



Qualität der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in Sachsen 2021

Ergebnisse der Befragung
zum DGB-Index Gute Arbeit
in Sachsen



zsh

DGB-Index
Gute Arbeit



Herausgeber:

Sächsisches Staatsministerium
für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

Auswertung und Redaktion:

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

Datenerhebung:

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

Redaktionsschluss:

Juli 2022

Verteilerhinweis

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

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

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

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

Copyright

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

Inhalt

1. Das Wichtigste in Kürze	4
2. Datenbasis	7
3. Rahmenbedingungen der Arbeit in Sachsen	10
4. Arbeitsbedingungen in Sachsen im Zeit- und Regionalvergleich	13
4.1. DGB-Index Gute Arbeit, Teilindizes und Kriterien im Vergleich	13
4.2. Entwicklung der Indizes	17
5. Die Arbeitsbedingungen unterschiedlicher Betriebstypen und Beschäftigtengruppen	19
6. Arbeits- und Infektionsschutz	30
7. Digitalisierung	34
8. Homeoffice	36
9. Angst um den Arbeitsplatz und Einkommensverlust	39
10. Kurzarbeit	40
11. Betreuungsverantwortung	41
12. Folgen der Arbeitsqualität	42
13. Literatur	45
14. Anhang	46

1. Das Wichtigste in Kürze

Im Jahr 2021 wurde im Auftrag des Freistaates Sachsen zum sechsten 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 Arbeit¹ 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 subjektiv eingeschätzten Arbeitsqualität².

Die **Arbeitsqualität** in Sachsen und Deutschland hatte sich 2020 im Vergleich zu den Vorjahren deutlich verbessert. Dieser Zugewinn wurde 2021 trotz eines leichten Rückgangs größtenteils gehalten. Die Bewertung der Arbeitsqualität im Freistaat liegt aber weiterhin hinter der in Ost- und besonders in Gesamtdeutschland. Dabei spielen strukturelle Unterschiede in Wirtschaft und Beschäftigung eine Rolle, wie z.B. die hohe Schichtarbeitsquote in Sachsen.

Die verschiedenen Teilaspekte der Arbeitsqualität unterscheiden sich in Bezug auf Entwicklung und Niveau. Die individuellen Einschätzungen von **Einkommen und Beschäftigungssicherheit** haben sich 2021 etwas verschlechtert, aber auch sie liegen noch weit über dem Wert von 2019. Bei diesem Teilindex ist Sachsen gleichauf mit Ostdeutschland, aber deutlich unter dem Bundesdurchschnitt. Trotz insgesamt positiver Entwicklung ist die Zufriedenheit mit den Kriterien Einkommen und erwarteter Rente sowie betrieblichen Sozialleistungen nach wie vor geringer als bei den meisten anderen Aspekten der Arbeitsqualität. Dagegen wird die Beschäftigungssicherheit weit besser bewertet.

Die bisher schon gute Bewertung von **Ressourcen** bleibt auf hohem Niveau. Dazu zählen Gestaltungsmöglichkeiten im Betrieb, persönliche Entwicklungsmöglichkeiten, Führungsqualität, Betriebskultur und Sinn der Arbeit. Hier liegt Sachsen nur geringfügig hinter den Vergleichsregionen, wobei der Sinngehalt der Arbeit am besten eingeschätzt wird.

Die Einschätzung von **Belastungen** durch die Arbeit hat sich in Sachsen kaum verändert. Hier ist der Rückstand zu Deutschland insgesamt am größten, vor allem in Bezug auf die körperlichen Anforderungen. Am schlechtesten werden Stress und Arbeitsintensität bewertet, besser dagegen emotionale Anforderungen und die Arbeitszeitlage.

Die Arbeitsqualität unterscheidet sich deutlich zwischen den **Wirtschaftszweigen**. Die höchste Arbeitszufriedenheit im Freistaat besteht im Öffentlichen Dienst, in der Branchengruppe Fi-

¹ Zu Erhebung und Methodik des DGB-Index Gute Arbeit siehe Abschnitt 2

² Im Bericht werden die Begriffe Arbeitsqualität und Arbeitszufriedenheit synonym verwendet.

nanz- und Versicherungsdienstleistungen/ Immobilien, freiberufliche/ wissenschaftliche/ technische Dienstleistungen sowie in der Information und Kommunikation. Am Ende der Rangfolge finden sich mit dem Verarbeitenden Gewerbe und dem Gesundheits- und Sozialwesen die beschäftigungsstärksten Wirtschaftszweige Sachsens. Sie sind gegenüber den Vorjahren zurückgefallen, da sich die Arbeitsqualität hier im Gegensatz zu den meisten anderen Branchen nicht verbessert hat. Auffällig sind die nach wie vor sehr schlecht bewerteten Belastungen im Gesundheits- und Sozialwesen und im Bereich Erziehung und Unterricht.

Frauen haben bundesweit eine geringere Arbeitszufriedenheit als Männer. Dieser **Geschlechterunterschied** ist in Sachsen 2021 ausgeprägter als in Deutschland insgesamt. Auch der Rückstand der Arbeitsqualität sächsischer Frauen gegenüber dem gesamtdeutschen Durchschnitt der Frauen ist deutlich stärker als bei den Männern. Dazu tragen insbesondere hohe Belastungen bei, z.B. in Gesundheitsberufen, die häufig von Frauen ausgeübt werden.

Mit steigendem **Qualifikationsniveau** der Beschäftigten nimmt auch die Arbeitsqualität zu. Sächsische Beschäftigte mit akademischen Abschlüssen sind zufriedener als die Fachkräfte mit ihren Ressourcen sowie mit Einkommen und Sicherheit, aber etwas unzufriedener mit ihren Belastungen.

Schichtarbeit geht mit deutlich verringerter Arbeitsqualität einher. 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. Dies wurde als der **wichtigste Grund für die im Regionalvergleich anhaltend geringere Arbeitszufriedenheit** identifiziert.

Ein Schwerpunkt der Befragung waren **Auswirkungen der Corona-Pandemie** im Arbeitsleben.

Die **Infektionsschutzmaßnahmen** gegen Corona führten zu vielfältigen Veränderungen im Arbeitsprozess. In Sachsen fühlten sich 2021 fast drei Viertel der Beschäftigten gut vor einer Ansteckung am Arbeitsplatz geschützt. Das Schutzgefühl war in Gesundheits- und Lehrberufen sowie einem Teil der gewerblichen Produktionsberufe geringer als in Büroberufen. Neben tätigkeitsspezifischen Eigenheiten hängen diese Unterschiede auch mit dem Umfang der jeweilig angeordneten Maßnahmen zusammen. Dieser wurde vor allem im Baugewerbe und im öffentlichen Dienst von vielen Befragten als gering empfunden.

Die Aktivitäten und Hilfsmittel zum Schutz vor dem Virus wurden auch als **Belastung** wahrgenommen. So sind Maßnahmen wie Masken und soziale Distanzierung mit teils erheblichen Beeinträchtigungen der Arbeitsabläufe verbunden. Für ein Drittel der Befragten erschwerten die entsprechenden Regelungen die Ausübung ihrer Arbeit stark, vor allem im Gesundheitswesen sowie in Erziehung und Unterricht.

Die **Digitalisierung** persönlicher Arbeitskontakte und zur Ersetzung von Dienstreisen hat seit Beginn der Pandemie deutlich zugenommen. Eine starke Verlagerung innerbetrieblicher Kontakte in den virtuellen Raum führte oft zu einer Belastungszunahme. Das Entfallen von Dienstreisen brachte dagegen häufiger (38%) einen

Rückgang der Belastungen mit sich, aber oft auch einen Anstieg (30%). Vielfach entstanden Mehrbelastungen bei der Ersetzung persönlicher Kontakte durch die bessere Erreichbarkeit und die Entgrenzung der Arbeit, was zur Beeinträchtigung von Pausen und Ruhezeiten führt.

Homeoffice wurde seit Beginn der Pandemie von einem Viertel der sächsischen Befragten praktiziert, vor allem von Jüngeren und von akademisch Qualifizierten. Auch im Homeoffice stiegen die Belastungen vieler, vor allem durch die Verschlechterung der Arbeitszeitsituation und Probleme der Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Arbeit. Auch eine geringe Eignung der Wohnung als Arbeitsplatz verstärkte die Belastungen. Davon sind in Sachsen mit 47% der im Homeoffice Arbeitenden im Regionalvergleich besonders viele Menschen betroffen, bei Jüngeren führte dies außerordentlich häufig zu hohen Belastungen.

Einkommensverluste entstanden in der Pandemie nur bei einer Minderheit der Beschäftigten. Sie waren häufig eine Folge von Kurzarbeit im Zuge von Lockdowns und Schließungen, insbesondere wenn diese länger andauerte. Signifikante Verluste erlitten vor allem Beschäftigte im Gastgewerbe, in Reinigungsberufen sowie in Berufen der Unternehmensführung und -organisation. Männer mit berufsfachlichen Qualifikationen waren am häufigsten betroffen.

Mehrheitlich haben die **Vereinbarkeitsprobleme** für Eltern in der Pandemie zugenommen. Dafür sind nicht nur Schulschließungen zu Beginn der Pandemie sondern auch Konflikte aufgrund veränderter Arbeitszeitbelastungen im Homeoffice verantwortlich, wie z.B. Arbeit abends oder am Wochenende. In Sachsen hat

annähernd ein Drittel der Eltern während der Pandemie die Arbeitszeit reduziert, um mehr Zeit für die Kinderbetreuung zu haben, anteilig fast doppelt so viele wie in Deutschland. Auch Beschäftigte mit Pflegeverantwortung erlebten häufig eine Zunahme der Belastungen, auf die mit Arbeitszeitreduktion reagiert wurde. Angesichts einer steigenden Zahl von Hochbetagten sowie Pflegefällen in Sachsen ist zu erwarten, dass damit zusammenhängende Vereinbarkeitsprobleme weiter zunehmen werden.

In der Erhebung wurde auch nach den **Folgen schlechter Arbeitsqualität** gefragt, wie Präsentismus, also Arbeit trotz Krankheit, der Bereitschaft zum Jobwechsel sowie der Einschätzung der künftigen Arbeitsfähigkeit. Präsentismus ist in Sachsen etwas stärker als in Deutschland verbreitet. Insgesamt 51% der sächsischen Befragten gaben an, in den zwölf Monaten vor der Befragung krank zur Arbeit erschienen zu sein, darunter 24% mehr als 9 Tage. Die Zahlen sind in der Pandemie bundesweit zurückgegangen, u.a. aufgrund von Homeoffice und Infektionsschutzmaßnahmen. Die Bereitschaft zum Wechsel des Jobs liegt in Sachsen mit 20% etwa auf Bundesniveau. Am höchsten ist sie bei jüngeren Beschäftigten und solchen in Helfertätigkeiten ausgeprägt. Schlechte Arbeitsbedingungen spielen dabei eine wichtige Rolle. Insgesamt 48% der sächsischen Befragten gehen nicht davon aus, in ihrer Tätigkeit ohne Einschränkungen bis zur Rente durchhalten zu können. In Deutschland insgesamt sagen dies nur 40%. Betroffen sind insbesondere Beschäftigte mit hohen körperlichen Belastungen, die in der sächsischen Wirtschaftsstruktur vergleichsweise häufig anzutreffen sind.

2. Datenbasis

Seit 2007 werden im Auftrag des DGB durch das Umfragezentrum Bonn jährliche repräsentative Erhebungen für den DGB-Index Gute Arbeit durchgeführt, um die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen in Deutschland zu erheben. Für das Berichtsjahr 2021 wurde im Zeitraum von 01/ 2021 bis 05/ 2021 mittels Telefonbefragung eine Stichprobe für die Bundesrepublik erhoben, auf deren Basis für die vorliegende Analyse 6.407 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 Beschäftigtenperspektive erlauben. Für das Jahr 2021 wurde zum sechsten Mal solch eine Stichprobe für Sachsen erhoben. Sie umfasst 1.003 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 transformiert³. 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

³ 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 DGB-Index Gute Arbeit aus drei Teilindizes, den zugehörigen elf Kriterien und den zugeordneten Einzelthemen

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

Zusätzlich zu der Arbeitsqualität als Kernbereich der Befragung gibt es neben soziodemografischen Angaben u. a. auch Fragen zu Beschäftigungsverhältnissen und Folgen der Arbeitsqualität, die im Bericht berücksichtigt sind. Darüber hinaus wurden im Rahmen jährlich wechselnder Schwerpunkte in 2021 die Themen Corona-Folgen und Betreuungsverantwortung erhoben.

Auch diesen Themen sind Abschnitte gewidmet.

Anmerkung

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 15 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 in Sachsen ist stärker durch die Industrie, das Gesundheits- und Sozialwesen sowie das Baugewerbe geprägt als in anderen Regionen Deutschlands.

Die beschäftigungsstärksten Branchen Sachsens sind das Verarbeitende Gewerbe (20% der Beschäftigten), der Bereich Gesundheits- und Sozialwesen (einschließlich Altenpflege, 15%) sowie Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (12%). Mit 11% sind in den wirtschaftsnahen und den sonstigen Dienstleistungen, im Gastgewerbe und den Bereichen Kunst/Unterhaltung/Erholung in Sachsen weniger Menschen beschäftigt als im deutschen Durchschnitt.

Die Verteilung der Beschäftigten nach Betriebsgröße ist in Sachsen stärker auf kleine und mittlere Betriebe konzentriert als in den Vergleichsregionen. In Betrieben unter 20 Beschäftigten arbeiten im Freistaat mit 27% aller Beschäftigten weniger als in Deutschland insgesamt bzw. deutlich weniger als in Ostdeutschland. Auch Betriebe ab 2000 Beschäftigten sind mit 4% aller Befragten im Land unterdurchschnittlich. Dagegen arbeiten immerhin 69% der

Sachsen in Betrieben zwischen 20 und 1.999 Angestellten, im Regionalvergleich sind vor allem Betriebe ab 200 Beschäftigten stärker vertreten.

Geschlecht: Der Anteil der Frauen an den Beschäftigten ist in Sachsen mit 50% vergleichsweise hoch, er liegt etwa 2% über dem bundesdeutschen und knapp 1% über dem Ostdeutschen Durchschnitt. Frauen arbeiten in Sachsen häufiger als Männer in Personenbezogenen Dienstleistungsberufen (Medizin, Pflege, Erziehung, Unterricht), in Handelsberufen, Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen, in Kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen, in Berufen der Unternehmensführung und -organisation und in Reinigungsberufen. Dagegen weist die Berufsstruktur der Männer häufiger Produktionsberufe (Fertigung, Fertigungstechnik, Bau- und Ausbau) sowie Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungsberufe (Sicherheit, Verkehr und Logistik) auf.

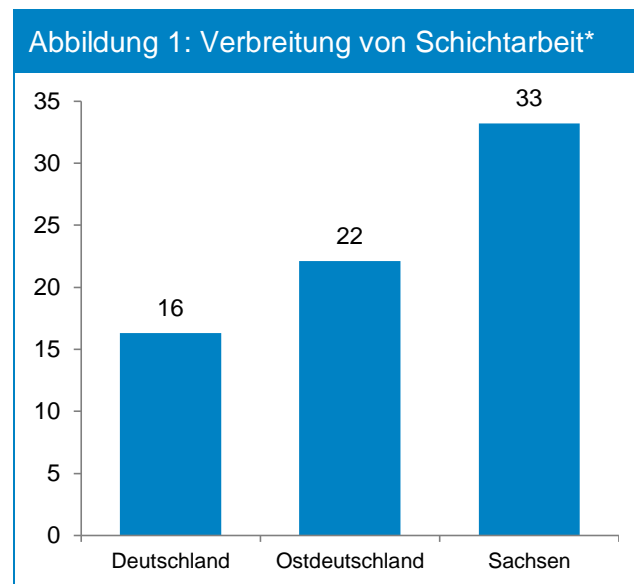
Die Qualifikationsstruktur Sachsens ist überdurchschnittlich von Fachkräften und Beschäftigten mit Fortbildungsabschlüssen geprägt. Der Anteil berufsfachlich qualifizierter Befragter liegt mit 58% sechs Prozentpunkte über dem bundesweiten Anteil. Beschäftigte mit Fortbildungsabschluss (Meister, Techniker) bzw. Fachschulabschluss machen 16% aus, fünf Prozentpunkte mehr als in Deutschland insgesamt. Dagegen sind Personen mit Hochschulabschluss (21%) etwas seltener und Beschäftigte ohne oder mit sonstigen Abschlüssen (10%) deutlich seltener als in den Vergleichsregionen.

Die sächsische Berufsstruktur ist stärker durch Produktionsberufe und personenbezogene Dienstleistungsberufe bestimmt als die gesamtdeutsche. Insbesondere fertigungstechnische Berufe, Bau- und Ausbauberufe sowie Gesundheitsberufe sind in Sachsen stärker vertreten als im Bundesdurchschnitt, dagegen sind Berufe in Unternehmensführung und -organisation sowie unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe seltener anzutreffen.

Die Altersstruktur sächsischer Beschäftigter weist geringere Anteile Jüngerer und höhere Anteile mittlerer und älterer Jahrgänge auf. In Sachsen sind knapp 14% der Befragten unter 30 Jahren, das sind fast vier Prozentpunkte weniger als in Deutschland. Dagegen sind die Altersgruppen ab 40 Jahren stärker besetzt. Aufgrund gewandelter Leistungsfähigkeit und Belastungswahrnehmung Älterer können diese Unterschiede Konsequenzen für die Arbeitsqualität und Gesundheit haben. Zusätzlich resultieren aus der Altersstruktur anteilig höhere Rentenabgänge aus sächsischen 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 vor allem in den Wirtschaftsabschnitten Verarbeitendes Gewerbe sowie Erziehung und Unterricht.

Schichtarbeit ist in Sachsen mehr als doppelt so häufig wie in Deutschland insgesamt. Immerhin 33% der sächsischen Befragten arbeiten in Schichten (Abbildung 1), darunter 25% regelmäßig oder ständig. Schichtarbeit ist in einzelnen Branchen besonders häufig, so arbeitet im sächsischen Gesundheits- und Sozialwesen mehr als die Hälfte der Beschäftigten regelmä-

ßig oder ständig in Schichten, in Industrie und Logistik sind es mehr als ein Drittel, in Dienstleistungen und im Handel sind jeweils ein Viertel betroffen. Die hohe Verbreitung von Schichtarbeit ist eine wichtige Ursache der im Regionalvergleich niedrigeren Arbeitsqualität in Sachsen (vgl. SMWA 2021).



*Anteile von Beschäftigten, die zumindest unregelmäßig in Schichten arbeiten

In Sachsen sind niedrige und mittlere Einkommen häufiger als in den Vergleichsregionen. Die sächsische Struktur der in der Befragung erhobenen Brutto-Monatsentgelte konzentriert sich stärker als in Ost- und Gesamtdeutschland auf den Bereich zwischen 800 und 2.500 Euro. Dagegen verdienen in Ostdeutschland etwas mehr Beschäftigte weniger als 800 Euro und vor allem in Gesamtdeutschland deutlich mehr Beschäftigte über 3.000 Euro brutto als in Sachsen.

