



## Beschäftigtenbefragung 2014



## Arbeits- und Einkommens- bedingungen in Sachsen-Anhalt

Ergebnisse einer Beschäftigtenbefragung  
im Rahmen des DGB-Index Gute Arbeit

DGB-Index Gute Arbeit GmbH,  
Dr. Peter M. Sopp



## Inhalt

Vorwort .....	1
1 Einleitung.....	3
2 Methodische Vorbemerkung und Vergleichsgruppen .....	5
2.1 Datensatz und Gewichtung .....	5
2.2 Die Vergleichsgruppen .....	6
2.3 DGB-Index: Methodische Anmerkungen .....	6
2.4 Vergleich Erhebung 2011 – 2014 .....	8
3 Struktur der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt im Vergleich zur Stichprobe.....	
DGB-Index „Gute Arbeit“ .....	9
4 Arbeitsbedingungen und Qualität der Arbeit in Sachsen-Anhalt .....	17
4.1 Belastungen und Gefährdungen, Einkommen und Sozialleistungen, Ressourcen..	17
4.2 Beanspruchungen .....	23
5 DGB-Index „Gute Arbeit“: Indexwerte .....	28
5.1 DGB-Index „Gute Arbeit“ nach Merkmalen der Tätigkeit.....	30
5.2 Relevanz der Qualität der Arbeit: Wechselwunsch und Beschäftigungsfähigkeit ....	36
6 Arbeitsbedingungen in Sachsen-Anhalt im zeitlichen Vergleich 2011 und 2014.....	40
6.1 Einkommen .....	40
6.2 Bewertung der Höhe des Einkommens .....	43
6.3 Bewertung der Angemessenheit des Einkommens.....	45
6.4 Sorgen um Arbeitsplatz und beruflicher Zukunft.....	46
6.5 Körperliche und psychische Anforderungen .....	47
6.6 Ressourcen .....	50
7 Arbeitszeit und Arbeitsqualität in Sachsen-Anhalt .....	53
7.1 Tatsächliche, vereinbarte und gewünschte Arbeitszeit .....	53
7.2 Abweichende Arbeitszeiten und Erfassung der Arbeitszeit .....	57
8 Bedeutung der betrieblichen Vertretung.....	62
9 Wechselwünsche der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt.....	65
10 Resümee .....	70
A. Anhang .....	74
1. Abbildungen und Tabellen .....	74
2. Einflussfaktoren auf den DGB-Index „Gute Arbeit“ .....	92
B. Abbildungen und Tabellen .....	94
C. Literatur .....	97
Wesentliche Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung in Sachsen-Anhalt 2014.....	96

## Vorwort

Auch im Jahr 2014 wurden in Rahmen des DGB-Index Gute Arbeit 1.020 Beschäftigte in Sachsen-Anhalt telefonisch zu ihren Arbeitsbedingungen befragt. Dank der Förderung aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Sachsen-Anhalt liegt nun eine repräsentative Studie vor, die die Befunde der amtlichen Statistik und der Arbeitgeberbefragung im Rahmen des IAB-Betriebspanel aus Sicht der Beschäftigten ergänzt.

Im Vergleich zur Befragung aus dem Jahr 2011 zeigen sich positive Entwicklungen:

- Die Sorge der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer um ihren Arbeitsplatz hat nachgelassen.
- Die Arbeitsbedingungen in Sachsen-Anhalt haben sich dem ostdeutschen Durchschnitt angenähert. Ausnahme bleibt die Belastung durch Nachtarbeit und schwere körperliche Arbeit, die in Sachsen-Anhalt deutlich höher ist.
- Die Einkommen sind gestiegen, allerdings ist der Unterschied zu Westdeutschland gleich geblieben.
- Ein geringerer Anteil der Befragten denkt über das Verlassen von Sachsen-Anhalt nach. Dafür findet ein Wechsel des Arbeitsplatzes häufiger innerhalb von LSA statt. Der wichtigste Faktor hierfür ist das Einkommen.

### ***Dies sind die wichtigsten Befunde aus Sicht des DGB:***

Die Einkommen sind moderat gestiegen. Dieser erfreulichen Botschaft steht gegenüber, dass auch im Jahr 2014 nur 51 Prozent der Befragten gut mit ihrem Einkommen auskommen. Noch geringer ist der Anteil derjenigen, die ihr Einkommen als angemessen betrachten: 2011 waren das noch 44 Prozent. Jetzt sind nur noch 39 Prozent der Meinung, dass sie für ihre Arbeit angemessen vergütet werden. Frauen profitieren von den Einkommenssteigerungen weniger als Männer.

Auffallend ist: Je größer die Betriebe sind, umso geringer ist der Anteil der Beschäftigten mit Niedriglohn. Dies sind die Auswirkungen von Tarifbindung und Mitbestimmung in den größeren Betrieben. Somit erwarten wir durch die Einführung des Mindestlohnes insbesondere in kleinen Betrieben eine Steigerung der Einkommen.

Aus geringen Einkommen werden später nur niedrige Renten, diese Sorge drückt die ganz überwiegende Mehrheit der Befragten: 82 Prozent befürchten, mit ihrer späteren Rente nicht auskommen zu können. 62 Prozent fühlen sich durch diese Sorge stark bis sehr stark belastet. Dennoch erhalten 72 Prozent der Beschäftigten keine betrieblichen Angebote zur Verbesserung der Altersvorsorge.

Hinzu kommt, dass 2/3 der Befragten befürchten, ihren aktuellen Arbeitsbedingungen nicht bis zur Rente gewachsen zu sein, eine Sorge, die unmittelbar mit den Arbeitsbedingungen zusammenhängt: Unter den Befragten mit guten Arbeitsbedingungen befürchten nur 16 Prozent, nicht bis zum Rentenalter durchzuhalten, wohingegen 71 Prozent der Menschen mit



SACHSEN-ANHALT



Europäische Kommission  
Europäischer Sozialfonds  
INVESTITION IN IHRE ZUKUNFT

schlechten Arbeitsbedingungen sich nicht in der Lage sehen, ihre aktuelle Arbeit bis zum Rentenalter auszuüben. Dennoch gibt es für über 3/4 der Befragten keine betrieblichen Angebote zur Gesundheitsförderung!

Nicht alle Verbesserungsansätze sind mit großen Kosten für Betriebe verbunden: Viele Beschäftigte vermissen offenes Meinungsklima (55 Prozent) und Wertschätzung durch ihre Vorgesetzten (38 Prozent), und trotz umfangreicher Fördermöglichkeiten des Landes, und der EU berichten 51 Prozent der Befragten, dass ihnen keine Weiterbildung angeboten wird.

Sachsen-Anhalts Wirtschaft braucht Fachkräfte, und ein breites Bündnis im Land bemüht sich darum, junge Nachwuchskräfte hier zu halten. Aber gerade in der Altersgruppe bis 35 Jahre ist - ohne Azubis - fast jede fünfte Person mit einem befristeten Vertrag beschäftigt. Zum Vergleich: In den übrigen ostdeutschen Bundesländern beträgt dieser Anteil nur 13 Prozent und in Westdeutschland gerade mal 10 Prozent. Wir meinen: So kann man junge Fachkräfte nicht im Land halten, ernsthafte Fachkräftesicherung sieht anders aus!

Ein wesentlicher Aspekt guter Arbeit ist für die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten, dass ihre Arbeitsbedingungen kollektiv geregelt sind: wichtig finden 83 Prozent der Befragten, dass eine tarifliche Bindung vorhanden ist, und 70 Prozent der Befragten, dass es in ihrem Unternehmen einen Betriebsrat gibt (2011 noch 67 Prozent). Noch höher ist die Wertschätzung für Betriebsräte bei denjenigen, in deren Unternehmen es bereits einen Betriebs- oder Personalrat gibt: Von diesen Befragten meinen 88 Prozent, dass betriebliche Interessenvertretung (sehr) wichtig ist.

#### **Unser Fazit lautet:**

Arbeitgeber in Sachsen-Anhalt haben noch viel zu tun, um dem Fachkräftemangel entgegen zu wirken! Gewerkschaften unterstützen Arbeitgeberattraktivität gerne mit Abschluss von Tarifverträgen und Unterstützung von Betriebsratsinitiativen.



**Udo Gebhardt**

Stellv. Vorsitzender des DGB-Bezirks  
Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt

## 1 Einleitung

Die diesjährige Ausgabe von „Gute Arbeit“ (Schröder, Urban (Hg.) 2014) widmet sich im Schwerpunkt dem Thema „Profile prekärer Arbeit – Arbeitspolitik von unten“. Das ist ein Hinweis auf die trotz guter Meldungen vom Arbeitsmarkt – Rückgang der offiziellen Arbeitslosenzahlen und hohes Niveau der Erwerbsbeteiligung – immer noch virulente Frage nach „guter Arbeit“: Wie und unter welchen Bedingungen wird gearbeitet? Und vor allem: Welche gesundheitlichen und sozialen Konsequenzen sind mit den jeweiligen Arbeitsbedingungen verbunden? Und: Wie bewerten die Beschäftigten ihre Arbeitsbedingungen?

Deutlich wird die Bedeutung dieser Fragen, blickt man auf zwei wichtige Themen der Arbeitsmarktpolitik:

- Unter dem großen Themenblock „*demografischer Wandel*“ spielt die Frage nach einer *längeren* Lebensarbeitszeit eine wichtige Rolle. So ist in Sachsen-Anhalt die Zahl der über 65-Jährigen um 25 % gestiegen während die Zahl der unter 25-Jährigen um 30 % zurückgegangen ist (Stabsstelle 2013, S. 5). Die daraus resultierende geringere Zahlen von Berufseintritten kombiniert mit einer höheren Lebenserwartung bildet die argumentative Basis für die Beendigung der Frühverrentungen und Verschiebung des Renteneintrittalters in Richtung 67. Lebensjahr. Kurz: Die Chance, vor dem regulären Rentenalter in den Ruhestand zu wechseln, wird geringer und ist zudem häufiger mit finanziellen Abstrichen verbunden. Von den vor Erreichen der offiziellen Ruhestandsgrenze aus dem Erwerbsleben ausscheidenden Personen beendeten nach Berechnungen des Statistischen Bundesamtes im Laufe des Jahres 2012 lediglich die Hälfte ihre Erwerbstätigkeit aus Gründen des offiziellen Erreichens des Ruhestandsalters (52 %), ein Fünftel wechselte in den Vorruhestand oder aus Arbeitslosigkeit in den Ruhestand (21 %) und mehr als ein Viertel musste die Erwerbstätigkeit aus gesundheitlichen Gründen aufgeben (27 %) (Statistisches Bundesamt 2014). Wenn angestrebt wird, dass die beschlossene Erhöhung des Renteneintrittsalters nicht mit einer Kürzung der Rentenzahlungen wegen früherem Rentenbeginn einhergeht, müssen die *physischen und psychischen Rahmenbedingungen* der Erwerbstätigen adäquat gestaltet werden und die erwerbsbegleitende *Weiterbildung* der Beschäftigten bis ins höhere Erwerbsalter eine wichtige Aufgabe der Arbeitsmarktpolitik, der Betriebe und der Beschäftigten sein.
- Das zweite damit verwobene Thema ist die Frage nach der „Konkurrenz“ der Bundesländer bezüglich qualifizierter Arbeitskräfte: Inwieweit gelingt es qualifizierte Arbeitskräfte auszubilden, sie zu halten oder neue zu gewinnen? Zwischen 1990 und 2011 hat Sachsen-Anhalt beinahe ein Fünftel seiner Bevölkerung verloren (Stabsstelle 2013, S. 7). Der Verlust ergibt sich sowohl aus der natürlichen Bevölkerungsbewegung, die Sterbefälle überwogen bereits seit 1972 regelmäßig die Zahl der Geburten, aber vor allem aus Abwanderung. Dabei ist der Saldo seit 1990 negativ, wenn auch in den letzten Jahren leicht rückläufig. Die Gruppe mit dem stärksten negativen Saldo sind die 18- bis 29-Jährigen, aber auch die 30- bis 49-Jährigen weisen ein deutlich negatives Saldo auf (Stabsstelle 2013, S. 25). Damit besteht durchaus das Problem eines Verstärkungseffektes: Firmen kommen nicht oder werden nicht hier gegründet, weil bestimmte Beschäftigtengruppen weniger präsent sind – damit ist aber auch für genau diese Gruppe von Arbeitskräften ein Anreiz vorhanden (Push-Faktor), Sachsen-Anhalt zu verlassen, wenn es anderswo entsprechende Arbeitsplätze gibt.

Beide Effekte lassen sich durch die Qualität der Arbeit nicht beheben, aber zumindest dämpfen. Eine Arbeitsmarktpolitik, die auch die Qualität der Arbeit im Blick hat und versucht die Rahmenbedingungen guter Arbeit positiv zu beeinflussen, reduziert die Anreize, das Bundesland zu verlassen, bestärkt die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen vor Ort darin, hier

zu bleiben; schafft ein positives Klima für Beschäftigte und Betriebe und etabliert für Betriebe gute Rahmenbedingungen hinsichtlich der Qualität der Beschäftigten.

Damit sind die Aspekte von guter Arbeit – gute soziale, psychische und physische Rahmenbedingungen und gute Arbeitsverhältnisse und soziale Absicherung – (notwendige) Zielsetzungen der Arbeitsmarktpolitik: Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit zu gewährleisten, attraktive Bedingungen für eine aktive Weiterbildungskultur in den Betrieben und bei den Beschäftigten zu schaffen und für rechtliche und sozialpolitische Rahmenbedingungen bei den Beschäftigungsverhältnissen zu sorgen. Dies können staatliche Stellen tun, in dem sie z. B. die „alternsgerechte“ und lebensphasenorientierte Arbeitsorganisation und Personalpolitik in Betrieben fördert (z. B. Böhm 2014; Buss/Kuhlmann 2014; Räder 2014) – z. B. durch entsprechende Schichtsysteme (z. B. Scherf 2014) und Arbeitszeitregelungen (Seifert 2014).

Der vorliegende Bericht widmet sich der Frage nach der Qualität der Arbeit in Sachsen-Anhalt, wobei der Fokus auf den Arbeitsbedingungen aus Sicht der Beschäftigten liegt. Die leitenden Fragen lauten: Wie sehen die Beschäftigten ihre Arbeitsbedingungen und welche Faktoren belasten sie besonders stark, welche Weiterbildungsmöglichkeiten haben sie und wie sind diese beiden Bereiche mit dem Ziel einer möglichst langen und gesundheitlich nicht belastenden Beschäftigung verbunden.

Der Vorteil der Erhebung DGB-Index „Gute Arbeit“ ist es, 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. In diesem Sinne erhebt der Index den Anspruch einer 360°-Erhebung der Bedingungen, die aus Sicht der Beschäftigten die Qualität eines Arbeitsplatzes ergeben. Er ist insofern abstrakt, als er die Vielzahl der wahrgenommenen Anforderungen, der Einkommensbedingungen und der Ressourcenausstattung der abhängigen Beschäftigten und den damit verbundenen Beanspruchungen mit einem einheitlichen Instrumentarium versucht zu erfassen und zu klassifizieren. Im Vergleich zur technisch-medizinischen Erfassung (z. B. Messungen von bestimmten Belastungen wie durch Lärm und Schadstoffe) kann er als „subjektiv“ bezeichnet werden.

Der Bericht ist wie folgt aufgebaut: Nach einem kurzen methodischen Überblick der Erhebung werden einige Eckdaten zu der Befragung Sachsen-Anhalt 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 werden und die Ergebnisse mit 2011, soweit möglich, verglichen werden. Daran schließen sich zwei Teile an, die eine gewisse Erweiterung der Fragestellung beinhalten: Die Frage nach der Arbeitszeitgestaltung und der Arbeitsqualität, der betrieblichen Vertretung und den Wechselwünschen der Beschäftigten.

Neben dem Bericht liegen noch Tabellenbände (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 Auswertungen zur Verfügung.

## 2 Methodische Vorbemerkung und Vergleichsgruppen

### 2.1 Datensatz und Gewichtung

Die Zusatzerhebung DGB-Index „Gute Arbeit“ für Sachsen-Anhalt 2014 wurde im Rahmen der bundesweiten Erhebung – mit leichter Zeitverzögerung – im Februar bis April 2014 realisiert. Die bundesweite Erhebung umfasst ungewichtet insgesamt 4.117 Befragte, die telefonisch kontaktiert und interviewt wurden. Um eine möglichst umfassende Stichprobe zu erlangen, wurde neben einem Festnetzsample ein Mobilfunk-Sample rekrutiert. Damit wird berücksichtigt, dass ein wachsender Anteil von Personen über keinen Festnetzanschluss verfügt und nur über mobile Wege zu erreichen ist.<sup>1</sup> Insgesamt wurden 90 % der Interviews über das Festnetz und 10 % über das Funknetz durchgeführt.

Die Zusatzstichprobe für Sachsen-Anhalt enthält 1.020 Interviews mit Personen, die in Sachsen-Anhalt als abhängige Beschäftigte (inklusive Beamt/innen) arbeiten. 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. Dies konnte allerdings nur über Festnetzanschlüsse durchgeführt 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 im 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 Selbstständige und freiberuflich Tätige<sup>2</sup> und ausschließlich geringfügig Beschäftigte mit weniger als 10 Stunden tatsächlicher Arbeitszeit in der Woche.

Für die Gewichtung (Redressement) der Haupt- wie der Zusatzstichprobe Sachsen-Anhalt wurden Auswertungen des Mikrozensus nach Bundesland für Alter, Geschlecht, Zeitarbeit, Branche, Berufsausbildung und Berufsgruppen angefordert.<sup>3</sup> Das heißt, dass die Daten entsprechend dieser Merkmale überprüft und mit der amtlichen Statistik abgeglichen wurden.<sup>4</sup>

Insgesamt ist durch dieses Vorgehen 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.

---

<sup>1</sup> Eine detailliertere Beschreibung des Vorgehens findet sich im Methodenbericht zur Erhebung (uzbonn 2014). Die Dauer der Befragung ist im Hauptfeld wie im Sample Sachsen-Anhalt mit knapp unter 28 Minuten gleich.

<sup>2</sup> Abhängig Beschäftigte, die nebenberuflich selbstständig oder freiberuflich tätig sind, fallen in der Stichprobe unter abhängig Beschäftigte.

<sup>3</sup> Zusätzlich wurden bei der bundesweiten Erhebung auch Arbeitszeitregelung, Region sowie Gewerkschaftszugehörigkeit in die Gewichtung mit einbezogen. Die ersten beiden Merkmale wurden nicht bei Sachsen-Anhalt berücksichtigt, da der Komplex Arbeitszeit in Sachsen-Anhalt reduziert erhoben wurde und die Gewerkschaftszugehörigkeit nicht auf regionaler Ebene im Sozio-ökonomischem Panel aufgrund der geringen Fallzahl vorliegt. Eine alternative Gewichtung auf Basis der Angaben des DGB Sachsen-Anhalts würde auf einer anderen Basis beruhen und damit wäre die Vergleichbarkeit eingeschränkt. Daher wurde darauf verzichtet.

<sup>4</sup> 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).

## 2.2 Die Vergleichsgruppen

Zwar ist eine Beschreibung der in Sachsen-Anhalt Beschäftigten bereits für sich informativ. Eine Besonderheit des DGB-Index „Gute Arbeit“ liegt jedoch darin, die Ergebnisse mit anderen Regionen zu vergleichen. Für diesen Vergleich wurden drei Gruppen gebildet:

- In Sachsen-Anhalt Beschäftigte (SAN-Stichprobe). Kriterium ist, dass der *Arbeitsort* in Sachsen-Anhalt liegt.
- Ostdeutsche Beschäftigte (kurz: Ostdeutschland). Hierunter werden alle Personen eingeordnet, deren Arbeitsstätte in Ostdeutschland liegt, *außer Personen, die in Sachsen-Anhalt arbeiten.*
- Westdeutsche Beschäftigte (kurz: Westdeutschland). Hierunter fallen alle Personen, deren Arbeitsstätte in Westdeutschland liegt.

Generell ist zu beachten, dass das ostdeutsche Sample sich heterogener zusammensetzt. Es besteht aus Beschäftigten in ländlichen, klein- und mittelstädtischen wie großstädtischen Räumen (Berlin und angrenzende Gebiete von Brandenburg). Alternativ wäre ein Vergleich mit allen anderen ostdeutschen Bundesländern ohne Berlin möglich. Der Arbeitsmarkt Berlin wirkt jedoch über die reinen Grenzen des Bundeslandes hinaus, sodass bestimmte Bereiche Brandenburgs hiervon stark beeinflusst sind. Da eine feinere Abgrenzung als Bundesland jedoch nicht möglich ist, wurde hier als genereller Vergleichsraum Ostdeutschland inklusive Berlin gewählt.

Um dennoch einige Anhaltspunkte zu haben inwiefern Berlin einen Einfluss auf die Verteilung hat, wurden Beschäftigte aus ostdeutschen Flächenstaaten ohne Berlin herausgezogen. Diese Ergebnisse sind nicht dargestellt, sondern werden im Text explizit benannt.

Insgesamt gilt immer: Entscheidend ist der Arbeitsort für die Zuordnung zu einer dieser Gruppen.

## 2.3 DGB-Index: 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.

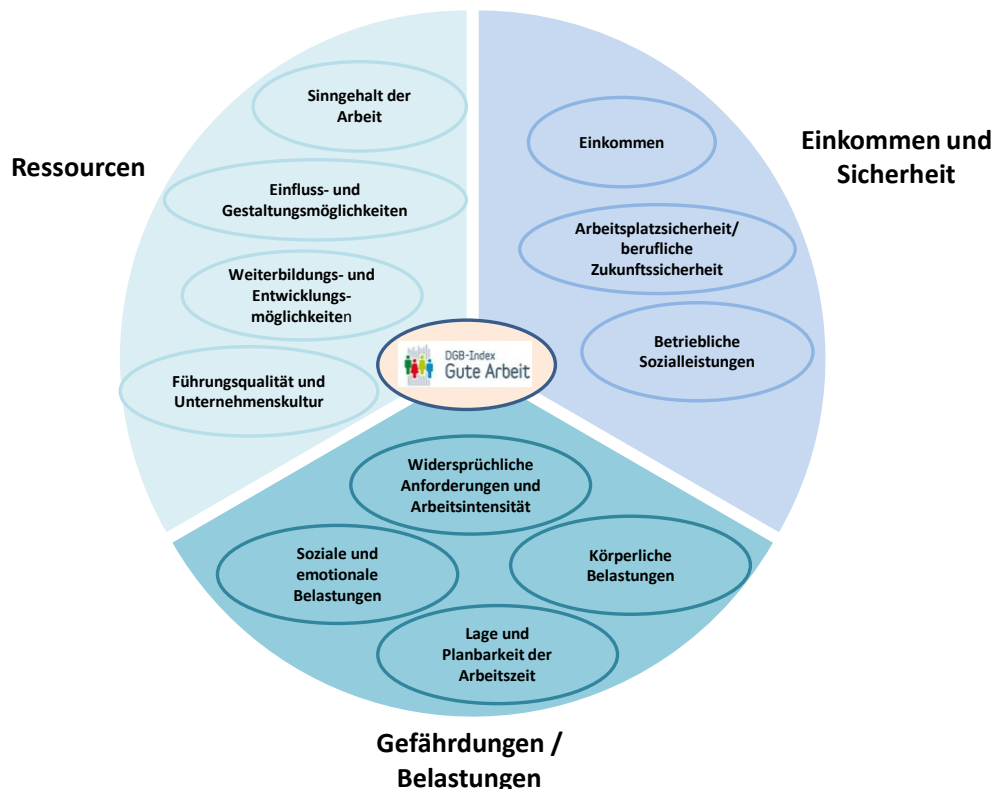
Der Ausgangspunkt des DGB-Index „Gute Arbeit“ waren Erhebungen über die Qualität von Arbeit aus Sicht der Beschäftigten. Darin wurden die Beschäftigten gefragt, welche Aspekte (Bereiche) ihnen wichtig sind. Aus den Ergebnissen wurde dann ein erster Index entwickelt, der in verschiedenen Erhebungen verwendet 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.

Der Index berechnet sich in vier Stufen: Auf der konkreten Frageebene wird zwischen Belastung bzw. Anforderung und Beanspruchung unterschieden. Belastungen sind letztlich die Häufigkeiten von Gefährdungen oder nicht bzw. unzureichend vorhandene Ressourcen. Bestehen Gefährdungen oder sind Ressourcen nicht ausreichend vorhanden wird nachgefragt, wie stark dies die befragte Person beeinträchtigt. Dies wird in Übereinstimmung mit dem Belastungs-Beanspruchungs-Modell in der Arbeitswissenschaft als Beanspruchung bezeich-



net.<sup>5</sup> Die Kombination von Belastung und Beanspruchung wird dann auf eine Skala von 0 bis 100 übertragen, wobei 0 den negative Pol (sehr starke Beanspruchung durch die Belastung bzw. Abwesenheit der Ressource) und 100 den positiven Pol (Vorhandensein der Ressourcen bzw. Abwesenheit der Belastung) bedeutet.<sup>6</sup> Gruppen von Fragen fließen dann gleichgewichtig in elf Kriterien ein. Diese Kriterien generieren wiederum drei Teilindizes, die zu jeweils einem Drittel in den Index einfließen. Umgekehrt lässt sich sagen, dass der Index aus drei gleichgewichtigen Teilindizes besteht, die von jeweils vier bzw. drei gleichwertigen Kriterien gebildet werden, die wiederum auf insgesamt 42 Fragen (Items) basieren. Der Aufbau ist in *Abbildung 2-1* schematisch dargestellt und das Vorgehen im Anhang (vgl. *Abbildung A-1*).

Abbildung 2-1: Aufbau DGB-Index "Gute Arbeit"



Von „guter Arbeit“ im Sinne des Indexes kann man ab dem Wert 80 sprechen – hier liegen bei allen drei Kriterien 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 Anforderungen, der Mangel an Ressourcen und materieller Einkommen bzw. ergänzender Sozialleistungen werden explizit als Beanspruchungen wahrgenommen. Dabei reicht nicht eine Beanspruchung aus, sondern es treffen viele Beanspruchungen zusammen. Das heißt, dass die Kriterien von den Befragten als

<sup>5</sup> In der Arbeitswissenschaft bezieht sich Belastung auf die von „außen“ einwirkenden Einflüsse und Beanspruchung auf die im „Inneren“ auftretenden Auswirkungen (z.B. DIN EN ISO 10075 1 zu den psychischen Belastungen und Beanspruchungen).

<sup>6</sup> Auf der Ebene konkreter Fragen kann dieser generierte Wert zwar ausgewiesen werden. Allerdings ist es hier sinnvoll und anschaulicher, die zusammengefassten Anteile bei Gefährdungen von sehr häufig und oft bzw. bei Ressourcen von gar nicht und in geringem Maße und bei Anforderungen von stark bzw. sehr stark auszuweisen.

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 tendenzielle Lage zu charakterisieren.

Die Ergebnisse werden in folgender Reihenfolge dargestellt: Erst die Häufigkeiten der Belastungen bzw. Ressourcen, dann die Beanspruchungen und anschließend die Indexwerte. Diese Vorgehensweise ist insofern sinnvoll, da sie vom konkreten Sachverhalt zur aggregierten Bewertung entlangschreitet und daher eine Rückkoppelung erlaubt.

## **2.4 Vergleich Erhebung 2011 – 2014**

*Kapitel 6* beschäftigt sich explizit mit dem Vergleich der Ergebnisse der Befragung 2011 (vgl. Wagner u. a. 2011) und 2014. Hierzu sind allerdings einige methodische Besonderheiten zu beachten.

Die Befragung DGB-Index „Gute Arbeit“ und der DGB-Index „Gute Arbeit“ wurde 2012 überarbeitet, nachdem sie mehrere Jahre erfolgreich angewendet wurden. Dabei wurde auf Anregungen aus der Wissenschaft und der Politik wie von den Auftraggebern eingegangen. Das führte dazu, dass die Item-Batterie, die dem Index zugrunde liegt, überarbeitet und ergänzt wurde – einige Fragen entfielen, einige Fragen wurden umformuliert und einige Antwortskalen wurden ausgetauscht. Damit können nicht alle Fragen aus dem Kernbereich des DGB-Index „Gute Arbeit“ verglichen werden und bei einigen Fragen ist die Vergleichbarkeit eingeschränkt.

Dies betrifft insbesondere die Fragen nach den Ressourcen. Bis 2011 wurde danach gefragt, ob sie vorhanden sind oder nicht. Nun steht die Frage nach dem Umfang, in dem diese Ressourcen zur Verfügung stehen im Mittelpunkt. Dadurch ergeben sich unterschiedliche Verteilungen, wobei nicht eindeutig zu bestimmen ist, wie stark die methodischen Effekte sind. Von der Tendenz her müssen die Ergebnisse in diesem Bereich eher niedriger liegen, da die Wahrscheinlichkeit, von „in ausreichendem Maße“ niedriger ist als „trifft eher zu“. Daher können die absoluten Höhen nicht verglichen werden, sondern nur die interne Reihenfolge der Ressourcen.

### 3 Struktur der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt im Vergleich zur Stichprobe DGB-Index „Gute Arbeit“

Die sozio-demografische Zusammensetzung der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt wie ihre berufliche Qualifikation und die Merkmale ihrer beruflichen Tätigkeit sind nicht nur für sich alleine informativ, sondern helfen vor allem im Vergleich zur Situation in Ostdeutschland zum Verständnis der Besonderheiten oder auch der Gemeinsamkeiten. Damit können dann Differenzen teilweise durch diese strukturellen Merkmale erklärt werden.

Nach dem Geschlecht zeigen sich keine signifikanten Unterschiede zwischen Sachsen-Anhalt und den weiteren ostdeutschen Bundesländern. Die Beschäftigten setzen sich zu gleichen Teilen aus Frauen und Männern zusammen (vgl. *Tabelle 3.1*).

Tabelle 3.1: Vergleich Geschlechts- und Altersstruktur

	<b>Sachsen-Anhalt</b>	<b>Ost-deutschland</b>	<b>West-deutschland</b>
Ungewichtet	1.020	660	4.120
Gewichtet	1.020	942	5.490
<u>Geschlecht<sup>1)</sup></u>			
Männlich	49,6%	50,4%	53,5%
Weiblich	50,4%	49,3%	46,5%
<u>Alter<sup>2)</sup></u>			
15 – 25 Jahre	10,0%	11,5%	15,5%
26 – 35 Jahre	18,9%	21,6%	18,4%
36 – 45 Jahre	25,8%	23,5%	25,7%
46 – 55 Jahre	31,5%	26,1%	28,2%
56 Jahre u. älter	13,8%	17,3%	12,2%

Anmerkungen: 1) Drei Personen bei Ostdeutschland ohne Angabe bei Geschlecht

2) Eine Person in Westdeutschland mit ungültiger Altersangabe

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ Erhebung 2014 u. Zusatzstichprobe „Sachsen-Anhalt“

Einen Unterschied gibt es jedoch nach dem Alter: Die 46- bis 55-Jährigen sind in Sachsen-Anhalt die dominante Gruppe mit beinahe einem Drittel der Beschäftigten. 57 % der Beschäftigten sind zwischen 36 und 55 Jahre alt. Insgesamt weist die Verteilung auf eine tendenziell ältere Belegschaft im Vergleich zu den anderen ostdeutschen Bundesländern hin, auch wenn die Gruppe der über 55-Jährigen etwas häufiger in Ostdeutschland vertreten ist: Annähernd 29 % der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt sind unter 36 Jahre alt, während dies in den anderen ostdeutschen Bundesländern 33 % sind.<sup>7</sup> In Westdeutschland sind die jüngeren Beschäftigten noch etwas stärker vertreten, dagegen die älteste Gruppe am geringsten.

Die sozialversicherungspflichtige Tätigkeit ist für die überwiegende Mehrzahl der Befragten ihre Haupttätigkeit (94 %). Knapp 4 % befinden sich noch in Ausbildung. Die restlichen 2 % verteilen sich auf Personen, die neben Studium, Schule oder einem anderen Status mehr als 10 Stunden die Woche abhängig erwerbstätig sind.

Bei den weiteren Merkmalen der Beschäftigung fällt auf, dass in Sachsen-Anhalt mehr Beschäftigte im Öffentlichen Dienst tätig sind als in den anderen ostdeutschen Bundesländern. Ebenfalls fällt die Quote der befristet Beschäftigten mit annähernd 13 % zu 9 % und der Personen in Zeitarbeit (Leiharbeit) mit 4 % zu 1 % signifikant höher aus als in den anderen Bun-

<sup>7</sup> Die Unterschiede in der Altersgruppe der 46- bis 55-Jährigen, der über 55-Jährigen und der unter 36-Jährigen sind zwischen Sachsen-Anhalt und Ostdeutschland signifikant.

desländern.<sup>8</sup> Bei der Anzahl der verbeamteten Befragten und der Befragten nur mit einer geringfügigen Beschäftigung gibt es dagegen keine markanten Unterschiede (vgl. *Tabelle 3.2*).

Tabelle 3.2: Art der Beschäftigung

	<b>Sachsen-Anhalt</b>	<b>Ost-deutschland</b>	<b>West-deutschland</b>
Ungewichtet	1.020	660	4.120
Gewichtet	1.020	942	5.490
In Berufsausbildung	3,5%	3,8%	6,5%
Abhängig Beschäftigte <sup>1)</sup>	93,9%	93,8%	91,8%
<u>Merkmale der Beschäftigung<sup>2)</sup></u>			
Befristet beschäftigt	9,5%	8,8%	8,1%
Zeitarbeit	4,3%	1,3%	2,7%
Beamter/Beamtin	4,3%	3,9%	7,3%
Öffentlicher Dienst	27,1%	21,4%	25,3%
Geringfügig beschäftigt	2,7%	4,2%	6,2%

Anmerkungen: 1) Fehlender Anteil zu 100: anderer primärer Status (z. B. nicht erwerbstätig, Student, ...)

2) Mehrfachangaben möglich – nur abhängig Beschäftigte

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ Erhebung 2014 u. Zusatzstichprobe „Sachsen-Anhalt“

Zieht man Westdeutschland als Vergleichsmaßstab heran, so zeigt sich, dass keine Unterschiede bei der Befristung bestehen, jedoch mehr Beschäftigte in Westdeutschland verbeamtet (7 %) bzw. geringfügig beschäftigt (6 %) sind.<sup>9</sup>

Befristung ist dabei in Sachsen-Anhalt wie in den anderen Bundesländern ein Phänomen der jüngeren Beschäftigten. Jedoch sind in Sachsen-Anhalt anteilig mehr Beschäftigte davon betroffen: In der Altersstufe bis 26 Jahre sind in Sachsen-Anhalt 43 % aller Beschäftigten in einem befristeten Arbeitsverhältnis, dagegen sind dies in den anderen ostdeutschen Ländern 19 % (ohne Berlin: 17 %). Während in dieser Altersstufe auch in Westdeutschland dieser hohe Anteil Befristung besteht, reduziert er sich in der folgenden Altersstufe zwischen 26 und 35 Jahre auf 19 %. Damit liegt er signifikant höher als in Ostdeutschland bzw. in Westdeutschland (13 % bzw. 12 %).<sup>10</sup>

Allerdings beziehen sich diese Angaben auf alle hier berücksichtigten Beschäftigten. Konzentriert man sich auf die abhängig Beschäftigten ohne Personen in Ausbildung, so werden die Differenzen in der jüngsten Altersstufe aufgrund der geringen Fallzahlen nicht mehr signifikant. Jedoch bleiben sie in der Altersstufe der 26- bis 35-Jährigen bestehen. 18 % befristet Beschäftigten in Sachsen-Anhalt stehen 10 % in Westdeutschland gegenüber. Der Unterschied von Sachsen-Anhalt zu Ostdeutschland ist nicht signifikant (13 %).<sup>11</sup>

Vergleicht man diese Verteilung mit den Ergebnissen z. B. aus dem IAB-Betriebspanel für Sachsen-Anhalt, so sind hier Befristungen und Zeitarbeit etwas häufiger vertreten (7 % bzw. 2 % im IAB-Betriebspanel). Dafür sind die geringfügig Beschäftigten hier in einer deutlich niedrigeren Zahl repräsentiert (IAB-Betriebspanel: 9 %), was ein Resultat der Schneidung der befragten Population ist (vgl. IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt 2014, S. 20). Dabei ist zu

<sup>8</sup> Signifikant auf 5 %-Niveau.

<sup>9</sup> Zu beachten ist dabei, dass nicht alle Beschäftigte in geringfügig entlohnter Beschäftigung durch die Erhebung erfasst werden, da eine Mindeststundenzahl je Woche Voraussetzung für die Teilnahme an der Befragung ist.

<sup>10</sup> Unterschiede signifikant auf 5 %-Niveau.

<sup>11</sup> Interessant ist hier, dass Berlin ein sehr hohes Niveau aufweist und die anderen ostdeutschen Bundesländer ein sehr niedriges.

beachten, dass die Erhebung Anfang 2014 stattfand und die Ergebnisse des IAB-Betriebspanel auf einer Erhebung im Jahr 2013 beruhen.<sup>12</sup>

Zwei Drittel der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt verfügen über eine berufliche Ausbildung (66 %) und 15 % über einen akademischen Abschluss. Keinen Abschluss weisen 5 % der abhängigen Beschäftigten auf. Im Vergleich zu den anderen ostdeutschen Bundesländern fällt der Unterschied bei den Hochschulabschlüssen auf: Beinahe ein Fünftel der Beschäftigten aus den anderen ostdeutschen Bundesländern verfügen über eine akademische Ausbildung. Allerdings muss man dabei den Berlin-Effekt berücksichtigen, wo ungefähr ein Drittel zu dieser Gruppe zählen. Bei den Flächenstaaten ist lediglich in Sachsen ein deutlich höherer Anteil von akademisch qualifizierten Beschäftigten vertreten. In Westdeutschland gibt ungefähr jede fünfte abhängig beschäftigte Person einen akademischen Abschluss an (vgl. *Tabelle 3.3*).<sup>13</sup>

Tabelle 3.3: Berufliche Ausbildung und erforderliche Qualifikation der Tätigkeit (abhängig Beschäftigte)

	<b>Sachsen-Anhalt</b>	<b>Ost-deutschland</b>	<b>West-deutschland</b>
Ungewichtet	992	642	3.981
Gewichtet	958	884	5.029
<b>Ausbildung</b>			
(Noch) Keine Ausbildung	5,0%	2,6%	13,6%
Lehre-/Berufsfachschule	66,1%	64,4%	57,3%
Meister-/Technikerausbildung	3,3%	3,1%	3,6%
Fachschulausbildung	9,5%	6,6%	5,2%
(Fach-)Hochschulabschluss	14,6%	22,9%	19,4%
Sonstiges/Keine Angabe	1,5%	0,3%	0,9%
<b>Anforderung ausgeübte Tätigkeit</b>			
Hilfs- oder angelernte Tätigkeit	19,0%	13,6%	20,5%
Fachlich ausgerichtete Tätigkeit	63,7%	58,3%	51,3%
Komplexe Spezialistentätigkeit	7,5%	13,2%	13,4%
Hochkomplexe Tätigkeit	9,2%	14,8%	14,1%
Keine Angabe/Weiß nicht	0,6%	0,1%	0,7%
<b>Leistungsfunktion</b>	<b>22,1%</b>	<b>24,8%</b>	<b>27,0%</b>

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ Erhebung 2014 u. Zusatzstichprobe „Sachsen-Anhalt“

Eine etwas andere Sichtweise geht nicht von der beruflichen Qualifikation der Personen aus, sondern von der in der Regel erforderlichen Qualifikation für die ausgeübte Tätigkeit. Auch hier überwiegen mit wiederum beinahe zwei Drittel die fachlich ausgerichteten Tätigkeiten, bei denen in der Regel eine Berufsausbildung erforderlich ist. Jedoch geben umgekehrt beinahe ein Viertel der Beschäftigten an, dass für ihre ausgeübte Tätigkeit keine besondere berufliche Ausbildung erforderlich ist. Komplexe oder hochkomplexe Tätigkeiten, für die in der Regel eine Zusatzqualifikation (z. B. Techniker/in) oder ein akademischer Abschluss benötigt wird, üben 8 % bzw. 9 % aus. Im Vergleich zu Ostdeutschland fallen die höheren Anteile von Anlernertätigkeiten und komplexen Tätigkeiten im spezialisierten Bereich auf.<sup>14</sup> Zum Teil lassen sich diese Effekte auf Berlin zurückführen, aber im Vergleich zu den anderen ostdeut-

<sup>12</sup> Ein weiterer Unterschied beruht darauf, dass das IAB-Betriebspanel eine Betriebsbefragung ist und der DGB-Index „Gute Arbeit“ eine Personenbefragung. Aus dieser methodischer Differenz können sich bereits Unterschiede ergeben, die auch durch eine Anpassung durch Gewichte nicht aufgefangen werden.

<sup>13</sup> Unterschiede auf dem 5 %-Niveau signifikant.

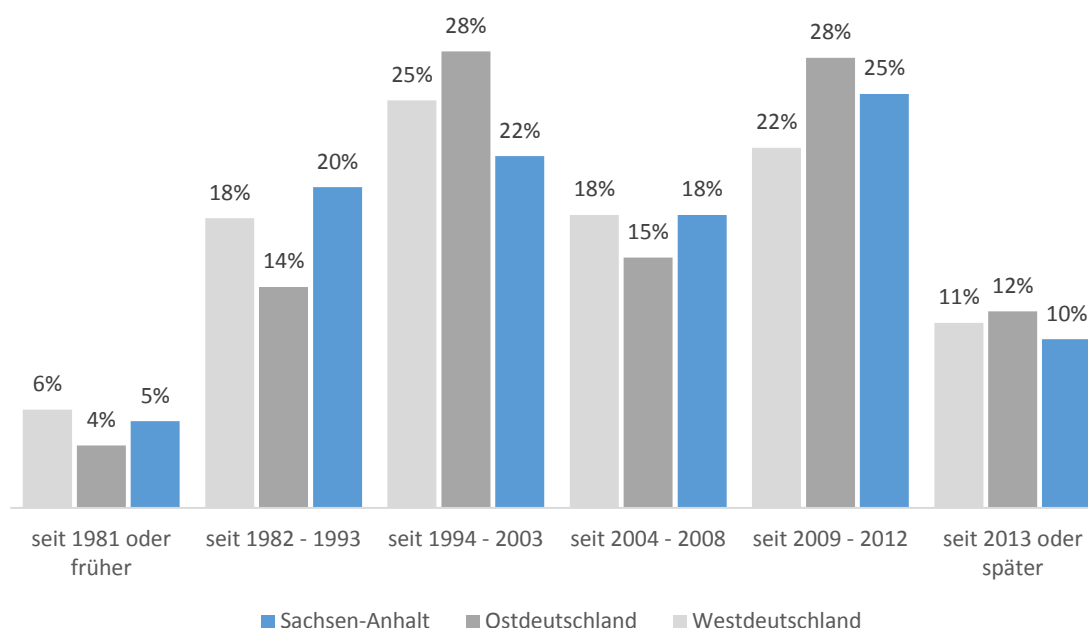
<sup>14</sup> Unterschiede auf dem 5 %-Niveau signifikant.

schen Flächenbundesländern weist lediglich Mecklenburg-Vorpommern eine ungünstigere Verteilung nach erforderlicher Qualifikation auf.<sup>15</sup>

In Westdeutschland ist der Anteil der fachlich ausgerichteten Tätigkeiten niedriger bei einem höheren Anteil komplexerer Tätigkeiten. Dagegen liegt der Anteil der Hilfs- oder Anlerntätigkeiten nahezu identisch hoch.<sup>16</sup>

Eine Leitungsfunktion berichten etwas mehr als ein Fünftel der Befragten. Dabei ist der Begriff Leitungsfunktion hier weiter gefasst als im Sinne einer Führungsposition: Er schließt disponierende Aufgaben mit ein. Hier liegt lediglich Berlin signifikant höher, was sich in einem leicht höheren Wert für die weiteren ostdeutschen Bundesländern niederschlägt. Der Wert für Westdeutschland liegt dagegen signifikant höher.<sup>17</sup>

Abbildung 3-1: Betriebszugehörigkeit (abhängig Beschäftigte)



Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ Erhebung 2014 u. Zusatzstichprobe „Sachsen-Anhalt“

Mehr als ein Drittel der Befragten (35 %) sind seit ungefähr 4 – 5 Jahren bei ihrem aktuellen Betrieb eingestellt.<sup>18</sup> Daneben sind mehr als ein Viertel, insgesamt 10 %, erst kurz, d. h. nicht länger als 12 Monate, im Betrieb tätig. Umgekehrt sind ein Viertel (25 %) bereits seit 1993 oder schon früher bei ihrem jetzigen Arbeitgeber unter Vertrag. In Ostdeutschland sind zwei Gruppen stärker repräsentiert: Personen, die zwischen 1994 und 2003 eingestellt wurden, und Personen, die zwischen 2009 und 2012 bei ihrem aktuellen Arbeitgeber begonnen haben. Dafür sind langfristig Beschäftigte, die bereits 20 bis 30 Jahren in dem Betrieb arbeiten,

<sup>15</sup> Die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels lassen sich hier nicht direkt übertragen. Im Vergleich dazu fallen die Ergebnisse hier etwas ungünstiger für Sachsen-Anhalt aus – das kann durchaus daran liegen, dass hier die Beschäftigten nach ihren Einschätzungen gefragt werden und nicht die Betriebe nach den erforderlichen Qualifikationen (IAB-Betriebspanel 2014, S. 17-18).

<sup>16</sup> Unterschiede auf dem 5%-Niveau signifikant.

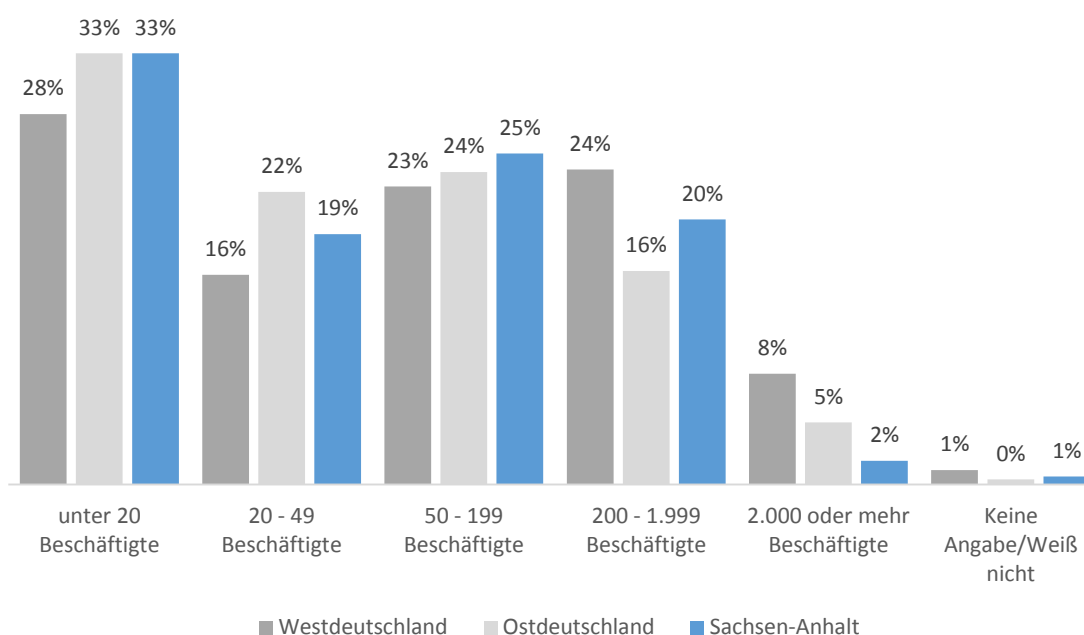
<sup>17</sup> Unterschiede auf dem 5%-Niveau signifikant.

