. Und viel zu oft werden Interessenvertretungen und Beschäftigte nicht ausreichend in die Veränderungsprozesse einbezogen. Drei Viertel der Befragten können keinen Einfluss auf die Digitalisierung ihrer Arbeit nehmen.

Ohne Beteiligung werden die Veränderungen der Arbeit deutlich kritischer bewertet: Die Arbeitsbelastung ist höher, die Überwachung und Kontrolle der Arbeitsleistung ist weiter verbreitet und die Beschäftigten fühlen sich der Digitalisierung häufiger ausgeliefert. All dies sind deutliche

Hinweise, dass die Potenziale digitaler Technologien für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen oft nicht genutzt werden.

Die gute Nachricht: Im Vergleich zum DGB-Index Gute Arbeit 2016, in dem die Digitalisierung schon einmal Schwerpunkt war, bewerten die Beschäftigten im Jahr 2022 die Veränderungen etwas positiver. Das Belastungsniveau bleibt zwar hoch, doch zeigt die Befragung auch Ansatzpunkte für arbeitspolitischen Fortschritt. Betriebs- und Dienstvereinbarungen leisten einen wichtigen Beitrag, die Arbeitsbelastung und digitale Überwachung der Beschäftigten zu beschränken.

Die Daten machen einmal mehr klar: Gute Arbeit in der Transformation ist kein Selbstläufer. Tarifbindung, Mitbestimmung und Beteiligung sind die Grundlagen für die Sozialpartnerschaft, die unter den aktuell verschärften Bedingungen noch einmal wichtiger geworden ist. Diese Fundamente gilt es nachhaltig zu stärken und weiterzuentwickeln: für eine demokratische Gestaltung der Arbeitswelt und der Gesellschaft von morgen.

Yasmin Fahimi

Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes - DGB

Die Digitalisierung der Arbeit schreitet voran

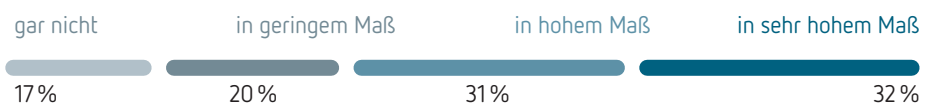
Wie die Beschäftigten die Digitalisierung ihrer Arbeit wahrnehmen, war bereits im Jahr 2016 Schwerpunktthema der bundesweit repräsentativen Befragung mit dem DGB-Index Gute Arbeit. Viele Befragte äußerten sich damals kritisch zu den Auswirkungen der digitalen Transformation.¹ Sechs Jahre später, im DGB-Index Gute Arbeit 2022, steht die Digitalisierung erneut im Fokus der Befragung. Wieder geht es um die Frage, wie die Beschäftigten die Auswirkungen der Digitalisierungsprozesse auf die Qualität ihrer Arbeitsbedingungen bewerten.

Der Anteil der Beschäftigten in Deutschland, die mit digitalen Mitteln arbeiten, ist hoch: 83 Prozent der Arbeitnehmer*innen verwenden digitale Anwendungen bei der Arbeit. Für knapp zwei Drittel (63 Prozent) prägt digitale Technik den Arbeitsalltag in (sehr) hohem Maß. Lediglich 17 Prozent sehen sich nicht betroffen (Abb. 1).

Abb. 1

Arbeit mit digitalen Mitteln

In welchem Maß betrifft die Digitalisierung auch Ihre Arbeit?



Der Grad der Digitalisierung hängt stark mit dem Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit zusammen. Je höher die Qualifikationsanforderungen, desto häufiger wird mit digitalen Mitteln gearbeitet. Während in Hilfs- oder angelernten Tätigkeiten jede*r Dritte in (sehr) hohem Maß digitalisiert arbeitet, steigt der Anteil in den höheren Anforderungsniveaus kontinuierlich an. Bei hochkomplexen Tätigkeiten, für die üblicherweise eine Hochschulausbildung mit Masterabschluss benötigt wird, arbeiten 91 Prozent mindestens in hohem Maße digitalisiert (Abb. 2).

Abb. 2

Digitalisierung nach Anforderungsniveau

Anteil der Beschäftigten, die in (sehr) hohem Maß digitalisiert arbeiten nach Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit



Ähnlich stark ausgeprägt ist der Zusammenhang des Digitalisierungsgrads mit der Größe des Betriebs: Weniger als die Hälfte (48 Prozent) der Befragten aus Kleinbetrieben (unter zwanzig Beschäftigte) arbeitet in hohem Maß digitalisiert. Mit zunehmender Betriebsgröße steigt der Anteil stetig an. Beschäftigte aus Großbetrieben (mit 2.000 oder mehr Mitarbeiter*innen) verrichten zu 84 Prozent eine hochgradig digitalisierte Tätigkeit.

Verbreitung digitaler Arbeitsmittel

Die Ausprägungen digitalisierter Arbeit sind vielgestaltig. Am weitesten verbreitet ist die digitale Kommunikation, die von vier Fünftel aller Beschäftigten bei der Arbeit genutzt wird. Digitalisierte Arbeit zeichnet sich häufig dadurch aus, dass die Beschäftigten mehrere digitale Arbeitsmittel verwenden.

Von den sieben abgefragten Technologie- und Anwendungsformen ist die digitale Kommunikation am weitesten verbreitet (79 Prozent). Aber auch softwaregesteuerte Arbeitsabläufe, Assistenzsysteme und internetbasierte Projektarbeit werden von mehr als der Hälfte aller Beschäftigten genutzt (Tab. 1). Auch wenn die Daten von 2016 und 2022 nur eingeschränkt vergleichbar sind², deutet sich eine verstärkte Nutzung aller abgefragten digitalen Arbeitsmittel an. Bei der Befragung 2022 wurde erstmals nach der Nutzung von Videokonferenzen gefragt, die bei 56 Prozent aller Befragten zum Einsatz kommen. Ebenfalls neu ist die Frage nach der Arbeit mit Künstlicher Intelligenz (KI): Ein Fünftel arbeitet mit selbständig lernenden Systemen.

Tab. 1

Verbreitung digitaler Arbeitsmittel²

(Mehrfachnennungen möglich, Anteil an allen Beschäftigten)

	2016	2022
Elektronische Kommunikation, z. B. über E-Mail, Smartphone, soziale Netze	68 %	79 %
Softwaregesteuerte Arbeitsabläufe, z. B. Routenplanung, Produktions- und Terminplanung	50 %	60 %
Arbeit mit unterstützenden elektronischen Geräten, wie z. B. Scannern, Datenbrillen, Diagnosegeräten	53 %	59 %
Videokonferenzen	—	56 %
Über das Internet mit verschiedenen Personen an einem gemeinsamen Projekt arbeiten	33 %	54 %
Arbeit mit computergesteuerten Maschinen oder Robotern	23 %	27 %
Arbeit mit Künstlicher Intelligenz, d. h. mit selbständig lernenden Computerprogrammen	—	21 %

Bei der Arbeit der einzelnen Befragten kommen in der Regel mehrere digitale Arbeitsmittel zum Einsatz. Im Durchschnitt aller digitalisierten Arbeitenden werden 4,3 der sieben digitalen Mittel genutzt. Auch hier zeigen sich deutliche Unterschiede nach dem Anforderungsniveau der Tätigkeit. Je höher die geforderten Qualifikationen, desto mehr digitale Arbeitsmittel werden durchschnittlich verwendet: bei Hilfs- und angelernten Tätigkeiten sind es 3,7, bei hochkomplexen Tätigkeiten 4,9.

Auf Ebene der Berufsgruppen werden noch größere Unterschiede sichtbar. Digitalisiert arbeitende Beschäftigte in Verkehrs-/Logistikberufen nutzen durchschnittlich 3,3 digitale Formen, in IT-Berufen sowie naturwissenschaftlich-technischen Berufen kommen durchschnittlich 5,6 digitale Arbeitsmittel zum Einsatz.

