



# Qualität der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in Sachsen 2021

Ergebnisse der Befragung  
zum DGB-Index Gute Arbeit  
in Sachsen

- Kurzfassung –



zsh

DGB-Index  
Gute Arbeit



## Inhalt

1.	Datenbasis und Rahmenbedingungen der Arbeit in Sachsen.....	3
2.	Arbeitsbedingungen in Sachsen 2021.....	4
3.	Entwicklung der Arbeitsqualität seit 2016.....	7
4.	Differenzierung nach betrieblichen und persönlichen Merkmalen.....	8
5.	Arbeits- und Infektionsschutz.....	11
6.	Digitalisierung und Homeoffice.....	12
7.	Kurzarbeit und Einkommensverluste.....	13
8.	Folgen der Arbeitsqualität.....	14

# 1. Datenbasis und Rahmenbedingungen der Arbeit in Sachsen

DGB-Index Gute Arbeit		
Ressourcen	Belastungen	Einkommen und Sicherheit
1. Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten 2. Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten 3. Führungsqualität und Betriebskultur 4. Sinn der Arbeit	5. Arbeitszeitlage 6. Soziale und emotionale Anforderungen 7. Körperliche Anforderungen 8. Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität	9. Einkommen und Rente 10. Betriebliche Sozialleistungen 11. Beschäftigungssicherheit, Berufliche Zukunftssicherheit

Die Befragung für den **DGB-Index Gute Arbeit** 2021 ermöglicht repräsentative Aussagen zu den wahrgenommenen Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in Sachsen sowie den Vergleich mit den Ergebnissen für Deutschland und aus den Vorjahren. Der DGB-Index Gute Arbeit ist hierarchisch aufgebaut und setzt sich aus drei **Teilindizes** zusammen: **Ressourcen** (z.B. Einfluss- und Weiterbildungsmöglichkeiten), **Belastungen** (z.B. durch körperliche und psychische Anforderungen) sowie **Einkommen und Sicherheit** einschließlich der Bewertung des erwarteten Rentenniveaus. Die **Teilindizes** basieren auf insgesamt 11 **Kriterien**, die ihrerseits jeweils drei bis vier Einzelmerkmale der Arbeitsqualität umfassen. Für jedes Einzelmerkmal wurde sowohl die individuelle Arbeitsanforderung als auch die resultierende subjektive Beanspruchung erhoben und in einen Indexwert transformiert. Gesamtindex, Teilindizes und Kriterien sind als Maßzahlen der Arbeitsqualität im Wertebereich von 0 bis 100 Punkten konzipiert. Werte kleiner als 50 Punkte verweisen auf schlechte Arbeit, 50-64 stellt das „untere Mittelfeld“ der Arbeitsqualität dar, 65-79 Punkte das „obere Mittelfeld“ und ab 80 Punkten wird von Guter Arbeit gesprochen<sup>1</sup>.

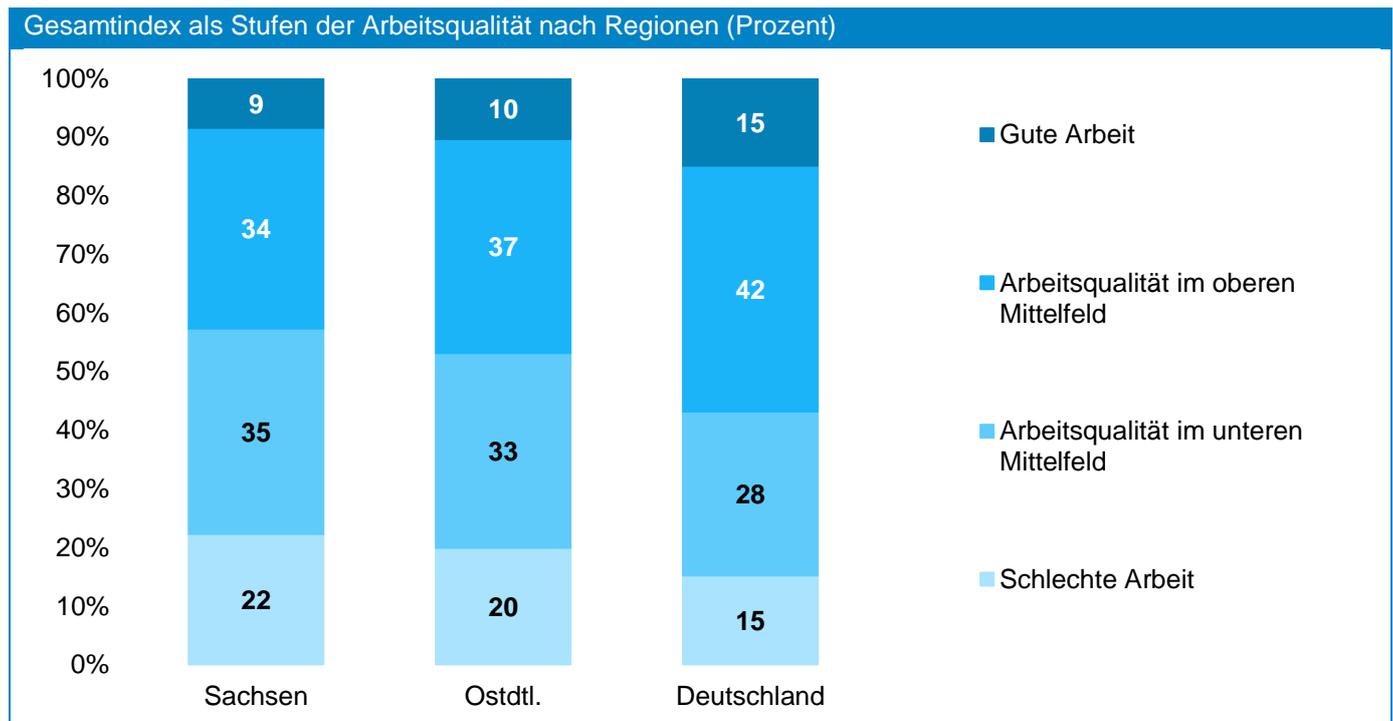
Beim Vergleich der Arbeitsqualität<sup>2</sup> in Sachsen mit der in anderen Regionen müssen die sächsischen Rahmenbedingungen der Arbeit berücksichtigt werden. Folgende Besonderheiten sind relevant:

- Die Wirtschaftsstruktur ist stark von der Beschäftigung in Industrie, Baugewerbe und Gesundheits- und Sozialwesen (einschließlich Pflege) geprägt, ein weiterer bedeutender Bereich ist der Handel. In der sächsischen Berufsstruktur sind Arbeitnehmende mit Facharbeiter- bzw. Berufsfachschulabschlüssen oder Fortbildungsabschlüssen wie Meister und Techniker stark vertreten. Der Anteil von Beschäftigten ohne Abschluss ist gering.
- Die Verteilung der Beschäftigten nach Betriebsgröße ist in Sachsen stärker auf kleine und mittlere Betriebe konzentriert als in den Vergleichsregionen.
- Die Altersstruktur sächsischer Beschäftigter weist geringere Anteile Jüngerer und höhere Anteile mittlerer und älterer Jahrgänge auf. Daraus können sich Folgeprobleme für Arbeitsbelastung, Belastungsempfinden und Gesundheit ergeben.
- Schichtarbeit belastet Arbeitnehmende besonders, sie ist in Sachsen mehr als doppelt so häufig wie in Deutschland insgesamt. Die Einkommen in Sachsen sind im Schnitt niedriger als in Deutschland.

