

Qualität der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in Sachsen 2017

Ergebnisse der Repräsentativbefragung zum
DGB-Index Gute Arbeit in Sachsen



Inhalt

Tabellenverzeichnis	III
Abbildungsverzeichnis	IV
1. Zusammenfassung	1
2. Methodik und Datenbasis	7
2.1. Die Befragung	7
2.2. Das Konzept des DGB-Index Gute Arbeit.....	7
2.3. Methodische Hinweise	8
3. Rahmenbedingungen und Arbeitsmarktlage im Freistaat Sachsen	10
4. Arbeitsbedingungen und Qualität der Arbeit in Sachsen 2017 und 2016	15
4.1. Überblick über die Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit 2017 und 2016.....	15
4.2. Detailergebnisse zur Qualität der Arbeitsbedingungen in Sachsen 2017 und 2016	18
4.2.1. Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten	19
4.2.2. Sinngehalt der Arbeit.....	19
4.2.3. Arbeitszeitlage.....	20
4.2.4. Körperliche Anforderungen	21
4.2.5. Einkommen und Rente.....	22
4.2.6. Beschäftigungssicherheit und berufliche Zukunftssicherheit	23
4.2.7. Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten	24
4.2.8. Führungsqualität und Betriebskultur	25
4.3. Arbeitsverdichtung	26
5. Folgen der Arbeitsqualität	28
5.1. Arbeitsfähigkeit.....	28
5.2. Arbeitgeberbindung.....	30
5.3. Präsentismus	33
6. Digitalisierung und Flexibilisierung von Arbeit.....	35
6.1. Verbreitung digitaler Arbeit	35
6.1.1. Vergleich der Jahre 2017 und 2016.....	35
6.1.2. Differenzierung nach Beschäftigtengruppen.....	36
6.2. Flexibilität von Arbeitsort und Arbeitszeit	39
6.2.1. Arbeit von zu Hause.....	39
6.2.2. Kurzfristige Änderungen der Arbeitszeit	45
6.2.3. Zur Flexibilität von digitaler Arbeit.....	50
7. Schichtarbeit und atypische Arbeitszeitlagen.....	53
7.1. Schichtarbeit	53
7.2. Arbeit am Wochenende.....	58
7.3. Arbeit am Abend	62
7.4. Nachtarbeit.....	66

8.	Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben – Befunde und Gestaltungshinweise	70
8.1.	Zeitliche und erschöpfungsbasierte Schwierigkeiten der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben	70
8.2.	Vereinbarkeit von Arbeit und Kinderbetreuung	77
8.3.	Vereinbarkeit von Arbeit und privaten Pflegeaufgaben	81
8.4.	Zusammenfassende Analyse der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben	82
	Literatur	90
	Anhang	92

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Bruttoinlandsprodukt je Einwohner 2010 und 2015	10
Tabelle 2:	Ausgewählte Indikatoren zum Bildungsstand und zum Erwerbssystem 2016 (Angaben in Prozent)	10
Tabelle 3:	Arbeitsmarktprognose 2018 (Angaben in Prozent)	11
Tabelle 4:	Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitnehmer ¹⁾ in den Jahren 2010 und 2016	13
Tabelle 5:	Anteile der Betriebe und der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland nach Betriebsgrößenklassen 2017 (Stichtag 30.06. Anteile in Prozent)	13
Tabelle 6:	Beschäftigte, die „in sehr hohem“ oder „hohem Maß“ mit digitalen Mitteln arbeiten, in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland 2016 und 2017 nach Wirtschaftssektoren und Branchen (Anteile in Prozent)	38
Tabelle 7:	Beschäftigte, die „in sehr hohem“ oder „hohem Maß“ mit digitalen Mitteln arbeiten, in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland 2016 und 2017 nach Berufen (Anteile in Prozent)	38
Tabelle 8:	Häufigkeit der Arbeit von zu Hause in Sachsen nach Wirtschaftssektoren und Branchen (Anteile in Prozent)	42
Tabelle 9:	Häufigkeit von kurzfristigen Änderungen der Arbeitszeit in Sachsen nach Wirtschaftssektoren und Branchen (Anteile in Prozent)	47
Tabelle 10:	Verbreitung von atypischen Arbeitszeiten ¹⁾ bei abhängig Beschäftigten in Deutschland zwischen 2006 und 2016 (Angaben in Prozent)	53
Tabelle 11:	Gewünschte Maßnahmen der Beschäftigten in Sachsen, um die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie (weiter) zu verbessern, nach Umfang von Arbeitszeit und Überstunden (Anteile in Prozent)	76
Tabelle 12:	Umfang (Stunden/Woche) der Betreuung und Erziehung von Kindern in Sachsen nach soziodemographischen und zeitlichen Merkmalen (Anteile in Prozent)	79
Tabelle 13:	Häufigkeit von Schwierigkeiten, die Betreuung und Erziehung von Kindern mit der Arbeit zeitlich zu vereinbaren, in Sachsen nach soziodemographischen und zeitlichen Merkmalen (Anteile in Prozent)	80
Tabelle 14:	Gewünschte Maßnahmen von Beschäftigten die Kinder betreuen, um die Vereinbarkeit von Arbeit und Betreuungsaufgaben zu verbessern, in Sachsen 2017 (Anteile in Prozent)	81
Tabelle 15:	Kriterien der Arbeitsqualität und indexbildende Einzelitems in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland 2017 (Mittelwerte, Skala 0-100 und Differenz zum Vorjahr)	92

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Struktur des DGB-Index Gute Arbeit: Kriterien der Arbeitsqualität, Teilindizes und Gesamtindex	7
Abbildung 2: Arbeitslosenquote und Langzeitarbeitslosenquote in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland 2017 (Jahresdurchschnitt, Angaben in Prozent aller abhängig zivilen Erwerbspersonen)	11
Abbildung 3: Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland nach Berufssektoren 2017 (Stichtag 30.06. Anteile in Prozent)	14
Abbildung 4: Stufen der Arbeitsqualität des DGB-Index Gute Arbeit in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland 2016 und 2017 (Anteile in Prozent)	15
Abbildung 5: DGB-Index Gute Arbeit, Teilindizes und Kriterien der Arbeitsqualität in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland 2017 (Mittelwerte, Skala 0-100 und Differenz zum Vorjahr)	17
Abbildung 6: Einzelaspekte des Kriteriums der Arbeitsqualität „Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten“ in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland 2017 (Mittelwerte, Skala 0-100) und Vergleich zum Vorjahr	19
Abbildung 7: Einzelaspekte des Kriteriums der Arbeitsqualität „Sinngelalt der Arbeit“ in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland 2017 (Mittelwerte, Skala 0-100) und Vergleich zum Vorjahr	20
Abbildung 8: Einzelaspekte des Kriteriums der Arbeitsqualität „Arbeitszeitlage“ in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland 2017 (Mittelwerte, Skala 0-100) und Vergleich zum Vorjahr	21
Abbildung 9: Einzelaspekte des Kriteriums der Arbeitsqualität „Körperliche Anforderungen“ in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland 2017 (Mittelwerte, Skala 0-100) und Vergleich zum Vorjahr	22
Abbildung 10: Einzelaspekte des Kriteriums der Arbeitsqualität „Einkommen und Rente“ in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland 2017 (Mittelwerte, Skala 0-100) und Vergleich zum Vorjahr	23
Abbildung 11: Einzelaspekte des Kriteriums der Arbeitsqualität „Beschäftigungssicherheit und berufliche Zukunftssicherheit“ in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland 2017 (Mittelwerte, Skala 0-100) und Vergleich zum Vorjahr	24
Abbildung 12: Einzelaspekte des Kriteriums der Arbeitsqualität „Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten“ in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland 2017 (Mittelwerte, Skala 0-100) und Vergleich zum Vorjahr	25
Abbildung 13: Einzelaspekte des Kriteriums der Arbeitsqualität „Führungsqualität und Betriebskultur“ in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland 2017 (Mittelwerte, Skala 0-100) und Vergleich zum Vorjahr	26
Abbildung 14: Vorkommnis von Arbeitsverdichtung in den letzten zwölf Monaten und damit verbundene negative Beanspruchung bei Beschäftigten in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland 2017 (Anteile in Prozent)	27
Abbildung 15: Geschätzte Arbeitsfähigkeit bis zur Rente in Sachsen nach der Qualität der Arbeitsbedingungen 2016 und 2017 (Anteile in Prozent)	28
Abbildung 16: Logistische Regression der geschätzten Wahrscheinlichkeit, die jetzige Tätigkeit bis zum regulären Renteneintrittsalter ausüben zu können, in Sachsen nach soziodemographischen Merkmalen und negativen Arbeitsbeanspruchungen 2016 und 2017 (Wahrscheinlichkeiten im Vergleich zur jeweiligen Referenzkategorie in Prozentpunkten)	29
Abbildung 17: Arbeitnehmerbindung bzw. Wechselbereitschaft in Sachsen nach der Qualität der Arbeitsbedingungen 2016 und 2017 (Anteile in Prozent)	31
Abbildung 18: Logistische Regression der Bereitschaft, den Arbeitgeber zu wechseln, in Sachsen nach soziodemographischen Merkmalen und negativen Arbeitsbeanspruchungen 2016 und 2017 (Wahrscheinlichkeiten im Vergleich zur jeweiligen Referenzkategorie in Prozentpunkten)	33
Abbildung 19: Präsentismustage in den letzten zwölf Monaten in Sachsen nach der Qualität der Arbeitsbedingungen 2016 und 2017 (Anteile in Prozent)	34
Abbildung 20: Ausmaß der Arbeit mit digitalen Mitteln nach Region 2017 und im Vorjahresvergleich (Anteile in Prozent)	35
Abbildung 21: Beschäftigte in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland 2016 und 2017, die in mindestens „hohem Maß“ von der Digitalisierung betroffen sind, nach Alter (Anteile in Prozent)	36

Abbildung 22: Beschäftigte in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland 2016 und 2017, die in mindestens „hohem Maß“ von der Digitalisierung betroffen sind, nach Betriebsgröße (Anteile in Prozent).....	37
Abbildung 23: Häufigkeit der Arbeit von zu Hause in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland (Anteile in Prozent).....	39
Abbildung 24: Häufigkeit der Arbeit von zu Hause in Sachsen nach Alter (Anteile in Prozent).....	40
Abbildung 25: Häufigkeit der Arbeit von zu Hause in Sachsen nach Ausbildungsabschluss (Anteile in Prozent).....	40
Abbildung 26: Häufigkeit der Arbeit von zu Hause in Sachsen nach Überstunden (Anteile in Prozent).....	41
Abbildung 27: Häufigkeit der Arbeit von zu Hause in Sachsen nach Umfang der Beschäftigung (Anteile in Prozent).....	41
Abbildung 28: Gründe für Arbeit von zu Hause nach Regionen (Anteile in Prozent, Mehrfachantworten möglich).....	43
Abbildung 29: Gründe für Arbeit von zu Hause nach Alter (Anteile in Prozent, Mehrfachantworten möglich).....	44
Abbildung 30: Gründe für Arbeit von zu Hause nach Geschlecht (Anteile in Prozent, Mehrfachantworten möglich).....	44
Abbildung 31: Gründe für Arbeit von zu Hause nach Ausbildungsabschluss (Anteile in Prozent, Mehrfachantworten möglich).....	45
Abbildung 32: Häufigkeit von kurzfristigen Änderungen der Arbeitszeit in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland (Anteile in Prozent).....	46
Abbildung 33: Häufigkeit von kurzfristigen Änderungen der Arbeitszeit nach Geschlecht (Anteile in Prozent).....	46
Abbildung 34: Häufigkeit von kurzfristigen Änderungen der Arbeitszeit nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung (Anteile in Prozent).....	46
Abbildung 35: Häufigkeit von kurzfristigen Änderungen der Arbeitszeit nach Überstunden (Anteile in Prozent).....	47
Abbildung 36: Häufigkeit von kurzfristigen Änderungen der Arbeitszeit nach Ausbildungsabschluss (Anteile in Prozent).....	48
Abbildung 37: Gründe für kurzfristige Änderungen der Arbeitszeit in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland (Anteile in Prozent, Mehrfachantworten möglich).....	48
Abbildung 38: Gründe für kurzfristige Änderungen der Arbeitszeit nach Geschlecht (Anteile in Prozent, Mehrfachantworten möglich).....	49
Abbildung 39: Gründe für kurzfristige Änderungen der Arbeitszeit nach Ausbildungsabschluss (Anteile in Prozent, Mehrfachantworten möglich).....	49
Abbildung 40: Beschäftigte, die sehr häufig oder oft zu Hause arbeiten in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland nach dem Digitalisierungsgrad ihrer Arbeit 2017 (Anteile in Prozent).....	51
Abbildung 41: Anteil der sächsischen Beschäftigten, der sich (mehr) Arbeit von zu Hause wünscht, um die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie (weiter) zu verbessern, nach dem Digitalisierungsgrad ihrer Arbeit 2017 (Anteile in Prozent).....	51
Abbildung 42: Beschäftigte, deren Arbeitszeiten sich sehr häufig oder oft kurzfristig ändern, in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland nach dem Digitalisierungsgrad ihrer Arbeit 2017 (Anteile in Prozent).....	52
Abbildung 43 Beschäftigte, von denen sehr häufig oder oft Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit erwartet wird, in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland nach dem Digitalisierungsgrad ihrer Arbeit 2017 (Anteile in Prozent).....	52
Abbildung 44: Häufigkeit von Schichtarbeit in den letzten drei Monaten bei Beschäftigten in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland 2017 (Anteile in Prozent).....	54
Abbildung 45: Schichtarbeit (regelmäßig/ständig) in den letzten drei Monaten bei Beschäftigten in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland nach Wirtschaftssektoren und Branchen 2016 und 2017 (Anteile in Prozent).....	55
Abbildung 46: Schichtarbeit (regelmäßig/ständig) in den letzten drei Monaten bei Beschäftigten in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland nach Berufssektoren 2016 und 2017 (Anteile in Prozent).....	56
Abbildung 47: Schichtarbeit (regelmäßig/ständig) in den letzten drei Monaten bei Beschäftigten in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland nach Berufssegmenten 2016 und 2017 (Anteile in Prozent).....	57
Abbildung 48: Schichtarbeit (regelmäßig/ständig) in den letzten drei Monaten bei Beschäftigten in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland nach Anforderungsniveau 2016 und 2017 (Anteile in Prozent).....	58
Abbildung 49: Häufigkeit von Arbeit am Wochenende in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland 2017 (Anteile in Prozent).....	59
Abbildung 50: Arbeit am Wochenende ¹⁾ in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland nach dem Leisten von Schichtarbeit ²⁾ 2017 (Anteile in Prozent).....	59

Abbildung 51	Gründe für Arbeit am Wochenende ¹⁾ unter Beschäftigten, die am Wochenende arbeiten ²⁾ , in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland insgesamt und nach dem Leisten von Schichtarbeit 2017 (Anteile in Prozent, Mehrfachantworten möglich)	60
Abbildung 52:	Arbeit am Wochenende in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland 2017 nach Ausbildungsabschluss 2017 (Anteile in Prozent)	61
Abbildung 53:	Gründe für Arbeit am Wochenende unter Beschäftigten, die am Wochenende arbeiten ¹⁾ in Sachsen nach Ausbildungsabschluss 2017 (Anteile in Prozent, Mehrfachantworten möglich)	62
Abbildung 54:	Häufigkeit von Arbeit zwischen 18 und 23 Uhr in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland 2017 (Anteile in Prozent)	62
Abbildung 55:	Arbeit zwischen 18 und 23 Uhr ¹⁾ in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland nach dem Leisten von Schichtarbeit ²⁾ 2017 (Anteile in Prozent)	63
Abbildung 56:	Gründe für Arbeit zwischen 18 und 23 Uhr ¹⁾ unter Beschäftigten, die angeben abends zu arbeiten ²⁾ , in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland insgesamt und nach dem Leisten von Schichtarbeit 2017 (Anteile in Prozent, Mehrfachantworten möglich)	64
Abbildung 57:	Arbeit zwischen 18 und 23 Uhr in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland nach Ausbildungsabschluss 2017 (Anteile in Prozent, Mehrfachantworten möglich)	65
Abbildung 58:	Gründe für Arbeit zwischen 18 und 23 Uhr unter Beschäftigten, die angeben abends zu arbeiten ¹⁾ , in Sachsen nach Ausbildungsabschluss 2017 (Anteile in Prozent, Mehrfachantworten möglich)	65
Abbildung 59:	Häufigkeit von Arbeit zwischen 23 und 6 Uhr in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland 2017 (Anteile in Prozent)	66
Abbildung 60:	Arbeit zwischen 23 und 6 Uhr ¹⁾ in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland insgesamt und nach dem Leisten von Schichtarbeit ²⁾ 2017 (Anteile in Prozent)	66
Abbildung 61:	Gründe für Arbeit zwischen 23 und 6 Uhr ¹⁾ in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland insgesamt und nach dem Leisten von Schichtarbeit ²⁾ 2017 (Anteile in Prozent, Mehrfachantworten möglich)	67
Abbildung 62:	Arbeit zwischen 23 und 6 Uhr (sehr häufig/oft) in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland nach Ausbildungsabschluss 2017 (Anteile in Prozent, Mehrfachantworten möglich)	68
Abbildung 63	Gründe für Arbeit zwischen 23 und 6 Uhr unter Beschäftigten die angeben, nachts zu arbeiten ¹⁾ , in Sachsen nach Ausbildungsabschluss 2017 (Anteile in Prozent, Mehrfachantworten möglich)	69
Abbildung 64:	Häufigkeit von Schwierigkeiten, private Interessen mit der Arbeit zeitlich zu vereinbaren, in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland (Anteile in Prozent)	70
Abbildung 65:	Häufigkeit von Schwierigkeiten der Vereinbarkeit zwischen Arbeit und Privatleben aufgrund von Erschöpfung nach der Arbeit in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland (Anteile in Prozent)	71
Abbildung 66:	Gewünschte Maßnahmen der Beschäftigten in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland, um die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie (weiter) zu verbessern (Anteile in Prozent)	72
Abbildung 67:	Gewünschte Maßnahmen der Beschäftigten in Sachsen, um die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie (weiter) zu verbessern, nach Alter (Anteile in Prozent)	73
Abbildung 68:	Gewünschte Maßnahmen der Beschäftigten in Sachsen, um die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie (weiter) zu verbessern, nach Geschlecht (Anteile in Prozent)	74
Abbildung 69:	Gewünschte Maßnahmen der Beschäftigten in Sachsen, um die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie (weiter) zu verbessern, nach Ausbildungsabschluss (Anteile in Prozent)	75
Abbildung 70:	Gewünschte Maßnahmen der Beschäftigten in Sachsen, um die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie (weiter) zu verbessern, nach der Anzahl der Mitarbeiter des Betriebs (Anteile in Prozent)	77
Abbildung 71:	Häufigkeit von Schwierigkeiten, die Betreuung und Erziehung von Kindern mit der Arbeit zeitlich zu vereinbaren, in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland (Anteile in Prozent)	78
Abbildung 72:	Häufigkeit von Schwierigkeiten, die Betreuung von pflegebedürftigen Personen mit der Arbeit zeitlich zu vereinbaren, in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland (Anteile in Prozent)	81
Abbildung 73:	Gewünschte Maßnahmen von privat pflegenden Beschäftigten, um die Vereinbarkeit von Arbeit und privaten Pflegeaufgaben zu verbessern, in Sachsen 2017 (Anteile in Prozent)	
	82	
Abbildung 74:	Vorkommen einer oder mehrerer Schwierigkeiten (oft/sehr häufig), Arbeit und Privatleben zu vereinbaren in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland (Angaben in Prozent)	83
Abbildung 75:	Vorkommen von Schwierigkeiten, Arbeit und Privatleben zu vereinbaren (oft/sehr häufig) ¹⁾ , in Sachsen nach soziodemographischen und zeitlichen Merkmalen (logistische	

	Regression, Wahrscheinlichkeiten im Vergleich zur jeweiligen Referenzkategorie in Prozentpunkten)	85
Abbildung 76:	Vorkommen von Schwierigkeiten, Arbeit und Privatleben zu vereinbaren (oft/sehr häufig), in Sachsen 2017 nach Belastungen, Arbeitszeitlage- und -flexibilität und beruflicher Zukunftssicherheit unter Kontrolle von soziodemographischen und zeitlichen Merkmalen ^a (logistische Regressionen, Wahrscheinlichkeiten im Vergleich zur jeweiligen Referenzkategorie in Prozentpunkten).....	87
Abbildung 77:	Vorkommen von Schwierigkeiten, Arbeit und Privatleben zu vereinbaren (oft/sehr häufig), in Sachsen 2017 nach ausgewählten Ressourcen unter Kontrolle von soziodemographischen und zeitlichen Merkmalen ^a (logistische Regressionen, Wahrscheinlichkeiten im Vergleich zur jeweiligen Referenzkategorie in Prozentpunkten).....	88
Abbildung 78:	Beschäftigte in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland 2016 und 2017, die „in sehr hohem Maß“ von der Digitalisierung betroffen sind, nach Alter (Anteile in Prozent)	95

1. Zusammenfassung

Repräsentative Auswertungsmöglichkeit der Arbeitsqualität im Jahr 2017 in Sachsen

Seit 2007 wird jährlich der DGB-Index Gute Arbeit erhoben, um die Arbeitsbedingungen und die daraus resultierenden Beanspruchungen aus Sicht der Beschäftigten in Deutschland zu erfassen. Nach der im Jahr 2016 erstmalig im Auftrag des Sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr erhobenen Aufstockungsstichprobe für den Freistaat Sachsen, liegen für das Jahr 2017 nun zum zweiten Mal Daten für repräsentative Analysen zur Qualität der Arbeitsbedingungen in Sachsen vor. Darüber hinaus bieten die Daten eine Vergleichsmöglichkeit zu den bundesdeutschen sowie ostdeutschen Werten. Neben jährlichen Fragen des DGB-Index „Gute Arbeit“ waren die Verbreitung digitaler Arbeit, atypische und flexible Arbeitszeiten sowie die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben Themen der Befragung.

Der DGB-Index Gute Arbeit ist ein umfassender Indikator für die von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wahrgenommene Arbeitsqualität. Er besteht aus den drei Teilindizes für Einkommen und Sicherheit, Belastungen und Ressourcen. Diese setzen sich aus insgesamt elf konkreten Kriterien der Arbeitsqualität zusammen, die sich an einer arbeitswissenschaftlichen Definition von menschengerechter Arbeit orientieren. Der Gesamtindex stellt als komprimierte Maßzahl die allgemeine Arbeitsqualität dar, die Werte von 0 (niedrigste Arbeitsqualität) bis 100 (höchste Arbeitsqualität) erreichen kann. Diese Maßzahl kann in sogenannte Stufen der Arbeitsqualität von „Gute Arbeit“ bis „Schlechte Arbeit“ eingeteilt werden.

Qualität der Arbeitsbedingungen in Sachsen 2017

Der Arbeitsmarkt in Sachsen hat sich in den letzten Jahren tiefgreifend verändert. Die Arbeitslosenquote ist deutlich gesunken, gleichzeitig steigen die Beschäftigtenzahl und die Zahl der offenen Stellen. Diese Entwicklung trägt mit dazu bei, dass die Qualität der Arbeit stärker als bisher ins Blickfeld rückt. Angesichts der veränderten Rahmenbedingungen auf dem sächsischen Arbeitsmarkt bilden Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten, Mitarbeiterbindung und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wichtige Wettbewerbsfaktoren bei der Sicherung des Fachkräftebedarfs.

Die Ausprägung und Verteilung der Qualität der Arbeitsbedingungen in Sachsen stellt sich anders als in Ostdeutschland und vor allem anders als im bundesweiten Durchschnitt dar: Der Anteil „Guter Arbeit“ ist in Sachsen mit 8 Prozent tendenziell kleiner als in Ostdeutschland und liegt unter dem gesamtdeutschen Durchschnitt von 12 Prozent. Gleiches gilt für den Anteil der „Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld“, in den in Sachsen 32 Prozent und in Deutschland 37 Prozent der Beschäftigten fallen. Kein großer Unterschied ist im Anteil der Beschäftigten festzustellen, deren Arbeitsqualität im „unteren Mittelfeld“ liegt. Umgekehrt fällt die Qualität der Arbeitsbedingungen in Deutschland für 19 Prozent der Beschäftigten in die Kategorie „Schlechte Arbeit“, während dieser Anteil in Sachsen mit 27 Prozent deutlich höher als im bundesweiten Durchschnitt ist. Obwohl die Unterschiede hinsichtlich „Guter Arbeit“ und der „Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld“ von großer Bedeutung sind, so sollte dem in Sachsen überdurchschnittlichen Anteil der Beschäftigten mit „Schlechter Arbeit“ besonderes Augenmerk gelten.

Die unterschiedliche Verteilung der Qualität der Arbeitsbedingungen in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland spiegelt sich dementsprechend auch in den durchschnittlichen Indexwerten des DGB-Index Gute Arbeit wider. Der Gesamtindex „Gute Arbeit“ zeigt ebenfalls, dass die durchschnittliche Qualität der Arbeitsbedingungen in Deutschland mit 63,3 Punkten höher als in Ostdeutschland mit 61,7 Punkten und dort wiederum höher als in Sachsen ist, wo der durchschnittliche Wert des DGB-Index Gute Arbeit 59,9 Punkte beträgt. Dieses etwas schlechtere Abschneiden von Sachsen im Vergleich zu Deutschland gilt auch für die drei Teilindizes der Arbeitsqualität „Ressourcen“, „Belastungen“ und „Einkommen und Sicherheit“.

Auch die Bewertung der elf Kriterien der Arbeitsqualität, die in die Teilindizes einfließen, fällt in Sachsen im Jahr 2017 – mit Ausnahme des „Sinngehalts der Arbeit“ – durchweg etwas niedriger aus als im gesamtdeutschen Durchschnitt. Der „Sinngehalt der Arbeit“ wird in Sachsen höher bewertet als bundesweit. Im Vergleich zu Ostdeutschland ist in Sachsen die Arbeitsqualität hinsichtlich der Kriterien „Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten“, „Arbeitszeitlage“ und „Beschäftigungssicherheit und berufliche Zukunftssicherheit“ niedriger. Einzelaspekten der Arbeitsqualität, bei denen Sachsen nicht nur im Vergleich zum Bundesdurchschnitt, sondern auch im Vergleich zu Ostdeutschland niedrigere Werte aufweist, sind die Offenheit des Meinungsklimas, der Einfluss auf die Arbeitszeit, Wochenend-, Abend- und Nachtarbeit, die Sorge um den Verlust des Arbeitsplatzes sowie körperlich schwere Arbeit.

Qualität der Arbeitsbedingungen in Sachsen im Vorjahresvergleich

Zwischen zwei aufeinanderfolgenden Jahren sind keine großen Veränderungen in der Qualität der Arbeitsbedingungen zu erwarten. Dementsprechend sind zwischen den Erhebungsjahren 2016 und 2017 keine großen Veränderungen in der Qualität der Arbeitsbedingungen in Sachsen festzustellen. Der Gesamtindex der Arbeitsqualität ist mit +0,2 Punkten fast identisch geblieben. Die Ressourcen haben sich dabei mit +0,9 Indexpunkten geringfügig positiver entwickelt als die Belastungen mit +0,6 Punkten. Gedämpft wird der tendenzielle Aufwärtstrend vom Teilindex „Einkommen und Sicherheit“, der mit -0,4 Indexpunkten sehr leicht gesunken ist. Diese Veränderungen liegen jedoch alle innerhalb der statistischen Schwankungsbreite.

Arbeitsfähigkeit bis zur Rente

In den Jahren 2016 und 2017 gab insgesamt die Hälfte (50 %) von allen sächsischen Beschäftigten an, dass sie davon ausgehen, ihre jetzige Tätigkeit ohne Einschränkungen bis zum regulären Rentenalter ausüben zu können. 39 Prozent gehen nicht davon aus, dass dies möglich sein wird und ein Anteil von 11 Prozent ist sich unschlüssig. Die Arbeitsqualität ist dabei von großer Bedeutung für die Einschätzung der Arbeitsfähigkeit: Während nur 22 Prozent der Beschäftigten mit „Schlechter Arbeit“ davon ausgehen, ihre Tätigkeit ohne Einschränkungen bis zum Rentenalter ausüben zu können, ist dieser Anteil bei „Guter Arbeit“ mit 64 Prozent fast dreimal so hoch. Die Qualität der Arbeitsbedingungen hat also eine hohe Bedeutung für die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten und ist damit auch von volkswirtschaftlicher Relevanz.

Im Rahmen einer Regressionsanalyse der Arbeitsfähigkeit bis zum Rentenalter zeigt sich, dass körperliche Fehlbeanspruchungen besonders kritisch für die Arbeitsfähigkeit sind: Bei Beschäftigten, die durch eine ungünstige Körperhaltung bei der Arbeit negativ beansprucht sind, liegt der Anteil derjenigen, die davon ausgehen, ihre Tätigkeit bis zum regulären Renteneintrittsalter ohne Einschränkung ausüben zu können, um 22 Prozentpunkte niedriger und bei Beschäftigten, die durch körperlich schwere Arbeit fehlbeansprucht sind, um 15 Prozentpunkte niedriger als bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ohne diese Fehlbeanspruchung. Aber auch eine negative Beanspruchung durch einen geringen Einfluss auf die Arbeitszeit, durch Zeitdruck bei der Arbeit sowie durch mangelnde Wertschätzung reduziert die Wahrscheinlichkeit, die eigene Arbeitsfähigkeit bis zur Rente positiv einzuschätzen. Diesen Aspekten der Arbeitsqualität kommt somit besonders große Bedeutung für den Erhalt der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten in Sachsen zu.

Unternehmensbindung

Insbesondere in Zeiten des demographischen Wandels ist auch die Wissens- und Fachkräftesicherung für Unternehmen ein wichtiger Wirtschafts- und Standortfaktor. Eine Voraussetzung dafür ist eine hohe Arbeitgeber- oder Unternehmensbindung der Beschäftigten bzw. aus Sicht der Unternehmen eine hohe Mitarbeiterbindung und ein positives Arbeitgeberimage. Wie die Analysen aus dem DGB-Index Gute Arbeit zeigen, hängt die Unternehmensbindung dabei sehr stark von der Qualität der Arbeitsbedingungen ab: Von allen sächsischen Beschäftigten würden 2016/2017 nur 21 Prozent den Arbeitgeber wechseln, wenn sich die Gelegenheit dazu bieten würde. 65 Prozent würden bei ihrem jetzigen Arbeitgeber bleiben und 12 Prozent wollten oder konnten sich diesbezüglich nicht festlegen. Anders bei den Beschäftigten, die eine schlechte Qualität der Arbeitsbedingungen erleben: Von ihnen würde etwas mehr als die Hälfte (52 %) den Arbeitgeber wechseln, wenn sich dazu die Gelegenheit bietet. Bei Beschäftigten, deren Arbeitsqualität in die Kategorie „Gute Arbeit“ fällt, beträgt der Anteil der Wechselbereiten hingegen nur 1 Prozent. Dieses Ergebnis unterstreicht eindrücklich, dass eine hohe Qualität der Arbeit nicht nur den Beschäftigten zu Gute kommt, sondern für Unternehmen auch ein Vorteil im Wettbewerb um Arbeitskräfte ist.

Digitalisierung

Der Anteil der Beschäftigten, die „in hohem“ oder „in sehr hohem Maß“ digital arbeiten, ist in Sachsen mit rund 51 Prozent (22 % in sehr hohem Maß, 29 % in hohem Maß) etwas niedriger als in Deutschland, wo der Anteil rund 56 Prozent (25 % in sehr hohem Maß, 31 % in hohem Maß) beträgt. Dieser Unterschied bestätigt sich auch für die meisten Branchen. Eine Ausnahme ist das Gesundheits- und Sozialwesen, in dem mit 56 Prozent der Beschäftigten in Sachsen ein geringfügig höherer Anteil als bundesweit angibt, „in sehr hohem Maß“ oder „hohem Maß“ mit digitaler Technik zu tun zu haben.

Weil vor allem größere Unternehmen ein Motor der Digitalisierung sind und weil der Arbeitsmarkt in Sachsen und Ostdeutschland weniger stark von Großunternehmen geprägt ist als dies im bundesweiten Durchschnitt der Fall ist, spielt auch die Größe der ansässigen Unternehmen eine Rolle für die Verbreitung hochdigitalisierter Arbeit. Interessant mit Blick auf Sachsen ist dabei, dass die Beschäftigten aus Unternehmen mit weniger als 20 Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern zu einem mindestens gleich hohen bzw. zu einem tendenziell höheren Anteil sagen, in mindestens hohem Grad (46 %) digitalisiert zu arbeiten, wie die in Ostdeutschland oder

Deutschland in Unternehmen gleicher Größe Beschäftigten. Mit steigender Betriebsgröße nimmt jedoch der Abstand der von Digitalisierung Betroffenen zwischen Sachsen und Ostdeutschland einerseits und dem bundesweiten Ergebnis andererseits zu.

Arbeit von zu Hause

In der Erhebung zum DGB-Index Gute Arbeit 2017 wurde auch die Frage gestellt, wie häufig es vorkommt, dass die Beschäftigten Arbeit von zu Hause aus erledigen. Bei 11 Prozent der Beschäftigten in Sachsen ist dies „sehr häufig“ (5 %) oder „oft“ (6 %) der Fall. Bei Beschäftigten in Ostdeutschland kommt dies mit 13 Prozent (6 % sehr häufig, 7 % oft) und bei Beschäftigten in Deutschland mit 14 Prozent (6 % sehr häufig, 8 % oft) leicht häufiger vor als in Sachsen. Arbeit von zu Hause ist ein Thema, das vor allem Höherqualifizierte betrifft: Während nur 1 Prozent der Beschäftigten mit einer schulischen oder betrieblichen Ausbildung „sehr häufig“ Arbeit von zu Hause erledigt und nur 3 Prozent dies nach eigenen Angaben „oft“ tun, trifft dies auf Beschäftigte mit (Fach-)Hochschulabschluss zu einem um das Vielfache höheren Anteil zu. 18 Prozent von ihnen leisten „sehr häufig“ und 17 Prozent „oft“ Arbeit von zu Hause. Dabei gibt es einen deutlichen Zusammenhang zwischen der Häufigkeit der Arbeit von zu Hause und Mehrarbeit. Beschäftigte in Sachsen, die keine Überstunden leisten, geben nur zu 7 Prozent an „sehr häufig“ (3 %) oder „oft“ (4 %) Arbeit von zu Hause zu erledigen. Von den Beschäftigten mit mehr als fünf Überstunden pro Woche leisten 30 Prozent „sehr häufig“ (16 %) oder „oft“ (14 %) Arbeit von zu Hause.

Gründe und Begleitumstände der Arbeit von zu Hause

Arbeit von zu Hause kommt bei höher qualifizierten Beschäftigten zwar sehr viel häufiger vor als bei niedriger Qualifizierten, die Gründe für Arbeit von zu Hause unterscheiden sich – sofern sie vorkommt – allerdings nicht in allen Punkten zwischen Beschäftigten mit einer mittleren und Beschäftigten mit einer hohen Qualifikation. Im Freistaat Sachsen gibt in beiden Qualifikationsgruppen ein ähnlicher hoher Anteil von knapp 60 Prozent an, aus Gründen einer besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zu Hause zu arbeiten und jeweils ca. ein Anteil von 50 Prozent arbeitet gerne von zu Hause. Mit einem Anteil von 10 Prozent bei Beschäftigten mit (Fach-)Hochschulabschluss im Vergleich zu 17 Prozent bei Beschäftigten mit einer mittleren Qualifikation arbeiten hochqualifizierte Beschäftigte aber seltener von zu Hause, weil dies vom Betrieb bzw. von Vorgesetzten vorgegeben wird. Hochqualifizierte geben aber zu 49 Prozent an – und damit zu einem sehr viel höheren Anteil als Beschäftigte mit mittlerer Qualifikation, bei denen dies 32 Prozent betrifft – aufgrund der hohen Arbeitsmenge von zu Hause zu arbeiten.

Arbeit von zu Hause wird dabei von den Beschäftigten insgesamt recht positiv gesehen. Der am häufigsten genannte Grund für Arbeit von zu Hause ist eine dadurch bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben. 55 Prozent der Beschäftigten in Sachsen, die zumindest selten oder häufiger von zu Hause aus arbeiten, sehen dies so. Interessant ist in diesem Zusammenhang, dass sich die Beschäftigten in Sachsen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben umso mehr Möglichkeiten zur Arbeit von zu Hause wünschen, je höher der Digitalisierungsgrad ihrer Tätigkeit ist.

Kurzfristige Änderungen der Arbeitszeit

Ungefähr jede/r fünfte Beschäftigte in Sachsen erlebt „sehr häufig“ (7 %) oder „oft“ (13 %) kurzfristige Veränderungen der Arbeitszeit. Bei je ca. 40 Prozent kommt dies „selten“ (41 %) oder „nie“ (39 %) vor. Das Ergebnis ist dabei sehr ähnlich zum ostdeutschen und bundesweiten Durchschnitt. Bei Betrachtung der Gründe für die kurzfristigen Änderungen der Arbeitszeit zeigt sich, dass überwiegend Vorgaben durch den Betrieb bzw. durch Vorgesetzte zu kurzfristigen Änderungen der Arbeitszeit führen. In Sachsen trifft dies auf 64 Prozent der Beschäftigten zu, deren Arbeitszeit sich zumindest „selten“ kurzfristig verändert. Damit sind kurzfristige Arbeitszeitänderungen in Sachsen zumindest in dieser Hinsicht etwas häufiger betriebsbedingt als bundesweit, wo dieser Anteil 56 Prozent beträgt.

Somit ist die Flexibilität der Arbeitszeit in Sachsen etwas stärker durch den Betrieb bestimmt als in Ostdeutschland und Deutschland. Durch kurzfristige Veränderungen der Arbeitszeit die Arbeit besser organisieren zu können, spielt für die Beschäftigten in Sachsen mit 30 Prozent seltener eine Rolle als in Ostdeutschland oder Deutschland mit 41 Prozent bzw. 40 Prozent. Gleichzeitig müssen die Beschäftigten in Sachsen aber mit einem Anteil von 18 Prozent seltener die Arbeitszeit aufgrund der Arbeitsmenge anpassen als bundesweit (25 %) oder im ostdeutschen Durchschnitt (24 %).

Digitalisierung und orts- und zeitflexible Arbeit

Der Anteil der Beschäftigten in Sachsen, die „sehr häufig“ oder „oft“ zu Hause arbeiten, ist mit 14 Prozent am höchsten, wenn die Arbeit „in sehr hohem Maß“ digitalisiert ist. Je geringer dagegen der Digitalisierungsgrad ist, desto geringer fällt auch der Anteil der Beschäftigten aus, die mindestens „oft“ zu Hause arbeiten. Bei „gar nicht“ von der Digitalisierung betroffenen Beschäftigten beträgt er nur 5 Prozent.

Dabei kann festgestellt werden, dass der Zusammenhang zwischen Digitalisierung und Arbeit von zu Hause aus in Sachsen vergleichsweise schwach ausgeprägt ist. Viel deutlicher nach dem Digitalisierungsgrad differenziert sich der Anteil der Beschäftigten, die „sehr häufig“ oder „oft“ zu Hause arbeiten in Ostdeutschland und Deutschland. Arbeit von zu Hause kommt in Sachsen im Rahmen stark digitalisierter beruflicher Tätigkeiten somit deutlich seltener vor als im ostdeutschen oder bundesweiten Durchschnitt und spielt somit zumindest aktuell keine so große Rolle wie bundesweit. Dabei könnten u. a. der unterschiedliche Verbreitungsgrad von digitaler Arbeit bzw. von bestimmten ortsunflexiblen Formen digitaler Arbeit oder der Ausbaustand der Breitbandversorgung eine Rolle spielen.

Ein weiterer, mit digitaler Arbeit verbundener Aspekt flexibler Arbeit, ist die Entgrenzung von Arbeit in der Form von erweiterten Erreichbarkeitsanforderungen. Bei in höherem Maß digitalisierten Tätigkeiten zeigt sich eine gewisse Häufung der Anforderung, außerhalb der Arbeit für berufliche Belange erreichbar zu sein. So beträgt der Anteil der Beschäftigten in Sachsen, die in ihrer Tätigkeit „gar nicht“ mit digitaler Technik zu tun haben und von denen „sehr häufig“ oder „oft“ erwartet wird, außerhalb der Arbeitszeit erreichbar zu sein, 17 Prozent. Bei „in geringem Maß“ und „in hohem Maß“ digitalisierten Tätigkeiten betrifft dies 25 Prozent und von Beschäftigten, die „in sehr hohem Maß“ von der Digitalisierung betroffen sind, 28 Prozent.

Schichtarbeit und atypische Arbeitszeitlagen

Der Eindruck, dass das Thema „Arbeitszeit“ eine wichtige Rolle beim Vergleich der Arbeitsqualität von Sachsen mit Deutschland und Ostdeutschland spielt, setzt sich auch bei der Betrachtung der Häufigkeit von Schichtarbeit fort. Es bestätigt sich der Befund des Vorjahres, dass in Sachsen ein deutlich größerer Anteil der Beschäftigten angibt, ständig bzw. an jedem Arbeitstag (21 %) oder regelmäßig (7 %) Schichtarbeit zu leisten als in Ostdeutschland oder Deutschland. Während in Ostdeutschland 80 Prozent und in Deutschland 82 Prozent der Beschäftigten „nie“ Schichtarbeit leisten, sind es in Sachsen nur 64 Prozent.

Ein hoher Anteil der Schichtarbeitenden ist insbesondere für die „Personenbezogenen Dienstleistungsberufe“ festzustellen, in denen nach eigenen Angaben 40 Prozent der Beschäftigten in Sachsen „regelmäßig oder ständig“ Schichtarbeit leisten, wohingegen dieser Anteil in Ostdeutschland nur 27 Prozent und in Deutschland nur 22 Prozent beträgt. Darüber hinaus ist aber auch in fast allen anderen Berufssektoren und den etwas feiner untergliederten Berufssegmenten in Sachsen ein höherer Anteil von Schichtarbeitenden festzustellen als in Ostdeutschland und Deutschland. Im Wesentlichen liegt die Erklärung des höheren Anteils der Schichtarbeit in Sachsen somit nicht in einzelnen Berufen oder Branchen begründet.

Insbesondere bei „Helfern“, „Fachkräften“ und „Spezialisten“ in Sachsen liegt der Anteil der Schichtarbeitenden deutlich höher als in den Vergleichsregionen. Weniger eindeutig ist das Ergebnis jedoch bei „Experten“. Dies bedeutet, dass Schichtarbeit einerseits, wie zu erwarten, häufiger bei einem niedrigen Anforderungsniveau der Tätigkeit vorkommt und dass andererseits die überdurchschnittliche Ausprägung der Schichtarbeit im Freistaat nur für die Anforderungsniveaus von „Helfern“, „Fachkräften“ und „Spezialisten“ gilt.

Eine Besonderheit der Schichtarbeit in Sachsen ist außerdem, dass sie häufiger als im ostdeutschen oder bundesweiten Durchschnitt zusammen mit Nachtarbeit ausgeübt wird. 49 Prozent der sächsischen Beschäftigten, die „regelmäßig“ oder „ständig“ Schichtarbeit leisten, arbeiten „sehr häufig“ oder „oft“ nachts zwischen 23 und 6 Uhr. In Ostdeutschland beträgt dieser Anteil „nur“ 34 Prozent und in Deutschland „nur“ 33 Prozent. Dies ist ein wichtiges Ergebnis, weil Forschungsergebnisse belegen, dass die Kombination von Schichtarbeit und Nachtarbeit zu einer Erhöhung von Schlafstörungen und anderen gesundheitlichen Beschwerden führt.

Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben

Während in Deutschland insgesamt 25 Prozent und in Ostdeutschland insgesamt 24 Prozent der Beschäftigten angeben, „nie“ Probleme mit der zeitlichen Vereinbarkeit zwischen Arbeit und Privatleben zu haben, sind dies in Sachsen 21 Prozent. Somit hat ein leicht größerer Anteil der Beschäftigten in Sachsen als in Deutschland mindestens „selten“ Probleme, Arbeit und Privatleben zeitlich zu vereinbaren. Der Anteil der Beschäftigten, die „sehr häufig“ aufgrund von Erschöpfung Probleme mit der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben haben, liegt in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland aber bei je 16 Prozent und es ist kein Unterschied in der Häufigkeit erschöpfungsbedingter Vereinbarkeitsprobleme zwischen Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland festzustellen.

Wünschenswerte Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben aus Sicht der Beschäftigten

Im Rahmen der Erhebung zum DGB-Index Gute Arbeit wurden die Beschäftigten auch gefragt, welche Maßnahmen sie sich wünschen würden, um die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie (weiter) zu verbessern. Die häufigsten Nennungen thematisieren dabei die Arbeitszeit: 59 Prozent der sächsischen Beschäftigten halten zu diesem Zweck eine Begrenzung der täglichen Arbeitszeit auf acht Stunden für sinnvoll und 48 Prozent der Beschäftigten in Sachsen wünschen sich mehr Einfluss auf ihre Arbeitszeitgestaltung. Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung und die Begrenzung des Arbeitstages auf acht Stunden werden dabei etwas häufiger von Frauen als geeignete Maßnahmen für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben genannt. In Sachsen spielt das Thema der Arbeitszeit dabei insgesamt eine wichtigere Rolle für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben als im Bundesdurchschnitt, was stimmig zur höheren durchschnittlichen Wochenarbeitszeit in Sachsen ist.

Vereinbarkeit von Arbeit und Kinderbetreuung

Obwohl im Freistaat mit 37 Prozent ein größerer Anteil der Beschäftigten, die Kinderbetreuungsaufgaben haben, von Problemen bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Kinderbetreuung berichten als im ostdeutschen und bundesweiten Durchschnitt, lassen sich hinsichtlich der Frage, ob betriebliche Maßnahmen wie eine Kinderbetreuung im Betrieb oder eine Freistellung bei der Erkrankung der Kinder bei der Lösung der Vereinbarkeitsprobleme helfen könnten, keine belastbaren Unterschiede zwischen Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland feststellen. Angesichts der guten Ausstattung beim Angebot an Krippen- und Hortplätzen und des sehr hohen Ausbaustands von Ganztagsangeboten an Schulen in Sachsen, muss im Bericht offen bleiben, worin die nach Angaben der Beschäftigten häufigeren Schwierigkeiten begründet liegen, Arbeit und Kinderbetreuung zu vereinbaren.

Vereinbarkeit von Arbeit und privaten Pflegeaufgaben

Die private Pflege von Angehörigen neben der Erwerbstätigkeit stellt für viele Beschäftigte aufgrund der damit verbundenen emotionalen Belastung und der Doppelbelastung in Beruf und Privatleben eine besondere Herausforderung dar, deren Häufigkeit in Zeiten des demographischen Wandels zunehmen wird. Rund 30 Prozent der Beschäftigten in Sachsen mit privaten Pflegeaufgaben berichten von „sehr häufig“ (18 %) oder „oft“ (12 %) auftretenden Schwierigkeiten, dies mit ihrer Arbeit zu vereinbaren. Dies liegt im bundesweiten Durchschnitt von ebenfalls 30 Prozent (sehr häufig 16 %, oft 14 %), aber deutlich über dem ostdeutschen Wert von 22 Prozent (jeweils 11 Prozent „sehr häufig“ und „oft“). Dieser deutliche regionale Unterschied erklärt sich bei Betrachtung des unterschiedlichen zeitlichen Umfangs der privat geleisteten Pflege: Privat pflegende Beschäftigte in Sachsen wenden durchschnittlich 13,9 Stunden pro Woche für Pflegeaufgaben auf. Bundesweit sind es 13,1 Stunden; im ostdeutschen Durchschnitt liegt der zeitliche Pflegeaufwand mit 9,6 Stunden hingegen niedriger.

Dementsprechend ist der Anteil der Beschäftigten, die sich zusätzliche Auszeiten für die Angehörigenpflege wünschen, im Freistaat mit 66 Prozent deutlich höher als in Ostdeutschland, wo dies nur 49 Prozent der pflegenden Angehörigen so sehen. Auch gegenüber dem Bundesdurchschnitt von 61 Prozent ist dieses Ergebnis überdurchschnittlich.

Zusammenfassende Analyse von Schwierigkeiten, Arbeit und Privatleben zu vereinbaren

In einer zusammenfassenden Regressionsanalyse von „sehr häufig“ oder „oft“ auftretenden Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben (zeitliche oder erschöpfungsbedingte Schwierigkeiten, Schwierigkeiten der Vereinbarkeit von Arbeit und Kinderbetreuung, Schwierigkeiten der Vereinbarkeit von Arbeit und privaten Pflegeaufgaben) auf verschiedene soziodemographische Merkmale und Rahmenbedingungen ist festzustellen, dass zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten in Sachsen kein signifikanter Unterschied im Auftreten von Vereinbarkeitsschwierigkeiten festzustellen ist. Beschäftigte, die für die Betreuung oder Erziehung von Kindern verantwortlich sind – was etwas häufiger auf Frauen als auf Männer zutrifft – haben aber eine um ca. 9 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit, von Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben betroffen zu sein als Beschäftigte ohne Kinderbetreuungsaufgaben. Mit rund 16 Prozentpunkten noch deutlicher erhöht sich die Häufigkeit von Vereinbarkeitsschwierigkeiten, wenn zusätzlich zur Erwerbstätigkeit Pflegebedürftige betreut werden.

Erwartungsgemäß ist auch ein Zusammenhang zwischen der Arbeitszeit und der Anzahl der geleisteten Überstunden einerseits und der Häufigkeit von Problemen mit der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben andererseits festzustellen: Je höher die tatsächliche Arbeitszeit ist und je mehr Überstunden geleistet werden, desto häufiger treten Vereinbarkeitsprobleme auf.

Zusätzlich zu diesen Rahmenbedingungen kann festgestellt werden, dass die Schwierigkeiten der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie deutlich der Verteilung von Arbeitsbelastungen und -ressourcen – auch unabhängig von Alter, Geschlecht, Ausbildung, zeitlichen Rahmenbedingungen und privaten Verpflichtungen der Kinderbetreuung und Pflege. Häufige Arbeitsbelastungen in einem Bereich wie z. B. durch die „Arbeitszeitlage“, „Widersprüchlichen Anforderungen“, „Soziale und emotionalen Anforderungen“, „Körperlichen Anforderungen“ und Sorgen um die „Beschäftigungs- und Zukunftssicherheit“ gehen also in der Regel mit häufigeren Vereinbarkeitsschwierigkeiten einher, während bei in hohem Maß vorhandenen Ressourcen wie hohen Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten, guter Führungsqualität und Betriebskultur und einem hohen Sinngehalt der Arbeit die umgekehrte Tendenz zu beobachten ist.

Flexible Arbeitsformen und Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben

Beschäftigte, deren Arbeitszeiten sich „sehr häufig“ oder „oft“ kurzfristig ändern, haben häufiger Schwierigkeiten, ihre Arbeit zeitlich mit dem Privatleben zu vereinbaren (+19 Prozentpunkte). Hervorzuheben ist, dass Arbeit von zu Hause nicht zu einer Verringerung von Vereinbarkeitsproblemen beiträgt, sondern keinen – weder einen verringernden noch einen erhöhenden – signifikanten Einfluss auf den Anteil der Beschäftigten mit Vereinbarkeitsproblemen hat. Durchschnittlich kann somit weder von einer Verbesserung noch von einer Verschlechterung der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben durch Arbeit von zu Hause ausgegangen werden. Dies unterstreicht die Notwendigkeit, die jeweilige konkrete Ausgestaltung in der betrieblichen Praxis in den Blick zu nehmen.

Fazit

Die Arbeitsqualität ist in Sachsen und in Ostdeutschland generell niedriger als im bundesweiten Durchschnitt. Allerdings liegt die Qualität der Arbeitsbedingungen in Sachsen nicht nur im Vergleich zu Deutschland, sondern in einigen Aspekten auch im Vergleich zu Ostdeutschland niedriger. Darüber hinaus weisen die Arbeitsbedingungen in Sachsen einige weitere Besonderheiten auf: Durch die in Ostdeutschland höhere Arbeitszeit und den in Sachsen besonders hohen Anteil der Schicht- und Nachtarbeit ist das Thema der Arbeitszeit und Arbeitszeitlage wichtig für die Gestaltung guter Arbeit in Sachsen. Dies zeigen auch die von den Beschäftigten gewünschten Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben, bei denen die Begrenzung der täglichen Arbeitszeit auf acht Stunden sowie ein höherer Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung am häufigsten genannt werden.

Zu den Einzelaspekten der Arbeitsqualität, bei denen Sachsen nicht nur im Vergleich zum Bundesdurchschnitt, sondern auch im Vergleich zu Ostdeutschland niedrigere Werte aufweist, gehören auch der Einfluss auf die Arbeitszeit, die Arbeitszeitlage (Wochenend-, Abend- und Nachtarbeit) sowie auch körperlich schwere Arbeit. Letztere zählt neben weiteren Aspekten der Arbeitsqualität zu den Faktoren, die besonders kritisch für den Erhalt der Arbeitsfähigkeit bis zum Rentenalter sind, was sich auch für den Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung bzw. wie bekannt ist, auch für Schicht- und Nachtarbeit festhalten lässt. Diesen Aspekten der Arbeitsqualität kommt somit eine große Bedeutung für die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten in Sachsen zu.

Die Trends der Digitalisierung und Flexibilisierung der Arbeitswelt sind in Sachsen leicht weniger weit fortgeschritten als bundesweit. Zumindest lässt sich dies wie bereits im Vorjahr für die allgemeine Frage nach dem Digitalisierungsgrad sowie für die Häufigkeit der Arbeit von zu Hause festhalten. Außerdem zeigen die Auswertungen, dass flexible Arbeit nicht per se gut für die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben ist. Beschäftigte, deren Arbeitszeiten sich kurzfristig ändern, haben häufiger Schwierigkeiten, ihre Arbeit zeitlich mit dem Privatleben zu vereinbaren. Hervorzuheben ist, dass von 55 Prozent der Beschäftigten, die gelegentlich oder öfter zu Hause arbeiten, die Arbeit von zu Hause zu als förderlich für die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie eingeschätzt wird. Insgesamt wünschen sich 20 Prozent der Beschäftigten für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben mehr Arbeit von zu Hause.

Den Ergebnissen der multivariaten Analyse zufolge trägt Arbeit von zu Hause unter sonst gleichen Rahmenbedingungen weder eindeutig zu einer Verringerung noch zu einer Erhöhung von Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben bei. Dies unterstreicht die Notwendigkeit, die jeweilige konkrete Ausgestaltung der Arbeit von zu Hause in der betrieblichen Praxis und ihre Rahmenbedingungen in den Blick zu nehmen.

2. Methodik und Datenbasis

2.1. Die Befragung

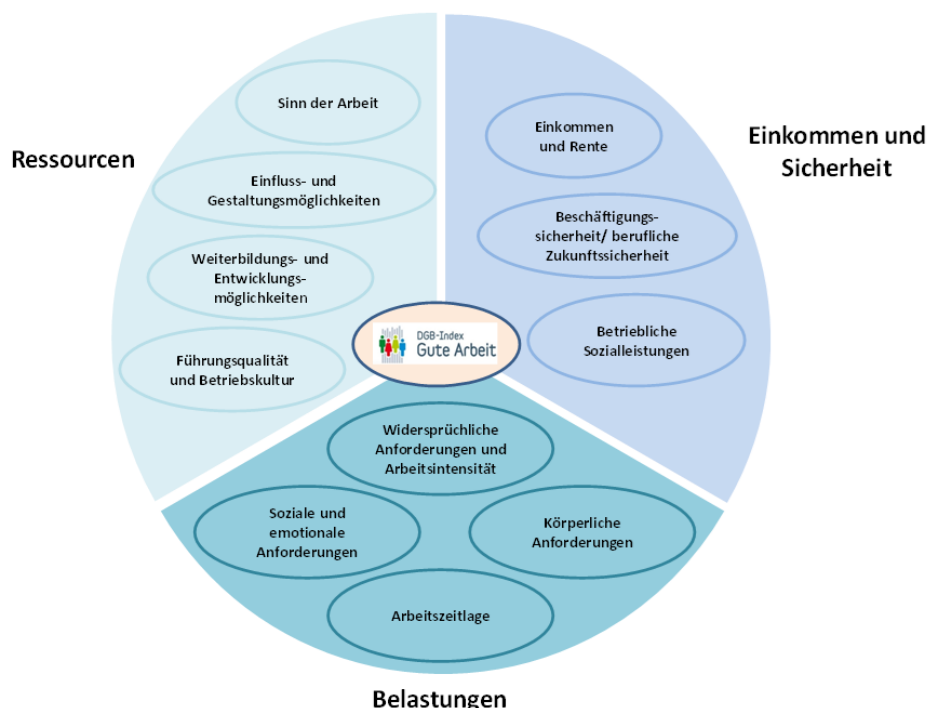
Seit 2007 wird jährlich der DGB-Index Gute Arbeit erhoben, um die Arbeitsbedingungen und die daraus resultierenden Beanspruchungen aus Sicht der Beschäftigten in Deutschland zu erfassen. Darüber hinaus werden auch im weiteren Sinne gesundheitsbezogene Aspekte, die weitere Lebenssituation und soziodemografische Angaben erfasst. Jährlich wird eine bundesweit repräsentative Haupterhebung von ca. 4.000 Beschäftigten befragt, zuzüglich jährlich variierender Aufstockungstichproben einzelner Bundesländer.

Die Analysen aus dem DGB-Index Gute Arbeit 2017 für Sachsen basieren auf einer Aufstockungstichprobe, die der Freistaat Sachsen 2016 erstmals in Auftrag gegeben hat, um repräsentative Analysen zur Qualität der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in Sachsen zu ermöglichen. Einschließlich der Beschäftigten aus der Hauptstichprobe wurden zu diesem Zweck im Frühjahr 2017 insgesamt 1.022 Beschäftigte am Arbeitsort Sachsen befragt. Diese Befragten stehen stellvertretend für die Grundgesamtheit der Arbeitnehmer und Beamten mit Arbeitsort in Sachsen, die eine regelmäßige wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens zehn Stunden haben und deren Alter unter dem bis zum Befragungszeitpunkt aktuell gültigen gesetzlichen Rentenalter von 65 Jahren und fünf Monaten liegt. Freiberufler und Selbstständige sind nicht Teil der Erhebungen zum DGB-Index Gute Arbeit.

2.2. Das Konzept des DGB-Index Gute Arbeit

Der DGB-Index Gute Arbeit ist ein zusammengesetzter Indikator der erfahrenen Arbeitsqualität. Begrifflich damit gleichbedeutend wird auch von der Qualität der Arbeit oder der Qualität der Arbeitsbedingungen gesprochen. Der DGB-Index Gute Arbeit besteht aus drei Teilindizes, die sich aus insgesamt elf Kriterien der Arbeitsqualität zusammensetzen (vgl. Abbildung 1). Die Bestandteile ähneln dabei weitgehend den Kriterien einer arbeitswissenschaftlichen Definition von menschengerechter Arbeit.¹

Abbildung 1: Struktur des DGB-Index Gute Arbeit: Kriterien der Arbeitsqualität, Teilindizes und Gesamtindex



¹ Menschengerecht ist eine Arbeit dann, wenn die Arbeitenden „in produktiven und effizienten Arbeitsprozessen, schädigungslose, ausführbare, erträgliche und beeinträchtigungsfreie Arbeitsbedingungen vorfinden, Standards sozialer Angemessenheit nach Arbeitsinhalt, Arbeitsaufgabe, Arbeitsumgebung sowie Entlohnung und Kooperation erfüllt sehen, Handlungsspielräume entfalten, Fähigkeiten erwerben und in Kooperation mit anderen ihre Persönlichkeit erhalten und entwickeln können“ (Schlick u. a. 2010: 7).

Diese elf Kriterien der Arbeitsqualität basieren auf insgesamt 42 Fragen zu den vorliegenden Arbeitsbedingungen² und ggf. daraus für die Befragten folgenden negativen Beanspruchungen.

Aus der Kombination beider Aspekte werden die Werte des DGB-Index Gute Arbeit zwischen 0 und 100 Punkten berechnet, wobei 0 Punkte das schlechtestmögliche und 100 Punkte das bestmögliche Ergebnis sind. Bei der Berechnung der unterschiedlich stark ausdifferenzierten Ebenen des DGB-Index Gute Arbeit aus diesen Punktwerten wird folgendermaßen vorgegangen: Die Kriterien der Arbeitsqualität ergeben sich aus dem ungewichteten Mittelwert der je Frage gebildeten Indexwerte. Die Teilindizes „Ressourcen“, „Belastungen“ und „Einkommen und Sicherheit“ ergeben sich aus dem ungewichteten Mittelwert der Kriterien der Arbeitsqualität und der Gesamtindex Gute Arbeit ergibt sich wiederum aus dem ungewichteten Mittelwert der Teilindizes.

Die Ermittlung dieser Indexwerte zwischen 0 und 100 Punkten folgt dem sogenannten Belastungs-Beanspruchungskonzept. Demnach umfassen Belastungen (im arbeitswissenschaftlichen Begriffsverständnis) ohne Wertung sowohl die positiv als auch die negativ erlebten Aspekte der Arbeitssituation, während unter Beanspruchungen die Auswirkungen dieser Aspekte beim Individuum verstanden werden. Erst eine aus der Belastungssituation und Personenvariablen resultierende negative Beanspruchungsreaktion hat tatsächlich negative Folgen (vgl. DIN EN ISO 10075-1, vgl. Schlick, Bruder, Luczak 2010). „Eine gleiche Belastung führt somit bei verschiedenen Menschen zu unterschiedlicher Beanspruchung“ (vgl. Schlick, Bruder, Luczak 2010, S. 39). Eine detailliertere Herleitung der Werte des DGB-Index Gute Arbeit findet sich im Methodenbericht zur Weiterentwicklung des DGB-Index Gute Arbeit auf Grundlage der ab 2012 durchgeführten Telefonbefragungen (vgl. Holler 2013).

Der daraus resultierende DGB-Index Gute Arbeit umfasst alle erhobenen Aspekte der Qualität der Arbeitsbedingungen auf einer Skala zwischen 0 und 100 Punkten. Um eine anschauliche Darstellung dieses Gesamtergebnisses, und neben einer relativen Aussage über die Qualität der Arbeit im Vergleich verschiedener Beschäftigtengruppen oder Regionen auch eine Bewertung der Arbeitsqualität zu ermöglichen, wird der Gesamtindex in vier Stufen der Arbeitsqualität untergliedert: Werte unter 50 Punkten werden vergeben, wenn sich nach Aussage des oder der Beschäftigten aus der jeweiligen Arbeitssituation eine mehr oder weniger stark ausgeprägte negative Beanspruchung ergibt. Liegen im Gesamtindex, in den alle betrachteten Fragen eingehen, Werte unter 50 Punkten vor, wird deshalb von „Schlechter Arbeit“ gesprochen. Die Werte zwischen 50 und 100 Punkten werden weiter unterteilt in „Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld“ (50 bis unter 65 Punkte), „Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld“ (65 bis unter 80 Punkte) und „Gute Arbeit“ (ab 80 Punkte).