1 Zum Nachlesen: Die Ergebnisse der Befragung mit dem DGB-Index Gute Arbeit 2016 wurden in einem Report mit dem Titel „Die Digitalisierung der Arbeitswelt – eine Zwischenbilanz aus der Sicht der Beschäftigten“ veröffentlicht. Die Broschüre steht hier zum Download bereit: <https://index-gute-arbeit.dgb.de/-/hE8>

2 Methodischer Hinweis: In den Jahren 2016 und 2022 gab es bei der Frage nach den digitalen Arbeitsmitteln unterschiedliche Antwortmöglichkeiten. Die Angaben für 2016 umfassen alle Befragten, die die Fragen nach der Nutzung des jeweiligen digitalen Arbeitsmittels mit „ja“ beantwortet haben. Im Jahr 2022 konnte differen-

zierter geantwortet werden. In der Tabelle sind die Angaben derjenigen zusammengefasst, die die angegebenen digitalen Arbeitsmittel „in sehr hohem Maß“, „in hohem Maß“ oder „in geringem Maß“ nutzen. Die Werte aus den verschiedenen Jahren sind daher nur eingeschränkt vergleichbar.

Entlastung ist die Ausnahme

Digitale Arbeitsmittel werden nur selten so eingesetzt, dass sie die Arbeitsbelastung reduzieren. Nur knapp zehn Prozent der digitalisiert Arbeitenden nehmen eine Entlastung wahr. Dagegen sehen sich 40 Prozent durch die Digitalisierung stärker belastet.

Technische Innovationen in der Arbeitswelt sollten immer auch die menschengerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen zum Ziel haben. Angesichts nach wie vor verbreiteter hoher Arbeitsbelastungen sollte die Digitalisierung der Arbeit mit dem Anspruch verbunden sein, übermäßige psychische und körperliche Anforderungen zu reduzieren. Eine Belastungsreduzierung ist allerdings selten der Fall.

Lediglich neun Prozent der Befragten sehen sich durch die Digitalisierung entlastet. Vierzig Prozent sind eher stärker belastet, etwa die Hälfte sieht keine Veränderung (Abb.3). Der Anteil mit höheren Belastungen ist gegenüber der Befragung im Jahr 2016 zwar etwas gesunken (von 46 Prozent), deutet aber auf ein weiterhin bestehendes Grundproblem hin: Beim Einsatz neuer Technologien wird das Interesse der Beschäftigten an gesundheitsgerechten Arbeitsbedingungen häufig vernachlässigt.

Abb. 3

Digitalisierung und Arbeitsbelastung

Durch die Digitalisierung ist alles in allem Ihre Arbeitsbelastung eher ...



Eine stärkere Arbeitsbelastung im Kontext der Digitalisierung kann verschiedene Gründe haben. Eine mögliche Ursache ist eine stärkere Fremdbestimmung bei der Geschwindigkeit der Arbeitsausführung. Wenn vernetzte Geräte, elektronische Termin- oder Routenplaner oder andere algorithmische Systeme das Tempo vorgeben, bleibt die selbstbestimmte Arbeitsgestaltung häufig auf der Strecke. Mehr als 40 Prozent der digitalisiert Arbeitenden geben an, dass die Technik ihr Arbeitstempo in sehr hohem Maß (12 Prozent) bzw. in hohem Maß (32 Prozent) diktiert (Abb. 4).

Abb. 4

Digitale Technik und Arbeitstempo

In welchem Maß wird Ihr Arbeitstempo von der digitalen Technik bestimmt?



Die Beschäftigten wurden nach verschiedenen Veränderungen ihrer Arbeit im Kontext der Digitalisierung gefragt. Neben der Arbeitsbelastung ging es um Veränderungen bei der Kontrolle und Überwachung der

Arbeitsleistung, um Entscheidungsspielräume und Beteiligungsmöglichkeiten sowie Anforderungen an die Qualifikation der Befragten. In den folgenden Auswertungen (Seiten 6 bis 18) werden die Antworten der

63 Prozent der Befragten dargestellt, deren Tätigkeit in hohem oder sehr hohem Maße digitalisiert ist. Diese Befragten werden im Folgenden als „digitalisiert Arbeitende“ bezeichnet.

Veränderungen bei Arbeitsmenge und Multitasking

Für die Hälfte der digitalisiert Arbeitenden bedeutet die Digitalisierung, dass sie eine größere Arbeitsmenge bewältigen muss. Ein weiterer kritischer Punkt: Die Belastung durch Multitasking ist ebenfalls für fast jede*n Zweite*n größer geworden. Entlastungseffekte sind eher selten.

Eine weitere Belastungsquelle im Kontext der Digitalisierung ist für viele Beschäftigte der Zuwachs beim Arbeitspensum. Knapp die Hälfte (48 Prozent) der digitalisiert Arbeitenden nimmt einen Anstieg der Arbeitsmenge wahr (Abb. 5). Dieser Anteil liegt etwas unter dem Wert von 2016 (54 Prozent). Deutlich weniger Befragte sehen eine Reduzierung der Arbeitsmenge (sechs Prozent).

Abb. 5

Veränderung der Arbeitsmenge

Durch die Digitalisierung ist die zu bewältigende Arbeitsmenge eher ...

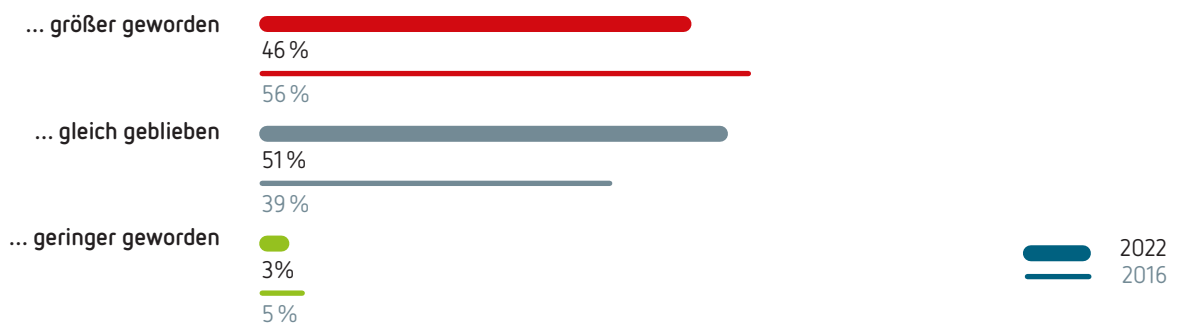


Ähnlich schätzen die Befragten die Veränderung beim Multitasking ein. Hier sind es 46 Prozent, die nun häufiger vor der Aufgabe stehen, verschiedene Vorgänge gleichzeitig zu bearbeiten (Abb. 6). Dieser Anteil ist gegenüber 2016 um zehn Prozentpunkte zurückgegangen. Dennoch überwiegt die Wahrnehmung von steigenden Multitasking-Anforderungen deutlich. Lediglich drei Prozent sehen aufgrund der Digitalisierung eine Verringerung der Zahl der gleichzeitig zu bearbeitenden Vorgänge.

Abb. 6

Veränderung bei Multitasking-Anforderungen

Durch die Digitalisierung ist die Zahl der gleichzeitig zu bearbeitenden Vorgänge bei ihrer Arbeit ...



Sowohl Arbeitsbedingungen als auch technische Anwendungen lassen sich auf sehr verschiedene Art und Weise gestalten. Welche Belastungswirkungen digitale Technologien auf die Arbeitnehmer*innen

haben, hängt von der konkreten Umsetzung der Innovationen ab. Entscheidend für die Gestaltung menschengerechter Arbeitsbedingungen ist, dass die Technik an die menschlichen Bedürfnisse ange-

passt wird – und nicht umgekehrt. Dafür muss die Qualität der Arbeitsbedingungen bereits bei der Planung und Umsetzung von Digitalisierungsschritten ein zentrales Kriterium sein.

„Techno-Stress“ – wenn die Technik Probleme macht

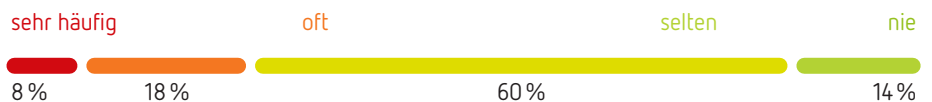
Die eingesetzten digitalen Arbeitsmittel können zu einer eigenständigen Belastungsquelle („Techno-Stress“) werden, wenn ihre Bedienung nicht benutzergerecht gestaltet ist oder Störungen der Technik den Arbeitsprozess unterbrechen. Jede*r Vierte berichtet von Bedienungsproblemen, jede*r Dritte davon, dass die Arbeit durch technische Störungen häufig unterbrochen wird.