Zwei Fragen der aktuellen Erhebung waren auf das Vorliegen eines Grades der **Behinderung** und die Existenz einer betrieblichen **Schwerbehindertenvertretung** gerichtet. In Sachsen gaben 8% der Befragten an, über eine anerkannte Schwerbehinderung zu verfügen oder schwer-

behinderten Personen gleichgestellt zu sein, verglichen mit 7% in Deutschland. Die höchsten Anteile Schwerbehinderter finden sich in den Altersgruppen unter 30 sowie ab 60 Jahren, vermutlich weil die Zunahme der Beschäftigung Schwerbehinderter in den letzten Jahren vor allem bei Jüngeren stattfand, andererseits sind die wichtigsten Ursachen von Schwerbehinderung Krankheiten, die häufiger Ältere betreffen.

Etwa ein Viertel der sächsischen Befragten kann nicht sagen, ob in Ihrem Betrieb eine **Schwerbehindertenvertretung** (SBV) existiert. Von den restlichen drei Vierteln sagen 45%, dass es

eine solche Interessenvertretung gibt, ähnlich viele wie in Deutschland insgesamt (48%). Begrenzt man die Analyse auf anerkannte Schwerbehinderte und ihnen Gleichgestellte, so zeigt sich, dass in 64% der Betriebe von sächsischen Beschäftigten mit Behinderung eine SBV existiert, in Deutschland in 60% der Betriebe. Die höchsten Quoten haben vor allem großbetriebliche Wirtschaftszweige: Energiewirtschaft, Ver- und Entsorgung sowie Öffentlicher Dienst. Überdurchschnittliche Quoten finden sich daneben auch im Bildungswesen und in der Logistik.

4. Arbeitsbedingungen in Sachsen im Zeit- und Regionalvergleich

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

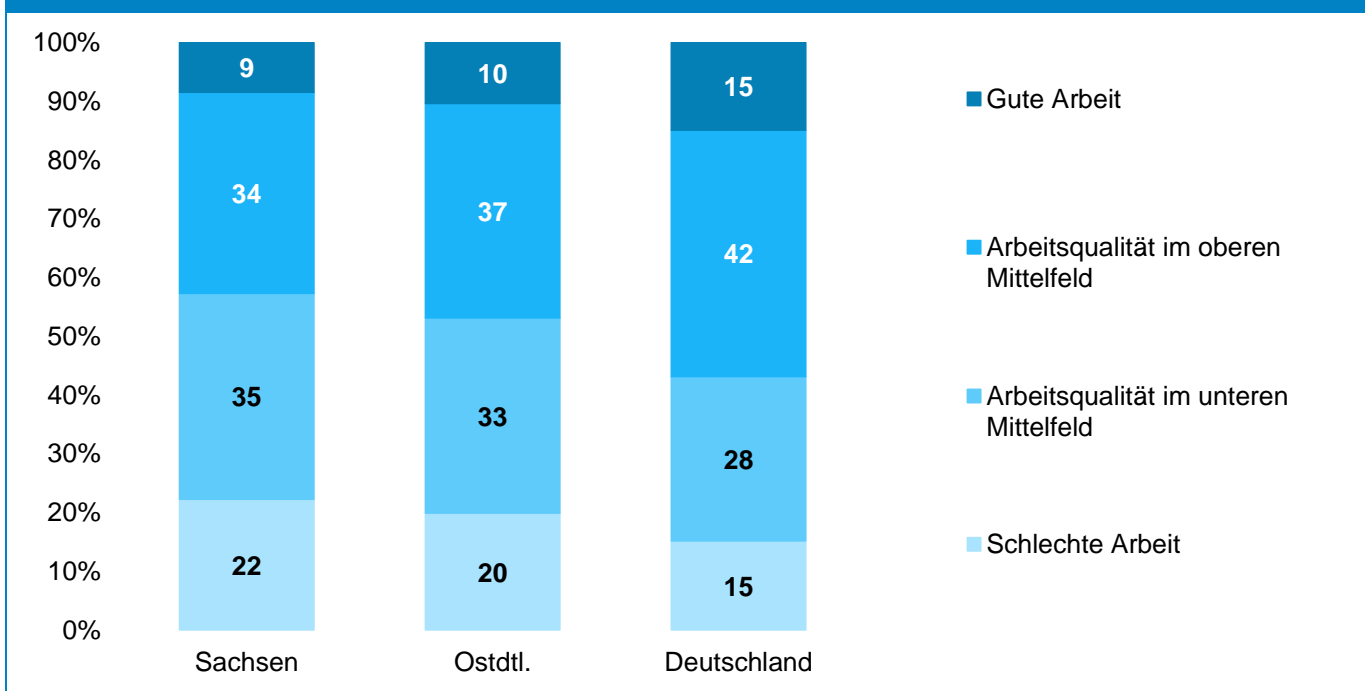
Der DGB-Index Gute Arbeit ermöglicht auf Basis repräsentativ erhobener subjektiver Einschätzungen regionale Vergleiche der Arbeitsqualität. Bei der Verteilung der sächsischen Befragten auf die vier Stufen des Gesamtindex gibt es sowohl Ähnlichkeiten als auch markante Unterschiede zwischen Sachsen und den Vergleichsregionen (Abbildung 2). Gemein haben die Regionen, dass eine Mehrheit der Befragten ihre Arbeitsqualität im Mittelfeld einordnet. In den Randkategorien Guter bzw. Schlechter Arbeit findet sich nur jeweils ein knappes Drittel.

Unterschiede gibt es bei der Gewichtung Guter und Schlechter Arbeit. So entfällt auf die beiden Positivkategorien in Gesamtdeutschland eine Mehrheit von 57%. In Ostdeutschland sind es zehn Prozentpunkte weniger, Sachsen liegt mit

insgesamt 43% nochmals darunter. Umgekehrt sind die beiden Negativkategorien in Deutschland deutlich schwächer besetzt als in Sachsen. Ostdeutschland liegt dazwischen. Schlechte Arbeit wird in Ostdeutschland und Sachsen etwa doppelt so häufig angegeben wie Gute Arbeit. Dagegen ist das Verhältnis in Deutschland insgesamt ausgeglichen.

Damit ist die Verteilung der sächsischen Befragten auf die vier Stufen des Gesamtindex in Sachsen und Ostdeutschland etwas ungünstiger als in Gesamtdeutschland. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich der Unterschied zwischen den Landesteilen verstärkt. Während sich in West- bzw. Gesamtdeutschland die Arbeitszufriedenheit leicht verbessert hat, war die Entwicklung in Ostdeutschland und Sachsen gegenläufig.

Abbildung 2: Gesamtindex als Stufen der Arbeitsqualität nach Regionen (Prozent)



Die Differenz zwischen Ost und West wird auch beim Vergleich der Mittelwerte des **Gesamtin-dexes** deutlich (Abbildung 3). Ostdeutschland liegt hier mit 62 Indexpunkten drei Punkte hinter Deutschland insgesamt, dagegen ist der Unterschied zwischen Sachsen und Ostdeutschland marginal.

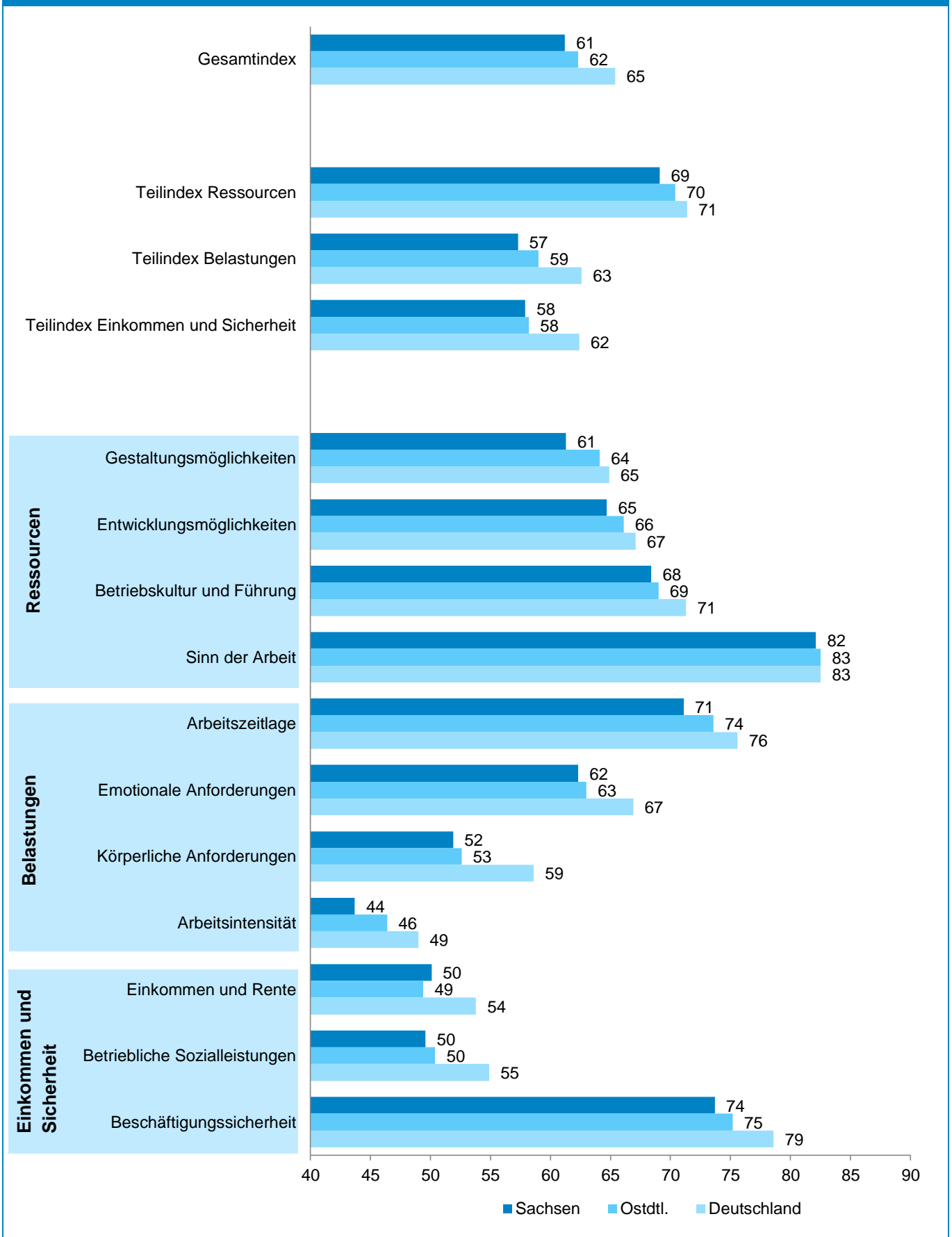
Diese Abstufung zeigt sich ähnlich bei den zugrunde liegenden Teilindizes, am ausgeprägtesten bei Einkommen und Sicherheit sowie Belastungen mit einem deutlichen Abstand zwischen Ost- und Gesamtdeutschland. In geringerem Maße zeigt sie sich beim Teilindex Ressourcen, der in allen drei Regionalbezügen den höchsten Wert aufweist. Sachsen hat durchgehend die niedrigste Arbeitsqualität und liegt auch bei den Kriterien, die den Teilindizes zugrunde liegen, nahezu überall hinter Ostdeutschland. Dies ist mit Unterschieden der Beschäftigungsstruktur zu erklären (SMWA 2021).

Die vier Kriterien des Teilindex **Ressourcen** gehören zu den am besten bewerteten Merkmalen des Index. Den mit Abstand höchsten Wert erreicht traditionell der Sinn der Arbeit, hier liegt Sachsen zudem gleichauf mit den Vergleichsregionen. Mit über 80 Indexpunkten ist dieses Kriterium im Bereich guter Arbeit. Dagegen liegt der Freistaat beim Kriterium Betriebskultur und Führung sowie bei den Entwicklungsmöglichkeiten leicht hinter Deutschland, bei den Gestaltungsmöglichkeiten auch etwas deutlicher hinter Ostdeutschland. Einige Einzelfragen des Teilindex Ressourcen stechen positiv hervor. So wird neben dem Beitrag der eigenen Arbeit für Betrieb und Gesellschaft und der hohen Identifikation auch die Unterstützung von Mitarbeitenden

positiv hervorgehoben. Weiterhin loben die Befragten überwiegend die Möglichkeit, eigene Ideen in die Arbeit einzubringen und diese selbstständig planen und einteilen zu können. Kritisiert werden vor allem der geringe Einfluss auf die Arbeitsmenge, schlechte Aufstiegschancen sowie ein restriktives Klima bei der Problemmunikation in Betrieben und schlechte Informationsflüsse.

Verglichen mit den Ressourcen werden die Kriterien des Teilindex **Belastungen** nicht nur meist niedriger bewertet, sie weisen auch eine größere Spannweite auf. Während sich die Arbeitszeitlage mit 71 Punkten noch im oberen Mittelfeld der Arbeitsqualität befindet, rangieren emotionale und insbesondere körperliche Anforderungen deutlich niedriger im unteren Mittelfeld. Die Arbeitsintensität, die auch 2021 wieder das mit Abstand am schlechtesten bewertete Einzelkriterium ist, liegt deutlich im Bereich schlechter Arbeit. Der Rückstand zu den gesamtdeutschen Werten ist durchgängig hoch, am stärksten bei den körperlichen Anforderungen, was auf die Struktur der Tätigkeiten und die Altersstruktur der Beschäftigten zurückzuführen ist. Das Bild in Ostdeutschland ist bei den Belastungswerten nur geringfügig besser als in Sachsen. Auch bei den Belastungen stechen im Freistaat einige Einzelfragen positiv hervor, dazu zählen die seltene oder wenig belastende Nacharbeit sowie der menschliche Umgang mit Kunden, Klienten oder Vorgesetzten. Negativ fällt insbesondere das Thema Arbeitshetze und Zeitdruck auf, das mit 34 Indexpunkten sehr niedrig bewertet ist, sowie Störungen und Unterbrechungen der Arbeit. Im Themenfeld

Abbildung 3: Gesamtindex, Teilindizes und Kriterien nach Regionen (Mittelwerte⁴)



⁴ Die Abbildungen basieren auf Prozentwerten mit Nachkommastellen, zur Verbesserung der Lesbarkeit sind jedoch nur ganzzahlig gerundete Werte genannt.

körperlicher Anforderungen werden vor allem ungünstige Körperhaltungen bemängelt, darunter langanhaltendes Sitzen. Dagegen belastet körperlich schwere Arbeit weitaus seltener.

Auch im **Teilindex Einkommen und Sicherheit** sind die Spannweite und der Rückstand zu den gesamtdeutschen Werten in Sachsen ausgeprägt. Am besten wird die Beschäftigungssicherheit eingeschätzt, dagegen liegen Einkommen und Rente sowie betriebliche Sozialleistungen nur knapp über dem Bereich schlechter

Arbeit. Dabei sind die Bewertungen in Sachsen und Ostdeutschland quasi identisch. Im Teilindex schlägt insbesondere das Einzelthema Rentenerwartung negativ zu Buche, dagegen wird das aktuelle Einkommen als eher auskömmlich bewertet. Sorgen um die berufliche Zukunft spielen eine gewisse Rolle, jedoch geht es dabei weniger um den aktuellen Arbeitsplatz, insbesondere die Angst vor einer Gefährdung des Arbeitsplatzes durch organisatorische oder technische Veränderungen ist gering.

4.2. Entwicklung der Indizes

Der folgende Abschnitt zeigt die zeitliche Entwicklung des Gesamtindex und der Teilindizes seit 2016 im Regionalvergleich.

Der **Gesamtindex Gute Arbeit** hatte im ersten Jahr der Pandemie in Sachsen wie auch in Deutschland deutlich zugelegt (Abbildung 4). Trotz eines leichten Rückgangs 2021 wurde dieser Zugewinn in Sachsen größtenteils gehalten, in Ostdeutschland ist ebenfalls wieder ein leichter Rückgang zu verzeichnen. Der Gesamtwert Deutschlands bleibt dagegen auf hohem Niveau, in der Folge vergrößert sich der Abstand zwischen Sachsen und Ostdeutschland auf der einen und Deutschland auf der anderen Seite wieder geringfügig auf vier Indexpunkte. Die drei Teilindizes tragen in unterschiedlicher Weise zu dieser Entwicklung des Gesamtindex bei.

Der **Teilindex Ressourcen** ist in allen drei Regionalbezügen nahezu stabil, damit bleibt auch der geringe Rückstand Sachsens gegenüber

Deutschland von zwei Punkten bestehen (Abbildung 5).

