

Kurzbericht zum aktuellen iga.Barometer

Arbeiten im Jahr 2022

von Marlen Rahnfeld

Kurzbericht

Erste Ergebnisse aus dem iga.Barometer 2022

Für das aktuelle iga.Barometer wurden erneut 2.000 Erwerbstätige aus Deutschland zwischen 18 und 69 Jahren befragt. Die Erhebung erfolgte als Computer Assisted Web Interview (CAWI) anhand eines standardisierten Online-Fragebogens im April und Mai 2022.

Dieser Kurzbericht stellt einige ausgewählte Ergebnisse zu aktuellen Themen vor. Dabei muss berücksichtigt werden, dass alle dargestellten Unterschiede keine kausalen Zusammenhänge belegen und die Variablen auch untereinander zusammenhängen. Da sich manche Ergebnisse auf sehr kleine Gruppen beziehen, sollten diese in dem Fall eher vorsichtig betrachtet werden.

Soziodemografische Variablen: Für die Verteilung nach Alter, Geschlecht, beruflichem Status sowie Branche wurden Quoten vorgegeben, sodass die Stichprobe hinsichtlich dieser Kriterien als repräsentativ für die Erwerbstätigen in Deutschland angesehen werden kann. Die Verteilung nach Altersgruppen ist in Abbildung 1 ersichtlich. Unter den befragten Personen befanden sich 50,8 Prozent Frauen, 49 Prozent Männer sowie 0,2 Prozent, die ihr Geschlecht als divers angaben. Es beteiligten sich 740 Führungskräfte, was einem Anteil von 37 Prozent entspricht.

Branche und Bildung: Knapp 30 Prozent der Befragten sind im Dienstleistungsbereich tätig. Hierzu gehören z. B. Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, freiberufliche, wissenschaftliche bzw. technische Dienstleistungen sowie die öffentliche Verwaltung,

Zusammensetzung der Stichprobe

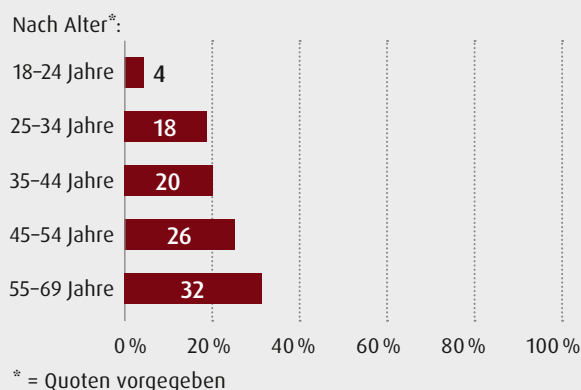


Abbildung 1: Verteilung nach Alter in der Gesamtstichprobe des iga.Barometer 2022

Verteidigung und Sozialversicherung. Rund 17 Prozent der Befragten arbeiten im produzierenden Gewerbe, wie z. B. für Elektro- und Metallerzeugnisse (inklusive Automotive), Möbel, Papier oder Nahrungsmittel. Des Weiteren sind die Branchen u. a. unterteilt in Land- und Forstwirtschaft, Chemie, Bau, Handel, Verkehr/Lagerei, Gesundheits- und Sozialwesen, Gastronomie, Erziehung/Unterricht sowie Kunst, Unterhaltung und Erholung.

Beim Bildungsgrad der Befragten ist das gesamte Spektrum vertreten, von keinem Schulabschluss bis zur Promotion/Habilitation (siehe Abbildung 2).

Zusammensetzung der Stichprobe

Nach höchstem Schul-/Ausbildungsabschluss:

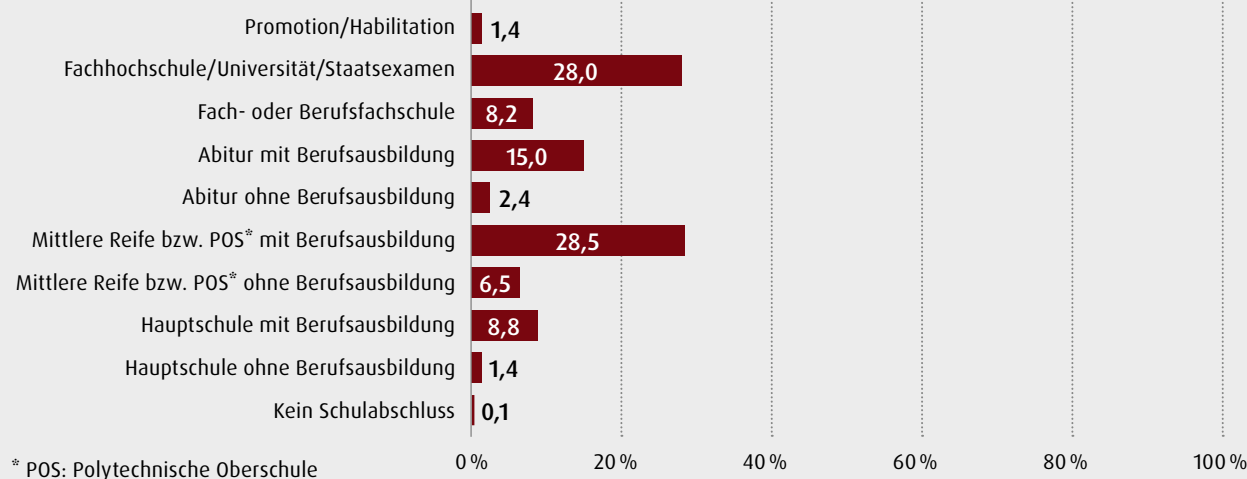


Abbildung 2: Verteilung des höchsten Schul- oder Ausbildungsabschlusses in der Gesamtstichprobe

Mobile Arbeit/Homeoffice

Gab es vor dem Jahr 2020 bereits deutliche Tendenzen zu mehr räumlicher und zeitlicher Flexibilität, hat das Thema Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten durch die Corona-Pandemie deutlichen Auftrieb bekommen und bringt Vor- und Nachteile für die Arbeitstätigkeit mit sich.

