



Qualität der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in Sachsen 2022

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:

Mai 2023

Verteilerhinweis

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

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

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

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

Copyright

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

Inhalt

1. Das Wichtigste in Kürze.....	4
2. Datenbasis	8
3. Rahmenbedingungen der Arbeit in Sachsen.....	11
4. Arbeitsbedingungen in Sachsen im Zeit- und Regionalvergleich.....	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. Digitalisierung	31
7. Folgen der Arbeitsqualität	38
8. Literatur	40
9. Anhang	41

1. Das Wichtigste in Kürze

Im Jahr 2022 wurde im Auftrag des Freistaates Sachsen zum siebten 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 im DGB-Index Gute Arbeit abgebildete **Arbeitsqualität** in Sachsen liegt bereits seit 2020 auf einem deutlich höheren Niveau als in den Jahren zuvor. Dies hat sich auch im Jahr 2022 fortgesetzt, dabei wurde der leichte Rückgang vom Vorjahr wieder aufgeholt. Die Entwicklung verlief in Deutschland, Ostdeutschland und Sachsen weitgehend parallel. Dabei blieb auch die regionale Abstufung bestehen, mit etwas besseren Bewertungen in Deutschland insgesamt und geringeren Indexwerten in Ost-

deutschland. Sachsen liegt nach wie vor unter den ostdeutschen Mittelwerten. Die Unterschiede sind im Wesentlichen durch regionale Differenzen der Wirtschafts- und Beschäftigungsstruktur verursacht.

Die verschiedenen Teilindizes der Arbeitsqualität unterscheiden sich in Bezug auf Entwicklung und Niveau. Zum **Teilindex Ressourcen** zählen Gestaltungsmöglichkeiten im Betrieb, persönliche Entwicklungsmöglichkeiten, Führungsqualität, Betriebskultur und Sinn der Arbeit. In Sachsen wie auch in Ostdeutschland ist 2022 ein leichter Rückgang der Bewertungen sichtbar, damit vergrößert sich in beiden Regionen der Rückstand zum stabilen gesamtdeutschen Wert etwas. Die Kriterien dieses Teilindex werden aber verglichen mit den anderen gut eingeschätzt, darunter hat der Sinn der Arbeit den mit Abstand höchsten Wert im Gesamtindex.

Im Teilindex **Belastungen** sind die Beurteilungen deutlich ungünstiger. Am schlechtesten bewertet sind Stress und Arbeitsintensität sowie körperliche Anforderungen, diese haben zudem einen relativ großen Rückstand zu den gesamtdeutschen Werten. Dagegen werden emotionale Anforderungen und die Arbeitszeitlage besser eingeschätzt. Zuletzt haben sich in allen drei Regionalbezügen die Belastungswerte verbessert. Der Anstieg fällt in Sachsen besonders stark aus, damit steigen die Bewertungen im Freistaat erstmals seit 2016 signifikant an, der Rückstand zu Ostdeutschland und Deutschland gesamt wird geringer.

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

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

Die Entwicklung der Teilindizes, sowohl die kritischere Sicht auf die Ressourcen im Beruf als auch geringere wahrgenommene Belastungen, erfolgt vor dem Hintergrund einer gewachsenen Bedeutung von Arbeitsbedingungen und „weichen“ Faktoren, wie Entwicklungsmöglichkeiten, Führungsqualität und Betriebskultur, bei der Stellensuche und im Berufsalltag. Gleichzeitig bleiben auch die „harten“ Merkmale Entgelt, Zusatzleistungen und Beschäftigungssicherheit wichtig. Die individuellen Einschätzungen von **Einkommen und Beschäftigungssicherheit** sind 2022 in Sachsen stabil und liegen damit nach wie vor über dem Niveau der 2010er Jahre aber weiterhin deutlich unter dem Bundesdurchschnitt. Insbesondere die Bewertungen im Kriterium Einkommen und Rentenerwartung haben sich unter dem Eindruck der gestiegenen Inflation zuletzt verschlechtert, während die Bewertungen von Beschäftigungssicherheit und beruflicher Zukunftssicherheit anstiegen.

Die Unterschiede der Arbeitsqualität zwischen den **Wirtschaftszweigen** sind nach wie vor groß. Die höchste Arbeitszufriedenheit im Freistaat herrscht im Bereich Information und Kommunikation, vglw. gut sind die Bewertungen auch im Baugewerbe, in der Branchengruppe Finanz- und Versicherungsdienstleistungen/Immobilien, freiberufliche/ wissenschaftliche/ technische Dienstleistungen sowie im Öffentlichen Dienst. Wie im Vorjahr finden sich mit dem Verarbeitenden Gewerbe und dem Gesundheits- und Sozialwesen die beschäftigungsstärksten Wirtschaftszweige Sachsens am Ende der Rangfolge. In diesen Branchen sind mittlere und große Unternehmen und Einrichtungen häufiger, entsprechend ist auch die Zufriedenheit in Betrieben zwischen 200-1.999 Mitarbeiter/-innen

geringer als im sächsischen und besonders im gesamtdeutschen Durchschnitt. Das Gesundheits- und Sozialwesen ist entgegen dem allgemeinen Aufwärtstrend gegenüber 2019 zurückgefallen. Auffällig sind dort die besonders schlecht bewerteten Belastungen.

Frauen haben bundesweit eine geringere Arbeitszufriedenheit als Männer. Dieser **Geschlechterunterschied** ist in Sachsen stärker als in Deutschland insgesamt. Der Rückstand betrifft alle Dimensionen der Arbeitsqualität, besonders Einkommen und Sicherheit und am stärksten die Belastungen, z.B. in Gesundheitsberufen, die häufig von Frauen ausgeübt werden. Auch der Unterschied zwischen Sachsen und Deutschland ist bei Frauen größer als bei Männern. Damit entfällt der größte Teil des Gesamtunterschiedes der Arbeitsqualität zwischen Sachsen und Deutschland auf Frauen.

Ähnliche Differenzen bestehen zwischen Altersgruppen. Ältere Sachsen beurteilen ihre Arbeitsbedingungen schlechter als Jüngere, bei ihnen ist auch der Rückstand zur gesamtdeutschen Einschätzung größer. Während bei älteren Beschäftigten die schwierige Arbeitsmarktsituation zurückliegender Jahrzehnte oftmals noch nachwirkt, werden heutige Berufseinsteiger/-innen umworben und profitieren von besseren Startbedingungen.

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. Der Zusammenhang existiert in beiden Regionalbezügen, in Sachsen ist der

Unterschied allerdings wesentlich größer als in Gesamtdeutschland. Insgesamt entfällt der größte Teil des Rückstandes der sächsischen Arbeitsqualität gegenüber der in Deutschland auf Facharbeiter/-innen und -angestellte.

Die Bewertungen unterscheiden sich auch zwischen Berufen. Die höchste Arbeitsqualität findet sich in IT-, Dienstleistungs- und Verwaltungsberufen aber auch in Fertigungstechnischen Berufen. Am unzufriedensten sind Beschäftigte in Fertigungsberufen sowie besonders in Gesundheitsberufen. In Berufen mit schlechter Arbeitsqualität herrschen häufiger Fachkräftengpässe, die beiden Faktoren beeinflussen sich wechselseitig. In Mangelberufen, z.B. im Gesundheitswesen, sind die Krankenstände höher, was die Probleme noch verschärft.

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 Themenschwerpunkt der Erhebung war die **Digitalisierung** der Arbeitswelt. Digitale Arbeitsmittel prägen zunehmend die Tätigkeiten in den verschiedensten Bereichen. Dazu zählen unter anderem elektronische Kommunikation und Videokonferenzen, Projektkooperation über Internet, softwaregesteuerte Arbeitsplanung, digitale Assistenzgeräte wie Scanner und Datenbrillen sowie computergesteuerte Maschinen.

Die Nutzung hat seit 2016 deutlich zugenommen, die überwiegende Mehrheit der sächsischen Beschäftigten ist heute von der Digitalisierung betroffen. Dadurch verändern sich auch Beanspruchungen und Belastungen im Arbeitsleben. So hat durch Videokonferenzen die Zahl der Besprechungen zugenommen, dadurch ist häufig die Arbeitsbelastung gewachsen. Gleichzeitig wurden mobile Arbeit häufiger und Entscheidungsspielräume teils größer. Für eine große Minderheit der Betroffenen hat die Digitalisierung weitere negative Folgen wie Multitasking, digital bestimmtes Arbeitstempo, Bedienungsprobleme, gewachsene Arbeitsmenge und höhere Arbeitsbelastung. Beschäftigte mit allgemein hoher Arbeitsbelastung wie in lehrenden und in pflegenden Berufen sind stärker von negativen Auswirkungen betroffen. Ein knappes Drittel der Beschäftigten fühlt sich zudem der digitalen Technik oft ausgeliefert, insbesondere wenn dadurch Arbeitsmenge und Tempo steigen und Probleme bei der Bedienung auftreten. Wenn Arbeitgeber Maßnahmen zur Verringerung der Arbeitsbelastung ergreifen, reduzieren diese wirksam die negativen Auswirkungen der Digitalisierung.

Ein Drittel der Beschäftigten berichtet von einer gewachsenen digitalen Überwachung und Leistungsmessung. Lediglich 15% der Befragten profitieren von betrieblichen Regelungen gegen derartige Überwachung. Wenn solche Regelungen existieren, werden sie als effektiv eingeschätzt. Auch die Beteiligung der Beschäftigten an der Umsetzung und Ausgestaltung der Digitalisierung im Betrieb verringert negative Effekte der neuen Technik wie z.B. Hilflosigkeit, Überwachung und hohe Arbeitsbelastung, und sie geht mit höheren Entscheidungsspielräumen bei

der Arbeit einer. Allerdings konnte nur ein gutes Fünftel der Beschäftigten in hohem Maß Einfluss auf die Art und Weise des Einsatzes der digitalen Technik am Arbeitsplatz nehmen.

Neue Technologien ermöglichen eine höhere Produktivität und sollten die Arbeit erleichtern, bringen jedoch oft neue Belastungen mit sich. Wie sich zeigt, können negative Effekte wirksam verringert werden. Allerdings bedarf es der Zusammenarbeit von Arbeitgebern und Arbeitnehmer/-innen, um die Arbeitsqualität auch in Zeiten der Digitalisierung zu sichern.

In der Erhebung wurde abschließend nach den **Folgen schlechter Arbeitsqualität** gefragt, wie Präsentismus, also Arbeit trotz Krankheit, der Bereitschaft zum Jobwechsel sowie der Einschätzung der künftigen Arbeitsfähigkeit. Präsentismus ist mit Beginn der Corona-Pandemie und damit einhergehender betrieblicher Rege-

lungen zum Infektionsschutz deutlich zurückgegangen. Insgesamt 52% der sächsischen Befragten gaben an, in den zwölf Monaten vor der Befragung krank zur Arbeit erschienen zu sein, 2019 waren es noch 68%. Damit lag die Quote Anfang 2022 in Sachsen leicht unter der in Deutschland. Die Bereitschaft zum Wechsel des Jobs liegt in Sachsen mit 21% etwa auf Bundesniveau. Am höchsten ist sie bei jüngeren Beschäftigten und solchen in Helfertätigkeiten ausgeprägt. Schlechte Arbeitsbedingungen spielen dabei eine wichtige Rolle. Insgesamt 43% der sächsischen Befragten gehen nicht davon aus, in ihrer Tätigkeit ohne Einschränkungen bis zur Rente durchhalten zu können, verglichen mit 41% in Deutschland insgesamt. Betroffen sind insbesondere Beschäftigte mit hohen Belastungen, so liegt der Wert im sächsischen Gesundheits- und Sozialwesen bei 66%.

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 2022 wurde im Zeitraum von 01/2022 bis 05/2022 mittels Telefonbefragung eine Stichprobe für die Bundesrepublik erhoben, auf deren Basis für die vorliegende Analyse 6.689 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 2022 wurde zum siebten Mal solch eine Stichprobe für Sachsen erhoben. Sie umfasst 1.006 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-Index 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 Kolleginnen und 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 Kundinnen und Kunden, Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzte • Konflikte und Streitigkeiten mit Kund/-innen, Klient/-innen, Patient/-innen • 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 wurde im Rahmen jährlich wechselnder Schwerpunkte 2022 das Thema Digitalisierung und Folgen für die Beschäftigten erhoben. Auch

diesem Thema ist ein Abschnitt 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 14 Indexpunkten.

3. Rahmenbedingungen der Arbeit in Sachsen

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

Die Wirtschaftsstruktur in Sachsen ist stark durch die Industrie, das Gesundheits- und Sozialwesen sowie den Handel geprägt. In diesen Wirtschaftszweigen sind zusammen 47% aller Beschäftigten angestellt. Das Verarbeitende Gewerbe ist die beschäftigungsstärkste Branche, ähnlich wie in ganz Deutschland arbeiten hier 20% aller Beschäftigten und damit deutlich mehr als im ostdeutschen Durchschnitt. Das Gesundheits- und Sozialwesen (einschließlich Altenpflege) liegt mit 15% der Beschäftigten etwas über dem Bundesdurchschnitt, der Handel mit 12% etwas darunter. Im Bereich Erziehung und Unterricht ist mit rund 7% ein größerer Anteil beschäftigt als in Ostdeutschland.

Die Verteilung der Beschäftigten nach Betriebsgröße ist in Sachsen stärker auf kleine Betriebe konzentriert als in Deutschland, aber großbetrieblicher als in Ostdeutschland. Verglichen mit dem Bundesdurchschnitt sind in Sachsen mehr Menschen in Betrieben unter 2.000 Beschäftigten angestellt, vor allem in Betrieben zwischen 20 und 49 Beschäftigten, dafür weniger in Betrieben ab 2.000 Beschäftigten. Im ostdeutschen Vergleich arbeiten in Sachsen

jedoch deutlich mehr Menschen in Betrieben ab 200 Beschäftigten und weniger in kleineren.

Geschlecht: Der Anteil der Frauen an den Beschäftigten ist in Sachsen mit 49,5% vergleichsweise hoch, er liegt 1,9% über dem bundesdeutschen und 0,4% 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 sowie in Berufen der Unternehmensführung und -organisation. Dagegen weist die Berufsstruktur der Männer häufiger Produktionsberufe (Fertigung, Fertigungstechnik, Bau- und Ausbau) sowie Verkehrs und Logistikberufe auf.

Die Qualifikationsstruktur Sachsens ist stark von Fachkräften und Beschäftigten mit Fortbildungsabschlüssen geprägt. Der Anteil berufsfachlich qualifizierter Beschäftigter ist in Sachsen deutlich höher als in Deutschland, aber nicht so hoch wie in Ostdeutschland. Die Anteile mit Fortbildungsabschluss (Meister/-in, Techniker/-in) bzw. Fachschulabschluss sind sogar um die Hälfte höher als in beiden Vergleichsregionen. Dafür gibt es im Beschäftigungssystem Sachsens ähnlich wie in Ostdeutschland etwas weniger akademisch qualifizierte als in Deutschland und deutlich weniger Menschen ohne bzw. mit sonstigen Abschlüssen.

Die sächsische Berufsstruktur ist stärker durch Produktionsberufe und personenbezogene Dienstleistungsberufe bestimmt als

die gesamtdeutsche. Insbesondere Fertigungsberufe, Bau- und Ausbauberufe sowie Gesundheitsberufe sind in Sachsen stärker vertreten als im Bundesdurchschnitt, dagegen sind unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe sowie Berufe in Unternehmensführung und -organisation seltener anzutreffen. Auch im Vergleich zu Ostdeutschland insgesamt gibt es in Sachsen deutlich mehr Beschäftigte in Fertigungsberufen aber auch in Handelsberufen und lehrenden und erziehenden Berufen, dagegen weniger in Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen, in Berufen der Unternehmensführung und -organisation sowie in Landwirtschaftsberufen.

In Sachsen sind anteilig weniger junge und mehr mittelalte und ältere Menschen beschäftigt als im Bundesdurchschnitt. Das wirkt sich negativ auf die subjektive Arbeitsqualität aus. Insbesondere in der Altersgruppe unter 30 Jahren gibt es ein Fünftel weniger Beschäftigte als in Deutschland, zwischen 30 und 39 Jahren auch deutlich weniger als in Ostdeutschland. Vor allem die Altersgruppe zwischen 40 und 49 Jahren aber auch die älteste Gruppe ab 60 Jahren ist in Sachsen stärker vertreten als in den Vergleichsregionen. Aufgrund gewandelter Leistungsfähigkeit und Belastungswahrnehmung Älterer wirkt sich diese Altersstruktur negativ auf die Arbeitszufriedenheit

in Sachsen aus. Die hohen Rentenabgänge können bereits seit Jahren oft nicht mit Nachwuchskräften ausgeglichen werden, was den Personalmangel in vielen Bereichen verschärft und mit höheren Belastungen für die Beschäftigten einhergeht.

