



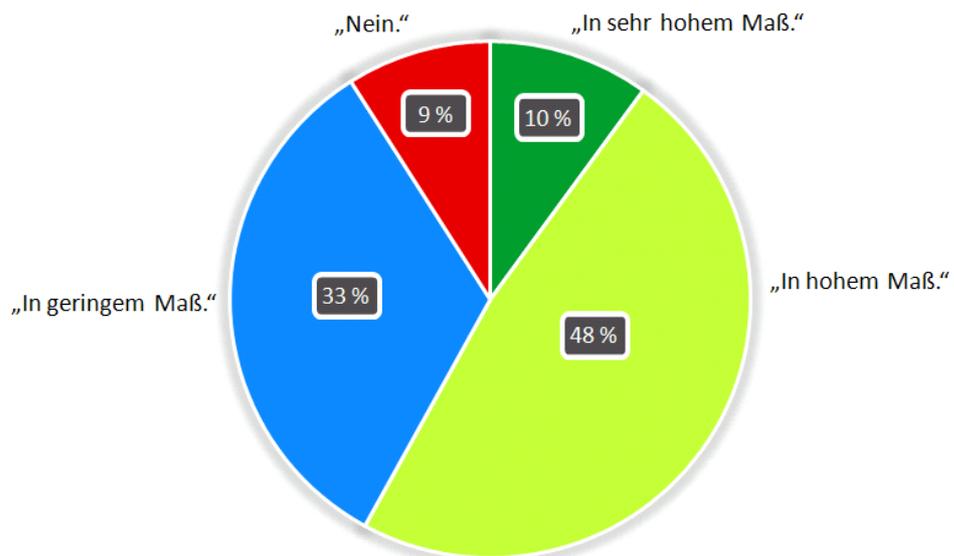
DGB-Index Gute Arbeit

DGB-Index Gute Arbeit

Work-Life-Balance 2007 – Der Report

Wie die Beschäftigten die Vereinbarkeit von Berufs-, Familien- und Privatleben beurteilen

**Lässt Ihnen Ihre Arbeit genügend Zeit für Familie,
Freundschaften und private Interessen?**



Quelle: DGB-Index Gute Arbeit, 2007, INIFES (Tatjana Fuchs)

© 2007 DGB-Index Gute Arbeit



DGB-Index Gute Arbeit

Work-Life-Balance 2007 – Der Kurzbefund

Die Work-Life-Balance der Beschäftigten in Deutschland – wie ausgewogen sie sich gestaltet – ist in erster Linie von der Qualität der Arbeitsbedingungen abhängig. Erst in zweiter Linie wird die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben durch familiäre Konstellationen und Geschlechterrollen beeinflusst.

78 Prozent der Beschäftigten mit Guter Arbeit haben ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeits- und Privatleben – aber nur 40 Prozent der Beschäftigten mit Schlechter Arbeit. 58 Prozent sind es im Durchschnitt aller Beschäftigten.

Ein knappes Drittel der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer arbeitet in Betrieben, in denen es Regelungen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in nennenswertem Umfang gibt. 90 Prozent der dort arbeitenden Beschäftigten mit Kindern (88 Prozent der Väter, 93 Prozent der Mütter) weisen eine gute Work-Life-Balance auf.

Work-Life-Balance 2007 – Umfrage und Verfahren

Der Report zur Work-Life-Balance beruht auf einer Sonderauswertung der Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit, durchgeführt vom Institut für Empirische Sozialökonomie inifes (Autorin Tatjana Fuchs). Befragt wurden 6.168 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus allen Regionen, Branchen, Einkommensgruppen und Beschäftigungsverhältnissen. Dabei gaben die Beschäftigten ein detailliertes Urteil über die Qualität ihrer Arbeits- und Einkommensbedingungen ab. Das Ergebnis für 2007: 12 Prozent der Beschäftigten haben Gute Arbeit, 54 Prozent Mittelmäßige Arbeit, 34 Prozent Schlechte Arbeit. Der DGB-Index Gute Arbeit erreicht im bundesweiten Durchschnitt einen Wert von 58 und signalisiert damit eine Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld.

Die begleitend erfragten Urteile der Beschäftigten zu ihrer Work-Life-Balance gingen nicht in die Berechnung der Indexwerte ein. Auf diese Weise wurde es möglich, Zusammenhänge zwischen der Qualität der Arbeit und der Qualität der Work-Life-Balance zu ergründen.

Der DGB-Index Gute Arbeit ist als gewerkschaftsübergreifendes Projekt entstanden. Verantwortlich für Konzept und Durchführung zeichnete eine Projektgruppe, in der Vertreter/innen des DGB, von ver.di, der IG Metall und der IG BCE mit externen Expert/innen zusammenarbeiteten. Seit November 2007 gibt es mit der neu gegründeten DGB-Index Gute Arbeit GmbH eine Service- und Beratungsstelle, die die Repräsentativbefragung koordiniert und für die betriebliche Anwendung des Instruments passgenaue Angebote erstellt.

„Gut ist eine Arbeit, die den Ansprüchen der Beschäftigten gerecht wird“ – unter diesem Motto werden ab 2007 einmal im Jahr die Urteile und Ansprüche der Beschäftigten erhoben. Die Umfrage 2007 führte die TNS Infratest Sozialforschung GmbH durch, die Auswertung leistete inifes. Den Report zum DGB-Index Gute Arbeit 2007 und weitere Informationen finden Sie unter www.dgb-index-gute-arbeit.de.



DGB-Index Gute Arbeit

1. Das Ergebnis in Prozentangaben (S.4/5)

42 Prozent der Beschäftigten in Deutschland arbeiten unter Bedingungen, durch die Familie, Freundschaft und private Interessen zu kurz kommen.

2. Work-Life-Balance und Arbeitsqualität (S. 6/7)

Gute Arbeitsbedingungen sind die Hauptquelle einer guten Balance bei den Vollzeitbeschäftigten.

