



Qualität der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in Sachsen 2019

Ergebnisse der Befragung
zum DGB-Index Gute Arbeit
in Sachsen



zsh

DGB-Index
Gute Arbeit



Herausgeber:

Sächsisches Staatsministerium
für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

Auswertung und Redaktion:

Thomas Ketzmerick
Christian Hosang
Zentrum für Sozialforschung Halle
an der Martin-Luther-Universität
Halle-Wittenberg

Datenerhebung:

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

Redaktionsschluss:

Oktober 2020

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.

Inhalt

1. Das Wichtigste in Kürze	4
2. Datenbasis.....	8
3. Rahmenbedingungen der Arbeit in Sachsen.....	11
4. Arbeitsbedingungen in Sachsen im Zeit- und Regionalvergleich.....	16
4.1. DGB-Index Gute Arbeit, Teilindizes und Kriterien im Überblick.....	16
4.2. Entwicklung der Indizes und Kriterien im Detail	20
5. Die Arbeitsbedingungen unterschiedlicher Betriebstypen und Arbeitnehmergruppen	28
6. Arbeitsmenge und Arbeitsüberlastung.....	40
7. Erfassung von Arbeitsleistung und Arbeitszeit	45
8. Gesundheit	48
9. Folgen der Arbeitsqualität	51
10. Literatur.....	54
11. Anhang.....	55

1. Das Wichtigste in Kürze

Die Befragung für den **DGB-Index Gute Arbeit** 2019 ermöglicht Aussagen zur den wahrgenommenen Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in Sachsen sowie den Vergleich mit den Ergebnissen für Deutschland. Sachsen ist nach wie vor eine vor eine Arbeitsgesellschaft, in der Erwerbsarbeit eine zentrale Rolle einnimmt. Der DGB-Index gibt den Stand und die Entwicklung der Qualität der Arbeitsbedingungen aus Sicht der Beschäftigten wieder. Auf seiner Grundlage können Fortschritte und Handlungsbedarfe im Sinne von Guter Arbeit identifiziert werden.

Der Gesamtindex Gute Arbeit setzt sich aus drei Teilindizes zusammen: Ressourcen (z.B. Einfluss- und Weiterbildungsmöglichkeiten), Belastungen (z.B. durch körperliche und psychische Anforderungen) sowie Einkommen und Sicherheit (einschließlich der Bewertung des erwarteten Rentenniveaus). Die Teilindizes basieren auf insgesamt 42 Einzelmerkmalen der Arbeitsqualität. Gesamtindex und Teilindizes sind als Maßzahlen der Arbeitsqualität im Wertebereich von 0 bis 100 Punkten konzipiert. Werte kleiner als 50 Punkte verweisen auf schlechte Arbeit, 50-64 stellt das „untere Mittelfeld“ der Arbeitsqualität dar, 65-79 Punkte das „obere Mittelfeld“ und ab 80 Punkten wird von Guter Arbeit gesprochen.

Sächsische Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen¹ bewerten ihre **Arbeitsqualität** 2019 insgesamt besser als im Vorjahr, vor allem in Bezug auf ihre Ressourcen, Beschäftigungssicherheit,

und betriebliche Sozialleistungen. Gleichwohl ist die Einschätzung der Arbeitsbedingungen in Sachsen noch immer schlechter als in anderen Regionen. Große regionale Unterschiede bestehen vor allem bei der Einschätzung körperlicher und anderer **Belastungen**. Dabei zeigen die verschiedenen Belastungsformen ein gemischtes Bild. Hierzu zählen sowohl vergleichsweise gut bewertete Themen wie Arbeitszeitlage und emotionale Anforderungen, als auch die schlecht eingeschätzten Themen Arbeitsintensität sowie körperliche Anforderungen. Letztere belasten Beschäftigte in Sachsen deutlich stärker als im Rest Deutschlands. Auch **Einkommen und Rentenerwartungen** werden im Freistaat schlechter bewertet als in den Vergleichsregionen, dabei schlägt insbesondere die unzureichend eingeschätzte künftige Rente zu Buche. Die Einkommenssituation ist ein wichtiger Faktor bei der insgesamt schlechteren Beurteilung der Arbeitsqualität in Sachsen. Bei der Interpretation der Einschätzungen zu Einkommen und Rente ist zu berücksichtigen, dass hier subjektive Bewertungen, wie z.B. die empfundene Angemessenheit in Bezug auf die eigene Arbeitsleistung, im Vordergrund stehen. Der Teilindex wird auch innerhalb Sachsens niedriger als die beiden anderen bewertet. Neben Einkommen und erwarteter Rente werden auch betriebliche Sozialleistungen negativ beurteilt, dagegen wird die Beschäftigungssicherheit sehr viel besser bewertet. Ihre arbeitsbezogenen **Ressourcen** schätzen sächsische Beschäftigte vergleichsweise gut ein, insbesondere die Bewertung des Sinngehaltes der Arbeit sowie die Identifikation mit der beruflichen Tätigkeit sind

¹ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung weiblicher und männlicher Sprachformen verzichtet. Im Sinne der Gleichbehandlung gelten sämtliche Personenbezeichnungen gleichwohl für alle Geschlechter.

hoch. Allerdings sind die Befragten unzufriedener mit den Gestaltungsmöglichkeiten der eigenen Arbeit, ihren persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz und mit Weiterbildungsangeboten.

Insgesamt hat sich die Einschätzung der Arbeitsqualität in Sachsen seit 2016 etwas verschlechtert. Trotz leichter Verbesserung von 2018 auf 2019 ist Sachsen im Vergleich zu den ostdeutschen Bundesländern², die eine vergleichbare wirtschaftliche Transformation bewältigen mussten, zurückgefallen. Rückgänge der Bewertungen sind seit der letzten Erhebung unter anderem bei der Arbeitszeitlage, beim Einkommen und insbesondere bei emotionalen und körperlichen Anforderungen zu verzeichnen. Dagegen haben sich die Beurteilungen der Beschäftigungssicherheit, der Arbeitsintensität, des Einflusses auf die zu erledigende Arbeitsmenge sowie betrieblicher Sozialleistungen verbessert.

Die Arbeitsqualität unterscheidet sich in Sachsen stark zwischen den einzelnen **Wirtschaftszweigen**. Bis auf das Baugewerbe liegen alle Branchen unterhalb ihrer gesamtdeutschen Vergleichswerte. Im Baugewerbe, im Öffentlichen Dienst, der Information und Kommunikation und in der Gruppe Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Immobilien, freiberufliche/ wissenschaftliche/ technische Dienstleistungen ist die Arbeitsqualität im innersächsischen Vergleich hoch. Die drei beschäftigungsstärksten Wirtschaftszweige Gesundheits- und Sozialwesen, Verarbeitendes Gewerbe sowie Handel/ Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen nehmen dagegen mittlere bis niedrige Positionen ein, ebenso wie die einfachen Dienstleis-

² Ostdeutschland umfasst in der Befragung auch den östlichen Teil Berlins.

tungen. Im Bereich Verkehr und Lagerei ist die Arbeitsqualität am geringsten und wird auch im Vergleich zu Gesamtdeutschland am niedrigsten eingeschätzt. Trotz ansonsten mittlerer Arbeitsqualität fallen die Bereiche Gesundheits- und Sozialwesen und vor allem Erziehung und Unterricht durch hohe Belastungen auf. Beklagt werden hier insbesondere widersprüchliche Anforderungen und die hohe Arbeitsintensität.

Frauen bewerten in Sachsen ihre Arbeitsqualität schlechter als es die Männer tun, der Unterschied ist größer als in den Vergleichsregionen. Dies zeigt sich insbesondere bei einzelnen Belastungsformen wie sozialen und emotionalen Anforderungen sowie Arbeitsstress, in Bezug auf betriebliche Sozialleistungen und Beschäftigungssicherheit/berufliche Zukunftssicherheit. Dagegen ist in Sachsen der Geschlechterunterschied bei der Bewertung von Einkommen und Rente kleiner als in Gesamtdeutschland. Frauen sind häufiger als Männer in schlechter beurteilten Berufen beschäftigt: in den Personenbezogenen Dienstleistungsberufen (Medizin, Pflege, Erziehung, Unterricht), in Handelsberufen, Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen, und in Reinigungsberufen. Dagegen sind sächsische Frauen seltener als im übrigen Ostdeutschland im Öffentlichen Dienst beschäftigt. In Führungspositionen haben sie, anders als Männer, keine bessere Arbeitsqualität.

Die Arbeitsqualität sinkt mit steigendem **Alter**, was angesichts des erhöhten Durchschnittsalters der sächsischen Beschäftigten etwas zum schlechteren Gesamtwert in Sachsen beiträgt. Die Gruppe der 50-59-Jährigen berichtet die schlechtesten Bedingungen. Mit dem Alter steigen vor allem die Belastungen, bereits ab etwa 40 Jahren werden insbesondere soziale und

emotionale Anforderungen, körperliche Beanspruchungen sowie widersprüchliche Anforderungen und hohe Arbeitsintensität beklagt. Dagegen sind Sinngehalt und Identifikation mit der eigenen Arbeit bei Älteren ausgeprägter und werden von diesen besser bewertet als von Jüngeren. Jüngere Sachsen kritisieren ebenso wie die Älteren das Einkommensniveau, aber sie beurteilen Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten schlechter als jüngere Beschäftigte im Rest Deutschlands.

Die Unterschiede zwischen den **Qualifikationsniveaus** sind in Sachsen ähnlich wie in anderen Regionen. Die Arbeitsqualität von Beschäftigten mit Hochschul- und Fachhochschulabschluss ist höher als die von Facharbeitern, obwohl Akademiker deutlich höhere psychische Beanspruchungen, wie soziale, emotionale und widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität, erleben. Bei den sächsischen Facharbeitern entstehen dagegen die größten Belastungen durch körperliche Anforderungen. Meister und Techniker haben im Vergleich die niedrigste Arbeitsqualität, da erhöhte körperliche und insbesondere psychische Belastungen nicht durch eine wesentlich höhere Zufriedenheit mit Ressourcen und Einkommen ausgeglichen werden.

Die Arbeitsqualität unterscheidet sich in Sachsen stark zwischen den **Berufsgruppen**³. Nur bei den Befragten in kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen, lehrenden und erziehenden Berufen, einem Teil der gewerblichen Industrierufe sowie in Bauberufen liegt sie auf dem gesamtdeutschen Niveau, bei allen anderen teils deutlich darunter. Am schlechtesten werden die Arbeitsbedingun-

gen in Landwirtschafts-, Verkehrs- und Logistikberufen, Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen und Reinigungsberufen bewertet, hier ist auch der Abstand zu den deutschen Vergleichswerten am größten. In den Gesundheitsberufen und in Land-, Forst- und Gartenbauberufen werden höhere Belastungen beklagt als in anderen Feldern. Diese entstehen im Medizin- und Pflegebereich durch ungünstige Arbeitszeiten, hohe soziale, emotionale sowie widersprüchliche Anforderungen und die Arbeitsintensität. In landwirtschaftlichen und verwandten Berufen belasten vor allem hohe körperliche Anforderungen.

Ein Schwerpunkt der Befragung war **Arbeitsmenge und Arbeitsüberlastung**. Insgesamt 30% der Sachsen kann häufig die Arbeitsmenge nicht in der vorgesehenen Arbeitszeit schaffen und fühlt sich oft unter Zeitdruck. Grund ist vielfach Personalmangel, besonders in den Bereichen Verkehr und Lagerei, Erziehung und Unterricht sowie Gesundheits- und Sozialwesen. Ein weiterer Grund ist der geringe Einfluss von Beschäftigten auf die Arbeitsmenge. Durch überlastungsbedingte Qualitätsabstriche bei der Arbeit drohen Nachteile, z.B. für betroffene Schüler, Patienten oder Pflegebedürftige, aber auch für die Erwerbstätigen selber: Sächsische Beschäftigte fühlen sich häufiger leer und ausgebrannt und geben an, sich auch in der Freizeit nicht richtig erholen zu können. Beklagt wird daneben mangelnde Anerkennung durch die berufliche Tätigkeit. Dagegen werden Pausen, Freizeit und Urlaub in Sachsen seltener verkürzt, auch Heimarbeit nach Feierabend, um das Pensum zu schaffen, ist weniger verbreitet als in Deutschland.

Angesichts der Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort sowie durch die einschlägige

³ Zur Berufssystematik siehe Tabelle im Anhang

Rechtsprechung gewinnt das Thema **Arbeitszeiterfassung** an Relevanz. In Sachsen ist diese weiter verbreitet als in Deutschland insgesamt, hier wird bereits die Arbeitszeit von 83% der Befragten erfasst. Die Erfassung erfolgt häufig maschinell oder elektronisch, besonders in größeren Betrieben.

Ein weiteres Schwerpunktthema ist **Gesundheit**. Gesundheitliche Beschwerden, darunter v.a. körperliche, wie z.B. Rückenschmerzen, aber auch psychische, sind sehr verbreitet und treten in Sachsen teils etwas häufiger auf als im Bundesdurchschnitt. Dennoch schätzt die überwiegende Mehrheit der Befragten ihren gegenwärtigen Gesundheitszustand positiv ein.

In der Erhebung wurde auch nach den **Folgen schlechter Arbeitsqualität** gefragt, wie Präsentismus, also Arbeit trotz Krankheit, der Bereitschaft zum Arbeitgeberwechsel sowie der Einschätzung der künftigen Arbeitsfähigkeit. **Prä-**

sentismus ist in Sachsen verbreitet. Im Jahr 2019 gaben 68 % der sächsischen Befragten an, in den vergangenen zwölf Monaten krank zur Arbeit erschienen zu sein. Seit einigen Jahren haben sich angesichts einer gestiegenen Zahl offener Stellen die Möglichkeiten für einen freiwilligen Wechsel des Arbeitgebers für viele Beschäftigte verbessert. Die **Wechselbereitschaft** in Sachsen liegt über dem deutschen Durchschnitt. Am höchsten ist sie bei jüngeren Arbeitnehmern und solchen in Helfertätigkeiten ausgeprägt, schlechte Arbeitsbedingungen spielen dabei eine wichtige Rolle. Insgesamt 46 % der sächsischen Befragten gehen nicht davon aus, in ihrer Tätigkeit ohne Einschränkungen **bis zur Rente durchhalten** zu können. In Deutschland insgesamt sagen dies nur 40%. Betroffen sind insbesondere Arbeitnehmer mit hohen körperlichen Belastungen, die in der sächsischen Wirtschaftsstruktur vergleichsweise häufig sind.

2. Datenbasis

Seit 2007 werden im Auftrag des DGB durch das Umfragezentrum Bonn jährliche repräsentative Erhebungen für den DGB-Index Gute Arbeit durchgeführt, um die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen in Deutschland zu erheben. Für das Berichtsjahr 2019 wurde im Zeitraum von 12/ 2018 bis 05/ 2019 mittels Telefonbefragung eine Stichprobe für die Bundesrepublik erhoben, auf deren Basis für die vorliegende Analyse 8.011 Fälle zur Verfügung standen.

In der Vergangenheit wurden im Auftrag der jeweiligen Landesregierungen in einigen Bundesländern sogenannte Oversamplings verwirklicht, die einen detaillierteren Einblick in die Beschäftigungs- und Arbeitssituation in den Ländern aus einer subjektiven Arbeitnehmerperspektive erlauben. Für das Jahr 2019 wurde zum vierten Mal solch eine Stichprobe für Sachsen erhoben. Sie umfasst 1.000 Fälle am Arbeitsort im Freistaat. Für die vorliegende Untersuchung wurden regionale Vergleiche zwischen Sachsen, Ostdeutschland (die neuen Bundesländer und Ostberlin) und ganz Deutschland durchgeführt. Der Umstand, dass Ergebnisse für Sachsen in allen drei Regionalbezügen enthalten sind, wurde zugunsten der Vergleichbarkeit mit den Vorjahresergebnissen und anderen überregionalen Auswertungen in Kauf genommen. Sowohl die sächsischen als auch die bundesdeutschen Fälle werden grundsätzlich mit Merkmalen der amtlichen Statistik gewichtet, um beispielsweise die Repräsentativität hinsichtlich Wirtschaftszweigen, Ausbildungsabschlüssen, Berufen, Alter oder Geschlecht sicherzustellen.

Der in Bezug auf Reliabilität und Validität gut geprüfte, inhaltliche Kern des Befragungsin-

struments umfasst 42 Fragen, die sich auf elf Dimensionen (Kriterien) der subjektiv eingeschätzten Arbeits- und Belastungssituation beziehen. Die Einschätzungen werden nach einem arbeitswissenschaftlichen Belastungs-Beanspruchungskonzept zweistufig erhoben. Dabei sind Belastungen die stärker objektiven Aspekte der Arbeitsanforderungen und -situation, während Beanspruchungen die subjektiven Auswirkungen dieser Aspekte bei den Beschäftigten sind. Demnach werden negative Folgen nur in der Kombination von Belastung und Beanspruchungsreaktion unterstellt, entsprechend werden die Indexwerte gebildet. Ein Beispiel für eine Frage nach der Belastung ist: „Wie häufig kommt es vor, dass Sie körperlich schwer arbeiten müssen?“ Prinzipiell werden die Antworten auf vierstufigen ordinalen Skalen gemessen; in dem Beispiel mit den Ausprägungen 1=„nie“ bis 4=„sehr häufig“. Falls bestimmte Ausprägungen, im Beispiel 2, 3 oder 4, geäußert werden, wird nachgefragt, inwieweit sich die Person durch die Belastung beansprucht fühlt. Dies geschieht wiederum mithilfe einer vierstufigen ordinalen Skala von „stark“ bis „überhaupt nicht“.

Die Kombination von Belastungen und Beanspruchungen wird für jede der 42 Fragen in eine Punkteskala von 0 bis 100 transformiert⁴. Dabei bezeichnet 0 den negativen Extremwert (sehr starke Beanspruchung, Fehlen der Ressource, sehr starke Belastung) und 100 Punkte den positivsten Wert. Die 42 Merkmale werden durch Mittelwertbildung zu elf sogenannten Kriterien der Arbeitsqualität zusammengefasst. In glei-

⁴ Zu Details der Erhebung und Berechnung des Index sowie seiner methodischen Qualität siehe Anhang.

cher Weise werden drei Teilindizes berechnet, die die Einschätzungen zu Ressourcen (Kriterien 1-4), Belastungen (Kriterien 5-8) sowie Einkommen und Sicherheit (Kriterien 9-11) zusammenfassend abbilden (Tab. 1). Die Teilindizes bilden die Grundlage des DGB-Indexes Gute

Arbeit, der inhaltlich so bewertet wird, dass Werte kleiner als 50 Punkte auf schlechte Arbeit verweisen, 50 bis unter 65 stellt das „untere Mittelfeld“ der Arbeitsqualität dar, 65 bis unter 80 Punkte das „obere Mittelfeld“ und ab 80 Punkten wird von Guter Arbeit gesprochen.

Tabelle 1: Zusammensetzung des DBG-Index Gute Arbeit aus drei Teilindizes, den zugehörigen elf Kriterien und den zugeordneten Einzelthemen

Gesamt-index	Teilindizes	Kriterien der Arbeitsqualität	Einzelthemen
Gute Arbeit	Ressourcen	1 Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten	<ul style="list-style-type: none"> • selbstständige Planung und Einteilung der Arbeit • Einfluss auf Arbeitsmenge • Einfluss auf Arbeitszeitgestaltung
		2 Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten	<ul style="list-style-type: none"> • betriebliche Angebote zur beruflichen Weiterentwicklung • Möglichkeiten der Wissensaneignung und -erweiterung im Rahmen der Arbeit • Möglichkeiten, eigene Ideen einzubringen • innerbetriebliche Aufstiegschancen
		3 Führungsqualität und Betriebskultur	<ul style="list-style-type: none"> • persönliche Wertschätzung durch Vorgesetzte • Hilfe und Unterstützung von Kollegen • Möglichkeiten, Probleme gegenüber Vorgesetzten offen anzusprechen • Förderung von Kollegialität • Planung der Arbeit durch Vorgesetzte • Rechtzeitige Weitergabe arbeitsrelevanter Informationen
		4 Sinn der Arbeit	<ul style="list-style-type: none"> • Bedeutung der eigenen Arbeit für die Gesellschaft • Bedeutung der eigenen Arbeit für den Betrieb • Identifikation mit der eigenen Arbeit
	Belastungen	5 Arbeitszeitlege	<ul style="list-style-type: none"> • Wochenendarbeit • Arbeit in den Abendstunden • Nacharbeit • Erreichbarkeit außerhalb der normalen Arbeitszeit • unbezahlte Arbeit außerhalb der normalen Arbeitszeit
		6 Soziale und emotionale Anforderungen	<ul style="list-style-type: none"> • herablassende bzw. - respektlose Behandlung durch Kunden, Kollegen und Vorgesetzte • Konflikte und Streitigkeiten mit Kunden, Klienten, Patienten • Notwendigkeit, Gefühle zu verbergen
		7 Körperliche Anforderungen	<ul style="list-style-type: none"> • körperlich schwere Arbeit • ungünstige Körperhaltung • Lärm und laute Umgebungsgeräusche • widrige Umgebungsbedingungen (Kälte, Hitze, Nässe, Feuchtigkeit, Zugluft)
		8 Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität	<ul style="list-style-type: none"> • Störungen und Unterbrechungen bei der Arbeit • Zeitdruck • Notwendigkeit zu Qualitätsabstrichen zur Bewältigung des Arbeitspensums • widersprüchliche Arbeitsanforderungen • unzureichende Informationen zur Aufgabenerfüllung
	Einkommen und Sicherheit	9 Einkommen und Rente	<ul style="list-style-type: none"> • Leistungsangemessenheit des Einkommens • Einkommensniveau • Rentenniveau
		10 Betriebliche Sozialleistungen	<ul style="list-style-type: none"> • betriebliche Angebote zur Verbesserung der Altersvorsorge • betriebliche Angebote zur Gesundheitsförderung • weitere betriebliche Sozialleistungen (Kinderbetreuung, Essenszuschüsse, Fahrtkostenzuschüsse)
		11 Beschäftigungssicherheit / Berufliche Zukunftssicherheit	<ul style="list-style-type: none"> • Sorgen um berufliche Zukunft • Angst vor Arbeitsplatzverlust • Sorgen, dass Arbeitsplatz überflüssig wird

Zusätzlich zu der Arbeitsqualität als Kernbereich der Befragung gibt es neben soziodemografischen Angaben u. a. auch Fragen zu Beschäftigungsverhältnissen, Gesundheitszustand und Folgen der Arbeitsqualität, die im Bericht berücksichtigt sind. Darüber hinaus wurden im Rahmen jährlich wechselnder Schwerpunkte in 2019 die Themen Arbeitsmenge und Arbeitsüberlastung, Erfassung von Arbeitsleistung und Arbeitszeit sowie gesundheitliche Beschwerden erhoben. Auch diesen Themen sind Abschnitte gewidmet.

Anmerkungen

Im folgenden Bericht sind bei regionalen Ge-

genüberstellungen folgende Gebiete ausgewiesen: Sachsen, Ostdeutschland (einschließlich des östlichen Teils von Berlin und Sachsen) und Deutschland (einschließlich Sachsen). Auf die Darstellung von Deutschland bzw. Ostdeutschland ohne Sachsen wurde verzichtet, um die Vergleichbarkeit mit anderen Auswertungen zu gewährleisten.

In Diagrammen zu den Indexwerten sind in der Regel nur Skalenausschnitte dargestellt, um Unterschiede hervorzuheben. Zur besseren Vergleichbarkeit decken diese in den Liniendiagrammen zu den Indizes einheitlich einen Wertebereich von neun Indexpunkten ab.

3. Rahmenbedingungen der Arbeit in Sachsen

Der Arbeitsmarkt in Sachsen hat sich in den letzten Jahren zugunsten der Arbeitnehmer entwickelt. Die Zahl der Arbeitslosen ist bis 2019 weiter gesunken, die Arbeitslosenquote lag laut Statistik der Bundesagentur für Arbeit zum Abschluss der Erhebung des DGB-Index Gute Arbeit im Mai 2019 bei 5,4 % und damit noch einmal 0,5 Prozentpunkte unter dem Vorjahreswert. Gleichzeitig stieg die Zahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter seit über zehn Jahren. Das Beschäftigungswachstum lag in diesem Zeitraum zeitweilig bei bis zu 2,0% pro Jahr, hatte sich jedoch bereits 2019 abgeschwächt und betrug im Zeitraum Dezember 2018 bis Dezember 2019 noch 0,5 %. Auch die Zahl gemeldeter unbesetzter Arbeitsstellen ist nach starken Zuwächsen auf hohem Niveau stagniert. Fachkräfte-Engpässe entstanden im Beobachtungszeitraum somit vor allem durch ein sinkendes Arbeitskräfte-Angebot, z. B. in Industrie und Handwerk, in Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen, in der Altenpflege und bei Lehrern.

Viele Beschäftigte nutzen die für sie günstige Arbeitsmarktsituation, um durch einen Stellenwechsel ihre Arbeitsbedingungen oder ihr Einkommen zu verbessern. Wie bereits in den vorangegangenen Jahren hat auch 2019 der Anteil der Eigenkündigungen an allen Personalabgängen in Ostdeutschland zugenommen, er war mit 41% der wichtigste Grund für die Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses (BMWi 2019, 47). Stellenwechsel sind vor allem für die junge und mittlere Altersgruppe eine Option. Ältere und weniger flexible Beschäftigte können oder wollen diesen Weg dagegen oft nicht wählen

und müssen teils eine Verschlechterung ihrer Arbeitsqualität hinnehmen.