Schichtarbeit ist in Sachsen mehr als doppelt so häufig wie in Deutschland insgesamt und deutlich häufiger als in Ostdeutschland. Immerhin 35% der sächsischen Befragten arbeiten in Schichten, darunter 30% regelmäßig oder ständig. Schichtarbeit ist in Branchen häufiger, die in Sachsen viele Menschen beschäftigen, so im Gesundheits- und Sozialwesen, der Industrie, im Handel und der Logistik. Die hohe Verbreitung von Schichtarbeit ist eine wichtige Ursache der im Regionalvergleich niedrigeren Arbeitsqualität in Sachsen (vgl. SMWA 2021).

In Sachsen sind niedrige und mittlere Einkommen häufiger als in Deutschland insgesamt. Die Struktur der in der Befragung erhobenen Brutto-Monatsentgelte konzentriert sich in Sachsen deutlich stärker als im Bundesdurchschnitt auf den Bereich zwischen 1.500 und 2.500 Euro. Dagegen sind Einkommen unter 800 Euro und besonders über 3000 Euro weniger häufig als in Deutschland. Gegenüber Ostdeutschland sind Entgelte zwischen 2000 und 3000 Euro in Sachsen seltener und vor allem solche über 3000 Euro häufiger.

4. Arbeitsbedingungen in Sachsen im Zeit- und Regionalvergleich

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

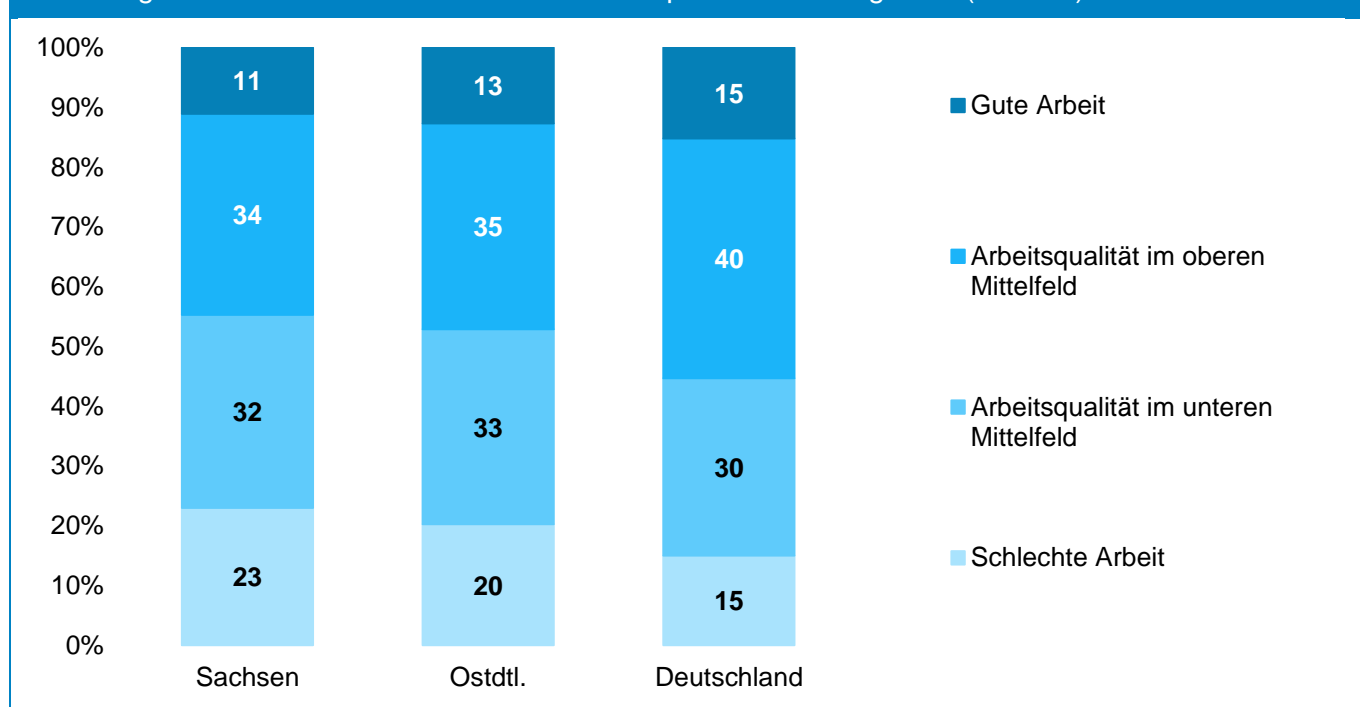
Der DGB-Index Gute Arbeit ermöglicht auf Basis repräsentativ erhobener subjektiver Einschätzungen regionale Vergleiche der Arbeitsqualität. Bei der Verteilung der Befragten auf die vier Stufen des Gesamtindex fallen neben Unterschieden auch Ähnlichkeiten zwischen Sachsen und den Vergleichsregionen auf (Abbildung 1). Allen dargestellten Regionen ist ähnlich, dass eine Mehrheit der Befragten ihre Arbeitsqualität im Mittelfeld einordnet. In den Randkategorien gute bzw. schlechte Arbeit findet sich jeweils nur etwa ein Drittel.

Unterschiede gibt es bei der Gewichtung guter und schlechter Arbeit. So entfällt auf die beiden Positivkategorien in Gesamtdeutschland eine Mehrheit von 55%. In Ostdeutschland sind es 48%, Sachsen liegt mit insgesamt 45% nochmals darunter. Umgekehrt sind die beiden Nega-

tivkategorien in Deutschland deutlich schwächer besetzt als vor allem in Sachsen aber auch in Ostdeutschland. Schlechte Arbeit wird in Sachsen etwa doppelt so häufig angegeben wie gute Arbeit. Dagegen ist das Verhältnis in Deutschland ausgeglichen, Ostdeutschland liegt dazwischen. Insgesamt ist die Verteilung der sächsischen Befragten auf die vier Stufen des Gesamtindex in Sachsen und Ostdeutschland ungünstiger als in Gesamtdeutschland.

Im Vergleich zum Vorjahr hat in Sachsen vor allem die gute Arbeit zugelegt, dafür ist das untere Mittelfeld geschrumpft. In Ostdeutschland ist der Anteil mit guter Arbeit noch stärker gewachsen, hier zu Lasten des oberen Mittelfeldes. Dagegen gab es in Deutschland insgesamt eine gegenläufige Entwicklung vom oberen hin zum unteren Mittelfeld.

Abbildung 1: Gesamtindex als Stufen der Arbeitsqualität nach Regionen (Prozent)



Die Differenz zwischen Ost und West wird auch beim Vergleich der Mittelwerte des **Gesamtin-dex** deutlich (Abbildung 2). Ostdeutschland liegt hier mit 63 Indexpunkten zwei Punkte hinter Deutschland insgesamt, Sachsen liegt nur geringfügig unter dem ostdeutschen Durchschnitt.

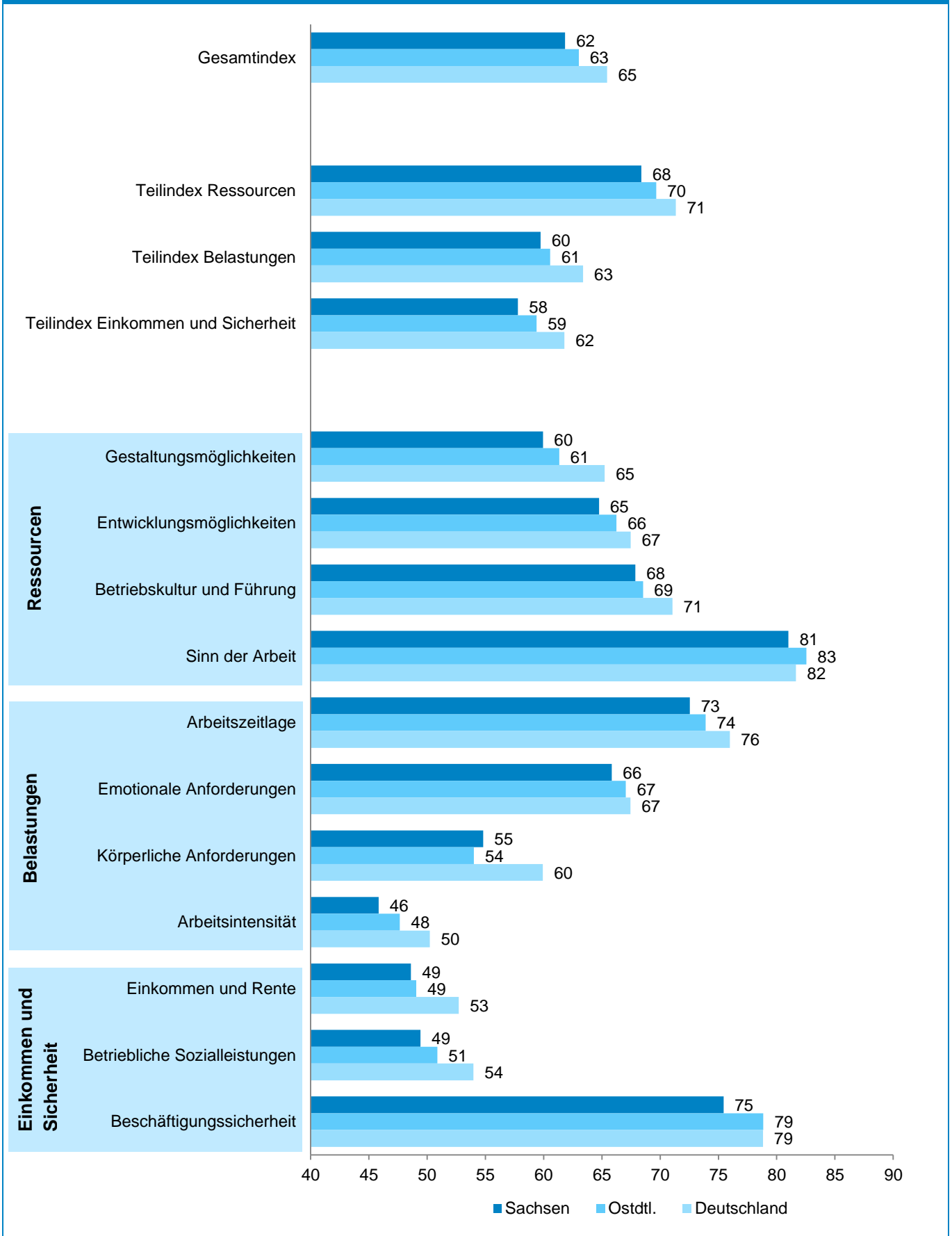
Diese Abstufung zeigt sich ähnlich bei den zugrunde liegenden Teilindizes, am stärksten bei Einkommen und Sicherheit sowie Belastungen mit einem deutlichen Abstand vor allem zwischen Ost- und Gesamtdeutschland und einem kleinen Rückstand Sachsens gegenüber Ostdeutschland. Der Teilindex Ressourcen weist in allen drei Regionalbezügen den höchsten Wert auf. Sachsen hat durchgehend die niedrigste Arbeitsqualität und liegt auch bei den einzelnen 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 wie schon in den Vorjahren der Sinn der Arbeit. Hier liegt Ostdeutschland vorne und es gibt nur geringe Unterschiede zwischen den Vergleichsregionen. Mit über 80 Indexpunkten ist dieses Kriterium im Bereich guter Arbeit. Auch die zugehörigen Einzelthemen werden durchgehend gut bewertet, sowohl der eigene Beitrag für die Gesellschaft und für den Betrieb als auch die Identifikation mit der Arbeit. Beim Kriterium Betriebskultur und Führung liegt der Freistaat etwas stärker unter dem gesamtdeutschen Vergleichswert. Lediglich das Einzelthema Hilfe und Unterstützung im Kolleg/-innenkreis ist hier gut bewertet, alle anderen wesentlich schlechter. Deutliche Rückstände

gegenüber Deutschland gibt es bei den Themen Förderung von Kollegialität, gutes Meinungsklima im Betrieb mit offener Problemkommunikation sowie persönliche Wertschätzung seitens der Vorgesetzten. Das Kriterium Entwicklungsmöglichkeiten wird nochmals schlechter eingeschätzt, hierunter fallen auch Weiterbildungsmöglichkeiten. Die Einzelthemen Möglichkeit, eigene Ideen in die Arbeit einzubringen und Weiterentwicklung eigener Kompetenzen in der Arbeit werden vergleichsweise gut bewertet, beim letzteren ist zudem der Rückstand zu Deutschland geringer. Schlechter bewertet werden das Angebot von Weiterbildungsmöglichkeiten durch den Betrieb und insbesondere die Aufstiegschancen im Betrieb. Das Kriterium Gestaltungsmöglichkeiten wird am schlechtesten eingeschätzt, auch der Abstand zu Deutschland ist groß, betroffen sind alle zugrunde liegenden Einzelthemen. Am besten wird die selbstständige Planung und Einteilung der eigenen Arbeit bewertet, deutlich schlechter dagegen der eigene Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitszeit und mit Abstand am schlechtesten der eigene Einfluss auf die zu bewältigende Arbeitsmenge.

Verglichen mit den Ressourcen werden die Kriterien des Teilindex **Belastungen** nicht nur meist niedriger bewertet, sie weisen auch eine größere Spannweite auf zwischen Arbeitszeitlage – mit 73 Punkten noch im oberen Mittelfeld der Arbeitsqualität – und Arbeitsintensität, die mit 46 Punkten im Bereich schlechter Arbeit liegt und die wie in den Vorjahren wieder das mit Abstand am schlechtesten bewertete Einzelkriterium ist. Im Kriterium Arbeitszeitlage wird die Häufigkeit von Nacharbeit am wenigsten belastend eingeschätzt, wenngleich auch der Rückstand zu Deutschland groß ist. Auch unbezahlte

Abbildung 2: 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.

Arbeit außerhalb der Arbeitszeit belastet weniger. Schlecht bewertet sind dagegen die geforderte Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit, die Arbeit abends sowie an Wochenenden. Die beiden letzten Themen belasten in Sachsen im Schnitt deutlich mehr als in Deutschland. Das Kriterium soziale und emotionale Anforderungen wird vor allem durch Konflikte mit Kund/-innen, Klient/-innen oder Patient/-innen negativ bestimmt. Dagegen sind die Einschätzungen der Anforderung, eigene Gefühle verbergen zu müssen sowie bezüglich herablassender oder respektloser Behandlung bei der Arbeit etwas besser. Beim noch schlechter bewerteten Kriterium körperliche Anforderungen ist der Rückstand zu Deutschland groß. Am wenigsten stark belasten hier widrige Umgebungsbedingungen, wie z.B. Kälte, Hitze, Nässe, Feuchtigkeit oder Zugluft, ähnlich wie schwere körperliche Arbeit. Deutlich schlechter werden Lärm und laute Umgebungsgeräusche beurteilt sowie insbesondere ungünstige Körperhaltungen während der Arbeit, z.B. Arbeiten in der Hocke, im Knien, Arbeiten über Kopf, langanhaltendes Stehen oder Sitzen. Auch das sehr schlecht bewertete Kriterium Arbeitsintensität und widersprüchliche Anforderungen hat in Sachsen einen deutlichen Abstand zum gesamtdeutschen Wert. Dies gilt ebenso für die zugrunde liegenden Einzelthemen. Widersprüchliche Anforderungen während der Arbeit sowie die Anforderung, Abstriche bei der Qualität der Arbeit machen müssen, um das Arbeitspensum zu schaffen, bewegen sich noch im unteren Mittelfeld. Im Bereich schlechter Arbeit liegen dagegen die Themen unzureichende Versorgung mit arbeitsrelevanten Informationen sowie Störungen oder Unterbrechungen während der Arbeit. Die größte bzw. häufigste Be-

lastung entsteht, wie bereits in den Vorjahren, durch Arbeitshetze und Zeitdruck.

Auch im **Teilindex Einkommen und Sicherheit** sind sowohl die Spannweite als auch der Rückstand zu den gesamtdeutschen Werten in Sachsen ausgeprägt. Am besten wird das Kriterium Beschäftigungssicherheit und berufliche Zukunftssicherheit eingeschätzt. Hier wurden verschiedene berufsbezogene Zukunftssorgen erhoben. Am geringsten ist die Sorge, dass der eigene Arbeitsplatz durch organisatorische oder technologische Veränderungen überflüssig wird. Etwas ausgeprägter sind Sorgen, den eigenen Arbeitsplatz aus anderen Gründen zu verlieren, hier ist auch der Unterschied zum gesamtdeutschen Wert erhöht. Am stärksten ausgeprägt sind allgemeine Sorgen um die berufliche Zukunft. Die durchschnittliche Bewertung des Kriteriums betriebliche Sozialleistungen liegt in Sachsen im Bereich schlechter Arbeit. Die Einzelthemen werden durchgehend niedrig bewertet, dazu zählen betriebliche Möglichkeiten zur Verbesserung der Altersvorsorge, betriebliche Maßnahmen zur Gesundheitsförderung sowie sonstige betriebliche Sozialleistungen, z.B. Kinderbetreuung, Essenzuschüsse, Fahrtkostenzuschüsse etc. Im ähnlich niedrig eingeschätzten Kriterium Einkommen und Rente bewegen sich die beiden Themen mit Bezug auf das aktuelle Einkommen noch im unteren Mittelfeld des Index. Dazu zählen die Auskömmlichkeit des eigenen Einkommens und die etwas schlechter bewertete Angemessenheit des Einkommens mit Blick auf die Arbeitsleistung. Deutlich niedriger liegt – mit 29 Punkten das am schlechtesten eingeschätzte Einzelthema des Index – die Beurteilung der Auskömmlichkeit der erwarteten Rente für den Lebensunterhalt im Alter.