3. Das Ergebnis nach Familienstand (S. 8/9)

Alleinerziehende und Alleinverdienende in Familien mit Kindern haben unter den heutigen Bedingungen die geringsten Chancen auf eine ausgeglichene Work-Life-Balance.

4. Das Ergebnis nach Branchen (S. 10/11)

Beschäftigte im Gastgewerbe und in den Verkehrsberufen haben die größten Belastungen zu tragen – die besten Bedingungen haben Beschäftigte in der öffentlichen Verwaltung.

5. Work-Life-Balance und Geschlechterrolle (S. 10/11)

Berufstätige Mütter haben es schwerer als berufstätige Väter – kinderlose Frauen dagegen werten kaum anders als kinderlose Männer.

6. Familienfreundliche Arbeitgeber nach Anteil der Beschäftigten (S. 11)

31 Prozent der Beschäftigten haben einen Arbeitgeber, der auf die Anforderungen von Familien in höherem Maße Rücksicht nimmt – 26 Prozent erleben vom Arbeitgeber gar keine Rücksichtnahme auf ihre familiären Belange.

7. Betriebliche Fördermaßnahmen – der Effekt (S.12)

In Betrieben mit familienfreundlichen Regelungen weisen neun von zehn Müttern und Vätern eine gute Work-Life-Balance auf.



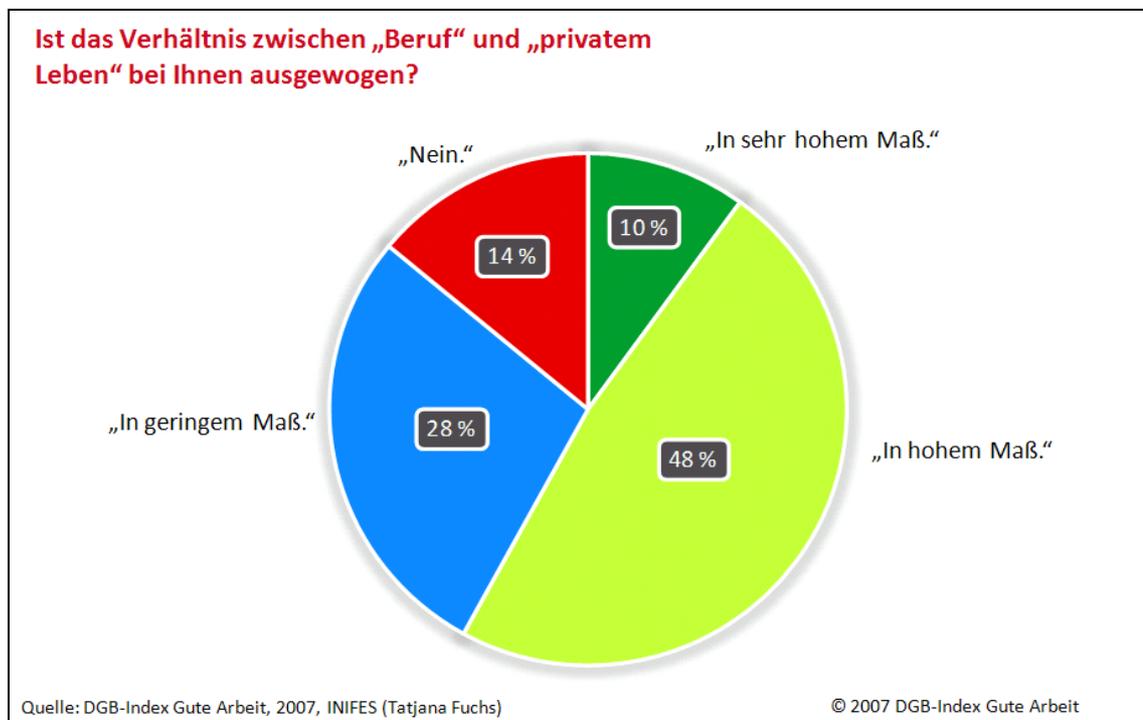
DGB-Index Gute Arbeit

1. Das Ergebnis in Prozentangaben

42 Prozent der Beschäftigten in Deutschland arbeiten unter Bedingungen, durch die Familie, Freundschaft und private Interessen zu kurz kommen.

Ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Berufs- und Privatleben gehört zu den Grundbedingungen einer guten Lebensqualität. Die Gesundheits- und Arbeitsforschung ist sich einig: Stimmt die Work-Life-Balance nicht, leiden die Gesundheit der Beschäftigten, ihre Arbeitsmotivation, ihre Familien, das soziale Leben. Umgekehrt ist eine gute Balance eine Quelle des Wohlbefindens, der Persönlichkeitsbildung und der sozialen Entwicklung.

Abbildung 1a: DGB-Index 2007 – So beurteilen die Beschäftigten ihre Work-Life-Balance





DGB-Index Gute Arbeit

Abbildung 1b: DGB-Index 2007 – So beurteilen die Beschäftigten ihre Work-Life-Balance

