



Qualität der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in Sachsen 2022

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 2022.....	4
3.	Entwicklung der Arbeitsqualität seit 2016.....	7
4.	Differenzierung nach betrieblichen und persönlichen Merkmalen.....	8
5.	Digitalisierung	11
6.	Folgen der Arbeitsqualität.....	13

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** 2022 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 gesprochen¹.

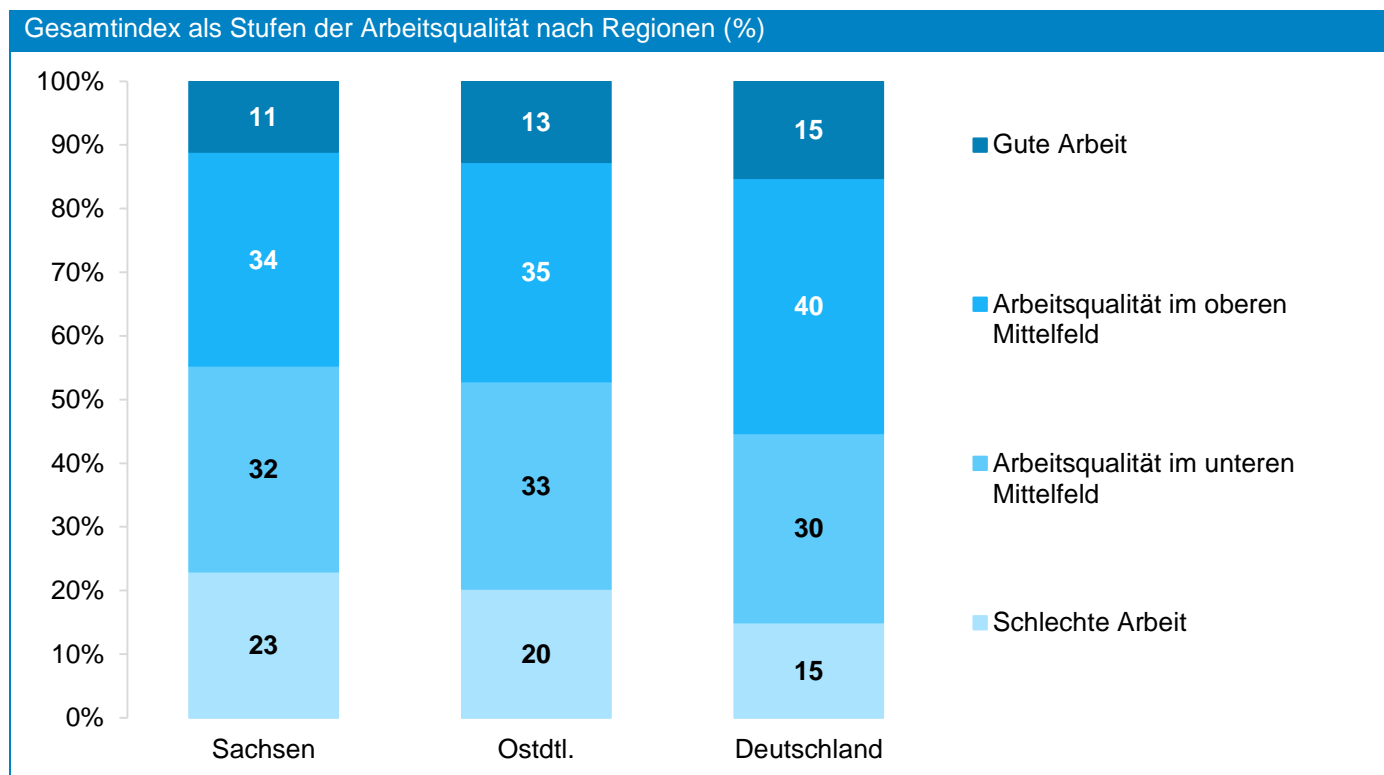
Beim Vergleich der Arbeitsqualität² in Sachsen mit der in anderen Regionen müssen die sächsischen Rahmenbedingungen der Arbeit berücksichtigt werden. Folgende Besonderheiten sind relevant:

