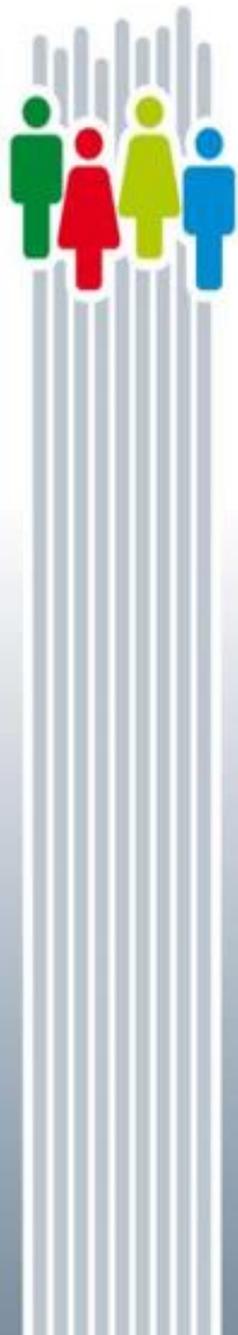




SACHSEN-ANHALT

Ministerium für
Arbeit, Soziales und
Integration



„Gute Arbeit in Sachsen-Anhalt“

Ergebnisse der Repräsentativerhebung
DGB-Index „Gute Arbeit“ in Sachsen-
Anhalt 2019

Alexandra Wagner
Peter Sopp
(FIA Berlin)

Magdeburg, November 2019

www.sachsen-anhalt.de

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	5
2	DGB Index „Gute Arbeit“ – Methode und Stichprobe	7
2.1	Die Vergleichsgruppen	7
2.2	DGB-Index „Gute Arbeit“: Methodische Anmerkungen	8
2.3	Eckdaten der Stichprobe 2019	10
2.3.1	Geschlecht, Alter, Qualifikation	10
2.3.2	Merkmale des Beschäftigungsverhältnisses	11
2.3.3	Dauer der Betriebszugehörigkeit	12
2.3.4	Betriebsgröße und Wirtschaftszweig	13
3	Anforderungen und Beanspruchungen der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt	15
3.1	Anforderungen	15
3.1.1	Anforderungen im Bereich Belastungen	15
3.1.2	Belastungen im Zeitvergleich	17
3.1.3	Anforderungen im Bereich der Ressourcen	19
3.1.4	Ressourcen im Zeitvergleich	22
3.1.5	Anforderungen im Bereich Einkommen und Beschäftigungssicherheit	24
3.1.6	Einkommen und Beschäftigungssicherheit im Zeitvergleich	26
3.1.7	Sorgen um berufliche Zukunft und Arbeitsplatzsicherheit	29
3.1.8	Sorgen um berufliche Zukunft und Arbeitsplatzsicherheit im Zeitvergleich	30
3.2	Beanspruchungen	31
3.2.1	Beanspruchungen im Bereich Belastungen	31
3.2.2	Beanspruchungen im Bereich der Ressourcen	33
3.2.3	Beanspruchungen im Bereich Einkommen und Beschäftigungssicherheit	35
4	DGB-Index „Gute Arbeit“	37
4.1	Index, Teilindizes und Kriterien – die Punktwerte im Überblick	37
4.1.1	Nach Region	37
4.1.2	Der Index im Zeitvergleich 2014 – 2019	38
4.1.3	Gute, mittlere und schlechte Arbeit nach Region	39
4.1.4	Index nach Merkmalen der Person und der Beschäftigung	40
4.2	DGB-Index „Gute Arbeit“ nach Digitalisierungsgrad	42
5	Leistungssteuerung	45
6	Leistungskontrolle	49
7	Belastung und Belastungsfolgen	52
8	Gesundheit	55
9	Sonderfragen Sachsen-Anhalt	59
10	Resümee	63

Anhang	65
Abbildungs- und Tabellenverzeichnis.....	66
Literaturverzeichnis.....	68

1 Einleitung

Seit 2007 führt der DGB jährlich eine bundesweite Beschäftigtenbefragung mit dem arbeitswissenschaftlich entwickelten Instrument DGB-Index „Gute Arbeit“ durch. Dadurch können die Arbeitsbedingungen der abhängig Beschäftigten in Deutschland im Hinblick auf Belastungen und Beanspruchungen sehr genau beschrieben werden. Die Beschäftigten werden dabei als Expert*innen ihrer Arbeitsbedingungen befragt. In den jährlichen Berichten zur Repräsentativerhebung¹ ist eine Vielzahl von Informationen bereitgestellt, die eine empirisch fundierte Einschätzung im Hinblick auf die Herausforderungen bei der Gestaltung von Arbeit ermöglichen. Die jährliche Repräsentativerhebung bezieht sich jeweils auf die abhängigen Beschäftigten in Deutschland. Eine regionalisierte Auswertung ist in der Regel nicht bzw. nur in begrenztem Maße – z.B. für Ost- und Westdeutschland – möglich. Um Auswertungen auf Ebene der Bundesländer vornehmen zu können, bietet der DGB an, zusätzlich zur Stichprobe für die Repräsentativerhebung bundeslandspezifische Aufstockungsstichproben zu realisieren, mit denen eine ausreichend hohe Zahl von Beschäftigten im jeweiligen Bundesland befragt werden kann.

Das Land Sachsen-Anhalt hat in den Jahren 2011 und 2014 sowie zuletzt in diesem Jahr (2019) eine Aufstockungsstichprobe zur Erhebung des DGB-Index „Gute Arbeit“ in Auftrag gegeben. Damit liegen detaillierte Informationen über die Arbeitsbedingungen der abhängig Beschäftigten in Sachsen-Anhalt für die drei genannten Jahre vor. Nach den Berichten in den Jahren 2011 und 2014² wird mit diesem Bericht nunmehr auch die analytische Zusammenfassung der Ergebnisse für 2019 bereitgestellt. Die hier dokumentierten Ergebnisse erlauben es, das Thema Gute Arbeit aus Beschäftigtensicht speziell für das Bundesland Sachsen-Anhalt abzubilden. Darüber hinaus können die Arbeitsbedingungen in Sachsen-Anhalt mit denen in Deutschland verglichen werden. Aufgrund dessen, dass die Daten im Jahr 2019 bereits zum dritten Mal erhoben wurden, ist auch ein eingeschränkter Zeitvergleich über die Jahre 2011-2014-2019 möglich.³

Der DGB-Index „Gute Arbeit“ umfasst die zentralen Merkmale guter Arbeit: geringe Fehlbeanspruchung, ausreichend vorhandene Ressourcen, ein Einkommen, das zum Leben reicht, sowie Beschäftigungs- und Arbeitsplatzsicherheit. Dabei werden sowohl Belastungen als auch Beanspruchungen erfasst. Der Vorteil der Erhebung mit dem DGB-Index „Gute Arbeit“ besteht darin, dass er die Vielzahl der Kriterien, die zur Bewertung von Arbeitsbedingungen in Frage kommen, in den Blick nimmt und sich nicht auf bestimmte Facetten beschränkt. Mit den hier zusammengefassten Ergebnissen verfügt das Land nicht nur über eine Beschreibung der Arbeitsbedingungen der abhängig Beschäftigten, sondern kann auf dieser Grundlage auch die wichtigsten Herausforderungen bei der Gestaltung der Arbeit identifizieren. Im Kontext des breit diskutierten Problems der Digitalisierung und Fachkräftesicherung sind die Arbeitsplatzgestaltung und die Weiterentwicklung der Kompetenzen und Fähigkeiten der Beschäftigten eine wichtige Stellschraube, um die Attraktivität des Standorts zu sichern und die Anreize zur Abwanderung in andere Regionen zu reduzieren.

Der Bericht ist wie folgt aufgebaut: Nach einem kurzen methodischen Überblick der Erhebung werden einige Eckdaten zu der Befragung Sachsen-Anhalt 2019 dargestellt. Sie dienen vor allem als Hintergrundinformation für die weiteren Auswertungen und Interpretationen. Danach folgt der Hauptteil, in dem die Ergebnisse zu Belastungen und Beanspruchungen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Sachsen-Anhalt referiert und die Ergebnisse soweit möglich mit denen aus 2011 und 2014 verglichen

¹ Die Berichte werden jeweils auf der Website des Instituts DGB-Index Gute Arbeit zum Download zur Verfügung gestellt: <https://index-gute-arbeit.dgb.de/veroeffentlichungen/jahresreports>

² Der Bericht für die Erhebung im Jahr 2014 kann hier heruntergeladen werden: <https://index-gute-arbeit.dgb.de/veroeffentlichungen/laendererhebungen/++co++b5d0c662-88dd-11e8-a1cb-52540088cada>

³ Der Zeitvergleich ist eingeschränkt, da nach 2011 Veränderungen am Erhebungsinstrument vorgenommen worden waren. Während die Befragungen von 2014 und 2019 mit demselben Fragebogen erfolgten und beide daher gut vergleichbar sind, trifft dies nur auf einen Teil der im Jahr 2011 gestellten Fragen zu.

werden. Daran schließen sich die Berichtsteile an, die sich auf Fragen beziehen, die 2019 zusätzlich zum jährlichen Frageprogramm des DGB-Index erhoben wurden:

Dies betrifft zum einen die für 2019 ausgewählten Schwerpunktthemen „Leistungssteuerung“, „Leistungskontrolle“ sowie „Gesundheitszustand und Arbeitsbedingungen“. Zum anderen hat das Bundesland Sachsen-Anhalt drei zusätzliche Fragen in die Erhebung aufgenommen, die sich auf die Wegezeiten, die Lohn-Zeit-Präferenz sowie mögliche Gründe für Arbeitsplatzwechsel beziehen.

Neben diesem Bericht liegen Tabellenbände zu den Befragungsergebnissen (in Form von Excel-Dateien) vor, in denen die Antworten zu den einzelnen Fragen nach bestimmten Merkmalen tabellarisch ausgewertet sind. Der Datensatz für Sachsen-Anhalt steht ebenfalls zur weiteren Auswertung zur Verfügung.

2 DGB Index „Gute Arbeit“ – Methode und Stichprobe

Die Zusatzerhebung DGB-Index „Gute Arbeit“ für Sachsen-Anhalt 2019 wurde im Rahmen der bundesweiten Erhebung von Dezember 2018 bis Mai 2019 realisiert. Die bundesweite Erhebung umfasst ungewichtet insgesamt 6.574 Befragte, die telefonisch kontaktiert und interviewt wurden. Um eine möglichst umfassende Stichprobe zu erlangen, wurde neben einer Festnetzsample auch eine Mobilfunk-Sample rekrutiert („Mixed Sampling“). Damit wird berücksichtigt, dass ein wachsender Anteil von Personen über keinen Festnetzanschluss verfügt und nur über mobile Wege zu erreichen ist.⁴ Etwa 77 Prozent der Interviews wurden über das Festnetz und 23 Prozent über das Funknetz realisiert.

Die Zusatzstichprobe 2019 für Sachsen-Anhalt enthält 900 Interviews mit Personen, die in Sachsen-Anhalt als abhängige Beschäftigte (inklusive Beamtinnen und Beamte) arbeiten und wohnen. Dabei wurde neben der Zufallserhebung des bundesweiten Index, in die auch Personen aus Sachsen-Anhalt gelangten, eine Zusatzstichprobe der Telefonnummern aus Sachsen-Anhalt gezogen und kontaktiert. Diese Zusatzstichprobe konnte allerdings nur über Festnetzanschlüsse befragt werden. Da sich Mobilfunknummern keinem Bundesland zuordnen lassen, würde eine Integration einen immensen Mehraufwand und damit auch deutlich höhere Kosten bedeuten. Aus diesem Grund sind in der Sample Sachsen-Anhalt tendenziell weniger Personen mit einem reinen Mobilfunkanschluss vertreten als in anderen Bundesländern.

Ausgeschlossen sind alle abhängig Erwerbstätigen in Sachsen-Anhalt, die a) in Sachsen-Anhalt wohnen, jedoch außerhalb von Sachsen-Anhalt arbeiten, b) hauptsächlich selbstständig und freiberuflich Tätige⁵ und ausschließlich geringfügig Beschäftigte mit weniger als 10 Stunden tatsächlicher Arbeitszeit in der Woche. Personen, die sich in Ausbildung befinden, sind ebenfalls nicht berücksichtigt.

Für die Gewichtung (Redressement) der Haupt- wie der Zusatzstichprobe Sachsen-Anhalt wurden Auswertungen des Mikrozensus nach Bundesland für die Merkmale Alter, Geschlecht, Zeitarbeit, Branche, berufsqualifizierender Abschluss und Berufsgruppen genutzt.⁶ Das heißt, dass die Daten entsprechend dieser Merkmale überprüft und mit der amtlichen Statistik abgeglichen wurden.⁷

Durch dieses Vorgehen ist gewährleistet, dass die vorgelegten Ergebnisse für Sachsen-Anhalt wie für die bundesweite Erhebung aussagekräftig für die jeweilige regionale Einheit sind. Die Repräsentativität wird durch die Erhebungsmethode (Zufallserhebung) und das Redressement für die Zielgruppe weitestgehend gewährleistet.

2.1 Die Vergleichsgruppen

Die Beschreibung der Arbeitsbedingungen von in Sachsen-Anhalt Beschäftigten ist zweifelsohne bereits für sich selbst genommen informativ. Durch regionale Vergleiche können jedoch zusätzliche interes-

⁴ Eine detailliertere Beschreibung des Vorgehens findet sich im Methodenbericht zur Erhebung (uzbonn 2019a, 2019b). Die Dauer der Befragung ist im Hauptfeld wie im Sample Sachsen-Anhalt mit knapp 30 Minuten gleich.

⁵ Abhängig Beschäftigte, die nebenberuflich selbstständig oder freiberuflich tätig sind, fallen in der Stichprobe unter abhängig Beschäftigte.

⁶ Zusätzlich wurden bei der bundesweiten Erhebung auch Arbeitszeitregelung, Region sowie Gewerkschaftszugehörigkeit in die Gewichtung mit einbezogen. Die ersten beiden Merkmale wurden bei Sachsen-Anhalt nicht berücksichtigt, da der Komplex Arbeitszeit in Sachsen-Anhalt in reduzierter Form erhoben wurde und die Gewerkschaftszugehörigkeit im ALL-BUS aufgrund der geringen Fallzahl nicht auf regionaler Ebene vorliegt. Eine alternative Gewichtung auf Basis der Angaben des DGB Sachsen-Anhalts würde auf einer anderen Basis beruhen und damit wäre die Vergleichbarkeit eingeschränkt. Aus diesem Grund wurde darauf verzichtet.

⁷ Eine Zufallsstichprobe repliziert mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht exakt die Verteilung von allen Merkmalen in der Grundgesamtheit, außer durch Zufall. Daher ist es ein übliches Vorgehen, diese Differenzen durch eine nachträgliche Anpassung durch Gewichtung zu minimieren (Redressement).

sante Informationen im Hinblick auf Besonderheiten oder Auffälligkeiten gewonnen werden. Für diesen Vergleich wurden drei Gruppen von Beschäftigten gebildet⁸:

- In Sachsen-Anhalt Beschäftigte (ST-Stichprobe). Kriterium für die Aufnahme in diese Gruppe ist, dass sowohl der *Arbeits- als auch der Wohnort* der Befragten in Sachsen-Anhalt liegen.
- Ostdeutsche Beschäftigte (kurz: Ostdeutschland). In diese Vergleichsgruppe werden alle befragten Personen eingeordnet, deren Arbeitsstätte in einem ostdeutschen Bundesland liegt, wobei Befragte mit *Arbeitsstätte und Wohnort in Sachsen-Anhalt ausgenommen sind. Berlin ist in dieser Vergleichsgruppe nicht enthalten.*⁹
- Westdeutsche Beschäftigte (kurz: Westdeutschland). Hierunter fallen alle befragten Personen, deren *Arbeitsstätte in Westdeutschland* liegt.

2.2 DGB-Index „Gute Arbeit“: Methodische Anmerkungen

Bei der Entwicklung des DGB-Index „Gute Arbeit“ stand der Anspruch im Mittelpunkt, die Komplexität der Arbeitsbedingungen aus Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in ihrer Gesamtheit zu erfassen. Nur so lassen sich alle relevanten Belastungen und Beanspruchungen berücksichtigen, die letztlich in die Beurteilung der Güte bzw. der Qualität der Arbeit durch die Beschäftigten einfließen. Damit bestand die erste Aufgabe darin, aus der großen Menge der potenziellen Einflussfaktoren diejenigen auszuwählen, die für die Beurteilung zentral sind und die zugleich die Vielfalt der Einflussdimensionen abbilden.

Der Ausgangspunkt des DGB-Index „Gute Arbeit“ waren Erhebungen über die Qualität von Arbeit aus Sicht der Beschäftigten. Darin wurden die Beschäftigten gefragt, welche Aspekte (Bereiche) ihnen wichtig sind. Aus den Ergebnissen wurde ein erster Index entwickelt, der in verschiedenen Erhebungen verwendet wurde. Die Erfahrungen und Diskussionen sowie ein notwendiger Wechsel der Erhebungsmethode haben zu einer Weiterentwicklung geführt, die in den DGB-Index „Gute Arbeit“ 2012 einfließen. Die Modifikationen und Ergänzungen wurden in Vorerhebungen getestet, um eine verlässliche und solide Basis für die Erhebung der Arbeitsbedingungen sowie der Berechnung des Indexes, der Teilindizes und der Kriterien in den folgenden Jahren zu gewinnen (vgl. Holler 2013, Holler u.a. 2014).

Der Index wird sich in vier Stufen berechnet: Auf der Ebene der konkreten Frage wird zwischen Anforderung einerseits und Beanspruchung andererseits unterschieden. Anforderungen sind die Häufigkeiten von Gefährdungen oder nicht bzw. nur unzureichend vorhandenen Ressourcen. Bestehen Gefährdungen oder sind Ressourcen nicht ausreichend vorhanden, wird jeweils nachgefragt, wie stark dies die befragte Person beeinträchtigt.¹⁰ Dies bezeichnen wir in Übereinstimmung mit dem Belastungs-Beanspruchungs-Modell in der Arbeitswissenschaft als Beanspruchung.¹¹ Die unterschiedlichen Kombinationen von Anforderungen und Beanspruchungen werden mit Punktwerten versehen. Erreichbar sind maximal 100 Punkte. Die Werte liegen auf einer Skala von 0 bis 100, wobei 0 den negativen Pol (starke Beanspruchung durch die Gefährdung bzw. die Abwesenheit der Ressource) und 100 den positiven Pol (Vorhandensein der Ressourcen bzw. Abwesenheit der Gefährdung) bedeutet.¹² Gruppen von

⁸ Entscheidend für die Zuordnung zu einer dieser Gruppen ist stets der Arbeitsort.

⁹ Zu Berlin liegt für 2018 ein eigener Bericht zu den Arbeitsbedingungen auf Basis des DGB-Index „Gute Arbeit“ vor (Sopp/Wagner 2018).

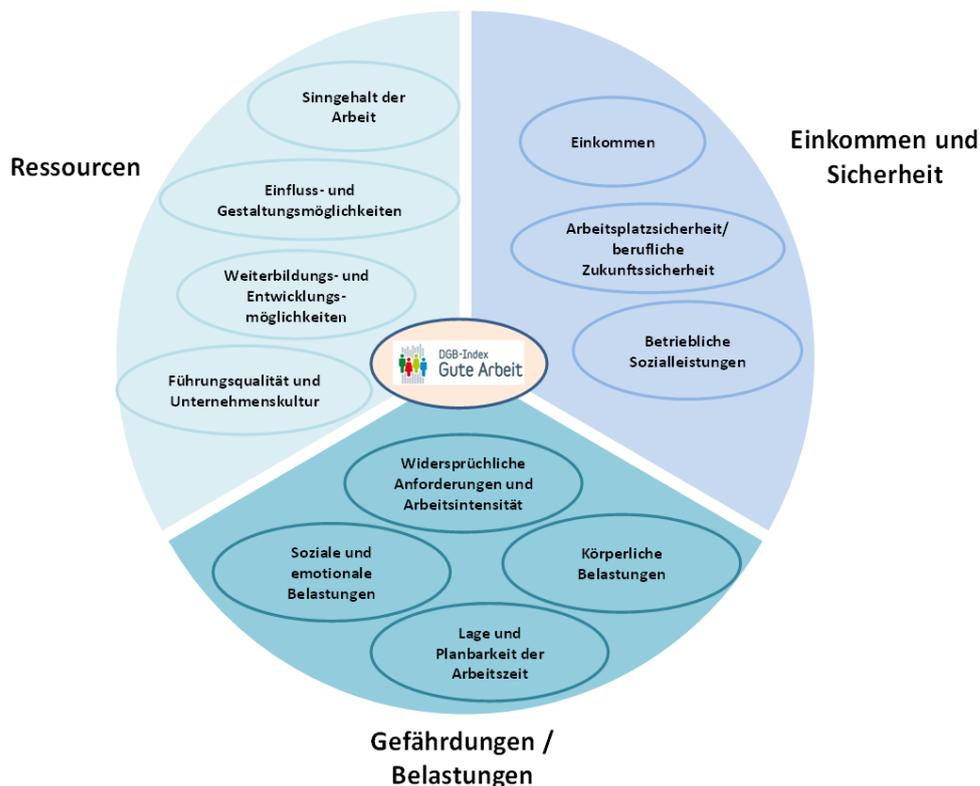
¹⁰ Die Frage lautet: Wie stark belastet Sie das?

¹¹ In der Arbeitswissenschaft bezieht sich Belastung – wir sprechen im folgenden Text hier immer von Anforderungen, um Missverständnisse mit dem Teilindex Belastungen zu vermeiden – auf die von „außen“ einwirkenden Einflüsse, die Beanspruchung hingegen auf die im „Inneren“ auftretenden Auswirkungen (z.B. DIN EN ISO 10075 1 zu den psychischen Belastungen und Beanspruchungen).

¹² Auf der Ebene konkreter Fragen kann dieser generierte Wert zwar ausgewiesen werden. Allerdings ist es sinnvoll und zudem anschaulicher, die zusammengefassten Anteile bei Gefährdungen von sehr häufig und oft bzw. bei Ressourcen von

Fragen fließen gleichgewichtig in elf thematische Kriterien ein. Diese Kriterien generieren wiederum drei Teilindizes, die zu jeweils einem Drittel in den Gesamtindex einfließen. Umgekehrt lässt sich sagen, dass der Index aus drei gleichgewichtigen Teilindizes besteht, die von jeweils vier bzw. drei gleichwertigen thematischen Kriterien gebildet werden, welche wiederum auf drei bis fünf Einzelfragen (Items) basieren. Insgesamt sind es 42 Fragen. Der Aufbau ist in *Abbildung 2-1* schematisch dargestellt und das Vorgehen bei der Indexbildung im Anhang (vgl. *Abb. A-1*).

Abbildung 2-1: Kriterien und Teilindizes des DGB-Index „Gute Arbeit“



Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“

Von „guter Arbeit“ kann man ab einem Indexwert von 80 Punkten sprechen – hier liegen bei allen drei Teilbereichen positive Rahmenbedingungen vor. Unterhalb von 50 Punkten sprechen wir von „schlechter Arbeit“, da dann beanspruchende Bedingungen überwiegen. Zwar haftet einer solchen Einteilung immer etwas Willkürliches an, jedoch gibt es für diese Grenzziehungen gute Argumente: Die verschiedenen Gefährdungen, der Mangel an Ressourcen und materieller Einkommen bzw. ergänzender Sozialleistungen werden explizit als Beanspruchungen wahrgenommen. Dabei reicht nicht eine einzige Beanspruchung aus, sondern es treffen vielmehr mehrere Beanspruchungen zusammen. Das heißt, dass die Kriterien von den Befragten als eher stark oder stark belastend empfunden und berichtet werden. Daher ist die Kennzeichnung entsprechend gewählt. Im mittleren Bereich treffen (eher) positive wie (eher) negative Aspekte zusammen. Insofern ließe er sich auch als ambivalenter Bereich beschreiben. Man kann diesen Bereich nochmals unterteilen in „untere Mitte“ und „obere Mitte“ bzw. in „eher ungünstigere Arbeit“ (50 bis 65 Punkte) und „eher günstigere Arbeit“ (ab 66 bis 79 Punkte), um die Arbeitsqualität differenzierter zu charakterisieren.

gar nicht und in geringem Maße und bei den Beanspruchungen von stark bzw. sehr stark (jeweils die beiden ungünstigsten Ausprägungen) auszuweisen.

2.3 Eckdaten der Stichprobe 2019

Im Folgenden werden Merkmale der Befragten in Sachsen-Anhalt im Vergleich zu den beiden Vergleichsgruppen Ost- und Westdeutschland dargestellt. Dieser Vergleich der Strukturdaten der Befragung ist wichtig, da er für die Interpretation der Daten grundlegende Information bereitstellt: Je nach Altersstruktur, Wirtschaftszweig, Arbeitszeit, Qualifikationsniveau etc. ergeben sich unterschiedliche Anforderungs- und Beanspruchungsprofile, was zumindest Hinweise auf Ursachen von Unterschieden zwischen den Regionen liefert.

2.3.1 Geschlecht, Alter, Qualifikation

Die Stichprobe für Sachsen-Anhalt enthält 900 Personen, darunter 438 Männer und 462 Frauen. Damit ist der Frauenanteil der Befragten in Sachsen-Anhalt mit 51 Prozent geringfügig höher als in den beiden Vergleichsstichproben (49 Prozent bzw. 47 Prozent).

Ein Vergleich der Altersstruktur (vgl. *Tabelle 2-1*) zeigt, dass in der Stichprobe Sachsen-Anhalt wie in den ostdeutschen Flächenbundesländern Frauen und Männer gleich häufig vertreten sind. Dagegen sind in den westdeutschen Bundesländern – wie nach den amtlichen Statistiken zu erwarten – mehr Männer als Frauen unter den Befragten.

Tabelle 2-1: Geschlechts- und Altersstruktur der drei Teilstichproben

	Sachsen-Anhalt	Ost-deutschland	West-deutschland
Ungewichtet	900	1.284	4.389
Gewichtet	900	761	5.654
<u>Geschlecht¹⁾</u>			
Männlich	48,6%	50,5%	53,0%*
Weiblich	51,4%	49,5%	47,0%*
<u>Alter²⁾</u>			
15 – 34 Jahre	21,0%	22,3%	26,9%*
35 – 44 Jahre	23,0%	24,0%	25,2%
45 – 54 Jahre	27,8%	29,7%	28,8%
55 Jahre u. älter	28,1%	24,0%	19,1%*

Anmerkungen: 1) Eine Person ohne Angabe zum Geschlecht in Westdeutschland

2) Sieben Personen in Sachsen-Anhalt, fünf Personen in Westdeutschland und drei Personen in Ostdeutschland ohne Altersangabe

* = Signifikante Differenz zu Sachsen-Anhalt (5%-Niveau)

Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ 2019

Bezogen auf den beruflichen Ausbildungsabschluss der befragten Personen entspricht die Stichprobe in Sachsen-Anhalt im Wesentlichen der von Ostdeutschland (vgl. *Tabelle 2-2*). Lediglich (Fach-) Hochschulabschlüsse wurden in Sachsen-Anhalt mit 14,2 Prozent seltener als in Ostdeutschland angegeben (18,8 Prozent). Dagegen ist der Unterschied zu Westdeutschland deutlich und signifikant: In Sachsen-Anhalt und Ostdeutschland gibt es weniger Beschäftigte ohne Ausbildungsabschluss und weniger Beschäftigte mit einem Hochschulabschluss, dafür mehr Beschäftigten mit einem fachlichen Ausbildungsabschluss bzw. einem Fachschulabschluss.

Zusätzlich wurden die Beschäftigten gefragt, welche Qualifikation für die von ihnen ausgeübte Tätigkeit erforderlich ist. Im Hinblick auf die für den Job erforderliche Qualifikation zeigen die Selbstauskünfte der Befragten, dass hochkomplexe Tätigkeiten, die einen universitären Abschluss voraussetzen, in der Stichprobe von Sachsen-Anhalt signifikant geringer vertreten sind als in Ost- und Westdeutschland,

was mit dem niedrigeren Anteil an Hochschulabschlüssen korrespondiert. Demgegenüber wurden Hilfs- und Anlernertätigkeiten signifikant häufiger angegeben als in Ostdeutschland.¹³

Tabelle 2-2: Beruflicher Ausbildungsabschluss und erforderliche Qualifikation in der Tätigkeit der drei Teilstichproben

	Sachsen- Anhalt	Ost- deutschland	West- deutschland
Ungewichtet	897	1.279	4.376
Gewichtet	897	757	5.640
<u>Ausbildungsabschluss</u>			
Kein bzw. sonstiger Ausbildungsabschluss	5,0%	6,6%	15,5%*
Lehre/Berufsfachschule	67,3%	63,4%	52,1%*
Meister-/Technikerausbildung	4,3%	3,6%	3,7%
Fachschulausbildung	9,3%	7,5%	6,3%*
(Fach-)Hochschulstudium	14,2%	18,9%*	22,5%*
<u>Erforderliche Qualifikation¹⁾</u>			
Hilfs- oder Anlernertätigkeit	7,4%	3,7%*	7,4%
Fachlich ausgerichtete Tätigkeit	66,7%	66,0%	57,8%*
Komplexe Spezialistentätigkeit	14,4%	13,6%	16,4%
Hochkomplexe Tätigkeit	11,5%	16,7%*	18,3%*

Anmerkungen: 1) Klassifikation nach Angaben der Beschäftigten sowie nach ihrer ausgeübten Tätigkeit (Klassifikation der Berufe 2008); Einteilung erfolgt anhand der „in der Regel erforderlichen Ausbildung“: keine oder höchstens einjährige Ausbildung, fachliche Ausbildung, Berufs-/Fachakademie oder Bachelor erforderlich sowie Master/Magister/Diplom/Staatsexamen.

* = Signifikante Differenz zu Sachsen-Anhalt (5%-Niveau)

Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ 2019

Insgesamt ist die Beschäftigtenstruktur in Sachsen-Anhalt somit stärker fachlich orientiert und die „mittleren“ Bereiche der Qualifikation sind etwas häufiger als in Westdeutschland vertreten. Daraus resultieren möglicherweise häufiger fachliche Karrierewege.

2.3.2 Merkmale des Beschäftigungsverhältnisses

Ein Vergleich der drei Stichproben nach ausgewählten Merkmalen des Beschäftigungsverhältnisses (Tabelle 2-3) zeigt, dass der Anteil der Befragten in Zeitarbeit in Sachsen-Anhalt (4 Prozent) signifikant höher ist als in Ostdeutschland. Zudem ist der Anteil der Angestellten im Öffentlichen Dienst in Sachsen-Anhalt (23 Prozent) signifikant größer als in Ost- und Westdeutschland. Demgegenüber sind die Unterschiede im Hinblick auf den Anteil der befristet Beschäftigten – in Sachsen-Anhalt mit 8 Prozent tendenziell höher als in Ostdeutschland – nicht signifikant. Die Unterschiede zu Ostdeutschland in Bezug auf Zeitarbeit und tendenziell auch bei der Befristung beruhen vor allem auf den jungen Beschäftigten unter 35 Jahren und den Beschäftigten zwischen 45 und 54 Jahren.

Beschäftigte mit kurzer Teilzeit – hier definiert als der Bereich mit weniger als 26 Stunden pro Woche – sind in der Stichprobe von Sachsen-Anhalt mit 8 Prozent signifikant seltener vertreten als in Ost- und Westdeutschland (12 bzw. 19 Prozent). Umgekehrt arbeiten in Sachsen-Anhalt mehr Beschäftigte in erweiterter Teilzeit als in Westdeutschland. Zudem ist der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Vollzeit – hier definiert ab 35 Stunden in der Woche – in Sachsen-Anhalt mit annähernd 76 Prozent deutlich höher als in Westdeutschland (66 Prozent).

¹³ Diese Angaben beruhen auf den International Classification of Occupations (ISCO). Dabei wird der Bachelor-Abschluss den eher fachlich qualifizierten Technik-/Meisterabschlüssen bzw. den Abschlüssen von Berufs- und Fachakademien gleichgestellt.