Die Bewertung der **Belastungen** verändert sich in Deutschland und Sachsen nur geringfügig, sie hatte sich bereits im Vorjahr im Freistaat kaum bewegt (Abbildung 6). Damit bleibt auch die

Abbildung 5: Teilindex Ressourcen

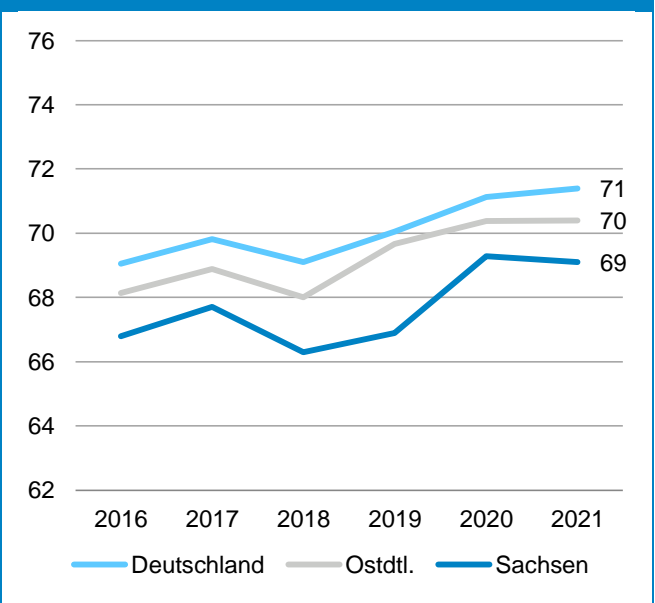


Abbildung 4: Gesamtindex

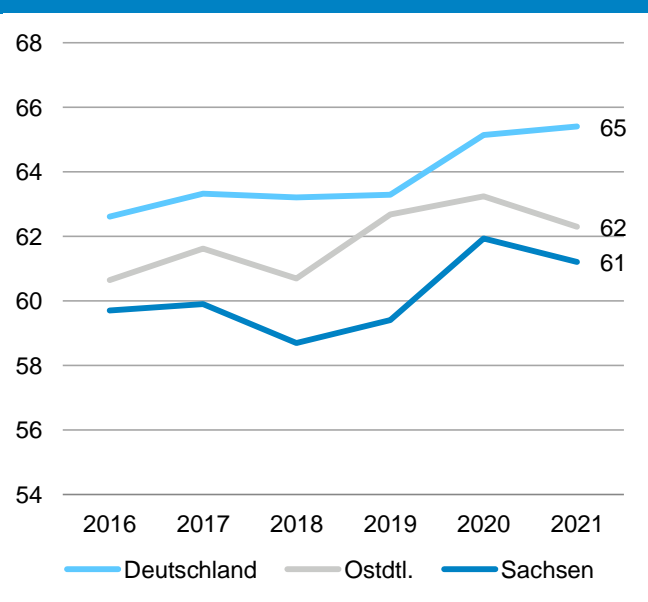
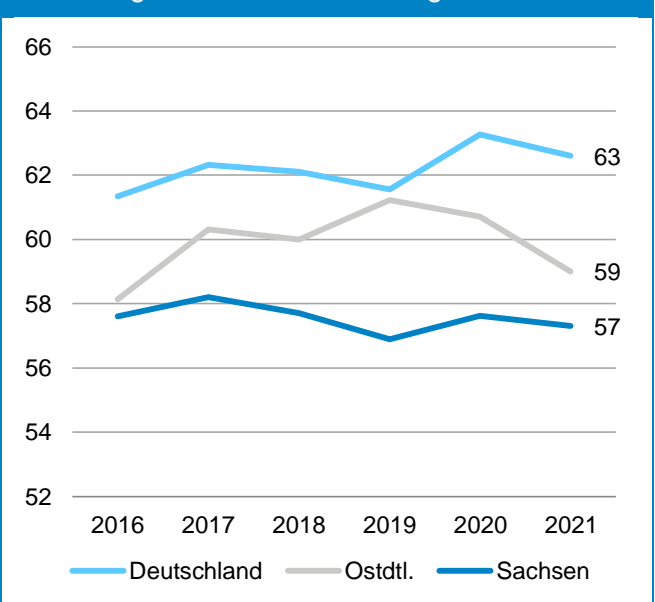


Abbildung 6: Teilindex Belastungen

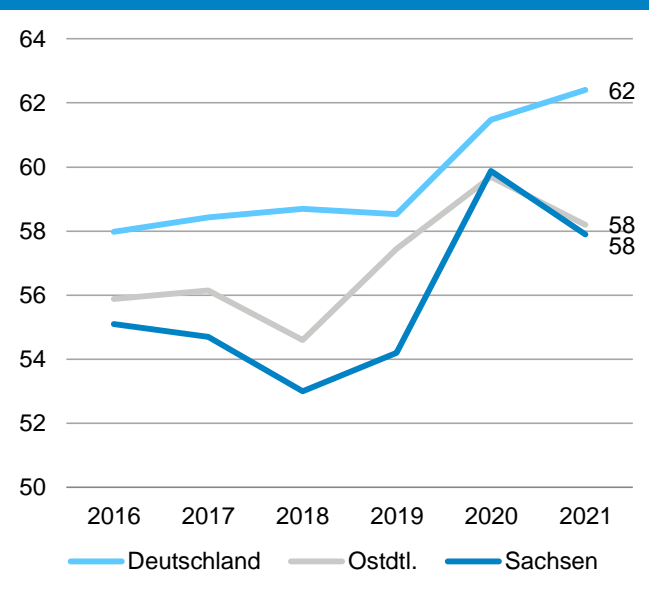


vergleichsweise große Differenz von sechs Indexpunkten zwischen Deutschland und Sachsen bestehen. Ostdeutschland erlebt dagegen einen signifikanten Rückgang der Zufriedenheit und nähert sich Sachsen leicht an.

Der **Teilindex Einkommen und Sicherheit** zeigt eine vergleichsweise hohe Dynamik. Nach den starken Zugewinnen des Vorjahres in Ostdeutschland und insbesondere in Sachsen geht der Wert 2021 wieder um zwei Indexpunkte zurück, verbleibt damit jedoch vorerst auf deutlich höherem Niveau als in den Vorjahren (Abbildung 7). Der Rückgang in Sachsen betrifft insbesondere die Kriterien betriebliche Sozialleistungen sowie Beschäftigungssicherheit/ berufliche Zukunftssicherheit, dagegen ist die Bewertung beim Thema Einkommen und Rente stabil. Durch den Rückgang in Sachsen bei

gleichzeitiger leichter Verbesserung in Deutschland vergrößert sich der zwischenzeitlich geringe Abstand zwischen beiden Regionen wieder auf fünf Punkte.

Abbildung 7: Teilindex Einkommen und Sicherheit

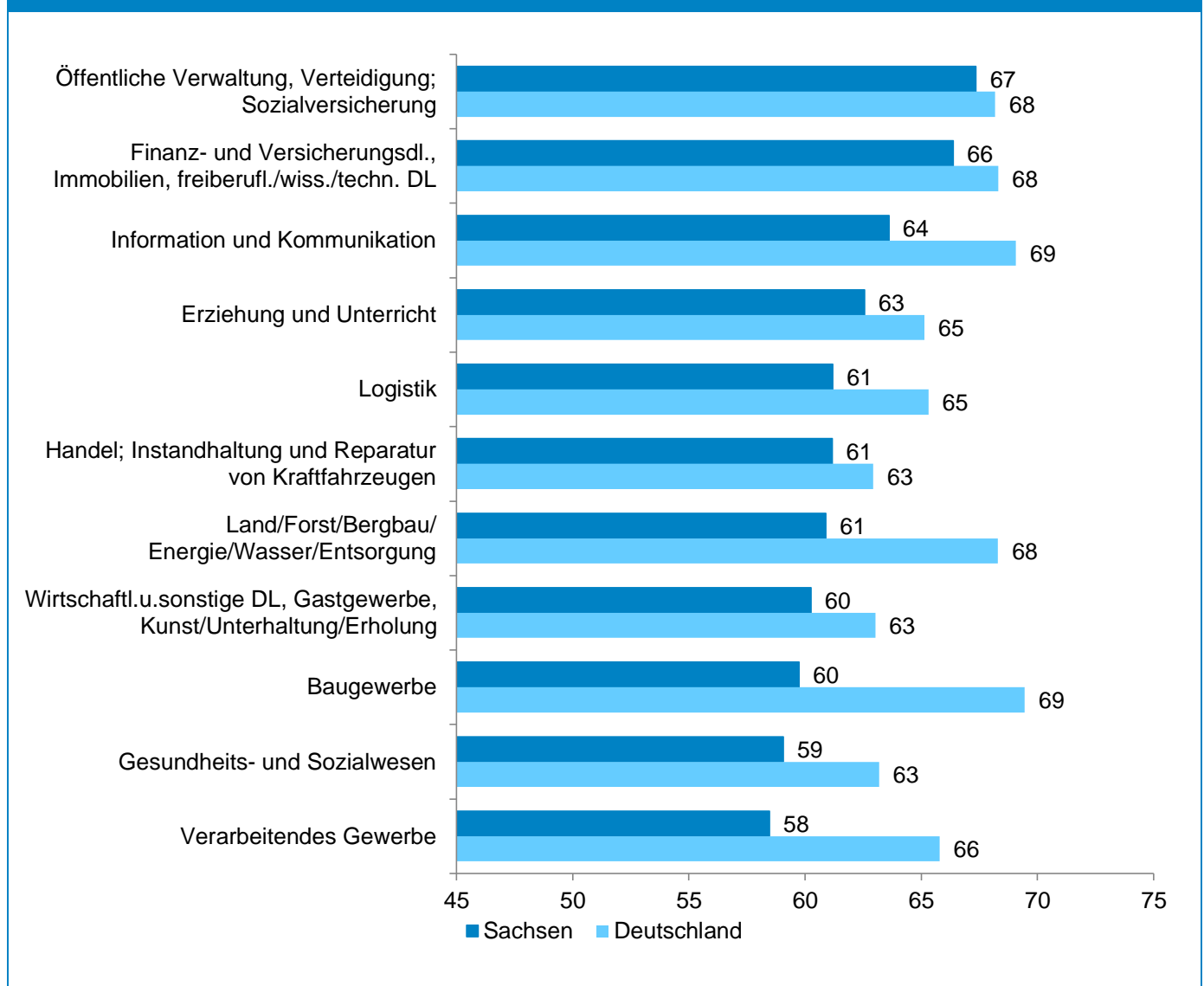


5. Die Arbeitsbedingungen unterschiedlicher Betriebstypen und Beschäftigtengruppen

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 Beschäftigtengruppen im Vordergrund.

Abbildung 8: Arbeitsqualität nach Wirtschaftszweig und Region



Sortierung nach Indexwerten in Sachsen; ohne private Haushalte

Wirtschaftszweig

Der Gesamtindex der Arbeitsqualität nach Wirtschaftszweigen bewegt sich in Sachsen in einem Wertebereich von 58 bis 67 Indexpunkten (Abbildung 8). Der Großteil der Branchen und Beschäftigten ist jedoch im unteren Teil dieser Spanne zu finden, bei 61 Punkten oder darunter. In keiner der sächsischen Branchen liegt die Zufriedenheit auf gesamtdeutschem Niveau, meist sind die Werte signifikant niedriger.

In der 2021er Erhebung wird die Verteilung angeführt vom Öffentlichen Dienst, der Branchengruppe Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Immobilienwirtschaft, freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen. Diese gehörten bereits in den Vorjahren zur Spitzengruppe mit Teilindizes, die durchgängig über den Mittelwerten liegen. Auch im Bereich Erziehung und Unterricht wird die Arbeitsqualität überdurchschnittlich bewertet, jedoch ausschließlich in den Dimensionen Ressourcen sowie Einkommen und Sicherheit. Dagegen werden die Belastungen deutlich kritischer eingeschätzt, der Bildungsbereich liegt hier auf dem vorletzten Platz, da sowohl das Kriterium Arbeitszeitlage, die sozialen und emotionalen Anforderungen als auch widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität schlechte oder sehr schlechte Bewertungen erhalten. Im Mittelfeld finden sich mit jeweils 61 Indexpunkten die Wirtschaftszweige Logistik, Handel sowie der Sammelbereich Landwirtschaft/ Bergbau/ Versorgung. Hier werden insbesondere die Ressourcen und teils auch Einkommen und Sicherheit unterdurchschnittlich eingeschätzt, dagegen liegt der Teilindex Belastungen hier über dem Gesamtmittelwert. In den wirtschaftsnahen und

den personennahen Dienstleistungen, Gastgewerbe und Erholungsbereich werden Ressourcen und Belastungen vergleichsweise positiv bewertet. Dagegen hat der Teilindex Einkommen und Sicherheit hier den schlechtesten Wert aller Branchen, da anders als in den übrigen Branchen sowohl Einkommen, Rentenerwartung, betriebliche Sozialleistungen als auch Beschäftigungssicherheit unterdurchschnittlich bewertet sind. Entsprechend liegt dieser Bereich auch beim Gesamtindex unter dem Durchschnitt.

Die Schlussgruppe aus Baugewerbe, Gesundheits- und Sozialwesen und Verarbeitendem Gewerbe fällt nicht nur durch niedrige Indexwerte auf, sondern insbesondere auch durch ihren Umfang: In diesen Branchen sind zusammen 42% aller Befragten in Sachsen beschäftigt. Die Gründe für die vergleichsweise schlechten Beurteilungen sind unterschiedlich. Im Baugewerbe werden insbesondere Aspekte von Einkommen und Sicherheit bemängelt, wohingegen die anderen Dimensionen nah am Durchschnitt liegen. Im Gesundheits- und Sozialwesen sind es vor allem die Belastungen, die den Gesamtwert drücken, mit 49 Punkten befindet sich der Bereich weit unter dem Durchschnitt von 57 Punkten auf dem letzten Platz im Branchenvergleich. Dagegen liegen die Teilindizes für Ressourcen sowie Einkommen auf bzw. über den jeweiligen Mittelwerten. Im Verarbeitenden Gewerbe sind es wiederum Ressourcen sowie Einkommen und Sicherheit, die besonders niedrig bewertet werden, während der Belastungswert leicht über dem Durchschnitt liegt. Der Grund für die niedrige Einordnung der beiden größten Wirtschaftszweige, Gesundheits- und Sozialwesen und Industrie, auf den letzten Plätzen im Branchen-

vergleich liegt in der Stagnation der Arbeitszufriedenheit im Vergleich der Vorjahre. Dagegen haben die meisten anderen Bereiche zugelegt, insbesondere der Logistikbereich mit +10 Indexpunkten gegenüber 2019. Eine Ausnahme stellt das Baugewerbe da, hier ist der Wert im selben Zeitraum kontinuierlich zurückgegangen um insgesamt 8 Punkte. Betroffen sind insbesondere alle Belastungswerte, darunter am stärksten körperliche Belastungen.

Betriebsgröße

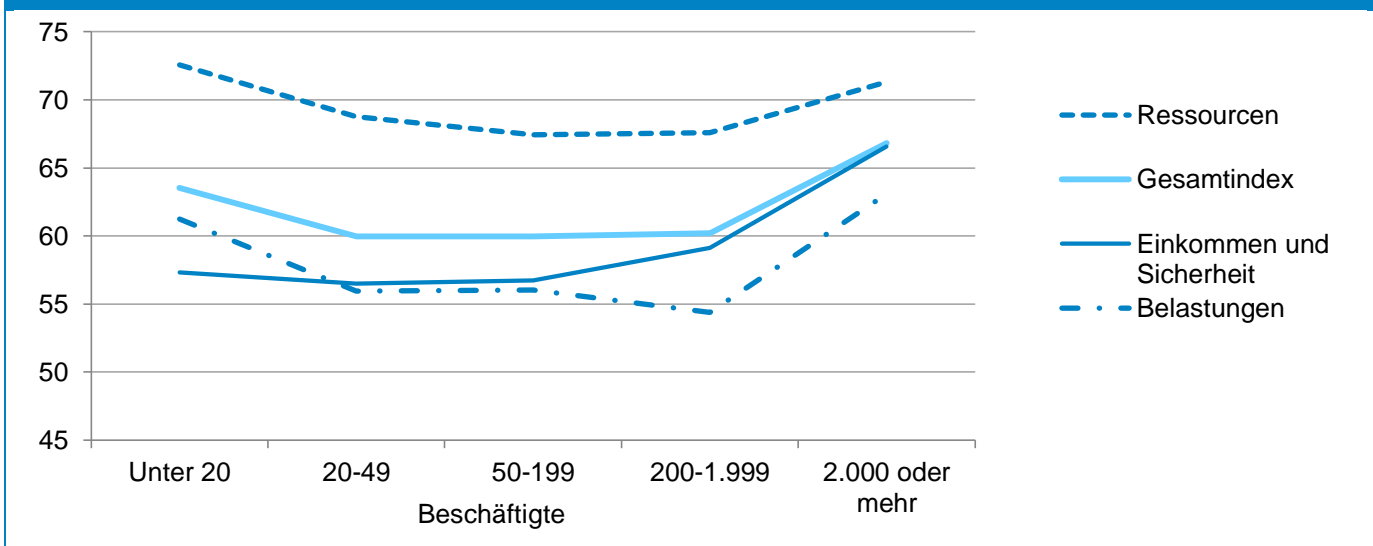
Betriebsgröße ist ein zentrales Merkmal bei der Analyse von Arbeitsmärkten und -systemen. Mit der Zahl der Beschäftigten eines Unternehmens oder eines Standorts variieren die Ressourcen zur Nutzung verschiedener Instrumente der Personalpolitik; auch greifen gesetzliche Vorschriften z.B. zu Kündigungs- 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.

Die Höhe des Gesamtindex über Größenklassen weist eine wannenförmige Struktur auf (Abbildung 9). Die Arbeitsqualität wird in Betrieben zwischen 20 und 1.999 Beschäftigten durchgängig knapp unterdurchschnittlich beurteilt. Dagegen liegt sie in Kleinbetrieben unter 20 Beschäftigten und vor allem in Großbetrieben ab 2000 Beschäftigten deutlich über dem Gesamtmittelwert von 61,2 Indexpunkten.

Während die höhere Arbeitszufriedenheit in Großbetrieben alle drei Dimensionen umfasst, sind bei Kleinbetrieben nur die Ressourcen und die Belastungen überdurchschnittlich, dagegen werden Einkommen und Beschäftigungssicherheit weniger gut beurteilt. Dieser Teilindex nimmt mit steigender Betriebsgröße zu (ab etwa 200 Beschäftigten), da er in hohem Maße von betrieblichen Potenzialen, Strukturen und insbesondere der Tarifbindung abhängt, die vor allem

Abbildung 9: Arbeitsqualität nach Betriebsgröße in Sachsen



in großen Betrieben existieren. Dabei spielt auch der öffentliche Dienst eine Rolle, der einen wesentlichen Anteil sächsischer Großbetriebe ausmacht. Noch größer ist hier der Einfluss durch hohen Beschäftigtenanteil und überdurchschnittliche Zufriedenheit mit Einkommen und Beschäftigungssicherheit in Großbetrieben des Verarbeitenden Gewerbes. Anders als beim öffentlichen Dienst geht die Zufriedenheit dort jedoch mit sinkender Betriebsgröße sehr stark zurück.

Auch in Kleinstbetrieben wird die Arbeitsqualität durch einzelne Branchen überproportional stark angehoben. Die Bereiche Wirtschaftsnähe und sonstige Dienstleistungen, Gastgewerbe sowie die Branchen Kunst, Unterhaltung und Erholung sind in Betrieben unter 20 Beschäftigten besonders stark vertreten. Dort werden insbesondere die Ressourcen wie z.B. Einfluss und Gestaltungsmöglichkeiten oder Führungsqualität und Betriebskultur sehr gut beurteilt. Mit steigender Betriebsgröße sinken die Indexwerte auch hier stark ab. Auch im Gesundheits- und Sozialwesen ist ein hoher Beschäftigtenteil in kleinen Einrichtungen, Praxen oder Diensten beschäftigt. Dort sind es vor allem geringere Belastungen, die einen starken Beitrag zur besseren Arbeitsqualität leisten im Vergleich zu den wesentlich schlechter beurteilten Belastungen in größeren Pflege- oder Gesundheitseinrichtungen.

Wie man sieht, interagieren die Faktoren Betriebsgröße und Wirtschaftszweig hinsichtlich ihres Einflusses auf die Arbeitsqualität. Die Zahl der Beschäftigten wirkt sich je nach Branche in unterschiedlicher Weise auf die Arbeitsqualität aus.

