



Index Gute Arbeit

Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung in Hamburg
zum DGB-Index Gute Arbeit 2021



Hamburg

Impressum

Index Gute Arbeit

Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung in Hamburg zum DGB-Index Gute Arbeit 2021

Herausgeber:

Freie und Hansestadt Hamburg
Behörde für Arbeit, Gesundheit, Soziales, Familie und Integration
Hamburger Straße 47
22083 Hamburg

<https://www.hamburg.de/sozialbehoerde/>

Januar 2022

Datenerheber:

uzbonn - Gesellschaft für empirische Sozialforschung und Evaluation
Oxfordstraße 15
53111 Bonn

Bearbeitung:

Forschungsbüro für Soziale Innovation – Research Office for Social Innovation (ROSI)
Von-Melle-Park 9, Raum A 314a
20146 Hamburg

<https://www.wiso.uni-hamburg.de/rosi>

Projektleitung:

Daniel Gotthardt, M.A.

Projektmitarbeiterin:

Lidiya Mishieva, B.A.



Universität Hamburg
DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

**FORSCHUNGSBÜRO
FÜR SOZIALE INNOVATION**

Vorwort

Gute Arbeit ist die Zukunft

Liebe Leserinnen und Leser,
liebe Interessierte,

ich freue mich, Ihnen erstmalig den Hamburger Index für Gute Arbeit mit den aktuellen Ergebnissen der Befragung von über 1.000 Beschäftigten in unserer Stadt präsentieren zu können. Die Befragten haben über zahlreiche Aspekte ihres Arbeitsplatzes und ihrer Arbeitsbedingungen Auskunft gegeben und dadurch ein umfangreiches Bild über die Gesamtsituation am Hamburger Arbeitsmarkt ermöglicht.

Nicht nur in Deutschland, auch in Hamburg befindet sich die Arbeitswelt im Wandel. Die Transformation durch die fortschreitende Digitalisierung ist in vielen Branchen schon deutlich sichtbar. Arbeit wird sich in vielen Bereichen verändern, einige Arbeitsplätze werden verschwinden und neue entstehen. Diesen Wandel dürfen wir nicht nur begleiten, sondern sollten ihn aktiv gestalten. Darüber hinaus stellen sich weitere – bekannte und neue – Heraus-



forderungen: die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein Anspruch, den viele Beschäftigte zu Recht an Unternehmen und Politik haben und auch einfordern. Mit dem wachsenden Fachkräftemangel und dem spürbaren demografischen Wandel gibt es große Herausforderungen. Gute Arbeit ist auch eine Frage der guten Entlohnung. Deutschland hat weiterhin einen der größten Niedriglohnsektoren in der Europäischen Union. Die baldige Anhebung des bundeseinheitlichen Mindestlohns auf 12 Euro kann an dieser Stelle nur ein erster Schritt sein, denn prekäre Beschäftigung hat vielfältige Ausprägungen. In den letzten zwei Jahren wurde ein Schlaglicht genau auf die meist unterdurchschnittlich bezahlten Berufsgruppen geworfen.

Ein weiterer Baustein in diesem Zusammenhang ist, dass gleiche Arbeit auch gleich bezahlt werden muss (equal pay)

– ob für Frauen und Männer oder Leiharbeitende und Festangestellte. Neben der Entlohnung als „Kern“ von Guter Arbeit sollte das Arbeitsverhältnis sicher sein, d.h. insbesondere regelmäßig unbefristet.

Der Index gibt viele weitere Gesichtspunkte wieder, die auch die grundsätzliche Frage aufwerfen, wie wir in Zukunft arbeiten wollen. Er zeigt, dass die durchschnittliche Bewertung der Arbeitsqualität durch die Beschäftigten in Hamburg etwa im Bundesdurchschnitt liegt. Allerdings gibt es eine erhebliche Spannweite: so bewerten etwa die Hälfte der Beschäftigten die Arbeitsqualität unterdurchschnittlich, 16% sogar als „schlecht“. Entwicklungspotential zeigt der Index auch bei den Weiterbildungsmöglichkeiten, bei der betrieblichen Altersvorsorge und in einigen Fällen bei der Auskömmlichkeit des Einkommens der Beschäftigten.

All diese Aspekte möchte ich mit dem zu gründenden „Bündnis für Gute Arbeit“ aufgreifen und dabei nicht nur die während der Corona-Pandemie besonders sichtbar gewordenen Aufgaben bearbeiten. In diesem Zusammenhang ist immer im Blick zu behalten, dass „Gute Arbeit“ und gute Arbeitsbedingungen auch ein entscheidender Standortfaktor für die Hamburger Wirtschaft und ein wichtiger Vorteil im Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte sein können.

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre über die Herausforderungen, die sich für das „Bündnis für Gute Arbeit“ aus dem Index ergeben.



Dr. Melanie Leonhard

Sozialsenatorin

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	1
2	Methodisches.....	3
3	Überblick über die Arbeitsqualität in Hamburg.....	6
4	Arbeitsqualität nach Beschäftigtengruppen.....	13
	4.1 Ressourcen und Belastungen.....	19
	4.1.1 Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten.....	20
	4.1.2 Arbeitszeitlage.....	24
	4.1.3 Körperliche Anforderungen.....	27
	4.2 Einkommen und Sicherheit.....	31
	4.2.1 Einkommen und Rente.....	32
	4.2.2 Betriebliche Sozialleistungen.....	37
	4.2.3 Beschäftigungssicherheit.....	40
5	Homeoffice und Digitalisierung.....	44
6	Zentrale Ergebnisse und Fazit.....	45
	Literaturverzeichnis.....	48
	Abbildungs- und Tabellenverzeichnis.....	49

1 Einleitung

2021 hat die Hamburger Behörde für Arbeit, Gesundheit, Soziales, Familie und Integration (Sozialbehörde) beim Umfragezentrum Bonn (uzbonn) eine Zusatzerhebung des Index Gute Arbeit des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB) für Hamburg in Auftrag gegeben, um eine genauere Auswertung der Arbeitslage für abhängig Beschäftigte in Hamburg zu ermöglichen. Das Forschungsbüro für Soziale Innovation der Universität Hamburg übernahm nach Übergabe der Daten die weitere Analyse.

Der Index soll Arbeitsqualität aus der subjektiven Sicht der Beschäftigten messen und wird grundsätzlich vom DGB in Kooperation mit verschiedenen Partnern erforscht. Die Ergebnisse der bundesweiten Erhebung wurden Ende 2021 mit Fokus auf die besonderen Arbeitsumstände und -veränderungen während der Coronapandemie vom Institut DGB-Index Gute Arbeit veröffentlicht (vgl. Institut DGB-Index Gute Arbeit 2021).

Ziel dieses Berichts ist es darüber hinaus für die Hamburger Sozialbehörde und ihre Sozialpartner wissenschaftlich fundierte Informationen für zukünftige Handlungsspielräume und -bedarfe bezüglich der Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmenden und Beamten in Hamburg zu generieren. Dazu wurde vom Forschungsteam in Absprache mit der Sozialbehörde ein Schwerpunkt auf die Teilaspekte des DGB-Index und entsprechende Fragen gesetzt, die mögliche Einflussbereiche betreffen. Das betraf neben den Indexwerten Weiterentwicklungsmöglichkeiten im Betrieb, die Arbeitszeitlage und Belastungen durch Körperhaltung und Umgebungsgeräusche sowie die Einschätzung der Beschäftigten zu Einkommen und Rente, betrieblicher Alters- und Gesundheitsfürsorge, der Sicherheit ihres Arbeitsplatzes und beruflicher Zukunft.

Ein wesentliches Augenmerk dieser Untersuchung liegt dabei darauf, inwieweit sich diese Einschätzung der Arbeitsqualität nach Beschäftigtengruppen unterscheidet. Dabei wurde sowohl Geschlecht und Alter als soziodemographische Faktoren berücksichtigt als auch die Arbeitsmerkmale Vollzeit/Teilzeit, Unbefristet/Befristet und Branchenzugehörigkeit. Dieser Bericht liefert eine Beschreibung der wichtigsten Befragungsergebnisse und inwieweit sie sich auf alle abhängig Beschäftigten in Hamburg übertragen lassen. Mittels der Darstellung von Mittelwerts- und Anteilsunterschieden inklusive erhebungsbedingter statistischer Unsicherheiten sollen mögliche Unterschiede zwischen den Beschäftigtengruppen identifiziert werden.

In Kapitel 2 wird zunächst die methodische Qualität der Datenerhebung und der Umgang mit der Datengewichtung des DGB-Index beschrieben. Darauffolgend wird ein Überblick über die Arbeitsqualität 2021 in Hamburg anhand der Index- und Teilindexwerte sowie deren Verteilung gegeben (Kapitel 3). Im Hauptkapitel 4 zur Arbeitsqualität nach Beschäftigtengruppen werden zunächst die Beschäftigtengruppen vorgestellt und die Indizes zwischen diesen Gruppen verglichen. Anschließend wird genauer auf ausgewählte Fragen zu Belastungen und Ressourcen (Kapitel 4.1) sowie Einkommen und Sicherheit (Kapitel 4.2) eingegangen. In einem kurzen Exkurs in Kapitel 5 werden darüber hinaus die für zukünftige Steuerung wichtigen Informationen aus der Studie zu Homeoffice und Digitalisierung präsentiert. Schlussendlich findet eine Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse und ihrer Einordnung statt (Kapitel 6).

*Die Behörde für **Arbeit, Gesundheit, Soziales, Familie und Integration** (Sozialbehörde) verantwortet in Hamburg die Gestaltung des Sozialwesens. Dazu zählt die Arbeitsmarktpolitik. Die Sozialbehörde ist außerdem zuständig für (Transfer-)Leistungen für Menschen, die von Armut und Ausgrenzung bedroht sind, Hilfen für Wohnungs- und Obdachlose, Leistungen für Menschen mit Behinderungen sowie für Gesundheits- und Familienpolitik.*

*Das **Forschungsbüro für Soziale Innovation** (Research Office for Social Innovation - ROSI) ist innerhalb der Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der Universität Hamburg die zentrale Einrichtung für transferbezogene Forschung und Lehre. Als Schnittstelle zwischen Wissenschaft und Gesellschaft ermöglicht und vermittelt das ROSI Kooperationsprojekte, in denen sich Akteure aus der Hamburger (Zivil-)Gesellschaft, Verwaltung und Politik gemeinsam mit Forschenden und Studierenden der Bewältigung (zivil-)gesellschaftlicher Herausforderungen widmen. Die zentrale Aufgabe des ROSIs ist es, Forschungsprojekte zu organisieren und koordinieren, in denen Studierende ihre im Studium erworbenen Kompetenzen in der Praxis anwenden und ausbauen können. Ziel eines solchen Projekts ist (1) die Qualitätssteigerung des Studiums durch die Einbindung von Studierenden in allen Phasen eines Kooperationsprojekts, (2) ein Wissenstransfer zwischen der Universität und interessierten Akteuren aus verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen sowie (3) das gesellschaftliche Engagement der Studierenden zu fördern.*

2 Methodisches

Der DGB-Index Gute Arbeit ist eine Individualbefragung der abhängig Beschäftigten in Deutschland mit standardisiertem Fragebogen, die seit 2007 jährlich im Auftrag des DGB durchgeführt wird. Zur Bestimmung des DGB-Index werden drei Teilindizes zu Ressourcen, Belastungen sowie Einkommen und Sicherheit auf Basis von insgesamt 11 Kriterien der Arbeitsqualität und 42 Fragen berechnet¹. Im Rahmen der Erhebung im Jahr 2021 wurden zusätzliche Sonderfragen zur Arbeitslage in der Coronapandemie gestellt, die allerdings nicht bei der Berechnung des Gesamtindex einbezogen werden.

Die Befragung dient dazu, Informationen über die subjektive Einschätzung der Arbeitsqualität durch abhängig Erwerbstätige zu gewinnen. Dazu zählen Arbeitnehmende und Beamte mit mindestens zehn Stunden Wochenarbeitszeit. Selbstständig Tätige werden wie Auszubildende nicht befragt. Durch Stichprobenziehung werden seit 2011/2012 dabei mittels computerunterstützter Telefoninterviews (CATI) alle Fragen des DGB-Index an eine Zufallsstichprobe gestellt. Dazu wird ein Zufallsmechanismus für die Generierung von Festnetz- und Mobilfunknummern genutzt und so viele Interviews durchgeführt wie nötig, um eine ausreichende Fallzahl zu erreichen. Das Oversampling in Hamburg, das von der Sozialbehörde Hamburg in Auftrag gegeben wurde, wurde wie auch die bundesweite Befragung 2021 vom uzbonn durchgeführt. Die Zusatzbefragung ist eine reine Festnetzerhebung, um eine örtliche Zuordnung zum Bundesland Hamburg zu garantieren. Dadurch wird aber die immer größer werdende Gruppe an Personen, die keinen Festnetzanschluss besitzen, aus der Zusatzerhebung ausgeschlossen und ist deshalb wahrscheinlich in der zusammengesetzten Befragung zunächst unterrepräsentiert. Auch außerhalb Hamburgs wohnende Beschäftigte wurden im Oversampling nicht berücksichtigt. Insgesamt lagen 1015 gültige Fälle vor, von denen 892 in Hamburg wohnen.

Da – wie in mittlerweile vielen Bevölkerungsumfragen – nur eine Responserate im einstelligen Bereich (8%) erreicht werden konnte, wurden auch für die Hamburger Stichprobe vom uzbonn zusätzlich zu den generellen Designgewichten² Redressmentgewichte berechnet, um eine möglichst hohe Repräsentativität der Ergebnisse zumindest im Bezug auf die *Strata Alter X Geschlecht, berufsqualifizierender Abschluss X Geschlecht, berufsqualifizierender Abschluss X Alter, Berufsklassifikation KldB 2012, Branchen nach IAB Klassifikation, Zeitarbeit und Befristung* der in Hamburg Beschäftigten zu erreichen (die

1 Im Rahmen der Überarbeitung der Messung des Index durch das Internationale Institut für Empirische Sozialökonomie und das uzbonn in den Jahren 2011/2012 wurde die neue Methodologie und ihre arbeitswissenschaftliche Fundierung von Holler et al. (2014) diskutiert. Eine ausführliche Beschreibung findet sich im Methodenbericht zur Weiterentwicklung (Holler 2013). Bei der bis heute gültigen Herangehensweise wird im Anschluss an Fuchs (2009) ein Index der Arbeitsqualität auf Basis des Belastungs-Beanspruchungs-Konzepts ermittelt.

2 Die Designgewichte resultierten grundsätzlich aus surveybedingt unterschiedlichen Auswahlwahrscheinlichkeiten u.a. durch Mehrpersonenhaushalte.

Bevölkerungsdaten basieren auf dem Mikrozensus 2019). Bei korrekter Auswahl der Zellen und Durchführung der Gewichtung kann so eine Verzerrung der Ergebnisse durch systematische Ausfälle in den gewichteten Bevölkerungsgruppen stark reduziert werden. Durch den gleichen Gewichtungsansatz lassen sich trotz leicht anderer Zielstrata die Ergebnisse dieses Berichts grundsätzlich mit der bundesweiten Erhebung vergleichen, soweit die verglichenen Variablen auch gleich definiert wurden. Da dieser Vergleich nicht im Vordergrund dieses Bericht steht und von der bundesweiten Erhebung nur die Ergebnisse zur Verfügung standen, wurden auch keine statistischen Tests für die Vergleiche durchgeführt.

Die Gewichtung führt allerdings auch zu einer reduzierten Präzision der Schätzung, da nun teilweise eine kleine Zahl von Fällen eine deutlich größere Fallgruppe repräsentieren. Dies gilt auch für die hier untersuchte Stichprobe, bei der die teilweise stark unterschiedlichen Gewichte – von 0,05 bis 16,88 bei einem Mittelwert von 1 – zu mehr als einer Verdreifachung der Varianz führen³. Für eine korrekte Ermittlung der Unsicherheiten wurde die Gewichtung nachgerechnet, was zu nahezu identischen Gewichten wie vom uzbonn führte⁴. Auf dieser Basis wurden alle Schätzungen in der Statistiksoftware R (v4.1.2; R Core Team 2021) mit dem survey-Paket (Lumley 2021) vorgenommen.

Im gesamten Bericht werden soweit nicht anders gekennzeichnet die gewichteten Mittelwerte und Anteile genutzt. Alle Tabellen und Grafiken enthalten zusätzlich eine Information über die ungewichtete Anzahl (N) gültiger Antworten, auf denen die jeweilige Auswertungen beruhen. Das in den Tabellen des Textes hinterlegte Maß der Unsicherheit entspricht dem 95%-Konfidenzintervall⁵. Werte, die innerhalb der Unsicherheiten liegen, können nicht mit einer ausreichenden Sicherheit ausgeschlossen werden und alle hier ermittelten Unterschiede unterhalb dieser Unsicherheit können nicht ohne weiteres als Unterschiede in der Bevölkerung interpretiert werden.

Für die Schätzung der Mittelwerte und Anteile mancher der gemessenen Variablen, insbesondere für Untergruppen, führt die teilweise starke Gewichtung zu hohen Unsicherheiten. In Kombination mit der geringen Fallzahl der Teilgruppen konnten daher die unter 25-Jährigen (N=16) und das Gastgewerbe (N=13) nicht sinnvoll gesondert ausgewertet werden und mussten unter eine größere Obergruppe subsumiert werden (siehe Kapitel 4 zu den Beschäftigtengruppen). Die Variable Zeitarbeit wurde deshalb ebenfalls nicht ausgewertet, da fast alle Schätzungen von Anteilen der Zeitarbeitenden

3 Die Zunahme der Varianz entspricht dem Design-Effekt nach Kish (1992) und $Deff_w$ nach Valliant et al. (2018).

4 Die Gewichte wurden mit der `rake()`-Funktion des survey-Pakets (Lumley 2021) nach Informationen des uzbonn über die gewünschten Zielpopulationen berechnet. Durch Berücksichtigung des Redressments wurde der Standardfehler vieler Schätzer um etwa 10% reduziert.

5 Die entsprechend dem Surveydesign korrigierten Standardfehler wurden als Basis zur Berechnung eines symmetrischen Wald-Konfidenzintervalls genutzt.