- Die Wirtschaftsstruktur ist stark von der Beschäftigung in Industrie, Gesundheits- und Sozialwesen (einschließlich Pflege) sowie Handel geprägt. In der sächsischen Berufsstruktur sind Arbeitnehmer/-innen mit Facharbeiter- und Berufsfachschulabschlüssen sowie solche mit Fortbildungsabschlüssen wie Meister/-in und Techniker/-in stark vertreten. Der Anteil von Beschäftigten ohne Abschluss ist gering.
- Die Verteilung der Beschäftigten nach Betriebsgröße ist in Sachsen stärker auf kleine Betriebe konzentriert als in Deutschland, aber großbetrieblicher als in Ostdeutschland insgesamt.
- 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 Arbeitnehmer/-innen besonders, sie ist in Sachsen mehr als doppelt so häufig wie in Deutschland und deutlich häufiger als in Ostdeutschland. Die Einkommen in Sachsen sind im Schnitt niedriger als in Deutschland.

¹ Zur Erläuterung von Aufbau und Erhebung des Index siehe auch die Langfassung des Berichtes.

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

2. Arbeitsbedingungen in Sachsen 2022



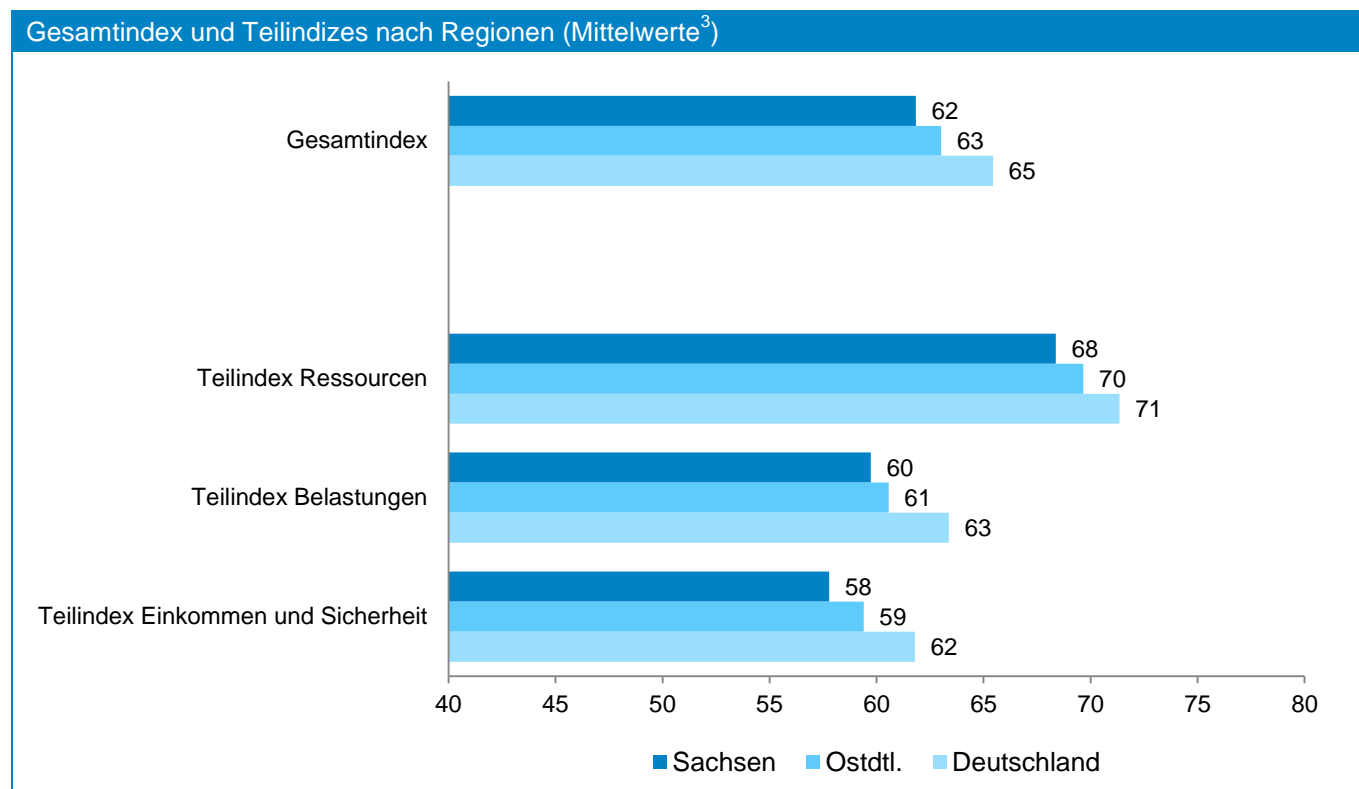
Angegebene Werte sind ganzzahlig gerundet.

