



# Jahresbericht 2025

Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung  
zum DGB-Index Gute Arbeit 2025

# Jahresbericht 2025

**Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung  
zum DGB-Index Gute Arbeit 2025**

# Vorwort

## Missstände aufdecken und thematisieren



Der DGB-Index Gute Arbeit hat sich als Arbeitsweltmonitor etabliert: Die Befragungsergebnisse haben ihren festen Platz nicht nur in gewerkschaftlichen Debatten gefunden. Sie stoßen öffentliche Diskussionen über die Arbeitsbedingungen in Deutschland an und fließen in politische Entscheidungsprozesse ein. Auch in der Wissenschaft wird der DGB-Index genutzt – als Datengrundlage für die Arbeits- und Arbeitsmarktforschung.

Das umfangreiche Zahlenmaterial, das in diesem Bericht präsentiert wird, erlaubt einen differenzierten Blick auf die Arbeitsbedingungen unterschiedlicher Beschäftigtengruppen. Der Vergleich macht auf Missstände in der heutigen Arbeitswelt aufmerksam. Die Daten ermöglichen es auch, Beschäftigtengruppen zu thematisieren, die ansonsten nur wenig Aufmerksamkeit bekommen.

Ein Beispiel dafür ist der Bereich der „Basisarbeit“. Gemeint sind damit Beschäftigte, die un- und angelernte Tätigkeiten ausüben. Dabei handelt es sich keineswegs um eine kleine Nische des Arbeitsmarkts. Etwa ein Fünftel der Beschäftigten verdienen ihren Lebensunterhalt in diesem Segment. Der gesellschaftliche Wert ihrer Arbeit wird oft übersehen.

Die Zahlen des DGB-Index zeigen, dass in weiten Teilen der Basisarbeit hochgradig belastende Arbeitsbedingungen und unsichere Beschäftigungsverhältnisse vorherrschen. Die Einkommenssituation ist häufig prekär. Viele Basisarbeiterinnen und -arbeiter stecken im Niedriglohnsektor fest. Fast ein Viertel von ihnen fällt nach den Kriterien des DGB-Index in den Bereich schlechte Arbeit. Für viele weitere Beschäftigte aus dieser Gruppe sind die Bedingungen nur wenig besser.

Das Recht auf Gute Arbeit gilt auch für die Basisarbeit. Die Daten des DGB-Index Gute Arbeit machen – nicht nur bei diesem Beispiel – sichtbar, wie groß der arbeitspolitische Handlungsbedarf ist. Die Antwort der Gewerkschaften auf solche Missstände ist klar: Nur mit einer Stärkung der Tarifbindung wird es gelingen, faire Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigtengruppen durchzusetzen.

A handwritten signature in blue ink that reads "Yasmin Fahimi".

Yasmin Fahimi  
Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes – DGB

<b>Einleitung.....</b>	<b>7</b>
<b>1. DGB-Index Gute Arbeit – Die Ergebnisse 2025 .....</b>	<b>8</b>
1.1 Gesamtindex und Teilindizes im Zeitverlauf.....	9
1.2 Die vier Qualitätsstufen der Arbeitsbedingungen .....	11
1.3 Arbeitsqualität in Branchen und Berufsgruppen.....	14
Infografik: Die elf Kriterien der Arbeitsqualität.....	24
1.4 Die elf Kriterien der Arbeitsqualität.....	26
Kriterium 1: Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten .....	34
Kriterium 2: Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten .....	38
Kriterium 3: Führungsqualität und Betriebskultur.....	42
Kriterium 4: Sinn der Arbeit.....	46
Kriterium 5: Arbeitszeitlage .....	50
Kriterium 6: Soziale und emotionale Anforderungen .....	54
Kriterium 7: Körperliche Anforderungen .....	58
Kriterium 8: Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität.....	62
Kriterium 9: Einkommen und Rente .....	66
Kriterium 10: Betriebliche Sozialleistungen.....	70
Kriterium 11: Beschäftigungssicherheit.....	74
1.5 Ergänzende Fragen .....	78
<b>2. Methodisches .....</b>	<b>82</b>
2.1 Konstruktion des DGB-Index Gute Arbeit.....	83
2.2 Datengrundlage und Stichprobenziehung .....	88
Anhang: Die 42 indexbildenden Fragen im Wortlaut .....	90

Seit dem Jahr 2007 befragt der Deutsche Gewerkschaftsbund Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu ihren Arbeitsbedingungen. Die bundesweit repräsentative Umfrage mit dem DGB-Index Gute Arbeit findet seitdem im jährlichen Rhythmus statt. Seit der Überarbeitung des Fragebogens im Jahr 2012 haben mehr als 88.000 Personen an der Befragung teilgenommen und Auskunft über ihre Belastungen am Arbeitsplatz, ihre Einkommenssituation und die Erwartungen an die berufliche Zukunft gegeben.

Entstanden ist ein einzigartiger Datensatz mit einer Fülle an Informationen zu den Arbeitsbedingungen in Deutschland. Der Datensatz ermöglicht es Veränderungen im Zeitverlauf nachzuzeichnen und Unterschiede zwischen verschiedenen Beschäftigtengruppen sichtbar zu machen.

Der Jahresbericht 2025 des DGB-Index Gute Arbeit bietet einen Überblick über die Ergebnisse der diesjährigen Befragung. Die systematische Darstellung der Ergebnisse dient als Nachschlagewerk zur Arbeitsqualität aus Sicht der Beschäftigten. In den ersten Abschnitten wird die Entwicklung der Indexwerte dargestellt, die in aggregierter Form Auskunft über die Arbeitsbedingungen geben. In den nachfolgenden Abschnitten stehen die elf betrachteten Kriterien der Arbeitsqualität im Mittelpunkt.

Ein generelles Ergebnis vorweg: Der Trend der vergangenen Jahre einer stagnierenden Arbeitsqualität (gemessen am Durchschnitt der Bewertungen) setzt sich auch im Jahr 2025 fort. Zwischen 2012 und 2019 zeigten die Werte der drei Teilindizes sowie des Gesamtindex eine leicht positive Entwicklung. Seit 2020 verharren sie – abgesehen von kleineren Schwankungen – auf dem erreichten Niveau. 15 Prozent der Beschäftigten arbeiten unter schlechten Arbeitsbedingungen. Weitere 39 Prozent erreichen Werte im unteren Mittelfeld. Von guten Arbeitsbedingungen berichten lediglich 13 Prozent der Befragten.

Die Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit belegen einmal mehr den großen arbeitspolitischen Handlungsbedarf in Deutschland. Gerade in Zeiten wirtschaftlicher Umbrüche, die mit starken Verunsicherungen und wachsenden Abstiegsängsten verbunden sind, brauchen Beschäftigte gute Arbeitsbedingungen und stabile Beschäftigungsperspektiven.

Institut DGB-Index Gute Arbeit

Berlin, November 2025

# 1. DGB-Index Gute Arbeit – Die Ergebnisse 2025

## 1.1 Gesamtindex und Teilindizes im Zeitverlauf

Der DGB-Index Gute Arbeit ist ein Instrument zur Messung der Qualität von Arbeitsbedingungen. Der Indexwert – als ein aggregiertes Befragungsergebnis – wird auf Basis der Antworten auf 42 Fragen ermittelt (siehe Anhang). Die Fragen gliedern sich in drei Themenbereiche: die im Arbeitskontext verfügbaren Ressourcen, die arbeitsbedingten Belastungen sowie die Bewertung von Einkommen und Beschäftigungssicherheit. Die Indexwerte liegen zwischen 0 und 100 Punkten. Null Punkte stehen für die schlechtesten und 100 Punkte für die bestmöglichen Arbeitsbedingungen. Der Indexwert liefert einen Überblick über die Arbeitsqualität aus Sicht der Arbeitnehmer\*innen.

Im DGB-Index Gute Arbeit werden vier Stufen der Arbeitsqualität unterschieden: „Gute Arbeit“ mit einem Punktewert von 80 bis 100 Punkten kennzeichnet eine Arbeitssituation, in der Ressourcen umfangreich verfügbar sind und sich die Belastungen auf einem verträglichen Niveau bewegen. „Schlechte Arbeit“ (unter 50 Punkten) ist dagegen durch belastende Arbeitsmerkmale und geringe arbeitsbedingte Ressourcen geprägt. Dazwischen liegen zwei mittlere Qualitätsstufen, ein „Oberes Mittelfeld“ (65 bis 79 Punkte) sowie ein „Unteres Mittelfeld“ (50 bis 64 Punkte) (weitere Informationen zur Indexbildung in Kapitel 2: Methodisches).

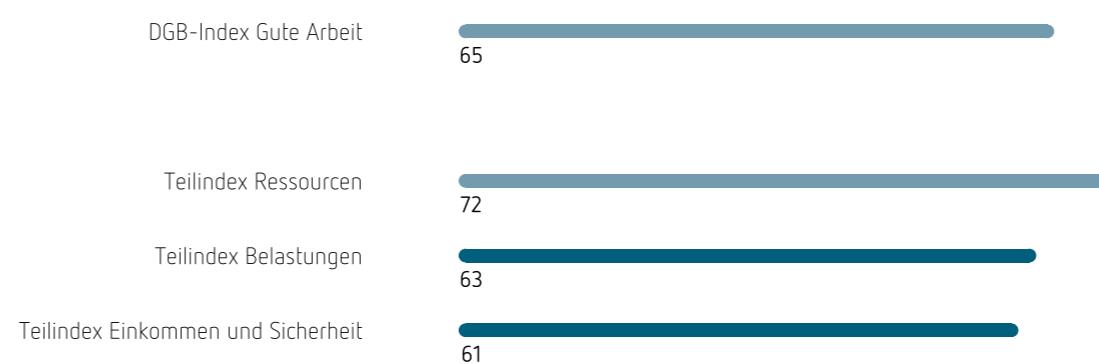
Die Ergebnisdarstellung der Indexwerte beruht auf den Befragungsergebnissen aus der aktuellen Erhebungswelle von Januar bis April 2025. Ergebnisse für Teilgruppen von Beschäftigten (z.B. auf Branchenebene, bei den Altersgruppen oder nach dem Anforderungsniveau) basieren auf den Zahlen der vergangenen vier Jahre. Damit werden zufallsbedingte Schwankungen der Ergebnisse reduziert, die bei kleineren Fallzahlen in den Teilgruppen auftreten.

Der folgende Abschnitt gibt einen Überblick über den Gesamtindex sowie die Teilindizes und deren zeitliche Entwicklung. Daran anschließend wird die Verteilung der Beschäftigten auf die vier Qualitätsstufen dargestellt. Der darauffolgende Abschnitt behandelt die Unterschiede in der Arbeitsqualität auf Branchenebene. Enthalten ist im ersten Kapitel auch wieder eine Auswertung der Arbeitsqualität nach Berufsgruppen. Aufgelistet werden die zehn Berufe mit dem höchsten Anteil an guter Arbeit und die zehn Berufe mit dem höchsten Anteil an schlechter Arbeit. Das Kapitel schließt mit einer tabellarischen Übersicht über die Indexwerte verschiedener Beschäftigtengruppen (Geschlecht, Alter, Qualifikationsniveau, Betriebsgröße, Branche u.a.).

Im Jahr 2025 liegt der Gesamtindexwert bei 65 von 100 Punkten und damit auf dem Wert des Vorjahres (Abb. 1). Der Gesamtindexwert setzt sich aus den Werten der drei Teilindizes zusammen: „Ressourcen“, „Belastungen“ sowie „Einkommen und Sicherheit“. Unter Ressourcen werden förderliche Arbeitsmerkmale verstanden, die den Beschäftigten im Arbeitskontext zur Verfügung stehen. Dies beinhaltet Weiterbildungs- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten ebenso, wie Hilfe im Kolleg\*innenkreis, Aufstiegschancen oder ein gutes Betriebsklima. Unter Belastungen werden hingegen alle auf den Beschäftigten einwirkenden Anforderungen gefasst. Dabei geht es sowohl um körperliche Belastungen als auch um psychische, soziale oder emotionale Anforderungen. Der Teilindex „Einkommen und Sicherheit“ beinhaltet die Einschätzungen der Beschäftigten zu den Themen Einkommen, Rentenerwartung, betriebliche Sozialleistungen und Beschäftigungssicherheit.

Der Teilindex „Ressourcen“ liegt mit 72 Punkten um einen Punkt über dem Vorjahreswert und damit erneut im oberen Mittelfeld. Die Bewertung der anderen beiden Teilindizes fällt dagegen, wie auch schon in den vergangenen Jahren, deutlich schlechter aus. Der Teilindex „Einkommen und Sicherheit“ bleibt mit 61 Punkten im Vergleich zum Vorjahr unverändert. Der Teilindex „Belastungen“ steigt um einen Punkt auf 63 Punkte.

Abb. 1



## 1.2 Die vier Qualitätsstufen der Arbeitsbedingungen

Der Trend der vergangenen Jahre einer (im Durchschnitt der Bewertungen) stagnierenden Arbeitsqualität setzt sich auch in diesem Jahr fort. In den Jahren von 2012 bis 2019 stiegen die Werte der drei Teilindizes und des Gesamtindex in der Tendenz leicht an. Seit 2020 stagnieren die Werte, abgesehen von einigen kleineren Schwankungen, auf dem erreichten Niveau. Abgesehen vom Jahr 2023, mit 64 Indexpunkten, lag der durchschnittliche Wert des Gesamtindex seitdem in jedem Jahr konstant bei 65 Indexpunkten. Eine vergleichbare Entwicklung lässt sich bei den beiden Teilindizes „Ressourcen“ und „Belastungen“ beobachten. Zwischen 2012 und 2020 verzeichnete der Teilindex „Ressourcen“ einen Anstieg um drei, auf 71 Indexpunkte und hat sich nur in diesem Jahr noch einmal um einen Punkt erhöht. Auch der Teilindex „Belastungen“ stagniert seit 2020. Lediglich der Teilindex „Einkommen und Sicherheit“ schwankte im Zeitverlauf etwas stärker. Aber auch hier sind die Veränderungen in den letzten Jahren eher graduell. Damit verbleiben die Teilindizes „Belastungen“ sowie „Einkommen und Sicherheit“ weiterhin stabil im unteren Mittelfeld der Arbeitsqualität.

Abb. 2

Gesamtindex und Teilindizes im Zeitverlauf 2012–2025 (Indexpunkte)

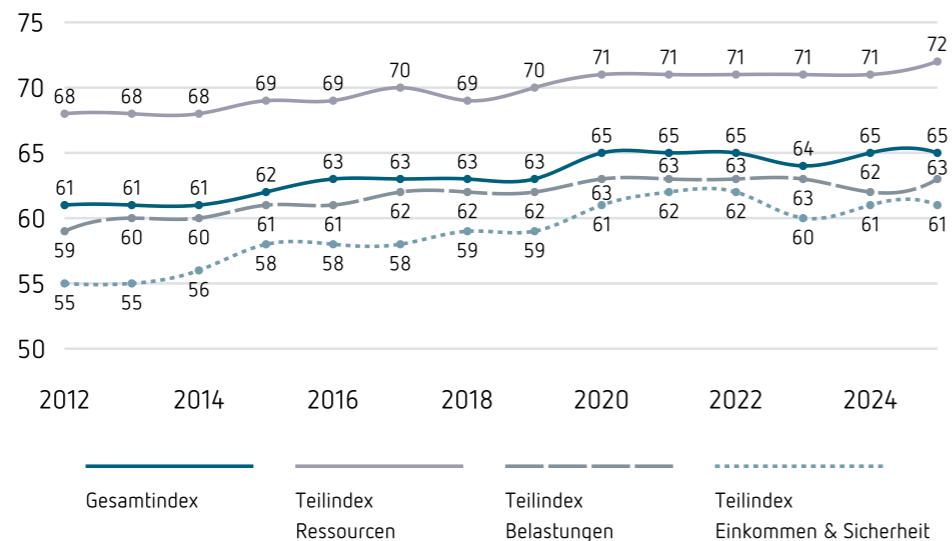
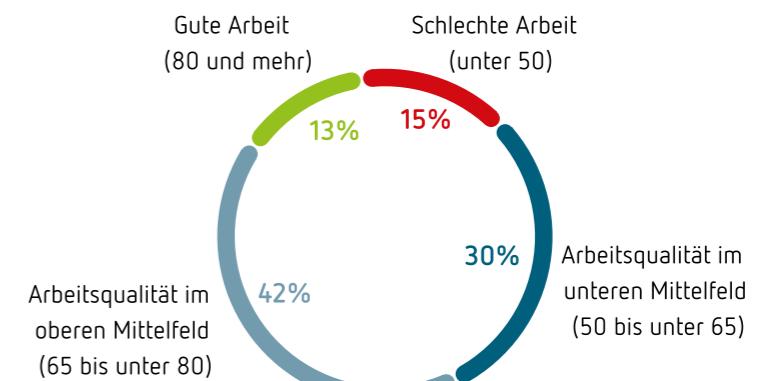


Abb. 3

Im Vergleich zum Vorjahr zeigt sich 2025 eine Verschiebung zugunsten den beiden mittleren Stufen der Arbeitsqualität. Sowohl der Anteil guter Arbeit ist gesunken, von 17 Prozent auf 13 Prozent, als auch der Anteil schlechter Arbeit, von vorher ebenfalls 17 auf jetzt 15 Prozent. Entsprechend haben die Anteile des unteren und oberen Mittelfelds der Arbeitsqualität an Gewicht gewonnen. Der Anteil des unteren Mittelfelds ist um einen Prozentpunkt auf 30 Prozent angewachsen. Deutlich stärker hat der Anteil des oberen Mittelfelds zugenommen: im letzten Jahr lag dieser noch bei 37 Prozent. Aktuell beträgt der Anteil des oberen Mittelfelds 42 Prozent.

DGB-Index Gute Arbeit nach Qualitätsstufen (2025)



Die Verteilung der Bewertungen über die vier Stufen der Arbeitsqualität unterscheidet sich je nachdem welche Segmente des Arbeitsmarktes und welche Beschäftigtengruppen betrachtet werden. Besonders deutliche Unterschiede zeigen sich bei einer Differenzierung nach Anforderungsniveaus. Das Anforderungsniveau beschreibt die Komplexität der beruflich ausgeübten Tätigkeit. In der amtlichen Statistik werden vier Niveaus unterschieden: hoch komplexe Tätigkeiten, komplexe Spezialistentätigkeiten, fachlich ausgerichtete Tätigkeiten sowie Helfer- und Anlerntätigkeiten. Die Helfer- und Anlerntätigkeiten werden in der industriesoziologischen Forschung auch als „Einfacharbeit“, in aktuellen Fachdebatten häufig als „Basisarbeit“ bezeichnet.

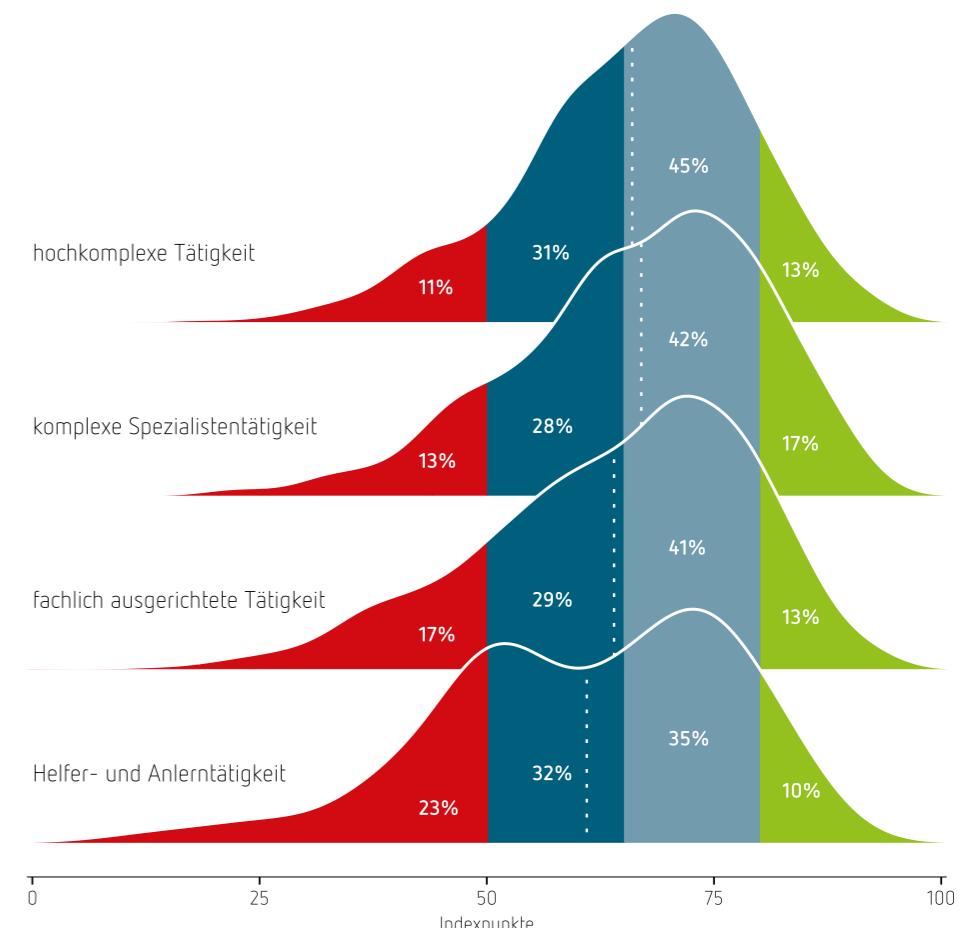
Abbildung 4 zeigt die Anteile der vier Stufen der Arbeitsqualität für die vier Anforderungsniveaus der amtlichen Klassifikation der Berufe 2010. Ergänzt wird die Abbildung um eine Darstellung der Verteilung der Einzelwerte über die Punkteskala mithilfe eines Kerndichtediagramms. Auf der horizontalen Achse sind die Indexwerte abgetragen. An der Höhe der Kurven lässt sich ablesen, in welchen Bereichen Werte gehäuft auftreten. Die gestrichelten Linien markieren jeweils die Lage des gewichteten Mittelwerts.

Die Abbildung zeigt, dass auf jedem der vier Anforderungsniveaus fast die gesamte Bandbreite möglicher Bewertungen auftritt. Deutlich wird auch, dass der Anteil schlechter Arbeit mit steigendem Niveau abnimmt: von 23 Prozent bei Helfer- und Anlerntätigkeiten auf elf Prozent bei hochkomplexen Tätigkeiten. Im Bereich des unteren Mittelfelds der Arbeitsqualität sind die Unterschiede deutlich geringer: Der Anteil des unteren Mittelfelds ist bei den Helfer- und Anlerntätigkeiten mit 32 Prozent zwar am höchsten. Insgesamt unterscheiden sich die Anteile bei den einzelnen Anforderungsniveaus aber nur geringfügig. Beim oberen Mittelfeld der Arbeitsqualität zeigt sich dagegen erneut eine Abstufung: Je höher das Anforderungsniveau, desto höher ist tendenziell auch der Anteil des oberen Mittelfeldes. Dieselbe Abstufung gilt nicht bei der höchsten Stufe der Arbeitsqualität, dem Bereich guter Arbeit. Der höchste Anteil entfällt hier auf das zweithöchste Anforderungsniveau der komplexen Spezialistentätigkeiten. Hochkomplexe und fachlich ausgerichtete Tätigkeiten schneiden mit jeweils 13 Prozent guter Arbeit gleich ab. Am geringsten ist der Anteil guter Arbeit mit nur 10 Prozent bei den Helfer- und Anlerntätigkeiten.

Auch in einer weiteren Hinsicht unterscheiden sich Helfer- und Anlerntätigkeiten von den übrigen Anforderungsniveaus. Bei den oberen drei Niveaus liegt im Wesentlichen eine eingleifige Verteilung vor. Die Bewertungen konzentrieren sich im Bereich des oberen Mittelfelds. Zusätzlich zeigt sich ein kleinerer Anstieg im unteren Mittelfeld. Entsprechend liegt der Mittelwert (gestrichelte Linie) jeweils einige Punkte links des Hauptgipfels. Dennoch repräsentiert der Mittelwert die Verteilung vergleichsweise präzise, da er in Nähe zu den Schwerpunkten liegt, also dort, wo sich die Werte besonders stark konzentrieren.

Abb. 4

DGB-Index Gute Arbeit Qualitätsstufen nach Anforderungsniveaus (2025)



Bei den Helfer- und Anlerntätigkeiten besitzt die Verteilung dagegen eine zweigipflige Struktur. Besonders häufig finden sich Bewertungen im oberen Mittelfeld sowie an der Grenze zwischen dem unteren Mittelfeld und dem Bereich schlechter Arbeit. Für dieses Anforderungsniveau lässt sich daher, gemessen am Gesamtindexwert, von einer Polarisierung der Arbeitsbedingungen sprechen. Der Mittelwert erweist sich in diesem Fall als weniger aussagekräftig, da er nahe der Talsohle zwischen beiden Gipfeln liegt, und damit etwas abseits der Bereiche, in denen die Werte gehäuft auftreten. Der Blick auf die Kerdichten verdeutlicht zudem: der Anteil der Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld ist bei den Helfer- und Anlerntätigkeiten zwar am größten. Allerdings unterscheidet sich die Arbeitsqualität in diesem Bereich oftmals nur geringfügig von jener zahlreichen anderen Beschäftigten, deren Arbeitsbedingungen bereits in die Kategorie schlechte Arbeit fällt.

## 1.3 Arbeitsqualität in Branchen und Berufsgruppen

Die Abgrenzung von Wirtschaftszweigen beziehungsweise Branchen erfolgt nach Arten von typischerweise ausgeübten Tätigkeiten, hergestellten Produkten oder Dienstleistungen, den eingesetzten Produktionsverfahren und den verwendeten Rohstoffen. Berufe definieren sich unter anderem durch Qualifikationen, Tätigkeitsfelder und spezifische Arbeitsinhalte. Gleichzeitig sind Berufsgruppen und die zu ihnen gehörenden Tätigkeitsfelder wiederum an Wirtschaftszweige gebunden: Sie kommen in bestimmten Branchen weitaus häufiger vor als in anderen Wirtschaftszweigen. Entsprechend variieren auch die Arbeitsbedingungen zwischen einzelnen Branchen und Berufsgruppen.

Abbildung 5 zeigt die gewichteten Mittelwerte des Gesamtindex für einzelne Wirtschaftszweige. Den geringsten Wert erhält mit 61 Punkten, wie bereits im letzten Jahr, das Gesundheitswesen. Geringfügig besser, mit jeweils 62 Indexpunkten im Mittel, schneiden das Gastgewerbe, der Handel (umfasst auch Reparatur und Instandhaltung von KFZ) sowie der Bereich Verkehr und Lagerei und die sonstigen Dienstleistungen ab. Der Bereich Erziehung und Unterricht wird durchschnittlich mit lediglich 63 Indexpunkten bewertet. Im unteren Mittelfeld der Arbeitsqualität liegt mit 64 Indexpunkten auch das Sozialwesen.

