



# Qualität der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in Sachsen 2020

Ergebnisse der Befragung  
zum DGB-Index Gute Arbeit  
in Sachsen



zsh

DGB-Index  
Gute Arbeit



# Inhalt

1. Das Wichtigste in Kürze.....	3
2. Datenbasis und Corona-Effekt.....	8
3. Rahmenbedingungen der Arbeit in Sachsen.....	12
4. Arbeitsbedingungen in Sachsen im Zeit- und Regionalvergleich.....	15
4.1. DGB-Index Gute Arbeit, Teilindizes und Kriterien im Überblick.....	15
4.2. Entwicklung der Indizes und Kriterien im Detail.....	18
5. Die Arbeitsbedingungen unterschiedlicher Betriebstypen und Arbeitnehmergruppen.....	25
6. Ursachen regionaler Unterschiede der Arbeitsqualität.....	37
7. Mobile Arbeit.....	40
8. Betreuungsaufgaben und Vereinbarkeit.....	47
9. Folgen der Arbeitsqualität.....	49
10. Literatur.....	52
11. Anhang.....	53

# 1. Das Wichtigste in Kürze

In Sachsen verbindet die überwiegende Mehrheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit ihrer Arbeit das positive Gefühl, einen wichtigen Beitrag für den Betrieb und für die Gesellschaft zu leisten (Abbildung 7). Arbeit bedeutet für die meisten Menschen nicht nur Einkommen und soziale Sicherheit, es ist auch ein wichtiger Teil des Lebens. Die Qualität der Arbeitsbedingungen ist somit von großer persönlicher, sozialer und ökonomischer Bedeutung.

Im Jahr 2020 wurde im Auftrag des Freistaates Sachsen zum fünften Mal eine Aufstockung der jährlichen Befragung für den **DGB-Index Gute Arbeit** realisiert, um einen detaillierteren Einblick in die Beschäftigungs- und Arbeitssituation im Land zu gewinnen. Die Befragung ermöglicht Aussagen zu den wahrgenommenen Arbeitsbedingungen aus Sicht der sächsischen Beschäftigten sowie den Vergleich mit den Ergebnissen für Deutschland. Auf dieser 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.

Die **Arbeitszufriedenheit** in Sachsen und Deutschland hat sich 2020 im Vergleich zu den Vorjahren deutlich verbessert (Abbildung 1). Dabei hat sich auch der Rückstand der subjektiven Bewertung der Arbeitsqualität<sup>1</sup> im Freistaat gegenüber Ost- und Gesamtdeutschland verringert.

Die verschiedenen Teilaspekte der Arbeitsqualität unterscheiden sich in Bezug auf Entwicklung und Niveau. Am deutlichsten haben sich die individuellen Einschätzungen von **Einkommen und Beschäftigungssicherheit** verbessert (Abbildung 4). Hier liegt Sachsen gleichauf mit Ostdeutschland und nur noch geringfügig hinter Deutschland insgesamt. Bei der Bewertung des Kriteriums betrieblicher Sozialleistungen liegt Sachsen aktuell vor Ostdeutschland, bei der Beschäftigungssicherheit vor Deutschland. Trotz positiver Entwicklung ist die Zufriedenheit mit Einkommen und erwarteter Rente nach wie vor geringer als bei den meisten anderen Aspekten der Arbeitsqualität.

Die bisher schon gute Bewertung von **Ressourcen** hat sich nochmals deutlich verbessert (Abbildung 2). Dazu zählen Gestaltungsmöglichkeiten im Betrieb, persönliche Entwicklungsmöglichkeiten, Führungsqualität, Betriebskultur und Sinn der Arbeit. Auch hier liegt Sachsen nur noch geringfügig hinter den Vergleichsregionen, beim sehr hoch eingeschätzten Sinngehalt der Arbeit sogar vor Gesamtdeutschland.

---

<sup>1</sup> Zu Erhebung und Methodik des DGB-Index Gute Arbeit siehe Abschnitt 2

Abbildung 1: Gesamtindex

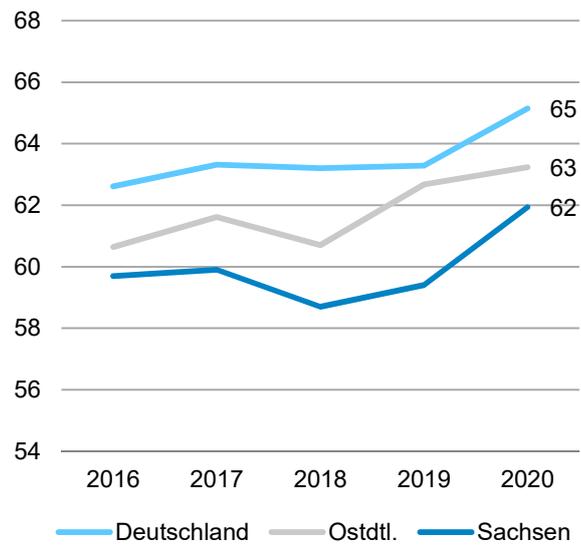


Abbildung 2: Teilindex Ressourcen

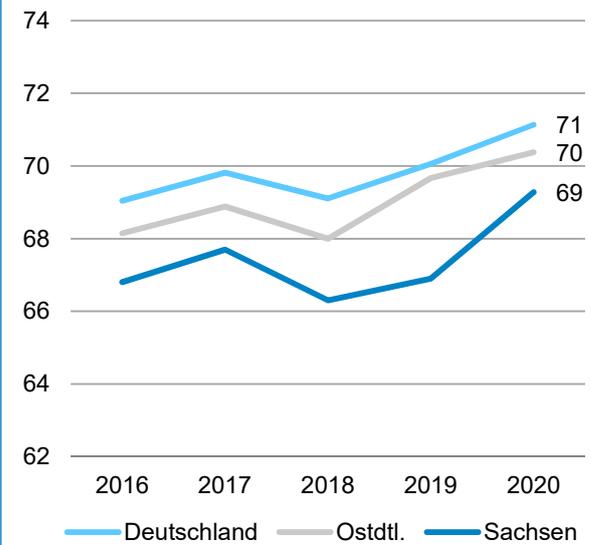


Abbildung 3: Teilindex Belastungen

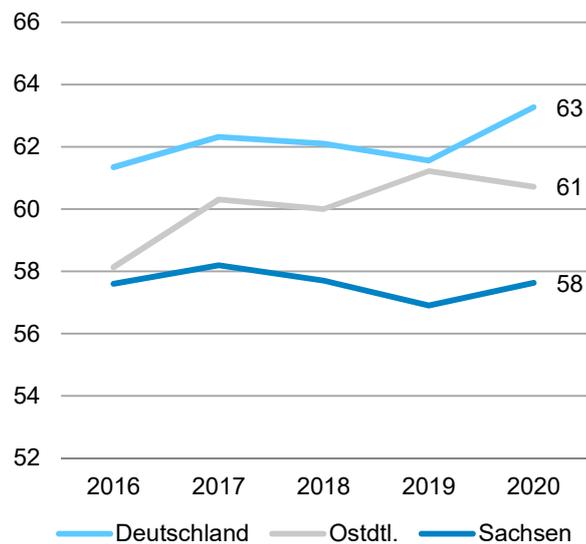
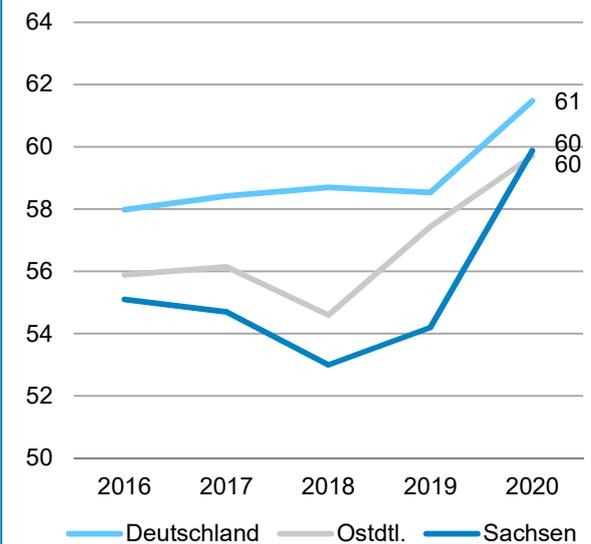


Abbildung 4: Teilindex Einkommen/Sicherheit



Die Einschätzung von **Belastungen** durch die Arbeit hat sich nur geringfügig verbessert (Abbildung 3). Hier ist der Abstand zu Ostdeutschland und insbesondere Deutschland noch am größten, vor allem in Bezug auf die Arbeitszeit sowie die am stärksten belastenden Faktoren körperliche Anforderungen, Stress und Arbeitsintensität.

Die Verbesserung der Arbeitsqualität in Sachsen zeigt sich in den meisten **Wirtschaftszweigen**.

Dabei haben die Unterschiede zwischen den Branchen abgenommen und der Rückstand zu den gesamtdeutschen Vergleichswerten ist vielfach geschrumpft. Neben dem Baugewerbe ist 2020 nun auch im Gesundheits- und Sozialwesen die Zufriedenheit in Sachsen höher als in Deutschland insgesamt (Abbildung 23). Die höchste Arbeitsqualität im Freistaat findet sich in den Wirtschaftszweigen Information und Kommunikation, Öffentlicher Dienst, Baugewerbe, sowie den Branchengruppen Landwirtschaft/

Bergbau/ Energie/ Wasser/ Entsorgung und Finanz- und Versicherungsdienstleistungen/ Immobilien, freiberufliche/ wissenschaftliche/ technische Dienstleistungen. Im Gesundheits- und Sozialwesen sowie in Erziehung und Unterricht werden Ressourcen und Einkommen gut, die Belastungen jedoch sehr schlecht beurteilt. Die geringste Arbeitsqualität insgesamt haben das Verarbeitende Gewerbe und die Branchengruppe Wirtschaftsnahe und sonstige Dienstleistungen, Gastgewerbe, Kunst/ Unterhaltung/ Erholung.

Bei den Unterschieden der Arbeitsqualität zwischen verschiedenen **Betriebsgrößen** zeigen sich gegenläufige Effekte auf Ebene der Teilindizes und Kriterien (Abbildung 24). Mit wachsender Betriebsgröße steigt die Zufriedenheit mit Einkommen, Rente und betrieblichen Sozialleistungen. Vor allem in Betrieben ab etwa 200 Mitarbeitern profitieren Beschäftigte von höherer Produktivität und Tarifbindung. Dagegen werden Ressourcen mit steigender Betriebsgröße schlechter bewertet. Besonders hoch wird der Sinngehalt der Arbeit in Kleinbetrieben eingeschätzt, besonders niedrig werden Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten in Großbetrieben bewertet. Diese Zusammenhänge finden sich vor allem in der Privatwirtschaft, dagegen kaum im öffentlichen Dienst.

Gegenüber den Vorjahren hat sich der **Geschlechterunterschied** bei der Arbeitsqualität deutlich verringert und ist nun kleiner als in den Vergleichsregionen (Abbildung 26). Sächsische Frauen haben seit der letzten Erhebung stärker aufgeholt als die Männer. Sie haben nun höhere Ressourcen, aber nach wie vor etwas schlechtere Werte bei Belastungen sowie Einkommen und Sicherheit als sächsische Männer.

Die Arbeitsqualität variiert mit dem **Alter**. Die höchste Zufriedenheit geben in Sachsen Beschäftigte unter 30 Jahren an (Abbildung 27). Bei allen älteren Beschäftigten sind die Werte deutlich niedriger, vor allem in den Gruppen zwischen 30 und 39 sowie ab 60 Jahren. In diesen Altersklassen ist auch der Rückstand der Arbeitsqualität im Vergleich zu Gesamtdeutschland besonders ausgeprägt.

Mit steigendem **Qualifikationsniveau** der Beschäftigten nimmt auch die Arbeitsqualität zu (Abbildung 28). Sächsische Akademiker sind zufriedener als die Facharbeiter mit ihren Ressourcen sowie mit Einkommen und Sicherheit, aber etwas unzufriedener mit ihren Belastungen. Im Regionalvergleich sind es vor allem Facharbeiter, die in Sachsen eine geringere Arbeitszufriedenheit haben als in Deutschland.

Die Unterschiede zwischen den **Berufsgruppen**<sup>2</sup> sind im Freistaat deutlich ausgeprägter als in Deutschland insgesamt (Abbildung 29). Die höchste Arbeitsqualität haben in Sachsen Berufe der Unternehmensführung, IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe sowie Bauberufe. Mittlere Bewertungen finden sich in beschäftigungsstarken Segmenten wie den unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen, Handelsberufen und trotz sehr hoher Belastungen auch in Gesundheitsberufen sowie Sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen. Die geringste Arbeitsqualität haben Beschäftigte in Berufen der Unternehmensnahen Dienstleistungen, der Lebensmittelherstellung sowie bei besonders schlecht bewertetem Einkommen Berufe des Hotel- und Gastgewerbes und, anders als in den Vorjahren, industrielle Fertigungsberufe.

---

<sup>2</sup> Zur Systematik der Berufssegmente siehe Anhang

**Schichtarbeit** geht mit deutlich verringerter Arbeitsqualität einher (Abbildung 30). Ursachen sind vor allem die belastende Arbeitszeitlage, aber auch höhere emotionale Anforderungen, körperliche und psychische Belastungen in Berufen mit Schichtarbeit. In Sachsen wird deutlich mehr in Schichten gearbeitet als in den Vergleichsregionen, am häufigsten im Handel, in Verkehr und Logistik, Gesundheits- und Sozialwesen sowie wirtschaftlichen Dienstleistungen. Im Rahmen einer Kausalanalyse wurde die hohe Verbreitung von Schichtarbeit in Sachsen als **der wichtigste Grund für die im Regionalvergleich anhaltend geringere Arbeitszufriedenheit** identifiziert (Tabelle 4). Demgegenüber sind die Effekte weiterer Faktoren schwächer, wie z.B. der höhere Beschäftigungsanteil von Frauen im Freistaat bei gleichzeitig niedrigerer Arbeitsqualität sowie der etwas geringere Anteil junger Beschäftigter, die in der Regel eine höhere Arbeitszufriedenheit berichten.

Ein Schwerpunkt der Befragung war **mobile oder ortsflexible Arbeit**, die nicht an einem festen Arbeitsplatz im Betrieb verrichtet wird. Diese ist in Sachsen mit 31% zumindest gelegentlich Betroffenen seltener als in Deutschland (Abbildung 31). Im Regionalvergleich sind jedoch einzelne Formen im Freistaat häufiger, so die Arbeit beim Kunden oder an verschiedenen Standorten. Sächsische Frauen sind teils deutlich stärker betroffen als im Bundesdurchschnitt, insbesondere von Arbeit beim Kunden, Dienstreisen oder Homeoffice (Abbildung 32). Häufig praktizieren sie auch mehrere Formen parallel.

Zwar haben Beschäftigte mit mobiler Arbeit eine überdurchschnittliche Arbeitsqualität, es entstehen jedoch auch höhere Belastungen im Bereich der Arbeitszeitlage (Tabelle 5, Abbildung 34).

Hier ist vor allem die Erreichbarkeit außerhalb der normalen Arbeitszeit zu nennen. Gerade Homeoffice wird vielfach dazu genutzt, Belastungsspitzen abzufangen, daraus ergeben sich hier besondere Beanspruchungen durch Arbeit abends oder am Wochenende sowie unbezahlte Mehrarbeit. Gefährdungsbeurteilungen für die Tätigkeit außerhalb des Betriebes existieren in Sachsen für weniger als die Hälfte der mobil Arbeitenden. Rund ein Viertel der von verschiedenen Formen mobiler Arbeit Betroffenen wünscht sich eine Verringerung, nur beim Homeoffice wünscht sich auch ein signifikanter Anteil der Betroffenen eine Ausweitung des Arbeitsanteils (Abbildung 35). Es sind vor allem Männer, die sich mehr Arbeit von zuhause wünschen, während sie von Frauen häufiger praktiziert wird. Insgesamt würden 30% der sächsischen Befragten gerne im Homeoffice arbeiten, nur 16% tun es bereits. Dort, wo Arbeit von zuhause möglich und gewünscht wäre, wird es häufig durch fehlende räumliche oder technische Voraussetzungen, betriebliche Regelungen oder entgegenstehende Präferenzen Vorgesetzter verhindert. Ein weiterer großer Teil der Befragten will jedoch eine räumliche Trennung von Arbeit und Privatem und schließt Homeoffice aus. Gleichwohl geht die Hälfte der pandemiebedingt im Homeoffice Arbeitenden zum Befragungszeitpunkt im Frühjahr 2020 davon aus, dass sie dies auch nach der Corona-Krise zumindest gelegentlich tun werden, damit deutet sich ein nachhaltiger Anstieg dieser Arbeitsform an.

Ein weiterer Schwerpunkt der Befragung war **Verantwortung für die Betreuung von Kindern sowie pflegebedürftiger Personen**, die im Zusammenhang mit Problemen der **Verein-**

**barkeit von Beruf und Privatleben** sowie **Überforderung** ausgewertet wurde. Anders als zu vermuten wäre, geht Kinderbetreuung nicht mit zeitlichen Vereinbarkeitsproblemen oder besonderer arbeitsbedingter Erschöpfung, die die Erledigung privater oder familiärer Angelegenheiten behindert, einher. Dagegen haben pflegende Frauen deutlich häufiger Schwierigkeiten, private Interessen mit ihrer Arbeit zeitlich zu vereinbaren, bei Männern besteht dieser Zusammenhang jedoch nicht. Angesichts einer steigenden Zahl von Hochbetagten sowie Pflegefällen in Sachsen ist davon auszugehen, dass damit zusammenhängende Vereinbarkeitsprobleme zunehmen werden. Auch arbeitsbedingte Erschöpfung ist bei Personen mit Pflegeverantwortung etwas häufiger anzutreffen, hier sind beide Geschlechter betroffen.

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. **Präsentismus** ist in Sachsen etwas stärker als in Deutschland verbreitet, insgesamt 63% der sächsischen Befragten gaben an, in den vergangenen zwölf Monaten krank zur Arbeit erschienen zu sein, darunter 29% mehr als 9 Tage (Abbildung 36). 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** liegt in Sachsen mit 19% etwa auf Bundesniveau. Am höchsten ist sie bei jüngeren Arbeitnehmern und solchen in Helfertätigkeiten ausgeprägt, schlechte Arbeitsbedingungen spielen dabei eine wichtige Rolle. Insgesamt 40% der sächsischen Befragten gehen nicht davon aus, in ihrer Tätigkeit ohne Einschränkungen **bis zur Rente durchhalten** zu können (Abbildung 37). In Deutschland insgesamt sagen dies nur 36%. Betroffen sind insbesondere Arbeitnehmer mit hohen körperlichen Belastungen, die in der sächsischen Wirtschaftsstruktur vergleichsweise häufig sind.

Die **Corona-Pandemie** ging für viele Beschäftigte mit Kurzarbeit, Homeoffice, geänderten Arbeitsbelastungen und Einschränkungen im Alltag einher. Hier ist mit Auswirkungen auf die Arbeitsqualität zu rechnen, die sich auch in den Befragungsergebnissen widerspiegeln könnten. Der Befragungszeitraum im ersten Halbjahr 2020 ermöglicht einen Vergleich der Angaben zur Arbeitszufriedenheit, die vor bzw. nach Beginn des ersten Lockdowns im März 2020 erhoben wurden. Dabei zeigen sich jedoch keine systematischen Unterschiede, welche die Veränderungen seit 2019 erklären könnten. Vermutlich sind keine wesentlichen Effekte durch kurzfristige coronabedingte Veränderungen zu sehen, da sich die Fragen auf mittelfristige Bewertungen der eigenen Tätigkeiten bezogen.

## 2. Datenbasis und Corona-Effekt

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 2020 wurde im Zeitraum von 01/ 2020 bis 05/ 2020 mittels Telefonbefragung eine Stichprobe für die Bundesrepublik erhoben, auf deren Basis für die vorliegende Analyse 6.297 Fälle zur Verfügung standen.

Im Auftrag der jeweiligen Landesregierungen wurden 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 2020 wurde zum fünften 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 Befragungsinstruments 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 transformiert<sup>3</sup>. 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

---

<sup>3</sup> Zu Details der Erhebung und Berechnung des Index sowie seiner methodischen Qualität siehe Anhang.

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

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 2020 die Themen Mobile Arbeit sowie Betreuungsaufgaben und Vereinbarkeit erhoben. Auch diesen Themen sind Abschnitte gewidmet.

### Corona-Effekt

Die teils starke Zunahme der Indexwerte in Sachsen und in geringerem Maße auch in den Vergleichsregionen innerhalb eines Jahres ist erklärungsbedürftig. Es liegt nahe, diese Entwicklung mit der Pandemie in Verbindung zu bringen, da die Erhebung im Januar 2020 vor Beginn des ersten Lockdowns begann und bis Anfang Mai lief. Die Mehrzahl der Fälle wurde somit in der Anfangsphase der Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie erhoben, die für einen Teil der Befragten Kurzarbeit, geänderte Arbeitsabläufe, Homeoffice, Homeschooling und weitere Auswirkungen mit sich brachte. Darüber hinaus waren die meisten von Einschränkungen der Freizeitgestaltung betroffen, Auswirkungen auf die Erreichbarkeit und Bereitschaft für Telefoninterviews sind möglich. Insofern es hierdurch zu Verzerrungen in der Stichprobe kam, wurden diese im Rahmen der standardmäßig durchgeführten Gewichtung in Bezug auf erhobene Merkmale wie Alter, Geschlecht, Wirtschaftszweig u.a.m. korrigiert. Mit der Gewichtung wird die Übereinstimmung zwischen Stichprobe und amtlicher Statistik bezüglich der Verteilung dieser Merkmale angestrebt, um möglichst repräsentative Aussagen zu ermöglichen.

