

Qualität der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in Sachsen 2016

Ergebnisse der Repräsentativbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit in
Sachsen – Kurzfassung

Inhaltsverzeichnis

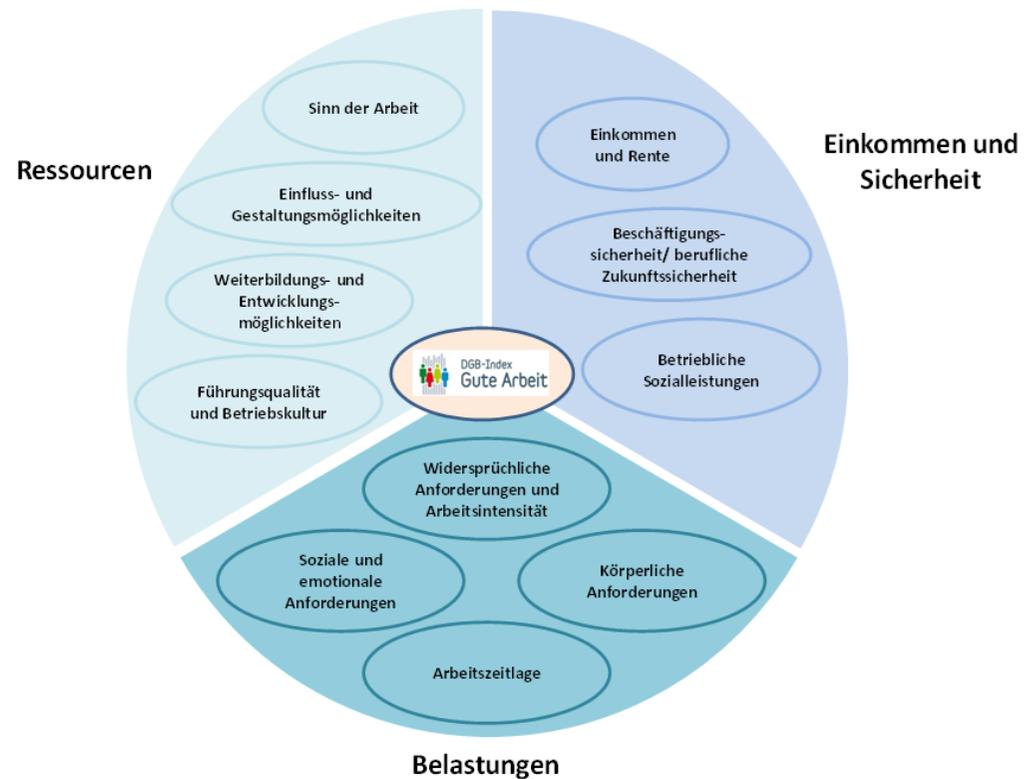
1. Die Erhebung zum DGB-Index Gute Arbeit 2016.....	1
2. Arbeitsbedingungen und Arbeitsqualität nach Regionen.....	2
3. Arbeitsbedingungen und Arbeitsqualität in Sachsen	6
4. Arbeitsfähigkeit bis zur Rente.....	10
5. Präsentismus	15
6. Arbeitszufriedenheit	16
7. Verbreitung von digitaler Arbeit.....	17
8. Folgen der Digitalisierung.....	24
9. Gestaltung von digitaler Arbeit	34
Verwendete Literatur	37

1. Die Erhebung zum DGB-Index Gute Arbeit 2016

Übersicht über den Aufbau des DGB-Index Gute Arbeit

Im Rahmen der Erhebung zum DGB-Index Gute Arbeit 2016 wurde vom Sächsischen Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr eine Aufstockungsstichprobe in Auftrag gegeben. Dies ermöglicht erstmals repräsentative Analysen zur Qualität der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten bezogen auf Sachsen sowie den Vergleich mit den bundesdeutschen sowie ostdeutschen Werten. Insgesamt wurden 1.020 Beschäftigte befragt, die im Freistaat Sachsen arbeiten. Neben den Inhalten des DGB-Index Gute Arbeit waren weitere relevante Aspekte der Arbeitssituation und ein jährlich wechselndes Schwerpunktmodul Teil der Befragung. Das Schwerpunktmodul 2016 widmete sich vor allem dem Themenbereich „Digitalisierung der Arbeitswelt“.

Der DGB-Index Gute Arbeit ist ein hierarchisch zusammengesetzter Indikator zur Messung der Arbeitsqualität bzw. der Qualität der Arbeitsbedingungen. 42 Fragen zu den Arbeitsbedingungen und den daraus für die Beschäftigten resultierenden Fehlbeanspruchungen sind die grundlegenden Bestandteile des DGB-Index Gute Arbeit und geben detailliert Auskunft über die Qualität der Arbeitsbedingungen.

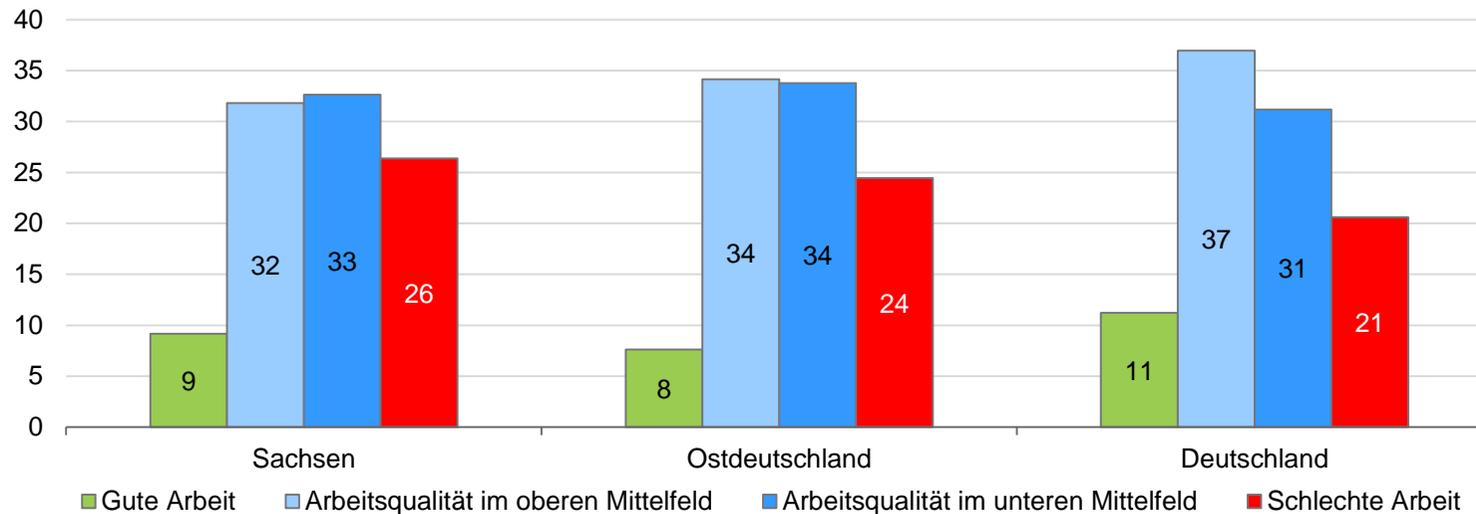


Diese 42 Aspekte werden zu elf Kriterien der Arbeitsqualität zusammengefasst, die jeweils Teil eines der drei Teilindizes „Ressourcen“, „Belastungen“ und „Einkommen und Sicherheit“ sind (siehe Abbildung). Aus diesen drei Teilindizes ergibt sich wiederum der Wert des Gesamtindex „Gute Arbeit“, der alle Informationen in einer Maßzahl komprimiert (vgl. Holler 2013; Holler, Krüger, Mußmann 2014).

Für einen ausreichend differenzierten, aber dennoch knappen Überblick über die Qualität der Arbeitsbedingungen, werden im Folgenden insbesondere die elf Kriterien der Arbeitsqualität betrachtet.

2. Arbeitsbedingungen und Arbeitsqualität nach Regionen

Zusammengefasste Stufen der Arbeitsqualität in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland (Anteile in Prozent)

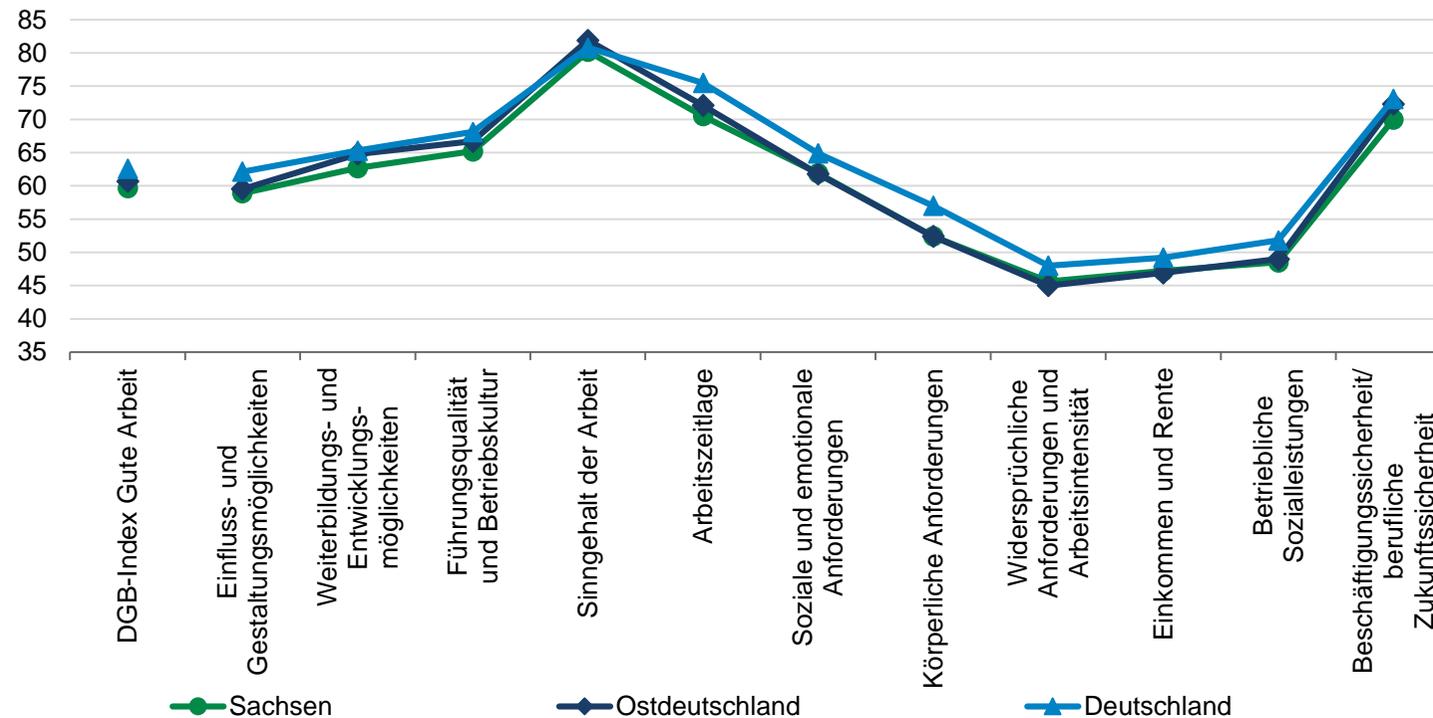


Der Gesamtindex des DGB-Index Gute Arbeit stellt eine komprimierte Maßzahl der allgemeinen Arbeitsqualität dar. Diese Maßzahl kann in „Stufen der Arbeitsqualität“ („Gute Arbeit“, „Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld“, „Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld“ und „Schlechte Arbeit“) eingeteilt werden.

Die Abbildung gibt einen Überblick über die Verteilung der Stufen der Arbeitsqualität in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland. Demnach ist der Anteil der Beschäftigten mit „Schlechter Arbeit“ in Sachsen mit 26 Prozent deutlich höher als in Deutschland insgesamt (21 %) und auch leicht höher als im ostdeutschen Durchschnitt. In Deutschland insgesamt ist der Anteil der „Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld“ mit 37 Prozent hingegen höher als in Sachsen (32 %) und Ostdeutschland (34 %) und der Anteil „Guter Arbeit“ ist mit 11 Prozent leicht höher.

2. Arbeitsbedingungen und Arbeitsqualität nach Regionen

DGB-Index Gute Arbeit, Teilindizes und Kriterien der Arbeitsqualität in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland (Mittelwerte, Skala 0-100)



Analog zum höheren Anteil „Schlechter Arbeit“ in Sachsen ist auf Basis des durchschnittlichen Gesamtindex der Arbeitsqualität auf der Skala zwischen 0 und 100 Punkten (wobei 0 Punkte das schlechteste und 100 Punkte das beste mögliche Ergebnis sind) festzustellen, dass der DGB-Index Gute Arbeit in Sachsen knapp 3 Punkte niedriger als in Deutschland liegt. Im Vergleich zu Ostdeutschland ist der Wert aber nur um 1 Punkt und damit unwesentlich niedriger.

2. Arbeitsbedingungen und Arbeitsqualität nach Regionen

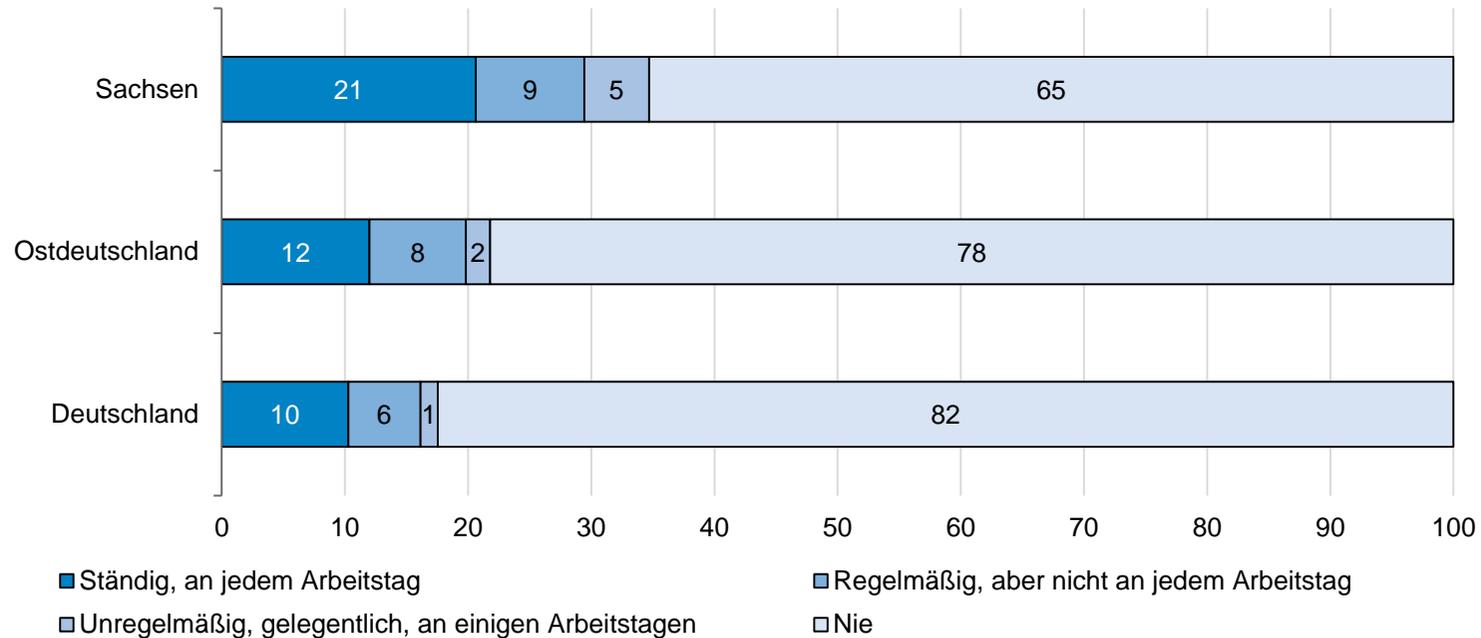
Bei Betrachtung der Kriterien der Arbeitsqualität zeigt sich, dass die niedrigere Qualität der Arbeitsbedingungen in Sachsen im Vergleich zu Deutschland insgesamt vor allem in den Ergebnissen zur „Arbeitszeitlege“ begründet liegt. Der Unterschied beträgt hier -5 Indexpunkte. Ebenso deutlich sind die „Körperlichen Anforderungen“ in Sachsen – das diesbezüglich aber im ostdeutschen Durchschnitt liegt – weniger positiv ausgeprägt als in Deutschland. In etwas geringerem Ausmaß gilt auch für „Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität“ sowie für „Soziale und emotionale Anforderungen“, dass Sachsen unter dem bundesweiten Ergebnis, aber in etwa im ostdeutschen Durchschnitt liegt.

Hinsichtlich der Ressourcen liegen die Werte der sächsischen Beschäftigten sowohl unter den bundesweiten als auch unter den ostdeutschen Durchschnittswerten. Im Vergleich zu Ostdeutschland sind in Sachsen mit -2,1 Indexpunkten v. a. die „Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten“ leicht niedriger ausgeprägt. Im Vergleich zum Durchschnitt Deutschlands liegt der sächsische Wert auch bei allen anderen zu den Ressourcen zählenden Kriterien der Arbeitsqualität, niedriger („Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten“, „Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten“, „Führungsqualität und Betriebskultur“), beim „Sinngelalt der Arbeit“ jedoch nur geringfügig.

Im Vergleich zu Ostdeutschland ist bemerkenswert, dass die Beschäftigungssicherheit und berufliche Zukunftssicherheit in Sachsen etwas geringer ausgeprägt sind (-2,3 Indexpunkte), obwohl die Arbeitslosigkeit in Sachsen seit einigen Jahren etwas unter dem ostdeutschen Durchschnitt liegt.