Die übrigen Wirtschaftszweige erhalten eine durchschnittliche Bewertung im oberen Mittelfeld. Am besten wird die Arbeitsqualität im Mittel im Bereich Information und Kommunikation und Finanz- und Versicherungsdienstleistungen mit jeweils 70 Indexpunkten bewertet. Dahinter folgen, mit einer etwas schlechteren Bewertung von jeweils 69 Indexpunkten, die wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen und der Bereich Ver- und Entsorgung. Der Bereich öffentliche Verwaltung und Sozialversicherung und die Chemie-Branche kommen im Schnitt auf jeweils 68 Indexpunkte. Nahe an der Grenze zum unteren Mittelfeld der Arbeitsqualität liegen der Maschinen- und Fahrzeugbau und das Baugewerbe mit jeweils 66 Indexpunkten sowie die Metallerzeugung und -bearbeitung, das sonstige verarbeitende Gewerbe und die sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen mit durchschnittlich 65 Indexpunkten.

·

Bei einigen Branchen repräsentiert der Mittelwert die Verteilung der Bewertungen über die Punkteskala nur unzureichend. Deshalb lohnt auch bei den Wirtschaftszweigen der Blick auf die Daten mithilfe eines Kerndichtediagramms (zur Interpretation siehe Seite 12, die vertikale Linie markiert den Durchschnittswert). Ein anschauliches Beispiel dafür geben die Chemie-Branche und die öffentliche Verwaltung (sowie Sozialversicherung).

Beide Bereiche weisen einen Mittelwert von 68 Indexpunkten auf. Wie Abbildung 6 zeigt, verbergen sich hinter diesem identischen Mittelwert aber verschiedene Verteilungen. In der öffentlichen Verwaltung konzentrieren sich die Bewertungen rund um einen zentralen Gipfel, der nahe an der Mitte des oberen Mittelfelds liegt und damit auch sehr nahe am gewichteten Mittelwert. Beim Bereich Chemie/Pharmazie/Kunststoffe häufen sich die Bewertungen dagegen um zwei flachere Gipfel herum. Ein Gipfel liegt nahe am oberen Ende des unteren Mittelfelds. Der andere grenzt an den Bereich gute Arbeit. Der Mittelwert liegt weit entfernt von den beiden Punkten, an denen sich die Bewertungen häufen.

Deutlich polarisierte Verteilungen bei der Arbeitsqualität zeigen sich auch für Branchen wie Verkehr und Lagerei und, in einem geringen Maß, auch für das Gesundheitswesen und die sonstigen Dienstleistungen. Typisch für diese Wirtschaftszweige ist, dass sowohl eher schlechte als auch, gemessen am Branchenmittelwert, überdurchschnittliche Arbeitsbedingungen besonders verbreitet sind.

Mit 27 Prozent weist das Gastgewerbe den höchsten Anteil an schlechter Arbeit auf. Und in keinem anderen Wirtschaftszweig zeigt sich eine vergleichbare Verteilung: vom ersten Drittel des unteren Mittelfelds der Arbeitsqualität bis tief in den Bereich der schlechten Arbeit hinein, treten Bewertungen mit einer annähernd gleichen Häufigkeit auf. Das Gastgewerbe weist nicht nur den höchsten Anteil schlechter Arbeit auf, sondern zugleich auch den niedrigsten Anteil von Bewertungen im unteren Mittelfeld.

Unabhängig von der jeweiligen Form der Verteilung zeigt sich in allen Branchen eine große Bandbreite an Bewertungen. Selbst in den insgesamt am besten und am schlechtesten bewerteten Wirtschaftszweigen finden sich jeweils immer noch viele Bewertungen auf allen vier Stufen der Arbeitsqualität.

Abb. 5

Mittelwerte DGB-Index nach Branchen (2022–2025)

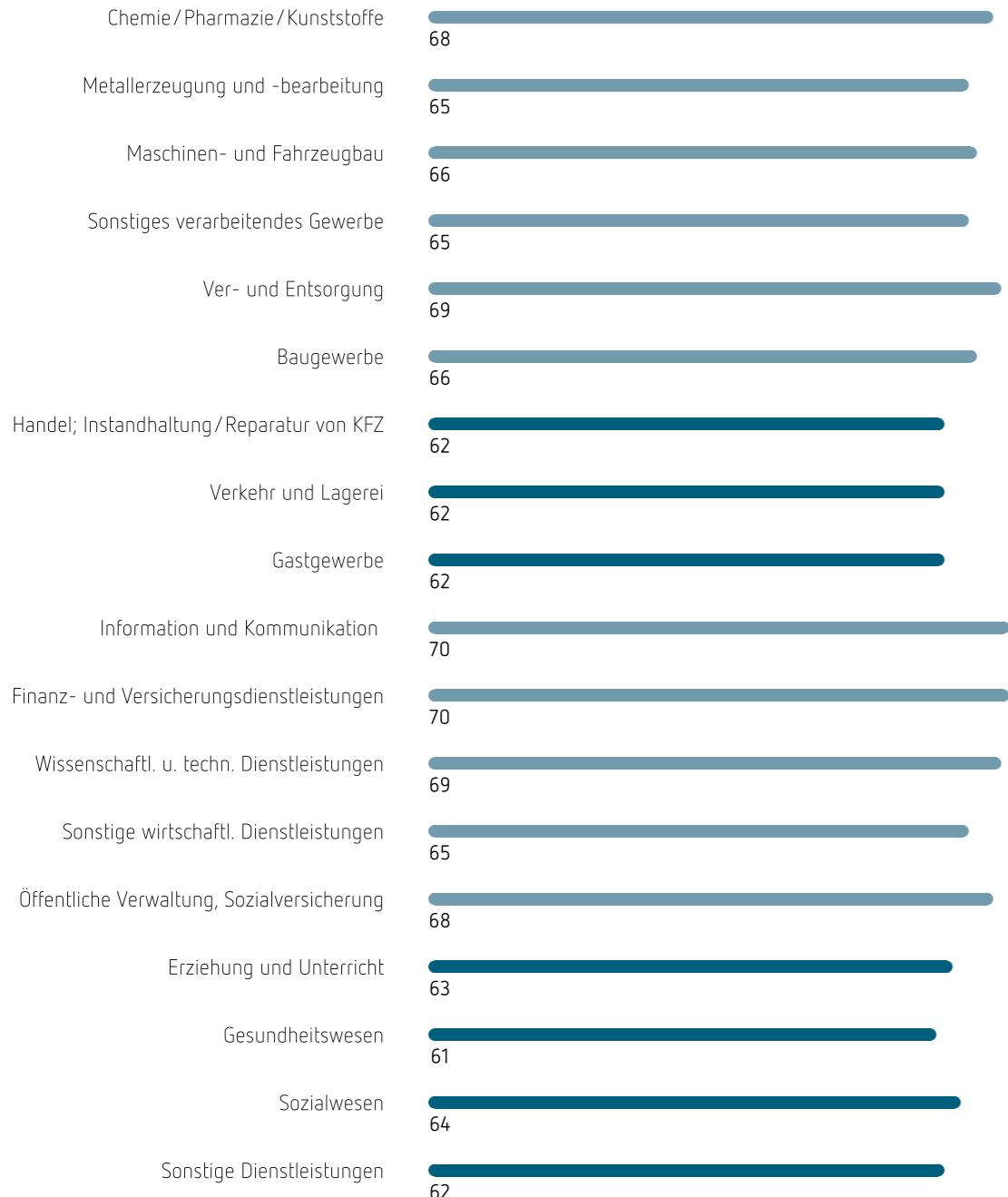


Abb. 6

Kerndichten DGB-Index nach Branchen (2022–2025)

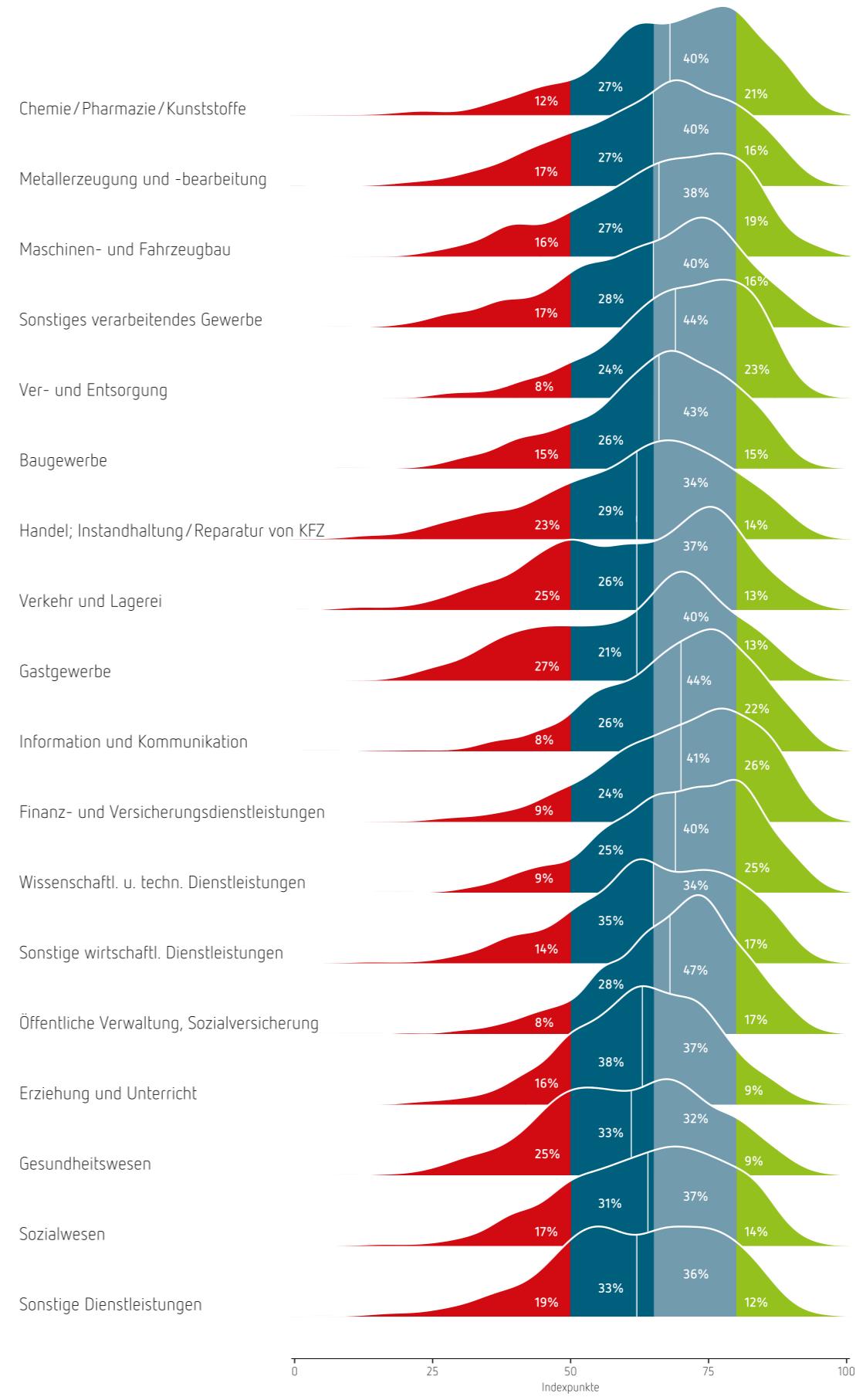


Abb. 7

Berufshauptgruppen nach dem Anteil guter Arbeit (2022–2025)

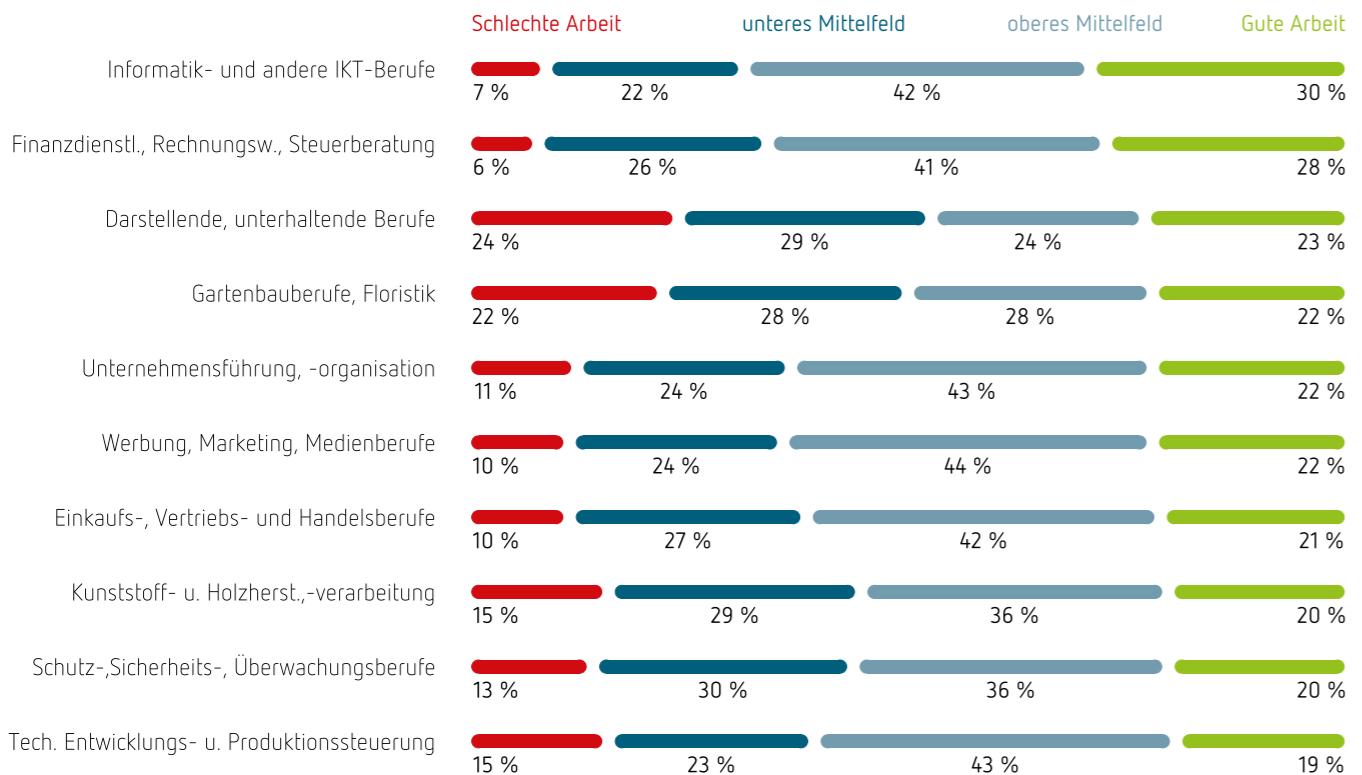


Abb. 8

Berufshauptgruppen nach dem Anteil schlechter Arbeit (2022–2025)

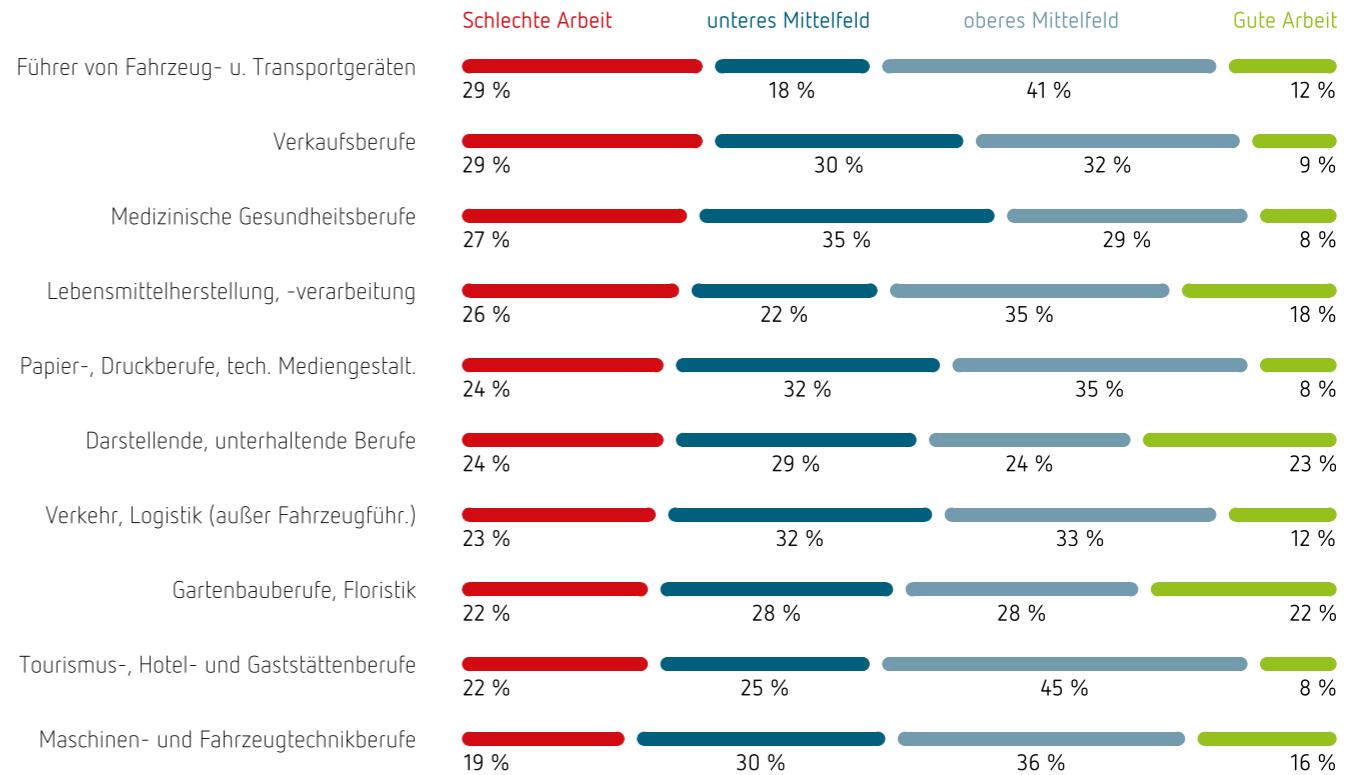


Abbildung 7 zeigt die Anteile an den Stufen der Arbeitsqualität für Berufshauptgruppen (Klassifikation der Berufe 2010). Für die Darstellung wurden die Berufshauptgruppen nach der Höhe des Anteils guter Arbeit geordnet. In diesen Bereich fallen Bewertungen mit einem Gesamtindexwert von mindestens 80 Punkten. Wie bereits im letzten Jahr schneiden Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe mit einem Anteil von 30 Prozent guter Arbeit am besten ab. Den zweitgrößten Anteil von 28 Prozent weisen Berufe im Bereich Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung auf. Dahinter folgen die darstellenden und unterhaltenden Berufe mit einem Anteil von 23 Prozent. Wie schon zuvor nimmt diese Berufshauptgruppe zusammen mit den Gartenbau- und Floristikberufen wieder eine Sonderstellung ein. Beide Gruppen sind jeweils sowohl unter den zehn Berufshauptgruppen mit dem höchsten Anteil guter als auch schlechter Arbeit. Für dieses Auseinanderklaffen der Bewertungen dürfte die, auch innerhalb einzelner Berufsgruppen differierende, Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen eine Rolle spielen. Wichtig ist in diesem Kontext aber auch die Heterogenität der Tätigkeiten, die von der amtlichen Klassifizierung der Berufe 2010 in Hauptgruppen zusammengefasst werden. Beispielhaft lässt sich dieser Aspekt an den darstellenden und unterhaltenden Berufen verdeutlichen, bei denen z.B. Theater- und Filmschauspieler, Musiker- und Sänger\*innen oder auch Be- rufssportler\*innen in einer Kategorie zusammengefasst sind.

Abbildung 8 zeigt die Berufshauptgruppen sortiert nach der Höhe des Anteils schlechter Arbeit. Zusammen mit den Verkaufsberufen weisen Berufe aus dem Bereich Führung von Fahrzeugen und anderen Transportgeräten mit 29 Prozent den höchsten Anteil an Bewertungen im Bereich schlechter Arbeit auf. Bei den medizinischen Gesundheitsberufen entfallen 27 Prozent der Bewertungen auf diesen Bereich. Mit 26 Prozent kommen Berufe in der Lebensmittelherstellung und -verarbeitung auf einen ähnlich hohen Anteil.

Unter den Berufen mit dem höchsten Anteil schlechter Arbeit sind viele Dienstleistungsberufe, bei denen die häufige direkte Interaktion mit Kunden, Patienten, Klienten oder anderen Personengruppen zum Berufsbild gehört. Dazu zählen die pflegenden und heilenden Berufe, Verkaufsberufe, Berufe in der Gastronomie und in den Bereichen Tourismus und Hotellerie.

Neben den bereits im vorigen Abschnitt erwähnten Berufshauptgruppen der darstellenden und unterhaltenden Berufe sowie der Gartenbau und Floristikberufe fallen auch Berufe in der Lebensmittelherstellung und -verarbeitung sowie Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe durch eine polarisierte Verteilung auf, bei der sowohl die Anteile guter als auch schlechter Arbeit vergleichsweise hoch ausfallen.

Einen Überblick über weitere demographische und wirtschaftsstrukturelle Merkmale gibt Tabelle 1 anhand der Mittelwerte für die Jahre 2022 bis 2025 (siehe Seite 22f.). Besonders auffällig variieren die Bewertungen, wie bereits in den vorigen Abschnitten berichtet, nach Branchen (Wirtschaftszweigen) und Berufssektoren. Bei den Teilindizes zeigen sich die größten Unterschiede nach Branchen beim Teilindex „Belastungen“. Die stärksten durchschnittlichen Belastungen finden sich im Bereich Erziehung und Unterricht (53 Indexpunkte) sowie im Gesundheitswesen (54 Indexpunkte), wo häufig sowohl physische als auch psychische Belastungsfaktoren auftreten. Beim Teilindex „Einkommen und Sicherheit“ sind die Unterschiede etwas geringer. Hier schneidet das Gastgewerbe mit 55 Indexpunkten besonders schlecht ab. Im Teilindex „Ressourcen“ sticht der Bereich Verkehr und Lagerei mit 66 Indexpunkten negativ hervor.

Bei den Berufssektoren weist die Gruppe der IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe sowohl bei den Ressourcen als auch im Bereich Einkommen und Sicherheit die besten Arbeitsbedingungen auf. Die schlechtesten Bedingungen gibt es in den sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen. Dazu zählen Berufe, die auf den Schutz und die Sicherheit von Personen, Werten und Objekten, den Transport von Personen und Gütern oder das Reinigen von Gebäuden und Haushalten gerichtet sind. Erheblich unterscheidet sich die Qualität der Arbeit, gemessen an den Durchschnittswerten des Gesamtindex und der Teilindizes, auch mit Blick auf die Betriebsgröße: Je größer der Betrieb, desto besser wird tendenziell auch das Einkommen und die Beschäftigungssicherheit bewertet.

Auffällig sind auch wieder die Unterschiede zwischen befristeten und unbefristeten Beschäftigten. Beschäftigte mit einer zeitlich befristeten Stelle bewerten die Qualität ihrer Arbeit beim Bereich Einkommen und Sicherheit mit 55 Indexpunkten und damit im Durchschnitt sechs Punkte schlechter als Beschäftigte mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag.

Beim Teilindex „Belastungen“ sticht zusätzlich der Faktor „Interaktionsarbeit“ heraus: Beschäftigte, die sehr häufig oder oft bei der Arbeit im Kontakt mit Kunden, Klienten, Patienten oder zu betreuenden Personen stehen, bewerten ihre Belastungen im Durchschnitt neun Indexpunkte schlechter als Beschäftigte, die nie oder nur selten Kundenkontakt haben.

Ein weiteres Beispiel für die großen Unterschiede bei der Bewertung für einzelne Beschäftigtengruppen gibt auch in diesem Jahr wieder die Differenzierung nach Anforderungsniveaus der ausgeübten Tätigkeiten (eine detaillierte Darstellung der Verteilung der Bewertungen in diesem Jahr findet sich auf Seite 12). Mit Blick auf die Anforderungsniveaus fallen vor allem die Werte der Teilindizes auf. Beim Teilindex „Ressourcen“ beträgt die Differenz zwischen dem höchsten und dem niedrigsten Niveau erneut neun, bei Einkommen und Sicherheit elf Indexpunkte. Auch beim Teilindex „Belastungen“ sind die Unterschiede zwischen dem niedrigsten und dem höchsten Niveau, mit neun Punkten, vergleichsweise groß. Allerdings liegen die Bewertungen in diesem Fall genau spiegelverkehrt zu den anderen beiden Teilindizes: Die beste durchschnittliche Bewertung weisen die Helper- und Anlern-tätigkeiten auf, also jener Bereich der häufig auch als „Basisarbeit“ bezeichnet wird. Am schlechtesten schneiden bei den Belastungen die hochkomplexen Expertentätigkeiten ab.

Tabelle 1 DGB-Index und Teilindizes (Indexpunkte, Mittelwert 2022–2025)

	DGB-Index Gute Arbeit	Teilindex Ressourcen	Teilindex Belastungen	Teilindex Einkommen und Sicherheit	DGB-Index Gute Arbeit	Teilindex Ressourcen	Teilindex Belastungen	Teilindex Einkommen und Sicherheit
<b>Geschlecht</b>								
Männlich	66	72	64	63				
Weiblich	63	71	61	59				
<b>Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht</b>								
Männer Teilzeit <35 Std.	65	71	65	60				
Männer Vollzeit 35+ Std.	67	72	64	64				
Frauen Teilzeit <35 Std.	63	70	62	57				
Frauen Vollzeit 35+ Std.	64	71	60	60				
<b>Altersgruppen</b>								
15 bis 25 Jahre	66	71	65	62				
26 bis 35 Jahre	65	72	63	61				
36 bis 45 Jahre	65	71	62	61				
46 bis 55 Jahre	64	71	62	60				
56 Jahre und älter	65	71	63	62				
<b>Anforderungsniveau der Tätigkeit</b>								
Helper- und Anlerntätigkeit	63	66	68	55				
Fachlich ausgerichtete Tätigkeit	64	70	63	59				
Komplexe Spezialistentätigkeit	67	73	64	64				
Hochkomplexe Tätigkeit	67	75	61	66				
<b>Leitungsfunktion</b>								
Ja, Leitungsfunktion	67	75	61	64				
Nein, keine Leitungsfunktion	64	70	64	60				
<b>Befristung</b>								
Ja, Befristung	62	69	64	55				
Nein, keine Befristung	65	71	63	61				
<b>Kundenkontakt</b>								
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	64	72	59	61				
Selten/nie Kundenkontakt	67	70	68	62				
<b>Leiharbeit</b>								
Ja, Leiharbeit			64		70		66	55
Nein, keine Leiharbeit			65		71		63	61
<b>Betriebsgröße</b>								
Unter 20			64		72		64	58
20-49			63		71		61	59
50-199			64		70		62	61
200-1.999			66		71		63	64
2.000 oder mehr			69		73		64	69
<b>Branchen</b>								
Chemie/Pharmazie/Kunststoffe			68		72		68	65
Metallerzeugung und -bearbeitung			65		69		67	59
Maschinen- und Fahrzeugbau			66		70		66	63
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe			65		70		64	60
Ver- und Entsorgung			69		75		66	68
Baugewerbe			66		73		64	60
Handel; Instandhaltung/Reparatur von Kfz			62		68		62	56
Verkehr und Lagerei			62		66		62	59
Gastgewerbe			62		69		62	55
Information und Kommunikation			70		75		69	66
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen			70		75		69	67
Wiss. u. techn. Dienstleistungen			69		76		68	65
Sonstige wirtsch. Dienstleistungen			65		71		67	58
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung			68		73		63	69
Erziehung und Unterricht			63		73		53	64
Gesundheitswesen			61		70		54	59
Sozialwesen			64		73		60	60
Sonstige Dienstleistungen			62		70		62	56
<b>Berufssektoren</b>								
Produktionsberufe			65		71		65	60
Personenbezogene DLB*			62		72		55	60
Kaufm./unternehmensbezogene DLB*			67		73		66	63
IT- und naturwissenschaftliche DLB*			70		75		69	67
Sonstige wirtschaftliche DLB*			63		66		64	58

\*DLB = Dienstleistungsberufe

# Die elf Kriterien der Arbeitsqualität



## Teilindex Ressourcen

Die drei Teilindizes Ressourcen, Belastungen sowie Einkommen & Sicherheit bilden das Kernstück der Umfrage. Diese werden mithilfe von elf Kriterien abgefragt.

