



Qualität der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in Sachsen 2018

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:

Juni 2019

Verteilerhinweis

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

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

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

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

Copyright

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

Inhalt

1. Das Wichtigste in Kürze	4
2. Datenbasis	8
3. Rahmenbedingungen der Arbeit in Sachsen	11
4. Arbeitsbedingungen in Sachsen im Zeit- und Regionalvergleich	16
4.1. DGB-Index Gute Arbeit, Teilindizes und Kriterien im Überblick.....	16
4.2. Entwicklung der Indizes und Kriterien im Detail	19
5. Die Arbeitsbedingungen unterschiedlicher Betriebstypen und Arbeitnehmergruppen	28
6. Belastungen bei interaktiver Arbeit	39
7. Körperliche Belastungen und Gesundheitszustand	43
8. Folgen der Arbeitsqualität.....	48
9. Literatur	52
10. Anhang	53

1. Das Wichtigste in Kürze

Die Befragung für den **DGB-Index Gute Arbeit** 2018 ermöglicht Aussagen zur den Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in Sachsen sowie den Vergleich mit den Ergebnissen für Deutschland. Der Gesamtindex Gute Arbeit setzt sich aus drei Teilindizes zusammen: Ressourcen (z.B. Einfluss- und Weiterbildungsmöglichkeiten), Belastungen (z.B. durch körperliche und psychische Anforderungen) sowie Einkommen und Sicherheit (einschließlich der Bewertung des erwarteten Rentenniveaus). Die Teilindizes basieren auf insgesamt 42 Einzelmerkmalen der Arbeitsqualität. Gesamtindex und Teilindizes sind als Maßzahlen der Arbeitsqualität im Wertebereich von 0 bis 100 Punkten konzipiert. Werte kleiner als 50 Punkte verweisen auf schlechte Arbeit, 50-64 stellt das „untere Mittelfeld“ der Arbeitsqualität dar, 65-79 Punkte das „obere Mittelfeld“ und ab 80 Punkten wird von Guter Arbeit gesprochen.

Sächsische Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen¹ bewerten ihre **Arbeitsqualität 2018** schlechter als Beschäftigte in anderen Regionen. Große regionale Unterschiede bestehen vor allem beim **Einkommen und bei Renten-erwartungen**. Dieser Teilindex wird auch innerhalb Sachsens schlechter als die anderen beiden bewertet. Insbesondere das Thema Einkommen und zu erwartende Rente aber auch betriebliche Sozialleistungen werden negativ beurteilt, dagegen wird die Beschäftigungssi-

cherheit sehr viel besser bewertet. Die Einschätzung körperlicher und anderer **Belastungen** zeigt ein gemischtes Bild. Hierzu zählen sowohl vergleichsweise gut bewertete Themen wie Arbeitszeitlage und emotionale Anforderungen, als auch die schlecht eingeschätzten Themen Arbeitsintensität sowie körperliche Anforderungen, die Beschäftigte in Sachsen zudem deutlich stärker belasten als im Rest Deutschlands. Ihre **Ressourcen** schätzen sächsische Beschäftigte vergleichsweise gut ein, insbesondere die Bewertung des Sinngehaltes der Arbeit sowie die Identifikation mit der beruflichen Tätigkeit sind hoch. Allerdings sind die Befragten unzufriedener mit den Gestaltungsmöglichkeiten der eigenen Arbeit, ihren persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz und mit Weiterbildungsangeboten.

Insgesamt hat sich die Einschätzung der Arbeitsqualität in Sachsen seit 2016 etwas verschlechtert, dabei hat sich der Abstand zu den Vergleichsregionen leicht vergrößert. Der Rückgang der Bewertungen betrifft insbesondere Karrieremöglichkeiten, betriebliche Sozialleistungen und Beschäftigungssicherheit, der deutlich stärkste Rückgang ist in Sachsen, ähnlich wie in ganz Ostdeutschland, bei der Einschätzung des Einkommens und der zu erwartenden Rente zu verzeichnen. Dagegen hat sich die Beurteilung der Arbeitszeitlage verbessert.

Die Arbeitsqualität unterscheidet sich in Sachsen stark zwischen den einzelnen **Wirtschaftszweigen**. In den Bereichen Baugewerbe, Information und Kommunikation, Land/ Forst/ Bergbau/ Energie/ Wasser/ Entsorgung, Erbringung

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

von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen sowie Erziehung und Unterricht ist die Arbeitsqualität eher hoch und auf gesamtdeutschem Niveau. In den drei beschäftigungsstärksten Wirtschaftszweigen Verarbeitendes Gewerbe, Gesundheits- und Sozialwesen sowie Handel/ Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen liegt dagegen der Index unterhalb der deutschen Vergleichswerte. In den Bereichen Verkehr und Lagerei, Gastgewerbe sowie Kunst/ Erholung/ sonstige Dienstleistungen ist die Arbeitsqualität am geringsten und wird im Vergleich zu ganz Deutschland am niedrigsten eingeschätzt. Dies betrifft insbesondere die Dimension Ressourcen, im Bereich Kunst/ Erholung/ sonstige Dienstleistungen aber auch die Belastungen sowie im Gastgewerbe auch Einkommen und Sicherheit. Das Einkommen wird unabhängig vom Wirtschaftszweig in Großbetrieben besser als in kleinen Betrieben beurteilt.

Frauen haben in Sachsen eine schlechtere Arbeitsqualität als Männer, der Unterschied ist insbesondere beim Teilindex Einkommen und Sicherheit größer als in den Vergleichsregionen. Frauen sind häufiger als Männer in schlechter beurteilten Berufen beschäftigt: in den Personenbezogenen Dienstleistungsberufen (Medizin, Pflege, Erziehung, Unterricht), in Handelsberufen, Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen, Kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen und in Reinigungsberufen.

Die Arbeitsqualität sinkt mit steigendem **Alter**, was angesichts des erhöhten Durchschnittsalters der sächsischen Beschäftigten zum schlechteren Gesamtwert in Sachsen beiträgt. Die Gruppe der 50-59-Jährigen berichtet die schlechtesten Bedingungen. Mit dem Alter stei-

gen vor allem die Belastungen, bereits ab etwa 40 Jahren werden insbesondere körperliche Anforderungen, unzureichende Arbeitsinformationen sowie Störungen beklagt. Diese Belastungen addieren sich zur hohen Arbeitsintensität in Form von Hetze und Zeitdruck, die von den meisten Altersgruppen berichtet wird. Dagegen sind Sinngehalt und Identifikation mit der eigenen Arbeit bei Älteren ausgeprägter und werden besser bewertet als von Jüngeren. Jüngere Sachsen kritisieren darüber hinaus stärker als die Älteren das Einkommensniveau und sie beurteilen Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten schlechter als jüngere Beschäftigte im Rest Deutschlands.

Auch die Unterschiede zwischen den **Qualifikationsniveaus** sind in Sachsen ausgeprägter als in anderen Regionen. Während die Arbeitsqualität von Beschäftigten mit Hochschul- und Fachhochschulabschluss nahezu auf dem bundesweiten Niveau liegt, ist der Wert bei den Facharbeitern deutlich niedriger. Sächsische Facharbeiter beklagen neben mangelnden Ressourcen wie Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten sowie Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten vor allem ein viel zu niedriges Einkommen und zu geringe Rentenerwartungen. Beschäftigte mit berufsfachlichen Qualifikationen tragen somit die Hauptlast der insgesamt schlechteren sächsischen Arbeitsqualität. Ihr vergleichsweise hoher Anteil unter den sächsischen Beschäftigten trägt dabei ebenfalls zum schlechteren Gesamtwert im Land bei.

Die Arbeitsqualität unterscheidet sich in Sachsen sehr stark zwischen **Berufsgruppen**². Nur bei den Befragten in Berufen der Unterneh-

² Zur Berufssystematik siehe Tabelle im Anhang

mensführung und -organisation sowie Bau- und Ausbauberufen liegt sie auf dem gesamtdeutschen Niveau, bei allen anderen teils deutlich darunter. Am schlechtesten werden die Arbeitsbedingungen in Verkehrs- und Logistikberufen, Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen und Reinigungsberufen bewertet, hier ist auch der Abstand zu anderen Regionen am größten. Insgesamt sind Kaufmännische und unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe und Produktionsberufe besser bewertet als Personenbezogene Dienstleistungsberufe und Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungsberufe. In den **Gesundheitsberufen** werden vor allem deutlich höhere Belastungen beklagt als in anderen Feldern. Diese entstehen insbesondere durch eine ungünstige Arbeitszeitlage, hohe körperliche, soziale und emotionale Anforderungen, aber auch widersprüchliche Anforderungen und hohe Arbeitsintensität (v. a. Arbeitshetze und Zeitdruck sowie erzwungene Abstriche bei der Qualität der Arbeit). Gleichzeitig erfahren die Befragten in Gesundheitsberufen Anerkennung und schätzen die Sinnhaftigkeit ihrer Arbeit besonders hoch ein.

Ein Schwerpunkt der Befragung war die Arbeit der Beschäftigten mit Betriebsexternen, wie z. B. Kunden, Patienten, Pflegebedürftigen oder Schülern. Von dieser sogenannten **Interaktionsarbeit** sind in Sachsen etwa zwei Drittel der Beschäftigten häufig betroffen, besonders im Dienstleistungsbereich, Handel und Gastgewerbe. Dabei treten, anders als bei sonstiger Arbeit, spezifische Belastungen auf. So etwa durch den Anspruch, die eigenen Emotionen kontrollieren zu müssen, auch wenn Kunden, Patienten oder Schüler durch ihre Wünsche und Bedürfnisse die Arbeit schwer planbar machen, wenn ihre

hohen Anforderungen betrieblichen Vorgaben widersprechen oder die eigenen Ressourcen überschreiten. Stress entsteht in der Interaktionsarbeit am häufigsten durch Zeit- oder Personalmangel, insbesondere wenn dadurch Bedürfnisse von abhängigen oder hilflosen Personen nicht erfüllt werden können, wie es im Gesundheits- oder Pflegebereich vorkommen kann. In Sachsen berichten besonders viele Interaktionsarbeitende in Personenbezogenen Dienstleistungsberufen von psychisch belastenden Erlebnissen, gleichzeitig erhalten sie seltener als in anderen Regionen Unterstützungsangebote vom Arbeitgeber, um negative Erlebnisse besser verkraften zu können.

Von **körperlich schwerer Arbeit** sind Beschäftigte in Sachsen mit 39 % aller Befragten deutlich häufiger betroffen als in Ost- oder Westdeutschland, insbesondere Männer müssen oft körperlich schwer arbeiten. Von Schwerarbeit betroffene Sachsen können selten Pausen machen oder entlastende Tätigkeiten ausführen. Davon sind schwerarbeitende Frauen besonders betroffen, da sie häufiger in Berufen mit Arbeitshetze und Zeitdruck arbeiten, wie z. B. Gesundheits- und Pflegeberufen sowie Reinigungsberufen. Neben schwerer Arbeit sind auch ungünstige Körperhaltungen verbreitet, 59 % der Befragten Sachsen arbeiten häufig z. B. im Stehen, gebückt oder vorgeneigt.

Trotz verbreiteter Belastungen schätzen Beschäftigte in Sachsen und Deutschland ihre **Gesundheit** mehrheitlich als gut ein. Dennoch liegt auch der Anteil mit weniger guter bzw. schlechter Gesundheitsverfassung bereits ab etwa 40 Jahren deutlich über zehn Prozent. Eine Mehrheit der Befragten in Sachsen ist der Ansicht, dass durch eine Veränderung der Arbeitsbedin-

gungen eine Verbesserung ihres Gesundheitszustandes erreichbar wäre. Verglichen mit dem Freistaat sieht bundesweit ein signifikant höherer Anteil der Befragten gar keinen Zusammenhang zwischen diesen Faktoren. Insbesondere bei Frauen ist der Gesundheitszustand von den Arbeitsbedingungen abhängig. Insgesamt sehen sowohl Berufstätige mit körperlich schwerer Arbeit als auch Lehrende und Erziehende hier einen stärkeren Zusammenhang.

In der Erhebung wurde auch nach den **Folgen schlechter Arbeitsqualität** gefragt, wie Präsentismus, also Arbeit trotz Krankheit, der Bereitschaft zum Arbeitgeberwechsel sowie der Einschätzung der künftigen Arbeitsfähigkeit. Präsentismus ist in Sachsen verbreitet. Im Jahr 2018 gaben 64 % der sächsischen Befragten an, in den vergangenen zwölf Monaten krank zur Arbeit erschienen zu sein. Der Wert ist gesunken, da angesichts einer besseren Arbeitsmarktsituation die Unsicherheit in Bezug auf den

eigenen Arbeitsplatz bei Beschäftigten zurückgeht.

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

Insgesamt 45% der sächsischen Befragten geht nicht davon aus, in ihrer Tätigkeit ohne Einschränkungen bis zur Rente durchhalten zu können. In Deutschland insgesamt sagen dies nur 39%. Betroffen sind insbesondere Arbeitnehmer mit hohen körperlichen Belastungen, die in der sächsischen Wirtschaftsstruktur vergleichsweise häufig sind.

2. Datenbasis

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

In der Vergangenheit wurden im Auftrag der jeweiligen Landesregierungen in einigen Bundesländern sogenannte Oversamplings verwirklicht, die einen detaillierteren Einblick in die Beschäftigungs- und Arbeitssituation in den Ländern aus einer subjektiven Arbeitnehmerperspektive erlauben. Für das Jahr 2018 wurde zum dritten Mal solch eine Stichprobe für Sachsen erhoben. Sie umfasst 1.000 Fälle am Arbeitsort im Freistaat. Für die vorliegende Untersuchung wurden regionale Vergleiche zwischen Sachsen, Ostdeutschland (die neuen Bundesländer und Ostberlin) und ganz Deutschland durchgeführt. Der Umstand, dass Ergebnisse für Sachsen in allen drei Regionalbezügen enthalten sind, wurde zugunsten der Vergleichbarkeit mit den Vorjahresergebnissen und anderen überregionalen Auswertungen in Kauf genommen. Sowohl die sächsischen als auch die bundesdeutschen Fälle werden grundsätzlich mit Merkmalen der amtlichen Statistik gewichtet, um beispielsweise die Repräsentativität hinsichtlich Wirtschaftszweigen, Ausbildungsabschlüssen, Berufen, Alter oder Geschlecht sicherzustellen.

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

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

Die Kombination von Belastungen und Beanspruchungen wird für jede der 42 Fragen in eine Punkteskala von 0 bis 100 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 Mittelwertbildung zu elf sogenannten Kriterien der Arbeitsqualität zusammengefasst. In glei-

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

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

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

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

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

Zusätzlich zu der Arbeitsqualität als Kernbereich der Befragung gibt es neben soziodemografischen Angaben u. a. auch Fragen zu Beschäftigungsverhältnissen, Gesundheitszustand und Folgen der Arbeitsqualität, die im Bericht berücksichtigt sind. Darüber hinaus wurden im Rahmen jährlich wechselnder Schwerpunkte in 2018 die Belastungen bei interaktiver Arbeit, körperliche Belastungen und ungünstige Körperhaltungen erhoben. Auch diesen Themen

sind Abschnitte gewidmet.

Anmerkung

Im folgenden Bericht werden in Diagrammen zu den Indexwerten in der Regel nur Skalenausschnitte dargestellt, um Unterschiede hervorzuheben. Zur besseren Vergleichbarkeit decken diese in den Liniendiagrammen zu den Indizes einheitlich einen Wertebereich von acht Indexpunkten ab.

3. Rahmenbedingungen der Arbeit in Sachsen

Der sächsische Arbeitsmarkt hat sich im Jahr 2018, wie schon zuvor, weiter in Richtung eines Arbeitnehmermarktes entwickelt. Die Arbeitslosenquote ist über Jahre gesunken und lag laut Statistik der Bundesagentur für Arbeit im Mai 2019 auf einem historischen Tiefststand von 5,4 %. Gleichzeitig ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten seit über zehn Jahren nahezu kontinuierlich gewachsen, zuletzt von März 2018 bis März 2019 um 1,1 %. Die Zahl gemeldeter unbesetzter Arbeitsstellen hat sich innerhalb von fünf Jahren etwa verdoppelt, dasselbe gilt für die Dauer bis zur Besetzung freier Stellen (abgeschlossene Vakanzzeit). Dagegen hat sich die Arbeitslosen-Stellen-Relation etwa halbiert. Auf dem sächsischen Arbeitsmarkt entstehen Fachkräfte-Engpässe, z. B. in Industrie- und Bauberufen.

Diesen Rahmenbedingungen entsprechend haben Bewerber eine größere Freiheit bei der Wahl ihrer Stelle. Davon profitiert ein Teil der jüngeren Beschäftigten, Arbeitsbedingungen werden dabei als Kriterium für die Annahme eines Stellenangebotes tendenziell wichtiger, auch die Zahl der Eigenkündigungen und Stellenwechsel nimmt zu (BMW i 2018, 17). Gleichzeitig können Arbeitnehmer, die aus unterschiedlichen Gründen weniger flexibel sind, ihre Arbeitssituation nicht durch einen Wechsel verbessern. Viele erleben sogar eine Verschlechterung ihrer Arbeitsqualität. Ein vergleichsweise hoher Anteil der Beschäftigten in Sachsen ist älter, auch ein erhöhter Prozentsatz der Betriebe muss wie in ganz Ostdeutschland als überaltert angesehen werden (Wiekert u. a. 2015). Daraus können sich Folgeprobleme für die Arbeitsbelas-

tung, das Belastungsempfinden und die Gesundheit ergeben.

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

Die Wirtschaftsstruktur ist überdurchschnittlich von der Beschäftigung in Industrie, Baugewerbe sowie Gesundheits- und Sozialwesen (einschließlich Pflege) geprägt. Die drei beschäftigungsstärksten Wirtschaftsabschnitte Sachsens in den Daten des DGB-Index Gute Arbeit sind das Verarbeitende Gewerbe (20,8 % der Beschäftigten), das Gesundheits- und Sozialwesen (14,3 %) sowie Handel/ Instandhaltung/ Reparatur von Kraftfahrzeugen (12,7 %). Während der Anteil des Verarbeitenden Gewerbes im Freistaat gleichauf liegt mit dem deutschen Anteil (aber mit 4,1 % mehr Beschäftigten deutlich über dem ostdeutschen Anteil), so ist das Gesundheits- und Sozialwesen 1,2 % stärker besetzt als in Deutschland. Dagegen sind Handel/ Instandhaltung/ Reparatur von Kfz um 1,5 Prozentpunkte schwächer vertreten. Mit Abstand folgen der Öffentliche Dienst (8,0 %), das starke Baugewerbe (mit 7,9 % insgesamt 1,7 % über dem deutschen Durchschnitt) und die schwä-

cher besetzten Abschnitte Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Immobilien, freiberufliche/ wissenschaftliche/ technische Dienstleistungen, die in der vorliegenden Untersuchung zusammen aufgeführt werden und mit einem Anteil von 7,0 % immerhin 1,8 % unter dem Wert für Deutschland liegen.

Die Verteilung der Beschäftigten nach Betriebsgröße ist in Sachsen stärker als im übrigen Ostdeutschland durch größere Betriebe geprägt, dennoch arbeiten insgesamt mehr Befragte in kleinen und weniger in großen Betrieben als im deutschen Durchschnitt. Ein Merkmal des ostdeutschen Beschäftigungssystems im Gegensatz zu Westdeutschland sind höhere Beschäftigtenanteile in kleinen und mittleren Betrieben sowie niedrigere Anteile in Großbetrieben. Dies gilt auch für Sachsen, allerdings ist die Betriebsgrößenstruktur im Freistaat den gesamtdeutschen bzw. westdeutschen Verhältnissen ähnlicher als es im übrigen Ostdeutschland der Fall ist. Etwa ein Drittel (32,4 % vs. 28,6 % in Deutschland) der sächsischen Befragten arbeiten in Betrieben mit unter 20 Beschäftigten, 40,1 % in Betrieben von 20 bis 199 Beschäftigten (41,6 % in Deutschland) und 27,4 % in Betrieben ab 200 Beschäftigten (vs. 22,1 % in Ostdeutschland und 29,8 % in Deutschland). In größeren Betrieben arbeiten vor allem Beschäftigte des Verarbeitenden Gewerbes sowie der Verkehrs- und Lagereibranche.

Geschlecht: Der Frauenanteil der befragten Beschäftigten liegt mit 48,6 % zwischen dem niedrigeren bundesdeutschen Durchschnitt von 47,3 % und dem höheren ostdeutschen Wert von 49,7 %. Frauen arbeiten in Sachsen deutlich häufiger als Männer im Handel, im Gastgewer-

be, im Abschnitt Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Immobilien sowie freiberuflichen/ wissenschaftlichen/ technischen Dienstleistungen sowie insbesondere in den Wirtschaftszweigen Erziehung und Unterricht sowie Gesundheits- und Sozialwesen. Der Männeranteil ist dagegen deutlich überdurchschnittlich in den Wirtschaftsbereichen Verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe, Verkehr und Lagerei sowie Information und Kommunikation. Entsprechend weist die Berufsstruktur der Männer u. a. häufiger Produktionsberufe (Fertigung, Fertigungstechnik, Bau- und Ausbau) sowie Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungsberufe (Sicherheit, Verkehr und Logistik) auf. Dagegen arbeiten Frauen viel häufiger als Männer in Personenbezogenen Dienstleistungsberufen (Medizin, Pflege, Erziehung, Unterricht), in Handelsberufen, Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen, in Kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen und in Reinigungsberufen.

