



Qualität der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in Sachsen 2019

Ergebnisse der Befragung
zum DGB-Index Gute Arbeit
in Sachsen

- Kurzfassung -

Inhalt

1.	Datenbasis und Rahmenbedingungen der Arbeit in Sachsen.....	3
2.	Arbeitsbedingungen in Sachsen 2019.....	4
3.	Entwicklung der Arbeitsqualität seit 2016.....	7
4.	Differenzierung nach betrieblichen und persönlichen Merkmalen.....	8
5.	Arbeitsmenge und Arbeitsüberlastung.....	13
6.	Erfassung von Arbeitsleistung und Arbeitszeit.....	14
7.	Gesundheit.....	15
8.	Folgen der Arbeitsqualität.....	16

1. Datenbasis und Rahmenbedingungen der Arbeit in Sachsen

DGB-Index Gute Arbeit		
Ressourcen	Belastungen	Einkommen und Sicherheit
1. Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten 2. Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten 3. Führungsqualität und Betriebskultur 4. Sinn der Arbeit	5. Arbeitszeitlage 6. Soziale und emotionale Anforderungen 7. Körperliche Anforderungen 8. Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität	9. Einkommen und Rente 10. Betriebliche Sozialleistungen 11. Beschäftigungssicherheit, Berufliche Zukunftssicherheit

Die Befragung für den **DGB-Index Gute Arbeit** 2019 ermöglicht repräsentative Aussagen zu den wahrgenommenen Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in Sachsen sowie den Vergleich mit den Ergebnissen für Deutschland und aus den Vorjahren. Der DGB-Index Gute Arbeit ist hierarchisch aufgebaut und 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 11 **Kriterien**, die ihrerseits jeweils drei bis vier Einzelmerkmale der Arbeitsqualität umfassen. Für jedes Einzelmerkmal wurde sowohl die individuelle Arbeitsanforderung als auch die resultierende subjektive Beanspruchung erhoben und in einen Indexwert transformiert. Gesamtindex, Teilindizes und Kriterien 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 gesprochen¹.

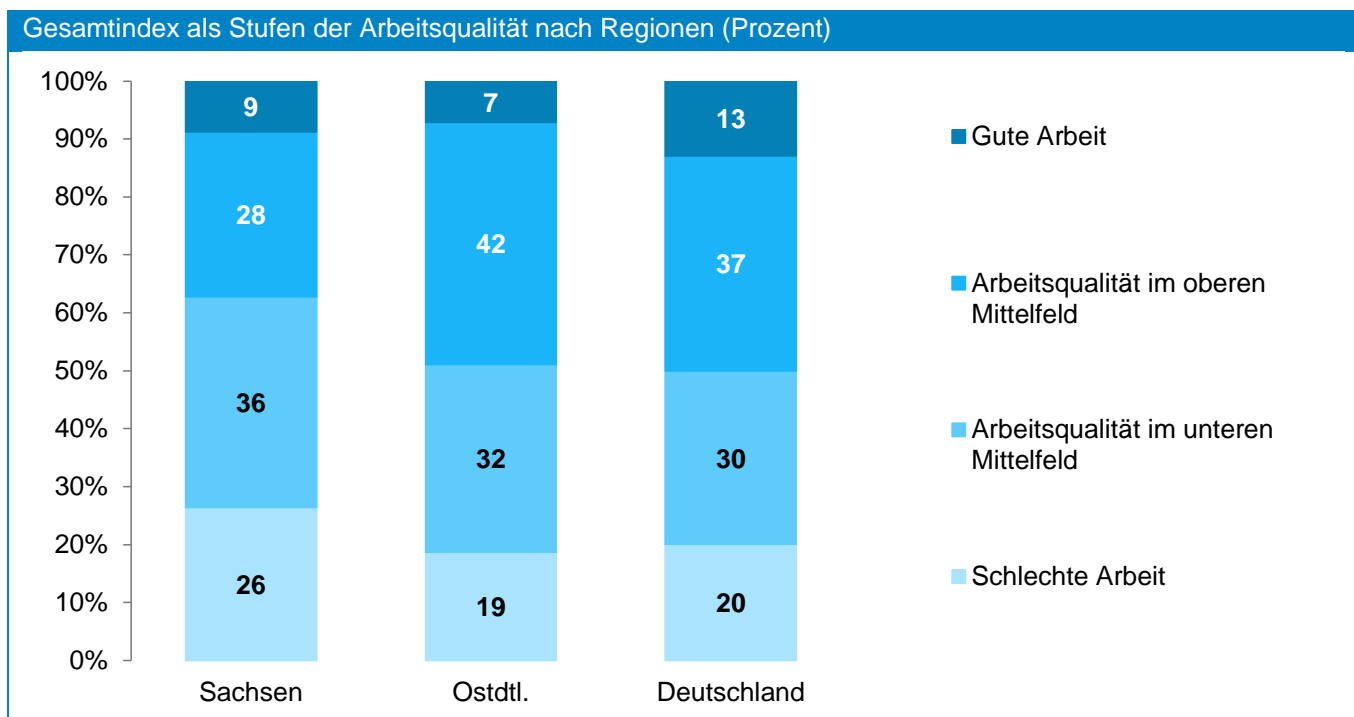
Beim Vergleich der Arbeitsqualität in Sachsen mit der in anderen Regionen müssen die sächsischen Rahmenbedingungen der Arbeit berücksichtigt werden. Folgende Besonderheiten sind relevant:

- Der Anteil älterer Beschäftigter ist in Sachsen wie auch in Ostdeutschland insgesamt deutlich höher als in Westdeutschland, der Anteil Jüngerer ist geringer. Daraus können sich Folgeprobleme für Arbeitsbelastung, Belastungsempfinden und Gesundheit ergeben.
- Die Wirtschaftsstruktur ist überdurchschnittlich von der Beschäftigung in Industrie, Baugewerbe und Gesundheits- und Sozialwesen (einschließlich Pflege) geprägt, ein weiterer bedeutender Bereich ist der Handel. Dementsprechend sind in der sächsischen Berufsstruktur Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen² in Produktionsberufen und Gesundheitsberufen stärker vertreten als in der gesamtdeutschen. Sie haben häufig Facharbeiter- bzw. Berufsfachschulabschlüsse oder Fortbildungsabschlüsse wie Meister und Techniker. Der Anteil von Beschäftigten ohne Abschluss ist gering.
- Die Verteilung der Beschäftigten nach Betriebsgröße wird in Sachsen etwas stärker als im übrigen Ostdeutschland durch größere Betriebe bestimmt, dennoch arbeiten insgesamt mehr Befragte in kleinen und weniger in großen Betrieben als im deutschen Durchschnitt.
- Schichtarbeit ist in Sachsen mehr als doppelt so häufig wie in Deutschland insgesamt.
- In Sachsen wird häufiger Vollzeit gearbeitet als in Deutschland und die Einkommen liegen im Schnitt deutlich niedriger.

¹ Zur Erläuterung von Aufbau und Erhebung des Index siehe auch die Langfassung des Berichtes.

² 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.

