

Qualität der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in Sachsen 2017

Ergebnisse der Repräsentativbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit in
Sachsen – Kurzfassung

Inhaltsverzeichnis

1. Die Erhebung zum DGB-Index Gute Arbeit 2017.....	1
2. Arbeitsbedingungen und Arbeitsqualität in Sachsen.....	2
3. Arbeitsfähigkeit bis zur Rente.....	7
4. Arbeitgeberbindung.....	9
5. Verbreitung digitaler Arbeit.....	11
6. Flexibilität von Arbeitsort und Arbeitszeit.....	14
7. Digitalisierung und Flexibilisierung von Arbeit.....	25
8. Schichtarbeit und atypische Arbeitszeitlagen.....	27
9. Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben.....	31

1. Die Erhebung zum DGB-Index Gute Arbeit 2017

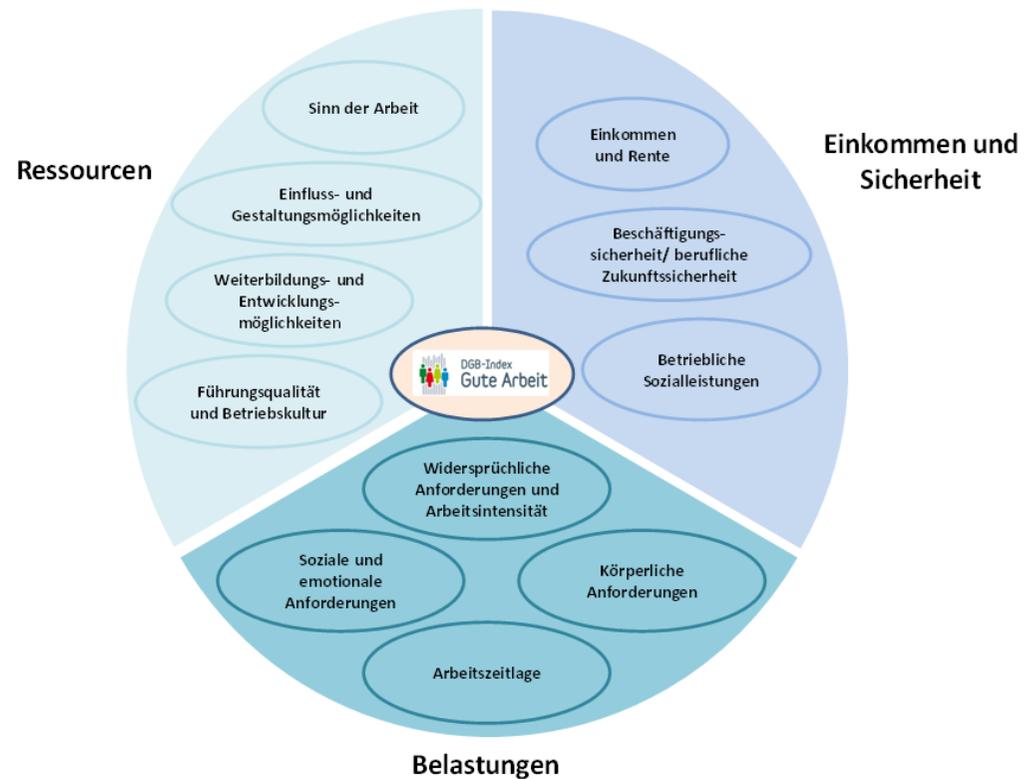
Übersicht über den Aufbau des DGB-Index Gute Arbeit

Im Rahmen der Erhebung zum DGB-Index Gute Arbeit 2017 wurde vom Sächsischen Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr eine Aufstockungstichprobe in Auftrag gegeben. Dies ermöglicht zum zweiten Mal repräsentative Analysen zur Qualität der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in Sachsen sowie den Vergleich der Ergebnisse mit den bundesweiten und ostdeutschen Werten. Insgesamt wurden 1.022 Beschäftigte befragt, die im Freistaat Sachsen arbeiten. Neben den Inhalten des DGB-Index Gute Arbeit waren weitere relevante Aspekte der Arbeitssituation und ein jährlich wechselndes Schwerpunktmodul Teil der Befragung. Schwerpunktthemen der Erhebung 2017 waren flexible und atypische Arbeitszeitlagen, die Verbreitung von Digitalisierung in der Arbeitswelt und die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben.

Der DGB-Index Gute Arbeit ist ein hierarchisch zusammengesetzter Indikator zur Messung der Arbeitsqualität bzw. der Qualität der Arbeitsbedingungen. 42 Fragen zu den Arbeitsbedingungen und den daraus für die Beschäftigten resultierenden Fehlbeanspruchungen sind die grundlegenden Bestandteile des DGB-Index Gute Arbeit und geben detailliert Auskunft über die Qualität der Arbeitsbedingungen.

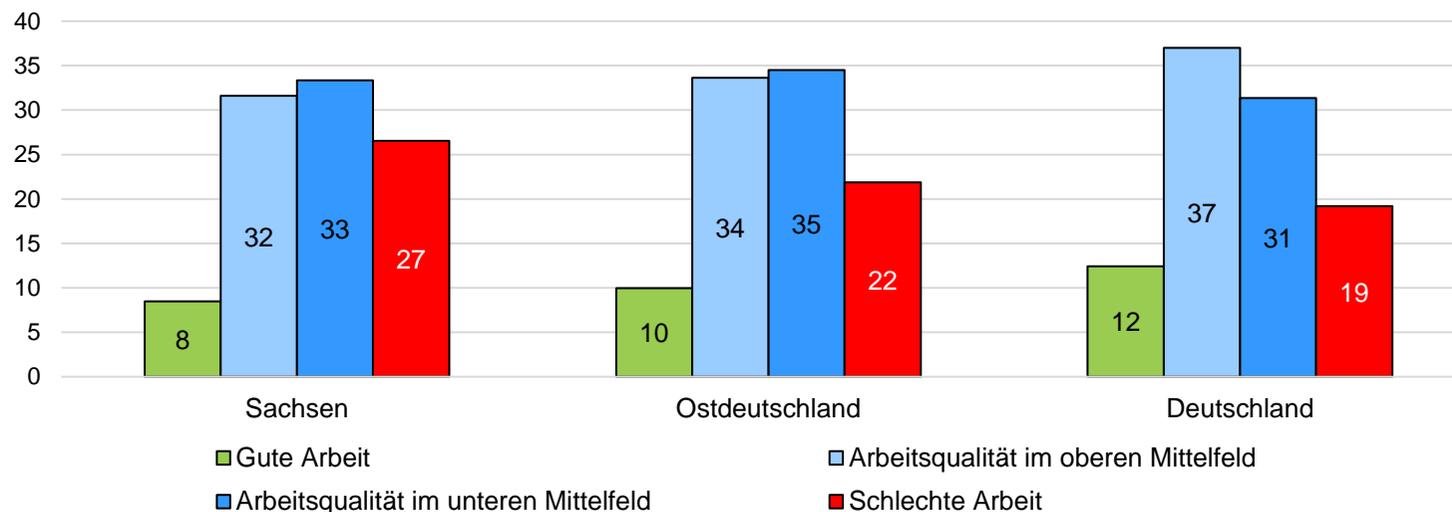
Diese 42 Aspekte werden zu elf Kriterien der Arbeitsqualität zusammengefasst, die jeweils Teil eines der drei Teilindizes „Ressourcen“, „Belastungen“ und „Einkommen und Sicherheit“ sind. Aus diesen drei Teilindizes ergibt sich wiederum der Wert des Gesamtindex „Gute Arbeit“, der alle Informationen in einer Maßzahl komprimiert (vgl. Holler 2013; Holler, Krüger, Mußmann 2014).

Für einen ausreichend differenzierten, aber dennoch knappen Überblick über die Qualität der Arbeitsbedingungen, werden im Folgenden die 42 einzelnen Aspekte der Arbeitsqualität näher betrachtet.



2. Arbeitsbedingungen und Arbeitsqualität in Sachsen

Stufen der Arbeitsqualität in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland 2016 und 2017 (Anteile in Prozent)



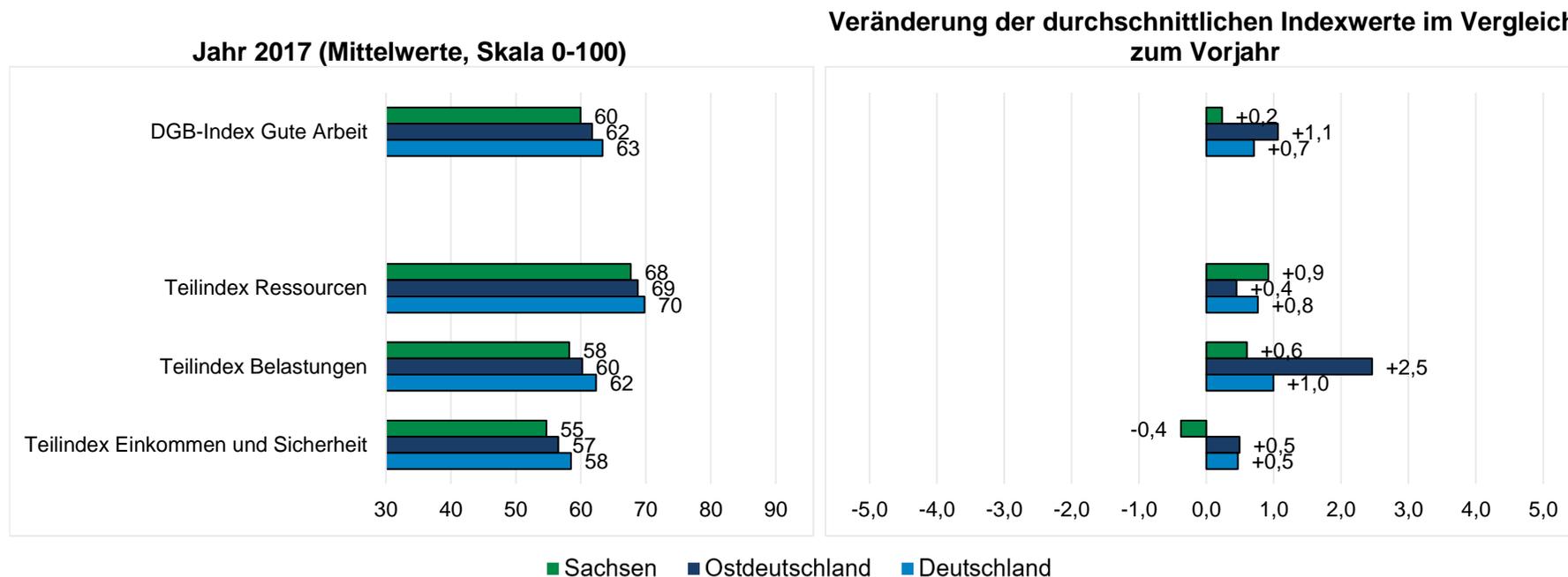
Der Gesamtindex des DGB-Index Gute Arbeit stellt eine Maßzahl der allgemeinen Arbeitsqualität im Wertebereich von 0 bis 100 Punkten dar. Diese Maßzahl kann in sogenannte „Stufen der Arbeitsqualität“ („Gute Arbeit“, „Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld“, „Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld“ und „Schlechte Arbeit“) eingeteilt werden.

Die Abbildung gibt einen Überblick über die Verteilung der Stufen der Arbeitsqualität in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland auf Basis der Erhebungen 2016 und 2017. 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.

2. Arbeitsbedingungen und Arbeitsqualität in Sachsen

DGB-Index Gute Arbeit und Teilindizes in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland 2017 (Mittelwerte, Skala 0-100) und Vergleich zum Vorjahr (Differenz der Mittelwerte)

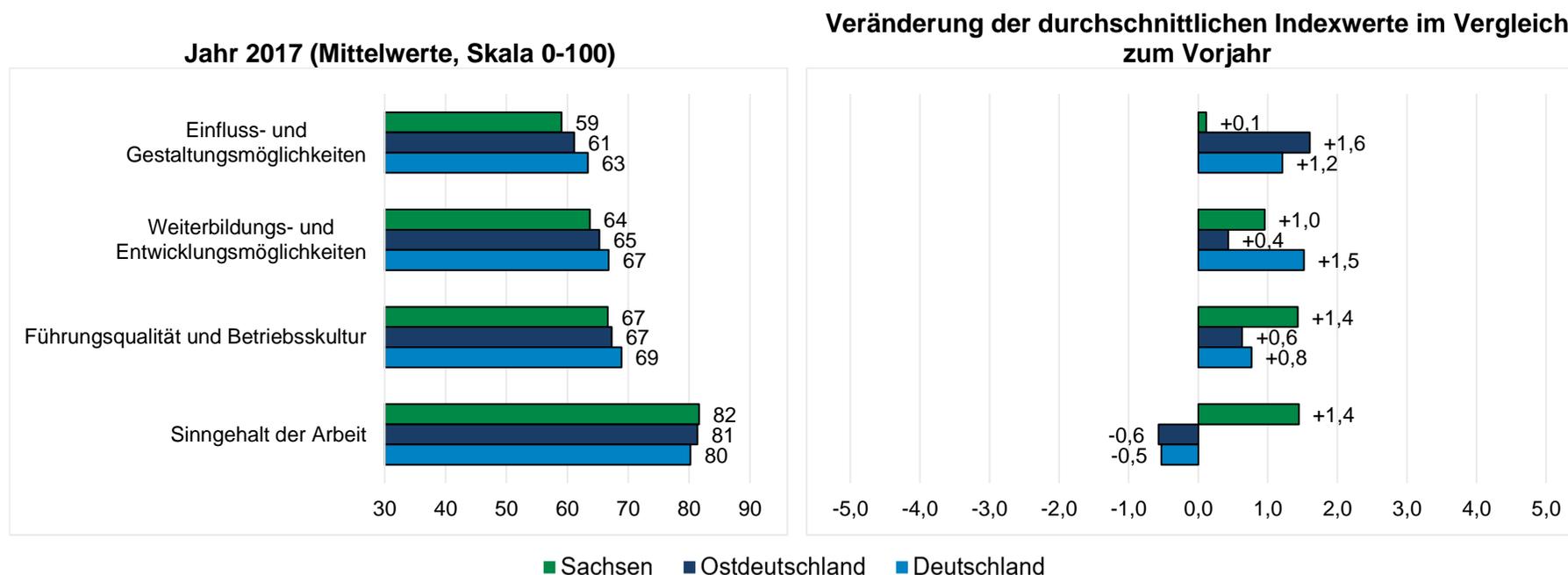


Die unterschiedliche Verteilung der Qualität der Arbeitsbedingungen in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland spiegelt sich auch in den durchschnittlichen Indexwerten des DGB-Index Gute Arbeit wider. Der Gesamtindex „Gute Arbeit“ zeigt ebenfalls, dass die Qualität der Arbeitsbedingungen in Deutschland 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“.

Typischerweise sind zwischen zwei aufeinanderfolgenden Jahren keine großen Veränderungen in der Qualität der Arbeitsbedingungen zu erwarten und zwischen den Erhebungsjahren 2016 und 2017 sind 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.

2. Arbeitsbedingungen und Arbeitsqualität in Sachsen

Zum Teilindex „Ressourcen“ zählende Kriterien der Arbeitsqualität in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland 2017 (Mittelwerte, Skala 0-100) und Vergleich zum Vorjahr (Differenz der Mittelwerte)



Die vier zum Teilindex „Ressourcen“ zählenden Kriterien der Arbeitsqualität sind in Sachsen im Jahr 2017 mit Ausnahme des „Sinngehalts der Arbeit“ durchweg etwas niedriger ausgeprägt als im gesamtdeutschen Durchschnitt. Am deutlichsten ist dies bei den „Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten“ mit einem Unterschied von 4,3 Punkten der Fall.

