



Qualität der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in Sachsen 2023

Ergebnisse der Befragung
zum DGB-Index Gute Arbeit
in Sachsen



zsh

DGB-Index
Gute Arbeit



Inhalt

1. Das Wichtigste in Kürze.....	3
2. Datenbasis	8
3. Rahmenbedingungen der Arbeit in Sachsen.....	11
4. Arbeitsbedingungen in Sachsen im Zeit- und Regionalvergleich.....	13
4.1. DGB-Index Gute Arbeit, Teilindizes und Kriterien im Vergleich.....	13
4.2. Entwicklung der Indizes.....	17
5. Die Arbeitsbedingungen unterschiedlicher Betriebstypen und Beschäftigtengruppen	19
6. Arbeitsbelastungen und Prävention	30
7. Folgen der Arbeitsqualität.....	37
8. Literatur	40
9. Anhang.....	41

1. Das Wichtigste in Kürze

Im Jahr 2023 wurde im Auftrag des Freistaates Sachsen zum achten Mal eine Aufstockung der jährlichen Befragung für den **DGB-Index Gute Arbeit** realisiert, um einen detaillierteren Einblick in die Beschäftigungs- und Arbeitssituation im Land zu gewinnen. Die Befragung ermöglicht Aussagen zu den wahrgenommenen Arbeitsbedingungen aus Sicht der sächsischen Beschäftigten sowie den Vergleich mit den Ergebnissen für Deutschland. Auf dieser Grundlage können Fortschritte und Handlungsbedarfe im Sinne von guter Arbeit identifiziert werden.

Der Gesamtindex Gute Arbeit¹ setzt sich aus drei Teilindizes zusammen: Ressourcen (z.B. Einfluss- und Weiterbildungsmöglichkeiten), Belastungen (z.B. durch körperliche und psychische Anforderungen) sowie Einkommen und Sicherheit (einschließlich der Bewertung des erwarteten Rentenniveaus). Die Teilindizes basieren auf insgesamt 42 Einzelmerkmalen der subjektiv eingeschätzten Arbeitsqualität².

Die Arbeitsqualität in Sachsen hat sich in den letzten Jahren deutlich verbessert. Mit einer Unterbrechung in der Pandemie hat der **Gesamtindex** seit 2018 stetig zugelegt. Eine ähnliche Entwicklung ist in Ostdeutschland zu sehen. Nach einem leichten Rückgang des gesamtdeutschen Wertes liegt die Arbeitszufriedenheit in Sachsen und Ostdeutschland 2023 erstmals nahezu auf dem bundesweiten Niveau.

Die Entwicklung auf der Ebene des Gesamtindex spiegelt sich in den Teilindizes der Arbeits-

qualität in unterschiedlicher Weise wider. Zum **Teilindex Ressourcen** zählen Gestaltungsmöglichkeiten im Betrieb, persönliche Entwicklungsmöglichkeiten, Führungsqualität, Betriebskultur und Sinn der Arbeit. Die Bewertung der Ressourcen hat sich verbessert und liegt 2023 nur noch knapp unter dem bundesweiten Vergleichswert. Die Entwicklung beruht auf einer besseren Einschätzung der Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten bei der Arbeit, insbesondere auf die Gestaltung der Arbeitszeit, sowie einer verbesserten Einschätzung von Sinngehalt und Identifikation mit der eigenen Arbeit. Nach wie vor deutlich schlechter als in Deutschland werden in Sachsen der Einfluss auf die Arbeitsmenge, der Informationsfluss im Betrieb und die Arbeitsplanung durch Vorgesetzte beurteilt.

Die Einschätzung der **Arbeitsbelastungen** ist in Sachsen 2023 noch immer deutlich schlechter als bundesweit, obwohl auch hier seit 2021 ein kräftiger Anstieg und damit eine Annäherung an das Niveau in Deutschland zu beobachten ist. Verbesserungen gab es zuletzt vor allem bei der Arbeitszeitalage, dennoch besteht ein deutlicher Rückstand zu den bundesweiten Bewertungen, vor allem durch Nachtarbeit und Wochenendarbeit. So ist in Sachsen Schichtarbeit doppelt so häufig wie in Deutschland insgesamt. Auch bei der Einschätzung körperlicher Anforderungen sowie widersprüchlicher Anforderungen und der Arbeitsintensität liegt das Bundesland weiterhin zurück.

Im Teilindex **Einkommen und Sicherheit** ist nach einer Stagnation 2023 wieder ein Anstieg zu sehen. Durch den deutlichen Rückgang des gesamtdeutschen Wertes liegt nun auch hier

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

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

Sachsen, ebenso wie Ostdeutschland, nahezu auf bundesweitem Niveau. Vor dem Hintergrund der gestiegenen Inflation ergab sich zwar ein Rückgang der Bewertung des aktuellen Einkommens und der Rentenerwartungen. Dieser wurde jedoch durch den Anstieg der Einschätzung betrieblicher Sozialleistungen sowie eine deutlich gestiegene Zufriedenheit mit den Themen Beschäftigungssicherheit und berufliche Zukunftssicherheit mehr als kompensiert. Der Rückstand zu den bundesweiten Bewertungen bei den Themen Einkommen, Rente und betriebliche Sozialleistungen ist gleichwohl immer noch ausgeprägt.

Die Unterschiede der Arbeitsqualität zwischen den **Wirtschaftszweigen** haben sich etwas verringert. Die höchste Arbeitszufriedenheit in Sachsen herrscht im Bereich Information und Kommunikation, vergleichsweise gut ist sie auch im Bereich Landwirtschaft/ Energie/ Versorgung, im öffentlichen Dienst und im Bereich Freiberufler/ wissenschaftlich-technische Dienstleistungen/ Finanz- und Versicherungsdienstleistungen/ Immobilien. Aufgerückt ist die beschäftigungsstarke Industrie, wo die Bewertungen seit dem Vorjahr deutlich zugelegt haben. Das Baugewerbe ist sowohl bundesweit als auch in Sachsen zurückgefallen, hier haben sich vor allem die Bewertungen der Belastungen sowie von Einkommen und Sicherheit verschlechtert. In Erziehung und Unterricht werden Ressourcen und Einkommen und Sicherheit gut, dagegen Belastungen, v.a. Aspekte der Arbeitszeitsituation, schlecht bewertet. Zu den Wirtschaftszweigen mit unterdurchschnittlichen Bewertungen zählen der Handel, Verkehr und Logistik sowie Dienstleistungen. Das Gesundheits- und Sozialwesen nimmt den letzten Platz ein. Hier werden meist

besonders die Ressourcen, Einkommen und Sicherheit schlecht eingeschätzt. Im Gesundheits- und Sozialwesen kommen besonders hohe Arbeitsbelastungen hinzu, die vielfach durch Personalmangel verschärft werden. Größere Pflege- und Gesundheitseinrichtungen sind davon besonders betroffen. Arbeitsüberlastung, hoher Krankenstand, Abwanderung aus dem Beruf und Rekrutierungsprobleme können sich hier in ungünstiger Weise gegenseitig verstärken. In anderen Branchen ist die Arbeitszufriedenheit in größeren Betrieben tendenziell höher, da diese häufig tarifgebunden sind, was sich positiv auf die Bewertung von Einkommen, betrieblichen Sozialleistungen und die Beschäftigungssicherheit auswirkt.

Mit steigendem **Qualifikationsniveau** nimmt auch die Arbeitsqualität zu. Beschäftigte mit akademischen Abschlüssen sind zufriedener mit ihren Ressourcen sowie mit Einkommen und Sicherheit als Fachkräfte und Beschäftigte mit Fortbildungs- bzw. Fachschulabschlüssen. Dagegen bewerten Personen mit berufsfachlichen Qualifikationen Arbeitsbelastungen deutlich besser als die anderen Qualifikationsgruppen. In Deutschland insgesamt sind diese Zusammenhänge ähnlich wie in Sachsen, allerdings liegt die Arbeitsqualität aller Qualifikationsgruppen im Land unter den bundesweiten Vergleichswerten. Am stärksten ist der Rückstand beim Pflegepersonal mit Fachschulabschluss aufgrund hoher Belastungen.

Die Arbeitsqualität unterscheidet sich in Sachsen deutlicher nach dem **Lebensalter**, als es in Deutschland insgesamt der Fall ist. Ältere Sachsen beurteilen ihre Arbeitsbedingungen schlechter als Jüngere, bei ihnen ist auch der Rückstand zur gesamtdeutschen Einschätzung grö-

ßer. Während bei älteren Beschäftigten die schwierige Arbeitsmarktsituation zurückliegender Jahrzehnte oftmals noch nachwirkt, werden heutige Berufseinsteiger/-innen umworben. Sie profitieren von besseren Bedingungen beim Start in das Berufsleben und in Sachsen auch von einem hohen Anteil qualifizierter Beschäftigter, die strukturell eine gute Arbeitsqualität aufweisen.

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

In den meisten **Berufsfeldern** Sachsens liegt die Arbeitsqualität etwas unter den bundesweiten Vergleichswerten. Lediglich in den fertigungstechnischen Berufen sowie in den Verkehrs- und Logistikberufen ist sie geringfügig höher. Die höchste Arbeitszufriedenheit herrscht in IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen, in Berufen der Unternehmensführung und -organisation, in Bau- und Ausbauberufen sowie Fertigungstechnischen Berufen. Dort werden auch die meisten Teilaspekte der Arbeitsqualität überdurchschnittlich bewertet. In Berufsgruppen mit mittlerer Arbeitszufriedenheit ist die Bewertung einzelner Aspekte deutlich unterdurchschnittlich. So mangelt es in den unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen vor allem an Ressourcen, in den lehrenden und

erziehenden Berufen sind insbesondere die Belastungen hoch. In den Berufsgruppen mit unterdurchschnittlichen Bewertungen werden meist v.a. Ressourcen sowie Einkommen und Sicherheit schlecht beurteilt. Dies betrifft Verkehrs- und Logistikberufe, Fertigungsberufe, Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe sowie Handelsberufe. Auf dem letzten Platz der Rangfolge liegen die Gesundheitsberufe, die insbesondere hinsichtlich der Belastungen, in schwächerem Maße auch bei Einkommen und Sicherheit, deutlich unterdurchschnittliche Bewertungen erhalten.

Schichtarbeit geht mit deutlich verringerter Arbeitsqualität einher. Ursachen sind vor allem die belastende Arbeitszeitlage, aber auch höhere emotionale Anforderungen, körperliche und psychische Belastungen in Berufen mit Schichtarbeit. In Sachsen wird deutlich mehr in Schichten gearbeitet als in den Vergleichsregionen. Dies wurde als der wichtigste Grund für die im Regionalvergleich anhaltend geringere Arbeitszufriedenheit identifiziert.

Ein Themenschwerpunkt der Erhebung waren **Arbeitsbelastungen und Prävention**. Übermäßige Belastungen beeinträchtigen die Leistungsfähigkeit und Lebensqualität der Beschäftigten und können zu gesundheitlichen Schäden führen, wie z.B. Muskel-Skelett-Erkrankungen und psychischen Beeinträchtigungen. In Sachsen und Deutschland insgesamt sind Arbeitsbelastungen wie z.B. Lärm, Zeitdruck, Konflikte und körperlich schwere Arbeit sehr verbreitet, nur eine Minderheit ist nicht betroffen. Ein knappes Drittel der Befragten erlebt sogar mehrere dieser Belastungen häufig oder oft. Unter den Mehrfachbelasteten geht nur eine Minderheit davon aus, unter den aktuellen Anforderungen ihre Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter

ohne Einschränkungen ausüben zu können.

Präventive Maßnahmen des Arbeitsschutzes sind geeignet, Belastungen bzw. deren Folgen für die Beschäftigten zu verringern. Im Arbeitsschutz wird unterschieden zwischen Verhältnisprävention, also der Bekämpfung von Gefahren an ihrer Quelle, und Verhaltensprävention, also personenbezogenen Schutzmaßnahmen. Verhältnisprävention ist zwar aufwändiger aber auch wirksamer und hat laut Arbeitsschutzgesetz Vorrang gegenüber Verhaltensprävention. Individuelle Maßnahmen sind dagegen leichter umzusetzen. Zudem liegen sie im Trend der individuellen Bearbeitung von Stressfolgen, der Selbstoptimierung und Fitness. Aus diesem Grund wird in der Praxis der Selbstverantwortung des Einzelnen oft der Vorrang gegeben gegenüber der Verantwortung von Arbeitgebern zur Gewährleistung sicherer und gesunder Arbeitsverhältnisse.

Dies zeigt sich teilweise auch in Sachsen. Zwar werden bei einem Teil der von Belastungen Betroffenen betriebliche Maßnahmen umgesetzt bzw. individuelle Maßnahmen angeboten. Eine eindeutige Maßnahmenhierarchie im Sinne einer Bekämpfung von Gefährdungen an der Quelle ist bei den untersuchten Belastungsformen jedoch nicht erkennbar. Vielmehr ist die Verhaltensprävention teils gleich häufig wie die Verhältnisprävention, teils sogar häufiger. Betriebliche Maßnahmen werden meist etwas wirksamer eingeschätzt als individuelle Angebote, zumal letztere nur von einem Teil der Betroffenen angenommen werden. Insgesamt profitiert lediglich eine Minderheit Betroffener von angemessenen Maßnahmen. Dies ist nur zum Teil auf die geringe Wirksamkeit von Maßnahmen zurückzuführen. Vielmehr werden trotz hoher Verbreitung

von Belastungen vergleichsweise selten Maßnahmen umgesetzt bzw. angeboten.

Die Wirksamkeit von Maßnahmen kann durch die Beteiligung der Beschäftigten bei ihrer Entwicklung deutlich verbessert werden. Beteiligung trägt nicht nur dazu bei, dass überhaupt Maßnahmen ergriffen werden, sie kann auch deren Effizienz erhöhen, weil die Erfahrung der Beschäftigten genutzt wird, und sie unterstützt die Integration der Prävention in den Arbeitsalltag. Problematisch ist jedoch der geringe Umfang der Beteiligung von Beschäftigten bei der Entwicklung von Maßnahmen.

Gefährdungsbeurteilungen sind ein zentrales und gesetzlich verpflichtendes Instrument des Arbeitsschutzes. Mit ihrer Hilfe werden die spezifischen Bedingungen und Risiken eines Arbeitsplatzes bewertet und Lösungen aufgezeigt. Beschäftigte mit aktuellen Gefährdungsbeurteilungen sind nicht nur seltener von Belastungen betroffen, bei ihnen werden auch deutlich häufiger präventive Maßnahmen ergriffen als ohne Gefährdungsbeurteilung. Zudem wird der Arbeitsschutz mit vollständiger Gefährdungsbeurteilung wirksamer eingeschätzt als ohne. Es ist jedoch festzuhalten, dass die Arbeitgeber lediglich bei 38% der sächsischen Beschäftigten ihrer gesetzlichen Verpflichtung zur Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen nachkommen, zudem werden nur bei 19% auch psychische Belastungen berücksichtigt.

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

Infektionsschutz deutlich zurückgegangen. Seit der Aufhebung von Schutzmaßnahmen ist der Präsentismus in Sachsen und bundesweit zwar wieder angestiegen, nach wie vor sind die Anteile jedoch niedriger als 2019. Die Bereitschaft zum Wechsel des Jobs liegt seit 2017 in Sachsen über dem bundesweiten Niveau. Auch hier gab es nach einem Rückgang in der Pandemie wieder einen deutlichen Anstieg. So war in 2023

für 24% der Beschäftigten ein Arbeitgeberwechsel vorstellbar. Insgesamt 45% der sächsischen Befragten glauben nicht, in ihrer Tätigkeit ohne Einschränkungen bis zur Rente durchhalten zu können, verglichen mit 40% in Deutschland insgesamt. Betroffen sind besonders Beschäftigte mit hohen Belastungen, z.B. in gewerblich-technischen Berufen, im Gesundheits- und Sozialwesen sowie in Erziehung und Unterricht.

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 2023 wurde im Zeitraum von 12/2022 bis 04/2023 mittels Telefonbefragung eine Stichprobe für die Bundesrepublik erhoben, auf deren Basis für die vorliegende Analyse 6.266 Fälle zur Verfügung standen.

Im Auftrag der jeweiligen Landesregierungen wurden in einigen Bundesländern sogenannte Oversamplings verwirklicht, die einen detaillierteren Einblick in die subjektive Beschäftigungs- und Arbeitssituation in den Ländern erlauben. Für das Jahr 2023 wurde zum achten Mal solch eine Stichprobe für Sachsen befragt. Sie umfasst 1.000 Fälle am Arbeitsort im Bundesland. Für die vorliegende Untersuchung wurden regionale Vergleiche zwischen Sachsen, Ostdeutschland (in der Datenbasis definiert als 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. Die Befragung wird mit Merkmalen der amtlichen Statistik gewichtet, um beispielsweise die Repräsentativität hinsichtlich Wirtschaftszweigen, Ausbildungsabschlüssen, Berufen, Alter oder Geschlecht sicherzustellen.