Bevor die Ergebnisse zur Arbeitsqualität im Detail vorgestellt werden, gibt der folgende Abschnitt einen kurzen Überblick zu den Rahmenbedingungen der Arbeit in Sachsen, die für die Einordnung der Index-Ergebnisse von Bedeutung sind. Dies geschieht anhand der in den DGB-Daten repräsentativ abgebildeten Beschäftigtenstrukturen. Dabei ergibt sich durch die Gewichtung mit soziodemografischen und beschäftigungsstrukturellen Faktoren insgesamt eine hohe Übereinstimmung mit der amtlichen Statistik. Folgende Merkmale sind relevant:

Die Wirtschaftsstruktur Sachsens ist stark von der Beschäftigung in Industrie, Baugewerbe sowie Gesundheits- und Sozialwesen (einschließlich Pflege) geprägt. Die drei beschäftigungsstärksten Wirtschaftsabschnitte Sachsens in den Daten des DGB-Index Gute Arbeit sind das Verarbeitende Gewerbe (20,8 % der Beschäftigten), das Gesundheits- und Sozialwesen (14,6 %) sowie Handel/ Instandhaltung/ Reparatur von Kraftfahrzeugen (11,7 %). Während der Anteil des Verarbeitenden Gewerbes im Freistaat nahezu gleichauf liegt mit dem deutschen Anteil (aber höher ist als der Anteil in Ostdeutschland), so ist das Gesundheits- und Sozialwesen 1,7 Prozentpunkte stärker besetzt als in Deutschland. Dagegen sind Handel/ Instandhaltung/ Reparatur von Kfz um 2,2 Prozentpunkte schwächer vertreten. Mit Abstand folgen der Öffentliche Dienst (7,7 %), das starke Baugewerbe (mit 8,0 % insgesamt 1,8 % über dem deutschen Durchschnitt) und die schwä-

cher besetzten Abschnitte Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Immobilien, freiberufliche/ wissenschaftliche/ technische Dienstleistungen, die in der vorliegenden Untersuchung zusammen aufgeführt werden und mit einem Anteil von 7,2 % immerhin 0,8 % unter dem Wert für Deutschland liegen. Wirtschaftsnah und sonstige Dienstleistungen, Gastgewerbe sowie der Abschnitt Kunst/ Unterhaltung/ Erholung werden hier und folgend gemeinsam aufgeführt, diese überwiegend einfachen Dienstleistungsbereiche liegen mit 12% aller Beschäftigten um 0,7% unter dem gesamtdeutschen und 2,1 Prozentpunkte unter dem ostdeutschen Niveau.

Die Verteilung der Beschäftigten nach Betriebsgröße ist in Sachsen stärker als im übrigen Ostdeutschland durch größere Betriebe geprägt, dennoch arbeiten insgesamt mehr Befragte in kleinen und weniger in großen Betrieben als im deutschen Durchschnitt. Ein Merkmal des ostdeutschen Beschäftigungssystems im Gegensatz zu Westdeutschland sind höhere Beschäftigtenanteile in kleinen und mittleren Betrieben sowie niedrigere Anteile in Großbetrieben. Dies gilt auch für Sachsen, allerdings weist die Betriebsgrößenstruktur im Freistaat auch Eigenheiten gegenüber dem übrigen Ostdeutschland auf. Etwa ein Drittel (31,9 % vs. 28,7 % in Deutschland) der sächsischen Befragten arbeiten in Betrieben mit unter 20 Beschäftigten, insgesamt 74,8 % in Betrieben bis 199 Beschäftigten, in Deutschland sind es nur 69,1 %. Verglichen mit Ostdeutschland ist in Sachsen allerdings der Anteil in Kleinbetrieben bis 49 Beschäftigten um 3,8 Prozentpunkte kleiner. Ein Charakteristikum Sachsens sind mittlere Betriebe zwischen 50 und 199 Be-

schäftigten, hier ist der sächsische Anteil höher als in Deutschland und Ostdeutschland (um 4,3 bzw. 2,4 %). In größeren Betrieben arbeiten vor allem Beschäftigte des Verarbeitenden Gewerbes, des Gesundheits- und Sozialwesens und der Verkehrs- und Lagereibranche.

Geschlecht: Der Frauenanteil der befragten Beschäftigten liegt mit 49,2 % zwischen dem niedrigeren bundesdeutschen Durchschnitt von 47,4 % und dem höheren ostdeutschen Wert von 51,1 %. Frauen arbeiten in Sachsen deutlich häufiger als Männer im Handel, im Gastgewerbe, im Abschnitt Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Immobilien sowie freiberuflichen/ wissenschaftlichen/ technischen Dienstleistungen sowie insbesondere in den Wirtschaftszweigen Erziehung und Unterricht sowie Gesundheits- und Sozialwesen, wo die Anteile jeweils über 80 % betragen. Der Männeranteil ist dagegen deutlich überdurchschnittlich in den Wirtschaftsbereichen Verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe, Verkehr und Lagerei sowie Information und Kommunikation. Entsprechend weist die Berufsstruktur der Männer u. a. häufiger Produktionsberufe (Fertigung, Fertigungstechnik, Bau- und Ausbau) sowie Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungsberufe (Sicherheit, Verkehr und Logistik) auf. Dagegen arbeiten Frauen viel häufiger als Männer in Personenbezogenen Dienstleistungsberufen (Medizin, Pflege, Erziehung, Unterricht), in Handelsberufen, Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen, in Kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen, Unternehmensführung und -organisation und in Reinigungsberufen.

Die Qualifikationsstruktur Sachsens wird überdurchschnittlich von Facharbeitern bestimmt. Der Anteil berufsfachlich qualifizierter

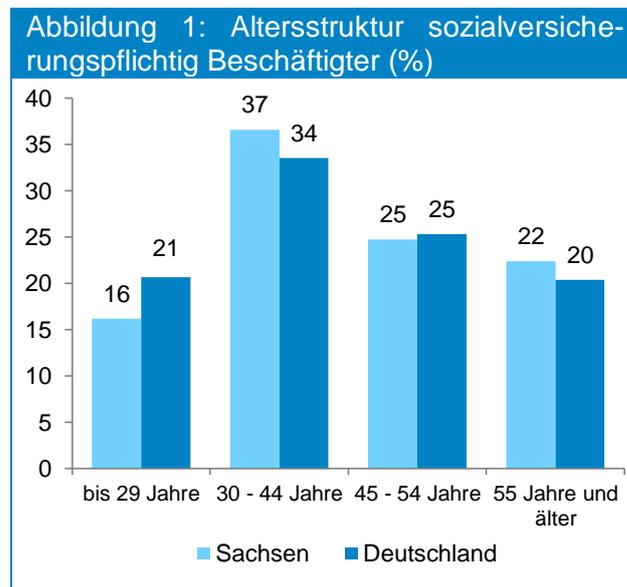
Befragter liegt mit 59,2 % deutlich über dem gesamtdeutschen (53,8 %), aber etwas unter dem ostdeutschen Mittel (62,4 %). Der Anteil mit Fortbildungsabschluss (Meister, Techniker) bzw. Fachschulabschluss liegt mit 15,7 % immerhin 5,6 bzw. 5,7 Prozentpunkte über den deutschen bzw. ostdeutschen Vergleichswerten. Dagegen wurde mit 19,6 % ein etwas geringerer Anteil von Beschäftigten mit Fachhochschul- oder Hochschulabschlüssen im Freistaat befragt als in ganz Deutschland (22,0 %) und Ostdeutschland (20,0 %). Der Anteil von Beschäftigten ohne bzw. mit sonstigen Abschlüssen ist in Sachsen mit 7,8 % nur etwa halb so groß wie in Deutschland insgesamt und liegt etwas unter dem ostdeutschen Vergleichswert.

Die sächsische Berufsstruktur ist stärker durch Produktionsberufe und Gesundheitsberufe bestimmt als die gesamtdeutsche.

Entsprechend der Wirtschaftsstruktur spielen bei den ausgeübten Tätigkeiten Produktionsberufe (v. a. Fertigungs-, Bau- und Ausbauberufe) sowie medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe in Sachsen eine etwas größere Rolle als in Gesamtdeutschland (30,1 % zu 25,5 % und 11,7 % zu 9,8 %). Dagegen ist der dritte große Berufssektor Kaufmännische und unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe mit 29,2 % in Sachsen weniger stark als in ganz Deutschland (32,1 %), aber wichtiger als in Ostdeutschland (25,5 %). Die Sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungsberufe liegen mit 13,2 % nur 0,7 Prozentpunkte unter dem deutschen Wert.

Die Altersstruktur sächsischer Beschäftigter weist geringere Anteile Jüngerer und höhere Anteile Älterer auf als die der deutschen Beschäftigten insgesamt, besonders in den

Bereichen Handel, Bau, Verkehr und Logistik aber auch im öffentlichen Dienst und in der Bildung. Ein prägnanter Unterschied zwischen Ost- und Westdeutschland betrifft die Altersstruktur der Beschäftigten. In Abb. 1 sind die Strukturen in Sachsen und Deutschland mit Daten der Beschäftigtenstatistik dargestellt. Während in Deutschland insgesamt höhere Anteile Jüngerer bis 29 Jahren beschäftigt sind, finden



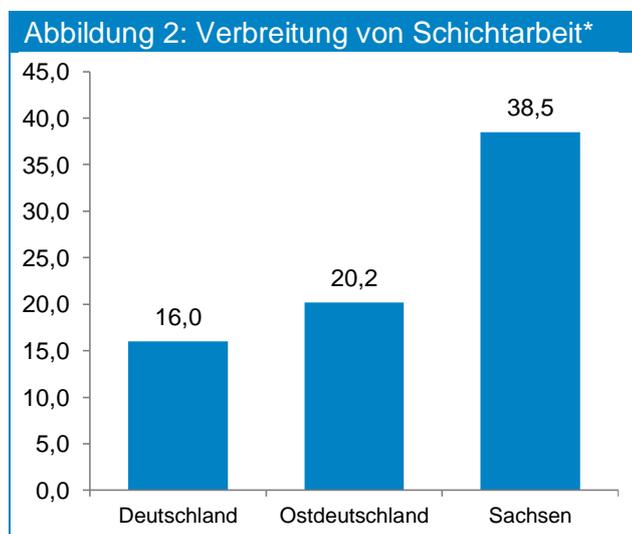
Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2018): Beschäftigte nach Altersgruppen, Juni 2018. Nürnberg; eigene Berechnungen

sich in Sachsen mehr Beschäftigte in der mittleren Altersgruppe von 30 bis 44 Jahren sowie etwas mehr Ältere ab 55 Jahren. Damit ist der Altersdurchschnitt sächsischer Beschäftigter insgesamt etwas höher als in Deutschland. Diese Strukturen sind auch in der DGB-Befragung gut abgebildet. Aufgrund gewandelter Leistungsfähigkeit und Belastungswahrnehmung Älterer können die genannten Unterschiede Konsequenzen für die insgesamt berichtete Arbeitsqualität und Gesundheit haben. Zusätzlich resultieren derzeit aus der Altersstruktur anteilig höhere Rentenabgänge aus ostdeutschen Betrieben. Angesichts von Problemen bei der Wiederbesetzung frei werdender Stellen kann dies die

Belastungen für die verbliebenen Beschäftigten verstärken. Erhöhte Anteile von Beschäftigten ab 50 Jahren finden sich in den Wirtschaftsabschnitten Handel, Verkehr und Lagerei, Öffentliche Verwaltung sowie Erziehung und Unterricht. Auf der Ebene der Berufssektoren sind viele Beschäftigte ab 50 Jahren in Naturwissenschaftlichen sowie sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen. Dagegen sind Produktionsberufe und Personenbezogene Dienstleistungsberufe durch etwas höhere Anteile jüngerer Beschäftigter unter 30 Jahren gekennzeichnet.

Schichtarbeit ist in Sachsen mehr als doppelt so häufig wie in Deutschland insgesamt.

Eine Besonderheit des sächsischen Samples betrifft Schichtarbeit (Abb. 2). Immerhin 38,5 % der sächsischen Befragten arbeiten in Schichten, darunter 20,5 % ständig. In Deutschland bzw. Ostdeutschland sind lediglich 16,0 % bzw. 20,2 % von Schichtarbeit betroffen, darunter ständig 11,8 % in Deutschland bzw. 15,4 % in Ostdeutschland. Hohe Anteile mit Schichtarbeit finden sich insbesondere im Gesundheits- und Sozialwesen, im Verarbeitenden Gewerbe, in Verkehr und Lagerei, aber auch im Handel. In



*Anteile von Beschäftigten, die zumindest unregelmäßig in Schichten arbeiten

diesen Bereichen sind auch anteilig mehr Positionen mit Schichtarbeit zu finden als in den Vergleichsregionen. Entsprechend der Konzentration auf bestimmte Wirtschaftszweige ist Schichtarbeit häufiger bei Beschäftigten in Medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen, Fertigungsberufen, aber auch in Verkehrs- und Logistikberufen.

In Sachsen wird häufiger Vollzeit gearbeitet als in Deutschland und die Einkommen liegen deutlich niedriger.

Weitere strukturelle Merkmale der Beschäftigtenstruktur sind bezüglich Vertragsformen und Sozialversicherungsstatus, des Einkommens sowie der Arbeitszeiten zu nennen. Mit 9,0 % liegt der Anteil **befristet beschäftigter Befragter** etwa im gesamtdeutschen Mittel, der Anteil der **Zeitarbeiter** ist in den Daten mit 3,4 % etwas höher als in Deutschland. Insgesamt 79,2 % der Befragten in Sachsen sind „in der Wirtschaft abhängig beschäftigt“. Der Anteil der **Angestellten und Beamten im Öffentlichen Dienst** ist mit 20,8 % etwas niedriger als in Deutschland (22,3 %), darunter wurden vergleichsweise wenige **Beamte** im Öffentlichen Dienst erfasst: 2,3 % in Sachsen gegenüber 5,8 % in Deutschland und 3,7 % in Ostdeutschland. Die sächsische Struktur der in der Befragung erhobenen **Brutto-Monatsentgelte** unterscheidet sich von der gesamtdeutschen und ostdeutschen Verteilung. Bis 800 € verdienen 5,2 % der sächsischen Befragten und damit etwas weniger als in den Vergleichsregionen. Im Einkommensbereich 800 bis 2500 € liegen in Sachsen 62,0 %, in Deutschland sind es nur 42,5 % bzw. 55,8 % in Ostdeutschland. Mehr als 2500 € verdienen nur 32,8 % der Sachsen, aber 48,7 % der Deutschen bzw. 33,6 % der Ostdeutschen. Damit

konzentriert sich, anders als in den Vergleichsregionen, das Einkommen der befragten Sachsen viel stärker auf den Bereich 800 bis 2500 €. Vor allem im unteren Bereich zwischen 800 und 1500 € befindet sich im sächsischen Sample mit 23,1 % ein deutlich höherer Anteil als in Ost- und Gesamtdeutschland. Die vereinbarte **Wochenarbeitszeit** liegt in Sachsen mit 34,9 Stunden im Mittel zwischen den Werten für Ostdeutschland (35,3 h) und Gesamtdeutschland (34,3 h). Während die Sachsen deutlich häufiger zwischen 20 und 40 Stunden je Woche arbeiten, finden sich in Gesamtdeutschland höhere Anteile sowohl unterhalb als auch oberhalb dieser Wochenarbeitszeiten. Einen Hinweis auf stärker verbreitete **Überstunden** in Sachsen liefert die durchschnittliche tatsächliche Wochenarbeitszeit. Diese liegt in Deutschland lediglich 2,7 h über der vereinbarten Wochenarbeitszeit, in Sachsen sind es 3,2 h.

Die **Digitalisierung** der eigenen Arbeit ist nach Einschätzung der Beschäftigten ausgeprägt, insgesamt 45 % der Befragten im Freistaat sind

2019 in hohem oder sehr hohem Maße betroffen. Gleichwohl wird Digitalisierung in Sachsen nach wie vor geringer als in Deutschland insgesamt eingeschätzt. In "sehr hohem Maße" fühlen sich 19 % der befragten Sachsen davon betroffen, in hohem Maße 26 %. Das sind drei bzw. fünf Prozentpunkte weniger als in Deutschland. Hochqualifizierte schätzen ihre Arbeit mit 69 % am häufigsten als digitalisiert ein, Facharbeiter mit 35 % am geringsten. Die Anteile nehmen im Vergleich der letzten Jahre kontinuierlich ab. Trotz fortschreitender Digitalisierung fühlt sich ein sinkender Anteil der Beschäftigten davon betroffen. Eine mögliche Interpretation ist, dass "einfache" Formen digitaler Unterstützung als normal wahrgenommen werden, weil der mediale Fokus in den letzten Jahren stark auf neuen Technologien lag, die zu tiefgreifenden Veränderungen führen können, die aber tatsächlich noch kaum verbreitet sind. Beispiele sind hier selbstfahrende Autos und Assistenzroboter außerhalb der Industrie, die Tätigkeiten oder sogar Personal substituieren könnten.

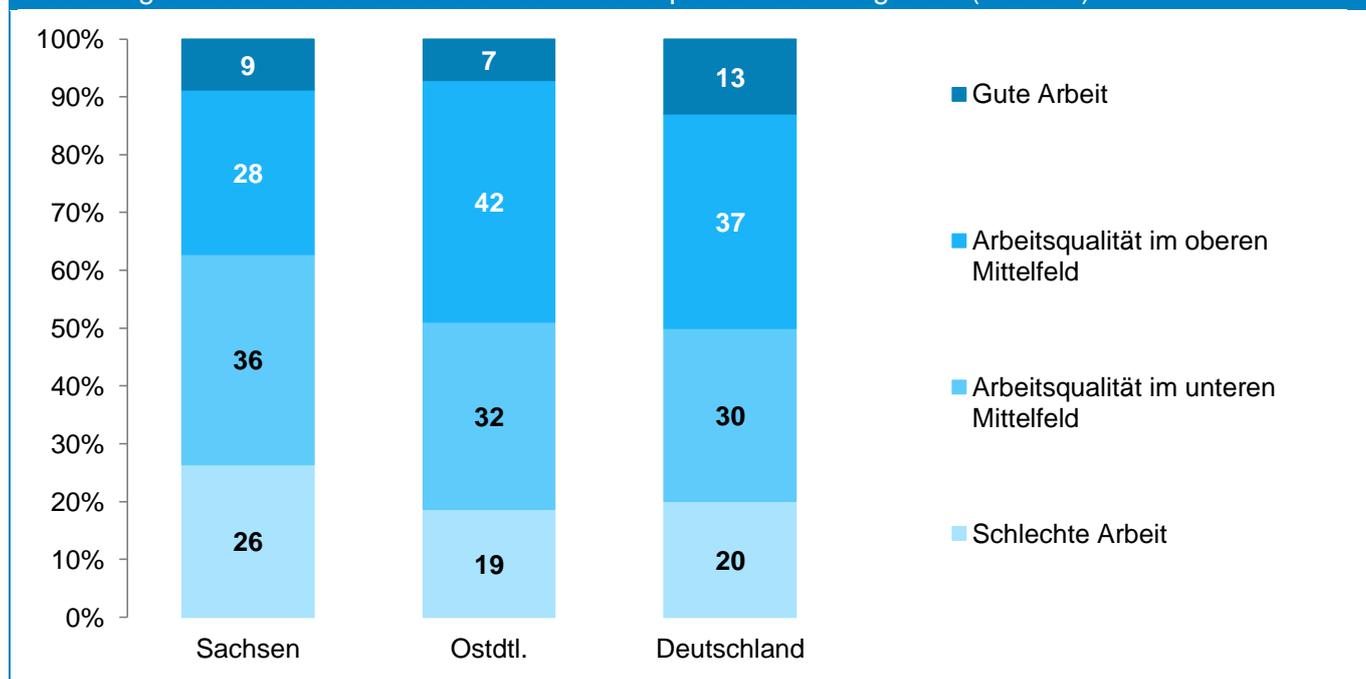
4. Arbeitsbedingungen in Sachsen im Zeit- und Regionalvergleich

4.1. DGB-Index Gute Arbeit, Teilindizes und Kriterien im Überblick

Bei der Einschätzung der Arbeitsqualität durch die Beschäftigten zeigen sich neben Ähnlichkeiten auch markante Unterschiede zwischen Sachsen und dem übrigen Deutschland (Abb. 3). Eine Mehrheit der Befragten aller Regionen ordnet ihre Arbeitsqualität im Mittelfeld ein. Darüber hinaus sind die Anteile mit Guter Arbeit in allen Landesteilen deutlich kleiner als die Anteile mit Schlechter Arbeit. Daneben gibt es auch Unterschiede. Während in Ostdeutschland und Gesamtdeutschland jeweils etwa die Hälfte der Befragten ihre Arbeitsqualität den beiden Positivkategorien bzw. den beiden Negativkategorien zuordnet, ist das Verhältnis in Sachsen merklich in Richtung Schlechter Arbeit verschoben. Hier ergeben die Beschäftigtenanteile mit Guter Arbeit bzw. Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld zusammen deutlich weniger

als 40%. Dagegen sind beide Negativkategorien stärker vertreten als im Rest Deutschlands. Dieser Unterschied ist das Ergebnis einer Verschiebung der ostdeutschen Werte in Richtung der weitgehend stabilen gesamtdeutschen Verteilung. Gegenüber der letztjährigen Befragung hat sich die Arbeitsqualität in Ostdeutschland deutlich verbessert, insbesondere der Anteil schlechter Arbeit ist geschrumpft und das obere Mittelfeld hat zugelegt. Auch in Sachsen ist eine Verbesserung zu beobachten, der Anteil schlechter Arbeit hat sich etwas verringert zugunsten des unteren Mittelfelds. Weil diese Veränderung jedoch vergleichsweise gering ist, fällt Sachsen gegenüber dem restlichen Ostdeutschland zurück, das seinerseits zu Gesamtdeutschland aufschließt.

Abbildung 3: Gesamtindex als Stufen der Arbeitsqualität nach Regionen (Prozent)



Der Abstand zwischen Sachsen und den Vergleichsregionen zeigt sich auch beim Mittelwert des **Gesamtindex** (Abb. 4). Hier hat Sachsen die schlechteste Arbeitsqualität, während Ostdeutschland nahe am gesamtdeutschen Niveau liegt. Diese Abstufung ist ebenfalls in allen drei Teilindizes zu beobachten, allerdings ist der Rückstand Sachsens gegenüber Deutschland bei den **Ressourcen** kleiner, dagegen bei den **Belastungen** und beim **Einkommen** ausgeprägter. Bei letzterem Teilindex ist auch der Abstand zwischen Ost- und Gesamtdeutschland größer, aufgrund struktureller Unterschiede zwischen Ost- und West.

Ungeachtet regionaler Unterschiede ist in allen Landesteilen die gleiche Rangfolge der Teilindizes zu verzeichnen. So werden überall arbeitsbezogene **Ressourcen** am besten bewertet, **Arbeitsbelastungen** etwas schlechter und Aspekte von **Einkommen und Sicherheit** am schlechtesten.

Die drei Teilindizes setzen sich aus Einzelkriterien zusammen, die einen detaillierteren Blick auf die regionalen Unterschiede ermöglichen.

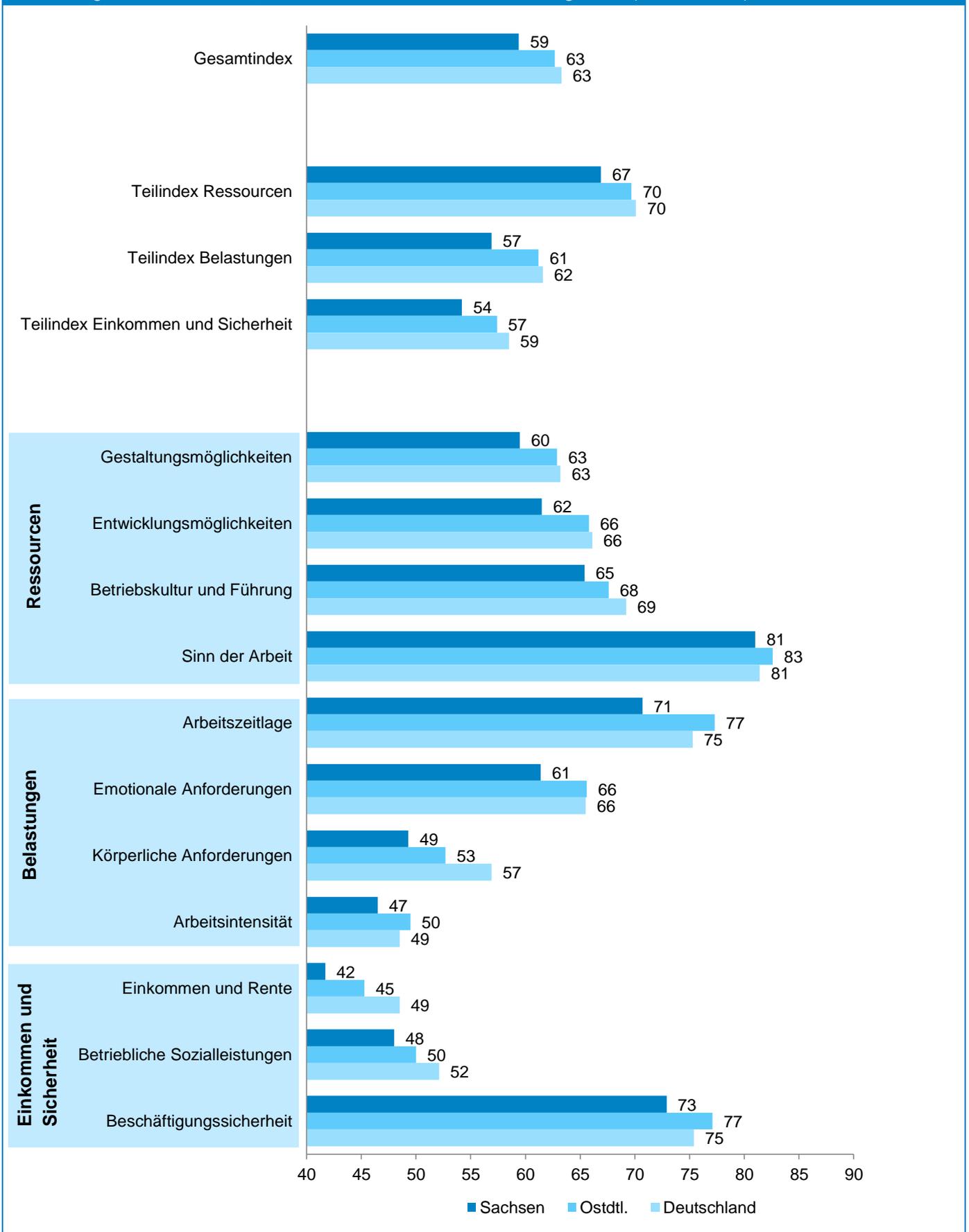
Unter den arbeitsbezogenen **Ressourcen** werden die Gestaltungsmöglichkeiten der eigenen Arbeit sowie die persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz (einschließlich Weiterbildungsangeboten) am schlechtesten bewertet. Dagegen werden die Ressourcen Betriebskultur und Führungsqualität besser bewertet. Bei allen drei Kriterien liegt Sachsen deutlich hinter den anderen beiden Landesteilen. Der Sinngehalt der eigenen Arbeit ist im Bereich Guter Arbeit und wird damit von allen Kriterien mit Abstand am besten eingeschätzt, hier liegt der

sächsische Wert sogar gleichauf mit dem gesamtdeutschen, der ostdeutsche Wert ist am höchsten. Die Sinnhaftigkeit der Arbeit stellt in allen Landesteilen eine Positivressource dar.