Flexibles Arbeiten

Abbildung 3 zeigt, dass über 61 Prozent der Befragten räumlich oder zeitlich flexibel arbeiten können. Von diesen wiederum können rund 63 Prozent auf Gleitzeit und knapp 62 Prozent auf Homeoffice oder mobile Arbeit zurückgreifen. Über 35 Prozent geben Vertrauensarbeitszeit und rund 4 Prozent Sonstiges an. Mehrfachnennungen waren hier möglich.

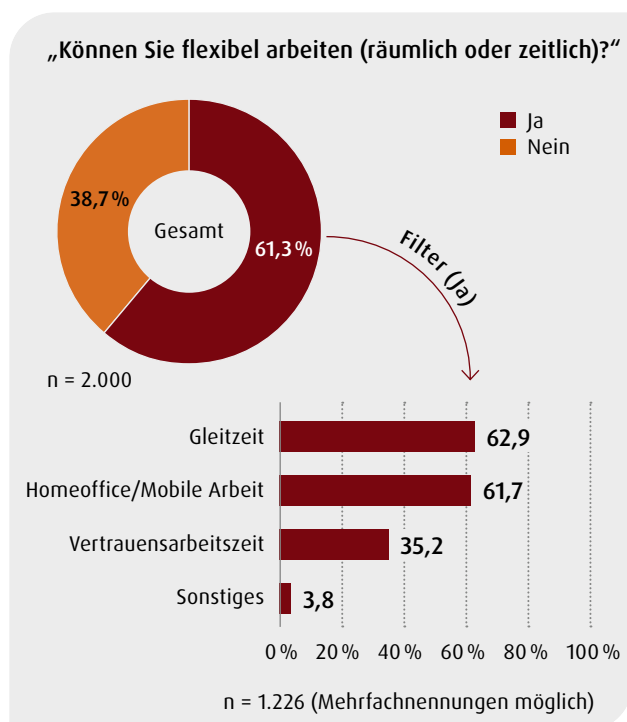


Abbildung 3: Möglichkeiten, räumlich und zeitlich flexibel arbeiten zu können

Es zeigen sich zudem Unterschiede nach Altersgruppen, Bildungsstand, Führungsverantwortung, Beschäftigungsverhältnis, Branche sowie ob Schichtarbeit geleistet werden muss. So unterscheiden sich die **Altersgruppen** 25 bis 34 Jahre (ca. 66 Prozent) und 55 bis 69 Jahre (ca. 57 Prozent) um fast 10 Prozentpunkte. Den höchsten Gleitzeit-Anteil weist mit rund 71 Prozent die Gruppe der ganz Jungen (18 bis 24 Jahre) auf. Homeoffice ist dagegen vor allem in den Altersgruppen 25 bis 34 (ca. 72 Prozent) und 35 bis 44 Jahre (ca. 67 Prozent) möglich.

Mit höherem **Bildungsgrad** nimmt die Flexibilität zu (Hauptschule ca. 49 Prozent, Hochschule ca. 76 Prozent). Bei der zeitlichen Flexibilität (Gleitzeit und Vertrauensarbeitszeit) zeigen sich hier zwar nur wenige Unterschiede zwischen den Gruppen, dafür größere beim Homeoffice (Hauptschule ca. 31 Prozent, Hochschule ca. 80 Prozent). Personen mit Führungsverantwortung verfügen im Allgemeinen über mehr Flexibilität (ca. 71 Prozent) als Personen ohne **Führungsverantwortung** (ca. 56 Prozent), vor allem arbeiten Führungskräfte häufiger in Vertrauensarbeitszeit (ca. 41 Prozent) als Personen ohne Leitungsposition (ca. 31 Prozent). Hinsichtlich des **Angestelltenverhältnisses** können Beamte häufiger Gleitzeit und Homeoffice nutzen (ca. 76 bzw. 71 Prozent), dafür seltener Vertrauensarbeitszeit (ca. 21 Prozent). Selbstverständlich zeigen sich auch Unterschiede je nach **Branche**. Flexibel arbeiten zu können, bejahen vor allem Personen der freiberuflichen Dienstleistungen (ca. 84 Prozent), eher selten Personen aus Erziehung und Unterricht (ca. 36 Prozent).

Anteil Mobile Arbeit/Homeoffice

Mehr als die Hälfte der Gesamtstichprobe arbeitet zumindest teilweise mobil, z. B. von zu Hause aus (siehe Abbildung 4).

