

Entgrenzung von Arbeit im „Neuen Normal“

IG Metall-Konferenz „New Work, New Normal – Alte Belastungen?
Herausforderungen für den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz“
Reutlingen, 22. Juni 2022

Themen

1. DGB-Index Gute Arbeit – Hintergrund
2. Entgrenzung von Arbeit im „Neuen Normal“

1.

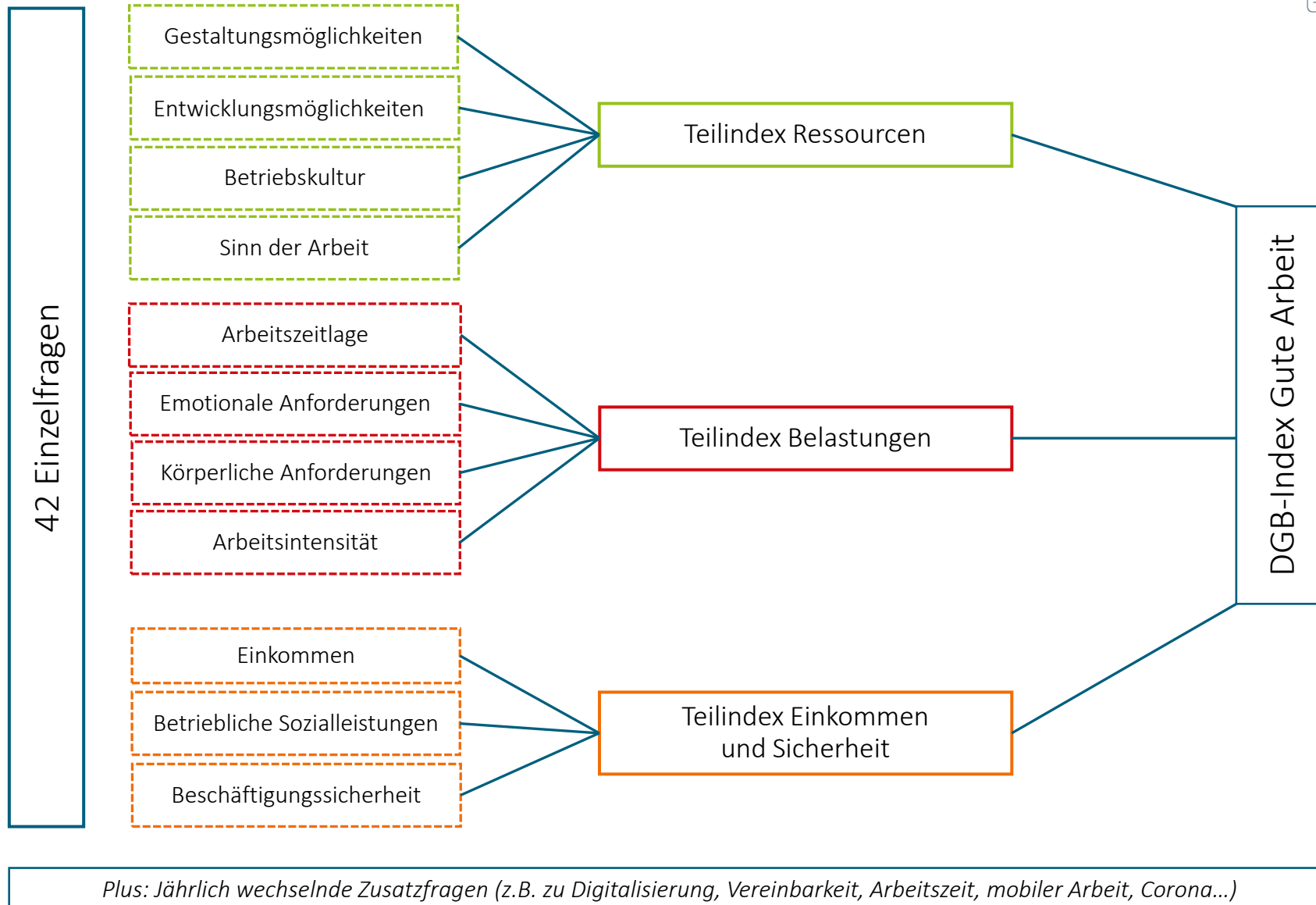
DGB-Index Gute Arbeit – Hintergrund

Der DGB-Index Gute Arbeit...