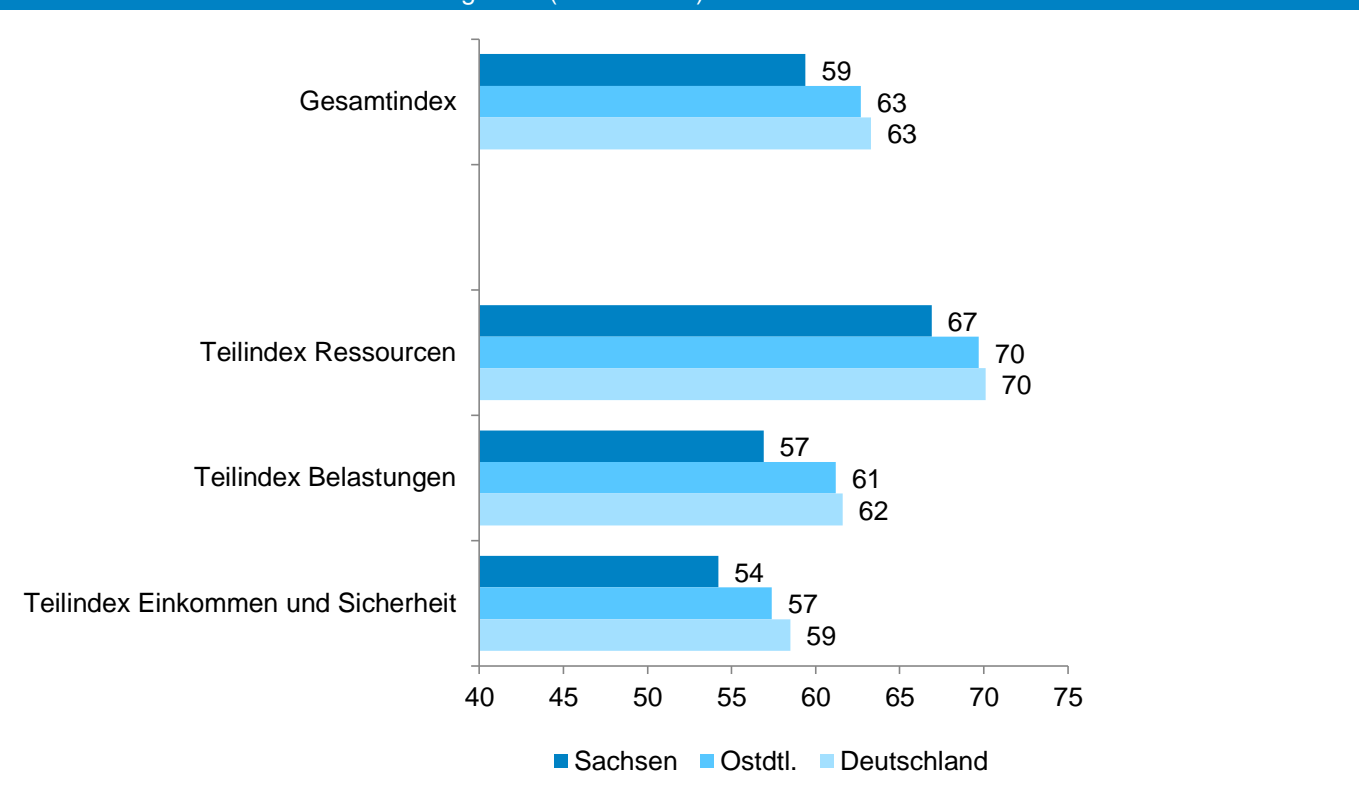
2. Arbeitsbedingungen in Sachsen 2019



Die Arbeitsqualität in Sachsen ist niedriger als in Ostdeutschland bzw. Deutschland insgesamt. Die Zufriedenheit der sächsischen Befragten liegt deutlich seltener im oberen Bereich der Arbeitsqualität als in den Vergleichsregionen. In Sachsen haben zusammen 38 % der Beschäftigten entweder gute Arbeit oder eine Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld, in Ostdeutschland 45 % und in Deutschland 49 %. Dagegen befinden sich in Sachsen weit mehr Arbeitnehmer im unteren Mittelfeld oder im Bereich schlechter Arbeit. Damit unterscheidet sich die Arbeitsqualität im Freistaat klar von Ostdeutschland, das in der Befragung auch den östlichen Teil Berlins umfasst. Die Unterschiede zwischen Ost- und Gesamtdeutschland sind dagegen geringer.

2. Arbeitsbedingungen in Sachsen 2019

Gesamtindex und Teilindizes nach Regionen (Mittelwerte³)



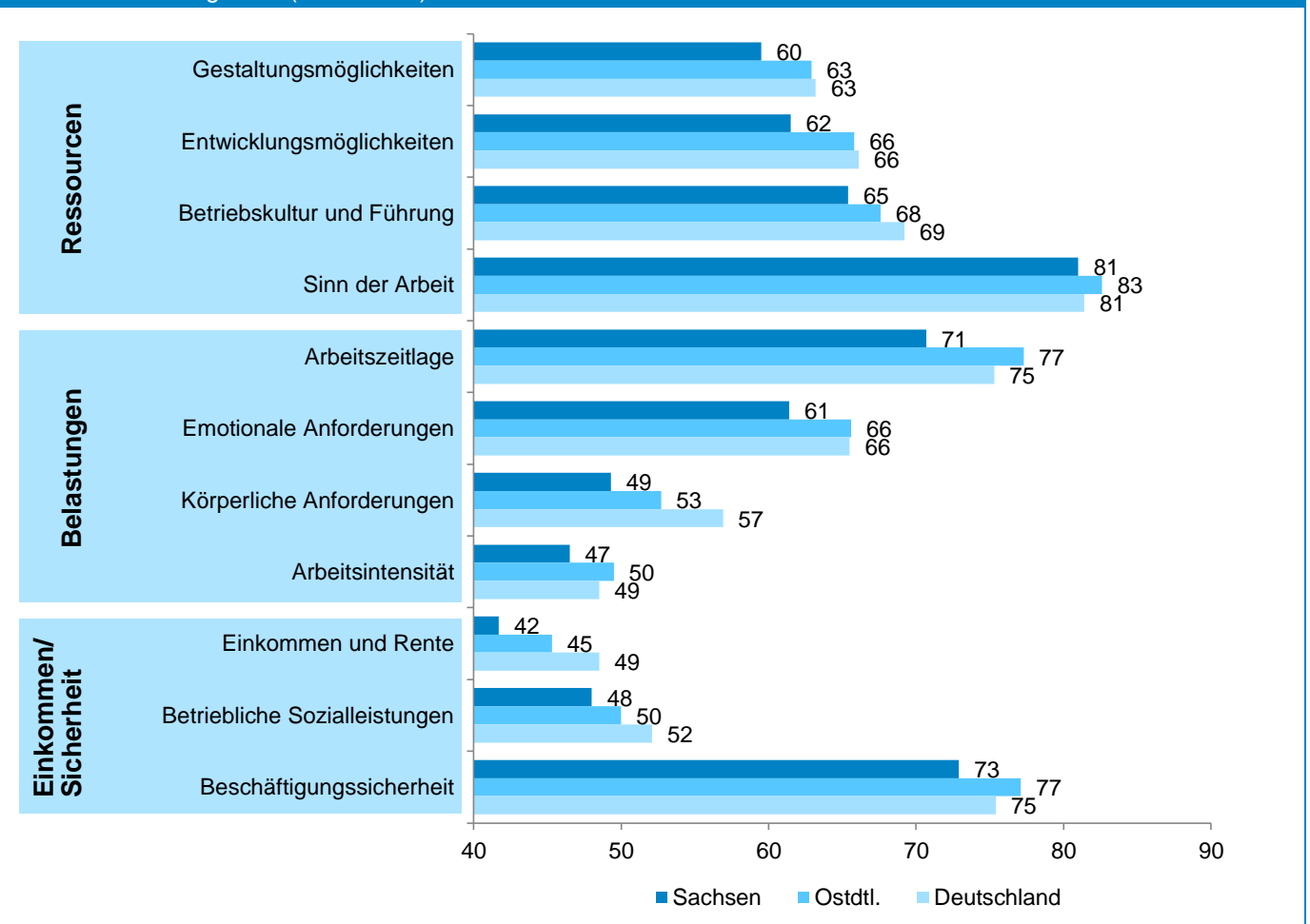
Im Durchschnitt liegt der Gesamtindex aller Regionen im unteren Mittelfeld. Sächsische Arbeitnehmer haben 2019 im Mittel eine geringere Arbeitsqualität als Beschäftigte im Rest Deutschlands, Sachsen liegt stärker hinter Gesamtdeutschland zurück als die anderen ostdeutschen Bundesländer. Diese Abstufung ist ebenfalls in den 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.

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

³ Die Abbildungen basieren auf Prozentwerten mit Nachkommastellen, zur Verbesserung der Lesbarkeit sind jedoch nur ganzzahlig gerundete Werte genannt.