<sup>1</sup> Zur Erläuterung von Aufbau und Erhebung des Index siehe auch die Langfassung des Berichtes.

<sup>2</sup> Im Bericht werden die Begriffe Arbeitsqualität und Arbeitszufriedenheit synonym verwendet.

## 2. Arbeitsbedingungen in Sachsen 2021

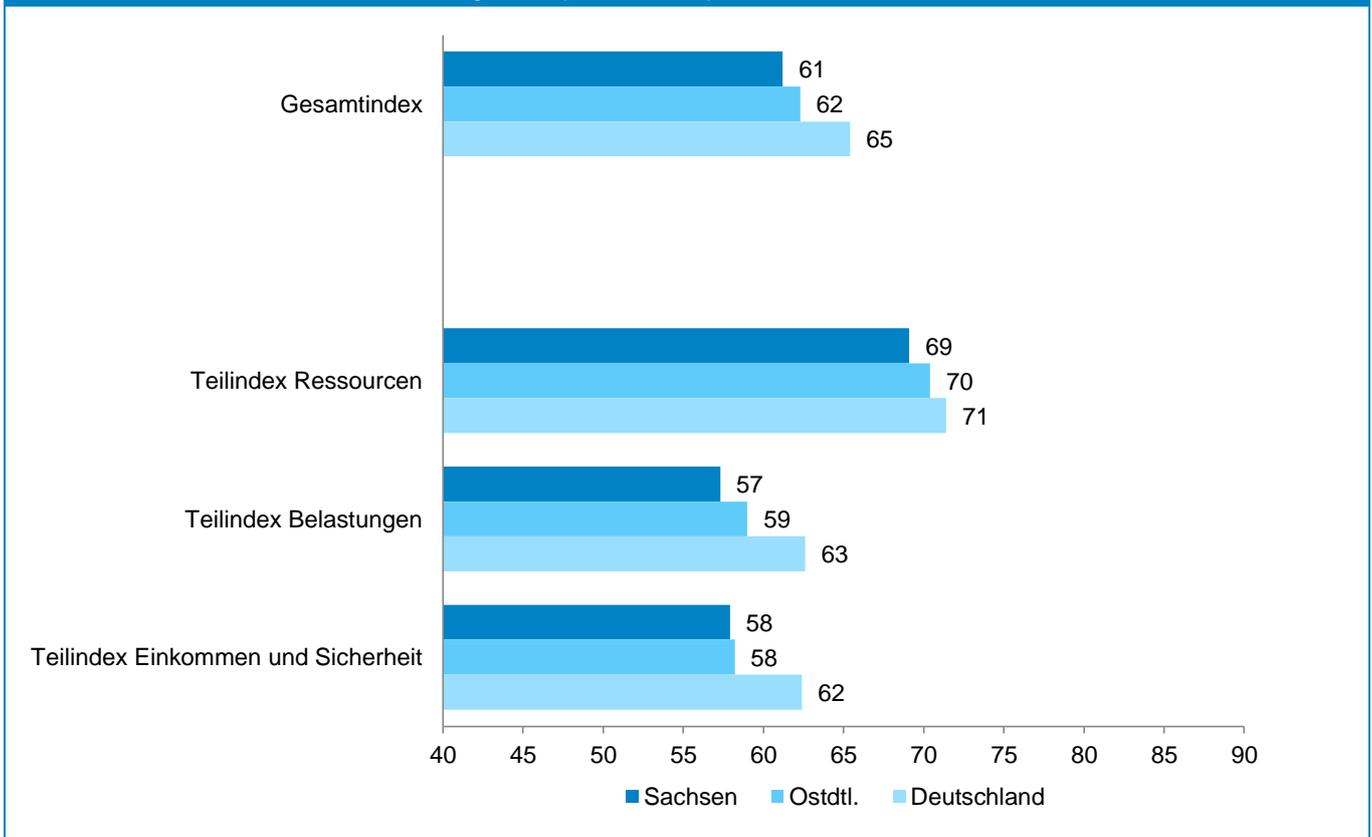


Bei der Verteilung der sächsischen Befragten auf die vier Stufen des **Gesamtindex** gibt es sowohl Ähnlichkeiten als auch markante Unterschiede zwischen Sachsen und den Vergleichsregionen. Gemeinsam haben die Regionen, dass eine Mehrheit der Befragten ihre Arbeitsqualität im Mittelfeld einordnet. In den Randkategorien Guter bzw. Schlechter Arbeit findet sich nur jeweils ein knappes Drittel.

Unterschiede gibt es bei der Gewichtung Guter und Schlechter Arbeit. So entfällt auf die beiden Positivkategorien in Gesamtdeutschland eine Mehrheit von 57%. In Ostdeutschland sind es zehn Prozentpunkte weniger, Sachsen liegt mit insgesamt 43 % nochmals darunter. Umgekehrt sind die beiden Negativkategorien in Deutschland deutlich schwächer besetzt als in Sachsen. Ostdeutschland liegt dazwischen. Schlechte Arbeit wird in Ostdeutschland und Sachsen etwa doppelt so häufig angegeben wie Gute Arbeit. Dagegen ist das Verhältnis in Deutschland insgesamt ausgeglichen.

Damit ist die Verteilung der sächsischen Befragten auf die vier Stufen des Gesamtindex in Sachsen und Ostdeutschland etwas ungünstiger als in Gesamtdeutschland. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich der Unterschied zwischen den Landesteilen verstärkt. Während sich in West- bzw. Gesamtdeutschland die Arbeitszufriedenheit leicht verbessert hat, war die Entwicklung in Ostdeutschland und Sachsen gegenläufig.