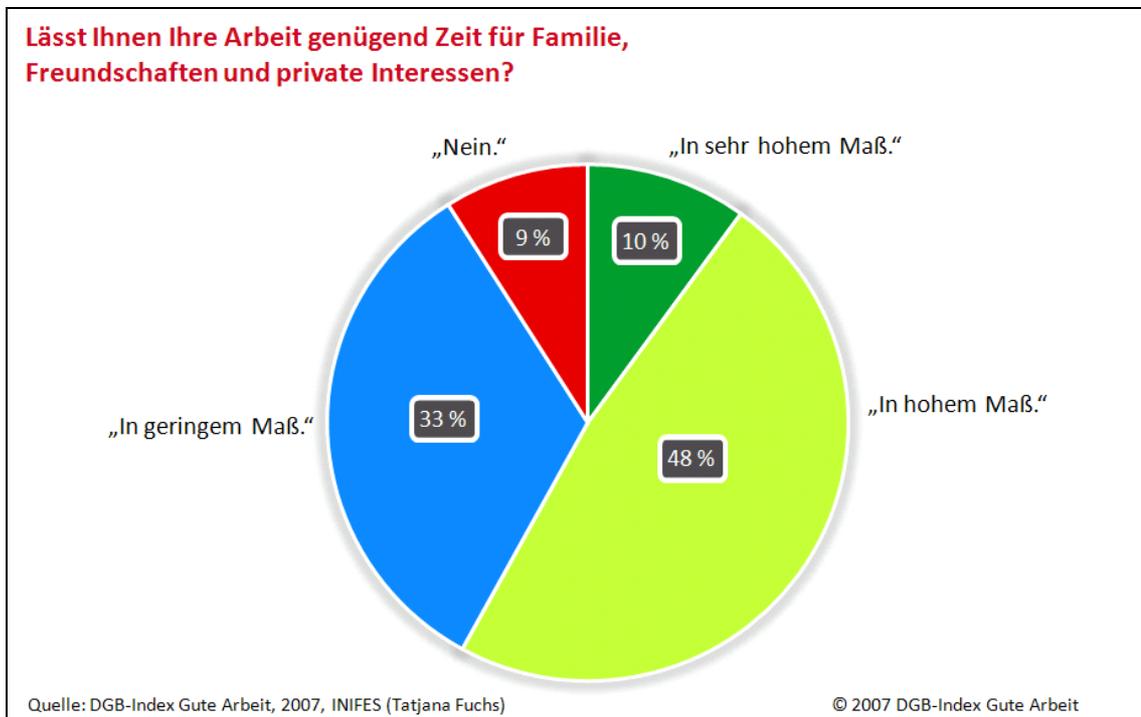


Abbildung 1a. lässt erkennen, wie die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Verhältnis zwischen ihrem Berufs- und Privatleben beurteilen: 42 Prozent der Beschäftigten (das sind in absoluten Zahlen 13,5 Millionen Menschen) haben eine wenig ausgewogene, 58 Prozent (18,5 Millionen Menschen) eine gute Work-Life-Balance. Abbildung 1 b. liefert einen Hinweis darauf, wo die Hauptgründe für die Schwierigkeit liegen, Berufs- und Privatleben gut zu vereinbaren: 42 Prozent der Beschäftigten geben an, dass ihnen die Arbeit nicht genug Zeit für Familie, Freundschaften und private Interessen lässt.



DGB-Index Gute Arbeit

2. Work-Life-Balance und Arbeitsqualität

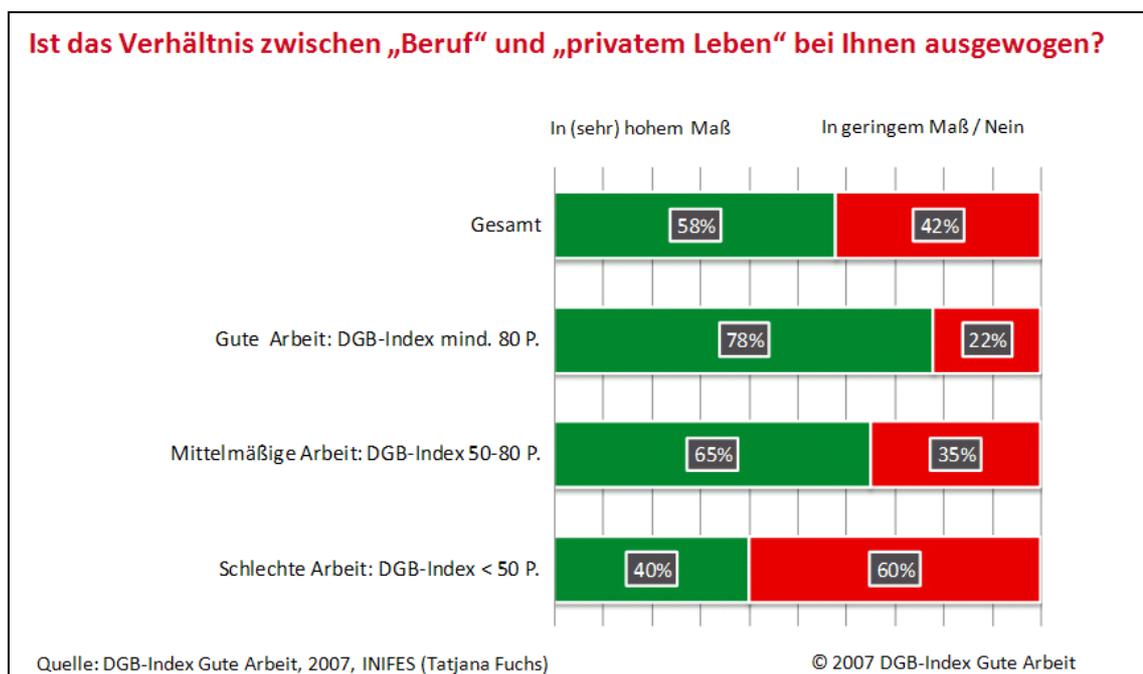
Gute Arbeitsbedingungen sind die Hauptquelle einer guten Balance bei den Vollzeitbeschäftigten.

78 Prozent der Beschäftigten mit Guter Arbeit (DGB-Index mindestens 80 von 100 möglichen Punkten) haben ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeits- und Privatleben. Unter den Beschäftigten mit Schlechter Arbeit (DGB-Index unter 50) sind es dagegen nur 40 Prozent.