Es kann jedoch nicht ausgeschlossen werden, dass die Bedingungen der Pandemie die Antwortbereitschaft dahingehend beeinflussen, dass es zur Verzerrung in Bezug auf nicht beobachtete Merkmale kam. Angesichts tiefgreifender Auswirkungen der Corona-Maßnahmen auf die Arbeitswelt ist es nicht zuletzt denkbar, dass sich die Sichtweisen auf Beruf und Arbeitsstelle und damit die Bewertungen verändert haben. In beiden Fällen sollte ein signifikanter Zusammenhang zwischen der berichteten Arbeitsqualität und dem Erhebungszeitpunkt zu beobachten sein. Zwar ergeben sich teils bedeutsame Unterschiede zwischen Interviews vor und nach Beginn des ersten Lockdowns im März 2020<sup>4</sup>, diese erklären jedoch weder Ausmaß noch Richtung der Veränderungen gegenüber der Vorjahreserhebung. Es ist jedoch nicht auszuschließen, dass mögliche Auswirkungen von Corona von gegenläufigen saisonalen Effekten überlagert werden. Dies kann mit den vorliegenden Daten nicht geklärt werden. Vorerst bleibt somit festzuhalten, dass kein Zusammenhang zwischen der Entwicklung der Arbeitsqualität und der Pandemie zu erkennen ist. Dies wurde damit begründet, dass sich die Fragen auf mittelfristige Bewertungen der eigenen Tätigkeiten beziehen und somit kurzfristige coronabedingte Veränderungen keinen wesentlichen Effekt haben (vgl. Schmucker/Gerdes 2021a).

### Anmerkungen

Im folgenden Bericht sind bei regionalen Gegenüberstellungen folgende Gebiete ausgewiesen: Sachsen, Ostdeutschland (einschließlich des östlichen Teils von Berlin und Sachsen) und Deutschland (einschließlich Sachsen). Auf die

---

<sup>4</sup> Merkmal basiert auf den vorliegenden Angaben zur Erhebungs-Kalenderwoche

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 umfassen diese in den Liniendiagrammen zu den Indizes einheitlich einen Wertebereich von 14 Indexpunkten.

### 3. Rahmenbedingungen der Arbeit in Sachsen

Bevor die Ergebnisse zur Arbeitsqualität im Detail vorgestellt werden, gibt der folgende Abschnitt einen kurzen Überblick zu den Rahmenbedingungen der Arbeit in Sachsen. 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.

**Die Wirtschaftsstruktur Sachsens ist stark von der Beschäftigung in Industrie, Gesundheits- und Sozialwesen (einschließlich Pflege) sowie Handel 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 (15,0%) sowie Handel/ Instandhaltung/ Reparatur von Kraftfahrzeugen (11,4%). Während der Anteil des Verarbeitenden Gewerbes im Freistaat nahezu gleichauf liegt mit dem deutschen Anteil, aber deutlich größer ist als der Anteil in Ostdeutschland, so ist das Gesundheits- und Sozialwesen 2,0 Prozentpunkte stärker besetzt als in Deutschland. Dagegen sind Handel einschließlich Instandhaltung/ Reparatur von Kfz um 2,5 Prozentpunkte schwächer vertreten. Das Baugewerbe liegt mit 7,6% aller Beschäftigten immerhin 1,5% über dem deutschen Durchschnitt. Zu den weiteren bedeutsamen Branchen zählt der Abschnitt Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Immobilien, freiberufliche/ wissenschaftliche/ technische Dienstleistungen, die in der vorliegenden Untersuchung zusammen

aufgeführt werden und mit einem Anteil von 8,0% insgesamt 1,1% unter dem Wert für Deutschland liegen. Wirtschaftsnahе und sonstige Dienstleistungen, Gastgewerbe sowie der Abschnitt Kunst/ Unterhaltung/ Erholung werden im Bericht gemeinsam aufgeführt, diese überwiegend einfachen Dienstleistungsbereiche liegen mit 10,8% aller Beschäftigten um 0,6% unter dem gesamtdeutschen 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 Vergleich zu Westdeutschland sind höhere Beschäftigtenanteile in kleinen und mittleren Betrieben bis etwa 200 Beschäftigten, dagegen geringere Anteile in Großbetrieben. Dies gilt auch für Sachsen, allerdings unterscheidet sich die Betriebsgrößenstruktur im Freistaat weniger stark von der westdeutschen als es im Rest Ostdeutschlands der Fall ist. Damit sind knapp ein Drittel (31,4% vs. 30,1% in Deutschland) der sächsischen Befragten in Betrieben mit unter 20 Beschäftigten beschäftigt und insgesamt 74,1% in Betrieben bis 199 Beschäftigten, gegenüber 68,8% in Deutschland. Der kleinere Anteil in mittleren und großen Betrieben entfällt vor allem auf Beschäftigte des Verarbeitenden Gewerbes, der Verkehrs- und Logistikbranche, der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, der Öffentlichen

Verwaltung/Sozialversicherung und des Gesundheits- und Sozialwesens.

**Geschlecht:** Der Frauenanteil der befragten Beschäftigten liegt in Sachsen mit 49,4% über dem bundesdeutschen Durchschnitt von 47,6%. Frauen arbeiten im Freistaat deutlich häufiger als Männer im Gesundheits- und Sozialwesen sowie in Erziehung und Unterricht, daneben in den einfachen Dienstleistungen (u.a. Hotel und Gastronomie, Gebäudebetreuung) und dem Öffentlichen Dienst, im Finanz- und Versicherungswesen sowie im Handel. Der Männeranteil ist dagegen deutlich überdurchschnittlich in den Wirtschaftsbereichen Baugewerbe, Verarbeitendes Gewerbe, Verkehr und Logistik. 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 61,7% deutlich über dem gesamtdeutschen (53,4%) und etwas über dem ostdeutschen Mittel (58,2%). Der Anteil mit Fortbildungsabschluss (Meister, Techniker) bzw. Fachschulabschluss liegt mit 15,9% immerhin 5,8 bzw. 4,7 Prozentpunkte über den deutschen bzw. ostdeutschen Vergleichswerten. Dagegen wurde mit 19,9% ein etwas geringerer Anteil von

Beschäftigten mit Fachhochschul- oder Hochschulabschlüssen im Freistaat befragt als in ganz Deutschland (22,0%) und Ostdeutschland (23,3%). Der Anteil von Beschäftigten ohne bzw. mit sonstigen Abschlüssen ist im Sample mit 2,8% der Befragten deutlich kleiner als in den Vergleichsregionen und wird nicht gesondert ausgewiesen.

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

Entsprechend der Wirtschaftsstruktur spielen bei den ausgeübten Tätigkeiten Produktionsberufe (v. a. Industrie und Bauberufe) sowie medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe in Sachsen eine etwas größere Rolle als in Gesamtdeutschland (28,6% zu 25,3% und 11,8% zu 9,9%). Dagegen ist der dritte große Berufssektor Kaufmännische und unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe mit 29,2% in Sachsen weniger stark als in ganz Deutschland (31,9%).

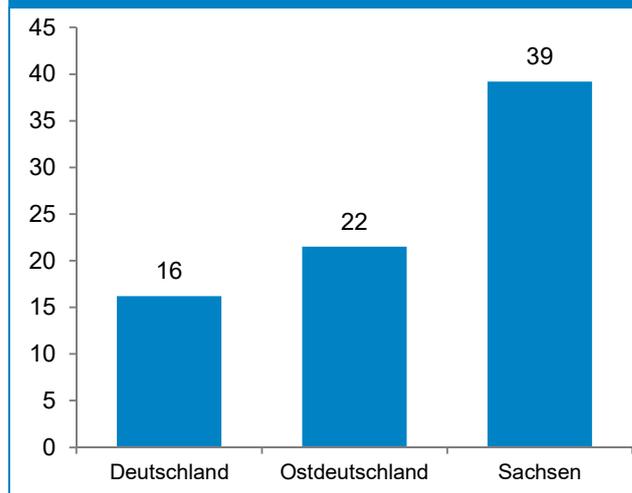
**Die Altersstruktur sächsischer Beschäftigter weist geringere Anteile Jüngerer und höhere Anteile Älterer auf als die der deutschen Beschäftigten insgesamt, besonders in den Bereichen Handel, Bau, Verkehr und Logistik aber auch im öffentlichen Dienst und in der Bildung.** Ein prägnanter Unterschied zwischen Ost- und Westdeutschland betrifft die Altersstruktur der Beschäftigten. Dies wird bei den Anteilen jüngerer und älterer Befragter deutlich: Während das Sample für Sachsen einen Beschäftigtenanteil bis 29 Jahren von 14,7% ausweist, sind es 17,7% für Deutschland. Dagegen sind in Sachsen 25,8% der Beschäftigten älter als 54 Jahre, aber in Deutschland nur 22,7%. Insgesamt ist der Altersdurchschnitt sächsischer

Beschäftigter etwas höher als in Deutschland. Aufgrund gewandelter Leistungsfähigkeit und Belastungswahrnehmung Älterer können die genannten Unterschiede Konsequenzen für die 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 älteren Beschäftigten finden sich in den Wirtschaftsabschnitten Verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe, Erziehung/ Unterricht und einfache Dienstleistungen. Dagegen sind insbesondere die Branche Information und Kommunikation sowie die Gruppe Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Immobilien, freiberufliche/ wissenschaftliche/ technische Dienstleistungen durch höhere Anteile jüngerer Beschäftigter gekennzeichnet.

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

Immerhin 39% der sächsischen Befragten arbeiten in Schichten (Abbildung 5), darunter 21% ständig. In Deutschland bzw. Ostdeutschland sind lediglich 16% bzw. 22% von Schichtarbeit betroffen. In den Wirtschaftszweigen Handel, Verkehr und Logistik, Gesundheits- und Sozialwesen sowie wirtschaftlichen Dienstleistungen arbeitet sogar eine Mehrheit von 60% in Schichten, im Verarbeitenden Gewerbe sind es 50%.

Abbildung 5: Verbreitung von Schichtarbeit\*



\*Anteile von Beschäftigten, die zumindest unregelmäßig in Schichten arbeiten

**In Sachsen wird häufiger Vollzeit gearbeitet als in Deutschland und die Einkommen liegen niedriger.** Weitere strukturelle Merkmale der Beschäftigtenstruktur sind bezüglich der Beschäftigungsverhältnisse sowie des Einkommens zu nennen. Insgesamt 77,0% der Befragten in Sachsen sind „in der Wirtschaft abhängig beschäftigt“. Der Anteil der **Angestellten und Beamten im Öffentlichen Dienst** liegt mit 23,0% etwa auf dem Niveau der Vergleichsregionen, darunter wurden vergleichsweise wenige **Beamte** im Öffentlichen Dienst erfasst: 3,5% in Sachsen gegenüber 5,9% in Deutschland und 4,8% in Ostdeutschland. Die sächsische Struktur der in der Befragung erhobenen **Brutto-Monatsentgelte** unterscheidet sich von der gesamtdeutschen Verteilung. Während in Sachsen eine deutlich stärkere Konzentration auf den Einkommensbereich von 800 bis 2000 € vorliegt, sind in Deutschland Einkommen über 3000 € weit häufiger vertreten.

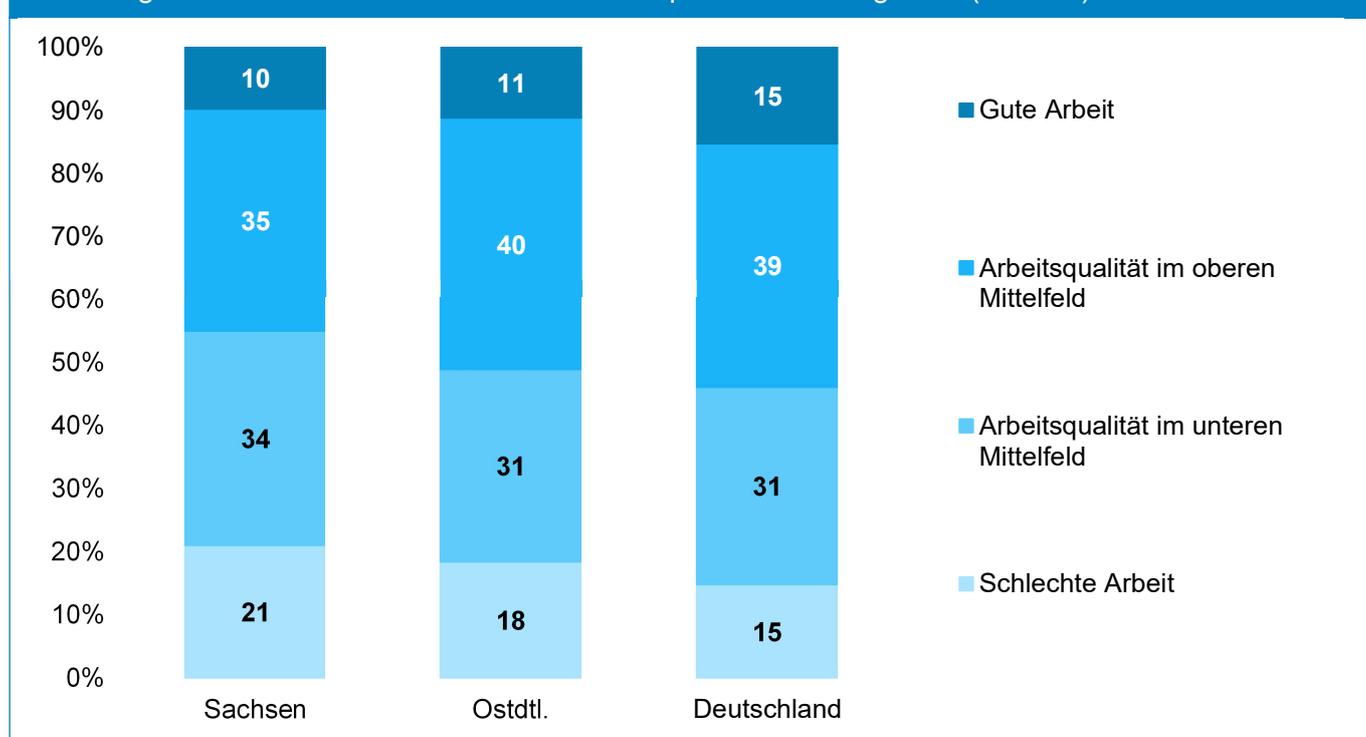
## 4. Arbeitsbedingungen in Sachsen im Zeit- und Regionalvergleich

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

Der DGB-Index Gute Arbeit ermöglicht auf Basis repräsentativ erhobener subjektiver Einschätzungen regionale Vergleiche der Arbeitsqualität. Die Verteilung der sächsischen Befragten auf die vier Stufen des Gesamtindex ist in Sachsen etwas ungünstiger als in den Vergleichsregionen Ost- und Gesamtdeutschland (Abbildung 6). Im Freistaat finden sich etwas geringere Anteile im Bereich guter Arbeit, ein deutlich geringerer Anteil im Bereich des oberen Mittelfeldes, dafür ist vor allem das untere Mittelfeld aber auch der Bereich schlechter Arbeit stärker vertreten als in den Vergleichsregionen. Damit ergibt sich in Sachsen eine Struktur, bei der sich die Mehrheit

der Befragten zu etwa gleichen Teilen in das obere bzw. untere Mittelfeld einordnet. Anders sieht es bei den Randkategorien aus, im Bereich schlechter Arbeit finden sich etwa doppelt so viele Befragte wie im Bereich guter Arbeit. In Deutschland ist dieses Verhältnis dagegen ausgeglichen. Allerdings ist in Sachsen 2020 im Vergleich zu den Vorjahren der Anteil der beiden unteren Kategorien deutlich geschrumpft zugunsten der beiden oberen Kategorien. In den Vergleichsregionen hat eine ähnliche Entwicklung stattgefunden, die aber schwächer ausfiel. Damit hat sich die Struktur in Sachsen den ost- und gesamtdeutschen Verteilungen angenähert.

Abbildung 6: Gesamtindex als Stufen der Arbeitsqualität nach Regionen (Prozent)



Der Abstand zwischen Sachsen und den Vergleichsregionen zeigt sich auch beim Mittelwert des **Gesamtindex** (Abbildung 7). Dieser liegt im Erhebungsjahr 2020 in Sachsen mit 62 Indexpunkten leicht unter den Werten für Ostdeutschland (63 Punkte) und Gesamtdeutschland (65 Punkte). Die zugrunde liegenden Teilindizes unterscheiden sich deutlich. Die Teilindizes Belastungen sowie Einkommen und Sicherheit liegen deutlich unter dem Teilindex Ressourcen. In Sachsen ist der Wert der Belastungen am geringsten, dagegen wird in den Vergleichsregionen Einkommen und Sicherheit niedriger als die beiden anderen Indizes eingeschätzt. Im Regionalvergleich liegen die sächsischen Teilindizes durchgängig unter den gesamtdeutschen. Bei den Belastungen ist der Abstand besonders groß, bei Einkommen und Sicherheit ist der Abstand am geringsten, hier ist der sächsische Wert zudem etwa gleichauf mit dem ostdeutschen.

Der vergleichsweise gut eingeschätzte Teilindex **Ressourcen** basiert auf vier Kriterien. Mit Abstand am höchsten wird der Sinn der Arbeit in Sachsen eingeschätzt, der Wert liegt sogar über dem deutschen Durchschnitt. Deutlich geringer werden Betriebskultur und Führung sowie Entwicklungsmöglichkeiten bewertet. Am niedrigsten werden die Gestaltungsmöglichkeiten bei der eigenen Arbeit eingeschätzt, hier ist der Abstand zu den ostdeutschen und gesamtdeutschen Vergleichswerten am größten.

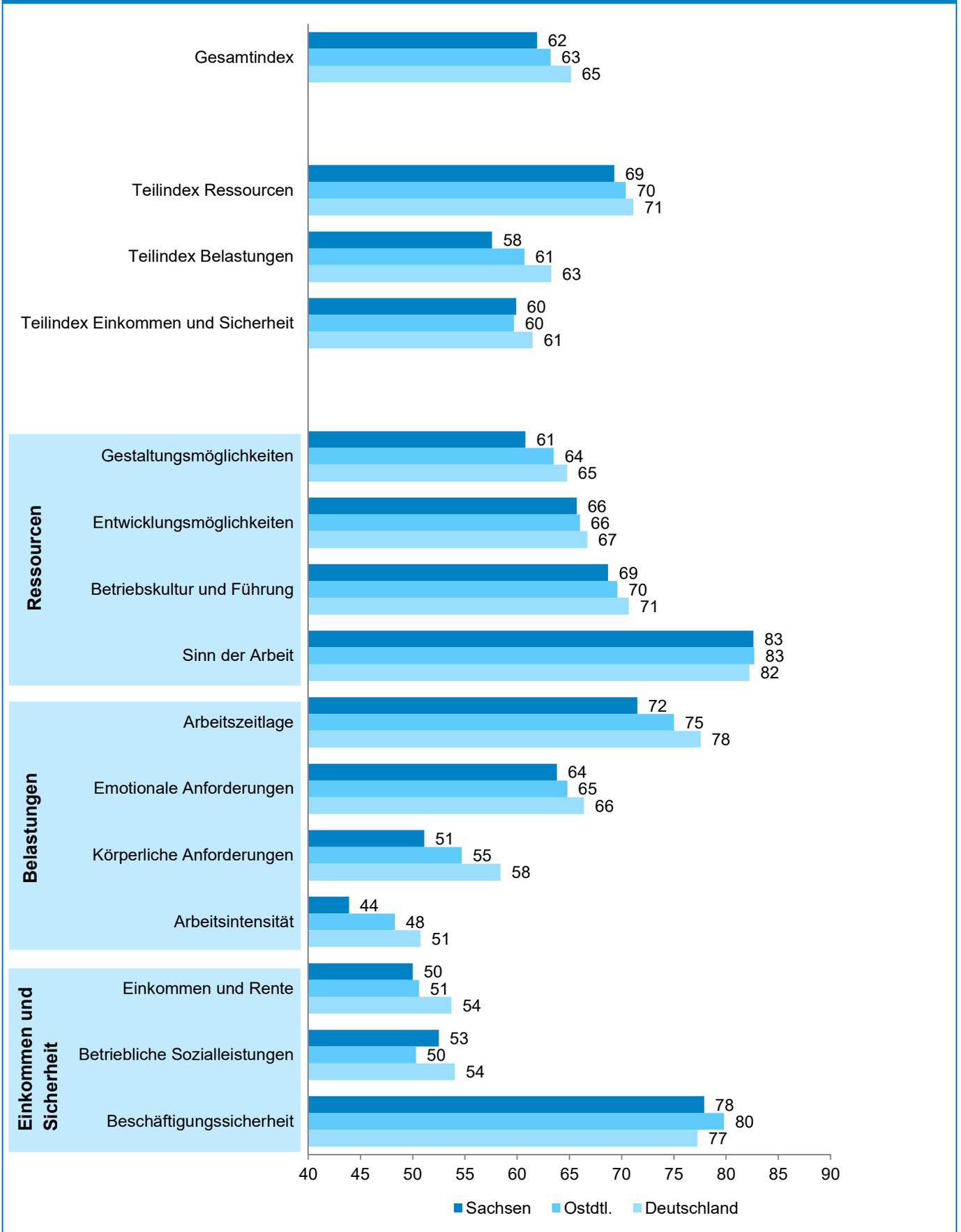
Zwischen den vier Kriterien des insgesamt niedrigen Teilindex **Belastungen** gibt es eine aus-

geprägte Abstufung. Vergleichsweise gut werden die Arbeitszeitlage und emotionale Anforderungen eingeschätzt. Deutlich schlechter sind körperliche Anforderungen und insbesondere die Arbeitsintensität bewertet, die den niedrigsten Wert hat. Mit Ausnahme der emotionalen Anforderungen zeigt sich bei allen Belastungskriterien ein deutlicher Rückstand von 6 bis 7 Indexpunkten gegenüber den gesamtdeutschen Werten.

Der im Vergleich zu den Vorjahren hohe Wert des Teilindex **Einkommen und Sicherheit** wird vor allem durch die überdurchschnittlich gut bewertete Beschäftigungssicherheit positiv beeinflusst. Weitaus schlechter ist die subjektive Bewertung der Kriterien Einkommen und Rente sowie betriebliche Sozialleistungen, wenngleich letzteres über dem ostdeutschen Vergleichswert liegt.

Insgesamt hat sich das Bild in Sachsen 2020 gegenüber den Vorjahren verbessert. Die Bewertung der Arbeitsqualität ist im Freistaat nach wie vor etwas schlechter als in Ost- und Gesamtdeutschland, sie hat aber gegenüber den Vergleichsregionen aufgeholt. Der Abstand hat sich insbesondere im Teilindex Einkommen und Sicherheit, aber auch beim Teilindex Belastungen verringert, zudem liegt Sachsen bei mehreren Werten über den Vergleichsregionen. Die Entwicklung der Indizes und der zugrundeliegenden Kriterien seit 2016 wird im nächsten Abschnitt im Detail dargestellt.