4.2. Entwicklung der Indizes

Der folgende Abschnitt ist der zeitlichen Entwicklung des Gesamtindex und der Teilindizes seit 2016 im Regionalvergleich gewidmet.

Der Anstieg des **Gesamtindex Gute Arbeit** bis 2020 in Sachsen, Ostdeutschland und in Deutschland war im Freistaat besonders ausgeprägt. Er erweist sich in allen drei Regionen 2022 als nachhaltig bei nur geringen Schwankungen (Abbildung 3). So wurde der parallele leichte Rückgang 2021 in Ostdeutschland und Sachsen in beiden Regionalbezügen wieder aufgeholt. Auch die – wesentlich strukturell bedingten – Abstände verändern sich kaum, Sachsen liegt nur geringfügig unter dem ostdeutschen Wert, der einen deutlicheren Rückstand gegenüber Gesamtdeutschland zeigt. Die drei Teilindizes tragen in unterschiedlicher Weise zu dieser Entwicklung des Gesamtindex bei.

Beim **Teilindex Ressourcen** ist 2022 in Ostdeutschland und Sachsen ein leichter Rückgang

sichtbar, damit vergrößert sich in beiden Regionen der Rückstand zum stabilen gesamtdeutschen Wert etwas (Abbildung 4). Die etwas schlechtere Bewertung in Sachsen betrifft nahezu alle Einzelkriterien und Themen des Teilindex.

Im Teilindex **Belastungen** ist in allen drei Regionalbezügen eine Verbesserung der Einschätzungen zu sehen (Abbildung 5). Diese fällt in Sachsen besonders stark aus, damit steigen die Bewertungen im Freistaat erstmals seit 2016 signifikant um etwa drei Indexpunkte und nähern sich dem Rest Deutschlands leicht an. Von dieser Entwicklung sind auch hier alle Einzelkriterien betroffen. Den deutlichsten Anstieg gibt es bei den sozialen und emotionalen Anforderungen sowie den körperlichen Anforderungen, geringere Verbesserungen dagegen bei widersprüchlichen Anforderungen und Arbeitsintensität sowie der Arbeitszeitlage.

Abbildung 3: Gesamtindex

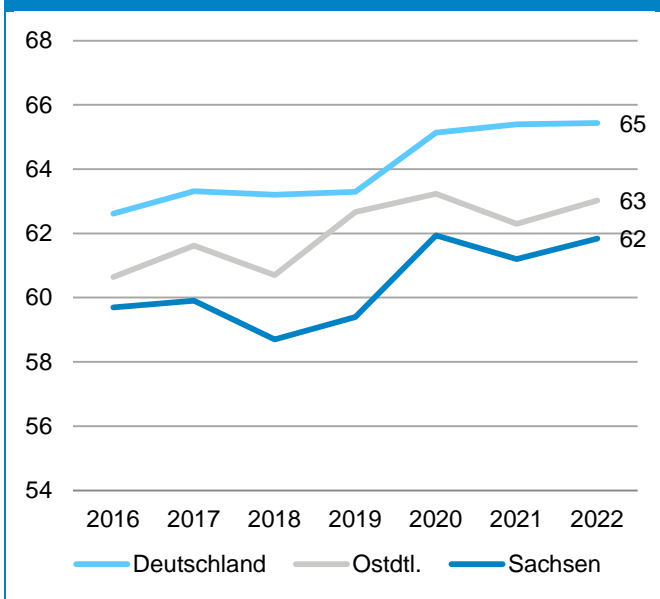


Abbildung 4: Teilindex Ressourcen

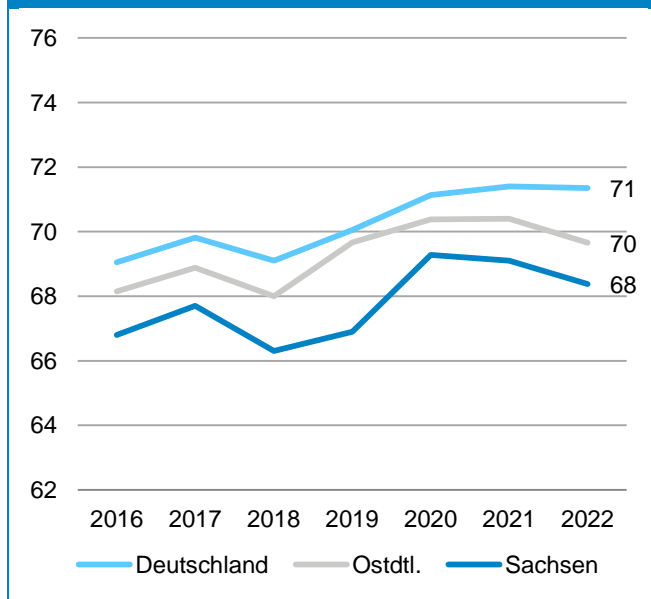
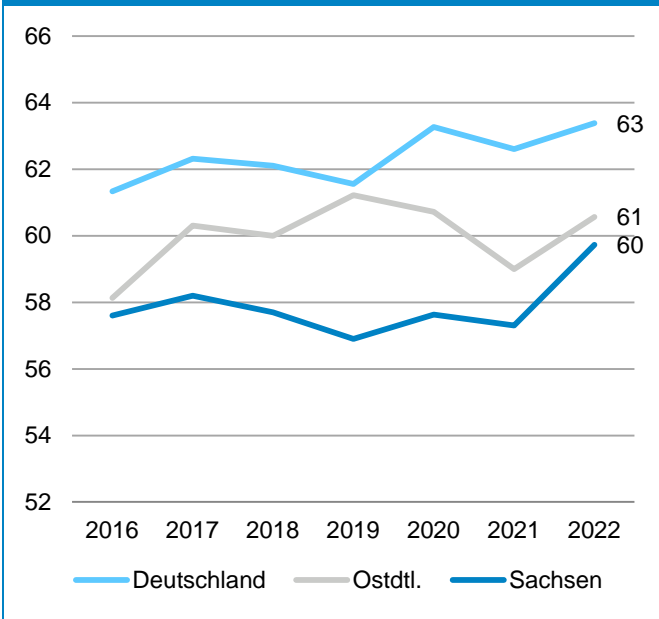
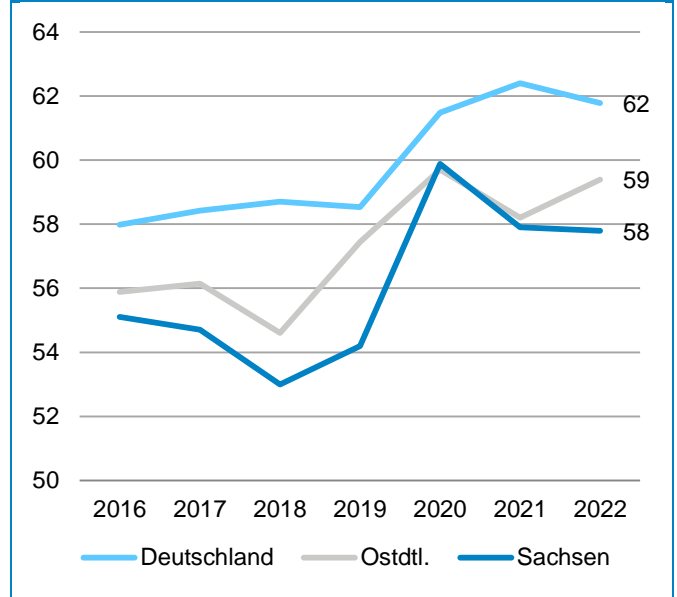


Abbildung 5: Teilindex Belastungen



Beim **Teilindex Einkommen und Sicherheit** zeigen sich 2022 unterschiedliche Entwicklungen (Abbildung 6). Die Einschätzungen gehen in Deutschland insgesamt kaum zurück, dagegen verbessern sie sich etwas in Ostdeutschland und stagnieren in Sachsen auf einem Niveau, das nach wie vor deutlich über dem Level der 2010er Jahre liegt. Die Entwicklung in Sachsen seit 2021 ist das Ergebnis gegenläufiger Veränderungen auf der Ebene der Kriterien. Während die Bewertungen von Beschäftigungssicherheit und beruflicher

Abbildung 6: Teilindex Einkommen und Sicherheit



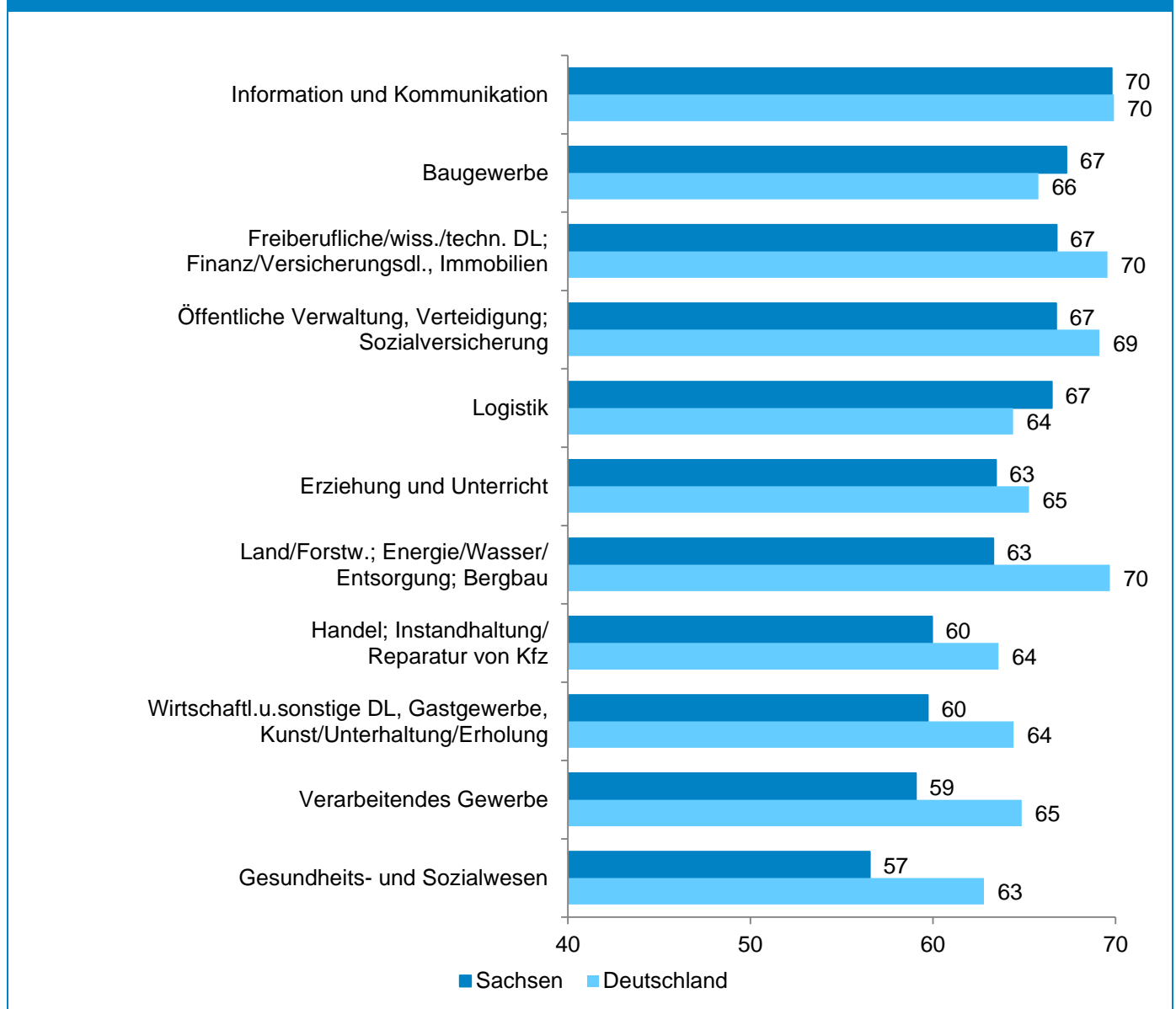
Zukunftssicherheit zulegen und bei betrieblichen Sozialleistungen unverändert bleiben, verschlechtern sie sich beim Thema Einkommen und Rente. Vor dem Hintergrund der Inflation, die bereits zu Beginn des Erhebungszeitraums Anfang 2022 deutlich erhöht war und im Zuge des russischen Angriffskriegs in der Ukraine weiter stieg, werden sowohl das aktuelle Erwerbseinkommen als auch die zu erwartende gesetzliche Rente deutlich weniger auskömmlich für den Lebensunterhalt eingeschätzt als im Vorjahr.

5. Die Arbeitsbedingungen unterschiedlicher Betriebstypen und Beschäftigtengruppen

Die verschiedenen Aspekte der Arbeitsqualität werden stark durch branchenspezifische Bedingungen, 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 werden Unterschiede zwischen Betriebstypen und Beschäftigtengruppen analysiert.

Abbildung 7: Arbeitsqualität nach Wirtschaftszweig und Region



Sortierung nach Indexwerten in Sachsen; ohne private Haushalte

Wirtschaftszweig

Beim Vergleich der Arbeitsqualität nach Wirtschaftszweigen für Sachsen und Deutschland gesamt werden Unterschiede zwischen Branchen deutlich, die im Freistaat größer sind als im gesamtdeutschen Durchschnitt (Abbildung 7). Dies zeigt sich auch bei eher beschäftigungsstarken Wirtschaftszweigen wie Öffentliche Verwaltung sowie Gesundheits- und Sozialwesen, die in Deutschland sechs Indexpunkte auseinander liegen, in Sachsen dagegen zehn. Die Gruppe mit der höchsten Arbeitsqualität in Sachsen umfasst eine Reihe kleiner und mittlerer Wirtschaftszweige, die mit 67 bzw. 70 Indexpunkten deutlich über dem sächsischen Durchschnitt von 62 liegen. Die positiven Bewertungen finden sich überwiegend in allen drei Dimensionen der Arbeitsqualität, mit nur wenigen Ausnahmen (Tabelle 2). So werden in den freiberuflichen Dienstleistungen Einkommen, Rentenerwartung und betriebliche Sozialleistungen etwas geringer bewertet. Im öffentlichen Dienst werden einzelne soziale und emotionale Anforderungen moniert, wie Konflikte und Streitigkeiten mit Kund/-innen bzw. Bürger/-innen und die Anforderung, die eigenen Gefühle verbergen zu müssen. Darüber hinaus beklagen öffentlich Bedienstete ein schlechtes Meinungsklima, in dem sich nicht jeder traut, Probleme auch gegenüber Vorgesetzten oder der Geschäftsführung offen anzusprechen. Ähnlich schlecht wird dieser Punkt auch in der Industrie, dem Gesundheits- und Sozialwesen und im Handel bewertet. Diese Branchen sind durch vergleichsweise große Betriebe mit starken Hierarchien geprägt. In der Logistik werden Ressourcen mit 67 Indexpunkten unterdurchschnittlich bewertet, dagegen liegen die Einschätzungen bei Belastungen so-

wie Einkommen und Sicherheit deutlich über dem Durchschnitt.