Personal- oder Betriebsrat

Betriebs- und Personalräte vertreten als gesetzlich festgelegte Organe der Arbeitnehmermitbestimmung die Interessen der Beschäftigten und nehmen Einfluss auf die Gestaltung von Arbeitsbedingungen. In der Erhebung für den DGB-Index gaben im Freistaat 60% der Befragten an, dass in ihrem Betrieb ein Betriebs- oder Personalrat bzw. eine Mitarbeitervertretung existiere. Der Wert liegt deutlich über der in 2018 für Ostdeutschland ermittelten Vertretungsdichte von 35% (Ellguth/Kohaut 2019). Dabei könnte es sich größtenteils um einen Selektionseffekt bei der Befragungsteilnahme handeln, wenngleich auch die betriebliche Mitbestimmung in Ostdeutschland zuletzt eine positive Tendenz aufwies. Betriebsräte werden häufiger in größeren Betrieben mit Tarifbindung gegründet, aber auch wenn die Beschäftigungssicherheit gefährdet erscheint, dagegen seltener in kleinen sowie in eigentümergeführten Betrieben (Ertelt u.a. 2017). Die Vermutung liegt nahe, dass die Arbeitsqualität in Betrieben mit Interessenvertretungen besser ist und sich dies auch auf der individuellen Ebene der Befragten widerspiegelt. Allerdings lässt sich in Sachsen kein globaler Zusammenhang zwischen der Existenz eines Betriebsrates und dem Gesamtindex feststellen (Tabelle 2). Lediglich der Teilindex Einkommen und Sicherheit ist rund 6 Punkte höher in Betrieben mit verglichen mit solchen ohne Interessenvertretung. Dagegen ist der Teilindex Belastungen sogar etwas niedriger, wenn ein Betriebsrat existiert. Auch eine Kausalanalyse unter Berücksichtigung der wichtigsten verfügbaren betrieblichen und individuellen Determinanten der Arbeitsqualität (vgl. SMWA 2021) ergibt lediglich in Bezug auf den Teilindex Einkommen und

Tabelle 2: Effekt des Betriebsrates auf die Indizes in Sachsen*

Wirtschaftszweig	DGB-Index Gute Arbeit	Teilindex Ressourcen	Teilindex Belastungen	Teilindex Einkommen/ Sicherheit
Gesamt	+0,8	-0,4	-3,4	+6,3
Baugewerbe	-10,7	-1,8	-13,1	-16,5
Verarbeitendes Gewerbe	+5,4	+9,2	0	+6,7

*Unterschiede zwischen Befragten mit vs. ohne Betriebsrat

Sicherheit einen eigenständigen (schwach positiven) Effekt des Vorhandenseins eines Betriebsrats. Dies dürfte eine Folge des Mitbestimmungsrechtes bei der Lohngestaltung in nicht tarifgebundenen Betrieben sein. Dagegen ergibt die Analyse (über alle Branchen) keine signifikanten Auswirkungen von Mitbestimmung auf Ressourcen und Arbeitsbelastungen.

Offenkundig existieren sektoral unterschiedliche Strukturen und Einflussfaktoren der Arbeitsqualität, die positive Wirkungen von Interessenvertretungen überdecken oder sogar scheinbar umkehren. Dies lässt sich anhand der Branchen Baugewerbe und Verarbeitendes Gewerbe verdeutlichen. Ähnlich wie in anderen Wirtschaftszweigen finden sich auch in der Bauwirtschaft Betriebsräte überwiegend in größeren Betrieben. Die Mehrheit der entsprechenden Befragten ist in Betrieben ab 200 Mitarbeitenden beschäftigt, dagegen sind Befragte in Betrieben ohne Interessenvertretung überwiegend in der Größenklasse unter 20 Mitarbeitenden zu finden. Allein aufgrund dieser Polarisierung bei Betriebsgrößen unterscheiden sich Unternehmen mit bzw. ohne Betriebsrat bereits deutlich. Die Betriebsgröße korreliert zudem in der Bauwirtschaft in hohem Maße mit dem jeweiligen Gewerk. Hochbau- sowie Abbrucharbeiten werden in der Stichprobe ausschließlich von größeren Betrieben mit Betriebsrat erledigt. Dagegen sind kleine Baubetriebe ohne Betriebsrat über-

wiegend im Ausbau tätig, in der Elektroinstallation, Bautischlerei und anderen spezialisierten Bautätigkeiten. Diese Gewerke waren im Erhebungszeitraum durch Personalmangel bei guter Auftragslage gekennzeichnet, was sich positiv auf die Arbeitsqualität auswirken dürfte, vermutlich sogar stärker, als es ein Betriebsrat vermocht hätte und wahrscheinlich auch in höherem Maße, als es in den größeren Hochbaubetrieben (mit Interessenvertretungen) der Fall war. Letztere weisen zudem ein Merkmal auf, das bereits in früheren Untersuchungen als stärkster erklärender Einzelfaktor für schlechtere Arbeitsqualität identifiziert wurde: Schichtarbeit, die dort einen signifikanten Teil der Beschäftigten betrifft. Dagegen spielt Schichtarbeit in kleinen Ausbaubetrieben praktisch keine Rolle. Im Ergebnis berichten Beschäftigte in Baubetrieben ohne Betriebsrat eine deutlich bessere Arbeitsqualität als die Vergleichsgruppe mit Betriebsrat, insbesondere in Bezug auf Belastungen, Einkommen und betriebliche Sozialleistungen. Dieser Befund ist jedoch aufgrund der Struktur dieser Branche wie gezeigt mit dritten Faktoren zu erklären, nicht aber mit etwaigen Negativeffekten betrieblicher Interessenvertretungen.

Anders stellt sich die Situation im Verarbeitenden Gewerbe dar. Auch hier sind Betriebe mit Betriebsrat im Schnitt größer als jene ohne Betriebsrat, wenngleich die Polarisierung zwischen beiden Gruppen nicht so ausgeprägt ist wie in

der Bauwirtschaft. Auch in der Industrie ist Schichtarbeit in den größeren Betrieben mit Interessenvertretung deutlich häufiger als in kleinen. Anders als im Bau ist jedoch die differenzierte Wirtschaftszweigstruktur von Industriebetrieben mit bzw. ohne Betriebsrat ähnlicher, bei beiden Vergleichsgruppen liegt ein Schwerpunkt auf Metall/Elektro einschließlich Maschinenbau und Kfz-Industrie, obwohl kleinere Betriebe ohne Betriebsrat etwas häufiger in der Verbrauchsgüterindustrie zu finden sind. Insgesamt ist aber die Vergleichbarkeit beider Gruppen mit und ohne Betriebsrat hier größer bzw. gleichen sich unterschiedliche Einflüsse auf die Arbeitsqualität besser aus. In diesem Kontext zeigt sich ein vergleichsweise deutlicher positiver Zusammenhang zwischen der Existenz einer Interessenvertretung und den Teilindizes Ressourcen sowie Einkommen und Sicherheit, der sich auch auf der Ebene des Gesamtindex widerspiegelt.

Offenbar tritt hier ein Effekt zutage, der in den anderen Wirtschaftszweigen nur punktuell sichtbar ist und dann überwiegend bei den Themen Einkommen und Sicherheit. Ein allgemeiner positiver Einfluss des Betriebsrates auf die Arbeitsqualität existiert wahrscheinlich, kann aber mit den vorliegenden Daten nicht hinreichend analysiert werden. Dafür wären Branchenstudien besser geeignet, welche die Heterogenität der Branchen berücksichtigen, die Betriebsebene adressieren und qualitative Informationen einbeziehen. Dass Mitbestimmung positive Auswirkungen sowohl auf die Wirtschaftlichkeit von Unternehmen als auch die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten haben, ist bereits belegt (Überblick bei Jirjahn 2010). Die Vorteile der Beteiligung betrieblicher Interessenvertretungen

konnte zuletzt auch für den Arbeits- und Infektionsschutz in der Pandemie gezeigt werden (Kohte 2022).

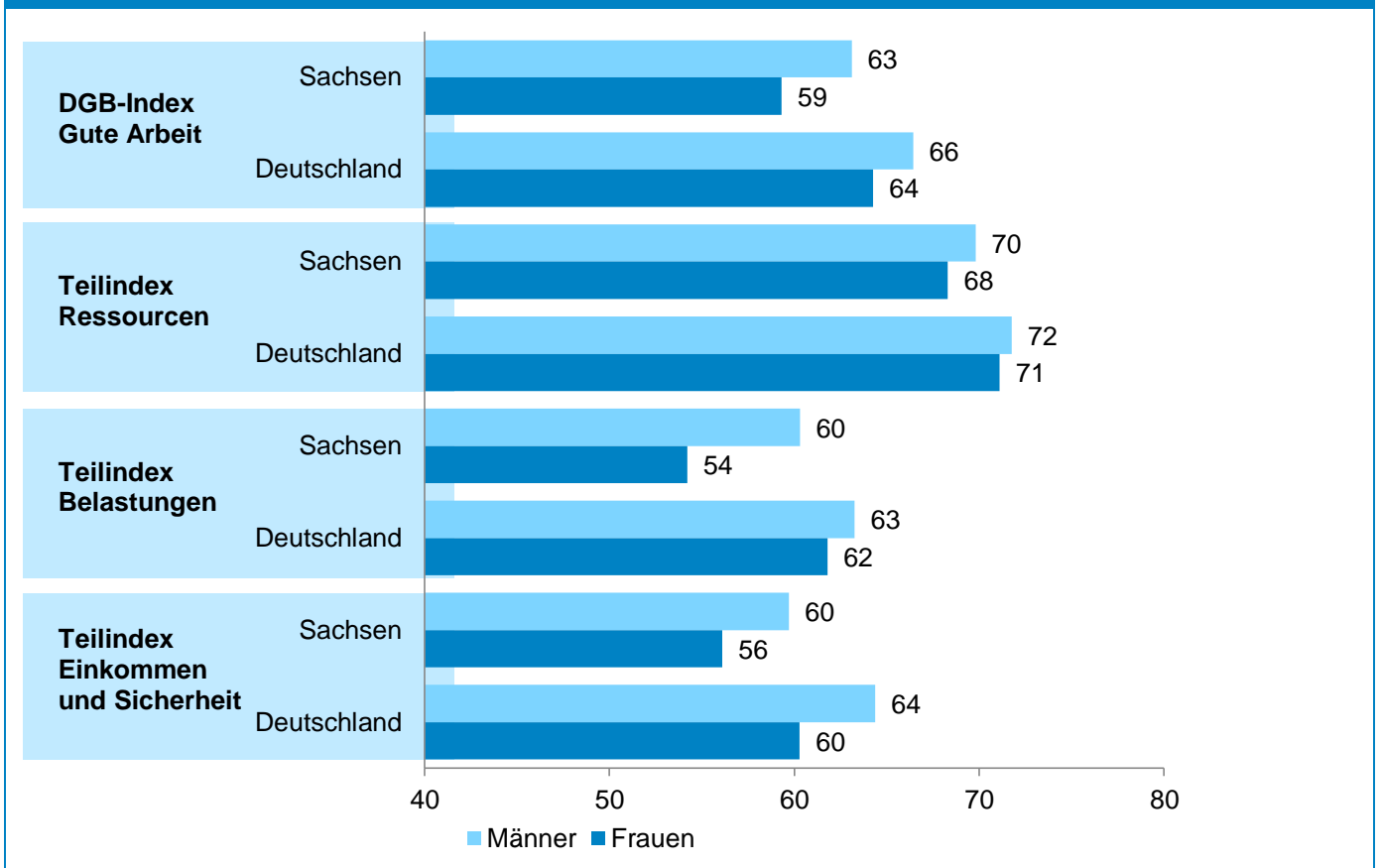
Geschlecht

Frauen haben bundesweit eine geringere Arbeitszufriedenheit als Männer, sowohl beim Gesamtindex als auch bei den Teilindizes. Dieser Geschlechterunterschied ist in Sachsen 2021 ausgeprägter als in Deutschland insgesamt (Abbildung 10). Auch der Rückstand der Arbeitsqualität sächsischer Frauen gegenüber dem gesamtdeutschen Durchschnitt der Frauen ist größer als bei den Männern.

Niedrige Werte bei Frauen in Sachsen zeigen sich auch bei den Teilindizes. Der Indexwert der Belastungen ist besonders gering und weist die größten Unterschiede zu den Vergleichsgruppen auf. Er liegt mit 54 Punkten immerhin acht Indexpunkte unter dem deutschen Durchschnitt der Frauen, bei Männern beträgt der Ost-West-Unterschied lediglich 3 Punkte. Auch der Geschlechterunterschied innerhalb Sachsens ist bei den Belastungen mit 6 Punkten am stärksten und deutlich ausgeprägter als in Deutschland.

Ein etwas geringerer Rückstand sächsischer Frauen zeigt sich beim Teilindex Einkommen und Sicherheit, hier liegen die Beurteilungen jeweils vier Indexpunkte unter denen der sächsischen Männer bzw. der Frauen in ganz Deutschland. Die geringsten Differenzen im Regional- und Geschlechtervergleich existieren bei den Ressourcen, doch auch hier schneiden die Beurteilungen sächsischer Frauen schlechter als bei den Vergleichsgruppen ab. Anders als bei ihnen ist der Rückstand der sächsischen Männer zu Männern bundesweit am stärksten beim

Abbildung 10: DGB-Index nach Geschlecht im Regionalvergleich (Mittelwerte)



Teilindex Einkommen und Sicherheit und dort mit vier Indexpunkten ebenso stark wie bei den Frauen.

Insgesamt beurteilen sächsische Frauen ihre Arbeitszufriedenheit deutlich schlechter als Männer und Frauen bundesweit. Dies zeigt sich vor allem bei den Belastungen, die ganz besonders in den Gesundheitsberufen aber auch in sozialen und lehrenden Berufen hoch sind. Beide Berufsfelder sind Domänen weiblicher Beschäftigung. Doch auch die schlechte Beurteilung der Aspekte von Einkommen und Sicherheit wirkt sich negativ auf den Gesamtindex aus. Bei Frauen betrifft dies insbesondere die oft von ihnen ausgeübten Berufe im Handel sowie in der Unternehmensführung und -organisation. Die geringere Arbeitszufriedenheit der Frauen steht somit im Zusammenhang mit ihrer Berufsstruk-

tur, in der stark belastende und schlechter entlohnte Tätigkeiten häufiger sind als bei den Männern.

Alter

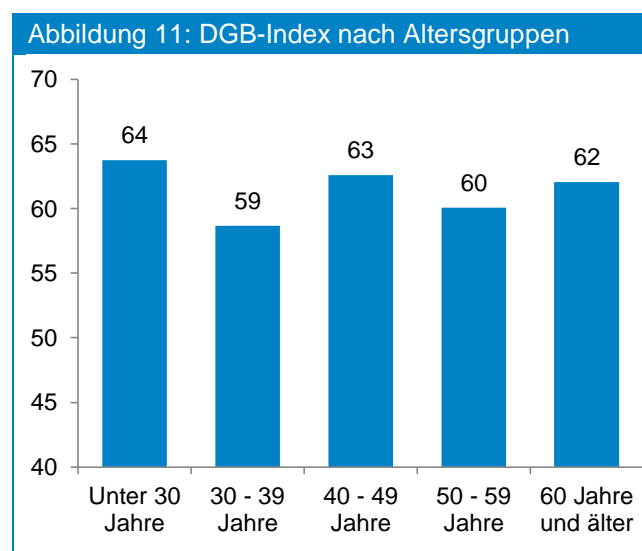
Die Verteilung der Arbeitsqualität nach dem Alter der Befragten zeigt ein leicht wellenförmiges Muster ohne eindeutige Tendenz mit teils auffälligen Unterschieden zwischen benachbarten Altersgruppen (Abbildung 11). Die Unterschiede zwischen Sachsen und Deutschland sind gering. In der Analyse zeigen sich sowohl Alters- als auch Periodeneffekte.

Die höchste Arbeitszufriedenheit haben Beschäftigte unter 30 Jahren. Treiber ist dabei die gute Einschätzung aller Ressourcen, sowohl der innerbetrieblichen Gestaltungsmöglichkeiten und Betriebskultur als auch der persönlichen Ent-

wicklungsmöglichkeiten und des Sinngehalts der Arbeit. In der nächstälteren Gruppe der 30- bis Unter-40-Jährigen werden sowohl Ressourcen als auch Belastungen sowie Einkommen und Sicherheit unterdurchschnittlich bewertet. Die kritische Bewertung der eigenen beruflichen Situation geht in dieser Gruppe einher mit einer besonders hohen Bereitschaft zum Jobwechsel und damit ggf. zur Korrektur grundlegender Karriereentscheidungen (24%). Verglichen damit ist das fünfte Lebensjahrzehnt häufig durch eine Konsolidierung der Erwerbssituation gekennzeichnet, was bei den 40- bis Unter-50-Jährigen mit durchschnittlichen Bewertungen aller Dimensionen der Arbeitsqualität einhergeht. Im Gegensatz hierzu sind die Einschätzungen ab 50 Jahren wieder schlechter, vor allem durch die besonders niedrigen Bewertungen von Einkommen, Rentenerwartung sowie betrieblichen Sozialleistungen. Dafür gibt es unter anderem biografische Ursachen bei berufsfachlich Qualifizierten. In dieser Altersgruppe sind langjährig Beschäftigte zu finden, die mit ihrem Unternehmen schwierige Zeiten überstanden und dabei oft über Jahre für Beschäftigungssicherheit auf Gehaltssteigerungen verzichtet haben. Viele fühlen sich heute im innerbetrieblichen Lohnvergleich benachteiligt gegenüber Nachwuchskräften, die angesichts der veränderten Arbeitsmarktsituation höhere Entgelte erhalten, als Berufseinsteigende früherer Generationen. Für einen Wechsel des Jobs ist es für Ältere in der Regel zu spät, entsprechend negativ fällt die Sicht auf das eigene Einkommen und die zu erwartende Altersrente aus.