2. Arbeitsbedingungen in Sachsen 2019

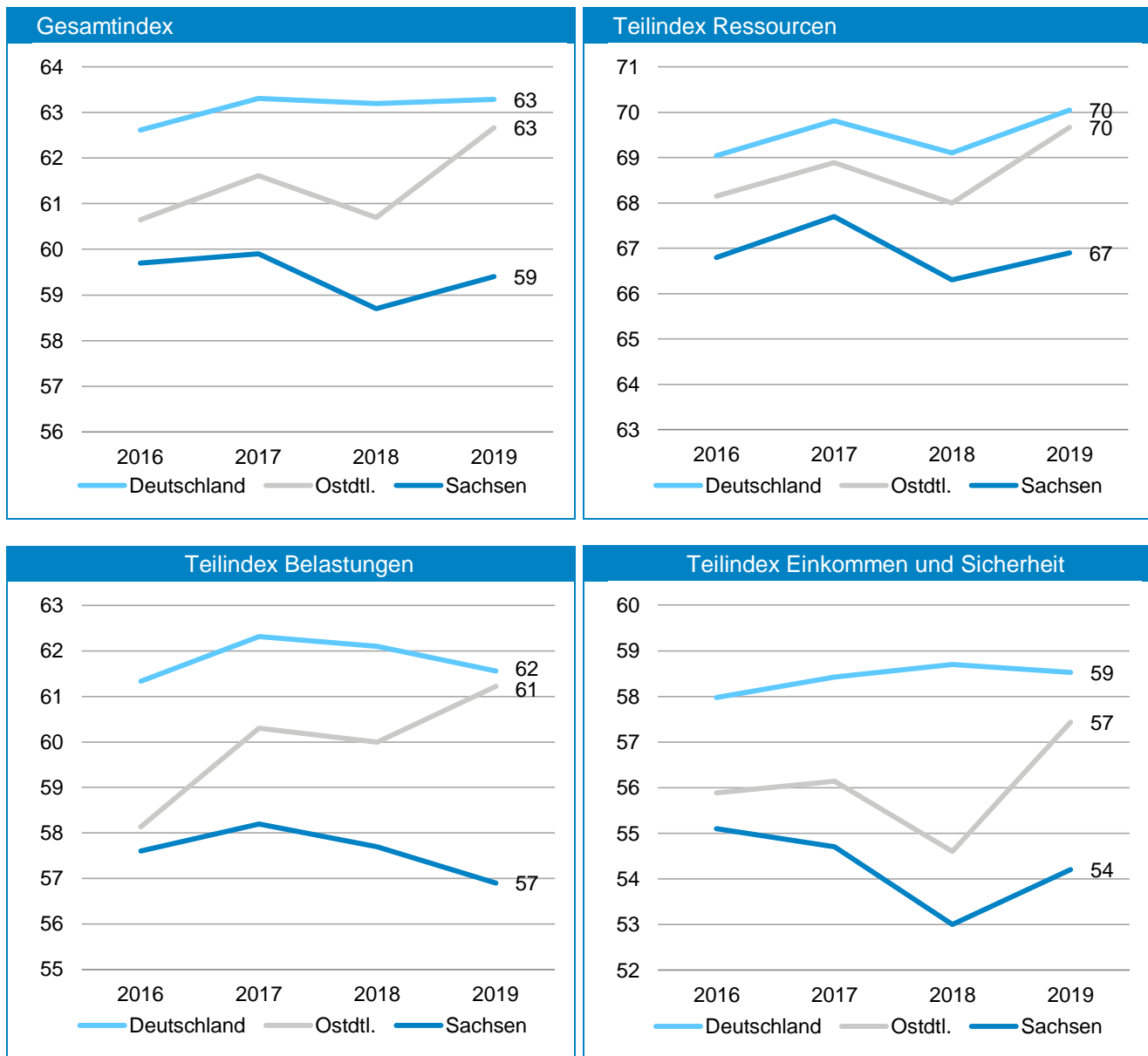
Kriterien nach Regionen (Mittelwerte)



Die drei Teilindizes Ressourcen, Belastungen sowie Einkommen und Sicherheit basieren auf Einzelkriterien, die in unterschiedlicher Weise zur jeweiligen Ausprägung in Sachsen beitragen.

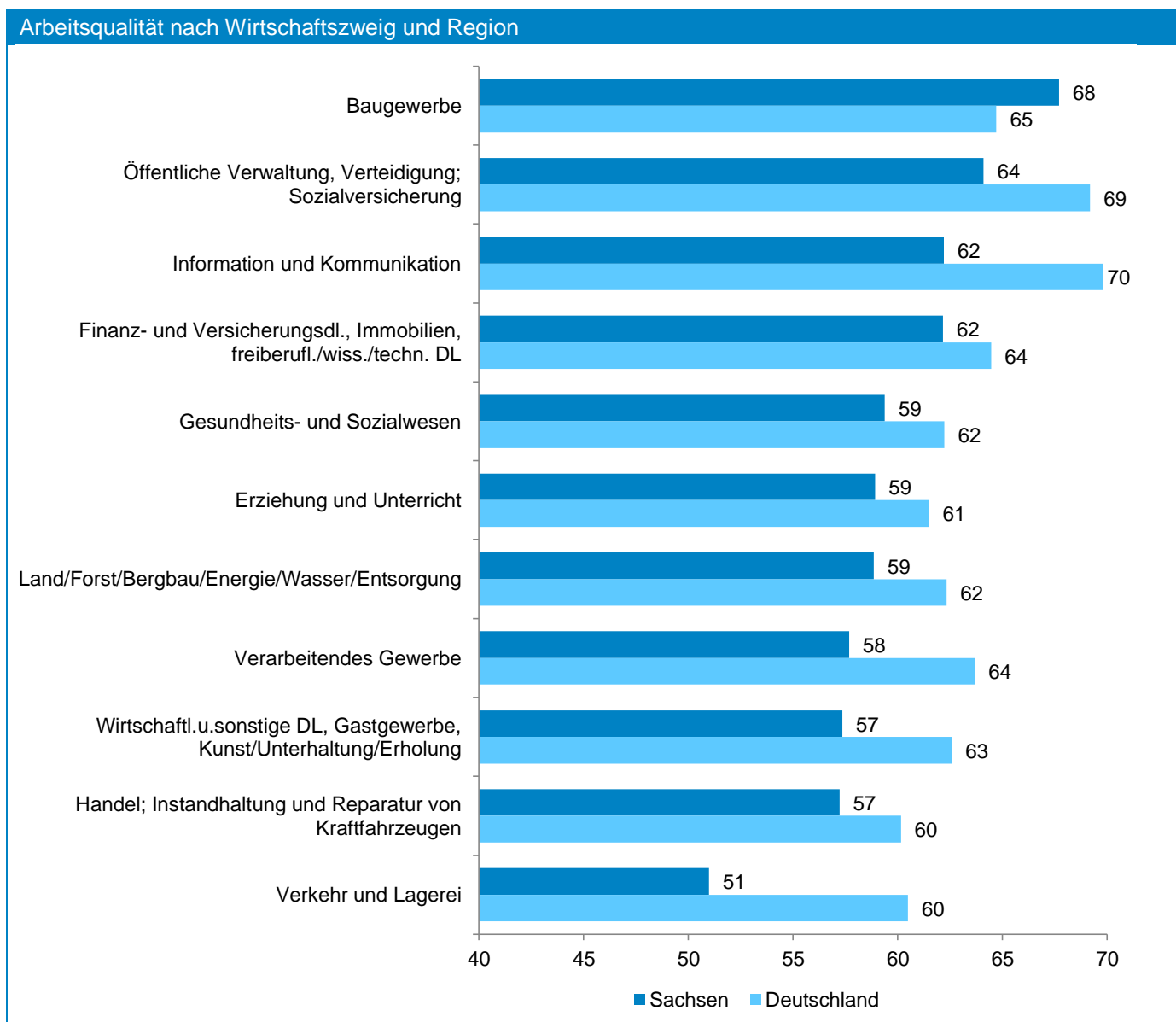
Ihre arbeitsbezogenen **Ressourcen** schätzen sächsische Beschäftigte vergleichsweise gut ein, insbesondere die Bewertung des Sinngehaltes der Arbeit einschließlich der Identifikation mit der beruflichen Tätigkeit ist hoch. Dagegen sind die Befragten unzufriedener mit der Betriebskultur und Führungsqualität und insbesondere mit den Gestaltungsmöglichkeiten der eigenen Arbeit sowie ihren persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz einschließlich Weiterbildungsangeboten. Die Einschätzung körperlicher und anderer **Belastungen** zeigt ein gemischtes Bild. Hierzu zählen sowohl vergleichsweise gut bewertete Themen wie Arbeitszeitlage und emotionale Anforderungen, als auch die sehr schlecht eingeschätzte Arbeitsintensität sowie körperliche Anforderungen, die Beschäftigte in Sachsen deutlich stärker belasten als im Rest Deutschlands. Beim allgemein schlecht bewerteten Teilindex **Einkommen und Sicherheit** sind es vor allem die Themen Einkommen und die (besonders negativ bewertete) zu erwartende Rente sowie die betrieblichen Sozialleistungen, die den Gesamtwert drücken. Dies gilt in ganz Deutschland, ist aber in Ostdeutschland und vor allem Sachsen stärker ausgeprägt. Dagegen wird die Beschäftigungssicherheit überall sehr viel besser bewertet, hier führt Ostdeutschland die Verteilung an, Sachsen liegt nur leicht unter dem gesamtdeutschen Wert. 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. Damit dürften sich hier auch andere, negativ beurteilte Arbeitsbedingungen und Belastungen niederschlagen.

3. Entwicklung der Arbeitsqualität seit 2016



Der **Gesamtindex Gute Arbeit** entwickelte sich in allen drei betrachteten Regionen von 2016 bis 2018 zunächst ähnlich, dabei war in Sachsen ein leichter Rückgang der Arbeitsqualität zu beobachten und der Abstand zwischen Ostdeutschland und Deutschland vergrößerte sich. Im Jahr 2019 stieg der ostdeutsche Wert um fast zwei Punkte, während Sachsen sich lediglich schwach verbessert. Das Ergebnis ist ein Rückstand der Arbeitsqualität im Freistaat auch gegenüber Ostdeutschland. Die drei Teilindizes zeigen ähnliche Verläufe. Bei den arbeitsbezogenen **Ressourcen** gibt es auf unterschiedlichen Niveaus in allen Regionen vergleichbare Entwicklungen, bei der Sachsen zuletzt das Niveau von 2016 erreicht, während sich Ostdeutschland verbessert. Bei den **Arbeitsbelastungen** ist seit 2017 in Sachsen und Gesamtdeutschland eine leichte Verschlechterung zu beobachten, während Ostdeutschland zum Niveau Gesamtdeutschlands aufschließt. Im Ergebnis liegt Sachsen auch beim Belastungsempfinden gegenüber beiden Vergleichsregionen deutlich zurück. Beim dritten Teilindex **Einkommen und Sicherheit** war bis 2018 eine Auseinanderentwicklung zwischen Ost und Westdeutschland zu beobachten, auch die Bewertungen in Sachsen gingen zurück. Bis 2019 holt Ostdeutschland deutlich auf, Sachsen fällt trotz Verbesserung zurück. Im Einzelnen ist hier insbesondere die Bewertung der Einkommen gesunken, dagegen wurden Sozialleistungen und Beschäftigungssicherheit besser eingeschätzt.