2.3. Methodische Hinweise

Für die vorliegende Auswertung der Aufstockungsstichprobe der 1.022 Beschäftigten am Arbeitsort Sachsen wurde der eigens für die Aufstockungsstichprobe erstellte Gewichtungsfaktor verwendet, der eine Anpassung der Verteilung wichtiger Merkmale an die Randverteilung des Mikrozensus bewirkt (Anteil von Altersgruppen nach Geschlecht, Ausbildungsabschluss nach Geschlecht und Alter, Berufsgruppen, Branchen, Beschäftigung in einem befristeten Arbeitsverhältnis und Anteil von Beschäftigten mit Zeitarbeitsverträgen). Dies stellt sicher, dass diese Gruppen zu dem Anteil im Ergebnis des Freistaates Sachsens enthalten sind, der ihrem tatsächlichen Anteil entspricht.

Die Repräsentativität der telefonischen Erhebung (auf Basis von Festnetz- und Mobilfunknummern) wurde mittels dezidierter Auswahlverfahren und Anruforganisation durch das Umfrageinstitut uzbonn (Umfragezentrum Bonn) sichergestellt.

Die im vorliegenden Bericht dargestellten Ergebnisse für Ostdeutschland und Deutschland basieren auf der Gesamtstichprobe des DGB-Index Gute Arbeit 2017, einschließlich aller darin enthaltenen Aufstockungsstichproben von Bundesländern. Dadurch liegt den Ergebnissen eine Anzahl von 4.811 Befragten zugrunde, wobei die Anteile der jeweiligen Bundesländer durch die Verwendung des für diesen Zweck vorgesehenen bundesweiten Gewichtungsfaktors mit dem Anteil in das Ergebnis eingehen, der auch ihrem Anteil in der Grundgesamtheit entspricht. Auch dadurch erfolgt – ähnlich wie bei der Aufstockungsstichprobe, aber noch etwas detaillierter – eine Anpassung der Verteilung wichtiger Merkmale an die Randverteilung des Mikrozensus.

² Arbeitswissenschaftlich wird hier in einem neutralen, nicht wertenden Begriffsverständnis von „Belastungen“ gesprochen.

Die im vorliegenden Bericht dargestellten Prozentwerte wurden auf ganze Zahlen gerundet. Durch die Rundung der Einzelwerte addieren sich die dargestellten Prozentwerte nicht immer exakt zu 100 Prozent. Auswertungen wurden nur für Gruppen durchgeführt, die mindestens 100 Befragte umfassen.

Aus diesem Grund konnten Zusammenfassungen von Qualifikationsniveaus oder anderen Merkmalen wie z. B. Altersgruppen nicht nur nach inhaltlichen Gesichtspunkten gebildet werden. In einigen Fällen mussten Abstriche bei der inhaltlichen wünschenswerten Kategorisierung gemacht werden, um ausreichende Fallzahlen und belastbare Aussagen sicherzustellen.

Sofern kein anderer Zeitraum angegeben ist, beziehen sich die Auswertungen auf die Erhebung des DGB-Index Gute Arbeit 2017 bzw. auf das Berichtsjahr 2017.

Im Bericht dargestellte Wirtschaftssektoren und Branchen basieren auf der Klassifikation der Wirtschaftszeige WZ 2008. Berufe bzw. Berufssektoren und -segmente wurden auf Basis der Klassifikation der Berufe von 2010 (KldB 2010) gebildet.

Ostdeutschland umfasst im vorliegenden Bericht die neuen Bundesländer einschließlich Westberlin.

Ergebnisse von Signifikanztests sind im Bericht – außer bei multivariaten Ergebnissen – aus Gründen der Lesbarkeit in der Regel nicht dokumentiert, sind aber zusammen mit den Gruppenunterschieden in die Interpretation der Ergebnisse eingeflossen.³

³ Bei Mittelwertvergleichen der Qualität der Arbeitsbedingungen wurde aufgrund der in der Regel nicht normalverteilten Indexwerte des „DGB-Index Gute Arbeit“ der Mann-Whitney U-Test gegenüber dem T-Test bevorzugt. Dabei wird geprüft, ob sich die Verteilungen zwischen Gruppen unterscheiden und die Signifikanz von Unterschieden in der Verteilung wird eher konservativer (d. h. vorsichtiger) beurteilt (vgl. Sawilowski 2005). Die Analysen erfolgten, sofern nichts anderes angemerkt ist, auf einem Signifikanzniveau von 5 %.

3. Rahmenbedingungen und Arbeitsmarktlage im Freistaat Sachsen

Mit einem BIP je Einwohner von 27.899 Euro lag der Freistaat Sachsen – wie alle neuen Bundesländer – im Jahr 2015 noch immer deutlich unter dem deutschen Durchschnittswert von 37.128 Euro (vgl. Tabelle 1). Abgesehen von Berlin ist das aber der höchste Wert unter den ostdeutschen Ländern. Und: Der Zuwachs im Vergleich zum Jahr 2010 ist höher als im Bundesdurchschnitt. Sachsen konnte damit den Abstand zum Bundesdurchschnitt von 27,5 auf 24,9 Prozentpunkte verringern. Für das Jahr 2016 liegt Sachsen mit einem preisbereinigten Wachstum des BIP gegenüber dem Vorjahr um 2,7 % (gleichauf mit Berlin) deutlich über dem Wachstum aller anderen Bundesländer (vgl. Statistische Ämter der Länder 2017).

Tabelle 1: Bruttoinlandsprodukt je Einwohner 2010 und 2015

	BIP je Einwohner (in Euro)		Veränderung 2015 gegen- über 2010 (in %)	Im Vergleich zu Deutschland (in %)	
	2010	2015		2010	2015
Sachsen	23.309	27.899	19,7	72,5	75,1
Deutschland	32.137	37.128	15,5	100	100

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2018.

Auch in einem anderen für die Wirtschaftskraft/-entwicklung zentralen Punkt, hinsichtlich des Bildungsstands der Bevölkerung steht Sachsen sehr gut da. Der Anteil der frühen Schulabgänger unter den jungen Erwachsenen ist im Jahr 2016 deutlich geringer (7,7 %) als im Durchschnitt Ost-⁴ wie Westdeutschlands (10,4 bzw. 10,3 %). Auch bezogen auf die 25- bis unter 65-Jährigen ist der Anteil der Personen mit einem niedrigen Bildungsstand geringer (4,6 %) als in den anderen neuen Bundesländern (7,6 %) und nochmals deutlich niedriger als im west- bzw. gesamtdeutschen Durchschnitt. Die Erwerbsquote und die Erwerbstätigenquote sind mit 80,6 bzw. 76,5 Prozent höher als in den Vergleichsregionen (vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2: Ausgewählte Indikatoren zum Bildungsstand und zum Erwerbssystem 2016 (Angaben in Prozent)

	Sachsen	Ostdeutschland	Deutschland
Frühe Schulabgänger ¹⁾	7,7	10,4	10,3
Personen mit niedrigem Bildungsstand ²⁾	4,6	7,6	13,5
Erwerbsquote ³⁾	80,6	79,4	77,9
Erwerbstätigenquote	76,5	74,5	74,7
Anteil der in Haushalten ohne Erwerbstätige lebenden Personen			
unter 18 Jahre	9,8	12,2	9,4
18 bis unter 60 Jahre	9,0	10,5	8,0

¹⁾ Bevölkerung im Alter von 18 bis unter 35 Jahren, die sich nicht in Bildung oder Ausbildung befindet und über keinen Abschluss des Sekundarbereichs II (ohne beruflichen Abschluss und ohne (Fach-)Hochschulreife – ISCED 3) verfügt.

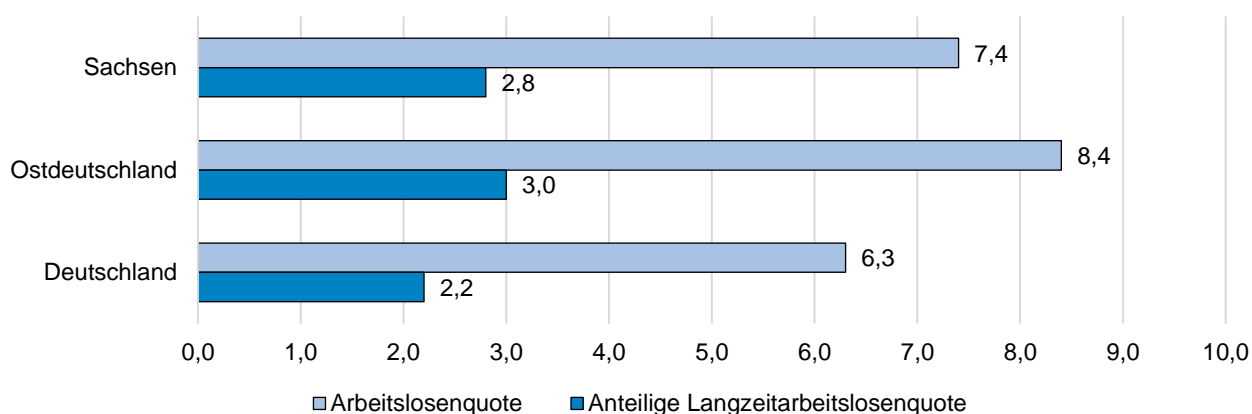
²⁾ Anteil der 25- bis unter 65-Jährigen, die über keinen Abschluss des Sekundarbereichs II (ohne beruflichen Abschluss und ohne (Fach-)Hochschulreife – ISCED 3) verfügt. ³⁾ Anteil der Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Erwerbslose) an der Bevölkerung im Alter von 15 bis unter 65 Jahren.

Quelle: IT-NRW (2017) auf Basis des Mikrozensus.

Mit einer Arbeitslosenquote der abhängig zivilen Erwerbspersonen von 7,4 Prozent erreichte Sachsen im Jahresdurchschnitt 2017 zwar nicht den bundesweiten Durchschnitt von 6,3 Prozent, liegt aber immerhin um einen Prozentpunkt unter dem ostdeutschen Durchschnitt. Verglichen mit Deutschland ist auch die Langzeiterwerbslosenquote mit 2,8 Prozent höher als im Bundesdurchschnitt (2,2 %), liegt aber wiederum unter dem ostdeutschen Wert von 3,0 Prozent (vgl. Abbildung 2).

⁴ Ostdeutschland: Neue Bundesländer plus Gesamt-Berlin.

Abbildung 2: Arbeitslosenquote und Langzeitarbeitslosenquote in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland 2017 (Jahresdurchschnitt, Angaben in Prozent aller abhängig zivilen Erwerbspersonen)



Quelle: Eigene Berechnung nach Bundesagentur für Arbeit 2017a und 2017b.

Das IAB liefert in seinen kurzfristigen regionalen Arbeitsmarktprognosen auch Angaben für die erwarteten Arbeitslosenquoten und die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (svB) im Jahr 2018. Bezogen auf den aktuellen Rand schneidet Sachsen mit einem prognostizierten Rückgang der Arbeitslosenquote (bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen) von 7,4 % auf 7,1 % sehr gut ab. Der prognostizierte Rückgang fällt für den Freistaat mit minus 3,6 % etwas stärker aus als für Ostdeutschland (-3,4 %) und deutlich stärker als für Westdeutschland.

Auf der anderen Seite ist der für 2018 prognostizierte Anstieg der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung mit 1,6 % in Sachsen etwas geringer als in West- bzw. Ostdeutschland mit jeweils plus 1,9 % (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3: Arbeitsmarktprognose 2018 (Angaben in Prozent)

	Arbeitslosenquote		Veränderungsrate (Mittlerer Prognosewert)	Veränderungsrate svB (Mittlerer Prognosewert)
	2017	Prognose 2018		
Sachsen	7,4	7,1	-3,6	1,6
Ostdeutschland	8,5	8,1	-3,4	1,9
Deutschland	6,3	6,2	-2,4	1,9

Quelle: Rossen u. a. 2017a und Rossen u. a. 2017b.

Alleine aus den reinen Beschäftigten- bzw. Erwerbstätigenzahlen lässt sich allerdings noch keine positive Arbeitsmarktentwicklung ableiten. Die starke Zunahme der atypischen Beschäftigungsverhältnisse in den letzten Jahrzehnten ist in längerfristiger Perspektive unbedingt mit zu beachten.⁵

Tabelle 4 zeigt diesbezüglich im Vergleich der Jahre 1996, 2006 und 2016 sowohl negative als auch positive Entwicklungen. Zunächst ist festzustellen, dass die Gesamtzahl der Erwerbstätigen⁶ in Sachsen im Jahr 2016 praktisch gleich hoch ist wie sie im Jahr 1996 war – 2006 war sie jedoch schon einmal um gut 100 Tausend niedriger. Mit Blick auf die gesamte ostdeutsche Entwicklung und noch mehr in Westdeutschland ist aber beim Vergleich der Jahre 1996 und 2006 auch festzustellen, dass der Wert für Ostdeutschland insgesamt um gut 150 Tausend angestiegen ist (Berlin und Brandenburg verzeichnen ein Plus; eine Abnahme gab es in Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt und Thüringen). In Westdeutschland bzw. Deutschland insgesamt gab es einen deutlichen Anstieg.

Auch der Anteil der abhängig Beschäftigten an den (Kern-)Erwerbstätigen war laut Tabelle 4 im Jahr 2006 geringer als 10 Jahre zuvor und 10 Jahre danach. Noch deutlicher gilt das für den Anteil der Normalarbeits-

⁵ Dabei gilt, dass nicht alle atypischen Beschäftigungsverhältnisse an sich bereits als prekär zu bezeichnen sind. Sie bergen aber in vielen Fällen ein hohes Prekaritätspotenzial (z. B. Stundenlöhne, Urlaubsansprüche, Beschäftigungssicherheit, Arbeitsbedingungen).

⁶ Wiedergegeben sind hier die sogenannten Kernerwerbstätigen, d. h. es erfolgt eine Beschränkung auf 15- bis 64-Jährige.

verhältnisse an den Erwerbstätigen (Normalarbeitsverhältnisse der 15- bis 64-Jährigen in unbefristeter abhängiger Beschäftigung von über 20 Wochenstunden). Umgekehrt verzeichneten die atypischen Beschäftigungsverhältnisse in allen Vergleichsregionen der Tabelle 4 im Jahr 2006 die größte Verbreitung.

Dabei zeigen die atypischen Jobs in Sachsen wie in Ostdeutschland insgesamt eine schwächere langfristige Zunahme und eine geringere Verbreitung als in West- bzw. Gesamtdeutschland. Das gilt – mehr oder weniger deutlich – auch für ihre bedeutendsten Formen Befristung, ausschließlich geringfügige Beschäftigung und Teilzeit geringen Umfangs (bis 20 Wochenstunden), die in Tabelle 4 dargestellt werden. Nur bei dem Anteil befristeter an allen Erwerbstätigen ist der Wert (7,6 %) in Sachsen etwas höher als im westdeutschen Durchschnitt – aber auch etwas geringer als in Ostdeutschland.

Die Zahlen zeigen – das ist die zentrale Schlussfolgerung aus Tabelle 4 –, dass es zwar den Trend zu einer Ausweitung atypischer Beschäftigung gibt, dass dies aber keinesfalls eine Art Naturgesetz ist, das zu einem „Ende“ des Normalarbeitsverhältnisses führen muss, wie es vor allem von der Zukunftskommission der Freistaaten Bayern und Sachsen (1996) propagiert wurde. Es kann politisch gegengesteuert werden und eine Reduzierung eines Überangebots an Arbeitskräften kann ebenfalls dazu beitragen.

Tabelle 4: Kernerwerbstätige¹⁾, Normalarbeitnehmer/innen und atypisch Beschäftigte 1996, 2006 und 2016 laut Mikrozensus

		Kernerwerbstätige ⁴⁾ insgesamt (in Tsd.)	Abhängig Beschäftigte					
			Insgesamt*	Normalarbeitsverhältnisse*	Atypisch Beschäftigte*	und zwar ⁵⁾		
						Befristete*	Geringfügig Beschäftigte*	Teilzeit bis 20 Stunden*
Sachsen	1996 ²⁾	1.813	91,8	78,4	13,4	10,1	1,8	3,8
	2006	1.707	87,6	68,4	19,2	11,2	6,8	8,6
	2016 ³⁾	1.814	89,7	74,1	15,7	7,6	4,2	7,2
Ostdeutschland	1996	7.043	91,6	77,9	13,7	10,0	1,3	4,2
	2006	6.663	87,4	67,4	20,0	11,7	6,8	8,7
	2016	7.189	89,4	73,4	16,0	7,9	4,1	7,3
Deutschland	1996	33.257	89,4	74,5	15,0	5,7	3,3	9,6
	2006	33.879	87,8	65,4	22,4	8,0	7,9	14,3
	2016	37.051	89,9	69,2	20,7	7,2	5,9	13,0

* In % von Spalte 1

1) Nur Erwerbstätige im Alter von 15 bis 64 Jahren, nicht in Bildung, Ausbildung oder einem Wehr-/Zivil-/Freiwilligendienst

2) Vor 2005 Ergebnisse für eine Berichtswoche, ab 2005 Jahresdurchschnitte und geänderte Erhebungs- und Hochrechnungsverfahren

3) Ab 2011 geänderte Erfassung des Erwerbsstatus; ab 2011 Hochrechnung anhand der Bevölkerungsfortschreibung auf Basis Zensus 2011; 2016 aktualisierte Auswahlgrundlage der Stichprobe auf Basis Zensus 2011

4) Inklusive mithelfende Familienangehörige

5) Anteile lassen sich nicht aufsummieren, da sich die Gruppen überschneiden

Quelle: Eigene Zusammenstellung nach Deutscher Bundestag 2017a, S. 19 ff.

Die Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitnehmer waren in Sachsen (nominal) mit durchschnittlich 30.784 Euro um 16,5 % höher als im Jahr 2010 (vgl. Tabelle 5). Das ist zwar ein etwas geringerer Anstieg als im ostdeutschen Durchschnitt (17,1 %) bzw. als in den neuen Bundesländern ohne Berlin (17,4 %); der prozentuale Zuwachs ist aber höher als im Bundesdurchschnitt (14,3 %). Die Angleichung an den Bundesdurchschnitt ist bei diesem Indikator im Freistaat aber von 79,4 % auf 81,0 % etwas weiter fortgeschritten als bezogen auf die neuen Länder ohne Berlin (80,4 %).

Tabelle 4: Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitnehmer¹⁾ in den Jahren 2010 und 2016

	Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitnehmer/in (in Euro)		Veränderung 2016 gegen- über 2010 (in %)	Im Vergleich zu Deutschland (in %)	
	2010	2016		2010	2016
Sachsen	26.429	30.784	16,5	79,4	81,0
Ostdeutschland	27.418	32.112	17,1	82,4	84,4
Neue Länder ohne Berlin	26.056	30.587	17,4	78,3	80,4
Deutschland	33.268	38.027	14,3	100	100

¹⁾ Jeweils Inland und ohne marginal Beschäftigte

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2018.

Insgesamt gesehen schneidet Sachsen, von wenigen Ausnahmen abgesehen, zumindest im ostdeutschen Vergleich bei den bisher genannten Indikatoren gut ab. „Unter den fünf ostdeutschen Ländern gilt Sachsen als das wirtschaftlich stärkste Bundesland“ (Seeber u. a. 2017, S. 321; dort auch einige weitere Indikatoren; vgl. S. 323). Als besonders wichtig wird dabei die Wirtschaftsstruktur des Freistaats angesehen: „Der Motor für die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit ist die klein- und mittelständisch geprägte Industrie mit einem Schwerpunkt auf der Automobilbranche, Mikroelektronik sowie im Maschinen- und Anlagenbau“ (ebenda, S. 322). Weiter nennen Seeber u. a. in diesem Zusammenhang berufsbezogen die IT- und naturwissenschaftlichen sowie sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungsberufe und die personenbezogenen Dienstleistungen.

Tabelle 5 zeigt zunächst die Betriebsgrößenstruktur Sachsens im Vergleich zu Ost- und Gesamtdeutschland. Dabei erweist sich, dass die Anteile der Betriebe verschiedener Größenklassen an allen Betrieben in Sachsen gegenüber den Vergleichsregionen nur minimal voneinander abweichen. Bezogen auf die Anteile an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind die Anteile der Klein- und Mittelbetriebe in Sachsen (zusammengerechnet: 63 %) jedoch etwas größer als im ost- und gesamtdeutschen Durchschnitt. Großbetriebe ab 250 und mehr Beschäftigten haben in Sachsen an allen Beschäftigten hingegen einen etwas kleineren Anteil von 27 Prozent gegenüber 33 Prozent im bundesweiten Durchschnitt (Ostdeutschland 28 %).

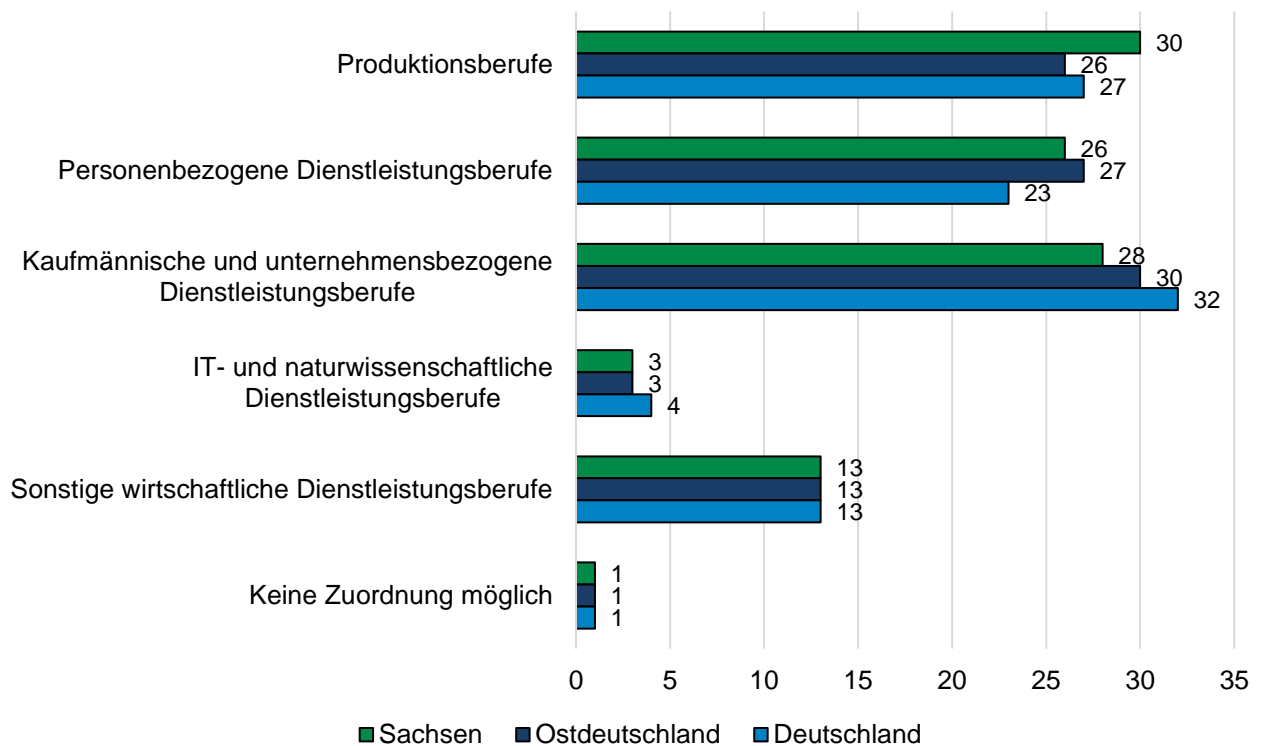
Tabelle 5: Anteile der Betriebe und der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland nach Betriebsgrößenklassen 2017 (Stichtag 30.06. Anteile in Prozent)

	Sachsen	Ostdeutschland	Deutschland
	Betriebe		
Kleinstbetriebe (1-5 Beschäftigte)	65	66	65
Kleinbetriebe (6-49 Beschäftigte)	30	29	30
Mittlere Betriebe (50-249 Beschäftigte)	4	4	4
Großbetriebe (250 u. mehr Beschäftigte)	1	1	1
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte			
Kleinstbetriebe (1-5 Beschäftigte)	10	11	10
Kleinbetriebe (6-49 Beschäftigte)	32	32	30
Mittlere Betriebe (50-249 Beschäftigte)	31	30	28
Großbetriebe (250 u. mehr Beschäftigte)	27	28	33

Quelle: Eigene Berechnungen nach der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit – Betriebe und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Jahreszahlen und Zeitreihe) – Dezember 2017

Differenziert nach Berufssektoren steht einer größeren Bedeutung der Produktionsberufe und der personenbezogenen Dienstleistungsberufe im Freistaat (zumindest im Vergleich zu Deutschland insgesamt) ein entsprechend geringerer Anteil bei den kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen gegenüber. Bei den IT- und naturwissenschaftlichen sowie den sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen besteht praktisch kein Unterschied in den Beschäftigtenanteilen in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3: Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland nach Berufssektoren 2017 (Stichtag 30.06. Anteile in Prozent)



Quelle: Eigene Berechnungen nach der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit nach Berufen (KIdB 2010) (Quartalszahlen).

Grundlegend sind die Unterschiede in der Wirtschaftsstruktur insoweit also nicht. Ob und wie sich eventuelle Effekte daraus auf die Arbeitsbedingungen verstärken oder teilweise aufheben, kann an dieser Stelle nicht entschieden werden. Sehr stark dürften die Struktureffekte auf dieser eher groben Ebene aber nicht sein.

4. Arbeitsbedingungen und Qualität der Arbeit in Sachsen 2017 und 2016

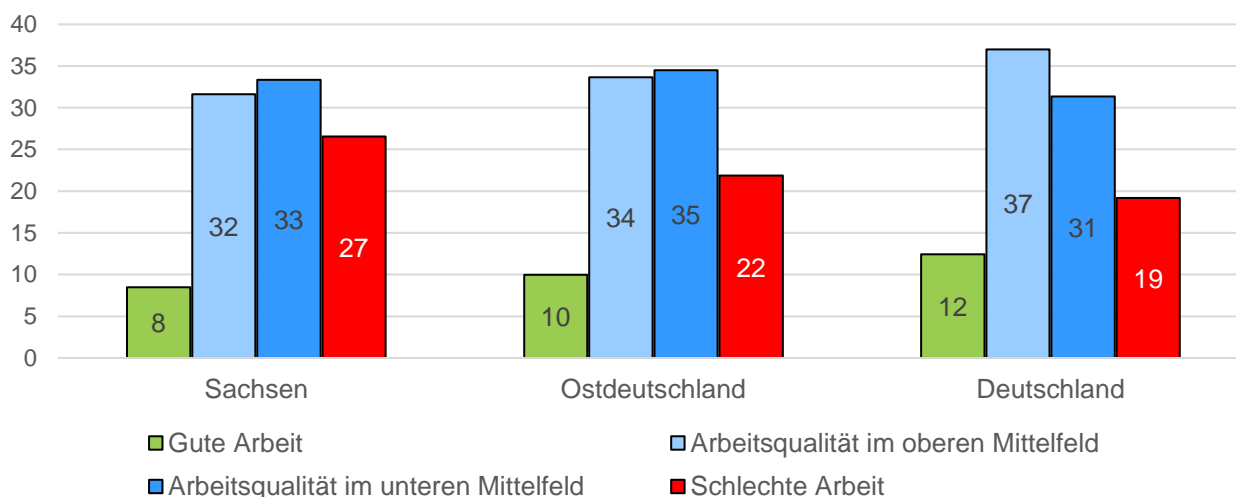
4.1. Überblick über die Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit 2017 und 2016

Der Arbeitsmarkt in Sachsen hat sich in den letzten Jahren tiefgreifend verändert. Die Arbeitslosenquote ist deutlich gesunken, gleichzeitig steigen die Beschäftigtenzahl und die Zahl der offenen Stellen. Diese Entwicklung trägt mit dazu bei, dass die Qualität der Arbeit stärker als bisher ins Blickfeld rückt.

Der DGB-Index Gute Arbeit verdichtet die wichtigsten Aspekte der Qualität der Arbeitsbedingungen in einer Kennzahl – im DGB-Index Gute Arbeit. Dieser Gesamtindex liegt zwischen 0 und 100 Punkten, wobei Werte ab 80 Punkten als „Gute Arbeit“, Werte von 65 bis unter 80 Punkten als „Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld“, Werte von 50 bis unter 65 Punkten als „Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld“ und Werte unter 50 Punkten als „Schlechte Arbeit“ bezeichnet werden (vgl. Kapitel 2.2 für eine genauere Erläuterung des DGB-Index Gute Arbeit).

Wie Abbildung 4 zeigt, stellt sich die Ausprägung und Verteilung der Qualität der Arbeitsbedingungen in Sachsen anders als in Ostdeutschland und deutlich anders als im bundesweiten Durchschnitt dar. Der Anteil „Guter Arbeit“ ist in Sachsen mit 8 Prozent tendenziell kleiner als in Ostdeutschland und liegt unter dem gesamtdeutschen Durchschnitt von 12 Prozent. Gleiches gilt für den Anteil der „Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld“ (Deutschland: 37 %, Sachsen: 32 %). Umgekehrt fällt die Qualität der Arbeitsbedingungen in Deutschland für 19 Prozent der Beschäftigten in die Kategorie „Schlechte Arbeit“ während dieser Anteil in Ostdeutschland 22 Prozent beträgt. In Sachsen ist der Anteil „Schlechter Arbeit“ mit 27 Prozent nochmals höher als in Ostdeutschland. Obwohl die Unterschiede hinsichtlich „Guter Arbeit“ und der „Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld“ von großer Bedeutung sind, so sollte doch dem in Sachsen überdurchschnittlichen Anteil der Beschäftigten mit „Schlechter Arbeit“ besonderes Augenmerk gelten, um die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten (und damit auch die wirtschaftliche Produktivität) zu bewahren und zu erhöhen.

Abbildung 4 Stufen der Arbeitsqualität des DGB-Index Gute Arbeit in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland 2016 und 2017 (Anteile in Prozent)



Die unterschiedliche Verteilung der Qualität der Arbeitsbedingungen in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland spiegelt sich dementsprechend auch in den durchschnittlichen Indexwerten des DGB-Index Gute Arbeit wider. Der Gesamtindex „Gute Arbeit“ in Abbildung 5 zeigt ebenfalls, dass die Qualität der Arbeitsbedingungen in Deutschland mit 63,3 Punkten höher als in Ostdeutschland mit 61,7 Punkten und dort wiederum höher als in Sachsen ist, wo der durchschnittliche Wert des DGB-Index Gute Arbeit 59,9 Punkte beträgt. Dies gilt im Vergleich zu Deutschland in signifikanter Weise auch für die drei Teilindizes „Ressourcen“, „Belastungen“ und „Einkommen und Sicherheit“ sowie im Vergleich zu Ostdeutschland für den Teilindex „Einkommen und Sicherheit“.

Die elf Kriterien der Arbeitsqualität sind in Sachsen im Jahr 2017 mit Ausnahme des „Sinngelhalts der Arbeit“ durchweg etwas niedriger ausgeprägt als im gesamtdeutschen Durchschnitt. Der „Sinngelhalt der Arbeit“ ist in Sachsen etwas höher als in Deutschland ausgeprägt.

Im Vergleich zu Ostdeutschland ist in Sachsen vor allem die Arbeitsqualität hinsichtlich der Kriterien „Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten“, „Arbeitszeitlage“ und „Beschäftigungssicherheit und berufliche Zukunftssicherheit“ niedriger (vgl. Abbildung 5).

Typischerweise sind zwischen zwei aufeinanderfolgenden Jahren keine großen Veränderungen in der Qualität der Arbeitsbedingungen zu erwarten. Zudem ist darauf hinzuweisen, dass erst bei mindestens drei Messzeitpunkten von Trends gesprochen werden kann. Der Vergleich der Qualität der Arbeitsbedingungen in Sachsen in den Jahren 2016 und 2017 bietet aber die Gelegenheit, Hinweise auf potentielle Entwicklungen zu erhalten, die ggf. weiterverfolgt werden sollten.

Wie ebenfalls Abbildung 5 zu entnehmen ist, sind zwischen den Erhebungsjahren 2016 und 2017 keine großen Unterschiede in der Qualität der Arbeitsbedingungen in Sachsen festzustellen. Der Gesamtindex der Arbeitsqualität ist mit +0,2 Punkten fast identisch geblieben. Die Ressourcen haben sich dabei mit +0,9 Punkten geringfügig positiver entwickelt als die Belastungen mit +0,6 Punkten. Gedämpft wird der tendenzielle Aufwärtstrend vom Teilindex „Einkommen und Sicherheit“, der mit einer Veränderung von -0,4 Punkten sehr leicht gesunken ist. Diese Veränderungen liegen jedoch alle innerhalb der statistischen Schwankungsbreite.

Mit Blick auf die Kriterien der Arbeitsqualität kann festgestellt werden, dass sich unter den Ressourcen vor allem die „Führungsqualität und Betriebskultur“ und der „Sinngelhalt der Arbeit“ sowie unter den Belastungen die „Sozialen und emotionalen Anforderungen“ tendenziell positiv entwickelt haben – und zwar alle in etwa gleichem Umfang.⁷ Die größte Differenz zwischen den durchschnittlichen Indexpunkten in 2017 und 2016 stellt in Sachsen die Bewertung des Kriteriums „Einkommen und Rente“ mit -1,9 Indexpunkten dar, die aber dennoch nicht mit ausreichender Sicherheit als statistisch bedeutsamer Unterschied interpretiert werden kann.

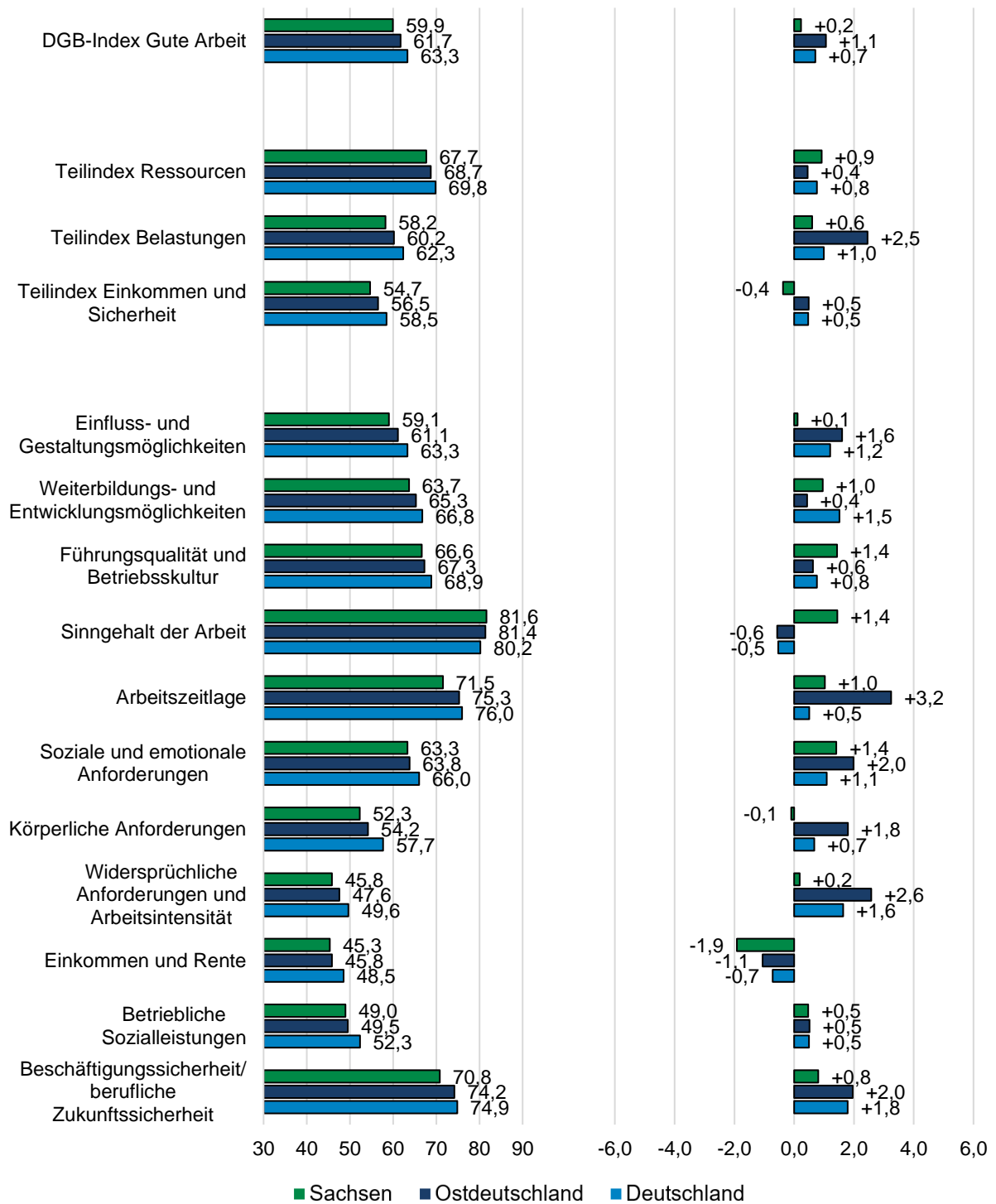
Insgesamt kann im Vergleich zum Jahr 2016 somit eine große Kontinuität in der Qualität der Arbeitsbedingungen in Sachsen geschlussfolgert werden.

⁷ Statistisch unterscheidet sich die Verteilung im Jahr 2017 jedoch nur beim „Sinngelhalt der Arbeit“ signifikant von der Verteilung im Jahr 2016.

Abbildung 5: DGB-Index Gute Arbeit, Teilindizes und Kriterien der Arbeitsqualität in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland 2017 (Mittelwerte, Skala 0-100 und Differenz zum Vorjahr)

Jahr 2017 (Mittelwerte, Skala 0-100)

Veränderung der durchschnittlichen Indexwerte im Vergleich zum Vorjahr



4.2. Detailergebnisse zur Qualität der Arbeitsbedingungen in Sachsen 2017 und 2016

Eine sehr viel detailliertere Betrachtung der Ergebnisse ist auf Basis der 42 Fragen möglich, die in die elf Kriterien der Arbeitsqualität eingehen. Zwar entspricht die Gesamttendenz der Werte in Abbildung 5 zwangsläufig den Ergebnissen auf Basis der Kriterien der Arbeitsqualität, es zeigen sich jedoch noch wesentlich genauer die Ausprägung der Qualität der Arbeitsbedingungen und ihre Unterschiede in Sachsen im Vergleich zu Ostdeutschland und Deutschland. Aufgrund der Bündelung von mehreren Einzelaspekten in den Kriterien und Teilindizes der Arbeitsqualität sowie im Gesamtindex der Arbeitsqualität, fallen die Unterschiede bei diesen aggregierten Maßzahlen geringer aus als bei den in Tabelle 15 im Anhang dargestellten einzelnen Aspekten der Arbeitsqualität.

Unterschiede in einer relevanten Größenordnung lassen sich zwischen Sachsen und Deutschland auf Basis der bisherigen Ergebnisse nur in der Form feststellen, dass die Qualität der Arbeitsbedingungen in Deutschland höher als in Sachsen ist. Ausnahmen davon sind auf Ebene der einzelnen Aspekte der Arbeitsqualität bei zwei zum Kriterium „Sinngelhalt der Arbeit“ zählenden Fragen festzustellen, ob die Beschäftigten sich mit ihrer Arbeit identifizieren und ob sie das Gefühl haben, mit ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten, die in Sachsen jeweils um ca. 2 Indexpunkte höher liegen als in Deutschland. Kein signifikanter Unterschied zwischen Sachsen und Deutschland zeigt sich bei der Möglichkeit, sein Wissen und Können weiterzuentwickeln, der Hilfe und Unterstützung durch Kollegen, der Arbeitsplanung durch Vorgesetzte, dem Eindruck, einen wichtigen Beitrag für den Betrieb zu leisten, der unbezahlten Arbeit außerhalb der Arbeitszeit, der Notwendigkeit, die eigenen Gefühle zu verbergen, Abstrichen bei der Qualität aufgrund des Arbeitspensums, der betrieblichen Altersvorsorge sowie bei der Sorge, aufgrund von organisatorischen Veränderungen oder neuen Technologien den Arbeitsplatz zu verlieren. Alle anderen Aspekte der Arbeitsbedingungen stellen sich in Deutschland positiver als in Sachsen dar (vgl. Tabelle 15 im Anhang).

Die Unterschiede in der Qualität der Arbeitsbedingungen zwischen Sachsen und Ostdeutschland sind weniger ausgeprägt und es sind keine Werte der Arbeitsqualität zu beobachten, die in Sachsen signifikant positiver ausgeprägt sind. Umgekehrt werden von den Beschäftigten in Ostdeutschland einige Arbeitsbedingungen signifikant besser bewertet als in Sachsen. Dies ist festzustellen für die Qualität der Arbeitsbedingungen hinsichtlich des Einflusses auf die Gestaltung der Arbeitszeit, hinsichtlich des Meinungsklimas, Aspekten der Arbeitszeitlege (Wochenend-, Abend-, Nachtarbeit), körperlich schwerer Arbeit sowie der Sorge, den eigenen Arbeitsplatz zu verlieren (vgl. Tabelle 15 im Anhang).

Beim Vergleich der Ergebnisse des Jahres 2017 mit den Vorjahreswerten ist insgesamt als positiv festzuhalten, dass in Sachsen Veränderungen in einer signifikanten Größenordnung fast nur in Richtung einer Verbesserung der Arbeitsqualität festzustellen sind.

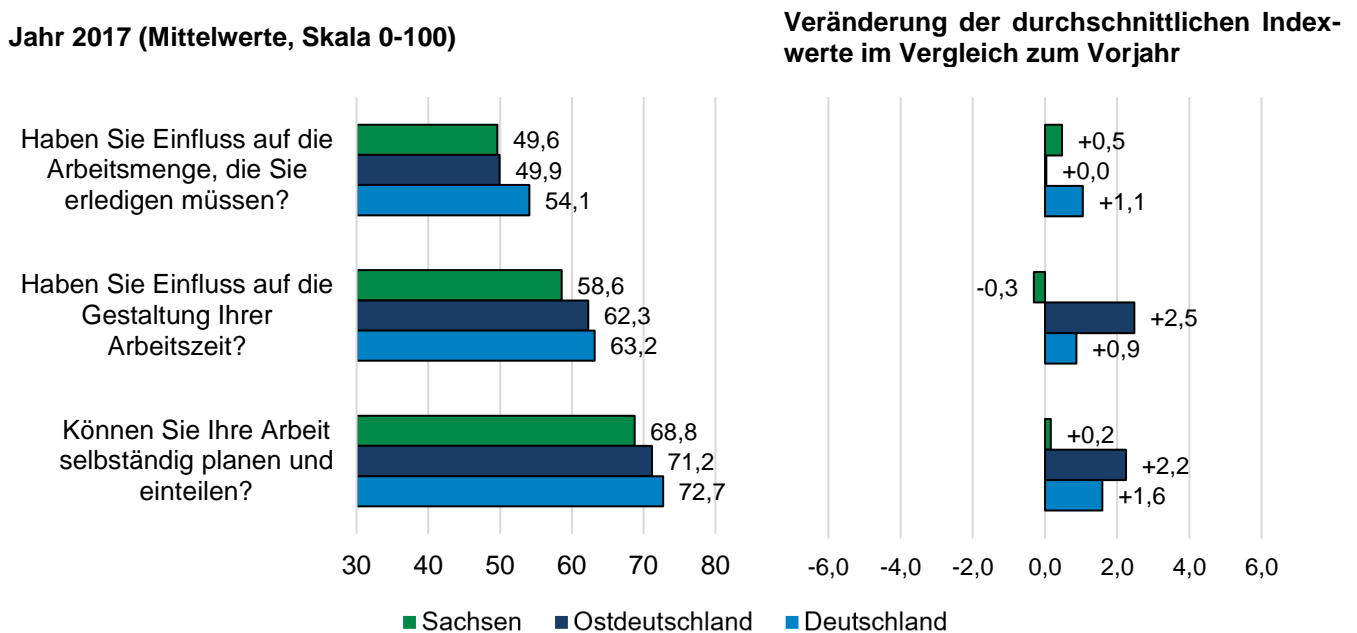
Positive Veränderungen der Indexwerte sind bei Aufstiegschancen im Betrieb (vgl. 4.2.7), der Hilfe und Unterstützung von Kolleginnen und Kollegen (vgl. 4.2.8), dem Kriterium Sinngelhalt der Arbeit und der dazugehörigen Frage „Haben Sie den Eindruck, dass Sie durch Ihre Arbeit einen wichtigen Beitrag für Ihren Betrieb leisten?“ (vgl. 4.2.2) sowie bei der Häufigkeit von unbezahlter Arbeit außerhalb der Arbeitszeit (vgl. 4.2.3) zu beobachten. Die umgekehrte Veränderung tritt nur bei der Frage des Teilindex „Einkommen und Rente“ zur Einschätzung der künftigen Rente auf, bei der im Vorjahresvergleich eine Verringerung um -4,1 Punkte festzustellen ist (vgl. Abschnitt 4.2.5).

4.2.1. Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten

Der Gesamtwert der „Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten“ ist sowohl in Deutschland als auch in Ostdeutschland höher als in Sachsen. Während der Wert für Sachsen 59 Punkte beträgt, liegt der entsprechende Wert in Deutschland ca. vier und in Ostdeutschland ca. zwei Punkte höher. Im Vergleich zu Deutschland sind auch der Einfluss auf die Arbeitsmenge, der Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitszeit sowie die Möglichkeit, die Arbeit selbstständig zu planen und einzuteilen in Sachsen niedriger ausgeprägt. Im Vergleich zu Ostdeutschland ist dies vor allem für den Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitszeit der Fall.

Während sich die Werte der Arbeitsqualität mit Blick auf die „Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten“ in Deutschland und Ostdeutschland im Vergleich zu 2016 leicht erhöht haben, ist dies für Sachsen nicht zu beobachten (vgl. Abbildung 6).

Abbildung 6: Einzelaspekte des Kriteriums der Arbeitsqualität „Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten“ in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland 2017 (Mittelwerte, Skala 0-100) und Vergleich zum Vorjahr



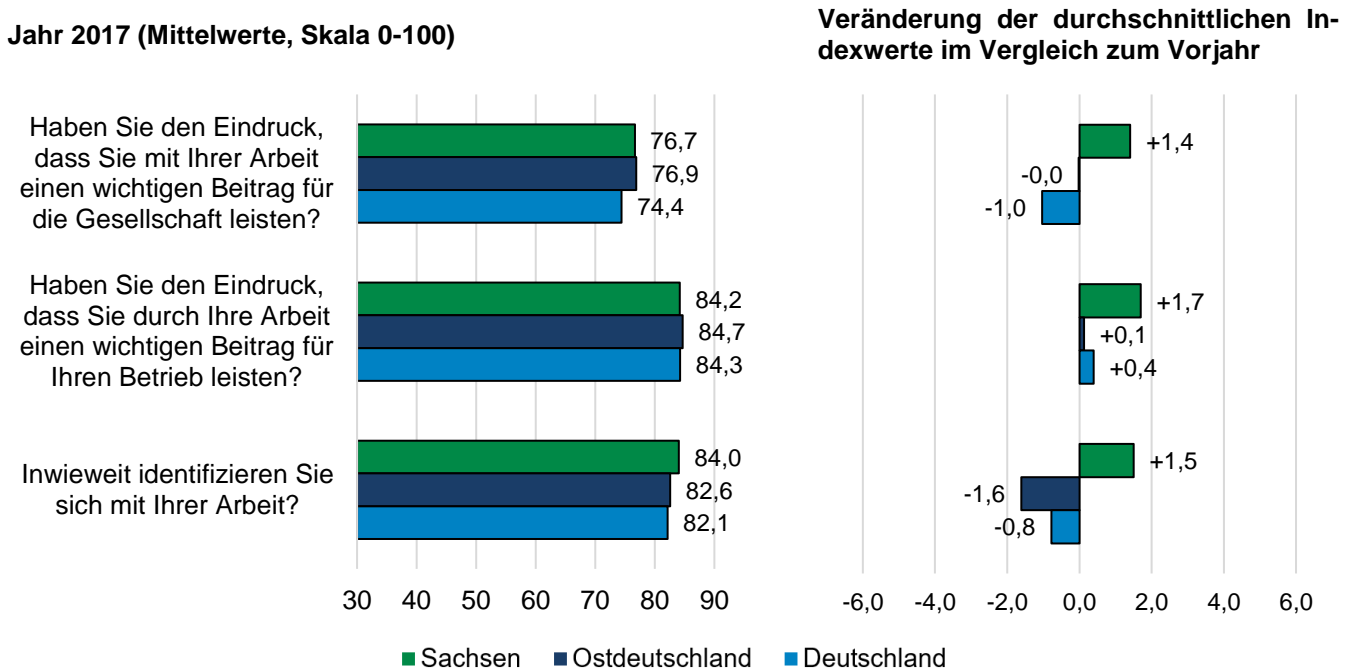
4.2.2. Sinngehalt der Arbeit

Das Kriterium des „Sinngehalts der Arbeit“ wird von den Beschäftigten in Deutschland im Vergleich zu anderen Kriterien der Arbeitsqualität stets sehr positiv bewertet. In Sachsen liegt der Durchschnittswert um ca. zwei Punkte höher als in Deutschland und stellt somit das Kriterium der Arbeitsqualität dar, das sich relativ deutlich durch einen höheren Indexwert vom bundesweiten Durchschnitt abhebt.

Insbesondere gilt dies für den Eindruck, mit der Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten, der in Sachsen einen um drei Punkte höheren Wert erzielt als in Deutschland, sowie für die Identifikation mit der Arbeit, die in Sachsen um zwei Punkte höher ausfällt.

Zu diesem Ergebnis trägt bei, dass die Werte des DGB-Index Gute Arbeit für dieses Kriterium in Sachsen im Vergleich zum Jahr 2016 tendenziell etwas gestiegen und für Deutschland sowie Ostdeutschland tendenziell etwas gesunken sind (vgl. Abbildung 7).

Abbildung 7: Einzelaspekte des Kriteriums der Arbeitsqualität „Sinngelalt der Arbeit“ in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland 2017 (Mittelwerte, Skala 0-100) und Vergleich zum Vorjahr



4.2.3. Arbeitszeitlage

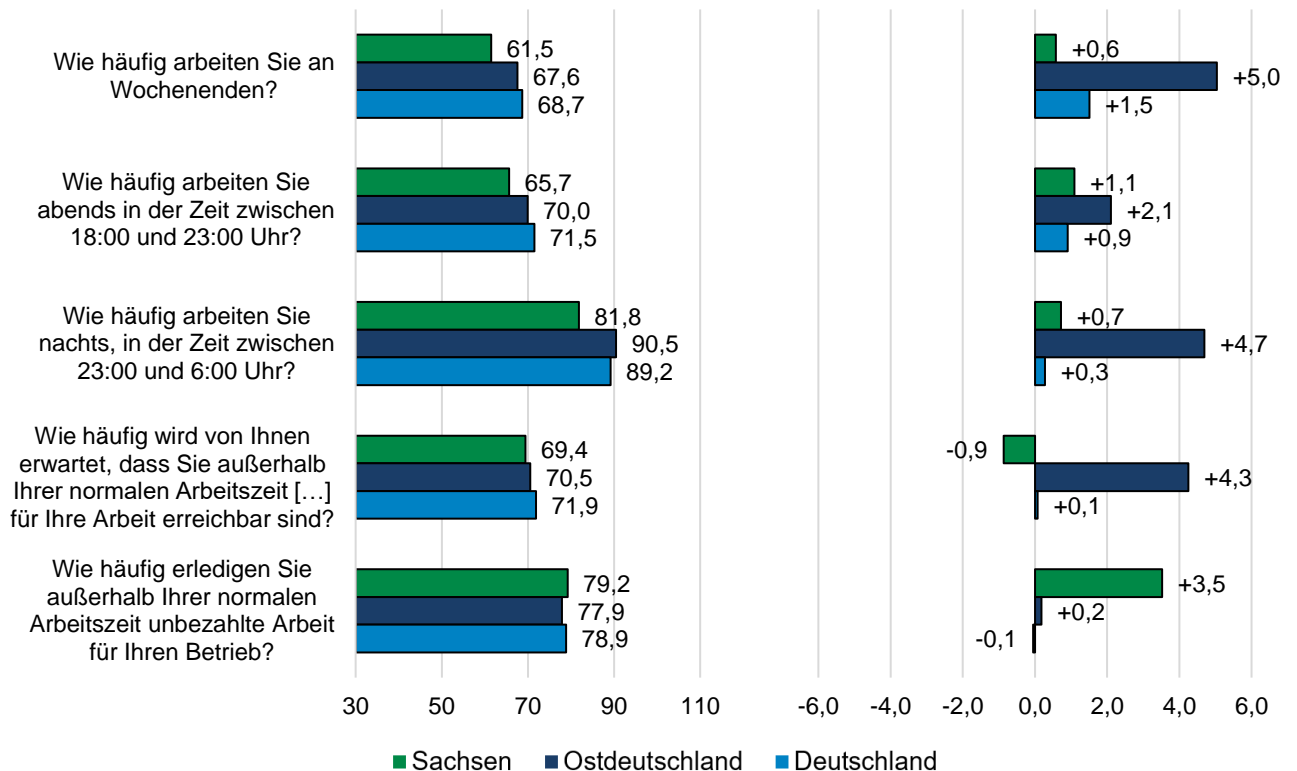
Der Themenkomplex „Arbeitszeitlage“ spielt eine wichtige Rolle für die Qualität der Arbeitsbedingungen in Sachsen im Vergleich zu Deutschland und Ostdeutschland. Sowohl die Wochenend-, Abend- als auch Nachtarbeit weisen in Sachsen niedrigere Werte als in Ostdeutschland und Deutschland auf. Dies bedeutet, die Beschäftigten in Sachsen erleben diesbezüglich mehr Belastungen und Beanspruchungen. In Deutschland fällt außerdem der Indexwert der Frage „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?“ etwas besser aus. Kein bedeutsamer Unterschied ist bei der Anforderung zu beobachten, außerhalb der normalen Arbeitszeit unbezahlte Arbeit für den Betrieb zu leisten.

Im Vergleich zum Vorjahr haben sich diese Ergebnisse für Sachsen und Deutschland insgesamt wenig verändert. In Ostdeutschland sind im Jahr 2017 hinsichtlich der Wochenend- und Nachtarbeit sowie auch in puncto erweiterte Erreichbarkeit um ca. 5 Indexpunkte bessere Ergebnisse als im Jahr 2016 zu beobachten. In Sachsen hat sich der Indexwert für die unbezahlte Arbeit außerhalb der regulären Arbeitszeiten um 3,5 Punkte verbessert, was eine in dieser Hinsicht bessere Arbeitsqualität als im Vorjahr bedeutet (vgl. Abbildung 8) und die zweithöchste positive Veränderung der Arbeitsqualität in Sachsen im Vergleich zum Vorjahr darstellt. Die niedrigeren Punktwerte Sachsens bei der Wochenend-, Abend- als auch Nachtarbeit legen eine Verbindung zur in Sachsen weiter als in Deutschland verbreiteten „Schichtarbeit“ nahe (vgl. Abschnitt 7.1).

Abbildung 8: Einzelaspekte des Kriteriums der Arbeitsqualität „Arbeitszeitlage“ in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland 2017 (Mittelwerte, Skala 0-100) und Vergleich zum Vorjahr

Jahr 2017 (Mittelwerte, Skala 0-100)

Veränderung der durchschnittlichen Indexwerte im Vergleich zum Vorjahr

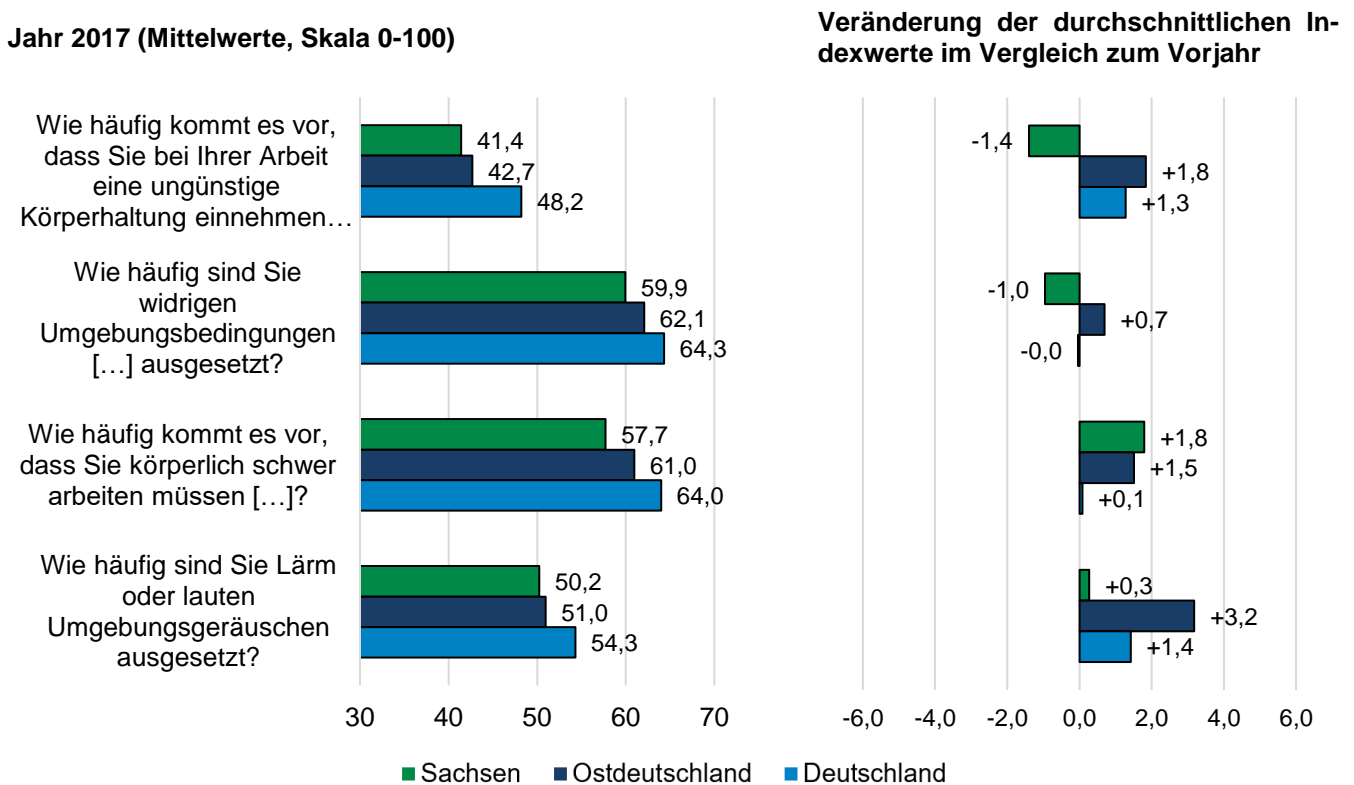


4.2.4. Körperliche Anforderungen

Von den Kriterien der Arbeitsqualität fallen in Sachsen 2017 die „Körperlichen Anforderungen“ am deutlichsten auf. Mit ca. sechs Punkten unter dem bundesweiten Ergebnis ist dies der Bereich, in dem sich die Arbeitsqualität in Sachsen am deutlichsten vom deutschlandweiten Durchschnitt unterscheidet. Höhere körperliche Belastungen bzw. Beanspruchungen in Sachsen lassen sich für alle einzelnen Aspekte dieses Kriteriums feststellen. Am deutlichsten ist dies bei der Arbeit in ungünstiger Körperhaltung sowie bei körperlich schwerer Arbeit der Fall, die mit 41 und 58 Punkten in Sachsen um sieben bzw. sechs Punkte unter dem bundesweiten Durchschnitt bewertet werden. In diesem Zusammenhang sind auch die Ergebnisse zur geschätzten Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten bis zum Renteneintrittsalter zu beachten, denen zufolge genau diese Aspekte der Arbeitsqualität die höchste Bedeutung für den Erhalt der Arbeitsfähigkeit haben (vgl. Abschnitt 5.1).

Die Belastung und Beanspruchung durch körperlich schwere Arbeit fällt in Sachsen zudem höher aus als in Ostdeutschland. Sachsen erzielt für die körperlich schwere Arbeit mit 58 Punkten einen niedrigeren Punktwert der Arbeitsqualität als Ostdeutschland mit 61 Punkten.

Abbildung 9: Einzelaspekte des Kriteriums der Arbeitsqualität „Körperliche Anforderungen“ in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland 2017 (Mittelwerte, Skala 0-100) und Vergleich zum Vorjahr



4.2.5. Einkommen und Rente

Beim Vergleich der Ergebnisse des Jahres 2017 mit den Vorjahreswerten ist insgesamt positiv festzuhalten, dass in Sachsen Veränderungen in einer relevanten Größenordnung fast nur in Richtung einer Verbesserung der Arbeitsqualität festzustellen sind. Die umgekehrte Tendenz tritt vor allem bei zwei Fragen des Teilindex „Einkommen und Rente“ auf. Signifikant ist dies für die Einschätzung der Höhe der gesetzlichen Rente aus der Erwerbstätigkeit (-4,1 Punkte) der Fall, die im DGB-Index Gute Arbeit generell den am niedrigsten bewerteten Aspekt darstellt. Diese Veränderung im Vergleich zum Vorjahresergebnis in Sachsen spiegelt sich zum Teil auch in der skeptischeren Beurteilung der Frage, inwieweit das Einkommen aus der eigenen Erwerbstätigkeit gut für den Lebensunterhalt ausreicht (-2,3 Punkte), welche sich aber weniger deutlich (und nicht signifikant) vom Vorjahreswert unterscheidet (vgl. Abbildung 10).