In der höchsten Altersgruppe steigt der Index wiederum leicht an, statt weiter zurückzugehen. Dies ist nicht zuletzt Ergebnis einer Selbstselek-

tion Erwerbsfähiger, wohingegen Beschäftigte in Berufen mit hohen Beanspruchungen bereits ab dem sechsten Lebensjahrzehnt von vorzeitigen Renteneintritten betroffen sind, z.B. wegen Erwerbsminderung. Während Beschäftigte mit gesundheitlichen Problemen das Erwerbssystem verlassen, verbleiben Gesundere und solche mit besseren Arbeitsbedingungen. Frühere Erhebungen ergaben denn auch bei 50-59-Jährigen einen etwas schlechteren Gesund-



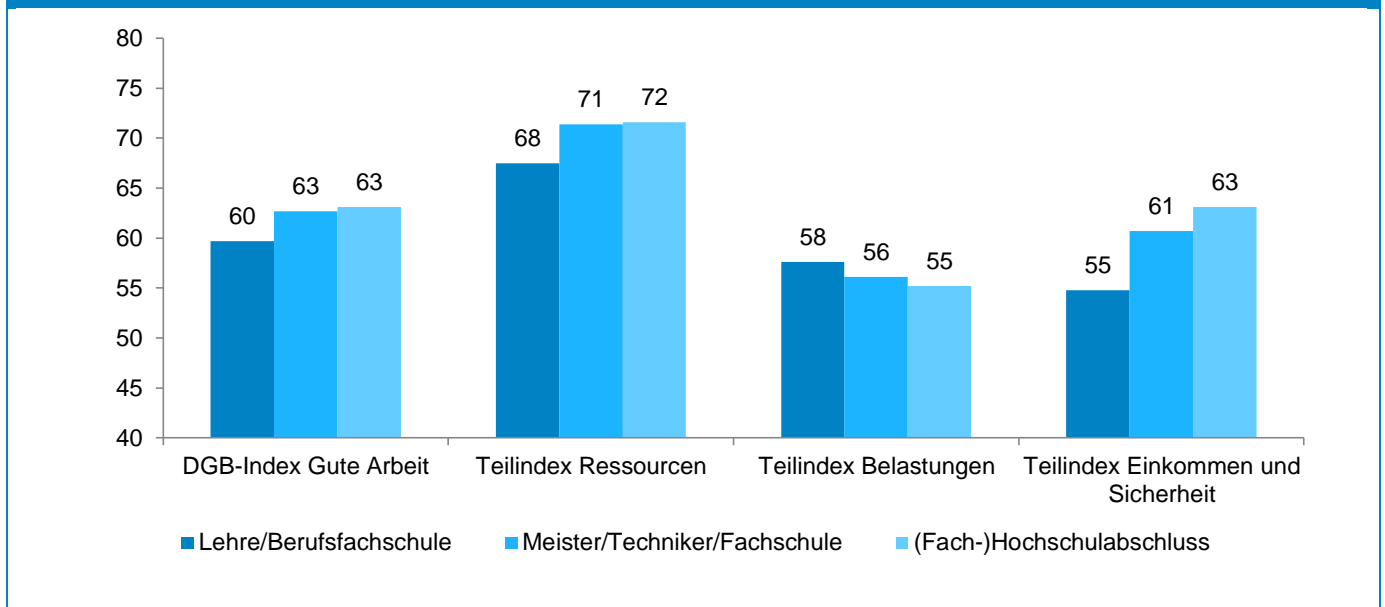
heitszustand als bei der noch beschäftigten Vergleichsgruppe der Über-59-Jährigen (SMWA 2019).

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 im nächsten Teilabschnitt mit der Untersuchung von Berufsfeldern weiter vertieft wird.

Ähnlich wie in den Vorjahren bestehen zwischen den Beschäftigten verschiedener Qualifikationsniveaus signifikante Unterschiede hinsichtlich

Abbildung 12: Arbeitsqualität nach höchstem Berufsabschluss in Sachsen



der Arbeitsqualität (Abbildung 12). So sind Befragte mit mittleren Qualifikationen weniger zufrieden als solche mit Fortbildungs- und Hochschulabschlüssen. Dies gilt in Sachsen und Gesamtdeutschland in ähnlicher Weise. Auf Ebene der Teilindizes ist das Bild im Freistaat differenziert. Ähnlich wie im Gesamtindex zeigt sich auch bei den **Ressourcen** eine Zweiteilung zwischen dem niedrigeren Wert der berufsfachlich Qualifizierten und den höheren Werten der beiden anderen Gruppen. Am stärksten ist die Differenz bei den Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten ausgeprägt. Auch im Teilindex **Einkommen und Sicherheit** nimmt die Zufriedenheit mit steigenden Abschlüssen zu. Insbesondere die Bewertung von Einkommen und Rentenerwartung unterscheidet sich mit immerhin 18 Indexpunkten stark zwischen Fachkräften und Akademikern. Auch Befragte mit Meister-, Techniker- oder Fachschulabschluss liegen hier deutlich unter jenen mit Hochschulabschluss. Dagegen ist die Bewertung bei Beschäftigten mit Fortbildungsabschluss hinsichtlich betrieblicher Sozialleistung

gen leicht und hinsichtlich Beschäftigungssicherheit und beruflicher Zukunftssicherheit deutlich besser als bei Akademikern. Berufsfachlich Qualifizierte liegen bei allen drei Kriterien des Teilindex unter den anderen Qualifikationsgruppen. Im Teilindex **Belastungen** ist das Bild umgekehrt, hier haben Beschäftigte mit mittleren Qualifikationen die höchste, Hochqualifizierte die niedrigste Arbeitsqualität, wenngleich der Unterschied nicht sehr stark ist. Auf Ebene der Kriterien spiegelt sich dieser negative Zusammenhang zwischen Qualifikationsniveau und Zufriedenheit bei drei von vier Werten: der Arbeitszeitlage, den sozialen und emotionalen Anforderungen sowie den widersprüchlichen Anforderungen und der Arbeitsintensität. Dagegen werden körperliche Anforderungen von Fachkräften am schlechtesten und von Beschäftigten mit Hochschulabschluss am besten beurteilt.

Berufe

Die Unterscheidung nach Berufssegmenten erlaubt einen genaueren Blick auf die Verteilung der tätigkeitsspezifischen Arbeitsqualität als die

Klassifikation der Wirtschaftszweige, trotz Überschneidungen zwischen den Systematiken.

Die beiden Berufssegmente mit der besten Arbeitsqualität, Unternehmensbezogene sowie IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungen, haben in allen drei Dimensionen hohe Bewertungen (Tabelle 3). Beide Berufsfelder finden sich besonders häufig in den am höchsten eingeschätzten Wirtschaftszweigen, dem öffentlichen Dienst und den Finanz und Versicherungsdienstleistungen einschließlich freiberuflicher, wissenschaftlicher und technischer Dienstleistungen. Mit den Fertigungstechnischen Berufen findet sich auch ein gewerblich-technisches Segment in der Spitzengruppe, hier werden Ressourcen und Belastungen gut bewertet, Einkommen und Sicherheit jedoch nur durchschnittlich. Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe sind überwiegend in den Bereichen Erziehung und Unterricht sowie Gesundheits- und Sozialwesen zu finden. Entsprechend fällt dieses Segment durch einerseits gut bewertete Ressourcen, Einkommen und Sicherheit aber andererseits durch sehr schlecht bewertete Belas-

tungen auf. Eine ähnliche Inkonsistenz der Bewertungen liegt bei den Gesundheitsberufen vor, auch hier sind die Indizes für Ressourcen und Einkommen/Sicherheit durchschnittlich, dagegen der Belastungsindex besonders niedrig. Im Mittelfeld der Rangliste stechen einige Einschätzungen heraus. So werden Einkommen und Sicherheit in den Bau- und Ausbauberufen vergleichsweise gut bewertet, in Berufen der Unternehmensführung und -organisation dagegen eher schlecht. Die Arbeitsqualität in den Fertigungsberufen ist insgesamt bereits unterdurchschnittlich. Dieses Berufsfeld mit einer breiten Palette von Tätigkeiten ist deutlich stärker auf das schlecht bewertete Verarbeitende Gewerbe konzentriert, als es bei den fertigungstechnischen Berufen der Fall ist, die überwiegend qualifizierte Tätigkeiten im Metall- und Elektrobereich umfassen. Hier werden Belastungen relativ gut, dagegen Ressourcen sowie Einkommen und Sicherheit sehr schlecht eingeschätzt. Sowohl Handelsberufe als auch Verkehrs- und Logistikberufe werden in allen drei Dimensionen der Arbeitsqualität unterdurchschnittlich bewertet. Beschäftigte in Handelsberufen kritisieren

Tabelle 3: Indizes nach Berufssegmenten in Sachsen

Berufssegment	DGB-Index Gute Arbeit	Teilindex Ressourcen	Teilindex Belastungen	Teilindex Einkommen/ Sicherheit
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	66	72	62	64
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	64	71	62	61
Fertigungstechnische Berufe	63	71	62	58
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	62	73	51	63
Bau- und Ausbauberufe	62	68	59	62
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	61	68	59	55
Fertigungsberufe	59	63	61	54
Handelsberufe	58	67	54	53
Medizinische u. nicht-medizinische Gesundheitsberufe	57	70	47	58
Verkehrs- und Logistikberufe	56	61	54	56
Gesamt	61	69	57	58

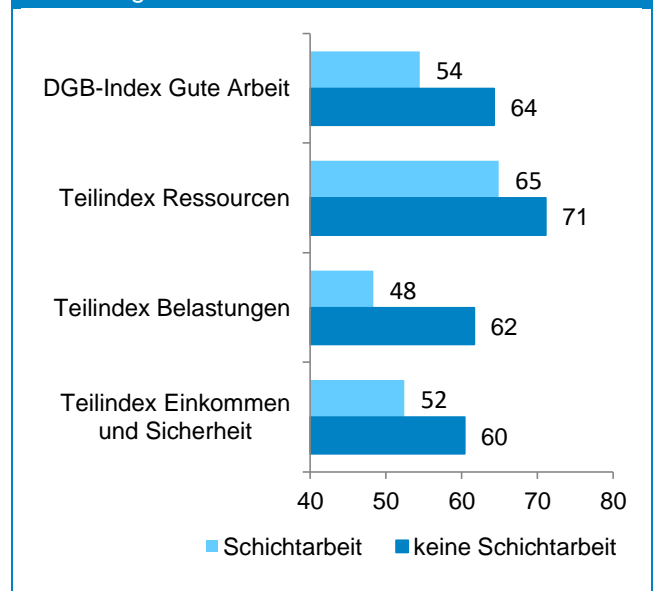
Blau = überdurchschnittliche Arbeitsqualität, Rot = unterdurchschnittliche Arbeitsqualität; Sortierung nach Gesamt-Indexwerten; einige Segmente sind wegen geringer Fallzahlen nicht aufgeführt.

vor allem Aspekte von Einkommen und Sicherheit, in Verkehrs- und Logistikberufen werden insbesondere geringe Ressourcen bemängelt. Gesundheitsberufe befinden sich allein aufgrund der Belastungen im unteren Teil der Rangliste. Der entsprechende Indexwert hat sich seit 2019 nochmals um zwei Punkte verschlechtert. Kritisiert werden neben der Arbeitszeitlage und den sozialen, emotionalen aber auch körperlichen Anforderungen insbesondere widersprüchliche Anforderungen und die Arbeitsintensität. Dies umfasst insbesondere hohe Belastungen durch Arbeitshetze und Zeitdruck, sowie die Anforderung, Abstriche bei der Qualität der Arbeit machen zu müssen, um das Arbeitspensum zu schaffen, was bei der Arbeit mit hilfsbedürftigen oder abhängigen Menschen besonders belasten kann. Hinzu kommen häufig auftretende Anforderungen, die schwer miteinander zu vereinbaren sind sowie das Fehlen von Informationen, die zur Erledigung der Arbeit nötig wären.

Schichtarbeit

Schichtarbeit geht mit deutlich verringerter Arbeitszufriedenheit einher (Abbildung 13). Im Vergleich zu Befragten, die nie in Schichten arbeiten, geben sächsische Schichtarbeitende im Schnitt eine zehn Indexpunkte geringere Arbeitsqualität 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. Doch auch bei der Beurteilung von Einkommen und Sicherheit sowie der Ressourcen sind deutliche Rückstände zu sehen, da Berufe mit ungünstigeren Konditionen stärker betroffen sind. Zu den direkten Belastungen bei Schicht-

Abbildung 13: Arbeitszufriedenheit bei Schichtarbeit



arbeit aufgrund der Arbeitszeitlage kommen noch weitere Beanspruchungen wie 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 33% der Beschäftigten und ist damit im Freistaat wesentlich häufiger als in Ostdeutschland (22%) und Deutschland (16%). Sie ist auf einige Branchen konzentriert: Im Gesundheits- und Sozialwesen arbeitet mit über 60% eine Mehrheit der Beschäftigten in Schichten, im Handel und im Verarbeitenden Gewerbe sind es noch über 40%, in Logistik, Information und Kommunikation sowie wirtschaftsnahen und einfachen Dienstleistungen mehr als ein Drittel.

Die hohe Verbreitung von Schichtarbeit ist eine wichtige Ursache der im Regionalvergleich niedrigeren Arbeitsqualität in Sachsen (vgl. SMWA 2021).

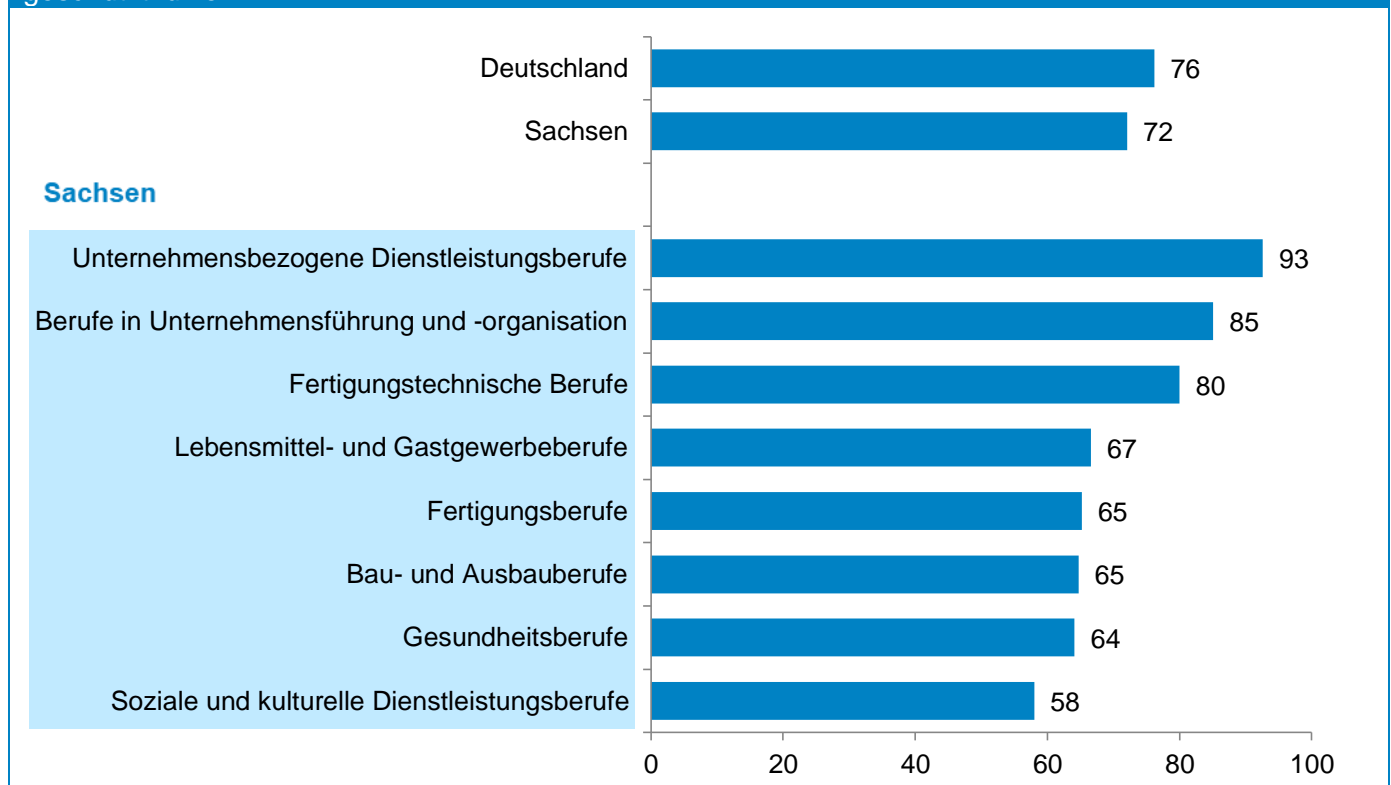
6. Arbeits- und Infektionsschutz

Die Corona-Pandemie wirkt sich seit 2020 in vielfältiger Weise in der Arbeitswelt aus. Um das Risiko einer Ansteckung mit dem Virus am Arbeitsplatz zu verringern, wurden in unterschiedlichem Umfang Schutzmaßnahmen ergriffen, die ihrerseits zu veränderten Belastungen und Beanspruchungen im Arbeitsprozess führten.

In Sachsen fühlten sich nach einem Jahr Pandemie fast drei Viertel der Beschäftigten in hohem oder sehr hohem Maße vor einer Ansteckung mit dem Corona-Virus am Arbeitsplatz geschützt (Abbildung 14). Diese Quote liegt etwa auf ostdeutschem Niveau, ist aber geringer als in Deutschland insgesamt. Die Differenz ist wesentlich strukturell bedingt, so ist das subjektive Schutzempfinden in den kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungs-

berufen überdurchschnittlich hoch, diese sind jedoch anteilig in Sachsen etwas seltener. Umgekehrt verhält es sich in vielen gewerblichen Berufen, Gesundheitsberufen und insbesondere in sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen, zu denen auch die Lehrberufe zählen. In diesen Feldern arbeiten in Sachsen vergleichsweise viele Menschen. Bei ihnen ist eine räumliche Distanzierung im Arbeitsprozess schwieriger, sei es bei gering technisierten Tätigkeiten in Industrie und Bauwirtschaft oder bei der Interaktionsarbeit in Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen oder Schulen. Am besten geschützt fühlen sich Beschäftigte im Bereich Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Immobilien, freiberufliche/wissenschaftliche/technische Dienstleistungen, dagegen am schlechtesten im

Abbildung 14: Anteil Befragter, die sich bei der Arbeit gut vor einer Ansteckung mit dem Corona-Virus geschützt fühlen



Baugewerbe. Diese Werte verweisen auf weitere Einflussfaktoren. Neben der Gestaltung und den praktischen Erfordernissen des Arbeitsprozesses wirkt sich auch das jeweilige Niveau der in den Betrieben angeordneten Schutzmaßnahmen aus.

Während insgesamt in Sachsen, ähnlich wie in den Vergleichsregionen, eine Mehrheit von 82% der Befragten angibt, dass in ihrem Betrieb Maßnahmen ergriffen wurden, mit denen die Beschäftigten vor einer Ansteckung geschützt werden, so fallen doch einzelne Wirtschaftszweige mit niedrigen Maßnahmequoten auf. So liegen diese im Baugewerbe und im öffentlichen Dienst mit 58% bzw. 59% deutlich unter dem Durchschnitt aller anderen. Auf Ebene der Berufsgruppen haben neben den Bauberufen (57%) auch Verkehrs- und Logistikberufe (76%) eher niedrige Quoten, dagegen ist diese in Gesundheitsberufen mit 94% erwartungsgemäß hoch.