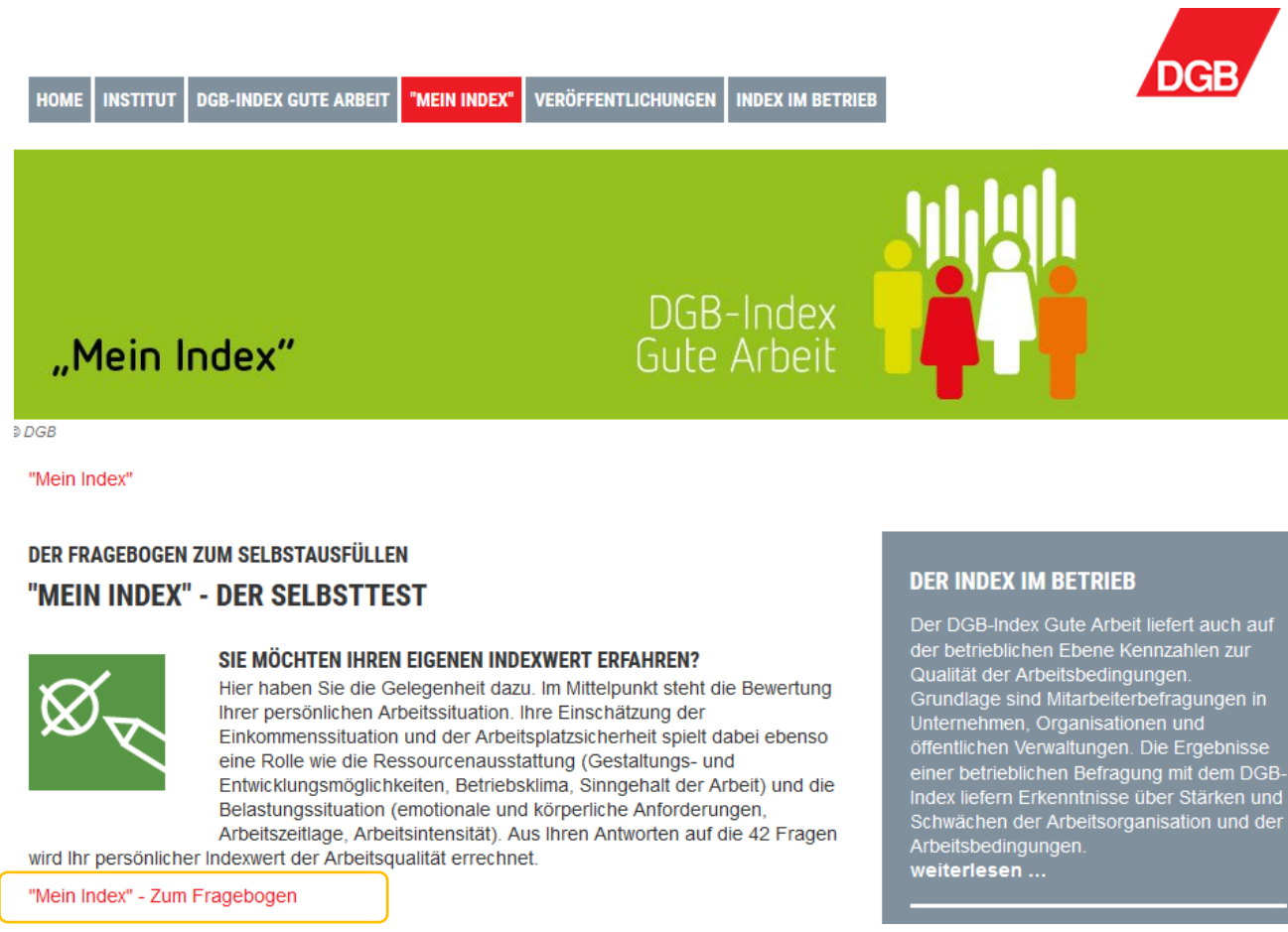
- ... ist eine jährliche, bundesweit repräsentative Befragung von abhängig Beschäftigten in Deutschland
- ... wird seit 2007 im Auftrag des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) erhoben
- ... misst die Qualität der Arbeitsbedingungen aus Sicht der Arbeitnehmer*innen
- ... umfasst jedes Jahr mehr als 4.000 telefonische Interviews
- ... besteht aus zwei Kernbestandteilen: einem standardisierten Fragebogen und dem Algorithmus zur Berechnung der Index-Werte
- ... greift in jedem Jahr mit zusätzlichen Fragen ein aktuelles Thema auf
- ... wird zudem als Instrument für Mitarbeiterbefragungen in Betrieben, Verwaltungen und anderen Organisationen eingesetzt (u.a. im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung)