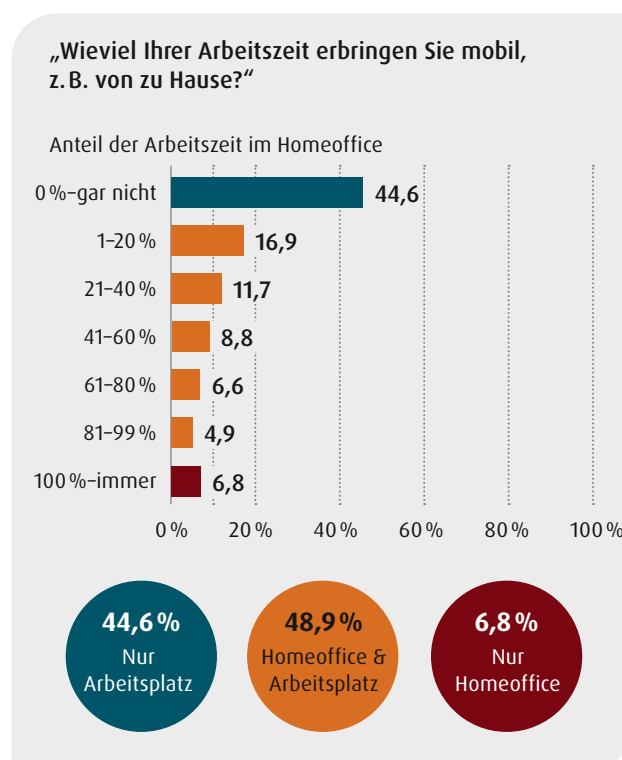


Abbildung 4: Anteil Homeoffice/Mobile Arbeit in der Gesamtstichprobe

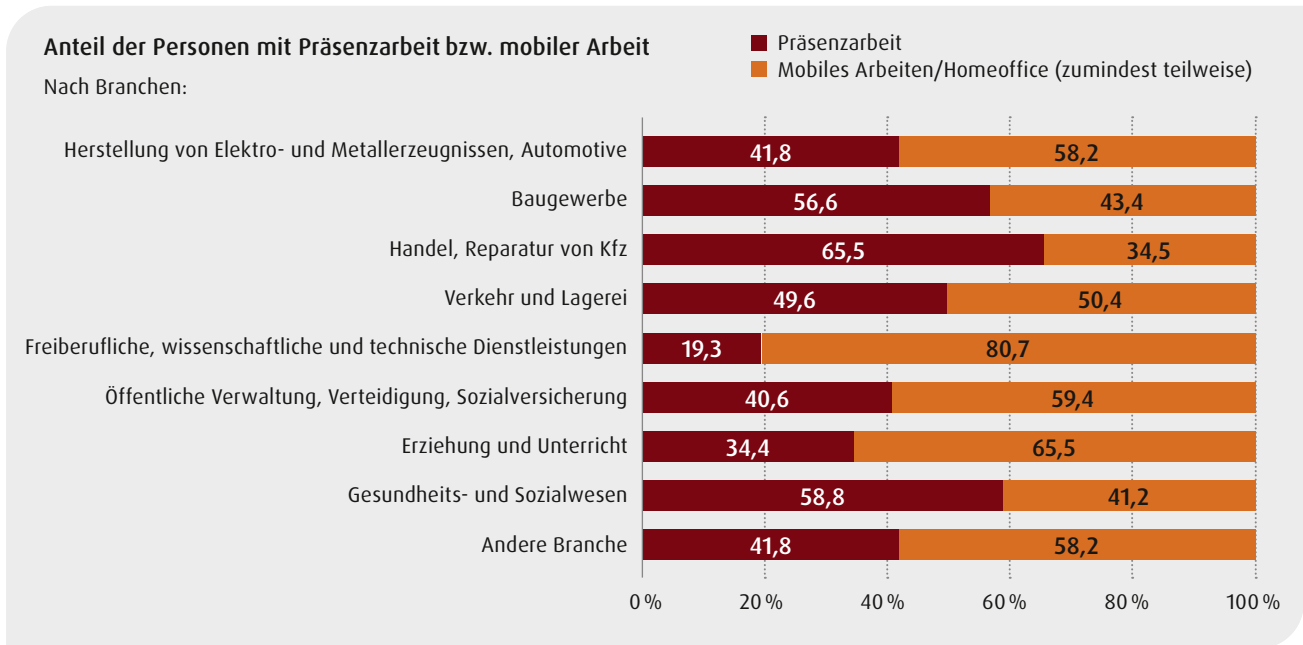


Abbildung 5: Anteile Präsenzarbeit bzw. Mobile Arbeit/Homeoffice nach Branche

Je höher der **Bildungsgrad**, desto häufiger ist es den Befragten möglich, im Homeoffice zu arbeiten (Hauptschule 36 Prozent, Hochschule ca. 78 Prozent). Auch **Führungskräfte** arbeiten mehr im Homeoffice (ca. 70 Prozent). Bei den **Branchen** können vor allem Personen aus den freiberuflichen Dienstleistungen, Erziehung und Unterricht sowie der öffentlichen Verwaltung zu Hause oder mobil arbeiten. Der geringste Anteil ist im Handel zu finden (siehe Abbildung 5).

Auswirkungen des mobilen Arbeitens bzw. des Arbeitens von zu Hause

Bei den Auswirkungen des mobilen Arbeitens zeigen sich Unterschiede nach Geschlecht, Alter, Führungsverantwortung, Beschäftigungsverhältnis und Befristung. Diese Fragen wurden nur denen gestellt, die mindestens 40 Prozent im Homeoffice arbeiten (= 521 Personen). Personen mit Führungsverantwortung erleben im Homeoffice häufiger **Belastungen durch Technik** sowie **Entgrenzung durch ständige Erreichbarkeit** (siehe Abbildung 6, oben). Beides geben auch eher Jüngere und Personen in befristeter Anstellung an. Männer fühlen sich **ergonomisch etwas besser ausgestattet** als Frauen. Personen mit Leitungsfunktion (siehe Abbildung 6, unten links) sowie freiberuflich tätige Personen erleben durch das Homeoffice mehr **Handlungs- und Entscheidungsspielraum**. Tendenziell mehr **Kontrolle durch Vorgesetzte** erleben bei der Arbeit im Homeoffice eher jüngere Beschäftigte, Personen mit Führungsverantwortung (siehe Abbildung 6, unten rechts), Männer sowie befristet Beschäftigte.

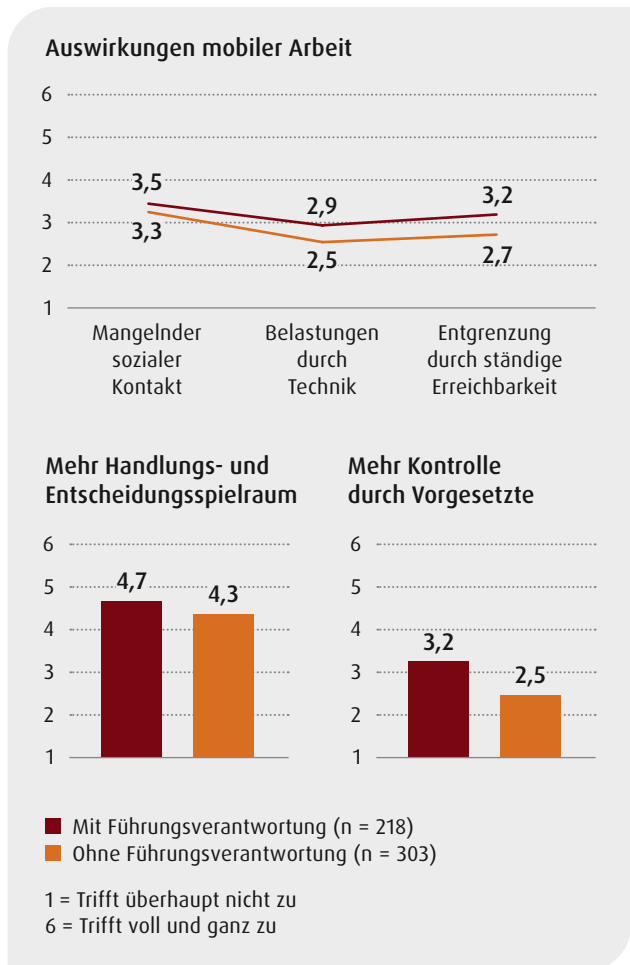


Abbildung 6: Auswirkungen mobiler Arbeit (oben), Erleben von Handlungs- und Entscheidungsspielraum (unten links) sowie Erleben von mehr Kontrolle durch Vorgesetzte (unten rechts) von Personen mit und ohne Führungsverantwortung; Mittelwerte