<sup>18</sup> Es wird explizit bei Beschäftigten, die nicht in Zeitarbeit sind, nach dem Arbeitgeber und nicht nach dem Betrieb gefragt. Damit sind Betriebswechsel eingeschlossen. Eine gewisse Unschärfe ergibt sich bei Änderungen der Rechtsform bzw. der Umbenennung von Unternehmen bzw. deren Kauf durch ein anderes Unternehmen. Zumeist haben die Personen dies als Konstanz „ihres Arbeitgebers“ gesehen, jedoch lässt sich dies nicht durchgängig unterstellen.

häufiger in Sachsen-Anhalt anzutreffen. Insgesamt weichen die Mittelwerte, die hier nicht gesondert ausgewiesen werden, jedoch nicht sehr stark voneinander ab: Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen haben eher etwas kürzere Betriebszugehörigkeiten als Berlin, Sachsen-Anhalt und Thüringen. Insgesamt unterscheiden sich die Betriebszugehörigkeiten auch nicht sehr stark von den westdeutschen Beschäftigten (vgl. *Abbildung 3-1*).

Ein Drittel der Beschäftigten ist in kleinen Betrieben mit unter 20 Beschäftigten tätig. Addiert man die 19 % in Betrieben mit 20 bis unter 50 Mitarbeiter/innen hinzu, so stammen mehr als die Hälfte der Befragten aus kleineren Betrieben (52 %). Beschäftigte aus Großbetrieben mit mehr als 2.000 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen sind nur wenige vorhanden. Insgesamt sind die Unterschiede zu Ostdeutschland mit Ausnahme der Personen aus Großbetrieben nicht signifikant (vgl. *Abbildung 3-2*).<sup>19</sup>

Abbildung 3-2: Betriebsgröße (abhängig Beschäftigte)



Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ Erhebung 2014 u. Zusatzstichprobe „Sachsen-Anhalt“

Dafür fällt durchaus die Differenz zu Westdeutschland auf: Hier sind Beschäftigte aus größeren Betrieben, insbesondere aus den Großbetrieben, stärker und Beschäftigte aus Kleinbetrieben schwächer vertreten.<sup>20</sup>

Der Schwerpunkt der monatlichen Brutto-Arbeitsverdienste liegt zwischen 801 € und 2.500 €. Etwas mehr als ein Viertel verdient hierbei zwischen 801 € bis zu 1.500 € (28 %) und etwas mehr als ein Drittel zwischen 1.501 € bis zu 2.500 € (38 %). Insgesamt deckt dieser Bereich annähernd zwei Drittel der Antworten ab. Insgesamt 7 % der Beschäftigten geben bis zu

<sup>19</sup> Dabei verdeckt aber die Zusammenfassung die interne Heterogenität. So weist Berlin sowohl einen relativ hohen Anteil an Beschäftigten in Klein- wie in Großbetrieben auf, Mecklenburg-Vorpommern einen sehr hohen Anteil von Beschäftigten in Kleinbetrieben und kaum Beschäftigte in größeren Betrieben. Thüringen weist dagegen verhältnismäßig viele Beschäftigte im mittleren Größenbereich von 50 bis unter 2.000 Beschäftigte auf.

<sup>20</sup> Bei Betrieben mit mehr als 2.000 Beschäftigten und mit unter 20 Beschäftigten signifikant auf 5 %-Niveau. Diese Verteilung entspricht auch den Ergebnisse des IAB-Betriebspanels (IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt 2014, S. 13).

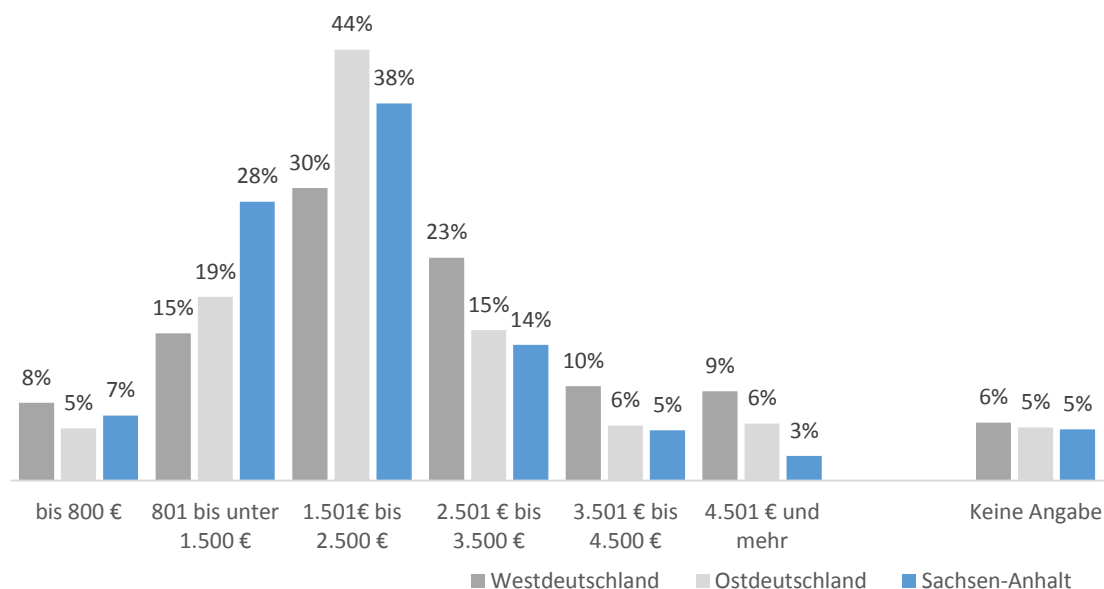


800 € als Einkommen an. Über 3.500 € verdient etwas weniger als jeder Zehnte (9 %) (vgl. *Abbildung 3-3*).

Die Unterschiede zu den anderen ostdeutschen Bundesländern sind eher marginal. Allerdings sind die Beschäftigten aus Sachsen-Anhalt im unteren Bereich stärker vertreten, v. a. zwischen 801 € und 1.500 € und im mittleren Bereich zwischen 1.501 € und 2.500 € sowie im Bereich ab 4.501 € etwas weniger häufig.<sup>21</sup>

Ein Faktor, der dieses Ergebnis beeinflusst, ist die Betriebsgröße: Da ein höherer Anteil der Beschäftigten aus kleinen und kleineren Betrieben kommt als im Durchschnitt der anderen ostdeutschen Bundesländer, sind niedrigere Verdienste etwas häufiger. Zudem weisen die erforderlichen Qualifikationen ebenfalls in diese Richtung: Wenn seltener hoch qualifizierte Tätigkeiten und häufiger angelernte Tätigkeit ausgeübt werden, dann fallen insgesamt die Verdienste ungünstiger aus.<sup>22</sup>

Abbildung 3-3: Durchschnittliches Bruttoarbeitsentgelt (abhängig Beschäftigte)



Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ Erhebung 2014 u. Zusatzstichprobe „Sachsen-Anhalt“

Der Unterschied zu den westdeutschen Bundesländern lässt sich auf den Nenner bringen, dass im unteren und mittleren Bereich weniger Beschäftigte, dagegen im gehobenen und höheren Bereich mehr Beschäftigte zu finden sind.<sup>23</sup> Lediglich im Einkommensbereich bis zu 800 € sind westdeutsche Beschäftigten etwas häufiger vertreten.

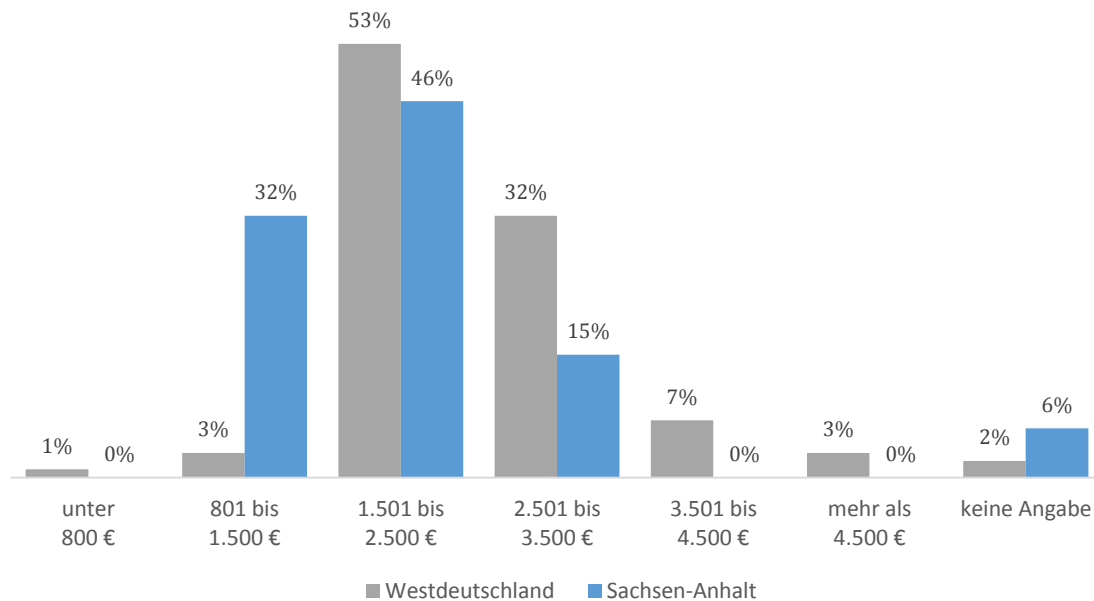
Deutlicher fallen die Unterschiede aus, wenn man die unter 40-Jährigen mit fachlicher Qualifikation in Sachsen-Anhalt mit ihren westdeutschen Pendanten vergleicht: Während 78 % dieser Gruppe in Sachsen-Anhalt ein monatliches Bruttoarbeitsentgelt von bis zu 2.500 € berichten, sind dies in Westdeutschland 57 %. Entsprechend ist die Gruppe, die einen höheren Betrag monatlich verdient in Westdeutschland mit 37 % höher als 17 % in Sachsen-Anhalt.

<sup>21</sup> Unterschiede signifikant auf dem 5 %-Niveau.

<sup>22</sup> Die Arbeitszeit spielt für diese Differenzen keine Rolle – sie unterscheidet sich nicht signifikant zwischen Sachsen-Anhalt und den weiteren ostdeutschen Bundesländern.

<sup>23</sup> Unterschiede signifikant auf dem 5 %-Niveau.



Abbildung 3-4: Bruttoarbeitseinkommen fachlich Qualifizierter unter 40 Jahren im produzierendem Gewerbe<sup>1)2)</sup>

Anmerkung: 1) Beschäftigte mit beruflicher Ausbildung unter 40 Jahren.

2) Fallzahl für Ostdeutschland ungewichtet unter 20 Personen, deshalb nicht ausgewiesen.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ Erhebung 2014 u. Zusatzstichprobe „Sachsen-Anhalt“

Ein letzter Blick gilt der Verteilung der Beschäftigten nach den Wirtschaftszweigen. Drei Wirtschaftszweige sind häufiger vertreten: das verarbeitende Gewerbe mit 16 %, Handel und Instandhaltung von Kraftfahrzeugen sowie der Gesundheitsbereich einschließlich Sozialwesen mit jeweils 13 %. Diese drei Bereiche stellen insgesamt etwas mehr als 40 % der befragten Beschäftigten in Sachsen-Anhalt. Ebenfalls eine größere Anzahl von Arbeitsplätzen befinden sich im Bereich der öffentlichen Verwaltung (inklusive Verwaltung und Sozialversicherung) und Baugewerbe mit jeweils 9 %, Erziehung und Unterricht mit 7 % sowie die sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen mit 6 % und Verkehr mit Lagerei (5 %).<sup>24</sup>

Im Vergleich zu den anderen ostdeutschen Bundesländern bestehen keine signifikanten Differenzen.

Nimmt man die etwas gröbere Einteilung als Basis für den Vergleich, so fällt auf, dass das produzierende Gewerbe (einschließlich des Versorgungsbereichs) etwas schwächer in Sachsen-Anhalt vertreten ist als in Westdeutschland (vgl. auch IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt 2014, S. 11).<sup>25</sup> Dies beruht primär auf den Bereich Fahrzeug- und Maschinenbau. Er ist mit 2,5 % in Sachsen-Anhalt signifikant niedriger vertreten als in Westdeutschland (7 %). Auch der Bereich Metallverarbeitung (inklusive Datenverarbeitungsgeräte, optische Geräte

<sup>24</sup> Als sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen zählen Vermietung beweglicher Sachen (z. B. Fahrzeuge), Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften, Reisebüros, Reiseveranstalter und sonstige Reservierungsdienstleistungen, Wach- und Sicherheitsdienste, Gebäudebetreuung, Garten- und Landschaftsbau sowie Erbringung von wirtschaftlichen Dienstleistungen für Unternehmen und Privatpersonen, soweit sie nicht unter freiberufliche, technische und wissenschaftliche Dienstleistungen bzw. unter Private Haushalte (z. B. Haushaltshilfen etc.) fallen. Die Zuordnung ist nicht immer eindeutig.

<sup>25</sup> Hier sind die Daten des IAB-Betriebspanel erhellend: Im verarbeitenden Gewerbe sind im Durchschnitt auch die Betriebe in Sachsen-Anhalt kleiner als in Westdeutschland (IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt 2014, S. 11).

und elektronische Ausrüstungen) ist etwas niedriger besetzt. Dafür ist der Bereich öffentliche Verwaltung stärker präsent sowie der Bereich sonstige Dienstleistungen.

Tabelle 3.4: Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen (abhängig Beschäftigte)

	<b>Sachsen- Anhalt</b>	<b>Ost- deutschland</b>	<b>West- deutschland</b>
Ungewichtet	992	642	3.981
Gewichtet	958	884	5.029
Primärer Sektor	2,5%	1,8%	0,8%
Produzierendes Gewerbe <sup>1)</sup> , darunter ...	18,5%	18,7%	24,7%
<i>Nahrungsmittelherstellung</i>	2,9%	2,4%	2,5%
<i>Kokerei, Glas, Keramik</i>	2,2%	1,5%	3,2%
<i>Metallverarbeitung</i>	5,6%	5,7%	6,6%
<i>Maschinenbau, Fahrzeugbau</i>	2,5%	5,5%	7,0%
Baugewerbe	9,0%	7,8%	5,5%
Handel, Verkehr, Gaststätten, darunter:	21,2%	18,9%	22,1%
<i>Einzel- u. Großhandel</i>	11,5%	10,6%	12,3%
Unternehmensnahe Dienstleistungen	14,1%	18,5%	14,8%
Öffentliche Verwaltung	9,5%	8,7%	7,7%
Bildung	6,8%	9,5%	6,8%
Gesundheit	12,7%	11,0%	12,7%
Sonstige Dienstleistungen	4,6%	3,2%	3,9%
Keine Angabe/Weiß nicht	1,1%	1,9%	0,9%

Anmerkungen: 1) Einschließlich Energie-, Wasserversorgung, Entsorgung (C, D, E)

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ Erhebung 2014 u. Zusatzstichprobe „Sachsen-Anhalt“

Insgesamt lässt sich für Sachsen-Anhalt festhalten, dass die Beschäftigten eher in kleineren Betrieben und eher in Anlern Tätigkeiten oder fachlich qualifizierten Tätigkeiten aktiv sind und etwas häufiger ein geringeres Einkommen erzielen als im ostdeutschen Durchschnitt. Zudem liegt in Sachsen-Anhalt der Anteil der Beschäftigten in einer zeitlich befristeten Tätigkeit bzw. in Zeitarbeit höher als in anderen ostdeutschen Bundesländern. Ebenfalls ist ein etwas höherer Anteil von Beschäftigten im Altersbereich zwischen 46 und 55 Jahren und ein niedrigerer in den jüngeren Altersstufen zu erkennen. Umgekehrt ist der Anteil von Beschäftigten im Öffentlichen Dienst signifikant höher.

## 4 Arbeitsbedingungen und Qualität der Arbeit in Sachsen-Anhalt

Der DGB-Index „Gute Arbeit“ setzt sich aus drei Teilindizes zusammen: Belastungen, Ressourcen und Einkommen (einschließlich Zusatzleistungen). Die Ausführungen folgen dieser Dreiteilung. Zwei terminologische Unklarheiten ergeben sich aus folgenden Punkten:

- a) In der Alltagssprache wird Belastung und Beanspruchung nicht klar getrennt. Belastung ist dabei sowohl die äußere Anforderung (z. B. die Zeit, die für die Arbeit aufgewendet werden muss) wie die Verarbeitung durch die Beschäftigten (wie belastend wird dies empfunden bzw. wie stark belastet es die Beschäftigten). In der vorliegenden Studie wird *Belastung* als externe Anforderung verstanden und *Beanspruchung* als die von den Beschäftigten wahrgenommene Belastung.
- b) Die *Kriterien* guter Arbeit lassen sich verschiedenen Bereichen zuordnen, unter anderem spielen selbstverständlich Belastungen eine Rolle – in diesem Sinne sind Belastungen zeitliche, physische, soziale, psychische und emotionale Anforderungen, die beanspruchend sein können, aber nicht müssen.

Diese verschiedenen Aspekte lassen sich in der Regel durch den Kontext klar erkennen. Um hier begrifflich nicht zu verwirren, wird bezogen auf die einzelnen Fragen von Anforderungen gesprochen.

Dabei wird im ersten Schritt die Belastung bzw. der Mangel an Ressourcen bzw. Einkommen betrachtet und dann im nächsten Schritt die Beanspruchung. Diese Reihenfolge ist sinnvoll, da nicht jede Anforderung von den Beschäftigten gleichermaßen als Beanspruchung empfunden wird. Vielmehr vermitteln hier die individuelle Kompetenzen, die Ausbildung bzw. konkrete Schulung, die Ressourcenausstattung wie das Arbeitsumfeld und weitere Faktoren des Arbeitsprozesses.

Zum Zwecke einer übersichtlichen Darstellung werden dazu die beiden Nennungen „oft“ und „sehr häufig“ bei den Anforderungen bzw. von „gar nicht“ und „eher geringem Maße“ bei Ressourcen oder Einkommen und von „eher stark“ und „stark“ bei den Beanspruchungen zusammengefasst. Die einzelnen Ausprägungen sind im mitgelieferten Tabellenband ausgewiesen.

### 4.1 Belastungen und Gefährdungen, Einkommen und Sozialleistungen, Ressourcen

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: Mindestens die Hälfte der Beschäftigten sehen sich ihnen oft oder sehr häufig ausgesetzt. Vor allem die ungünstige Körperhaltung wird von zwei Dritteln der Beschäftigten als häufigste Belastung angeführt (vgl. *Abbildung 4-1*).

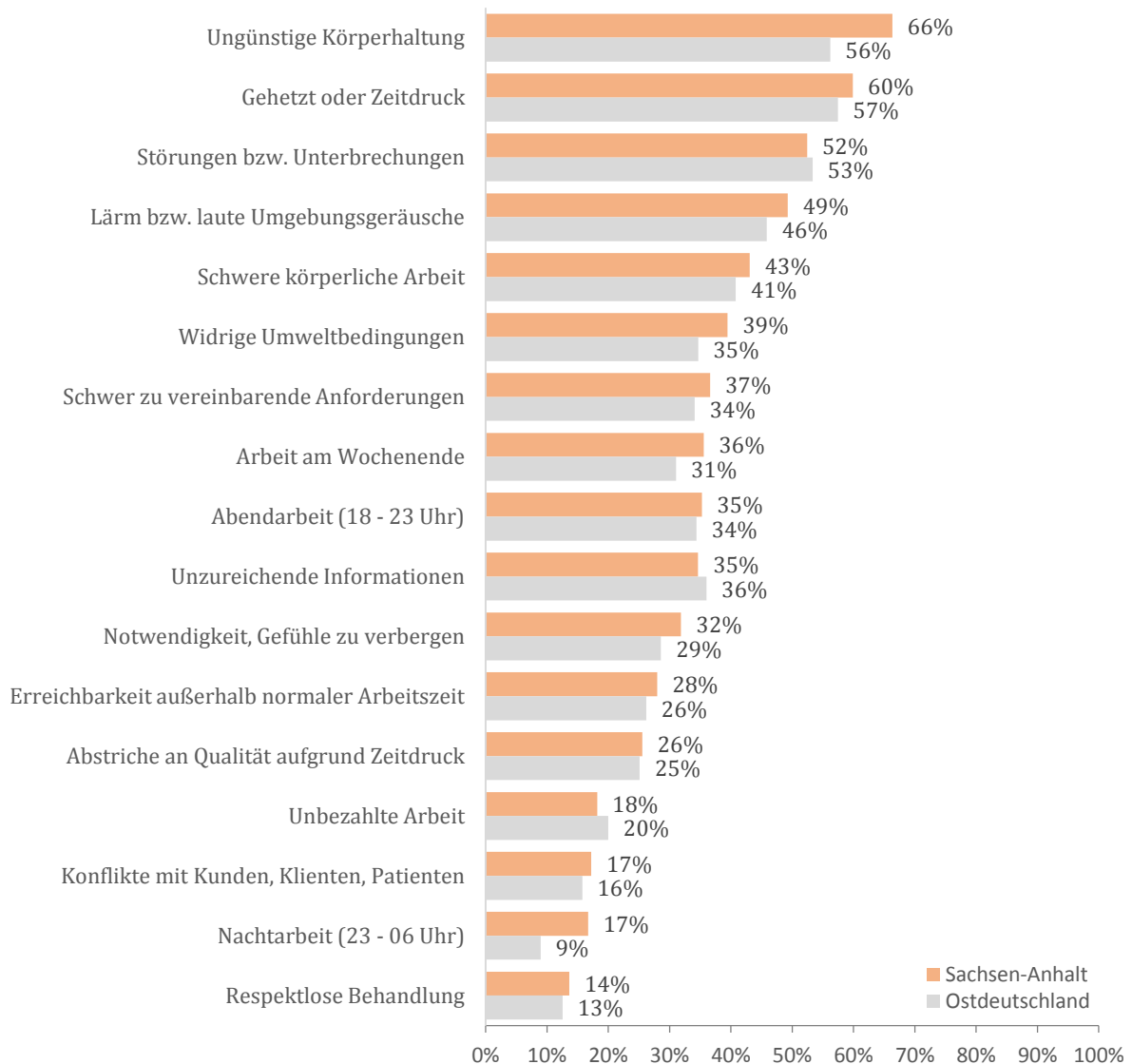
Im Mittelfeld rangieren schwere körperliche Arbeit, widrige Umweltbedingungen, schwer zu vereinbarende Anforderungen, Arbeit an Wochenenden und Abendarbeit sowie die Notwendigkeit, Gefühle verbergen zu müssen. Noch 28 % berichten davon, auch außerhalb der Arbeit oft oder sehr häufig erreichbar sein zu müssen, und 26 % davon, dass sie Abstriche an der Qualität der Arbeit vornehmen müssen, da sie ansonsten die zeitlichen Vorgaben nicht einhalten können.

Von häufiger unbezahlten Arbeit bzw. Nachtarbeit berichten weniger als ein Fünftel der Beschäftigten. Positiv zu vermerken sind die geringen Quoten von Beschäftigten, die häufige Konflikte mit Kund/innen bzw. von respektloser Behandlung berichten.

Im Vergleich zum Durchschnitt der anderen ostdeutschen Bundesländern fällt auf, dass die Beschäftigten aus Sachsen-Anhalt tendenziell mehr Anforderungen und Gefährdungen be-

richten. Signifikant häufiger berichten sie von ungünstiger Körperhaltung, widrigen Umweltbedingungen, Arbeit am Wochenende und Nachtarbeit. Alle anderen Differenzen sind zumindest aus statistischer Sicht nicht signifikant. In diesen höheren Anforderungen schlägt sich möglicherweise der etwas höhere Anteil von Anlernertätigkeiten und fachlich orientierten Tätigkeiten nieder (vgl. *Tabelle 3.3*).

Abbildung 4-1: Gefährdungen und Anforderungen (Anteile oft und sehr häufig)



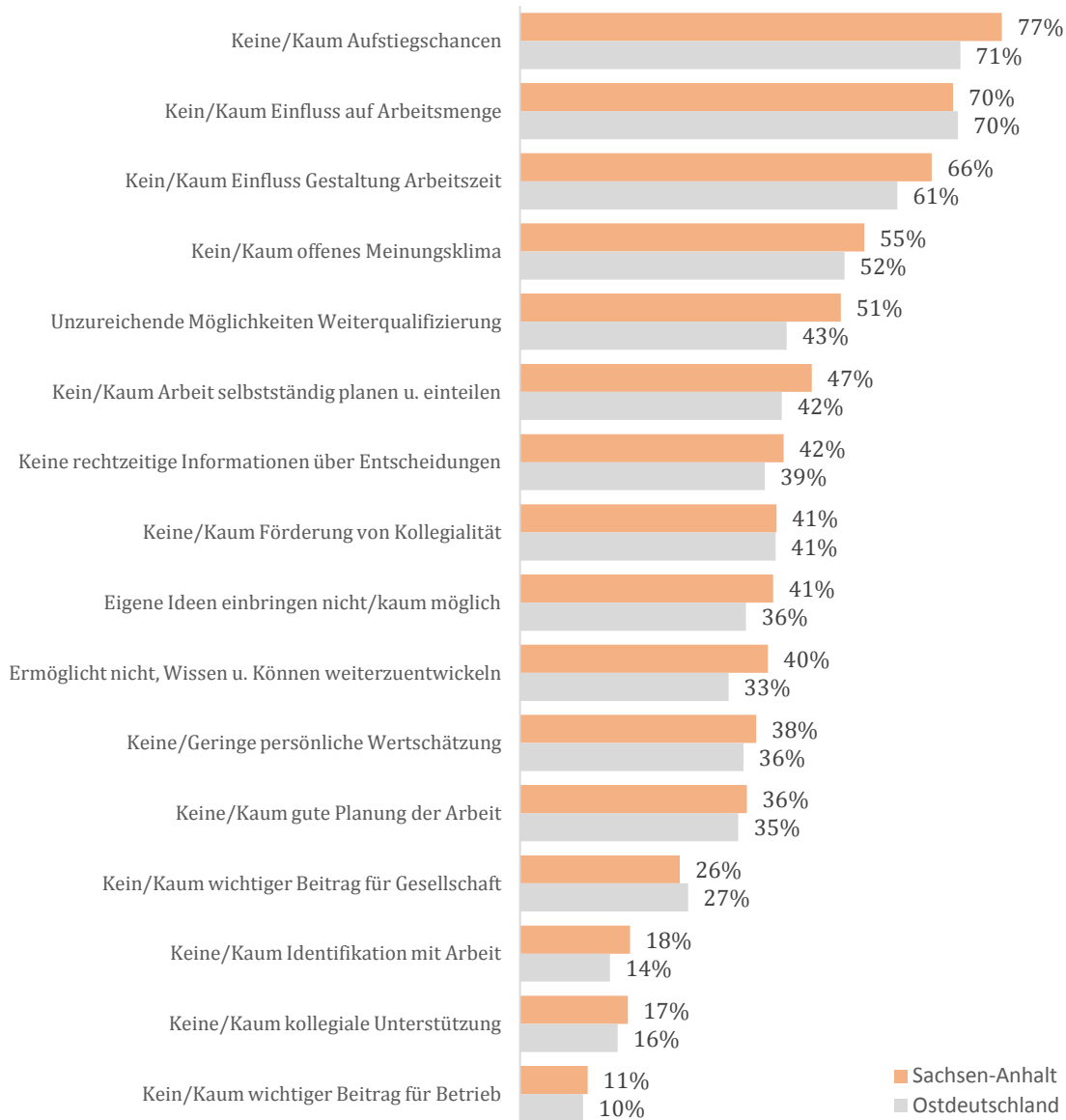
Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ Erhebung 2014 u. Zusatzstichprobe „Sachsen-Anhalt“

Die Häufigkeit der Anforderungen fallen in Westdeutschland (vgl. *Anhang Tabelle A.2*) zu meist niedriger aus, auch wenn die Reihenfolge ähnlich ist. So berichten in Westdeutschland 53 %, dass sie oft oder sehr häufig in ungünstiger körperlicher Haltung arbeiten, 41 % sind mit Lärm bzw. lauten Umgebungsgeräuschen konfrontiert. Deutlich niedriger ist der Anteil bei schwerer körperlicher Arbeit (31 %) und widrigen Umweltbedingungen (30%).<sup>26</sup> Dagegen berichten jeweils 55 % davon, dass sie bei ihrer Arbeit sehr häufig oder oft gehetzt oder unter Zeitdruck stehen oder gestört oder unterbrochen werden.

<sup>26</sup> Unterschiede signifikant auf dem 5 %-Niveau.

Dabei lässt sich der Unterschied nur bedingt auf die unterschiedliche Branchenstruktur zurückführen. So lässt sich für das produzierende Gewerbe (inklusive Entsorgung) feststellen, dass ein höherer Anteil der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt sehr häufig oder oft mit diesen Anforderungen konfrontiert ist als in Westdeutschland. Im Baugewerbe ist dies nicht so eindeutig. Hier gibt es durchaus Bereiche, in denen in Westdeutschland der Anteil der Betroffenen höher (z. B. Nacharbeit, Störungen bzw. Unterbrechungen) oder ähnlich hoch liegt (z. B. widrige Umweltbedingungen) (vgl. *Anhang Tabelle A.3*).

Abbildung 4-2: Unzureichend zur Verfügung stehende Ressourcen (Anteil gar nicht und in geringem Maß)



Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ Erhebung 2014 u. Zusatzstichprobe „Sachsen-Anhalt“

Die zweite Dimension für die Qualität der Arbeit sind die vorhandenen Ressourcen. Sie ermöglichen es im günstigsten Fall, die Anforderungen an die Tätigkeiten zu erledigen bzw. besser mit ihnen umzugehen. Beim Interview wurde hierzu gefragt, ob den Beschäftigten die entsprechenden Ressourcen gar nicht, in geringem Maß, in hohem Maß oder in sehr hohem Maß zur Verfügung stehen. Für die Auswertung wurden die beiden Kategorien „gar nicht“ und „in geringem Maß“ zusammengefasst.

Ein hoher Anteil der Beschäftigten sieht für sich kaum Aufstiegschancen, hat kaum Einfluss auf die Arbeitsmenge und auf die Gestaltung der Arbeitszeit (vgl. *Abbildung 4-2*). Diese drei Punkte werden von mehr als zwei Drittel als nicht oder nur unzureichend vorhanden genannt. Ein offenes Meinungsklima, Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung, selbstständige Einteilung und Planung der Arbeit sehen ungefähr die Hälfte der Beschäftigten nicht als ausreichend gegeben an.

Mehr als ein Drittel der Beschäftigten fühlt sich als nicht rechtzeitig über sie betreffende Entwicklungen informiert; sieht für ihren Betrieb nicht, dass die Kollegialität gefördert wird, sie eigene Ideen einbringen können, sie ihr Wissen und Können im Rahmen ihrer Tätigkeit weiterentwickeln können, sie persönliche Wertschätzung von Vorgesetzten erfahren und dass die Arbeit gut geplant wird. Umgekehrt identifizieren sich 82 % mit ihrer Arbeit, 83 % fühlen sich von ihren Kollegen und Kolleginnen unterstützt und 89 % sehen in ihrer Arbeit einen sinnvollen Beitrag zur betrieblichen Entwicklung. Einen wichtigen Beitrag zur Gesellschaft sehen 84 %.

Im Vergleich zu Ostdeutschland fällt auf, dass die Ausprägungen in Sachsen-Anhalt eher ungünstiger ausfallen. Dies betrifft signifikant die Punkte Aufstiegschancen, Gestaltung der Arbeitszeit, die Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung, selbstständige Planung und Einteilung der Arbeit sowie Möglichkeit, Wissen und Können weiterzuentwickeln.<sup>27</sup> Bei den anderen Ressourcen sind die Unterschiede zu gering, um hier von einer wirklichen Differenz auszugehen.

Im Vergleich zu Westdeutschland (siehe *Anhang Tabelle A.4*) fallen die Einschätzungen der Befragten wie bereits bei den Anforderungen weniger kritisch aus. Markant ist es jedoch bei den Punkten Gestaltung der Arbeitszeit (56 % der westdeutschen Befragten haben wenig bis keine Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitszeit gegenüber 66 % in Sachsen-Anhalt) und selbstständige Planung und Einteilung der Arbeit (wenig bis kein Einfluss bei 36 % in Westdeutschland gegenüber 47 % in Sachsen-Anhalt).

Dabei zeigen sich wiederum deutliche Unterschiede zwischen den Branchen. Im produzierenden Gewerbe sind deutliche Ost-West-Unterschiede sichtbar (vgl. *Anhang Tabelle A.5*): So sehen 77 % der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt gegenüber 54 % der Beschäftigten in Westdeutschland keine Möglichkeit, auf ihre Arbeitszeit einen Einfluss zu nehmen. Und kaum einen Einfluss auf die Planung und Gestaltung ihrer Arbeit berichten 60 % in Sachsen-Anhalt gegenüber 37 % in Westdeutschland.

Im Baugewerbe sind die Unterschiede deutlich schwächer ausgeprägt und fallen tendenziell günstiger für Sachsen-Anhalt aus.<sup>28</sup>

Nun ließe sich vermuten, dass gerade die als nicht ausreichend empfundene Wertschätzung, Förderung von Kollegialität und Meinungsklima seitens des Betriebes durch das Alter oder die Betriebszugehörigkeit beeinflusst werden.

Für das Alter scheint eine gewisse Beziehung zu bestehen: In der jüngsten Altersgruppe sind die Anteile in allen drei Dimensionen am niedrigsten und steigen bei Kollegialität und Meinungsklima auch in der folgenden Altersstufen leicht an (vgl. *Abbildung 4-3*). Insbesondere steigen bei Kollegialität die kritischen Bewertungen mit den Altersstufen – ältere Beschäftigte

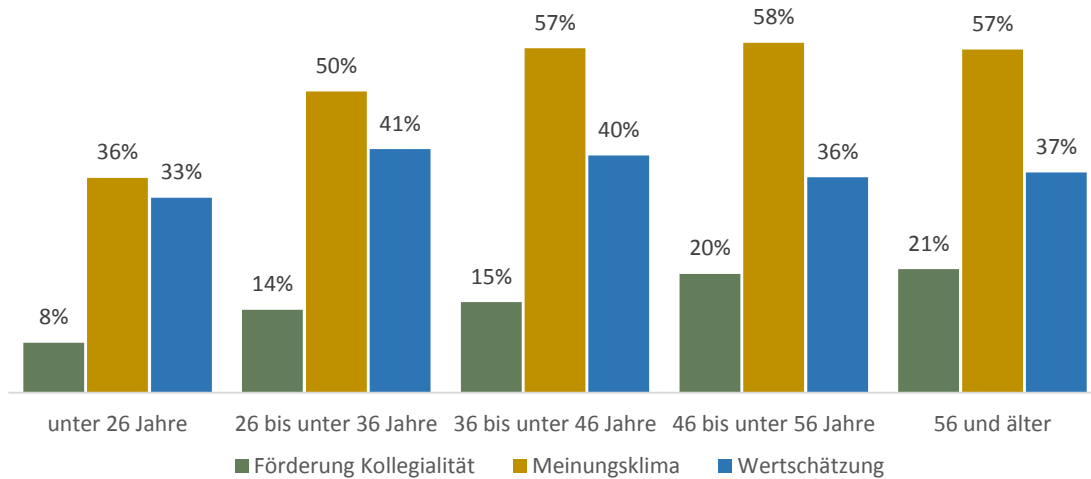
---

<sup>27</sup> Signifikant auf dem 5 %-Niveau. Andere Unterschiede sind nicht auf diesem Niveau signifikant.

<sup>28</sup> Aufgrund der geringeren Fallzahlen sind die Differenzen zumeist nicht signifikant.

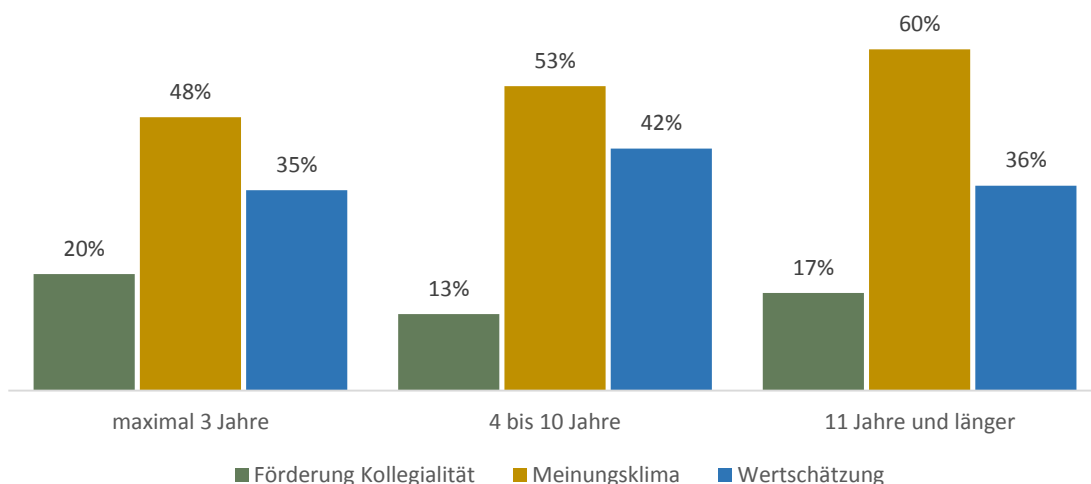
sehen diesen Zusammenhang kritischer.<sup>29</sup> Dennoch wird sie von der Mehrzahl der Beschäftigten eher positiv bewertet.

Abbildung 4-3: Förderung von Kollegialität und Meinungsklima im Betrieb (Anteil gar nicht bzw. in geringem Maß) in Abhängigkeit vom Alter (ohne Auszubildende)



Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ Erhebung 2014 u. Zusatzstichprobe „Sachsen-Anhalt“

Abbildung 4-4: Förderung von Kollegialität, Meinungsklima und Wertschätzung von Vorgesetzten im Betrieb (Anteil gar nicht bzw. in geringem Maß) in Abhängigkeit von Betriebszugehörigkeit (ohne Auszubildende)



Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ Erhebung 2014 u. Zusatzstichprobe „Sachsen-Anhalt“

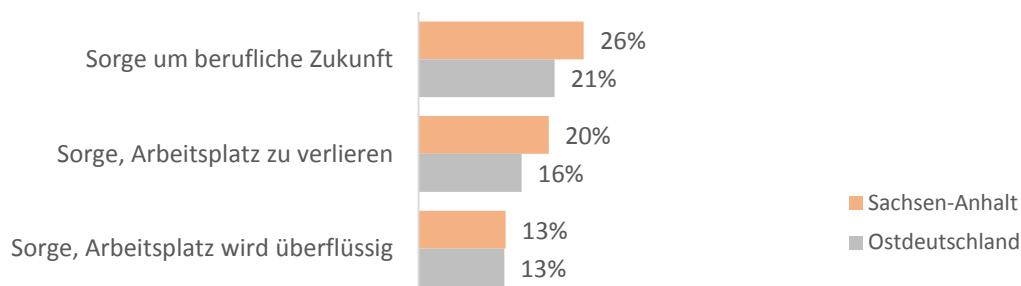
Anders sieht es bei der Frage nach dem Meinungsklima aus. Dies wird von der Mehrzahl der Beschäftigten eher kritisch bewertet und steigt mit dem Alter und der Betriebszugehörigkeit

<sup>29</sup> Die Ergebnisse der verschiedenen Signifikanztests sind nicht eindeutig, wenn man die Befragten in zwei Gruppen teilt: unter 46 und 46 Jährigen und älter. Das 5%-Niveau wird knapp verfehlt.

etwas an.<sup>30</sup> Bei der von den Vorgesetzten entgegengebrachten Wertschätzung lässt sich dagegen keine Entwicklung in Abhängigkeit vom Alter oder der Betriebszugehörigkeit erkennen (vgl. *Abbildung 4-3* und *Abbildung 4-4*). Etwas mehr als ein Drittel der Beschäftigten sieht sie als unzureichend oder als nicht vorhanden.<sup>31</sup>

Ein wichtiger Aspekt der Qualität der Arbeit sind die damit verbundenen Sorgen: Verlust der konkreten Tätigkeit, Verlust des Arbeitsplatzes und die Sorge um die generelle berufliche Zukunft. Ein Viertel der Beschäftigten macht sich oft oder sehr häufig Sorgen über ihre berufliche Zukunft (im Allgemeinen) und ein Fünftel macht sich Sorgen, dass sie ihren Arbeitsplatz verlieren (vgl. *Abbildung 4-5*). Niedriger ist der Anteil derjenigen, die aufgrund von technischen oder organisatorischen Entwicklungen befürchten, dass ihr konkreter Arbeitsplatz, also ihre Tätigkeit, überflüssig wird. Insgesamt geht ein Teil der Beschäftigten eher davon aus, dass ihre ausgeübte Tätigkeit nicht rationalisiert wird, jedoch sie ihren Arbeitsplatz z. B. aufgrund wirtschaftlicher Entwicklungen oder strategischer Entscheidungen verlieren können. Die positive Information: Der weitaus größte Teil der Beschäftigten macht sich keine akuten Sorgen um seine berufliche Zukunft.

Abbildung 4-5: Arbeitsbezogene Sorgen (Anteil oft und sehr häufig)



Anmerkungen: Zusammengefasst sich die Antwortvorgaben: „Oft“ oder „sehr häufig“.  
Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ Erhebung 2014 u. Zusatzstichprobe „Sachsen-Anhalt“.

Neben den Sorgen sind Einkommenskomponenten sowie die mit der Tätigkeit verknüpften betrieblichen Sozialleistungen das dritte Kriterium, Einkommen und Sicherheit, für den DGB-Index „Gute Arbeit“. Ausreichende Rentenansprüche, weitere Sozialleistungen (z. B. zur Kinderbetreuung), Angebote zur Gesundheitsförderung und zur Verbesserung der Altersvorsorge sind nach der Meinung von zum Teil mehr als drei Viertel der Beschäftigten nicht oder nicht in einem ausreichendem Maß vorhanden (vgl. *Abbildung 4-6*).<sup>32</sup> Die Angemessenheit und die Höhe des Arbeitseinkommens sehen ungefähr die Hälfte der Befragten als nicht gegeben.<sup>33</sup>

<sup>30</sup> Auch hier sind die Signifikanztests nicht ganz eindeutig, da zum Teil das 5%-Signifikanzniveau verfehlt wird – dies spricht zumindest für einen tendenziellen Zusammenhang, der aber durch andere Faktoren stark beeinflusst wird.

<sup>31</sup> Vergleiche zu Ostdeutschland bzw. Westdeutschland zeigen keine markanten Unterschiede.

<sup>32</sup> Bei Rentenansprüchen lauten die beiden zusammengefassten Antwortoptionen: „Es wird nicht ausreichen“ und „Es wird gerade ausreichen“.

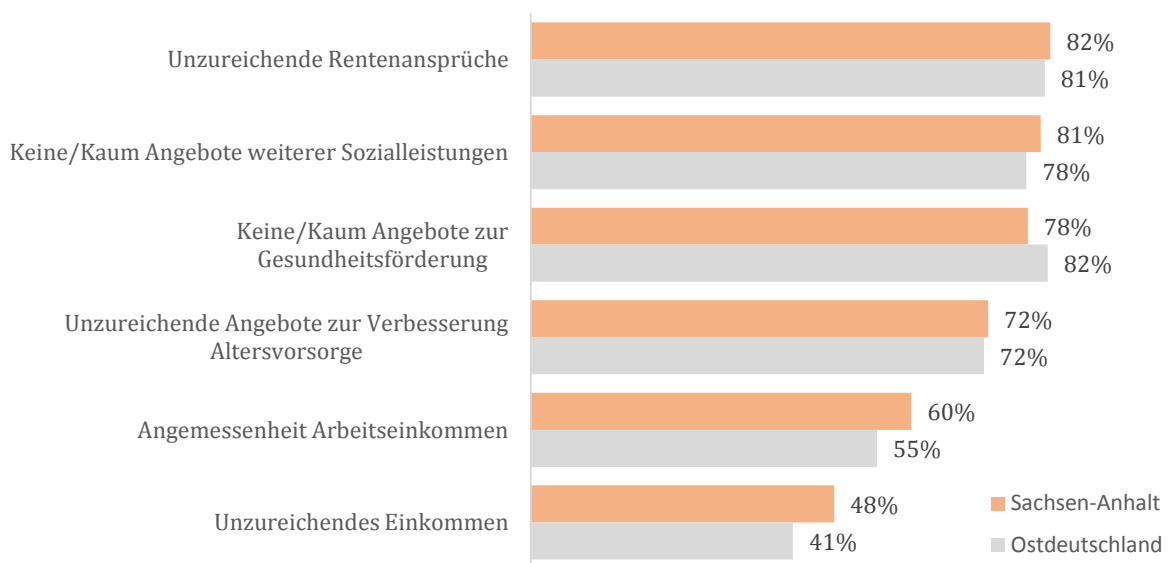
<sup>33</sup> Bei Höhe des Arbeitseinkommens lauten die beiden zusammengefassten Antwortoptionen: „Es reicht nicht aus“ und „Es reicht gerade aus“. Die Formulierung „es reicht gerade aus“ kann als unzureichend interpretiert werden, da das Einkommen keine Spielräume für Ersparnisse lässt (z. B. für unerwartete Ausgaben).



Auch in diesem dritten Bereich ist das Bild für Sachsen-Anhalt etwas ungünstiger als für Ostdeutschland. Signifikant sind die Unterschiede bei der Angemessenheit und der Höhe des Einkommens wie bei der Sorge, den Arbeitsplatz zu verlieren.<sup>34</sup>

Im Vergleich zu Westdeutschland fallen die Werte wieder etwas höher aus, das heißt, dass Einkommen und Sicherheit in Sachsen-Anhalt häufiger als in Westdeutschland als unzureichend angesehen werden (vgl. *Anhang Tabelle A.6*). Größere Unterschiede gibt es insbesondere bezogen auf die Angemessenheit des Einkommens („nicht angemessen“ sagen 60 % in Sachsen-Anhalt aber nur 48 % in Westdeutschland) wie die Angebote zur zusätzlichen Altersvorsorge („kein bzw. geringes Angebot“ für 72 % in Sachsen-Anhalt zu 61 % in Westdeutschland).<sup>35</sup>

Abbildung 4-6: Unzureichende Einkommenskomponenten und betriebliche Sozialleistungen (Anteil gar nicht und in geringem Maß)



Anmerkungen: Zusammengefasst wurden bei Rentenansprüche und Arbeitseinkommen die Angaben „Es wird nicht ausreichen“.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ Erhebung 2014 u. Zusatzstichprobe „Sachsen-Anhalt“

Allerdings sind die Unterschiede ebenfalls abhängig vom Wirtschaftszweig (vgl. *Anhang Tabelle A.7*). Sie fallen deutlicher im produzierenden Gewerbe als in der Bauwirtschaft aus. Sorgen machen sich weder in West- noch in Ostdeutschland die Mehrzahl der Beschäftigten – hier gibt es keine Unterschiede im produzierenden Gewerbe, dagegen etwas höhere Anteile in Sachsen-Anhalt im Baugewerbe. Die Beschäftigten in Sachsen-Anhalt im Baugewerbe sorgen sich häufiger, dass ihr Arbeitsplatz überflüssig wird. Anders sieht es beim Einkommen und den Zusatzleistungen aus. Hier gibt es durchaus signifikante Unterschiede zu den Beschäftigten aus Westdeutschland im produzierenden Gewerbe, die durchgängig zuungunsten der Beschäftigten aus Sachsen-Anhalt ausfallen. Im Baugewerbe lässt sich dies nicht eindeutig sagen, hier variieren die Anteile je nach Frage.

## 4.2 Beanspruchungen

Nun sind mit der Tätigkeit verknüpfte Belastungen bzw. Anforderungen nicht gleich Beanspruchungen. Inwieweit diese äußeren Belastungen letztlich zu psychischen und physischen Beanspruchungen führen liegt u. a. an den Möglichkeiten, mit ihnen umzugehen, sie zu ver-

<sup>34</sup> Signifikant auf dem 5 %-Niveau. Andere Unterschiede sind nicht auf diesem Niveau signifikant.