Die inhaltliche Struktur des Fragebogens: 42 Fragen - 11 Kriterien – 3 Teilindizes – 1 Gesamtindex



Der Fragebogen zum Selbstaussfüllen

Homepage: <http://index-gute-arbeit.dgb.de/mein-index>



The screenshot shows the DGB website navigation bar with the following menu items: HOME, INSTITUT, DGB-INDEX GUTE ARBEIT, "MEIN INDEX" (highlighted in red), VERÖFFENTLICHUNGEN, and INDEX IM BETRIEB. The DGB logo is in the top right corner. Below the navigation bar is a green banner with the text "„Mein Index“" and the DGB-Index Gute Arbeit logo. Below the banner is a red arrow pointing to the "Mein Index" - Zum Fragebogen link. The main content area is divided into two columns. The left column is titled "DER FRAGEBOGEN ZUM SELBSTAUSFÜLLEN" and "„MEIN INDEX“ - DER SELBSTTEST". It features a green icon of a magnifying glass over a document and the text: "SIE MÖCHTEN IHREN EIGENEN INDEXWERT ERFAHREN? Hier haben Sie die Gelegenheit dazu. Im Mittelpunkt steht die Bewertung Ihrer persönlichen Arbeitssituation. Ihre Einschätzung der Einkommenssituation und der Arbeitsplatzsicherheit spielt dabei ebenso eine Rolle wie die Ressourcenausstattung (Gestaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, Betriebsklima, Sinngehalt der Arbeit) und die Belastungssituation (emotionale und körperliche Anforderungen, Arbeitszeitlage, Arbeitsintensität). Aus Ihren Antworten auf die 42 Fragen wird Ihr persönlicher Indexwert der Arbeitsqualität errechnet." Below this text is a red arrow pointing to a yellow-bordered box containing the text "„Mein Index“ - Zum Fragebogen". The right column is titled "DER INDEX IM BETRIEB" and contains the text: "Der DGB-Index Gute Arbeit liefert auch auf der betrieblichen Ebene Kennzahlen zur Qualität der Arbeitsbedingungen. Grundlage sind Mitarbeiterbefragungen in Unternehmen, Organisationen und öffentlichen Verwaltungen. Die Ergebnisse einer betrieblichen Befragung mit dem DGB-Index liefern Erkenntnisse über Stärken und Schwächen der Arbeitsorganisation und der Arbeitsbedingungen. weiterlesen ...".

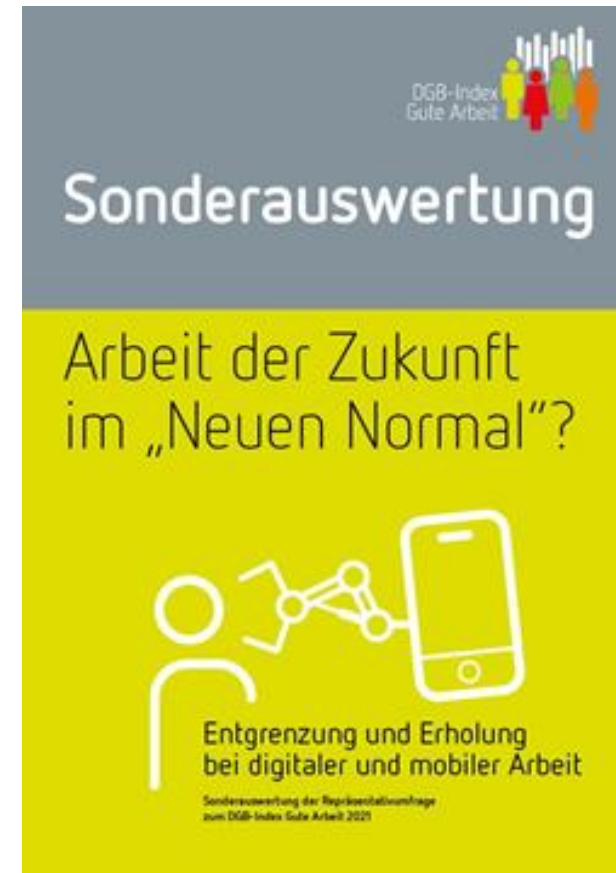
2.