Digitalisierung

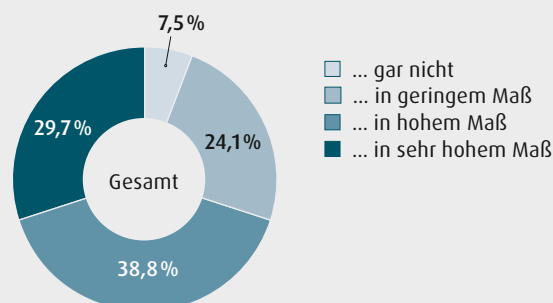
Die Digitalisierung hat längst Einzug in den Arbeitsalltag der meisten Erwerbstätigen gehalten. Oftmals erleichtert dies die Erfüllung der täglichen Aufgaben, es hat jedoch auch Schattenseiten. Wenn z.B. durch die ständige Erreichbarkeit die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmen, kann sich das auf die Gesundheit und das Wohlbefinden auswirken.

Bei der Arbeit von der Digitalisierung betroffen

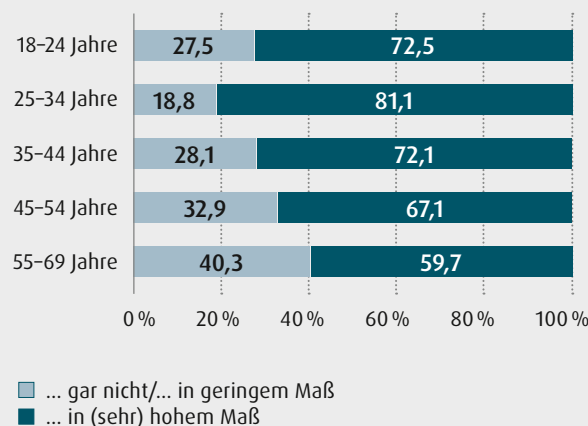
Mehr als zwei Drittel aller Erwerbstätigen sind bei ihrer Arbeit von der Digitalisierung betroffen, z.B. durch Kommunikation per Mail, soziale Netzwerke, digitale Planung etc. Der Einfluss der Digitalisierung nimmt tendenziell mit dem Alter ab (siehe Abbildung 7). **Männer** (66 Prozent) und **Frauen** (ca. 71 Prozent) erleben Digitalisierung ähnlich stark, **Führungskräfte** in besonderem Maße (ca. 80 Prozent). Auch die **Bildung** hat einen entscheidenden Einfluss. Je höher gebildet eine Person ist, desto stärker betrifft sie die Digitalisierung (z.B. Hochschule ca. 89 Prozent). Personen in **Schichtarbeit** (ohne Nachtschicht ca. 55 Prozent, mit Nachtschicht ca. 60 Prozent) erleben die Digitalisierung im Vergleich zu Personen ohne Schichtarbeit (ca. 73 Prozent) etwas weniger stark, dennoch betrifft sie auch hier mehr als die Hälfte.

Am stärksten von der Digitalisierung betroffen sind die freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen sowie der Sektor Öffentliche Verwaltung/Verteidigung/Sozialversicherung (siehe Abbildung 8). Am wenigsten betroffen sind die **Branchen** Baugewerbe und Handel.

Digitalisierung betrifft meine Arbeit ...



Nach Alter:

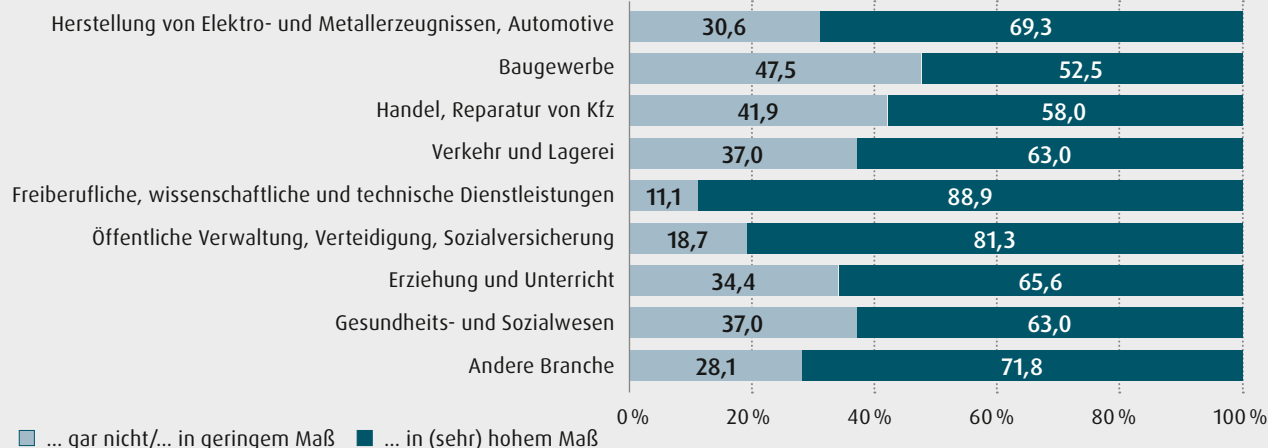


Durch Rundungen summieren sich die Prozentwerte nicht immer auf exakt 100 %.

Abbildung 7: Betroffen von der Digitalisierung in der Gesamtstichprobe und nach Altersgruppen

Digitalisierung betrifft meine Arbeit ...

Nach Branchen:



Durch Rundungen summieren sich die Prozentwerte nicht immer auf exakt 100 %.