Zwischen den vier Kriterien des Teilindex **Arbeitsbelastungen** bestehen deutliche Unterschiede. Am besten wird die Arbeitszeitlage bewertet, am schlechtesten die Arbeitsintensität, diese ist insgesamt eines der am schlechtesten eingeschätzten Kriterien in allen Regionen. Emotionale Anforderungen werden vergleichsweise gut eingeschätzt. Dagegen stellen körperliche Anforderungen eine besondere Belastung für sächsische Beschäftigte dar, die zudem viel ausgeprägter ist als in Deutschland. Mit 8 Indexpunkten Unterschied zum gesamtdeutschen Wert ist bei keinem Kriterium der Rückstand Sachsens stärker ausgeprägt. Hier ist auch ein deutlicher Abstand zwischen Ostdeutschland und Gesamtdeutschland zu erkennen.

Beim allgemein schlecht bewerteten Teilindex **Einkommen und Sicherheit** sind es vor allem die Themen Einkommen und zu erwartende Rente sowie betriebliche Sozialleistungen, die den Gesamtwert negativ beeinflussen. Dies gilt in ganz Deutschland, ist aber in Ostdeutschland und vor allem Sachsen besonders stark ausgeprägt. Die negative Bewertung von Einkommen und Rente steht im Kontrast zu den tatsächlich erzielten Arbeitsentgelten. So liegt Sachsen im Jahr 2019 bei der Höhe der Bruttoverdienste vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer auf Platz zwei der ostdeutschen Flächenländer hinter Brandenburg, das vom Speckgürtel-effekt Berlins profitiert. Bei den Bruttostundenverdiensten führt Sachsen diese Liste sogar an (Statistisches Bundesamt 2020).

Abbildung 4: Gesamtindex, Teilindizes und Kriterien nach Regionen (Mittelwerte⁵)



⁵ Die Abbildungen basieren auf Prozentwerten mit Nachkommastellen, zur Verbesserung der Lesbarkeit sind jedoch nur ganzzahlig gerundete Werte genannt.

Allerdings werden im DGB-Index auch die östlichen Teile Berlins zu Ostdeutschland gezählt, was den Einkommensdurchschnitt der Vergleichsregion in der vorliegenden Analyse anhebt und den Abstand zu Sachsen vergrößert. Zudem ist es vor allem die negative Beurteilung der erwarteten Rente, die den Wert des Kriteriums Einkommen und Rente drückt.

Nicht zuletzt ist das objektive Niveau von Löhnen und Renten nur einer von mehreren, hier relevanten Faktoren, daneben sind subjektive Einschätzungen für die Bildung des Kriteriums bedeutsam. So sind die Fragen zu den Einkünf-

ten auf deren Angemessenheit in Bezug auf die Arbeitsleistung gerichtet bzw. ob sie als ausreichend zum Leben empfunden werden und wie belastend diese Aspekte sind. Durch diese Fragestellungen schlagen sich auch andere Faktoren, wie z.B. negativ eingeschätzte Arbeitsbedingungen und Belastungen, in der Beurteilung von Einkommen und erwarteter Rente nieder.

Im Gegensatz zu Einkommen und Sozialleistungen wird die Beschäftigungssicherheit überall viel besser bewertet, hier führt Ostdeutschland die Verteilung an, Sachsen liegt nur leicht unter dem gesamtdeutschen Wert.

4.2. Entwicklung der Indizes und Kriterien im Detail

Der folgende Abschnitt vertieft die Analyse der Gesamt- und Teilindizes sowie der Kriterien in zeitlicher und sachlicher Hinsicht. Dabei stehen zwei Fragen im Vordergrund: Welche Entwicklungstendenzen lassen sich anhand der vier vorliegenden Aufstockungsstichproben in Sachsen erkennen? Welche konkreten Einzelthemen und Fragen stechen besonders hervor? Die erste Frage wird im regionalen Vergleich der zeitlichen Entwicklung anhand von Abbildungen behandelt. Im Mittelpunkt stehen die Veränderungen in Sachsen in Relation zur bundesweiten Entwicklung im beobachteten 4-Jahres-Zeitraum. Auf die zweite Frage nach hervorstechenden Themen wird in den Erläuterungen eingegangen. Dabei werden auch die Einzelfragen und Indexwerte behandelt, die den Kriterien zugrunde liegen.

Gesamtindex und Teilindizes

Beim Gesamtindex Gute Arbeit zeigt sich in allen drei betrachteten Regionen von 2016 bis

2018 zunächst eine ähnlich verlaufende Entwicklung, die in Sachsen zu einem leichten Rückgang der Arbeitsqualität führte und die den Abstand zwischen Ostdeutschland und Deutschland vergrößerte (Abb. 5). Im Jahr 2019 stieg jedoch der ostdeutsche Wert um fast zwei Punkte, während Sachsen sich lediglich schwach verbessert. Im Ergebnis zeigt sich der oben konstatierte Rückstand der Arbeitsqualität im Freistaat nun auch gegenüber Ostdeutschland.

Die drei Teilindizes entwickeln sich ähnlich, tragen aber in unterschiedlichem Maße zu dieser Entwicklung bei.

Bei den arbeitsbezogenen **Ressourcen** (Gestaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, Betriebskultur, Führung und Sinn der Arbeit, Abb. 6) gibt es auf unterschiedlichen Niveaus in allen drei Regionen eine ähnlich verlaufende Entwicklung, bei der Sachsen zuletzt das Niveau von 2016 erreicht, während sich die Vergleichsregionen leicht verbessern.

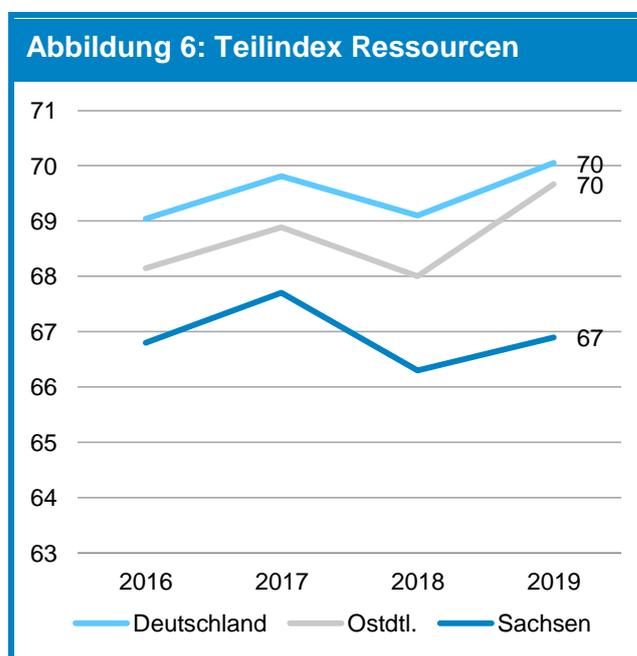
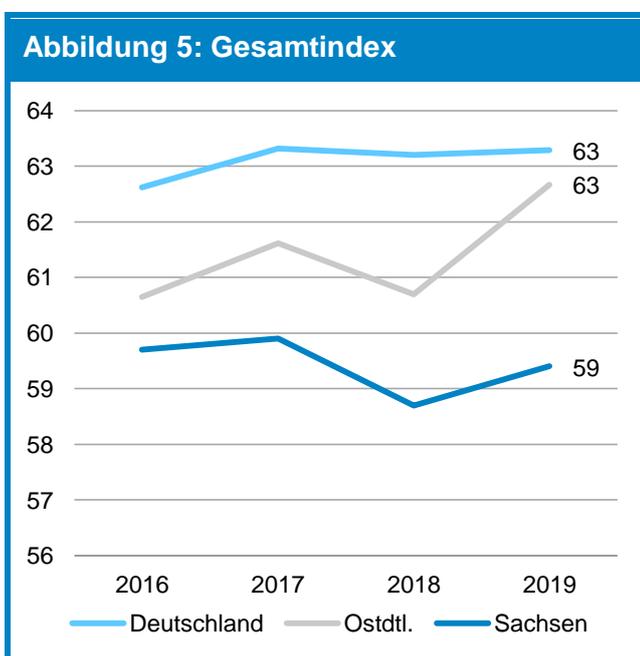


Abbildung 7: Teilindex Belastungen

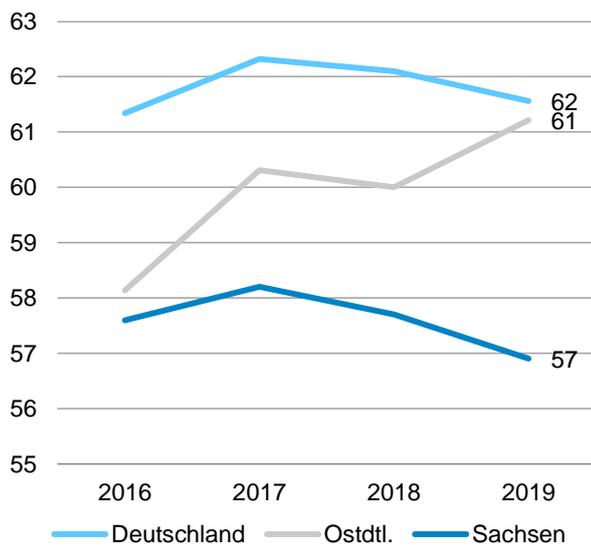
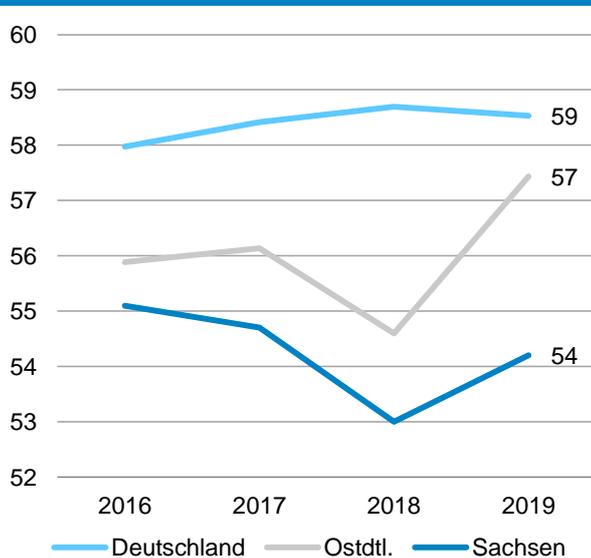
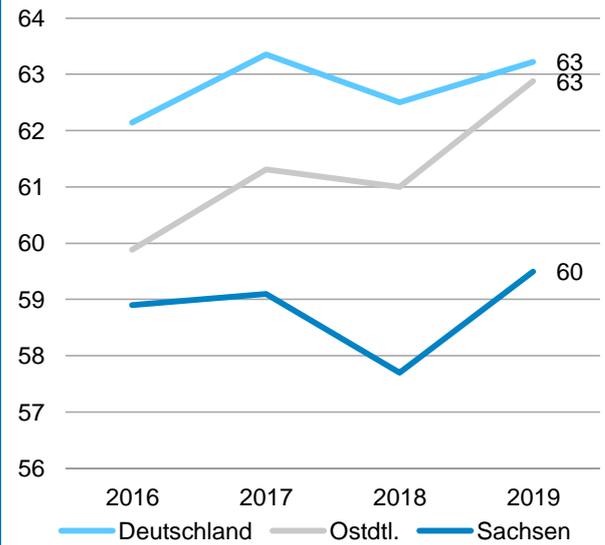


Abbildung 8: Teilindex Einkommen und Sicherheit



Bei den **Arbeitsbelastungen** ist seit 2017 in Sachsen und Gesamtdeutschland eine leichte Verschlechterung zu beobachten, während sich Ostdeutschland verbessert und zum Niveau Gesamtdeutschlands aufschließt (Abb. 7). Im Ergebnis liegt Sachsen auch beim Belastungsempfinden gegenüber beiden Vergleichsregionen deutlich zurück.

Abbildung 9: Gestaltungsmöglichkeiten



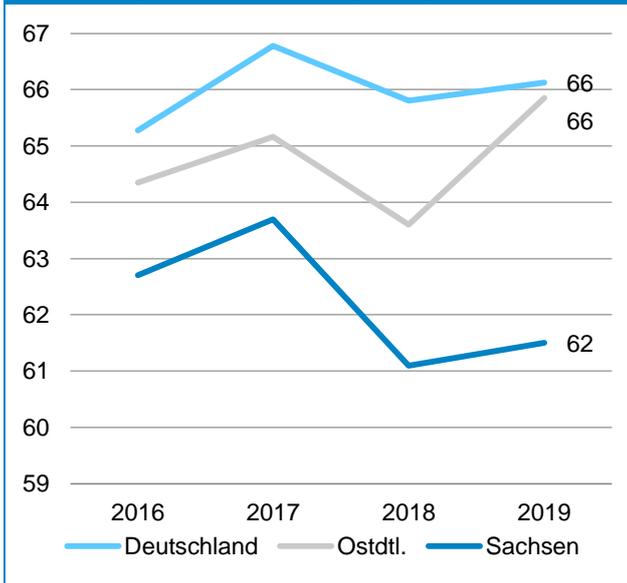
Beim dritten Teilindex **Einkommen und Sicherheit** war bis 2018 eine Auseinanderentwicklung zwischen Ost und Westdeutschland zu beobachten, die in Sachsen mit einem deutlichen und kontinuierlichen Rückgang der Bewertungen einherging (Abb. 8). Diese Entwicklung hat sich in Ostdeutschland 2019 umgekehrt. Auch Sachsen hat einen Teil der früheren Verluste wieder wettgemacht, bleibt dabei aber hinter Ostdeutschland zurück.

Zusammenfassend ist für die drei Teilindizes bis 2019 eine Verbesserung in Ostdeutschland festzuhalten, die in Sachsen jedoch nur in abgeschwächter Form bzw. - bei den Belastungen - nicht zu beobachten ist.

Einzelkriterien der Arbeitsqualität

Im Folgenden werden die Einzelkriterien behandelt, die den Teilindizes zugrunde liegen. Das Kriterium Einfluss und **Gestaltungsmöglichkeiten** zählt zu den Ressourcen (Abb. 9). In Sachsen ist hier nach dem Rückgang 2018 in 2019 eine Verbesserung zu sehen, die den Freistaat

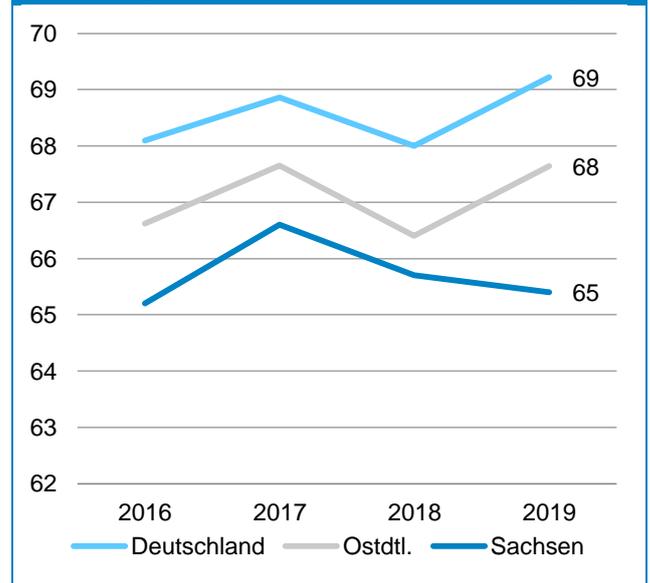
Abbildung 10: Entwicklungsmöglichkeiten



wieder näher an das gesamtdeutsche Niveau heranführt. Auf Ebene der Einzelthemen wird von sächsischen Befragten insbesondere der geringe Einfluss auf die zu erledigende Arbeitsmenge bemängelt. Hier ist aber seit 2018 eine deutliche Verbesserung zu sehen. Auch die Einflussmöglichkeiten auf die Gestaltung der Arbeitszeit erscheinen vielen Befragten ungenügend. Dagegen werden die Möglichkeiten zur selbständigen Planung und Einteilung der Arbeit deutlich besser bewertet, diese Einschätzung hat sich seit 2018 ebenfalls etwas verbessert.

Wie bei den vorangegangenen Kennzahlen vergrößert sich auch bei der Ressource Weiterbildungs- und **Entwicklungsmöglichkeiten** der Abstand zwischen Sachsen und Ostdeutschland (Abb. 10). Der Rückgang von 2018 in Sachsen hat sich 2019 nicht fortgesetzt. Besonders schlecht, aber besser als im Vorjahr, werden hier die Aufstiegschancen bewertet. Dies ist in der kleinbetrieblich geprägten Wirtschaft des Freistaates ein teils strukturelles Problem. Etwas weniger negativ werden innerbetriebliche

Abbildung 11: Betriebskultur und Führung



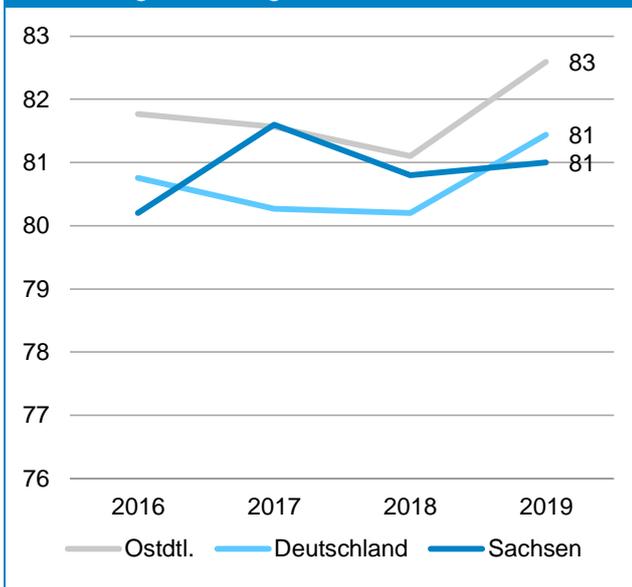
Weiterbildungsangebote und die Gelegenheiten der Kompetenzentwicklung im Arbeitsprozess gesehen. Noch besser werden die Möglichkeiten eingeschätzt, eigene Ideen einzubringen, passend zur ebenfalls gut bewerteten selbständigen Arbeitseinteilung oben.

Die Ressource **Betriebskultur und Führung** zeigt in den drei Beobachtungsregionen eine etwa gleichlaufende Entwicklung, aus der Sachsen 2019 nach unten ausschert (Abb. 11).

Insbesondere wird hier das innerbetriebliche Meinungsklima als schlecht eingeschätzt und damit die Möglichkeiten, Probleme offen gegenüber Vorgesetzten anzusprechen⁶. Dieser Punkt

⁶ Dies deckt sich mit früheren Befragungsergebnissen in ostdeutschen Metall- und Elektrobetrieben, die Defizite in der Führungskultur zeigte (Behr 2009). Beschäftigte beklagten geringe berufliche Entfaltungsmöglichkeiten und geringe Partizipationsmöglichkeiten bei betrieblichen Entscheidungen und sie attestierten Entscheidungsträgern einen „autokratischen Führungsstil“. Diese Unzufriedenheit wurde auch an die junge Generation weitergegeben, ein großer Teil der Befragten riet seinen Kindern davon ab, den eigenen Beruf zu ergreifen.

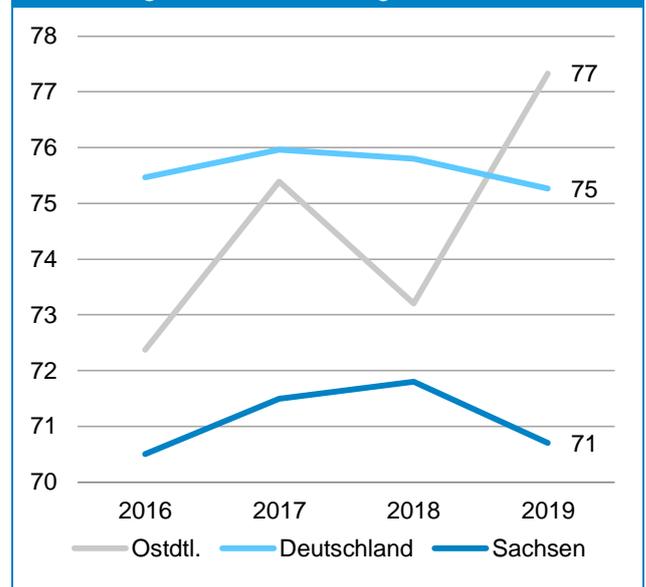
Abbildung 12: Sinngehalt der Arbeit



hat sich jedoch seit 2018 etwas verbessert. Weniger schlecht bewertet werden die von Seiten Vorgesetzter erfahrene Wertschätzung, die Arbeitsplanung und der Informationsfluss im Unternehmen sowie die Förderung von Kollegialität. Die beiden letzten Punkte werden aber im Vergleich zu 2018 nun deutlich schlechter beurteilt. Dagegen wird die Hilfe von Kollegen mit einem Indexwert von 80 nahezu sehr gut eingeschätzt. Unterstützung durch Kollegen ist damit eine der wichtigsten Ressourcen sächsischer Beschäftigter.

Der **Sinngehalt der eigenen Arbeit** stellt eine gut bewertete Ressource dar, die in Ostdeutschland besser und in Sachsen ähnlich hoch eingeschätzt wird wie im Schnitt Deutschlands, auch wenn der Freistaat zuletzt auch hier nicht der Positivbewegung in den anderen Regionen folgt (Abb. 12). Stark ausgeprägt ist insbesondere das Gefühl, mit der eigenen Arbeit einen wichtigen Beitrag für den Betrieb und - in etwas geringerem Maße - für die Gesellschaft zu leisten,

Abbildung 13: Arbeitszeitlage



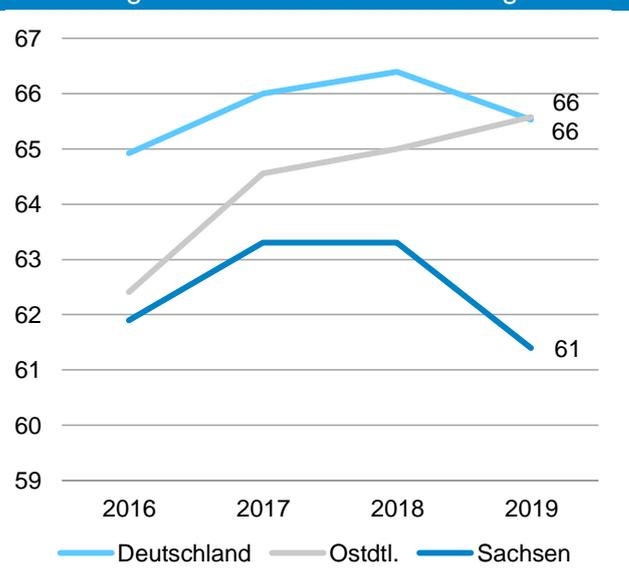
sowie die Identifikation mit der beruflichen Tätigkeit, die sich seit 2018 noch erhöhte.

Als Erklärung für diesen Befund bietet sich, neben der historisch hohen Bedeutung von Erwerbsarbeit für gesellschaftliche Teilhabe und Selbstwert in Ostdeutschland wiederum die Prägung der Wirtschaftsstruktur durch KMU an. So ist es plausibel, dass in kleineren Unternehmen für den Einzelnen der eigene Beitrag zum betrieblichen Erfolg stärker sichtbar ist als in größeren, mit positiven Folgen für die Identifikation. Der wirtschaftliche Erfolg ostdeutscher und sächsischer Unternehmen seit der Wiedervereinigung war in hohem Maße vom Engagement und der Leistungsbereitschaft ihrer Beschäftigten abhängig (a. a. O.). Vor diesem Hintergrund könnte der Umstand, dass Entgelte und Wertschätzung der eigenen Leistungen als nicht angemessen wahrgenommen werden (siehe hierzu auch die folgenden Ausführungen), auch negative Auswirkungen auf das allgemeine Belastungsempfinden bei anderen Aspekten haben.

Die **Arbeitszeitlage** als relativ gut bewertetes Kriterium des Teilindex **Arbeitsbelastungen** ist in Sachsen nach einer leichten Verbesserung zuletzt wieder zurückgegangen, ähnlich wie in Deutschland insgesamt (Abb. 13). Dagegen ist im Rest Ostdeutschlands 2019 eine deutliche Verbesserung zu verzeichnen. Ein besonders belastender Teilaspekt ist in Sachsen die Wochenendarbeit, in geringerem Maße auch Arbeit abends sowie die Erwartung, außerhalb der Arbeitszeit erreichbar zu sein. Dagegen ist die Belastung durch Nacharbeit sowie unbezahlte Mehrarbeit im Schnitt aller sächsischen Befragten geringer, allerdings hat sich die Bewertung des letzten Punktes 2019 deutlich verschlechtert.