Die Qualifikationsstruktur in den Daten für Sachsen wird überdurchschnittlich von Facharbeitern dominiert. Der Anteil berufsfachlich qualifizierter Befragter liegt mit 58,7 % deutlich über dem gesamtdeutschen (52,2 %), aber auch leicht über dem ostdeutschen Mittel (56,8 %). Auch der Anteil mit Fortbildungsabschluss (Meister, Techniker) oder Fachschulabschluss liegt mit 14,4 % immerhin 4,6 bzw. 3,8 Prozentpunkte über den deutschen bzw. ostdeutschen Vergleichswerten. Dagegen wurde mit 19,0 % ein geringerer Anteil von Beschäftigten mit Fachschul- oder Hochschulabschlüssen im Freistaat befragt als in ganz Deutschland (20,8 %) und Ostdeutschland (22,3 %). Auch der Anteil von Beschäftigten ohne bzw. mit sonsti-

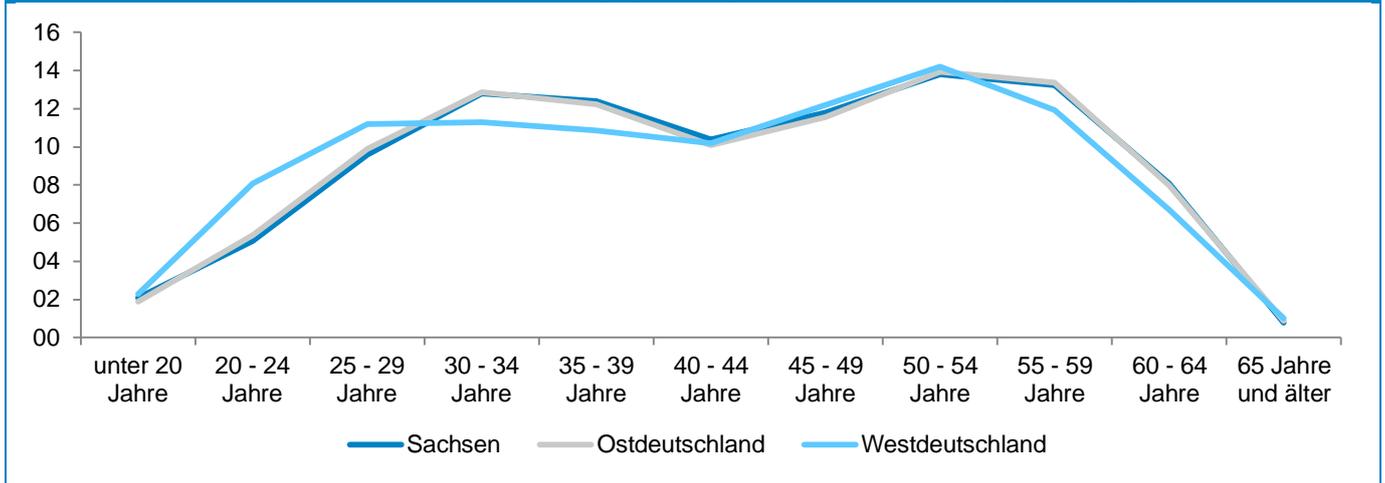
gen Abschlüssen ist in Sachsen mit 7,8 % weniger als halb so groß wie in Deutschland insgesamt und liegt etwas unter dem ostdeutschen Vergleichswert.

Die sächsische Berufsstruktur ist stärker durch Produktionsberufe und Personenbezogene Dienstleistungsberufe bestimmt als die gesamtdeutsche. Entsprechend der Qualifikationsstruktur spielen bei den ausgeübten Tätigkeiten Produktionsberufe (v. a. Bau- und Ausbauberufe) sowie Personenbezogene Dienstleistungsberufe (hier v. a. medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe) in Sachsen eine etwas größere Rolle als in Gesamtdeutschland (28,7 % zu 25,9 % und 27,0 % zu 24,6 %). Dagegen ist der dritte große Berufssektor Kaufmännische und unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe mit 28,1 % in Sachsen weniger stark als in ganz Deutschland (32,0 %), die Sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungsberufe liegen mit 13,0 % nur 0,4 Prozentpunkte unter dem deutschen Wert.

Die Altersstruktur sächsischer Beschäftigter weist geringere Anteile Jüngerer und höhere Anteile Äterer auf als die der deutschen Beschäftigten insgesamt, besonders in den Bereichen Bau, einfache Dienstleistungen, Verkehr und Logistik aber auch in der Bildung. Einer der prägnantesten Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland betrifft die Altersstruktur der Beschäftigten, die zur besseren Differenzierung in Abb. 1 mit Daten der Beschäftigtenstatistik dargestellt ist. Während in Westdeutschland höhere Anteile Jüngerer bis 29 Jahren beschäftigt sind, finden sich in Ostdeutschland mehr Beschäftigte in der mittleren Altersgruppe von 30 bis 39 Jahren sowie Ätere

von 55 bis 64 Jahren. Damit ist der Altersdurchschnitt ostdeutscher Beschäftigter insgesamt etwas höher als in Westdeutschland, ähnlich ist der Unterschied zwischen Sachsen und Gesamtdeutschland. Diese Strukturen sind auch in der DGB-Befragung gut abgebildet. Aufgrund gewandelter Leistungsfähigkeit und Belastungswahrnehmung Äterer können die genannten Unterschiede Konsequenzen für die berichtete Arbeitsqualität haben. Zusätzlich resultieren derzeit aus der Altersstruktur anteilig höhere Rentenabgänge aus ostdeutschen Betrieben. Angesichts von Problemen bei der Wiederbesetzung frei werdender Stellen kann dies die Belastungen für die verbliebenen Beschäftigten verstärken. Durch die höhere Bedeutung überalterter Betriebe in Ostdeutschland (Wiekert u. a. 2015) sind davon wiederum häufiger ältere Beschäftigte betroffen. Hier sind negative Auswirkungen auf die berichtete Arbeitsbelastung und auf den Erhalt der Arbeitsfähigkeit bis zur Regelaltersrente denkbar. Erhöhte Anteile von Beschäftigten ab 50 Jahren finden sich in den Wirtschaftsabschnitten Verkehr und Lagerei, Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen, Öffentliche Verwaltung sowie Erziehung und Unterricht. Auf der Ebene der Berufssegmente finden sich hohe Anteile von Beschäftigten ab 50 Jahren v.a. in Bau- und Ausbauberufen, Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen, Sicherheitsberufen und Verkehrs- und Logistikberufen. Dagegen sind Medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe sowie teilweise die Sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufe durch höhere Anteile jüngerer Beschäftigter unter 30 Jahren gekennzeichnet.

Abbildung 1: Altersstruktur sozialversicherungspflichtig Beschäftigter im Regionalvergleich



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

Schichtarbeit ist in Sachsen nahezu doppelt so häufig wie in Deutschland insgesamt.

Eine Besonderheit des sächsischen Samples betrifft Schichtarbeit. Immerhin 36,8 % der sächsischen Befragten arbeiten in Schichten, darunter 18,6 % ständig. In Deutschland bzw. Ostdeutschland sind lediglich 18,0 % bzw. 22,6 % von Schichtarbeit betroffen, darunter ständig 10,7 % in Deutschland bzw. 13,1 % in Ostdeutschland. Hohe Anteile mit Schichtarbeit finden sich insbesondere im Gesundheits- und Sozialwesen, im Verarbeitenden Gewerbe aber auch im Handel. In diesen Bereichen sind anteilig mehr Positionen mit Schichtarbeit zu finden als in den Vergleichsregionen. Entsprechend der Konzentration auf Wirtschaftszweige ist Schichtarbeit häufiger bei Beschäftigten in medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen, Fertigungsberufen, aber auch in Verkehrs- und Logistikberufen.

Obwohl in Sachsen häufiger Vollzeit gearbeitet wird als in Deutschland, liegen die Einkommen deutlich niedriger.

Weitere strukturelle Merkmale der Beschäftigtenstruktur betreffen Vertragsformen und Sozialversicherungsstatus,

das Einkommen sowie die Arbeitszeiten. Mit 11,9 % ist der Anteil **befristet beschäftigter Befragter** etwas niedriger als im gesamtdeutschen Mittel, dagegen liegt der Anteil der **Zeitarbeiter** in den Daten mit 1,9 % nahezu gleichauf mit den Vergleichsregionen. 77,5 % sind „in der Wirtschaft abhängig beschäftigt“. Der Anteil der **Angestellten im Öffentlichen Dienst** ist mit 20,3 % deutlich höher als in Deutschland (17,1 %), dagegen wurden vergleichsweise wenige **Beamte** im Öffentlichen Dienst erfasst: 2,3 % in Sachsen gegenüber 5,7 % in Deutschland und 3,6 % in Ostdeutschland. Die bei den sächsischen Befragten erhobenen **Bruttomonatsentgelte** liegen im Schnitt deutlich unter den deutschen und leicht unter den ostdeutschen Entgelten. Bis 2.500 Euro verdienen 68,1 % der sächsischen Befragten aber nur 56,2 % der deutschen und 65,7 % der ostdeutschen Befragten, entsprechend sind höhere Einkommen in Sachsen deutlich seltener als in den Vergleichsregionen. Dennoch ist die vereinbarte **Wochenarbeitszeit** in Sachsen ähnlich wie in Gesamt-Ostdeutschland eher hoch, nur 35,1 % der befragten Sachsen arbeiten lediglich bis 35 Stunden/Woche, in Deutschland sind es

38,8 %, die übrigen Befragten arbeiten länger, darunter 60,1 % in Sachsen mit über 35 bis 40 Wochenstunden. Gleichzeitig sind **Überstunden**

in Sachsen etwas stärker verbreitet als in Deutschland insgesamt, 54,9 % der Befragten sind betroffen.

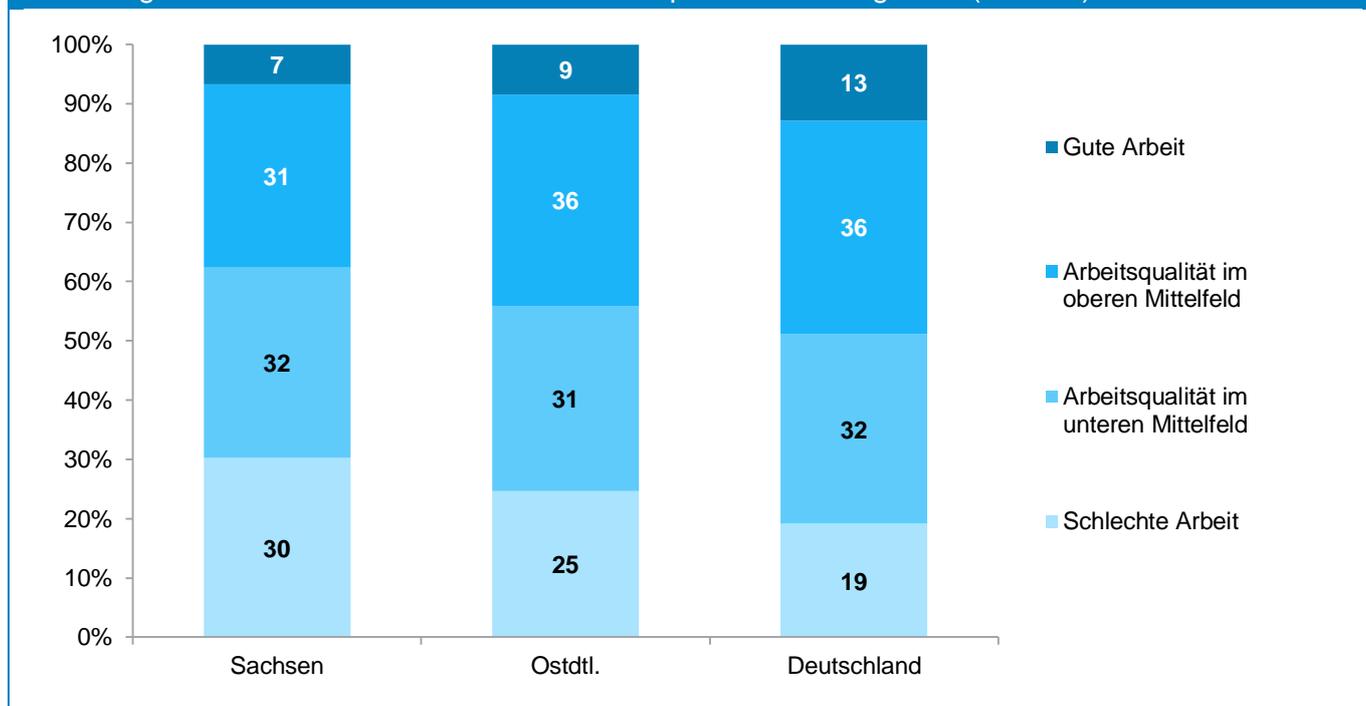
4. Arbeitsbedingungen in Sachsen im Zeit- und Regionalvergleich

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

Bei der Einschätzung der Arbeitsqualität durch die Beschäftigten zeigen sich sowohl Übereinstimmungen als auch markante Unterschiede zwischen Sachsen und dem übrigen Deutschland (Abb. 2). Wie in den vorangegangenen Jahren ordnet auch 2018 eine Mehrheit der Befragten aller Regionen ihre Arbeitsqualität im Mittelfeld ein. Allerdings sind sächsische Arbeitnehmer deutlich seltener im oberen Mittelfeld zu finden als in den anderen Landesteilen, und im Bereich Guter Arbeit ist der Anteil der Sachsen sogar nur etwa halb so groß wie in ganz Deutschland (6,7 % zu 12,8 %). Dagegen ist der Anteil mit Schlechter Arbeit im Freistaat um mehr als die Hälfte größer als in Deutschland insgesamt (30,2 % zu 19,1 %).

Somit ergibt sich beim Mittelwert des **Gesamtindex** eine klare Abstufung zwischen Deutschland, Ostdeutschland und Sachsen mit der im Vergleich schlechtesten Arbeitsqualität (Abb. 3). Diese Rangfolge wiederholt sich in allen drei Teilindizes, allerdings sind die Unterschiede zwischen Sachsen und Deutschland unterschiedlich ausgeprägt, am geringsten bei den **Ressourcen**, stärker bei den **Belastungen** und am größten beim **Einkommen**. Beim letzten Teilindex fällt auf, dass der stärkste Unterschied zwischen Ost- und Gesamtdeutschland besteht, aufgrund struktureller Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland.

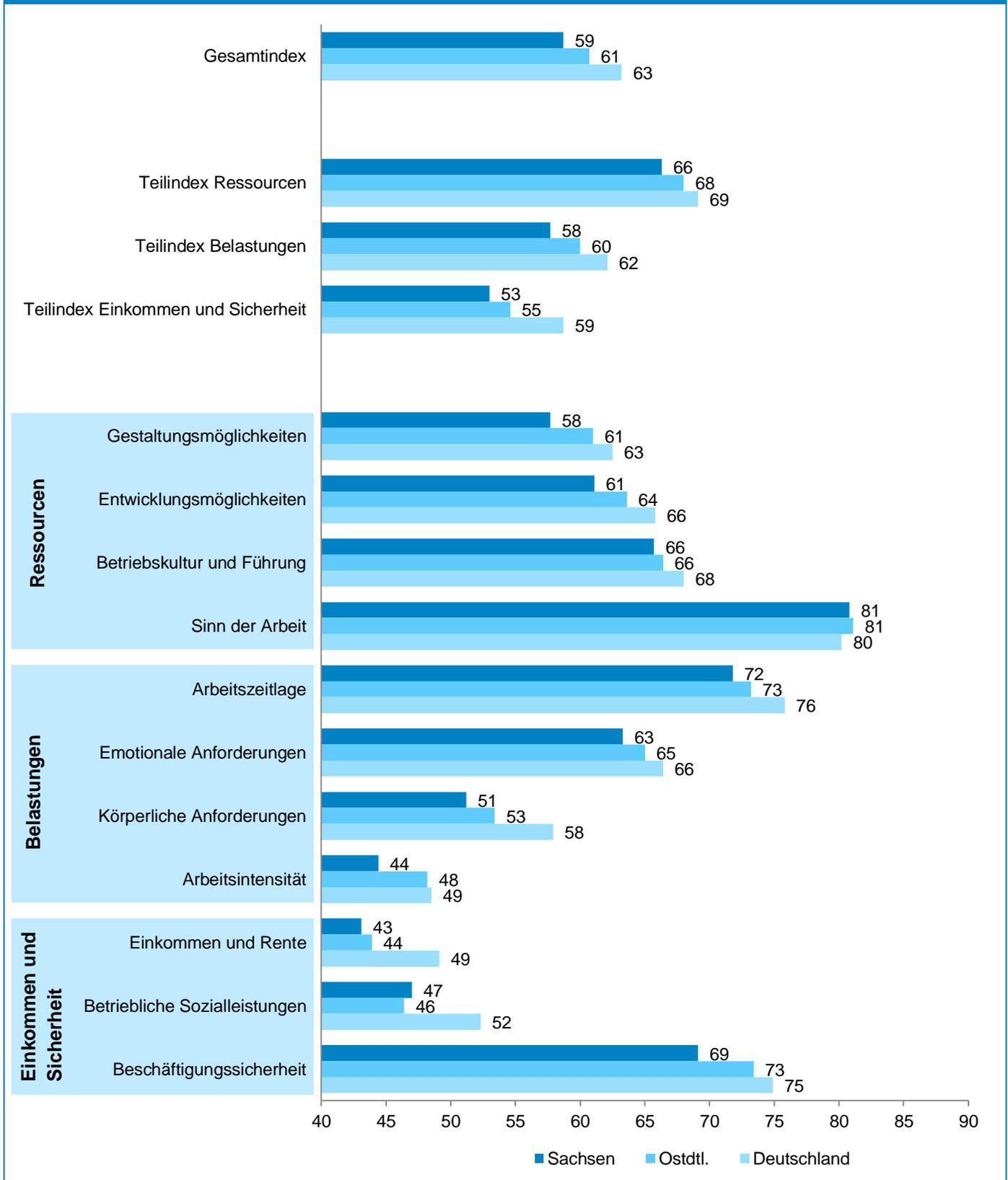
Abbildung 2: Gesamtindex als Stufen der Arbeitsqualität nach Regionen (Prozent)



Trotz regionaler Unterschiede ist in allen beobachteten Landesteilen die gleiche Rangfolge der Teilindizes zu verzeichnen. So werden überall arbeitsbezogene **Ressourcen** am bes-

ten bewertet, **Arbeitsbelastungen** etwas schlechter und Aspekte von **Einkommen und Sicherheit** am schlechtesten.

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



Die genannten Teilindizes basieren auf Einzelkriterien, die in unterschiedlicher Weise zur jeweiligen Ausprägung in Sachsen beitragen.

Unter den arbeitsbezogenen **Ressourcen** werden die Gestaltungsmöglichkeiten der eigenen Arbeit sowie die persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz, wozu auch Weiterbildungsangebote zählen, am schlechtesten bewertet. Bei beiden ist in Sachsen auch der Rückstand gegenüber den anderen Landesteilen besonders stark. Dagegen werden die Ressourcen Betriebskultur und Führungsqualität überall besser bewertet, hier ist auch der Abstand zwischen den Regionen geringer. Der Sinngehalt der eigenen Arbeit wird von allen Kriterien mit Abstand am besten eingeschätzt, hier liegen der sächsische und der ostdeutsche Wert sogar über dem gesamtdeutschen. Der Sinn der Arbeit stellt in allen Landesteilen eine ausgeprägte Positivressource dar und stützt den Teilindex.

Bei den vier Kriterien des Teilindex **Arbeitsbelastungen** existieren starke Unterschiede. Am besten wird die Arbeitszeitalage bewertet, am schlechtesten die Arbeitsintensität, sie ist das am zweitschlechtesten bewertete Kriterium in

Sachsen und das am schlechtesten eingeschätzte in Deutschland insgesamt. Emotionale Anforderungen werden eher unproblematisch eingeschätzt. Dagegen stellen körperliche Anforderungen eine besondere Belastung für sächsische Beschäftigte dar, die zudem viel ausgeprägter ist als im Rest Deutschlands. Mit 6,7 Indexpunkten Unterschied zum gesamtdeutschen Wert ist bei keinem Kriterium der Rückstand Sachsens stärker ausgeprägt.

Beim allgemein schlecht bewerteten Teilindex Einkommen und Sicherheit sind es vor allem die Themen Einkommen und zu erwartende Rente sowie betriebliche Sozialleistungen, die den Gesamtwert negativ beeinflussen. Dies gilt in ganz Deutschland, ist aber in Ostdeutschland und Sachsen besonders stark ausgeprägt. Bei den betrieblichen Sozialleistungen liegt Sachsen zwar etwas über dem ostdeutschen Schnitt, aber bei allen Themen des Teilindex ist der Abstand zwischen Sachsen und Deutschland groß. Im Gegensatz zu Einkommen und Sozialleistungen wird die Beschäftigungssicherheit überall viel besser bewertet, allerdings liegt hier Sachsen wieder deutlich unter dem Gesamtdeutschen sowie dem ostdeutschen Wert.

4.2. Entwicklung der Indizes und Kriterien im Detail

Der folgende Abschnitt vertieft die Analyse der Gesamt- und Teilindizes sowie der Kriterien in zeitlicher und sachlicher Hinsicht. Dabei stehen zwei Fragen im Vordergrund: Welche Entwicklungstendenzen lassen sich angesichts von nunmehr drei vorliegenden Aufstockungstichproben in Sachsen erkennen? Welche konkreten Themen und Fragen stechen besonders hervor?

Die erste Frage wird im regionalen Vergleich anhand von Abbildungen erläutert. Eine Ableitung von längerfristigen Trends ist nicht möglich, denn die Veränderungen im 3-Jahres-Zeitraum sind gering und werden von statistischen Schwankungen überdeckt. Gleichwohl ist bei einigen Kriterien auf kontinuierliche und bedeutende Veränderungen hinzuweisen, die von der bundesweiten Entwicklung abweichen. Auf die zweite Frage nach hervorstechenden Themen wird in den Erläuterungen anhand der zugrunde liegenden Einzelfragen und Indexwerte eingegangen.

Beim Gesamtindex Gute Arbeit ist in allen drei betrachteten Regionen von 2016 auf 2017 zunächst ein leichter Anstieg zu sehen, der in Deutschland 2018 stagniert, sich in Ostdeutschland aber umkehrt und dabei in Sachsen deutlich unter das Niveau von 2016 führt. Dabei vergrößert sich der Abstand zwischen Ostdeutschland und Deutschland. Die drei Teilindizes entwickeln sich ähnlich, tragen aber in unterschiedlichem Maße zu dieser Entwicklung bei.

Bei den arbeitsbezogenen **Ressourcen** (Gestaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, Betriebskultur, Führung und Sinn der Arbeit) gibt es auf unterschiedlichen Niveaus in allen drei Regionen eine ähnlich verlaufende Entwicklung, bei der Sachsen eine leichte Verschlechterung gegenüber 2016 erlebt.