Abbildung 7: Gesamtindex, Teilindizes und Kriterien nach Regionen (Mittelwerte<sup>5</sup>)



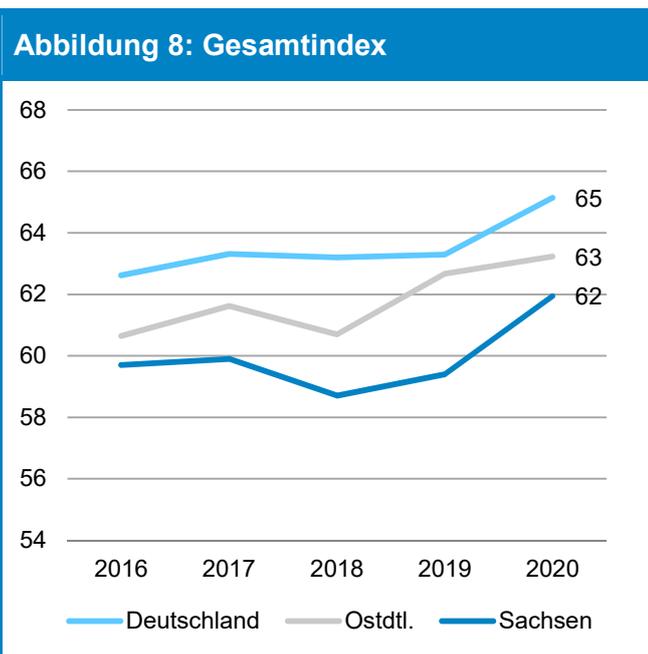
<sup>5</sup> Die Abbildungen basieren auf Prozentwerten mit Nachkommastellen, zur Verbesserung der Lesbarkeit sind jedoch nur ganzzahlig gerundete Werte genannt.

## 4.2. Entwicklung der Indizes und Kriterien im Detail

Der folgende Abschnitt vertieft die Analyse der Gesamt- und Teilindizes sowie der elf Kriterien in zeitlicher und sachlicher Hinsicht. Zum einen werden anhand der Abbildungen die Entwicklungstendenzen seit 2016 im regionalen Vergleich dargestellt. Zum anderen geht es um konkrete Einzelthemen und Fragen, die besonders hervorstechen. In den Erläuterungen wird dafür auf die Entwicklung der Indexwerte eingegangen, die den Kriterien zugrunde liegen.

### Gesamtindex und Teilindizes

Der Gesamtindex Gute Arbeit hat in Sachsen seit der letzten Befragung deutlich zugelegt (Abbildung 8). Dabei hat sich der bereits 2019 sichtbare Aufwärtstrend beschleunigt. Auch in Ost- und Gesamtdeutschland ist eine Positiventwicklung zu beobachten, die allerdings schwächer ausfällt, damit ist der Abstand zwischen Sachsen und den Vergleichsregionen geschrumpft.



Der Aufholprozess zeigt sich in allen drei Teilindizes, am stärksten ist die Zunahme beim Teilindex Einkommen und Sicherheit, etwas geringer bei den Ressourcen und am geringsten im Teilindex Belastungen.

Der Teilindex Ressourcen (Gestaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, Betriebskultur, Führung und Sinn der Arbeit, Abbildung 9) entwickelte sich in den drei Regionen ähnlich wie der Gesamtindex. Seit einem Tiefpunkt im Jahre 2018 ist der sächsische Wert erst langsam, dann deutlich schneller gewachsen und hat sich dabei den Vergleichsregionen angenähert.

Beim Teilindex Belastungen ist die Entwicklung deutlich verhaltener (Abbildung 10). Zwar ist auch hier in Sachsen seit 2019 eine leichte Verbesserung zu beobachten, während Ostdeutschland auf höherem Niveau stagniert. Allerdings hat der hohe Wert Deutschlands insgesamt noch stärker zugelegt, dadurch ist der Rückstand Sachsens etwas gewachsen.

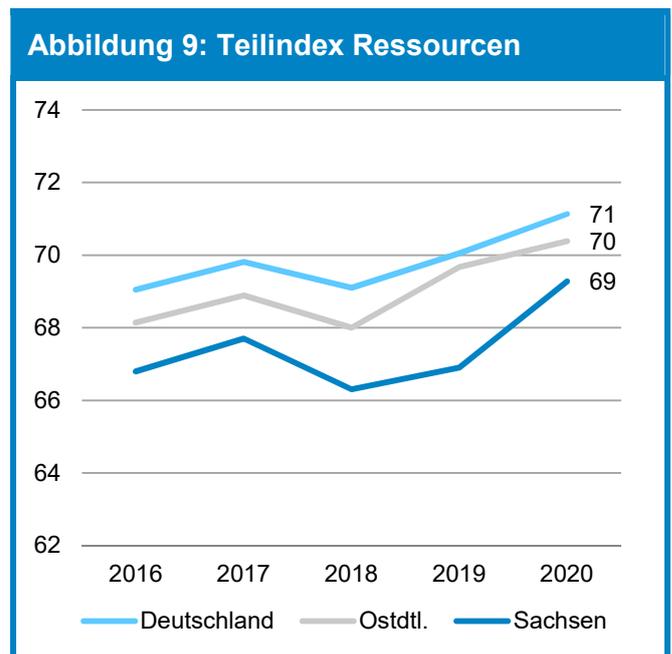


Abbildung 10: Teilindex Belastungen

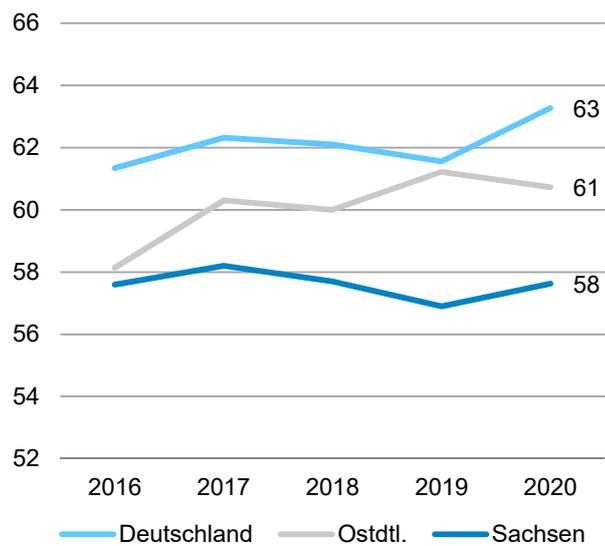


Abbildung 12: Gestaltungsmöglichkeiten

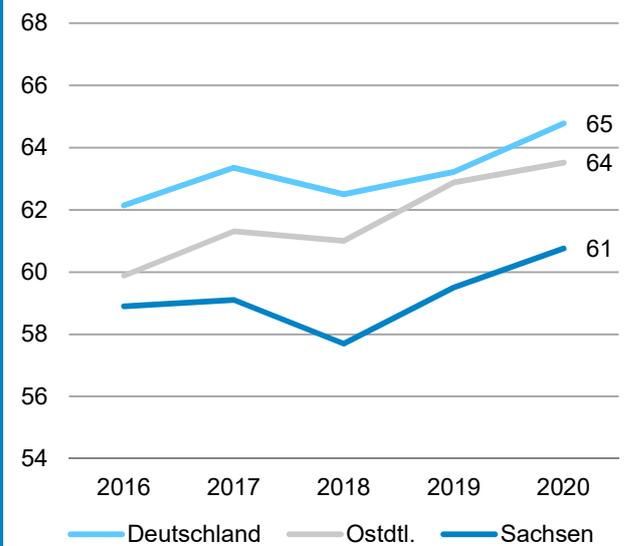
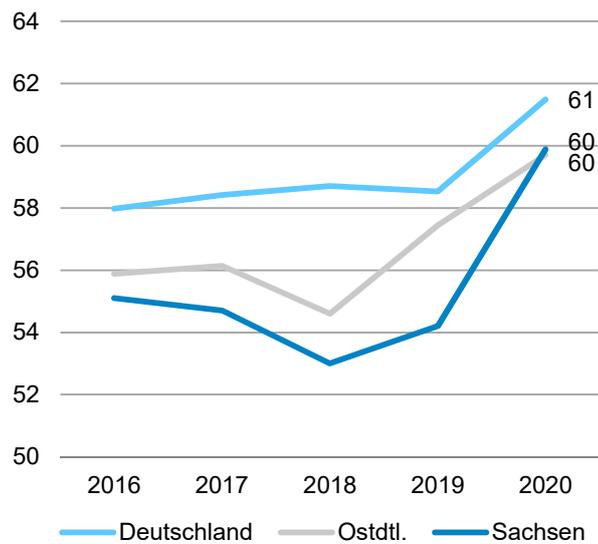


Abbildung 11: Teilindex Einkommen und Sicherheit



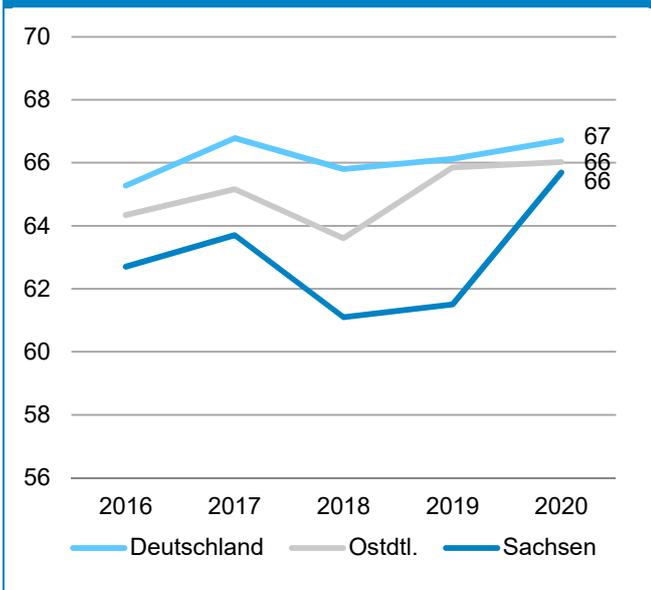
Der Teilindex Einkommen und Sicherheit zeigt in Sachsen 2020 eine sprunghafte Zunahme um sechs Indexpunkte, welche die ebenfalls positive Entwicklung der Vergleichsregionen übertrifft. Dadurch hat Sachsen hier mit Ostdeutschland gleich gezogen und liegt nur noch geringfügig unter dem gesamtdeutschen Wert (Abbildung 11).

### Einzelkriterien der Arbeitsqualität

Im Folgenden werden die Einzelkriterien behandelt, die den Teilindizes zugrunde liegen. Die Ressource Einfluss und Gestaltungsmöglichkeiten zeigt in allen drei Regionen seit 2018 eine etwa gleichlaufende Aufwärtsentwicklung (Abbildung 12). Sächsische Beschäftigte schätzen ihre Einfluss und Gestaltungsmöglichkeiten nach wie vor schlechter ein als Befragte in den Vergleichsregionen. Die Entwicklung seit 2019 resultiert in Sachsen ausschließlich aus deutlich besser eingeschätzten Gestaltungsmöglichkeiten in Bezug auf die Arbeitszeit. Dagegen stagniert die bereits gute Bewertung des eigenen Einflusses auf die Arbeitsplanung, wohingegen die schlechte Einschätzung des Einflusses auf die Arbeitsmenge weiter zurückgeht.

Auch die subjektiven Einschätzungen der eigenen Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten zeigen 2020 in Sachsen einen deutlichen Anstieg und haben nun zum Niveau von Ostdeutschland und Deutschland aufgeschlossen (Abbildung 13).

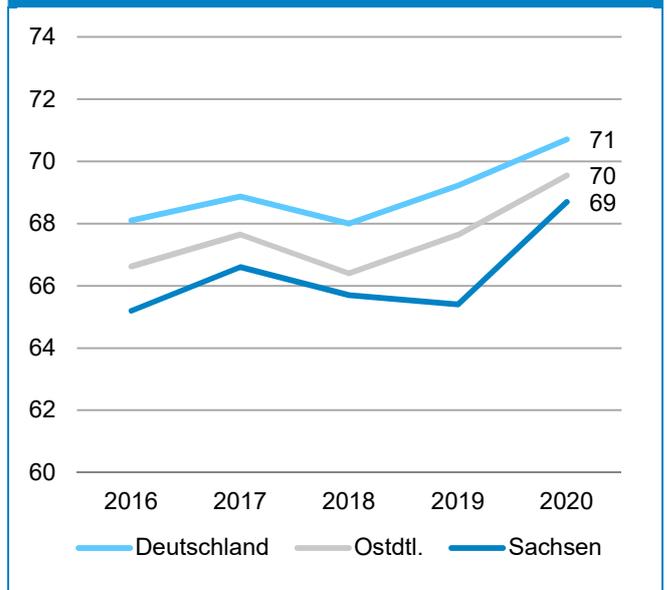
Abbildung 13: Entwicklungsmöglichkeiten



Dies ist vor allem das Ergebnis besserer Bewertungen der formalen Weiterbildungsangebote, des Learning-on-the-job sowie der Möglichkeiten, eigene Ideen einzubringen. Dagegen haben sich die berichteten Aufstiegschancen im Betrieb nur geringfügig verbessert. Dieses Thema wird nach wie vor am schlechtesten eingeschätzt, was angesichts der von KMU geprägten Betriebsgrößenstruktur Sachsen nicht zuletzt strukturell bedingt ist.

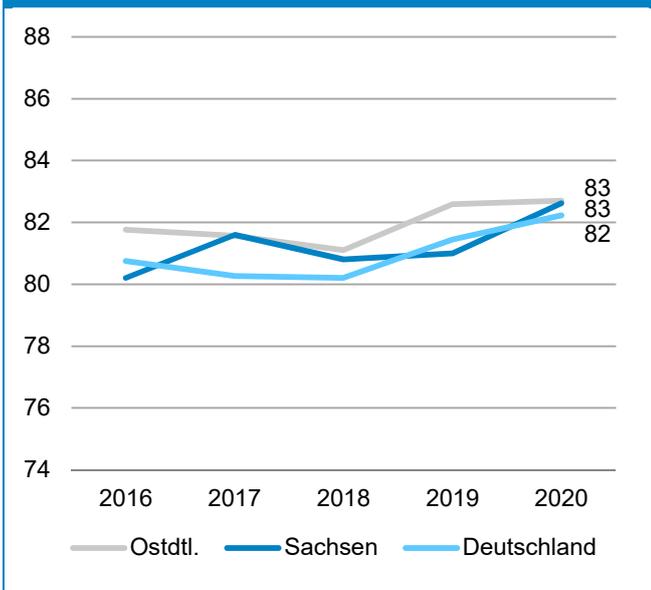
Ebenso wie bei den vorgenannten ist bei der Ressource Führungsqualität und Betriebskultur 2020 eine kräftige Aufwärtsbewegung zu beobachten (Abbildung 14). Nachdem in Sachsen die Entwicklung des Kriteriums im Vorjahr noch

Abbildung 14: Betriebskultur und Führung



hinter der in den Vergleichsregionen zurückgeblieben war, liegt der Wert im Berichtsjahr nur mehr geringfügig unter denen in Ost- und Gesamtdeutschland. Es fällt auf, dass alle zugrundeliegenden Einzelthemen zugelegt haben. Am meisten verbessert haben sich die Bewertungen hinsichtlich der Einbeziehung in die betriebliche Arbeitsplanung, der Förderung von Kollegialität, der Arbeitsplanung durch Vorgesetzte sowie der bereits vorher besonders gut eingeschätzten kollegialen Unterstützung. Weniger zugenommen haben die Bewertungen bezüglich der Wertschätzung durch Vorgesetzte und der traditionell gering eingeschätzten Kritikoffenheit des betrieblichen Meinungsklimas.

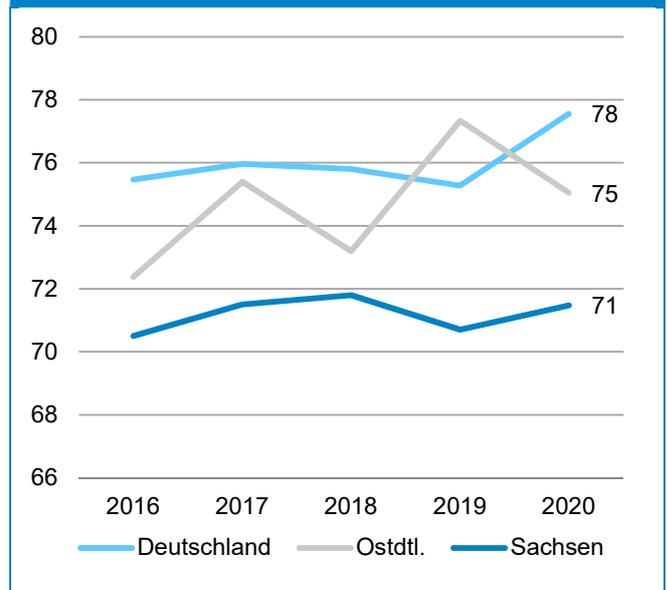
Abbildung 15: Sinngehalt der Arbeit



Die Bewertung des Sinngehaltes der eigenen Arbeit erreicht regelmäßig Spitzenwerte in allen Regionen. Dennoch haben sich die Einschätzungen auch bei dieser Ressource noch leicht verbessert, in Sachsen insbesondere durch die Zunahme des Eindrucks, dass mit der eigenen Arbeit ein wichtiger Beitrag für die Gesellschaft bzw. den Betrieb geleistet wird (Abbildung 15). Dagegen stagniert die Entwicklung der Identifikation mit der eigenen Arbeit auf hohem Niveau.

Arbeitszeitlage zählt zu den Kriterien des Teilindex Arbeitsbelastungen. Ihre Bewertung ist in Sachsen seit Jahren relativ stabil und hat sich auch 2020 nicht signifikant verändert, während in Ostdeutschland und Deutschland hier die Einschätzungen jeweils deutlicher sinken bzw. steigen (Abbildung 16). Die Konstanz in Sachsen ist das Ergebnis gegenläufiger Entwicklungen auf Ebene der Einzelfragen. Deutlich zugenommen hat die Zufriedenheit in Bezug auf unbezahlte Überstunden, in geringerem Maße auch bezüglich der erwarteten Erreichbarkeit in der Freizeit. Dagegen wird Arbeit abends nun kritischer ge-

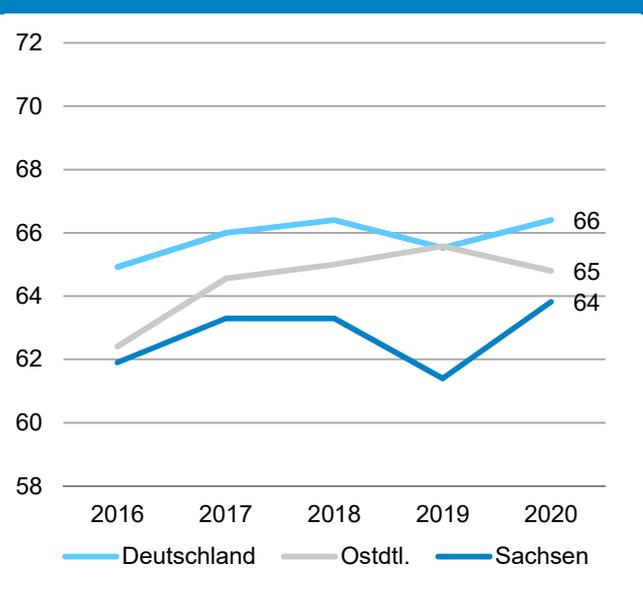
Abbildung 16: Arbeitszeitlage



sehen und hat sich um zwei Indexpunkte verschlechtert. Den höchsten Indexwert hat das Thema Nachtarbeit, dagegen den niedrigsten das Thema Wochenendarbeit. Auch der geringe Einfluss auf die Gestaltung der eigenen Arbeitszeit wird als problematisch angesehen.

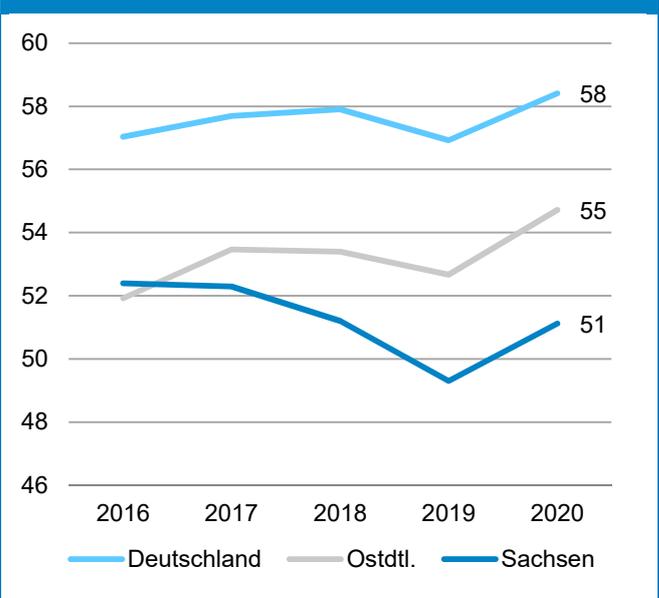
Besondere Belastungen entstehen durch Schichtarbeit. Der Belastungsindex sächsischer Schichtarbeiter weist ein niedriges Niveau auf (vgl. auch die Abschnitte zu Schichtarbeit und den Ursachen regionaler Unterschiede unten). Schichtarbeit ist im Freistaat besonders häufig und trägt zur geringeren Arbeitsqualität Sachsens im Regionalvergleich bei. Die direkten Auswirkungen durch die ungünstige Arbeitszeitlage werden ergänzt durch andere Belastungsformen wie emotionale Anforderungen, körperliche und psychische Belastungen, die Berufe im Handel, in Logistik, Gesundheits- und Sozialwesen sowie wirtschaftlichen Dienstleistungen, in denen häufig in Schichten gearbeitet wird, teils stärker betreffen.