Tabelle 2-3: Merkmale der Tätigkeit und Arbeitszeit in den drei Teilstichproben

	Sachsen-Anhalt	Ost-deutschland	West-deutschland
Ungewichtet	900	1.284	4.390
Gewichtet	900	761	5.655
Merkmals der Tätigkeit			
Befristung	8,4%	5,5%	9,7%
Zeitarbeit	3,7%	1,2%*	3,0%
Angestellt im öffentlichen Dienst	23,0%	15,6%*	16,5%*
Verbeamtet	4,3%	2,6%	6,3%
Arbeitszeit			
Teilzeit (bis 26 Stunden/Woche)	7,9%	12,5%*	19,0%*
Erweiterte Teilzeit	16,1%	15,4%	11,7%*
Vollzeit (ab 35 Stunden/Woche)	75,5%	71,0%	66,1%*
Keine feste Arbeitszeit	0,5%	1,1%	3,2%*

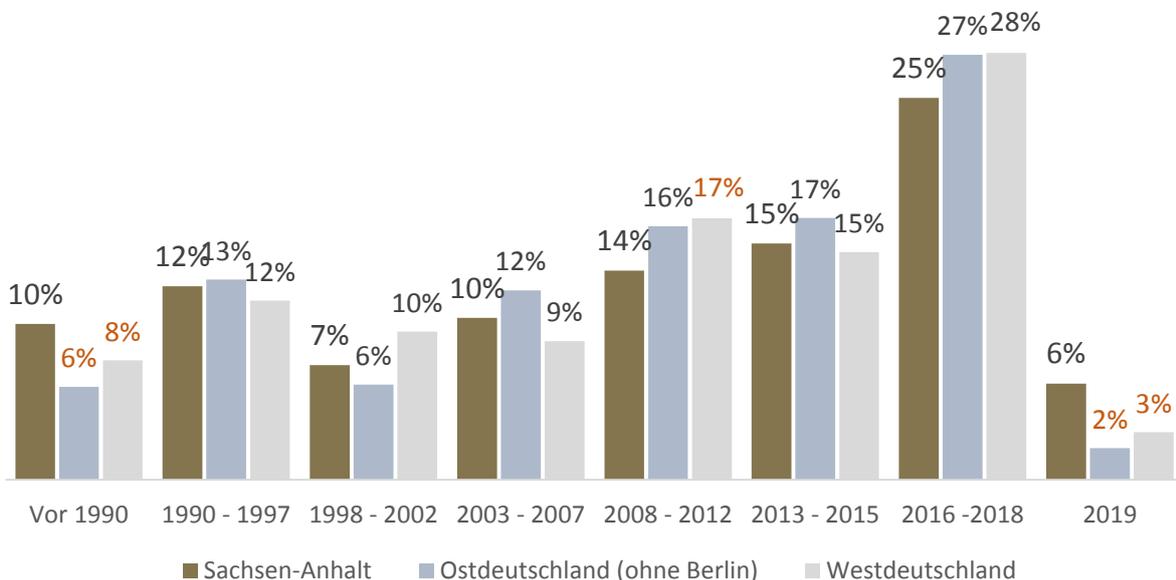
Anmerkungen: * = Signifikante Differenz zu Sachsen-Anhalt (5%-Niveau)

Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ 2019

2.3.3 Dauer der Betriebszugehörigkeit

Die Dauer der Betriebszugehörigkeit ist in der Stichprobe Sachsen-Anhalt tendenziell polarisiert: Sowohl lange als auch kurze Betriebszugehörigkeiten sind häufiger als in West- und Ostdeutschland vertreten (vgl. *Abbildung 2-2*).

Abbildung 2-2: Vergleich der drei Stichproben nach Dauer der Betriebszugehörigkeit



Anmerkungen: Rot = Signifikante Differenz zu Sachsen-Anhalt (5%-Niveau)

Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ 2019

Sechs Prozent der Befragten sind erst seit 2019 in ihrem derzeitigen Betrieb beschäftigt – das sind signifikant mehr als in Ostdeutschland und Westdeutschland. 40 Prozent sind zwischen 2013 und 2018 in den Betrieb eingetreten und verfügen über eine Betriebszugehörigkeit von zwei bis sechs Jahren. Zehn Prozent der Befragten arbeiteten bereits vor 1990 in ihrem Betrieb. Dieser Anteil ist signifikant höher als in Ost- und Westdeutschland. Beschäftigte mit einer Betriebszugehörigkeitsdauer von mehr als 29

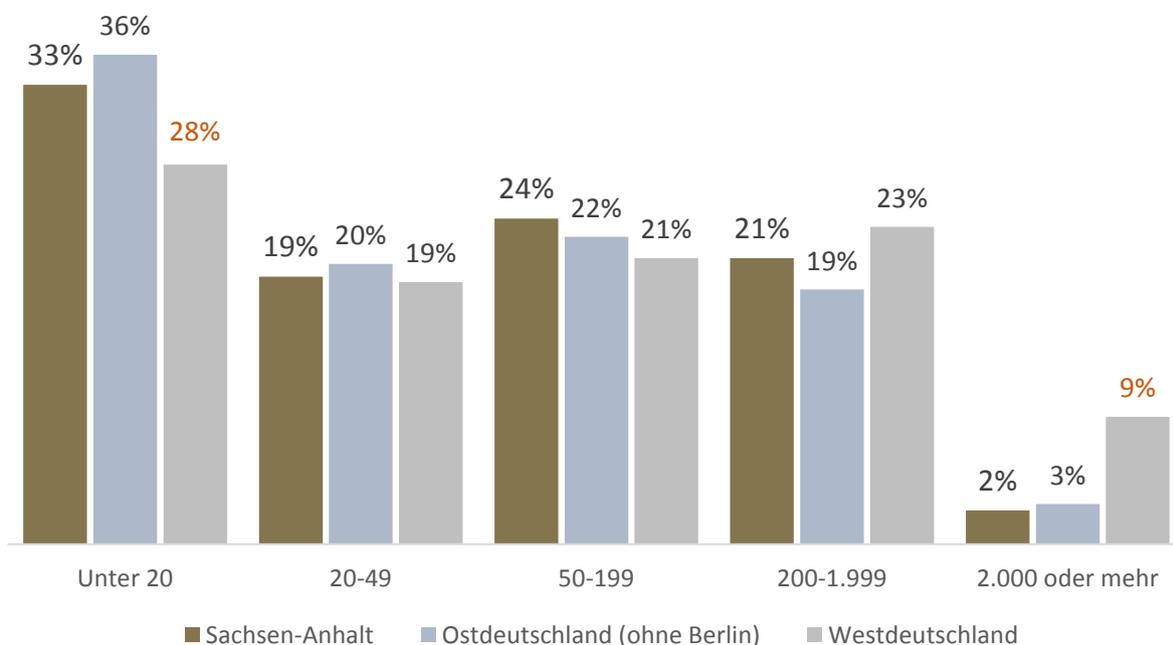
Jahren und erst kurzzeitig Beschäftigte sind damit in der Stichprobe Sachsen-Anhalt vergleichsweise stark vertreten. Das korrespondiert mit dem im Vergleich zu Ostdeutschland höheren Anteil von Befristungen und tendenziell auch von Zeitarbeit.

2.3.4 Betriebsgröße und Wirtschaftszweig

Die Befragten aus Sachsen-Anhalt kommen in etwa zur Hälfte aus Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten. Ein weiteres Viertel arbeitet in Betrieben mit 50 bis unter 200 Beschäftigten. Nur zwei Prozent der Befragten arbeiten in Großbetrieben mit mindestens 2.000 Beschäftigten.

Die Verteilung auf die Betriebsgrößen ist in Sachsen-Anhalt weitgehend ähnlich wie in Ostdeutschland, gegenüber Westdeutschland gibt es hingegen deutliche Unterschiede (vgl. *Abbildung 2-3*). Größere Betriebe sind eher in Westdeutschland vertreten, kleinere häufiger in Ostdeutschland und Sachsen-Anhalt.

Abbildung 2-3: Vergleich der drei Stichproben nach Betriebsgröße



Anmerkungen: Rot = Signifikante Differenz zu Sachsen-Anhalt (5%-Niveau)

Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ 2019

Das Betriebspanel kommt für Sachsen-Anhalt zu einem ähnlichen Ergebnis: Betriebe unter 10 Beschäftigten sind hier signifikant häufiger vertreten als in Westdeutschland, während Betriebe ab 250 Beschäftigten deutlich seltener bestehen (Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration des Landes Sachsen-Anhalt 2019). Zudem bestehen die größeren Betriebe in Westdeutschland durchschnittlich aus wesentlich mehr Beschäftigten. Dieser Größenunterschied hat wiederum Konsequenzen für Produktivität, Innovation, internationale Vernetzung und regionale Bedeutung. Die Autoren und Autorinnen des Berichts kommen daher zu der These, dass diese Größenunterschiede mit den Unterschieden beim Wachstum und der Produktivität zwischen Sachsen-Anhalt und Westdeutschland korrelieren (Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration des Landes Sachsen-Anhalt 2019, 15).

Wie aus *Tabelle 2-4* ersichtlich, kommen mit 16 Prozent der Befragten in Sachsen-Anhalt signifikant weniger Befragte aus dem verarbeitenden Gewerbe als in Ost- und Westdeutschland. Ansonsten ist die Verteilung bezogen auf die Branchen, denen die Beschäftigten angehören, ähnlich wie in Ostdeutsch-

land. Im Vergleich zu Westdeutschland sind in Sachsen-Anhalt signifikant weniger Befragte in der metallverarbeitenden Industrie tätig und etwas mehr im Baugewerbe und im Gesundheitswesen.

Tabelle 2-4: Vergleich der drei Stichproben nach Wirtschaftszweigen

	Sachsen-Anhalt	Ost-deutschland	West-deutschland
Ungewichtet	900	1.284	4.390
Gewichtet	900	761	5.655
Primärer Sektor, Ent- u. Versorgung (A, B, D, E)	4,7%	4,9%	2,1%
Verarbeitendes Gewerbe (C), darunter:	16,4%	21,1%*	20,9%*
Chemie, Pharmazie, Glas, Keramik (C 19-23)	2,5%	1,8%	2,5%
Metallverarbeitende Industrie (C 24-33)	8,6%	11,2%	12,5%*
Baugewerbe (F)	8,0%	10,7%	5,6%*
Handel u. Instandhaltung/Reparatur Kfz (G)	12,4%	12,4%	14,1%
Verkehr u. Lagerei (H)	5,9%	3,5%	5,6%
Gastgewerbe (I)	2,8%	2,6%	3,7%
Unternehmensnahe Dienstleistungen (J, M, N)	10,1%	10,6%	12,8%
Öffentliche Verwaltung (O)	9,3%	6,9%	8,0%
Erziehung u. Unterricht (P)	6,7%	5,2%	7,3%
Gesundheitswesen (Q 86)	10,6%	10,8%	7,3%*
Sozialwesen (Q 87-88)	5,3%	4,3%	5,3%
Sonstige Dienstleistungen (L, K, R, S, T)	7,1%	6,5%	6,5%

Anmerkungen: () = Klassifikation des Wirtschaftszweig 2018, Abschnitte und Abteilungen

* = Signifikante Differenz zu Sachsen-Anhalt (5%-Niveau)

Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ 2019

Im Vergleich zu Ostdeutschland sind die Differenzen gering. Signifikant ist der geringere Anteil im verarbeitenden Sektor. Tendenziell sind etwas weniger Beschäftigte im Baugewerbe und in der metallverarbeitenden Industrie, tendenziell etwas mehr sind im Bereich Chemie, Verkehr und Lagerei, öffentliche Verwaltung und Erziehung und Unterricht tätig. Allerdings sind diese Unterschiede nicht signifikant, d.h. letztlich kann man hier nur von Tendenzen sprechen.

3 Anforderungen und Beanspruchungen der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt

3.1 Anforderungen

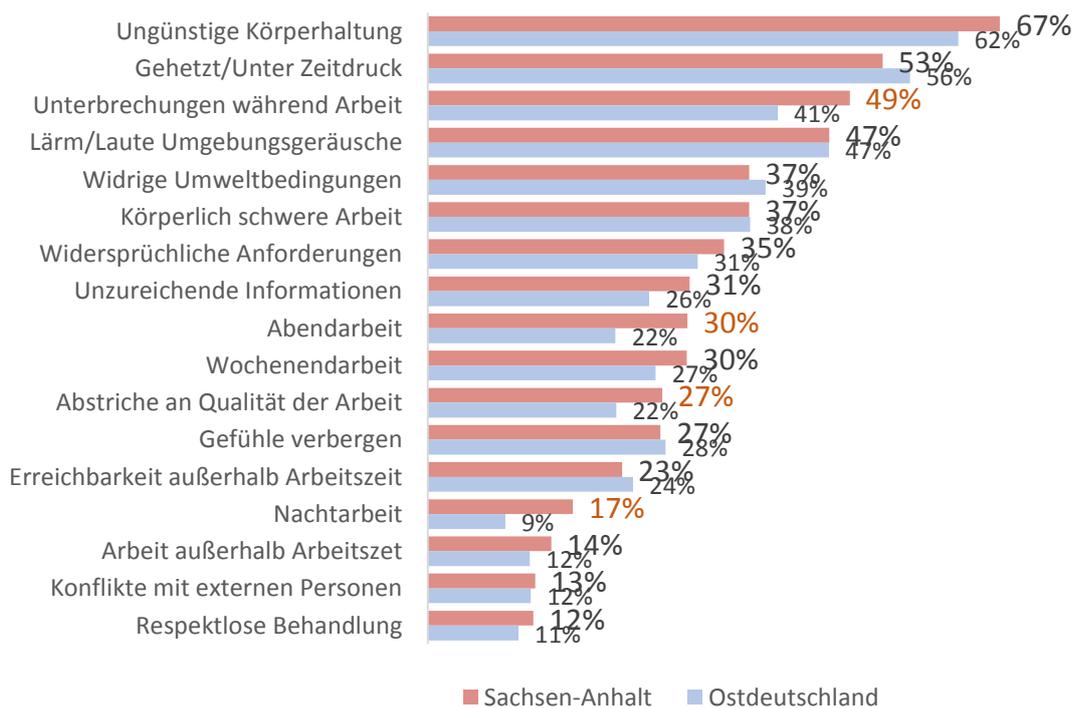
In diesem Abschnitt werden die Belastungen/Gefährdungen, die Ressourcen und die Fragen zum Einkommen und zur Beschäftigungssicherheit in Bezug auf die von „außen“ einwirkenden Einflüsse dargestellt, d.h. als Antwort auf die Frage: Wie ist es

Dargestellt sind die Ergebnisse in Bezug auf alle drei Bereiche des DGB-Index „Gute Arbeit“: Belastungen/Gefährdungen, Ressourcen, Einkommen/Sicherheit.

3.1.1 Anforderungen im Bereich Belastungen

Bei der Häufigkeit von Anforderungen spielen ungünstige Körperhaltung, Zeitdruck bzw. gehetzt sein, Störungen und Unterbrechungen im Arbeitsablauf sowie Lärm bzw. laute Umgebungsgeräusche die stärkste Rolle. Jeweils mindestens 47 Prozent der Befragten berichteten, diese Anforderung trete sehr häufig bzw. oft auf (vgl. *Abbildung 3-1*).

Abbildung 3-1: Belastungen und Gefährdungen (Anteile „sehr häufig“ bzw. „oft“) im Vergleich zu Ostdeutschland



Anmerkungen: Rot = Signifikante Differenz (5%-Niveau)

Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ 2019

Die ungünstige Körperhaltung steht auf Platz 1 der sehr häufig bzw. oft auftretenden Belastungen und wird von zwei Dritteln der Beschäftigten als häufige Belastung angeführt (vgl. *Abbildung 3-1*). 67 Prozent der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt und 62 Prozent der Beschäftigten in Ostdeutschland (Westdeutschland: 50 Prozent) antworten auf die Frage: „Wie häufig kommt es vor, dass Sie bei Ihrer Arbeit eine ungünstige Körperhaltung einnehmen müssen, z.B. Arbeiten in der Hocke, im Knien, Arbeiten über Kopf, langanhaltendes Stehen oder Sitzen?“ dies sei sehr häufig bzw. oft der Fall. Überdurch-

schnittlich häufig wird dies von Beschäftigten aus dem primären Bereich, der Bauwirtschaft, dem Handel, dem Gastgewerbe und aus dem Bereich Verkehr und Lagerei berichtet.

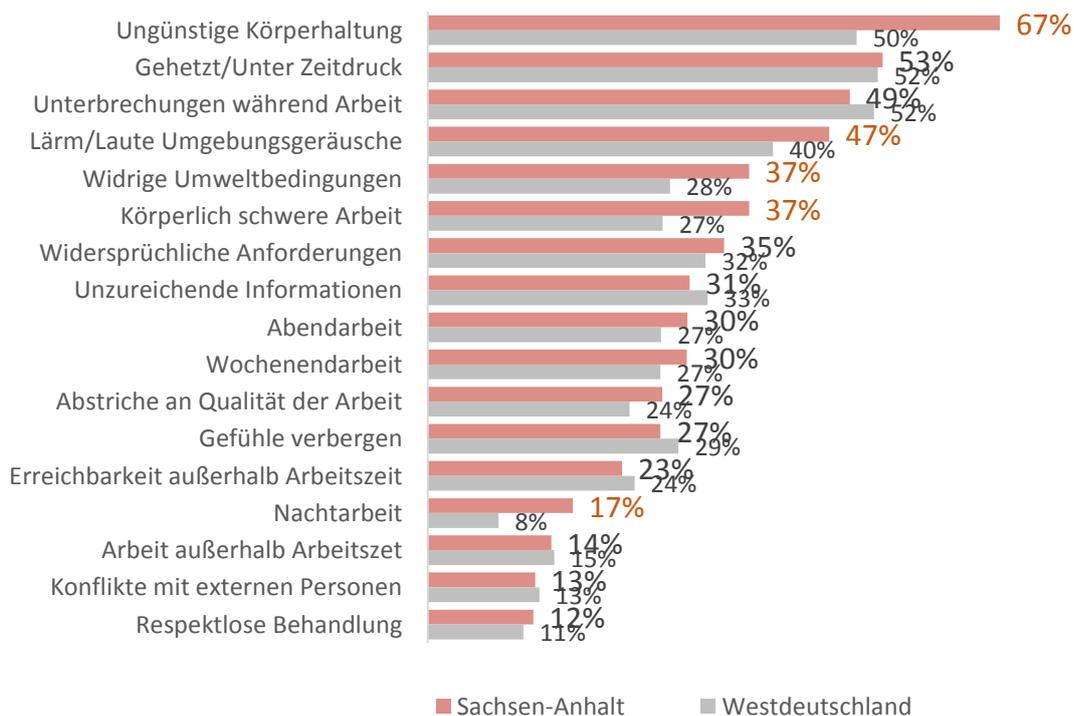
An zweiter Stelle stehen Arbeitshetze und Zeitdruck – 53 Prozent der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt fühlen sich oft oder sehr häufig bei der Arbeit gehetzt bzw. stehen unter Zeitdruck. Dieser Anteil ist etwas niedriger als in Ostdeutschland. Es folgen Unterbrechungen bei der Arbeit (49 Prozent) und Lärm/ laute Umgebungsgeräusche (47 Prozent).

Im Mittelfeld rangieren die Anforderungen schwerer körperlicher Arbeit, die Arbeit unter widrigen Umweltbedingungen, widersprüchliche Anforderungen, unzureichende Informationen, Arbeit am Abend und an Wochenenden, Abstriche an der Qualität der Arbeit vornehmen zu müssen, um das Arbeitspensum zu schaffen, und bei der Arbeit Gefühle verbergen zu müssen. Für jeweils 27 bis 37 Prozent der Beschäftigten treten diese Belastungen sehr häufig oder oft auf.

Von den Befragten berichten 23 Prozent davon, dass sie auch außerhalb der Arbeit oft oder sehr häufig erreichbar sein müssen. Weniger als ein Fünftel der Beschäftigten berichtet von häufiger Nachtarbeit, Arbeit außerhalb der Arbeitszeit, Konflikten mit externen Personen bzw. von respektloser Behandlung. Immerhin 12 Prozent der Beschäftigten erfahren sehr häufig oder oft eine herablassende oder respektlose Behandlung von anderen Menschen, z.B. Kunden, Kollegen oder Vorgesetzten.

Die – insgesamt eher geringen – Unterschiede zu Ostdeutschland lassen sich vermutlich weniger durch die Wirtschaftszweige erklären als durch die Art der Tätigkeit. Häufigere Unterbrechungen bzw. Störungen im Arbeitsablauf berichten in Sachsen-Anhalt Beschäftigte mit Hilfs- und Anlernertätigkeiten, fachlich ausgerichteten Tätigkeiten und komplexen Spezialtätigkeiten. Bei Abstrichen an der Qualität der Arbeit sind es dagegen alle Tätigkeiten außer den Hilfs- und Anlernertätigkeiten, die davon sehr häufig oder oft betroffen sind. Häufiger von Abend- und Nachtarbeit berichten hingegen alle Anforderungsniveaus.

Abbildung 3-2: Anforderungen im Bereich Belastungen (Anteile sehr häufig, oft) im Vergleich zu Westdeutschland



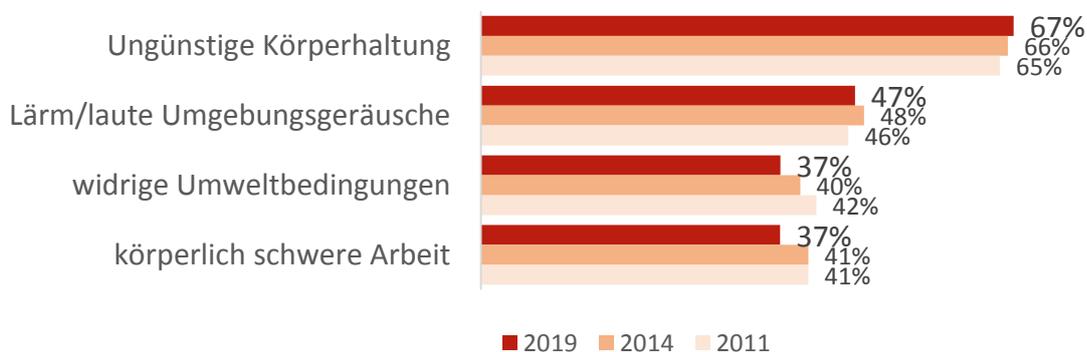
Anmerkungen: Rot = Signifikante Differenz (5%-Niveau)
Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ – 2019

Im Vergleich zu Westdeutschland sticht insbesondere die ungünstige Körperhaltung hervor (vgl. *Abbildung 3-2*): In Westdeutschland wird sie von ungefähr der Hälfte der Beschäftigten sehr häufig oder oft als Belastung (50 Prozent) genannt, während dies in Sachsen-Anhalt mehr als zwei Drittel der Beschäftigten (67 Prozent) angeben. Dieser deutliche Unterschied dürfte vor allem auf der unterschiedlichen Verteilung der Tätigkeiten beruhen. In diese Richtung weisen auch die anderen deutlich häufiger genannten Belastungen hin: Lärm bzw. laute Umgebungsgeräusche, widrige Umweltbedingungen und körperlich schwere Arbeit wie auch häufigere Nachtarbeit erklären sich zumindest zum Teil aus der stärkeren Betonung des fachlichen orientierten Tätigkeitsbereichs gegenüber dem vergleichsweise hochkomplexen Bereich, der in Westdeutschland stärker vertreten ist.

3.1.2 Belastungen im Zeitvergleich

Im Folgenden werden die Anforderungen im Bereich der Belastungen in Sachsen-Anhalt im Zeitverlauf über die drei Befragungszeitpunkte 2011, 2014 und 2019 dargestellt (vgl. Wagner et al. 2011, Sopp 2015). Zwar werden diese Veränderungen auch durch Veränderungen bzw. Schwankungen in der Branchen- und Tätigkeitsstruktur der Beschäftigten zu diesen drei Zeitpunkten beeinflusst, allerdings sind die Unterschiede in den Datenerhebungen 2014 und 2019 nicht sehr stark. Die Veränderungen dürften daher primär auf Verbesserungen bzw. Verschlechterungen in der Bewertung der Arbeitsbedingungen beruhen.

Abbildung 3-3: Körperliche Belastungen 2011, 2014 und 2019 (Anteile sehr häufig, oft)



Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ 2011, 2014 und 2019

Bei den körperlichen Belastungen (*Abbildung 3-3*) sind Veränderungen in kleinerem Umfang sichtbar. Verbesserungen zeigen sich vor allem bei körperlich schwerer Arbeit, wo 2019 nur noch 37 Prozent der Befragten angeben, dass sie sehr häufig oder oft körperlich schwer arbeiten (müssen) gegenüber 41 Prozent in den früheren Befragungen.

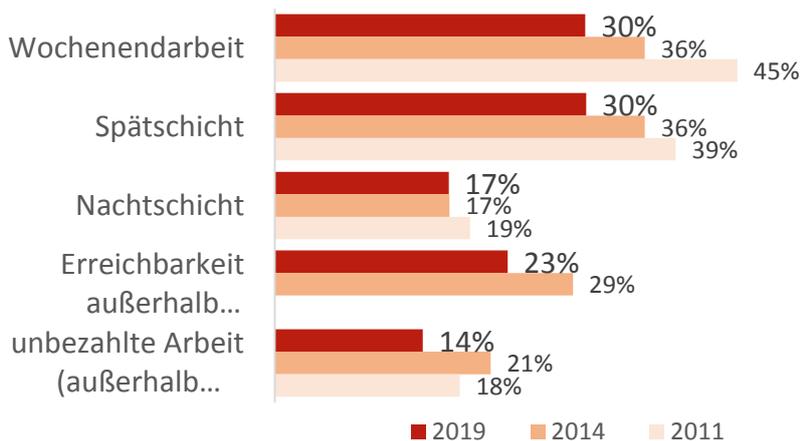
Auch die Arbeit unter widrigen Umweltbedingungen wird 2019 im Vergleich zu den beiden früheren Befragungen weniger häufig berichtet. Die Belastungen durch Lärm und laute Umgebungsgeräusch werden zu den drei Zeitpunkten gleich häufig genannt. Ähnlich sieht es für das Arbeiten in ungünstiger Körperhaltung aus – mit einer tendenziellen Zunahme. Letzteres ist immer noch die mit Abstand am häufigsten berichtete physische Belastung. Eine der Ursachen hierfür dürfte sein, dass diese Belastung in vielen Tätigkeiten unabhängig von der Branche von den Beschäftigten angeführt wird.

Deutlich verbessert hat sich die Situation in Bezug auf die Belastungen durch die Arbeitszeitlage (*Abbildung 3-4*). Nur noch 30 Prozent der Beschäftigten gegenüber 45 Prozent im Jahr 2011 und

36 Prozent im Jahr 2014 berichten, dass sie häufig oder oft am Wochenende arbeiten. Ähnlich stark hat sich die Abendarbeit reduziert – von 39 Prozent im Jahr 2011 auf 30 Prozent 2019.

Demgegenüber ist die Häufigkeit von Nachtarbeit konstant geblieben. Sowohl 2014 als auch 2019 gaben 17 Prozent der Befragten an, sehr häufig oder oft nachts in der Zeit zwischen 23 Uhr und 6 Uhr zu arbeiten.

Abbildung 3-4: Belastungen in Bezug auf die Arbeitszeitlage 2011, 2014 und 2019 (Anteile sehr häufig, oft)



Anmerkung: * = Frage 2011 so nicht gestellt

Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ 2011, 2014 und 2019

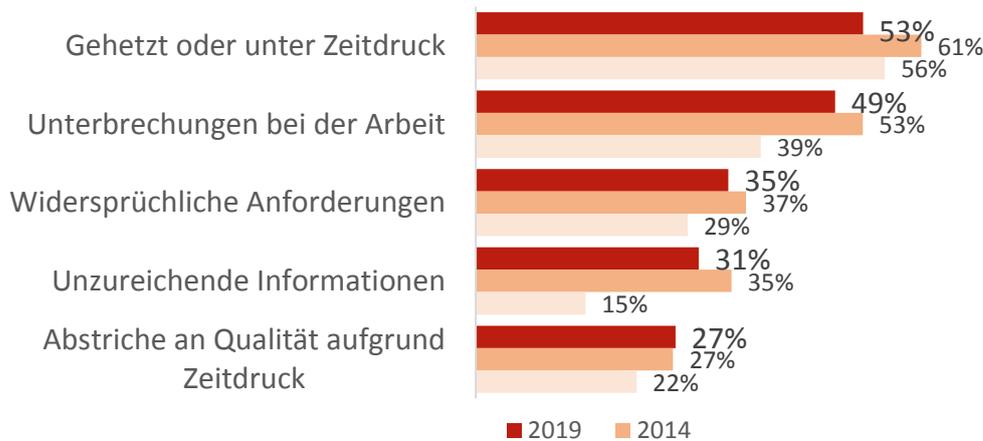
Positive Entwicklungen lassen sich auch im Hinblick auf die von den Beschäftigten erwartete Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit feststellen: 2019 berichten nur noch 23 Prozent gegenüber 29 Prozent im Jahr 2014, dass von ihnen häufig oder oft erwartet wird, dass sie außerhalb ihrer normalen Arbeitszeit, z.B. per E-Mail oder per Telefon, für ihre Arbeit erreichbar sind.

Reduziert hat sich auch der Anteil jener, die angeben, sehr häufig oder oft außerhalb ihrer normalen Arbeitszeit unbezahlte Arbeit für den Betrieb zu leisten.¹⁴ 2014 gaben dies noch 21 Prozent an gegenüber 14 Prozent in der aktuellen Erhebung. Diese Form der Belastung variiert stark nach dem Wirtschaftszweig, in der die Person beschäftigt ist. Überdurchschnittlich häufig wird es von Beschäftigten genannt, die im Bereich Erziehung und Unterricht, Gastgewerbe, sonstige Dienstleistungen, Sozialwesen sowie Information und Kommunikation tätig sind.

Die Entwicklung der Belastungen im Bereich Arbeitsintensität und widersprüchliche Anforderungen ist in *Abbildung 3-5* dargestellt. Auch in diesem Bereich zeigen sich leichte Verbesserungen im Vergleich zur Befragung in 2014: In der aktuellen Befragung berichten 53 Prozent der Beschäftigten, dass sie sich sehr häufig oder oft bei der Arbeit gehetzt fühlen bzw. unter Zeitdruck arbeiten. 2014 waren es mit 61 Prozent deutlich mehr. Auch in Bezug auf die meisten anderen Fragen in diesem Kriterium – Unterbrechungen bei der Arbeit, widersprüchliche Anforderungen, unzureichende Informationen – sind Verbesserungen gegenüber 2014 sichtbar. Konstant ist hingegen der Anteil derjenigen, die sehr häufig oder oft Abstriche bei der Qualität Ihrer Arbeit machen müssen, um ihr Arbeitspensum zu schaffen.

¹⁴ Die Frage lautet: „Wie häufig erledigen Sie außerhalb Ihrer normalen Arbeitszeit unbezahlte Arbeit für Ihren Betrieb?“ Damit sind neben kritischen Tätigkeiten wie die längere Arbeit als Bedienung oder im Hotel ebenso eingeschlossen, wie die Lektüre einer englischsprachigen Zeitschrift für die Suche nach interessanten Texten für den Englischunterricht.

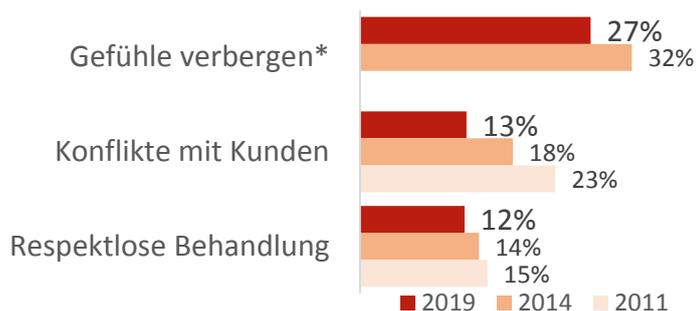
Abbildung 3-5: Arbeitsintensität und widersprüchliche Anforderungen 2011, 2014 und 2019
(Anteile sehr häufig, oft)



Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ 2011, 2014 und 2019

Die oben beschriebenen positiven Veränderungen im Zeitverlauf betreffen auch die sozialen und emotionalen Belastungen (vgl. *Abbildung 3-6*).

Abbildung 3-6: Soziale und emotionale Belastungen 2011, 2014 und 2019 (Anteile sehr häufig, oft)



Anmerkung: * = Frage 2011 so nicht gestellt

Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ 2011, 2014 und 2019

Bei allen drei dazu gestellten Fragen – bei der Arbeit Gefühle verbergen zu müssen, Konflikte bzw. Streitigkeiten mit der Kundschaft, respektlose bzw. herablassende Behandlung durch andere Menschen (Kundschaft, Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzte) – hat sich über die Jahre der Anteil derjenigen reduziert, die diese negativen Erfahrungen sehr häufig oder oft machen. Bei den beiden Anforderungen Gefühle verbergen zu müssen und Konflikte mit Kunden, Klienten bzw. Patienten haben sich die Arbeitsbelastungen im Zeitverlauf deutlich reduziert.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die Beschäftigten in Sachsen-Anhalt seit 2011 die meisten der berichteten Belastungen tendenziell seltener erleben. Gleichwohl besteht weiterhin deutlicher Verbesserungsbedarf, zumal sich die Bedingungen in Sachsen-Anhalt teilweise ungünstiger darstellen als in der Vergleichsgruppe der Beschäftigten aus den ostdeutschen Flächenländern und aus Westdeutschland.