Bei der Verteilung der Befragten auf die vier Stufen des Gesamtindex gibt es neben Unterschieden auch Ähnlichkeiten zwischen Sachsen und den Vergleichsregionen. In allen dargestellten Regionen ordnet eine Mehrheit der Befragten ihre Arbeitsqualität im Mittelfeld ein. In den Randkategorien gute bzw. schlechte Arbeit findet sich jeweils nur etwa ein Drittel.

Unterschiede gibt es bei der Gewichtung guter und schlechter Arbeit. So entfällt auf die beiden Positivkategorien in Gesamtdeutschland eine Mehrheit von 55%. In Ostdeutschland sind es 48%, Sachsen liegt mit insgesamt 45% nochmals darunter. Umgekehrt sind die beiden Negativkategorien in Deutschland deutlich schwächer besetzt als vor allem in Sachsen aber auch in Ostdeutschland. Schlechte Arbeit wird in Sachsen etwa doppelt so häufig angegeben wie gute Arbeit. Dagegen ist das Verhältnis in Deutschland ausgeglichen, Ostdeutschland liegt dazwischen. Insgesamt ist die Verteilung der sächsischen Befragten auf die vier Stufen des Gesamtindex in Sachsen und Ostdeutschland ungünstiger als in Gesamtdeutschland.

Im Vergleich zum Vorjahr hat in Sachsen vor allem die gute Arbeit zugelegt, dafür ist das untere Mittelfeld geschrumpft. In Ostdeutschland ist der Anteil mit guter Arbeit noch stärker gewachsen, hier zu Lasten des oberen Mittelfeldes. Dagegen gab es in Deutschland insgesamt eine gegenläufige Entwicklung vom oberen hin zum unteren Mittelfeld.

2. Arbeitsbedingungen in Sachsen 2022



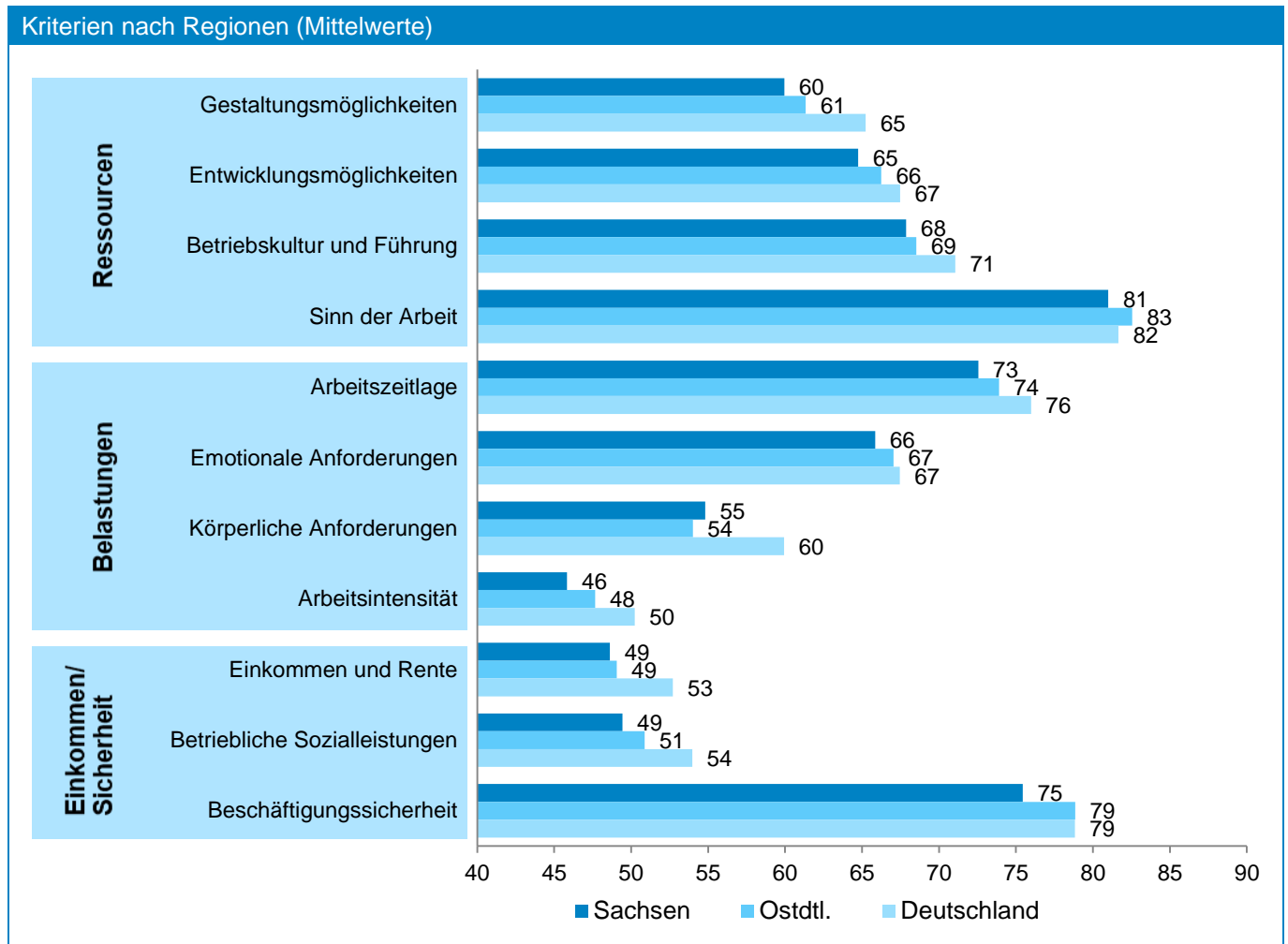
Angegebene Werte sind ganzzahlig gerundet.