2. Arbeitsbedingungen und Arbeitsqualität nach Regionen

Häufigkeit von Schichtarbeit in den letzten drei Monaten bei Beschäftigten in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland (Anteile in Prozent)

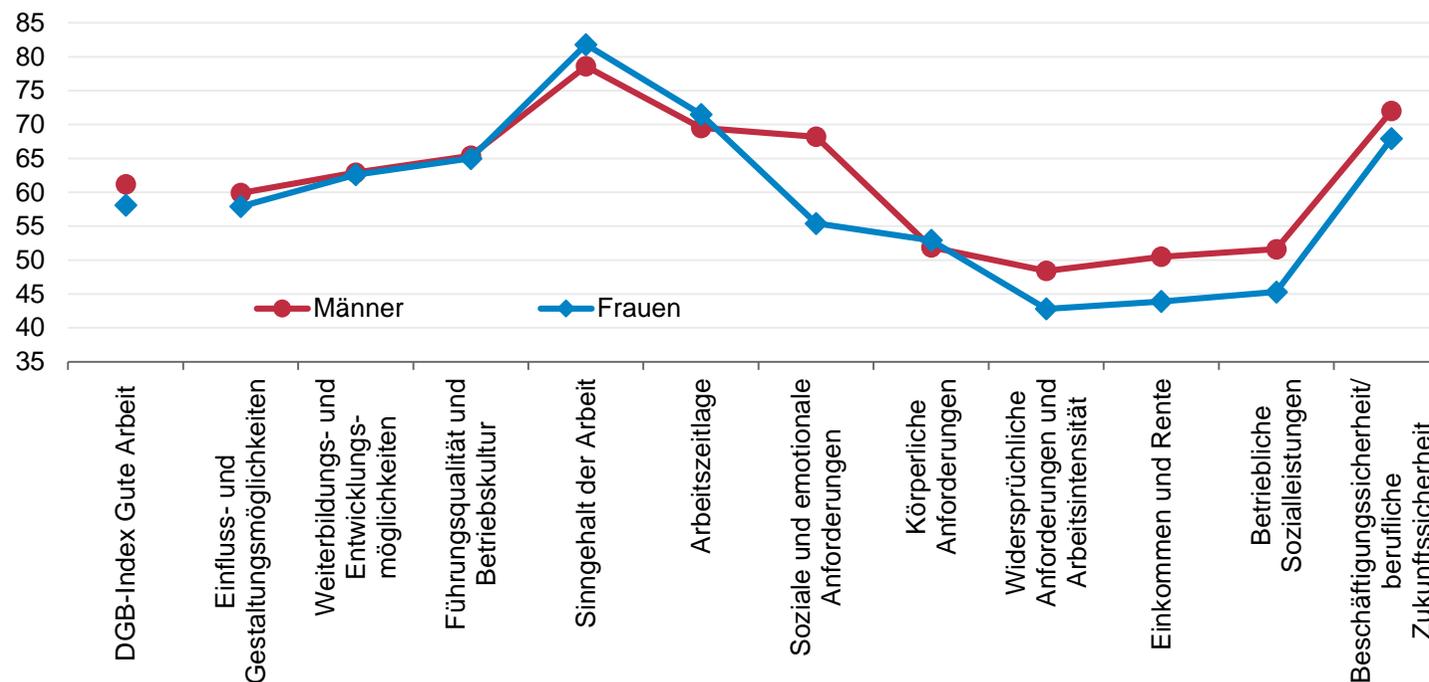


In Sachsen ist ein überdurchschnittlich hoher Anteil von Beschäftigten, die Schichtarbeit leisten, festzustellen. Während in Ostdeutschland 78 Prozent und in Deutschland insgesamt 82 Prozent der Beschäftigten angeben, in den letzten drei Monaten „nie“ im Schichtdienst gearbeitet zu haben, beträgt dieser Anteil in Sachsen nur 65 Prozent.

Dies deckt sich im Wesentlichen mit Ergebnissen aus dem Mikrozensus, die für Sachsen ebenfalls einen deutlich überdurchschnittlichen bzw. unter allen Bundesländern den zweithöchsten Anteil an Beschäftigten mit Schichtarbeit ausweisen. Der Unterschied zum bundesweiten Ergebnis fällt dort aber weniger deutlich aus als in der DGB-Index Erhebung 2016.

3. Arbeitsbedingungen und Arbeitsqualität in Sachsen

DGB-Index Gute Arbeit und Kriterien der Arbeitsqualität in Sachsen nach Geschlecht (Mittelwerte, Skala 0-100)

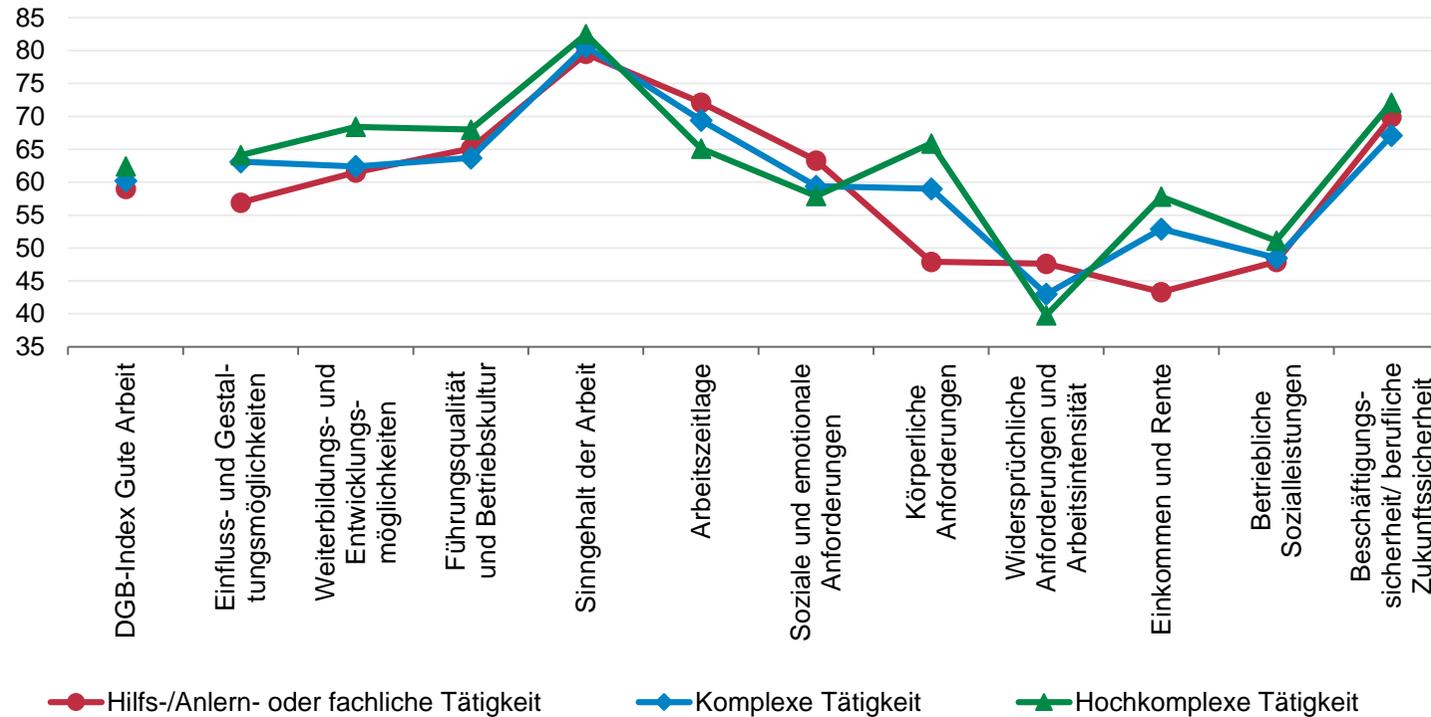


Zwischen den Geschlechtern zeigen sich hinsichtlich der meisten Kriterien der Arbeitsqualität deutliche Unterschiede. Insgesamt fällt der DGB-Index Gute Arbeit bei weiblichen Beschäftigten in Sachsen mit einem Unterschied von ca. 3 Punkten leicht niedriger aus als bei Männern.

Unter den Ressourcen wird der „Sinngehalt der Arbeit“ von Frauen ca. drei Punkte höher bewertet als von Männern. Die Belastungen „Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität“ sowie die „Sozialen und emotionalen Anforderungen“ werden von Frauen hingegen niedriger als von Männern bewertet. Mit 13 Indexpunkten fällt der Unterschied bei den „Sozialen und emotionalen Anforderungen“ dabei sehr hoch aus. Dies deutet auf eine höhere soziale und emotionale Belastung und Beanspruchung in für Frauen typischeren Tätigkeiten wie z. B. in Berufen im Gesundheits- und Sozialwesen hin. Das Kriterium „Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität“ wird von Männern um knapp sechs Punkte höher bewertet als von Frauen. Bemerkenswert ist außerdem, dass alle Kriterien im Bereich „Einkommen und Sicherheit“ von Frauen um ca. vier bis sieben Punkte schlechter bewertet werden. Nicht nur hinsichtlich des Einkommens – das wie bekannt ist, auch unabhängig von der häufigeren Teilzeitarbeit von Frauen bei diesen im Durchschnitt niedriger ist als bei Männern – sondern auch hinsichtlich der „Betrieblichen Sozialleistungen“ und der „Beschäftigungssicherheit und beruflichen Zukunftssicherheit“. Dass Frauen häufiger in Teilzeit arbeiten als Männer, beeinflusst die Ergebnisse dabei, verändert sie jedoch nicht grundlegend.

3. Arbeitsbedingungen und Arbeitsqualität in Sachsen

DGB-Index Gute Arbeit, Teilindizes und Kriterien der Arbeitsqualität in Sachsen nach dem Anforderungsniveau der Tätigkeit (Mittelwerte, Skala 0-100)

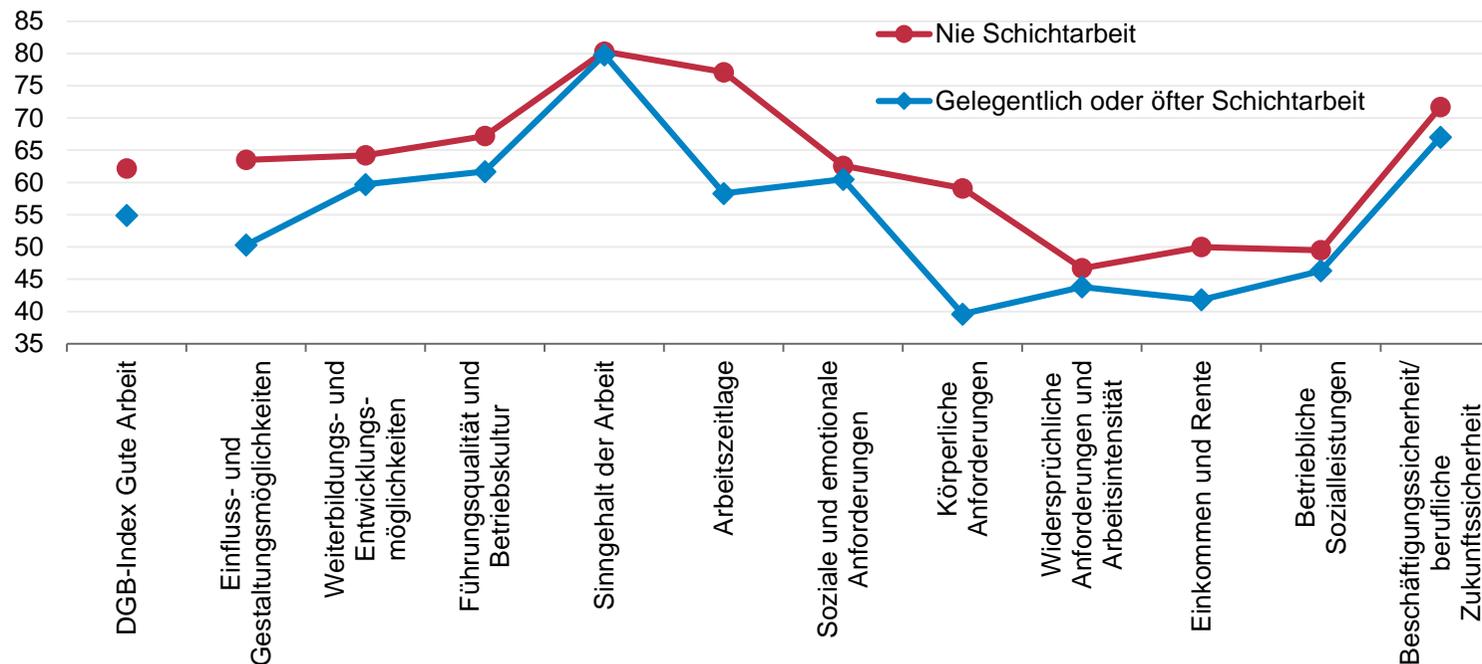


Im Allgemeinen wird die Qualität der Arbeitsbedingungen umso positiver beschrieben, je höher eine Tätigkeit qualifiziert ist. Es gibt jedoch Ausnahmen. Eine mit steigender Qualifikationsanforderung zunehmende Arbeitsqualität ist hinsichtlich der Kriterien „Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten“, „Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten“, „Sinngehalt der Arbeit“, „Körperliche Anforderungen“ sowie den Kriterien „Einkommen und Rente“ und „Betriebliche Sozialleistungen“ festzustellen. Umgekehrt ist die Arbeitsqualität hinsichtlich der „Arbeitszeitlage“, den „Sozialen und emotionalen Anforderungen“ sowie hinsichtlich „Widersprüchlichen Anforderungen und Arbeitsintensität“ bei höherem Anforderungsniveau geringer als bei Tätigkeiten, die eine geringere Qualifikation voraussetzen.

In einigen Fällen kommt es außerdem vor, dass Hilfs- oder angelernte Tätigkeiten, die in der Regel maximal eine einjährige Berufsausbildung voraussetzen, das Muster einer mit steigender Qualifikationsanforderung zu- oder abnehmenden Qualität der Arbeitsbedingungen durchbrechen (vgl. Langfassung).

3. Arbeitsbedingungen und Arbeitsqualität in Sachsen

DGB-Index Gute Arbeit und Kriterien der Arbeitsqualität in Sachsen nach Schichtarbeit (Mittelwerte, Skala 0-100)

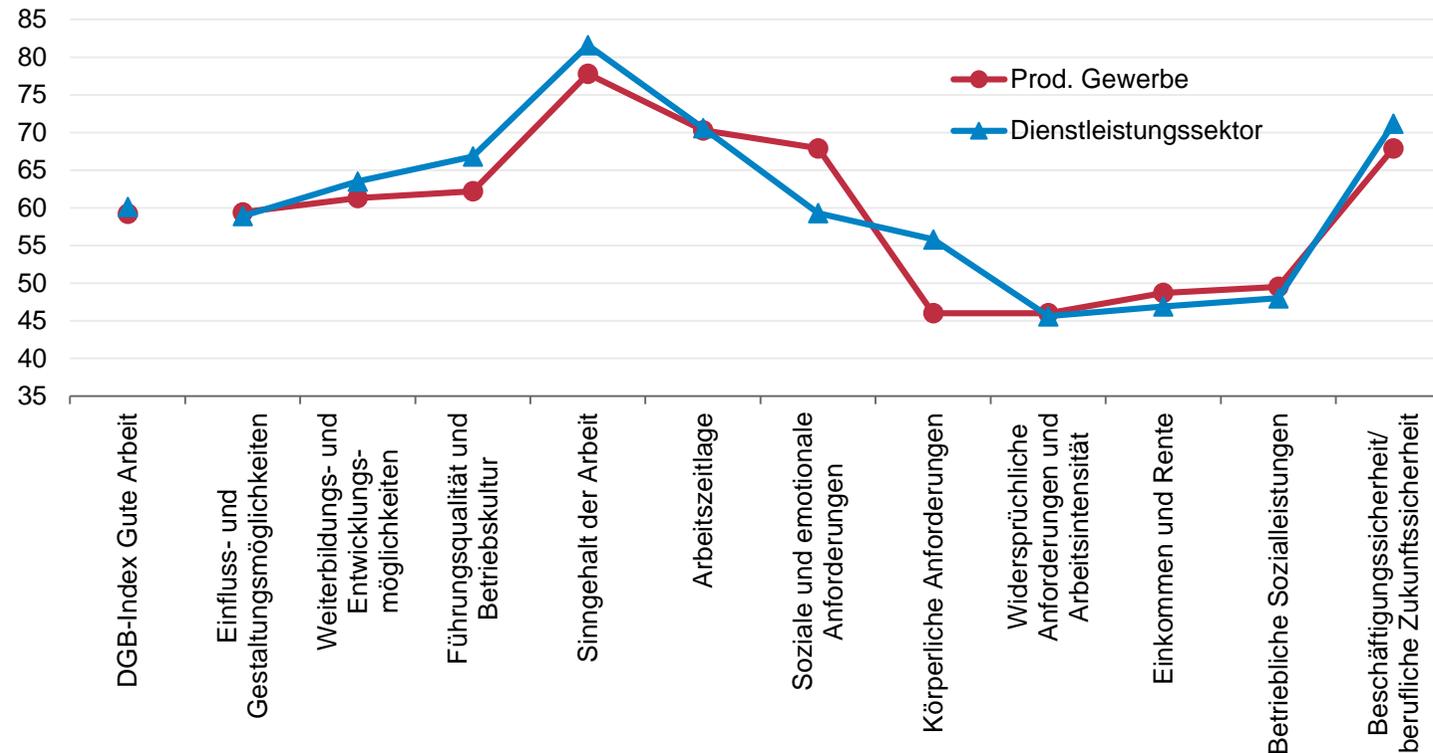


Neben den Belastungen aus der Arbeitszeitlage wie Arbeit am Abend, Nacharbeit und Arbeit am Wochenende, sind insbesondere „Körperliche Anforderungen“ (v. a. körperlich schwere Arbeit) „Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten“ sowie die Kriterien „Einkommen und Rente“, „Führungsqualität und Betriebskultur“, „Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten“ sowie „Beschäftigungssicherheit und berufliche Zukunftssicherheit“ bei Beschäftigten mit Schichtarbeit von geringerer Qualität als bei nicht im Schichtdienst Arbeitenden. Dabei ist zu beachten, dass vor allem Belastungen durch die Arbeitszeitlage und durch körperliche Anforderungen besonders alter(n)skritische Arbeitsanforderungen sind.

Zusammenfassend sind bei Beschäftigten, die Schichtarbeit leisten, sehr deutlich niedrigere Werte im Teilindex „Belastungen“ sowie auch deutlich niedrigere Werte in den Teilindizes „Ressourcen“ und „Einkommen und Sicherheit“ festzustellen. Der DGB-Index Gute Arbeit liegt bei Schichtarbeitenden um 7,4 Indexpunkte niedriger als bei nicht schichtarbeitenden Beschäftigten. Die Arbeitsqualität ist somit deutlich schlechter ausgeprägt. Der hohe Anteil der Schichtarbeit in Sachsen trägt somit zum insgesamt geringeren Wert des DGB-Index Gute Arbeit in Sachsen im Vergleich zu Deutschland und Ostdeutschland bei.