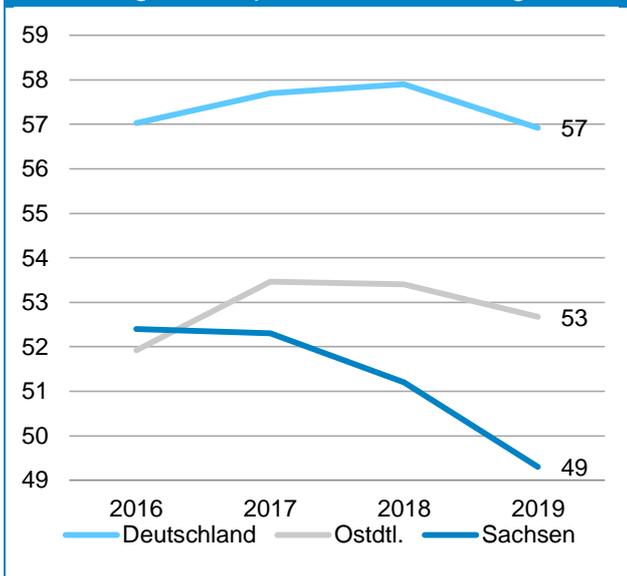
Besondere Belastungen entstehen durch Schichtarbeit, das zeigen einschlägige Studien (DGUV 2012 und Böttcher u. a. 2014). Entsprechend liegt auch der Belastungsindex sächsischer Schichtarbeiter auf einem niedrigen Niveau. Schichtarbeit ist in Sachsen besonders häufig, dies erklärt einen Teil der schlechteren Arbeitsqualität im Freistaat. Allerdings sind die direkten Auswirkungen durch die Arbeitszeitlage nicht sehr stark. Ausgeprägter sind andere Belastungsformen wie emotionale Anforderungen, körperliche und psychische Belastungen, die Berufe in der Industrie, im Gesundheits- und Sozialwesen, in denen häufig in Schichten gearbeitet wird, teils stärker betreffen.

Abbildung 14: Emotionale Anforderungen



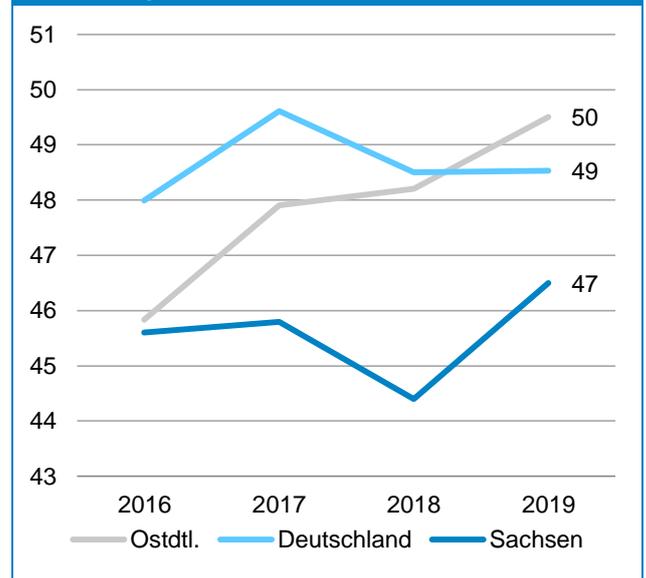
Die Arbeitsbelastung durch soziale und **emotionale Anforderungen** hatte sich in allen drei Regionen seit 2016 positiv entwickelt, jedoch nur schwach in Sachsen, wo es seit 2017 stagniert (Abb. 14). In 2019 ist in Deutschland und vor allem Sachsen ein Rückgang zu verzeichnen, während auch hier Ostdeutschland insgesamt zulegt. Im Ergebnis fällt Sachsen 2019 stärker hinter die Vergleichsregionen zurück. Zum Belastungsempfinden trägt insbesondere die Anforderung bei, eigene Gefühle zu verbergen, die im Vergleich zu 2018 in 2019 deutlich schlechter bewertet wird. Auch Konflikte bzw. Streitigkeiten mit Kunden, Klienten oder Patienten belasten stark, dagegen etwas weniger die herablassende bzw. respektlose Behandlung durch andere Personen im Arbeitsalltag, obwohl sich auch hier 2019 eine Verschlechterung zeigt.

Abbildung 15: Körperliche Anforderungen



Die Belastung durch **Körperliche Anforderungen** ist in ganz Deutschland hoch (Abb. 15). Gleichzeitig bestehen ausgeprägte regionale Unterschiede. So liegen der ostdeutsche und insbesondere der sächsische Wert deutlich unter dem deutschen Mittelwert. Dies ist in Sachsen das Ergebnis eines signifikanten Rückganges seit 2017. Mit Abstand am stärksten belastend werden ungünstige Körperhaltungen (z. B. Arbeiten in der Hocke, im Knien, Arbeiten über Kopf, langanhaltendes Stehen oder Sitzen) empfunden. Dagegen werden akustische Belastungen als weniger schwerwiegend eingeschätzt, ebenso widrige Umgebungsbedingungen (z. B. Kälte, Hitze, Nässe, Feuchtigkeit oder Zugluft). Diese drei Faktoren werden 2019 schlechter bewertet als im Vorjahr. Der vierte Einzelfaktor - körperlich schwere Arbeit - verursacht im Schnitt aller Befragten das geringste Belastungsempfinden, dennoch bewegt sich auch dieser Indexwert im unteren Mittelfeld der Arbeitsqualität.

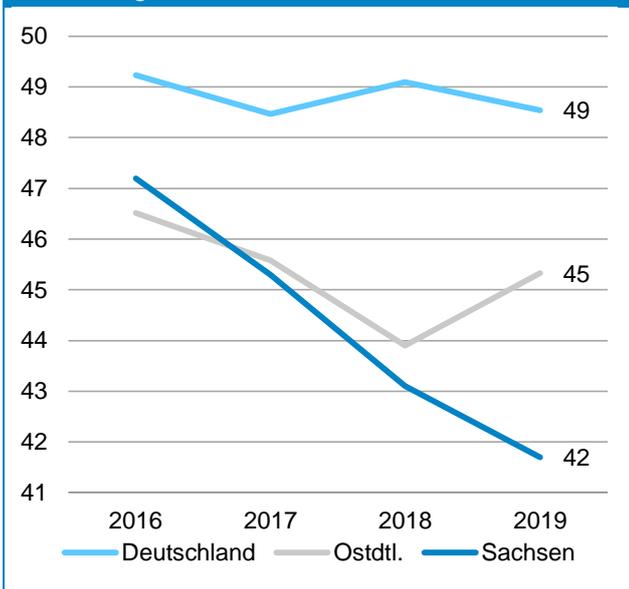
Abbildung 16: Arbeitsintensität



Widersprüchliche Anforderungen und **Arbeitsintensität** ist der Belastungsaspekt, der von den Befragten in ganz Deutschland als am schwerwiegendsten bewertet wird (Abb. 16).

Hier lag Sachsen 2018 zudem deutlich unter den Vergleichswerten, konnte aber einen Teil des Rückstandes in 2019 aufholen, da sich alle fünf Einzelaspekte dieses Kriteriums positiv entwickelt haben. Die deutlich größte Einzelbelastung geht hier nach wie vor von Arbeitshetze und Zeitdruck aus. Etwas weniger stark sind die Belastungen durch die unzureichende Versorgung mit arbeitsrelevanten Informationen sowie Störungen und Unterbrechungen während der Arbeit. Im Vergleich am geringsten sind die Belastungen durch widersprüchliche Anforderungen sowie Abstriche bei der Qualität zugunsten der Bewältigung des Arbeitspensums.

Abbildung 17: Einkommen und Rente



Im Folgenden werden die Kriterien des Teilindex **Einkommen und Sicherheit** behandelt. Beim Kriterium **Einkommen und Rente** hat sich die Bewertung in Sachsen in den letzten Jahren stark verschlechtert und liegt 2019 in Sachsen immerhin sieben Indexpunkte unter dem stabilen deutschen Gesamtwert (Abb. 17). In Ostdeutschland gab es dagegen 2019 auch hier eine Aufwärtsbewegung. Das Kriterium wird insbesondere von der Beurteilung der zu erwartenden Rente negativ beeinflusst, die mit einem Indexwert von 26,3 den niedrigsten Wert aller Einzelfragen des DGB-Index hat. Zwar sind die Indexwerte bei der Frage nach der Angemessenheit des Einkommens sowie der Frage, ob man davon gut leben könne, deutlich besser, beide haben sich aber 2018 und 2019 negativ entwickelt. Die Verschlechterung des Kriteriums Einkommen und Rente ist damit ausschließlich durch einen Rückgang bei der Bewertung der aktuellen Einkommen verursacht. Der Ausblick auf die zu erwartende Rente ist dagegen seit 2017 stabil geblieben.

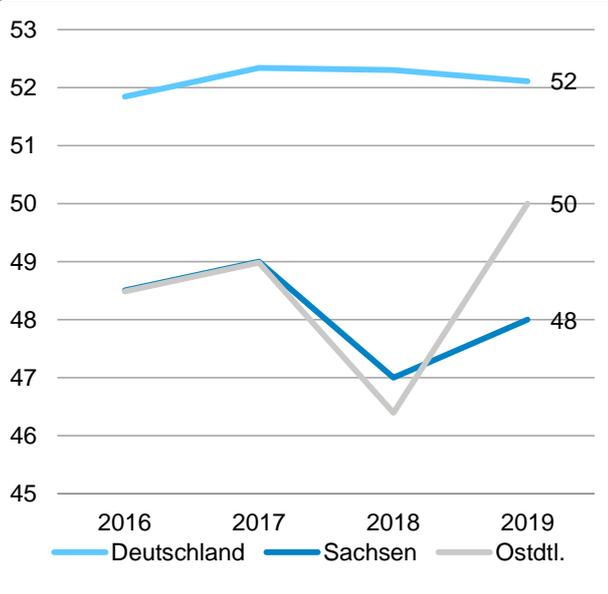
Die starke negative Dynamik bei der Beurteilung der Einkommen überrascht angesichts oft stabi-

ler bzw. vielfach nominell steigender Entgelte⁷. Eine Erklärung für dieses Ergebnis kann neben der gestiegenen Teilzeitquote die Zunahme der Bewegungen auf dem zwischenbetrieblichen Arbeitsmarkt in Ostdeutschland verbunden mit der steigenden Bedeutung der Löhne bei der Stellensuche sein (vgl. Kohte u. a. 2016). Beides hat bei geringer Tarifbindung zu gestiegenen Einstiegsgehältern bei einem Teil jüngerer Beschäftigter geführt⁸, dennoch blieben große Unterschiede in den Belegschaften bestehen. Im innerbetrieblichen Lohnvergleich fühlen sich ältere Beschäftigte, die lange Zeit keine Lohnsteigerungen erlebt haben, benachteiligt. Gleichzeitig tritt im Zuge dieser Entwicklung eine neue Generation junger Beschäftigter in die Betriebe, die sich des Wertes ihrer Ausbildung bewusst ist und die eine adäquate Vergütung, aber auch Mitsprachemöglichkeiten erwartet. Verschiedene Befragungen zeigen zudem, dass der Abstand zu den westdeutschen Entgelten zunehmend als nicht mehr hinnehmbar bewertet wird. Die schlechte Beurteilung der erwarteten Rente hingegen kann durch eine verstärkte mediale Aufmerksamkeit für dieses Thema mitverursacht sein. Von Bedeutung dürfte auch der Umstand sein, dass der Anteil der ostdeutschen und sächsischen Beschäftigten zugenommen hat, für die der Renteneintritt absehbar ist und bei denen die Konsequenzen langjährig niedriger Einkommen für die eigene Altersrente stärker ins Bewusstsein rücken.

⁷ Der Median der monatlichen Bruttoarbeitsentgelte von sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten in Sachsen hat sich laut Statistik der Bundesagentur für Arbeit im Zeitraum von 2014 bis 2019 von 2.251 € auf 2.695 € erhöht (Werte jeweils IV. Quartal).

⁸ Diese Entwicklung wurde als „Verwilderung“ von Lohnpolitik und Verdienststrukturen angesichts eines veränderten Arbeitsmarktes in Ostdeutschland vorhergesagt (Lutz u. a. 2010).

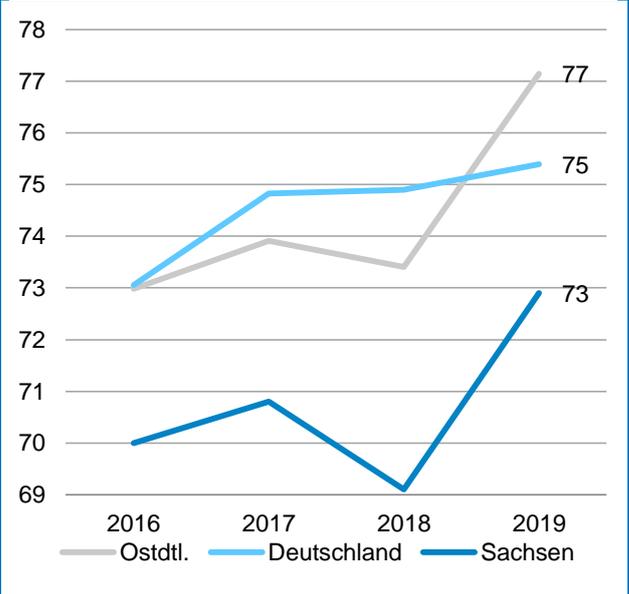
Abbildung 18: Kriterium Betriebliche Sozialleistungen



Auch die Bewertung **betrieblicher Sozialleistungen** ist in Sachsen negativer als insgesamt, auch dieses Kriterium hat zuletzt in anderen ostdeutschen Bundesländern stark zugelegt (Abb. 18). Die Unterschiede bei den zugrundeliegenden Einzelfragen sind nicht groß, etwas geringer werden Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung sowie sonstige Leistungen und Vergünstigungen (z. B. Kinderbetreuung, Essens- oder Fahrtkostenzuschüsse) eingeschätzt. Die Möglichkeiten zur Verbesserung der Altersvorsorge werden dagegen besser bewertet, diese Einschätzung hat sich seit 2018 verbessert.

Beschäftigungssicherheit wird im Gegensatz zu den anderen Kriterien des Teilindex vergleichsweise gut und seit 2019 in Sachsen und Ostdeutschland deutlich besser bewertet als

Abbildung 19: Kriterium Beschäftigungssicherheit



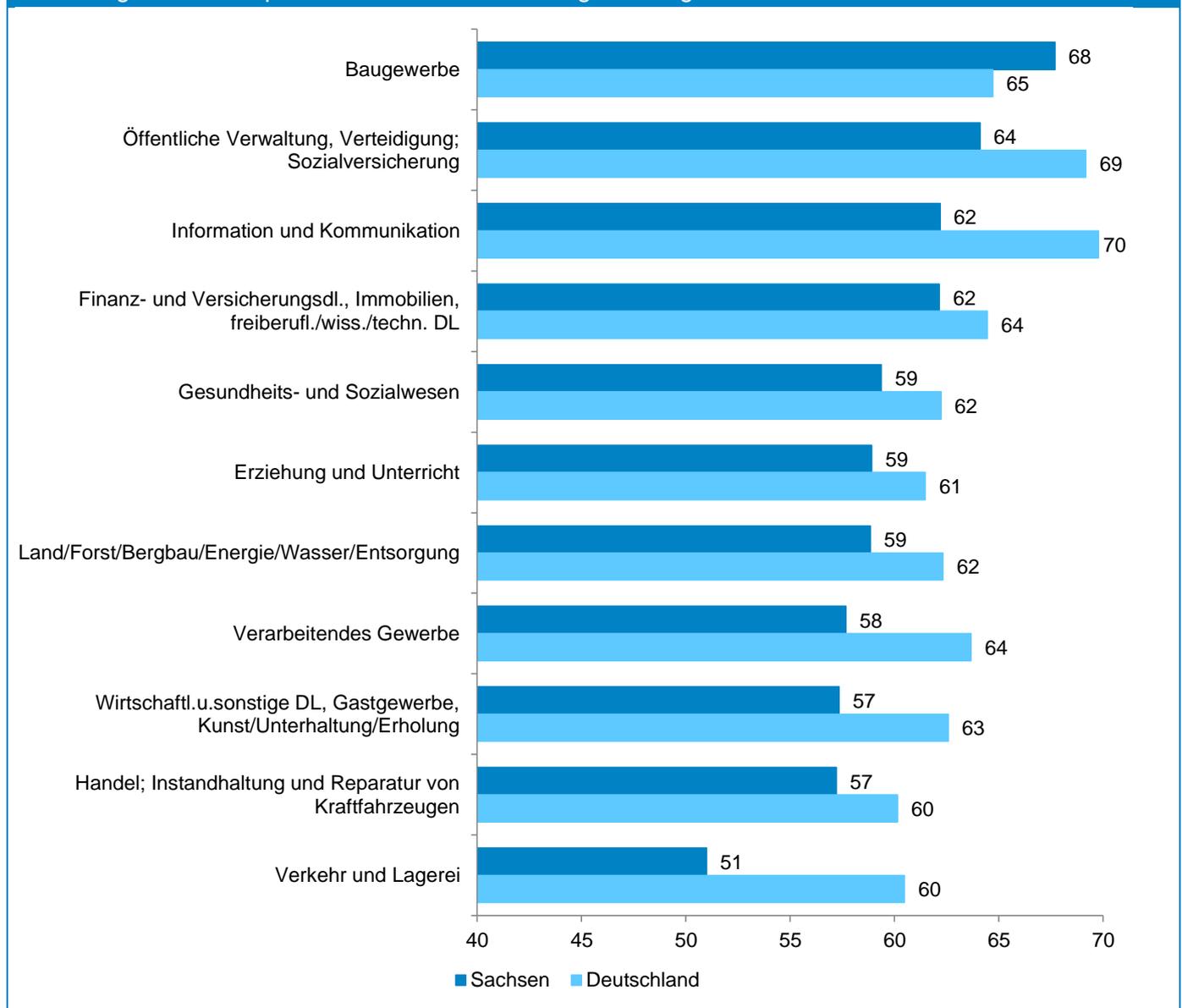
zuvor (Abb. 19). Der Abstand zwischen Sachsen und Deutschland ist nur noch gering. Unsicherheiten entstehen insbesondere durch Sorgen um die eigene berufliche Zukunft, seltener durch Sorgen um den Verlust des Arbeitsplatzes und am wenigsten durch die Befürchtung, dass dies aufgrund organisatorischer oder technologischer Veränderungen geschehen könnte. Dies deckt sich mit früheren betrieblichen Einschätzungen im Thüringen zur künftigen Substitution menschlicher Arbeit durch die Digitalisierung (Heyme u. a. 2018). Dort erwartete nur eine kleine Minderheit der befragten Betriebe einen Rückgang des Arbeitskräftebedarfs durch Digitalisierung, 25 % rechneten dagegen mit einer Zunahme. Es kann davon ausgegangen werden, dass dies auch in der sächsischen Wirtschaft gilt.

5. Die Arbeitsbedingungen unterschiedlicher Betriebstypen und Arbeitnehmergruppen

Die verschiedenen Aspekte der Arbeitsqualität werden stark durch branchenspezifische Bedingungen, Problemlagen, Arbeits- und Produktionssysteme sowie Arbeitsaufgaben mitbestimmt. Die Arbeitsbedingungen können darüber hinaus auch mit unterschiedlichen betrieblichen Ressourcen, z. B. in Bezug auf Weiterbildungsangebote, betrieblichen Gesundheitsschutz oder Tarifbindung variieren, die mit der Betriebsgröße

verknüpft sind. Unabhängig von diesen strukturellen Faktoren sind auch individuelle soziodemografische Merkmale relevant wie Geschlecht, Alter, Qualifikationsniveau und Beruf. Im Folgenden soll deshalb die Einschätzung der Arbeitsqualität nach diesen Einflussfaktoren differenziert werden, dabei stehen Unterschiede zwischen Betriebstypen und Arbeitnehmergruppen im Vordergrund.

Abbildung 20: Arbeitsqualität nach Wirtschaftszweig und Region



Sortierung nach Indexwerten in Sachsen; Ohne private Haushalte

Wirtschaftszweig

Beim Vergleich der Gesamt-Indexwerte nach Wirtschaftszweig in Sachsen und Deutschland insgesamt fällt auf, dass in nahezu allen Wirtschaftszweigen bzw. Branchengruppen Sachsens die Arbeitsqualität jeweils unter dem gesamtdeutschen Vergleichswert liegt (Abb. 20). Ausnahme ist das Baugewerbe, das bereits im Vorjahr die sächsische Verteilung anführte und das auch in Deutschland insgesamt auf einem der vordersten Plätze rangiert. Sowohl am oberen als auch am unteren Ende der Verteilung finden sich Branchen, in denen die Arbeitszufriedenheit deutlich unterhalb des Wertes im gesamtdeutschen Pendant liegt. Dazu zählen der Öffentliche Dienst, Information und Kommunikation aber auch das Verarbeitende Gewerbe sowie Verkehr und Lagerei. Auffällig ist zudem die relativ geringe Arbeitsqualität in großen Wirtschaftszweigen, die größtenteils durch qualifizierte Tätigkeit geprägt sind. Sowohl Gesundheits- und Sozialwesen, Erziehung und Unterricht als auch Verarbeitendes Gewerbe und Handel liegen im unteren Bereich der Verteilung mit Werten unter 60 Indexpunkten.

In den einfachen Dienstleistungen⁹, im Handel und in Verkehr und Lagerei werden die Arbeitsbedingungen von den sächsischen Beschäftigten am schlechtesten und teils deutlich schlechter als im Rest Deutschlands bewertet. Diese Wirtschaftszweige weisen auch eine sehr geringe Tarifbindung auf (BMWi 2019, 80).

Auffällig ist die positive Bewertung der Arbeitsqualität im Baugewerbe. Die Branche profitiert

von einer guten Auftragslage, die Betriebsgewinne sind gestiegen und es bestehen Fachkräftengpässe. Diese Umstände können die Arbeitszufriedenheit positiv beeinflussen, sie gelten jedoch auch für andere Wirtschaftszweige. Bei Analyse des Befragtensamples fällt auf, dass in der Bauwirtschaft überwiegend Männer unter 40 Jahren mit beruflichem Abschluss befragt wurden. Damit sind hier soziodemografische Gruppen mit üblicherweise geringer Arbeitsqualität seltener zu finden als in anderen Bereichen (vgl. auch die Ausführungen dazu unten), insbesondere wird die Einschätzung von Belastungen bei Personen über 40 Jahren deutlich negativer. Zudem ist davon auszugehen, dass in der Befragung vorwiegend deutsche Beschäftigte erfasst wurden, jedoch spielt auch im sächsischen Baugewerbe heute Arbeitsmigration eine bedeutende Rolle. So stieg hier laut amtlicher Statistik der Anteil ausländischer sozialversicherungspflichtig Beschäftigter in den letzten 10 Jahren von etwa 1% auf 7,5% (2019). Dazu kommt eine hohe Zahl von Arbeitern, die über ausländische Subunternehmer eingesetzt werden, und die in der Beschäftigtenstatistik nicht auftauchen sowie für Interviews vermutlich nicht zur Verfügung stehen. Die Tätigkeiten und Beschäftigungsverhältnisse mit niedrigerer Arbeitsqualität dürften sich jedoch bei diesen Personengruppen konzentrieren. Es ist davon auszugehen, dass die Befragung im Baugewerbe vorrangig für deutsche Beschäftigte mit besserer Arbeitsqualität repräsentativ ist, und dass aufgrund des hohen Internationalisierungsgrades hier ein Teil der Beschäftigung systematisch nicht erfasst ist.

⁹ Diese sind hier zusammengefasst als „Wirtschaftliche und sonstige Dienstleistungen, Gastgewerbe, Kunst/ Unterhaltung/ Erholung“.

Tabelle 2: Arbeitsqualität in Sachsen nach Wirtschaftszweig (Teilindizes)

Wirtschaftszweig	DGB-Index Gute Arbeit	Teilindex Ressourcen	Teilindex Belastungen	Teilindex Einkommen/ Sicherheit
Baugewerbe	68	76	67	61
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; SV	64	69	59	65
Information und Kommunikation	62	68	61	58
Finanz-/ Versicherungs-DL, Immobilien, Freiberufl.	62	70	60	56
Gesundheits- und Sozialwesen	59	69	54	55
Erziehung und Unterricht	59	71	49	58
Land/Forst/Bergbau/Energie/Wasser/Entsorgung	59	67	57	52
Verarbeitendes Gewerbe	58	61	60	52
Wirtschaftl./sonstige DL, Gastgew., Unterhaltung/Erholung	57	66	56	50
Handel; Instandhaltung/Reparatur von Kraftfahrzeugen	57	67	55	49
Verkehr und Lagerei	51	60	50	46
Gesamt	59	67	57	54

Blau = überdurchschnittliche Arbeitsqualität, Rot = unterdurchschnittliche Arbeitsqualität; Sortierung nach Gesamt-Indexwerten.