Abbildung 17: Emotionale Anforderungen



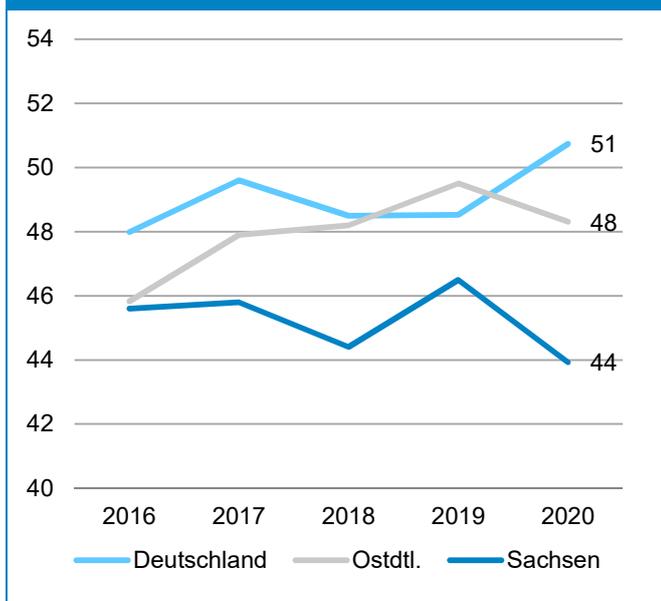
Beim Belastungskriterium sozialer und emotionaler Anforderungen ist in Sachsen 2020 passend zum Gesamtbild ebenfalls ein deutlicher Anstieg zu verzeichnen (Abbildung 17). Dadurch wird der Rückstand zu den Vergleichsregionen, bei denen sich die Einschätzungen kaum verändern, reduziert. Die Entwicklung ist überwiegend auf die Veränderung der bisher vergleichsweise schlecht eingeschätzten Anforderung, eigene Gefühle verbergen zu müssen, zurückzuführen. Nur leicht verbessert hat sich die Bewertung arbeitsbezogener Konflikte oder Streitigkeiten, ein leichter Rückgang ergibt sich dagegen in Bezug auf herablassende oder respektlose Behandlung im Beruf.

Abbildung 18: Körperliche Anforderungen



Die Bewertung der körperlichen Anforderungen hat 2020 in allen drei Regionalbezügen deutlich zugelegt (Abbildung 18). Dadurch bleibt Sachsen hier trotz Verbesserung deutlich hinter Ostdeutschland und insbesondere Gesamtdeutschland. Die Zunahme des Wertes beruht insbesondere auf einer positiveren Bewertung ungünstiger Körperhaltungen bei der Arbeit und damit einer Belastungsform, die bisher regelmäßig besonders niedrige Bewertungen erhielt. In geringerem Maße verbessern sich auch die Einschätzungen in Bezug auf Lärm sowie hinsichtlich sonstiger widriger Bedingungen wie Kälte, Hitze, Nässe. Dagegen hat sich der vglw. gute Belastungswert der körperlich schweren Arbeit (einschließlich Heben, Tragen oder Stemmen) etwas verschlechtert.

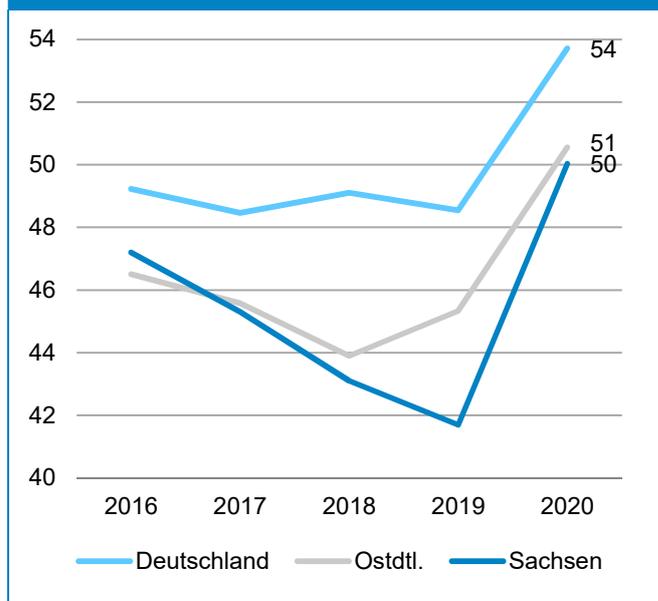
Abbildung 19: Arbeitsintensität



Das Kriterium Arbeitsintensität und widersprüchliche Anforderungen weist regelmäßig sehr niedrige Indexwerte auf. Hier hat sich Sachsen 2020 gegen den gesamtdeutschen Trend verschlechtert, auch in Ostdeutschland ist ein leichter Rückgang zu sehen (Abbildung 19). Die negative Entwicklung betrifft fast alle Einzelthemen: Störungen und Unterbrechungen bei der Arbeit, Defizite bei arbeitsrelevanten Informationen, aber auch die beiden besser bewerteten Themen Widersprüchliche Anforderungen sowie Notwendigkeit von Qualitätsabstrichen aufgrund Arbeitsüberlastung. Dagegen gibt es beim Thema Arbeitshetze und Zeitdruck keine Veränderung, der Wert bewegt sich seit Jahren auf einem sehr niedrigen Niveau und liegt auch 2020 bei lediglich 36 Indexpunkten.

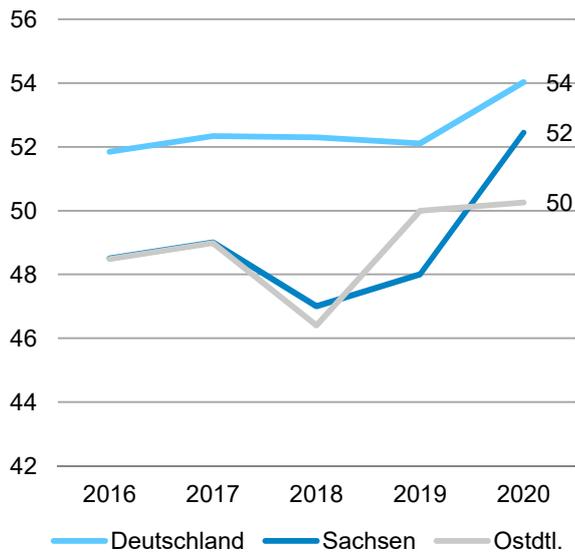
Bei den Kriterien des Teilindex Einkommen und Sicherheit gibt es deutliche Veränderungen. Insbesondere beim Thema Einkommen und Rente ist 2020 in Sachsen ein massiver Anstieg zu verzeichnen, der selbst die kräftige Zunahme in den Vergleichsregionen übertrifft (Abbildung 20).

Abbildung 20: Einkommen und Rente



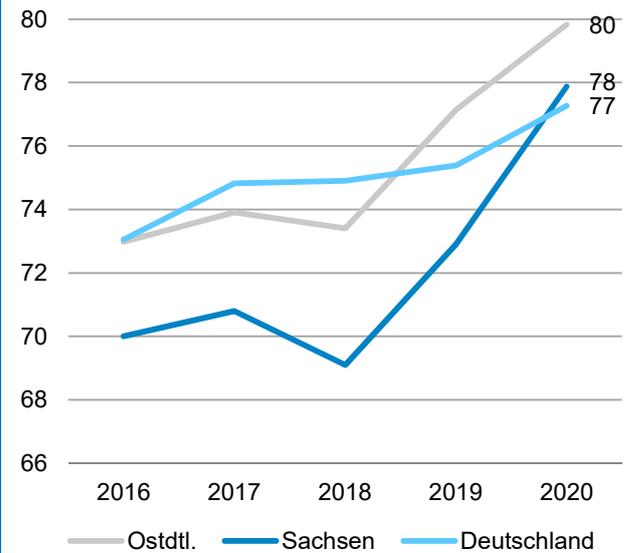
Damit holt der Freistaat bei diesem zwischenzeitlich sehr schlecht eingeschätzten Kriterium nahezu auf ostdeutsches Niveau auf und liegt zuletzt nur noch 4 Indexpunkte unter dem gesamtdeutschen Wert. Mit Blick auf die zugrundeliegenden Einzelfragen sticht insbesondere die Zunahme der Einschätzung hervor, dass das eigene Arbeitseinkommen auskömmlich sei. Deutlich geringer ist die Steigerung bei der Frage der Angemessenheit in Bezug auf die erbrachte Arbeitsleistung sowie die Einschätzung der zu erwartenden gesetzlichen Rente. Das Thema Rente nimmt nach wie vor mit 31 Indexpunkten den letzten Platz aller Einzelfragen ein. Bereits in den vergangenen Berichten wurde argumentiert, dass die schlechte Beurteilung der erwarteten Rente sowohl durch die mediale Aufmerksamkeit für dieses Thema mitverursacht sein könnte als auch durch den Umstand, dass der Anteil der 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.

Abbildung 21: Kriterium Betriebliche Sozialleistungen



Auch beim Kriterium Betriebliche Sozialleistungen macht die Bewertung im Freistaat 2020 einen Sprung nach oben (Abbildung 21). Sie liegt nun über dem ostdeutschen Durchschnitt sowie nur noch geringfügig unter dem gesamtdeutschen Mittelwert. Der stärkste Zuwachs zeigt sich bei der Einschätzung allgemeiner betrieblicher Sozialleistungen, wie Kinderbetreuung oder Fahrtkostenzuschüsse, sowie bei den schlechter bewerteten betrieblichen Maßnahmen zur Gesundheitsförderung. Nur in geringem Maße hat sich dagegen die Einschätzung von betrieblichen Angeboten zur Verbesserung der Altersvorsorge verbessert.

Abbildung 22: Kriterium Beschäftigungssicherheit



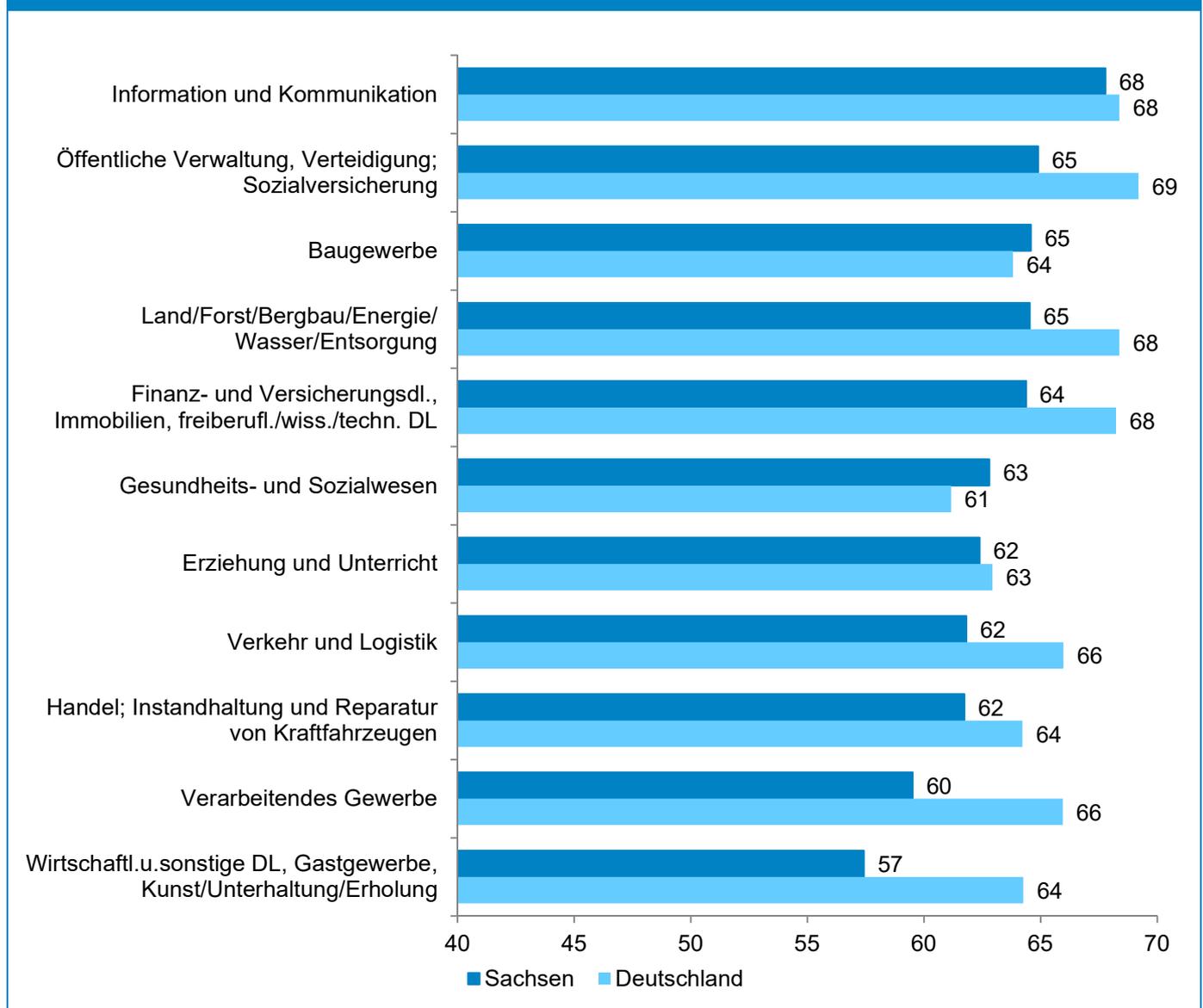
Ebenfalls deutlich positiv hat sich das Kriterium Beschäftigungssicherheit und berufliche Zukunftssicherheit in Sachsen entwickelt (Abbildung 22). Dabei wurde der Zuwachs des Vorjahres übertroffen. Der Wert liegt nun fast im Bereich guter Arbeit, etwas über den gesamtdeutschen aber unterhalb des ostdeutschen Durchschnitts. Die stärkste Verbesserung zeigt sich bei den Sorgen um den eigenen Arbeitsplatz sowie den immer noch stärker ausgeprägten Sorgen um die berufliche Zukunft. Dagegen ist die Zunahme geringer in Bezug auf die Angst vor technologischer oder organisatorischer Substitution des Arbeitsplatzes, die aktuell mit 82 Indexpunkten einen ausgesprochen hohen Wert hat und die Befragten kaum belastet.

## 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 23: Arbeitsqualität nach Wirtschaftszweig und Region



Sortierung nach Indexwerten in Sachsen; Ohne private Haushalte

## Wirtschaftszweig

Auf Ebene der aggregierten Wirtschaftszweige liegen die Werte der Arbeitsqualität in Sachsen vielfach nach wie vor unter den gesamtdeutschen Vergleichswerten (Abbildung 23). In einigen Fällen hat Sachsen jedoch im Vorjahresvergleich deutlich aufgeholt, so in der IT, im Bildungsbereich und Handel, oder ist sogar überdurchschnittlich wie im Baugewerbe oder im Gesundheits- und Sozialwesen. In den meisten Wirtschaftszweigen hat sich die Arbeitszufriedenheit im Vergleich zum Vorjahr verbessert. Ähnlich wie in den vergangenen Jahren ist jedoch auch 2020 in Sachsen die Streuung nach unten etwas stärker als in Deutschland, einzelne Branchen liegen deutlich unter dem Durchschnitt. Bei der Rangordnung zeigen sich in beiden Regionen einige signifikante Unterschiede. Wichtige Wirtschaftszweige wie Baugewerbe, Erziehung und Unterricht sowie Gesundheits- und Sozialwesen liegen in Sachsen im Ober- oder Mittelfeld, dagegen in Deutschland am Ende der Verteilung. Bei anderen Branchen ist die

Reihenfolge ähnlich, IT-Bereich und öffentlicher Dienst werden in beiden Regionalbezügen am besten bewertet, der Handel liegt überall im unteren Mittelfeld. Auffällig ist der Abstand zwischen Sachsen und Deutschland im beschäftigungsstarken Verarbeitenden Gewerbe, wo sich die Arbeitszufriedenheit seit der letzten Erhebung kaum verbesserte und das damit im Vergleich zurückfällt, sowie in den einfachen Dienstleistungen. Die Branchen liegen in Sachsen auf den letzten beiden Plätzen, in Gesamtdeutschland dagegen im Mittelfeld.

Die Bewertungen in den drei Dimensionen der Arbeitsqualität sind in der Regel ähnlich (Tabelle 2). In Wirtschaftszweigen mit überdurchschnittlich bewerteten Ressourcen sind häufig auch die Belastungen sowie Einkommen und Sicherheit besser bewertet. Dies zeigt sich vor allem in Bereichen mit höherer Arbeitszufriedenheit. Sie profitieren zumeist von guten Belastungswerten, auffällig vor allem im IT-Bereich. Dort sowie im Finanz- und Versicherungswesen (einschließlich

**Tabelle 2: Arbeitsqualität in Sachsen nach Wirtschaftszweig (Teilindizes)**

Wirtschaftszweig	DGB-Index Gute Arbeit	Teilindex Ressourcen	Teilindex Belastungen	Teilindex Einkommen/ Sicherheit
Information und Kommunikation	68	73	67	62
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	65	70	60	68
Baugewerbe	65	70	62	63
Land/Forstwirtsch./Bergbau/Energie/Wasser/Entsorgung	65	69	62	62
Finanz- und Versicherungsd., Immobilien, Freiberufl.	64	75	62	63
Gesundheits- und Sozialwesen	63	72	54	63
Erziehung und Unterricht	62	72	51	64
Verkehr und Logistik	62	68	56	60
Handel; Instandhaltung/Reparatur von Kraftfahrzeugen	62	70	60	55
Verarbeitendes Gewerbe	60	64	58	57
Wirtschaftl./sonstige DL, Gastgew., Unterhaltung/Erholung	57	68	54	52
<b>Gesamt</b>	<b>62</b>	<b>69</b>	<b>58</b>	<b>60</b>

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

Immobilienwirtschaft und Freiberuflern) kommen vor allem hohe Ressourcen hinzu, dagegen werden im öffentlichen Dienst in auffallendem Maße positive Aspekte von Einkommen und Beschäftigungssicherheit betont. Daneben gibt es auch Branchen mit Inkonsistenzen zwischen den Dimensionen. Die Bereiche Gesundheits- und Sozialwesen sowie Erziehung und Unterricht liegen trotz überdurchschnittlicher Ressourcen und Einkommen nur im Mittelfeld der Verteilung, weil hier niedrigste Belastungswerte (entsprechend besonders hohen Belastungen) berichtet werden, die zudem im Gesundheits- und Sozialwesen seit 2019 gegen den Trend gesunken sind. Die Wirtschaftszweige mit insgesamt geringerer Arbeitsqualität erreichen in allen drei Teilindizes nur höchstens durchschnittliche Werte. Die Ressourcen werden besonders schlecht im Verarbeitenden Gewerbe eingeschätzt, da alle zugrundeliegenden Kriterien betroffen sind: Sowohl Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten, Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, Führungsqualität und Betriebskultur als auch Sinngehalt der Arbeit sind hier unterdurchschnittlich bewertet. Niedrige Bewertungen im Teilindex Belastungen schlagen in den einfachen Dienstleistungen, aber auch in der Logistik zu Buche. Es fällt auf, dass mit Ausnahme von Erziehung und Unterricht alle Branchen mit schlechten Belastungswerten (60 und weniger) einen hohen Anteil von Schichtarbeit aufweisen. Auch die Einschätzung von Einkommen und Sicherheit liegt im unteren Teil der Darstellung mit Ausnahme der Logistik unter dem Mittelwert, am deutlichsten in den einfachen Dienstleistungen, das hier auch Hotel- und Gastgewerbe, Kunst, Unterhaltung, Erho-

lung und personennahe Dienstleistungen umfasst.

### Betriebsgröße

Betriebsgröße ist ein zentrales Merkmal bei der Analyse von Arbeitsmärkten und -systemen. Mit der Zahl der Beschäftigten eines Unternehmens oder eines Standorts variieren die Ressourcen zur Nutzung verschiedener Instrumente der Personalpolitik; auch greifen gesetzliche Vorschriften z.B. zu Kündigungs- und Arbeitsschutz sowie betrieblicher Interessenvertretung erst ab bestimmten Größen. Zudem unterscheiden sich Klein- und Großbetriebe deutlich in Bezug auf ihre Arbeitskultur und den Formalisierungsgrad betrieblicher Abläufe. Nicht zuletzt haben Großbetriebe in der Regel eine höhere Produktivität und sind deutlich häufiger tarifgebunden, was sich in der Regel positiv auf die Löhne und Gehälter der Beschäftigten auswirkt. Somit wäre zu vermuten, dass die Betriebsgröße auch einen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten hat.

Weder in Sachsen noch in Deutschland insgesamt zeigen sich generelle Unterschiede der Arbeitsqualität zwischen kleineren und größeren Betrieben auf der Ebene des Gesamtindex. Allerdings bestehen in Sachsen auf der Ebene der Teilindizes Zusammenhänge (Abbildung 24).