<sup>35</sup> Unterschiede signifikant auf 5 %-Niveau.

arbeiten und sich von ihnen zu erholen. Bei einem im normativen Sinne guten Arbeitsplatz sollten dazu die notwendigen Rahmenbedingungen zur Verfügung stehen. Dies gilt insbesondere bei Arbeitsplätzen, die durch ihre Struktur und ihr Aufgabengebiet von vornherein besonders belastend sind (z. B. Schichtarbeit).

Unter diesem Gesichtspunkt sind insbesondere die Beanspruchungen interessant, die vonseiten der Beschäftigten formuliert werden. Dazu wurde im Fragebogen zweistufig gefragt: Im ersten Zugang wurde gefragt, inwieweit Anforderungen vorkommen bzw. Ressourcen und Einkommen in einem bestimmten Maße vorhanden sind. Kommen Anforderungen vor oder sind Ressourcen und Einkommen nicht im ausreichenden Maße vorhanden, dann wird nachgefragt, inwiefern dies als belastend von den jeweiligen Befragten wahrgenommen wird. So kann es durchaus sein, dass keine Maßnahmen zur Gesundheitsförderung angeboten werden, dies jedoch auf Seiten der Beschäftigten nicht weiter als Problem angesehen wird. Da bei den psychischen, physischen, sozialen und zeitlichen Anforderungen auch hin und wieder vorkommende Belastungen als beanspruchend empfunden werden, wurde auch in diesem Fall nachgefragt. Daher können die Anteile bei Belastungen höher ausfallen als bei den Häufigkeiten.

Der Bereich mit den stärksten Beanspruchungen sind die materiellen Leistungen, also Einkommen und betriebliche Sozialleistungen (vgl. *Abbildung 4-7*). Hierbei stechen die als unzureichend wahrgenommenen Rentenansprüche hervor: 62 % der Befragten empfinden sich dadurch als stark oder eher stark belastend. Durch nicht angemessenes Einkommen wie die Höhe des Arbeitseinkommens sind immerhin noch 42 % bzw. 38 % beansprucht.

Die Sorge um die berufliche Zukunft und den Verlust des Arbeitsplatzes, beansprucht immerhin noch jede vierte beschäftigte Person. Fehlende bzw. unzureichende Sozialleistungen belasten 16 % und die Sorge, dass der Arbeitsplatz durch technische oder wirtschaftliche Entwicklungen überflüssig wird, äußern 14 %.

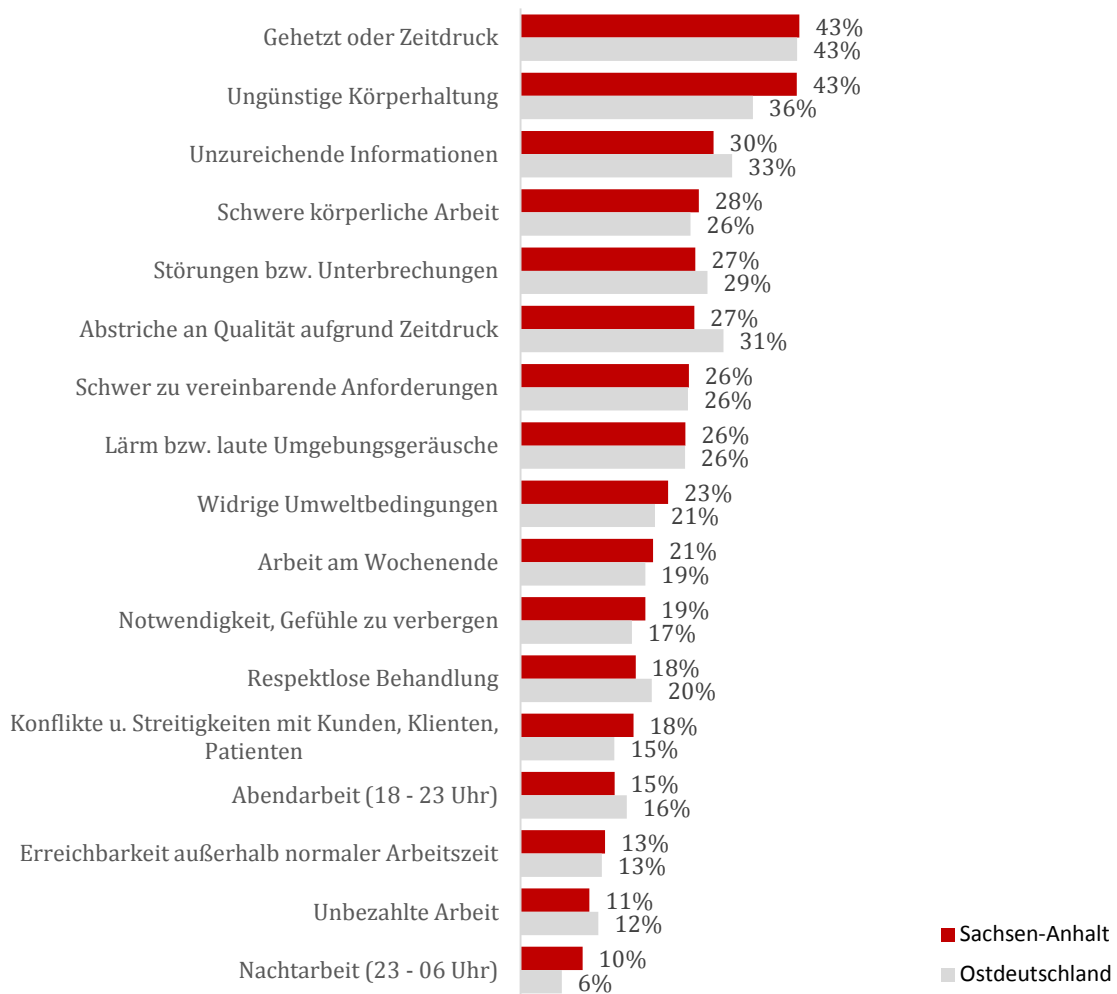
Abbildung 4-7: Beanspruchung durch mangelndes Einkommen und betriebliche Sozialleistungen (Anteil eher stark und stark belastend)



Die Beanspruchungen in diesem Bereich werden in Sachsen-Anhalt im Vergleich zu den anderen ostdeutschen Beschäftigten häufiger genannt. Signifikant höher sind die Beanspruchung durch die nicht ausreichenden betrieblichen Angebote zur Verbesserung der Altersvorsorge und die Sorge um die berufliche Zukunft.<sup>36</sup>

Zwar gilt auch hier der Sachverhalt, dass die Reihenfolge wie die Höhe der Anteile ähnlich wie in Westdeutschland sind. Jedoch sind die Unterschiede deutlich ausgeprägter. So empfinden 42 % der Beschäftigten sich durch ihr nicht angemessenes Arbeitseinkommen als beansprucht im Gegensatz zu 30 % der westdeutschen Beschäftigten und 62 % sehen sich beansprucht durch nicht oder gerade ausreichende Rentenansprüche im Vergleich zu 52 % in Westdeutschland. Bei der Höhe des Einkommens ist der Unterschied zwar nicht ganz so hoch, aber immer noch deutlich: 38 % zu 30 %.<sup>37</sup>

Abbildung 4-8: Beanspruchung durch Anforderungen (Anteil eher stark und stark)



Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ Erhebung 2014 u. Zusatzstichprobe „Sachsen-Anhalt“

Die Anteile von eher stark oder stark belastend empfundenen Anforderungen und Gefährdungen liegen deutlich unter den Häufigkeiten (vgl. *Abbildung 4-8*). Als beanspruchend werden deutlich weniger Anforderungen interpretiert. Zeitdruck und ungünstige Körperhaltung sind die beiden am häufigsten genannten Beanspruchungen bei den Anforderungen. Sie

<sup>36</sup> Signifikant auf dem 5 %-Niveau.

<sup>37</sup> Unterschiede signifikant auf 5 %-Niveau.

werden von 43 % der Befragten aus Sachsen-Anhalt als eher stark oder stark belastend empfunden. Annähernd ein Drittel sieht sich durch unzureichende Informationen stark oder eher stark beansprucht. Schwere körperliche Arbeit, Störungen bei der Arbeit, Abstriche an der Qualität der Arbeit aufgrund Zeitdruck, schwer vereinbare Anforderungen, Lärm bzw. laute Umweltgeräusche und widrige Umweltbedingungen sind für ungefähr einem Viertel der Beschäftigten eher stark oder stark belastend. Arbeit am Wochenende und die Notwendigkeit, Gefühle zu verbergen, respektlose Behandlung und Konflikte mit Kunden sind für annähernd ein Fünftel der Befragten kritisch.

Im Vergleich zu Ostdeutschland sind die Unterschiede gering. Signifikante Unterschiede gibt es nur bei ungünstiger Körperhaltung, Konflikte mit Kunden sowie – auf geringem Niveau – bei Nacharbeit. In allen dieser drei Fällen ist die geäußerte Beanspruchung in Sachsen-Anhalt etwas höher als im Durchschnitt der anderen ostdeutschen Bundesländer.

Im Vergleich zu Westdeutschland sind die Anteile von Beschäftigten, die Beanspruchungen durch Anforderungen artikulieren, zumeist etwas höher. Keine signifikanten Unterschiede gibt es bei der Häufigkeit von gehetzt oder unter Zeitdruck stehen, Störungen und Unterbrechungen, unzureichenden Informationen, respektloser Behandlung und unbezahlte Arbeit leisten (vgl. *Anhang Tabelle A.8*). Der höheren Belastung durch Gefährdung und Anforderungen entspricht damit auch eine höhere Beanspruchung in diesen Bereichen.

Insgesamt niedriger sind die formulierten Beanspruchungen durch mangelnde bzw. fehlende Ressourcen (vgl. *Abbildung 4-9*). Kein oder ein eingeschränktes Meinungsklima und die nicht rechtzeitig übermittelten Informationen über Entscheidungen, die die Beschäftigten betreffen, sind hier die beiden am häufigsten genannten Beanspruchungen.

Gefolgt werden sie von der Beanspruchung durch mangelnde gute Planung der Arbeit seitens der Vorgesetzten, nicht vorhandenen Einfluss auf die Arbeitsmenge und der fehlenden Wertschätzung durch die Vorgesetzten, die noch von 17 % bis 18 % als beanspruchend wahrgenommen werden. Etwas weniger häufig werden fehlende Gestaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten gesehen: Gestaltung der Arbeitszeit, Planung und Einteilung der Arbeit, Aufstiegschancen, eigene Ideen einbringen zu können oder Wissen und Können weiterzuentwickeln. Sehr gering sind die Anteile der Beschäftigten, die sich durch mangelnde kollegiale Unterstützung, fehlender Identifikation mit ihrer Arbeit und ihrem nicht empfundenen Beitragen zur Gesellschaft sowie zur betrieblichen Entwicklung belastet empfinden.

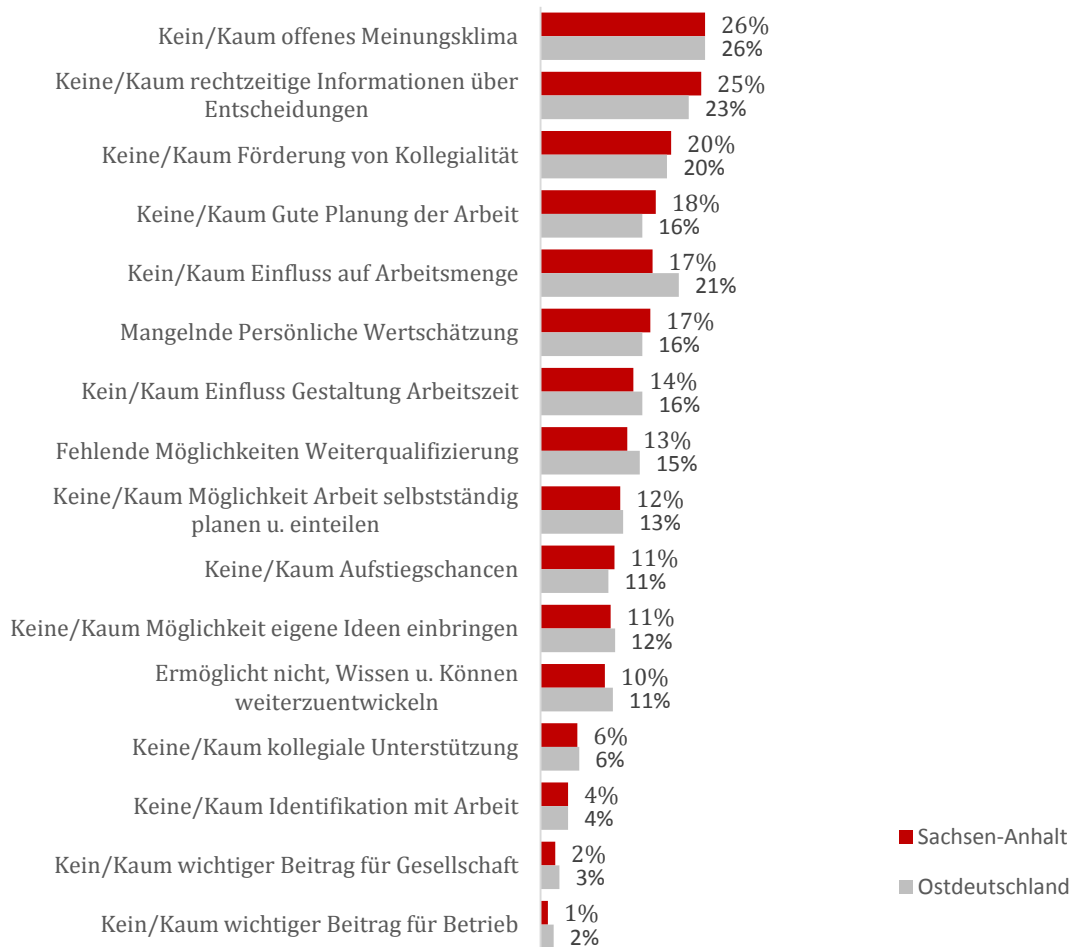
Der Unterschied zu Ostdeutschland ist minimal. Lediglich rechtzeitige Information über Entscheidungen und fehlende gute Planung der Arbeit durch die Vorgesetzten sind signifikant – die Differenzen sind aber gering. Auch wenn kein signifikanter Unterschied zu Ostdeutschland besteht, ist es angesichts umfangreicher Fördermöglichkeiten doch auffallend, dass jede/r zehnte Befragte sich durch fehlende Weiterbildungsmöglichkeiten (sehr) stark belastet fühlt.

Auch zu Westdeutschland sind die Unterschiede insgesamt nicht sonderlich ausgeprägt (vgl. *Anhang Tabelle A.8*): Die Reihenfolge der Beanspruchungen ist ebenso wie die Größenordnung ähnlich. Sie fallen deutlich niedriger aus als bei den Belastungen durch fehlende oder nicht ausreichend vorhandenen Ressourcen. Ein interessanter Punkt betrifft die fehlenden bzw. unzureichenden Aufstiegschancen: Hier berichten mehr westdeutsche Beschäftigte, dass sie sich dadurch beansprucht fühlen als Beschäftigte aus Sachsen-Anhalt (13 % zu 11 %).<sup>38</sup> Insgesamt sind es jedoch eher wenige Beschäftigte.

---

<sup>38</sup> Unterschied signifikant auf 5 %-Niveau.

Abbildung 4-9: Beanspruchung durch mangelnde Ressourcen (Anteile eher stark und stark belastend)



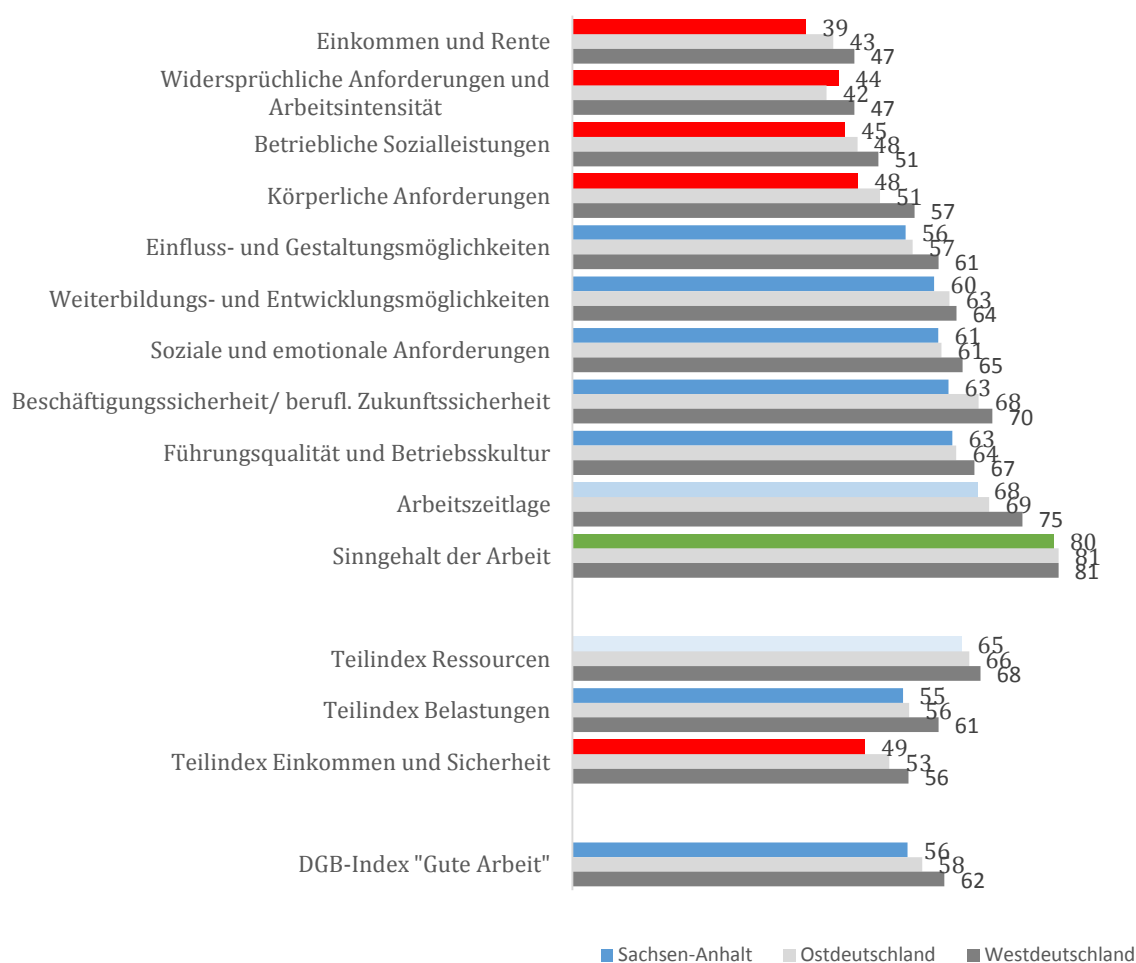
Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ Erhebung 2014 u. Zusatzstichprobe „Sachsen-Anhalt“

Fragen des Arbeitseinkommens, wozu auch die Rentenansprüche gehören, dominieren die Beanspruchungen. Bei den Arbeitsbelastungen sehen sich die meisten Beschäftigten vor allem durch den zeitlichen Druck und durch die ungünstige Körperhaltung beansprucht. Ressourcen, v. a. so sie die Entwicklung der „Employability“ betreffen bzw. die berufliche Weiterentwicklung, werden zwar als fehlend wahrgenommen, aber weniger als beanspruchend. Das Dilemma dabei ist: Diese fehlenden Optionen führen erst später zu Konsequenzen und führen nicht direkt zu Beanspruchungen (physisch, psychisch, sozial und zeitlich).

## 5 DGB-Index „Gute Arbeit“: Indexwerte

Im DGB-Index „Gute Arbeit“ wird durch eine Umrechnung der Belastungen und Beanspruchungen eine Gesamtsicht auf die Arbeitsbedingungen und die Qualität der Arbeit aus Sicht der Beschäftigten versucht. Dabei erfolgt die Umrechnung in eine Werteskala von 0 bis 100 Punkte, wobei die Qualität der Arbeit mit der Anzahl der Punkte steigt. Die Punktevergabe und die Grenzziehung wurden so gewählt, dass über 80 Punkte von „guter Arbeit“, zwischen 50 und 79 Punkte von „mittlerer Arbeit“ und unter 50 Punkte von „schlechter“ oder „ungünstiger“ Arbeit gesprochen werden kann. Im unteren Bereich kumulieren Beanspruchungen, im obersten Bereich liegen keine Belastungen und Beanspruchungen vor. Der mittlere Bereich ist durch eine Überschneidung von Belastungen und Beanspruchungen in einigen Bereichen mit Entlastungen und guten Arbeitsbedingungen in anderen Bereichen charakterisiert.

Abbildung 5-1: DGB-Index "Gute Arbeit" – Indexwerte (0 – 100)



Anmerkung: unter 50 Punkten: schlechte Arbeit; 50 bis unter 65 Punkte: Arbeitsqualität im unteren und 65 bis unter 80 Punkte: Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld; ab 80 Punkten: Gute Arbeit  
 Farbliche Hervorhebung der Werte von Sachsen-Anhalt entsprechend der Qualität der Arbeit bei jeweiligem Kriterium.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ Erhebung 2014 u. Zusatzstichprobe „Sachsen-Anhalt“

Auf der Ebene der Einzelfragen ist die vorher gewählte Sichtweise auf die Anteile hilfreicher für die Interpretation. Um jedoch einen Überblick über die Arbeitsbedingungen insgesamt zu erhalten, also eine Gesamtschau, ist die aggregierte Ebene der Kriterien, der Teilindizes und des Indexes sinnvoller. Die Farbgebung ist so gewählt, dass sie die Stufen „Guter Arbeit“

signalisiert: Rot für schlechte Arbeit, dunkleres Blau für Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld, helleres Blau für Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld und Grün für gute Arbeit.

Bei der Interpretation ist zudem zu beachten, dass es sich um Punktwerte und nicht um Prozentangaben handelt. Bei der vorhergehenden Darstellung waren hohe Werte negativ, da sie einen hohen Anteil an belasteten bzw. beanspruchten Beschäftigten signalisierten. Hier sind hohe Werte positiv. Deshalb wurden die Kriterien in umgekehrter Reihenfolge abgetragen: von niedrigen Werten in Richtung hohe Werte.

Die bisherigen Ergebnisse haben bereits gezeigt, dass vor allem der Bereich des Einkommens kritisch von den Beschäftigten gesehen wird. Dieser besonders kritischen Rolle dieses Bereichs entspricht der niedrigste Wert von 39 Punkten. Ebenfalls im kritischen Bereich sind die widersprüchlichen Anforderungen und die Arbeitsintensität sowie die betrieblichen Sozialleistungen und die körperlichen Anforderungen. Alle vier Kriterien bewegen sich unterhalb von 50 Punkten und damit im kritischen Bereich, in dem die Beanspruchungen der Beschäftigten hoch sind.

Im unteren mittleren Bereich der Arbeitsqualität finden sich die Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten, die Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, die sozialen und emotionalen Anforderungen, die Beschäftigungssicherheit und die Führungsqualität und Betriebskultur. Die Arbeitszeitlage bewegt sich im oberen mittleren Bereich und der Sinngehalt der Arbeit liegt im Bereich gute Arbeit mit mehr als 80 Punkten.

Damit liegt der Teilindex „Einkommen und Sicherheit“ im kritischen Bereich mit 49 Punkten, die „Belastungen“ bewegen liegen knapp über dieser Grenze mit 55 Punkten und die „Ressourcen“ stehen mit 65 Punkte knapp im oberen Mittelfeld. Der Gesamtindex liegt mit 56 Punkten im unteren Mittelfeld.

Im Vergleich zu den anderen ostdeutschen Bundesländern liegt Sachsen-Anhalt, wie bereits bei der Diskussion der Verteilung angedeutet, etwas ungünstiger. Einkommen und Rente, betriebliche Sozialleistungen, körperliche Anforderungen, Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie Beschäftigungssicherung und Zukunftssicherheit weisen in Sachsen-Anhalt einen signifikant ungünstigeren Wert auf als in den anderen ostdeutschen Bundesländern. Lediglich bei den widersprüchlichen Arbeitsanforderungen und der Arbeitsintensität liegen die Beschäftigten in Sachsen-Anhalt etwas günstiger, allerdings ist die Differenz nicht signifikant.<sup>39</sup>

Für die westdeutschen Bundesländer gilt, dass sie insgesamt zumeist etwas günstiger abschneiden. Bei Einkommen und Rente fällt dieser Unterschied durchaus zugunsten der westdeutschen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen aus. Aber selbst dort unterschreitet der Indexwert die kritische Grenze von 50 Punkten. Etwas anders sieht es im Bereich betrieblicher Sozialleistungen und körperlicher Anforderungen aus. Während sich die Index-Werte in Sachsen-Anhalt im kritischen Bereich unterhalb von 50 Punkten bewegen, liegen die westdeutschen Werte leicht oberhalb dieser Grenze.

Gering sind die Unterschiede in den Bereichen Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten, Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, Führungsqualität und Betriebskultur. Keinen Unterschied gibt es im Bereich Sinn der Arbeit. Hier liegen alle Beschäftigten im grünen Bereich, d. h., dass sie ihre Tätigkeit als sehr sinnvoll ansehen.

Damit sind die Unterschiede zwischen Westdeutschland und Sachsen-Anhalt in den beiden Bereichen Einkommen und Sicherheit sowie Belastungen anzusiedeln. Bei den Belastungen

---

<sup>39</sup> Unterschiede signifikant auf dem 5 %-Niveau.

wirkt sich vor allem der höhere Anteil von Beschäftigten aus, die körperliche Belastungen berichten.

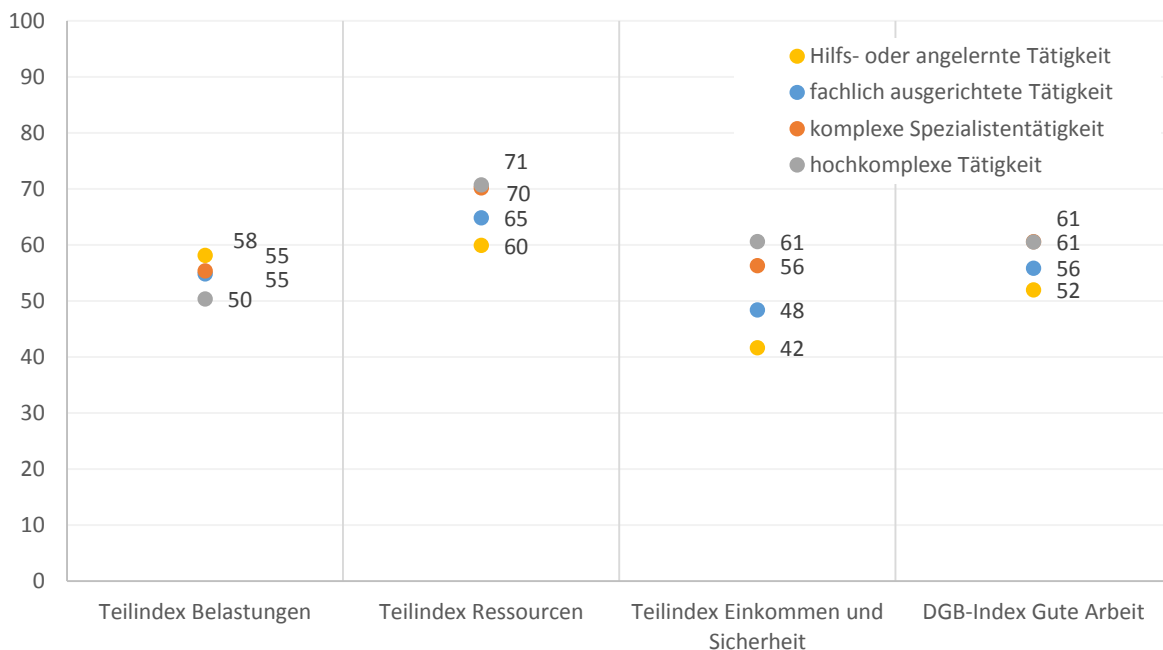
Insofern bestätigt dieses Ergebnis die vorhergehenden Analysen, dass Einkommen ein besonderes Problem in Sachsen-Anhalt ist. Aber auch die anderen Elemente der Arbeitsqualität sind kritisch, hier vor allem die Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie die wahrgenommene Beschäftigungs- und Zukunftssicherheit.

### 5.1 DGB-Index „Gute Arbeit“ nach Merkmalen der Tätigkeit

Allerdings verdeckt eine generelle Sichtweise auf den Index die interne Heterogenität und die Unterschiedlichkeit der Arbeitsbedingungen. Deshalb soll in einem weiteren Schritt der Index nach relevanten Merkmalen der Tätigkeit aufgeschlüsselt werden.

Ein relevantes Merkmal ist die erforderliche Qualifikation für die ausgeübte Tätigkeit. Dazu wurden die Beschäftigten gebeten, die in der Regel erforderliche Qualifikation ihrer Tätigkeit einzuschätzen. Dazu wurden vier Antwortvorgaben angeboten: Hilfs- und angelernte Tätigkeit, eine fachlich ausgerichtete Tätigkeit, komplexe Spezialistentätigkeit, die eine weiterführende Qualifikation erfordert (z. B. Techniker, Berufsakademie, Bachelor) und hochkomplexe Tätigkeit, die in der Regel ein Hochschulstudium mit Master bzw. Diplom voraussetzt.

Abbildung 5-2: DGB-Index "Gute Arbeit" - nach Qualifikationsanforderung der ausgeübten Tätigkeit (Punkte)



Anmerkung: unter 50 Punkten: schlechte Arbeit; 50 bis unter 65 Punkte: Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld; 65 bis unter 80 Punkte: Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld; ab 80 Punkten: Gute Arbeit

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ Erhebung 2014 u. Zusatzstichprobe „Sachsen-Anhalt“

Hochkomplexe Tätigkeiten und Spezialistentätigkeiten liegen im Index identisch bei 61 Punkten und damit deutlich höher als angelernte Tätigkeiten, die im Durchschnitt auf 52 Punkten kommen, und fachlich ausgerichtete Tätigkeiten mit 56 Punkten. Interessant ist dabei, dass beim Teilindex Belastungen die Unterschiede weniger ausgeprägt sind als beim Teilindex Ressourcen und vor allem beim Teilindex Einkommen und Sicherheit. Beim Teilindex Belastungen ist bemerkenswert, dass hochkomplexe Tätigkeiten mit 50 Punkten den ungünstigsten Wert aufweisen, während angelernte Tätigkeiten im Durchschnitt auf einen besseren Wert von 58 Punkten kommen. Hier ist das Verhältnis von Qualifikation und Belastung also



tendenziell umgekehrt. Allerdings stehen den qualifizierteren Tätigkeiten mehr Ressourcen zur Verfügung – was sich in einem deutlich besseren Wert in diesem Bereich mit 71 bzw. 70 Punkten im Vergleich zu 60 Punkten niederschlägt. Am stärksten unterscheiden sich diese Gruppen beim Teilindex Einkommen und Sicherheit: Während die Beschäftigten in hochkomplexen Tätigkeiten einen Wert von 61 erreichen, kommen die Beschäftigten in angelernten Tätigkeiten lediglich auf 42 Punkte und selbst die Beschäftigten in fachlich ausgerichteten Tätigkeiten erzielen nur 48 Punkte und liegen damit ebenfalls unter der kritischen Grenze von 50 Punkten.

Ein weiteres wichtiges Differenzierungskriterium ist der Wirtschaftszweig. Fasst man die Wirtschaftszweige soweit zusammen, dass die ungewichteten Fallzahlen jeweils über 30 liegen, lassen sich 12 Wirtschaftszweige unterscheiden. Die Bandbreite des DGB-Index „Gute Arbeit“ reicht von 51 Punkten im verarbeitenden Gewerbe bis zu 64 Punkten im Bereich Finanz- und Versicherungsdienstleistungen einschl. Wohnungswesen (vgl. *Tabelle 5. 1*).<sup>40</sup>

- Im Bereich der Land- und Forstwirtschaft einschließlich Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden beeinflussen die körperlichen Anforderungen Einkommen und Rente, die widersprüchlichen Arbeitsanforderungen und die Arbeitsintensität sowie die betrieblichen Sozialleistungen den Index negativ. Positiv sind die geringen Belastungen durch soziale und emotionale Anforderungen.
- Im verarbeitenden Gewerbe sind vor allem die Punkte Einkommen und Rente, körperliche Anforderungen, betriebliche Sozialleistungen, widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität sowie die Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten kritisch. Günstigere Werte sind bei den sozialen und emotionalen Anforderungen zu verzeichnen.
- Beschäftigte aus Ver- und Versorgungsunternehmen weisen verhältnismäßig günstige Werte auf. Einkommen und Rente ist jedoch auch bei ihnen eher kritisch. Positiv sticht bei ihnen die geringe Belastung durch die Arbeitszeitlage und durch soziale und emotionale Anforderungen hervor.
- Im Baugewerbe sind die Einkommenskomponenten beanspruchend. Zusätzlich beanspruchen hier körperliche Anforderungen, geringe betriebliche Sozialleistungen und die widersprüchliche Arbeitsintensität und beeinflussen den Index somit negativ. Das Baugewerbe weist einen verhältnismäßig günstigen Wert bei Führungsqualität und Betriebskultur sowie bei den sozialen und emotionalen Belastungen auf.
- Beim Handel mit Kraftfahrzeugen und deren Instandsetzung dominieren bei Belastungen wiederum Einkommen und Rente, gefolgt von fehlenden betrieblichen Sozialleistungen und widersprüchlichen Anforderungen und Arbeitsintensität. Dafür ist in ihrer Bewertung die Arbeitszeitlage relativ günstig wie auch die Führungsqualität und die Betriebskultur.
- Verkehr und Lagerei zeichnen sich durch die Beanspruchung durch körperliche Anforderungen, ungünstige Einkommen und Rentenerwartungen sowie widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität aus. Beim Sinngehalt der Arbeit weisen sie umgekehrt einen relativ hohen Wert auf.
- Arbeitsplätze aus dem Finanz- und Versicherungssektor schneiden im Durchschnitt am günstigsten ab. Kritisch ist bei ihnen wie bei den meisten Gruppen der Bereich Einkommen und Rente. Ansonsten liegen die Werte eher im mittleren Bereich. Positiv sind Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten und Sinngehalt der Arbeit.
- Unternehmensbezogene Dienstleistungen weisen einen kritischen Wert bei Einkommen und Rente sowie bei betrieblichen Sozialleistungen auf. Neben dem hohen Sinngehalt der Arbeit liegen auch die Werte für Arbeitszeitlage, Führungs- und Betriebskultur, soziale und emotionale Anforderungen und körperliche Anforderungen zum Teil deutlich überdurchschnittlich.

---

<sup>40</sup> Die Gruppe „Sonstige Zweige“ ist zu heterogen für eine eindeutige Interpretation.

Tabelle 5.1: DGB-Index "Gute Arbeit" nach Wirtschaftszweig

	(A, B) Land- /Forstwirtschaft , Bergbau	(C) Verarbei- tendes Ge- werbe	(D, E) Ver- und Entsor- gung	(F) Baue- werbe	(G) Handel, Instandhal- tung Kraft- fahrzeuge	(H) Ver- kehr u. Lagerei	(K, L) Finanz- u. Versiche- rungsdienstleistungen, Woh- nungswesen	(M, N) Freiberufliche, wissenschaftl. u. sonstige unterneh- mensbezogene Dienst- leistungen	(O) öffentliche Verwal- tung	(P) Erzie- hung und Unterricht	(Q) Gesund- heits- u. Sozialwesen	(I, J, R, S, T) Sonsti- ge Zweige
Ungewichtet	42	291	45	86	149	77	50	107	206	172	304	123
Gewichtet	40	314	46	165	237	91	63	202	193	152	245	178
Einkommen und Rente	43	31	50	34	37	43	43	39	57	55	36	28
Beschäftigungssicherheit/ berufl. Zukunftssicherheit	64	59	69	62	57	64	65	58	73	72	63	60
Betriebliche Sozialleistun- gen	44	38	54	43	48	52	56	48	49	44	47	41
Arbeitszeittage	63	65	87	70	68	61	83	78	76	62	57	60
Körperliche Anforderun- gen	33	37	57	31	48	41	67	62	61	60	47	43
Widersprüchliche Anfor- derungen u. Arbeitsinten- sität	43	43	57	45	48	44	54	55	38	41	33	43
Soziale und emotionale Anforderungen	69	70	80	69	58	64	59	73	50	47	53	48
Führungsqualität und Betriebskultur	57	54	64	68	65	61	70	73	60	71	65	55
Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkei- ten	60	53	60	62	60	57	68	61	63	74	65	52
Einfluss- und Gestal- tungsmöglichkeiten	57	48	55	58	57	44	72	61	61	61	54	50
Sinngehalt der Arbeit	77	76	71	82	80	83	81	81	81	87	85	76
Teilindex Belastungen	52	54	70	54	56	53	66	67	56	53	47	48
Teilindex Ressourcen	63	58	63	67	66	61	73	69	66	74	67	58
Teilindex Einkommen und Sicherheit	50	42	57	47	47	53	55	47	59	57	49	43
<b>DGB-Index „Gute Ar- beit“</b>	<b>55</b>	<b>51</b>	<b>63</b>	<b>56</b>	<b>56</b>	<b>55</b>	<b>64</b>	<b>60</b>	<b>60</b>	<b>61</b>	<b>54</b>	<b>49</b>
Ostdeutschland	(64)	60	(55)	52	50	61	62	56	65	60	58	59
Westdeutschland	65	62	68	59	62	61	65	62	68	62	58	59



SACHSEN-ANHALT



Europäische Kommission  
Europäischer Sozialfonds  
INVESTITION IN IHRE ZUKUNFT

Anmerkung: unter 50 Punkten: schlechte Arbeit; 50 bis unter 65 Punkte: Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld; 65 bis unter 80 Punkte: Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld; ab 80 Punkten: Gute Arbeit  
Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ Erhebung 2014 u. Zusatzstichprobe „Sachsen-Anhalt“

- Die Beschäftigten aus der öffentlichen Verwaltung bewerten die widersprüchlichen Anforderungen und die Arbeitsintensität wie die betrieblichen Sozialleistungen am kritischsten. Positiv sehen sie die Arbeitszeitalage und die Beschäftigungs- bzw. Zukunftssicherheit neben dem Sinngehalt der Arbeit.
- Erziehung und Unterricht ist ein Wirtschaftszweig, in dem neben den widersprüchlichen Anforderungen und der Arbeitsintensität und den fehlenden bzw. mangelnden betrieblichen Sozialleistungen vor allem die sozialen und emotionalen Anforderungen beanspruchend sind. Umgekehrt ist hier der Sinngehalt der Arbeit am stärksten ausgeprägt, gefolgt von dem höchsten Wert bei Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten und hohen Werten bei Führungsqualität und Betriebskultur und beruflicher Zukunftssicherheit.
- Beschäftigte im Bereich Gesundheits- und Sozialwesen sehen ihre Arbeitsbedingungen vor allem in den Bereichen widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität, Einkommen und Rente sowie der Arbeitszeitalage sowie den körperlichen Anforderungen als beanspruchend an. Positiv vermerken sie den Sinngehalt ihrer Arbeit und verhältnismäßig positiv auch die Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie die Führungsqualität und Betriebskultur. Gegenüber den Unterschieden des DGB-Indexes „Gute Arbeit“ nach erforderlicher Qualifikation und Wirtschaftszweig ist der Unterschied nach Geschlecht marginal. Hier sind keine signifikanten Differenzen erkennbar.

In den beiden letzten Zeilen der *Tabelle 5.1* stehen die entsprechenden Indexwerte für die anderen ostdeutschen Bundesländer und Westdeutschland. Diese variieren ebenfalls stark zwischen den einzelnen Wirtschaftszweigen. So sind in den Bereichen Erziehung und Unterricht, Finanzdienstleistungen und unternehmensbezogene Dienstleistungen keine Unterschiede zu erkennen. Umgekehrt gibt es größere Unterschiede im verarbeitenden Gewerbe, Landwirtschaft, Verkehr und Lagerei sowie in der öffentlichen Verwaltung. Im sonstigen Bereich klaffen die Werte zwar ebenfalls stark auseinander, allerdings ist hier die Zusammensetzung zu heterogen, um eine sinnvolle Aussage treffen zu können.

Insgesamt schneidet Sachsen-Anhalt im Vergleich zu Westdeutschland eher etwas schlechter ab. Im Vergleich zu Ostdeutschland ist das Ergebnis nicht so eindeutig – hier gibt es durchaus Wirtschaftszweige, in denen die Beschäftigten aus Sachsen-Anhalt ihre Arbeitsbedingungen durchaus günstiger einstufen (z.B. Handel und Instandhaltung von Kraftfahrzeugen).

Tabelle 5.2: DGB-Index "Gute Arbeit nach Geschlecht und Alter

	<b>Geschlecht</b>		<b>Im Alter von ... bis unter ... Jahren</b>				
	Frauen	Männer	unter 26 Jahren	26 – unter 36 Jahren	36 - unter 46 Jahren	46 - unter 56 Jahren	56 Jahre und älter
Ungewichtet	579	441	37	134	247	370	232
Gewichtet	514	506	102	192	263	322	141
Belastungen	54	56	61	56	57	51	57
Ressourcen	67	66	69	65	67	65	68
Einkommen u. Sicherheit	51	53	53	51	52	50	55
DGB-Index	57	58	60	57	58	55	60

Anmerkung: unter 50 Punkten: schlechte Arbeit; 50 bis unter 65 Punkte: Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld; 65 bis unter 80 Punkte: Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld; ab 80 Punkten: Gute Arbeit

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ Erhebung 2014 u. Zusatzstichprobe „Sachsen-Anhalt“

Nach Alter zeigt sich ein U-förmiger Verlauf: hohe Werte in jungen Jahren gefolgt von niedrigeren Werten in den folgenden Jahren, insbesondere zwischen 46 und 56 Jahren, gefolgt von einem deutlichen Anstieg im letzten Altersabschnitt zwischen 56 und 65 Jahren (vgl. *Tabelle 5.2*). Dieser Verlauf lässt sich bei allen drei Teilindices beobachten, wobei die Unterschiede beim Teilindex Ressourcen nicht signifikant sind.<sup>41</sup> Ein Ansatz für eine Erklärung hierfür ist die Erfahrung im Beruf, der berufliche Werdegang und die außerberuflichen, insbesondere familialen, Anforderungen. So ist am Anfang des Erwerbslebens das Einkommen zwar niedriger, jedoch der Vergleich zum vorherigen „Nichtverdienst“ eher positiv wie die anderen Verpflichtungen niedriger und die Wahrnehmung der physischen, psychischen und sozialen Belastungen eher noch nicht so stark ausgeprägt. Diese steigen wie ebenso die berufliche Entwicklung in vielen Fällen mit einer stärkeren Einbindung in den Beruf und höherer Verantwortung einhergeht. Zudem kommen außerberufliche Verpflichtungen, die die Bewertung von Einkommen und Rente verändern. Im Bereich zwischen 46 und 56 Jahren ist in der Regel auch der höchste berufliche Status erreicht, sodass die Perspektive sich stärker auf den Erhalt der Erwerbsfähigkeit bis zum Erreichen der Rente verschiebt. Ein Anstieg der beruflichen Arbeitsqualität bei den ältesten Beschäftigten kann durchaus auch auf einen Selektionsprozess beruhen: Beschäftigte, die sehr beansprucht wurden, sind entweder bereits aus dem Erwerbsleben ausgeschieden oder scheiden früher aus als Beschäftigte, die weniger stark beansprucht sind bzw. die in weniger beanspruchenden Tätigkeiten wechseln konnten.

Nun hat diese bivariate Betrachtungsweise den Nachteil, dass sie Zusammenhänge suggeriert, wo keine sind bzw. auch manchmal Zusammenhänge verdeckt. Das Beispiel der Diskussion über den Zusammenhang von Alter und Bewertung der Arbeit zeigt, dass sich hinter der Variable Alter durchaus sehr heterogene Einflüsse auf die Bewertung „verstecken“ – Alter wäre in diesem Fall dann ein „Proxy“ für diese Einflussfaktoren, insbesondere der Veränderung der beruflichen Position und Tätigkeit und der familialen Beziehungen.

Daher ist eine gleichzeitige Betrachtung der diskutierten Einflussfaktoren sinnvoll. Dahinter steht die Frage, welche Faktoren haben einen direkten und welche Faktoren eher einen indirekten Einfluss. Dazu wurden Regressionsmodelle gerechnet. In der ersten Stufe wurde dabei nur der Wirtschaftszweig berücksichtigt. Im zweiten Schritt kamen weitere Faktoren dazu. Das konkrete Vorgehen wie die einzelnen Ergebnisse sind im Anhang ausgeführt (vgl. *Anhang Seite 92*).

Welche Faktoren zeichnen sich nun als einflussreich aus?

- *Alter* spielt auch bei der Berücksichtigung weiterer Faktoren eine Rolle. Allerdings ist der Verlauf nicht mehr U-förmig. Junge Beschäftigte berichten hoch signifikant über deutlich überdurchschnittliche Bedingungen. Auch die Gruppe der ältesten Beschäftigten bewertet ihre Bedingungen besser, wenn auch nicht in dem Maße. Abweichend zur bivariaten Betrachtungsweise ist auch der Koeffizient für die 36- bis unter 46-Jährigen signifikant positiv. Die Belastungen sind somit in der Altersgruppe der 46- bis unter 56-Jährigen am höchsten – und in der Altersgruppe der 36- bis unter 46-Jährigen, die sich von den vorhergehenden nicht signifikant unterscheiden.
- Ein weiterer starker Einflussfaktor ist das *Arbeitseinkommen*. Die Koeffizienten deuten dabei in eine recht deutliche Richtung: Beschäftigte mit bis zu 2.500 Euro schätzen ihre Arbeitsbedingungen signifikant schlechter ein als Beschäftigte mit höheren Einkommen. Diese Differenz steigt mit zunehmenden Einkommen noch merklich an.<sup>42</sup>

---

<sup>41</sup> Unterschied signifikant auf 5 %-Niveau.

<sup>42</sup> Keine Angaben wurde hier als eigene Kategorie mit aufgenommen, damit sie das Ergebnis der anderen Kategorien beeinflusst. Sie sollte jedoch nicht interpretiert werden.

- Auch die *Betriebsgröße* stellt sich als signifikanter Einfluss heraus: Kleinbetriebe haben eher eine positive Bewertung, Betriebe mit 20 bis unter 50 Beschäftigten und Betriebe mit mehr als 200 Beschäftigte eine signifikant negative Bewertung.<sup>43</sup> Betriebe mit 50 bis unter 200 Beschäftigte weisen eine nicht signifikante negative Bewertung auf.
- Als Kontrollfaktoren wurden noch die *Gewerkschaftsmitgliedschaft* und die Bereitschaft zum *Betriebswechsel* mit aufgenommen. Beide sind hochsignifikant negativ.
- Keinen signifikanten Einfluss auf die Bewertung der Arbeitsqualität hat das *Geschlecht*, eine *leitende Funktion*, die *Arbeitszeit* sowie die *Qualifikationserfordernis für die ausgeübte Tätigkeit*.

Die Beziehung zwischen Kleinbetrieben und eher positiven Werten mag auf den ersten Blick etwas erstaunen, würde man doch im ersten Zugriff vermuten, dass die Arbeitsbedingungen in größeren Betrieben besser sind. Jedoch hat sich auch bei anderen Auswertungen gezeigt, dass zwar einige Einzelpunkte beanspruchender sind und in die erwartete Richtung deuten, jedoch werden von den Beschäftigten vor allem soziale, emotionale und psychische Belastungen und Ressourcen günstiger eingeschätzt. Damit werden die eher ungünstigen Einflussfaktoren der physischen Belastung und des geringeren Einkommens zumindest teilweise ausgeglichen.

Ebenfalls mag es verwundern, dass die Qualifikationserfordernis der ausgeübten Tätigkeit keine signifikante Rolle spielt. Der Einfluss wird hier von der Einkommensvariable übernommen. Schließt man das Einkommen aus dem Modell aus, so ist der Einfluss der Qualifikationserfordernis knapp über der konsensuell festgelegten Signifikanzgrenzen von 5 %, jedoch weisen die Koeffizienten in die erwartete Richtung: Bei un- und angelernten Kräften ist die Beanspruchung hoch, während sie insbesondere bei hoch qualifizierten Kräften niedrig ist.