1

### Gestaltungsmöglichkeiten

Können die Beschäftigten Einfluss auf die Arbeitsmenge nehmen? Ist es ihnen möglich, die Gestaltung ihrer Arbeitszeit zu beeinflussen? Können sie ihre Arbeit selbständig planen?

2

### Entwicklungsmöglichkeiten

Bietet der Betrieb berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten? Können die Beschäftigten eigene Ideen in ihre Arbeit einbringen? Ihr Wissen und Können weiterentwickeln? Haben sie Aufstiegschancen?

3

### Betriebskultur

Gibt es Wertschätzung durch Vorgesetzte? Hilfe von KollegInnen? Ein offenes Meinungsklima? Wird rechtzeitig informiert? Planen die Vorgesetzten gut? Wird Kollegialität gefördert?

4

### Sinn der Arbeit

Haben die Beschäftigten den Eindruck, dass sie mit ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten? Einen wichtigen Beitrag für den Betrieb? Identifizieren sie sich mit ihrer Arbeit?

## Teilindex Belastungen

5

### Arbeitszeitlage

Wird am Wochenende gearbeitet? In den Abendstunden? In der Nacht? Wird von den Beschäftigten erwartet, ständig für die Arbeit erreichbar zu sein? Leisten sie auch unbezahlte Arbeit für den Betrieb?

6

### Emotionale Anforderungen

Sind die Beschäftigten respektloser Behandlung ausgesetzt? Müssen sie ihre Gefühle bei der Arbeit verbergen? Kommt es zu Konflikten oder Streitigkeiten mit KundInnen, PatientInnen, KlientInnen?

7

### Körperliche Anforderungen

Muss in ungünstigen Körperhaltungen gearbeitet werden? Bei Kälte, Nässe, Zugluft? Müssen die Beschäftigten körperlich schwer arbeiten? Sind sie bei der Arbeit Lärm ausgesetzt?

8

### Arbeitsintensität

Gibt es Arbeitsetze? Unterbrechungen des Arbeitsflusses? Schwer zu vereinbarende Anforderungen? Werden alle arbeitswichtigen Informationen geliefert? Müssen Abstriche bei der Qualität der Arbeitsausführung gemacht werden?

## Teilindex Einkommen & Sicherheit

9

### Einkommen

Wird die Arbeit leistungsgerecht bezahlt? Hat das Einkommen ein Niveau, dass sich davon leben lässt? Wird die Rente, die sich aus der Erwerbstätigkeit ergibt, später zum Leben reichen?

10

### Betriebliche Sozialleistungen

Gibt es ausreichend Angebote zur Altersvorsorge im Betrieb? Werden Maßnahmen zur Gesundheitsförderung offeriert? Werden weitere Sozialleistungen geboten, z. B. Kinderbetreuung, Fahrtkosten- oder Essenzuschüsse?

11

### Beschäftigungssicherheit

Sind die Beschäftigten in Sorge, dass ihr Arbeitsplatz durch technische Veränderungen oder Umstrukturierungen überflüssig wird? Machen sie sich Sorgen um ihre berufliche Zukunft? Um den Arbeitsplatz?

## 1.4 Die elf Kriterien der Arbeitsqualität

Die 42 Fragen, die der Indexbildung zugrunde liegen (siehe Anhang), sind thematisch elf Kriterien der Arbeitsqualität zugeordnet, die wiederum zu den drei, in Abschnitt 1.1 beschriebenen, Teilindizes zusammengefasst werden. Mithilfe der elf Kriterien lässt sich ein allgemeines, zugleich aber thematisch differenziertes Bild der aktuellen Arbeitsqualität zeichnen. Eine Übersicht über die Themenbereiche der elf Kriterien bietet die Darstellung auf den beiden vorherigen Seiten.

Abb. 9

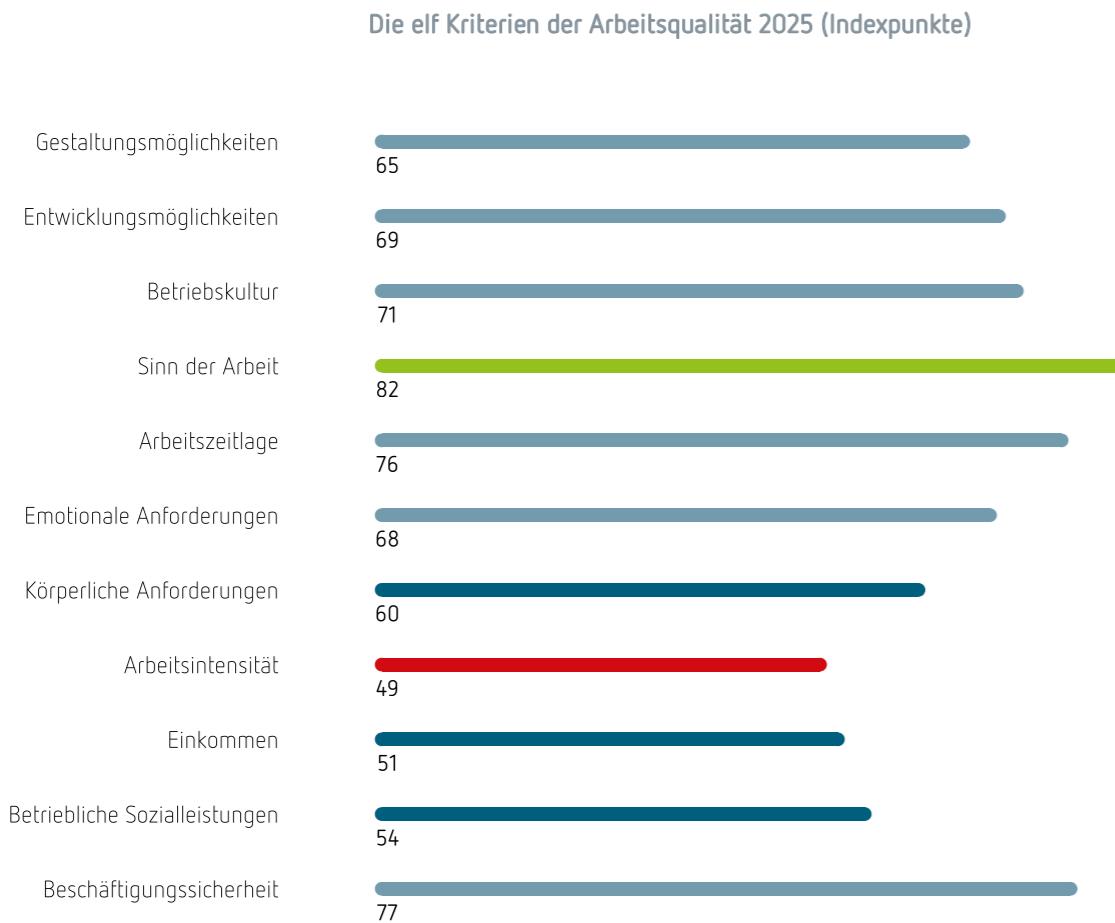


Abbildung 9 zeigt die durchschnittlichen Indexwerte der elf Kriterien im Jahr 2025. Wie schon in den Vorjahren stechen vier Kriterien hervor: positiv fällt der Sinn der Arbeit auf, negativ die Arbeitsintensität, das Einkommen und die betrieblichen Sozialleistungen. Der hohe Mittelwert von 82 Indexpunkten beim Kriterium „Sinn der Arbeit“ zeigt, dass sich viele Beschäftigte mit dem eigenen Betrieb identifizieren, und das Gefühl haben, mit der eigenen Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft oder auch zum Erfolg des Betriebs zu leisten. Mit 49 Indexpunkten erhält das Kriterium „Arbeitsintensität“ den niedrigsten Mittelwert und liegt als einziger im Bereich schlechter Arbeit. Dieser Wert steht für eine hohe Arbeitsintensität und verbreite psychische Belastungen. Anforderungen, die für die Beschäftigten häufig nur schwer miteinander zu vereinbaren sind, Zeit- und Termindruck und Arbeitsverdichtung sind prägende Merkmale in diesem Feld der Arbeitsbedingungen.

Ebenfalls negativ zu bewerten ist der Wert für das Kriterium „Einkommen“ (51 Indexpunkte). Der Wert dieses Kriteriums ist im Vergleich zum Vorjahr leicht um einen Punkt gesunken und liegt damit näher am Bereich schlechter Arbeit. Dies bedeutet, dass sich viele Beschäftigte auch weiterhin durch ihre Einkommenssituation belastet sehen, ihr Einkommen mit Blick auf ihre Arbeitsleistung als unangemessen empfinden und nicht glauben, später eine auskömmliche Rente zu erhalten. Der Indexwert für das Kriterium „Betriebliche Sozialleistungen“ hat sich mit 54 Indexpunkten nicht verändert, liegt aber weiterhin am unteren Rand des unteren Mittelfelds der Arbeitsqualität und damit ebenfalls nahe am Bereich schlechter Arbeit.

Positiver bewerten die Beschäftigten die Kriterien „Gestaltungsmöglichkeiten“ (65 Indexpunkte), „Entwicklungsmöglichkeiten“ (69 Indexpunkte), „Emotionale Anforderungen“ (68 Indexpunkte) sowie „Betriebskultur“ (71 Indexpunkte). Deutlich mehr als 70 Indexpunkte erreichen auch weiterhin die Kriterien „Arbeitszeitlage“ (76 Indexpunkte) sowie „Beschäftigungssicherheit“ (77).

Insgesamt betrachtet haben sich im Vergleich zur letzten Erhebungswelle fünf Kriterien – wenn auch jeweils nur leicht – verbessert. Verschlechtert haben sich die Werte von drei Kriterien. Bei weiteren drei Kriterien hat sich der Mittelwert im Vergleich zum letzten Jahr nicht verändert. Damit zeichnet sich auf der Ebene der Kriterien ein leicht positiver Trend für die letzten beiden Jahre ab, der allerdings bislang nicht auf die Ebene der Teilindizes und des Gesamtindex durchschlägt.

Auch bei der Bewertung der Arbeitssituation anhand der Kriterien lassen sich deutliche Unterschiede zwischen verschiedenen Gruppen von Erwerbstägigen erkennen (siehe Tabellen 2 und 3). Am stärksten variieren die Einschätzungen beim Kriterium „Körperliche Anforderungen“. Hier zeigt sich, wenig überraschend, eine sehr große Differenz (von 33 Indexpunkten) bei der durchschnittlichen Bewertung zwischen Beschäftigten aus dem Baugewerbe (46 Indexpunkte) und Beschäftigten aus der Branche der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (79 Indexpunkte). Generell belegt der Blick in einzelne Branchen und Berufsgruppen, dass körperliche Belastungen in vielen Bereichen der modernen Arbeitswelt auch weiterhin verbreitet sind.

Auch beim Kriterium „Emotionale Anforderungen“ sind die Unterschiede vergleichsweise groß. Zum Kriterium „Emotionale Anforderungen“ zählen unter anderem Fragen nach respektloser Behandlung sowie der Häufigkeit von Konflikten und Streitigkeiten am Arbeitsplatz. Mit durchschnittlich lediglich 54 Indexpunkten wird dieser Aspekt von Beschäftigten im Gesundheitswesen und im Bereich Erziehung und Unterricht besonders kritisch bewertet. Im Vergleich dazu kommen Beschäftigte aus den Bereichen Metallerzeugung und -bearbeitung mit 78 Indexpunkten im Mittel zu einer wesentlich besseren Einschätzung.

Gleich bei drei Kriterien sticht wieder die Kategorie des Anforderungsniveaus hervor: Beim Kriterium „Körperliche Anforderungen“, „Widersprüchliche Anforderungen“ sowie beim Kriterium „Einkommen und Rente“. Bei den körperlichen Anforderungen und dem Kriterium für den Bereich „Einkommen und Rente“ bewerten un- und angelernte Beschäftigte ihre Arbeit im Vergleich jeweils am negativsten. Mit jedem weiteren Anforderungsniveau fällt die Bewertung im Mittel positiver aus. Am positivsten wird die Situation von den Experten in den hochkomplexen Tätigkeiten bewertet. Im Fall der körperlichen Anforderungen klafft eine Lücke von 19 Indexpunkten zwischen dem untersten und dem obersten Anforderungsniveau. Beim Kriterium „Einkommen und Rente“ beträgt diese Lücke 21 Indexpunkte.

Auch beim Kriterium „Widersprüchliche Anforderungen“ lässt sich eine Stufenfolge beobachten, die allerdings in die entgegengesetzte Richtung verläuft. Beschäftigte, die Hilfs- und Anlerntätigkeiten ausüben, bewerten ihre Situation mit Abstand am besten und je höher das Anforderungsniveau, desto schlechter fällt die Bewertung im Mittel aus. Das Kriterium „Widersprüchliche Anforderungen“ erfasst arbeitsbedingte psychische Belastungen. Dazu gehört beispielsweise Arbeiten unter Zeitdruck, die Widersprüchlichkeit der Arbeitsanforderungen oder, neben weiteren Aspekten, auch die Frage, ob Informationen, die für die Ausführung der Tätigkeit benötigt werden, rechtzeitig bei den Beschäftigten vorliegen.

Die nachfolgenden Tabellenübersichten (Tabelle 2 und 3) zeigen die Indexwerte der elf Kriterien der Arbeitsqualität für verschiedene Beschäftigtengruppen. Die angegebenen Mittelwerte setzen sich aus den zusammengefassten Daten der letzten vier Jahre zusammen (2022 bis 2025).

Detaillierte Informationen zur Bewertung der Arbeitsqualität entlang der elf Kriterien der Arbeitsqualität finden sich in den folgenden Abschnitten. Dort werden sowohl die Indexwerte der einzelnen Kriterien im Zeitverlauf dargestellt als auch die Ergebnisse der 42 indexbildenden Fragen und die Einschätzung der Beschäftigten zu ihrer subjektiven Belastung.

Tabelle 2 Indexkriterien (Indexpunkte, Mittelwert 2022–2025)

	Gestaltungs-möglichkeiten	Entwicklungs-möglichkeiten	Betriebs-kultur	Sinn der Arbeit	Arbeits-zeitlage	Emotionale Anforderungen
<b>Geschlecht</b>						
Männlich	66	68	71	81	76	71
Weiblich	64	67	70	82	76	61
<b>Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht</b>						
Männer Teilzeit <35 Std.	68	66	73	76	76	69
Männer Vollzeit 35+ Std.	66	69	71	82	76	72
Frauen Teilzeit <35 Std.	64	65	70	82	78	62
Frauen Vollzeit 35+ Std.	63	68	69	83	75	61
<b>Altersgruppen</b>						
15 bis 25 Jahre	62	70	75	76	78	71
26 bis 35 Jahre	66	70	73	80	75	67
36 bis 45 Jahre	66	68	70	82	75	67
46 bis 55 Jahre	65	66	69	83	76	66
56 Jahre und älter	65	66	69	83	78	66
<b>Anforderungsniveau der Tätigkeit</b>						
Helper- und Anlerntätigkeit	60	58	69	76	81	75
Fachlich ausgerichtete Tätigkeit	63	66	70	81	78	67
Komplexe Spezialistentätigkeit	69	70	72	82	76	67
Hochkomplexe Tätigkeit	71	73	72	84	69	61
<b>Leitungsfunktion</b>						
Ja, Leitungsfunktion	70	73	73	85	70	65
Nein, keine Leitungsfunktion	63	66	70	80	78	67
<b>Befristung</b>						
Ja, Befristung	61	66	72	75	75	68
Nein, keine Befristung	65	68	70	82	76	67
<b>Kundenkontakt</b>						
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	64	69	70	83	73	61
Selten/nie Kundenkontakt	66	66	71	79	82	77

	Gestaltungs-möglichkeiten	Entwicklungs-möglichkeiten	Betriebs-kultur	Sinn der Arbeit	Arbeits-zeitlage	Emotionale Anforderungen
<b>Leiharbeit</b>						
Ja, Leiharbeit	64	67	72	75	75	73
Nein, keine Leiharbeit	65	68	71	82	76	66
<b>Betriebsgröße</b>						
Unter 20	66	67	74	83	77	67
20-49	63	68	70	82	75	65
50-199	64	66	69	81	75	66
200-1.999	65	68	69	81	77	67
2.000 oder mehr	68	73	72	81	75	69
<b>Branchen</b>						
Chemie/Pharmazie/Kunststoffe	70	69	71	79	80	75
Metallerzeugung und -bearbeitung	65	63	68	79	82	78
Maschinen- und Fahrzeugbau	66	68	69	78	79	73
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	66	65	70	80	77	72
Ver- und Entsorgung	71	72	73	84	80	73
Baugewerbe	66	70	74	84	82	72
Handel; Instandhaltung/Reparatur von Kf	62	64	68	79	76	66
Verkehr und Lagerei	56	62	68	78	74	68
Gastgewerbe	65	63	72	76	68	68
Information und Kommunikation	74	72	75	78	77	72
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	71	73	75	80	82	70
Wiss. u. techn. Dienstleistungen	74	72	75	81	78	70
Sonstige wirtsch. Dienstleistungen	68	65	71	81	80	72
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	68	70	70	85	79	62
Erziehung und Unterricht	63	71	71	87	65	54
Gesundheitswesen	57	67	68	87	69	54
Sozialwesen	64	70	72	86	74	61
Sonstige Dienstleistungen	65	64	68	81	75	64
<b>Berufssektoren</b>						
Produktionsberufe	65	67	71	81	80	74
Personenbezogene DLB*	61	69	70	86	67	56
Kaufm./unternehmensbezogene DLB*	70	69	72	81	79	66
IT- und naturwissenschaftliche DLB*	73	72	75	80	80	76
Sonstige wirtschaftliche DLB*	58	61	67	79	77	72

\*DLB = Dienstleistungsberufe

Tabelle 3: Indexkriterien (Indexpunkte, Mittelwert 2022–2025)

	Körperliche Anforderungen	Arbeitsintensität	Einkommen	Betriebliche Sozialleistungen	Beschäftigungssicherheit
<b>Geschlecht</b>					
Männlich	59	52	55	56	78
Weiblich	60	46	47	51	78
<b>Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht</b>					
Männer Teilzeit <35 Std.	60	54	50	53	76
Männer Vollzeit 35+ Std.	59	51	55	56	79
Frauen Teilzeit <35 Std.	60	49	43	50	79
Frauen Vollzeit 35+ Std.	59	44	51	53	77
<b>Altersgruppen</b>					
15 bis 25 Jahre	55	57	51	55	79
26 bis 35 Jahre	61	50	51	54	78
36 bis 45 Jahre	61	47	50	54	78
46 bis 55 Jahre	59	47	51	54	76
56 Jahre und älter	59	50	53	53	80
<b>Anforderungsniveau der Tätigkeit</b>					
Helper- und Anlerntätigkeit	52	63	42	48	76
Fachlich ausgerichtete Tätigkeit	53	52	47	52	78
Komplexe Spezialistentätigkeit	66	45	56	57	79
Hochkomplexe Tätigkeit	71	41	63	57	79
<b>Leitungsfunktion</b>					
Ja, Leitungsfunktion	62	46	56	55	81
Nein, keine Leitungsfunktion	59	50	50	53	77
<b>Befristung</b>					
Ja, Befristung	57	55	46	51	70
Nein, keine Befristung	59	49	52	54	79
<b>Kundenkontakt</b>					
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	58	47	50	52	79
Selten/nie Kundenkontakt	62	53	53	56	76

	Körperliche Anforderungen	Arbeitsintensität	Einkommen	Betriebliche Sozialleistungen	Beschäftigungssicherheit
<b>Leiharbeit</b>					
Ja, Leiharbeit	55	59	45	51	68
Nein, keine Leiharbeit	59	49	51	54	78
<b>Betriebsgröße</b>					
Unter 20	56	54	46	49	78
20-49	56	50	48	50	80
50-199	59	47	52	53	78
200-1.999	63	46	55	57	78
2.000 oder mehr	68	45	62	67	77
<b>Branchen</b>					
Chemie/Pharmazie/Kunststoffe	66	52	58	62	75
Metallerzeugung und -bearbeitung	54	57	52	51	75
Maschinen- und Fahrzeugbau	62	49	57	58	73
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	57	50	50	56	72
Ver- und Entsorgung	62	50	59	64	80
Baugewerbe	46	54	49	50	82
Handel; Instandhaltung/Reparatur von Kfz	56	52	45	50	73
Verkehr und Lagerei	53	51	46	53	78
Gastgewerbe	55	56	42	48	76
Information und Kommunikation	78	49	60	62	74
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	79	47	60	65	74
Wiss. u. techn. Dienstleistungen	75	48	56	59	81
Sonstige wirtsch. Dienstleistungen	59	57	47	51	78
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	66	44	62	57	87
Erziehung und Unterricht	55	40	57	49	84
Gesundheitswesen	54	40	44	51	81
Sozialwesen	55	50	45	50	84
Sonstige Dienstleistungen	61	50	48	49	73
<b>Berufssektoren</b>					
Produktionsberufe	51	53	51	54	77
Personenbezogene DLB*	54	43	48	50	81
Kaufm./unternehmensbezogene DLB*	71	47	55	57	77
IT- und naturwissenschaftliche DLB*	75	46	61	62	78
Sonstige wirtschaftliche DLB*	51	57	46	51	78

\*DLB = Dienstleistungsberufe

## Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten

Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten der Beschäftigten sind wichtige Elemente einer menschengerechten Gestaltung von Arbeit. Selbstbestimmung und Autonomie stellen im Arbeitskontext zudem eine wichtige Ressource beim Umgang mit arbeitsbedingten Anforderungen dar.

Wissenschaftliche Untersuchungen zeigen, dass eine hohe Kontrolle über die eigenen Arbeitsbedingungen einen gesundheitsförderlichen Effekt hat. Belastung und Stress bei der Arbeit werden bei höherer Autonomie besser bewältigt. Je geringer die Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten sind, desto höher ist das gesundheitliche Risiko.

Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten werden im DGB-Index Gute Arbeit mit drei Fragen erhoben. Das beginnt bei der Gestaltung des Arbeitsprozesses und der Mitwirkung der Beschäftigten bei der Planung und Einteilung einzelner Arbeitsschritte.

Der Einfluss der Beschäftigten auf die Festlegung des Arbeitsvolumens ist ein zweiter, wichtiger Bereich. Gestaltungsmöglichkeiten hinsichtlich der Arbeitsmenge können dazu beitragen, Überlastungssituationen zu vermeiden.

Schließlich ist die Gestaltung der Arbeitszeit ein zentrales Feld der Selbstbestimmung. Wenn die Beschäftigten hier nicht über weitgehende Einflussmöglichkeiten verfügen, sind ein ausgewogenes Verhältnis von Arbeitszeit und Erholung sowie die Vereinbarkeit der verschiedenen Lebensbereiche kaum zu realisieren.

Abb. 10

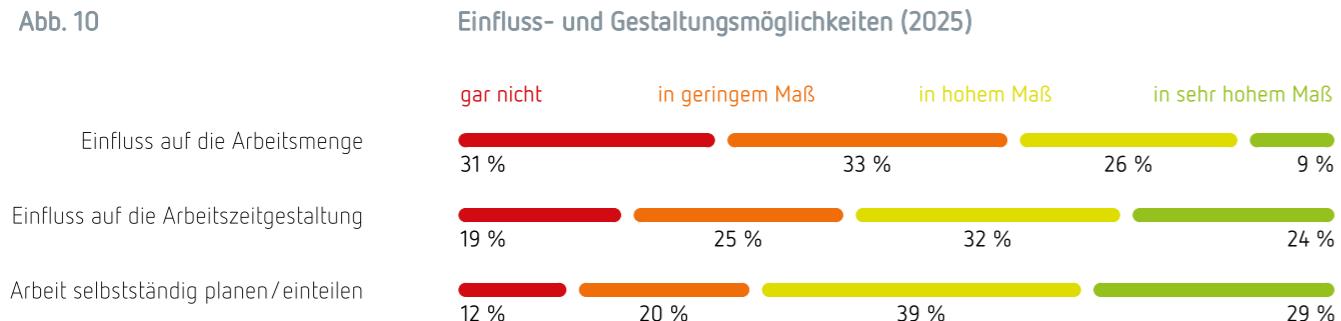


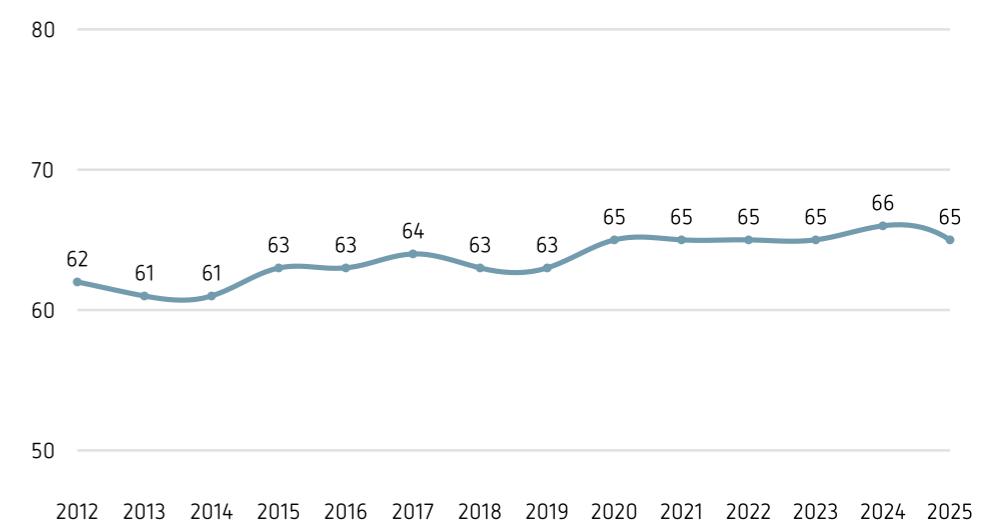
Abb. 11

Subjektive Belastung bei fehlenden Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten (2025)



Abb. 12

Kriterium Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten - Indexpunkte im zeitlichen Verlauf



**Tabelle 4 Kriterium Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten (2022–2025)**  
 (Antworten „gar nicht“/„in geringem Maß“ zusammengefasst, Angaben in Prozent)

	Einfluss auf die Arbeitsmenge	Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung	Arbeit selbständig planen/einteilen
<b>Geschlecht</b>			
Männlich	60	44	31
Weiblich	66	45	32
<b>Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht</b>			
Männer Teilzeit (unter 35 Stunden)	60	33	36
Männer Vollzeit (35+ Stunden)	60	46	31
Frauen Teilzeit (unter 35 Stunden)	66	44	36
Frauen Vollzeit (35+ Stunden)	67	47	29
<b>Altersgruppen</b>			
15 bis 25 Jahre	67	49	48
26 bis 35 Jahre	65	45	32
36 bis 45 Jahre	64	43	29
46 bis 55 Jahre	61	44	30
56 Jahre und älter	61	46	32
<b>Anforderungsniveau der Tätigkeit</b>			
Helper- und Anlerntätigkeit	65	64	53
Fachlich ausgerichtete Tätigkeit	65	53	39
Komplexe Spezialistentätigkeit	64	32	21
Hochkomplexe Tätigkeit	58	28	15
<b>Leitungsfunktion</b>			
Ja, Leitungsfunktion	54	38	20
Nein, keine Leitungsfunktion	66	47	36
<b>Befristung</b>			
Ja, Befristung	67	52	42
Nein, keine Befristung	63	44	31
<b>Kundenkontakt</b>			
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	62	46	32
Selten/nie Kundenkontakt	64	43	31

	Einfluss auf die Arbeitsmenge	Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung	Arbeit selbständig planen/einteilen
<b>Leiharbeit</b>			
Ja, Leiharbeit	57	53	50
Nein, keine Leiharbeit	63	45	31
<b>Betriebsgröße</b>			
Unter 20	58	48	35
20-49	64	52	34
50-199	66	47	32
200-1.999	65	38	29
2.000 oder mehr	64	33	24
<b>Branchen</b>			
Chemie/Pharmazie/Kunststoffe	60	34	22
Metallerzeugung und -bearbeitung	64	51	36
Maschinen- und Fahrzeugbau	63	42	30
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	63	43	32
Ver- und Entsorgung	52	34	22
Baugewerbe	57	57	38
Handel; Instandhaltung/Reparatur von Kfz	63	52	42
Verkehr und Lagerei	78	59	50
Gastgewerbe	58	41	43
Information und Kommunikation	57	22	18
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	62	21	17
Wiss. u. techn. Dienstleistungen	58	23	14
Sonstige wirtsch. Dienstleistungen	59	49	30
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	69	28	22
Erziehung und Unterricht	64	52	27
Gesundheitswesen	72	57	42
Sozialwesen	58	51	34
Sonstige Dienstleistungen	57	52	28
<b>Berufssektoren</b>			
Produktionsberufe	60	52	35
Personenbezogene DLB*	65	52	35
Kaufm./unternehmensbezogene DLB*	62	29	22
IT- und naturwissenschaftliche DLB*	56	23	16
Sonstige wirtschaftliche DLB*	71	63	49

\*DLB = Dienstleistungsberufe

## Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten

Ein Merkmal guter Arbeit sind umfangreiche Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten für die Beschäftigten. Das umfasst sowohl betriebliche Qualifizierungsangebote als auch die Möglichkeit, persönliche Fähigkeiten in die Arbeit einzubringen und weiterzuentwickeln.