Die Differenz zwischen Ost und West wird auch beim Vergleich der Mittelwerte des Gesamtindex deutlich. Ostdeutschland liegt hier mit 63 Indexpunkten zwei Punkte hinter Deutschland insgesamt, Sachsen liegt nur geringfügig unter dem ostdeutschen Durchschnitt.

Diese Abstufung zeigt sich ähnlich bei den zugrunde liegenden Teilindizes. Am stärksten ist sie bei **Einkommen und Sicherheit** sowie **Belastungen** ausgeprägt, mit einem deutlichen Abstand vor allem zwischen Ost- und Gesamtdeutschland und einem kleinen Rückstand Sachsens gegenüber Ostdeutschland. Der Teilindex **Ressourcen** weist in allen drei Regionalbezügen den höchsten Wert auf, die anderen beiden Teilindizes werden deutlich schlechter bewertet. Sachsen hat durchgehend die niedrigste Arbeitsqualität und liegt auch bei den einzelnen 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.

³ Die Abbildungen basieren auf Prozentwerten mit Nachkommastellen, zur Verbesserung der Lesbarkeit sind jedoch nur ganzzahlig gerundete Werte aufgeführt.

2. Arbeitsbedingungen in Sachsen 2022

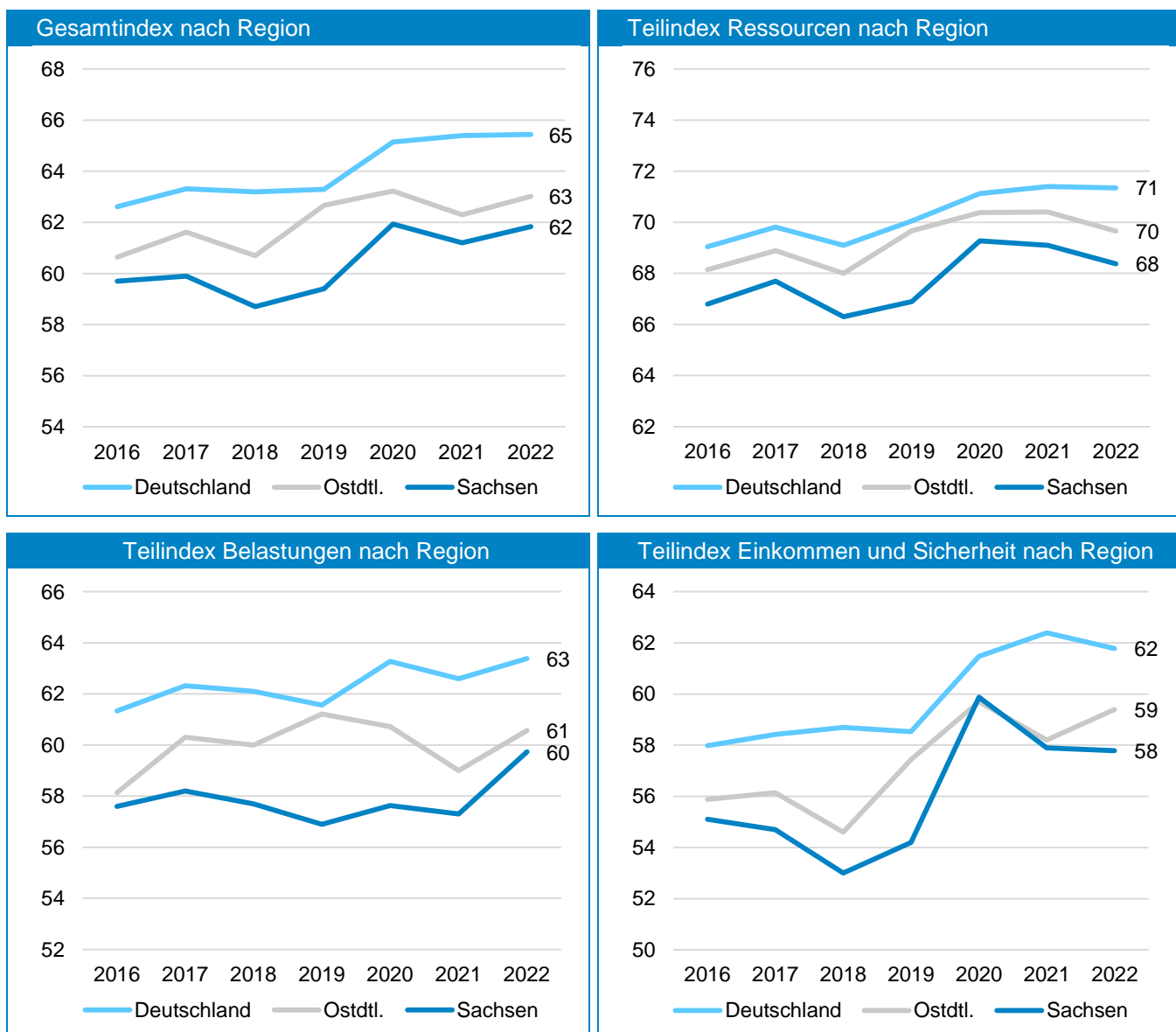


Angegebene Werte sind ganzzahlig gerundet.