Bei den Branchen im Mittelfeld werden die Bewertungen der einzelnen Dimensionen noch heterogener. Im Bereich Erziehung und Unterricht liegen Ressourcen und Einkommen/Sicherheit deutlich über, die Belastungen jedoch deutlich unter den jeweiligen Mittelwerten, betroffen sind besonders Schulen. Beklagt werden vor allem arbeitszeitbezogene Belastungen wie die geforderte Erreichbarkeit und unbezahlte Mehrarbeit außerhalb der normalen Arbeitszeit, v.a. abends. Darüber hinaus leiden Beschäftigte im Bildungsbereich häufig unter herablassender Behandlung, widersprüchlichen Anforderungen bei der Arbeit und sind zu Abstrichen bei der Arbeitsqualität gezwungen. Zudem vermissen sie besonders häufig betriebliche Sozialleistungen, z.B. zur Gesundheitsförderung und sonstige Zuschüsse. In der Branchengruppe Landwirtschaft/Versorgung/Bergbau ist das Bild umgekehrt, hier werden Belastungen relativ gut, dagegen Ressourcen sowie Einkommen/Sicherheit nur durchschnittlich eingeschätzt. Trotz der insgesamt leicht überdurchschnittlichen Arbeitsqualität ist hier, ähnlich wie in den Bereichen am Ende der Verteilung, der Rückstand gegenüber Deutschland größer als in den Branchen mit besseren Bewertungen. In den Wirtschaftszweigen mit den schlechtesten Bewertungen schlagen vor allem die Aspekte von Einkommen, Rentenerwartung und – außer im Gesundheits- und Sozialwesen – auch Beschäftigungssicherheit sowie berufliche Zukunftsaussichten negativ zu Buche. Im Verarbeitenden Gewerbe werden darüber hinaus Ressourcen deutlich unterdurchschnittlich bewertet,

Tabelle 2: Indizes nach Wirtschaftszweigen in Sachsen

Berufssegment	DGB-Index Gute Arbeit	Teilindex Ressourcen	Teilindex Belastungen	Teilindex Einkommen/Sicherheit
Information und Kommunikation	70	77	65	67
Baugewerbe	67	72	65	65
Freiberufl./wiss./techn. DL; Finanz/Versicherung, Immob.	67	73	66	61
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	67	74	62	64
Logistik	67	67	65	67
Erziehung und Unterricht	63	73	54	63
Land/Forstw.; Energie/Wasser/Entsorgung; Bergbau	63	68	64	58
Handel; Instandhaltung/Reparatur von Kfz	60	69	57	54
Wirtschaftl./sonstige DL, Gastgewerbe, Kunst/Erholung	60	66	61	53
Verarbeitendes Gewerbe	59	62	62	53
Gesundheits- und Sozialwesen	57	67	49	55
Gesamt	62	68	60	58

Blau/Rot = über-/unterdurchschnittliche Arbeitsqualität, Sortierung nach Gesamt-Indexwerten

insbesondere Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, Führungsqualität und Betriebskultur sowie der Sinngehalt der Arbeit.

Im Gesundheits- und Sozialwesen hat sich die Arbeitsqualität gegen den allgemeinen Trend im Vergleich zu 2019 um zwei Indexpunkte verschlechtert, 2022 liegt dieser Bereich auf dem letzten Platz aller Branchen. Für den Rückgang waren zuletzt etwas schlechtere Bewertungen von Ressourcen und Einkommen/Sicherheit verantwortlich. Gleichwohl wird die Gesamtbewertung bereits seit Jahren vor allem durch die Belastungen gedrückt, die mit 49 Punkten – deutlich unter allen anderen Wirtschaftszweigen – im Bereich schlechter Arbeit liegen. Betroffen sind vor allem Einrichtungen des Gesundheitswesens und der Pflege, weniger sonstige Betriebe des Sozialwesens. Besonders belastend sind dort widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität mit 33 Indexpunkten. Darunter fallen vor allem Probleme, die durch Personal-mangel verschärft werden: Arbeitshetze, Störungen und Unterbrechungen, unzureichende Informationen, widersprüchliche Arbeitsanforderungen und nicht zuletzt die Notwendigkeit, Ab-

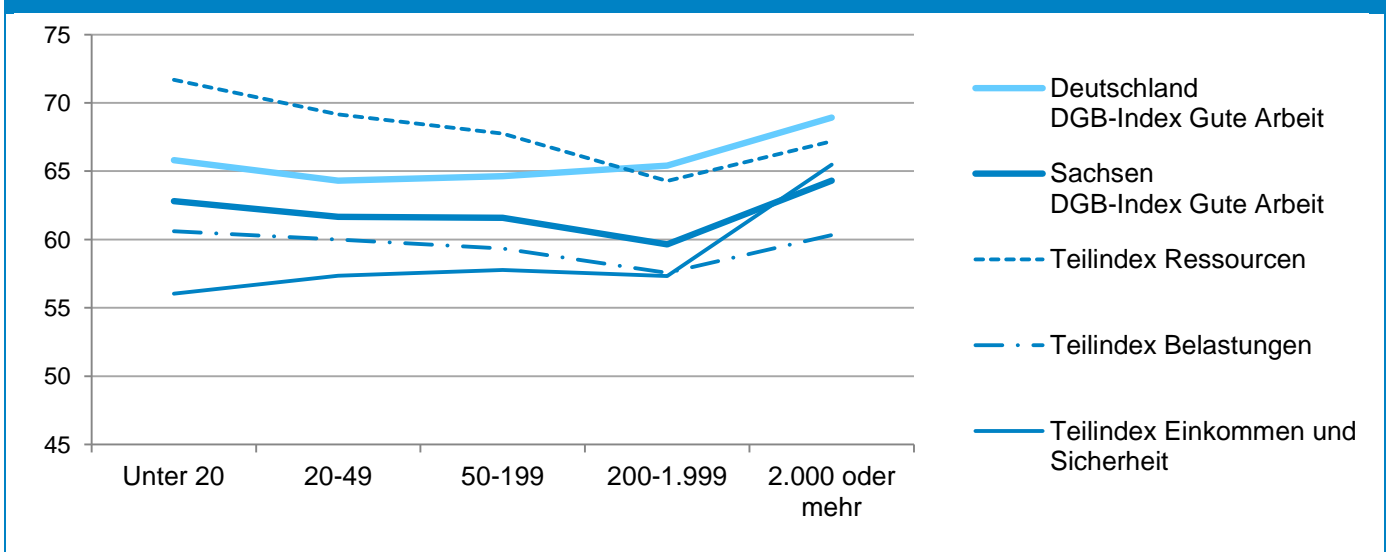
striche bei der Qualität der Arbeit machen zu müssen, was beim Umgang mit hilfebedürftigen Personen stärker belastet als in anderen Tätigkeiten. Neben körperlichen und psychischen Beanspruchungen führen unzureichende Ressourcen und Rahmenbedingungen in der Pflege auch zu moralischen Verletzungen (Riedel 2022). Wenn Pflegende gezwungen sind, Entscheidungen mitzutragen, die nicht mit ihrem professionellen Werteverständnis bzw. der gültigen Berufsethik übereinstimmen, kann es zur Erschütterung ihrer moralischen Integrität kommen. Zunehmende, nicht bearbeitete moralische Verletztheit beeinträchtigt das Wohlbefinden, kann zu Burnout und letztlich auch zum Berufsausstieg führen, was den Personalmangel in der Branche und die Belastungen für die Belegschaften verschärft. Entsprechend den besonders hohen Belastungen im Gesundheits- und Sozialwesen sagen zwei Drittel der dort Beschäftigten, dass sie nicht davon ausgehen, ihre aktuelle Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ausüben zu können. In Sachsen liegt der Wert insgesamt bei 43% (vgl. Kap 7).

Betriebsgröße

Betriebsgröße ist ein zentrales Merkmal bei der Analyse von Arbeitsmärkten und -systemen. Mit der Zahl der Beschäftigten eines Unternehmens oder eines Standorts unterscheiden sich die Ressourcen zur Nutzung verschiedener Instrumente der Personalpolitik; zudem greifen gesetzliche Vorschriften z.B. zu Kündigungs- und Arbeitsschutz sowie betrieblicher Interessenvertretung erst ab bestimmten Größen. Klein- und Großbetriebe unterscheiden sich zudem 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. Diese Zusammenhänge spiegeln sich auch in der Arbeitszufriedenheit nach Betriebsgröße wider (Abbildung 8). Auf unterschiedlichem Niveau zeigt die Arbeitsqualität in Sachsen und Deutschland gesamt eine ähnliche Verteilung mit höheren Werten in Klein- sowie Großbetrieben und etwas geringeren in der Mitte, insbe-

sondere der oberen Mitte in Sachsen. Während die Einschätzungen in Großbetrieben insbesondere von guten Bewertungen bei Einkommen und Sicherheit profitieren, werden Belastungen und insbesondere Ressourcen in kleineren Betrieben weit besser als die Einkommensaspekte beurteilt. Dies betrifft insbesondere die Ressourcen Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten, Führungsqualität und Betriebskultur sowie Sinngehalt der Arbeit, die in Betrieben unter 20 Beschäftigten am besten bewertet werden. Hier finden sich insbesondere die Bereiche wirtschaftsnahe und sonstige Dienstleistungen, Gastgewerbe sowie die Branchen Kunst, Unterhaltung und Erholung. Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten werden dagegen in der zweiten Kategorie bis 50 Beschäftigte am höchsten eingeschätzt. Auch im Gesundheits- und Sozialwesen ist ein hoher Beschäftigtenteil in kleinen Einrichtungen, Praxen oder Diensten beschäftigt. Sie berichten insbesondere geringere Belastungen als die Angestellten in größeren Pflege- oder Gesundheitseinrichtungen.

Abbildung 8: Arbeitsqualität nach Betriebsgröße in Sachsen



Der Rückstand des Gesamtindex in Sachsen gegenüber Deutschland ist in größeren Betrieben etwas ausgeprägter, weil dort Wirtschaftszweige mit geringerer Arbeitsqualität und großem Abstand zu den gesamtdeutschen Werten stark vertreten sind: Industrie sowie Gesundheits- und Sozialwesen. Dies betrifft besonders Betriebe von 200-1.999 Beschäftigten, die in allen drei Dimensionen am schlechtesten bewertet werden.

Geschlecht

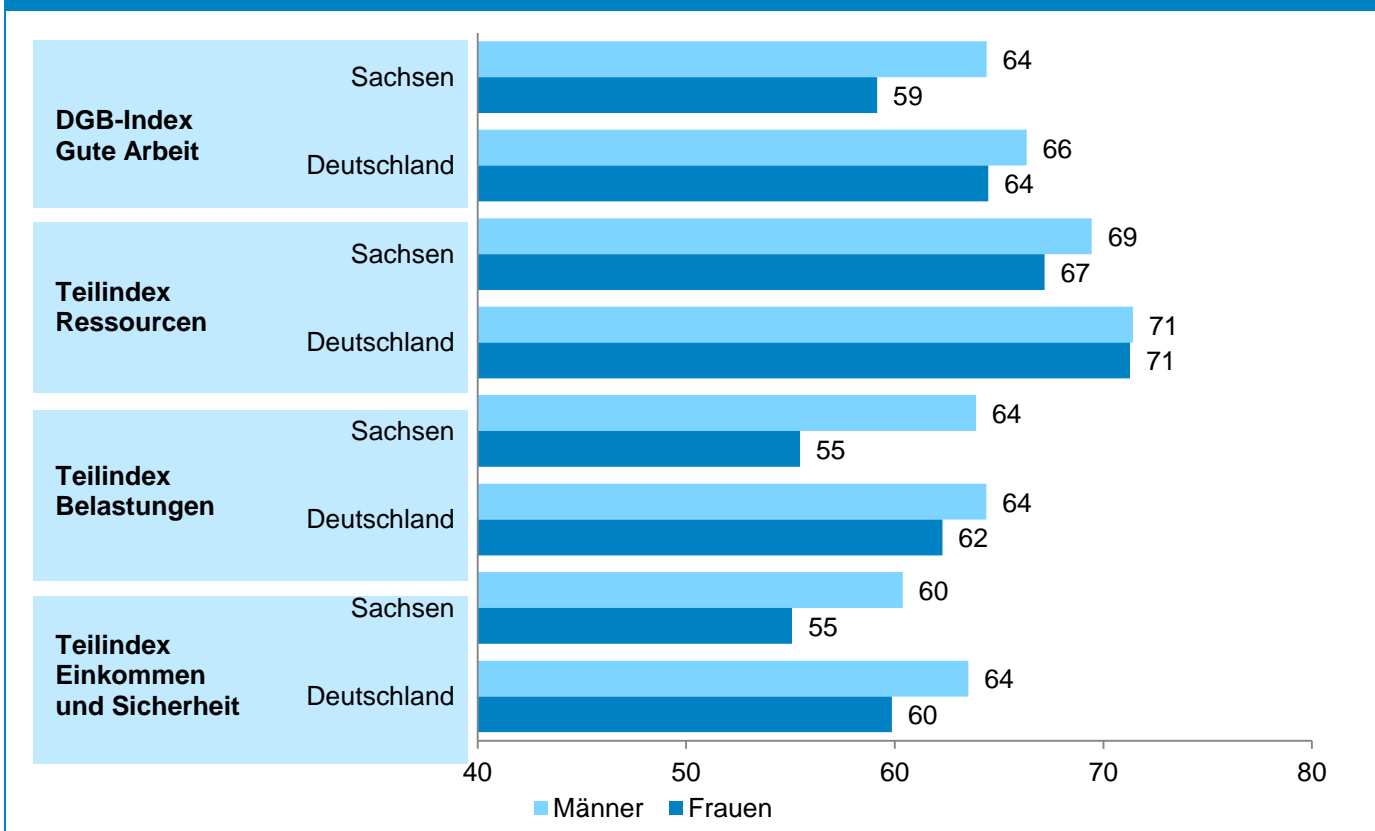
Bundesweit ist die Arbeitsqualität von Frauen geringer als die der Männer. Nach wie vor ist dieser Unterschied in Sachsen deutlich stärker ausgeprägt als in Deutschland insgesamt (Abbildung 9). Während der Rückstand der Bewertungen bundesweit bei zwei Indexpunkten liegt, beträgt er im Freistaat immerhin fünf Punkte. Die stärkere Benachteiligung sächsischer

Frauen zeigt sich in allen drei Dimensionen der Arbeitsqualität, sie ist:

- vergleichsweise gering im Teilindex Ressourcen (-2 Punkte in Sachsen, kein Unterschied in Deutschland),
- hoch im Teilindex Einkommen und Sicherheit; nur hier sind Frauen auch bundesweit deutlich benachteiligt (Sachsen -5, Deutschland -4),
- sehr hoch im Teilindex Belastungen (Sachsen -8, Deutschland -2).

Ähnlich groß wie der Abstand zu den männlichen Kollegen im Freistaat ist auch der Rückstand der Frauen in Sachsen zu den weiblichen Beschäftigten bundesweit. Er liegt insgesamt bei fünf Punkten und ist bei den Belastungen mit sieben Punkten besonders groß. Dagegen liegt die Arbeitsqualität sächsischer Männer nur zwei Punkte unter dem deutschen Mittelwert

Abbildung 9: DGB-Index nach Geschlecht im Regionalvergleich (Mittelwerte)



der Männer, am stärksten im Teilindex Einkommen/Sicherheit (-3 Punkte), bei den Belastungen liegen männliche Beschäftigte sogar gleichauf. Damit erweist sich der Rückstand der sächsischen Arbeitsqualität insgesamt im Wesentlichen als ein Rückstand bei den sächsischen Frauen, sie tragen fast drei Viertel des Gesamtunterschiedes zwischen Sachsen und Deutschland.

Die geringere Arbeitszufriedenheit der Frauen resultiert zum Teil aus ihrer Berufsstruktur, in der stark belastende und schlechter entlohnte Tätigkeiten häufiger sind als bei den Männern. Zu den Berufen mit hohen Frauenanteilen und schlechten Bewertungen zählen Gesundheitsberufe, soziale und lehrende Berufe aber auch Berufe im Handel.

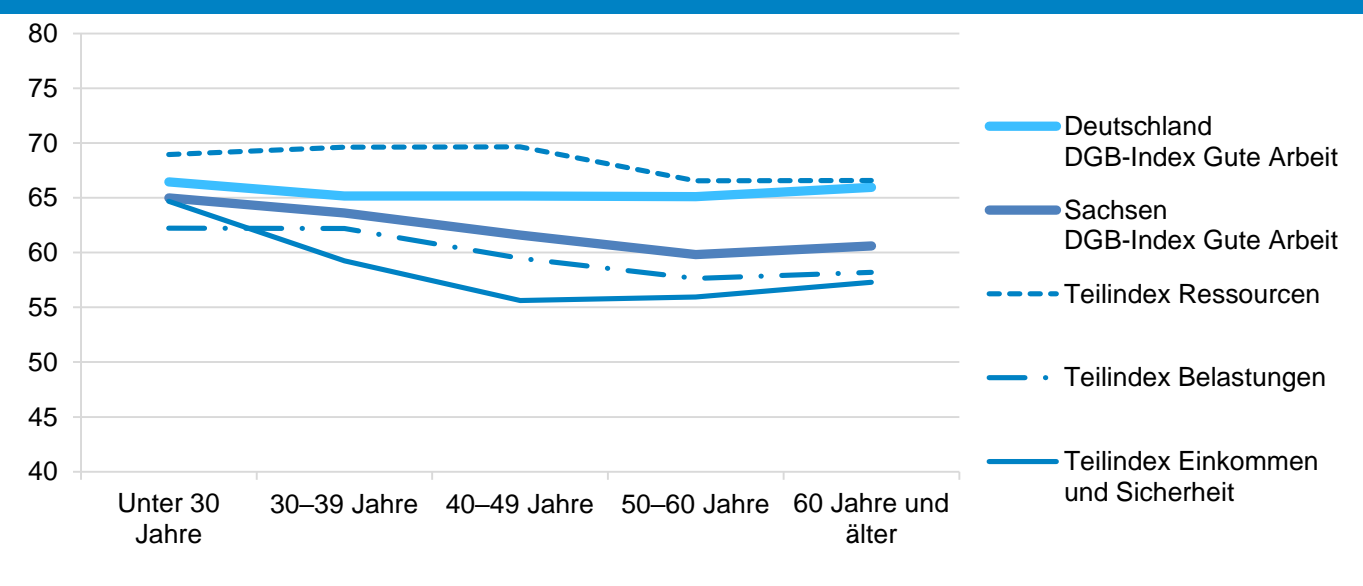
Alter

Die Arbeitszufriedenheit ist in vielfältiger Weise mit dem Lebensalter verknüpft. Jüngere und ältere Beschäftigte haben teils unterschiedliche Bedürfnisse und Ansprüche an ihren Job. Mit zunehmendem Alter ändern sich auch die wahrgenommene Beanspruchung und das Belas-

tungserleben im Beruf. Zudem wird die berufliche Position ebenso wie die Arbeitsqualität vom historischen Zeitpunkt des Erwerbseintritts sowie von der gesamten Erwerbsbiographie beeinflusst. Damit wirken sich auch generationenspezifisch unterschiedliche Zwänge, Gelegenheiten und Präferenzen beim Antritt einer Stelle aus, die für den Einzelnen bzw. die Einzelne langfristige Folgen haben können.