Entgrenzung von Arbeit im „Neuen Normal“

Sonderauswertung

„Arbeit der Zukunft im ‚Neuen Normal‘?“

- Repräsentative Befragung von 6.407 abhängig Beschäftigten in Deutschland
- Befragungszeitraum: Januar bis Juni 2021 (während der 2./3. „Corona-Welle“)



Was ist das „Neue Normal“?

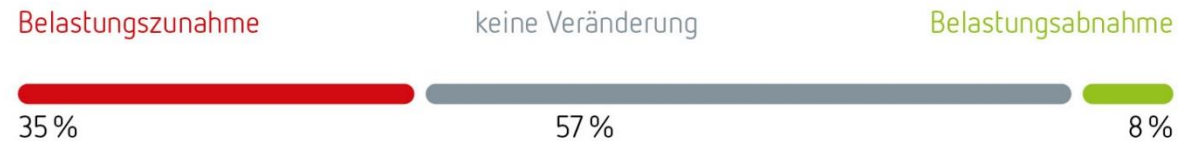
- Das „Neue Normal“ in der Arbeitswelt wird häufig als „hybrides“ Arbeiten an unterschiedlichen, selbst gewählten Orten – sowohl innerhalb als auch außerhalb des Betriebs – beschrieben.
- Die Corona-Maßnahmen haben die Entwicklung beschleunigt. Für die Zukunft wird eine Ausweitung des digitalen, ortsflexiblen Arbeitens erwartet.
- „Es geht nicht mehr um die Frage, ob die Arbeitswelt hybrid sein wird, es geht ,nur‘ noch um die Frage, wie wir diese gestalten.“(Fraunhofer IAO 2021)
- „Neues Normal“ – längst nicht für alle: Auch in einer Hochphase der Pandemie (Frühjahr 2021, „Homeoffice-Pflicht“) arbeiteten ca. 60% der Befragten ausschließlich an einem betrieblichen Arbeitsplatz.
- Mit dem „Neuen Normal“ werden z.T. große Erwartungen an die Arbeit der Zukunft verbunden: eine größere Selbstbestimmung der Beschäftigten, eine bessere Vereinbarkeit, eine höhere Produktivität, CO2-Einsparungen, Zeitersparnisse der Beschäftigten...
- ...aber auch die Wahrscheinlichkeit einer stärkeren zeitlichen Entgrenzung von Arbeit.

Be- oder Entlastung?

- Wie die Digitalisierung und die Arbeit von zu Hause auf die Belastungssituation wirken, wird unterschiedlich bewertet.
- Auffällig ist, dass mehr Befragte eine Zunahme der Belastung wahrgenommen haben als eine Abnahme.
- Die Bewertungen sind durch die Pandemie geprägt, geben aber dennoch wichtige Hinweise auf Gestaltungsanforderungen.

Auswirkungen auf Arbeitsbelastung: digitale Kommunikation

Wie hat sich die verstärkte Nutzung digitaler Kommunikation im Umgang mit Kolleg*innen und Vorgesetzten auf Ihre Arbeitsbelastung ausgewirkt?
(Gefragt wurden alle, bei denen innerbetriebliche Kontakte durch digitale Kommunikation ersetzt wurden.)



Belastung im Homeoffice

Wie wirkt sich die Arbeit von zu Hause auf Ihre Arbeitsbelastung aus?
(Gefragt wurden alle, die ihre Arbeit auch zu Hause erledigten.)



„Altes“ und „Neues Normal“ im Vergleich

(Operationalisierung im Datensatz des DGB-Index Gute Arbeit)

„Neues Normal“

- Beschäftigte die sehr häufig/oft im „Homeoffice gearbeitet haben...
- und
- ...ihre innerbetriebliche Kommunikation in (sehr) hohem Maß digitalisiert haben