Abbildung 8: Betroffen von der Digitalisierung nach Branche

Erleben der Digitalisierung als hilfreich für die Arbeit

Die Digitalisierung wird als überwiegend hilfreich erlebt (Mittelwert 4,4 auf einer Skala von 1 bis 6 in der Gesamtstichprobe), es zeigen sich aber auch Unterschiede je nach **Alter**, **Geschlecht** und **Führungsverantwortung** (siehe Abbildung 9). Ebenso steigt der Anteil an Zustimmung mit dem **Bildungsgrad** (Hauptschule 4,0; Hochschule 4,8). Höhere Zustimmung gibt es zudem von Personen, die keine **Schichtarbeit** leisten (4,5). Hinsichtlich der **Branche** empfinden am häufigsten Personen aus dem Sektor der freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen die Digitalisierung als hilfreich für ihre Arbeit (5,0).

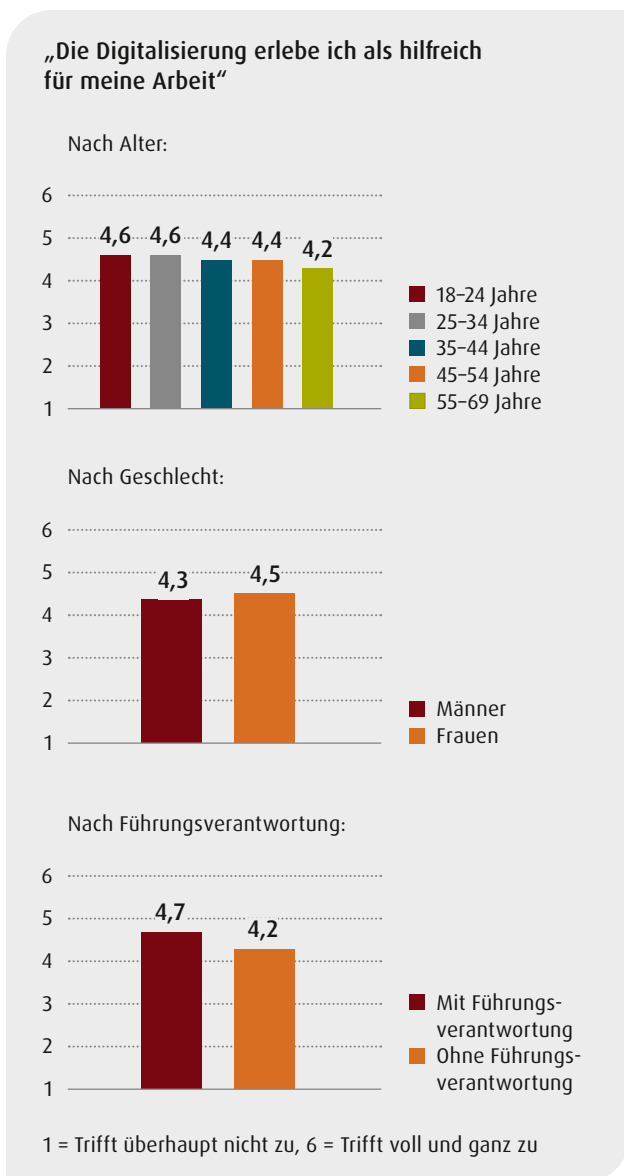


Abbildung 9: Ausmaß, in dem Digitalisierung als hilfreich für die Arbeit erlebt wird; Mittelwerte nach Alter, Geschlecht und Führungsverantwortung

Verwendung moderner Informations- und Kommunikationsmittel bei der Arbeit und in der Freizeit

Von insgesamt 63 Prozent der Personen in der Gesamtstichprobe wird erwartet, dass sie moderne Informations- und Kommunikationsmittel bei der Arbeit verwenden, z.B. Mobiltelefon, Tablet, Cloud, Künstliche Intelligenz und Messenger. Der Anteil nimmt mit dem **Alter** etwas ab. Von diesen 63 Prozent gibt etwa ein Drittel (ca. 34 Prozent) an, das Gefühl zu haben, dass die Verwendung dienstlicher Informations- und Kommunikationsmittel auch in der Freizeit erwartet wird. Der Anteil ist in jüngeren Altersgruppen zum Teil deutlich höher (ca. 47 Prozent der 25- bis 34-Jährigen). **Männer** (ca. 67 Prozent), Personen mit **Führungsverantwortung** (ca. 81 Prozent) sowie solche mit höherem **Bildungsstand** (ca. 81 Prozent derer mit Hochschulabschluss) nutzen häufiger moderne Informations- und Kommunikationsmittel für die Arbeit. Die Erwartung, diese für dienstliche Belange auch in der Freizeit zu nutzen, begegnet **Führungskräften** (ca. 49 Prozent) deutlich häufiger als Personen ohne Führungsverantwortung (ca. 22 Prozent). Ähnliches gilt für einen höheren **Bildungsstand** (ca. 39 Prozent).

Bei der Nutzung moderner Informations- und Kommunikationsmittel für die Arbeit unterscheiden sich Personen mit Schichtdienst nur wenig von denen ohne **Schichtarbeit** (jeweils ca. 64 Prozent). Dagegen wird vor allem von Personen, die auch in **Nachtschichten** arbeiten, häufig erwartet, dass sie moderne Informations- und Kommunikationsmittel auch in der Freizeit für dienstliche Belange verwenden (ca. 62 Prozent). Dies lässt sich ähnlich für Menschen mit einem befristeten Arbeitsvertrag feststellen (Verwendung für die Arbeit ca. 67 Prozent, Nutzung auch in der Freizeit für dienstliche Belange ca. 49 Prozent). Am häufigsten kommen moderne Informations- und Kommunikationsmittel in der **Branche** der freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen zum Einsatz (ca. 82 Prozent), seltener im Handel (ca. 50 Prozent) und in der öffentlichen Verwaltung (ca. 48 Prozent). Bei der Verwendung in der Freizeit fallen einerseits der hohe Wert in der Branche Erziehung und Unterricht (ca. 58 Prozent) sowie andererseits der niedrige Zustimmungswert in der Branche Öffentliche Verwaltung (ca. 19 Prozent) auf. Hinsichtlich des **Anstellungsverhältnisses** wird von Selbstständigen bzw. freiberuflich Tätigen die Verwendung für die Arbeit (ca. 73 Prozent) sowie die Erreichbarkeit in der Freizeit am häufigsten erwartet (ca. 59 Prozent).