Die Qualität der Arbeitsbedingungen hängt auch von der Benutzerfreundlichkeit der digitalen Anwendungen ab. Die Dialog- und Benutzerführung ist hier ebenso relevant wie die Gestaltung von Eingabegeräten und Displays. Dass dieser Aspekt der Digitalisierung der Arbeitswelt eine eigene Belastungsquelle darstellen kann, zeigen die Antworten der digitalisierten Arbeitenden. Jede*r Vierte (26 Prozent) gibt an, dass die Bedienung der digitalen Technik (sehr) häufig zu Problemen führt (Abb. 7).

Abb. 7

Bedienungsprobleme

Wie häufig kommt es vor, dass die Bedienung der digitalen Technik Sie vor Probleme stellt?



„Techno-Stress“ kann auch dadurch entstehen, dass die Arbeitsabläufe durch technische Störungen unterbrochen werden. Damit sind in der Regel nicht nur zeitliche Verzögerungen verbunden, sondern auch zusätzliche Aufgaben und mentale Belastungen, die aus der Unterbrechung resultieren. Mehr als jede*r dritte Befragte (35 Prozent) berichtet, dass technikbedingte Unterbrechungen der eigenen Arbeit sehr häufig oder oft auftreten (Abb. 8).

Abb. 8

Unterbrechungen aufgrund technischer Störungen

Wie häufig kommt es vor, dass Ihre Arbeit durch Störungen der digitalen Technik unterbrochen wird?



Unterbrechungen aufgrund technischer Störungen sind ein wichtiger Belastungsfaktor bei digitalisierter Arbeit. Während sich insgesamt 40 Prozent der digitalisierten Arbeitenden durch die Digitalisierung stärker belastet fühlen (s. Abb. 3 auf Seite 6), liegt dieser Anteil bei denen, die sehr häufig von technikbedingten Unterbrechungen berichten, bei 60 Prozent. Treten keine Unterbrechungen auf, sind es noch 27 Prozent, die aufgrund der Digitalisierung eine Mehrbelastung wahrnehmen.

Belastungssteuerung ist möglich

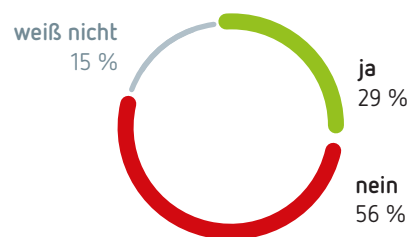
Knapp 30 Prozent der digitalisiert Arbeitenden berichten, dass der Digitalisierungsprozess in ihrem Betrieb von Maßnahmen begleitet wird, mit denen die Arbeitsbelastung gesenkt werden soll. Allerdings betrachtet lediglich die Hälfte der Betroffenen die Maßnahmen auch als wirksam.

Höhere Belastungen sind keine zwangsläufige Folge digitaler Technologien am Arbeitsplatz. Im Gegenteil: innovative Technologien können Arbeitnehmer*innen bei ihrer Tätigkeit sowohl körperlich als auch psychisch entlasten. Entscheidend ist die Frage, welche Ziele bei der Planung und Umsetzung des digitalen Wandels im Vordergrund stehen. Eine Gestaltungsmöglichkeit besteht auch darin, begleitende Maßnahmen zur Belastungsreduzierung umzusetzen. Insgesamt geben 29 Prozent der digitalisiert Arbeitenden an, dass ihr Arbeitgeber solche Maßnahmen ergriffen hat (Abb. 9). Bei der Mehrheit (56 Prozent) ist dies nicht der Fall. 15 Prozent wissen nicht, ob es solche Maßnahmen gibt.

Abb. 9

Betriebliche Maßnahmen zur Belastungsreduzierung

Hat Ihr Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Digitalisierung Maßnahmen ergriffen, um Ihre Arbeitsbelastung zu verringern?



Bei der Bewertung der Maßnahmen zur Belastungssenkung zeigt sich ein gespaltenes Bild: Die eine Hälfte der Befragten bewertet die Maßnahmen in (sehr) hohem Maß als wirksam. Die andere Hälfte sieht dagegen nur eine geringe oder gar keinen Entlastungseffekt (Abb. 10).

Abb. 10

Wirksamkeit der belastungsreduzierenden Maßnahmen

Und in welchem Maße haben diese Maßnahmen geholfen, Ihre Arbeitsbelastung zu verringern?



Ob Maßnahmen wirksam sind, hängt stark von der Beteiligung der Beschäftigten ab. Wenn diese einen (sehr) hohen Einfluss auf den Digitalisierungsprozess haben, sehen sich 73 Prozent durch die Maßnahmen entlastet. Ist der Einfluss gering oder gar nicht vorhanden, berichten nur 40 Prozent von einer Entlastung.

Digitale Überwachung

Digitale Technologien ermöglichen oftmals eine weitgehende Überwachung der Beschäftigten. Jede*r dritte digitalisierte Arbeitende sieht die eigene Arbeitsleistung aufgrund der Digitalisierung stärker überwacht. Gegenüber der Befragung im Jahr 2016 ist dieser Anteil zurückgegangen.

Eine mögliche Folge der Digitalisierung von Arbeit besteht in der Ausweitung der Überwachung und Kontrolle der Beschäftigten. Die technischen Systeme erlauben eine immer leistungsfähigere Datenspeicherung und -verarbeitung. Das betrifft grundsätzlich alle Daten, die im Arbeitsprozess anfallen – auch solche, die geeignet sind, die Leistung und das Verhalten der Arbeitnehmer*innen zu überwachen.

Die gute Nachricht ist, dass der Anteil der Befragten, die sich durch die Digitalisierung ihrer Arbeit stärker überwacht sehen, gegenüber der Befragung von 2016 zurückgegangen ist. Während es damals knapp die Hälfte (46 Prozent) war, die eine stärkere Überwachung wahrgenommen hatte, beträgt dieser Anteil im Jahr 2022 33 Prozent (Abb. 11). Die schlechte Nachricht ist, dass immer noch jede*r Dritte durch die Digitalisierung bei der Arbeit stärker kontrolliert wird. Die erweiterten Kontrollmöglichkeiten, die mit den digitalen Technologien verbunden sind, werden offenbar in vielen Betrieben genutzt, um Daten über das Verhalten und die Arbeitsleistung der Arbeitnehmer*innen zu sammeln.

Abb. 11

Überwachung und Kontrolle

Durch die Digitalisierung ist die Überwachung und Kontrolle Ihrer Arbeitsleistung eher ...



Überwachung als Gegenstand betrieblicher Regelungen

Um „gläserne Beschäftigte“ zu vermeiden, braucht es betriebliche Regelungen für einen wirksamen Datenschutz. Von solchen Vereinbarungen berichtet allerdings nur jede*r fünfte Befragte. Wenn es eine Regelung gibt, wird sie von der Mehrheit der Befragten als wirksam eingeschätzt.

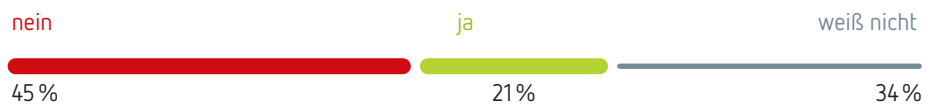
Mit sachgerechten betrieblichen Regelungen lässt sich verhindern, dass digitale Informationstechnologien zur individuellen Überwachung der Mitarbeiter*innen eingesetzt werden. In Betriebs- oder Dienstvereinbarungen kann ausgeschlossen werden, dass personenbezogene Daten, die im Arbeitsprozess generiert werden, für eine Verhaltens- oder Leistungskontrolle genutzt werden.

Obwohl das Wissen um das Überwachungspotenzial digitaler Technologien mittlerweile weit verbreitet ist, sind Vereinbarungen zum Schutz der Beschäftigten nicht die Regel. Nur jede*r fünfte Befragte (21 Prozent) berichtet von der Existenz einer entsprechenden betrieblichen Regelung (Abb. 12). 45 Prozent können nicht auf eine solche Vereinbarung bauen. Ein Drittel weiß nicht, ob es eine betriebliche Regelung gibt.