Im DGB-Index Gute Arbeit werden vier Fragen zu diesem Themenkomplex gestellt. Neben der Frage nach betrieblichen Weiterbildungsangeboten geht es um Entwicklungsmöglichkeiten im Arbeitsprozess. Dazu gehört die Möglichkeit eigene Ideen in die Arbeit einzubringen und das eigene Wissen und Können bei der Arbeit weiterzuentwickeln. In einer vierten Frage geht es um die Aufstiegschancen im Betrieb und damit um die betrieblichen Entwicklungsperspektiven der Beschäftigten.

Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten fördern die Persönlichkeitsentwicklung und sind eine wichtige Ressource für die beruflichen Perspektiven. Im Kontext sich rasch wandelnder Anforderungen an die Beschäftigten im Zuge der Digitalisierung der Arbeitswelt hat die Bedeutung von Qualifizierungsmöglichkeiten noch weiter zugenommen.

Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten berühren jedoch nicht nur die Beschäftigungsfähigkeit. Angesichts der Polarisierung der Qualifikationsniveaus sind entsprechende Angebote ein wichtiges Instrument, um Chancengleichheit und Teilhabe auf dem Arbeitsmarkt zu fördern.

Abb. 13

### Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten im Betrieb (2025)

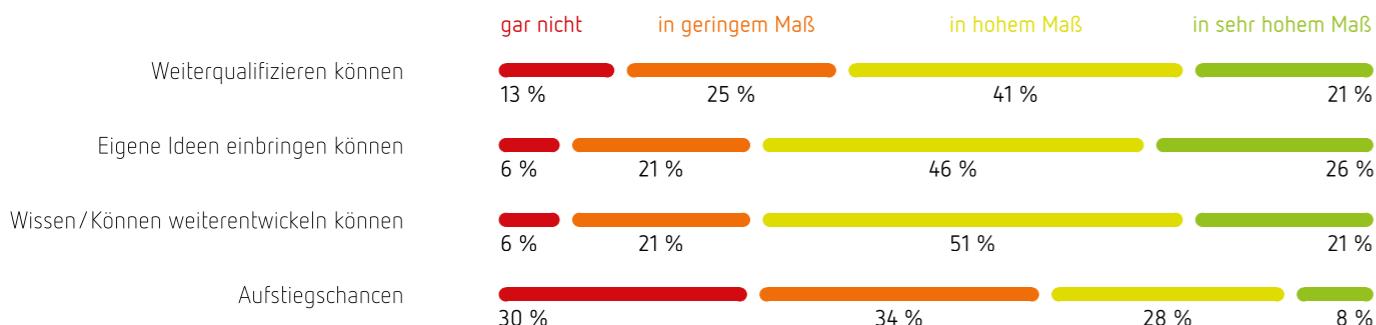


Abb. 14

### Subjektive Belastung bei fehlenden Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten (2025)

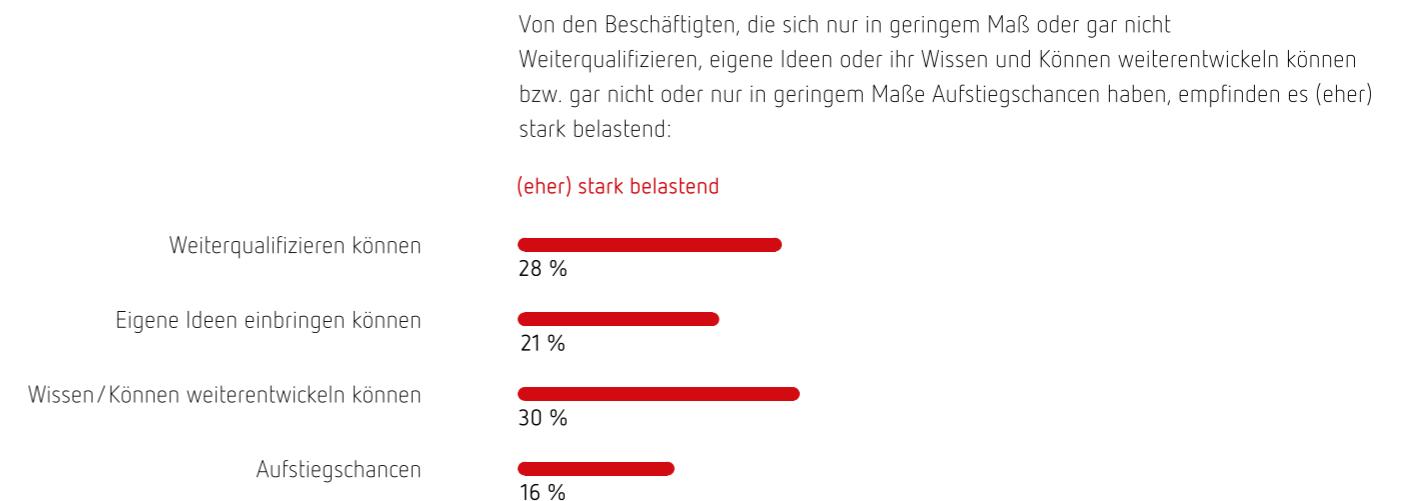


Abb. 15

### Kriterium Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten - Indexpunkte im zeitlichen Verlauf

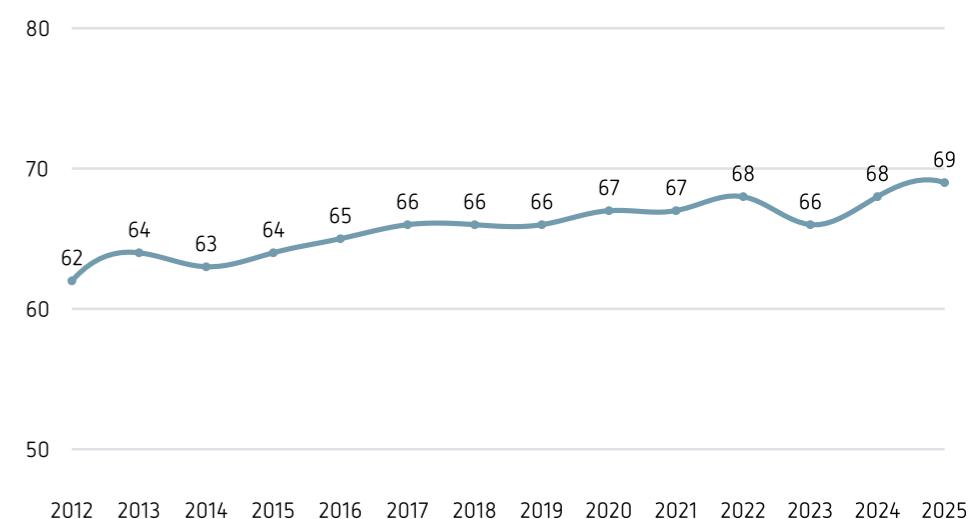


Tabelle 5

## Kriterium Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten (2022–2025)

(Antworten „gar nicht“ / „in geringem Maß“ zusammengefasst, Angaben in Prozent)

	Weiterqualifizieren können	Eigene Ideen einbringen können	Wissen und Können weiterentwickeln können	Aufstiegschancen
<b>Geschlecht</b>				
Männlich	42	28	30	63
Weiblich	41	32	33	69
<b>Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht</b>				
Männer Teilzeit (unter 35 Stunden)	52	35	37	66
Männer Vollzeit (35+ Stunden)	41	27	29	63
Frauen Teilzeit (unter 35 Stunden)	46	32	38	75
Frauen Vollzeit (35+ Stunden)	35	31	28	64
<b>Altersgruppen</b>				
15 bis 25 Jahre	42	41	30	44
26 bis 35 Jahre	38	28	26	51
36 bis 45 Jahre	38	26	29	65
46 bis 55 Jahre	43	31	32	72
56 Jahre und älter	45	31	37	77
<b>Anforderungsniveau der Tätigkeit</b>				
Helper- und Anlerntätigkeit	69	50	60	75
Fachlich ausgerichtete Tätigkeit	45	34	35	68
Komplexe Spezialistentätigkeit	33	25	22	63
Hochkomplexe Tätigkeit	29	16	18	62
<b>Leitungsfunktion</b>				
Ja, Leitungsfunktion	35	16	21	60
Nein, keine Leitungsfunktion	44	35	35	68
<b>Befristung</b>				
Ja, Befristung	45	43	39	57
Nein, keine Befristung	41	29	31	67
<b>Kundenkontakt</b>				
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	38	28	29	66
Selten/nie Kundenkontakt	46	32	36	67

	Weiterqualifizieren können	Eigene Ideen einbringen können	Wissen und Können weiterentwickeln können	Aufstiegschancen
<b>Leiharbeit</b>				
Ja, Leiharbeit	47	40	41	56
Nein, keine Leiharbeit	41	29	31	66
<b>Betriebsgröße</b>				
Unter 20	50	27	34	74
20-49	43	29	32	71
50-199	43	32	32	67
200-1.999	35	32	30	60
2.000 oder mehr	23	27	21	47
<b>Branchen</b>				
Chemie/Pharmazie/Kunststoffe	40	25	29	61
Metallerzeugung und -bearbeitung	57	38	42	69
Maschinen- und Fahrzeugbau	46	28	30	61
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	48	29	35	67
Ver- und Entsorgung	28	27	20	62
Baugewerbe	48	22	25	65
Handel; Instandhaltung/Reparatur von Kfz	52	37	38	66
Verkehr und Lagerei	50	48	48	65
Gastgewerbe	67	35	44	77
Information und Kommunikation	34	23	24	58
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	27	24	21	52
Wiss. u. techn. Dienstleistungen	30	23	20	61
Sonstige wirtsch. Dienstleistungen	51	36	42	69
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	24	33	25	57
Erziehung und Unterricht	30	15	23	77
Gesundheitswesen	32	33	26	71
Sozialwesen	34	21	29	71
Sonstige Dienstleistungen	49	30	37	78
<b>Berufssektoren</b>				
Produktionsberufe	49	27	32	66
Personenbezogene DLB*	33	24	26	71
Kaufm./unternehmensbezogene DLB*	38	30	29	62
IT- und naturwissenschaftliche DLB*	31	19	19	61
Sonstige wirtschaftliche DLB*	54	48	51	70

\*DLB = Dienstleistungsberufe

## Führungsqualität und Betriebskultur

Gute Arbeit aus Sicht der Beschäftigten hängt wesentlich mit wertschätzenden und unterstützenden sozialen Beziehungen im Betrieb zusammen. Dazu gehört sowohl das Miteinander mit Kolleginnen und Kollegen als auch die Kommunikation und Interaktion mit den Vorgesetzten.

Eine gute Betriebskultur ist eine wichtige Ressource bei der Arbeit, die sich nicht nur positiv auf die Arbeitsprozesse auswirkt, sondern darüber hinaus auch eng mit dem Wohlbefinden und der Gesundheit der Beschäftigten verbunden ist.

Im DGB-Index Gute Arbeit werden Führungsqualität und Betriebskultur durch sechs Fragen erhoben. Dabei geht es um das Ausmaß kollegialer Unterstützung und um die Frage, ob der Betrieb ein gutes Miteinander fördert.

Mit Blick auf die Führungsqualität wird danach gefragt, inwiefern Vorgesetzte den Beschäftigten Wertschätzung entgegenbringen und die Arbeitsprozesse gut planen.

Die Kommunikation im Betrieb wird mit zwei Fragen erfasst. Zum einen wird danach gefragt, inwiefern rechtzeitig über arbeitsrelevante Entscheidungen informiert wird. Und zum anderen wird die Frage gestellt, ob im Betrieb ein offenes Meinungsklima vorherrscht, d.h. ob Beschäftigte sich trauen, Probleme auch gegenüber Vorgesetzten anzusprechen.

Abb. 16

Führungsqualität und Betriebskultur (2025)

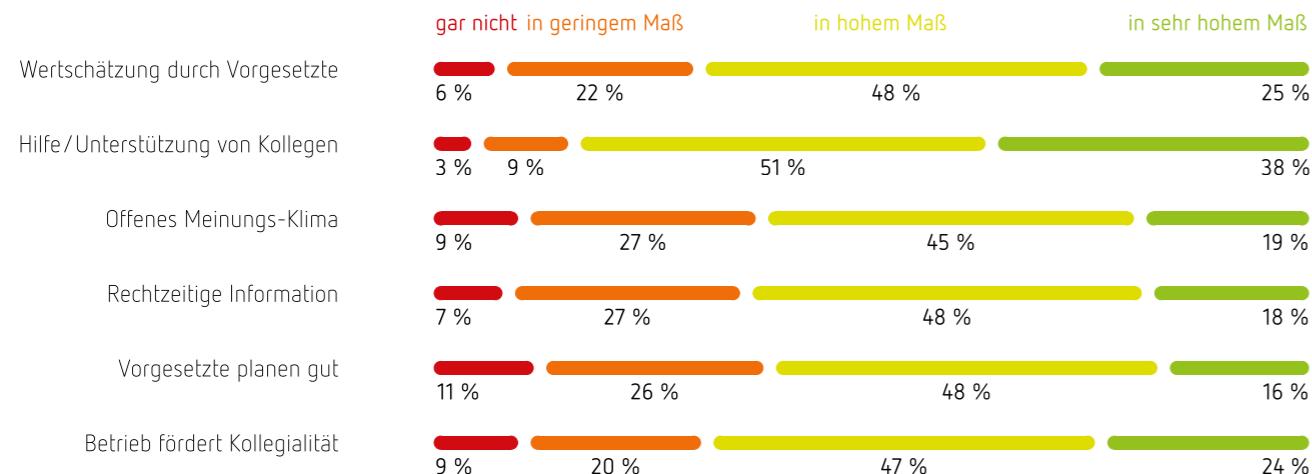


Abb. 17

Subjektive Belastung bei unzureichender Führungsqualität und Betriebskultur (2025)

Wenn die Faktoren Wertschätzung durch Vorgesetzte, Hilfe/Unterstützung von Kollegen, offenes Meinungs-Klima, rechtzeitige Information, gut planende Vorgesetzte bzw. betriebliche Förderung der Kollegialität nur in geringem Maß oder gar nicht gegeben sind, empfinden das (eher) stark belastend:

(eher) stark belastend

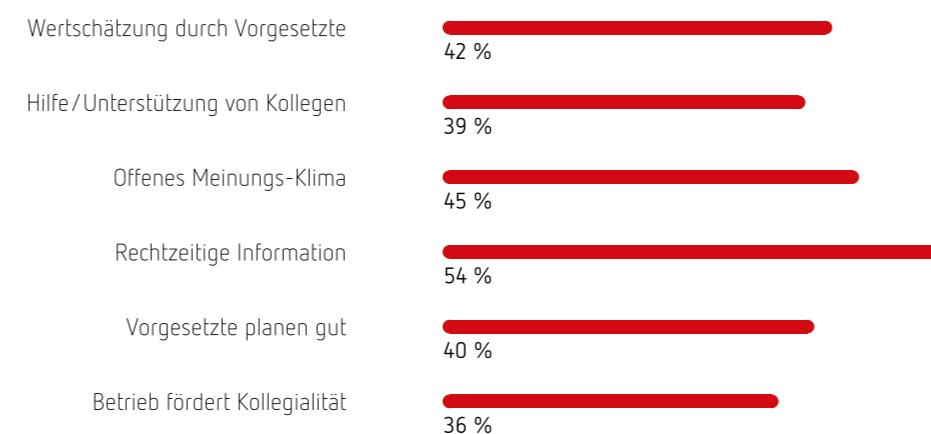


Abb. 18

Kriterium Führungsqualität und Betriebskultur – Indexpunkte im zeitlichen Verlauf

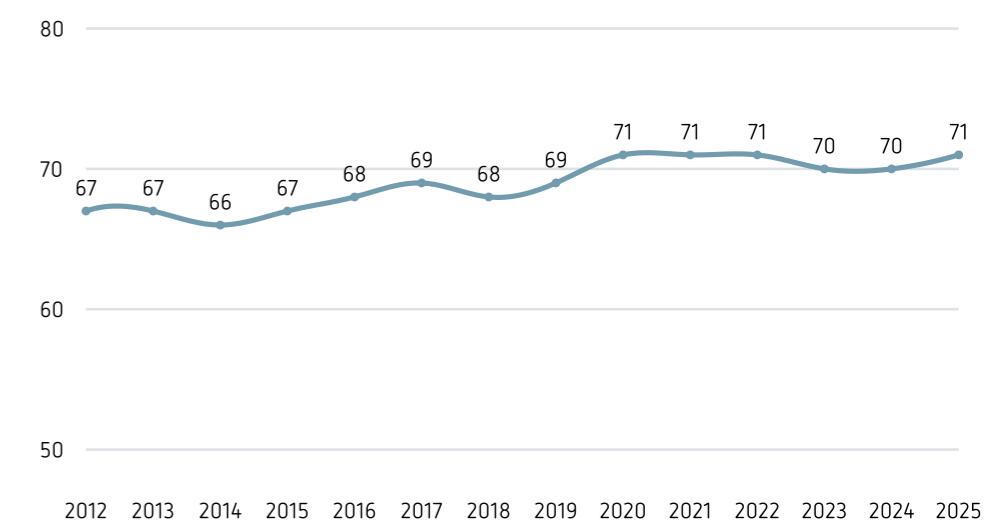


Tabelle 6

**Kriterium Führungsqualität und Betriebskultur (2022–2025)**  
 (Antworten „gar nicht“/„in geringem Maß“ zusammengefasst, Angaben in Prozent)

	Wertschätzung durch Vorgesetzte	Hilfe/Unterstützung von Kollegen	Offenes Meinungsklima	Rechtzeitige Information	Vorgesetzte planen gut	Betrieb fördert Kollegialität
<b>Geschlecht</b>						
Männlich	29	12	38	35	35	32
Weiblich	29	13	40	36	37	32
<b>Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht</b>						
Männer Teilzeit (unter 35 Stunden)	27	11	33	36	33	31
Männer Vollzeit (35+ Stunden)	29	12	38	35	36	32
Frauen Teilzeit (unter 35 Stunden)	29	13	38	34	37	32
Frauen Vollzeit (35+ Stunden)	28	12	41	37	37	32
<b>Altersgruppen</b>						
15 bis 25 Jahre	25	11	26	35	24	32
26 bis 35 Jahre	27	8	35	32	31	27
36 bis 45 Jahre	29	12	38	37	37	31
46 bis 55 Jahre	30	14	41	35	40	33
56 Jahre und älter	30	15	43	37	39	35
<b>Anforderungsniveau der Tätigkeit</b>						
Helper- und Anlernaktivität	35	20	46	37	38	46
Fachlich ausgerichtete Tätigkeit	32	13	41	37	34	34
Komplexe Spezialistentätigkeit	24	11	35	33	38	28
Hochkomplexe Tätigkeit	23	9	33	33	40	24
<b>Leitungsfunktion</b>						
Ja, Leitungsfunktion	24	11	34	30	39	26
Nein, keine Leitungsfunktion	31	13	40	38	35	34
<b>Befristung</b>						
Ja, Befristung	30	13	37	34	29	36
Nein, keine Befristung	29	12	39	36	37	32
<b>Kundenkontakt</b>						
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	29	12	38	34	37	30
Selten/nie Kundenkontakt	29	12	40	37	35	35

	Wertschätzung durch Vorgesetzte	Hilfe/Unterstützung von Kollegen	Offenes Meinungsklima	Rechtzeitige Information	Vorgesetzte planen gut	Betrieb fördert Kollegialität
<b>Leiharbeit</b>						
Ja, Leiharbeit	27	15	42	32	28	42
Nein, keine Leiharbeit	29	12	38	36	36	32
<b>Betriebsgröße</b>						
Unter 20	25	13	31	30	34	27
20-49	32	14	39	37	36	35
50-199	32	13	42	38	37	35
200-1.999	30	12	43	39	39	35
2.000 oder mehr	25	9	39	33	38	25
<b>Branchen</b>						
Chemie/Pharmazie/Kunststoffe	28	13	39	32	33	29
Metallerzeugung und -bearbeitung	37	13	50	41	35	46
Maschinen- und Fahrzeugbau	29	15	41	36	38	36
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	31	11	33	38	39	35
Ver- und Entsorgung	25	6	40	36	35	27
Baugewerbe	27	10	30	34	30	25
Handel; Instandhaltung/Reparatur von Kfz	36	14	45	38	36	36
Verkehr und Lagerei	38	19	46	42	36	37
Gastgewerbe	26	15	31	31	34	38
Information und Kommunikation	20	8	27	30	40	18
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	20	7	35	26	35	21
Wiss. u. techn. Dienstleistungen	18	8	26	29	37	20
Sonstige wirtsch. Dienstleistungen	30	17	44	36	35	37
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	24	8	42	38	38	29
Erziehung und Unterricht	25	11	34	35	35	26
Gesundheitswesen	30	12	44	35	38	34
Sozialwesen	29	14	37	32	32	30
Sonstige Dienstleistungen	28	19	40	40	41	38
<b>Berufssektoren</b>						
Produktionsberufe	30	11	38	38	33	34
Personenbezogene DLB*	28	12	37	34	35	31
Kaufm./unternehmensbezogene DLB*	25	11	38	32	39	28
IT- und naturwissenschaftliche DLB*	20	8	27	30	42	22
Sonstige wirtschaftliche DLB*	40	21	47	44	34	42

\*DLB = Dienstleistungsberufe

## Sinn der Arbeit

Der Sinngehalt von Arbeit ist eine Ressource, die sich aus unterschiedlichen Quellen speisen kann. Dazu gehört, dass die Produkte bzw. Dienstleistungen, die produziert oder erbracht werden, als sinnvoll und nützlich erachtet werden. Häufig ist dies mit der Einschätzung verbunden, ob die Arbeit einen gesellschaftlichen Mehrwert erzeugt.

Sinnhaftigkeit kann dadurch entstehen, dass die Arbeit einen Nutzen für Andere hat. Und wichtig für Sinnempfinden ist auch, dass die eigenen, ganz konkreten Arbeitsaufgaben und -merkmale nicht sinnlos erscheinen.

Wird Arbeit als sinnvoll empfunden, wirkt sich das positiv auf die Motivation und das Wohlbefinden der Beschäftigten aus. Dauerhaft einer als sinnlos erachteten Arbeit nachzugehen, stellt dagegen eine mögliche psychische Belastung und damit ein gesundheitliches Risiko dar.

Das Kriterium „Sinn der Arbeit“ im DGB-Index Gute Arbeit wird durch drei Fragen erhoben. Zum einen geht es um die gesellschaftliche Ebene, d.h. um die Frage, ob die Beschäftigten den Eindruck haben mit ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten.

Zum zweiten wird der betriebliche Kontext angesprochen. Die Befragten geben Auskunft, inwiefern sie die eigene Tätigkeit als einen wichtigen Beitrag für den Betrieb sehen.

Der dritte Aspekt, der in diesem Kriterium berücksichtigt wird, ist schließlich die Frage, wie hoch die Identifikation der Beschäftigten mit ihrer Arbeit ist.