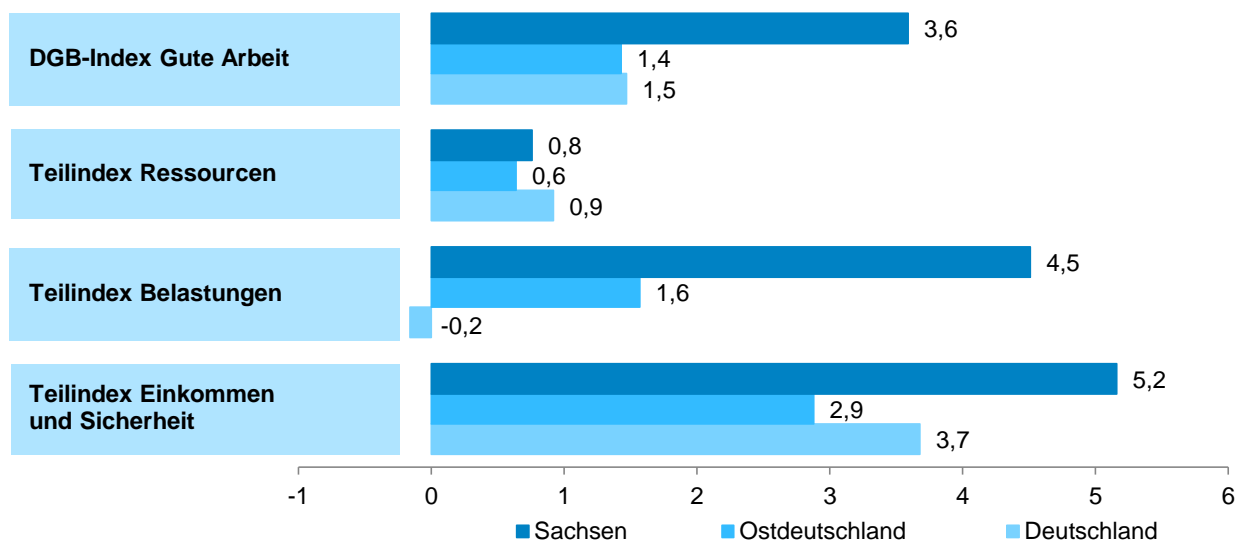
4. Differenzierung nach betrieblichen und persönlichen Merkmalen



Die Arbeitsqualität unterscheidet sich in Sachsen stark zwischen den einzelnen **Wirtschaftszweigen**, sie liegt aber nahezu überall unter dem gesamtdeutschen Vergleichswert. Die höchste Arbeitszufriedenheit findet sich im Baugewerbe, im Öffentlichen Dienst, in Information und Kommunikation und im Bereich Finanz- und Versicherungsdienstleistungen etc. Auffällig ist 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 mit Werten unter 60 Indexpunkten im unteren Bereich der Verteilung. Im Gesundheits- und Sozialwesen sowie in Erziehung und Unterricht werden insbesondere hohe Belastungen beklagt. Am schlechtesten und teils deutlich geringer als im Rest Deutschlands bewerten sächsische Beschäftigte ihre Arbeitsbedingungen in den einfachen Dienstleistungen (dazu werden hier Wirtschaftliche und sonstige Dienstleistungen, Gastgewerbe, Kunst/ Unterhaltung/ Erholung gezählt) sowie in Verkehr und Lagerei. Die hohe Arbeitszufriedenheit im Baugewerbe ist u.a. mit dem geringen Durchschnittsalter in der Branche und vermutlich mit der geringen Einbeziehung ausländischer Beschäftigter mit niedriger Arbeitsqualität in die Befragung zu erklären.

4. Differenzierung nach betrieblichen und persönlichen Merkmalen

Geschlechterunterschied der Indizes im Regionalvergleich



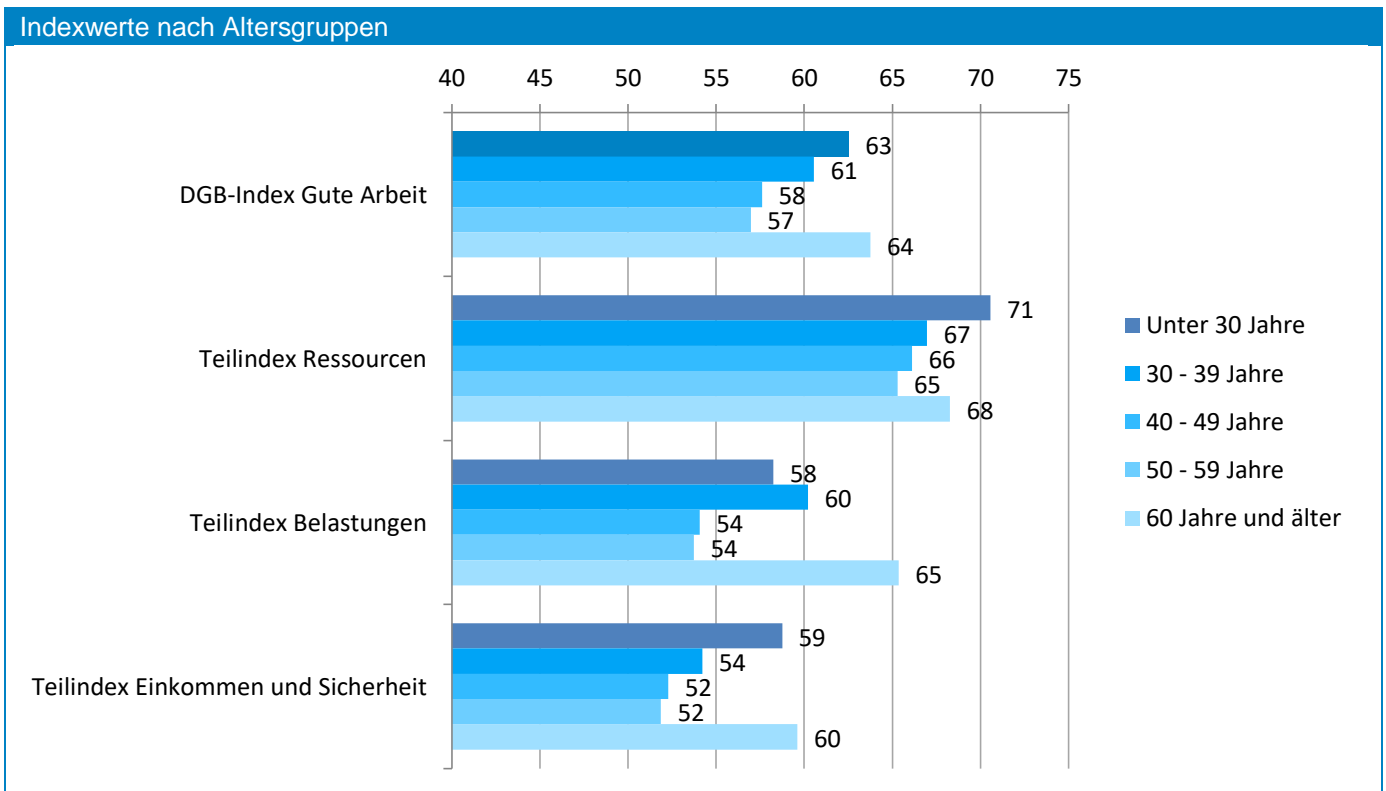
Die Werte geben an, um wie viele Punkte höher die Indexwerte der Männer gegenüber denen der Frauen sind.

Zwischen Männern und **Frauen** bestehen in Sachsen ausgeprägte Unterschiede bei der Bewertung der Arbeitsqualität, die größer als in den Vergleichsregionen sind. Der Gesamtindex ist bei Frauen im Schnitt 3,6 Punkte niedriger als bei Männern, damit liegt die Arbeitsqualität der sächsischen Männer mit 61,1 Indexpunkten näher am gesamtdeutschen Mittelwert als die der Frauen (57,5 Indexpunkte). Unterschiede entstehen vor allem durch höhere Belastungen und eine niedrigere Zufriedenheit mit dem Einkommen und der Beschäftigungssicherheit bei Frauen. Der Geschlechterunterschied ist in Sachsen vor allem in Bezug auf psychische Anforderungen, betriebliche Sozialleistungen und Beschäftigungssicherheit groß. Dagegen ist der Abstand zwischen sächsischen Frauen und Männern bei der Bewertung von Einkommen und Rente kleiner als in Gesamtdeutschland. Eine Ursache für die niedrigeren Werte der Frauen ist, dass sie häufiger in Wirtschaftszweigen mit schlechterer Arbeitsqualität beschäftigt sind, im Gesundheits-/ Sozialwesen, im Handel, im Gastgewerbe und in Erziehung und Unterricht. Frauen arbeiten deutlich häufiger als Männer in schlechter bewerteten Berufen: in Medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen, Handels-, Lebensmittel-, Gastgewerbe- und in Reinigungsberufen.