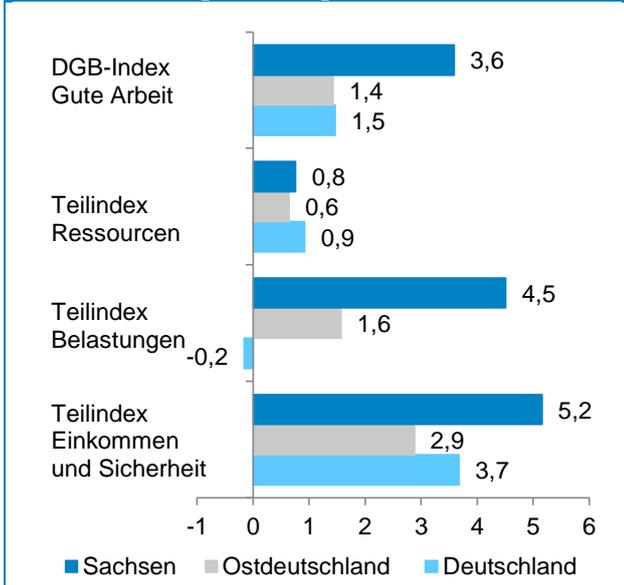
Bei genauerer Analyse der verschiedenen Aspekte der Arbeitsqualität wird eine relativ hohe Übereinstimmung der Bewertungen in den drei Dimensionen deutlich (Tab. 2). In Wirtschaftszweigen mit gut bewerteten Ressourcen sind meist auch die Belastungen sowie Einkommen und Sicherheit gut oder zumindest mittel bewertet. Aber es gibt auch Inkonsistenzen. Auffällig sind die schlechten Belastungswerte im Gesundheits- und Sozialwesen sowie vor allem im Bereich Erziehung und Unterricht, während die anderen Dimensionen überdurchschnittliche Werte zeigen. Beklagt werden hier insbesondere widersprüchliche Anforderungen und die hohe Arbeitsintensität. Dagegen werden die Belastungen im verarbeitenden Gewerbe deutlich positiver eingeschätzt während Ressourcen, Einkommen und Sicherheit hier unterdurchschnittlich sind. Deutlich wird weiter, dass eine unterdurchschnittlich eingeschätzte Arbeitsqualität insgesamt immer auch mit einer schlecht bewerteten Dimension Einkommen und Sicherheit einhergeht. Während in den meisten Wirtschaftszweigen zumindest eine der Dimensio-

nen wenigstens durchschnittlich bewertet wird, ist die sehr niedrige Arbeitszufriedenheit in Verkehr und Lagerei das Ergebnis von deutlich unterdurchschnittlichen Indexwerten in allen drei Dimensionen.

Neben den anderen großen Wirtschaftszweigen Verarbeitendes Gewerbe und Gesundheits- und Sozialwesen hat auch der beschäftigungsstarke Handel eine eher niedrige Arbeitsqualität, er ist v.a. durch eine unterdurchschnittliche Bewertung der Aspekte von Einkommen und Sicherheit gekennzeichnet.

Ein systematischer, eigenständiger Zusammenhang zwischen **Betriebsgröße** und Arbeitsqualität ist nicht zu erkennen. Etwas schlechtere Werte in der höchsten Betriebsgrößenklasse lassen sich auf die Dominanz von Verarbeitendem Gewerbe und Verkehr/Lagerei hier zurückführen. Dagegen sind etwas höhere Werte in der zweitgrößten Klasse der stärkeren Bedeutung des öffentlichen Dienstes in dieser Kategorie geschuldet. Auch zwischen der Existenz eines **Betriebsrates** und der Arbeitsqualität bestehen

Abbildung 21: Geschlechterunterschied der Indizes im Regionalvergleich



Die Werte geben an, wie viele Punkte die Indexwerte der Männer höher als die der Frauen sind.

keine klaren Zusammenhänge, die eine einfache kausale Interpretation erlauben.

Geschlecht

Zwischen Männern und Frauen bestehen in Sachsen ausgeprägte Unterschiede bei der Beurteilung der Arbeitsqualität, die größer als in den Vergleichsregionen sind (Abb. 21). Der Wert des Gesamtindex ist bei sächsischen Frauen im Schnitt 3,6 Punkte niedriger als bei Männern. Unterschiede entstehen vor allem durch höhere Belastungen (aufgrund sozialer und emotionaler Anforderungen sowie Arbeitsstress) und eine insgesamt niedrigere Zufriedenheit im Teilindex Einkommen und Beschäftigungssicherheit bei Frauen. Zwar ist hier der Geschlechterunterschied bei der Bewertung von Einkommen und Rente kleiner als in Gesamtdeutschland. Allerdings ist der Abstand zwischen sächsischen Frauen und Männern bei den Kriterien Betriebliche Sozialleistungen und Beschäftigungssicherheit/berufliche Zukunftssicherheit in Sachsen größer als in Deutschland. Der Geschlechterunterschied bei den Ressourcen gering und be-

wegt sich auf bundesweitem Niveau. Im Ergebnis liegt die Arbeitsqualität der sächsischen Männer mit 61,1 Indexpunkten näher am gesamtdeutschen Mittelwert als die der Frauen (57,5 Indexpunkte).

Eine strukturelle Erklärung für die geringere Zufriedenheit der Frauen ist, dass diese häufiger in Wirtschaftszweigen mit schlechterer Arbeitsqualität als die Männer beschäftigt sind. Zu den Bereichen mit hohen Frauenanteilen (um die 80 %) gehören sowohl große wie Gesundheits-/ Sozialwesen und Handel als auch kleinere wie Gastgewerbe, Erziehung und Unterricht, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie Immobilien, freiberufliche/ wissenschaftliche/ technische Dienstleistungen. Diese Branchen weisen lediglich eine mittlere bis schlechte Arbeitsqualität auf, dagegen sind Bereiche mit hohen Durchschnittswerten von Männern dominiert. Allerdings zeigt sich der Rückstand der Frauen bei der Arbeitsqualität auch innerhalb der einzelnen Wirtschaftszweige. In den meisten Branchen ist die Arbeitszufriedenheit der Frauen geringer als die der Männer. Dies kann mit Unterschieden auf Ebene der Berufsfelder zusammenhängen. Frauen arbeiten deutlich häufiger als Männer in schlechter bewerteten Berufen: in Medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen, Handelsberufen, Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen und in Reinigungsberufen.

Die Frage nach der Ursache des im Bundesvergleich stärkeren sächsischen Geschlechterunterschiedes kann v.a. mit Besonderheiten der Beschäftigungsstruktur im Freistaat im Vergleich zu Ost- und Gesamtdeutschland erklärt werden. So sind Frauen hier etwas seltener in Wirtschaftszweigen zu finden, die vor allem für sie eine hohe Arbeitsqualität und gute Einkommen

bieten, wie es in Ostdeutschland seit langem im öffentlichen Dienst der Fall ist. Dagegen arbeiten sie etwas häufiger in Bereichen wie Erziehung und Unterricht, wo vor allem bei Frauen die Arbeitszufriedenheit durch hohe Belastungen beeinträchtigt wird. Das Ergebnis ist eine im Regionalvergleich stärkere Konzentration sächsischer Frauen auf Wirtschaftszweige und Tätigkeiten mit schlechter Arbeitsqualität im Vergleich zu den sächsischen Männern.

Frauen in Führungspositionen

Eine Besonderheit der Geschlechterunterschiede betrifft Tätigkeiten in leitenden Positionen. Deutschlandweit profitieren vor allem Männer von einer besseren Arbeitsqualität in Leitungsfunktionen, vorrangig in Form besserer Ressourcen und eines höheren Einkommens. Diese Vorteile genießen Frauen in Führungspositionen nicht oder nur in geringem Maße, dagegen erleben sie deutlich höhere Belastungen als Frauen ohne Leitungsfunktionen. Im Ergebnis bleibt ihre Arbeitszufriedenheit bei Führungstätigkeit insgesamt gleich oder sinkt sogar. Diese Form der Benachteiligung von Frauen ist in Ostdeutschland stärker, besonders ausgeprägt ist der Geschlechterunterschied in Sachsen, wo Frauen mit Leitungsfunktion in allen drei Dimensionen der Arbeitsqualität schlechtere Werte erzielen als Frauen ohne diese, bei Männern ist es umgekehrt. Höhere Belastungen (- 6,3 Indexpunkte) treten bei Frauen mit Führungsverantwortung insbesondere in den Feldern Arbeitszeitlage sowie Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität auf. Offenkundig wird für Frauen die Mehrbelastung durch Leitungstätigkeit, wie z.B. eine schwierigere Vereinbarkeit zwischen Beruf und Privatleben, nicht durch andere Vorteile kompensiert, wie z.B. eine höhere Ein-

kommenszufriedenheit. Dies kann auch strukturelle Ursachen haben. Während in Sachsen Männer vor allem im Verarbeitenden Gewerbe, im Baugewerbe und Handel Leitungsfunktionen innehaben, finden sich Frauen mit Führungspositionen neben dem Verarbeitenden Gewerbe anders als Männer am häufigsten im Bereich Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen sowie in den einfachen Dienstleistungen und damit in Bereichen, die ohnehin durch hohe Belastungen gekennzeichnet sind.

Alter

Das Alter der Beschäftigten ist unter anderem deshalb ein wichtiges Kriterium, weil sich Leistungsfähigkeit und die Wahrnehmung von Beanspruchungen im Lebensverlauf wandeln. So können psychische und physische Belastungen je nach Arbeitsaufgabe und Alter zu unterschiedlichen Beanspruchungen führen. Faktoren, die sich mit dem Alter verändern, wie z. B. die körperliche Leistungsfähigkeit aber auch der Erfahrungshintergrund, stellen dabei wichtige moderierende Potenziale dar. In der Situation des demografischen Wandels und der Alterung der Erwerbsbevölkerung bekommen die genannten Aspekte besonderes Gewicht. Heute gehört ein vergleichsweise großer Teil der sächsischen Beschäftigten höheren Altersgruppen an, 47 % sind 45 Jahre oder älter, davon sind knapp die Hälfte (22 % aller Beschäftigten) 55 Jahre oder älter.

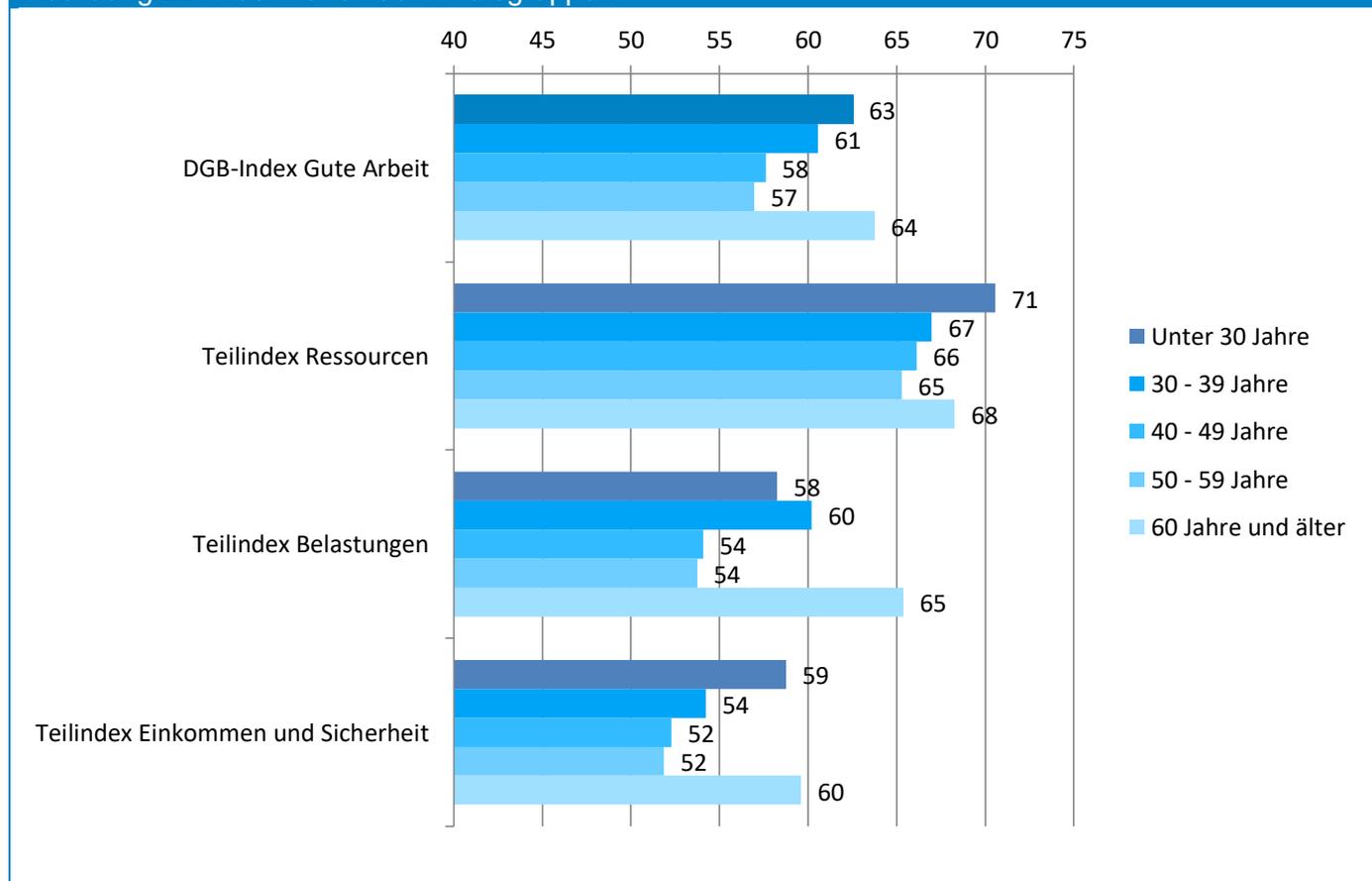
Die im DGB-Index für Sachsen erhobene Arbeitsqualität nimmt insgesamt mit dem Alter ab, etwa bis zum 60. Lebensjahr, und steigt danach wieder an (Abb. 22). Im Ergebnis berichten die 50-59-Jährigen die schlechtesten Arbeitsbedingungen, allerdings sind diese bereits in der

Gruppe ab 40 Jahren auf einem sehr niedrigen Niveau. Während der Rückgang der Indexwerte mit steigendem Alter und angesichts mangelnder Anpassung der Arbeitsbedingungen nachvollziehbar erscheint, so ist der Anstieg in der ältesten Gruppe erklärungsbedürftig. Hier handelt es sich wahrscheinlich um das Ergebnis eines Selektionsprozesses durch vorzeitige Renteneintritte, z. B. wegen Erwerbsminderung, der in Berufen mit hohen Beanspruchungen bereits im sechsten Lebensjahrzehnt einsetzt. Während Beschäftigte mit gesundheitlichen Problemen und stark beanspruchenden Berufen das Erwerbssystem verlassen, bleiben Gesundere und solche mit besseren Arbeitsbedingungen länger in Beschäftigung. So berichten denn auch 50-59-Jährige einen etwas schlechteren Gesundheitszustand (15,8 % „weniger gut“ oder

„schlecht“) als die noch beschäftigte Vergleichsgruppe der Über-59-Jährigen (8,9 % „weniger gut“ oder „schlecht“). Gleichwohl erreicht der Anteil der Befragten, die ihre Gesundheit als eher schlecht einschätzen, bereits ab der Altersgruppe der 40-49-Jährigen ein hohes Niveau von über 10 % (vgl. Abb. 34).

Im Zusammenhang mit dem Merkmal Alter bestehen weitere inhaltliche und regionale Differenzen. Die Altersabhängigkeit der Arbeitsqualität zeigt sich auch bei den drei Teilindizes. Bei den Belastungen weicht die Altersverteilung jedoch etwas ab. Hier ist der Wert bei den 30-39-Jährigen sogar höher als bei den Jüngeren, Über-30-Jährige bewerten ihre Arbeitszeitlage und vor allem körperliche Anforderungen besser als die Unter-30-Jährigen. Auch von Über-60-Jährigen Beschäftigten werden Belastungen

Abbildung 22: Indexwerte nach Altersgruppen



deutlich besser beurteilt, vor allem hinsichtlich sozialer, emotionaler sowie widersprüchlicher Anforderungen und Arbeitsintensität. Die höchsten Belastungen zwischen 40 und 60 Jahren entstehen neben sozialen und emotionalen Anforderungen insbesondere durch körperliche Beanspruchungen sowie widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität.

Ähnlich wie bei den Belastungen ist die altersabhängige Verschlechterung beim Teilindex Ressourcen deutlich. Während insbesondere die Einschätzung von Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie Führungsqualität und Betriebskultur mit dem Alter etwas zurückgehen, sind Sinngehalt und Identifikation mit der eigenen Arbeit stabil und werden von allen Altersgruppen etwa gleich gut bewertet.

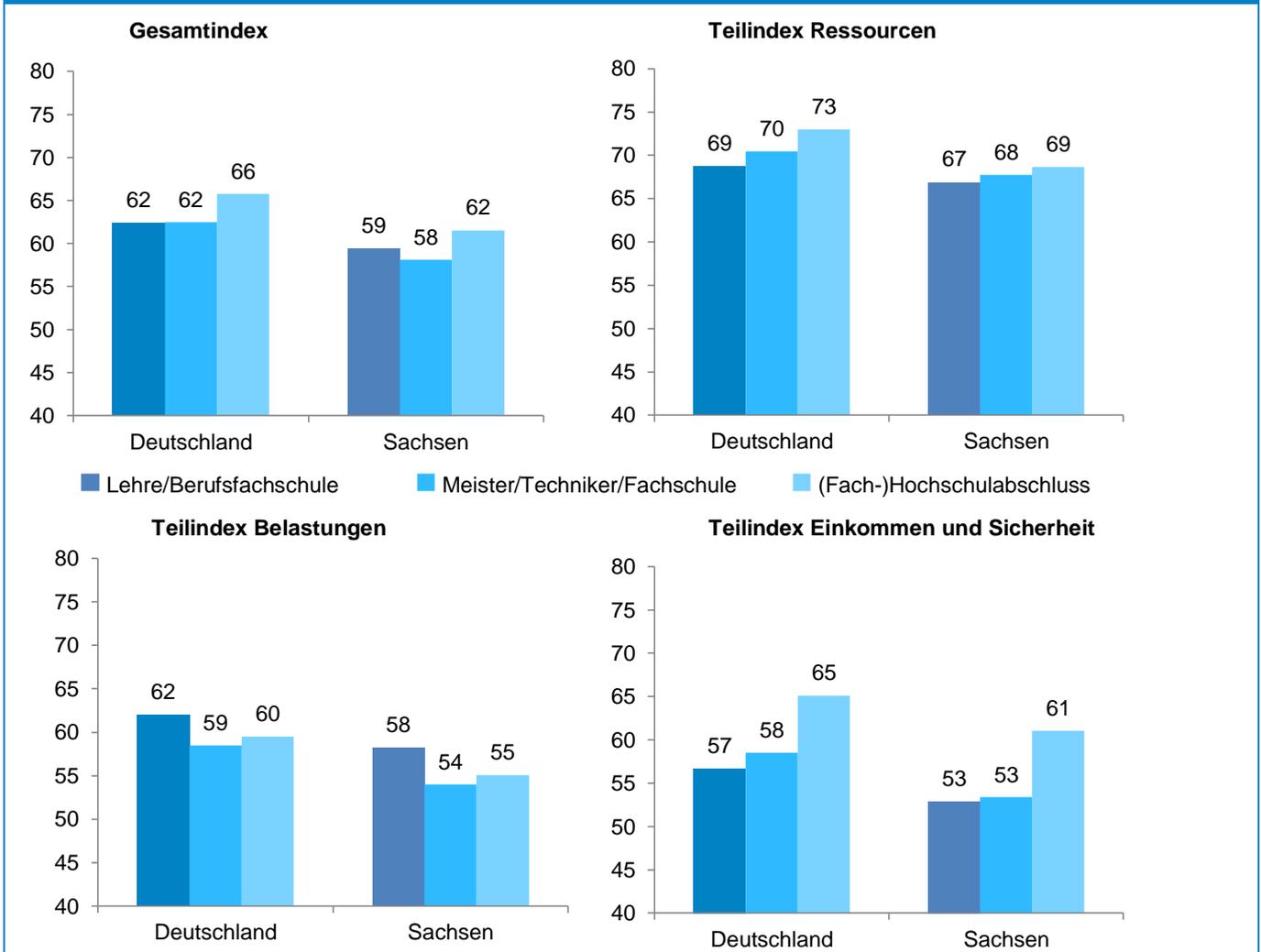
Auch bei den Kriterien des Teilindex Einkommen und Sicherheit gibt es unterschiedliche Zusammenhänge mit dem Alter. Während Betriebliche Sozialleistungen, Beschäftigungssicherheit und berufliche Zukunftssicherheit von Älteren schlechter bewertet werden, so kritisieren Jüngere und Ältere gleichermaßen ihr aktuelles Einkommens- bzw. zu erwartendes Rentenniveau. Im Regionalvergleich zwischen Sachsen und Deutschland fällt auf, dass der Rückstand Sachsens bei der Arbeitsqualität in allen Altersgruppen besteht, er ist jedoch bei Unter-30-Jährigen und zwischen 40 und 59 Jahren am größten. Angesichts der schlechteren Arbeitsqualität Älterer erklärt der höhere Altersdurchschnitt der sächsischen Beschäftigten nur einen kleinen Teil der schlechteren Gesamtwerte in Sachsen. Auch bei Kontrolle nach Alter liegt die Arbeitsqualität in Sachsen unter dem deutschen Durchschnitt, insgesamt knapp 4 Indexpunkte im Mittel aller Altersgruppen.

Qualifikationsniveau

Das Qualifikationsniveau ist eng mit dem Beruf, den Arbeitsaufgaben, Ressourcen, Belastungen und auch dem Einkommen verknüpft. Die Differenzierung nach dem höchsten Berufsabschluss erlaubt damit eine erste Analyse tätigkeitsbezogener Unterschiede, die unten mit der Untersuchung von Berufsfeldern weiter vertieft wird. In Abb. 23 sind die Indizes für die Facharbeiter, die Beschäftigten mit Fortbildungsabschluss (z.B. Techniker, Meister) und jene mit Fach-/ Hochschulabschluss dargestellt, die in Sachsen zusammen etwa 92 % der Beschäftigten ausmachen.

Die im Vergleich zu Deutschland geringere Arbeitszufriedenheit in Sachsen betrifft alle Qualifikationsgruppen und Teildimensionen (Abb. 23). Die Arbeitsqualität ist in beiden Vergleichsregionen bei Hochqualifizierten am höchsten, aufgrund besserer Ressourcen (insbesondere Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten sowie Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten) und vor allem, da sie zufriedener mit ihrem Einkommen und der Beschäftigungssicherheit sind als Personen mit berufsfachlichen oder Fortbildungsabschlüssen. Es fällt auf, dass Facharbeiter ihre Belastungen etwas positiver einschätzen als Hochqualifizierte. Dennoch liegen in Sachsen beide Gruppen im unteren Mittelfeld, wenn auch mit unterschiedlichem Belastungsprofil. Während Akademiker höhere Belastungen durch soziale, emotionale, widersprüchliche Anforderungen sowie die Arbeitsintensität beklagen, so entstehen bei den Facharbeitern die größten Belastungen durch körperliche Anforderungen, allerdings werden auch von ihnen widersprüchliche Anforderungen sowie die Arbeits-

Abbildung 23: Arbeitsqualität nach höchstem Berufsabschluss und Region



intensität schlecht bewertet. Zwar ergibt sich bei Facharbeitern im Schnitt eine insgesamt niedrigere Arbeitsqualität als bei Akademikern, in einigen Branchen liegen sie jedoch auf oder sogar über dem durchschnittlichen Niveau Hochqualifizierter, z.B. im Bau, Finanz- und Versicherungswesen und im öffentlichen Dienst.

Die Arbeitsqualität der sächsischen Beschäftigten mit Fortbildungsabschluss bewegt sich in den Teilindizes Ressourcen und Einkommen/Sicherheit zwischen den Werten der Facharbeiter und der Akademiker, bei den Belastungen liegen sie jedoch darunter. Zwar werden die Belastungsformen Arbeitszeit und Soziale sowie emotionale Anforderungen von ihnen ver-

gleichsweise gut eingeschätzt, allerdings liegen sie bei den körperlichen Belastungen nahe an der schlechten Bewertung durch Facharbeiter und bei widersprüchlichen Anforderungen sowie die Arbeitsintensität (inkl. Stress/Hetze) nahe an der schlechten Einschätzung der Akademiker. Im Ergebnis aus dieser ungünstigen Kombination von körperlichen und psychischen Beanspruchungen ergibt sich ein schlechterer Belastungswert als bei den beiden anderen Qualifikationsgruppen. Da sächsische Meister und Techniker Einkommen, Rentenerwartung und Beschäftigungssicherheit nur wenig besser einschätzen als die Facharbeiter, ist ihre Arbeitsqualität insgesamt am schlechtesten. Der Rückstand durch hohe psychische Belastungen, häu-

Abbildung 24: Arbeitsqualität nach Berufssegmenten und Region



Sortierung nach Indexwerten in Sachsen

fig im Zusammenhang mit Führungsaufgaben, wird durch die nur geringen Vorsprünge bei körperlichen Belastungen, Ressourcen und Einkommen nicht ausgeglichen. Besonders negativ betroffen sind Meister im Verarbeitenden Gewerbe und im Handel, dagegen stechen Beschäftigte mit Fortbildungsabschlüssen im Bauhandwerk sowie in Verkehr und Lagerei positiv hervor mit einer besseren Arbeitsqualität als die Facharbeiter.

Beruf

Beim Vergleich der Arbeitsqualität nach dem ausgeübten Beruf¹⁰ zeigt sich, dass die Streuung der Einzelwerte für den Gesamtindex in Sachsen deutlich breiter ausfällt als in Deutschland insgesamt (Abb. 24). Nur einige Berufssegmente im oberen Teil der Verteilung erreichen das gesamtdeutsche Niveau. Das betrifft

¹⁰ Zur Systematik der Berufsfelder siehe Tabelle im Anhang

insbesondere kaufmännische und unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe, lehrende und erziehende Berufe, einen Teil der gewerblichen industrieberufe sowie Bauberufe. Es fällt auf, dass die quantitativ bedeutsame Gruppe der Fertigungsberufe in Sachsen im oberen Mittelfeld der Verteilung liegt, wohingegen sie in Deutschland am Ende der Skala zu finden ist. Zu diesem Segment gehören v. a. Beschäftigte in Metall- und Kunststoff herstellenden und verarbeitenden Berufen. Die beschäftigungsstarken Segmente der Gesundheits- und der Handelsberufe, der Fertigungstechnischen Berufe sowie die Sicherheitsberufe bilden das sächsische Mittelfeld der Arbeitsqualität. Hier bestehen schon größere Differenzen zu den gesamtdeutschen Werten, das Feld liegt bereits größtenteils unter dem niedrigsten gesamtdeutschen Berufssegment (Verkehrs-/Logistikberufe). Die geringste Arbeitszufriedenheit ist in Sachsen überwiegend in den einfachen Dienstleistungsberufen zu finden, hier bestehen sehr große Rückstände auf das mittlere Niveau in Deutschland. Von der schlechten Arbeitsqualität in Verkehrs- und Logistikberufen, Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen und Reinigungsberufen sind auch in Ostdeutschland und Sachsen ausländische Beschäftigte stärker betroffen, sie arbeiten überdurchschnittlich häufig in diesen Segmenten.