## 5.2 Relevanz der Qualität der Arbeit: Wechselwunsch und Beschäftigungsfähigkeit

Die Qualität der Arbeit ist Selbstzweck in dem Sinne, dass generell gute Arbeitsbedingungen erstrebenswert sind. Zudem dient sie als Indikator für die Gefährdung der Beschäftigten und hat damit Einfluss auf andere relevante Indikatoren, die selbst als Ziel einer aktiven Arbeitspolitik definiert werden. Gefährdung ist hier im weitesten Sinne gemeint als negativer Einfluss auf die weitere Berufslaufbahn und die Gesundheit der Befragten.

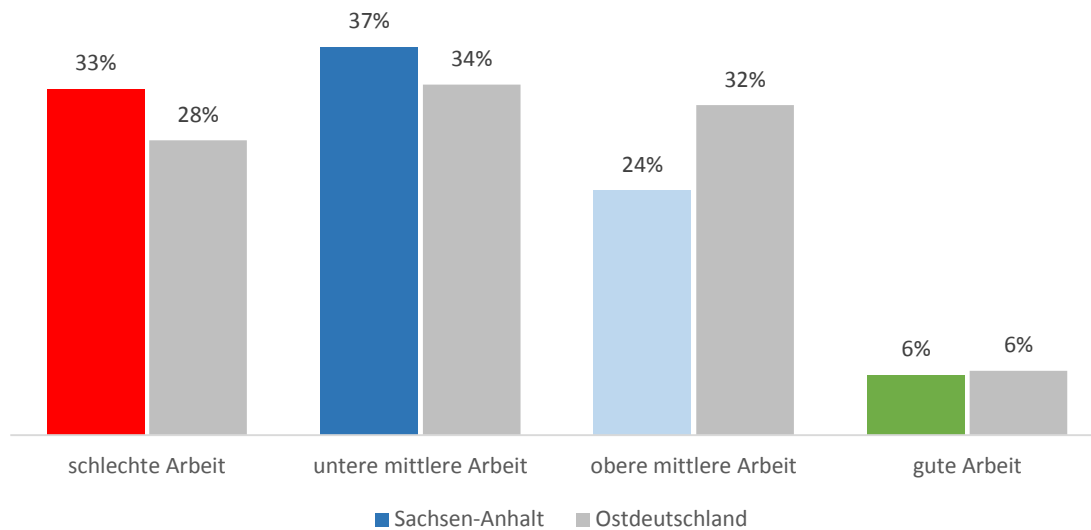
Um diese Frage zu testen, wurden die Befragten nach ihrem individuellen Indexwert den Bereichen der Arbeitsqualität zugeteilt: Schlechte Arbeit bis unter 50 Punkten, untere mittlere Arbeit von 50 bis unter 65 Punkten, obere mittlere Arbeit von 65 bis unter 80 Punkten und guter Arbeit ab 80 Punkten. Insgesamt entspricht die Arbeitsqualität von einem Drittel der Beschäftigten aus Sachsen-Anhalt schlechter Arbeit, etwas mehr als ein Drittel verfügt über untere mittlere Arbeit und annähernd ein Viertel über obere mittlere Arbeit (vgl. *Abbildung 5-3*). Über Arbeitsbedingungen, die guter Arbeit entsprechen, verfügen knapp 6 %. Damit spiegelt sich die bereits genannte etwas ungünstigere Verteilung in Sachsen-Anhalt im Vergleich zu den anderen östlichen Bundesländern wider: Ein signifikant höherer Anteil von Personen in schlechter Arbeit und niedrigerer Anteil in oberer mittlerer Arbeit entsprechen den ungünstigeren Indexwerten.<sup>44</sup>

---

<sup>43</sup> Die Unterscheidung von Betrieben mit 200 bis unter 2.000 Beschäftigte und Betrieben mit 2.000 und mehr Beschäftigten wurde hier nicht angewendet, da die Fallzahlen bei den Großbetrieben zu niedrig sind.

<sup>44</sup> Signifikant auf dem 5 %-Niveau.

Abbildung 5-3: Anteile guter, mittlerer und schlechter Arbeit in Sachsen-Anhalt



Anmerkung: unter 50 Punkten: schlechte Arbeit; 50 bis unter 65 Punkte: Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld; 65 bis unter 80 Punkte: Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld; ab 80 Punkten: Gute Arbeit

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ Erhebung 2014 u. Zusatzstichprobe „Sachsen-Anhalt“

Zur Überprüfung der Frage, ob die Qualität der Arbeit Auswirkungen hat, wurden zwei Fragen gewählt:

- „Wenn Sie die Möglichkeit hätten, würden Sie den Arbeitgeber wechseln?“ und
- „(...) Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkung ausüben könnten?“

Die erste Frage wurde bereits bei der Regressionsanalyse mit aufgenommen. Hintergrund war dabei die Überlegung, dass wechselwillige Personen ihre Arbeitsbedingungen wahrscheinlich schlechter beurteilen als Personen, die beim Unternehmen bleiben wollen. In dem Modell dient sie damit als Kontrollvariable für eine generelle Unzufriedenheit.

Jetzt ist die Fragestellung und damit die Interpretation umgekehrt: Personen mit schlechten Arbeitsbedingungen dürften eine höhere Wahrscheinlichkeit haben, sich nach einem alternativen Arbeitsplatz umzusehen. Das heißt, Personen mit schlechten Arbeitsbedingungen sind signifikant stärker dazu bereit, ihre aktuelle Arbeitsstätte zu wechseln, so sie die Möglichkeit dazu haben. Das Ergebnis ist eindeutig: Ungefähr ein Viertel ist generell bereit, bei einer sich bietenden Gelegenheit die Stelle zu wechseln. Bei den Personen mit schlechten Arbeitsbedingungen sind es die Hälfte, also beinahe doppelt so hoch (vgl. *Tabelle 5.3*). Bei Personen mit besseren Arbeitsbedingungen sinkt der Anteil deutlich und reduziert sich bei guter Arbeit auf 0%. Selbst wenn man davon ausgeht, dass die Wechselwilligkeit von verschiedenen Faktoren abhängig und die Kausalität nicht eindeutig ist, stellen schlechte Arbeitsbedingungen einen klaren Einflussfaktor auf die Suche nach einem alternativen Arbeitsplatz. Sie bilden einen „Push“-Faktor, der die Beschäftigten motiviert, sich nach einer anderen Beschäftigung umzusehen.

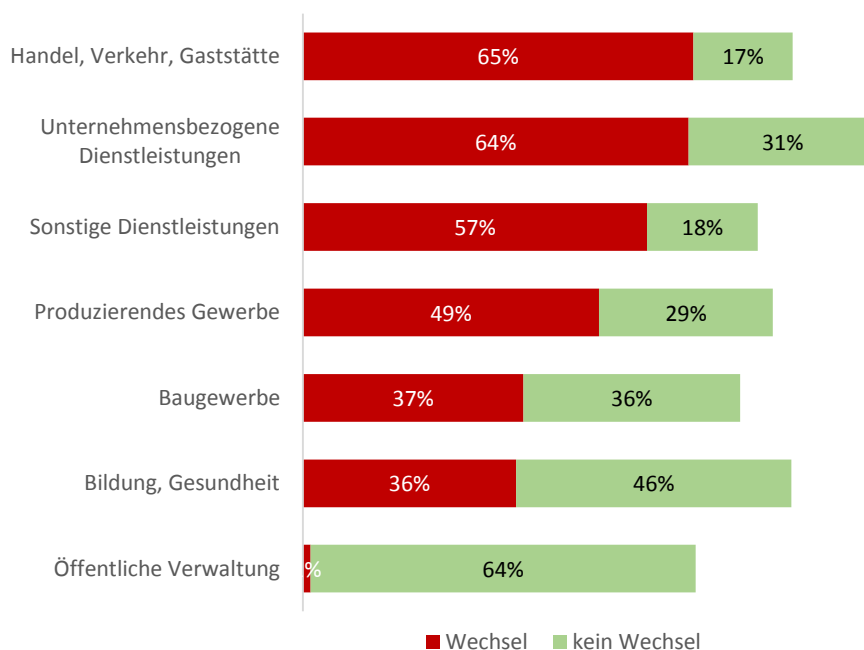
Tabelle 5.3: Anteile von Wechselwilligen bzw. Beschäftigten, die ihre aktuelle Tätigkeit nicht bis zur Rente ausüben können, nach Qualität der Arbeit

	Würde bei Mög- lichkeit wechseln	Kann aktuelle Tätigkeit nicht bis zur Ren- te ausüben	
	Gesamt	Gesamt	Ab 46 Jahren
Ungewichtet	224	475	265
Gewichtet	259	383	219
Gesamt	26,6%	39,3%	49,0%
Schlechte Arbeit	49,5%	70,5%	68,8%
Untere mittlere Arbeit	22,8%	53,8%	50,0%
Obere mittlere Arbeit	7,0%	30,4%	25,9%
Gute Arbeit	0,0%	15,8%	18,5%

Anmerkung: unter 50 Punkten: schlechte Arbeit; 50 bis unter 65 Punkte: Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld; 65 bis unter 80 Punkte: Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld; ab 80 Punkten: Gute Arbeit

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ Erhebung 2014 u. Zusatzstichprobe „Sachsen-Anhalt“

Abbildung 5-4: Beschäftigte mit schlechter Arbeit und Wahrscheinlichkeit eines Wechsels nach Branchen in Sachsen-Anhalt



Anmerkung: Fehlende Anteile zu 100%: keine Angabe bzw. weiß nicht

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ Erhebung 2014 u. Zusatzstichprobe „Sachsen-Anhalt“

Dabei variiert der Anteil der Wechselwilligen bei schlechten Arbeitsbedingungen je nach Branche deutlich (vgl. *Abbildung 5-4*): Am höchsten ist der Anteil im Bereich Handel, Verkehr und Gaststätten sowie den unternehmensbezogenen Dienstleistungen – hier sind annähernd zwei Drittel der Beschäftigten mit schlechten Arbeitsbedingungen gewillt, sich bei einer sich bietenden Gelegenheit die Arbeitsstätte zu wechseln. Bei sonstigen Dienstleistungen und im produzierenden Gewerbe sind es noch die Hälfte. Im Baugewerbe wie im Bereich Bildung und Gesundheit sind es etwas mehr als ein Drittel. Dagegen ist der Anteil in der öffentlichen Verwaltung nahezu 0, auch aufgrund der mangelnden Alternativen. Allerdings ist hier auch der Anteil mit einem Drittel sehr hoch, die mit weiß nicht bzw. mit keine Angabe geantwortet haben.



Aus gesamtgesellschaftlicher Sicht interessanter ist die Frage, inwieweit die Qualität der Arbeit einen Einfluss auf die Fähigkeit der Beschäftigten hat, bis zum offiziellen Rentenalter erwerbstätig zu sein. Eine Möglichkeit, sich dieser Frage zu nähern ist es, nach der wahrgenommenen Wahrscheinlichkeit zu fragen, die jetzige Tätigkeit unter den gegebenen Bedingungen bis zum offiziellen Rentenalter ausüben zu können.

Insgesamt können es sich etwas weniger als zwei Drittel der Befragten vorstellen, ihre jetzige Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben zu können. Dabei zeigt sich ein deutlicher Zusammenhang mit der durch den DGB-Index „Gute Arbeit“ gemessenen Arbeitsqualität: Während dies für 16% der Befragten mit guter Arbeit zutrifft, sehen sich 71% der Befragten mit schlechter Arbeit nicht in der Lage, ihre aktuelle Arbeit bis zum Rentenalter auszuüben.

Diese Zahlen bleiben in der Größenordnung konstant, wenn man sich nur auf die über 45-jährigen abhängig Erwerbstätigen konzentriert: Je schlechter die Einschätzung der Arbeitsbedingungen, desto niedriger die erwartete Fähigkeit, die aktuelle Tätigkeit bis zum offiziellen Rentenalter ausüben zu können. Im Gegensatz zu der Gesamtheit der Beschäftigten dürfte in dieser Gruppe der Anteil derjenigen deutlich höher liegen, die letztlich ihre aktuelle Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben müssen, da bei ihnen berufliche und Tätigkeitswechsel weniger wahrscheinlich und möglich sind. Selbst wenn man davon ausgeht, dass die subjektive Einschätzung nur bedingt zutrifft, die weitere Erwerbstätigkeit von einigen Unwägbarkeiten abhängig ist und es einen Anteil von Beschäftigten gibt, die ihre Tätigkeit bis zum offiziellen Rentenalter noch wechseln werden, stellt dieser insgesamt niedrige Anteil der Beschäftigten dennoch ein Problem dar: Welche Alternativen haben die Beschäftigten und welche Hilfestellung erhalten Betriebe darin, sich auf diese Übergänge einzustellen? Kurz: eine betriebliche Politik der altersgerechten Arbeitsgestaltung und der altersgerechten Berufslaufbahn zu gestalten.

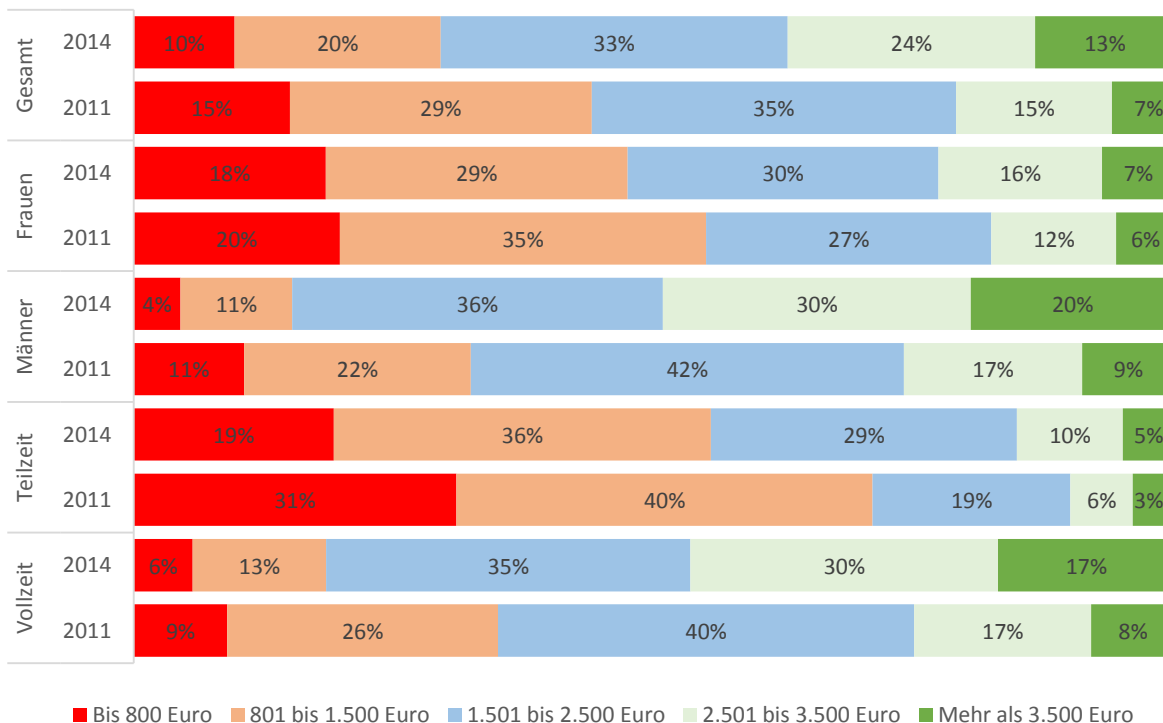
## 6 Arbeitsbedingungen in Sachsen-Anhalt im zeitlichen Vergleich 2011 und 2014

Da die Erhebung bereits 2011 einmal durchgeführt wurde, können einzelne Ergebnisse verglichen werden. Allerdings wurden Teile des Fragekatalogs geändert. Dies betrifft unter anderem die Berechnung des Indexes, da hier die Fragen von 2011 auf 2013 ergänzt und modifiziert wurden. Deshalb ist er hier nicht mit aufgenommen. Zu den Einschränkungen des Vergleichs siehe auch die Ausführungen am Beginn (vgl. *Kapitel 2*).

### 6.1 Einkommen

Von Interesse ist u. a. die Entwicklung der Einkommen in Sachsen-Anhalt. Dabei ist allerdings zu beachten, dass es sich beim DGB-Index „Gute Arbeit“ nicht um eine spezielle Erhebung zur Einkommenssituation handelt, sondern um die wahrgenommene Qualität der Arbeit. Daraus resultiert eine gewisse Beschränkung bei anderen Fragen, die zwar ebenfalls hoch interessant wären, jedoch aufgrund der zeitlichen Beschränkung wie auch des Risikos einer Verweigerung nur teilweise erfragt werden. Dazu zählt das Bruttoarbeitseinkommen (vgl. auch *Kapitel 3*), das über Einkommensbereiche erfasst wurde: Die Befragten sollten sich in Einkommensgruppen einordnen. Im Gegensatz zu 2011 wurde 2014 nicht weiter nach jährlichen Sonderzahlungen wie z. B. Weihnachtsgeld oder Urlaubsgeld gefragt. Insofern ist eine Berechnung der Stundenlöhne wie wir sie im letzten Bericht (Wagner u. a. 2012) vorgenommen haben, jetzt nicht möglich. Vergleichbar sind jedoch die Einkommensbereiche, in denen die monatlichen Bruttoeinkommen liegen. Deshalb konzentrieren sich die folgenden Ausführungen auf den Vergleich der Einkommensklassen.

Abbildung 6-1: Einkommensverteilung in Sachsen-Anhalt 2011 und 2014



Anmerkung: Fehlende Anteile zu 100%: Rundungsfehler

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ Erhebung Zusatzstichprobe „Sachsen-Anhalt“ 2011 und 2014

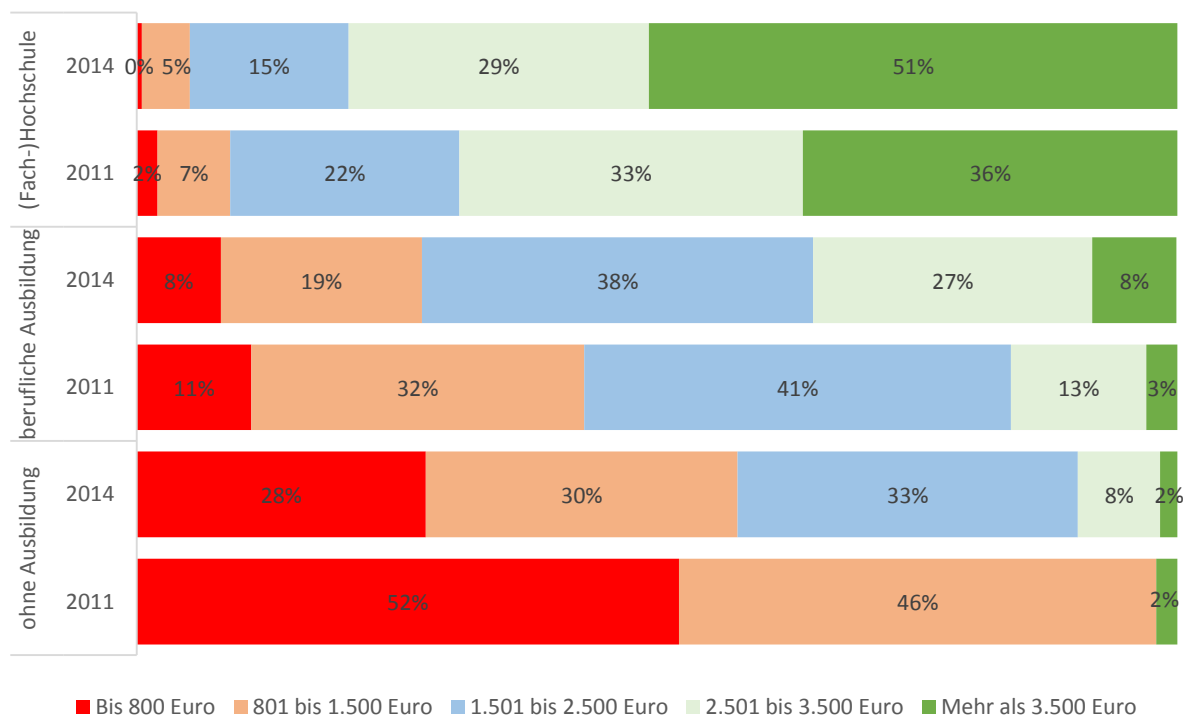
Im Vergleich zu 2011 hat sich die Einkommenssituation etwas verbessert: Der untere Einkommensbereich ist etwas geringer geworden, dagegen ist vor allem der Bereich zwischen

2.500€ und 3.500€ von 15% auf 24% angewachsen (vgl. *Abbildung 6-1*). Umgekehrt ist der unterste Bereich bis 1.500€ von 44% auf 30% deutlich gesunken. Dies bildet insgesamt, auch wenn die Höhe nicht vergleichbar ist, die Entwicklung ab, die im Sozialkompass des Statistischen Landesamtes Sachsen-Anhalt ausgewiesen ist: Hier ist das Arbeitsentgelt je Arbeitnehmer/in zwischen 2011 und 2013 um 4% von durchschnittlich 28.652€ auf 29.801€ gestiegen.<sup>45</sup>

Nun könnte dies insbesondere im unteren Einkommensbereich auch ein Ergebnis der strukturellen Verschiebung in Richtung vermehrter Vollzeitarbeit sein. Dies scheint aber nicht der Fall zu sein: Sowohl bei den Beschäftigten in Teilzeit wie in Vollzeit lässt sich eine verbesserte Einkommenssituation erkennen. Bei den Vollzeitbeschäftigten erhöhen sich die oberen Einkommensgruppen ab 2.500€, bei den Teilzeitbeschäftigten ist dies insbesondere der Bereich zwischen 1.500€ bis 3.500€, der Zugewinne verzeichnet.

Allerdings sind es primär Männer, die von den Einkommenszuwächsen profitieren, und nicht Frauen – bei ihnen verbessert sich die Verteilung nur leicht. Letztlich ließe sich die Frage nach der Ursache dieser Entwicklung durch die Berechnung von Stundenlöhnen zumindest im Ansatz beantworten. Leider ist dies für 2014 nicht in dem Maße wie für 2011 möglich, weshalb hier auf diese Strategie verzichtet wird.

Abbildung 6-2: Einkommensverteilung nach beruflicher Qualifikation in Sachsen-Anhalt 2011 und 2014



Anmerkung: Fehlende Anteile zu 100%: Rundungsfehler

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ Erhebungen und Zusatzstichproben „Sachsen-Anhalt“ 2011 und 2014

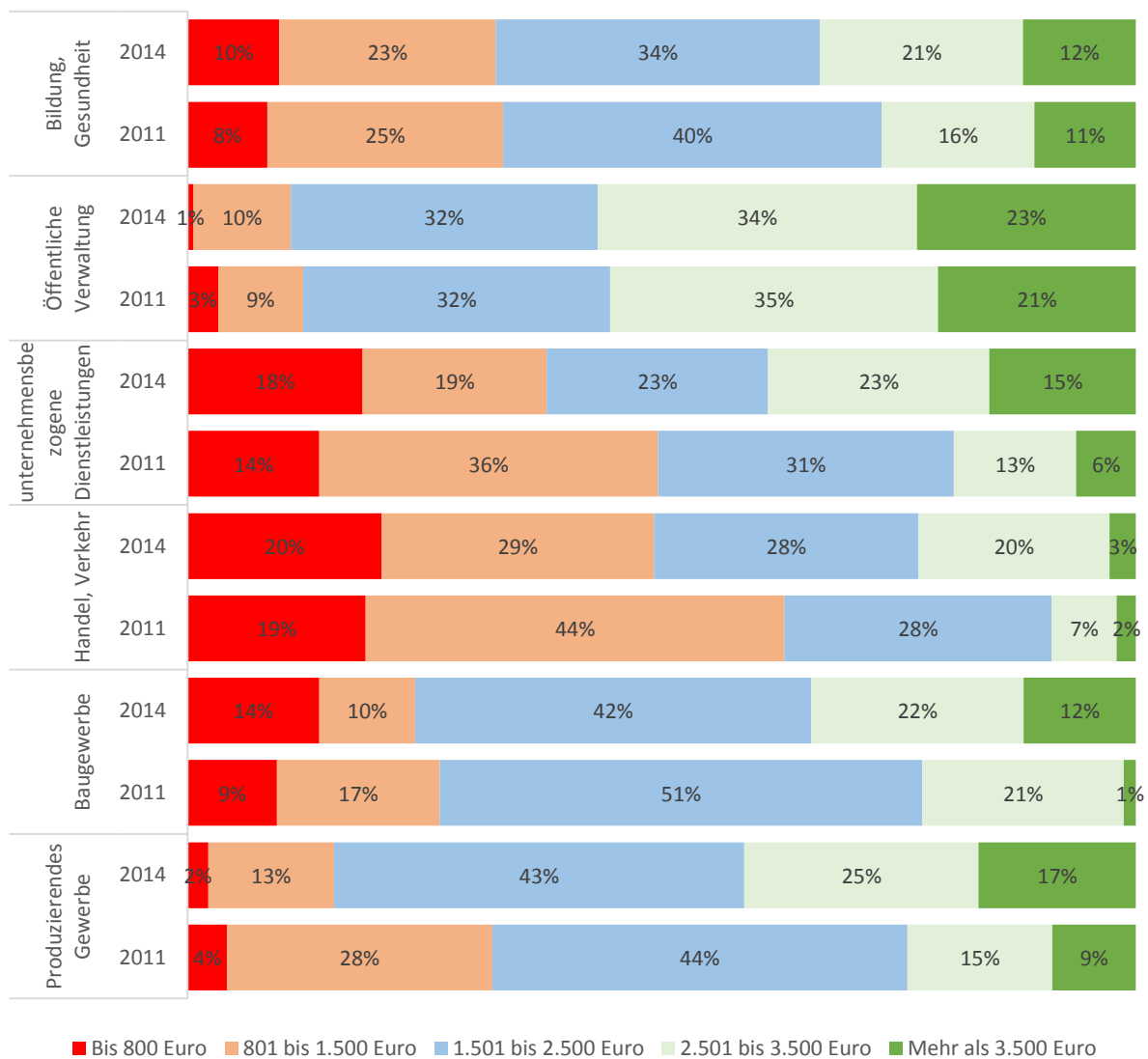
Von der Einkommensverbesserung haben zuerst einmal alle Beschäftigten unabhängig von ihrer beruflichen Qualifikation profitiert. Bei der Gruppe der Beschäftigten ohne berufliche Ausbildung muss man dabei allerdings berücksichtigen, dass die Zahlen aufgrund der gerin-

<sup>45</sup> Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt: Indikator K024. <https://www.statistik.sachsen-anhalt.de/apps/StrukturKompass/indikator/zeitreihe/65> (zuletzt überprüft am 24.11.2014).

gen Fallzahl Näherungen darstellen und nicht überinterpretiert werden sollten. Dennoch lässt sich der Trend zu einer besseren Einkommenssituation bestätigen.

Jedoch gilt diese Aussage nicht für alle Branchen. Nach Wirtschaftszweigen zeigen sich doch deutliche Unterschiede. Während im Bereich Bildung und Gesundheit sowie insbesondere im Bereich öffentliche Verwaltung die Verteilung nahezu konstant geblieben ist, sind in anderen Bereichen unterschiedliche Entwicklungen zu erkennen: Im produzierenden Gewerbe hat der untere Bereich an Gewicht verloren und der obere Bereich entsprechend zugenommen. Der mittlere Bereich ist dagegen konstant geblieben. Dagegen lassen sich bei unternehmensbezogenen Dienstleistungen, im Handel, Verkehr und Gaststätten sowie im Baugewerbe sogar leichte Zunahmen im unteren Bereich bis 800€ erkennen, denen ebenfalls Zunahmen im höheren Bereich gegenüberstehen. Dafür hat der (untere) mittlere Bereich Anteile verloren. Dies kann ein Ergebnis vermehrter Teilzeitarbeit bzw. reduzierter Stunden sein und muss nicht auf geringere Stundenlöhne zurückzuführen sein.

Abbildung 6-3: Einkommensverteilung nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2011 und 2014



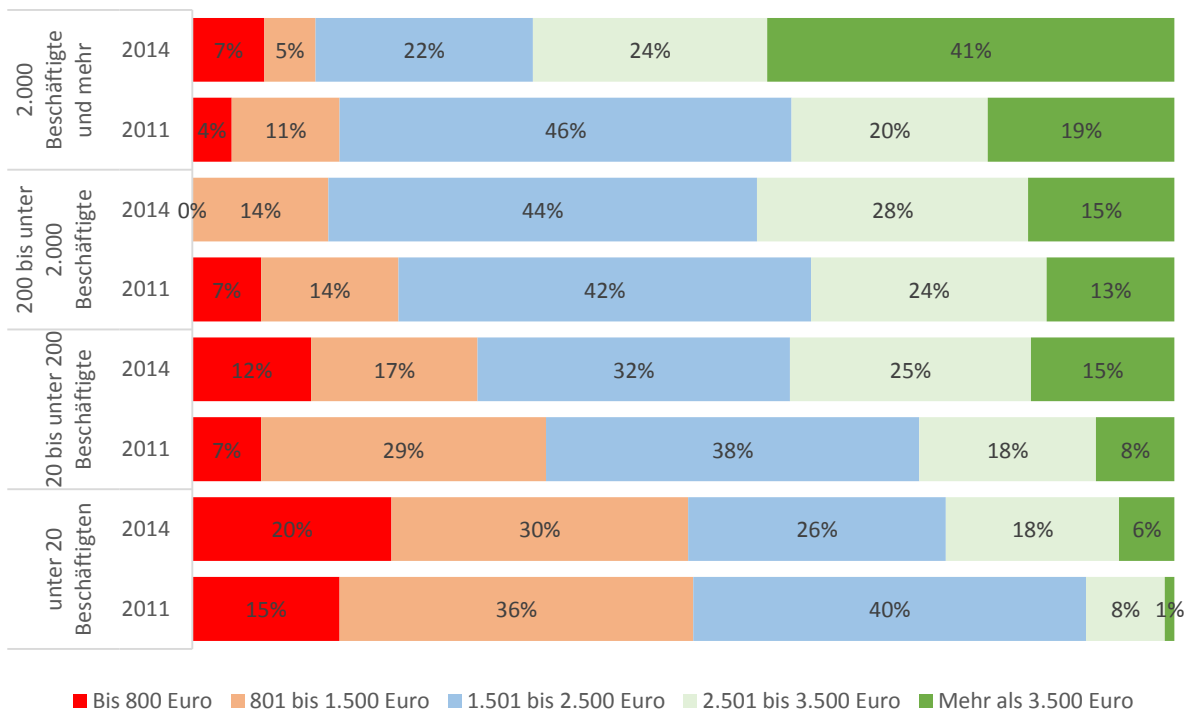
Anmerkung: Fehlende Anteile zu 100%: Rundungsfehler

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ Erhebungen und Zusatzstichproben „Sachsen-Anhalt“ 2011 und 2014

Für eine solche Interpretation spricht auch, dass v. a. kleinere Betriebe mit bis zu 20 Beschäftigten und insbesondere Betriebe mit bis zu 200 Beschäftigten ein entsprechendes Muster aufweisen. Dagegen sind in größeren Betrieben die unteren Einkommensbereiche entweder gleich geblieben oder leicht zurückgegangen und die höheren Einkommensbereiche konnten Zuwächse verbuchen. Dass generelle Muster, nachdem in größeren Betrieben ein höherer Anteil von Beschäftigten mit höherem Einkommen tätig ist, wurde durch die Entwicklung noch verstärkt.

Insgesamt ist also festzuhalten, dass die Einkommenssituation nach dem hier verwendeten Indikator generell besser geworden ist. Allerdings lassen sich Unterschiede identifizieren. Auffallend ist, dass Frauen eher weniger Verbesserungen erzielen konnten. Vermehrte Teilzeit bzw. geringere Stundenzahl könnten Ursachen dafür sein – damit wäre selbst bei leicht höherem Stundenlohn ein geringerer Bruttomonatsverdienst im Durchschnitt möglich. Letztlich müsste dies im Detail überprüft werden, wozu sich die vorliegende Datenbasis nicht eignet, da sie die Sonderzahlungen 2014 nicht berücksichtigt.

Abbildung 6-4: Einkommensverteilung nach Größe des Betriebes in Sachsen-Anhalt 2011 und 2014



Anmerkung: Fehlende Anteile zu 100 %: Rundungsfehler

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ Erhebungen und Zusatzstichproben „Sachsen-Anhalt“ 2011 und 2014

## 6.2 Bewertung der Höhe des Einkommens

Die Bewertung des Einkommens ist beeinflusst von der Höhe des Einkommens. Allerdings spielen dabei neben der absoluten Höhe und der damit verbundenen Kaufkraft auch die Relation eine Rolle: die intraindividuelle Veränderung, also die Verbesserung oder Veränderung meines individuellen Einkommens zwischen den Zeitpunkten wie auch die interindividuelle Veränderung, also mein Vergleich meines Einkommenstatus mit dem (vermuteten) Einkommensstatus meiner Vergleichsgruppen zwischen den Zeitpunkten.

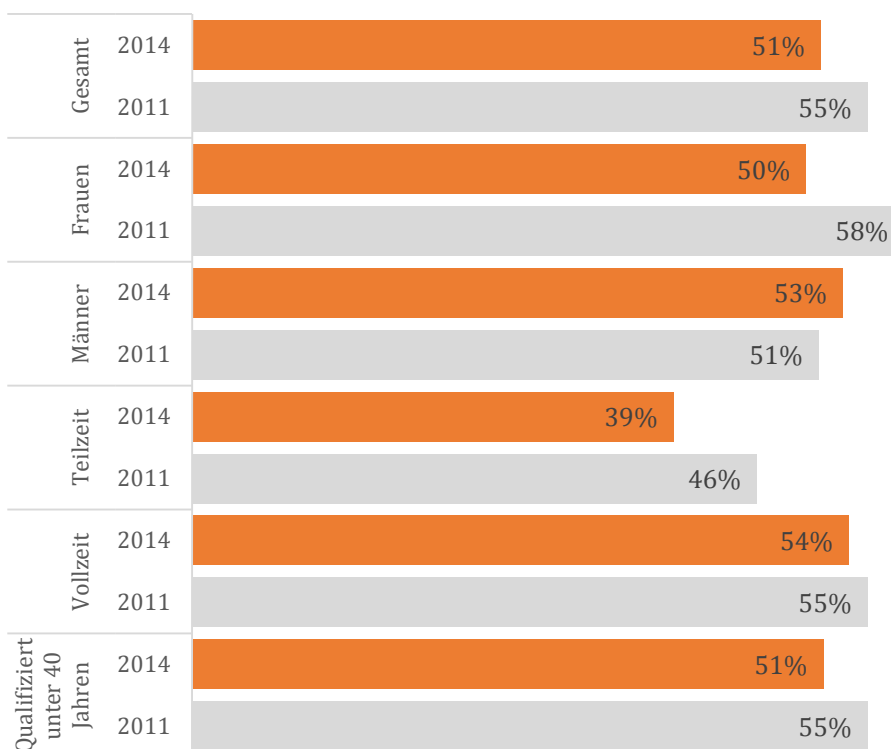
Insgesamt ergibt sich zu 2011 kaum ein nennenswerter Unterschied. Der Anteil der Beschäftigten, die sehr gut oder gut mit ihrem Einkommen ausgekommen sind, ist tendenziell von 55 % auf 51 % gesunken. Deutlich wird aber, dass dies primär ein Effekt bei Frauen und Teil-

zeitbeschäftigten ist. Während bei Vollzeit und bei Männern keine markanten Veränderungen zu erkennen sind, sank der Anteil von beschäftigten Frauen, die gut oder sehr gut mit ihrem Einkommen auskommen, von 58 % auf 50 % und bei den Teilzeitbeschäftigten von 46 % auf 39 %.

Für qualifiziert Beschäftigte unter 40 Jahren hat sich keine Verbesserung ergeben. Sie bewerten die Höhe ihres Einkommens tendenziell weniger oft als sehr gut oder gut ausreichend. Von 55 % 2011 ist der Wert leicht abgesunken auf 51 %.

Die Anteile variieren dabei stark nach Wirtschaftszweig. Während im Bereich Bildung eine deutliche Steigerung zu erkennen ist, sind in anderen Bereichen wie vor allem in der Bauwirtschaft deutliche Verluste von 55 % auf 34 % zu verzeichnen. In den anderen Bereichen bewegt sich der Anteil ungefähr auf vergleichbarer Höhe – teilweise mit leichten Verlusten (Gesundheit, Produktion, Handel/Verkehr/Gaststätten und sonstige Dienstleistungen) oder leichten Gewinnen (Öffentlicher Dienst, Bildung, Unternehmensbezogene Dienstleistungen und primärer Sektor).

Abbildung 6-5: Ausreichende Höhe des Einkommens in Sachsen-Anhalt (Gesamt. Geschlecht, Arbeitszeit und qualifizierte Beschäftigte unter 40 Jahren) - 2014 und 2011 (Anteil „kann sehr gut davon leben“ bzw. „reicht gut aus“)

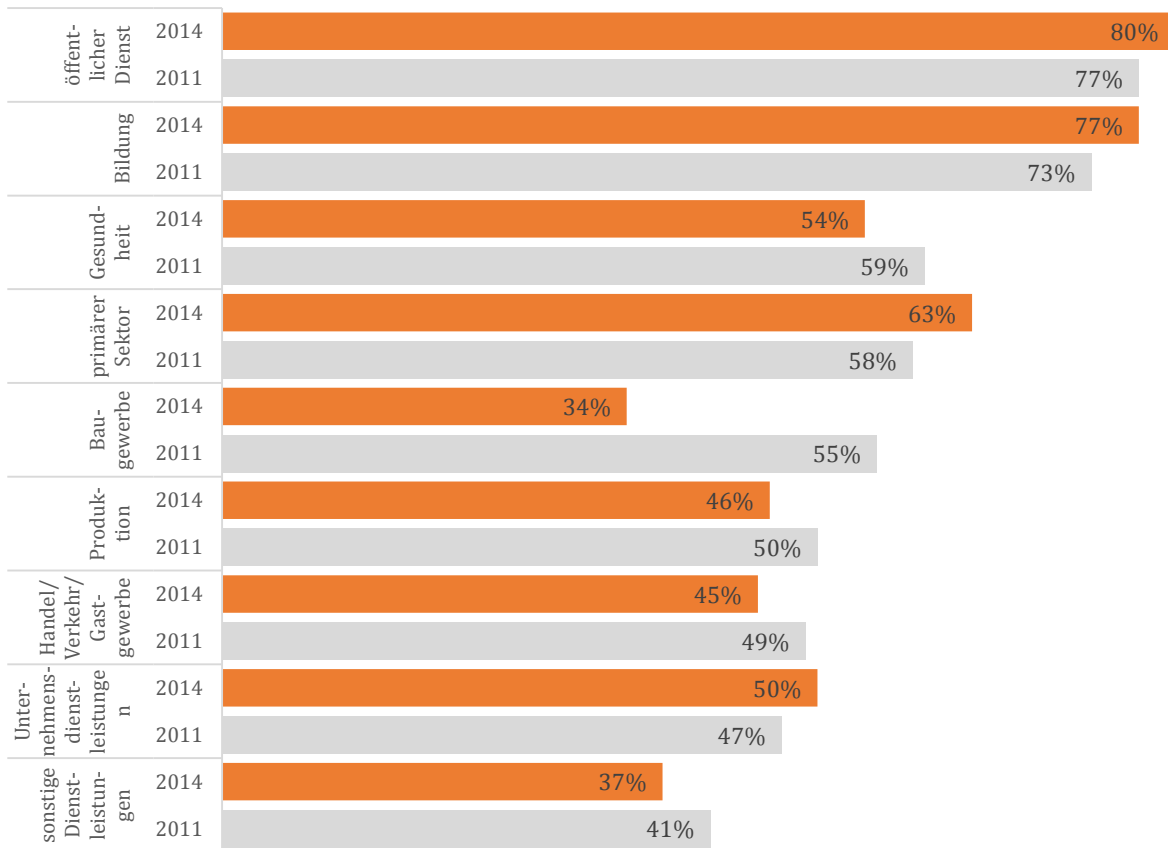


Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ Erhebungen und Zusatzstichproben „Sachsen-Anhalt“ 2011 und 2014

Weitere Analysen bezogen auf den Abschluss der Befragten zeigen, dass die Bewertung des Einkommens als sehr gut oder gut ausreichend mit höherem Berufsabschluss und damit auch mit der Höhe des Einkommens steigt. Bei Hochschulabsolvent/innen ergeben sich im Vergleich zu 2011 mit rund 81 % der entsprechenden Beschäftigten keine markanten Unterschiede zu 2011. Bei den Beschäftigten mit einem beruflichen Abschluss ist allerdings der Anteil mit 46 % niedriger als 2011 mit 52 %.

Insgesamt zeigt sich eine Steigerung des Einkommens, die sich aber nicht in einem höheren Anteil an Beschäftigten niederschlägt, die ihr Einkommen als zumindest gut ausreichend ansehen.

Abbildung 6-6: Ausreichendes Einkommen nach Wirtschaftszweig – 2011 und 2014  
(Anteil „kann sehr gut davon leben“ bzw. „reicht gut aus“)



Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ Erhebungen und Zusatzstichproben „Sachsen-Anhalt“ 2011 und 2014

### 6.3 Bewertung der Angemessenheit des Einkommens

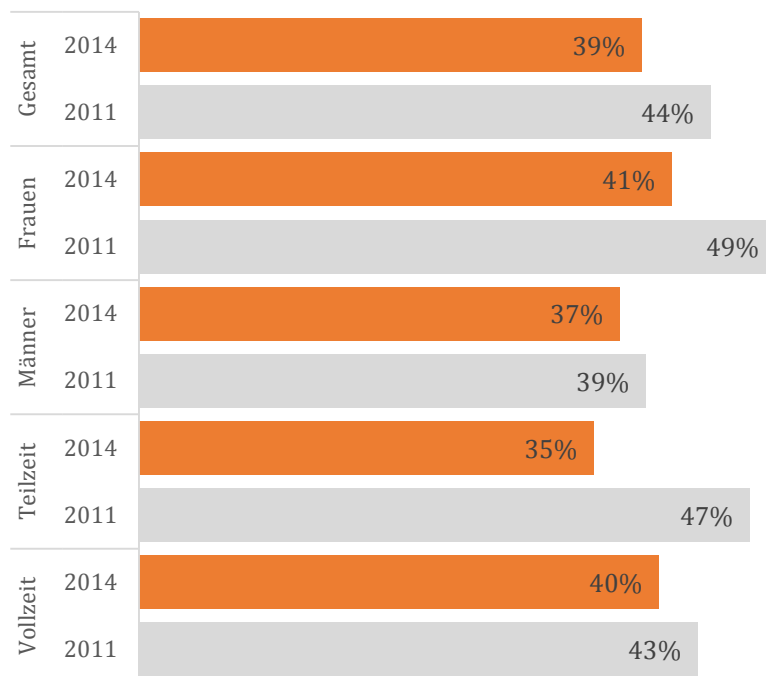
Noch deutlicher wird die tendenziell ungünstigere Bewertung des aktuellen Einkommens 2014 im Vergleich zu 2011 betrachtet man die Frage, inwiefern die Befragten ihr Einkommen für angemessen halten. Während 2011 rund 44% der Befragten ihr Einkommen für angemessen hielten, sind es 2014 39%. Während bei Männern der Anteil nahezu gleich geblieben ist, liegt der Anteil für Frauen mit 41% 2014 niedriger als in 2011 mit 49% (vgl. *Abbildung 6-7*). Dabei spielen vor allem die Teilzeitbeschäftigten eine gewichtige Rolle: Hier ist der Anteil von 47% auf 35% gesunken, während er bei den Vollzeitbeschäftigten nahezu gleich blieb (40% zu 43%).

Lediglich Beschäftigte mit einem Hochschulabschluss sehen ihr erzieltes Einkommen 2011 mit 60% und 2014 mit 62% zu gleichen Anteilen als angemessen an (vgl. *Anhang Abbildung A-3*). Bei Beschäftigten mit einem beruflichen Ausbildungsabschluss sind es 35% 2014 im Vergleich zu 41% 2011. Auch das Alter spielt hier keine Rolle: In allen Altersbereichen ist der entsprechende Anteil gesunken.

Unterschiedlich ist dagegen das Bild nach Wirtschaftszweigen (vgl. *Anhang Abbildung A-4*): Im Bildungsbereich ist der Anteil markant gestiegen und im Bereich der unternehmensbezo-

genen Dienstleistungen zumindest ähnlich geblieben. Deutlich gesunken ist er dagegen im Bereich der Produktion, sonstiger Dienstleistungen, Baugewerbe und Gesundheit.<sup>46</sup>

Abbildung 6-7: Angemessenheit des Einkommens nach Geschlecht und Arbeitszeit – 2011 und 2014 (Anteil „in hohem Maße“ bzw. „in sehr hohem Maße“)



Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ Erhebung Zusatzstichprobe „Sachsen-Anhalt“ 2011 und 2014

Insgesamt zeichnet sich ein ambivalentes Bild hinsichtlich der Einkommensentwicklung und der wahrgenommenen Einkommenssituation ab: Während die Einkommensentwicklung im Durchschnitt eher günstiger geworden ist, wird die Höhe und die Angemessenheit des Einkommens eher kritischer betrachtet.

#### 6.4 Sorgen um Arbeitsplatz und beruflicher Zukunft

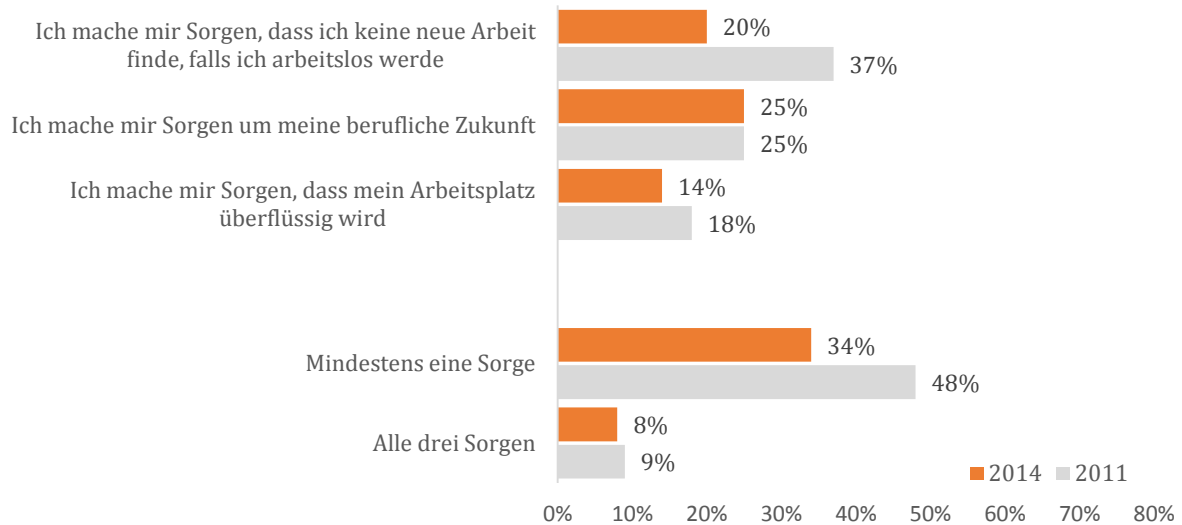
Die kritische Einschätzung zum Einkommen entspricht allerdings nicht einer kritischen Sicht der eigenen beruflichen Zukunft. Hier hat sich in den letzten drei Jahren eine eher positive Entwicklung für viele Beschäftigte ergeben: So macht sich jede/r fünfte Beschäftigte in Sachsen-Anhalt Sorgen, dass er oder sie keine neue Arbeit findet, wenn er oder sie arbeitslos wird. 2011 waren dies noch 37 %, also mehr als jede dritte abhängig beschäftigte Person. Ebenfalls eher rückgängig ist die Sorge, dass der eingenommene Arbeitsplatz überflüssig wird (14 % zu vormals 18 %). Gleich hoch geblieben ist der Anteil der Beschäftigten, die sich Sorgen um ihre berufliche Zukunft machen (jeweils 25 %).