In Sachsen sind Frauen 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. Dadurch ist der Geschlechterunterschied in Sachsen höher als in den Vergleichsregionen.

Anders als die Männer profitieren sächsische Frauen nicht von Führungspositionen in Form einer höheren Arbeitsqualität. Offenbar wird für Frauen die Mehrbelastung durch Leitungstätigkeit nicht durch andere Vorteile kompensiert, wie z.B. eine höhere Einkommenszufriedenheit. Während Männer vor allem im Verarbeitenden Gewerbe, im Baugewerbe und Handel Leitungsfunktionen innehaben, finden sich Frauen mit Führungspositionen stärker in den Bereichen Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen sowie in den einfachen Dienstleistungen.

4. Differenzierung nach betrieblichen und persönlichen Merkmalen



Die Arbeitsqualität sinkt mit steigendem **Alter**. Jüngere sind zufriedener mit den Arbeitsbedingungen, die Gruppe der 50-59-Jährigen berichtet dagegen die schlechtesten Bedingungen. Das Bild in der höchsten Altersgruppe wird durch vermehrte Renteneintritte wegen Erwerbsminderung in Berufen mit hohen Beanspruchungen geprägt, somit ist die Arbeitsqualität bei den verbleibenden Erwerbstätigen etwas besser.

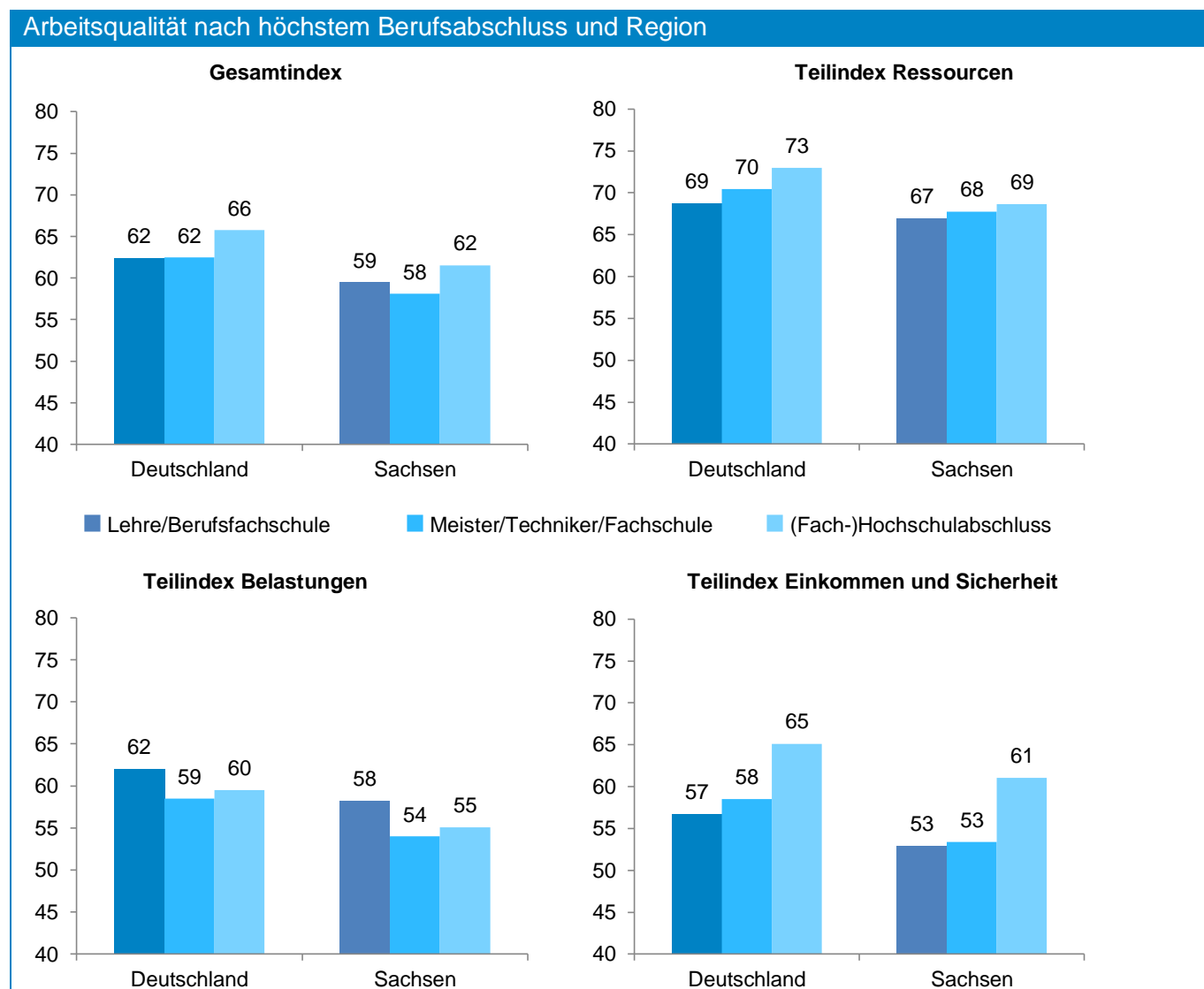
Die Altersabhängigkeit der Arbeitsqualität zeigt sich auch bei den drei Teilindizes. Eine Ausnahme besteht bei den Belastungen. Hier ist der Wert der 30-39-Jährigen höher als bei den Jüngeren, Über-30-Jährige bewerten ihre Arbeitszeitlage und vor allem körperliche Anforderungen besser als die Unter-30-Jährigen. Auch von Über-60-Jährigen Beschäftigten werden Belastungen 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.

Im Teilindex Ressourcen gehen insbesondere die Einschätzungen von Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie Führungsqualität und Betriebskultur mit dem Alter etwas zurück. Hingegen sind Sinngehalt und Identifikation mit der eigenen Arbeit stabil und werden von allen Altersgruppen etwa gleich gut bewertet.

Im Teilindex Einkommen und Sicherheit werden betriebliche Sozialleistungen, Beschäftigungssicherheit und berufliche Zukunftssicherheit von Älteren schlechter bewertet, dagegen kritisieren Jüngere und Ältere gleichermaßen ihr aktuelles Einkommens- bzw. zu erwartendes Rentenniveau.