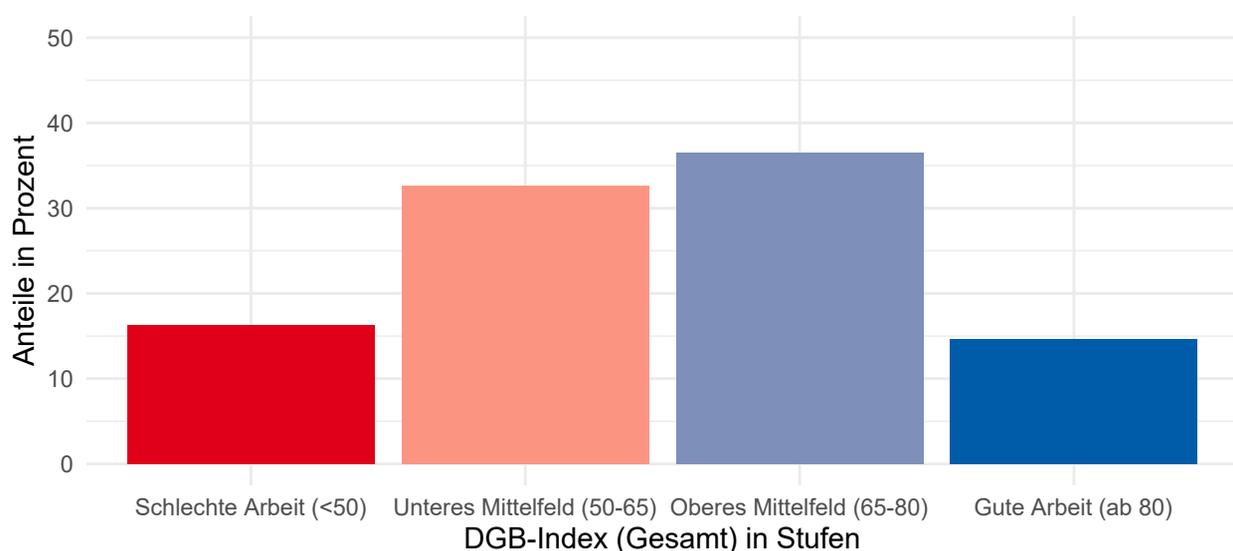
(N=16) sehr ungenau waren. Um insbesondere solche kleineren Beschäftigtengruppen in Hamburg zu analysieren wären größere Stichproben oder eine gezieltere Befragung dieser Teilgruppen notwendig⁶.

⁶ Auch eine weitere Kalibrierung der Gewichte und verschiedene Ansätze der Trimmung oder Eingrenzung der Gewichte könnte für weitere Analysen als Kompromiss zwischen keiner und absoluter Gewichtung Unsicherheiten reduzieren, während die Verzerrung durch Non-Response ähnlich gut korrigiert wird (Chen et al. 2017).

3 Überblick über die Arbeitsqualität in Hamburg

Unter „Gute Arbeit“ versteht das Institut DGB-Index Arbeitsbedingungen, „die von den Beschäftigten als entwicklungsförderlich und belastungsarm beschrieben werden“¹. Anhand der erhobenen Fragen wird ein Index auf einer Skala von 0-100 berechnet, der ein absolutes Maß der Arbeitsqualität auf Basis der Urteile der Arbeitnehmenden darstellen soll. Dieser kann zusätzlich in vier Stufen der Qualität von Arbeitsbedingungen unterteilt werden: „Gute Arbeit“ (80-100 Punkte), „Oberes Mittelfeld“ (65 bis 79 Punkte), „Unteres Mittelfeld“ (50 bis 64 Punkte) und „Schlechte Arbeit“ (0 bis 50 Punkte). In diesem Kapitel wird zunächst ein Überblick über die so gemessene Arbeitsqualität in Hamburg gegeben. Im Weiteren werden Teilaspekte, die besondere Bedeutung für die behördliche Intervention haben können, im Detail beleuchtet.

Abb. 1 Arbeitsqualität in Hamburg (Stufen)



(N = 978)

Balkendiagramm der gewichteten Anteile des DGB-Index in vier Kategorien der Arbeitsqualität.

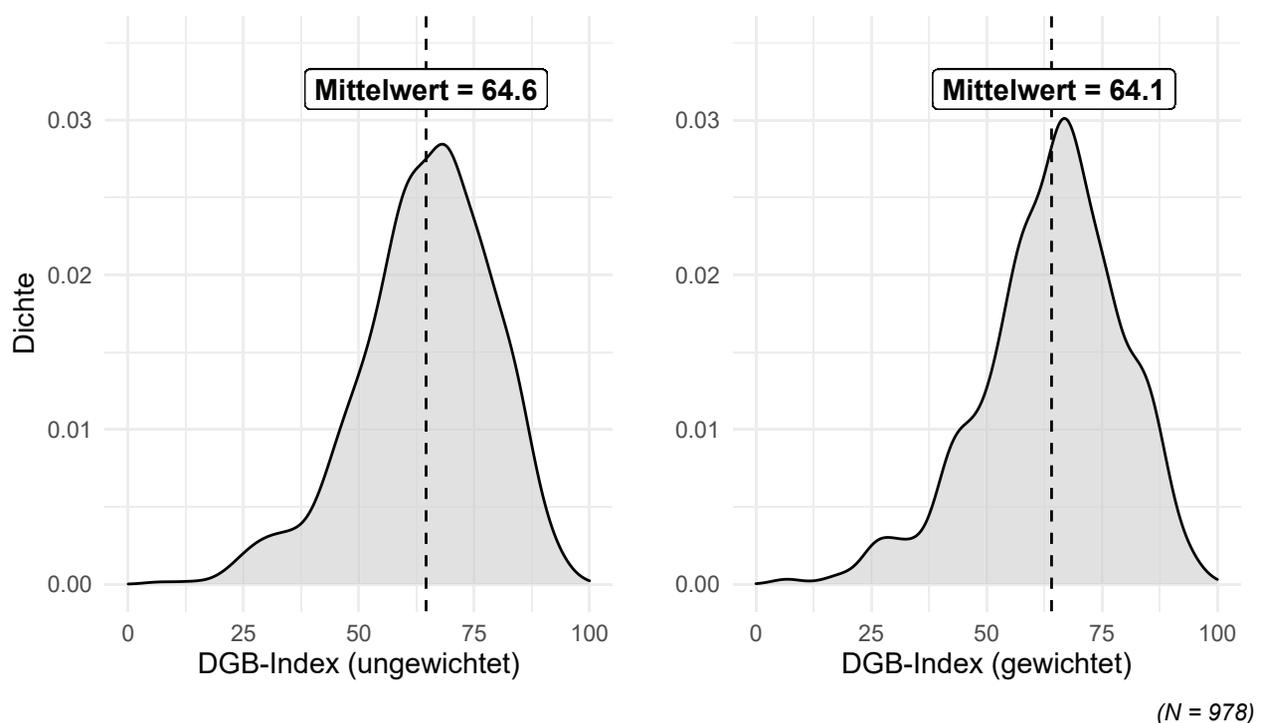
Mit 64 Punkten (nach Gewichtung) liegt der DGB-Index in Hamburg knapp im unteren Mittelfeld der Arbeitsqualität (50 bis unter 65) und unter dem Wert der bundesweiten Befragung von 65 Punkten. Dieser Unterschied ist allerdings marginal und auch unterhalb der Unsicherheit von 1,5 Punkten des Hamburger Wertes. Insgesamt lässt sich die

1 Institut DGB-Index Gute Arbeit: Was ist der Index? Zugriff am 18.1.2022. Verfügbar unter: <https://index-gute-arbeit.dgb.de/dgb-index-gute-arbeit/was-ist-der-index>

3 Überblick der Arbeitsqualität in Hamburg

Gesamtarbeitsqualität in Hamburg somit als absolut durchschnittlich einordnen. Insgesamt fallen 16% der Beschäftigten in den Bereich „schlechte Arbeit“ mit unter 50 Punkten, wie in dem Balkendiagramm des Anteils der gestuften Indexwerte (**Abb. 1**) abgelesen werden kann. Bei diesen sowie bei den 15% mit „guter Arbeit“ zeigen sich keine grundsätzlichen Unterschiede zum Bund. Diese deuten sich allerdings im Mittelfeld an. Die Arbeitsqualität fällt zu 32% ins untere Mittelfeld und zu 36% ins obere Mittelfeld. Insgesamt müssen 50% der Beschäftigten in Hamburg mit unterdurchschnittlicher Arbeitsqualität zurechtkommen. Im Gegensatz dazu schätzen in der bundesweiten Befragung immerhin 57% ihre Arbeitsbedingungen als überdurchschnittlich gut ein².

Abb. 2 Verteilung der Indexwerte des DGB-Index Gute Arbeit (ungewichtet und gewichtet)



Dichteplot der Verteilung des DGB-Index um den arithmetischen Mittelwert sowohl für die Erhebungsdaten (ungewichtet) als auch die an den Mikrozensus 2019 angepassten Werte (gewichtet).

Beim Blick auf die gesamte Verteilung der Indexwerte in der Abbildung (**Abb. 2**) wird deutlich, dass diesen Werten eine erhebliche Streuung auf individueller Ebene zugrunde liegt. Grundsätzlich verteilen sich die Gesamtindexwerte relativ symmetrisch um den Mittelwert, so dass 25% der Beschäftigten oberhalb von 75 Punkten liegen, 25% aber

2 Um einzuschätzen, wie stark diese Unterschiede im Mittelfeld genau sind und ob diese größer sind als die jeweiligen Unsicherheiten, ist eine genauere Analyse der Verteilung der bundesweiten Werte erforderlich, die für diesen Bericht nicht vorlagen.

3 Überblick der Arbeitsqualität in Hamburg

auch unterhalb von 56 Punkten. Diese niedrigeren Werte sind jedoch über eine deutlich breitere Spanne verteilt. Es gibt nicht nur Einzelfälle mit sehr niedrigen Werten von bis zu 7 Punkten, sondern immerhin 10% der Arbeitnehmenden in Hamburg liegen unterhalb von 43 Punkten. In der Abbildung wird auch der Gesamtindex der erhobenen Daten mit den an allen in Hamburg abhängig Beschäftigten angepassten Werten verglichen. Die Schätzung des arithmetischen Mittelwerts beträgt 64,1 Punkte auf Basis der angepassten, gewichteten Werte, während die ungewichteten Daten einen Wert von 64,6 Punkten haben. Auch die Verteilung der Werte folgt grundsätzlich einem vergleichbaren, nahezu normalverteiltem Muster mit Ausnahme eines Hügels besonders kleiner Werte, der aber sowohl gewichtet als auch ungewichtet erkennbar ist. Insgesamt wird somit deutlich, dass auf der Abstraktionsebene des Gesamtindex die Gewichtung keinen starken Einfluss auf die Ergebnisse hat.

Die Bewertung der Arbeitsqualität im DGB-Index beruht auf drei Teilindizes zu Ressourcen, Belastungen sowie Einkommen und Sicherheit, welche wiederum aus insgesamt 11 Kriterien gespeist werden. Zu den Arbeitsressourcen gehören die Einfluss- und Entwicklungsmöglichkeiten der Arbeitnehmenden aber auch verschiedene förderliche Faktoren der Betriebskultur und der Sinn, der in der Arbeit gefunden wird. Zusammen mit dem Einkommen und (Zukunfts-)Absicherungen werden diese den Belastungen gegenübergestellt, die sich aus Arbeitszeit, emotionalen und körperlichen Anforderungen und der allgemeinen Arbeitsintensität ergeben. Dabei wird dem Teilindex Einkommen und Sicherheit eine höhere Bedeutung als anderen Faktoren beigemessen. Die Werte in den einzelnen Teilindizes sowie den Kriterien folgen der Wertelogik des Gesamtindex: Aus guten Arbeitsbedingungen, seien es geringe Belastungen oder ein hohes Einkommen, werden höhere Werte (über 50) ermittelt, während schlechte Entwicklungsmöglichkeiten wie auch unzureichende betriebliche Sozialleistungen zu niedrigeren Werten (unter 50) führen.

Der Teilindex Ressourcen ist im Mittel mit 71 Punkten zunächst eindeutig im oberen Mittelfeld einzuordnen, während die Teilindizes Belastungen (62) sowie Einkommen und Sicherheit (61) beide ins untere Mittelfeld fallen (**Tab. 1**). Während den Beschäftigten in Hamburg im Durchschnitt viele Ressourcen bei der Arbeit zur Verfügung stehen, deuten diese Ergebnisse auf ein weniger zufriedenstellendes Maß an Einkommen und Sicherheit sowie auf viele Belastungen hin. Von den Ergebnissen der bundesweiten Befragung

Tab. 1 Mittelwert und Quantile des DGB-Index Gute Arbeit und der Teilindizes in Hamburg

	MW	Quantile				
		10%	25%	50%	75%	90%
DGB-Index Gute Arbeit (N = 978)	64 (±2)	43	56	66	74	83
Teilindex Ressourcen (N = 1004)	70 (±2)	49	62	73	82	89
Teilindex Belastungen (N = 1012)	62 (±2)	38	49	61	74	86
Teilindex Einkommen und Sicherheit (N = 988)	61 (±2)	33	46	65	76	85

Die Spalte MW beschreibt den Mittelwert des jeweiligen Index auf Basis der gewichteten Daten inklusive seiner Unsicherheit in Klammern. Außerdem sind die wichtigsten Quantile dargestellt, anhand derer sich Informationen über mehr als nur die mittleren Werte ablesen lassen. So bedeutet ein 10%-Quantil von 49 für die Ressourcen, dass nur 10% unterhalb von 49 Indexpunkten aufweisen, aber auch 90% einen höheren Wert. Insbesondere lässt sich durch den Abstand der Quantile zeigen, dass beispielsweise der Teilindex Einkommen und Sicherheit stark streut: 25% haben einen Wert von höchstens 46 Indexpunkten (25%-Quantil), während 25% einen Wert von mindestens 75,9 Indexpunkten (75%-Quantil) haben und sich somit um mehr als 30 Punkte unterscheiden.

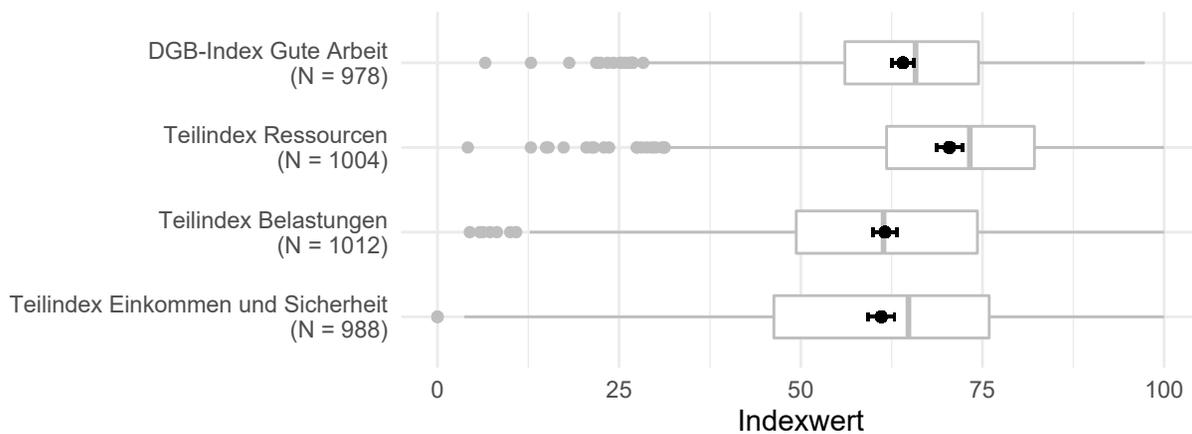
unterscheiden sich diese Ergebnisse maximal um 2 Indexpunkte und lassen sich angesichts von Unsicherheiten der einzelnen Werte von bereits fast 2 Indexpunkten statistisch nicht valide interpretieren.

Die Teilindizes unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Verteilung deutlich. Am ähnlichsten sind sich aber die Werte bei den Ressourcen, was sich in der Abbildung der Boxplots (**Abb. 3**) direkt an der kleinsten Box ablesen lässt: Die mittleren 50% der Beschäftigten in Hamburg haben geringere Unterschiede in ihren Ressourcen als zwischen ihren Belastungen. Noch größer ist die Streuung bei Einkommen und Sicherheit³. Eine kleinere Teilgruppe der Arbeitnehmenden in Hamburg ist ökonomisch besonders schlecht gestellt. Dies zeigt sich mit Blick auf die unteren 10% der Verteilung der Indexwerte, die auf Werte unter 33 Punkten kommen. Aber auch nach oben hin gibt es eine deutliche Streuung. 25% scheinen ihre Arbeitsqualität im Hinblick auf Einkommen und Sicherheit mit mehr als 76 Punkten (75%-Quantil) positiv zu bewerten und 10% mit über 85 Punkten (90%-Quantil) sogar sehr positiv. Etwas weniger unterscheidet sich die Bewertung der Belas-

3 Alle Teilindexwerte weisen somit aber eine erhebliche Schwankung auf, die bei der Interpretation der mittleren Werte berücksichtigt werden sollte.