Ähnlich wie bei den oben ausgeführten Wirtschaftszweigen weisen auch die beschäftigungsstärksten Berufssegmente nur eine mittlere oder schlechte Arbeitsqualität auf, dies sind:

- die Fertigungstechnischen Berufe (hier sind in Sachsen vor allem Beschäftigte in Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufen, in Mechatronik-, Energie- und Elektroberufen sowie in Technischen Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufen zu finden),
- die Sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufe (vor allem Beschäftigte in erziehenden, lehrenden, sozialen Berufen),
- Medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe (vor allem Beschäftigte in Gesundheits- und Krankenpflege, Altenpflege, Rettungsdienst, Geburtshilfe, Medizin-, Orthopädie- und Reha-technik sowie Therapeuten).

Die Arbeitsqualität in Sachsen ist bei den meisten Berufsgruppen schlechter als in Deutschland, sie liegt aber auch unter den Vergleichswerten in Ostdeutschland. Es gibt lediglich zwei Ausnahmen, bei denen die Arbeitsqualität in Sachsen etwas besser ist als in Ostdeutschland insgesamt, die Bauberufe und die Reinigungsberufe.

Tabelle 3: Indizes nach Berufssegmenten in Sachsen

Berufssegment	DGB-Index Gute Arbeit	Teilindex Ressourcen	Teilindex Belastungen	Teilindex Einkommen/ Sicherheit
Berufe in Unternehmensführung/ -organisation	67	72	67	61
IT- und naturwissenschaftliche DL-Berufe	65	71	61	63
Bau- und Ausbauberufe	64	73	61	58
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	64	69	62	61
Fertigungsberufe	61	66	64	55
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	61	74	51	59
Fertigungstechnische Berufe	60	65	59	56
Medizinische u. nicht-med. Gesundheitsberufe	57	68	49	53
Sicherheitsberufe	57	62	51	57
Handelsberufe	54	64	53	46
Land-, Forst- und Gartenbauberufe	52	66	48	42
Verkehrs- und Logistikberufe	52	58	53	45
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	51	58	52	44
Reinigungsberufe	50	55	53	39
Index-Mittelwerte Sachsen	59	67	57	54

Blau = überdurchschnittliche Arbeitsqualität, Rot = unterdurchschnittliche Arbeitsqualität; Sortierung nach Gesamt-Indexwerten; Fett = Berufe ab 9 % Beschäftigtenanteil im Sample.

Bei der Aufschlüsselung der Arbeitsqualität je Berufsfeld und Teilindex fällt, ähnlich wie bei den Wirtschaftszweigen, die relative Übereinstimmung der jeweiligen Werte für Ressourcen, Belastungen und Einkommen/ Sicherheit auf (Tab. 3). Doch es gibt auch hier Ausnahmen: Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe sowie Gesundheitsberufe haben überdurchschnittliche Ressourcen, auch Einkommen und Sicherheit werden zumindest durchschnittlich bewertet, aber die Belastungen sind hoch, erkennbar an unterdurchschnittlichen Indexwerten. Dabei sticht insbesondere das große Segment der **Gesundheitsberufe** heraus mit einem Belastungswert im Bereich Schlechter Arbeit. Der Grund hierfür ist, dass im Berufsfeld alle vier zugrundeliegenden Teilkriterien der Belastung schlechte Werte aufweisen:

- Die **Arbeitszeitlage** hat mit 57 Punkten einen sehr niedrigen Wert, im Gesundheitsbereich ist Schichtarbeit häufig.

- **Soziale und emotionale Anforderungen** werden mit 54 Indexpunkten noch schlechter bewertet, die Arbeit ist durch Verantwortung für Kranke und Pflegebedürftige geprägt, oft wird die Belastung durch Personal- und Zeitmangel verschärft.
- Auch die **körperlichen Anforderungen** sind hoch und werden von den zumeist weiblichen Angestellten als sehr belastend empfunden (45 Indexpunkte).
- Das Kriterium **Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität** hat mit 41 Punkten ebenfalls einen ausgesprochen niedrigen Wert. Dabei stehen folgende Einzelthemen im Mittelpunkt, die teils außergewöhnlich schlechte Bewertungen erhalten: Arbeitshetze und Zeitdruck; die Anforderung, Abstriche bei der Qualität der Arbeit machen zu müssen, um das Arbeitspensum zu schaffen; häufig auftretende Anforderungen, die schwer miteinander zu vereinbaren

sind sowie das Fehlen von Informationen, die zur Erledigung der Arbeit nötig wären.

- Eine besonders positive Ressource der Gesundheitsberufe stellt die hoch eingeschätzte **Sinnhaftigkeit der Arbeit** dar. Mit 87 Punkten weisen Gesundheitsberufe bei diesem Kriterium einen sehr guten Wert auf.

In den sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen, die v.a. lehrende und erziehende Berufe umfassen, treten ebenfalls sehr hohe Belastungen auf. Verantwortlich sind hier die beiden Kriterien Soziale und emotionale Anforderungen (47 Indexpunkte) sowie Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität (41 Punkte). Hier wie auch in Gesundheitsberufen kann eine besondere Problematik entstehen, wenn Beschäf-

tigte, die durch die genannten Belastungsformen überfordert sind, ihrer Verantwortung für hilfsbedürftige oder abhängige Personengruppen nicht mehr gerecht werden können.

Die niedrige Arbeitsqualität in den Berufsgruppen am Ende der Liste (Verkehrs- und Logistikberufe, Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe und Reinigungsberufe) ist vor allem das Ergebnis besonders niedrig bewerteter Ressourcen und schlecht oder sehr schlecht bewerteter Aspekte von Einkommen und Sicherheit. Dagegen werden hier die Belastungen zwar hoch, jedoch nicht so schwerwiegend eingeschätzt wie bei Lehrern, Erziehern und in den Gesundheitsberufen.

Arbeitsmenge und Arbeitsüberlastung

Arbeitsintensität

Die Arbeitsintensität ist ein wesentlicher Faktor der Arbeitsbelastungen. Sie ist davon abhängig, welche Arbeitsmenge in einer gegebenen Zeit und geforderten Qualität zu erledigen ist (Gerdes/Schmucker 2020). Eine zu große Arbeitsmenge, zu hohe Qualitätsanforderungen oder zu wenig Zeit für die Ausführung führen zur Erhöhung der Arbeitsintensität. Beschäftigte reagieren auf den Druck z.B. mit Mehrarbeit oder Abstrichen bei der Qualität. Eine zu hohe Arbeitsintensität verursacht Stress und kann langfristig zu gesundheitlichen Problemen wie Burnout, Depressionen bzw. Angststörungen führen.

Deutschlandweit sind die Belastungen durch hohe Arbeitsintensität ausgeprägt und werden von den Befragten als deutlich schwerwiegender eingeschätzt als emotionale bzw. körperliche Anforderungen. Die zugehörigen Indexwerte erhalten neben denen für Einkommen und Rente regelmäßig die schlechtesten Bewertungen in der Befragung. Sächsische Beschäftigte beklagen besonders starken Zeitdruck und Arbeitshetze (vgl. Abschnitt 4). Entsprechend geben immerhin 30% der befragten Sachsen an, dass sie häufig¹¹ ihre Arbeitsmenge nicht in der vorgesehenen Arbeitszeit schaffen können. Damit liegen sie etwas über dem gesamtdeutschen Wert von 26%, aber deutlich unter dem Anteil in ganz Ostdeutschland von 46%. Ein knappes Drittel der sächsischen Beschäftigten ist somit von Überlastung im Beruf betroffen.

Mit steigendem Anforderungsniveau der Tätigkeiten bzw. höherer Qualifikation nimmt in

Sachsen die Arbeitsüberlastung zu. Insgesamt 41% der Hochqualifizierten gegenüber 27% der Facharbeiter/-angestellten schaffen ihr Arbeitspensum oft nicht in der vorgesehenen Zeit. Auch Frauen sind mit 33% etwas stärker betroffen.

Zwischen zu hoher Arbeitsmenge und Arbeitshetze besteht ein offenkundiger Zusammenhang. Insgesamt 83% der Befragten, die ihre Arbeitsmenge häufig nicht schaffen, fühlen sich oft auch gehetzt oder stehen im Beruf unter Zeitdruck. Unter allen Befragten sind mit 58% deutlich weniger betroffen. Stress ist eine verbreitete Begleiterscheinung von Arbeitsüberlastung bzw. Zeitmangel.

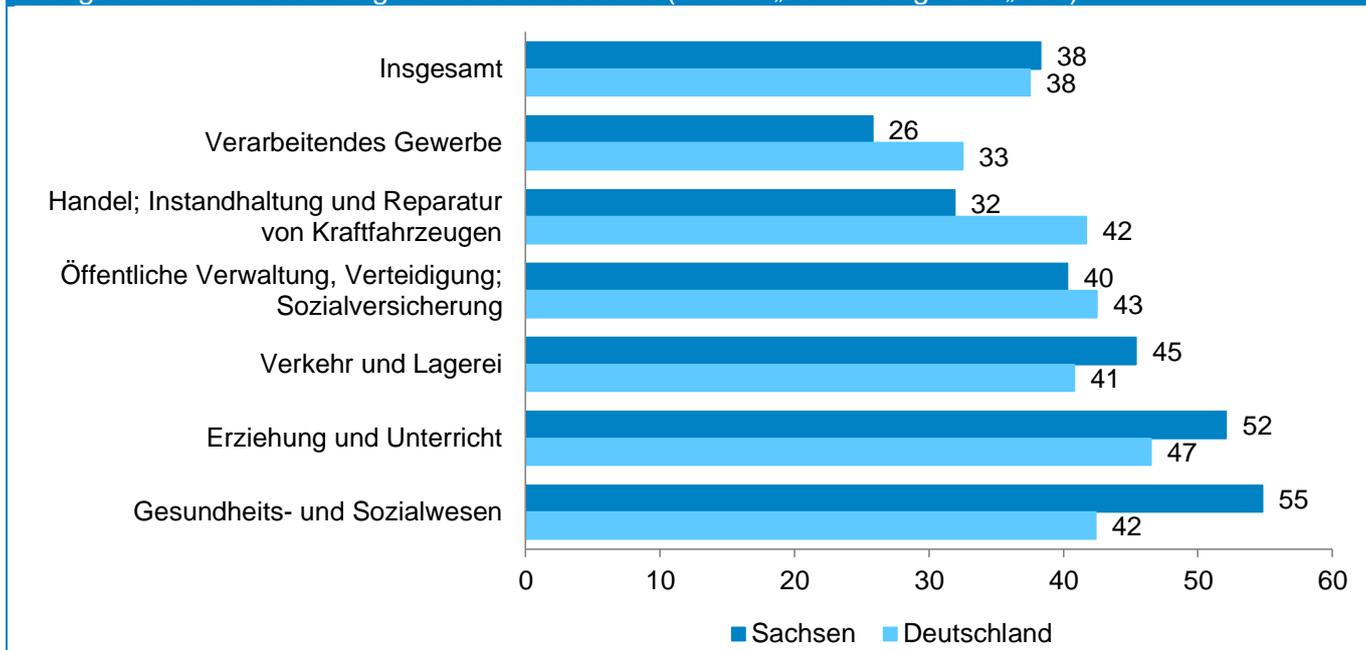
Ursachen

Eine der wesentlichen Ursachen für eine zu hohe Arbeitsmenge ist fehlendes Personal. Von Personalmangel, der zu einer erhöhten Arbeitsmenge oder zu Mehrarbeit führt, sind insgesamt 38% der Befragten sowohl in Sachsen als auch bundesweit betroffen (Abb. 25). In dieser Gruppe können denn auch 54% der sächsischen Befragten häufig ihr Arbeitspensum nicht bewältigen, gegenüber 30% bei allen Befragten.

Die Anteile der Beschäftigten mit häufiger Mehrarbeit durch Personalmangel unterscheiden sich stark zwischen den Wirtschaftszweigen (Abb. 25). Während Branchen wie Verarbeitendes Gewerbe und Handel geringer betroffen sind und auch deutlich unter dem Bundesdurchschnitt liegen, führt das Fehlen von Personal in Verkehr/Lagerei und insbesondere in Erziehung und Unterricht sowie im beschäftigungsstarken Gesundheits- und Sozialwesen zu erhöhter Ar-

¹¹ „oft“ bzw. „sehr häufig“

Abbildung 25: Wie häufig kommt es vor, dass Sie wegen fehlendem Personal eine höhere Arbeitsmenge abarbeiten oder länger arbeiten müssen? (Anteile „sehr häufig“ und „oft“*)



*ausgewählte Wirtschaftszweige

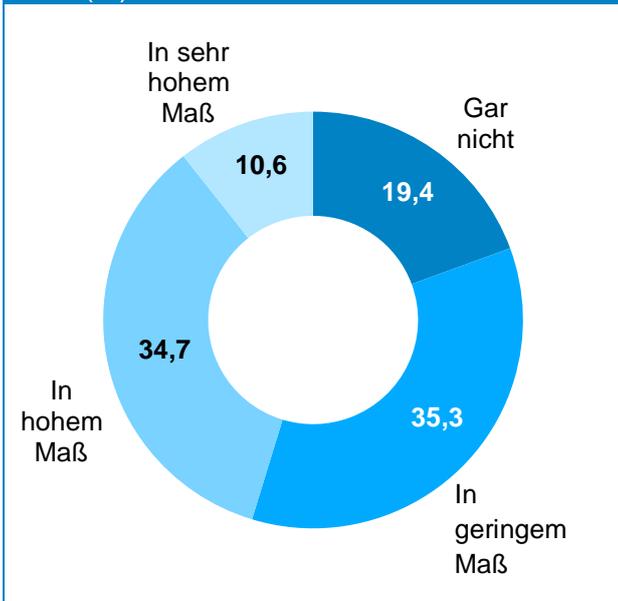
beitsbelastung, die entsprechenden Indexwerte sind hier am niedrigsten. Sowohl Bildungs- als auch Gesundheits- und Sozialwesen sind durch Interaktionsarbeit mit Betriebsexternen geprägt, wie Schülern, Patienten oder Pflegebedürftigen. Hier ist die Arbeit verantwortungsvoll, aber oft schwer planbar. Stress entsteht, wenn durch Zeit oder Personalmangel die Bedürfnisse abhängiger oder hilfloser Personen nicht erfüllt werden können. In den zugehörigen Berufen arbeiten mehr Frauen als Männer. Somit sind Frauen, daneben aber auch Personen mit Fachschul- bzw. Fortbildungsabschluss überdurchschnittlich von Mehrbelastungen durch Personalmangel betroffen (45% bzw. 54% häufig gegenüber 38% bei allen). Entsprechend ist auch Arbeitsüberlastung insgesamt bei Frauen häufiger.

Arbeitsüberlastung kann zu schlechteren Arbeitsergebnissen führen. Immerhin 22 % aller Befragten machen öfter Abstriche bei der Qualität Ihrer Arbeit, um Ihr Arbeitspensum zu schaf-

fen, häufig wegen fehlenden Personals. Bei Beschäftigten, die durch Personalmangel häufig ihr Arbeitspensum nicht schaffen, steigt dieser Wert an, hier kommt es bei 45% sehr häufig bzw. oft auch zu verringerter Qualität in der Ausführung. Häufige Abstriche bei der Qualität der Arbeit wegen des hohen Arbeitspensums sind besonders verbreitet in den Bereichen Erziehung und Unterricht (33,8%), Verkehr/ Lagerei, Information/ Kommunikation sowie Gesundheits-/ Sozialwesen (mit 25,9% noch leicht über dem Durchschnitt von 22,3% aller Befragten).

Anpassungen von Arbeitsmenge oder -zeit angesichts unvorhergesehener Ereignisse oder Störungen finden häufig nicht statt (Abb. 26). Bundesweit erleben 51% der Befragten Anpassungen in hohem oder sehr hohem Maße, in Sachsen nur 45%. Gerade in der Interaktionsarbeit, einer Domäne weiblicher Beschäftigter, können die Bedürfnisse von Klienten oder Patienten nicht einfach reduziert werden, damit wirkt sich Personalmangel hier stärker aus.

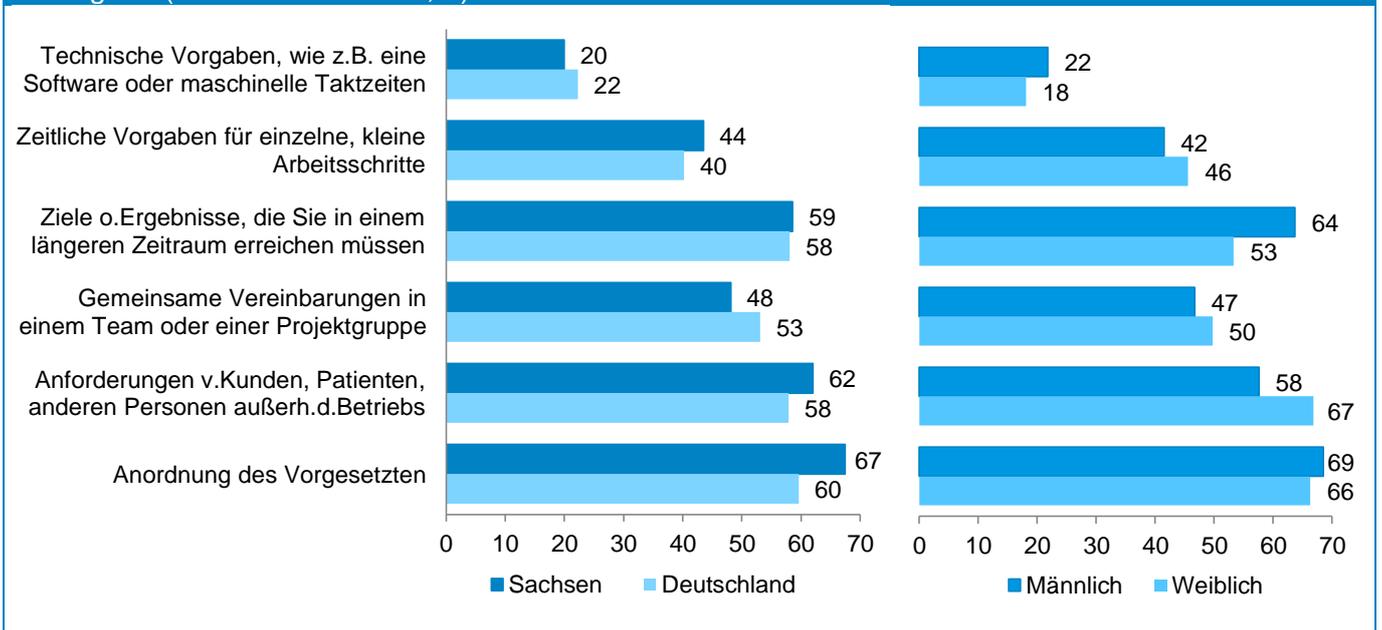
Abbildung 26: In welchem Umfang wird die vorgesehene Arbeitsmenge angepasst oder Ihnen mehr Zeit gegeben, wenn unvorhergesehene Ereignisse oder Störungen auftreten? (%)



Frauen berichten denn auch nur zu 37% von Anpassungen, gegenüber 54% bei Männern. Viele Beschäftigte können zudem selber kaum etwas an ihrer Überlastungssituation ändern. Der eigene Einfluss auf die Arbeitsmenge an typischen Arbeitstagen ist deutschlandweit oft gering, auch eine knappe Mehrheit von 54% der

Befragten in Sachsen hat keinen oder nur geringen Einfluss, was zu häufigerer Arbeitsüberlastung führt. Dabei spielt der Modus der Festlegung der Arbeitsmenge eine wichtige Rolle. In Sachsen ist die Arbeitsautonomie, und damit der Einfluss auf Arbeitsmenge, etwas geringer ausgeprägt als in Deutschland insgesamt. Bei sächsischen Beschäftigten wird die Arbeitsmenge häufiger durch Vorgesetzte, Externe (wie Kunden oder Patienten) bzw. kleinteilige zeitliche Vorgaben bestimmt als in Deutschland (Abb. 27). Dort sind Vereinbarungen im Team und teils auch technische Vorgaben wichtiger für die Festlegung der Arbeitsmenge. Diese Regionalunterschiede spiegeln Differenzen in der Berufsstruktur wider, so das stärkere Gewicht auf akademischen und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen in Westdeutschland, wohingegen kaufmännische und unternehmensbezogene aber auch personenbezogene Dienstleistungs- und Produktionsberufe mit berufsfachlicher Qualifikation in Ostdeutschland und Sachsen eine etwas größere Rolle spielen. Die strukturell stärker fremdbestimmte Festlegung

Abbildung 27: Wodurch wird die Arbeitsmenge bestimmt, die Sie an einem typischen Arbeitstag erledigen? (Mehrfachantworten,%)



der Arbeitsmenge und die etwas engmaschigere Arbeitsplanung in Sachsen könnten mitverantwortlich sein für das Auftreten von Überlastungssituationen.

Es fällt weiter auf, dass sächsische Männer deutlich häufiger als die Frauen autonom arbeiten, insofern bei ihnen die Arbeitsmenge von Zielen abhängt, die in einem längeren Zeitraum erreicht werden müssen. Dagegen erscheint die Arbeit der Frauen weniger selbstgesteuert, da sie stärker von zeitlichen Vorgaben für einzelne Arbeitsschritte und insbesondere von Anforderungen betriebsexterner Kunden, Patienten o.ä. bestimmt wird.

Nur eine Minderheit von 21,6% der befragten Sachsen erwartet Folgen, wenn die vorgesehene Arbeitsmenge nicht geschafft wird. Wenn Folgen erwartet werden, dann am häufigsten Probleme mit dem Chef (84% der Sachsen, die Folgen erwarten, verglichen mit 73% in Deutschland) und mit Kunden (62%). Frauen erwarten insgesamt häufiger negative Folgen als Männer, darunter vor allem Probleme mit Kunden oder Klienten, aber auch Probleme mit Kollegen, finanzielle Einbußen sowie schlechtere Aufstiegsmöglichkeiten. Auch die Höhe des Einkommens hängt nur bei einer Minderheit der Befragten von Ihrer Arbeitsleistung ab, z.B. über variable Vergütungsbestandteile, Prämien oder Akkordlohn. In Sachsen sind davon 7% in hohem Maße betroffen, in Deutschland insgesamt 9%. Auffallend geringer ist aber der Einfluss auf die Festlegung dieser leistungsabhängigen Bezahlung in Sachsen, nur 30% geben an, dabei in hohem Maße mitbestimmen zu können, in Deutschland insgesamt sind es 42%.

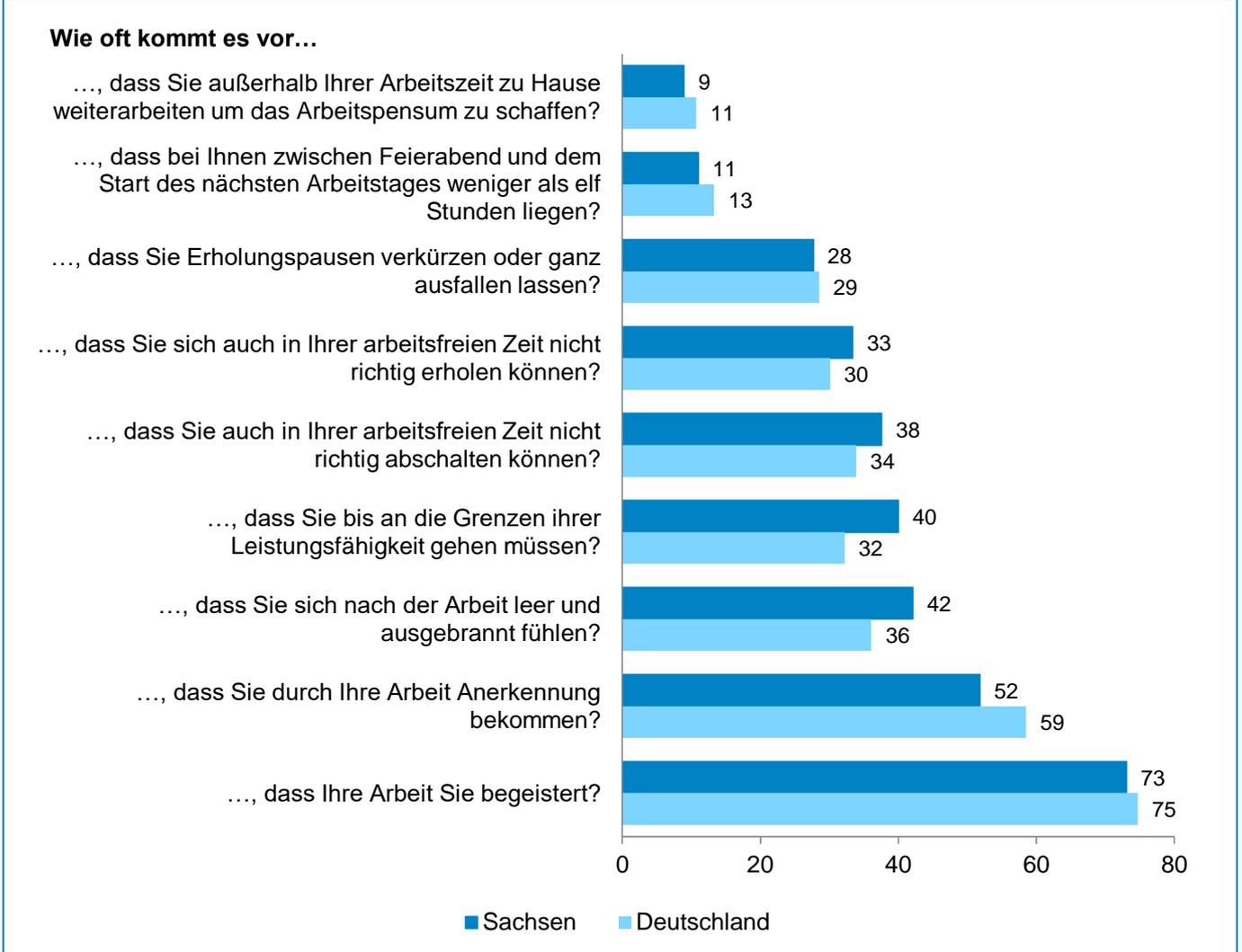
Folgen des Leistungsdruckes

Entsprechend den regionalen Unterschieden bei Arbeitsmenge und Arbeitsintensität zeigen sich bei den Folgen des Leistungsdrucks ebenfalls gewisse Differenzen zwischen Sachsen und Deutschland, die Unterschiede zu Ostdeutschland sind dagegen gering.