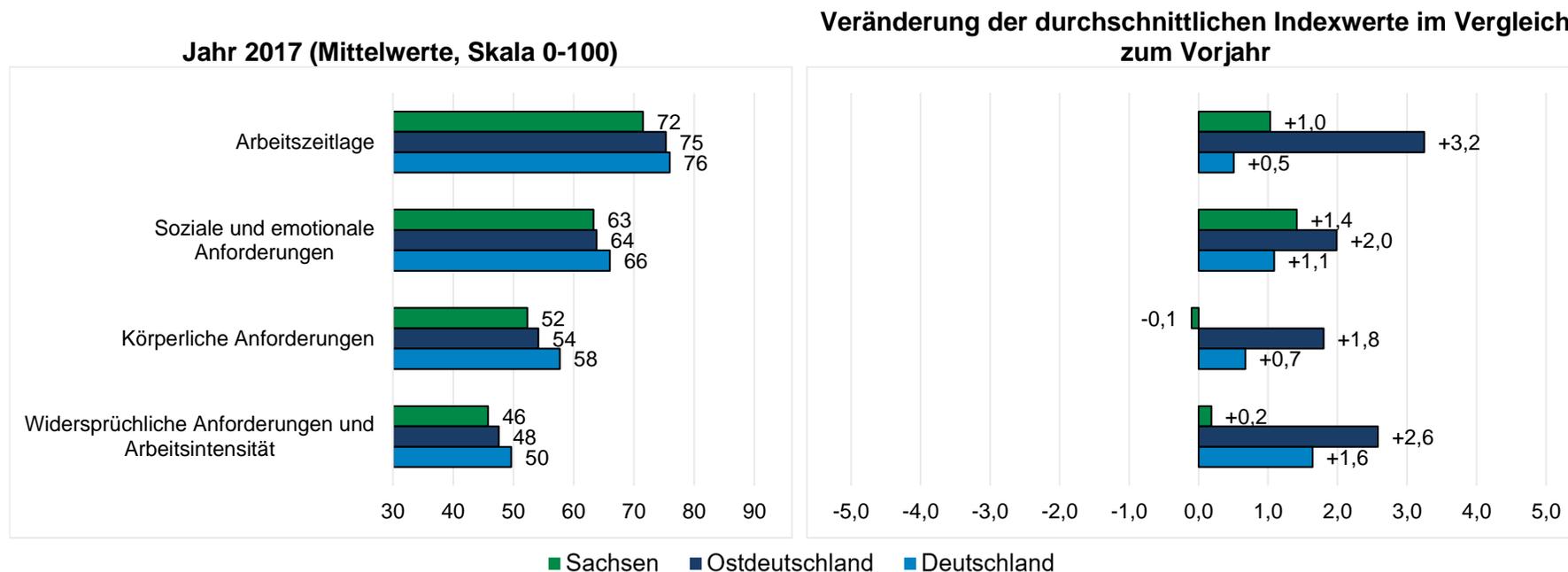
Das Kriterium „Sinngehalt der Arbeit“ wird von den Beschäftigten im Vergleich zu anderen Kriterien der Arbeitsqualität stets sehr positiv bewertet. In Sachsen liegt der Durchschnittswert um ca. zwei Punkte höher als in Deutschland und stellt somit das einzige Kriterium der Arbeitsqualität dar, das sich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

Im Vergleich zu Ostdeutschland ist in Sachsen unter den zu den Ressourcen zählenden Kriterien der Arbeitsqualität vor allem die Arbeitsqualität hinsichtlich des Kriteriums „Einfluss und Gestaltungsmöglichkeiten“ niedriger.

Mit Blick auf das Vorjahr kann für die Kriterien „Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten“, „Führungsqualität und Betriebskultur“ und „Sinngehalt der Arbeit“ tendenziell eine Verbesserung der Werte festgestellt werden, daraus lassen sich jedoch keine Trendausagen ableiten.

2. Arbeitsbedingungen und Arbeitsqualität in Sachsen

Zum Teilindex „Belastungen“ zählende Kriterien der Arbeitsqualität in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland 2017 (Mittelwerte, Skala 0-100) und Vergleich zum Vorjahr (Differenz der Mittelwerte)



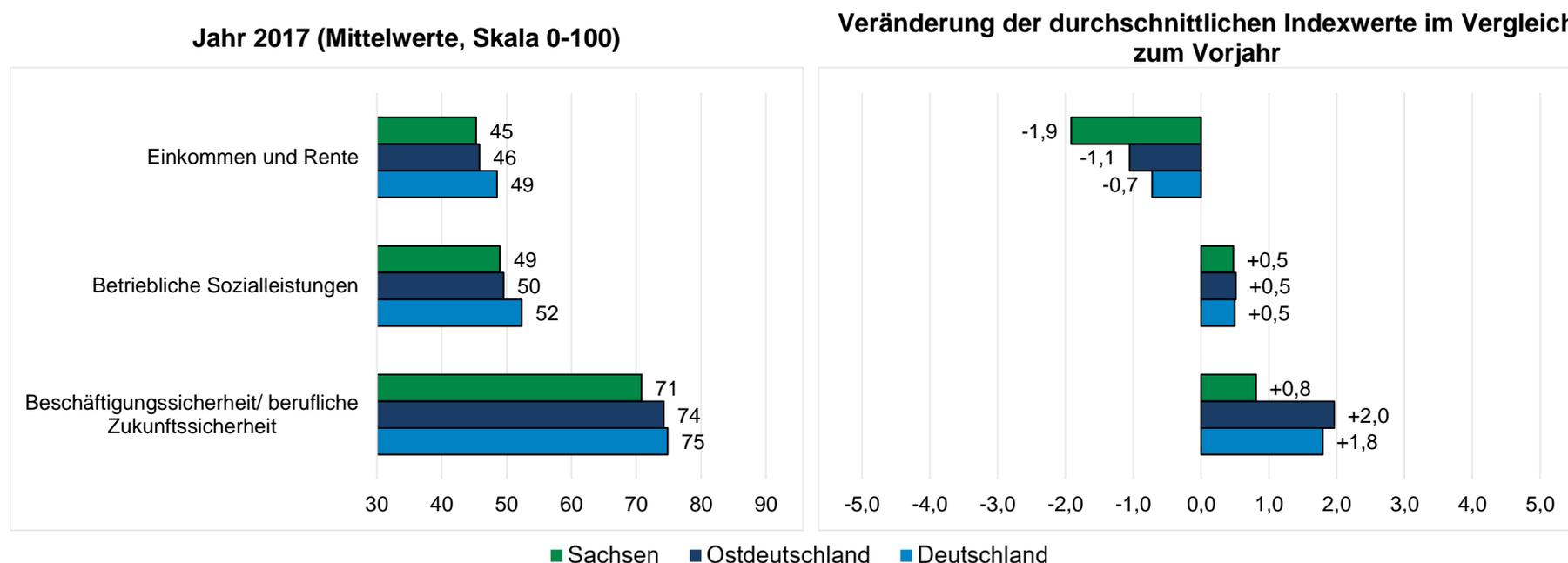
Die zu den Belastungen zählenden Kriterien der Arbeitsqualität sind in Sachsen im Jahr 2017 alle niedriger als in Deutschland ausgeprägt. Der größte Unterschied ist bei den „Körperlichen Anforderungen“ zu beobachten, die in Sachsen 5,4 Punkte unter dem bundesweiten Ergebnis liegen, gefolgt von der „Arbeitszeitlage“ mit einem Unterschied von 4,4 Punkten.

Im Vergleich zu Ostdeutschland ist in Sachsen unter den zu den Belastungen zählenden Kriterien der Arbeitsqualität die Arbeitsqualität hinsichtlich des Kriteriums „Arbeitszeitlage“ ebenfalls signifikant niedriger (-3,8 Indexpunkte).

Im Vergleich zum Vorjahr haben sich vor allem die „Sozialen und emotionalen Anforderungen“ tendenziell positiv entwickelt. Weil es sich dabei nur um zwei Messzeitpunkte handelt und aufgrund der mangelnden statistischen Signifikanz des Unterschiedes, kann daraus jedoch kein Trend geschlussfolgert werden.

2. Arbeitsbedingungen und Arbeitsqualität in Sachsen

Zum Teilindex „Einkommen und Sicherheit“ zählende Kriterien der Arbeitsqualität in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland 2017 (Mittelwerte, Skala 0-100) und Vergleich zum Vorjahr (Differenz der Mittelwerte)



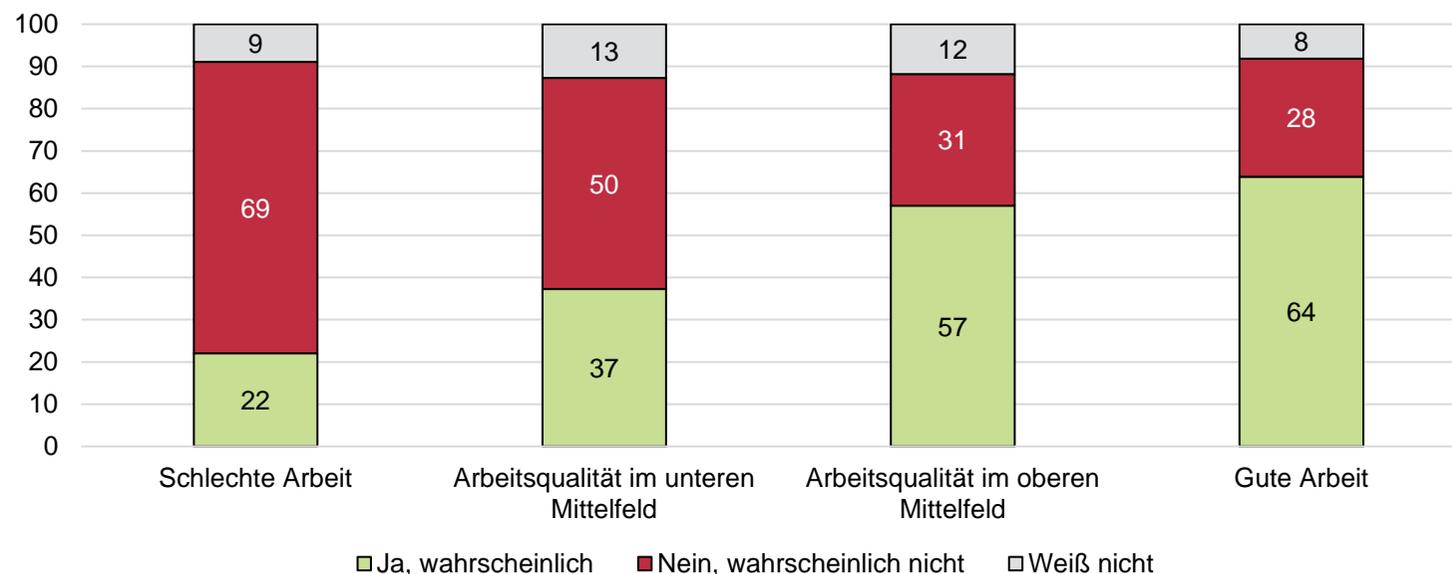
Die zum Teilbereich „Einkommen und Sicherheit“ gehörigen Kriterien der Arbeitsqualität erzielen in Sachsen ebenfalls niedrigere Werte als im bundesweiten Durchschnitt. Am deutlichsten ist dies beim Kriterium „Beschäftigungssicherheit und berufliche Zukunftssicherheit“ der Fall (-4,1 Punkte).

Im Vergleich zu Ostdeutschland ist in Sachsen ebenfalls die Arbeitsqualität hinsichtlich des Kriteriums „Beschäftigungssicherheit und berufliche Zukunftssicherheit“ signifikant niedriger (-3,4 Punkte).

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.

3. Arbeitsfähigkeit bis zur Rente

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



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 können?“ 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.

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).

Die Qualität der Arbeitsbedingungen hat also eine hohe Bedeutung für die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten und ist damit auch von volkswirtschaftlicher Relevanz.

3. Arbeitsfähigkeit bis zur Rente

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)

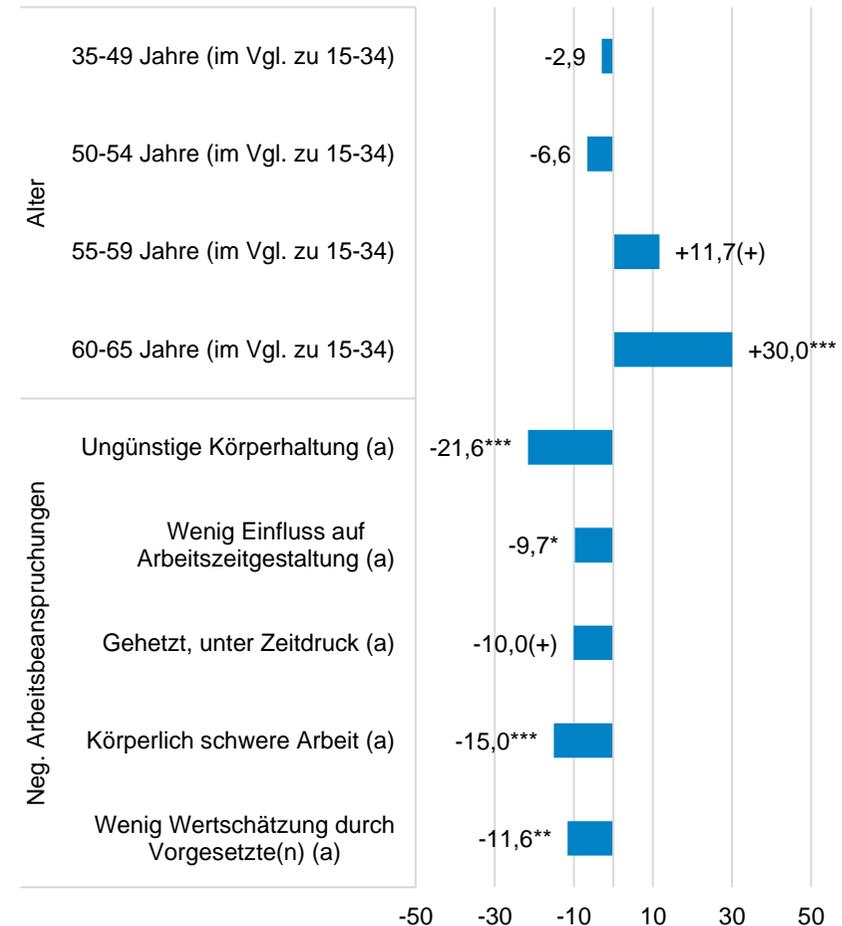
Die große Bedeutung der Arbeitsqualität für die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit zeigt sich in der Abbildung durch den Vergleich von Beschäftigten mit negativen Fehlbeanspruchungen mit Beschäftigten, bei denen dies nicht der Fall ist.

Die Kontrolle nach Altersgruppen zeigt, dass 60- bis 65-Jährige es (aufgrund der geringeren verbleibenden Zeit bis zum Rentenalter) um 30 Prozentpunkte wahrscheinlicher als 15- bis 34-Jährige einschätzen, ihre Tätigkeit ohne Einschränkung bis zum regulären Renteneintrittsalter ausüben zu können.

Bei einer negativen Beanspruchung durch ungünstige Körperhaltungen liegt der Anteil der Beschäftigten in Sachsen, die davon ausgehen, ihre Tätigkeit bis zum regulären Renteneintrittsalter ohne Einschränkung ausüben zu können, um 22 Prozentpunkte und bei Beschäftigten, die durch körperlich schwere Arbeit fehlbeansprucht sind, um 15 Prozentpunkte niedriger als bei Beschäftigten ohne diese Fehlbeanspruchung.

Aber auch eine negative Beanspruchung durch einen geringen Einfluss auf die Arbeitszeit, durch Zeitdruck bei der Arbeit sowie durch mangelnde Wertschätzung verringern die optimistische Einschätzung der eigenen Arbeitsfähigkeit bis zum Rentenalter merklich.

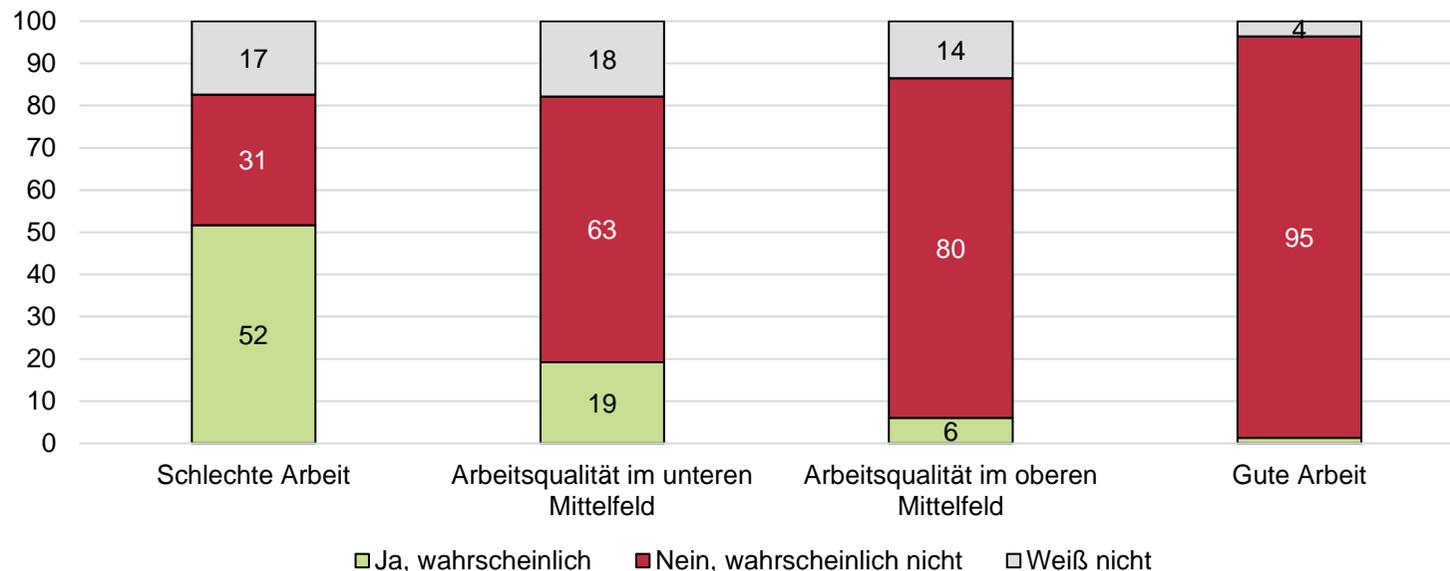
Diese Aufzählung der Einflussfaktoren ist nicht erschöpfend, da mehrere Aspekte der Arbeitsbedingungen oft auch gebündelt auftreten (z. B. wenig Wertschätzung zusammen mit anderen Aspekten der Führungsqualität). Die in der Abbildung dargestellten Merkmale können somit stellvertretend für weitere ähnliche Aspekte der Arbeitsqualität als die zentralsten Einflussfaktoren auf die Arbeitsfähigkeit bis zum Rentenalter in Sachsen angesehen werden.