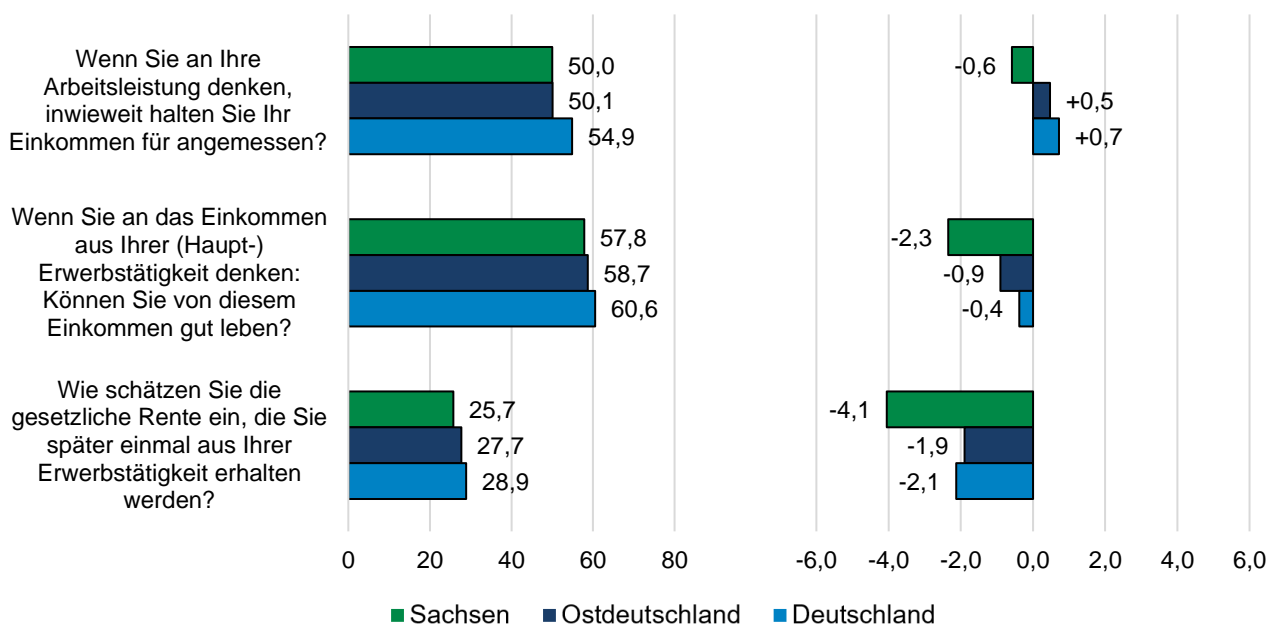
Gleichzeitig ist die negative Veränderung zum Vorjahr in Sachsen ausgeprägter als in Ostdeutschland und Deutschland ausgefallen.

Im Vergleich zu Deutschland zeigen sich in Sachsen hinsichtlich des Kriteriums „Einkommen und Rente“ sowie auch in den Einzelaspekten dieses Kriteriums im Ergebnis des Jahres 2017 durchgehend um 3 bis 5 Punkte niedrigere Werte. Im Vergleich zu Ostdeutschland unterscheiden sich die Werte Sachsens nicht signifikant (vgl. Abbildung 10).

Abbildung 10: Einzelaspekte des Kriteriums der Arbeitsqualität „Einkommen und Rente“ in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland 2017 (Mittelwerte, Skala 0-100) und Vergleich zum Vorjahr

Jahr 2017 (Mittelwerte, Skala 0-100)

Veränderung der durchschnittlichen Indexwerte im Vergleich zum Vorjahr



4.2.6. Beschäftigungssicherheit und berufliche Zukunftssicherheit

Die deutlichste positive Veränderung für die Arbeitsqualität der Beschäftigten in Sachsen zeigt sich im Vergleich zum Vorjahr bei der Frage nach der Häufigkeit von Sorgen um die berufliche Zukunft. Diese Sorgen treten im Jahr 2017 seltener auf bzw. beanspruchen die Beschäftigten seltener negativ, was sich in einem im Vergleich zum Vorjahr um 3,8 Punkte höheren (aber nicht signifikant höheren) Indexwert niederschlägt. Diese Veränderung steht mit der insgesamt positiven Arbeitsmarktentwicklung in Verbindung (vgl. Abbildung 11 und Abschnitt 3). In den weniger auf die allgemeine Arbeitsmarktsituation zielenden Fragen nach der Sorge, den eigenen Arbeitsplatz zu verlieren sowie der Sorge, dass der eigene Arbeitsplatz überflüssig werden könnte, schlägt sich die Arbeitsmarktentwicklung offenbar nicht nieder. Bei diesen beiden Fragen ist eine tendenzielle Abnahme des Indexwertes im Vergleich zum Vorjahr zu beobachten.

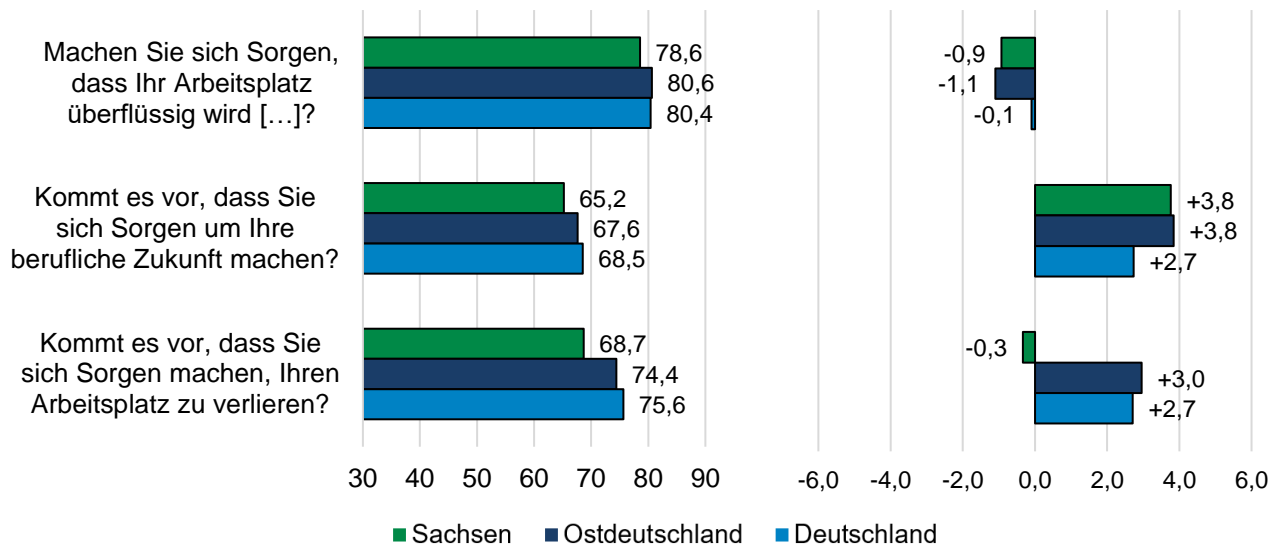
Trotz der insgesamt überdurchschnittlich guten Arbeitsmarktlage in Sachsen im Vergleich zu Ostdeutschland (vgl. Abschnitt 3) ist der Indexwert des Kriteriums „Beschäftigungssicherheit und berufliche Zukunftssicherheit“ in Sachsen etwas niedriger als in Ostdeutschland, was insbesondere auf die Sorge zurückzuführen ist, den Arbeitsplatz zu verlieren. Während die Arbeitslosigkeit in Sachsen somit niedriger ist als in Ostdeutschland, ist nach der Wahrnehmung der Beschäftigten die Sicherheit des Arbeitsplatzes in Sachsen (unter gleichzeitiger Berücksichtigung der daraus resultierenden Beanspruchung) etwas weniger gut ausgeprägt.

Im Vergleich zum bundesweiten Durchschnitt sind die Sorgen um die berufliche Zukunft sowie die Sorge, den Arbeitsplatz zu verlieren bei den sächsischen Beschäftigten ausgeprägter bzw. die entsprechenden Indexwerte niedriger. Kein signifikanter Unterschied ist hinsichtlich der Frage festzustellen, ob die Beschäftigten sich sorgen machen, dass Ihr Arbeitsplatz z. B. durch organisatorische Veränderungen oder neue Technologien überflüssig wird.

Abbildung 11: Einzelaspekte des Kriteriums der Arbeitsqualität „Beschäftigungssicherheit und berufliche Zukunftssicherheit“ in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland 2017 (Mittelwerte, Skala 0-100) und Vergleich zum Vorjahr

Jahr 2017 (Mittelwerte, Skala 0-100)

Veränderung der durchschnittlichen Indexwerte im Vergleich zum Vorjahr



4.2.7. Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten

Die dritthöchste positive Veränderung der Arbeitsqualität in Sachsen im Vergleich zum Vorjahr zeigt sich bei der Einschätzung der Aufstiegschancen im Betrieb (+3,3) (vgl. Abbildung 12). Dennoch liegt der Wert dieses Aspekts der Arbeitsqualität in Deutschland im Jahr 2017 höher als in Sachsen.⁸

Insgesamt ist der Wert des Kriteriums „Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten“ in Deutschland höher als in Sachsen. Dies gilt auch für die einzelnen Aspekte dieses Kriteriums, für die Frage „Ermöglicht es Ihnen Ihre Arbeit Ihr Wissen und Können weiterzuentwickeln?“ jedoch nur tendenziell (vgl. Abbildung 12).

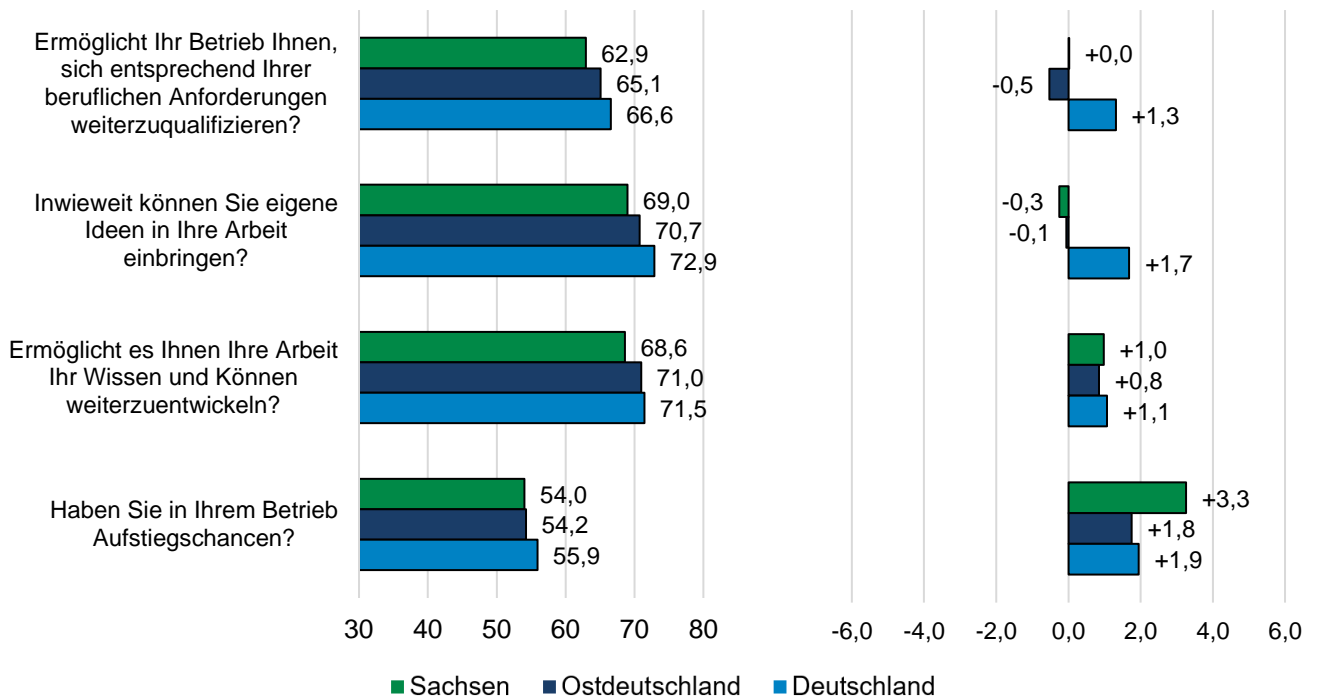
Im Vergleich zu Ostdeutschland unterscheiden sich die „Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten“ in Sachsen nur der Tendenz nach, jedoch nicht in nennenswertem Ausmaß.

⁸ Dass in Betriebsbefragungen wie dem IAB-Betriebspanel ein höherer Verbreitungsgrad betrieblicher Weiterbildungsförderung in Sachsen aufscheint (vgl. Putzing u. a. 2017, S. 68f.), steht dazu nicht im Widerspruch. Bei einer Betrachtung auf der Beschäftigtenebene anhand der Weiterbildungsquoten im IAB-Betriebspanel sind die Ergebnisse stimmig.

Abbildung 12: Einzelaspekte des Kriteriums der Arbeitsqualität „Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten“ in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland 2017 (Mittelwerte, Skala 0-100) und Vergleich zum Vorjahr

Jahr 2017 (Mittelwerte, Skala 0-100)

Veränderung der durchschnittlichen Indexwerte im Vergleich zum Vorjahr



4.2.8. Führungsqualität und Betriebskultur

Weitere positive (aber nur zum Teil signifikante) Tendenzen der Entwicklung der Arbeitsqualität in Sachsen im Vergleich zum Vorjahr lassen sich bei einigen Einzelaspekten des Kriteriums der Arbeitsqualität „Führungsqualität und Betriebskultur“, nämlich der Information über wichtige Entscheidungen und Veränderungen oder Pläne (+2,8), der Förderung von Kollegialität im Betrieb (+2,5) sowie der Hilfe und Unterstützung von Kolleginnen und Kollegen (+2,1) beobachten (vgl. Abbildung 13). Mit Ausnahme der „Hilfe und Unterstützung von Kolleginnen und Kollegen“ zeigen sich jedoch auch ähnliche Veränderungen für Deutschland und Ostdeutschland.

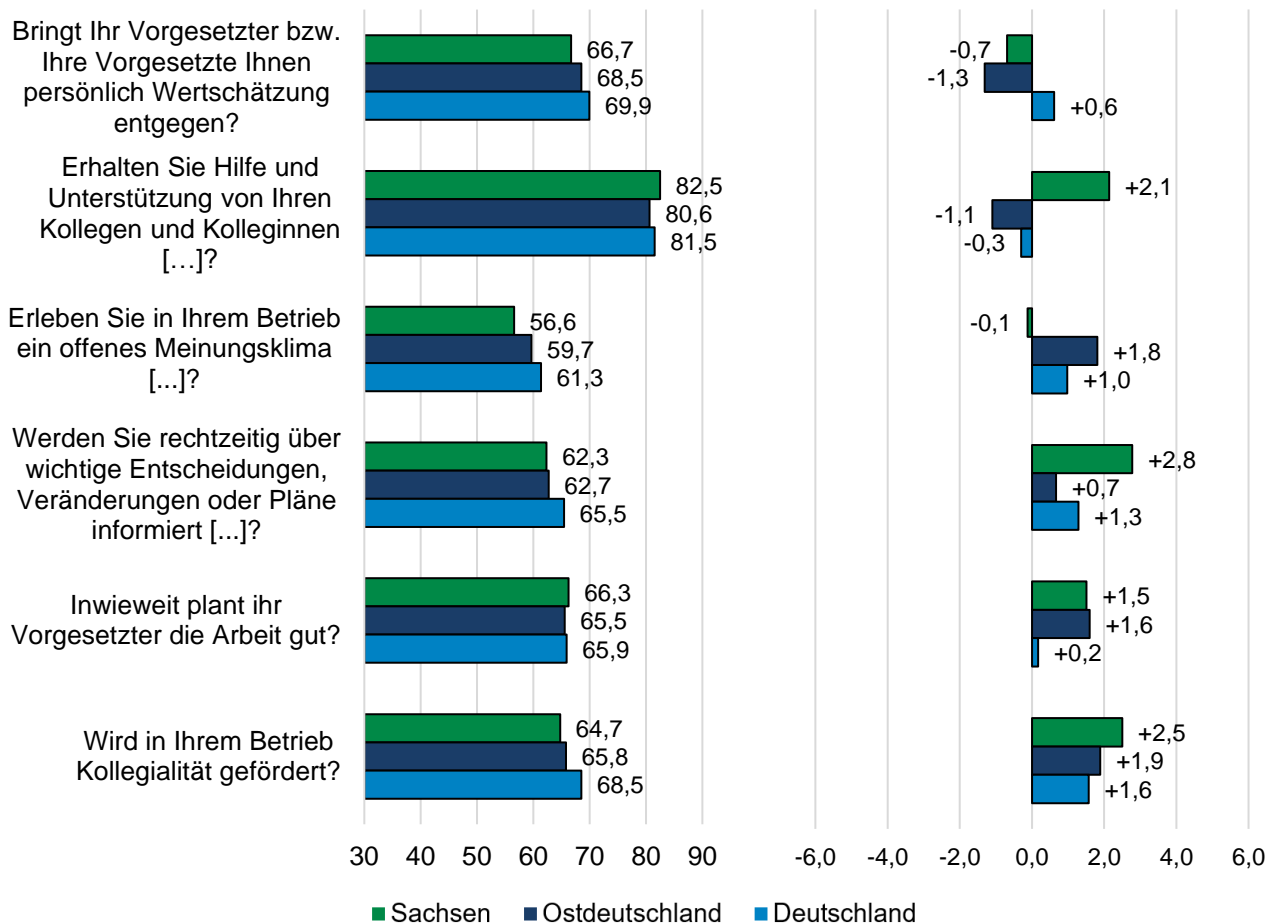
Insgesamt fällt die Arbeitsqualität hinsichtlich der „Führungsqualität und Betriebskultur“ in Deutschland 2017 besser als in Sachsen aus. Lediglich bei den Einzelaspekten der „Hilfe und Unterstützung von Kolleginnen und Kollegen“ und der Arbeitsplanung durch Vorgesetzte lässt sich kein relevanter Unterschied in der Qualität der Arbeitsbedingungen zwischen Deutschland und Sachsen feststellen.

Im Vergleich zu Ostdeutschland fällt in Sachsen die Bewertung des Meinungsklimas etwas niedriger aus, während die „Hilfe und Unterstützung von Kolleginnen und Kollegen“ in Sachsen zumindest tendenziell etwas höher bewertet wird als in Ostdeutschland.

Abbildung 13: Einzelaspekte des Kriteriums der Arbeitsqualität „Führungsqualität und Betriebskultur“ in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland 2017 (Mittelwerte, Skala 0-100) und Vergleich zum Vorjahr

Jahr 2017 (Mittelwerte, Skala 0-100)

Veränderung der durchschnittlichen Indexwerte im Vergleich zum Vorjahr

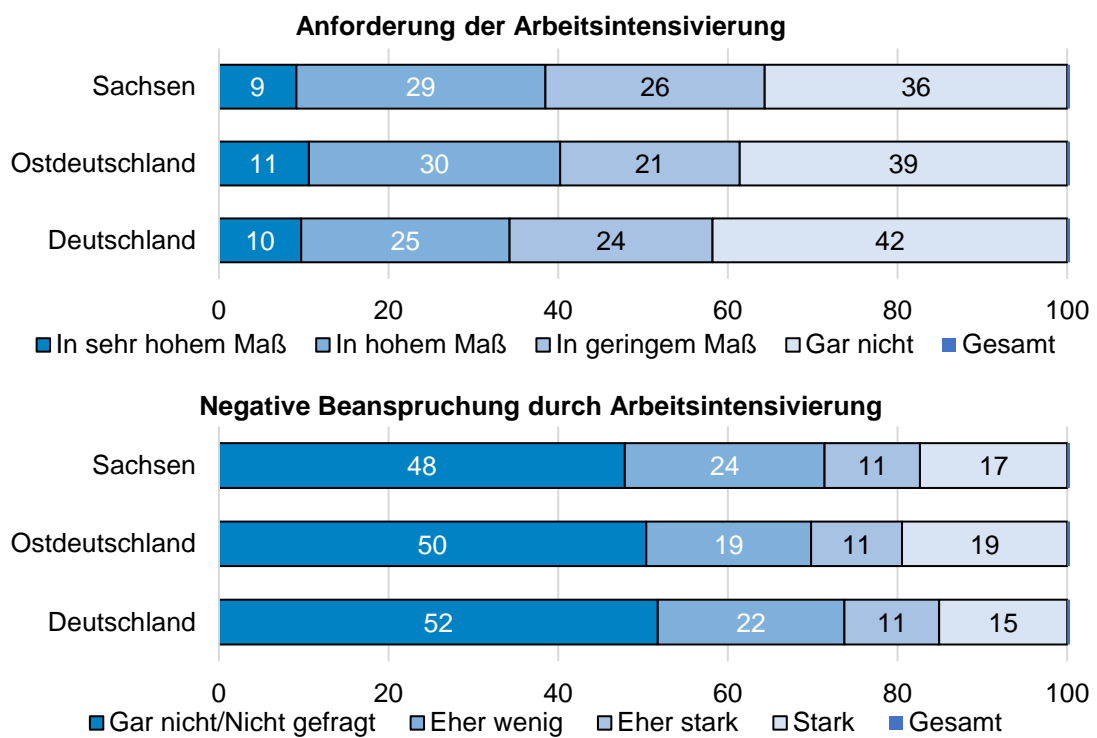


4.3. Arbeitsverdichtung

Die in den Erhebungen zum DGB-Index Gute Arbeit jährlich erhobene Frage zur wahrgenommenen Arbeitsverdichtung in den letzten zwölf Monaten zeigt wie in der Erhebung 2016 wenig Unterschiede im regionalen Ausmaß der wahrgenommenen Arbeitsverdichtung. In Sachsen sagen 9 Prozent der Beschäftigten, dass dies „in sehr hohem Maß“ und 29 Prozent, dass dies „in hohem Maß“ zutrifft. Die Anteile in Ostdeutschland sind sehr ähnlich.

Im Vergleich zu Deutschland gibt mit 36 Prozent aber ein deutlich niedrigerer Anteil der sächsischen Beschäftigten an, dass sie den Eindruck einer Arbeitsverdichtung „gar nicht“ bestätigen können (Deutschland: 42 %). In Sachsen ist hingegen ein höherer Anteil der Beschäftigten „in hohem Maß“ von Arbeitsverdichtung betroffen als in Deutschland (Sachsen: 29 %; Deutschland: 25 %). Ähnlich gilt dies auch für den Vergleich von Ostdeutschland mit dem bundesweiten Durchschnitt. Obwohl sich also kein ganz eindeutiges Bild ergibt, deutet das Ergebnis der Erhebung 2017 auf eine etwas stärker wahrgenommene Arbeitsverdichtung in Sachsen und Ostdeutschland als in Deutschland hin. Die im DGB-Index Gute Arbeit ebenfalls enthaltene Frage, ob sich die Beschäftigten durch die Arbeitsverdichtung belastet (bzw. arbeitswissenschaftlich: fehlbeansprucht) fühlen, deutet tendenziell ebenfalls in diese Richtung (vgl. Abbildung 14).

Abbildung 14: Vorkommnis von Arbeitsverdichtung in den letzten zwölf Monaten und damit verbundene negative Beanspruchung bei Beschäftigten in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland 2017 (Anteile in Prozent)



5. Folgen der Arbeitsqualität

5.1. Arbeitsfähigkeit

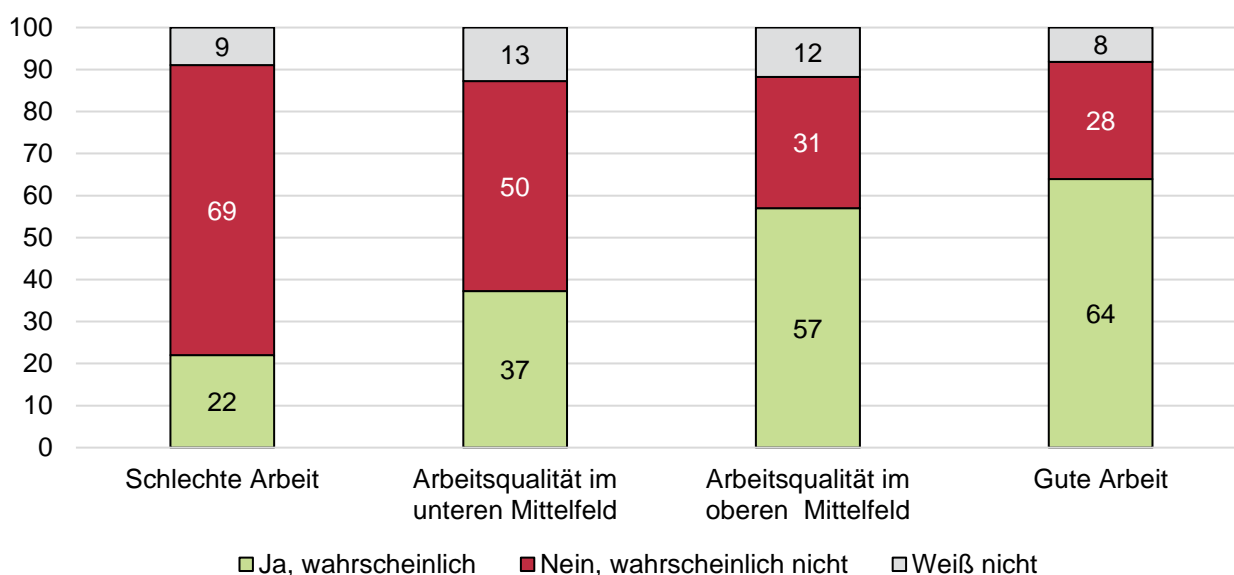
Es ist unstrittig, dass der Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen und somit der Qualität der Arbeit für den Erhalt und die Förderung der Arbeitsfähigkeit und Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine große Bedeutung zukommt. Gute Arbeitsbedingungen haben dadurch eine hohe volkswirtschaftliche sowie renten- und sozialpolitische Relevanz und ihre Bedeutung nimmt unter den Bedingungen des demografischen Wandels und der Verlängerung der Lebensarbeitszeit durch die Erhöhung des Renteneintrittsalters weiter zu. Der ebenfalls wichtige Einfluss von weiteren Faktoren wie der Einstellung und Motivation der Beschäftigten, des Gesundheitsverhaltens oder des weiteren privaten Umfeldes auf die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten ist dazu kein Widerspruch, sondern vervollständigt das Bild (vgl. Tempel, Ilmarinen 2013).

Aufschluss über die erwartete Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten kann die jährlich in der Erhebung zum DGB-Index Gute Arbeit gestellte Frage „Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkung ausüben könnten?“ geben.

In den Jahren 2016 und 2017 gab insgesamt die Hälfte (50 %) der sächsischen Beschäftigten an, dass sie davon ausgehen, ihre jetzige Tätigkeit ohne Einschränkungen bis zum regulären Rentenalter ausüben zu können. 39 Prozent gehen nicht davon aus, dass dies möglich sein wird und ein Anteil von 11 Prozent ist sich unschlüssig.

Abbildung 15 stellt diese Anteile nach den Qualitätsstufen des DGB-Index Gute Arbeit dar.⁹ Während nur 22 Prozent der Beschäftigten mit einer schlechten Qualität der Arbeitsbedingungen davon ausgehen, ihre Tätigkeit ohne Einschränkungen bis zum Rentenalter ausüben zu können, ist dieser Anteil bei „Guter Arbeit“ mit 64 Prozent fast dreimal so hoch. Umgekehrt gehen 69 Prozent der Beschäftigten mit „Schlechter Arbeit“ davon aus, dass sie ihre Tätigkeit nicht bis zum Rentenalter werden ausüben können. Bei den Beschäftigten mit „Guter Arbeit“ ist dieser Anteil mit 28 Prozent sehr viel kleiner (vgl. Abbildung 15).

Abbildung 15: Geschätzte Arbeitsfähigkeit bis zur Rente in Sachsen nach der Qualität der Arbeitsbedingungen 2016 und 2017 (Anteile in Prozent)



Aus Regressionsanalysen der geschätzten Arbeitsfähigkeit bis zur Rente auf die Beeinträchtigung durch einzelne Arbeitsbedingungen ist außerdem bekannt, dass dabei körperliche Arbeitsbelastungen eine wichtige Rolle spielen. Die Arbeitsbedingung mit dem stärksten Zusammenhang zur Arbeitsfähigkeit bis zur Rente ist

⁹ Aufgrund der gewählten Mindestgröße von 100 Befragten je Auswertungsgruppe kann die nach allen vier Qualitätsstufen des DGB-Index Gute Arbeit getrennte Auswertung nicht auf Basis der Daten des Jahres 2016 oder 2017 allein durchgeführt werden.

demnach „körperlich schwere Arbeit“. Generell ist auffallend, dass viele der Belastungen des Kriteriums „Körperliche Anforderungen“ wie auch das Arbeiten unter Lärm oder in ungünstiger Körperhaltung eine große Rolle für die Arbeitsfähigkeit bis zur Rente spielen. Aber auch geringe Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten (Einfluss auf die Arbeitszeit und die Arbeitsmenge) sowie Aspekte von hoher Arbeitsintensität (Zeitdruck) und widersprüchliche Anforderungen reduzieren die Wahrscheinlichkeit, dass die Befragten glauben, ihre Tätigkeit bis zur Rente ausüben zu können (vgl. Holler, Mußmann, Krüger 2014; Holler, Kistler 2015). Abbildung 16 stellt eine solche Analyse auf Basis der Daten der Beschäftigten in Sachsen in den Jahren 2016 und 2017 dar. Die Ergebnisse der multivariaten Analyse geben an, um wie viele Prozentpunkte es für die beschriebenen Beschäftigtengruppen im Vergleich zur jeweiligen Referenzkategorie wahrscheinlicher ist, dass sie davon ausgehen, ihre jetzige Tätigkeit ohne Einschränkung bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter ausüben zu können. Die Zusammenhänge werden bei gleichzeitiger Betrachtung der dargestellten Merkmale berechnet. Die dargestellten Unterschiede in Prozentpunkten geben den Vergleich zur jeweiligen Referenzkategorie unter der (fiktiven) Bedingung an, dass alle anderen dargestellten Merkmale durchschnittlich ausgeprägt wären. Dies bedeutet, dass unter sonst gleicher, durchschnittlicher Ausprägung der sonstigen Merkmale 60- bis 65-Jährige Beschäftigte mit einer um 30 Prozentpunkten höheren Wahrscheinlichkeit als 15- bis 34-Jährige davon ausgehen, in ihrer jetzigen Tätigkeit uneingeschränkt bis zum Rentenalter arbeitsfähig zu sein. Dieser Unterschied ist zudem statistisch höchstsignifikant. Dieser sehr hohe Unterschied ist darauf zurückzuführen, dass Beschäftigte über 60 Jahren bereits ein hohes Alter in ihrer Tätigkeit erreicht haben und bisher nicht aus gesundheitlichen Gründen ausgeschieden sind („Healthy-Worker“-Effekt), was sie aufgrund der nicht mehr lange verbleibenden Zeitspanne bis zum Rentenalter mit höherer Sicherheit auch ausschließen können.

Es zeigt sich zudem, dass Fachkräfte, deren Tätigkeit in der Regel eine zwei- bis dreijährige Berufsausbildung erfordert, im Vergleich zu Experten, deren Tätigkeit in der Regel einen Masterabschluss erfordert, unter sonst gleichen Bedingungen zu einem um 11 Prozentpunkte geringeren Anteil davon ausgehen, bis zum Rentenalter arbeitsfähig zu bleiben. Tendenziell gilt dies auch für die anderen Stufen des Anforderungsniveaus (Helfer und Spezialisten) jedoch in einem etwas geringeren und nicht statistisch signifikanten Ausmaß.

Die große Bedeutung der Arbeitsqualität für die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit zeigt sich in Abbildung 16 durch den Vergleich von Beschäftigten mit negativen Fehlbeanspruchungen in einzelnen Aspekten der Arbeitsqualität mit den Beschäftigten, bei denen dies nicht der Fall ist. In Form der DGB-Indexwerte bedeutet dies, dass für die dargestellten Einzelaspekte der Arbeitsqualität die Beschäftigten mit einem Indexwert von unter 50 Punkten mit den Beschäftigten verglichen werden, die einen Indexwert von mindestens 50 Punkten aufweisen. In Sachsen liegt der Anteil der Beschäftigten, die davon ausgehen ihre Tätigkeit bis zum regulären Renteneintrittsalter ohne Einschränkung ausüben zu können bei Beschäftigten, die durch eine ungünstige Körperhaltung bei der Arbeit negativ beansprucht sind um 22 Prozentpunkte und bei Beschäftigten, die durch körperlich schwere Arbeit fehlbeansprucht sind, um 15 Prozentpunkte niedriger als bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ohne diese Fehlbeanspruchung (vgl. Abbildung 16).

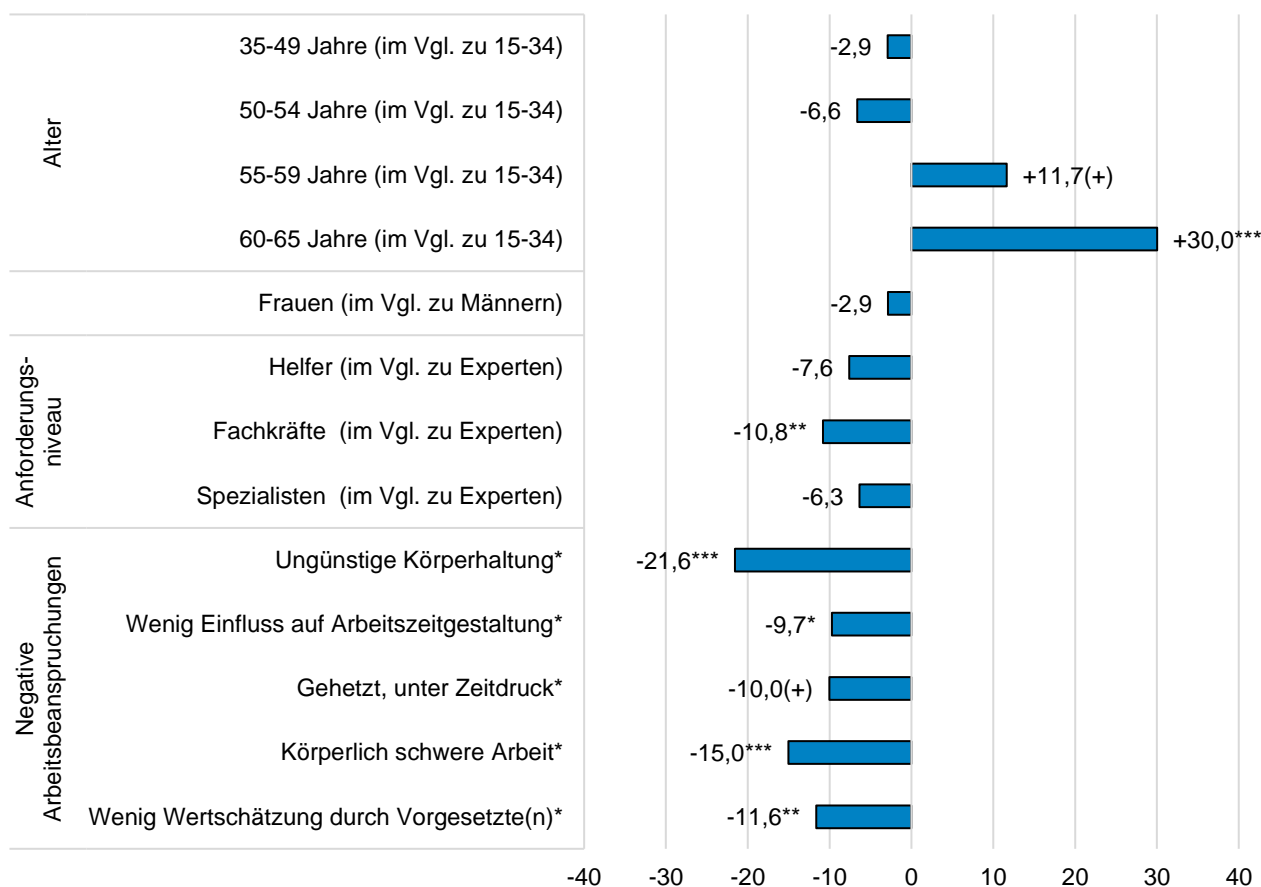
Aber auch eine negative Beanspruchung durch einen geringen Einfluss auf die Arbeitszeit sowie durch Zeitdruck bei der Arbeit reduziert die Wahrscheinlichkeit, die eigene Arbeitsfähigkeit bis zur Rente positiv einzuschätzen, um 10 Prozentpunkte. Mangelnde Wertschätzung und ein damit einhergehendes Gefühl der Beanspruchung verringert die optimistische Einschätzung der eigenen Arbeitsfähigkeit bis zum Rentenalter in ähnlicher Höhe (-12 Prozentpunkte).

Wie auch bei der Analyse auf Basis der bundesweiten Daten (vgl. Holler, Mußmann, Krüger 2014; Holler, Kistler 2015) zeigt sich dabei eine große Bedeutung von körperlichen Fehlbeanspruchungen für die Arbeitsfähigkeit.

Diese Aufzählung der Einflussfaktoren ist nicht erschöpfend, da mehrere Aspekte der Arbeitsbedingungen oft auch gehäuft bzw. gebündelt auftreten (z. B. wenig Wertschätzung zusammen mit anderen Aspekten der Führungsqualität). Andere Studien beschreiben jedoch ähnliche Merkmale als wesentliche Einflussfaktoren auf die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit (vgl. Holler, Mußmann, Krüger 2014). Die in Abbildung 16 dargestellten Merkmale können somit stellvertretend für weitere ähnliche Aspekte der Arbeitsqualität als die zentralsten Einflussfaktoren auf die Arbeitsfähigkeit bis zum Rentenalter in Sachsen angesehen werden.

Abbildung 16: Logistische Regression der geschätzten Wahrscheinlichkeit, die jetzige Tätigkeit bis zum regulären Renteneintrittsalter ausüben zu können, in Sachsen nach soziodemographischen Merkmalen

und negativen Arbeitsbeanspruchungen 2016 und 2017 (Wahrscheinlichkeiten im Vergleich zur jeweiligen Referenzkategorie in Prozentpunkten)



* Und dadurch mehr oder weniger stark negativ beansprucht; Logistische Regression, marginale Effekte am Mittelwert (MEM), robuste Standardfehler; *** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05, (+) p<0.1; N=1.764; McKelvey & Zavoina Pseudo-R² =0,229.

Lesebeispiel:

Beschäftigte im Alter von 60-65 Jahren weisen bei einem durchschnittlichem Frauenanteil, durchschnittlicher Ausprägung des Anforderungsniveaus sowie durchschnittlicher Ausprägung der im Modell enthalten negativen Arbeitsbeanspruchungen, eine um 30 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit als 15- bis 34-Jährige auf, ihre jetzige Tätigkeit als bis zum Rentenalter ausführbar einzuschätzen. Bei Beschäftigten, die bei der Arbeit eine negative Beanspruchung durch eine ungünstige Körperhaltung erfahren, ist diese Wahrscheinlichkeit im Vergleich zu anderen Beschäftigten mit durchschnittlichem Alter, einem durchschnittlichen Frauenanteil, einem durchschnittlichen Anforderungsniveau und einem durchschnittlichen Anteil der anderen im Modell enthaltenen negativen Beanspruchungen um ca. 22 Prozentpunkte geringer. Beide Ergebnisse sind statistisch höchstsignifikant (p<0,001).

5.2. Arbeitgeberbindung

Die Arbeitsqualität wirkt sich nicht nur auf die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten aus, sondern wirkt auch auf die Betriebe und die Volkswirtschaft zurück: Gute Arbeitsbedingungen können beispielsweise vermittelt über reduzierte Fehlzeiten, erhöhte Mitarbeiterbindung und Wissenssicherung sowie optimalere innerbetriebliche Prozesse Kosten einsparen. „Gute Arbeit“ kann so die Innovationsfähigkeit von Unternehmen stärken (vgl. Deutscher Bundestag 2013) und ein Standortvorteil sowie ein komparativer Vorteil von einzelnen Branchen, Firmen oder Berufen im zunehmenden Wettbewerb um Fachkräfte sein („employer branding“, vgl. App u. a. 2012). Gute Arbeit stellt somit einen insgesamt wichtigen Wirtschaftsfaktor dar.

In den Erhebungen zum DGB-Index Gute Arbeit wird regelmäßig eine Frage zur Wechselbereitschaft bzw. zur Arbeitgeberbindung (bzw. aus Sicht von Unternehmen zum Thema Mitarbeiterbindung) gestellt („Wenn Sie die Möglichkeit hätten, würden Sie dann den Arbeitgeber wechseln?“). Die Bereitschaft, den Arbeitgeber zu wechseln (Wechselbereitschaft bzw. Arbeitgeberbindung) ist dabei noch wesentlich deutlicher als die Verteilung der erwarteten Arbeitsfähigkeit bis zur Rente je nach Arbeitsqualität unterschiedlich ausgeprägt: Von allen

sächsischen Beschäftigten würden 2016/2017 nur 21 Prozent den Arbeitgeber wechseln, wenn sich die Gelegenheit dazu bietet, 65 Prozent würden bei ihrem jetzigen Arbeitgeber bleiben und 12 Prozent wollten oder konnten sich diesbezüglich nicht festlegen. Anders bei den Beschäftigten, die eine schlechte Qualität der Arbeitsbedingungen erleben: Von ihnen würde etwas mehr als die Hälfte (52 %) den Arbeitgeber wechseln, wenn sich dazu die Gelegenheit bietet (vgl. Abbildung 17). Dass dieser Anteil sich mit steigender Qualität der Arbeit sehr deutlich verringert und bei Beschäftigten in der Kategorie „Gute Arbeit“ nur noch 1 Prozent beträgt, unterstreicht eindrücklich, dass eine hohe Qualität der Arbeit nicht nur den Beschäftigten zu Gute kommt, sondern für Unternehmen auch ein Vorteil im Wettbewerb um Arbeitskräfte ist. Dies schlägt sich dementsprechend auch im Anteil der nicht wechselbereiten Beschäftigten nieder: Während knapp ein Drittel (31 %) der sächsischen Beschäftigten mit einer schlechten Qualität der Arbeitsbedingungen nicht den Arbeitgeber wechseln würde, ist dieser Anteil bei „Guter Arbeit“ gut dreimal so hoch. Dies bedeutet, fast alle dieser Beschäftigten mit „Guter Arbeit“ (95 %) würden gerne bei ihrem jetzigen Arbeitgeber bleiben. Obwohl auch andere Faktoren als die Qualität der Arbeitsbedingungen wie z. B. der Arbeitsmarkt bzw. die verfügbaren Beschäftigungsmöglichkeiten, private Lebensumstände oder das Alter einen Wechsel des Arbeitgebers wahrscheinlicher oder unwahrscheinlicher machen können, spielt die Qualität der Arbeit somit eine wichtige Rolle für die Ausprägung der Wechselbereitschaft.

Abbildung 17: Arbeitnehmerbindung bzw. Wechselbereitschaft in Sachsen nach der Qualität der Arbeitsbedingungen 2016 und 2017 (Anteile in Prozent)

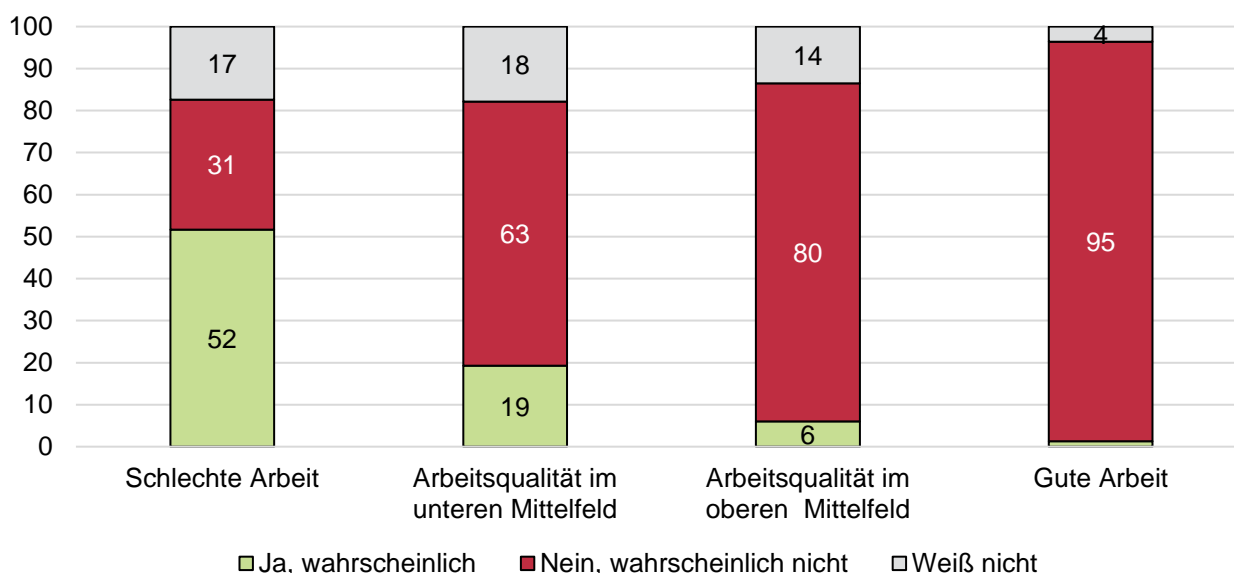


Abbildung 18 veranschaulicht, welche Aspekte dabei besonders ausschlaggebend sind. Zu diesem Zweck wurde analog zur Analyse der erwarteten Arbeitsfähigkeit bis zur Rente (vgl. Abbildung 16, Abschnitt 5.1) eine logistische Regressionsanalyse durchgeführt.

Die Ergebnisse der multivariaten Analyse geben an, um wie viele Prozentpunkte es für die beschriebenen Beschäftigtengruppen im Vergleich zur jeweiligen Referenzkategorie wahrscheinlicher ist, dass sie nach eigenen Angaben den Arbeitgeber wechseln würden, wenn sie die Möglichkeit dazu hätten. Die Zusammenhänge werden dabei unter gleichzeitiger Betrachtung aller dargestellten Merkmale berechnet. Die dargestellten Unterschiede in Prozentpunkten geben den Vergleich zur jeweiligen Referenzkategorie unter der (fiktiven) Bedingung an, dass alle anderen dargestellten Merkmale durchschnittlich ausgeprägt wären. Dies bedeutet, unter sonst gleicher, durchschnittlicher Ausprägung der sonstigen Merkmale, dass 60- bis 65-jährige Beschäftigte mit einer um 16 Prozentpunkte geringeren Wahrscheinlichkeit als 15- bis 34-Jährige angeben, dass sie ihren Arbeitgeber wechseln würden. Dieser Unterschied ist zudem statistisch höchstsignifikant und ist auch intuitiv nachvollziehbar, da jüngere Beschäftigte oft noch nicht so fest bei ihrem Arbeitgeber etabliert sind und noch weitere Entwicklungs- und Karriereschritte vor sich haben.

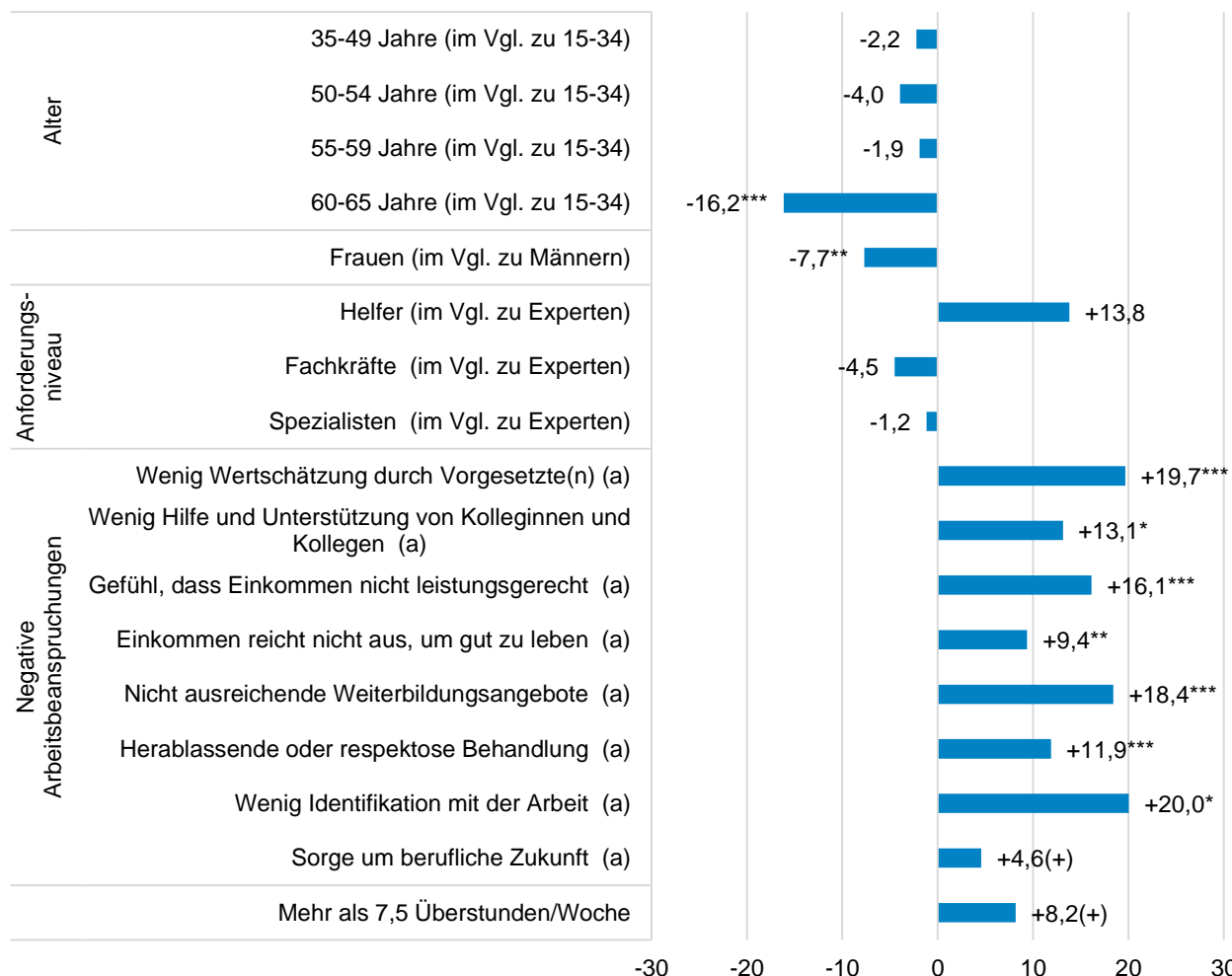
Abbildung 18 veranschaulicht außerdem, dass Frauen (unter sonst gleicher Ausprägung der dargestellten Merkmale) mit einer um 7 Prozentpunkte geringeren Wahrscheinlichkeit den Arbeitgeber wechseln würden als Männer. Beschäftigte mit Helfertätigkeiten, die in der Regel maximal eine einjährige Berufsausbildung erfordern, sind tendenziell eher bereit den Arbeitgeber zu wechseln als „Experten“, „Spezialisten“ oder „Fachkräfte“.

Die Arbeitgeberbindung ist bei höher qualifizierten Tätigkeiten somit höher ausgeprägt als bei „Helfern“, das Ergebnis ist aber statistisch nicht signifikant.

Einen sehr hohen Einfluss auf die Wechselbereitschaft haben negative Arbeitsbeanspruchungen (die Indexwerten unter 50 Punkten entsprechen). Fehlbeanspruchungen aufgrund einer geringen Wertschätzung durch Vorgesetzte sowie durch eine geringe Identifikation mit der Arbeit erhöhen die Wechselbereitschaft um 20 Prozentpunkte. Sehr bedeutsam sind (unabhängig von Alter, Qualifikation und den übrigen dargestellten Merkmalen) zudem ausreichende Weiterbildungsangebote. Reichen diese aus Sicht der Beschäftigten nicht aus und fühlen sich die Beschäftigten dadurch negativ beansprucht, liegt die Wechselbereitschaft um 18 Prozentpunkte höher. Auch das Einkommen, das zwar ein naheliegender Faktor der Mitarbeiterbindung ist, aber nicht einseitig in Betracht gezogen werden sollte, spielt eine wichtige Rolle für die Unternehmensbindung. Vor allem gilt dies für das Gefühl, nicht leistungsgerecht entlohnt zu werden, das die Wahrscheinlichkeit eines Arbeitgeberwechsels um 16 Prozentpunkte erhöht. Eine negative Beanspruchung aufgrund des Gefühls, nicht gut vom erzielten Einkommen leben zu können, wirkt sich mit einer Erhöhung um 9 Prozentpunkte hingegen weniger stark auf die Wechselbereitschaft aus als das Gefühl einer nicht leistungsgerechten Entlohnung. Weitere wichtige Faktoren im dargestellten Modell, die zur Erhöhung der Wahrscheinlichkeit eines Arbeitgeberwechsels beitragen, sind negative Beanspruchungen durch die herablassende oder respektlose Behandlung durch Kunden, Kollegen oder Vorgesetzte (+12 Prozentpunkte) sowie durch die Sorge um die eigene berufliche Zukunft (+4 Prozentpunkte). Intuitiv ist auch einsichtig, dass ein hohes Maß an Überstunden die Neigung erhöht, den Arbeitgeber zu wechseln. Im vorliegenden Modell ist dies ab einer hohen Anzahl von Überstunden in statistisch signifikantem Ausmaß der Fall.¹⁰ Werden mehr als 7,5 Stunden Mehrarbeit je Woche geleistet, fällt unter sonst gleichen Bedingungen der Anteil der wechselbereiten Beschäftigten um 8 Prozentpunkte höher aus.

¹⁰ Die nicht gruppierte Anzahl der Überstunden zeigt ebenfalls ein statistisch signifikantes Ergebnis, eignet sich aber nicht für die in Abbildung 18 gewählte Art der Ergebnisdarstellung in der Form von Gruppenunterschieden.

Abbildung 18: Logistische Regression der Bereitschaft, den Arbeitgeber zu wechseln, in Sachsen nach soziodemographischen Merkmalen und negativen Arbeitsbeanspruchungen 2016 und 2017 (Wahrscheinlichkeiten im Vergleich zur jeweiligen Referenzkategorie in Prozentpunkten)



(a) Und dadurch mehr oder weniger stark negativ beansprucht; Logistische Regression, marginale Effekte am Mittelwert (MEM), robuste Standardfehler; *** $p < 0.001$, ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$, (+) $p < 0.1$; $N = 1.764$; McKelvey & Zavoina Pseudo- $R^2 = 0,518$.

Lesebeispiel:

Beschäftigte im Alter von 60-65 Jahren weisen bei einem durchschnittlichem Frauenanteil, durchschnittlicher Ausprägung des Anforderungsniveaus sowie durchschnittlicher Ausprägung der im Modell enthalten negativen Arbeitsbeanspruchungen, eine um 16 Prozentpunkte niedrigere Wahrscheinlichkeit als 15- bis 34-Jährige auf, ihren Arbeitgeber zu wechseln, wenn sich die Möglichkeit dazu bieten würde. Bei Beschäftigten, die bei der Arbeit eine negative Beanspruchung aufgrund mangelnder Wertschätzung durch Vorgesetzte erfahren, ist diese Wahrscheinlichkeit im Vergleich zu anderen Beschäftigten mit durchschnittlichem Alter, einem durchschnittlichen Frauenanteil, einem durchschnittlichen Anforderungsniveau und einem durchschnittlichen Anteil der anderen im Modell enthaltenen negativen Beanspruchungen um ca. 20 Prozentpunkte höher. Beide Ergebnisse sind statistisch höchstsignifikant ($p < 0,001$).

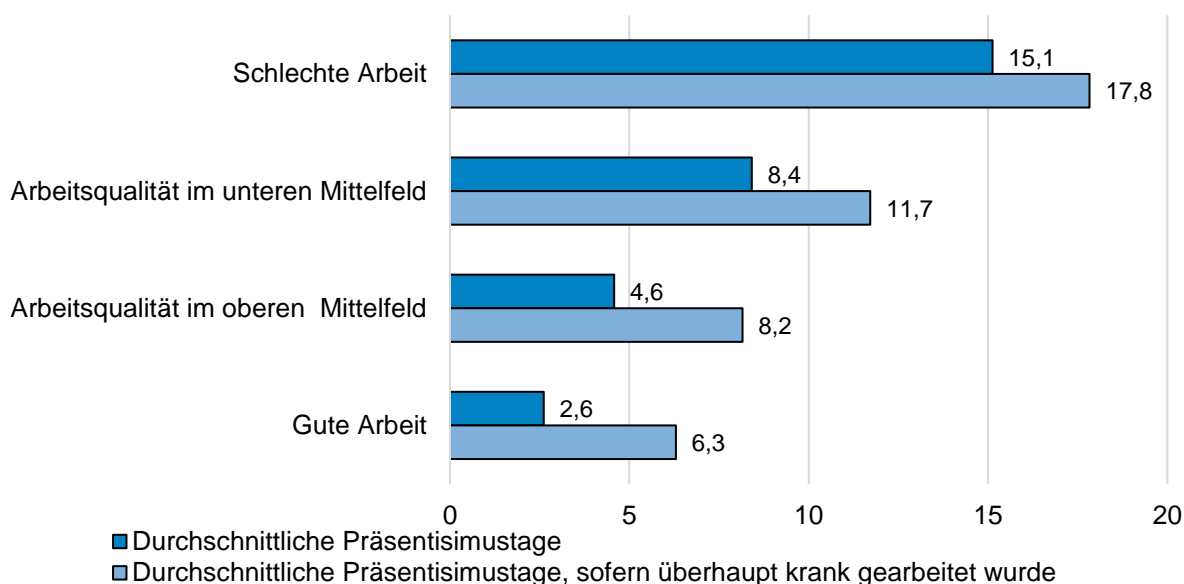
Diese Ergebnisse sind auch aufgrund der demografischen Entwicklung in Sachsen relevant, die mittelfristig Arbeitskräfteengpässe auf dem Arbeitsmarkt nach Regionen und/oder beruflichen Tätigkeiten erwarten lassen (vgl. Seeber u. a. 2018, vgl. Abschnitt 3).

5.3. Präsentismus

Hoher Arbeitsdruck, Arbeitsstress und Arbeitsverdichtung (vgl. Steinke u. a. 2011) sowie Angst um den Arbeitsplatz (vgl. Rigotti u. a. 2014) erhöhen die Wahrscheinlichkeit, dass Beschäftigte trotz Krankheit zur Arbeit gehen (sogenannter „Präsentismus“). Dies gefährdet die Gesundheit der Beschäftigten, die krank zur Arbeit gehen sowie bei ansteckenden Krankheiten auch die Gesundheit der Kolleginnen und Kollegen. Außerdem kann Präsentismus dadurch sowie durch häufigere Unfälle und Fehler die Produktivität und Sicherheit bei der Arbeit verringern (vgl. Steinke u. a. 2011). Der Einfluss bestimmter Arbeitsbedingungen auf die Häufigkeit von

Präsentismus gilt, wie im Bericht des Jahres 2016 für den Freistaat Sachsen gezeigt wurde, auch für die Beschäftigten in Sachsen (vgl. Holler 2017b). Im Durchschnitt gingen die Beschäftigten in Sachsen in den Jahren 2016 und 2017 trotz Krankheit an 7,9 Tagen zur Arbeit. Mit eingerechnet sind bei diesem Durchschnittswert die Beschäftigten, die überhaupt nicht krank zur Arbeit gegangen sind. Werden nur diejenigen betrachtet, die an mindestens einem Tag krank zur Arbeit gegangen sind, beträgt die durchschnittliche Anzahl 12,0 Tage. Abbildung 19 stellt diese Werte differenziert nach der Qualität der Arbeitsbedingungen insgesamt dar. Dabei ist festzustellen, dass die Anzahl der Präsentismustage der Beschäftigten in Sachsen mit zunehmender Qualität der Arbeitsbedingungen sinkt. Mit jeder der vier Qualitätsstufen ist nahezu eine Halbierung der Präsentismustage von 15,1 Tagen bei einer schlechten Qualität der Arbeit, auf 8,4 Tage bei einer „Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld“ und auf 4,6 Tage bei einer „Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld“ festzustellen. Bei „Guter Arbeit“ beträgt die durchschnittliche Anzahl der Präsentismustage nur 2,6 Tage. Dadurch, dass sich dieser Zusammenhang auch bei den Beschäftigten bestätigt, die mindestens einmal in den letzten zwölf Monaten krank zur Arbeit gegangen sind (vgl. Abbildung 21), ist ersichtlich, dass nicht nur das Vorkommen sondern auch die Intensität von Präsentismus von der Qualität der Arbeitsbedingungen abhängt. Außerdem ist davon auszugehen, dass bei Beschäftigten mit schlechten Arbeitsbedingungen auch mehr Krankheitstage vorkommen und unter anderem auch deshalb die Anzahl der Präsentismustage höher ausfällt.

Abbildung 19: Präsentismustage in den letzten zwölf Monaten in Sachsen nach der Qualität der Arbeitsbedingungen 2016 und 2017 (Anteile in Prozent)



6. Digitalisierung und Flexibilisierung von Arbeit

6.1. Verbreitung digitaler Arbeit

6.1.1. Vergleich der Jahre 2017 und 2016

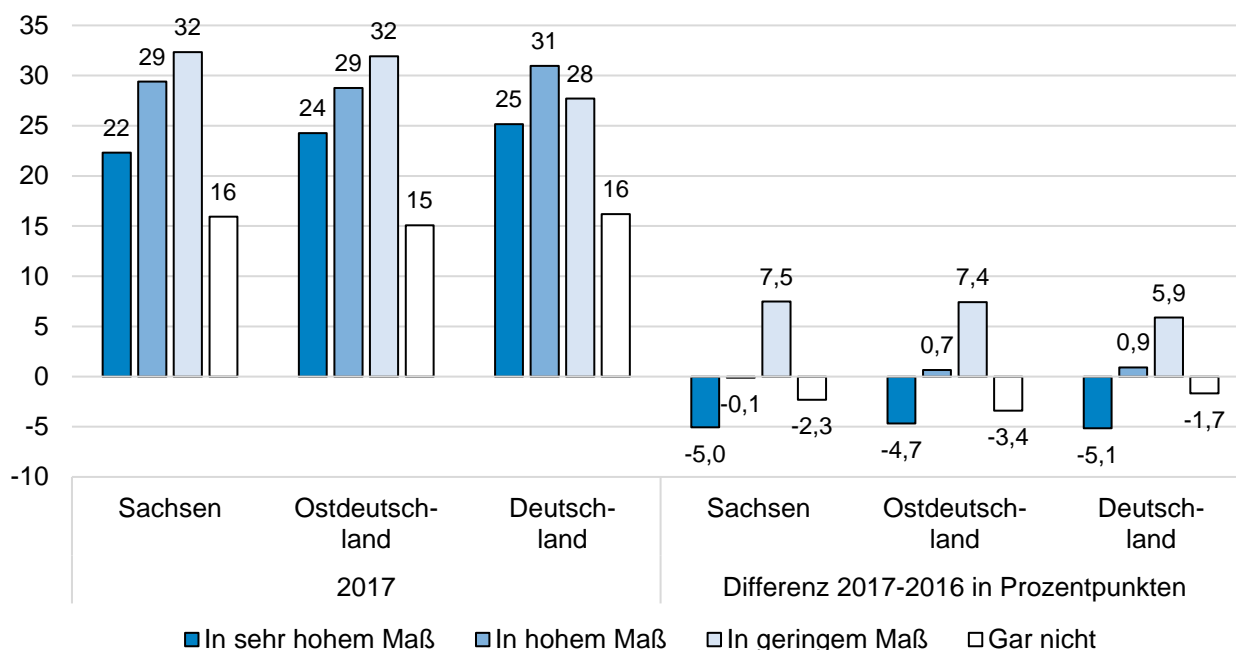
Anschließend an den Schwerpunkt zur Digitalisierung im Erhebungsjahr 2016 wurde auch in der DGB-Index Befragung im Jahr 2017 die Frage gestellt, in welchem Maß die Digitalisierung die Arbeit der Befragten betrifft. Dadurch ist auf Basis der Daten der zwei Erhebungsjahre 2016 und 2017 eine etwas detailliertere Analyse der Verbreitung digitaler Arbeit möglich als im Bericht zum Vorjahr.