### Gesamtindex und Teilindizes nach Regionen (Mittelwerte<sup>3</sup>)

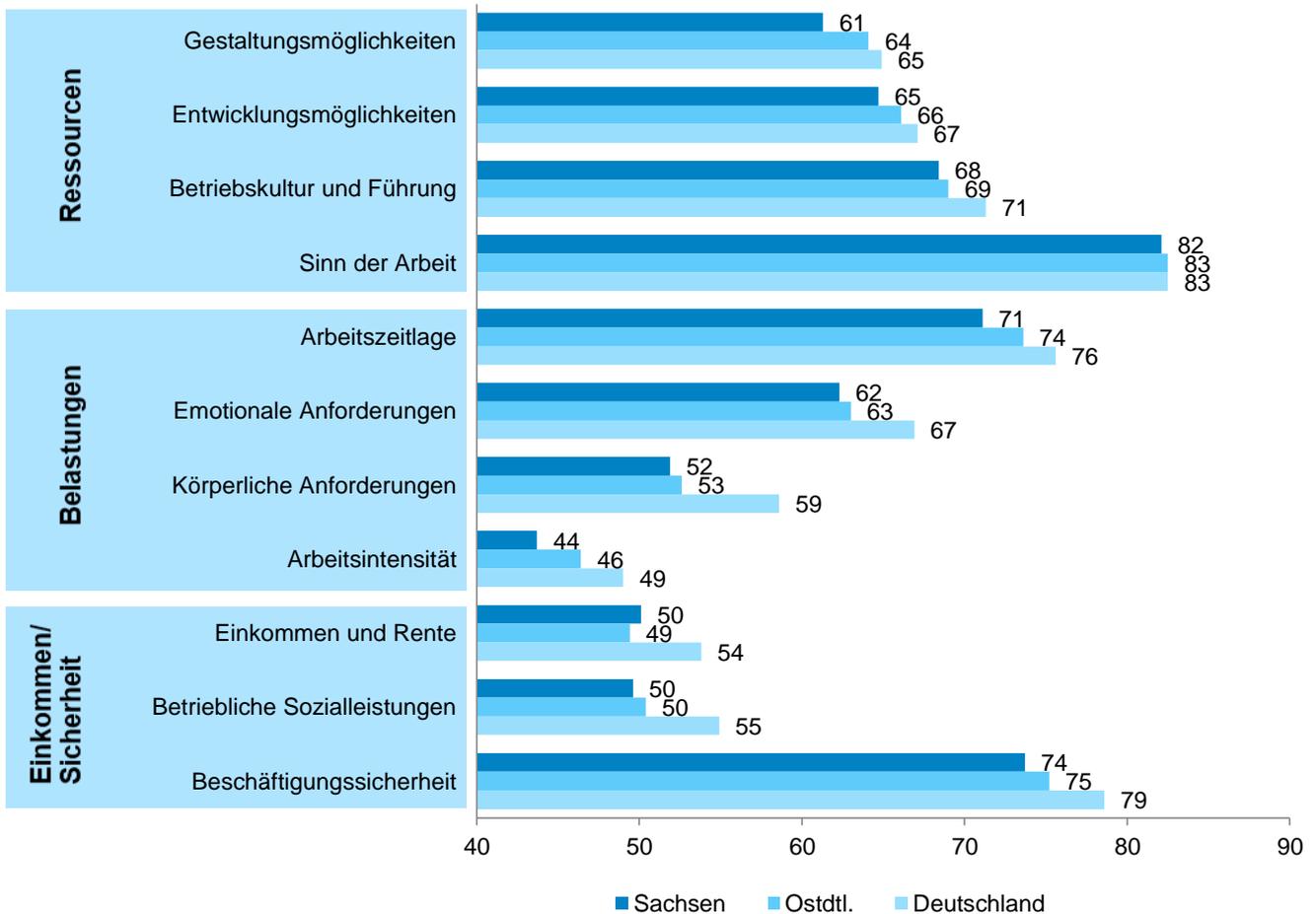


Die Differenz zwischen Ost und West wird auch beim Vergleich der Mittelwerte des Gesamtindex deutlich. Ostdeutschland liegt hier mit 62 Indexpunkten drei Punkte hinter Deutschland insgesamt, dagegen ist der Unterschied zwischen Sachsen und Ostdeutschland marginal.

Diese Abstufung zeigt sich in ähnlicher Weise bei den zugrunde liegenden Teilindizes. Am stärksten sind die Unterschiede bei **Einkommen und Sicherheit** sowie **Belastungen** mit einem deutlichen Abstand zwischen Ost- und Gesamtdeutschland. Geringere Differenzen zeigen sich beim Teilindex **Ressourcen**, der in allen drei Regionalbezügen den höchsten Wert aufweist. Sachsen hat durchgehend die niedrigste Arbeitsqualität und liegt auch bei den Kriterien, die den Teilindizes zugrunde liegen, nahezu überall hinter Ostdeutschland. Dies wurde im Bericht zum DGB-Index Gute Arbeit 2020 mit Unterschieden der Beschäftigungsstruktur erklärt.

<sup>3</sup> Die Abbildungen basieren auf Prozentwerten mit Nachkommastellen, zur Verbesserung der Lesbarkeit sind jedoch nur ganzzahlig gerundete Werte genannt.

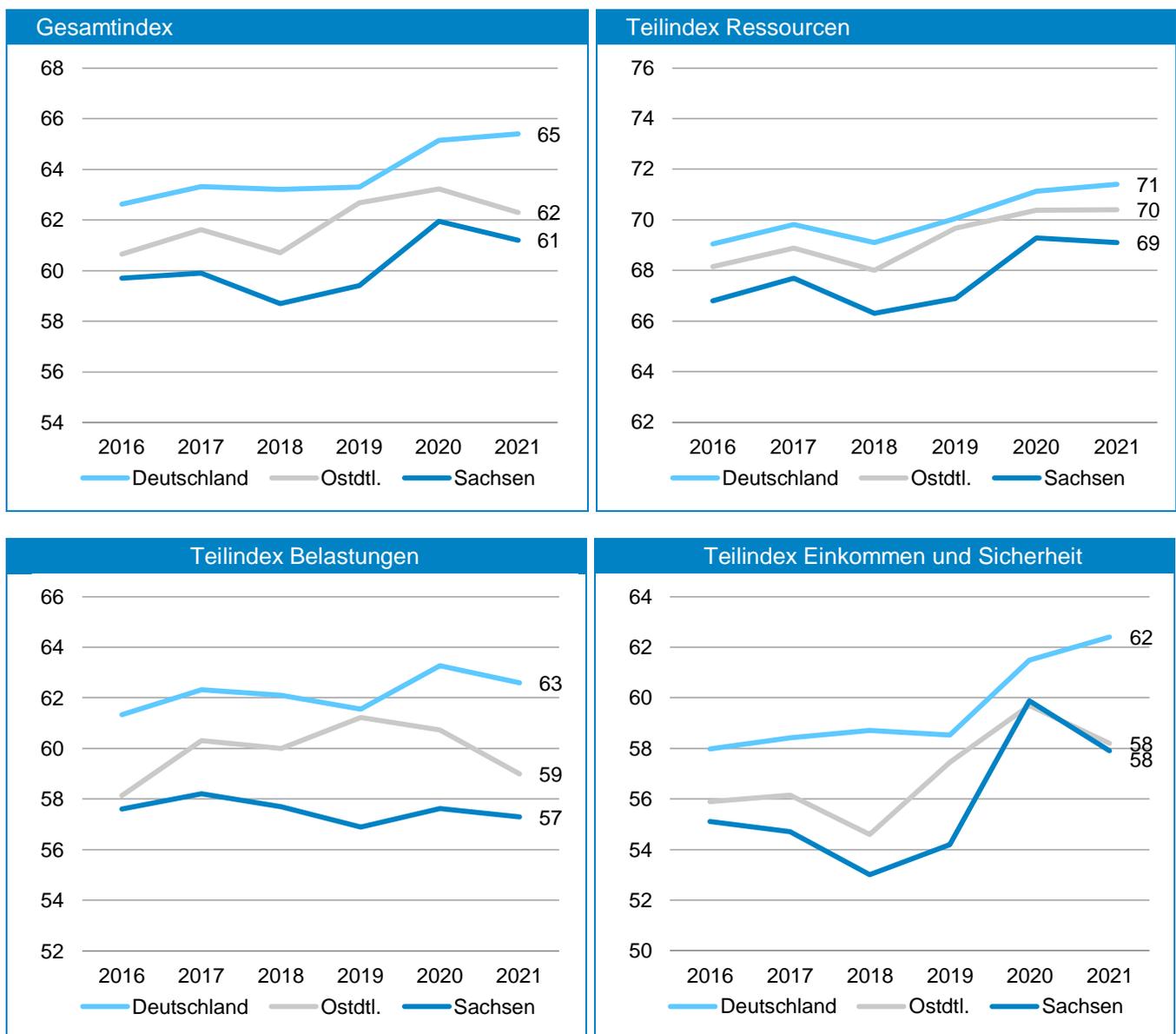
## Kriterien nach Regionen (Mittelwerte)



Die drei Teilindizes Ressourcen, Belastungen sowie Einkommen und Sicherheit basieren auf Einzelkriterien, die in unterschiedlicher Weise zur jeweiligen Ausprägung beitragen.