3. Arbeitsbedingungen und Arbeitsqualität in Sachsen

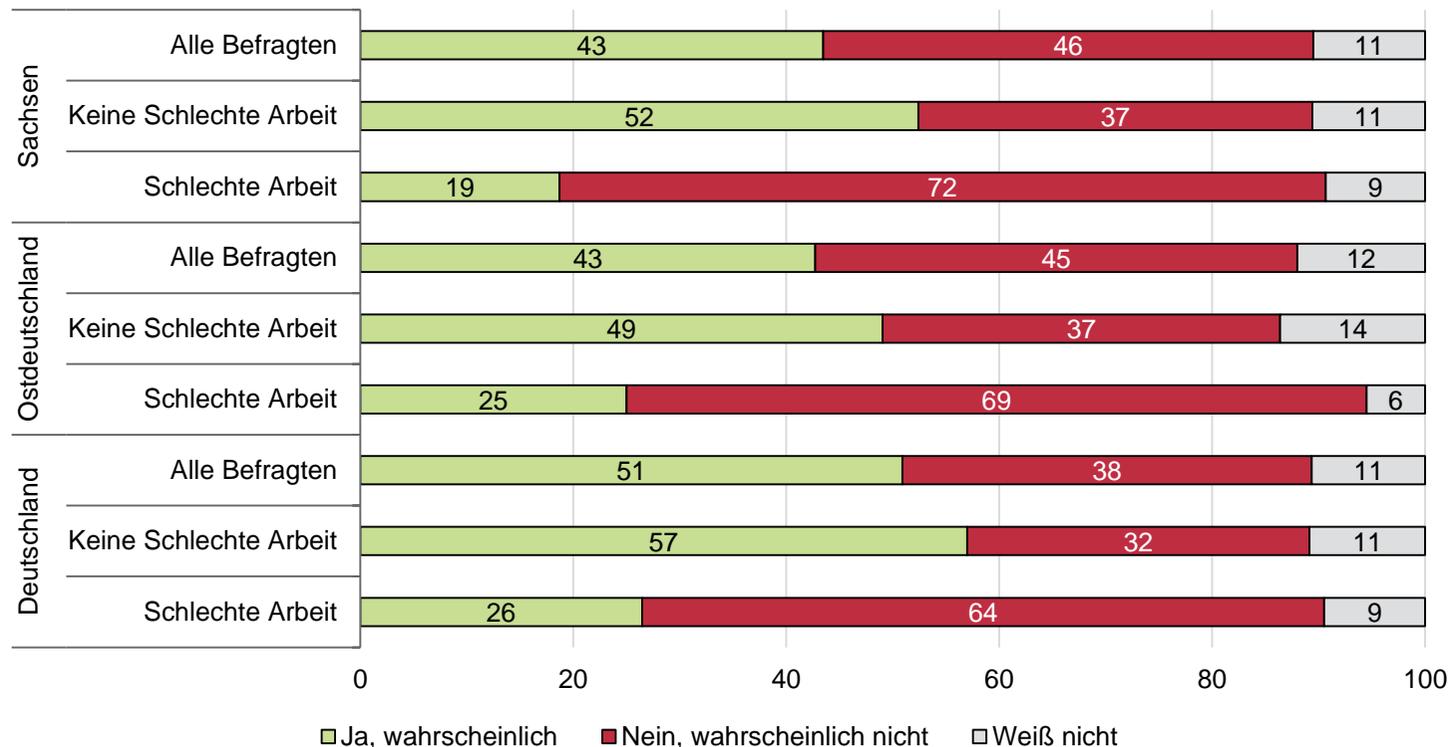
DGB-Index Gute Arbeit und Kriterien der Arbeitsqualität in Sachsen nach Wirtschaftssektoren (Mittelwerte, Skala 0-100)



Die Analyse der Qualität der Arbeitsbedingungen nach Branchen kann auf Basis der 1.020 befragten Beschäftigten in Sachsen nur auf einer groben Ebene erfolgen. Auf Basis der grundlegenden Unterscheidung zwischen Produzierendem Gewerbe und Dienstleistungssektor lässt sich feststellen, dass vor allem „Körperliche Anforderungen“, aber auch die Kriterien „Führungsqualität und Betriebskultur“, „Sinngehalt der Arbeit“, „Beschäftigungssicherheit und berufliche Zukunftssicherheit“ sowie auch die „Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten“ im Produzierenden Gewerbe niedriger als im Dienstleistungssektor bewertet werden. Wesentlich höher sind die Indexwerte im Produzierenden Gewerbe hingegen bei den „Sozialen und emotionalen Anforderungen“ und zumindest tendenziell auch bei den Kriterien „Einkommen und Rente“ sowie bei den „Betrieblichen Sozialleistungen“.

4. Arbeitsfähigkeit bis zur Rente

Geschätzte Arbeitsfähigkeit bis zur Rente in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland nach der Qualität der Arbeitsbedingungen und Regionen (Anteile in Prozent)

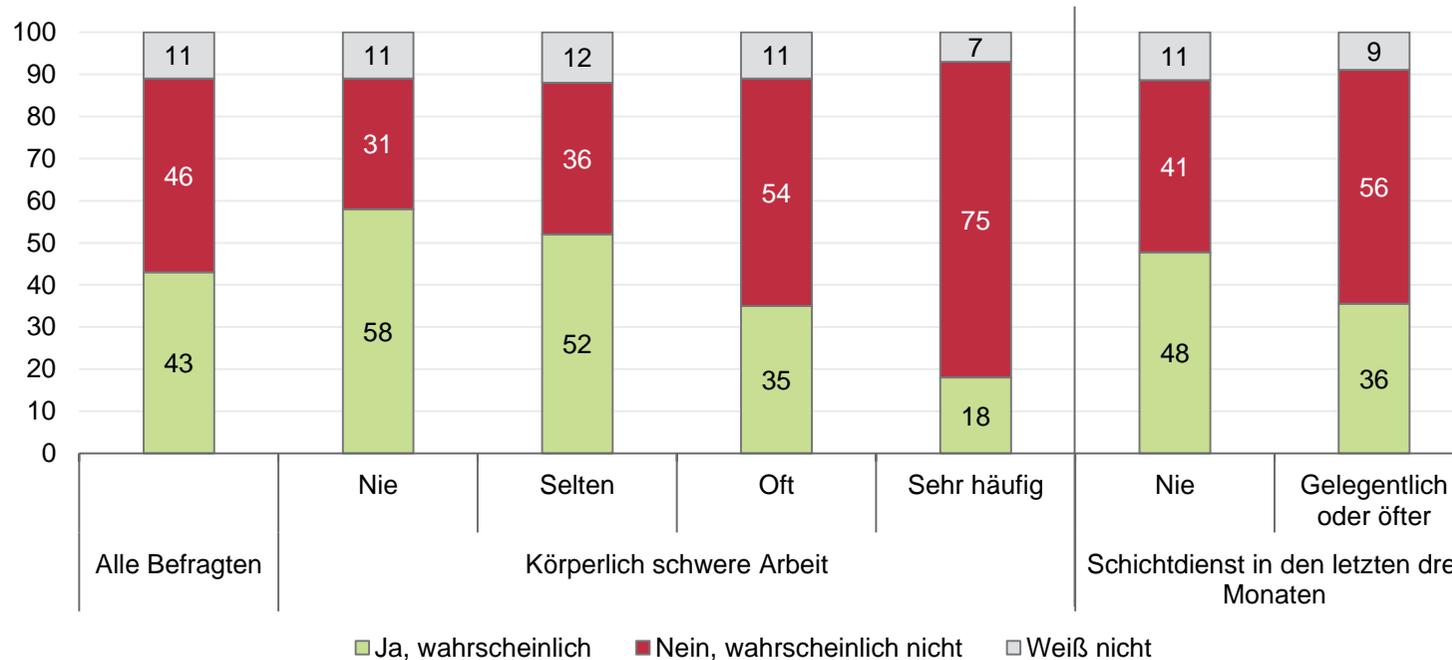


In Zusammenhang mit der niedrigeren Qualität der Arbeitsbedingungen in Ostdeutschland und Sachsen gibt in Ostdeutschland mit 45 Prozent und in Sachsen mit 46 Prozent ein wesentlich höherer Anteil der Beschäftigten als in Deutschland (38 %) an, dass sie nicht glauben, ihre Tätigkeit ohne Einschränkung bis zum Rentenalter ausüben zu können.

Außerdem gehen nur 19 Prozent der Beschäftigten mit „Schlechter Arbeit“ in Sachsen davon aus, dass sie ihre Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben können und 72 Prozent glauben, dass dies nicht möglich sein wird. In Ostdeutschland beträgt der Ja-Anteil hingegen 25 Prozent. Ergänzend ist hinzuzufügen, dass sich der Anteil der Beschäftigten, der davon ausgeht in der jetzigen Tätigkeit bis zur Rente arbeitsfähig zu sein, sich auch zwischen der Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld, der Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld und Guter Arbeit erheblich unterscheidet und mit jeder Qualitätsstufe zunimmt.

4. Arbeitsfähigkeit bis zur Rente

Geschätzte Arbeitsfähigkeit bis zur Rente in Sachsen bei körperlich schwerer Arbeit und Schichtarbeit (Anteile in Prozent)

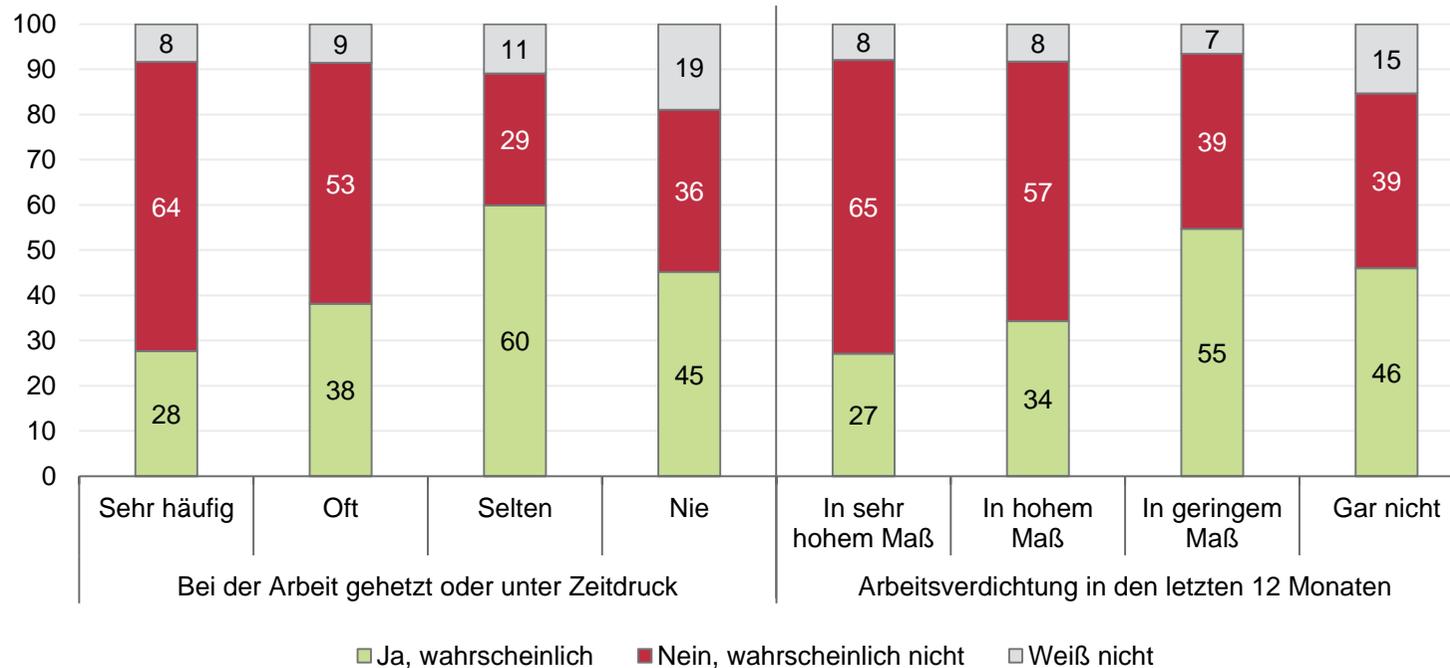


Für die Arbeitsfähigkeit spielen vor allem „Körperliche Anforderungen“ und darunter insbesondere die „körperlich schwere Arbeit“ eine zentrale Rolle. Während 58 Prozent der Beschäftigten, die „nie“ körperlich schwer arbeiten, davon ausgehen, ihre Tätigkeit bis zur Rente ausüben zu können, sind es unter Beschäftigten, die „sehr häufig“ körperlich schwer arbeiten nur 18 Prozent.

Damit zusammenhängend ist auch zwischen Schichtarbeitenden, von denen 36 Prozent davon ausgehen ihre Tätigkeit bis zur Rente ausüben zu können, und „nie“ im Schichtdienst Arbeitenden, unter denen mit 48 Prozent ein deutlich höherer Anteil optimistisch auf die eigene Arbeitsfähigkeit blickt, ein deutlicher Unterschied in der Einschätzung der eigenen Arbeitsfähigkeit bis zur Regelaltersgrenze festzustellen.

4. Arbeitsfähigkeit bis zur Rente

Geschätzte Arbeitsfähigkeit bis zur Rente in Sachsen bei Zeitdruck und Arbeitsverdichtung (Anteile in Prozent)



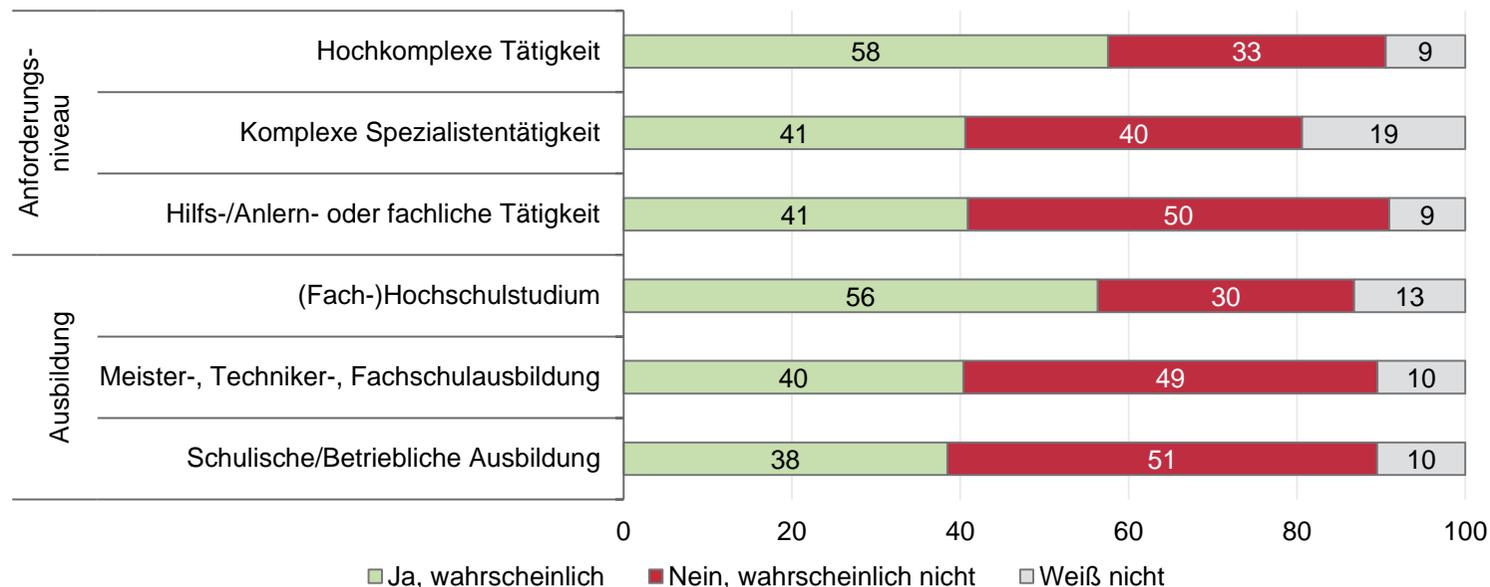
Auch die immer wichtiger werdenden psychischen Arbeitsbelastungen spielen eine wichtige Rolle für die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten: Während sehr häufig unter Zeitdruck arbeitende Beschäftigte nur zu einem Anteil von 28 Prozent davon ausgehen, ihre Tätigkeit ohne Einschränkungen bis zur Regelaltersgrenze ausüben zu können, sind es bei Beschäftigten die „oft“ unter Zeit- und Termindruck arbeiten bereits 38 Prozent und bei Beschäftigten, bei denen dies nur „selten“ der Fall ist, sogar 60 Prozent. Dies belegt deutlich den Zusammenhang zwischen der Arbeit unter Zeit- und Termindruck und der geschätzten Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten.

Eine Einschränkung ist allerdings, dass der Anteil der Beschäftigten, die „nie“ unter Zeitdruck arbeiten und der davon ausgeht, bis zur Regelaltersrente in der jetzigen Tätigkeit uneingeschränkt arbeitsfähig zu sein, mit 45 Prozent geringer ist als bei Beschäftigten, die „selten“ unter Zeitdruck arbeiten. Dies hängt in der Regel damit zusammen, dass bei diesen Beschäftigten stattdessen vermehrt andere Belastungen oder Beanspruchungen wie z. B. durch körperlich schwere Arbeit auftreten.

Analog dazu verhält es sich mit dem in der Abbildung ebenfalls dargestellten Zusammenhang zwischen der wahrgenommenen Arbeitsverdichtung und der geschätzten Arbeitsfähigkeit bis zur Rente.

4. Arbeitsfähigkeit bis zur Rente

Geschätzte Arbeitsfähigkeit bis zur Rente in Sachsen nach höchstem Ausbildungsabschluss* und Anforderungsniveau (Anteile in Prozent)



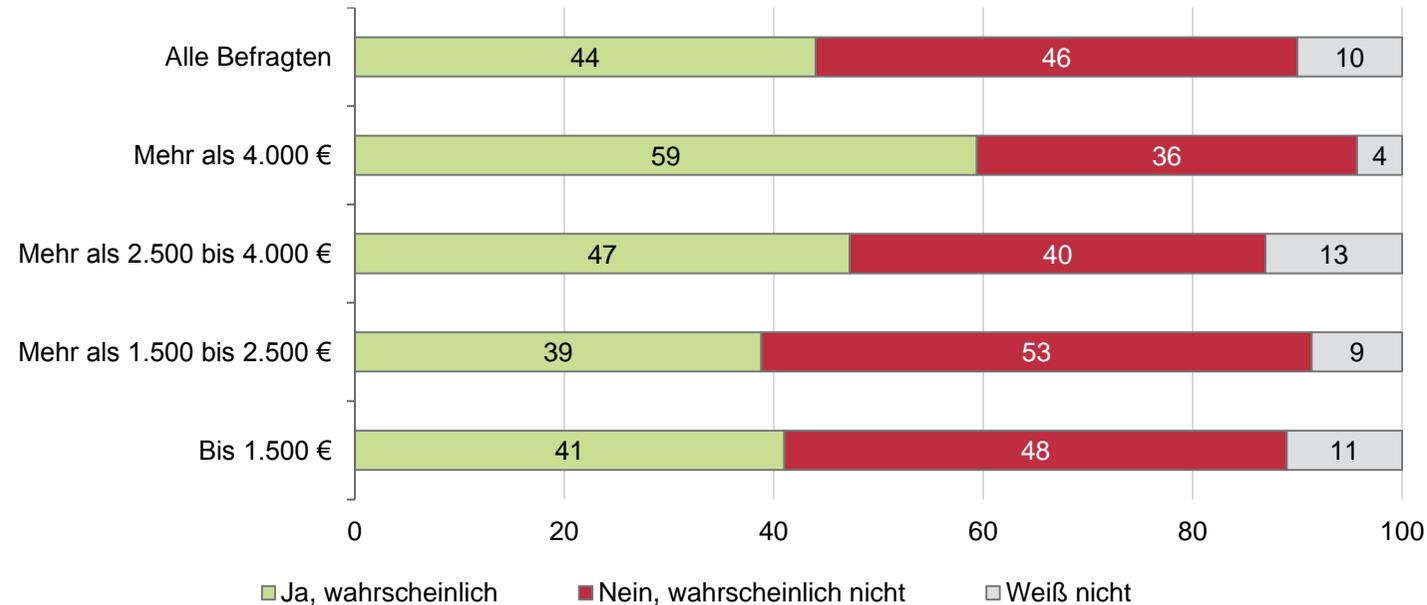
*Aufgrund zu geringer Fallzahlen sind Beschäftigte, die keinen Ausbildungsabschluss haben, nicht dargestellt.

In Übereinstimmung mit dem Ergebnis, dass die Qualität der Arbeitsbedingungen überwiegend mit der Qualifikationsanforderung der Tätigkeit zunimmt ist festzustellen, dass Beschäftigte mit einem höheren Ausbildungsabschluss auch zu einem wesentlich höheren Anteil davon ausgehen, ihre jetzige Tätigkeit ohne Einschränkung bis zum Rentenalter ausüben zu können. Dieser Anteil steigt von 38 Prozent bei Beschäftigten mit schulischer oder betrieblicher Ausbildung auf 40 Prozent bei Beschäftigten mit Meister-/Techniker- oder Fachschulausbildung. Bei Beschäftigten mit einem (Fach-)Hochschulabschluss beträgt der Anteil 56 Prozent.