(a) Und dadurch mehr oder weniger stark negativ beansprucht.
 Logistische Regression, zusätzlich kontrolliert nach Geschlecht und Anforderungsniveau der Tätigkeit, 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.

4. Arbeitgeberbindung

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



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 ist dabei je nach Arbeitsqualität deutlich 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 (vgl. Abbildung): Von ihnen würde etwas mehr als die Hälfte (52 %) den Arbeitgeber wechseln, wenn sich dazu die Gelegenheit bietet. 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.

4. Arbeitgeberbindung

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)

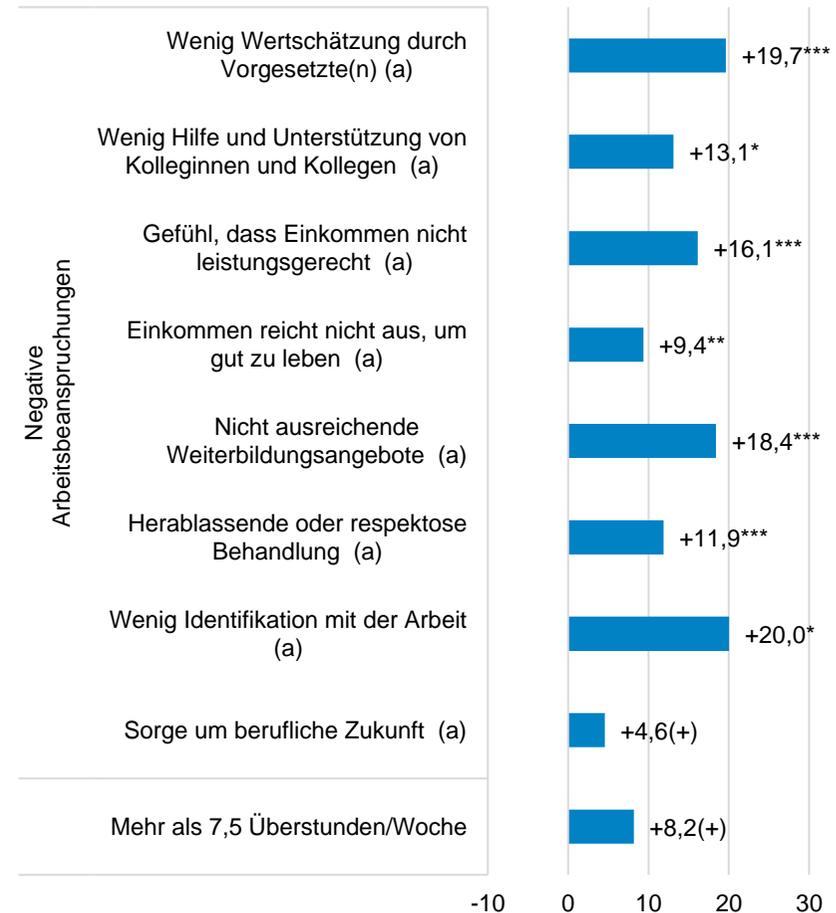
Einen sehr hohen Einfluss auf die Wechselbereitschaft haben bestimmte negative Arbeitsbeanspruchungen (die Werten des DGB-Index unter 50 Punkten entsprechen). Fehlbeanspruchungen aufgrund einer geringen Wertschätzung durch Vorgesetzte sowie durch eine geringe Identifikation mit der Arbeit erhöhen die Wechselbereitschaft um 20 Prozentpunkte.

Reichen die Weiterbildungsangebote aus Sicht der Beschäftigten nicht aus und fühlen sich die Beschäftigten dadurch negativ beansprucht, liegt die Wechselbereitschaft um 18 Prozentpunkte höher.

Auch das Einkommen 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 18 Prozentpunkte erhöht.

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).

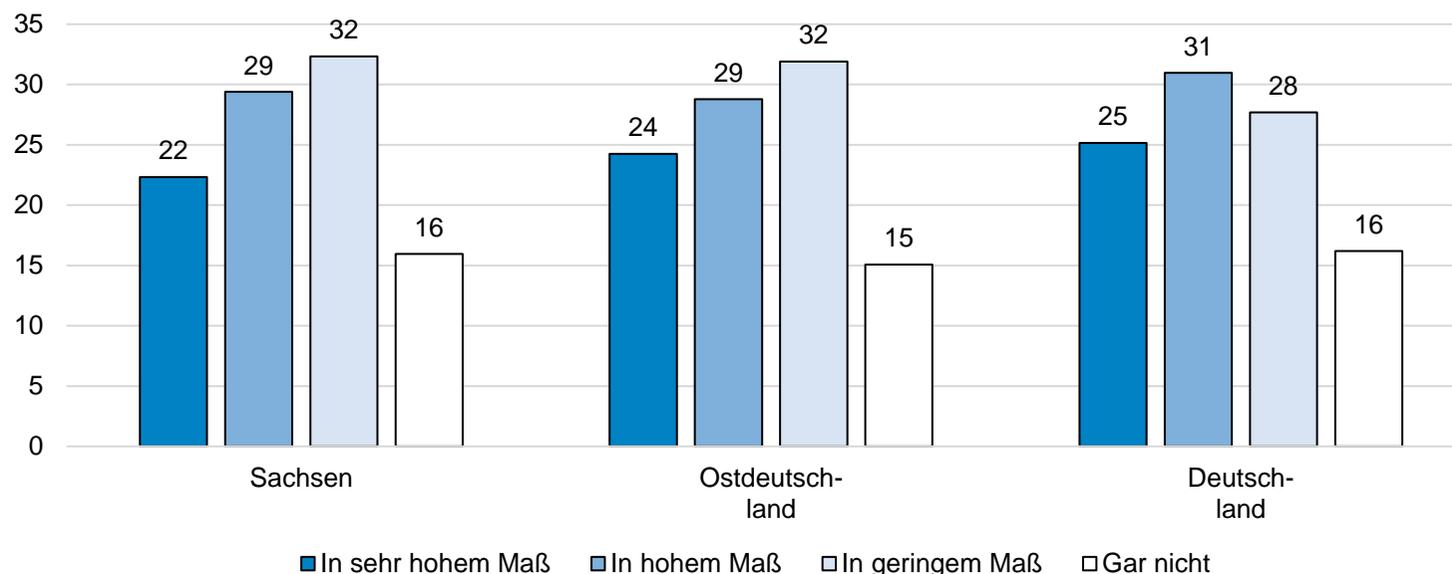
Intuitiv ist auch einsichtig, dass ein hohes Maß an Überstunden die Neigung erhöht, den Arbeitgeber zu wechseln. Werden mehr als 7,5 Stunden Mehrarbeit je Woche geleistet, fällt unter sonst gleichen Bedingungen der Anteil der wechselbereiten Beschäftigten um 8 Prozentpunkte höher aus.



(a) Und dadurch mehr oder weniger stark negativ beansprucht; Logistische Regression, zusätzlich kontrolliert nach Alter, Geschlecht und Anforderungsniveau der Tätigkeit, 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- $R^2 = 0,518$.

5. Verbreitung digitaler Arbeit

Betroffenheit der Beschäftigten von der Digitalisierung nach Region 2017 (Anteile in Prozent)

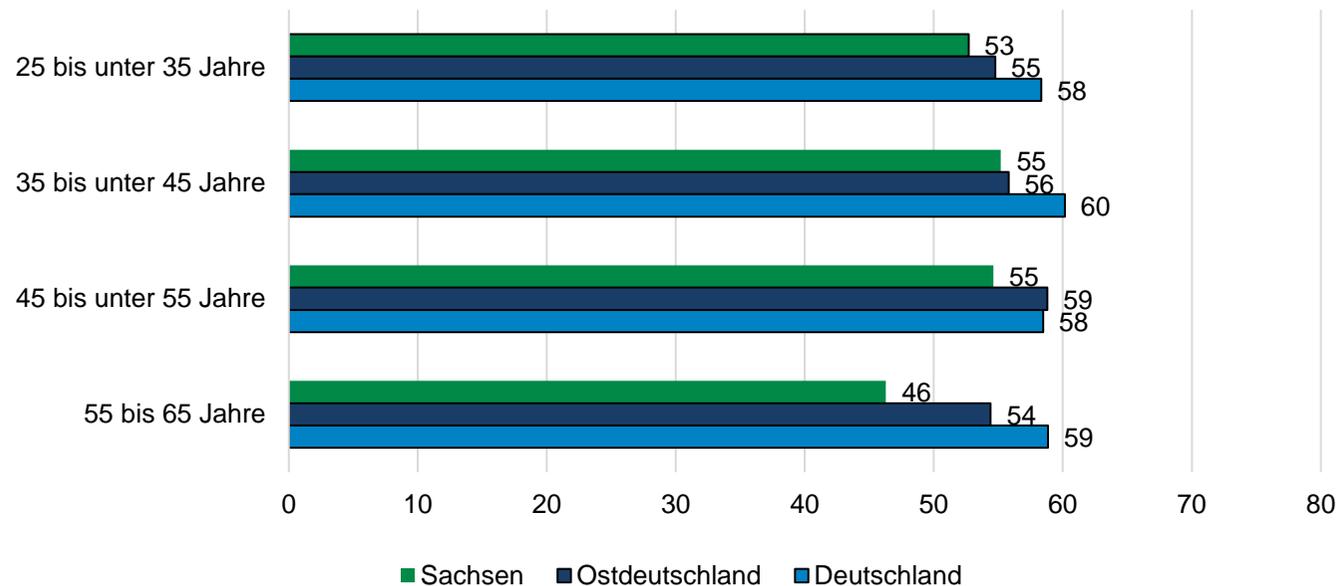


Im Jahr 2017 gab ein Anteil von 16 Prozent der Beschäftigten an, „gar nicht“ von der Digitalisierung betroffen zu sein. Der größte Unterschied zwischen den Regionen tritt bei der Antwortkategorie „in geringem Maß“ auf. In Sachsen machen diese einen Anteil von 32 Prozent aus. In Ostdeutschland beträgt der entsprechende Anteil ebenfalls 32 Prozent, in Deutschland ist er mit 28 Prozent signifikant kleiner. 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“ von der Digitalisierung betroffene Tätigkeiten in Sachsen und Ostdeutschland häufiger als in Deutschland vor und es kann festgestellt werden, dass in mindestens „hohem Maß“ digitale Arbeit in Sachsen leicht weniger häufig ist als bundesweit.

5. Verbreitung digitaler Arbeit

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

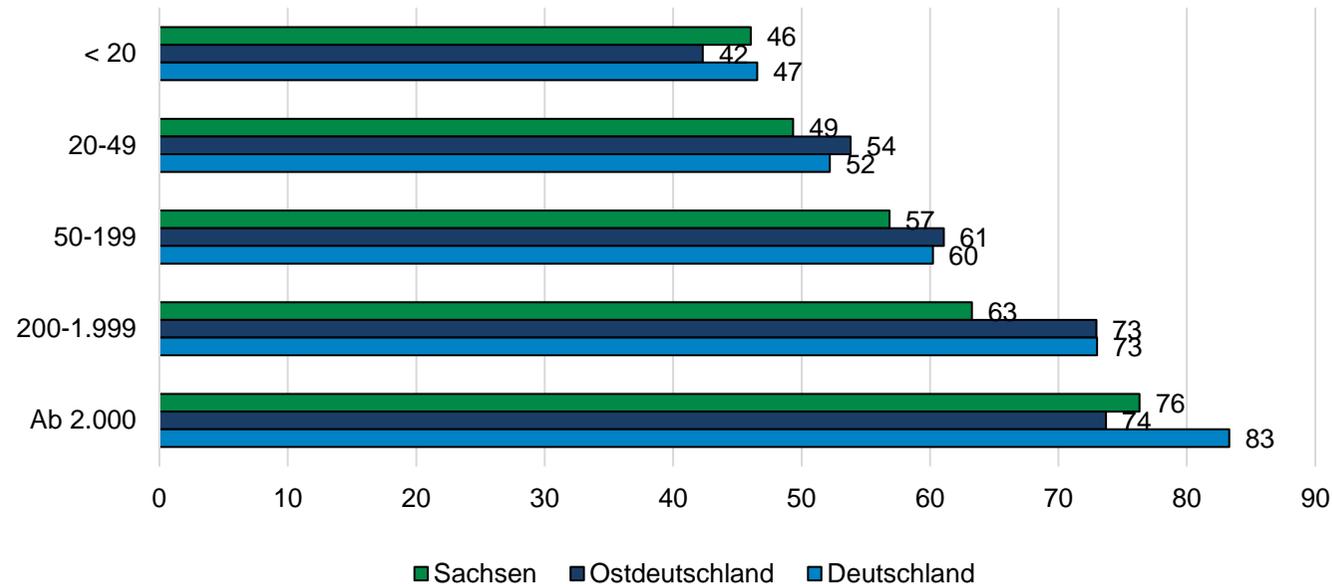


Die Abbildung zeigt, wie bereits eine ähnliche Auswertung im Bericht zum Erhebungsjahr 2016 (vgl. Holler 2017), dass das Ausmaß der Arbeit mit digitalen Mitteln mit dem Alter der Beschäftigten variiert. Allerdings zeigt sich durch die differenziertere Betrachtung der jüngeren Beschäftigten auf Basis der Daten beider Jahre, dass in Sachsen mit einem Anteil von 53 bzw. 24 Prozent nicht die 25- bis unter 35-Jährigen am häufigsten von einem hohen bzw. 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.

5. Verbreitung digitaler Arbeit

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



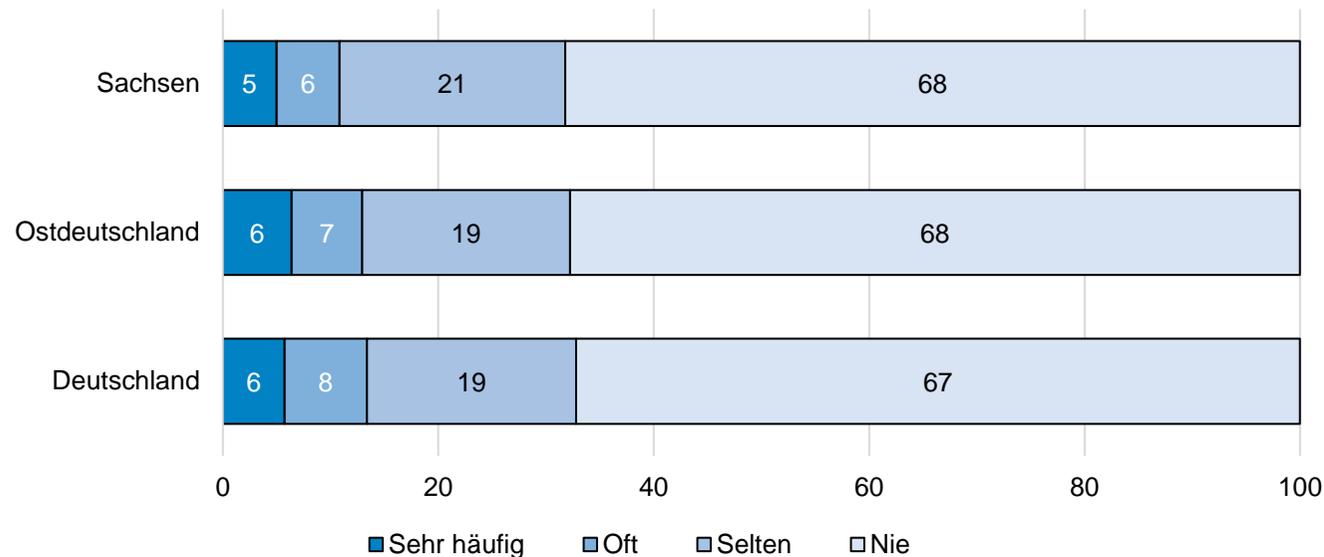
Weil Sachsen und Ostdeutschland weniger von Großbetrieben geprägt sind als dies im bundesweiten Durchschnitt der Fall ist und auch ein Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und Digitalisierung besteht, kann die Größe der ansässigen Unternehmen auch eine Rolle für die Verbreitung hochdigitalisierter Arbeit spielen.