3 Überblick der Arbeitsqualität in Hamburg

Abb. 3 Verteilung des DGB-Index Gute Arbeit und der Teilindizes in Hamburg

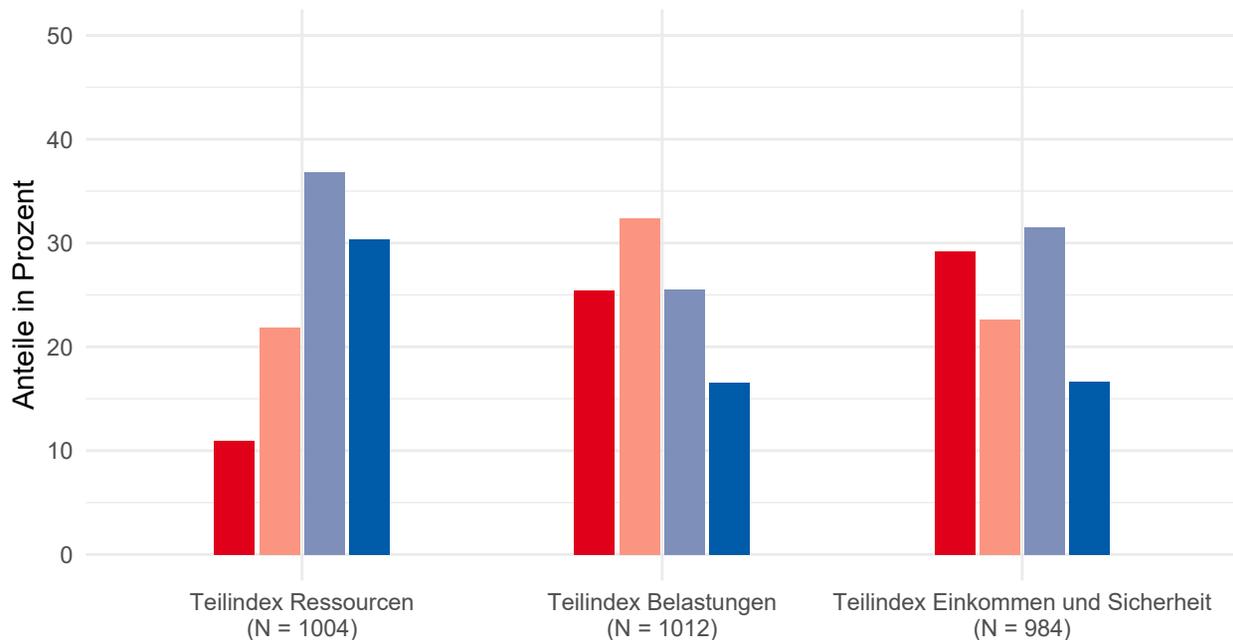


Boxplots für den Gesamtindex und die Teilindizes ermöglichen einen visuellen Vergleich der Verteilungen der Werte und sind eine graphische Repräsentation der Streuung. So ist die die Breite der Box des Gesamtindex von etwa 56 bis zu 75 Indexpunkten ein direktes Maß der Streuung der mittleren 50%. Darüber hinaus stellen die Striche den normalen Bereich der Streuung dar und die zusätzlichen grauen Punkte starke Abweichungen von den mittleren Werten. Zusätzlich zu den Boxplots mit den 25%-, 50%- und 75%-Quantilen ist durch den schwarzen Punkt mit Flügeln der Mittelwert samt seiner Unsicherheit dargestellt.

tung: Die oberen 25% unterscheiden sich von den unteren 25% zwar auch noch um 25 Punkte, aber es gibt weniger extrem niedrige Ausprägungen, so dass sich 50% sowohl ober- als auch unterhalb des Mittelwerts von 62 befinden.

Bei einer Unterteilung der Teilindizes in das Stufenschema des DGB-Index werden einige Konsequenzen dieser unterschiedlichen Streuung deutlich (**Abb. 4**): Während die Ressourcen insgesamt für die meisten Beschäftigten ausreichen, sind viele in ihrer Arbeit belastet und ein erheblicher Anteil abhängig Erwerbstätiger muss mit schlechten ökonomischen Bedingungen zurecht kommen. Die Ressourcen bei der Arbeit werden von etwa zwei Drittel zumindest ins obere Mittelfeld eingestuft und nur knapp über 10% bewerten viele ihrer Ressourcen als so unzureichend, dass insgesamt von schlechter Arbeitsqualität im Bezug auf ihre Ressourcenausstattung gesprochen werden kann. Bei den Indizes Belastungen sowie Einkommen und Sicherheit kommen hingegen kaum mehr als 15% der Beschäftigten in Hamburg in den Spitzenbereich „guter Arbeit“. Bei fast 60% wird durch das Ausmaß der Belastungen der Indexwert unterhalb von 65 Punkten gedrückt. Insgesamt bewerten zwar 50% ihr Einkommen und ihre Beschäftigungssicherheit mindestens im oberen Mittelfeld, aber für einen erheblichen Anteil von fast 30% fällt der Teilindex in das Feld schlechter Arbeitsqualität.

Abb. 4 Teilindizes der Arbeitsqualität in Hamburg (Stufen)



Balkendiagramm der gewichteten Anteile der Teilindizes des DGB-Index in 4 Kategorien der Arbeitsqualität.

Zuletzt findet sich in der Tabelle (**Tab. 2**) eine Übersicht der Mittelwerte und Verteilung der Kriterien. Im Weiteren fokussiert sich dieser Bericht allerdings auf konkrete Fragen, die zur Ermittlung der Kriterien genutzt werden, soweit diese sich durch die Behörde und ihre Sozialpartner beeinflussen lassen. Deshalb sei an dieser Stelle nur auf die Unterschiede zu den bundesweiten Ergebnissen hingewiesen. Während die meisten Indizes sich kaum unterscheiden, werden der Sinngehalt der Arbeit mit 80 zu 82 Punkten und die Arbeitszeitlage mit 74 zu 76 Punkten jeweils etwas schlechter als bundesweit eingestuft. Deutlicher ist die Abweichung bei Beschäftigungssicherheit/beruflichen Zukunftssicherheit und Widersprüchlichen Anforderungen/Arbeitsintensität mit mehr als drei Indexpunkten. Insbesondere die Arbeitsanforderungen fallen somit als sehr niedriger Kriteriumswert von 46 Punkten ins Auge. Die einzige positive Ausnahme sind die körperlichen Anforderungen, die in Hamburg mit 61 Punkten zu weniger Arbeitsbelastung zu führen scheinen.

3 Überblick der Arbeitsqualität in Hamburg

Tab. 2 Mittelwert und Quantile der Kriterien des DGB-Index Gute Arbeit in Hamburg

Kriterium	MW	Quantile				
		10%	25%	50%	75%	90%
Einfluss-/Gestaltungsmöglichkeiten (N = 1013)	65 (±2)	33	50	67	83	89
Weiterbildungs-/Entwicklungsmöglichkeiten (N = 1007)	66 (±2)	37	50	71	83	92
Führungsqualität/Betriebskultur (N = 1012)	71 (±2)	39	60	75	86	94
Sinngehalt der Arbeit (N = 1013)	80 (±2)	61	72	83	89	100
Arbeitszeitlage (N = 1015)	74 (±2)	43	57	77	93	100
Soziale/emotionale Anforderungen (N = 1014)	66 (±2)	28	50	72	89	100
Körperliche Anforderungen (N = 1013)	61 (±3)	25	37	67	83	100
Widersprüchliche Anforderungen/Arbeitsintensität (N = 1015)	46 (±2)	17	27	43	63	83
Einkommen und Rente (N = 1012)	53 (±2)	6	33	61	72	89
Betriebliche Sozialleistungen (N = 989)	56 (±2)	31	39	56	72	83
Beschäftigungssicherheit/berufliche Zukunftssicherheit (N = 1014)	75 (±3)	33	56	78	100	100

Die Spalte MW beschreibt den Mittelwert des jeweiligen Kriteriums auf Basis der gewichteten Daten inklusive seiner Unsicherheit in Klammern. Außerdem sind die wichtigsten Quantile dargestellt, anhand derer sich Informationen über mehr als nur die mittleren Werte ablesen lassen. Ein Lesebeispiel findet sich bei Tab. 1.

4 Arbeitsqualität nach Beschäftigtengruppen

Arbeitsqualität unterscheidet sich häufig erheblich zwischen Beschäftigtengruppen. Dies gilt unter anderem für die soziodemographischen Faktoren Geschlecht und Alter, die Beschäftigungsformen Vollzeit/Teilzeit und Befristung sowie auch die Beschäftigung in verschiedenen Branchen, welche in den weiteren Auswertungen berücksichtigt werden.

Diese Gruppen lassen sich alle anhand von Daten, die im Rahmen des DGB-Index erhoben werden, unterscheiden. Dabei gelten alle Personen, die weniger als 35 Stunden pro Woche arbeiten, in diesem Bericht als Teilzeitbeschäftigte. Ausgeschlossen wurden dabei 67 Lehrende aus dem öffentlichen Dienst wegen ihrer auf Unterrichtsstunden basierenden Arbeitszeitdefinition¹. Bei der Einteilung in Branchen wurde versucht, sinnvolle Zusammenfassungen der Wirtschaftsabschnitte (A-U) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) vorzunehmen, die ausreichend große Teilgruppen für weitere Auswertungen erzeugt. Dabei musste auf eine getrennte Auswertung des Gastgewerbes (I) verzichtet werden und dieses unter die wirtschaftlichen Dienstleistungen (J-N) subsumiert werden, während das Gesundheits- und Sozialwesen (Q) gesondert von den sonstigen öffentlichen Dienstleistungen (O-P) betrachtet werden kann. Wegen der relativ kleinen Fallzahlen wurden außerdem alle Branchen des primären Arbeitssektors und der Versorgung mit der Produktionsbranche zusammengefasst (A-F). Ausgeschlossen wurden zwei Fälle aus speziellen Arbeitsbereichen in privaten Haushalten (T) und exterritorialen Organisationen (U). Um die weitere Auswertung nach diesen Gruppen besser einordnen zu können, sind in der Tabelle (**Tab. 3**) die ungewichteten und gewichteten Anteile dargestellt. Die Werte entsprechen dem absoluten und prozentualen Anteil in der Hamburger Stichprobe sowie dem Anteil nach der Anpassung an die Mikrozensuswerte.

Grundsätzlich sind die meisten untersuchten Teile der Beschäftigtengruppen in einer ausreichend großen Fallzahl in der Stichprobe vorhanden. Grenzwertig sind mit 82 Befragten die befristet Beschäftigten und vor allem die 15-30-Jährigen mit 62 Fällen – beide Teilgruppen sind damit aber grundsätzlich groß genug für einfache Auswertungen. Deutlich lässt sich in den Unterschieden der Anteile erkennen, dass zum Teil starke Gewichtungen notwendig waren, um eine Anpassung an die Bevölkerungsver-

1 Zur Definition wurde in Übereinstimmung mit Informationen des Instituts DGB-Index Gute Arbeit zunächst die vertragliche Arbeitszeit genutzt. Falls darüber keine Information vorlag, wurde die tatsächliche Arbeitszeit als Indikator verwendet. Trotzdem ist wegen eines anderen Umgangs mit Lehrenden im Bundesbericht keine vollständige Vergleichbarkeit gegeben.

4 Arbeitsqualität für Beschäftigtengruppen

Tab. 3 Beschäftigtengruppen (ungewichtet und gewichtet)

	Ungewichtet		Gewichtet
	Anzahl	Anteil	Anteil
Geschlecht			
Männlich	443	43,6 %	52,7 %
Weiblich	572	56,4 %	47,3 %
Alter			
15-30	62	6,1 %	17,7 %
31-55	650	64,0 %	64,8 %
56+	303	29,9 %	17,5 %
Vollzeit/Teilzeit			
Teilzeit	267	28,2 %	26,8 %
Vollzeit	681	71,8 %	73,2 %
Befristung			
Unbefristet	933	91,9 %	91,3 %
Befristet	82	8,1 %	8,7 %
Branchen			
Produktion/ Versorgung	170	16,8 %	19,4 %
Handel/ Logistik	177	17,5 %	23,0 %
Wirtschaftliche DL	243	24,0 %	29,3 %
Öffentliche DL	231	22,8 %	13,1 %
Gesundheits- und Sozialwesen	158	15,6 %	11,6 %
Sonstige DL	32	3,2 %	3,6 %

Die Werte entsprechen dem absoluten und prozentualen Anteil in der Hamburger Stichprobe sowie dem Anteil nach der Anpassung an die Mikrozensuswerte. Die Prozente sind Spaltenprozente, so dass die 6,1% der 15-30-Jährigen sich auf alle Befragten beziehen, während die 17,7% in der letzten Spalte der Anpassung des Anteils an die in Hamburg Beschäftigten entsprechen. In weiteren Tabellen des Berichts werden nur noch diese gewichteten Anteile genutzt.

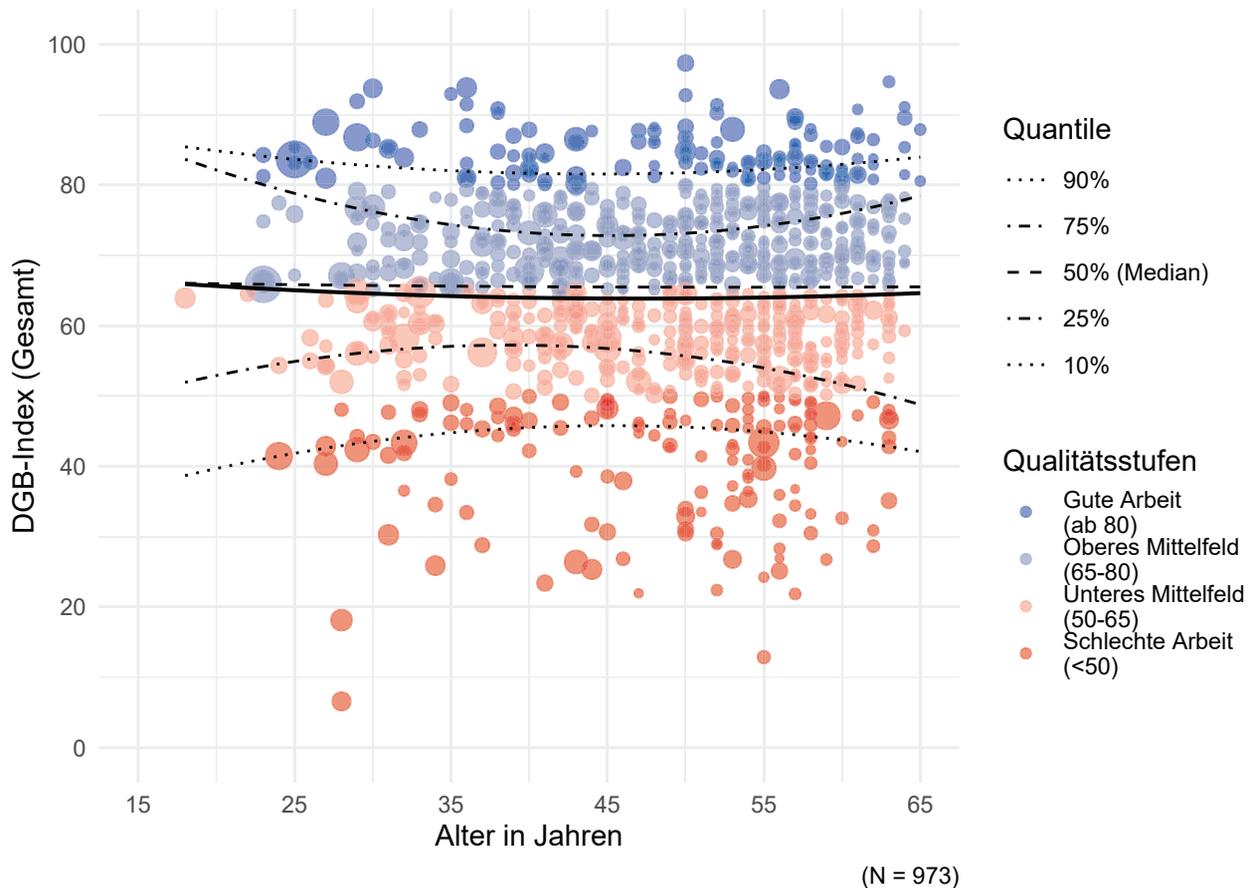
teilung der Beschäftigten in Hamburg vorzunehmen. Während die Anteile von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten und der befristet Beschäftigten sich zwischen ungewichteten und gewichteten Werten kaum unterscheiden, wird deutlich, dass sowohl männliche als auch jüngere Arbeitnehmende in der Stichprobe unterrepräsentiert sind. Die gewichtete Verteilung des Geschlechts und Alters entspricht dem Mikrozensus 2019. Dabei wird allerdings deutlich, dass insbesondere die jüngste Altersgruppe sehr stark gewichtet werden musste, um die nominellen Anteile zu erreichen². Auch bei den Branchen sind durch die Gewichtung einige Veränderungen festzustellen. Insbesondere die öffentlichen Dienstleistungen waren mit 22,8% stark überrepräsentiert in der Befragung. Die Branche des Gesundheits- und Sozialwesens, die für diese Auswertung besonders hervorgehoben wurde, ist gewichtet mit 11,6% zwar am kleinsten, kann aber Informationen von 15,6% der Befragten nutzen, die in dieser Branche beschäftigt sind. Die Branche mit der höchsten Zunahme an Unsicherheit durch Gewichtung ist Handel und Logistik, bei dem 17,5% ungewichtete Fälle 23% gewichteten gegenüberstehen. Insgesamt entspricht auch die Korrektur der Branchenanteile dem Mikrozensus 2019.

Beim ersten Vergleich der Indexwerte zwischen den Beschäftigtengruppen (**Tab. 4**) wird zunächst deutlich, dass die Unsicherheit fast immer größer als der kleine Unterschied innerhalb der Beschäftigtengruppen ist. Beim Gesamtindex sticht hier allein das Gesundheits- und Sozialwesen negativ heraus, das sich mit 60 Punkten deutlich von den besser gestellten Branchen der Produktion/Versorgung (67 Punkte) und der öffentlichen Dienstleistungen (68 Punkte) abhebt. Anhand des Streudiagramms des Gesamtindex in Abhängigkeit vom Alter (**Abb. 5**) lassen sich allerdings einige Unterschiede nach Alter zeigen und wie die Gewichtung in die Ergebnisse einbezogen wird.

Der DGB-Index ist zwar im Mittel in jedem Alter etwa gleich mit 64 Punkten, aber bei den jüngeren Befragten gibt es deutlich mehr sowohl mit schlechten als auch guten Arbeitsbedingungen. Ein höherer Anteil nähert sich mit dem Alter zunächst dem Mittelwert an, im hohen Alter wird die Streuung aber wieder deutlich stärker. Während ein Blick alleine auf den mittleren Wert keinen großen Alterseinfluss erkennen lässt, deuten die Annäherung des 25%- und 75%-Quantils im mittleren Alter daraufhin, dass sowohl die jüngsten als auch die ältesten Beschäftigten sich untereinander stärker unterscheiden, als es im mittleren Altersfeld der Fall ist. Gerade in der Gruppe der Jüngsten sind diese Ergebnisse aber von wenigen stark gewichteten Fällen geprägt (größere Blasen in Abb. 5).