Im Jahr 2016 gab ein Anteil von je 18 Prozent der Befragten in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland an, in ihrer Arbeit „gar nicht“ von der Digitalisierung betroffen zu sein. 2017 beträgt der entsprechende Anteil in Sachsen 16 Prozent und in Ostdeutschland und Deutschland ist dieser Anteil nahezu identisch (Ostdeutschland: 15 %; Deutschland: 16 %).

Der größte Unterschied zwischen den Regionen tritt bei der Antwortkategorie „in geringem Maß“ auf. In Sachsen machen diese einen Anteil von 32 Prozent aus. In Ostdeutschland beträgt der entsprechende Anteil ebenfalls 32 Prozent, in Deutschland ist er mit 28 Prozent signifikant kleiner (vgl. Abbildung 20). Ein gewisser Unterschied zwischen den Regionen ist hinsichtlich der Antwort festzustellen, dass die Digitalisierung „in sehr hohem Maß“ relevant für die eigene Arbeit ist. In Sachsen beschreiben so 22 Prozent der Beschäftigten ihre Arbeit, deutschlandweit ist dies bei 25 Prozent der Befragten der Fall.

Während also „gar nicht“ digitalisierte Tätigkeiten ähnlich häufig sind, kommen „in geringem Maß“ digitale Tätigkeiten in Sachsen und Ostdeutschland häufiger als in Deutschland vor und es kann tendenziell festgestellt werden, dass „in sehr hohem“¹¹ oder „in hohem Maß“ digitalisierte Tätigkeiten in Sachsen leicht weniger häufig sind als bundesweit. Zusammengerechnet kommt in „sehr hohem“ oder „hohem Maß“ digitale Arbeit in Sachsen seltener vor als bundesweit.

Abbildung 20: Ausmaß der Arbeit mit digitalen Mitteln nach Region 2017 und im Vorjahresvergleich (Anteile in Prozent)



Bemerkenswert ist, dass im Vergleich zum Jahr 2016 der Antwortanteil der Beschäftigten, die sagen, „in sehr hohem Maß“ digital zu arbeiten, um ca. 5 Prozentpunkte kleiner geworden ist, während vor allem Tätigkeiten,

¹¹ Wie schon 2016 beträgt die Differenz dieser Antwortkategorie zwischen Deutschland und Sachsen 3 Prozentpunkte. Der Unterschied ist jedoch nur 2016 statistisch signifikant.

die „in geringem Maß“ von der Digitalisierung betroffen sind 2017 einen um 6 bis 7 Prozentpunkte höheren Anteil ausmachen als 2016 (vgl. Abbildung 20). Während somit der gesunkene Anteil der Tätigkeiten, die „gar nicht“ von der Digitalisierung betroffen sind zum zunehmenden Trend zu digitaler Arbeit zu passen scheint, hat der Anteil der nach Angabe der Beschäftigten „in sehr hohem Maß“ von der Digitalisierung betroffenen Tätigkeiten abgenommen.¹² Eine mögliche Erklärung für die unterschiedlichen Ergebnisse könnte neben gewissen Zufallsschwankungen sein, dass ein Beschäftigtenzuwachs stattgefunden hat, der weniger in hochqualifizierten bzw. hochdigitalisierten Tätigkeiten stattgefunden hat, oder dass sich die Wahrnehmung der Beschäftigten darüber, was eine hochdigitalisierte Tätigkeit ist, gewandelt haben könnte. Eine eindeutige Erklärung für dieses Ergebnis kann in diesem Rahmen jedoch nicht gegeben werden.

Insgesamt kann festgehalten werden, dass sich trotz dieser Verschiebung der Werte die Relation der Ergebnisse von Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland zueinander nicht nennenswert verändert hat.

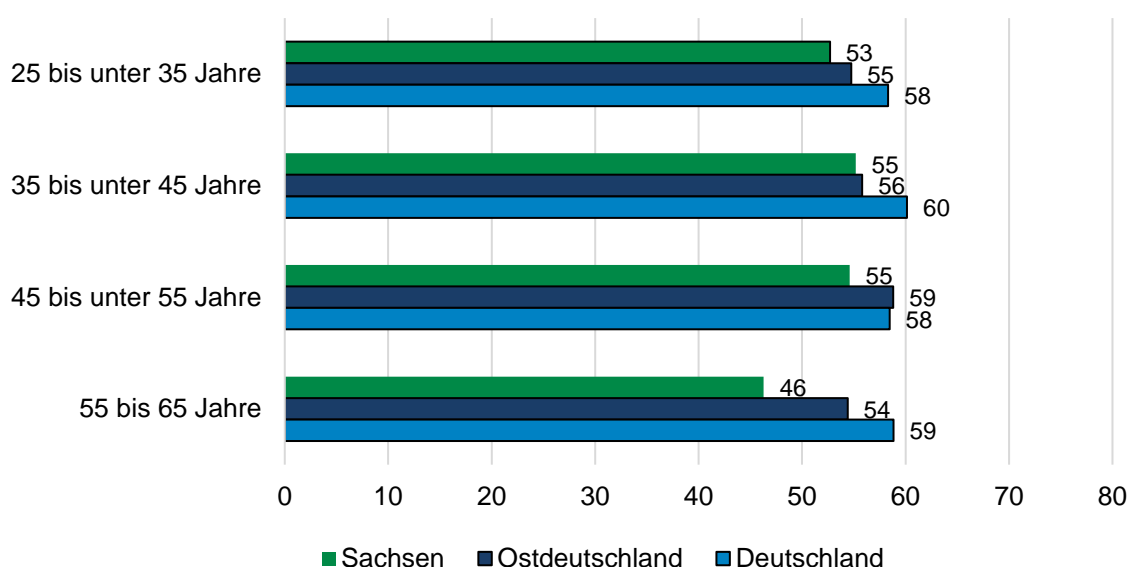
6.1.2. Differenzierung nach Beschäftigtengruppen

Dadurch, dass die Frage nach der Relevanz der Digitalisierung für die eigene Tätigkeit sowohl in der Erhebung 2016 und der Erhebung 2017 gestellt wurde, sind Analysen zu dieser Frage möglich, die auf die Daten beider Jahre zurückgreifen. Für Sachsen ergibt sich so eine doppelt so hohe Fallzahl, die etwas detailliertere Auswertungen zur Verbreitung und dem Ausmaß der digitalen Arbeit ermöglicht als im Bericht zur Erhebung des Jahres 2016.

Abbildung 21 zeigt, wie bereits eine ähnliche Auswertung im Bericht zum Erhebungsjahr 2016 (vgl. Holler 2017b), dass das Ausmaß der Arbeit mit digitalen Mitteln nach dem Alter der Beschäftigten variiert: In höherem Alter spielt die Digitalisierung der Arbeit eine geringere Rolle als bei jüngeren Kolleginnen und Kollegen. So geben 53 Prozent der 25- bis unter 35-Jährigen, aber „nur“ 46 Prozent der 55- bis 65-Jährigen an, „in sehr hohem“ oder „in hohem Maß“ mit digitaler Arbeit zu tun zu haben.

Allerdings zeigt sich durch die differenziertere Betrachtung der jüngeren Beschäftigten, dass in Sachsen mit einem Anteil von 53 Prozent nicht die 25- bis unter 35-Jährigen am häufigsten von einem hohen oder sehr hohen Digitalisierungsgrad ihrer Arbeit berichten. In Sachsen ist in der Altersgruppe der 35- bis 45-Jährigen sowie in der Altersgruppe der 45- bis unter 55-Jährigen der Digitalisierungsgrad mit einem Anteil von 55 Prozent der Beschäftigten, die mindestens „in hohem Maß“ digital arbeiten, noch etwas höher. Der Anteil der sächsischen Beschäftigten, die in mindestens „hohem Maß“ von der Digitalisierung betroffen sind, ist erst in der Altersgruppe ab 55 Jahren niedriger als bei Jüngeren. Etwas deutlichere Altersunterschiede zeigen sich im Anteil der Beschäftigten, die angeben „in sehr hohem Maß“ mit digitalen Mitteln zu arbeiten (vgl. Abbildung 78 im Anhang).

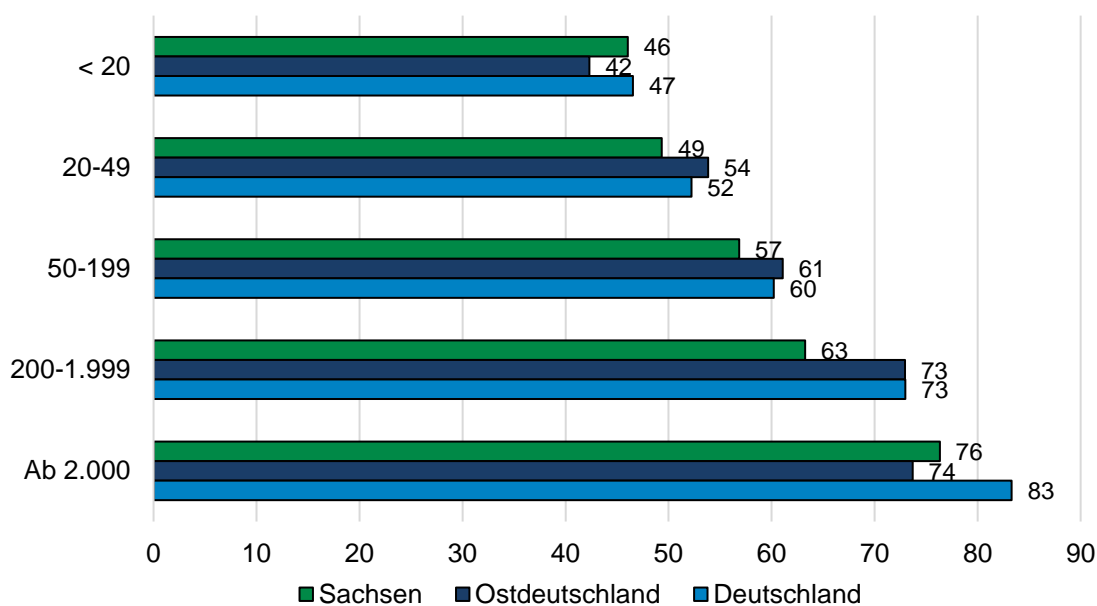
Abbildung 21: Beschäftigte in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland 2016 und 2017, die in mindestens „hohem Maß“ von der Digitalisierung betroffen sind, nach Alter (Anteile in Prozent)



¹² Statistisch sind Zufallsschwankungen in dieser Größenordnung nahezu ausgeschlossen (Z-Test der Spaltenanteile, $p < 0,01$).

Wie bereits ausgeführt wurde, ist in Sachsen eine höhere Verbreitung von Tätigkeiten mit geringem und eine leicht geringere Verbreitung von Tätigkeiten mit sehr hohem Digitalisierungsgrad festzustellen (vgl. Abbildung 20). Weil Sachsen und Ostdeutschland weniger von Großbetrieben geprägt sind als dies im bundesweiten Durchschnitt der Fall ist (vgl. Kapitel 3) und auch ein Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und Digitalisierung besteht, kann die Größe der ansässigen Unternehmen auch eine Rolle für die Verbreitung hochdigitalisierter Arbeit spielen. Wie Abbildung 22 zeigt, sind vor allem größere Unternehmen ein Motor der Digitalisierung. Aber auch viele Beschäftigte in kleinen und mittleren sowie in Kleinunternehmen berichten von einem sehr hohen oder hohen Digitalisierungsgrad ihrer Tätigkeit. Interessant mit Blick auf Sachsen ist dabei, dass die Beschäftigten aus Unternehmen mit weniger als 20 Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern zu einem mindestens gleich hohen bzw. zu einem tendenziell höheren Anteil sagen, in mindestens hohem Grad (46 %) digital zu arbeiten, wie die in Ostdeutschland oder Deutschland in Unternehmen gleicher Größe Beschäftigten. Mit steigender Betriebsgröße nimmt jedoch der Abstand der von Digitalisierung Betroffenen zwischen Sachsen und Ostdeutschland einerseits und dem bundesweiten Ergebnis andererseits zu.

Abbildung 22: Beschäftigte in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland 2016 und 2017, die in mindestens „hohem Maß“ von der Digitalisierung betroffen sind, nach Betriebsgröße (Anteile in Prozent)



Der Anteil der Beschäftigten, die „in hohem“ oder „in sehr hohem Maß“ digital arbeiten, ist in Sachsen etwas niedriger als in Deutschland (vgl. Abbildung 20), was sich auch für die meisten Branchen bestätigt (siehe Tabelle 6). Es gibt jedoch Ausnahmen davon: Der Anteil der Beschäftigten, die „in sehr hohem Maß“ mit digitalen Mitteln arbeiten ist im „Baugewerbe“, in der Branche „Handel, Verkehr, Gastgewerbe“ sowie in der Branche „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung“ in Sachsen etwas höher als bundesweit. Der Anteil der Beschäftigten, die „in sehr hohem oder hohem Maß“ mit digitalen Mitteln arbeiten ist in Sachsen im Gesundheits- und Sozialwesen mit 56 Prozent zumindest tendenziell ebenfalls höher als bundesweit, wo dieser Anteil 53 Prozent beträgt.

Die Branchen mit dem höchsten Grad digitaler Arbeit in Sachsen sowie auch in Ostdeutschland und deutschlandweit sind „Unternehmensdienstleistungen“ bzw. die Branche „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung“. In Sachsen betragen dort die Anteile der Beschäftigten, die „in hohem Maß“ oder „in sehr hohem Maß“ digital arbeiten 70 Prozent bzw. 68 Prozent.

Die Branche mit dem geringsten Anteil an Beschäftigten in Sachsen, die „in hohem“ oder „in sehr hohem Maß“ von der Digitalisierung betroffen sind, ist mit 37 Prozent das „Baugewerbe“, was mit den Branchenergebnissen für Deutschland und Ostdeutschland übereinstimmt und auch von Betriebsbefragungen bestätigt wird (vgl. z. B. Putzing et al. 2017).

Im Vergleich zum bundesweiten Durchschnitt ist der Anteil der mindestens „in hohem Maß“ von der Digitalisierung betroffenen Beschäftigten in Sachsen dabei in nahezu allen Branchen leicht (und teilweise nur geringfügig) niedriger. Eine Ausnahme ist das Gesundheits- und Sozialwesen, in dem mit 56 Prozent der Beschäftigten in Sachsen ein geringfügig höherer Anteil als bundesweit angibt, „in sehr hohem Maß“ oder „hohem Maß“ mit digitaler Technik zu tun zu haben.

In der ostdeutschen „Öffentlichen Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung“ gibt ein höherer Anteil der Beschäftigten (77 %) als in Sachsen (68 %) an, mindestens „in hohem Maß“ von der Digitalisierung betroffen

zu sein, was auch für das Ergebnis der übergeordneten Branche der „Öffentlichen und privaten Dienstleistungen“ festzustellen ist. Hingegen gibt ein höherer Anteil der sächsischen Beschäftigten im Baugewerbe an, „in hohem“ oder „sehr hohem Maß“ von der Digitalisierung betroffen zu sein als im ostdeutschen Durchschnitt (Sachsen: 37 %, Ostdeutschland: 29%).

Tabelle 6: Beschäftigte, die „in sehr hohem“ oder „hohem Maß“ mit digitalen Mitteln arbeiten, in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland 2016 und 2017 nach Wirtschaftssektoren und Branchen (Anteile in Prozent)

		Sachsen	Ostdeutschland	Deutschland	
Befragte aller Sektoren/Branchen		54	56	59	
Produzierendes Gewerbe		51	48	57	
darunter	Verarbeitendes Gewerbe	56	56	62	
	darunter Baugewerbe	37	29	38	
Dienstleistungssektor		56	58	60	
darunter	Handel, Verkehr, Gastgewerbe	46	43	51	
	Unternehmensdienstleister	70	72	74	
	Öffentliche und private Dienstleister	56	61	60	
	darunter	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	68	77	76
		Erziehung u. Unterricht	55	58	59
		Gesundheits- u. Sozialwesen	56	51	53

Während in einer Branche sehr unterschiedliche Tätigkeiten auftreten (z. B. zählt der Koch der Kantine eines Krankenhauses zum Gesundheitswesen), erfasst der Beruf etwas genauer die Art der Tätigkeit. Tabelle 7 stellt die Häufigkeit der mindestens „in hohem Maß“ digitalisierten Arbeit nach groben Berufsgruppen in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland dar. Spitzenreiter in Bezug auf die Digitalisierung sind demnach Berufe in der „Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht, Verwaltung“, gefolgt von „Lehrenden und auszubildenden Berufen“. In Ersteren sind drei von vier Beschäftigten (74 %) in Sachsen in mindestens „hohem Maß“ von der Digitalisierung betroffen. In „Lehrenden und auszubildenden Berufen“ sind es 69 Prozent.

Dabei ist der bundesweite Anteil der in mindestens „hohem Maß“ von der Digitalisierung betroffenen Beschäftigten in der Regel leicht (und zum Teil nur geringfügig) höher als in Sachsen. In der „Rohstoffgewinnung, Produktion, Fertigung“ ist hingegen in Sachsen mit 61 Prozent ein geringfügig höherer Anteil der Beschäftigten „in hohem“ oder „sehr hohem Maß“ von der Digitalisierung betroffen als in Deutschland (58 %).

Im Vergleich zu Ostdeutschland ist in Sachsen in „Medizinischen Gesundheitsberufen“ in mindestens „hohem Maß“ digitalisierte Arbeit signifikant häufiger. Umgekehrt verhält es sich in den Berufen „Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit“ und „Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht, Verwaltung“.

Tabelle 7: Beschäftigte, die „in sehr hohem“ oder „hohem Maß“ mit digitalen Mitteln arbeiten, in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland 2016 und 2017 nach Berufen (Anteile in Prozent)

		Sachsen	Ostdeutschland	Deutschland	
Alle Befragten		54	56	59	
Rohstoffgewinnung, Produktion, Fertigung		61	58	58	
Bau, Architektur, Vermessung, Gebäudetechnik		25	28	34	
Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit		38	44	42	
Kaufm. Dienstl., Handel, Vertrieb, Tourismus		45	38	47	
Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht, Verwaltung	Insgesamt	74	79	83	
	darunter	Berufe Unternehmensführung, -organisation	75	78	82
		Berufe in Recht und Verwaltung	70	78	84
Gesundheit, Soziales, Lehre u. Erziehung	Insgesamt	51	50	54	
	darunter	Medizinische Gesundheitsberufe	59	49	61
		Erziehung, soz., hauswirt. Berufe, Theologie	33	33	34

	Lehrende und ausbildende Be- rufe	69	78	75
--	--------------------------------------	----	----	----

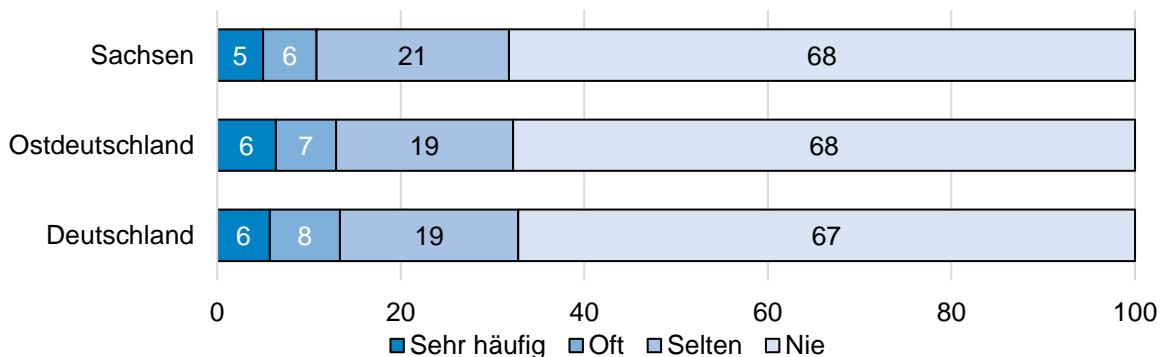
6.2. Flexibilität von Arbeitsort und Arbeitszeit

Ein wichtiger Aspekt des Wandels der Arbeitswelt ist örtlich und zeitlich flexibles Arbeiten. Nicht nur Produktionszyklen laufen 24 Stunden an sieben Tagen in der Woche, sondern auch Dienstleistungen werden in der modernen Ökonomie zunehmend rund um die Uhr verfügbar. Ein Treiber dieser Entwicklung ist auch die technologische Entwicklung zur vielfach beschriebenen Arbeitswelt 4.0. Diese Prozesse sind nicht nur mit Chancen, sondern auch mit Risiken für die Qualität der Arbeitsbedingungen verbunden. Denn die Flexibilitätsbedürfnisse von Beschäftigten und Unternehmen sind nicht deckungsgleich und müssen austariert werden (vgl. BMAS 2017).

6.2.1. Arbeit von zu Hause

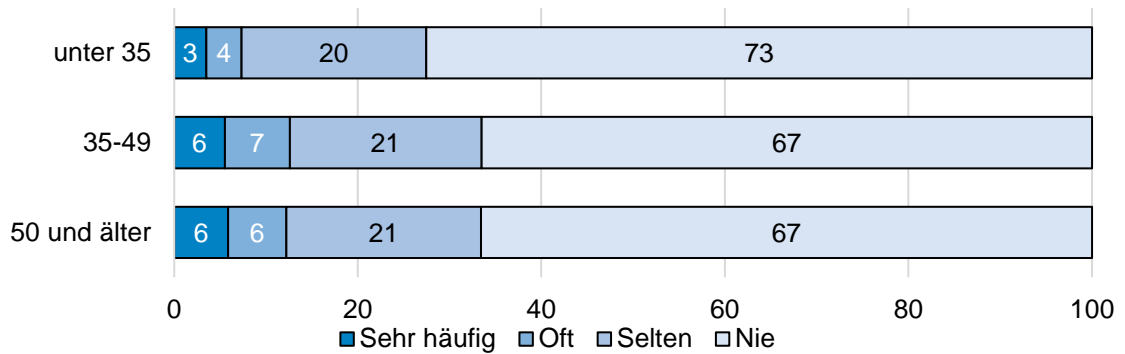
In der Erhebung zum DGB-Index Gute Arbeit wurde als ein Aspekt flexibler Arbeit die Frage gestellt, wie häufig es vorkommt, dass die Beschäftigten Arbeit von zu Hause aus erledigen. Bei 11 Prozent der Beschäftigten in Sachsen ist dies „sehr häufig“ (5 %) oder „oft“ (6 %) der Fall und 21 Prozent der Beschäftigten erledigen immerhin „selten“ Arbeit von zu Hause. Diese Werte sind ähnlich zu den Ergebnissen, die für Ostdeutschland und Deutschland festzustellen sind. Arbeit von zu Hause ist bei Beschäftigten in Ostdeutschland mit 13 Prozent (6 % sehr häufig, 7 % oft) und bei Beschäftigten in Deutschland mit 14 Prozent (6 % sehr häufig, 8 % oft) aber etwas häufiger als in Sachsen (vgl. Abbildung 23). Mögliche Erklärungen für die etwas seltenere Arbeit von zu Hause in Sachsen können u. a. der unterschiedliche Verbreitungsgrad von digitaler Arbeit bzw. von bestimmten ortsunflexiblen Formen digitaler Arbeit oder der Ausbaustand der Breitbandversorgung sein (vgl. Abschnitte 6.1.1 und 6.2.3).

Abbildung 23: Häufigkeit der Arbeit von zu Hause in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland (Anteile in Prozent)



Angesichts der thematischen Verbindung zu modernen Arbeitsformen und Arbeit 4.0 mag es etwas überraschend sein, dass die jüngeren Beschäftigten im Alter von unter 35 Jahren mit 73 Prozent zu einem etwas höheren Anteil „nie“ Arbeit von zu Hause erledigen als 35- bis 49-Jährige und ab 50-Jährige, bei denen dies jeweils 67 Prozent angeben (vgl. Abbildung 24). Umgekehrt leisten nur 7 Prozent der sächsischen Beschäftigten unter 35 Jahren „sehr häufig“ oder „oft“ (3 % sehr häufig, 4 % oft) Arbeit von zu Hause, während der Anteil bei den 35- bis 49-Jährigen mit 13 Prozent (6 % sehr häufig, 7 % oft) und den 50-Jährigen und Älteren mit 12 Prozent (6 % sehr häufig, 6 % oft) etwas höher ist.

Abbildung 24: Häufigkeit der Arbeit von zu Hause in Sachsen nach Alter (Anteile in Prozent)



Arbeit von zu Hause ist ein Thema, dass vor allem Höherqualifizierte betrifft. Während nur 1 Prozent der Beschäftigten mit einer schulischen oder betrieblichen Ausbildung „sehr häufig“ Arbeit von zu Hause erledigen und nur 3 Prozent dies nach eigenen Angaben „oft“ tun, trifft dies auf 5 Prozent der Beschäftigten mit Meister-, Techniker- oder Fachschulabschluss „sehr häufig“ und auf 6 Prozent von ihnen „oft“ zu. Von Beschäftigten mit (Fach-)Hochschulabschluss gibt es ein um das Vielfache höherer Anteil an „sehr häufig“ oder „oft“ zu Hause zu arbeiten: 18 Prozent von ihnen leisten „sehr häufig“ und 17 Prozent „oft“ Arbeit von zu Hause. Anders formuliert, leisten nur 31 Prozent der Beschäftigten mit (Fach-)Hochschulabschluss „nie“ Arbeit von zu Hause. Bei Beschäftigten mit einer schulischen oder betrieblichen Ausbildung sind es 79 Prozent (vgl. Abbildung 25).

Abbildung 25: Häufigkeit der Arbeit von zu Hause in Sachsen nach Ausbildungsabschluss (Anteile in Prozent)

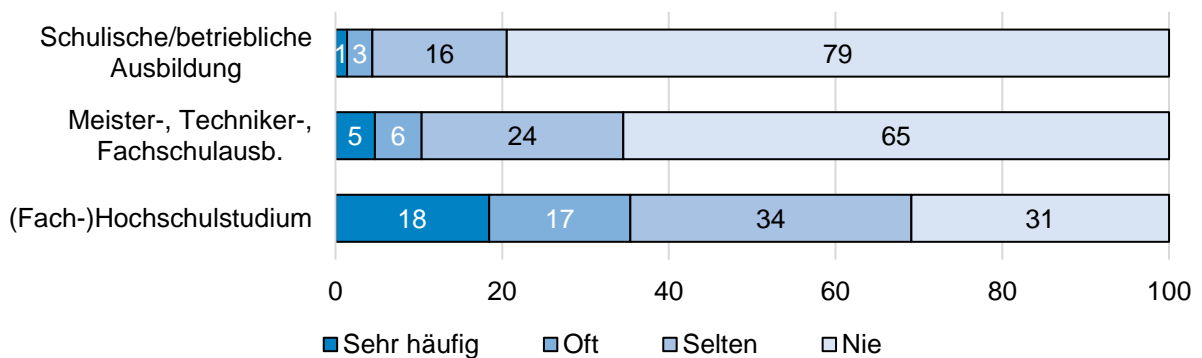
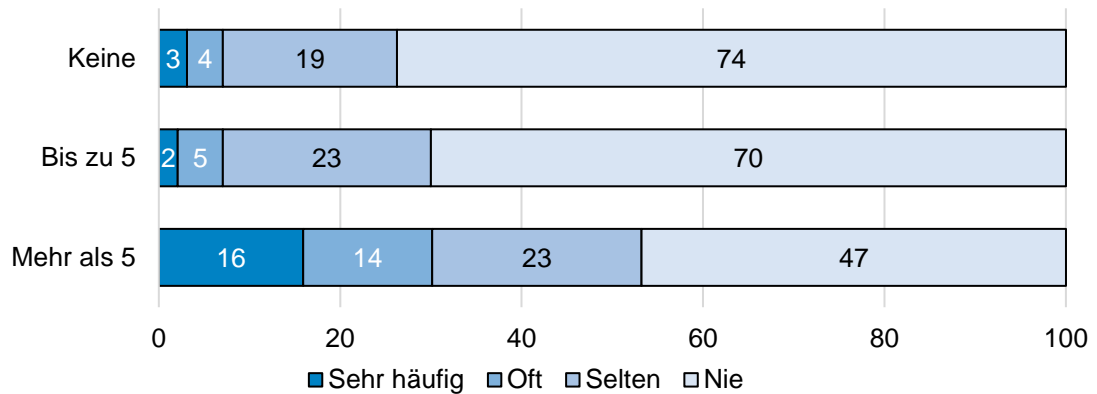


Abbildung 26 zeigt, dass es einen deutlichen Zusammenhang der Häufigkeit der Arbeit von zu Hause mit Mehrarbeit gibt. Dies bedeutet nicht unbedingt, dass Arbeit von zu Hause ursächlich für die Mehrarbeit ist oder dass Mehrarbeit stets zu Hause erfolgt. In Tätigkeiten, in denen Mehrarbeit geleistet wird, ist Arbeit von zu Hause aber üblicher als in anderen Tätigkeiten: Beschäftigte in Sachsen, die keine Überstunden leisten, geben nur zu 7 Prozent an „sehr häufig“ (3 %) oder „oft“ (4 %) Arbeit von zu Hause zu erledigen, ebenso wie Beschäftigte mit bis zu fünf Überstunden je Woche (2 % sehr häufig, 5 % oft). Von den Beschäftigten mit mehr als fünf Überstunden pro Woche leisten 30 Prozent „sehr häufig“ (16 %) oder „oft“ (14 %) Arbeit von zu Hause.

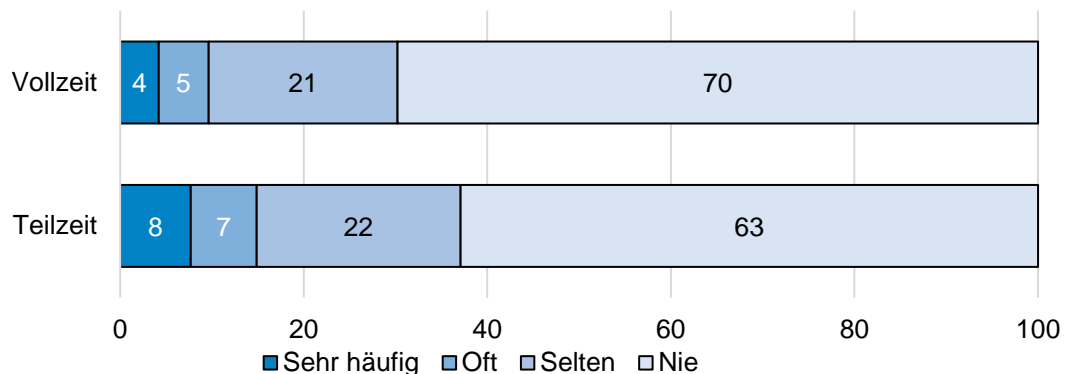
Dass zudem auch Beschäftigte mit bis zu fünf Überstunden pro Woche etwas häufiger von zu Hause arbeiten als Beschäftigte, die keine Mehrarbeit leisten, zeigt ein Vergleich des Anteils der Beschäftigten, die „nie“ von zu Hause aus arbeiten. Bei Beschäftigten mit bis zu fünf Überstunden liegt dieser Anteil mit 70 Prozent unter dem Anteil von 77 Prozent, der bei den Beschäftigten zu beobachten ist, die keine Überstunden leisten (vgl. Abbildung 26).

Abbildung 26: Häufigkeit der Arbeit von zu Hause in Sachsen nach Überstunden (Anteile in Prozent)



Ein höherer (vertraglicher) Arbeitsumfang geht jedoch nicht mit häufigerer Arbeit von zu Hause einher, wie Abbildung 27 veranschaulicht. Im Gegenteil: Teilzeitbeschäftigte geben zu 15 Prozent (8 % sehr häufig, 7 % oft) und damit häufiger als Vollzeitbeschäftigte¹³ (8 % sehr häufig, 7 % oft) an, Arbeit von zu Hause zu erledigen. Dies lässt verschiedene Interpretationsmöglichkeiten zu. Einerseits deutet es auf eine größere örtliche Flexibilität von Teilzeitbeschäftigten hin. Andererseits könnte es sein, dass Teilzeitbeschäftigte größere Probleme haben, mit der Arbeitszeit auszukommen und dadurch mehr Überstunden machen, die zum Teil zu Hause geleistet werden (vgl. Abbildung 26). Tatsächlich leisten Teilzeitbeschäftigte in Sachsen durchschnittlich 3,3 Überstunden pro Woche, während Vollzeitbeschäftigte in Sachsen im Durchschnitt 2,8 Überstunden pro Woche leisten, was aber die erstgenannte Interpretationsmöglichkeit nicht ausschließt.¹⁴

Abbildung 27: Häufigkeit der Arbeit von zu Hause in Sachsen nach Umfang der Beschäftigung (Anteile in Prozent)



Arbeit von zu Hause ist nicht in allen Branchen gleichermaßen möglich. Während im „Produzierenden Gewerbe“ 80 Prozent und im „Verarbeitenden Gewerbe“ 83 Prozent der Beschäftigten „nie“ von zu Hause aus arbeiten, trifft dies auf die Beschäftigten im Dienstleistungssektor nur zu 63 Prozent zu. Besonders niedrig ist der Anteil der „nie“ zu Hause Arbeitenden in den „Öffentlichen und privaten Dienstleistungen“ mit 54 Prozent und darunter vor allem in der Branche „Erziehung und Unterricht“ mit 21 Prozent.

Neben dem höchsten, ist aber auch der niedrigste Anteil der Beschäftigten, die „sehr häufig“ oder „oft“ zu Hause arbeiten im Dienstleistungssektor zu beobachten. Während 54 Prozent der sächsischen Beschäftigten in der Branche „Erziehung und Unterricht“ „sehr häufig“ (34 %) oder „oft“ (20 %) zu Hause arbeiten, trifft dies auf die Beschäftigten im Bereich „Handel, Verkehr, Gastgewerbe“ genau wie auch im „Produzierenden Gewerbe“ nur auf 5 Prozent (2 % sehr häufig, 3 % nie) zu. Im Gesundheits- und Sozialwesen gibt sogar nur 1 Prozent der Beschäftigten an, „sehr häufig“ zu Hause zu arbeiten (vgl. Tabelle 8).

¹³ Vollzeittätigkeit ist hier als vertragliche Wochenarbeitszeit ab 35 Stunden definiert (bei fehlenden Angaben ersatzweise definiert über tatsächliche Arbeitszeit).

¹⁴ Interessant ist, dass in Ostdeutschland ebenfalls Teilzeitbeschäftigte mit 5,3 Stunden ebenfalls eine höhere Anzahl von Überstunden pro Woche angeben als Vollzeitbeschäftigte mit 2,8 Stunden. In Westdeutschland ist das Verhältnis anders herum (Teilzeitbeschäftigte: 2,8 Stunden, Vollzeitbeschäftigte: 3,7 Stunden). Beschäftigte, die 0 Überstunden leisten, wurden in die Berechnungen eingeschlossen.

Tabelle 8: Häufigkeit der Arbeit von zu Hause in Sachsen nach Wirtschaftssektoren und Branchen (Anteile in Prozent)

		Sehr häufig	Oft	Selten	Nie	
Befragte aller Sektoren/Branchen		5	6	21	68	
Produzierendes Gewerbe		2	3	14	80	
darunter	Verarbeitendes Gewerbe	3	3	11	83	
Dienstleistungssektor		6	7	24	63	
darunter	Handel, Verkehr, Gastgewerbe	2	3	17	77	
	Unternehmensdienstleister	4	10	26	60	
	Öffentliche und private Dienstleister	10	8	27	54	
	darunter	Erziehung u. Unterricht	34	20	25	21
	Gesundheits- u. Sozialwesen	1	6	30	63	

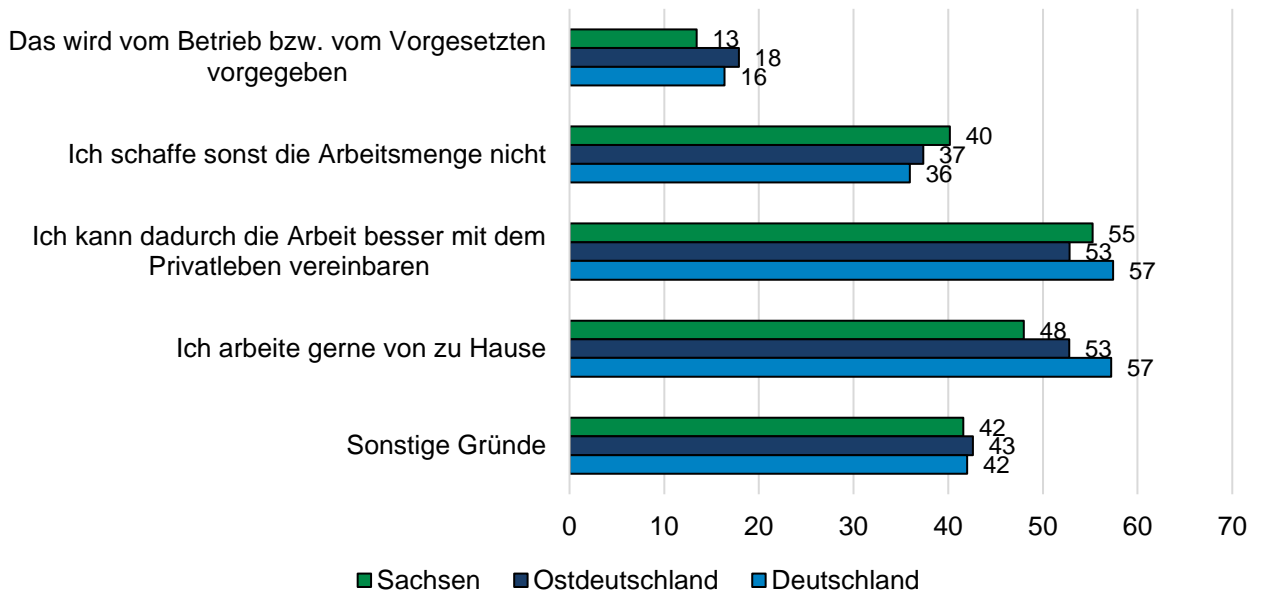
Arbeit von zu Hause wird von den Beschäftigten insgesamt recht positiv gesehen. Der am häufigsten genannte Grund für Arbeit von zu Hause ist eine dadurch bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben. 55 Prozent der Beschäftigten in Sachsen, die zumindest selten oder häufiger von zu Hause aus arbeiten, sehen dies so. Mit 53 bzw. 57 Prozent sind die Anteile in Ostdeutschland bzw. Deutschland ähnlich hoch. Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass Beschäftigte die „sehr häufig“ oder „oft“ Arbeit von zu Hause erledigen dennoch nicht zu einem geringeren Anteil von Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben berichten (vgl. Abschnitt 8.4).

Interessant sind die Gründe für die Arbeit von zu Hause auch im regionalen Vergleich: Im Freistaat Sachsen sind für 13 Prozent der Beschäftigten, die zumindest selten von zu Hause aus arbeiten, betriebliche Vorgaben ein Grund für die Arbeit von zu Hause. In Ostdeutschland und Deutschland liegt dieser Anteil mit 18 Prozent und 16 Prozent etwas höher. Wenn sächsische Beschäftigte von zu Hause aus arbeiten ist dafür leicht häufiger ausschlaggebend, dass die Arbeitsmenge ansonsten nicht zu bewältigen ist – dies sagen 40 Prozent der Beschäftigten in Sachsen, 37 Prozent in Ostdeutschland und 36 Prozent bundesweit. 48 Prozent der Beschäftigten in Sachsen erledigen zwar gerne Arbeit von zu Hause aus – dies ist aber ein kleinerer Prozentsatz als in Ostdeutschland und Deutschland wo dies mit 53 bzw. 57 Prozent auf einen größeren Anteil zutrifft (vgl. Abbildung 28).

In allen drei Regionen wird deutlich, dass Arbeit von zu Hause aus die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben verbessern kann. Wie bereits erwähnt, ist dies für mehr als die Hälfte der Beschäftigten ein Grund, Arbeit von zu Hause aus zu erledigen (vgl. Abbildung 28). Arbeit von zu Hause kann aber auch eine Belastung darstellen. Daher ist darauf hinzuweisen, dass Beschäftigte, die häufig von zu Hause aus arbeiten (unter ansonsten durchschnittlicher Ausprägung verschiedener Rahmenbedingungen¹⁵), nicht häufiger von einer guten Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben berichten als andere Beschäftigte in Sachsen (vgl. Abschnitt 8.4, Abbildung 76). Unter sonst gleichen Rahmenbedingungen würde Arbeit von zu Hause aus offenbar nicht zwingend die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben erhöhen. In den Konstellationen, in denen Arbeit von zu Hause vorkommt, sehen darin aber etwas mehr als die Hälfte der Beschäftigten eine Verbesserung der Vereinbarkeit von beruflicher und privater Sphäre.

¹⁵ Unter Kontrolle von Alter, Ausbildungsabschluss, tatsächlicher Arbeitszeit, geleisteten Überstunden und Betreuungsaufwand für Kinderbetreuung und private Pflegeaufgaben.

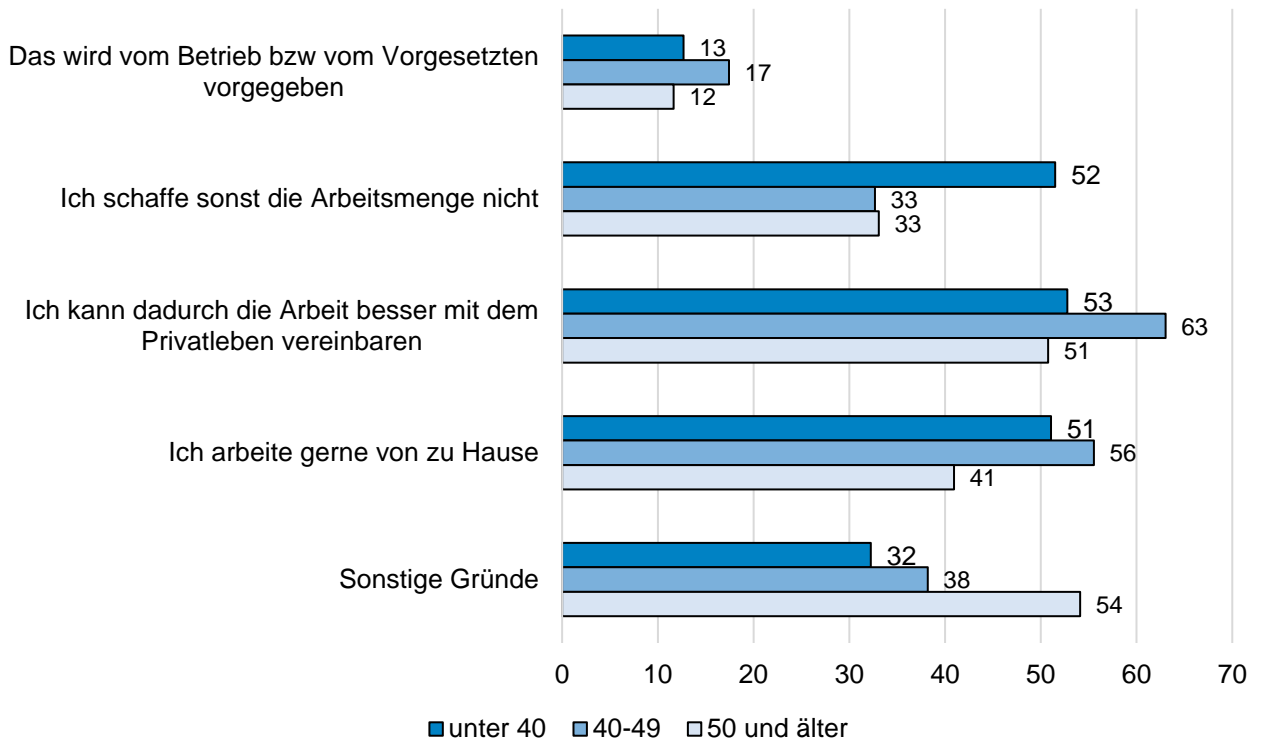
Abbildung 28: Gründe für Arbeit von zu Hause nach Regionen (Anteile in Prozent, Mehrfachantworten möglich)



Wie die Darstellung nach Altersgruppen in Abbildung 29 zeigt, kommt Arbeit von zu Hause aufgrund der Arbeitsmenge in Sachsen vor allem in der etwas jüngeren Beschäftigtengruppe im Alter unter 40 Jahren¹⁶ vor. 52 Prozent von ihnen nennen diesen Grund, wohingegen dies „nur“ auf 32 Prozent der Beschäftigten ab 40 Jahren zutrifft. Interessant ist zudem, dass eine dadurch verbesserte Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben vor allem für die mittlere Altersgruppe ein Grund dafür ist, Arbeit von zu Hause zu erledigen. 63 Prozent der 40- bis 49-Jährigen Beschäftigten in Sachsen sehen dadurch eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben und 56 Prozent dieser Altersgruppe geben an, gerne von zu Hause aus zu arbeiten. Für jüngere sowie für ältere Beschäftigte im Freistaat sind beide Gründe weit weniger ausschlaggebend dafür, zu Hause zu arbeiten. Zusätzlich kann auch festgestellt werden, dass Beschäftigte ab dem Alter von 50 Jahren mit 41 Prozent zu einem geringeren Anteil als jüngere Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer angeben, „gerne“ von zu Hause zu arbeiten. Bei den unter 40-Jährigen und den 40- bis 49-Jährigen ist dieser Anteil mit 51 Prozent bzw. 56 Prozent deutlich höher.

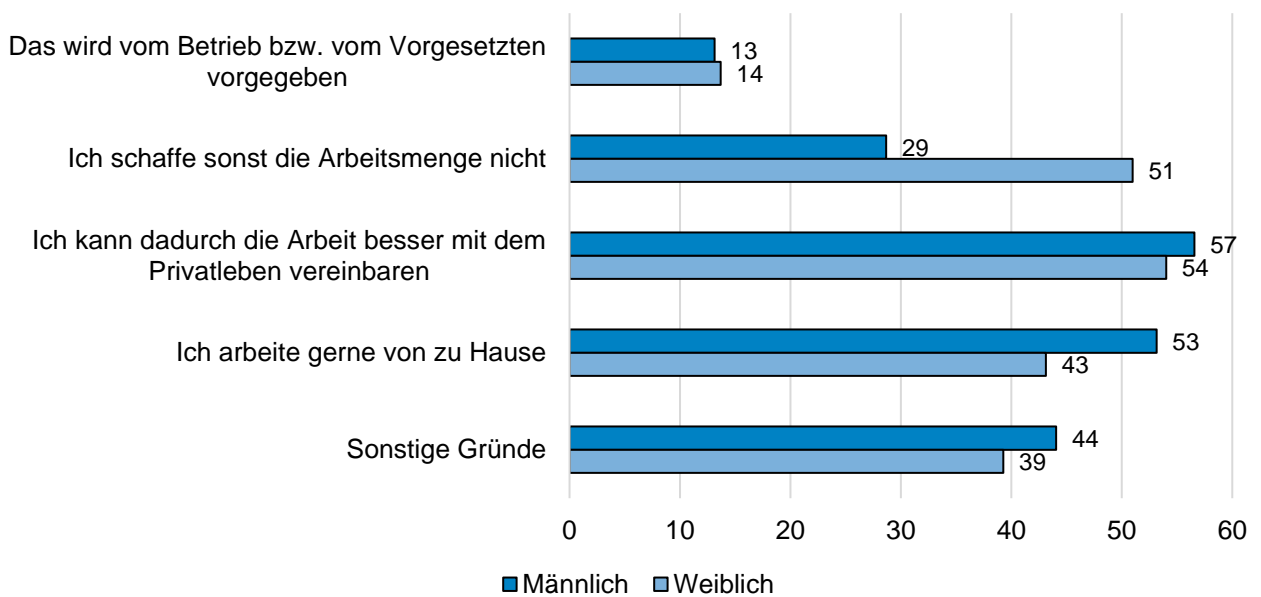
¹⁶ Um eine ausreichende Anzahl an Befragten sicherzustellen, wurden die Altersgruppen in Abbildung 47 entsprechend angepasst.

Abbildung 29: Gründe für Arbeit von zu Hause nach Alter (Anteile in Prozent, Mehrfachantworten möglich)



Differenziert nach Geschlecht fällt vor allem auf, dass von den männlichen Beschäftigten in Sachsen mit 51 Prozent ein um 22 Prozentpunkte höherer Anteil als bei den Frauen angibt, zu Hause zu arbeiten, weil ansonsten die Arbeitsmenge nicht zu schaffen ist. Gleichzeitig gibt von den Männern auch ein höherer Anteil von 53 Prozent an, gerne zu Hause zu arbeiten, während dies bei Frauen mit 43 Prozent seltener der Fall ist. Eine durch die Arbeit von zu Hause verbesserte Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben spielt hingegen bei abhängig beschäftigten Frauen und Männern in Sachsen mit 54 und 57 Prozent eine ähnlich große Rolle (vgl. Abbildung 30).

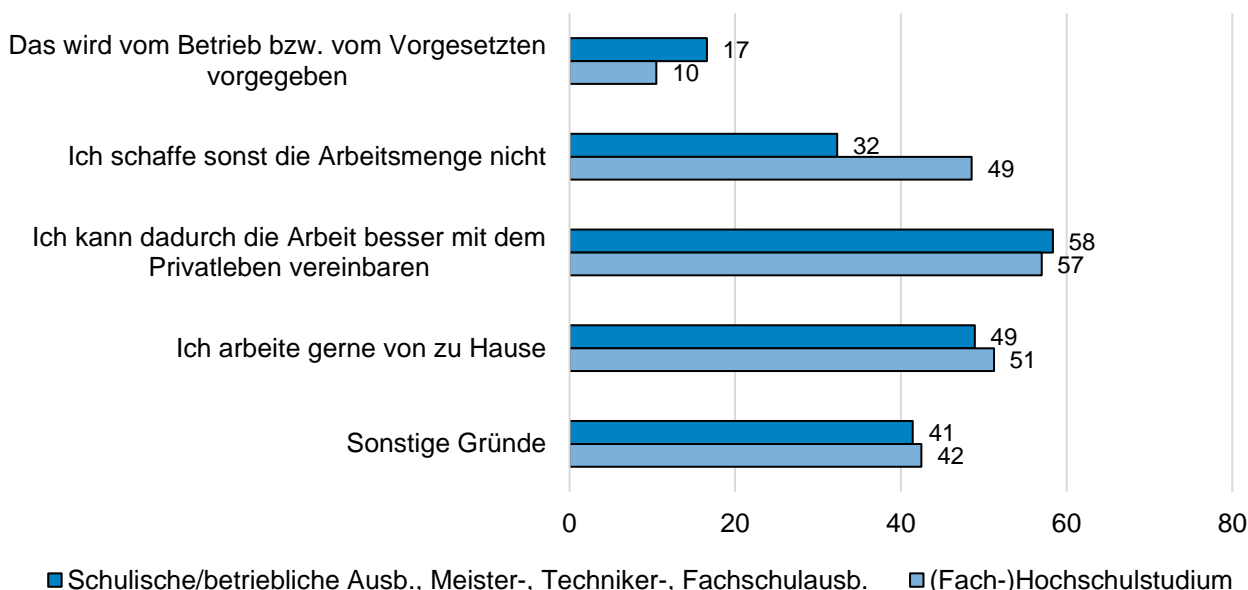
Abbildung 30: Gründe für Arbeit von zu Hause nach Geschlecht (Anteile in Prozent, Mehrfachantworten möglich)



Arbeit von zu Hause kommt bei höher qualifizierten Beschäftigten sehr viel häufiger vor als bei niedriger Qualifizierten (vgl. Abbildung 25). Die Gründe für Arbeit von zu Hause unterscheiden sich – sofern sie vorkommt

– allerdings nicht in allen Punkten zwischen Beschäftigten mit einer mittleren und Beschäftigten mit einer hohen Qualifikation.¹⁷ Im Freistaat Sachsen gibt in beiden Qualifikationsgruppen ein ähnlicher hoher Anteil von knapp 60 Prozent an, aus Gründen der besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zu Hause zu arbeiten und jeweils ein Anteil von ca. 50 Prozent arbeitet „gerne von zu Hause“. Mit einem Anteil von 10 Prozent bei Beschäftigten mit (Fach-)Hochschulabschluss im Vergleich zu 17 Prozent bei Beschäftigten mit einer mittleren Qualifikation arbeiten hochqualifizierte Beschäftigte aber seltener von zu Hause, weil dies vom Betrieb bzw. von Vorgesetzten vorgegeben wird. Hochqualifizierte geben aber mit 49 Prozent und damit zu einem sehr viel höheren Anteil als Beschäftigte mit mittlerer Qualifikation (32 %) an, aufgrund der hohen Arbeitsmenge zu Hause zu arbeiten (vgl. Abbildung 31).

Abbildung 31: Gründe für Arbeit von zu Hause nach Ausbildungsabschluss (Anteile in Prozent, Mehrfachantworten möglich)

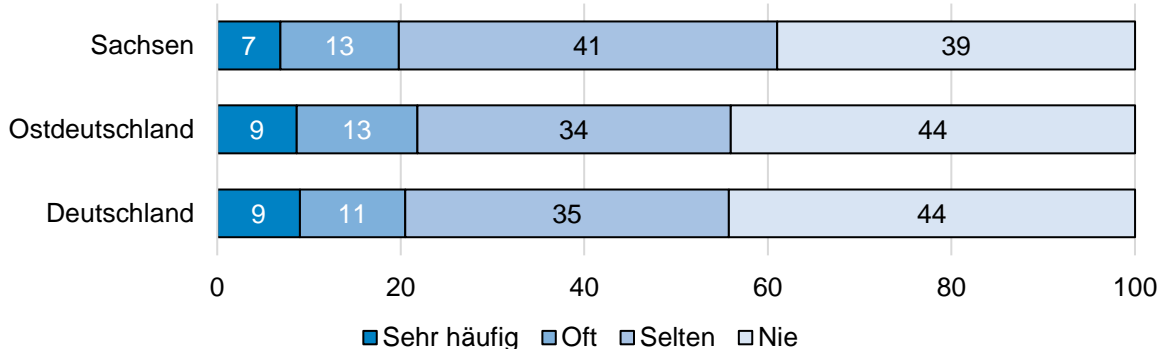


6.2.2. Kurzfristige Änderungen der Arbeitszeit

Ungefähr jede/r fünfte Beschäftigte in Sachsen berichtet „sehr häufig“ (7 %) oder „oft“ (13 %) kurzfristige Veränderungen der Arbeitszeit zu haben. Bei je ca. 40 Prozent kommt dies „selten“ (41 %) oder „nie“ (39 %) vor. Im Regionalvergleich ist hinsichtlich der kurzfristigen Änderung von Arbeitszeiten kein eindeutiges Ergebnis zu beobachten. Einerseits lässt sich in Ostdeutschland mit 22 Prozent (9 % sehr häufig, 13 % oft) ein minimal höherer Anteil an Beschäftigten als in Sachsen und in Deutschland insgesamt feststellen, deren Arbeitszeit sich „sehr häufig“ oder „oft“ kurzfristig ändert. Andererseits ist der Anteil der Beschäftigten, deren Arbeitszeit sich „nie“ kurzfristig ändert in Sachsen mit einem Anteil von 39 Prozent kleiner als in Ostdeutschland und in Deutschland. Zumindest in einer niedrighwelligen Frequenz kommen kurzfristige Wechsel der Arbeitszeit in Sachsen somit etwas häufiger vor. „Sehr häufig“ kommen kurzfristige Wechsel der Arbeitszeit in Sachsen hingegen nur bei einem mit 7 Prozent tendenziell unterdurchschnittlich großen Anteil der Beschäftigten vor (vgl. Abbildung 32).

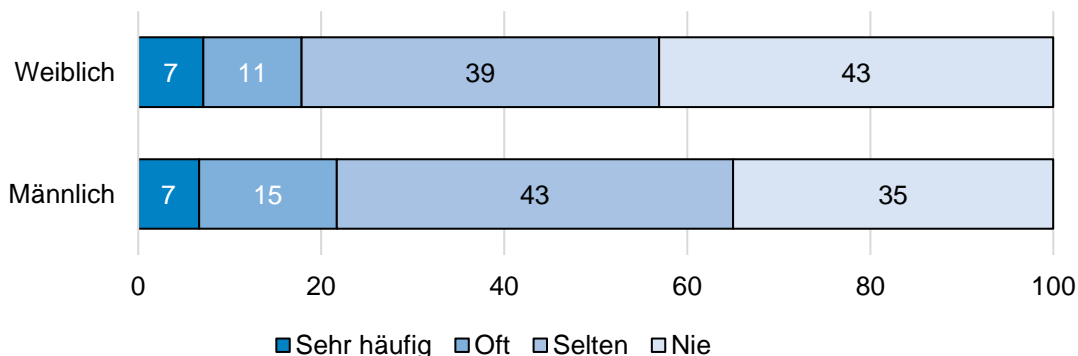
¹⁷ Um Gruppen mit einer ausreichenden Anzahl an Befragten zu erhalten, wurden Beschäftigte mit betrieblicher oder schulischer Berufsausbildung und Beschäftigte mit Meister-, Techniker- oder Fachschulausbildung zusammengefasst und den Beschäftigten mit (Fach-)Hochschulausbildung vergleichend gegenübergestellt.

Abbildung 32: Häufigkeit von kurzfristigen Änderungen der Arbeitszeit in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland (Anteile in Prozent)



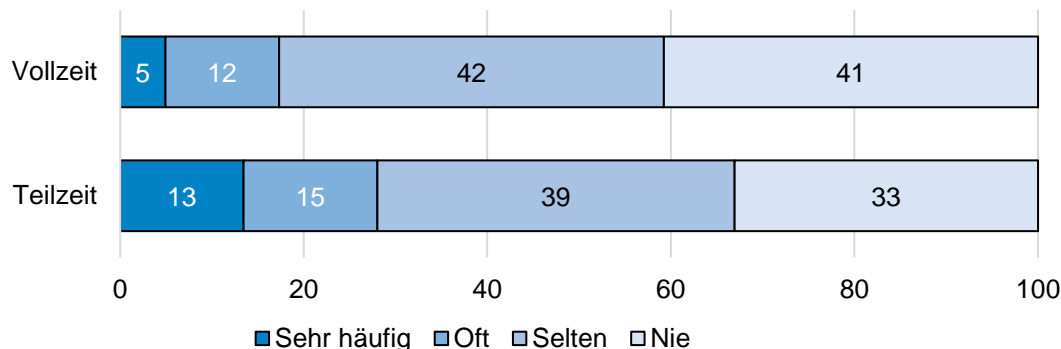
Im Anteil der Beschäftigten in Sachsen, deren Arbeitszeit sich „sehr häufig“ kurzfristig ändert, ist kein Unterschied zwischen den Geschlechtern festzustellen. „Sehr häufig“ oder „oft“ von kurzfristigen Änderungen sind jedoch 18 Prozent der Frauen (7 % sehr häufig, 11 % oft) gegenüber 22 Prozent bei den Männern (7 % sehr häufig, 15 % oft) betroffen. Noch deutlicher wird die etwas häufiger vorkommende kurzfristige Änderung von Arbeitszeiten bei Männern dadurch, dass bei 43 Prozent der Frauen „nie“ eine kurzfristige Änderung der Arbeitszeit vorkommt, während dies mit 35 Prozent bei den Männern auf einen kleineren Anteil zutrifft (vgl. Abbildung 33).

Abbildung 33: Häufigkeit von kurzfristigen Änderungen der Arbeitszeit nach Geschlecht (Anteile in Prozent)



Vermutlich, weil sich bei Teilzeitarbeit überhaupt eher die Möglichkeit oder Notwendigkeit ergibt, die Arbeitszeit kurzfristig zu verändern, kommt dies bei Teilzeitbeschäftigten in Sachsen deutlich häufiger vor als bei Vollzeitbeschäftigten (vgl. Abbildung 34). Nur ca. 17 Prozent der Vollzeitbeschäftigten (5 % sehr häufig, 12 % oft), aber 28 Prozent der Teilzeitbeschäftigten (13 % sehr häufig, 15 % oft) in Sachsen geben an, dass sich bei ihnen die Arbeitszeit „sehr häufig“ oder „oft“ kurzfristig ändert.

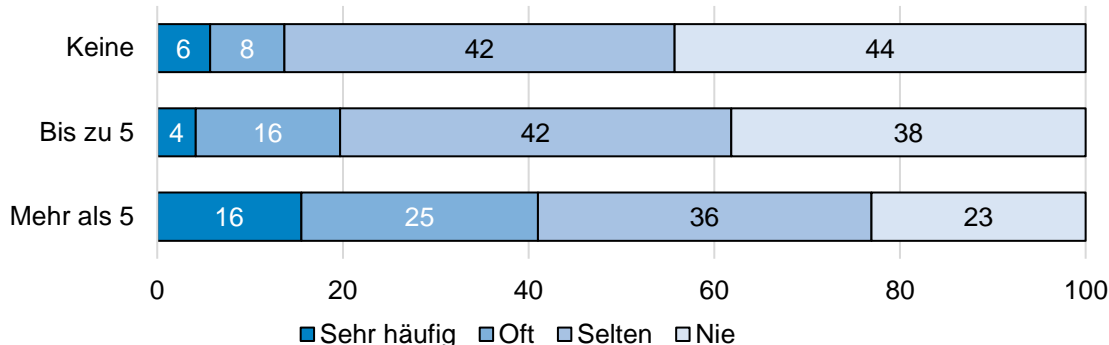
Abbildung 34: Häufigkeit von kurzfristigen Änderungen der Arbeitszeit nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung (Anteile in Prozent)



Naheliegender ist auch – da Überstunden ebenfalls eine Veränderung der Arbeitszeit bedeuten – dass Beschäftigte mit einer höheren Anzahl an Überstunden auch zu höheren Anteilen von einer „sehr häufigen“ oder „oft“ vorkommenden kurzfristigen Veränderung der Arbeitszeiten berichten (vgl. Abbildung 35). Während Beschäftigte ohne Überstunden dies zu 14 Prozent (6 % sehr häufig, 8 % oft) berichten, sind es bei Beschäftigten

mit bis zu fünf Überstunden je Woche bereits 20 Prozent (4 % sehr häufig, 16 % oft) und bei Beschäftigten mit mehr als fünf Überstunden je Woche 41 Prozent (16 % sehr häufig, 25 % oft).