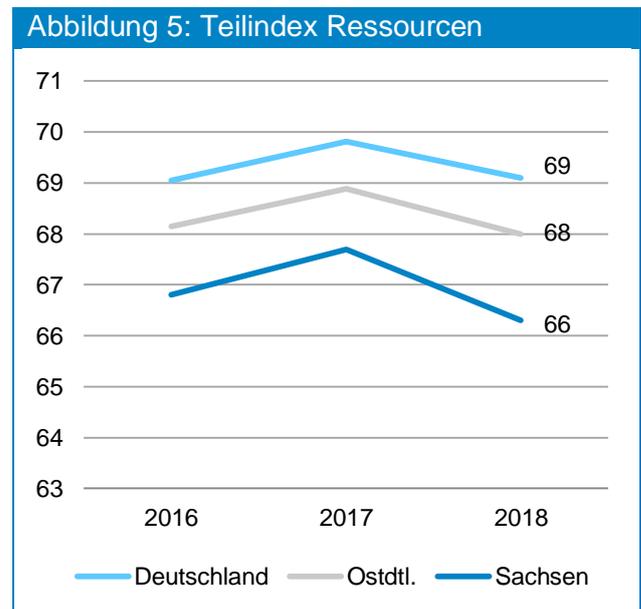
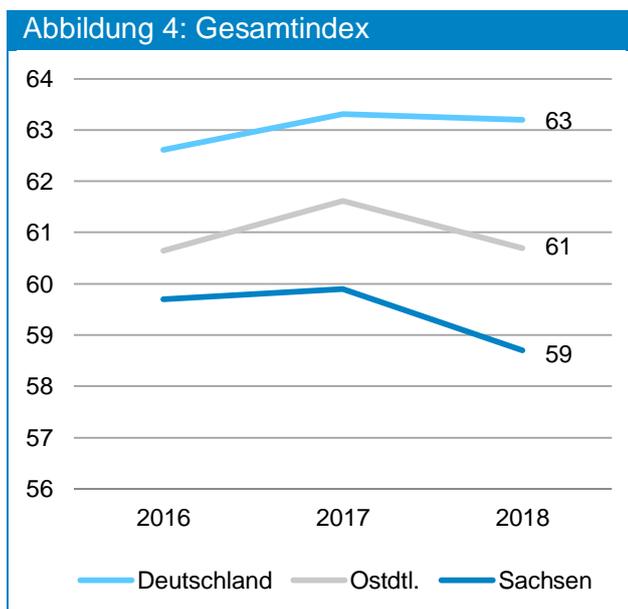


Abbildung 6: Teilindex Belastungen

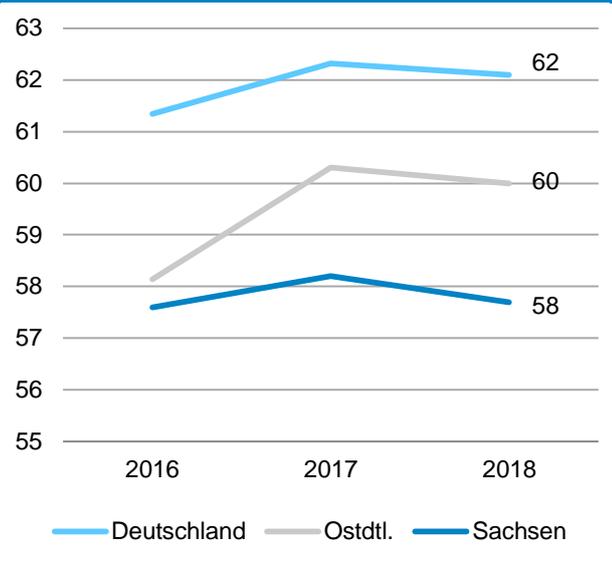


Abbildung 8: Gestaltungsmöglichkeiten

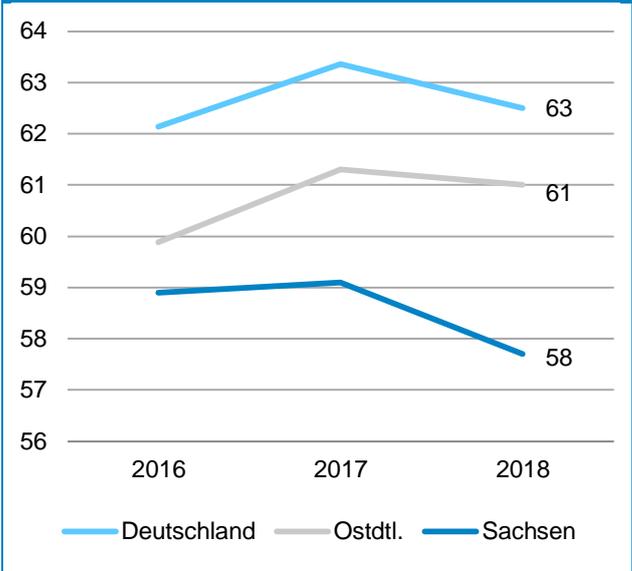
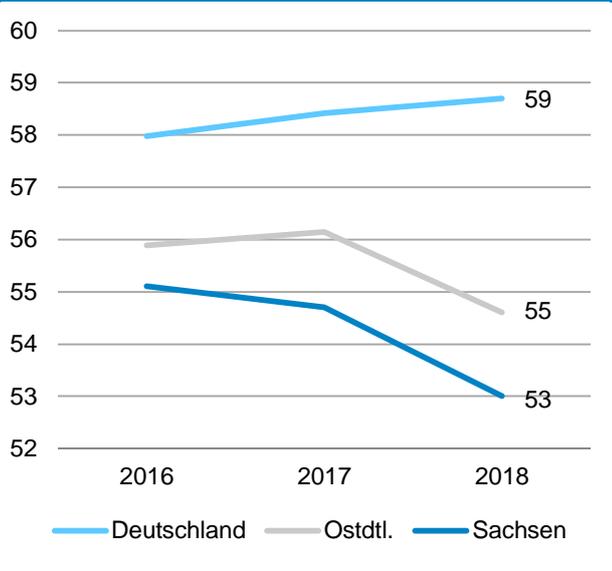


Abbildung 7: Teilindex Einkommen und Sicherheit

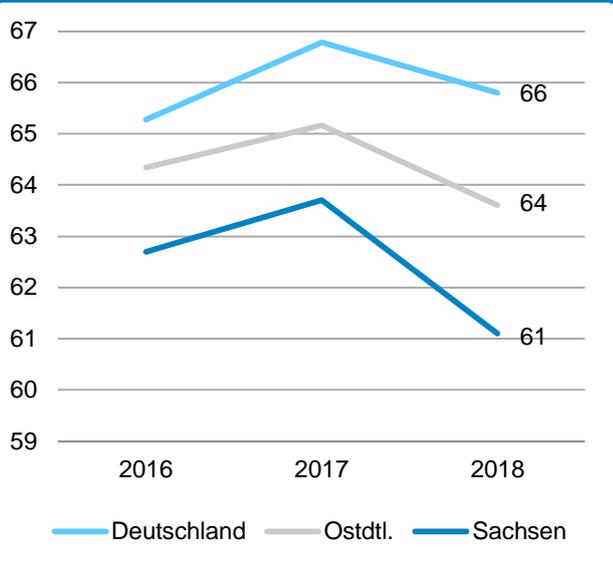


Dagegen ist bei den **Arbeitsbelastungen** 2017 eine Verbesserung in Ostdeutschland zu beobachten, während Sachsen von 2016 bis 2018 etwa auf demselben Niveau verharrt. Im Ergebnis nähert sich das Belastungsempfinden in Ostdeutschland dem westdeutschen Wert deutlich an, während Sachsen hier zurückbleibt.

Beim dritten Teilindex **Einkommen und Sicherheit** ist eine Auseinanderentwicklung zwischen Ost und Westdeutschland zu beobachten, die in Sachsen mit einem deutlichen und kontinuierlichen Rückgang der Bewertungen einhergeht.

Auch bei der Ressource Einfluss und **Gestaltungsmöglichkeiten** ist eine Auseinanderentwicklung zwischen Sachsen und Gesamtdeutschland festzustellen. Während der Wert in Deutschland stagniert, fällt Sachsen hier im Jahr 2018 etwas ab, dabei vergrößert sich vor allem der Abstand zu Ostdeutschland. Insbesondere wird von sächsischen Befragten der geringe Einfluss auf die zu erledigende Arbeitsmenge bemängelt, aber auch die Einflussmöglichkeiten auf die Gestaltung der Arbeitszeit erscheinen vielen Befragten ungenügend. Dagegen werden die Möglichkeiten zur selbständigen Planung und Einteilung der Arbeit deutlich besser bewertet.

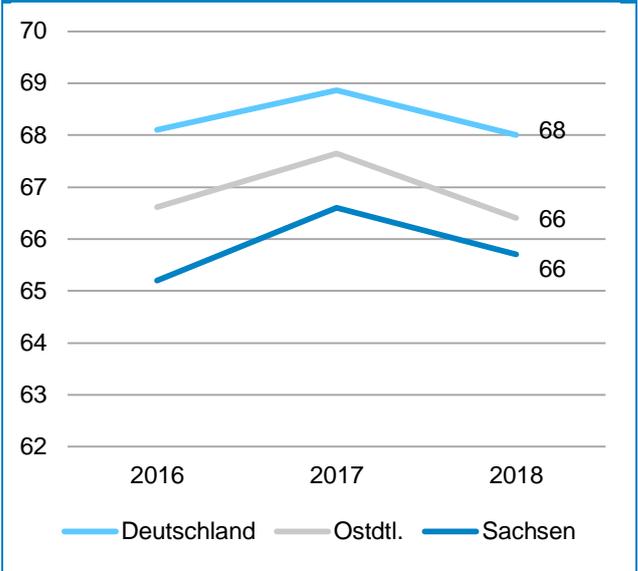
Abbildung 9: Entwicklungsmöglichkeiten



Wie bei den vorangegangenen Kennzahlen vergrößert sich auch bei der Ressource Weiterbildungs- und **Entwicklungsmöglichkeiten** der Abstand zwischen den Landesteilen. Dies ist insbesondere in Sachsen 2018 mit einem Rückgang verbunden. Besonders schlecht werden hier die Aufstiegschancen bewertet, was in der im gesamtdeutschen Vergleich stärker kleinbetrieblich geprägten Wirtschaft des Freistaates ein teils strukturelles Problem ist. Etwas weniger schlecht werden innerbetriebliche Weiterbildungsangebote und die Möglichkeiten der Kompetenzentwicklung im Arbeitsprozess eingeschätzt. Dagegen werden die Möglichkeiten, eigene Ideen einzubringen, überwiegend positiv gesehen, passend zur ebenfalls gut bewerteten selbständigen Arbeitseinteilung oben.

Die Ressource **Betriebskultur und Führung** zeigt in den drei Beobachtungsregionen eine etwa gleichlaufende Entwicklung, die für Sachsen zu einer leichten Verbesserung der Einschätzung seit 2016 führt, wenn auch im Freistaat die Bewertungen 2018 im Regionalvergleich am schlechtesten ausfallen.

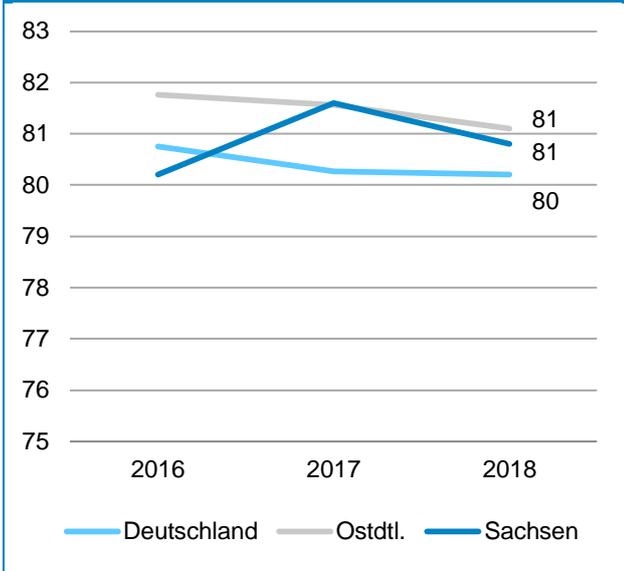
Abbildung 10: Betriebskultur und Führung



Insbesondere wird hier das innerbetriebliche Meinungsklima als schlecht eingeschätzt und damit die Möglichkeiten, Probleme offen gegenüber Vorgesetzten anzusprechen⁴. Weniger schlecht bewertet werden die von Seiten Vorgesetzter erfahrene Wertschätzung, die Arbeitsplanung und der Informationsfluss im Unternehmen sowie die Förderung von Kollegialität. Dagegen wird die Hilfe und Unterstützung durch Kollegen mit einem Indexwert von 79 nahezu sehr gut eingeschätzt. Damit stellt dies eine der wichtigsten nutzbaren Ressourcen sächsischer Beschäftigter dar.

⁴ Dies deckt sich mit Befragungsergebnissen in ostdeutschen Metall- und Elektrobetrieben, die Defizite in der Führungskultur zeigte (Behr 2009). Beschäftigte beklagten geringe berufliche Entfaltungs- und Karrieremöglichkeiten, geringe Partizipationsmöglichkeiten bei betrieblichen Entscheidungen und sie attestierte Entscheidungsträgern einen „autokratischen Führungsstil“. Diese Unzufriedenheit wurde auch an die junge Generation weitergegeben, ein großer Teil der Befragten riet seinen Kindern davon ab, den eigenen Beruf zu ergreifen.

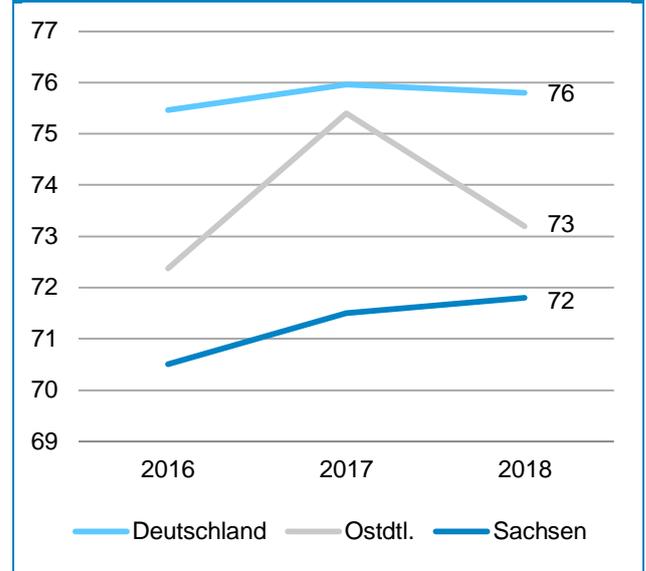
Abbildung 11: Sinn der Arbeit



Der **Sinngehalt der eigenen Arbeit** stellt eine gut bewertete Ressource dar, die in Ostdeutschland insgesamt und zuletzt auch in Sachsen sogar etwas besser eingeschätzt wird als im Schnitt Deutschlands. Stark ausgeprägt ist insbesondere das Gefühl, mit der eigenen Arbeit einen wichtigen Beitrag für den Betrieb und (in etwas geringerem Maße) für die Gesellschaft zu leisten. Ebenfalls hoch ist die Identifikation mit der beruflichen Tätigkeit.

Als Erklärung für diesen Befund bietet sich, neben der historisch hohen Bedeutung von Erwerbsarbeit für gesellschaftliche Teilhabe und Selbstwert in Ostdeutschland wiederum die Prägung der Wirtschaftsstruktur durch KMU an. So ist zu erwarten, dass in kleineren Unternehmen für den Einzelnen der eigene Beitrag zum betrieblichen Erfolg stärker sichtbar ist als in größeren, mit positiven Folgen für die Identifikation. Der wirtschaftliche Erfolg ostdeutscher und sächsischer Unternehmen seit der Wiedervereinigung war in hohem Maße vom Engagement und der Leistungsbereitschaft ihrer Beschäftigten abhängig (a. a. O.). Vor diesem Hintergrund

Abbildung 12: Arbeitszeitlage

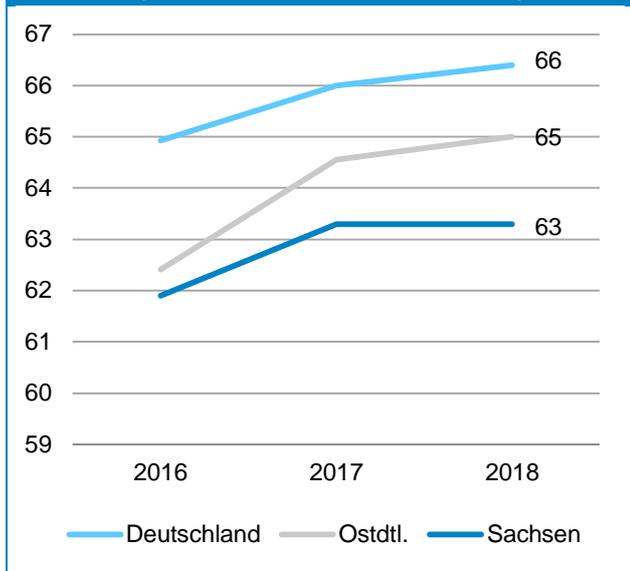


könnte der Umstand, dass Entgelte und Wertschätzung der eigenen Leistungen als nicht angemessen wahrgenommen werden (siehe hierzu auch die folgenden Ausführungen), negative Auswirkungen auf das allgemeine Belastungsempfinden bei vielen der hier behandelten Aspekte haben.

Die **Arbeitszeitlage** als relativ gut bewertetes Kriterium der **Arbeitsbelastungen** hat sich in Sachsen seit 2016 leicht verbessert, damit hat sich auch der Abstand zum gesamtdeutschen Vergleichswert etwas verringert. Ein besonders belastender Teilaspekt ist hier die Wochenendarbeit, in geringerem Maße auch Arbeit abends sowie die Erwartung, außerhalb der Arbeitszeit erreichbar zu sein. Dagegen ist die Belastung durch Nacharbeit sowie unbezahlte Mehrarbeit im Schnitt aller sächsischen Befragten gering, diese Indexwerte stützen den Wert des Kriteriums Arbeitszeitlage.

Besondere Belastungen entstehen durch Schichtarbeit, das zeigen einschlägige Studien (DGUV 2012 und Böttcher u. a. 2014). Entsprechend liegt auch der Belastungsindex sächsi-

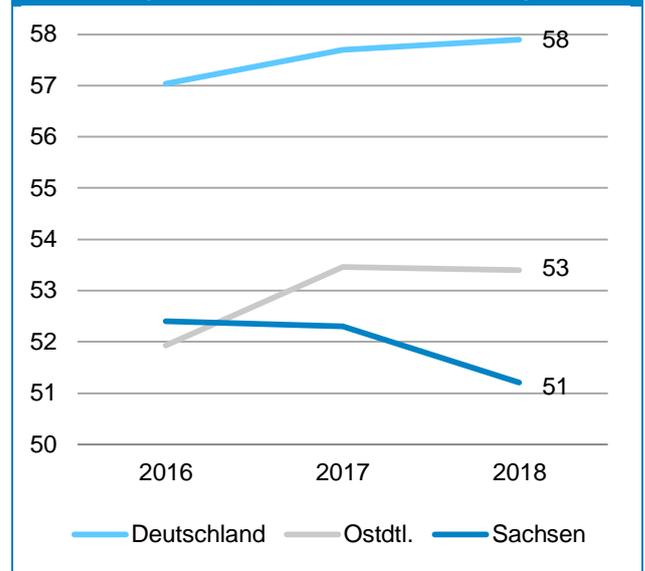
Abbildung 13: Emotionale Anforderungen



scher Schichtarbeiter auf einem niedrigen Niveau. Schichtarbeit ist in Sachsen besonders häufig. Allerdings sind die direkten Auswirkungen durch die Arbeitszeitlage nicht sehr stark. Ausgeprägter sind andere Belastungsformen wie emotionale Anforderungen, körperliche und psychische Belastungen, die Berufe stärker betreffen, in denen häufig in Schichten gearbeitet wird.

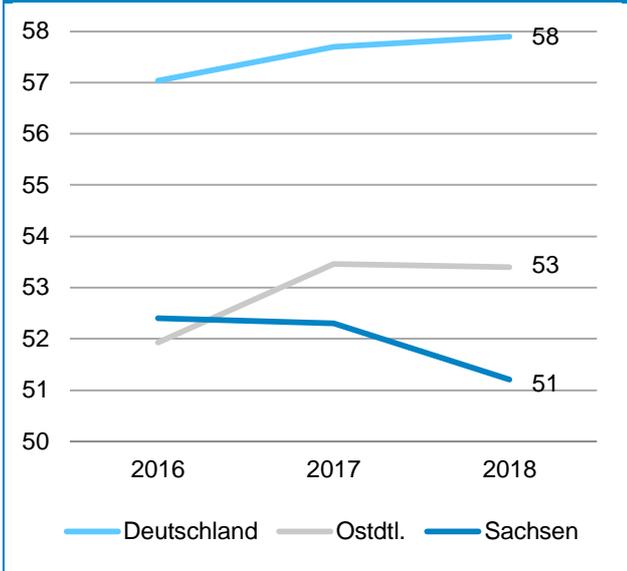
Die Arbeitsbelastung durch soziale und **emotionale Anforderungen** hat sich in allen drei Regionen seit 2016 positiv entwickelt, jedoch nur schwach in Sachsen, wo es seit 2017 stagniert und damit auch hinter der ostdeutschen Entwicklung zurückbleibt. Im Ergebnis liegt der Wert Sachsens 2018 mehr als drei Indexpunkte unter dem Deutschlands. Zum Belastungsempfinden tragen insbesondere Konflikte bzw. Streitigkeiten mit Kunden, Klienten oder Patienten bei. Als weniger belastend wird die Anforderung, eigene Gefühle zu verbergen, sowie herablassende bzw. respektlose Behandlung durch andere im Arbeitsalltag wahrgenommen.

Abbildung 14: Körperliche Anforderungen



Die Belastung durch **Körperliche Anforderungen** ist in ganz Deutschland hoch. Gleichzeitig bestehen ausgeprägte regionale Unterschiede, so liegt der ostdeutsche Wert mehr als vier Indexpunkte unter dem deutschen Mittel. Seit 2016 geht allerdings dieses Belastungsempfinden in beiden Landesteilen zurück, die Werte steigen im Mittel an. Anders in Sachsen, im Freistaat ist seit 2016 ein leichter Rückgang des Wertes zu verzeichnen, der Abstand zum deutschen Mittelwert beträgt 2018 immerhin 6,7 Indexpunkte. Mit Abstand am stärksten belastend werden ungünstige Körperhaltungen (z. B. Arbeiten in der Hocke, im Knien, Arbeiten über Kopf, langanhaltendes Stehen oder Sitzen) empfunden. Dagegen werden akustische Belastungen als weniger schwerwiegend eingeschätzt. Widrige Umgebungsbedingungen (z. B. Kälte, Hitze, Nässe, Feuchtigkeit oder Zugluft) sowie körperlich schwere Arbeit verursachen im Schnitt aller Befragten das geringste Belastungsempfinden – gleichwohl bewegen sich auch die beiden letztgenannten Indexpunkte im unteren Mittelfeld der Arbeitsqualität.