Ähnlich ist dies auch für das Anforderungsniveau der Tätigkeit festzustellen: Der Anteil der Beschäftigten, der davon ausgeht, die aktuelle Tätigkeit nicht bis zur Rente ausüben zu können, nimmt von den (aufgrund der Fallzahlen zusammengefassten) Kategorien der Hilfs-/Anlern- oder fachlichen Tätigkeiten mit 50 Prozent auf 40 Prozent bei komplexen Tätigkeiten bis hin zu 33 Prozent bei hochkomplexen Tätigkeiten ab. Auffällig ist dabei der hohe Anteil der Unentschlossenen in komplexen Tätigkeiten, die die Antwortkategorie „weiß nicht“ gewählt haben. Die Gesamtbilanz ist insofern eindeutig: die verschiedenen Kriterien der Arbeitsqualität wirken sich in ihrer Kombination so aus, dass die Arbeitsfähigkeit im Alter umso mehr gefährdet ist, je niedriger das Qualifikationsniveau der Tätigkeit ist.

4. Arbeitsfähigkeit bis zur Rente

Geschätzte Arbeitsfähigkeit bis zur Rente von Vollzeitbeschäftigten in Sachsen nach der Höhe des Bruttoeinkommens (Anteile in Prozent)

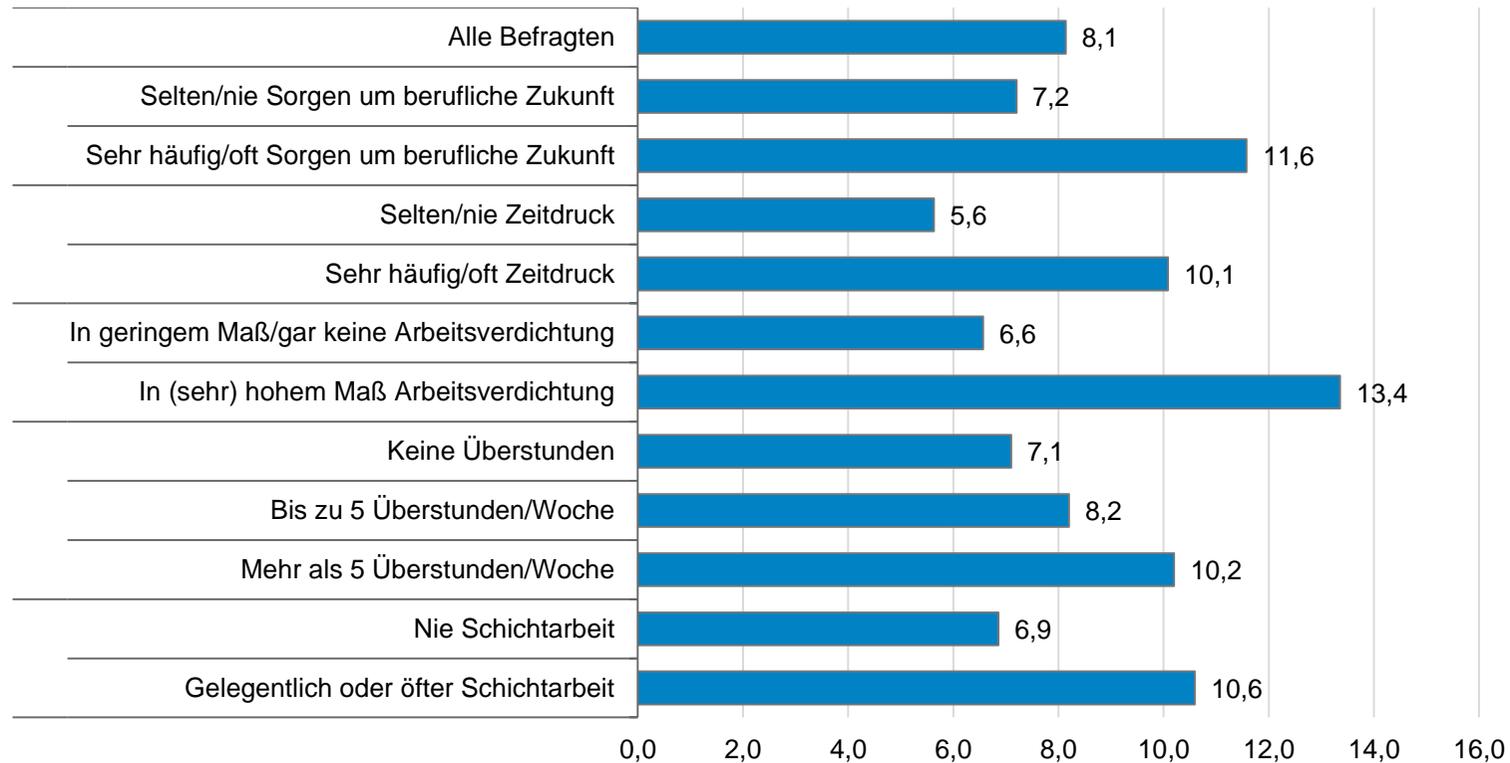


Korrespondierend mit den Ergebnissen zur Arbeitsfähigkeit in Abhängigkeit von der Qualifikation, ist auch ein Zusammenhang der Arbeitsfähigkeit zum Einkommen zu beobachten. Ab der Einkommensgruppe von über 1.500 Euro ist ein steigender Anteil der Beschäftigten festzustellen, der davon ausgeht die aktuelle Haupterwerbstätigkeit bis zur Rente ausüben zu können. Gleichzeitig sinkt der Anteil derjenigen, die das Gegenteil für wahrscheinlich halten. Die Einkommensgruppe bis 1.500 Euro stellt also insofern eine Ausnahme dar, als ihre Angaben zur Arbeitsfähigkeit in der aktuellen Tätigkeit positiver sind als bei der Einkommensgruppe von über 1.500 bis 2.500 Euro. Dennoch schätzten die Beschäftigten in dieser Einkommensgruppe ihre Arbeitsfähigkeit weniger gut ein als alle Einkommensgruppen ab einem Verdienst von 2.500 Euro. Diese Ausnahme in der Rangreihe erklärt sich dadurch, dass in diesen sehr niedrig bezahlten Tätigkeiten die Arbeitsqualität hinsichtlich der Belastungen besser ist als in der Einkommensgruppe von über 1.500 bis 2.500 Euro.

Trotz dieser Ausnahme ist bei einer zusammenfassenden Betrachtung festzustellen, dass Beschäftigte mit einem niedrigen Bruttoverdienst eine Fortführung der Tätigkeit bis zur Regelaltersrente offenbar mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit realisieren können als höhere Einkommensgruppen. Gerade Erstere sind hinsichtlich der Altersvorsorge besonders stark auf eine möglichst lückenlose Erwerbsbiografie angewiesen.

5. Präsentismus

Präsentismus in den letzten 12 Monaten in Sachsen nach ausgewählten Arbeitsbedingungen (Durchschnittliche Anzahl der Tage)

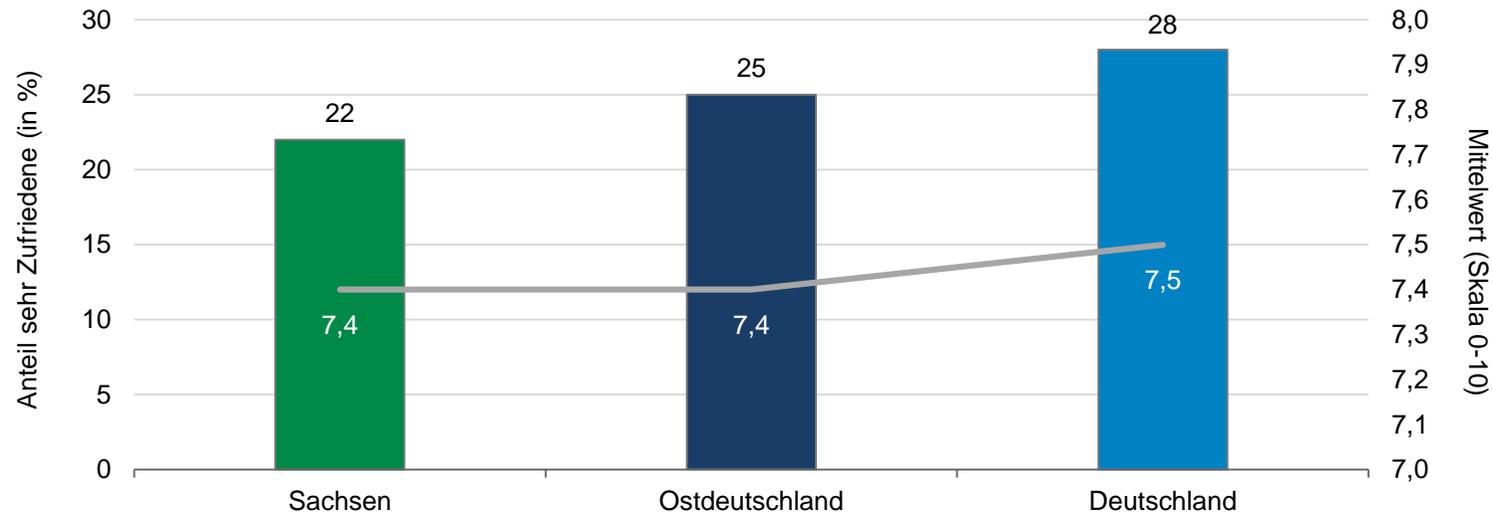


Der Begriff des „Präsentismus“ kennzeichnet im Gegensatz zum „Absentismus“ das Verhalten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, trotz Krankheit zur Arbeit zu gehen. Der Forschungsstand geht überwiegend davon aus, dass Präsentismus eine zukünftige Verschlechterung der Gesundheit zur Folge hat, was nicht nur für die Betroffenen selbst, sondern auch für Kolleginnen und Kollegen gelten kann (Ansteckung bei infektiösen Krankheiten). Folgen von Präsentismus sind zudem Produktivitätsverluste und häufigere Unfälle und Fehler (vgl. Steinke u. a. 2011). Wie die Abbildung zeigt, wird Präsentismus u. a. auch durch Arbeitsbedingungen wie Angst um den Arbeitsplatz sowie Arbeitsstress und Arbeitsverdichtung begünstigt.

Zwischen Sachsen, dem ostdeutschen und bundesweiten Durchschnitt gibt es in der Ausprägung des Präsentismus keine nennenswerten Unterschiede.

6. Arbeitszufriedenheit

Arbeitszufriedenheit in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland (Mittelwert auf Skala 0-10 und Anteil der sehr Zufriedenen in Prozent)



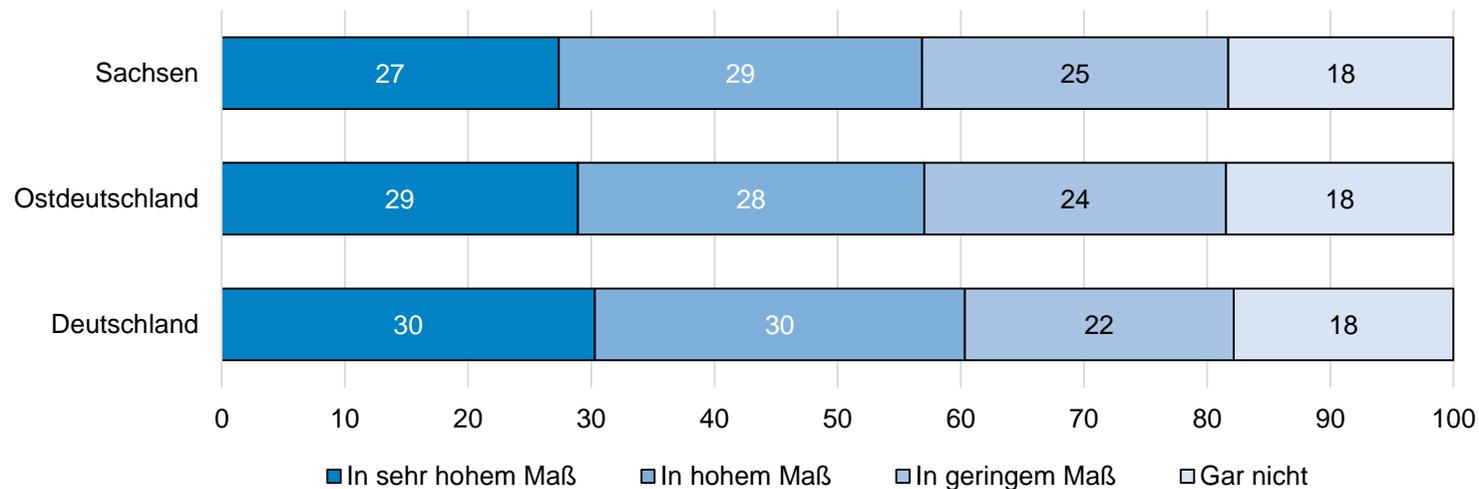
Skala von 0-10 Punkten mit 0 = niedrigste Zufriedenheit und 10 = höchste Zufriedenheit. „Sehr Zufriedene“ = 9-10 Punkte.

Die durchschnittliche Arbeitszufriedenheit ist in allen Regionen hoch. In Ostdeutschland und Sachsen liegt sie nur geringfügig niedriger als im bundesweiten Durchschnitt. Beim Anteil der sehr Zufriedenen zeigt sich aber in Sachsen mit 22 Prozent ein geringerer Wert als in Ostdeutschland, wo der entsprechende Wert 25 Prozent beträgt. Bundesweit liegt der Anteil der sehr Zufriedenen mit 28 Prozent noch etwas höher. Der Anteil der zufriedenen Beschäftigten (mit einer Zufriedenheit von 8 Skalenpunkten) liegt in Sachsen mit 37 Prozent hingegen höher als in Ostdeutschland (35 %) und als im bundesweiten Durchschnitt (33 %), woraus sich insgesamt der sehr geringe Unterschied in der durchschnittlichen Arbeitszufriedenheit ergibt.

Trotz des auf allgemeiner Ebene recht engen Zusammenhangs zwischen der Qualität der Arbeitsbedingungen und der Arbeitszufriedenheit ist darauf hinzuweisen, dass die Arbeitszufriedenheit kein Indikator der Arbeitsqualität ist. Oftmals finden Anpassungsprozesse an die Gegebenheiten statt, weshalb oft trotz ungünstiger Umstände subjektiv Zufriedenheit geäußert wird. Beschäftigte arrangieren sich oft mit den Gegebenheiten (resignative Zufriedenheit, vgl. Bruggemann 1976; Ferreira 2009), wobei auch Persönlichkeitsmerkmale eine nicht unwesentliche Rolle spielen (vgl. Brenke 2015).

7. Verbreitung von digitaler Arbeit

Verbreitung der Arbeit mit digitalen Mitteln in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland (Anteile in Prozent)



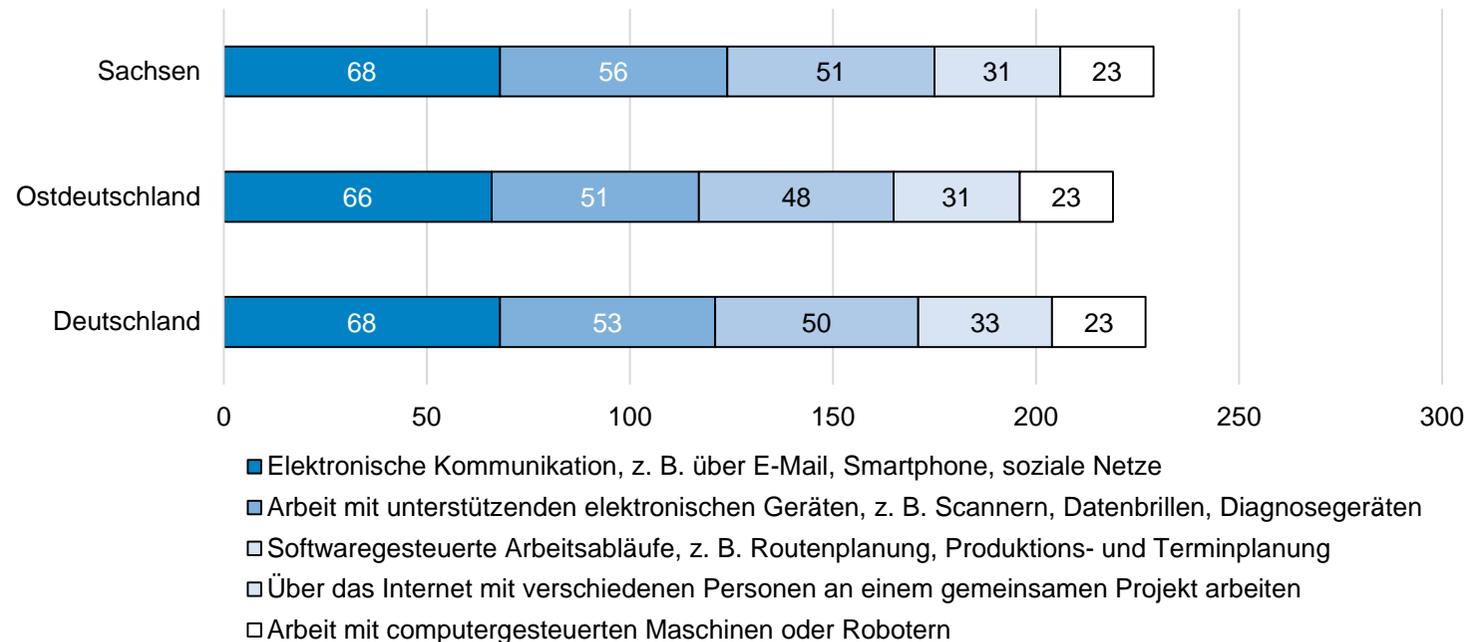
Das Schwerpunktthema der Erhebung zum DGB-Index Gute Arbeit 2016 war die Digitalisierung der Arbeitswelt. Gestellt wurden dabei Fragen zur Verbreitung von digitaler Arbeit und ihren verschiedenen Formen, zu den durch die Beschäftigten wahrgenommene Folgen der Digitalisierung sowie zur Gestaltung der Arbeit mit digitalen Mitteln.

Ein jeweils gleicher Anteil von 18 Prozent und damit ein kleiner Teil der Beschäftigten in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland gibt an, „gar nicht“ mit digitalen Mitteln zu arbeiten. Was den Grad der Digitalisierung in der Arbeitswelt betrifft, zeigen sich zwischen den Regionen aber leichte Unterschiede. Bundesweit arbeitet mit 30 Prozent ein etwas höherer Anteil der Beschäftigten „in sehr hohem Maß“ mit digitalen Mitteln als in Sachsen (27 Prozent). Minimal deutlicher fällt das Ergebnis aus, wenn die Anteile der Beschäftigten addiert werden, die „in hohem“ oder „in sehr hohem Maß“ mit digitalen Mitteln arbeiten. Deren Anteil liegt bundesweit mit 60 Prozent höher als in Sachsen mit 56 Prozent.

Demnach ist das Ausmaß der Digitalisierung in der Arbeitswelt – bei einer insgesamt hohen Verbreitung digitaler Arbeit – in Sachsen leicht weniger weit fortgeschritten als bundesweit.