Abbildung 35: Häufigkeit von kurzfristigen Änderungen der Arbeitszeit nach Überstunden (Anteile in Prozent)



Ähnlich wie ortsflexible Arbeit ist auch zeitflexible Arbeit nicht in allen Tätigkeiten und Wirtschaftszweigen gleichermaßen möglich. Die Produktion und Fertigung erfolgt nicht nur orts- (vgl. Tabelle 8) sondern auch zeitgebundener als die Erbringung von Dienstleistungen (vgl. Tabelle 9). Im „Produzierenden Gewerbe“ berichten nur 4 Prozent der Beschäftigten in Sachsen von „sehr häufig“ auftretenden kurzfristigen Änderungen der Arbeitszeit und im „Verarbeitenden Gewerbe“ nur 2 Prozent, wohingegen es im „Dienstleistungssektor“ mit 8 Prozent ein höherer Anteil ist. Rechnet man den Anteil der Beschäftigten hinzu, die „oft“ von kurzfristigen Änderungen der Arbeitszeit betroffen sind, erhöht sich der Unterschied weiter. Umgekehrt sind im „Produzierenden Gewerbe“ und im „Verarbeitenden Gewerbe“ mit 46 Prozent bzw. 50 Prozent fast die Hälfte aller Beschäftigten „nie“ von kurzfristigen Veränderungen der Arbeitszeit betroffen. Im Dienstleistungssektor gibt dies nur ein Anteil von 36 Prozent der Beschäftigten an. Auch innerhalb des Dienstleistungssektors gibt es Unterschiede in der Häufigkeit der zeitflexiblen Arbeit. Am häufigsten ist dies im Bereich „Handel, Verkehr, Gastgewerbe“ und in „Erziehung und Unterricht“ der Fall, wo jeweils nur 28 Prozent der Beschäftigten angeben, „nie“ zu kurzfristig veränderten Zeiten zu arbeiten. In der Branche der „Unternehmensdienstleistungen“ ist der Anteil der Beschäftigten, der „nie“ kurzfristige Veränderungen der Arbeitszeit berichtet mit 48 Prozent ähnlich hoch, wie im „Produzierenden Gewerbe“ und im „Verarbeitenden Gewerbe“. Wie schon bei der ortsflexiblen Arbeit von zu Hause ist die Branche „Erziehung und Unterricht“ auch bei der zeitflexiblen Arbeit mit 32 Prozent der Beschäftigten, deren Arbeitszeiten sich sehr häufig (10 %) oder oft (22 %) kurzfristig ändern, der Spitzenreiter.

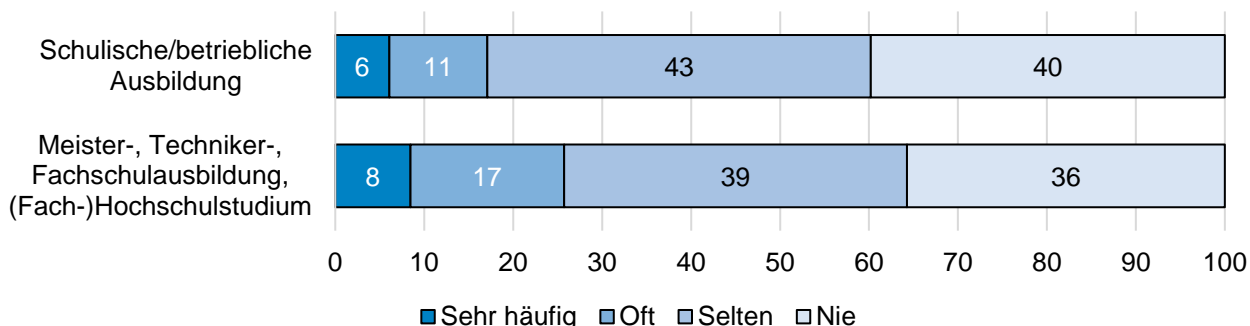
Tabelle 9: Häufigkeit von kurzfristigen Änderungen der Arbeitszeit in Sachsen nach Wirtschaftssektoren und Branchen (Anteile in Prozent)

		Sehr häufig	Oft	Selten	Nie
Befragte aller Sektoren/Branchen		7	13	41	39
Produzierendes Gewerbe		4	11	40	46
darunter	Verarbeitendes Gewerbe	2	10	38	50
Dienstleistungssektor		8	14	42	36
darunter	Handel, Verkehr, Gastgewerbe	8	14	49	28
	Unternehmensdienstleister	5	8	39	48
	Öffentliche und private Dienstleister	9	16	39	36
	darunter	Erziehung u. Unterricht	10	22	39
	Gesundheits- u. Sozialwesen	9	16	42	33

Auch nach Qualifikationsstufen betrachtet, werden nicht alle Tätigkeiten gleichermaßen zeitlich flexibel ausgeübt. Wie schon bei der Arbeit von zu Hause ist auch bei der zeitlich flexiblen Arbeit festzustellen, dass überwiegend höher qualifizierte Beschäftigte zeitlich flexibel arbeiten können – oder auch müssen. Wie Abbildung 36 darstellt, ist dies auch bei kurzfristig zeitlich flexibler Arbeit der Fall. Um die Gründe von Arbeitszeitänderungen dabei mit einer ausreichenden Anzahl von Befragten darstellen zu können, wurden Beschäftigte mit einer schulischen oder betrieblichen Ausbildung sowie Beschäftigte mit einer Meister-, Techniker- oder Fachschulausbildung vergleichend gegenübergestellt. Dabei zeigt sich, dass Beschäftigte mit einer schulischen oder betrieblichen Berufsausbildung mit 17 Prozent (6% sehr häufig, 11 % oft) zu einem kleineren Anteil als höher qualifizierte Beschäftigte, „sehr häufig“ oder „oft“ von kurzfristigen Änderungen der Arbeitszeit berichten.

Bei höher Qualifizierten arbeitet jeder vierte Beschäftigte „sehr häufig“ (8 %) oder „oft“ (17 %) kurzfristig zeitlich flexibel (vgl. Abbildung 36).

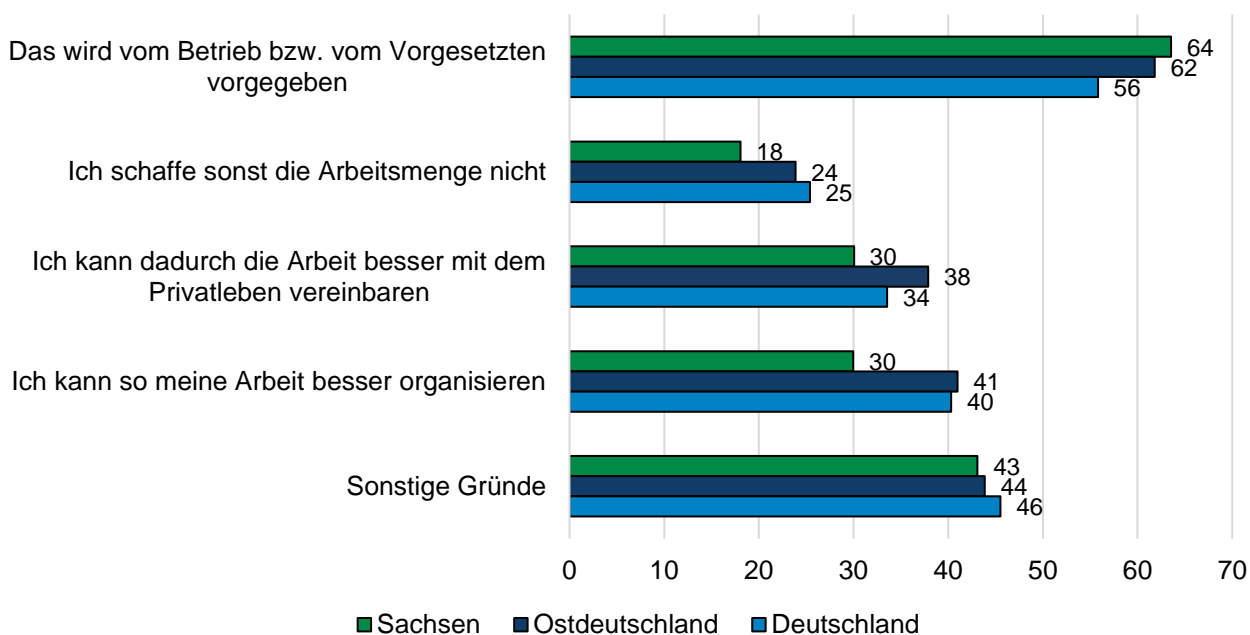
Abbildung 36: Häufigkeit von kurzfristigen Änderungen der Arbeitszeit nach Ausbildungsabschluss (Anteile in Prozent)



Die Gründe für kurzfristige Veränderungen der Arbeitszeit liegen überwiegend in Vorgaben durch den Betrieb bzw. durch Vorgesetzte. In Sachsen trifft dies auf 64 Prozent der Beschäftigten zu, deren Arbeitszeit sich zumindest „selten“ oder öfter kurzfristig verändert. Damit sind kurzfristige Arbeitszeitänderungen in Sachsen zumindest in dieser Hinsicht häufiger betriebsbedingt als bundesweit, wo dieser Anteil 56 Prozent beträgt. Das Ergebnis von Ostdeutschland liegt mit 62 Prozent zwischen diesen beiden Werten. Allerdings ist eine zu hohe Arbeitsmenge häufiger bundesweit (25 %) oder im ostdeutschen Durchschnitt (24 %) ein Grund für kurzfristige Veränderungen der Arbeitszeit als in Sachsen, wo dies 18 Prozent der Befragten angeben. Durch kurzfristige Veränderungen der Arbeitszeit die Arbeit besser organisieren zu können, spielt dabei für die Beschäftigten in Sachsen mit 30 Prozent seltener eine Rolle als in Ostdeutschland oder Deutschland mit 41 Prozent bzw. 40 Prozent. Zumindest tendenziell weist auch der Anteil der Beschäftigten, die aus Gründen der besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben ihre Arbeitszeit kurzfristig ändern darauf hin, dass dieser positive Aspekt flexibler Arbeitszeiten für die Beschäftigten in Sachsen mit 30 Prozent etwas weniger eine Rolle spielt als bundesweit (34 %) (vgl. Abbildung 37).

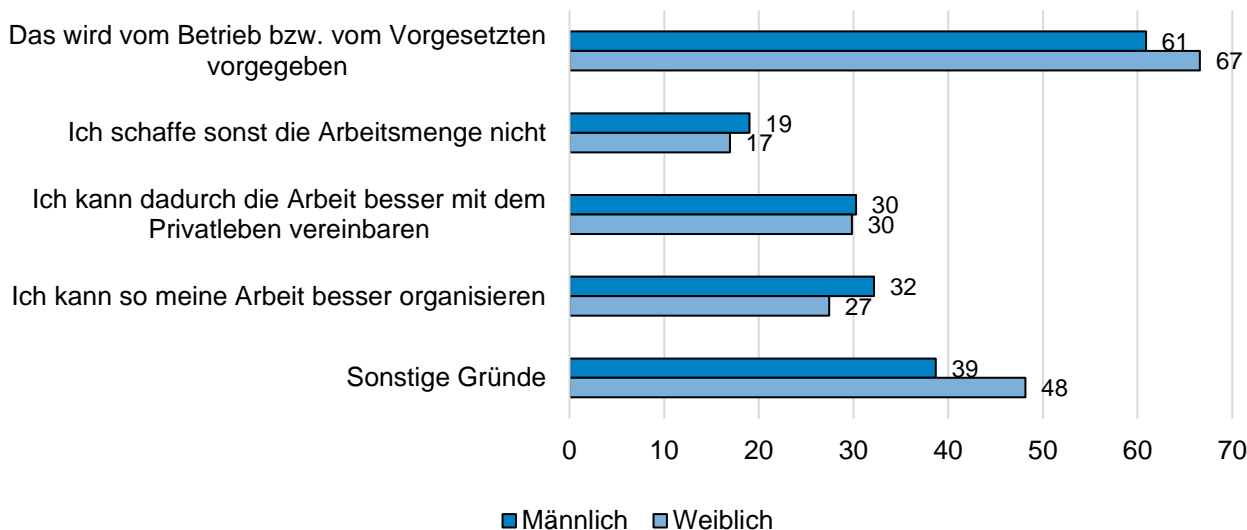
Somit ist die Flexibilität der Arbeitszeit in Sachsen etwas stärker durch den Betrieb bestimmt als in Ostdeutschland und Deutschland. Gleichzeitig müssen die Beschäftigten in Sachsen jedoch seltener die Arbeitszeit aufgrund der Arbeitsmenge anpassen.

Abbildung 37: Gründe für kurzfristige Änderungen der Arbeitszeit in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland (Anteile in Prozent, Mehrfachantworten möglich)



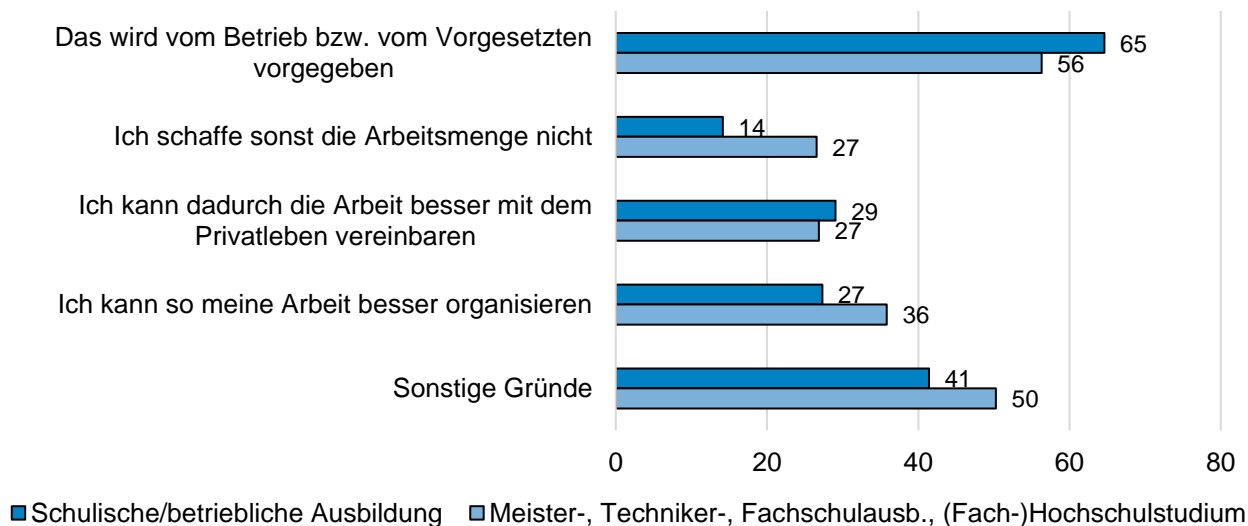
Zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten zeigen sich kaum Unterschiede in den Gründen für zeitflexible Arbeit. Männer wie Frauen geben zu 30 Prozent eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben als Grund an. Während jedoch Frauen mit 67 Prozent gegenüber 61 Prozent bei Männern etwas häufiger von Arbeitszeitänderungen durch betriebliche Vorgaben berichten, geben Männer mit 32 Prozent gegenüber 27 Prozent bei Frauen etwas häufiger an, dadurch die Arbeit besser organisieren zu können (vgl. Abbildung 38).

Abbildung 38: Gründe für kurzfristige Änderungen der Arbeitszeit nach Geschlecht (Anteile in Prozent, Mehrfachantworten möglich)



Um die Gründe von Arbeitszeitänderungen nach Qualifikationsniveau mit einer ausreichenden Anzahl von Befragten darstellen zu können, wurden in Abbildung 39 mehrere Ausbildungsabschlüsse zusammengefasst und Beschäftigte mit einer schulischen oder betrieblichen Ausbildung Beschäftigten mit einer Meister-, Techniker- oder Fachschulausbildung gegenübergestellt. In beiden Qualifikationsgruppen sind betriebliche Gründe der dominierende Grund für kurzfristige Arbeitszeitänderungen. Während dies bei Beschäftigten mit einer schulischen oder betrieblichen Ausbildung aber für 65 Prozent einen Grund darstellt, beträgt dieser Anteil bei höher qualifizierten Beschäftigten nur 56 Prozent. Bei Beschäftigten mit einem höheren Ausbildungsabschluss sind dagegen die Arbeitsmenge mit 27 Prozent und die Arbeitsorganisation mit 36 Prozent wichtigere Gründe für die kurzfristige Veränderung der Arbeitszeit als bei Beschäftigten mit betrieblicher oder schulischer Ausbildung, bei denen die entsprechenden Anteile mit 14 Prozent und 27 Prozent deutlich niedriger liegen (vgl. Abbildung 39).

Abbildung 39: Gründe für kurzfristige Änderungen der Arbeitszeit nach Ausbildungsabschluss (Anteile in Prozent, Mehrfachantworten möglich)



Differenziert nach weiteren Beschäftigtengruppen ist außerdem festzustellen, dass bei Vollzeitbeschäftigten mit 20 Prozent häufiger als bei Teilzeitbeschäftigten mit 13 Prozent als Grund für kurzfristige Änderungen der Arbeitszeit eine Rolle spielt, die Arbeitsmenge ansonsten nicht zu schaffen. Erwartungsgemäß ist die Arbeitsmenge auch umso öfters ein Grund, je mehr Überstunden geleistet werden (Keine Überstunden: 10 %; bis zu fünf Überstunden/Woche: 16 %; ab fünf Überstunden/Woche: 29 %).

6.2.3. Zur Flexibilität von digitaler Arbeit

Auf Basis der Erhebung des Vorjahres mit dem Schwerpunkt „Digitalisierung“ ist festzustellen, dass sich durch die Digitalisierung der Anteil der Arbeit, die von zu Hause oder unterwegs erledigt wird, für 28 Prozent der Beschäftigten in Sachsen erhöht und für 9 Prozent verringert hat. Für den überwiegenden Anteil der Beschäftigten hat sich der Anteil der orts- und zeitflexiblen Arbeit durch die Digitalisierung somit nicht verändert (vgl. Holler 2017b). Dennoch kann daraus, dass im Zuge der Digitalisierung für einen größeren Anteil der Beschäftigten die Arbeit von zu Hause oder unterwegs zugenommen als abgenommen hat, ein Zusammenhang zwischen digitaler Arbeit und orts- und zeitflexiblem Arbeiten geschlussfolgert werden.

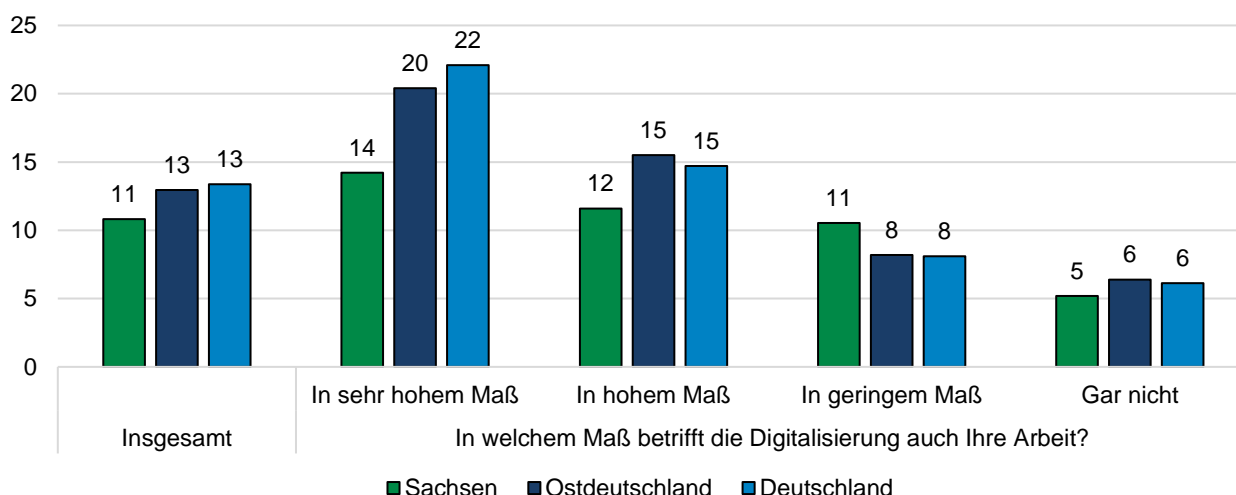
Dadurch, dass in der DGB-Index Erhebung 2017 neben der Häufigkeit von orts- und zeitflexibler Arbeit ebenfalls erhoben wurde, inwieweit die Digitalisierung eine Rolle für die eigene Tätigkeit spielt (vgl. Abschnitt 6.1), kann untersucht werden, ob Beschäftigte, die in höherem Maß digital arbeiten auch häufiger zu Hause arbeiten und sich ihre Arbeitszeiten häufiger kurzfristig ändern.

Angesichts der Tatsache, dass die Auswertung der sächsischen Daten im Folgenden nicht nach Branchen differenziert werden können, da hierfür eine noch höhere Anzahl an Befragten notwendig wäre, ist es wichtig darauf hinzuweisen, dass es sehr verschiedenen Arten und Formen digitalen Arbeitens gibt. So ist z. B. die Arbeit mit computergesteuerten Maschinen oder Robotern im „Verarbeitenden Gewerbe“ weniger ortsflexibel möglich als Büroarbeit, die am Laptop ausgeübt werden kann (vgl. Holler 2017a).

Wie Abbildung 40 zeigt, ist der Anteil der Beschäftigten in Sachsen, die „sehr häufig“ oder „oft“ zu Hause arbeiten mit 14 Prozent am höchsten, wenn die Arbeit „in sehr hohem Maß“ digitalisiert ist. Und je geringer der Digitalisierungsgrad ist, desto geringer fällt auch der Anteil der Beschäftigten aus, die mindestens „oft“ zu Hause arbeiten. Bei „in hohem Maß“ und bei „in geringem Maß“ digitalisierter Arbeit fällt der Anteil mit 12 Prozent und 11 Prozent nur leicht niedriger aus, aber beträgt bei „gar nicht“ von der Digitalisierung betroffener Arbeit nur 5 Prozent.

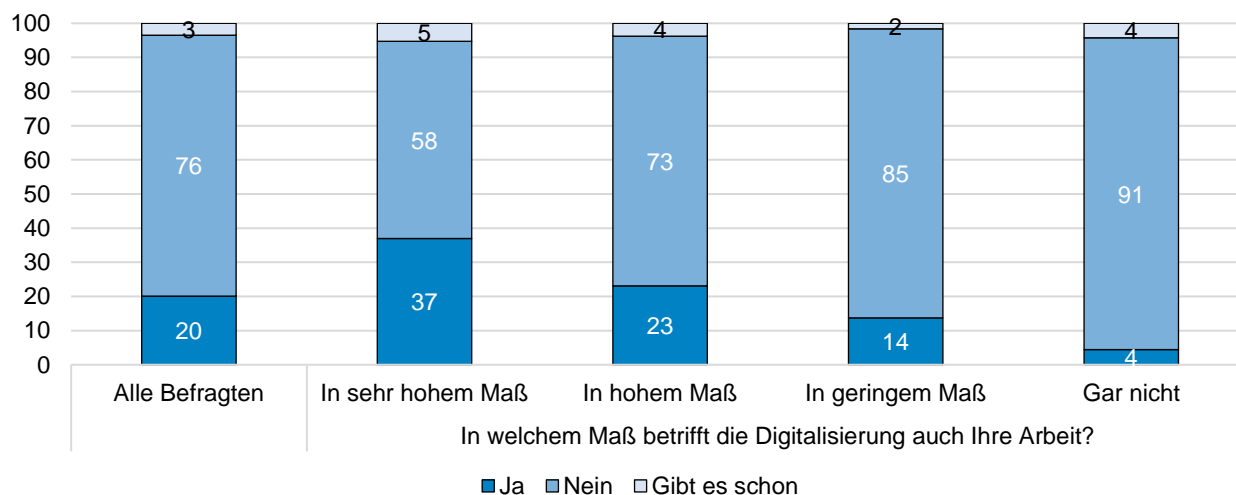
Ein zweites Ergebnis von Abbildung 40 ist die Beobachtung, dass dieser Zusammenhang in Sachsen vergleichsweise schwach ausgeprägt ist. Viel deutlicher nach dem Digitalisierungsgrad differenziert sich der Anteil der Beschäftigten, die „sehr häufig“ oder „oft“ zu Hause arbeiten in Ostdeutschland und Deutschland. Arbeit von zu Hause im Rahmen stark digitalisierter beruflicher Tätigkeiten kommt in Sachsen somit deutlich seltener vor als im ostdeutschen oder bundesweiten Durchschnitt und spielt somit zumindest aktuell keine so große Rolle wie bundesweit (Abbildung 40). Dafür gibt es mehrere mögliche Ursachen. Wie in den ausführlicheren Auswertungen zur Digitalisierung der Arbeitswelt im Bericht des Vorjahres festgestellt wurde (vgl. Holler 2017), kommt digitale Arbeit mit unterstützenden elektronischen Geräten, wie z. B. Scannern, Datenbrillen oder Diagnosegeräten in Sachsen um ca. 3 Prozentpunkte häufiger als in Deutschland und um ca. 5 Prozentpunkte häufiger als in Ostdeutschland vor. Im Vergleich zu Ostdeutschland sind in Sachsen auch softwaregesteuerte Arbeitsabläufe wie z. B. Routenplanung, Produktions- und Terminplanung um ca. 3 Prozentpunkte weiter verbreitet. Diese Formen digitaler Arbeit können eher nicht ortsflexibel von zu Hause aus erfolgen. Die Art der digitalen Arbeit in Sachsen dürfte also zum in Abbildung 40 beobachteten Ergebnis beitragen. Darüber hinaus liegt Sachsen beim Ausbau der Breitbandversorgung unter dem bundesweiten Durchschnitt bzw. im Bundesländervergleich auf dem vorletzten Platz und nur jeder zweite sächsische Haushalt hat einen zeitgemäßen 50-Mbit/s-Breitbandanschluss (vgl. Deutscher Bundestag 2017b), was zu einer geringeren Verbreitung der Arbeit von zu Hause beitragen könnte.

Abbildung 40: Beschäftigte, die sehr häufig oder oft zu Hause arbeiten in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland nach dem Digitalisierungsgrad ihrer Arbeit 2017 (Anteile in Prozent)



Die Beschäftigten wurden zudem gefragt, was sie sich von ihrem Betrieb wünschen würden, um die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie (weiter) zu verbessern. Wie Abbildung 41 zeigt, wünschen sich die sächsischen Beschäftigten umso häufiger zusätzliche Möglichkeiten der Arbeit von zu Hause, je stärker ihre Arbeit von der Digitalisierung betroffen ist. Der Anteil nimmt zu von 4 Prozent bei Beschäftigten, die „gar nicht“ von der Digitalisierung betroffen sind, auf 37 Prozent bei Beschäftigten, die „in sehr hohem Maß“ mit digitaler Arbeit zu tun haben.

Abbildung 41: Anteil der sächsischen Beschäftigten, der sich (mehr) Arbeit von zu Hause wünscht, um die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie (weiter) zu verbessern, nach dem Digitalisierungsgrad ihrer Arbeit 2017 (Anteile in Prozent)

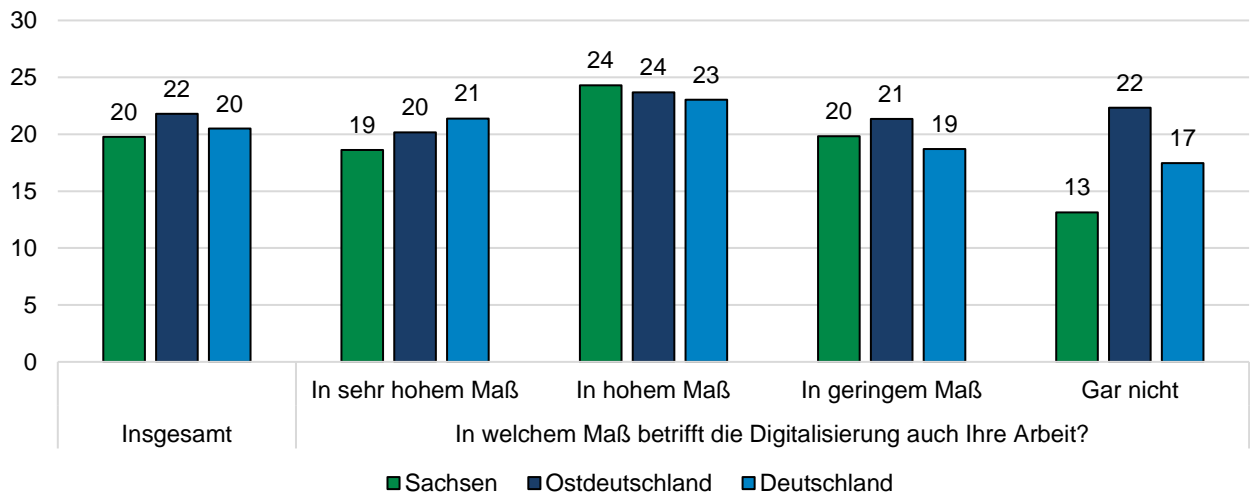


Insbesondere für Beschäftigte, deren Arbeit in „sehr hohem“ oder „hohem Maß“ digitale Anteile hat, ist Arbeit von zu Hause somit eine Möglichkeit, um die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben zu verbessern.

Ein klarer Zusammenhang zwischen dem Digitalisierungsgrad der Arbeit und der Häufigkeit von kurzfristigen Änderungen der Arbeitszeit ist hingegen nicht zu erkennen. Zwar ändern sich die Arbeitszeiten bei 19 Prozent der „in sehr hohem Maß“ mit digitalen Mitteln arbeitenden Beschäftigten in Sachsen „sehr häufig“ oder „oft“ und nur bei 13 Prozent der Beschäftigten, die in ihrer Arbeit „gar nicht“ von der Digitalisierung betroffen sind. Allerdings ist der Anteil bei Beschäftigten, die „in hohem Maß“ digital arbeiten etwas höher als bei „in sehr hohem Maß“ digitalisierten Tätigkeiten. Ähnlich fallen auch die bundesweiten Ergebnisse aus, sodass sich allenfalls für Sachsen sowie bundesweit ein gewisser Unterschied zwischen „in sehr hohem Maß“ und „in hohem Maß“ digitalisierten Tätigkeiten einerseits und „in geringem Maß“ oder „gar nicht“ von der Digitalisierung betroffenen Tätigkeiten andererseits feststellen lässt. Für Ostdeutschland trifft dies jedoch nicht zu, sodass letztlich

kein klarer Zusammenhang zwischen der Arbeit mit digitalen Mitteln und kurzfristigen Änderungen der Arbeitszeit festzustellen ist (vgl. Abbildung 42).

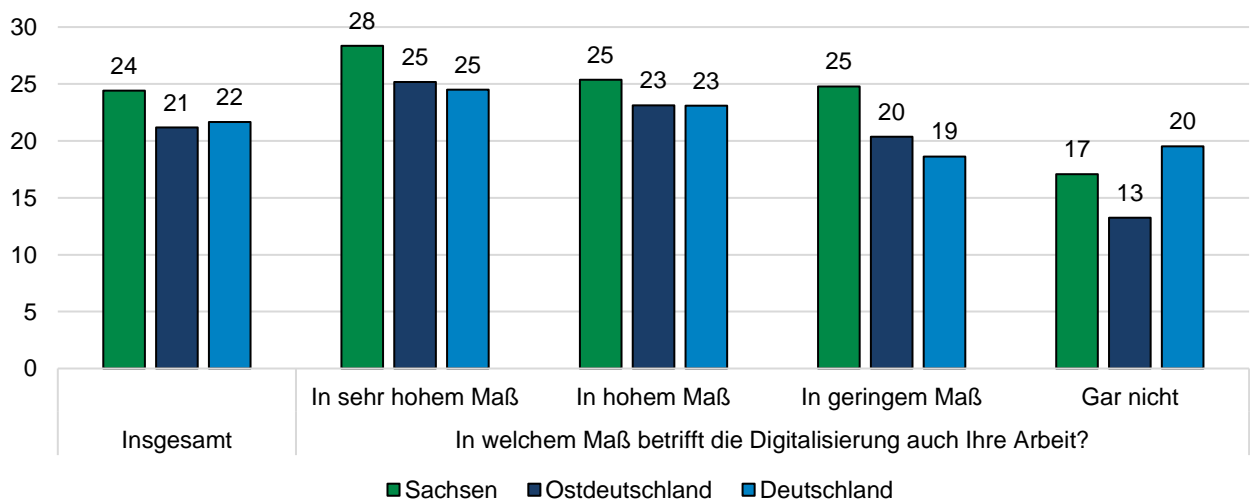
Abbildung 42: Beschäftigte, deren Arbeitszeiten sich sehr häufig oder oft kurzfristig ändern, in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland nach dem Digitalisierungsgrad ihrer Arbeit 2017 (Anteile in Prozent)



Ein weiterer, mit digitaler Arbeit verbundener Aspekt flexibler Arbeit, ist die Entgrenzung von Arbeit in der Form von erweiterten Erreichbarkeitsanforderungen. So ist es naheliegend, dass der Einsatz elektronischer oder digitaler Kommunikationsmittel mit einer erhöhten technischen Erreichbarkeit für berufsbezogene Belange einhergeht. Weniger selbstverständlich ist es jedoch, dass daraus die Anforderung einer erweiterten Erreichbarkeit resultiert bzw. eine erweiterte Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit erwartet wird. Darüber hinaus ist denkbar, dass Beschäftigte, die in hohem Maß mit digitaler Technik zu tun haben oder für den Einsatz der digitalen Technik verantwortlich sind, auch häufiger wegen technischen Schwierigkeiten außerhalb der Arbeitszeit kontaktiert werden.

Auf Basis der Ergebnisse in Abbildung 43 ist zu erkennen, dass mit in höherem Maß digitalisierten Tätigkeiten tatsächlich eine gewisse Häufung der Anforderung, „sehr häufig“ oder „oft“ außerhalb der Arbeit für berufliche Belange erreichbar zu sein, einhergeht. So beträgt der Anteil der Beschäftigten in Sachsen, von denen „sehr häufig“ oder „oft“ erwartet wird, außerhalb der Arbeitszeit erreichbar zu sein, sowohl bei „in hohem Maß“ als auch bei „in geringem Maß“ von der Digitalisierung betroffenen Beschäftigten, 25 Prozent. Bei Beschäftigten, die „in sehr hohem Maß“ von der Digitalisierung betroffen sind, ist der Anteil mit 28 Prozent nur leicht höher. Bei den Beschäftigten, die in ihrer Tätigkeit „gar nicht“ mit digitaler Technik zu tun haben, ist der Anteil mit 17 Prozent aber deutlich geringer.

Abbildung 43 Beschäftigte, von denen sehr häufig oder oft Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit erwartet wird, in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland nach dem Digitalisierungsgrad ihrer Arbeit 2017 (Anteile in Prozent)



7. Schichtarbeit und atypische Arbeitszeitlagen

Atypische Arbeitszeiten sind keine Ausnahme in der modernen Arbeitswelt. Rund ein Viertel der abhängig Beschäftigten arbeitet auch am Wochenende bzw. am Abend, rund 15 Prozent in Schicht und knapp 10 Prozent auch bei Nacht (vgl. Tabelle 10). Interessanterweise zeigen diese Ergebnisse, die auf Basis des Mikrozensus ermittelt wurden, dass zumindest im Zeitraum 2006 bis 2016 die Verbreitung von atypischen Arbeitszeiten relativ konstant geblieben ist. Allerdings bedeutet die prozentuale Betrachtung angesichts der in diesem Zeitraum gestiegenen Zahl der abhängig Beschäftigten auch einen Anstieg der absoluten Zahl der zu atypischen Zeiten Arbeitenden. Hinzuweisen ist darauf, dass im Rahmen einer Tätigkeit mehrere atypische Arbeitszeitlagen im Sinne von Tabelle 10 vorliegen können.

Tabelle 10: Verbreitung von atypischen Arbeitszeiten¹⁾ bei abhängig Beschäftigten in Deutschland zwischen 2006 und 2016 (Angaben in Prozent)

	Schichtarbeit ²⁾	Wochenendarbeit ³⁾	Abendarbeit ⁴⁾	Nachtarbeit ⁵⁾
2006	14,5	24,3	24,4	9,0
2008	15,6	25,0	25,6	9,6
2010	15,4	24,1	24,6	9,0
2012	15,7	24,9	24,9	9,2
2014	15,3	24,7	24,3	9,0
2016	15,6	24,5	24,0	8,9

- 1) Kategorien: „ständig“ plus „regelmäßig“
- 2) Arbeit zu wechselnden Zeiten
- 3) Arbeit samstags oder sonn- und/oder feiertags
- 4) 18 bis 23 Uhr
- 5) 22 bis 6 Uhr

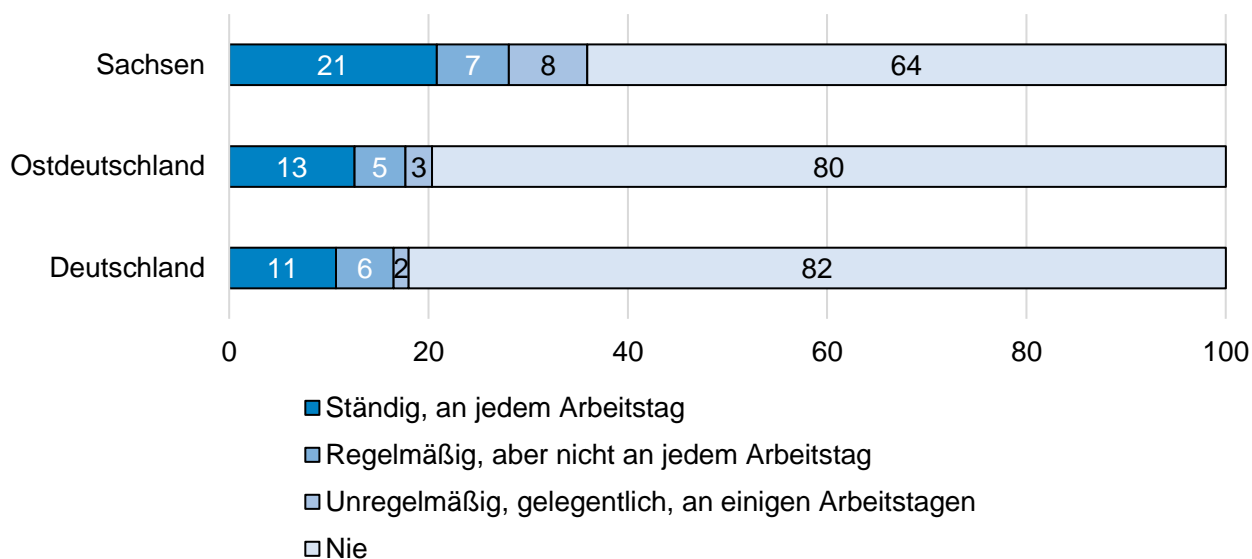
Quelle: Deutscher Bundestag 2018, S. 11 ff.

7.1. Schichtarbeit

Der Eindruck, dass das Thema „Arbeitszeit“ eine wichtige Rolle beim Vergleich der Arbeitsqualität von Sachsen mit Deutschland und Ostdeutschland spielt (vgl. Abschnitt 4.1 und 4.2.3), setzt sich auch bei der Betrachtung der Häufigkeit von Schichtarbeit fort. Abbildung 44 bestätigt den Befund des Vorjahres, dass in Sachsen ein deutlich größerer Anteil der Beschäftigten angibt, ständig bzw. an jedem Arbeitstag (21 %) oder regelmäßig (7 %) Schichtarbeit zu leisten als in Ostdeutschland oder Deutschland.¹⁸ Während nur 64 Prozent der Beschäftigten in Sachsen „nie“ Schichtarbeit leisten, sind es in Ostdeutschland 80 Prozent und in Deutschland 82 Prozent.

¹⁸ Im Vergleich zum Ergebnis des DGB-Index Gute Arbeit 2016 hat sich das Ergebnis in der Erhebung 2017 somit eher Werten des Mikrozensus 2015 angenähert (vgl. Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen 2017), wonach der Anteil von Beschäftigten in Sachsen, die ständig oder regelmäßig Schichtarbeit leisten mit 25,4 Prozent deutlich über dem bundesweiten Anteil von 17,3 Prozent liegt.

Abbildung 44: Häufigkeit von Schichtarbeit in den letzten drei Monaten bei Beschäftigten in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland 2017 (Anteile in Prozent)



Im Vorjahresbericht wurde festgestellt, dass sich die Arbeitsqualität von Schichtarbeitenden zum Teil deutlich von anderen Beschäftigten in Sachsen unterscheidet und insgesamt deutlich niedriger ausfällt. Insbesondere ist dies auf die Kriterien „Arbeitszeitlage“ und „Körperliche Anforderungen“ zurückzuführen. Darüber hinaus werden von Schichtarbeitenden aber auch insbesondere einzelne Aspekte der Einfluss-, Gestaltungs- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten wie die Arbeitszeitgestaltung, die selbstständige Arbeitsplanung sowie die Möglichkeit eigene Ideen in die Arbeit einzubringen schlechter beurteilt. Ebenso gilt das für Aspekte der Führungsqualität und Betriebskultur, wie die Offenheit des Meinungsklimas, die Wertschätzung durch Vorgesetzte und die Förderung von Kollegialität. Hinzu kommen höhere Belastungen und Beanspruchungen durch eine größere Sorge um den Verlust des Arbeitsplatzes und eine schlechtere Einschätzung des Einkommens sowie der zukünftigen Rente (vgl. Holler 2017b).

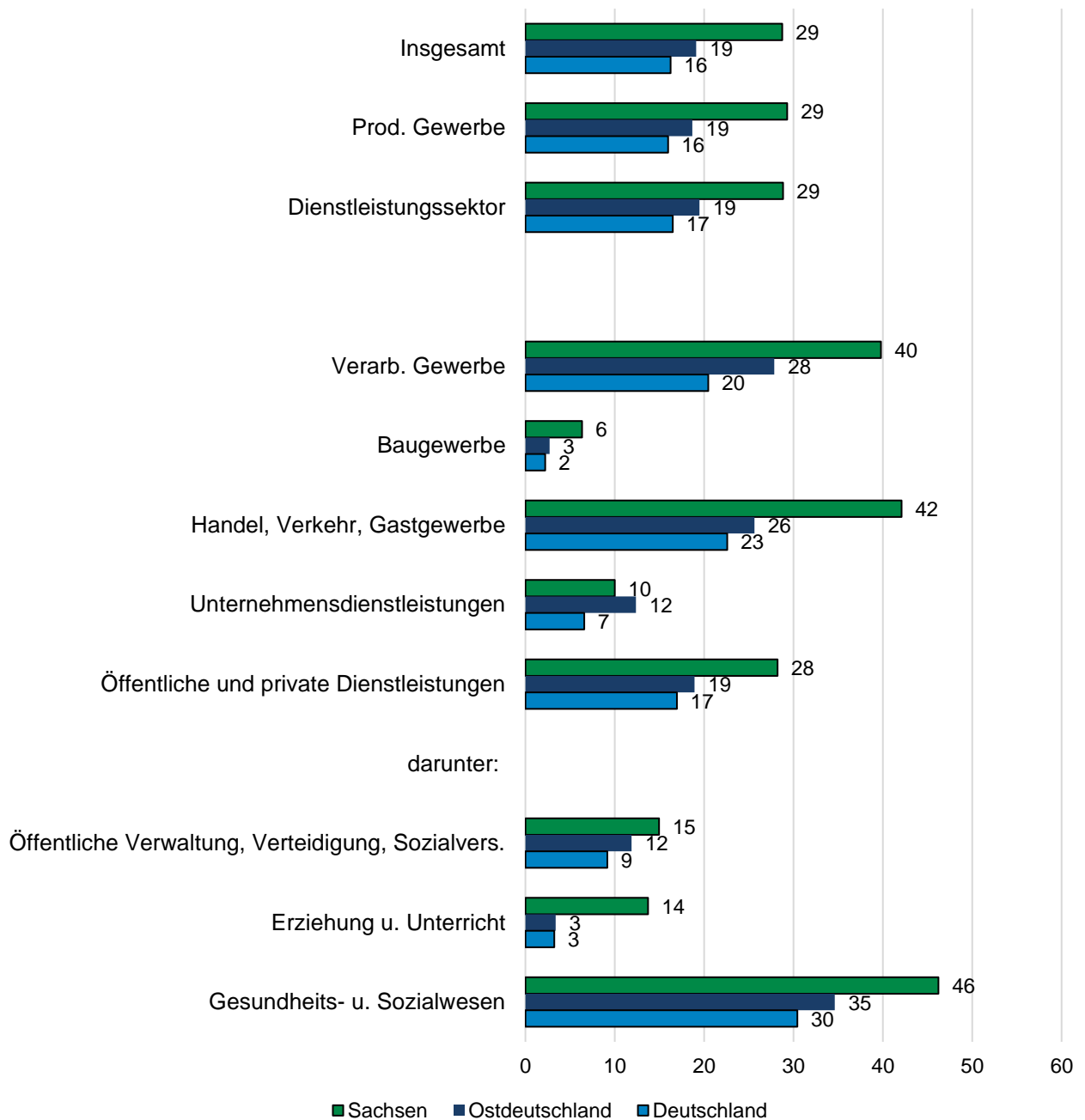
Die Wirtschaftsstruktur Sachsens unterscheidet sich, in der aufgrund der Anzahl der Befragten notwendigerweise etwas groben Untergliederung, kaum von der Branchenstruktur Deutschlands. Im Vergleich zu Ostdeutschland ist jedoch das „Produzierende Gewerbe“ und das „Verarbeitende Gewerbe“ etwas stärker bzw. der Dienstleistungssektor und darunter insbesondere die „Öffentlichen und privaten Dienstleistungen“ etwas weniger stark ausgeprägt (vgl. die Vorjahresergebnisse in Holler 2017b). Die Wirtschaftsstruktur kann zumindest in dieser Gliederung somit nicht den höheren Anteil der Schichtarbeit Sachsens im Vergleich zu Deutschland und Ostdeutschland erklären (vgl. auch Abschnitt 3).¹⁹ Dennoch ist von Interesse, wie sich die Schichtarbeit und die mit ihr verbundenen höheren Arbeitsbelastungen nach Wirtschaftssectoren und Branchen verteilen.

Wie Abbildung 45 veranschaulicht, ist der Anteil der Schichtarbeitenden nach Wirtschaftssectoren und Branchen in Ostdeutschland und dabei vor allem in Sachsen generell höher ausgeprägt als in Deutschland. Besonders hoch fällt der Anteil der Schichtarbeitenden in Sachsen auf Basis der Befragungsdaten von 2016 und 2017 im „Gesundheits- und Sozialwesen“ mit 46 Prozent, im „Handel, Verkehr und Gastgewerbe“ mit 42 Prozent sowie im „Verarbeitenden Gewerbe“ mit 40 Prozent aus.

Zwar ist der Anteil der Schichtarbeit nach Branchen auch in Ostdeutschland höher als in Deutschland, überwiegend gilt aber auch für den Vergleich Sachsens mit Ostdeutschland, dass der Anteil der Schichtarbeit in Sachsen höher ausfällt. Nur von den Beschäftigten in Unternehmensdienstleistungen gibt in Ostdeutschland mit 12 Prozent ein tendenziell höherer Anteil der Befragten als in Sachsen an, „regelmäßig“ oder „ständig“ Schichtarbeit zu leisten.

¹⁹ Es ist nicht auszuschließen, dass eine feinere Gliederung der Branchen als sie hier darstellbar ist, ein differenzierteres Bild ergeben würde.

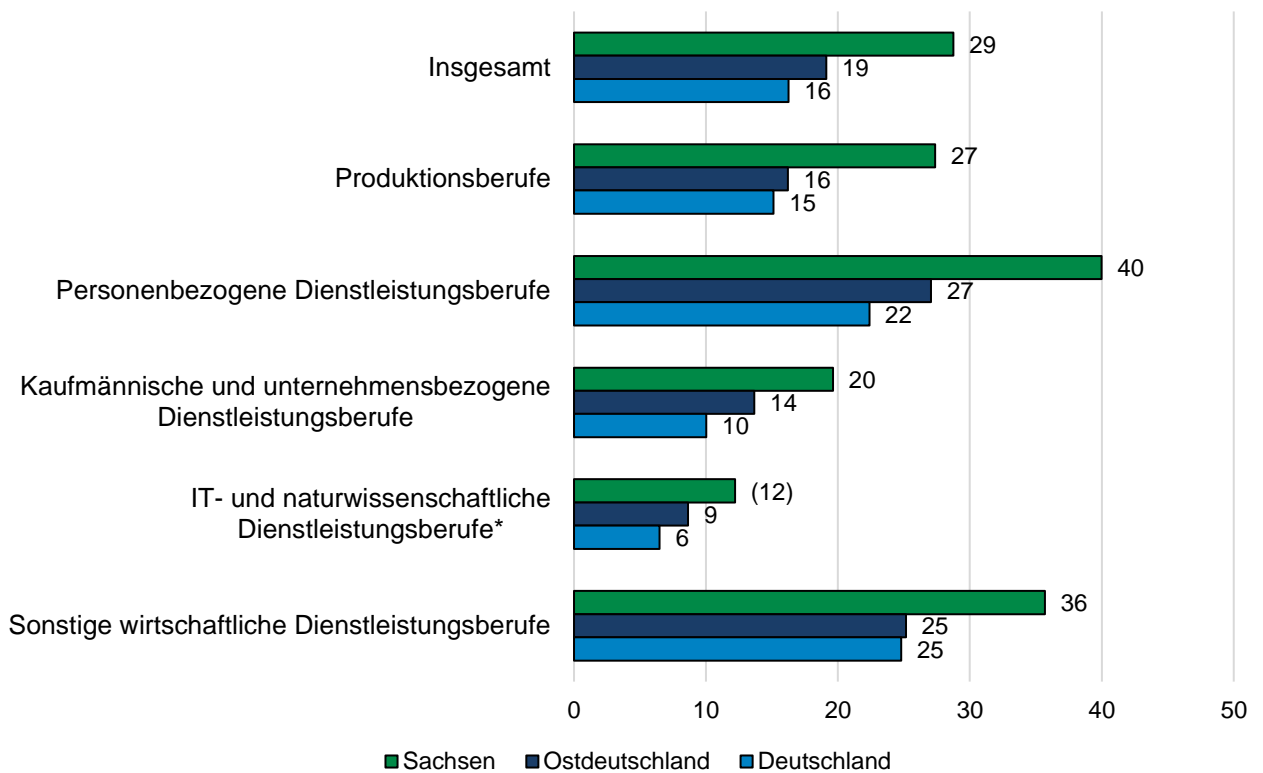
Abbildung 45: Schichtarbeit (regelmäßig/ständig) in den letzten drei Monaten bei Beschäftigten in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland nach Wirtschaftssectoren und Branchen 2016 und 2017 (Anteile in Prozent)



Ein hoher Anteil der Schichtarbeitenden ist insbesondere für die „Personenbezogenen Dienstleistungsberufe“ festzustellen, in denen nach eigenen Angaben 40 Prozent der Beschäftigten in Sachsen „regelmäßig oder ständig“ Schichtarbeit leisten, wohingegen dieser Anteil in Ostdeutschland nur 27 Prozent und in Deutschland nur 22 Prozent beträgt. Deutlich höhere Anteile der Schichtarbeit ergeben sich in Sachsen aber auch für „Produktionsberufe“ (27 %), „Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungsberufe“ (36 %) und „Kaufmännische und unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe“ (20 %) (vgl. Abbildung 46).

Auf Basis der in Abschnitt 3 geschilderten Berufsstruktur lässt sich feststellen, dass in Sachsen im Vergleich zu Ostdeutschland und Deutschland etwas überdurchschnittlich mehr Beschäftigte in „Produktionsberufen“ und „Personenbezogenen Dienstleistungsberufen“ arbeiten. Insofern trägt die Berufsstruktur Sachsens etwas zum hohen Anteil der Schichtarbeit in Sachsen bei.

Abbildung 46: Schichtarbeit (regelmäßig/ständig) in den letzten drei Monaten bei Beschäftigten in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland nach Berufssektoren 2016 und 2017 (Anteile in Prozent)

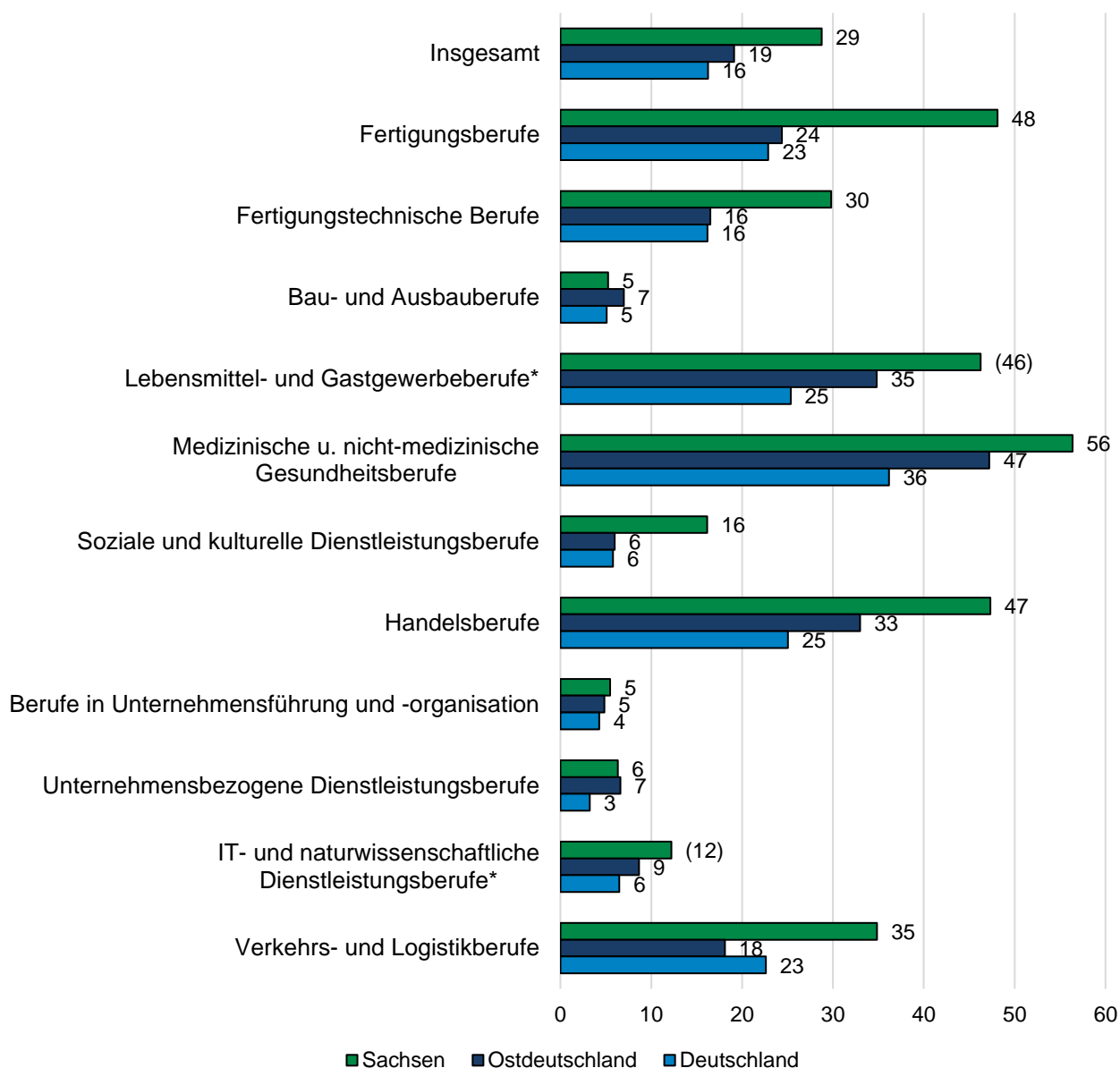


* Geklammerte Werte: eingeschränkte Aussagekraft aufgrund einer Fallzahl zwischen 50 und 100 Fällen.

Darüber hinaus ist auch in fast allen anderen Berufssektoren und den etwas feiner untergliederten Berufssegmenten in Sachsen ein höherer Anteil von Schichtarbeitenden festzustellen als in Ostdeutschland und Deutschland. Ausnahmen davon sind lediglich „Bau- und Ausbauberufe“, „Berufe der Unternehmensführung und -organisation“ sowie (aufgrund statistisch geringer Fallzahlen) „IT- und naturwissenschaftliche Berufe“ (vgl. Abbildung 47).

Im Wesentlichen liegt die Erklärung des höheren Anteils der Schichtarbeit in Sachsen somit nicht darin begründet, dass bestimmte hier darstellbare Branchen oder Berufsgruppen in Sachsen stärker oder schwächer vertreten sind als in Ostdeutschland und Deutschland.

Abbildung 47: Schichtarbeit (regelmäßig/ständig) in den letzten drei Monaten bei Beschäftigten in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland nach Berufssegmenten 2016 und 2017 (Anteile in Prozent)



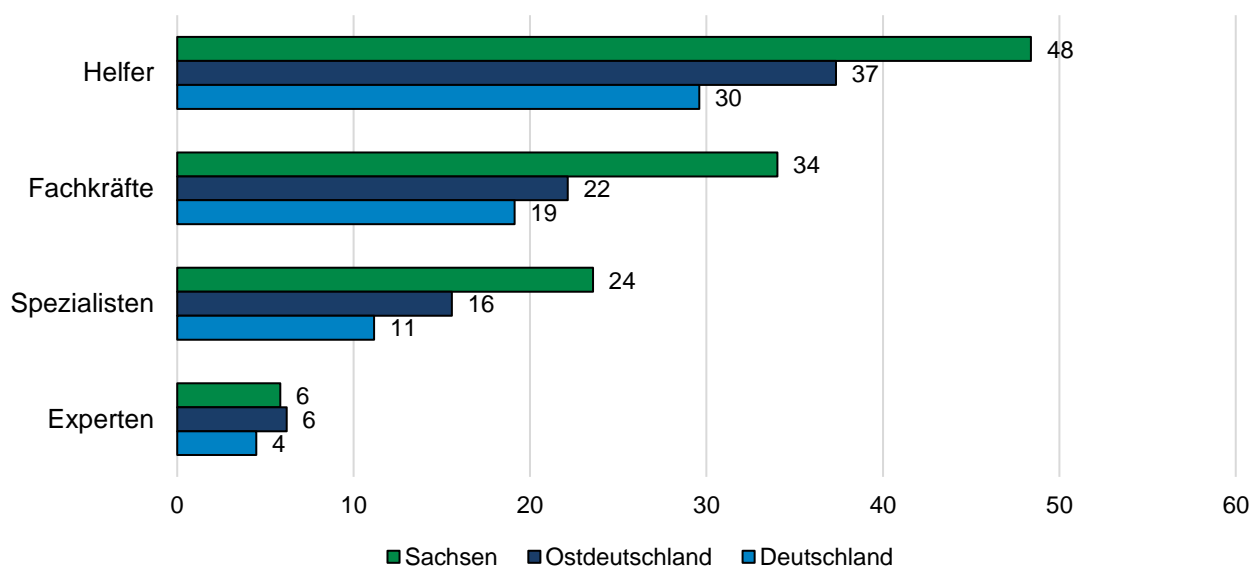
* Geklammerte Werte: eingeschränkte Aussagekraft aufgrund einer Fallzahl zwischen 50 und 100 Fällen.

Zudem ist, wie zu erwarten, bei einer vertikalen Anordnung von beruflichen Tätigkeiten nach dem Anforderungsniveau der Tätigkeit²⁰ ein Zusammenhang mit dem Leisten von Schichtarbeit festzustellen. Im Freistaat Sachsen ist der Unterschied nach dem Anforderungsniveau dabei ähnlich strukturiert wie in Ostdeutschland und Deutschland. Der Anteil der Schichtarbeitenden liegt jedoch insbesondere bei „Helfern“, „Fachkräften“ und „Spezialisten“ in Sachsen deutlich höher als in den Vergleichsregionen. Während deutschlandweit 30 Prozent der Beschäftigten in Helfertätigkeiten „regelmäßig“ oder „ständig“ Schichtarbeit leisten, beträgt dieser Anteil in Sachsen 48 Prozent. Der Anteil der schichtarbeitenden Fachkräfte liegt mit 34 Prozent in Sachsen deutlich niedriger, ist in Deutschland mit einem Anteil von 19 Prozent aber nochmals deutlich geringer. Gleiches gilt

²⁰ Das Anforderungsniveau der Tätigkeit stellt die unterschiedlichen Komplexitätsgrade innerhalb von Berufen dar, die ansonsten eine hohe berufsfachliche Ähnlichkeit aufweisen und stellt die unterste bzw. detaillierteste Aufgliederung der Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010) dar. Das Anforderungsniveau hängt dabei vom Ausbildungsabschluss ab. Helfer- und Anlernertätigkeiten erfordern in der Regel keine berufliche Ausbildung oder eine einjährige Berufsausbildung („Helfer“). Fachlich ausgerichtete Tätigkeiten erfordern mindestens eine zweijährige Berufsausbildung („Fachkräfte“). Komplexe Spezialistentätigkeiten erfordern in der Regel eine Meister- oder Techniker Ausbildung bzw. einen gleichwertigen Fachschul- oder Hochschul- bzw. Bachelorabschluss („Spezialisten“). Hochkomplexe Tätigkeiten erfordern ein mindestens vierjähriges abgeschlossenes Hochschulstudium („Experten“) (vgl. Paulus, Matthes 2013).

für „Spezialisten“, von denen in Sachsen mit 24 Prozent fast jede/r Vierte „regelmäßig“ oder „ständig“ Schichtarbeit leistet, während der Anteil bundesweit bei nur 11 Prozent liegt. Die Anteilswerte von Ostdeutschland liegen dabei stets zwischen den Ergebnissen von Sachsen und Deutschland insgesamt. Weniger eindeutig ist das Ergebnis jedoch bei „Experten“: In Sachsen leisten 6 Prozent von ihnen „regelmäßig“ oder „ständig“ Schichtarbeit. In Ostdeutschland beträgt der Anteil ebenfalls 6 Prozent und deutschlandweit liegt das Ergebnis mit 4 Prozent nur leicht unter dem Ergebnis des Freistaates Sachsen. Dies bedeutet, dass Schichtarbeit einerseits wie zu erwarten häufiger bei einem niedrigen Anforderungsniveau der Tätigkeit vorkommt und dass andererseits die überdurchschnittliche Ausprägung der Schichtarbeit im Freistaat nur für die Anforderungsniveaus von „Helfern“, „Fachkräften“ und „Spezialisten“ gilt.