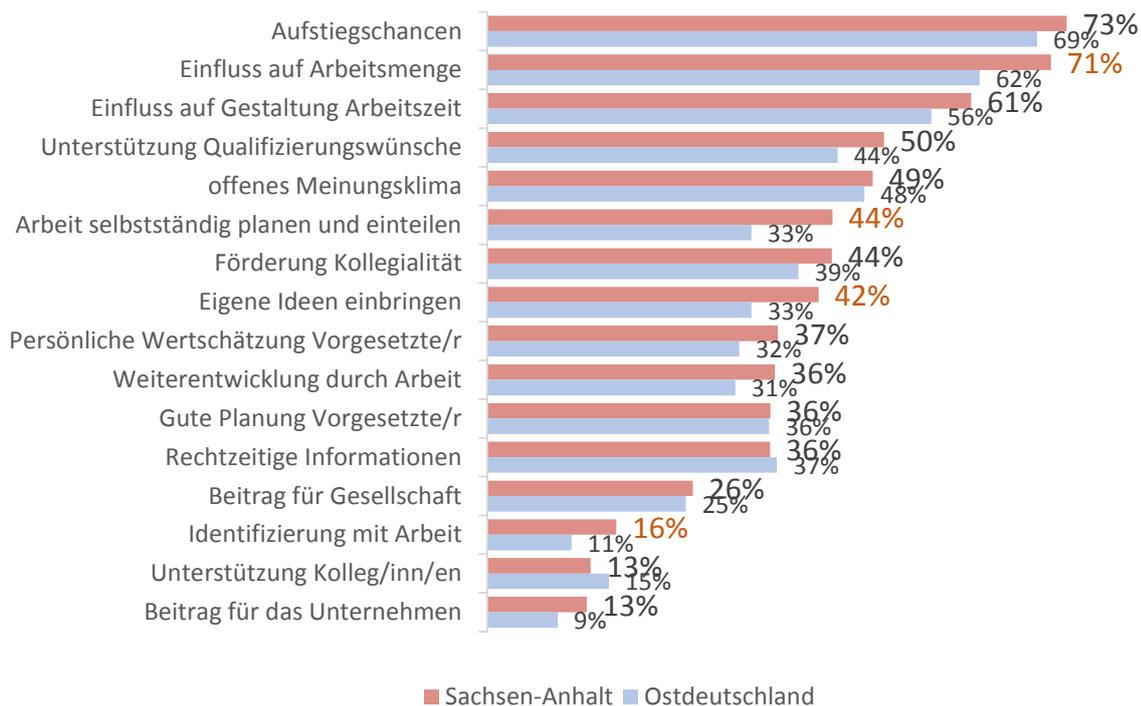
3.1.3 Anforderungen im Bereich der Ressourcen

Ressourcen sind unterstützende Faktoren für die Beschäftigten. Sie ermöglichen es, die Anforderungen an die Tätigkeiten zu erledigen bzw. besser zu bewältigen. Sofern Ressourcen bereitstehen, können Belastungen unter Umständen (zumindest teilweise) kompensiert und damit Schädigungen der Ar-

beitskraft vorgebeugt werden. Insofern ist eine gute Ausstattung mit Ressourcen ein Merkmal guter Arbeit.

Die Beschäftigten wurden in Bezug auf die einzelnen Ressourcen gefragt, ob ihnen diese gar nicht, in geringem Maß, in hohem Maß oder in sehr hohem Maß zur Verfügung stehen. Für die untenstehende Auswertung wurden die beiden Kategorien „gar nicht“ und „in geringem Maß“ zusammengefasst. Der Anteil derjenigen, die die Ressourcen auf diese Weise – also eher kritisch - bewerteten, ist in *Abbildung 3-7* dargestellt.

Abbildung 3-7: Ressourcen (Anteile gar nicht bzw. nur in geringem Maße vorhanden) im Vergleich zu Ostdeutschland



Anmerkungen: Rot = Signifikante Differenz (5%-Niveau)

Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ 2019

Am häufigsten berichten die Beschäftigten mangelnde Aufstiegsmöglichkeiten. Für fast drei Viertel der Befragten sind diese entweder gar nicht oder nur in geringem Maße vorhanden. In Ostdeutschland gab dies mit 69 Prozent ein etwas geringerer Anteil an.

An zweiter Stelle der tendenziell fehlenden Ressourcen stehen Einflussmöglichkeiten der Beschäftigten. In Sachsen-Anhalt sagen 71 Prozent der Beschäftigten, dass sie bestenfalls „in geringem Maße“ Einfluss auf die Arbeitsmenge haben, und 61 Prozent geben dies für ihren Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitszeit an. Diese Anteile sind höher als in Ostdeutschland, wo 62 Prozent der Beschäftigten einen geringen Einfluss auf die Arbeitsmenge und 56 Prozent einen geringen Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitszeit angegeben haben.

In der Rangfolge der nur in geringem Maße vorhandenen Ressourcen folgen die Unterstützung von Qualifizierungswünschen (50 Prozent nur in geringem Maße) und das Vorhandensein eines offenen Meinungsklimas (49 Prozent). Diese Ressourcen sind aus Sicht der Beschäftigten bestenfalls marginal vorhanden.

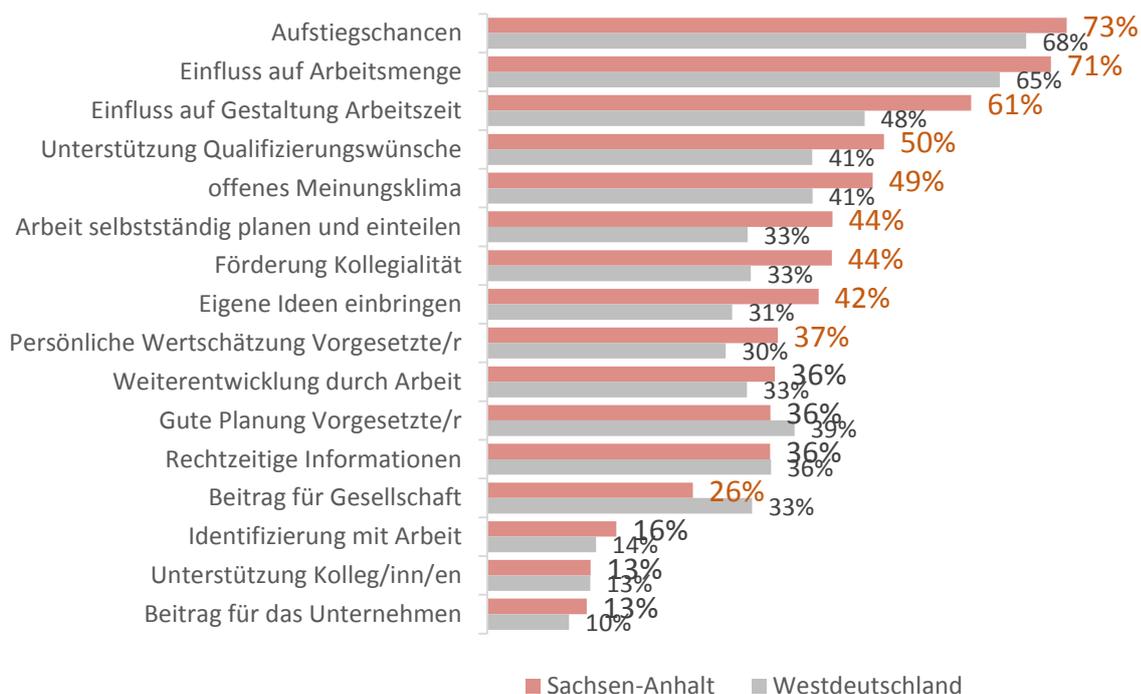
Für alle im Ranking folgenden Items bilden die kritischen Bewertungen die Minderheit: Über die Möglichkeit, die Arbeit selbstständig planen und einteilen zu können, verfügen 44 Prozent der Befragten nur

in geringem Maße, d.h. mehr als die Hälfte der Beschäftigten antworteten auf diese Frage tendenziell positiv. Eine bessere Förderung von Kollegialität vermissen 44 Prozent der Befragten und die Möglichkeit, eigene Ideen einbringen zu können, 42 Prozent. Jeweils 36 bzw. 37 Prozent der Befragten erfahren nur in geringem Maße persönliche Wertschätzung durch die Vorgesetzten, haben nur in geringem Maße die Möglichkeit, ihr Wissen und Können in der Arbeit weiter zu entwickeln, erleben nur in geringem Maße eine gute Planung der Arbeit durch die Vorgesetzten und werden nur in geringem Maße rechtzeitig über wichtige Entscheidungen, Veränderungen oder Pläne informiert, die für sie oder ihre Arbeit wichtig sind. Deutlich positiver wird der Beitrag der Arbeit für die Gesellschaft eingeschätzt, nur 16 Prozent identifizieren sich nur in geringem Maße mit ihrer Arbeit, 13 Prozent erfahren nur in geringem Maße Unterstützung durch die Kolleginnen und Kollegen bzw. haben nur in geringem Maße den Eindruck, dass sie durch ihre Arbeit einen wichtigen Beitrag für ihren Betrieb leisten.

Fasst man die Ergebnisse zusammen, so gibt es eine Gruppe von Ressourcen, die tendenziell in hohem bzw. sehr hohem Maße zur Verfügung stehen: die Identifizierung mit der Arbeit, die Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen, sowie der Beitrag, den die Beschäftigten für ihren Betrieb und die Gesellschaft leisten. Stark defizitär sind hingegen die Aufstiegsmöglichkeiten und die Einflussmöglichkeiten der Beschäftigten auf die Arbeitsmenge und – in geringerem Ausmaß – auf die Gestaltung der Arbeitszeit. Dabei ist die Situation in Sachsen-Anhalt tendenziell kritischer als in Ostdeutschland. In Bezug auf 13 der 16 genannten Ressourcen sind die Einschätzungen in Sachsen-Anhalt (teilweise deutlich) ungünstiger als in Ostdeutschland, wenn auch die Abweichungen nicht durchgängig signifikant sind.

Die Ursachen für diese Abweichung dürften, wie bereits bei den Gefährdungen und Belastungen angemerkt, bei der leicht verschobenen Tätigkeitsstruktur der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt auch im Vergleich zu den Beschäftigten in den anderen ostdeutschen Flächenstaaten liegen. Aber auch der etwas höhere Anteil von älteren Beschäftigten spielt hier eine Rolle (vgl. *Tabelle 2-1*).

Abbildung 3-8: Ressourcen (Anteile gar nicht bzw. nur in geringem Maße vorhanden) im Vergleich zu Westdeutschland



Anmerkungen: Rot = Signifikante Differenz (5%-Niveau)

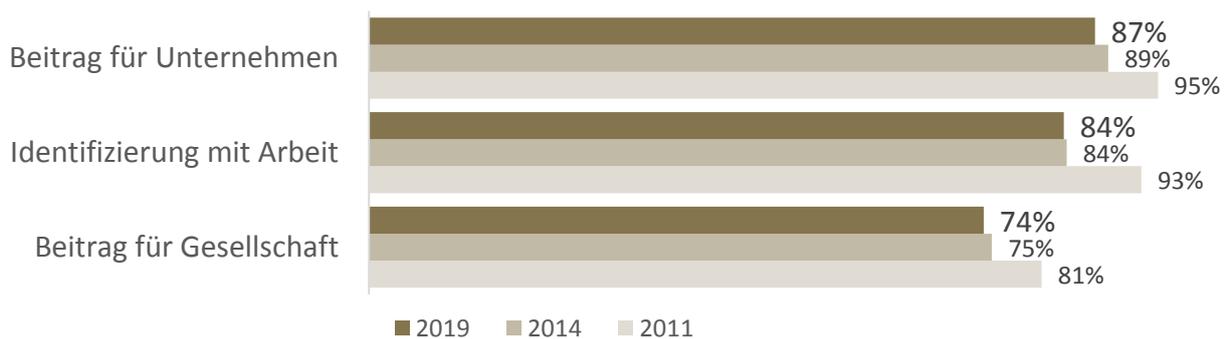
Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ 2019

Ein ähnliches Bild ergibt sich beim Vergleich mit den Beschäftigten in den westdeutschen Bundesländern (vgl. *Abbildung 3-8*). Die Ressourcen sind beinahe durchgängig häufiger nicht oder nur in geringem Maße vorhanden. Eine deutliche Ausnahme: Der Anteil derjenigen, die ihre Arbeit nicht oder nur in geringem Maße als einen Beitrag zur Gesellschaft betrachten, ist deutlich niedriger als bei den Beschäftigten in Westdeutschland. Auch wenn man auf die jeweils etwas verschobene Alters- und Tätigkeitsstruktur als mögliche Erklärungsfaktoren verweisen kann, ist der Unterschied bei Ressourcen, die eigentlich tätigkeitsunabhängig sein sollten, wie Förderung der Kollegialität und offenes Meinungsklima, deutlich. Das könnte mit der etwas stärkeren Vertretung der Betriebe mittlerer Größe zu tun haben, aber auch mit einer unterschiedlichen Unternehmenskultur.

3.1.4 Ressourcen im Zeitvergleich

Im Zeitverlauf zeigen sich auch bei den Ressourcen auffällige Veränderungen. Am geringsten sind diese beim thematischen Kriterium Sinn der Arbeit (*Abbildung 3-9*).¹⁵ Dies dürfte vor allem daran liegen, dass die Identifikation mit der Arbeit und das Gefühl, mit der eigenen Arbeit einen wichtigen Beitrag für das Unternehmen bzw. die Gesellschaft zu leisten, bereits zum Zeitpunkt der früheren Befragungen stark ausgeprägt waren. Weitere Verbesserungen sind in diesem Kontext nicht umgesetzt worden, was angesichts der sehr positiven Ausgangslage schwierig sein dürfte. Zwischen 2014 und 2019 unterscheiden sich die Anteile nicht signifikant. Merklich ist der Rückgang im Vergleich zu 2011, allerdings weiterhin auf einem sehr hohen Niveau.

Abbildung 3-9: Sinn der Arbeit 2011, 2014 und 2019 (Anteile in hohem/sehr hohem Maß)



Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ 2011, 2014 und 2019

Sichtbare Verbesserungen haben sich hingegen im Bereich des Kriteriums Führungsqualität und Betriebsklima vollzogen (*Abbildung 3-10*).

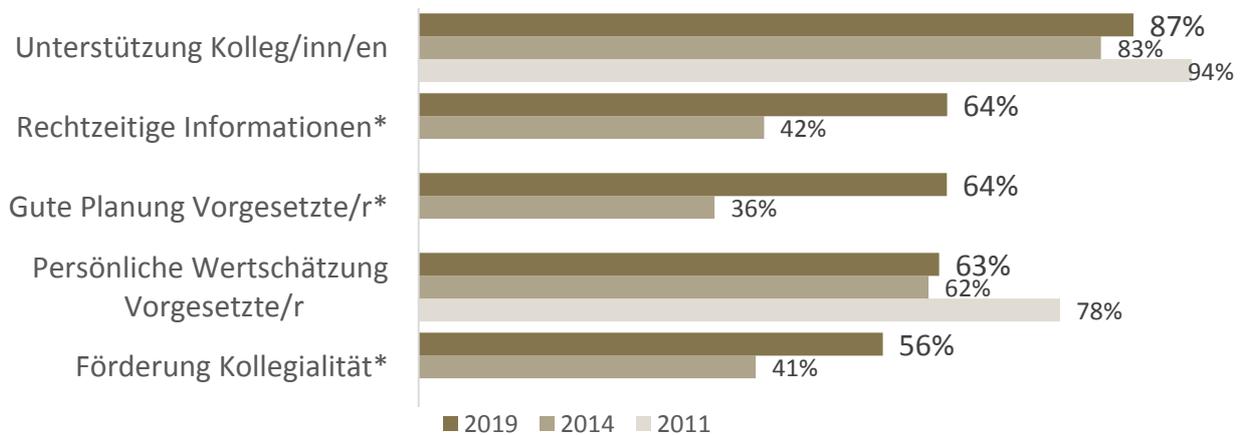
Auffällig sind deutliche Verbesserungen im Hinblick auf die rechtzeitige Information über wichtige Entscheidungen, Veränderungen oder Pläne, die für die Arbeit der Beschäftigten wichtig sind. Hier geben 2019 mit 64 Prozent deutlich mehr Befragte als 2014 (42 Prozent) an, dass dies entweder in hohem oder sogar in sehr hohem Maße der Fall ist.

Noch größer ist die Veränderung bei der Frage, inwieweit die vorgesetzte Person die Arbeit gut plant. Der Anteil derer, die dies in hohem bzw. sehr hohem Maße als gegeben ansehen, ist von 36 Prozent im Jahr 2014 auf 64 Prozent im Jahr 2019 gestiegen.

Auch die Förderung der Kollegialität wurde in der jüngsten Befragung weitaus positiver bewertet. Während 2014 nur 41 Prozent berichteten, dies sei in hohem bzw. sehr hohem Maße der Fall, sind es 2019 mit 56 Prozent schon deutlich mehr als die Hälfte.

¹⁵ Die Farbgebung weicht deshalb von den Abbildungen aus den vorhergehenden Kapiteln ab, da hier die Anteile derjenigen dargestellt werden, die über die jeweilige Ressource in hohem oder in sehr hohem Maß verfügen.

Abbildung 3-10: Führungsqualität und Betriebskultur 2011, 2014 und 2019 (in hohem/sehr hohem Maß)



Anmerkung: * = Frage 2011 so nicht gestellt

Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ 2011, 2014 und 2019

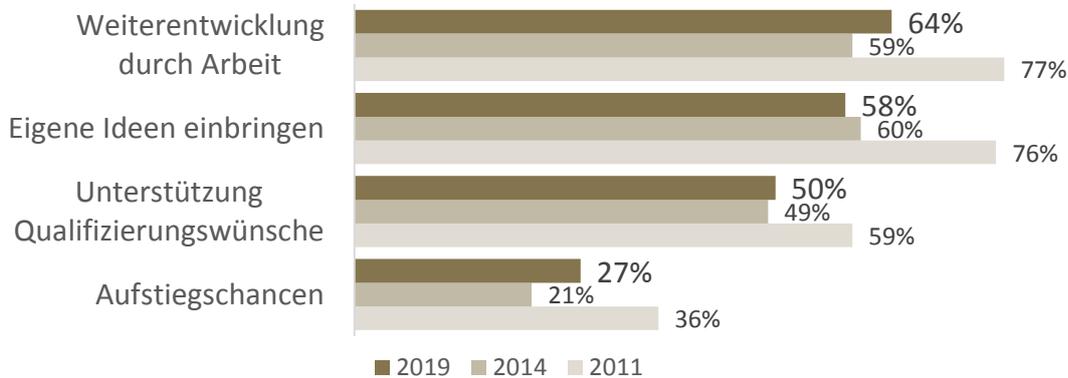
Auch bei den anderen Fragen in diesem Themenkreis sind Verbesserungen im Vergleich zu 2014 erzielt worden, wenngleich nicht in vergleichbarem Umfang. 87 Prozent der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt geben an, dass sie in hohem bzw. in sehr hohem Maße Hilfe und Unterstützung von ihren Kolleginnen und Kollegen bekommen, wenn sie dies benötigen. Zu dieser Frage gab es bereits 2014 hohe Zustimmungswerte (83 Prozent), die in der jüngsten Befragung leicht übertroffen wurden.

Demgegenüber ist die Einschätzung, dass der bzw. die Vorgesetzte den Beschäftigten in hohem bzw. sehr hohem Maße persönliche Wertschätzung entgegenbringt, nahezu gleichgeblieben (62 Prozent bzw. 63 Prozent).

Die Einschätzungen zu den Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten im Zeitverlauf (vgl. *Abbildung 3-11*) haben sich weniger stark verändert. Im Vergleich zu 2014 antwortet 2019 ein tendenziell größerer Teil der Befragten, dass ihre Arbeit es ihnen in hohem bzw. sehr hohem Maße ermöglicht, ihr Wissen und Können weiterzuentwickeln. Der Anteil stieg von 59 auf 64 Prozent. Demgegenüber gab es nur geringfügige Veränderungen bei den Antworten auf die Frage, ob die Beschäftigten eigene Ideen in ihre Arbeit einbringen können und ob der Betrieb es ihnen ermöglicht, dass sie sich entsprechend ihren beruflichen Anforderungen weiterqualifizieren können, z.B. durch das Angebot von Schulungen, Weiterbildungen, Fortbildungen oder Seminare.

Stärker gestiegen – allerdings von einem niedrigen Niveau ausgehend – ist der Anteil derjenigen, die angeben, dass sie in ihrem Betrieb in hohem bzw. sehr hohem Maße Aufstiegschancen haben. Dies berichten 2019 27 Prozent, während es 2014 noch 21 Prozent waren. Allerdings ist der Anteil weiterhin eher niedrig.

Abbildung 3-11: Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten 2011, 2014 und 2019 (in hohem/sehr hohem Maß)



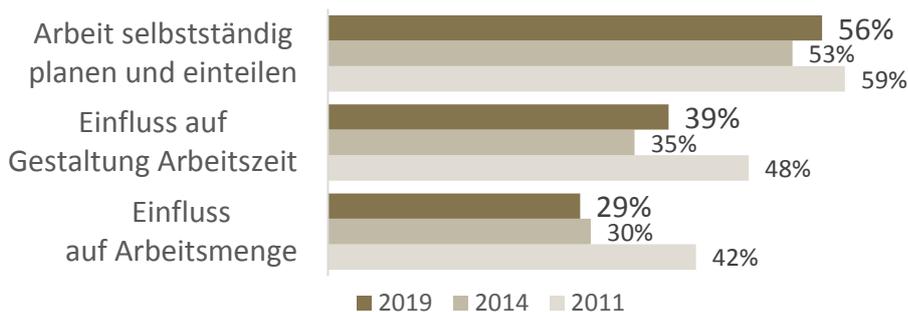
Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ 2011, 2014 und 2019

Ein im Vergleich zu 2014 etwas größerer Teil der Befragten gibt 2019 an, die Arbeit in hohem bzw. sehr hohem Maße selbständig planen und einteilen zu können (vgl. *Abbildung 3-12*). Während dies 2014 53 Prozent berichteten, liegt der Anteil 2019 bei 56 Prozent.

Auch in Bezug auf den Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitszeit haben tendenziell mehr Befragte positiv(er) geantwortet: 39 Prozent gegenüber 35 Prozent im Jahr 2014 berichten, dass sie in hohem bzw. sehr hohem Maße Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitszeit haben.

Gleichgeblieben ist die Einschätzung zum Einfluss auf die Arbeitsmenge. Mit 29 Prozent liegt sie nur minimal unter dem Wert von 30 Prozent für 2014 und damit innerhalb einer zufälligen Schwankungsbreite.

Abbildung 3-12: Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten 2011, 2014 und 2019 (in hohem/sehr hohem Maß)



Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ 2011, 2014 und 2019

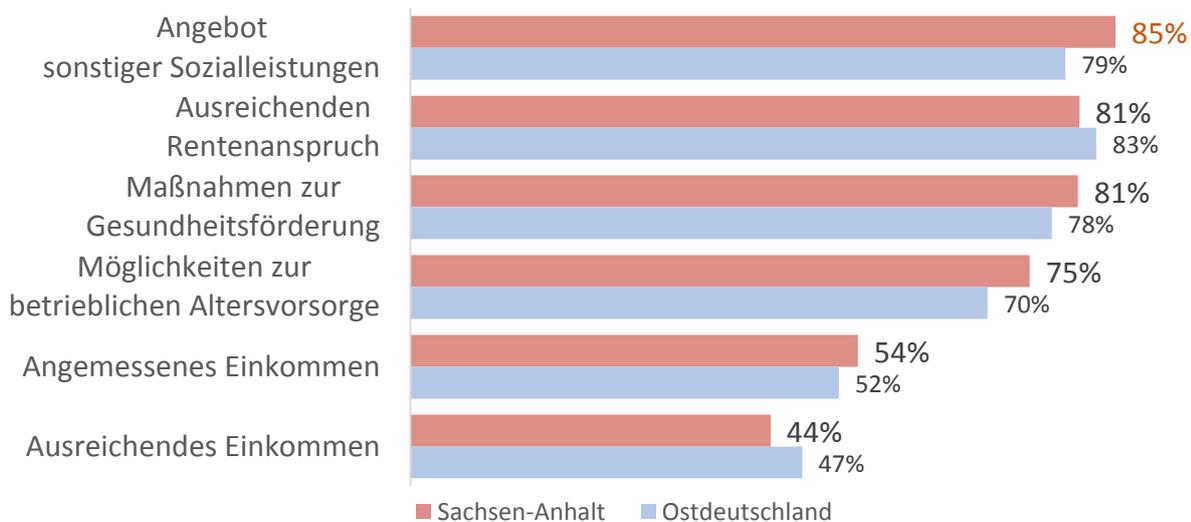
Insgesamt zeichnet sich bei den Ressourcen eine tendenziell positive Entwicklung ab: Nach einer kritischeren Phase 2014, wobei die Ergebnisse hier zum Teil auch methodisch beeinflusst sein könnten, sind deutliche Anzeichen einer günstigeren Situation zu erkennen, die zwar nicht immer signifikant ist, aber eindeutig in eine positive Richtung zeigt.

3.1.5 Anforderungen im Bereich Einkommen und Beschäftigungssicherheit

Zu guter Arbeit gehören auch ein ausreichendes Einkommen sowie die Beschäftigungssicherheit.

In *Abbildung 3-13* sind jeweils die Anteile derer abgebildet, die ihr Einkommen bzw. die Sozialleistungen als gar nicht bzw. in geringem Maße vorhanden oder als nicht bzw. gerade ausreichend bewertet haben. Es zeigt sich, dass die Angebote weiterer betrieblicher Sozialleistungen (z. B. zur Kinderbetreuung), ausreichende Ansprüche aus der gesetzlichen Rente und Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung bei mehr als 80 Prozent der Befragten in Sachsen-Anhalt bestenfalls in geringem Maße vorhanden sind. Die Unterschiede zu Ostdeutschland sind mit Ausnahme der sonstigen Sozialleistungen, die in Sachsen-Anhalt signifikant häufiger als nicht oder kaum vorhanden bewertet wurden, allerdings meist marginal.

Abbildung 3-13: Einkommen und Sozialleistungen (Anteile gar nicht bzw. gering vorhanden oder nicht bzw. gerade ausreichend) im Vergleich zu Ostdeutschland



Anmerkungen: Rot = Signifikante Differenz (5%-Niveau)

Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ 2019

Für drei Viertel der Beschäftigten sind die Möglichkeiten der betrieblichen Altersvorsorge nicht oder nicht in einem ausreichenden Maß vorhanden. In Bezug auf diese Frage antworten die Befragten in Sachsen-Anhalt etwas kritischer als die Befragten aus den anderen ostdeutschen Flächenländern, wo dies nur 70 Prozent der Beschäftigten angeben.

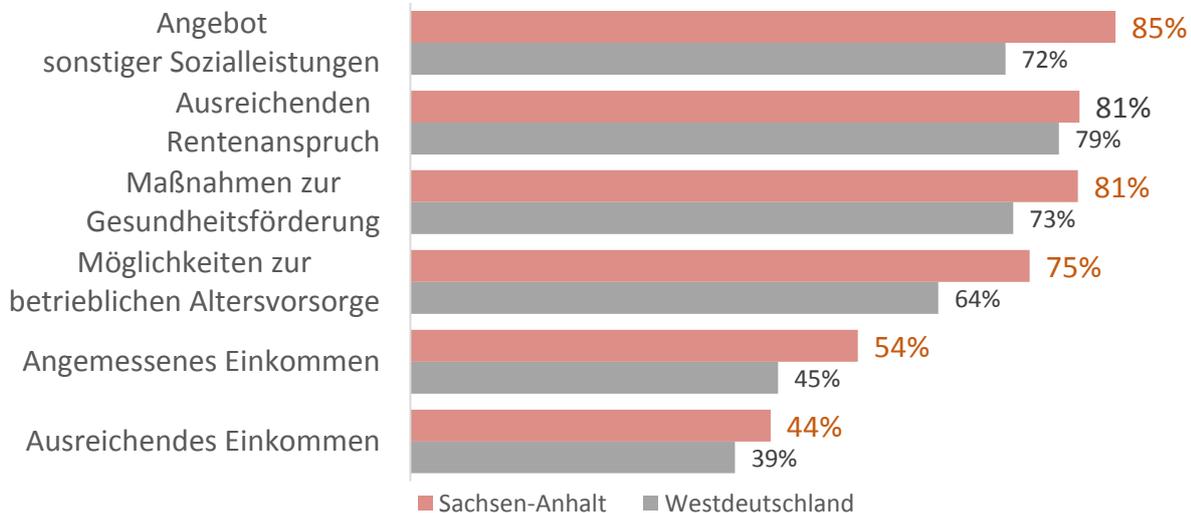
Die Frage nach dem ausreichenden Einkommen bezieht sich explizit auf das Erwerbseinkommen aus der abgefragten Haupterwerbstätigkeit, d.h. das individuelle Arbeitsentgelt der Beschäftigten, und nicht auf das Haushaltseinkommen. Für 44 Prozent reicht das Einkommen nicht aus oder es reicht gerade aus, um die Ausgaben zu finanzieren. In Ostdeutschland ist die Einschätzung noch geringfügig ungünstiger.

Insgesamt bewerten mit 54 Prozent etwas mehr als die Hälfte der Befragten ihr Einkommen als nicht oder nur in geringem Maße angemessen ein, d.h. die Arbeitsleistung widerspiegelt sich aus ihrer Sicht nicht oder nicht ausreichend in ihrem Einkommen. Die Angemessenheit des Einkommens wird in Sachsen-Anhalt etwas kritischer bewertet als in Ostdeutschland.

Im Vergleich zu den in Westdeutschland arbeitenden Beschäftigten fallen die Unterschiede deutlicher aus. Die Lücken im Angebot von betrieblichen Sozial- und Gesundheitsleistungen, die Höhe des Einkommens und seine Angemessenheit werden in Westdeutschland durchgängig günstiger bewertet. Lediglich die Höhe des voraussichtlichen Rentenanspruchs wird nahezu ebenso kritisch bewertet. Allerdings ist die Reihenfolge der Nennungen im Hinblick auf die als kritisch angesehenen Leistungen nahezu gleich. Das heißt, es gibt zwar Differenzen zwischen Sachsen-Anhalt und Westdeutschland,

aber diese sind gradueller Art und beruhen vor allem auf der Tatsache, dass die Beschäftigten in Sachsen-Anhalt ihre Situation noch kritischer einschätzen als die Beschäftigten in Westdeutschland.

Abbildung 3-14: Einkommen und Sozialleistungen (Anteile gar nicht bzw. gering vorhanden oder nicht bzw. gerade ausreichend) im Vergleich zu Westdeutschland



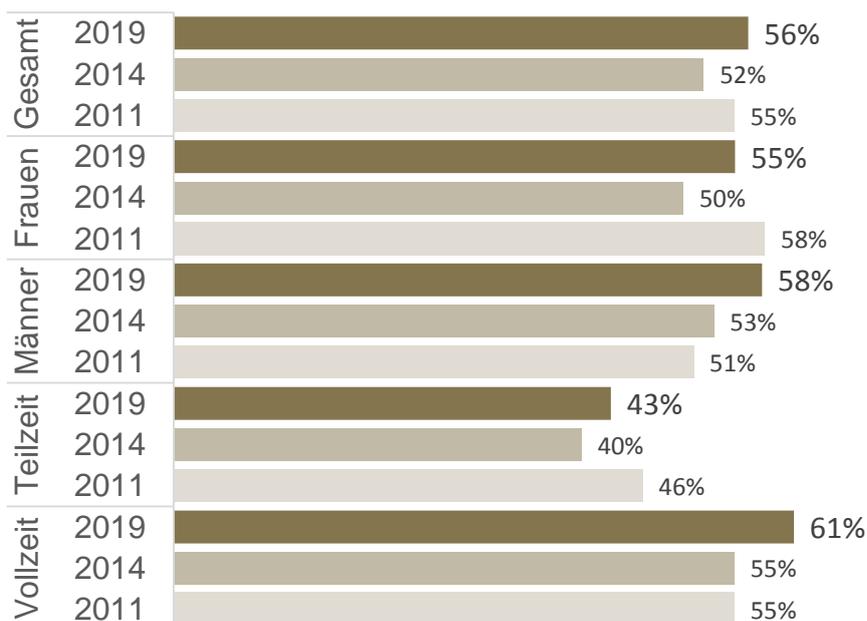
Anmerkungen: Rot = Signifikante Differenz (5%-Niveau)

Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ 2019

3.1.6 Einkommen und Beschäftigungssicherheit im Zeitvergleich

Ein Vergleich der Jahre 2011, 2014 und 2019 zeigt in Bezug auf die Frage, ob das Einkommen ausreichend ist, eine positive Entwicklung (vgl. *Abbildung 3-15*): Mit 56 Prozent bewerteten 2019 mehr Beschäftigte ihr Einkommen als ausreichend als noch vor fünf Jahren (52 Prozent).