Der in Bezug auf Reliabilität und Validität gut geprüfte, inhaltliche Kern des Befragungsinstruments umfasst 42 Fragen, die sich auf elf Dimensionen (Kriterien) der subjektiv einge-

schätzten Arbeits- und Belastungssituation beziehen. Die Einschätzungen werden nach einem arbeitswissenschaftlichen Belastungs-Beanspruchungskonzept zweistufig erhoben. Der Begriff der Belastungen bezieht sich auf die objektiven Aspekte der Arbeitsanforderungen und -situation, während der Begriff der Beanspruchungen auf die subjektiven Auswirkungen dieser Aspekte bei den Beschäftigten abzielt. 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 gleicher Weise werden drei Teilindizes berechnet,

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

die die Einschätzungen zu Ressourcen (Kriterien 1-4), Belastungen (Kriterien 5-8) sowie Einkommen und Sicherheit (Kriterien 9-11) zusammenfassend abbilden (Tab. 1). Die Teilindizes bilden die Grundlage des DGB-Index Gute Arbeit. Der Gesamtindex ist inhaltlich so konzipiert,

dass Werte kleiner als 50 Punkte auf schlechte Arbeit verweisen, Werte von 50 bis unter 65 stellen das „untere Mittelfeld“ der Arbeitsqualität dar, Werte von 65 bis unter 80 Punkten 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 Kolleg/-innen • Möglichkeiten, Probleme ggü. Vorgesetzten offen anzusprechen • Förderung von Kollegialität • Planung der Arbeit durch Vorgesetzte • Rechtzeitige Weitergabe arbeitsrelevanter Informationen
		4 Sinn der Arbeit	<ul style="list-style-type: none"> • Bedeutung der eigenen Arbeit für die Gesellschaft • Bedeutung der eigenen Arbeit für den Betrieb • Identifikation mit der eigenen Arbeit
	Belastungen	5 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 Kund/-innen, Kolleg/-innen sowie Vorgesetzte • Konflikte und Streitigkeiten mit Kund/-innen, Klient/-innen, Patient/-innen • Notwendigkeit, Gefühle zu verbergen
		7 Körperliche Anforderungen	<ul style="list-style-type: none"> • körperlich schwere Arbeit • ungünstige Körperhaltung • Lärm und laute Umgebungsgeräusche • widrige Umgebungsbedingungen (Kälte, Hitze, Nässe, Feuchtigkeit, Zugluft)
		8 Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität	<ul style="list-style-type: none"> • Störungen und Unterbrechungen bei der Arbeit • Zeitdruck • Notwendigkeit zu Qualitätsabstrichen zur Bewältigung des Arbeitspensums • widersprüchliche Arbeitsanforderungen • unzureichende Informationen zur Aufgabenerfüllung
	Einkommen und Sicherheit	9 Einkommen und Rente	<ul style="list-style-type: none"> • Leistungsangemessenheit des Einkommens • Einkommensniveau • Rentenniveau
		10 Betriebliche Sozialleistungen	<ul style="list-style-type: none"> • betriebliche Angebote zur Verbesserung der Altersvorsorge • betriebliche Angebote zur Gesundheitsförderung • weitere betriebliche Sozialleistungen (Kinderbetreuung, Essenszuschüsse, Fahrtkostenzuschüsse)
		11 Beschäftigungssicherheit/ Berufliche Zukunftssicherheit	<ul style="list-style-type: none"> • Sorgen um berufliche Zukunft • Angst vor Arbeitsplatzverlust • Sorgen, dass Arbeitsplatz überflüssig wird

Zusätzlich zu der Arbeitsqualität als Kernbereich der Befragung gibt es neben soziodemografischen Angaben u. a. auch Fragen zu Beschäftigungsverhältnissen und Folgen der Arbeitsqualität, die im Bericht berücksichtigt sind. Darüber hinaus wurde im Rahmen jährlich wechselnder Schwerpunkte 2023 das Thema Arbeitsbelastungen und Prävention erhoben. Auch

diesem Thema ist ein Abschnitt gewidmet.

Anmerkung

In Diagrammen zu den Indexwerten sind in der Regel nur Skalenausschnitte dargestellt, um Unterschiede hervorzuheben. Zur besseren Vergleichbarkeit umfassen diese in den Liniendiagrammen zu den Indizes einheitlich einen Wertebereich von 14 Indexpunkten.

3. Rahmenbedingungen der Arbeit in Sachsen

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

Die Wirtschaftsstruktur in Sachsen ist stark durch die Industrie, das Gesundheits- und Sozialwesen sowie den Handel geprägt. In diesen Wirtschaftszweigen sind zusammen 47% aller Beschäftigten angestellt. Das Verarbeitende Gewerbe ist die beschäftigungsstärkste Branche, ähnlich wie in ganz Deutschland arbeiten hier 20% aller Beschäftigten und damit deutlich mehr als im ostdeutschen Durchschnitt. Das Gesundheits- und Sozialwesen (einschließlich Altenpflege) liegt mit 16% der Beschäftigten etwas über dem Bundesdurchschnitt, der Handel mit 11% etwas darunter. Auch das Baugewerbe ist in Sachsen beschäftigungsstärker als in anderen Regionen.

Die Verteilung der Beschäftigten nach Betriebsgröße ist in Sachsen stärker auf kleine Betriebe konzentriert als in Deutschland, aber großbetrieblicher als in Ostdeutschland. Verglichen mit dem Bundesdurchschnitt sind in Sachsen mehr Menschen in Betrieben zwischen 20 und 200 Beschäftigten angestellt, dafür we-

niger in Kleinstbetrieben sowie in mittleren und großen Betrieben. Im ostdeutschen Vergleich arbeiten in Sachsen jedoch deutlich mehr Menschen in Betrieben ab 2.000 Beschäftigten.

Geschlecht: Der Anteil der Frauen an den Befragten ist in Sachsen mit 48,6% vergleichsweise hoch, er liegt 1,8% über dem bundesdeutschen, aber 0,5% unter dem ostdeutschen Durchschnitt. Frauen arbeiten in Sachsen häufiger als Männer in personenbezogenen Dienstleistungsberufen (Medizin, Pflege, Erziehung, Unterricht), in kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen sowie in Berufen der Unternehmensführung und -organisation. Dagegen weist die Berufsstruktur der Männer häufiger Produktionsberufe (Fertigung, Fertigungstechnik, Bau- und Ausbau) sowie Verkehrs- und Logistikberufe auf.

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

Die sächsische Berufsstruktur ist stärker durch Produktionsberufe und personenbezogene Dienstleistungsberufe bestimmt als die gesamtdeutsche. Vor allem Fertigungstechnische Berufe, in geringerem Maße auch Bau- und Ausbauberufe sowie Gesundheitsberufe sind in Sachsen stärker vertreten als im Bundesdurchschnitt. Berufe in Unternehmensführung und -organisation sind geringfügig häufiger, dagegen sind unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe seltener anzutreffen. Auch im Vergleich zu Ostdeutschland insgesamt gibt es in Sachsen deutlich mehr Beschäftigte in Fertigungstechnischen aber auch in Gesundheits- und Pflegeberufen sowie Berufen in Unternehmensführung und -organisation.

In Sachsen sind anteilig weniger junge und mehr mittelalte Menschen beschäftigt als im Bundesdurchschnitt. Insbesondere in der Altersgruppe unter 30 Jahren gibt es mit 11% in Sachsen deutlich weniger Beschäftigte als in Deutschland (dort 16%), ähnlich wie in ganz Ostdeutschland. Die Altersgruppen zwischen 40 und 60 Jahren, zusammen 59% der Beschäftigten, sind häufiger vertreten als in den Vergleichsregionen. Gegenüber Ostdeutschland gibt es etwas weniger Beschäftigte über 60 Jahren. Junge Beschäftigte haben strukturell eine hohe Arbeitszufriedenheit, ihr vergleichsweise

geringer Anteil im Bundesland wirkt sich negativ auf den Gesamtindex aller Beschäftigten aus.

Schichtarbeit ist in Sachsen etwa doppelt so häufig wie in Deutschland insgesamt und deutlich häufiger als in Ostdeutschland. Ganze 31% der sächsischen Befragten arbeiten in Schichten, darunter 26% regelmäßig oder ständig. Schichtarbeit ist in Branchen häufiger, die in Sachsen viele Menschen beschäftigen, so im Gesundheits- und Sozialwesen, in der Industrie, im Handel und in der Logistik. Die hohe Verbreitung von Schichtarbeit ist eine wichtige Ursache der im Regionalvergleich niedrigeren Arbeitsqualität in Sachsen (vgl. SMWA 2021).

In Sachsen sind mittlere Einkommen häufiger als in Deutschland. Die Struktur der in der Befragung erhobenen Brutto-Monatsentgelte konzentriert sich in Sachsen deutlich stärker als im Bundesdurchschnitt auf den Bereich 1.500 bis 3.000 Euro. Dagegen sind niedrigere Einkommen und ganz besonders hohe Einkommen über 4.000 Euro weniger häufig als in Deutschland. Gegenüber Ostdeutschland ist der obere Mittelbereich etwas stärker besetzt, die Spitze dagegen schwächer. Entgelte zwischen 1.500 und 2.000 Euro sowie über 4.000 Euro sind in Sachsen seltener als in Ostdeutschland, aber solche zwischen 3.000 und 4.000 Euro häufiger.

4. Arbeitsbedingungen in Sachsen im Zeit- und Regionalvergleich

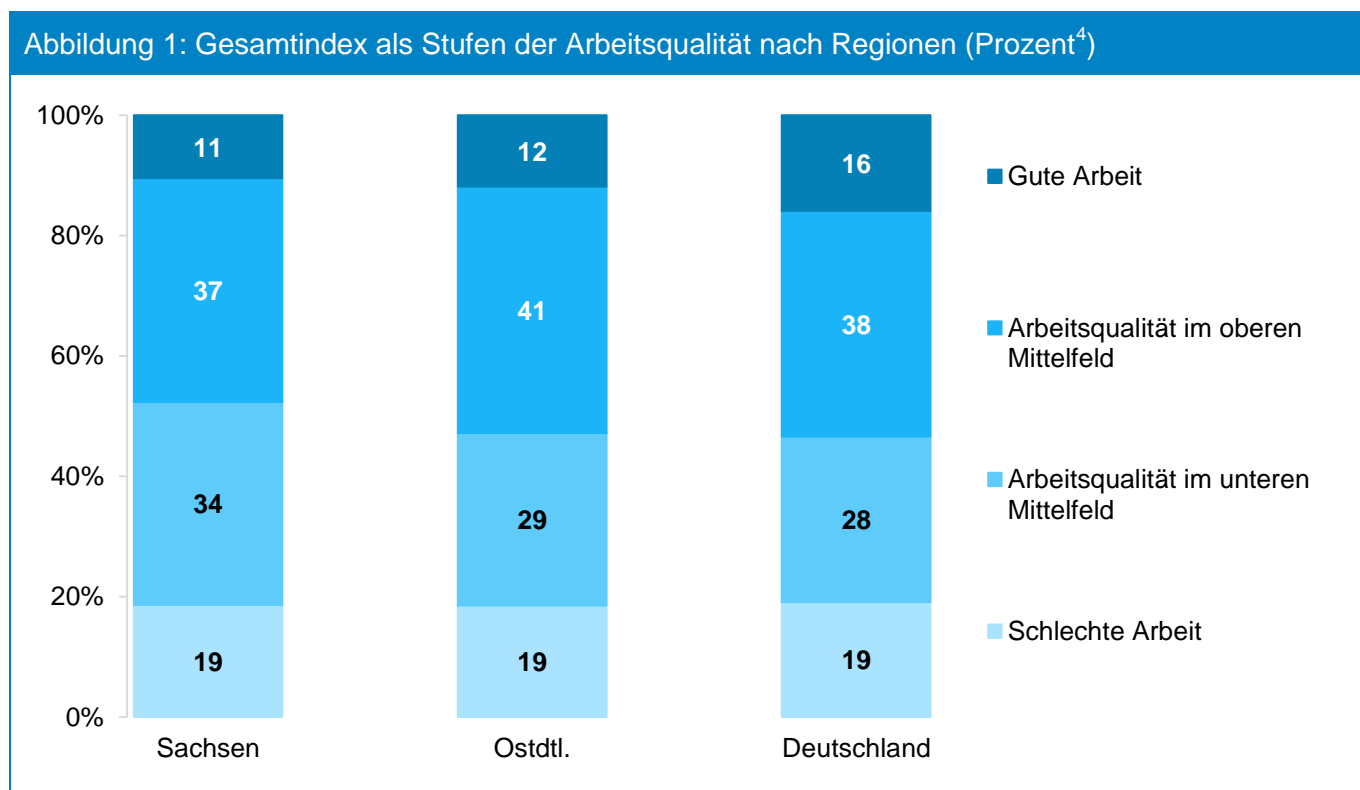
4.1. DGB-Index Gute Arbeit, Teilindizes und Kriterien im Vergleich

Der DGB-Index Gute Arbeit ermöglicht auf Basis repräsentativ erhobener subjektiver Einschätzungen regionale Vergleiche der Arbeitsqualität. Die Verteilung der Beschäftigten auf die Stufen der Arbeitsqualität unterscheidet sich in Sachsen trotz starker Gemeinsamkeiten nach wie vor von der im Rest Ostdeutschlands und in Deutschland insgesamt (Abbildung 1).

In allen drei Vergleichsregionen liegt 2023 der Index bei einer Mehrheit der Befragten im Mittelfeld, häufiger im oberen als im unteren Teil. Gleichwohl fällt in Sachsen auf, dass das untere Mittelfeld deutlich stärker ist als in den beiden anderen Regionen. Entsprechend ist in Sachsen das obere Mittelfeld schwächer besetzt als in

Ostdeutschland. Dies ist auch in Gesamtdeutschland der Fall, allerdings ist hier der Bereich guter Arbeit deutlich größer als in Ostdeutschland und Sachsen. Auffällig ist weiterhin, dass die Anteile schlechter Arbeit in allen Regionen gleich groß sind. Hier hat Sachsen gegenüber den Vorjahren aufgeholt. Schlechte Arbeit hat abgenommen, das obere Mittelfeld und gute Arbeit sind gewachsen.

Dennoch liegt die Arbeitsqualität in Sachsen nach wie vor bei einer knappen Mehrheit der Beschäftigten im unteren Mittelfeld bzw. im Bereich schlechter Arbeit, während in Ostdeutschland und Deutschland insgesamt die beiden oberen Kategorien leicht überwiegen.



⁴ Die Abbildung basiert auf Prozentwerten mit Nachkommastellen, zur Verbesserung der Lesbarkeit sind jedoch nur ganzzahlige gerundete Werte genannt.

Auf der Ebene des **Gesamtindex** guter Arbeit als Mittelwert aller Befragten gibt es 2023 keinen signifikanten Unterschied mehr zwischen den Vergleichsregionen (Abbildung 2). Sachsen liegt nur mehr einen Punkt hinter Ost und Gesamtdeutschland. Auch bei den drei Teilindizes sind die regionalen Differenzen geschrumpft. Beim Teilindex Ressourcen liegen Sachsen und Ostdeutschland nur einen Punkt unter dem gesamtdeutschen Wert, ähnlich beim Teilindex Einkommen und Sicherheit. Bei den Belastungen liegt Sachsen nach wie vor am deutlichsten zurück, während Ostdeutschland dicht zum gesamtdeutschen Wert aufgeschlossen hat.

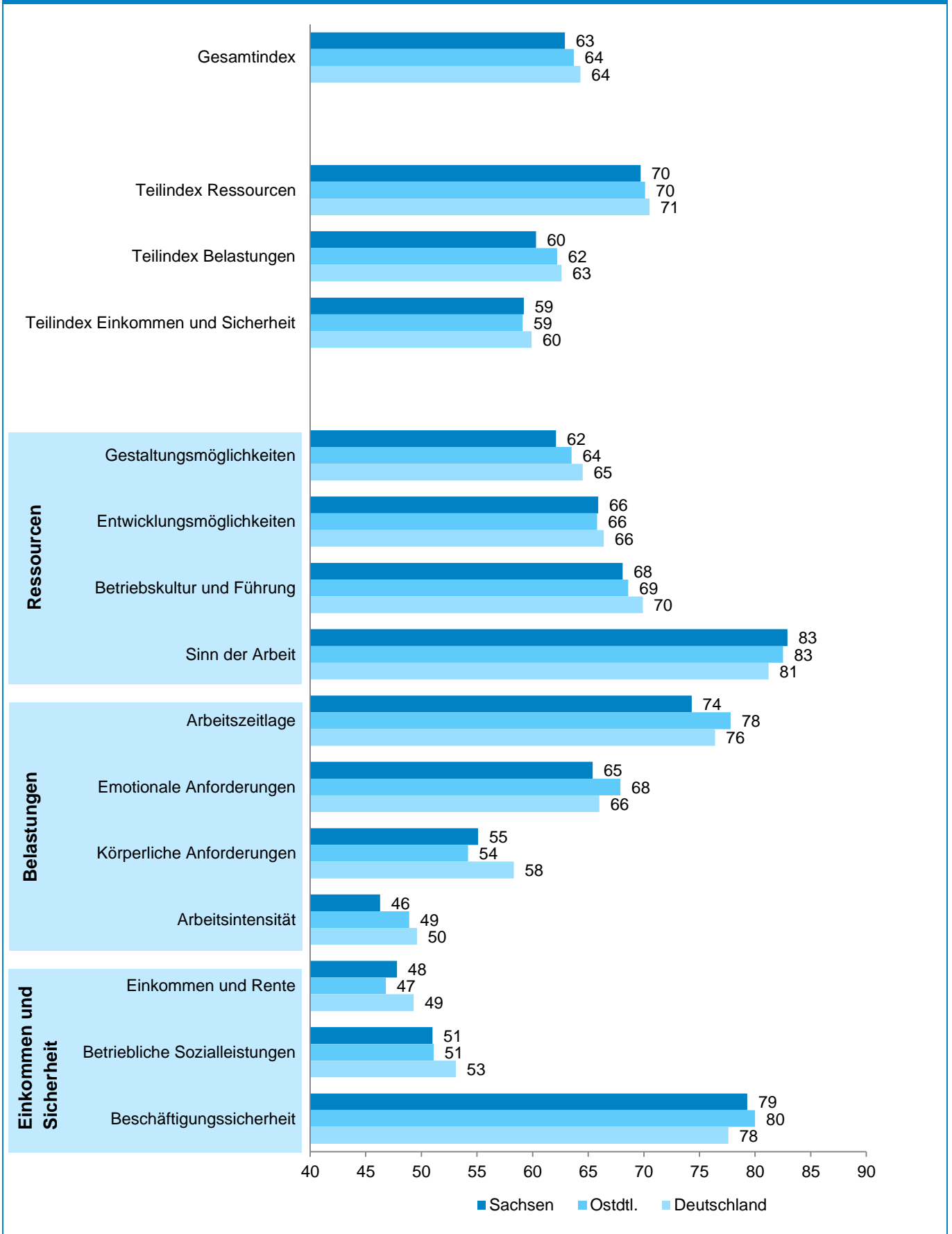
Vergleicht man die drei Teilindizes, so sind, ähnlich wie in den Vorjahren, in allen Regionen die Ressourcen deutlich besser bewertet als die beiden anderen Indizes, Einkommen und Sicherheit liegt geringfügig unter den Belastungen, die vor allem in Sachsen immer noch schlecht bewertet werden.