Abbildung 48: Schichtarbeit (regelmäßig/ständig) in den letzten drei Monaten bei Beschäftigten in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland nach Anforderungsniveau 2016 und 2017 (Anteile in Prozent)



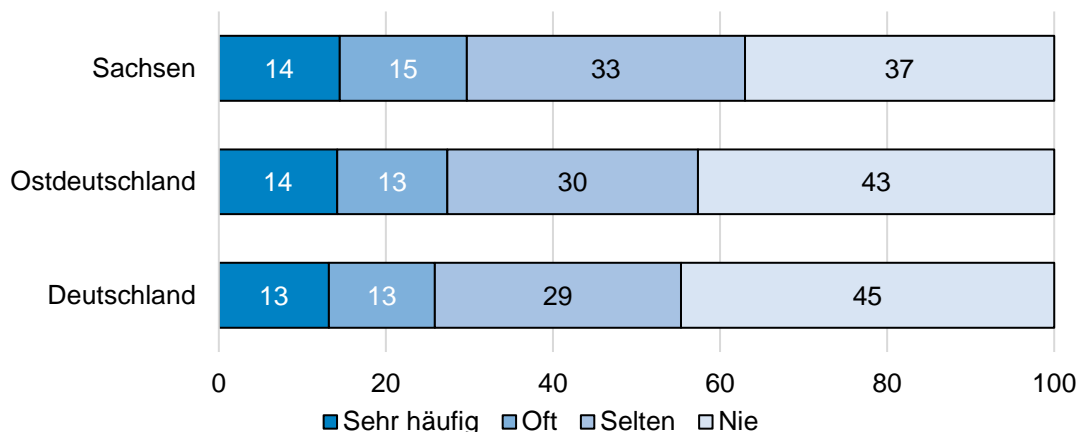
Der höhere Anteil der Schichtarbeit in Sachsen dürfte sich auch in der Häufigkeit von und den Gründen für atypische Arbeitszeitlagen wie Arbeit am Wochenende, Arbeit am Abend (zwischen 18 und 23 Uhr) oder Arbeit in der Nacht (Arbeit zwischen 23 und 6 Uhr) niederschlagen, die einen Schwerpunkt der Erhebung zum DGB-Index 2017 darstellten und die im Folgenden – u. a. differenziert nach Schichtarbeit – beschrieben werden.

7.2. Arbeit am Wochenende

„Neben dem Umfang der geleisteten Arbeitsstunden ist für die Lebensqualität von Bedeutung, zu welchen Zeiten gearbeitet wird“ (Statistisches Bundesamt 2017, S. 26).

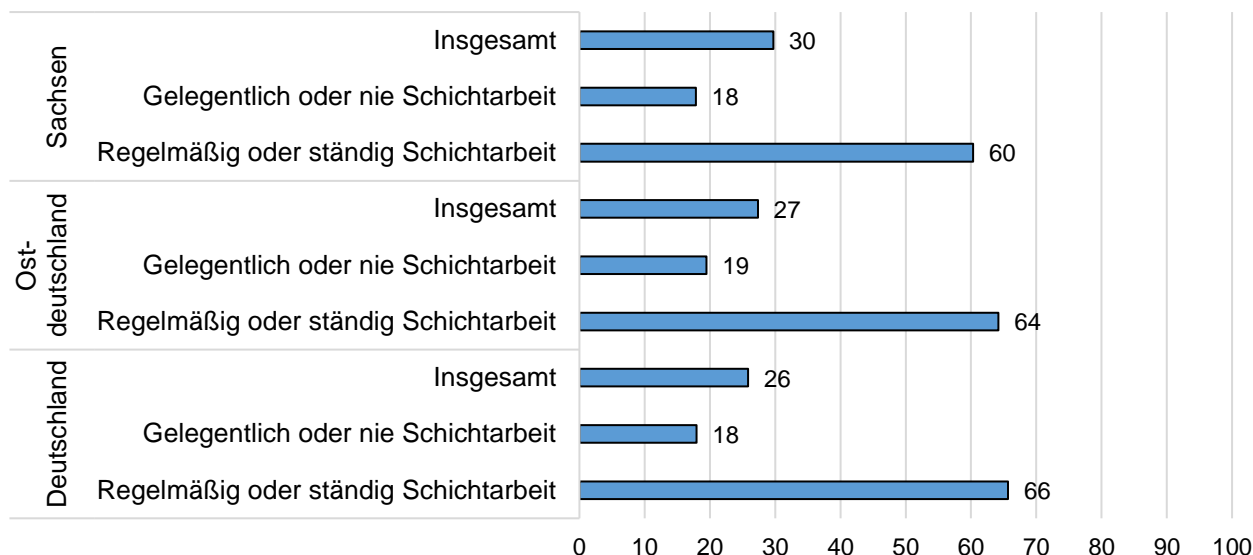
In Sachsen ist Wochenendarbeit leicht weiter verbreitet (14 % „sehr häufig“ und 15 % „oft“; mit Rundungen: 30 %) als in Ostdeutschland und Deutschland insgesamt (vgl. Abbildung 49). Umgekehrt berichten im Freistaat nur 37 Prozent der befragten abhängig Beschäftigten, dass sie „nie“ am Wochenende arbeiten – in Ostdeutschland trifft dies mit 43 Prozent und in Deutschland mit 45 Prozent auf einen deutlich höheren Anteil der Beschäftigten zu.

Abbildung 49: Häufigkeit von Arbeit am Wochenende in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland 2017 (Anteile in Prozent)



Einfluss auf den etwas höheren Anteil der Wochenendarbeit in Sachsen hat dabei der höhere Anteil der Schichtarbeitenden an den abhängig Beschäftigten (vgl. Abschnitt 7.1). Wie Abbildung 50 verdeutlicht, ist der Anteil der Wochenendarbeit unter Beschäftigten, die „gelegentlich“ oder „nie“ Schichtarbeit leisten mit 18 Prozent in Sachsen nicht höher als in Ostdeutschland (19 %) oder Deutschland (18 %). Unter den „regelmäßig“ oder „ständig“ im Schichtdienst Beschäftigten in Sachsen ist der Anteil der Beschäftigten mit Wochenendarbeit mit 60 Prozent sogar leicht niedriger als in Ostdeutschland und Deutschland, wo die entsprechenden Anteile 64 Prozent und 66 Prozent betragen. Die etwas höhere Verbreitung von Arbeit am Wochenende in Sachsen kommt vielmehr dadurch zustande, dass ein höherer Anteil der Beschäftigten Schichtarbeit leistet und bei Schichtarbeitenden Arbeit am Wochenende häufiger vorkommt als bei Beschäftigten, die keine oder kaum Schichtarbeit leisten.

Abbildung 50: Arbeit am Wochenende¹⁾ in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland nach dem Leisten von Schichtarbeit²⁾ 2017 (Anteile in Prozent)



¹⁾ Kategorien „sehr häufig“ plus „oft“; ²⁾ Kategorien „ständig“ plus „regelmäßig“.

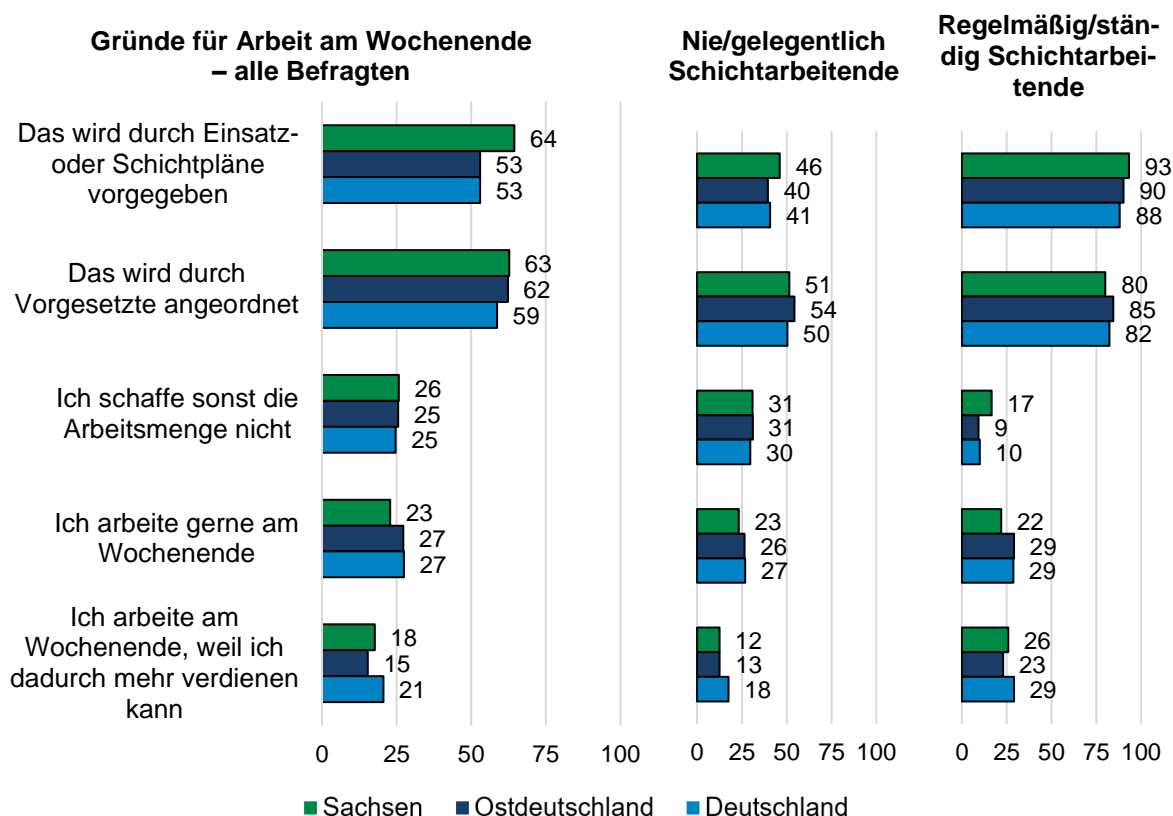
Abbildung 51 enthält die Antworten auf die Frage nach den Gründen für Wochenendarbeit, differenziert nach der Häufigkeit von Schichtarbeit. Von denjenigen, die „regelmäßig“ oder „ständig“ Schichtarbeit leisten, werden erwartungsgemäß mit jeweils sehr großer Mehrheit betriebliche Vorgaben als Gründe genannt; vorgegebene Einsatzpläne in Sachsen zu 93 Prozent (etwas häufiger als in Ost- bzw. Gesamtdeutschland) und Anordnungen der Vorgesetzten zu 80 Prozent.

Zwar sind Vorgaben durch Einsatzpläne (46 %) oder von Vorgesetzten (51 %) auch bei Beschäftigten die nicht oder kaum Schichtarbeit leisten, die dominierenden Gründe für Arbeit am Wochenende in Sachsen, mit 31 Prozent ist zu einem sehr viel höheren Anteil als bei Schichtarbeitenden aber auch ausschlaggebend, dass

ansonsten die Arbeitsmenge nicht zu bewältigen wäre. Bei Beschäftigten, die häufig Schichtarbeit leisten, wurde dieser Grund mit 17 Prozent sehr viel seltener (im Vergleich zu Ostdeutschland und Deutschland aber dennoch zu einem überraschend hohen Anteil) genannt.

Trotz der höheren „Verpflichtung“ zur Arbeit am Wochenende bei Beschäftigten in Schichtarbeit, gibt ein ähnlich hoher Anteil wie bei Beschäftigten mit wenig oder kaum Schichtarbeit an (22 % bzw. 23 %), gerne am Wochenende zu arbeiten.²¹ Vergleichsweise seltener (22 % versus 29 %) als in den Vergleichsregionen fällt unter den regelmäßig Schichtarbeit leistenden Beschäftigten in Sachsen dabei die Antwort aus, man arbeite gerne am Wochenende. Schlüssig ist es, dass Beschäftigte in der Schichtarbeit mit 26 Prozent sehr viel häufiger ein finanzielles Motiv für die Arbeit am Wochenende angeben als abhängig Beschäftigte, die nicht oder nur selten Schichtarbeit leisten, bei denen ein höherer Verdienst durch Arbeit am Wochenende nur für 12 Prozent eine Rolle spielt.

Abbildung 51 Gründe für Arbeit am Wochenende¹⁾ unter Beschäftigten, die am Wochenende arbeiten²⁾, in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland insgesamt und nach dem Leisten von Schichtarbeit 2017 (Anteile in Prozent, Mehrfachantworten möglich)

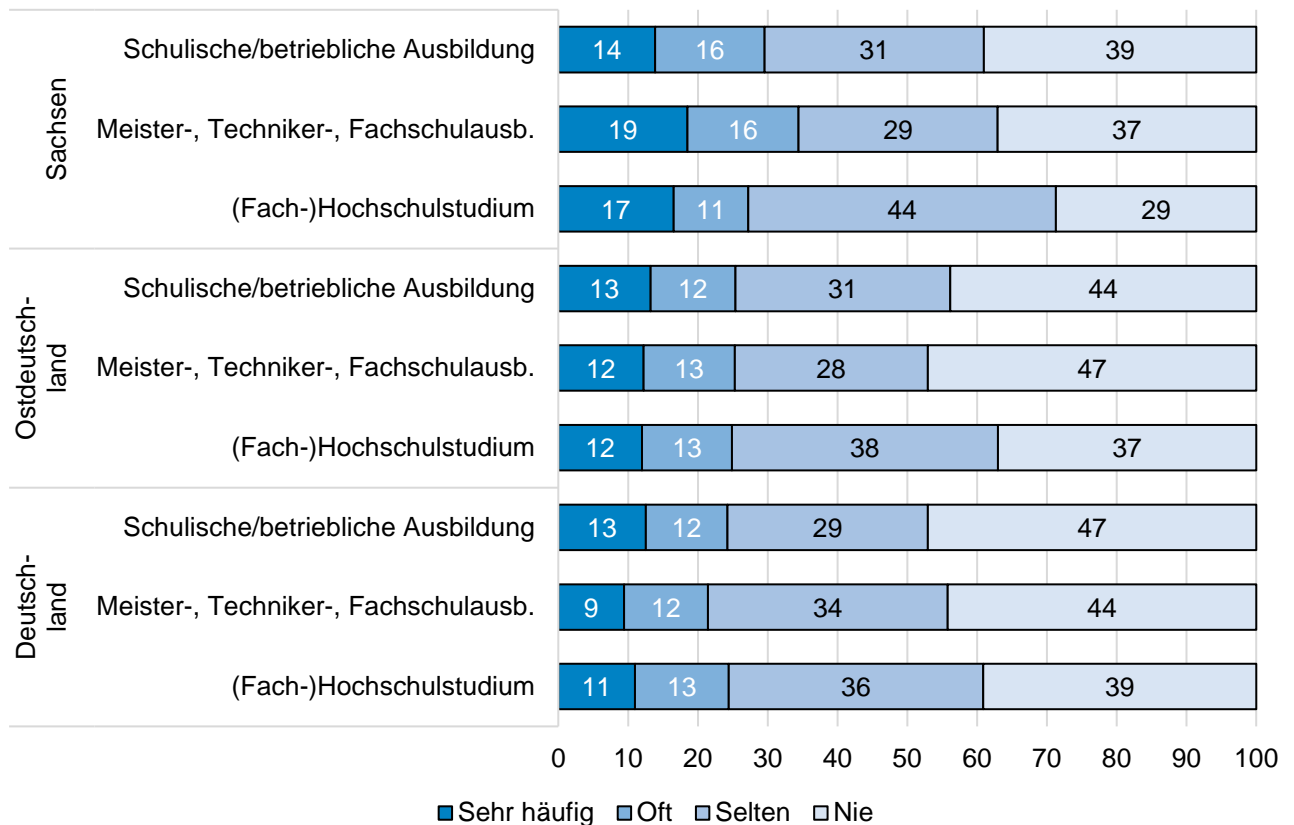


¹⁾ Kategorien „sehr häufig“ plus „oft“; ²⁾ Beschäftigte, die angeben, mindestens „selten“ am Wochenende zu arbeiten.

Beschäftigte mit (Fach-)Hochschulabschluss geben dabei in allen drei Vergleichsregionen am seltensten an, „nie“ Wochenendarbeit zu leisten – am seltensten im Freistaat Sachsen. Gleichzeitig sind sie in Sachsen zu einem höheren Anteil „sehr häufig“ oder „oft“ am Wochenende tätig als in Ostdeutschland und Deutschland. Auffällig ist der hohe Anteil der Beschäftigten mit mittlerer Qualifikationsstufe, die in Sachsen „sehr häufig“ oder „oft“ am Wochenende arbeiten; mit 19 Prozent bzw. 16 Prozent sind das mehr als ein Drittel (vgl. Abbildung 52).

²¹ Es kann nicht sicher geschlussfolgert werden, inwieweit dabei die Anpassung an die Gegebenheiten (adaptive Präferenzen) eine Rolle spielt, diese Vermutung liegt jedoch nahe.

Abbildung 52: Arbeit am Wochenende in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland 2017 nach Ausbildungsabschluss 2017 (Anteile in Prozent)

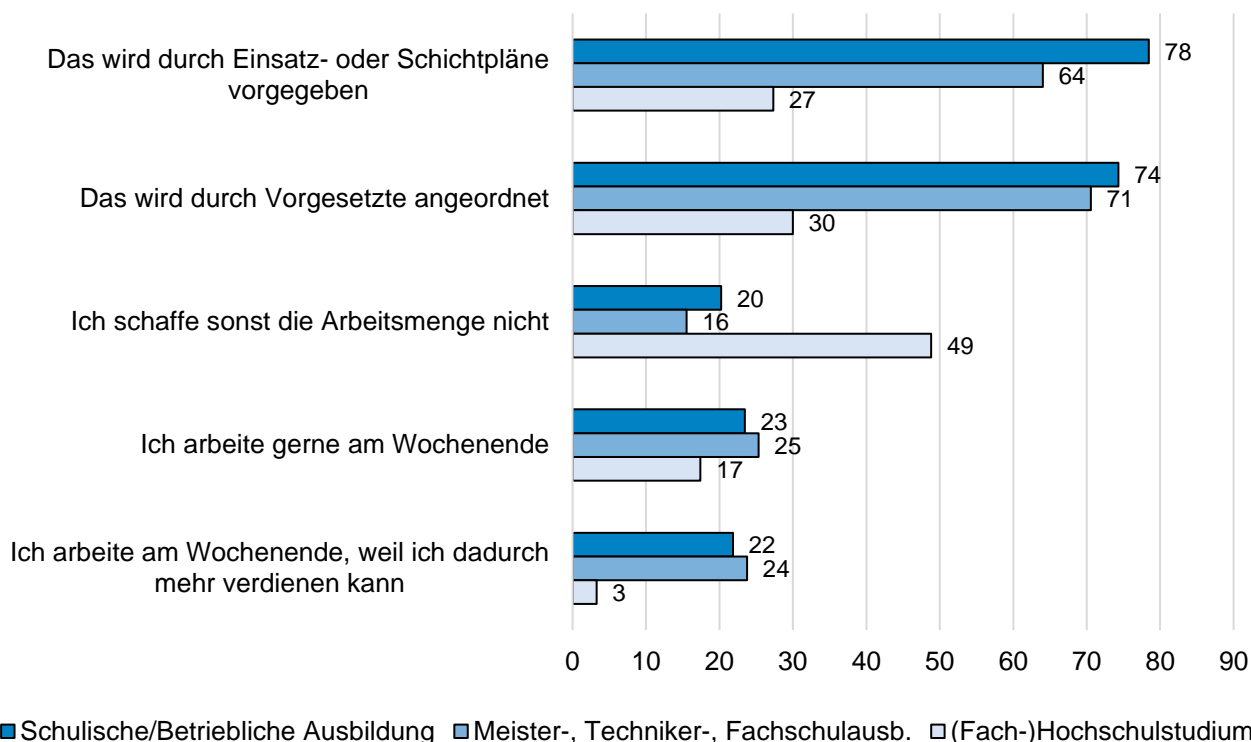


Differenziert man die Befragungsergebnisse für Sachsen nach den Qualifikationsgruppen und betrachtet dabei die Gründe für die Wochenendarbeit, so fallen einige klare Muster auf (vgl. Abbildung 53):

- Bei Beschäftigten mit (Fach-)Hochschulstudium ist die Wochenendarbeit deutlich seltener durch Einsatzpläne oder Anordnung vom Vorgesetzten vorgegeben. Auch, dass sie gerne am Wochenende arbeiten, nennen die Hochqualifizierten seltener; noch viel seltener führen sie das Verdienstmotiv an. Die Hälfte von ihnen (49 %) gibt aber an, dass sie sonst ihr Arbeitspensum nicht bewältigen könnten.
- Bei Beschäftigten mit mittlerer Qualifikation, und noch mehr bei jenen mit einfachen Qualifikationen, ist Wochenendarbeit dagegen weit überwiegend Teil der Einsatzplanung bzw. erfolgt auf betriebliche Anordnung.
- Bei beiden genannten Gruppen wird auch von einem Viertel der Befragten das Verdienstmotiv angegeben, bzw. argumentiert, man arbeite gerne am Wochenende.

Über den Grund für den höheren Anteil der abhängig Beschäftigten mit einer Meister-, Techniker- oder Fachschulausbildung, der in Sachsen am Wochenende arbeitet (vgl. Abbildung 52), gibt Abbildung 53 keinen klaren Aufschluss. Die Häufigkeit von bestimmten Gründen für die Wochenendarbeit liegt in dieser Qualifikationsgruppe in der Regel zwischen Beschäftigten mit einer betrieblichen oder schulischen Berufsausbildung und Beschäftigten mit einem Hochschulabschluss. Es ist lediglich ein leicht höherer Anteil der Beschäftigten mit Meister-, Techniker- oder Fachschulausbildung bei den Gründen „Ich arbeite gerne am Wochenende“ und „Ich arbeite am Wochenende, weil ich dadurch mehr verdienen kann“ von 23 Prozent bzw. 22 Prozent zu beobachten, der jeweils geringfügig um 2 Prozentpunkte über dem Anteil der Beschäftigten mit einer betrieblichen oder schulischen Berufsausbildung liegt.

Abbildung 53: Gründe für Arbeit am Wochenende unter Beschäftigten, die am Wochenende arbeiten¹⁾ in Sachsen nach Ausbildungsabschluss 2017 (Anteile in Prozent, Mehrfachantworten möglich)



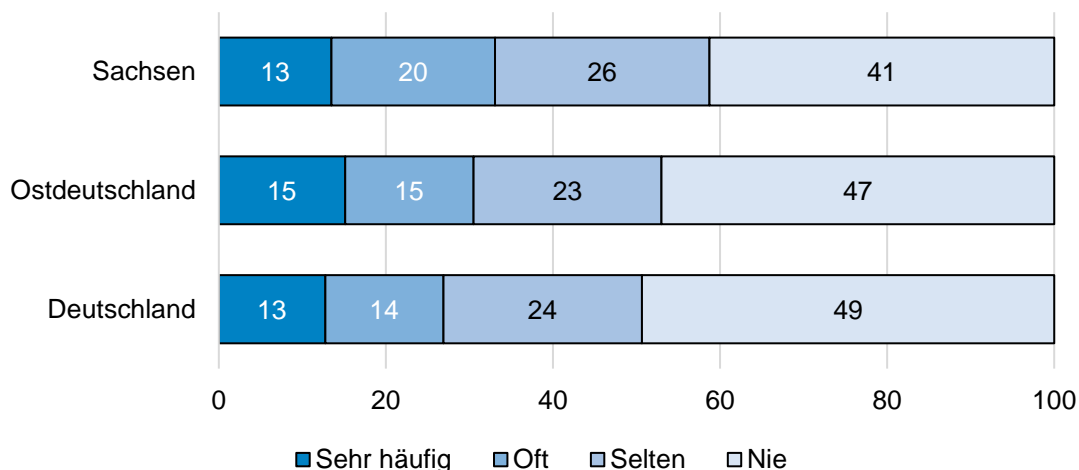
¹⁾ Beschäftigte, die angeben, mindestens „selten“ am Wochenende zu arbeiten.

Angesichts der vorgestellten Ergebnisse sind an dieser Stelle zwei Befunde aus dem Arbeitszeitreport 2016 der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin anzuführen: „Bei Arbeit am Wochenende handelt es sich nicht lediglich um eine untypische Lage der wöchentlichen Arbeitszeit, sondern mit ihr können auch besondere zusätzliche tätigkeitsspezifische Belastungen verbunden sein“ (BAuA 2016, S. 43). Und: „Arbeit am Wochenende belastet außerdem die Work-Life-Balance von Beschäftigten“ (ebenda, S. 45).

7.3. Arbeit am Abend

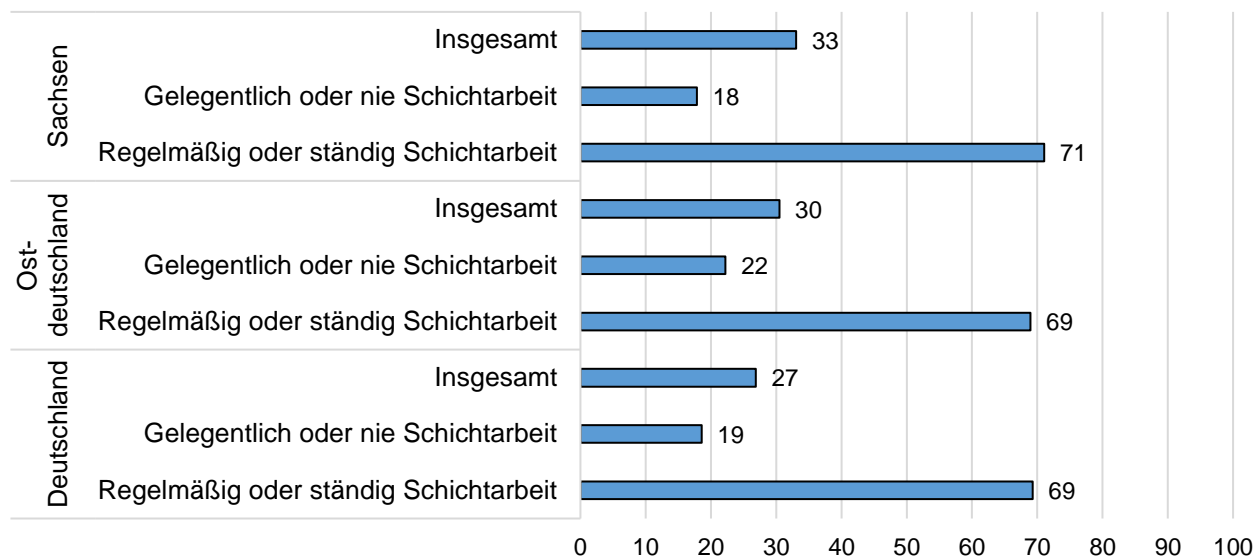
Ein Drittel der abhängig Beschäftigten arbeitet in Sachsen „sehr häufig“ (13 %) oder „oft“ (20 %) am Abend zwischen 18 und 23 Uhr (vgl. Abbildung 54). Das ist ein höherer Anteil als im ost- bzw. gesamtdeutschen Durchschnitt. Demgegenüber gibt es im Freistaat mit 41 Prozent den geringsten Anteil an Befragten, die „nie“ am Abend arbeiten.

Abbildung 54: Häufigkeit von Arbeit zwischen 18 und 23 Uhr in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland 2017 (Anteile in Prozent)



Wie Abbildung 55 zeigt, kann der höhere Anteil der Abendarbeit in Sachsen dabei nicht getrennt von der Häufigkeit von Schichtarbeit betrachtet werden. Innerhalb der Beschäftigten, die „nie“ oder „gelegentlich“ Schichtarbeit leisten beträgt der Anteil der Beschäftigten, die „sehr häufig“ oder „oft“ am Abend arbeiten in Sachsen 18 Prozent, in Ostdeutschland 22 Prozent und in Deutschland 19 Prozent. Auch innerhalb der Beschäftigten, die „ständig“ oder „regelmäßig“ Schichtarbeit leisten, ist der Anteil der Abendarbeit in Sachsen im Vergleich zu Ostdeutschland und Deutschland insgesamt recht unauffällig und liegt kaum höher als in Ostdeutschland oder Deutschland. Dass von den Schichtarbeitenden aber in allen Regionen rund 70 Prozent „sehr häufig“ oder „oft“ am Abend arbeiten und Schichtarbeit in Sachsen weiter verbreitet ist, erklärt die höhere Verbreitung von Abendarbeit im Freistaat.

Abbildung 55: Arbeit zwischen 18 und 23 Uhr¹⁾ in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland nach dem Leisten von Schichtarbeit²⁾ 2017 (Anteile in Prozent)



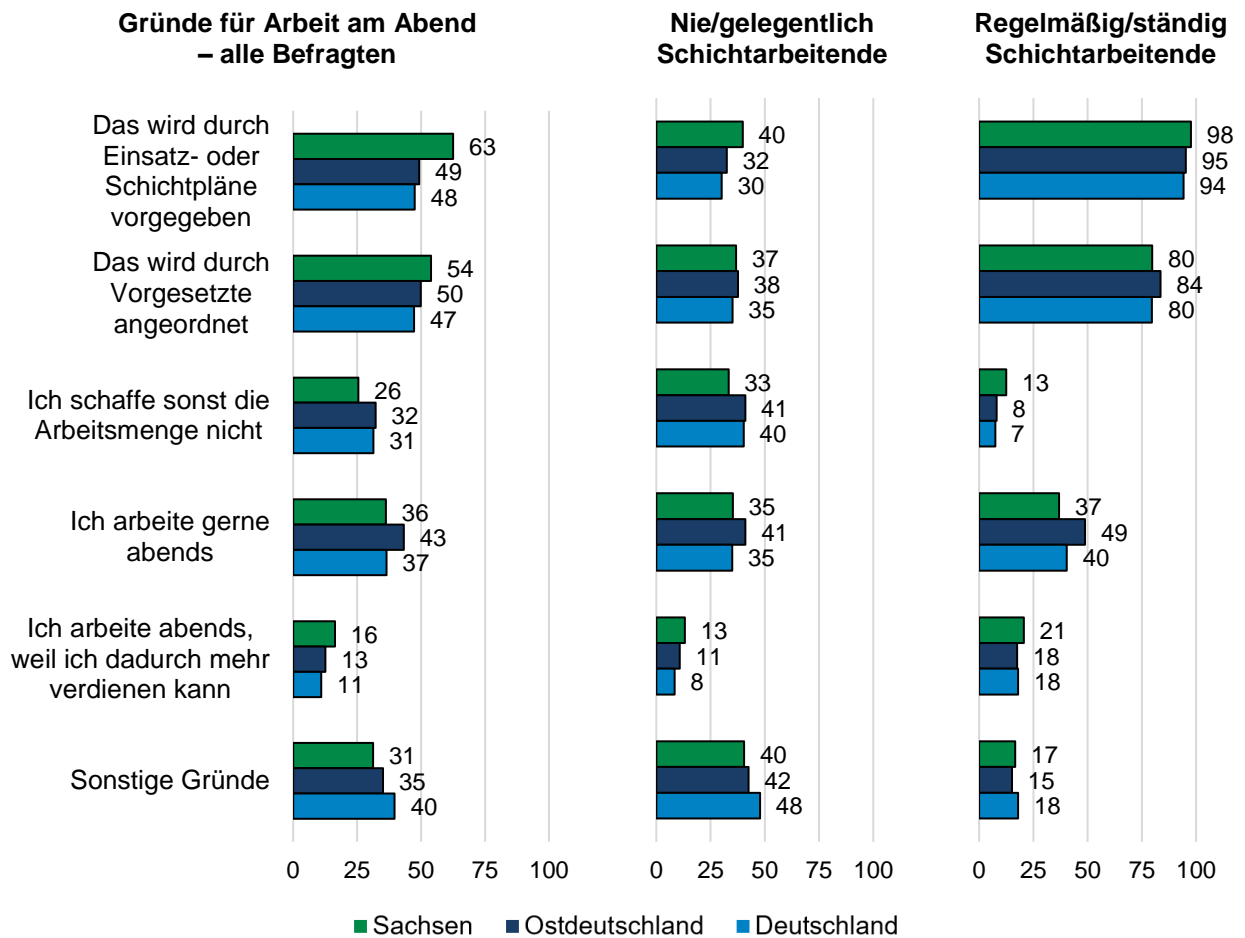
¹⁾ Kategorien „sehr häufig“ plus „oft“; ²⁾ Kategorien „ständig“ plus „regelmäßig“.

Mehrheitlich folgt Abendarbeit Einsatzplänen oder Anordnungen von Vorgesetzten (63 bzw. 54 %) – im regionalen Vergleich vor allem in Sachsen. Speziell die Anordnung durch Vorgesetzte ist differenzierter nach (ständig/regelmäßig) Schichtarbeitenden und anderen Beschäftigten in Sachsen zwar nicht häufiger, durch den im Vergleich zu anderen Beschäftigten mehr als doppelt so hohen Wert bei Schichtarbeitenden von 80 Prozent und den hohen Anteil von Schichtarbeit in Sachsen, kommt durch Vorgesetzte angeordnete Abendarbeit in Sachsen mit insgesamt 54 Prozent aber häufiger vor als in Ostdeutschland (49 %) oder Deutschland (48 %).

Positiv kann gesehen werden, dass der Grund einer zu hohen Arbeitsmenge mit 26 Prozent im Gesamtdurchschnitt und 33 Prozent bei Beschäftigten, die „nie“ oder nur „gelegentlich“ Schichtarbeit leisten in Sachsen eine geringere Rolle für das Leisten von Abendarbeit spielt als in Ostdeutschland und Deutschland, wo insgesamt mit 32 bzw. 31 Prozent ein höherer Anteil der Beschäftigten aus diesem Grund abends arbeitet.²² Etwas häufiger als in den Vergleichsregionen führen sächsische Beschäftigte an, wegen des Mehrverdienstes abends zwischen 18 und 23 Uhr zu arbeiten. Während dies für 16 Prozent der sächsischen Beschäftigten die abends arbeiten ein Grund ist, trifft dies in Ostdeutschland auf 13 Prozent und bundesweit auf 11 Prozent zu. Dass sie gerne am Abend arbeiten, äußern dagegen die Befragten in Sachsen nicht häufiger – gerade auch diejenigen, die „ständig“ oder „regelmäßig“ Schichtarbeit leisten (vgl. Abbildung 56).

²² Nicht klar ist, warum in Sachsen in der Gruppe der „regelmäßig“ oder „ständig“ Schichtarbeit Leistenden die Arbeitsmenge mit 13 Prozent ein gewichtigerer Grund für die Arbeit am Abend ist als in Ostdeutschland und Deutschland, wo dieser Anteil mit 8 Prozent bzw. 7 Prozent niedriger liegt. Möglich ist, dass es sich bei den nicht ständig Schichtarbeitenden in Sachsen um eine etwas andere Beschäftigtengruppe als in den anderen Regionen handelt, die unabhängig von der Schichtarbeit häufiger aufgrund der Arbeitsmenge abends arbeitet.

Abbildung 56: Gründe für Arbeit zwischen 18 und 23 Uhr¹⁾ unter Beschäftigten, die angeben abends zu arbeiten²⁾, in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland insgesamt und nach dem Leisten von Schichtarbeit 2017 (Anteile in Prozent, Mehrfachantworten möglich)

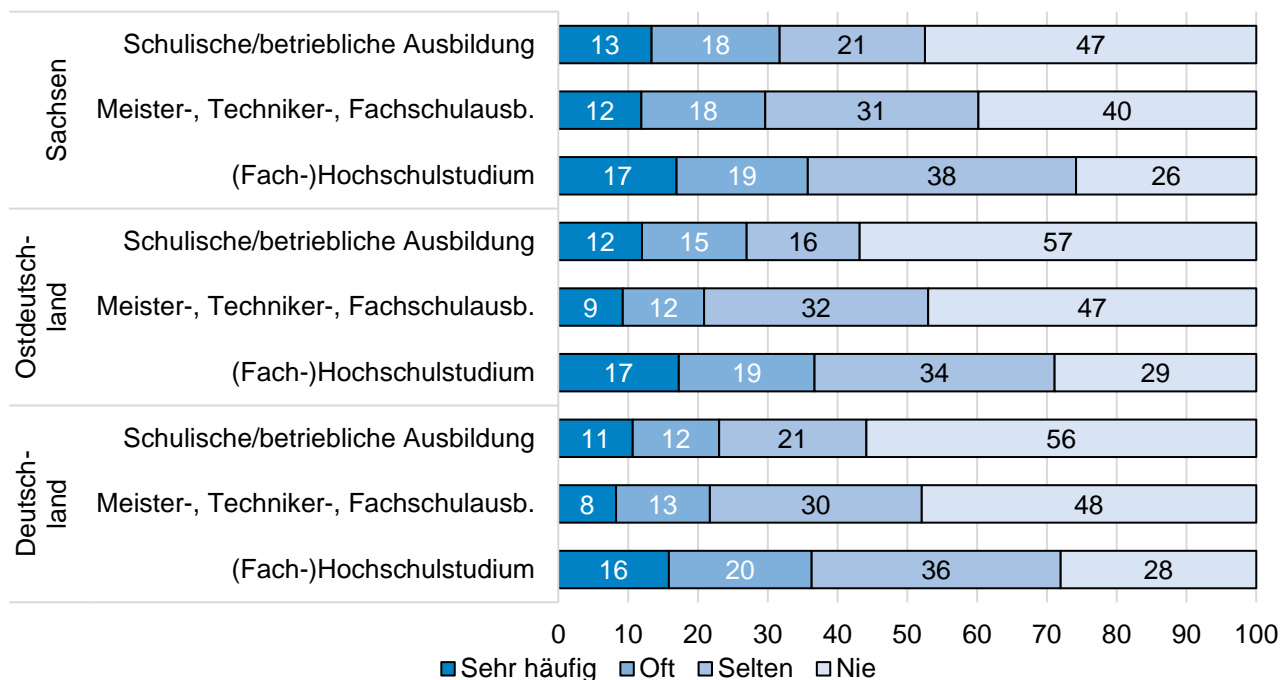


¹⁾ Kategorien „sehr häufig“ plus „oft“; ²⁾ Beschäftigte, die angeben, mindestens „selten“ am Abend zu arbeiten.

Die Analyse nach der Qualifikation der Beschäftigten zeigt deutlich, dass Arbeit in den Abendstunden zwischen 18 und 23 Uhr bei Höherqualifizierten häufiger vorkommt. Insbesondere der Anteil der Beschäftigten, die „nie“ am Abend arbeiten, ist in Sachsen bei Beschäftigten mit einer betrieblichen oder schulischen Berufsausbildung mit 47 Prozent sehr viel höher, als bei Beschäftigten mit Meister-, Techniker- oder Fachschulabsbildung mit 40 Prozent und als bei Absolventen einer (Fach-)Hochschule, bei denen dieser Anteil 26 Prozent beträgt. Während dieser Anteil bei Beschäftigten mit (Fach-)Hochschulabschluss in Ostdeutschland und Deutschland ähnlich hoch ist, arbeiten Beschäftigte mit einer betrieblichen oder schulischen Berufsausbildung sowie Beschäftigte mit Meister-, Techniker- oder Fachschulabsbildung zu einem höheren Anteil abends als Beschäftigte des gleichen Qualifikationsniveaus in Ostdeutschland oder Deutschland (vgl. Abbildung 57).

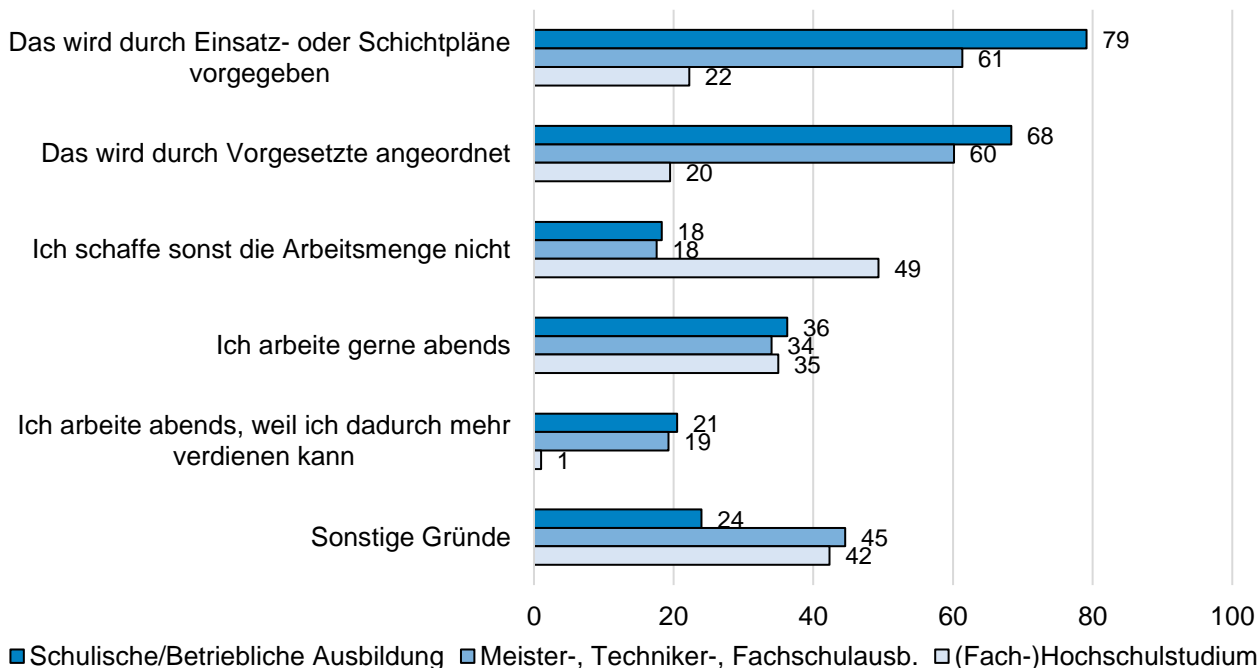
Während ca. 31 Prozent (13 % sehr häufig, 18 % oft) der Beschäftigten mit einer betrieblichen oder schulischen Berufsausbildung in Sachsen angeben, abends zu arbeiten, sind es in Ostdeutschland ca. 27 Prozent (12 % sehr häufig, 15 % oft) und bundesweit ca. 23 Prozent (11 % sehr häufig, 12 % oft). Von den Beschäftigten mit einer Meister-, Techniker- oder Fachschulabsbildung arbeiten in Sachsen ca. 30 Prozent (12 % sehr häufig, 18 % oft) abends. In Ostdeutschland sind es 21 Prozent (9 % sehr häufig, 12 % oft) und bundesweit ebenfalls (8 % sehr häufig, 13 % oft). Somit betrifft Abendarbeit in Sachsen wie auch in den Vergleichsregionen vor allem hochqualifizierte Beschäftigte, aber stärker als in Ostdeutschland und Deutschland auch Beschäftigte mit einem mittleren oder niedrigeren Qualifikationsniveau.

Abbildung 57: Arbeit zwischen 18 und 23 Uhr in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland nach Ausbildungsabschluss 2017 (Anteile in Prozent, Mehrfachantworten möglich)



Welche Gründe führen die sächsischen Beschäftigten der drei Qualifikationsstufen für Arbeit am Abend an (vgl. Abbildung 58)? Wie bei der Wochenendarbeit spielen Einsatzpläne (22 %) bzw. die Anordnung durch Vorgesetzte (20 %) bei (Fach-)Hochschulabsolventen nur vergleichsweise selten eine Rolle. Sie nennen dagegen bei weitem am häufigsten, dass sie ansonsten ihr Arbeitspensum nicht bewältigen könnten. Der Zuverdienst spielt bei ihnen dagegen keine Rolle (1 %), während dieses Motiv immerhin von einem Fünftel der Beschäftigten der beiden anderen Qualifikationsstufen geäußert wird. Jeweils gut ein Drittel äußert in allen Qualifikationsgruppen, dass sie gerne am Abend arbeiten (vgl. Abbildung 58).

Abbildung 58: Gründe für Arbeit zwischen 18 und 23 Uhr unter Beschäftigten, die angeben abends zu arbeiten¹⁾, in Sachsen nach Ausbildungsabschluss 2017 (Anteile in Prozent, Mehrfachantworten möglich)

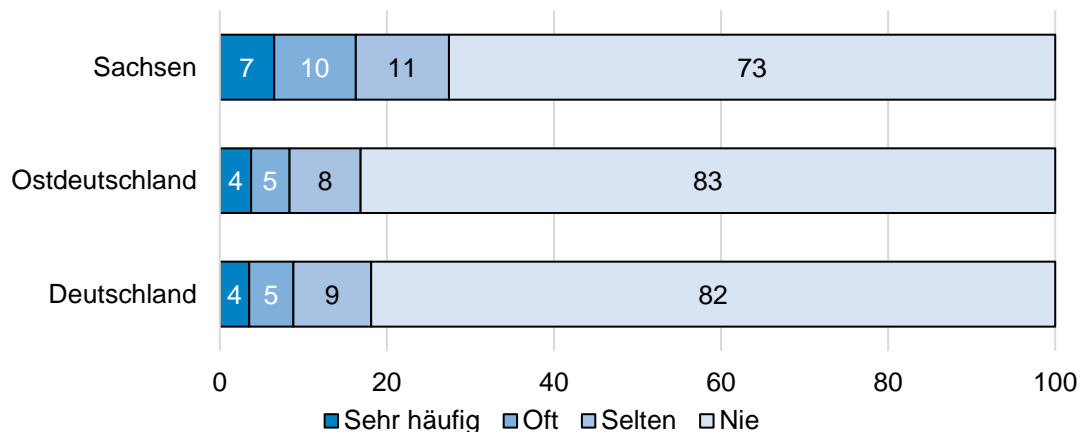


¹⁾ Beschäftigte, die angeben, mindestens „selten“ am Abend zwischen 18 und 23 Uhr zu arbeiten.

7.4. Nachtarbeit

Nachtarbeit, also Arbeit zwischen 23 und 6 Uhr ist in Sachsen viel weiter verbreitet als in Ostdeutschland bzw. Deutschland insgesamt (vgl. Abbildung 59). 7 Prozent der sächsischen Befragten arbeiten nach eigenen Angaben „sehr häufig“ zu diesen Uhrzeiten, 10 Prozent „oft“. „Nie“ bei Nacht zu arbeiten wird von 73 Prozent der sächsischen Befragten berichtet. Das sind um rund 10 Prozentpunkte weniger als im ost- bzw. gesamtdeutschen Durchschnitt.

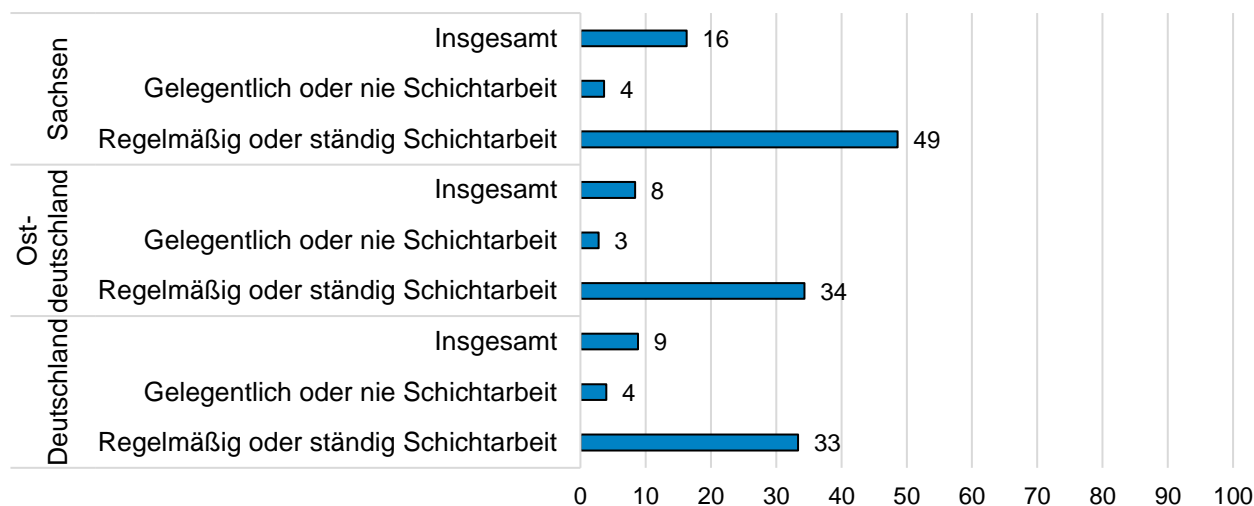
Abbildung 59: Häufigkeit von Arbeit zwischen 23 und 6 Uhr in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland 2017 (Anteile in Prozent)



Interessant ist dabei, dass sich die Häufigkeit von Nachtarbeit nicht nur zwischen Schichtarbeitenden und anderen Beschäftigten, sondern auch zwischen den Schichtarbeitenden in Sachsen einerseits und Ostdeutschland und Deutschland andererseits unterscheidet. Schichtarbeit bedeutet für 60 Prozent der sächsischen Beschäftigten auch „sehr häufig“ oder „oft“ Arbeit am Wochenende (vgl. Abbildung 50) und für 71 Prozent auch Arbeit am Abend (vgl. Abbildung 55). Diese Werte unterscheiden sich dabei kaum von den ostdeutschen und bundesweiten Durchschnittswerten. Während aber 49 Prozent der sächsischen Beschäftigten, die „regelmäßig“ oder „ständig“ Schichtarbeit leisten, „sehr häufig“ oder „oft“ nachts zwischen 23 und 6 Uhr arbeiten, beträgt dieser Anteil in Ostdeutschland „nur“ 34 Prozent und in Deutschland „nur“ 33 Prozent. Die Beschäftigten in Sachsen leisten somit nicht nur überdurchschnittlich oft Schichtarbeit. Eine Besonderheit der Schichtarbeit in Sachsen ist auch, dass sie häufiger als im ostdeutschen oder bundesweiten Durchschnitt auch Nachtarbeit einschließt (vgl. Abbildung 60).

Dies ist ein wichtiges Ergebnis, weil insbesondere die Kombination von Schichtarbeit und Nachtarbeit zu einer Erhöhung von Schlafstörungen und anderen gesundheitlichen Beschwerden führt (vgl. Wirtz 2010, S. 109 f.).

Abbildung 60: Arbeit zwischen 23 und 6 Uhr¹⁾ in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland insgesamt und nach dem Leisten von Schichtarbeit²⁾ 2017 (Anteile in Prozent)

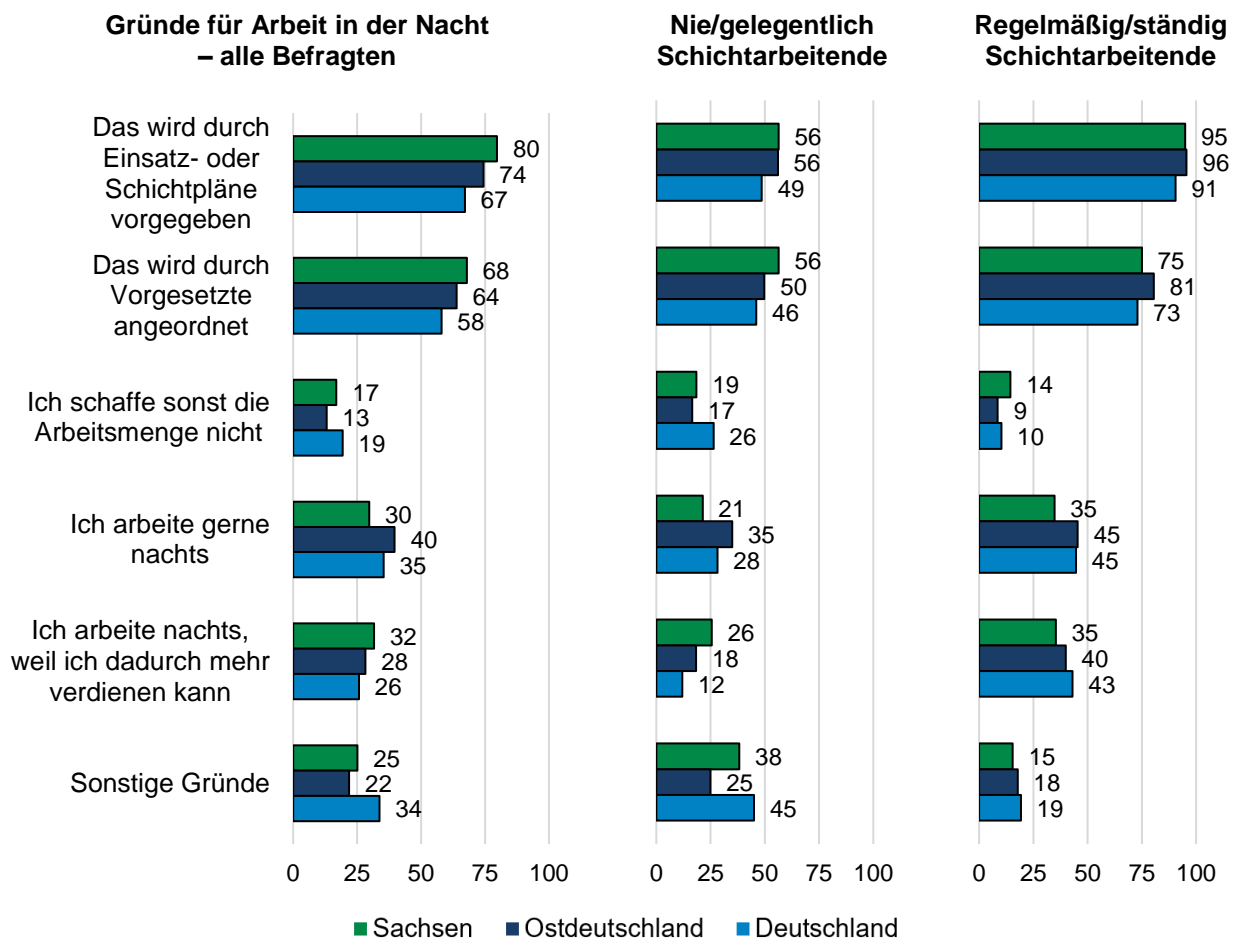


¹⁾ Kategorien „sehr häufig“ plus „oft“; ²⁾ Kategorien „ständig“ plus „regelmäßig“.

Als Gründe für Arbeit zwischen 23 und 6 Uhr führen sächsische Beschäftigte (aufgrund der häufigeren Schichtarbeit und der häufiger mit der Schichtarbeit verbundenen Nachtarbeit) jeweils häufiger als die Beschäftigten in Ostdeutschland bzw. Deutschland die Einsatzplanung bzw. Anordnungen der Vorgesetzten an (vgl. Abbildung 61). Unter den Beschäftigten, die „regelmäßig“ oder „ständig“ Schichtarbeit leisten, nennt in Sachsen mit 35 Prozent ein kleinerer Anteil als Grund für die Nachtarbeit, gerne nachts zu arbeiten als in Ostdeutschland und Deutschland, wo dieser Anteil jeweils 45 Prozent beträgt. Darüber hinaus sind für sächsische Beschäftigte, die regelmäßig Schichtarbeit leisten, auch der finanzielle Zuverdienst mit 35 Prozent etwas seltener ein Grund dafür, nachts zu arbeiten als in Ostdeutschland (40 %) und Deutschland (43 %). Es ist somit die leichte Tendenz erkennbar, dass die Nachtarbeit bei den Schichtarbeitenden in Sachsen etwas eher von der Anforderung nachts zu arbeiten geprägt ist, als im bundesweiten Durchschnitt.

Bei den sächsischen Beschäftigten, die nur unregelmäßig oder gar nicht Schichtarbeit leisten, scheint hingegen etwas häufiger als in den Vergleichsregionen der Mehrverdienst ein Grund für Nachtarbeit zu sein.²³ Dies geben in Sachsen immerhin 26 Prozent an, wohingegen die Anteile in Ostdeutschland und Deutschland mit 18 Prozent und 12 Prozent hier niedriger liegen. Dass sie „gerne nachts arbeiten“ antworten sächsische Beschäftigte, die zwar „sehr häufig“ oder „oft“ Nachtarbeit, jedoch nur „gelegentlich“ oder „nie“ Schichtarbeit leisten, seltener als im ostdeutschen und bundesweiten Durchschnitt.

Abbildung 61: Gründe für Arbeit zwischen 23 und 6 Uhr¹⁾ in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland insgesamt und nach dem Leisten von Schichtarbeit²⁾ 2017 (Anteile in Prozent, Mehrfachantworten möglich)



¹⁾ Kategorien „sehr häufig“ plus „oft“; ²⁾ Beschäftigte, die angeben, mindestens „selten“ am Abend zu arbeiten.

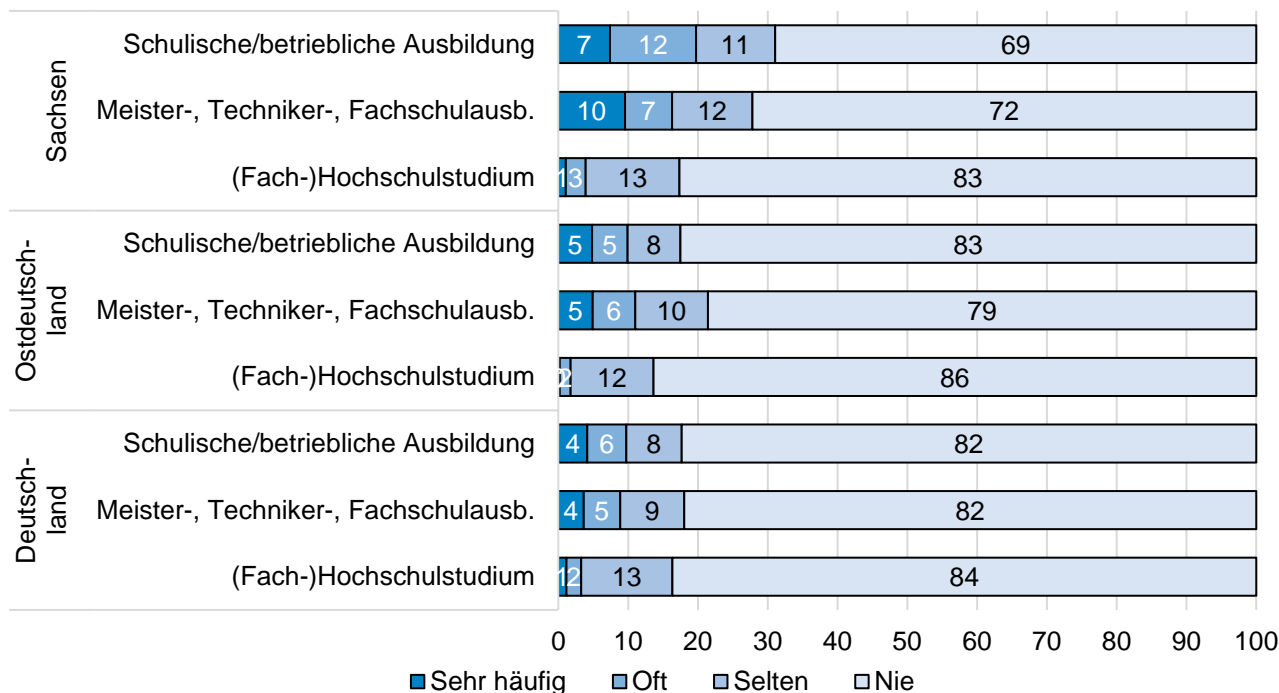
In Sachsen berichtet mit 83 Prozent nur ein tendenziell kleinerer Anteil der Beschäftigten mit (Fach-)Hochschulabschluss, „nie“ nachts zu arbeiten als in Deutschland (84 %). Im Freistaat kommt aber bei einem sehr viel geringeren Anteil (69 %) der Beschäftigten mit (maximal) schulischer oder betrieblicher Ausbildung Nachtarbeit „nie“ vor als in Ostdeutschland und Deutschland. In Ostdeutschland ist das bei 83 Prozent und in

²³ Das gilt im Übrigen stärker im „Produzierenden Gewerbe“ als im „Dienstleistungssektor“.

Deutschland insgesamt bei 82 Prozent dieser Qualifikationsgruppe der Fall. Von den Beschäftigten mit Meister-, Techniker- oder Fachschulausbildung in Sachsen geben 72 Prozent an „nie“ nachts zu arbeiten, während der Anteil in Ostdeutschland 79 Prozent und bundesweit 82 Prozent beträgt. Es ist also in Sachsen ein höherer Anteil von Nachtarbeit festzustellen als in Ostdeutschland und Sachsen, wobei dieser Unterschied bei Beschäftigten mit (Fach-)Hochschulabschluss aber im Vergleich zu niedriger Qualifizierten nur in sehr geringem Ausmaß vorhanden ist (vgl. Abbildung 62).

Wie Abbildung 63 zeigt ist davon auszugehen, dass es sich bei den hochqualifizierten Beschäftigten die nachts arbeiten, häufiger als bei Beschäftigten mit niedriger Qualifikation um Nachtarbeit handelt, die in Folge der Arbeitsmenge und somit vermutlich in Verbindung mit flexiblen Arbeitszeiten und/oder Überstunden geleistet wird.

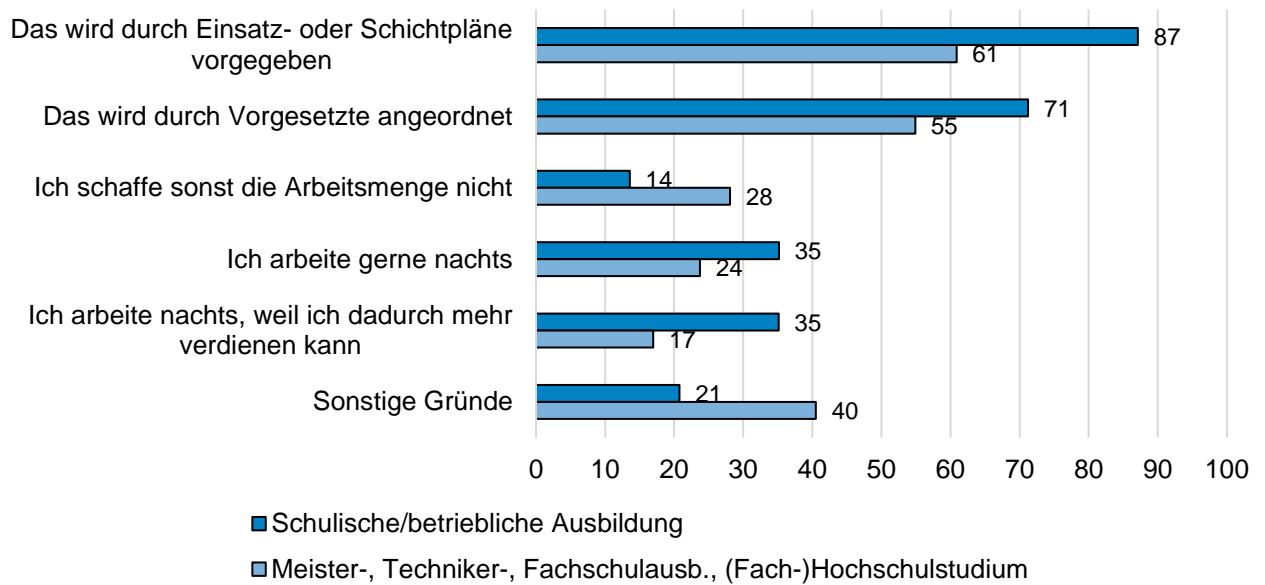
Abbildung 62: Arbeit zwischen 23 und 6 Uhr (sehr häufig/oft) in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland nach Ausbildungsabschluss 2017 (Anteile in Prozent, Mehrfachantworten möglich)



Aus Gründen der geringeren Anzahl an Befragten, die überhaupt nachts arbeiten, wurden für die Betrachtung der Gründe für Nachtarbeit nach Qualifikationsgruppen in Abbildung 63 die mittlere und die obere Qualifikationsgruppe zusammengefasst. Die Abbildung zeigt erwartungsgemäß, dass in Sachsen die durch Schicht- oder Einsatzpläne sowie die durch Vorgesetzte angeordnete Nachtarbeit von Beschäftigten mit schulischer oder beruflicher Ausbildung häufiger genannt werden (vgl. Abbildung 63). So geben 87 Prozent von ihnen an, die Nachtarbeit sei durch Einsatz- oder Schichtpläne vorgegeben und 71 Prozent berichten, auf Anordnung von Vorgesetzten nachts zu arbeiten. Bei den höher qualifizierten Beschäftigten sind diese Anteile mit 61 und 55 Prozent deutlich weniger ausschlaggebend dafür, nachts zu arbeiten. Ähnlich verhält es sich mit der Nennung des Verdienstmotivs und der möglicherweise damit verbundenen Aussage, gerne nachts zu arbeiten. In der niedrigeren Qualifikationsgruppe liegen diese Anteile mit je 35 Prozent deutlich höher als bei Beschäftigten mit Meister-, Techniker- oder Fachschulausbildung oder einem noch höheren Abschluss, wo die entsprechenden Anteile 24 Prozent und 17 Prozent betragen. Anders verhält es sich mit der Aussage, dass die Arbeitsmenge nicht anders zu bewältigen ist. Hier ist die Nennungshäufigkeit der sächsischen Beschäftigten mit schulischer oder beruflicher Ausbildung mit 14 Prozent nur halb so hoch wie bei den noch höher qualifizierten Beschäftigten.