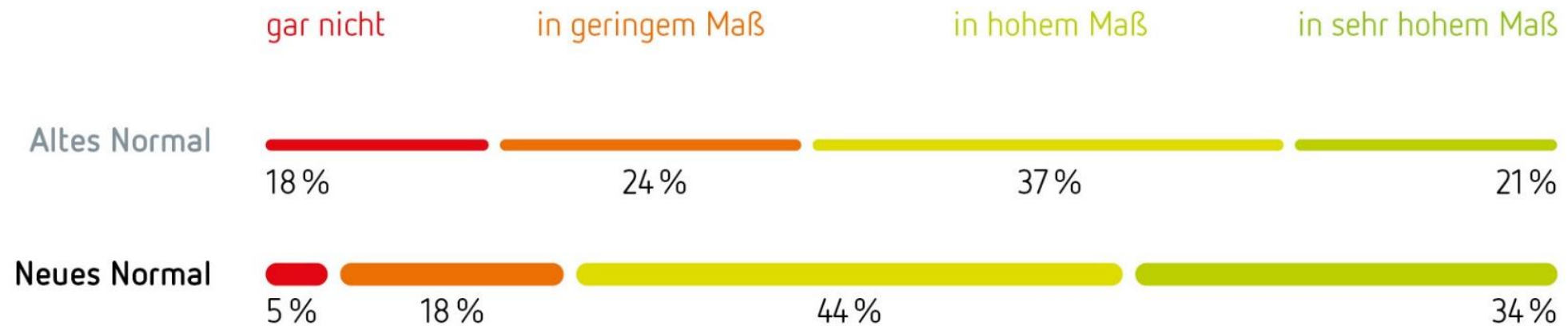
„Altes Normal“

- Beschäftigte die selten/nie im „Homeoffice gearbeitet haben...
- und
- ...ihre innerbetriebliche Kommunikation gar nicht/in geringem Maß digitalisiert haben

=> Berücksichtigt wurden nur Berufsgruppen, in denen mindestens 40% sehr häufig/oft im Homeoffice gearbeitet haben.

Einfluss auf Arbeitszeit

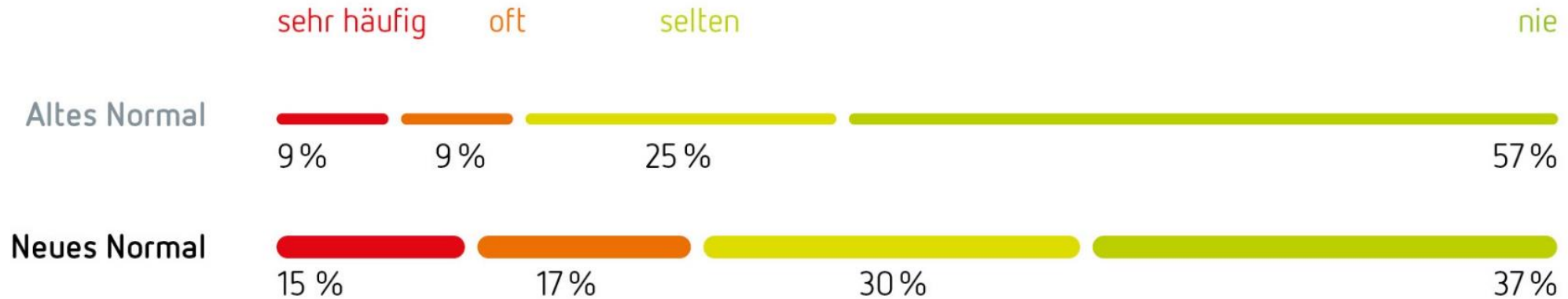
Haben Sie Einfluss auf die Gestaltung Ihrer Arbeitszeit?



Quelle und Grafik: Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit 2021

Ständige Erreichbarkeit

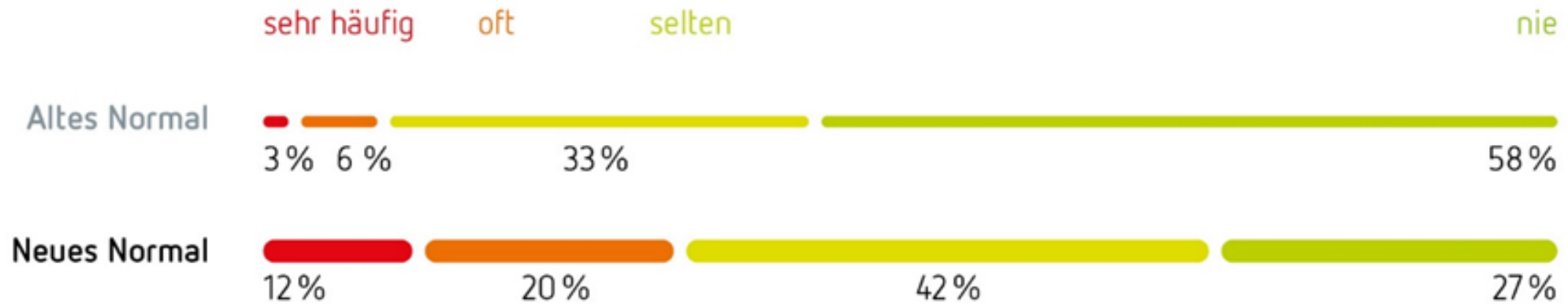
Wie häufig wird von Ihnen erwartet, dass Sie außerhalb Ihrer normalen Arbeitszeit, z. B. per E-Mail oder per Telefon, für Ihre Arbeit erreichbar sind?