Die Kriterien des Teilindex **Ressourcen** haben eine vergleichsweise geringe Spannweite. Lediglich der Sinn der Arbeit sticht deutlich heraus und liegt im Bereich guter Arbeit. Bei diesem Kriterium liegen die Bewertungen in Sachsen über den Mittelwerten der Vergleichsregionen, dies betrifft auf Ebene der Einzelmerkmale vor allem den Wert der eigenen Arbeit für die Gesellschaft und die Identifikation mit der Arbeit. Bei den übrigen drei Kriterien der Ressourcen liegt die Arbeitsqualität in Sachsen entweder gleich auf oder etwas unterhalb von Ost- und Gesamtdeutschland. Der sächsische Rückstand ist bei den Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten etwas stärker, hier wird in Sachsen vor allem

der geringe Einfluss auf die eigene Arbeitsmenge und die Arbeitszeit kritischer gesehen. Der etwas kleinere Rückstand beim Kriterium Betriebskultur und Führung in Sachsen ergibt sich besonders durch die schlecht eingeschätzte Planung der Arbeit durch Vorgesetzte sowie den niedrig bewerteten Informationsfluss im Unternehmen.

Die Einschätzungen im Teilindex **Belastungen** unterscheiden sich deutlich. Während sich die Arbeitszeitlage und emotionale Anforderungen im oberen Mittelfeld bewegen, liegen körperliche Anforderungen im unteren Mittelfeld und Arbeitsintensität sogar im Bereich schlechter Arbeit. Auffällig ist, dass in zwei von vier Kriterien Ostdeutschland über dem Bundesdurchschnitt liegt, Sachsen jedoch deutlich darunter, am stärksten bei den körperlichen Anforderungen und insbesondere bei der Arbeitsintensität. Bei den körperlichen Anforderungen sind drei von vier Einzelthemen in Sachsen schlechter bewertet: Lärm, körperlich schwere Arbeit sowie ungünstige Körperhaltungen während der Arbeit. In den einschlägig betroffenen Branchen Industrie und Gesundheits- und Sozialwesen sind in Sachsen vglw. viele Menschen beschäftigt. Im Kriterium widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität liegt das Bundesland bei allen fünf Einzelthemen hinter den anderen Regionen zurück, am stärksten bei der Notwendigkeit, Abstriche bei der Arbeitsqualität zu machen, um das Pensum zu schaffen. Dies belastet insbesondere Beschäftigte im Pflege- und Bildungsbereich. Weitere Probleme sind Arbeitshetze und Zeitdruck sowie das Problem, dass Defizite im innerbetrieblichen Informationsfluss häufig die Erledigung der Aufgaben behindern.

Abbildung 2: Gesamtindex, Teilindizes und Kriterien nach Regionen (Mittelwerte⁵)



⁵ Die Abbildungen basieren auf Indexwerten mit Nachkommastellen, zur Verbesserung der Lesbarkeit sind jedoch nur ganzzahlig gerundete Werte genannt.

Der Teilindex **Einkommen und Sicherheit** wird insbesondere durch die Kriterien Einkommen und Rente sowie betriebliche Sozialleistungen negativ beeinflusst, dagegen ist Beschäftigungssicherheit inzwischen eines der am besten bewerteten Kriterien der Erhebung, hier liegt Sachsen sogar über dem Bundesdurchschnitt.

Einzelthemen, die in Sachsen besonders kritisch gesehen werden, sind die Leistungsangemessenheit des Einkommens sowie die Auskömmlichkeit der erwarteten gesetzlichen Altersrente. Im Kriterium betriebliche Sozialleistungen werden in Sachsen insbesondere Maßnahmen zur Gesundheitsförderung oft vermisst.

4.2. Entwicklung der Indizes

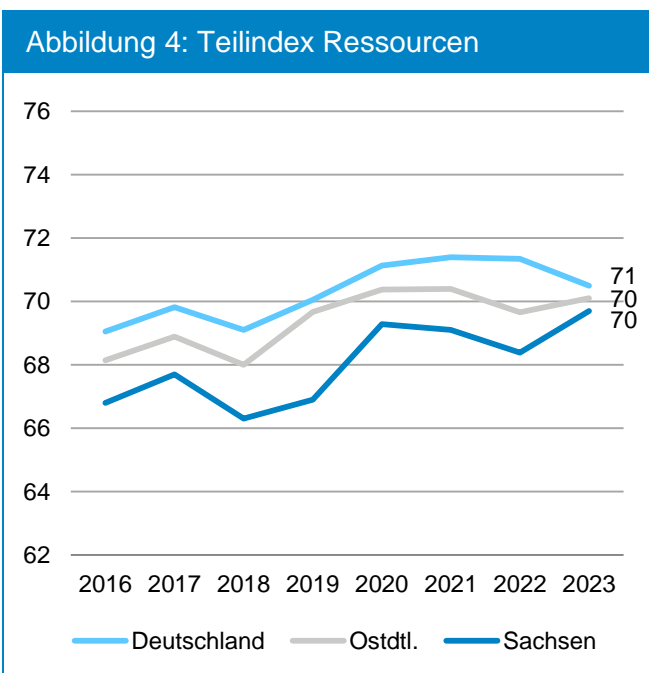
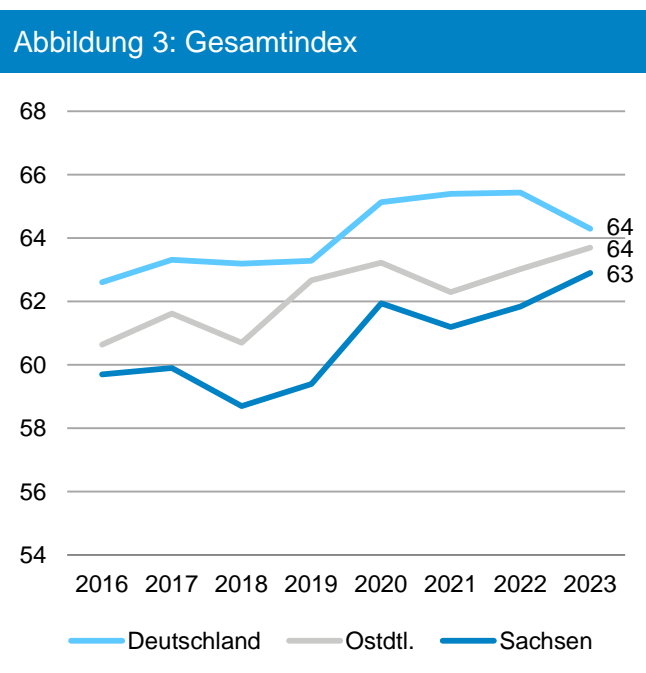
Der folgende Abschnitt ist der zeitlichen Entwicklung des Gesamtindex und der Teilindizes seit 2016 im Regionalvergleich gewidmet.

Die Arbeitsqualität in Sachsen ist 2023 erstmalig seit Beginn der Befragung nahezu gleichauf mit der in Deutschland, der **Gesamtindex Gute Arbeit** liegt nur noch rund einen Indexpunkt unter dem bundesweiten Wert. Ähnlich verhält es sich in ganz Ostdeutschland, das sich nur noch um Bruchteile eines Punktes vom Gesamtwert unterscheidet. Die Entwicklung ist das Ergebnis eines Anstieges seit dem Jahr 2021 in Sachsen und Ostdeutschland, die Annäherung wurde zuletzt unterstützt durch einen Rückgang der höheren Arbeitsqualität in Deutschland insgesamt (Abbildung 3).

In allen drei zu Grunde liegenden Teilindizes ist eine mehr oder weniger ähnliche Entwicklung zu sehen.

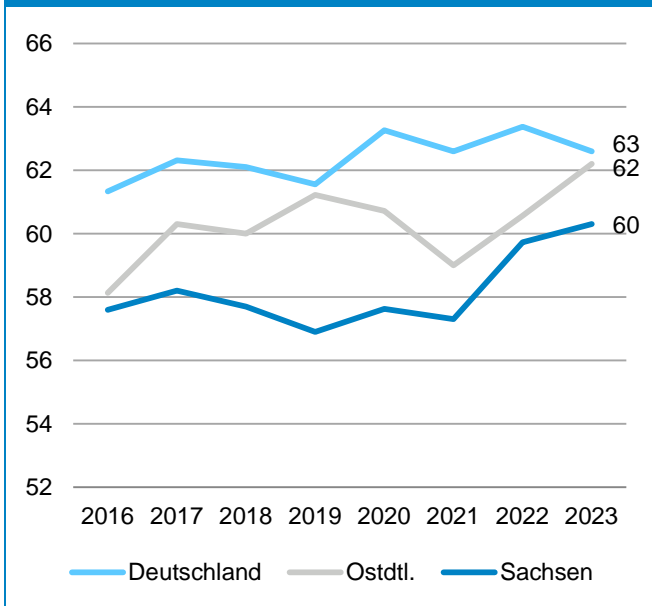
Im **Teilindex Ressourcen** haben sich sowohl Sachsen als auch Ostdeutschland stark angenähert, allerdings begann die Entwicklung erst nach einem vorübergehenden leichten Rückgang im Jahr 2022 (Abbildung 4). Auch hier ist der gesamtdeutsche Wert geringfügig gesunken.

Die positive Entwicklung 2023 in Sachsen beruht besonders auf einer Reihe von Kriterien und Einzelthemen. So haben sich insbesondere die Bewertung des Einflusses auf die Gestaltung der Arbeitszeit verbessert sowie die der Möglichkeit, eigene Ideen in die Arbeit einbringen zu können. Zugenommen haben auch die Bewertungen der Förderung von Kollegialität im Betrieb, der Förderung eines offenen Meinungsklimas und von Kritikfähigkeit im Betrieb, von Weiterbildungsmöglichkeiten sowie der gesellschaftlichen Bedeutung der eigenen Arbeit und der Identifikation mit dieser.



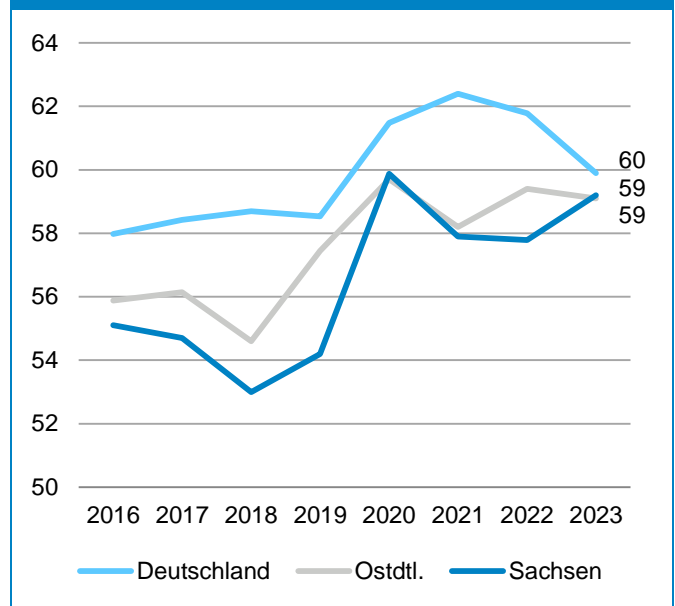
Angegebene Werte sind ganzzahlig gerundet.

Abbildung 5: Teilindex Belastungen



Beim **Teilindex Belastungen** ist der gesamtdeutsche Wert seit dem Jahr 2020 nahezu stabil, während in Ostdeutschland ein deutlicher Anstieg seit 2021 zu beobachten ist, der zunächst auch in Sachsen zu sehen war, aber zuletzt etwas schwächer ausfiel (Abbildung 5). Aus diesem Grund ist hier der Abstand zu den Vergleichsregionen am größten. In Sachsen gab es hier im Einzelnen nur wenige Verbesserungen, so zum Beispiel bei der Arbeitszeitlege, insbesondere bei der Arbeit abends und außerhalb der regulären Arbeitszeit, sowie bezüglich widersprüchlicher Anforderungen, die bei der Arbeit erfüllt werden müssen. Dagegen haben sich körperliche sowie soziale und emotionale Anforderungen kaum verändert.

Abbildung 6: Teilindex Einkommen und Sicherheit



Angegebene Werte sind ganzzahlig gerundet.

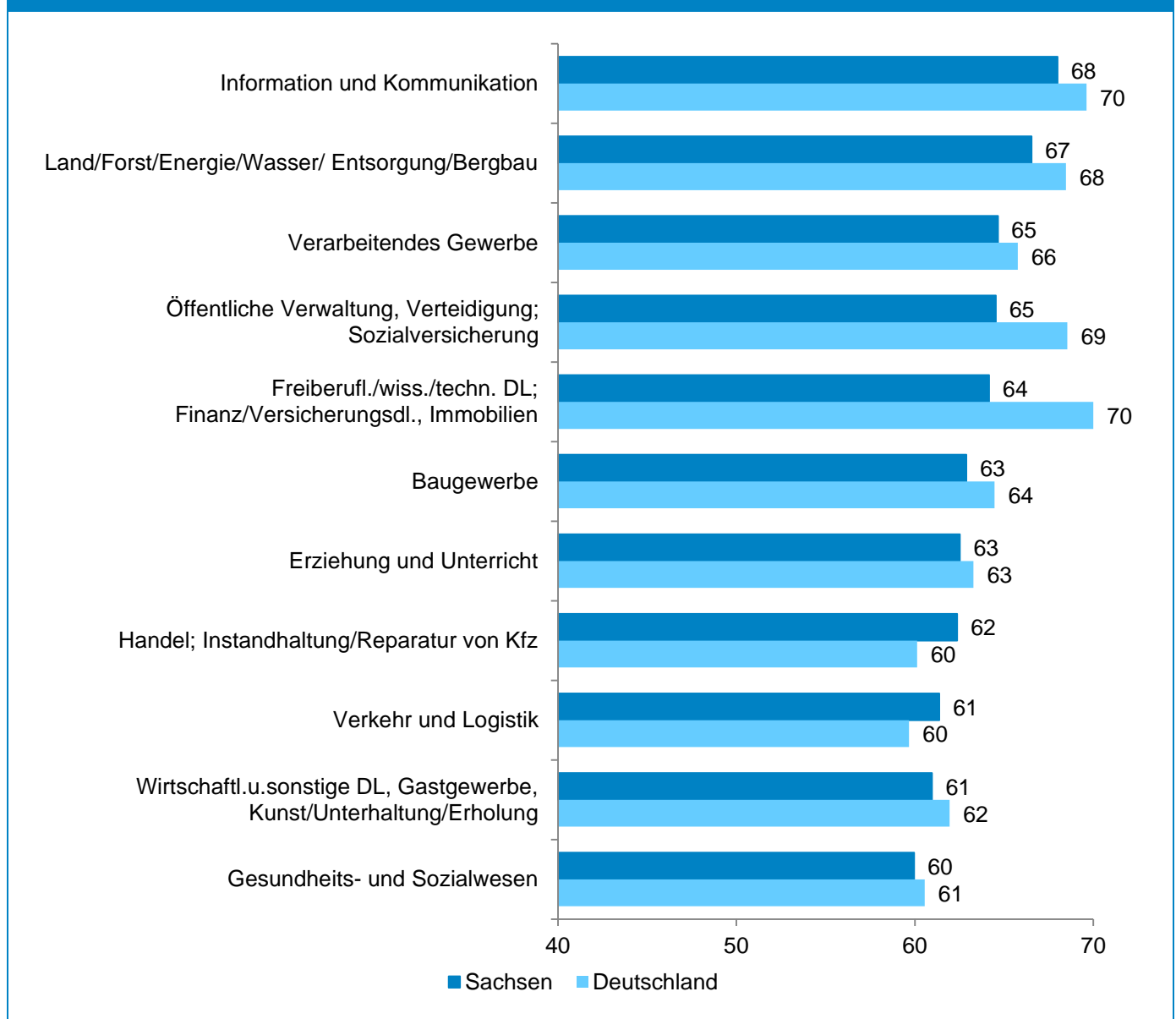
Im **Teilindex Einkommen und Sicherheit** wird eine ebenso deutliche Annäherung stärker von einem zweijährigen Rückgang des bundesweiten Wertes getragen, während Ostdeutschland und Sachsen nach einem Rückgang des Wertes in der Pandemie Zugewinne verzeichnen (Abbildung 6). Im Detail fand hier in Sachsen vor dem Hintergrund eines deutlichen Anstieges der Inflation in den Jahren 2022/2023 ein Rückgang der Bewertung des aktuellen Einkommens und der Rentenerwartungen statt, der jedoch durch den Anstieg der Einschätzung betrieblicher Sozialleistungen sowie eine deutlich gestiegene Zufriedenheit mit den Themen Beschäftigungssicherheit und berufliche Zukunftssicherheit mehr als kompensiert wurde.