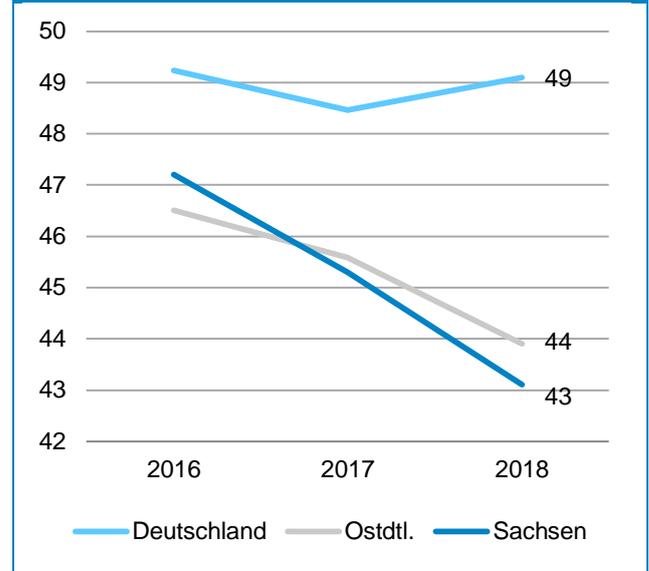
Abbildung 15: Arbeitsintensität



Arbeitsintensität ist der Belastungsaspekt, der von den Befragten in ganz Deutschland als am schwerwiegendsten bewertet wird. Auch hier liegt Ostdeutschland unter dem gesamtdeutschen Wert und wird von Sachsen zuletzt nochmals deutlich untertroffen. Dies ist das Ergebnis einer prägnanten Entwicklung. Während Ostdeutschland seit 2016 deutlich aufholte und nun fast im deutschen Mittel liegt, hat sich die Bewertung in Sachsen verschlechtert und zeigt 2018 den stärksten regionalen Rückstand im Vergleich aller Kriterien. Die deutlich größte Belastung geht dabei von Arbeitshetze und Zeitdruck aus. Etwas weniger stark sind die Belastungen durch die unzureichende Versorgung mit arbeitsrelevanten Informationen sowie Störungen und Unterbrechungen während der Arbeit. Im Vergleich dazu am geringsten sind die Belastungen durch widersprüchliche Anforderungen sowie Abstriche bei der Qualität zugunsten der Bewältigung des Arbeitspensums.

Im Folgenden werden die Kriterien des Teilindex **Einkommen und Sicherheit** behandelt.

Abbildung 16: Einkommen und Rente



Beim Kriterium **Einkommen und Rente** hat sich die Bewertung in Ostdeutschland wie auch in Sachsen in den letzten Jahren stark verschlechtert und liegt 2018 in Sachsen immerhin sechs Indexpunkte unter dem deutschen Gesamtwert, der seinerseits stabil geblieben ist. Der Wert des Kriteriums wird insbesondere von der Beurteilung der zu erwartenden Rente negativ beeinflusst, die mit einem Indexwert von 25,7 den niedrigsten Wert aller Einzelfragen des DGB-Index hat. Etwa doppelt so hoch sind dagegen die Indexwerte bei der Frage nach der Angemessenheit des Einkommens sowie der Frage, ob man davon gut leben könne. Bemerkenswert ist hier, dass die Verschlechterung des Kriteriums Einkommen und Rente seit 2017 ausschließlich durch einen Rückgang bei der Bewertung der aktuellen Einkommen verursacht wurde. Der Ausblick auf die zu erwartende Rente ist dagegen nach einer deutlichen Verschlechterung im Vorjahr in der aktuellen Erhebung stabil geblieben und verharrt auf dem genannten Tiefstand.

Die starke negative Dynamik bei der Beurteilung der Einkommen mag angesichts oft stabiler bzw. vielfach nominell steigender Entgelte⁵ überraschen. Eine Erklärung für dieses Ergebnis kann die Zunahme der Bewegungen auf dem zwischenbetrieblichen Arbeitsmarkt in Ostdeutschland verbunden mit der steigenden Bedeutung des Lohnanreizes bei Einstellungen sein (vgl. Kohte u. a. 2016). Beides hat bei geringer Tarifbindung zu gestiegenen Einstiegsgehältern bei einem Teil jüngerer Beschäftigter geführt⁶, dennoch blieben große Unterschiede in den Belegschaften bestehen. Im innerbetrieblichen Lohnvergleich fühlen sich ältere Beschäftigte, die lange Zeit keine Lohnsteigerungen erlebt haben, benachteiligt. Gleichzeitig tritt im Zuge dieser Entwicklung eine neue Generation junger Beschäftigter in die Betriebe, die sich des Wertes ihrer Ausbildung bewusst ist und die eine adäquate Vergütung aber auch Mitsprachemöglichkeiten erwartet. Verschiedene Befragungen zeigen, dass der Abstand zu den westdeutschen Entgelten zunehmend als nicht mehr hinnehmbar bewertet wird. Kritisiert werden zudem intransparente und als unfair eingeschätzte Entgeltregelungen, die nicht zuletzt häufiger als früher zu Einigungsstellenverfahren (a. a. O.) oder zu Verfahren vor den Arbeitsgerichten führen⁷. Die schlechte Beurteilung der erwarteten

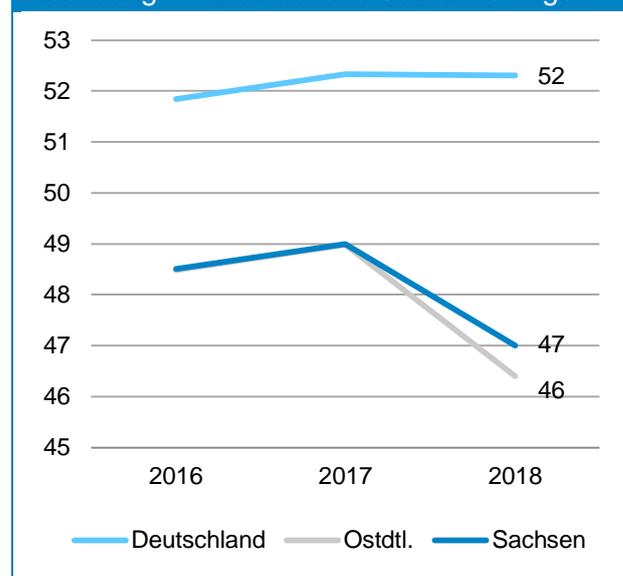
⁵ Der Median der monatlichen Bruttoarbeitsentgelte von sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten in Sachsen hat sich laut Statistik der Bundesagentur für Arbeit im Zeitraum von 2014 bis 2017 von 2.251 € auf 2.479 € erhöht (Werte jeweils IV. Quartal).

⁶ Diese Entwicklung wurde als „Verwilderung“ von Lohnpolitik und Verdienststrukturen angesichts eines veränderten Arbeitsmarktes in Ostdeutschland vorhergesagt (Lutz u. a. 2010).

⁷ Zwei Beispiele illustrieren die langjährige Stagnation von Entgelten in Sachsen. Im Fall des ArbG Bautzen ist über viele Jahre das nachwirkende Tarifentgelt gezahlt worden, nachdem der Arbeitgeber den

Rente hingegen kann durch eine verstärkte mediale Aufmerksamkeit für dieses Thema mitverursacht sein. Noch wichtiger dürfte aber der Umstand sein, dass der Anteil der ostdeutschen und sächsischen Beschäftigten zugenommen hat, für die der Renteneintritt absehbar ist und bei denen die Konsequenzen langjährig niedriger Einkommen für die eigene Altersrente stärker ins Bewusstsein rücken.

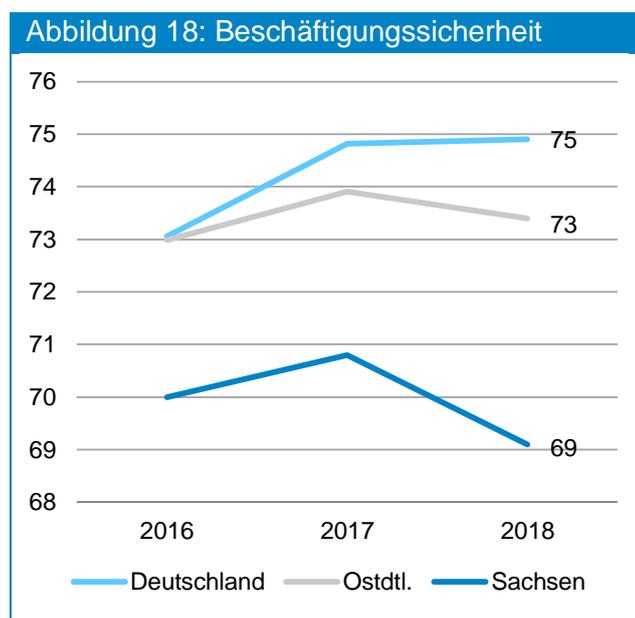
Abbildung 17: Betriebliche Sozialleistungen



Eine ähnliche Entwicklung wie beim vorangegangenen Kriterium, allerdings mit geringerer Dynamik, ist bei der Bewertung **betrieblicher Sozialleistungen** zu beobachten. Hier gab es in Ostdeutschland und Sachsen gleichlaufend nach einem leichten Anstieg der Werte bis 2017

Verband verlassen hat. Erst der Mindestlohn zwang den Arbeitgeber zur Erhöhung. Auch den nach dem Gesetz geschuldeten Nachtarbeitszuschlag (§ 6 Abs. 5 ArbZG) hat er zu niedrig berechnet (vgl. ArbG Bautzen: 25.06.2015 – 1 Ca 1094/15). Im DRK-Kreisverband Nordsachsen ist über viele Jahre ein Tarifvertrag aus dem Jahr 1991 angewandt worden, der die an bestimmten Tagen geleisteten tatsächlichen Arbeitszeiten von 12 Stunden am Tag nicht legitimieren konnte. Erst im Lauf des Verfahrens vor dem BAG konnte die tarifrechtliche Lage geklärt werden. (vgl. BAG, 5. Senat, Urteil, 21.03.2018, 5 AZR 2/17 sowie die Anmerkung Kohte, Wolfhard in JurisPR-ArbR 7/2019 (im Erscheinen).

einen deutlichen Rückgang, der beide Regionen weiter vom höheren und stabilen gesamtdeutschen Wert entfernt hat. Die Unterschiede bei den zugrundeliegenden Einzelfragen sind nicht groß, am geringsten werden Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung bewertet, etwas besser sonstige Leistungen und Vergünstigungen (z. B. Kinderbetreuung, Essens- oder Fahrtkostenzuschüsse) sowie die Möglichkeiten zur Verbesserung der Altersvorsorge.



Im Gegensatz zu den anderen Kriterien des Teilindex ist bei der Beschäftigungssicherheit vor allem der Abstand zwischen Sachsen und den beiden Vergleichsregionen groß, d. h. der Freistaat sticht hier besonders negativ aus dem ostdeutschen Bild heraus. Allgemein hat sich die Bewertung der Beschäftigungssicherheit in den drei Regionen seit 2016 auseinander entwickelt. Dies bedeutete für Deutschland insgesamt eine Verbesserung, für Ostdeutschland Stagnation und für Sachsen ein Absinken des Wertes, wengleich auf vergleichsweise hohem Niveau. Bei der wahrgenommenen Unsicherheit steht insbesondere die Sorge um die eigene berufli-

che Zukunft im Vordergrund, seltener die Sorge um den Verlust des Arbeitsplatzes und am wenigsten die Befürchtung, dass dies aufgrund organisatorischer oder technologischer Veränderungen geschehen könnte. Dies deckt sich mit aktuellen betrieblichen Einschätzungen im Nachbarland Thüringen zur künftigen Substitution menschlicher Arbeit durch die Digitalisierung. So erwartet nur eine kleine Minderheit der befragten Betriebe einen Rückgang des Arbeitskräftebedarfs durch Digitalisierung, 25 % rechnen dagegen mit einer Zunahme (Heyme u. a. 2018). Es kann davon ausgegangen werden, dass dieser Befund auch in der ähnlich strukturierten sächsischen Wirtschaft Gültigkeit hat.

Erreichbarkeit, unbezahlte Arbeit, Arbeitsverdichtung

In der Erhebung des DGB wurden auch einige Fragen zu Arbeit gestellt, die über das vertraglich vereinbarte Maß bzw. den gewohnten Umfang hinausgeht. Hierzu zählen die Erreichbarkeit außerhalb der normalen Arbeitszeit, weiterhin unbezahlte Arbeit außerhalb der normalen Arbeitszeit sowie Arbeitsverdichtung, also die Zunahme des Arbeitspensums in den letzten 12 Monaten. Für diese Aspekte wurden, wie bei den Standardfragen zur Arbeitsqualität, jeweils vierstufig die Belastung und die resultierende Beanspruchung erhoben, um damit Indexwerte zu bilden. Anhand dieser Indizes zeigen sich teils etwas schlechtere Bedingungen bei sächsischen gegenüber den deutschen Beschäftigten. Bei der Erreichbarkeit sind es in Sachsen 69 zu 72 Punkten in Deutschland, bei der unbezahlten Arbeit 78 zu 79 Punkten und am deutlichsten ist der Unterschied bei der Arbeitsverdichtung mit 51 Punkten in Sachsen und 55 Punkten in Deutschland. Bei genauerer Betrachtung der

zugrunde liegenden Werte für die Arbeitsverdichtung zeigt sich, dass ein größerer Teil der Sachsen eine geringe oder mittlere Verdichtung erleben, dagegen sind in ganz Deutschland anteilig etwas mehr Beschäftigte in hohem Maße davon betroffen, aber viel mehr Beschäftigte gar nicht (40 % gegenüber 34 % in Sachsen). Bei der resultierenden subjektiven Beanspruchung der Personen, die von Arbeitsverdichtung betroffen sind, zeigen sich ähnliche regionale Unterschiede. Während die Sachsen durch die Veränderung eher wenig belastet sind (50 % gegenüber 44 % in Deutschland), sind die betroffenen Deutschen häufiger entweder stark oder gar nicht beansprucht.

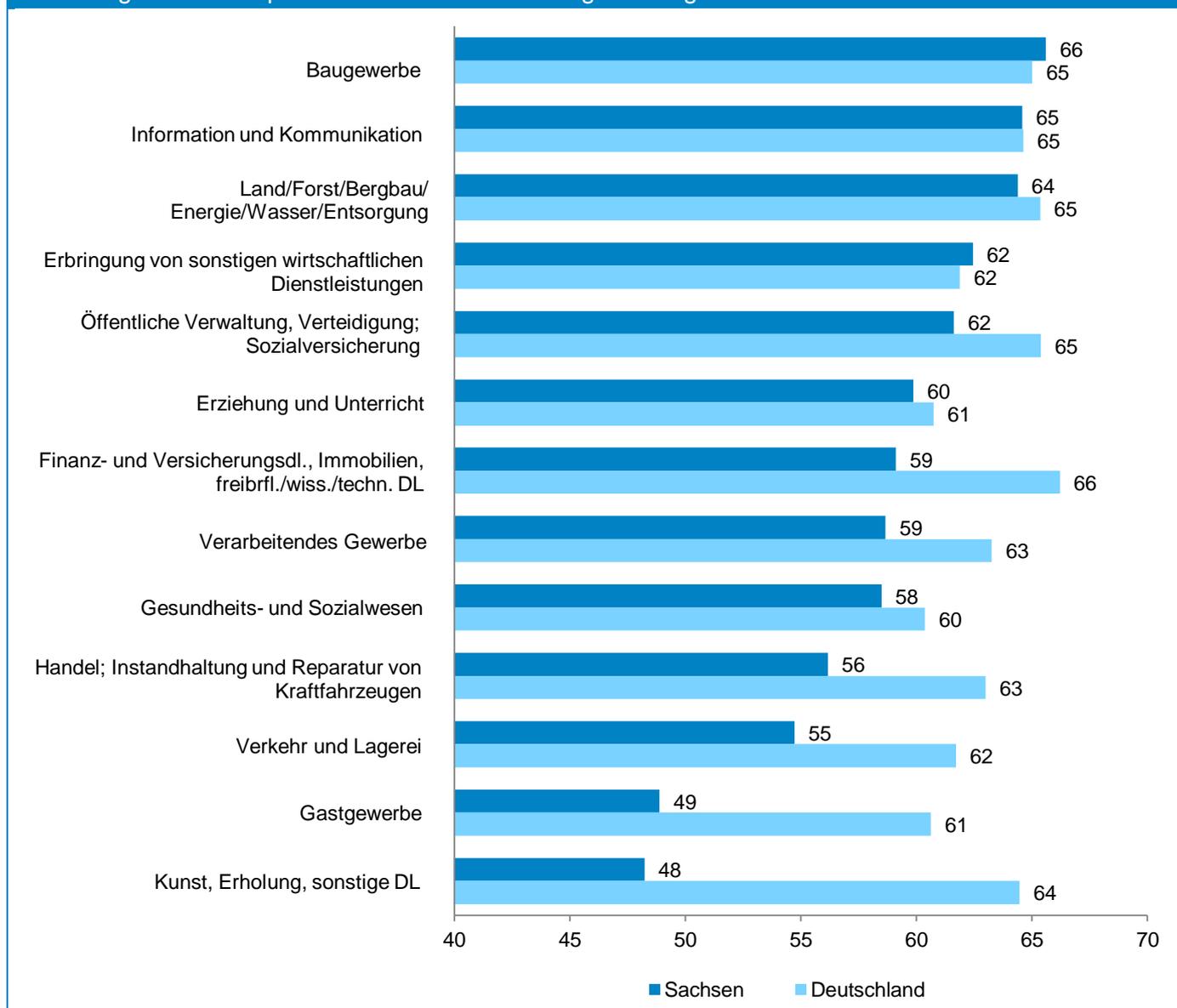
Im Ergebnis bleibt festzuhalten, dass hier Differenzen bei der Form der Antwortverteilungen (durch unterschiedliches Antwortverhalten) in Unterschieden bei den Indexwerten resultieren. Während bei den Sachsen die mittleren Kategorien (eher stark bzw. eher wenig) und damit mittlere Belastungen und Beanspruchungen eine größere Rolle spielen, ist das Bild in Deutschland stärker gespalten zwischen den Extremkategorien (sehr stark bzw. gar nicht), entsprechend sind sehr hohe und sehr niedrige Belastungen auf der Ebene der Einzelfrage ausgeprägter. Im Mittelwert ergibt sich ein schlechterer Indexwert der Arbeitsverdichtung für Sachsen.

5. Die Arbeitsbedingungen unterschiedlicher Betriebstypen und Arbeitnehmergruppen

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

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

Abbildung 19: Arbeitsqualität nach Wirtschaftszweig und Region



Sortierung nach Indexwerten in Sachsen; Ohne private Haushalte

Wirtschaftszweig

Beim Vergleich der Gesamt-Indexwerte nach Wirtschaftszweig in Sachsen und Deutschland insgesamt fällt die ausgeprägte Heterogenität der Arbeitsqualität in Sachsen auf (Abb. 19). Die Werte weisen eine weit größere Spreizung auf als in Deutschland, die sich fast ausschließlich unterhalb der deutschen Mittelwerte erstreckt. Nur die Bereiche mit den höchsten Werten in Sachsen liegen auf dem gesamtdeutschen Niveau. Das betrifft insgesamt fünf von den 13 hier zusammengefassten Wirtschaftszweigen: Baugewerbe, Information und Kommunikation, Land/ Forst/ Bergbau/ Energie/ Wasser/ Entsorgung, Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen sowie Erziehung und Unterricht. Dabei handelt es sich um eher kleine Branchen, allein das Baugewerbe mit 7,9 % der befragten Beschäftigten ist größer. Die drei beschäftigungsstärksten Wirtschaftszweige Verar-

beitendes Gewerbe, Gesundheits- und Sozialwesen sowie Handel/ Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen befinden sich eng beieinander im unteren Mittelfeld der sächsischen Verteilung und liegen damit deutlich unter den deutschen Vergleichswerten. Auch die etwas besser platzierten Bereiche Öffentliche Verwaltung und Finanz- und Versicherungsdienstleistungen weisen einen ausgeprägten Rückstand gegenüber Deutschland insgesamt auf. Am stärksten ist der Abstand bei der Arbeitsqualität am unteren Ende der sächsischen Verteilung: in Verkehr und Lagerei, Gastgewerbe sowie Kunst/ Erholung/ sonstige Dienstleistungen. In diesen Branchen werden die Arbeitsbedingungen von den Beschäftigten sehr schlecht und deutlich schlechter als im Rest Deutschlands bewertet. Auffallend ist, dass in diesen Wirtschaftszweigen die Tarifbindung besonders gering ist (BMWi 2018, 92).

Tabelle 2: Arbeitsqualität in Sachsen nach Wirtschaftszweig (Teilindizes)

Wirtschaftszweig	Ressourcen	Belastungen	Einkommen und Sicherheit
Baugewerbe	72	67	57
Information und Kommunikation	79	64	61
Land/ Forst/ Bergbau/ Energie/ Wasser/ Entsorgung	72	60	61
Erbringung sonstiger wirtschaftl. Dienstleistungen	69	66	53
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; SV	64	56	64
Erziehung und Unterricht	70	56	54
Finanz-/ Versicherungs-DL, Immobilien, Freiberufl.	69	59	50
Verarbeitendes Gewerbe	64	61	53
Gesundheits- und Sozialwesen	69	51	55
Handel und Kfz	67	55	47
Verkehr und Lagerei	61	59	49
Gastgewerbe	55	53	39
Kunst, Erholung, sonstige DL	52	46	47
Teilindex-Mittelwerte Sachsen	66	58	53

Grün = überdurchschnittliche Arbeitsqualität, Orange = unterdurchschnittliche Arbeitsqualität; Sortierung nach Gesamt-Indexwerten.