Abb. 12

Verbreitung betrieblicher Regelungen zu Überwachung/Kontrolle

Gibt es in Ihrem Betrieb Regelungen, mit denen die Überwachung und Kontrolle der Arbeitsleistung durch die digitale Technik ausgeschlossen werden soll?



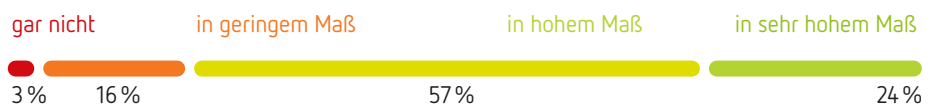
Betriebliche Interessenvertretungen können beim Schutz der Beschäftigten vor Überwachung und Kontrolle eine wichtige Rolle spielen: Existiert ein Betriebsrat, berichten 29 Prozent von einer betrieblichen Regelung. Gibt es keine Interessenvertretung, sind es nur 12 Prozent.

Die Wirksamkeit der betrieblichen Regelungen wird überwiegend positiv bewertet. Wenn eine Vereinbarung abgeschlossen wurde, fühlen sich 81 Prozent der Betroffenen in (sehr) hohem Maß vor Überwachung geschützt (Abb. 13). Für jede*n Fünfte*n sind die getroffenen Regeln allerdings nicht geeignet, Kontrolle und Überwachung tatsächlich auszuschließen.

Abb. 13

Wirksamkeit betrieblicher Regelungen zu Überwachung/Kontrolle

In welchem Maß fühlen Sie sich durch die Regelungen vor der Überwachung durch den Betrieb geschützt?



Mehr Freiräume bei der Arbeit?

Die Spielräume für eigene Entscheidungen bei der Arbeit sind im Kontext der Digitalisierung für ein knappes Viertel größer geworden. Auffällig ist, dass gewachsene Entscheidungsspielräume besonders häufig von Beschäftigten berichtet werden, die bei ihrer Tätigkeit ohnehin schon über große Gestaltungsmöglichkeiten verfügen.

Ein umfangreicher Handlungs- und Entscheidungsspielraum kennzeichnet eine menschengerechte Arbeitsgestaltung. Eine Arbeit, die auf die Ausführung vorgegebener Arbeitsschritte reduziert ist, kann dagegen zu Belastungen führen. Mit Blick auf die Digitalisierung von Arbeit stellt sich daher die Frage, ob die Verwendung neuer Technologien dazu beiträgt, die Entscheidungsspielräume der Betroffenen zu vergrößern – oder ob es sogar zu einer Einschränkung von Handlungsspielräumen kommt. Knapp jede*r Vierte (23 Prozent) sieht durch die Digitalisierung größere Entscheidungsspielräume bei der Arbeit (Abb. 14). Zehn Prozent der Betroffenen geben dagegen an, dass sich ihr Entscheidungsspielraum verringert hat. Beide Werte liegen leicht unter den Vergleichswerten von 2016. Auf zwei Drittel (67 Prozent) ist der Anteil derjenigen angestiegen, die keine Veränderung ihrer Handlungsmöglichkeiten wahrnehmen.

Abb. 14

Veränderung von Entscheidungsspielräumen

Durch die Digitalisierung sind Ihre Entscheidungsspielräume bei der Arbeit eher ...

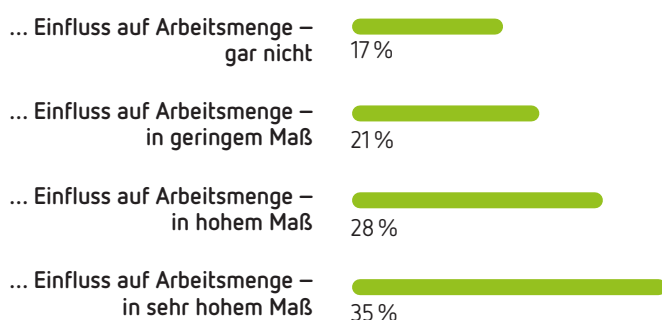


In der Befragung mit dem DGB-Index Gute Arbeit wird – unabhängig von der Digitalisierung – nach Gestaltungsmöglichkeiten der Beschäftigten gefragt. Dabei geht es um den Einfluss auf die Arbeitszeit, die Arbeitsmenge und um die selbständige Planung der Arbeit. In der Gruppe der Befragten, die auf diesen Feldern umfangreiche Gestaltungsmöglichkeiten besitzen, ist auch der Anteil derjenigen am größten, die durch die Digitalisierung einen erweiterten Entscheidungsspielraum erhalten. Abbildung 15 zeigt dies am Beispiel des Einflusses auf die Arbeitsmenge: Je größer dieser ist, desto häufiger wird Digitalisierung als Erweiterung des Entscheidungsspielraums wahrgenommen.

Abb. 15

Einfluss auf Arbeitsmenge und Entscheidungsspielräume

Von größeren Entscheidungsspielräumen durch die Digitalisierung berichten Beschäftigte mit ...



Beteiligung: Mittendrin oder nur dabei?

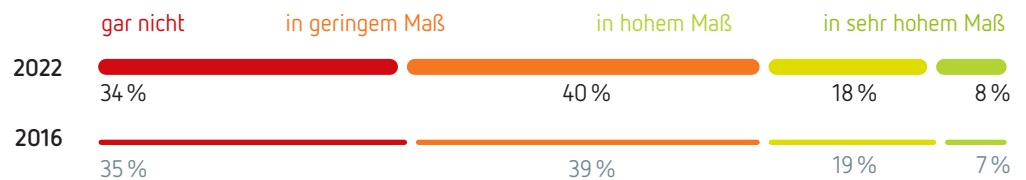
Nur jede*r vierte digitalisierte Arbeitende kann Einfluss darauf nehmen, wie der eigene Arbeitsplatz durch die Digitalisierung verändert wird. Je geringer die Beteiligung an den Veränderungsprozessen ausgeprägt ist, desto häufiger fühlen sich Beschäftigte der digitalen Technik ausgeliefert.

Die Befragung im Jahr 2016 zeigte, dass die direkten Mitwirkungsmöglichkeiten der Beschäftigten am Prozess der Digitalisierung schwach ausgeprägt waren. An diesem Befund hat sich auch 2022 wenig geändert. Lediglich ein Viertel der Betroffenen (26 Prozent) kann wirksam Einfluss darauf nehmen, wie die eigene Arbeit durch die Digitalisierung verändert wird (Abb. 16).

Abb. 16

Einfluss auf Digitalisierung

Können Sie Einfluss auf die Art und Weise des Einsatzes der digitalen Technik an Ihrem Arbeitsplatz nehmen?



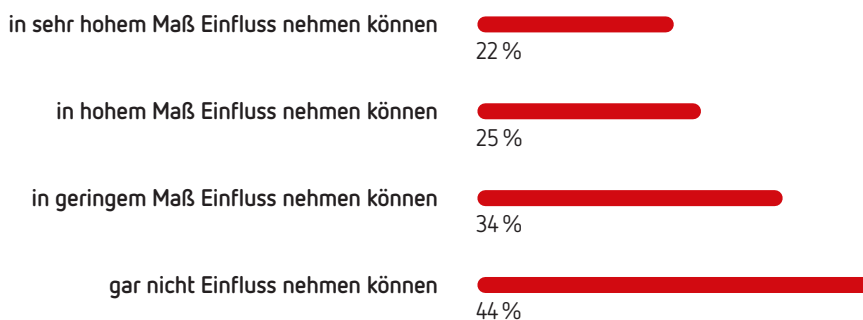
Wer an der Veränderung seiner Arbeitsbedingungen nicht beteiligt ist, empfindet häufiger ein Gefühl der Ohnmacht gegenüber der Digitalisierung. Auf die Frage, wie häufig die Beschäftigten sich der digitalen Technik ausgeliefert fühlen, antworteten mehr als ein Drittel (35 Prozent), dass dies sehr häufig oder oft der Fall ist. Dabei zeigt sich ein starker Zusammenhang zu den vorhandenen Beteiligungsmöglichkeiten. Je geringer der Einfluss, desto verbreiteter ist das Gefühl, der Technik ausgeliefert zu sein. Der Anteil steigt von 22 Prozent in der Gruppe mit sehr hohem Einfluss auf 44 Prozent bei denen, die gar keinen Einfluss auf die Digitalisierung ihrer Arbeit haben (Abb. 17).