Quelle und Grafik: Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit 2021

Arbeiten am Abend

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



Quelle und Grafik: Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit 2021

Unbezahlte Arbeit

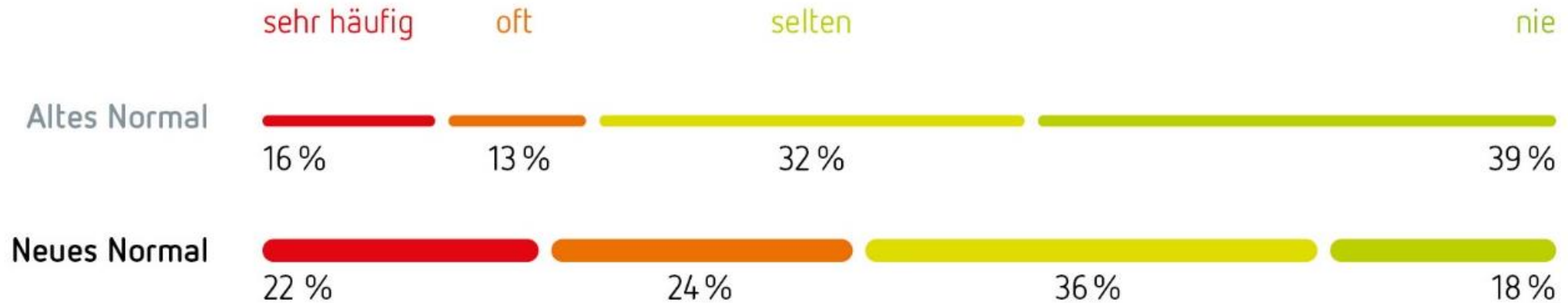
Wie häufig erledigen Sie außerhalb Ihrer normalen Arbeitszeit unbezahlte Arbeit für Ihren Betrieb?



Quelle und Grafik: Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit 2021

Verkürzte Erholungspausen

Wie häufig kommt es vor, dass Sie bei Ihrer Arbeit Erholungspausen verkürzen oder ganz ausfallen lassen?

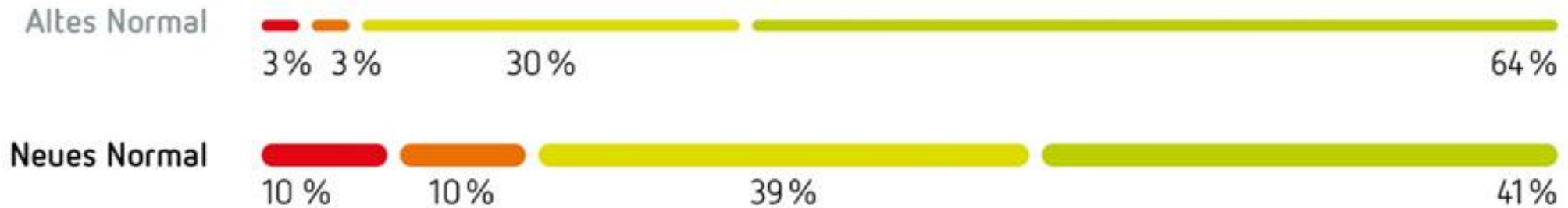


Quelle und Grafik: Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit 2021

Verkürzte Ruhezeiten

Wie häufig kommt es vor, dass bei Ihnen zwischen dem Ende eines Arbeitstages und dem Start des nächsten Arbeitstages weniger als elf Stunden liegen?