Ihre arbeitsbezogenen **Ressourcen** schätzen sächsische Beschäftigte vergleichsweise gut ein. Mit Abstand am höchsten wird der Sinn der Arbeit bewertet, hier ist Sachsen zudem gleichauf mit den Vergleichsregionen. Dagegen liegt der Freistaat beim Kriterium Betriebskultur und Führung sowie bei den Entwicklungsmöglichkeiten leicht hinter Deutschland, bei den Gestaltungsmöglichkeiten auch etwas deutlicher hinter Ostdeutschland. Die Einschätzung körperlicher und anderer **Belastungen** zeigt ein gemischtes Bild. Vergleichsweise gut werden die Arbeitszeitlage und emotionale Anforderungen eingeschätzt. Deutlich schlechter sind körperliche Anforderungen und insbesondere die Arbeitsintensität bewertet, die den niedrigsten Wert hat. Der Rückstand zu den gesamtdeutschen Werten ist durchgängig hoch, am stärksten bei den körperlichen Anforderungen, was auf die Struktur der Tätigkeiten und die Altersstruktur der Beschäftigten zurückzuführen ist. Auch im Teilindex **Einkommen und Sicherheit** sind die Spannweite und der Rückstand zu den gesamtdeutschen Werten in Sachsen ausgeprägt. Am besten wird die Beschäftigungssicherheit eingeschätzt, dagegen liegen Einkommen und Rente sowie betriebliche Sozialleistungen nur knapp über dem Bereich schlechter Arbeit. Dabei sind die Bewertungen in Sachsen und Ostdeutschland fast identisch. Im Teilindex schlägt insbesondere das Einzelthema Rentenerwartung negativ zu Buche, dagegen wird das aktuelle Einkommen als eher auskömmlich bewertet.

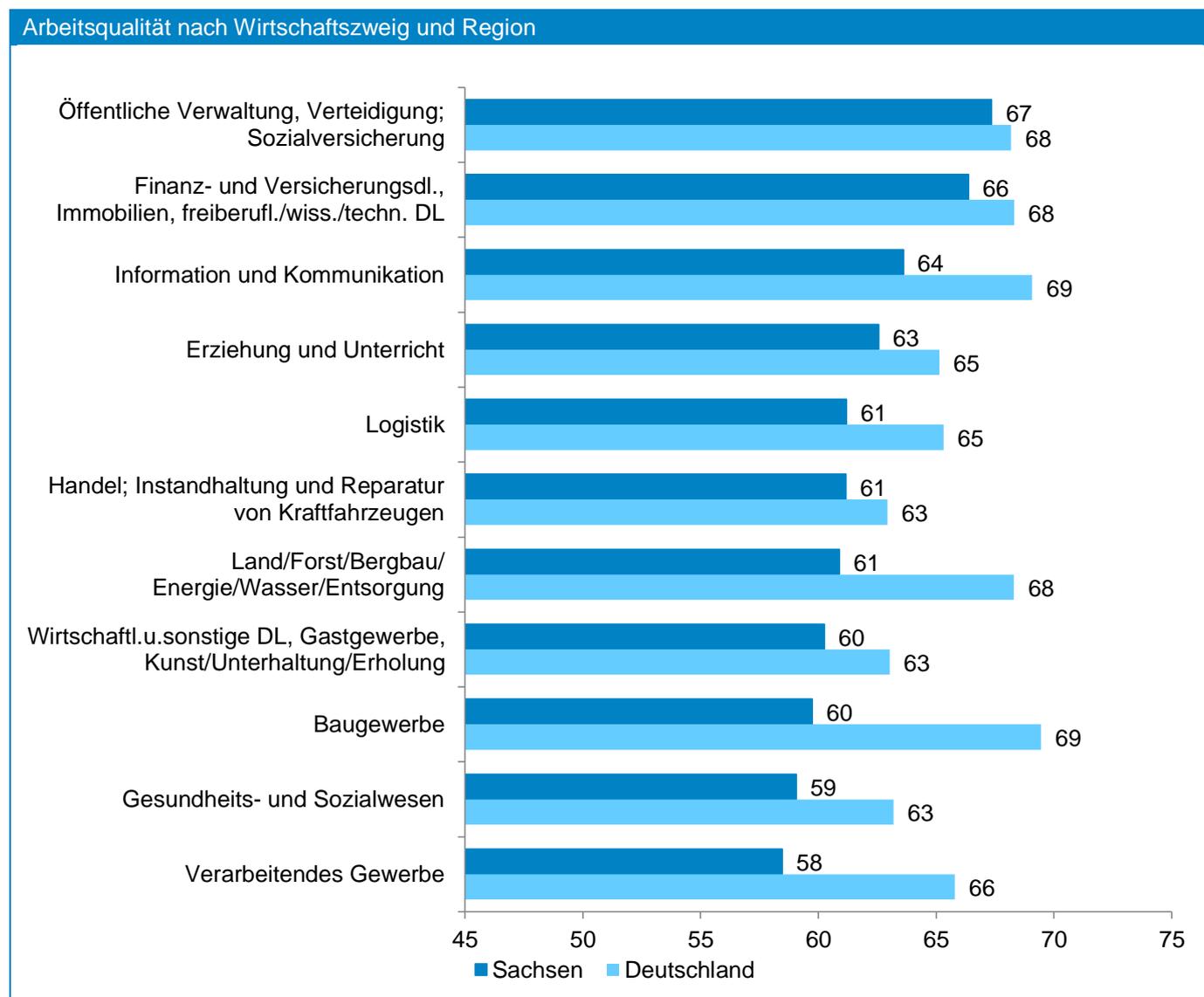
### 3. Entwicklung der Arbeitsqualität seit 2016



Der **Gesamtindex Gute Arbeit** hatte im ersten Jahr der Pandemie in Sachsen wie auch in Deutschland deutlich zugelegt. Trotz leichten Rückgangs wurde dieser Zugewinn auch 2021 in Sachsen größtenteils gehalten. Der Gesamtwert Deutschlands bleibt hoch, damit vergrößert sich der Abstand zwischen Sachsen und Deutschland wieder geringfügig auf vier Indexpunkte. Die drei Teilindizes entwickeln sich jeweils unterschiedlich.