In Bezug auf Ressourcen gibt es einen leichten Effekt in der Form, dass in Kleinbetrieben unter 20 Beschäftigten der Indexwert etwas höher, dagegen in Betrieben ab 2000 Beschäftigten niedriger ist. Im Bereich zwischen 20 und 2000 Mitarbeitern, der nahezu zwei Drittel aller sächsischen Beschäftigten umfasst, bestehen keine Unterschiede. Der Effekt entsteht vor allem

Abbildung 24: Arbeitsqualität nach Betriebsgröße

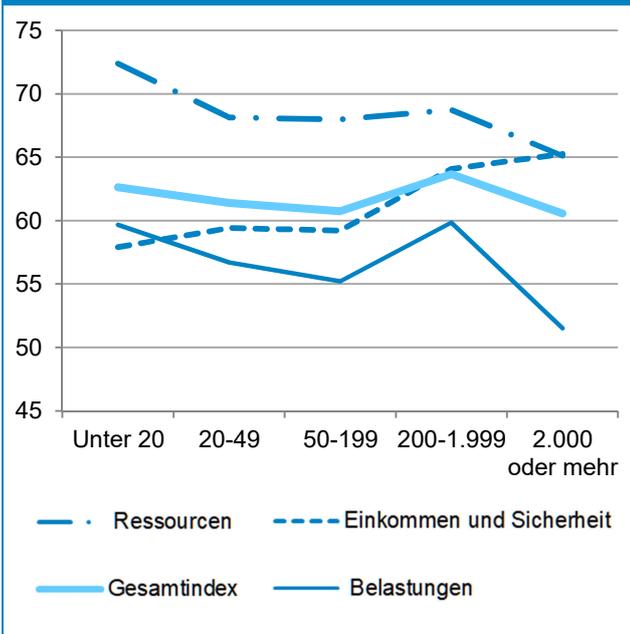
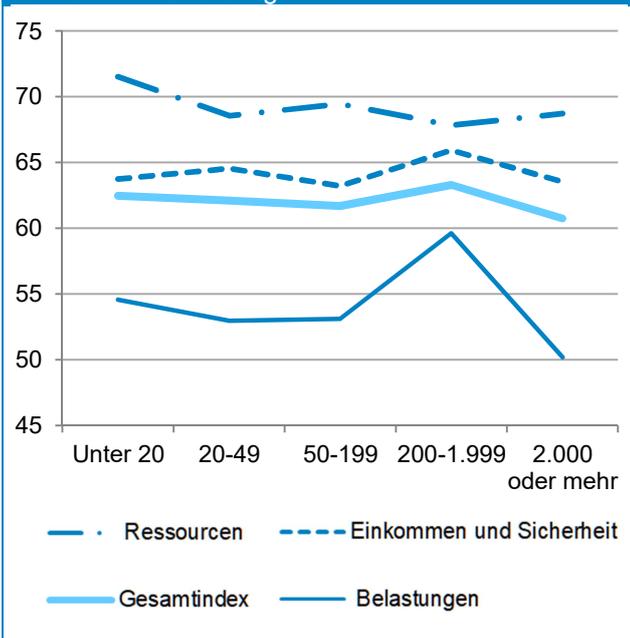


Abbildung 25: Arbeitsqualität im Öffentlichen Dienst nach Betriebsgröße



durch einen besonders hoch eingeschätzten Sinngehalt der Arbeit in der kleinsten Betriebsgrößenklasse und sehr geringe Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten in der größten Klasse. Hier sind KMU mit ihrer häufig größeren Nähe zum Kunden und mit zumeist flachen Hierarchien im Vorteil. Ein gegenläufiger Zusam-

menhang zeigt sich beim Teilindex Einkommen und Beschäftigungssicherheit, der mit wachsender Betriebsgröße zunimmt. Der Effekt besteht bei den Kriterien Einkommen, Rente und betriebliche Sozialleistungen, nicht aber bei Beschäftigungssicherheit und beruflicher Zukunftssicherheit. Hier profitieren Beschäftigte vor allem in Betrieben ab etwa 200 Mitarbeitern von hoher Produktivität sowie Tarifbindung.

Bei den Belastungen ist kein kontinuierlicher bzw. monotoner Zusammenhang mit der Betriebsgröße zu erkennen. Auffällig sind lediglich der Peak in der zweitgrößten Klasse und der besonders niedrige Wert in der größten Klasse. Für den höheren Wert bei Betrieben von 200 bis 1999 Mitarbeiter liefern die Daten auf der Ebene individueller oder wirtschaftsstruktureller Merkmale keine Erklärung, abgesehen von einer gewissen Häufung des öffentlichen Dienstes in dieser Klasse, die alleine jedoch nicht hinreichend ist. Dagegen ist der niedrige Wert in Betrieben ab 2000 Mitarbeitern auf die Dominanz von Branchen mit hohen Belastungen in dieser Klasse zurückzuführen: Verkehr und Logistik, Verarbeitendes Gewerbe sowie Gesundheits- und Sozialwesen.

Die beschriebenen Zusammenhänge gelten vor allem in der Privatwirtschaft. Im Öffentlichen Dienst ist der Effekt bei den Ressourcen und insbesondere beim Einkommen deutlich schwächer, aufgrund flächendeckender Tarifbindung (Abbildung 25). Allerdings zeigt die Verteilung der Belastungen ein ähnliches Muster wie in der Gesamtwirtschaft. Dieser Zusammenhang ist in den Vergleichsregionen nicht zu sehen, dort steigt hingegen der Belastungsindex in der größten Klasse um zwei Indexpunkte an. Offenbar

sind geringere Belastungen in mittelständischen Betrieben und Dienststellen ab 200 Beschäftigten ein Phänomen, das für Sachsen typisch ist. Deutschlandweit sind die Betriebsgrößeneffekte beim Einkommen deutlich ausgeprägt, bei den Ressourcen dagegen nur schwach.

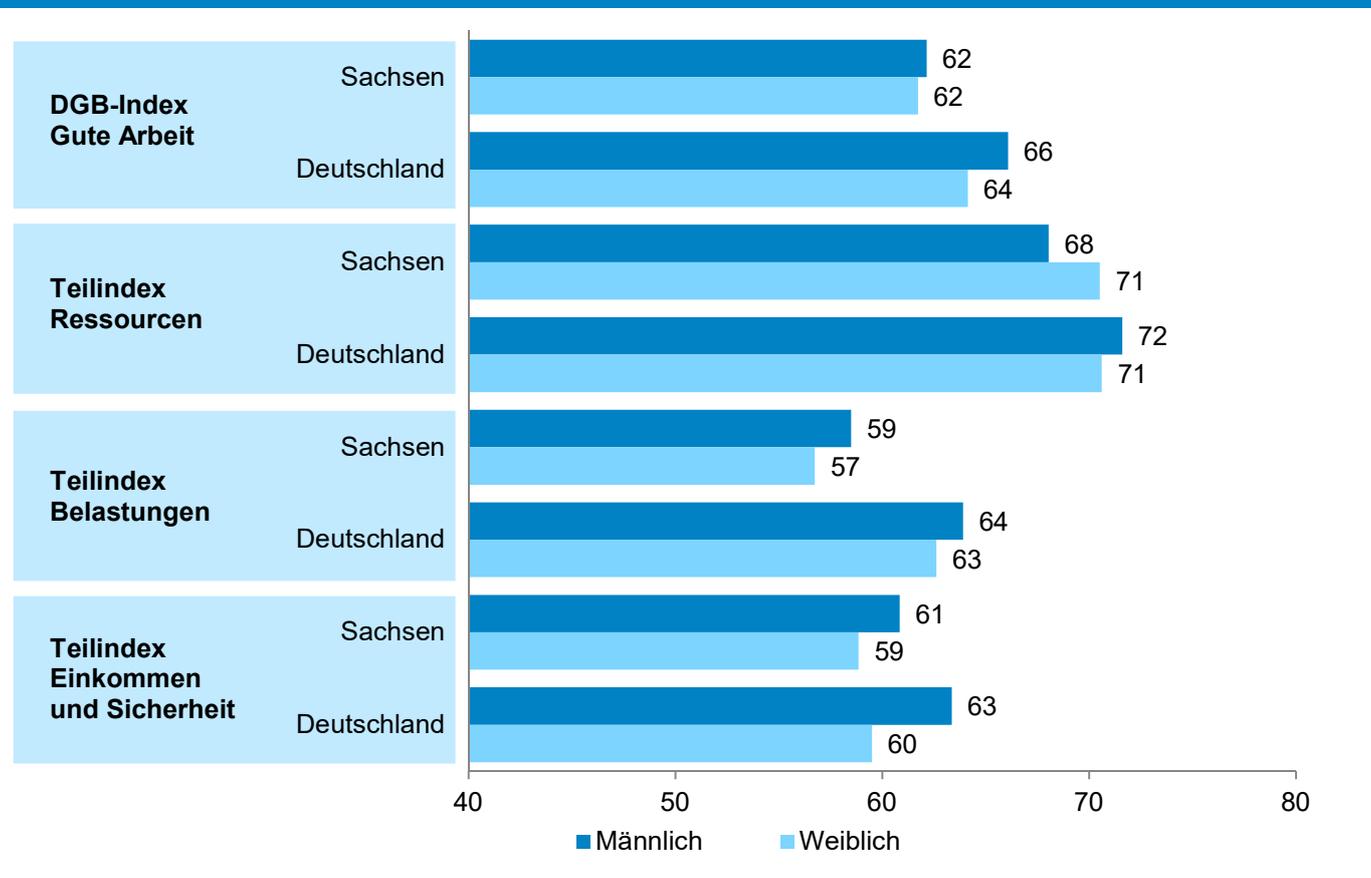
### Geschlecht

Anders als in den Vorjahren gibt es in Sachsen auf der Ebene des Gesamtindex keinen wesentlichen Unterschied zwischen der Arbeitsqualität von Männern und Frauen (Abbildung 26). Dagegen liegen in Deutschland die Männer zwei Indexpunkte vor den Frauen, in Ostdeutschland ist das Bild ähnlich. Der vergleichsweise gute Gesamtwert der sächsischen Frauen ergibt sich insbesondere durch höhere Ressourcen, hier haben Frauen in Sachsen drei Punkte Vor-

sprung gegenüber den Männern, was ihre schlechteren Werte in den anderen Teilindizes zum Teil ausgleicht. Dagegen sind in Deutschland insgesamt Männer etwas zufriedener mit ihren Ressourcen als die Frauen. Bei den Belastungen liegen Frauen in Sachsen hinter den Männern, der Unterschied ist etwas größer als in Deutschland. Umgekehrt ist beim Einkommen und der Beschäftigungssicherheit der Geschlechterunterschied in Sachsen etwas geringer als in Deutschland.

Beim geschlechtsspezifischen Regionalvergleich zeigt sich, dass der Unterschied zwischen Sachsen und Gesamtdeutschland bei den Männern größer ist und mehr Teilindizes umfasst. Insgesamt haben die Männer in Sachsen eine vier Indexpunkte niedrigere Arbeitsqualität als

Abbildung 26: Indizes nach Geschlecht im Regionalvergleich (Mittelwerte<sup>6</sup>)



<sup>6</sup> Die Abbildungen basieren auf Prozentwerten mit Nachkommastellen, zur Verbesserung der Lesbarkeit sind jedoch nur ganzzahlig gerundete Werte genannt.

Männer in Deutschland, am stärksten ist der Unterschied bei Belastungen, am geringsten bei Einkommen und Sicherheit. Bei den Frauen beträgt der Gesamtunterschied Sachsens zu Deutschland lediglich -2 Punkte und resultiert nahezu ausschließlich aus einem hohen Rückstand bei den Belastungen, die übrigen Differenzen sind sehr gering.

Die aktuellen Werte sind das Ergebnis einer geschlechtsspezifisch differenzierten Verbesserung seit der letzten Erhebungswelle. Sächsische Frauen haben bzgl. der Ressourcen stärker als die Männer aufgeholt (+4 zu +1). Auch bei den Belastungen haben sie sich verbessert, wogegen sich Männer leicht verschlechterten. Der stärkste Zuwachs ist beim Teilindex Einkommen und Sicherheit zu sehen, Frauen holen hier um ganze 7 Indexpunkte auf, Männer lediglich um 4 Punkte.

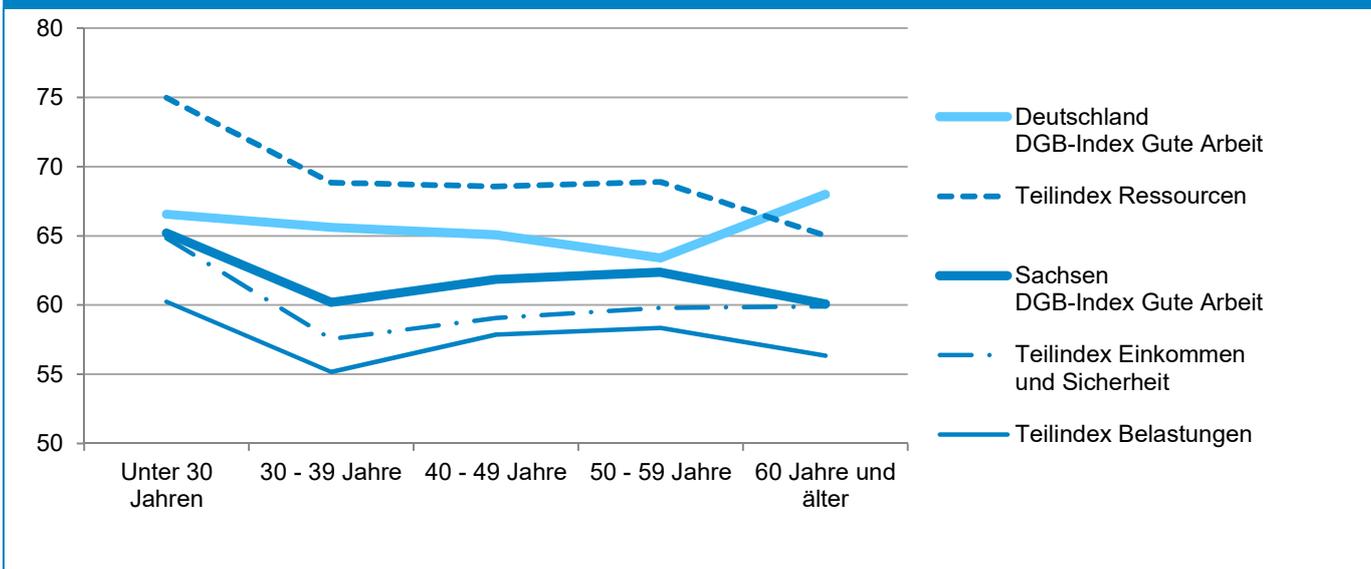
### Alter

Das Alter der Beschäftigten ist unter anderem deshalb ein wichtiges Kriterium, weil sich Leis-

tungsfähigkeit 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.

Zwischen den verschiedenen Altersgruppen bestehen ausgeprägte Unterschiede der Arbeitszufriedenheit, sowohl auf der Ebene des Gesamtindex als auch der Teilindizes (Abbildung 27). Mit Abstand die höchsten Werte werden von den jüngsten Beschäftigten unter 30 Jahren berichtet. Im Vergleich dazu sinkt die Arbeitsqualität in der Altersgruppe über 30 Jahren sehr stark ab, am deutlichsten im Teilindex Einkommen und Sicherheit. Auf der Ebene der Einzelkriterien sind die stärksten Rückgänge bei Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten,

Abbildung 27: DGB-Index nach Altersgruppen und Region sowie Teilindizes für Sachsen



körperlichen Anforderungen, betrieblichen Sozialleistungen (vor allem im Bereich weiterer Sozialleistungen wie z.B. Kinderbetreuung, Essenszuschüsse, Fahrtkostenzuschüsse etc.) sowie Einkommen und Rente zu verzeichnen. Ab etwa 40 Jahren steigen die Werte wieder etwas an, um ab rund 60 Jahren erneut abzusinken. Damit haben sowohl jüngere ab 30 Jahren als auch ältere über 60 Jahren in Sachsen die niedrigste Arbeitsqualität, allerdings mit unterschiedlichen Schwerpunkten: Während die jüngere Gruppe den Belastungsfaktor widersprüchlicher Anforderungen und Arbeitsintensität sowie ihre Beschäftigungssicherheit und berufliche Zukunftssicherheit schlechter bewertet als die Älteren, so sind jene deutlich unzufriedener mit Ressourcen wie Einfluss und Gestaltungsmöglichkeiten sowie Führungsqualität und Betriebskultur.

Im Vergleich zu Sachsen sind die altersabhängigen Unterschiede in Deutschland geringer, zudem weichen die deutschen Werte in einigen Altersgruppen deutlich von den sächsischen ab. Auffällig sind die vergleichsweise hohe Arbeitszufriedenheit der 30-39-Jährigen sowie der Anstieg in der ältesten Gruppe. Die regionalen Unterschiede korrespondieren mit der Entwicklung seit der vorangegangenen Erhebungswelle. Gegenüber 2019 haben sich in Sachsen mit den Unter-30-Jährigen, 40-49-Jährigen und 50-59-Jährigen drei von 5 Altersgruppen verbessert, vor allem beim Einkommen, aber auch in den anderen Dimensionen. Dagegen haben sich 30-39-Jährige und Ab-60-Jährige besonders hinsichtlich der Belastungen deutlich verschlechtert. In diesen Gruppen konzentriert sich die im Vergleich zu Deutschland geringere Arbeitsqualität in Sachsen, die Unterschiede hier tragen in

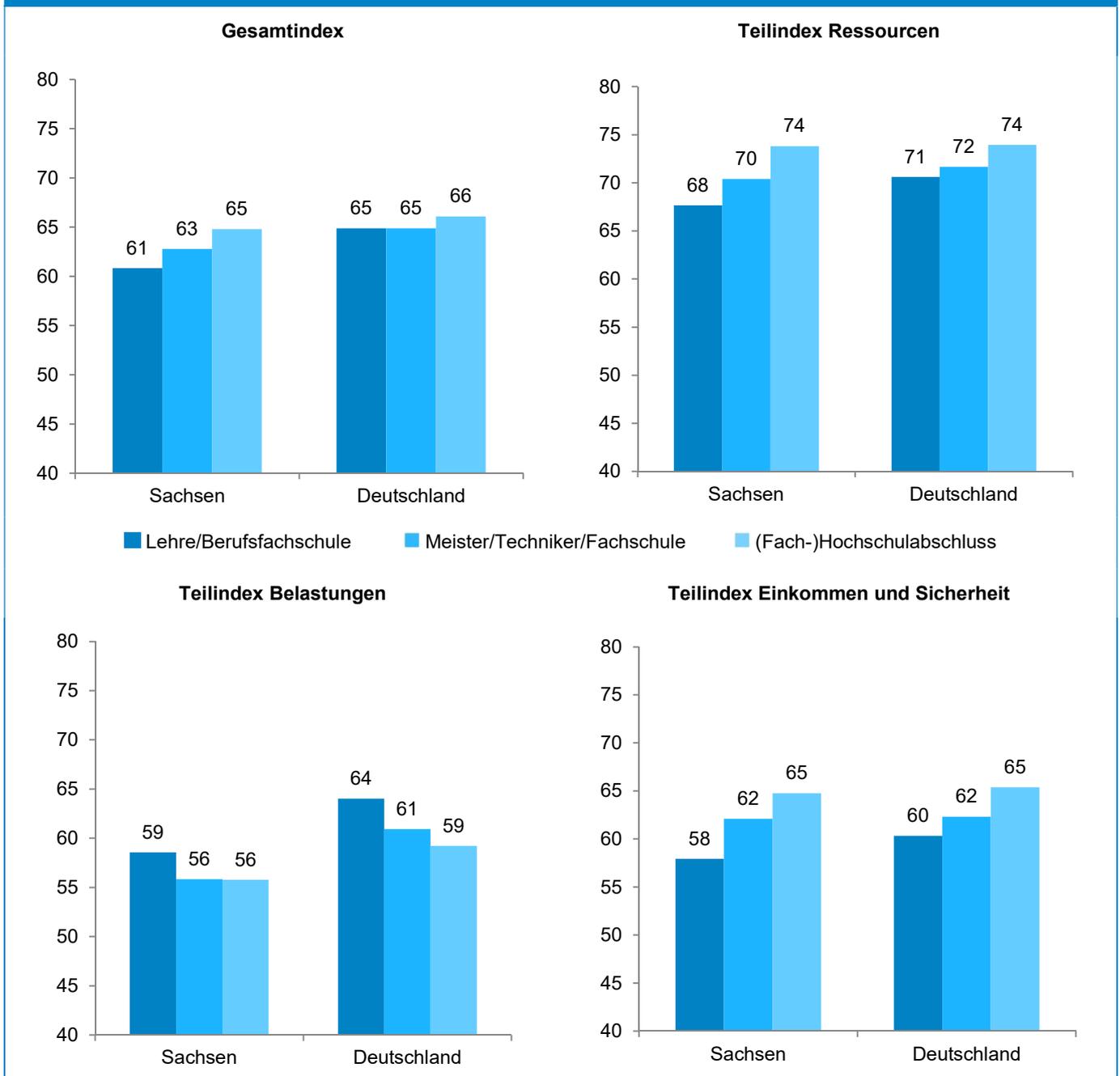
besonderem Maße zum geringeren Gesamtwert Sachsens bei.

### Höchster Bildungsabschluss

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 der aktuellen Erhebungswelle ergibt sich in Sachsen eine deutliche Abstufung der Arbeitsqualität zwischen den wichtigsten Qualifikationsgruppen (Abbildung 28). Beschäftigte mit berufsfachlichen Abschlüssen haben insgesamt eine niedrigere, Personen mit Hochschulabschlüssen, eine deutlich höhere Zufriedenheit, Beschäftigte mit Fortbildungsabschlüssen liegen dazwischen. Diese Unterschiede sind in den Teilindizes teils noch stärker ausgeprägt. Facharbeiter in Sachsen haben vergleichsweise geringe Ressourcen sowie Einkommen, dagegen liegen sächsische Akademiker und Beschäftigte mit Fortbildungsabschlüssen hier größtenteils auf dem Niveau der gesamtdeutschen Vergleichsgruppen. Bei den Belastungen zeigt sich ein anderes Bild. Dort sind Facharbeiter in Sachsen zufriedener als Personen mit akademischen und mit Fortbildungsabschlüssen, die beide einen niedrigen Indexwert haben, der zudem deutlich unter dem gesamtdeutschen Niveau liegt. Im Regionalvergleich zeigen sich ähnliche Zusammenhänge zwischen höchstem Berufsabschluss und Arbeitsqualität in Sachsen und Deutschland. Allerdings schlagen sich die stärkeren Unterschiede zwischen den Qualifikationsgruppen in Sachsen nur hier im

Abbildung 28: Arbeitsqualität nach höchstem Berufsabschluss und Region



Gesamtindex nieder. Der Rückstand sächsischer Beschäftigter mit berufsfachlichen und Fortbildungsabschlüssen bei Ressourcen und Einkommen wird nicht durch einen entsprechenden Vorsprung bei den Belastungen ausgeglichen. Dies ist in Deutschland der Fall, wodurch dort die Unterschiede beim Gesamtindex nivelliert sind.

Ebenso wie beim Alter ist auch in Bezug auf Qualifikationsgruppen eine differenzierte Entwicklung seit 2019 zu beobachten. Beschäftigte mit berufsfachlichen Abschlüssen haben ihre Zufriedenheit in Bezug auf Einkommen und Sicherheit deutlich, um 5 Indexpunkte, gesteigert, bei Belastungen und Ressourcen gab es kaum eine Veränderung. Beschäftigte mit Fortbildungsabschlüssen haben sich in allen Berei-

chen verbessert, am stärksten ebenfalls bei Einkommen und Sicherheit, allerdings um ganze 9 Indexpunkte. Bei Akademikern sind die Werte vor allem bei Ressourcen und Einkommen gestiegen, um 5 bzw. 4 Punkte.