Abb. 17

Einflussmöglichkeiten und das Gefühl, der Technik ausgeliefert zu sein

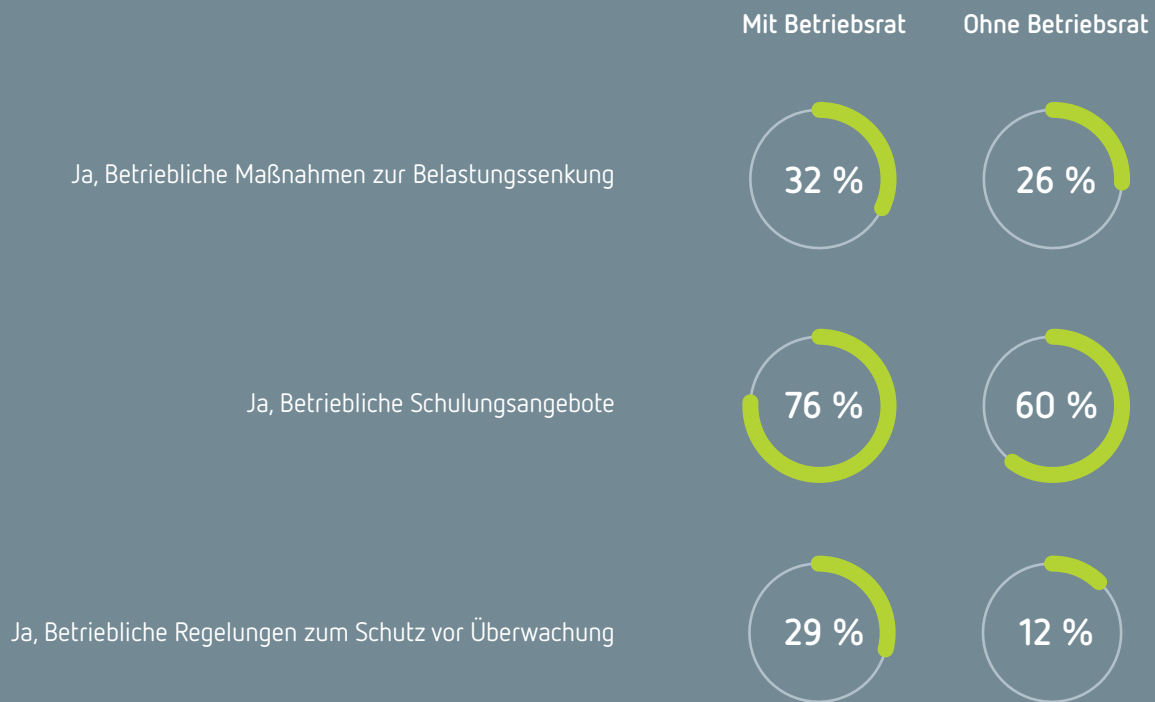
Wie häufig kommt es vor, dass Sie sich bei Ihrer Arbeit der digitalen Technik ausgeliefert fühlen?

(Anteil der Beschäftigten, die sich sehr häufig oder oft ausgeliefert fühlen)



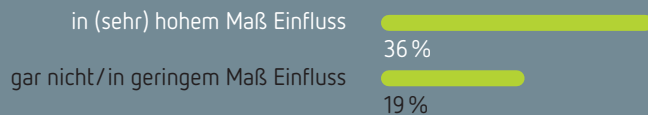
Beteiligung und Mitbestimmung im Prozess der Digitalisierung

Betriebliche Mitbestimmung (Beschäftigte in privatwirtschaftlichen Unternehmen)



Einfluss von Arbeitnehmer*innen auf die Digitalisierung ihrer Arbeit

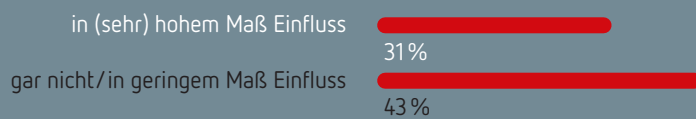
Größere Entscheidungsspielräume



Stärkere Überwachung



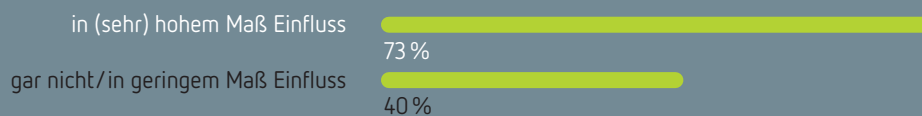
Höhere Arbeitsbelastung



Gefühl, der Technik ausgeliefert zu sein



Hohe Wirksamkeit belastungsreduzierender Maßnahmen



Hohe Wirksamkeit Überwachungsreduzierender Maßnahmen



Mitsprache und Mitbestimmung der Beschäftigten machen einen Unterschied. Wenn Arbeitnehmer*innen Einfluss auf die Digitalisierung ihrer Arbeit nehmen können, bewerten sie die Veränderungen positiver. Und wenn im Unternehmen ein Betriebsrat gewählt wurde, gibt es häufiger betriebliche Regelungen, mit denen die Beschäftigten bei den Veränderungsprozessen unterstützt und vor unerwünschten Folgen geschützt werden.

Veränderte Anforderungen an Wissen und Können

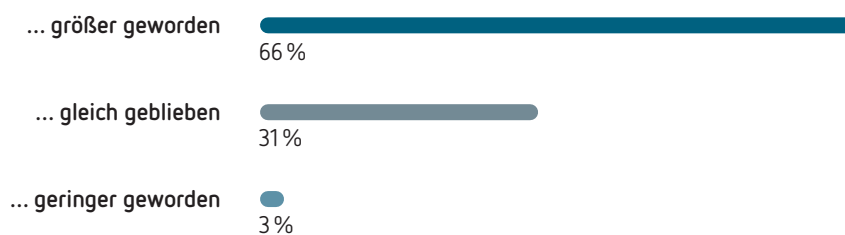
Eine deutliche Mehrheit der Befragten sieht die Anforderungen an ihr Wissen und Können durch die Digitalisierung steigen. Je komplexer die ausgeübte Tätigkeit ist, desto häufiger nehmen die Anforderungen an die Fertigkeiten der Beschäftigten zu.

Die Transformation der Arbeitswelt durch die verstärkte Nutzung digitaler Technologien ist mit veränderten Anforderungen an die Qualifikationen und Kompetenzen der Arbeitnehmer*innen verbunden. Eine deutliche Mehrheit der digitalisiert Arbeitenden sieht sich durch die Veränderungen mit höheren Anforderungen konfrontiert. Zwei Drittel geben an, dass die Anforderungen an ihr Wissen und Können durch die Digitalisierung ihrer Arbeit größer geworden sind (Abb. 18). Lediglich drei Prozent berichten von geringeren Anforderungen. Ein knappes Drittel (31 Prozent) sieht keine Veränderungen bei den Anforderungen.

Abb. 18

Anforderungen an Wissen und Können

Durch die Digitalisierung sind die Anforderungen an mein Wissen und Können eher ...



Auch Beschäftigte, die angelernte oder Hilfstätigkeiten ausüben, berichten oft von steigenden Anforderungen an ihr Wissen und Können aufgrund der Digitalisierung (51 Prozent). Noch häufiger sind nach eigenem Bekunden davon allerdings Beschäftigte betroffen, die komplexe und hochkomplexe Tätigkeiten ausüben. Dabei verspüren Beschäftigte, die eine komplexe Spezialistentätigkeit ausüben (üblicherweise handelt es sich hierbei um Personen mit einer Meister- oder Techniker Ausbildung), mit einem Anteil von 73 Prozent am häufigsten steigende Anforderungen an ihre beruflichen Kenntnisse. Bei hochkomplexen Tätigkeiten fällt dieser Anteil mit 65 Prozent etwas niedriger aus.

Die Zahlen unterstreichen den großen Bedarf an Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen, mit denen die Beschäftigten auf die Arbeit mit neuen digitalen Arbeitsmitteln vorbereitet werden.

Betriebliche Schulungen

Knapp drei Viertel der digitalisiert Arbeitenden erhalten zu den verwendeten Arbeitsmitteln Schulungsangebote. Wenn Schulungen in Anspruch genommen wurden, werden sie von den Beschäftigten überwiegend als hilfreich bewertet.