2 Zusammen mit der kleinen Fallzahl sind daher einige Schätzungen für diese Altersgruppe trotz des Zusammenfassens der 15-25-Jährigen mit den 25-30-Jährigen von starker Unsicherheit geprägt. Das spiegelt sich entsprechend in den großen Konfidenzintervallen in den Tabellen wieder. Die sonstigen Dienstleistungen werden unter anderem wegen nur 32 Fällen im Bericht nicht interpretiert.

Abb. 5 Gesamtindex in Abhängigkeit von Alter



Alle Befragten im Datensatz sind im Streudiagramm als transparente Blasen dargestellt, die desto größer sind, je höher der Gewichtungsfaktor ist. Die durchgängige schwarze Linie repräsentiert die Schätzung des arithmetischen Mittelwerts des Index für das jeweilige Alter nach Gewichtung. Entsprechend sind die gestrichelten Linien Schätzungen der entsprechenden Quantile für das jeweilige Alter³. Beispielsweise sind Mittelwert und Median des DGB-Index für alle Alter nahezu konstant, aber der Wert, unter dem 25% der Beschäftigten liegen, steigt ausgehend von 52 Indexpunkten mit dem Alter zunächst bis zu 58 Punkten an, bis er ab etwa 40 Jahren langsam wieder bis auf 50 Punkte absinkt.

„Gute Arbeit“ im Sinne des DGB-Index ist vor allem für die oberen 25% der jüngsten und ältesten Beschäftigten wahrscheinlich, während das dritte Quartil der mittleren Altersgruppe mitten ins obere Mittelfeld der Arbeitsqualität fällt und nur zu einem geringen Teil die höchste Qualitätsstufe erreicht. Dafür ist aber auch das Risiko in „schlechte Arbeit“ zu fallen im mittleren Alter deutlich geringer: Die unteren 10% kommen bei 45 Jahren fast an die 50 Indexpunkte heran, so dass für fast 90% im mittleren Alter die

³ Alle Linien wurden mittels quadratischer Regressionsmodells mit ggplot2 (Wickham 2016) geschätzt. Die Linien für die Quantile basieren auf der Quantilregression nach Koenker (2005).

4 Arbeitsqualität für Beschäftigtengruppen

Arbeitsqualität zumindest ins untere Mittelfeld eingeordnet werden kann.

Auch bei den Teilindizes lässt sich beim Vergleich der Mittelwerte allein bei Einkommen und Sicherheit deutliche Differenzen zwischen vielen der Gruppen feststellen. Frauen haben schlechtere Arbeitsbedingungen im Hinblick auf Einkommen und Sicherheit, die über 55-Jährigen haben einen um fünf Punkte höheren Indexwert als die Gruppe der 31-55-Jährigen und Vollzeitbeschäftigte sind mit 62 Punkten besser gestellt als Teilzeitbeschäftigte mit 58 Punkten, wobei dieser Unterschied zwischen Voll- und Teilzeit den Rahmen der Unsicherheit nicht übersteigt. Auch hier fällt der niedrige Wert des Gesundheits- und Sozialwesens (59 Punkte) auf, den sie allerdings mit den wirtschaftlichen Dienstleistungen teilen. Beide sind somit messbar unterscheidbar von den um 7 Punkte höheren Wert der öffentlichen Dienstleistungen (66 Punkte). Noch deutlicher ist das höhere Ausmaß der Belastungen im Gesundheits- und Sozialwesen, was sich in dem im Vergleich zu allen anderen Branchen um mindestens 10 Punkte niedrigeren Teilindexwert (51 Punkte) zeigt. Dieser Unterschied lässt sich allerdings nicht losgelöst von dem Einfluss der Coronapandemie auf die Befragung im Jahr 2021 interpretieren. Dies könnte auch der Grund für die deutlich besseren Indexwerte bei Belastungen im Gesundheits- und Sozialwesen für die bundesweite Befragung sein (57 bzw. 59 Punkte), da diese im Gegenteil zu den hier berechneten Werten auf dem bundesweiten Mittelwert der letzten drei Jahre beruhen. Es könnte aber auch ein Hinweis auf eine besonders ausgeprägte Belastungslage für diese Branche in Hamburg sein.

Diese Betrachtung der Indizes nach Beschäftigtengruppen vermittelt allerdings nur einen groben Gesamteindruck der Arbeitsqualität in Hamburg. Insbesondere zur Ermittlung von Interventionsmöglichkeiten der Sozialbehörde und ihrer Sozialpartner wird deshalb im Weiteren der Blick auf einzelne Teilfragen gelenkt und wie sich diese zwischen den Gruppen unterscheiden.

4 Arbeitsqualität für Beschäftigtengruppen

Tab. 4 Indizes nach Beschäftigtengruppen

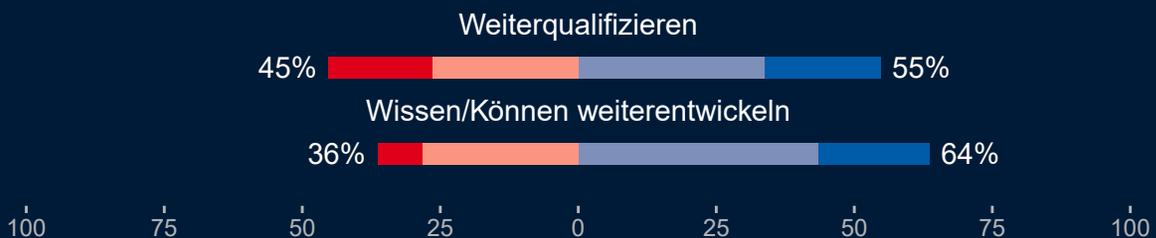
		DGB- Index	Teilindizes		
		Gesamt	Ress.	Belast.	Eink./Sich.
Geschlecht		(N = 978)	(N = 1004)	(N = 1012)	(N = 988)
	Männlich	65 (±2)	71 (±3)	62 (±3)	64 (±3)
	Weiblich	63 (±2)	70 (±2)	61 (±2)	58 (±3)
Alter		(N = 978)	(N = 1004)	(N = 1012)	(N = 988)
	15-30	65 (±6)	70 (±6)	66 (±6)	62 (±7)
	31-55	63 (±2)	70 (±2)	61 (±2)	60 (±2)
	56+	65 (±3)	71 (±3)	60 (±3)	65 (±3)
Vollzeit/Teilzeit		(N = 915)	(N = 937)	(N = 945)	(N = 925)
	Teilzeit	64 (±3)	71 (±3)	63 (±3)	58 (±4)
	Vollzeit	64 (±2)	70 (±2)	62 (±2)	62 (±2)
Befristung		(N = 978)	(N = 1004)	(N = 1012)	(N = 988)
	Unbefristet	64 (±2)	70 (±2)	61 (±2)	61 (±2)
	Befristet	66 (±8)	73 (±7)	66 (±8)	58 (±8)
Branchen		(N = 975)	(N = 1001)	(N = 1008)	(N = 984)
	Produktion/ Versorgung	67 (±4)	72 (±4)	66 (±4)	64 (±5)
	Handel/ Logistik	63 (±4)	68 (±4)	61 (±4)	61 (±5)
	Wirtschaftliche DL	63 (±3)	70 (±3)	62 (±3)	59 (±3)
	Öffentliche DL	68 (±5)	74 (±4)	62 (±6)	66 (±4)
	Gesundheits- und Sozialwesen	60 (±4)	69 (±4)	51 (±5)	59 (±4)
	Sonstige DL	65 (±3)	73 (±5)	67 (±8)	54 (±6)

Die Werte in der Tabelle entsprechen den gewichteten Mittelwerten der Indizes für die jeweiligen Teilgruppen auf einer Skala von 0-100 inklusive der Unsicherheit der Schätzung in Klammern.

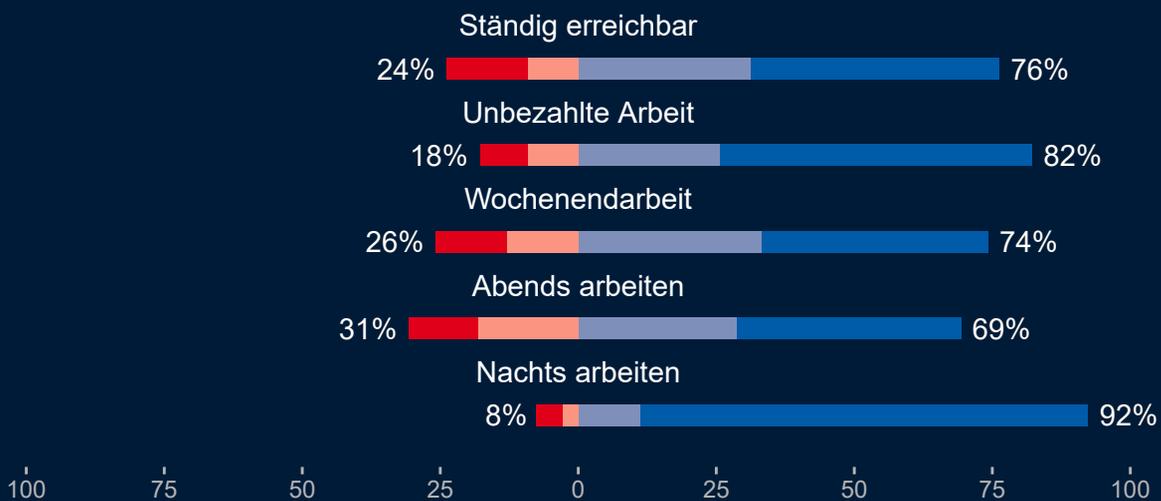
4.1

Ressourcen und Belastungen

Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten



Arbeitszeitlage



Körperliche Anforderungen



Arbeitnehmende können im Rahmen ihrer spezifischen Arbeitssituation mit vielfältigen Formen von Belastung konfrontiert sein. Um diese zu bewältigen, muss auf vorhandene Ressourcen zugegriffen werden. Deshalb werden im DGB-Index neben geringen arbeits-spezifischen Belastungen das Ausmaß, zu dem die Erwerbstätigkeit eine Quelle solcher Ressourcen sein kann, als Merkmal von Arbeitsqualität betrachtet. In diesem Kapitel wird der Fokus auf diejenigen Ressourcen und Belastungen gerichtet, die der Möglichkeit einer Intervention der Behörde und ihrer Sozialpartner unterliegen, um die Beschäftigtenlage zu verbessern.

Kapitel 4.1.1 befasst sich mit den Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten als einer Ressource der Beschäftigten im Rahmen ihrer Erwerbstätigkeit. Kapitel 4.1.2 beschreibt die Arbeitszeitlage als eine Form von arbeitsbezogener Belastung. Im Kapitel 4.1.3 geht es darüber hinaus um einen weiteren möglichen Belastungsfaktor durch körperliche Anforderungen, die an Arbeitnehmende gestellt werden. Jedes dieser Unterkapitel schließt mit einer Tabelle der jeweils behandelten Fragen aufgeschlüsselt nach Beschäftigtengruppen ab.

4.1.1 Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten

Durch den Wandel der Arbeitswelt gerade im Kontext von Digitalisierungsprozessen werden vielfältige Erwartungen und Anforderungen an Arbeitnehmende gestellt. Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten können hierbei eine wichtige Ressource für die Beschäftigten sein und setzen eine Grundlage für Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt.

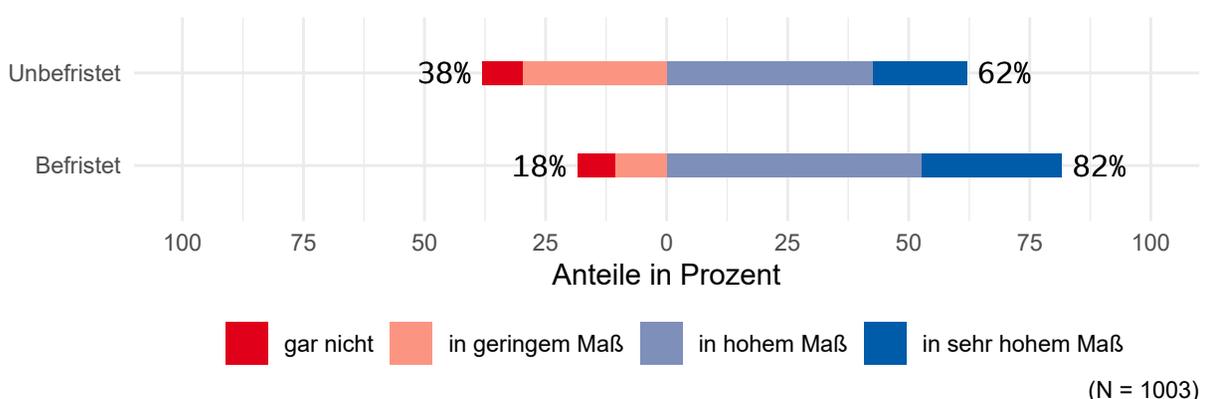
Für die Erfassung der Lage in Hamburg werden in diesem Bericht deshalb zwei Fragen aufgegriffen. Mit der Frage „Inwieweit ermöglicht Ihr Betrieb Ihnen, dass Sie sich entsprechend Ihren beruflichen Anforderungen weiterqualifizieren können, z.B. durch das Angebot von Schulungen, Weiterbildungen, Fortbildungen oder Seminare?“ wird der Fokus auf vorhandene Weiterbildungsangebote in den Betrieben gerichtet. Hier können Befragungsergebnisse einerseits ein Hinweis auf einen möglichen Bedarf der Arbeitnehmenden an konkreten Weiterbildungsangeboten darstellen. Andererseits können die

4.1 Ressourcen und Belastungen

Ergebnisse eine Übersicht darüber geben, inwieweit Differenzen im Angebot an Weiterbildungen und Schulungen in verschiedenen Branchen bestehen oder bestimmte Beschäftigtengruppen davon ausgeschlossen werden. Die zweite Frage erfasst eine generelle Einschätzung der Beschäftigten bezüglich ihrer Möglichkeiten einer beruflichen Weiterentwicklung im Rahmen ihrer Erwerbstätigkeit. Hier wurde den Befragten folgende Frage gestellt: „Ermöglicht es Ihnen Ihre Arbeit Ihr Wissen und Können weiterzuentwickeln?“. Hier können die Ergebnisse einen Hinweis darauf liefern, ob die arbeitsspezifischen Ressourcen unter den verschiedenen Beschäftigtengruppen ungleich verteilt sind. Diese Fragen konnten auf einer vierstufigen Skala von „gar nicht“, „in geringem Maße“, „in hohem Maße“ und „in sehr hohem Maße“ beantwortet werden. Wie in allen weiteren Tabellen werden die zwei negativen Ausprägungen zusammengefasst und die relative Häufigkeit der Nennung einer der beiden berichtet.

Mit 45% verfügt etwas weniger als die Hälfte der Beschäftigten in Hamburg über keine oder nur geringe Möglichkeiten sich mit Unterstützung des Betriebs entsprechend den beruflichen Anforderungen weiterqualifizieren zu können. Im Vergleich mit bundesweiten Ergebnissen (41%) gibt es in Hamburg mehr Beschäftigte mit geringfügigen Weiterqualifizierungsmöglichkeiten. Auffällig ist, dass Beschäftigten im öffentlichen Dienst weitaus häufiger Weiterqualifizierung ermöglicht wird (78%), während die Möglichkeiten der Arbeitnehmenden in anderen Branchen nahe am Mittelwert aller Beschäftigtengruppen (45%) liegen. Darüber hinaus bestehen im Rahmen der Genauigkeit der Anteilsmessungen keine Unterschiede unter den Beschäftigtengruppen.

Abb. 6 Wissen/Können weiterentwickeln nach Befristungsstatus



Das eigene Wissen und Können im Arbeitsprozess weiterzuentwickeln ist für mehr als jeden dritten Beschäftigten nicht oder nur in geringem Maß möglich. Mit 64% sind es in Hamburg relativ zum bundesweitem Mittel (69%) weniger Beschäftigte, die von (sehr) hohen Möglichkeiten der eigenen Weiterentwicklung berichten. Nur wenige Beschäftigte (9%) können allerdings in gar keinem Maß ihr Wissen weiterentwickeln.

Von überdurchschnittlich hohen Möglichkeiten berichten befristet Beschäftigte zu 82% im Vergleich zu unbefristet Beschäftigten zu 62% (**Tab. 5**). Dem könnte eine spezifische Arbeitsmarktsituation in Hamburg zu Grunde liegen. Bei Betrachtung der einzelnen Antwortkategorien (**Abb. 6**) wird außerdem deutlich, dass der Anteil ganz ohne Entwicklungsmöglichkeiten hingegen bei befristet und unbefristet Beschäftigten auch in Hamburg gleich ist. Unbefristet Beschäftigte berichten vor allem überdurchschnittlich häufig in geringem Maß ihr Wissen weiter entwickeln zu können.

Dies kann dafür sprechen, dass im Laufe der Erwerbstätigkeit ohne Arbeitsplatzwechsel die Möglichkeiten das eigene Wissen und Können weiterzuentwickeln im Zeitverlauf erschöpft werden, während gelegentlicher Arbeitsplatzwechsel neue Anreize für berufliche Weiterentwicklung bieten kann.

Unter allen Branchen berichten Beschäftigte im öffentlichen Dienst am häufigsten von (sehr) hohen persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten im Betrieb, dagegen sind insbesondere Arbeitnehmende im Bereich des Handels und Logistik unter allen Beschäftigten am schlechtesten aufgestellt. Hier berichtet knapp jeder zweite Beschäftigte von keinen oder nur geringen Möglichkeiten das eigene Können und Wissen im Arbeitsprozess weiterzuentwickeln.