Anstelle eines Zwischenfazit sei an dieser Stelle nochmals die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin zitiert: „Für die Gesundheit und Zufriedenheit von Beschäftigten ist neben der Länge der Arbeitszeit auch die Frage bedeutsam, zu welchen Zeiten gearbeitet wird und ob die Arbeit sozial wertvolle Zeiten besetzt“ (BAuA 2016, S. 52).

Abbildung 63 Gründe für Arbeit zwischen 23 und 6 Uhr unter Beschäftigten die angeben, nachts zu arbeiten¹⁾, in Sachsen nach Ausbildungsabschluss 2017 (Anteile in Prozent, Mehrfachantworten möglich)



¹⁾ Beschäftigte, die angeben, mindestens „selten“ nachts zwischen 23 und 6 Uhr zu arbeiten.

8. Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben – Befunde und Gestaltungshinweise

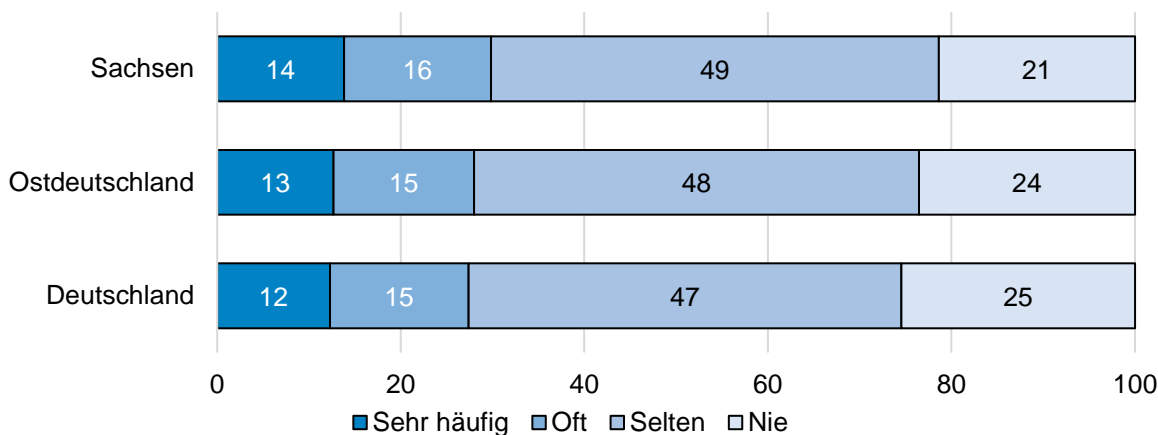
8.1. Zeitliche und erschöpfungsbasierte Schwierigkeiten der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben

Knapp jeweils die Hälfte der Befragten in Sachsen (49 %), Ostdeutschland (48 %) und in Deutschland (47 %) gaben an, selten Probleme mit der zeitlichen Vereinbarkeit zwischen Arbeit und privaten Interessen zu haben (vgl. Abbildung 64). Während in Deutschland insgesamt 25 Prozent und in Ostdeutschland insgesamt 24 Prozent angaben, „nie“ Probleme mit der zeitlichen Vereinbarkeit zwischen Arbeit und Privatleben zu haben, waren dies in Sachsen 21 Prozent. Somit hat ein größerer Anteil der Beschäftigten in Sachsen mindestens „selten“ Probleme, Arbeit und Privatleben zeitlich zu vereinbaren als in Deutschland.

Die einzelnen Anteile der Antwortkategorien „selten“, „oft“ oder „sehr häufig“ liegen in Sachsen jedoch alle nur geringfügig höher als die Anteile in Ostdeutschland und Deutschland. So gaben in Sachsen 16 Prozent an, oft Probleme zu haben, Arbeit und Privatleben zeitlich zu vereinbaren, während es im deutschen und ostdeutschen Durchschnitt je 15 Prozent sind. „Sehr häufig“ oder „oft“ kommen zeitliche Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit von Arbeit und privaten Interessen bei 30 Prozent der Beschäftigten in Sachsen und bei 27 Prozent bundesweit vor.

Insgesamt kann daher festgehalten werden, dass die Beschäftigten in Sachsen leicht häufiger von zeitlichen Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit von Arbeit und privaten Interessen berichten als in Ostdeutschland oder bundesweit. Eine gewisse Rolle könnten dabei die im Durchschnitt längeren tatsächlichen Arbeitszeiten (inkl. Überstunden) in Sachsen spielen (Sachsen: 39,4 Stunden/Woche, Ostdeutschland: 39,1 Stunden/Woche, Deutschland: 38,0 Stunden/Woche).

Abbildung 64: Häufigkeit von Schwierigkeiten, private Interessen mit der Arbeit zeitlich zu vereinbaren, in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland (Anteile in Prozent)



Ein leicht anderes Bild ist bei der Frage nach Problemen der Vereinbarkeit zwischen Arbeit und Privatleben aufgrund von Erschöpfung festzustellen. Der Anteil der Beschäftigten, die „sehr häufig“ Probleme damit haben, liegt in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland bei je 16 Prozent, während der Anteil der Beschäftigten, die „oft“ Probleme damit haben in Deutschland mit 26 Prozent und in Ostdeutschland mit 25 Prozent minimal höher liegt als in Sachsen, wo dieser Anteil 24 Prozent beträgt. Die erschöpfungsbedingte Vereinbarkeitsproblematik ist in Sachsen somit gleich stark bzw. nur tendenziell geringer als in Deutschland und Ostdeutschland ausgeprägt. Letztlich ist aber kein relevanter Unterschied in der Häufigkeit erschöpfungsbedingter Vereinbarkeitsprobleme zwischen Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland festzustellen.

Abbildung 65: Häufigkeit von Schwierigkeiten der Vereinbarkeit zwischen Arbeit und Privatleben aufgrund von Erschöpfung nach der Arbeit in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland (Anteile in Prozent)

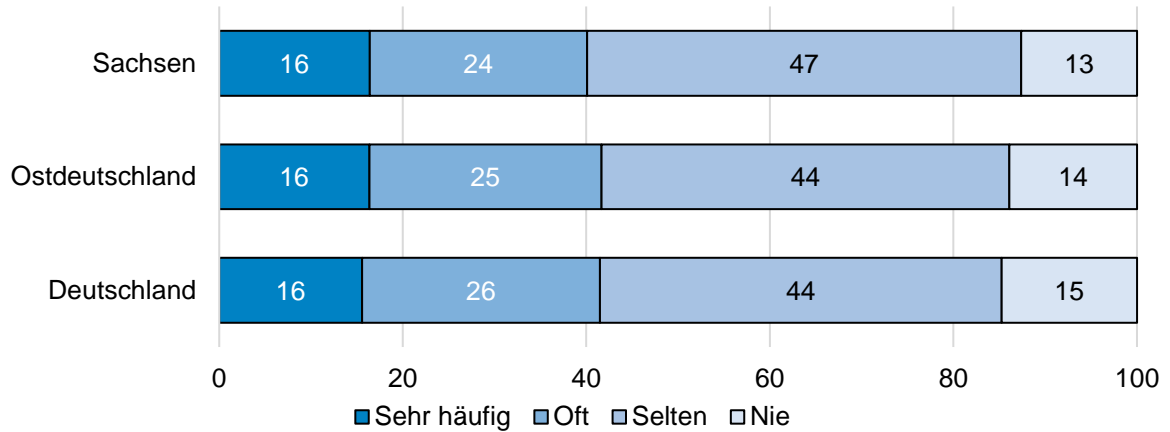


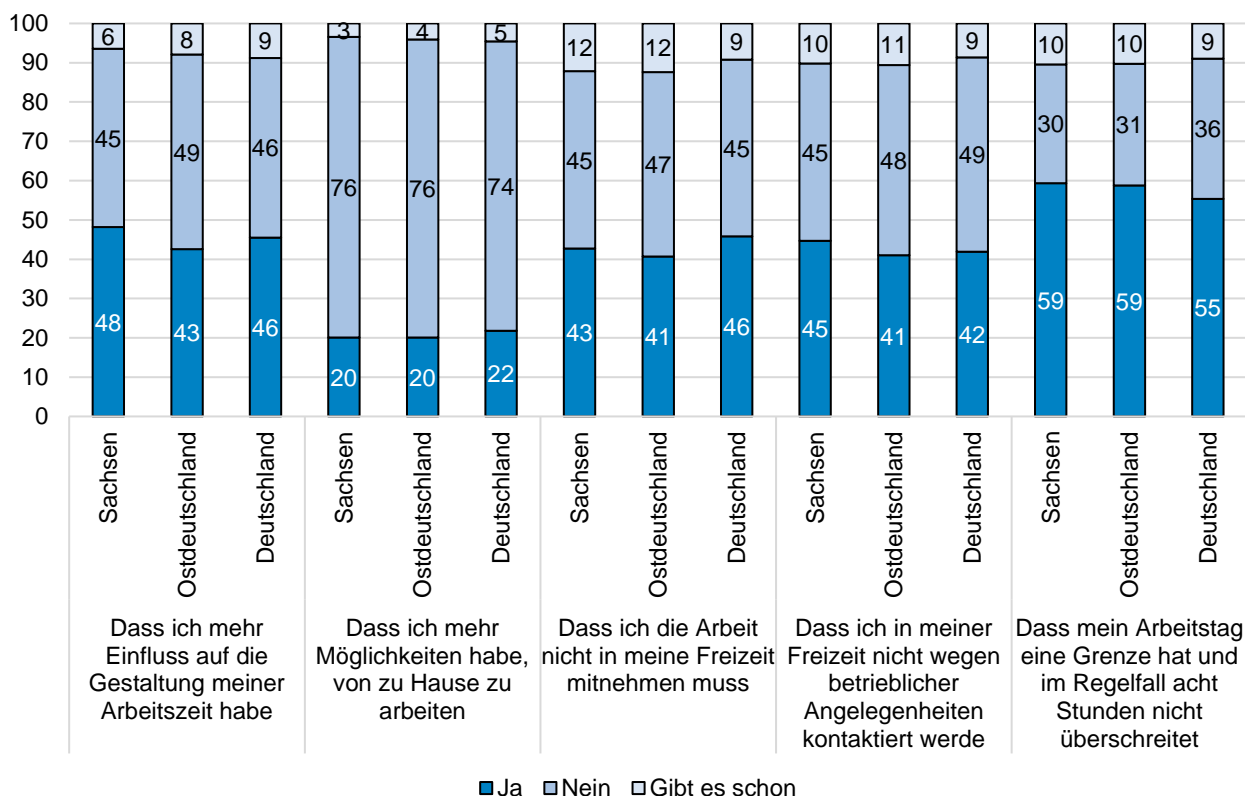
Abbildung 66 stellt dar, welche Maßnahmen sich die Beschäftigten in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland wünschen würden, um die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie weiter zu verbessern.

48 Prozent der Beschäftigten in Sachsen wünschen sich mehr Einfluss auf ihre Arbeitszeitgestaltung. Damit liegen sie leicht über dem deutschen (46 %) und dem ostdeutschen (43 %) Durchschnitt. Darüber hinaus ist für Sachsen und Ostdeutschland festzustellen, dass mit je 59 Prozent ein größerer Anteil der Beschäftigten als im bundesweiten Durchschnitt (55 %) angibt, eine Begrenzung des Arbeitstages auf acht Stunden würde die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie verbessern. Zu erklären ist dies vermutlich mit der im Vergleich zum Bundesdurchschnitt höheren tatsächlichen Arbeitszeit in Ostdeutschland und Sachsen.²⁴ Die Begrenzung der Arbeitszeit ist somit auch die Maßnahme, die vom größten Teil der Beschäftigten als geeignet erachtet wird, um die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben zu verbessern.

Nur 20 Prozent der Befragten in Sachsen würden sich mehr Möglichkeiten wünschen, von zu Hause aus zu arbeiten. 43 Prozent der sächsischen Beschäftigten finden es wünschenswert, dass sie ihre Arbeit nicht in ihre Freizeit mitnehmen müssen. Damit liegt dieses Ergebnis leicht über dem ostdeutschen Durchschnitt von 41 Prozent und leicht unter dem bundesweiten Gesamtdurchschnitt von 46 Prozent. Des Weiteren würden 45 Prozent der Beschäftigten in Sachsen es gerne vermeiden, in ihrer Freizeit von ihrem Arbeitgeber bezüglich betrieblicher Angelegenheiten kontaktiert zu werden. Prozentual liegt dieser Anteil etwas über dem ostdeutschen und bundesweiten Durchschnitt von 41 bzw. 42 Prozent (vgl. Abbildung 66). Dies dürfte damit zusammenhängen, dass ein etwas größerer Anteil der Beschäftigten in Sachsen angibt, „sehr häufig“ oder „oft“ außerhalb der Arbeitszeit erreichbar sein zu müssen als in Ostdeutschland und Deutschland (Sachsen: 24 %, Ostdeutschland: 21 %, Deutschland: 22 %, vgl. Abbildung 43).

²⁴ Die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit (Arbeitszeit inkl. Mehrarbeit) in Sachsen liegt mit 39,4 Stunden/Woche in Sachsen und 39,1 Stunden/Woche in Ostdeutschland höher als im bundesweiten Durchschnitt, der 38,0 Stunden/Woche beträgt.

Abbildung 66: Gewünschte Maßnahmen der Beschäftigten in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland, um die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie (weiter) zu verbessern (Anteile in Prozent)



Differenziert man die vorherigen Ergebnisse der sächsischen Beschäftigten nach Altersgruppen (vgl. Abbildung 67), so lässt sich feststellen, dass Beschäftigte im Alter zwischen 35-49 Jahren zu 53 Prozent gerne mehr Einfluss auf die Gestaltung ihrer Arbeitszeit haben möchten. Zu einem ähnlich hohen Anteil nennen dies auch Beschäftigte unter 35 Jahren (51 %). Bei Beschäftigten im Alter ab 50 Jahren sowie bei Beschäftigten ab 55 Jahren ist dies mit 40 bzw. 35 Prozent einem deutlich geringeren Anteil ein Anliegen. Mehr Arbeitszeitflexibilität zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie ist in Sachsen somit vor allem ein Anliegen der jüngeren Generation, würde aber auch immerhin 40 Prozent der Beschäftigten ab 50 Jahren bei der Verbesserung der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben helfen. Noch häufiger als Einfluss auf die Arbeitszeit, wird eine Begrenzung der Arbeitszeit gewünscht. Dass der Arbeitstag eine Grenze hat und im Regelfall acht Stunden nicht überschreitet, wäre im Vergleich zu den anderen Altersgruppen mit 57 Prozent allerdings für einen etwas kleineren Anteil der unter 35-Jährigen eine geeignete Maßnahme zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben.

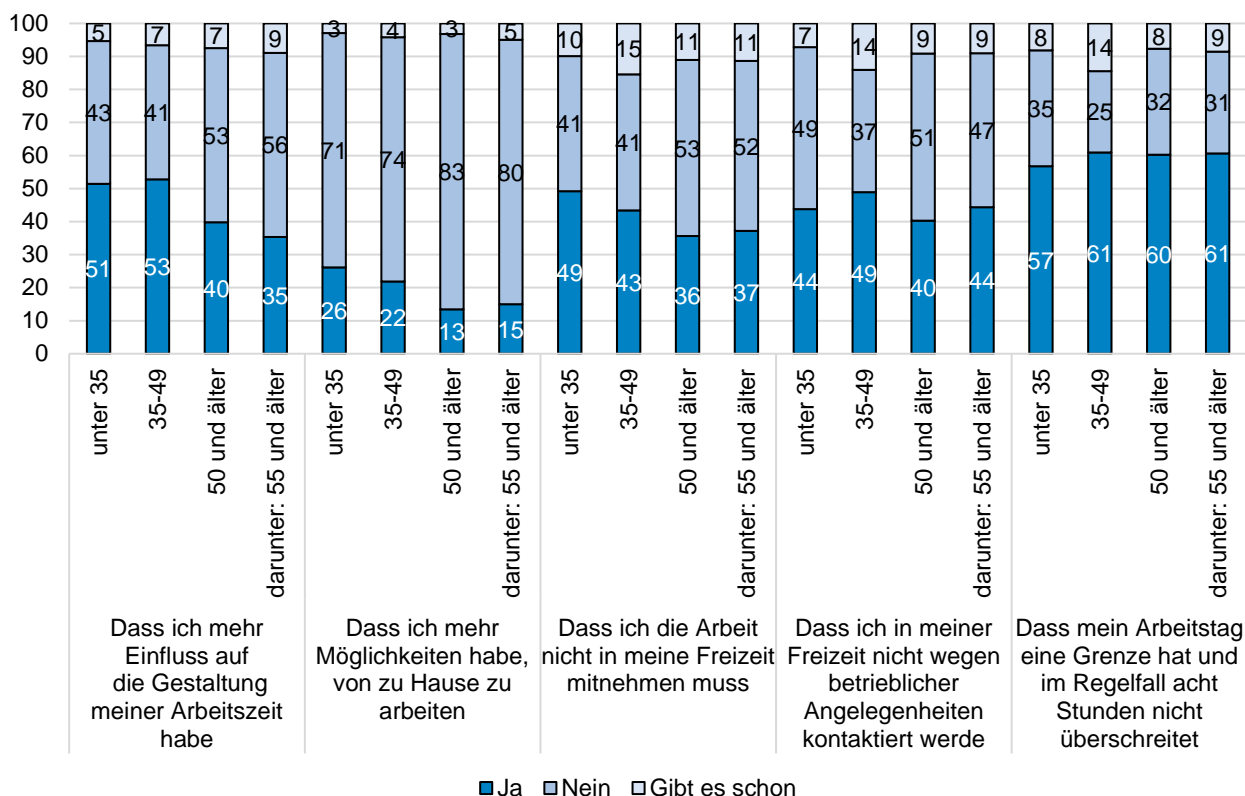
Ältere Arbeitnehmer haben etwas weniger Interesse daran, von zu Hause aus zu arbeiten. 13 Prozent der Beschäftigten ab 50 Jahren sehen darin eine Möglichkeit, die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben zu verbessern, bei den Beschäftigten unter 35 Jahren sind es 26 Prozent.

Es lässt sich aber ebenfalls feststellen, dass jüngere Beschäftigte zwar häufiger als ältere Beschäftigte den Wunsch haben, von zu Hause aus zu arbeiten, sie aber auch häufiger vermeiden möchten, Arbeit mit in die Freizeit nehmen zu müssen. Bei den unter 35-Jährigen wünschen sich dies 49 Prozent, bei den 35- bis 49-Jährigen hingegen 43 Prozent und bei den 50-Jährigen und älteren nur 36 Prozent.

Kein eindeutiger Zusammenhang zum Alter lässt sich hingegen bezüglich des Wunsches feststellen, die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben zu verbessern indem eine Entgrenzung der Arbeitszeit durch erweiterte Erreichbarkeit vermieden wird.

Dies sind wichtige Hinweise für die Gestaltungsbedarfe und -bedürfnisse verschiedener Altersgruppen in der modernen Arbeitswelt in Sachsen. Ob sich in den Ergebnissen Einstellungsunterschiede zwischen den Generationen, Unterschiede zwischen den Tätigkeiten von Jung und Alt oder unterschiedliche Bedürfnisse in unterschiedlichen Lebensphasen wie der Familiengründung und Kindererziehung widerspiegeln, kann an dieser Stelle jedoch nicht entschieden werden.

Abbildung 67: Gewünschte Maßnahmen der Beschäftigten in Sachsen, um die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie (weiter) zu verbessern, nach Alter (Anteile in Prozent)

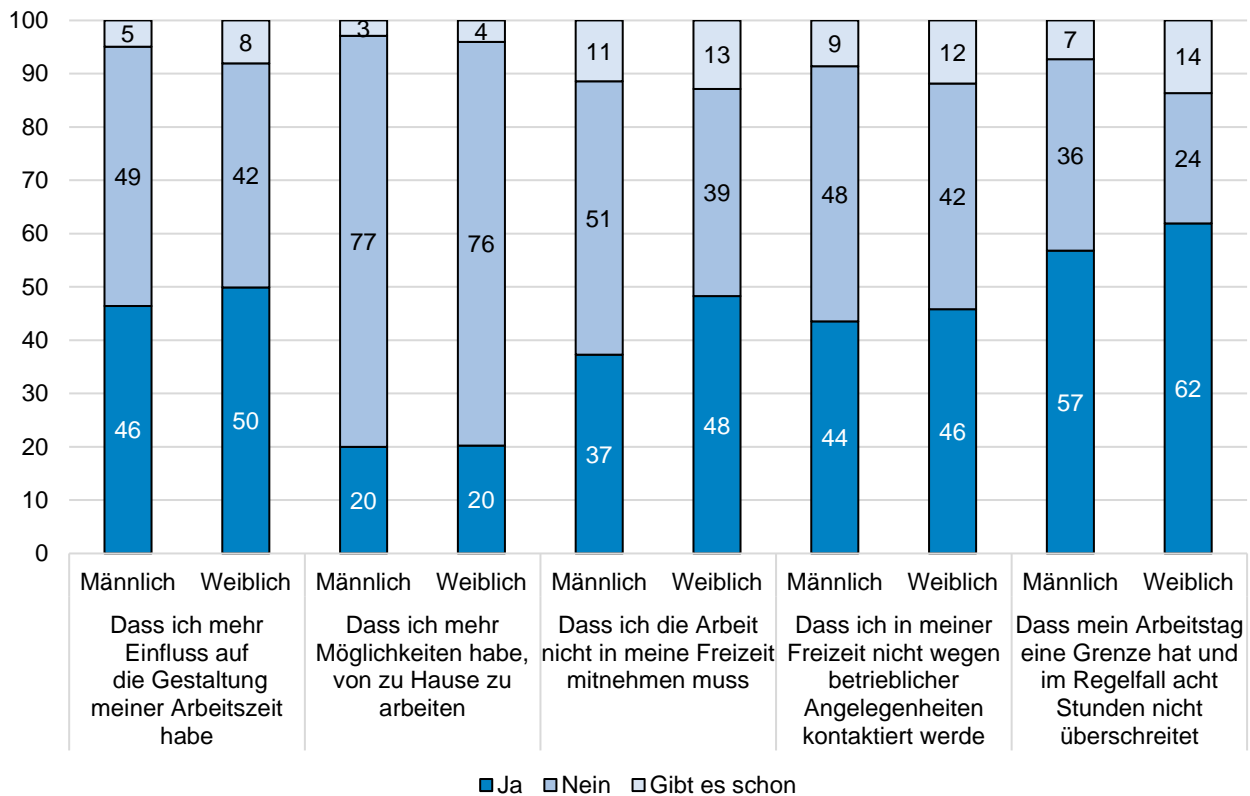


Inwieweit die Maßnahmen, die sich die Beschäftigten in Sachsen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben wünschen, sich zwischen Frauen und Männern unterscheiden, zeigt Abbildung 68. Mit 50 Prozent hat ein etwas größerer Anteil der weiblichen Beschäftigten in Sachsen den Wunsch, mehr Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung zu haben als dies bei ihren männlichen Kollegen der Fall ist, von denen dies 46 Prozent angeben. Dass bei Frauen die Arbeitszeit für die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben eine etwas größere Rolle spielt als bei Männern zeigt sich auch darin, dass 62 Prozent der Frauen, gegenüber 57 Prozent der Männer eine Begrenzung der Arbeitszeit bei der Verbesserung der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben helfen würde, obwohl ein größerer Anteil der Frauen (14 %) angibt, dass eine derartige Regelung bereits existiert.

Außerdem ist auch der Anteil der Frauen, die sich zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben wünschen, keine Arbeit in die Freizeit mitnehmen zu müssen, mit 48 Prozent deutlich höher als bei männlichen Beschäftigten, bei denen dieser Anteil 37 Prozent beträgt.

Keine nennenswerten Unterschiede sind in der Häufigkeit festzustellen, mit der Frauen und Männer es für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben als wünschenswert erachten, nicht in ihrer Freizeit wegen betrieblicher Angelegenheiten kontaktiert zu werden (Frauen: 46 %, Männer: 44 %) oder mehr von zu Hause aus arbeiten zu können (Frauen: 20 %, Männer: 20 %).

Abbildung 68: Gewünschte Maßnahmen der Beschäftigten in Sachsen, um die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie (weiter) zu verbessern, nach Geschlecht (Anteile in Prozent)



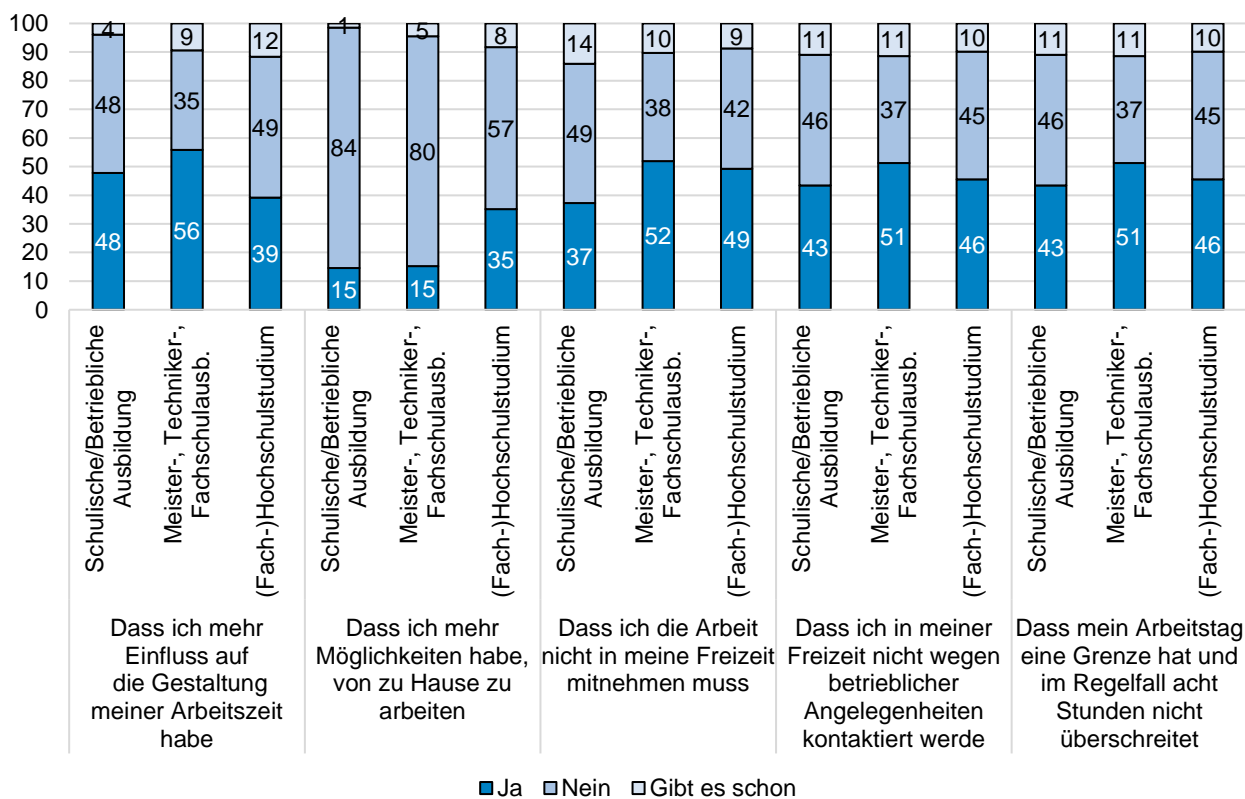
Betrachtet man die Ergebnisse differenziert nach Ausbildungsabschluss (vgl. Abbildung 69), so zeigt sich, dass vor allem Beschäftigte mit Meister-, Techniker- oder Fachschulbildung gerne mehr Einfluss auf die Gestaltung ihrer Arbeitszeit haben möchten (56 %). Beschäftigte mit einer schulischen/betrieblichen Ausbildung wünschen sich dies zu 48 Prozent, Beschäftigte mit einem (Fach-)Hochschulstudium tun dies deutlich weniger, nämlich nur zu 39 Prozent. Auch eine Begrenzung der täglichen Arbeitszeit würden mit einem Anteil von 51 Prozent vor allem Beschäftigte mit Meister-, Techniker- oder Fachschulbildung begrüßen. Dabei ist zu beachten, dass Hochqualifizierte bereits einen relativ hohen Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitszeit haben und bei der vorliegenden Fragestellung nur zusätzliche Bedarfe erfasst werden.

Nur 15 Prozent der Beschäftigten mit einer schulischen/betrieblichen Ausbildung oder mit einer Meister-, Techniker- oder Fachschulbildung wünschen sich, zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben, mehr von zu Hause aus arbeiten zu dürfen. Hier ist ein deutlicher Unterschied zu Beschäftigten mit einem (Fach-)Hochschulstudium zu erkennen, von denen sich 35 Prozent mehr Möglichkeiten wünschen, von zu Hause aus zu arbeiten. Allerdings ist auch die „Kehrseite“ der Arbeit von zu Hause, nämlich Arbeit in die Freizeit mitzunehmen eher ein Thema von hochqualifizierten Beschäftigten.

Beschäftigte mit einem (Fach-)Hochschulstudium und Beschäftigte mit Meister-, Techniker- oder Fachschulbildung wünschen sich als Maßnahme zur Verbesserung der Vereinbarkeit zu 49 bzw. 52 Prozent, dass sie keine Arbeit mit nach Hause nehmen müssen. Ein deutlicher Unterschied ist hier zu Beschäftigten mit einer schulischen/betrieblichen Ausbildung zu sehen. Von ihnen wünschen sich vergleichsweise niedrige 37 Prozent, keine Arbeit in ihre Freizeit mitnehmen zu müssen.

Weniger deutlich zeichnet sich diese Tendenz auch bei dem Wunsch ab, in der Freizeit nicht wegen betrieblicher Angelegenheiten kontaktiert zu werden. Ein eindeutiger Zusammenhang zum Qualifikationsniveau kann jedoch nicht geschlussfolgert werden. Auch hier ist mit etwas mehr als 50 Prozent der größte Anteil unter den Beschäftigten mit einer Meister-, Techniker- oder Fachschulbildung zu beobachten. Bei Beschäftigten mit einem (Fach-)Hochschulstudium (46 %) und Beschäftigten mit einer schulischen/betrieblichen Ausbildung (43 %) ist der Wunsch nach einer solchen Maßnahme zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben etwas weniger stark ausgeprägt.

Abbildung 69: Gewünschte Maßnahmen der Beschäftigten in Sachsen, um die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie (weiter) zu verbessern, nach Ausbildungsabschluss (Anteile in Prozent)



In Tabelle 11 werden die gewünschten Maßnahmen der Beschäftigten in Sachsen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie nach dem Umfang ihrer Arbeitszeit und ihrer Überstunden dargestellt. Zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten lassen sich überwiegend keine großen Unterschiede feststellen. Vollzeitbeschäftigte wünschen sich mit einem Anteil von 22 Prozent aber häufiger als Teilzeitbeschäftigte (14 %) die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten.

Aufgrund der großen Bedeutung von Überstunden für die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie, finden sich differenziert nach dem Umfang der Mehrarbeit etwas deutlichere Unterschiede hinsichtlich der gewünschten Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit. Vor allem Beschäftigte, die bis zu fünf Überstunden pro Woche machen (60 %), aber auch Beschäftigte mit einem noch höheren Pensum an Überstunden (52 %), wünschen sich häufiger als Beschäftigte, die keine Überstunden leisten (41 %), mehr Einfluss auf die Gestaltung ihrer Arbeitszeit.²⁵

In ähnlicher Weise versprechen sich vor allem Beschäftigte mit bis zu fünf Überstunden pro Woche eine verbesserte Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben durch mehr Arbeit von zu Hause. Während 28 Prozent dieser Beschäftigtengruppe dies für wünschenswert erachten, erachtet dies unter Beschäftigten, die mehr als fünf Überstunden pro Woche machen, hingegen ein etwas kleinerer Anteil von 24 Prozent als wünschenswert.

Ein klarer Zusammenhang zwischen der Anzahl der Überstunden pro Woche und den gewünschten Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben ist bezüglich der Begrenzung der täglichen Arbeitszeit, unbezahlter Arbeit in der Freizeit und erweiterter Erreichbarkeit festzustellen. Während 53 Prozent der Beschäftigten ohne Überstunden eine Begrenzung des Arbeitstages für sinnvoll halten, beträgt dieser Anteil bei Beschäftigten mit mehr als fünf Überstunden pro Woche 73 Prozent. Beschäftigte, die mehr als fünf Überstunden pro Woche anhäufen, wünschen sich zur Verbesserung der Vereinbarkeit außerdem zu einem Anteil von 52 Prozent, dass sie in ihre Freizeit keine Arbeit mitnehmen müssen, was ein etwas höherer Anteil als bei einem geringeren Umfang von Überstunden (49 %) und jeweils ein deutlicher höherer Anteil als

²⁵ Dass der Zusammenhang nicht deutlicher ausfällt ist vermutlich darauf zurückzuführen, dass ein höherer Einfluss auf die Arbeitszeit mit dem Leisten von mehr Überstunden einhergeht. Erst bei einem sehr hohen Einfluss auf die Arbeitszeit kehrt sich dieser Zusammenhang um und resultiert in einer niedrigeren durchschnittlichen Anzahl der Überstunden als bei einem hohen Einfluss auf die Arbeitszeit (Analyse nicht dargestellt).

bei Beschäftigten ohne Überstunden (37 %) ist. Der Anteil der Beschäftigten, die sich wünschen, nicht in ihrer Freizeit wegen betrieblicher Angelegenheiten zu Hause gestört zu werden, steigt von 40 Prozent bei Beschäftigten ohne Überstunden, auf 48 Prozent bei Beschäftigten mit bis zu fünf Überstunden pro Woche, auf 56 Prozent bei mehr als fünf Überstunden pro Woche.

Tabelle 11: Gewünschte Maßnahmen der Beschäftigten in Sachsen, um die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie (weiter) zu verbessern, nach Umfang von Arbeitszeit und Überstunden (Anteile in Prozent)

		Arbeitszeit		Überstunden pro Woche		
		Teilzeit	Vollzeit	Keine	Bis zu 5	Mehr als 5
Dass ich mehr Einfluss auf die Gestaltung meiner Arbeitszeit habe	Ja	46	49	41	60	52
	Nein	45	46	50	36	45
	Gibt es schon	9	6	9	4	3
	Gesamt	100	100	100	100	100
Dass ich mehr Möglichkeiten habe, von zu Hause zu arbeiten	Ja	14	22	14	28	24
	Nein	82	75	81	70	72
	Gibt es schon	4	3	4	2	3
	Gesamt	100	100	100	100	100
Dass ich die Arbeit nicht in meine Freizeit mitnehmen muss	Ja	44	42	37	49	52
	Nein	44	45	48	41	43
	Gibt es schon	12	12	15	10	5
	Gesamt	100	100	100	100	100
Dass ich in meiner Freizeit nicht wegen betrieblicher Angelegenheiten kontaktiert werde	Ja	44	45	40	48	56
	Nein	44	46	48	43	39
	Gibt es schon	12	10	12	9	5
	Gesamt	100	100	100	100	100
Dass mein Arbeitstag eine Grenze hat und im Regelfall acht Stunden nicht überschreitet	Ja	57	60	53	64	73
	Nein	31	30	33	27	27
	Gibt es schon	12	10	15	9	1
	Gesamt	100	100	100	100	100

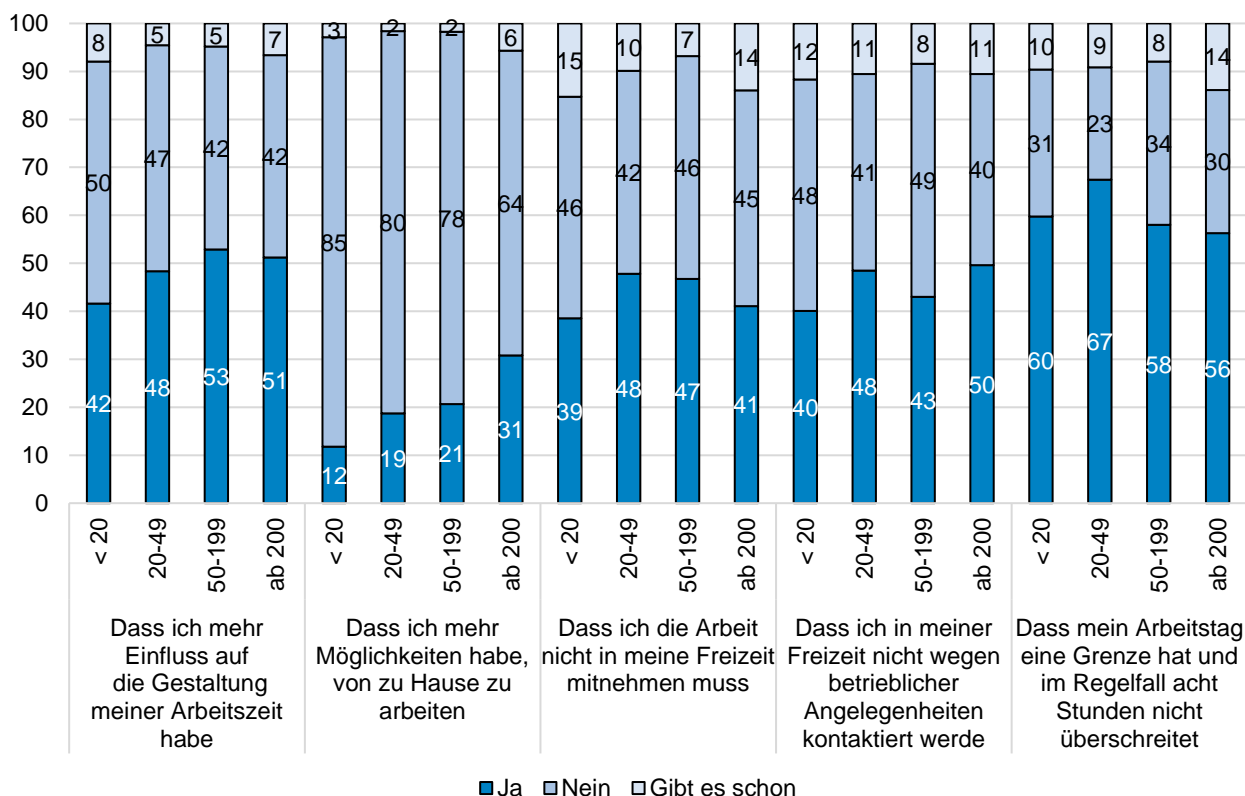
Untersucht man die Fragestellung wünschenswerter Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben differenziert nach der Betriebsgröße (vgl. Abbildung 70), so wünschen sich 53 Prozent der Beschäftigten in einem Betrieb zwischen 50 bis 199 Mitarbeitenden, mehr Einfluss auf ihre Arbeitszeitgestaltung zu haben. Knapp dahinter folgen Beschäftigte aus Betrieben mit ab 200 Mitarbeitenden (51 %). Bei Kleinbetrieben mit 20 bis 49 und weniger als 20 Mitarbeitern ist mehr Einfluss auf die Arbeitszeit mit 42 bzw. 48 Prozent ein etwas weniger wichtiges Thema für die Beschäftigten.

Ein deutlicher Unterschied zeigt sich hinsichtlich der Arbeit von zu Hause zwischen den Betriebsgrößenklassen. Je größer der Betrieb ist, desto größer ist der Anteil der Beschäftigten, die sich mehr Möglichkeiten wünschen, von zu Hause aus zu arbeiten: Der Anteilswert in Betrieben mit weniger als 20 Mitarbeitern beträgt nur 12 Prozent und erhöht sich mit jeder nächsthöheren Betriebsgrößenklasse bis zu einem Anteil von 31 Prozent in Betrieben ab 200 Mitarbeitern.

Der Wunsch, die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben dadurch zu verbessern, keine Arbeit mit in die Freizeit mitnehmen zu müssen, unterscheidet sich nicht eindeutig nach der Betriebsgröße. Etwas häufiger scheint dies für Beschäftigte in Betrieben mittlerer Größe ein Thema zu sein. Ähnlich, aber auf einem höheren Niveau der Anteilswerte, ist dies auch für die Begrenzung der täglichen Arbeitszeit der Fall, was sich mit einem Anteil von 67 Prozent am häufigsten Beschäftigte in Betrieben mit 20 bis 49 Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern wünschen.

Erweiterte Erreichbarkeitsanforderungen scheinen vor allem bei Betrieben ab 200 Mitarbeitern ein Problem für die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben zu sein. Hier wünschen sich 50 Prozent der Beschäftigten nicht wegen betrieblicher Angelegenheiten in der Freizeit kontaktiert zu werden, während dies in Betrieben mit weniger als 20 Mitarbeitern ein kleinerer Anteil der Beschäftigten von 40 Prozent so sieht. In den mittleren Betriebsgrößenklassen schwankt dieser Anteil jedoch, sodass sich diesbezüglich kein ansteigender Zusammenhang zur Größe des Betriebs feststellen lässt.

Abbildung 70: Gewünschte Maßnahmen der Beschäftigten in Sachsen, um die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie (weiter) zu verbessern, nach der Anzahl der Mitarbeiter des Betriebs (Anteile in Prozent)

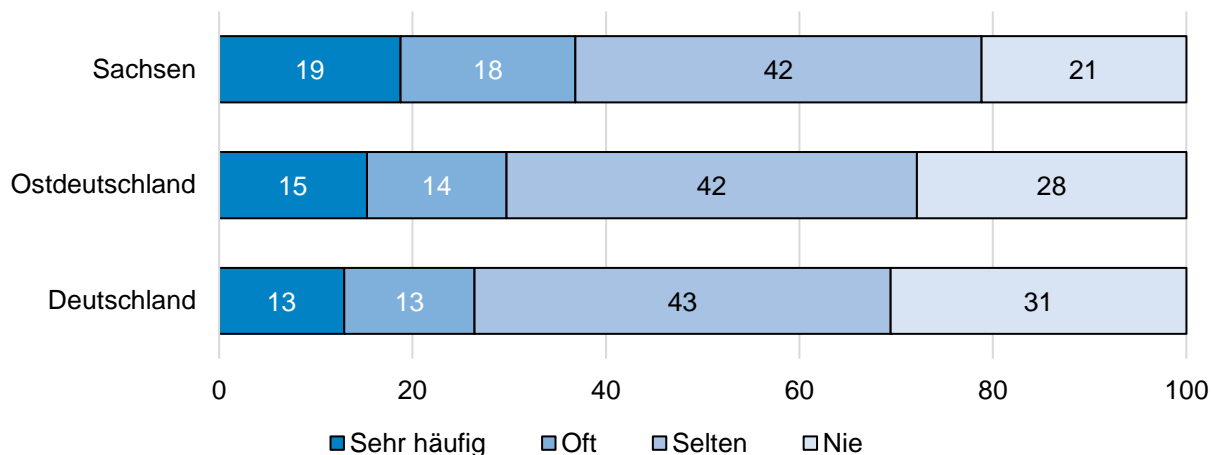


8.2. Vereinbarkeit von Arbeit und Kinderbetreuung

In der DGB-Index Erhebung 2017 wurden Beschäftigte, die privat für die Betreuung von einem Kind oder mehreren Kindern verantwortlich sind auch gefragt, wie häufig sie Schwierigkeiten haben, die Betreuung und Erziehung der Kinder mit ihrer Arbeit zeitlich zu vereinbaren. Dabei gaben 21 Prozent der sächsischen Beschäftigten, die Kinder betreuen, an, dass sie damit „nie“ Schwierigkeiten haben (vgl. Abbildung 71). Dieser Anteil fällt deutlich niedriger aus als in Ostdeutschland und Deutschland, wo 28 Prozent bzw. 31 Prozent angeben, „nie“ Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit von Arbeit und Kinderbetreuung zu haben. Auf eine schlechtere Vereinbarkeit der Arbeit mit Kinderbetreuung in Sachsen im Vergleich zu Ostdeutschland und Deutschland weist auch der Anteil der Beschäftigten hin, der berichtet, diesbezüglich „sehr häufig“ oder „oft“ Schwierigkeiten zu haben. 37 Prozent der Befragten in Sachsen geben an, dass dies „sehr häufig“ (19 %) oder „oft“ (18 %) Schwierigkeiten bereitet. In Ostdeutschland und Deutschland ist dieser Anteil mit 29 Prozent (sehr häufig 15 %, oft 14 %) bzw. 26 Prozent (sehr häufig 13 %, oft 13 %) deutlich geringer.

Angesichts der (im Jahr 2017) höheren Betreuungsquoten von Kindern bis zu zwei Jahren in Sachsen und Ostdeutschland im Vergleich zum restlichen Bundesgebiet und einer überdurchschnittlichen Betreuungsquote Sachsens bei Kindern von 3 bis 5 Jahren (vgl. Statistisches Bundesamt 2018) sowie des in Sachsen sehr hohen Ausbaus von Ganztagsangeboten an Schulen (vgl. Berkemeyer 2015) überrascht dieses Ergebnis etwas. Offenbar gibt es über die Schaffung von Kinderbetreuungsplätzen hinaus Aspekte der Vereinbarkeit von Arbeit und Kinderbetreuung, bei denen die sächsischen Beschäftigten Schwierigkeiten haben. Eine gewisse Rolle könnte dabei die im Durchschnitt längere tatsächliche Arbeitszeit in Sachsen und Ostdeutschland spielen (Sachsen: 39,4 Stunden/Woche, Ostdeutschland: 39,1 Stunden/Woche, Deutschland: 38,0 Stunden/Woche).

Abbildung 71: Häufigkeit von Schwierigkeiten, die Betreuung und Erziehung von Kindern mit der Arbeit zeitlich zu vereinbaren, in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland (Anteile in Prozent)



Für die weitere Ausdifferenzierung der Ergebnisse nach Beschäftigtengruppen ist es auch von Interesse, welche Beschäftigtengruppen die Kinderbetreuungsaufgaben überwiegend leisten. In Tabelle 12 wird der Umfang (Stunde/Woche) der Kinderbetreuung und -erziehung in Sachsen nach soziodemographischen und zeitlichen Merkmalen untersucht. Die männlichen Beschäftigten im Freistaat übernehmen zu einem leicht niedrigeren Anteil Kinderbetreuungsaufgaben als die Frauen. Mit einem Anteil von 60 Prozent ist der Anteil aller männlichen Beschäftigten, die keine Kinderbetreuungsaufgaben haben, etwas höher als bei den Frauen, die zu 56 Prozent keine Kinder betreuen. Ein deutlicher Unterschied zwischen Männern und Frauen zeigt sich jedoch beim Umfang der Kinderbetreuung. Während 16 Prozent der weiblichen Beschäftigten in Sachsen mehr als 40 Stunden pro Woche für die Kinderbetreuung aufwenden, beläuft sich dieser Anteil bei den Männern nur auf 9 Prozent.

Auch wenn das Ergebnis, dass die Kinderbetreuung vor allem ein Thema der jüngeren Beschäftigten ist, wenig überraschend ist, so ist diese Feststellung doch notwendig und erleichtert die Interpretation nachfolgender Ergebnisse. Zudem wird deutlich, dass der höchste Anteil der Beschäftigten die Kinderbetreuungsaufgaben haben nicht in der Altersgruppe unter 35 Jahren, sondern in der Altersgruppe von 36 bis 44 Jahren zu beobachten ist. 36 Prozent der Beschäftigten unter 35 Jahren betreuen Kinder (64 % nie), wohingegen es bei den 36- bis 44-Jährigen ganze 86 Prozent (14 % nie) sind. Am geringsten ist der Anteil der Beschäftigten, die Kinder betreuen bei Beschäftigten im Alter ab 45 Jahren und höher mit 25 Prozent (75 % nie). Diese Altersspezifik setzt sich auch im Umfang der Kinderbetreuung fort, unabhängig davon, ob es sich um Kinderbetreuung von bis zu 20 Stunden von mehr als 20 bis 40 oder von mehr als 40 Stunden pro Wochen handelt.

Die Ergebnisse zu Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten sowie zum Umfang der tatsächlichen Wochenarbeitszeit und den geleisteten Überstunden lassen sich grob so zusammenfassen, dass der Anteil der Beschäftigten mit Kinderbetreuungsaufgaben sowie auch der Umfang der Kinderbetreuung umso geringer sind, je höher der Umfang der Erwerbstätigkeit und der Überstunden ausfällt. Allerdings gilt dies nur eingeschränkt für den Vergleich der Beschäftigten mit einer tatsächlichen Arbeitszeit von mehr als 40 bis 48 Stunden und Beschäftigten mit einer tatsächlichen Arbeitszeit von mehr als 48 Stunden, die zu einem hohen Anteil auch Überstunden leisten. Zwischen diesen Gruppen lässt sich kaum ein Unterschied in den Anteilen der Beschäftigten ohne Kinderbetreuungsaufgaben sowie im Anteil der Beschäftigten mit Betreuungsaufgaben im Umfang von mehr als 40 Stunden feststellen. Ein gewisser Unterschied in der erwarteten Richtung offenbart sich eher dahingegen, dass 13 Prozent der Beschäftigten mit einer tatsächlichen Arbeitszeit von mehr als 40 bis 48 Stunden bis zu 20 Stunden und 17 Prozent von ihnen im Umfang von 20 bis 40 Stunden Kinder betreuen, während bei Beschäftigten mit einer noch höheren Arbeitszeit das Anteilsverhältnis dieser beiden Kategorien umgekehrt ist. Von ihnen nehmen 20 Prozent bis zu 20 Stunden Kinderbetreuungsaufgaben wahr und nur 13 Prozent betreuen im Umfang von 20 bis 40 Stunden pro Woche Kinder (vgl. Tabelle 12).

Tabelle 12: Umfang (Stunden/Woche) der Betreuung und Erziehung von Kindern in Sachsen nach soziodemographischen und zeitlichen Merkmalen (Anteile in Prozent)

		Keine Kinderbetreuung	Bis zu 20 Stunden.	Mehr als 20 bis 40 Std.	Mehr als 40 Std.
Geschlecht	Männlich	60	17	13	9
	Weiblich	56	11	16	16
Alter	Bis 35 Jahre	64	6	14	16
	36 bis 44 Jahre	14	23	34	29
	45 Jahre und älter	75	16	7	3
Vertragliche Arbeitszeit ¹⁾	Teilzeit	46	16	18	20
	Vollzeit	62	14	14	11
Tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit	10 bis 30 Stunden	50	13	16	21
	Mehr als 30 bis zu 40 Stunden	61	14	13	12
	Mehr als 40 bis 48 Stunden	58	13	17	12
	Mehr als 48 Stunden	56	20	13	11
Überstunden pro Woche	Keine	61	13	15	12
	Bis zu 5	53	14	16	17
	Mehr als 5	59	19	14	9

In ähnlicher Weise nehmen Beschäftigte, die bis zu fünf Überstunden pro Woche leisten häufiger Kinderbetreuungsaufgaben und auch Kinderbetreuungsaufgaben in höherem Umfang wahr als Beschäftigte, die keine Überstunden leisten (vgl. Tabelle 12).

Kurz zusammengefasst lässt dies darauf schließen, dass vor allem bei Beschäftigten mit sehr hoher tatsächlicher Arbeitszeit sowie bei Beschäftigten mit (bis zu 5) Überstunden ein hohes Potential für Vereinbarkeitsprobleme zwischen Arbeit und Kinderbetreuung besteht.

Betrachtet man die Häufigkeit der Schwierigkeiten nach soziodemographischen und zeitlichen Merkmalen (vgl. Tabelle 13), so lässt sich zunächst wie zu erwarten feststellen, dass jüngere Beschäftigte die sich eher als ältere Beschäftigte in der Phase der Familiengründung befinden und eigene Kinder betreuen, eher als ältere Beschäftigte angeben, Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit von Arbeit und Kinderbetreuung zu haben. Im Zusammenhang mit den Ergebnissen aus Tabelle 12, wonach die höchste Betreuungsquote in der Altersgruppe zwischen 36 und 44 Jahren zu beobachten ist, ist jedoch ein interessantes Ergebnis, dass die meisten Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit von Arbeit und Kinderbetreuung aber bei Beschäftigten im Alter unter 35 Jahren zu beobachten sind, die zu einem Anteil von ca. 48 Prozent angeben „sehr häufig“ (22 %) oder „oft“ (26 %) Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit von Arbeit und Kinderbetreuung zu haben. Bei 36- bis 44-Jährigen ist der Anteil mit 37 Prozent bereits deutlich niedriger und bei Beschäftigten im Alter ab 45 Jahren mit 23 Prozent nochmals niedriger. Dies könnte mit dem Alter der betreuten Kinder zusammenhängen. Bei Beschäftigten unter 35 Jahren handelt es sich sicherlich häufiger um jüngere Kinder, als bei 36- bis 44-jährigen Beschäftigten.

Männer geben zu einem etwas größeren Anteil an, Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit von Arbeit und Kinderbetreuung zu haben. Gerundet 39 Prozent (19 % sehr häufig, 20 % oft) sehen hier Probleme und ein Anteil von 19 Prozent der männlichen Befragten gibt an, „nie“ Schwierigkeiten damit zu haben. Bei den weiblichen Befragten ist der Anteil, der „sehr häufig“ (18 %) oder „oft“ (17 %) derartige Vereinbarkeitsprobleme hat, mit 35 Prozent etwas geringer und ein mit 23 Prozent etwas höherer Anteil als bei den Männern berichtet davon, „nie“ Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Arbeit zu haben.

Für diesen Unterschied zwischen den Geschlechtern spielen die zeitlichen Rahmenbedingungen der Erwerbstätigkeit sowie der Kinderbetreuung eine Rolle: Vollzeitbeschäftigte berichten etwas häufiger von Vereinbarkeitsschwierigkeiten zwischen Kinderbetreuung und Arbeit als Teilzeitbeschäftigte. Von Ersteren geben gerundet 38 Prozent (19 % sehr häufig, 19 % oft) an, kinderbetreuungsbezogene Vereinbarkeitsprobleme zu haben, während dies bei Teilzeitbeschäftigten zu 34 Prozent (18 % sehr häufig, 16 % oft) vorkommt. Sehr viel deutlicher fällt das Ergebnis bei einer differenzierteren Betrachtung der tatsächlichen Arbeitszeit und der Überstunden aus.

So geben 30 Prozent der Beschäftigten mit einer tatsächlichen wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 48 Stunden an, dass sie „sehr häufig“ Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf haben und für weitere 29 Prozent dieser Gruppe kommt dies „oft“ vor. Zusammengerechnet haben somit ca. 59 Prozent der sächsischen Beschäftigten mit einer Arbeitszeit von mehr als 48 Stunden Schwierigkeiten, die Arbeit mit der Kinderbetreuung zu vereinbaren während das bei einer Arbeitszeit von mehr als 40 bis 48 Stunden auf 43 Prozent, bei einer Arbeitszeit von mehr als 30 bis 40 Stunden auf 34 Prozent und bei einer Arbeitszeit von 10 bis 30 Stunden auf 25 Prozent zutrifft. Ähnlich deutliche Unterschiede ergeben sich auch bei Betrachtung der Überstunden, die sich aus der Differenz der vertraglich vereinbarten und der tatsächlichen Arbeitszeit ergeben und dadurch mit einer hohen tatsächlichen Arbeitszeit zusammenhängen.

Nicht verwunderlich ist außerdem, dass nicht nur der Umfang der Arbeitszeit, sondern auch der Umfang der Kinderbetreuung einen deutlichen Einfluss auf die Frage hat, ob Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Kinderbetreuung auftreten. Von Beschäftigten, die bis zu 20 Stunden für die Kinderbetreuung pro Woche aufwenden, haben 16 Prozent „sehr häufig“ Probleme dies mit der Arbeit zu vereinbaren. Bei Beschäftigten, die mehr als 20 bis 40 Stunden pro Woche Kinder betreuen, ist dieser Anteil mit 19 Prozent etwas und bei Beschäftigten die mehr als 40 Stunden pro Woche Kinder betreuen mit 24 Prozent deutlich höher.

Tabelle 13: Häufigkeit von Schwierigkeiten, die Betreuung und Erziehung von Kindern mit der Arbeit zeitlich zu vereinbaren, in Sachsen nach soziodemographischen und zeitlichen Merkmalen (Anteile in Prozent)

		Sehr häufig	Oft	Selten	Nie
Geschlecht	Männlich	19	20	42	19
	Weiblich	18	17	42	23
Alter	Bis 35 Jahre	22	26	34	19
	36 bis 44 Jahre	16	21	44	19
	45 Jahre und älter	16	7	49	28
Vertragliche Arbeitszeit ¹⁾	Teilzeit	18	16	44	22
	Vollzeit	19	19	41	21
Tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit	10 bis 30 Stunden	13	12	50	25
	Mehr als 30 bis zu 40 Stunden	19	15	44	22
	Mehr als 40 bis 48 Stunden	19	24	37	20
	Mehr als 48 Stunden	30	29	30	11
Überstunden pro Woche	Keine	15	13	48	24
	Bis zu 5	23	22	35	21
	Mehr als 5	22	27	37	14
Zeitlicher Aufwand (Std./Woche) für Kinderbetreuung	Bis zu 20 Stunden.	16	19	36	29
	Mehr als 20 bis 40 Std.	19	18	51	13
	Mehr als 40 Std.	24	17	39	20

Obwohl im Freistaat ein größerer Anteil der Beschäftigten von Problemen bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Kinderbetreuung berichtet als im ostdeutschen und bundesweiten Durchschnitt (vgl. Abbildung 71), lassen sich hinsichtlich der Frage, ob betriebliche Maßnahmen wie eine Kinderbetreuung im Betrieb oder eine Freistellung bei der Erkrankung der Kinder bei der Lösung der Vereinbarkeitsprobleme helfen könnten, keine belastbaren Unterschiede zwischen Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland feststellen (vgl. Tabelle 14). Angesichts der guten Ausstattung beim Angebot an Krippen-, Kindergarten- und Hortplätzen (vgl. Statistisches Bundesamt 2018), des sehr hohen Ausbaustands von Ganztagsangeboten an Schulen in Sachsen in den Grundschulen und im Sekundarbereich I (vgl. Berkemeyer 2015) und dem Ergebnis, dass es nach Angaben der Beschäftigten im Vergleich zu Ostdeutschland und Deutschland keine Defizite in der betrieblichen Kinderbetreuung und der Freistellung bei der Krankheit von Kindern gibt, muss allerdings offen bleiben, worin die nach Angaben der Beschäftigten häufigeren Schwierigkeiten begründet liegen, Arbeit und Kinderbetreuung zu vereinbaren.

Tabelle 14: Gewünschte Maßnahmen von Beschäftigten die Kinder betreuen, um die Vereinbarkeit von Arbeit und Betreuungsaufgaben zu verbessern, in Sachsen 2017 (Anteile in Prozent)

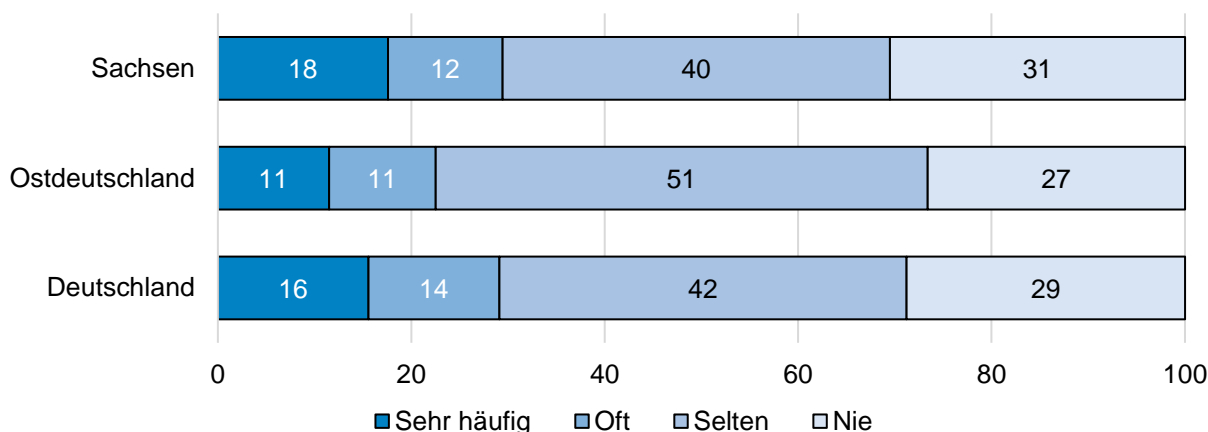
		Deutschland	Ostdeutschland	Sachsen
Dass es eine Kinderbetreuung im Betrieb gibt	Ja	26	24	26
	Nein	71	74	72
	Gibt es schon	3	1	2
	Gesamt	100	100	100
Dass ich von der Arbeit freigestellt werde, wenn meine Kinder krank sind	Ja	66	64	65
	Nein	21	18	18
	Gibt es schon	13	18	17
	Gesamt	100	100	100

8.3. Vereinbarkeit von Arbeit und privaten Pflegeaufgaben

Die private Pflege von Angehörigen neben der Erwerbstätigkeit stellt für viele Beschäftigte aufgrund der damit verbundenen emotionalen Belastung und der Doppelbelastung in Beruf und Privatleben eine besondere Herausforderung dar, deren Häufigkeit in Zeiten des demographischen Wandels zunehmen wird.