Die Einführung neuer Technologien ist häufig mit neuen Anforderungen an die Beschäftigten verbunden. Um ein fachgerechtes Arbeiten zu ermöglichen und Bedienungsprobleme bzw. Überforderungen zu vermeiden, bedarf es betrieblicher Schulungs- und Weiterbildungsangebote. Von den Befragten, die (sehr) häufig mit digitaler Technik arbeiten, geben 72 Prozent an, dass es in ihrem Betrieb ein Schulungsangebot gibt (Abb. 19). 28 Prozent verfügen nicht über die Möglichkeit einer betrieblichen Schulung.

Abb. 19

Angebot betrieblicher Schulung

Bietet Ihr Betrieb Ihnen Schulungen zu der digitalen Technik an, mit der Sie arbeiten?



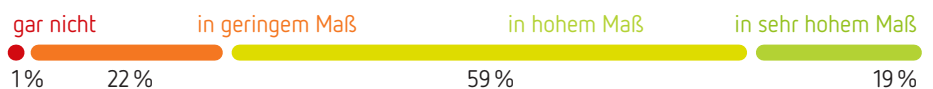
In privatwirtschaftlichen Unternehmen macht es bei den Schulungsangeboten einen deutlichen Unterschied, ob ein Betriebsrat existiert oder nicht. Wenn eine Interessenvertretung gewählt wurde, berichten Beschäftigte deutlich häufiger von betrieblichen Schulungsangeboten (76 Prozent) als Beschäftigte aus Betrieben ohne Betriebsrat (60 Prozent).

Die absolvierten Schulungen für die Arbeit mit den digitalen Technologien werden von 78 Prozent als in (sehr) hohem Maß hilfreich bewertet (Abb. 20). Ein knappes Viertel der Befragten gibt an, dass die Maßnahme nur in geringem Maß geholfen hat.

Abb. 20

Bewertung betrieblicher Schulungen

In welchem Maß helfen Ihnen die Schulungen bei der Nutzung der digitalen Technik?



Das mobile Arbeiten hat in der Corona-Pandemie einen starken Schub erfahren. Eine Voraussetzung für diese Entwicklung war die Digitalisierung von Kommunikations- und Informationskanälen. Für die Hälfte der Betroffenen hat der Anteil mobiler Arbeit im Kontext der Digitalisierung zugenommen.

Während einer der Hochphasen der Corona-Pandemie im Frühjahr 2021 gaben 41 Prozent der Arbeitnehmer*innen an, ihre Arbeit zumindest teilweise auch zu Hause zu erledigen (vgl. DGB-Index Gute Arbeit, Report 2021). Das Ziel, die Verbreitung des Virus durch die Einschränkung direkter persönlicher Kontakte einzudämmen, führte zu einer enormen Ausweitung des mobilen Arbeitens. Voraussetzung dafür war eine beschleunigte Digitalisierung in vielen Tätigkeitsfeldern, vor allem im Bereich der digitalen Kommunikation. Die Ausbreitung von Videokonferenzen (siehe Seiten 19 bis 21) ist ein sichtbarer Ausdruck dieser Entwicklung.

Die zentrale Bedeutung digitaler Technologien für die Verbreitung ortsflexibler Arbeit wird durch die Befragungsergebnisse bestätigt. Knapp die Hälfte (48 Prozent) der Befragten erledigt aufgrund der Digitalisierung einen wachsenden Teil der eigenen Arbeit mobil (Abb. 21). Der Anteil mit gesteigerter Mobilität ist gegenüber dem Jahr 2016 um 15 Prozentpunkte gestiegen. Deutlich seltener ist der umgekehrte Effekt. Lediglich sechs Prozent arbeiten durch die Digitalisierung weniger mobil. 45 Prozent sehen keine Veränderung beim Umfang ihrer mobil geleisteten Arbeit.

Abb. 21

Veränderungen bei mobiler Arbeit

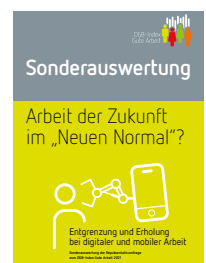
Durch die Digitalisierung ist der Anteil der Arbeit, den Sie von zu Hause oder unterwegs erledigen, eher ...



Mobile Arbeit bzw. Arbeit im Homeoffice gelten als Merkmale einer neuen Normalität in der modernen, digitalisierten Arbeitswelt. Beschäftigte, die ortsflexibel arbeiten, berichten häufiger von größeren Gestaltungsspielräumen bei ihrer Arbeitszeit. Gleichzeitig ist die Entgrenzung von Arbeit im „Neuen Normal“ stärker ausgeprägt: Lange und überlange Arbeitszeiten,

ständige Erreichbarkeit und Probleme beim Abschalten von der Arbeit treten häufiger auf. Diese und weitere Befunde sind Gegenstand der Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit „Arbeit der Zukunft im „Neuen Normal“?“, die hier zum Download bereitsteht:

<https://index-gute-arbeit.dgb.de/-/cMA>



Videokonferenzen: Häufig genutzt

Videokonferenzen sind ein praktisches Hilfsmittel für die Kommunikation mit Kolleg*innen über räumliche Distanzen hinweg. Knapp die Hälfte derjenigen, die generell mit digitalen Mitteln arbeiten, nutzt Videokonferenzen sehr häufig oder oft.

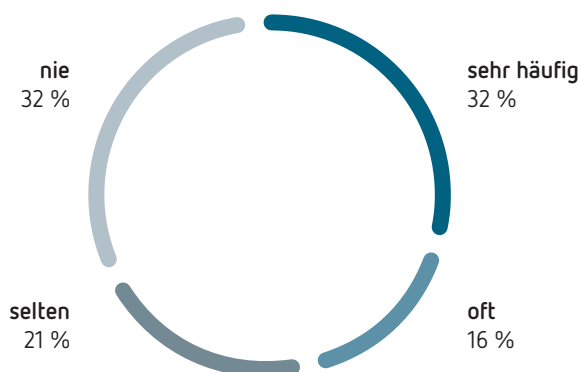
Videokonferenzen sind für persönliche Gespräche, aber auch für Besprechungen häufig besser geeignet als Telefonate: die digitale Bildübertragung schafft einen persönlicheren Rahmen für die Kommunikation. In der pandemischen Situation der letzten Jahre haben Videokonferenzen außerdem einen wirksamen betrieblichen Infektionsschutz ermöglicht: Trotz der Verlagerung der Arbeit in das Homeoffice und der Umsetzung von Abstandsregeln konnten Besprechungen und Sitzungen weiterhin stattfinden.

Mittlerweile haben sich Videokonferenzen als populäres Kommunikationswerkzeug etabliert: Von den Beschäftigten, die mit digitalen Mitteln arbeiten, nutzen mehr als zwei Drittel (68 Prozent) Videokonferenzen (Abb. 22). Knapp jede*r Dritte (32 Prozent) macht dies sehr häufig, etwa jede*r Sechste (16 Prozent) oft und noch rund jede*r Fünfte (21 Prozent) zumindest selten.

Abb. 22

Videokonferenzen

Wie häufig nutzen Sie Videokonferenzen?
(Anteil an allen, die mit digitalen Arbeitsmitteln arbeiten)



Wie häufig Videokonferenzen im Arbeitsalltag genutzt werden, hängt stark von der beruflichen Tätigkeit ab: Am häufigsten werden Videokonferenztools in IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen (85 Prozent sehr häufig/oft), unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen (67 Prozent sehr häufig/oft) sowie in Berufen in Unternehmensführung und -organisation (85 Prozent sehr häufig/oft) genutzt.

Videokonferenzen: Mehr Besprechungen

Die verstärkte Nutzung von Videokonferenzen ist nicht nur eine technische Neuerung. Sie ist auch mit einer Veränderung der Arbeit verbunden. Die Zahl der Besprechungen ist durch die Videokonferenzen für die Hälfte der Betroffenen größer geworden. Damit gehen zusätzliche Belastungen einher.

