

# **Workshop zum DGB-Index „Gute Arbeit“**

28.09.2017

4. Fachtag Dialog Chancengleichheit Hessen „Arbeiten 4.0 – Fit für den digitalen Wandel!“

Liv Dizinger, DGB-Bezirk Hessen-Thüringen, Abt. Struktur- und Technologiepolitik

---

## DGB-Index Gute Arbeit:

- Instrument zur Messung der Arbeitsqualität aus Sicht der Beschäftigten (Arbeitsberichterstattung), Projekt des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften
- Seit 2007: jährliche bundesweite Repräsentativerhebung mit ca. 10.000 Befragten
- DGB-Index Gute Arbeit wurde auch schon in mehreren Bundesländern (z.B. BW, NI, SL, TH) sowie Betrieben, Organisationen und Verwaltungen (Bayern) erhoben.



DGB-Index  
Gute  
Arbeit

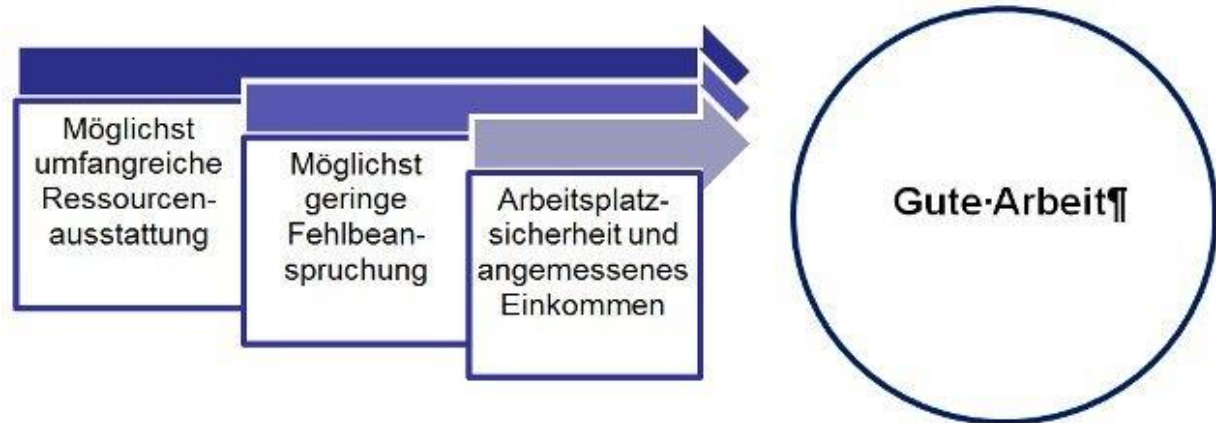
[www.dgb-index-gute-arbeit.de](http://www.dgb-index-gute-arbeit.de)

## DGB-Index Gute Arbeit:

„**Gute Arbeit**“ = Arbeitsbedingungen, die ein angemessenes und leistungsgerechtes Einkommen ermöglichen, Sicherheit gewährleisten, belastungsarm und entwicklungsförderlich sind.



DGB-Index  
**Gute  
Arbeit**



## DGB-Index Gute Arbeit:

- Je höher der Index-Wert, desto höher die Arbeitsqualität.
- DGB-Index Gute Arbeit 2016 lag bei 63 (Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld)
- Gesamt-Index wird anhand von 11 Kriterien berechnet:
  - 1) Gestaltungsmöglichkeiten
  - 2) Entwicklungsmöglichkeiten
  - 3) Betriebskultur
  - 4) Sinn der Arbeit
  - 5) Arbeitszeitlage
  - 6) emotionale Anforderungen
  - 7) körperliche Anforderungen
  - 8) Arbeitsintensität
  - 9) Einkommen
  - 10) betriebliche Sozialleistungen
  - 11) ~~Beschäftigungssicherheit~~



# Digitalisierung und Frauen

DGB

## Sonderauswertung 2016 zur Digitalisierung:



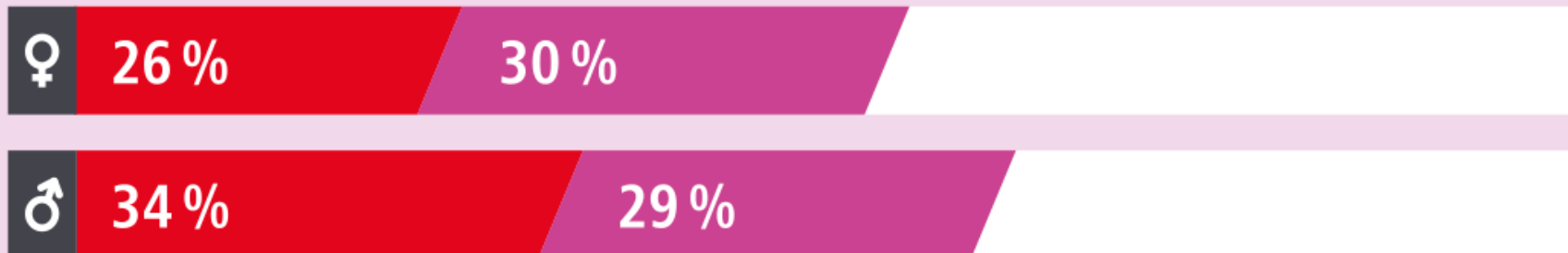
# Digitalisierung und Frauen

## Ausmaß der Arbeit mit digitalen Mitteln:

- Über die Hälfte der befragten Frauen sind von der Digitalisierung betroffen.
- Höherqualifizierte Frauen arbeiten häufiger mit digitalen Technologien als geringqualifizierte Frauen. Geringqualifizierte Frauen arbeiten viel seltener mit digitalen Technologien als geringqualifizierte Männer