Der auffälligste Unterschied betrifft Leistungsspitzen in der Arbeit (Abb. 28). Insgesamt 40% der befragten Sachsen müssen oft oder sehr häufig bis an die Grenze ihrer Leistungsfähigkeit gehen (Abb. 28), das sind 8 Prozentpunkte mehr als in Deutschland und 4% mehr als in Ostdeutschland. Entsprechend fühlen sich 42% oft leer und ausgebrannt nach der Arbeit (6% mehr als in Deutschland), 38%, 4% mehr als in Deutschland, können auch in Ihrer arbeitsfreien Zeit nicht richtig abschalten, ein Drittel kann sich nicht richtig erholen.

Allerdings werden formale Aspekte, insbesondere Arbeitszeiten in Sachsen etwas besser eingehalten, nicht zuletzt weil entsprechend der sächsischen Berufsstruktur Arbeitsschichten mit Präsenzzeiten eine größere Rolle spielen. Somit werden Pausen und Freizeit bzw. Urlaub etwas seltener verkürzt und wird etwas weniger zu Hause gearbeitet als im Rest Deutschlands. Dennoch lassen von allen sächsischen Arbeitnehmern 28% häufig ihre Pausen ausfallen oder verkürzen diese. Bei denjenigen 30% der Beschäftigten, die oft/sehr häufig ihre Arbeitsmenge nicht in der vorgesehenen Arbeitszeit schaffen können, haben allerdings 48% häufig keine oder verkürzte Pausen.

Abbildung 28: Folgen des Leistungsdruckes (Anteile „Sehr häufig“ und „Oft“, Mehrfachantworten)



Ein Problem betrifft mangelnde Anerkennung durch die berufliche Tätigkeit. Trotz oft hoher Belastungen erhalten nur 52% der sächsischen Beschäftigten häufig Anerkennung durch ihre Arbeit, das sind 7 Prozentpunkte weniger als in Deutschland. Bereits in den 2000er Jahren wurde ein Wertschätzungsdefizit, mangelhafte Führungskultur und Motivationspolitik in ostdeutschen Betrieben konstatiert (Behr 2009). Es

kann sein, dass dieses Erbe der schwierigen Nachwendzeit noch heute die Arbeitskultur prägt. Die geringe Anerkennung durch den Beruf steht in Kontrast zum Befund, dass der Sinngehalt der eigenen Arbeit von sächsischen Beschäftigten hoch eingeschätzt wird (vgl. Abschnitt 4) und sich eine Mehrheit von 73% für ihre Arbeit begeistert.

6. Erfassung von Arbeitsleistung und Arbeitszeit

Die Anforderungen an die Arbeitsflexibilität nehmen zu, sei es, weil diese von den Arbeitgebern verlangt oder aber von den Arbeitnehmern gewünscht wird. Angesichts von flexiblem Personaleinsatz, Home-Office, Gleitzeit aber auch Arbeitsverdichtung kommt der Erfassung von Arbeitsleistung und Arbeitszeit wachsende Bedeutung zu.

Arbeitsleistung

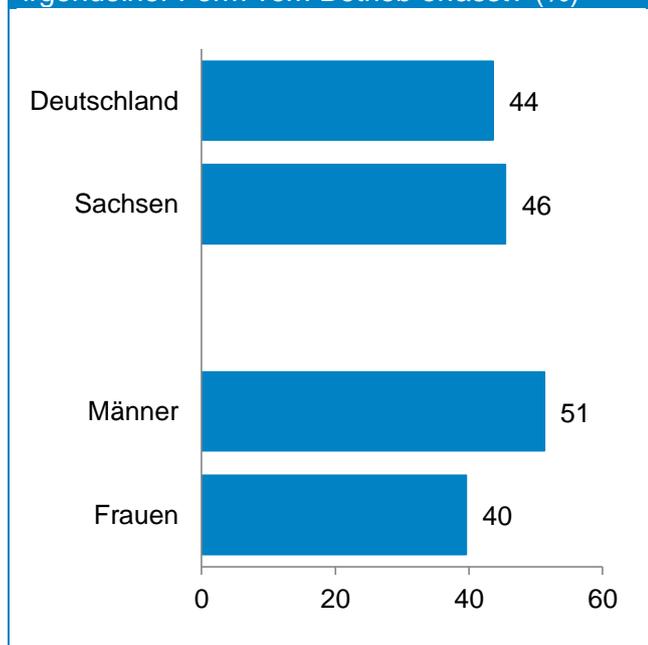
Eine große Minderheit von 46% der sächsischen Befragten gibt an, dass ihre Arbeitsleistung vom Betrieb erfasst wird, das ist etwas mehr als in Deutschland insgesamt (Abb. 29). Männer sind deutlich häufiger betroffen, aufgrund unterschiedlicher Verbreitung in den verschiedenen Berufsgruppen. Überdurchschnittlich hohe Anteile mit Erfassung der Arbeitsleistung finden sich in folgenden Berufssegmenten: Fertigungs- und

Fertigungstechnische Berufe, Bau- und Ausbauberufe, Sicherheitsberufe, Verkehrs- und Logistikberufe sowie Reinigungsberufe – und damit zum größten Teil in klassischen Männerberufen.

Beschäftigte mit einer Erfassung der Arbeitsleistung wurden weiter danach befragt, in welcher Form dies geschieht (Abb. 30). Hier wurden alle Formen, mit Ausnahme der technischen Überwachung, von sächsischen Beschäftigten häufiger angegeben als in Deutschland insgesamt (Abb. 30). Am weitesten verbreitet ist im Freistaat die Erfassung der Arbeitsleistung über die Arbeitszeit, sehr häufig kommen daneben selbst ausgefüllte Arbeitsnachweise, die Erfassung durch Vorgesetzte bzw. über die Arbeitsmenge/über Stückzahlen zum Einsatz. Während bei berufsfachlich Qualifizierten häufiger die Erfassung über die Arbeitszeit oder die Arbeitsmenge erfolgt, wird die Arbeitsleistung von Personen mit Fortbildungsabschlüssen und bei Akademikern häufiger im Team erfasst.

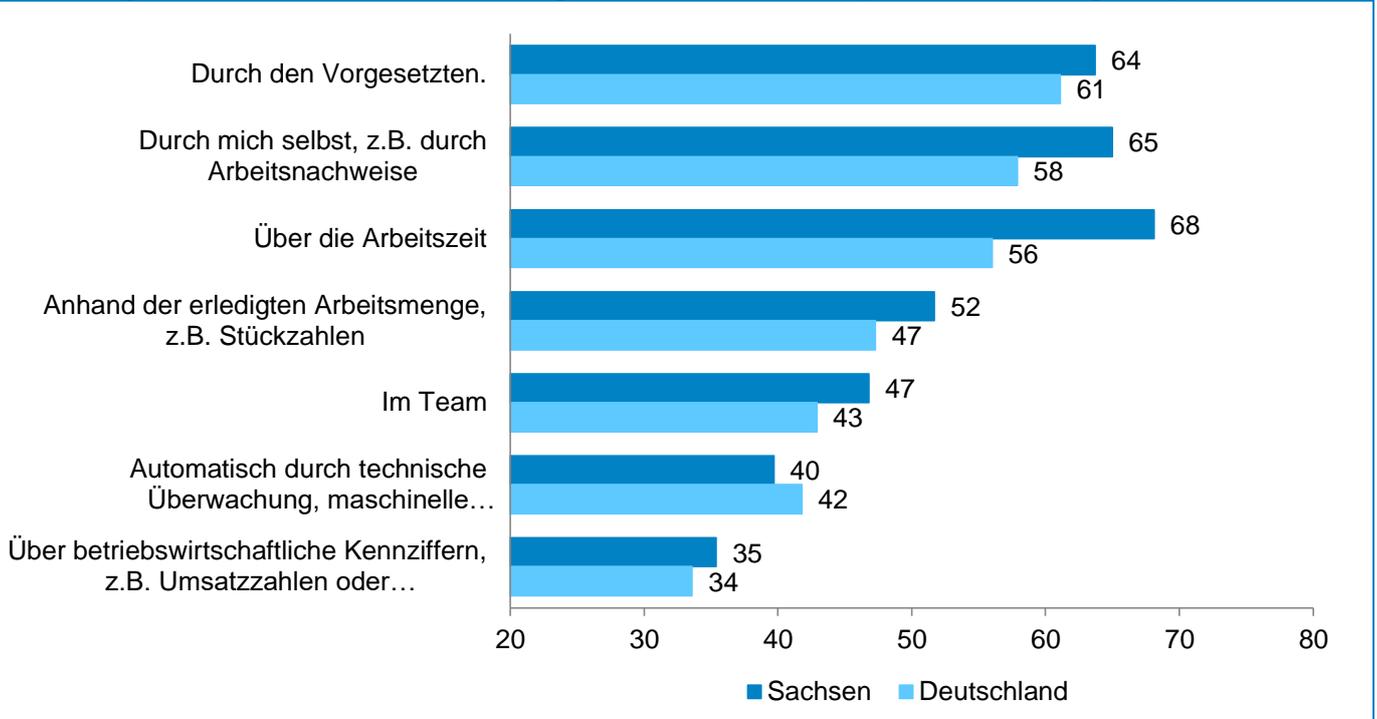
Eine weitere Frage bezog sich auf die Kontrolle der Arbeitsleistung durch Betriebsexterne, wie Kunden, Klienten, Patienten oder andere Personen. Auch davon sind in Sachsen mit 26% aller Beschäftigten deutlich mehr betroffen als in Deutschland insgesamt (20 %). In der stärker kleinbetrieblich geprägten Wirtschaftsstruktur Sachsens mit größerer Bedeutung für die regionale Versorgung gehört der Kundenkontakt für viele Beschäftigte zum Alltag.

Abbildung 29: Wird Ihre Arbeitsleistung in irgendeiner Form vom Betrieb erfasst? (%)*



*Anteile „Ja“

Abbildung 30: Wie wird Ihre Arbeitsleistung vom Betrieb erfasst? (Mehrfachnennungen,%)



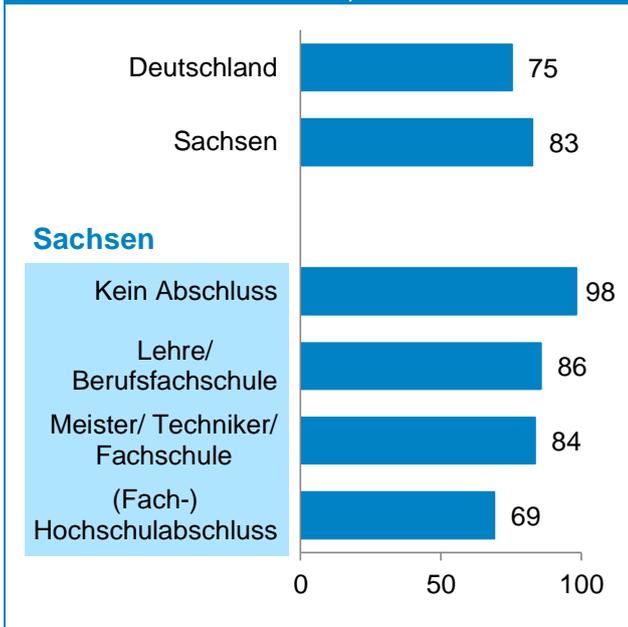
Im Themenblock wurde abschließend gefragt, ob die Beschäftigten den Eindruck haben, dass ihre Arbeitsleistung durch die Erfassung im Betrieb angemessen abgebildet wird. Hier offenbart sich eine ausgeprägte Unzufriedenheit, insgesamt 40 % der sächsischen Betroffenen bewerten die Erfassung als nicht oder kaum angemessen, ähnlich viele sind es in ganz Deutschland. Personen mit mittleren Abschlüssen, deren Leistung stärker über die Arbeitszeit und die Arbeitsmenge erfasst wird, sind hier noch unzufriedener als Personen mit akademischen Berufsabschlüssen.

Arbeitszeiterfassung

Das Thema Arbeitszeiterfassung gewinnt nicht zuletzt durch die Corona-Pandemie an Relevanz. Einerseits müssen Unternehmen, die Kurzarbeit angemeldet haben, für eine belastbare Zeiterfassung sorgen, um der Arbeitsagentur den Nachweis über tatsächliche Arbeitsausfälle

erbringen zu können. Andererseits steigt durch die Versetzung von Mitarbeitern ins Homeoffice das Bedürfnis auf beiden Seiten, Arbeitszeiten genau nachvollziehen zu können. Bisher waren Arbeitgeber lediglich verpflichtet, Mehrarbeit und Überstunden zu erfassen. Darüber hinaus galt seit 2015 für Teile der Beschäftigten und Wirtschaftszweige eine Dokumentationspflicht der Arbeitszeiten entsprechend Mindestlohngesetz. In Zukunft müssen laut Urteil des EuGH vom 14. Mai 2019 (C-55/18) nun sämtliche Arbeitsstunden aufgezeichnet werden. Arbeitgeber sollen demnach ein objektives, verlässliches und zugängliches System anbieten oder zumindest vorhalten, dass sowohl die Zahl der vom Arbeitnehmer tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden als auch ihre zeitliche Lage erfasst. Damit soll auch die Einhaltung der Regelungen des Arbeitszeitgesetzes zu Höchstarbeitszeiten und Ruhezeiten zwischen Schichten überprüft werden können.

Abbildung 31: Wird ihre Arbeitszeit vom Betrieb erfasst? (nach Region und höchstem beruflichen Abschluss, %)

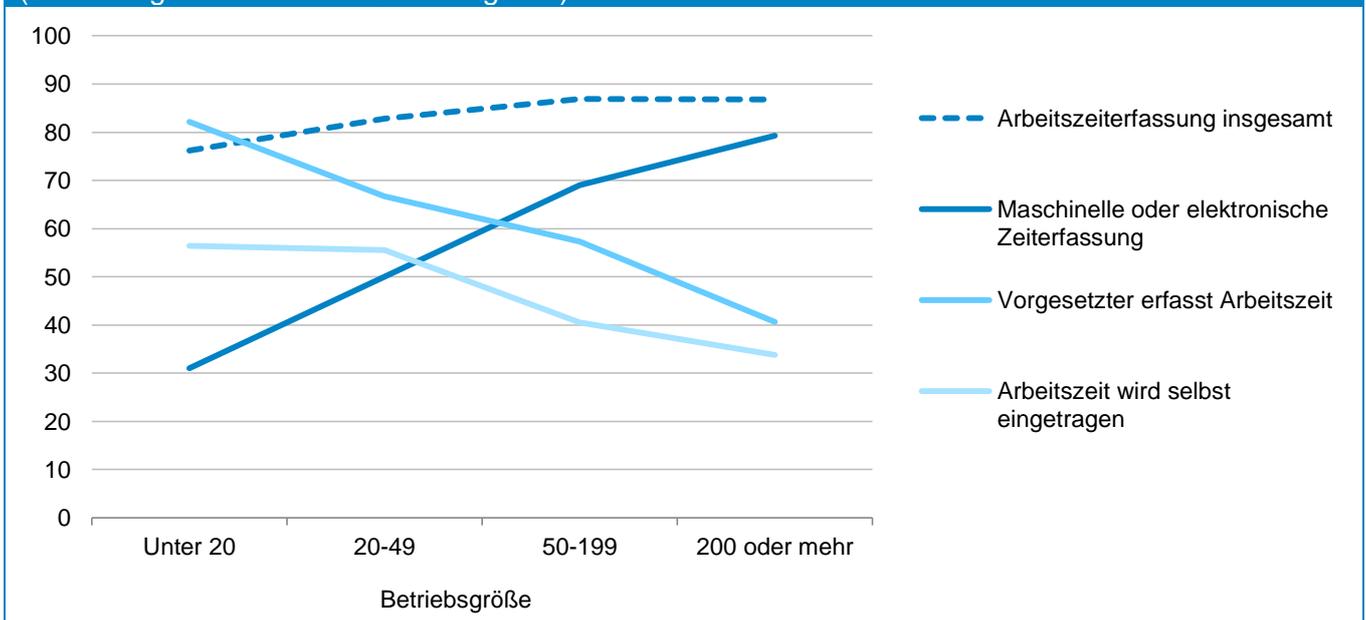


Wie sich zeigt, ist Sachsen deutlich weiter bei der Arbeitszeiterfassung als Deutschland insgesamt (Abb. 31). Im Freistaat wird die Arbeitszeit von 83% der Befragten erfasst, gegenüber 75% in Deutschland. Je niedriger der beruflicher Abschluss, desto höher der Anteil mit Arbeitszeiterfassung, bei Personen ohne Berufs-

abschluss ist nahezu jeder Befragte betroffen.

Bundesweit wird die Arbeitszeit häufig maschinell oder elektronisch erfasst. Die Beschäftigten sind daneben oft selber für die Erfassung verantwortlich, etwas seltener tun dies Vorgesetzte (jedoch häufiger in Sachsen). Die Anteile mit Arbeitszeiterfassung steigen mit der Betriebsgröße (Abb. 32). Dabei dominieren in größeren Betrieben automatische Zeiterfassungssysteme, häufiger ohne die Verantwortlichkeit von Beschäftigten oder Vorgesetzten. Eine persönliche Erfassung ist dagegen vorrangig in Kleinbetrieben zu finden. Die höchsten Anteile mit Zeiterfassung, mit um die 90% der Beschäftigten, finden sich in Sachsen in den Wirtschaftszweigen Verkehr und Lagerei, Öffentlicher Dienst, im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe. Am niedrigsten sind die Anteile dagegen in den Bereichen Information und Kommunikation (65%) sowie Erziehung und Unterricht (63% aller Beschäftigten).

Abbildung 32: Wie wird Ihre Arbeitszeit vom Betrieb erfasst? (Beschäftigtenanteile nach Betriebsgröße)



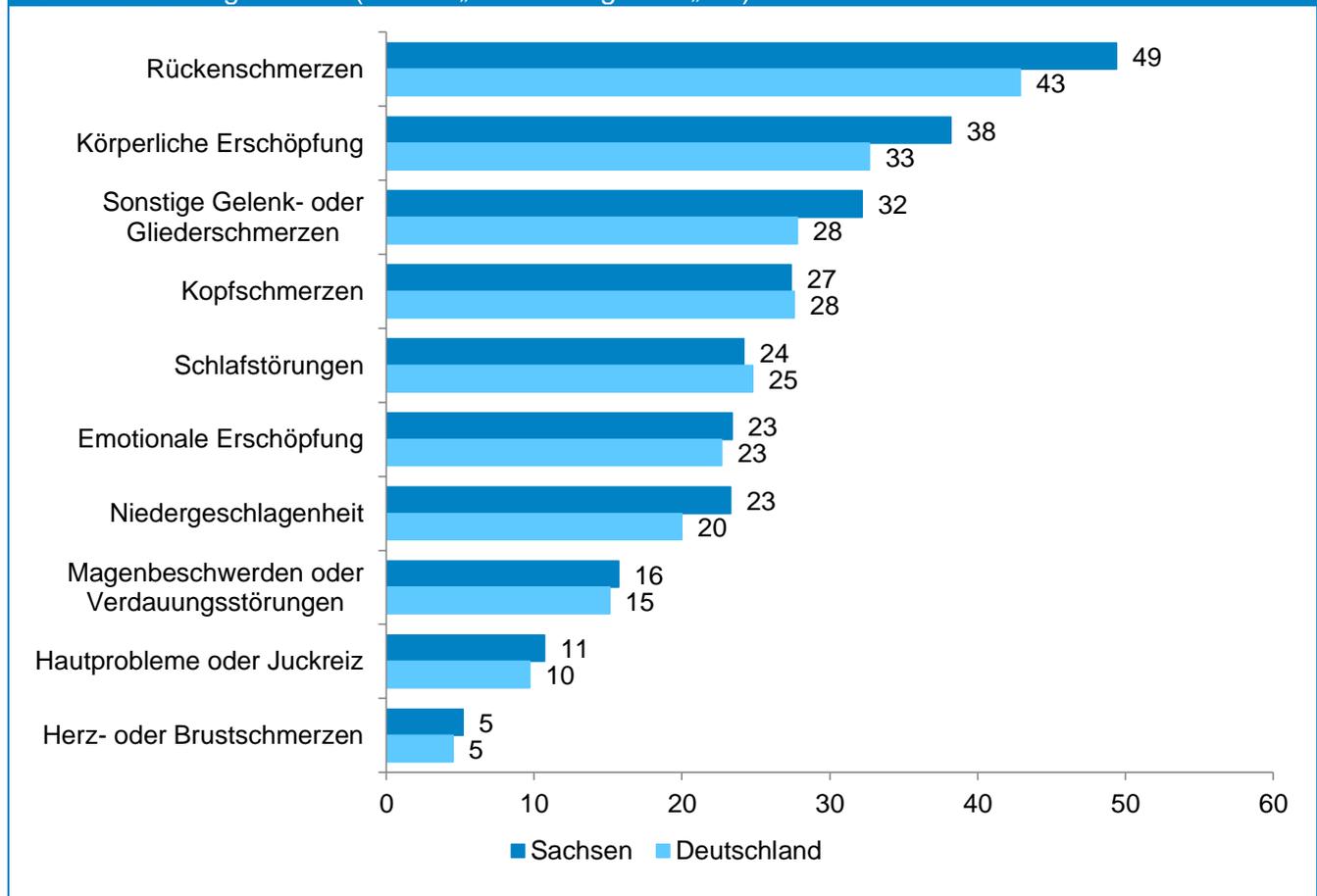
7. Gesundheit

Ein weiteres Schwerpunktthema der diesjährigen Erhebung ist der Gesundheit und einzelnen Formen von Beschwerden gewidmet. Gesundheitliche Beschwerden sind eng verknüpft mit Arbeitsbelastungen aber auch mit dem individuellen Lebensstil. Sie können als Folge der beruflichen Tätigkeit auftreten und sind häufig Grund für eine gewandelte Leistungsfähigkeit bzw. verminderte Erwerbsfähigkeit.

Sächsische Befragte geben ähnlich häufig wie Beschäftigte im restlichen Bundesgebiet gesundheitliche Beschwerden an, die Rangfolge ihrer Häufigkeit ist in beiden Regionen gleich (Abb. 33). Dennoch wird eine Reihe von gesundheitlichen Problemen in Sachsen häufiger beklagt. Dazu gehören die verbreitetsten körper-

lichen Beschwerden, allen voran Rückenschmerzen sowie körperliche Erschöpfung und sonstige Gelenk- oder Gliederschmerzen (z.B. an Knie, Hüften, Beinen). Sehr wahrscheinlich steht die höhere Verbreitung dieser Beschwerdeformen im Zusammenhang mit den hohen körperlichen Beanspruchungen und Belastungen, die von sächsischen Beschäftigten berichtet werden (vgl. Kapitel 4). Auch Kopfschmerzen gehören zu den häufigen Beschwerden, die bei mehr als einem Viertel aller Befragten in beiden Regionen oft oder sehr häufig auftreten. Etwas seltener, aber dennoch bei jeweils rund einem Viertel aller Befragten häufig, sind verhaltensbedingte und psychische Beschwerden wie Schlafstörungen, emotionale Erschöpfung und

Abbildung 33: Wie häufig sind die folgenden gesundheitlichen Beschwerden bei Ihnen in den letzten 12 Monaten aufgetreten? (Anteile „Sehr häufig“ und „oft“)



Niedergeschlagenheit. Am seltensten treten damit teils assoziierte Probleme wie Magenbeschwerden oder Verdauungsstörungen, Hautprobleme oder Juckreiz sowie Herz- oder Brustschmerzen auf.

Es existieren Zusammenhänge zwischen der Häufigkeit von Beschwerden und dem Qualifikationsniveau, welches mit den beruflichen Tätigkeiten verknüpft ist. So treten die häufigen körperlichen Beschwerdeformen Rückenschmerzen, körperliche Erschöpfung und sonstige Gelenk- oder Gliederschmerzen am häufigsten bei Beschäftigten mit berufsfachlichem bzw. Fortbildungsabschluss auf. Kopfschmerzen sind am häufigsten bei Personen mit Fortbildungsabschluss, emotionale Erschöpfung ist verbreiteter bei Akademikern.