5. Die Arbeitsbedingungen unterschiedlicher Betriebstypen und Beschäftigtengruppen

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

Unabhängig von diesen strukturellen Faktoren sind auch individuelle soziodemografische Merkmale, wie Geschlecht, Alter, Qualifikationsniveau und Beruf, relevant. Im Folgenden soll deshalb die Einschätzung der Arbeitsqualität nach diesen Einflussfaktoren differenziert werden, dabei werden Unterschiede zwischen Betriebstypen und Beschäftigtengruppen analysiert.

Abbildung 7: Arbeitsqualität nach Wirtschaftszweig und Region



Sortierung nach Indexwerten in Sachsen; ohne private Haushalte, angegebene Werte sind ganzzahlig gerundet.

Wirtschaftszweig

Beim Vergleich der Arbeitsqualität in Sachsen nach Wirtschaftszweigen und Region ergibt sich ein Bild, das dem der Vorjahre ähnelt, aber das auch einige Änderungen aufweist (Abbildung 7). Die Spannweite der Verteilung in Sachsen ist geschrumpft, es gab eine Bewegung zur Mitte. Parallel zur Annäherung an die gesamtdeutschen Werte auf der Ebene des Gesamtindex hat sich auch in den Einzelbranchen der vorher teils starke Rückstand gegenüber den gesamtdeutschen Werten abgeschwächt. Angeführt wird die Verteilung wie bisher von der kleinen Branche Information und Kommunikation. Über dem Durchschnitt finden sich daneben nach wie vor die Landwirtschaft/Energie/Versorgung, der öffentliche Dienst und der Bereich Freiberufler/wissenschaftlich-technische Dienstleistungen/Finanz- und Versicherungsdienstleistungen/Immobilien. Neu hinzugekommen ist das Verarbeitende Gewerbe, wo sich die Bewertungen insbesondere bei den Ressourcen und den Belastungen verbessert haben.

Die sächsischen Werte liegen in allen Branchen unter den gesamtdeutschen, besonders ausgeprägt ist der Rückstand im öffentlichen Dienst und im Bereich Freiberufler und gehobene Dienstleistungen. Im öffentlichen Dienst spielen dabei vor allem schlechte Bewertungen bei den Belastungen und den Ressourcen eine Rolle, bei den Freiberuflern und gehobenen Dienstleistungen sind es ebenfalls vor allem höhere Belastungen, aber auch die schlechter bewerteten Aspekte von Einkommen und Sicherheit. Das Baugewerbe ist sowohl bundesweit als auch in Sachsen zurückgefallen, auch hier haben sich vor allem die Bewertungen der Belastungen sowie von Einkommen und Sicherheit ver-

schlechtert. Im Bereich Erziehung und Unterricht fällt nach wie vor ein ausgeprägtes Missverhältnis zwischen gut eingeschätzten Ressourcen sowie Einkommen und Sicherheit einerseits und dem schlechtesten Wert aller Branchen beim Teilindex Belastungen andererseits auf. Bemängelt werden hier vor allem Probleme bei der Arbeitszeitlage: Arbeit abends, außerhalb der normalen Arbeitszeit sowie unbezahlte Überstunden. Daneben belasten hier auch besonders die Faktoren Lärm, widersprüchliche Anforderungen sowie durch Überlastung erzwungene Abstriche bei der Qualität der Arbeit. Der Handel wurde etwas positiver eingeschätzt, befindet sich jedoch insbesondere durch niedrig bewertete Ressourcen, Einkommen und Sicherheit im unterdurchschnittlichen Abschnitt der Rangfolge. Die Wirtschaftszweige hier zeigen vor allem schlecht bewertete Aspekte in den Teilindizes Ressourcen sowie Einkommen und Sicherheit.

Das Gesundheits- und Sozialwesen stellt insofern eine Ausnahme dar, als hier auch die Arbeitsbelastungen besonders hoch bzw. schlecht bewertet sind. Hier verschärft vielfach Personalmangel die Belastungen für die Beschäftigten, z.B. in Form von Arbeitshetze oder der Notwendigkeit, Abstriche bei der Qualität der Arbeit machen zu müssen. Dies kann wiederum negative Folgen für das Wohlbefinden der Beschäftigten und die Sicherung der Fachkräftebasis haben, wie bereits im Vorjahresbericht ausgeführt wurde. So gehen im Gesundheits- und Sozialwesen zwei Drittel der Befragten nicht davon aus, dass sie unter den gegebenen Arbeitsbedingungen ihre aktuelle Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter uneingeschränkt ausüben können (siehe auch Kap. 7). Die Branche liegt nach wie vor auf dem letzten Platz bei der

Arbeitsqualität, hat aber seit der Erhebung 2022 drei Indexpunkte zugelegt.

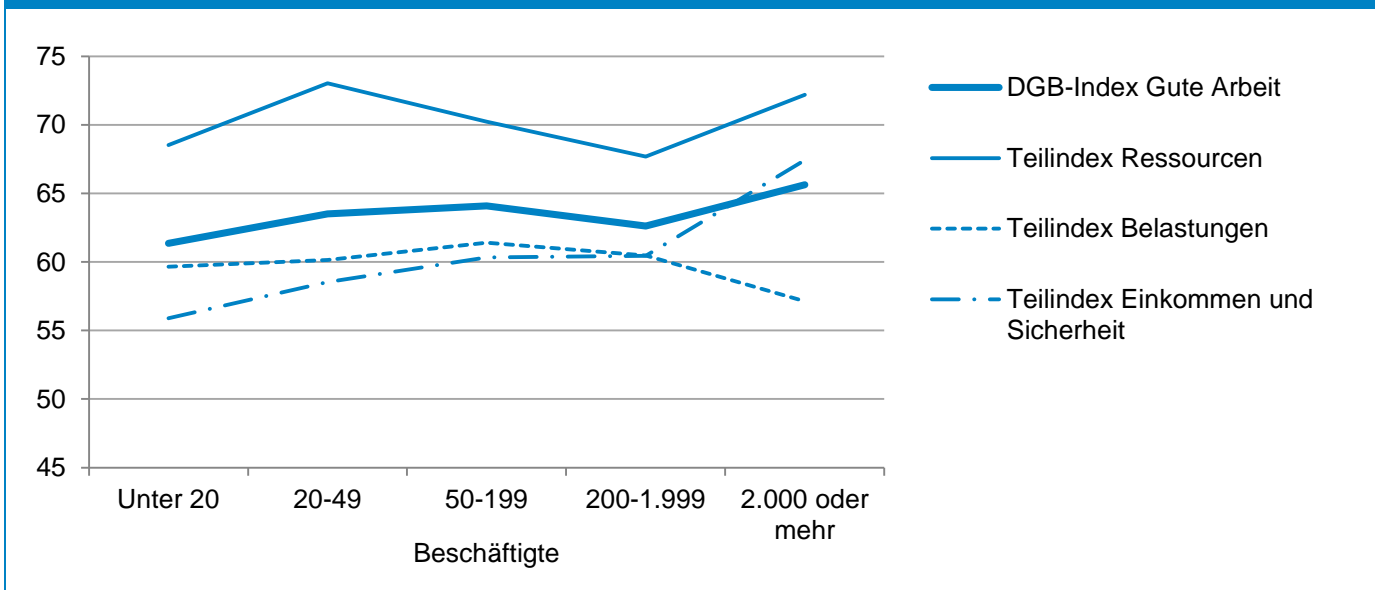
Betriebsgröße

Betriebsgröße ist ein zentrales Merkmal bei der Analyse von Arbeitsmärkten und -systemen. Mit der Zahl der Beschäftigten eines Unternehmens oder eines Standorts unterscheiden sich die Ressourcen zur Nutzung verschiedener Instrumente der Personalpolitik; zudem greifen gesetzliche Vorschriften, z.B. zu Kündigungs- und Arbeitsschutz sowie betrieblicher Interessenvertretung, erst ab bestimmten Betriebsgrößen. Klein- und Großbetriebe unterscheiden sich zudem deutlich in Bezug auf ihre Arbeitskultur und den Formalisierungsgrad betrieblicher Abläufe. Nicht zuletzt haben Großbetriebe im Allgemeinen eine höhere Produktivität und sind deutlich häufiger tarifgebunden, was sich in der Regel positiv auf die Löhne und Gehälter der Beschäftigten auswirkt. Diese Zusammenhänge spiegeln sich auch in der Aufschlüsselung der Arbeitsqualität nach der Betriebsgröße in Sachsen wider (Abbildung 8). Hier zeigen sich auf der Ebene des Gesamtindex nur vergleichsweise geringe

Differenzen. Gleichwohl ist von kleinen Betrieben unter 20 Beschäftigten bis zur größten Klasse ab 2000 Beschäftigten ein Anstieg der Arbeitszufriedenheit zu sehen, dabei weicht der Wert in der zweitgrößten Klasse ab 200 Beschäftigten leicht negativ von diesem Trend ab.

Auf der Ebene der drei Teilindizes sind deutlichere Unterschiede erkennbar. Dazu zählen sowohl Effekte der strukturellen Komposition einzelner Betriebsgrößenklassen als auch originäre Effekte der Betriebsgröße. Bei den Ressourcen dominiert ersteres, also die Auswirkungen der ungleichen Verteilung von Branchen auf Größenklassen. So ergibt sich die vergleichsweise schlechte Bewertung von Ressourcen in Betrieben unter 20 Beschäftigten durch einen hohen Anteil von Wirtschaftszweigen mit geringen Gestaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten und oft schwacher Betriebskultur wie Handel, einfache und wirtschaftsnahe Dienstleistungen sowie Gastgewerbe. In der nächstgrößeren Klasse mit 20 bis 49 Beschäftigten schlägt sich der hohe Anteil des Bereichs Erziehung und Unterricht hier in höheren Ressourcen nieder.

Abbildung 8: Arbeitsqualität nach Betriebsgröße in Sachsen



In der Betriebsgrößenklasse 200 bis 1.999 sind Branchen mit vergleichsweise schlecht beurteilten Ressourcen wie Information und Kommunikation sowie öffentliche Verwaltung stärker vertreten. Zudem fehlt nur hier der Bereich Erziehung und Unterricht nahezu völlig, wo Ressourcen ausgesprochen gut eingeschätzt werden. Dies führt zu einer „Delle“ bei Ressourcen, die auch auf den Gesamtindex durchschlägt.

Bezüglich der Belastungen zeigen sich bis zur zweitgrößten Klasse nur geringe Unterschiede. In Betrieben von 50 bis 199 Beschäftigten wird die Situation leicht besser eingeschätzt, da hier Industrie und Handel mit ihren vergleichsweise guten Bewertungen eine größere Rolle spielen. In der obersten Größenklasse fällt der Wert für die Belastungen deutlich ab. Dies wird verursacht durch hohe Anteile an Branchen mit moderaten bis schlechten Bewertungen wie Verkehr und Logistik, öffentliche Verwaltung und insbesondere Gesundheits- und Sozialwesen. Gerade im letzteren Bereich unterscheidet sich die Belastung sehr stark in kleinen bzw. großen Einrichtungen. So berichten Beschäftigte in kleinen Praxen oder Diensten deutlich geringere Belastungen als die Angestellten in größeren Pflege- oder Gesundheitseinrichtungen, wo sowohl emotionale Belastungen als auch widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität besonders ausgeprägt sind.

Ein vergleichsweise deutlicher Effekt der Betriebsgröße als solcher zeigt sich im Teilindex Einkommen und Sicherheit. Dieser steigt mit zunehmender Mitarbeiterzahl fast kontinuierlich an, da größere Betriebe häufiger tarifgebunden sind, bessere Entgelte zahlen sowie mehr betriebliche Sozialleistungen und Beschäftigungssicherheit bieten. Dass der Wert bereits beim

Übergang von Betrieben unter 20 zu Betrieben von 20 bis 49 Beschäftigten ansteigt, ist dagegen vor allem auf die Bedeutung der Branchen Erziehung und Unterricht sowie Industrie in der zweiten Größenklasse zurückzuführen.

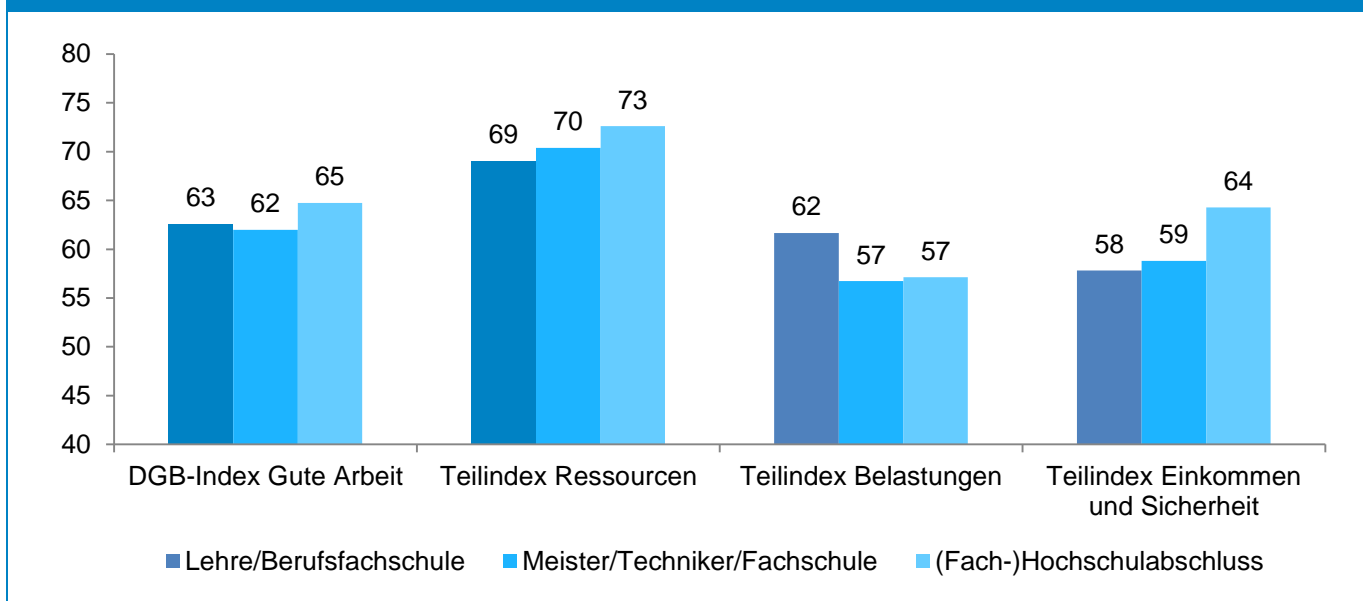
Verglichen mit dem Bild in Sachsen ist in Deutschland mit zunehmender Größe ein stärkerer Anstieg der Arbeitsqualität zu sehen. Ausgehend vom niedrigsten Wert in der Größenklasse 20 bis 49 Beschäftigte nimmt der Gesamtindex mit steigender Mitarbeiterzahl durchgängig zu. Dies beruht vor allem auf dem parallelen Anstieg der Teilindizes Belastungen sowie Einkommen und Sicherheit, insbesondere gibt es bundesweit keinen Rückgang des Belastungswertes in der höchsten Klasse.

Höchster Bildungsabschluss

Das Qualifikationsniveau ist eng mit dem ausgeübten Beruf, den Arbeitsaufgaben sowie den verfügbaren Ressourcen, Belastungen und auch dem Einkommen verknüpft. Die Differenzierung nach dem höchsten Berufsabschluss erlaubt damit eine erste Analyse tätigkeitsbezogener Unterschiede, die später mit der Untersuchung von Berufsfeldern vertieft wird.

In Abbildung 9 sind die Indizes für die größten Qualifikationsgruppen in Sachsen dargestellt, die im Land zusammen 94% der Beschäftigten ausmachen und zwischen denen die wesentlichen Unterschiede bestehen: a) berufsfachlich Qualifizierte (Facharbeiter/-innen und –angestellte), Befragte mit Fortbildungs- und Fachschulabschlüssen (darunter Meister/-innen, Techniker/-innen und medizinische Fachangestellte) und Hochqualifizierte mit Hochschul- und Fachhochschulabschlüssen.