Während die Arbeitszufriedenheit in Deutschland kaum Alterseffekte aufweist, sinkt sie in Sachsen bei mittleren und vor allem höheren Altersgruppen deutlich unter das gesamtdeutsche Niveau ab (Abbildung 10). Damit konzentriert sich die schlechtere Arbeitsqualität in Sachsen vor allem auf Beschäftigte ab etwa 40 Jahren. Der Effekt zeigt sich in allen drei Dimensionen: Am geringsten bei den Ressourcen, wo die Werte bei Über-50-Jährigen etwas geringer sind, vor allem in den Bereichen Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten sowie Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten. Ausgeprägter ist der Rückgang bei den Belastungen, von denen bereits Über-40-jährige deutlich stärker

Abbildung 10: DGB-Index nach Altersgruppen



betroffen sind als Jüngere, vor allem durch soziale und emotionale sowie körperliche Anforderungen.

Besonders stark ist der Effekt im Teilindex Einkommen und Sicherheit, der bei Beschäftigten über 40 Jahren fast zehn Punkte niedriger liegt als in der jüngsten Altersgruppe. Betroffen sind zwar alle Aspekte des Teilindex, der deutlichste Unterschied findet sich jedoch bei der Bewertung von Einkommen und Rentenerwartung (-15 Punkte).

Dabei wirkt sich unter anderem der Strukturwandel hin zu höheren Bildungsabschlüssen aus, der sich über den Generationsaustausch vollzieht. So haben jüngere Beschäftigte etwas häufiger Hochschulabschlüsse als Ältere mit positiven Effekten auf ihre berufliche Position und das Einkommen. Tatsächlich liegt das durchschnittliche Bruttoeinkommen in der Stichprobe bei 30-39-Jährigen etwas höher als bei 40-49-Jährigen, was sich positiv auf die Bewertung von Einkommen und Rentenerwartung auswirken könnte.

Eine weitere Ursache für die unterschiedlichen Einschätzungen Jüngerer und Älterer liegt in der Arbeitsmarktsituation beim jeweiligen Erwerbseinstieg bzw. bei der Wahl der aktuellen Stelle. Ältere, die ihre Beschäftigung in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit in den 90er und 2000er Jahren aufgenommen haben, verzichteten vielfach für Beschäftigungssicherheit lange Zeit auf Gehaltssteigerungen. Jüngere Bewerber/-innen haben auf dem heutigen Arbeitsmarkt eine bessere Verhandlungsposition. Entgelte, aber auch Arbeitsbedingungen spielen eine größere Rolle bei der Jobwahl. Dies hat bei geringer Tarifbin-

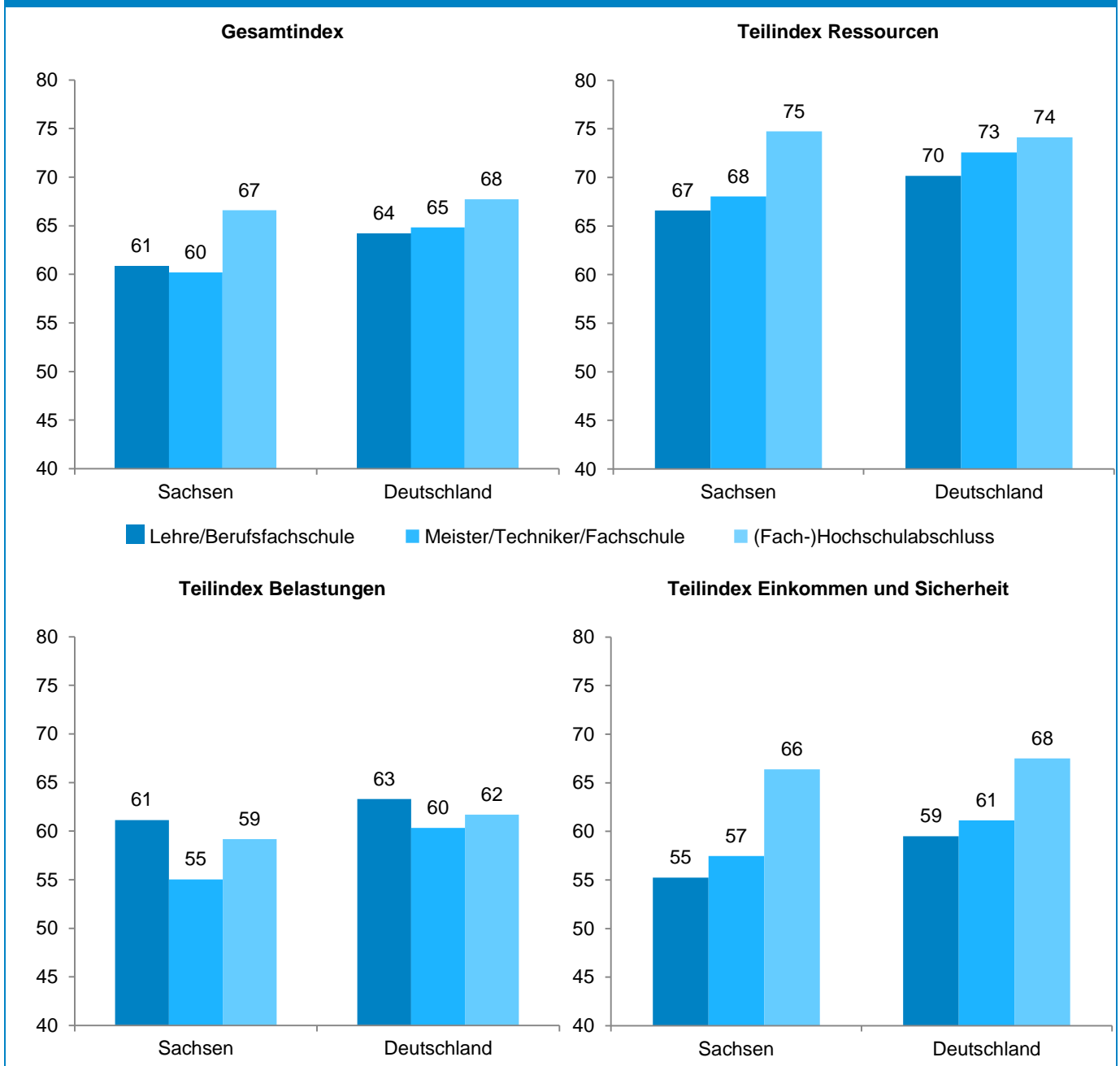
dung zu gestiegenen Einstiegsgehältern bei einem Teil jüngerer Beschäftigter und zu Unterschieden in den Belegschaften geführt. Im innerbetrieblichen Lohnvergleich fühlten sich ältere Beschäftigte, die lange Zeit keine Lohnsteigerungen erlebt hatten, bereits seit längerem benachteiligt (vgl. OBS 2016). Ein Wechsel des Arbeitgebers, um die eigene Situation zu verbessern, für Berufsanfänger/-innen heute eine Selbstverständlichkeit, ist jedoch den Älteren in der Regel nicht mehr ohne weiteres möglich. In dieser Weise führt die Prägung der Erwerbsbiografien durch den historischen Kontext zu Unterschieden bei der Bewertung von Angemessenheit und Auskömmlichkeit des eigenen Einkommens sowie besonders der zu erwartenden Altersrente.

Höchster Bildungsabschluss

Das Qualifikationsniveau ist eng mit dem ausgeübten Beruf, den Arbeitsaufgaben sowie den verfügbaren Ressourcen, Belastungen und auch dem Einkommen verknüpft. Die Differenzierung nach dem höchsten Berufsabschluss erlaubt damit eine erste Analyse tätigkeitsbezogener Unterschiede, die im Anschluss mit der Untersuchung von Berufsfeldern vertieft wird. In Abbildung 11 sind die Indizes für die beiden größten Qualifikationsgruppen Facharbeiter/-innen und Personen mit Fach-/Hochschulabschluss für Sachsen und Deutschland dargestellt, die im Freistaat zusammen 94% der Beschäftigten ausmachen und zwischen denen die wesentlichen Unterschiede bestehen.

Die eigene Arbeitsqualität wird von Hochqualifizierten (Hochschul- und Fachhochschulabschlüsse) deutlich besser eingeschätzt als von

Abbildung 11: Arbeitsqualität nach höchstem Berufsabschluss und Region



berufsfachlich Qualifizierten (Facharbeiter/-innen und -angestellte) sowie von Befragten mit Fortbildungs- und Fachschulabschlüssen (darunter Meister/-innen, Techniker/-innen und medizinische Fachangestellte). Der Zusammenhang existiert in beiden Regionalbezügen, in Sachsen ist der Unterschied allerdings wesentlich größer als in Gesamtdeutschland. Es fällt weiterhin auf, dass sächsische Hochschulabsolvent/-innen beim Gesamtindex nahezu auf deutschem Niveau liegen, dagegen ist der Wert der Fachar-

beiter/-innen deutlich niedriger. Ein ähnliches Muster zeigt sich auch bei den Ressourcen sowie Einkommen/Sicherheit, wobei in letzterem Teilindex der Rückstand von berufsfachlich Qualifizierten in Sachsen sowohl gegenüber Akademiker/-innen als auch gegenüber Gesamtdeutschland besonders groß ist. Sächsische Facharbeiter/-innen bewerten insbesondere Einkommen und künftige Rente, aber auch ihre Beschäftigungssicherheit relativ niedrig. Beim Thema Belastungen unterscheidet sich die

Struktur der Einschätzungen, hier haben in beiden Regionalbezügen berufsfachlich Qualifizierte etwas bessere Werte als die Akademiker/-innen, am schlechtesten bewerten Beschäftigte mit Fortbildungs- und Fachschulabschlüssen. Facharbeiter/-innen und -angestellte haben dabei in drei von vier Kriterien des Teilindex bessere Einschätzungen als die anderen Qualifikationsgruppen: Arbeitszeitlage, soziale und emotionale Anforderungen, widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität. Lediglich in Bezug auf körperliche Anforderungen geben Akademiker/-innen weitaus bessere Bewertungen. Beschäftigte mit Fachschul- und Fortbildungsabschlüssen schätzen alle vier Kriterien problematisch ein und haben deshalb insgesamt den schlechtesten Belastungswert.

Hiervon sind insbesondere Angestellte mit Fachschulabschlüssen betroffen, die in dieser Gruppe dominieren und die im Gesundheits- und Sozialwesen den größten Teil der Beschäftigten ausmachen. Dies kann langfristig auch Konsequenzen in Bezug auf die Arbeitsfähigkeit bis zur Regelaltersgrenze haben. So gehen im

Gesundheits- und Sozialwesen zwei Drittel der Befragten nicht davon aus, dass sie unter den gegebenen Arbeitsbedingungen ihre aktuelle Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter uneingeschränkt ausüben können (siehe auch Kap. 7).

Beruf

Die Analyse der Arbeitsqualität nach dem ausgeübten Beruf (zur Systematik der Berufssegmente siehe Tabelle im Anhang) ergänzt die Untersuchung nach Wirtschaftszweigen, weil der Bezug auf Tätigkeiten weitere Differenzierungen und Präzisierungen ermöglicht. In Tabelle 3 sind die Indexwerte für Sachsen dargestellt, sortiert nach dem Gesamtindex. Die Vergleichswerte in Deutschland liegen durchweg höher, größere Differenzen bestehen jedoch nur bei den letzten vier Berufsfeldern in der Rangliste. Die Unterschiede zwischen den Berufen bestätigen weitgehend die Ergebnisse der Analyse nach Branchen.

Die höchste Arbeitsqualität findet sich in IT-, Dienstleistungs- und Verwaltungsberufen, die

Tabelle 3: Indizes nach Berufssegmenten in Sachsen

Berufssegment	DGB-Index Gute Arbeit	Teilindex Ressourcen	Teilindex Belastungen	Teilindex Einkommen/ Sicherheit
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	70	75	64	71
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	67	70	68	62
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	66	72	65	61
Fertigungstechnische Berufe	65	71	64	62
Bau- und Ausbauberufe	65	72	64	60
Verkehrs- und Logistikberufe	63	65	66	57
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	62	73	51	62
Handelsberufe	60	68	56	55
Fertigungsberufe	58	60	63	50
Medizinische u. nicht-medizinische Gesundheitsberufe	54	66	45	51
Gesamt	62	68	60	58

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

neben den Wirtschaftszweigen Information/Kommunikation (IuK) und Dienstleistungen auch im Öffentlichen Dienst eine wesentliche Rolle spielen. Auch Bauberufe sowie fertigungstechnische Berufe rangieren noch deutlich über dem sächsischen Durchschnitt von 62 Punkten. Fertigungstechnische Berufe sind überwiegend im Verarbeitenden Gewerbe zu finden, das allerdings in der Branchenanalyse auf dem vorletzten Platz liegt, da es noch stärker von den schlecht bewerteten Fertigungsberufen geprägt ist.

Bei den Berufsfeldern im unteren Teil der Tabelle liegen einzelne oder mehrere Dimensionen unterhalb ihres jeweiligen Mittelwertes in Sachsen. Verkehrs- und Logistikberufe werden hinsichtlich der Ressourcen sowie Einkommen/Sicherheit unterdurchschnittlich bewertet, haben aber ein vglw. positives Belastungsprofil. Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe umfassen als wesentliche Gruppe lehrende und erziehende Berufe. Hier sind es vor allem Belastungen, die negativ eingeschätzt sind, v.a. arbeitszeitbezogene Belastungen aber auch herablassende Behandlung und widersprüchliche Anforderungen bei der Arbeit. Andere Aspekte der Arbeitsqualität werden dagegen hier überdurchschnittlich eingeschätzt.

Während die fertigungstechnischen Berufe überwiegend Tätigkeiten im Metall- und Elektrobereich umfassen, sind die Fertigungsberufe in einem breiteren Spektrum von Branchen der Gewinnung und Verarbeitung verschiedenster Rohstoffe zu finden. Hier werden nahezu alle Ressourcen sowie Einkommen/Sicherheit deutlich unterdurchschnittlich bewertet, das Berufssegment drückt den Gesamtwert der Einschätzungen in der Industrie deutlich.

Die Arbeitsqualität in den Gesundheitsberufen ist nochmals deutlich schlechter als es im Bereich Gesundheits- und Sozialwesen der Fall ist, was die Fokussierung der Problematik auf das Gesundheitswesen und die Pflege verdeutlicht. Niedrig werden vor allem Einkommen/Sicherheit und Belastungen bewertet. Wie bereits in der Branchenanalyse ausgeführt, belasten in diesem von Personalmangel geprägten Bereich insbesondere widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität. Die Nichteinhaltung der pflegerischen Verantwortung für Patient/-innen kann zusätzliche Folgeprobleme für die Beschäftigten verursachen und begünstigt die Abwanderung aus dem Beruf.