7. Verbreitung von digitaler Arbeit

Verbreitung und Formen der Arbeit mit digitalen Mitteln in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland (Mehrfachantworten, Anteile in Prozent)

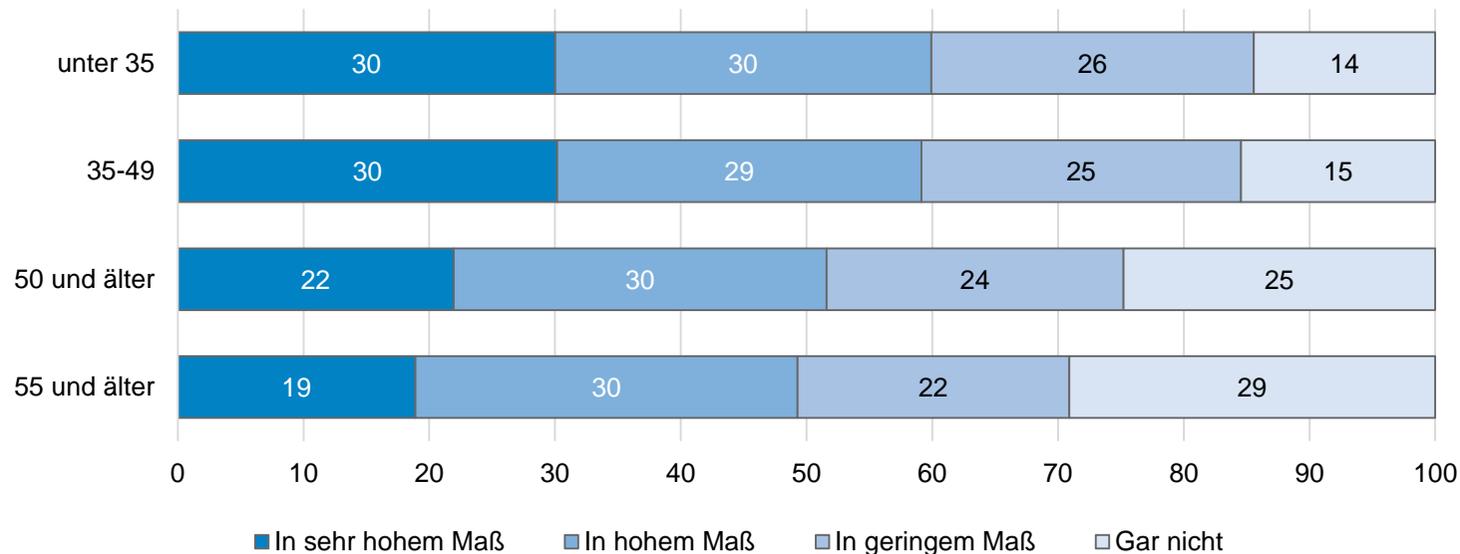


In Bezug auf die Verbreitung verschiedener Formen der Digitalisierung zeigen sich nur wenige Unterschiede zwischen den Regionen. Insgesamt kann festgestellt werden, dass die häufigste Form digitalen Arbeitens die elektronische Kommunikation ist, die auch die „niederschwelligste“ und am längsten etablierte Form darstellt.

In Sachsen kommt die Arbeit mit unterstützenden elektronischen Geräten, z. B. Scannern, Datenbrillen, Diagnosegeräten etwas häufiger vor als in den Vergleichsregionen und ist mit 56 Prozent insbesondere im Vergleich zum Gesamtergebnis Ostdeutschlands überdurchschnittlich. Bei den anderen untersuchten Formen digitaler Arbeit gibt es zwischen Sachsen und dem Durchschnitt der ostdeutschen bzw. aller Bundesländer kaum Unterschiede.

7. Verbreitung von digitaler Arbeit

Ausmaß der Arbeit mit digitalen Mitteln in Sachsen nach Altersgruppen (Anteile in Prozent)

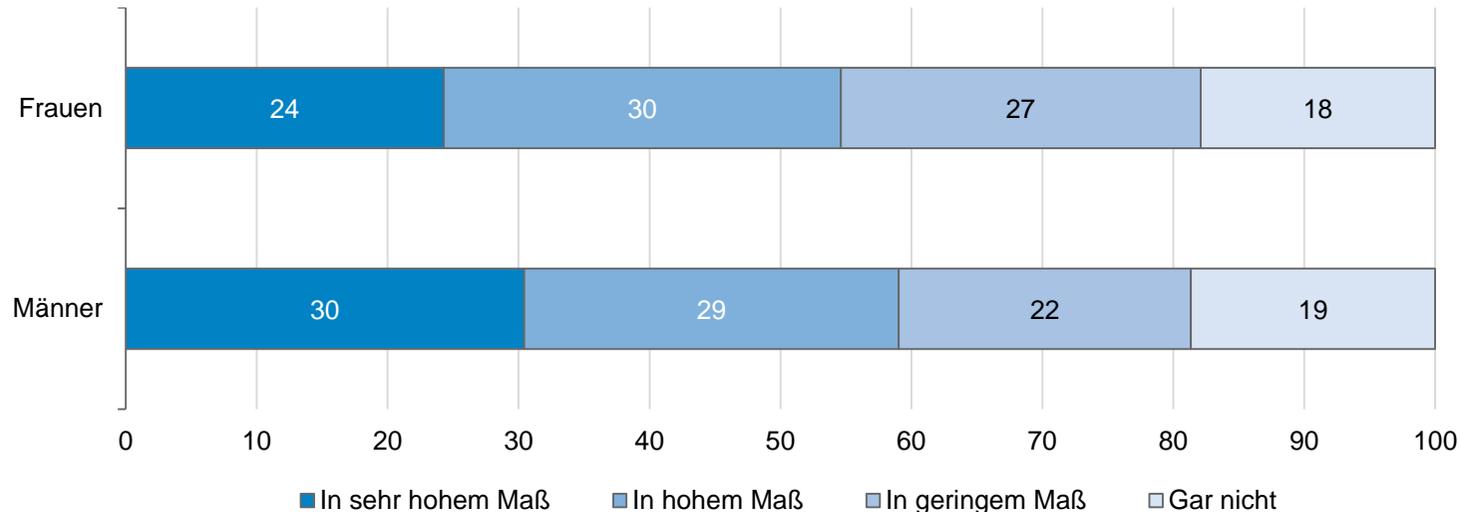


Ein deutlicher Unterschied in der Verbreitung der digitalen Arbeit zeigt sich erwartungsgemäß nach Altersgruppen bzw. der Generationszugehörigkeit: Während 29 Prozent der Beschäftigten ab 55 Jahren angeben „gar nicht“ von der Digitalisierung betroffen zu sein, beträgt dieser Anteil unter den unter 35-Jährigen nur 14 Prozent. Und obwohl immerhin 19 Prozent der 55-Jährigen und Älteren in „sehr hohem Maß“ von der Digitalisierung betroffen sind, weist der höhere Anteil der jüngeren Altersgruppen auch hier auf einen Zusammenhang zwischen dem Alter bzw. der Generationenzugehörigkeit und der Arbeit mit digitalen Mitteln hin.

Die höhere Relevanz der Digitalisierung für die jüngeren Generationen zeigt sich auch bei allen erfassten Formen des digitalen Arbeitens (vgl. Langfassung).

7. Verbreitung von digitaler Arbeit

Ausmaß der Arbeit mit digitalen Mitteln in Sachsen nach Geschlecht und zeitlichem Umfang der Tätigkeit (Anteile in Prozent)



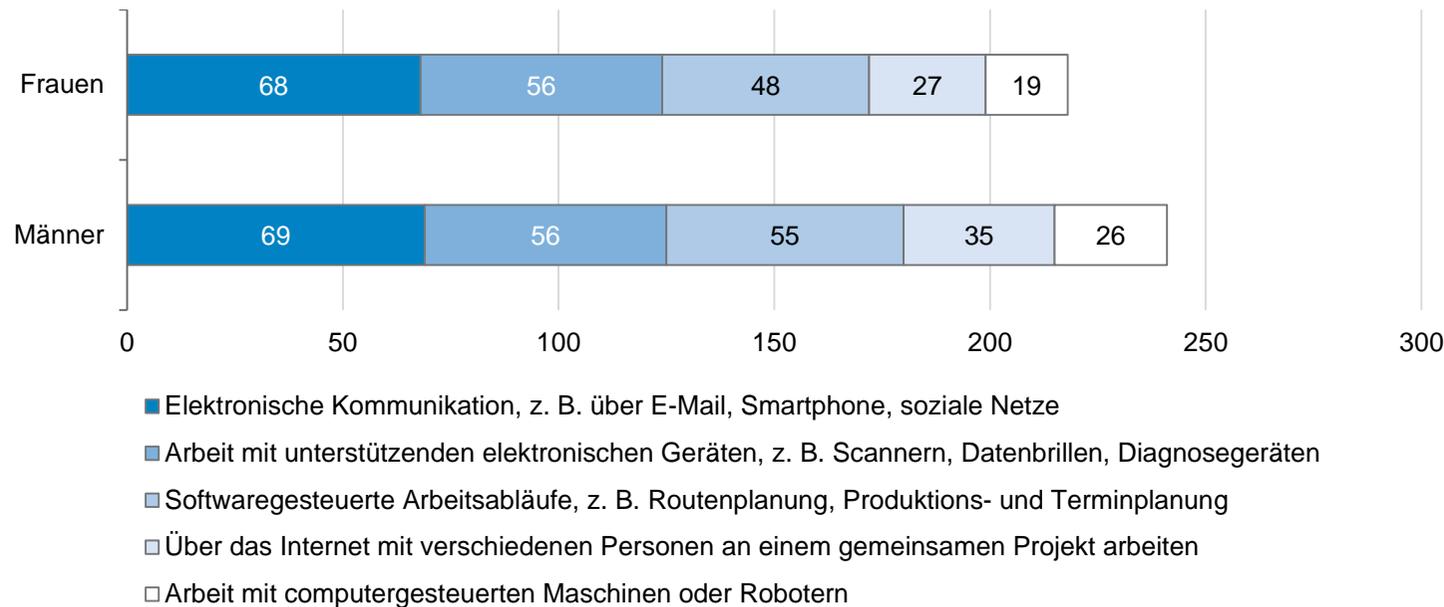
Nicht nur zwischen Altersgruppen bzw. Generationen, sondern auch zwischen den Geschlechtern zeigen sich Unterschiede im Anteil der digitalisierten Arbeitsplätze. So geben 30 Prozent der männlichen Beschäftigten in Sachsen an „in sehr hohem Maße“ mit digitalen Mitteln zu arbeiten. Unter den weiblichen Beschäftigten ist der Anteil mit 24 Prozent deutlich niedriger. Dies ist in ähnlicher Weise auch bundesweit der Fall (vgl. DGB-Bundesvorstand 2017).

Der geschlechterspezifische Unterschied im Anteil der digitalisierten Arbeit relativiert sich aber, wenn lediglich Vollzeitbeschäftigte betrachtet werden. Der Anteil der vollzeitbeschäftigten Frauen, der nach eigener Aussage „gar nicht“ von der Digitalisierung betroffen ist, liegt mit 12 Prozent sogar deutlich niedriger als bei den Männern. Von den männlichen Vollzeitbeschäftigten gibt aber dennoch mit 29 Prozent ein etwas größerer Anteil als bei den Frauen (26 %) an „in sehr hohem Maß“ mit digitalen Mitteln zu arbeiten (vgl. Langfassung).

Wie berufsspezifische Auswertungen mit den bundesweiten Daten zeigen, spielen außerdem die für Frauen und Männer typischeren Berufe eine wichtige Rolle für den Grad der Arbeit mit digitalen Mitteln. Verantwortlich für die unterschiedliche Verbreitung des digitalen Arbeitens unter Frauen und Männern ist demnach nicht tatsächlich das Geschlecht, sondern die Art der Berufstätigkeit (vgl. Holler 2017).

7. Verbreitung von digitaler Arbeit

Verbreitung von Formen der Arbeit mit digitalen Mitteln in Sachsen nach Geschlecht (Mehrfachantworten, Anteile in Prozent)

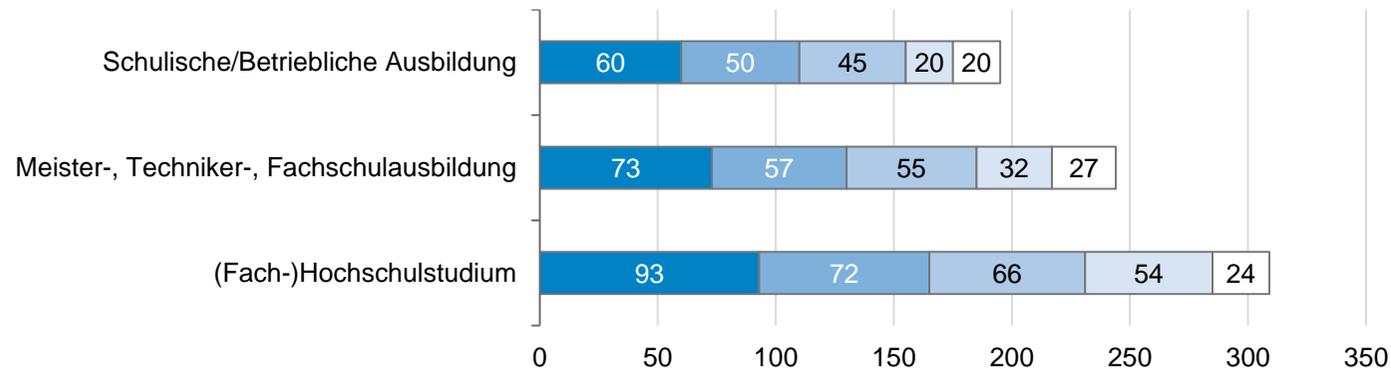


Der beobachtete Geschlechterunterschied im Ausmaß des digitalen Arbeitens gilt nicht für alle betrachteten digitalen Arbeitsmittel. Während sich der Anteil der Beschäftigten, die mit digitalen Kommunikationsmitteln oder unterstützenden elektronischen Geräten wie Scannern, Datenbrillen oder Diagnosegeräten arbeiten, zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten in Sachsen praktisch nicht unterscheidet, ist der Anteil der Beschäftigten, die mit softwaregesteuerten Arbeitsabläufen arbeiten, die über das Internet mit verschiedenen Personen an einem gemeinsamen Projekt arbeiten oder die mit computergesteuerten Maschinen oder Robotern arbeiten, bei Männern höher als bei Frauen.

Werden nur vollzeitbeschäftigte Frauen und Männer betrachtet, ist bei Frauen allerdings ein höherer Anteil der elektronischen Kommunikation (Frauen: 76 %, Männer: 68 %) und der Arbeit mit unterstützenden elektronischen Geräten (Frauen: 63 %, Männer: 55 %) zu beobachten. Darüber hinaus lässt sich tendenziell ein höherer Anteil der Arbeit mit computergesteuerten Maschinen oder Robotern bei Männern feststellen (Frauen: 23 %, Männer: 27 %). Ansonsten sind keine weiteren wesentlichen Unterschiede in der Verbreitung der Formen von digitaler Arbeit bei vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern festzustellen (vgl. Langfassung).

7. Verbreitung von digitaler Arbeit

Verbreitung von Formen der Arbeit mit digitalen Mitteln in Sachsen nach höchstem Ausbildungsabschluss (Mehrfachantworten, Anteile in Prozent)



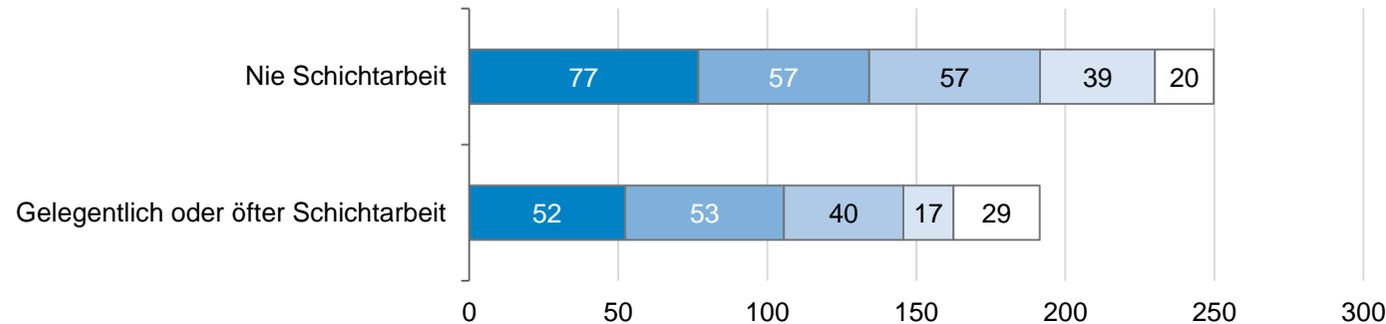
- Elektronische Kommunikation, z. B. über E-Mail, Smartphone, soziale Netze
- Arbeit mit unterstützenden elektronischen Geräten, z. B. Scannern, Datenbrillen, Diagnosegeräten
- Softwaregesteuerte Arbeitsabläufe, z. B. Routenplanung, Produktions- und Terminplanung
- Über das Internet mit verschiedenen Personen an einem gemeinsamen Projekt arbeiten
- Arbeit mit computergesteuerten Maschinen oder Robotern

Obwohl die Digitalisierung der Arbeitswelt Beschäftigte aller Qualifikationsstufen betrifft, ist der Ausbildungsabschluss bzw. das Anforderungsniveau der Tätigkeit ein wesentlicher Bestimmungsfaktor für das Ausmaß digitaler Arbeit in ihren unterschiedlichen Formen: Sowohl der Anteil der Beschäftigten, der von der Digitalisierung betroffen ist, als auch die Verbreitung der verschiedenen Formen digitaler Arbeit sind umso höher, je höher der Ausbildungsabschluss der Beschäftigten bzw. das Anforderungsniveau ihrer Tätigkeit ist.

Eine Ausnahme stellt aber die Arbeit mit computergesteuerten Maschinen oder Robotern dar. Diese Form digitaler Arbeit kommt mit 27 Prozent am häufigsten bei Beschäftigten mit Meister-, Techniker-, oder Fachschulausbildung vor. Bei Beschäftigten mit (Fach-)Hochschulstudium ist dieser Anteil mit 24 Prozent hingegen leicht geringer.

7. Verbreitung von digitaler Arbeit

Formen der Arbeit mit digitalen Mitteln in Sachsen nach der Häufigkeit von Schichtarbeit (Mehrfachantworten, Anteile in Prozent)



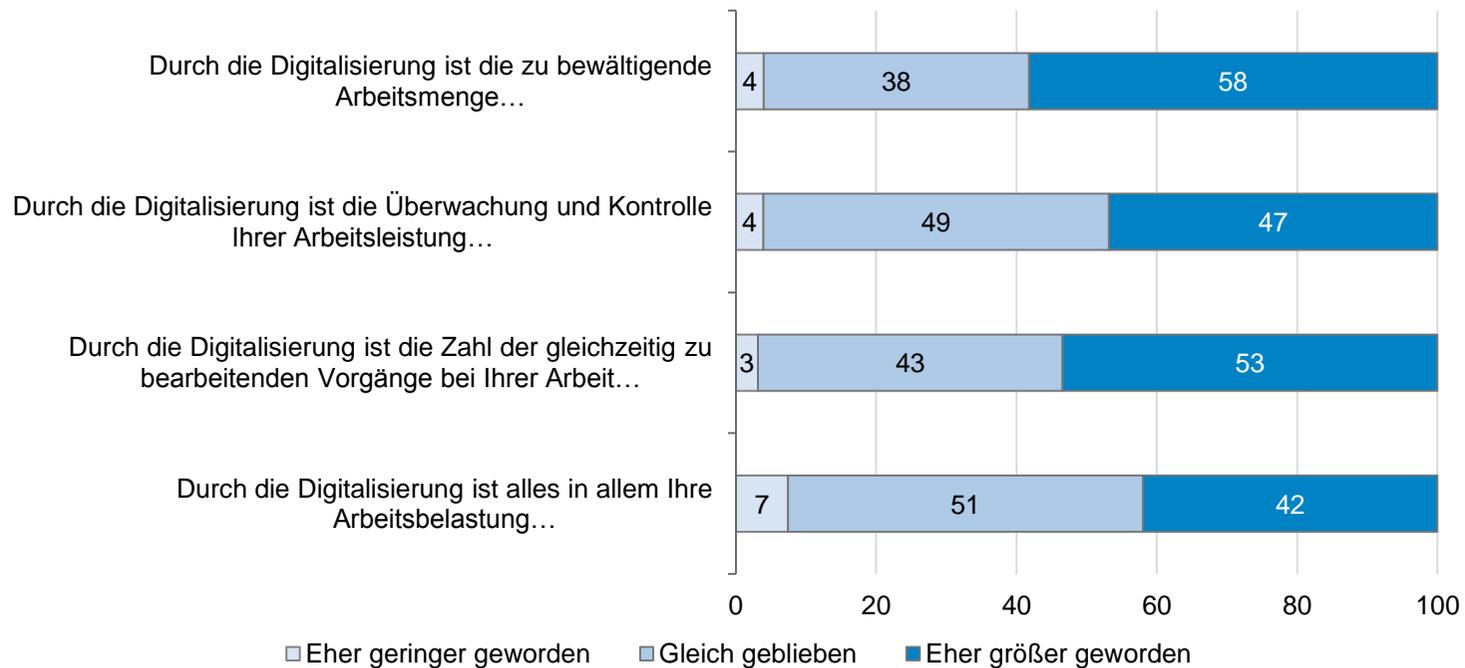
- Elektronische Kommunikation, z. B. über E-Mail, Smartphone, soziale Netze
- Arbeit mit unterstützenden elektronischen Geräten, wie z. B. Scannern, Datenbrillen, Diagnosegeräten
- Softwaregesteuerte Arbeitsabläufe, z. B. Routenplanung, Produktions- und Terminplanung
- Über das Internet mit verschiedenen Personen an einem gemeinsamen Projekt arbeiten
- Arbeit mit computergesteuerten Maschinen oder Robotern

Der Anteil der Beschäftigten, die Schichtarbeit leisten, ist in Sachsen im Vergleich zu anderen Bundesländern sehr hoch ausgeprägt. Daher ist es für die Betrachtung der Verbreitung von digitaler Arbeit bedeutsam, dass im Schichtdienst tätige Beschäftigte einen deutlich geringeren Grad digitalen Arbeitens berichten als Beschäftigte, die „nie“ Schichtarbeit leisten (vgl. Langfassung).