Bei genauerer Analyse der verschiedenen Aspekte der Arbeitsqualität wird eine relativ hohe Übereinstimmung der Bewertungen in den drei Dimensionen deutlich (Tab. 2). In Wirtschaftszweigen mit gut bewerteten Ressourcen sind meist auch die Belastungen und Einkommen/Sicherheit gut oder zumindest mittel bewertet. Dennoch gibt es auch Inkonsistenzen, so stehen eher schlecht bewertete Ressourcen und Belastungen (Werte unter dem sächsischen Mittel) im Öffentlichen Dienst guten oder sehr guten Bewertungen der Dimension Einkommen und Sicherheit gegenüber. In den drei größten Wirtschaftszweigen Verarbeitendes Gewerbe, Gesundheits- und Sozialwesen und Handel/ Kfz fallen unterschiedliche Problemfelder auf. Während vor allem im Gesundheits- und Sozialwesen und teils auch im Handel die Belastungen überdurchschnittlich hoch sind, so mangelt es im Verarbeitenden Gewerbe häufiger an Ressourcen. Dagegen ist der Handel durch unterdurchschnittliche Bewertungen der Aspekte Einkommen und Sicherheit gekennzeichnet. Am unteren Ende der Rangliste in Verkehr und Lagerei, Gastgewerbe sowie Kunst, Erholung, sonstige Dienstleistungen sind vor allem die Ressourcen deutlich unter dem Mittelwert. Insbesondere in den beiden letztgenannten Bereichen werden alle Aspekte schlecht eingeschätzt. Dabei werden im Gastgewerbe, das auch Beherbergung umfasst, insbesondere die Aspekte Einkommen und Sicherheit im Vergleich aller Branchen mit Abstand am schlechtesten eingeschätzt. In Kunst, Erholung, sonstige Dienstleistungen liegt die Bewertung der Belastungen deutlich unter allen, hier haben neben Beschäftigten mit kreativen oder unterhaltenden Tätigkeiten vor allem Erbringer von persönlichen Dienstleistungen in

Reinigungsdiensten, Friseursalons, Bestattungsfirmen usw. geantwortet.

Betriebsgröße

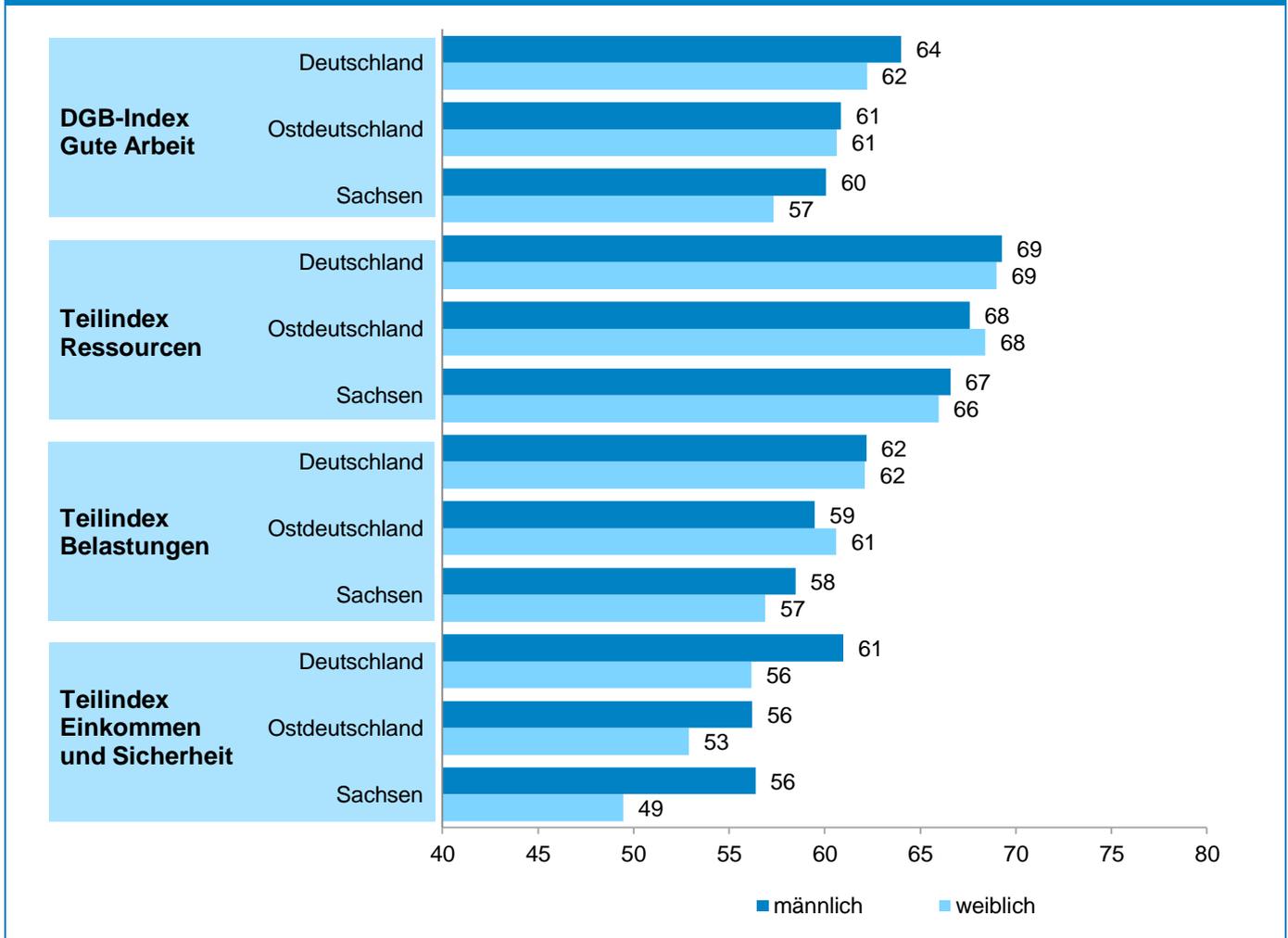
Die Unterschiede in der Arbeitsqualität zwischen Beschäftigten kleinerer und größerer Betriebe sind insgesamt eher gering. Auffällige Differenzen finden sich vor allem beim Teilindex Einkommen und Sicherheit. Während in Kleinbetrieben unter 20 Beschäftigten die Bewertungen im Schnitt sechs Punkte unter dem sächsischen Mittelwert liegen, ist Zufriedenheit in Großbetrieben ab 2000 Beschäftigten deutlich ausgeprägter, hier liegt der Wert immerhin zwölf Punkte über dem Durchschnitt. Bei den Unterschieden spielt das Kriterium Einkommen und Rente die entscheidende Rolle, weniger die betrieblichen Sozialleistungen und so gut wie nicht das Kriterium Beschäftigungssicherheit/ berufliche Zukunftssicherheit. Die Arbeitsqualität in großen Betrieben hebt sich auch in Bezug auf Ressourcen und Belastungen positiv vom Rest ab. Der Zusammenhang kann sowohl in der Privatwirtschaft als auch im öffentlichen Sektor beobachtet werden, er ist damit nicht z. B. das Ergebnis eines etwaigen positiven Effektes des Öffentlichen Dienstes mit seinen größeren Dienststellen. Heyme/ Martens (2016) zeigten in Thüringen einen besser bewerteten "Sinn der Arbeit" in kleineren gegenüber größeren Betrieben, dieser Zusammenhang ist in schwacher Form auch in Sachsen vorhanden.

Zwischen der Existenz eines **Betriebsrates** und der Arbeitsqualität bestehen keine klaren Zusammenhänge, die eine einfache kausale Interpretation erlauben. So geben unabhängig von der Betriebsgröße Beschäftigte mit höheren Belastungen etwas häufiger an, dass in ihren Un-

ternehmen Betriebsräte existieren. Der Zusammenhang ist jedoch nur in Betrieben ab 50 Beschäftigten signifikant. Dagegen sind Beschäftigte in Unternehmen mit Betriebsrat häufiger zu-

frieden mit den Aspekten von Einkommen und Sicherheit, signifikant aber nur in Betrieben unter 20 Beschäftigten.

Abbildung 20: Indizes nach Geschlecht im Regionalvergleich



Geschlecht

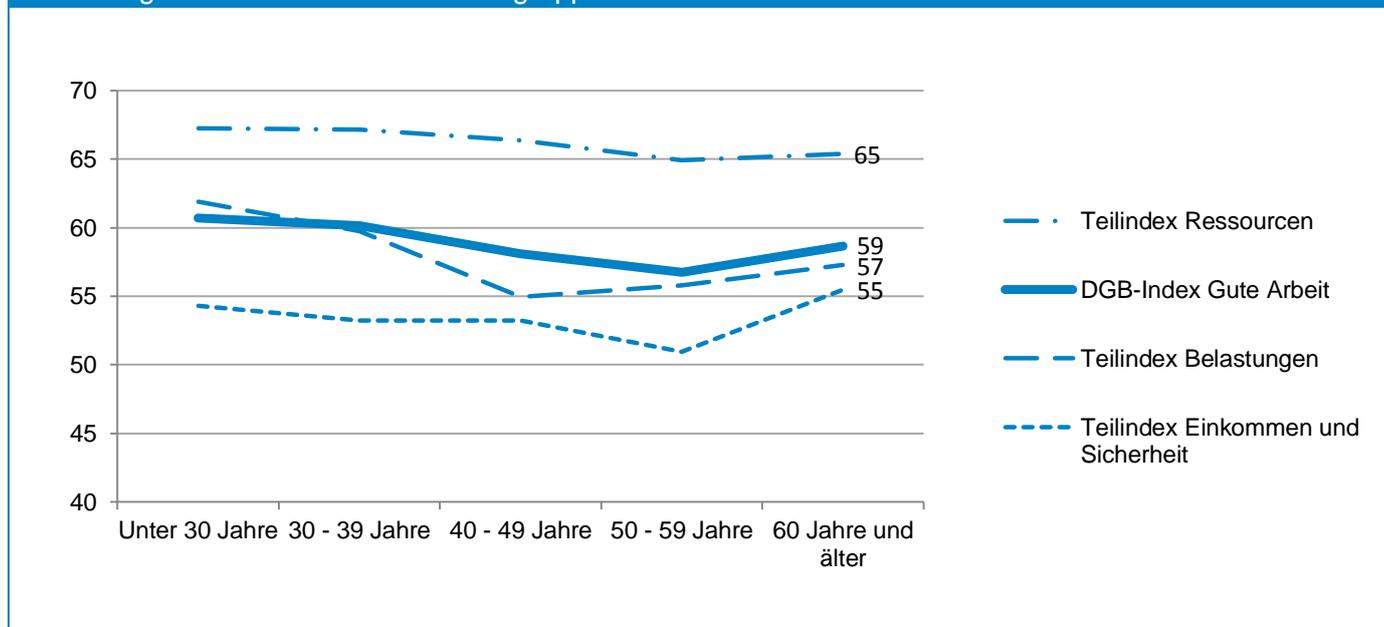
Unterschiede zwischen den Geschlechtern sind beim Gesamtindex in Sachsen etwas stärker als in den Vergleichsregionen. Sächsische Frauen geben eine um drei Indexpunkte niedrigere Arbeitsqualität an als die Männer. Sowohl bei den Ressourcen als auch den Belastungen fällt auf, dass nur in Sachsen die Frauen schlechtere Bedingungen erleben, allerdings sind die Unterschiede nicht signifikant. Dagegen sind beim Teilindex Einkommen und Sicherheit Frauen in

allen Vergleichsregionen deutlich im Nachteil, am stärksten jedoch in Sachsen. Insgesamt ergibt sich bei der Analyse nach Geschlecht ein Bild, das besonders in Sachsen zuungunsten der Frauen ausfällt, ihre Arbeitsqualität ist niedriger als die der Männer. Der Rückstand besteht weniger in Form geringerer Ressourcen oder höherer Belastungen, vielmehr überwiegt die Unzufriedenheit mit den allgemein schlecht bewerteten Aspekten Einkommen und Sicherheit. Eine strukturelle Erklärung für diesen Befund ist,

dass Frauen häufiger in Wirtschaftszweigen mit schlechterer Arbeitsqualität als die Männer beschäftigt sind. Zu den Bereichen mit hohen Frauenanteilen (um die 80 %) gehören sowohl große wie Gesundheits-/ Sozialwesen und Handel als auch kleinere wie Gastgewerbe, Erziehung und Unterricht, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie Immobilien, freiberufliche/ wissenschaftliche/ technische Dienstleistungen. Diese Branchen weisen lediglich eine mittlere bis schlechte Arbeitsqualität auf, dagegen sind alle Bereiche mit hohen Durch-

schnittwerten von Männern dominiert. Ein ähnlicher Zusammenhang lässt sich dementsprechend auch auf Ebene der Berufsfelder nachweisen. Frauen arbeiten deutlich häufiger als Männer in schlechter bewerteten Berufen: den Personenbezogenen Dienstleistungsberufen (Medizin, Pflege, Erziehung, Unterricht), in Handelsberufen, Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen, Kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen und in Reinigungsberufen.

Abbildung 21: Indexwerte nach Altersgruppen



Alter

Das Alter der Beschäftigten ist unter anderem deshalb ein wichtiges Kriterium, weil sich Leistungsfähigkeit und die Wahrnehmung von Beanspruchungen im Lebensverlauf wandeln. So können psychische und physische Belastungen je nach Arbeitsaufgabe und Alter zu unterschiedlichen Beanspruchungen führen. Faktoren, die sich mit dem Alter verändern, wie z. B. die körperliche Leistungsfähigkeit aber auch der

Erfahrungshintergrund, stellen dabei wichtige moderierende Potenziale dar. In der Situation des demografischen Wandels und der Alterung der Erwerbsbevölkerung bekommen die genannten Aspekte besonderes Gewicht. Heute gehört ein vergleichsweise großer Teil der sächsischen Beschäftigten höheren Altersgruppen an, 57,2 % sind 40 Jahre oder älter, davon sind mehr als die Hälfte (30,6 % aller Beschäftigten) 50 Jahre oder älter.

Die im DGB-Index erhobene Arbeitsqualität nimmt insgesamt mit dem Alter ab, etwa bis zum 60. Lebensjahr, und steigt danach wieder an (Abb. 21). Im Ergebnis berichten die 50-59-Jährigen die schlechtesten Arbeitsbedingungen. Während der Rückgang der Indexwerte mit steigendem Alter und angesichts mangelnder Anpassung der Arbeitsbedingungen nachvollziehbar erscheint, so ist der Anstieg in der ältesten Gruppe erklärungsbedürftig. Hier dürfte es sich um das Ergebnis eines Selektionsprozesses durch vorzeitige Renteneintritte handeln, z. B. wegen Erwerbsminderung, der in Berufen mit hohen Beanspruchungen bereits im sechsten Lebensjahrzehnt einsetzt. Während Beschäftigte mit gesundheitlichen Problemen und stark beanspruchenden Berufen das Erwerbssystem verlassen, verbleiben Gesundere und solche mit besseren Arbeitsbedingungen. So berichten denn auch 50-59-Jährige einen etwas schlechteren Gesundheitszustand (55,3 % „gut“ oder „sehr gut“) als die noch beschäftigte Vergleichsgruppe der Über-59-Jährigen (59,2 % „gut“ oder „sehr gut“). Gleichwohl erreicht der Anteil der Befragten, die ihre Gesundheit als „weniger gut“ und „schlecht“ einschätzen, bereits ab der Altersgruppe der 40-49-Jährigen ein hohes Niveau von über 14 %.

Im Zusammenhang mit dem Merkmal Alter bestehen weitere inhaltliche und regionale Differenzen, auf die kurz eingegangen werden soll. Die Altersabhängigkeit der Arbeitsqualität zeigt sich auch bei den Teilindizes. Die stärkste Verschlechterung ist bei den Belastungen zu sehen, der Teilindex erreicht sogar schon bei 40 bis unter 50-Jährigen den niedrigsten Wert. Die Zunahme der wahrgenommenen Belastungen in der Lebensmitte umfasst neben sozialen und

emotionalen Anforderungen insbesondere körperliche Beanspruchungen sowie widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität. Die stärkste Verschlechterung der Arbeitsqualität bei Über-40-Jährigen im Vergleich zu Jüngeren wird bei den körperlichen Anforderungen (hier v. a. ungünstige Körperhaltungen und widrige Umgebungsbedingungen) sowie widersprüchlichen Anforderungen, unzureichenden Informationen sowie Störungen berichtet. Diese addieren sich zur hohen Arbeitsintensität in Form von Hetze und Zeitdruck, die von fast allen Altersgruppen berichtet wird, und führen zu einer deutlichen Zunahme der Gesamtbeanspruchung. Im Ergebnis sind in den mittleren und höheren Altersgruppen teils Spitzenwerte von über 60 % der Beschäftigten im Bereich schlechter Arbeit zu finden. Dagegen wird das Belastungskriterium Arbeitszeitlage von allen Altersgruppen vergleichsweise positiv bewertet, die schlechtesten Noten vergeben hier Befragte zwischen 30 und 49 Jahren, vermutlich auch im Zusammenhang mit Vereinbarkeitsanforderungen durch Kinder.

Anders als bei den Belastungen ist die altersabhängige Verschlechterung bei den Teilindizes Ressourcen sowie Einkommen und Sicherheit geringer ausgeprägt, aber auch vorhanden. Während die Einschätzung von Ressourcen wie Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie Führungsqualität und Betriebskultur mit dem Alter etwas zurückgehen, sind Sinngehalt und Identifikation mit der eigenen Arbeit bei höheren Altersgruppen ausgeprägter und werden besser bewertet als von Jüngeren.

Auch bei den Kriterien des Teilindex Einkommen und Sicherheit gibt es unterschiedliche Zusammenhänge mit dem Alter. Während Betriebliche Sozialleistungen, Beschäftigungssicherheit und

berufliche Zukunftssicherheit von Älteren schlechter bewertet werden, so sind es die Jüngeren, die noch stärker als die Älteren das Einkommensniveau kritisieren. Das zu erwartende Rentenniveau wird dagegen von allen Altersgruppen als ausgesprochen schlecht eingeschätzt.

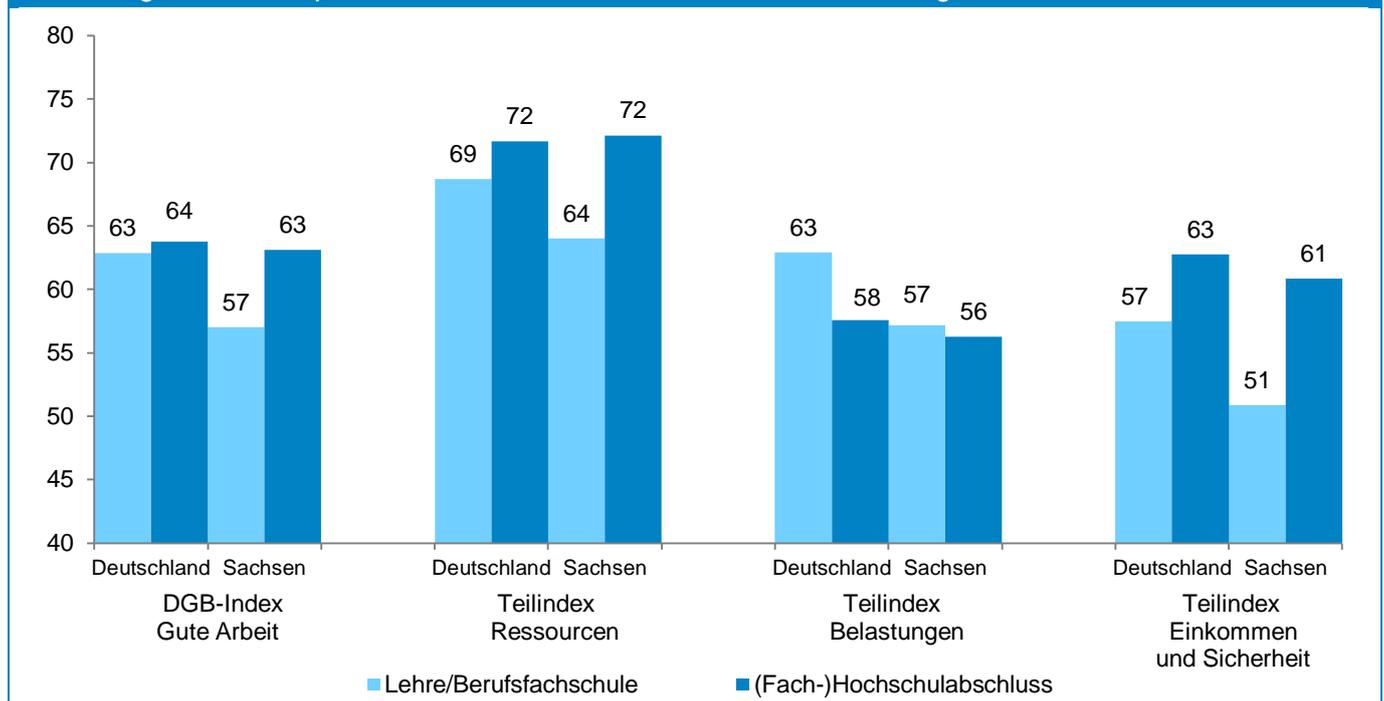
Im Regionalvergleich zwischen Sachsen und Deutschland insgesamt sind in Bezug auf die Altersabhängigkeit zwei Sachverhalte hervorzuheben:

- Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten werden insbesondere von jungen Sachsen schlechter beurteilt als es Jüngere im Rest Deutschlands tun.

- Der Rückstand Sachsens bei der Bewertung der körperlichen Anforderungen betrifft vor allem Beschäftigte ab 40 Jahren. Hier erreicht die Abweichung vom gesamtdeutschen Mittel Spitzenwerte von über zehn Indexpunkten, bei Jüngeren ist der Abstand zwischen Sachsen und Deutschland dagegen weit kleiner.

Angesichts der schlechteren Arbeitsqualität Älterer erklärt der höhere Altersdurchschnitt der sächsischen Beschäftigten zwar einen Teil der höheren Gesamtbelastung in Sachsen, jedoch nur einen kleinen. Auch bei Kontrolle nach Alter liegt die Arbeitsqualität in Sachsen unter dem deutschen Durchschnitt, insgesamt mehr als 4 Indexpunkte im Mittel aller Altersgruppen.