Diese Werte sprechen für eine außerordentlich große Wirkung der Arbeitsbedingungen auf das außerberufliche Leben und die Work-Life-Balance der Beschäftigten:

- Gute Arbeit ist nach dem Urteil der Beschäftigten durch ein hohes Maß an Einfluss- und Entwicklungsmöglichkeiten charakterisiert, wenig körperliche und emotionale Belastungen, ein angemessenes Einkommen und berufliche Zukunftssicherheit. Die Zahlen lassen erkennen: Gute Arbeit wirkt sich auch positiv auf das außerberufliche Leben der Beschäftigten aus und erhöht ihre Chancen auf eine ausgewogene Work-Life-Balance beträchtlich.
- Schlechte Arbeit ist nach dem Urteil der Beschäftigten vor allem durch hohe Belastungen geprägt (wie Mangel an Respekt, körperliche Schwerarbeit, einseitige Belastungen, emotionale Überforderung, Arbeitshetze), geringe Entscheidungsräume, ein unangemessenes Einkommen, ein unsicherer Arbeitsplatz. Die Umfrage zur Work-Life-Balance zeigt: Schlechte Arbeit belastet auch das außerberufliche Leben der Beschäftigten und beschädigt ihre Work-Life-Balance. Anders formuliert: Wer arbeitsbedingt Erholung am dringendsten nötig hat, findet sie am seltensten.

Abbildung 2: Work-Life-Balance im Kontext der Arbeitsqualität





DGB-Index Gute Arbeit

Die Länge der Arbeitszeit ist nur einer von vielen Faktoren, die die Qualität der Arbeit beeinflussen – wie stark die Wirkung ist, lassen Abbildungen 3 und 4 erkennen. Kürzere Arbeitszeiten begünstigen in starkem Maße eine ausgewogene Work-Life-Balance.

Abbildung 3: Work-Life-Balance im Kontext der Arbeitszeitlänge

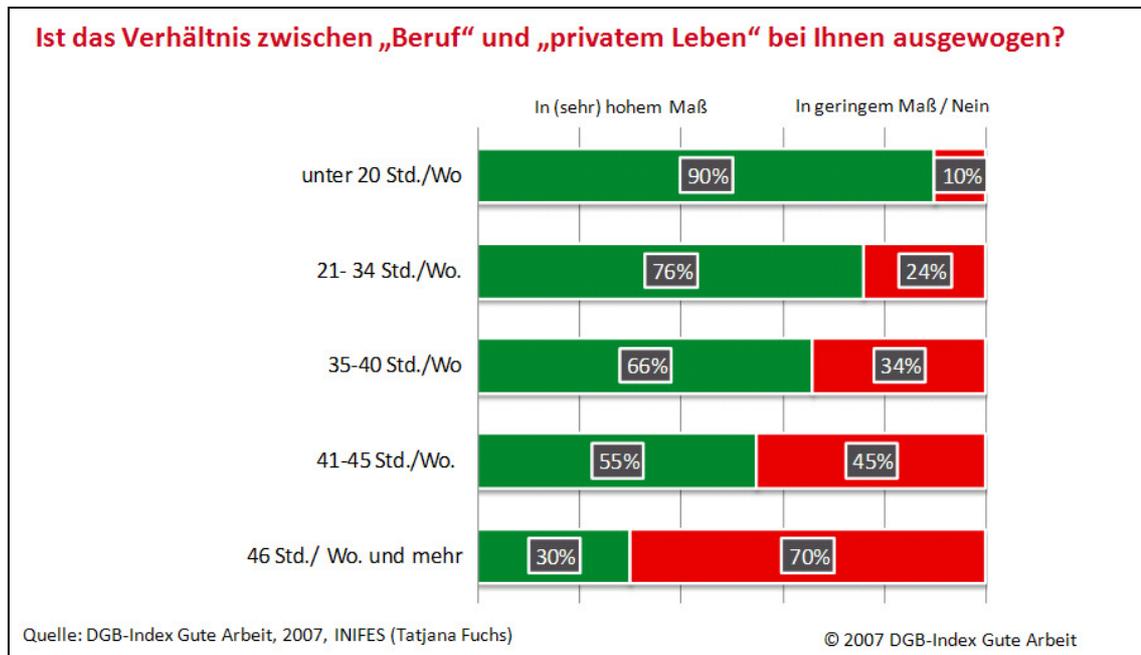
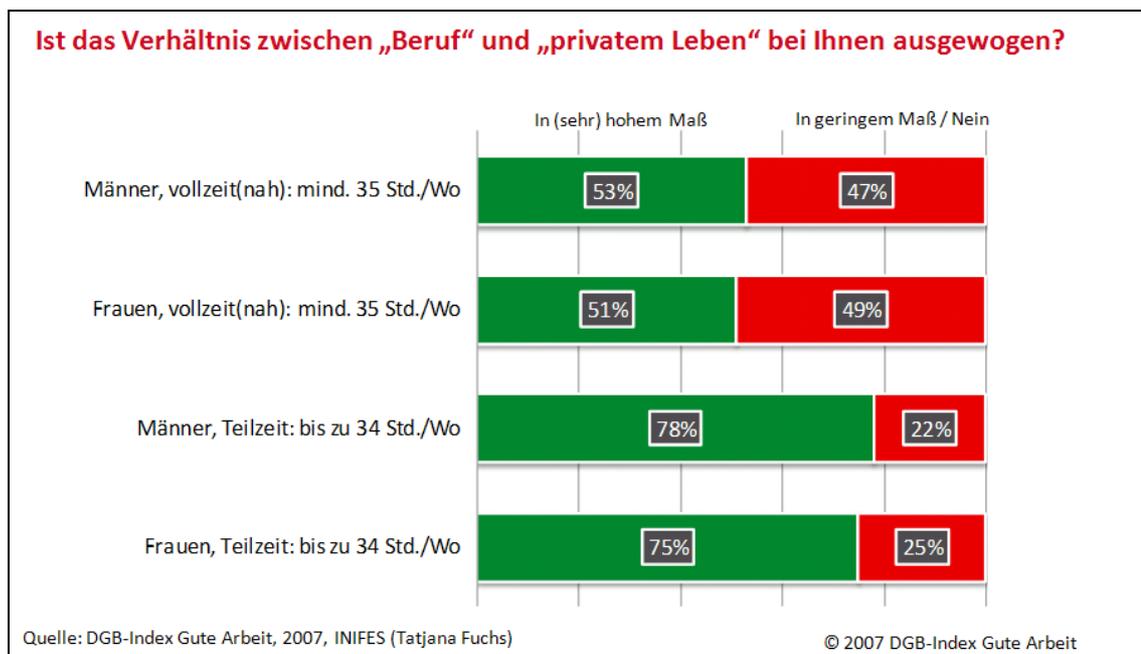