Abbildung 9: Arbeitsqualität nach höchstem Berufsabschluss in Sachsen



Angegebene Werte sind ganzzahlig gerundet.

Die Unterschiede zwischen den Qualifikationsgruppen sind in Sachsen, Ostdeutschland und ganz Deutschland sehr ähnlich. Auf der Ebene des Gesamtindex liegt in Sachsen die Arbeitsqualität von Beschäftigten mit Hochschulabschluss etwas über den Werten der beiden anderen Gruppen mit mittleren Abschlüssen beziehungsweise mit Fortbildungsabschlüssen. Bei den zu Grunde liegenden Teilindizes zeigen sich dagegen größere Unterschiede und teils gegenläufige Zusammenhänge. So ergibt sich bei den Ressourcen ein positiver Zusammenhang zwischen dem Niveau des Berufsabschlusses und der Arbeitsqualität mit einer deutlichen Abstufung zwischen berufsfachlichen und akademischen Qualifikationen. Auch im Teilindex Einkommen und Sicherheit nimmt die Zufriedenheit mit der Ausbildungsdauer eher zu, allerdings besteht hier der größte Unterschied zwischen mittleren und Fortbildungsabschlüssen einerseits und akademischen Abschlüssen andererseits mit dort vergleichsweise hohen Zufriedenheitswerten. Bei den Belastungen zeigt sich ein

anderes Bild, hier haben Beschäftigte mit Berufsausbildungsbeziehungsweise Berufsfachschulabschlüssen eine signifikant höhere Arbeitsqualität als Beschäftigte mit höheren Abschlüssen.

Die Ursache hierfür ist, dass auf Ebene der einzelnen Kriterien Befragte mit berufsfachlichen Abschlüssen drei von vier Belastungsfaktoren besser einschätzen als die anderen Qualifikationsgruppen: die Arbeitszeitlage, die sozialen und emotionalen Anforderungen sowie widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität. Lediglich körperliche Anforderungen werden von Fachkräften am schlechtesten und von Akademikern am besten beurteilt.

Auf einem höheren Niveau bestehen ähnliche Zusammenhänge in Deutschland. In Sachsen liegt die Zufriedenheit in jeder der drei Gruppen und in allen Teilindizes unter der in Deutschland insgesamt, allerdings ist in Sachsen der Abstand zu den gesamtdeutschen Werten bei den drei Qualifikationsgruppen verschieden (Tabelle 2).

Tabelle 2: Regionalunterschied der Indizes nach höchstem Berufsabschluss*

Index	Lehre/ Berufsfachschule	Meister/ Techniker/ Fachschule	Hochschulabschluss
Gesamtindex	-1,9	-3,6	-2,7
Ressourcen	-1,5	-1,8	-1,6
Belastungen	-2,2	-5,2	-4,3
Einkommen/ Sicherheit	-1,5	-3,7	-2,5

*Die Werte geben den Rückstand der Indexwerte in Sachsen gegenüber Deutschland an. Ohne Unqualifizierte, Sonstige. Blau/Rot = unter-/überdurchschnittlicher Abstand.

Am größten ist der Rückstand bei den sächsischen Meister/-innen, Techniker/-innen und Beschäftigten mit Fachschulabschluss. Hier schlagen insbesondere die hohe Arbeitsbelastung des medizinischen und nicht medizinischen Pflegepersonals mit Fachschulabschluss in Sachsen zu Buche, aber auch die geringere Zufriedenheit in der gesamten Qualifikationsgruppe beim Thema Einkommen und Sicherheit. Ebenfalls ausgeprägt ist der Rückstand der sächsischen Akademiker/-innen zu ihrer bundesweiten Vergleichsgruppe, auch hier vor allem aufgrund höherer Belastungen, in schwächerem Maße auch durch geringere Zufriedenheit mit Einkommen und Ressourcen. Die Arbeitsqualität von sächsischen Hochqualifizierten hat sich im Vorjahresvergleich um rund zwei Indexpunkte verschlechtert, dagegen haben die beiden anderen Gruppen um nahezu den gleichen Wert zugelegt. Am geringsten ist der Rückstand zum bundesweiten Gesamtindex 2023 bei berufsfachlich Qualifizierten, auch hier spielen die Arbeitsbelastungen in Sachsen die größte Rolle.

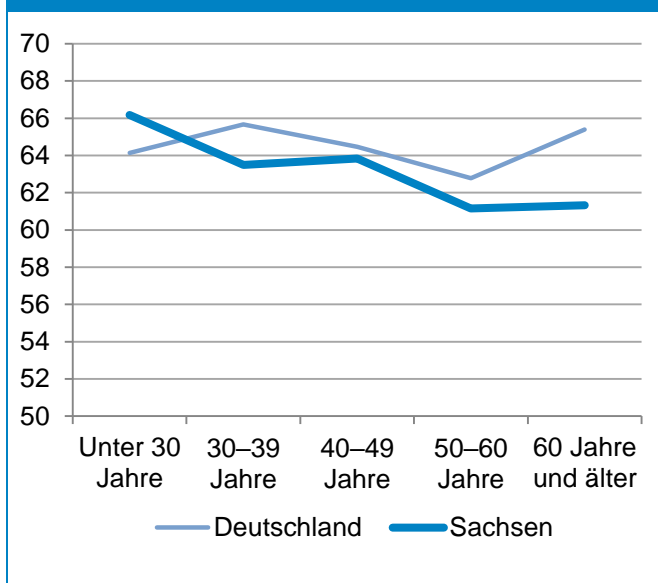
Alter

Die Arbeitsqualität wird auf unterschiedliche Weise vom Lebensalter beeinflusst. Jüngere

und ältere Beschäftigte haben teils verschiedene Bedürfnisse und Ansprüche an ihren Job. Mit zunehmendem Alter ändern sich auch die wahrgenommene Beanspruchung und das Belastungserleben im Beruf. Zudem wird die berufliche Position ebenso wie die Arbeitsqualität vom historischen Zeitpunkt des Erwerbseintritts sowie von der gesamten Erwerbsbiographie beeinflusst. Damit wirken sich auch generationenspezifisch unterschiedliche Zwänge, Gelegenheiten und Präferenzen beim Antritt einer Stelle aus, die für den Einzelnen bzw. die Einzelne langfristige Folgen haben können.

Beim Vergleich der altersspezifischen Arbeitsqualität in Sachsen und in Deutschland insgesamt fällt auf, dass der Gesamtindex in Sachsen in allen Altersgruppen ab 30 Jahren unter den bundesweiten Vergleichswerten liegt (Abbildung 10). Weiterhin geht die Arbeitsqualität in Sachsen über den Gesamtverlauf mit steigendem Alter relativ deutlich zurück. Auch in Gesamtdeutschland ist etwa zwischen dem 30. und dem 60. Lebensjahr ein Rückgang zu sehen, bei den

Abbildung 10: DGB-Index nach Altersgruppen



Gesamtindex und Teilindizes verlaufen in beiden Regionen jeweils nahezu parallel, deshalb wird auf eine detaillierte Darstellung verzichtet.

Älteren steigt die Arbeitsqualität jedoch wieder an. Damit ist der Rückstand bei der Arbeitsqualität in Sachsen bei der ältesten Gruppe besonders ausgeprägt.

Umgekehrt ist die Gruppe der jüngsten sächsischen Beschäftigten deutlich zufriedener mit ihren Arbeitsbedingungen als die älteren, bundesweit ist es umgekehrt. Im Ergebnis liegt der Index bei den Unter-30-Jährigen in Sachsen etwas höher als in Deutschland. Beim Vergleich der altersspezifischen Arbeitsqualität in Sachsen und Deutschland sind somit vor allem die Unterschiede an den beiden Rändern der Altersverteilung erklärungsbedürftig.

Beim Anstieg des Index in der höchsten Altersgruppe Gesamtdeutschlands dürfte es sich um das Ergebnis einer Selbstselektion Erwerbsfähiger handeln. Beschäftigte in Berufen mit hohen Beanspruchungen sind bereits ab etwa Mitte 50 häufig von vorzeitigen Renteneintritten betroffen, z.B. wegen Erwerbsminderung. Während einige Beschäftigte, darunter oft solche mit gesundheitlichen Problemen, das Erwerbssystem verlassen, verbleiben Gesundere und solche mit besseren Arbeitsbedingungen. Frühere Auswertungen ergaben bei 50-59-Jährigen einen etwas schlechteren Gesundheitszustand als bei der noch beschäftigten Vergleichsgruppe der Über-59-Jährigen (SMWA 2019). Parallel zu diesen selektiven Abgängen verändert sich in Gesamtdeutschland auch die Qualifikationsstruktur. Anders als in Sachsen verlassen bundesweit häufiger Personen mit mittleren Qualifikationen das Beschäftigungssystem vor Erreichen des gesetzlichen Rentenalters, ihr Anteil ist dort in der höchsten Altersgruppe deutlich verringert, dagegen wächst der Anteil Hochqualifizierter, also einer Gruppe mit strukturell hoher Arbeitsquali-

tät. Bundesweit legt denn auch die Arbeitszufriedenheit beim Übergang von der zweitältesten zur ältesten Gruppe deutlich zu, sowohl insgesamt als auch bei allen drei Teilindizes. Dagegen ist in der höchsten Altersgruppe Sachsens insbesondere der Anteil mit berufsfachlichen Abschlüssen signifikant höher als in den mittleren Altersgruppen. Die älteren Beschäftigten in Sachsen sind etwas zufriedener mit ihren Arbeitsbelastungen und ihren Einkommen, allerdings schätzen sie Ressourcen etwas schlechter ein als jüngere, vor allem ihren Einfluss auf die Arbeitsmenge und die Gestaltung ihrer Arbeitszeit. Im Ergebnis sind sie hinsichtlich ihrer Arbeitsqualität insgesamt nahezu gleichauf mit den Unter-60-Jährigen.

Eine Erklärung für die Unterschiede zwischen Sachsen und Deutschland bei der Erwerbsbeteiligung Älterer könnte in der Struktur der Verdienste liegen. So ist zu vermuten, dass sächsische Beschäftigte vorzeitige Renteneintritte eher vermeiden, da aufgrund langjährig niedriger Entgelte mit geringen Altersrenten gerechnet wird, v.a. bei Beschäftigten mit mittleren Berufsabschlüssen. So hat die Einschätzung der erwarteten gesetzlichen Altersrente mit durchschnittlich 28,1 Indexpunkten den niedrigsten Wert aller Einzelfragen des Index. Betriebliche Altersversorgung, die dies ausgleichen könnte, ist in Ostdeutschland generell weniger verbreitet als im übrigen Bundesgebiet (BMAS 2021).

Auch hinsichtlich der Unterschiede bei den jüngsten Beschäftigten dürften strukturelle Gründe eine Rolle spielen. Die Altersgruppe der unter 30-jährigen Beschäftigten ist in Sachsen anteilig deutlich geringer vertreten als in Deutschland insgesamt. Bei ihnen fällt auf, dass sie häufig einen beruflichen Abschluss haben;

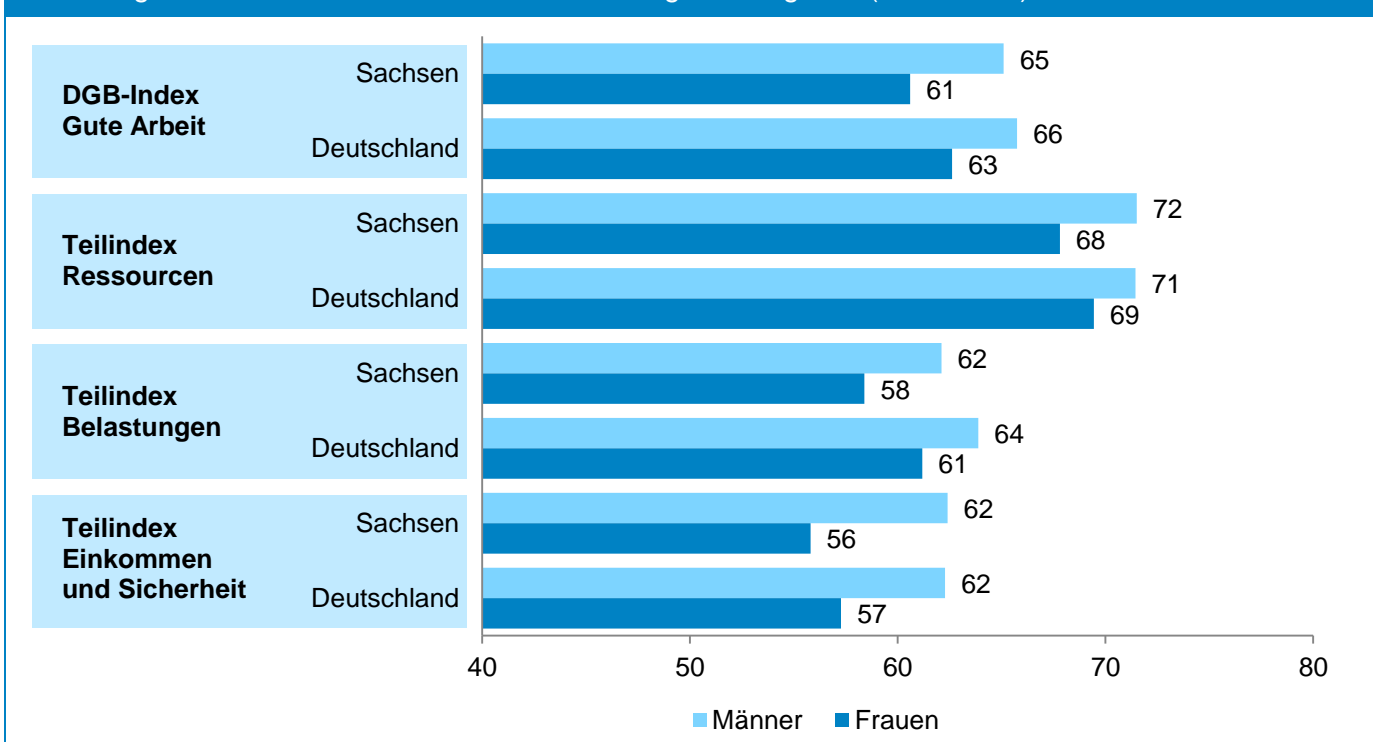
ohne Abschluss sind nur 16% der jungen sächsischen, aber 41% der jungen Befragten bundesweit. Diese Differenz ist in den höheren Altersgruppen wesentlich geringer. Gleichzeitig sind junge Sachsen und Sächsinnen wesentlich zufriedener mit Aspekten von Einkommen und Sicherheit und bewerten ihre Ressourcen besser als die Vergleichsgruppe bundesweit. Deshalb liegen sie in der Gesamtbewertung deutlich höher. Die genannten Aspekte spielen auch bei der im Vergleich zu den älteren Jahrgängen hohen Arbeitsqualität eine Rolle. Insbesondere wird der gute Einfluss auf die Gestaltung der eigenen Arbeitszeit geschätzt, die Möglichkeit bei der Arbeit Wissen und Können weiterzuentwickeln sowie die Zufriedenheit mit dem – häufig ersten – eigenen Erwerbseinkommen. Bereits im Bericht zum DGB-Index 2022 wurden weitere Ursachen für die vergleichsweise hohe Arbeitszufriedenheit junger Beschäftigter in Sachsen ausgeführt, darunter der Strukturwandel hin zu höheren Bildungsabschlüssen oder auch

generationenspezifische bzw. historische Effekte bei den Einschätzungen Älterer. Bei ihnen gibt es teilweise die Wahrnehmung einer Benachteiligung im innerbetrieblichen Lohnvergleich. Viele der Älteren hatten lange Zeit für Beschäftigungssicherheit auf Gehaltssteigerungen verzichtet. Dagegen sind die Beschäftigungskonditionen junger Beschäftigter heute besser (SMWA 2023).

Geschlecht

Bei der geschlechtsspezifischen Arbeitsqualität zeigt sich – auch im Regionalvergleich – ein ähnliches Bild wie in den Vorjahren. Frauen berichten sowohl bundesweit als auch in Sachsen eine schlechtere Arbeitsqualität als Männer (Abbildung 11). Der Unterschied zwischen den Geschlechtern ist jedoch in Sachsen größer als in Deutschland, insbesondere bei den Ressourcen. In beiden Regionalbezügen liegen die Frauen am stärksten im Teilindex Einkommen und Sicherheit zurück.

Abbildung 11: DGB-Index nach Geschlecht im Regionalvergleich (Mittelwerte)



Auch im Regionalvergleich innerhalb der Geschlechter zeigt sich eine Benachteiligung. Der Abstand sächsischer Frauen zu den Frauen in Gesamtdeutschland ist größer als der zwischen Männern in Sachsen und bundesweit. Hier ist die Differenz bei den Frauen am stärksten im Teilindex Belastungen. Weibliche Beschäftigte tragen somit nach wie vor die Hauptlast der schlechteren Arbeitsqualität im Bundesland, vor allem durch höhere Belastungen, z.B. im Gesundheits- und Sozialwesen, aber auch durch niedrigere Einkommenszufriedenheit. Wie frühere Analysen gezeigt haben, bleibt ein signifikanter Unterschied zwischen den Geschlechtern und Regionen auch dann bestehen, wenn Faktoren wie die Besonderheiten der Berufsstruktur berücksichtigt werden.