Tab. 5 Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten nach Beschäftigtengruppen

	Weiterqualifizieren können	Wissen/Können weiterentwickeln
	gar nicht/in geringem Maße	gar nicht/in geringem Maße
Geschlecht	(N = 1000)	(N = 1003)
Männlich	44 % (± 7 %)	37 % (± 7 %)
Weiblich	47 % (± 8 %)	36 % (± 7 %)
Alter	(N = 1000)	(N = 1003)
15-30	44 % (±18 %)	42 % (±18 %)
31-55	45 % (± 6 %)	36 % (± 6 %)
56+	46 % (±10 %)	34 % (±10 %)
Vollzeit/Teilzeit	(N = 933)	(N = 937)
Teilzeit	47 % (±12 %)	43 % (±12 %)
Vollzeit	46 % (± 6 %)	34 % (± 6 %)
Befristung	(N = 1000)	(N = 1003)
Unbefristet	46 % (± 6 %)	38 % (± 5 %)
Befristet	40 % (±18 %)	18 % (±12 %)
Branchen	(N = 997)	(N = 999)
Produktion/ Versorgung	45 % (±13 %)	33 % (±11 %)
Handel/ Logistik	54 % (±13 %)	48 % (±12 %)
Wirtschaftliche DL	47 % (±10 %)	35 % (± 9 %)
Öffentliche DL	22 % (±10 %)	21 % (± 9 %)
Gesundheits- und Sozialwesen	43 % (±12 %)	35 % (±12 %)
Sonstige DL	69 % (±26 %)	41 % (±24 %)

Die Werte in der Tabelle sind die gewichteten Anteile der zusammengefassten Ausprägungen „gar nicht“ und „in geringem Maße“ inklusive der Unsicherheit der Schätzung in Klammern. N entspricht den ungewichteten gültigen Fällen.

4.1.2 Arbeitszeitlage

Die Arbeitszeitlage ist eines der zentralen Elemente bei der Bewertung von Arbeitsqualität und ist einer der entscheidenden Faktoren für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. Arbeit zu atypischen Zeiten, wie etwa abends, nachts oder am Wochenende („unsocial hours“), Erreichbarkeit außerhalb der regulären Arbeitszeiten sowie (unbezahlte) Überstunden können nicht nur mit gesundheitlichen Risiken inklusive psychischer Belastungen für die Beschäftigten einhergehen, sondern sind zum Teil nicht mit Richtlinien des Arbeitsschutzes vereinbar oder arbeitsrechtlich unzulässig. Im Folgenden werden alle im DGB-Index erhobenen Aspekte beleuchtet, die einen Hinweis auf mögliche Probleme und arbeitsspezifische Belastungen für die Beschäftigten durch eine ungünstige Arbeitszeitlage bieten können. Für die Erfassung erwarteter Erreichbarkeit der Beschäftigten wurde folgende Frage gestellt: „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?“.

Darüber hinaus können Arbeitnehmende seitens des Betriebs dazu angehalten werden, Mehrarbeit zu leisten. Dies ist gesetzlich zulässig und muss entsprechend der vertraglichen Regelung entlohnt oder ausgeglichen werden. Um den Umfang der unbezahlten Mehrarbeit unter den Beschäftigten in Hamburg zu erfassen, wurde den Befragten folgende Frage gestellt: „Wie häufig erledigen Sie außerhalb Ihrer normalen Arbeitszeit unbezahlte Arbeit für Ihren Betrieb?“.

Abschließend soll mit den letzten drei Fragen die Verbreitung atypischer Arbeitszeiten in Hamburg gemessen werden. Hierfür wurden die Befragten danach befragt, wie häufig sie an Wochenenden, abends in der Zeit zwischen 18:00 und 23:00 Uhr sowie nachts, in der Zeit zwischen 23:00 und 6:00 Uhr arbeiten. Für die Auswertung nach Beschäftigtengruppen wurden die Befragungsergebnisse hinsichtlich atypischer Arbeitszeiten in diesem Bericht zu einer Variable „unsocial hours“ zusammengefasst¹.

Mit 24% berichtet etwa jeder vierte Beschäftigte von der an ihn gestellten Erwartung außerhalb der normalen Arbeitszeit für die Arbeit erreichbar zu sein. Dies entspricht genau den bundesweiten Ergebnissen. Von ca. 15% wird sogar sehr häufig erwartet, außerhalb der Arbeitszeit erreichbar zu sein. Dabei gibt die Gruppe der 31-55-Jährigen

1 Hierbei wird von häufigen unsocial hours bereits dann ausgegangen, wenn in einer der atypischen Arbeitszeiten oft oder sehr häufig gearbeitet wurde.

mit 28% relativ zu anderen Altersgruppen häufiger an, oft oder sehr häufig von der erwarteten Erreichbarkeit betroffen zu sein (**Tab. 6**). Der Vergleich zwischen den Branchen zeigt, dass insbesondere an die im öffentlichen Dienst (30%) sowie Gesundheits- und Sozialwesen (28%) Beschäftigten am häufigsten die Anforderung gestellt wird, außerhalb der regulären Arbeitszeit auf arbeitsbezogene Anrufe oder E-Mails zu antworten.

Im Mittel sind es 18% aller Arbeitnehmenden in Hamburg, die angeben, oft oder sehr häufig unbezahlte Mehrarbeit für ihren Betrieb zu leisten. Unter Beachtung des Alters der Beschäftigten unterscheidet sich die Gruppe der 31-55-Jährigen (20%) deutlich von der jüngsten Altersgruppe der 15-30-Jährigen (11%), die besonders selten von häufigen unbezahlten Überstunden berichten. Eher selten kommt die unentgeltliche Mehrarbeit im Gesundheits- und Sozialwesen (13%) sowie der Produktion und Versorgung (14%) vor. Die 20% der in wirtschaftlichen Dienstleistungen Tätigen mit häufiger unbezahlter Mehrarbeit unterscheiden sich allerdings nicht stärker davon als die Unsicherheit von neun Prozentpunkten.

Atypische Arbeitszeiten kommen in Hamburg insgesamt relativ häufig vor. Während häufige Nachtarbeit (23:00 – 06:00) mit 8% nur selten vorkommt, arbeiten mehr als ein Viertel in Hamburg am Wochenende und Abends (18:00 – 23:00). Insgesamt geben rund 41% aller Arbeitnehmenden an, oft oder sehr häufig an Wochenenden, abends oder nachts arbeiten zu müssen.

Im Vergleich zu männlichen Beschäftigten (46%), müssen Frauen deutlich seltener (35%) zu ungewöhnlichen Zeiten arbeiten. Überdurchschnittlich verbreitet ist die Arbeit mit atypischen Arbeitszeiten hingegen im Gesundheits- und Sozialwesen (58%) sowie in Handel und Logistik (49%).

Tab. 6 Arbeitszeitalage nach Beschäftigtengruppen

	Ständig erreichbar	Unbezahlte Arbeit	Unsocial hours
	oft/sehr häufig	oft/sehr häufig	oft/sehr häufig
Geschlecht	(N = 1014)	(N = 1007)	(N = 1012)
Männlich	26 % (± 6 %)	16 % (± 5 %)	46 % (± 7 %)
Weiblich	21 % (± 6 %)	20 % (± 5 %)	35 % (± 8 %)
Alter	(N = 1014)	(N = 1007)	(N = 1012)
15-30	12 % (±10 %)	11 % (± 8 %)	45 % (±18 %)
31-55	28 % (± 6 %)	20 % (± 5 %)	40 % (± 6 %)
56+	20 % (± 7 %)	16 % (± 6 %)	39 % (± 9 %)
Vollzeit/Teilzeit	(N = 947)	(N = 943)	(N = 945)
Teilzeit	24 % (± 8 %)	14 % (± 8 %)	46 % (±12 %)
Vollzeit	22 % (± 5 %)	17 % (± 5 %)	37 % (± 6 %)
Befristung	(N = 1014)	(N = 1007)	(N = 1012)
Unbefristet	24 % (± 5 %)	18 % (± 4 %)	40 % (± 5 %)
Befristet	17 % (±12 %)	18 % (±13 %)	47 % (±20 %)
Branchen	(N = 1010)	(N = 1003)	(N = 1008)
Produktion/ Versorgung	20 % (± 9 %)	14 % (± 7 %)	35 % (±13 %)
Handel/ Logistik	19 % (±11 %)	18 % (±10 %)	49 % (±11 %)
Wirtschaftliche DL	26 % (± 9 %)	20 % (± 8 %)	35 % (± 8 %)
Öffentliche DL	30 % (± 9 %)	19 % (± 8 %)	32 % (±11 %)
Gesundheits- und Sozialwesen	28 % (±12 %)	13 % (± 7 %)	58 % (±13 %)
Sonstige DL	16 % (±19 %)	29 % (±25 %)	43 % (±28 %)

Die Werte in der Tabelle sind die gewichteten Anteile der zusammengefassten Ausprägungen „oft“ und „sehr häufig“ inklusive der Unsicherheit der Schätzung in Klammern. N entspricht den ungewichteten gültigen Fällen.

4.1.3 Körperliche Anforderungen

Körperliche Anforderungen können einen Hinweis auf die Güte der Arbeitsqualität geben. Gehen die an die Beschäftigten gestellten körperlichen Anforderungen mit dauerhaften physischen Anstrengungen oder Fehlbelastungen einher, können diese neben dem erhöhten gesundheitlichen Risiko allgemeine arbeitsspezifische Belastung zur Folge haben. Mit den ausgewählten Fragen des DGB-Index soll die Verbreitung ungünstiger körperlicher Anforderungen und deren Belastungsfaktor in Hamburg ausgewertet werden.

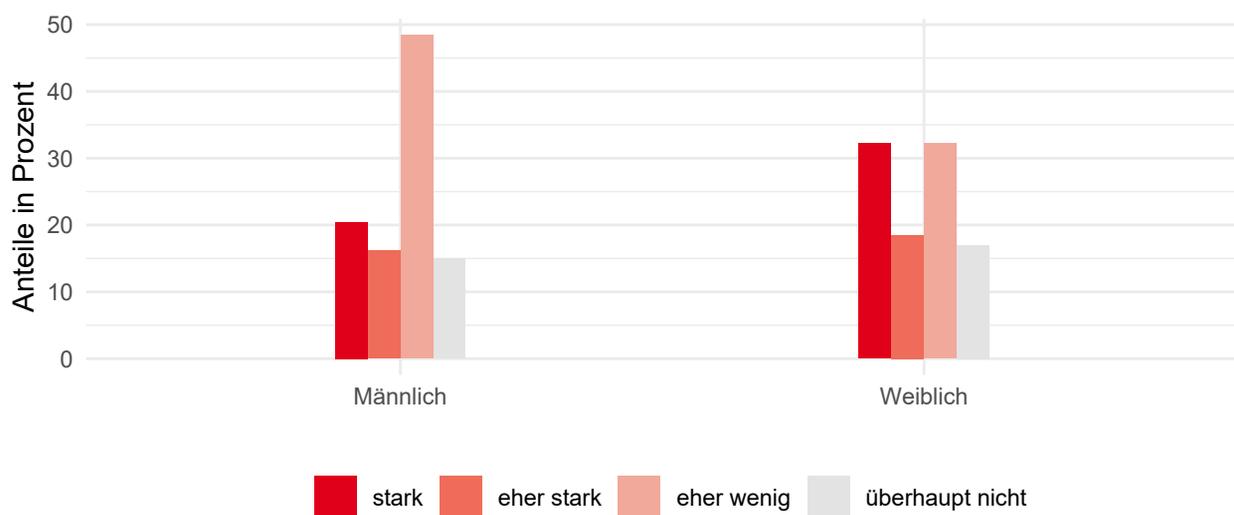
Für diesen Bericht wird einerseits die Frage nach der ungünstigen Körperhaltung herangezogen. Hier wurden die Befragten danach befragt, wie häufig es vorkommt, dass sie bei ihrer Arbeit eine ungünstige Körperhaltung einnehmen müssen, z.B. Arbeiten in der Hocke, im Knien, Arbeiten über Kopf, langanhaltendes Stehen oder Sitzen. Darüber hinaus werden die Ergebnisse der Frage ausgewertet, wie häufig es vorkommt, dass die Beschäftigten an ihrem Arbeitsplatz Lärm oder lauten Umgebungsgeräuschen ausgesetzt sind sowie der Belastungsgrad der Arbeitnehmenden aufgrund ungünstiger körperlicher Anforderungen am Arbeitsplatz. Obwohl dieser Themenbereich aus berufsspezifischen Gründen eher geringe Einflussmöglichkeiten für die Intervention der Behörde sowie ihrer Sozialpartner bietet, wird es aufgrund von Belastungsfaktoren als bedeutendes Merkmal der Arbeitsqualität in Hamburg beleuchtet.

Werden Beschäftigte nach einer ungünstigen Körperhaltung gefragt, die sie bei ihrer Arbeit einnehmen müssen, so sind es in Hamburg mit 45% etwas weniger Beschäftigte, die angeben, dies häufig oder oft tun zu müssen als bundesweit (52%). Insgesamt sind allerdings fast 30% in Hamburg sehr häufig betroffen.

Der Vergleich zwischen Geschlechtern zeigt, dass Männer deutlich seltener von ungünstiger Körperhaltung bei der Arbeit berichten als Frauen (**Tab. 7**). Hier konnte ein Unterschied von 12 Prozentpunkten gemessen werden. Mit 39% sind es zudem deutlich weniger Männer in Hamburg, die häufig eine ungünstige Körperhaltung bei ihrer Arbeit einnehmen als bundesweit (51%), während der Anteil unter den Frauen in Hamburg (53%) nur knapp über dem der weiblichen Beschäftigten bundesweit (51%) liegt. Ein möglicher Grund für die große Abweichung zu den Ergebnissen bundesweiter Befragung

könnte zum einen die spezifische Branchensituation mit vergleichsweise wenig Produktion sowie die Geschlechterverteilung in den jeweiligen Branchen sein. Darüber hinaus könnten die Unterschiede in den Geschlechtern unter den Beschäftigten in Hamburg darauf zurückzuführen zu sein, dass Männer und Frauen die körperlichen Anforderungen bei Ihrer Arbeit unterschiedlich bewerten. Die unterschiedliche Einschätzung der Belastung durch eine ungünstige Körperhaltung bei der Arbeit nach Geschlecht deuten zusätzlich darauf hin (**Abb. 7**).

Abb. 7 Belastung durch ungünstige Körperhaltung nach Geschlecht



(N = 631)

Während Männer und Frauen, die zumindest selten von ungünstiger Körperhaltung berichten, jeweils zu 15% bzw. 17% keine Belastung dadurch wahrnehmen, zeigen sich deutliche Unterschiede bei der Einschätzung als starke und geringfügige Belastung: 48% der Männer sind eher wenig belastet und nur 20% stark belastet, während nur 32% der Frauen wenig belastet sind und 32% stark. Das macht einen Unterschied von 12 bzw. 16 Prozentpunkten aus - zusätzlich zu der bereits häufigeren Wahrnehmung ungesunder Körperhaltungen bei der Arbeit durch Frauen².

Zusätzlich lassen sich auch je nach Altersgruppe Unterschiede feststellen. Mit 61% sind es überdurchschnittlich viele junge Beschäftigte im Alter von 15-30 Jahren, die oft oder häufig eine ungünstige Körperhaltung bei ihrer Arbeit einnehmen müssen und die sich um 19 Prozentpunkte von den Beschäftigten im Alter von 31-55 Jahren sowie um 23

² Auch hier ist die Unsicherheit der einzelnen Anteile allerdings mit 6 bis 10 Prozentpunkten so hoch, dass weitere Untersuchungen notwendig wären, um das Ausmaß der genauen Unterschiede bestimmen zu können.

Prozentpunkte von den über 55-Jährigen unterschieden. Bundesweit ist die Tendenz zwar auch vorhanden, die Differenzen zwischen den Altersgruppen sind dort jedoch kleiner.

Unter den Branchen gibt es insbesondere zwischen dem Gesundheits- und Sozialwesen sowie öffentlichen Dienst relativ zu der wirtschaftlichen Dienstleistungsbranche deutliche Unterschiede. Mit 63% berichten die Beschäftigten der wirtschaftlichen Dienstleistungsbranche überdurchschnittlich selten von häufiger ungünstiger Körperhaltung bei ihrer Arbeit und unterscheiden sich damit um 16 Prozentpunkte von den Beschäftigten im öffentlichen Dienst (47%) sowie um 19 Prozentpunkte von den im Gesundheits- und Sozialwesen Beschäftigten (44%). 37% der Arbeitnehmenden in Hamburg sind oft oder sehr häufig Lärm oder lauten Umgebungsgeräuschen am Arbeitsplatz ausgesetzt. Dies entspricht in etwa den bundesweiten Ergebnissen (39%). Anders fällt der Vergleich jedoch aus, wenn man die Ergebnisse unter Beachtung von Befristung betrachtet – es zeigt sich, dass es in Hamburg einen deutlichen Unterschied zwischen den befristet und unbefristet Beschäftigten gibt. Mit 38% der unbefristet Beschäftigten sind es doppelt so viele, die häufigem Lärm und lauten Umgebungsgeräuschen bei ihrer Arbeit ausgesetzt sind, wie unbefristet Beschäftigte (19%), während hier bundesweit nur ein geringfügiger Unterschied von 2 Prozentpunkten besteht. Dies könnte an der spezifischen Verteilung der befristeten Stellen je nach Branche in Hamburg liegen.

Der Vergleich zwischen den Branchen zeigt, dass insbesondere in der wirtschaftlichen Dienstleistungsbranche mit 27% relativ zu anderen Branchen deutlich weniger Arbeitnehmende oft oder häufig Lärm oder lauten Umgebungsgeräuschen am Arbeitsplatz ausgesetzt sind. Der höchste Unterschied von 23 Prozentpunkten besteht zwischen den wirtschaftlichen Dienstleistungen und Handel und Logistik (50%). Beschäftigte im Gesundheits- und Sozialwesen sind am zweithäufigsten (42%) Lärm ausgesetzt, unterscheiden sich aber nicht deutlich von Personen, die in Produktion und Versorgung (40%) sowie öffentlichen Dienstleistungen (37%) tätig sind.