Die Antworten auf die Frage, wie häufig die Beschäftigten Schwierigkeiten haben, die Betreuung von pflegebedürftigen Personen mit ihrer Arbeit zeitlich zu vereinbaren, lassen dabei einen deutlichen Unterschied zwischen dem bundesweiten und dem ostdeutschen Ergebnis erkennen, wobei die Ergebnisse des Freistaates Sachsen sehr viel eher dem bundesweiten als dem ostdeutschen Durchschnitt entsprechen (vgl. Abbildung 72). Rund 30 Prozent der Beschäftigten in Sachsen mit privaten Pflegeaufgaben berichten von „sehr häufig“ (18 %) oder „oft“ (12 %) auftretenden Schwierigkeiten, diese mit ihrer Arbeit zu vereinbaren. Dies liegt im bundesweiten Durchschnitt von ebenfalls 30 Prozent (sehr häufig 16 %, oft 14 %), aber deutlich über dem ostdeutschen Wert von 22 Prozent (jeweils 11 Prozent „sehr häufig“ und „oft“).

Abbildung 72: Häufigkeit von Schwierigkeiten, die Betreuung von pflegebedürftigen Personen mit der Arbeit zeitlich zu vereinbaren, in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland (Anteile in Prozent)



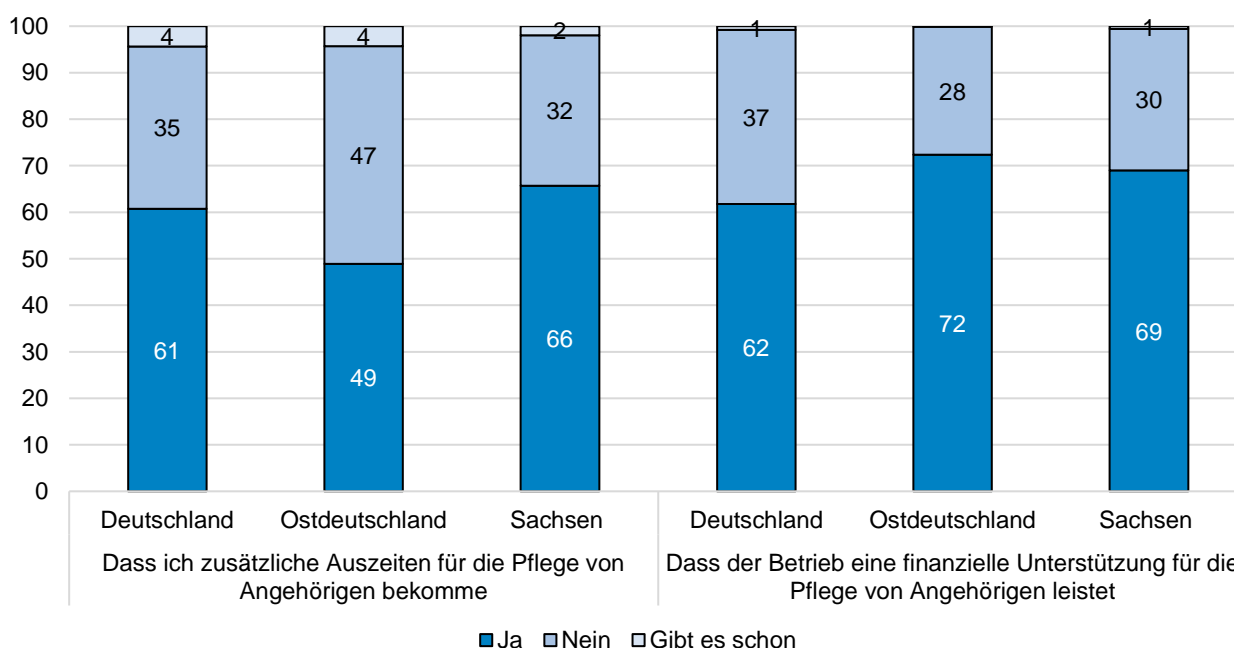
Dieser deutliche regionale Unterschied in der Schwierigkeit, die Betreuung von pflegebedürftigen Personen mit der Arbeit zeitlich zu vereinbaren, erklärt sich bei Betrachtung des unterschiedlichen zeitlichen Umfangs der privat geleisteten Pflege: Privat pflegende Beschäftigte in Sachsen wenden durchschnittlich 13,9 Stunden pro Woche für Pflegeaufgaben auf. Bundesweit sind es 13,1 Stunden und im ostdeutschen Durchschnitt liegt der zeitliche Pflegeaufwand mit 9,6 Stunden niedriger.

Auf eine weitere Ausdifferenzierung der Gruppe der privat Pflegenden bzw. der damit verbundenen Schwierigkeiten, die Betreuung von pflegebedürftigen Personen mit der Arbeit zeitlich zu vereinbaren, muss aufgrund der insgesamt relativ geringen Vorkommnis von privaten Pflegeaufgaben und den damit verbundenen niedrigen Fallzahlen in Sachsen verzichtet werden.

Abbildung 73 verdeutlicht jedoch, dass sich die Beschäftigten in Sachsen, die privat Pflegeaufgaben leisten, sich zu hohen Anteilen von 66 Prozent und 69 Prozent von zusätzlichen Auszeiten für die Pflege bzw. einer finanziellen Unterstützung für die Pflege von Angehörigen durch den Betrieb, eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Arbeit und Pflegeaufgaben versprechen würden. Der Anteil der Beschäftigten, die sich zusätzliche Auszeiten für die Pflege wünschen, ist dabei im Freistaat deutlich höher als in Ostdeutschland, wo dies nur 49 Prozent der pflegenden Angehörigen so sehen. Auch im bundesweiten Vergleich ist der Anteil der sächsischen Beschäftigten mit 66 Prozent gegenüber 61 Prozent überdurchschnittlich.

Dies gilt auch für den Wunsch der Beschäftigten, vom Betrieb finanzielle Unterstützung für die Pflege von Angehörigen zu erhalten. Der Anteil der sächsischen Beschäftigten, der sich dadurch eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Arbeit und Pflegeaufgaben verspricht, ist mit 69 Prozent in Sachsen im Vergleich zu 62 Prozent im Bundesgebiet überdurchschnittlich hoch, aber etwas niedriger als im ostdeutschen Durchschnitt.

Abbildung 73: Gewünschte Maßnahmen von privat pflegenden Beschäftigten, um die Vereinbarkeit von Arbeit und privaten Pflegeaufgaben zu verbessern, in Sachsen 2017 (Anteile in Prozent)

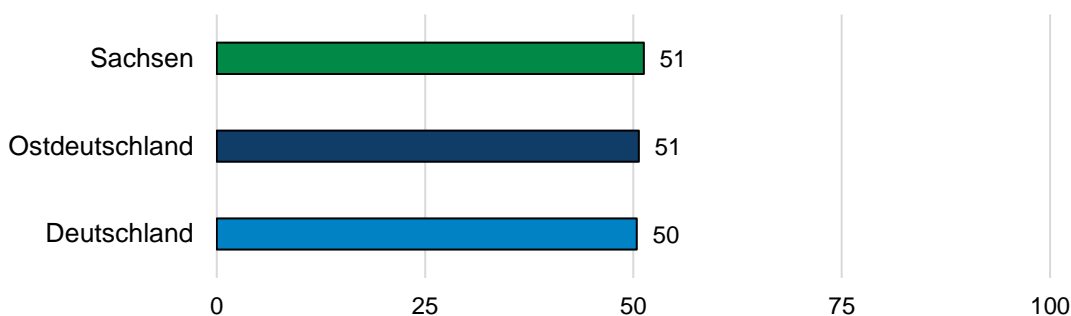


8.4. Zusammenfassende Analyse der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben

Um die verschiedenen Aspekte der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben (zeitliche und erschöpfungsbedingte Schwierigkeiten, Schwierigkeiten der Vereinbarkeit von Arbeit und Kinderbetreuung, Schwierigkeiten der Vereinbarkeit von Arbeit und privaten Pflegeaufgaben) zu erfassen, wurde aus diesen Angaben ein neues Merkmal gebildet das angibt, ob nach Angaben der Befragten eine oder mehrere dieser Schwierigkeiten mindestens „oft“ auftritt. Abbildung 74 zeigt, dass in Sachsen wie auch in Ostdeutschland und bundesweit insgesamt ca. die Hälfte aller Beschäftigten davon berichtet, oft oder sehr häufig zeitliche oder erschöpfungsbedingte, oder aufgrund von Kinderbetreuung oder privaten Pflegeaufgaben auftretende Schwierigkeiten zu haben, Arbeit und Privatleben zu vereinbaren.

Obwohl die sächsischen Beschäftigten also leicht häufiger zeitliche Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit von Arbeit und privaten Interessen, Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit von Arbeit und Kinderbetreuung und tendenziell auch mit der Vereinbarkeit von Arbeit und privaten Pflegeaufgaben nennen, konzentrieren sich die Schwierigkeiten der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben auf einen gleich hohen Anteil der Beschäftigten.

Abbildung 74: Vorkommen einer oder mehrerer Schwierigkeiten (oft/sehr häufig), Arbeit und Privatleben zu vereinbaren in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland (Angaben in Prozent)



Weil sich die zeitlichen Rahmenbedingungen des Berufs- und Privatlebens zudem teilweise gegenseitig bedingen, wurde eine Regressionsanalyse dieses Indikators für „sehr häufig“ oder „oft“ auftretenden Schwierigkeiten der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben durchgeführt, wobei verschiedene zeitliche und andere Rahmenbedingungen kontrolliert bzw. auf den Durchschnittswert der Untersuchungspopulation fixiert werden. Die Vorgehensweise und Interpretation der Ergebnisse entspricht den Regressionsanalysen in Kapitel 5.1 und 5.2.²⁶

Die Ergebnisse der multivariaten Analyse in Abbildung 75 geben an, um wie viele Prozentpunkte Vereinbarkeitsprobleme von bestimmten soziodemographischen Gruppen bzw. Beschäftigten in Sachsen und Deutschland unter sonst gleichen (zeitlichen) Rahmenbedingungen höher oder niedriger ausgeprägt sind. Die Zusammenhänge werden bei gleichzeitiger Betrachtung der dargestellten Merkmale berechnet: Dies bedeutet, die dargestellten Unterschiede in Prozentpunkten geben im Vergleich zur jeweiligen Referenzkategorie an, wie viel höher oder niedriger Vereinbarkeitsprobleme ausgeprägt sind, wenn alle anderen in der Tabelle enthaltenen Merkmale kontrolliert werden und durchschnittlich ausgeprägt wären.

Am Beispiel des Geschlechts und des Alters bedeutet dies, dass Frauen in Sachsen, unter ansonsten gleicher, durchschnittlicher Ausprägung der sonstigen Merkmale, mit einer um 6 Prozentpunkte höheren Wahrscheinlichkeit „sehr häufig“ oder „oft“ von einem der abgefragten Vereinbarkeitsprobleme betroffen sind als Männer. Dieser Unterschied ist aber statistisch nicht signifikant.²⁷ Für das Auftreten von mindestens „oft“ auftretenden Vereinbarkeitsproblemen spielt zudem das Alter eine Rolle: Sächsische Beschäftigte ab einem Alter von 50 Jahren geben mit einer um 13 Prozentpunkte geringeren Wahrscheinlichkeit als Beschäftigte unter 35 Jahren an, „sehr häufig“ oder „oft“ Probleme mit der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben zu haben (vgl. Abbildung 75).

Beschäftigte ohne einen beruflichen Ausbildungsabschluss sind im Vergleich zu Beschäftigten mit einem (Fach-)Hochschulabschluss in Sachsen deutlich seltener (-28 Prozentpunkte) von „oft“ oder „sehr häufig“ auftretenden Vereinbarkeitsproblemen betroffen.

Die Einteilung der tatsächlichen Arbeitszeit in Quartile²⁸ zeigt (wie trotz fehlender Informationen zu eventuellen Nebentätigkeiten zu erwarten), dass Beschäftigte mit einer höheren tatsächlichen Arbeitszeit häufiger von

²⁶ Im Unterschied zu den Regressionsanalysen in Kapitel 5.1 und 5.2 wird im Folgenden weniger auf die subjektive Arbeitsqualität im Sinne des Vorliegens einer negativen Beanspruchung, sondern stärker auf die Rahmenbedingungen der Tätigkeit und das Vorliegen von bestimmten Anforderungen (arbeitswissenschaftlich: Belastungen im neutralen Sinne) abgestellt. Somit wird hier stärker die Gestaltung der Arbeitsbedingungen im Sinne einer guten Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben adressiert und weniger die Auswirkungen einer guten oder schlechten Arbeitsqualität. Zudem liegen für die Schwerpunktfragen der Erhebung 2017 auch keine Informationen über die aus der Anforderung/Belastung resultierende negative Beanspruchung vor.

²⁷ Wie bei einer Analyse mit den Daten für ganz Deutschland festzustellen ist, fällt der Geschlechterunterschied mit einer für Frauen um 17 Prozentpunkte höheren Wahrscheinlichkeit, von einem oder von mehreren der Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben betroffen zu sein, bundesweit sehr viel höher aus und ist statistisch höchstsignifikant, was zwischen den Geschlechtern auf eine ausgewogenere Verteilung der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben in Sachsen im Vergleich zum bundesweiten Durchschnitt schließen lässt.

²⁸ Quartile teilen die Befragten sortiert nach der Höhe der Arbeitszeit in vier gleich große Gruppen ein: Das 1. Quartil beinhaltet die 25 Prozent der Beschäftigten mit der niedrigsten Arbeitszeit und das 4. Quartil die 25

Vereinbarkeitsproblemen berichten, als Beschäftigte mit einer niedrigeren Arbeitszeit. Allerdings ist nur für den Vergleich des ersten und vierten Quartils ein signifikanter Unterschied in der Häufigkeit von Vereinbarkeits-schwierigkeiten zu beobachten: Die 25 Prozent der Beschäftigten mit der höchsten Arbeitszeit, haben im Vergleich zu den 25 Prozent Beschäftigten mit der niedrigsten Arbeitszeit, eine um 20 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit für Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben (vgl. Abbildung 75). Ein deutlicher Zusammenhang ist zwischen der Anzahl der geleisteten Überstunden und der Häufigkeit von Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben in Sachsen festzustellen: Je mehr Überstunden geleistet werden, desto häufiger treten Vereinbarkeitsprobleme auf. Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben treten bei bis zu fünf Überstunden pro Woche um 12 Prozentpunkte häufiger auf als bei Beschäftigten, die keine Überstunden leisten. Werden mehr als fünf Überstunden pro Woche geleistet, erhöht sich der Unterschied zu Beschäftigten ohne Überstunden auf 21 Prozentpunkte (vgl. Abbildung 75).

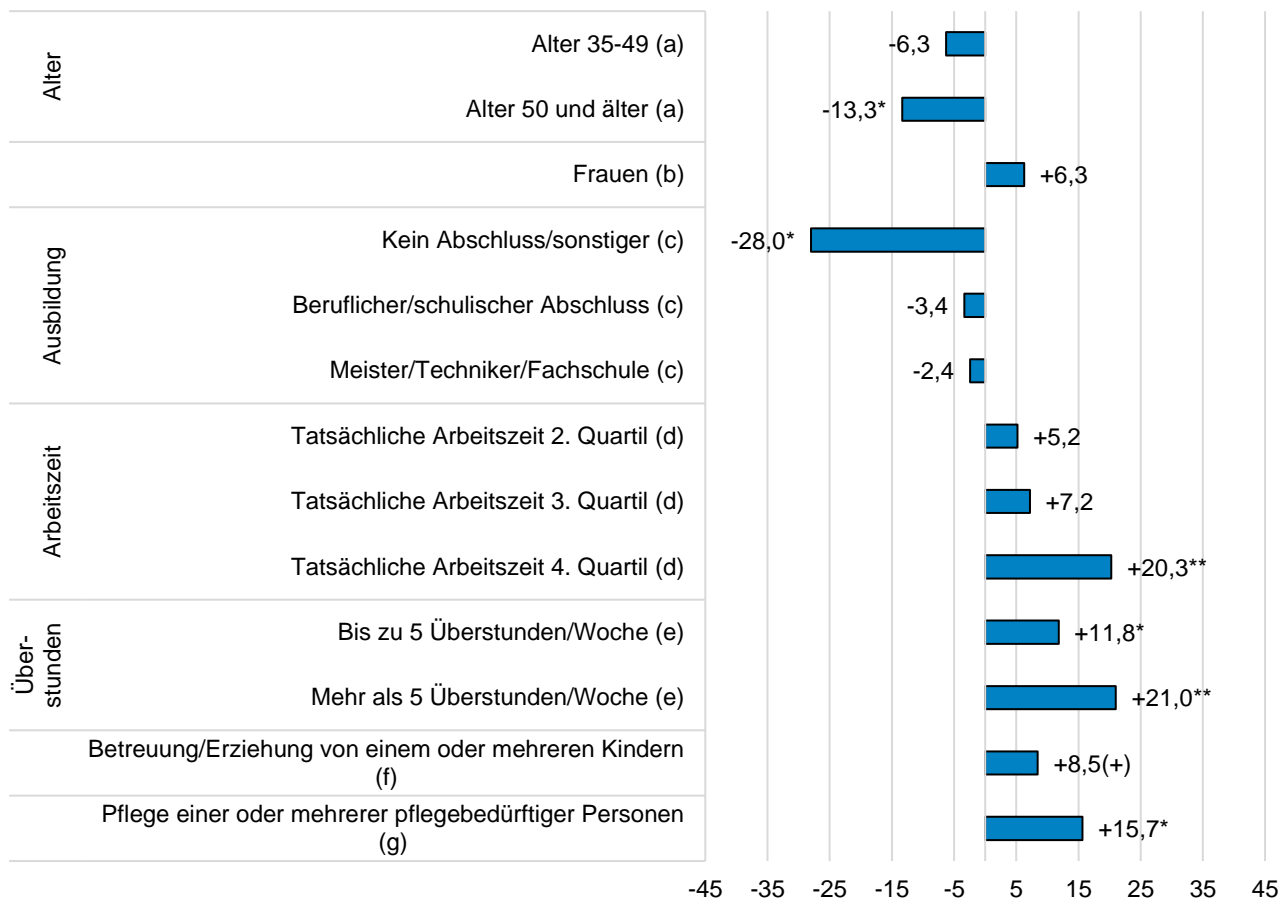
Darüber hinaus zeigen die Ergebnisse in Abbildung 75, dass Beschäftigte mit Kinderbetreuungsaufgaben – trotz des in Sachsen überdurchschnittlich guten Kinderbetreuungsangebots – um ca. 9 Prozentpunkte eher von der ein oder anderen Art von Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben betroffen sind als Beschäftigte ohne Kinderbetreuungsaufgaben. Beim Zusammenhang der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben mit der Betreuung von Kindern spielen aber viele weitere Details eine Rolle (weshalb auf eine Differenzierung nach dem wöchentlichen Umfang²⁹ der Kinderbetreuung verzichtet wurde). Beispielsweise wären sicherlich auch Faktoren wie die möglichst gute Überschneidung von Betreuungs- und Arbeitszeiten sowie die Möglichkeit, Entlastung durch das private Umfeld zu bekommen wie z. B. durch in der Nähe lebende Großeltern, entscheidende Hintergrundvariablen. Darüber hinaus sind in den Daten keine Informationen zum Haushaltskontext sowie zu evtl. vorhandenen Nebenbeschäftigungen enthalten.

Noch stärker als die Betreuung von Kindern schlägt sich die private Betreuung von Pflegebedürftigen in der Work-Life-Balance nieder (vgl. Abbildung 75): Bei Beschäftigten, die private Pflegeaufgaben haben, treten Probleme der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben um 15 Prozentpunkte häufiger auf als bei anderen Beschäftigten in Sachsen.

Prozent der Beschäftigten mit der höchsten Arbeitszeit. Dazwischen liegen das 2. Quartil (Beschäftigte mit einer Arbeitszeit im unteren Mittelfeld) und das 3. Quartil (Beschäftigte mit einer Arbeitszeit im oberen Mittelfeld).

²⁹ Informationen über den zeitlichen Umfang liegen zudem nur recht allgemein vor (grobe Einschätzung, keine Kenntnis über das Alter der Kinder).

Abbildung 75: Vorkommen von Schwierigkeiten, Arbeit und Privatleben zu vereinbaren (oft/sehr häufig)¹⁾, in Sachsen nach soziodemographischen und zeitlichen Merkmalen (logistische Regression, Wahrscheinlichkeiten im Vergleich zur jeweiligen Referenzkategorie in Prozentpunkten)



¹⁾ Sehr häufig oder oft Vorkommen von zeitlichen oder beanspruchungsbasierten Schwierigkeiten oder Schwierigkeiten mit der Kinderbetreuung oder mit privaten Pflegeaufgaben.
(a) Im Vgl. zu unter 35 Jahre, (b) im Vgl. zu Männern, (c) im Vgl. zu (Fach)Hochschule, (d) im Vgl. zu 1. Quartil, (e) im Vgl. zu keinen Überstunden, (f) im Vgl. zu keiner Kinderbetreuung, (g) im Vgl. zu keinen Pflegeaufgaben. Logistische Regression, marginale Effekte am Mittelwert (MEM), robuste Standardfehler, *** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05, (+) p<0.1; McKelvey & Zavoina Pseudo-R²: = 0,134 (N=994).

Lesebeispiel:

Beschäftigte im Alter ab 50 Jahren haben bei einem durchschnittlichem Frauenanteil, durchschnittlicher Ausprägung des Ausbildungsabschlusses, der Arbeitszeit und der Überstunden sowie bei einem durchschnittlichen Anteil von Beschäftigten mit Kinderbetreuungs- und privaten Pflegeaufgaben, mit einer um 13 Prozentpunkte verringerten Wahrscheinlichkeit als 15- bis 34-Jährige, „sehr häufig“ oder „oft“ Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben. Bei Beschäftigten, die privat eine oder mehrere Personen pflegen, ist diese Wahrscheinlichkeit im Vergleich zu anderen Beschäftigten mit durchschnittlicher Ausprägung der anderen im Modell enthaltenen Variablen (einschließlich des Alters) um ca. 16 Prozentpunkte höher. Beide Ergebnisse sind statistisch signifikant (p<0,05).

Zusätzlich zu den dargestellten Rahmenbedingungen wurde untersucht, welche Rolle die weitere Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen in Sachsen für die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben spielt. Zu diesem Zweck wurde das in Abbildung 75 dargestellte Modell um Informationen zu verschiedenen Arbeitsbedingungen erweitert. Weil sich die Erklärungsanteile der verschiedenen Arbeitsbedingungen zum Teil überschneiden und um die Analyse nicht mit zu vielen Merkmalen zu überfrachten, wurden die Arbeitsbedingungen nur einzeln und nicht gemeinsam zu dem in Abbildung 75 dargestellten Modell hinzugefügt. Dies bedeutet, dass die Ergebnisse keine Aussage über die Wirkung einzelner Arbeitsbedingungen sind, sondern zeigen, welche über die Arbeitsbedingungen definierten Beschäftigtengruppen sich unter Kontrolle der in den in Abbildung 75 dargestellten Rahmenbedingungen häufiger bzw. seltener mit Vereinbarkeitsschwierigkeiten auseinandersetzen müssen. Die Zusammenhänge der dargestellten Arbeitsbedingungen mit der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben können sich dabei zuwiderlaufen und sich gegenseitig aufheben.

Betrachtet man die Ergebnisse in Abbildung 76, so lässt sich feststellen, dass die Wahrscheinlichkeit von Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben bei Beschäftigten mit häufiger Wochenend-, Nacht-, Abend- oder Schichtarbeit deutlich höher ist als bei Beschäftigten die „selten“ oder „nie“ zu diesen

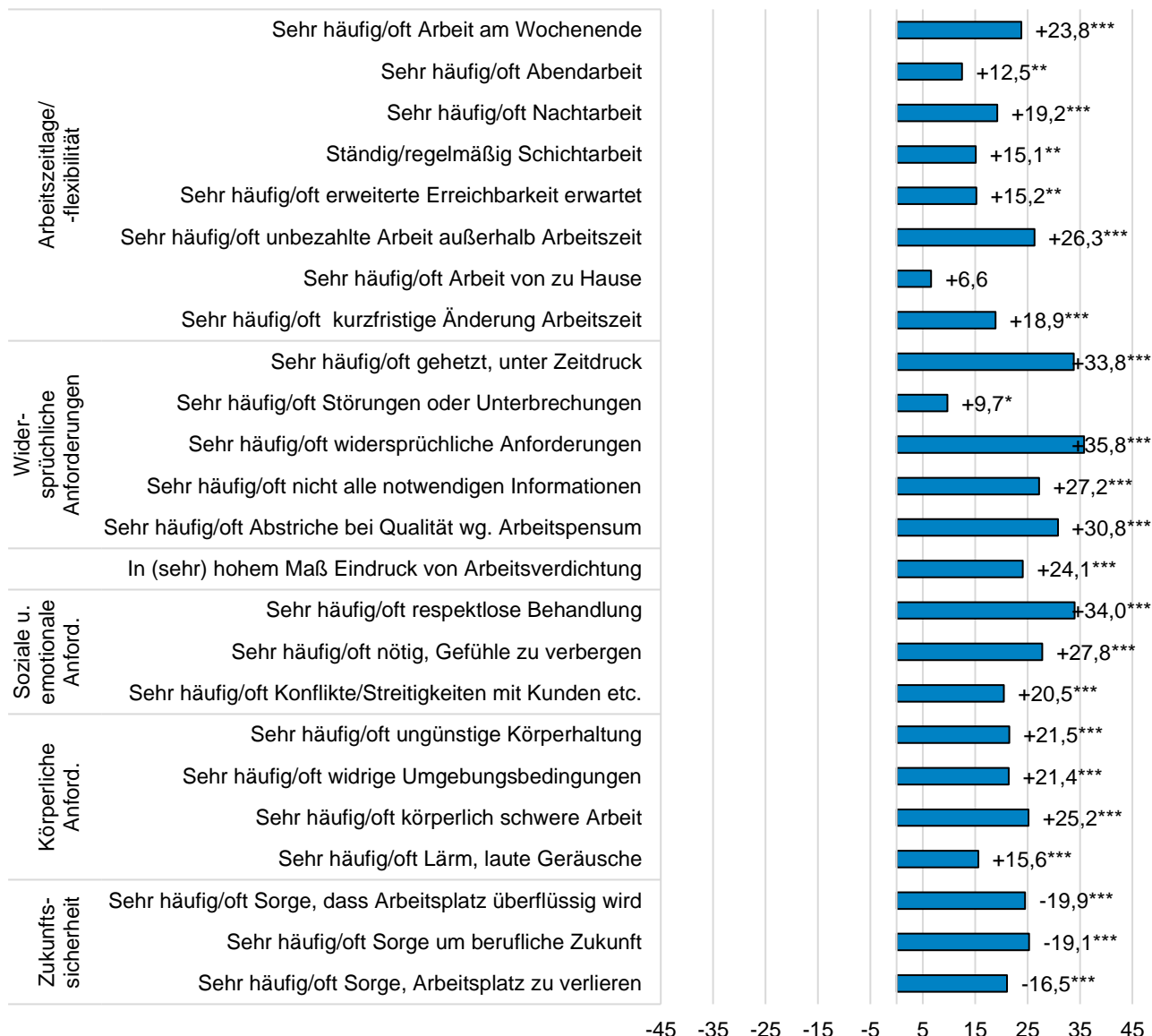
Zeiten arbeiten. Beispielsweise erhöht häufige Arbeit am Wochenende die Wahrscheinlichkeit von Schwierigkeiten, Berufs- und Privatleben zu vereinbaren um 24 Prozentpunkte. Etwas weniger deutlich gilt dies auch für Arbeit am Abend oder in der Nacht. Ebenso ist die Wahrscheinlichkeit von Vereinbarkeitsproblemen zwischen Arbeit und Privatleben bei Beschäftigten höher, die „sehr häufig“ oder „oft“ außerhalb der Arbeitszeit ohne Vergütung arbeiten (+26 Prozentpunkte) oder von denen erweiterte Erreichbarkeit erwartet wird (+15 Prozentpunkte). Auch kurzfristige Änderungen der Arbeitszeit gehen mit einem deutlich höheren Anteil von Beschäftigten einher die Probleme haben, ihre Arbeit mit dem Privatleben zu vereinbaren (+19 Prozentpunkte). Veränderungen der Arbeitszeit sind also nicht mit einer Verbesserung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben verbunden, sondern kommen häufiger bei Beschäftigten vor, die Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben haben.³⁰ Arbeit von zu Hause tritt trotz der relativ positiven Antworten der Beschäftigten auf die Gründe für Arbeit von zu Hause (vgl. Abbildung 28), nicht mit einem verringerten Anteil von Vereinbarkeitsproblemen auf, sondern steht weder in einem verringerten noch einem erhöhenden signifikanten Zusammenhang mit dem Anteil der Beschäftigten mit Vereinbarkeitsschwierigkeiten (vgl. Abbildung 76).

Auch bei „Widersprüchlichen Arbeitsanforderungen“ und „Sozialen und emotionalen Arbeitsanforderungen“ sind sich die Ergebnisse in der Struktur ähnlich und sehr deutlich. So ist die Wahrscheinlichkeit von Problemen der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben z. B. bei Beschäftigten um 36 Prozentpunkte höher, an die „sehr häufig“ oder „oft“ widersprüchliche Anforderungen gestellt werden. Häufiges Arbeiten unter Zeitdruck und ein „sehr häufig“ oder „oft“ auftretender Mangel an notwendigen Informationen für die Verrichtung der Arbeit gehen mit einer um 34 bzw. um 27 Prozentpunkte erhöhten Wahrscheinlichkeit von Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben einher. Schwierigkeiten, Arbeit und Familie miteinander zu vereinbaren treten zudem um 34 bis 21 Prozentpunkte wahrscheinlicher bei Beschäftigten auf, die respektlose Behandlung, die Notwendigkeit, bei der Arbeit „sehr häufig“ oder „oft“ die eigenen Gefühle zu verbergen sowie Konflikte und Streitigkeiten mit Kunden, Patienten, Klienten etc. erfahren.

Etwas weniger offensichtlich ist, dass auch körperliche Anforderungen gehäuft zusammen mit Schwierigkeiten der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie auftreten. Dies kann beispielsweise durch Zusammenhänge zur Arbeitszeitlege bedingt sein, weil körperliche Anforderungen auch häufig bei Schichtarbeit in der Produktion oder in der Pflege auftreten. Andererseits ist auch plausibel, dass z. B. erschöpfungsbedingte Schwierigkeiten der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben durch körperliche Anforderungen begünstigt werden. So treten Schwierigkeiten der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben beispielsweise um 25 Prozentpunkte häufiger bei Beschäftigten in Sachsen auf, die körperlich schwere Arbeit leisten. Ähnlich verhält es sich mit Schwierigkeiten der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben bei Beschäftigten, die sich Sorgen um ihre Beschäftigungssicherheit und berufliche Zukunft machen. Bei diesen Beschäftigten ist die Wahrscheinlichkeit zugleich „sehr häufig“ oder „oft“ Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben zu haben um 21 bis 25 Prozentpunkte erhöht (vgl. Abbildung 76).

³⁰ Darauf deuten auch die Häufigkeiten der Gründe für kurzfristige Änderungen der Arbeitszeit hin, bei denen die bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben zwar mit einem Anteil von 30 Prozent eine Rolle spielt, aber im Vergleich zu betrieblichen Anforderungen nicht den dominierenden Grund darstellt (vgl. Abbildung 37).

Abbildung 76: Vorkommen von Schwierigkeiten, Arbeit und Privatleben zu vereinbaren (oft/sehr häufig), in Sachsen 2017 nach Belastungen, Arbeitszeitlage- und -flexibilität und beruflicher Zukunftssicherheit unter Kontrolle von soziodemographischen und zeitlichen Merkmalen^a (logistische Regressionen, Wahrscheinlichkeiten im Vergleich zur jeweiligen Referenzkategorie in Prozentpunkten)



^a Als Kontrollvariablen dienen die in Abbildung 75 dargestellten Merkmale, Ergebnisse einzelner logistischer Regressionen, marginale Effekte am Mittelwert (MEM), robuste Standardfehler, *** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05, (+) p<0.1.

Lesebeispiel:

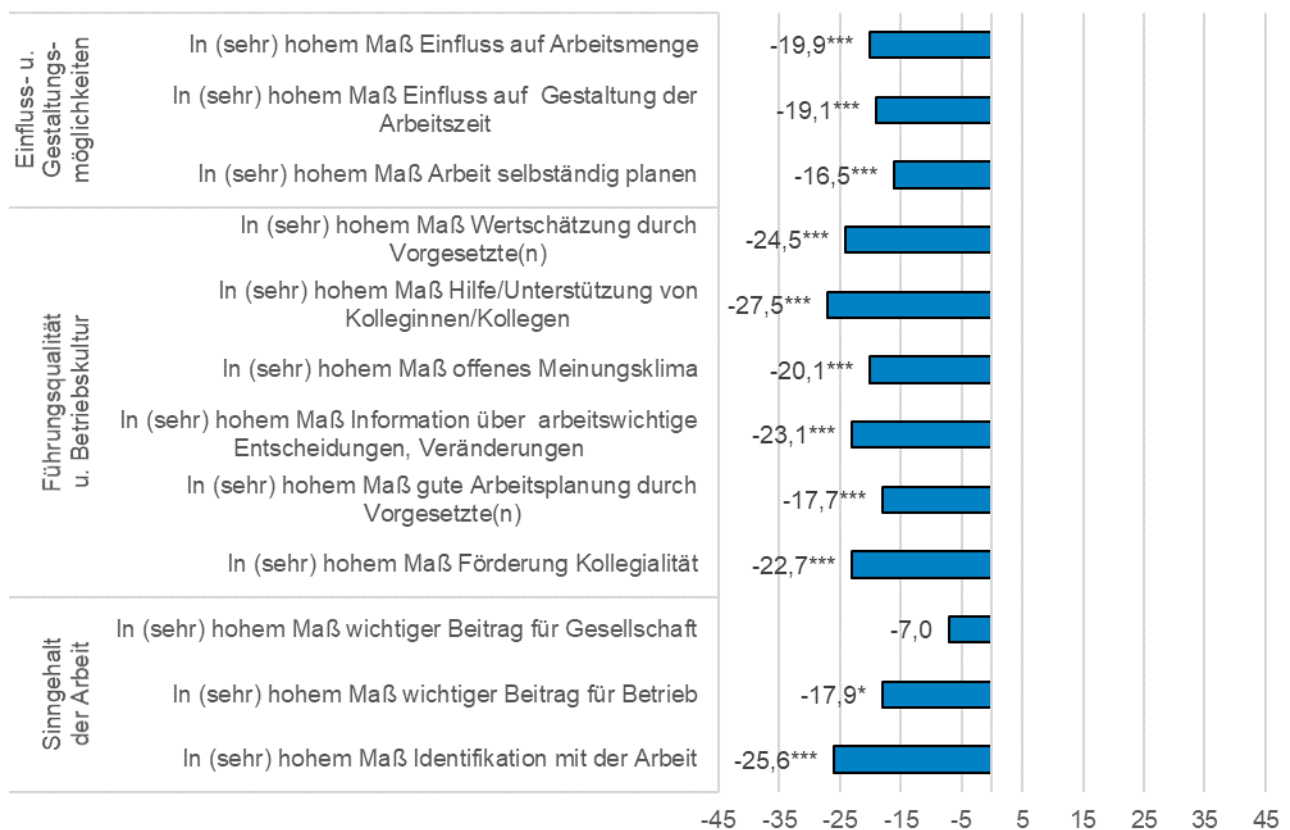
Beschäftigte, die „sehr häufig“ oder „oft“ am Wochenende arbeiten, haben bei durchschnittlichem Alter, einem durchschnittlichem Frauenanteil, durchschnittlicher Ausprägung des Ausbildungsabschlusses, der Arbeitszeit und der Überstunden sowie bei einem durchschnittlichen Anteil von Beschäftigten mit Kinderbetreuungs- und privaten Pflegeaufgaben, mit einer um 24 Prozentpunkte höheren Wahrscheinlichkeit als andere Beschäftigte, „sehr häufig“ oder „oft“ Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben. Beschäftigte, die „sehr häufig“ oder „oft“ unter Zeitdruck arbeiten, haben bei durchschnittlichem Alter, einem durchschnittlichem Frauenanteil, durchschnittlicher Ausprägung des Ausbildungsabschlusses, der Arbeitszeit und der Überstunden sowie bei einem durchschnittlichen Anteil von Beschäftigten mit Kinderbetreuungs- und privaten Pflegeaufgaben, mit einer um 34 Prozentpunkte höheren Wahrscheinlichkeit als andere Beschäftigte, „sehr häufig“ oder „oft“ Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben. Beide Ergebnisse sind statistisch höchstsignifikant (p<0,001).

Eine wichtige Rolle für die Ausprägung der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben in Sachsen spielt auch das Vorkommen von Ressourcen wie „Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten“ (vgl. Abbildung 77). Bei Beschäftigten, die ihre Arbeit „in sehr hohem“ oder „in hohem Maß“ selbständig planen und einteilen können, ist die Wahrscheinlichkeit von „sehr häufig“ oder „oft“ auftretenden zeitlichen Problemen der Vereinbarkeit ähnlich wie bei Beschäftigten mit hohem Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung um 16 bis 20 Prozentpunkte geringer. Ähnlich gilt dies mit -20 Prozentpunkten auch für Beschäftigte, die „in hohem“ oder „in sehr hohem Maß“ Einfluss auf die Arbeitsmenge haben.

Bei Beschäftigten, die von einem hohen Maß von Führungsqualitäten und einer positiven Betriebskultur berichten, kommt es deutlich seltener zu Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben. Beispielsweise ist dies bei Beschäftigten, die von einer guten Arbeitsplanung durch Vorgesetzte berichten, um 18 Prozentpunkte seltener der Fall. Wenn in der Arbeit „in hohem Maß“ Unterstützung von Kolleginnen und Kollegen gewährt wird, ist es sogar um rund 27 Prozentpunkte weniger wahrscheinlich, dass es gleichzeitig zu „sehr häufig“ oder „oft“ auftretenden Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie kommt (vgl. Abbildung 77).

In beruflichen Tätigkeiten, denen die Beschäftigten einen hohen Sinngehalt beimessen, kommt es ebenfalls seltener zu Vereinbarkeitsproblemen (vgl. Abbildung 77). Bei Beschäftigten, die sich „in hohem“ oder „in sehr hohem Maß“ mit ihrer Arbeit identifizieren, ist dies um 26 Prozentpunkte und bei Beschäftigten, die in ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für ihren Betrieb sehen, um 18 Prozentpunkte seltener der Fall als bei Beschäftigten mit weniger sinnstiftenden Tätigkeiten. Zwischen Beschäftigten, die in ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft sehen und Beschäftigten, bei denen dies nicht der Fall ist, gibt es jedoch keinen statistischen bedeutsamen Unterschied hinsichtlich der Häufigkeit von Schwierigkeiten, Arbeit und Privatleben zu vereinbaren.

Abbildung 77: Vorkommen von Schwierigkeiten, Arbeit und Privatleben zu vereinbaren (oft/sehr häufig), in Sachsen 2017 nach ausgewählten Ressourcen unter Kontrolle von soziodemographischen und zeitlichen Merkmalen^a (logistische Regressionen, Wahrscheinlichkeiten im Vergleich zur jeweiligen Referenzkategorie in Prozentpunkten)



^a Als Kontrollvariablen dienen die in Abbildung 75 dargestellten Merkmale. Ergebnisse einzelner logistischer Regressionen, marginale Effekte am Mittelwert (MEM), robuste Standardfehler, *** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05, (+) p<0.1.

Lesebeispiel:

Beschäftigte, die „in sehr hohem“ oder „hohem“ Maß ihre Arbeit selbstständig planen können, haben bei durchschnittlichem Alter, einem durchschnittlichem Frauenanteil, durchschnittlicher Ausprägung des Ausbildungsabschlusses, der Arbeitszeit und der Überstunden sowie bei einem durchschnittlichen Anteil von Beschäftigten mit Kinderbetreuungs- und privaten Pflegeaufgaben, mit einer um 16 Prozentpunkte niedrigeren Wahrscheinlichkeit als andere Beschäftigte, „sehr häufig“ oder „oft“ Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben. Beschäftigte, deren Betriebskultur so ausgestaltet ist, dass Kollegialität „in hohem“ oder „in sehr hohem Maß“ gefördert wird, haben bei durchschnittlichem Alter, einem durchschnittlichem Frauenanteil, durchschnittlicher Ausprägung des Ausbildungsabschlusses, der Arbeitszeit und der Überstunden sowie bei einem durchschnittlichen Anteil von Beschäftigten mit Kinderbetreuungs- und privaten Pflegeaufgaben, mit einer um 23 Prozentpunkte niedrigeren Wahrscheinlichkeit als andere Beschäftigte, „sehr häufig“ oder „oft“ Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben. Beide Ergebnisse sind statistisch höchstsignifikant (p<0,001).

Die Frage, inwieweit die Beschäftigten von der Digitalisierung betroffen sind³¹ spielt im Berechnungsmodell keine Rolle für die Häufigkeit von Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie und ist in Abbildung 76 bzw. Abbildung 77 nicht dargestellt. Weder die Arbeit von zu Hause, noch die Digitalisierung der Arbeit erhöhen oder verringern somit die Häufigkeit von Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben. Somit kann weder von einer automatischen Verbesserung noch von einer automatischen Verschlechterung der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben durch digitale Arbeit und Arbeit von zu Hause ausgegangen werden. Dies unterstreicht die Notwendigkeit, in der betrieblichen Praxis die jeweilige konkrete Ausgestaltung von digitaler Arbeit und der Arbeit von zu Hause in den Blick zu nehmen.

Insgesamt ist festzuhalten, dass die Schwierigkeiten der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie deutlich der Verteilung von Arbeitsbelastungen und -ressourcen folgen – auch unabhängig von Alter, Geschlecht, Ausbildung, zeitlichen Rahmenbedingungen und privaten Verpflichtungen der Kinderbetreuung und Pflege. Häufige Arbeitsbelastungen in einem Bereich werden also in der Regel nicht durch eine gute Vereinbarkeit kompensiert. Vielmehr treten zusätzlich zu verschiedenen Arbeitsbelastungen in der Regel auch Schwierigkeiten der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben auf. Umgekehrt verhält es sich bei Tätigkeiten mit hohem Maß an Ressourcen, die typischerweise mit seltener auftretenden Schwierigkeiten der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben einhergehen.

³¹ Sowohl mit als auch ohne gleichzeitige Berücksichtigung der Häufigkeit der Arbeit von zu Hause.

Literatur

- App, S.; Merk, J.; Büttgen, M. (2012): Employer branding: Sustainable HRM as a competitive advantage in the market for high-quality employees. In: Management revue 23 (3), S. 262-278.
- BAuA (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin) (2016): Arbeitszeitreport Deutschland 2016. Dortmund, Berlin, Dresden.
- Berkemeyer, N. (2015): Ausbau von Ganztagschulen. Regelungen und Umsetzungsstrategien in den Bundesländern. Bertelsmann Stiftung, Gütersloh. URL: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/ausbau-von-ganztagschulen/>, letzter Zugriff am 03.04.2018.
- BMAS (2017): Weissbuch Arbeiten 4.0. Berlin. URL: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a883-weissbuch.pdf?__blob=publicationFile&v=9, letzter Zugriff am 17.08.2017.
- Bundesagentur für Arbeit (2017a): Langzeitarbeitslosigkeit (Monatszahlen). Deutschland, Länder und Regionaldirektionen, Kreise und kreisfreie Städte, Dezember 2017. URL: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201712/langzeitarbeitslosigkeit/langzeitarbeitslosigkeit-dlkrdaa-0-201712-zip.zip>, letzter Zugriff am 03.04.2018.
- Bundesagentur für Arbeit (2017b): Bezugsgrößen für Qualifikationsgruppen nach Regionen – Dezember 2017. URL: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201712/iii6/bzg-bzg-quali/bzg-quali-dlkrdaa-0-201712-xlsx.xlsx>, letzter Zugriff am 03.04.2018.
- Deutscher Bundestag (2017a): Die Entwicklung des Normalarbeitsverhältnisses in den einzelnen Bundesländern. Antwort auf eine Kleine Anfrage, Bundestagsdrucksache 18/13655 vom 28.09.2017. Berlin.
- Deutscher Bundestag (2017b): Ausbau der Breitbandversorgung in Sachsen. Antwort der Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage, Bundestagsdrucksache 18/13623 vom 22.09.2017. Berlin.
- Deutscher Bundestag (2018): Atypische Arbeitszeiten in Deutschland. Antwort der Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage, Bundestagsdrucksache 19/487 vom 19.01.2018. Berlin.
- Holler, M. (2013): Methodenbericht zur Weiterentwicklung des DGB-Index Gute Arbeit in der Erhebungsperiode 2011/2012. Stadtbergen.
- Holler, M. (2017a): Verbreitung, Folgen und Gestaltungsaspekte der Digitalisierung in der Arbeitswelt. Auswertungsbericht auf Basis des DGB-Index Gute Arbeit 2016. Hrsg. v Institut DGB-Index Gute Arbeit, Berlin. URL: <http://index-gute-arbeit.dgb.de/+co++15db6694-b962-11e7-8463-52540088cada>, letzter Zugriff am 09.02.2018.
- Holler, M. (2017b): Qualität der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in Sachsen 2016. Ergebnisse der Repräsentativbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit in Sachsen. Hrsg. vom Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr, Dresden. Online verfügbar unter <http://www.arbeit.sachsen.de/download/DGB-IndexSachsen2016LangfassungEndversion.pdf>, letzter Zugriff am 10.01.2018.
- Holler, M.; Krüger, T.; Mußmann, F. (2014): Die Weiterentwicklung des DGB-Index Gute Arbeit. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 68, 2014, Heft 3, S.163-174. doi:10.1007/BF03374442
- Holler, M.; Kistler, E. (2015): Gute Arbeit – eine Analyse ihrer unzureichenden Realisierung und ihrer Folgen. In: Heise, A.; Deumelandt, K. (Hrsg.): Sozialökonomie – ein Zukunftsprojekt. Jahrbuch Ökonomie und Gesellschaft, Band 27, S. 283-312.
- IT-NRW (2017): Amtliche Sozialberichterstattung. URL: <http://www.amtliche-sozialberichterstattung.de>, letzter Zugriff am 08.02.2018.
- Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen (1996): Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland – Entwicklung, Ursachen und Maßnahmen, Teile I-III, Bonn. URL: <http://www.bayern.de/politik/kommissionen/archiv/kommission-fuer-zukunftsfragen/>, letzter Zugriff 12.02.2018.

- Paulus, W.; Matthes, B. (2013): Klassifikation der Berufe. Struktur, Codierung, Umsteigeschlüssel. FDZ-Methodenreport 08/2013, Hrsg. vom Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nürnberg.
- Putzing, M.; Frei, M.; Kriwoluzky, S; Prick, S. (2017): IAB-Betriebspanel Sachsen – Ergebnisse der 21. Welle 2016, Berlin, Dresden. URL: <http://www.arbeit.sachsen.de/download/BetriebspanelSachsen2016Langform.pdf>, letzter Zugriff am 12.02.018
- Rigotti, Th.; Otto, K.; Köper, B. (2014): Herausforderung Restrukturierung – Bedeutung, Auswirkungen, Gestaltungsoptionen. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Dortmund, Berlin, Dresden.
- Rossen, Anja u. a (2017a): Regionale Arbeitsmarktprognosen; Aktuelle Daten und Indikatoren 2/2017, Nürnberg. URL: http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Regionale_Arbeitsmarktprognosen_1702.pdf, letzter Zugriff 12.02.2018.
- Rossen, A. u. a. (2017b): Regionale Arbeitsmarktprognosen 2018 (Stand: Herbst 2017), IAB Forum. URL: <https://www.iab-forum.de/regionale-arbeitsmarktprognosen-2018/?pdf=4854>, letzter Zugriff 09.02.2018.
- Sawilowski, S. S. (2005): Misconceptions Leading to Choosing the t Test Over the Wilcoxon Mann-Whitney Test for Shift in Location Parameter. In: Journal of Modern Applied Statistical Methods, 4(2), 598-600.
- Schlick, C.; Bruder, R.; Luczak, H. (2010): Arbeitswissenschaft. Berlin u. a. O.
- Seeber, S.; Baethge, M.; Baas, M.; Richter, M.; Busse, R.; Michaelis, Ch. (2018): Ländermonitor berufliche Bildung 2017. Leistungsfähigkeit und Chancengerechtigkeit – ein Vergleich zwischen den Bundesländern. 1. Auflage, Gütersloh.
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2018): Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder 1991 bis 2016/2017.
- Statistische Ämter der Länder (2017): Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Länder. Gesamtwirtschaftliche Ergebnisse im Bundesländervergleich – Ausgabe 2017, Stuttgart.
- Statistisches Bundesamt (2018): Betreuungsquoten der Kinder unter 6 Jahren in Kindertagesbetreuung am 01.03.2017 nach Ländern. URL: https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Soziales/Sozialleistungen/Kindertagesbetreuung/Tabellen/Tabellen_Betreuungsquote.html, letzter Zugriff am 09.02.2018.
- Statistisches Bundesamt (2017): Geld verdienen und was sonst noch zählt. 2017, Wiesbaden.
- Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen (2017): Statistisch betrachtet – Indikatorenset Wohlfahrtsmessung – Ausgabe 2017. Kamenz. URL: https://www.statistik.sachsen.de/download/300_Voe-Faltblatt/SB_Indikatorenset_Wohlfahrtsmessung_Internet.pdf, letzter Zugriff 26.06.2017.
- Steinke, M.; Badura, B. (2011): Präsentismus: ein Review zum Stand der Forschung. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Dortmund, Berlin, Dresden.
- Tempel, J.; Ilmarinen, J. (2013): Arbeitsleben 2025. Das Haus der Arbeitsfähigkeit im Unternehmen bauen. Hamburg.
- Wirtz, A. K. (2010): Gesundheitliche und soziale Auswirkungen langer Arbeitszeiten. Univ. Diss., Oldenburg. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Dortmund.

Anhang

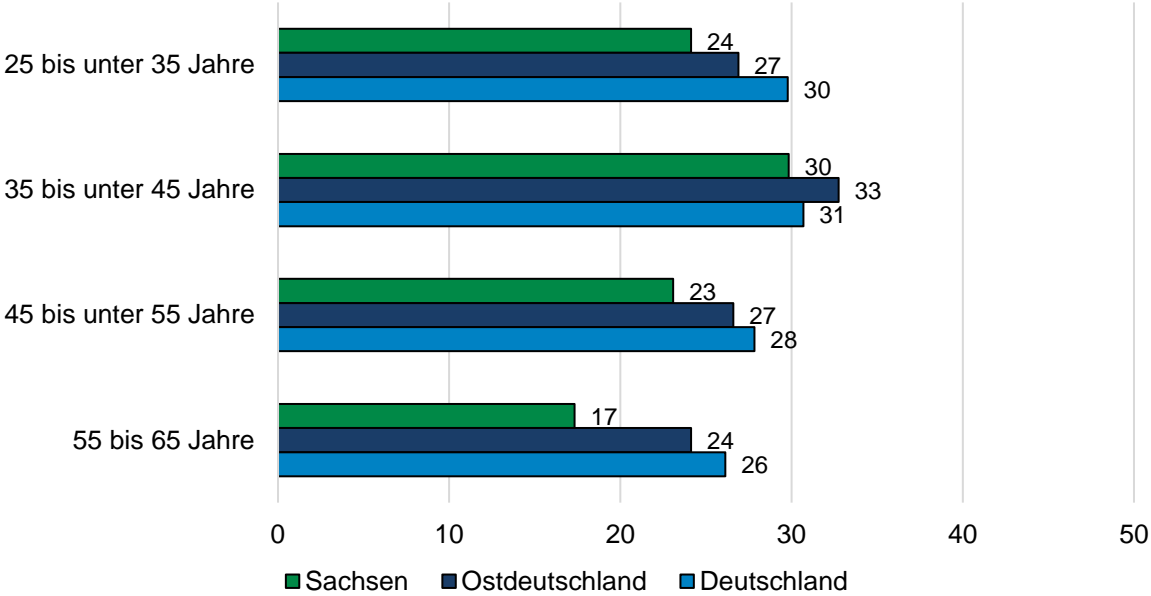
Tabelle 15: Kriterien der Arbeitsqualität und indexbildende Einzelitems in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland 2017 (Mittelwerte, Skala 0-100 und Differenz zum Vorjahr)

		2017			Veränderung zu 2016 in DGB-Indexpunkten		
		Sachsen	Ostdeutschland	Deutschland	Sachsen	Ostdeutschland	Deutschland
Teilindex Ressourcen	Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten	59,1	61,1	63,3	0,1	1,6	1,2
	Haben Sie Einfluss auf die Arbeitsmenge, die Sie erledigen müssen?	49,6	49,9	54,1	0,5	0,0	1,1
	Haben Sie Einfluss auf die Gestaltung Ihrer Arbeitszeit?	58,6	62,3	63,2	-0,3	2,5	0,9
	Können Sie Ihre Arbeit selbstständig planen und einteilen?	68,8	71,2	72,7	0,2	2,2	1,6
	Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten	63,7	65,3	66,8	1,0	0,4	1,5
	Inwieweit ermöglicht Ihr Betrieb Ihnen, dass Sie sich entsprechend Ihren beruflichen Anforderungen weiterqualifizieren können, z. B. [...]?	62,9	65,1	66,6	0,0	-0,5	1,3
	Inwieweit können Sie eigene Ideen in Ihre Arbeit einbringen?	69,0	70,7	72,9	-0,3	-0,1	1,7
	Ermöglicht es Ihnen Ihre Arbeit Ihr Wissen und Können weiterzuentwickeln?	68,6	71,0	71,5	1,0	0,8	1,1
	Haben Sie in Ihrem Betrieb Aufstiegschancen?	54,0	54,2	55,9	3,3	1,8	1,9
	Führungsqualität und Betriebskultur	66,6	67,3	68,9	1,4	0,6	0,8
	Inwieweit bringt Ihr Vorgesetzter bzw. Ihre Vorgesetzte Ihnen persönlich Wertschätzung entgegen?	66,7	68,5	69,9	-0,7	-1,3	0,6
	Erhalten Sie Hilfe und Unterstützung von Ihren Kollegen und Kolleginnen, wenn Sie dies benötigen?	82,5	80,6	81,5	2,1	-1,1	-0,3
	Erleben Sie in Ihrem Betrieb ein Meinungs-Klima, in dem sich jeder traut, Probleme [...] offen anzusprechen?	56,6	59,7	61,3	-0,1	1,8	1,0
	Werden Sie rechtzeitig über wichtige Entscheidungen, Veränderungen oder Pläne informiert [...]?	62,3	62,7	65,5	2,8	0,7	1,3
	Inwieweit plant ihr Vorgesetzter die Arbeit gut?	66,3	65,5	65,9	1,5	1,6	0,2
	Wird in Ihrem Betrieb Kollegialität gefördert?	64,7	65,8	68,5	2,5	1,9	1,6
	Sinngehalt der Arbeit	81,6	81,4	80,2	1,4	-0,6	-0,5
	Haben Sie den Eindruck, dass Sie mit Ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten?	76,7	76,9	74,4	1,4	0,0	-1,0
	Haben Sie den Eindruck, dass Sie durch Ihre Arbeit	84,2	84,7	84,3	1,7	0,1	0,4

		2017			Veränderung zu 2016 in DGB-Indexpunkten		
		Sachsen	Ost-deutsch-land	Deutsch-land	Sachsen	Ost-deutsch-land	Deutsch-land
	einen wichtigen Beitrag für Ihren Betrieb leisten?						
	Inwieweit identifizieren Sie sich mit Ihrer Arbeit?	84,0	82,6	82,1	1,5	-1,6	-0,8
Teilindex Belastungen	Arbeitszeitlage	71,5	75,3	76,0	1,0	3,2	0,5
	Wie häufig arbeiten Sie an Wochenenden?	61,5	67,6	68,7	0,6	5,0	1,5
	Wie häufig arbeiten Sie abends in der Zeit zwischen 18:00 und 23:00 Uhr?	65,7	70,0	71,5	1,1	2,1	0,9
	Wie häufig arbeiten Sie nachts, in der Zeit zwischen 23:00 und 6:00 Uhr?	81,8	90,5	89,2	0,7	4,7	0,3
	Wie häufig wird von Ihnen erwartet, dass Sie außerhalb Ihrer normalen Arbeitszeit, [...] erreichbar sind?	69,4	70,5	71,9	-0,9	4,3	0,1
	Wie häufig erledigen Sie außerhalb Ihrer normalen Arbeitszeit unbezahlte Arbeit für Ihren Betrieb?	79,2	77,9	78,9	3,5	0,2	-0,1
	Soziale und emotionale Anforderungen	63,3	63,8	66,0	1,4	2,0	1,1
	Wie häufig werden Sie bei Ihrer Arbeit von anderen Menschen, z. B. [...], herablassend bzw. respektlos behandelt?	67,1	66,8	69,5	1,8	2,7	2,2
	Wie häufig verlangt es Ihre Arbeit von Ihnen, dass Sie Ihre Gefühle verbergen?	63,4	62,3	64,5	1,8	-0,4	0,0
	Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit zu Konflikten oder Streitigkeiten mit [...]?	59,3	62,3	64,2	0,6	4,0	1,2
	Körperliche Anforderungen	52,3	54,2	57,7	-0,1	1,8	0,7
	Wie häufig kommt es vor, dass Sie bei Ihrer Arbeit eine ungünstige Körperhaltung einnehmen müssen, z. B. [...]?	41,4	42,7	48,2	-1,4	1,8	1,3
	Wie häufig kommt es vor, dass Sie an Ihrem Arbeitsplatz widrigen Umgebungsbedingungen, wie z. B. [...], ausgesetzt sind?	59,9	62,1	64,3	-1,0	0,7	0,0
	Wie häufig kommt es vor, dass Sie körperlich schwer arbeiten müssen, z. B. [...]?	57,7	61,0	64,0	1,8	1,5	0,1
	Wie häufig kommt es vor, dass Sie an Ihrem Arbeitsplatz Lärm oder lauten Umgebungsgläuschen ausgesetzt sind?	50,2	51,0	54,3	0,3	3,2	1,4
	Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität	45,8	47,6	49,6	0,2	2,6	1,6
	Wie häufig fühlen Sie sich bei der Arbeit gehetzt oder stehen unter Zeitdruck?	36,1	39,9	42,3	0,8	7,5	4,3
	Wie häufig kommt es vor, dass Sie bei Ihrer Arbeit gestört oder unterbrochen werden, z. B. durch [...]?	44,7	46,3	46,6	0,2	1,5	0,2

		2017			Veränderung zu 2016 in DGB-Indexpunkten		
		Sachsen	Ost-deutsch-land	Deutsch-land	Sachsen	Ost-deutsch-land	Deutsch-land
	Wie häufig kommt es bei der Arbeit vor, dass sie nicht alle Informationen erhalten [...]?	42,3	42,7	46,5	-1,8	-2,0	-0,1
	Wie häufig werden bei der Arbeit verschiedene Anforderungen an Sie gestellt, die schwer miteinander zu vereinbaren sind?	49,0	51,3	53,8	2,0	2,8	1,1
	Wie häufig kommt es vor, dass Sie Abstriche bei der Qualität Ihrer Arbeit machen müssen, um Ihr Arbeitspensum zu schaffen?	56,9	57,9	59,0	-0,3	3,0	2,6
Teilindex Einkommen und Sicherheit	Einkommen und Rente	45,3	45,8	48,5	-1,9	-1,1	-0,7
	Wenn Sie an Ihre Arbeitsleistung denken, inwieweit halten Sie Ihr Einkommen für angemessen?	50,0	50,1	54,9	-0,6	0,5	0,7
	Wenn Sie an das Einkommen aus Ihrer (Haupt-) Erwerbstätigkeit denken: Welche der folgenden Aussagen trifft auf sie zu?	57,8	58,7	60,6	-2,3	-0,9	-0,4
	Wie schätzen Sie die gesetzliche Rente ein, die Sie später einmal aus Ihrer Erwerbstätigkeit erhalten werden?	25,7	27,7	28,9	-4,1	-1,9	-2,1
	Betriebliche Sozialleistungen	49,0	49,5	52,3	0,5	0,5	0,5
	Bietet Ihnen Ihr Betrieb Möglichkeiten zur Verbesserung Ihrer Altersvorsorge an, z. B. [...]?	52,6	52,1	54,0	1,5	2,0	0,7
	Bietet Ihnen Ihr Betrieb Maßnahmen zur Gesundheitsförderung an, z. B. [...]?	47,3	47,6	50,6	0,5	-0,6	-0,1
	Bietet Ihnen Ihr Betrieb weitere Sozialleistungen an, z. B. [...]?	47,4	48,7	52,2	-0,6	0,8	0,9
	Beschäftigungssicherheit/berufliche Zukunftssicherheit	70,8	74,2	74,9	0,8	2,0	1,8
	Machen Sie sich Sorgen, dass Ihr Arbeitsplatz überflüssig wird, z. B. durch [...]?	78,6	80,6	80,4	-0,9	-1,1	-0,1
	Kommt es vor, dass Sie sich Sorgen um Ihre berufliche Zukunft machen?	65,2	67,6	68,5	3,8	3,8	2,7
	Kommt es vor, dass Sie sich Sorgen machen, Ihren Arbeitsplatz zu verlieren?	68,7	74,4	75,6	-0,3	3,0	2,7

Abbildung 78: Beschäftigte in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland 2016 und 2017, die „in sehr hohem Maß“ von der Digitalisierung betroffen sind, nach Alter (Anteile in Prozent)



Herausgeber:

Sächsisches Staatsministerium
für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

Analyse und Redaktion:

Markus Holler (INIFES gGmbH), unter Mitarbeit von Ernst Kistler und Benjamin Breiter

Datenerhebung:

Umfragezentrum Bonn – Prof. Rudinger GmbH (uzbonn GmbH)
Gesellschaft für empirische Sozialforschung und Evaluation

Redaktionsschluss:

April 2018

Verteilerhinweis

Diese Informationsschrift wird von der Sächsischen Staatsregierung im Rahmen ihrer verfassungsmäßigen Verpflichtung zur Information der Öffentlichkeit herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von deren Kandidaten oder Helfern im Zeitraum von sechs Monaten vor einer Wahl zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für alle Wahlen.

Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist auch die Weitergabe an Dritte zur Verwendung bei der Wahlwerbung.

Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die vorliegende Druckschrift nicht so verwendet werden, dass dies als Parteinahme des Herausgebers zu Gunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.

Diese Beschränkungen gelten unabhängig vom Vertriebsweg, also unabhängig davon, auf welchem Wege und in welcher Anzahl diese Informationsschrift dem Empfänger zugegangen ist. Erlaubt ist jedoch den Parteien, diese Informationsschrift zur Unterrichtung ihrer Mitglieder zu verwenden.

Copyright

Diese Veröffentlichung ist urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte, auch die des Nachdruckes von Auszügen und der fotomechanischen Wiedergabe, sind dem Herausgeber vorbehalten.