Wie die Abbildung 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.

6. Flexibilität von Arbeitsort und Arbeitszeit

Häufigkeit der Arbeit von zu Hause in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland 2017 (Anteile in Prozent)



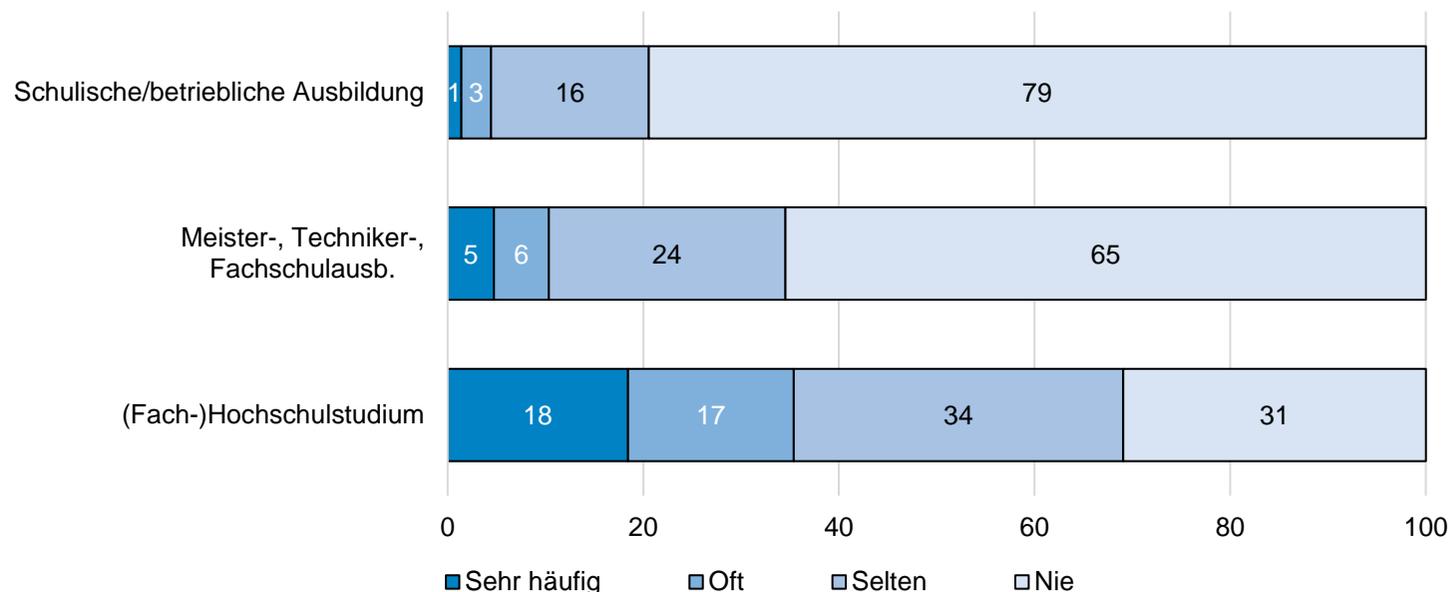
In der Erhebung zum DGB-Index Gute Arbeit wurde als ein Aspekt flexibler Arbeit die Frage gestellt, wie häufig es vorkommt, dass die Beschäftigten Arbeit von zu Hause aus erledigen. Bei 11 Prozent der Beschäftigten in Sachsen ist dies „sehr häufig“ (5 %) oder „oft“ (6 %) der Fall und 21 Prozent der Beschäftigten 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.

Möglicherweise spielt dabei der unterschiedliche Verbreitungsgrad von digitaler Arbeit bzw. von bestimmten ortsunflexiblen Formen digitaler Arbeit (vgl. Holler 2017) oder der Ausbaustand der Breitbandversorgung (vgl. Deutscher Bundestag 2017) eine Rolle.

6. Flexibilität von Arbeitsort und Arbeitszeit

Häufigkeit der Arbeit von zu Hause in Sachsen nach Ausbildungsabschluss 2017 (Anteile in Prozent)

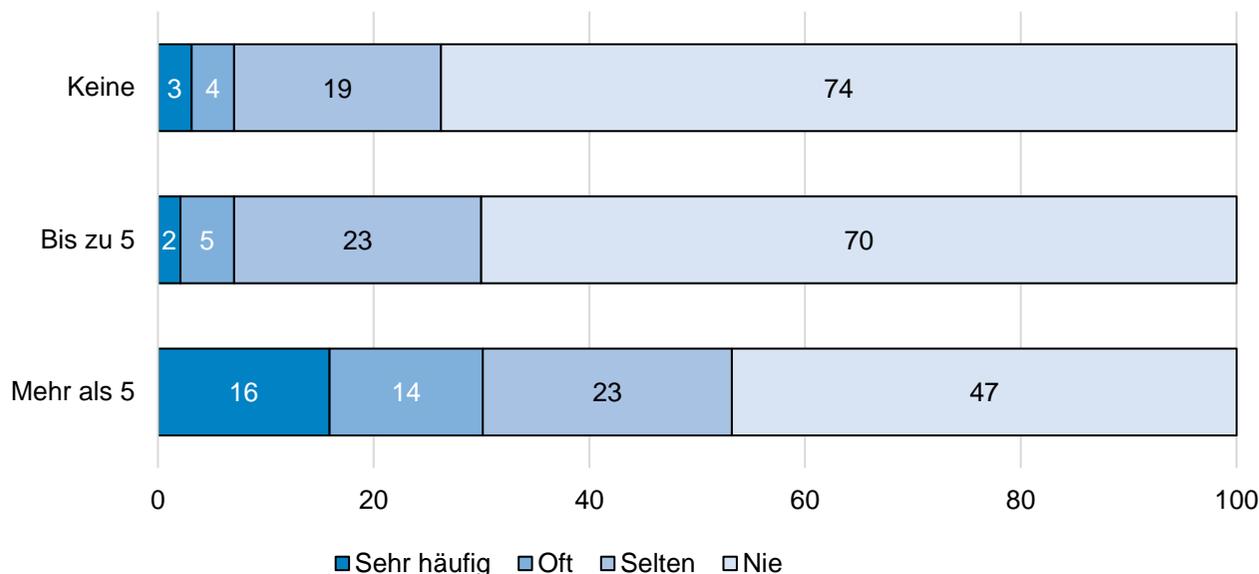


Arbeit von zu Hause ist ein Thema, das vor allem Höherqualifizierte betrifft. Während nur 1 Prozent der Beschäftigten mit einer schulischen oder betrieblichen Ausbildung „sehr häufig“ Arbeit von zu Hause erledigt und nur 3 Prozent dies nach eigenen Angaben „oft“ tun, trifft dies auf 5 Prozent der Beschäftigten mit Meister-, Techniker- oder Fachschulausbildung „sehr häufig“ und auf 6 Prozent von ihnen „oft“ zu.

Von Beschäftigten mit (Fach-)Hochschulabschluss gibt ein um das Vielfache höherer Anteil an, „sehr häufig“ oder „oft“ von 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.

6. Flexibilität von Arbeitsort und Arbeitszeit

Häufigkeit der Arbeit von zu Hause in Sachsen nach Überstunden 2017 (Anteile in Prozent)

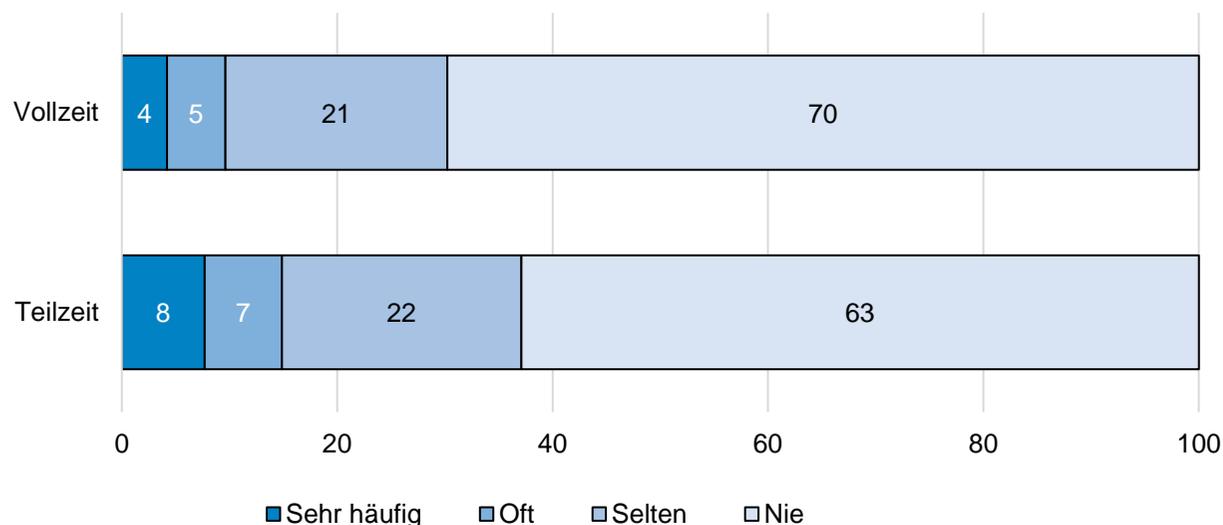


Die Abbildung zeigt, dass es einen deutlichen Zusammenhang zwischen der Häufigkeit der Arbeit von zu Hause und Mehrarbeit gibt. Dies bedeutet nicht unbedingt, dass Arbeit von zu Hause ursächlich für die Mehrarbeit ist oder dass Mehrarbeit stets zu Hause erfolgt. In Tätigkeiten, in denen Mehrarbeit geleistet 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 5 Überstunden je Woche (2 % sehr häufig, 5 % oft). Von den Beschäftigten mit mehr als 5 Überstunden pro Woche leisten 30 Prozent „sehr häufig“ (16 %) oder „oft“ (14 %) Arbeit von zu Hause.

Dass zudem auch Beschäftigte mit bis zu 5 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 5 Überstunden liegt dieser Anteil mit 70 Prozent unter dem Anteil von 77 Prozent, der bei den Beschäftigten zu beobachten ist, die keine Überstunden leisten.

6. Flexibilität von Arbeitsort und Arbeitszeit

Häufigkeit der Arbeit von zu Hause in Sachsen nach Umfang der Beschäftigung 2017 (Anteile in Prozent)

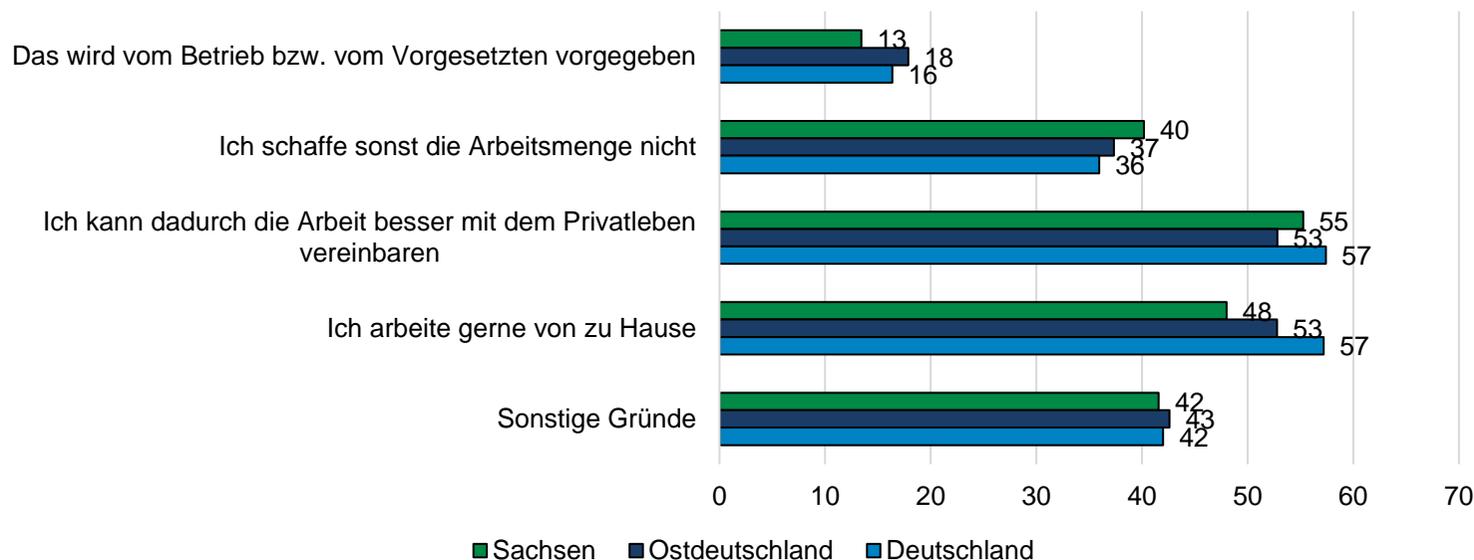


Wie die Abbildung veranschaulicht, geht ein höherer (vertraglicher) Arbeitsumfang nicht mit häufigerer Arbeit von zu Hause einher. Im Gegenteil: Teilzeitbeschäftigte geben zu 15 Prozent (8 % sehr häufig, 7 % oft) und damit häufiger als Vollzeitbeschäftigte (8 % sehr häufig, 7 % oft) an, Arbeit von zu 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.

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.

6. Flexibilität von Arbeitsort und Arbeitszeit

Gründe für Arbeit von zu Hause nach Regionen 2017 (Anteile in Prozent, Mehrfachantworten möglich)

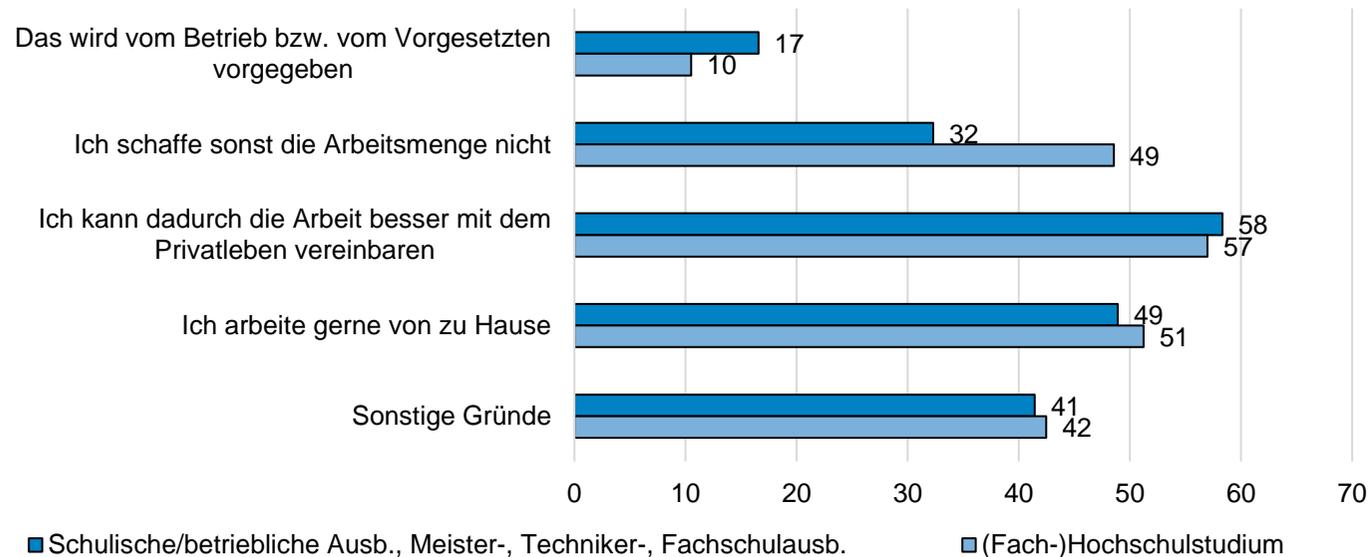


Arbeit von zu Hause wird von den Beschäftigten insgesamt recht positiv gesehen. Der am häufigsten genannte Grund für Arbeit von zu Hause ist eine dadurch bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben. 55 Prozent der Beschäftigten in Sachsen, die zumindest selten oder häufiger von zu Hause aus arbeiten, sehen dies so. Mit 53 bzw. 57 Prozent sind die Anteile in Ostdeutschland bzw. Deutschland ähnlich hoch.

Interessant sind die Gründe für die Arbeit von zu Hause aus 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.