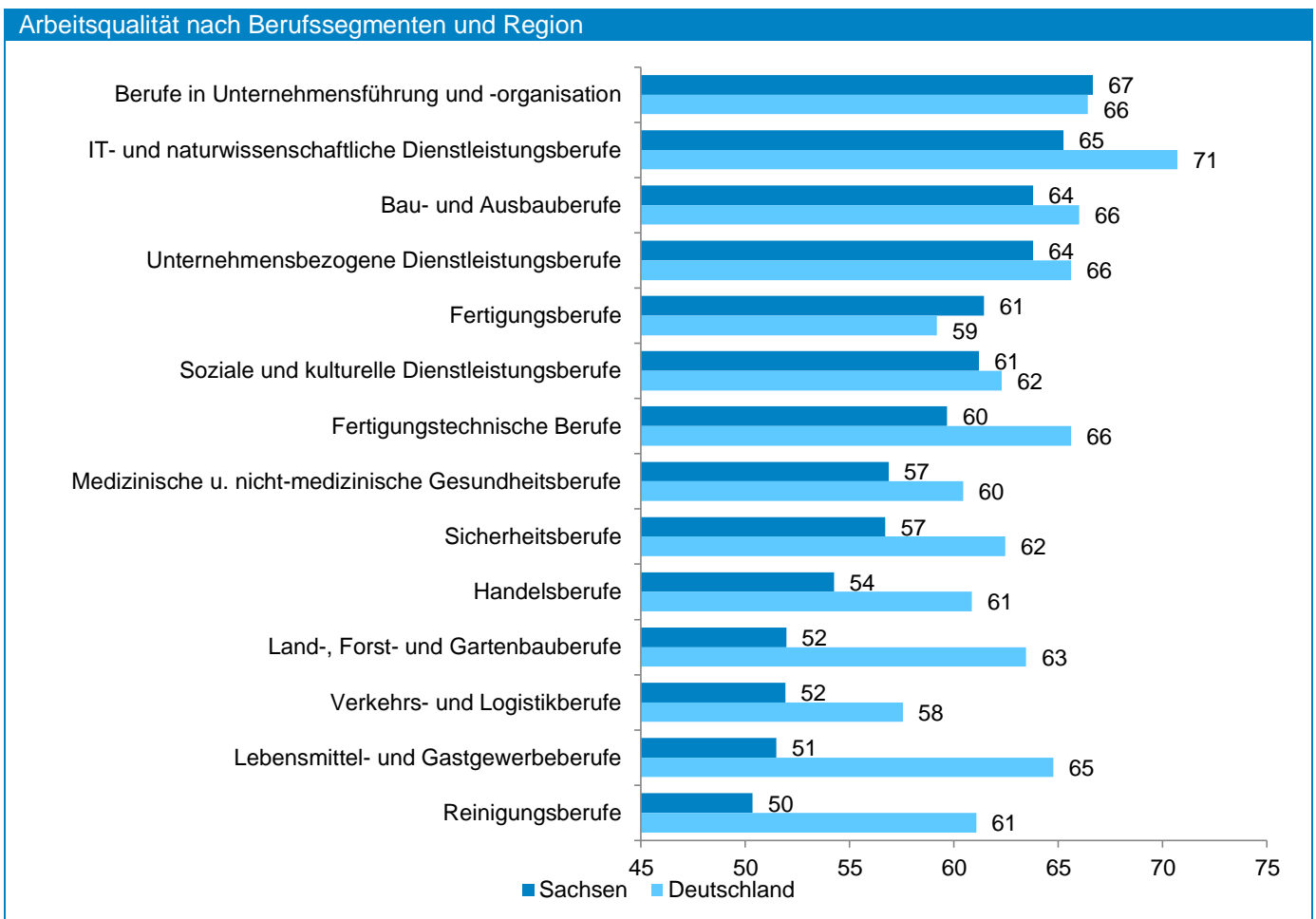
Der erhöhte Anteil Älterer in Sachsen erklärt nur einen Teil des schlechteren Gesamtwertes im Regionalvergleich, so ist in allen Altersgruppen ein Rückstand der Arbeitsqualität zu beobachten.

4. Differenzierung nach betrieblichen und persönlichen Merkmalen



Die im Vergleich zu Deutschland geringere Arbeitszufriedenheit Sachsens betrifft alle Qualifikationsgruppen und Teilindizes. Die Arbeitsqualität ist in beiden Regionen bei Hochqualifizierten am höchsten, aufgrund besserer Ressourcen und vor allem höherer Zufriedenheit mit Einkommen und Beschäftigungssicherheit im Vergleich zu Personen mit berufsfachlichen oder Fortbildungsabschlüssen. Facharbeiter schätzen ihre Belastungen jedoch etwas positiver ein als Hochqualifizierte. Auch das Belastungsprofil unterscheidet sich. Während Akademiker höhere Belastungen durch psychische Beanspruchungen (soziale, emotionale, widersprüchliche Anforderungen sowie Arbeitsintensität) beklagen, so entstehen bei den Facharbeitern die größten Belastungen durch körperliche Anforderungen, daneben werden auch von ihnen widersprüchliche Anforderungen sowie die Arbeitsintensität schlecht bewertet. Die Arbeitsqualität sächsischer Beschäftigter mit Fortbildungsabschluss (z.B. Meister, Techniker) liegt hinsichtlich Ressourcen und Einkommen/Sicherheit zwischen den Werten von Facharbeitern und Akademikern, bei den Belastungen jedoch darunter. Bei ihnen treffen hohe körperliche Belastungen, widersprüchlichen Anforderungen sowie Arbeitsintensität (inkl. Stress/Hetze) zusammen. Dies wird durch die nur geringen Vorsprünge bei Ressourcen und Einkommen nicht ausgeglichen. Besonders negativ betroffen sind Meister/Techniker im Verarbeitenden Gewerbe und im Handel/in Kfz-Werkstätten, dagegen berichten sie im Bauhandwerk sowie Verkehr/ Lagerei eine bessere Arbeitsqualität als die Facharbeiter.

4. Differenzierung nach betrieblichen und persönlichen Merkmalen

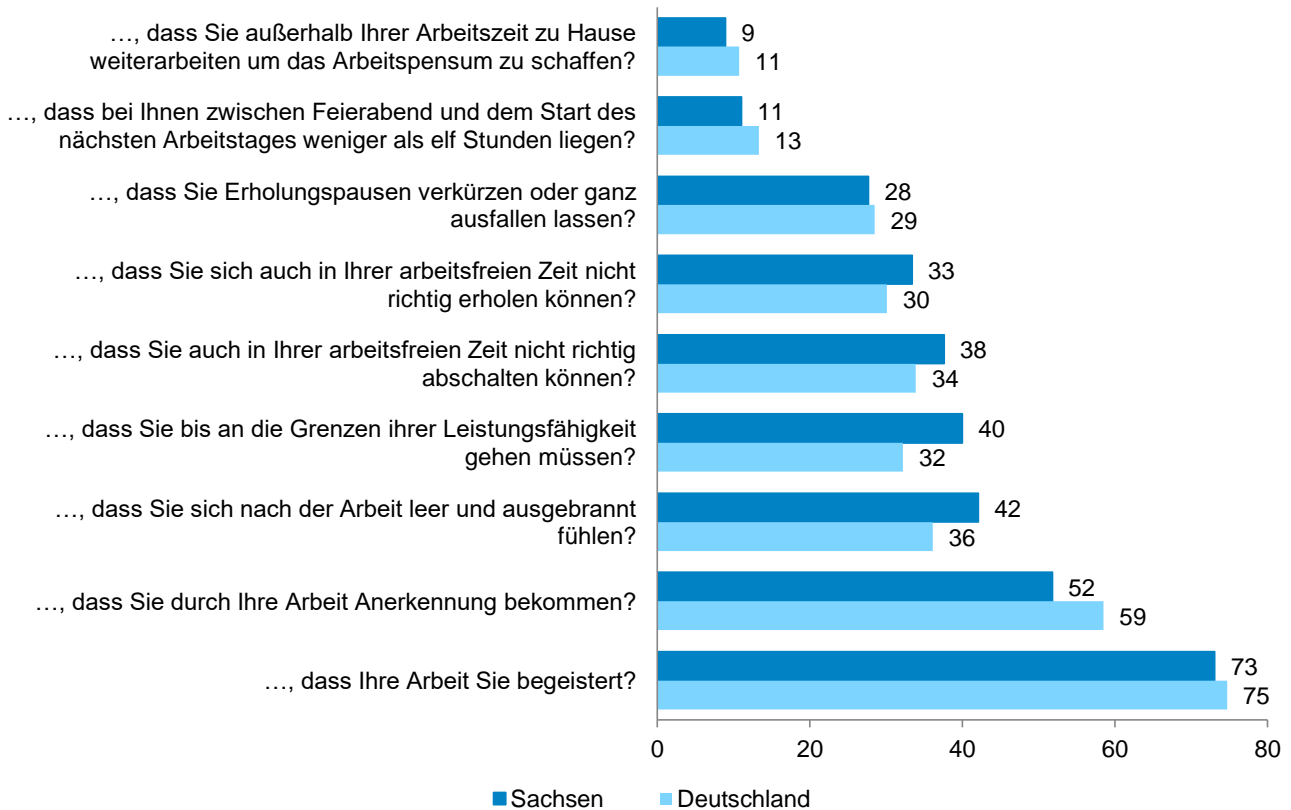


Die Arbeitsqualität unterscheidet sich in Sachsen sehr stark zwischen **Berufsgruppen**. Auf gesamtdeutschem Niveau liegt sie nur bei den Befragten in kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen, in lehrenden und erziehenden Berufen, einem Teil der gewerblichen Industrieberufe sowie in Bauberufen. Bei allen anderen liegt sie teils deutlich niedriger. Die beschäftigungsstarken Segmente der Gesundheits- und der Handelsberufe, der Fertigungstechnischen Berufe sowie die Sicherheitsberufe bilden das sächsische Mittelfeld der Arbeitsqualität. Auch hier bestehen deutliche Differenzen zu den Werten in Deutschland, das Feld liegt bereits größtenteils unter dem niedrigsten gesamtdeutschen Berufssegment (Verkehrs- und Logistikberufe). Die geringste Arbeitszufriedenheit ist in Sachsen überwiegend in den einfachen Dienstleistungsberufen zu finden, hier sind sehr große Rückstände auf das mittlere Niveau in Deutschland zu sehen. Einige Berufsgruppen fallen durch hohe Belastungen bei ansonsten vgl. guter Arbeitsqualität auf: Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe (erziehende, lehrende, soziale Berufe), Medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe sowie Land-, Forst- und Gartenbauberufe. In den **Gesundheitsberufen** entstehen diese Belastungen insbesondere durch eine ungünstige Arbeitszeitalage, hohe körperliche, soziale und emotionale Anforderungen, aber auch widersprüchliche Anforderungen und hohe Arbeitsintensität (v. a. Arbeitshetze und Zeitdruck sowie erzwungene Abstriche bei der Qualität der Arbeit). Letzteres ist oft Folge von Personalmangel und kann angesichts von Verantwortung für Kranke und Pflegebedürftige besondere Probleme mit sich bringen. Gleichzeitig erfahren die Befragten in Gesundheitsberufen Anerkennung und schätzen die Sinnhaftigkeit ihrer Arbeit besonders hoch ein.