Tab. 7 Körperliche Anforderungen nach Beschäftigtengruppen

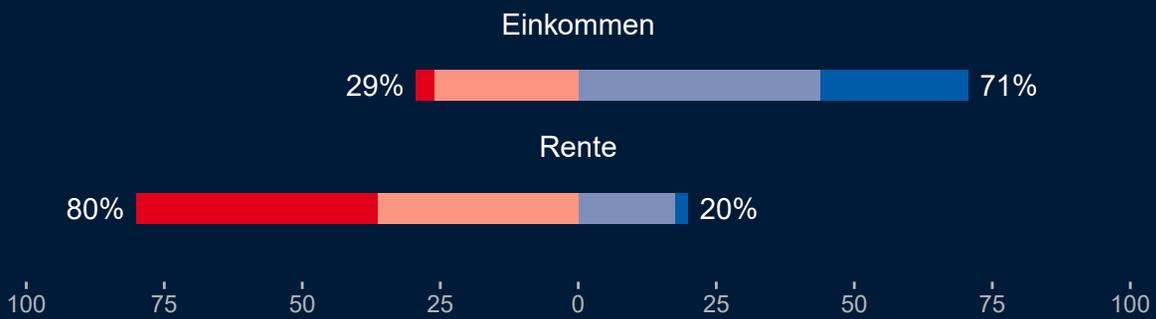
	Ungünstige Körperhaltung	Lärm ausgesetzt
	oft/sehr häufig	oft/sehr häufig
Geschlecht	(N = 1013)	(N = 1013)
Männlich	39 % (± 7 %)	38 % (± 7 %)
Weiblich	51 % (± 6 %)	36 % (± 8 %)
Alter	(N = 1013)	(N = 1013)
15-30	61 % (±15 %)	37 % (±18 %)
31-55	42 % (± 6 %)	36 % (± 6 %)
56+	38 % (±10 %)	38 % (±10 %)
Vollzeit/Teilzeit	(N = 946)	(N = 946)
Teilzeit	48 % (±10 %)	37 % (±12 %)
Vollzeit	44 % (± 6 %)	36 % (± 6 %)
Befristung	(N = 1013)	(N = 1013)
Unbefristet	44 % (± 5 %)	38 % (± 6 %)
Befristet	57 % (±20 %)	19 % (±12 %)
Branchen	(N = 1009)	(N = 1009)
Produktion/ Versorgung	48 % (±11 %)	40 % (±13 %)
Handel/ Logistik	45 % (±10 %)	50 % (±13 %)
Wirtschaftliche DL	37 % (±10 %)	23 % (± 9 %)
Öffentliche DL	53 % (±13 %)	37 % (±10 %)
Gesundheits- und Sozialwesen	56 % (±12 %)	42 % (±12 %)
Sonstige DL	30 % (±26 %)	27 % (±24 %)

Die Werte in der Tabelle sind die gewichteten Anteile der zusammengefassten Ausprägungen „oft“ und „sehr häufig“ inklusive der Unsicherheit der Schätzung in Klammern. N entspricht den ungewichteten gültigen Fällen.

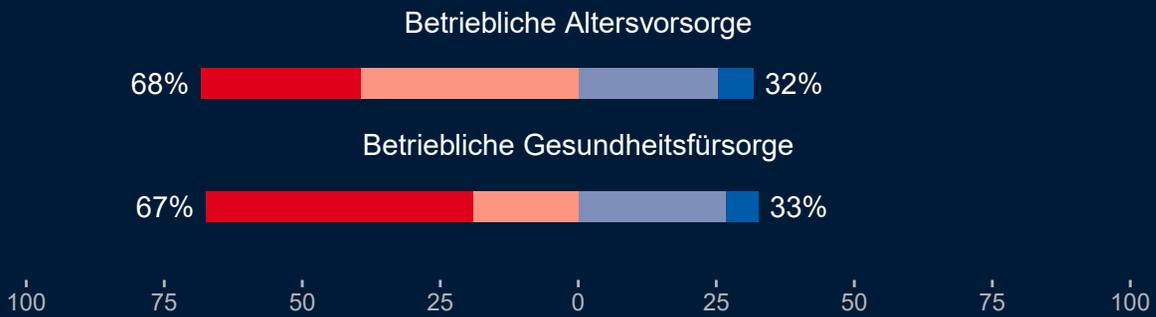
4.2

Einkommen und Sicherheit

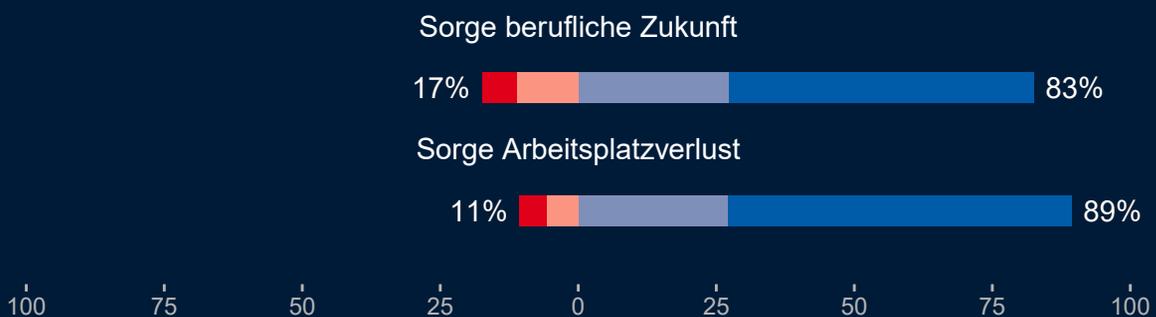
Einkommen und Rente



Betriebliche Sozialleistungen



Beschäftigungssicherheit



Einkommen und Beschäftigungssicherheit sind grundlegend für die Bewertung von Arbeitsqualität, da sie für eine selbstständige Lebensführung von entscheidender Bedeutung sind. Wer keinen sicheren Arbeitsplatz mit ausreichendem Einkommen besitzt oder ausreichende Aussicht auf Rente hat, die zum Leben reicht, kann sich weder auf Arbeit und Erholungszeiten konzentrieren noch uneingeschränkt am politischen und sozialen Leben teilhaben. Die im Bereich Einkommen und Sicherheit erhobenen Fragen des DGB-Index behandeln die Bewertung der eigenen Möglichkeiten mittels der Erwerbstätigkeit eine bedarfsgerechte Lebensführung nicht nur bis sondern auch nach dem Renteneintrittsalter zu haben.

Kapitel 4.2.1 beschreibt die Bewertung der persönlichen Einkommenssituation sowie der Rentenerwartung der Beschäftigten. Kapitel 4.2.2 befasst sich mit den Möglichkeiten zur Alters- und Gesundheitsvorsorge seitens des Betriebs. In Kapitel 4.2.3 geht es darüber hinaus um die Fragen der Beschäftigungssicherheit. Jedes dieser Unterkapitel schließt mit einer Tabelle der jeweils behandelten Fragen aufgeschlüsselt nach Beschäftigtengruppen ab.

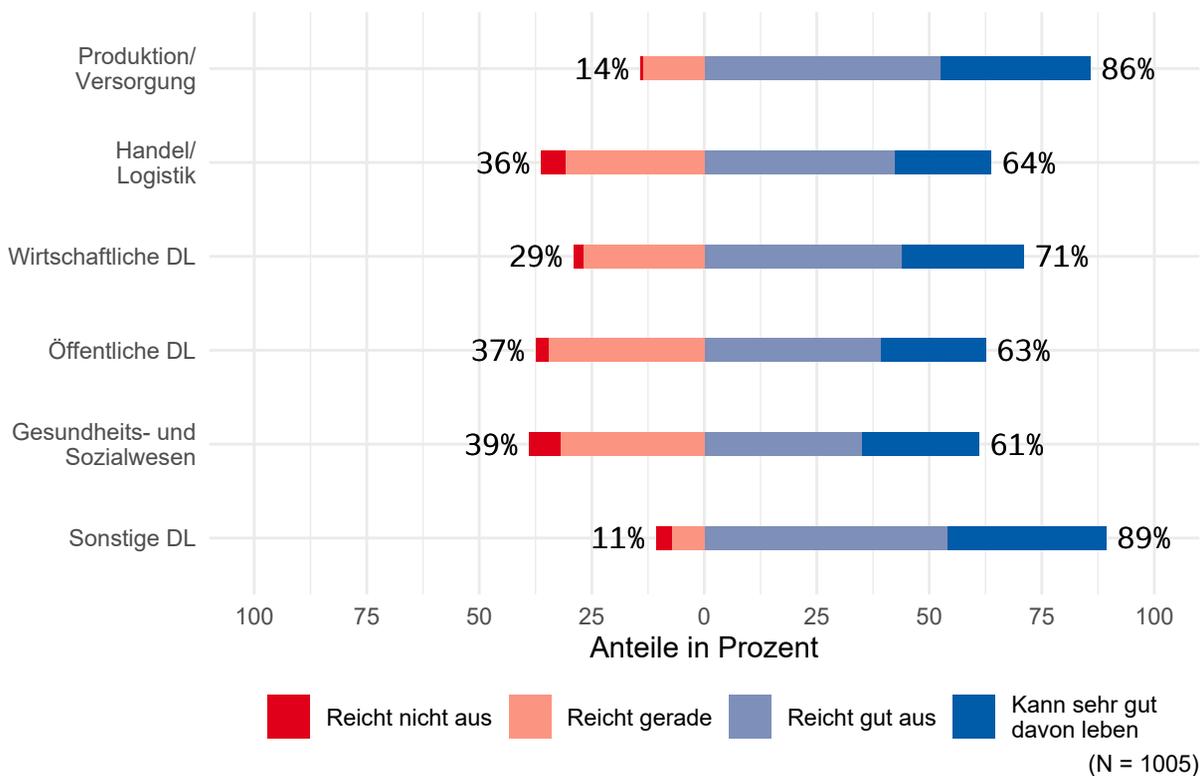
4.2.1 Einkommen und Rente

In diesem Kapitel werden zwei Fragen des DGB-Index für die Auswertung der (künftigen) Einkommenssituation der Arbeitnehmenden herangezogen. Die erste Frage erfasst die subjektive Einschätzung dessen, ob das eigene Einkommen der Beschäftigten aus der (Haupt-) Erwerbstätigkeit nicht, gerade, gut oder sehr gut ausreicht. Mit der zweiten Frage wird die Beurteilung der späteren Rente abgefragt.

Die Beurteilung der eigenen Einkommenssituation zeigt insgesamt kein einheitliches Bild. Wenn auch unter den meisten Beschäftigtengruppen der Anteil derjenigen, die ihre Einkommenshöhe als (sehr) gut ausreichend einschätzen, überwiegt, sind es dennoch ca. 29% aller Beschäftigten, die ihr Einkommen als nicht oder gerade ausreichend bewerten. Davon bewerten die allermeisten das Einkommen aber noch als gerade ausreichend. Im Vergleich mit den Ergebnissen der bundesweiten Befragung (31%) unterscheidet sich die Bewertung der Einkommenshöhe durch die Beschäftigten kaum.

Werden die Aussagen in Abhängigkeit von Geschlecht, Alter und Beschäftigungsart betrachtet, lassen sich folgende Ergebnisse festhalten: Es müssen weniger männliche Arbeitnehmende mit einem nicht oder gerade ausreichendem Einkommen aus ihrer Haupterwerbstätigkeit auskommen als Frauen (**Tab. 8**). Hier konnte eine Differenz von 15 Prozentpunkten gemessen werden. Auch zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten zeigt sich ein großer Unterschied. Während 21% der Vollbeschäftigten ihr Einkommen als nicht oder gerade ausreichend bezeichnen, sind es um 34 Prozentpunkte mehr Teilzeitbeschäftigte, deren Einkommen kaum ausreicht¹. Der Vergleich zwischen den Altersgruppen zeigt, dass die Gruppe der über 55-Jährigen ihr Einkommen relativ zur Gruppe der 31-55-Jährigen eher als gut ausreichend einschätzt, während zu der jüngsten Gruppe aufgrund zu großer Unsicherheit trotz des hohen Anteils von 36% keine eindeutige Aussage getroffen werden kann.

Abb. 8 Bewertung des eigenen Einkommens nach Branchen



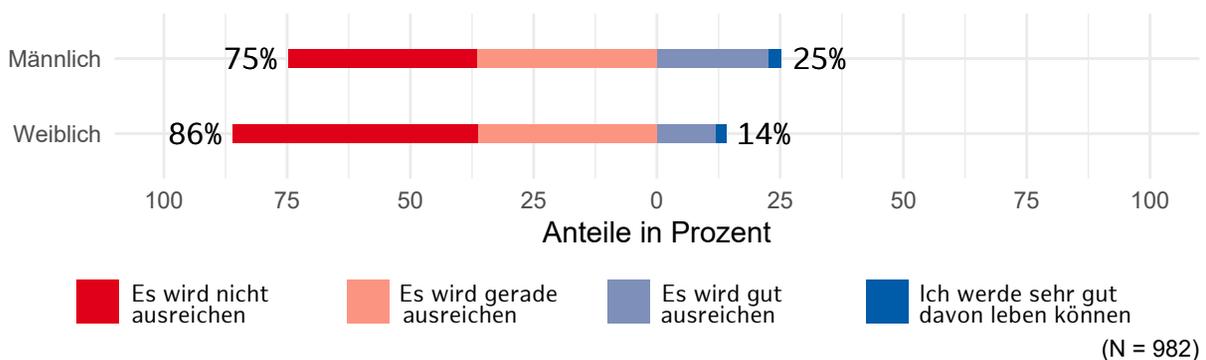
Der Vergleich zwischen den Branchen zeigt, dass Beschäftigte in der Produktion und Versorgung sich mit 14% deutlich positiv von den Arbeitnehmenden im Öffentlichen

1 Ein ähnlicher Effekt lässt sich zwar auch bei Befristung erkennen und ist plausibel, die extrem hohe Unsicherheit von 22 Prozentpunkten bei dem Anteil der befristet Beschäftigten erlaubt aber statistisch keine Verallgemeinerung auf die gesamten Befristeten in Hamburg.

Dienst (37%), Gesundheits- und Sozialwesen (39%) sowie Handel und Logistik (36%) abheben. Weitere Unterscheidungen zwischen den Branchen sind im Rahmen der Genauigkeit der Daten kaum möglich. Allerdings deutet sich beim Blick auf die Teilkategorien (**Abb. 8**) an, dass Gesundheits- und Sozialwesen sowie Handel und Logistik beim Anteil der Beschäftigten, denen das Einkommen gar nicht ausreichen, besonders herausstechen².

Richtet man den Blick auf die Rente, so kann insgesamt festgehalten werden, dass eine negative Einschätzung der späteren Rentenhöhe durch die Arbeitnehmenden stark überwiegt und mit 80% unter allen Beschäftigten sehr pessimistisch ausfällt. Insbesondere sticht hervor, dass 44% der Arbeitnehmenden in Hamburg davon ausgehen, dass ihre Rente überhaupt nicht ausreichen wird. Dies entspricht allerdings auch den Ergebnissen der bundesweiten Befragung. Besonders hohe Prozentwerte finden sich wenig überraschend unter den Teilzeitbeschäftigten (94%). Darüber hinaus besteht ein Unterschied in der Bewertung der Rentenhöhe von Frauen und Männern von 11%, wobei der Anteil der Frauen, die ihre spätere Rente als nicht oder gerade ausreichend einschätzen, überwiegt (86%). Dieser Unterschied spiegelt sich komplett in der Antwortkategorie „Es wird nicht ausreichen“ wider (**Abb. 9**): 50% der Frauen schätzen ihre zukünftige Rente als völlig unzureichend ein, während nur 38% der Männer davon ausgehen, dass ihre Rente überhaupt nicht ausreichen wird.

Abb. 9 Rentenerwartung nach Geschlecht

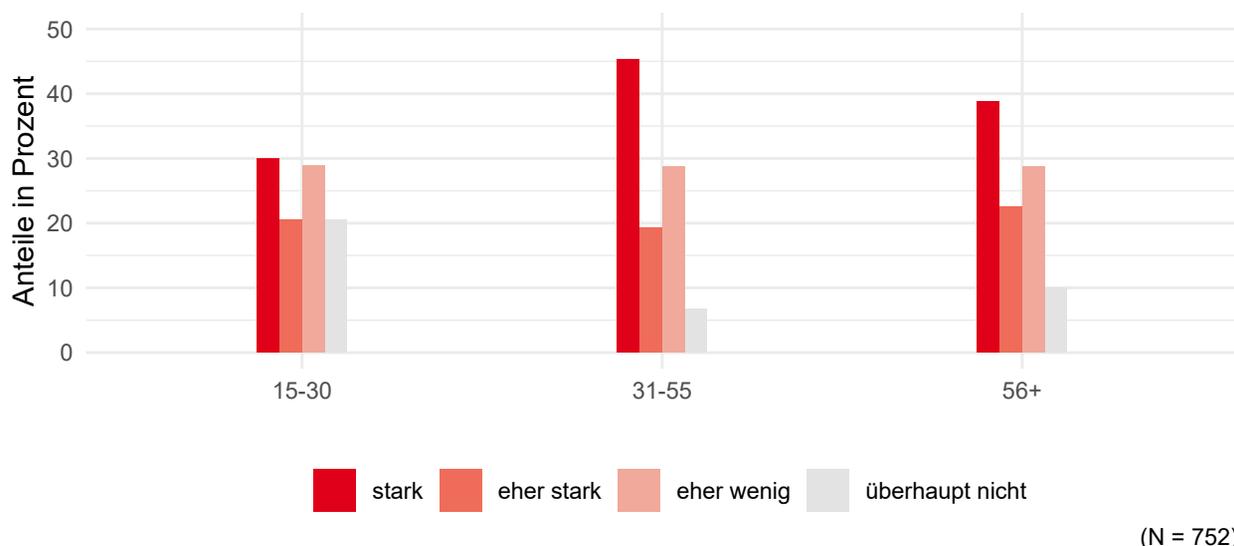


Die Altersgruppe der mindestens 55-Jährigen scheint den jüngeren Altersgruppen gegenübergestellt seltener davon auszugehen, dass die spätere Rentenhöhe nicht oder

² Ein bivariater Test auf Basis der Erhebungsdaten bestärkt die Annahme des Einflusses dieser beiden Branchen auf das Risiko kein ausreichendes Einkommen zu haben.

gerade ausreichen wird (73%). Nichtsdestotrotz ist der Unterschied von 7 bzw. 9 Prozentpunkten zwischen der Gruppe der über 56-Jährigen und den beiden anderen Altersgruppen nicht größer als die Unsicherheiten. Bei der Belastung durch niedrige Rentenerwartungen zeichnet sich hingegen ein anderes Bild (**Abb. 10**). Die 15-30 Jährigen sind am häufigsten mit 20% überhaupt nicht von zu geringfügigen Rentenerwartungen belastet, während die 31- bis 55-Jährigen gerade einmal zu 7% gar nicht belastet und zu 45% stark belastet sind. Etwas weniger extrem ist die Belastung bei den mindestens 55-Jährigen ausgeprägt, die aber immer noch zu 39% stark und zu 22% eher stark belastet sind.