Schichtarbeit

Tätigkeiten mit Schichtarbeit haben eine geringere Arbeitsqualität verglichen mit anderen (Abbildung 12). Am stärksten ist dies bei den Belastungen ausgeprägt, doch auch die Zufriedenheit mit Ressourcen sowie mit Einkommen und Sicherheit ist bei Schichtarbeitenden signifikant niedriger als bei anderen. Neben der deutlich schlechteren Arbeitszeitlage sind vor allem auch die körperlichen Beanspruchungen höher, Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten sowie Einkommen und Rentenerwartung sind geringer. Schichtarbeit betrifft in Sachsen 31% der Beschäftigten und ist damit hier wesentlich häufiger als in Ostdeutschland (19%) und Deutschland (16%) (Abbildung 13). Beschäftigte einzelner Branchen sind besonders betroffen: Im Gesund-

Abbildung 12: Arbeitszufriedenheit nach Betroffenheit von Schichtarbeit in Sachsen

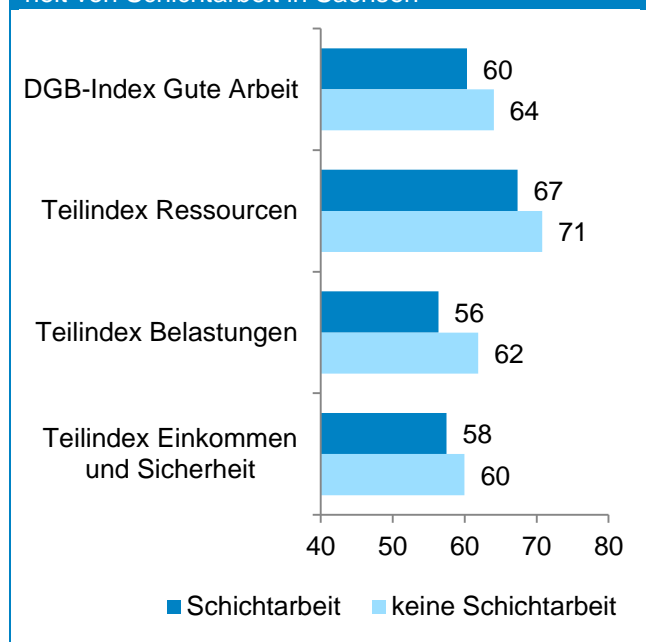
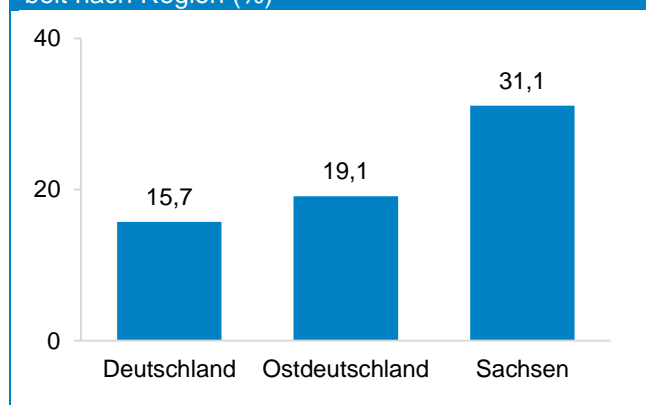


Abbildung 13: Anteile Beschäftigter mit Schichtarbeit nach Region (%)



heits- und Sozialwesen arbeitet mit über 60% eine Mehrheit der Beschäftigten in Schichten, im Handel und im Verarbeitenden Gewerbe sind es noch über 40%, in Logistik, Information und Kommunikation sowie wirtschaftsnahen und einfachen Dienstleistungen mehr als ein Drittel.

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

Berufsfeld

Die Analyse der Arbeitsqualität nach dem ausgeübten Beruf (zur Systematik der Berufssegmente siehe Tabelle im Anhang) ergänzt die Untersuchung nach Wirtschaftszweigen, weil der Bezug auf Tätigkeiten weitere Differenzierungen und Präzisierungen ermöglicht. Tabelle 3 zeigt die Berufssegmente für Sachsen, geordnet nach absteigender Arbeitszufriedenheit. Die sächsischen Werte des DGB-Index liegen meistens geringfügig unter den gesamtdeutschen, Ausnahmen sind Fertigungstechnische sowie Verkehrs- und Logistikberufe, wo sie einen beziehungsweise zwei Indexpunkte über den bundesweiten Vergleichswerten liegen. Zusätzlich zum Gesamtindex in Sachsen sind auch die drei Teilindizes aufgeführt.

Die Berufsgruppen in der oberen Hälfte der Darstellung zeigen in der Regel zumindest in zwei Teilindizes Werte über dem sächsischen Durchschnitt. Bei den IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen liegen sogar alle Indizes deutlich über den Mittelwerten. In dieser Gruppe

sind auch fast alle Einzelkriterien überdurchschnittlich, lediglich der Aspekt widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität liegt mit 46 Punkten genau im Durchschnitt sowie im Bereich schlechter Arbeit. Bei den übrigen Berufssegmenten liegen die meisten Indizes zumindest im Bereich der sächsischen Mittelwerte. Ausnahmen sind die Ressourcen bei den unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen und die Belastungen in sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen. Bei den unternehmensbezogenen Berufen, zu denen Beschäftigte in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen, Steuerberatung, Recht und Verwaltung sowie Werbung und Marketing gehören, werden besonders die Ressourcen Sinngehalt der Arbeit, Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie Führungsqualität und Betriebskultur kritisch eingeschätzt. Auch einzelne Belastungsfaktoren sind hier schlecht bewertet, so die widersprüchlichen Anforderungen, Informationsfluss und Arbeitsintensität, aber auch Konflikte, respektlose Behandlung und emotionale Anforderungen.

Tabelle 3: Indizes nach Berufssegmenten in Sachsen

Berufssegment	DGB-Index Gute Arbeit	Teilindex Ressourcen	Teilindex Belastungen	Teilindex Einkommen/ Sicherheit
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	70	76	68	65
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	66	72	67	58
Bau- und Ausbauberufe	66	73	66	59
Fertigungstechnische Berufe	65	72	62	61
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	64	67	61	63
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	62	73	50	63
Verkehrs- und Logistikberufe	62	67	63	56
Fertigungsberufe	61	69	62	58
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	61	69	61	58
Handelsberufe	61	67	58	56
Medizinische u. nicht-medizinische Gesundheitsberufe	57	68	49	55
Gesamt	63	70	60	59

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

Ebenfalls verbreitet sind hier berufliche Zukunftssorgen. Im Berufsfeld Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe, das von Beschäftigten in lehrenden und erziehenden Berufen dominiert wird, sind Belastungen besonders schlecht bewertet. Auch hier spielen widersprüchliche Anforderungen, Arbeitsintensität und soziale sowie emotionale Anforderungen eine Rolle, hinzu kommt jedoch die als besonders belastend eingeschätzte Arbeitszeitlage, vor allem unbezahlte Überstunden, Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit und Arbeit abends. Im Ergebnis ist dieses Berufsfeld trotz guter Ressourcen, Einkommen und Sicherheit insgesamt unterdurchschnittlich bewertet. Bei den Berufen in der unteren Hälfte der Tabelle sind zumindest zwei Teilindizes unterdurchschnittlich. Niedriger eingeschätzt sind meist Ressourcen, Einkommen und Sicherheit, besonders bei Verkehrs- und Logistikberufen, Handelsberufen und Gesundheitsberufen. Dagegen liegen die Belastungen häufig noch im mittleren Bereich. Gesundheitsberufe stellen insofern eine Ausnahme dar, als hier auch die Belastungen einen besonders niedri-

gen Wert aufweisen. Hier kumulieren sich besondere Anforderungen in allen Belastungskriterien, sowohl Arbeitsintensität als auch soziale und emotionale Anforderungen, Arbeitszeitlage und zum Teil auch körperliche Anforderungen. Im Berufssegment haben in allen drei Kriterien die Werte seit der Vorjahreserhebung zugelegt, trotz eines Zuwachses von insgesamt über drei Indexpunkten ist diese Berufsgruppe immer noch auf dem letzten Platz in der Rangfolge. Auf den Zusammenhang zwischen schlechter Arbeitsqualität, hohem Krankenstand und Abwanderung aus dem Beruf in den Mangelberufen des Gesundheitswesens und der Altenpflege wurde bereits im Bericht 2022 hingewiesen. Die Nachfrage nach Pflegeleistungen wächst und damit der Bedarf an Fachkräften. Im Gesundheits- und Pflegebereich beeinflussen sich jedoch auch Arbeitsqualität und Fachkräfteengpässe wechselseitig negativ. Einerseits kann Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen und -konditionen die Zahl der Bewerber/-innen verringern, andererseits verschärft Personalmangel die Arbeitsbelastung der Beschäftigten.

6. Arbeitsbelastungen und Prävention

Starke Beanspruchungen und resultierende Belastungen sind im Arbeitsprozess verbreitet, wie der DGB-Index Gute Arbeit jedes Jahr zeigt. Übermäßige Belastungen beeinträchtigen Leistungsfähigkeit und Lebensqualität der Beschäftigten und können zu gesundheitlichen Schäden führen. So zählen Muskel-Skelett-Erkrankungen und psychische Beeinträchtigungen zu den wichtigsten Ursachen für Fehltag, aber auch für Rentenzugänge aufgrund verminderter Erwerbsfähigkeit.

Präventive Maßnahmen des Arbeitsschutzes sind geeignet, Belastungen bzw. deren Folgen für die Beschäftigten zu verringern, sowohl durch strukturelle Vermeidung von Gefährdungen, als auch durch Verbesserung des individuellen Schutzes. Dabei ist die Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen ein wesentliches Instrument. Spezifische Belastungen, zugehörige Arbeitsschutzmaßnahmen sowie Gefährdungsbeurteilungen waren Schwerpunktthema der Be-

fragung 2023. Dabei wurden Informationen zu Verbreitung und Wirksamkeit präventiver Maßnahmen für die folgenden Belastungsformen erhoben:

- Körperlich schwere Arbeit (schweres Heben, Tragen oder Stemmen), diese kann zu Gesundheitsschäden wie Muskel- und Skeletterkrankungen führen,
- Lärm und laute Umgebungsgeräusche, diese können zu verschiedenen gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen
- Arbeiten unter Zeitdruck und hohe Arbeitsintensität, was zu Erschöpfungszuständen bis hin zum Burnout, Depressionen und körperlichen Erkrankungen führen kann,
- Konflikte mit Kund/-innen, Patient/-innen, Klient/-innen, Schüler/-innen usw., die eine emotionale Belastung darstellen.

In Abbildung 14 sind die genannten Belastungen nach Häufigkeit für Sachsen und Deutschland

Abbildung 14: Verbreitung von Arbeitsbelastungen im regionalen Vergleich (%)

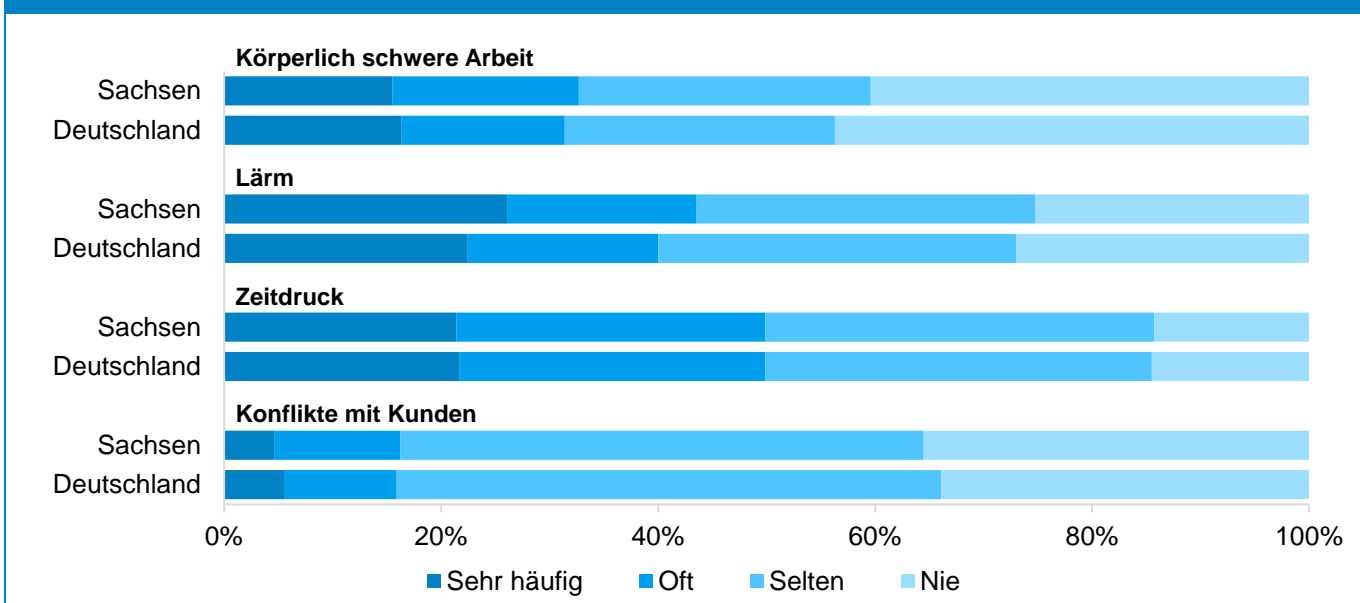


Abbildung 15: Verbreitung von Arbeitsbelastungen in Sachsen nach Geschlecht (Anteile „Sehr häufig“ und „Oft“)

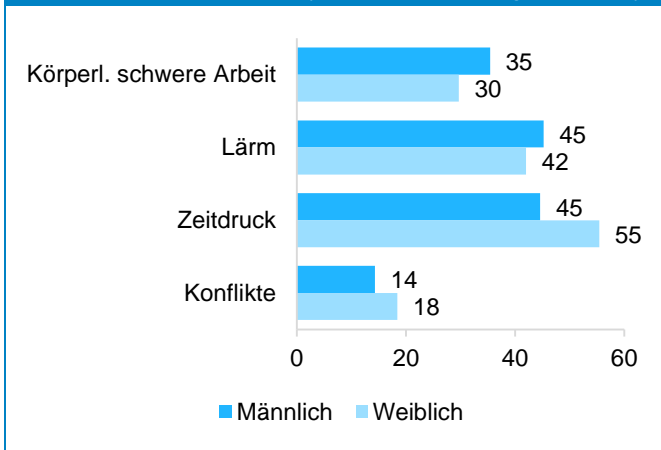
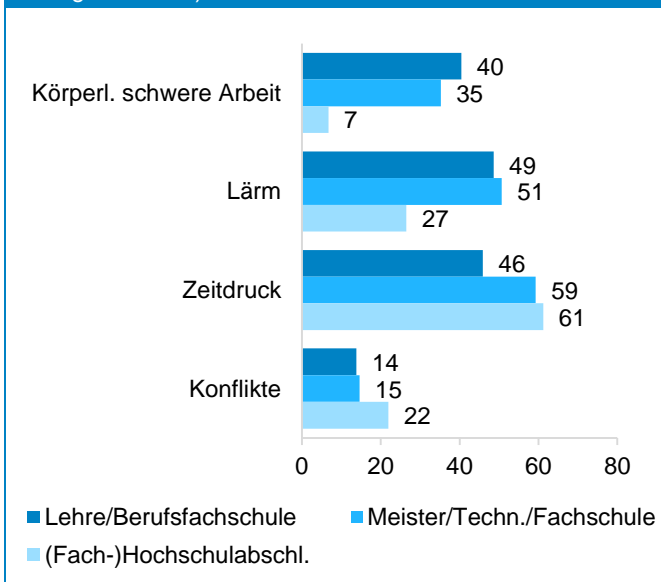


Abbildung 16: Verbreitung von Arbeitsbelastungen in Sachsen nach höchstem Berufsabschluss (Anteile „Sehr häufig“ und „Oft“)



dargestellt. Arbeitsbezogene Belastungen sind relativ verbreitet. Jeweils nur eine Minderheit der Befragten ist nie betroffen. Vor allem Zeitdruck erleben mit über 80% der Beschäftigten besonders viele. Die Anteile intensiv Betroffener sind geringer, etwa die Hälfte der Befragten gibt an, sehr häufig oder oft Zeitdruck zu haben, etwa 40% sind es beim Lärm, rund 30% bei körperlich schwerer Arbeit und mit unter 20% intensiv Betroffenen sind Konflikte mit Kund/-innen am seltensten.