Wenn neue Technologien oder Anwendungen etabliert werden, verändern sich oftmals auch die Arbeitsabläufe. Auch Videokonferenztools schaffen neue Bedingungen am Arbeitsplatz: Besprechungen verlieren ihre Ortsgebundenheit. Dienstreisen – und damit auch lange An- und Abfahrtszeiten – fallen teilweise weg. Es bleibt mehr Zeit für andere, neue Arbeitsaufgaben oder auch für (noch) mehr Besprechungen. Werden Videokonferenzen (sehr) häufig genutzt, gibt fast die Hälfte (48 Prozent) an, dass die Zahl der Besprechungen bei ihrer Arbeit in sehr hohem oder hohem Maß zugenommen hat (Abb. 23). In einem geringen Maß ist die Anzahl der Besprechungen durch Videokonferenzen bei einem weiteren Viertel (26 Prozent) gestiegen. Für ein Viertel (26 Prozent) hat die Zahl der Besprechungen durch die Nutzung von Videokonferenzen nicht zugenommen.

Abb. 23

Anzahl der Besprechungen

Ist durch die Nutzung von Videokonferenzen die Zahl der Besprechungen bei Ihrer Arbeit größer geworden?
(Beschäftigte, die sehr häufig oder oft Videokonferenzen nutzen)

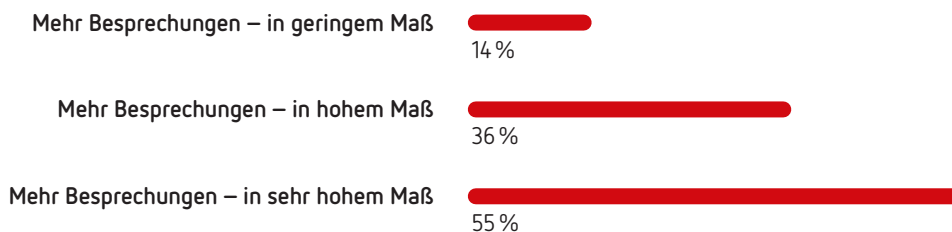


Je stärker die Zahl der Besprechungen durch die Nutzung von digitalen Konferenztools steigt, desto häufiger wird von den Betroffenen ein Anstieg ihrer Arbeitsbelastung berichtet. Wenn die Zahl der Besprechungen in geringem Maß gestiegen ist, sehen sich 14 Prozent durch die Nutzung von Videokonferenzen stärker belastet. Der Anteil steigt auf 55 Prozent in der Gruppe, in der die Zahl der Besprechungen in sehr hohem Maß gestiegen ist (Abb. 24).

Abb. 24

Mehrbelastung durch Videokonferenzen

(Anteil der Beschäftigten, die sich durch die Nutzung von Videokonferenzen stärker belastet sehen)



Videokonferenzen: Eine nach der anderen?

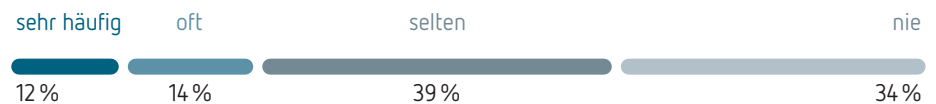
Die Technik macht es möglich, eine Videokonferenz unmittelbar auf die nächste folgen zu lassen. Ehemals besprechungsfreie Zeiten zwischen verschiedenen Terminen können dadurch wegfallen. Insgesamt berichtet jede*r Vierte, dass (sehr) häufig eine Videokonferenz ohne Pause auf die andere folgt.

Mit der Anreise zu bzw. dem Übergang zwischen verschiedenen Präsenzbesprechungen sind in der Regel zeitliche Abstände verbunden. Diese können für Vor- und Nachbereitungen, andere Arbeitsaufgaben oder auch als „Verschnaufpause“ genutzt werden. Videokonferenzen lassen sich dagegen in dichter zeitlicher Folge abhalten. Von den Beschäftigten, die (sehr) häufig mit Videokonferenzen arbeiten, berichten 26 Prozent, dass sie (sehr) häufig mehrere Videokonferenzen hintereinander haben, ohne dass eine Pause dazwischen liegt (Abb. 25).

Abb. 25

Besprechungen ohne Pause

Wie häufig kommt es vor, dass Sie mehrere Videokonferenzen hintereinander haben, ohne dass eine Pause dazwischen liegt?



Vermehrte Besprechungen ohne Pause bedeuten ebenfalls eine Veränderung der Arbeitsweise. Dazu kann die schnelle Umstellung auf neue Themen und Personen ebenso gehören wie die Verlängerung von Konzentrationsphasen. Arbeitsorganisation und -planung verändern sich insofern, dass die Tätigkeiten, die zuvor zwischen Besprechungen erledigt werden konnten, nun für andere Zeiten eingeplant werden müssen. Auf die Frage, ob diese Veränderungen als Mehrbelastung wahrgenommen werden, antwortet knapp die Hälfte der Betroffenen (48 Prozent), dass die pausenlosen Videobesprechungen (eher) stark belastend wirken (Abb. 26).

Abb. 26

Besprechungen ohne Pause – Wie stark belastet Sie das?

(Beschäftigte, die sehr häufig oder oft mehrere Videokonferenzen ohne Pause absolvieren)



Arbeitsqualität auf einen Blick: Die Indexwerte

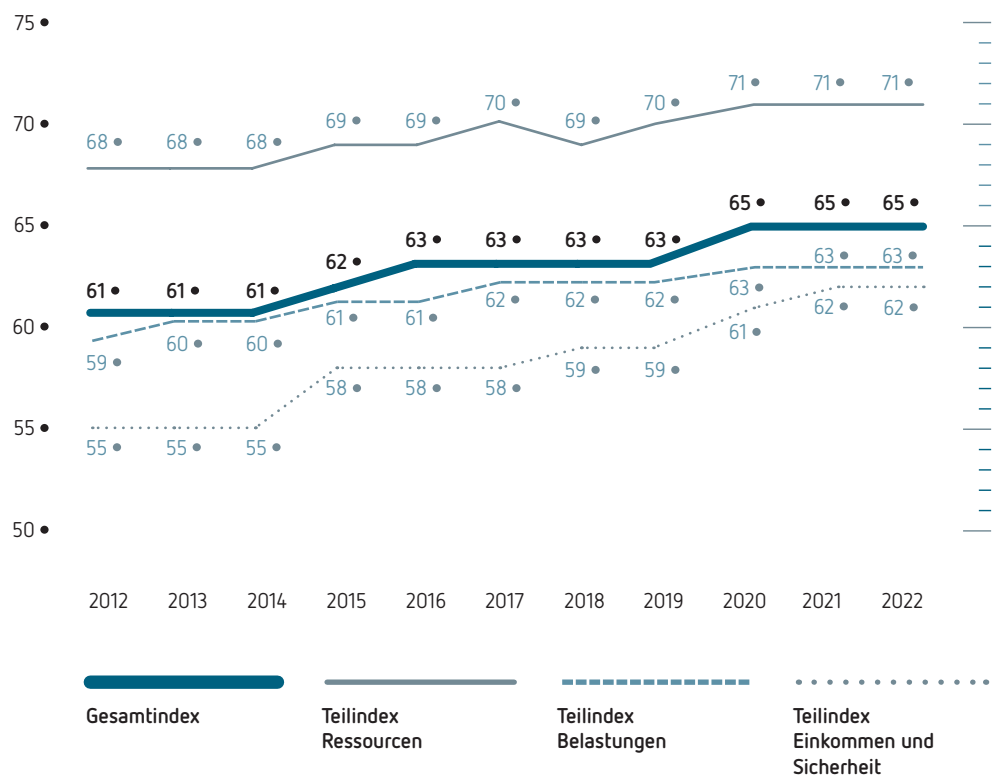
DGB-Index Gute Arbeit 2022

Gesamtindexwert: 65 von 100 Punkten



Abb. 27

DGB-Index Gute Arbeit Entwicklung 2012–2022



Der Fragebogen des DGB-Index Gute Arbeit umfasst - neben den Zusatzfragen zum Thema Digitalisierung - 42 indexbildende Fragen zur Arbeitsqualität. Aus den Antworten der Befragten wird ein Wert zwischen 0 und 100 Punkten ermittelt. Null

Punkte stehen für die denkbar schlechtesten, 100 Punkte für die bestmöglichen Arbeitsbedingungen. Im Jahr 2022 liegt der Gesamtwert des DGB-Index Gute Arbeit bei 65 Punkten und damit auf dem Niveau des Vorjahrs. Auch die Teilindizes (Ressourcen,

Belastungen, Einkommen und Sicherheit) haben sich gegenüber 2021 nicht verändert. Seit dem Jahr 2012 zeigt sich insgesamt ein leichter Aufwärtstrend. Der Gesamtindex stieg in diesem Zeitraum von 61 auf 65 Punkte.