Selbstständige und freiberuflich Tätige

Die Arbeitstätigkeit selbstständig oder freiberuflich tätiger Personen zeichnet sich in der Regel durch ein hohes Maß an Flexibilität und Selbstbestimmung aus. Diese Faktoren können mit positiven gesundheitlichen Auswirkungen in Zusammenhang stehen. Gleichwohl sind auch manche Risiken für die Gesundheit, z. B. erhöhte Arbeitsbelastung und Unsicherheit, nicht von der Hand zu weisen (siehe iga.Report 46).

Aufgrund der Quotenvorgaben sind in der Gesamtstichprobe 40 Personen (zwei Prozent) vertreten, die angeben, freiberuflich oder selbstständig tätig zu sein. Von diesen sind 22 Personen soloselbstständig und weitere 15 Personen arbeiten in Betrieben mit bis zu 10 Beschäftigten. Vergleichsweise hoch sind die Anteile freiberuflich bzw. selbstständig tätiger Personen in den Branchen Kunst/Unterhaltung, Dienstleistungen (verschiedene Arten) sowie Erziehung/Unterricht. In der Stichprobe sind mehr Männer als Frauen freiberuflich oder selbstständig tätig. Des Weiteren weist die Altersgruppe 55 bis 69 Jahre den höchsten Anteil freiberuflich bzw. selbstständig tätiger Personen auf (siehe Abbildung 10).

In den Abbildungen 11 und 12 (siehe Seite 8) sind die Antworten auf einige Fragen des iga.Barometers 2022 nach dem Beschäftigungsverhältnis dargestellt, bei denen sich signifikante Unterschiede zwischen den Gruppen zeigen. Zur besseren Lesbarkeit sind jeweils die (Zahlen-)Werte der Angestellten (= rote Linie) ausgeblendet. Auffallend ist dabei, dass die Selbstständigen oder freiberuflich Tätigen nahezu durchweg optimistischer sind, z. B. dass die Arbeit Spaß macht, Anerkennung bringt und gesund hält. Dennoch sind die Unterschiede nicht immer sehr groß und es muss beachtet werden, dass es sich mit 40 Personen um eine relativ kleine Gruppe handelt, auf die sich die Ergebnisse beziehen.

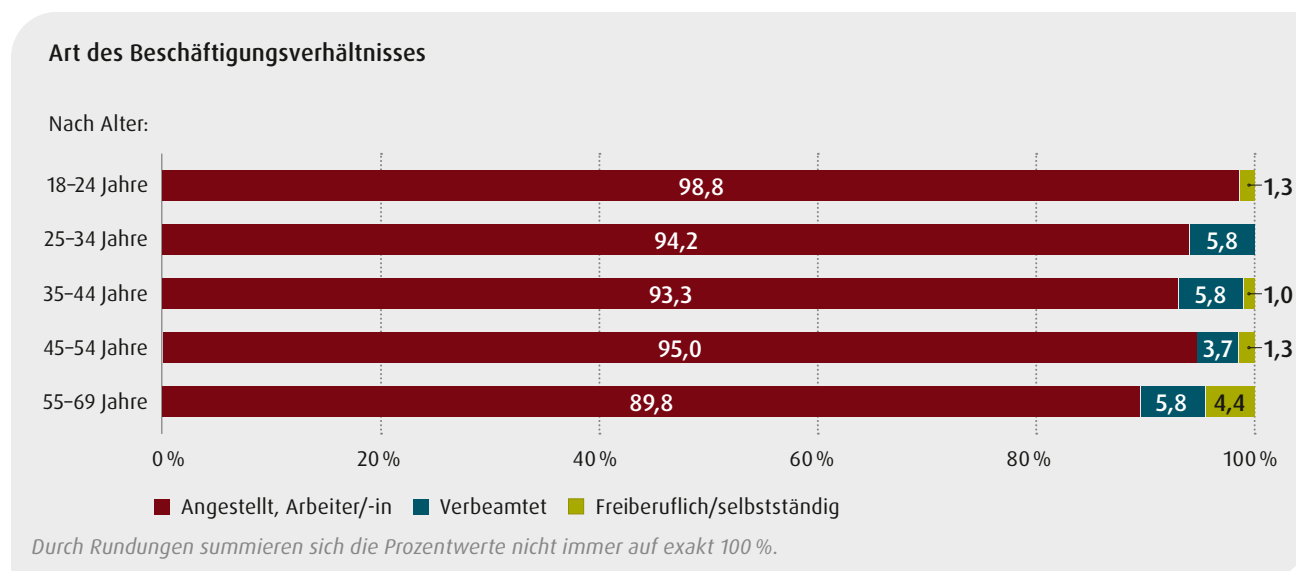


Abbildung 10: Verteilung der verschiedenen Beschäftigungsverhältnisse in den Altersgruppen

Arbeitssituation nach Beschäftigungsverhältnis (1/2)