Während 2011 noch nahezu jede/r zweite Beschäftigte sich zumindest eine dieser drei Sorgen sehr häufig oder oft machte, ist es 2014 noch jede/r Dritte. Dabei ist der Anteil derjenigen annähernd gleich geblieben, die angeben, dass sie sich alle drei Sorgen zugleich machen (8 % im Vergleich zu 9 %).

<sup>46</sup> Im primären Sektor ist der Anteil ebenfalls deutlich zurück gegangen, aber aufgrund der geringen Fallzahl von weniger als 30 Fällen, sollte dieser Anteil nur als Hinweis bzw. Tendenz interpretiert werden.



Abbildung 6-8: Sorgen um Beruf und Arbeitsplatz in Sachsen-Anhalt – im Vergleich von 2011 und 2014 (Anteil „oft“ oder „sehr häufig“)



Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ Erhebung Zusatzstichprobe „Sachsen-Anhalt“ 2011 und 2014

Dabei hat sich die Situation beinahe durchgängig für die Beschäftigten verbessert (vgl. *Anhang Abbildung A-5 und Abbildung A-6*). So gaben 2011 noch annähernd die Hälfte der Beschäftigten ohne eine abgeschlossene Berufsausbildung an, dass sie sich Sorgen machen würden. 2014 hat sich dieser Anteil nahezu halbiert auf 24%. Interessant ist allerdings, dass die Reihenfolge dabei gleich geblieben ist: Beschäftigte mit einem beruflichen Abschluss machen sich eher Sorgen als Beschäftigte mit einem Hochschulabschluss und als Beschäftigte ohne einen Abschluss.

Eine Ausnahme bilden Beschäftigte im Bereich Bauwirtschaft (vgl. *Anhang Abbildung A-6*). Bei ihnen ist der Anteil mehr oder weniger gleich hoch geblieben – mit 41% im Vergleich zu 39% hat sich ihre vormals auch vergleichsweise günstige Stellung verschoben. Waren sie 2011 noch die Gruppe mit dem niedrigsten Anteil Beschäftigter mit Sorgen, so stehen sie nun an dritter Stelle nach den sonstigen und den unternehmensbezogenen Dienstleistungen.

## 6.5 Körperliche und psychische Anforderungen

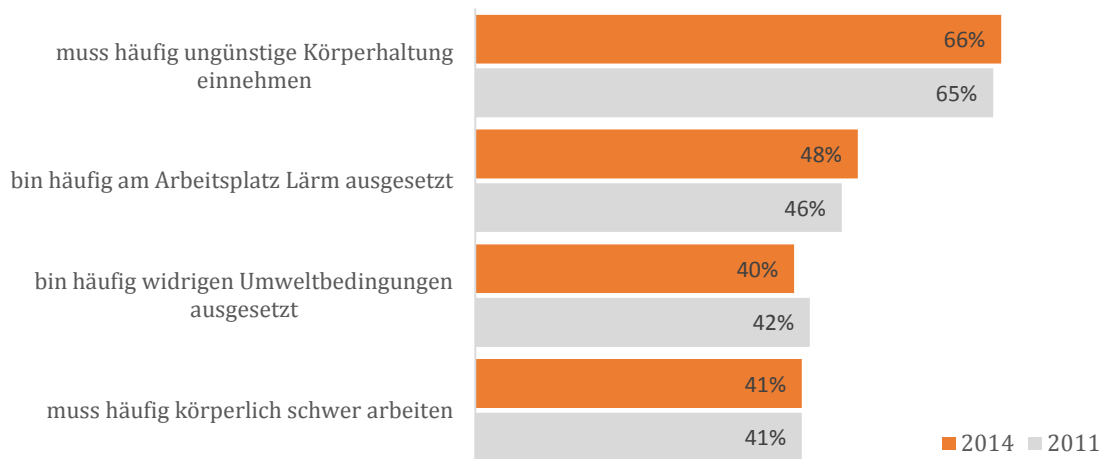
Die körperlichen Anforderungen stellen sich 2014 ähnlich wie 2011 dar. Wie bereits in *Kapitel 4.2* ausgeführt, ist weiterhin die am häufigsten artikulierteste körperliche Anforderung die ungünstige Körperhaltung. Bereits 2011 nannten zwei Drittel diese Anforderung. Auch bei Lärm, widrigen Umweltbedingungen und schwerer körperlicher Arbeit sind die Anteile gleich geblieben (vgl. *Abbildung 6-9*). Hier gibt es weder Verbesserungen noch Verschlechterungen.

Diese Konstanz verdeckt allerdings etwas interne Veränderungen. Auch wenn die Anteile von Männern und Frauen, die angeben, schwer körperlich arbeiten zu müssen, in einer ähnlichen Größenordnung liegen, gibt es je nach Wirtschaftszweig doch einige Veränderungen (vgl. *Anhang Abbildung A-7*). Vor allem im Baugewerbe nennen deutlich mehr Beschäftigte diese Anforderungen (70% zu 58%). Umgekehrt wird diese Anforderung deutlich seltener im Bildungsbereich angeführt (11% zu 25%).<sup>47</sup>

<sup>47</sup> Eine mögliche Erklärung für den eher unerwartet hohen Wert 2011 war der Erziehungsbereich mit Kinderkrippe und Kindergarten.

In den anderen Bereichen gibt es einige Unterschiede, die sich aber eher im Rahmen einer Unschärfe bewegen. Tendenziell deutet sich bei den unternehmensbezogenen Dienstleistungen an, dass sich hier auch etwas die Situation gebessert hat (24 % zu 29 %). Insgesamt ist die Rangfolge der Wirtschaftszweige gleich geblieben – am stärksten belastet mit schwerer körperlicher Arbeit ist das Baugewerbe gefolgt vom Gesundheitsbereich und Handel, Verkehr und Gaststätten und der Produktion. Am Ende stehen Bildung und Öffentlicher Dienst.

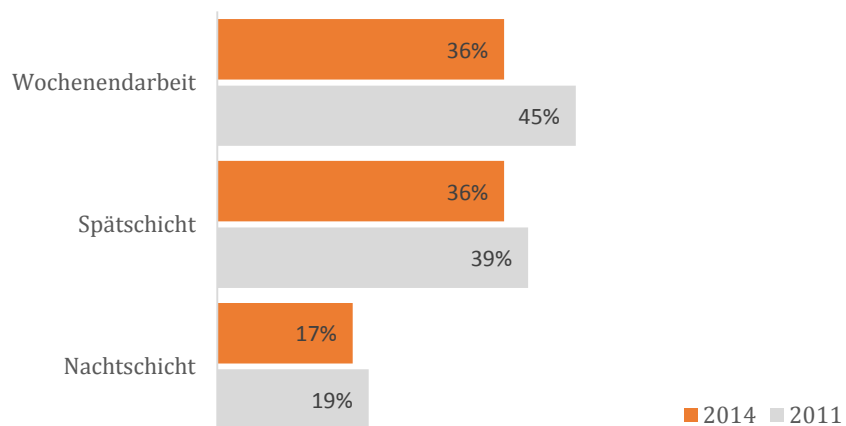
Abbildung 6-9: Körperliche Anforderungen in Sachsen-Anhalt – 2011 und 2014 (Anteil „oft“ bzw. „sehr häufig“)



Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ Erhebung Zusatzstichprobe „Sachsen-Anhalt“ 2011 und 2014

Auch bei der Lage der Arbeitszeit lassen sich keine größeren Differenzen zwischen 2011 und 2014 erkennen. Allerdings ist der Anteil derjenigen zurückgegangen, die oft oder sehr häufig am Wochenende arbeiten mussten – von 45 % in 2011 auf 36 % in 2014. Spätschicht und Nachtschicht kommt 2014 nahezu genauso häufig vor wie 2011.

Abbildung 6-10: Lage der Arbeitszeit in Sachsen-Anhalt – 2011 und 2014 (Anteil „oft“ bzw. „sehr häufig“)



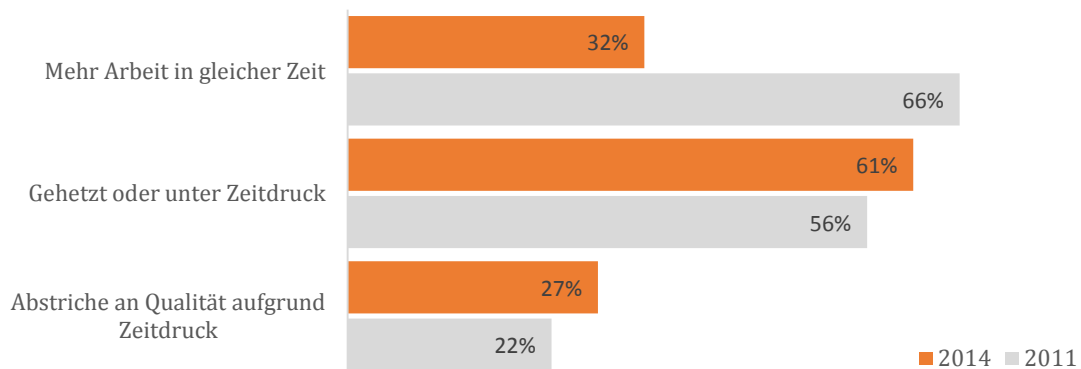
Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ Erhebung Zusatzstichprobe „Sachsen-Anhalt“ 2011 und 2014

Anders sieht es bei den zeitlichen Anforderungen aus (vgl. *Abbildung 6-11*). Hier fällt auf, dass vor allem die Frage, ob mehr Arbeit in gleicher Zeit geleistet werden muss, aktuell deut-

lich weniger mit „oft“ oder „sehr häufig“ bejaht wird als 2011 (32% zu 66%). Dabei ist aber die leicht veränderte Fragestellung zu beachten: Während in 2011 noch relativ offen nach „den letzten Jahren“ gefragt wurde, bezieht sich die Frage für 2014 auf die „letzten 12 Monate“. Damit wird der Vergleichszeitraum klarer aber auch kürzer, was den deutlich niedrigeren Anteil der Beschäftigten erklären würde, der diese Frage mit oft oder sehr häufig beantwortet hat.

Umgekehrt weisen die Anteile bei „gehetzt oder unter Zeitdruck“ und bei „Abstrichen an der Qualität der Arbeit aufgrund von Zeitdruck“ eher in die Richtung einer Zunahme. Diese spricht auch dafür, dass das Ergebnis bei der Arbeitsverdichtung eher auf einen methodischen Effekt beruht.

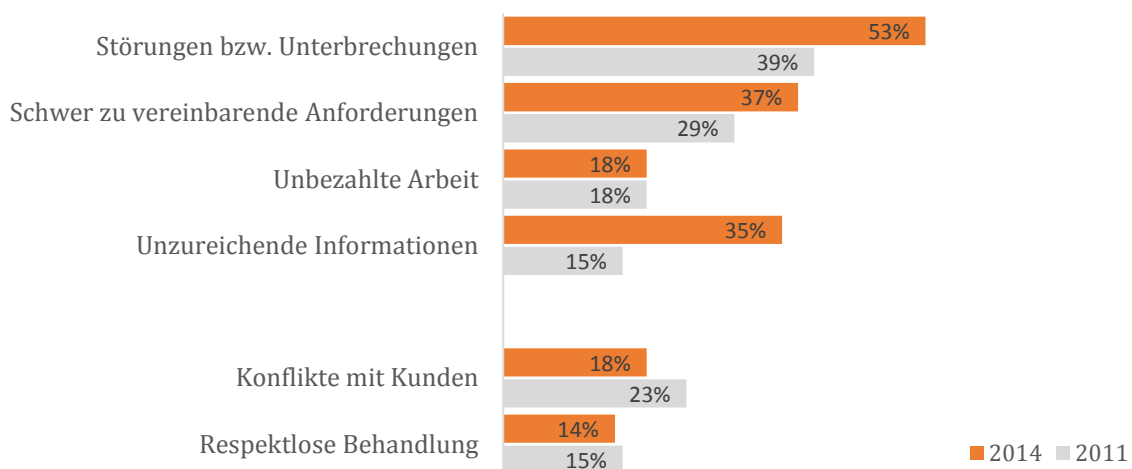
Abbildung 6-11: Zeitliche Anforderungen in Sachsen-Anhalt – 2011 und 2014 (Anteil „oft“ oder „sehr häufig“)



Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ Erhebung Zusatzstichprobe „Sachsen-Anhalt“ 2011 und 2014

Darauf deuten auch die Ergebnisse bezüglich der weiteren psychischen Anforderungen hin. Störungen und Unterbrechungen sowie unzureichende Informationen werden deutlich häufiger 2014 als 2011 genannt (vgl. *Abbildung 6-12*).

Abbildung 6-12: Psychische Anforderungen in Sachsen-Anhalt – 2011 und 2014 (Anteil „oft“ bzw. „sehr häufig“)



Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ Erhebung Zusatzstichprobe „Sachsen-Anhalt“ 2011 und 2014

Vor allem das Problem, dass die Beschäftigten häufig oder sehr oft nur unzureichende Informationen, die sie für ihre Arbeit benötigen, erhalten haben, scheint stärker von den Beschäftigten wahrgenommen und empfunden zu werden. Dagegen ist die Häufigkeit unbezahlt geleisteter Arbeit sowie respektloser Behandlung gleich geblieben und Konflikte mit Kunden sind tendenziell etwas zurückgegangen.

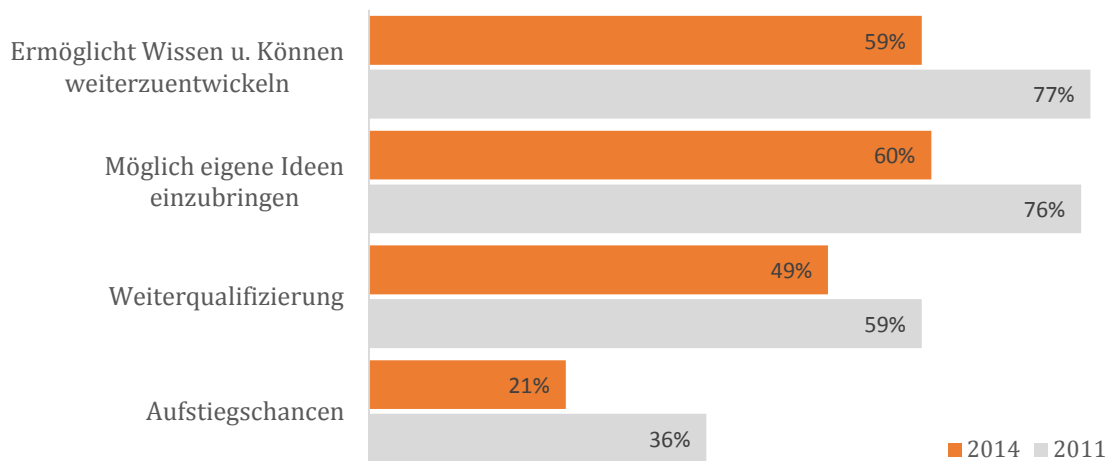
Insgesamt lässt sich festhalten, dass bei den physischen Anforderungen und Gefährdungen kaum Veränderungen zu erkennen sind. Bei den psychischen Anforderungen und Gefährdungen deuten die Ergebnisse auf eine höhere Betroffenheit hin. Deutlich höhere Nennungen finden sich vor allem bei Störungen bzw. Unterbrechungen im Arbeitsablauf, unzureichenden Informationen sowie schwer zu vereinbarenden Anforderungen.

## 6.6 Ressourcen

Bei der Fragen bezogen auf die zur Verfügung stehenden Ressourcen stellt sich das Problem der Vergleichbarkeit: Zwar ist der Frageninhalt und zumeist auch die Formulierung gleich geblieben, jedoch wurden bei verschiedenen Fragen die Antwortmöglichkeiten von „trifft eher zu“ und „trifft voll und ganz zu“ auf „in hohem Maße“ und „in sehr hohem Maße“ umgestellt. Dies führt zu einer deutlich niedrigeren Zustimmung, da „trifft eher zu“ eine weichere Vorgabe als „in hohem Maße“ ist. Für die Interpretation der Ergebnisse heißt dies, dass die absoluten Prozentwerte nicht vergleichbar sind.

Insgesamt scheint bei der Frage nach den Möglichkeiten der Weiterqualifizierung ein geringerer Anteil der Beschäftigten aktuell diese Möglichkeiten im Vergleich zu 2011 zu sehen. So sinkt der Anteil von drei Viertel auf 59%, die angeben, dass ihre Tätigkeit es ihnen erlaubt, Wissen und Können weiterzuentwickeln.

Abbildung 6-13: Möglichkeiten der Weiterentwicklung in Sachsen-Anhalt - 2011 und 2014 (Anteil „in hohem Maße“ und „in sehr hohem Maße“ bzw. „trifft eher zu“ und „trifft voll und ganz zu“)



Anmerkung: Umstellung der Antwortvorgaben von 2011 auf 2014: 2014 Anteil in hohem oder sehr hohem Maße und 2011 Anteil trifft eher zu oder trifft voll und ganz zu.

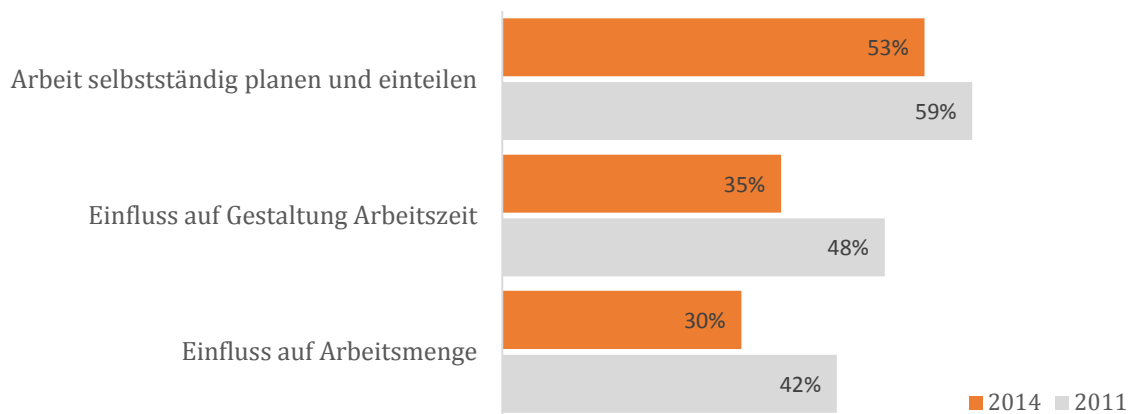
Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ Erhebung Zusatzstichprobe „Sachsen-Anhalt“ 2011 und 2014

Auch bei den Möglichkeiten, eigene Ideen einzubringen, den Aufstiegschancen und den Möglichkeiten zur Weiterqualifizierungen geben weniger Beschäftigte an, dass ihnen diese Ressourcen zur Verfügung stehen als 2011. Allerdings sind diese Ergebnisse mit der Einschränkung zu versehen, dass in 2011 hier allgemeiner gefragt wurde und die Antwortvorga-

ben in den folgenden Jahren 2014 formuliert wurden. Insofern ist eine Verringerung der Anteile methodisch bedingt.

Gleiches gilt auch für die Möglichkeiten der Gestaltung der Arbeitszeit und der Arbeitsinhalte (vgl. *Abbildung 6-14*). Angesichts der engeren Vorgabe, ist der Unterschied bei der Frage nach den Möglichkeiten der selbstständigen Planung und Einteilung der Arbeit von 53 % in 2014 zu 59 % in 2011 eher positiv zu bewerten. Der Einfluss auf die Arbeitszeit und die Arbeitsmenge ist tendenziell eher für weniger Beschäftigte gegeben.

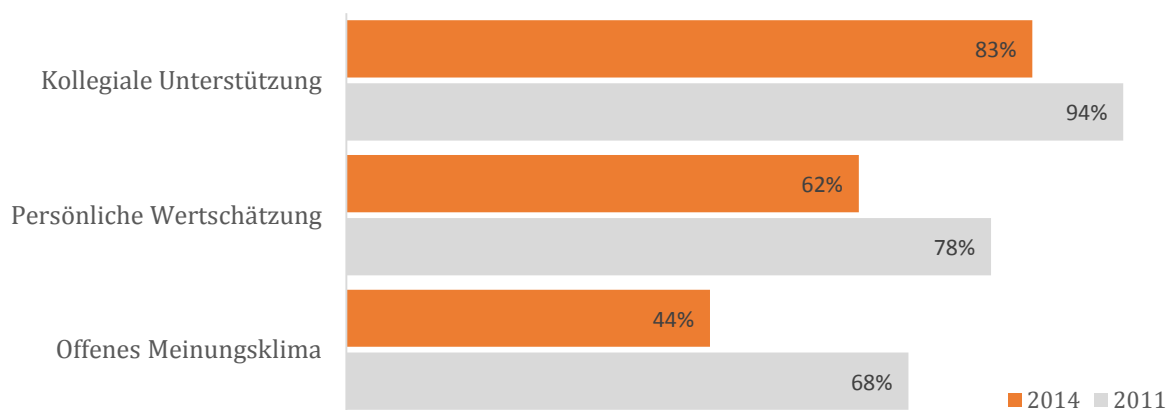
Abbildung 6-14: Möglichkeiten der Gestaltung der Arbeit – 2011 und 2014 (Anteil „in hohem Maße“ und „in sehr hohem Maße“ bzw. „trifft eher zu“ und „trifft voll und ganz zu“)



Anmerkung: Umstellung der Antwortvorgaben von 2011 auf 2014: 2014 Anteil in hohem oder sehr hohem Maße und 2011 Anteil trifft eher zu oder trifft voll und ganz zu.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ Erhebung Zusatzstichprobe „Sachsen-Anhalt“ 2011 und 2014

Abbildung 6-15: Kollegialität, Wertschätzung und Meinungsklima – 2011 und 2014 (Anteil „in hohem Maße“ und „in sehr hohem Maße“ bzw. „trifft eher zu“ und „trifft voll und ganz zu“)



Anmerkung: Umstellung der Antwortvorgaben von 2011 auf 2014: 2014 Anteil in hohem oder sehr hohem Maße und 2011 Anteil trifft eher zu oder trifft voll und ganz zu.

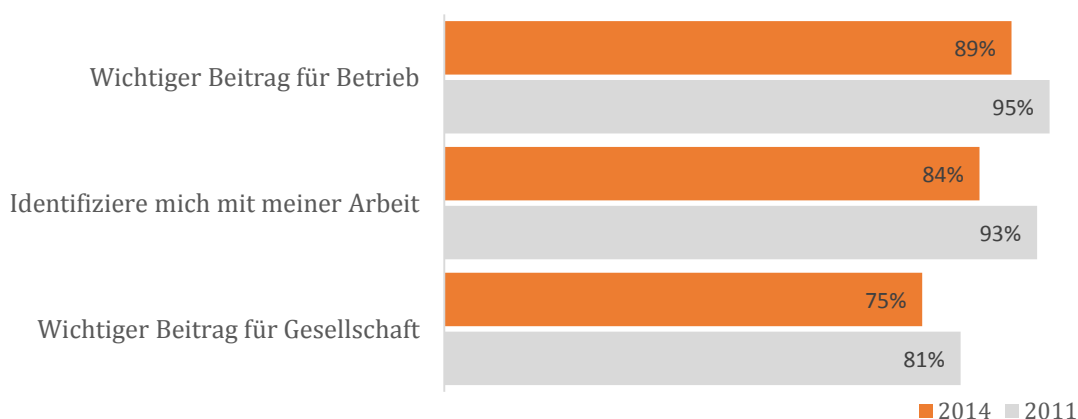
Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ Erhebung Zusatzstichprobe „Sachsen-Anhalt“ 2011 und 2014

Bei den Fragen nach dem Betriebsklima gilt die gleiche Einschränkung (vgl. *Abbildung 6-15*). Dabei beantworten nahezu alle Befragten, dass die kollegiale Unterstützung gegeben ist und am ungünstigsten wird das Meinungsklima gesehen. Insofern ist die Reihenfolge 2014 und

2011 identisch. Allerdings deutet die größere Differenz beim Meinungsklima darauf hin, dass dieses Thema möglicherweise kritischer gesehen wird als noch vor drei Jahren.

Die Identifikation mit der Arbeit und der Beitrag, den die Beschäftigten zur betrieblichen und gesellschaftlichen Entwicklung in ihrer Arbeit sehen, ist ebenso wie 2011 sehr hoch. Hier lässt sich keine Differenz zu 2011 erkennen – die bestehenden Unterschiede sind so gering, dass sie durch die methodischen Veränderungen zu erklären sind. Vielmehr bestätigt sich auch in der aktuellen Erhebung, dass die Identifikation mit der Arbeit und der Stolz auf die Arbeit, der sich in dem Beitrag zur betrieblichen und gesellschaftlichen Entwicklung ausdrückt, hoch ist.

Abbildung 6-16: Beitrag zum Betrieb, zur Gesellschaft und Identifikation mit der Arbeit – 2011 und 2014 (Anteil „in hohem Maße“ und „in sehr hohem Maße“ bzw. „trifft eher zu“ und trifft voll und ganz zu“)



Anmerkung: Umstellung der Antwortvorgaben von 2011 auf 2014: 2014 Anteil in hohem oder sehr hohem Maße und 2011 Anteil trifft eher zu oder trifft voll und ganz zu.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ Erhebung Zusatzstichprobe „Sachsen-Anhalt“ 2011 und 2014

Auch wenn der Vergleich bei den Fragen zu den einzelnen Elementen der Ressourcen durch die Umstellung der Antwortvorgaben schwierig ist, kann man doch festhalten, dass insgesamt die Reihenfolge, in der die einzelnen Ressourcen vorhanden sind bzw. nicht vorhanden sind, vergleichbar ist. Das heißt, dass weiterhin ein hohes Maß an Identifikation mit der Arbeit besteht und zugleich jedoch das Meinungsklima, die Aufstiegschancen und die Gestaltungsmöglichkeiten insbesondere bezogen auf die Arbeitsmenge und die Arbeitszeit kritisch(er) bewertet werden.

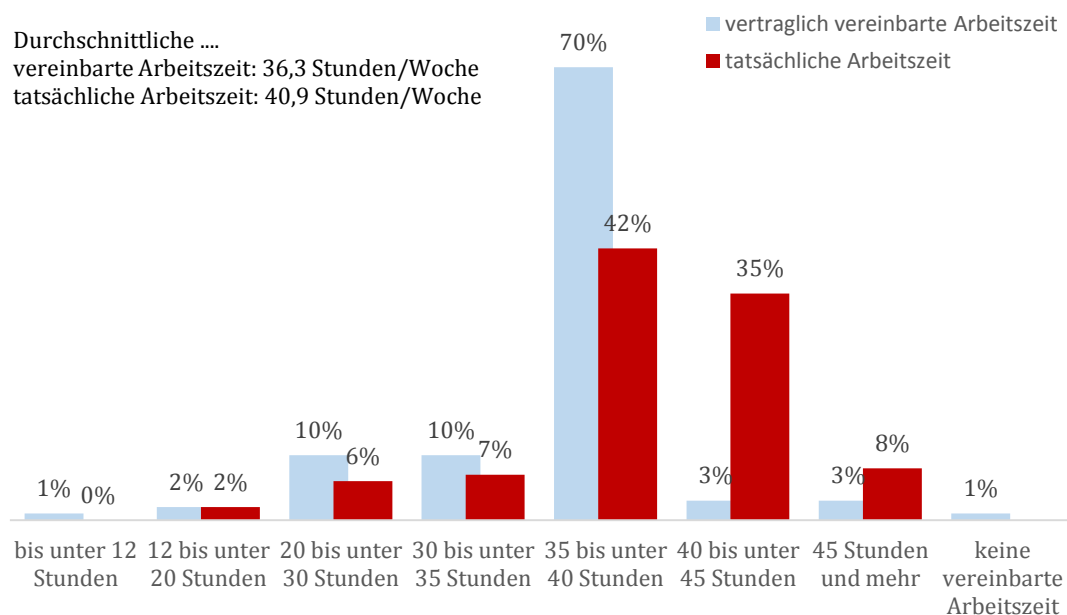
## 7 Arbeitszeit und Arbeitsqualität in Sachsen-Anhalt

Themenschwerpunkt der bundesweiten Erhebung DGB-Index „Gute Arbeit“ war „Arbeitszeit“. Für Sachsen-Anhalt wurden nicht alle Fragen mit übernommen, da eigene Fragen mit integriert wurden. Dennoch soll der Themenkomplex hier im Bericht separat abgehandelt werden, da er für die wahrgenommene Arbeitsqualität einen wichtigen Baustein bildet.

### 7.1 Tatsächliche, vereinbarte und gewünschte Arbeitszeit

Die Beschäftigten in Sachsen-Anhalt berichten eine vereinbarte<sup>48</sup> durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 36,3 Stunden in der Woche, die durchschnittliche tatsächliche<sup>49</sup> Arbeitszeit in der Woche liegt bei annähernd 41 Stunden (vgl. *Abbildung 7-1*). Der Modus der vereinbarten Arbeitszeit liegt bei 35 bis unter 40 Stunden in der Woche: 70% der Befragten haben eine entsprechende Arbeitszeit in ihrem Arbeitsvertrag stehen. Unter 20 Stunden haben lediglich knapp 4% der Beschäftigten vereinbart. Stärker besetzt sind der klassische Teilzeitbereich mit 20 bis unter 30 Stunden und der reduzierte Vollzeitbereich mit 30 bis unter 35 Stunden mit jeweils annähernd 10% der Beschäftigten. Eine höhere Arbeitszeit als 40 Stunden haben annähernd 6%.

Abbildung 7-1: Vereinbarte und tatsächliche Arbeitszeit



Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ Erhebung 2014 u. Zusatzstichprobe „Sachsen-Anhalt“

Deutlich höher liegt die *tatsächliche* Arbeitszeit. Drei Viertel der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt geben an, dass sie regelmäßig zwischen 35 und 45 Stunden in der Woche arbeiten, und weitere 8% arbeiten regelmäßig 45 Stunden oder mehr. Die durchschnittliche tatsächliche Arbeitszeit in der Woche aller Beschäftigter betrug annähernd 41 Stunden und liegt damit rund 4 Stunden über der durchschnittlich vereinbarten Arbeitszeit.

<sup>48</sup> Die Frage lautete: „Wie viele Wochenstunden beträgt Ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit.“ Bei Nachfragen wurde erläutert, dass hiermit die vereinbarte Arbeitszeit ohne Überstunden gemeint ist..

<sup>49</sup> Die Frage lautete: „Wie viele Stunden arbeiten Sie tatsächlich pro Woche, einschließlich regelmäßiger Mehrstunden und gegebenenfalls Bereitschaftszeiten?“ Bei Unsicherheit sollten die Befragten die durchschnittliche Wochenarbeitszeit in den letzten drei Monaten schätzen. Zusätzlich wurde noch erläutert, dass Rufbereitschaft ohne Anwesenheit nicht berücksichtigt werden soll.

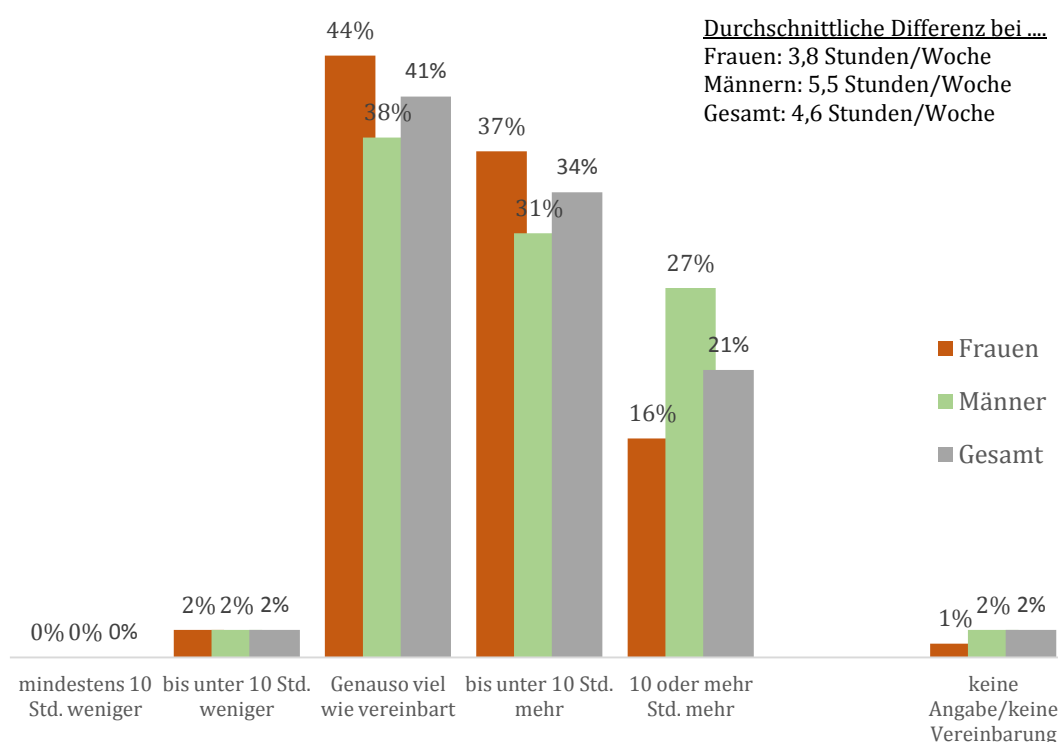
Im Vergleich zu Westdeutschland ist sowohl bei der vertraglichen wie bei der tatsächlichen Arbeitszeit der Unterschied bei den Männern eher gering, dagegen bei den Frauen mit jeweils im Durchschnitt annähernd 4 Stunden deutlich höher. Hier kommt die höhere Neigung zur Teilzeitarbeit bei den westdeutschen Frauen zum Tragen (vgl. *Anhang Tabelle A.12* und *Tabelle A.13*).

Der Unterschied der durchschnittlich vereinbarten Arbeitszeit zwischen Frauen und Männern in Sachsen-Anhalt beträgt etwas mehr als 4 Stunden (34 Stunden zu 38,7 Stunden in der Woche). Dies ist ein Ergebnis der häufigeren Teilzeitarbeit bzw. reduzierte Vollzeit von Frauen auch in Sachsen-Anhalt. Ein Drittel der beschäftigten Frauen hat eine vereinbarte Arbeitszeit von weniger als 35 Stunden in der Woche, wobei das Gros von ihnen entweder zwischen 30 und unter 35 Stunden in der Woche (15%) oder zwischen 20 und unter 30 Stunden in der Woche arbeitet (14%). Bei den Männern sind es insgesamt 8%, die eine vertraglich festgelegte reduzierte Arbeitszeit von unter 35 Stunden in der Woche haben.

Daraus resultiert, dass zwar 86% der Männer aber nur 63% der Frauen eine vertragliche Arbeitszeit im Vollzeitbereich zwischen 35 und unter 45 Stunden besitzen.

Insgesamt entspricht bei etwas mehr als einem Drittel der Beschäftigten die tatsächliche Arbeitszeit der vereinbarten Arbeitszeit (38%) und bei mehr als der Hälfte der Beschäftigten überschreitet die tatsächliche Arbeitszeit die vereinbarte Arbeitszeit.

Abbildung 7-2: Durchschnittliche Differenz von tatsächlicher und vereinbarter Arbeitszeit



Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ Erhebung 2014 u. Zusatzstichprobe „Sachsen-Anhalt“

Diese Mehrarbeit ist bei Männern verbreiteter und insgesamt höher als bei Frauen: Während Männer rund 5,5 Stunden in der Woche mehr arbeiten als vereinbart, liegt dieser Wert bei

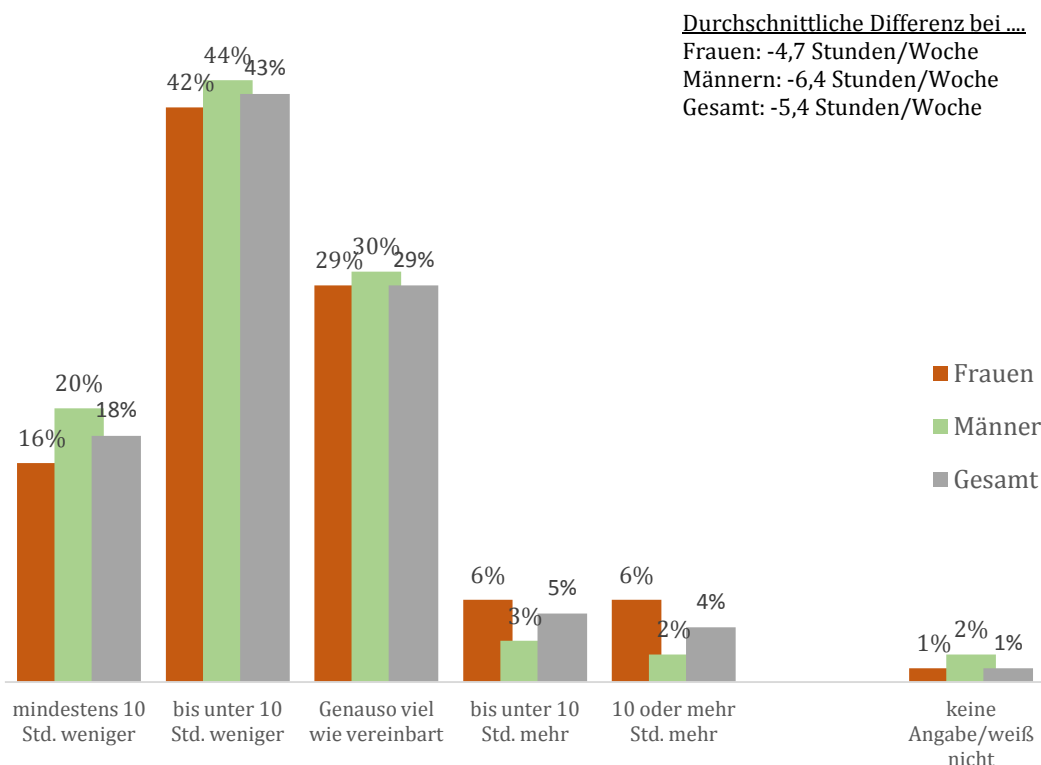


Frauen bei 3,8 Stunden.<sup>50</sup> Der Wert bei den Frauen fällt zwar niedriger aus als die entsprechenden Angaben bei den Frauen aus den anderen ostdeutschen Bundesländern und bei den Männern höher. Allerdings sind beide Differenzen nicht signifikant – was auch für den Vergleich mit den westdeutschen Ergebnissen gilt (vgl. *Anhang Tabelle A.15*).<sup>51</sup>

Tendenziell scheint es so zu sein, dass Beschäftigte, bei denen die vereinbarte Arbeitszeit der tatsächlichen Arbeitszeit entspricht oder nur leicht bis zu fünf Stunden in der Woche überschreitet, auch die günstigeren Index-Werte aufweisen. Eine relative Übereinstimmung von vereinbarter und tatsächlicher Arbeit scheint also positiv auf die wahrgenommenen Arbeitsbedingungen zu wirken. Allerdings gilt dies auch für die beiden „Ausreißer-Gruppen“, d. h. für Beschäftigte, bei denen die tatsächliche Arbeitszeit entweder besonders stark nach unten (weniger als 11 Stunden in der Woche als vereinbart) oder besonders stark nach oben (mehr als 20 Stunden in der Woche als vereinbart) abweicht: Auch sie haben einen besseren Index-Wert.

Ergänzend zu den beiden Fragen nach vereinbarter und tatsächlicher Arbeitszeit wurde in der Erhebung 2014 auch nach der Wunscharbeitszeit gefragt.<sup>52</sup> In der Mehrzahl wollen die Beschäftigten eher eine Verringerung als eine Erhöhung der tatsächlichen Arbeitszeit. Bei Männern ist die erwünschte durchschnittliche Reduktion höher als bei Frauen (-4,7 Stunden/Woche im Vergleich zu -6,4 Stunden/Woche), was durchaus dem Anteil der höheren tatsächlichen Arbeitszeit und der höheren Differenz zur vereinbarten Arbeitszeit entspricht (vgl. *Anhang Tabelle A.16*).

Abbildung 7-3: Differenz gewünschte und tatsächliche Arbeitszeit



Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ Erhebung 2014 u. Zusatzstichprobe „Sachsen-Anhalt“

<sup>50</sup> Unterschied signifikant auf 5 %-Niveau.

<sup>51</sup> Unterschied nicht signifikant auf 5 %-Niveau.

<sup>52</sup> Die Frage lautete: „Und wenn Sie entscheiden könnten, wie viele Stunden pro Woche würden Sie arbeiten?“.

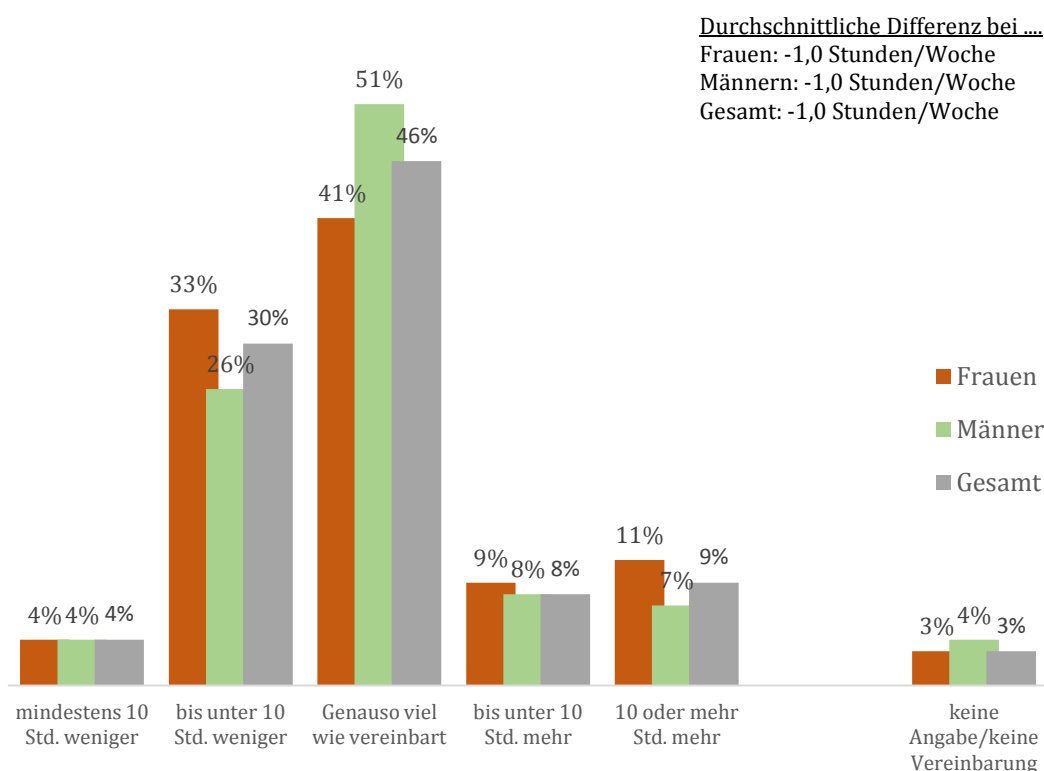
Insgesamt wünschen zwei Drittel der Männer (64%) und jede zweite Frau eine reduzierte tatsächliche Arbeitszeit (58%). Allerdings äußern auch 5% der männlichen und 12% der weiblichen Beschäftigten den Wunsch nach einer höheren Arbeitszeit. Bei annähernd 30% der Männer und Frauen entspricht die tatsächliche auch der gewünschten Arbeitszeit (vgl. *Abbildung 7-3*).

Dabei ist es so, dass Beschäftigte mit einer niedrigen *vereinbarten* Arbeitszeit eher eine leicht erhöhte Arbeitszeit wünschen, während Beschäftigte mit 35 oder mehr Stunden in der Woche eher eine niedrigere Arbeitszeit wählen würden. Beschäftigte zwischen 20 und unter 35 Stunden in der Woche tendieren im Durchschnitt leicht zu einer etwas niedrigeren Stundenzahl.

Im Vergleich zu der *tatsächlichen* Arbeitszeit ist dieser Zusammenhang noch deutlicher ausgeprägt: Wer tatsächlich unter 20 Stunden in der Woche arbeitet, wünscht sich im Durchschnitt eine um 5 Stunden höhere Arbeitszeit, bei über 50 Stunden wird eine deutliche Reduktion der Stundenzahl gewünscht (20 Stunden im Durchschnitt).

Letztlich ergibt dies im Durchschnitt einen Wunsch, dass die tatsächlich Arbeitszeit im Großen und Ganzen der vereinbarten Arbeitszeit entspricht. Dieser durchschnittliche Wert verdeckt allerdings, dass immerhin ein Drittel der Frauen und ein Viertel der Männer eine geringere Arbeitszeit als vereinbart wünschen (vgl. *Abbildung 7-4*). Umgekehrt ist bei Frauen auch der Wunsch nach einer (etwas) höheren Arbeitszeit als vereinbart stärker als bei Männern ausgeprägt (20% zu 15%). Dies ist zumindest ein Hinweis auf „unfreiwillige“ Teilzeit.

Abbildung 7-4: Differenz gewünschte und vereinbarte Arbeitszeit



Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ Erhebung 2014 u. Zusatzstichprobe „Sachsen-Anhalt“

Im Vergleich zu Westdeutschland fällt auf, dass Männer in Westdeutschland häufiger eine Erhöhung wünschen als in Sachsen-Anhalt, während bei den Frauen dieser Anteil nahezu gleich ist (vgl. *Anhang Tabelle A.17*). Dagegen wollen westdeutsche Frauen eher weniger oft

ihre Stundenzahl reduzieren als in Sachsen-Anhalt – auch ein Ergebnis ihrer bereits niedrigeren vereinbarten und tatsächlichen Stundenzahl. Allerdings sind alle Differenzen der durchschnittlichen Werte nicht signifikant.

## 7.2 Abweichende Arbeitszeiten und Erfassung der Arbeitszeit

Der Überhang von tatsächlicher wöchentlicher Arbeitszeit und vereinbarter Arbeitszeit weist auf das Volumen von Überstunden hin. Ungefähr die Hälfte der Beschäftigten hat einen Einfluss auf den Ausgleich ihrer Überstunden. Dieser Anteil ist etwas niedriger als in den anderen ostdeutschen Bundesländern und als in Westdeutschland.<sup>53</sup> Eine mögliche Erklärung für diese Differenz könnte die etwas andere Struktur der Beschäftigten (vgl. Kapitel 3) in Sachsen-Anhalt sein. Insbesondere hängt diese Option auch von der Tätigkeit, der Einbettung in den betrieblichen Ablauf sowie dem Wirtschaftszweig ab.

Tabelle 7.1: Abweichende Arbeitszeiten (ohne Auszubildende)

	Sachsen-Anhalt (2014)	Ost-deutschland (2014)	West-deutschland (2014)	Sachsen-Anhalt (2011)
Ungewichtet	992	642		1.101
Gewichtet	992	642		1.101
Schichtdienst <sup>1)</sup>	29%	22%	19%	x
Wochenendarbeit <sup>2)</sup>	36%	32%	30%	44%
Abendarbeit (18 – 23 Uhr) <sup>2)</sup>	37%	36%	35%	29%
Nachtarbeit (23 – 6 Uhr) <sup>2)</sup>	16%	12%	11%	18%
(Ruf-)Bereitschaftsdienst <sup>2)</sup>	15%	12%	12%	x
Erreichbar auch außerhalb normalen Arbeitszeit <sup>2)</sup>	29%	29%	26%	30%
Unbezahlte Arbeit erledigt <sup>2)</sup>	21%	23%	20%	x
Einfluss auf Ausgleich Überstunden <sup>3)</sup>	51%	55%	60%	x

Anmerkung: 1) „Wie häufig haben Sie in den letzten 3 Monaten Schichtdienst geleistet?“ Anteil ständig oder regelmäßig, aber nicht an jedem Arbeitstag.

2) Anteil sehr häufig oder oft.