Dieses Ergebnis bestätigt sich auch, wenn die Mehrfachantworten auf die Frage betrachtet werden, welche Formen des digitalen Arbeitens bei der Tätigkeit der Befragten vorkommen: Am größten fällt der Unterschied dabei hinsichtlich der Arbeit mit elektronischen Kommunikationsmitteln aus. Zwar arbeiten 52 Prozent der Beschäftigten, die zumindest gelegentlich Schichtarbeit leisten, mit elektronischen Kommunikationsmitteln. Bei Beschäftigten die „nie“ im Schichtdienst arbeiten, ist der Anteil mit 77 Prozent jedoch um ganze 25 Prozentpunkte höher. Weniger deutlich zeigt sich diese Tendenz auch bei den anderen Formen des digitalen Arbeitens, wobei der Unterschied bei der Arbeit mit unterstützenden elektronischen Geräten (z. B. Scannern, Datenbrillen, Diagnosegeräten) aber nicht sehr hoch ist und die Arbeit mit computergesteuerten Maschinen oder Robotern eine Ausnahme darstellt. Diese stärker industriell geprägte Form digitalen Arbeitens kommt in Sachsen bei 29 Prozent der Schichtarbeitenden und nur bei 20 Prozent der Beschäftigten ohne Schichtarbeit vor.

8. Folgen der Digitalisierung

Folgen der Arbeit mit digitalen Mitteln aus Sicht der Beschäftigten* in Sachsen (Anteile in Prozent)



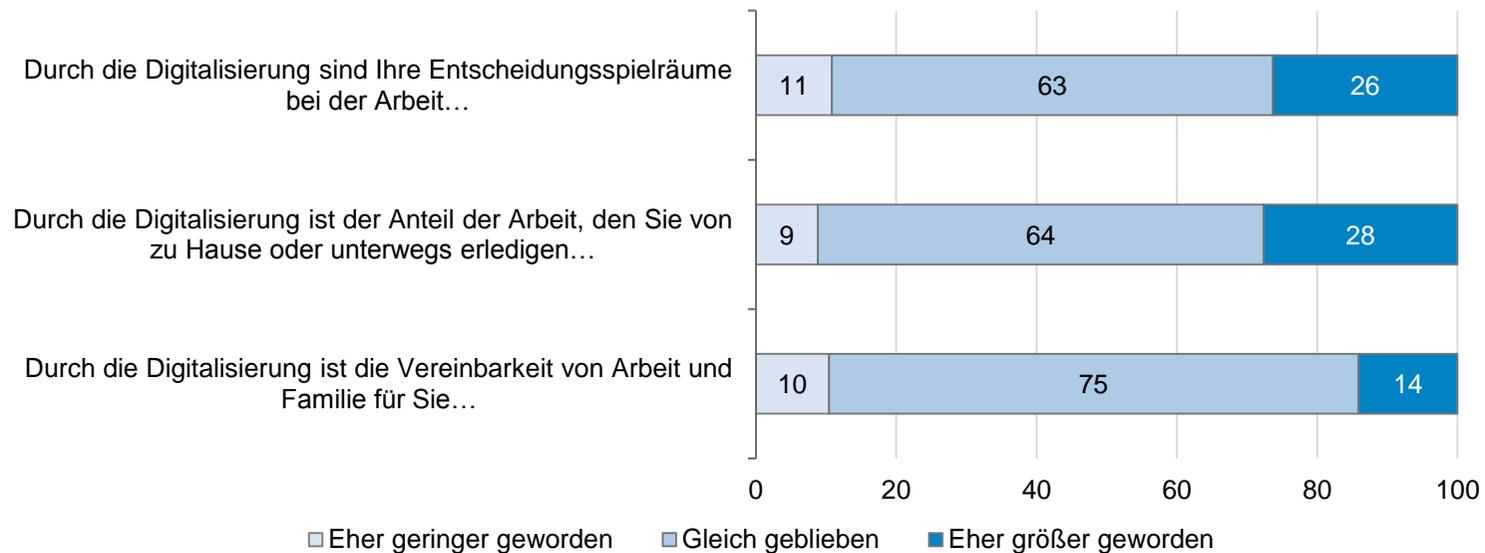
*Beschäftigte, die mindestens "in hohem Maß" von der Digitalisierung betroffen sind.

Die Digitalisierung der Arbeitswelt bietet Chancen, birgt aber auch Risiken. Die Beschäftigten in Sachsen sowie auch bundesweit beurteilen die Digitalisierung der Arbeitswelt hinsichtlich der Veränderung von Belastungen eher kritisch. So gibt eine Mehrheit der Beschäftigten in Sachsen an, dass die Arbeitsmenge und die Anzahl der gleichzeitig zu bearbeitenden Vorgänge durch die Digitalisierung zugenommen haben: 58 Prozent sehen eine steigende und nur 4 Prozent eine sinkende Arbeitsmenge, die zu bewältigen ist. Dementsprechend nehmen 53 Prozent eine höhere Anzahl von gleichzeitig zu bearbeitenden Vorgängen und nur 3 Prozent eine niedrigere wahr.

Darüber hinaus überwiegt der Anteil der Beschäftigten, deren Überwachung und Kontrolle und deren Arbeitsbelastung durch die Digitalisierung zugenommen hat mit 47 bzw. 42 Prozent gegenüber 4 bzw. 7 Prozent deutlich den Anteil derjenigen, die eine Verringerung der Überwachung und Kontrolle und der Arbeitsbelastung feststellen.

8. Folgen der Digitalisierung

Folgen der Arbeit mit digitalen Mitteln aus Sicht der Beschäftigten* in Sachsen (Anteile in Prozent)



* Beschäftigte, die mindestens "in hohem Maß" von der Digitalisierung betroffen sind.

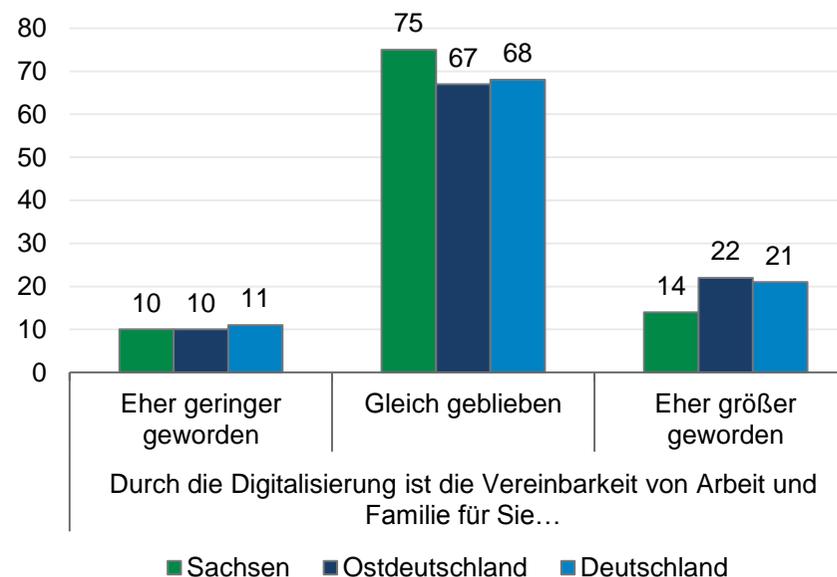
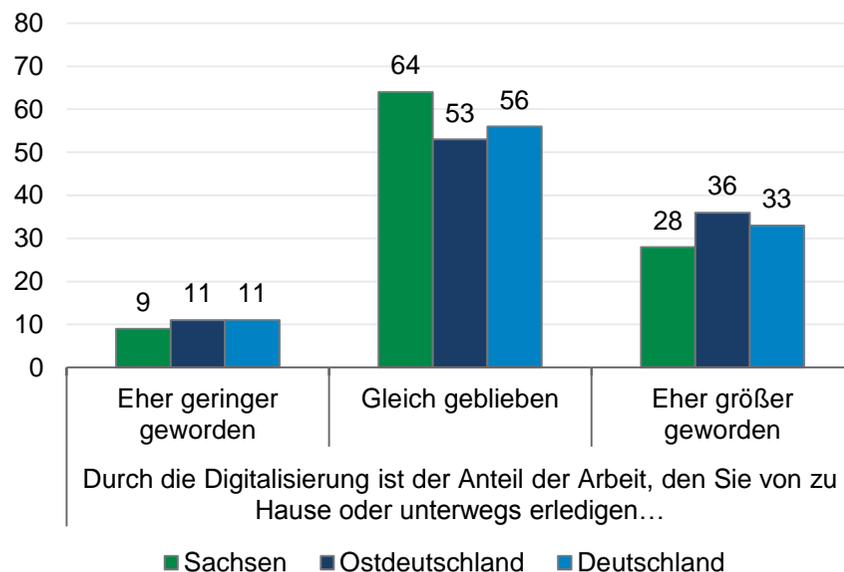
Die Aspekte, bei denen die Beschäftigten zu einem größeren Anteil von einer positiven anstatt einer negativen Entwicklung berichten, sind die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie und die Entwicklung der Entscheidungsspielräume im Zuge der Digitalisierung: 14 Prozent sehen eine bessere Vereinbarkeit, immerhin 10 Prozent jedoch eine geringere.

26 Prozent der Beschäftigten schätzen ein, dass ihre Entscheidungsspielräume durch digitale Arbeit größer geworden sind. Für 11 Prozent sind sie geringer geworden. Allerdings ist darauf hinzuweisen, dass hohe Entscheidungsspielräume bei der Arbeit zwar in der Regel entlastend wirken, unter Umständen aber auch zu einer Überbelastung bzw. Fehlbeanspruchung führen können.

Der Anteil der Arbeit, die von zu Hause oder unterwegs erledigt wird, hat sich durch die Digitalisierung mit 28 Prozent für gut ein Viertel der Beschäftigten erhöht und für 9 Prozent überwiegend nicht verändert.

8. Folgen der Digitalisierung

Folgen der Arbeit mit digitalen Mitteln aus Sicht der Beschäftigten* – Heimarbeit, mobile Arbeit und Vereinbarkeit von Arbeit und Familie in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland (Anteile in Prozent)



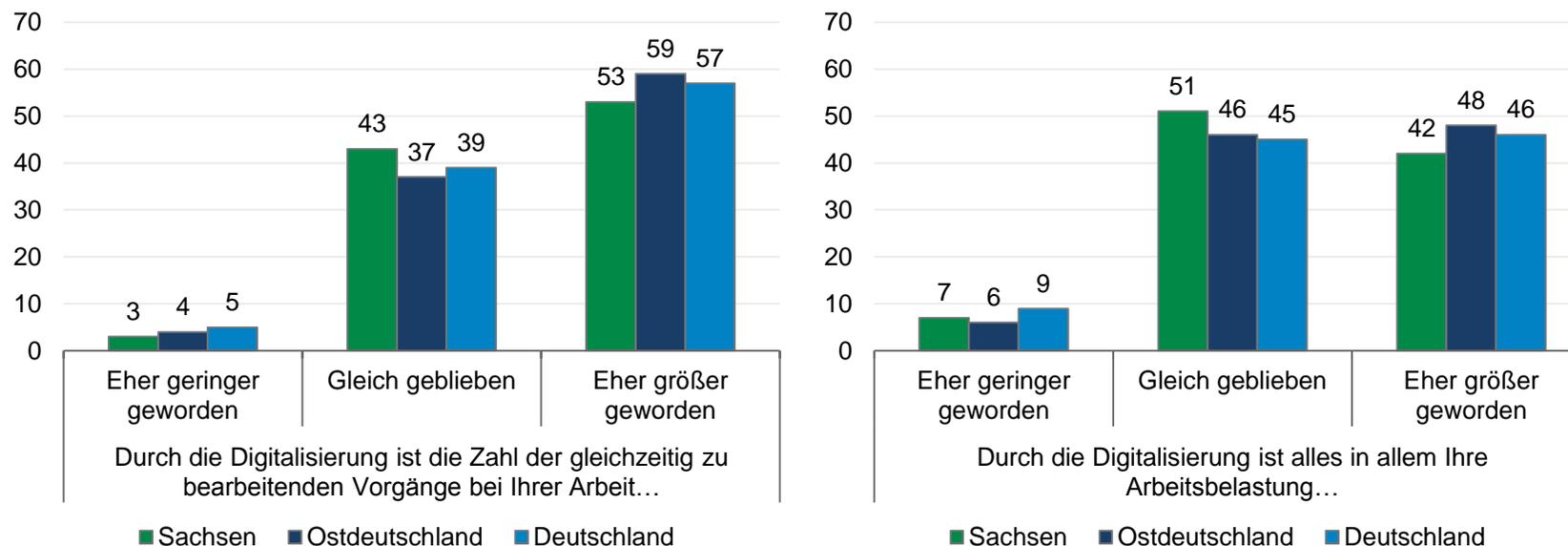
*Beschäftigte, die mindestens "in hohem Maß" von der Digitalisierung betroffen sind.

In Sachsen hat nach den Angaben der Beschäftigten häufiger als in Ostdeutschland oder Deutschland keine Veränderung im Anteil der Arbeit von zu Hause oder unterwegs durch die Digitalisierung stattgefunden. Mobile Arbeit oder Heimarbeit hat in Sachsen bei einem kleineren Anteil als in den anderen Regionen zugenommen.

Die positive Tendenz einer durch die Digitalisierung erhöhten Vereinbarkeit von Arbeit und Familie in Sachsen ist schwächer ausgeprägt als im ostdeutschen und bundesweiten Durchschnitt. Das Potenzial zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit den Möglichkeiten der Digitalisierung scheint also bei weitem noch nicht ausgeschöpft.

8. Folgen der Digitalisierung

Folgen der Arbeit mit digitalen Mitteln aus Sicht der Beschäftigten* – Anzahl gleichzeitiger Arbeitsvorgänge und Arbeitsbelastung in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland (Anteile in Prozent)



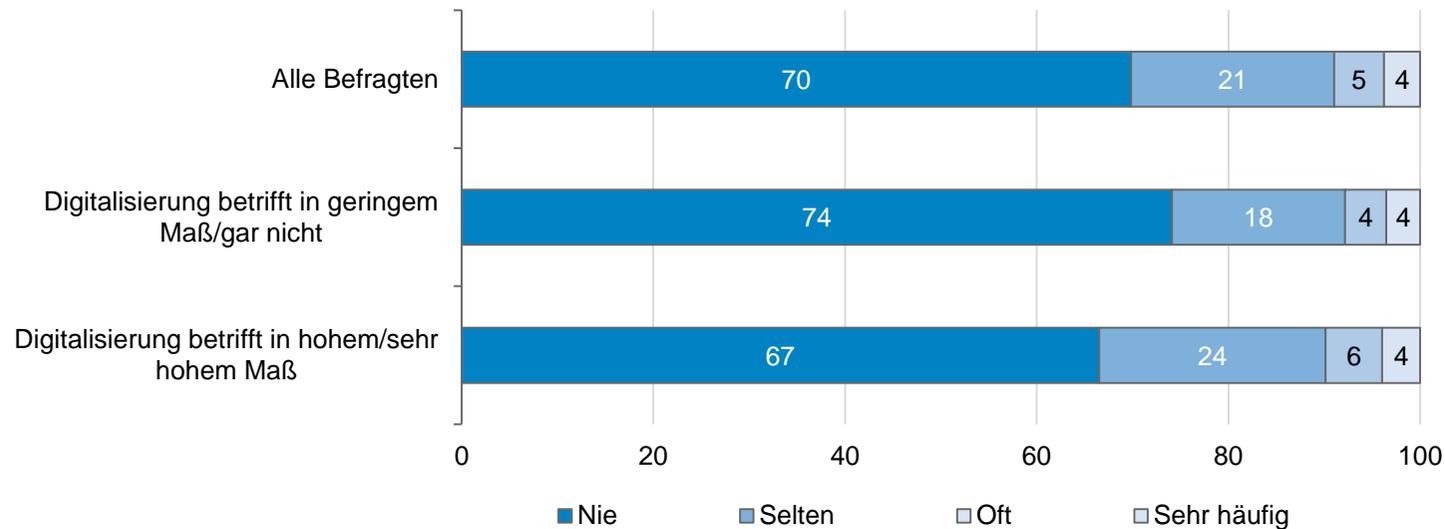
*Beschäftigte, die mindestens "in hohem Maß" von der Digitalisierung betroffen sind.

Die Mehrzahl der Beschäftigten, die nach eigenen Angaben in hohem oder sehr hohem Maß von der Digitalisierung betroffen sind, gibt an, dass die Arbeitsmenge „eher größer geworden“ ist – in Sachsen mit 58 Prozent und in Ostdeutschland mit 60 Prozent ein leicht höherer Anteil als in Deutschland insgesamt, wo dies 55 Prozent der Beschäftigten so wahrnehmen (vgl. Langfassung). Hingegen trifft die kritisch zu bewertende Tendenz, dass die Beschäftigten überwiegend von einer Zunahme der gleichzeitig zu bearbeitenden Vorgänge berichten, auf Sachsen weniger deutlich zu: Bundesweit erleben dies 57 Prozent und im ostdeutschen Durchschnitt 59 Prozent so. In Sachsen liegt dieser Anteil mit 53 Prozent niedriger.

Gleiches gilt für die Gesamtbilanz der Arbeitsbelastung durch die Digitalisierung der Arbeit: Während in den anderen Regionen der Anteil derjenigen, die eine Zunahme der Arbeitsbelastung wahrnehmen, leicht den Anteil der anderen beiden Antwortmöglichkeiten überwiegt, geben 51 Prozent der Befragten in Sachsen an, die Arbeitsbelastung habe sich durch die Digitalisierung nicht verändert und lediglich 42 Prozent geben an, die Arbeitsbelastung sei eher größer geworden.