Allgemein bewerten in den sächsischen Betrieben, ähnlich wie in Deutschland insgesamt, vier von fünf Befragten die getroffenen Maßnahmen zum Infektionsschutz im Jahr 2021 als ausreichend (Abbildung 15). Die Unterschiede zwischen

Abbildung 15: „Halten Sie die vom Arbeitgeber eingeführten Maßnahmen für ausreichend?“ (%)

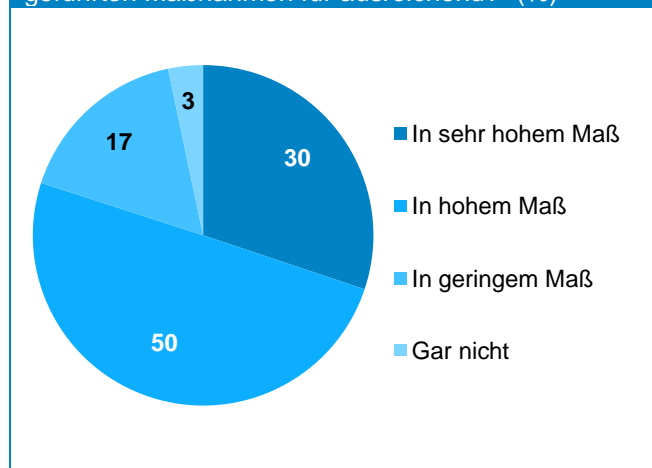
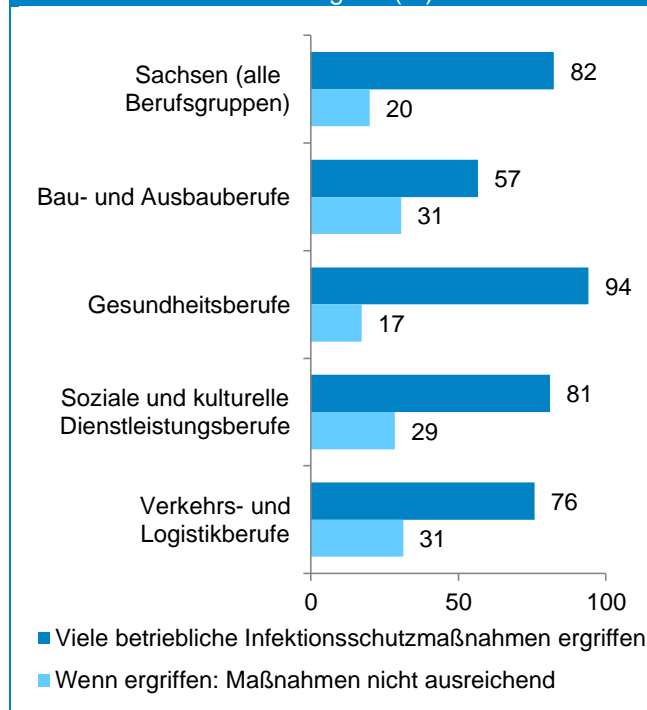


Abbildung 16: Betriebliche Schutzmaßnahmen und Unzufriedenheit Beschäftigter* (%)



*Anteil Befragter, in deren Betrieben viele Infektionsschutzmaßnahmen ergriffen wurden und welche diese für nicht ausreichend halten

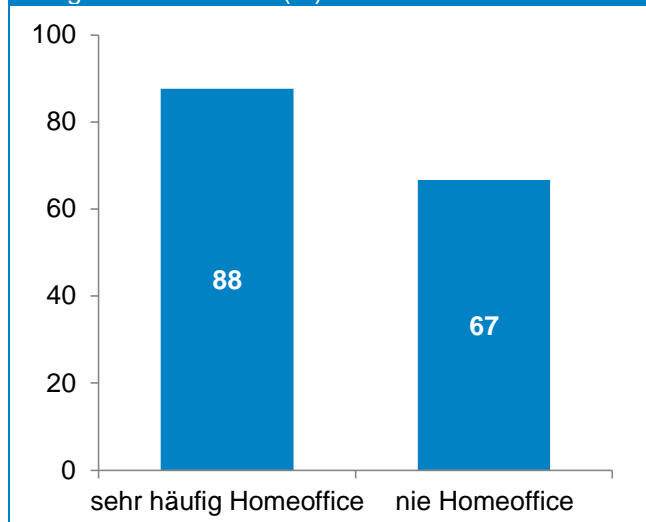
Qualifikations- und Altersgruppen sind dabei gering, jedoch differiert die Einschätzung zwischen verschiedenen Berufsgruppen deutlich entsprechend der genannten, verschieden ausgeprägten, berufsspezifischen Distanzierungsmöglichkeiten und des Umfangs der Maßnahmen.

Vergleichsweise unzufrieden sind somit zum einen Beschäftigte in Bau- und Ausbauberufen sowie in Verkehrs- und Logistikberufen, obwohl der Umfang der ergriffenen Maßnahmen sich deutlich unterscheidet (Abbildung 16). Aber auch ein Teil der Beschäftigten mit Interaktions-tätigkeiten schätzt die getroffenen Maßnahmen als unzureichend ein. Während Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe, hier vor allem Lehrende, ebenso Personen in Handelsberufen eher unzufrieden sind (29% kaum oder gar nicht ausreichende Maßnahmen), so zeigt das hohe Engagement beim Infektionsschutz im Medizin-

bereich Wirkung. Obwohl auch dort die Interaktion mit Patienten eine Herausforderung darstellt, erachten in Gesundheitsberufen lediglich 17% der Beschäftigten die Maßnahmen als unzureichend.

Unter den verschiedenen organisatorischen Anpassungen stehen das Homeoffice und die Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen in punkto Nachhaltigkeit und Aufwand hervor, sie wurden 2021 gesondert abgefragt. Beide Interventionsarten gehen mit einem deutlich erhöhten subjektiven Schutzgefühl einher. Während sich Beschäftigte, die sehr häufig im Homeoffice arbeiten, zu 88% am Arbeitsplatz gut geschützt fühlen, sind es bei denjenigen ohne Homeoffice nur 67% (Abbildung 17). Gefährdungsbeurteilungen sind Instrumente, welche die spezifischen Bedingungen und Risiken eines Arbeitsplatzes bewerten und Lösungen aufzeigen. Bei Beschäftigten, für die aufgrund der Corona-Pandemie eine Gefährdungsbeurteilung zur Ansteckungsgefahr am Arbeitsplatz erstellt worden ist, erhöht sich der Anteil mit subjektiv gutem Schutz immerhin von 67% auf 75%. Gefährdungsbeurteilungen aufgrund der Pandemie gab es in Sachsen für insgesamt 52% der Befragten (Anteile ohne „Weiß nicht“) und damit deutlich seltener als in Ostdeutschland (59%), aber ähnlich häufig wie in Deutschland insgesamt (53%). Bei Beschäftigten in den höheren Altersgruppen,

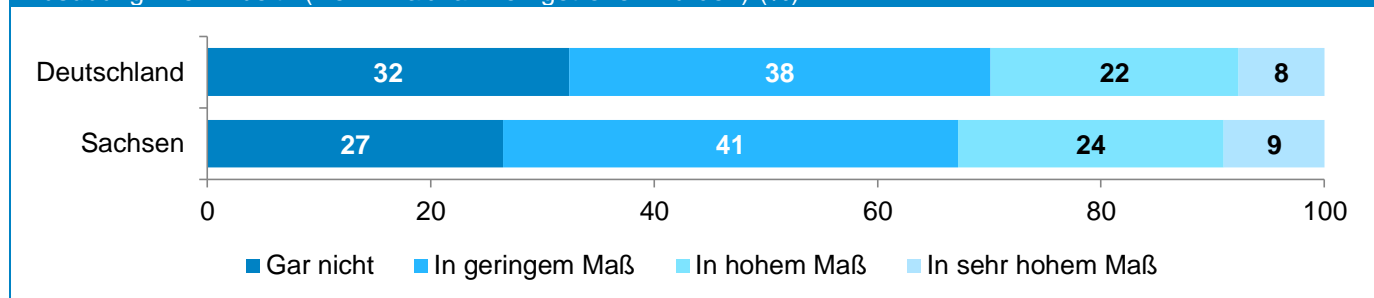
Abbildung 17: Wie gut fühlen Sie sich bei der Arbeit vor einer Corona-Infektion geschützt? – nach Nutzung von Homeoffice (%)



die im Falle einer Infektion häufiger schwere Krankheitsverläufe als Jüngere erleiden, steigt die sächsische Quote mit Gefährdungsbeurteilungen auf etwa 64%. Auffällig sind auch bei diesem Thema einzelne Berufsgruppen mit niedrigen Anteilen unter 40%: Fertigungs-, Bau und Handelsberufe, bzw. Verkehrs- und Logistikberufe sowie Reinigungsberufe mit besonders niedrigen Anteilen unter 30%.

Die betrieblichen Mittel und Aktivitäten zum Schutz vor Ansteckungen wie Masken und soziale Distanzierung sind mit teils erheblichen Beeinträchtigungen der Arbeitsabläufe verbunden. In Sachsen gab ein Drittel der Befragten an, dass die entsprechenden Regelungen die Ausübung ihrer Arbeit in hohem oder sehr hohem Maß erschwert hätten (Abbildung 18). Auch

Abbildung 18: In welchem Maß erschweren die betrieblichen Maßnahmen zum Schutz vor einer Ansteckung die Ausübung ihrer Arbeit? (wenn Maßnahmen getroffen wurden) (%)



dieser Anteil liegt nur geringfügig über dem gesamtdeutschen Wert von 30%. Wenig überraschend sind diese Beanspruchungen ausgeprägter bei interaktiver Arbeit mit Betriebsexternen, wie z.B. Kunden, Patientinnen, Pflegebedürftigen oder Schülern. Am deutlichsten wird dies im Gesundheitswesen sowie in Erziehung und Unterricht, wo die Anteile mit hoher oder

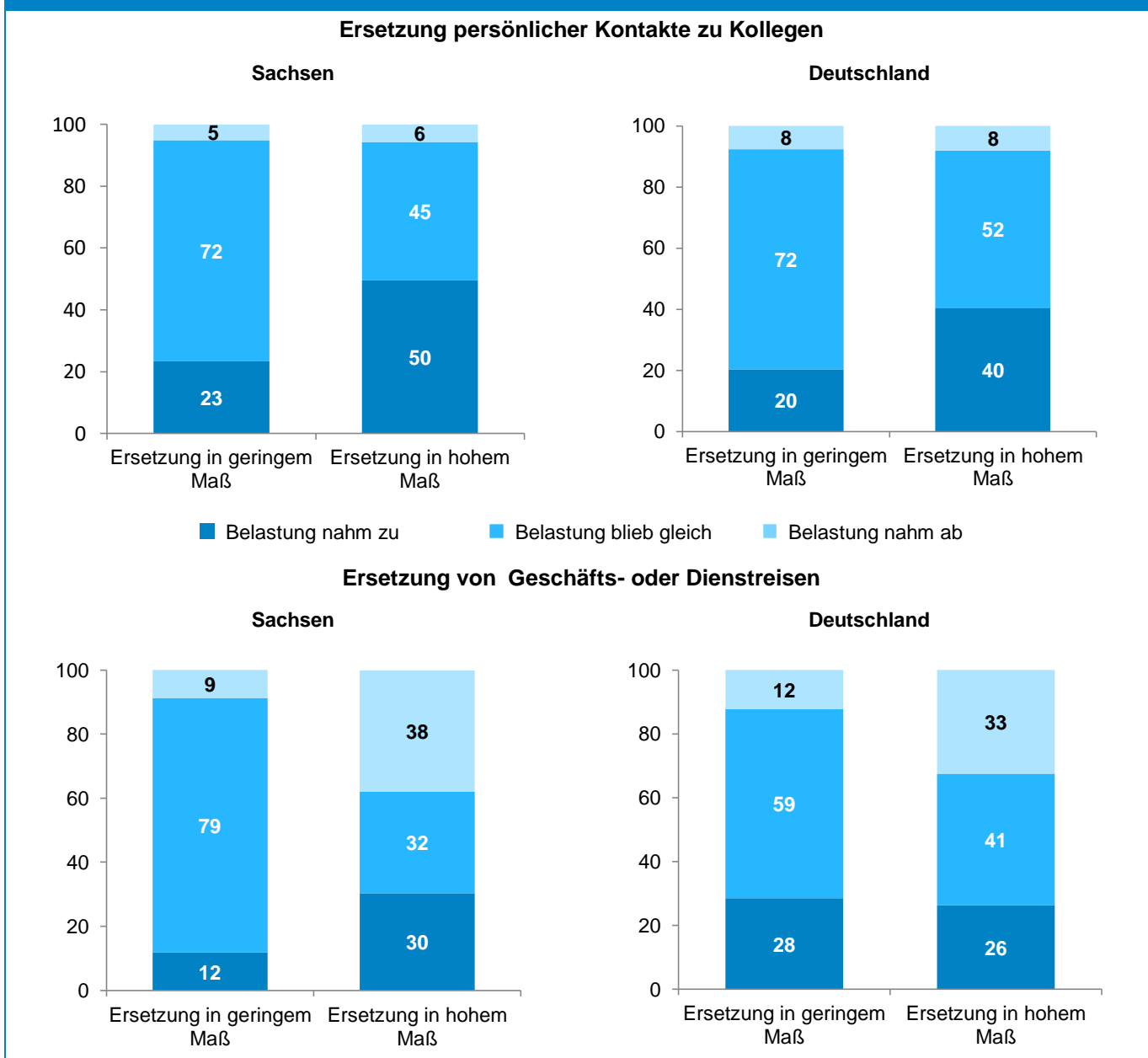
sehr hoher Erschwernis der Arbeitsabläufe durch die Maßnahmen bei 65% bzw. 63% liegen. Entsprechend schätzen weibliche Beschäftigte die Beanspruchung allgemein deutlich höher ein als männliche Beschäftigte (42% zu 24%). Ähnlich wie die Männer sind auch jüngere Beschäftigte unter 30 Jahren relativ gering beeinträchtigt (24% hohe/sehr hohe Erschwernis).

7. Digitalisierung

In Sachsen wurde in den Monaten vor der Befragung bei 42% der Arbeitsplätze neue Software und bei 22% neue digitale Geräte oder Maschinen eingesetzt. Dies ist etwas weniger als im gesamtdeutschen Vergleich (46% bzw. 24%). Diese Innovationen sind überdurchschnittlich häufig bei jüngeren und höher qualifizierten Beschäftigten in sozialen oder unternehmens-

bezogenen Dienstleistungsberufen sowie in qualifizierten gewerblichen Berufen zu beobachten. Die Corona-Pandemie war mehrheitlich der entscheidende Grund für den Einsatz neuer digitaler Arbeitsmittel, insbesondere bei weiblichen Beschäftigten. Die schnelle Umstellung zu Beginn der Pandemie erforderte entsprechende Einweisungen oder Hilfestellungen für den Um-

Abbildung 19: Auswirkung verstärkter digitaler Kommunikation auf die Arbeitsbelastung (%)



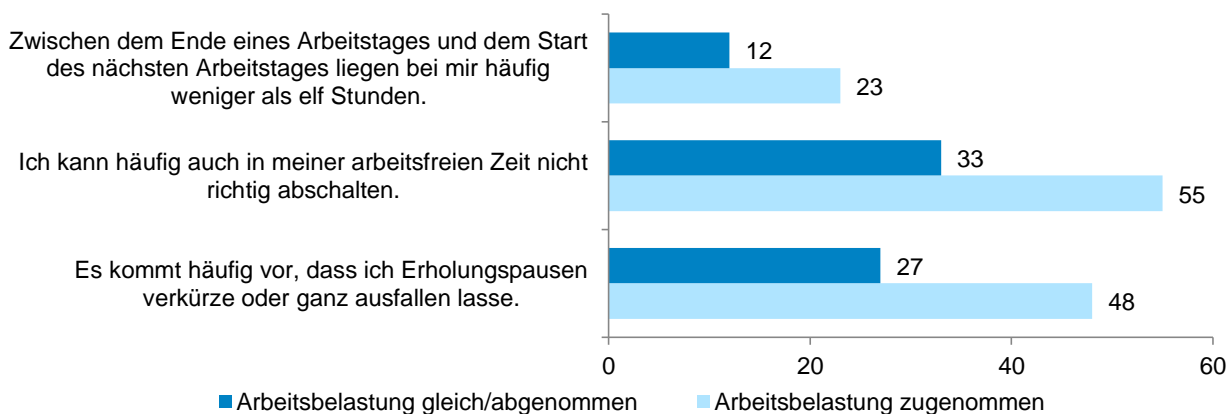
gang mit den neuen Technologien. Dies geschah nicht immer in ausreichendem Umfang. Mehr als ein Viertel der Befragten erhielt keine Schulung zum Umgang mit den neuen Arbeitsmitteln sowie keine Unterstützung bei Problemen in der Anwendung, was die Nutzung häufig zur Herausforderung werden ließ.

Ein wesentlicher Aspekt im Rahmen des Infektionsschutzes war die Ersetzung persönlicher Arbeitskontakte, sowohl betriebsinterne als auch -externe (zu Kunden, Klientinnen, Patienten), sowie von Dienstreisen durch digitale Kommunikation. Für 38% der befragten sächsischen Beschäftigten spielte dies in der innerbetrieblichen Kommunikation eine große oder sehr große Rolle, bei 36% in der externen Kommunikation sowie bei immerhin 62% der Betroffenen bei der Substitution von Dienstreisen. Obwohl damit der Anteil der Betroffenen in Sachsen verglichen mit Deutschland etwas geringer ist, waren die Auswirkungen auf die Arbeitsbelastungen teils größer. Insbesondere bei ausgeprägter Digitalisierung innerbetrieblicher Kommunikation nahm die Arbeitsbelastung bei 50% der Betroffenen in Sachsen, aber nur 40% in Deutschland zu, einen Rückgang der Belastung berichten lediglich 6% bzw. 8% (Abbildung 19). Bei der Digitalisie-

rung externer Kontakte nahm die Belastung bei 35% in Sachsen und 33% in Deutschland zu, aber nur bei 12% bzw. 13% ab. Differenzierter ist das Bild bei Dienstreisen, hier standen in Sachsen den 30% der Betroffenen mit Belastungszunahme immerhin 38% mit einer Belastungsabnahme durch einen häufigen Wegfall solcher Reisen gegenüber. Dagegen scheint eine starke Ersetzung von Dienstreisen im Rest Deutschlands vor allem zur Entlastung der Beschäftigten beizutragen.

Die Mehrbelastung durch die Digitalisierung von Kommunikation resultiert oft aus der verbesserten Erreichbarkeit und einer Entgrenzung von Arbeit. Dies lässt sich im Falle der digitalen Ersetzung von Kontakten zu Kollegen anhand der Verkürzung von Pausen und Ruhezeiten sowie der Beeinträchtigung der Freizeit durch Arbeitsstress zeigen. Eine höhere Belastung im Zuge der Digitalisierung ist verknüpft mit einer Zunahme der Verkürzung oder des Ausfalls von Erholungspausen, verkürzten Ruhezeiten sowie gehäufter Unfähigkeit, in der arbeitsfreien Zeit abschalten zu können (Abbildung 20). In vielen Fällen führte die Einführung oder Ausweitung digitaler Kommunikation offenbar zu schlechteren Arbeitsbedingungen.

Abbildung 20: Beeinträchtigung von Pausen und Ruhezeiten nach Entwicklung der Belastung durch die Digitalisierung des Kontaktes zu Kollegen (%)



8. Homeoffice

Homeoffice ist eine der häufigsten arbeitsplatzbezogenen Maßnahmen zum Infektionsschutz. Es betrifft in Sachsen einen kleineren Personenkreis als in Deutschland, bereits vor aber auch während Corona. Im Freistaat gaben 24% der Befragten an, seit Beginn der Corona-Pandemie ihre Arbeit oft nicht im Betrieb sondern zu Hause zu verrichten, in ganz Deutschland waren es 31% (Abbildung 21). Ein Teil dieser Menschen hat bereits vor der Pandemie im Homeoffice gearbeitet, auch dieser Anteil ist in Deutschland mit 46% größer als in Sachsen (33%). Allerdings hat die Pandemie in beiden Regionalbezügen einen vergleichbar starken Einfluss auf die Zunahme des Arbeitens von zu Hause. 24% aller Beschäftigten in Sachsen und 22% in Deutschland arbeiteten seither erstmalig im Homeoffice.