Fachkräftesituation

Die Arbeitsqualität in Berufsfeldern steht in Wechselwirkung mit der berufsspezifischen Fachkräftesituation. Es fällt auf, dass in einigen Berufssegmenten mit niedriger Arbeitsqualität die Besetzung offener Stellen überdurchschnittlich schwierig ist, gemessen an den Engpass-Indikatoren der Bundesagentur für Arbeit (Bundesagentur für Arbeit 2022). Sowohl in den Fertigungsberufen als auch den Gesundheitsberufen lag so die mittlere abgeschlossene Vakanzzeit⁵ offener Stellen im Frühjahr 2022 in Sachsen bei 170 bzw. 148 Tagen und damit deutlich über dem Durchschnitt von 128 Tagen. Vor allem in den Gesundheitsberufen war zudem die Relation von Arbeitslosen zu gemeldeten Arbeitsstellen mit 102 besonders niedrig, auch in Fertigungsberufen lag sie mit 181 unter dem Mittelwert von 199⁶. Im Gegensatz dazu

⁵ Zeitraum bis zur Neubesetzung oder Abmeldung von bei der Agentur gemeldeten, offenen Stellen

⁶ Bei einer geringen Arbeitslosen-Stellen-Relation ist die Besetzung offener Stellen schwieriger. Der Wert ist bun-

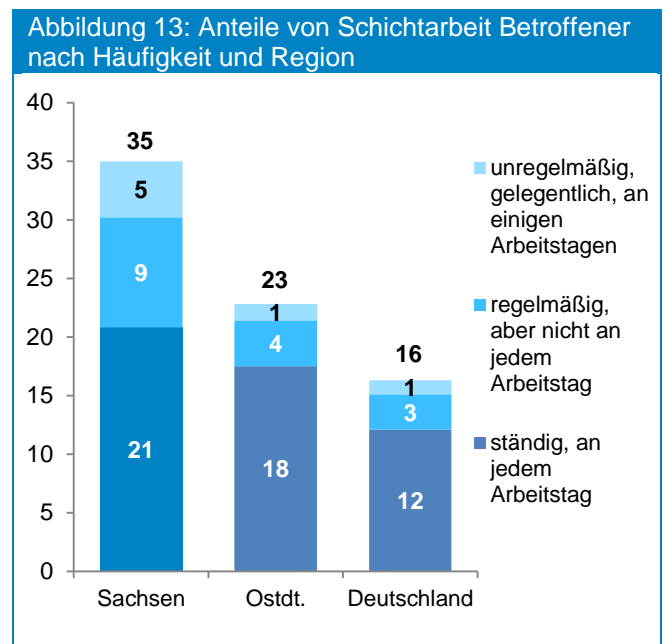
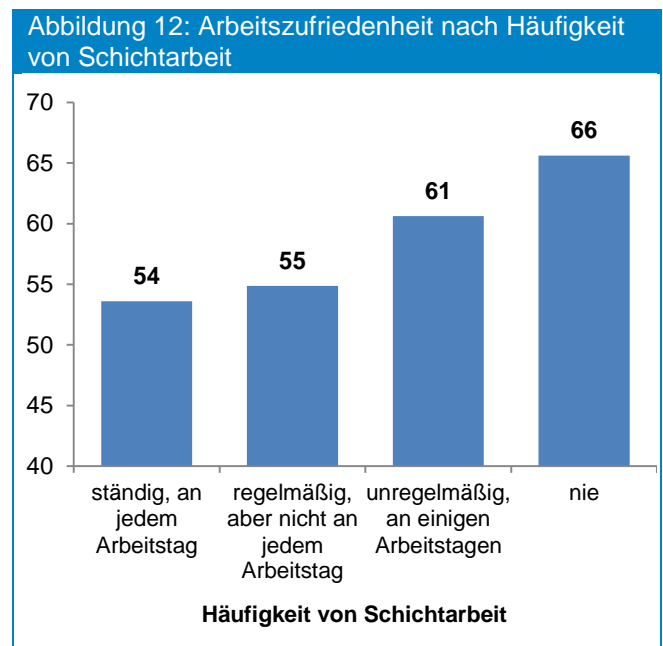
war die durchschnittliche Vakanzzeit in Berufsfeldern mit guter Arbeitsqualität deutlich niedriger, so z.B. in den unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen und Berufen in der Unternehmensführung und -organisation. Mit 73 bzw. 71 Tagen hatten diese die geringste Laufzeit aller Berufssegmente. Selbst in dem ebenfalls von Engpässen gekennzeichneten Berufsfeld der IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufe lag die Laufzeit offener Stellen im Schnitt bei unterdurchschnittlichen 122 Tagen. Dieses Segment hat die beste Arbeitsqualität im Freistaat.

Schlechte Arbeitsqualität und Engpässe beeinflussen sich wechselseitig. Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen und -konditionen sendet Signale in den Arbeitsmarkt und kann die Zahl der Bewerber/-innen negativ beeinflussen. Umgekehrt kann auch Personalmangel die Arbeitsbelastung der Beschäftigten verschärfen, was offenkundig im Gesundheits- und Pflegebereich der Fall ist. Schlechte Arbeitsbedingungen sorgen zudem für hohe Fluktuationen und Berufsfucht und gehen einher mit hohen Krankenständen. Der DAK-Gesundheitsreport für 2022 verzeichnet denn auch die höchsten Krankenstände in den Mangelberufen des Gesundheitswesens und der Altenpflege, was die Belastungen für die Beschäftigten in den betroffenen Bereichen zusätzlich verschärft (Storm 2022).

Schichtarbeit

Tätigkeiten mit Schichtarbeit haben eine deutlich geringere Arbeitsqualität verglichen mit anderen (Abbildung 12). Am stärksten ist dies bei den Belastungen ausgeprägt, doch auch die Zufriedenheit mit Ressourcen sowie mit Einkommen

und Sicherheit ist bei Schichtarbeitenden signifikant niedriger als bei anderen. Neben der deutlich schlechteren Arbeitszeitlage sind vor allem auch die körperlichen Beanspruchungen höher, Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten sowie Einkommen und Rentenerwartung sind geringer. Der Effekt nimmt mit der Häufigkeit von Schichtarbeit zu, damit liegt die Arbeitsqualität von ständig in Schichten Arbeitenden um die zehn Indexpunkte unter denen, die nie in Schichten arbeiten. Es fällt jedoch auf, dass bereits Tätig-



desweit in den letzten Jahren deutlich geschrumpft. Während er 2009 noch 11,4 betrug, so lag er 2022 bei 2,9.

keiten mit unregelmäßiger, gelegentlicher Schichtarbeit signifikant schlechter bewertet werden, auch hier vor allem im Bereich der Belastungen.

Schichtarbeit betrifft in Sachsen 35% der Beschäftigten und ist damit im Freistaat wesentlich häufiger als in Ostdeutschland (23%) und Deutschland (16%) (Abbildung 13). Auch die besonders belastende ständige Schichtarbeit ist im Freistaat mit 21% fast doppelt so häufig wie im deutschen Mittel. Beschäftigte einzelner

Branchen sind besonders betroffen: 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 schlechteren Arbeitsqualität in Sachsen (vgl. SMWA 2021).

6. Digitalisierung

Digitale Arbeitsmittel spielen in der Arbeitswelt eine wachsende Rolle und prägen zunehmend die Tätigkeiten in den verschiedensten Bereichen. Dabei verändern sich auch Beanspruchungen und Belastungen der Arbeit. In der Erhebung 2022 war deshalb die Digitalisierung und ihre Folgen für die Beschäftigten ein besonderer Themenschwerpunkt.

Bereits 62% der sächsischen Beschäftigten erleben in hohem oder sehr hohem Maß eine Digitalisierung ihrer Arbeit, nur 13% sind überhaupt nicht betroffen (Abbildung 14). Der Anteil der in

Abbildung 14: In welchem Maß betrifft die Digitalisierung auch Ihre Arbeit? (%)

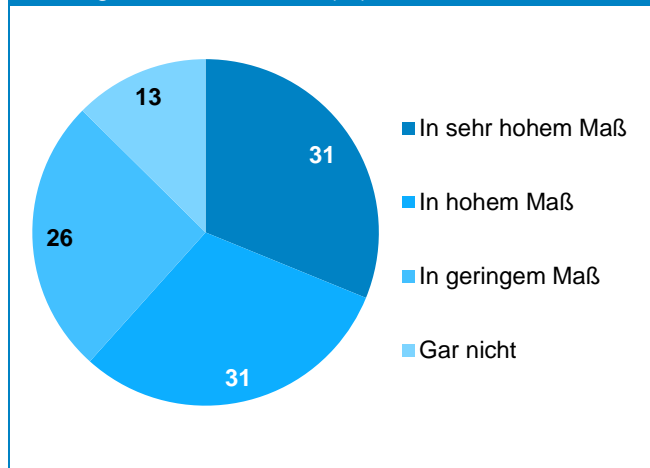
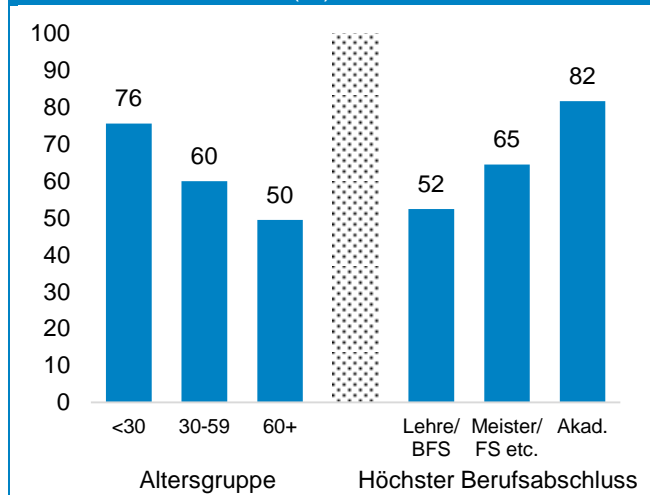


Abbildung 15: Betroffenheit von Digitalisierung nach Alter und Qualifikation (%)*



*Anteile von in hohem oder sehr hohem Maß Betroffenen

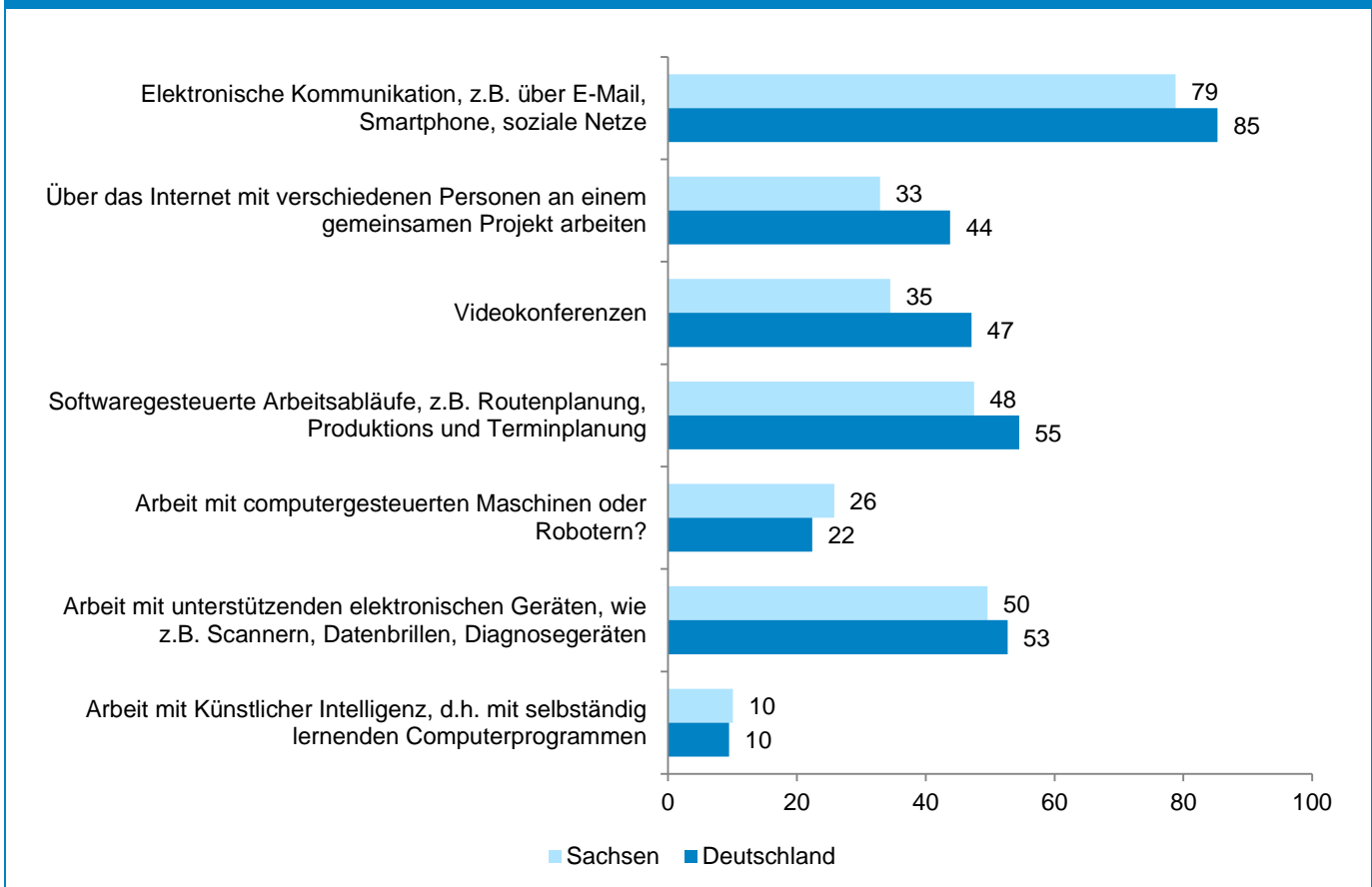
hohem Maß betroffenen Beschäftigten ist seit 2016 um 5% gewachsen.

Die Entwicklung beschränkt sich nicht auf einzelne Tätigkeitsfelder, vielmehr erlebt eine Mehrheit der Beschäftigten aller Berufsgruppen den Einsatz digitaler Arbeitsmittel. In einigen Berufsfeldern ist sogar nahezu jede und jeder in starkem Maß betroffen, darunter sind eher Segmente mit hohen Qualifikationsanforderungen und überdurchschnittlichen Anteilen junger Beschäftigter wie IT- und Dienstleistungsberufe, Unternehmensführung und -organisation, in etwas geringerem Maß auch fertigungstechnische Berufe sowie Gesundheitsberufe.

Im Zusammenhang damit steht eine überdurchschnittliche Digitalisierung bei jüngeren sowie bei hochqualifizierten Beschäftigten, dagegen ist die Arbeit bei Älteren und berufsfachlich Qualifizierten etwas weniger stark von der Digitalisierung geprägt (Abbildung 15). Die geringsten Anteile finden sich in Bauberufen, Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen sowie Sicherheitsberufen, dort ist nur jede(r) dritte(r) bis vierte(r) Beschäftigte(r) in hohem Maß betroffen.

Digitale Arbeitsformen unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Verbreitung sowie ihrer Einsatzbereiche (Abbildung 16). Elektronische Kommunikation, z.B. über E-Mail, Smartphone, soziale Netze, wird heute von der Mehrheit der Beschäftigten in den meisten Berufsfeldern häufig genutzt. Geringere Anteile finden sich lediglich in den Fertigungsberufen, teils auch in den Lebensmittel- und Gastgewerbe- sowie Verkehrs- und Logistikberufen.

Abbildung 16: Verbreitung digitaler Arbeitsformen (Anteil Beschäftigter mit häufiger Nutzung)



Im Gegensatz zu den elektronischen Kommunikationswegen ist die Verbreitung anderer Formen digitalisierter Arbeit deutlich geringer. Darüber hinaus ist in Sachsen die Nutzungshäufigkeit der meisten digitalen Arbeitsmittel geringer als in Deutschland. Dies trifft besonders auf neuere Formen digitaler Zusammenarbeit zu, die v.a. in Berufsfeldern mit hohen Akademiker/-innen-Anteilen zu finden sind: Projektkooperation über das Internet sowie Videokonferenzen. Diese werden häufiger in Dienstleistungs- und IT-Berufen, in der Unternehmensführung und -organisation sowie in fertigungstechnischen Berufen genutzt, insbesondere Videokonferenzen oft auch in sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen.

Andere digitale Arbeitsmittel werden nicht nur in den genannten Bereichen, sondern auch in gewerblich-technischen Berufsfeldern bzw. von Beschäftigten mit berufsfachlichen Qualifikationen stark genutzt. Dies ist der Fall bei der in Sachsen vglw. häufigen Arbeit mit computergesteuerten Maschinen oder Robotern in den Fertigungsberufen sowie bei der Arbeit mit unterstützenden elektronischen Geräten, die neben Fertigungsberufen besonders auch Handelsberufe und Gesundheitsberufe betrifft. Ähnlich wie die Arbeit mit unterstützenden elektronischen Geräten sind softwaregesteuerte Arbeitsabläufe in einem relativ breiten Spektrum von Berufsfeldern häufig zu finden: von Handels- und Sicherheitsberufen über Gesundheitsberufe bis hin zu Dienstleistungs- und IT-Berufen. Die Nutzung künstlicher Intelligenz im Arbeitsleben ist bislang

noch selten und vor allem auf den IT-Bereich beschränkt, ihr wird aber mittelfristig großes Potenzial bei der Umgestaltung von beruflichen Tätigkeiten zugeschrieben.