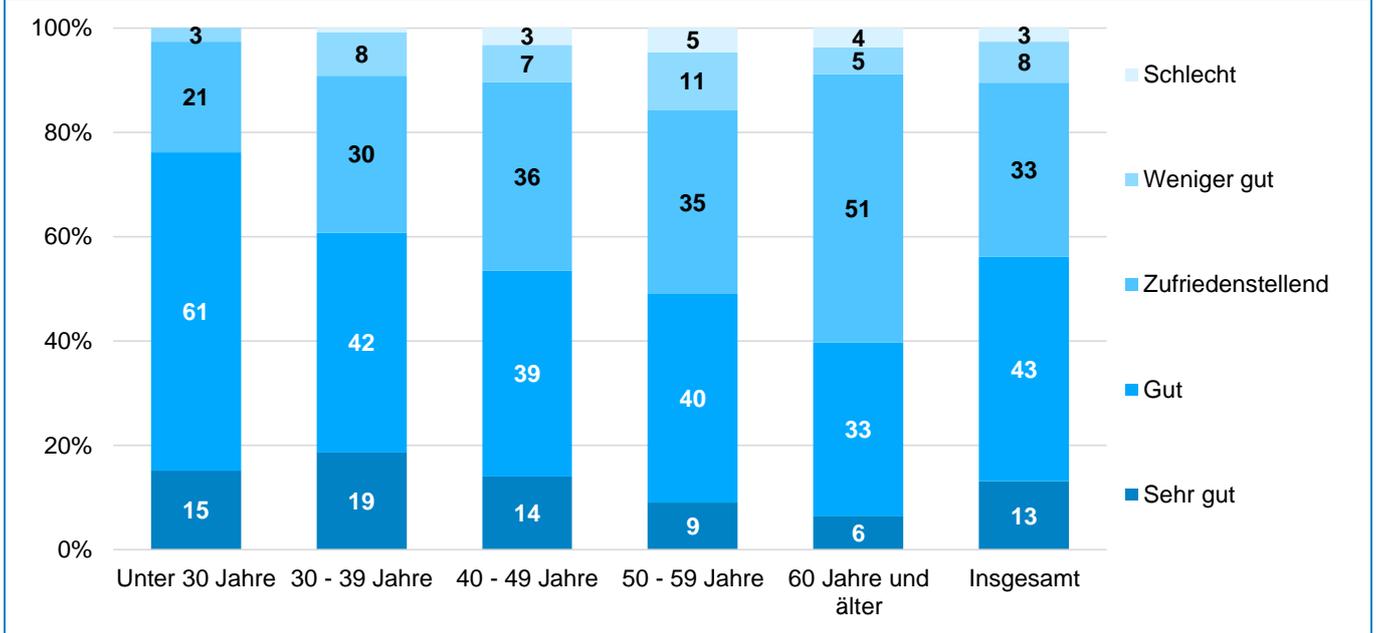
Die meisten Beschwerdearten kommen bei Frauen im Schnitt häufiger vor als bei Männern, viele sogar deutlich häufiger. Darunter sind sowohl physische als auch psychische Symptome. Eine mögliche Ursache ist, dass Frauen vielfach in Berufen arbeiten, in denen Mehrfachbelastungen durch körperliche und emotionale Beanspruchungen sowie Arbeitshetze auftreten. Zudem kann eine Rolle spielen, dass Frauen körperliche Symptome anders wahrnehmen, bewerten und mitteilen als Männer.

Die Altersabhängigkeit einzelner Beschwerdeformen ist nicht sehr ausgeprägt, einige treten in allen Altersgruppen gleich häufig auf. Dennoch gibt es Auffälligkeiten, so gibt es Beschwerden, die mit zunehmendem Alter häufiger werden, darunter sonstige Gelenk- oder Gliederschmerzen, Schlafstörungen, Herz- oder Brustschmerzen und körperliche Erschöpfung. Dagegen sind

andere Beschwerden bei jüngeren Befragten häufiger und gehen mit steigendem Alter leicht zurück: Kopfschmerzen sowie Magenbeschwerden und Verdauungsstörungen. Stärker in den mittleren Altersgruppen treten hingegen emotionale Erschöpfung und Niedergeschlagenheit auf. Andere Beschwerden betreffen alle Altersgruppen etwa gleich, darunter auch die häufigste Beschwerdeform Rückenschmerzen.

Trotz verbreiteter Beschwerden schätzt die überwiegende Mehrheit der Befragten ihren gegenwärtigen Gesundheitszustand positiv ein (Abb. 34). Obwohl auch viele Beschwerden in Sachsen häufiger als in Deutschland auftreten, ist dennoch der Teil der sächsischen Beschäftigten, der seinen Gesundheitszustand insgesamt als zumindest zufriedenstellend beschreibt, etwas größer. Weniger gut oder schlecht schätzen ihn nur 11% ein. Allgemein werden die Extremkategorien in Sachsen im Vergleich zu Deutschland eher gemieden, insbesondere wird "sehr gut" deutlich seltener angegeben. Entsprechend ihrer stärkeren Betroffenheit von einzelnen Beschwerden berichten Frauen einen etwas schlechteren allgemeinen Gesundheitszustand. Mit steigendem Alter nehmen die Anteile mit gutem Gesundheitszustand ab und steigt der Anteil mit zufriedenstellendem Zustand. Die häufigsten Nennungen eines weniger guten oder schlechten Zustandes finden sich in der Altersgruppe 50-59 Jahre, bei den Älteren geht dieser Anteil wieder zurück, wahrscheinlich aufgrund der Selbstselektion durch gesundheitsbedingte Wechsel in den Ruhestand.

Abbildung 34: Wie würden Sie Ihren gegenwärtigen Gesundheitszustand beschreiben? (%)



Nur eine Minderheit von 15% der Befragten zieht einen Stellenwechsel aufgrund gesundheitlicher Beschwerden in Erwägung. Gemessen an der Wechselbereitschaft insgesamt (25% der Befragten, vgl. folgendes Kapitel) ist dies jedoch ein hoher Wert, gesundheitliche Beschwerden sind somit hier relativ wichtig. In der Altersgruppe

zwischen 30 und 40 Jahren spielen gesundheitliche Probleme noch häufiger eine Rolle bei den Überlegungen in Bezug auf einen Stellenwechsel, insgesamt bei 24% der Befragten. In diesem Alter ist die Betroffenheit von Beschwerden bereits erhöht, gleichzeitig werden die Chancen durch Wechsel noch positiv bewertet.

8. Folgen der Arbeitsqualität

Neben dem Gesundheitszustand werden in der DGB-Erhebung weitere Aspekte abgefragt, die von der Arbeitsqualität beeinflusst werden. Dazu gehören Präsentismus, also das Arbeiten trotz Krankheit, die Bereitschaft, den Arbeitgeber zu wechseln sowie die Einschätzung, ob unter den gegebenen Bedingungen die aktuelle Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkung ausgeübt werden kann.

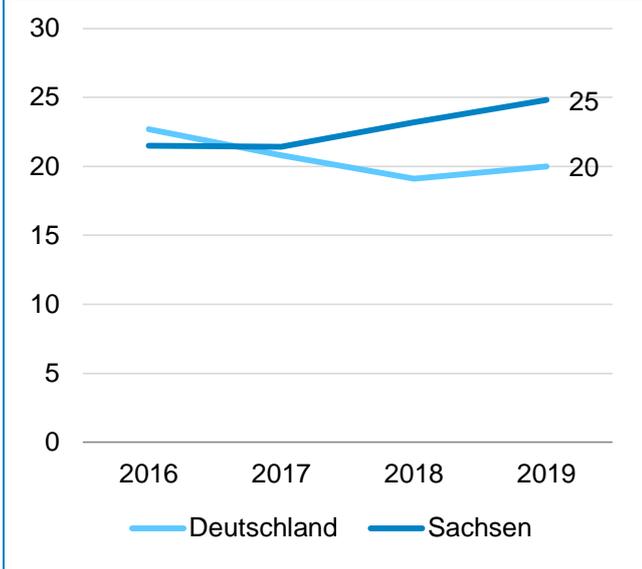
Präsentismus ist ein verbreitetes Phänomen, ein hoher Anteil Beschäftigter geht gelegentlich auch krank zur Arbeit. In der Literatur werden hierfür verschiedene Ursachen genannt (für einen Überblick vgl. Steinke/ Badura 2011). Dazu zählen ein berufliches Rollenverständnis, welches das Pflichtgefühl fördert, oder ein ausgeprägtes Verantwortungsgefühl gegenüber abhängigen Menschen z. B. im Bildungs- oder Gesundheitssystem. Weiter können restriktive Unternehmenskulturen bzw. die Angst vor Ärger mit dem Arbeitgeber oder mit Kollegen zu überzogener Loyalität beitragen. Darüber hinaus werden auch Formen der Arbeitssteuerung als mögliche Ursache genannt, die statt durch Überwachung des Arbeitsprozesses über Zielsetzung funktionieren. Ein wichtiger Grund für das Arbeiten trotz Krankheit dürfte nicht zuletzt auch Arbeitsplatzunsicherheit sein, wenn Beschäftigte Angst haben, ihren Job zu verlieren. Als mögliche Folgen von Präsentismus drohen neben einer Gefährdung der Kollegen durch ansteckende Krankheiten sowie einer verminderten Arbeitsproduktivität auch Folgeerkrankungen, insbesondere Herz-Kreislauf-Erkrankungen, oder sogar bleibende Schäden.

Präsentismus ist auch in Sachsen verbreitet. Im Jahr 2019 gaben 68 % der sächsischen Befragten an, im Jahr vor der Befragung krank zur Arbeit erschienen zu sein, das waren 4 Prozentpunkte mehr als im Jahr zuvor. Darunter gingen 35 % bis zu neun Tage und 33 % mehr als neun Tage krank arbeiten. Dagegen war in Deutschland insgesamt mit 65 % ein etwas kleinerer Teil der Befragten betroffen, zudem gingen diese im Schnitt seltener krank zur Arbeit: 38 % waren nur bis neun Tage krank anwesend und 27 % mehr als neun Tage. Das Phänomen war in Sachsen zwischenzeitlich rückläufig. Von 2016 bis 2018 hatte der Anteil der sächsischen Beschäftigten zugenommen, der im Jahr vor der Befragung nie krank zur Arbeit erschienen ist. Er war in diesem Zeitraum von 32 % auf 36 % gestiegen und lag 2018 leicht über dem westdeutschen Wert von 34 %.

Wechselbereitschaft

Seit einigen Jahren haben sich angesichts einer steigenden Zahl offener Stellen die Möglichkeiten für einen freiwilligen Wechsel des Arbeitgebers in Sachsen für viele Beschäftigte verbessert. Die Rate der Eigenkündigungen ist gestiegen, insbesondere für unzufriedene Beschäftigte liegt es nahe, sich nach einer neuen Stelle umzusehen. Im Zeitraum von 2005 bis 2017 hat sich in Ostdeutschland der Anteil der Kündigungen seitens der Arbeitnehmer an allen Personalabgängen von 12 % auf 41 % erhöht (BMW 2019). Entsprechend hat sich im Beobachtungszeitraum auch die Wechselbereitschaft in Sachsen leicht erhöht, gemessen am Anteil der Befragten, die auf die Frage „Wenn Sie die Mög-

Abbildung 35: Wechselbereitschaft nach Region*



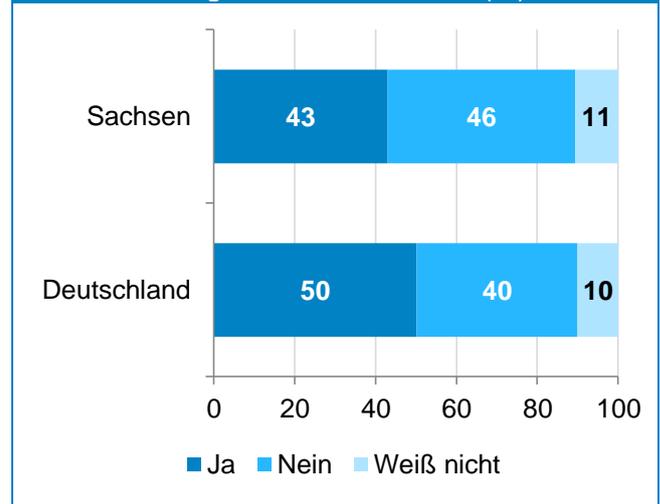
*Anteile von Befragten, die auf die Frage „Wenn Sie die Möglichkeit hätten, würden Sie dann den Arbeitgeber wechseln?“ mit „wahrscheinlich ja“ geantwortet haben (%).

lichkeit hätten, würden Sie dann den Arbeitgeber wechseln?“ mit „wahrscheinlich ja“ antworteten. Während der entsprechende Anteil in Deutschland bis 2018 zurückgegangen ist, steigt er in Sachsen seit 2017 an und liegt nun über dem deutschen Durchschnitt (Abb. 35). Wie die Analysen des DGB-Index 2017 (Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr 2018) ergaben, ist die Wechselbereitschaft bei jüngeren Arbeitnehmern und solchen in Helfertätigkeit besonders ausgeprägt. Auch die Arbeitsqualität beeinflusst die Bereitschaft zum Arbeitgeberwechsel. Steigernd wirken eine geringe Identifikation mit der Arbeit, geringe Wertschätzung durch Vorgesetzte, ungenügende Weiterbildungsangebote sowie ein als nicht leistungsgerecht eingeschätztes Einkommen.

Arbeitsfähigkeit bis zur Rente

Nur eine Minderheit von 43 % der Sachsen ist der Meinung, unter den gegebenen Arbeitsbedingungen die aktuelle Tätigkeit bis zum gesetz-

Abbildung 36: Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkung ausüben könnten? (%)



lichen Rentenalter uneingeschränkt ausüben zu können (Abb. 36). Der deutsche Vergleichswert liegt dagegen bei 50 %, in beiden Regionen ist seit 2016 keine eindeutige Entwicklungstendenz zu erkennen. Eine weitere große Minderheit von 46 % der Befragten in Sachsen geht nicht davon aus, in ihrer Tätigkeit ohne Einschränkungen bis zur Rente durchhalten zu können.

Die Differenz zwischen den sächsischen und den bundesweiten Ergebnissen ist sowohl mit Strukturunterschieden der Berufe und Tätigkeiten als auch mit der schlechteren Arbeitsqualität in Sachsen zu begründen. Frühere Untersuchungen (Ketzmerick 2015a) haben gezeigt, dass Beschäftigte in gewerblich-technischen Berufen stärker an ihrer künftigen Erwerbsfähigkeit zweifeln, als es Beschäftigte in Büroberufen tun. Produktionsberufe in Industrie und Handwerk (einschließlich der Bauberufe) sind in Sachsen stärker vertreten als in Deutschland. Entsprechend sind starke körperliche Belastungen hier häufiger, diese wirken sich besonders ungünstig auf die Beschäftigungsfähigkeit bis zur Rente aus. Doch auch psychische Belastun-

gen durch Arbeitsverdichtung, Zeitmangel usw. können wesentlich dazu beitragen, den Erhalt der Arbeitskraft zu beeinträchtigen, dies betrifft alle Berufsgruppen. Frühere Analysen des DGB-Index (Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr 2018) ergaben, dass sich insbesondere häufige ungünstige Körperhaltungen sowie körperlich schwere Arbeit negativ auf die Selbsteinschätzungen auswirken. Einen zwar geringeren, aber ebenfalls signifikanten Einfluss hat auch eine geringe Wertschätzung der Arbeit.

Die Antworten auf diese Frage zeigen, wie dringlich nach wie vor auch für Arbeitgeber die Verbesserung der Arbeitsqualität bzw. die altersgerechte Anpassung der Arbeitsanforde-

rungen sind, um angesichts der schrumpfenden Erwerbsbevölkerung das Potenzial älterer Beschäftigter nutzen zu können. Nicht zuletzt ist die längere Beschäftigung älterer Mitarbeiter eine der wichtigsten betrieblichen Maßnahmen in Reaktion auf Besetzungsschwierigkeiten (Wiekert u. a. 2015). Hier stellen sich zusätzlich vielfältige Aufgaben des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, die an dieser Stelle nur erwähnt werden können. Dazu gehören Schulungen der Beschäftigten, präventive Maßnahmen, die Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen sowie BEM, ggf. Umstrukturierung der Arbeitsaufgaben im Betrieb, digitale Ergonomie und assistive Technologien für ältere Beschäftigte (vgl. Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie 2018).

9. Literatur

Behr, Michael (2009): Der unglückliche Erfolgsfaktor – beschleunigt, aktiviert, aber nicht zukunftsfähig. WSI Mitteilungen 10/2009.

BMWi (2019): IAB-Betriebspanel Ostdeutschland. Ergebnisse der 24. Befragungswelle 2019. Berlin.

Böttcher, Sabine, Csongár, Jana, Schlegel, Ute, Wiener, Bettina (Hg.)(2014): Schichtwechsel. Work-Life-Balance neu gestalten. Ideen, Anregungen und Beispiele. Halle.

DGUV (2012): Schichtarbeit. Rechtslage, gesundheitliche Risiken und Präventionsmöglichkeiten. DGUV Report 1/2012.

Gerdes, Johann; Schmucker, Rolf (2020): Arbeiten an der Kante. In: Gute Arbeit 01/2020.

Holler, M. (2013): Methodenbericht zur Weiterentwicklung des DGB-Index Gute Arbeit in der Erhebungsperiode 2011/2012. Stadtbergen.

Ketzmerick, Thomas (2015a): Rente mit 67 und Generationengerechtigkeit - Ergebnisse einer Beschäftigtenbefragung und Good Practice-Lösungen für leistungsgewandelte Ältere, In: Holle Grünert, Ingo Wiekert, Christina Buchwald (Hrsg.), Vom blockierten Generationenaustausch zum Generationendialog. Problemdruck - Wahrnehmung - Handlungsoptionen in ostdeutschen Betrieben. S. 97-114. Halle.

Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (Hg.) (2018): Qualität der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in Sachsen 2017. Ergebnisse der Repräsentativbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit in Sachsen. INIFES: Markus Holler, Ernst Kistler, Benjamin Breiter. Dresden.

Schütte, M. (2011): DGB-Index - Eine Überprüfung der statistischen Gütekriterien. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Dortmund.

Statistisches Bundesamt (2020): Verdienste und Arbeitskosten. Arbeitnehmerverdienste. Jahr 2019. Fachserie 16, Reihe 2.3. Wiesbaden.

Steinke, M; Badura, B. (2011): Präsentismus. Ein Review zum Stand der Forschung. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Berlin.

Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie (Hrsg.) (2018): Willkommen in Thüringen – Entwicklung des Fachkräftebedarfs bis 2030 und Strategien der Fachkräftegewinnung. Studie des Zentrums für Sozialforschung Halle. Erfurt.

Wiekert, Ingo; Holle Grünert; Thomas Ketzmerick (2015): Generationenablösung und Wissenstransfer in ostdeutschen Betrieben. In: Sabine Jeschke, Anja Richert, Frank Hees, Claudia Jooß (Hrsg.): Exploring demographics – Transdisziplinäre Perspektiven zur Innovationsfähigkeit im demografischen Wandel. S. 383-394. Wiesbaden.

10. Anhang

Erhebung und Berechnung des DGB-Index

Gute Arbeit

Der DGB-Index Gute Arbeit stellt eine Maßzahl dar, mit der die Qualität der Arbeit aus Sicht der Beschäftigten gemessen wird. Der Index fasst zahlreiche Angaben über berufliche Voraussetzungen und Ressourcen, Arbeits- sowie Einkommensbedingungen der Beschäftigten in einem Wert zwischen 0 und 100 zusammen. Der Index ist hierarchisch aufgebaut, damit können auch differenzierte Aussagen getroffen werden: entweder auf der Ebene von drei Teilindizes (Ressourcen, Belastungen, Einkommen/Sicherheit), elf Kriterien oder aber 42 Einzelfragen (vgl. auch Abschnitt 2 Datenbasis). Die Erhebung und Berechnung der Indexwerte wird nach dem aktuellen wissenschaftlichen Stand der Methoden empirischer Sozialforschung durchgeführt. So können belastbare und verlässliche Aussagen getroffen werden, die eine gute zeitliche, räumliche und inhaltliche Vergleichbarkeit aufweisen. Zur Verbesserung von Validität¹² und Reliabilität¹³ wurde das Instrument im Jahr 2011 evaluiert (Schütte 2011) und weiterentwickelt (vgl. Holler 2013). Dabei wurde auch die Gewichtung der einzelnen Dimensionen optimiert.

Die Einschätzungen für jede der 42 zugrundeliegenden Einzelfragen werden nach einem arbeitswissenschaftlichen Belastungs-Beanspruchungskonzept zweistufig ermittelt. Dabei werden zunächst konkrete **Belastungen** bzw. **Ressourcen** erhoben, diese stellen die eher objektiven Aspekte der Arbeitsanforderungen und -situation dar. Anschließend werden die resultierenden **Beanspruchungen** abgefragt, welche die subjektiven Auswirkungen dieser Belastungen/Ressourcen bei den Beschäftigten

sind. Negative Folgen werden nur in der Kombination von Belastung/Ressourcen und Beanspruchungsreaktion unterstellt, entsprechend werden die Indexwerte gebildet. Die Erhebung in den drei Teilindizes unterscheidet sich leicht und verläuft wie folgt:

- In den beiden Teilindizes **Ressourcen** sowie **Einkommen und Sicherheit** wird die Verfügbarkeit von Ressourcen, Einkommen, Rente bzw. Sozialleistungen auf einer vierstufigen ordinalen Skala abgefragt, mit den Ausprägungen: 1=Gar nicht, 2=In geringem Maß, 3=In hohem Maß, 4=In sehr hohem Maß. Falls der Befragte die Ausprägungen 1 oder 2 wählt, wird nach der spezifischen Beanspruchung gefragt. Dies geschieht wiederum auf einer vierstufigen ordinalen Skala mit den Ausprägungen 1=Stark, 2=Eher stark, 3=Eher wenig, 4=Überhaupt nicht. Auf Basis dieser Angaben findet dann die Zuweisung des Indexwertes für jedes Einzelthema entsprechend der Darstellung in Tab. A1 statt.
- Im Teilindex **Belastungen** wird das Auftreten von Belastungen ebenfalls auf einer vierstufigen ordinalen Skala abgefragt, mit den Ausprägungen: 1= Nie, 2= Selten, 3= Oft, 4= Sehr häufig. Falls der Befragte die Ausprägungen 2, 3 oder 4 wählt, wird nach der spezifischen Beanspruchung gefragt. Dies geschieht wiederum auf der vierstufigen ordinalen Skala mit den Ausprägungen 1=Stark, 2=Eher stark, 3=Eher wenig, 4=Überhaupt nicht. Auf Basis dieser Angaben findet dann die Zuweisung des Indexwertes für jedes Einzelthema entsprechend der Darstellung in Tab. A2 statt.

Die resultierenden 42 Indexwerte werden durch Mittelwertbildung zu elf Kriterien, drei Teilindizes bzw. zum Gesamt-Indexwert Gute Arbeit zusammengefasst.

¹² Inhaltlich präzise Abbildung der zu erhebenden Kategorien im Index

¹³ Genaue Abbildung von Variationen des gemessenen Gegenstandsbereichs im Index

Tabelle A1: Wertzuweisung in den Teilindizes Ressourcen und Einkommen /Sicherheit

Beanspruchung	Verfügbarkeit von Ressourcen, Einkommen, Rente bzw. Sozialleistungen			
	4 In sehr hohem Maß	3 In hohem Maß	2 In geringem Maß	1 Gar nicht
4 Überhaupt nicht	100 ¹	83,33 ¹	66,66	50
3 Eher wenig			33,33	33,33
2 Eher stark			16,66	16,66
1 Stark			0	0

¹ Beanspruchung nicht abgefragt

Tabelle A2: Wertzuweisung im Teilindex Belastungen

Beanspruchung	Auftreten von Belastungen			
	1 Nie	2 Selten	3 Oft	4 Sehr häufig
4 Überhaupt nicht	100 ¹	83,33	66,66	50
3 Eher wenig		33,33	33,33	33,33
2 Eher stark		16,66	16,66	16,66
1 Stark		0	0	0

¹ Beanspruchung nicht abgefragt

Zuordnung der einzelnen Berufshauptgruppen* zu Berufssegmenten und Berufssektoren

Produktionsberufe (Berufssektor)

Land-, Forst- und Gartenbauberufe (Berufssegment)

11 Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe ; 12 Gartenbauberufe und Floristik

Fertigungsberufe (Berufssegment)

21 Rohstoffgewinnung und -aufbereitung, Glas- und Keramikherstellung und -verarbeitung ; 22 Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung ; 23 Papier- und Druckberufe, technische Mediengestaltung ; 24 Metallherzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe ; 28 Textil- und Lederberufe ; 93 Produktdesign und kunsthandwerkliche Berufe, bildende Kunst, Musikinstrumentenbau

Fertigungstechnische Berufe (Berufssegment)

25 Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe ; 26 Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe ; 27 Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- u. Produktionssteuerungsberufe

Bau- und Ausbauberufe (Berufssegment)

31 Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe ; 32 Hoch- und Tiefbauberufe ; 33 (Innen-) Ausbauberufe ; 34 Gebäude- und versorgungstechnische Berufe

Personenbezogene Dienstleistungsberufe (Berufssektor)

Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe (Berufssegment)

29 Lebensmittelherstellung und -verarbeitung ; 63 Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe

Medizinische u. nicht-medizinische Gesundheitsberufe (Berufssegment)

81 Medizinische Gesundheitsberufe ; 82 Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik

Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe (Berufssegment)

83 Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie ; 84 Lehrende und auszubildende Berufe ; 91 Sprach-, literatur-, geistes-, gesellschafts- und wirtschaftswissenschaftliche Berufe ; 94 Darstellende und unterhaltende Berufe

Kaufmännische und unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe (Berufssektor)

Handelsberufe (Berufssegment)

61 Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe ; 62 Verkaufsberufe

Berufe in Unternehmensführung und -organisation (Berufssegment)

71 Berufe in Unternehmensführung und -organisation

Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe (Berufssegment)

72 Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung ; 73 Berufe in Recht und Verwaltung ; 92 Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe

IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe (Berufssektor)

IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe (Berufssegment)

41 Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe ; 42 Geologie-, Geografie- und Umweltschutzberufe ; 43 Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe

Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungsberufe (Berufssektor)

Sicherheitsberufe (Berufssegment)

53 Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe ; 01 Angehörige der regulären Streitkräfte

Verkehrs- und Logistikberufe (Berufssegment)

51 Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung) ; 52 Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten

Reinigungsberufe (Berufssegment)

54 Reinigungsberufe

* 2-Steller der Klassifikation der Berufe 2010