Abbildung 3-15: Ausreichendes Einkommen 2011, 2014 und 2019 (Anteile gut bzw. sehr gut ausreichend)



Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ 2011, 2014 und 2019

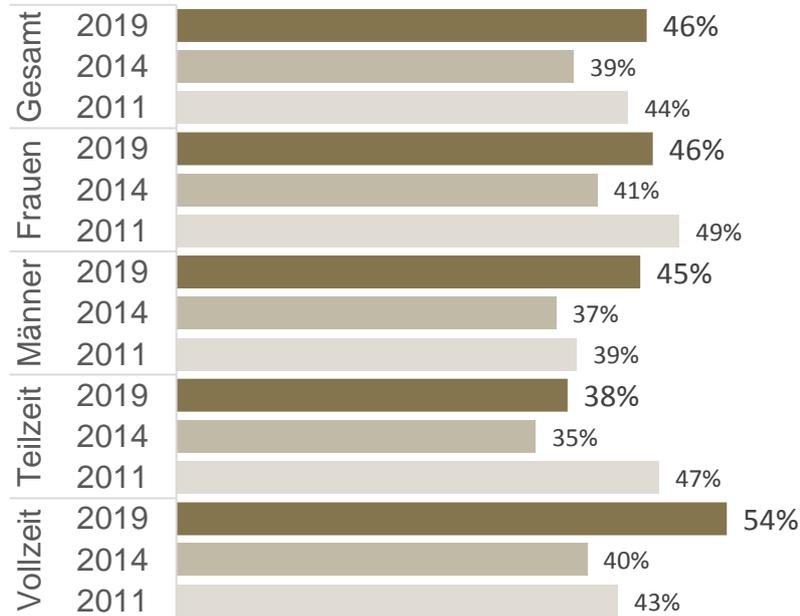
Dies trifft auf Frauen und Männer gleichermaßen zu, wobei die Entwicklung bei den Männern kontinuierlich positiv ist, während bei den Frauen eine U-Kurve in der Entwicklung zu beobachten ist: Von 2011 auf 2014 verringern sich die Anteile von gut bzw. sehr gut ausreichend deutlich, um sich dann 2014 wieder dem Wert von 2011 anzunähern.

Eine plausible Erklärung ergibt sich aus der beinahe synchronen Entwicklung bei Voll- und Teilzeitbeschäftigten: 61 Prozent der Vollzeitbeschäftigten, aber nur 43 Prozent der Teilzeitbeschäftigten sehen ihr Einkommen als gut bzw. sehr gut ausreichend an. Dabei ist bei den Teilzeitbeschäftigten eine den Frauen entsprechende Entwicklung zu erkennen: Eine deutliche Abnahme der Zustimmung von 2011 auf 2014, um dann wieder 2019 zu steigen. Dagegen hat sich die Einschätzung der Vollzeitbeschäftigten von 2011 auf 2014 nicht verändert und dann von 2014 auf 2019 deutlich verbessert. Differenziert man für 2019 nochmals zwischen Teilzeit bis unter 26 Stunden/Woche und Teilzeit von 26 bis unter 35 Stunden/Woche als erweiterte Teilzeit, so zeigt sich, dass von der ersten Gruppe 77 Prozent ihr Einkommen für nicht oder gerade ausreichend erachten, während es für die zweite Gruppe mit 48 Prozent deutlich weniger sind.

Es besteht eine Korrelation zwischen den Einschätzungen der Frauen und der Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung. Da es überwiegend Frauen sind, die in Teilzeit arbeiten, gibt es Überschneidungen der beiden Gruppen, die die ähnlichen Effekte erklären dürften.¹⁶ Allerdings zeigen weitergehende Analysen, dass es wahrscheinlich durchaus einen Geschlechtereffekt gibt, der über den Arbeitszeiteffekt hinausgeht: Frauen in erweiterter Teilzeit und in Vollzeit bewerten ihr Einkommen eher als ausreichend als Männer (53 zu 44 Prozent bzw. 63 zu 59 Prozent), während es in Teilzeit bis unter 26 Stunden umgekehrt ist (21 zu 38 Prozent). Das würde dafür sprechen, dass es unter den Männern häufiger eine Gruppe gibt, die Teilzeit freiwillig wählt, während diese Gruppe bei den Frauen deutlich kleiner sein dürfte. Allerdings ist bei dieser Interpretation zu beachten, dass die Fallzahlen gerade für Männer recht klein sind, so dass der Grad der statistischen Unsicherheit hoch ist.

¹⁶ Bei den Beschäftigten mit unter 25 Stunden in der Woche sind 88 Prozent und bei den Beschäftigten in erweiterter Teilzeit (26 bis unter 35 Stunden in der Woche) sind 84 Prozent weiblich. Bei den Vollzeitbeschäftigten stellen die Männer mit 59 Prozent die Mehrheit.

Abbildung 3-16: Angemessenheit des Einkommens 2011, 2014 und 2019 (Anteile in hohem bzw. sehr hohem Maß)



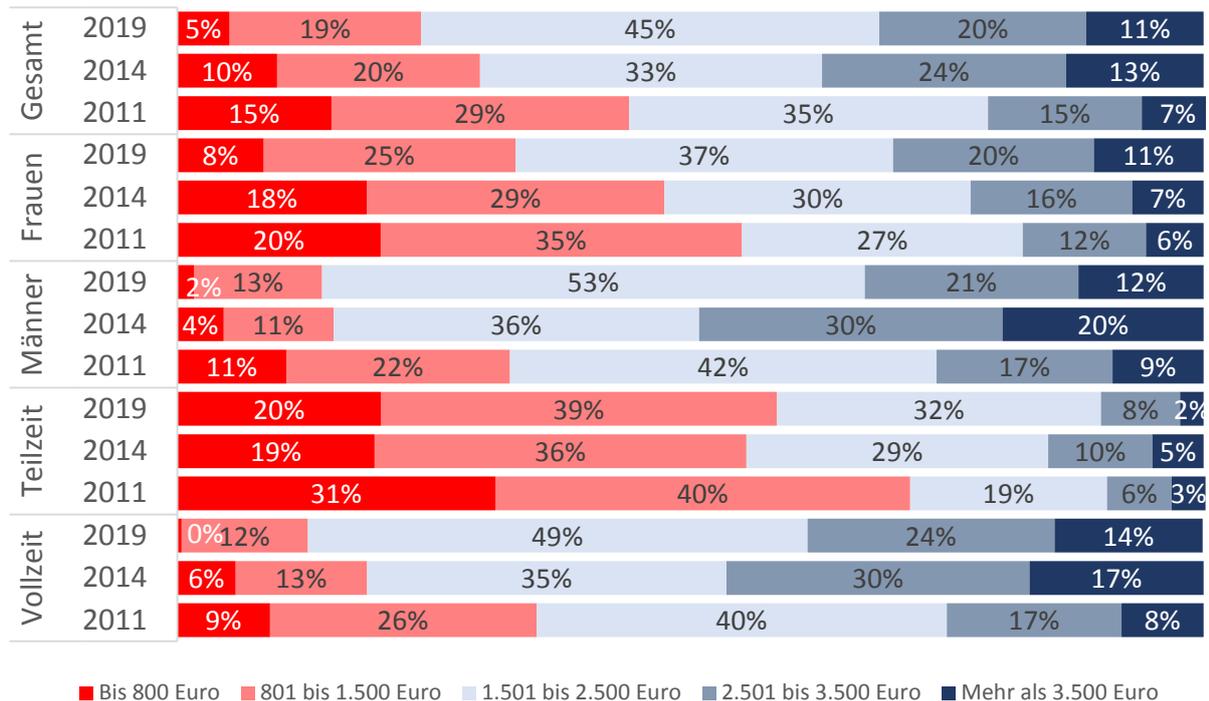
Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ 2011, 2014 und 2019

Ähnlich positiv haben sich die Einschätzungen zur Angemessenheit des Einkommens entwickelt (vgl. *Abbildung 3-16*). 46 Prozent der Beschäftigten haben 2019 ihr Einkommen als in hohem bzw. sehr hohem Maße angemessen bewertet. Im Jahr 2014 waren es nur 39 Prozent. Besonders deutlich ist die positive Entwicklung bei den Vollzeitbeschäftigten, wo 2019 mit 54 Prozent mehr als die Hälfte ihr Einkommen als in hohem bzw. sehr hohem Maße angemessen bewerteten und die positiven Einschätzungen gegenüber 2014 um 14 Prozentpunkte gestiegen sind.

Die Einschätzungen der Männer haben dabei mit einem Anstieg der positiven Einschätzungen gegenüber 2014 um acht Prozentpunkte eine deutlich stärkere Entwicklung genommen als die der Frauen, wo die Differenz zu 2014 bei fünf Prozentpunkten liegt. Hier greifen wahrscheinlich die gleichen Faktoren wie bereits bei der Bewertung der Höhe des Einkommens.

Die im Zeitverlauf veränderten Einschätzungen zu den beiden Einkommensfragen widerspiegeln reale Einkommensverschiebungen in Sachsen-Anhalt (vgl. *Abbildung 3-17*): Der Anteil derjenigen, die ein (individuelles) Einkommen von unter 1.500 Euro erzielen, ist von 44 Prozent im Jahr 2011 über 30 Prozent im Jahr 2014 auf nur noch 24 Prozent in 2019 gesunken.

Abbildung 3-17: Einkommensgruppen 2011, 2014 und 2019



Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ 2011, 2014 und 2019

Dies geht vor allem auf Einkommensverbesserungen bei den männlichen Beschäftigten zurück, wo sich der Anteil mit Einkommen von unter 1.500 Euro seit 2011 mehr als halbiert hat. Zwar sind die niedrigen Einkommen auch bei den Frauen deutlich zurückgegangen, sie liegen aber 2019 immer noch bei 33 Prozent. Dieser Unterschied belegt eine Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen, die teilweise durch unterschiedlich lange Arbeitszeiten begründet ist. Der Rückgang des Anteils der niedrigen Einkommensgruppen ist vor allem bei den Vollzeitbeschäftigten sichtbar, wo 2019 nur noch wenig mehr als ein Zehntel weniger als 1.500 Euro monatlich verdienen. Möglicherweise schlägt sich hier auch die 2015 eingeführte Regelungen zum gesetzlichen Mindestlohn nieder.

Es besteht auch ein Zusammenhang zu den Arbeitszeiten: Die Beschäftigten in Vollzeit mit einem Verdienst von unter 1.500 Euro arbeiten vertraglich im Schnitt mehr als eine Stunde weniger als die Vollzeitbeschäftigten mit einem Verdienst über 1.500 Euro.

Da das Arbeitseinkommen auch von der Arbeitszeit abhängt, sind die unteren Einkommensgruppen bei Teilzeit stärker besetzt als bei den Vollzeitbeschäftigten. Hier sind die Unterschiede zwischen 2014 und 2019 eher gering, wobei 2019 die niedrigeren Einkommensgruppen etwas stärker besetzt sind als vor fünf Jahren. Insgesamt beziehen 59 Prozent der Teilzeitbeschäftigten ein Arbeitseinkommen, von bis zu 1.500 Euro, wobei das Gros zwischen 801 und 1.500 Euro liegt. Diese Entwicklung wird neben der Entwicklung der Stundenlöhne auch durch die Entwicklung der Stundenzahl vor allem im Bereich bis unter 26 Stunden beeinflusst.

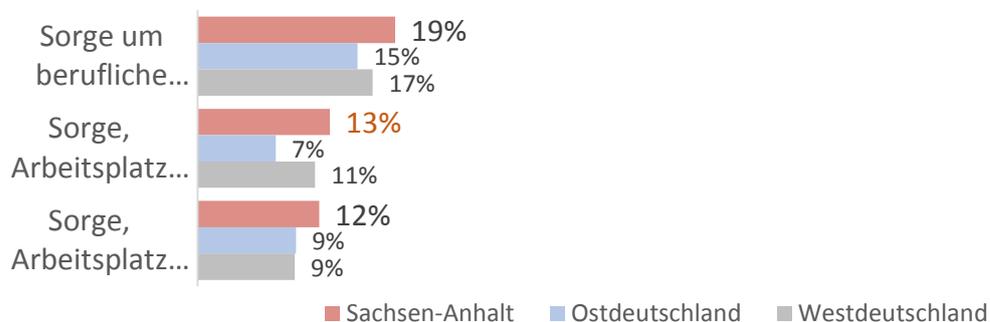
3.1.7 Sorgen um berufliche Zukunft und Arbeitsplatzsicherheit

Ein wichtiger Aspekt der Qualität der Arbeit ist die Beschäftigungssicherheit. In diesem Kontext wurden drei Fragen zu damit verbundenen Sorgen gestellt: Kommt es vor, dass Sie sich Sorgen um Ihre berufliche Zukunft machen? Kommt es vor, dass Sie sich Sorgen machen, Ihren Arbeitsplatz zu verlieren? Machen Sie sich Sorgen, dass Ihr Arbeitsplatz überflüssig wird, z.B. durch organisatorische Veränderungen oder neue Technologien?

Die Ergebnisse sind in *Abbildung 3-18* dargestellt. Fast ein Fünftel der Beschäftigten macht sich oft oder sehr häufig Sorgen über die eigene berufliche Zukunft (im Allgemeinen), 13 Prozent der Befragten in Sachsen-Anhalt machen sich oft oder sehr häufig Sorgen, dass ihr Arbeitsplatz aufgrund von technischen oder organisatorischen Entwicklungen überflüssig werden könnte und 12 Prozent machen sich oft oder sehr häufig Sorgen, ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Dies ist jeweils eine deutliche Minderheit, d.h. der weitaus größere Teil der Beschäftigten macht sich keine akuten Sorgen um ihren Arbeitsplatz.

Ein Vergleich mit Ostdeutschland zeigt, dass die Beschäftigungssicherheit in Sachsen-Anhalt kritischer eingeschätzt wird, d.h. die Sorgen um die berufliche Zukunft und den Verlust des Arbeitsplatzes sind in Sachsen-Anhalt etwas stärker verbreitet. Dabei spielt aber weniger die Sorge, den Arbeitsplatz zu verlieren, eine Rolle, als vielmehr die Sorge, dass die Entwicklung den Arbeitsplatz überflüssig macht. Das kann die technologische Entwicklung sein, aber auch andere wirtschaftliche und organisatorische Entwicklungen und Entscheidungen (z.B. Standortverlagerungen).

Abbildung 3-18: Sorgen um Beschäftigungssicherheit (Anteile sehr häufig bzw. oft)



Anmerkungen: Rot = Signifikante Differenz (5%-Niveau)

Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ 2019

Im Vergleich zu den westdeutschen Beschäftigten fallen die Unterschiede kaum ins Gewicht, auch wenn die Sorgen in Sachsen-Anhalt tendenziell etwas häufiger genannt werden.

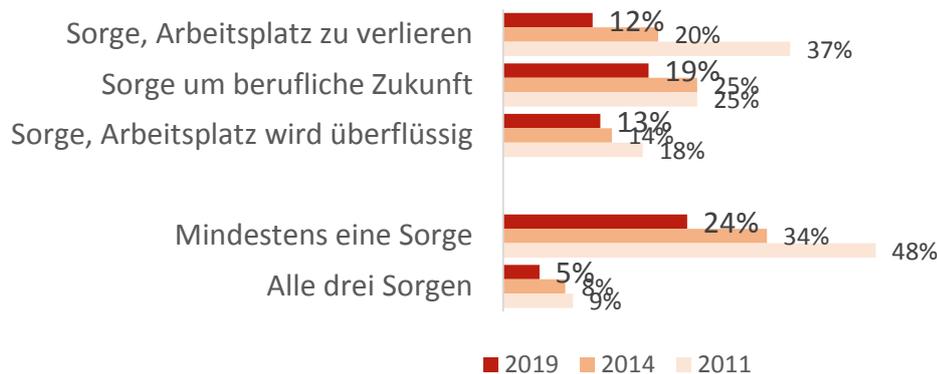
3.1.8 Sorgen um berufliche Zukunft und Arbeitsplatzsicherheit im Zeitvergleich

In Bezug auf die Sorgen um die Beschäftigungssicherheit hat sich die Situation in Sachsen-Anhalt seit 2011 deutlich entspannt (vgl. *Abbildung 3-19*): Während sich 2011 noch 37 Prozent der Beschäftigten sehr häufig bzw. oft Sorgen machten, ihren Arbeitsplatz zu verlieren, sorgen sich 2019 nur noch 12 Prozent um ihre Beschäftigungssicherheit.

Auch die Sorgen um die berufliche Zukunft und die Sorge, der Arbeitsplatz könnte aufgrund von technischen oder organisatorischen Entwicklungen überflüssig werden, haben im Zeitverlauf stark abgenommen.

Die inzwischen deutlich zuversichtlicheren Antworten widerspiegeln die stark positive Arbeitsmarktentwicklung in Sachsen-Anhalt.

Abbildung 3-19: Sorgen Beschäftigungssicherheit 2011, 2014 und 2019 (Anteil sehr häufig bzw. oft)



Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ 2011, 2014 und 2019

Abgenommen haben auch insgesamt die Anteile der Beschäftigten, die angeben, sich sehr häufig bzw. oft Sorgen um die Beschäftigung bzw. ihren Arbeitsplatz zu machen: Nur noch 24 Prozent hatten 2019 mindestens in Bezug auf eine der Fragen nach Sorgen um die berufliche Zukunft angegeben, dass sie sich häufig bzw. oft Sorgen machen. Im Jahr 2011 waren dies mit 48 Prozent deutlich mehr, und 2014 lag der Anteil bei 34 Prozent. Dies zeigt, dass die wahrgenommene Beschäftigungssicherheit in Sachsen-Anhalt im Zeitverlauf gewachsen ist.

3.2 Beanspruchungen

In diesem Abschnitt werden die Beanspruchungen in allen drei Teilbereichen – Belastungen/Gefährdungen, Ressourcen sowie Einkommen/Sicherheit dargestellt, d.h. die Antworten auf die Frage: Wie stark belastet Sie das?

Die Beanspruchungen sind die individuellen Auswirkungen der Arbeitsbelastung auf den Menschen in Abhängigkeit von seinen Eigenschaften und Fähigkeiten, wie z.B. Qualifikation, Kompetenz usw. Gleiche Anforderungen können individuell mit sehr unterschiedlichen Beanspruchungen verbunden sein.

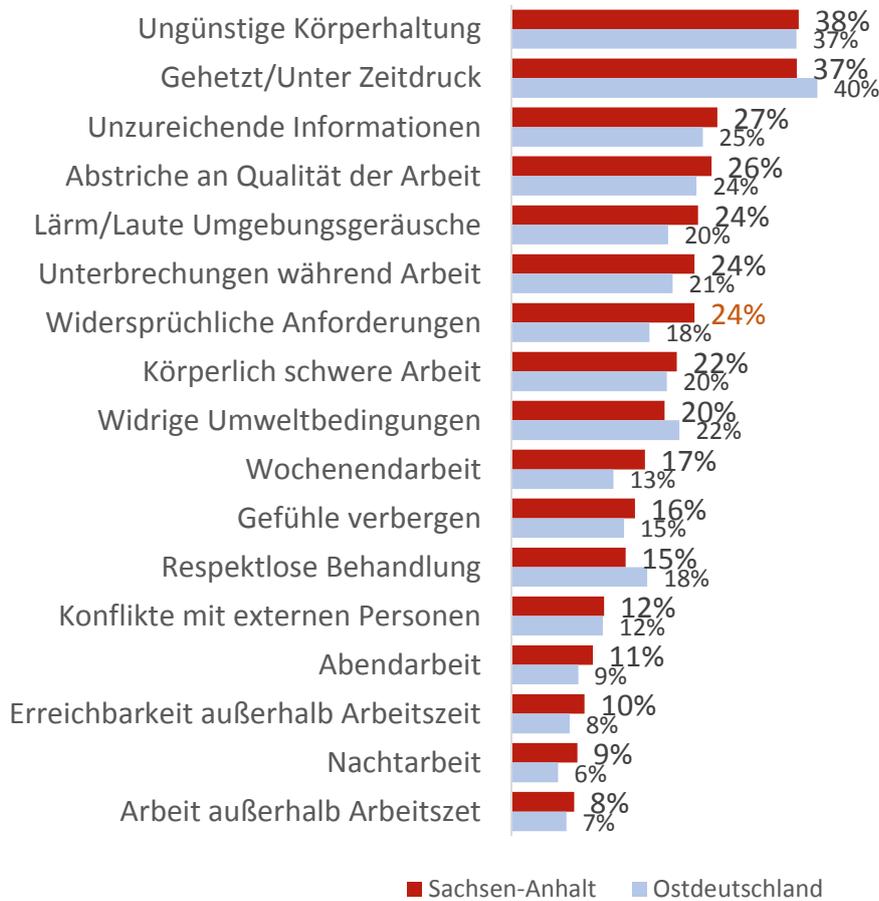
3.2.1 Beanspruchungen im Bereich Belastungen

Bei den Beanspruchungen im Bereich der Belastungen und Gefährdungen stehen dieselben zwei Items an der Spitze, die auch bei den Anforderungen am ungünstigsten bewertet worden waren: Arbeit unter ungünstiger Körperhaltung und der Zeitdruck. Fast 40 Prozent der Befragten fühlen sich dadurch stark oder eher stark belastet (vgl. *Abbildung 3-20*).

Die weiteren Plätze im Ranking unterscheiden sich leicht von denen bei den Anforderungen. An dritter Stelle steht, dass Beschäftigte nicht alle Informationen erhalten, die sie brauchen, um ihre Arbeit gut zu erledigen. 27 Prozent der Befragten belastet dies stark oder eher stark.

Beanspruchungen durch die Notwendigkeit, Abstriche an der Qualität der Arbeit machen zu müssen, um das Arbeitspensum zu schaffen, stehen mit einem Anteil von 26 Prozent der Beschäftigten, die dies stark oder eher stark belastet, im Ranking der Beanspruchungen an vierter Stelle.

Abbildung 3-20: Beanspruchung durch Belastungen und Gefährdungen (Anteile stark bzw. eher stark) im Vergleich zu Ostdeutschland



Anmerkungen: Rot = Signifikante Differenz (5%-Niveau)

Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ 2019

Im Mittelfeld (24 bis 16 Prozent stark oder eher stark belastend) stehen Lärm/laute Umgebungsgeräusche, Unterbrechungen während der Arbeit, widersprüchliche Anforderungen, körperlich schwere Arbeit und widrige Umweltbedingungen, Wochenendarbeit und die Notwendigkeit, bei der Arbeit Gefühle verbergen zu müssen.

Eine respektlose Behandlung erleben zwar „nur“ 12 Prozent der Beschäftigten sehr häufig oder oft, jedoch ist dies tendenziell stark oder eher stark belastend – selbst dann, wenn dies nur selten erlebt wird. Bei diesem Item ist der Anteil der beiden negativen Ausprägungen bei den Beanspruchungen (stark oder eher stark) mit 15 Prozent höher als bei den Anforderungen.

Ähnliches trifft auf den Punkt Konflikte mit anderen Personen zu. Auch dies ist tendenziell stark oder eher stark beanspruchend. Bei dieser Frage sind die zwei negativen Ausprägungen mit 13 Prozent bei den Anforderungen und 12 Prozent bei den Beanspruchungen annähernd gleich stark verbreitet.

Zu den tendenziell eher weniger beanspruchenden Belastungen zählen Abend- und Nachtarbeit, die Erwartung, auch außerhalb der Arbeitszeit per E-Mail oder Telefon für die Arbeit erreichbar sein zu müssen, sowie die Erledigung unbezahlter Arbeit außerhalb der normalen Arbeitszeit.

Insgesamt sind die Unterschiede zu den Beschäftigten in den anderen ostdeutschen Flächenstaaten eher gering. Lediglich die widersprüchlichen Anforderungen werden in Sachsen-Anhalt häufiger ge-

nannt. Hierfür könnte der etwas geringere Anteil an den Beschäftigten im Produktionsbereich und daraus resultierend der etwas höhere Anteil im Dienstleistungsbereich ursächlich sein.

Abbildung 3-21: Beanspruchung durch Belastungen und Gefährdungen (Anteile stark bzw. eher stark) im Vergleich zu Westdeutschland



Anmerkungen: Rot = Signifikante Differenz (5%-Niveau)

Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ 2019

Dagegen fallen mehrere signifikante Unterschiede im Vergleich zu den Beschäftigten in Westdeutschland auf (vgl. *Abbildung 3-21*). Neben den widersprüchlichen Anforderungen sind dies vor allem Beanspruchungen aus dem physischen Bereich. Hier schlägt sich die etwas andere Qualifikationsstruktur der Beschäftigten nieder: In Sachsen-Anhalt gibt es häufiger als in Westdeutschland ausführende und fachliche Tätigkeiten und umgekehrt etwas weniger leitende Tätigkeiten.

3.2.2 Beanspruchungen im Bereich der Ressourcen

Die Ressourcen, deren Fehlen bzw. nur begrenztes Vorhandensein die Beschäftigten am stärksten beansprucht, sind ein offenes Meinungsklima, die rechtzeitige Information über wichtige Entscheidungen, Veränderungen oder Pläne, die für die Arbeit wichtig sind, der Einfluss auf die Arbeitsmenge und die Förderung von Kollegialität (vgl. *Abbildung 3-22*).

Abbildung 3-22: Beanspruchungen durch fehlende bzw. gering vorhandene Ressourcen (stark bzw. eher stark) im Vergleich zu Ostdeutschland



Anmerkungen: Rot = Signifikante Differenz (5%-Niveau)

Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ 2019

Rechtzeitige Informationen über wichtige Entscheidungen sind für die Beschäftigten von hoher Wichtigkeit. Offensichtlich belastet es tendenziell stark, wenn diese nicht zugänglich sind. Obwohl im Ranking der Anforderungen erst auf Rang 12 steht dieser Punkt bei den Beanspruchungen an zweiter Stelle. Dies bedeutet: Ein Fehlen dieser Ressource belastet tendenziell stark.

Demgegenüber sind fehlende bzw. ungenügende Aufstiegschancen häufig nicht oder nur wenig beanspruchend. Während 73 Prozent der Befragten berichten, in ihrem Betrieb Aufstiegschancen gar nicht oder nur in geringem Maße zu haben, gaben nur 11 Prozent an, dass sie dies stark oder eher stark belastet.

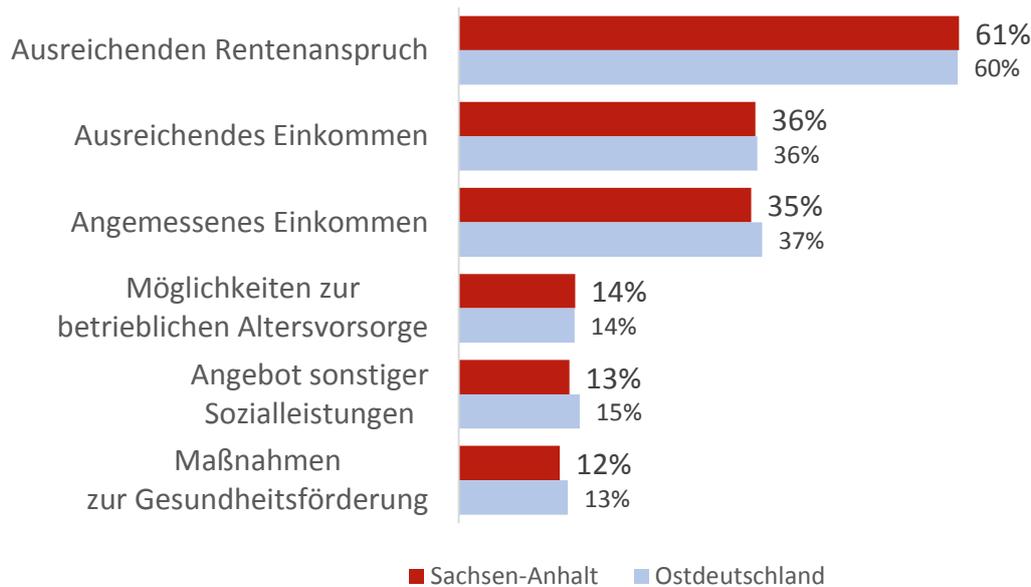
Tendenziell eher wenig(er) beanspruchend sind die (fehlende bzw. ungenügende) Identifikation mit der Arbeit und das (fehlende bzw. gering ausgeprägte) Gefühl, mit der eigenen Arbeit einen wichtigen Beitrag für das Unternehmen bzw. die Gesellschaft zu leisten.

Insgesamt sind die Differenzen bei den Beanspruchungen im Bereich der Ressourcen zu den anderen ostdeutschen Flächenländern nicht signifikant, d.h. eher schwach ausgeprägt. Im Vergleich zu den Beschäftigten in Westdeutschland sind lediglich ein offenes Meinungsklima (21 Prozent zu 18 Prozent) und die Förderung der Kollegialität (18 Prozent zu 12 Prozent) signifikant problematischer.

3.2.3 Beanspruchungen im Bereich Einkommen und Beschäftigungssicherheit

Das Ranking der Beanspruchungen in Bezug auf das Einkommen und die Sozialleistungen (vgl. *Abbildung 3-23*) zeigt ein eindeutiges Bild: Am stärksten belastet die Beschäftigten, dass sie im Rentenalter (voraussichtlich) keinen ausreichenden Anspruch auf Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung haben werden. 61 Prozent der Befragten in Sachsen-Anhalt und 60 Prozent der Befragten aus den ostdeutschen Flächenländern belastet dies stark oder eher stark.

Abbildung 3-23: Beanspruchungen durch geringes Einkommen und geringe bzw. fehlende Sozialleistungen (stark bzw. eher stark) im Vergleich zu Ostdeutschland



Anmerkungen: Rot = Signifikante Differenz (5%-Niveau)

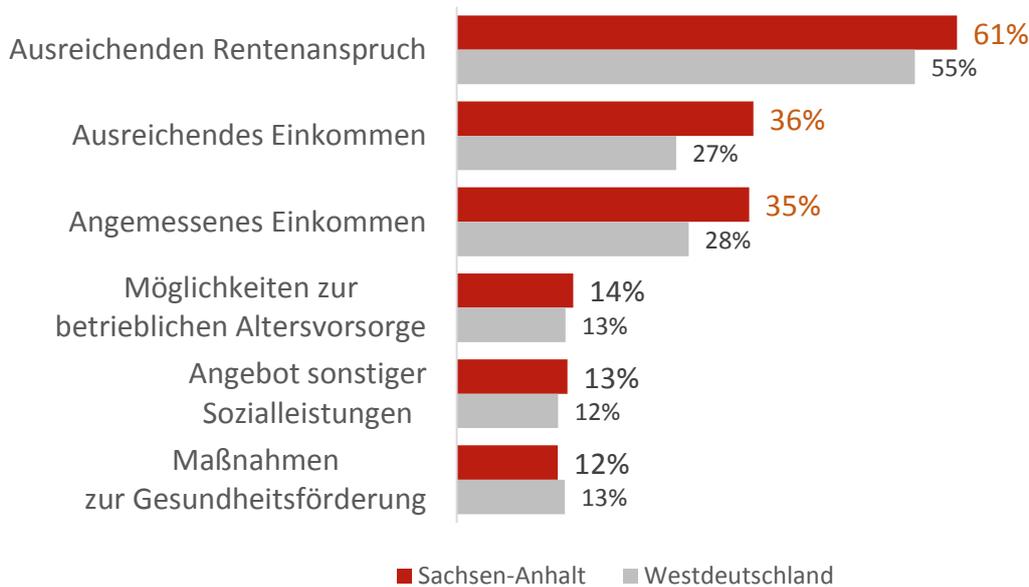
Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ 2019

Auf den Rängen 2 und 3 folgen die Einschätzungen zum Einkommen, d. h. nach den als zu gering angesehenen Rentenansprüchen belasten die nicht bzw. nur gerade ausreichenden Einkommen und die nur in geringem Maße der Arbeitsleistung angemessenen Einkommen am stärksten. Dies gaben jeweils etwas mehr als ein Drittel der Befragten in Sachsen-Anhalt und Ostdeutschland an.

Demgegenüber sind die Beanspruchungen aufgrund von in nur geringem Ausmaß vorhandenen betrieblichen Sozialleistungen – Altersvorsorge, Gesundheitsförderung etc. – weniger stark ausgeprägt. Hier ist die Diskrepanz zwischen Anforderungen und Beanspruchungen groß. Selbst wenn diese Leistungen nur selten vorhanden sind, beansprucht dies eher nur wenig.

Einen Unterschied zu den anderen ostdeutschen Flächenländer kann man nicht erkennen. Im Vergleich zu Westdeutschland ist der Anteil derjenigen Beschäftigten signifikant höher, die sich durch zu geringen oder nur gerade ausreichenden gesetzlichen Rentenanspruch, durch ein nicht oder nur gerade als ausreichendes Einkommen sowie durch als nicht angemessen empfundenes Einkommen stark oder eher stark beansprucht fühlen. Das korrespondiert mit dem im Durchschnitt immer noch niedrigeren Einkommen und damit verbunden mit den geringeren Rentenansprüchen in Sachsen-Anhalt (und Ostdeutschland insgesamt).