Abb. 19

Sinn der Arbeit (2025)

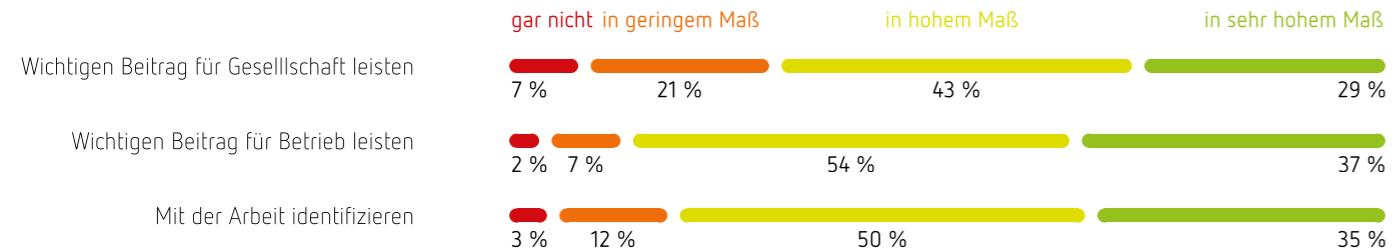


Abb. 20

Subjektive Belastung bei fehlendem Sinn der Arbeit (2025)



Von den Beschäftigten, die meinen, nur in geringem Maß oder gar nicht einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft bzw. für den Betrieb zu leisten oder die sich nur in geringem Maß oder gar nicht mit der Arbeit identifizieren können, empfinden es (eher) stark belastend:

(eher) stark belastend

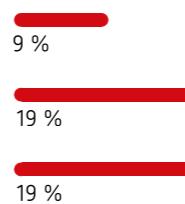


Abb. 21

Kriterium Sinn der Arbeit – Indexwerte im zeitlichen Verlauf

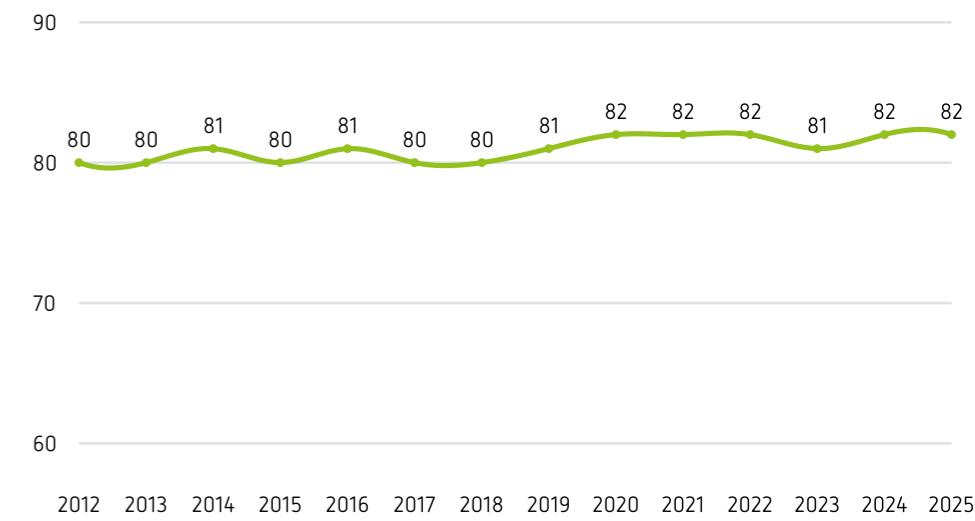


Tabelle 7

## Kriterium Sinngehalt der Arbeit (2022–2025)

(Antworten „gar nicht“/„in geringem Maß“ zusammengefasst, Angaben in Prozent)

	Wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten	Wichtigen Beitrag für den Betrieb leisten	Mit der Arbeit identifizieren
<b>Geschlecht</b>			
Männlich	32	10	16
Weiblich	25	10	15
<b>Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht</b>			
Männer Teilzeit (unter 35 Stunden)	42	17	29
Männer Vollzeit (35+ Stunden)	30	9	14
Frauen Teilzeit (unter 35 Stunden)	25	11	16
Frauen Vollzeit (35+ Stunden)	24	9	15
<b>Altersgruppen</b>			
15 bis 25 Jahre	33	19	35
26 bis 35 Jahre	32	11	18
36 bis 45 Jahre	30	10	14
46 bis 55 Jahre	27	8	12
56 Jahre und älter	25	7	12
<b>Anforderungsniveau der Tätigkeit</b>			
Helper- und Anlerntätigkeit	32	21	34
Fachlich ausgerichtete Tätigkeit	28	10	17
Komplexe Spezialistentätigkeit	33	8	11
Hochkomplexe Tätigkeit	25	6	9
<b>Leitungsfunktion</b>			
Ja, Leitungsfunktion	25	5	9
Nein, keine Leitungsfunktion	30	11	18
<b>Befristung</b>			
Ja, Befristung	32	24	32
Nein, keine Befristung	28	9	14
<b>Kundenkontakt</b>			
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	23	9	14
Selten/nie Kundenkontakt	37	11	19

	Wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten	Wichtigen Beitrag für den Betrieb leisten	Mit der Arbeit identifizieren
<b>Leiharbeit</b>			
Ja, Leiharbeit	35	24	34
Nein, keine Leiharbeit	28	9	15
<b>Betriebsgröße</b>			
Unter 20	26	9	15
20-49	26	9	16
50-199	30	9	16
200-1.999	31	11	16
2.000 oder mehr	32	11	13
<b>Branchen</b>			
Chemie/Pharmazie/Kunststoffe	39	9	21
Metallerzeugung und -bearbeitung	41	12	18
Maschinen- und Fahrzeugbau	46	12	17
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	34	8	20
Ver- und Entsorgung	18	9	12
Baugewerbe	24	9	10
Handel; Instandhaltung/Reparatur von Kfz	40	11	20
Verkehr und Lagerei	29	14	26
Gastgewerbe	43	12	28
Information und Kommunikation	47	12	18
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	41	10	11
Wiss. u. techn. Dienstleistungen	36	6	13
Sonstige wirtsch. Dienstleistungen	32	13	18
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	13	10	10
Erziehung und Unterricht	10	7	10
Gesundheitswesen	7	7	9
Sozialwesen	8	8	13
Sonstige Dienstleistungen	34	11	13
<b>Berufssektoren</b>			
Produktionsberufe	33	10	17
Personenbezogene DLB*	13	8	11
Kaufm./unternehmensbezogene DLB*	36	9	15
IT- und naturwissenschaftliche DLB*	43	8	13
Sonstige wirtschaftliche DLB*	29	15	24

\*DLB = Dienstleistungsberufe

## Arbeitszeitlage

Die Lage der Arbeitszeit ist ein wichtiges Kriterium für die Qualität der Arbeitsbedingungen. Atypische Arbeitszeitlagen, wie das Arbeiten am Abend, in der Nacht oder am Wochenende, haben gesundheitliche und soziale Auswirkungen. Insbesondere bei Nacht- und Schichtarbeit sind die gesundheitlichen Risiken für die Beschäftigten gut dokumentiert. Darüber hinaus ist dort die Wahrscheinlichkeit, weiteren belastenden Arbeitsbedingungen ausgesetzt zu sein, höher als bei anderen Arbeitszeitlagen.

Neben Gesundheitsaspekten berührt die Arbeitszeitlage auch die individuelle Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben. Arbeiten am Wochenende, abends oder nachts – im Englischen auch als „unsocial hours“ bezeichnet – kann die Vereinbarkeit sowie die Regenerationsmöglichkeiten nachhaltig beeinträchtigen.

Im DGB-Index Gute Arbeit werden fünf Merkmale der Arbeitszeitlage erhoben. Neben den bereits benannten atypischen Arbeitszeitlagen am Abend, in der Nacht und am Wochenende, werden zwei weitere Aspekte thematisiert.

Dazu gehört die Frage nach der „ständigen Erreichbarkeit“, die im Kontext digitaler Kommunikationstechnologien eine wachsende Bedeutung einnimmt, da sie die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmen lässt. Hier wird nach der Erwartung des Arbeitgebers gefragt, dass die Beschäftigten auch in ihrer Freizeit erreichbar sein müssen.

Zum anderen wird nach unbezahlter Arbeit gefragt, die die Beschäftigten außerhalb der vereinbarten Arbeitszeit für ihren Betrieb leisten. Damit wird ein weiteres Merkmal für eine Entgrenzung von Arbeit beschrieben.

Abb. 22

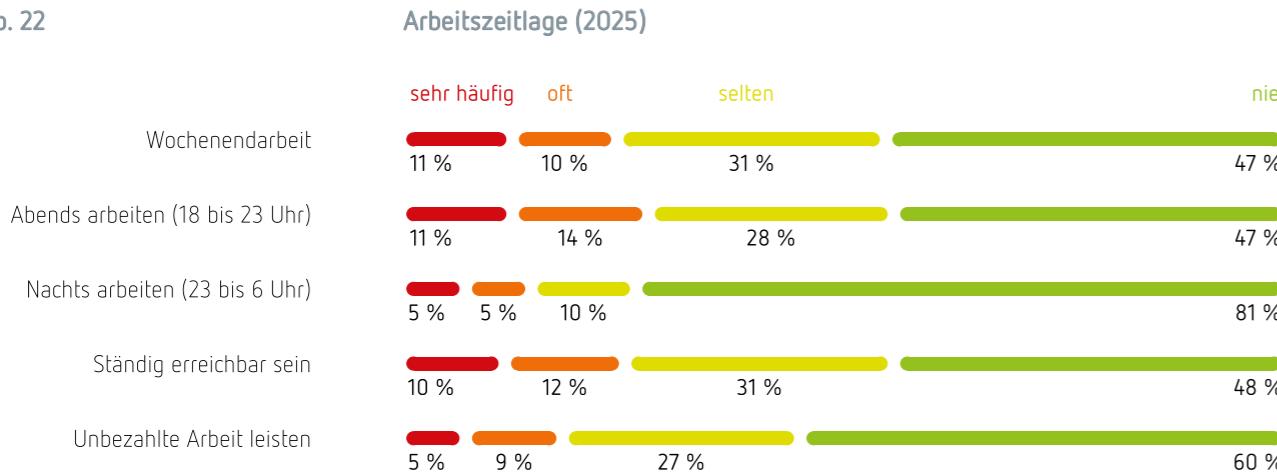


Abb. 23

### Subjektive Belastung durch atypische Arbeitszeitlagen (2025)

Von den Beschäftigten, die sehr häufig oder oft am Wochenende, abends (18 bis 23 Uhr) oder nachts (von 23 bis 6 Uhr) arbeiten müssen bzw. die sehr häufig oder oft ständig erreichbar sein müssen oder sehr häufig oder oft unbezahlte Arbeit leisten, empfinden es (eher) stark belastend:

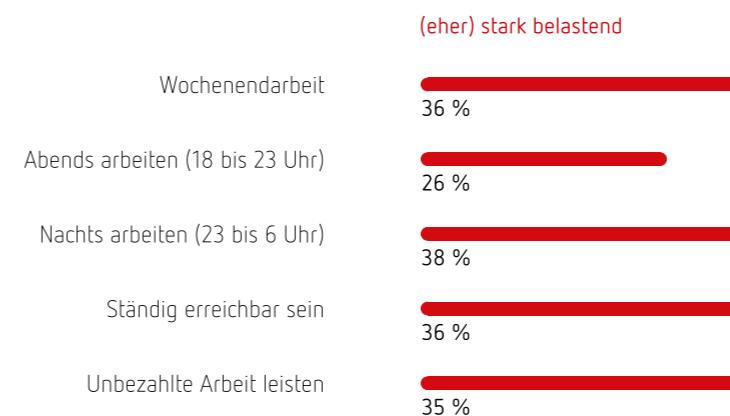


Abb. 24

### Kriterium Arbeitszeitlage – Indexwerte im zeitlichen Verlauf

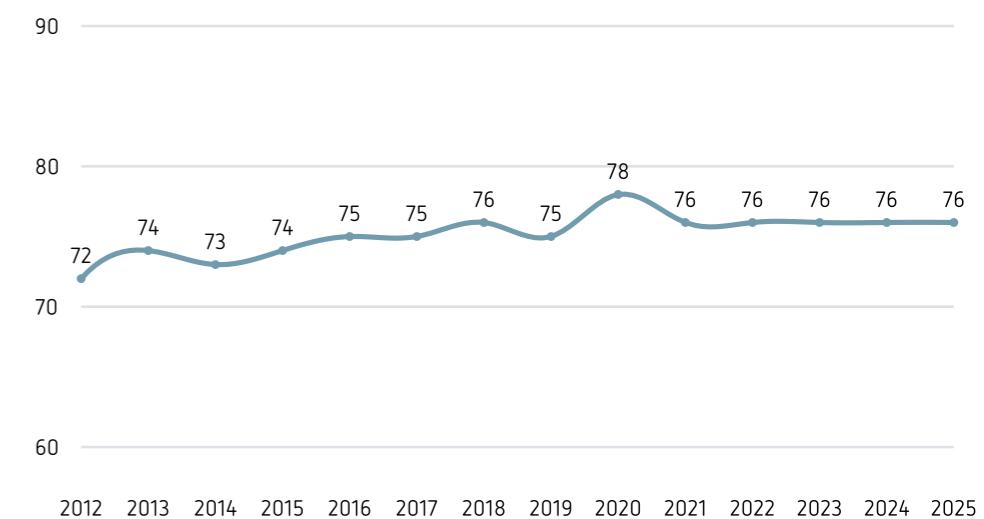


Tabelle 8 Kriterium Arbeitszeitlage (2022–2025)  
(Antworten „sehr häufig“ / „oft“ zusammengefasst, Angaben in Prozent)

	Wochenendarbeit	abends arbeiten (18 bis 23 Uhr)	nachts arbeiten (23 bis 6 Uhr)	ständig erreichbar sein	unbezahlte Arbeit leisten
<b>Geschlecht</b>					
Männlich	22	27	11	23	13
Weiblich	26	23	7	22	18
<b>Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht</b>					
Männer Teilzeit (unter 35 Stunden)	32	31	9	25	12
Männer Vollzeit (35+ Stunden)	20	26	11	23	13
Frauen Teilzeit (unter 35 Stunden)	26	21	6	22	16
Frauen Vollzeit (35+ Stunden)	25	26	9	23	20
<b>Altersgruppen</b>					
15 bis 25 Jahre	35	31	11	24	10
26 bis 35 Jahre	26	30	10	25	16
36 bis 45 Jahre	23	25	9	24	16
46 bis 55 Jahre	21	24	8	22	17
56 Jahre und älter	22	22	8	20	14
<b>Anforderungsniveau der Tätigkeit</b>					
Helper- und Anlernaktivität	29	25	14	15	6
Fachlich ausgerichtete Tätigkeit	26	24	11	20	12
Komplexe Spezialistentätigkeit	17	21	7	23	15
Hochkomplexe Tätigkeit	21	31	3	32	27
<b>Leitungsfunktion</b>					
Ja, Leitungsfunktion	26	31	8	34	23
Nein, keine Leitungsfunktion	23	23	9	19	12
<b>Befristung</b>					
Ja, Befristung	33	29	10	27	14
Nein, keine Befristung	23	25	9	22	15
<b>Kundenkontakt</b>					
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	30	28	9	28	20
Selten/nie Kundenkontakt	13	19	9	14	8

	Wochenendarbeit	abends arbeiten (18 bis 23 Uhr)	nachts arbeiten (23 bis 6 Uhr)	ständig erreichbar sein	unbezahlte Arbeit leisten
<b>Leiharbeit</b>					
Ja, Leiharbeit	25	25	19	38	11
Nein, keine Leiharbeit	24	25	9	22	15
<b>Betriebsgröße</b>					
Unter 20	26	21	6	24	16
20-49	28	26	7	25	15
50-199	25	27	10	24	17
200-1.999	19	26	12	18	13
2.000 oder mehr	17	29	12	20	15
<b>Branchen</b>					
Chemie/Pharmazie/Kunststoffe	11	21	12	13	10
Metallerzeugung und -bearbeitung	12	22	14	13	5
Maschinen- und Fahrzeugbau	9	19	9	16	13
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	17	24	11	21	12
Ver- und Entsorgung	10	15	6	15	5
Baugewerbe	9	10	2	25	10
Handel; Instandhaltung/Reparatur von Kfz	39	30	6	20	15
Verkehr und Lagerei	31	30	22	23	11
Gastgewerbe	68	45	22	27	15
Information und Kommunikation	9	24	5	16	13
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	5	22	1	16	12
Wiss. u. techn. Dienstleistungen	10	20	2	23	17
Sonstige wirtsch. Dienstleistungen	20	17	9	24	11
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	14	18	6	16	13
Erziehung und Unterricht	34	35	3	42	38
Gesundheitswesen	36	34	17	26	19
Sozialwesen	33	28	9	31	20
Sonstige Dienstleistungen	32	29	12	25	17
<b>Berufssektoren</b>					
Produktionsberufe	13	17	9	18	8
Personenbezogene DLB*	42	37	13	32	26
Kaufm./unternehmensbezogene DLB*	19	22	2	20	17
IT- und naturwissenschaftliche DLB*	6	18	3	13	8
Sonstige wirtschaftliche DLB*	27	28	20	23	9

\*DLB = Dienstleistungsberufe

## Soziale und emotionale Anforderungen

Eine besondere Form arbeitsbedingter Belastung entsteht aus den spezifischen Anforderungen von Kommunikation und Interaktion. Diese bestehen einerseits im betrieblichen Kontext in der Zusammenarbeit mit Vorgesetzten oder Kolleg\*innen. Soziale und emotionale Anforderungen werden aber auch und gerade im Umgang mit betriebsexternen Personen gestellt – seien es Kund\*innen, Patient\*innen, Klient\*innen, Schüler\*innen oder andere Gruppen, die Produkte und Dienstleistungen in Anspruch nehmen.

Besondere soziale und emotionale Anforderungen in der Interaktion und Kommunikation mit anderen Menschen entstehen z.B. durch die Notwendigkeit, sich auf die Bedürfnisse anderer einzustellen, deren Emotionen zu berücksichtigen und ggf. die eigenen Gefühle zurückzustellen.

Im Kriterium „Soziale und emotionale Anforderungen“ werden drei Arbeitsmerkmale abgefragt. Zum einen geht es darum, wie häufig Beschäftigte bei ihrer Arbeit eine herablassende oder respektlose Behandlung erfahren. Dies kann durch betriebsexterne Personen (z.B. Kund\*innen) ebenso geschehen wie durch Vorgesetzte oder Kolleg\*innen.

Eine zweite Frage richtet sich auf die Häufigkeit von Konflikten und Streitigkeiten, die im Arbeitskontext mit Kund\*innen, Patient\*innen, Klient\*innen etc. entstehen.

Der dritte Aspekt, der im Kriterium „Soziale und emotionale Anforderungen“ erhoben wird, bezieht sich auf die Anforderung, bei der Arbeit seine Gefühle kontrollieren zu müssen.

Abb. 25

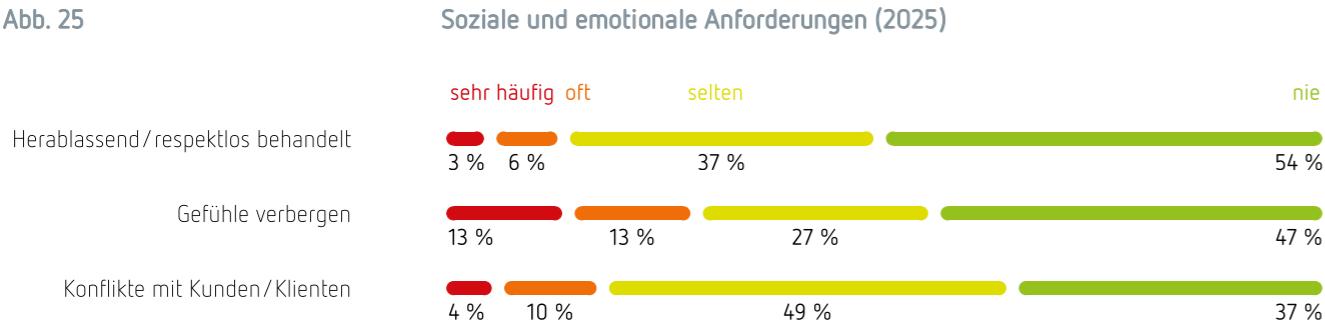


Abb. 26

### Subjektive Belastung durch soziale und emotionale Anforderungen (2025)

Von den Beschäftigten, die sehr häufig oder oft von anderen herablassend oder respektlos behandelt werden, sehr häufig oder oft Gefühle verbergen müssen oder sehr häufig oder oft Konflikte/Streitigkeiten mit Kunden/Klienten erleben, empfinden es (eher) stark belastend:

(eher) stark belastend

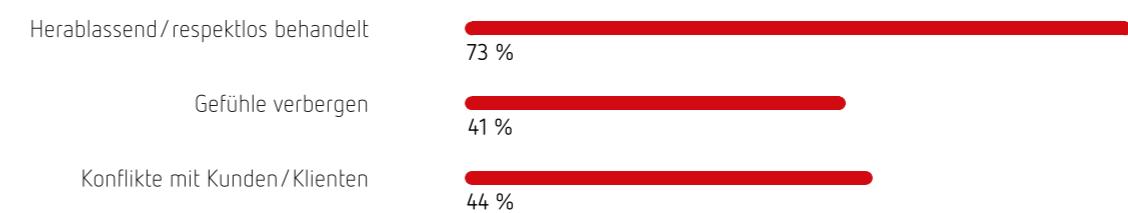


Abb. 27

### Kriterium Soziale und emotionale Anforderungen – Indexwerte im zeitlichen Verlauf

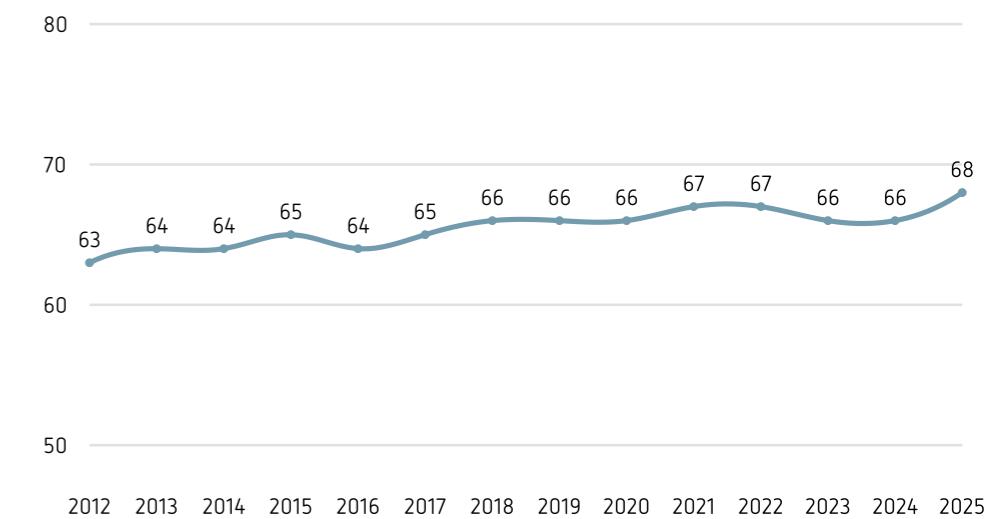


Tabelle 9

## Kriterium soziale und emotionale Anforderungen (2022–2025)

(Antworten „sehr häufig“ / „oft“ zusammengefasst, Angaben in Prozent)

	Herablassend/ respektlos behandelt	Gefühle verbergen	Konflikte/Streitigkeiten mit Kunden/Klienten
<b>Geschlecht</b>			
Männlich	7	22	11
Weiblich	12	31	18
<b>Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht</b>			
Männer Teilzeit (unter 35 Stunden)	8	25	12
Männer Vollzeit (35+ Stunden)	7	21	11
Frauen Teilzeit (unter 35 Stunden)	11	31	16
Frauen Vollzeit (35+ Stunden)	13	32	20
<b>Altersgruppen</b>			
15 bis 25 Jahre	14	21	17
26 bis 35 Jahre	11	26	18
36 bis 45 Jahre	10	26	16
46 bis 55 Jahre	9	26	13
56 Jahre und älter	8	28	11
<b>Anforderungsniveau der Tätigkeit</b>			
Helper- und Anlerntätigkeit	10	20	6
Fachlich ausgerichtete Tätigkeit	11	24	14
Komplexe Spezialistentätigkeit	7	27	15
Hochkomplexe Tätigkeit	8	32	18
<b>Leitungsfunktion</b>			
Ja, Leitungsfunktion	8	31	17
Nein, keine Leitungsfunktion	10	24	13
<b>Befristung</b>			
Ja, Befristung	13	26	15
Nein, keine Befristung	9	26	14
<b>Kundenkontakt</b>			
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	12	32	20
Selten/nie Kundenkontakt	7	16	5

	Herablassend/ respektlos behandelt	Gefühle verbergen	Konflikte/Streitigkeiten mit Kunden/Klienten
<b>Leiharbeit</b>			
Ja, Leiharbeit	17	25	8
Nein, keine Leiharbeit	10	26	15
<b>Betriebsgröße</b>			
Unter 20	10	25	12
20-49	10	27	20
50-199	11	27	15
200-1.999	9	26	14
2.000 oder mehr	7	24	14
<b>Branchen</b>			
Chemie/Pharmazie/Kunststoffe	3	21	5
Metallerzeugung und -bearbeitung	7	15	4
Maschinen- und Fahrzeugbau	6	18	8
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	9	21	10
Ver- und Entsorgung	7	20	9
Baugewerbe	7	18	11
Handel; Instandhaltung/Reparatur von Kfz	14	27	15
Verkehr und Lagerei	14	22	16
Gastgewerbe	12	32	13
Information und Kommunikation	4	19	8
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	4	21	11
Wiss. u. techn. Dienstleistungen	6	22	9
Sonstige wirtsch. Dienstleistungen	10	20	8
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	9	30	23
Erziehung und Unterricht	10	35	29
Gesundheitswesen	17	46	22
Sozialwesen	11	35	21
Sonstige Dienstleistungen	9	28	12
<b>Berufssektoren</b>			
Produktionsberufe	8	17	7
Personenbezogene DLB*	13	39	24
Kaufm./unternehmensbezogene DLB*	9	26	15
IT- und naturwissenschaftliche DLB*	3	13	5
Sonstige wirtschaftliche DLB*	13	23	13

\*DLB = Dienstleistungsberufe

## Körperliche Anforderungen

Körperliche Anforderungen sind auch in der modernen Arbeitswelt weit verbreitet. Sie werden zu einer Gefahr für die Gesundheit der Beschäftigten, wenn sie zu Fehlbelastungen, Über- oder Unterforderungen führen. Dann besteht ein erhöhtes Risiko für das Auftreten von Muskel- und Skeletterkrankungen, die in Deutschland die häufigste Ursache von Arbeitsunfähigkeit und Schwerbehinderung sind. Die Verringerung von physischer Fehlbeanspruchung bleibt daher eine zentrale Aufgabe für den Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Im DGB-Index Gute Arbeit werden vier Arten körperlicher Anforderungen erfasst. Dabei geht es zum einen um das Arbeiten in ungünstigen Körperhaltungen (z.B. langanhaltendes Sitzen, Hocken, Kneien). Unter widrigen Umgebungsbedingungen wird das Arbeiten in Kälte, Hitze oder Nässe verstanden. Als körperlich schwere Arbeit wird das Heben, Stemmen oder Tragen von schweren Lasten erfasst. Das vierte Merkmal ist die Arbeit bei Lärm oder lauten Umgebungsgeräuschen.