Abbildung 22: Arbeitsqualität nach höchstem Berufsabschluss und Region



Qualifikationsniveau

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 Abb. 22 sind die Indizes für die beiden größten Qualifikationsgruppen der Facharbeiter und Personen mit

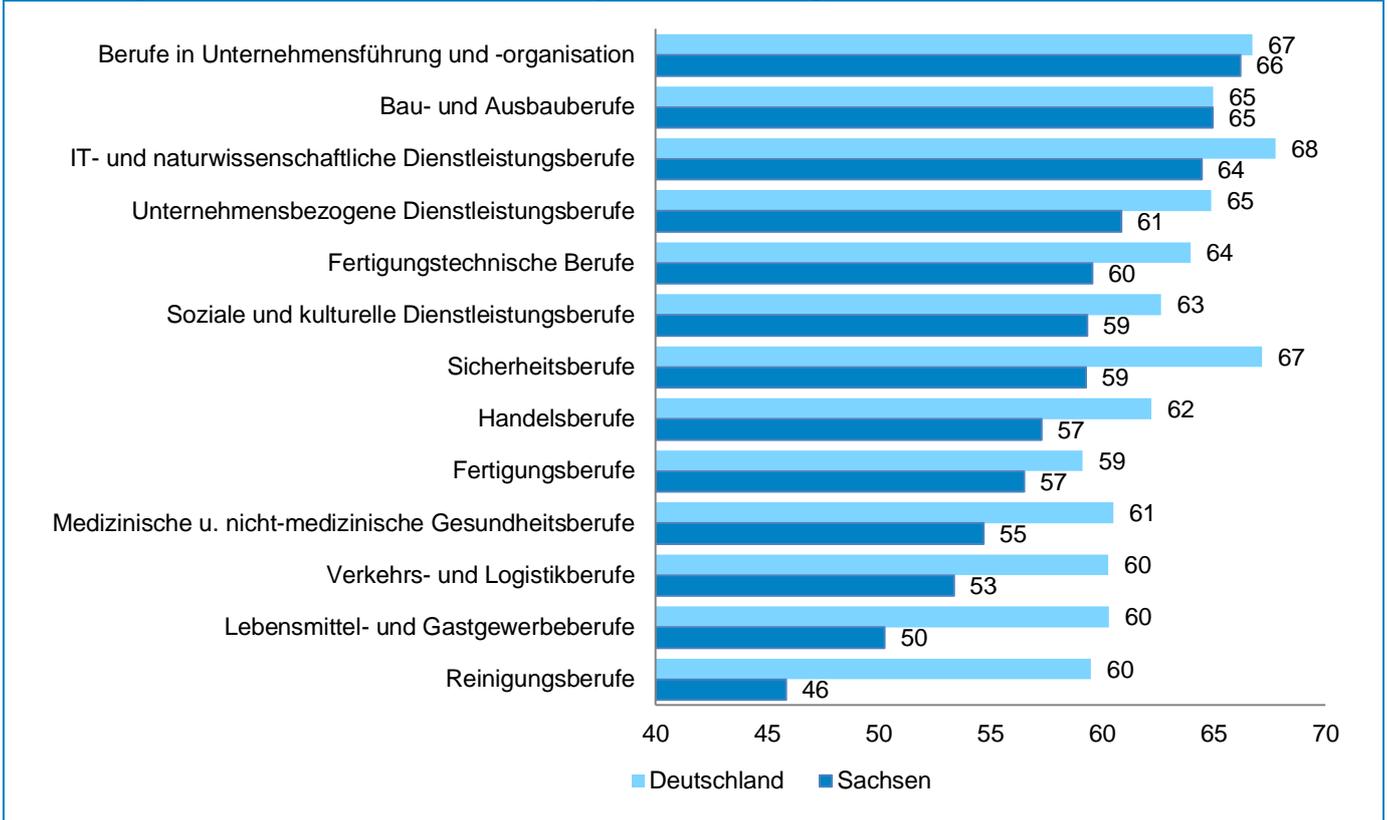
Fach-/ Hochschulabschluss dargestellt, die in Sachsen zusammen knapp 80 % der Beschäftigten ausmachen und zwischen denen die wesentlichen Unterschiede bestehen.

Wie sich zeigt, wird die eigene Arbeitsqualität von Hochqualifizierten (Hochschul- und Fachhochschulabschlüsse) besser eingeschätzt als die von berufsfachlich Qualifizierten (Facharbeiter und -angestellte). In Sachsen ist der Unterschied wesentlich größer als Gesamtdeutschland. Allerdings liegen Hochschulabsolventen nahezu auf deutschem Niveau, dagegen ist der Wert der Facharbeiter deutlich niedriger, Beschäftigte mit Fortbildungsabschlüssen und Fachschulabsolventen (in der Abbildung nicht dargestellt) liegen dazwischen, allerdings sind ihre Belastungen etwa gleich hoch wie die der anderen beiden Gruppen. Insgesamt tragen Facharbeiter die Hauptlast der insgesamt schlechteren sächsischen Arbeitsqualität. Dieses Bild zeigt sich in ähnlicher Weise auch in den Teilindizes Ressourcen und Einkommen/Sicherheit, allerdings sind dort auch wesentliche Unterschiede zwischen den Qualifikationsgruppen in Deutschland zu verzeichnen. Bezüglich der Ressourcen beklagen sächsische Facharbeiter insbesondere mangelnde Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten sowie geringere Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten. Im dritten Teilindex wird vor allem das Kriterium Einkommen und Rente von ihnen niedriger bewertet, hier beträgt der Unterschied zwischen mittel und hoch Qualifizierten in Sachsen immerhin 21 Indexpunkte, dagegen ist der Rückstand der Kriterien Betriebliche Sozialleistungen und Beschäftigungssicherheit/ berufliche Zukunftssicherheit bei Facharbeitern in Sachsen

viel geringer. Im Teilindex Belastungen fällt auf, dass sowohl Hochqualifizierte in beiden Vergleichsregionen als auch sächsische Facharbeiter auf einem vergleichbar niedrigen Niveau liegen, dagegen haben deutsche Facharbeiter einen wesentlich höheren Indexwert, also insgesamt geringere Belastungen. Beim Unterschied zwischen deutschen und sächsischen Facharbeitern spielen insbesondere körperliche Anforderungen eine wesentliche Rolle (der entsprechende Wert liegt neun Punkte niedriger in Sachsen). Doch auch zwischen Facharbeitern und Akademikern in Sachsen gibt es wesentliche Unterschiede auf der Ebene der Einzelkriterien, die bei reiner Betrachtung des Teilindex verschwinden. So beklagen Facharbeiter eine deutlich höhere körperliche Beanspruchung (19 Punkte schlechter) als die Hochschulabsolventen, jene geben höhere psychische Beanspruchungen an (durch soziale, emotionale und widersprüchliche Anforderungen sowie durch hohe Arbeitsintensität). Auch wenn das Belastungsniveau insgesamt vergleichbar erscheint, zeigt sich dennoch ein recht unterschiedliches Belastungsprofil. Daraus ergeben sich im Zeitverlauf auch unterschiedliche Konsequenzen für die Qualifikationsgruppen, z. B. in Bezug auf die Arbeitsfähigkeit bis zur Regelaltersgrenze.

Die genannten Zusammenhänge gelten für alle Altersgruppen, allerdings verstärkt sich der Effekt mit steigendem Alter etwas. So ist der Unterschied zwischen Facharbeitern und Akademikern bei Älteren ausgeprägter, insbesondere weil Facharbeiter über 45 Jahren etwas geringere Ressourcen und deutlich schlechtere Aspekte von Einkommen und Sicherheit berichten als Jüngere.

Abbildung 23: Arbeitsqualität nach Berufssegmenten und Region



Sortierung nach Indexwerten in Sachsen; Ohne Land-, Forst- und Gartenbauberufe

Beruf

Beim Vergleich der Arbeitsqualität nach dem ausgeübten Beruf⁸ ergibt sich ein ähnliches Bild wie bei der Analyse nach Wirtschaftszweig. Die Streuung der Einzelwerte für den Gesamtindex ist in Sachsen breiter und nur wenige Berufe am oberen Ende der Verteilung sind auf gesamtdeutschem Niveau. Hier sind lediglich die beiden kleinen Segmente der Berufe in Unternehmensführung und -organisation sowie Bau- und Ausbauberufe zu nennen. Bereits die IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufe liegen vier Indexpunkte unter dem gesamtdeutschen Wert. Diese Differenz prägt auch das restliche obere Mittelfeld, das zusätzlich Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe, Fertigungstechnische Berufe und Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe umfasst. Bei den schlech-

ter bewerteten Segmenten wird der Abstand teils sehr groß, so bei den mittel bewerteten Sicherheitsberufen mit bereits acht Punkten und insbesondere am unteren Ende der sächsischen Rangfolge bei den Verkehrs- und Logistikberufen, den Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen und den Reinigungsberufen. Die letztgenannten Berufe mit der geringsten Arbeitsqualität weisen auch in Ostdeutschland und Sachsen überdurchschnittliche Anteile von ausländischen Beschäftigten auf (Ketzmerick 2015b). Dadurch, dass in diesen Segmenten die Arbeitsqualität deutlich unterhalb des gesamtdeutschen Niveaus liegt, rückt insbesondere die quantitativ bedeutsame Gruppe der Fertigungsberufe in Sachsen in das Mittelfeld der Verteilung, wohingegen sie in Deutschland am Ende der Skala zu finden ist. Zu diesem Segment gehören v. a. Beschäftigte in Metall- und Kunststoff herstellenden und verarbeitenden Berufen.

⁸ Zur Systematik der Berufsfelder siehe Tabelle im Anhang

Die dargestellten Berufssegmente lassen sich nach Ähnlichkeit der Tätigkeiten in Berufssektoren zusammenfassen (siehe Anhang). Am oberen Ende der Rangfolge sind Berufssegmente folgender Sektoren zu finden: IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe (Mittelwert 64 Indexpunkte), Kaufmännische und unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe (62 Punkte), Produktionsberufe (die auch Bauberufe umfassen, 61 Punkte). Erst mit Abstand folgen dann die Sektoren Personenbezogene Dienstleistungsberufe (56 Punkte) und Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungsberufe (52 Punkte).

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

- die Fertigungstechnischen Berufe (hier sind in Sachsen vor allem Beschäftigte in Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufen, in Mechatronik-, Energie- und Elektroberufen

sowie in Technischen Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufen zu finden),

- die Sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufe (vor allem Beschäftigte in erziehenden, lehrenden, sozialen Berufen),
- Medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe (vor allem Beschäftigte in Gesundheits- und Krankenpflege, Altenpflege, Rettungsdienst, Geburtshilfe, Medizin-, Orthopädie- und Reha-technik sowie Therapeuten).

Die Arbeitsqualität in Sachsen ist bei den meisten Berufsgruppen schlechter als in Deutschland, sie liegt aber auch unter den Vergleichswerten in Ostdeutschland. Doch es gibt auch Ausnahmen, bei denen die Arbeitsqualität in Sachsen etwas besser ist als in Ostdeutschland insgesamt: Bauberufe, Fertigungs- und Fertigungstechnische Berufe, Berufe in Unternehmensführung und -organisation sowie IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe.

Tabelle 3: Indizes nach Berufssegmenten in Sachsen

Berufssegment	DGB-Index Gute Arbeit	Teilindex Ressourcen	Teilindex Belastungen	Teilindex Einkommen/Sicherheit
Berufe in Unternehmensführung/-organisation	66	72	68	59
Bau- und Ausbauberufe	65	70	66	59
IT- und naturwissenschaftliche DL-Berufe	64	75	61	58
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	61	65	59	58
Fertigungstechnische Berufe	60	67	58	55
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	59	68	53	60
Sicherheitsberufe	59	64	55	59
Handelsberufe	57	68	55	49
Fertigungsberufe	57	63	59	49
Medizinische u. nicht-med. Gesundheitsberufe	55	66	46	51
Verkehrs- und Logistikberufe	53	57	60	48
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	50	58	53	42
Reinigungsberufe	46	54	62	22
Index-Mittelwerte Sachsen	59	66	58	53

Grün = überdurchschnittliche Arbeitsqualität, Orange = unterdurchschnittliche Arbeitsqualität; Sortierung nach Gesamt-Indexwerten; Fett = Berufe ab 8 % Beschäftigtenanteil im Sample; Ohne Land-, Forst-, Gartenbauberufe.

Bei der Aufschlüsselung der Arbeitsqualität je Berufsfeld und Teilindex fällt, wieder ähnlich den Wirtschaftszweigen, die relative Übereinstimmung der jeweiligen Werte für Ressourcen, Belastungen und Einkommen/ Sicherheit auf (Tab. 3). Doch es gibt auch hier Ausnahmen: Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe sowie Sicherheitsberufe haben mittlere Ressourcen, eher hohe Belastungen (unterdurchschnittliche Indexwerte), jedoch werden Einkommen und Sicherheit gut bewertet.

In den **Gesundheitsberufen** werden vor allem hohe Belastungen berichtet, der Indexwert liegt hier unter dem aller anderen Berufsfelder und befindet sich im Wertebereich der schlechten Arbeit. Der Grund dafür ist, dass im Berufsfeld alle vier zugrundeliegenden Teilkriterien der Belastung besonders schlechte Werte aufweisen:

- Die **Arbeitszeitalage** hat mit 58 Indexpunkten den niedrigsten Wert aller Berufssegmente, der Gesundheitsbereich weist den höchsten Anteil Schichtarbeit auf.
- **Soziale und emotionale Anforderungen** werden mit 52 Indexpunkten noch schlechter bewertet, die Arbeit ist durch Verantwortung für Kranke und Pflegebedürftige geprägt, oft wird die Belastung durch Personal- und Zeitmangel verschärft.
- Auch die **körperlichen Anforderungen** sind hoch und werden von den zumeist weiblichen Angestellten als sehr belastend empfunden (44 Indexpunkte).
- Das Kriterium **Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität** hat mit 31 Punkten den niedrigsten Wert aller Berufsfelder in Sachsen und liegt zudem deutlich

im Wertebereich schlechter Arbeit. Dabei stehen hier folgende Einzelthemen im Mittelpunkt, die teils außergewöhnlich schlechte Bewertungen erhalten: Arbeitshetze und Zeitdruck haben mit 19 Punkten den niedrigsten Wert aller Berufe, auf ähnlichem Niveau liegen allein die Reinigungsberufe. Die Anforderung, Abstriche bei der Qualität der Arbeit machen zu müssen, um das Arbeitspensum zu schaffen ist mit 35 Punkten genauso schlecht wie in den Sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen, bei diesem Kriterium erreichen lediglich die Reinigungsberufe mit 23 Punkten einen noch niedrigeren Wert. Weitere Höchstbelastungen entstehen im Berufsfeld durch häufig auftretende Anforderungen, die schwer miteinander zu vereinbaren sind sowie das Fehlen von Informationen, die zur Erledigung der Arbeit nötig wären (beide 34 Indexpunkte).

- Eine besonders positive Ressource der Gesundheitsberufe stellt allein die hoch eingeschätzte **Sinnhaftigkeit der Arbeit** dar. Mit 86 Punkten haben Gesundheitsberufe bei diesem Kriterium zusammen mit den Sicherheitsberufen den höchsten Wert aller Berufssegmente.

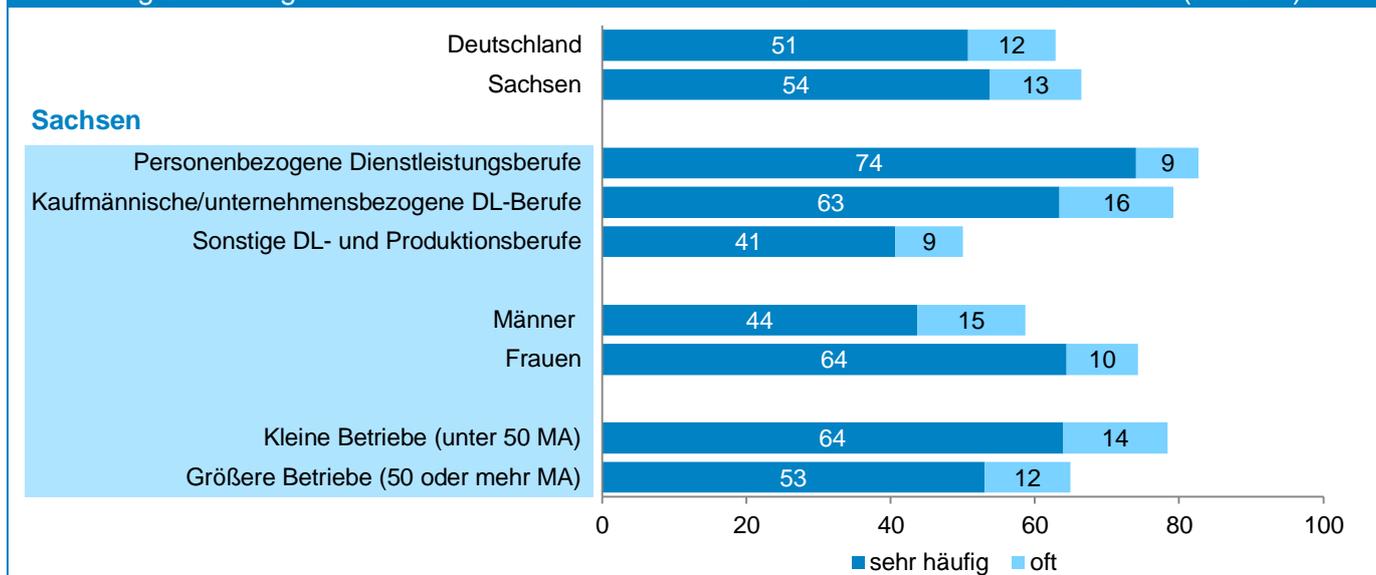
Die Berufsgruppen am Ende der Liste in Tab. 3 (Verkehrs- und Logistikberufe, Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe, Reinigungsberufe) haben durchweg besonders niedrig bewertete Ressourcen, hinzu kommen teils hohe Belastungen sowie schlecht oder sehr schlecht bewertete Aspekte von Einkommen und Sicherheit.

6. Belastungen bei interaktiver Arbeit

Bestimmendes Merkmal der Interaktionsarbeit ist die Arbeit mit betriebsexternen Personen. Dazu zählen je nach Tätigkeit vor allem Kunden, Patienten oder Pflegebedürftige, Schüler oder

andere Lernende. Interaktionen bestimmen in vielen Branchen die Arbeit und bringen spezifische Belastungsformen mit sich.

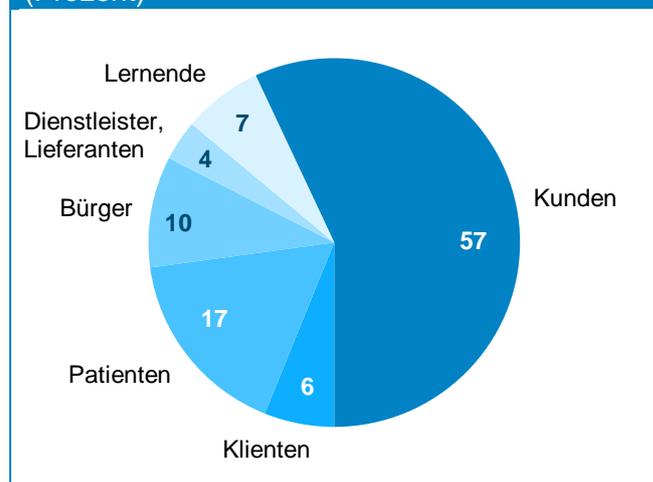
Abbildung 24: Häufigkeit der Arbeit im direkten Kontakt mit Betriebsexternen in Sachsen (Prozent)



Auch in Sachsen ist Interaktionsarbeit weit verbreitet, bei insgesamt etwa 67 % der befragten Beschäftigten, das sind rund vier Prozent mehr als in Deutschland (Abb. 24). Frauen arbeiten deutlich häufiger interaktiv als Männer, der Unterschied beträgt etwa 15 %. Die Beschäftigung von Frauen konzentriert sich stärker als die der Männer auf die Erbringung von Dienstleistungen, etwa in Personenbezogenen Dienstleistungsberufen (Medizin, Pflege, Erziehung, Unterricht), Handelsberufen, Gastgewerbeberufen sowie Kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen und damit auf Bereiche, die durch ausgeprägte Kontakte mit Betriebsexternen gekennzeichnet sind. Auch in kleineren Betrieben ist die Leistungserbringung mit häufigerem Kontakt zu Kunden verbunden, das betrifft auch Betriebe im Verarbeitenden

Gewerbe und besonders im Baugewerbe. Ein Teil der stärker ausgeprägten Arbeit mit Menschen in Sachsen ergibt sich somit durch die im Vergleich zu Deutschland etwas kleinteiligere Betriebsgrößenstruktur.

Abbildung 25: Häufigkeit der Arbeit im direkten Kontakt mit Betriebsexternen in Sachsen (Prozent)



Interaktionsarbeit bezieht sich auf unterschiedliche Personengruppen. Bei der überwiegenden Zahl der Beschäftigten sind das Kunden, mit Abstand gefolgt von Patienten bzw. Angehörigen sowie Bürgern. Mit jeweils deutlich unter 10 % sind weniger verbreitete Kontaktarten vertreten, zu Lernenden (einschließlich Auszubildenden oder Studierenden), Klienten und Dienstleistern bzw. Lieferanten. Bei diesen Anteilen sind die regionalen Unterschiede gering, das trifft auch auf die Art des Kontaktes zu. Beim größten Teil der interaktiv Arbeitenden Sachsen überwiegt der persönliche Kontakt (66 %), telefonischer und schriftlicher Kontakt sind mit 35 % bzw. 20 % seltener.

Interaktionsbeziehungen lassen sich nach der Art des institutionellen Rahmens unterscheiden (zum Folgenden vgl. Böhle 2018), und zwar in:

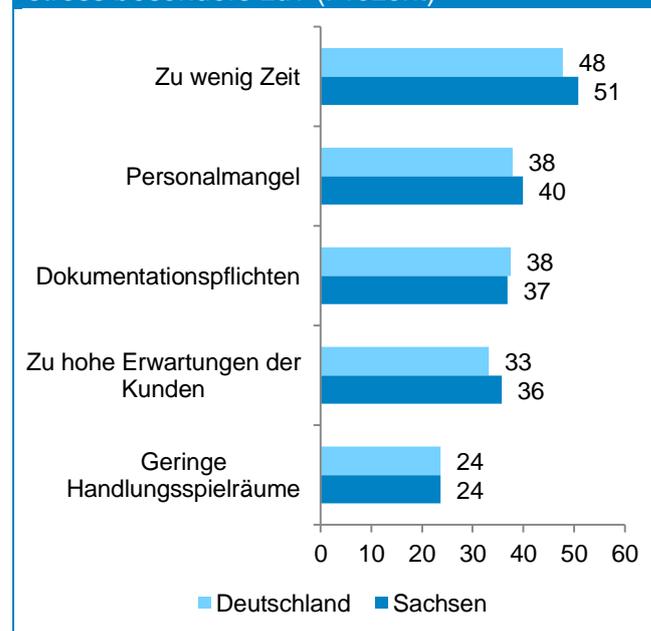
- Tausch- bzw. Kaufs- und Verkaufsbeziehungen, z. B. im Handel, hierauf entfällt der größte Teil der Kontakte zu Kunden,
- Dispositionsbeziehungen, die durch Empfang oder Erteilung von Weisungen geprägt sind, hierauf entfallen vielfach Kontakte zu Bürgern, Klienten, Lernenden, Dienstleistern/ Lieferanten,
- direkte persönliche Bearbeitungsbeziehungen wie z. B. im Gesundheitsbereich mit Patienten.