3) Anteil in hohem Maße bzw. in sehr hohem Maße.

x Frage wurde 2012 nicht oder in anderer Form gestellt.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ Erhebung 2014 u. Zusatzstichprobe „Sachsen-Anhalt“; DGB-Index „Gute Arbeit“ Zusatzstichprobe 2011

Ungünstige oder abweichende Arbeitszeiten, dazu zählen insbesondere Schichtdienst, Wochenendarbeit sowie Nacht- und Abendarbeit, sind in Sachsen-Anhalt weiter verbreitet als in den anderen ostdeutschen Bundesländern. Insbesondere arbeiten 29% der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt im Schichtdienst, ein Drittel leistet Wochenendarbeit oder Abendarbeit und 16% arbeiten zumindest öfters während der Nachtstunden zwischen 23 Uhr und 6 Uhr (vgl. *Tabelle 7.1*). Bei Schichtdienst und Nachtarbeit besteht ein Unterschied zu den anderen ostdeutschen Bundesländern, mit entsprechenden Anteile von 22% bzw. 12%. Insgesamt müssen ungefähr die Hälfte der Beschäftigten mindestens zu einer dieser ungünstigen zeitlichen Bedingungen arbeiten (55%),<sup>54</sup> was etwas mehr ist als in den anderen ostdeutschen Bundesländern (52%) und signifikant mehr als in Westdeutschland (50%). Einen weiteren Unterschied zu den ost- und westdeutschen Bundesländern gibt es, wenn man alle diese Bedingungen betrachtet: Frauen sehen sich in Sachsen-Anhalt genauso oft wie Männer und

<sup>53</sup> Unterschied signifikant auf 5%-Niveau.

<sup>54</sup> Dieser Wert entspricht dem Wert von 2011 (58%), wobei allerdings die Ruf- und Bereitschaftsdienste nicht erhoben wurden.

damit signifikant häufiger mit diesen ungünstigen zeitlichen Bedingungen konfrontiert wie in den anderen ostdeutschen und westdeutschen Bundesländern. Bei Männern besteht diese Differenz nicht.<sup>55</sup>

Neben den ungünstigen zeitlichen Bedingungen wird in jüngerer Zeit unter den Stichworten „Verdichtung von Arbeit“, „Burn-out“ und „Anti-Stress-Verordnung“ die immer mehr Beschäftigte umfassende Entgrenzung von Arbeitszeit und Freizeit thematisiert. Zwei wichtige Punkte hierbei sind die Erreichbarkeit auch außerhalb der regulären Arbeitszeit (inklusive Bereitschaft), die durch mobile Telefone und eine hochgradige Durchdringung der Privathaushalte durch das Internet begünstigt wird, und die teilweise damit verbundene unbezahlte Arbeit außerhalb der regulären Arbeitszeit.

Mehr als jede vierte beschäftigte Person ist zumindest oft auch außerhalb ihrer normalen Arbeitszeit für den Arbeitgeber erreichbar.<sup>56</sup> Das entspricht ungefähr dem Wert in den anderen Bundesländern und unterscheidet sich nicht signifikant vom Ergebnis 2011. Überdurchschnittlich häufig kommt dies bei Beschäftigten mit einem Hochschulabschluss und bei Personen in spezialisierten bzw. hoch komplexen Tätigkeiten vor.<sup>57</sup>

Bei der Frage, ob die Beschäftigten unbezahlte Arbeit außerhalb ihrer normalen Arbeitszeit erledigen,<sup>58</sup> sind die Anteile etwas niedriger: 21 % oder jede fünfte befragte Person erledigt sehr häufig oder oft unbezahlte Arbeit außerhalb der regulären Arbeitszeit. Dies entspricht ebenfalls dem Wert für die anderen Bundesländer. Ebenfalls ist hier eine Beziehung mit der Qualifikation der Beschäftigten zu erkennen: Je höher die Qualifikationsanforderungen an die Tätigkeit sind, desto häufiger geben die Beschäftigten an, dass sie sehr häufiger oder oft unbezahlte Überstunden leisten.<sup>59</sup>

„Unbezahlt“ kann hier zweierlei bedeuten: Entweder die Überstunden werden in Form von Freizeit abgegolten oder sie verfallen bzw. werden erst gar nicht systematisch erfasst. Nicht erfasst werden die Arbeitszeiten bei ungefähr 18 % der Beschäftigten aus Sachsen-Anhalt. Wobei hier wiederum gilt, dass dies tendenziell von Beschäftigten in spezialisierten oder komplexen Tätigkeiten angegeben wird. Beschäftigte in fachlich ausgerichteten Tätigkeiten berichten dagegen signifikant seltener, dass ihre Arbeitszeit nicht erfasst wird. Hier spielt wahrscheinlich neben der konkreten Tätigkeit auch die Stellung in der Arbeitsorganisation eine Rolle.<sup>60</sup>

Zusätzlich wurde in Sachsen-Anhalt bei den Beschäftigten nachgefragt, die bei der Frage nach der unbezahlten Arbeit zumindest selten angegeben haben, wie häufig sie unbezahlte Arbeit ohne Lohnausgleich und ohne Zeitausgleich in der Woche durchschnittlich erledigten. Da hier auch selten mit einbezogen wurde, ist die Zahl der relevanten Beschäftigten höher als in *Tabelle 7.1* in der Zeile „unbezahlte Arbeit“.

---

<sup>55</sup> Unterschied signifikant auf 5 %-Niveau.

<sup>56</sup> Frage lautet: „Wie häufig wird von Ihnen erwartet, dass Sie außerhalb Ihrer normalen Arbeitszeit, z.B. per E-Mail oder per Telefon, für Ihre Arbeit erreichbar sind?“ Antwortmöglichkeiten sind sehr häufig, oft, selten, nie und keine Angabe.

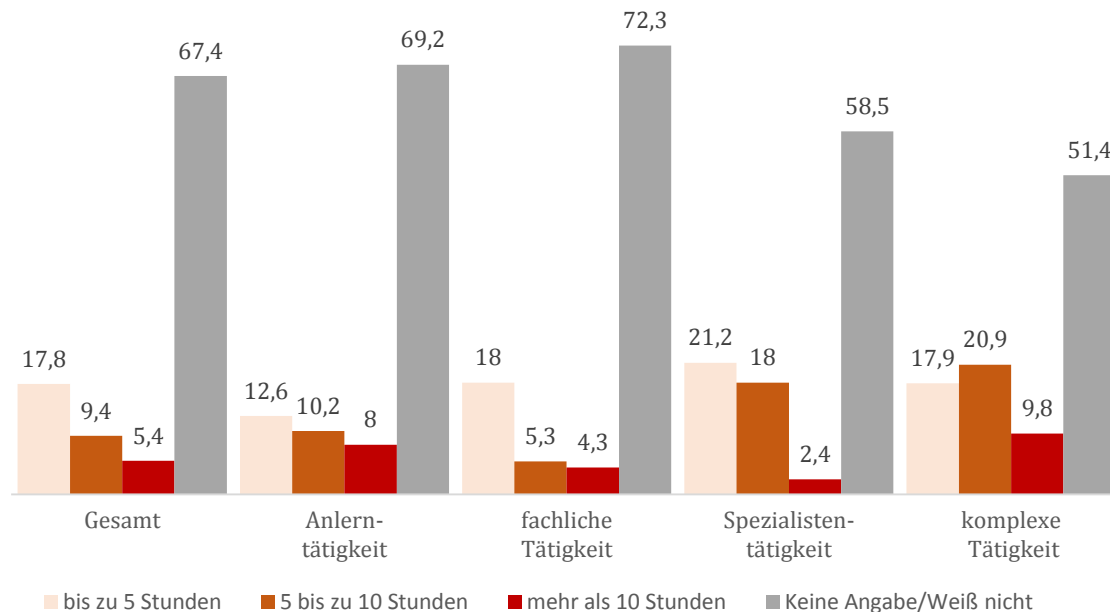
<sup>57</sup> Unterschied signifikant auf 5 %-Niveau.

<sup>58</sup> Frage lautet: „Wie häufig erledigen Sie außerhalb Ihrer normalen Arbeitszeit unbezahlte Arbeit für Ihren Betrieb?“ Antwortmöglichkeiten sind sehr häufig, oft, selten, nie und keine Angabe.

<sup>59</sup> Der Unterschied nach Geschlecht ist nur gering mit einer Ausnahme: Männer geben signifikant häufiger „nie“ an als Frauen (auf 5 %-Niveau).

<sup>60</sup> Unterschied signifikant auf 5 %-Niveau.

Abbildung 7-5: Durchschnittliche Anzahl Mehr-Arbeitsstunden/Woche ohne Ausgleich, in Prozent (Basis: Beschäftigte mit unbezahlter Arbeit)



Anmerkung: Basis = Personen, die angaben, dass sie unbezahlte Arbeitsstunden selten, oft oder sehr häufig leisten.

Frage: „Wie viele Stunden pro Woche arbeiten Sie durchschnittlich ohne Bezahlung und ohne Zeitausgleich?“

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ Erhebung 2014 u. Zusatzstichprobe „Sachsen-Anhalt“

Durchschnittlich üben die 21 % Beschäftigten, die unbezahlte Arbeit angegeben haben, 8 zusätzliche Arbeitsstunden in der Woche aus. Allerdings muss man dabei berücksichtigen, dass mehr als zwei Drittel der betroffenen Beschäftigten auf diese Nachfrage mit „Weiß nicht“ antworten. Das heißt, sie konnten erst einmal die Stundenzahl nicht konkret benennen. Das ist zumindest ein Hinweis, dass diese Stunden möglicherweise nicht regelmäßig anfallen und schwierig im Wochendurchschnitt anzugeben sind. Von denjenigen, die diese unbezahlte Mehrarbeit beziffern konnten, übt die Mehrheit Mehrarbeit im Rahmen von bis zu fünf Stunden in der Woche aus (18%). Bei immerhin noch 9% summiert sich diese Mehrarbeit auf bis zu 10 Stunden in der Woche. Dabei gibt es einen signifikanten Unterschied nach Qualifikationsanforderung: Je höher die Anforderungen sind, desto höher fallen die Anteile aus, die unbezahlte Mehrarbeit leisten.<sup>61</sup>

Eine Frage ist auch, wie die Arbeitszeit erfasst wird. In Sachsen-Anhalt dominiert die maschinelle bzw. elektronische Zeiterfassung. Mehr als ein Drittel der Beschäftigten dokumentiert hiermit ihre Arbeitszeit (vgl. *Tabelle 7.2*). Eine signifikante Abweichung gibt es nur bei Personen ohne Ausbildung. Bei einem Fünftel wird die Zeit durch die vorgesetzte Person erfasst und jede vierte Person dokumentiert die Arbeitszeit selbst. Dabei sind die Unterschiede im ersten Fall nach erforderlicher Qualifikation nicht signifikant. Im zweiten Fall geschieht dies häufiger bei Hilfs- oder Anlern-tätigkeit und bei fachlich ausgerichtete Tätigkeiten. Daraus resultiert auch, dass hier häufiger Männer als Frauen ihre Arbeitszeit selbst eintragen.<sup>62</sup>

<sup>61</sup> Unterschied signifikant auf 5%-Niveau.

<sup>62</sup> Unterschiede signifikant auf 5%-Niveau.

Unterschiede bestehen sowohl zu den anderen ostdeutschen Beschäftigten wie zu den westdeutschen. Deutlich niedriger ist die Erfassung der Arbeitszeit durch Vorgesetzte in Ostdeutschland und vor allem in Westdeutschland. Während in Westdeutschland dafür die elektronische Erfassung verbreiteter ist, wird bei den ostdeutschen Beschäftigten häufiger die Arbeitszeit selbst eingetragen.<sup>63</sup>

Tabelle 7.2: Erfassung der Arbeitszeit (ohne Auszubildende)

	<b>Sachsen-Anhalt</b>	<b>Ost-deutschland</b>	<b>West-deutschland</b>
Ungewichtet	992	642	3.981
Gewichtet	958	884	5.029
Maschinelle/elektronische Zeiterfassung	37%	36%	44%
Vorgesetzte erfasst Arbeitszeit	19%	14%	9%
Trage Arbeitszeit selbst ein	25%	31%	26%
Arbeitszeit wird vom Betrieb nicht erfasst	18%	19%	21%
Keine Angabe/Weiß nicht	1%	0%	0%

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ Erhebung 2014 u. Zusatzstichprobe „Sachsen-Anhalt“

Weiterhin wurde danach gefragt, ob die Beschäftigten über ein Arbeitszeitkonto verfügen. Etwas mehr als die Hälfte beantwortete diese Frage mit ja (vgl. *Tabelle 7.3*). Einen kurzfristigen Ausgleich innerhalb eines Monats der dort anfallenden Stunden ist bei den wenigsten Beschäftigten vorgesehen. Wenn ein Arbeitszeitkonto besteht, wird bei einem Drittel ein Ausgleich des Kontos innerhalb von 6 bis 12 Monaten angestrebt. Für mehr als einem Viertel ist die Perspektive noch weiter gefasst – hier ist der Ausgleichszeitraum auf mehr als einem Jahr angelegt. In Westdeutschland gibt es etwas häufiger Arbeitszeitkonten und der Ausgleichszeitraum ist tendenziell länger gefasst. Allerdings ist bei allen Beschäftigten die Unsicherheit über den Ausgleichszeitraum mit 9% bis 12% relativ hoch.

Tabelle 7.3: Arbeitszeitkonten (ohne Auszubildende)

	<b>Sachsen-Anhalt</b>	<b>Ost-deutschland</b>	<b>West-deutschland</b>
Ungewichtet	992	642	3.981
Gewichtet	958	884	5.029
Arbeitszeitkonto besteht	59%	59%	64%
Davon Ausgleich innerhalb von ...			
Einem Monat	12%	18%	9%
Ein bis sechs Monaten	17%	13%	12%
Sechs bis 12 Monaten	32%	37%	32%
Mehr als einem Jahr	27%	23%	34%
Keine Angabe/Weiß nicht	12%	9%	12%

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ Erhebung 2014 u. Zusatzstichprobe „Sachsen-Anhalt“

<sup>63</sup> Unterschiede signifikant auf 5%-Niveau.

Zwar gibt es keinen signifikanten Unterschied hinsichtlich dem Qualifikationserfordernis der Tätigkeit, jedoch zeigen sich geschlechtsspezifische Unterschiede. Männer bejahen die Frage nach dem Arbeitszeitkonto signifikant häufiger (63 % zu 54 %) und wenn ein Arbeitszeitkonto besteht, ist der Ausgleichszeitraum bei Männer häufig länger als bei Frauen.<sup>64</sup> So beträgt bei 36 % der Männer mit einem Arbeitszeitkonto der Ausgleichszeitraum mehr als ein Jahr und bei den Frauen 18 %. Dagegen müssen 37 % der Frauen mit Arbeitszeitkonto ihre Stunden innerhalb eines Monats oder innerhalb eines halben Jahres abgleichen, während dies bei den entsprechenden Gruppe der Männer 24 % sind.

---

<sup>64</sup> Unterschiede signifikant auf 5 %-Niveau.

## 8 Bedeutung der betrieblichen Vertretung

Die betriebliche Vertretung war Inhalt der bundesweiten Erhebung und wurde noch durch zwei speziell für Sachsen-Anhalt hinzugefügte Fragen erweitert. Für die Auswertung werden hier nur die abhängig Beschäftigten ohne Personen, die noch in beruflicher Ausbildung sind oder studieren, berücksichtigt.

Insgesamt sind in etwas mehr als der Hälfte der Betriebe in Sachsen-Anhalt wie in den anderen ostdeutschen Bundesländern betriebliche Vertretungen vorhanden (vgl. *Tabelle 8.1*).

Tabelle 8.1: Betriebliche Vertretung (ohne Auszubildende)

	Sachsen-Anhalt (2014)	Sachsen-Anhalt (2011)	Ostdeutschland (2014)
Ungewichtet	992	1.075	642
Gewichtet	958	1.040	884
Betriebliche Vertretung vorhanden	53,5%	55,1%	51,3%
<u>Bedeutung Betriebs-/Personalrat</u>			
Sehr wichtig	45,7%	46,2%	45,0%
Eher wichtig	24,5%	22,5%	22,0%
Eher unwichtig	13,6%	11,7%	15,4%
Gar nicht wichtig	14,2%	14,3%	15,6%
Weiß nicht/Keine Angabe	2,0%	5,4%	2,0%

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ Erhebung 2014 u. Zusatzstichprobe „Sachsen-Anhalt“; Zusatzstichprobe Sachsen-Anhalt DGB-Index „Gute Arbeit“ 2011

Die Bedeutung, die von Seiten der Beschäftigten der Vertretung zugeschrieben wird, ist insgesamt hoch: Annähernd drei von vier Beschäftigten sehen diese Vertretung als sehr wichtig (46%) oder als eher wichtig (25%) an. Als gar nicht wichtig betrachten 14% der Beschäftigten die betriebliche Vertretung. Im Vergleich zu Ostdeutschland wie im Vergleich zur vorhergehenden Erhebung 2012 sind hierbei keine signifikanten Differenzen vorhanden.

Interessant ist der Unterschied in der Bewertung der betrieblichen Vertretung je nachdem, ob sie vorhanden ist oder nicht. Beschäftigte aus Betrieben mit einer Vertretung sehen diese Vertretung als sehr wichtig oder eher wichtig an (88%), während Beschäftigte aus Betrieben ohne Vertretung eine Vertretung ihrer Interessen zur Hälfte als sehr wichtig oder eher wichtig betrachten (50%). Insgesamt heißt dies, dass die Erfahrungen mit einer betrieblichen Vertretung positiv bewertet werden.

Tendenziell sind Beschäftigte in fachlich ausgerichteten Tätigkeiten etwas zurückhaltender bei der positiven Sicht auf die betriebliche Vertretung: Während es bei den angelernten Tätigkeiten wie den spezialisierten oder komplexen Tätigkeiten 79% bzw. 78% der Beschäftigten als sehr oder eher wichtig empfinden, eine betriebliche Vertretung zu haben, sind es bei den Beschäftigten in fachlich orientierten Tätigkeiten mit 65% etwas weniger.<sup>65</sup>

Eine mögliche Erklärung für diesen niedrigeren Anteil ist die Größe des Betriebes, in der die jeweiligen Gruppen tätig sind. Mehr als die Hälfte dieser Gruppe arbeitet in Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten. Dieser Anteil ist deutlich höher als bei den in spezialisierten oder komplexen Tätigkeiten Beschäftigten. Allerdings kann diese Erklärung nicht für die Beschäftigten in Anlernertätigkeiten herangezogen werden, da sie ebenfalls in einer vergleichba-

<sup>65</sup> Unterschied signifikant auf 5%-Niveau.



ren Größenordnung in kleineren Betrieben zu finden sind. Hier greift dann wahrscheinlich der unterschiedliche Wirtschaftszweig.

Neben der betrieblichen Vertretung spielt auch die tarifliche Bindung eine wichtige Rolle. Von einem sehr hohen Anteil der Beschäftigten wird eine tarifliche Bindung als sehr oder eher wichtig angesehen – insgesamt sind es 83%. Von den Beschäftigten, die in einem Betrieb mit tariflicher Bindung arbeiten, sind es 92%.<sup>66</sup> Auch hier gilt, dass die Erfahrung einer Bindung einen positiven Effekt auf die Bewertung hat.

Ein Unterschied zu der Erhebung 2011 ist hierbei nicht zu erkennen – die hohe Bewertung einer tariflichen Bindung besteht weiterhin. Das zeigt sich möglicherweise auch daran, dass die Unterschiede zwischen den Qualifikationsstufen eher marginal sind. Fasst man eher wichtig und sehr wichtig zusammen, so sind jeweils um die 80% der Auffassung, dass tarifliche Regelungen wichtig sind. Lediglich die Personen in spezialisierten Tätigkeiten sind etwas häufiger der Auffassung, dass diese Regelungen eher unwichtig oder gar nicht wichtig sind (25%) und damit häufiger als Beschäftigte in angelernten oder fachlich orientierten Tätigkeiten (12% bzw. 15%).<sup>67</sup> Beschäftigte in hoch komplexen Tätigkeiten bewegen sich mit 20% zwischen diesen beiden Gruppen und unterscheiden sich von beiden nicht signifikant.

Tabelle 8.2: Tarifliche Bindung (ohne Auszubildende)

	Sachsen-Anhalt 2014		Sachsen-Anhalt 2011
	Gesamt <sup>1)</sup>	Tarifliche Bindung	
Ungewichtet	970	612	1.075
Gewichtet	934	658	1.040
Tarifliche Bindung vorhanden <sup>2)</sup>	45%	100%	x
<u>Wichtigkeit tariflicher Regelung<sup>3)</sup></u>			
Sehr wichtig	60,1%	67,8%	58,6%
Eher wichtig	23,3%	24,1%	23,9%
Eher unwichtig	9,7%	5,2%	10,4%
Gar nicht wichtig	6,4%	2,9%	6,4%
Weiß nicht/Keine Angabe	2,5%		0,7%

Anmerkung: 1) 22 Personen wurde diese Frage nicht gestellt, daher sind die Fallzahlen etwas niedriger als in Tabelle 8.1.

2) Ohne verbeamtete bzw. im Öffentlichen Dienst Beschäftigte.

3) Alle abhängigen Beschäftigte

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ Erhebung 2014 u. Zusatzstichprobe „Sachsen-Anhalt“; Zusatzstichprobe Sachsen-Anhalt DGB-Index „Gute Arbeit“ 2011

In der 2011 durchgeführten Erhebung fielen insbesondere die Gruppe der Personen ohne berufliche Ausbildung deutlich von den anderen Qualifikationsgruppen ab. Dies kann für die vorliegende Erhebung so nicht bestätigt werden.

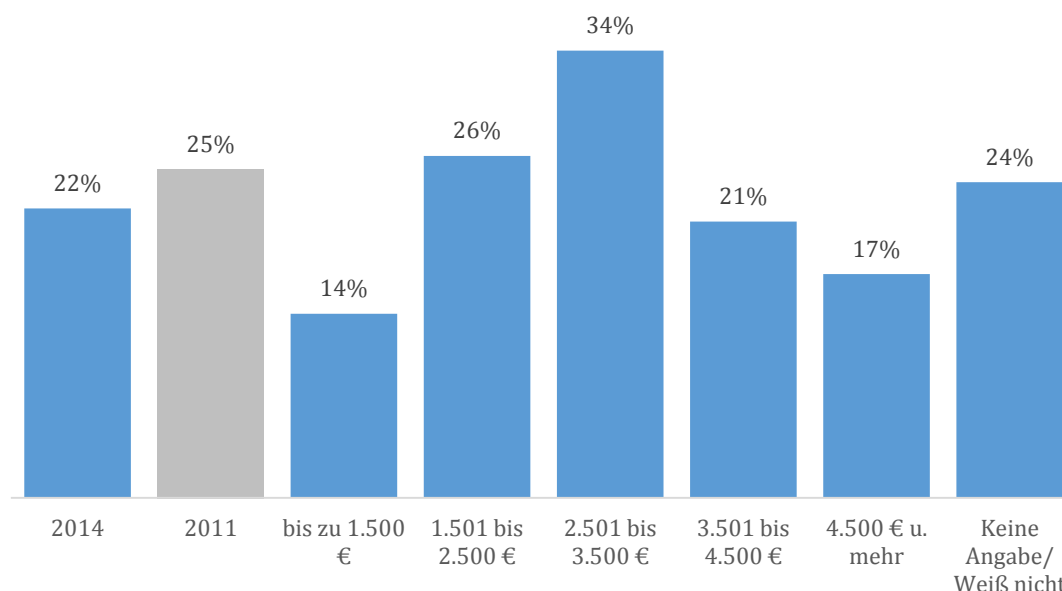
Der letzte hier berücksichtigte Aspekt ist die Gewerkschaftszugehörigkeit. Sie liegt bei den Befragten mit 22% in einer vergleichbaren Größenordnung wie bei der Erhebung 2011, das heißt, dass es hier keine signifikanten Unterschiede gibt. Im Vergleich zu den anderen ostdeutschen Bundesländern gibt es zwar einen signifikanten Unterschied, der aber zum Teil durch die unterschiedliche Gewichtung verursacht wird: In den Gesamtdatensatz fließt die Gewerkschaftszugehörigkeit differenziert nach Ost- und Westdeutschland mit ein. Da diese

<sup>66</sup> Unterschied signifikant auf 5%-Niveau.

<sup>67</sup> Unterschied signifikant auf 5% Niveau.

Differenzierung für einzelne Bundesländer nicht möglich ist, kann dieser Faktor streng genommen nicht verglichen werden.<sup>68</sup>

Abbildung 8-1: Gewerkschaftszugehörigkeit und Bruttoarbeitsverdienst (ohne Auszubildende)



Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ Erhebung 2014 u. Zusatzstichprobe „Sachsen-Anhalt“; Zusatzstichprobe Sachsen-Anhalt DGB-Index „Gute Arbeit“ 2011

Nach der persönlichen Qualifikation wie nach der erforderlichen Qualifikation der Tätigkeit ergeben sich keine größeren Unterschiede. Dies würde auf den ersten Blick bedeuten, dass es keine signifikanten Unterschiede nach dem beruflichen Status gibt. Differenziert man jedoch nach dem Brutto-Arbeitseinkommen, so werden die Unterschiede sehr deutlich. Überdurchschnittlich häufig sind Gewerkschaftsmitglieder im mittleren Einkommensbereich zwischen 2.501 € bis 3.500 € Bruttoverdienst im Monat vertreten und deutlich unterrepräsentiert sind sie im unteren bis 1.500 € wie im oberen Einkommensbereich ab 4.500 € monatlichem Bruttoverdienst. Das entspricht der Beobachtung, dass vor allem im mittleren Einkommensbereich die Bereitschaft stärker ist, sich gewerkschaftlich zu organisieren.

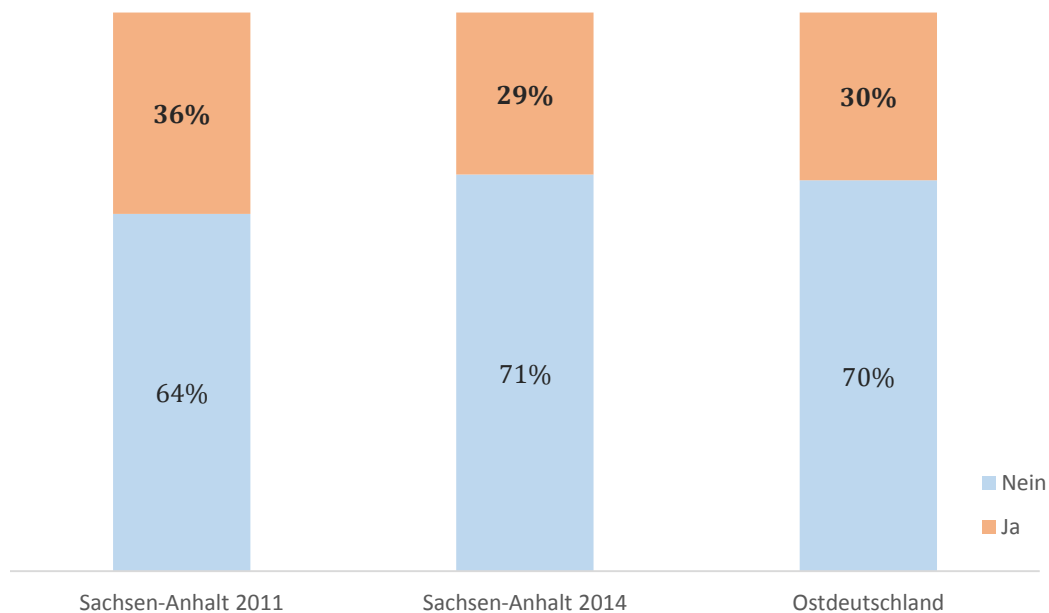
<sup>68</sup> Wie bereits im methodischen Teil angemerkt, beruht die Quote der Gewerkschaftszugehörigkeit für das bundesweite Sample auf einer repräsentativen Befragung, für die eine landesspezifische Auswertung aufgrund der Fallzahlen schwierig ist. Eine alternative Gewichtung auf Basis der vom DGB Sachsen-Anhalt erfassten Zahlen ist zwar theoretisch möglich, würde aber aufgrund der anderen Erfassungsbasis mit einem hohen Fehler verbunden sein. Daher wurde darauf verzichtet.

## 9 Wechselwünsche der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt

Zusätzlich zum bundesweiten Fragenkatalog wurde die Befragung DGB-Index „Gute Arbeit“ für Sachsen-Anhalt wie bereits 2011 um einige Fragen zu den Wechselwünschen und -überlegungen der Beschäftigten erweitert. Dazu wurde die Standardfrage, ob Personen bei einer sich bietenden Möglichkeit ihren Arbeitgeber wechseln würden, ergänzt um realisierte Wechsel in den letzten fünf Jahren und inwiefern die Verbesserung von Arbeitsbedingungen dafür eine Rolle gespielt haben und inwieweit Beschäftigte über einen Wechsel nachdenken, was hierfür die Gründe sind und ob sie dafür auch Sachsen-Anhalt verlassen würden. Abschließend wurden sie nach Gründen für Arbeiten in Sachsen-Anhalt gefragt. Für die Auswertung wurden Personen in Ausbildung (beruflicher Ausbildung, Schule oder Studium) wiederum ausgeschlossen.

Die Frage, ob man bei sich bietender Gelegenheit einen Wechsel in Betracht ziehen würde, wurde bereits in *Kapitel 5.2* angesprochen. Insgesamt äußerten 29 % der abhängig Beschäftigten, dass sie sich einen Wechsel durchaus vorstellen könnten (vgl. *Abbildung 9-1*). Das ist weniger als der Anteil wechselwilliger Beschäftigter in der Befragung 2011 und entspricht dem Anteil in den anderen ostdeutschen Ländern.

Abbildung 9-1: Wechsel, wenn entsprechende Gelegenheit besteht (ohne Auszubildende)



Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ Erhebung u. Zusatzstichprobe „Sachsen-Anhalt“ 2014; Zusatzstichprobe Sachsen-Anhalt DGB-Index „Gute Arbeit“ 2011

Die Existenz einer Vertretung, ob Personal- oder Betriebsrat, hat einen Effekt auf die Überlegung, einen Wechsel bei sich bietender Gelegenheit zu vollziehen: Beschäftigte aus Betrieben mit einer Vertretung ziehen zu 23 % einen Wechsel in Betracht, während dies 38 % der Beschäftigten aus Betrieben ohne Personalvertretung tun.<sup>69</sup>

Ein weiterer Faktor, der die Bereitschaft zu wechseln beeinflusst, ist die Anforderung an die ausgeübte Tätigkeit. Dabei zeigt sich, dass beinahe die Hälfte der Beschäftigten in Hilfstätigkeiten bereit sind zu wechseln (47 %), während es bei Personen in hoch komplexen Tätigkeiten 14 % sind. Bei fachlich orientierten Tätigkeiten sind es immer noch mehr als ein Viertel

<sup>69</sup> Unterschied signifikant auf 5 %-Niveau.

(28%). Insofern verwundert es nicht, wenn es vor allem Beschäftigte mit einem Einkommen bis zu 1.500€ sind, die bereit sind zu wechseln (44%). Im Vergleich dazu wäre nur jeder 10. Beschäftigte mit einem Arbeitsbruttoeinkommen von mehr als 3.500€ monatlichem Bruttoverdienstes gewillt, zu wechseln (10%).<sup>70</sup> Das Geschlecht spielt dagegen keine Rolle.

Dahinter lassen sich zwei Ursachenbündel vermuten: Bei Anlernertätigkeiten ist die Bindung an den Betrieb geringer. Dabei ergänzen sich betriebliche und persönliche Gründe. Darüber hinaus sind bei den Beschäftigten in komplexen Tätigkeiten oder bei Spezialistentätigkeiten die Wahrscheinlichkeiten höher, dass sowohl die berufliche Sicherheit höher ist wie auch die berufliche Karriere eher einen gewissen Sättigungspunkt erreicht hat.

Dafür spricht auch, dass annähernd ein Viertel der Beschäftigten innerhalb der letzten fünf Jahre ihre Tätigkeit gewechselt haben (vgl. *Tabelle 9.1*). Dabei waren tendenziell die Beschäftigten in spezialisierten Tätigkeiten am treuesten, gefolgt von den Beschäftigten in hoch komplexen Tätigkeiten. Signifikant ist lediglich der Unterschied zwischen den beiden Polen, also zwischen den einfachen Tätigkeiten mit 28% und den spezialisierten Tätigkeiten mit 12%. Mehr als zwei Drittel der wechselnden Beschäftigten nannten eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen als Grund. Bei den hoch komplexen Tätigkeiten sind 84% aus diesem Grund gewechselt, wogegen bei den Beschäftigten in spezialisierten Tätigkeiten dies nur jede dritte wechselnde Person angibt (32%). Bei dieser Gruppe scheinen andere Faktoren im Vordergrund zu stehen.

Tabelle 9.1: Haben Sie in den letzten fünf Jahren ihren Betrieb gewechselt (ohne Auszubildende)?

	<b>Sachsen-Anhalt</b>	<b>Einfache Tätigkeit</b>	<b>Fachliche Tätigkeit</b>	<b>Spezialisten-Tätigkeit</b>	<b>(Hoch) Komplexe Tätigkeit</b>
Ungewichtet	969	132	528	124	185
Gewichtet	933	174	600	70	88
Gewechselt	24%	28%	25%	12%	21%
<b>Grund: Verbesserung Arbeitsbedingungen</b>					
In sehr hohem Maß	34%	31%	35%	25%	33%
In hohem Maß	36%	27%	38%	7%	51%
In geringem Maß	8%	2%	9%	25%	6%
Gar nicht	20%	28%	18%	43%	9%
Weiß nicht/K. A.	2%	12%	0%	0%	0%

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ Erhebung 2014 u. Zusatzstichprobe „Sachsen-Anhalt“

Auffallend ist der relativ hohe Wert der nicht antwortenden Befragten bei den einfachen Tätigkeiten. Dieser Wert und der hohe Anteil von „gar nicht“ kann möglicherweise damit zusammenhängen, dass die Veränderungen zu einem relativ hohen Anteil eher unfreiwilliger Natur und lateral waren, d. h. auf gleichem Niveau erfolgten. Bei den Beschäftigten in spezialisierten Tätigkeiten könnte man die Vermutung anstellen, dass es sich häufiger um nicht beruflich bedingte Wechsel handelte, da Frauen einen großen Anteil in dieser Gruppe stellen. Letztlich sind beide Thesen aber Vermutungen, die sich mit den Daten nicht konkret belegen lassen.<sup>71</sup>

Insgesamt kann festgehalten werden, dass wenn ein Wechsel stattgefunden hat, dieser primär aus Gründen der Verbesserung der Arbeitsbedingungen vorgenommen wurde. Daneben

<sup>70</sup> Unterschiede signifikant auf 5%-Niveau.

<sup>71</sup> Die Fallzahlen sind vor allem bei den Beschäftigten in spezialisierten Tätigkeiten niedrig, so dass die Ergebnisse hier als vorläufig zu betrachten sind.

dürften aber noch weitere Gründe einen Einfluss haben, die entweder aufseiten der Betriebe (z. B. Zeitvertrag ausgelaufen, Personalabbau) oder der Beschäftigten (z. B. Verringerung der Fahrtkosten und -zeiten), liegen.

In der Zusatzstichprobe für Sachsen-Anhalt wurde darüber hinaus noch erfasst, inwieweit die Beschäftigten darüber nachdenken, den Betrieb zu verlassen (vgl. *Tabelle 9.2*). Diese Frage ist konkreter als die Frage nach einem Wechsel, wenn eine Möglichkeit dazu bestünde (vgl. *Abbildung 9-1*). Ein Viertel der Beschäftigten hat bereits öfters über einen Wechsel nachgedacht (26 %). In der Erhebung 2011 wurde die Frage gekoppelt mit Einkommen („Denken Sie öfters darüber nach, Ihren Betrieb zu verlassen, weil Sie anderswo bessere Entlohnungsbedingungen finden?“) und von 30 % bejaht. Insgesamt liegen die beiden Werte nicht weit auseinander, vor allem wenn man bedenkt, dass 90 % der über einen Wechsel Nachdenkenden dies aus Gründen des Einkommens tun – dies wären dann 23 % aller abhängiger Beschäftigter. Tendenziell hat das Einkommen somit als Wechselgrund etwas an Gewicht verloren, ist aber insgesamt weiterhin der mit Abstand wichtigste Grund für einen Wechsel.

Der zweite wichtige Faktor ist die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie, den 61 % als Grund anführen. Sozialleistungen und Arbeitshetze geben beinahe die Hälfte der Wechselwilligen als Ursache an. Ein Drittel sucht eine der Ausbildung adäquate Stelle und etwas mehr als ein Viertel möchte kürzere Arbeitswege.

Tabelle 9.2: Denken Sie öfter darüber nach, Ihren Betrieb zu wechseln (ohne Auszubildende)?

	<b>Sachsen-Anhalt</b>	<b>Einfache Tätigkeit</b>	<b>Fachliche Tätigkeit</b>	<b>Spezialisten-Tätigkeit</b>	<b>(Hoch) Komplexe Tätigkeit</b>
Ungewichtet	969	132	528	124	185
Gewichtet	933	174	600	70	88
Darüber nachdenken	26%	38%	25%	15%	14%
<u>Gründe (Mehrfachnennungen)</u>					
Einkommen	90%	97%	90%	70%	80%
Sozialleistungen	49%	58%	47%	31%	28%
Vereinbarkeit	61%	66%	62%	33%	37%
Arbeitshetze	46%	50%	45%	54%	37%
Kürzerer Arbeitsweg	27%	29%	24%	17%	44%
Ausbildung entsprechende Stelle	37%	44%	34%	50%	39%

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ Erhebung 2014 u. Zusatzstichprobe „Sachsen-Anhalt“

Letztlich ist das Einkommen für alle Gruppen der wichtigste Punkt. Zwar lassen sich erwartbare Unterschiede zwischen den Tätigkeitsgruppen erkennen, jedoch nimmt dieser Punkt bei allen den ersten Rang ein. Danach sind dann aber die einzelnen Punkte unterschiedlich gewichtet: Vereinbarkeit wird von den Beschäftigten in einfachen und fachlichen Tätigkeiten an zweiter Stelle genannt, während für die in spezialisierten Tätigkeiten Beschäftigten die Arbeitshetze und die Frage einer ausbildungsadäquaten Stelle und bei den Beschäftigten in hoch komplexen Tätigkeiten kürzere Arbeitswege an zweiter Stelle folgen. Insgesamt sind die Unterschiede aber nicht signifikant.

Anschließend wurden die Beschäftigten gefragt, ob sie auch auf eine Stelle außerhalb Sachsen-Anhalts wechseln würden (vgl. *Tabelle 9.3*). Von den Personen, die über einen Wechsel öfters nachdenken, hat ein Drittel diese Frage mit einem klaren „Ja“ beantwortet. Ein weite-

res Drittel würde dies tun, jedoch eher ungern. Dabei zeigt sich ein umgekehrtes Bild zur Überlegung, ob man wechseln möchte: Wenn sie den Arbeitgeber wechseln, dann ist für Beschäftigten in hoch komplexen Tätigkeiten ein Wechsel über die Landesgrenzen vorstellbar, auch kombiniert mit einem Umzug. Dagegen neigen Beschäftigte aus einfachen Tätigkeiten zwar häufiger zu einem Wechsel, können sich aber einen Wechsel über die Landesgrenzen seltener vorstellen.<sup>72</sup>

In der Erhebung 2011 haben 26 % der Wechselwilligen gesagt, dass sie für einen Wechsel umziehen würden, wovon 86 % in diesem Fall auch Sachsen-Anhalt verlassen würden. Auch wenn die Fragen nicht identisch sind, kann man sagen, dass 2011 ca. 23 % der Wechselwilligen Sachsen-Anhalt verlassen würden. Rechnet man nun für 2014 die entsprechende Zahl aus, so wären dies rund 17 % der Beschäftigten, die eine Stelle außerhalb Sachsen-Anhalts annehmen würden.

Tabelle 9.3: Bereitschaft auf Stelle außerhalb Sachsen-Anhalts zu wechseln und dafür auch umzuziehen (ohne Auszubildende)

		<b>Sachsen-Anhalt</b>	<b>Einfache Tätigkeit</b>	<b>Fachliche Tätigkeit</b>	<b>Spezialisten-Tätigkeit</b>	<b>(Hoch) Komplexe Tätigkeit</b>
Ungewichtet		969	132	528	124	185
Gewichtet		933	174	600	70	88
Über nachdenken	Wechsel	26%	38%	25%	15%	14%
<u>Davon: auf Stelle außerhalb Sachsen-Anhalts</u>						
Ja		34%	19%	36%	44%	78%
Nur ungern		31%	36%	29%	31%	19%
<u>Davon: auch Umzug außerhalb Sachsen-Anhalts</u>						
Ja		31%	18%	30%	29%	78%
Nur ungern		30%	22%	34%	38%	19%
Nein, auf keinen Fall		39%	60%	36%	33%	3%

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ Erhebung 2014 u. Zusatzstichprobe „Sachsen-Anhalt“

Fasst man diese Punkte zusammen, so hat sich insgesamt die Zahl der Beschäftigten, die wechseln wollen, im Vergleich zu 2011 tendenziell verringert. Zugleich hat sich die Bereitschaft, dafür Sachsen-Anhalt zu verlassen, ebenfalls verringert.

Ein letzter Punkt betrifft die Gründe aus Sicht der Beschäftigten, die für eine Arbeit in Sachsen-Anhalt sprechen (vgl. *Abbildung 9-2*). An erster Stelle stehen soziale und materielle Aspekte des Alltagslebens: Wohneigentum, Familie und soziale Netzwerke wie das Gefühl, hier zuhause zu sein. Es sind – wie bereits in der vorhergehenden Erhebung – vor allem Aspekte der sozialen Einbettung, die von den Befragten als wichtig angesehen werden. Arbeitsbezogene Aspekte spielen insgesamt eine eher geringere Rolle – gute Kollegialität, gute Beschäftigungs- und Aufstiegsmöglichkeiten, kurzer Arbeitsweg, vollwertige Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt, Anerkennung als Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerin werden zwar genannt, aber sie liegen zwischen 2 % und 5 %. Selbst das Betreuungsangebot für Kinder nennen nur 2 % der Befragten. Selbst bei jüngeren Personen wird dies nicht häufiger genannt.<sup>73</sup>

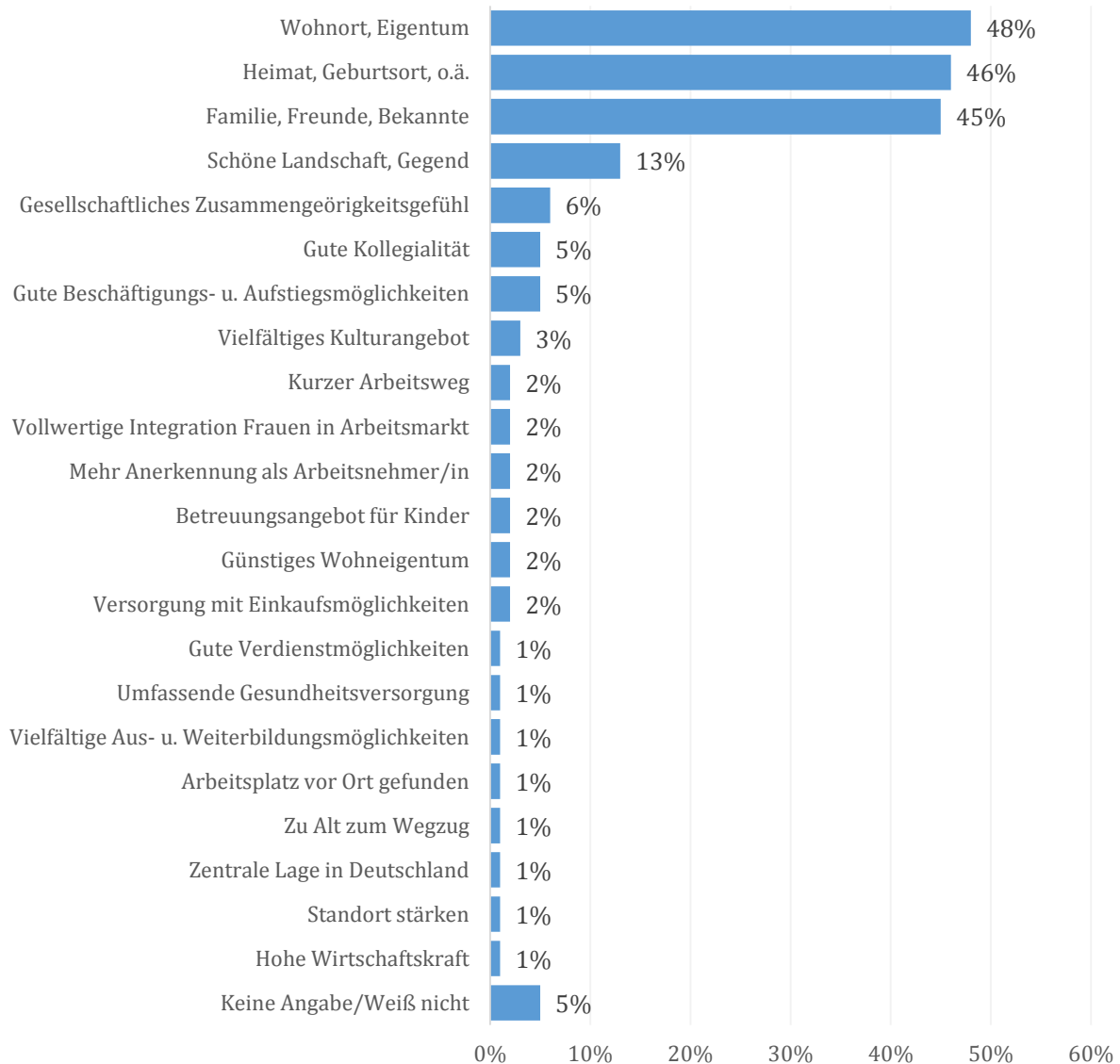
Nun ist dabei allerdings zu bedenken, dass diese Frage ungestützt formuliert wurde, und die Antworten vom Interviewer den Vorgaben zugeordnet wurden bzw. als offene Antwort aufge-

<sup>72</sup> Unterschied signifikant auf 5 %-Niveau.

<sup>73</sup> Da in der Befragung nicht erfasst wurde, ob jüngere Kinder im Haushalt leben, lässt sich diese Frage nicht auf Familien beziehen.

schrieben wurden. Zwar ist das Interview arbeitsbezogen, sodass der Fokus auch der befragten Person weniger auf dem Privatleben liegt, aber letztlich dominieren dann doch die eher emotionalen, pragmatischen und sozialen Aspekte – ich arbeite dort, wo ich wohne, und dort wo ich arbeite, habe ich mich eingerichtet. Ein Umzug würde eine größere Veränderung bedeuten.

Abbildung 9-2: Gründe in Sachsen-Anhalt zu arbeiten



Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ Erhebung 2014 u. Zusatzstichprobe „Sachsen-Anhalt“

Auch wenn einzelne Punkte deutlich niedriger ausfallen als 2011, sind letztlich die Ergebnisse durchaus vergleichbar.



## 10 Resümee

Die Qualität der Arbeitsverhältnisse in Sachsen-Anhalt aus Sicht der Beschäftigten ist Gegenstand dieser Studie. Sie erweitert und ergänzt die Sichtweise der amtlichen Statistik der Bundesagentur für Arbeit und des Statistischen Landesamtes sowie andere Erhebungen, z. B. IAB-Betriebspanel, um die Wahrnehmung und Bewertung der Beschäftigungsverhältnisse durch die Beschäftigten. Wie die amtliche Statistik sich aus einer Vielzahl von Indikatoren zusammensetzt und dadurch ein vielschichtiges und manchmal auch widersprüchliches Bild entsteht, ist auch die Perspektive der Beschäftigten nicht immer eindeutig und einfach auf einen Punkt zu bringen.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass die Beschäftigungsverhältnisse in Sachsen-Anhalt durchaus kritisch von Seiten der Beschäftigten gesehen werden – kritischer als in Westdeutschland. Im Vergleich zu Ostdeutschland ist die Bewertung nicht immer eindeutig, vor allem wenn man Berlin aus den Analysen herausnimmt. Eine Ursache für diese Bewertungen sind die strukturellen Bedingungen: Es sind vergleichsweise weniger Beschäftigte im verarbeitenden Gewerbe tätig und wenn, dann eher in kleineren Betrieben als in Westdeutschland. Dieser Faktor führt wiederum zu eher niedrigeren Löhnen und eher ausführenden Tätigkeiten. Da der Verdienst in unternehmensnahen Dienstleistungen von den Verdiensten aufseiten der Auftraggeber abhängig ist, führt dies auch dort zu tendenziell niedrigeren Verdiensten.