Abbildung 3-24: Beanspruchungen durch geringes Einkommen und fehlende bzw. geringe Sozialleistungen (stark bzw. eher stark) im Vergleich zu Westdeutschland

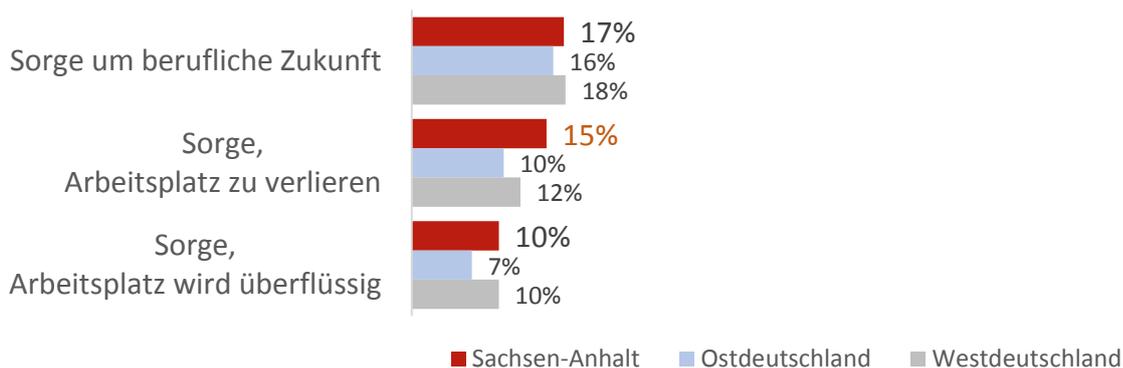


Anmerkungen: Rot = Signifikante Differenz (5%-Niveau)

Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ 2019

Beanspruchungen im Zusammenhang mit Sorgen um die berufliche Zukunft und den Arbeitsplatz sind in *Abbildung 3-25* dargestellt. Der Vergleich mit den in *Abbildung 3-18* wiedergegebenen Anforderungen zeigt, dass Sorgen in Bezug auf die Beschäftigungssicherheit tendenziell stark oder eher stark beanspruchen. Dies gilt gleichermaßen für Sachsen-Anhalt und Ostdeutschland.

Abbildung 3-25: Beanspruchungen durch Sorgen um Beschäftigungssicherheit (stark bzw. eher stark)



Anmerkungen: Rot = Signifikante Differenz (5%-Niveau)

Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ 2019

Der Unterschied zu den anderen ostdeutschen Flächenländern wie zu den westdeutschen Beschäftigten liegt in dem höheren Anteil derjenigen, die sich durch Sorgen um den Arbeitsplatzverlust eher stark oder stark beansprucht fühlen. Diese Unsicherheit scheint in Sachsen-Anhalt etwas stärker verbreitet zu sein als in den anderen Bundesländern.

4 DGB-Index „Gute Arbeit“

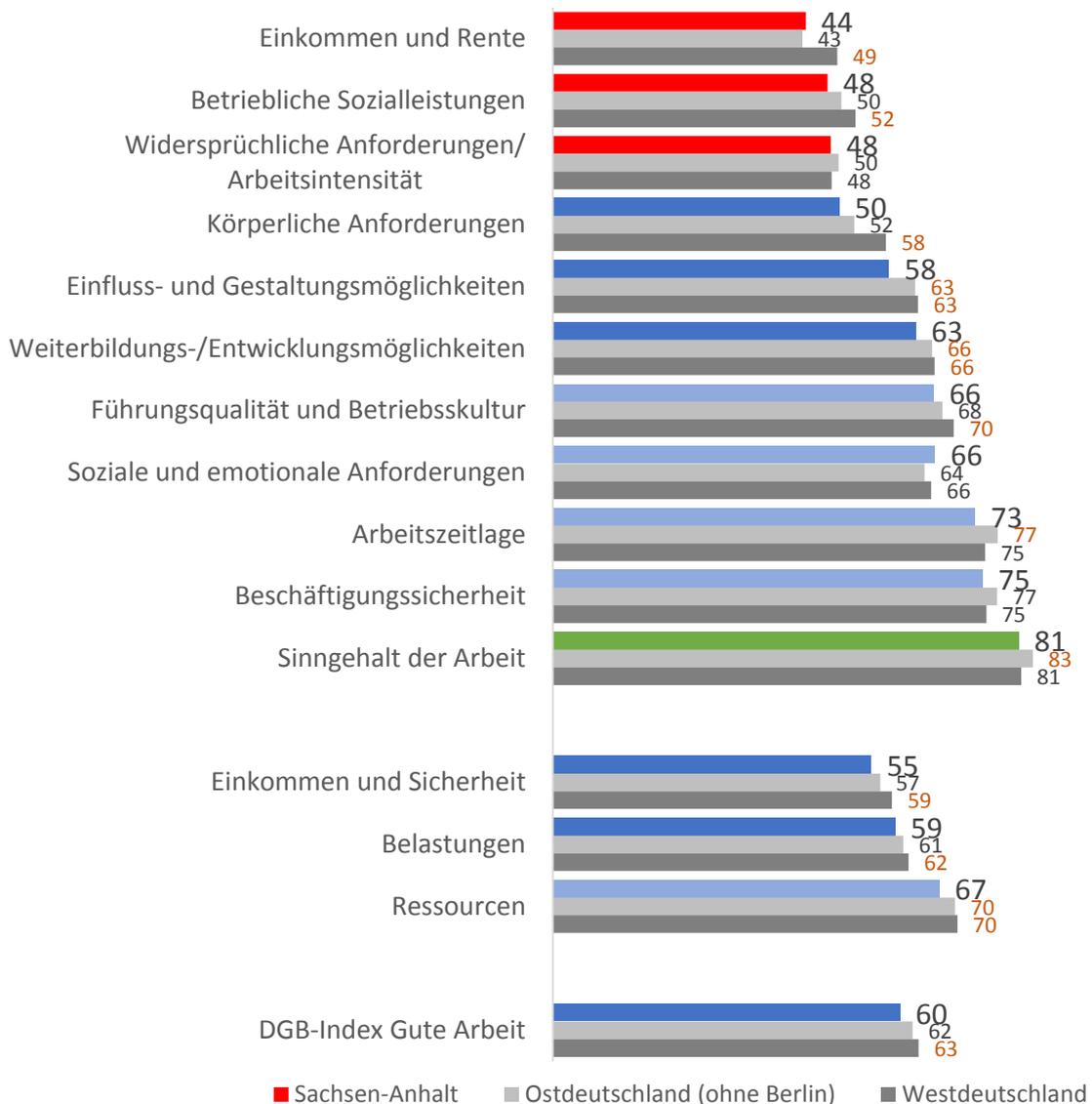
Die Antworten zu den Belastungen und Beanspruchungen wurden zusammengefasst zum DGB-Index „Gute Arbeit“. In diesem Abschnitt werden die Indexwerte, die ein aggregierter Indikator für die Qualität der Arbeit sind, dargestellt.

4.1 Index, Teilindizes und Kriterien – die Punktwerte im Überblick

4.1.1 Nach Region

Der DGB-Index „Gute Arbeit“ in Sachsen-Anhalt beträgt 60 Punkte und ist damit geringfügig niedriger als in Ost- und Westdeutschland (62 bzw. 63 Punkte). Gleiches trifft auf alle drei Teilindizes und die meisten Kriterien zu. Mit einem Wert von 60 Punkten liegt der Indexwert für Sachsen-Anhalt im Bereich der (unteren) mittleren Arbeitsqualität.

Abbildung 4-1: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Indexwerte (0 – 100) Sachsen-Anhalt, Ostdeutschland und Westdeutschland



Anmerkungen: Rot = Signifikante Differenz (5%-Niveau) zu Sachsen-Anhalt

Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ 2019

Wie aus *Abbildung 4-1* ersichtlich, sind die Indexwerte der drei Vergleichsgruppen – Sachsen-Anhalt, Ostdeutschland und Westdeutschland – auf Ebene der Teilindizes und der Kriterien zwischen den Vergleichsgruppen ähnlich, die Reihenfolge der Kriterien weitgehend identisch.

Nur das Kriterium Sinngehalt der Arbeit liegt mit mehr als 80 Punkten im (grünen) Bereich guter Arbeit.

Im Bereich der oberen Mitte (65 bis 79 Punkte) liegen vier thematische Kriterien: Beschäftigungssicherheit (75 Punkte), Arbeitszeitlage (73 Punkte), soziale und emotionale Anforderungen (66 Punkte) sowie Führungsqualität und Betriebskultur.

Drei Kriterien liegen im Bereich der unteren Mitte (50 bis 64 Punkte): Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten (63 Punkte), Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten (58 Punkte) sowie körperliche Anforderungen (50 Punkte).

Die verbleibenden drei Kriterien liegen im (roten) Bereich schlechter Arbeit, der nach oben bei 49 Punkten begrenzt ist: Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität (48 Punkte), Betriebliche Sozialleistungen (48 Punkte) und – das Kriterium mit dem niedrigsten Wert: Einkommen und Rente (44 Punkte).

Wie die Punktwerte der drei Teilindizes zeigen, liegt eine Stärke der Arbeitsbedingungen in Sachsen-Anhalt in einer vergleichsweise guten Ressourcenausstattung. Der Teilindex Ressourcen liegt mit 67 Punkten im Bereich der oberen mittleren Arbeitsqualität – er liegt 6 Punkte über dem Teilindex Belastungen und 12 Punkte über dem Teilindex Einkommen und Sicherheit.

Im Vergleich zu den anderen ostdeutschen Flächenländern und Westdeutschland fallen die Werte für die Kriterien, Teilindizes und den Index insgesamt ungünstiger aus – wie nach den vorangegangenen Ausführungen (vgl. *Kapitel 3*) zu erwarten war. Hier spielen die strukturellen Merkmale, die in *Kapitel 2.3* dargestellt sind, eine wichtige Rolle: Betriebsgröße, die Wirtschaftsstruktur und die Tätigkeitsstruktur der Beschäftigten beeinflussen die konkreten Arbeitsbedingungen und korrelieren mit entsprechenden Indexwerten. Ein wesentlicher Grund für die ungünstigeren Werte des Index dürfte vor allem in der stärkeren Anzahl der ausführenden und fachlichen Tätigkeiten liegen, was sich auch in der Einkommensstruktur und damit in der erwarteten gesetzlichen Rente niederschlägt.

4.1.2 Der Index im Zeitvergleich 2014 – 2019

Ein Vergleich der Indexwerte von 2014 und 2019 (*Abbildung 4-2*) zeigt Verbesserungen beim Gesamtindex, bei allen drei Teilindizes und auch bei allen thematischen Kriterien.

Der DGB-Index in Sachsen-Anhalt ist in den letzten fünf Jahren um vier Punkte von 56 auf 60 gestiegen. Dahinter verbergen sich unterschiedliche Veränderungen bei den Teilindizes.

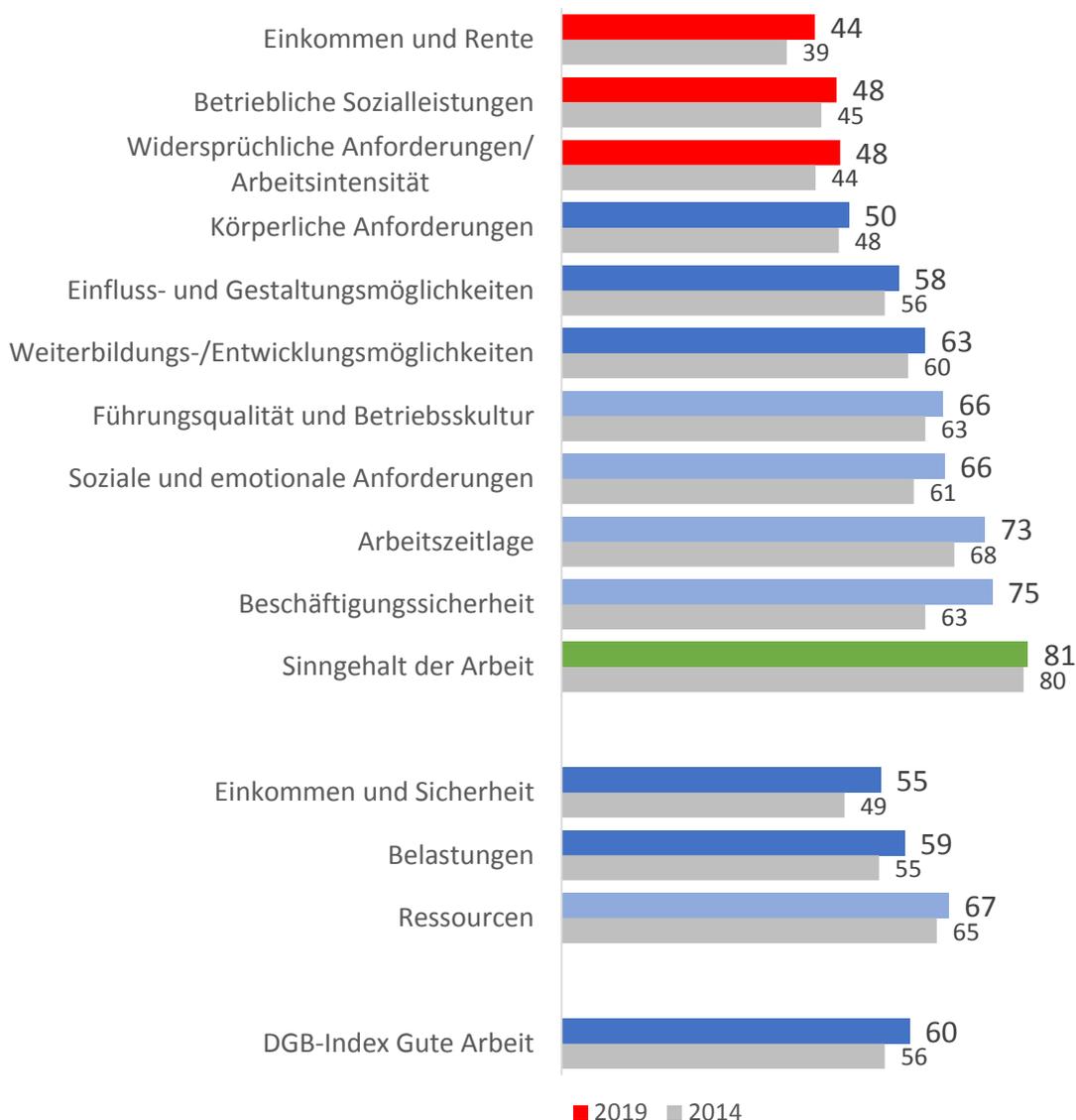
Von allen Teilindizes hat der Teilindex Ressourcen den höchsten Wert, ist aber seit 2014 nur vergleichsweise moderat um zwei Punkte gestiegen. Unter den Ressourcen sticht der Sinngehalt der Arbeit hervor. Dieses Kriterium liegt mit 81 Indexpunkten im Bereich guter Arbeit und einen Punkt über dem 2014 erreichten Wert. Der Indexwert für das Kriterium soziale und emotionale Anforderungen erreicht 66 Punkte (+ 5 gegenüber 2014) und liegt im Bereich der oberen mittleren Arbeitsqualität. Den gleichen Punktwert weist das Kriterium Führungsqualität und Betriebskultur auf, welches drei Punkte über dem Wert von 2014 liegt. Zwei weitere thematische Kriterien – die Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten und die Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten – haben seit 2014 auch eine Verbesserung erfahren, liegen aber mit 63 bzw. 58 Punkten weiterhin im Bereich der unteren mittleren Arbeitsqualität.

Der Teilindex Belastungen (59 Punkte) ist seit der letzten Befragung 2014 um vier Punkte gestiegen. Dies ist vor allem auf Verbesserungen im Bereich Arbeitszeitlage und soziale und emotionale Belastungen (jeweils plus fünf Punkte) zurückzuführen. Das zu diesem Teilindex gehörende Kriterium wider-

sprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität hat gegenüber 2014 um vier Punkte zugelegt. Etwas kleiner ist der Unterschied bei den körperlichen Anforderungen, die um zwei Punkte gestiegen sind und mit einem Wert von 50 nunmehr den Bereich schlechter Arbeit verlassen haben.

Den niedrigsten Wert erreicht der Teilindex Einkommen und Sicherheit. Auch wenn im Bereich Einkommen und Sicherheit weiterhin die größten Herausforderungen liegen, ist festzustellen, dass sich hier die stärksten Verbesserungen seit 2014 vollzogen haben. Der Wert dieses Teilindex ist sechs Punkte höher als 2014. Die größte Differenz weist dabei das Kriterium Beschäftigungssicherheit auf, das von 63 auf 75 (plus 12 Punkte) gestiegen ist. Aber auch im Bereich Einkommen und Rente (plus fünf Punkte) und betriebliche Sozialleistungen (plus 3 Punkte) sind deutliche Verbesserungen sichtbar.

Abbildung 4-2: DGB-Index „Gute Arbeit“ 2014 und 2019 – Indexwerte (0 – 100)



Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ – Stichprobe Sachsen-Anhalt 2014, 2019

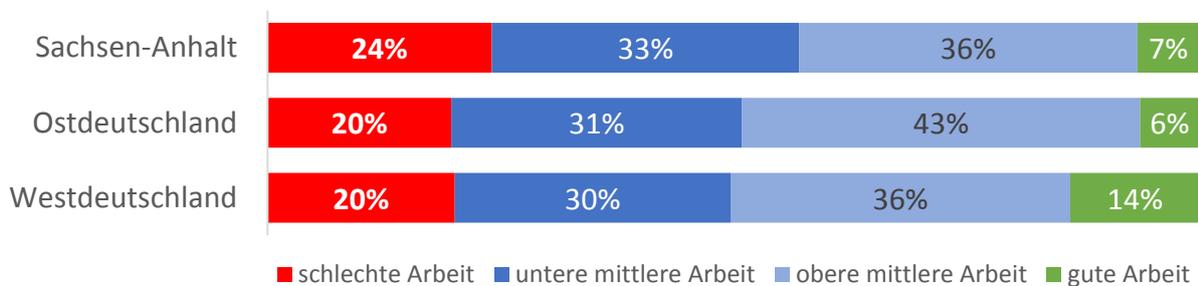
4.1.3 Gute, mittlere und schlechte Arbeit nach Region

Ebenso wie für die Stichproben kann man auch für jede befragte Person einen Indexwert ermitteln. In *Abbildung 4-3* ist die Verteilung guter, mittlerer und schlechter Arbeit in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland dargestellt. Der Vergleich der drei Teilstichproben zeigt starke Ähnlichkeiten in der Verteilung der Arbeitsqualität.

Ost- und Westdeutschland unterscheiden sich im Wesentlichen nur im Hinblick darauf, dass in Westdeutschland der Anteil guter Arbeit (14 Prozent) größer ist und Ostdeutschland dafür mehr Beschäftigte im Bereich der oberen Mitte (43 Prozent) hat. Die Anteile schlechter Arbeit und der Arbeit mit unterer Arbeitsqualität sind in etwa gleich groß.

Die Ergebnisse für Sachsen-Anhalt unterscheiden sich in dieser Erhebung von Ostdeutschland durch einen geringfügig höheren Anteil schlechter Arbeit (24 Prozent vs. 20 Prozent in Ostdeutschland) und einen etwas größeren Anteil in der Gruppe der unteren mittleren Arbeitsqualität sowie einem kleineren Anteil von Beschäftigten mit oberer mittlerer Arbeitsqualität. Während sich in Ost- und Westdeutschland die beiden besseren und die zwei schlechteren Kategorien der Arbeitsqualität annähernd die Waage halten, sind in Sachsen-Anhalt die beiden Kategorien schlechterer Arbeit mit 57 Prozent dominierend, während die gute Arbeit zusammen mit der oberen Mitte mit 43 Prozent deutlich weniger als 50 Prozent erreichen.

Abbildung 4-3: Anteile guter, mittlerer und schlechter Arbeit in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland



Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ 2019

4.1.4 Index nach Merkmalen der Person und der Beschäftigung

Die Indexwerte unterscheiden sich stark nach Personen- bzw. Beschäftigungsgruppen.

Männer haben in Sachsen-Anhalt mit 61 einen etwas besseren Indexwert als Frauen (59). Frauen erreichen vor allem beim Teilindex Einkommen und Sicherheit (53) und Belastungen (58) deutlich niedrigere Indexwerte als Männer (vgl. *Tabelle 4-1*).

Auf Ebene der thematischen Kriterien finden sich die größten geschlechtsbezogenen Unterschiede bei den sozialen und emotionalen Anforderungen (Frauen 57; Männer 76), den körperlichen Anforderungen (Männer 45; Frauen 55), den widersprüchlichen Anforderungen und Arbeitsintensität (Frauen 44; Männer 53) sowie der Beschäftigungssicherheit (Frauen 71; Männer 79).

Eine altersbezogene Betrachtung zeigt, dass Beschäftigte im Alter von bis zu 35 Jahren die günstigsten Arbeitsbedingungen haben (Indexwert 62), während die Altersgruppe der 46 bis 55-Jährigen mit einem Indexwert von 59 eine unterdurchschnittliche Arbeitsqualität berichtet. Das Spektrum der Indexwerte auf Ebene der Kriterien ist breit und reicht von 41 Punkten bei Einkommen und Rente bei den bis 35-Jährigen bis zu 82 Punkten beim Sinngehalt der Arbeit in der Altersgruppe 36 bis 45 Jahre.

Tabelle 4-1: Index nach Geschlecht und Alter

	ST	Frauen	Männer	bis 35	36 bis 45	46 bis 55	55 u. älter
Ungewichtet	858	546	353	104	175	310	308
Gewichtet	857	462	437	205	231	242	221
Einkommen und Rente	44	43	45	41	46	43	45
Beschäftigungssicherheit	75	71	79	75	73	72	78
Betriebliche Sozialleistungen	48	46	49	49	49	45	48
Arbeitszeitlage	73	75	71	74	74	73	73
Körperliche Anforderungen	50	55	45	52	51	45	51
Widersprüchl. Anforderungen/Arbeitsintensität	48	44	53	55	43	47	48
Soziale und emotionale Anforderungen	66	57	76	76	64	63	64
Führungsqualität und Betriebskultur	66	65	67	70	66	65	64
Weiterbildungs- /Entwicklungsmöglichkeiten	63	63	63	65	63	62	62
Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten	58	58	58	58	58	58	60
Sinngehalt der Arbeit	81	82	80	79	82	81	81
Teilindex Belastungen	59	58	61	64	58	57	59
Teilindex Ressourcen	67	67	67	68	67	66	67
Teilindex Einkommen und Sicherheit	55	53	58	55	56	53	57
DGB Index „Gute Arbeit“	60	59	61	62	60	59	61

Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ – Sachsen-Anhalt 2019

Eine Differenzierung der Indexwerte nach Wirtschaftszweigen zeigt relativ niedrige Indexwerte für das Verarbeitende Gewerbe (DGB-Index 55), den Bereich Verkehr und Lagerei (55), das Sozialwesen (56), das Gastgewerbe (58) und das Gesundheitswesen (58). Überdurchschnittlich gute Indexwerte gibt es bei Information, Kommunikation und unternehmensnahen Dienstleistungen (65), im Baugewerbe (64) und in der öffentlichen Verwaltung (66).

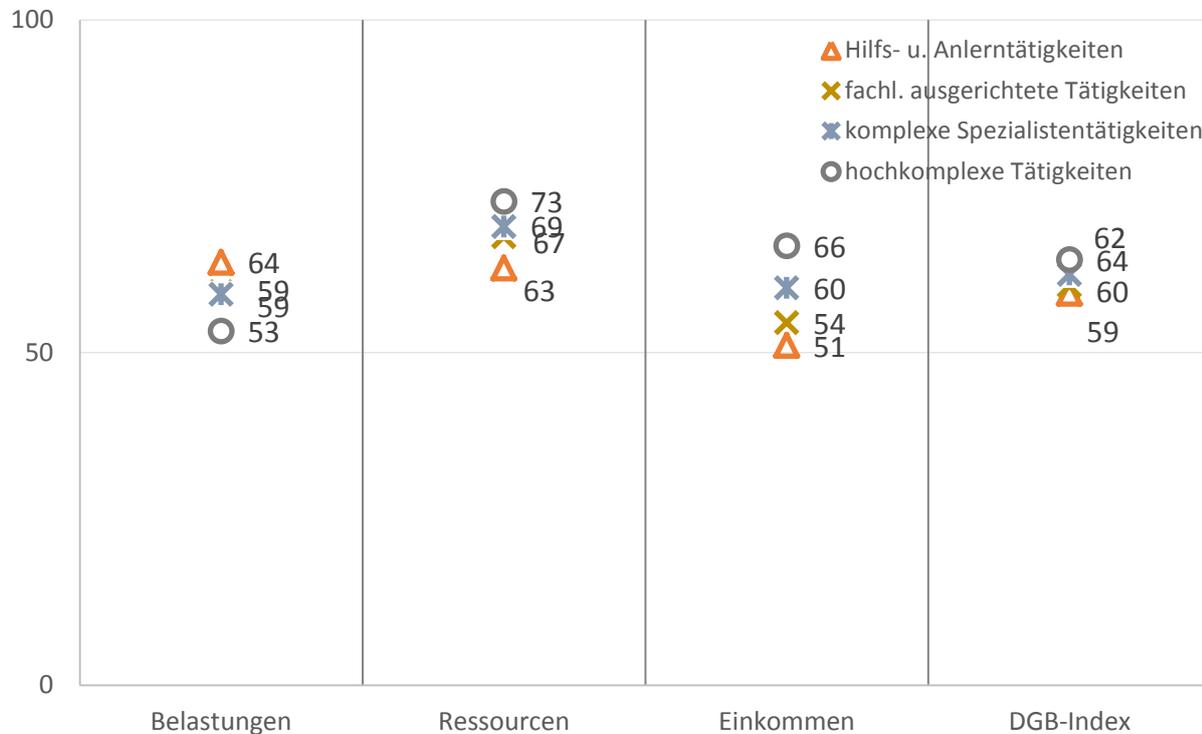
Eine differenzierte Betrachtung der Indexwerte nach Merkmalen der Beschäftigung zeigt zum einen Differenzierungen und verweist zum anderen auf interessante Zusammenhänge. In *Abbildung 4-4* sind Index und Teilindizes nach der Qualifikationsanforderung der ausgeübten Tätigkeit differenziert.

Den niedrigsten Indexwert weisen Beschäftigte mit Hilfs- und Anlernertätigkeiten auf (59 Punkte), den höchsten Indexwert weisen Beschäftigte in Tätigkeiten, die in der Regel einen Hochschulabschluss voraussetzen (hochkomplexe Spezialistentätigkeiten) auf (64 Punkte).

Die Werte bei den Teilindizes zeigen ganz unterschiedliche Belastungsprofile: Die hochqualifizierten Spezialisten haben hohe Werte beim Teilindex Einkommen und Sicherheit (66 Punkte) und noch höhere beim Teilindex Ressourcen (73 Punkte), allerdings den niedrigsten Wert beim Teilindex Belastungen (53 Punkte).

Die Beschäftigten mit Hilfs- und Anlerntätigkeiten schneiden beim Teilindex Belastungen am besten ab (64 Punkte), haben jedoch die niedrigsten Werte bei den Teilindizes Ressourcen (63 Punkte) und Einkommen (51 Punkte).

Abbildung 4-4: DGB-Index „Gute Arbeit“ nach Qualifikationsanforderung der ausgeübten Tätigkeit (Indexpunkte)



Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ – Sachsen-Anhalt 2019

4.2 DGB-Index „Gute Arbeit“ nach Digitalisierungsgrad

Auch im Jahr 2019 wurde eine Frage zum Digitalisierungsgrad der Arbeit gestellt, nachdem 2016 erstmals mit einem umfangreichen Fragenkomplex zu diesem Thema erhoben wurde (vgl. Institut DGB-Index „Gute Arbeit“ 2016). Die Frage lautete: „In welchem Maß betrifft die Digitalisierung auch Ihre Arbeit?“¹⁷

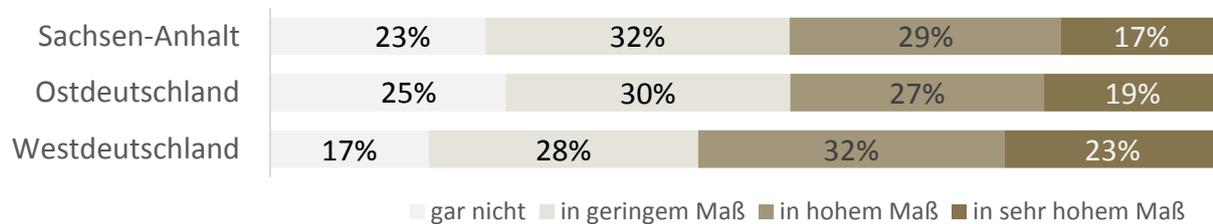
In *Abbildung 4-5* sind die Antworten auf diese Frage für die drei Regionen dargestellt. Mehr als die Hälfte der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt bezeichnen ihren Arbeitsplatz als nicht oder in geringem Maße digitalisiert. Diese Anteile sind in etwa genauso hoch wie in den ostdeutschen Flächenländern. 46 Prozent der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt und ein ebenso hoher Anteil der Befragten in den ostdeutschen Flächenländern hingegen gab an, dass ihr Arbeitsplatz in hohem Maße oder sogar in sehr hohem Maße digitalisiert ist.

Die westdeutschen Beschäftigten geben wesentlich häufiger an, dass ihre Arbeit in hohem bzw. sehr hohem Maße digitalisiert ist. Hier gaben mit 55 Prozent mehr als die Hälfte der Beschäftigten an, dass ihre Arbeit in hohem Maße oder sogar in sehr hohem Maße digitalisiert ist. Diese Ost-West-Unterschiede dürften u.a. in Zusammenhang mit der unterschiedlichen Betriebsgrößenstruktur in den Vergleichsgruppen stehen (vgl. *Abbildung 2-3*). Da Beschäftigte in Großbetrieben in höherem Maße

¹⁷ Bei der Interpretation der Frage muss man beachten, dass nicht Betriebe und deren betriebliche Abläufe erfasst werden, sondern die Einschätzung von den befragten Beschäftigten.

durch den technologischen Wandel betroffen sind (vgl. BMAS 2016), dürfte sich die geringe Repräsentanz von Beschäftigten aus Großbetrieben in der Stichprobe Sachsen-Anhalt auch auf die Ergebnisse zum Digitalisierungsgrad auswirken.

Abbildung 4-5: Grad der Digitalisierung



Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ 2019

In *Abbildung 4-6* sind die Indexwerte von Befragten mit einem hohen und niedrigen Digitalisierungsgrad der Arbeit dargestellt.

Der DGB-Index ist bei beiden Beschäftigtengruppen in etwa gleich: Beschäftigte mit einem in (sehr) hohem Maße digitalisierten Arbeitsplatz erreichen 61 Punkte, Beschäftigte mit einem nicht oder nur in geringem Maße digitalisierten Arbeitsplatz erreichen 60 Punkte. Kurz: die Unterschiede sind auf diesem hoch aggregierten Niveau nicht merklich ausgeprägt.

Die Teilindizes sind jedoch deutlich unterschiedlich: Beschäftigte mit hochdigitalisierter Arbeit erreichen im Vergleich zu Beschäftigten mit nicht oder nur in geringem Maße digitalisierter Arbeit einen ungünstigeren Wert beim Teilindex Belastungen (58 versus 61 Punkte), aber höhere Punktwerte bei den Teilindizes Einkommen und Sicherheit (57 versus 54 Punkte) und Ressourcen (68 versus 66 Punkte).

Dahinter verbergen sich teilweise deutliche Unterschiede zwischen den Indexwerten beider Gruppen bei den thematischen Kriterien.

Am größten ist die Differenz beim Kriterium widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität, wo die Befragten mit hochdigitalisierter Arbeit 42 Punkte erreichen, während die Vergleichsgruppe mit wenig digitalisierter Arbeit einen deutlich besseren Indexwert von 53 Punkten aufweist.

Nur wenig kleiner ist der Unterschied beim Kriterium körperliche Anforderungen – hier allerdings umgekehrt, d.h. Beschäftigte mit hochdigitalisierter Arbeit stehen im Vergleich besser da: Sie haben einen Indexwert von 55, während Beschäftigte in niedrig digitalisierter Arbeit deutlich stärkere physische Belastungen erfahren und bei diesem Kriterium nur 46 Indexpunkte erreichen.