Abbildung 4: Work-Life-Balance im Kontext von Arbeitszeitlänge und Geschlecht





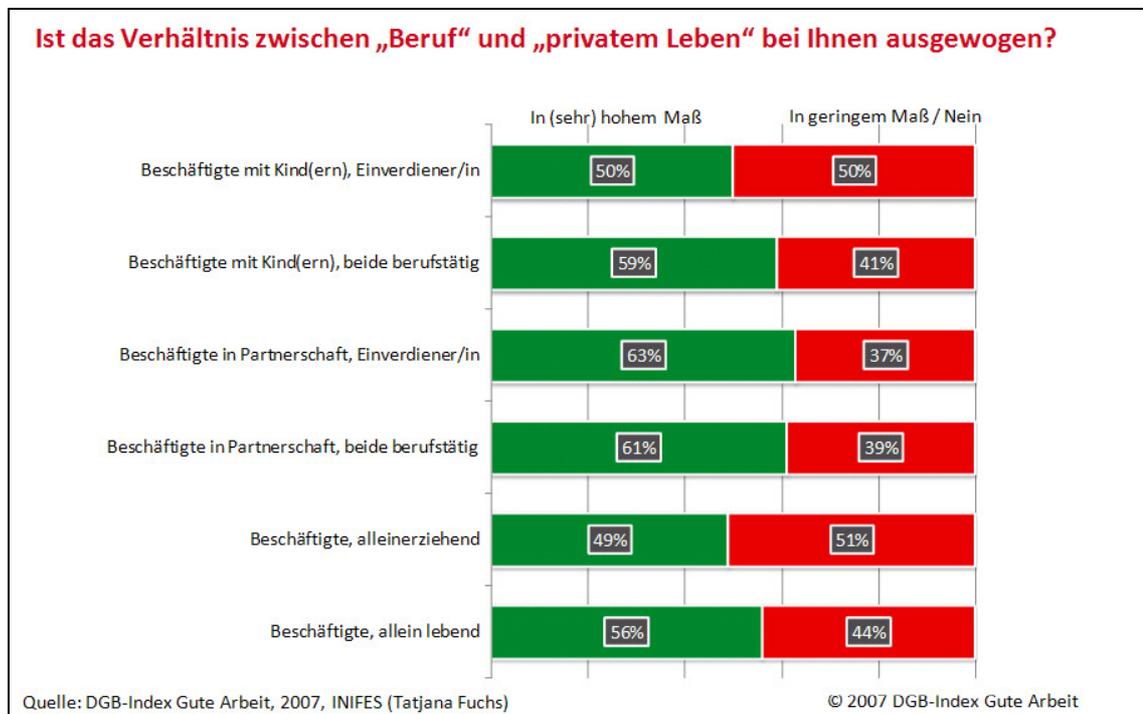
DGB-Index Gute Arbeit

3. Das Ergebnis nach Familienstand

Alleinerziehende und Alleinverdienende in Familien mit Kindern haben unter den heutigen Bedingungen die geringsten Chancen auf eine ausgeglichene Work-Life-Balance.

Ob eine ausgewogene Work-Life-Balance gelingen kann, hängt stärker von der Qualität der Arbeitsbedingungen als von familiären Konstellationen ab. Der Vergleich zwischen den Angaben in den Abbildungen 2 und 5 verdeutlicht: Die Spanne zwischen den Wertungen der nach Arbeitsqualität gebildeten Beschäftigtengruppen – Gute Arbeit, Mittelmäßige Arbeit, Schlechte Arbeit – ist deutlich größer als die Unterschiede zwischen den Wertungen je nach familiärer Situation.

Abbildung 5: Work-Life-Balance 2007 nach Familienstand



Unwichtig sind die familiären Konstellationen aber durchaus nicht. Abbildung 5 lässt erkennen: Am Ende des Skala finden sich zwei Gruppen, deren Angehörige ihre Work-Life-Balance als deutlich unterdurchschnittlich bewerten: Alleinverdienende in Familien mit Kind (das sind 7 Prozent der Beschäftigten) und Alleinerziehende (4 Prozent der Beschäftigten). Nur die Hälfte von ihnen kommt in den Genuss eines ausgewogenen Verhältnisses von Berufs- und Privat- bzw. Familienleben.

Vier der sechs Beschäftigtengruppen nach Familienkonstellation dagegen geben Wertungen ab, die sich von den Durchschnittswertungen aller Beschäftigten (58 Prozent haben eine ausgewogene Work-Life-Balance) nicht sehr stark unterscheiden. Das sind die Gruppe der Alleinlebenden (dazu gehören 32 Prozent aller Beschäftigten in Deutschland); Beschäftigte, die in Partnerschaft mit einem anderen Berufstätigen leben (28 Prozent); Beschäftigte mit Kind



DGB-Index Gute Arbeit

und in Partnerschaft mit einem anderen Berufstätigen (19 Prozent der Beschäftigten); in Partnerschaft lebende Einverdiener/innen (9 Prozent der Beschäftigten).