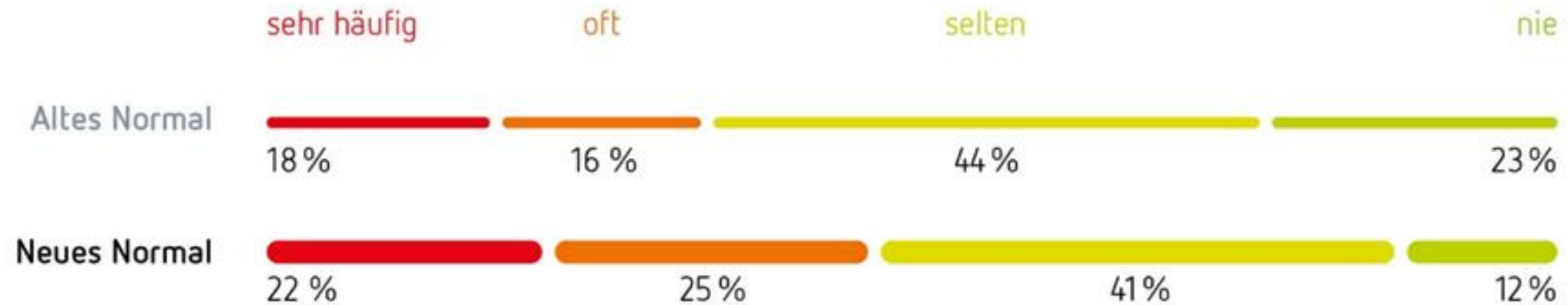
sehr häufig oft selten nie



Quelle und Grafik: Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit 2021

Nicht abschalten können

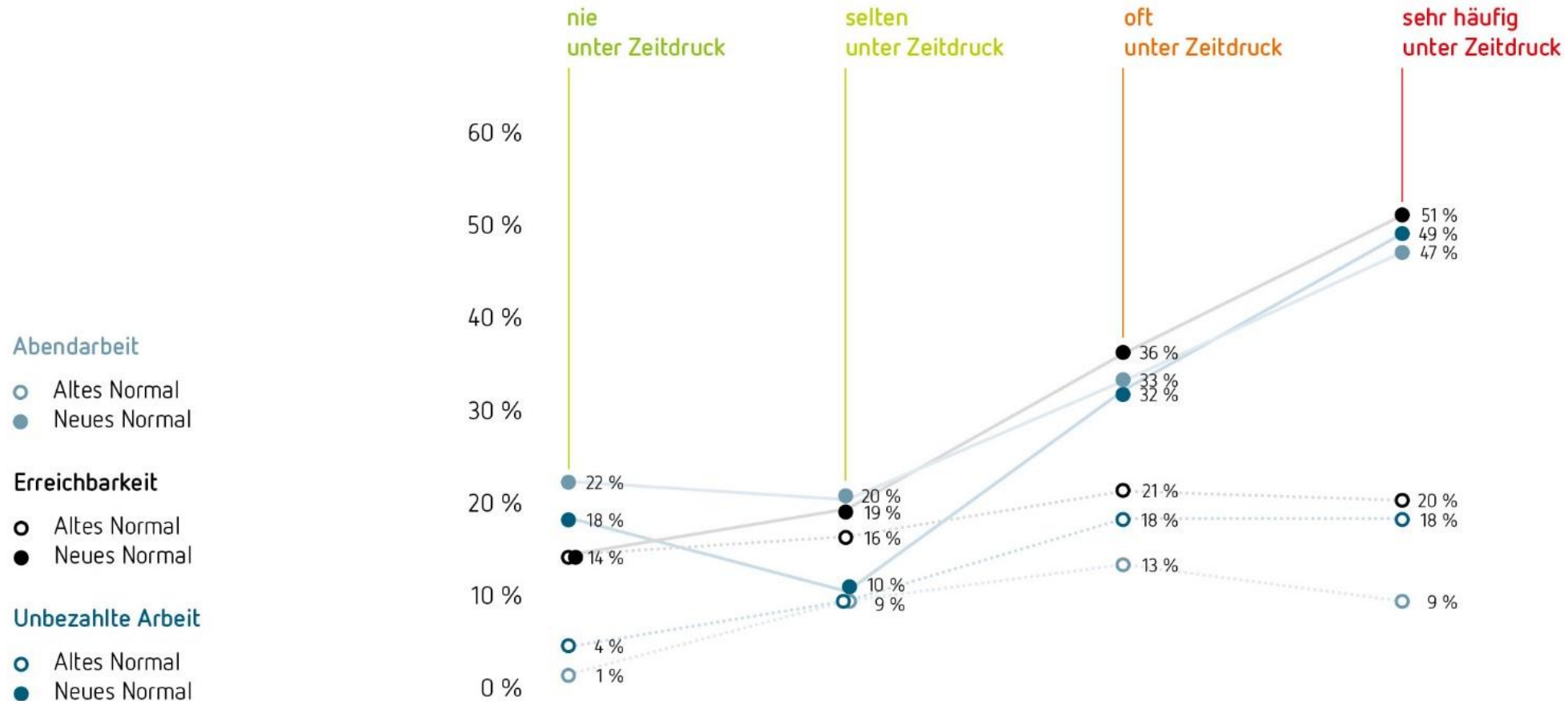
Wie häufig kommt es vor, dass Sie auch in Ihrer arbeitsfreien Zeit nicht richtig abschalten können?