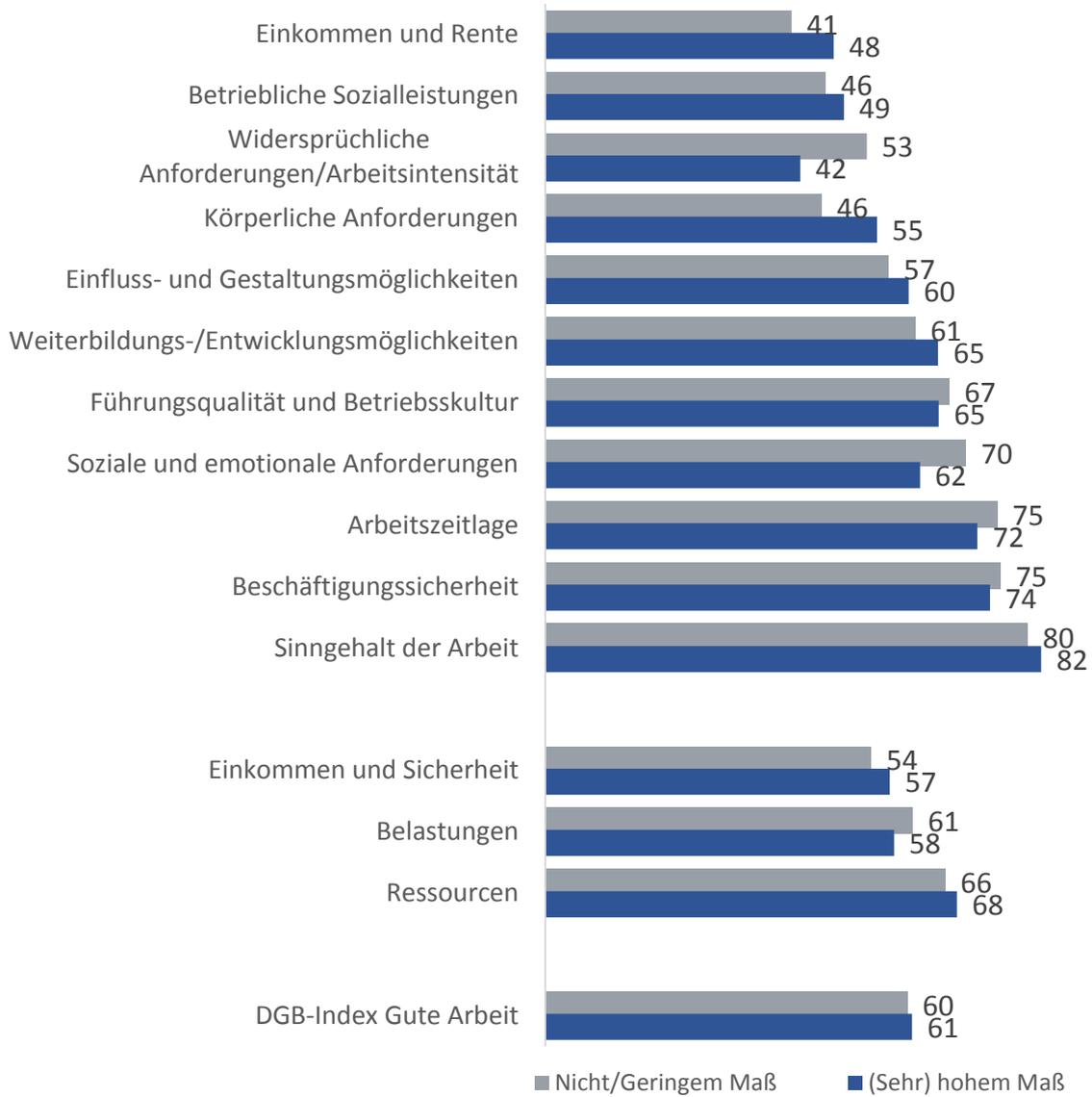
Bei den sozialen und emotionalen Belastungen erreichen Beschäftigte mit einem höheren Digitalisierungsgrad hingegen einen um 8 Punkte niedrigeren Indexwert, d.h. sie sind stärker durch diese Anforderungen belastet und beansprucht.

Dahinter verbergen sich mindestens zwei Entwicklungen, die bei der Interpretation berücksichtigt werden müssen: a) Effekte der Veränderung der Tätigkeit und b) Effekte der Digitalisierung. Unterschiedliche Tätigkeiten sind unterschiedlich digitalisiert und werden wahrscheinlich auch unterschiedlich digitalisiert wahrgenommen. Damit wird der generelle Effekt der Digitalisierung auf die Qualität der Arbeit „vermengt“ mit dem konkreten Effekt der Veränderung der Tätigkeit.

Diese Ergebnisse belegen, dass die Digitalisierung von Arbeit sowohl mit Entlastungen als auch mit (neuen) Belastungen verbunden sein kann. Beschäftigte mit hochdigitalisierter Arbeit haben im Ver-

gleich zu jenen, deren Arbeit nur in geringem Maße digitalisiert ist, weder grundsätzlich bessere noch grundsätzlich schlechtere Arbeitsbedingungen, sondern vielmehr ein deutlich anderes Belastungsprofil.

Abbildung 4-6: DGB-Index „Gute Arbeit“ (Indexwerte) nach Digitalisierungsgrad



Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ – Sachsen-Anhalt 2019.

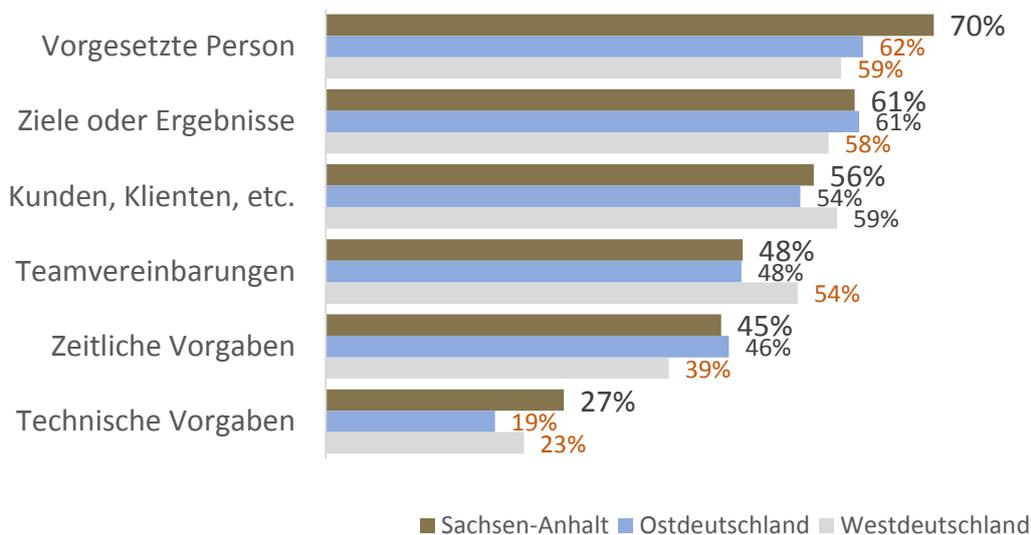
5 Leistungssteuerung

Im Jahr 2019 wurden zusätzlich zu den Indexfragen mehrere Fragen zur Leistungs politik gestellt. Diese werden in diesem Abschnitt im Vergleich der drei Samples – Sachsen-Anhalt, Ostdeutschland und Westdeutschland – dargestellt.

Die Beschäftigten sind gefragt worden: „Wodurch wird die Arbeitsmenge bestimmt, die Sie an einem typischen Arbeitstag erledigen?“ Die Antworten sind in *Abbildung 5-1* dargestellt.

Für 70 Prozent der Befragten in Sachsen-Anhalt – und damit für einen signifikant höheren Anteil als in Ost- und Westdeutschland – entscheidet die vorgesetzte Person über die Arbeitsmenge. An zweiter Stelle werden mit 61 Prozent Ziele oder Ergebnisse genannt, danach Kunden/Klienten (56 Prozent), Teamvereinbarungen (48 Prozent) und zeitliche Vorgaben (45 Prozent). Mit deutlichem Abstand am seltensten wird die Arbeitsmenge durch technische Vorgaben (27 Prozent) bestimmt – in Sachsen-Anhalt allerdings signifikant häufiger als in Ost- und Westdeutschland.

Abbildung 5-1: Wodurch wird die Arbeitsmenge bestimmt, die Sie an einem typischen Arbeitstag erledigen?



Anmerkungen: rot = signifikant unterschiedlich (5%-Niveau) zu Sachsen-Anhalt

Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ 2019

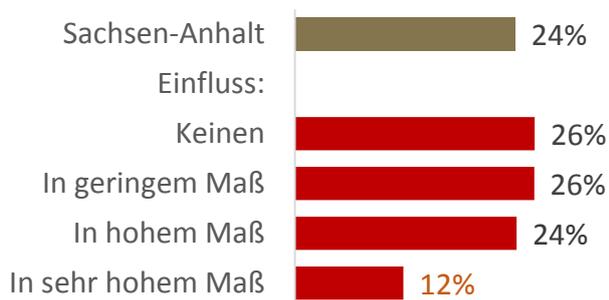
Die Beschäftigten haben dabei nur in begrenztem Maße Einfluss auf die Arbeitsmenge. In Sachsen-Anhalt gab mit 57 Prozent ein größerer Teil der Befragten als in Ostdeutschland (55 Prozent) und Westdeutschland (52 Prozent) an, keinen Einfluss oder nur in geringem Maße Einfluss auf die Arbeitsmenge zu haben, die an einem typischen Arbeitstag zu erledigen ist. Überdurchschnittlich hoch ist dieser Anteil im Verarbeitenden Gewerbe, im Handel/Instandhaltung/Reparatur sowie im Bereich Verkehr/Lagerei, wo dies jeweils 72 Prozent berichteten. Demgegenüber ist der Anteil der Beschäftigten, die wenig oder keinen Einfluss auf die Arbeitsmenge haben, im öffentlichen Dienst mit 44 Prozent deutlich kleiner.

Für den Fall, dass unvorhergesehene Ereignisse oder Störungen auftreten, geben mit 53 Prozent der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt deutlich mehr als in Ostdeutschland (46 Prozent) und Westdeutschland (50 Prozent) an, dass die vorgesehene Arbeitsmenge nicht oder nur in geringem Maße angepasst bzw. den Beschäftigten mehr Zeit gegeben wird.

Die Frage „Wie häufig kommt es vor, dass Sie die Arbeitsmenge, nicht in der vorgesehenen Arbeitszeit schaffen können?“ wurde von einem knappen Viertel der Befragten (24 Prozent) in Sachsen-Anhalt – ebenso wie in Ostdeutschland – mit „sehr häufig“ oder „oft“ beantwortet. Besonders häufig sind Beschäftigte in der metallverarbeitenden Industrie (36 Prozent), im Gesundheitswesen (35 Prozent), in der öffentlichen Verwaltung (34 Prozent), im (sonstigen) Verarbeitenden Gewerbe (33 Prozent) und im Sozialwesen (31 Prozent) in der Situation, die zu erledigende Arbeitsmenge (sehr) häufig nicht in der vorgesehenen Arbeitszeit schaffen zu können. In kleineren Betrieben ist dies tendenziell seltener der Fall als in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten.

In *Abbildung 5-2* ist der Zusammenhang zwischen den Antworten auf die Fragen „Wie häufig kommt es vor, dass Sie die Arbeitsmenge, nicht in der vorgesehenen Arbeitszeit schaffen können?“ und „In welchem Maß haben Sie Einfluss auf die Arbeitsmenge, die Sie an einem typischen Arbeitstag erledigen?“ abgebildet. Beschäftigte, die keinen oder nur in einem geringen Maße Einfluss auf die Arbeitsmenge haben, berichteten überdurchschnittlich häufig, dass die Arbeitsmenge sehr häufig oder oft in der vorgesehenen Zeit nicht zu schaffen ist. Umgekehrt kommt es bei Beschäftigten mit einem sehr hohen Einfluss auf die Arbeitsmenge eher selten (12 Prozent) vor, dass die Arbeitsmenge in der vorgesehenen Zeit sehr häufig oder oft nicht zu schaffen ist. Diese Ergebnisse belegen, dass sich der Einfluss auf die Arbeitsmenge positiv auf die Wahrscheinlichkeit auswirkt, diese auch in der vorgesehenen Zeit schaffen zu können.

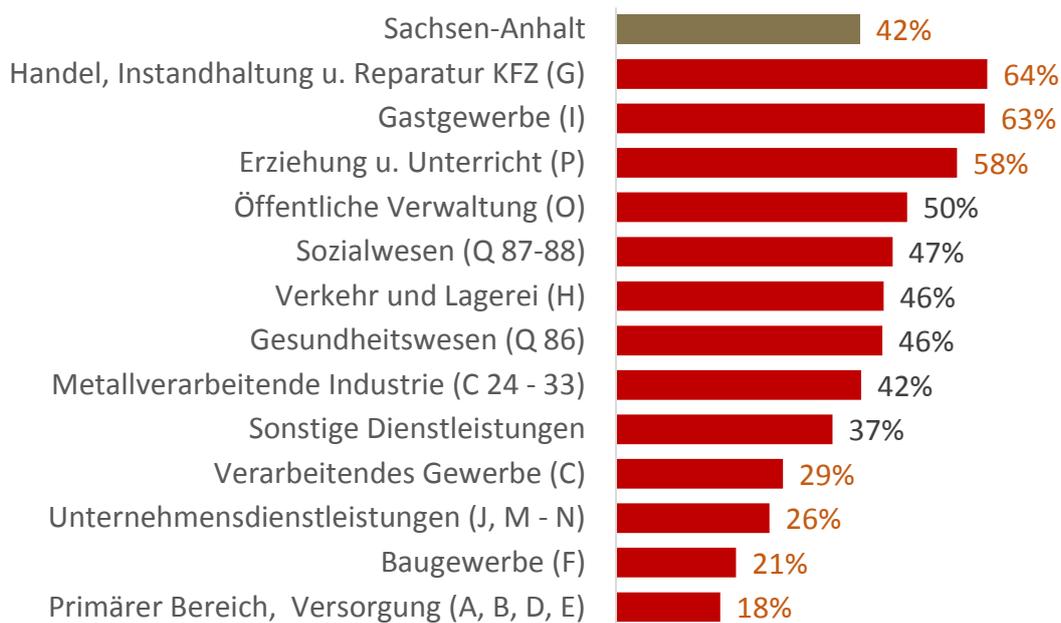
Abbildung 5-2: Arbeitsmenge in vorgesehener Zeit nicht zu schaffen (sehr häufig/oft) nach Einfluss auf Arbeitsmenge



Anmerkungen: rot = signifikant unterschiedlich (5%-Niveau) zu Sachsen-Anhalt
Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ – Sachsen-Anhalt 2019

Ein weiterer Einflussfaktor scheint der Personalmangel zu sein. Sofern das Personal knapp ist, müssen die Beschäftigten unter Umständen eine höhere Arbeitsmenge abarbeiten oder länger arbeiten. Von den Beschäftigten in Sachsen-Anhalt gaben 42 Prozent an, dass sie aufgrund von Personalmangel sehr häufig oder oft eine höhere Arbeitsmenge abarbeiten oder länger arbeiten müssen. Besonders häufig ist dies im Bereich Handel/Instandhaltung/Reparatur KFZ (64 Prozent), im Gastgewerbe (63 Prozent) und im Bereich Erziehung und Unterricht (58 Prozent) der Fall. Deutlich seltener kommt dies im verarbeitenden Gewerbe außer Metallverarbeitung (29 Prozent), im Bereich Unternehmensdienstleistungen und Kommunikation (26 Prozent), im Baugewerbe (21 Prozent) und im primären Bereich/Versorgung (18 Prozent) vor (vgl. *Abbildung 5-3*).

Abbildung 5-3: Mehrarbeit aufgrund von Personalmangel nach Branchen (sehr häufig oder oft)

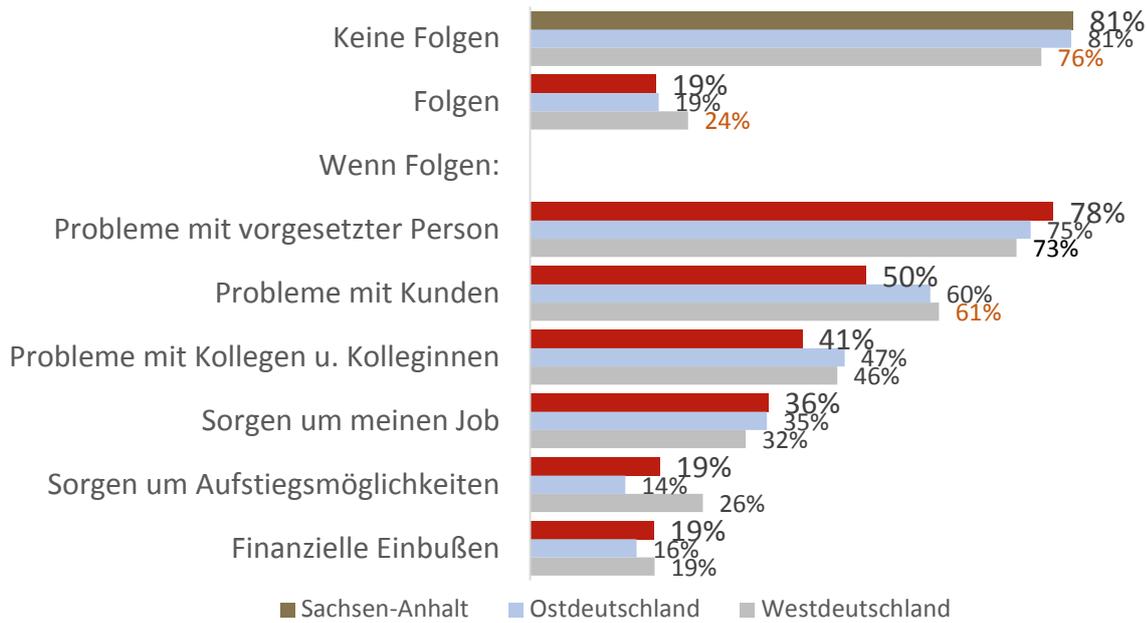


Anmerkungen: 1) außer metallverarbeitende Industrie
 2) inklusive Informations- und Kommunikation
 () = Wirtschaftszweig – Abschnitt und Abteilung.
 rot = signifikant unterschiedlich (5%-Niveau) zu Sachsen-Anhalt

Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ – Sachsen-Anhalt 2019

Ist die Arbeitsmenge nicht zu schaffen, hat dies meist keine Folgen für die Beschäftigten. Mehr als vier Fünftel der Befragten verneinten die Frage nach Konsequenzen für den Fall, dass die Arbeitsmenge nicht zu schaffen war. Allerdings geben 19 Prozent der Befragten in Sachsen-Anhalt und Ostdeutschland und 24 Prozent der Befragten in Westdeutschland an, dass dies negative Folgen für sie hat (vgl. *Abbildung 5-4*). Meist (78 Prozent) sind dies Probleme mit der vorgesetzten Person, aber auch Probleme mit Kunden (50 Prozent) bzw. Kolleginnen und Kollegen (41 Prozent), Sorgen um den Job (36 Prozent) bzw. um Aufstiegsmöglichkeiten (19 Prozent). Ein knappes Fünftel nennt finanzielle Einbußen als Folge für den Fall, dass die Arbeitsmenge nicht geschafft wurde.

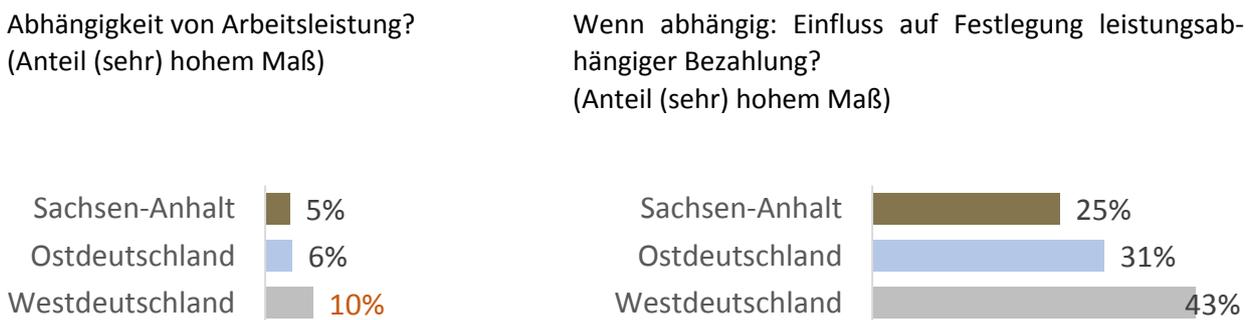
Abbildung 5-4: Folgen, wenn Arbeitsmenge nicht zu schaffen ist



Anmerkungen: rot = signifikant unterschiedlich (5%-Niveau) zu Sachsen-Anhalt
 Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ 2019

Gleichwohl hängt die Höhe des Einkommens insgesamt meist nicht von der Arbeitsleistung ab, z.B. über variable Vergütungsbestandteile, Prämien oder Akkordlohn. Die überwiegende Mehrzahl der Befragten (77 Prozent) gaben an, dies sei „gar nicht“ der Fall, für weitere 18 Prozent besteht eine Abhängigkeit nur in geringem Maße. In Sachsen-Anhalt und Ostdeutschland wird die Höhe des Einkommens seltener als in Westdeutschland durch leistungsabhängige variable Vergütungsbestandteile beeinflusst (vgl. *Abbildung 5-5*).

Abbildung 5-5: In welchem Umfang ist die Höhe Ihres Einkommens von Ihrer Arbeitsleistung abhängig, z.B. über variable Vergütungsbestandteile, Prämien oder Akkordlohn?



Anmerkungen: rot = signifikant unterschiedlich (5%-Niveau) zu Sachsen-Anhalt
 Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ 2019

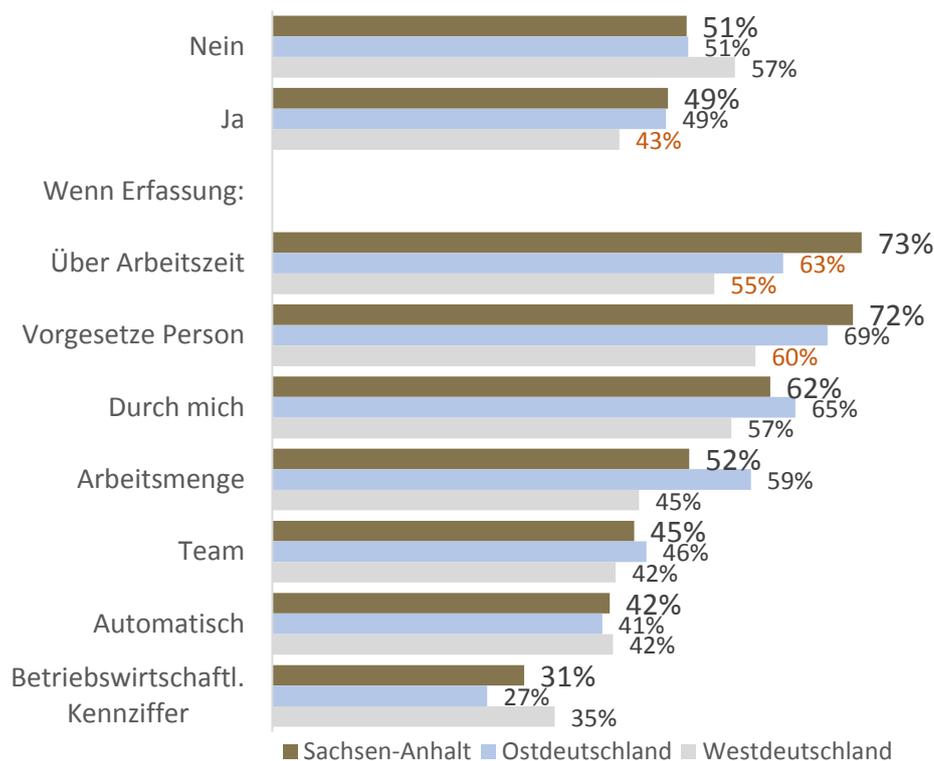
Sofern ein solcher Einfluss besteht, haben die Beschäftigten in Sachsen-Anhalt und Ostdeutschland seltener als die Beschäftigten in Westdeutschland Einfluss auf die Festlegung dieser leistungsabhängigen Bezahlung. In Sachsen-Anhalt gab ein Viertel an, dies sei in hohem oder sehr hohem Maße der Fall, während es in Ostdeutschland mit 31 Prozent etwas und in Westdeutschland mit 43 Prozent deutlich mehr waren.

6 Leistungskontrolle

Im Rahmen der Erhebung ist danach gefragt worden, ob und wenn ja wie die erbrachte Arbeitsleistung vom Betrieb erfasst wird.¹⁸ In *Abbildung 6-1* sind die Antworten auf diese Frage dargestellt. Für ca. die Hälfte der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt und Ostdeutschland trifft es zu, dass deren Arbeitsleistung vom Betrieb erfasst wird. In Westdeutschland sind es mit 43 Prozent signifikant weniger.

Sofern die Arbeitsleistung erfasst wird, geschieht dies überwiegend über die Arbeitszeit (73 Prozent) oder durch die vorgesetzte Person (72 Prozent). Diese Anteile sind in Sachsen-Anhalt signifikant höher als in den beiden Vergleichsregionen.

Abbildung 6-1: Erfassung der Arbeitsleistung (Mehrfachangaben möglich)



Anmerkungen: rot = signifikant unterschiedlich (5%-Niveau) zu Sachsen-Anhalt

Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ 2019

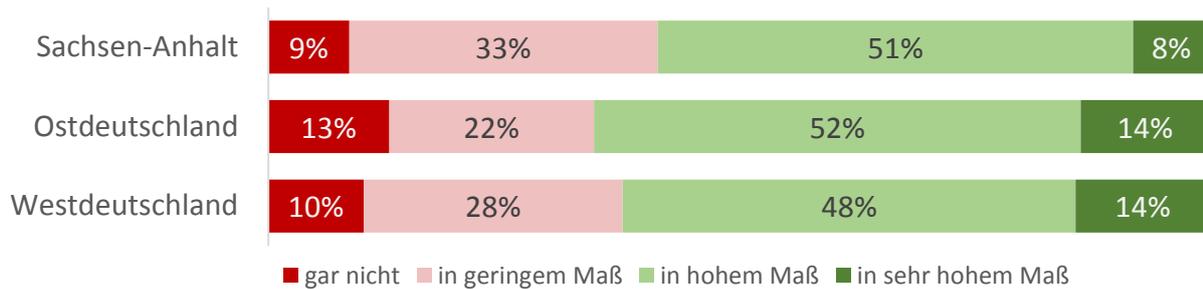
Trotz der hohen Quote, deren Arbeitsleistung (auch) durch die vorgesetzte Person erfasst wird, geben 62 Prozent der Befragten an, ihre Arbeitsleistung (auch) selbst zu erfassen, z.B. durch Arbeitsnachweise.¹⁹ In 52 Prozent der Fälle wird die Arbeitsleistung anhand der erledigten Arbeitsmenge, z.B. Stückzahlen, erfasst. 45 Prozent gaben an, dass die Arbeitsleistung im Team erfasst wird. In 42 Prozent erfolgt die Erfassung automatisch durch technische Überwachung, Datensammlung von Maschinen oder digitalen Geräten, und in 31 Prozent der Fälle über betriebswirtschaftliche Kennziffern, z.B. Umsatzzahlen oder Verkaufsabschlüsse.

¹⁸ Da die Differenz zwischen Arbeitszeit und Arbeitsleistung nicht immer klar ist, wurde der Frage ein erläuternder Satz vorangestellt: „Nun geht es um die Leistung, die Sie in Ihrer Arbeitszeit erbringen. Wird Ihre Arbeitsleistung in irgendeiner Form vom Betrieb erfasst?“

¹⁹ Es geben 61% von denjenigen, deren Arbeitsleistung durch die vorgesetzte Person erfasst wird, auch an, ihre Arbeitsleistung selbst zu erfassen. Letztlich dürfte damit gemeint sein, dass es eine Kontrolle durch die vorgesetzte Person gibt.

Ob dies jeweils geeignete Formen zur adäquaten Abbildung der Arbeitsleistung sind, darüber sind die Meinungen geteilt. Von den Beschäftigten in Sachsen-Anhalt, deren erbrachte Arbeitsleistung vom Betrieb erfasst wird, sind zwar 59 Prozent der Auffassung, dass diese durch die genannten Methoden in hohem oder sehr hohem Maße angemessen abgebildet wird. Umgekehrt sieht immerhin ein Drittel (33 Prozent) dies nur in geringem Maße als gegeben an, und weitere 9 Prozent haben den Eindruck, dass die Erfassung ihrer Arbeitsleistung diese gar nicht angemessen abbildet. Diese Einschätzungen sind in Sachsen-Anhalt etwas kritischer als in Ost- und Westdeutschland (vgl. *Abbildung 6-2*).

Abbildung 6-2: Arbeitsleistung wird durch Erfassung angemessen abgebildet (Basis: Arbeitsleistung wird erfasst)



Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ 2019

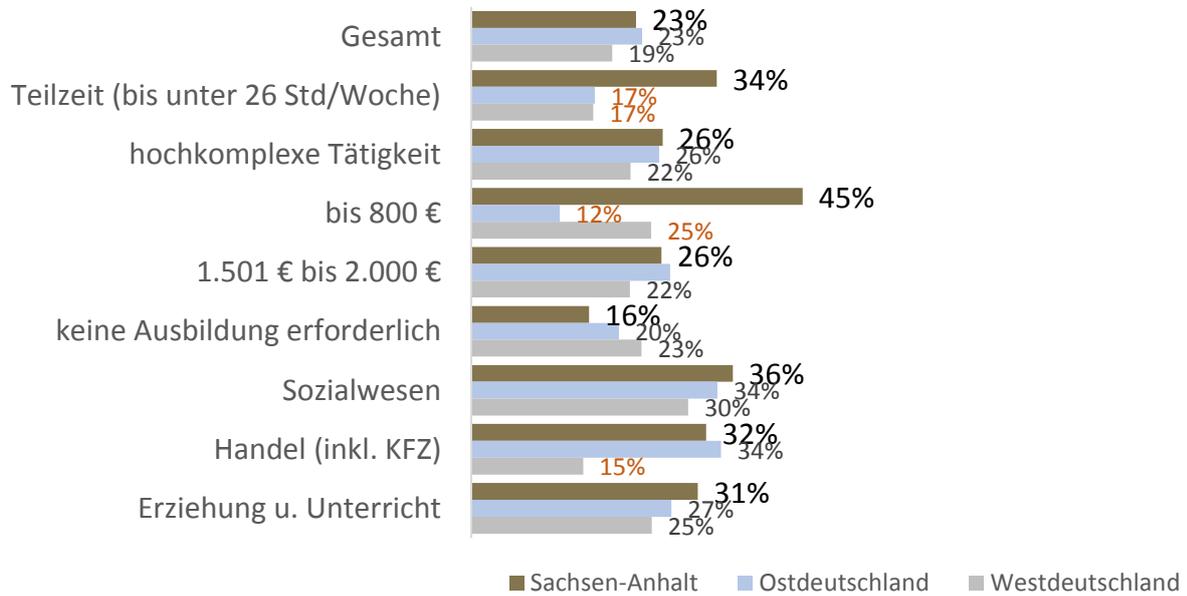
Vor allem wenn die Arbeitsleistung automatisch durch technische Überwachung, Datensammlung von Maschinen oder digitalen Geräten erfolgt, wird die Angemessenheit der Erfassung der eigenen Arbeitsleistung kritisch gesehen (55 Prozent), wogegen die Erfassung mittels betriebswirtschaftlichen Kennziffern (34 Prozent) von Teams (35 Prozent) und von Vorgesetzten (38 Prozent) weniger häufig als unangemessen bzw. weniger angemessen beurteilt wird.²⁰

Teilweise wird die Arbeitsleistung auch von Kunden, Klienten, Patienten oder anderen Personen außerhalb des Betriebs kontrolliert. Dies geben 23 Prozent der Befragten in Sachsen-Anhalt an (vgl. *Abbildung 6-3*).

Überdurchschnittlich häufig ist dies bei Beschäftigten mit niedrigen Einkommen bis 800 Euro (45 Prozent) und bei Teilzeitbeschäftigten (34 Prozent) der Fall. Unterdurchschnittlich häufig berichten dies Beschäftigte mit Tätigkeiten, für die keine Ausbildung erforderlich ist (16 Prozent), während Beschäftigte mit hochkomplexen Tätigkeiten dies leicht überdurchschnittlich häufig angeben (26 Prozent). Dies korrespondiert mit den Branchen, in denen dies häufiger berichtet wird: Sozialwesen (36 Prozent), Handel (32 Prozent) und Bereich Erziehung und Unterricht (31 Prozent).

²⁰ Da die Erfassung der Arbeitsleistung über Arbeitszeit (z.B. im Verkauf im Einzelhandel) am häufigsten angegeben wurde (vgl. *Abbildung 6-1*), beeinflusst diese Gruppe die Verteilung in Sachsen-Anhalt stark.

Abbildung 6-3: Wird Ihre Arbeitsleistung von Kunden, Klienten, Patienten oder anderen Personen außerhalb des Betriebs kontrolliert?