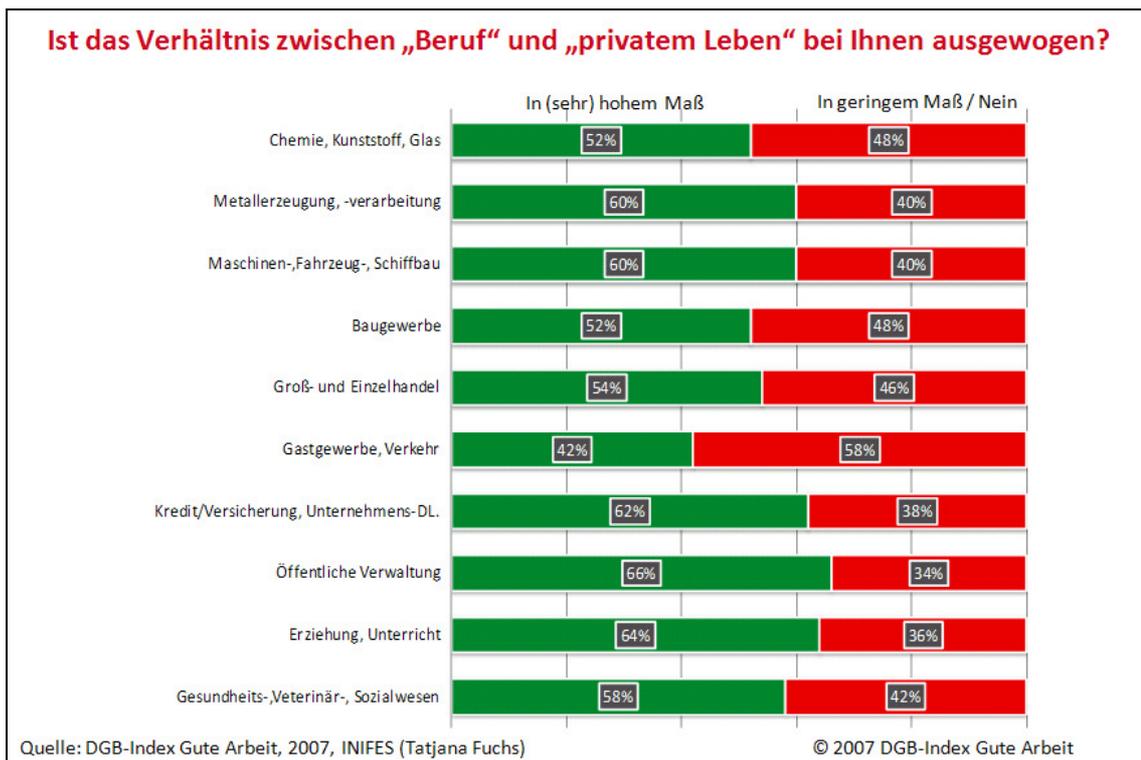
4. Das Ergebnis nach Branchen

Beschäftigte im Gastgewerbe und in den Verkehrsberufen haben die größten Belastungen zu tragen – die besten Bedingungen haben Beschäftigte in der öffentlichen Verwaltung.

Die Umfrage zur Ermittlung des DGB-Index Gute Arbeit 2007 hat ergeben: Ob eine Arbeit gut oder schlecht ist, hängt weniger von der Tätigkeit und der Arbeitsaufgabe als von der Gestaltung der Arbeitsbedingungen ab. Das Urteil der Beschäftigten ist in diesem Punkt eindeutig: Für jede Tätigkeit lassen sich Bedingungen schaffen, durch die sie zu einer Guten Arbeit wird.

Diese Position wird durch die Umfrage zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gestützt: Am schlechtesten bewerten ihre Work-Life-Balance die Beschäftigten in Berufsgruppen, in denen Schicht-, Nacht- und Wochenendarbeit einen hohen Anteil einnehmen. Dazu gehören z.B. das Gastgewerbe und die Verkehrsberufe. Umgekehrt: Das ausgewogenste Verhältnis haben nach ihrem Urteil die Beschäftigten in Berufsgruppen, in denen derlei belastende Arbeitszeit-Gestaltungen seltener sind und außerdem häufiger vereinbarungsfreundliche Arbeitszeitmodelle durchgesetzt wurden. Das gilt etwa für die öffentliche Verwaltung.

Abbildung 6: Work-Life-Balance 2007 – So werten die Beschäftigten nach Branchen





DGB-Index Gute Arbeit

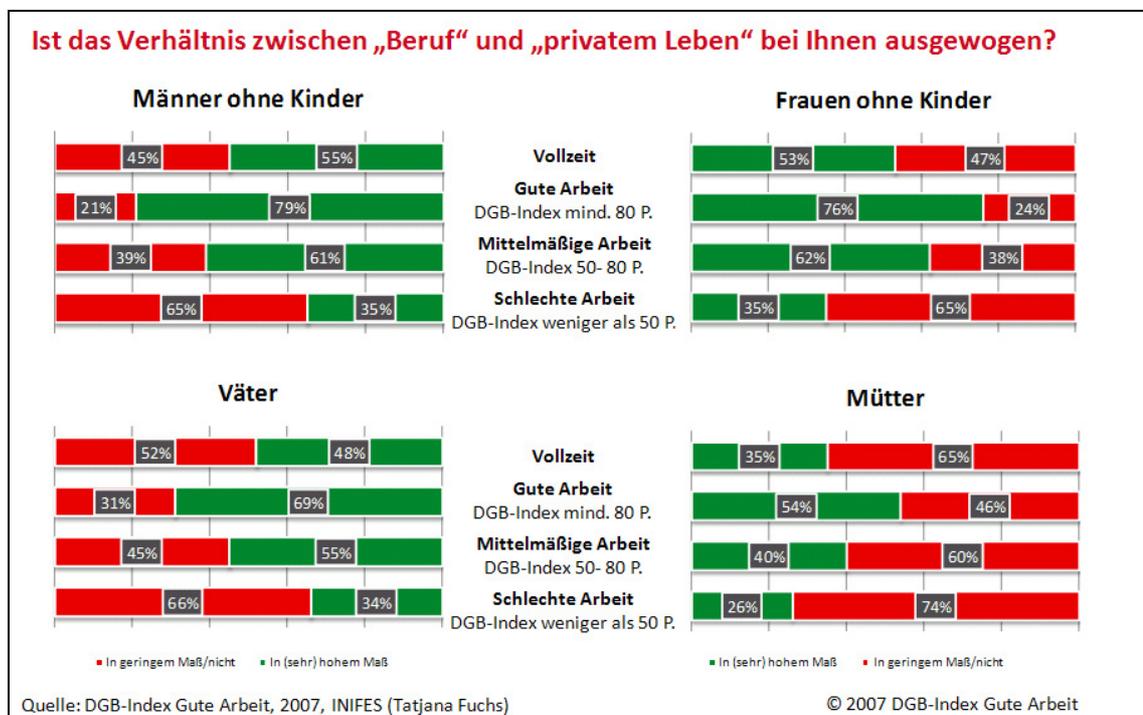
Erhärtet wird dieser Befund durch die Antworten der Beschäftigten auf die Frage, ob es in ihrem Betrieb Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in nennenswertem Umfang gibt: Mit Ja antworten nur 21 Prozent der Beschäftigten im Gastgewerbe/Verkehrsberufe – in der Öffentlichen Verwaltung sind es dagegen 40 Prozent.