Wesentliche Unterschiede ergeben sich schließlich auf der Ebene der Kriterien, die den Teilindex zugrunde liegen. Während bei Ressourcen sowie Einkommen und Sicherheit die Kriterien relativ konsistent die genannten Indexunterschiede zwischen den Qualifikationsgruppen widerspiegeln, sind die Belastungskriterien heterogener. Bei den Facharbeitern ist insbesondere die Zufriedenheit mit körperlichen Anforderungen gering. Dagegen liegen sowohl die Bewertungen von Arbeitszeitlage, sozialen und emotionalen Anforderungen als auch von widersprüchlichen Anforderungen und Arbeitsintensität auf einem vergleichsweise hohen Niveau. Bei den Akademikern ist das Bild umgekehrt. Hier werden lediglich körperliche Anforderungen relativ gut bewertet, alle anderen Belastungskriterien schlecht. Im Vergleich mit Akademikern sind Beschäftigte mit Fortbildungsabschlüssen zwar zufriedener mit sozialen und emotionalen Anforderungen, jedoch weitaus stärker durch körperliche Anforderungen belastet. Im Ergebnis zeigen beide Gruppen denselben Wert beim Teilindex Belastungen.

## Berufe

Beim Blick auf die Arbeitsqualität verschiedener Berufssegmente im regionalen Vergleich fällt die starke Spreizung in Sachsen auf (Abbildung 29). Hier liegen nur wenige Berufsgruppen auf oder sogar über dem gesamtdeutschen Niveau, die meisten liegen deutlich darunter. Der Abstand zwischen dem Segment mit der höchsten und

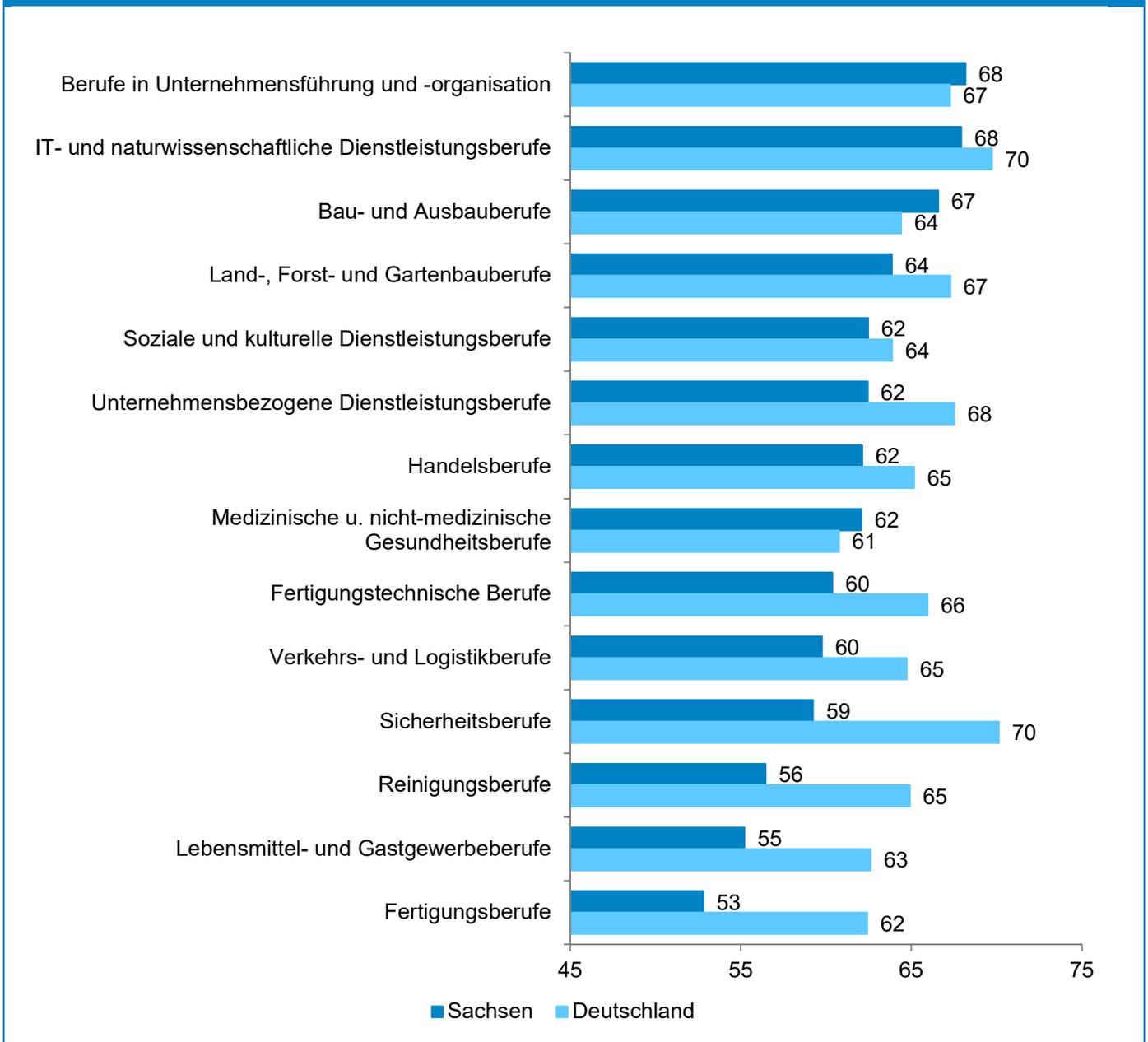
dem mit der niedrigsten Bewertung beträgt in Deutschland 9 Indexpunkte, dagegen 15 in Sachsen. Wichtige Berufsfelder wie Gesundheitsberufe, Soziale/kulturelle Dienstleistungsberufe (v.a. erziehende und lehrende Berufe) aber auch Bauberufe, in denen deutschlandweit die Arbeitsqualität am schlechtesten eingeschätzt wird, liegen in Sachsen im Mittelfeld der Verteilung. Umgekehrt werden im Freistaat einige Dienstleistungssegmente schlecht, in Deutschland dagegen gut oder sehr gut bewertet.

Die höchste Arbeitsqualität erreichen in Sachsen wie in den Vorjahren Berufe der Unternehmensführung, IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe sowie Bauberufe<sup>7</sup>. Mittlere Bewertungen finden sich in beschäftigungsstarken Segmenten wie den unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen (Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung, Recht und Verwaltung, Werbung, Marketing, und Medien), Handelsberufen und den bereits genannten Gesundheits- und Sozialen/Kulturellen Dienstleistungsberufen. Fertigungstechnische sowie Verkehrs- und Logistikberufe werden bereits etwas schlechter bewertet. Die schlechtesten Bewertungen der Arbeitsqualität geben in Sachsen Berufsgruppen der Unternehmensnahen Dienstleistungen, der Lebensmittelherstellung, des Hotel- und Gastgewerbes und, anders als in den Vorjahren, industrielle Fertigungsberufe mit dem niedrigsten Wert. Anders als die fertigungstechnischen Berufe, die überwiegend qualifizierte Tätigkeiten im Metall- und Elektrobereich umfassen, sind die

---

<sup>7</sup> Die hohen Werte im Baugewerbe wurden im letztjährigen Bericht (SMWA 2020) auf eine Konzentration des Samples auf qualifizierte Deutsche und die systematische Untererfassung internationaler und atypisch Beschäftigter zurückgeführt.

Abbildung 29: Arbeitsqualität nach Berufssegmenten und Region\*



\*Sortierung nach Indexwerten in Sachsen; Ohne private Haushalte

Fertigungsberufe einem breiteren Spektrum der Gewinnung und Verarbeitung verschiedenster Rohstoffe mit weniger hohen Anforderungen an technische Kenntnisse gewidmet. Gegen den Trend ist hier die Arbeitszufriedenheit seit 2019 deutlich, um neun Indexpunkte, gesunken, betroffen sind alle drei Dimensionen. Alle anderen Berufssegmente blieben dagegen stabil oder legten zu. Bundesweit hat sich die Arbeitsquali-

tät in den Fertigungsberufen mit einem Plus von drei Indexpunkten positiv entwickelt.

Bei differenzierter Analyse zeigt sich, dass ähnlich wie bei den Wirtschaftszweigen die am besten bewerteten Berufsgruppen an der Spitze der sächsischen Verteilung eine hohe Übereinstimmung der Bewertungen in allen drei Dimensionen zeigen (Tabelle 3). Dabei gibt es unterschiedliche Schwerpunkte. Während in Beru-

**Tabelle 3: Indizes nach Berufssegmenten in Sachsen**

Berufssegment	DGB-Index Gute Arbeit	Teilindex Ressourcen	Teilindex Belastungen	Teilindex Einkommen/Sicherheit
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	68	73	68	64
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	68	74	64	66
Bau- und Ausbauberufe	67	72	62	66
Land-, Forst- und Gartenbauberufe	64	75	59	58
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	62	73	50	64
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	62	69	60	60
Handelsberufe	62	71	62	59
Medizinische u. nicht-medizinische Gesundheitsberufe	62	72	52	63
Fertigungstechnische Berufe	60	66	55	60
Verkehrs- und Logistikberufe	60	66	54	57
Sicherheitsberufe	59	66	56	58
Reinigungsberufe	56	60	58	54
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	55	71	49	46
Fertigungsberufe	53	57	58	46
<b>Gesamt</b>	<b>62</b>	<b>69</b>	<b>58</b>	<b>60</b>

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

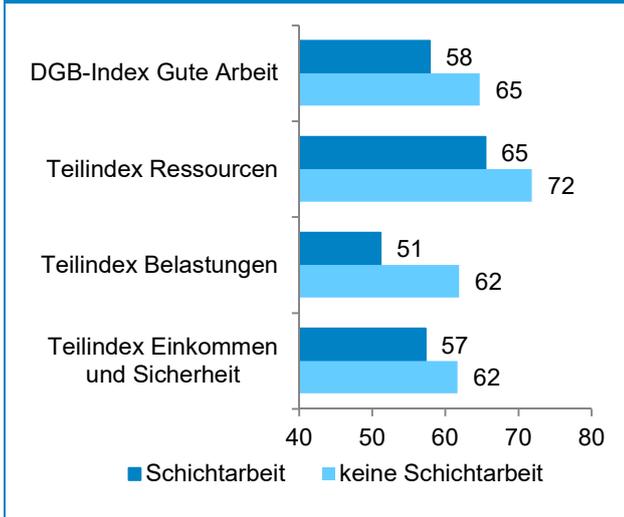
fen der Unternehmensführung hauptsächlich die Belastungen gut beurteilt werden, so schätzen Beschäftigte in IT und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen sowie Bau- und Ausbauberufen vor allem Aspekte von Einkommen und Sicherheit überdurchschnittlich ein. Im Mittelfeld der Verteilung fallen vereinzelt unterdurchschnittliche Bewertungen im Teilindex Belastungen auf. Betroffen sind Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe (Lehrer, Erzieher) sowie Gesundheitsberufe. Die hohen Belastungen werden in beiden Segmenten durch die guten Bewertungen der anderen beiden Dimensionen zum Teil aufgewogen. Die große Gruppe der Berufsfelder mit einem Gesamtindexwert von 60 oder weniger zeigt durchgehend zumindest in zwei Dimensionen unterdurchschnittliche Werte. Die Ressourcen werden besonders niedrig in Reinigungs- sowie Fertigungsberufen eingeschätzt, die Belastungen sind besonders hoch in Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen. Auch

das Einkommen, sowie teilweise die betrieblichen Sozialleistungen, nicht aber die Beschäftigungssicherheit werden in den beiden letztgenannten Segmenten mit Abstand am schlechtesten bewertet.

### Schichtarbeit

Schichtarbeit geht mit deutlich verringerter Arbeitsqualität einher (Abbildung 30). Im Vergleich zu Befragten, die nie in Schichten arbeiten, geben Schichtarbeiter im Schnitt eine sieben Indexpunkte geringere Arbeitszufriedenheit an. Dabei spielt es keine Rolle, ob nur gelegentlich, oft oder ständig in Schichten gearbeitet wird. Besonders stark sinkt durch Schichtarbeit die Zufriedenheit mit den Belastungen, weniger in Bezug auf Ressourcen, der geringste Rückgang ist im Teilindex Einkommen und Sicherheit zu beobachten. Zu den direkten Belastungen bei Schichtarbeit aufgrund der Arbeitszeitlage kommen noch weitere Belastungsformen wie

Abbildung 30: Arbeitsqualität bei Schichtarbeit



emotionale Anforderungen, körperliche und psychische Belastungen hinzu. Diese sind in Berufen der Industrie sowie des Gesundheits- und

Sozialwesens, in denen häufig in Schichten gearbeitet wird, teils stärker ausgeprägt.

Schichtarbeit betrifft in Sachsen 39% der Beschäftigten und ist damit im Freistaat wesentlich häufiger als in Ostdeutschland (22%) und Deutschland (16%). In einigen Branchen ist mit jeweils rund 60% sogar die Mehrheit der Befragten betroffen, so in Handel, Verkehr und Logistik, Gesundheits- und Sozialwesen sowie wirtschaftlichen Dienstleistungen. Im Verarbeitenden Gewerbe arbeiten 50% der Beschäftigten in Schichten, dagegen nur um die 10% in den restlichen Wirtschaftszweigen. Schichtarbeit ist eine wichtige Ursache der niedrigeren Arbeitsqualität in Sachsen (vgl. folgender Abschnitt).

## 6. Ursachen regionaler Unterschiede der Arbeitsqualität

Die Indexwerte der Arbeitsqualität in Sachsen liegen in allen beobachteten Erhebungswellen unter den Werten Ost- und Gesamtdeutschlands. Es liegt nahe, dies auf Strukturunterschiede der Arbeit in den Vergleichsregionen zurückzuführen. Auf entsprechende Differenzen wurde bereits in den Berichten für Sachsen (2018, 2019 und vorliegender) aber auch für den vergleichbaren Freistaat Thüringen (2016) verwiesen. Dazu zählen u.a. hohe Beschäftigtenanteile in der Industrie und im Gesundheitswesen, ein hoher Facharbeiteranteil, viel Schichtarbeit, der erhöhte Altersdurchschnitt und das im Bundesvergleich unterdurchschnittliche Einkommen. Diese Merkmale waren in der deskriptiven Einzelbetrachtung jeweils mit niedrigeren Indexwerten assoziiert. Sie sollen nun zur Erklärung der durchgängig etwas geringeren Arbeitsqualität im Freistaat gemeinsam im Rahmen eines Regressionsmodells kausalanalytisch untersucht und verglichen werden. Ziel der Analyse ist es, herauszufinden, welche der beobachteten Faktoren für Unterschiede der Arbeitsqualität ausschlaggebend sind und ob sich mit Strukturunterschieden der Abstand der Arbeitsqualität zwischen Sachsen und dem restlichen Deutschland statistisch hinreichend erklären lässt.

Die Auswahl der erklärenden Merkmale wurde aufgrund der inhaltlichen Erwägungen und deskriptiven Ergebnisse getroffen, die in den vorangegangenen Abschnitten ausgeführt sind. Einbezogen wurden Variablen nach zwei Kriterien: a) starker Zusammenhang mit der Arbeitsqualität und hohe Erklärungskraft des Modells für individuelle Unterschiede bei den Indexwer-

ten, b) Differenz zwischen Sachsen und dem Rest der Republik, um den regionalen Unterschied der Arbeitsqualität zu erklären.

**Tabelle 4: Schätzung des DGB-Index Gute Arbeit (Lineare Regression, Deutschland mit Sachsen)**

	Beta-Koeffizienten	Korrelation m. Sachsen
<b>Modell 1</b>		
Sachsen (Einfachregression)	- 0,049***	
<b>Modell 2</b>		
Sachsen	- 0,015	
<i>Alter und Geschlecht</i>		
Geschlecht: weiblich	- 0,09***	0,04***
Alter bis 29 Jahre	0,06***	- 0,06***
Alter ab 60 Jahre	0,04**	0,03*
<i>Qualifikation</i>		
Unqualifiziert	<0,01	- 0,05***
Meister	0,02	0,01
Facharbeiter	<0,01	0,03*
<i>Merkmale des Jobs</i>		
Schichtarbeit	- 0,20***	0,08***
Beamter	0,04**	- 0,06***
Handwerk	- 0,02	0,02
<i>Einkommen</i>		
>800-1500 Euro	- 0,06***	0,04**
<i>Betriebsgröße</i>		
2000 u.m.	0,05***	- 0,04**
50-199	- 0,04**	0,03**
<i>Wirtschaftszweig</i>		
Gesundh./Sozialwesen	- 0,06***	0,04**
Information/Kommun.	0,03*	- 0,03*
Erziehung/Unterricht	- 0,09***	0,01
Einf. Dienstleistungen	- 0,04**	- 0,01
<i>Berufssegment</i>		
Fertigung	- 0,04***	0,01
Fertigungstechnik	<0,01	0,03*
Sicherheit	<0,01	<0,01

F(20,6059)=30,16; p < 0,001; R<sup>2</sup>=0,091; Signifikanzniveaus: \*p ≤ 0,05, \*\*p ≤ 0,01, \*\*\*p ≤ 0,001

Neben den standardisierten Regressionskoeffizienten sind in einer weiteren Spalte die Korrelationskoeffizienten der Einzelmerkmale mit der Variable Sachsen aufgeführt, als Maß für höhere oder niedrigere Anteile im Freistaat im Vergleich zum restlichen Bundesgebiet entsprechend positiven bzw. negativen Werten<sup>8</sup>.

Die Ergebnisse von zwei Modellen sind in Tabelle 4 dargestellt. Die Einfachregression schätzt lediglich den Einfluss der Tatsache, ob ein Befragter in Sachsen beschäftigt ist oder nicht auf die Arbeitsqualität. Hier zeigt sich ein geringer, aber signifikanter Einfluss, passend zum geringen Unterschied der Indexwerte in Sachsen und Deutschland. Das zweite Modell bezieht neben der Variable Sachsen noch eine Vielzahl weiterer Kovariaten ein. Verglichen mit der Einfachregression liefert im zweiten Modell das Merkmal Sachsen keinen signifikanten Erklärungsbeitrag mehr für die Arbeitsqualität. Vielmehr zeigt sich, dass auch bei nur mittlerer Varianzaufklärung des Gesamtmodells (R<sup>2</sup>) einige der beobachteten Merkmale bedeutsam sind für die Arbeitsqualität.

Unter den nicht erworbenen Individualmerkmalen sticht vor allem das Geschlecht heraus mit einem nennenswerten und hoch signifikanten Effekt. Frauen haben eine deutlich verringerte Arbeitsqualität, der Frauenanteil der Beschäftigten liegt in Sachsen etwas über dem Bundesdurchschnitt (+1,8 Prozentpunkte,  $r=0,04$ ). Beim Lebensalter wirkt sich für Sachsen insbesondere der geringere Anteil Unter-30-Jähriger Beschäftigter aus. Junge Menschen berichten eine signifikant höhere Arbeitszufriedenheit, sie tragen

außerhalb Sachsens durch höhere Anteile in etwas größerem Maße zu den Indexwerten bei. Dagegen zeigt sich bei älteren Beschäftigten nur ein schwacher Effekt.

Bei den einbezogenen Qualifikationsstufen zeigen sich keine relevanten Einflüsse. Keine der Variablen hat einen signifikanten Effekt, obwohl sich bei bivariater Betrachtung durchaus Zusammenhänge mit der Arbeitsqualität zeigen. Diese werden jedoch im Modell offenbar besser durch andere Kovariaten erklärt, z.B. Branche, Handwerk, Schichtarbeit oder Einkommen.

Unter den sekundären Merkmalen der Beschäftigungsverhältnisse sticht die Schichtarbeit heraus. Hier zeigt sich ein vergleichsweise starker, negativer und hoch signifikanter Effekt auf die Arbeitszufriedenheit, der höchste Wert im gesamten Modell. Zudem ist Arbeit in Schichten im Freistaat mehr als doppelt so häufig wie im restlichen Bundesgebiet. Damit ist Schichtarbeit ein wesentlicher Erklärungsfaktor für den geringeren Indexwert in Sachsen. Die vergleichsweise geringe Zahl von Beamten im Freistaat wirkt sich, in schwächerem Maße, ebenfalls verringern auf die Arbeitsqualität aus, beim Handwerk zeigt sich kein Effekt.

Bezüglich des Einkommens ist insbesondere die in das Modell aufgenommene Kategorie zwischen 800 und 1500 Euro von Bedeutung. Beschäftigte in dieser Gruppe haben deutlich geringere Indexwerte, ihr Anteil ist in Sachsen überdurchschnittlich.

Die Betriebsgrößenstruktur hat einen gewissen Effekt auf die sächsischen Werte, durch geringere Anteile in Großbetrieben ab 2000 Beschäftigten mit besserer Arbeitsqualität sowie höhere

---

<sup>8</sup> für eine detaillierte Beschreibung siehe den Abschnitt Rahmenbedingungen der Arbeit in Sachsen

Anteile in der Kategorie zwischen 50 und 199 Beschäftigten mit etwas geringerer Arbeitszufriedenheit.

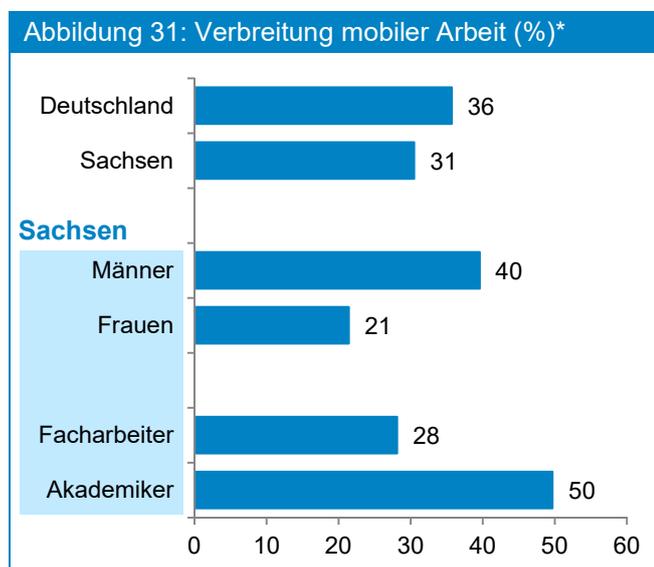
Auch die Struktur der Wirtschaftszweige ist von Bedeutung. Vor allem die Bereiche Gesundheits- und Sozialwesen sowie Bildung zeigten in verschiedenen Modellen Effekte, eine negative Auswirkung auf den Gesamtwert in Sachsen entsteht am ehesten durch den überdurchschnittlichen Beschäftigtenanteil im Gesundheits- und Sozialwesen. Unterschiede bei der Struktur der Berufsgruppen zeigen bei Berücksichtigung der genannten Merkmale nur einen

geringen Einfluss.