Die institutionelle Rahmung beeinflusst sowohl die Art der Zusammenarbeit als auch mögliche Belastungen. In der Interaktionsarbeit muss immer eine Kooperationsbeziehung mit dem externen Partner aufgebaut werden, um die Dienstleistung erbringen zu können. Dabei spielen anders als bei gegenstandsbezogenen Arbeitsformen Emotionen eine größere Rolle. Bean-

spruchungen können somit in höherem Maße durch die Anforderung entstehen, die Darstellung der eigenen Gefühle anzupassen, um die Interaktion erfolgreich zu gestalten. Darüber hinaus sind Interaktionsarbeiter stärker als Nicht-Interagierende mit wechselnden Wünschen bzw. Bedürfnissen von Kunden und Patienten konfrontiert. Durch so entstehende Unwägbarkeiten ist Interaktionsarbeit in hohem Maße fremdgesteuert und oft wenig vorhersehbar bzw. planbar. Beschäftigte müssen insbesondere im persönlichen Kontakt schnell reagieren um erfolgreich zu sein. Zudem müssen die externen Wünsche immer wieder mit betrieblichen Anforderungen und Vorgaben vereinbart werden. Insgesamt können aus Belastungen wie Emotionsarbeit, Unwägbarkeiten, Fremdsteuerung, Anforderung an Schnelligkeit und widersprüchliche Forderungen in der Interaktionsarbeit ausgeprägte Beanspruchungen für die Beschäftigten resultieren.

Entsprechend der genannten Konstellation von Herausforderungen werden von interaktiv Arbei-

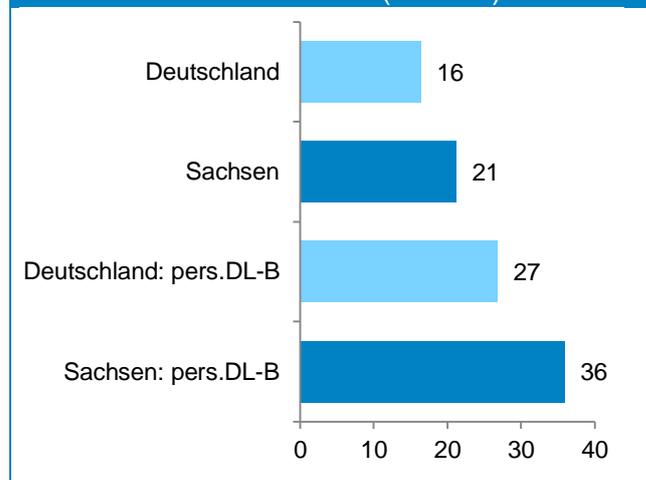
Abbildung 26: Wodurch nimmt der Arbeitsstress besonders zu? (Prozent)



tenden Stresstreiber benannt, von denen mehrere in Sachsen etwas häufiger als in Deutschland auftreten (Abb. 26). An erster Stelle stehen Zeitmangel und Personalmangel (51 % und 40 % der Befragten). Im direkten Kontakt mit Personen ist es schwierig, bei auftretendem Ressourcenmangel die Erledigung von Anforderungen und Aufgaben zu verschieben. Die Wünsche und Bedürfnisse der Kooperationspartner haben meist Priorität, können aber auch schnell den Arbeitsstress erhöhen, wenn zu wenige Mitarbeiter zu viel in kurzer Zeit erledigen müssen. Dies trifft in besonderem Maße auf die Arbeit mit Kranken und Pflegebedürftigen zu. Wie oben bereits ausgeführt, ist die subjektive Belastung in den Gesundheitsberufen in Sachsen besonders hoch. Sie wird dort in außergewöhnlichem Maße durch Arbeitshetze, Zeitdruck und die in der Folge erzwungene Akzeptanz verringerter Arbeitsqualität bestimmt, was ebenfalls zu psychischen Belastungen führt. Weiterhin zählen auch Dokumentationspflichten zu den häufigen Stressfaktoren, da sie von der „eigentlichen“ Arbeit ablenken und ebenfalls durch Ressourcenmangel verschärft werden. Weitere abgefragte Aspekte unter den Stresstreibern beziehen sich stärker auf den Aspekt der Fremdsteuerung und die daraus resultierende schlechte Planbarkeit der Arbeit. Zu hohe Erwartungen der Kooperationspartner und gering ausgeprägter Handlungsspielräume werden, verglichen mit dem Ressourcenmangel, von den interaktiv Arbeitenden in Sachsen seltener als Faktor genannt (36 % bzw. 24 % der Befragten). Gleichwohl führen sie zu Stress. So wird insbesondere in den Gesundheitsberufen häufig die Arbeitsqualität durch die schwierige Vereinbarkeit von Anforderungen stark verringert. Hierzu zählen

z. B. widersprüchliche Anforderungen aufgrund der Wünsche von Kunden oder Klienten und der Vorgaben des Arbeitgebers.

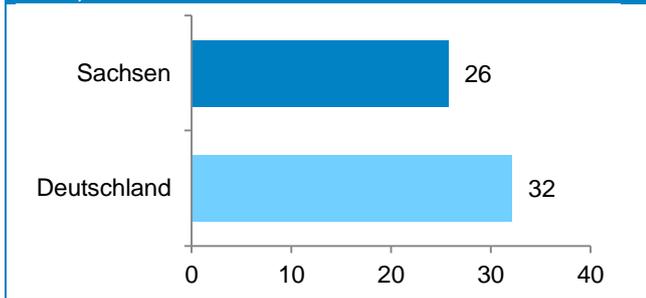
Abbildung 27: Psychisch belastende Erlebnisse in der Interaktionsarbeit (Prozent)



Entsprechend der höheren Beanspruchung durch Stresstreiber in der interaktiven Arbeit ist der Anteil der Interaktionsarbeitenden in Sachsen, die sagen, dass sie sehr häufig oder oft psychisch belastende Erlebnisse im Umgang mit Betriebsexternen haben, deutlich höher als in Deutschland (21 % zu 16 %). Besonders ausgeprägt ist diese Problematik in Personenbezogenen Dienstleistungsberufen (Medizin, Pflege, Erziehung, Unterricht), also beim Umgang mit abhängigen Personen. Dort sind in Sachsen 36 % der Befragten Interaktionsarbeitenden sehr häufig oder oft betroffen, in Deutschland sind es lediglich 27 %.

Für die Beschäftigten ist es wichtig, dass durch Interaktionsarbeit entstehende Belastungen durch den Arbeitgeber wahrgenommen werden und dass entsprechende Unterstützungsangebote gemacht werden. Hierzu zählen der regelmäßige Austausch unter Kollegen, Supervision, psychologische Beratung oder Coaching aber auch zusätzliche Erholungspausen.

Abbildung 28: Unterstützung durch Arbeitgeber beim Umgang mit negativen Erlebnissen (Prozent)



Immerhin erhält in Sachsen ein Anteil von 26 % der interaktiv Arbeitenden in hohem oder sehr hohem Maße Unterstützungsangebote vom Arbeitgeber, damit negative Erlebnisse besser verkraftet werden können. Damit ist dieser Anteil zwar höher als der obengenannte mit häufigen psychisch belastenden Erlebnissen im Umgang mit Betriebsexternen. Auffällig ist aber, dass in Sachsen seltener solch intensive Unterstützung angeboten wird als im gesamten Bundesgebiet,

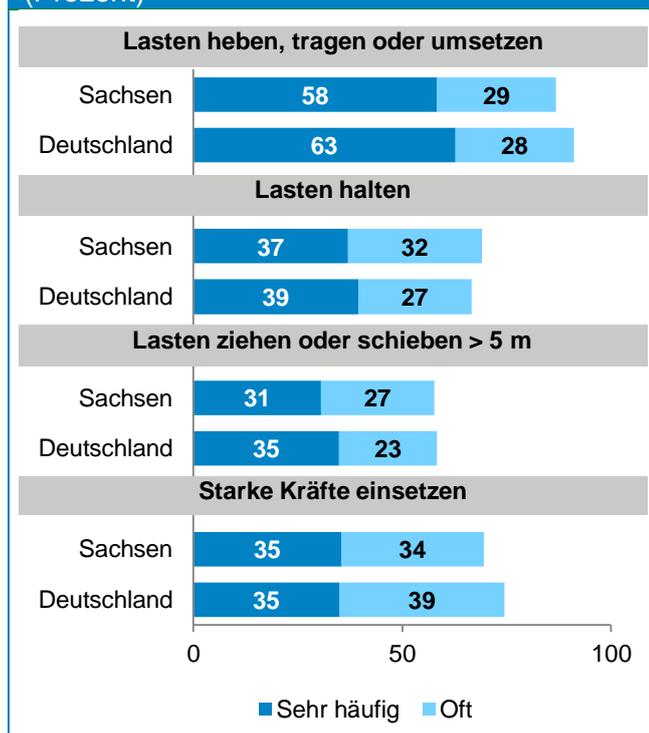
obwohl im Freistaat die Quote der Belastungen höher ist. Angesichts der schlechten bis sehr schlechten Beurteilung der Arbeitsqualität (vor allem der Belastungen) in Berufen mit viel Interaktionsarbeit bleibt festzuhalten, dass hier noch erheblicher Nachholbedarf besteht. Dies ist zunächst wichtig, um die Arbeits- und Lebensqualität der Beschäftigten zu verbessern und ihre Arbeitsfähigkeit zu erhalten. Es wird umso dringlicher, als in den besonders betroffenen personenbezogenen Dienstleistungsbereichen, also in Krankenhäusern, Pflegeeinrichtungen und Schulen der Personal- bzw. Nachwuchskräftebedarf ausgeprägt ist. Nur wenn die betroffenen Berufe auch in der öffentlichen Wahrnehmung attraktiv sind, kann die Sicherung der Fachkräftebasis gelingen angesichts einer Nachwuchsgeneration, die eine größere Freiheit bei der Berufswahl genießt.

7. Körperliche Belastungen und Gesundheitszustand

Körperlich schwere Arbeit

In der Erhebung des DGB-Index Gute Arbeit 2018 wurden Beschäftigte, die angaben, sehr häufig oder oft körperlich schwer arbeiten zu müssen, nach der Art dieser Belastung gefragt. In Sachsen ist von häufiger körperlich schwerer Arbeit mit 39 % aller Befragten ein weit höherer Anteil betroffen als in Ostdeutschland (32 %) und in ganz Deutschland (30 %). In Abb. 29 sind für Sachsen und Deutschland im Vergleich die Anteile derer dargestellt, die sehr häufig oder oft Lasten (oder Patienten) entweder heben, tragen oder umsetzen, halten bzw. diese über Distanzen von mehr als 5 Metern ziehen oder schieben müssen. Letzteres umfasst auch den Transport in Krankenhausbetten. Zusätzlich sind die Anteile derer abgebildet, die häufig starke Kräfte einsetzen müssen, welche den ganzen Körper beanspruchen.

Abbildung 29: Arten körperlich schwerer Arbeit (Prozent)



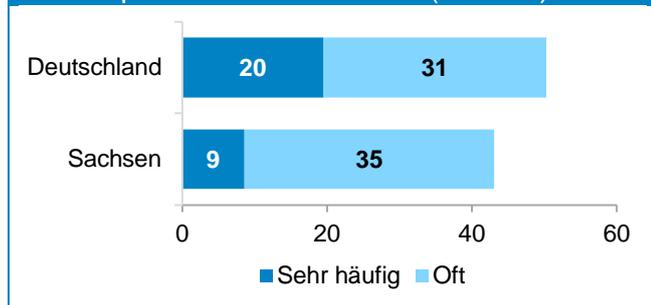
Wie sich zeigt, sind diese Belastungsformen sehr verbreitet, es erweist sich zudem, dass viele Beschäftigte von mehreren der aufgeführten Formen betroffen sind. Am häufigsten tritt das Heben, Tragen oder Umsetzen von Lasten sowie der Einsatz besonders starker Kräfte auf. Etwas geringer ist der Anteil der Befragten, der häufig Lasten halten muss, am wenigsten kommt Ziehen oder Schieben über größere Distanzen vor, doch auch davon sind in Sachsen noch über die Hälfte der körperlich schwer Arbeitenden häufig betroffen. Zwar wird im Freistaat im Regionalvergleich besonders häufig schwer gearbeitet, die Verteilung der Belastungsformen unterscheidet sich jedoch bei den Betroffenen nur geringfügig.

Bei der Analyse nach soziodemografischen Merkmalen zeigt sich, dass bei Männern diese Belastungsarten teils deutlich häufiger auftreten. Hinsichtlich des Alters gibt es insofern ein Muster, als sowohl Unter-30-Jährige als auch 50-59-Jährige am stärksten von mehreren Formen körperlich schwerer Arbeit betroffen sind. Es sind kaum Unterschiede zwischen den Qualifikationsgruppen festzustellen. Wenn sie von körperlich schwerer Arbeit betroffen sind, so sind sowohl Facharbeiter, Hochschul- als auch Fachschulabsolventen, z. B. im Gesundheitswesen, in ähnlicher Weise gefordert.

Beim Vergleich der Berufssektoren fallen Unterschiede bezüglich der Intensität schwerer Arbeit auf. Besonders hohe Anteile von „sehr oft“ von verschiedenen Belastungsformen Betroffenen finden sich in den Sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungsberufen, also in Sicherheitsberu-

fen, Verkehrs- und Logistikberufen und Reinigungsberufen.

Abbildung 30: Möglichkeiten zur Entlastung von körperlich schwerer Arbeit (Prozent)



Für Beschäftigte mit körperlich schwerer Arbeit sind Möglichkeiten zur Entlastung besonders wichtig, in Form weniger belastender Tätigkeiten oder durch zusätzliche Pausen. Hier zeigt sich im Regionalvergleich, dass betroffene Beschäftigte in Sachsen seltener Entlastung finden als Betroffene in Deutschland gesamt. Insbesondere betroffene Frauen bekommen deutlich seltener Pausen, ihr Anteil, der „sehr häufig“ oder „oft“ Entlastung findet, ist immerhin 15 Prozentpunkte niedriger als der der Männer. Wie bereits oben angesprochen, sind Frauen häufig in den Medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen sowie in Reinigungsberufen von einer Kombination aus körperlich schwerer Arbeit und Arbeitshetze bzw. Zeitdruck betroffen. Dies führt in der Konsequenz zu verringerten Pausen und besonders hohen Beanspruchungen.

Ungünstige Körperhaltungen

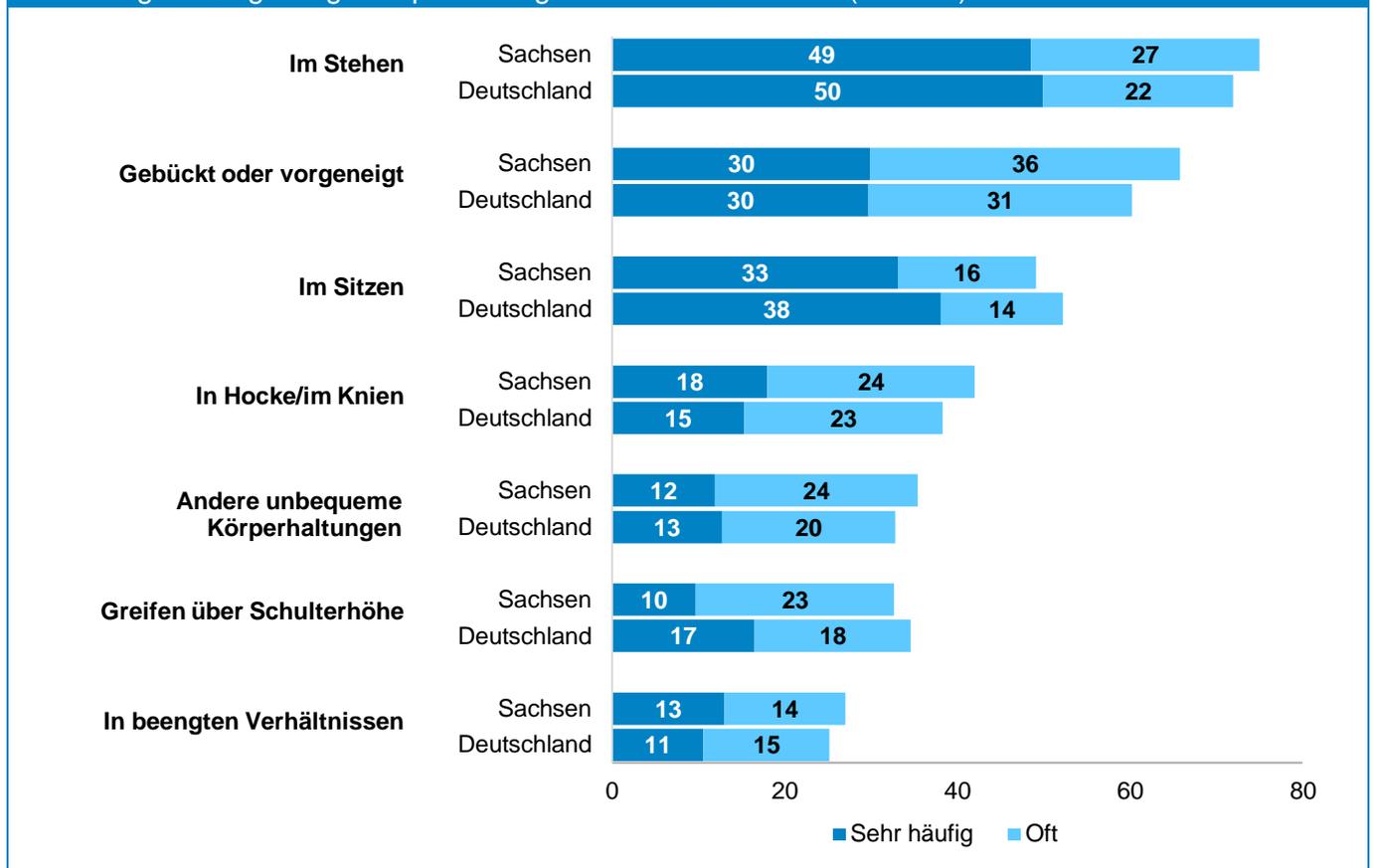
In der Erhebung wurden Befragte, die angaben, sehr häufig oder oft während der Arbeit eine ungünstige Körperhaltung (UK) einnehmen zu müssen, zusätzlich nach der Art dieser Körperhaltung gefragt. In Sachsen betrifft dies 59 % aller Befragten, in Ostdeutschland 57 % und in

Deutschland insgesamt 53 %. Im Fokus des Befragungs-Schwerpunktes standen folgende Formen (in absteigender Häufigkeit ihres Vorkommens in Sachsen, vgl. Abb. 31): Arbeit im Stehen, gebückte oder vorgeneigte Arbeit, Arbeit im Sitzen, Arbeit in der Hocke oder im Knien, Arbeiten in sonstigen unbequemen Körperhaltungen, Greifen über Schulterhöhe oder Arbeiten über Kopf sowie Arbeit in beengten Verhältnissen.

Die Spanne reicht von der sehr verbreiteten Arbeit im Stehen mit 76 % der UK-Betroffenen in Sachsen (dies entspricht 45 % aller Befragten) bis zur selteneren Arbeit in beengten Verhältnissen mit 27 % der UK-Betroffenen (dies entspricht 16 % aller Befragten). Mit Ausnahme der Arbeit im Sitzen und des Greifens über Schulterhöhe sind die meisten Formen ungünstiger Körperhaltungen etwas verbreiteter in Sachsen als in Deutschland. Das bedeutet auch, dass in Sachsen die Betroffenheit von mehreren Formen der UK ausgeprägter ist.

Geschlechterunterschiede bestehen dahingehend, dass Männer häufiger als Frauen in der Hocke oder im Knien oder in beengten Verhältnissen arbeiten sowie häufiger über Schulterhöhe greifen müssen. Dagegen sind Frauen vor allem intensiver (entsprechend einem größeren Anteil „sehr häufig“) von Arbeit im Sitzen bzw. im Stehen betroffen. Tendenziell nimmt die Verbreitung der Arbeit in ungünstigen Körperhaltungen mit dem Alter etwas ab. Dennoch sind auch 50-59-Jährige überproportional häufig von gebückter/ vorgeneigter Arbeit und vom Greifen über Schulterhöhe betroffen. Auffällig ist darüber hinaus die besondere Belastung in der ältesten Vergleichsgruppe durch langes Sitzen sowie ebenfalls durch Greifen über Schulterhöhe.

Abbildung 31: Ungünstige Körperhaltungen während der Arbeit (Prozent)

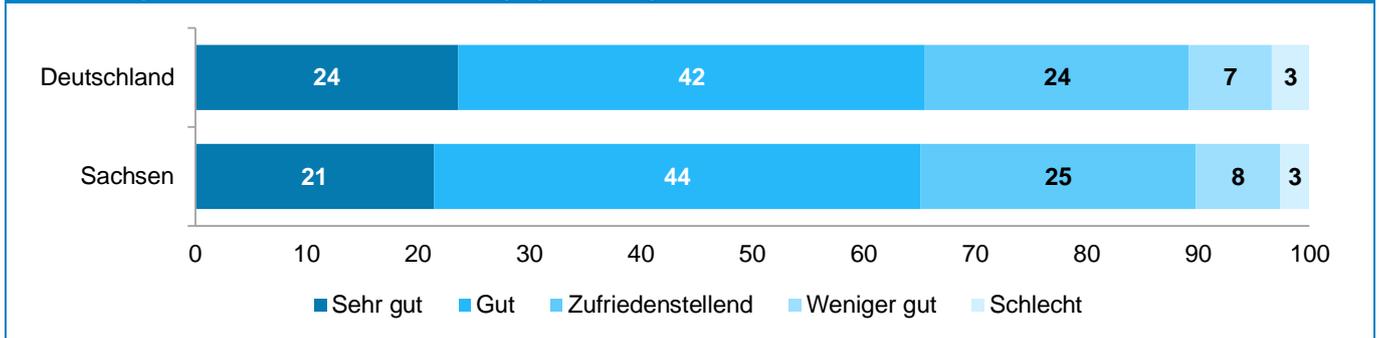


Sächsische Facharbeiter und Meister/ Beschäftigte mit Fachschulabschluss haben im Mittelwert aller ungünstigen Körperhaltungen die höchste Belastung (49 % bzw. 48 % aller UK-Betroffenen), am intensivsten ist die Belastung bei Meistern/ Fachschulabsolventen ausgeprägt, hier sind im Schnitt aller Formen 29 % sehr häufig betroffen. Unter den 14 Berufssegmenten kommen die Formen ungünstiger Körperhaltungen am häufigsten in folgenden Berufsfeldern vor (in absteigender Reihenfolge): Handelsberufe, Sicherheitsberufe, Fertigungsberufe, Medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe. Dort sind im Schnitt zwischen 30 und 50 %

der UK-Betroffenen gezwungen, häufig oder oft in den genannten Formen zu arbeiten.