Abb. 10 Belastung durch negative Rentenerwartung nach Alter



Relativ zu anderen Branchen schneiden die in der Produktion und Versorgung Beschäftigte mit 66% trotz großer statistischer Unsicherheit am besten ab und haben damit die am wenigsten pessimistische Einschätzung bezüglich ihrer Rentenerwartung. Besonders ungünstig auf die Rentenzeit blicken Arbeitnehmende im Gesundheits- und Sozialwesen (90%).

Tab. 8 Bewertung der Einkommenshöhe und Rentenerwartung nach Beschäftigtengruppen

	Einkommenshöhe	Spätere Rentenhöhe
	reicht nicht aus/reicht gerade aus	reicht nicht aus/reicht gerade aus
Geschlecht	(N = 1009)	(N = 982)
Männlich	22 % (± 6 %)	75 % (± 7 %)
Weiblich	37 % (± 6 %)	86 % (± 4 %)
Alter	(N = 1009)	(N = 982)
15-30	36 % (±15 %)	80 % (±12 %)
31-55	30 % (± 6 %)	82 % (± 4 %)
56+	20 % (± 7 %)	73 % (±10 %)
Vollzeit/Teilzeit	(N = 942)	(N = 921)
Teilzeit	55 % (±10 %)	94 % (± 3 %)
Vollzeit	21 % (± 5 %)	76 % (± 5 %)
Befristung	(N = 1009)	(N = 982)
Unbefristet	28 % (± 5 %)	80 % (± 4 %)
Befristet	45 % (±22 %)	85 % (±11 %)
Branchen	(N = 1005)	(N = 978)
Produktion/ Versorgung	14 % (± 8 %)	66 % (±12 %)
Handel/ Logistik	36 % (±14 %)	82 % (±10 %)
Wirtschaftliche DL	29 % (± 8 %)	83 % (± 6 %)
Öffentliche DL	37 % (±13 %)	76 % (± 8 %)
Gesundheits- und Sozialwesen	39 % (±11 %)	90 % (± 7 %)
Sonstige DL	11 % (±15 %)	93 % (±10 %)

Die Werte in der Tabelle sind die gewichteten Anteile der zusammengefassten Ausprägungen „reicht nicht aus“ und „reicht gerade aus“ inklusive der Unsicherheit der Schätzung in Klammern. N entspricht den ungewichteten gültigen Fällen.

4.2.2 Betriebliche Sozialleistungen

Unter betrieblicher Altersvorsorge werden zusätzliche arbeitgeberseitige Zahlungen zur Altersversorgung verstanden. Für die Arbeitnehmenden können solche finanziellen Leistungen als Ergänzung der gesetzlichen Rente eine höhere Absicherung der Lebenssituation nach dem Renteneintrittsalter bedeuten.

Eine ausreichende betriebliche Altersvorsorge scheint in Hamburg selten zu sein – mit 67% verfügt der Großteil aller Beschäftigten über keine oder nur geringe betriebliche Altersvorsorge. Das entspricht in etwa dem Anteil in der bundesweiten Befragung (65%).

Im Bezug auf die betriebliche Altersvorsorge sind innerhalb der meisten Beschäftigtengruppen unter Beachtung der statistischen Unsicherheit keine Unterschiede zu benennen (**Tab. 9**). Auch die Altersgruppe der 15-30-Jährigen unterscheidet sich mit 14 bzw. 15 Prozentpunkten zwar stark von den älteren Beschäftigten, die Unsicherheiten sind mit bis zu 13 Prozentpunkten allerdings sehr groß. Bei den Branchen wird hingegen sehr deutlich, dass fast der komplette Dienstleistungssektor und insbesondere der öffentliche Dienst in den Augen der meisten Beschäftigten (74-82%) keine ausreichende zusätzliche Altersversorgung bieten, während in Produktion und Versorgung sowie Handel und Logistik immerhin etwa ein Drittel der Arbeitnehmenden in höherem Maße von einer betrieblichen Altersvorsorge profitieren.

Ein ähnliches Bild zeigen die Ergebnisse zu den Angeboten zur Gesundheitsförderung. Hier wurde ebenfalls erfragt, ob Angebote vorhanden und ausreichend sind. So ist der Anteil der Beschäftigten, die keine oder unzureichende Angebote zur Gesundheitsförderung seitens des Betriebs erhält, mit 67% ähnlich hoch, wie bei der betrieblichen Altersvorsorge (65%). Vergleicht man diese Ergebnisse mit den Ergebnissen der bundesweiten Befragung, so stellt man fest, dass auch hier der Anteil der Arbeitnehmenden, die von keinen oder von nur in geringem Maß ausreichenden Angeboten zur Gesundheitsförderung berichten, in etwa mit den Ergebnissen der bundesweiten Befragung übereinstimmt (69%). Dabei ist der Anteil derjenigen, die gar keine betriebliche Gesundheitsfürsorge erhalten, mit 48% nochmal deutlich höher als bei der Altersvorsorge mit 29%.

Innerhalb der Beschäftigtengruppen bestehen auch kaum statistisch feststellbare Unterschiede. Betrachtet man die verschiedenen Branchen, so hebt sich aber hier die wirt-

schaftliche Dienstleistungsbranche deutlich negativ hervor – dort lässt sich mit 75% der höchste Anteil beobachten, der keine Angebote zur betrieblichen Gesundheitsförderung oder diese nur in geringem Maß erhält. Der Anteil mit keiner oder geringfügiger betrieblicher Gesundheitsfürsorge ist zwar bei den öffentlichen Dienstleistungen mit 56% deutlich geringer, aber wegen der hohen Unsicherheit von 17 Prozentpunkten lässt sich dies nur eingeschränkt interpretieren. Der relative Vorsprung in den öffentlichen Dienstleistungen für einen Teil der Beschäftigten gegenüber den anderen Branchen spiegelt sich aber auch in der bundesweiten Befragung wider.

Ein großer Teil der Beschäftigten, die gar keine oder nur geringfügige Gesundheits- oder Altersvorsorge erhalten, fühlen sich dadurch nicht belastet. Trotzdem sind es immer noch 47%, die sich durch mangelnde Gesundheitsversorgung und 57%, die sich durch mangelnde Altersversorgung belastet fühlen. Die höhere Belastung durch mangelnde betriebliche Altersversorgung deckt sich mit der pessimistischen Rentenerwartung der Arbeitnehmenden.

Tab. 9 Bewertung der betrieblichen Sozialleistungen nach Beschäftigtengruppen

	Betriebliche Altersvorsorge	Betriebliche Gesundheitsförderung
	gar nicht/in geringem Maße	gar nicht/in geringem Maße
Geschlecht	(N = 937)	(N = 973)
Männlich	67 % (± 6 %)	67 % (± 6 %)
Weiblich	70 % (± 7 %)	68 % (± 8 %)
Alter	(N = 937)	(N = 973)
15-30	80 % (±13 %)	70 % (±18 %)
31-55	66 % (± 6 %)	66 % (± 6 %)
56+	65 % (± 9 %)	71 % (± 8 %)
Vollzeit/Teilzeit	(N = 877)	(N = 914)
Teilzeit	75 % (±10 %)	64 % (±13 %)
Vollzeit	65 % (± 6 %)	68 % (± 5 %)
Befristung	(N = 937)	(N = 973)
Unbefristet	67 % (± 5 %)	68 % (± 4 %)
Befristet	80 % (±15 %)	65 % (±26 %)
Branchen	(N = 933)	(N = 969)
Produktion/ Versorgung	59 % (±11 %)	62 % (±10 %)
Handel/ Logistik	56 % (±13 %)	65 % (±12 %)
Wirtschaftliche DL	74 % (± 8 %)	75 % (± 7 %)
Öffentliche DL	82 % (± 9 %)	56 % (±17 %)
Gesundheits- und Sozialwesen	76 % (±10 %)	66 % (±11 %)
Sonstige DL	84 % (±19 %)	96 % (± 7 %)

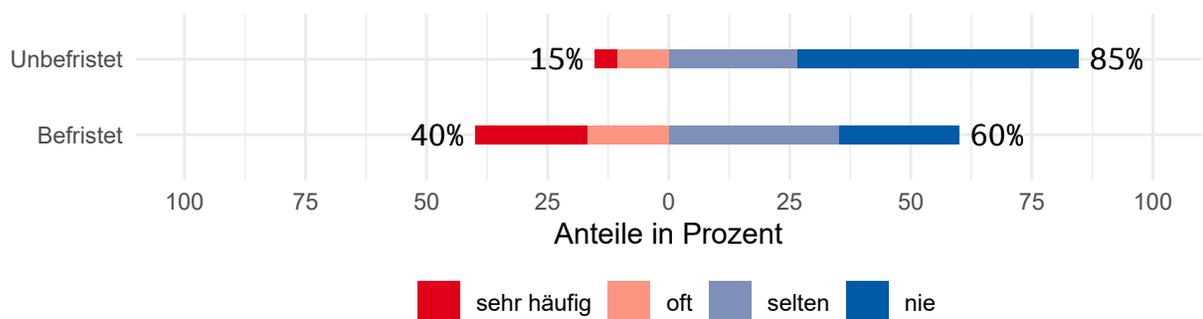
Die Werte in der Tabelle sind die gewichteten Anteile der zusammengefassten Ausprägungen „gar nicht“ und „in geringem Maße“ inklusive der Unsicherheit der Schätzung in Klammern. N entspricht den ungewichteten gültigen Fällen.

4.2.3 Beschäftigungssicherheit

Einen eigenen Arbeitsplatz zu verlieren bedeutet nicht nur den Verlust der finanziellen Sicherheit, sondern auch eine generelle Beeinträchtigung der Lebensplanung. Muss man sich darüber hinaus generelle Sorgen um die berufliche Zukunft machen, kann das zu psychischen Belastungen führen. Deshalb ist die Erfassung der Beschäftigungssicherheit als Teil der Arbeitsbedingungen von großer Bedeutung für die Messung der Arbeitsqualität.

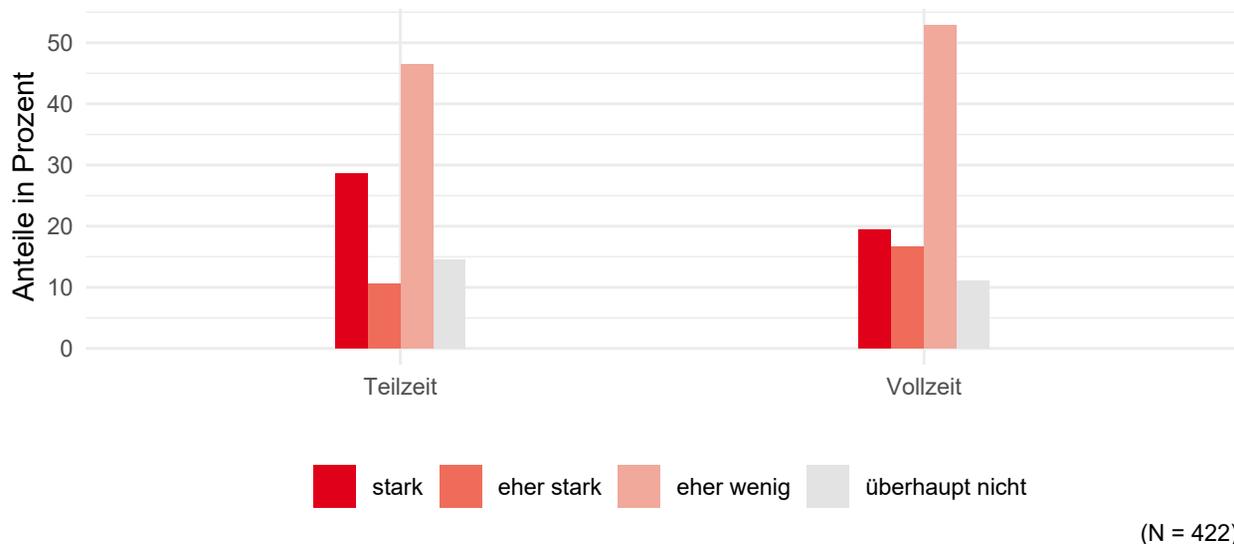
Mit etwa 83% berichtet die Mehrheit der Beschäftigten in Hamburg, sich keine oder nur selten Sorgen um die berufliche Zukunft zu machen. Dies entspricht in etwa den bundesweiten Ergebnissen (84%). Etwa mehr als die Hälfte der Beschäftigten (55%) macht sich nie Sorgen um die Zukunft. Nichtsdestotrotz zeigt sich insbesondere ein großer Unterschied zwischen befristet und unbefristet Beschäftigten (**Tab. 10**). Hier konnte eine Differenz von 25 Prozentpunkten gemessen werden. Mit 40% der befristet Beschäftigten, die von (sehr) häufigen Sorgen um ihre berufliche Zukunft berichten, ist die Befristung der Arbeitsstelle unter allen betrachteten Unterschieden bei dieser Frage der bedeutendste Faktor. Dies wird noch deutlicher bei Betrachtung der Anteile der Beschäftigten, welche sich nie bzw. sehr häufig Sorgen um die berufliche Zukunft machen (**Abb. 11**). Während unbefristet Beschäftigte sich zu 58% nie Sorgen machen und zu 5% sehr häufig Sorgen, machen sich 25% der befristet Beschäftigten nie Sorgen um die berufliche Zukunft. Die Befristung geht bei 23% mit sehr häufigen Sorgen einher.

Abb. 11 Sorge um die berufliche Zukunft nach Befristungsstatus



(N = 1014)

Abb. 12 Belastung durch Sorge um die berufliche Zukunft nach Vollzeit/Teilzeit



Darüber hinaus machen sich Teilzeitbeschäftigte (23%) im Vergleich zu Vollbeschäftigten (16%) zum größeren Teil häufig Sorgen um ihre berufliche Zukunft, was aber innerhalb der Unsicherheit der Messung für die Teilzeitbeschäftigten liegt. Trotzdem deuten auch die Unterschiede in der Belastung durch berufliche Sorgen zwischen Teil- und Vollzeit daraufhin, dass die Beschäftigungsform bei der subjektiven Bewertung der Beschäftigungssicherheit eine Rolle spielt (**Abb. 12**). Während überhaupt keine Belastung fast gleich häufig genannt wird, schätzen Teilzeitbeschäftigte mit 29% die Belastung deutlich häufiger als stark ein im Vergleich zu Vollbeschäftigten mit 19%³.

Besonders selten relativ zu Anderen machen sich hingegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst sowie in der Produktion und Versorgung Sorgen. Das spiegelt die relativ hohe Erwartung von Stabilität in diesen Branchen seitens der Arbeitnehmenden wider. So sind es lediglich 9% der im öffentlichen Dienst Beschäftigten und 11% in der Produktion, die sich oft oder sehr häufig Sorgen um die berufliche Zukunft machen müssen. Dahingegen geben Beschäftigte im Gesundheits- und Sozialwesen (20%), im Handel und Logistik (24%) sowie in der wirtschaftlichen Dienstleistungsbranche (19%) deutlich öfter an, sich Sorgen um die berufliche Zukunft zu machen.

Von mindestens häufigen Sorgen im Bezug auf einen möglichen Arbeitsplatzverlust berichtet etwa jeder zehnte Arbeitnehmende. Das entspricht in etwa den bundesweiten

³ Insbesondere die Belastungsfrage, die durch die notwendige Filterführung auf eine noch geringeren Fallzahlen beruht, zeigt allerdings, dass selbst deutliche Unterschiede nicht ohne weiteres auf die gesamten Arbeitnehmenden in Hamburg übertragen werden können (Unsicherheit von bis zu 16 Prozentpunkten). Für genauere Erkenntnisse über die Belastung durch berufliche Zukunft für Teilzeitbeschäftigte in Hamburg müssten mehr von ihnen befragt werden.

Ergebnissen und kommt sowohl im Durchschnitt (10%) als auch unter den Beschäftigengruppen etwas seltener vor als eine generelle Sorge um die eigene berufliche Zukunft (im Durchschnitt 18%).

Ähnlich, wie bei der Frage nach generellen Sorgen um die berufliche Zukunft, scheint auch bei der Sorge um den Arbeitsplatzverlust die Befristung von Bedeutung zu sein. Demnach beträgt der Unterschied zwischen befristet (27%) und unbefristet (9%) Beschäftigten in dieser Frage 18 Prozentpunkte, wobei befristet Beschäftigte häufiger von Sorgen um einen möglichen Arbeitsplatzverlust berichten.

Betrachtet man die verschiedenen Branchen, so stellt man fest, dass insbesondere im öffentlichen Dienst (4%) am seltensten von häufigen Sorgen um einen möglichen Arbeitsplatzverlust berichtet wird - im Gegensatz zur wirtschaftlichen Dienstleistungsbranche (13%) sowie Handel und Logistik (13%).