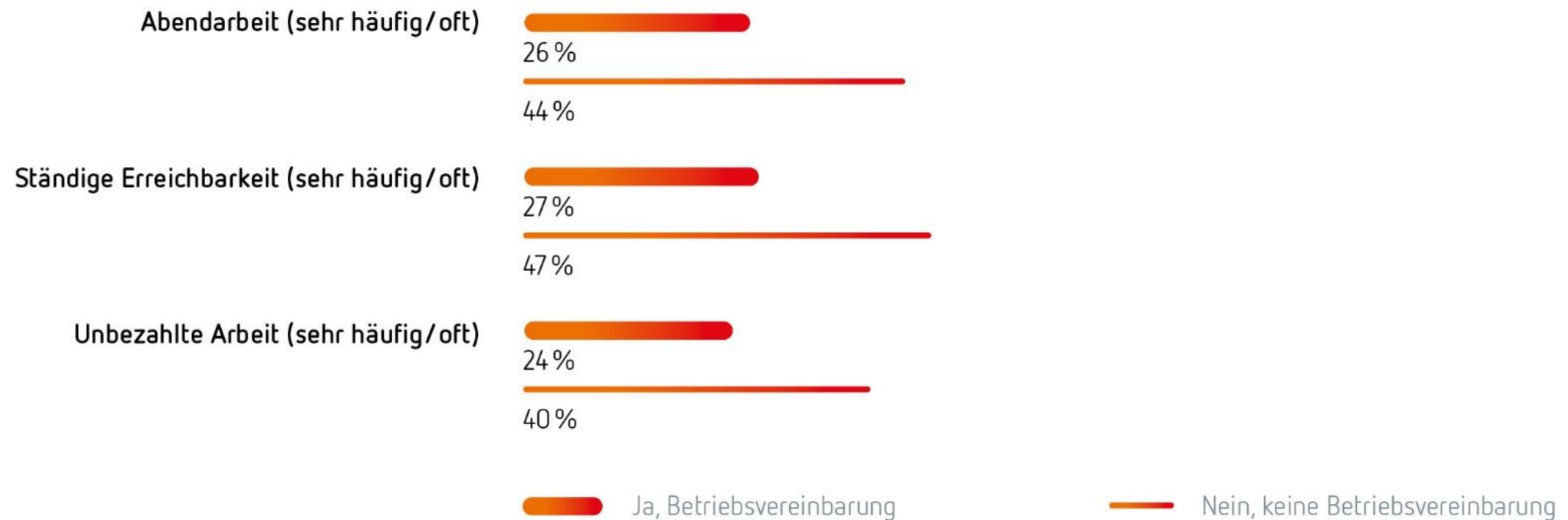
Quelle und Grafik: Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit 2021

Entgrenzung und Zeitdruck

(Anteil der Befragten, die (sehr häufig/oft) abends oder unbezahlt arbeiten oder außerhalb der Arbeitszeit erreichbar sein müssen)



Betriebsvereinbarungen* und Entgrenzung im „Neuen Normal“



* Es wurde nach Betriebs-/oder Dienstvereinbarungen zum mobilen Arbeiten/„Homeoffice“ gefragt.

Zusammenfassung / Ausblick

- Stärkere Entgrenzung im „Neuen Normal“: räumlich, zeitlich und kognitiv/emotional
- Stärkere Beeinträchtigung der gesundheitsrelevanten Erholungs- und Ruhezeiten
- Hohe Arbeitsbelastung (Zeitdruck) als wesentlicher Faktor für Entgrenzung und beeinträchtigte Erholung
- Mehr Einfluss auf die Arbeitszeit bedeutet nicht automatisch eine größere Selbstbestimmung
- Die Arbeitsbedingungen und -belastungen sind bei der Arbeit im Homeoffice weniger sichtbar
- Arbeitszeitgestaltung: Erfassung, Grenzen, Erreichbarkeit – aber auch das Verhältnis von Arbeitszeit und Arbeitsmenge
- Stärkung der Arbeitszeitsouveränität im „alten Normal“

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!