Abb. 29

Subjektive Belastung durch körperliche Anforderungen (2025)

Von den Beschäftigten, die sehr häufig oder oft eine ungünstige Körperhaltung einnehmen, körperlich schwer arbeiten müssen bzw. widrigen Umgebungsbedingungen oder Lärm bzw. lauten Umgebungsgeräuschen ausgesetzt sind, empfinden es (eher) stark belastend:

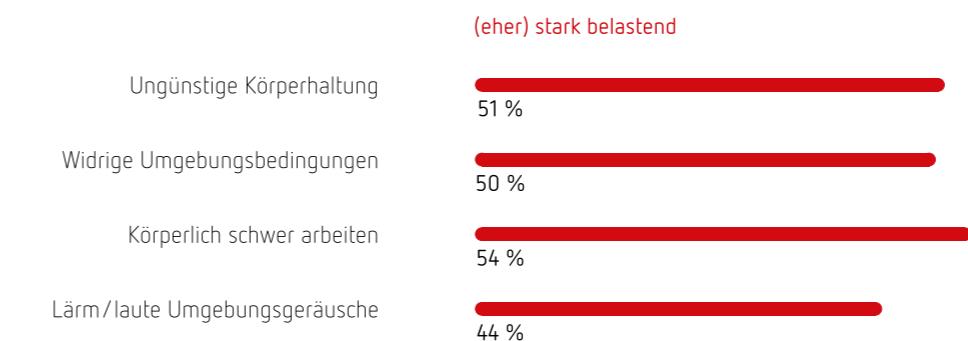


Abb. 28

Körperliche Anforderungen (2025)

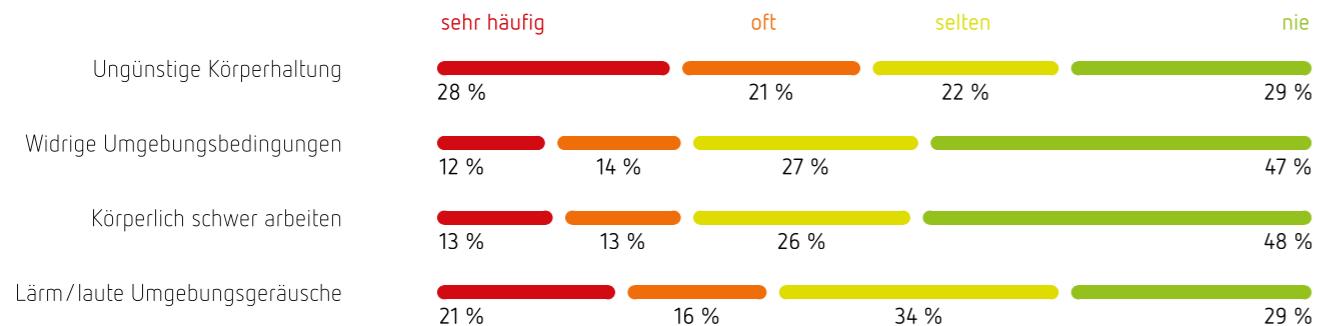


Abb. 30

Kriterium Körperliche Anforderungen – Indexwerte im zeitlichen Verlauf

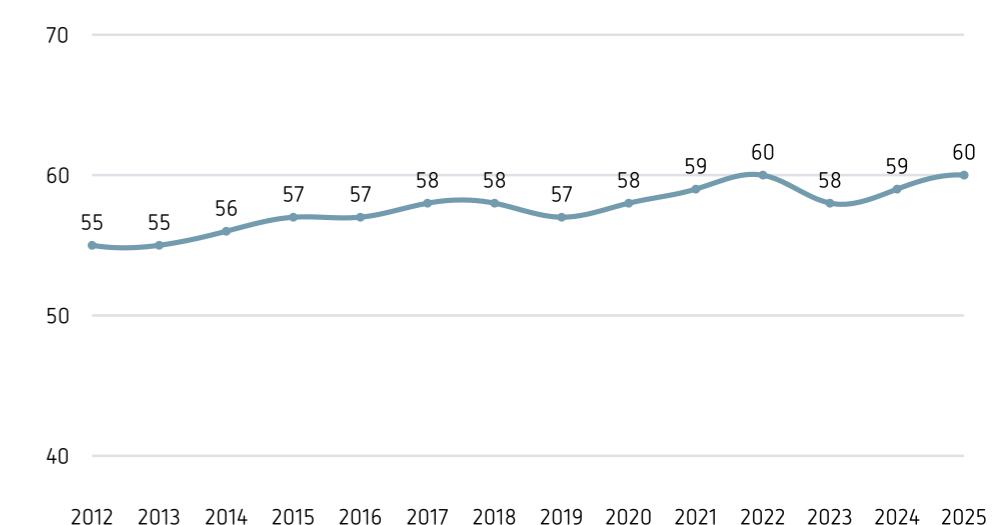


Tabelle 10 Kriterium körperliche Anforderungen (2022–2025)  
(Antworten „sehr häufig“ / „oft“ zusammengefasst, Angaben in Prozent)

	ungünstige Körperhaltung	widrige Umgebungs- bedingungen	körperlich schwer arbeiten	Lärm/lauten Umgebungsgeräuschen ausgesetzt
<b>Geschlecht</b>				
Männlich	49	32	30	41
Weiblich	54	25	27	36
<b>Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht</b>				
Männer Teilzeit (unter 35 Stunden)	49	26	27	38
Männer Vollzeit (35+ Stunden)	49	33	31	42
Frauen Teilzeit (unter 35 Stunden)	54	24	26	35
Frauen Vollzeit (35+ Stunden)	54	27	28	36
<b>Altersgruppen</b>				
15 bis 25 Jahre	64	39	47	47
26 bis 35 Jahre	57	26	32	42
36 bis 45 Jahre	51	28	27	38
46 bis 55 Jahre	50	29	27	38
56 Jahre und älter	47	28	25	35
<b>Anforderungsniveau der Tätigkeit</b>				
Helper- und Anlernaktivität	60	43	45	46
Fachlich ausgerichtete Tätigkeit	59	36	40	46
Komplexe Spezialistentätigkeit	45	20	16	26
Hochkomplexe Tätigkeit	36	13	6	27
<b>Leitungsfunktion</b>				
Ja, Leitungsfunktion	48	28	27	35
Nein, keine Leitungsfunktion	53	29	29	40
<b>Befristung</b>				
Ja, Befristung	59	37	36	39
Nein, keine Befristung	51	28	28	38
<b>Kundenkontakt</b>				
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	55	30	31	39
Selten/nie Kundenkontakt	46	27	26	38

	ungünstige Körperhaltung	widrige Umgebungs- bedingungen	körperlich schwer arbeiten	Lärm/lauten Umgebungsgeräuschen ausgesetzt
<b>Leiharbeit</b>				
Ja, Leiharbeit	56	33	39	48
Nein, keine Leiharbeit	52	29	28	38
<b>Betriebsgröße</b>				
Unter 20	61	33	36	42
20-49	55	32	34	42
50-199	48	31	29	41
200-1.999	46	24	21	33
2.000 oder mehr	41	16	16	29
<b>Branchen</b>				
Chemie/Pharmazie/Kunststoffe	37	23	16	34
Metallerzeugung und -bearbeitung	54	32	39	58
Maschinen- und Fahrzeugbau	44	18	20	38
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	51	35	32	45
Ver- und Entsorgung	44	36	21	36
Baugewerbe	67	57	56	60
Handel; Instandhaltung/Reparatur von Kfz	56	34	40	35
Verkehr und Lagerei	52	44	39	45
Gastgewerbe	56	35	45	40
Information und Kommunikation	35	8	5	17
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	37	5	2	11
Wiss. u. techn. Dienstleistungen	42	12	7	16
Sonstige wirtsch. Dienstleistungen	56	40	30	30
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	43	22	12	25
Erziehung und Unterricht	49	26	18	66
Gesundheitswesen	66	23	39	36
Sozialwesen	60	26	35	43
Sonstige Dienstleistungen	48	26	24	37
<b>Berufssektoren</b>				
Produktionsberufe	59	41	42	55
Personenbezogene DLB*	58	26	32	48
Kaufm./unternehmensbezogene DLB*	42	15	12	18
IT- und naturwissenschaftliche DLB*	35	10	7	17
Sonstige wirtschaftliche DLB*	55	52	45	45

\*DLB = Dienstleistungsberufe

## Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität

Arbeitsintensität beschreibt das Verhältnis von Arbeitsmenge, Arbeitszeit und qualitativen Anforderungen. Besteht zwischen diesen Komponenten ein Missverhältnis, stellt dies eine Belastungsquelle für die Beschäftigten dar. Hohe Belastungen und insbesondere die quantitative Überforderung erhöhen das Risiko der Betroffenen für Erschöpfung, Burnout und andere psychische Beeinträchtigungen.

Ein wesentliches Ziel gesundheitsförderlicher Arbeitsgestaltung besteht daher darin, Arbeitsintensität und psychische Belastung auf ein gesundheitsverträgliches Niveau zu regulieren.

Das Kriterium „Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität“ umfasst fünf Fragen. Zum einen wird erhoben, wie häufig die Beschäftigten unter Zeitdruck arbeiten, bzw. sich bei der Arbeit gehetzt fühlen. Auch das Auftreten von Störungen und Unterbrechungen des Arbeitsprozesses wird erfragt. Widersprüchliche Anforderungen an die Beschäftigten und das Fehlen von Informationen, die für die Arbeit notwendig sind, sind weitere Belastungsfaktoren, die erfasst werden.

Eine weitere Frage ist auf eine mögliche Ausweichreaktion der Beschäftigten bei zu hoher Belastung gerichtet. Gefragt wird hier, ob Abstriche bei der Qualität der Arbeitsausführung gemacht werden müssen, um das geforderte Arbeitspensum schaffen zu können.

Abb. 32

Subjektive Belastung durch widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität (2025)

Von den Beschäftigten, die sehr häufig oder oft gehetzt bzw. unter Zeitdruck arbeiten, gestört/unterbrochen werden, widersprüchliche Anforderungen erfüllen oder Qualitätsabstriche machen müssen oder sehr häufig oder oft nicht alle notwendigen Informationen erhalten, empfinden es (eher) stark belastend:

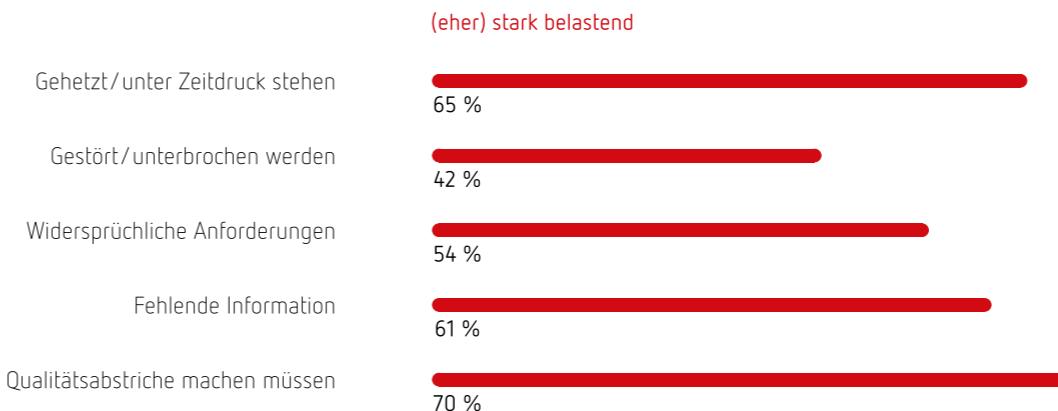


Abb. 33

Kriterium Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität – Indexwerte im zeitlichen Verlauf

Abb. 31

Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität (2025)

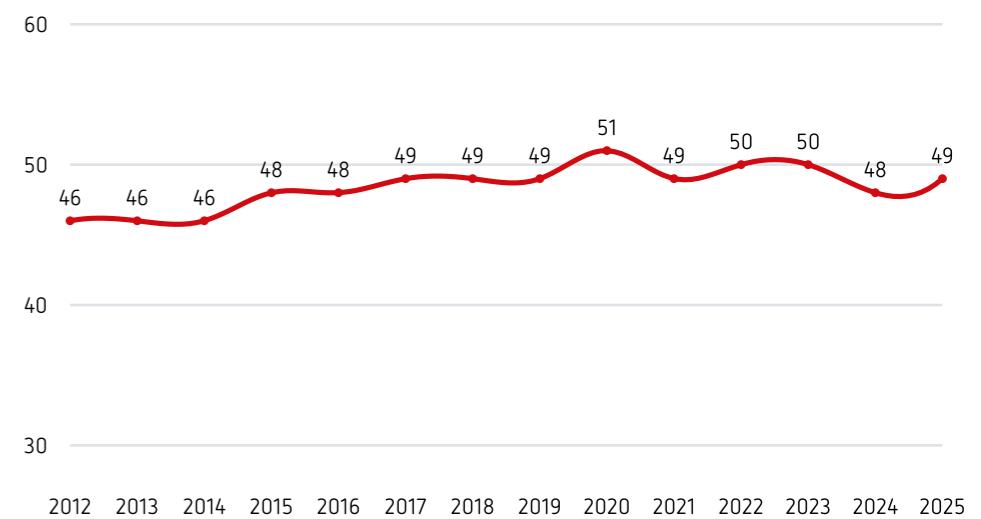
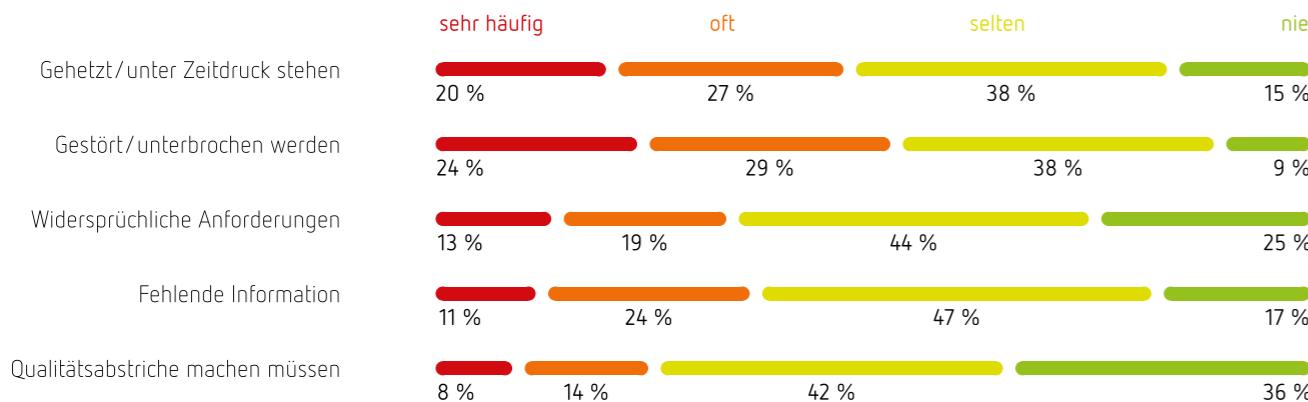


Tabelle 11 Kriterium widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität (2022–2025)

(Antworten „sehr häufig“ / „oft“ zusammengefasst, Antworten in Prozent)

	Gehetzt/ unter Zeitdruck stehen	Gestört/unterbrochen werden	Widersprüchliche Anforderungen	Fehlende Informationen	Qualitätsabstriche machen müssen
<b>Geschlecht</b>					
Männlich	45	51	31	35	19
Weiblich	56	57	33	34	28
<b>Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht</b>					
Männer Teilzeit (unter 35 Stunden)	43	40	24	33	19
Männer Vollzeit (35+ Stunden)	46	53	32	35	19
Frauen Teilzeit (unter 35 Stunden)	52	51	30	32	26
Frauen Vollzeit (35+ Stunden)	60	62	36	35	29
<b>Altersgruppen</b>					
15 bis 25 Jahre	46	41	20	35	22
26 bis 35 Jahre	48	54	31	37	23
36 bis 45 Jahre	55	58	35	38	26
46 bis 55 Jahre	52	56	35	33	24
56 Jahre und älter	47	50	30	30	19
<b>Anforderungsniveau der Tätigkeit</b>					
Helper- und Anlerntätigkeit	33	24	14	25	17
Fachlich ausgerichtete Tätigkeit	48	50	29	34	22
Komplexe Spezialistentätigkeit	54	64	35	39	23
Hochkomplexe Tätigkeit	60	64	44	36	28
<b>Leitungsfunktion</b>					
Ja, Leitungsfunktion	59	69	43	37	22
Nein, keine Leitungsfunktion	47	48	28	34	23
<b>Befristung</b>					
Ja, Befristung	47	38	24	30	23
Nein, keine Befristung	51	55	33	35	23
<b>Kundenkontakt</b>					
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	56	58	36	36	26
Selten/nie Kundenkontakt	41	47	25	33	18

	Gehetzt/ unter Zeitdruck stehen	Gestört/unterbrochen werden	Widersprüchliche Anforderungen	Fehlende Informationen	Qualitätsabstriche machen müssen
<b>Leiharbeit</b>					
Ja, Leiharbeit	35	36	21	28	18
Nein, keine Leiharbeit	51	54	32	35	23
<b>Betriebsgröße</b>					
Unter 20	47	48	26	31	18
20-49	52	50	32	34	23
50-199	52	55	34	37	26
200-1.999	51	60	35	37	25
2.000 oder mehr	53	63	37	35	22
<b>Branchen</b>					
Chemie/Pharmazie/Kunststoffe	45	55	32	33	15
Metallerzeugung und -bearbeitung	40	45	24	33	15
Maschinen- und Fahrzeugbau	49	57	32	36	22
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	47	57	30	38	16
Ver- und Entsorgung	40	59	30	37	15
Baugewerbe	43	50	27	39	14
Handel; Instandhaltung/Reparatur von Kfz	49	53	27	33	21
Verkehr und Lagerei	51	41	29	35	21
Gastgewerbe	52	45	24	36	20
Information und Kommunikation	44	55	30	40	19
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	51	57	32	29	20
Wiss. u. techn. Dienstleistungen	60	64	29	37	19
Sonstige wirtsch. Dienstleistungen	36	42	21	29	19
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	50	63	37	35	23
Erziehung und Unterricht	62	51	46	30	41
Gesundheitswesen	69	66	44	34	36
Sozialwesen	49	43	38	31	30
Sonstige Dienstleistungen	47	49	30	35	26
<b>Berufssektoren</b>					
Produktionsberufe	42	50	28	35	16
Personenbezogene DLB*	62	54	41	33	33
Kaufm./unternehmensbezogene DLB*	51	62	31	34	22
IT- und naturwissenschaftliche DLB*	45	61	31	38	20
Sonstige wirtschaftliche DLB*	44	36	26	35	19

\*DLB = Dienstleistungsberufe

## Einkommen und Rente

Das Einkommen ist für die Bewertung der Arbeitsqualität in verschiedener Hinsicht relevant. Die Einkommenshöhe entscheidet über Lebensstandard und Lebenschancen. Ein auskömmliches Einkommen ist für die Beschäftigten ein zentrales Kriterium für gute Arbeitsbedingungen.

Dieser Aspekt wird mit Blick auf die später zu erwartende gesetzliche Rente (oder Pension) noch einmal verstärkt. Da das Rentenniveau an die über die Erwerbsbiographie erzielte Einkommenshöhe gekoppelt ist, ist das Einkommen auch für die Alterssicherung entscheidend.

Im Einkommen drückt sich auch eine Wertschätzung der geleisteten Arbeit aus. Beschäftigte haben die Erwartung, für ihre Verausgabung einen entsprechenden Gegenwert zu erhalten. Wenn dies nicht gegeben ist, und Beschäftigte ihr Einkommen nicht als leistungsgerecht empfinden, stellt dies eine psychische Belastung dar. Gesundheitswissenschaftler sprechen von einer „Gratifikationskrise“, d.h. einem wahrgenommenen Missverhältnis zwischen Aufwand und Belohnung, das zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen kann.

Im Kriterium „Einkommen und Rente“ werden drei Fragen gestellt: Zum einen, ob das Einkommen als der erbrachten Leistung angemessen empfunden wird. Zum anderen, ob die Einkommenshöhe für die Lebensführung als ausreichend wahrgenommen wird. Und zum dritten, wie die später zu erwartende gesetzliche Rente bewertet wird.

Abb. 34

Einkommen und Rente (2025)

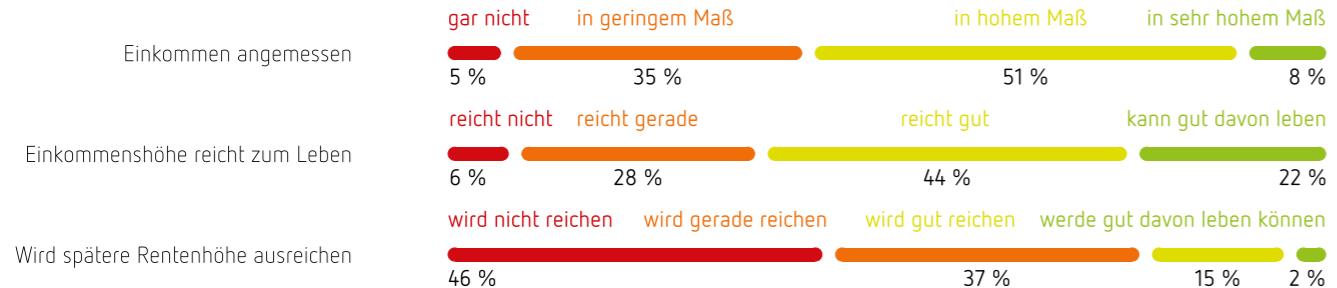


Abb. 35

Subjektive Belastung im Kriterium Einkommen und Rente (2025)

Von den Beschäftigten, die der Meinung sind, dass ihr Einkommen im Verhältnis zur Leistung nur in geringem Maß oder gar nicht angemessen ist, dass die Höhe des gegenwärtigen Einkommens bzw. die zu erwartende Rentenhöhe nur in geringem Maß oder gar nicht zum Leben ausreicht, empfinden es (eher) stark belastend:

(eher) stark belastend

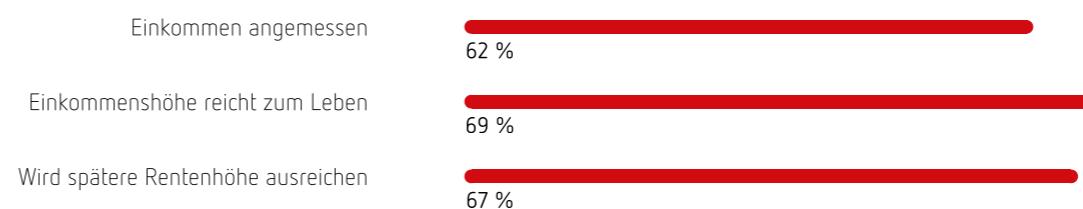


Abb. 36

Kriterium Einkommen und Rente – Indexwerte im zeitlichen Verlauf

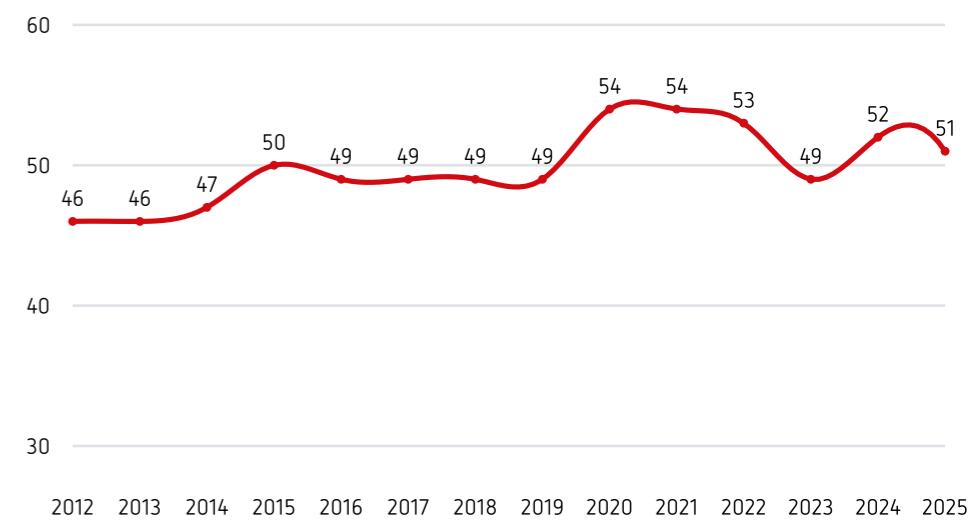


Tabelle 12 Kriterium Einkommen und Rente (2022–2025)

(Antworten „gar nicht“/„in geringem Maß“ bzw. „reicht nicht aus“/„reicht gerade aus“ bzw. „wird nicht ausreichen“/„wird gerade ausreichen“ zusammengefasst, Angaben in Prozent)

	Einkommen angemessen	Einkommenshöhe	Spätere Rentenhöhe
<b>Geschlecht</b>			
Männlich	38	30	78
Weiblich	47	41	83
<b>Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht</b>			
Männer Teilzeit (unter 35 Stunden)	44	41	84
Männer Vollzeit (35+ Stunden)	37	28	78
Frauen Teilzeit (unter 35 Stunden)	50	51	89
Frauen Vollzeit (35+ Stunden)	43	31	77
<b>Altersgruppen</b>			
15 bis 25 Jahre	46	39	80
26 bis 35 Jahre	41	34	82
36 bis 45 Jahre	39	35	84
46 bis 55 Jahre	42	35	80
56 Jahre und älter	44	34	76
<b>Anforderungsniveau der Tätigkeit</b>			
Helper- und Anlerntätigkeit	57	59	88
Fachlich ausgerichtete Tätigkeit	48	42	85
Komplexe Spezialistentätigkeit	35	25	78
Hochkomplexe Tätigkeit	27	17	69
<b>Leitungsfunktion</b>			
Ja, Leitungsfunktion	37	27	75
Nein, keine Leitungsfunktion	44	38	82
<b>Befristung</b>			
Ja, Befristung	48	51	83
Nein, keine Befristung	42	34	80
<b>Kundenkontakt</b>			
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	44	36	81
Selten/nie Kundenkontakt	39	33	80

	Einkommen angemessen	Einkommenshöhe	Spätere Rentenhöhe
<b>Leiharbeit</b>			
Ja, Leiharbeit	60	44	82
Nein, keine Leiharbeit	42	35	81
<b>Betriebsgröße</b>			
Unter 20	49	44	88
20-49	47	40	83
50-199	41	33	79
200-1.999	37	27	75
2.000 oder mehr	26	20	71
<b>Branchen</b>			
Chemie/Pharmazie/Kunststoffe	31	22	75
Metallerzeugung und -bearbeitung	40	34	83
Maschinen- und Fahrzeugbau	35	25	78
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	43	36	83
Ver- und Entsorgung	28	23	75
Baugewerbe	43	36	88
Handel; Instandhaltung/Reparatur von Kfz	49	45	84
Verkehr und Lagerei	48	42	87
Gastgewerbe	63	49	90
Information und Kommunikation	29	19	80
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	28	17	79
Wiss. u. techn. Dienstleistungen	32	25	83
Sonstige wirtsch. Dienstleistungen	51	45	87
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	30	22	62
Erziehung und Unterricht	37	29	68
Gesundheitswesen	53	43	86
Sozialwesen	51	44	82
Sonstige Dienstleistungen	44	42	85
<b>Berufssektoren</b>			
Produktionsberufe	42	35	82
Personenbezogene DLB*	49	39	80
Kaufm./unternehmensbezogene DLB*	35	30	78
IT- und naturwissenschaftliche DLB*	28	18	78
Sonstige wirtschaftliche DLB*	51	46	84

\*DLB = Dienstleistungsberufe

## Betriebliche Sozialleistungen

Neben dem Einkommen können Beschäftigte über ihren Arbeitgeber verschiedene betriebliche Sozialleistungen erhalten. Damit werden einerseits Leistungen der sozialen Sicherungssysteme ergänzt – wie z.B. im Fall der betrieblichen Altersvorsorge. Andererseits können spezifische Angebote entwickelt werden, die auf die besonderen betrieblichen Bedingungen und/oder die Interessen der Belegschaft abzielen. Hier ist die betriebliche Gesundheitsförderung ebenso zu nennen, wie Angebote, mit denen die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie verbessert werden sollen und andere Vergünstigungen, die Angehörigen des Betriebs zustehen.