Daraus resultiert, dass vor allem physische Belastungen und Beanspruchungen von den Beschäftigten in Sachsen-Anhalt stärker thematisiert werden als in Westdeutschland und zum Teil auch in Ostdeutschland insgesamt. Dagegen treten zwar psychische Belastungen wie Zeitdruck und Hetze ähnlich häufig auf, werden jedoch eher etwas geringer als belastend wahrgenommen. Ähnlich sieht es bei den zur Verfügung stehenden Ressourcen aus: Sie stehen weniger zur Verfügung, aber ihr Fehlen wird entweder gleich häufig oder sogar etwas weniger als beanspruchend wahrgenommen.

Dieses Ergebnis weist auf zwei Bedingungen hin: Ersten gibt es tendenziell mehr weisungsgebundene Tätigkeiten bzw. weniger Tätigkeiten mit Freiheiten für die Beschäftigten. Diese Tätigkeiten sind zumeist auch stärker weiterbildungsorientiert und bieten Aufstiegsmöglichkeiten. Zweitens fehlen dadurch auch Anreize aufseiten der Beschäftigten und aufseiten der Betriebe, Weiterbildung und -qualifizierung als wichtiges Element der Tätigkeit zu sehen und entsprechend einzufordern bzw. zur Verfügung zu stellen. Trotzdem ist es auffallend, dass angesichts umfangreicher Fördermöglichkeiten jede/r zehnte Befragte sich durch fehlende Weiterbildungsmöglichkeiten (sehr) stark belastet fühlt.

Bereits angesprochen wurden die ungünstigeren Einkommen und die damit verbundene kritische Bewertung der Einkommenssituation und der Angemessenheit des Einkommens. Diese Punkte und vor allem die als unzureichend wahrgenommenen Rentenansprüche belasten und beanspruchen die Beschäftigten am stärksten. Auch eine gewisse Unsicherheit hinsichtlich der beruflichen Zukunft ist noch vorhanden.

Einige positive Aspekte fallen allerdings auch auf: Die Identifikation mit der Arbeit und die Gewichtung, die der Arbeit gegeben wird, ist hoch wie auch die wahrgenommene Kollegialität. Das ist ein klarer Hinweis auf die durchaus hohe Motivation der Beschäftigten.

Im Vergleich zu 2011 gibt es einige Verbesserungen: So ist das Bruttoarbeitseinkommen insgesamt gewachsen. Auch wenn in der Untersuchung keine detaillierte Verdiensterhebung durchgeführt und das Einkommen nur grob erfasst wurde, zeichnet sich doch eine gewisse Erhöhung zu 2011 ab, was anderen Erhebungen und Statistiken entspricht.



Allerdings trifft dies weniger für Frauen zu – sie konnten im Durchschnitt ihre Einkommenssituation nach den vorliegenden Ergebnissen nicht verbessern. Auch trifft dies nicht für alle Branchen zu: Bildung, Gesundheit und öffentliche Verwaltung zeigen keine größeren Veränderungen und in der Bauwirtschaft haben sowohl untere wie obere Einkommensbereiche auf Kosten der mittleren Einkommen zugenommen.

Die generelle Zunahme der Einkommen schlägt sich aber nicht in der Bewertung des Einkommens nieder. So bewerten vor allem Frauen und Teilzeitbeschäftigte und Beschäftigte aus der Bauwirtschaft die Höhe kritischer als noch 2011. Interessanterweise wird die Höhe im Bereich öffentliche Verwaltung tendenziell eher etwas positiver bewertet als noch 2011. Die Angemessenheit beurteilen ebenfalls Frauen und Teilzeitbeschäftigte, die vor allem Frauen sind, entsprechend der Entwicklung ihres Einkommens negativer als 2011.

Die durchaus positive Einkommensentwicklung wird von den Beschäftigten als unzureichend angesehen. Ein kritischer Punkt ist sicherlich die Entwicklung in einzelnen Bereichen und bei Frauen, die dazu führt, dass die Einkommensentwicklung von ihnen kritischer als noch 2011 bewertet wird. Dafür dürfte aber weiterhin die Vergleichsmaßstäbe eine Rolle spielen – über die hier allerdings nur spekuliert werden kann. Insgesamt hat sich die Differenz zu Westdeutschland nicht markant verändert. Damit ist der Unterschied zu Westdeutschland zumindest in den Bewertungen weiterhin auf dem gleichen Niveau wie 2011.

Recht positiv schlägt sich die wirtschaftliche Entwicklung der letzten Jahre bei den Sorgen um den Arbeitsplatz und die weitere berufliche Entwicklung nieder: Sie haben sich insgesamt deutlich reduziert, auch wenn einzelne Branchen wie die Bauwirtschaft und sonstige Dienstleistungen davon abweichen.

Schwierig ist die Einordnung der Entwicklung im Bereich der Ressourcen, da durch die veränderten Antwortvorgaben die Vergleichbarkeit stark eingeschränkt ist. Insgesamt ist aber die Reihenfolge weiterhin identisch – Aufstiegschancen sind im Verhältnis gering wie auch die Gestaltungsmöglichkeiten hinsichtlich Arbeitszeit und Arbeitsmenge. Umgekehrt ist die kollegiale Unterstützung weit verbreitet und auch die persönliche Wertschätzung überwiegt bei den meisten Beschäftigten wie auch die bereits angesprochene anhaltend hohe Identifikation mit der Tätigkeit und der Arbeit. Die Ergebnisse zeigen, dass die Wertigkeit einer adäquaten Beschäftigung weiterhin sehr hoch ist.

Bei der Arbeitszeit liegen die männlichen Beschäftigten aus Sachsen-Anhalt ähnlich hoch wie die Beschäftigten in Westdeutschland. Allerdings haben die Frauen eine deutlich höhere Arbeitszeit, was an der höheren Teilzeitquote der westdeutschen Frauen liegt. Der Unterschied zwischen tatsächlicher und vereinbarter Arbeitszeit beträgt 4,6 Stunden im Durchschnitt und liegt bei den Männern mit 5,5 Stunden höher als bei den Frauen mit 3,8 Stunden.

Die Beschäftigten wünschen insgesamt eine Arbeitszeit, die näher bei ihrer vertraglich vereinbarten als ihrer zumeist höheren tatsächlichen Arbeitszeit liegt. Zwar ist die Wunscharbeitszeit nicht deckungsgleich mit der vereinbarten Arbeitszeit, sie liegen aber für die Mehrzahl der Beschäftigten nahe beieinander.

Wie bereits unter den Belastungen erfasst, ist in Sachsen-Anhalt Schichtdienst und Wochenendarbeit verbreiteter als in Westdeutschland. Umgekehrt ist die Möglichkeit, Einfluss auf den Ausgleich der Überstunden zu nehmen, geringer verbreitet – was wahrscheinlich auch bedingt wird durch bereits angesprochene geringere Autonomie der Tätigkeiten.

Mehrarbeit ohne Ausgleich erledigen ungefähr ein Fünftel der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt. Damit unterscheiden sie sich nicht von den Beschäftigten in Ost- und Westdeutschland. Primär fällt diese Mehrarbeit stärker bei Spezialistentätigkeiten oder komplexen Tätigkeiten an – bei denen ebenfalls die Zahl der Stunden im Durchschnitt höher liegt.

In Sachsen-Anhalt erfolgt die Erfassung der Arbeitszeit zwar meist durch eine maschinelle bzw. elektronische Erfassung (37%), aber immerhin noch bei beinahe einem Fünftel durch die vorgesetzte Person (19%). Über ein Arbeitszeitkonto verfügen die Mehrzahl der Beschäftigten, aber es ist noch nicht soweit verbreitet wie in Westdeutschland. Bei immerhin etwas mehr als einem Viertel besteht ein Langzeitkonto (über 12 Monate) – auch hier etwas weniger als in Westdeutschland.

Die Bedeutung einer betrieblichen Vertretung wird von 71% der Befragten als sehr wichtig oder eher wichtig eingestuft. Wenn eine Vertretung vorhanden ist, wird sie beinahe von allen Beschäftigten als wichtig angesehen (88%). Ist sie nicht vorhanden, beurteilen aber dennoch die Hälfte sie als wichtig oder sehr wichtig. Noch höher wird die tarifliche Bindung eingestuft – Beschäftigte in Betrieben mit einer tariflichen Bindung bewerten sie 93% und insgesamt 83% als wichtig. Damit bestätigt sich das Ergebnis von 2011, dass die Beschäftigten mehrheitlich eine Vertretung und tarifliche Bindungen wünschen und als wichtig ansehen.

Abschließend wurden die Beschäftigten noch nach ihren Wechselabsichten befragt. Diese Fragen wurden nur in Sachsen-Anhalt gestellt. Daher besteht hier kein Vergleichsmaßstab zu Westdeutschland oder zu anderen ostdeutschen Bundesländern.<sup>74</sup>

Das erste Ergebnis lautet, dass der Wechselwunsch eher leicht zurückgegangen ist: Auf die Frage, ob sie bei entsprechender Gelegenheit wechseln würden, antworteten nur noch 29% mit ja im Gegensatz zu 36% in 2011. Dabei ist der Wechselwunsch niedriger, wenn eine Vertretung der Belegschaft vorhanden ist. Auch neigen qualifiziertere Beschäftigte eher weniger zu einem Wechsel – das könnte ein Ergebnis der günstigen wirtschaftlichen Entwicklung in Sachsen-Anhalt in den letzten Jahren sein. Es scheint so zu sein, dass in Anlern-tätigkeiten bzw. bei niedrigem Verdienst die Bindung an den Betrieb deutlich niedriger ist als bei höheren Qualifikationen und höherem Verdienst.

Von den befragten Beschäftigten in Sachsen-Anhalt hat ungefähr ein Viertel in den letzten Jahren mindestens einmal den Betrieb gewechselt. Die Verbesserung der Arbeitsverhältnisse dominiert hier – allerdings spielt dieser Grund bei einem Viertel keine Rolle, insbesondere bei Beschäftigten in Spezialistentätigkeiten.

Bei den Beschäftigten, die aktuell über einen Wechsel nachdenken, wird Einkommen beinahe durchgängig als Grund genannt. Aber auch Sozialleistungen und Arbeitshetze sind für die Hälfte dieser Personen ein Grund für einen möglichen Wechsel. Und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nennen zwei Drittel als Ursache für die Überlegungen. Interessant ist bei den Personen in Spezialistentätigkeit, dass hier stärker als bei den anderen Gruppen Arbeitshetze und die Suche nach einer der Ausbildung entsprechenden Stelle steht.

Wie bereits in der vorhergehenden Erhebung möchten die Beschäftigten überwiegend Sachsen-Anhalt nicht verlassen: Lediglich ein Drittel derjenigen, die über einen Wechsel nachdenken, bejaht uneingeschränkt einen Wechsel auch auf eine Stelle außerhalb Sachsen-Anhalts. Und ungefähr ein Drittel wäre auch uneingeschränkt bereit, dafür aus Sachsen-Anhalt wegzuziehen. Dabei gilt die Regel: Je höher die Qualifikation der ausgeübten Tätigkeit, desto weniger wird über einen Wechsel nachgedacht, aber dafür ist in diesem Fall die Bereitschaft für einen Umzug außerhalb Sachsen-Anhalts höher.

Letztlich zeigt sich hier die soziale Einbindung der Beschäftigten, die letztlich eine starke Bindung an die Region erzeugt.

---

<sup>74</sup> Ebenfalls wurde dieser Fragekomplex in Thüringen gestellt – allerdings zum Teil mit anderen Fragen und auch dort nur im Oversampling, so dass diese Fragen nicht zum Vergleich herangezogen werden können.

Ausgangspunkt der Erhebung war die Qualität der Arbeitsverhältnisse aus Sicht der Beschäftigten. Gute Arbeitsbedingungen sind aus verschiedenen Gründen wichtig: Einmal aus sich heraus, dann für die Motivation der Beschäftigten und ihre Bereitschaft, Energie und Eigeninitiative in ihre Tätigkeit zu investieren, was für die Qualität der Produktion oder der Dienstleistung wichtig ist. Weiterhin führen qualifizierte und motivierte Beschäftigte zu einer besseren wirtschaftlichen Entwicklung und machen Sachsen-Anhalt für Firmen interessant.

Insofern ist das Ergebnis der Studie zwiespältig: Die Probleme Sachsens-Anhalts bestehen weiterhin. Dennoch zeigen sich aber auch positive Entwicklungen.

Für eine aktive Arbeitsmarktpolitik ergeben sich mehrere Ansatzpunkte. Vier Punkte, die sich aus den Ergebnissen ableiten lassen:

- Weiterbildungsbereitschaft der Betriebe und der Beschäftigten erhöhen und Möglichkeiten dafür ausbauen bzw. Zugänge erleichtern.
- Gerade unter der Perspektive der eher stärkeren physischen Belastung der Beschäftigten gilt es auch altersgerechte Tätigkeitsstrukturen zu schaffen bzw. Rahmenbedingungen dafür zu schaffen (z. B. Informationen über entsprechende Schichtsysteme).
- Gesundheitsprogramme, die an betrieblichen Gefährdungsanalysen anschließen, können hier unterstützend wirken.
- Dazu gehören auch eine ausbaufähige Führungs- und Betriebskultur, die die Kompetenzen und die Mitwirkung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen erlaubt und fördert. Schulungen von Beschäftigten mit Planungs- und Leitungsfunktionen sind ein entsprechender Baustein wie auch die Entwicklung einer offenen Betriebskultur.
- Auch wenn das Einkommen nicht direkt über die Landespolitik beeinflussbar ist, spricht doch einiges dafür, die Tariforientierung der Betriebe zu fördern, da sie bei den Beschäftigten einen hohen Stellenwert besitzt.

## A. Anhang

### 1. Abbildungen und Tabellen

Abbildung A-1: Bildung DGB-Index "Gute Arbeit"



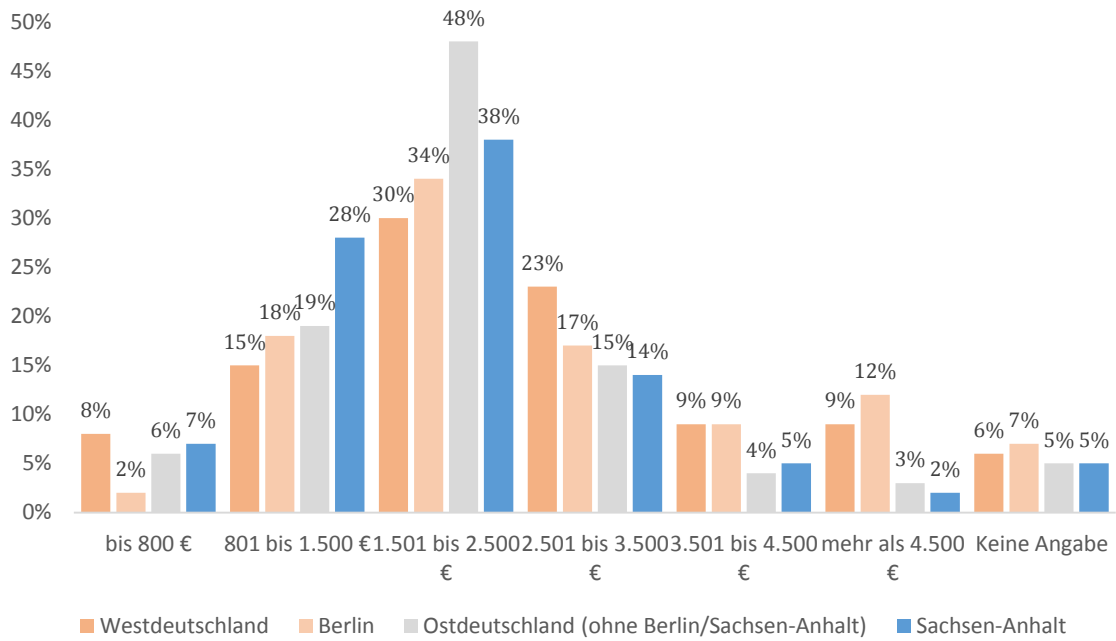
Tabelle A.1: Befristung der Beschäftigung

	Sachsen-Anhalt	Ostdeutschland	Westdeutschland
Ungewichtet	1.020	660	4.120
Gewichtet	1.020	942	5.490
<u>Alle Beschäftigte</u>			
15 – 25 Jahre	43%	19%	43%
26 – 35 Jahre	19%	13%	12%
36 – 45 Jahre	7%	7%	5%
46 – 55 Jahre	8%	8%	5%
56 Jahre u. älter	5%	3%	2%
<u>Nur abhängig Beschäftigte nicht in Ausbildung</u>			
15 – 25 Jahre	(23%)	(13%)	31%
26 – 35 Jahre	18%	13%	10%
36 – 45 Jahre	6%	7%	5%
46 – 55 Jahre	8%	8%	5%
56 Jahre u. älter	5%	3%	2%

Anmerkungen: () = Basis zwischen 20 und 30 Personen

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ Erhebung 2014 u. Zusatzstichprobe „Sachsen-Anhalt“

Abbildung A-2: Durchschnittliches Bruttoarbeitseinkommen (ohne Personen in Ausbildung)



Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ Erhebung 2014 u. Zusatzstichprobe „Sachsen-Anhalt“

Tabelle A.2: Häufigkeit und Belastung durch Anforderungen im Vergleich (Anteil oft bzw. häufig)

	Sachsen-Anhalt		Ostdeutschland		Westdeutschland	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Gesamt <sup>1)</sup>	984	100,0%	913	100,0%	5170	100,0%
Arbeit am Wochenende	363	35,6%	293	31,0%	1497	27,3%
Abendarbeit (18 - 23 Uhr)	360	35,3%	324	34,4%	1664	30,3%
Nachtarbeit (23 - 06 Uhr)	170	16,7%	85	9,0%	537	9,8%
Erreichbarkeit außerhalb normaler Arbeitszeit	285	28,0%	247	26,2%	1261	23,0%
Unbezahlte Arbeit	186	18,2%	189	20,0%	864	15,7%
Respektlose Behandlung	139	13,7%	118	12,5%	509	9,3%
Notwendigkeit, Gefühle zu verbergen	325	31,9%	269	28,6%	1613	29,4%
Konflikte mit Kunden etc.	176	17,2%	148	15,8%	740	13,5%
Ungünstige Körperhaltung	677	66,4%	530	56,2%	2928	53,3%
Widrige Umweltbedingungen	402	39,5%	327	34,7%	1631	29,7%
Schwere körperliche Arbeit	439	43,1%	385	40,8%	1724	31,4%
Lärm bzw. laute Umgebungsgereusche	503	49,3%	432	45,9%	2269	41,3%
Gehetzt oder Zeitdruck	611	59,9%	541	57,5%	3016	54,9%
Störungen bzw. Unterbrechungen	535	52,4%	503	53,3%	3043	55,4%
Schwer zu vereinbarende Anforderungen	373	36,6%	321	34,1%	1792	32,6%
Unzureichende Informationen	353	34,6%	339	36,0%	1804	32,9%
Abstriche an Qualität aufgrund Zeitdruck	261	25,6%	237	25,1%	1301	23,7%

Anmerkung: 1) Basis ist gesamt; in der ersten Zeile sind die ungewichteten Fallzahlen angegeben.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ Erhebung 2014 u. Zusatzstichprobe „Sachsen-Anhalt“

Tabelle A.3: Häufigkeit und Belastung durch Anforderungen im produzierenden Gewerbe und in der Bauwirtschaft (Anteil oft bzw. sehr häufig)

	Produzierendes Gewerbe			Baugewerbe		
	Sachsen-Anhalt	Ostdeutschland	Westdeutschland	Sachsen-Anhalt	Ostdeutschland	Westdeutschland
Gesamt <sup>1)</sup>	183	169	1226	87	76	308
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Arbeit am Wochenende	33,2%	22,1%	17,6%	16,9%	12,8%	10,6%
Abendarbeit (18 - 23 Uhr)	41,5%	28,4%	25,7%	8,6%	19,5%	13,4%
Nachtarbeit (23 - 06 Uhr)	27,9%	15,8%	14,5%	6,8%	0,1%	2,8%
Erreichbarkeit außerhalb normaler Arbeitszeit	24,4%	20,4%	13,2%	39,1%	28,9%	24,5%
Unbezahlte Arbeit	9,4%	11,4%	9,2%	17,2%	23,7%	15,5%
Respektlose Behandlung	8,9%	4,5%	5,9%	16,4%	8,0%	5,0%
Notwendigkeit, Gefühle zu verbergen	22,6%	17,2%	20,1%	18,9%	33,1%	19,9%
Konflikte mit Kunden etc.	10,7%	8,4%	6,6%	9,1%	2,9%	7,5%
Ungünstige Körperhaltung	65,0%	56,2%	51,1%	83,8%	86,0%	74,3%
Widrige Umweltbedingungen	49,8%	44,9%	28,6%	69,6%	64,0%	67,2%
Schwere körperliche Arbeit	49,1%	37,0%	29,7%	70,3%	77,0%	62,6%
Lärm bzw. laute Umgebungsgeräusche	75,2%	63,4%	51,6%	78,5%	80,7%	70,4%
Gehetzt oder Zeitdruck	58,6%	55,8%	50,1%	55,1%	75,8%	60,9%
Störungen bzw. Unterbrechungen	58,3%	51,7%	53,7%	40,6%	38,5%	53,3%
Schwer zu vereinbarende Anforderungen	39,1%	32,4%	26,7%	34,1%	29,8%	27,0%
Unzureichende Informationen	40,6%	47,5%	36,7%	47,3%	51,4%	35,5%
Abstriche an Qualität aufgrund Zeitdruck	20,0%	19,9%	17,9%	15,5%	37,8%	13,9%

Anmerkung: 1) Basis ist gesamt; in der ersten Zeile sind die ungewichteten Fallzahlen angegeben.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ Erhebung 2014 u. Zusatzstichprobe „Sachsen-Anhalt“

Tabelle A.4: Belastung durch nicht oder zu gering vorhandenen Ressourcen im Vergleich (Anteil nicht bzw in nicht ausreichendem Maß)

	Sachsen-Anhalt	Ostdeutschland	Westdeutschland
Gesamt <sup>1)</sup>	1.020	660	4.120
	1.020	942	5.490
	100%	100%	100%
Einfluss auf Arbeitsmenge	69,5%	70,3%	65,2%
Gestaltung Arbeitszeit	66,1%	60,6%	55,9%
Arbeit selbstständig planen u. einteilen	46,8%	42,0%	35,8%
Weiterqualifizierung	51,5%	42,8%	44,6%
Eigene Ideen einbringen	40,6%	36,3%	36,2%
Ermöglicht, Wissen u. Können weiterzuentwickeln	39,8%	33,5%	35,0%
Bietet Aufstiegschancen	77,4%	70,7%	70,4%
Kollegiale Unterstützung	17,3%	15,7%	14,1%
Persönliche Wertschätzung	37,9%	35,9%	32,1%
Offenes Meinungsklima	55,3%	52,1%	47,5%
Rechtzeitige Informationen über Entscheidungen	42,3%	39,3%	37,2%
Gute Planung der Arbeit	36,4%	35,1%	37,2%
Förderung von Kollegialität	41,2%	41,0%	35,5%
Wichtiger Beitrag für Gesellschaft	25,7%	27,0%	31,7%
Wichtiger Beitrag für Betrieb	10,9%	10,1%	9,5%
Identifikation mit Arbeit	17,7%	14,5%	12,5%

Anmerkung: 1) Basis ist gesamt; in der ersten Zeile sind die ungewichteten Fallzahlen angegeben.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ Erhebung 2014 u. Zusatzstichprobe „Sachsen-Anhalt“



Tabelle A.5: Belastung durch nicht oder zu gering vorhandenen Ressourcen im produzierenden Gewerbe und in der Bauwirtschaft (Anteil nicht bzw in nicht ausreichendem Maß)

	Produzierendes Gewerbe			Baugewerbe		
	Sachsen-	Ost-	West-	Sachsen-	Ost-	West-
	Anhalt	deutschland	deutschland	Anhalt	deutschland	deutschland
Gesamt <sup>1)</sup>	202	134	1.054	53	33	187
	189	171	1326	89	76	314
	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Einfluss auf Arbeitsmenge	73,5%	69,9%	63,4%	67,2%	79,0%	70,5%
Gestaltung Arbeitszeit	76,6%	54,5%	57,9%	67,7%	92,5%	72,9%
Arbeit selbstständig planen u. einteilen	59,5%	36,9%	39,0%	46,7%	65,9%	47,6%
Weiterqualifizierung	63,0%	52,0%	49,4%	62,4%	68,4%	55,7%
Eigene Ideen einbringen	49,8%	35,0%	37,8%	31,4%	51,1%	34,7%
Ermöglicht, Wissen u. Können weiterzuentwickeln	52,1%	31,5%	39,3%	27,2%	37,8%	37,8%
Bietet Aufstiegschancen	81,1%	79,7%	71,0%	84,1%	83,4%	74,7%
Kollegiale Unterstützung	26,9%	23,3%	12,8%	9,9%	26,0%	14,5%
Persönliche Wertschätzung	46,5%	41,0%	37,1%	38,3%	54,9%	37,2%
Offenes Meinungsklima	63,7%	58,1%	52,2%	57,6%	53,8%	43,0%
Rechtzeitige Informationen über Entscheidungen	58,9%	46,9%	40,9%	32,3%	40,8%	35,1%
Gute Planung der Arbeit	52,0%	49,3%	39,5%	23,7%	43,0%	30,9%
Förderung von Kollegialität	51,7%	57,7%	41,3%	31,3%	48,1%	38,4%
Wichtiger Beitrag für Gesellschaft	43,6%	26,4%	41,5%	19,1%	38,5%	30,0%
Wichtiger Beitrag für Betrieb	21,6%	6,2%	12,9%	2,9%	10,3%	8,7%
Identifikation mit Arbeit	22,9%	11,0%	13,2%	23,6%	3,4%	9,2%

Anmerkung: 1) Basis ist gesamt; in der ersten Zeile sind die ungewichteten Fallzahlen angegeben.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ Erhebung 2014 u. Zusatzstichprobe „Sachsen-Anhalt“

Tabelle A.6: Belastung durch nicht oder nicht ausreichende Einkommenselemente bzw. Sicherheit (Anteil nicht und in nicht ausreichendem Maß oder sehr häufig bzw. oft)

	Sachsen-Anhalt	Ostdeutschland	Westdeutschland
Gesamt <sup>1)</sup>	1020	660	4120
	1.020	942	5490
	100,0%	100,0%	100,0%
Angemessenheit Arbeitseinkommen	60,1%	54,7%	48,1%
Ausreichendes Einkommen	47,9%	41,4%	41,5%
Ausreichende Rentenansprüche	82,1%	81,2%	76,8%
Angebote zur Verbesserung Altersvorsorge	72,3%	71,6%	61,0%
Angebote zur Gesundheitsförderung	78,5%	81,6%	76,6%
Angebote weiterer Sozialleistungen	80,5%	78,3%	73,7%
Sorge, Arbeitsplatz wird überflüssig	13,5%	13,3%	12,5%
Sorge, Arbeitsplatz zu verlieren	20,2%	16,0%	13,5%
Sorge um berufliche Zukunft	25,6%	21,1%	20,8%

Anmerkung: 1) Basis ist gesamt; in der ersten Zeile sind die ungewichteten Fallzahlen angegeben.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ Erhebung 2014 u. Zusatzstichprobe „Sachsen-Anhalt“

Tabelle A.7: Belastung durch unzureichende Einkommenselemente bzw. Sicherheit im produzierenden Gewerbe bzw. Bauwirtschaft (Anteil nicht und in nicht ausreichendem Maß oder sehr häufig bzw. oft)

	Produzierendes Gewerbe			Baugewerbe		
	Sachsen-Anhalt	Ostdeutschland	Westdeutschland	Sachsen-Anhalt	Ostdeutschland	Westdeutschland
Gesamt <sup>1)</sup>	202	134	1054	53	33	187
	189	171	1.326	89	76	314
	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Angemessenheit Arbeitseinkommen	74,9%	42,6%	40,3%	67,6%	66,4%	55,5%
Ausreichendes Einkommen	54,5%	32,2%	33,8%	61,4%	53,6%	45,2%
Ausreichende Rentenansprüche	83,9%	74,0%	75,6%	83,1%	93,7%	86,4%
Angebote zur Verbesserung Altersvorsorge	73,1%	63,4%	55,8%	74,7%	94,4%	61,9%
Angebote zur Gesundheitsförderung	82,2%	77,8%	71,4%	83,0%	94,4%	91,5%
Angebote weiterer Sozialleistungen	86,5%	77,4%	72,5%	80,0%	86,7%	84,0%
Sorge, Arbeitsplatz wird überflüssig	14,8%	13,0%	15,7%	15,9%	10,0%	6,3%
Sorge, Arbeitsplatz zu verlieren	24,1%	17,9%	18,4%	16,1%	10,0%	15,1%
Sorge um berufliche Zukunft	21,3%	17,7%	20,2%	23,2%	14,9%	26,3%

Anmerkung: 1) Basis ist gesamt; in der ersten Zeile sind die ungewichteten Fallzahlen angegeben.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ Erhebung 2014 u. Zusatzstichprobe „Sachsen-Anhalt“

Tabelle A.8: Beanspruchung durch Anforderungen (Anteil stark bzw. eher stark)

	Sachsen- Anhalt	Ost- deutschland	West- deutschland
Gesamt (ungewichtet)	1020	660	4120
Gesamt	1020	942	5490
	100%	100%	100%
Arbeit am Wochenende	20,6%	19,4%	13,4%
Abendarbeit (18 - 23 Uhr)	14,6%	16,5%	11,0%
Nachtarbeit (23 - 06 Uhr)	9,6%	6,4%	5,7%
Erreichbarkeit außerhalb normaler Arbeitszeit	13,1%	12,6%	9,7%
Unbezahlte Arbeit	10,7%	12,1%	8,9%
Respektlose Behandlung	17,9%	20,4%	16,9%
Notwendigkeit, Gefühle zu verbergen	19,4%	17,3%	13,3%
Konflikte mit Kunden etc.	17,5%	14,6%	13,1%
Ungünstige Körperhaltung	42,9%	36,1%	30,3%
Widrige Umweltbedingungen	22,9%	20,9%	15,8%
Schwere körperliche Arbeit	27,7%	26,4%	19,2%
Lärm bzw. laute Umgebungsgeräusche	25,6%	25,5%	19,2%
Gehetzt oder Zeitdruck	43,3%	42,9%	37,0%
Störungen bzw. Unterbrechungen	27,1%	29,0%	26,3%
Schwer zu vereinbarende Anforderungen	26,1%	26,0%	20,8%
Unzureichende Informationen	30,0%	32,8%	28,9%
Abstriche an Qualität aufgrund Zeitdruck	27,0%	31,5%	23,7%

Anmerkung: 1) Basis ist gesamt; in der ersten Zeile sind die ungewichteten Fallzahlen angegeben.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ Erhebung 2014 u. Zusatzstichprobe „Sachsen-Anhalt“

Tabelle A.9: Beanspruchung durch fehlende oder nicht ausreichend vorhandenen Ressourcen (Anteil stark oder eher stark belastend)

	Sachsen- Anhalt	Ost- deutschland	West- deutschland
Gesamt <sup>1)</sup>	1020	660	4120
	1020	942	5490
	100%	100%	100%
Einfluss auf Arbeitsmenge	17,4%	21,4%	17,0%
Gestaltung Arbeitszeit	14,4%	15,8%	11,5%
Arbeit selbstständig planen u. einteilen	12,3%	12,8%	7,8%
Weiterqualifizierung	13,5%	15,4%	12,2%
Eigene Ideen einbringen	10,9%	11,5%	8,8%
Ermöglicht, Wissen u. Können weiterzuentwickeln	10,0%	11,2%	10,6%
Bietet Aufstiegschancen	11,4%	10,5%	13,4%
Persönliche Wertschätzung	17,0%	15,8%	15,5%
Offenes Meinungsklima	25,5%	25,5%	20,4%
Rechtzeitige Informationen über Entscheidungen	24,9%	23,0%	22,3%
Gute Planung der Arbeit	17,9%	15,8%	15,1%
Förderung von Kollegialität	20,3%	19,6%	15,5%
Wichtiger Beitrag für Gesellschaft	2,3%	2,9%	2,8%
Wichtiger Beitrag für Betrieb	1,2%	2,1%	2,3%
Identifikation mit Arbeit	4,3%	4,3%	3,1%

Anmerkung: 1) Basis ist gesamt; in der ersten Zeile sind die ungewichteten Fallzahlen angegeben.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ Erhebung 2014 u. Zusatzstichprobe „Sachsen-Anhalt“

Tabelle A.10: Beanspruchung durch fehlende oder nicht ausreichende Einkommenskomponenten bzw. Sorgen (Anteil stark oder eher stark belastend)

	Sachsen- Anhalt	Ostdeutschland	Westdeutschland
Gesamt <sup>1)</sup>	1020	660	4120
Gesamt	1020	942	5490
	100,0%	100,0%	100,0%
Angemessenheit Arbeitseinkommen	42,5%	38,1%	29,8%
Ausreichendes Einkommen	38,3%	35,2%	29,7%
Ausreichende Rentenansprüche	61,9%	58,2%	51,4%
Angebote zur Verbesserung Altersvorsorge	16,0%	11,9%	11,2%
Angebote zur Gesundheitsförderung	16,4%	13,0%	10,8%
Angebote weiterer Sozialleistungen	16,2%	14,6%	11,7%
Sorge, Arbeitsplatz wird überflüssig	14,1%	13,2%	11,7%
Sorge, Arbeitsplatz zu verlieren	24,0%	19,6%	16,9%
Sorge um berufliche Zukunft	25,0%	20,0%	21,3%

Anmerkung: 1) Basis ist gesamt; in der ersten Zeile sind die ungewichteten Fallzahlen angegeben.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ Erhebung 2014 u. Zusatzstichprobe „Sachsen-Anhalt“

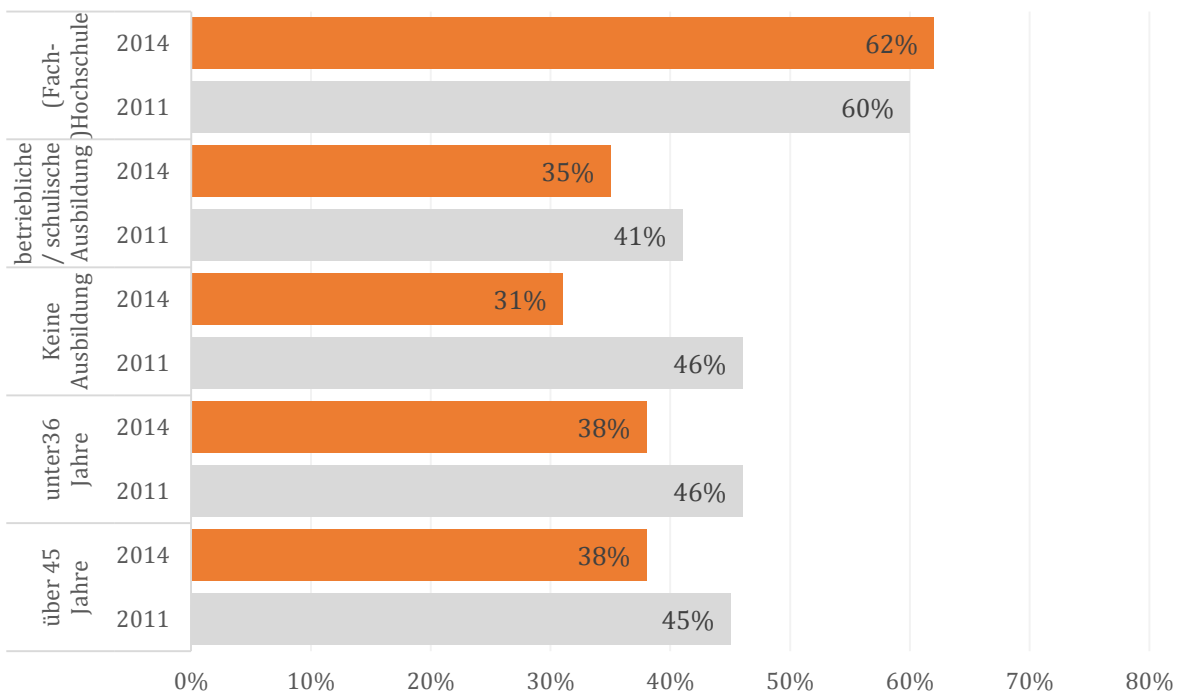
Tabelle A.11: Qualität der Arbeit und Wahrscheinlichkeit eines Wechsel im Vergleich Bundesländer

		Schlechte Arbeit (<50)	Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld (50-65)	Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld (65-80)	Gute Arbeit (ab 80)
Sachsen-Anhalt	Gesamt	309	350	247	77
		325	364	230	57
	Kein Wechsel	30,8%	62,5%	83,3%	98,6%
	Wechsel wahrscheinlich	49,5%	22,7%	6,8%	0,5%
Ostdeutschland	Keine Angabe/Weiß nicht	19,7%	14,8%	9,9%	0,9%
	Gesamt	186	220	194	46
		263	313	294	57
	Kein Wechsel	27,1%	63,3%	87,1%	82,6%
Westdeutschland	Wechsel wahrscheinlich	59,2%	23,2%	7,0%	2,4%
	Keine Angabe/Weiß nicht	13,7%	13,5%	5,9%	15,0%
	Gesamt	909	1379	1296	425
		1197	1788	1690	633
	Kein Wechsel	37,3%	63,6%	81,0%	94,7%
	Wechsel wahrscheinlich	43,7%	22,7%	6,7%	2,1%
	Keine Angabe/Weiß nicht	19,0%	13,7%	12,3%	3,2%

Anmerkung: 1) Basis ist gesamt; in der ersten Zeile sind die ungewichteten Fallzahlen angegeben.

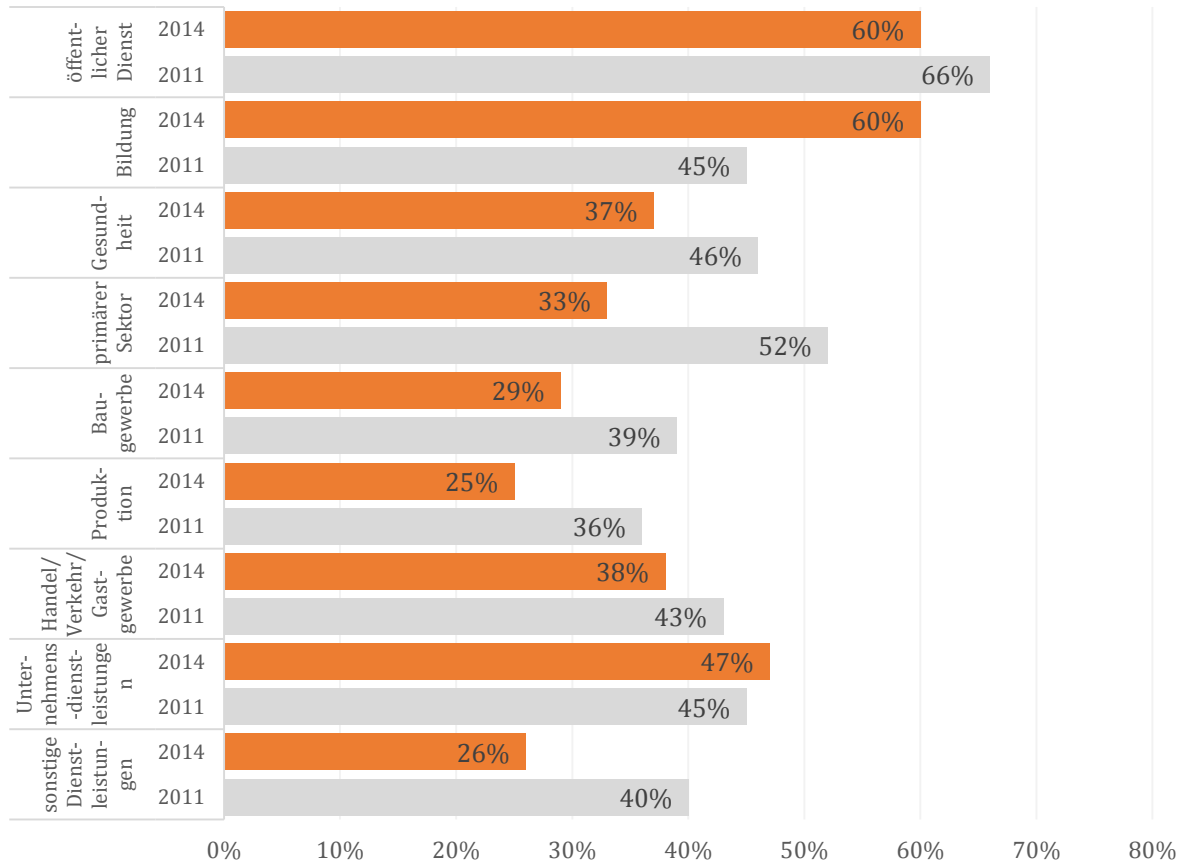
Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ Erhebung 2014 u. Zusatzstichprobe „Sachsen-Anhalt“

Abbildung A-3: Angemessenheit des Einkommens nach Ausbildung und Alter - Vergleich 2011 und 2014 (Anteil in hohem Maße oder in sehr hohem Maße)



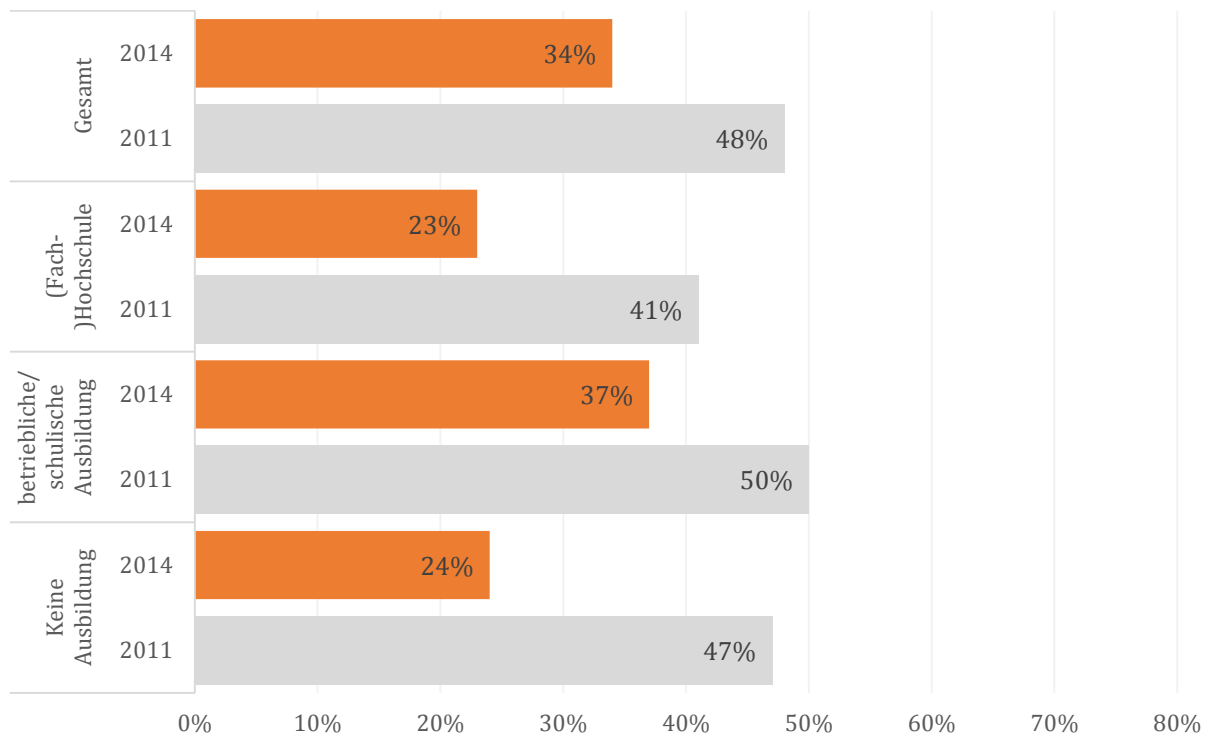
Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ Erhebung 2014 u. Zusatzstichprobe „Sachsen-Anhalt“

Abbildung A-4: Angemessenheit des Einkommens nach Wirtschaftszweig - Vergleich von 2011 und 2014 (Anteil in hohem Maße oder in sehr hohem Maße)



Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ Erhebung Zusatzstichprobe „Sachsen-Anhalt“ 2011 und 2014

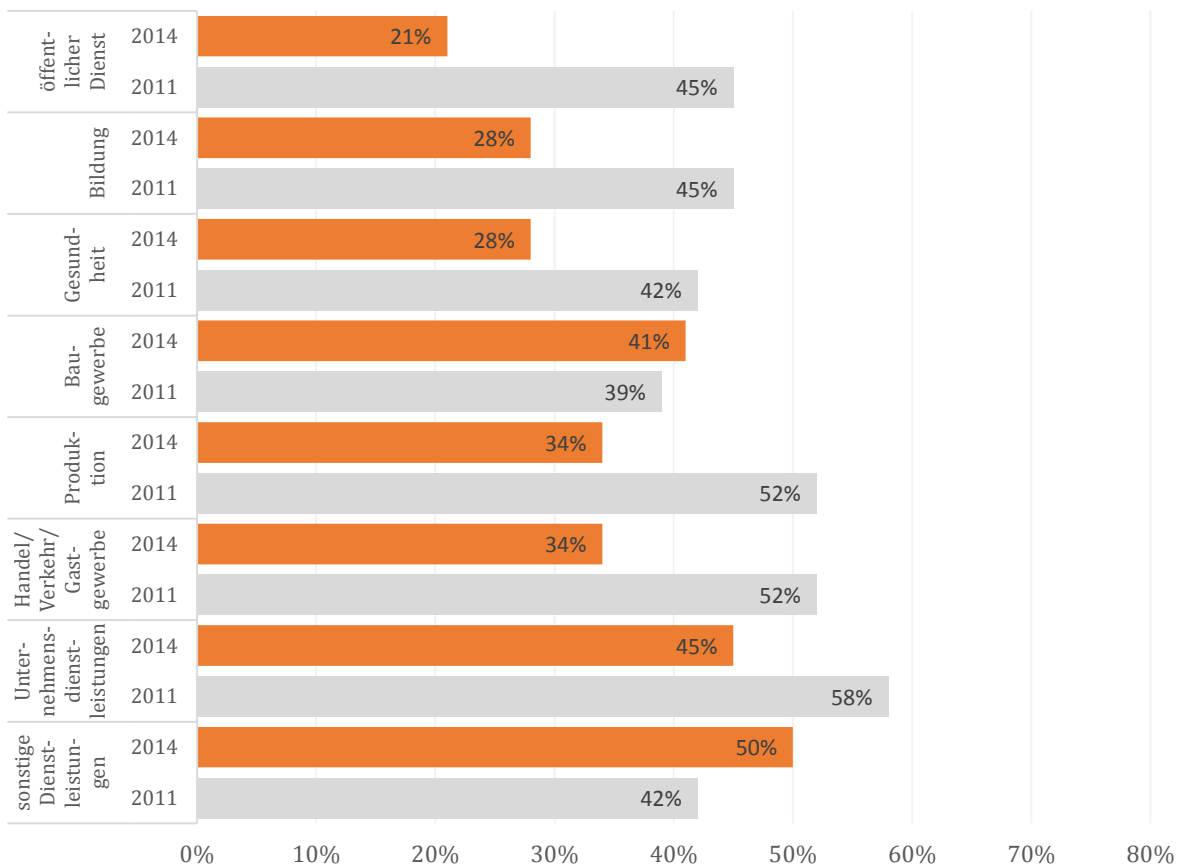
Abbildung A-5: Sorge um Arbeitsplatz bzw. Beruf in Sachsen-Anhalt nach beruflicher Ausbildung – im Vergleich von 2011 zu 2014