Im Mittel hat gut die Hälfte aller Betroffenen in Sachsen sehr häufig oder oft die Möglichkeit zur Entlastung von ungünstigen Körperhaltungen während des Arbeitstages. Besonders geringe Entlastungsmöglichkeiten bestehen aber in Fertigungsberufen, Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen, Medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen sowie Verkehrs- und Logistikberufen, dort reicht die Spanne von 42 % bis lediglich 26 % häufiger Entlastung.

Abbildung 32: Wie würden Sie Ihren gegenwärtigen Gesundheitszustand beschreiben? (Prozent)



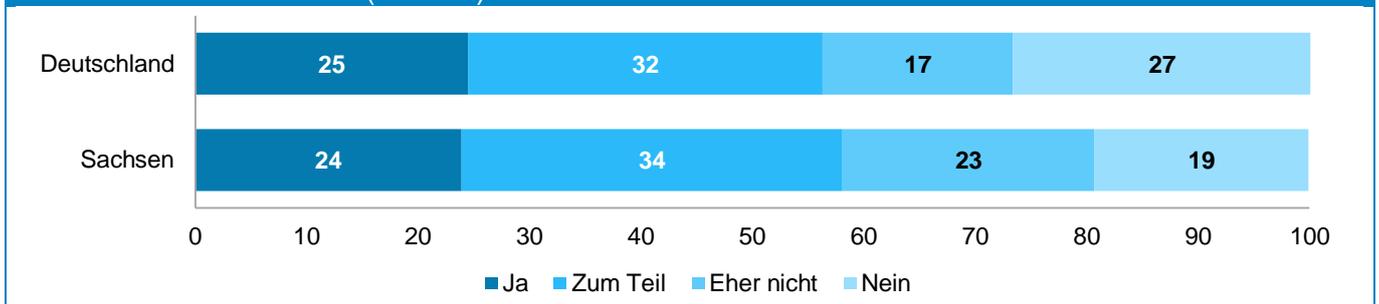
Gesundheitszustand

Trotz verbreiteter Belastungen schätzen Beschäftigte in Sachsen und Deutschland ihre Gesundheit insgesamt eher gut ein. Eine Mehrheit von knapp zwei Dritteln der Befragten bezeichnet ihren Gesundheitszustand als sehr gut oder gut, ein weiteres Viertel findet ihn zufriedenstellend, nur gut 10 % der Befragten schätzen ihn als weniger gut oder schlecht ein.

Facharbeiter haben in Sachsen mit 13 % den höchsten Anteil weniger guter bzw. schlechter Gesundheit, doch sind auch bei ihnen noch 62 % im positiven Bereich. Mit steigendem Alter verschlechtert sich der Gesundheitszustand.

Dieser Zusammenhang ist jedoch, wie bereits angesprochen, nur bis etwa 60 Jahren zu beobachten, aufgrund des Selektionsprozesses durch Inanspruchnahme der Erwerbsminderungsrente. So geben 50-59-Jährige mit einem Anteil von 55,3 % gut oder sehr gut einen etwas schlechteren Gesundheitszustand an als die noch in Beschäftigung befindliche Vergleichsgruppe der Über-59-Jährigen mit einem Wert von 59,2 %. Gleichwohl liegt der Anteil mit weniger guter bzw. schlechter Gesundheitsverfassung bereits ab etwa 40 Jahren deutlich über zehn Prozent, und er bleibt etwa auf diesem Niveau bis zur höchsten Altersgruppe.

Abbildung 33: Können Ihrer Meinung nach Veränderungen Ihrer Arbeitsbedingungen Ihren Gesundheitszustand verbessern? (Prozent)



Der Gesundheitszustand ist in hohem Maße von den Arbeitsbedingungen beeinflusst. Eine Mehrheit der Befragten in Deutschland und Sachsen ist der Ansicht, dass eine Verbesserung ihres

Gesundheitszustandes zumindest teilweise durch eine Veränderung der Arbeitsbedingungen erreichbar wäre. Diese Einschätzung ist in Sachsen ähnlich stark verbreitet wie in Deutsch-

land insgesamt. Dagegen sieht bundesweit ein signifikant höherer Anteil der Befragten als in Sachsen gar keinen Zusammenhang zwischen ihren Arbeitsbedingungen und dem Gesundheitszustand. Eine große Minderheit der sächsischen Befragten ist skeptisch, ob entweder eine Veränderung möglich wäre oder aber ob sie wirksam sein könnte.

Insbesondere bei Frauen ist der Gesundheitszustand von den Arbeitsbedingungen abhängig, hier gibt ein, mehr als 10 % höherer Anteil als bei den Männern an, dass eine Verbesserung der Arbeitsqualität ihre Gesundheit zumindest teilweise positiv beeinflussen könnte. Die

Einschätzung unterscheidet sich weiterhin deutlich zwischen verschiedenen Berufsgruppen. Die stärkste Abhängigkeit des Gesundheitszustands von den Arbeitsbedingungen (mit Anteilen „Ja“ und „Zum Teil“ deutlich über 60 %) berichten Beschäftigte in Reinigungsberufen, Medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen, Fertigungsberufen sowie in sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen, hier insbesondere Lehrende und Erziehende. Mit Ausnahme der Fertigungsberufe, in denen zu fast 90 % Männer arbeiten, sind damit frauentypische Berufe besonders betroffen.

8. Folgen der Arbeitsqualität

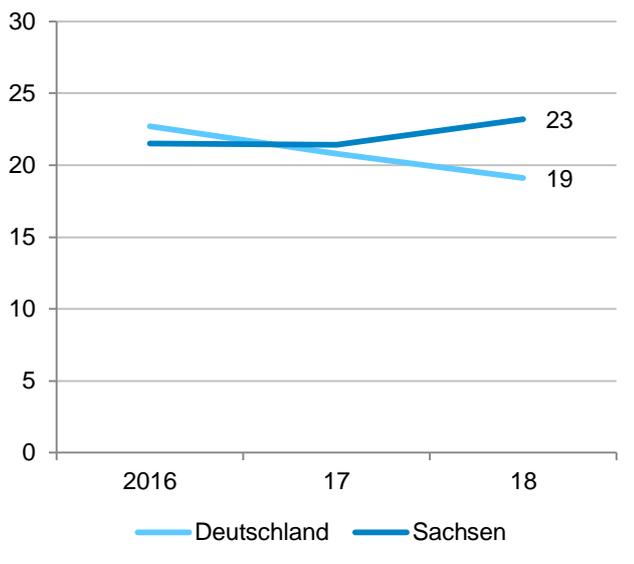
Neben dem Gesundheitszustand werden in der DGB-Erhebung weitere Aspekte abgefragt, die von der Arbeitsqualität beeinflusst werden. Es sind dies Präsentismus, also das Arbeiten trotz Krankheit, weiter die Bereitschaft, den Arbeitgeber zu wechseln sowie die Einschätzung, ob unter den gegebenen Bedingungen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

Präsentismus ist allgemein verbreitet, ein hoher Anteil Beschäftigter geht gelegentlich auch krank zur Arbeit. In der Literatur werden hierfür verschiedene Ursachen genannt (für einen Überblick vgl. Steinke/ Badura 2011). Dazu zählen ein berufliches Rollenverständnis, welches das Pflichtgefühl fördert, sowie ein ausgeprägtes Verantwortungsgefühl gegenüber abhängigen Menschen z. B. im Bildungs- oder Gesundheitssystem. Weiter können restriktive Unternehmenskulturen bzw. die Angst vor Ärger mit dem Arbeitgeber oder mit Kollegen zu solcherart überzogener Loyalität beitragen. Darüber hinaus werden auch Formen der Arbeitssteuerung als mögliche Ursache genannt, die statt durch Überwachung des Arbeitsprozesses über Zielsetzung funktionieren. Hier wäre an sogenannte Arbeitskraftunternehmer in „entgrenzten“ Arbeitsformen (Voß/ Pongratz 2003) zu denken, die jedoch stärker unter Selbständigen zu finden sind. Im DGB-Index Gute Arbeit wurden dagegen abhängig Beschäftigte befragt. Bei Ihnen tritt das Phänomen seltener auf, könnte aber im Zuge der Flexibilisierung von Arbeitsort und -zeit in einigen Bereichen zunehmen.

Der wichtigste Grund für das Arbeiten trotz Krankheit dürfte jedoch Arbeitsplatzunsicherheit sein, wenn Beschäftigte Angst haben, ihren Job zu verlieren. Als mögliche Folgen von Präsentismus drohen neben einer Gefährdung der Kollegen durch ansteckende Krankheiten sowie einer verminderten Arbeitsproduktivität auch Folgeerkrankungen, insbesondere Herz-Kreislauf-Erkrankungen, oder sogar bleibende Schäden.

Präsentismus ist auch in Sachsen verbreitet. Im Jahr 2018 gaben 64 % der sächsischen Befragten an, im Jahr vor der Befragung krank zur Arbeit erschienen zu sein, darunter gingen 31 % bis zu neun Tage und 33 % mehr als neun Tage krank arbeiten. Dagegen war in Deutschland insgesamt mit 66 % ein etwas größerer Teil der Befragten betroffen, jedoch gingen diese im Schnitt seltener krank zur Arbeit: 39 % war nur bis neun Tage krank anwesend und 27 % mehr als neun Tage. Das Phänomen ist in Sachsen rückläufig. Seit 2016 hat der Anteil der sächsischen Beschäftigten zugenommen, der im Jahr vor der Befragung nie krank zur Arbeit erschienen ist. Er ist in diesem Zeitraum von 32 % auf 36 % gestiegen und lag 2018 leicht über dem westdeutschen Wert von 34 %. Eine wesentliche Ursache für die Veränderung dürfte die verbesserte Arbeitsmarktsituation spielen. Angesichts gesunkener Arbeitslosenquote und zunehmender Engpässe geht die Arbeitsplatzunsicherheit bei Beschäftigten zurück und nehmen die Bindungsbemühungen der Arbeitgeber zu.

Abbildung 34: Wechselbereitschaft nach Region*



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

Wechselbereitschaft

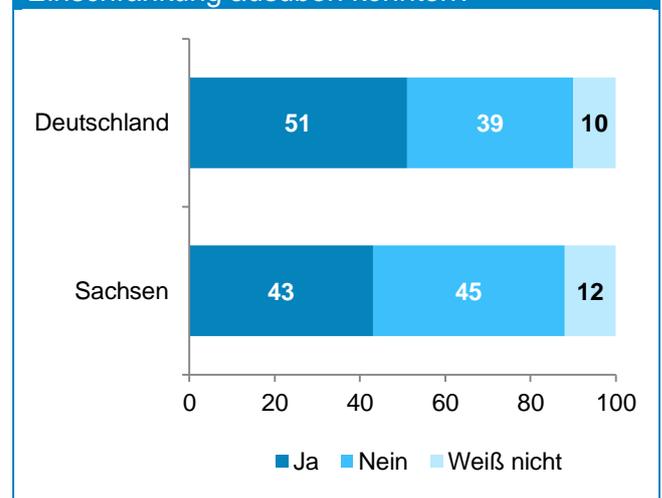
Seit einigen Jahren haben sich angesichts einer steigenden Zahl offener Stellen die Möglichkeiten für einen freiwilligen Wechsel des Arbeitgebers in Sachsen für viele Beschäftigte verbessert. Die Rate der Eigenkündigungen ist gestiegen, insbesondere für unzufriedene Beschäftigte liegt es nahe, sich nach einer neuen Stelle umzusehen. Im Zeitraum von 2005 bis 2017 hat sich in Ostdeutschland der Anteil an allen Personalabgängen durch Kündigungen seitens der Arbeitnehmer von 12 % auf 39 % erhöht (BMW 2018). Entsprechend hat sich auch die Wechselbereitschaft in Sachsen leicht erhöht, gemessen am Anteil der Befragten, die auf die Frage „Wenn Sie die Möglichkeit hätten, würden Sie dann den Arbeitgeber wechseln?“ mit „wahrscheinlich ja“ antworteten. Während der entsprechende Anteil in Deutschland seit 2016 kontinuierlich zurückgegangen ist, stieg er in Sachsen zuletzt etwas an und liegt nun über dem deutschen Durchschnitt (Abb. 34). Wie die Ana-

lysen des DGB-Index 2017 (Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr 2018) ergaben, ist die Wechselbereitschaft bei jüngeren Arbeitnehmern und solchen in Helfertätigkeit besonders ausgeprägt. Zudem wirkt sich die Arbeitsqualität auf die Bereitschaft zum Arbeitgeberwechsel aus. Steigernd wirken eine geringe Identifikation mit der Arbeit, geringe Wertschätzung durch Vorgesetzte, nicht ausreichende Weiterbildungsangebote sowie ein als nicht leistungsgerecht eingeschätztes Einkommen.

Arbeitsfähigkeit bis zur Rente

Nur eine Minderheit von 43 % der Sachsen ist der Meinung, unter den gegebenen Arbeitsbedingungen die aktuelle Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter uneingeschränkt ausüben zu können (Abb. 35). Der deutsche Vergleichswert liegt dagegen bei 51 %, in beiden Regionen ist seit 2016 keine eindeutige Entwicklungstendenz zu erkennen. Eine weitere große Minderheit von 45 % der Befragten in Sachsen geht nicht davon aus, in ihrer Tätigkeit ohne Einschränkungen bis zur Rente durchhalten zu können.

Abbildung 35: Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkung ausüben könnten?

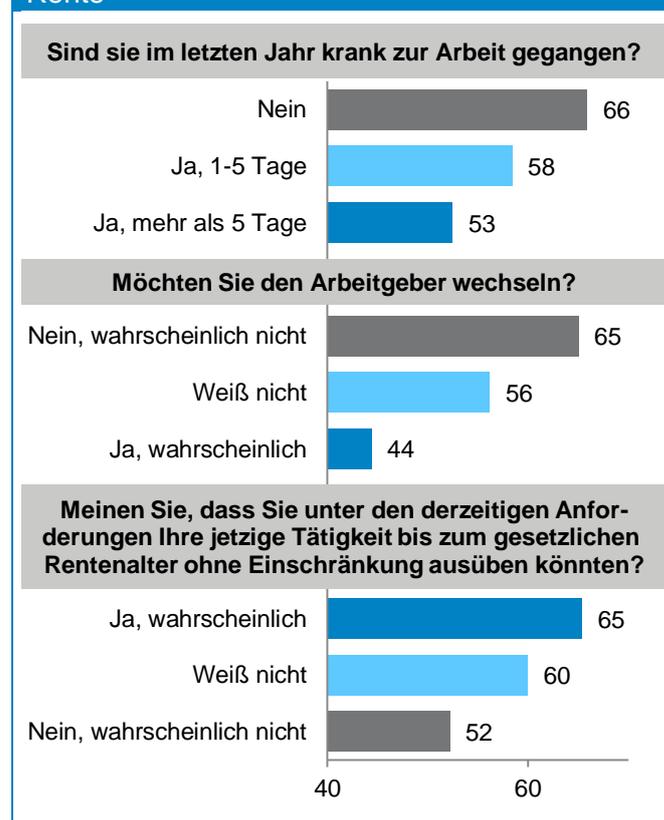


Die Differenz zwischen den sächsischen und den bundesweiten Ergebnissen ist sowohl mit Strukturunterschieden der Berufe und Tätigkeiten als auch mit der schlechteren Arbeitsqualität in Sachsen zu begründen. Frühere Analysen (Ketzmerick 2015a) haben gezeigt, dass Beschäftigte in gewerblich-technischen Berufen stärker an ihrer künftigen Erwerbsfähigkeit zweifeln, als es Beschäftigte in Büroberufen tun. Produktionsberufe in Industrie und Handwerk (einschließlich der Bauberufe) sind in Sachsen stärker vertreten als in Deutschland. Entsprechend sind starke körperliche Belastungen hier häufiger, diese wirken sich besonders ungünstig auf die Beschäftigungsfähigkeit bis zur Rente aus. Doch auch psychische Belastungen durch Arbeitsverdichtung, Zeitmangel usw. können wesentlich dazu beitragen, den Erhalt der Arbeitskraft zu beeinträchtigen, dies betrifft alle Berufsgruppen. Die Vorjahres-Analyse des DGB-Index (Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr 2018) ergab, dass sich insbesondere häufige ungünstige Körperhaltungen sowie körperlich schwere Arbeit negativ auf die Selbsteinschätzungen auswirken. Einen zwar geringeren, aber ebenfalls signifikanten Einfluss hat auch eine geringe Wertschätzung der Arbeit.

Die Antworten auf diese Frage zeigen, wie dringlich auch für Arbeitgeber eine Verbesserung der Arbeitsqualität bzw. eine altersgerechte Anpassung der Arbeitsanforderungen ist, um angesichts der schrumpfenden Erwerbsbevölkerung das Potenzial älterer Beschäftigter nutzen zu können. Nicht zuletzt ist die längere Beschäftigung älterer Mitarbeiter eine der wichtigsten betrieblichen Maßnahmen in Reaktion auf Besetzungsschwierigkeiten (Wiekert u. a. 2015).

Hier stellen sich zusätzlich vielfältige Aufgaben des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, die an dieser Stelle nur erwähnt werden können. Dazu gehören u. a. Schulungen der Beschäftigten, präventive Maßnahmen, die Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen sowie BEM, ggf. Umstrukturierung der Arbeitsaufgaben im Betrieb, digitale Ergonomie und assistive Technologien für ältere Beschäftigte (für eine ausführlichere Übersicht vgl. Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie 2018).

Abbildung 36: Arbeitsqualität (Gesamtindex) in Sachsen nach Ausprägung von Präsentismus, Wechselbereitschaft und Arbeitsfähigkeit bis zur Rente



Der abschließende Überblick in Abb. 36 zeigt für Sachsen die Zusammenhänge zwischen der Arbeitsqualität und den drei behandelten Folgeaspekten Präsentismus, Wechselbereitschaft und Arbeitsfähigkeit bis zur Rente. Bei der Wechselbereitschaft und der Erwerbsfähig-

keit bis zur Rente wird eine starke Beziehung zur Arbeitsbeanspruchung deutlich. Beschäftigte mit der Aussicht auf eine Fortführung ihrer Tätigkeit bzw. der Erhalt ihrer Erwerbsfähigkeit haben im Schnitt eine vergleichsweise hohe Arbeitsqualität. Der Zusammenhang mit Präsentismus ist weniger eindeutig kausal interpretierbar. Beschäftigte, die häufiger krank zur Arbeit gehen, geben eine schlechtere Arbeitsqualität an. Zum einen kann hier eine schlechte Führungskultur und eine hohe Arbeitsbelastung bei Mitarbeitern das Gefühl verstärken, auch bei

Krankheit nicht zu Hause bleiben zu dürfen. Andererseits ist es ebenfalls denkbar, dass Beschäftigte mit besonders beanspruchenden Jobs bzw. Beschäftigte, die ein höheres subjektives Belastungsempfinden haben, häufiger krank sind. Hier ist davon auszugehen, dass mit steigender Prävalenz nicht nur der Krankenstand sondern auch Häufigkeit von Präsentismus zunimmt. In jedem Fall gilt, dass eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen zur Gesunderhaltung der Beschäftigten und zur Vermeidung von Präsentismus beiträgt.

9. Literatur

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

BMWi (2018): IAB-Betriebspanel Ostdeutschland. Ergebnisse der 22. Befragungswelle 2017. Berlin.

Böhle, Fritz (2018): Interaktionsarbeit – neue Herausforderungen an eine humane Arbeitsgestaltung. In: ver.di-Bereich Innovation und Gute Arbeit (Hrsg.) (2018): Arbeiten mit Menschen – Interaktionsarbeit humanisieren. Band 1: Gestaltungskonzepte und Forschungsbedarf. S. 36-44. Frankfurt am Main.

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

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

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

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

Ketzmerick, Thomas (2015b): Willkommen. Migrationsatlas Sachsen-Anhalt, Halle/Saale.

Pongratz, H. J.; G. G. Voß (2003): Arbeitskraftunternehmer – Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen. Berlin.

Reichelt, Malte; Vicari, Basha (2014): Ausbildungsinadäquate Beschäftigung in Deutschland: Im Osten sind vor allem Ältere für ihre Tätigkeit formal überqualifiziert. (IAB-Kurzbericht, 25/2014), Nürnberg.

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

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

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

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

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

10. Anhang

Erhebung und Berechnung des DGB-Index

Gute Arbeit

Der DGB-Index Gute Arbeit stellt eine Maßzahl dar, mit der die Qualität der Arbeit aus Sicht der Beschäftigten gemessen wird. Der Index fasst zahlreiche Angaben über berufliche Voraussetzungen und Ressourcen, Arbeits- sowie Einkommensbedingungen der Beschäftigten in einem Wert zwischen 0 und 100 zusammen. Der Index ist hierarchisch aufgebaut, damit können auch differenzierte Aussagen getroffen werden: entweder auf der Ebene von drei Teilindizes (Ressourcen, Belastungen, Einkommen/Sicherheit), elf Kriterien oder aber 42 Einzelfragen (vgl. auch Abschnitt 2 Datenbasis). Die Erhebung und Berechnung der Indexwerte wird nach dem aktuellen wissenschaftlichen Stand der Methoden empirischer Sozialforschung durchgeführt. So können belastbare und verlässliche Aussagen getroffen werden, die eine gute zeitliche, räumliche und inhaltliche Vergleichbarkeit aufweisen. Zur Verbesserung von Validität⁹ und Reliabilität¹⁰ wurde das Instrument im Jahr 2011 evaluiert (Schütte 2011) und weiterentwickelt (vgl. Holler 2013). Dabei wurde auch die Gewichtung der einzelnen Dimensionen optimiert.

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

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

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

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

⁹ Inhaltlich präzise Abbildung der zu erhebenden Kategorien im Index

¹⁰ 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