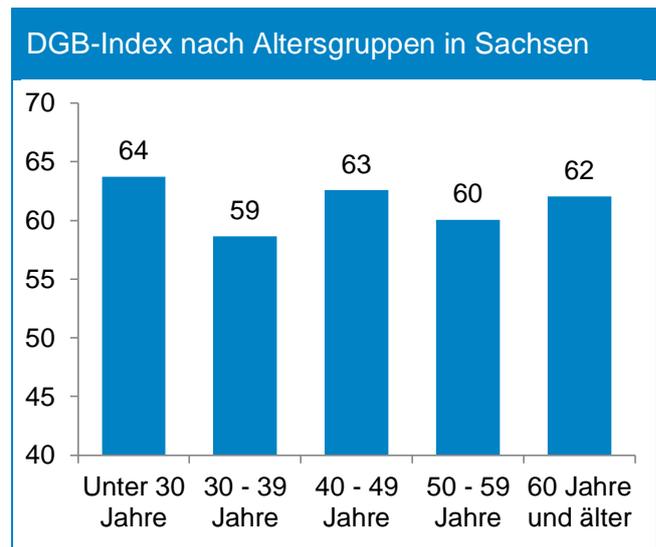
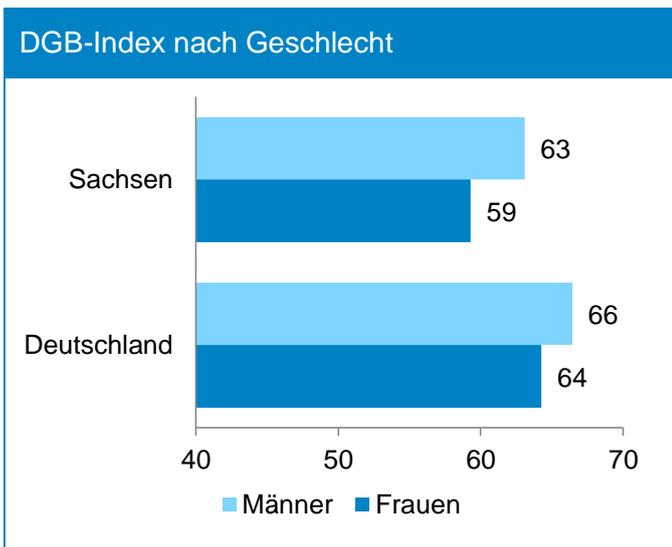
Der **Teilindex Ressourcen** ist in allen drei Regionalbezügen nahezu stabil, damit bleibt auch der geringe Rückstand Sachsens gegenüber Deutschland von zwei Punkten bestehen. Die Bewertung der **Belastungen** verändert sich in Deutschland und Sachsen nur geringfügig, sie hatte sich bereits im Vorjahr im Freistaat kaum geändert. Damit bleibt auch die vergleichsweise große Differenz von sechs Indexpunkten zwischen Deutschland und Sachsen bestehen. Der **Teilindex Einkommen und Sicherheit** zeigt eine vergleichsweise hohe Dynamik. Nach den starken Zugewinnen des Vorjahres in Ostdeutschland und insbesondere in Sachsen geht der Wert 2021 wieder um zwei Indexpunkte zurück, verbleibt damit jedoch vorerst auf deutlich höherem Niveau als in den Vorjahren. Der zwischenzeitlich geringe Abstand zu Deutschland vergrößert sich wieder auf fünf Punkte.

## 4. Differenzierung nach betrieblichen und persönlichen Merkmalen



Die Arbeitsqualität unterscheidet sich deutlich zwischen den **Wirtschaftszweigen**. Die höchste Arbeitszufriedenheit im Freistaat besteht in den Wirtschaftszweigen Öffentlicher Dienst, in der Branchengruppe Finanz- und Versicherungsdienstleistungen/ Immobilien, freiberufliche/ wissenschaftliche/ technische Dienstleistungen sowie in der Information und Kommunikation. Am Ende der Rangfolge finden sich mit dem Verarbeitenden Gewerbe und dem Gesundheits- und Sozialwesen die beschäftigungsstärksten Wirtschaftszweige Sachsens. Sie sind gegenüber den Vorjahren zurückgefallen, da sich die Arbeitsqualität hier im Gegensatz zu den meisten anderen Branchen nicht verbessert hat. Auffällig sind die nach wie vor sehr schlecht bewerteten Belastungen im Gesundheits- und Sozialwesen und im Bereich Erziehung und Unterricht.

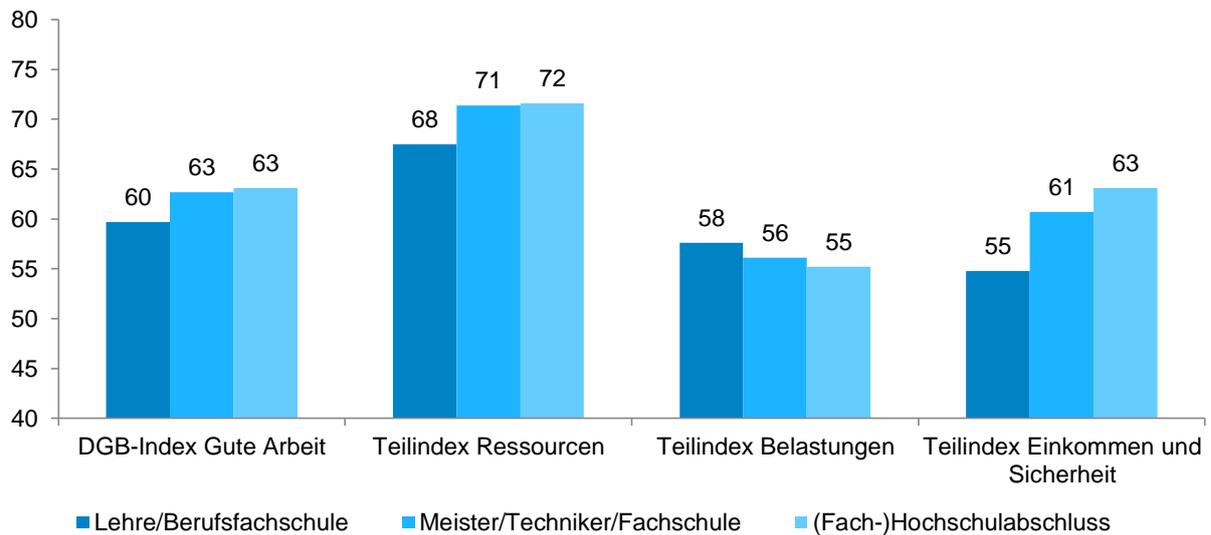
Bei der Analyse nach **Betriebsgrößen** zeigt sich die höchste Arbeitsqualität in Großbetrieben ab 2.000 Beschäftigten, hier sind sowohl Ressourcen, Belastungen als auch Einkommen und Sicherheit besser bewertet als in den meisten anderen Größenklassen. Auch in kleinen Betrieben unter 20 Mitarbeitern herrscht eine überdurchschnittliche Zufriedenheit mit vielen Teilaspekten, nicht jedoch mit Einkommen und Sicherheit.



Frauen haben bundesweit eine geringere Arbeitszufriedenheit als Männer. Dieser **Geschlechterunterschied** ist in Sachsen 2021 ausgeprägter als in Deutschland insgesamt. Auch der Rückstand der Arbeitszufriedenheit sächsischer Frauen gegenüber dem gesamtdeutschen Durchschnitt der Frauen ist deutlich stärker als bei den Männern. Dazu tragen insbesondere hohe Belastungen bei, z.B. in Gesundheitsberufen, die häufig von Frauen ausgeübt werden.

Die Arbeitszufriedenheit variiert mit dem **Alter**. Die höchste Zufriedenheit geben in Sachsen Beschäftigte unter 30 Jahren an, doch auch 40-49-Jährige haben einen etwas höheren Wert. Bei diesen Unterschieden spielen sowohl Alterseffekte als auch die Auswirkungen der Entwicklung seit 1990 auf die Lebensläufe eine Rolle. So geht die kritische Bewertung der eigenen beruflichen Situation bei 30-39-Jährigen einher mit einer besonders hohen Bereitschaft zum Arbeitgeberwechsel und damit teils zur Korrektur grundlegender Karriereentscheidungen (24%). Ab 50 Jahren werden vor allem Einkommen, Rentenerwartung sowie betriebliche Sozialleistungen schlecht bewertet. Dafür gibt es unter anderem biografische Ursachen bei berufsfachlich Qualifizierten. In dieser Altersgruppe sind langjährig Beschäftigte zu finden, die mit ihrem Unternehmen schwierige Zeiten überstanden und dabei oft über Jahre für Beschäftigungssicherheit auf Gehaltssteigerungen verzichtet haben. Viele fühlen sich heute im innerbetrieblichen Lohnvergleich benachteiligt gegenüber Nachwuchskräften, die angesichts der veränderten Arbeitsmarktsituation höhere Entgelte erhalten, als Berufseinsteiger früherer Generationen. Für einen Wechsel des Arbeitgebers ist es für Ältere in der Regel zu spät, entsprechend negativ fällt die Sicht auf das eigene Einkommen und die zu erwartende Altersrente aus.