Zusammenfassend ist vor allem die Rolle von belastender Schichtarbeit und, in geringerem Maße, auch der schlechteren Arbeitsqualität von Frauen für die niedrigeren Indexwerte in Sachsen hervorzuheben. Auch der etwas geringere Anteil junger Beschäftigter wirkt sich deutlich negativ aus. Unter den übrigen, schwächer wirksamen Merkmalen dürften am ehesten noch die starke Beschäftigung im Gesundheits- und Sozialwesen sowie die Verbreitung von geringeren Einkommen einen Einfluss auf die Arbeitsqualität im Freistaat ausüben.

## 7. Mobile Arbeit

Mobile oder ortsflexible Arbeit umfasst Tätigkeiten, die nicht an einem festen Arbeitsplatz im Betrieb verrichtet werden, sondern z.B. bei Kunden oder Patienten, auf Dienstreisen, im Homeoffice oder an wechselnden Unternehmensstandorten. In Sachsen leisten 31% der Beschäftigten zumindest gelegentlich mobile Arbeit, weniger als in Deutschland insgesamt (Abbildung 31). Männer arbeiten fast doppelt so häufig mobil wie Frauen, vor allem in Bau-, Sicherheits-, und Verkehrsberufen. Den höchsten Anteil mobiler Arbeit haben IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe, gleichwohl kommen Formen flexibler Arbeit in allen Berufsgruppen vor und sind bei Akademikern am stärksten verbreitet.



\*Anteil Betroffener an allen Beschäftigten

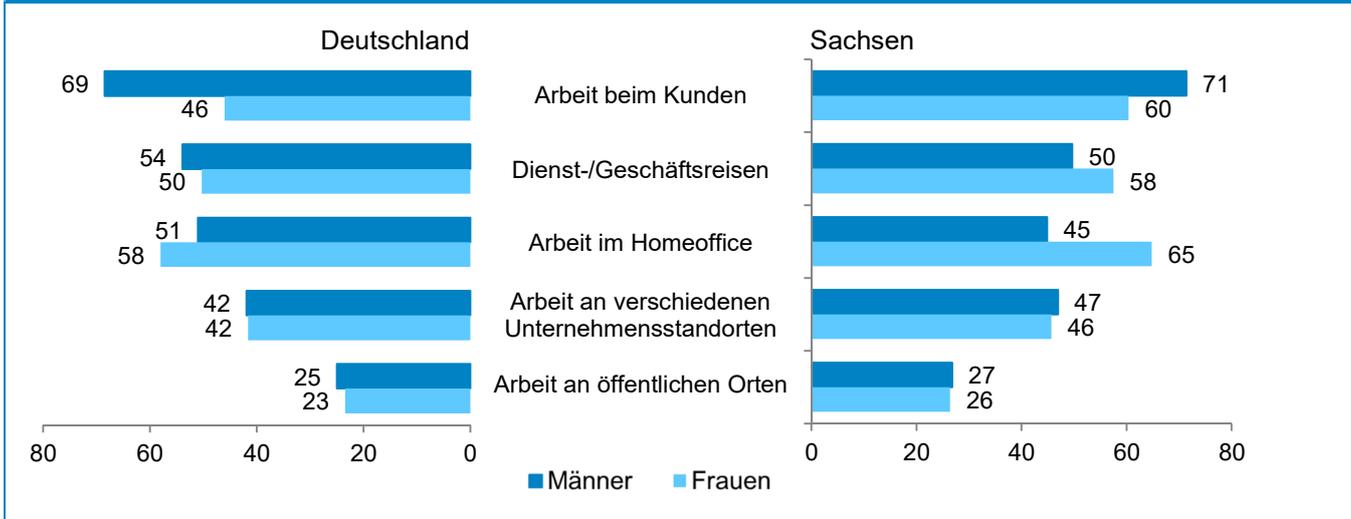
Betrachtet man nur die Teilgruppe der Beschäftigten mit mobiler Arbeit, so sind diese in Sachsen zu 68% von Arbeit beim Kunden betroffen. Das ist deutlich häufiger als die übrigen Formen und sieben Prozentpunkte mehr als in Deutschland. Mit jeweils 52% kommen Dienstreisen und

zumindest gelegentliches Homeoffice seltener vor, hier unterscheidet sich Sachsen nicht im Regionalvergleich<sup>9</sup>. Die Arbeit an verschiedenen Standorten ist in Sachsen mit 47% der mobil Arbeitenden fünf Prozentpunkte häufiger verbreitet als in Deutschland. Arbeit an öffentlichen Orten betrifft in beiden Regionalbezügen jeweils etwa ein Viertel der mobil Arbeitenden, in zu diesem Zweck privat angemieteten Räumlichkeiten sind dagegen mit unter einem Prozent nur sehr wenige Beschäftigte tätig.

Der im deutschlandweiten Vergleich hohe Beschäftigungsanteil sächsischer Frauen zeigt sich auch bei ihrer Beteiligung an mobiler Arbeit. Während der Geschlechterunterschied bei der Betroffenheit von mobiler Arbeit insgesamt in Deutschland und Sachsen sehr ähnlich ist, so treten bei den einzelnen Formen ausgeprägte Unterschiede zutage (Abbildung 32). So wird zwar Arbeit beim Kunden in beiden Regionalbezügen häufiger von Männern verrichtet, allerdings sind mobil arbeitende Frauen in Sachsen in weit höherem Maße von dieser Form betroffen als Frauen in ganz Deutschland. Bei Dienstreisen ist das Verhältnis zwischen den Geschlechtern in Sachsen sogar umgekehrt, sächsische Frauen sind häufiger für den Arbeitgeber unterwegs als Männer. Sie arbeiten in Sachsen 20 Prozentpunkte häufiger im Homeoffice als die Männer, in ganz Deutschland beträgt der Unterschied nur 7 Pro-

<sup>9</sup> Bezogen auf alle Beschäftigten ergibt sich jedoch ein leichter Unterschied. Durch den geringeren Anteil mobiler Arbeit insgesamt praktiziert in Sachsen ein Anteil von 16% aller Befragten Homeoffice, in Deutschland sind es dagegen 19%.

Abbildung 32: Struktur mobiler Arbeit (%)\*

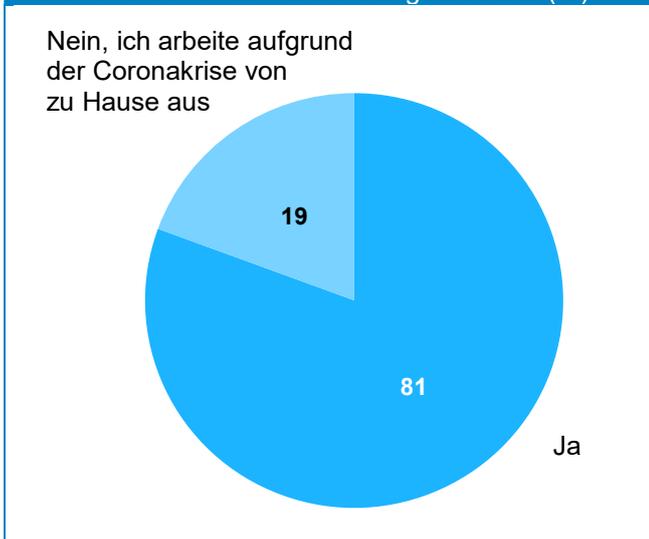


\*Anteile verschiedener Formen an allen Beschäftigten mit mobiler Arbeit, Mehrfachnennungen möglich  
 Arbeit in privat angemieteten Arbeitsräumen wird in der Abbildung nicht aufgeführt, sie ist in Sachsen und Deutschland mit 0,3% bzw. 0,9% ausgesprochen selten.

zentpunkte. Zwar ist der Anteil der mobil Arbeitenden bei den Frauen in Sachsen insgesamt geringer als bei den Männern, jedoch praktizieren sie häufiger mehrere Formen. Bei dieser Mehrfachbetroffenheit von mobiler Arbeit ist insbesondere die Kombination mit Homeoffice bei Frauen verbreiteter.

Mehr als vier Fünftel der befragten Sachsen mit Homeoffice geben an, dass sie bereits vor der Corona-Krise zu Hause gearbeitet haben (Abbildung 33). Nur 19% tun dies aufgrund der

Abbildung 33: Haben Sie schon vor der aktuellen Corona-Krise von zu Hause aus gearbeitet? (%)



Pandemie, in Deutschland sind es sogar nur 14%. Aufgrund des Befragungszeitraumes über den Beginn des ersten Lockdowns im Frühjahr 2020 hinweg kann davon ausgegangen werden, dass sich die Angaben zur Arbeit von zu Hause aus überwiegend auf die Zeit vor Corona beziehen. Allerdings gehen etwa 50% der pandemiebedingt im Homeoffice Arbeitenden zum Befragungszeitpunkt davon aus, dass sie dies auch nach der Corona-Krise zumindest gelegentlich tun werden, damit zeichnet sich ein nachhaltiger Anstieg dieser Arbeitsform ab. Aktuelle Studien zu diesem Thema ergaben einen bundesweiten Anteil von rund 30% der Beschäftigten mit überwiegender Home-Office-Arbeit während der Pandemie (z.B. BMAS 2020; HBS 2021). Das tätigkeitsbezogene Potenzial für diese Arbeitsform wird auf 56% geschätzt (Alipour 2021).

Der **Anteil der Arbeitszeit**, der auf mobiles Arbeiten entfällt, bzw. die Häufigkeit verschiedener Formen variieren deutlich. Die Arbeit beim Kunden macht bei den Betroffenen oft einen großen Teil der Arbeit aus, mehr als die Hälfte arbeitet sogar die überwiegende Zeit bei Kunden. Auch

Dienst- und Geschäftsreisen sind vergleichsweise häufig, 71% machen bis zu drei solcher Reisen pro Monat, weitere 17% sogar bis zu acht. Die Arbeit an verschiedenen Unternehmensstandorten ist in Sachsen deutlich intensiver ausgeprägt als in Deutschland insgesamt. Weit mehr als ein Drittel der Betroffenen wechselt mehrmals pro Woche, weitere knapp 40% wechseln alle paar Wochen den Standort. Die Arbeit an öffentlichen Orten macht für die Mehrheit der Betroffenen weniger als ein Viertel der Arbeitszeit aus. Auch das Homeoffice ist eher die Ausnahme als die Regel, knapp 90% der Betroffenen verbringt dort weniger als die Hälfte, eine Mehrheit sogar unter einem Viertel der Arbeitszeit. Im Zuge der Pandemie kann sich dies nachfolgend geändert haben, aber zum Befragungszeitpunkt um den Beginn des ersten Lockdowns gaben nur 6% der Betroffenen an, mehr als 75% ihrer Arbeitszeit zu Hause zu absolvieren.

Probleme entstehen durch die unvollständige **Anrechnung der Arbeitszeiten** bei mobiler Arbeit, vor allem von Dienstreisen und Homeoffice. Hier gibt jeweils ein Viertel der Befragten an, dass geleistete Arbeitszeiten nicht oder nur unvollständig angerechnet würden. Personen mit Fortbildungsabschlüssen und Akademiker sind stärker betroffen, ein Schwerpunkt liegt zudem bei Beschäftigten in lehrenden und erziehenden Berufen.

Sächsische Beschäftigte, die mobil arbeiten, berichten insgesamt eine geringfügig bessere **Arbeitsqualität** als nicht mobil Arbeitende, deutlich besser ist diese im Homeoffice (Tabelle 5). Die Vorteile mobiler Arbeit liegen vor allem in

höheren Ressourcen in Bezug auf Führungsqualität, Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten. Auch Einkommen, betriebliche Sozialleistungen und Beschäftigungssicherheit werden besser eingeschätzt, zudem sind körperliche Anforderungen, ebenfalls vor allem bei Beschäftigten mit Homeoffice, niedriger. Gleichzeitig entstehen durch mobile Arbeit jedoch auch höhere Belastungen vor allem im Bereich der Arbeitszeitlage, auf die etwas detaillierter eingegangen werden soll.

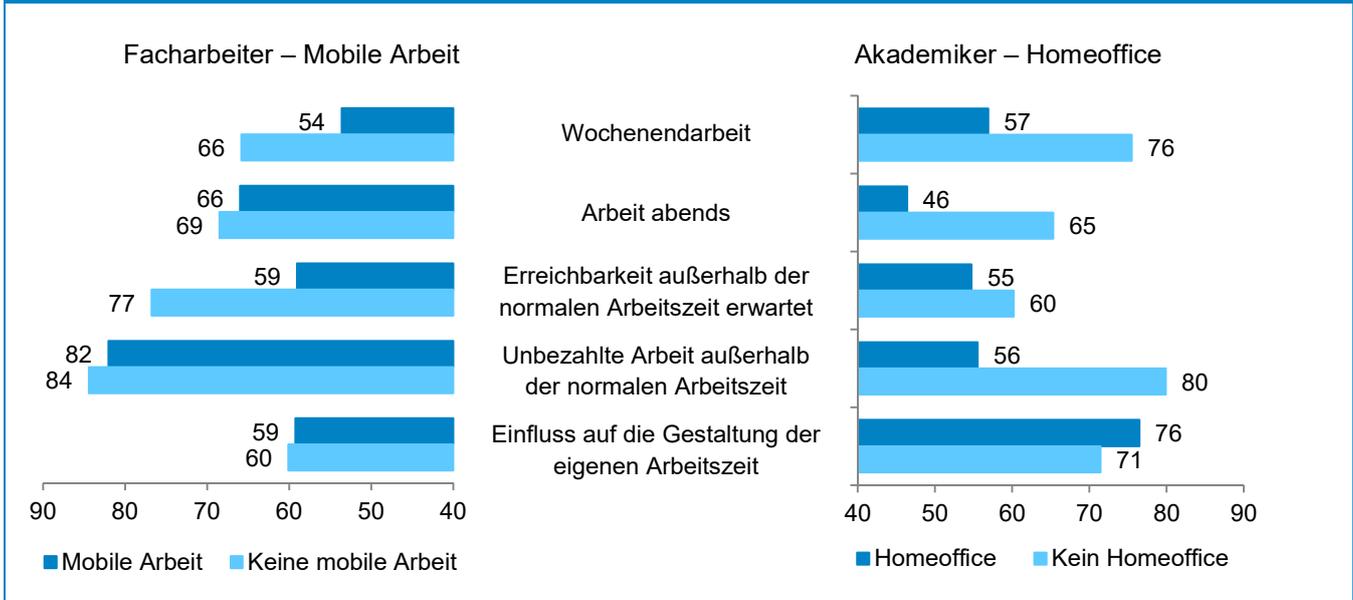
**Tabelle 5: Arbeitsqualität bei Beschäftigten mit mobiler Arbeit\***

	Mobile Arbeit	Homeoffice
DGB-Index Gute Arbeit	+ 1	+ 6
Teilindex Ressourcen	+ 3	+ 8
Teilindex Belastungen	- 3	+ 1
<i>Kriterium Arbeitszeitlage</i>	- 8	- 4
Teilindex Einkommen und Sicherheit	+ 2	+ 7

\* Verbesserung oder Verschlechterung der Arbeitsqualität im Vergleich zu Beschäftigten ohne mobile Arbeit, Indexpunkte

**Arbeitszeitbezogene Belastungen** treten bei Beschäftigten mit mittleren und hohen Qualifikationen in ihren jeweiligen Schwerpunkten mobiler Arbeit auf. Bei Facharbeitern sind dies vor allem die Arbeit beim Kunden und an verschiedenen Unternehmensstandorten, bei Akademikern ist es das Homeoffice. In Abbildung 34 sind für diese Gruppen die zeitlichen Belastungen durch mobile Arbeit insgesamt bzw. Homeoffice im Vergleich zu Personen ohne mobile Arbeit dargestellt, anhand der Indexwerte von Einzelfragen aus dem Kriterium Arbeitszeitlage.

Abbildung 34: Arbeitszeitlage bei mobil/von zu Hause aus Arbeitenden (Indexwerte)



Die Differenzen sind teilweise sehr ausgeprägt. So unterscheiden sich beim Thema Wochenendarbeit die Indexwerte in beiden Gruppen deutlich. Verglichen mit dem Niveau ohne mobile Arbeit - 66 Punkte bei Facharbeitern und 76 Punkte bei Akademikern - sinkt die Zufriedenheit bei mobiler Arbeit allgemein und speziell bei Homeoffice auf ein ähnlich niedriges Level: 54 bzw. 57 Indexpunkte. Dagegen entstehen Belastungen durch Arbeit am Abend vor allem bei Akademikern im Homeoffice, während Facharbeiter hier keine großen Einbußen erleben. Das Homeoffice wird teils für Mehrarbeit und häufig bei Vereinbarkeitsproblemen genutzt, führt aber vielfach zu zeitlicher Arbeitsentgrenzung.

Hohe Belastungen entstehen durch die Erwartung, außerhalb der normalen Arbeitszeit erreichbar zu sein. Dies ist bei Facharbeitern vor allem dann der Fall, wenn sie mobil arbeiten, während Akademiker hier, wahrscheinlich angesichts niedrigschwelliger elektronischer Kommunikationsmöglichkeiten, auch unabhängig vom Homeoffice niedrige Zufriedenheitswerte verzeichnen. Die Funktion von Homeoffice, Belas-

tungsspitzen abzufangen, geht sehr häufig mit unbezahlten Überstunden einher. Dies ist jedoch kaum ein Problem bei den anderen Formen mobiler Arbeit. Insgesamt zeigt sich, dass hinter schlechten allgemein arbeitszeitbezogenen Belastungswerten unterschiedliche Belastungsprofile stehen, die bei Facharbeitern und bei Akademikern mit ihren jeweils typischen Formen mobiler Arbeit zusammenhängen.

Bei der Analyse der Belastungen, die durch mobile Arbeit entstehen, ist neben der Betrachtung der Anforderungen auch eine Berücksichtigung zur Verfügung stehender Ressourcen notwendig (BAuA 2018). Hier sind insbesondere Einflussmöglichkeiten und Handlungsspielräume von Bedeutung, die negative Auswirkungen von Belastungen abmildern können. Im Falle der arbeitszeitbezogenen Belastungen kann die selbstbestimmte Gestaltung der eigenen Arbeitszeit (Zeitsouveränität) eine solche Ressource darstellen. Beim Vergleich der Qualifikationsgruppen erweisen sich Beschäftigte mit mittleren Abschlüssen weniger zufrieden mit der selbstbestimmten Arbeitszeitgestaltung als Aka-

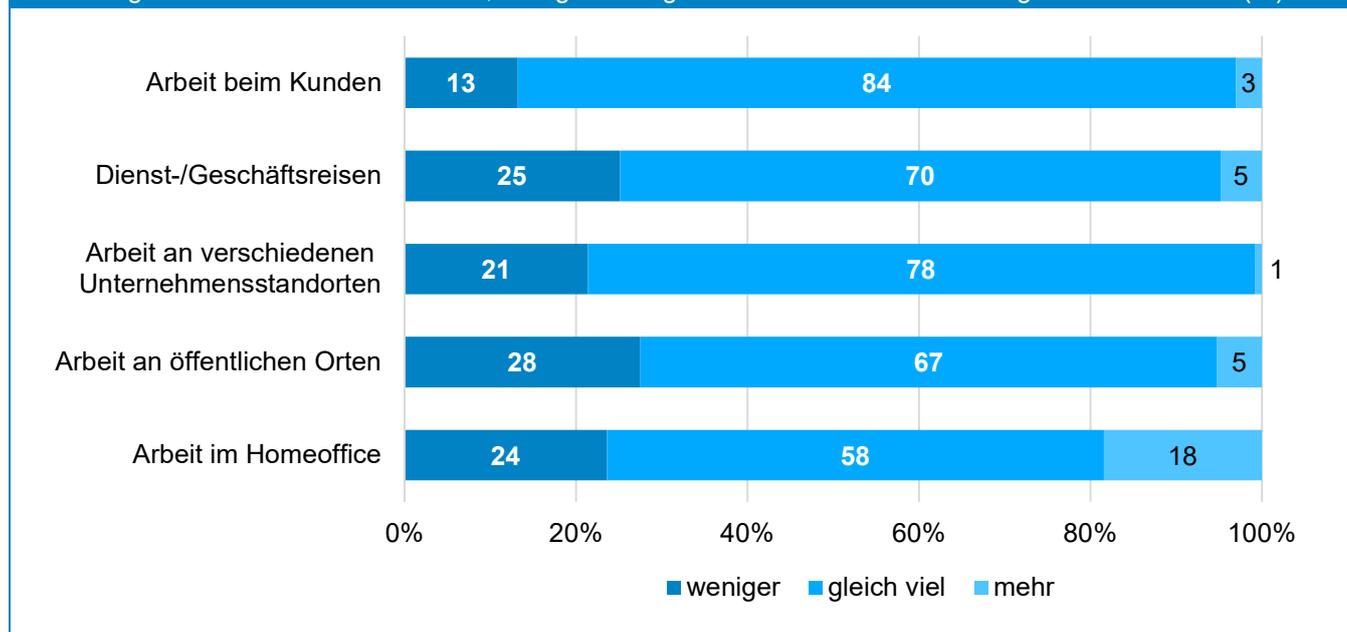
demiker, zudem haben mobil Arbeitende hier keinen Vorteil gegenüber nicht mobil Arbeitenden, sie können somit höhere arbeitszeitbezogene Belastungen auf diesem Wege nicht besser abfedern. Dagegen zeigt sich bei Akademikern im Homeoffice eine zumindest geringfügig höhere Zufriedenheit mit ihrer Zeitsouveränität.