6. Flexibilität von Arbeitsort und Arbeitszeit

Gründe für Arbeit von zu Hause nach höchstem erreichten Ausbildungsabschluss 2017 (Anteile in Prozent, Mehrfachantworten möglich)

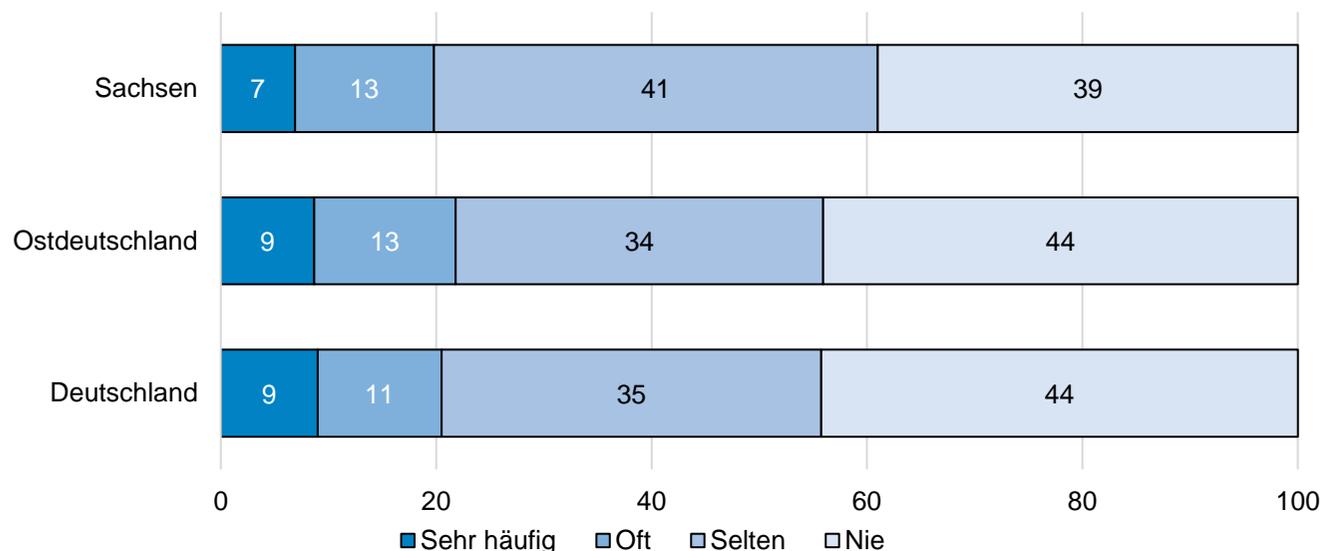


Arbeit von zu Hause kommt bei höher qualifizierten Beschäftigten sehr viel häufiger vor als bei niedriger Qualifizierten. Die Gründe für Arbeit von zu Hause unterscheiden sich – sofern sie vorkommt – allerdings nicht in allen Punkten zwischen Beschäftigten mit einer mittleren und Beschäftigten mit einer hohen Qualifikation. Im Freistaat Sachsen gibt in beiden Qualifikationsgruppen ein ähnlicher hoher Anteil von knapp 60 Prozent an, aus Gründen 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.

6. Flexibilität von Arbeitsort und Arbeitszeit

Häufigkeit von kurzfristigen Änderungen der Arbeitszeit in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland 2017 (Anteile in Prozent)



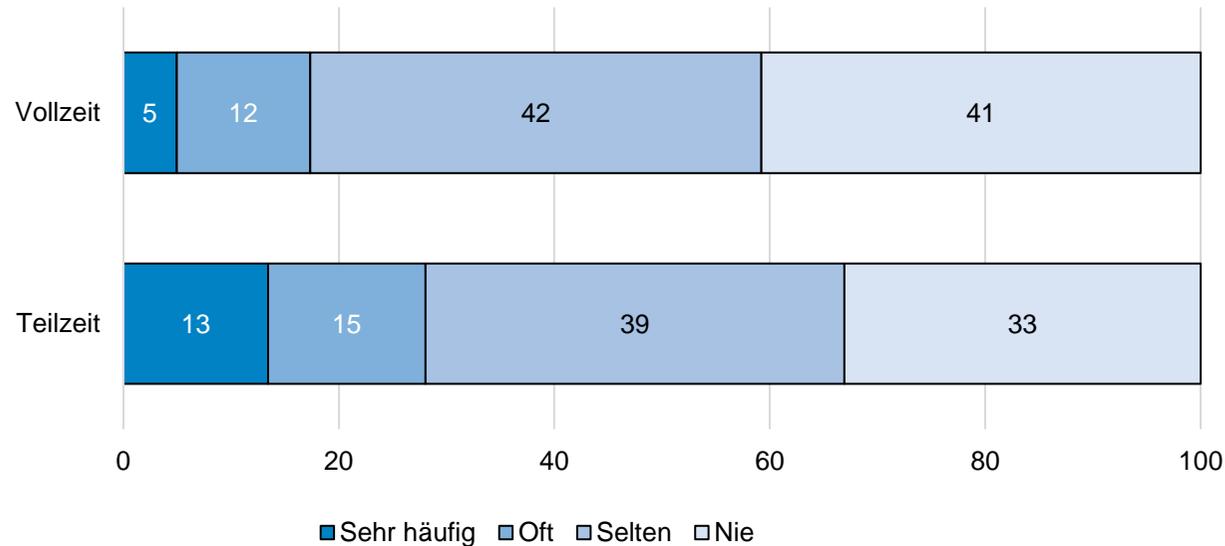
Ungefähr jede/r fünfte Beschäftigte in Sachsen berichtet „sehr häufig“ (7 %) oder „oft“ (13 %) kurzfristige Veränderungen der Arbeitszeit zu haben. Bei je ca. 40 Prozent kommt dies „selten“ (41 %) oder „nie“ (39 %) vor.

Im Regionalvergleich ist hinsichtlich der kurzfristigen Änderung von Arbeitszeiten kein eindeutiges Ergebnis zu beobachten. Einerseits lässt sich in Ostdeutschland mit 21 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.

6. Flexibilität von Arbeitsort und Arbeitszeit

Häufigkeit von kurzfristigen Änderungen der Arbeitszeit nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung 2017
(Anteile in Prozent)

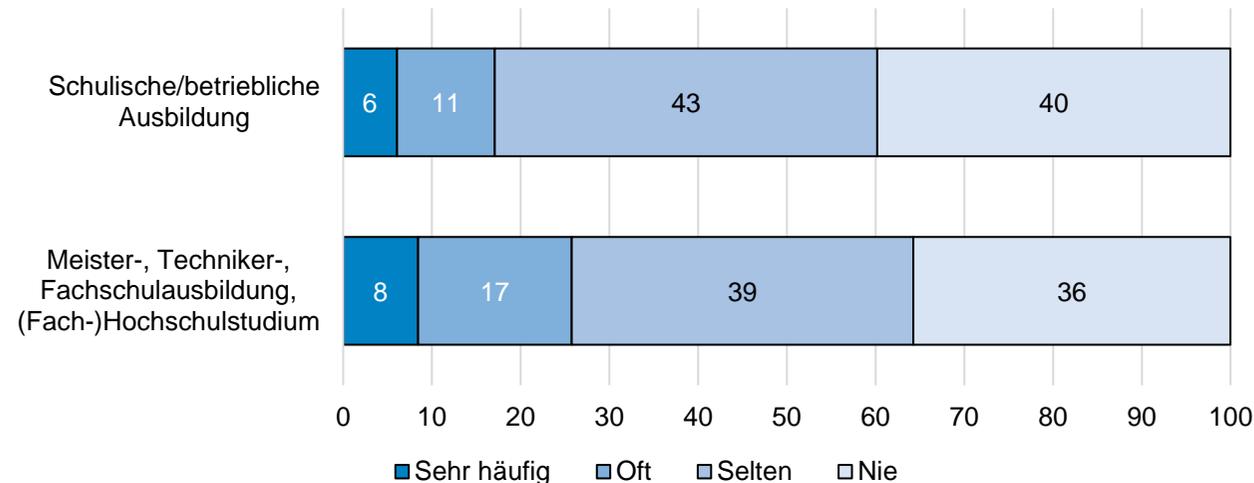


Vermutlich, weil sich bei Teilzeitarbeit überhaupt eher die Möglichkeit oder Notwendigkeit ergibt, die Arbeitszeit kurzfristig zu verändern, kommt dies bei Teilzeitbeschäftigten in Sachsen deutlich häufiger vor als bei Vollzeitbeschäftigten.

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.

6. Flexibilität von Arbeitsort und Arbeitszeit

Häufigkeit von kurzfristigen Änderungen der Arbeitszeit nach höchstem erreichten Ausbildungsabschluss 2017
(Anteile in Prozent)

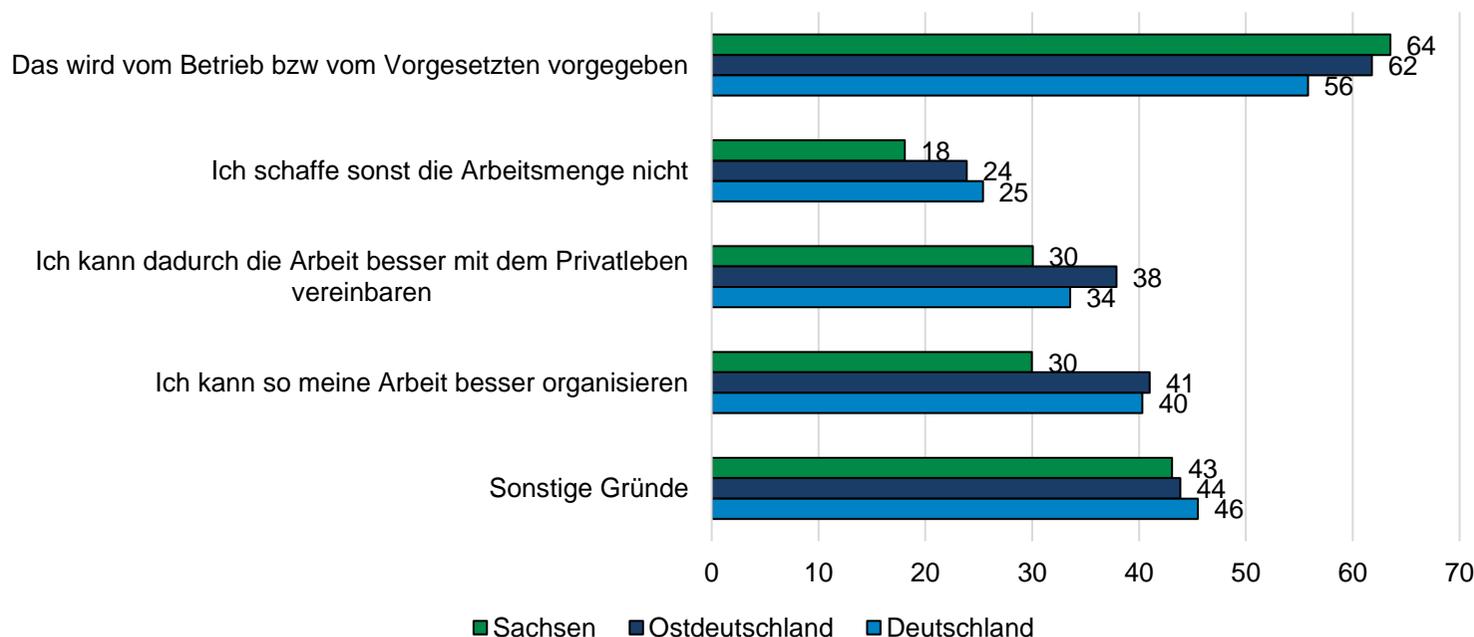


Wie auch bei der Arbeit von zu Hause ist festzustellen, dass die Beschäftigten nach Qualifikationsstufen betrachtet, nicht gleichermaßen flexibel arbeiten. Überwiegend höher qualifizierte Beschäftigte können oder müssen ihre Arbeitszeiten kurzfristig ändern.

Beschäftigte mit einer schulischen oder betrieblichen Berufsausbildung berichten mit 18 Prozent (6 % sehr häufig, 11 % oft) zu einem kleineren Anteil als höher qualifizierte Beschäftigte, „sehr häufig“ oder „oft“ von kurzfristigen Änderungen der Arbeitszeit. Bei höher Qualifizierten arbeitet jeder vierte Beschäftigte „sehr häufig“ (8 %) oder „oft“ (17 %) kurzfristig zeitlich flexibel.

6. Flexibilität von Arbeitsort und Arbeitszeit

Gründe für kurzfristige Änderungen der Arbeitszeit in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland 2017 (Anteile in Prozent, Mehrfachantworten möglich)



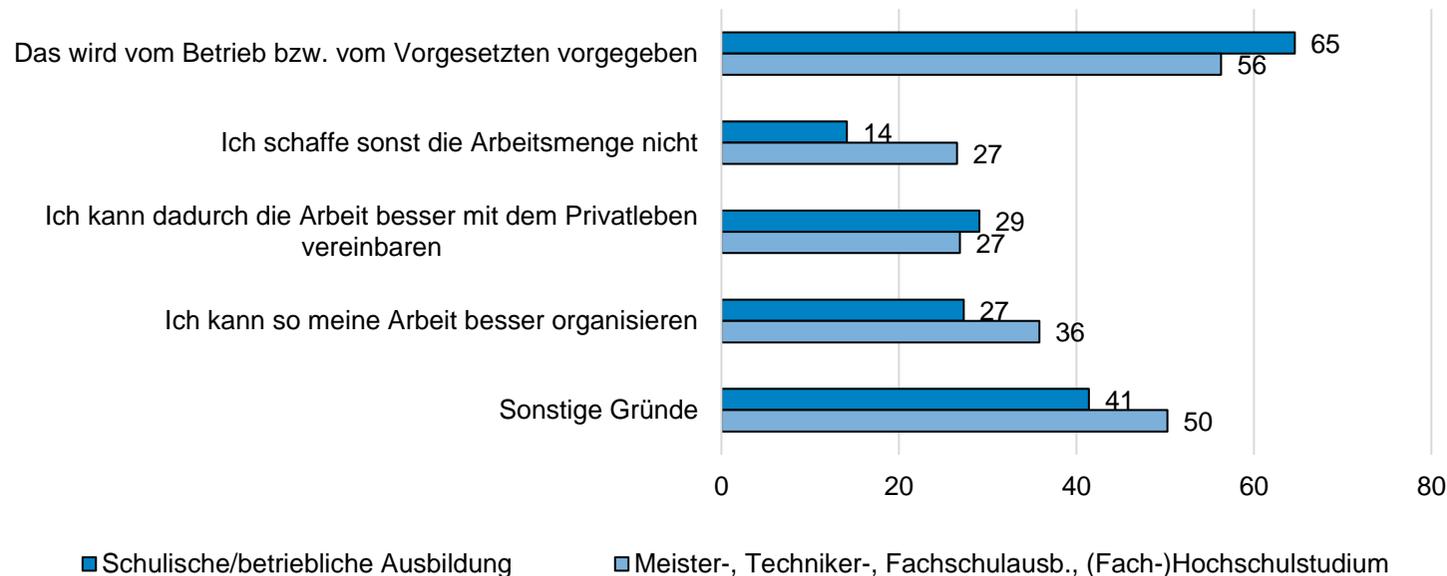
Die Gründe für kurzfristige Veränderungen der Arbeitszeit liegen überwiegend in Vorgaben durch den Betrieb bzw. durch Vorgesetzte. In Sachsen trifft dies auf 64 Prozent der Beschäftigten zu, deren Arbeitszeit sich zumindest „selten“ oder öfter kurzfristig verändert. Damit sind kurzfristige Arbeitszeitänderungen in Sachsen zumindest in dieser Hinsicht häufiger betriebsbedingt als in Deutschland, wo dieser Anteil 56 Prozent beträgt. 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.

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.

6. Flexibilität von Arbeitsort und Arbeitszeit

Gründe für kurzfristige Änderungen der Arbeitszeit nach höchstem erreichten Ausbildungsabschluss 2017 (Anteile in Prozent, Mehrfachantworten möglich)



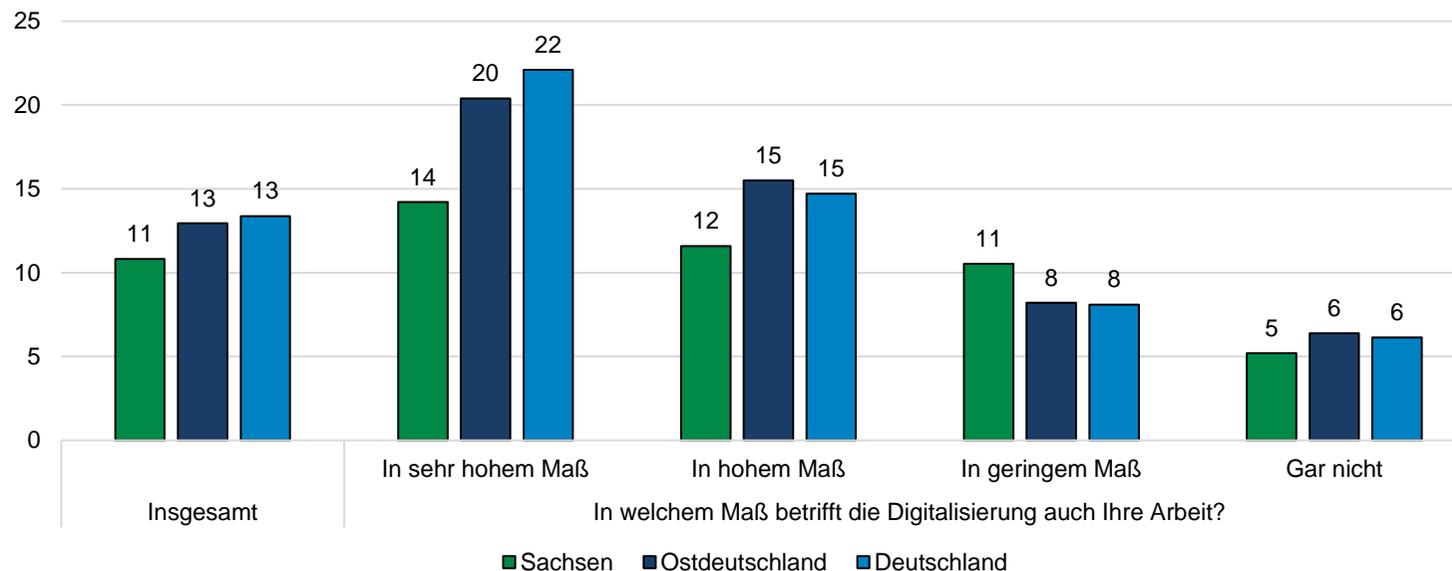
Um die Gründe von Arbeitszeitänderungen nach Qualifikationsniveau mit einer ausreichenden Anzahl von Befragten darstellen zu können, wurden in der Abbildung mehrere Ausbildungsabschlüsse zusammengefasst und Beschäftigte mit einer schulischen oder betrieblichen Ausbildung Beschäftigten mit einer Meister-, 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.