5. Work-Life-Balance und Geschlechterrolle

Berufstätige Mütter haben es schwerer als berufstätige Väter – kinderlose Frauen dagegen werten kaum anders als kinderlose Männer.

Beschäftigte ohne betreuungspflichtige Kinder – dazu gehören zwei Drittel aller Beschäftigten in Deutschland – weisen in ihren Wertungen zur Work-Life-Balance keine geschlechts-spezifischen Unterschiede auf. Abb. 7 macht deutlich: Dies gilt uneingeschränkt für die Vollzeitbeschäftigten. Aber auch bei den in Teilzeit Arbeitenden (das sind 45 Prozent der erwerbstätigen Frauen und 7 Prozent der erwerbstätigen Männer) liegen die Ergebnisse eng beieinander: 76 Prozent der Frauen und 68 der Männer in Teilzeit berichten über ein ausgewogenes Verhältnis – ein weiterer Hinweis auf die balance-förderliche Wirkung kürzerer Arbeitszeiten.

Abbildung 7: Work-Life-Balance 2007 – der Zusammenhang zwischen Geschlecht, Familienstand und Arbeitsqualität



Anders als bei den Kinderlosen gibt es bei den erwerbstätigen Eltern je nach Geschlecht deutliche Differenzen in den Wertungen. So wissen 48 Prozent der vollzeitbeschäftigten Väter, aber nur 35 Prozent der vollzeitbeschäftigten Mütter von einem ausgewogenen Verhältnis von



DGB-Index Gute Arbeit

Berufs- und Privat- bzw. Familienleben zu berichten. (Bei den Teilzeitarbeitenden ist die Differenz geringer: 82 Prozent der Väter gegenüber 75 Prozent der Mütter kommen in den Genuss einer guten Work-Life-Balance.)

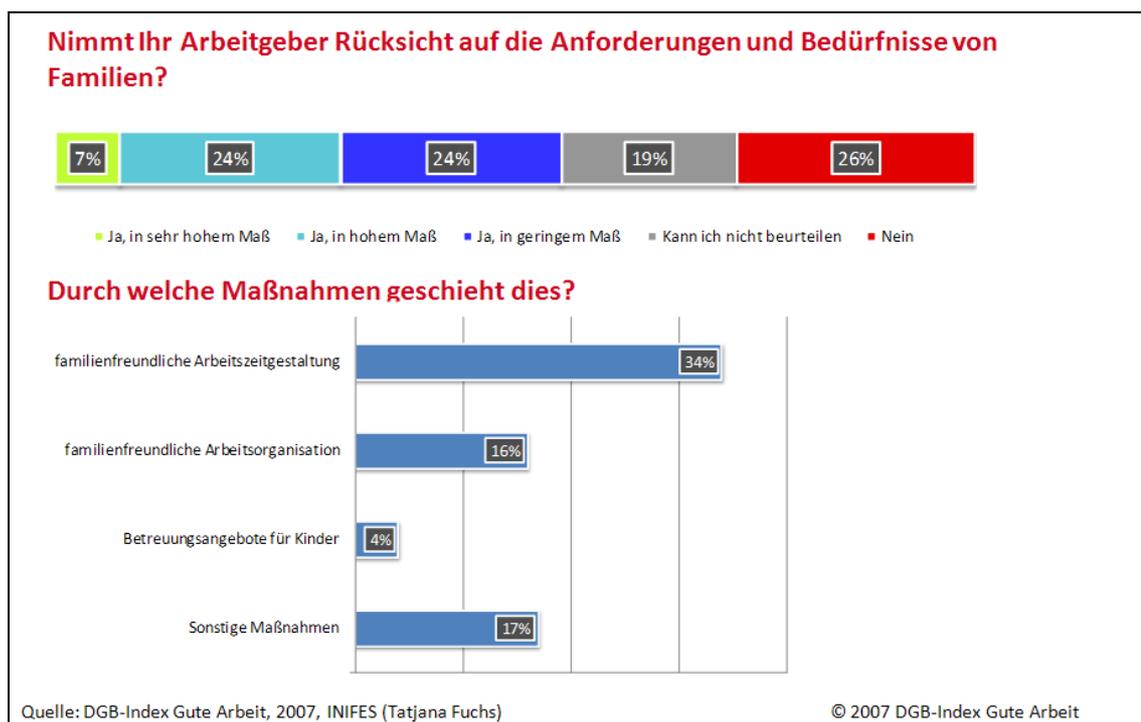
Der Schluss liegt nahe: Für die Differenz der Wertungen zwischen Müttern und Vätern dürfte die außerberufliche Arbeitsteilung zu Lasten der Frauen ursächlich sein. Der Blick auf die Wertungen nach Arbeitsqualität bei den Müttern (Abb. 7) gibt allerdings die Rangordnung der Einflussfaktoren zu erkennen: Eine ausgewogene Work-Life-Balance haben 54 Prozent der Mütter mit Guter Arbeit, aber nur 26 Prozent der Mütter mit Schlechter Arbeit – ein Verhältnis von mehr als 2 zu 1. Der Anteil der Väter mit einer ausgewogenen Balance (48 Prozent) beträgt demgegenüber nur das 1,4-fache des Anteils der Mütter (35 Prozent) mit einer ausgewogenen Balance.