Die Dynamik der Digitalisierung der Arbeitswelt ist hoch. So ist in Sachsen im Zeitraum 2016 bis 2022 der Anteil der Beschäftigten mit häufiger Nutzung der Arbeitsformen "Elektronische Kommunikation" und "Softwaregesteuerte Arbeitsabläufe" um acht bzw. sieben Prozentpunkte gewachsen. Die Arbeit mit computergesteuerten Maschinen/Robotern hat um zehn, die internetbasierte Projektkooperation sogar um 17 Prozentpunkte zugelegt. Videokonferenzen sind in den letzten Jahren für viele Beschäftigte quasi aus dem Nichts zu einem wesentlichen Arbeitsmittel geworden. Bei letzterem werden Folgewirkungen in Form veränderter Praktiken sichtbar. So sagt eine Mehrheit der sächsischen Nutzer/-innen von Videokonferenzen, dass dadurch die Zahl der Besprechungen bei der Arbeit zugenommen hat, bei knapp der Hälfte sogar in hohem oder sehr hohem Maß (Abbildung 17).

In Zeiten von Homeoffice und flexibler Arbeit wird die Möglichkeit virtueller Meetings gerne und häufig genutzt. Besprechungen werden jedoch von Beschäftigten vielfach als unproduktiv empfunden und stehen mit anderen Arbeitsaufgaben in Konkurrenz um wertvolle Arbeitszeit.

In Sachsen sagen mehr als doppelt so viele Befragte (33%), dass ihre Arbeitsbelastung durch die Nutzung von Videokonferenzen eher größer als dass sie eher geringer geworden sei (Abbildung 18). Dabei spielt es auch eine Rolle, wenn mehrere virtuelle Treffen hintereinander abgehalten werden. Davon sind 21% der sächsischen Befragten (sehr) häufig betroffen.

Digitale Formen der Zusammenarbeit, wie virtuelle Treffen und Projektkooperation, ermöglichen mehr mobile Arbeit. In Sachsen hat bei 31% der Befragten durch die Digitalisierung der Anteil der Arbeit von zu Hause oder unterwegs zugenommen, in ganz Deutschland sind es sogar 42%.

Abgenommen hat mobile Arbeit dagegen nur bei 14% in Sachsen und 7% in Deutschland. Akademiker sind von der Zunahme mit 59% in

Abbildung 17: Ist durch die Nutzung von Videokonferenzen die Zahl der Besprechungen bei Ihrer Arbeit größer geworden? (%)

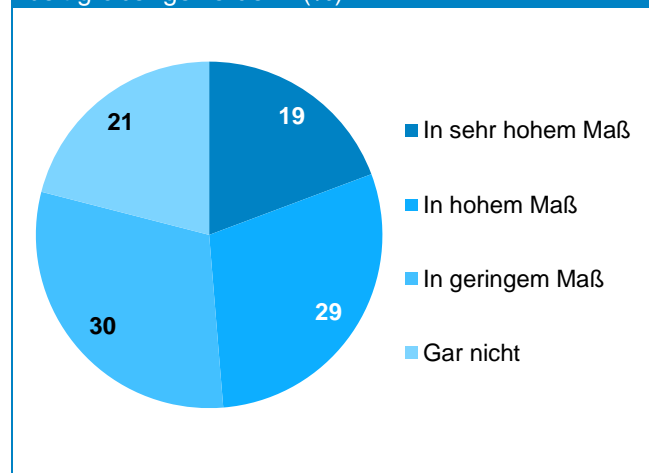
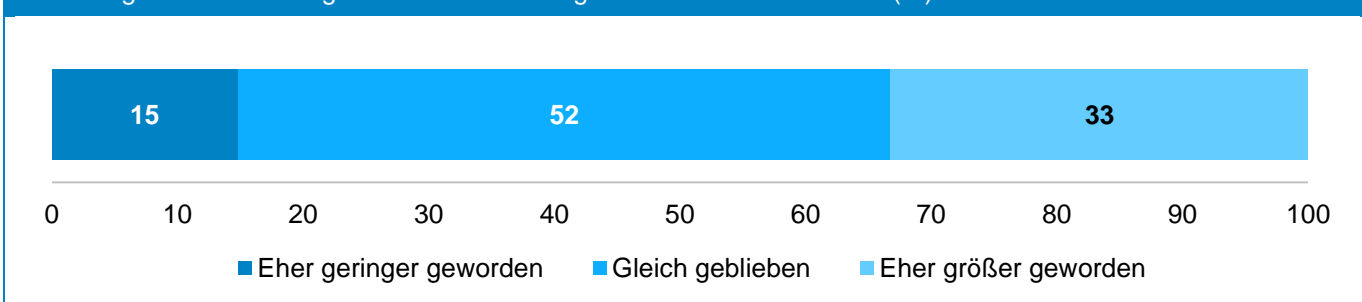


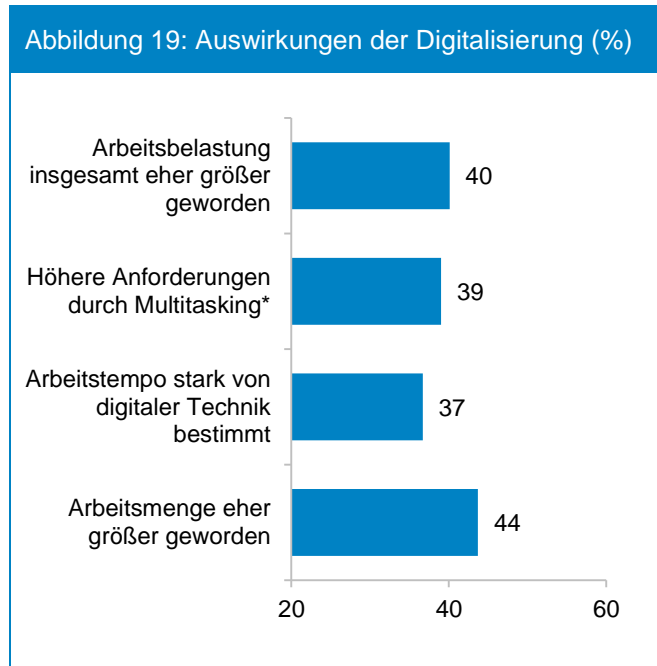
Abbildung 18: Entwicklung der Arbeitsbelastung durch Videokonferenzen (%)



Sachsen deutlich stärker betroffen als berufsfachlich Qualifizierte (17%). Mehr mobile Arbeit kann Arbeitsentgrenzung und zusätzliche Belastungen für die Arbeitnehmer/-innen bedeuten, jedoch auch Flexibilisierungsgewinne und erweiterte Entscheidungs- und Handlungsspielräume mit sich bringen und damit die Arbeitsqualität verbessern. In Sachsen sagen jedoch nur 16% der Befragten, dass durch die Digitalisierung ihre Entscheidungsspielräume bei der Arbeit zugenommen haben, bei 13% sind sie geschrumpft. In Deutschland ist das Verhältnis mit 20% zu 9% etwas günstiger. Die Veränderungen der Beanspruchungsprofile im Rahmen der Digitalisierung haben sowohl positive als auch negative Auswirkungen. So stehen teils höheren Entscheidungsspielräumen – z.B. bezüglich des Arbeitsortes – oft gestiegene Belastungen gegenüber, wie es bei häufigen Videokonferenzen der Fall ist.

Dass neue Technologien die Arbeitsqualität negativ beeinflussen können, zeigt sich auch anhand weiterer Aspekte. So haben verschiedene Belastungsfaktoren durch die Digitalisierung für einen großen Teil der Beschäftigten zugenommen (Abbildung 19), in Sachsen in ähnlicher Größenordnung wie in Deutschland insgesamt.

Die zu bewältigende Arbeitsmenge ist durch die neuen Arbeitsmittel oder -formen für 44% eher größer geworden; dass sie eher geringer geworden sei sagen nur 7%. Bei einem guten Drittel der Befragten wird das Arbeitstempo stark von digitaler Technik bestimmt, bei ebenso vielen ist dies in geringem Maß der Fall, etwa ein Viertel der Beschäftigten erlebt diese Problematik gar nicht. Insgesamt 39% der Befragten sind durch die Digitalisierung höheren Beanspruch-



*größere Zahl gleichzeitig zu bearbeitender Arbeitsvorgänge

ungen in Form einer gestiegenen Zahl gleichzeitig zu bearbeitender Vorgänge bei ihrer Arbeit ausgesetzt (Multitasking), nur 4% sagen, dies habe abgenommen. Etwa ein Drittel erlebt häufig Arbeitsunterbrechungen durch Störungen der digitalen Technik. Ein knappes Viertel wird durch die Bedienung der Technik häufig vor Probleme gestellt, in diesen Fällen wird jedoch überwiegend Unterstützung seitens des Betriebes gegeben. Insgesamt hat bei einer großen Minderheit von 40% der zunehmende Einsatz digitaler Arbeitsmittel zu einer größeren Arbeitsbelastung geführt, bei 53% gab es keine Auswirkungen, lediglich bei 7% nahm die Belastung ab. Frauen sind stärker digital belastet, insbesondere in Gesundheitsberufen, in etwas geringerem Maß auch in sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen. So musste im Bildungswesen in der Pandemie unter widrigen Umständen die Digitalisierung vorangetrieben werden. Es fällt auf, dass mit einem Spitzenwert von 58% digitalisierungsbedingter Belastungszunahme in den Gesundheits- und Pflegeberufen ein Bereich betroffen ist, in dem die Beschäftigten ohnehin oft

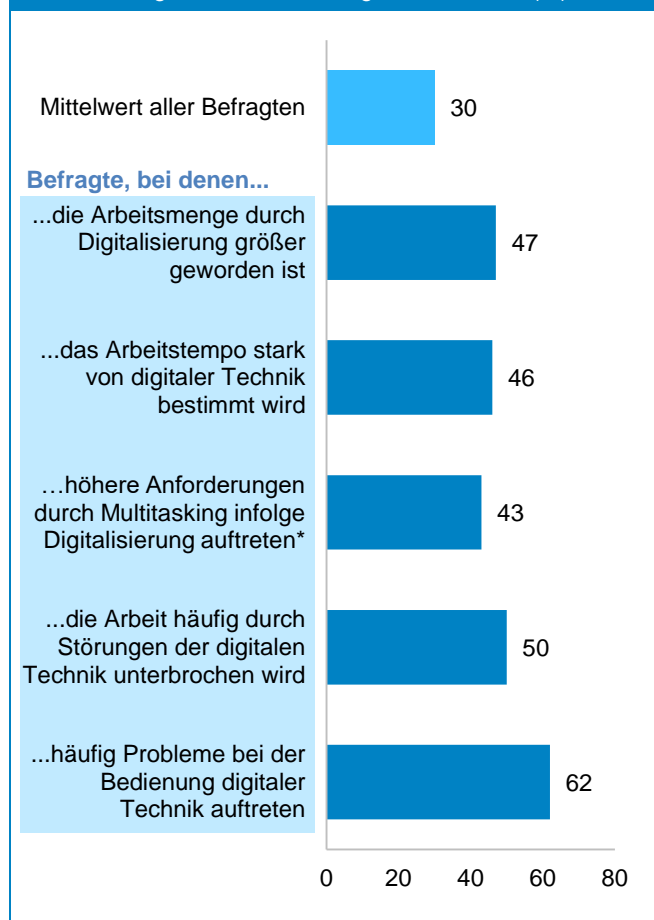
schon am Limit arbeiten. Zusätzliche Beanspruchungen können hier offenbar kaum kompensiert werden.

Beim Umgang mit den neuen Technologien kann es zu Gefühlen der Hilflosigkeit kommen. Ein knappes Drittel aller Befragten fühlt sich oft oder sehr häufig bei der Arbeit der digitalen Technik ausgeliefert (Abbildung 20). Auch hier sind Frauen und auch Ältere stärker betroffen, sowie insbesondere Beschäftigte in Gesundheitsberufen, Handelsberufen, unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen aber auch in Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen. Verschiedene Faktoren begünstigen diese Problematik, sie gehen mit signifikant höheren Anteilen Befragter mit dem Gefühl des Ausgeliefertseins einher. Dazu zählen zunächst die bereits ge-

nannten Belastungsfaktoren: Größere Arbeitsmenge, durch digitale Technik bestimmtes Arbeitstempo sowie gestiegene Anforderungen durch Multitasking. Noch stärker ist die Auswirkung von technologisch verursachten Störungen wenn digitale Bedienungsprobleme bei der Erledigung der Arbeitsaufgaben auftreten. In diesem Fall ist der Anteil der Beschäftigten, die sich der Technik gegenüber hilflos fühlen, mehr als doppelt so hoch wie im Durchschnitt. Vor diesem Hintergrund ist es eine positive Entwicklung, dass das Gefühl des Ausgeliefertseins insgesamt seit 2016 um sieben Prozentpunkte zurückgegangen ist, sei es, weil die Kompetenzen beim Umgang zugenommen haben, Störungen reduziert werden konnten oder schlicht eine Gewöhnung stattgefunden hat. Auch bei der digitalen Hilflosigkeit ist ein Zusammenhang zur Arbeitsbelastung festzustellen. Während Schulungen beim Umgang mit der Technik sowie Unterstützung im Fall von Problemen kaum das Gefühl des Ausgeliefertseins verringern, reduzieren Maßnahmen des Arbeitgebers zur Absenkung der Arbeitsbelastung den Anteil der von Hilflosigkeit Betroffenen immerhin um acht Prozentpunkte.

Insgesamt rund ein Viertel der Befragten in Sachsen und Deutschland geben an, dass ihr Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Digitalisierung Maßnahmen ergriffen habe, um die Arbeitsbelastung zu verringern. Wenn entsprechende Maßnahmen existieren, so werden diese von nahezu allen Beschäftigten als wirksam empfunden, etwa von der Hälfte der Befragten sogar als sehr wirksam. Es fällt jedoch auf, dass in den stark betroffenen Gesundheitsberufen besonders selten belastungsreduzierende Maß-

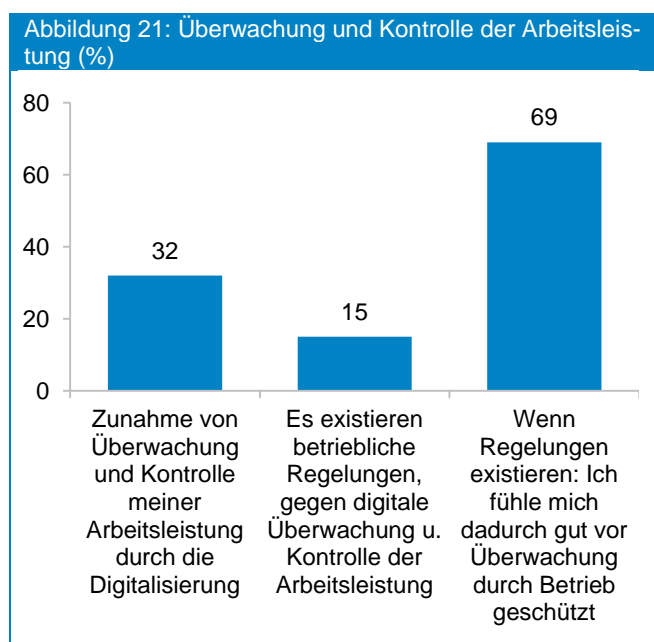
Abbildung 20: Anteil Befragter, die sich häufig bei der Arbeit der digitalen Technik ausgeliefert fühlen. (%)



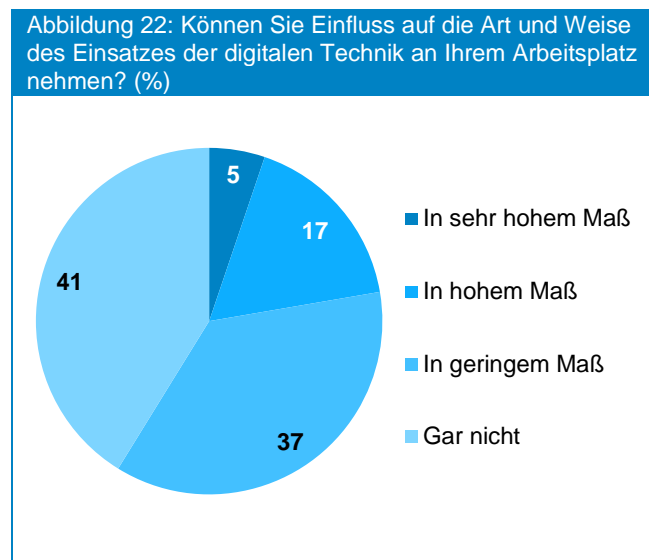
*größere Zahl gleichzeitig zu bearbeitender Arbeitsvorgänge

nahmen ergriffen wurden bzw. dass diese dort nur in geringem Umfang möglich waren.