Anmerkungen: rot = signifikant unterschiedlich (5%-Niveau) zu Sachsen-Anhalt
 Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ 2019

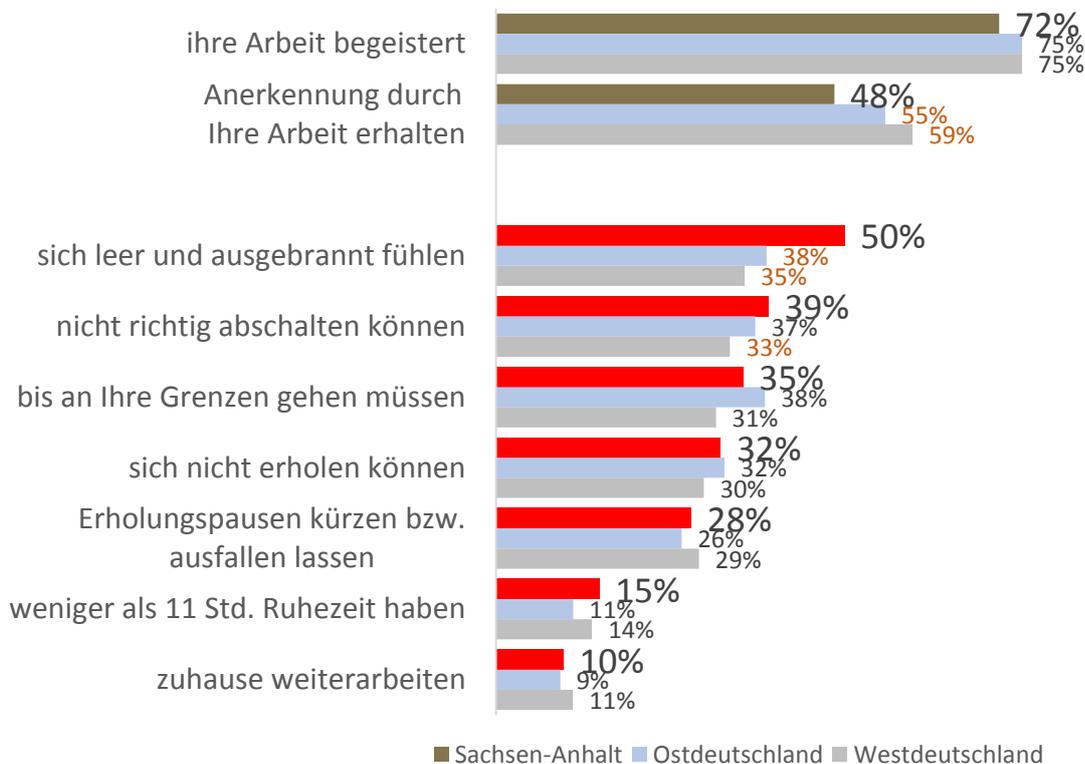
7 Belastung und Belastungsfolgen

In Kapitel 5 wurde beschrieben, dass die Beschäftigten sich teilweise hohen Leistungsforderungen gegenübersehen, die Arbeit unter Umständen nicht in der vorgesehenen Arbeitszeit schaffen (können) bzw. aufgrund von Personalmangel eine höhere Arbeitsmenge abarbeiten oder länger arbeiten müssen. In diesem Abschnitt werden die damit verbundenen Folgen thematisiert.

Positiv ist hervorzuheben, dass die Mehrheit der Beschäftigten in allen drei Vergleichsgruppen berichtet, dass ihre Arbeit sie sehr häufig bzw. oft begeistert. Dies ist eine wichtige Ressource und korrespondiert mit den Ergebnissen zum Sinn der Arbeit beim DGB-Index „Gute Arbeit“ (vgl. *Abbildung 3-9*).

Allerdings wird deutlich seltener berichtet, dass die Beschäftigten sehr häufig oder oft Anerkennung für ihre Arbeit erhalten. Dies gaben mit 48 Prozent etwas weniger als die Hälfte der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt und 55 Prozent bzw. 59 Prozent der Beschäftigten in Ost- und Westdeutschland an (vgl. *Abbildung 7-1*).

Abbildung 7-1: Wie häufig kommt es vor, dass Sie ... (sehr häufig bzw. oft)



Anmerkungen: rot = signifikant unterschiedlich (5%-Niveau) zu Sachsen-Anhalt

Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ 2019

Der zweite markante Unterschied zu den Beschäftigten in den anderen ostdeutschen Flächenländern und in Westdeutschland betrifft das Problem, sich leer und ausgebrannt zu fühlen. Die Hälfte der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt gibt dies als eine oft oder sehr häufig vorkommende Belastung an im Gegensatz zu etwas mehr als einem Drittel in den anderen Bundesländern. Es fällt auf, dass es eine Kombination von Gründen gibt, die dieses Ergebnis beeinflussen: Es sind vor allem Beschäftigte im unteren Einkommensbereich zwischen 801 Euro und 1.500 Euro (72 Prozent), in Zeitarbeit (68 Prozent), ältere Beschäftigte ab 56 Jahren (57 Prozent), in erweiterter Teilzeit (56 Prozent) und Frauen (56 Prozent). Bei den Wirtschaftszweigen fallen Gastgewerbe (74 Prozent) und Sozialwesen (67 Prozent)

auf, wozu passt, dass es häufig Beschäftigte in kleinen Betrieben sind (54 Prozent). Im Vergleich der Regionen sticht vor allem hervor, dass es Beschäftigte aus dem unteren Einkommensbereich zwischen 801 und 1.500 Euro sind, die wesentlich höher von dieser Belastung berichten als in den anderen ost-deutschen Flächenländern (43 Prozent) und in Westdeutschland (34 Prozent). Zudem korrespondiert dies damit, dass die Beschäftigten in Sachsen-Anhalt seltener angeben, sehr häufig oder oft Anerkennung durch ihre Arbeit zu erhalten. Dies ist eine wichtige Ressource, die einem Gefühl des ‚Ausgebranntseins‘ entgegenwirken kann.

Die im unteren Bereich der *Abbildung 7-1* stehenden Ergebnisse zeigen kritische Folgen der Arbeitsbelastung:

- Die Hälfte der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt gibt an, dass sie sich nach der Arbeit sehr häufig oder oft leer und ausgebrannt fühlen. Dieser Anteil ist deutlich höher als in Ost- und Westdeutschland (38 bzw. 35 Prozent).
- 39 Prozent der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt können sehr häufig oder oft auch in ihrer arbeitsfreien Zeit nicht richtig abschalten.
- 35 Prozent der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt müssen sehr häufig oder oft bei ihrer Arbeit bis an die Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit gehen.
- 32 Prozent der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt berichten, es komme sehr häufig oder oft vor, dass sie sich in ihrer arbeitsfreien Zeit nicht richtig erholen können.
- 28 Prozent der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt berichten, es komme sehr häufig oder oft vor, dass sie Erholungspausen verkürzen oder ganz ausfallen lassen.
- 15 Prozent der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt geben an, es komme sehr häufig oder oft vor, dass bei ihnen zwischen dem Ende eines Arbeitstages und dem Start des nächsten Arbeitstages weniger als elf Stunden liegen, d.h. die gesetzlich vorgeschriebene Ruhezeit nicht eingehalten wird.²¹
- Für ein Zehntel der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt trifft sehr häufig oder oft zu, dass sei außerhalb ihrer Arbeitszeit zu Hause weiterarbeiten, um das Arbeitspensum zu schaffen.

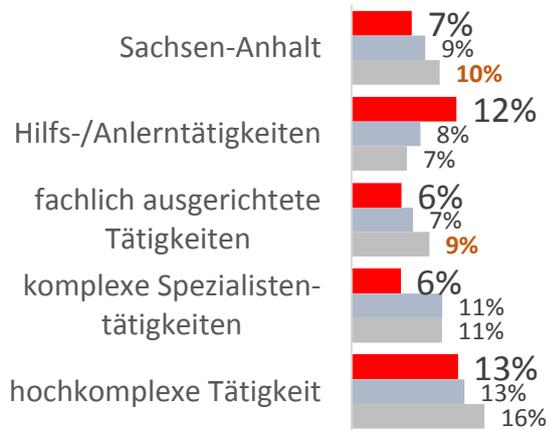
Alle genannten Folgen der Arbeitsbelastung stellen ein erhebliches gesundheitliches Risiko dar. Es ist davon auszugehen, dass unter den genannten Bedingungen eine vollständige Reproduktion der Arbeitskraft nicht gewährleistet ist. Dies kann mittel- und langfristig zu Erkrankungen bis hin zur Erwerbsunfähigkeit führen, die häufig als „altersbedingt“ dargestellt werden, faktisch aber Belastungsfolgen sind.

Hinweis auf bestehende Risiken ist auch die Tatsache, dass ein (allerdings kleiner) Teil der Befragten berichtet, in den letzten drei Jahren Urlaubstage nicht genommen zu haben, um das Arbeitspensum zu schaffen. In Ost- und Westdeutschland gaben dies etwas mehr Beschäftigte an als in Sachsen-Anhalt.

Dabei sind es vor allem Beschäftigte in Hilfs- und Anlernertätigkeiten sowie in hochkomplexen Tätigkeiten, die Urlaubstage verfallen lassen und in dieser Zeit arbeiten (vgl. *Abbildung 7-2*).

²¹ Hier ist zu berücksichtigen, dass dies u.U. auf gesetzlich oder tarifliche Ausnahmeregelungen zurückgehen kann. Die Ruhezeit darf unter bestimmten Bedingungen verkürzt werden.

Abbildung 7-2: Haben Sie in den letzten drei Jahren Urlaubstage verfallen lassen, um das Arbeitspensum zu schaffen? Nach Qualifikationsanforderung



Anmerkungen: rot = signifikant unterschiedlich (5%-Niveau) zu Sachsen-Anhalt

Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ – Sachsen-Anhalt 2019

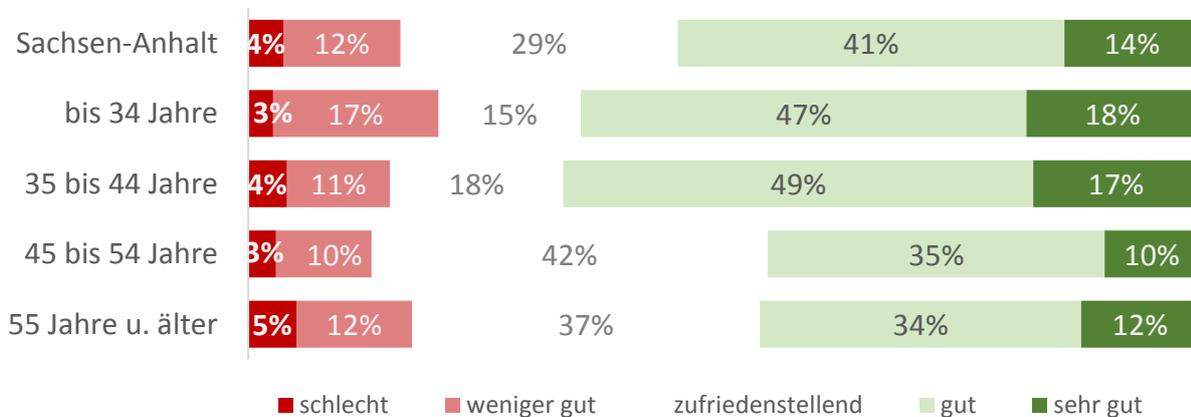
8 Gesundheit

In diesem Abschnitt werden die Antworten auf die gesundheitsbezogenen Fragen dargestellt.

Die Frage „Wie würden Sie Ihren gegenwärtigen Gesundheitszustand beschreiben?“ wird in Sachsen-Anhalt etwas kritischer beantwortet als in den Vergleichsgruppen: 16 Prozent der Befragten in Sachsen-Anhalt gegenüber 10 Prozent in Ost- und 13 Prozent in Westdeutschland schätzten ihren Gesundheitszustand als weniger gut oder gar schlecht ein.

Dabei fällt auf, dass diese kritische Bewertung nicht auf ältere Beschäftigte beschränkt ist, sondern dass vielmehr jüngere Beschäftigte ihren Gesundheitszustand ebenfalls häufig – mit 20 Prozent sogar überdurchschnittlich häufig und sogar häufiger als die ab 55-Jährigen (17 Prozent) als weniger gut oder schlecht bewerteten (vgl. *Abbildung 8-1*).

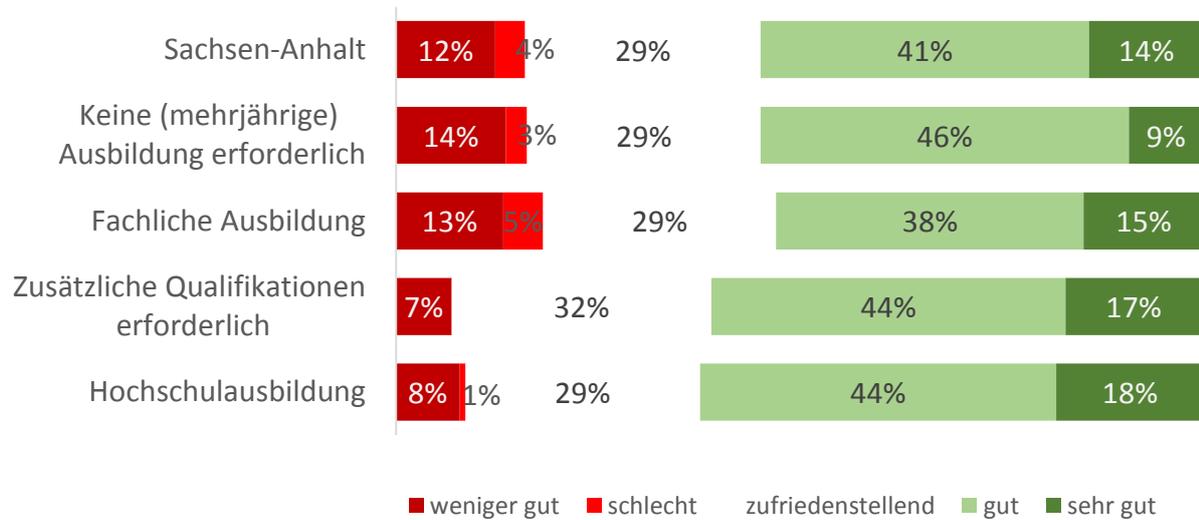
Abbildung 8-1: Wie würden Sie Ihren gegenwärtigen Gesundheitszustand beschreiben? Nach Alter



Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ – Sachsen-Anhalt 2019

Beschäftigte in Tätigkeiten mit höheren Anforderungen an die Qualifikation schätzen ihren Gesundheitszustand tendenziell besser ein (vgl. *Abbildung 8-2*). Vergleichsweise ungünstiger sind die Einschätzungen bei Beschäftigten, die für ihre Tätigkeit entweder keine (mehrjährige) Ausbildung benötigen oder eine fachliche Ausbildung ohne zusätzliche Qualifikationen. Hier greifen zum Teil die unterschiedlichen Belastungs- und Gefährdungsprofile der Tätigkeitsgruppen und die unterschiedliche Ressourcenausstattung. In den Anlerntätigkeiten und den fachlichen Tätigkeiten sind die Belastungen eher physischer Natur und die Beschäftigten sind häufiger weisungsgebunden. In den komplexen Tätigkeiten sind die Belastungen eher psychischer und sozialer Natur, gleichzeitig stehen aber auch mehr Ressourcen zur Verfügung und die Autonomie ist häufiger höher. Neben diesen sehr wichtigen Einflussfaktoren wirken aber auch weitere Faktoren auf den Gesundheitszustand der Beschäftigten ein, die nur bedingt oder zum Teil auch nicht durch die Erwerbstätigkeit bestimmt sind. Auch ist die Wirkungsrichtung nicht immer eindeutig: So kann Krankheit und schlechter Gesundheitszustand auch zu beruflichen Veränderungen in einfachere Tätigkeiten führen.

Abbildung 8-2: Wie würden Sie Ihren gegenwärtigen Gesundheitszustand beschreiben? Nach erforderlicher Qualifikation



Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ – Sachsen-Anhalt 2019

Die Rangfolge der gesundheitlichen Beschwerden, die die Beschäftigten in den letzten 12 Monaten sehr häufig oder oft erlebten, ist in *Abbildung 8-3* dargestellt. An der Spitze stehen Rückenschmerzen (49 Prozent sehr häufig oder oft) und körperliche Erschöpfung (37 Prozent), Gelenk- und Gliederschmerzen (34 Prozent), Kopfschmerzen und Schlafstörungen (jeweils 30 Prozent). Diese Beschwerden wurden in Sachsen-Anhalt jeweils signifikant häufiger berichtet als in den Vergleichsgruppen. Insgesamt berichten die Beschäftigten in Sachsen-Anhalt zumeist häufiger von bestimmten Beschwerden, was mit dem ungünstigeren Gesundheitszustand korreliert.

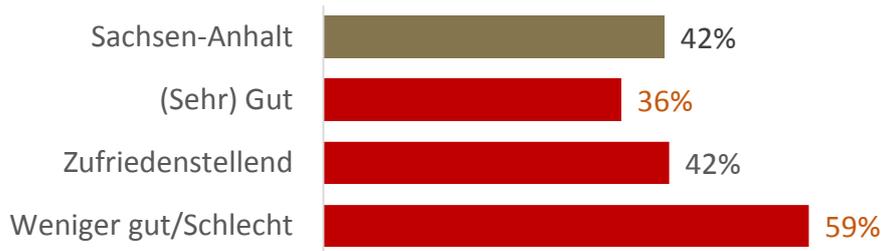
Abbildung 8-3: Wie oft sind folgende Beschwerden in den letzten 12 Monaten aufgetreten? (Anteil sehr häufig/oft)



Anmerkungen: rot = signifikant unterschiedlich (5%-Niveau) zu Sachsen-Anhalt
 Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ – Sachsen-Anhalt 2019

Beschäftigte mit einem (sehr) guten Gesundheitszustand haben deutlich seltener als Beschäftigte mit weniger gutem oder schlechtem Gesundheitszustand angegeben, dass sie sehr häufig oder oft aufgrund von fehlendem Personal eine höhere Arbeitsmenge abarbeiten oder länger arbeiten müssen (vgl. *Abbildung 8-4*). Dies legt nahe, dass es einen Zusammenhang zwischen dem Ableisten einer höheren Arbeitsmenge bzw. längeren Arbeitszeiten einerseits und gesundheitlichen Risiken andererseits gibt. Beschäftigte mit hohen Arbeitsbelastungen weisen einen schlechteren Gesundheitszustand auf und umgekehrt.

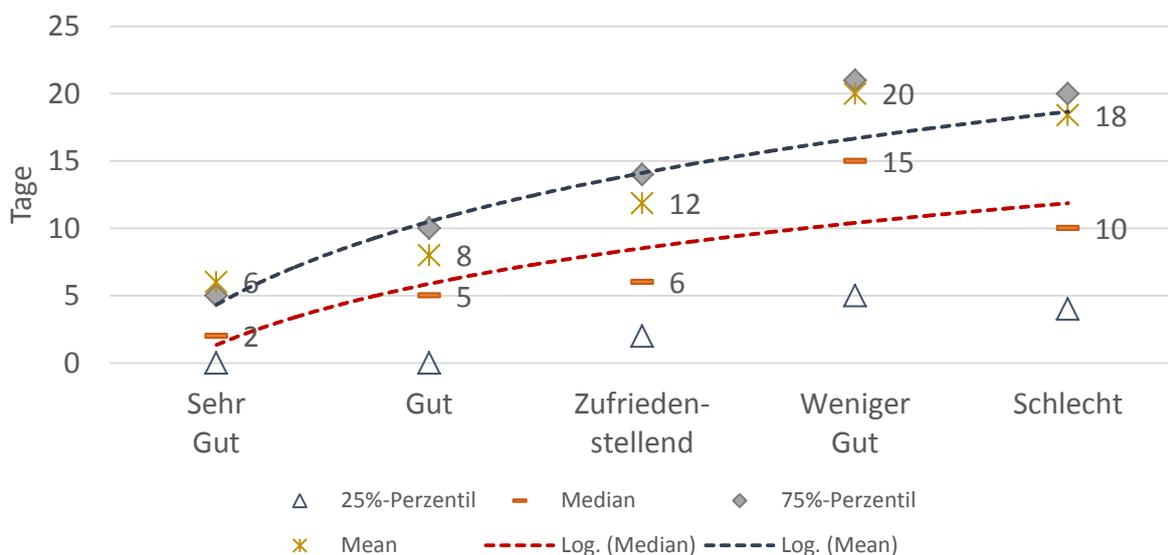
Abbildung 8-4: Höhere Arbeitsmenge bzw. längeres Arbeiten aufgrund von Personalmangel (Sehr häufig/oft) nach Gesundheitszustand



Anmerkungen: rot = signifikant unterschiedlich (5%-Niveau) zu Sachsen-Anhalt
 Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ – Sachsen-Anhalt 2019

Ähnliches zeigt sich, wenn man in Abhängigkeit vom Gesundheitszustand vergleicht, wie viele Tage Beschäftigte trotz Krankheit zur Arbeit gegangen sind (vgl. *Abbildung 8-5*). Je häufiger die Beschäftigten zur Arbeit gegangen sind, obwohl sie sich richtig krank gefühlt haben, desto ungünstiger schätzen sie ihren Gesundheitszustand ein. Oder umgekehrt: Je schlechter der Gesundheitszustand, desto häufiger sind Beschäftigte trotz Krankheit arbeiten gegangen.

Abbildung 8-5: Gesundheitszustand und Arbeit trotz Krankheit

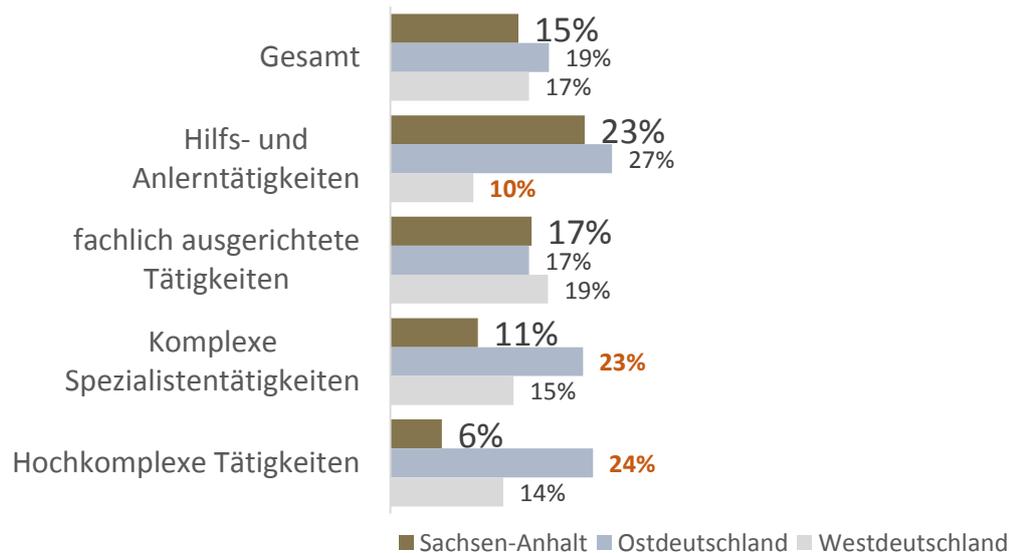


Anmerkungen: Frage F38: An wie vielen Tagen ist es bei Ihnen in den letzten 12 Monaten vorgekommen, dass Sie gearbeitet haben, obwohl Sie sich richtig krank gefühlt haben?
 Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ – Sachsen-Anhalt 2019

Welche der beiden Seiten Ursache bzw. Wirkung darstellen, kann anhand der Daten nicht erklärt werden. Eindeutig ist aber, dass zwischen beiden Faktoren eine Korrelation besteht.

Ein Teil der Befragten hat in den letzten 12 Monaten überlegt, aufgrund gesundheitlicher Beschwerden die Stelle zu wechseln (vgl. *Abbildung 8-6*). Insgesamt gaben dies 15 Prozent der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt an. Dabei gibt es ein Gefälle nach Qualifikation: Am häufigsten gaben Beschäftigte mit Hilfs- und Anlerntätigkeiten an, dass sie aufgrund gesundheitlicher Beschwerden überlegt hatten, die Stelle zu wechseln (23 Prozent). Bei Beschäftigten mit hochkomplexen Tätigkeiten waren es hingegen nur 6 Prozent.

Abbildung 8-6: Haben Sie aufgrund gesundheitlicher Beschwerden in den letzten 12 Monaten überlegt, Ihre Stelle zu wechseln?



Anmerkungen: rot = signifikant unterschiedlich (5%-Niveau) zu Sachsen-Anhalt

Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ 2019

Es sind also eher die Hilfs- und angelernten Kräfte, die einen Stellenwechsel in Erwägung ziehen. Bei höher qualifizierten Kräften wird es wahrscheinlich schwieriger, eine adäquate Stelle zu finden. Oder die gesundheitlichen Beschwerden hängen nur bedingt mit der ausgeübten Tätigkeit zusammen, so dass die Tätigkeit weiterhin ausgeübt werden kann.

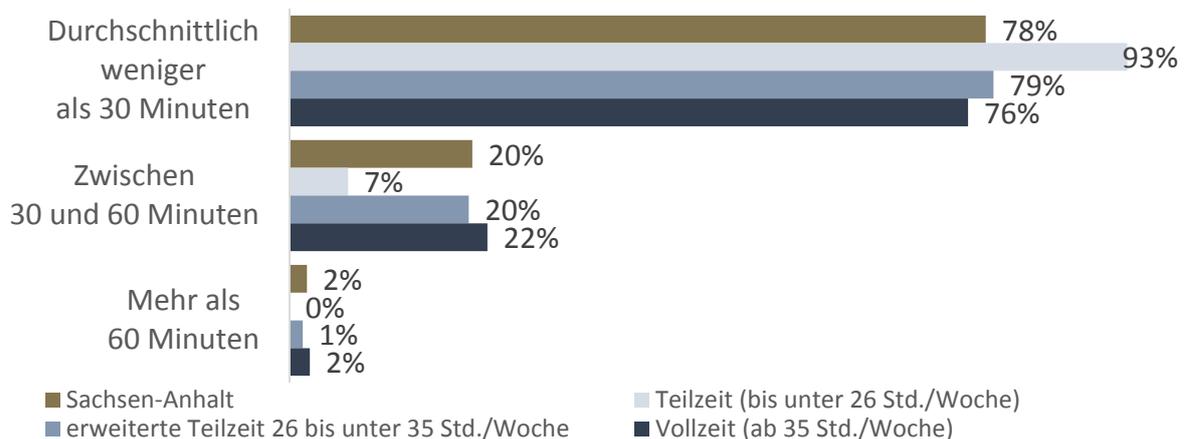
9 Sonderfragen Sachsen-Anhalt

Das Land Sachsen-Anhalt hat als Auftraggeber der Aufstockungstichprobe Beschäftigten in Sachsen-Anhalt drei zusätzliche Fragen gestellt. Für diese drei Fragen stehen daher keine Ergebnisse für Ost- und Westdeutschland zur Verfügung, so dass keine regionalen Vergleiche möglich sind.

Die erste Frage bezieht sich auf die Wegezeiten und lautete: „Wie lange dauert Ihr täglicher Weg von Ihrer Haustür zu Ihrer Arbeitsstätte?“ Die Antwortmöglichkeiten waren: durchschnittlich weniger als 30 Minuten, zwischen 30 und 60 Minuten, mehr als 60 Minuten (vgl. *Abbildung 9-1*).

Fast vier Fünftel der Beschäftigten haben einen kurzen Arbeitsweg, der in eine Richtung durchschnittlich weniger als 30 Minuten in Anspruch nimmt. Bei den Teilzeitbeschäftigten mit Arbeitszeiten von bis unter 26 Stunden pro Woche sind es mit 93 Prozent noch deutlich mehr, die einen solch kurzen Arbeitsweg haben. Ein Fünftel der Beschäftigten brauchen von ihrer Haustür bis zu ihrer Arbeitsstätte zwischen 30 und 60 Minuten. Nur zwei Prozent der Befragten haben einen längeren Arbeitsweg und benötigen mehr als 60 Minuten, um von zu Hause bis zum Arbeitsplatz zu kommen.

Abbildung 9-1: Wie lange dauert Ihr täglicher Weg von Ihrer Haustür zu Ihrer Arbeitsstätte?



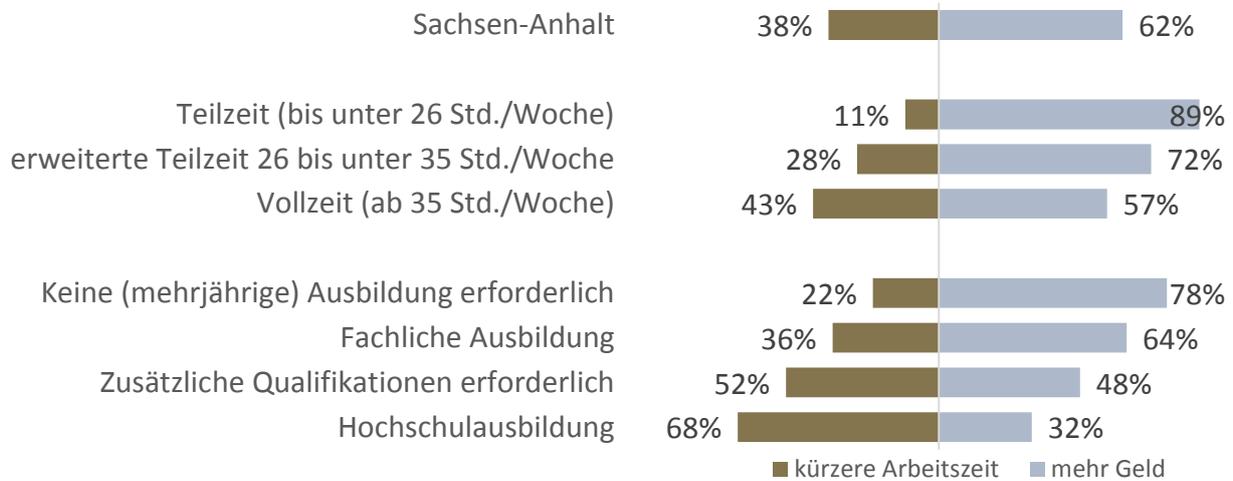
Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ – Sachsen-Anhalt 2019

Eine zweite Frage bezog sich auf die Präferenz zwischen Zeit und Geld: Was würden Sie bevorzugen, falls Sie die Wahl hätten? Eher eine kürzere Arbeitszeit bei weniger Verdienst oder lieber mehr Verdienst bei mehr Arbeitszeit?

Mehrheitlich präferierten die Beschäftigten in Sachsen-Anhalt einen höheren Verdienst (62 Prozent), allerdings wünschten sich knapp zwei Fünftel (38 Prozent) eher kürzere Arbeitszeiten (vgl. *Abbildung 9-2*). Kürzere Arbeitszeiten sind vor allem für Beschäftigte attraktiv, die längere Arbeitszeiten haben. Immerhin 43 Prozent der Vollzeitbeschäftigten und 28 Prozent der Teilzeitbeschäftigten mit Arbeitszeiten von 26 bis unter 35 Stunden würden, falls sie die Wahl hätten, eher eine kürzere Arbeitszeit bei weniger Verdienst wählen.

Der Anteil der Beschäftigten mit einer Präferenz von kürzeren Arbeitszeiten steigt mit dem Niveau der für die Tätigkeit erforderlichen Qualifikation. Beschäftigte, für deren Tätigkeit eine Hochschulbildung erforderlich ist, präferieren zu 68 Prozent kürzere Arbeitszeiten. Bei Beschäftigten, für deren Tätigkeit eine fachliche Ausbildung erforderlich ist, würden 36 Prozent eine kürzere Arbeitszeit einem höheren Verdienst vorziehen, bei den Beschäftigten, die zur Ausübung ihrer Tätigkeit keine (mehrjährige) Ausbildung benötigen, sind es nur 22 Prozent, während 78 Prozent einen höheren Verdienst präferieren.

Abbildung 9-2: Präferenz bei Wahlmöglichkeit zwischen kürzerer Arbeitszeit bei weniger Verdienst und mehr Verdienst bei längerer Arbeitszeit. Nach Tätigkeitsmerkmalen bzw. -anforderungen

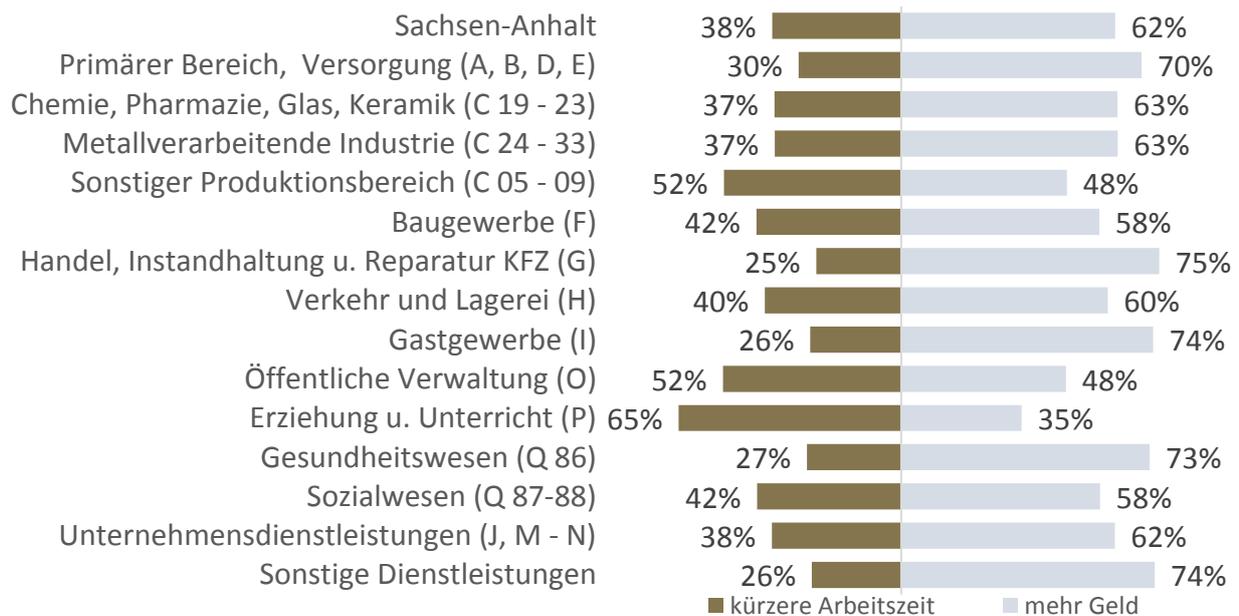


Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ – Sachsen-Anhalt 2019

Interessant ist auch, dass es bereits ab der Einkommensgruppe 2.500 Euro bis 3.500 der Anteil der Beschäftigten überwiegt, die eine kürzere Arbeitszeit gegenüber einem höheren Einkommen bevorzugen würden. Darunter wird überwiegend eine Einkommenssteigerung präferiert.