Das Kriterium „Betriebliche Sozialleistungen“ wird im DGB-Index Gute Arbeit mit drei Fragen abgedeckt. Die erste richtet sich auf betriebliche Möglichkeiten, mit denen die Altersvorsorge der Beschäftigten verbessert werden kann, sei es durch eine Betriebsrente, durch Beihilfen zur Vermögensbildung oder andere Angebote.

Zudem wird nach dem Vorhandensein von Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung gefragt, worunter verschiedene Präventionsangebote des Arbeitgebers verstanden werden.

Die dritte Frage des Kriteriums richtet sich auf sonstige Vergünstigungen, die den Beschäftigten zustehen, zum Beispiel in Form von Angeboten zur Kinderbetreuung, Essens- oder Fahrtkostenzuschüssen.

Abb. 37

Betriebliche Sozialleistungen (2025)



Abb. 38

Subjektive Belastung bei fehlenden betrieblichen Sozialleistungen (2025)

Von den Beschäftigten, denen nur in geringem Maß oder gar nicht betriebliche Leistungen zur Altersvorsorge, zur Gesundheitsförderung oder in Form anderer Sozialleistungen angeboten werden, empfinden es (eher) stark belastend:

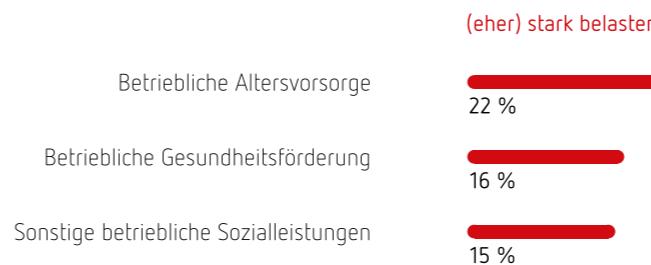


Abb. 39

Kriterium Betriebliche Sozialleistungen – Indexwerte im zeitlichen Verlauf

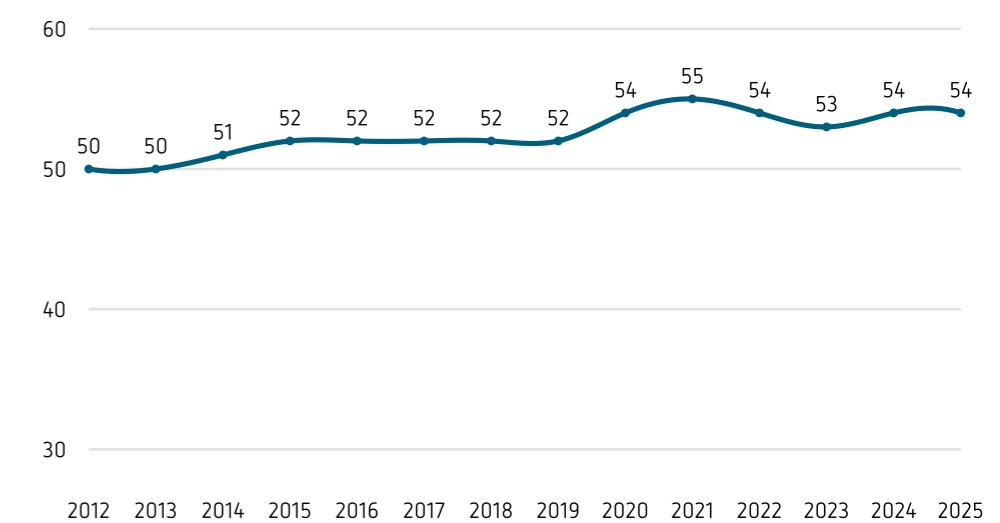


Tabelle 13 Kriterium Betriebliche Sozialeistungen (2022–2025)

(Antworten „gar nicht“/„in geringem Maß“ zusammengefasst, Angaben in Prozent)

	Betriebliche Altersvorsorge	Betriebliche Gesundheitsförderung	Betriebliche Sozialeistungen
<b>Geschlecht</b>			
Männlich	62	67	67
Weiblich	70	74	73
<b>Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht</b>			
Männer Teilzeit (unter 35 Stunden)	75	79	73
Männer Vollzeit (35+ Stunden)	61	65	66
Frauen Teilzeit (unter 35 Stunden)	75	77	77
Frauen Vollzeit (35+ Stunden)	65	70	69
<b>Altersgruppen</b>			
15 bis 25 Jahre	65	70	61
26 bis 35 Jahre	64	70	69
36 bis 45 Jahre	65	69	69
46 bis 55 Jahre	65	70	71
56 Jahre und älter	69	72	73
<b>Anforderungsniveau der Tätigkeit</b>			
Helper- und Anlerntätigkeit	78	84	84
Fachlich ausgerichtete Tätigkeit	66	73	73
Komplexe Spezialistentätigkeit	63	63	62
Hochkomplexe Tätigkeit	64	64	65
<b>Leitungsfunktion</b>			
Ja, Leitungsfunktion	65	68	67
Nein, keine Leitungsfunktion	66	71	71
<b>Befristung</b>			
Ja, Befristung	72	76	71
Nein, keine Befristung	65	70	70
<b>Kundenkontakt</b>			
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	68	74	72
Selten/nie Kundenkontakt	62	64	67

	Betriebliche Altersvorsorge	Betriebliche Gesundheitsförderung	Betriebliche Sozialeistungen
<b>Leiharbeit</b>			
Ja, Leiharbeit	73	78	74
Nein, keine Leiharbeit	66	70	70
<b>Betriebsgröße</b>			
Unter 20	77	85	77
20–49	69	79	75
50–199	66	71	73
200–1.999	60	57	65
2.000 oder mehr	43	38	44
<b>Branchen</b>			
Chemie/Pharmazie/Kunststoffe	51	53	53
Metallerzeugung und -bearbeitung	68	76	79
Maschinen- und Fahrzeugbau	56	61	68
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	61	68	66
Ver- und Entsorgung	44	48	50
Baugewerbe	71	81	73
Handel; Instandhaltung/Reparatur von Kfz	70	77	76
Verkehr und Lagerei	62	70	72
Gastgewerbe	80	89	71
Information und Kommunikation	63	57	54
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	43	47	49
Wiss. u. techn. Dienstleistungen	67	61	56
Sonstige wirtsch. Dienstleistungen	71	83	79
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	64	55	70
Erziehung und Unterricht	71	81	76
Gesundheitswesen	67	70	75
Sozialwesen	73	76	74
Sonstige Dienstleistungen	74	80	76
<b>Berufssektoren</b>			
Produktionsberufe	64	71	73
Personenbezogene DLB*	71	78	75
Kaufm./unternehmensbezogene DLB*	62	64	65
IT- und naturwissenschaftliche DLB*	60	55	52
Sonstige wirtschaftliche DLB*	70	75	76

\*DLB = Dienstleistungsberufe

## Beschäftigungssicherheit

Fragt man Beschäftigte nach ihren persönlichen Kriterien für gute Arbeitsbedingungen, landet die Beschäftigungssicherheit stets auf einem der ersten Plätze. Dem liegt ein starkes Bedürfnis nach Stabilität und Planbarkeit des eigenen Lebens zugrunde. Beschäftigungssicherheit ist die Voraussetzung für eine mittel- bis langfristige Lebensplanung. Wohnort, soziale Beziehungen, Familie und andere Aspekte sind eng mit den Beschäftigungsperspektiven verbunden.

Beschäftigungssicherheit und berufliche Zukunftsperspektiven können durch verschiedene Entwicklungen beeinträchtigt werden: angefangen von Wirtschaftskrisen mit Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt, technologischen Entwicklungen, die betriebliche Rationalisierungen nach sich ziehen, Kostensenkungsmaßnahmen, die zum Abbau von Arbeitsplätzen führen, bis hin zu Flexibilisierungsstrategien des Managements, die auf unsichere und prekäre Beschäftigungsverhältnisse setzen.

Im DGB-Index Gute Arbeit wird das Kriterium „Beschäftigungssicherheit“ mit drei Fragen erhoben. Zum einen wird nach der generellen Sorge um die eigene berufliche Zukunft gefragt. Eine zweite Frage zielt auf die konkrete Sorge um den Verlust des aktuellen Arbeitsplatzes ab. Die dritte Frage des Kriteriums richtet sich auf die Sorge von Beschäftigten, dass ihr Arbeitsplatz überflüssig werden könnte, weil technische Innovationen oder organisatorische Veränderungen zu einer Rationalisierung führen könnten.

Abb. 40

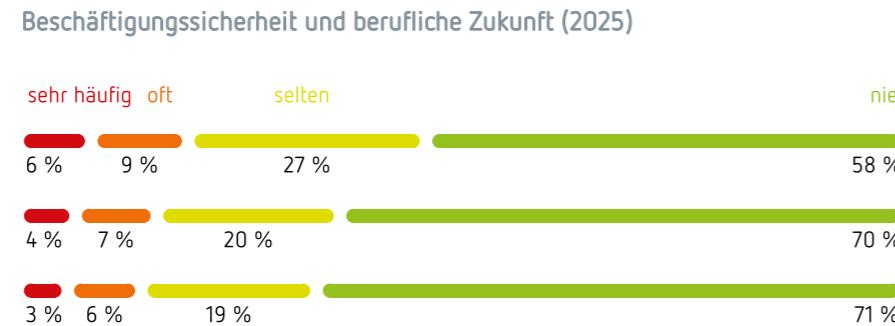


Abb. 41

### Subjektive Belastung durch fehlende Beschäftigungssicherheit (2025)

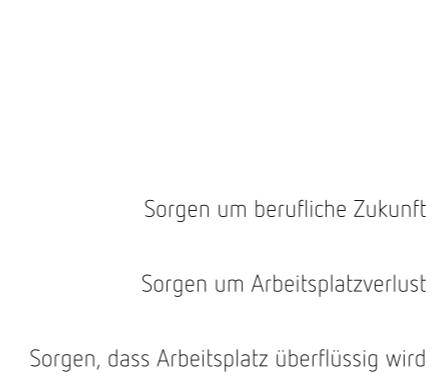


Abb. 42

### Kriterium Beschäftigungssicherheit – Indexwerte im zeitlichen Verlauf

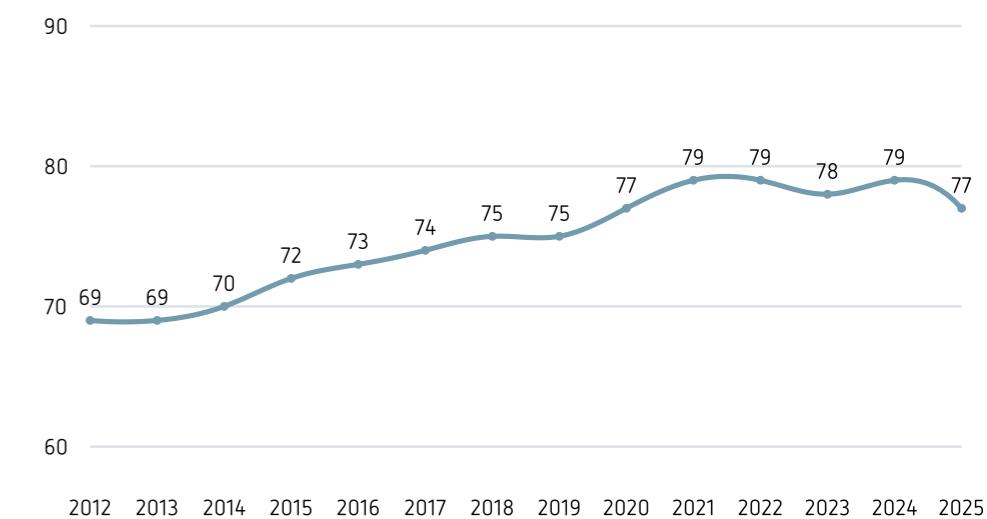


Tabelle 14 Kriterium Beschäftigungssicherheit (2022–2025)  
(Antworten „sehr häufig“ / „oft“ zusammengefasst, Angaben in Prozent)

	Sorgen um berufliche Zukunft	Sorgen um Arbeitsplatzverlust	Sorgen, dass der Arbeitsplatz überflüssig wird
<b>Geschlecht</b>			
Männlich	13	8	8
Weiblich	17	10	9
<b>Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht</b>			
Männer Teilzeit (unter 35 Stunden)	16	9	8
Männer Vollzeit (35+ Stunden)	13	8	8
Frauen Teilzeit (unter 35 Stunden)	16	8	8
Frauen Vollzeit (35+ Stunden)	16	11	10
<b>Altersgruppen</b>			
15 bis 25 Jahre	20	9	8
26 bis 35 Jahre	17	7	9
36 bis 45 Jahre	16	9	7
46 bis 55 Jahre	15	10	9
56 Jahre und älter	11	8	9
<b>Anforderungsniveau der Tätigkeit</b>			
Helper- und Anlerntätigkeit	19	17	10
Fachlich ausgerichtete Tätigkeit	16	10	9
Komplexe Spezialistentätigkeit	13	7	9
Hochkomplexe Tätigkeit	11	6	6
<b>Leitungsfunktion</b>			
Ja, Leitungsfunktion	13	7	6
Nein, keine Leitungsfunktion	15	9	9
<b>Befristung</b>			
Ja, Befristung	28	19	12
Nein, keine Befristung	14	8	8
<b>Kundenkontakt</b>			
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	16	8	8
Selten/nie Kundenkontakt	14	10	10

	Sorgen um berufliche Zukunft	Sorgen um Arbeitsplatzverlust	Sorgen, dass der Arbeitsplatz überflüssig wird
<b>Leiharbeit</b>			
Ja, Leiharbeit	28	24	13
Nein, keine Leiharbeit	15	8	8
<b>Betriebsgröße</b>			
Unter 20	18	10	8
20-49	16	7	8
50-199	13	9	8
200-1.999	13	9	9
2.000 oder mehr	12	8	11
<b>Branchen</b>			
Chemie/Pharmazie/Kunststoffe	13	8	9
Metallerzeugung und -bearbeitung	14	14	9
Maschinen- und Fahrzeugbau	15	13	11
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	19	14	12
Ver- und Entsorgung	10	6	6
Baugewerbe	12	7	5
Handel; Instandhaltung/Reparatur von Kfz	19	13	15
Verkehr und Lagerei	16	7	6
Gastgewerbe	27	17	4
Information und Kommunikation	15	8	10
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	13	7	12
Wiss. u. techn. Dienstleistungen	10	5	6
Sonstige wirtsch. Dienstleistungen	17	10	9
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	5	2	4
Erziehung und Unterricht	16	5	4
Gesundheitswesen	14	6	7
Sozialwesen	15	6	4
Sonstige Dienstleistungen	19	11	12
<b>Berufssektoren</b>			
Produktionsberufe	16	10	8
Personenbezogene DLB*	15	7	6
Kaufm./unternehmensbezogene DLB*	14	9	11
IT- und naturwissenschaftliche DLB*	9	6	7
Sonstige wirtschaftliche DLB*	16	11	9

\*DLB = Dienstleistungsberufe

## 1.5 Ergänzende Fragen

Ergänzend zu den 42 Indexfragen werden im DGB-Index Gute Arbeit vier zusätzliche Fragen gestellt, mit denen die Themen Arbeitsintensität, Krankheitsverhalten und berufliche Perspektiven vertieft werden. Die Antworten auf diese Fragen fließen nicht in die Indexwerte ein, liefern jedoch zusätzliche interessante Informationen zur Einschätzung der Arbeitssituation.

Bei der Arbeitsintensität geht es um die Frage, ob Beschäftigte das Gefühl haben, dass sie in den letzten zwölf Monaten mehr Arbeit in der gleichen Zeit als vorher schaffen müssen, ob also eine Arbeitsverdichtung stattgefunden hat. Das führt zu einer stärkeren Arbeitsbelastung und kann mit höheren gesundheitlichen Risiken verbunden sein.

Hinsichtlich des Krankheitsverhaltens interessiert, ob Beschäftigte in den letzten 12 Monaten gearbeitet haben, obwohl sie sich krank fühlten. Dieses Phänomen wird unter dem Begriff „Präsentismus“ gefasst und ist häufig mit einem hohen Arbeitsdruck verbunden. Wer trotz Krankheit arbeitet, nimmt eine Verschlechterung seines Gesundheitszustandes in Kauf, hat ein größeres Fehler- und Unfallrisiko und erzeugt ggf. ein Infektionsrisiko für die Kolleg\*innen.

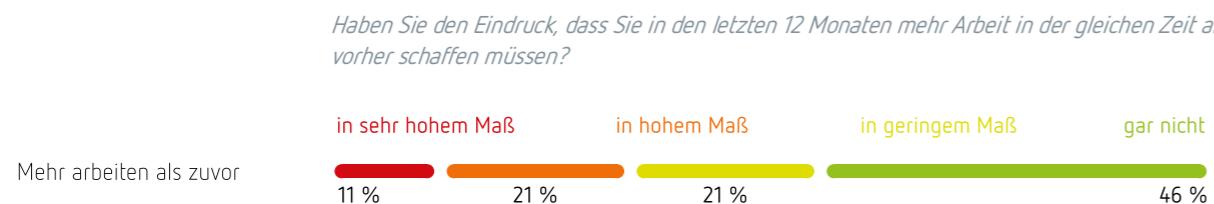
Hinsichtlich der beruflichen Perspektiven wird zum einen danach gefragt, ob Beschäftigte über einen Arbeitgeberwechsel nachdenken. Der Wunsch nach einem Wechsel des Arbeitgebers ist ein genereller Indikator für Unzufriedenheit mit den Bedingungen des gegenwärtigen Arbeitsplatzes.

Zum anderen wird gefragt, ob die Beschäftigten erwarten, dass sie unter den derzeitigen Anforderungen ihre aktuelle Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkung ausüben können.

### Arbeitsverdichtung

Abb. 43

Mehr Arbeit in der gleichen Zeit (2025)



### Arbeiten trotz Krankheit (Präsentismus)

Abb. 44

Arbeiten trotz Krankheit (2025)



### Arbeitgeberwechselwunsch

Abb. 45

Arbeitgeberwechselwunsch (2025)



### Arbeitsfähig bis zur Rente

Abb. 46

Arbeitsfähigkeit bis zum Rentenalter (2025)

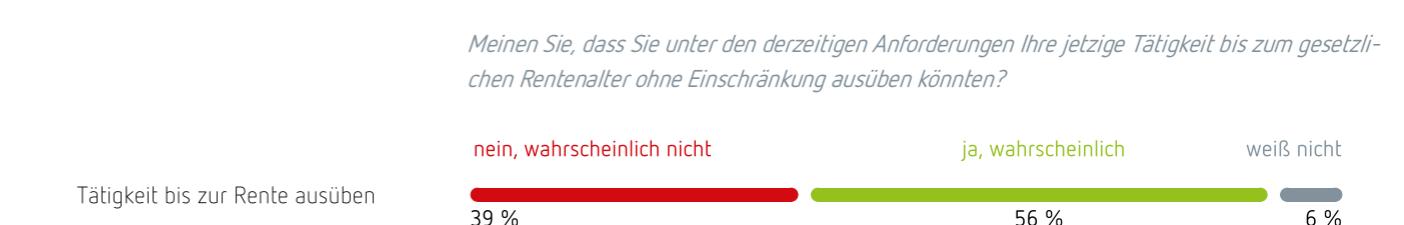


Tabelle 15 Ergänzungsfragen (2022–2025)  
(Angaben in Prozent)

	In (sehr) hohem Maß mehr arbeiten	Nie krank gearbeitet	Ja, wahrscheinlich Arbeitgeberwechsel	Nein, wahrscheinlich nicht bis zur Rente
<b>Geschlecht</b>				
Männlich	32	44	20	39
Weiblich	38	36	18	43
<b>Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht</b>				
Männer Teilzeit (unter 35 Stunden)	28	45	25	33
Männer Vollzeit (35+ Stunden)	32	44	19	40
Frauen Teilzeit (unter 35 Stunden)	35	36	18	43
Frauen Vollzeit (35+ Stunden)	42	35	18	43
<b>Altersgruppen</b>				
15 bis 25 Jahre	27	42	31	45
26 bis 35 Jahre	33	38	20	42
36 bis 45 Jahre	39	37	20	42
46 bis 55 Jahre	36	41	18	43
56 Jahre und älter	32	44	15	35
<b>Anforderungsniveau der Tätigkeit</b>				
Helper- und Anlernaktivität	26	48	28	40
Fachlich ausgerichtete Tätigkeit	34	39	20	47
Komplexe Spezialistentätigkeit	36	42	16	34
Hochkomplexe Tätigkeit	39	39	16	31
<b>Leitungsfunktion</b>				
Ja, Leitungsfunktion	39	37	17	41
Nein, keine Leitungsfunktion	33	42	20	41
<b>Befristung</b>				
Ja, Befristung	27	38	30	41
Nein, keine Befristung	35	40	18	41
<b>Kundenkontakt</b>				
Sehr häufig/oft Kundenkontakt	38	37	19	44
Selten/nie Kundenkontakt	29	46	20	35

	In (sehr) hohem Maß mehr arbeiten	Nie krank gearbeitet	Ja, wahrscheinlich Arbeitgeberwechsel	Nein, wahrscheinlich nicht bis zur Rente
<b>Leiharbeit</b>				
Ja, Leiharbeit	27	47	36	34
Nein, keine Leiharbeit	35	40	19	41
<b>Betriebsgröße</b>				
Unter 20	31	40	19	44
20-49	33	38	21	47
50-199	36	40	21	39
200-1.999	38	42	18	37
2.000 oder mehr	38	41	16	32
<b>Branchen</b>				
Chemie/Pharmazie/Kunststoffe	32	45	19	31
Metallerzeugung und -bearbeitung	30	48	23	47
Maschinen- und Fahrzeugbau	34	45	18	34
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	33	44	22	38
Ver- und Entsorgung	27	46	17	30
Baugewerbe	25	39	19	54
Handel; Instandhaltung/Reparatur von Kfz	38	40	25	42
Verkehr und Lagerei	35	39	24	49
Gastgewerbe	29	35	31	53
Information und Kommunikation	28	49	18	22
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	42	47	16	29
Wiss. u. techn. Dienstleistungen	35	38	16	25
Sonstige wirtsch. Dienstleistungen	23	46	24	40
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	38	38	11	33
Erziehung und Unterricht	40	28	13	49
Gesundheitswesen	48	37	16	51
Sozialwesen	35	33	15	46
Sonstige Dienstleistungen	29	46	23	33
<b>Berufssektoren</b>				
Produktionsberufe	26	45	20	45
Personenbezogene DLB*	39	33	17	51
Kaufm./unternehmensbezogene DLB*	41	40	18	31
IT- und naturwissenschaftliche DLB*	30	54	17	21
Sonstige wirtschaftliche DLB*	32	40	24	44

\*DLB = Dienstleistungsberufe

## 2 Methodisches



### 2.1 Konstruktion des DGB-Index Gute Arbeit

Der DGB-Index Gute Arbeit ist ein Instrument für die Messung der Qualität der Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Bei der Ermittlung der Arbeitsqualität steht das Urteil der Beschäftigten im Mittelpunkt. Als Expert\*innen ihrer eigenen Arbeitssituation bewerten sie die Bedingungen, unter denen sie arbeiten.

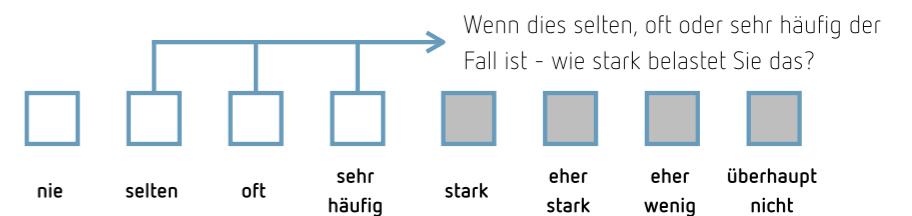
Ausgangspunkt ist eine jährliche telefonische Befragung von mehreren tausend zufällig ausgewählten abhängig Beschäftigten. Ihnen werden 42 Fragen zu den Ressourcen und Belastungen ihrer Arbeit sowie zu Einkommenssituation und Beschäftigungssicherheit gestellt.

Das Befragungsprinzip orientiert sich am arbeitswissenschaftlichen Belastungs-Beanspruchungsmodell (vgl. Abb. 47). In einem ersten Schritt wird nach dem Auftreten einer bestimmten Belastung (oder dem Vorhandensein einer bestimmten Ressource) gefragt. Ist eine Belastung in der Arbeitssituation vorhanden (oder ist eine Ressource nicht vorhanden), wird im zweiten Schritt danach gefragt, ob dies als negative Beanspruchung empfunden wird. Aus den beiden Teilfragen ergeben sich verschiedene Antwortkombinationen, die pro Frage in Punktewerte umgesetzt werden.

Abb. 47

Befragungsprinzip im DGB-Index Gute Arbeit (Beispielfrage)

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



Ausgangspunkt für die Wertzuweisung ist die arbeitswissenschaftliche Standarddefinition für menschengerechte Arbeit. Diese liegt dann vor, wenn die Arbeitenden „in produktiven und effizienten Arbeitsprozessen, schädigungslose, ausführbare, ertragliche und beeinträchtigungsfreie Arbeitsbedingungen vorfinden, Standards sozialer Angemessenheit nach Arbeitsinhalt, Arbeitsaufgabe, Arbeitsumgebung sowie Entlohnung und Kooperation erfüllt sehen, Handlungsspielräume entfalten, Fähigkeiten erwerben und in Kooperation mit anderen ihre Persönlichkeit erhalten und entwickeln können“ (vgl. Schlick, C./Bruder, R./Luczak, H.: Arbeitswissenschaft, Heidelberg 2010, S. 7).

Je stärker sich diese Kriterien menschengerechter Arbeitsgestaltung in den Antworten auf die 42 Indexfragen wiederfinden, desto höher fällt der zugewiesene Punktwert aus. Die höchste Punktzahl im DGB-Index Gute Arbeit (100 Punkte) wird erreicht, wenn die abgefragten Ressourcen in sehr hohem Maß vorhanden sind bzw. die jeweilige Belastung nicht auftritt. Null Punkte werden zugewiesen, wenn eine arbeitsbedingte Ressource nicht vorhanden ist oder eine Belastung sehr häufig vorliegt und diese Situation von dem Befragten als starke negative Beanspruchung empfunden wird.

Zwischen diesen beiden Polen gibt es weitere fünf gleichmäßige Differenzierungen der Punktwerte, die sich nach der Kombination der vorhandenen Ressourcen bzw. Belastungen und der subjektiven Beanspruchung des Beschäftigten richten. Die genaue Vorgehensweise bei der Wertzuweisung für Ressourcen und Belastungen zeigen die Abbildungen 49 und 50. Im Teilindex „Einkommen“ wird bei den Kriterien „Einkommen und Rente“ sowie „Betriebliche Sozialeistungen“ bei der Wertzuweisung wie beim Teilindex „Ressourcen“ verfahren. Beim Kriterium „Beschäftigungssicherheit/Berufliche Zukunftssicherheit“ erfolgt die Wertzuweisung wie beim Teilindex „Belastungen“.

Jeweils drei bis sechs Einzelfragen werden themenbezogen zu einem Kriterium zusammengefasst. Für jedes Kriterium wird ein Indexwert errechnet. Der DGB-Index Gute Arbeit umfasst insgesamt elf Kriterien. Im Verlauf mehrerer Befragungen können dadurch auch Veränderungen auf der Ebene der einzelnen Kriterien nachvollzogen werden.