6. Familienfreundliche Arbeitgeber nach Anteil der Beschäftigten

31 Prozent der Beschäftigten haben einen Arbeitgeber, der auf die Anforderungen von Familien in höherem Maße Rücksicht nimmt – 26 Prozent erleben vom Arbeitgeber gar keine Rücksicht auf ihre familiären Belange.

Die Gestaltung der Arbeitswelt ist von verschiedenen Rahmenbedingungen abhängig – dazu gehören Regelungen auf betrieblicher Ebene. Abbildung 8 liefert einen Überblick darüber, in welchem Maße und durch welche Maßnahmen die Arbeitgeber auf die familiären Bedürfnisse der Beschäftigten Rücksicht nehmen.

Abbildung 8: Betriebliche Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit nach Anteil und Art



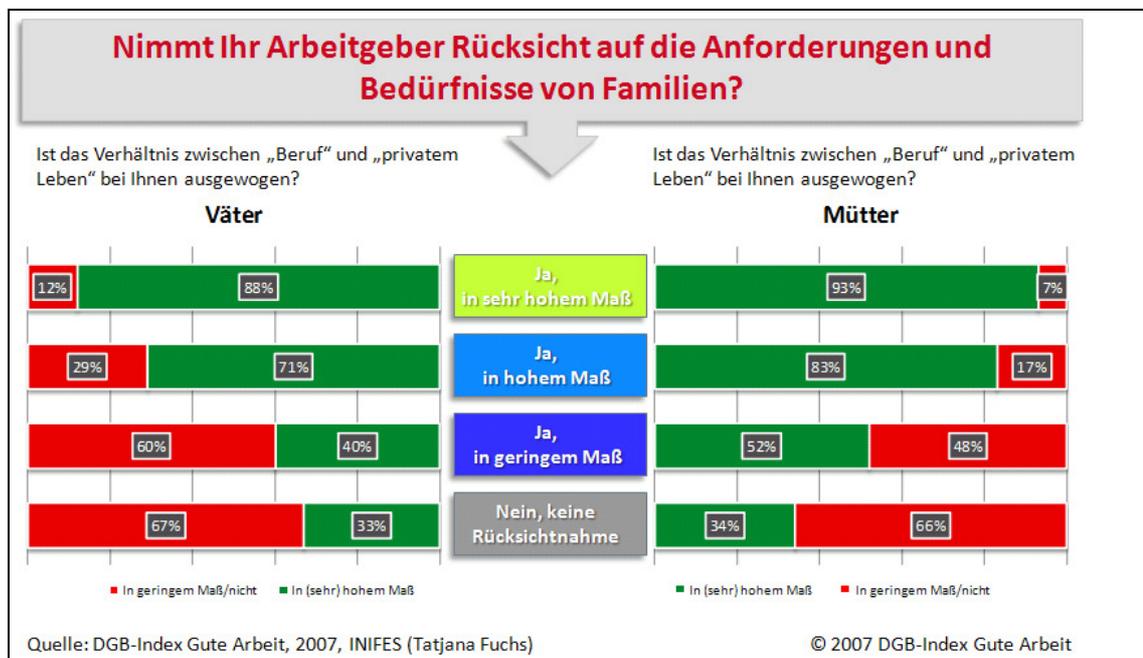


7. Betriebliche Fördermaßnahmen – der Effekt

In Betrieben mit familienfreundlichen Regelungen weisen neun von zehn Müttern und Vätern eine gute Work-Life-Balance auf.

Betriebe können durch familienfreundliche Regelungen einen erheblichen Beitrag dazu leisten, dass sich die Work-Life-Balance von Beschäftigten mit betreuungspflichtigen Kindern gut gestaltet. Deutlich lassen die in Abbildung 9 präsentierten Werte auch erkennen: Mütter profitieren in stärkerem Maße als Väter von Maßnahmen zur Förderung einer guten Vereinbarkeit. Betriebliche Maßnahmen leisten damit auch einen Beitrag zum Abbau der durch außerberufliche Arbeitsteilung bedingten Schlechterstellung (s. Abschnitt 5) der Mütter gegenüber Vätern in Sachen Work-Life-Balance.

Abbildung 9: Work-Life-Balance und betriebliche Fördermaßnahmen – der Zusammenhang





DGB-Index Gute Arbeit

Impressum

DGB-Index Gute Arbeit
Work-Life-Balance 2007 – Der Report

Wie die Beschäftigten die Vereinbarkeit von Berufs-, Familien- und Privatleben beurteilen

Herausgegeben und erarbeitet von der DGB-Index Gute Arbeit GmbH auf der Basis der Repräsentativumfrage zur Ermittlung des DGB-Index Gute Arbeit 2007 und einer Sonderauswertung, durchgeführt vom Internationalen Institut für Empirische Sozialökonomie inifes (Autorin Tatjana Fuchs).

Nachdruck von Texten und Grafiken nur mit Quellenangabe.

Redaktion:

Anja Scholz
DGB Index Gute Arbeit GmbH
Paula-Thiede-Ufer 10
10179 Berlin
T: 030 – 6956 2091
anja.scholz@dgb-index-gute-arbeit.de

V.i.S.d.P.:

Ralf Stuth
DGB Index Gute Arbeit GmbH
Paula-Thiede-Ufer 10
10179 Berlin
T: 030 – 6956 2092

www.dgb-index-gute-arbeit.de
info@dgb-index-gute-arbeit.de