8. Folgen der Digitalisierung

Sorge, dass der eigene Arbeitsplatz überflüssig wird (sehr häufig oder oft) von Beschäftigten in Sachsen nach dem Grad des digitalen Arbeitens (Anteile in Prozent)

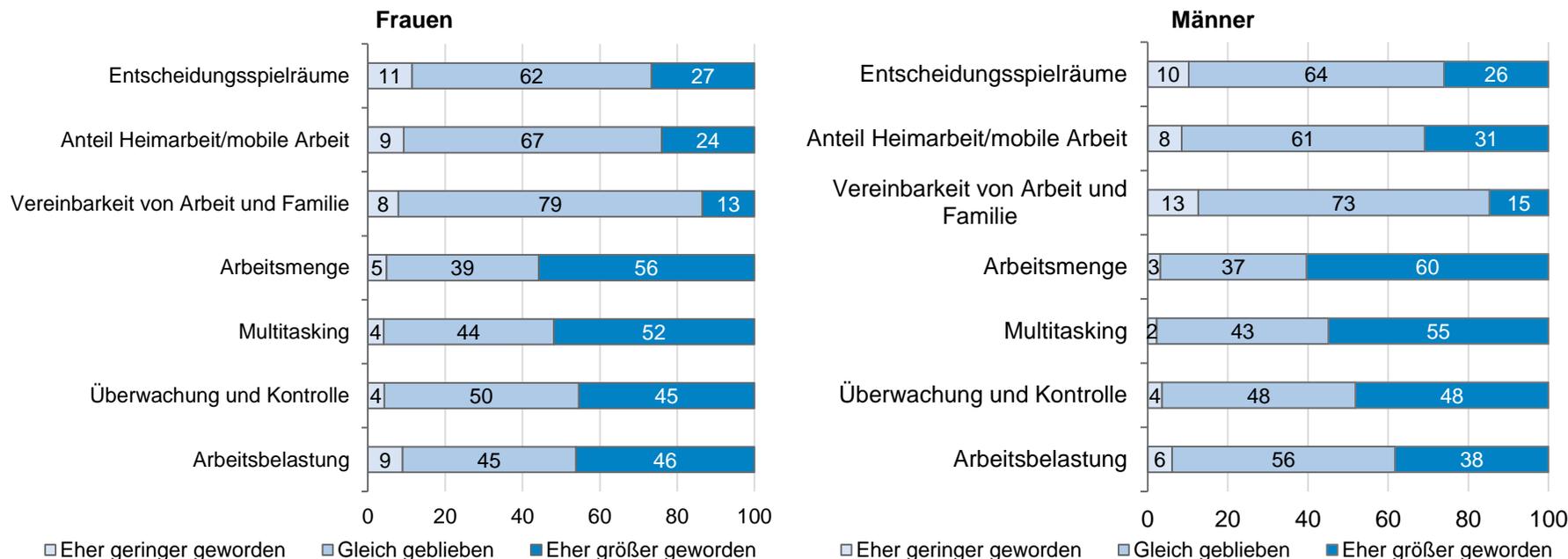


Als eine mögliche Folge der Digitalisierung wird vor allem die Substituierung von Arbeitsplätzen diskutiert. Inwieweit die Beschäftigten dies im Zusammenhang mit der Digitalisierung befürchten, wurde in der Erhebung zum DGB-Index Gute Arbeit 2016 nicht direkt abgefragt. Ein Indiz in diese Richtung kann aber die zum Kriterium „Beschäftigungssicherheit und berufliche Zukunftssicherheit“ gehörende Frage geben, ob die Beschäftigten sich Sorgen machen, dass ihr Arbeitsplatz überflüssig wird, z. B. durch organisatorische Veränderungen oder neue Technologien.

Wie die Abbildung zeigt, gibt es dabei die Tendenz, dass Beschäftigte die „in hohem“ oder „in sehr hohem Maß“ mit digitalen Mitteln arbeiten, sich etwas häufiger Sorgen um ihren Arbeitsplatz machen als andere Beschäftigte in Sachsen. Während sich 74 Prozent der Beschäftigten, die bislang nicht oder nur gering von der Digitalisierung der Arbeitswelt betroffen sind, diesbezüglich „nie“ Sorgen machen, sind es unter Beschäftigten die „in hohem“ oder „in sehr hohem Maß“ digital arbeiten, nur 67 Prozent.

8. Folgen der Digitalisierung

Ausgewählte Folgen der Arbeit mit digitalen Mitteln aus Sicht der Beschäftigten* in Sachsen nach Geschlecht (Anteile in Prozent)



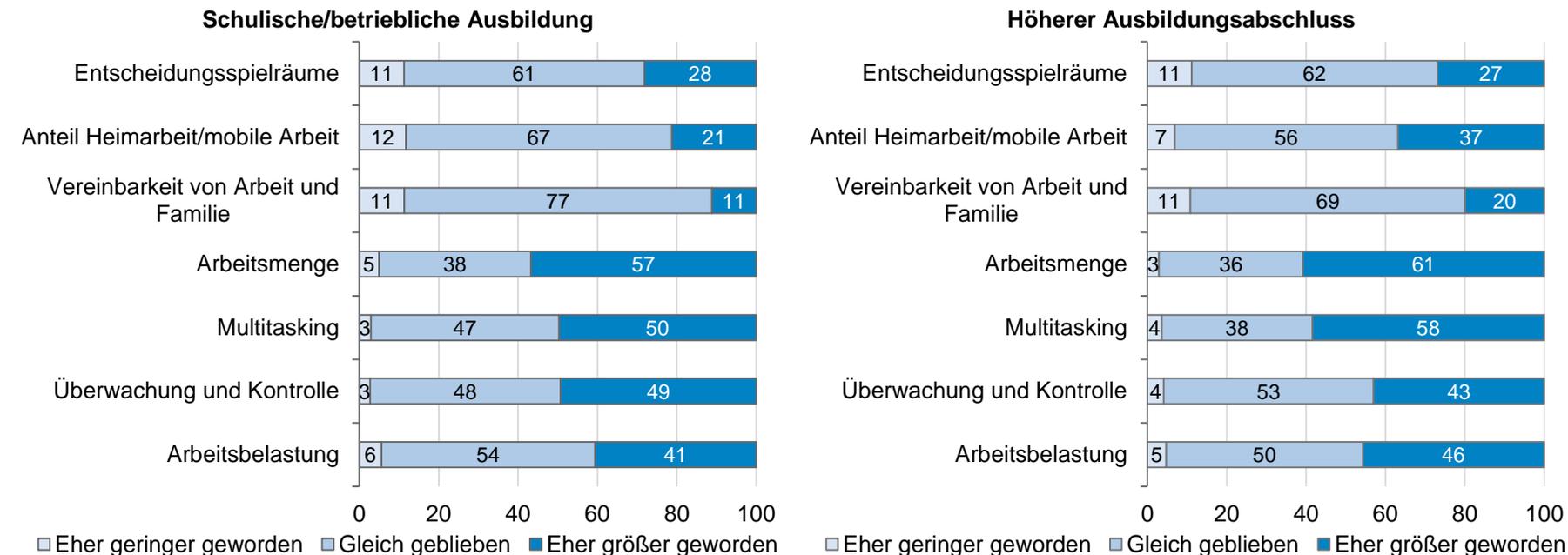
*Beschäftigte, die mindestens "in hohem Maß" von der Digitalisierung betroffen sind.

Zwischen den Geschlechtern ergeben sich hinsichtlich der Folgen der Digitalisierung nicht sehr viele, aber durchaus relevante Unterschiede: Männer geben zu einem größeren Anteil als Frauen an, dass sich der Anteil der Arbeit von zu Hause oder unterwegs erhöht hat. Bei Frauen beträgt dieser Anteil 24 Prozent und bei Männern 31 Prozent. Hinsichtlich der Arbeitsbelastung hat sich bei Frauen mit einem Anteil von 46 Prozent durch die Digitalisierung eher eine Zunahme ergeben als bei Männern, bei denen dieser Anteil 38 Prozent beträgt. Außerdem hat sich die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie durch die Digitalisierung tendenziell für einen größeren Anteil der Männer als bei den Frauen verändert und ist leicht häufiger als bei den Frauen geringer geworden (Männer 13 %, Frauen: 8 %).

Bei einer Einschränkung der Analyse auf vollzeitbeschäftigte Frauen und Männer fallen die Ergebnisse sehr ähnlich aus. Die beschriebenen Unterschiede treten größtenteils aber noch etwas deutlicher auf.

8. Folgen der Digitalisierung

Folgen der Arbeit mit digitalen Mitteln aus Sicht der Beschäftigten* in Sachsen nach Ausbildungsabschluss (Anteile in Prozent)



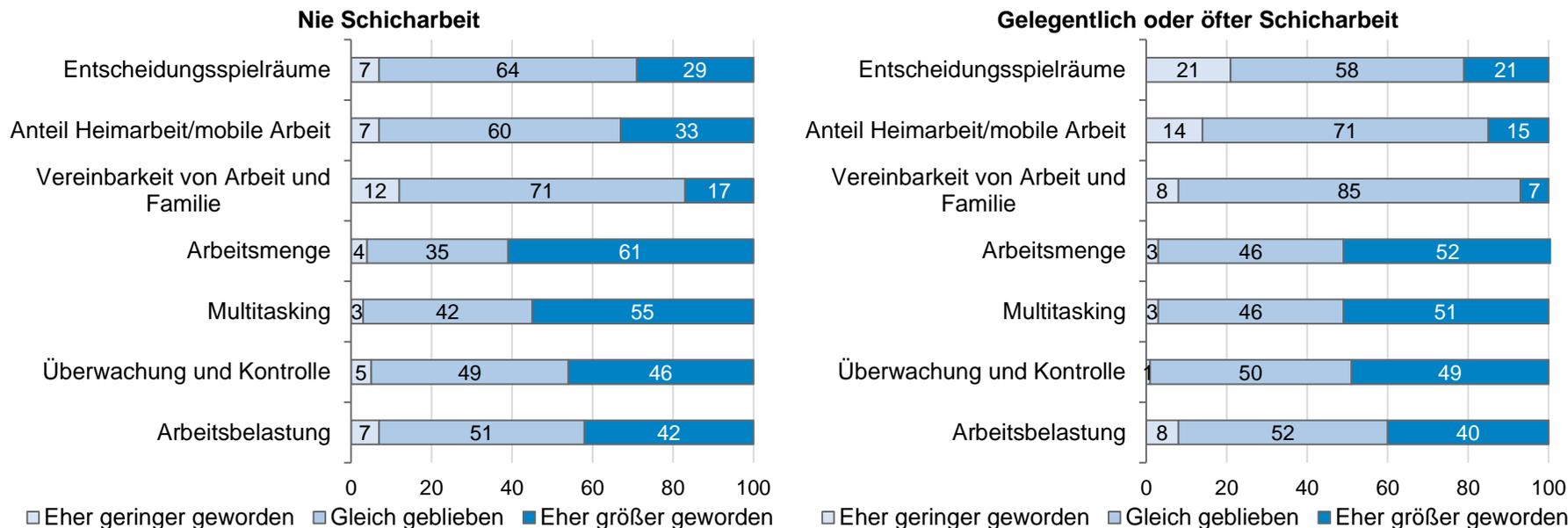
*Beschäftigte, die mindestens "in hohem Maß" von der Digitalisierung betroffen sind.

Aufgrund der hohen Relevanz des Qualifikationsniveaus für die digitale Arbeit und die Art der Tätigkeit im Allgemeinen, gestalten sich die Folgen der Digitalisierung in den Qualifikationsstufen unterschiedlich. Der Anteil der mobilen Arbeit oder Heimarbeit durch die Digitalisierung hat bei Beschäftigten mit einer betrieblichen oder schulischen Ausbildung deutlich seltener als bei Beschäftigten mit einem höheren Abschluss (Meister-, Techniker-, Fachschule oder (Fach-)Hochschule) zugenommen. Umgekehrt hat im Zuge der Digitalisierung der Anteil der Arbeit von zu Hause oder unterwegs bei höherqualifizierten Beschäftigten seltener abgenommen. Gleichzeitig ist durch die Digitalisierung die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie für Beschäftigte mit höherer Qualifikation eher gestiegen als bei Beschäftigten mit schulischer oder betrieblicher Ausbildung. Hingegen ist eine Zunahme der Überwachung und Kontrolle der Arbeitsleistung eher bei Beschäftigten mit schulischer oder betrieblicher Ausbildung zu beobachten.

Eine Einschränkung der positiveren Bilanz für Höherqualifizierte in Sachsen hinsichtlich der Chancen und Risiken der Digitalisierung stellt die bei ihnen häufigere Zunahme der gleichzeitig zu bearbeitenden Arbeitsvorgänge dar. Die Arbeitsmenge und Arbeitsbelastung hat bei Beschäftigten mit Meister-, Techniker-, oder Fachschulausbildung, die hier zu den höheren Ausbildungsabschlüssen zählen, stärker als bei niedrigeren oder höheren Qualifikationsstufen zugenommen.

8. Folgen der Digitalisierung

Ausgewählte Folgen der Arbeit mit digitalen Mitteln aus Sicht der Beschäftigten* in Sachsen nach Schichtarbeit (Anteile in Prozent)



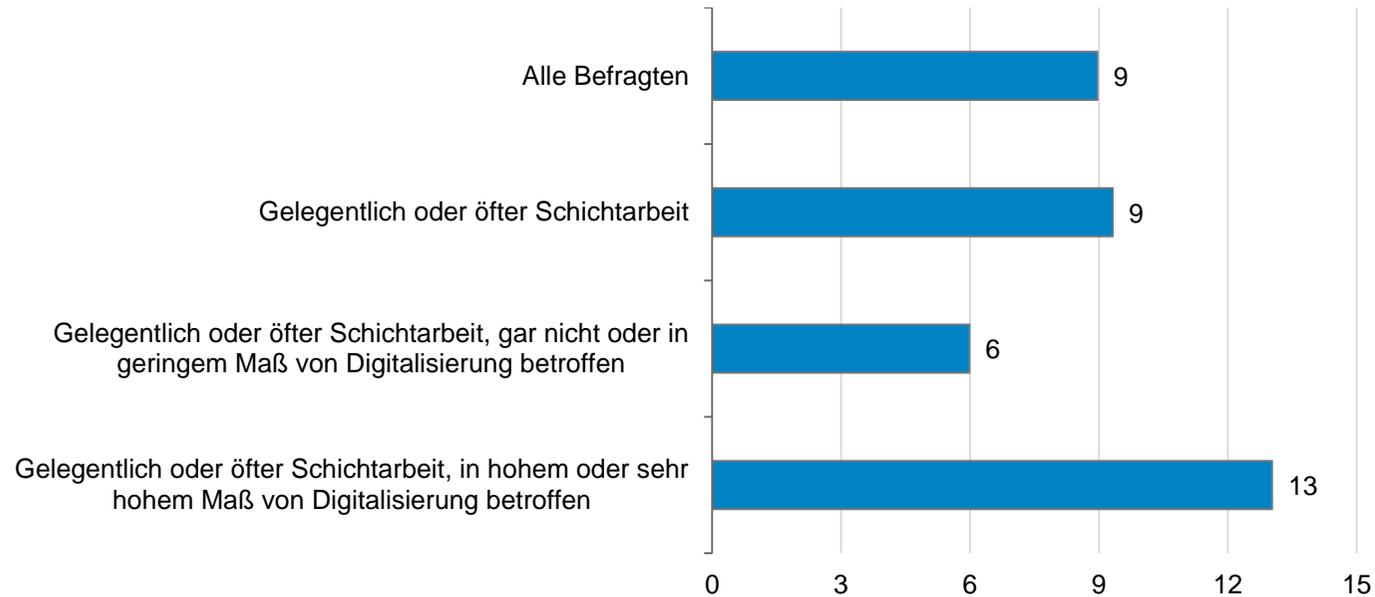
*Beschäftigte, die mindestens "in hohem Maß" von der Digitalisierung betroffen sind.

Ein unterdurchschnittlicher Anteil der Schichtarbeitenden kann einen durch die Digitalisierung bedingten Zuwachs an Entscheidungsspielräumen und ein überdurchschnittlicher Anteil eine Verringerung der Entscheidungsspielräume feststellen. Bei Schichtarbeitenden geben außerdem 7 Prozent eine Verbesserung und 8 Prozent eine Verschlechterung der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie an, was jeweils ein niedrigerer Anteil als bei anderen Beschäftigten in Sachsen ist – insbesondere hinsichtlich der Verbesserung der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie. Zudem ist bei den Schichtarbeitenden der Anteil der Beschäftigten etwas höher, der im Zuge der Digitalisierung eine Erhöhung der Überwachung und Kontrolle wahrnimmt.

Allerdings hat die Arbeitsmenge durch die Digitalisierung „nur“ ca. für die Hälfte der Beschäftigten im Schichtdienst zugenommen, wohingegen dies bei den anderen Beschäftigten mit 61 Prozent auf einen wesentlich höheren Anteil zutrifft. Zudem ist bei Beschäftigten ohne Schichtarbeit ein etwas größerer Anteil zu beobachten, der durch die Digitalisierung eine Erhöhung der Anzahl der Arbeitsvorgänge feststellt. Hinsichtlich der gesamten Arbeitsbelastung ist kein Unterschied im Urteil der Beschäftigten mit und ohne Schichtarbeit feststellbar.

8. Folgen der Digitalisierung

Sorgen, dass der eigene Arbeitsplatz überflüssig wird in Sachsen, nach Schichtarbeit und Digitalisierungsgrad (Anteile in Prozent)



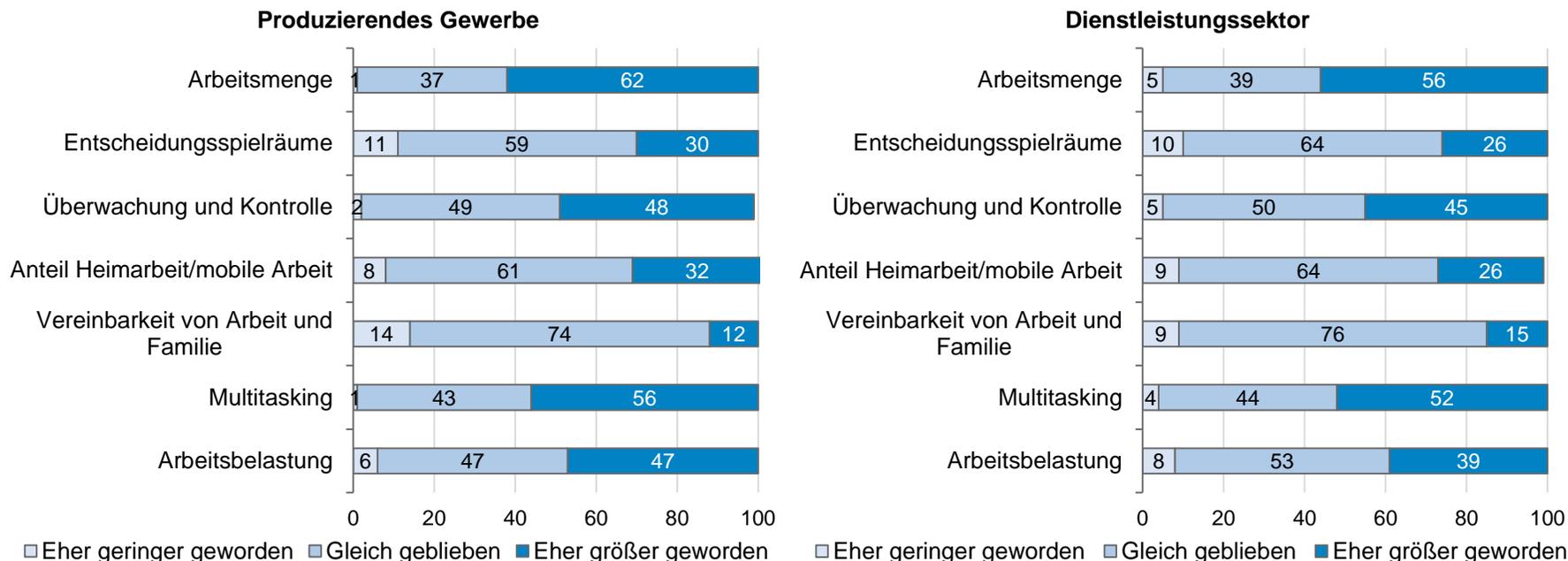
Eine Besonderheit der Arbeit im Schichtdienst unter den Bedingungen der Digitalisierung ist hinsichtlich der Frage festzustellen, ob die Beschäftigten sich Sorgen machen, dass ihr Arbeitsplatz überflüssig werden könnte.