In einem weiteren Schritt werden die Kriterien zu den drei Teilindizes „Ressourcen“, „Belastungen“ sowie „Einkommen und Beschäftigungssicherheit“ zusammengefasst, deren Punktwerte wiederum im Zeitverlauf verglichen werden können.

Im letzten Schritt werden die drei Teilindizes zu einem Gesamtwert für den DGB-Index Gute Arbeit zusammengefasst. Der Punktwert des Gesamtindex gibt Auskunft über die durchschnittliche Arbeitsqualität der Beschäftigten in Deutschland.

Abb. 48

Inhaltliche Struktur des DGB-Index Gute Arbeit



Im DGB-Index Gute Arbeit werden mit den Punktwerten vier Qualitätsstufen von Arbeit unterschieden. Der Bereich „Schlechte Arbeit“ reicht von 0 bis 49 Punkten und ist im Durchschnitt durch geringe Ressourcen sowie starke Belastungen und Beanspruchungen charakterisiert. Ausschlaggebend für die Grenzziehung ist eine (theoretische) Arbeitssituation, die keine der abgefragten Ressourcen und alle aufgeführten Belastungsfaktoren aufweist, in der sich der/die Befragte dennoch subjektiv nicht negativ beansprucht fühlt. Diese Konstellation wird mit 50 Punkten bewertet und markiert die Grenzlinie zwischen der „Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld“ und „Schlechter Arbeit“. Erst wenn zu dieser Konstellation eine subjektive Beanspruchung hinzukommt, sinkt die Punktzahl und die Bedingungen werden als schlechte Arbeit eingestuft.

Bei der „Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld“ (50 bis 64 Punkte) und der „Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld“ (65 bis 79 Punkte) verändern sich die durchschnittlichen Antwortkombinationen in Richtung besserer Ressourcenausstattung, geringerer Belastungen und schwächerer Beanspruchungen. Gute Arbeit umfasst den Bereich von 80 bis 100 Punkten. Hier ist die Arbeitssituation durch eine hohe Ressourcenausstattung und eine geringe Belastungs- und Beanspruchungssituation charakterisiert.

Abb. 49

Zuweisung der Indexwerte im Teilindex Ressourcen

## Teilindex Ressourcen - Die Zuweisung der Indexwerte

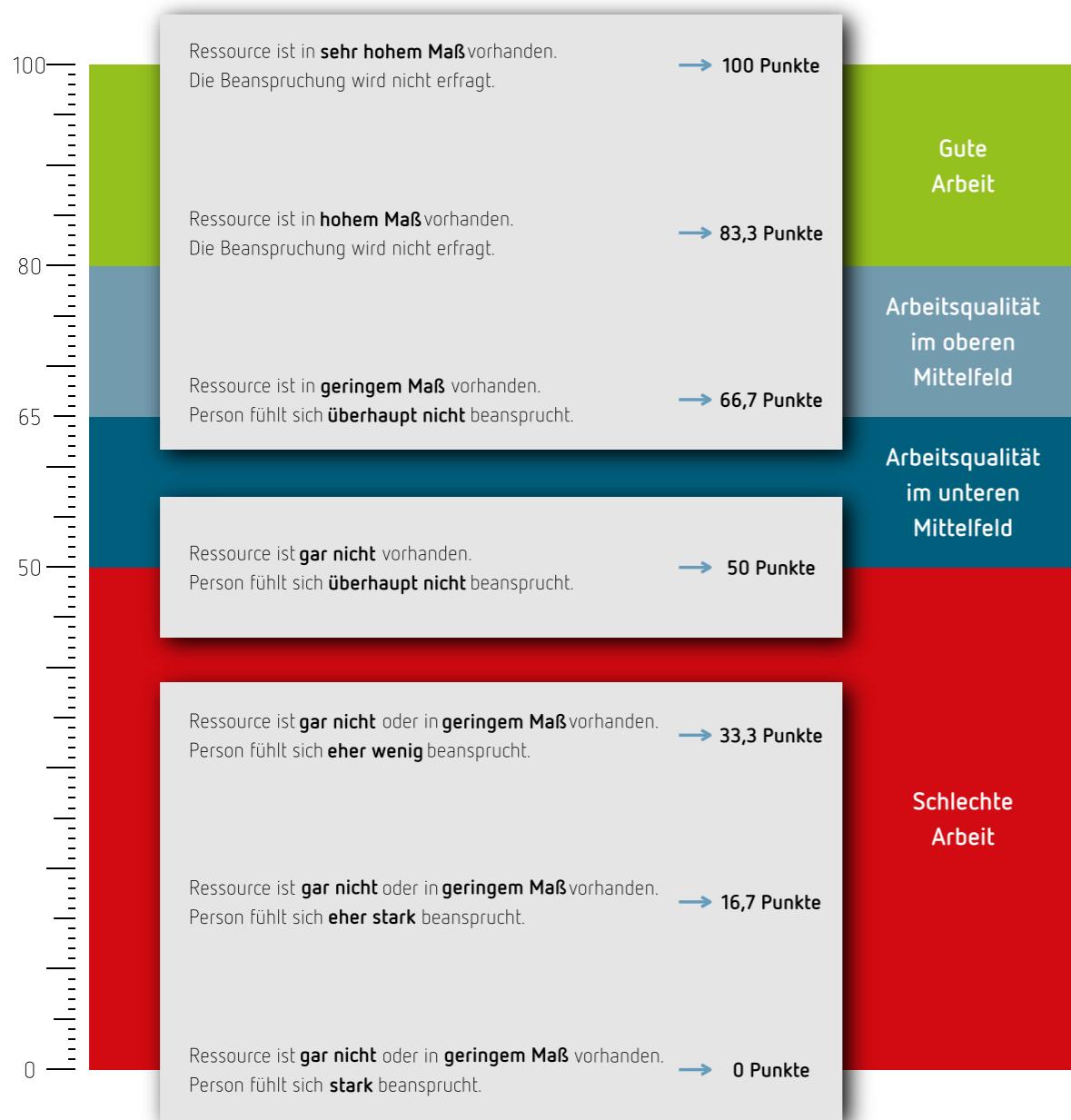
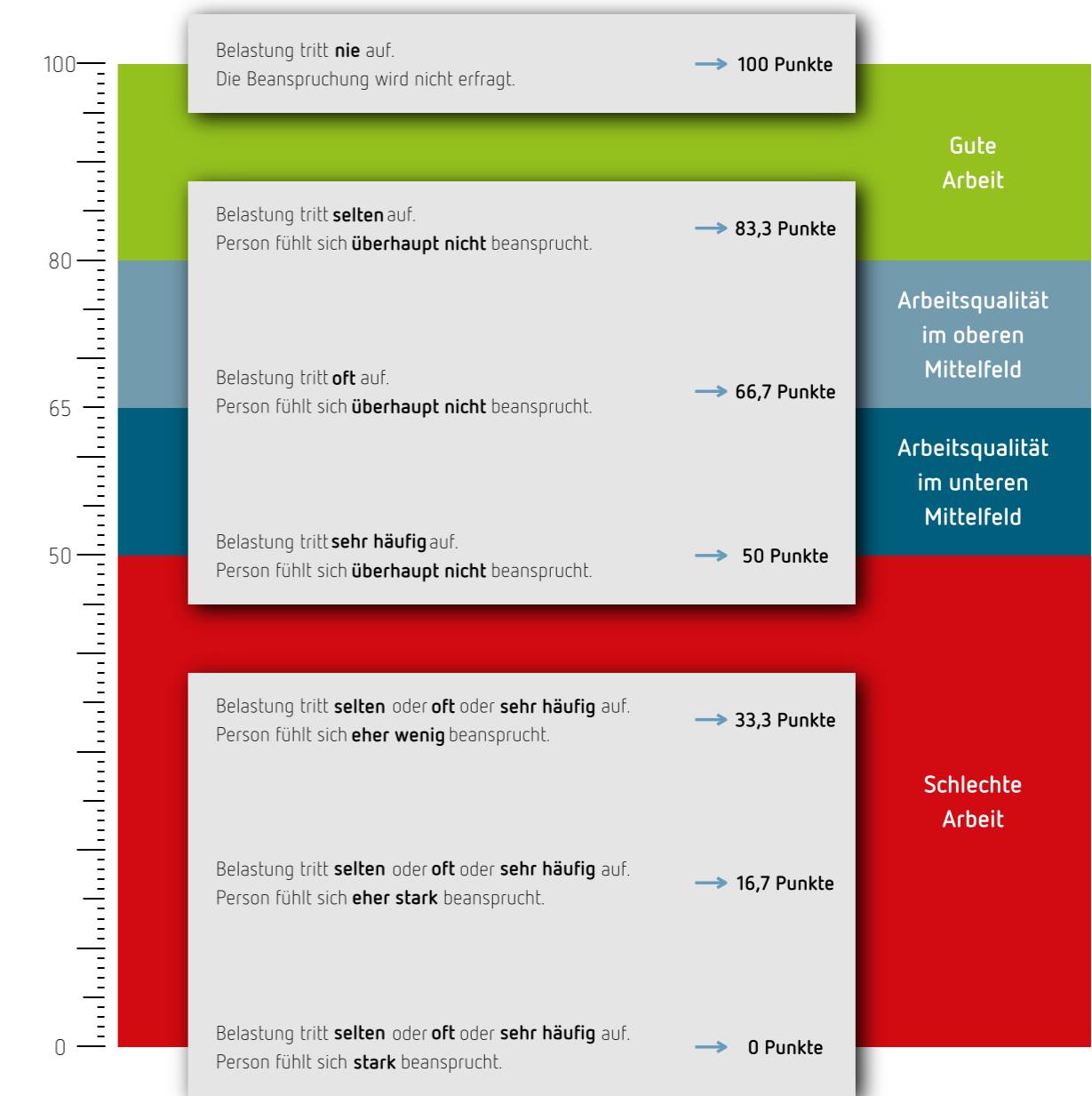


Abb. 50

Zuweisung der Indexwerte im Teilindex Belastungen

## Teilindex Belastungen - Die Zuweisung der Indexwerte



## 2.2 Datengrundlage und Stichprobenziehung

Die Repräsentativbefragung mit dem DGB-Index Gute Arbeit wird seit 2011 vom Umfragezentrum Bonn (uzbonn GmbH) durchgeführt. Für die Hauptbefragung werden jedes Jahr 4.000 computergestützte, telefonische Interviews (CATI) mit abhängig Beschäftigten geführt. Im Rahmen der Befragung mit dem DGB-Index Gute Arbeit können auf Ebene der Bundesländer Aufstockungen der Stichprobe (Oversampling) vorgenommen werden. Bis zum Jahr 2024 wurden Oversamples und Hauptsample verbunden und gemeinsam als Gesamtdatensatz für Auswertungen genutzt. Seit dem Jahr 2025 wird ausschließlich das Hauptsample verwendet. Im Jahr 2025 umfasst das Hauptsample 4.018 valide Beobachtungen.

Der DGB-Index Gute Arbeit wurde im Jahr 2012 methodisch weiterentwickelt. Seitdem wird mit einem identischen Fragebogen erhoben. Zeitverläufe werden daher immer ab dem Jahr 2012 dargestellt.

Der DGB-Index Gute Arbeit liefert ein repräsentatives Bild der Arbeitsqualität von abhängig Beschäftigten in Deutschland. Einbezogen werden deshalb nur Arbeitnehmer\*innen in der Altersspanne von 15 Jahren bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter. Im Zeitraum der Datenerhebung – von Januar bis April 2025 – lag dieses Alter bei 66 Jahren. Befragt werden nur Beschäftigte mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 10 Stunden. Nicht befragt werden Auszubildende und Selbständige bzw. Freiberufler.

Die Gewährleistung der Repräsentativität erfolgt einerseits durch die sorgfältige Sicherstellung einer Zufallsauswahl bei der Stichprobenziehung und andererseits durch eine nachträgliche Gewichtung der Fälle. Die Disproportionalität der Stichprobe, gemessen an der Verteilung der Erwerbsbevölkerung über die Bundesländer, die durch die Oversamplings entsteht, wird mithilfe von Designgewichten korrigiert.

Bei der Erhebung wird ein gemischter Festnetz- und Mobilfunk sampling-Ansatz genutzt, um auch Beschäftigte zu erreichen, die nur über Mobilfunk zu erreichen sind. In der Stichprobe für das Jahr 2024 wurden 60 Prozent ( $n=2397$ ) über Festnetz und 40 Prozent ( $n=1.621$ ) über Mobilfunk interviewt.

Die Ziehung der Zufallsstichprobe über Festnetz erfolgt über ein zweistufiges Auswahlverfahren. Im ersten Schritt wurden die Telefonnummern zufällig mittels eines randomisierten digitalen Anrufs nach dem Gabler-Häder-Verfahren generiert. Bei diesem Verfahren werden die aus Telefonbüchern bekannten Telefonnummern verwendet und die letzten beiden Zahlen durch zufällige Zahlen zwischen 0 und 99 ersetzt. So werden auch Haushalte erreicht, die nicht in Telefonverzeichnissen aufgeführt sind.

Ziel des Gabler-Häder-Verfahrens sowie des gemischten Festnetz- und Mobilfunk sampling-Ansatzes ist es, dass möglichst alle Gruppen dieselbe Wahrscheinlichkeit haben, an der Erhebung teilzunehmen. Systematische Stichprobenverzerrungen z. B. hinsichtlich von Alter, Geschlecht, beruflichem oder sozialem Status sollen so vermieden werden.

Im zweiten Schritt erfolgt eine erneute Zufallsziehung mittels der Last-Birthday-Methode. Die Interviews werden dafür mit Personen geführt, die im Haushalt zuletzt Geburtstag hatten. So soll vermieden werden, dass Interviews überwiegend mit den Personen geführt werden, die am häufigsten zu Hause sind. Bei der Ziehung der Stichprobe für Mobilfunk ist ein zweistufiges Auswahlverfahren nicht notwendig. Es wird davon ausgegangen, dass nur eine Person das Mobiltelefon verwendet – anders als bei einem Anruf in einem Haushalt, wo es unterschiedliche Wahrscheinlichkeiten hinsichtlich der Teilnahme von Haushaltsbewohnern gibt. Bei den Telefonnummern für den Mobilfunk-Anteil handelt es sich um zufällig generierte Zahlen, die nach Gültigkeit gefiltert wurden.

Die Anwendung dieser methodischen Verfahren gewährleistet die Repräsentativität der Bruttostichprobe sowohl für das Festnetz- als auch das Mobilfunksample. Zur Optimierung der Datenqualität werden die Antworten darüber hinaus gewichtet. Dies bedeutet, dass Beschäftigtengruppen, die in der Bruttostichprobe unter- oder übererfasst sind, entsprechend ihrem tatsächlichen Anteil an der Erwerbsbevölkerung gewichtet werden. Dafür werden zentrale Kriterien der Erwerbsbevölkerung (Alter, Geschlecht, West/Ost, Bundesland, Leiharbeit, Befristung, Gewerkschaftsmitgliedschaft, berufsqualifizierenden Abschluss, Berufsklassifikation, Branche und Schichtarbeit) anhand repräsentativer Datenquellen (Mikrozensus und ALLBUS) herangezogen.

Die im Jahresbericht angegebenen Prozentzahlen und Indexwerte sind auf ganze Zahlen aufgerundet. Die Rundung der Zahlen auf ganzzahlige Werte kann in einzelnen Fällen dazu führen, dass sich Prozentzahlen, z.B. bei Darstellungen von Häufigkeiten, nicht exakt zu 100 Prozent addieren.

Trotz der großen Gesamtstichprobe können Teilgruppen der Beschäftigten klein ausfallen. In diesem Fall kann der Einfluss zufälliger Stichprobenschwankungen auf die Ergebnisse deutlich zunehmen. Um auch für Teilgruppen zuverlässige Schätzungen liefern zu können, werden die Werte für Teilgruppen in den abgebildeten Tabellen als rollierender Mittelwert über vier Jahre berechnet. Das bedeutet, dass zusätzlich zu den Daten des aktuellen Jahres die Daten der letzten drei Jahre berücksichtigt werden.

# Die 42 indexbildenden Fragen im Wortlaut

## A) Ressourcen

- „Haben Sie Einfluss auf die Arbeitsmenge, die Sie erledigen müssen?“ (Einfluss auf die Arbeitsmenge)
- „Haben Sie Einfluss auf die Gestaltung Ihrer Arbeitszeit?“ (Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung)
- „Können Sie Ihre Arbeit selbständig planen und einteilen?“ (Arbeit selbständig planen/einteilen)
- „Inwieweit ermöglicht Ihr Betrieb Ihnen, dass Sie sich entsprechend Ihren beruflichen Anforderungen weiterqualifizieren können?“ (Weiterqualifizieren können)
- „Inwieweit können Sie eigene Ideen in Ihre Arbeit einbringen?“ (Eigene Ideen einbringen können)
- „Ermöglicht es Ihnen Ihre Arbeit Ihr Wissen und Können weiterzuentwickeln?“ (Wissen/Können weiterentwickeln können)
- „Haben Sie in Ihrem Betrieb Aufstiegschancen?“ (Aufstiegschancen)
- „Inwieweit bringt Ihr Vorgesetzter bzw. Ihre Vorgesetzte Ihnen persönlich Wertschätzung entgegen?“ (Wertschätzung durch Vorgesetzte)
- „Erhalten Sie Hilfe und Unterstützung von Ihren Kollegen und Kolleginnen, wenn Sie dies benötigen?“ (Hilfe/Unterstützung von Kollegen)
- „Erleben Sie in Ihrem Betrieb ein Meinungsklima, in dem sich jeder traut, Probleme auch gegenüber Vorgesetzten oder der Geschäftsführung offen anzusprechen?“ (Offenes Meinungsklima)
- „Werden Sie rechtzeitig über wichtige Entscheidungen, Veränderungen oder Pläne informiert, die für Sie oder Ihre Arbeit wichtig sind?“ (Rechtzeitige Information)
- „Inwieweit plant ihr Vorgesetzter die Arbeit gut?“ (Vorgesetzte planen gut)
- „Wird in Ihrem Betrieb Kollegialität gefördert?“ (Betrieb fördert Kollegialität)
- „Haben Sie den Eindruck, dass Sie mit Ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten?“ (Wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten)
- „Haben Sie den Eindruck, dass Sie durch Ihre Arbeit einen wichtigen Beitrag für Ihren Betrieb leisten?“ (Wichtigen Beitrag für den Betrieb leisten)
- „Inwieweit identifizieren Sie sich mit Ihrer Arbeit?“ (Mit der Arbeit identifizieren)

## Antwortmöglichkeiten

gar nicht  
in geringem Maß  
in hohem Maß  
in sehr hohem Maß

gar nicht  
in geringem Maß  
in hohem Maß  
in sehr hohem Maß

gar nicht  
in geringem Maß  
in hohem Maß  
in sehr hohem Maß

gar nicht  
in geringem Maß  
in hohem Maß  
in sehr hohem Maß

stark  
eher stark  
eher wenig  
überhaupt nicht

## B) Belastungen

- „Wie häufig arbeiten Sie an Wochenenden?“ (Wochenendarbeit)
- „Wie häufig arbeiten Sie abends in der Zeit zwischen 18:00 und 23:00 Uhr?“ (Abends arbeiten (18 bis 23 Uhr))
- „Wie häufig arbeiten Sie nachts, in der Zeit zwischen 23:00 und 6:00 Uhr?“ (Nachts arbeiten (23 bis 6 Uhr))
- „Wie häufig wird von Ihnen erwartet, dass Sie außerhalb Ihrer normalen Arbeitszeit, z.B. per E-Mail oder per Telefon, für Ihre Arbeit erreichbar sind?“ (Ständig erreichbar sein)
- „Wie häufig erledigen Sie außerhalb Ihrer normalen Arbeitszeit unbezahlte Arbeit für Ihren Betrieb?“ (Unbezahlte Arbeit leisten)
- „Wie häufig werden Sie bei Ihrer Arbeit von anderen Menschen, z.B. Kunden, Kollegen oder Vorgesetzten, herablassend bzw. respektlos behandelt?“ (Herablassend/respektlos behandelt)
- „Wie häufig verlangt es Ihre Arbeit von Ihnen, dass Sie Ihre Gefühle verbergen?“ (Gefühle verbergen)
- „Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit zu Konflikten oder Streitigkeiten mit Kunden, Klienten oder Patienten?“ (Konflikte/Streitigkeiten mit Kunden/Klienten)
- „Wie häufig kommt es vor, dass Sie bei Ihrer Arbeit eine ungünstige Körperhaltung einnehmen müssen, z.B. Arbeiten in der Hocke, im Knie, Arbeiten über Kopf, langanhaltendes Stehen oder Sitzen?“ (Ungünstige Körperhaltung)
- „Wie häufig kommt es vor, dass Sie an Ihrem Arbeitsplatz widrigen Umgebungsbedingungen, wie z.B. Kälte, Hitze, Nässe, Feuchtigkeit oder Zugluft, ausgesetzt sind?“ (Widrige Umgebungsbedingungen)
- „Wie häufig kommt es vor, dass Sie körperlich schwer arbeiten müssen, z.B. schwer heben, tragen oder stemmen?“ (Körperlich schwer arbeiten)
- „Wie häufig kommt es vor, dass Sie an Ihrem Arbeitsplatz Lärm oder lauten Umgebungsgeräuschen ausgesetzt sind?“ (Lärm/lauten Umgebungsgeräuschen ausgesetzt)
- „Wie häufig fühlen Sie sich bei der Arbeit gehetzt oder stehen unter Zeitdruck?“ (Gehetzt/unter Zeitdruck stehen)
- „Wie häufig kommt es vor, dass Sie bei Ihrer Arbeit gestört oder unterbrochen werden, z.B. durch technische Probleme, Telefonate oder Kollegen?“ (Gestört/unterbrochen werden)
- „Wie häufig werden bei der Arbeit verschiedene Anforderungen an Sie gestellt, die schwer miteinander zu vereinbaren sind?“ (Widersprüchliche Anforderungen)
- „Wie häufig kommt es bei der Arbeit vor, dass sie nicht alle Informationen erhalten, die Sie brauchen, um Ihre Arbeit gut zu erledigen?“ (Fehlende Informationen)
- „Wie häufig kommt es vor, dass Sie Abstriche bei der Qualität Ihrer Arbeit machen müssen, um Ihr Arbeitspensum zu schaffen?“ (Qualitätsabstriche machen müssen)

## Antwortmöglichkeiten

sehr häufig  
oft  
selten  
nie

Stark  
eher stark  
eher wenig  
überhaupt nicht

**Nachfrage zur Beanspruchung:** Wenn bei einer Frage „gar nicht“ oder „in geringen Maß“ geantwortet wird, erfolgt die Nachfrage „Wie stark belastet Sie das? + Fragetext“

**Nachfrage zur Beanspruchung:** Wenn bei einer Frage „selten“, „oft“ oder „sehr häufig“ geantwortet wird, erfolgt die Nachfrage „Wie stark belastet Sie das? + Fragetext“

C) Einkommen und Sicherheit	Antwortmöglichkeiten	Ergänzungsfragen	Antwortmöglichkeiten
„Wenn Sie an Ihre Arbeitsleistung denken, inwieweit halten Sie Ihr Einkommen für angemessen?“ (Einkommen angemessen)	gar nicht in geringem Maß in hohem Maß in sehr hohem Maß	„Haben Sie den Eindruck, dass Sie in den letzten 12 Monaten mehr Arbeit in der gleichen Zeit als vorher schaffen müssen?“	gar nicht in geringem Maß in hohem Maß in sehr hohem Maß
„Wenn Sie an das Einkommen aus Ihrer (Haupt-) Erwerbstätigkeit denken: Welche der folgenden Aussagen trifft auf sie zu?“ (Einkommenshöhe)	es reicht nicht aus es reicht gerade es reicht gut aus ich kann sehr gut davon leben	„An wie vielen Tagen ist es bei Ihnen in den letzten 12 Monaten vorgekommen, dass Sie gearbeitet haben, obwohl Sie sich richtig krank gefühlt haben?“	numerisch
„Wie schätzen Sie die gesetzliche Rente ein, die Sie später einmal aus Ihrer Erwerbstätigkeit erhalten werden?“ (Spätere Rentenhöhe)	es wird nicht ausreichen es wird gerade ausreichen es wird gut ausreichen ich werde sehr gut davon leben können	„Wenn Sie die Möglichkeit hätten, würden Sie dann den Arbeitgeber wechseln?“	Ja, wahrscheinlich nein, wahrscheinlich nicht weiß nicht
„Bietet Ihnen Ihr Betrieb Möglichkeiten zur Verbesserung Ihrer Altersvorsorge an, z.B. durch eine Betriebsrente oder durch Beihilfen zur Altersvorsorge bzw. zur Vermögensbildung?“ (Betriebliche Altersvorsorge)	ja - in sehr hohem Maß ja - in hohem Maß ja - in geringem Maß nein	„Nun kurz zum Thema Renteneintritt. Viele Personen gehen vor dem gesetzlichen Rentenalter in Altersteilzeit bzw. Frührente oder suchen sich eine andere, weniger belastende Stelle. Bitte denken Sie einmal an Ihre aktuelle Arbeit und Ihren Gesundheitszustand. Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkung ausüben könnten?“	Ja, wahrscheinlich nein, wahrscheinlich nicht weiß nicht
„Bietet Ihnen Ihr Betrieb Maßnahmen zur Gesundheitsförderung an, z.B. Zuschüsse zu sportlichen Aktivitäten, Gesundheitstage, Massagen?“ (Betriebliche Gesundheitsförderung)			
„Bietet Ihnen Ihr Betrieb weitere Sozialleistungen an, z.B. Kinderbetreuung, Essenszuschüsse, Fahrtkostenzuschüsse oder sonstige Vergünstigungen?“ (Betriebliche Sozialleistungen)			
„Kommt es vor, dass Sie sich Sorgen um Ihre berufliche Zukunft machen?“ (Sorgen um berufliche Zukunft)	sehr häufig oft selten nie		
„Kommt es vor, dass Sie sich Sorgen machen, Ihren Arbeitsplatz zu verlieren?“ (Sorgen um Arbeitsplatzverlust)			
„Machen Sie sich Sorgen, dass Ihr Arbeitsplatz überflüssig wird, z.B. durch organisatorische Veränderungen oder neue Technologien?“ (Sorgen, dass Arbeitsplatz überflüssig wird)			
<b>Nachfrage zur Beanspruchung:</b> Wenn bei einer Frage „gar nicht“ oder „in geringem Maß“, „es reicht nicht aus“ oder „es reicht gerade aus“, „selten“, „oft“ oder „sehr häufig“ geantwortet wird, erfolgt die Nachfrage „Wie stark belastet Sie das? + Fragetext“	stark eher stark eher wenig überhaupt nicht		

DGB-Index Gute Arbeit

**Jahresbericht 2025**

Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit 2025

Berlin, November 2025

Herausgeber: Institut DGB-Index Gute Arbeit

Keithstr. 1

10787 Berlin

Mail: index-gute-arbeit@dgb.de

Web: www.dgb-index-gute-arbeit.de

Datenanalyse: Robert Sinopoli, Institut DGB-Index Gute Arbeit

Datenerhebung: Umfragezentrum Bonn (uzbonn GmbH)

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

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

Auszüge von Texten und Grafiken nur mit Quellenangabe



DGB-Index  
Gute Arbeit