5. Arbeitsmenge und Arbeitsüberlastung

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

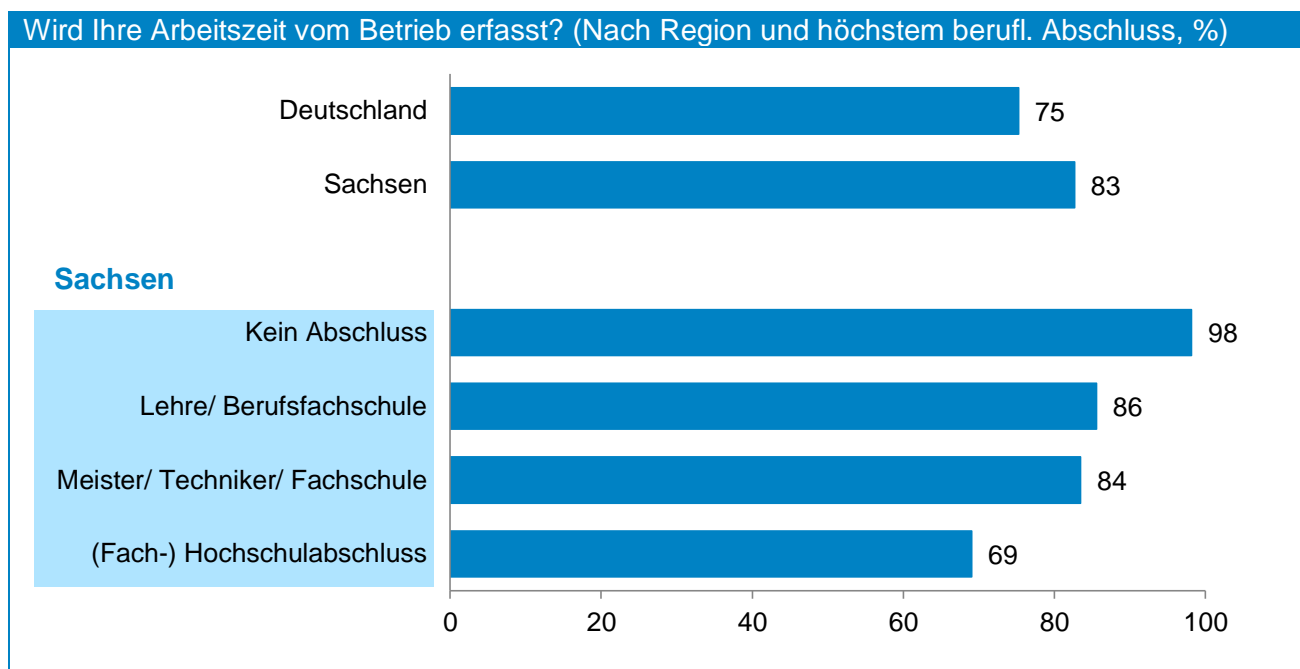
Wie oft kommt es vor...



Eine zu große Arbeitsmenge, zu hohe Qualitätsanforderungen oder zu wenig Zeit für die Ausführung führen zur Erhöhung der Arbeitsintensität. Beschäftigte reagieren z.B. mit Mehrarbeit oder Abstrichen bei der Qualität. Eine zu hohe Arbeitsintensität verursacht Stress und kann langfristig zu gesundheitlichen Problemen führen. Immerhin 30% der befragten Sachsen - etwas mehr als in Deutschland - sagen, dass sie häufig ihre Arbeitsmenge nicht in der vorgesehenen Arbeitszeit schaffen können. Hochqualifizierte und Frauen sind stärker betroffen, Stress ist bei vielen die Folge. Eine der wesentlichen Ursachen für eine zu hohe Arbeitsmenge ist fehlendes Personal, dies führt häufiger in Erziehung und Unterricht, im Gesundheits- und Sozialwesen sowie Verkehr/Lagerei zu Arbeitsüberlastung als in anderen sächsischen Branchen. Bei weniger als der Hälfte der Betroffenen werden Arbeitsmenge oder -zeit entsprechend angepasst, zudem kann nur etwa die Hälfte der Befragten selber ausreichend Einfluss auf ihre Arbeitsmenge nehmen. Dabei spielt in Sachsen eine strukturell stärker fremdbestimmte Festlegung der Arbeitsmenge durch Vorgesetzte oder Kunden/Patienten o.ä. sowie die häufiger engmaschige Arbeitsplanung eine Rolle, auch davon sind anteilig mehr Frauen betroffen.

Entsprechend den regionalen Unterschieden bei Arbeitsmenge und Arbeitsintensität zeigen sich bei den Folgen des Leistungsdrucks ebenfalls Differenzen zwischen Sachsen und Deutschland. Dazu zählen häufigere Leistungsspitzen, starke Erschöpfung, Probleme, in der arbeitsfreien Zeit abzuschalten und sich erholen zu können. Sächsische Beschäftigte erhalten weniger Anerkennung durch ihre Arbeit. 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. Der höhere Anteil älterer Beschäftigter sowie die häufigere Schichtarbeit in Sachsen dürften sich verstärkend auf die wahrgenommene Arbeitsbelastung und ihre negativen Folgen auswirken.