7. Digitalisierung und Flexibilisierung von Arbeit

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

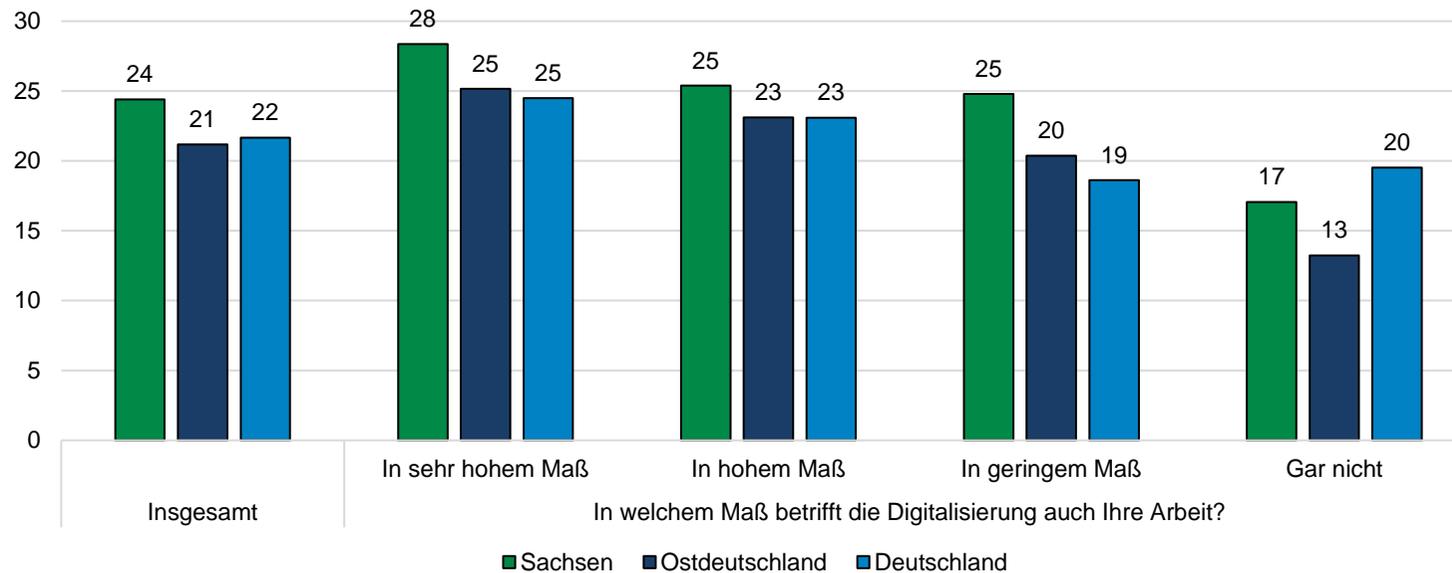


Wie die Abbildung zeigt, ist der Anteil der Beschäftigten in Sachsen, die „sehr häufig“ oder „oft“ von zu Hause arbeiten mit 14 Prozent am höchsten, wenn die Arbeit „in sehr hohem Maß“ digitalisiert ist. Und je geringer der Digitalisierungsgrad ist, desto geringer fällt auch der Anteil der Beschäftigten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

Ein zweites Ergebnis 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. Dabei könnten u. a. der unterschiedliche Verbreitungsgrad von digitaler Arbeit bzw. von bestimmten ortsunflexiblen Formen digitaler Arbeit (vgl. Holler 2017) oder der Ausbaustand der Breitbandversorgung (vgl. Deutscher Bundestag 2017) eine Rolle spielen.

7. Digitalisierung und Flexibilisierung von Arbeit

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)

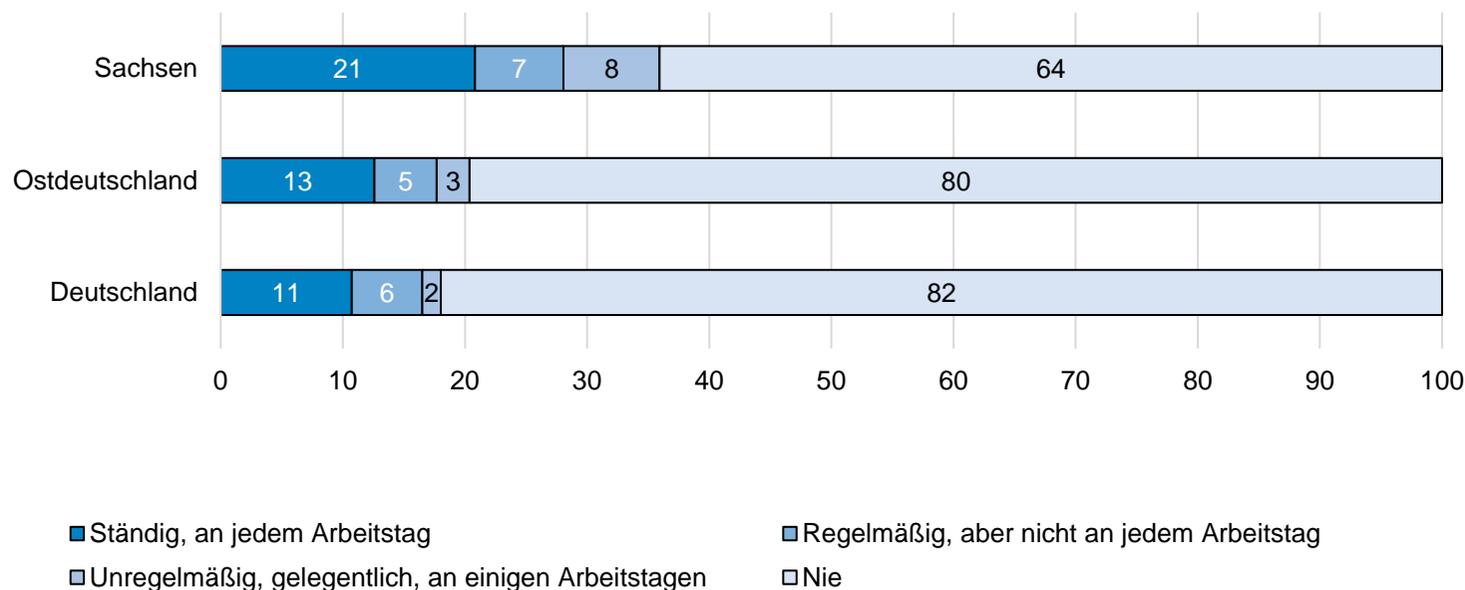


Ein weiterer, mit digitaler Arbeit verbundener Aspekt flexibler Arbeit, ist die Entgrenzung von Arbeit in der Form von erweiterten Erreichbarkeitsanforderungen. So ist es naheliegend, dass der Einsatz elektronischer oder digitaler Kommunikationsmittel mit einer erhöhten technischen Erreichbarkeit für 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 der Abbildung 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.

8. Schichtarbeit und atypische Arbeitszeitlagen

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

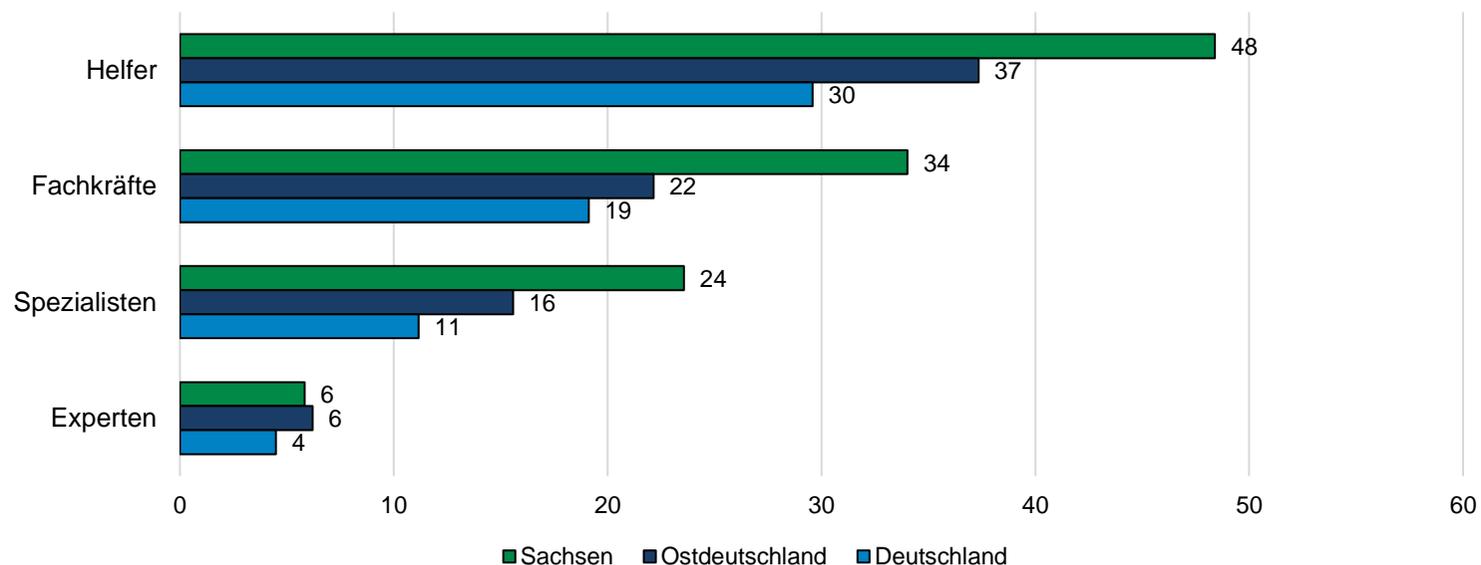


Der Eindruck auf Basis der Indexwerte des DGB-Index Gute Arbeit, dass das Thema „Arbeitszeit“ eine wichtige Rolle beim Vergleich der Arbeitsqualität von Sachsen mit Deutschland und Ostdeutschland spielt, setzt sich auch bei der Betrachtung der Häufigkeit von Schichtarbeit fort.

Die Abbildung 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. Während nur 64 Prozent der Beschäftigten in Sachsen „nie“ Schichtarbeit leisten, sind es in Ostdeutschland 80 Prozent und in Deutschland 82 Prozent.

8. Schichtarbeit und atypische Arbeitszeitlagen

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



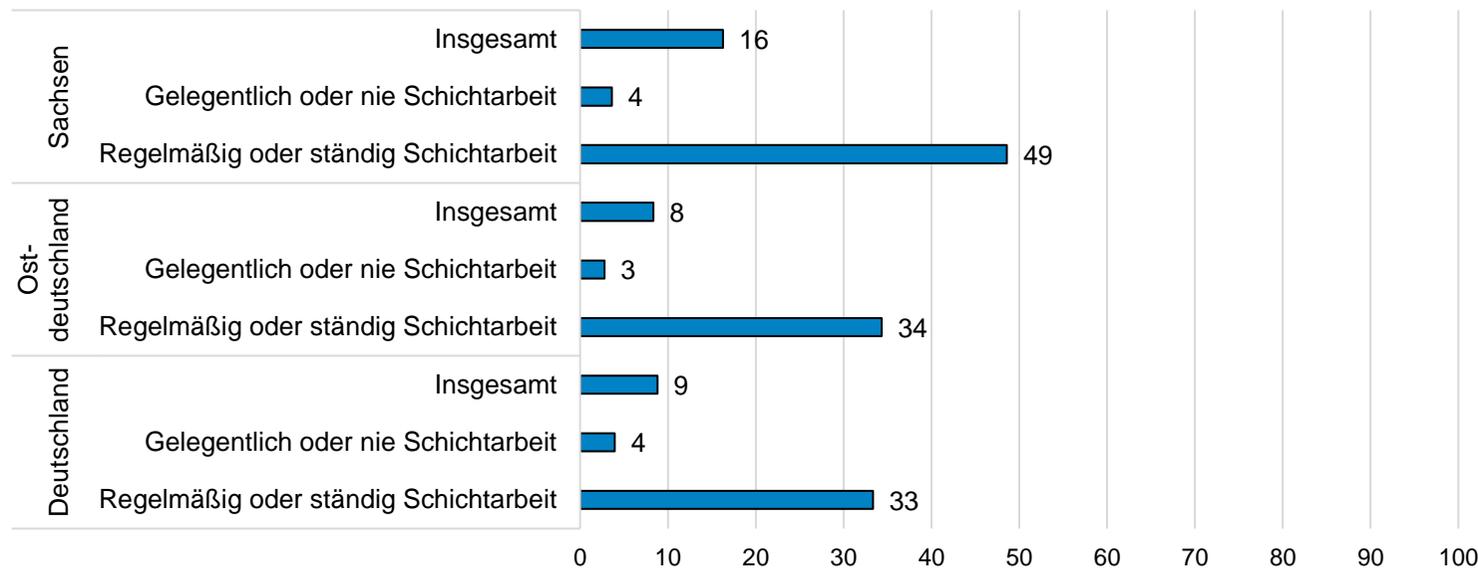
Wie zu erwarten, ist ein Zusammenhang des Leistens von Schichtarbeit mit dem Anforderungsniveau der Tätigkeit festzustellen. Im Freistaat Sachsen ist der Unterschied nach dem Anforderungsniveau dabei ähnlich strukturiert wie in Ostdeutschland und Deutschland.

Der Anteil der Schichtarbeitenden liegt 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 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. Weniger eindeutig ist das Ergebnis jedoch bei „Experten“.

Die überdurchschnittliche Ausprägung der Schichtarbeit im Freistaat gilt somit nur für die Anforderungsniveaus von „Helfern“, „Fachkräften“ und „Spezialisten“.

8. Schichtarbeit und atypische Arbeitszeitlagen

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⁾ Kategorien „ständig“ plus „regelmäßig“.