## Arbeitsqualität nach höchstem Berufsabschluss in Sachsen



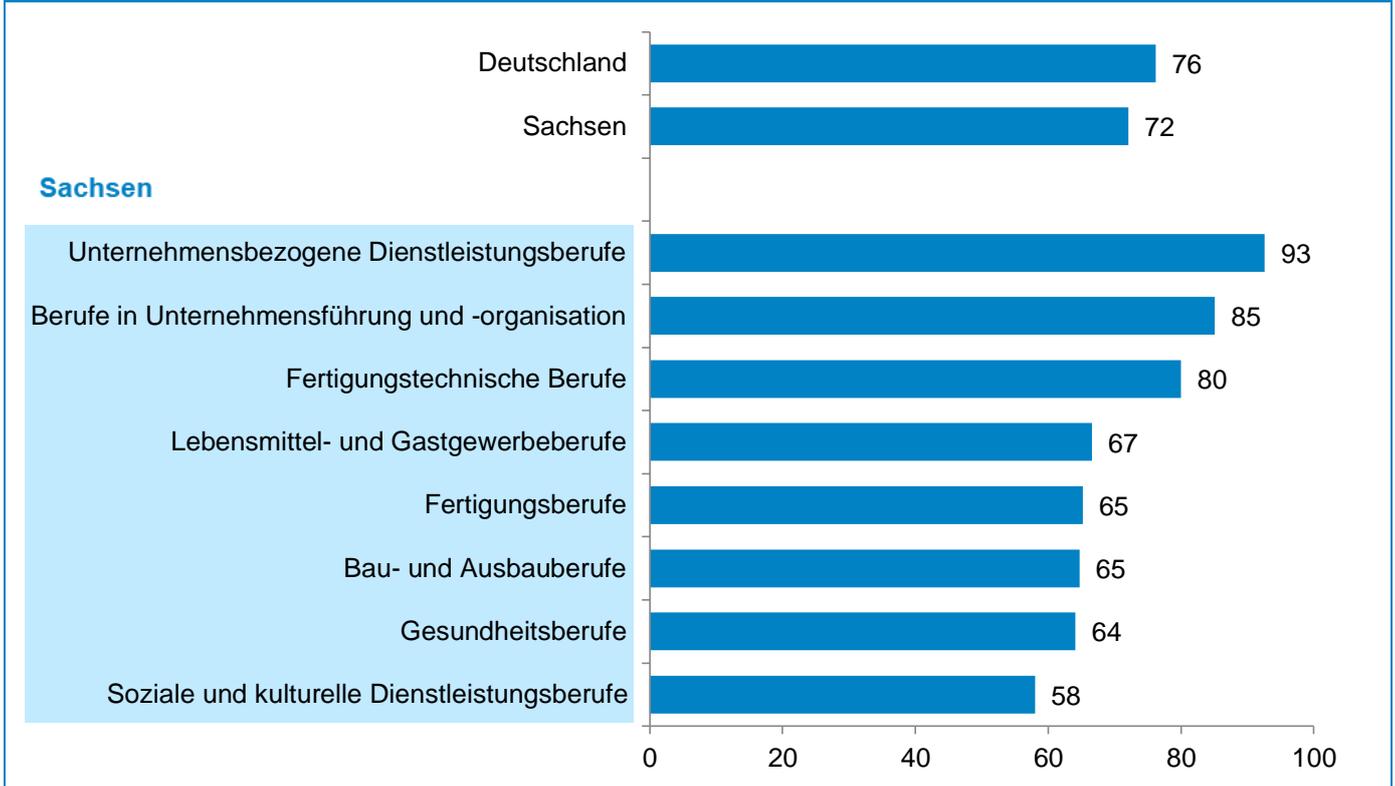
Mit steigendem **Qualifikationsniveau** der Beschäftigten nimmt auch die Arbeitszufriedenheit zu. Akademisch Qualifizierte in Sachsen sind zufriedener als die Fachkräfte mit ihren Ressourcen sowie besonders mit Einkommen und Sicherheit, aber etwas unzufriedener mit ihren Belastungen. Hier haben Beschäftigte mit mittleren Qualifikationen eine etwas höhere Arbeitsqualität als Beschäftigte mit akademischen Abschlüssen. Dieser negative Zusammenhang zwischen Qualifikationsniveau und Zufriedenheit zeigt sich bei drei von vier Kriterien des Teilindex Belastungen: der Arbeitszeitlage, den sozialen und emotionalen Anforderungen sowie den widersprüchlichen Anforderungen und der Arbeitsintensität. Dagegen werden körperliche Anforderungen von Fachkräften schlechter als von akademisch Qualifizierten beurteilt.

Die **Berufsgruppen** mit der höchsten Zufriedenheit im Freistaat sind Unternehmensbezogene sowie IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe und Fertigungstechnische Berufe. Schlechte Einschätzungen werden vor allem in den Verkehrs- und Logistikberufen, Gesundheitsberufen und den Handelsberufen abgegeben. Die Belastungen werden am schlechtesten bewertet in den sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen (darunter viele erziehende und lehrende Berufe) und besonders in den Gesundheitsberufen.

Ein wichtiger Faktor ist **Schichtarbeit**. Diese geht mit deutlich verringerter Arbeitszufriedenheit einher. Ursachen sind vor allem die belastende Arbeitszeitlage, aber auch weitere Belastungen in Berufen mit Schichtarbeit. In Sachsen arbeitet ein deutlich größerer Teil der Beschäftigten in Schichten als in den Vergleichsregionen, am häufigsten im Handel, in Verkehr und Logistik, Gesundheits- und Sozialwesen. Die hohe Verbreitung von Schichtarbeit in Sachsen wurde als der wichtigste Grund für die im Regionalvergleich anhaltend geringere Arbeitszufriedenheit identifiziert.

# 5. Arbeits- und Infektionsschutz

Anteil Befragter, die sich bei der Arbeit gut vor einer Ansteckung mit dem Corona-Virus geschützt fühlen