Die regionalen Unterschiede sind schwach ausgeprägt, lediglich Lärm und körperlich schwere

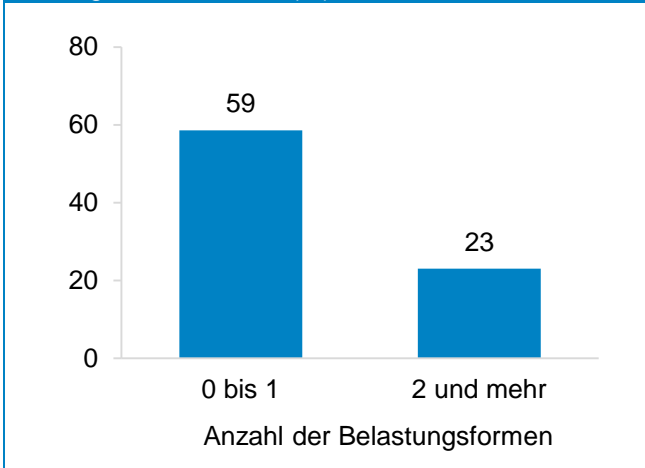
Arbeit ist in Sachsen geringfügig häufiger als in Deutschland.

Der Unterschied zwischen den Geschlechtern ist etwas größer (Abbildung 15). Frauen sind etwas weniger von körperlich schwerer Arbeit und Lärm betroffen, dafür häufiger von Konflikten mit Kund/-innen und deutlich häufiger von Zeitdruck bei der Arbeit. Die Differenzen erklären sich mit Blick auf die jeweils betroffenen Berufsgruppen. Während körperlich schwere Arbeit und Lärm stärker in männlich dominierten technischen Berufsgruppen in Industrie, Bauwirtschaft und Logistikbereich vorkommen, treten Zeitdruck und Konflikte häufiger in Gesundheits- und Dienstleistungsberufen auf, in denen mehr Frauen arbeiten.

Auch hinsichtlich des höchsten Berufsabschlusses (Abbildung 16) zeigt sich eine Zweiteilung zwischen berufsfachlich Qualifizierten und Beschäftigten mit Fortbildungsabschluss einschließlich Fachschulabschluss einerseits und Hochqualifizierten andererseits. Während Beschäftigte mit Hochschulabschluss häufiger von Zeitdruck und Konflikten betroffen sind, finden sich bei Ihnen teils deutlich geringere Anteile mit häufiger körperlich schwerer Arbeit und Lärm als in den anderen beiden Qualifikationsgruppen. Beschäftigte mit mittleren Abschlüssen und insbesondere solche mit Fortbildungs- und Fachschulabschlüssen weisen in allen Kategorien eine mehr oder weniger hohe Betroffenheit auf. Vor allem Beschäftigte mit Fachschulabschlüssen sind in Pflege- und Erziehungsberufen häufig Zeitdruck, aber auch Lärm ausgesetzt.

Die Mehrheit der sächsischen Beschäftigten (67%) erlebt nur selten oder nie eine der hier behandelten Belastungen. Bei den übrigen tre-

Abbildung 17: Arbeit bis zur Rente und Mehrfachbelastungen in Sachsen* (%)



* Anteil der Befragten, die angeben, unter den aktuellen Anforderungen ihre jetzige Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkung ausüben zu können nach Anzahl ihrer sehr häufig oder oft auftretenden Belastungsarten

ten dagegen überwiegend mehrere Belastungsformen gleichzeitig auf. So sind lediglich 5% aller Befragten von nur einer Belastung sehr häufig oder oft betroffen, aber 13% von zwei Belastungen, 11% von drei Belastungen und 3% sogar von vier. In ganz Deutschland sind die Zahlen ähnlich. Besonders ausgeprägte Mehrfachbelastungen mit drei oder vier Formen treten häufig in sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen, darunter lehrende und erziehende Berufe, und in Unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen auf. In beiden Feldern sind überdurchschnittlich viele Frauen beschäftigt.

Wenn Mehrfachbelastungen auftreten, können sich auch die negativen gesundheitlichen Folgen für die Beschäftigten akkumulieren. Damit steigt das Risiko von Krankheit und vorzeitigem Renteneintritt. Entsprechend ist unter Mehrfachbelasteten der Anteil derer drastisch verringert, die davon ausgehen, unter den aktuellen Anforderungen ihre Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkungen ausüben zu können (Abbildung 17).

Verhältnis- und Verhaltensprävention

Arbeitsschutz kann auf verschiedenen Wegen geschehen. So sollen Gefährdungen einerseits direkt bekämpft oder vermieden werden, hier spricht man von Verhältnisprävention. Dagegen werden personenbezogene Schutzmaßnahmen als Verhaltensprävention bezeichnet (Tabelle 4). Laut Arbeitsschutzgesetz sind Gefahren v.a. an ihrer Quelle zu bekämpfen, individuelle Schutzmaßnahmen sind dagegen nachrangig. Verhältnisprävention soll Vorrang haben gegenüber Verhaltensprävention, da die Reichweite bei der Gestaltung von Arbeitsbedingungen höher ist als bei individuellen Verhaltensänderungen. Allerdings ist Verhältnisprävention auch aufwändiger und teurer als Verhaltensprävention.

Tabelle 4: Überblick zu Präventionsmaßnahmen

Belastung	Maßnahmen der Verhältnisprävention	Maßnahmen der Verhaltensprävention
Körperl. schwere Arbeit	Reduzierung von Gewichten, durch Hebehilfen oder andere Maßnahmen	Rückenschulen, Sportkurse oder aktive Mittagspausen
Lärm	Schallschutz oder leisere Geräte und Maschinen	Gehörschutz
Zeitdruck	Mehr Personal, eine geringere Arbeitsmenge oder größere zeitliche Puffer	Kurse, in denen Strategien zur Stressbewältigung vermittelt werden sollen, wie Achtsamkeit, Entspannung und Stärkung von Resilienz
Konflikte	Vermeidung oder Management von Konflikten durch bessere Kommunikation, schnelle Reaktionszeiten beim Service, durch Beschwerdemanagement oder Sicherheitsvorkehrungen	Schulungen zum Umgang mit Kund/-innen bzw. mit Konfliktsituationen und zur Vermeidung von Konflikten

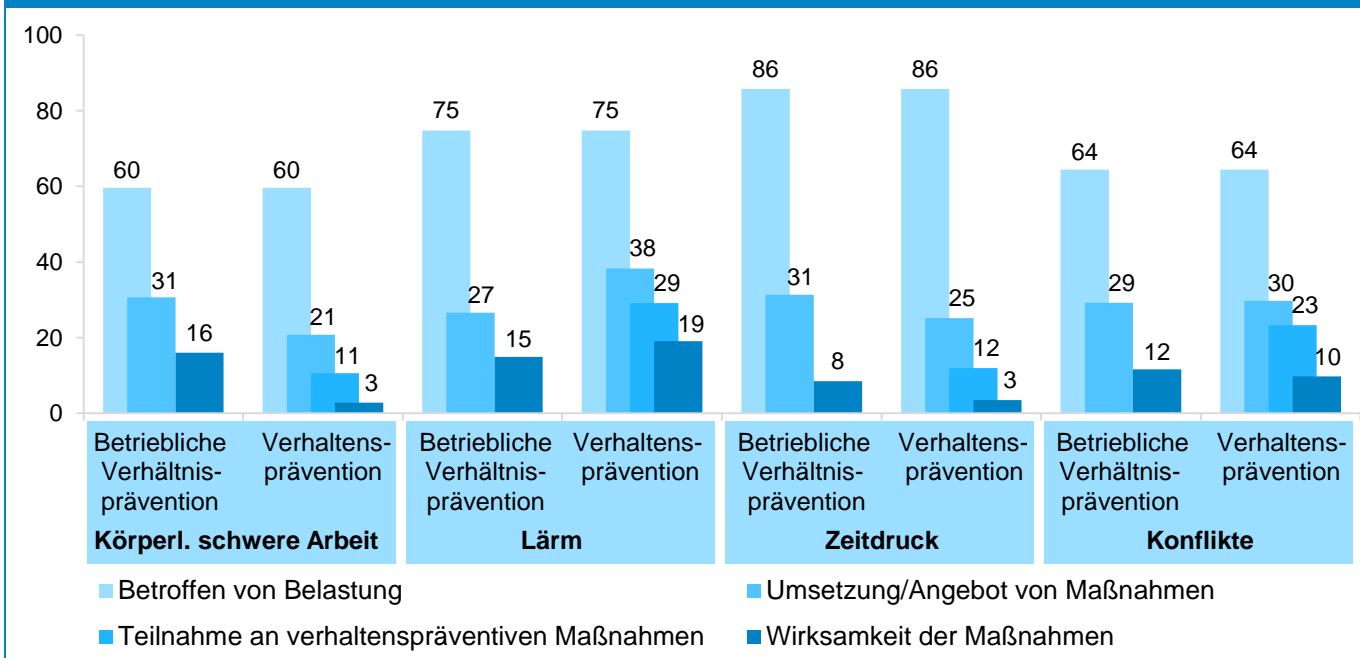
Aus diesem Grund wird personenbezogenen Maßnahmen oft der Vorrang gegeben gegenüber verhältnisbezogenen. Zudem ist mit der wachsenden Bedeutung des Themas Psychische Belastungen eine Entwicklung hin zur subjektiven Zurechnung von Problemen und ihrer individuellen Bearbeitung in Form von Stressbewältigungskursen und Angeboten zur Steigerung der Resilienz zu beobachten (Paridon 2019). Auch bezüglich körperlicher Belastungen passen personenbezogene Angebote für Fitness und gesunde Ernährung gut zu aktuellen Trends, welche die Selbstverantwortung des bzw. der Einzelnen in den Mittelpunkt stellen. Entsprechend könnte Verhältnisprävention als weniger wichtig betrachtet werden, die gesetzlich geforderte Verantwortung der Arbeitgeber zur Gewährleistung sicherer und gesunder Arbeitsverhältnisse würde damit verringert.

Jedoch führt eine solche Verlagerung der Verantwortung auf die Beschäftigten zu schlechterem Arbeitsschutz, denn:

- nicht alle Arbeitsbedingungen lassen sich kompensieren,
- nicht jeder hat die Ressourcen für ausreichenden Selbstschutz,
- in einem unsicheren oder ungesunden Arbeitsumfeld ist Verhaltensprävention nur schwer zu realisieren (a.a.O.).

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, welche Gewichtung der verschiedenen Ansätze des Arbeitsschutzes sich in der Realität zeigt und wie die Wirksamkeit der Maßnahmen eingeschätzt wird. Abbildung 18 zeigt für jede Belastungs- bzw. Maßnahmeart den Anteil Betroffener, die Quote von Maßnahmen sowie von Beschäftigten, die diese als (hoch-) wirksam

Abbildung 18: Präventive Maßnahmen nach Belastungsart und Präventionsform (Anteile an allen Befragten)*



*Zahlen für Sachsen; Lesebeispiel: 60% aller Befragten waren zumindest gelegentlich von körperlich schwerer Arbeit betroffen, bei 31% der Befragten wurden betriebliche Maßnahmen zur Vermeidung oder Verringerung dieser Belastungen umgesetzt, 16% aller Befragten schätzten diese Maßnahmen als in hohem oder sehr hohem Maße wirksam ein. Insgesamt 21% aller Befragten wurden freiwillige individuelle Maßnahmen zum besseren Umgang mit Belastungen durch körperlich schwere Arbeit angeboten, 11% aller Befragten nahmen an solchen Maßnahmen teil, 3% schätzten diese als wirksam ein (also gut jede(r) vierte Teilnehmende).

einschätzen, jeweils als Anteile an allen befragten Beschäftigten in Sachsen. Die Werte unterscheiden sich nur unwesentlich von den Zahlen in ganz Deutschland (Schmucker, Sinopoli 2014b).

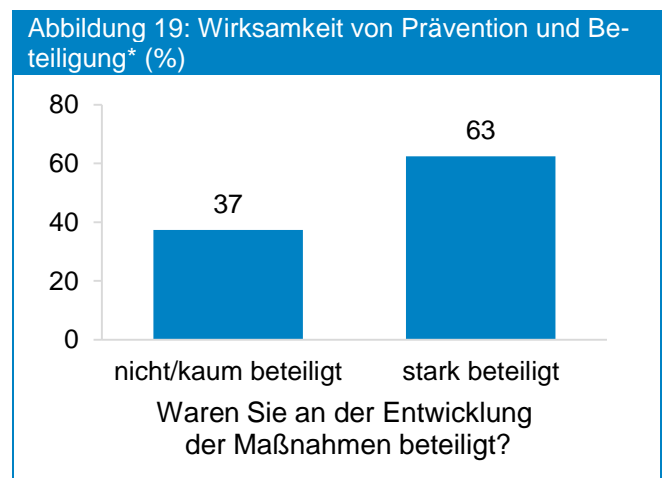
Trotz unterschiedlicher Betroffenheit von Belastungen von 60% bis weit über 80% bewegen sich die realisierten verhältnispräventiven bzw. angebotenen verhaltenspräventiven Maßnahmen nur im Bereich zwischen 20% und knapp 40% aller Beschäftigten. Nur bei zwei von vier Belastungsarten – körperlich schwere Arbeit und Zeitdruck – ist Verhältnisprävention häufiger als Verhaltensprävention. Da die Teilnahmequote an verhaltenspräventiven Maßnahmen meist noch deutlich darunter liegt, wird auch ihre Wirksamkeit bei diesen zwei Belastungsarten weit aus niedriger bewertet als die Wirksamkeit betrieblicher Verhältnisprävention. Eine Ausnahme stellt der relativ effektive individuelle Gehörschutz bei Lärm dar, der von 19% als gut wirksam bewertet wird, allerdings ist auch dies nur jede(r) vierte Betroffene.

Besonders gering ist die Wirksamkeit bei individuellen Maßnahmen gegen körperlich schwere Arbeit und beim häufigen Zeitdruck. Betriebliche Maßnahmen sind meist etwas wirksamer als individuelle. Allgemein profitiert lediglich eine Minderheit Betroffener von angemessenen Maßnahmen. Dies ist nur zum Teil auf die geringe Wirksamkeit von Maßnahmen zurückzuführen. Vielmehr werden trotz hoher Verbreitung von Belastungen vergleichsweise selten Maßnahmen umgesetzt bzw. angeboten. Dabei ist, gemessen an der Häufigkeit angebotener Prävention, keine eindeutige Maßnahmenhierarchie im Sinne einer Bekämpfung von Gefährdungen an der Quelle erkennbar. Vielmehr ist Verhal-

tensprävention teils gleich häufig wie Verhältnisprävention, teils sogar häufiger als jene, wie im Fall des Lärms.

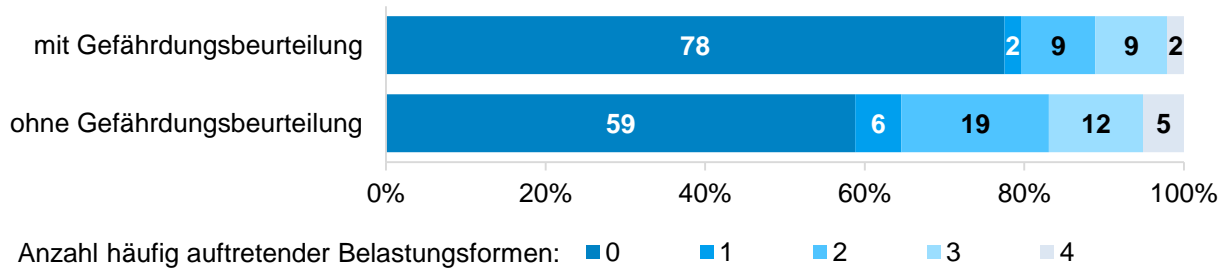
Beteiligung von Beschäftigten führt zu wirksameren Schutzmaßnahmen und besseren Arbeitsbedingungen. Dies hatte sich bereits im letztjährigen Bericht in Bezug auf die Bekämpfung negativer Auswirkungen der Digitalisierung von Arbeit gezeigt und es ist ebenso bei der Prävention von Arbeitsbelastungen zu sehen. Beschäftigte, die in hohem oder sehr hohem Maße an der Entwicklung von Präventionsmaßnahmen beteiligt waren, schätzen die Wirksamkeit dieser Maßnahmen durchschnittlich deutlich besser ein als Nichtbeteiligte (Abbildung 19). Beteiligung trägt nicht nur dazu bei, dass überhaupt Maßnahmen ergriffen werden, sie kann auch deren Effizienz erhöhen, weil die Erfahrung der Beschäftigten genutzt wird, und sie unterstützt die Integration der Prävention in den Arbeitsalltag.

Die Verbesserung der Wirksamkeit zeigt sich bei allen Maßnahmen betrieblicher Verhältnisprävention, aber auch bei persönlicher Verhaltensprävention in den Bereichen körperlich schwerer Arbeit sowie insbesondere bei Konflik-



*Anteil der Befragten, die Maßnahmen als sehr wirksam einschätzen nach dem Ausmaß ihrer Beteiligung bei der Entwicklung

Abbildung 20: Betroffenheit von Belastungen nach Vorliegen einer Gefährdungsbeurteilung* (%)



* Befragte, die angaben, dass an ihrem Arbeitsplatz in den letzten zwei Jahren eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wurde.