Zwischen allen Befragten und den Beschäftigten in Sachsen, die gelegentlich oder öfter Schichtarbeit leisten, gibt es in dieser Hinsicht keinen Unterschied. Wenn die im Schichtbetrieb Arbeitenden aber zusätzlich dahingehend unterschieden werden, welche Rolle die Digitalisierung für ihre Tätigkeit spielt, ist eine deutliche Diskrepanz festzustellen: Beschäftigte die Schichtarbeit leisten und nicht oder kaum von der Digitalisierung betroffen sind, geben nur zu 6 Prozent an, sich oft oder sehr häufig Sorgen zu machen, dass ihr Arbeitsplatz überflüssig werden könnte. Bei Beschäftigten die Schichtarbeit leisten und deren Arbeitsplatz in hohem oder sehr hohem Maß digitalisiert ist, beträgt der entsprechende Anteil 13 Prozent und ist damit in etwa doppelt so hoch.

Dieses Ergebnis in Kombination mit dem hohen Anteil der Schichtarbeitenden in Sachsen weist auf die Herausforderung hin, den Ausbau und die Gestaltung der Digitalisierung mit Weiterqualifizierung und dem Erhalt bzw. der Schaffung von Arbeitsplätzen zu verbinden.

8. Folgen der Digitalisierung

Folgen der Arbeit mit digitalen Mitteln aus Sicht der Beschäftigten* in Sachsen nach Wirtschaftssektoren ** (Anteile in Prozent)



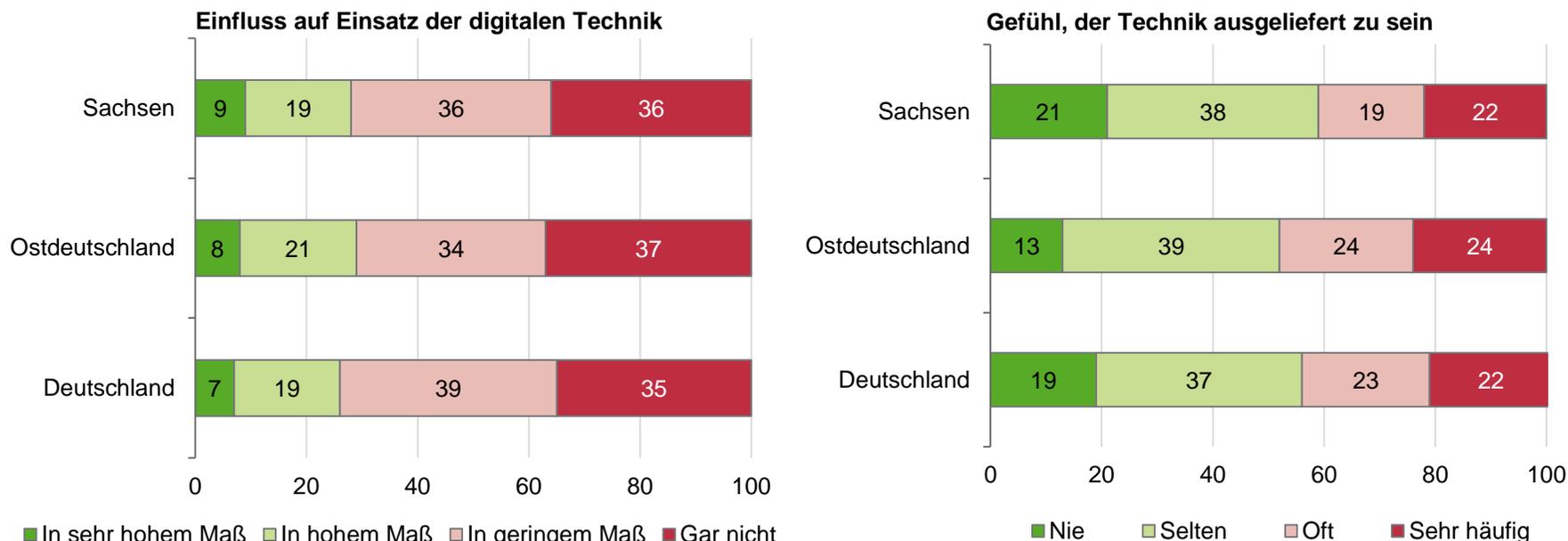
*Beschäftigte, die mindestens "in hohem Maß" von der Digitalisierung betroffen sind.
 **Produzierendes Gewerbe ohne Land- und Forstwirtschaft.

Die Folgen der Digitalisierung für Beschäftigte, die „in hohem“ oder „in sehr hohem Maß“ mit digitalen Mitteln arbeiten, können aufgrund der für Sachsen verfügbaren Fallzahlen nur für Wirtschaftssektoren und einen Teil der Branchen betrachtet werden. Grundlegend ist dabei die Gegenüberstellung von Produzierendem Gewerbe und dem Dienstleistungssektor. Dabei zeigen sich zunächst die gleichen Antwortmuster wie bei den Befragten aller Branchen. Es lässt sich aber feststellen, dass der Anteil der Beschäftigten deren Arbeitsmenge, deren Kontrolle und Überwachung, deren Anzahl der gleichzeitigen Arbeitsvorgänge und deren Arbeitsbelastung sich durch die Digitalisierung erhöht hat, im Produzierenden Gewerbe höher liegt als im Dienstleistungssektor.

Im Produzierenden Gewerbe fällt im Vergleich zu den Dienstleistungen außerdem auch der Anteil der Beschäftigten mit einem durch die Digitalisierung erhöhten Entscheidungsspielraum und einem erhöhten Anteil von mobiler Arbeit oder Heimarbeit etwas größer aus. Der Anteil der Beschäftigten mit einer durch die Digitalisierung verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Berufsleben ist hingegen im Dienstleistungssektor mit 15 Prozent leicht höher als im Produzierenden Gewerbe.

9. Gestaltung von digitaler Arbeit

Gestaltung der Arbeit mit digitalen Mitteln aus Sicht der Beschäftigten* in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland (Anteile in Prozent)



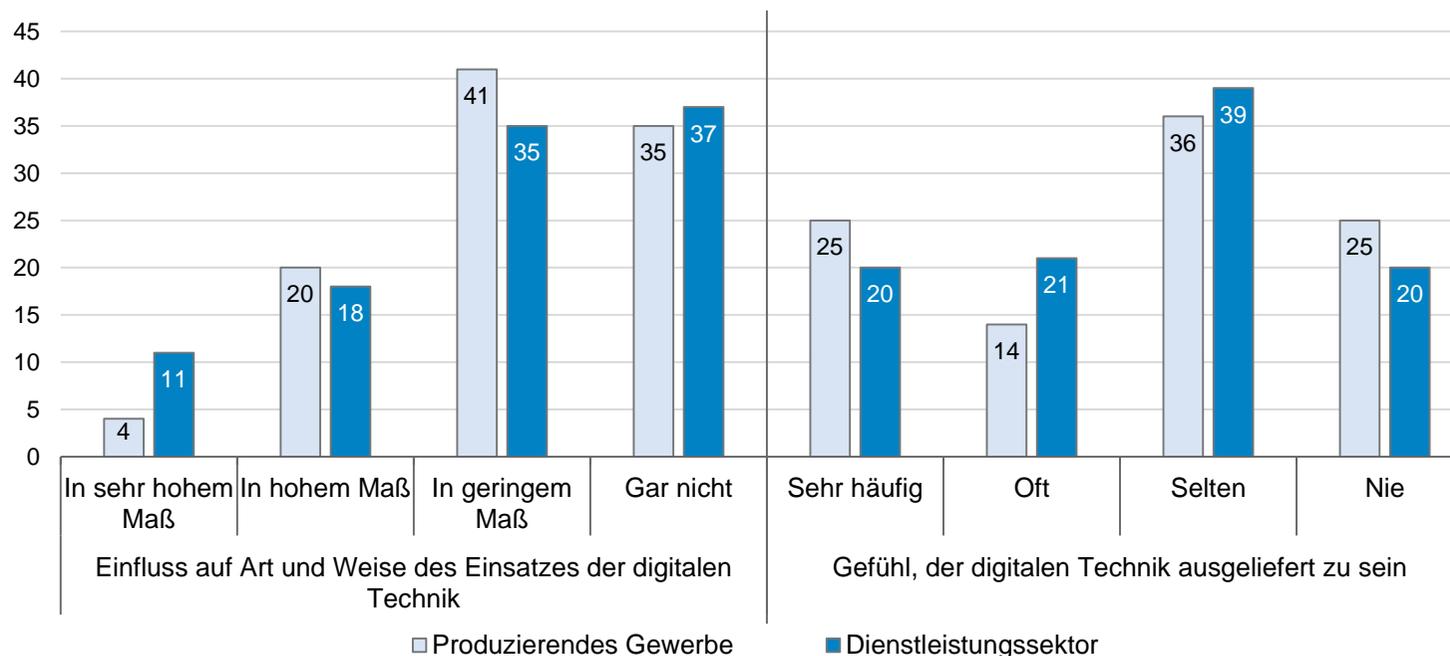
*Beschäftigte, die mindestens "in hohem Maß" von der Digitalisierung betroffen sind.

Die Möglichkeit auf die Art und Weise des Einsatzes der digitalen Technik Einfluss zu nehmen, wird von den Beschäftigten in Sachsen als eher gering eingeschätzt. Immerhin 72 Prozent sehen nur geringe oder gar keine Einflussmöglichkeiten. Obwohl dieser Wert nur geringfügig von den Durchschnittswerten in Ostdeutschland bzw. bundesweit abweicht, fühlen sich die Beschäftigten mit digitaler Arbeit in Sachsen trotzdem weniger der Technik ausgeliefert als die Beschäftigten in Ostdeutschland. Mit 48 Prozent fühlt sich ein größerer Anteil der ostdeutschen Beschäftigten der digitalen Technik sehr häufig (24 %) oder oft (24 %) ausgeliefert als in Sachsen. In Sachsen kommt dies mit 41 Prozent bei einem unterdurchschnittlichen Anteil der Beschäftigten vor (sehr häufig: 22 %, oft: 19 %) vor.

Angesichts dieser relativ hohen Verbreitung von Ohnmachtsgefühlen gegenüber der Technik ist hervorzuheben, dass die Gestaltung digitaler Arbeit nicht nur nach Effizienzkriterien erfolgen sollte, sondern auch das Wohlergehen der Beschäftigten im Sinne „Guter Arbeit“ im Blick haben muss.

9. Gestaltung von digitaler Arbeit

Gestaltung der Arbeit mit digitalen Mitteln aus Sicht der Beschäftigten* in Sachsen nach Wirtschaftssektoren (Anteile in Prozent)**



*Beschäftigte, die mindestens "in hohem Maß" von der Digitalisierung betroffen sind.

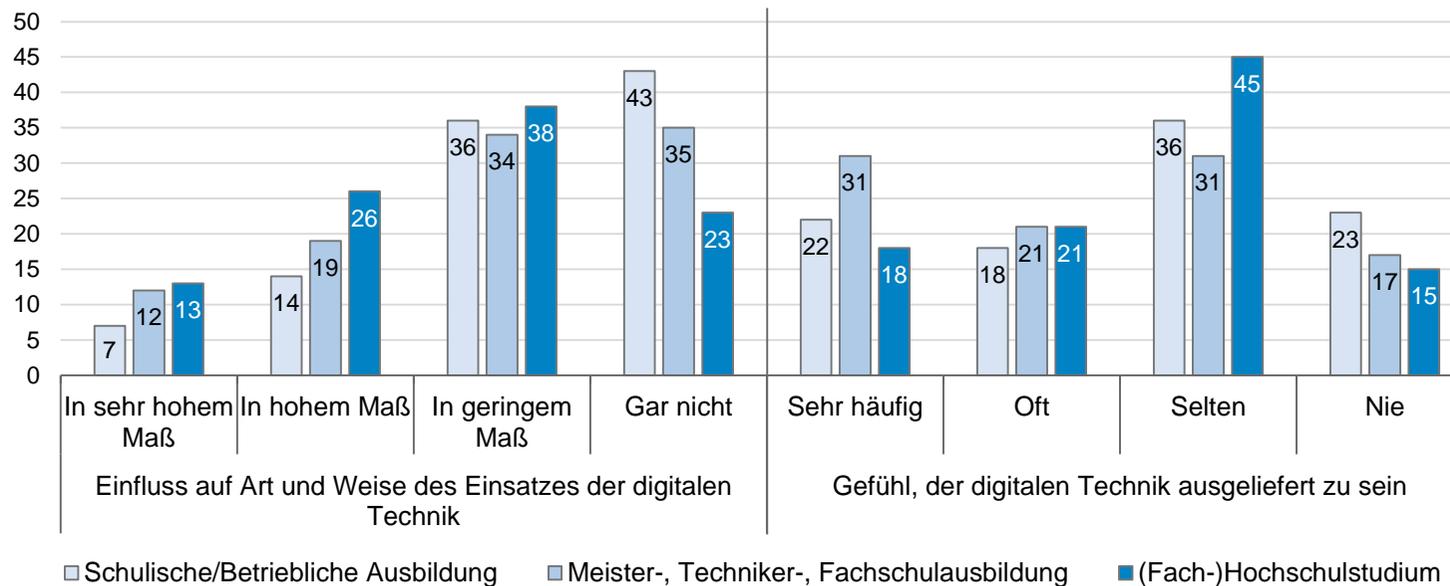
**Produzierendes Gewerbe ohne Land- und Forstwirtschaft.

Im Dienstleistungsbereich ist der Einfluss auf den Einsatz der digitalen Technik etwas höher als im Produzierenden Gewerbe. Dort können 11 Prozent der Beschäftigten „in sehr hohem Maß“ Einfluss auf den Einsatz der Technik nehmen, während dieser Anteil im Produzierenden Gewerbe mit 4 Prozent weniger als halb so hoch ist.

Beim Vergleich des Produzierenden Gewerbes und des Dienstleistungssektors zeigt sich zudem eine höhere Wahrscheinlichkeit für Beschäftigte des Produzierenden Gewerbes, sich der digitalen Technik „sehr häufig“ ausgeliefert zu fühlen. Im Produzierenden Gewerbe tritt dieses Gefühl bei jeder bzw. jedem vierten Beschäftigten auf. Im Dienstleistungssektor betrifft dies hingegen jede/n Fünfte/n. Genau umgekehrte Anteilswerte zeigen sich bei denjenigen, die sich der digitalen Technik gegenüber „nie“ ohnmächtig fühlen.

9. Gestaltung von digitaler Arbeit

Gestaltung der Arbeit mit digitalen Mitteln aus Sicht der Beschäftigten* in Sachsen nach dem höchsten erreichten Ausbildungsabschluss (Anteile in Prozent)**



*Beschäftigte, die mindestens "in hohem Maß" von der Digitalisierung betroffen sind.
 **Aufgrund zu geringer Fallzahlen sind Beschäftigte, die keinen Ausbildungsabschluss haben, nicht dargestellt.

Im Allgemeinen sind Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten bei der Arbeit umso höher, je höher die Qualifikation der Beschäftigten bzw. je höher das Anforderungsniveau der Tätigkeit ist. Dies ist auch bei der Einflussnahme auf die Art und Weise des Einsatzes der digitalen Technik deutlich der Fall: Während 43 Prozent der Beschäftigten mit schulischer oder betrieblicher Ausbildung angeben, „gar nicht“ Einfluss auf die Art und Weise des Einsatzes der digitalen Technik nehmen zu können, trifft dies bei Beschäftigten mit (Fach-)Hochschulabschluss nur auf 23 Prozent zu.

Weniger deutlich nach Qualifikationsstufen verteilt ist das Gefühl, der digitalen Technik ausgeliefert zu sein. Dies trifft auf 22 Prozent der Beschäftigten mit einer schulischen oder betrieblichen Ausbildung, auf 31 Prozent der Beschäftigten mit einer Meister-, Techniker- oder Fachschulausbildung und auf 18 Prozent der Beschäftigten mit einer (Fach-)Hochschulausbildung „sehr häufig“ zu.

Die Gestaltungserfordernisse hinsichtlich der Mensch-Technik-Interaktion sind somit nicht eindeutig nach dem Qualifikationsniveau verteilt und betreffen oft auch Beschäftigte im mittleren Qualifikationsbereich.

- Brenke, K. (2015): Die große Mehrzahl der Beschäftigten in Deutschland ist mit ihrer Arbeit zufrieden. In: DIW Wochenbericht (32+33), S. 715-722.
- Bruggemann, S. (1976): Zur empirischen Untersuchung verschiedener Formen von Arbeitszufriedenheit. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 30, S. 71-74.
- DGB-Bundesvorstand (2017): Was bedeutet die Digitalisierung der Arbeitswelt für Frauen? Berlin. URL: <http://www.dgb.de/themen/++co++522d9cd0-0278-11e7-b9a4-525400e5a74a>; zuletzt geprüft am 10.07.2017.
- Ferreira, Y. (2009): FEAT – Fragebogen zur Erhebung von Arbeitszufriedenheitstypen. In: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O 53 (4), S. 177-193.
- Holler, M. (2017): Verbreitung, Folgen und Gestaltungsaspekte der Digitalisierung in der Arbeitswelt. Auswertungsbericht auf Basis des DGB-Index Gute Arbeit 2016. Hg. v Institut DGB-Index Gute Arbeit, Berlin. URL: <http://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++15db6694-b962-11e7-8463-52540088cada>; zuletzt geprüft am 10.11.2017.
- Holler, M. (2013): Methodenbericht zur Weiterentwicklung des DGB-Index Gute Arbeit in der Erhebungsperiode 2011/2012. Stadtbergen. URL: <http://index-gute-arbeit.dgb.de/veroeffentlichungen/zur-praxis/++co++78fd3d7c-3690-11e4-b7f7-52540023ef1a>; zuletzt geprüft am 10.11.2017.
- Holler, M.; Krüger, T.; Mußmann, F. (2014): Die Weiterentwicklung des DGB-Index Gute Arbeit. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 68, 2014, Heft 3, S.163-174.
- Steinke, M.; Badura, B. (2011): Präsentismus: Ein Review zum Stand der Forschung. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Dortmund, Berlin, Dresden.

Herausgeber:

Sächsisches Staatsministerium
für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

Auswertung und Redaktion:

Markus Holler

INIFES – Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie gGmbH

Datenerhebung:

Umfragezentrum Bonn – Prof. Rudinger GmbH (uzbonn GmbH)

Gesellschaft für empirische Sozialforschung und Evaluation

Redaktionsschluss:

Dezember 2017

Verteilerhinweis

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

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

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

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

Copyright

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