Anmerkung: Anteil mindestens eine Sorge mit oft oder sehr häufig angegeben.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ Erhebung Zusatzstichprobe „Sachsen-Anhalt“ 2011 und 2014

Abbildung A-6: Sorge um Arbeitsplatz bzw. Beruf nach Wirtschaftszweig in Sachsen-Anhalt – im Vergleich 2011 und 2014

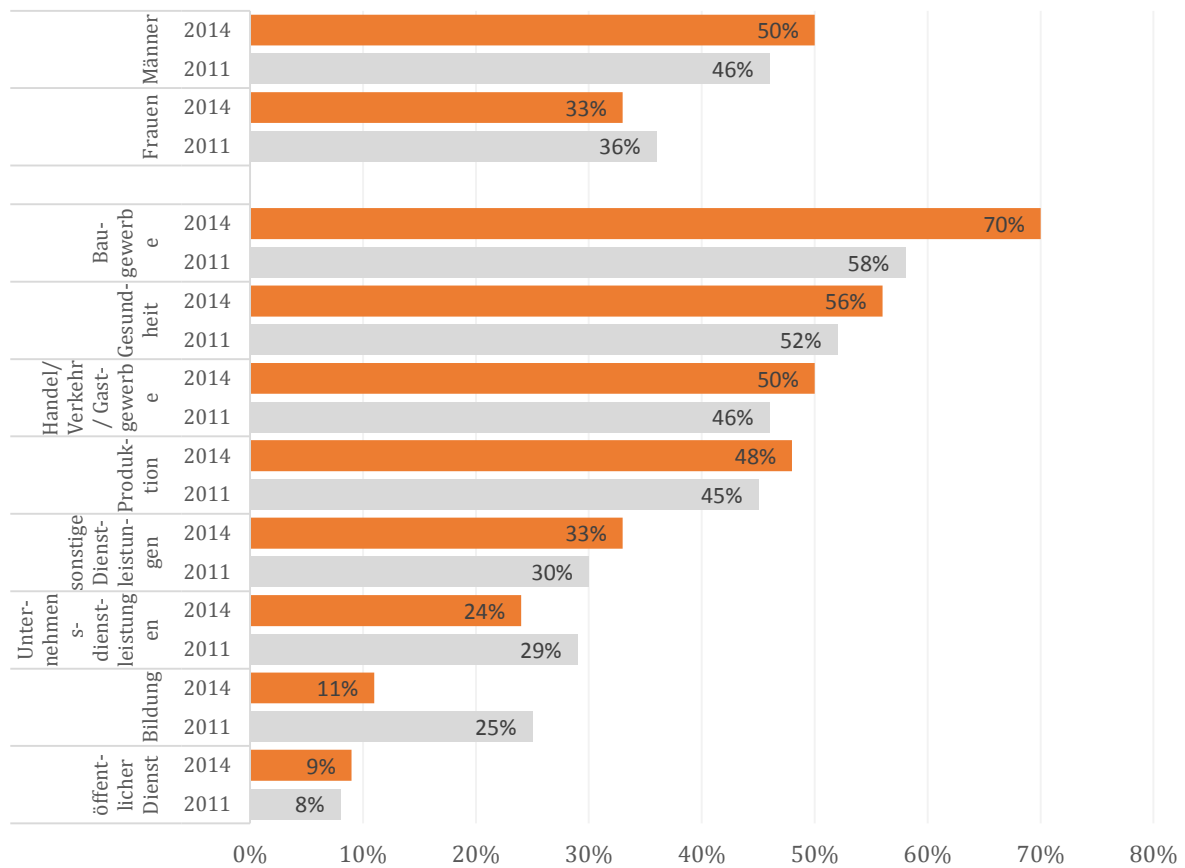


Anmerkung: Anteil mindestens eine Sorge mit oft oder sehr häufig angegeben.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ Erhebung Zusatzstichprobe „Sachsen-Anhalt“ 2011 und 2014



Abbildung A-7: Körperliche schwer arbeiten müssen nach Geschlecht und Wirtschaftszweig in Sachsen-Anhalt – 2011 und 2014



Anmerkung: Anteil oft oder sehr häufig

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ Erhebung Zusatzstichprobe „Sachsen-Anhalt“ 2011 und 2014

Tabelle A.12: Vertraglich vereinbarte Arbeitszeit (abhängig Beschäftigte)

	Sachsen-Anhalt			Ostdeutschland			Westdeutschland		
	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
Gesamt <sup>1)</sup>	1020	579	441	659	372	287	4119	2009	2110
	1020	579	441	659	372	287	4119	2009	2110
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Bis unter 12 Stunden	1%	1%	0%	0%	1%	0%	1%	2%	1%
12 bis unter 20 Stunden	2%	3%	0%	2%	2%	1%	5%	10%	1%
20 bis unter 30 Stunden	10%	14%	4%	10%	17%	1%	13%	25%	2%
30 bis unter 35 Stunden	10%	15%	3%	11%	17%	4%	7%	12%	3%
35 bis zu 40 Stunden	70%	62%	81%	69%	60%	80%	62%	45%	79%
40 bis unter 45 Stunden	3%	1%	4%	3%	1%	6%	5%	3%	6%
Mehr als 45 Stunden	3%	1%	4%	2%	1%	5%	3%	1%	5%
Keine vereinbarte Arbeitszeit	1%	1%	1%	1%	1%	2%	2%	1%	3%
Keine Angabe/Weiß nicht	1%	0%	1%	0%	0%	1%	0%	0%	0%
Mittelwert	36,3	34,4	38,9	36,5	34,3	39,3	34,8	30,9	38,5
Standardabweichung	7,3	7,7	5,8	7,2	7,4	5,9	8,5	9,3	5,5

Anmerkung: 1) Basis ist gesamt; in der ersten Zeile sind die ungewichteten Fallzahlen angegeben.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ Erhebung Zusatzstichprobe „Sachsen-Anhalt“ 2014

Tabelle A.13: Tatsächliche Arbeitszeit in der Woche

	Sachsen-Anhalt			Ostdeutschland			Westdeutschland		
	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
Gesamt <sup>1)</sup>	1.020	579	441	659	372	287	4.119	2.009	2.110
	1.020	579	441	659	372	287	4.119	2.009	2.110
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Bis unter 12 Stunden	0%	1%	0%	0%	1%	0%	1%	2%	0%
12 bis unter 20 Stunden	2%	3%	0%	1%	1%	1%	3%	6%	1%
20 bis unter 30 Stunden	6%	9%	2%	6%	9%	2%	11%	21%	2%
30 bis unter 35 Stunden	7%	11%	2%	9%	13%	4%	7%	11%	2%
35 bis zu 40 Stunden	42%	44%	40%	35%	38%	31%	34%	30%	37%
40 bis zu 50 Stunden	35%	29%	42%	38%	32%	47%	36%	26%	47%
50 bis zu 60 Stunden	6%	3%	9%	9%	3%	15%	6%	3%	9%
Mehr als 60 Stunden	2%	0%	4%	1%	1%	1%	1%	0%	2%
Keine Angabe/Weiß nicht	0%	0%	0%	0%	1%	0%	1%	1%	0%
Mittelwert	40,9	38,2	44,4	41,2	38,8	44,3	39,3	34,8	43,5
	9,4	8,8	8,9	9,0	9,1	7,9	10,8	11,1	8,5

Anmerkung: 1) Basis ist gesamt; in der ersten Zeile sind die ungewichteten Fallzahlen angegeben.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ Erhebung Zusatzstichprobe „Sachsen-Anhalt“ 2014

Tabelle A.14: Gewünschte Arbeitszeit

	Sachsen-Anhalt			Ostdeutschland			Westdeutschland		
	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
Gesamt <sup>1)</sup>	1.020	579	441	659	372	287	4.119	2.009	2.110
	1.020	579	441	659	372	287	4.119	2.009	2.110
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Bis unter 12 Stunden	1%	2%	1%	2%	3%	1%	2%	2%	1%
12 bis unter 20 Stunden	1%	1%	0%	1%	1%	0%	4%	8%	1%
20 bis unter 30 Stunden	8%	12%	3%	8%	13%	2%	14%	25%	4%
30 bis unter 35 Stunden	20%	27%	10%	25%	34%	14%	17%	22%	11%
35 bis zu 40 Stunden	63%	54%	73%	56%	45%	69%	52%	38%	65%
40 bis unter 45 Stunden	2%	1%	3%	2%	1%	3%	2%	1%	4%
Mehr als 45 Stunden	4%	2%	7%	6%	3%	9%	8%	3%	12%
Keine vereinbarte Arbeitszeit	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Keine Angabe/weiss nicht	1%	1%	2%	1%	1%	1%	1%	1%	2%
Mittelwert	35,4	33,4	38,0	34,7	32,7	37,4	34,3	30,4	37,9
Standardabweichung	7,5	7,4	6,9	8,1	8,3	6,9	9,3	9,2	7,7

Anmerkung: 1) Basis ist gesamt; in der ersten Zeile sind die ungewichteten Fallzahlen angegeben.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ Erhebung Zusatzstichprobe „Sachsen-Anhalt“ 2014

Tabelle A.15: Differenz zwischen vereinbarter und tatsächlicher Arbeitszeit

	Sachsen-Anhalt			Ostdeutschland			Westdeutschland		
	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
Gesamt <sup>1)</sup>	1.020	579	441	659	372	287	4.119	2.009	2.110
	1.020	579	441	659	372	287	4.119	2.009	2.110
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Mindestens 10 Stunden weniger als vereinbart	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%
Bis unter 10 Stunden weniger als vereinbart	2%	2%	2%	2%	1%	2%	2%	2%	2%
Genauso viel wie vereinbart	41%	44%	38%	37%	40%	34%	36%	41%	31%
Bis unter 10 Stunden mehr als vereinbart	34%	37%	31%	38%	38%	38%	43%	41%	45%
10 oder mehr Stunden mehr als vereinbart	21%	16%	27%	21%	20%	23%	16%	14%	18%
Keine feste Arbeitszeit bzw. keine Angabe	2%	1%	2%	2%	1%	2%	3%	2%	3%
Mittelwert	4,6	3,8	5,5	4,7	4,5	4,9	4,4	3,9	4,8
Standardabweichung	6,7	5,5	7,9	6,3	6,3	6,3	6,3	5,8	6,7

Anmerkung: 1) Basis ist gesamt; in der ersten Zeile sind die ungewichteten Fallzahlen angegeben.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ Erhebung Zusatzstichprobe „Sachsen-Anhalt“ 2014

Tabelle A.16: Differenz gewünschter und tatsächlicher Arbeitszeit

	Sachsen-Anhalt			Ostdeutschland			Westdeutschland		
	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
Gesamt <sup>1)</sup>	1.020	579	441	659	372	287	4.119	2.009	2.110
	1.020	579	441	659	372	287	4.119	2.009	2.110
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Mindestens 11 Stunden weniger als tatsächlich	18%	16%	20%	24%	22%	25%	16%	16%	17%
Bis zu 10 Stunden weniger als tatsächlich	43%	42%	44%	43%	43%	44%	43%	40%	46%
Genauso viel wie tatsächlich	29%	29%	30%	26%	28%	24%	30%	31%	30%
Bis zu 10 Stunden mehr als tatsächlich	5%	6%	3%	3%	2%	4%	5%	7%	3%
10 Stunden und mehr als tatsächlich	4%	6%	2%	3%	4%	2%	4%	5%	2%
Keine feste Arbeitszeit bzw. keine Angabe	1%	1%	2%	1%	1%	1%	1%	1%	2%
Mittelwert	-5,4	-4,7	-6,4	-6,5	-6,2	-6,9	-4,9	-4,2	-5,6
Standardabweichung	9,1	9,0	9,1	9,1	9,2	8,9	8,6	8,4	8,6

Anmerkung: 1) Basis ist gesamt; in der ersten Zeile sind die ungewichteten Fallzahlen angegeben.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ Erhebung Zusatzstichprobe „Sachsen-Anhalt“ 2014

Tabelle A.17: Differenz zwischen gewünschter und vereinbarter Arbeitszeit

	Sachsen-Anhalt			Ostdeutschland			Westdeutschland		
	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
Gesamt <sup>1)</sup>	1.020	579	441	659	372	287	4.119	2.009	2.110
	1.020	579	441	659	372	287	4.119	2.009	2.110
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Mindestens 10 Stunden weniger als vereinbart	4%	4%	4%	5%	5%	5%	5%	5%	4%
Bis unter 10 Stunden weniger als vereinbart	30%	33%	26%	34%	32%	36%	26%	25%	26%
Genauso viel wie vereinbart	46%	41%	51%	42%	43%	41%	45%	46%	44%
Bis unter 10 Stunden mehr als vereinbart	8%	9%	8%	8%	9%	7%	13%	11%	15%
10 Stunden und mehr als vereinbart	9%	11%	7%	8%	9%	7%	8%	10%	6%
Keine feste Arbeitszeit bzw. keine Angabe	3%	2%	4%	2%	2%	3%	4%	2%	5%
Mittelwert	-1,0	-1,0	-1,0	-1,8	-1,7	-2,0	-,6	-,5	-,7
Standardabweichung	7,9	7,9	7,8	8,2	8,6	7,6	7,8	7,8	7,8

Anmerkung: 1) Basis ist gesamt; in der ersten Zeile sind die ungewichteten Fallzahlen angegeben.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ Erhebung Zusatzstichprobe „Sachsen-Anhalt“ 2014

## 2. Einflussfaktoren auf den DGB-Index „Gute Arbeit“

Da zwar die Zielgröße, der Indexwert, metrisch ist, jedoch die Einflussfaktoren kategorial bzw. ordinal sind, wurden sie dichotomisiert. Das heißt, dass sie den Wert 1 erhielten, wenn das Merkmal vorlag, und den Wert 0, wenn er nicht vorlag. Dazu kommt noch, dass bei n-Ausprägungen nur n-1 dichotome Variablen einbezogen werden können, da die n-te Ausprägung durch die anderen dichotomen Variablen bereits definiert ist. Das heißt, dass immer eine Ausprägung entfällt, sie bildet die „Bezugsgröße“ mit der Ausprägung 0 bei allen dichotomen Items der relevanten Variable.

Ein Beispiel soll dies kurz verdeutlichen: Geschlecht wird durch die beiden Ausprägungen Männlich und Weiblich erhoben. Generiert man nun eine Variable „Weiblich“ mit der Ausprägung 1, wenn die Befragungsperson weiblich angekreuzt hat und 0 bei sonstigen Angaben, dann ist die Variable Geschlecht mit ihren zwei Ausprägungen vollständig durch diese eine Ausprägung erfasst. Für Frauen ergibt sich der Wert durch  $\text{Index Frau} = \text{Konstante} + 1 * \text{Koeffizient Frau}$  und der  $\text{Index Mann} = \text{Konstante} + 0 * \text{Koeffizient Frau}$ .

Im ersten Modell wurden nur die Wirtschaftszweige aufgenommen (vgl. Tabelle A.18). Der öffentliche Dienst dient dabei als Bezugsgröße. Davon weichen alle anderen Wirtschaftszweige negativ ab, soweit die Werte signifikant sind. Das heißt, dass die Arbeitsbedingungen dort von den Beschäftigten schlechter eingeschätzt werden. Dies trifft insbesondere auf das verarbeitende Gewerbe, Land- und Forstwirtschaft (inklusive Bergbau) sowie Verkehr und Logistik zu. Daneben weisen aber auch Gesundheits- und Sozialwesen und Instandhaltung einschließlich Handel mit Kraftfahrzeugen schlechtere Einschätzungen auf. Schwer zu interpretieren aufgrund der inhaltlichen Heterogenität ist die signifikante Abweichung bei den sonstigen Bereichen, da sich darunter so verschiedene Wirtschaftszweige wie Gaststätten und Information und Kommunikation oder private Haushalte verbergen. Für eine separate Ausweisung und Berechnung sind allerdings die Fallzahlen hier zu niedrig. Insgesamt ist allerdings die Güte des Modells, gemessen an der Erklärungskraft sehr niedrig –  $R^2$  angepasst beträgt lediglich 0,023. Damit erklärt das Modell lediglich 2,3% der Varianz.

Berücksichtigt man weitere Einflussfaktoren, so „verliert“ der Wirtschaftszweig seinen Einfluss und kein Koeffizient ist mehr signifikant. Das heißt, zwar nicht, dass der Wirtschaftszweig unwichtig für die wahrgenommene Qualität der Arbeit ist, jedoch spielen letztlich andere Faktoren eine entscheidendere Rolle. So ist im Bereich verarbeitendes Gewerbe der Anteil der Personen, die eine physische Belastung berichten höher als in manchen Dienstleistungsbereichen, jedoch kommen dort ebenfalls verwaltende Tätigkeiten vor und die physische Belastung variiert mittlerweile auch sehr stark in diesem Bereich. Nun lassen sich nur einige der Faktoren direkt oder indirekt erfassen – insofern sollten die Ergebnisse unter dem Vorbehalt gelesen werden, dass sie eine Näherung darstellen, wobei Teile der in die Gleichung aufgenommenen Merkmale auch als „Proxys“ interpretiert werden können, also als Platzhalter für andere, nicht gemessene Einflussfaktoren. Insgesamt weist das Modell einen verhältnismäßigen guten Wert von 0,303 auf, d. h. dass das Modell ca. 30% der Varianz erklärt.

Tabelle A.18: OLS Regression Einflussfaktoren DGB-Index "Gute Arbeit"

	Modell 1		Modell 2	
	Koeffizient	t-Value	Koeffizient	t-Value
Konstante	61,441	44,414 ***	60,032	24,177 ***
Land-/Forstwirtschaft, Bergbau (A, B)	-6,586	-1,987 *	-4,294	-1,472
Verarbeitendes Gewerbe (C)	-7,870	-4,302 ***	-1,883	-1,043
Ver- und Entwertung (D)	2,199	,653	,442	,137
Baugewerbe (E)	-3,165	-1,195	-,040	-,015
Handel, Instandhaltung Kraftfahrzeuge (F)	-4,639	-2,189 *	2,779	1,326
Verkehr und Logistik (G)	-6,187	-2,182 *	-,606	-,223
Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen, Wohnungswesen (K, L)	3,290	,945	4,367	1,359
Freiberufliche, wissenschaftl. u. sonstige unternehmensbezogene Dienstleistungen (M, N)	-2,186	-,855	1,975	,821
Erziehung und Unterricht (P)	-1,752	-,841	-1,204	-,595
Gesundheits- u. Sozialwesen (Q)	-5,789	-3,221 ***	-1,652	-,951
Sonstige Zweige (I, J, R, S, T)	-4,886	-2,100 *	,468	,206
Keine Angaben	-3,619	-,821	7,779	1,800
Frau			-,642	-,585
Unter 26 Jahre			11,300	3,992 ***
26 bis unter 36 Jahre			2,001	1,335
36 bis unter 46 Jahre			3,539	2,877 **
56 und älter			2,748	2,223 *
Leitende Funktion			-,475	-,409
Wechsel wahrscheinlich			-15,557	-13,791 ***
Bis 34 Wochenstunden			,088	,067
Mehr als 42 Wochenstunden			-1,239	-,440
Bis 800 Euro			-3,506	-1,511
801 bis 1.500 Euro			-2,360	-1,677
2.501 bis 3.500 Euro			6,286	4,445 ***
3.501 bis 4.500 Euro			8,278	4,053 ***
4.500 Euro und mehr			11,878	4,615 ***
Einkommen: keine Angabe			5,943	2,887 **
Hilfs- und Anlernertätigkeiten			2,259	1,142
Fachlich ausgerichtete Tätigkeit			2,157	1,363
Spezialistentätigkeit			2,580	1,446
Betrieb 20 bis 49 Beschäftigte			-3,504	-2,478 *
Betrieb 50 bis 199 Beschäftigte			-1,276	-,947
Betrieb 200 u. m. Beschäftigte			-3,267	-2,334 *
Gewerkschaftsmitglied			-4,819	-4,302 ***
R-Quadrat (Angepasst)	0,035	0,023	0,331	0,303

Anmerkung: \* = signifikant auf dem 5 %-Niveau, \*\* = signifikant auf dem 1 %-Niveau, \*\*\* = signifikant auf dem 0,1 %-Niveau

Bezugsgruppen: Öffentlicher Dienst (Branche), 1.501 bis 2.500 Euro Arbeitsverdienst (brutto), hochkomplexe Tätigkeit (erforderliche Qualifikation), 46 bis unter 56 Jahren, Vollzeit (35 bis 42 vertraglich vereinbarte Arbeitszeit), bis zu 19 Beschäftigte (Betriebsgröße)

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ Erhebung 2014 u. Zusatzstichprobe „Sachsen-Anhalt“

## B. Abbildungen und Tabellen

Abbildung 2-1:	Aufbau DGB-Index "Gute Arbeit" .....	7
Abbildung 3-1:	Betriebszugehörigkeit (abhängig Beschäftigte) .....	12
Abbildung 3-2:	Betriebsgröße (abhängig Beschäftigte) .....	13
Abbildung 3-3:	Durchschnittliches Bruttoarbeitseinkommen (abhängig Beschäftigte).....	14
Abbildung 3-4:	Bruttoarbeitseinkommen fachlich Qualifizierter unter 40 Jahren .....	
	im produzierendem Gewerbe <sup>1)2)</sup> .....	15
Abbildung 4-1:	Gefährdungen und Anforderungen (Anteile oft und sehr häufig).....	18
Abbildung 4-2:	Unzureichend zur Verfügung stehende Ressourcen (Anteil gar nicht .....	
	und in geringem Maß) .....	19
Abbildung 4-3:	Förderung von Kollegialität und Meinungsklima im Betrieb (Anteil gar nicht..	
	bzw. in geringem Maß) in Abhängigkeit vom Alter (ohne Auszubild.) .....	21
Abbildung 4-4:	Förderung von Kollegialität, Meinungsklima und Wertschätzung von .....	
	Vorgesetzten im Betrieb (Anteil gar nicht bzw. in geringem Maß) in .....	
	Abhängigkeit von Betriebszugehörigkeit (ohne Auszubildende) .....	21
Abbildung 4-5:	Arbeitsbezogene Sorgen (Anteil oft und sehr häufig) .....	22
Abbildung 4-6:	Unzureichende Einkommenskomponenten und betriebliche .....	
	Sozialleistungen (Anteil gar nicht und in geringem Maß) .....	23
Abbildung 4-7:	Beanspruchung durch mangelndes Einkommen und betriebliche .....	
	Sozialleistungen (Anteil eher stark und stark belastend) .....	24
Abbildung 4-8:	Beanspruchung durch Anforderungen (Anteil eher stark und stark) .....	25
Abbildung 4-9:	Beanspruchung durch mangelnde Ressourcen (Anteile eher stark und .....	
	stark belastend) .....	27
Abbildung 5-1:	DGB-Index "Gute Arbeit" – Indexwerte (0 – 100).....	28
Abbildung 5-2:	DGB-Index "Gute Arbeit" - nach Qualifikationsanforderung der.....	
	ausgeübten Tätigkeit (Punkte).....	30
Abbildung 5-3:	Anteile guter, mittlerer und schlechter Arbeit in Sachsen-Anhalt .....	37
Abbildung 5-4:	Beschäftigte mit schlechter Arbeit und Wahrscheinlichkeit eines.....	
	Wechsels nach Branchen in Sachsen-Anhalt.....	38
Abbildung 6-1:	Einkommensverteilung in Sachsen-Anhalt 2011 und 2014.....	40
Abbildung 6-2:	Einkommensverteilung nach beruflicher Qualifikation in .....	
	Sachsen-Anhalt 2011 und 2014 .....	41
Abbildung 6-3:	Einkommensverteilung nach Branchen in Sachsen-Anhalt 2011 u. 2014 ..	42
Abbildung 6-4:	Einkommensverteilung nach Größe des Betriebes in .....	
	Sachsen-Anhalt 2011 und 2014 .....	43
Abbildung 6-5:	Ausreichende Höhe des Einkommens in Sachsen-Anhalt (Gesamt, .....	
	Geschlecht, Arbeitszeit und qualifizierte Beschäftigte unter 40 Jahren) .....	
	2014 u. 2011 (Anteil „kann sehr gut davon leben“ bzw. „reicht gut aus“) ...	44
Abbildung 6-6:	Ausreichendes Einkommen nach Wirtschaftszweig – 2011 und 2014 .....	
	(Anteil „kann sehr gut davon leben“ bzw. „reicht gut aus“).....	45
Abbildung 6-7:	Angemessenheit des Einkommens nach Geschlecht und Arbeitszeit .....	
	2011 und 2014 (Anteil „in hohem Maße“ bzw. „in sehr hohem Maße“) .....	46
Abbildung 6-8:	Sorgen um Beruf und Arbeitsplatz in Sachsen-Anhalt – im Vergleich .....	
	von 2011 und 2014 (Anteil „oft“ oder „sehr häufig“) .....	47
Abbildung 6-9:	Körperliche Anforderungen in Sachsen-Anhalt – 2011 und 2014 .....	
	(Anteil „oft“ bzw. „sehr häufig“) .....	48
Abbildung 6-10:	Lage der Arbeitszeit in Sachsen-Anhalt – 2011 und 2014 .....	
	(Anteil „oft“ bzw. „sehr häufig“) .....	48
Abbildung 6-11:	Zeitliche Anforderungen in Sachsen-Anhalt – 2011 und 2014.....	
	(Anteil „oft“ oder „sehr häufig“) .....	49



Abbildung 6-12:	Psychische Anforderungen in Sachsen-Anhalt – 2011 und 2014 ..... (Anteil „oft“ bzw. „sehr häufig“) .....	49
Abbildung 6-13:	Möglichkeiten der Weiterentwicklung in Sachsen-Anhalt - 2011 und 2014... (Anteil „in hohem Maße“ und „in sehr hohem Maße“ bzw. .... „trifft eher zu“ und trifft voll und ganz zu“) .....	50
Abbildung 6-14:	Möglichkeiten der Gestaltung der Arbeit – 2011 und 2014 ..... (Anteil „in hohem Maße“ und „in sehr hohem Maße“ bzw. .... „trifft eher zu“ und trifft voll und ganz zu“) .....	51
Abbildung 6-15:	Kollegialität, Wertschätzung und Meinungsklima – 2011 und 2014 ..... (Anteil „in hohem Maße“ und „in sehr hohem Maße“ bzw. .... „trifft eher zu“ und trifft voll und ganz zu“) .....	51
Abbildung 6-16:	Beitrag zum Betrieb, zur Gesellschaft und Identifikation mit der Arbeit –..... 2011 und 2014 (Anteil „in hohem Maße“ und „in sehr hohem Maße“ ..... bzw. „trifft eher zu“ und trifft voll und ganz zu“).....	52
Abbildung 7-1:	Vereinbarte und tatsächliche Arbeitszeit .....	53
Abbildung 7-2:	Durchschnittliche Differenz von tatsächlicher und vereinbarter Arbeitszeit	54
Abbildung 7-3:	Differenz gewünschte und tatsächliche Arbeitszeit.....	55
Abbildung 7-4:	Differenz gewünschte und vereinbarte Arbeitszeit.....	56
Abbildung 7-5:	Durchschnittliche Anzahl Mehr-Arbeitsstunden/Woche ohne Ausgleich, .... in Prozent (Basis: Beschäftigte mit unbezahlter Arbeit) .....	59
Abbildung 8-1:	Gewerkschaftszugehörigkeit und Bruttoarbeitsverdienst ..... (ohne Auszubildende) .....	64
Abbildung 9-1:	Wechsel, wenn entspr. Gelegenheit besteht (ohne Auszubildende) .....	65
Abbildung 9-2:	Gründe in Sachsen-Anhalt zu arbeiten.....	69
Abbildung A-1:	Bildung DGB-Index "Gute Arbeit" .....	74
Abbildung A-2:	Durchschnittliches Bruttoarbeitseinkommen (ohne Auszubildende) .....	75
Abbildung A-3:	Angemessenheit des Einkommens nach Ausbildung und Alter - Vergleich . 2011 und 2014 (Anteil in hohem Maße oder in sehr hohem Maße) .....	83
Abbildung A-4:	Angemessenheit des Einkommens nach Wirtschaftszweig - Vergleich ..... v2011 und 20141 (Anteil in hohem Maße oder in sehr hohem Maße) .....	84
Abbildung A-5:	Sorge um Arbeitsplatz bzw. Beruf in Sachsen-Anhalt nach beruflicher..... Ausbildung – im Vergleich von 2011 zu 2014.....	85
Abbildung A-6:	Sorge um Arbeitsplatz bzw. Beruf nach Wirtschaftszweig in ..... Sachsen-Anhalt – im Vergleich 2011 und 2014.....	86
Abbildung A-7:	Körperliche schwer arbeiten müssen nach Geschlecht ..... und Wirtschaftszweig in Sachsen-Anhalt – 2011 und 2014 .....	87
Tabelle 3.1:	Vergleich Geschlechts- und Altersstruktur.....	9
Tabelle 3.2:	Art der Beschäftigung.....	10
Tabelle 3.3:	Berufliche Ausbildung und erforderliche Qualifikation der Tätigkeit ..... (abhängig Beschäftigte) .....	11
Tabelle 3.4:	Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen (abhängig Beschäftigte) .....	16
Tabelle 5.1:	DGB-Index "Gute Arbeit" nach Wirtschaftszweig.....	32
Tabelle 5.2:	DGB-Index "Gute Arbeit nach Geschlecht und Alter.....	34
Tabelle 5.3:	Anteile von Wechselwilligen bzw. Beschäftigten, die ihre aktuelle Tätig- .... keit nicht bis zur Rente ausüben können, nach Qualität der Arbeit.....	38
Tabelle 7.1:	Abweichende Arbeitszeiten (ohne Auszubildende).....	57
Tabelle 7.2:	Erfassung der Arbeitszeit (ohne Auszubildende) .....	60
Tabelle 7.3:	Arbeitszeitkonten (ohne Auszubildende) .....	60
Tabelle 8.1:	Betriebliche Vertretung (ohne Auszubildende) .....	62
Tabelle 8.2:	Tarifliche Bindung (ohne Auszubildende) .....	63

Tabelle 9.1:	Haben Sie in den letzten fünf Jahren ihren Betrieb gewechselt ..... (ohne Auszubildende)? .....66	66
Tabelle 9.2:	Denken Sie öfter darüber nach, Ihren Betrieb zu wechseln ..... (ohne Auszubildende)? .....67	67
Tabelle 9.3:	Bereitschaft auf Stelle außerhalb Sachsen-Anhalts zu wechseln und ..... dafür auch umzuziehen (ohne Auszubildende).....68	68
Tabelle A.1:	Befristung der Beschäftigung .....74	74
Tabelle A.2:	Häufigkeit und Belastung durch Anforderungen im Vergleich (Anteil oft ..... bzw. häufig).....76	76
Tabelle A.3:	Häufigkeit und Belastung durch Anforderungen im produzierenden ..... Gewerbe und in der Bauwirtschaft (Anteil oft bzw. sehr häufig).....77	77
Tabelle A.4:	Belastung durch nicht oder zu gering vorhandenen Ressourcen ..... im Vergleich (Anteil nicht bzw in nicht ausreichendem Maß) .....78	78
Tabelle A.5:	Belastung durch nicht oder zu gering vorhandenen Ressourcen ..... im produzierenden Gewerbe und in der Bauwirtschaft (Anteil nicht bzw ..... in nicht ausreichendem Maß) .....79	79
Tabelle A.6:	Belastung durch nicht oder nicht ausreichende Einkommenselemente ..... bzw Sicherheit (Anteil nicht und in nicht ausreichendem Maß oder ..... sehr häufig bzw. oft).....80	80
Tabelle A.7:	Belastung durch unzureichende Einkommenselemente bzw. Sicherheit ..... im produzierenden Gewerbe bzw. Bauwirtschaft (Anteil nicht und in..... nicht ausreichendem Maß oder sehr häufig bzw. oft) .....80	80
Tabelle A.8:	Beanspruchung durch Anforderungen (Anteil stark bzw. eher stark) .....81	81
Tabelle A.9:	Beanspruchung durch fehlende oder nicht ausreichend vorhandenen ..... Ressourcen (Anteil stark oder eher stark belastend) .....82	82
Tabelle A.10:	Beanspruchung durch fehlende oder nicht ausreichende ..... Einkommenskomponenten bzw. Sorgen (Anteil stark oder eher stark ..... belastend) .....82	82
Tabelle A.11:	Qualität der Arbeit und Wahrscheinlichkeit eines Wechsel im Vergleich ..... der Bundesländer.....83	83
Tabelle A.12:	Vertraglich vereinbarte Arbeitszeit (abhängig Beschäftigte) .....88	88
Tabelle A.13:	Tatsächliche Arbeitszeit in der Woche.....88	88
Tabelle A.14:	Gewünschte Arbeitszeit.....89	89
Tabelle A.15:	Differenz zwischen vereinbarter und tatsächlicher Arbeitszeit .....89	89
Tabelle A.16:	Differenz gewünschter und tatsächlicher Arbeitszeit .....90	90
Tabelle A.17:	Differenz zwischen gewünschter und vereinbarter Arbeitszeit.....91	91
Tabelle A.18:	OLS Regression Einflussfaktoren DGB-Index "Gute Arbeit" .....93	93

## C. Literatur

- 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.
- Böhm, Michaela 2014: „Alters(n)gerechte Arbeitsgestaltung – Beispiele aus der betrieblichen Praxis.“ In: Schröder/Urban 2014, S. 223 – 233.
- Buss, Klaus-Peter; Kuhlmann, Martin 2014: „Alter(n)sgerechte Arbeitspolitik: Anforderungen aus der Sicht der Beschäftigten.“ In: Schröder/Urban 2014, S. 167 – 182.
- IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt 2014: Europäischer Sozialfonds 2007 – 2013 – Ergebnisse der 18. Welle 2013. Söstra Berlin und TNS Infratest München. Berlin
- Melzer, Marlen; Huber, Anja 2014: Einfluss arbeitsbezogener und individueller Ressourcen auf positive Aspekte der mentalen Gesundheit. Abschlussbericht zum Projekt „Einfluss arbeitsbezogener und individueller Ressourcen auf positive Aspekte der mentalen Gesundheit“. Dortmund, Berlin, Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Schröder, Lothar; Urban, Hans-Jürgen (Hrsg.) 2014: Gute Arbeit – Ausgabe 2014. Profile prekärer Arbeit – Arbeitspolitik von unten. Frankfurt a.M.
- Räder, Evelyn 2014: „Gute Arbeit in allen Lebensphasen. Alters- und alternsgerechte Arbeits im Dienstleistungssektor.“ In: Schröder/Urban 2014, S. 155 - 166.
- Seifert, Hartmut 2014: „Arbeitszeitkonten – Ein Ansatz für lebenslauforientierte Zeitgestaltung?“ In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, Jg. 68, S. 67 – 71.
- Stabsstelle für demografische Entwicklung und Prognosen des Ministeriums für Landesentwicklung und Verkehr des Landes Sachsen-Anhalt 2013: Den demografischen Wandel gestalten. Demografiebericht. (Bericht an den Landtag Sachsen-Anhalt). Zugriff: [http://www.fachkraefte.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik\\_und\\_Verwaltung/StK/Fachkraefte/Dokumente\\_neu\\_geordnet/Fachkraeftesicherungsstrategie/Downloads\\_und\\_Links/2013\\_04\\_25\\_Demografie\\_Bericht\\_LT.pdf](http://www.fachkraefte.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Politik_und_Verwaltung/StK/Fachkraefte/Dokumente_neu_geordnet/Fachkraeftesicherungsstrategie/Downloads_und_Links/2013_04_25_Demografie_Bericht_LT.pdf) (zuletzt geprüft: 24.11.2014).
- Statistisches Bundesamt 2014: Im Focus: Rente mit 63: Derzeit nur jeder Zweite aus Altersgründen im Ruhestand. <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/Arbeitsmarkt/Arbeitsmarkt.html;jsessionid=99EA98D85E0E295549333CADD308BFB9.cae3> (zuletzt geprüft: 24.11.2014).
- Statistischen Landesamtes Sachsen-Anhalt: Strukturkompass – Indikator K024 – Arbeitnehmerentgelt je Arbeitnehmer in €. Zugriff: <https://www.statistik.sachsen-anhalt.de/apps/StrukturKompass/indikator/zeitreihe/65> (zuletzt überprüft am 24.11.2014).
- uzbonn 2014: Bericht zur Durchführung der Befragung DGB-Index Gute Arbeit 2014. Bonn (unveröffentlicht).

## **Wichtigste Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung Index Gute Arbeit Sachsen-Anhalt 2014**

Im Fachkräftesicherungspakt zwischen Landesregierung, Arbeitgebern und Gewerkschaften wurde u.a. auch ein regelmäßiges Monitoring der Arbeitsbedingungen in Sachsen-Anhalt verabredet. Hintergrund hierfür ist die Überzeugung, dass nur mit guten Arbeitsbedingungen gelingen kann, die Fachkräftebasis im Land zu stabilisieren und einer Abwanderung in andere Regionen zu begegnen. Zugleich wird die Gestaltung der Arbeitsbedingungen auch mit Blick auf die demografische Entwicklung immer wichtiger.

Im Fokus des „Index Gute Arbeit“ steht die Sicht der Beschäftigten auf ihre Arbeitsbedingungen wie Arbeitszeiten, Entgelte, Arbeitshetze, Klima am Arbeitsplatz sowie die subjektive Seite der Arbeitszufriedenheit, die z.B. für Abwanderungspläne entscheidend ist.

Zum ersten Mal wurde eine derartige Befragung im Jahr 2011 durchgeführt. Die Erhebung zu den jetzt vorliegenden Ergebnissen wurde zwischen Februar und April 2014 durchgeführt und fand in Form von Telefoninterviews mit über 1000 Beschäftigten aus Sachsen-Anhalt statt, die auch im Land arbeiten. Die Methodik und die Fragen stammen in weiten Teilen aus dem zeitlich parallel und bundesweit erfassten „Index Gute Arbeit“ des DGB. Dort wurden bundesweit rund 4100 Beschäftigte aller Wirtschaftszweige und des öffentlichen Dienstes befragt. Insofern ist die Befragung repräsentativ und erlaubt auch Vergleiche mit Ostdeutschland aber auch mit Westdeutschland.

Die wissenschaftliche Studie der DGB-Index Gute Arbeit GmbH wurde finanziert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Sachsen-Anhalt.

### **Ergebnisse:**

1. Seit 2011 ist auch in Sachsen-Anhalt ein Anstieg der Verdienste zu verzeichnen. Die Anteile sehr niedriger Verdienste sind auch in Sachsen-Anhalt z.T. erheblich zurückgegangen.
2. Von der Einkommensentwicklung konnten in erster Linie Männer profitieren und die Bereiche der Industrie sowie Handel und Verkehr. Für Frauen in prekären Einkommenssituationen änderte sich wenig an ihrer Situation, zum Teil bedingt durch hohe Teilzeitquoten. In der öffentlichen Verwaltung waren Niedrigverdienste schon 2011 kaum anzutreffen.

**Moderater  
Anstieg der  
Einkommen**

**Noch zu oft  
Niedriglohn**

Die Verdienste liegen in Sachsen-Anhalt weiterhin weit unterhalb von Westdeutschland. Der Niedriglohnbereich zwischen 800 € und 1500 € brutto umfasst in Sachsen-Anhalt 28 Prozent der Beschäftigten, in Westdeutschland 15 Prozent. Dagegen erhalten in Westdeutschland 42 Prozent der Beschäftigten mehr als 2500 € pro Monat, in Sachsen-Anhalt nur 22 Prozent.

3. Trotz der objektiven Aufwärtsbewegung empfindet ein zunehmender Anteil der Beschäftigten das Einkommen als unzureichend. Der Anteil derjenigen, die mit ihrem Einkommen „gut auskommen“ sinkt gegenüber 2011 von 55 Prozent auf 51 Prozent, bei den Frauen sogar von 58 Prozent auf 50 Prozent. Bei den Männern steigt die Einkommenszufriedenheit leicht an. Insbesondere im produzierenden Gewerbe und im Baugewerbe nimmt die Zufriedenheit ab.
4. Die Bewertung wird gegenüber 2011 noch ungünstiger, wenn nach der „Angemessenheit“ des Einkommens gefragt wird. Nur 39 Prozent halten ihre Arbeit für angemessen bezahlt (2011: 44 Prozent). Während bei Männern ungefähr der gleiche Wert wie 2011 (37 Prozent) ermittelt wird, sinken auch hier die Werte bei Frauen stark ab (von 49 auf 41 Prozent). In einzelnen Branchen liegen die Werte noch niedriger und sind zum Teil auch stark gefallen, im produzierenden Gewerbe von 36 Prozent auf nur noch 25 Prozent. Ähnlich schlechte Werte gibt es nur bei sonstigen Dienstleistungen, im Baugewerbe und in der Landwirtschaft. Dagegen belegen auch hier der öffentliche Dienst und v.a. das Bildungswesen gute Plätze.
5. Die niedrigeren Entgelte treffen häufig zusammen mit stärker belastenden Arbeitsbedingungen als in West- aber auch in Ostdeutschland. Nicht zu übersehen sind aber auch massive Defizite im betrieblichen Sozialklima und in der Personalführung.  
In Sachsen-Anhalt gibt es überproportionale Anteile an belastenden Arbeitsbedingungen wie Nachtarbeit (16,7 Prozent; West: 9,8 Prozent), ungünstige Körperhaltung (66,4 Prozent; West: 53,3 Prozent), widrige Umweltbedingungen (39,5 Prozent; West: 29,7 Prozent), schwere körperliche Arbeit (43,1 Prozent; West: 31,4 Prozent). Dies zeigt, dass physisch belastende Arbeitsbedingungen trotz der zunehmenden Diskussion über psychische Belastungen keineswegs verschwunden sind, schon gar nicht in Sachsen-Anhalt.  
Im Produzierenden Gewerbe sind die Unterschiede zwischen Sachsen-Anhalt und West- aber auch Ostdeutschland besonders hoch. So fühlen sich 75 Prozent durch Lärm am Arbeitsplatz belastet, in Westdeutschland sind es „nur“ 51,6 Prozent. Der Anteil der Beschäftigten in Abend-, Nacht- und Wochenendarbeit liegt doppelt so hoch wie in Westdeutschland.
6. Auch bei den Möglichkeiten, mit den belastenden Arbeitsbedingungen umzugehen, haben Sachsen-Anhalts Betriebe Nachholbedarf. Sie bieten vergleichsweise wenig Aufstiegschancen, zu geringe Weiterbildungschancen und wenig Möglichkeiten, die Arbeitszeiten und Arbeitsmenge flexibel an eigene Bedürfnisse anzupassen. Besonders auffällig ist, dass trotz attraktiver Förderangebote des Landes überproportional viele Beschäftigte in Sachsen-Anhalt unzureichende Möglichkeiten der Weiterbildung (51 Prozent) beklagen. Obwohl 40 Prozent aller Beschäftigten und sogar 50 Prozent der über 45-Jährigen erklären, sie könnten die aktuelle Tätigkeit nicht bis zur Rente ausüben, erhalten nicht einmal ein Viertel der Befragten betriebliche Angebote zur Gesundheitsförderung.

**Unzufriedenheit wächst**

**Einkommen oft nicht angemessen**

**Belastende Arbeitsbedingungen**

**Kritik an Betriebs- und Personalführung**

7. Deutliche Kritik äußern die Befragten an der Betriebsführung. So vermissen mehr als ein Drittel der Beschäftigten eine gute Planung der Arbeit, 42 Prozent kritisieren zu späte oder keine Information über Entscheidungen, fast 40 Prozent vermissen eine persönliche Wertschätzung durch die Vorgesetzten, 55 Prozent erleben kein offenes Meinungsklima. Dagegen wird das Arbeitsklima mit den Kollegen vom Großteil der Beschäftigten positiv gesehen, es gibt eine recht hohe Identifikation mit der Arbeit und ebenfalls drei von vier Beschäftigten sehen in ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft.
8. Erfreulich ist der Rückgang bei der Sorge um den eigenen Arbeitsplatz und der Angst vor Arbeitslosigkeit. So befürchten nur noch 20 Prozent der Beschäftigten, bei Arbeitsplatzverlust keine neue Arbeit zu finden (2011: 37 Prozent). Allerdings haben weiterhin 25 Prozent der Beschäftigten Sorge um ihre berufliche Zukunft. Dagegen fühlen sich viele Beschäftigte durch die Angst vor unzureichenden Rentenansprüchen und ein zu geringes Einkommen belastet.
 

**Weniger  
Sorge vor  
Arbeitsplatz-  
verlust,  
mehr Angst  
vor Armut**
9. Im Gesamtindex schneidet Sachsen-Anhalt schlechter ab als West- aber auch als Ostdeutschland. Allerdings liegen auch die Werte dieser Regionen nur im unteren Mittelfeld der Gesamtwerte. Besonders große Defizite gibt es bei den Dimensionen Einkommen und Rente und bei den körperlichen Anforderungen. Besonderen Nachholbedarf in Sachen „guter Arbeit“ hat das produzierende Gewerbe mit einem Wert an der Grenze zur „schlechten Arbeit“. Über „gute Arbeit“ im umfassenden Sinn können sich nur 6 Prozent der Beschäftigten freuen, rund ein Drittel muss unter Bedingungen „schlechter Arbeit“ sein Geld verdienen.
10. Die Bereitschaft zum Wechsel des Arbeitsplatzes wird stark von der Existenz guter bzw. befriedigender Arbeitsbedingungen beeinflusst. Insofern müssen sich viele Arbeitgeber in Sachsen-Anhalt weiter Sorgen machen. Schon in den letzten 5 Jahren haben 24 Prozent aller Beschäftigten den Betrieb gewechselt.
 

**Bereit zum  
Arbeitsplatz-  
wechsel**
11. Zwar ist die „Wechselwilligkeit“ gegenüber 2011 leicht zurückgegangen, aber immer noch 26 Prozent der Beschäftigten würden den Betrieb wechseln, wenn sie die Möglichkeit hätten (wie im Bundesgebiet insgesamt). Von den Beschäftigten mit schlechten Arbeitsbedingungen sind es sogar 50 Prozent, in manchen Wirtschaftszweigen wie Handel, Gastronomie und unternehmensbezogene Dienstleistungen sogar knapp zwei Drittel. Gleichzeitig erklären 40 Prozent aller Beschäftigten, sie könnten die aktuelle Tätigkeit nicht bis zur Rente ausüben, von den über 45jährigen halten das sogar 50 Prozent für nicht möglich. Diejenigen mit schlechter Arbeit halten das zu 70 Prozent für ausgeschlossen.
12. Über 70 Prozent der Beschäftigten halten eine betriebliche Vertretung wie Betriebsrat oder Personalrat weiterhin für wichtig. Dort, wo es einen gibt, sagen das sogar 88 Prozent der Befragten. Noch höhere Zustimmung erfährt die Tarifbindung. Obwohl nur für 45 Prozent der Beschäftigten vorhanden, wird sie wie 2011 von mehr als 83 Prozent für wichtig oder sehr wichtig gehalten, in tarifgebundenen Betrieben sogar von 92 Prozent.
 

**Betriebsrat  
und Tarif-  
vertrag sehr  
wichtig**

## **Impressum:**

DGB Index Gute Arbeit GmbH  
im Auftrag des DGB Sachsen-Anhalt

Herausgeber der vorliegenden Druckfassung :  
DGB Sachsen-Anhalt  
V.i.S.d.P.: Susanne Wiedemeyer

Magdeburg, Januar 2015

Gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Sachsen-Anhalt



Europäische Kommission  
Europäischer Sozialfonds  
INVESTITION IN IHRE ZUKUNFT