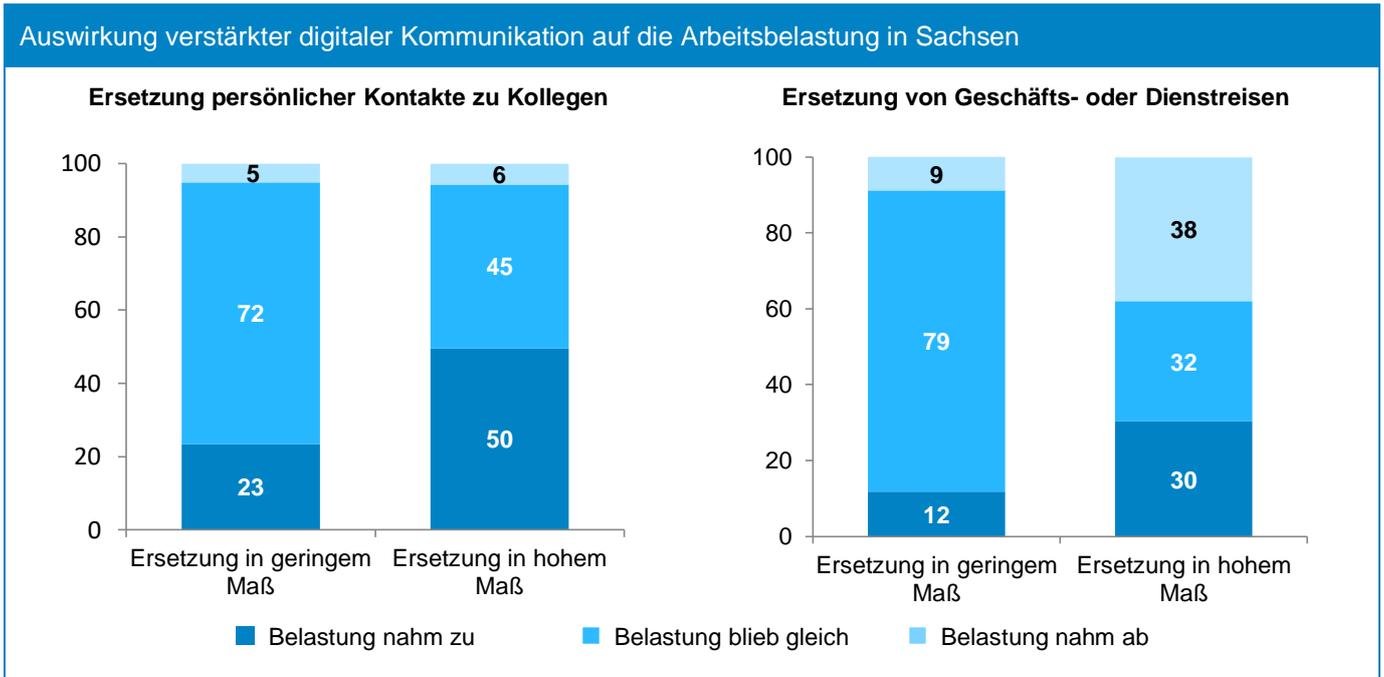


Die Corona-Pandemie hat sich seit 2020 in vielfältiger Weise in der Arbeitswelt ausgewirkt. Um das Risiko einer Ansteckung mit dem Virus am Arbeitsplatz zu verringern, wurden in unterschiedlichem Umfang **Infektionsschutzmaßnahmen** ergriffen. Diese haben ihrerseits zu veränderten Belastungen und Beanspruchungen im Arbeitsprozess geführt.

In Sachsen fühlten sich 2021 fast drei Viertel der Beschäftigten gut vor einer Ansteckung am Arbeitsplatz geschützt. Das Schutzgefühl war in Gesundheits- und Lehrberufen sowie einem Teil der gewerblichen Produktionsberufe geringer als in Büroberufen. Diese Unterschiede hängen sowohl mit tätigkeitsspezifischen Eigenheiten zusammen, als auch mit dem Umfang der jeweilig angeordneten Maßnahmen. So ist der Infektionsschutz zum einen in Berufen mit Interaktionsarbeit schwieriger, zu anderen wurde der Umfang angeordneter Maßnahmen vor allem im Baugewerbe und im öffentlichen Dienst von vielen Befragten als gering empfunden.

Die Aktivitäten und Hilfsmittel zum Schutz vor dem Virus wurden auch als **Belastung** wahrgenommen. So waren Maßnahmen wie das Tragen von Masken und soziale Distanzierung mit teils erheblichen Beeinträchtigungen der Arbeitsabläufe verbunden. Für ein Drittel der Befragten erschwerten die entsprechenden Regelungen die Ausübung ihrer Arbeit stark, vor allem bei Interaktionstätigkeiten im Gesundheitswesen sowie in Erziehung und Unterricht.

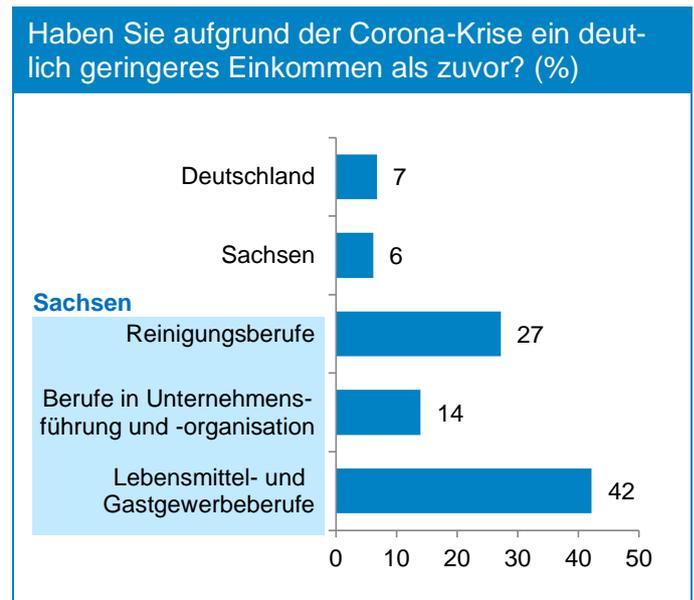
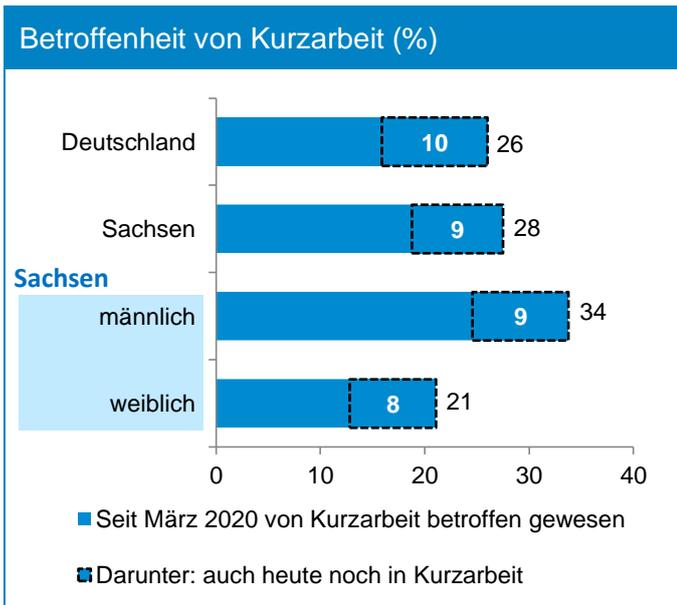
# 6. Digitalisierung und Homeoffice



Die **Digitalisierung** persönlicher Arbeitskontakte oder zur Ersetzung von Dienstreisen hat seit Beginn der Pandemie deutlich zugenommen. Eine starke Verlagerung innerbetrieblicher Kontakte in den virtuellen Raum führte in Sachsen sehr oft, bei der Hälfte der betroffenen Beschäftigten, zu einer Belastungszunahme. Das Entfallen von Dienstreisen brachte dagegen häufiger einen Rückgang der Belastungen mit sich (38%), aber oft auch einen Anstieg (30%). Vielfach entstanden Mehrbelastungen bei der Ersetzung persönlicher durch digitale Kontakte. Die bessere Erreichbarkeit führte nicht selten zur Beeinträchtigung von Pausen und Ruhezeiten und damit zu einer Entgrenzung der Arbeit.