Tab. 10 Beschäftigungssicherheit nach Beschäftigtengruppen

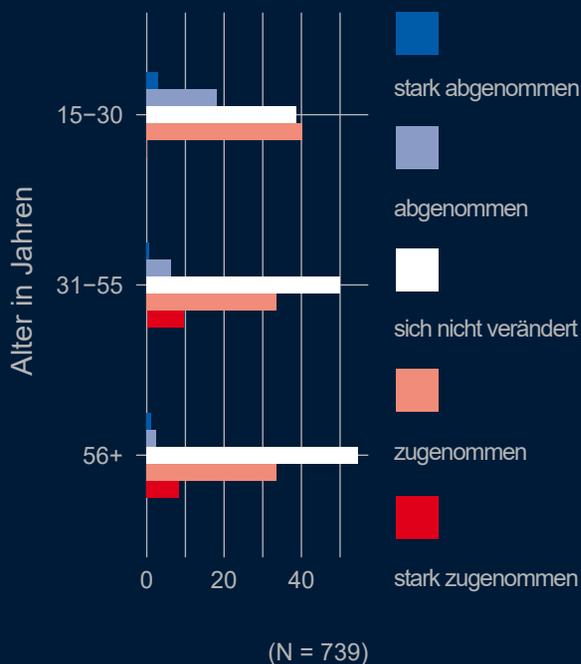
	Sorgen um berufliche Zukunft	Sorge um Arbeitsplatzverlust
	oft/sehr häufig	oft/sehr häufig
Geschlecht	(N = 1014)	(N = 1014)
Männlich	15 % (± 5 %)	10 % (± 5 %)
Weiblich	20 % (± 6 %)	11 % (± 4 %)
Alter	(N = 1014)	(N = 1014)
15-30	14 % (± 9 %)	6 % (± 7 %)
31-55	19 % (± 6 %)	11 % (± 4 %)
56+	14 % (± 6 %)	12 % (± 6 %)
Vollzeit/Teilzeit	(N = 947)	(N = 947)
Teilzeit	23 % (± 9 %)	12 % (± 5 %)
Vollzeit	16 % (± 4 %)	11 % (± 4 %)
Befristung	(N = 1014)	(N = 1014)
Unbefristet	15 % (± 4 %)	9 % (± 3 %)
Befristet	40 % (±16 %)	27 % (±15 %)
Branchen	(N = 1010)	(N = 1010)
Produktion/ Versorgung	11 % (± 7 %)	6 % (± 5 %)
Handel/ Logistik	24 % (±12 %)	13 % (± 7 %)
Wirtschaftliche DL	19 % (± 8 %)	13 % (± 7 %)
Öffentliche DL	9 % (± 5 %)	4 % (± 3 %)
Gesundheits- und Sozialwesen	20 % (± 9 %)	9 % (± 7 %)
Sonstige DL	23 % (±25 %)	27 % (±24 %)

Die Werte in der Tabelle sind die gewichteten Anteile der zusammengefassten Ausprägungen „oft“ und „sehr häufig“ inklusive der Unsicherheit der Schätzung in Klammern. N entspricht den ungewichteten gültigen Fällen.

5

Homeoffice und Digitalisierung

Durch verstärkte digitale Kommunikation im Team hat die Belastung ...

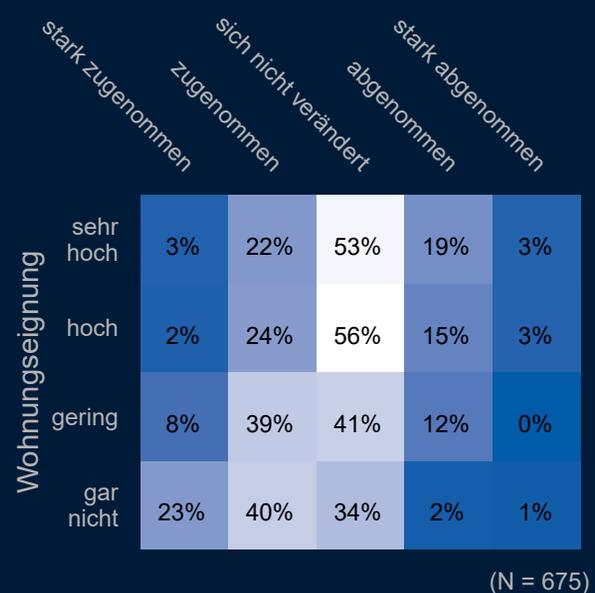


Durch Corona wurden für die Meisten in Hamburg der Umgang im Team zumindest teilweise durch **digitale Kommunikation** ersetzt (71%). Die Bewertung davon ist aber viel weniger als erwartet vom Alter abhängig. Die 15-30-Jährigen berichten zwar etwas häufiger von einer Belastungsabnahme als die anderen Altersgruppen, für 40% der Beschäftigten allen Alters hat die Belastung allerdings zugenommen - und das auch

im gleichen Maß bei den 31-55-Jährigen sowie den Beschäftigten über 55.

Auch **Homeoffice** ist plötzlich für viele zum Alltag geworden. 55% der Beschäftigten in Hamburg haben seit Beginn der Pandemie von zu Hause gearbeitet. Die Arbeitsbelastung hat sich im Durchschnitt dadurch kaum verändert, teilweise hat sie sogar abgenommen. Allerdings stieg die Belastung bei mehr als der Hälfte an, wenn die Wohnung gering oder gar nicht für die auszuführende Tätigkeit geeignet war.

Durch Arbeit von zu Hause hat die Belastung ...



6 Zentrale Ergebnisse und Fazit

Ziel dieses Berichts war es, die zentralen Ergebnisse der Hamburger Zusatzerhebung des DGB-Index Gute Arbeit für die Sozialbehörde auszuwerten. Dabei lag der Fokus auf der grundlegenden Arbeitsqualität der in Hamburg abhängig Erwerbstätigen sowie auf ausgewählten Fragen zu Weiterentwicklungsmöglichkeiten, der Arbeitszeitlage und körperlichen Anforderungen sowie verschiedenen Kriterien für Einkommen und Beschäftigungssicherheit, die für die zukünftige Sozialpolitik der Stadt Hamburg eine wesentliche Rolle spielen können.

Die Einschätzung der Arbeitsqualität durch die abhängig Beschäftigten fällt im Durchschnitt in Hamburg ins Mittelfeld und unterscheidet sich in dieser Hinsicht nicht von den bundesweiten Ergebnissen. Weder schätzen die Arbeitnehmenden und Beamten ihre Arbeitsbedingungen im Mittel besonders gut noch besonders schlecht ein. Diese Einschätzungen unterscheiden sich aber unter den Arbeitnehmenden in Hamburg deutlich, so dass hinter einer durchschnittlichen Arbeitsqualität durchaus zum Teil sehr gute und zum Teil auch schlechte Bedingungen stehen. Im Vergleich zum Bund ist dabei insbesondere das obere Mittelfeld „guter Arbeit“ kleiner und dementsprechend weniger Beschäftigte in Hamburg schätzen ihre Arbeitsqualität als überdurchschnittlich ein. Als negative Faktoren für einige Arbeitnehmende in Hamburg sind vor allem mangelnde Weiterqualifikationsmöglichkeiten als auch Belastungen durch die Arbeitszeitlage und insbesondere die unzureichende Arbeitssicherheit sowie die sehr schlechten Rentenerwartung festzustellen. Hohe körperlichen Anforderungen spielen in Hamburg demgegenüber eine geringere Rolle.

Zwischen den Beschäftigtengruppen deuten sich in einigen der untersuchten Bereiche deutliche Unterschiede an. Am stärksten spiegelt sich das in den Unterschieden im Teilindex Einkommen und Sicherheit in Hamburg wider. Frauen bewerten ihre Einkommens- und Sicherheitssituation deutlich schlechter, dabei haben sie vor allem eine deutlich negativere Einschätzung ihres Einkommens und insbesondere der zukünftigen Rente. Darüber hinaus sind die weiblichen Beschäftigten auch deutlich stärker durch ungünstige Körperhaltungen bei der Arbeit belastet, müssen aber seltener zu atypischen Zeiten am Wochenende und Abends oder Nachts arbeiten als Männer. Beim Alter zeichnet sich ein komplexes Bild ab, dass nur in wenigen Gebieten allein auf der Ebene mittlerer Unterschiede vollständig bewertet werden kann: Die Gruppe der 15-30-Jährigen

sind am häufigsten ungünstigen Körperhaltungen ausgesetzt, aber schätzen ihre Arbeitszeitlage positiver als die 31-55-Jährigen ein. Die über 55-Jährigen schätzen ihr Einkommen am besten ein, sind aber wie auch die mittlere Altersgruppe stärker von negativen Rentenerwartungen belastet. Überraschenderweise hat der rasche Anstieg an digitaler Kommunikation im Betrieb während der Coronapandemie bei allen Altersgruppen ähnliche Arbeitsbelastung hervorgerufen. Darüber hinaus sprechen die Daten aber vor allem für große Variabilität in der Arbeitsqualität von den jüngsten und ältesten Arbeitnehmenden in Hamburg – sie haben sowohl häufiger schlechtere als auch öfter bessere Arbeitsbedingungen als die 31-55-Jährigen.

Eine ungewöhnliche Situation scheinen die befristet Beschäftigten in Hamburg zu haben. Während sie wie zu erwarten öfter Sorge um berufliche Zukunft und den Arbeitsplatz haben, sind sie weniger Lärm ausgesetzt und schätzen das Entwicklungspotential von Wissen und Können in der Arbeit besser als unbefristet Beschäftigte ein. Darüber hinaus erlaubt die relativ hohe Unsicherheit bei der Auswertung der Befristung im Rahmen der vorliegenden Daten keine eindeutigen Schlüsse. Teilzeitbeschäftigte schätzen auch in Hamburg ihre ökonomische Lage öfter schlecht ein. Das betrifft sowohl das Einkommen und die Rente, aber führt auch zu höherer Belastung durch Sorgen um die berufliche Zukunft.

Im Hinblick auf die Branchenunterschiede sticht das Gesundheits- und Sozialwesen am meisten durch schlechtere Arbeitsbedingungen hervor: Nicht nur haben Arbeitnehmende in diesem Sektor im Mittel den niedrigsten Gesamtindexwert aller Branchen, sie weisen auch die schlechtesten Werte in den Teilindizes Belastungen sowie Einkommen und Sicherheit auf und erreichen damit noch schlechtere Ergebnisse als in der bundesweiten Auswertung. Dies zeigt sich auch in vielen der betrachteten Einzelfragen: Ob Sorgen um die berufliche Zukunft, die Einschätzung des Einkommens und der Rente oder Arbeit zu unsocial hours sowie Erwartungen der Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeiten und ungünstigen Körperhaltungen, immer sind es gerade die Beschäftigten aus dem Gesundheits- und Sozialwesen, die am häufigsten ihre Ressourcen und Belastungen als schlecht einschätzen. Nur bezüglich unbezahlter Mehrarbeit scheinen sich Arbeitnehmende aus anderen Branchen häufiger zu beklagen. Daneben weisen einige Beschäftigte der Branche Handel und Logistik schlechte Arbeitsbedingungen in mehreren Gebieten auf, insbesondere im Bezug auf Sorgen um die eigene berufliche

Zukunft. Eher gut ist die Arbeitslage im Durchschnitt bei den anderen öffentlichen Dienstleistungen abgesehen von Belastungen durch ungünstige Körperhaltungen und insgesamt bei den Branchen Produktion und Versorgung. Dies zeigt sich vor allem in den meisten Bereichen von Einkommen und Sicherheit. In diesem Bereich schneiden allerdings Beschäftigte aus den wirtschaftlichen Dienstleistungen relativ schlecht ab.

Zuletzt sollen an dieser Stelle einige Einschränkungen der präsentierten Ergebnisse deutlich gemacht werden. Alle Vergleiche mit den bundesweiten Ergebnissen können nur als Tendenz interpretiert werden, da für statistische Tests keine genauen Daten der Gesamtbefragung vorlagen. Die Unsicherheit des Vergleichs kleiner und in einer allgemeinen Bevölkerungsbefragung über das Festnetz schwierig erreichbarer Milieus in Hamburg ist teilweise deutlich zu hoch, um fundierte Informationen für die Handlungsmöglichkeiten von Sozialbehörde und Sozialpartnern zu liefern. Darüber hinaus sollte der in erster Linie deskriptive und explorative Charakter der Auswertungen in diesem Bericht nicht außer Acht gelassen werden.

Insgesamt weist die Hamburger Zusatzerhebung des DGB-Index Gute Arbeit auf ein breites Feld möglicherweise wichtiger Interventionsfelder für die Sozialpolitik hin, macht aber auch deutlich, dass insbesondere für die Einschätzung der Arbeitsbedingungen kleinerer, spezifischerer Beschäftigtengruppen zusätzliche Datenerhebungen und Auswertungen notwendig wären. Um den komplexen Bedingungen der Arbeitswelt und der mehrdimensionalen Verflechtung verschiedener Beschäftigungsmerkmale insgesamt gerecht zu werden, sollte darüber hinaus nicht auf eine genauere Analyse der Unterschiedlichkeit und komplexen Beeinflussungsmuster verzichtet werden. Die Ergebnisse dieses Berichts können hierfür eine Vielzahl relevanter und fruchtbarer Anknüpfungspunkte bieten.

Literaturverzeichnis

- Chen**, Qixuan, Michael R. **Elliott**, David **Haziza**, Ye **Yang**, Malay **Ghosh**, Roderick J. A. **Little**, Joseph **Sedransk**, und Mary **Thompson**. 2017. „Approaches to Improving Survey-Weighted Estimates“. *Statistical Science* 32 (2).
<https://doi.org/10.1214/17-STS609>.
- Fuchs**, T. 2009. „Der DGB-Index Gute Arbeit“. In *Arbeitsgestaltung als Zukunftsaufgabe*, herausgegeben von E. Kistler und F. Mußmann, 186–222. Hamburg: VSA-Verlag.
- Holler**, Markus. 2013. „Methodenbericht zur Weiterentwicklung des DGB-Index Gute Arbeit in der Erhebungsperiode 2011/2012“. Stadtbergen: INIFES, Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie.
<https://index-gute-arbeit.dgb.de/veroeffentlichungen/zur-praxis/++co++78aa5846-3690-11e4-b7f7-52540023ef1a>.
- Holler**, Markus, Thomas **Krüger**, und Frank **Mußmann**. 2014. „Die Weiterentwicklung des DGB-Index Gute Arbeit“. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft* 68 (3): 163–74.
<https://doi.org/10.1007/BF03374442>.
- Institut DGB-Index Gute Arbeit**. 2021. „DGB-Index Gute Arbeit. Jahresbericht 2021. Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit 2021. Themenschwerpunkt: Unter erschwerten Bedingungen - Corona und die Arbeitswelt“. Berlin: Institut DGB-Index Gute Arbeit.
<https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++daed17a2-544a-11ec-af3e-001a4a160123>.
- Institut DGB-Index Gute Arbeit**. o. J. „Was ist der Index?“ DGB-Index Gute Arbeit. Zugriffen 18. Januar 2022.
<https://index-gute-arbeit.dgb.de/dgb-index-gute-arbeit/was-ist-der-index>.
- Kish**, Leslie. 1992. „Weighted for Unequal P_i“. *Journal of Official Statistics* 8 (2): 183–200.
- Koenker**, Roger. 2005. *Quantile Regression*. Cambridge: Cambridge University Press.
<https://doi.org/10.1017/CBO9780511754098>.
- Lumley**, Thomas. 2010. *Complex Surveys: A Guide to Analysis Using R*. Wiley Series in Survey Methodology. Hoboken, N.J: John Wiley.
<https://doi.org/10.1002/9780470580066>.
- Lumley**, Thomas. 2021. *survey: Analysis of Complex Survey Samples (Version 4.1-1)*.
<https://CRAN.R-project.org/package=survey>.
- R Core Team**. 2021. *R: A Language and Environment for Statistical Computing (Version 4.1.2)*. Wien: R Foundation for Statistical Computing.
<https://www.R-project.org/>.
- Valliant**, Richard, Jill A. **Dever**, und Frauke **Kreuter**. 2018. *Practical Tools for Designing and Weighting Survey Samples*. Statistics for Social and Behavioral Sciences. Cham: Springer International Publishing.
<https://doi.org/10.1007/978-3-319-93632-1>.
- Wickham**, Hadley. 2016. *Ggplot2: Elegant Graphics for Data Analysis*. 2. Aufl. New York, NY: Springer.
<https://doi.org/10.1007/978-3-319-24277-4>.

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildungen

Abb. 1	Arbeitsqualität in Hamburg (Stufen)	6
Abb. 2	Verteilung der Indexwerte des DGB-Index Gute Arbeit (ungewichtet und gewichtet)	7
Abb. 3	Verteilung des DGB-Index Gute Arbeit und der Teilindizes in Hamburg	10
Abb. 4	Teilindizes der Arbeitsqualität in Hamburg (Stufen)	11
Abb. 5	Gesamtindex in Abhängigkeit von Alter	16
Abb. 6	Wissen/Können weiterentwickeln nach Befristungsstatus	22
Abb. 7	Belastung durch ungünstige Körperhaltung nach Geschlecht	28
Abb. 8	Bewertung des eigenen Einkommens nach Branchen	33
Abb. 9	Rentenerwartung nach Geschlecht	34
Abb. 10	Belastung durch negative Rentenerwartung nach Alter	35
Abb. 11	Sorge um die berufliche Zukunft nach Befristungsstatus	40
Abb. 12	Belastung durch Sorge um die berufliche Zukunft nach Vollzeit/Teilzeit	41

Tabellen

Tab. 1	Mittelwert und Quantile des DGB-Index Gute Arbeit und der Teilindizes in Hamburg	9
Tab. 2	Mittelwert und Quantile der Kriterien des DGB-Index Gute Arbeit in Hamburg	12
Tab. 3	Beschäftigtengruppen (ungewichtet und gewichtet)	14
Tab. 4	Indizes nach Beschäftigtengruppen	18
Tab. 5	Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten nach Beschäftigtengruppen	23
Tab. 6	Arbeitszeitlage nach Beschäftigtengruppen	26
Tab. 7	Körperliche Anforderungen nach Beschäftigtengruppen	30
Tab. 8	Bewertung der Einkommenshöhe und Rentenerwartung nach Beschäftigtengruppen	36
Tab. 9	Bewertung der betrieblichen Sozialleistungen nach Beschäftigtengruppen	39
Tab. 10	Beschäftigungssicherheit nach Beschäftigtengruppen	43