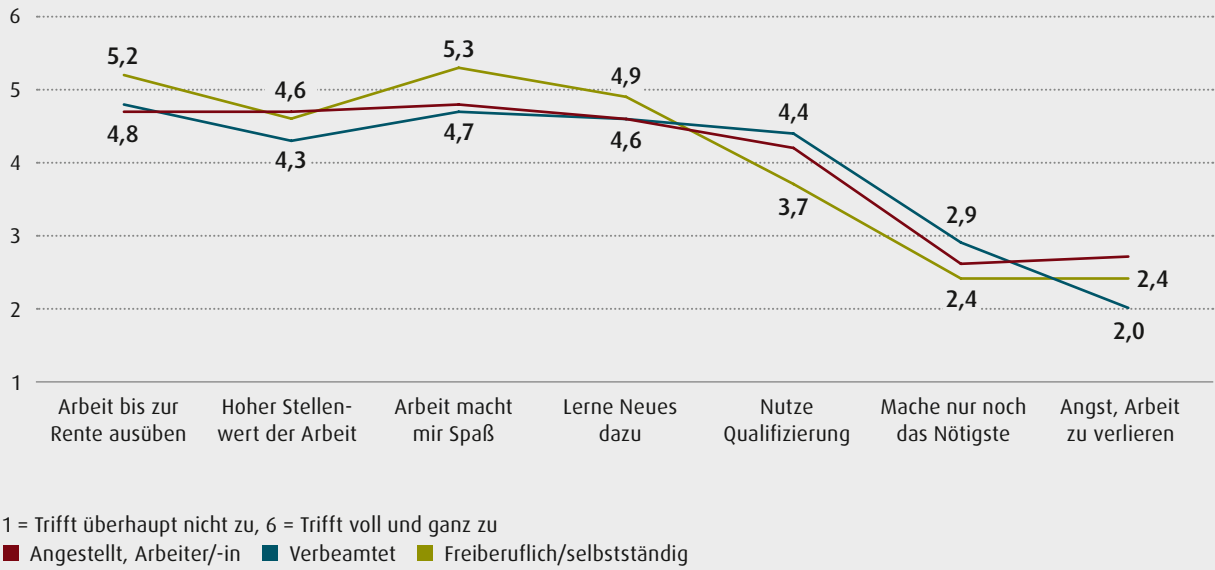


Abbildung 11: Haltungen in Abhängigkeit von der Art des Beschäftigungsverhältnisses, Mittelwerte (1/2)

Arbeitssituation nach Beschäftigungsverhältnis (2/2)

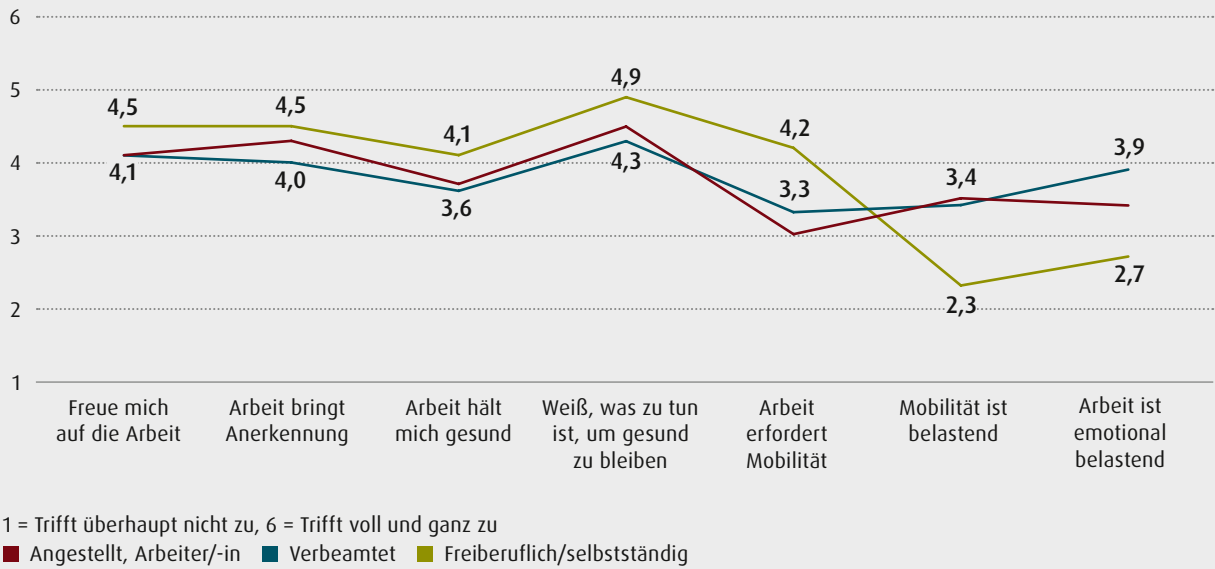


Abbildung 12: Haltungen in Abhängigkeit von der Art des Beschäftigungsverhältnisses, Mittelwerte (2/2)

Befristung

Obwohl der unbefristete Arbeitsvertrag die Regel darstellt, arbeitet ein Teil der Beschäftigten in einem befristeten Anstellungsverhältnis. Die Befristung bietet vor allem der Arbeitgeberseite, in manchen Fällen auch der Arbeitnehmerseite mehr Flexibilität. Auf der anderen Seite ist die Befristung für Beschäftigte häufig mit Unsicherheit, fehlender Planungssicherheit und daraus resultierenden gesundheitlichen Belastungen verbunden.

Befristung der derzeitigen Arbeitstätigkeit

Von allen 2.000 Befragten geben acht Prozent an, dass ihr derzeitiger Arbeitsvertrag befristet ist. **Frauen** und **Männer** unterscheiden sich nicht, allerdings sind **Jüngere** häufiger von Befristung betroffen. Selbst in der Gruppe der 35- bis 44-Jährigen betrifft es noch jede Zehnte bzw. jeden Zehnten (siehe Abbildung 13). Der hohe Anteil von 35 Prozent in der jüngsten Altersgruppe (18 bis 24 Jahre) als auch bei Personen ohne Ausbildung mit den **Abschlüssen** Hauptschule oder Abitur (37 Prozent bzw. ca. 27 Prozent) lässt vermuten, dass es sich hier vermehrt um Auszubildende mit einem befristeten Ausbildungsvertrag handelt.

Auswirkungen von Befristungen

Bei den in Abbildung 14 (siehe Seite 10) dargestellten Fragen unterscheiden sich die Antworten der befristet Beschäftigten teils deutlich von denen, die Personen mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag gegeben haben. Befristet Beschäftigte haben mehr Angst, ihre Arbeit zu verlieren. Sie geben im Vergleich zu den Nicht-Befristeten aber dennoch häufiger an, nur das Nötigste zu machen.