Eine Betrachtung nach Branchen (vgl. *Abbildung 9-3*) zeigt deutliche Unterschiede: Am häufigsten wünschen sich Beschäftigte in den Bereichen Erziehung und Unterricht (65 Prozent), sonstiger Produktionsbereich (52 Prozent), öffentliche Verwaltung (52 Prozent), Baugewerbe und Sozialwesen (je 42 Prozent) eher kürzere Arbeitszeiten als mehr Geld.

Abbildung 9-3: Was würden Sie bevorzugen, falls Sie die Wahl hätten? Eher eine kürzere Arbeitszeit bei weniger Verdienst oder lieber mehr Verdienst bei mehr Arbeitszeit? Nach Branchen



Anmerkung: () = Abschnitt bzw. Abteilung des Wirtschaftszweig 2008.

Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ – Sachsen-Anhalt 2019

Einen höheren Verdienst präferieren hingegen Beschäftigte aus dem Handel/Instandhaltung/Reparatur KFZ (75 Prozent), aus den sonstigen Dienstleistungen und dem Gastgewerbe (je 74 Prozent), dem Gesundheitswesen (73 Prozent).

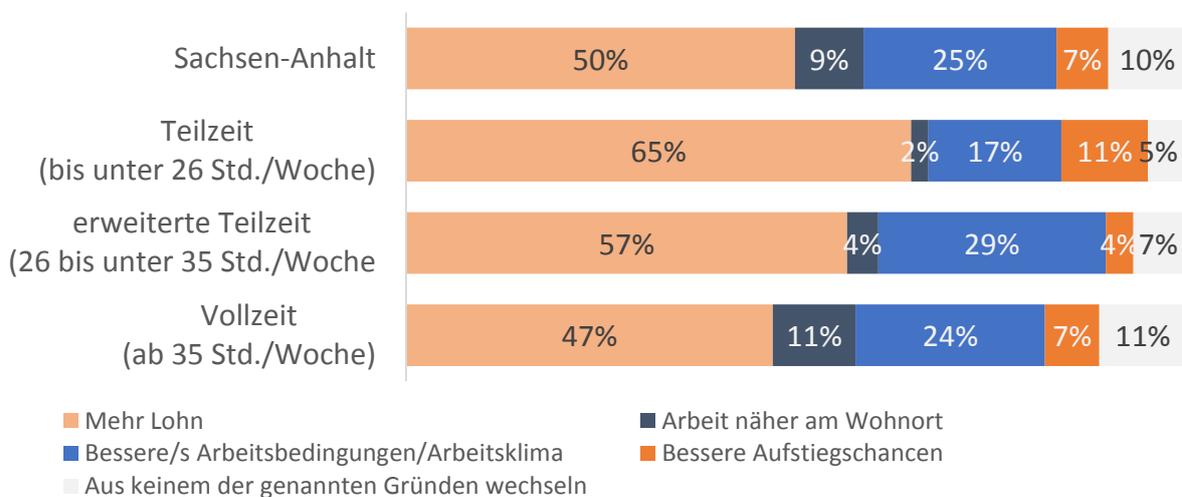
Dies dürfte zumindest teilweise durch das Lohnniveau der Branchen moderiert sein: Beschäftigte mit tendenziell höheren Lohneinkommen präferieren eher kürzere Arbeitszeiten und umgekehrt.

Die dritte Zusatzfrage für die Stichprobe in Sachsen-Anhalt bezog sich auf Gründe für einen Jobwechsel. Die Beschäftigten wurden danach gefragt, was für sie ein Grund wäre, die Arbeitsstelle zu wechseln. Zur Auswahl standen dabei folgende Antwortmöglichkeiten:

- mehr Lohn,
- Arbeit näher am Wohnort,
- bessere Arbeitsbedingungen oder besseres Arbeitsklima,
- bessere Aufstiegschancen und
- ich würde meine Arbeitsstelle für keinen der genannten Gründe wechseln.

Der häufigste Grund, die Arbeitsstelle zu wechseln, ist mit 50 Prozent der Nennungen ein höherer Lohn (vgl. *Abbildung 9-4*). Beschäftigte mit Tätigkeiten, die entweder keine oder eine fachliche Ausbildung erfordern, nannten zu 59 Prozent bzw. 53 Prozent einen höheren Verdienst als Grund für einen Wechsel der Arbeitsstelle. Bei Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen gaben dies nur 21 Prozent an.

Abbildung 9-4: Was wäre für Sie ein Grund, die Arbeitsstelle zu wechseln? (Einfachantworten)



Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ – Sachsen-Anhalt 2019

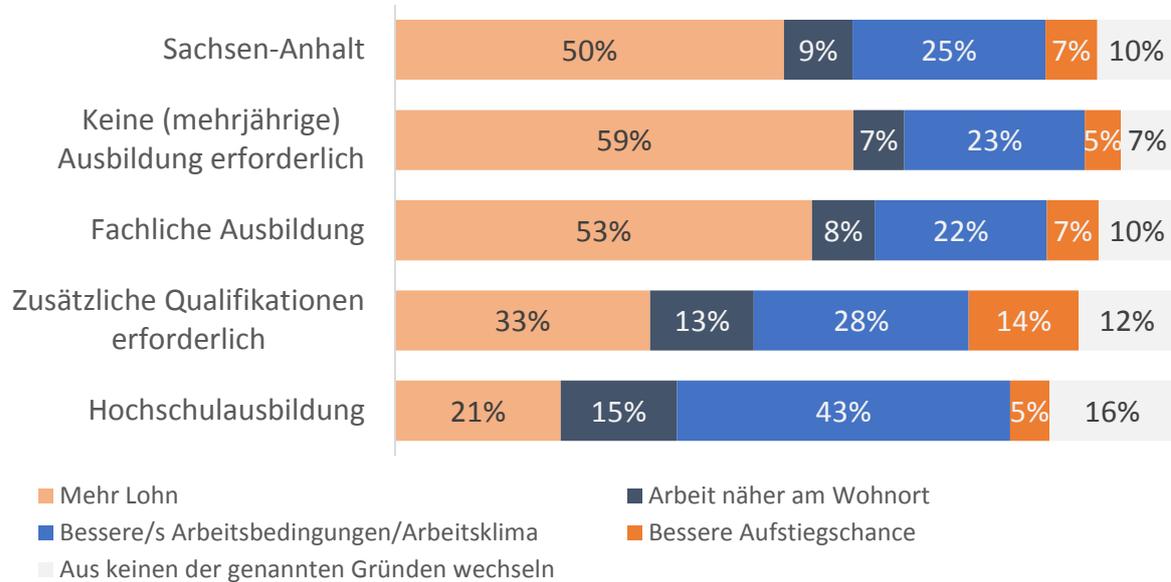
An zweiter Stelle der Gründe steht mit 25 Prozent die Aussicht auf bessere Arbeitsbedingungen bzw. ein besseres Arbeitsklima. Dies wurde überdurchschnittlich häufig von Beschäftigten mit Hochschulbildung angegeben.

Ein knappes Zehntel der Beschäftigten würde die Arbeitsstelle wechseln, wenn die Arbeit näher am Wohnort wäre, sich dadurch also der Arbeitsweg verkürzen würde. Dieser relativ niedrige Wert erklärt sich auch aus den bereits zeitlich eher kürzeren Arbeitswegen (vgl. *Abbildung 9-1*).

Bessere Aufstiegschancen wären für 5 Prozent der Befragten ein Grund für einen Wechsel der Arbeitsstelle. Überdurchschnittlich häufig wurde dieser Grund von denjenigen genannt, die für ihre Tätigkeit eine zusätzliche Qualifikation benötigen.

Ein Zehntel der Befragten würde aus keinem der genannten Gründe die Arbeitsstelle wechseln, d.h. diese Personen dürften mit ihrer aktuellen Arbeitsstelle zufrieden sein. Der Anteil derjenigen, die mit der jetzigen Arbeitsstelle zufrieden sind und eher keinen Grund für einen Wechsel sehen, steigt mit der für die Tätigkeit erforderlichen Qualifikation (vgl. *Abbildung 9-5*).

Abbildung 9-5: Was wäre für Sie ein Grund, die Arbeitsstelle zu wechseln? (Einfachantworten)



Quelle: DGB Index „Gute Arbeit“ – Sachsen-Anhalt 2019

Ein höherer Lohn ist für Teilzeitbeschäftigte häufiger ein möglicher Grund für einen Jobwechsel als für Vollzeitbeschäftigte.

10 Resümee

Das Land Sachsen-Anhalt hat nach 2011 und 2014 auch im Jahr 2019 eine Aufstockungsstichprobe zur Erhebung des DGB-Index „Gute Arbeit“ in Auftrag gegeben. Die Zusatzerhebung für Sachsen-Anhalt 2019 wurde im Rahmen der bundesweiten Erhebung von Dezember 2018 bis Mai 2019 realisiert. Sie enthält 900 Interviews mit Personen, die in Sachsen-Anhalt als abhängige Beschäftigte (inklusive Beamtinnen und Beamte) arbeiten und wohnen. Nach den Berichten in den Jahren 2011 und 2014 wird mit diesem Bericht nunmehr auch die analytische Zusammenfassung der Ergebnisse für 2019 vorgelegt. Die hier dokumentierten Ergebnisse erlauben es, das Thema „Gute Arbeit“ aus Beschäftigtensicht für das Bundesland Sachsen-Anhalt abzubilden, dies mit der Situation in Ost- und Westdeutschland zu vergleichen und darüber hinaus auch Veränderungen seit 2014, teilweise sogar seit 2011 darzustellen. Der Vorteil der Erhebung mit dem DGB-Index „Gute Arbeit“ besteht darin, dass er die Vielzahl der Kriterien, die zur Bewertung von Arbeitsbedingungen in Frage kommen, in den Blick nimmt und sich nicht auf bestimmte Facetten beschränkt. Mit den hier zusammengefassten Ergebnissen verfügt das Land nicht nur über eine Beschreibung der Arbeitsbedingungen der abhängig Beschäftigten, sondern kann auf dieser Grundlage auch die wichtigsten Herausforderungen bei der Gestaltung der Arbeit identifizieren.

Die Arbeitsbedingungen in Sachsen-Anhalt liegen 2019 mit einem Indexwert von 60 Punkten im Bereich der (unteren) mittleren Arbeitsqualität. Der Indexwert ist in Sachsen-Anhalt geringfügig niedriger als in Ost- und Westdeutschland (62 bzw. 63 Punkte). Gleiches trifft auf alle drei Teilindizes und die meisten thematischen Kriterien zu. Diese Unterschiede dürften zu einem großen Teil strukturell – d. h. durch Betriebsgrößen, Wirtschafts- und Tätigkeitsstruktur - bedingt sein. Ein wesentlicher Grund für die ungünstigeren Werte des Index dürfte vor allem in der stärkeren Anzahl der ausführenden und fachlichen Tätigkeiten in Sachsen-Anhalt liegen, was sich auch in der Einkommensstruktur niederschlägt.

Wie die Punktwerte der drei Teilindizes zeigen, liegt eine Stärke der Arbeitsbedingungen in Sachsen-Anhalt in einer vergleichsweise guten Ressourcenausstattung. Der Teilindex Ressourcen liegt mit 67 Punkten im Bereich der oberen mittleren Arbeitsqualität – er liegt 6 Punkte über dem Teilindex Belastungen und 12 Punkte über dem Teilindex Einkommen und Sicherheit. Positiv ist hervorzuheben, dass die Mehrheit der Beschäftigten berichtet, dass ihre Arbeit sie sehr häufig bzw. oft begeistert. Dies ist eine wichtige Ressource, die u.U. den teilweise erheblichen Belastungen entgegen wirkt. Eine Gruppe von Ressourcen stehen den Beschäftigten in Sachsen-Anhalt tendenziell in hohem bzw. sehr hohem Maße zur Verfügung: die Identifizierung mit der Arbeit, die Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen, sowie der Beitrag, den die Beschäftigten für ihren Betrieb und die Gesellschaft leisten. Eher defizitär sind hingegen die Aufstiegsmöglichkeiten und die Einflussmöglichkeiten der Beschäftigten auf die Arbeitsmenge und – in geringerem Ausmaß – auf die Gestaltung der Arbeitszeit. Ressourcen, deren Fehlen die Beschäftigten am stärksten beansprucht, sind ein offenes Meinungsklima, die rechtzeitige Information über wichtige Entscheidungen, Veränderungen oder Pläne, die für die Arbeit wichtig sind, der Einfluss auf die Arbeitsmenge und die Förderung von Kollegialität. Damit sind wichtige arbeitspolitische Herausforderungen benannt.

Hinter den Durchschnittswerten des Index verbergen sich Differenzierungen: Männer haben in Sachsen-Anhalt mit 61 einen etwas besseren Indexwert als Frauen (59). Frauen erreichen vor allem beim Teilindex Einkommen und Sicherheit und Belastungen deutlich niedrigere Indexwerte als Männer. Eine altersbezogene Betrachtung zeigt, dass Beschäftigte im Alter von bis zu 35 Jahren die günstigsten Arbeitsbedingungen haben. Die Arbeitsbedingungen unterscheiden sich stark nach Wirtschaftszweigen: Überdurchschnittlich gute Indexwerte gibt es im Bereich Information, Kommunikation und unternehmensnahen Dienstleistungen, im Baugewerbe und in der öffentlichen Verwaltung (64 bis 66 Punkte); relativ niedrige Indexwerte weisen das Verarbeitende Gewerbe, der Bereich Verkehr und Lagerei,

das Sozialwesen, das Gastgewerbe und das Gesundheitswesen auf (Indexwerte 55 bis 58 Punkte). Erkennbar sind zudem ganz unterschiedliche Belastungsprofile: Die hochqualifizierten Spezialisten haben hohe Werte beim Teilindex Einkommen und Sicherheit (66 Punkte) und noch höhere beim Teilindex Ressourcen (73 Punkte), allerdings den niedrigsten Wert beim Teilindex Belastungen (53 Punkte). Demgegenüber schneiden die Beschäftigten mit Hilfs- und Anlern Tätigkeiten beim Teilindex Belastungen am besten ab (64 Punkte), haben jedoch die niedrigsten Werte bei den Teilindizes Ressourcen (63 Punkte) und Einkommen (51 Punkte). Beschäftigte mit hochdigitalisierter Arbeit erreichen im Vergleich zu Beschäftigten mit nicht oder nur in geringem Maße digitalisierter Arbeit einen ungünstigeren Wert beim Teilindex Belastungen (58 versus 61 Punkte), aber höhere Punktwerte bei den Teilindizes Einkommen und Sicherheit (57 versus 54 Punkte) und Ressourcen (68 versus 66 Punkte).

Im Zeitverlauf haben sich die Arbeitsbedingungen im Land Sachsen-Anhalt deutlich verbessert: Seit der letzten Erhebung im Jahr 2014 ist der Indexwert um vier Punkte gestiegen. Die Verbesserungen sind in allen drei Teilbereichen – Belastungen, Ressourcen sowie Einkommen und Sicherheit festzustellen, wobei sich die stärksten Verbesserungen im Bereich der Einkommen und der Beschäftigungssicherheit vollzogen haben. Die inzwischen deutlich zuversichtlicheren Antworten widerspiegeln die stark positive Arbeitsmarktentwicklung in Sachsen-Anhalt, wenngleich der Unterschied zu den anderen ostdeutschen Flächenländern immer noch deutlich ist: In Sachsen-Anhalt fühlen sich relativ mehr Beschäftigte durch Sorgen um den Arbeitsplatzverlust eher stark oder stark beansprucht. Dies trifft in ähnlicher Weise auf die Einkommensfragen zu: Bei den Beschäftigten in Sachsen-Anhalt ist der Anteil derjenigen signifikant höher, die sich durch unangemessen empfundenes Einkommen stark oder eher stark beansprucht fühlen. Ein nach wie vor größeres Problem ist die hohe Arbeitsintensität. Hier zeigen die Befragungsergebnisse interessante Zusammenhänge: Beschäftigte, die keinen oder nur in einem geringen Maße Einfluss auf die Arbeitsmenge haben, berichteten überdurchschnittlich häufig, dass die Arbeitsmenge sehr häufig oder oft in der vorgesehenen Zeit nicht zu schaffen ist.

Im Hinblick auf die (fiktive) Wahlmöglichkeit zwischen Zeit und Geld präferieren die Beschäftigten in Sachsen-Anhalt eher einen höheren Verdienst (62 Prozent), allerdings wünschten sich knapp zwei Fünftel (38 Prozent) eher kürzere Arbeitszeiten. Kürzere Arbeitszeiten sind vor allem für Beschäftigte attraktiv, die längere Arbeitszeiten haben. Der Anteil der Beschäftigten mit einer Präferenz von kürzeren Arbeitszeiten steigt mit dem Niveau der für die Tätigkeit erforderlichen Qualifikation.

Nach möglichen Gründen für einen Jobwechsel gefragt, geben die Beschäftigten mit 50 Prozent der Nennungen am häufigsten an, dass sie für einen höheren Lohn die Stelle wechseln würden. An zweiter Stelle der Gründe steht mit 25 Prozent die Aussicht auf bessere Arbeitsbedingungen bzw. ein besseres Arbeitsklima. Ein Zehntel der Befragten ist mit der jetzigen Arbeitsstelle zufrieden und sieht eher keinen Grund für einen Wechsel.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass sich die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt seit 2011 in den meisten Bereichen – teilweise deutlich - verbessert haben. Gleichwohl besteht weiterhin deutlicher Verbesserungsbedarf, zumal sich die Bedingungen in Sachsen-Anhalt tendenziell ungünstiger darstellen als in der Vergleichsgruppe der Beschäftigten aus den ostdeutschen Flächenländern und aus Westdeutschland.

Anhang

Abb. A- 1: Bildung DGB-Index Gute Arbeit



Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

ABBILDUNG 2-1: KRITERIEN UND TEILINDIZES DES DGB-INDEX „GUTE ARBEIT“	9
ABBILDUNG 2-2: VERGLEICH DER DREI STICHPROBEN NACH DAUER DER BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT	12
ABBILDUNG 2-3: VERGLEICH DER DREI STICHPROBEN NACH BETRIEBSGRÖÖE	13
ABBILDUNG 3-1: BELASTUNGEN UND GEFÄHRDUNGEN (ANTEILE „SEHR HÄUFIG“ BZW. „OFT“) IM VERGLEICH ZU OSTDEUTSCHLAND	15
ABBILDUNG 3-2: ANFORDERUNGEN IM BEREICH BELASTUNGEN (ANTEILE SEHR HÄUFIG, OFT) IM VERGLEICH ZU WESTDEUTSCHLAND	16
ABBILDUNG 3-3: KÖRPERLICHE BELASTUNGEN 2011, 2014 UND 2019 (ANTEILE SEHR HÄUFIG, OFT)	17
ABBILDUNG 3-4: BELASTUNGEN IN BEZUG AUF DIE ARBEITSZEITLAGE 2011, 2014 UND 2019 (ANTEILE SEHR HÄUFIG, OFT)	18
ABBILDUNG 3-5: ARBEITSINTENSITÄT UND WIDERSPRÜCHLICHE ANFORDERUNGEN 2011, 2014 UND 2019 (ANTEILE SEHR HÄUFIG, OFT)	19
ABBILDUNG 3-6: SOZIALE UND EMOTIONALE BELASTUNGEN 2011, 2014 UND 2019 (ANTEILE SEHR HÄUFIG, OFT)	19
ABBILDUNG 3-7: RESSOURCEN (ANTEILE GAR NICHT BZW. NUR IN GERINGEM MAÖE VORHANDEN) IM VERGLEICH ZU OSTDEUTSCHLAND	20
ABBILDUNG 3-8: RESSOURCEN (ANTEILE GAR NICHT BZW. NUR IN GERINGEM MAÖE VORHANDEN) IM VERGLEICH ZU WESTDEUTSCHLAND	21
ABBILDUNG 3-9: SINN DER ARBEIT 2011, 2014 UND 2019 (ANTEILE IN HOHEM/SEHR HOHEM MAÖ)	22
ABBILDUNG 3-10: FÜHRUNGSQUALITÄT UND BETRIEBSKULTUR 2011, 2014 UND 2019 (IN HOHEM/SEHR HOHEM MAÖ)	23
ABBILDUNG 3-11: WEITERBILDUNGS- UND ENTWICKLUNGSMÖGLICHKEITEN 2011, 2014 UND 2019 (IN HOHEM/SEHR HOHEM MAÖ)	24
ABBILDUNG 3-12: EINFLUSS- UND GESTALTUNGSMÖGLICHKEITEN 2011, 2014 UND 2019 (IN HOHEM/SEHR HOHEM MAÖ)	24
ABBILDUNG 3-13: EINKOMMEN UND SOZIALLEISTUNGEN (ANTEILE GAR NICHT BZW. GERING VORHANDEN ODER NICHT BZW. GERADE AUSREICHEND) IM VERGLEICH ZU OSTDEUTSCHLAND	25
ABBILDUNG 3-14: EINKOMMEN UND SOZIALLEISTUNGEN (ANTEILE GAR NICHT BZW. GERING VORHANDEN ODER NICHT BZW. GERADE AUSREICHEND) IM VERGLEICH ZU WESTDEUTSCHLAND	26
ABBILDUNG 3-15: AUSREICHENDES EINKOMMEN 2011, 2014 UND 2019 (ANTEILE GUT BZW. SEHR GUT AUSREICHEND)	26
ABBILDUNG 3-16: ANGEMESSENHEIT DES EINKOMMENS 2011, 2014 UND 2019 (ANTEILE IN HOHEM BZW. SEHR HOHEM MAÖ)	28
ABBILDUNG 3-17: EINKOMMENSGRUPPEN 2011, 2014 UND 2019	29
ABBILDUNG 3-18: SORGEN UM BESCHÄFTIGUNGSSICHERHEIT (ANTEILE SEHR HÄUFIG BZW. OFT)	30
ABBILDUNG 3-19: SORGEN BESCHÄFTIGUNGSSICHERHEIT 2011, 2014 UND 2019 (ANTEIL SEHR HÄUFIG BZW. OFT)	31
ABBILDUNG 3-20: BEANSPRUCHUNG DURCH BELASTUNGEN UND GEFÄHRDUNGEN (ANTEILE STARK BZW. EHER STARK) IM VERGLEICH ZU OSTDEUTSCHLAND	32
ABBILDUNG 3-21: BEANSPRUCHUNG DURCH BELASTUNGEN UND GEFÄHRDUNGEN (ANTEILE STARK BZW. EHER STARK) IM VERGLEICH ZU WESTDEUTSCHLAND	33
ABBILDUNG 3-22: BEANSPRUCHUNGEN DURCH FEHLENDE BZW. GERING VORHANDENE RESSOURCEN (STARK BZW. EHER STARK) IM VERGLEICH ZU OSTDEUTSCHLAND	34
ABBILDUNG 3-23: BEANSPRUCHUNGEN DURCH GERINGES EINKOMMEN UND GERINGE BZW. FEHLENDE SOZIALLEISTUNGEN (STARK BZW. EHER STARK) IM VERGLEICH ZU OSTDEUTSCHLAND	35
ABBILDUNG 3-24: BEANSPRUCHUNGEN DURCH GERINGES EINKOMMEN UND FEHLENDE BZW. GERINGE SOZIALLEISTUNGEN (STARK BZW. EHER STARK) IM VERGLEICH ZU WESTDEUTSCHLAND	36
ABBILDUNG 3-25: BEANSPRUCHUNGEN DURCH SORGEN UM BESCHÄFTIGUNGSSICHERHEIT (STARK BZW. EHER STARK)	36
ABBILDUNG 4-1: DGB-INDEX „GUTE ARBEIT“ – INDEXWERTE (0 – 100) SACHSEN-ANHALT, OSTDEUTSCHLAND UND WESTDEUTSCHLAND	37
ABBILDUNG 4-2: DGB-INDEX „GUTE ARBEIT“ 2014 UND 2019 – INDEXWERTE (0 – 100)	39
ABBILDUNG 4-3: ANTEILE GUTER, MITTLERER UND SCHLECHTER ARBEIT IN SACHSEN-ANHALT, OST- UND WESTDEUTSCHLAND	40
ABBILDUNG 4-4: DGB-INDEX „GUTE ARBEIT“ NACH QUALIFIKATIONSANFORDERUNG DER AUSGEÜBTEN TÄTIGKEIT (INDEXPUNKTE)	42
ABBILDUNG 4-5: GRAD DER DIGITALISIERUNG	43
ABBILDUNG 4-6: DGB-INDEX „GUTE ARBEIT“ (INDEXWERTE) NACH DIGITALISIERUNGSGRAD	44
ABBILDUNG 5-1: WODURCH WIRD DIE ARBEITSMENGE BESTIMMT, DIE SIE AN EINEM TYPISCHEN ARBEITSTAG ERLEDIGEN?	45
ABBILDUNG 5-2: ARBEITSMENGE IN VORGESEHENER ZEIT NICHT ZU SCHAFFEN (SEHR HÄUFIG/OFT) NACH EINFLUSS AUF ARBEITSMENGE	46
ABBILDUNG 5-3: MEHRARBEIT AUFGRUND VON PERSONALMANGEL NACH BRANCHEN (SEHR HÄUFIG ODER OFT)	47

ABBILDUNG 5-4:	FOLGEN, WENN ARBEITSMENGE NICHT ZU SCHAFFEN IST	48
ABBILDUNG 5-5:	IN WELCHEM UMFANG IST DIE HÖHE IHRES EINKOMMENS VON IHRER ARBEITSLISTUNG ABHÄNGIG, Z.B. ÜBER VARIABLE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE, PRÄMIEN ODER AKKORDLOHN?	48
ABBILDUNG 6-1:	ERFASSUNG DER ARBEITSLISTUNG (MEHRFACHANGABEN MÖGLICH)	49
ABBILDUNG 6-2:	ARBEITSLISTUNG WIRD DURCH ERFASSUNG ANGEMESSEN ABGEBILDET (BASIS: ARBEITSLISTUNG WIRD ERFAST)	50
ABBILDUNG 6-3:	WIRD IHRE ARBEITSLISTUNG VON KUNDEN, KLIENTEN, PATIENTEN ODER ANDEREN PERSONEN AUßERHALB DES BETRIEBS KONTROLLIERT?	51
ABBILDUNG 7-1:	WIE HÄUFIG KOMMT ES VOR, DASS SIE ... (SEHR HÄUFIG BZW. OFT)	52
ABBILDUNG 7-2:	HABEN SIE IN DEN LETZTEN DREI JAHREN URLAUBSTAGE VERFALLEN LASSEN, UM DAS ARBEITSPENSUM ZU SCHAFFEN? NACH QUALIFIKATIONSANFORDERUNG	54
ABBILDUNG 8-1:	WIE WÜRDEN SIE IHREN GEGENWÄRTIGEN GESUNDHEITZUSTAND BESCHREIBEN? NACH ALTER.....	55
ABBILDUNG 8-2:	WIE WÜRDEN SIE IHREN GEGENWÄRTIGEN GESUNDHEITZUSTAND BESCHREIBEN? NACH ERFORDERLICHER QUALIFIKATION.....	56
ABBILDUNG 8-3:	WIE OFT SIND FOLGENDE BESCHWERDEN IN DEN LETZTEN 12 MONATEN AUFGETRETEN? (ANTEIL SEHR HÄUFIG/OFT).....	56
ABBILDUNG 8-4:	HÖHERE ARBEITSMENGE BZW. LÄNGERES ARBEITEN AUFGRUND VON PERSONALMANGEL (SEHR HÄUFIG/OFT) NACH GESUNDHEITZUSTAND	57
ABBILDUNG 8-5:	GESUNDHEITZUSTAND UND ARBEIT TROTZ KRANKHEIT	57
ABBILDUNG 8-6:	HABEN SIE AUFGRUND GESUNDHEITLICHER BESCHWERDEN IN DEN LETZTEN 12 MONATEN ÜBERLEGT, IHRE STELLE ZU WECHSELN?	58
ABBILDUNG 9-1:	WIE LANGE DAUERT IHR TÄGLICHER WEG VON IHRER HAUSTÜR ZU IHRER ARBEITSTÄTTE?	59
ABBILDUNG 9-2:	PRÄFERENZ BEI WAHLMÖGLICHKEIT ZWISCHEN KÜRZERER ARBEITZEIT BEI WENIGER VERDIENST UND MEHR VERDIENST BEI LÄNGERER ARBEITZEIT. NACH TÄTIGKEITSMERKMALEN BZW. -ANFORDERUNGEN.....	60
ABBILDUNG 9-3:	WAS WÜRDEN SIE BEVORZUGEN, FALLS SIE DIE WAHL HÄTTEN? EHER EINE KÜRZERE ARBEITZEIT BEI WENIGER VERDIENST ODER LIEBER MEHR VERDIENST BEI MEHR ARBEITZEIT? NACH BRANCHEN	60
ABBILDUNG 9-4:	WAS WÄRE FÜR SIE EIN GRUND, DIE ARBEITSTELLE ZU WECHSELN? (EINFACHANTWORTEN)	61
ABBILDUNG 9-5:	WAS WÄRE FÜR SIE EIN GRUND, DIE ARBEITSTELLE ZU WECHSELN? (EINFACHANTWORTEN)	62

Tabellen

TABELLE 2-1:	GESCHLECHTS- UND ALTERSSTRUKTUR DER DREI TEILSTICHPROBEN	10
TABELLE 2-2:	BERUFLICHER AUSBILDUNGSABSCHLUSS UND ERFORDERLICHE QUALIFIKATION IN DER TÄTIGKEIT DER DREI TEILSTICHPROBEN.....	11
TABELLE 2-3:	MERKMALE DER TÄTIGKEIT UND ARBEITZEIT IN DEN DREI TEILSTICHPROBEN	12
TABELLE 2-4:	VERGLEICH DER DREI STICHPROBEN NACH WIRTSCHAFTSZWEIGEN	14
TABELLE 4-1:	INDEX NACH GESCHLECHT UND ALTER	41

Literaturverzeichnis

- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (Hg.) (2016): Digitalisierung am Arbeitsplatz. Forschungsbericht 468. Berlin.
- Holler, Markus (2013): Methodenbericht zur Weiterentwicklung des DGB-Index „Gute Arbeit“ in der Erhebungsperiode 2011/12. Berlin: DGB Institut Gute Arbeit.
- Holler, Markus; Krüger, Thomas; Mußmann, Frank (2014): Die Weiterentwicklung des DGB-Index „Gute Arbeit“. In Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 68, Heft 3, S. 163-174.
- Institut DGB-Index „Gute Arbeit“ (2016): Wie die Beschäftigten die Arbeitsbedingungen in Deutschland beurteilen. Mit dem Themenschwerpunkt: Die Digitalisierung der Arbeitswelt – Eine Zwischenbilanz aus der Sicht der Beschäftigten, Berlin.
- Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration des Landes Sachsen-Anhalt (Hg.) (2019): IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt. Ergebnisse der 23. Welle 2018. Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration des Landes Sachsen-Anhalt, Magdeburg.
- Sopp, Peter (2015): DGB-Index „Gute Arbeit“ Beschäftigtenbefragung 2014 in Sachsen-Anhalt. Arbeits- und Einkommensbedingungen in Sachsen-Anhalt. Ergebnisse einer Beschäftigtenbefragung im Rahmen des DGB-Index „Gute Arbeit“, Magdeburg.
- Sopp, Peter; Wagner, Alexandra (2018): Gute Arbeit in Berlin. Ergebnisse einer Beschäftigtenbefragung im Rahmen des DGB-Index „Gute Arbeit“ 2018. Berlin: Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales.
- uzbonn (2019a): Bericht zur Durchführung der Befragung „DGB-Index Gute-Arbeit 2019“. Bearbeitung: Thomas Foehrmann, Thomas Krüger. Bonn: uzbonn.
- uzbonn (2019b): Bericht zur Durchführung der Befragung „DGB-Index Gute-Arbeit 2019“ – Oversampling Sachsen-Anhalt 2019. Bearbeitung: Thomas Foehrmann, Thomas Krüger. Bonn: uzbonn.
- Wagner, Alexandra; Sopp, Peter; Gerdes, Johann; Dathe, Dietmar 2011: Empirische Grundlagen zur Fachkräftesicherung und Fachkräftegewinnung vor dem Hintergrund der von Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Sachsen-Anhalt wahrgenommenen Arbeits- und Einkommensbedingungen. Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung 2011 im Rahmen des DGB-Index „Gute Arbeit“. Berlin.