Unter jüngeren und insbesondere unter akademisch qualifizierten Beschäftigten ist das Arbeiten von zu Hause seit der Pandemie stärker verbreitet als bei Älteren und berufsfachlich Qualifizierten. Mit 34% bzw. 57% oft oder sehr häufig im Homeoffice Arbeitenden sind Junge bzw. Hochqualifizierte in Sachsen überdurchschnittlich betroffen. Dagegen gab vor allem die

mittlere Altersgruppe zwischen 40 und 50 Jahren an, bereits vor Corona von zu Hause gearbeitet zu haben. Homeoffice ist selten in gewerblich-technischen, medizinischen und Logistikberufen und häufig in Dienstleistungsberufen.

Nur knapp die Hälfte der zu Hause Arbeitenden kann meist selber darüber entscheiden. Die Frage der selbstbestimmten Wahl des Arbeitsortes ist potenziell konfliktträchtig. Bereits der DGB-Index 2020 hatte gezeigt, dass bei der Ausweitung der entsprechenden betrieblichen Regelungen in der Pandemie Homeoffice im Gegensatz zu sonstigen Formen mobiler Arbeit zu Friktionen führte. Viele Beschäftigte mussten im Lockdown gegen ihren Willen an den heimischen Arbeitsplatz wechseln, andere blieben dagegen im Betrieb, obwohl sie es nicht wollten.

Bei höherer Arbeitsbelastung durch Homeoffice hat sich vor allem die Arbeitszeitlage verschlechtert, in Sachsen im Schnitt um -15 Indexpunkte. Dies umfasst häufigere unbezahlte Arbeit und Erreichbarkeit außerhalb der normalen Arbeitszeit, mehr Wochenendarbeit und geringeren Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitszeit (vgl. Schmucker/Sinopoli 2022).

Abbildung 21: Wie häufig kommt es seit Beginn der Corona-Pandemie vor, dass Sie Ihre Arbeit nicht im Betrieb, sondern zu Hause erledigen? (%)

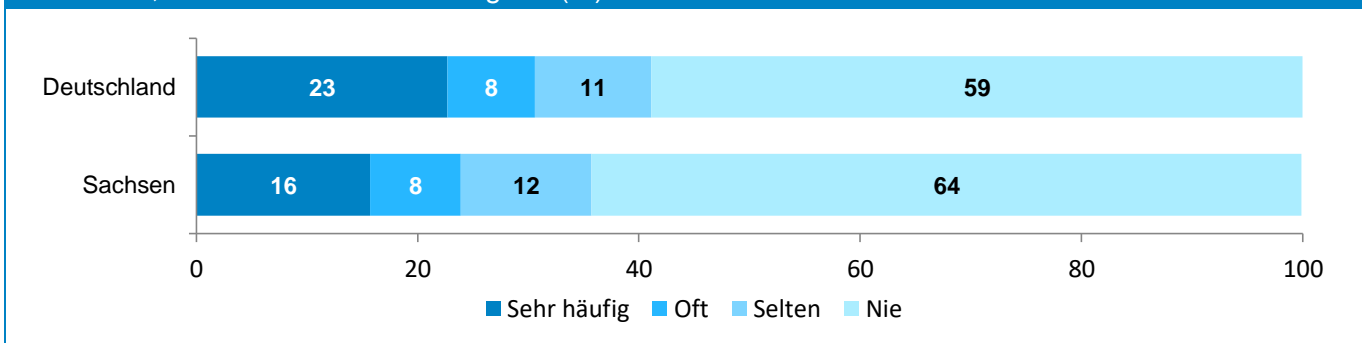
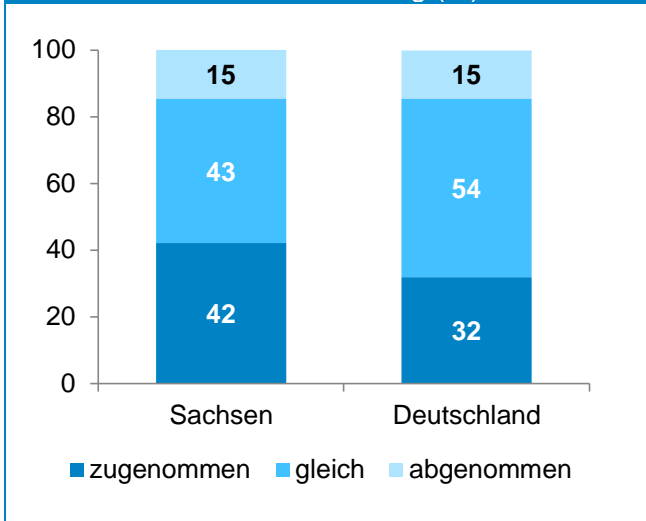


Abbildung 22: Auswirkung der Arbeit von zu Hause auf die Arbeitsbelastung (%)



In Sachsen führt Homeoffice besonders häufig zu einer Zunahme der Arbeitsbelastung. Insgesamt 42% der von zu Hause Arbeitenden sagten, dass ihre Arbeitsbelastung dadurch zugenommen habe, in Deutschland sind es lediglich 32% (Abbildung 22). Besonders ausgeprägt ist diese Problematik bei jungen Beschäftigten, 71% der Befragten mit Homeoffice unter 30 Jahren erlebten eine Belastungszunahme. Angesichts der starken Verbreitung dieser Arbeitsform bei Jüngeren verdeutlicht dieser Wert die besonderen Beanspruchungen in dieser Altersgruppe durch die Pandemie.

Zu den Faktoren, die die Belastungen im Homeoffice besonders beeinflussen, zählt die Eignung der Wohnung als Arbeitsplatz einschließlich der Verfügbarkeit eines Arbeitszimmers.

Immerhin 47% der sächsischen Homeoffice-Betroffenen gaben an, dass ihre Wohnungen für diese Arbeitsformen wenig geeignet sind (Abbildung 23). In ganz Deutschland liegt der

Wert bei 29%. Nur 46% der Befragten in Sachsen sagten, dass sie über ein privates Arbeitszimmer für die berufliche Tätigkeit verfügen, in Deutschland sind es dagegen 57%. Unter jungen Sachsen sind diese Defizite, eine ungeeignete Wohnung und ein fehlendes Arbeitszimmer, mit 68% bzw. 73% noch weitaus häufiger, was zu den genannten hohen Belastungen durch Homeoffice in dieser Gruppe beiträgt.

Probleme der Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Arbeit im Homeoffice trugen in besonderer Weise zur Belastungszunahme bei (Abbildung 24). Dies zeigen auch andere Studien (z.B. Kohte u.a. 2022). So war die Vereinbarkeit mit der Kinderbetreuung angesichts von Schulschließungen bzw. Homeschooling einer der Hauptgründe für das Homeoffice. Gleichzeitig waren Vereinbarkeitsprobleme ein wesentlicher Belastungsfaktor bei der Arbeit von zu Hause aus.

Auch die schnelle Einführung neuer Software erwies sich im Homeoffice als potentiell

Abbildung 23: In welchem Maß ist Ihre Wohnung dafür geeignet, dass Sie Ihre Arbeit zu Hause gut erledigen können? (%)

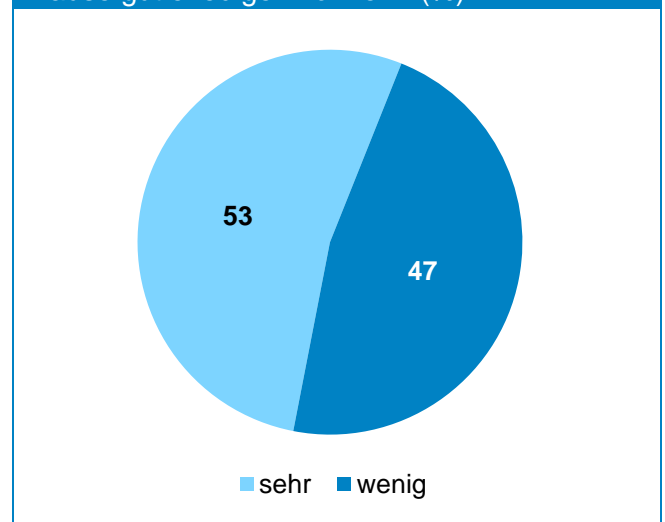
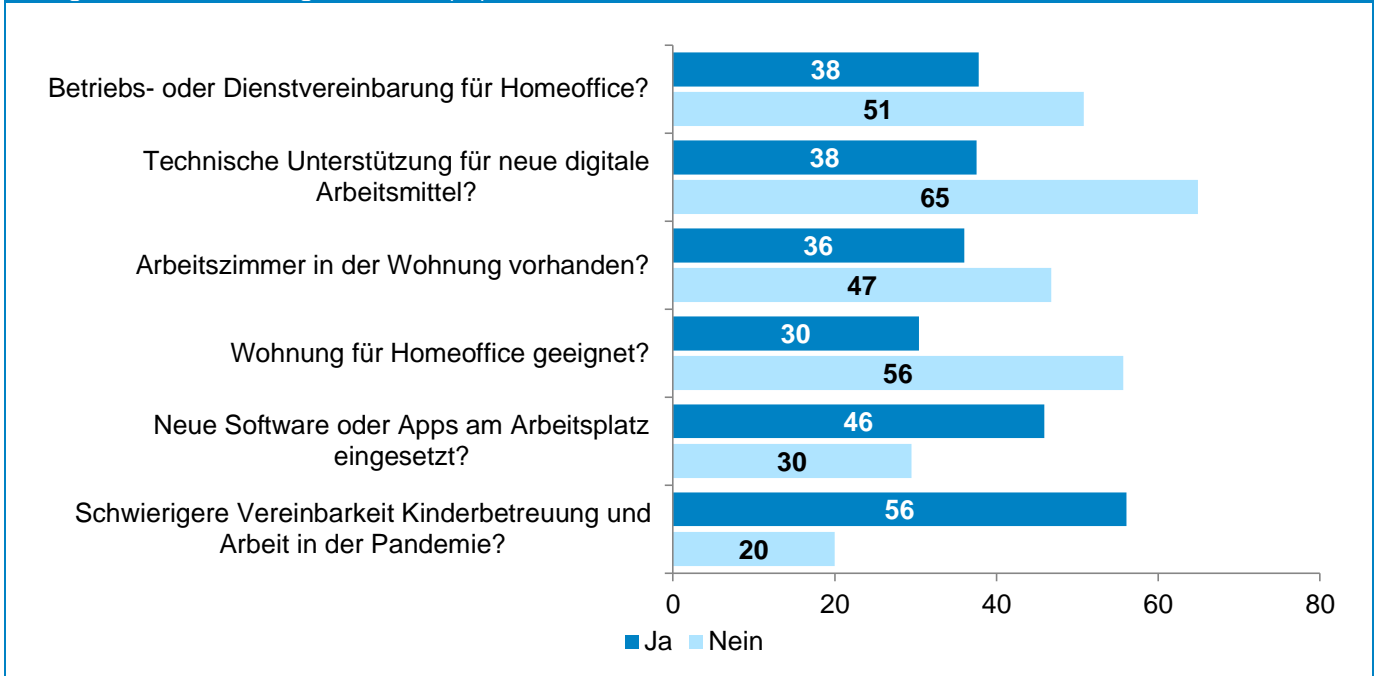


Abbildung 24: Anteile mit Belastungszunahme durch Homeoffice nach Vorhandensein von Unterstützungs- bzw. Belastungsfaktoren (%)



belastungssteigernd. Dies hing jedoch in hohem Maße davon ab, ob technische Unterstützung bei Problemen verfügbar war. Dagegen zeigte die Durchführung von Schulungen zum Umgang mit der neuen Technologie keine Auswirkungen auf die Entwicklung der Arbeitsbelastung im Homeoffice.

Betriebs- oder Dienstvereinbarungen dienen dazu, die Rahmenbedingungen für die Arbeit im Homeoffice festzulegen, darunter auch die Einhaltung der Arbeitszeit und Arbeitsschutzvorschriften. In Sachsen ist 57% der im Homeoffice Arbeitenden eine solche Vereinbarung bekannt, mehr als in Deutschland insgesamt (52%). Ist die Arbeit von zu Hause nicht geregelt, zeigt sich im Schnitt häufiger eine Belastungszunahme.

Arbeit von zu Hause kann für den Einzelnen Kosten für den Arbeitsweg ersparen, gleichzeitig

jedoch zusätzlich Wohnkosten für Heizung oder Strom verursachen, die das beschäftigende Unternehmen übernehmen könnte. In Sachsen, ähnlich wie in Deutschland insgesamt, erhält jedoch nur eine Minderheit von 7% der im Homeoffice Tätigen einen finanziellen Zuschuss für die Nutzung der Wohnung bzw. dadurch entstehende Extrakosten.

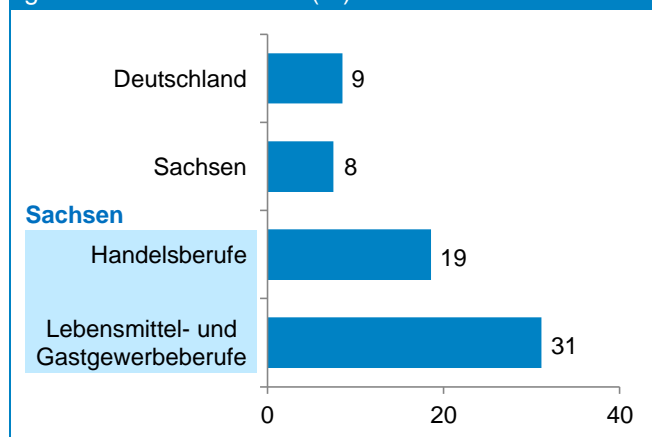
In der Diskussion über die Langzeitfolgen der Pandemie für die Arbeitswelt wird häufig auf die Möglichkeit einer Reduktion von Büroflächen zugunsten dauerhaften Homeoffices verwiesen. Deutschlandweit könnte dies eine gewisse Rolle spielen. So sagten 14% der zu Hause arbeitenden Befragten, dass ihr Betrieb beabsichtige, Büroflächen zu verkleinern, weil mehr im Homeoffice gearbeitet wird. In sächsischen Betrieben ist dieser Ansatz mit 9% weniger populär.

9. Angst um den Arbeitsplatz und Einkommensverlust

Die jahrelang positive Beschäftigungs- und Einkommensentwicklung wurde durch die Corona-Pandemie ab 2020 unterbrochen. Ein Teil der Beschäftigten erlebte anhaltende Beeinträchtigungen durch Kurzarbeit, Jobverlust bzw. Einkommenseinbußen.

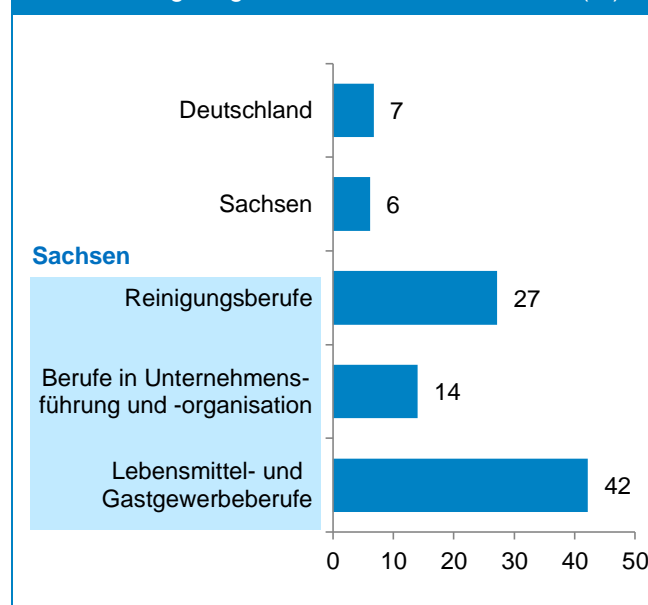
Sorgen um den eigenen Arbeitsplatz aufgrund von Corona betreffen lediglich eine Minderheit der Befragten. Unabhängig von der Region, Altersgruppe und Qualifikation sind etwa 8% in hohem oder sehr hohem Maße deswegen besorgt (Abbildung 25). Überdurchschnittlich häufig sind Beschäftigte in Gastgewerbe- und Handelsberufen betroffen. In den zugehörigen Branchen waren viele Unternehmen im Zuge der Eindämmungsmaßnahmen zu Beginn der Pandemie gezwungen, den Betrieb ruhen zu lassen.

Abbildung 25: Sorgen vor Arbeitsplatzverlust aufgrund der Corona-Krise (%)



Die Einkommensverluste durch die Pandemie konzentrieren sich stark auf einzelne Berufsgruppen. Neben den bereits erwähnten Gastgewerbeberufen waren im Zuge von Lockdowns, Schließungen und Homeoffice auch Reinigungsberufe sowie Berufe in Unternehmensführung und -organisation stärker betroffen (Abbildung 26). Insgesamt hatte bis zum Frühjahr 2021 nur eine kleine Minderheit der Deutschen und Sachsen ein signifikant verringertes Einkommen, vor allem nicht akademisch qualifizierte Beschäftigte. Gleichwohl berichten in Sachsen weitere 15% der Befragten von einem geringen Einkommensverlust.