**Homeoffice** ist seit Beginn der Pandemie von einem Viertel der sächsischen Befragten praktiziert worden, vor allem von Jüngeren und von akademisch Qualifizierten. Auch im Homeoffice sind die Belastungen vieler gestiegen, vor allem durch die Verschlechterung der Arbeitszeitlage und Probleme der Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Arbeit. So hat in Sachsen annähernd ein Drittel der Eltern während der Pandemie die Arbeitszeit reduziert, um mehr Zeit für die Kinderbetreuung zu haben, anteilig fast doppelt so viele wie in Deutschland. Auch eine geringe Eignung der Wohnung als Arbeitsplatz hat die Beanspruchungen verstärkt. Davon sind in Sachsen mit 47% der im Homeoffice Arbeitenden im Regionalvergleich besonders viele Menschen betroffen. Bei Jüngeren hat dies außerordentlich häufig zu hohen Belastungen geführt. Betriebs- oder Dienstvereinbarungen zum Homeoffice können helfen, Belastungen zu reduzieren. Solche Vereinbarungen sind in Sachsen mit 57% relativ weit verbreitet.

# 7. Kurzarbeit und Einkommensverluste



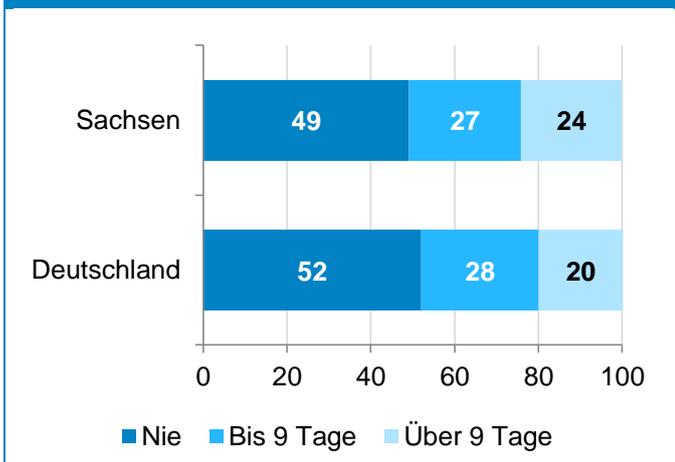
Die jahrelang positive Beschäftigungs- und Einkommensentwicklung wurde durch die Corona-Pandemie ab 2020 unterbrochen. Ein Teil der Beschäftigten erlebte anhaltende Beeinträchtigungen durch Kurzarbeit, Jobverlust bzw. Einkommenseinbußen.

**Kurzarbeit** spielte beim Umgang mit Corona eine wichtige Rolle. Das arbeitsmarktpolitische Instrument hilft, um bei vorübergehendem Arbeitsausfall Kündigungen zu vermeiden, Beschäftigung zu sichern und erfahrene Arbeitskräfte in den Unternehmen zu halten. In der Corona-Pandemie galten Sonderregelungen, wie die erleichterte Beantragung von Kurzarbeitergeld und die Verlängerung der Bezugsdauer auf bis zu 24 Monate. Mehr als ein Viertel der befragten Beschäftigten in Sachsen gaben an, seit Beginn der Pandemie Kurzarbeit erlebt zu haben, nicht selten auch länger anhaltend. Frauen waren zu einem geringeren Anteil als Männer betroffen, aber wenn sie kurz arbeiteten, dann im Schnitt länger. Im Ergebnis war im Frühjahr 2021 noch knapp jeder zehnte Befragte in anhaltender Kurzarbeit. Nahezu die Hälfte der dauerhaft kurzarbeitenden Beschäftigten in Sachsen berichtet von hohen finanziellen Belastungen, besonders Männer mit berufsfachlichen Qualifikationen.

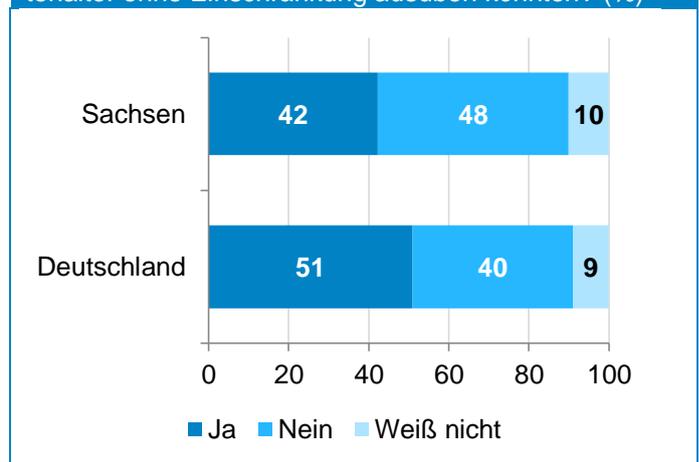
Deutliche **Einkommensverluste** entstanden in der Pandemie insgesamt bei einer Minderheit von 6% der Beschäftigten, meist durch Kurzarbeit im Zuge von Lockdowns und Schließungen. Signifikante Verluste erlitten vor allem nicht akademisch qualifizierte Beschäftigte im Gastgewerbe, in Reinigungsberufen sowie in Berufen der Unternehmensführung und -organisation. Weitere 15% der Befragten berichteten in Sachsen von einem geringen Einkommensverlust.

## 8. Folgen der Arbeitsqualität

Anteile Beschäftigter, die im Jahr vor der Befragung krank gearbeitet haben



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



In der Erhebung wurde auch nach weiteren Folgen schlechter Arbeitsqualität gefragt, wie Präsentismus, also Arbeit trotz Krankheit, der Bereitschaft zum Arbeitgeberwechsel sowie der Einschätzung der künftigen Arbeitsfähigkeit.

**Präsentismus** ist in Sachsen verbreitet. Im Jahr 2021 gaben insgesamt 51% der sächsischen Befragten an, in den vergangenen zwölf Monaten krank zur Arbeit erschienen zu sein. In Deutschland insgesamt sind es mit 48% geringfügig weniger. Zu den möglichen Ursachen zählen ein berufliches Rollenverständnis, welches das Pflichtgefühl fördert, oder ein ausgeprägtes Verantwortungsgefühl gegenüber abhängigen Menschen z. B. im Bildungs- oder Gesundheitssystem, restriktive Unternehmenskulturen oder auch Arbeitsplatzunsicherheit.

Einige Jahre lag angesichts einer steigenden Zahl offener Stellen und damit besserer Möglichkeiten für einen freiwilligen **Wechsel des Arbeitgebers** die Wechselbereitschaft in Sachsen über dem deutschen Durchschnitt. Diese Entwicklung ist seit 2020 rückläufig, der Anteil der Befragten, die bei Möglichkeit gerne den Arbeitgeber wechseln würden, lag im Jahr 2021 in Sachsen und Deutschland auf einem vergleichbaren Level von 20% bzw. 18% der Befragten. Am höchsten ist sie bei jüngeren Arbeitnehmenden und solchen in Helfertätigkeiten. Schlechte Arbeitsbedingungen und gesundheitliche Beschwerden spielen dabei eine wichtige Rolle.

Nur eine Minderheit von 42% der Befragten in Sachsen ist der Meinung, unter den gegebenen Arbeitsbedingungen die aktuelle Tätigkeit bis zum gesetzlichen **Rentenalter** uneingeschränkt ausüben zu können. In ganz Deutschland sind es immerhin 51%. Umgekehrt gehen insgesamt 48% der Beschäftigten in Sachsen nicht davon aus, dass sie bis zur Rente ohne Einschränkung durchhalten können. Betroffen sind insbesondere Arbeitnehmende mit hohen körperlichen Belastungen.

**Herausgeber:**

Sächsisches Staatsministerium  
für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

**Auswertung und Redaktion:**

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

**Datenerhebung:**

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

**Redaktionsschluss:**

Juli 2022

**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.