### Von Digitalisierung betroffen:

■ SEHR HOCH ■ HOCH



## Auswirkungen auf Arbeitsmenge, Überwachung, Kontrolle und Multitasking:

- Der Einsatz von digitalen Technologien wirkt sich negativ auf Arbeitsmenge, Überwachung/ Kontrolle und Multitasking aus.

### Auswirkungen auf Arbeit (Frauen in Vollzeit):

Arbeitsmenge ist eher größer geworden

57 %

Überwachung und Kontrolle ist eher größer geworden

47 %

Multitasking ist eher größer geworden

59 %

# Digitalisierung und Frauen

## Auswirkungen auf Arbeitsbelastung:

- Digitalisierung der Arbeit führt bei Frauen etwas häufiger zu einer Zunahme der Arbeitsbelastung als bei Männern.

### Auswirkungen auf Arbeitsbelastung:

Frauen (Vollzeit)

♀ 52 %

Männer (Vollzeit)

♂ 47 %

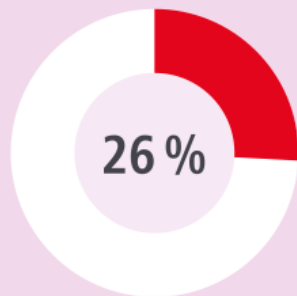
Bei den teilzeitbeschäftigten Frauen sind es 42 %, also weniger als bei den vollzeitbeschäftigten Frauen.



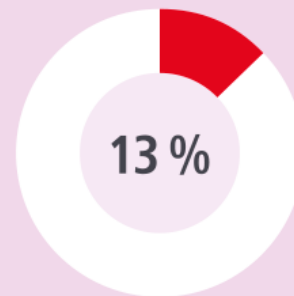
## Auswirkungen auf Entscheidungsspielräume:

- Für Frauen und Männer werden Entscheidungsspielräume durch den Einsatz digitaler Techniken etwas größer (26 % Frauen/ 29 % Männer), für wenige aber auch geringer (13% Frauen/Männer).

### Auswirkungen auf Entscheidungsspielräume (Frauen in Vollzeit):



Entscheidungsspielräume  
größer



Entscheidungsspielräume  
kleiner

## Einfluss auf digitale Techniken:

- Im Vergleich zu Männern sind Frauen bei der Mitsprache in Bezug auf den Einsatz digitaler Techniken benachteiligt.

### Einfluss auf digitale Techniken:

Frauen (Vollzeit) – geringer oder gar kein Einfluß

♀ 79 %

A horizontal bar chart showing that 79% of full-time women have little or no influence on digital technologies. The bar is red with a white female symbol (♀) on the left and the text '79 %' in white.

Männer (Vollzeit) – geringer oder gar kein Einfluß

♂ 69 %

A horizontal bar chart showing that 69% of full-time men have little or no influence on digital technologies. The bar is red with a white male symbol (♂) on the left and the text '69 %' in white.

# Digitalisierung und Frauen

## Ohnmachtsgefühle:

- Frauen fühlen sich digitaler Techniken sehr häufig und öfter ausgeliefert als Männer

### Fühlen sich sehr häufig / oft digitaler Technik ausgeliefert:

Frauen (Vollzeit)

♀ 52 %

A horizontal bar chart showing that 52% of full-time women feel frequently or often delivered to digital technology. The bar is red and extends to the 52% mark on a white background.

Männer (Vollzeit)

♂ 43 %

A horizontal bar chart showing that 43% of full-time men feel frequently or often delivered to digital technology. The bar is red and extends to the 43% mark on a white background.

## Auswirkung auf Vereinbarkeit:

- Obwohl sie für viele Beschäftigte unverändert bleibt, nehmen manche eine leichte Verbesserung wahr.

## Auswirkung auf Vereinbarkeit von Arbeit und Familie (Frauen in Vollzeit):

■ EHER GRÖßER GEWORDEN ■ EHER GERINGER GEWORDEN ■ GLEICH GEBLIEBEN

22 %

12 %

67 %

# Digitalisierung und Frauen

## Fazit:

- Je größer der Einfluss, desto größer die Chancen für gute Arbeit 4.0.
- Frauen haben i. Vgl. zu Männern weniger Einfluss auf die Art und Weise des Einsatzes der digitalen Technik am Arbeitsplatz. Das wirkt sich negativ auf Arbeitsbelastung aus.

**[www.dgb-index-gute-arbeit.de](http://www.dgb-index-gute-arbeit.de)**



# Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

**Liv Dizinger**

**DGBBezirk Hessen-Thüringen**

Struktur- und Technologiepolitik

Wilhelm-Leuschner-Str. 69-77

60329 Frankfurt

Telefon 69-273005-46

(+49)69-273005-55

Mobil  Liv Dizinger @dgb.de

E-Mail

---