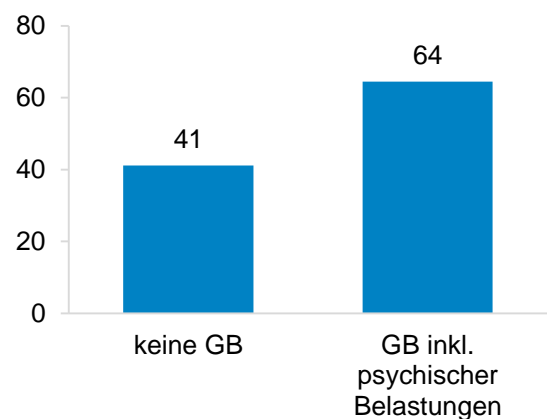
ten mit Kund/-innen, wo der Verbesserungseffekt besonders bei persönlichen Maßnahmen stark ist. Problematisch ist jedoch der geringe Umfang der Beteiligung von Beschäftigten bei der Entwicklung von Maßnahmen. Zwei Drittel der sächsischen Beschäftigten (66%) waren im Schnitt je Maßnahme gar nicht beteiligt, lediglich 15% waren in hohem oder sehr hohem Maß an der Entwicklung beteiligt. Bei verhältnispräventiven Maßnahmen liegt dieser Anteil mit 15 bis 21% etwas höher, bei verhaltenspräventiven Maßnahmen dagegen im zumeist niedrigen einstelligen Bereich.

Gefährdungsbeurteilungen und Prävention

Gefährdungsbeurteilungen sind ein zentrales und gesetzlich verpflichtendes Instrument des Arbeitsschutzes. Mit ihrer Hilfe werden die spezifischen Bedingungen und Risiken eines Arbeitsplatzes bewertet und Lösungen aufgezeigt.

Die Bedeutung von Gefährdungsbeurteilungen zeigt sich bereits an dem Umstand, dass Beschäftigte mit aktuellen Gefährdungsbeurteilungen deutlich weniger von häufigen Belastungen betroffen sind. Der Anteil derer, die in dieser Gruppe nie oder nur selten von Belastungen betroffen sind, liegt mit 78% knapp 20 Prozent-

Abbildung 21: Präventive Maßnahmen und Gefährdungsbeurteilung* (%)



* Anteil der Befragten mit präventiven Maßnahmen nach Vorliegen einer aktuellen, vollständigen Gefährdungsbeurteilung (mit Berücksichtigung psychischer Belastungen)

punkte über dem Anteil in der Gruppe ohne aktuelle Gefährdungsbeurteilung (Abbildung 20).

Nur wenn alle relevanten Belastungsarten in Gefährdungsbeurteilungen einbezogen werden, können diese als Grundlage für wirksamen Arbeitsschutz fungieren. Dazu gehören auch psychische Belastungen. Insgesamt sagen in Sachsen 38% der Beschäftigten, dass an ihrem Arbeitsplatz in den letzten zwei Jahren eine Gefährdungsbeurteilung erstellt wurde. Die Hälfte von ihnen gibt an, dass dabei auch Stressfaktoren berücksichtigt wurden, bundesweit sind die Zahlen ähnlich (Schmucker, Sinopoli 2014a). Bei Beschäftigten mit vollständigen Gefähr-

dungsbeurteilungen wurden deutlich häufiger präventive Maßnahmen ergriffen als ohne Gefährdungsbeurteilung (Abbildung 21). Zudem wird der Arbeitsschutz mit vollständiger Gefährdungsbeurteilung wirksamer eingeschätzt als ohne (46% zu 40%). Diese Zahlen verdeutlichen die Rolle des Instruments für die Umsetzung,

aber auch den Erfolg angemessener präventiver Maßnahmen. Problematisch ist jedoch, dass die Arbeitgeber nur bei weniger als der Hälfte der Beschäftigten ihrer gesetzlichen Verpflichtung zur Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen nachkommen und dass diese sehr häufig unvollständig durchgeführt werden.

7. Folgen der Arbeitsqualität

Neben der Arbeitsqualität werden in der DGB-Erhebung weitere Aspekte abgefragt, die von der Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen beeinflusst werden. Dazu gehören Präsentismus, also das Arbeiten trotz Krankheit, die Bereitschaft, den Job zu wechseln sowie die Einschätzung, ob unter den gegebenen Bedingungen die aktuelle Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkung ausgeübt werden kann.

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

Präsentismus war mit Beginn der Corona-Pandemie und damit einhergehender betrieblicher Regelungen zum Infektionsschutz deutlich zurückgegangen (Abbildung 22). Während im Jahr 2019 der Anteil der Beschäftigten, die in den zwölf Monaten vor der Befragung krank gearbeitet haben, in Sachsen noch bei 68% lag, ging er bis 2021 auf 51% zurück. In Deutschland sank der Wert im selben Zeitraum von 65% auf 48%. Seit der Aufhebung von Schutzmaßnahmen ist der Präsentismus in beiden Regionalbezügen wieder deutlich angestiegen. Nach wie vor sind die Anteile 2023 niedriger als 2019. Inwieweit sich die Erfahrungen in der Pandemie längerfristig auswirken, z.B. in Form gesteigerter Vorsicht beim Selbst- und Fremdschutz im Erkrankungsfall, bleibt abzuwarten.

Abbildung 22: Anteile Beschäftigter, die im Jahr vor der Befragung krank gearbeitet haben (%)

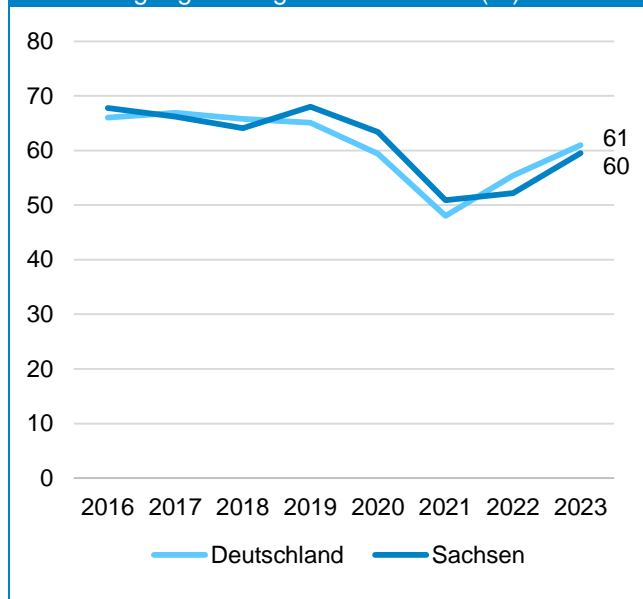
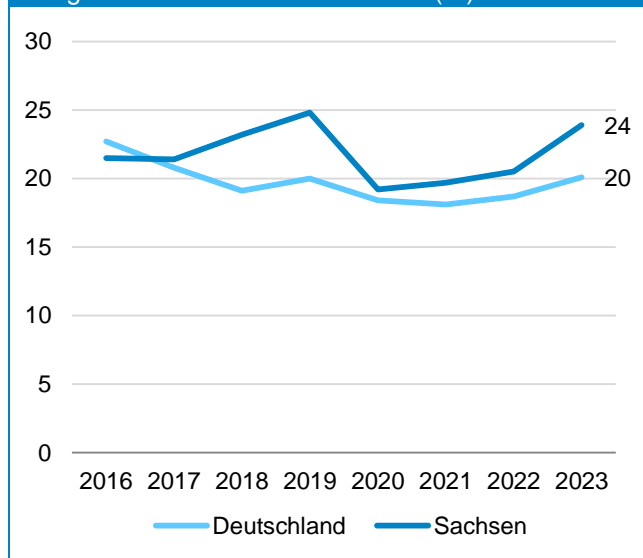


Abbildung 23: Anteile Beschäftigter, für die ein Arbeitgeberwechsel vorstellbar wäre (%)



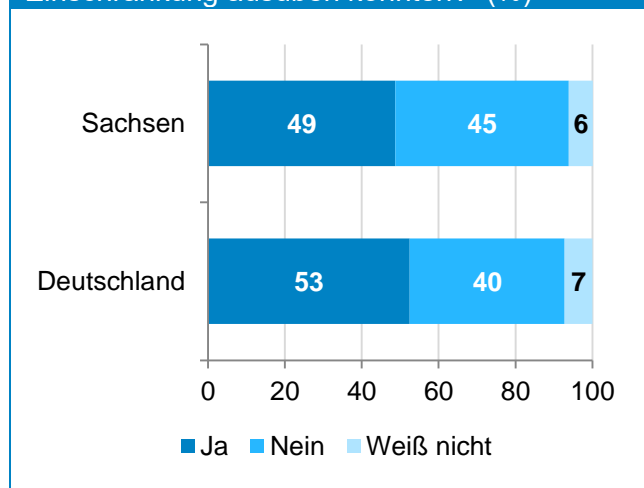
Wechselbereitschaft

Die Bereitschaft, bei Möglichkeit den Arbeitgeber zu wechseln, um die eigenen Arbeitsbedingungen oder die Beschäftigungskonditionen zu verbessern, liegt seit 2017 in Sachsen über dem bundesweiten Niveau und hatte sich bis 2019 der 25%-Marke angenähert (Abbildung 23). Die

Entwicklung entspricht einem langjährigen Trend in Sachsen, der auch mit einer Zunahme arbeitnehmerseitiger Kündigungen seit 2010 einherging (Wittbrodt 2023). Nach einem zwischenzeitlichen Rückgang sowohl der Wechselbereitschaft als auch der Eigenkündigungsquote während der Unsicherheit der Pandemie sind beide Werte wieder deutlich angestiegen. Die Herausbildung eines Arbeitnehmermarktes mit Personalengpässen und verstärkten Rekrutierungsbemühungen in Sachsen und ganz Ostdeutschland hat zu einer Verbesserung der Verhandlungsposition von Beschäftigten und Arbeitssuchenden beigetragen. So ist auch der Indexwert des Kriteriums Beschäftigungssicherheit/Berufliche Zukunftssicherheit in Sachsen von 70 Punkten in 2016 auf zuletzt 79 Punkte angestiegen. Die Entwicklung dürfte nicht zuletzt einen positiven Einfluss auf die Quote nachgeholter Wechsel haben, also von Veränderungen, die zuvor angesichts von Beschäftigungsunsicherheit und höherer Arbeitslosenquoten aufgeschoben worden waren. Entsprechend liegt 2023 (ähnlich wie bereits 2018/2019) die Wechselbereitschaft in Sachsen wieder deutlich über dem bundesweiten Vergleichswert.

Wie frühere Analysen ergaben, ist die Wechselbereitschaft bei jüngeren Arbeitnehmer/-innen und solchen in Helfertätigkeit überdurchschnittlich. Auch die Arbeitsqualität beeinflusst die Bereitschaft zum Arbeitgeberwechsel. Steigernd wirken eine geringe Identifikation mit der Arbeit, geringe Wertschätzung durch Vorgesetzte, ungenügende Weiterbildungsangebote sowie ein als nicht leistungsgerecht eingeschätztes Einkommen (SMWA 2018).

Abbildung 24: „Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkung ausüben könnten?“ (%)



Arbeitsfähigkeit bis zur Rente

In Sachsen ist knapp die Hälfte der Befragten der Meinung, unter den gegebenen Arbeitsbedingungen die aktuelle Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter uneingeschränkt ausüben zu können (Abbildung 24). Damit liegt der Anteil wie schon in den Vorjahren etwas unter dem gesamtdeutschen Vergleichswert. Insgesamt 45% der Beschäftigten in Sachsen gehen nicht davon aus, in ihrer Tätigkeit ohne Einschränkungen bis zur Rente durchhalten zu können. In Deutschland sagen dies nur 40%.

Die Einschätzungen variieren mit berufsspezifischen Tätigkeiten und Beanspruchungen. Beschäftigte in gewerblich-technischen Berufen zweifeln stärker an ihrer künftigen Erwerbsfähigkeit, als es Beschäftigte in Büroberufen tun. Entsprechend sind im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe die Zustimmungswerte unterdurchschnittlich, dagegen im IuK-Bereich, bei Freiberufler/-innen und im Öffentlichen Dienst überdurchschnittlich.

Produktionsberufe in Industrie und Handwerk (einschließlich der Bauberufe) sind in Sachsen stärker vertreten als in Deutschland. Starke körperliche Belastungen sind hier häufig, diese wirken sich besonders ungünstig auf die Beschäftigungsfähigkeit bis zur Rente aus (SMWA 2018), was sich in den Vorjahren in ausgeprägten regionalen Unterschieden widerspiegelte. Daneben können auch Belastungen durch Stress, Arbeitshetze usw. wesentlich dazu beitragen, den Erhalt der Arbeitskraft zu beeinträchtigen.

Davon sind Beschäftigte im Bildungsbereich und der Pflege in besonderer Weise betroffen. In den Branchen Gesundheits- und Sozialwesen sowie Erziehung und Unterricht gehen lediglich 39% der Befragten davon aus, bis zur Rente durchzuhalten. Nicht zuletzt ist mit Schichtarbeit eine Belastungsursache, die in hohem Maß die Arbeitsqualität beeinträchtigt, in Sachsen besonders stark verbreitet. Auch dies kann sich negativ auf die Einschätzung der Arbeitsfähigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter auswirken.

8. Literatur

BMAS (2021): Arbeitgeber- und Trägerbefragung zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (BAV 2019). Endbericht. Forschungsbericht 567. Berlin.

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

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

Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (SMWA) (Hrsg.) (2021): Qualität der Arbeitsbedingungen von Beschäftig-

ten in Sachsen 2020. Ergebnisse der Befragung zum DGB-Index Gute Arbeit in Sachsen. Dresden.

Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (SMWA) (Hrsg.) (2023): Qualität der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in Sachsen 2022. Ergebnisse der Befragung zum DGB-Index Gute Arbeit in Sachsen. Dresden.

Schmucker, Rolf, Robert Sinopoli (2024): Gefährdungsbeurteilung – weiter im Fokus. In: Gute Arbeit 01/2024. S. 8-12.

Schmucker, Rolf, Robert Sinopoli (2024): Prävention: Körperlich schwere Arbeit und Lärm. In: Gute Arbeit 01/2024. S. 13-16.

Wittbrodt, Linda; Frei, Marek (2023): IAB-Betriebspanel 2022. 27. Welle. Kurzfassung zum Bericht für den Freistaat Sachsen. SÖST-RA GmbH. Berlin.

9. Anhang

Erhebung und Berechnung des DGB-Index Gute Arbeit

Der DGB-Index Gute Arbeit stellt eine Maßzahl dar, mit der die Qualität der Arbeit aus Sicht der Beschäftigten gemessen wird. Der Index fasst zahlreiche Angaben über berufliche Voraussetzungen und Ressourcen, Arbeits- sowie Einkommensbedingungen der Beschäftigten in einem Wert zwischen 0 und 100 zusammen. Der Index ist hierarchisch aufgebaut, damit können auch differenzierte Aussagen getroffen werden: entweder auf der Ebene von drei Teilindizes (Ressourcen, Belastungen, Einkommen/Sicherheit), elf Kriterien oder aber 42 Einzelfragen (vgl. auch Abschnitt 2 Datenbasis). Die Erhebung und Berechnung der Indexwerte wird nach dem aktuellen wissenschaftlichen Stand der Methoden empirischer Sozialforschung durchgeführt. So können belastbare und verlässliche Aussagen getroffen werden, die eine gute zeitliche, räumliche und inhaltliche Vergleichbarkeit aufweisen. Zur Verbesserung von Validität⁶ und Reliabilität⁷ wurde das Instrument im Jahr 2011 evaluiert (Schütte 2011) und weiterentwickelt (vgl. Holler 2013). Dabei wurde auch die Gewichtung der einzelnen Dimensionen optimiert.

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

spruchungsreaktion unterstellt, entsprechend werden die Indexwerte gebildet. Die Erhebung in den drei Teilindizes unterscheidet sich leicht und verläuft wie folgt:

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

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

⁶ Inhaltlich präzise Abbildung der zu erhebenden Kategorien im Index

⁷ Genaue Abbildung von Variationen des gemessenen Gegenstandsbereichs im Index

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

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

¹ Beanspruchung nicht abgefragt

Tabelle A2: Wertzuweisung im Teilindex Belastungen

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

¹ Beanspruchung nicht abgefragt

Zuordnung der einzelnen Berufshauptgruppen* zu Berufssegmenten und Berufssektoren

Produktionsberufe (Berufssektor)

Land-, Forst- und Gartenbauberufe (Berufssegment)

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

Fertigungsberufe (Berufssegment)

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

Fertigungstechnische Berufe (Berufssegment)

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

Bau- und Ausbauberufe (Berufssegment)

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

Personenbezogene Dienstleistungsberufe (Berufssektor)

Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe (Berufssegment)

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

Medizinische u. nicht-medizinische Gesundheitsberufe (Berufssegment)

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

Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe (Berufssegment)

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

Kaufmännische und unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe (Berufssektor)

Handelsberufe (Berufssegment)

61 Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe; 62 Verkaufsberufe

Berufe in Unternehmensführung und -organisation (Berufssegment)

71 Berufe in Unternehmensführung und -organisation

Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe (Berufssegment)

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

IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe (Berufssektor)

IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe (Berufssegment)

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

Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungsberufe (Berufssektor)

Sicherheitsberufe (Berufssegment)

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

Verkehrs- und Logistikberufe (Berufssegment)

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

Reinigungsberufe (Berufssegment)

54 Reinigungsberufe

* 2-Steller der Klassifikation der Berufe 2010

Herausgeber:

Sächsisches Staatsministerium
für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

Auswertung und Redaktion:

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

Datenerhebung:

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

Redaktionsschluss:

Juni 2024

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.