6. Erfassung von Arbeitsleistung und Arbeitszeit

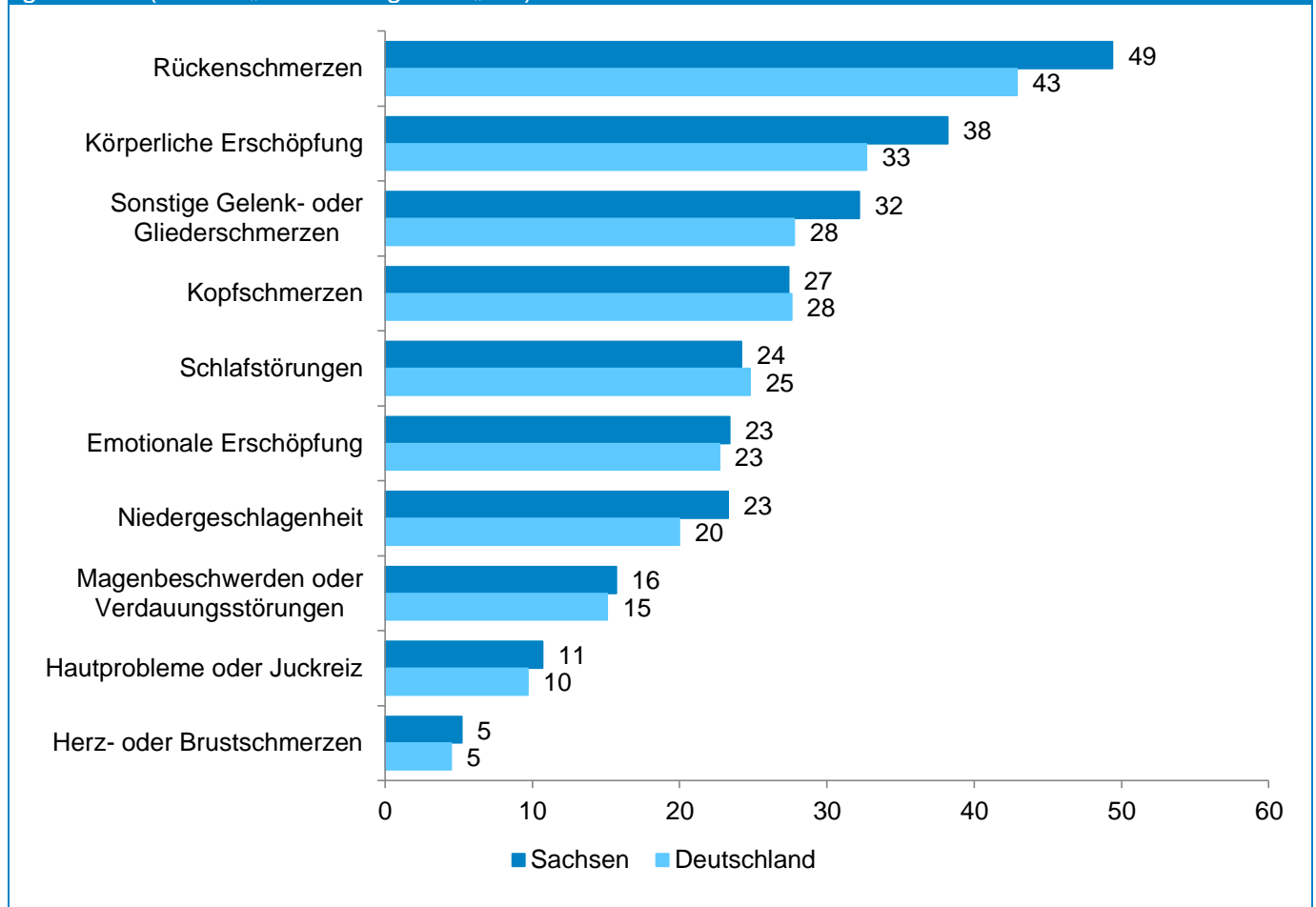


Angesichts von Arbeitsverdichtung sowie der Zunahme von flexiblem Personaleinsatz, Home-Office und Gleitzeit kommt der **Erfassung von Arbeitsleistung und Arbeitszeit** wachsende Bedeutung zu. Eine große Minderheit von 46% der sächsischen Befragten, häufig in Männerberufen, gibt an, dass ihre **Arbeitsleistung** vom Betrieb erfasst wird. Das ist etwas mehr als in Deutschland insgesamt. 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. Viele Beschäftigte sind jedoch unzufrieden mit der Abbildung ihrer Arbeitsleistung durch die Erfassung, vor allem Personen mit mittleren Abschlüssen, deren Leistung stärker über die Arbeitszeit und die Arbeitsmenge erfasst wird. Mit etwa einem Viertel aller Befragten sind im Freistaat ebenfalls vergleichsweise viele Beschäftigte von einer Kontrolle ihrer Arbeitsleistung durch Betriebsexterne betroffen.

Künftig müssen Arbeitgeber laut EuGH ein objektives, verlässliches und zugängliches System anbieten, das sowohl die Zahl der vom Arbeitnehmer tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden als auch ihre zeitliche Lage erfasst. Sachsen ist heute deutlich weiter bei der **Arbeitszeiterfassung** als Deutschland insgesamt. Vor allem bei Personen mit niedrigen beruflichen Abschlüssen ist die Quote hoch, ebenso in größeren Betrieben. Dort dominieren 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 finden sich in Sachsen in den Wirtschaftszweigen Verkehr und Lagerei, Öffentlicher Dienst, im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe. Vergleichsweise niedrig sind die Anteile dagegen in den Bereichen Information und Kommunikation sowie Erziehung und Unterricht.

7. Gesundheit

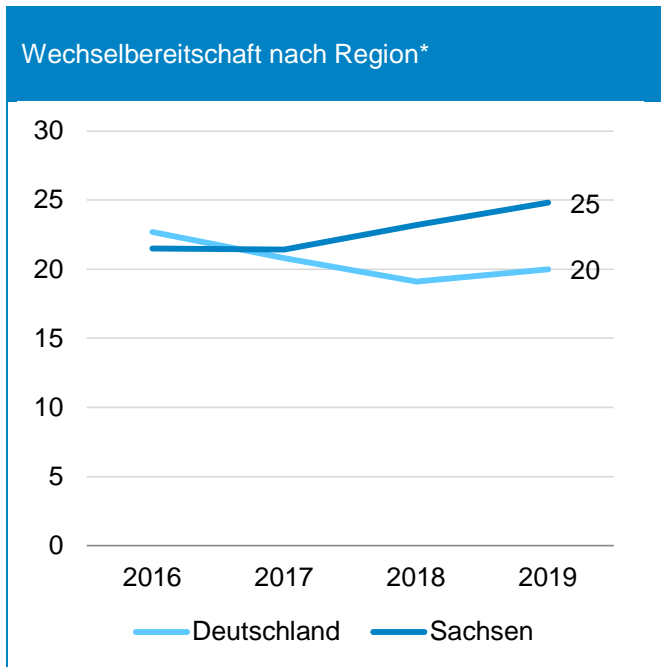
Wie häufig sind die folgenden gesundheitlichen Beschwerden bei Ihnen in den letzten 12 Monaten aufgetreten? (Anteile „Sehr häufig“ und „oft“)



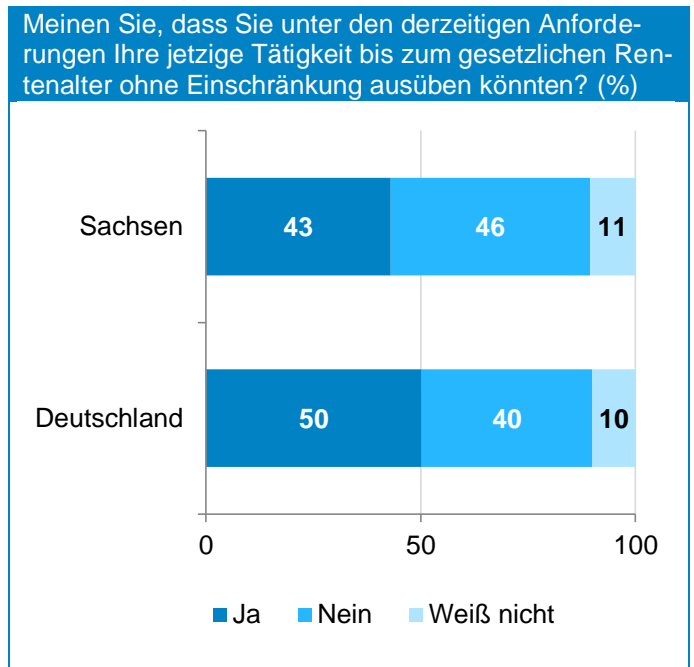
Ein Schwerpunktthema der Erhebung war der **Gesundheit** und einzelnen Formen von Beschwerden gewidmet. **Gesundheitliche Beschwerden** sind eng verknüpft mit Arbeitsbelastungen, aber auch mit dem individuellen Lebensstil. Sie können als Folge der beruflichen Tätigkeit auftreten und sind häufig Grund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

Die deutschlandweit am stärksten verbreiteten körperlichen Beschwerden treten in Sachsen im Regionalvergleich etwas häufiger auf, allen voran Rückenschmerzen sowie körperliche Erschöpfung und sonstige Gelenk- oder Gliederschmerzen (z.B. an Knie, Hüften, Beinen). Wahrscheinlich steht die stärkere Verbreitung dieser Beschwerdeformen im Zusammenhang mit den hohen körperlichen Beanspruchungen und Belastungen, die von sächsischen Beschäftigten berichtet werden. Die genannten drei körperlichen Beschwerden treten denn auch öfter bei Beschäftigten mit berufsfachlichem bzw. Fortbildungsabschluss auf. Kopfschmerzen sind dagegen deutlich häufiger bei Personen mit Fortbildungsabschluss, emotionale Erschöpfung tritt wesentlich häufiger bei Akademikern auf. Die meisten Beschwerdearten kommen zudem bei Frauen häufiger vor als bei Männern. Während Rückenschmerzen alle Altersgruppen in ähnlichen Maß betreffen, treten andere Beschwerdeformen altersabhängig auf. Mit zunehmendem Alter häufiger werden sonstige Gelenk- oder Gliederschmerzen, Schlafstörungen, und körperliche Erschöpfung. Dagegen sind Kopfschmerzen sowie Magenbeschwerden bei jüngeren Befragten häufiger und gehen mit steigendem Alter leicht zurück. Emotionale Erschöpfung und Niedergeschlagenheit treten in den mittleren Altersgruppen häufiger auf. Trotz verbreiteter Beschwerden schätzt die überwiegende Mehrheit der Befragten (89%) ihren gegenwärtigen Gesundheitszustand als zumindest zufriedenstellend ein.

8. Folgen der Arbeitsqualität



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



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

Präsentismus ist in Sachsen verbreitet. Im Jahr 2019 gaben 68 % der sächsischen Befragten an, in den vergangenen zwölf Monaten krank zur Arbeit erschienen zu sein. Dies war ein Anstieg um 4 Prozentpunkte seit 2018, nachdem der Wert in den vorangegangenen Jahren gesunken war.

Seit einigen Jahren haben sich angesichts einer steigenden Zahl offener Stellen die Möglichkeiten für einen freiwilligen Wechsel des Arbeitgebers für viele Beschäftigte verbessert. Die Wechselbereitschaft in Sachsen hat zugenommen und liegt über dem deutschen Durchschnitt. Am höchsten ist sie bei jüngeren Arbeitnehmern und solchen in Helfertätigkeiten, schlechte Arbeitsbedingungen und gesundheitliche Beschwerden spielen dabei eine wichtige Rolle.

Nur eine Minderheit von 43 % der Sachsen ist der Meinung, unter den gegebenen Arbeitsbedingungen die aktuelle Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter uneingeschränkt ausüben zu können. In Deutschland insgesamt sind es immerhin 50 %. Dagegen gehen insgesamt 46 % der Beschäftigten in Sachsen nicht davon aus, dass sie bis zur Rente ohne Einschränkung durchhalten können. Betroffen sind insbesondere Arbeitnehmer mit hohen körperlichen Belastungen.

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.