Die Digitalisierung bringt erweiterte Möglichkeiten zur Überwachung der Beschäftigten und zur Leistungsmessung mit sich. Ähnlich wie in Deutschland sagt in Sachsen ein knappes Drittel der Befragten, dass durch die Digitalisierung die Überwachung und Kontrolle ihrer Arbeitsleistung größer geworden sei (Abbildung 21). Betroffen sind häufiger Frauen in Gesundheitsberufen und Beschäftigte in Sicherheits-, Verkehrs- und Logistikberufen. Der oder die Einzelne kann sich im Beruf kaum vor Überwachung schützen, dies geht nur in Zusammenarbeit mit dem Betrieb. Nur 15% der Befragten in Sachsen profitieren von entsprechenden Regelungen, mit denen die Überwachung und Kontrolle der Arbeitsleistung durch die digitale Technik ausgeschlossen werden soll, bundesweit sind es 19%. Wenn solche Regelungen existieren, schützen sie vergleichsweise gut. Insgesamt 69% der sächsischen und 77% der gesamtdeutschen Befragten fühlen sich durch die Regelungen vor der Überwachung durch den Betrieb in hohem Maß geschützt.

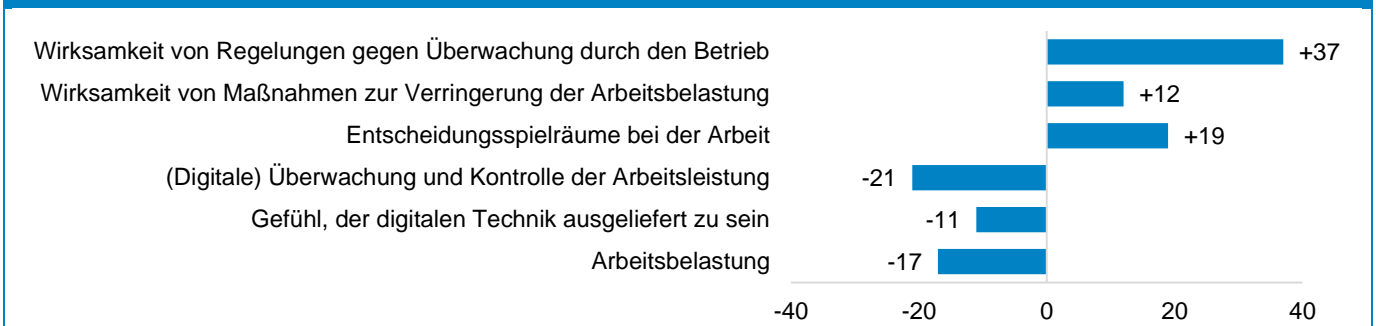


Die Möglichkeiten der Beteiligung Beschäftigter an der Umsetzung und Ausgestaltung der Digitalisierung im Betrieb sind gering. Nur ein gutes Fünftel der Befragten konnte in hohem Maß Einfluss auf die Art und Weise des Einsatzes der digitalen Technik am Arbeitsplatz nehmen (Abbildung 22).



Wenn Beteiligung stattfindet, dann vor allem in geringem Maß, mit 41% die größte Gruppe gibt jedoch an, überhaupt nicht einbezogen worden zu sein. Dabei gibt es kaum regionale Unterschiede. Gleichwohl scheint sich die Beteiligung am Digitalisierungsprozess im Beruf positiv auf verschiedene Folgen des Technikeinsatzes, damit verbundener Belastungen sowie auf Gegenmaßnahmen auszuwirken (Abbildung 23). So lässt sich ein vergleichsweise starker Effekt der Mitarbeiterbeteiligung auf die Wirksamkeit von Regelungen gegen Überwachung am Arbeitsplatz feststellen, parallel zeigt sich auch ein deutlicher Rückgang des Anteils Befragter, bei denen die Überwachung und Kontrolle der Arbeitsleistung durch Digitalisierung zugenommen hat. In geringerem Umfang nimmt auch die Wirksamkeit von Maßnahmen zur Verringerung der Arbeitsbelastung bei Beteiligung zu, gleich-

Abbildung 23: Effekte der Beteiligung Beschäftigter bei der Digitalisierung ihrer Arbeit (%)



Lesebeispiel: Bei Beschäftigten, die größeren Einfluss auf die Art und Weise des Einsatzes der digitalen Technik an Ihrem Arbeitsplatz nehmen konnten, ist der Anteil der Befragten, die sich durch Regelungen vor der Überwachung durch den Betrieb gut geschützt fühlen, um 37% höher als bei Beschäftigten, die kaum oder gar nicht Einfluss nehmen konnten. In ähnlicher Weise führt ein größerer Einfluss der Beschäftigten dazu, dass der Anteil mit digitalisierungsbedingt gesteigener Überwachung und Kontrolle ihrer Arbeitsleistung um 21% geringer war als bei Befragten mit geringem/ohne Einfluss.

zeitig verringert sich der Befragtenanteil mit gesteigener Arbeitsbelastung durch die neue Technik. In ähnlicher Weise vergrößert sich bei Einbeziehung der Betroffenen die Quote mit gewachsenen Entscheidungsspielräumen signifikant, während das Gefühl, der Technik ausgeliefert zu sein, etwas weniger häufig auftritt. Die hier für Sachsen gezeigten Zusammenhänge finden sich ähnlich in Deutschland (Schmucker, Sinopoli 2022). Es kann geschlussfolgert werden, dass Beteiligung sich positiv auf die Veränderung der Arbeit durch die Digitalisierung und damit auf die Arbeitsqualität auswirken kann.

Auch betriebliche Mitbestimmung durch Betriebs- oder Personalräte macht einen Unterschied. So konnte für Deutschland insgesamt gezeigt werden, dass in mitbestimmten Betrieben häufiger Maßnahmen zur Belastungssenkung, Schulungsangebote und Regelungen zum Schutz vor Überwachung durch die Unternehmen realisiert wurden (a.a.O.).

Neue Technologien ermöglichen eine höhere Produktivität und sollten die Arbeit erleichtern.

Um von diesen Vorteilen zu profitieren, müssen jedoch in der Regel zunächst neue Kompetenzen für den Umgang mit der Technik erworben werden, was nicht selten eine Herausforderung darstellt. In Sachsen sagt eine knappe Mehrheit von 54%, dass durch die Digitalisierung die Anforderungen an Wissen und Können gestiegen seien. In Deutschland sind es sogar 58%. Eine wichtige Maßnahme zur Erfüllung wachsender Kompetenzanforderungen sind betriebliche Weiterbildungsangebote. In Sachsen bietet der Betrieb in 58% der Fälle den Beschäftigten Schulungen zur digitalen Technik an, mit der diese arbeiten, in Deutschland sind es sogar 66%. Während dabei kaum Unterschiede zwischen den Altersgruppen festzustellen sind, berichten Beschäftigte mit Hochschulabschlüssen deutlich häufiger als berufsfachlich Qualifizierte von solchen Angeboten. Wenn diese existieren, profitieren beide Gruppen stark davon. Insgesamt 80% der Betroffenen sagen, dass ihnen die Schulungen bei der Nutzung der digitalen Technik in hohem oder sehr hohem Maß bei der Nutzung der Technik helfen.

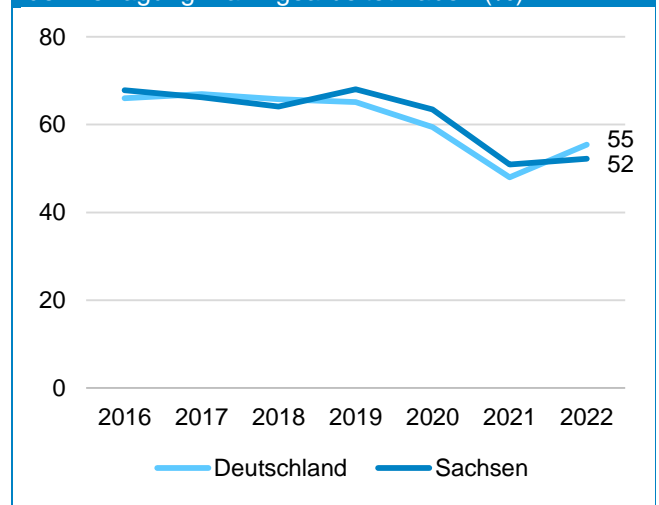
7. Folgen der Arbeitsqualität

Neben der Arbeitsqualität werden in der DGB-Erhebung weitere Aspekte abgefragt, die von der Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen 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.

Präsentismus, also das Erscheinen am Arbeitsplatz trotz Krankheit, birgt eine Reihe von Risiken. Als mögliche Folgen drohen neben einer Gefährdung der Kolleginnen und Kollegen durch ansteckende Krankheiten sowie einer verminderten Arbeitsproduktivität auch Folgeerkrankungen bis hin zu bleibenden Schäden.

Präsentismus ist mit Beginn der Corona-Pandemie und damit einhergehender betrieblicher Regelungen zum Infektionsschutz deutlich zurückgegangen (Abbildung 24). Während im Jahr 2019 der Anteil der Beschäftigten, die in den zwölf Monaten vor der Befragung krank gearbeitet haben, in Sachsen noch bei 68% lag, ging er bis 2021 auf 51% zurück und ist auch 2022 kaum wieder angestiegen. Dagegen hat der Anteil in Deutschland insgesamt mit +7% wieder deutlich zugelegt und liegt nun über dem sächsischen Wert. Nach wie vor sind die Anteile 2022 niedriger als 2019, dürften sich aber im Zuge der Aufhebung von Schutzmaßnahmen weiter verändert haben. Inwieweit sich die Pandemie längerfristig auswirkt in Form gesteigener

Abbildung 24: Anteile Beschäftigter, die im Jahr vor der Befragung krank gearbeitet haben (%)



Vorsicht beim Selbst- und Fremdschutz im Erkrankungsfall bleibt abzuwarten.

Wechselbereitschaft

Die Bereitschaft, bei Möglichkeit den Arbeitgeber zu wechseln, um die eigenen Arbeitsbedingungen oder die Beschäftigungskonditionen zu verbessern, liegt 2022 in Sachsen und Deutschland auf einem vergleichbaren Level von 21% bzw. 19% der Befragten. Die Werte haben sich seit 2020 kaum verändert. Wie frühere Analysen ergaben, ist die Wechselbereitschaft bei jüngeren Arbeitnehmer/-innen und solchen in Helfertätigkeit überdurchschnittlich. Auch die Arbeitsqualität beeinflusst die Bereitschaft zum Arbeitgeberwechsel. Steigernd wirken eine geringe Identifikation mit der Arbeit, geringe Wertschätzung durch Vorgesetzte, ungenügende Weiterbildungsangebote sowie ein als nicht leistungsgerecht eingeschätztes Einkommen. (SMWA 2018).

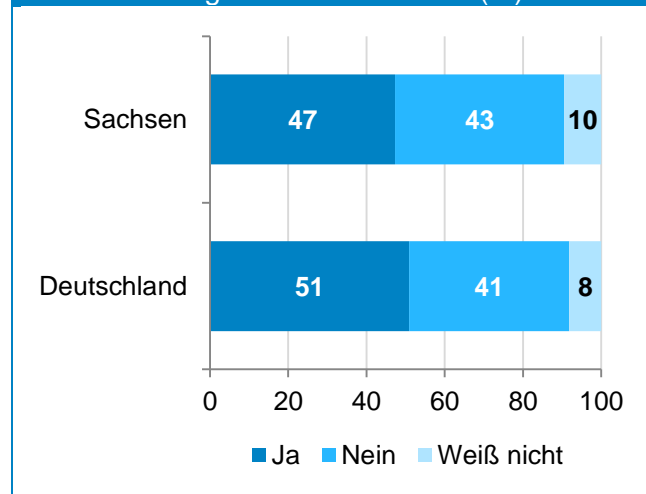
Arbeitsfähigkeit bis zur Rente

In Sachsen ist nahezu die Hälfte der Befragten der Meinung, unter den gegebenen Arbeitsbedingungen die aktuelle Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter uneingeschränkt ausüben zu können (Abbildung 25). Der Anteil ist nach dem Rückgang im Vorjahr wieder gestiegen und hat sich dem stabilen gesamtdeutschen Vergleichswert angenähert. Insgesamt 43% der Beschäftigten in Sachsen gehen nicht davon aus, in ihrer Tätigkeit ohne Einschränkungen bis zur Rente durchhalten zu können. Jede(r) zehnte Befragte ist in diesem Punkt unsicher.

Die Einschätzungen variieren mit berufsspezifischen Tätigkeiten und Beanspruchungen. Beschäftigte in gewerblich-technischen Berufen zweifeln stärker an ihrer künftigen Erwerbsfähigkeit, als es Beschäftigte in Büroberufen tun. Entsprechend sind im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe die Zustimmungswerte unterdurchschnittlich, dagegen im IuK-Bereich, bei Freiberufler/-innen und im Öffentlichen Dienst überdurchschnittlich. Produktionsberufe in Industrie und Handwerk (einschließlich der Bauberufe) sind in Sachsen stärker vertreten als in Deutschland. Starke körperliche Belastungen sind hier häufiger, diese wirken sich besonders ungünstig auf die Beschäftigungsfähigkeit bis zur Rente aus (SMWA 2018), was sich in den

Vorjahren in ausgeprägten regionalen Unterschieden widerspiegelt. Daneben können auch Belastungen durch Stress, Arbeitshetze usw. wesentlich dazu beitragen, den Erhalt der Arbeitskraft zu beeinträchtigen. Davon sind Beschäftigte im Bildungswesen und vor allem in der Pflege in besonderer Weise betroffen. Im Gesundheits- und Sozialwesen gehen so lediglich 28% der Befragten davon aus, bis zur Rente durchzuhalten. Nicht zuletzt ist mit Schichtarbeit eine Belastungsursache, die in hohem Maß die Arbeitsqualität beeinträchtigt, in Sachsen besonders stark verbreitet. Auch dies kann sich negativ auf die Einschätzung der Arbeitsfähigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter auswirken.

Abbildung 25: Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkung ausüben könnten? (%)



8. Literatur

Bundesagentur für Arbeit (2022): Gemeldete Arbeitsstellen nach Berufen (Engpassanalyse) (Monatszahlen). Sachsen. März 2022.

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

Otto Brenner Stiftung (OBS) (Hrsg.) (2016): Im Zeichen des Fachkräftemangels – neue Entwicklungen im Agieren vor allem jüngerer Arbeitnehmer speziell am ostdeutschen Arbeitsmarkt. Stiftung Neue Länder. Autor*innen: Wolfhard Kohte, Rebekka Heyme, Bettina Wiener. Frankfurt am Main.

Riedel, Annette (2022): Es ist Zeit für ethische Fallbesprechungen! Interview. In: Pflegekammer KOMPAKT. Das Magazin der Landespflegekammer Rheinland-Pfalz. Ausgabe 30/2022. S. 28ff.

Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (SMWA) (Hrsg.) (2018): Qualität der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in Sachsen 2017. Ergebnisse der Repräsen-

tativbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit in Sachsen. INIFES: Markus Holler, Ernst Kistler, Benjamin Breiter. 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): Digitale Transformation – Veränderungen der Arbeit aus Sicht der Beschäftigten. Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit 2022. Report 2022. Hg. vom Institut DGB-Index Gute Arbeit. Berlin.

Storm, Andreas (Hg.) 2022: Gesundheitsreport 2023. Analyse der Arbeitsunfähigkeiten. Gesundheitsrisiko Personalmangel: Arbeitswelt unter Druck. Heidelberg.

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

9. 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 Validität⁷ und Reliabilität⁸ 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 oder die 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 oder die 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.

⁷ Inhaltlich präzise Abbildung der zu erhebenden Kategorien im Index

⁸ Genaue Abbildung von Variationen des gemessenen Gegenstandsbereichs im Index

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

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

¹ Beanspruchung nicht abgefragt

Tabelle A2: Wertzuweisung im Teilindex Belastungen

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

¹ Beanspruchung nicht abgefragt

Zuordnung der einzelnen Berufshauptgruppen* zu Berufssegmenten und Berufssektoren

Produktionsberufe (Berufssektor)

Land-, Forst- und Gartenbauberufe (Berufssegment)

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

Fertigungsberufe (Berufssegment)

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

Fertigungstechnische Berufe (Berufssegment)

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

Bau- und Ausbauberufe (Berufssegment)

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

Personenbezogene Dienstleistungsberufe (Berufssektor)

Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe (Berufssegment)

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

Medizinische u. nicht-medizinische Gesundheitsberufe (Berufssegment)

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

Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe (Berufssegment)

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

Kaufmännische und unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe (Berufssektor)

Handelsberufe (Berufssegment)

61 Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe ; 62 Verkaufsberufe

Berufe in Unternehmensführung und -organisation (Berufssegment)

71 Berufe in Unternehmensführung und -organisation

Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe (Berufssegment)

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

IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe (Berufssektor)

IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe (Berufssegment)

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

Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungsberufe (Berufssektor)

Sicherheitsberufe (Berufssegment)

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

Verkehrs- und Logistikberufe (Berufssegment)

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

Reinigungsberufe (Berufssegment)

54 Reinigungsberufe

* 2-Steller der Klassifikation der Berufe 2010