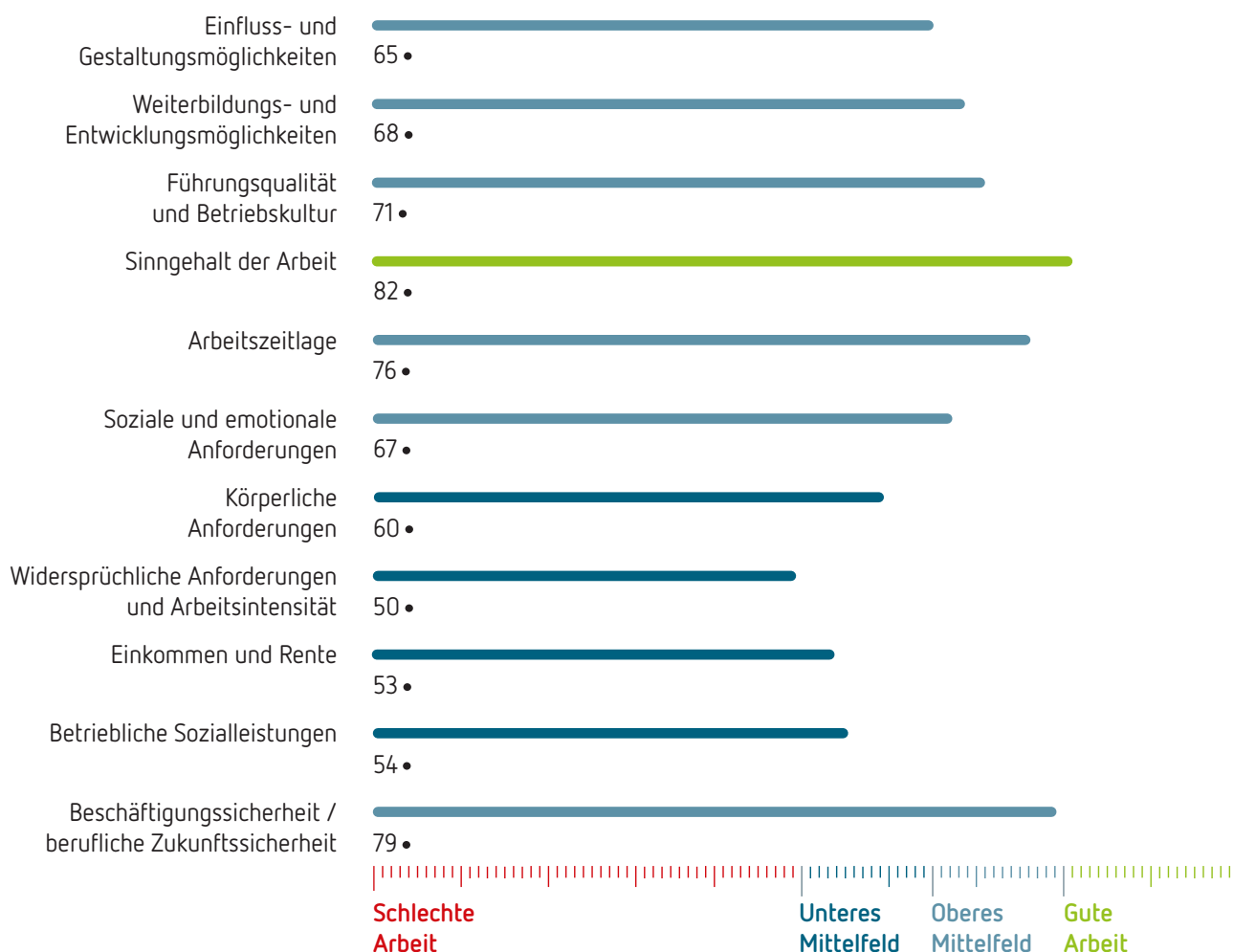
Die elf Kriterien der Arbeitsqualität

Der Gesamtindex und die Teilindizes werden aus den elf Kriterien der Arbeitsqualität gebildet. Die Kriterien erlauben ein differenziertes Bild der Arbeitsqualität (Abb. 28). Ein Indexwert von 80 Punkten und mehr bezeichnet den Bereich „Gute Arbeit“. Gute Arbeit wird durch eine hohe Ressourcenausstattung, ein verträgliches Belastungsniveau, eine positiv bewertete Einkommenssituation und gute berufliche Zukunftsaussichten charakterisiert. Indexwerte unter 50 Punkten beschreiben „Schlechte Arbeit“, weil sie Ausdruck hoher Belastungen und geringer Ressourcen sind.

Das Kriterium „Sinngelhalt der Arbeit“ liegt im Jahr 2022 durchschnittlich bei 82 Punkten und damit im Bereich „Gute Arbeit“. Die kritischste Bewertung erfährt die Arbeitsintensität, die 2022 mit 50 Punkten nur knapp über dem Bereich „Schlechte Arbeit“ liegt. Materielle Aspekte (Einkommen, Rente, betriebliche Sozialleistungen) erhalten mit 53 bzw. 54 Punkten eine Bewertung im unteren Mittelfeld. Deutlich besser schneiden die Arbeitszeitlage (76 Punkte) und die Beschäftigungssicherheit (79 Punkte) ab.

Abb. 28

Indexwerte der elf Kriterien der Arbeitsqualität



Weitere, ausführliche Erläuterungen zum DGB-Index Gute Arbeit und zur Entwicklung der Indexwerte finden sich im Jahresbericht 2022. Dort werden auch die Befragungsergebnisse für alle 42 indexbildenden Fragen sowie eine differenzierte

Darstellung nach unterschiedlichen Beschäftigtengruppen präsentiert. Der Jahresbericht steht im digitalen Format zum Download bereit unter: www.dgb-index-gute-arbeit.de

Umfrage und Methodik

Der vorliegende Report basiert auf einer Zufallsstichprobe von 6.689 abhängig Beschäftigten, die in Deutschland arbeiten. Die Daten wurden im Rahmen der bundesweiten Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit im Zeitraum von Januar bis Juni 2022 erhoben. Telefonisch befragt wurden Arbeitnehmer*innen mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens zehn Stunden. Nicht befragt wurden Auszubildende, Selbstständige sowie Personen, die das Alter für den Eintritt in das gesetzliche Rentensystem zum Befragungszeitpunkt bereits überschritten hatten. Alle in diesem Report berichteten Anteile und Mittelwerte wurden unter Einbezug von Gewichtungsfaktoren berechnet, die mithilfe von repräsentativen Daten des Mikrozensus und des SOEP gebildet wurden.

Zusätzliche tabellarische Auswertungen zum Schwerpunktthema Digitalisierung nach Branchen und Berufsgruppen stehen auf der Homepage zur Verfügung unter <https://index-gute-arbeit.dgb.de/-/IZD>

Die Standardberichterstattung des DGB-Index Gute Arbeit zur Qualität der Arbeitsbedingungen aus Sicht der Beschäftigten findet sich im Jahresbericht 2022. Download unter: <https://index-gute-arbeit.dgb.de/-/IZ9>

Impressum

Herausgeber: Institut DGB-Index Gute Arbeit
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin
Mail: index-gute-arbeit@dgb.de
Web: www.dgb-index-gute-arbeit.de

V.i.S.d.P.: Yasmin Fahimi, Deutscher Gewerkschaftsbund

Redaktion: Dr. Rolf Schmucker, Robert Sinopoli, Institut DGB-Index Gute Arbeit, Berlin

Datenanalyse: Markus Holler, Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie (inifes gGmbH), Stadtbergen

Umfrageinstitut: Umfragezentrum Bonn (uzbonn GmbH)

Gestaltung: BBGK Berliner Botschaft Gesellschaft für Kommunikation mbH

Druck: DCM Druck Center Meckenheim GmbH

Nachdruck von Texten und Grafiken nur mit Quellenangabe
Berlin, November 2022