Abbildung 26: Haben Sie aufgrund der Corona-Krise ein deutlich geringeres Einkommen als zuvor? (%)



10. Kurzarbeit

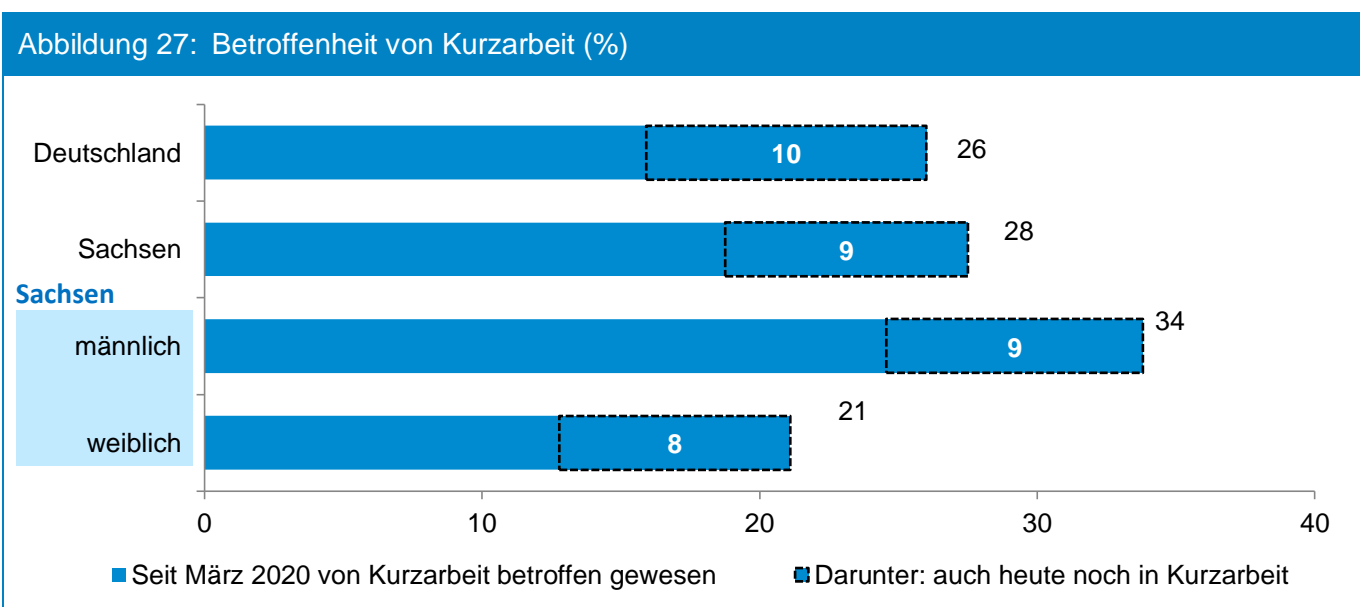
Kurzarbeitergeld ist ein arbeitsmarktpolitisches Instrument, um bei vorübergehendem Arbeitsausfall Kündigungen zu vermeiden, Beschäftigung zu sichern und erfahrene Arbeitskräfte in den Unternehmen zu halten. Damit wird eine schnelle wirtschaftliche Erholung nach Krisen unterstützt. Mit Sonderregelungen wurde das Instrument in der Corona-Pandemie geöffnet, v.a. mit der erleichterten Beantragung von Kurzarbeitergeld und der Verlängerung der Bezugsdauer auf bis zu 24 Monate.

Immerhin ein gutes Viertel der Befragten hat seit Beginn der Pandemie Kurzarbeit erlebt, darunter in Sachsen 9% länger anhaltend bis zum Befragungszeitpunkt (Abbildung 27). Frauen waren deutlich seltener betroffen als Männer, aber wenn dann häufig lange. Im Ergebnis war im Frühjahr 2021 noch knapp jeder zehnte Befragte in anhaltender Kurzarbeit. Hohe Anteile finden sich in Reinigungs- und Gastgewerbeberufen (jeweils ein Drittel) aber auch in Handelsberufen, wo ein Fünftel der Befragten betroffen war.

Andauernde Kurzarbeit führt häufig zu finanziellen Belastungen. Fast die Hälfte der dauerhaft kurzarbeitenden Sachsen berichtet von hohen oder sehr hohen finanziellen Belastungen. Bei Männern ist der Anteil mit 64% (bzw. 6% aller Befragten) mehr als doppelt so groß wie bei Frauen. Daneben sind auch berufsfachlich qualifizierte weit stärker betroffen als Beschäftigte mit akademischen Abschlüssen (57% zu 23%).

Kurzarbeitsphasen wurden nur von einer Minderheit der Betroffenen für Weiterbildungen genutzt. In Sachsen sagten dies 7% der Kurzarbeitenden, häufiger Frauen und überproportional häufig jüngere Beschäftigte unter 30 Jahren.

Die Übereinstimmung zwischen der in Kurzarbeitsregel vereinbarten und der tatsächlichen Arbeitszeit ist hoch. Etwa zwei Drittel der Betroffenen arbeiteten genauso lange, wie in der Kurzarbeitsregel vereinbart. Wo dies nicht der Fall war, wurde überwiegend kürzer gearbeitet anstatt länger als vereinbart.



11. Betreuungsverantwortung

Wie bereits im Abschnitt zum Homeoffice deutlich wurde, kam es durch die Veränderung der Arbeit in der Pandemie häufig zu Vereinbarkeitsproblemen. Betroffen sind meist Beschäftigte mit Kindern, aber auch solche mit pflegebedürftigen Angehörigen. Insgesamt 38% der Beschäftigten in Sachsen gaben an, für die Betreuung von Kindern verantwortlich zu sein, ähnlich viele wie in Deutschland insgesamt mit dort 40%. Eltern minderjähriger Kinder finden sich vor allem in den mittleren Altersgruppen zwischen 30 und 50 Jahren, dort beträgt ihr Anteil bis zu 67%, auch unter hochqualifizierten Befragten ist ihr Anteil etwas höher.

Mehrheitlich haben die Belastungen für Eltern in der Pandemie zugenommen. Insgesamt 64% der Befragten mit Betreuungsverantwortung in Sachsen (66% der sächsischen Frauen und 62% in Deutschland insgesamt) sagen, dass es schwieriger geworden sei, Kinderbetreuung und Arbeit zeitlich zu vereinbaren. Dafür sind nicht nur Schulschließungen zu Beginn der Pandemie sondern auch Konflikte aufgrund veränderter Arbeitszeitbelastungen im Homeoffice verantwortlich, wie z.B. Arbeit abends oder am Wochenende. Entsprechend ist der Anteil bei Personen mit Hochschulabschluss, die oft von zu Hause aus arbeiten, deutlich höher (74%).

Immerhin 30% der sächsischen Eltern haben während der Pandemie ihre Arbeitszeit reduziert, um mehr Zeit für die Kinderbetreuung zu

haben. In Deutschland insgesamt sind es nur 17%. Die Reduktion der Arbeitszeit war bei Männern besonders häufig, junge Eltern unter 30 Jahren taten dies sogar zu drei Vierteln. Die Gründe für die hohen Quoten liegen vermutlich in verschiedenen Arbeitszeiten bei Frauen und Männern bzw. unterschiedlichen Reduktionspotentialen vor der Pandemie, dem höheren Anteil von Kleinkindern bei Jüngeren oder dem Kulturwandel bei der Aufteilung der Sorgearbeit.

Der Anteil von Beschäftigten mit Pflegeverantwortung ist in Sachsen mit 14% etwas höher als in Deutschland (11%). Betroffen sind häufiger Frauen und Personen über 50 Jahren.

In Sachsen haben die Vereinbarkeitsprobleme durch familiäre Pflege stark zugenommen. Insgesamt 52% der sächsischen Befragten mit Betreuungsverantwortung für pflegebedürftige Personen gaben an, dass es in der Pandemie schwieriger geworden sei, die Betreuung pflegebedürftiger Personen mit der Arbeit zeitlich zu vereinbaren. In Deutschland sagten dies nur 35%. Dabei sind vor allem Personen unter 50 Jahren betroffen. Vor allem 30 bis unter 50-Jährige reduzierten deshalb ihre Arbeitszeit, Männer doppelt so häufig wie Frauen, wahrscheinlich auch hier aufgrund größerer Reduktionspotentiale. Insgesamt gaben in Sachsen 12% und in Deutschland 9% der Befragten mit Betreuungsverantwortung an, weniger zu arbeiten um mehr Zeit für die Pflege zu haben.

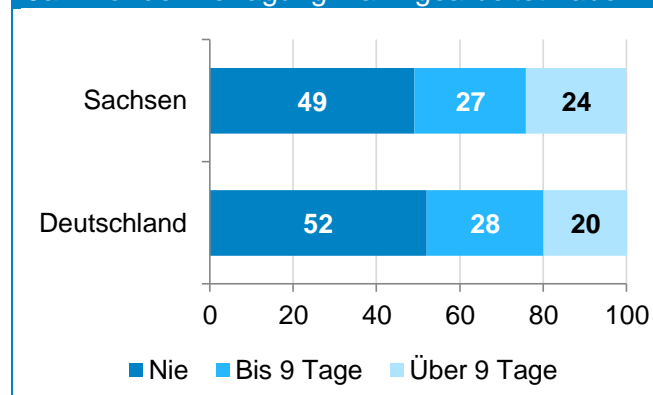
12. Folgen der Arbeitsqualität

Neben der Arbeitsqualität werden in der DGB-Erhebung weitere Aspekte abgefragt, die von dieser beeinflusst werden. Dazu gehören Präsentismus, also das Arbeiten trotz Krankheit, die Bereitschaft, den Job zu wechseln sowie die Einschätzung, ob unter den gegebenen Bedingungen die aktuelle Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkung ausgeübt werden kann. Ein weiteres Merkmal, das mit der Arbeitsqualität in Zusammenhang steht, wird hier ebenfalls behandelt: Arbeitsverdichtung, welche die Zunahme der Arbeitsmenge je Zeiteinheit beschreibt.

Präsentismus birgt eine Reihe von Risiken. Als mögliche Folgen drohen die Gefährdung der Mitarbeitenden durch das Erscheinen am Arbeitsplatz mit ansteckenden Krankheiten, eine verminderte Arbeitsproduktivität sowie Folgeerkrankungen bis hin zu bleibenden Schäden. Präsentismus war 2021 etwas weniger verbreitet als in den Vorjahren. Somit hat der Anteil der Beschäftigten, die in den zwölf Monaten vor der Befragung nie krank gearbeitet haben, seit Corona deutlich zugenommen. Er wuchs seit der Befragung 2020 in Sachsen um zwölf Prozentpunkte auf 49%, in Deutschland um 11 Prozentpunkte auf 52% (Abbildung 28). Im selben Zeitraum meldeten die Krankenkassen einen deutlichen Rückgang der Krankschreibungen⁵. Begründet wurde dies mit einem Rückgang anderer Infektionskrankheiten, wie z.B. der Grippe,

aufgrund der Corona-Schutzmaßnahmen. Darüber hinaus dürfte auch Homeoffice eine gewisse Rolle spielen. Hier entfällt der Fremdschutz als Grund, bei leichten Infektionskrankheiten nicht arbeiten zu können. Auch empirisch zeigte sich, dass es im Homeoffice teils leichter ist, Erwerbsarbeit und gesundheitliche Beeinträchtigungen oder eine Behinderung zu vereinbaren. Somit ist zu vermuten, dass Arbeit von zu Hause mit einer leichten Erkrankung zwar vorkam, von den Befragten aber nicht als Präsentismus angegeben wurde.

Abbildung 28: Anteile Beschäftigter, die im Jahr vor der Befragung krank gearbeitet haben



Trotz geschrumpfter Anteile mit berichtetem Präsentismus im Jahr vor der Befragung haben sich die Relationen kaum verändert. Bundesweit haben etwas mehr Betroffene bis neun Tage krank gearbeitet, dagegen weniger zehn Tage oder mehr. In Sachsen ist das Phänomen leicht häufiger als im Bundesdurchschnitt. Besonders der Anteil Beschäftigter, die über neun Tage im Jahr krank arbeiteten, ist im Freistaat höher.

Wechselbereitschaft

Die Bereitschaft, bei Möglichkeit den Job zu wechseln, um die eigenen Arbeitsbedingungen oder die Beschäftigungskonditionen zu verbes-

⁵ DPA-Meldung vom 10.05.2021 sowie Pressemitteilung des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO) vom 15.10.20. Im Frühjahr 2022 stieg die Zahl der krankheitsbedingten Fehltag wieder auf das Niveau von vor der Corona-Pandemie.

sern, liegt 2021 in Sachsen und Deutschland auf einem vergleichbaren Level von 20% bzw. 18% der Befragten. Der sächsische Anteil hatte sich 2018 und 2019 deutlicher über dem bundesweiten Niveau bewegt, sich aber seit 2020 nahezu angeglichen. Etwas größer ist dagegen der Unterschied beim Anteil der Befragten, die auch angesichts gegebener Wechselmöglichkeiten ihrem derzeitigen Job die Treue halten würden, dies sagen nur 65% der Sachsen aber 69% der befragten Deutschen insgesamt, der Rest ist unentschieden. Wie frühere Analysen ergaben, ist die Wechselbereitschaft bei jüngeren Arbeitnehmenden und solchen in Helfertätigkeit überdurchschnittlich. Auch die Arbeitsqualität beeinflusst die Bereitschaft zum Jobwechsel. Die Wechselbereitschaft nimmt zu bei einer geringen Identifikation mit der Arbeit, bei geringer Wertschätzung durch Vorgesetzte, ungenügend Weiterbildungsangeboten sowie bei einem als nicht leistungsgerecht eingeschätzten Einkommen (SMWA 2018).

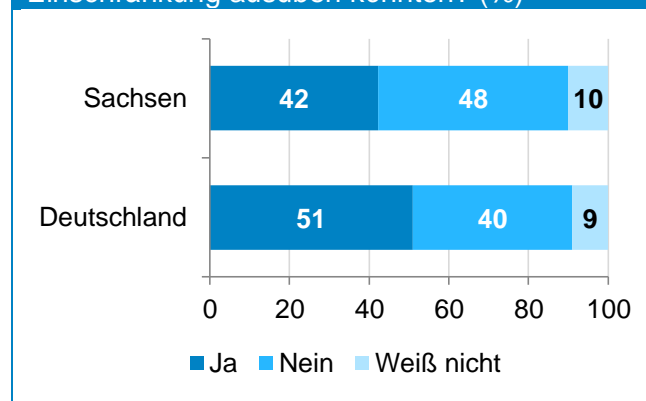
Arbeitsfähigkeit bis zur Rente

Nur 42% der sächsischen Befragten sind der Meinung, unter den gegebenen Arbeitsbedingungen die aktuelle Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter uneingeschränkt ausüben zu können (Abbildung 29). Der gesamtdeutsche Vergleichswert liegt mit 51% deutlich höher. In beiden Regionen haben sich die Anteile seit der letzten Erhebung um einige Prozentpunkte verringert. Ob es sich dabei um eine nachhaltige Entwicklung oder einen temporären Corona-Effekt handelt, bleibt abzuwarten. Nahezu die Hälfte der Befragten in Sachsen geht nicht davon aus, in ihrer Tätigkeit ohne Einschränkun-

gen bis zur Rente durchhalten zu können. Jeder zehnte Befragte ist in diesem Punkt unsicher.

Die Differenz zwischen den sächsischen und den bundesweiten Ergebnissen ist mit Strukturunterschieden der Berufe und Tätigkeiten sowie der schlechteren Arbeitsqualität in Sachsen zu begründen. Frühere Untersuchungen (z.B. Ketzmerick 2015a) haben gezeigt, dass Beschäftigte in gewerblich-technischen Berufen stärker an ihrer künftigen Erwerbsfähigkeit zweifeln, als es Beschäftigte in Büroberufen tun. Produktionsberufe in Industrie und Handwerk (einschließlich der Bauberufe) sind in Sachsen stärker vertreten als in Deutschland. Entsprechend sind starke körperliche Belastungen hier häufiger. Diese wirken sich besonders ungünstig auf die Beschäftigungsfähigkeit bis zur Rente aus (SMWA 2018). Daneben können auch psychische Beanspruchungen durch Stress, Arbeitshetze usw. wesentlich dazu beitragen, den Erhalt der Arbeitskraft zu beeinträchtigen. Dies betrifft alle Berufsgruppen. Nicht zuletzt ist mit Schichtarbeit eine Belastungsursache, die in besonderem Maße die Arbeitsqualität beeinträchtigt, in Sachsen besonders stark verbreitet.

Abbildung 29: Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkung ausüben könnten? (%)



Auch dies kann sich negativ auf die Einschätzung der Arbeitsfähigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter auswirken.

Arbeitsverdichtung belastet im Erhebungsjahr 2021 Befragte in Sachsen in deutlich höherem Maße als Befragte in Deutschland insgesamt.

Die zugehörigen Indexwerte liegen in Sachsen bei 54 Punkten, in Deutschland bei 60 Punkten. Entsprechend stimmen 15% der sächsischen aber lediglich 11% der deutschen Beschäftigten in sehr hohem Maße der Aussage zu, dass sie in den letzten 12 Monaten mehr Arbeit in der gleichen Zeit als vorher schaffen mussten.

13. Literatur

Ellguth, Peter; Susanne Kohaut (2019): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2018. In: WSI (Hrsg.): WSI-Mitteilungen. Nr. 4/2019.

Ertelt, Sebastian; Boris Hirsch, Claus Schnabel (2017): Betriebsräte und andere Formen der betrieblichen Mitarbeitervertretung – Substitute oder Komplemente? In: Industrielle Beziehungen 3/2017, S. 296–320.

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

Jirjahn, Uwe (2010): Ökonomische Wirkungen der Mitbestimmung in Deutschland: Ein Update. Arbeitspapier 186, Hans-Böckler-Stiftung.

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.

Kohte, Wolfhard; Kerstin Guhlemann, Arno Georg, Thomas Ketzmerick, Cathleen Rabe-Rosendahl (2022): Compliance, Akzeptanz und Umsetzung von Schutzmaßnahmen gegen Infektionen in der Arbeitsstätte und die Organisa-

tion des betrieblichen Arbeitsschutzes. Forschungsberichte aus dem ZSH 22-01. Halle/Saale.

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

Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft Arbeit und Verkehr (SMWA) (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 (SMWA) (Hrsg.) (2021): Qualität der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in Sachsen 2020. Ergebnisse der Befragung zum DGB-Index Gute Arbeit in Sachsen. Dresden.

Schmucker, Rolf; Sinopoli, Robert; (2022): Infektionsschutz treibt die Digitalisierung. In: Gute Arbeit 01/2022. S. 12-15.

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

14. 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 Validität⁶ und Reliabilität⁷ 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.

⁶ Inhaltlich präzise Abbildung der zu erhebenden Kategorien im Index

⁷ Genaue Abbildung von Variationen des gemessenen Gegenstandsbereichs im Index

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

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

¹ Beanspruchung nicht abgefragt

Tabelle A2: Wertzuweisung im Teilindex Belastungen

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

¹ Beanspruchung nicht abgefragt

Zuordnung der einzelnen Berufshauptgruppen* zu Berufssegmenten und Berufssektoren

Produktionsberufe (Berufssektor)

Land-, Forst- und Gartenbauberufe (Berufssegment)

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

Fertigungsberufe (Berufssegment)

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

Fertigungstechnische Berufe (Berufssegment)

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

Bau- und Ausbauberufe (Berufssegment)

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

Personenbezogene Dienstleistungsberufe (Berufssektor)

Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe (Berufssegment)

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

Medizinische u. nicht-medizinische Gesundheitsberufe (Berufssegment)

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

Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe (Berufssegment)

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

Kaufmännische und unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe (Berufssektor)

Handelsberufe (Berufssegment)

61 Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe ; 62 Verkaufsberufe

Berufe in Unternehmensführung und -organisation (Berufssegment)

71 Berufe in Unternehmensführung und -organisation

Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe (Berufssegment)

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

IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe (Berufssektor)

IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe (Berufssegment)

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

Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungsberufe (Berufssektor)

Sicherheitsberufe (Berufssegment)

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

Verkehrs- und Logistikberufe (Berufssegment)

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

Reinigungsberufe (Berufssegment)

54 Reinigungsberufe

* 2-Steller der Klassifikation der Berufe 2010