Die **Veränderungswünsche** bezüglich des Arbeitsanteiles in verschiedenen Formen mobiler Arbeit variieren auf niedrigem Niveau (Abbildung 35). Es überwiegt die Zufriedenheit, vor allem dort, wo örtliche Flexibilität eng mit Anforderungen der Tätigkeit verknüpft ist wie im Fall der Arbeit beim Kunden. Wenn eine Änderung gewünscht ist, dann überwiegend die Verringerung des Anteils mobiler Arbeit, was angesichts der dargestellten arbeitszeitbezogenen Belastungen durch mobile Arbeit nicht überrascht. Betroffen sind insbesondere Frauen; bis auf die Arbeit bei Kunden wünschen vor allem sie sich weniger mobile Arbeit. Eine Ausnahme unter den Formen ortsflexibler Arbeit stellt das Homeoffice dar. Nur hier wünscht sich ein signifikanter Anteil

der Betroffenen eine Ausweitung des Arbeitsanteils, jedoch ist auch hier der Wunsch nach einer Verringerung häufiger. Interessanterweise sind es vor allem Männer, die sich mehr Arbeit von zuhause wünschen, während sie von Frauen häufiger praktiziert wird. Insgesamt gibt es bei dieser Form viel Bewegung, was einerseits mit dem Befragungszeitraum zu Beginn der Pandemie aber auch mit unabhängig davon wahrgenommenen Vor- und Nachteilen für die Beschäftigten zusammenhängen dürfte.

Für Formen des mobilen oder ortsflexiblen Arbeitens, das sich nicht aus unmittelbarer tätigkeitsbezogenen Anforderungen ergibt, wurden die wichtigsten **Gründe** erhoben. Während bei der Arbeit an öffentlichen Orten die Anordnung durch Vorgesetzte für drei Viertel der Befragten der Hauptgrund ist und nur eine Minderheit von 13% die bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben angab, so sind die Gründe für die Arbeit im Homeoffice vielfältiger. Hier nannte deutlich mehr als ein Drittel - häufiger Männer -

Abbildung 35: Möchten Sie lieber mehr, weniger oder gleich viel mobile Arbeit erledigen? – nach Form (%)



Vereinbarkeit als Hauptgrund<sup>10</sup>, ein gutes Viertel die bessere Arbeitsumgebung sowie etwa ein Fünftel die Vermeidung von Fahrzeiten. Jeder zehnte Befragte mit Arbeit von zuhause gibt an, sein Pensum sonst nicht zu schaffen, vor allem Frauen (16%) und Beschäftigte in mittleren Jahren. Bei diesen Gruppen dürfte die bereits erwähnte Belastung durch unbezahlte Mehrarbeit am höchsten sein.

Eine knappe Minderheit von 47% der Sachsen mit mobiler Beschäftigung arbeitet in einem Betrieb, in dem ein **Tarifvertrag oder eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung** zur Regelung der Arbeit außerhalb des Betriebes gilt, in Deutschland sind es 52%. Von der Regelung erfasst sind häufiger Frauen und Hochqualifizierte und damit Gruppen, die häufiger von ortsflexibler Arbeit betroffen sind.

Im Rahmen des betrieblichen Arbeitsschutzes sollen **Gefährdungsbeurteilungen** helfen, Arbeitsbedingungen in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit einzuschätzen und entsprechende Maßnahmen abzuleiten. Gefährdungen können auch bei mobiler Arbeit bestehen. Neben den bereits genannten negativen Belastungen aufgrund der Arbeitszeiten und der Erreichbarkeit im Homeoffice sind dies u.a. ungünstige ergonomische Arbeitsbedingungen, Bewegungsmangel, verkehrsbedingter Stress auf Dienstreisen oder die Entgrenzung von Belastungen durch die Vermischung von Arbeit und Privatleben. Wie sich zeigt, haben die Arbeitgeber deutschlandweit nur für 51% der mobil arbeiten-

---

<sup>10</sup> Der Wunsch nach besserer Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben durch mobile Arbeit insgesamt bleibt häufig unerfüllt. Deutschlandweit haben mobil Arbeitende überdurchschnittliche Schwierigkeiten bei der zeitlichen Vereinbarkeit. (Schmucker/Gerdes 2021)

den Beschäftigten Gefährdungsbeurteilungen für die Tätigkeit außerhalb des Betriebes durchgeführt, in Sachsen sind es mit 45% noch etwas weniger. Bei Männern mit berufsfachlichen und Fortbildungsabschlüssen liegen deutlich häufiger Gefährdungsbeurteilungen vor als bei Frauen allgemein und bei Beschäftigten mit akademischen Abschlüssen. Entsprechend zeigen sich hohe Quoten in Bau- und Fertigungstechnischen Berufen, dagegen niedrige in Berufen in Unternehmensführung und -organisation, in unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen aber auch Verkehrs- und Logistikberufen<sup>11</sup>. Im Zuge der durch Corona bedingten Ausweitung von Homeoffice seit 2020 haben die Belastungen und Beanspruchungen zugenommen. Unterstützende Ressourcen, die die Beschäftigten dagegen wappnen könnten, zeigen einen Nachholbedarf bzw. werden in der Umsetzung nicht zuletzt auch durch die Folgen der Pandemie behindert.

Um das **Potenzial für Homeoffice** aufgrund der Wünsche der Beschäftigten zu ermitteln, wurde von allen Befragungsteilnehmern erhoben, ob sie gerne zumindest gelegentlich von zu Hause aus arbeiten würden. In Sachsen wünschen sich das 30% der Befragten, also fast doppelt so viele, wie Homeoffice praktizieren (16%), in ganz Deutschland würden 33% gerne von zu-

---

<sup>11</sup> Wie der aktuelle DEKRA Arbeitssicherheitsreport zeigt, bestehen deutschlandweit ähnliche Branchenunterschiede auch bei Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung (DEKRA 2021). Schlechter ist demnach die Situation in den Bereichen Bildung und Gesundheit sowie Handel und Außendienst, besser dagegen in Industrie, Bau und Handwerk. Ein gesunkener Anteil von 26% der Befragten sagen, dass es im Betrieb eine psychische Gefährdungsbeurteilung gegeben habe, obwohl 88% eine Zunahme arbeitsbedingter psychischer Belastungen konstatieren, die zudem, verglichen mit körperlichen Anforderungen, mehrheitlich als gleich oder stärker belastend eingestuft werden.

hause arbeiten. Das denkbare Gesamtpotential für Homeoffice – die tätigkeitsspezifische Umsetzbarkeit aus Sicht der Beschäftigten – wurde deutschlandweit auf 56% geschätzt (Alipour 2021). Der mit 66% wichtigste Grund, der einer Realisierung gewünschter Arbeit von zuhause in Sachsen entgegensteht, ist tätigkeitsbezogen ("Weil die Art meiner Arbeit das nicht zulässt"). An zweiter und dritter Stelle stehen fehlende räumliche oder technische Voraussetzungen bei den Befragten (47%), sowie Homeoffice-Arbeit ausschließende betriebliche Regelungen (46%). Weniger häufig spielen Vorbehalte des Leitungspersonals eine Rolle, 30% der Beschäftigten sagen, dass ihr Vorgesetzter dies nicht wolle. Diesen Zahlen zufolge könnte der Homeoffice-Anteil durch eine Verbesserung der technischen Ausstattung und durch die Änderung betrieblicher Regelungen deutlich angehoben werden. Allerdings ist die Ablehnung von

Homeoffice durch die Beschäftigten selber vermutlich der größere Hinderungsgrund. Befragte, die es nicht wollen, bezweifeln zwar ebenfalls am häufigsten die tätigkeitsbezogene Realisierbarkeit und führen das Fehlen erforderlicher Arbeitsmittel ins Feld (84% und 72%). Ähnlich häufig wird jedoch auch der persönliche Wunsch nach einer Trennung von Arbeit und Privatem genannt (70%), das Bedürfnis nach dem persönlichen Kontakt zu Kollegen (68%), aber auch die Befürchtung, zu Hause gestört oder abgelenkt zu werden (39%). Insgesamt lässt sich folgern, dass für eine starke Ausweitung der Arbeit im Homeoffice zwingende betriebliche Anordnungen erfolgen müssten, die von einer hinreichenden technischen und sonstigen Ausstattung der heimischen Arbeitsplätze zu flankieren wären. In vielen Fällen ist Arbeit von zu Hause allein aus Platzmangel, Vereinbarkeitsgründen usw. selbst dann nicht realisierbar, wenn es die Tätigkeit zuließe.

## 8. Betreuungsaufgaben und Vereinbarkeit

In der aktuellen Welle der Erhebung wurde nach der Verantwortung für die Betreuung von Kindern sowie pflegebedürftiger Personen gefragt. Daneben wurden Probleme der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erhoben, die durch zeitliche Konflikte oder Überforderung entstehen und die mit einer Betreuungsverantwortung zusammenhängen können.

Es zeigt sich, dass in Sachsen 42% der Befragten für die Betreuung und Erziehung von Kindern verantwortlich sind, etwa so viele wie in Deutschland insgesamt. Erwartungsgemäß konzentrieren sich die Eltern minderjähriger Kinder in den mittleren Altersgruppen zwischen 30 und 50 Jahren. Zudem haben in der Stichprobe auch Personen mit Hochschulabschluss häufiger Kinder als Befragte mit berufsfachlichen Abschlüssen. Eine Verantwortlichkeit für pflegebedürftige Personen besteht seltener, mit 10% der Befragten liegt diese ebenfalls etwa auf gesamtdeutschem Niveau. Personen ab 50 Jahren sind häufiger davon betroffen als Jüngere.

In Bezug auf Vereinbarkeitsprobleme wurde einerseits nach der Häufigkeit von Schwierigkeiten gefragt, private Interessen mit der Arbeit zeitlich zu vereinbaren. Zum anderen wurde erhoben, ob die Befragten nach der Arbeit zu erschöpft seien, um sich noch um private oder familiäre Angelegenheiten zu kümmern. Zeitliche Vereinbarkeitsprobleme treten in Sachsen ebenso wie in Ostdeutschland in etwas höherem Maße auf als in Deutschland, mit 29% bzw. 30% häufig Betroffenen gegenüber 26% in Deutschland. Wenngleich die Problematik in allen Al-

tersgruppen vorkommt, so ist doch die Verbreitung bei 30-40-Jährigen mit 38% am stärksten, weil hier Berufstätigkeit, Elternschaft oder Pflege sozialer Kontakte am intensivsten zusammenreffen. Auch hier sind Hochschulabsolventen stärker betroffen.

Arbeitsbedingte Erschöpfung, die die Erledigung privater oder familiärer Angelegenheiten behindert, tritt bei 38% der Befragten häufig auf und ist damit etwa so verbreitet wie in Deutschland insgesamt. Die Unterschiede zwischen den Geschlechtern und Altersgruppen sind gering, allerdings sind Personen mit Fortbildungsabschlüssen (Meister/Techniker) und Fachschulabschluss mit 50% deutlich häufiger betroffen als alle anderen.

Anders, als zu vermuten wäre, gibt es weder in Sachsen noch in Deutschland insgesamt einen signifikanten Zusammenhang zwischen Kinderbetreuung und zeitlichen Vereinbarkeitsproblemen. Dies gilt in Sachsen auch bei Kontrolle nach Geschlecht, lediglich in Deutschland sind Männer mit Betreuungsverantwortung geringfügig stärker belastet. Die meisten Eltern haben keine größeren Schwierigkeiten, private Interessen mit ihrer Arbeit zeitlich zu vereinbaren als Befragte ohne Kinder. Gleiches gilt für die arbeitsbedingte Erschöpfung, die eine Beschäftigung mit privaten oder familiären Angelegenheiten verhindert. Auch hier zeigt sich keine erhöhte Betroffenheit bei Eltern. Vielmehr fällt ein umgekehrter Zusammenhang auf, in der Form, dass Frauen ohne Betreuungsverantwortung für ein Kind zu einem weit größeren Anteil häufig zu

erschöpft sind als Frauen mit Kind (45% ggü. 32% in Sachsen). Es kann an dieser Stelle nur vermutet werden, dass hier ein umgekehrter Kausalzusammenhang vorliegt. Möglicherweise steht häufige arbeitsbedingte Erschöpfung nicht nur privaten Aktivitäten im Allgemeinen, sondern auch einer Elternschaft im Speziellen entgegen bzw. verzögert diese.

Anders sieht es beim Zusammenhang zwischen Pflegeverantwortung einerseits und zeitlichen Vereinbarkeitsproblemen bzw. arbeitsbedingter Erschöpfung andererseits aus. Pflegende Befragte haben vor allem in Sachsen häufiger Schwierigkeiten, private Interessen mit ihrer Arbeit zeitlich zu vereinbaren. Dieser Zusammenhang ist im Freistaat ausschließlich bei Frauen zu beobachten, hier berichten 40% der Pflegenden von häufig auftretenden Schwierigkeiten im Vergleich zu 27% bei weiblichen Befragten ohne Pflegeverantwortung. Die Pflege von Angehörigen wird häufiger von Frauen erle-

digt. Angesichts einer steigenden Zahl von Hochbetagten sowie Pflegefällen in Sachsen ist davon auszugehen, dass damit zusammenhängende Vereinbarkeitsprobleme zunehmen werden. In Deutschland ist der Zusammenhang in schwächerer Form nur bei Männern zu beobachten, bei den Frauen nicht. Möglicherweise sorgt der hohe Anteil von Teilzeitbeschäftigung v.a. bei westdeutschen Frauen für größere Vereinbarkeitspotenziale.

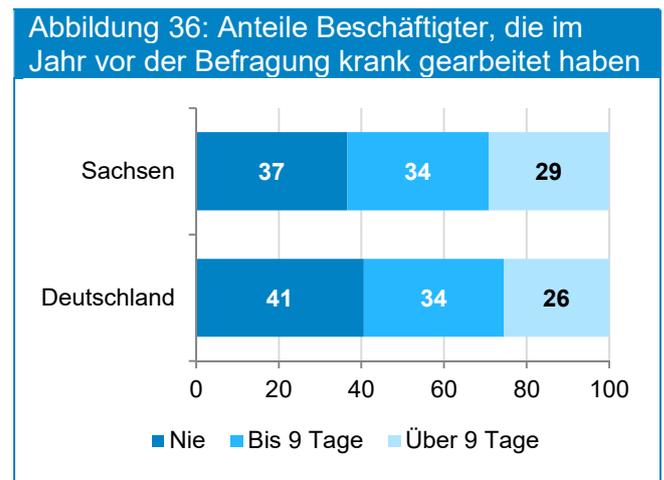
Auch zwischen arbeitsbedingter Erschöpfung und Pflegeverantwortung besteht in Sachsen ein Zusammenhang, der jedoch nicht geschlechtsspezifisch ist. Sowohl männliche als auch weibliche Befragte mit Pflegeverantwortung sind nach der Arbeit zu einem etwas höheren Anteil häufig zu erschöpft für private oder familiäre Angelegenheiten als Personen ohne Pflegeverantwortung (insgesamt 46% zu 38%). In Deutschland ist dieser Effekt ebenfalls zu sehen, betrifft jedoch wiederum nur die Männer.

## 9. 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. Zwei weitere erhobene Merkmale stehen mit der Arbeitsqualität in Zusammenhang und werden hier ebenfalls behandelt: Arbeitsverdichtung, welche die Zunahme der Arbeitsmenge je Zeiteinheit beschreibt, und der individuell eingeschätzte Gesundheitszustand, der sowohl Voraussetzung der Leistungserbringung ist als auch Folge der Arbeitsbedingungen sein 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. 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.



Nur eine Minderheit von 37% der Befragten in Sachsen gibt an, nie krank zur Arbeit zu gehen (Abbildung 36). Der Rest arbeitet zumindest gelegentlich auch mit Krankheitssymptomen, fast die Hälfte davon sogar mehr als 9 Tage im Jahr vor der Befragung. Damit ist mehr als gelegentlicher Präsentismus in Sachsen etwas stärker verbreitet als in Deutschland insgesamt.

### Wechselbereitschaft

Bereits seit längerem haben sich angesichts einer steigenden Zahl offener Stellen die Möglichkeiten für einen freiwilligen Wechsel des Arbeitgebers in Sachsen für viele Beschäftigte verbessert. Der Anteil der Eigenkündigungen an den Personalabgängen hat sich innerhalb von 2005 bis 2019 mehr als verdreifacht. Entsprechend stieg in den letzten Jahren auch die

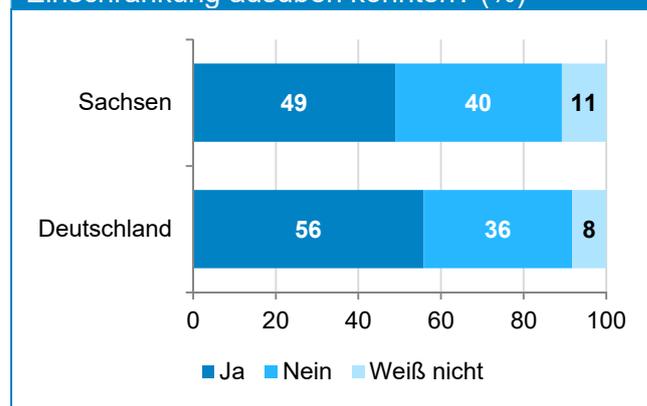
Wechselbereitschaft in Sachsen über den Bundesdurchschnitt, der relativ konstant blieb. Diese Entwicklung war im Jahr 2020 rückläufig, der Anteil der Befragten, die bei Möglichkeit gerne den Arbeitgeber wechseln würden, lag mit 19% in Sachsen und 18% in Deutschland in beiden Landesteilen gleichauf. Wie 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 knapp die Hälfte (49%) der Sachsen ist der Meinung, unter den gegebenen Arbeitsbedingungen die aktuelle Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter uneingeschränkt ausüben zu können (Abbildung 37). Der deutsche Vergleichswert liegt mit 56% etwas höher, in beiden Regionen ist seit 2016 keine eindeutige Entwicklungstendenz zu erkennen. Dagegen gehen 40% der Befragten in Sachsen nicht davon aus, in ihrer Tätigkeit ohne Einschränkungen bis zur Rente durchhalten zu können. Mehr als jeder zehnte Befragte ist in diesem Punkt unsicher.

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 (z.B. Ketzmerick 2015a) haben ge-

Abbildung 37: Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkung ausüben könnten? (%)



zeigt, 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 (SMWA 2018). Doch auch psychische Belastungen durch Stress, Arbeits-hetze usw. können wesentlich dazu beitragen, den Erhalt der Arbeitskraft zu beeinträchtigen, dies betrifft alle Berufsgruppen.

**Arbeitsverdichtung**, also die Zunahme des Arbeitsvolumens pro Zeiteinheit, belastet Befragte in Sachsen und Deutschland gleichermaßen. Die zugehörigen Indexwerte liegen mit 61 bzw. 62 Punkten im unteren Mittelfeld der Arbeitsqualität. Insgesamt stimmen 32% der sächsischen und 31% der deutschen Beschäftigten in hohem oder sehr hohem Maße der Aussage zu, dass sie in den letzten 12 Monaten mehr Arbeit in der gleichen Zeit als vorher schaffen mussten.

Eine Mehrheit von 63% der befragten Sachsen schätzt ihren **Gesundheitszustand** als gut oder sehr gut ein, weniger gut oder schlecht dagegen nur 11%. Damit liegt der Freistaat auch hier gleichauf mit Deutschland. Frauen bewerten ihre Gesundheit etwas schlechter (61% gut oder sehr gut). Mit steigendem Alter nimmt der Anteil positiver Bewertungen ab, er halbiert sich von

80% bei den Unter-30-Jährigen auf 41% bei den Über-59-Jährigen, der stärkste Rückgang findet ab dem 50 Lebensjahr statt. Akademiker bewerten positiver als Befragte mit Fortbildungsabschlüssen und insbesondere Befragte mit berufsfachlichen Abschlüssen (67% zu 64% bzw. 62% gut oder sehr gut).

## 10. Literatur

Alipour, Jean-Victor / Falck, Oliver / Peichl, Andreas / Sauer, Stefan (2021): Homeoffice-Potenzial weiterhin nicht ausgeschöpft. In: ifo Schnelldienst digital, 2021, 2, Nr. 6. München.

BAuA (2018): Orts- und zeitflexibles Arbeiten: Gesundheitliche Chancen und Risiken. Dortmund/Berlin/Dresden.

DEKRA (2021): DEKRA Arbeitssicherheitsreport 2021. Stuttgart.

BMAS (Hrsg.): Verbreitung und Auswirkungen von mobiler Arbeit und Homeoffice. Oktober 2020.

BMWi (2020): IAB-Betriebspanel Ostdeutschland. Ergebnisse der 24. Befragungswelle 2019. Berlin.

HBS (2021): Erwerbspersonenbefragung der Hans-Böckler-Stiftung; HBS Auf einen Blick: STUDIEN ZU HOMEOFFICE UND MOBILER ARBEIT; Stand 16.02.2021, <https://www.boeckler.de/de/auf-einen-blick-17945-Auf-einen-Blick-Studien-zu-Homeoffice-und-mobiler-Arbeit-28040.htm>

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 (SMWA) (Hg.) (2018): Qualität der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in Sachsen 2017. Ergebnisse der Repräsentativbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit in Sach-

sen. INIFES: Markus Holler, Ernst Kistler, Benjamin Breiter. Dresden.

Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft Arbeit und Verkehr (Hrsg.) (2019): Qualität der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in Sachsen 2018. Ergebnisse der Befragung zum DGB-Index Gute Arbeit in Sachsen. Dresden.

Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft Arbeit und Verkehr (Hrsg.) 2020: Qualität der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in Sachsen 2019. Ergebnisse der Befragung zum DGB-Index Gute Arbeit in Sachsen. Dresden.

Schmucker, Rolf; Gerdes, Johann; (2021): Mobile Arbeit zwischen Autonomie und Belastung. In: Gute Arbeit 01/2021. S. 8-12.

Schmucker, Rolf; Gerdes, Johann; (2021a): Wie stark belastet Sie das? In: Gute Arbeit 01/2021. S. 13-16.

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

TMASGFF (Hrsg.) (2016): Arbeiten in Thüringen. Ergebnisse einer Repräsentativbefragung von Beschäftigten in Thüringen 2016. Studie im Auftrag des Thüringer Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie. Erfurt.

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

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

# 11. 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 Validität<sup>12</sup> und Reliabilität<sup>13</sup> 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 Kombi-

nation 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.

<sup>12</sup> Inhaltlich präzise Abbildung der zu erhebenden Kategorien im Index

<sup>13</sup> 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 <sup>1</sup>	83,33 <sup>1</sup>	66,66	50
3 Eher wenig			33,33	33,33
2 Eher stark			16,66	16,66
1 Stark			0	0

<sup>1</sup> 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 <sup>1</sup>	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

<sup>1</sup> 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 ausbildende 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

**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:**

Juni 2021

**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.