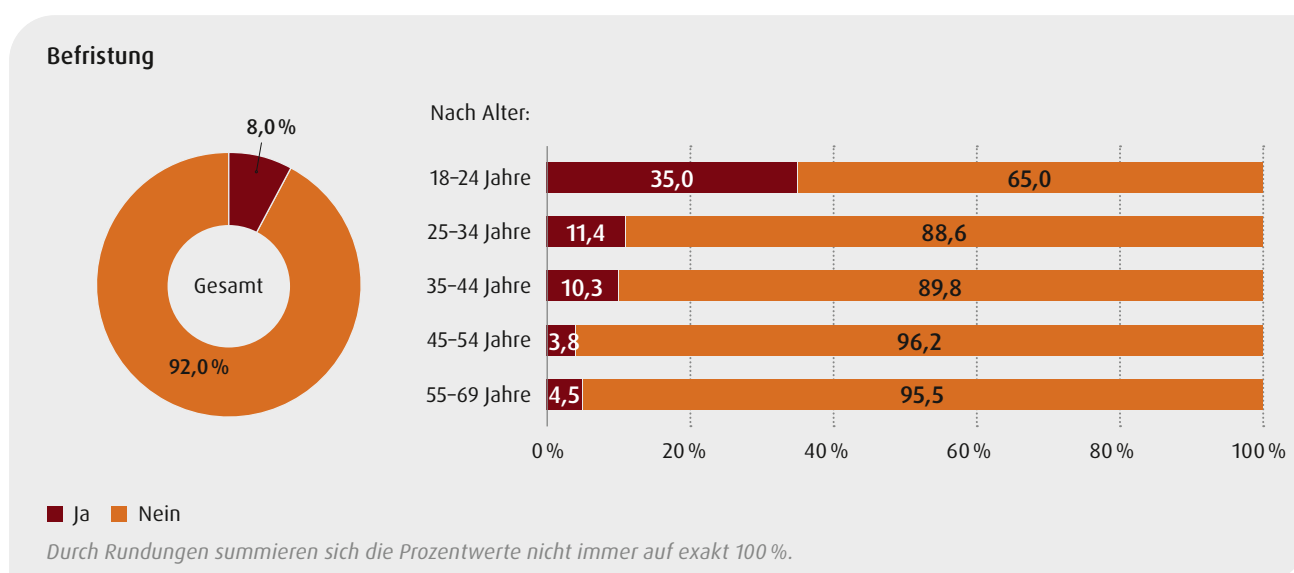


Abbildung 13: Anteil der Personen mit befristetem Arbeitsvertrag in der Gesamtstichprobe und nach Altersgruppen

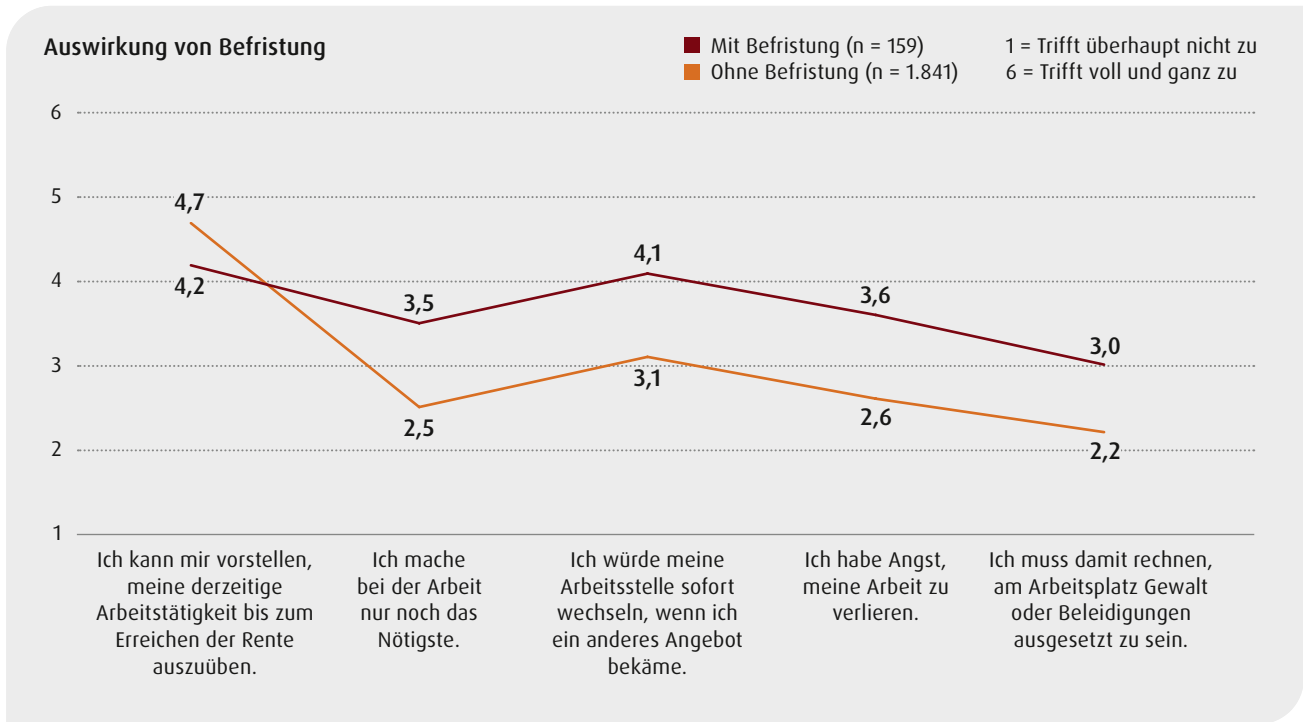


Abbildung 14: Haltungen in Abhängigkeit von einer Befristung des aktuellen Arbeitsverhältnisses, Mittelwerte

Das iga.Barometer ist eine standardisierte Erhebung, die iga seit 2004 regelmäßig mit etwa 2.000 Erwerbstätigen durchführt. Darin werden Beschäftigte und Selbstständige nach ihrer Einschätzung beispielsweise zum Stellenwert der Arbeit, zu Handlungsspielräumen, zur Life-Balance oder zu Belastungen für Körper und Psyche befragt. Dieser Einblick in die Sichtweise der Erwerbsbevölkerung ermöglicht u. a. die Entwicklung zielgerichteter Präventionsansätze in der Betrieblichen Gesundheitsförderung.

Für das iga.Barometer werden wiederkehrend die sogenannten Sonntagsfragen erhoben, in der Regel ergänzt durch ein Schwerpunktthema.

Weitere iga.Barometer-Veröffentlichungen sind zu finden unter www.iga-info.de > Themen > Trends

Bild

Adobe Stock, James Thew