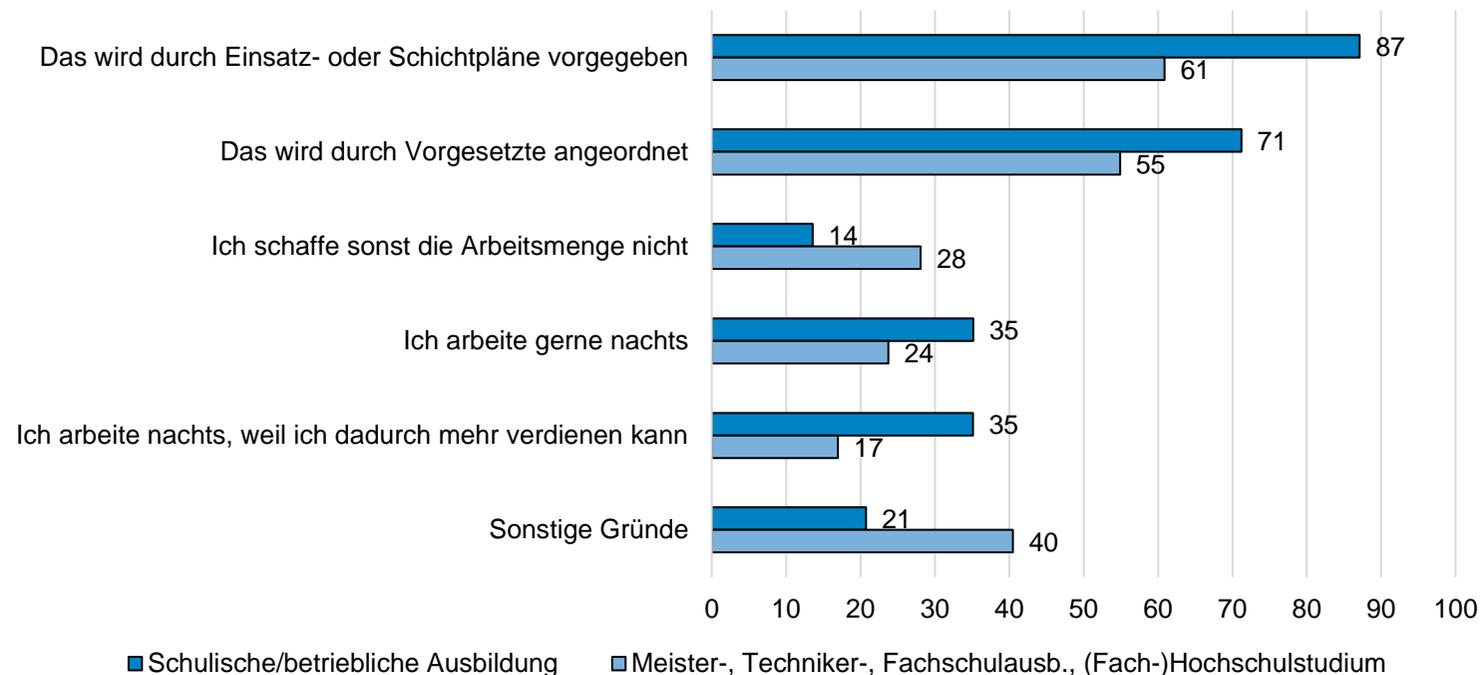
Schichtarbeit bedeutet für 60 Prozent der sächsischen Beschäftigten auch „sehr häufig“ oder „oft“ Arbeit am Wochenende und für 71 Prozent auch „sehr häufig“ oder „oft“ Arbeit am Abend. Diese Werte unterscheiden sich nicht deutlich von den ostdeutschen und bundesweiten Durchschnittswerten (vgl. Langfassung).

Die Häufigkeit von Nachtarbeit unterscheidet sich allerdings nicht nur zwischen Schichtarbeitenden und anderen Beschäftigten, sondern auch zwischen den Schichtarbeitenden in Sachsen einerseits und Ostdeutschland und Deutschland andererseits. Während 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.

Eine Besonderheit der Schichtarbeit in Sachsen ist also, dass sie häufiger als im ostdeutschen oder bundesweiten Durchschnitt zusammen mit Nachtarbeit ausgeübt wird. 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.).

8. Schichtarbeit und atypische Arbeitszeitlagen

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)



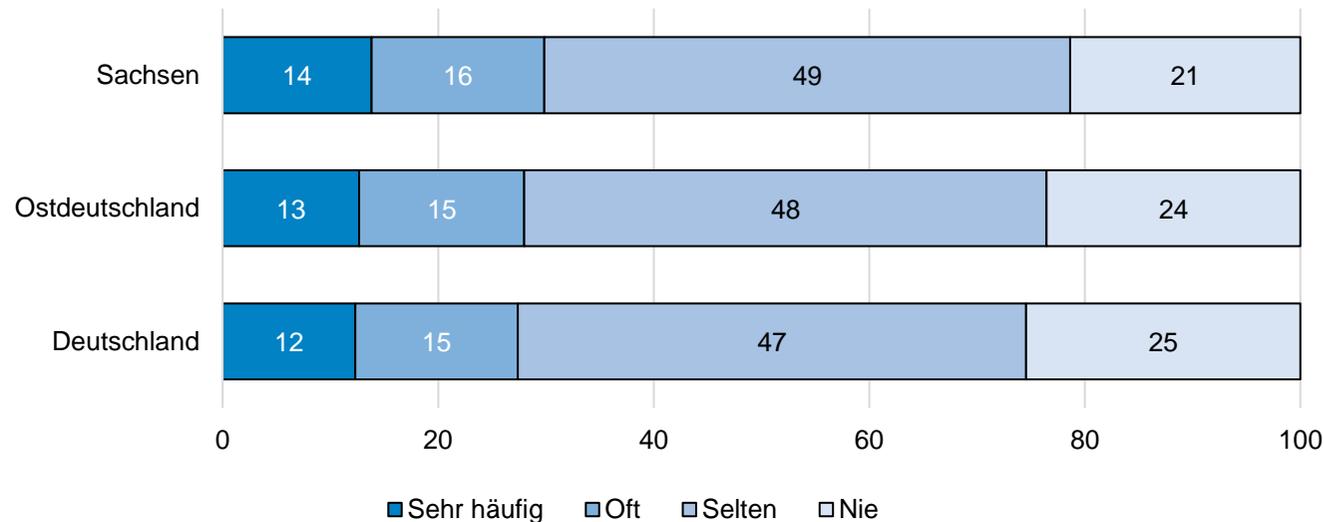
¹⁾ Beschäftigte, die angeben, mindestens „selten“ nachts zwischen 23 und 6 Uhr zu arbeiten.

Aus Gründen der geringeren Anzahl an Befragten, die überhaupt nachts arbeiten, wurden für die Betrachtung der Gründe für Nachtarbeit nach Qualifikationsgruppen in dieser Abbildung 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 betrieblicher Ausbildung häufiger genannt werden. 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 betragen die entsprechenden Anteile 61 bzw. 55 Prozent.

Wie die Abbildung außerdem 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.

9. Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben

Häufigkeit von Schwierigkeiten, private Interessen mit der Arbeit zeitlich zu vereinbaren, in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland 2017 (Anteile in Prozent)



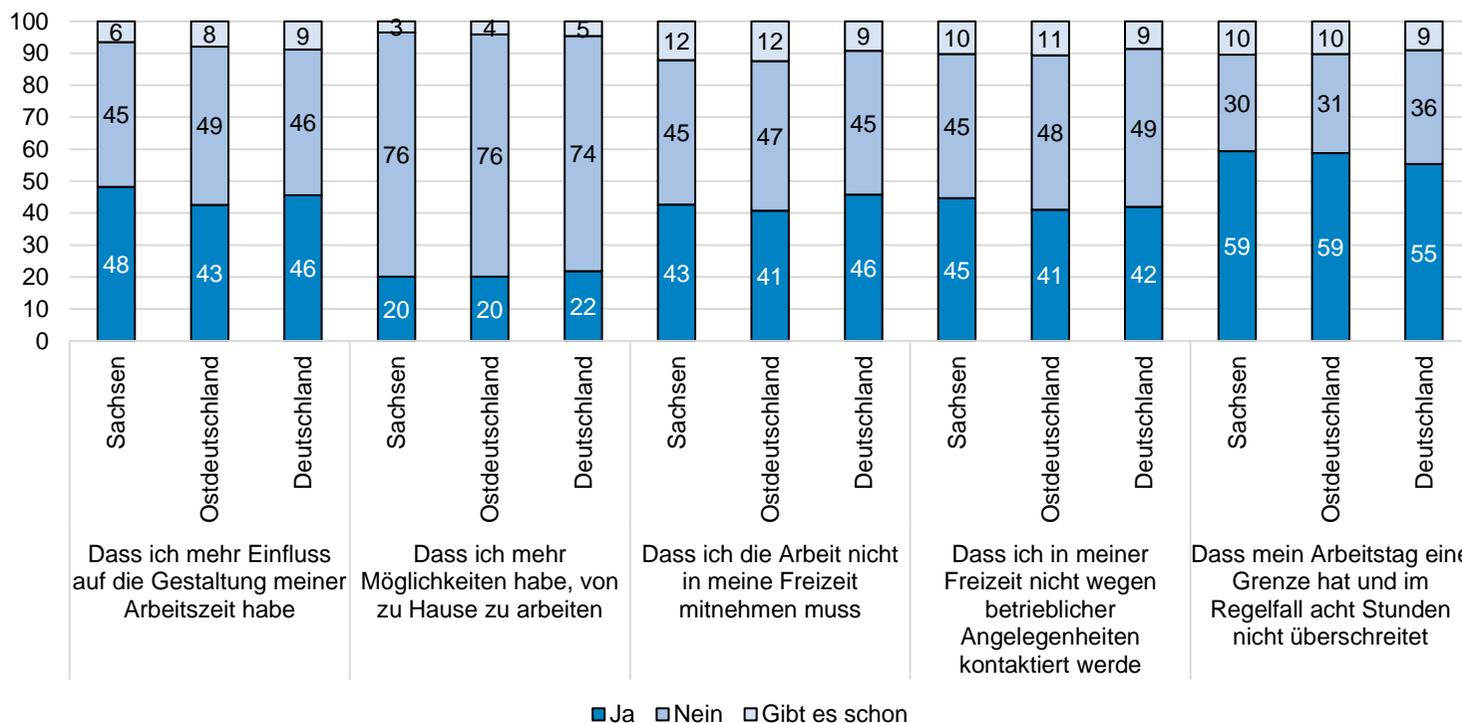
Während in Deutschland insgesamt 25 Prozent und in Ostdeutschland insgesamt 24 Prozent der Beschäftigten angeben, „nie“ Probleme mit der zeitlichen Vereinbarkeit zwischen Arbeit und Privatleben zu haben, sind dies in Sachsen 21 Prozent. Somit hat ein größerer Anteil der Beschäftigten in Sachsen mindestens „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. „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).

9. Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben

Gewünschte Maßnahmen der Beschäftigten in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland, um die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie (weiter) zu verbessern, 2017 (Anteile in Prozent)

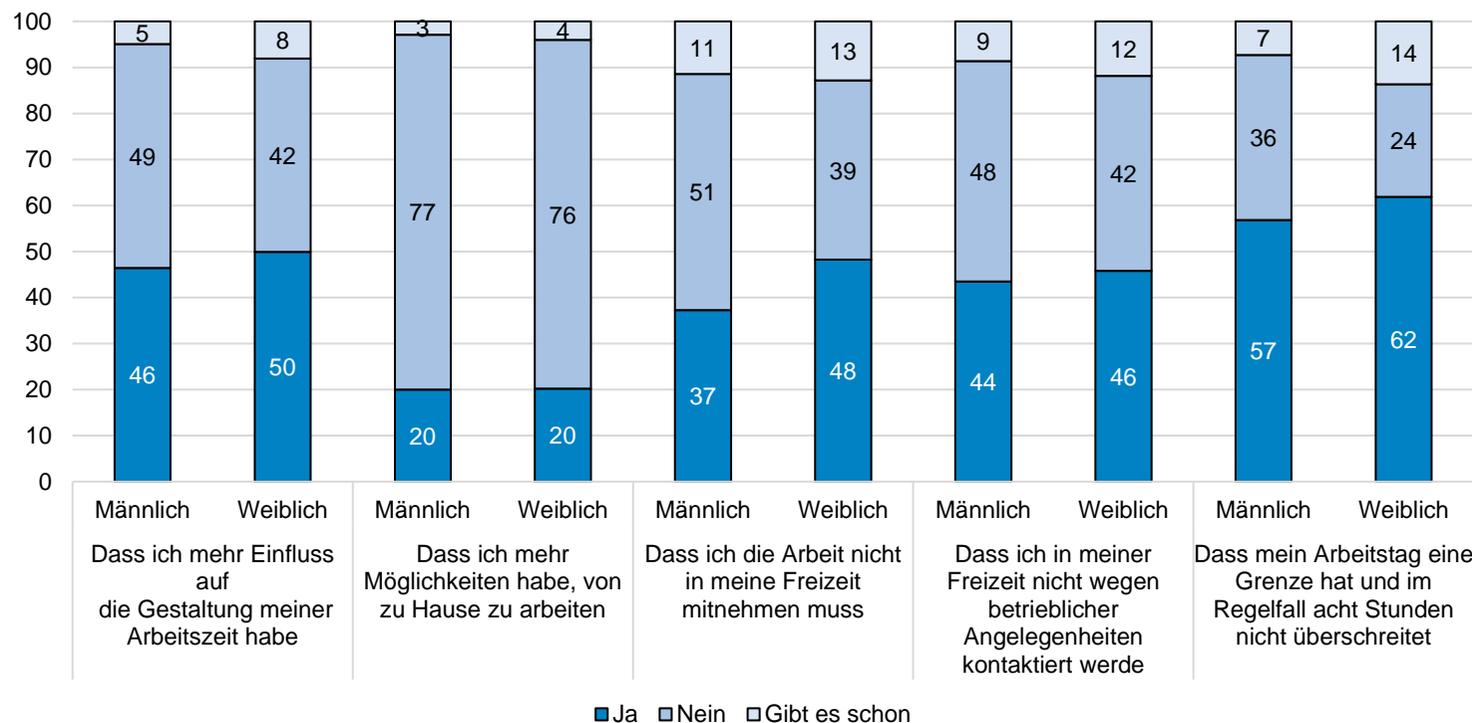


Die Beschäftigten wurden auch gefragt, welche Maßnahmen sie sich wünschen würden, um die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie (weiter) zu verbessern. 48 Prozent der Beschäftigten in Sachsen wünschen sich demnach mehr Einfluss auf ihre Arbeitszeitgestaltung. Damit liegen sie leicht über dem deutschen (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 (siehe oben). Die Begrenzung der Arbeitszeit ist die Maßnahme, die vom größten Teil der Beschäftigten als geeignet erachtet wird, um die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben zu verbessern.

43 Prozent der sächsischen Beschäftigten fänden es wünschenswert, ihre Arbeit nicht in ihre Freizeit mitnehmen zu müssen. „Nur“ 20 Prozent der Befragten in Sachsen würden sich mehr Möglichkeiten wünschen, von zu Hause aus zu arbeiten.

9. Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben

Gewünschte Maßnahmen der Beschäftigten in Sachsen, um die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie (weiter) zu verbessern, nach Geschlecht 2017 (Anteile in Prozent)

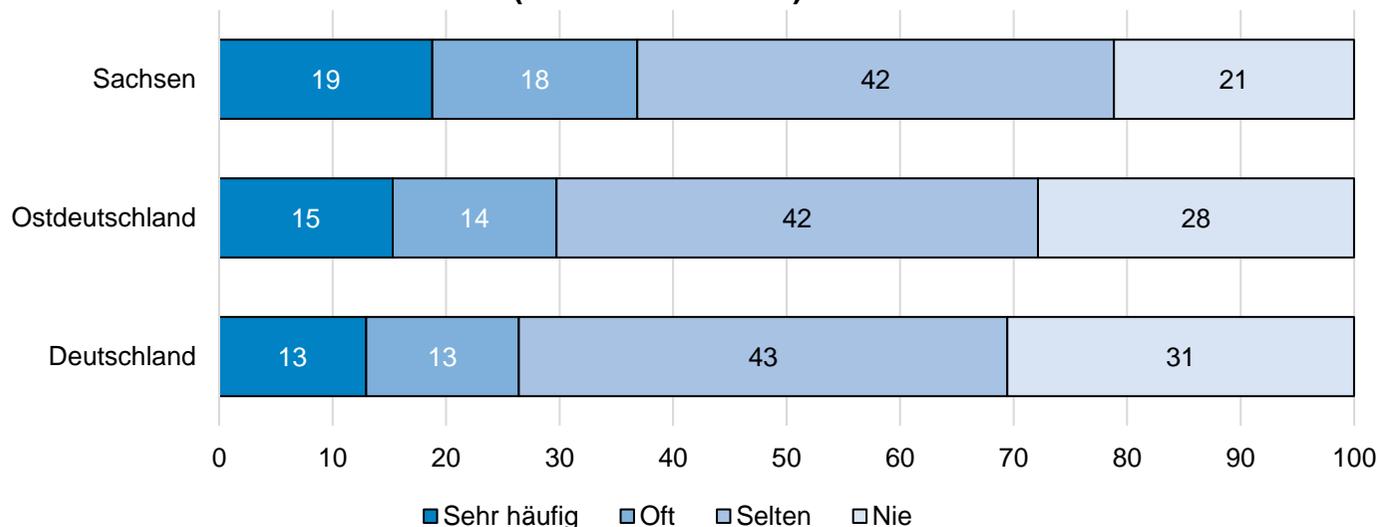


Mit 50 Prozent hat ein etwas größerer Anteil der weiblichen Beschäftigten in Sachsen den Wunsch, mehr Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung zu haben als dies bei ihren männlichen Kollegen der Fall ist, von denen dies 46 Prozent angeben. Dass bei Frauen die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben eine 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.

9. Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben

Häufigkeit von Schwierigkeiten, die Betreuung und Erziehung von Kindern mit der Arbeit zeitlich zu vereinbaren, in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland 2017 (Anteile in Prozent)



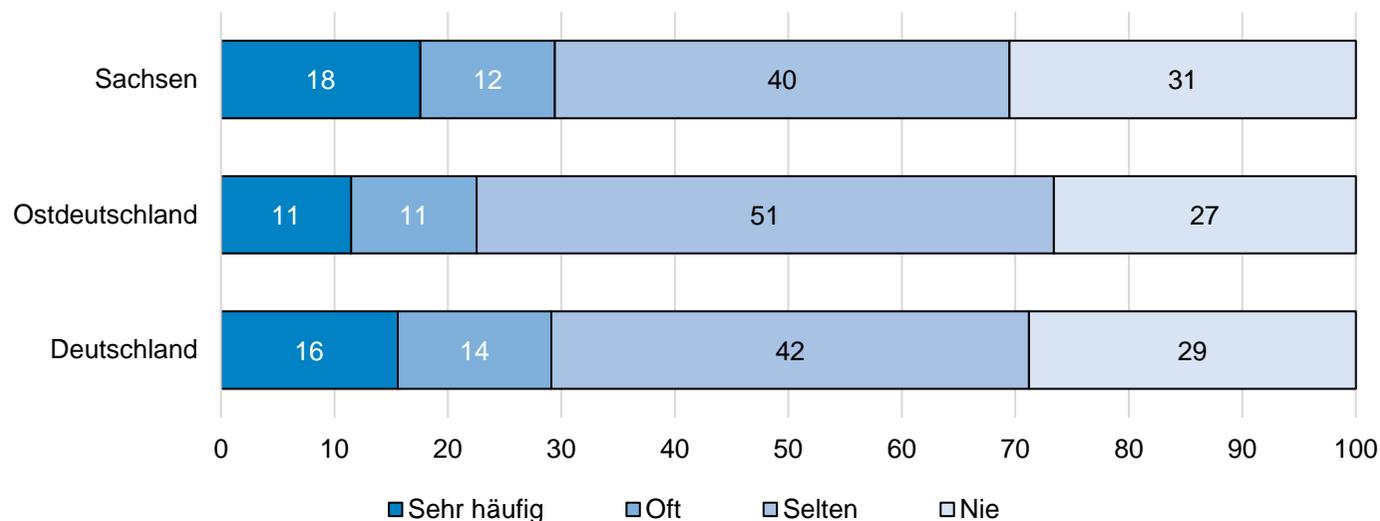
21 Prozent der sächsischen Beschäftigten, die Kinder betreuen, geben an, „nie“ Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit von Arbeit und Kinderbetreuung zu haben. Dieser Anteil fällt deutlich niedriger aus als in Ostdeutschland und Deutschland, wo dies 28 Prozent bzw. 31 Prozent der Beschäftigten berichten. 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.

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, lassen sich keine belastbaren Unterschiede zwischen Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland feststellen (vgl. Langfassung).

Aus diesem Grund sowie angesichts der höheren Betreuungsquoten in Sachsen und Ostdeutschland im Vergleich zum restlichen Bundesgebiet (vgl. Statistisches Bundesamt 2018) und angesichts des in Sachsen sehr hohen Ausbaustands von Ganztagsangeboten an Schulen (vgl. Berkemeyer 2015) muss offen bleiben, worin die nach Angaben der sächsischen Beschäftigten häufigeren Schwierigkeiten begründet liegen, Arbeit und Kinderbetreuung zu vereinbaren. Eine gewisse Rolle könnte dabei die längere tatsächliche Arbeitszeit in Sachsen und Ostdeutschland spielen.

9. Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben

Häufigkeit von Schwierigkeiten, die Betreuung von pflegebedürftigen Personen mit der Arbeit zeitlich zu vereinbaren, in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland 2017 (Anteile in Prozent)

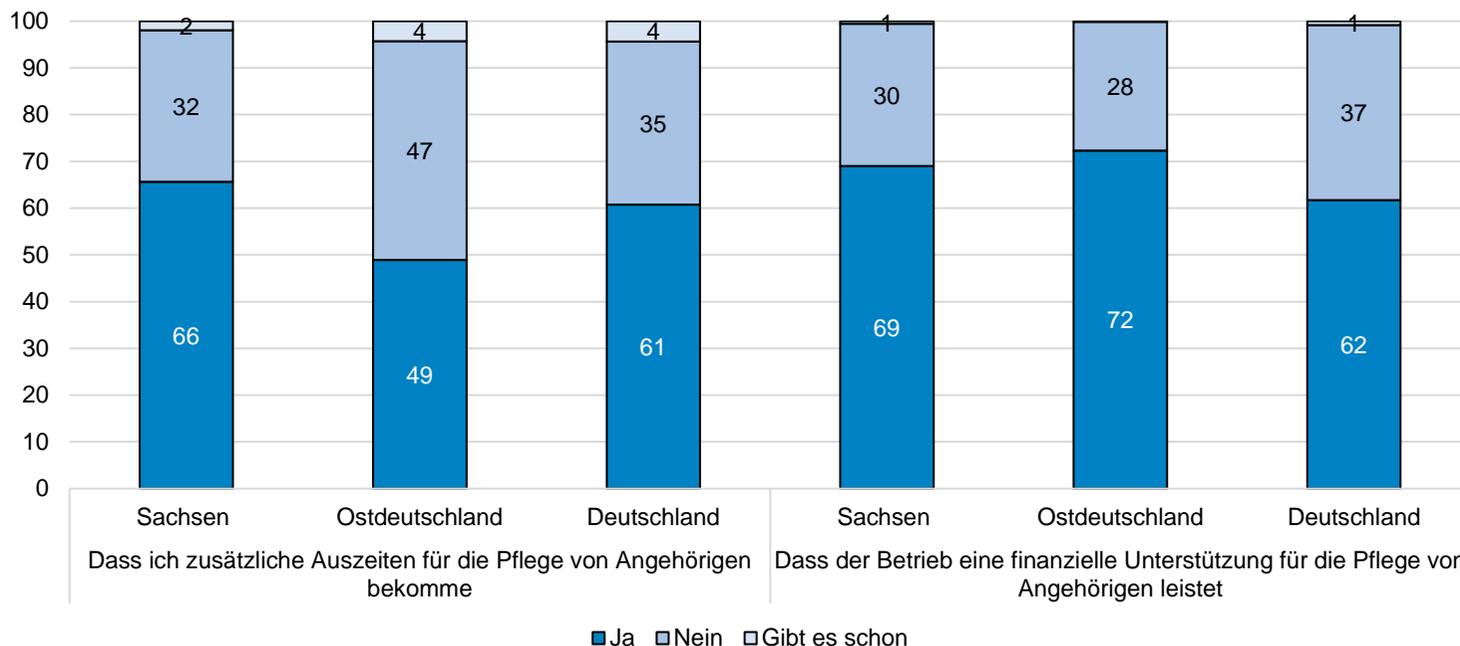


Die Antworten auf die Frage, wie häufig die Beschäftigten Schwierigkeiten haben, die Betreuung von pflegebedürftigen Personen mit ihrer Arbeit zeitlich zu vereinbaren, lassen einen deutlichen Unterschied zwischen dem bundesweiten und dem ostdeutschen Ergebnis erkennen, wobei die Ergebnisse des Freistaates Sachsen sehr viel eher dem bundesweiten als dem ostdeutschen Durchschnitt entsprechen. 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“).

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 nach ihren eigenen Angaben 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.

9. Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben

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



Beschäftigte in Sachsen, die privat Pflegeaufgaben leisten, würden 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. Der Anteil der Beschäftigten, die sich zusätzliche Auszeiten für die Pflege wünschen, ist dabei im Freistaat deutlich höher als in Ostdeutschland. 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 ebenfalls überdurchschnittlich hoch, aber etwas niedriger als im ostdeutschen Durchschnitt.

9. Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben

Vorkommen von Schwierigkeiten, Arbeit und Privatleben zu vereinbaren (sehr häufig/oft)¹ in Sachsen nach soziodemographischen und zeitlichen Merkmalen 2017 (logistische Regression, Wahrscheinlichkeiten im Vergleich zur jeweiligen Referenzkategorie in Prozentpunkten)

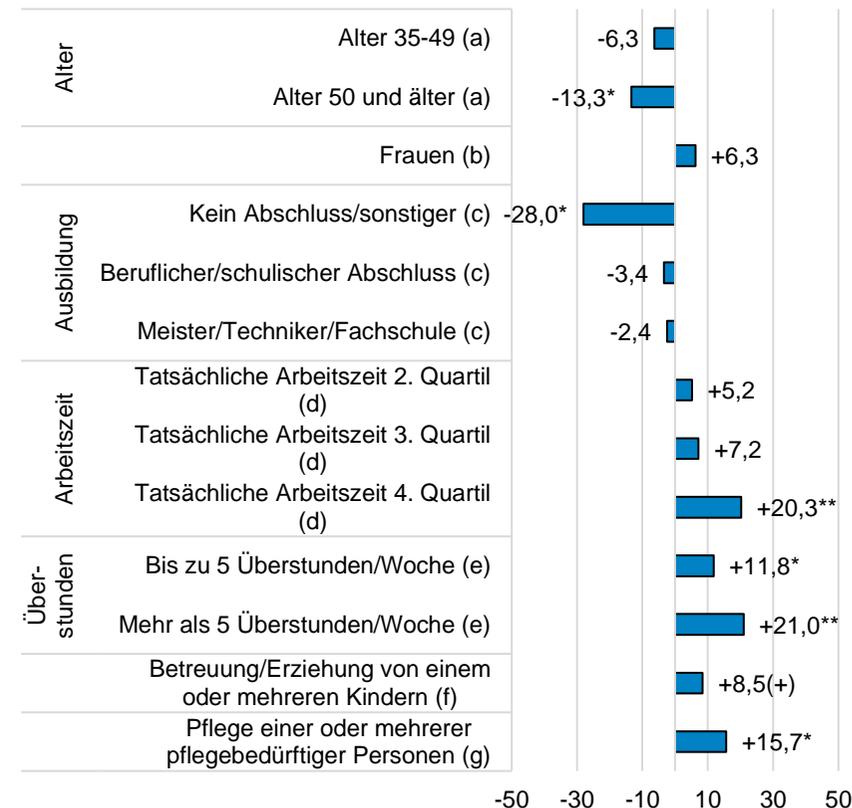
Unter ansonsten gleicher, durchschnittlicher Ausprägung der abgebildeten Merkmale, sind Frauen in Sachsen mit einer statistisch nicht signifikant höheren Wahrscheinlichkeit „sehr häufig“ oder „oft“ von einem der abgefragten Vereinbarkeitsprobleme betroffen als Männer. Sächsische Beschäftigte ab einem Alter von 50 Jahren geben dies mit einer um 13 Prozentpunkte geringeren Wahrscheinlichkeit als Beschäftigte unter 35 Jahren an.

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

Wie zu erwarten, treten umso häufiger Vereinbarkeitsprobleme auf, je höher die Arbeitszeit² ist und je mehr Überstunden geleistet werden.

Beschäftigte mit Kinderbetreuungsaufgaben sind – trotz des in Sachsen überdurchschnittlich guten Kinderbetreuungsangebots – um ca. 9 Prozentpunkte eher von der ein oder anderen Art von Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben betroffen als Beschäftigte ohne Kinderbetreuungsaufgaben.

Relativ deutlich schlägt sich die private Betreuung von Pflegebedürftigen in der Work-Life-Balance nieder: Bei Beschäftigten, die private Pflegeaufgaben haben, treten Schwierigkeiten mit der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben um 15 Prozentpunkte häufiger auf als bei anderen Beschäftigten in Sachsen.



(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).

¹ Sehr häufig oder oft zeitliche oder beanspruchungsbasierte Schwierigkeiten, oder Schwierigkeiten mit der Kinderbetreuung oder mit privaten Pflegeaufgaben.

² Das 1. Quartil umfasst die 25 Prozent der Befragten mit der niedrigsten Arbeitszeit, das 4. Quartil die 25 Prozent der Befragten mit der höchsten Arbeitszeit (dazwischen liegen das 2. und 3. Quartil).

9. Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben

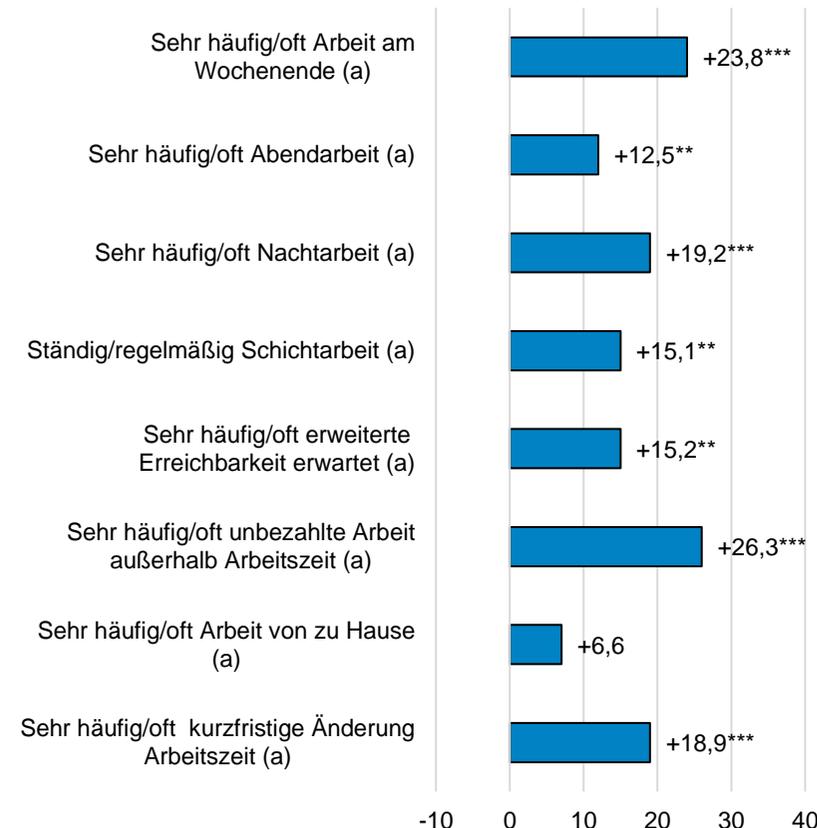
Vorkommen von Schwierigkeiten, Arbeit und Privatleben zu vereinbaren (sehr häufig/oft)¹⁾ in Sachsen nach Merkmalen der Arbeitszeitalage und -flexibilität 2017 (logistische Regressionen, Wahrscheinlichkeiten im Vergleich zur jeweiligen Referenzkategorie in Prozentpunkten)

Viele Merkmale der Arbeitszeitalage und -flexibilität hängen auch bei ansonsten gleicher, durchschnittlicher Ausprägung der Beschäftigten nach Alter, Ausbildungsabschluss, Arbeitszeit, Überstunden, Geschlecht und durchschnittlichen Anteilen von Kinderbetreuungs- und privaten Pflegeaufgaben mit Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben zusammen.

Die Wahrscheinlichkeit von Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben ist bei Beschäftigten mit häufiger Wochenend-, Nacht-, Abend- oder Schichtarbeit deutlich höher 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. Ebenso ist diese Wahrscheinlichkeit 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 Beschäftigte, deren Arbeitszeiten sich „sehr häufig“ oder „oft“ kurzfristig ändern, haben häufiger Schwierigkeiten, ihre Arbeit zeitlich mit dem Privatleben zu vereinbaren (+19 Prozentpunkte).

Arbeit von zu Hause hat keinen – weder einen verringernden noch einen erhöhenden – signifikanten Einfluss auf den Anteil der Beschäftigten mit Vereinbarkeitsproblemen. Durchschnittlich kann somit nicht von einer Verbesserung oder 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.



¹⁾ Sehr häufig oder oft Vorkommen von zeitlichen oder beanspruchungsbasierten Schwierigkeiten oder Schwierigkeiten mit der Kinderbetreuung oder mit privaten Pflegeaufgaben.

(a) Im Vgl. zu Beschäftigten, auf die dies nicht zutrifft.

Ergebnisse einzelner logistischer Regressionen mit Kontrolle von Alter, Geschlecht, Ausbildungsabschluss, Arbeitszeit, Überstunden, Kinderbetreuungs- und privaten Pflegeaufgaben (ja/nein), marginale Effekte am Mittelwert (MEM), robuste Standardfehler, *** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05, (+) p<0.1.

- 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.
- Deutscher Bundestag (2017): Ausbau der Breitbandversorgung in Sachsen. Antwort der Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage, Bundestagsdrucksache 18/13623 vom 22.09.2017. Berlin.
- Holler, M. (2017): 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. (2013): Methodenbericht zur Weiterentwicklung des DGB-Index Gute Arbeit in der Erhebungsperiode 2011/2012. Stadtbergen. URL: <http://index-gute-arbeit.dgb.de/veroeffentlichungen/zur-praxis/++co++78fd3d7c-3690-11e4-b7f7-52540023ef1a>; zuletzt geprüft am 10.11.2017.
- 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.
- 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.
- Steinke, M.; Badura, B. (2011): Präsentismus: Ein Review zum Stand der Forschung. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Dortmund, Berlin, Dresden.
- Wirtz, A. K. (2010): Gesundheitliche und soziale Auswirkungen langer Arbeitszeiten. Univ. Diss., Oldenburg. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Dortmund.

Herausgeber:

Sächsisches Staatsministerium
für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

Auswertung und Redaktion:

Markus Holler
INIFES – Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie gGmbH

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.