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. Den mit Abstand höchsten Wert erreicht dabei wie schon in den Vorjahren der Sinn der Arbeit, bei nur geringen Unterschieden zwischen den Vergleichsregionen. Die Kriterien Betriebskultur und Führung werden im Freistaat deutlich weniger gut eingeschätzt. Das Kriterium Gestaltungsmöglichkeiten ist am schlechtesten bewertet, insbesondere der eigene Einfluss auf die Arbeitsmenge, hier ist auch der Abstand zu Deutschland groß. Die Einschätzung körperlicher und anderer **Belastungen** zeigt ein gemischtes Bild. Relativ gut werden die Arbeitszeitlage und emotionale Anforderungen eingeschätzt. Deutlich schlechter sind körperliche Anforderungen und insbesondere die Arbeitsintensität bewertet, auch der Rückstand zu den gesamtdeutschen Werten ist bei beiden Kriterien ausgeprägt. Die größten Beeinträchtigungen im Themenfeld Arbeitsintensität entstehen durch unzureichende Versorgung mit arbeitsrelevanten Informationen, Störungen und Unterbrechungen während der Arbeit sowie insbesondere Arbeitshetze und Zeitdruck. Auch im Teilindex **Einkommen und Sicherheit** gibt es sehr unterschiedliche Bewertungen und einen deutlichen Rückstand zu Gesamtdeutschland. Während die Beschäftigungssicherheit gut eingeschätzt wird, liegen Einkommen und Rente sowie betriebliche Sozialleistungen bereits im Bereich schlechter Arbeit. Auffällig ist die sehr pessimistische Beurteilung der erwarteten Altersrente.

3. Entwicklung der Arbeitsqualität seit 2016

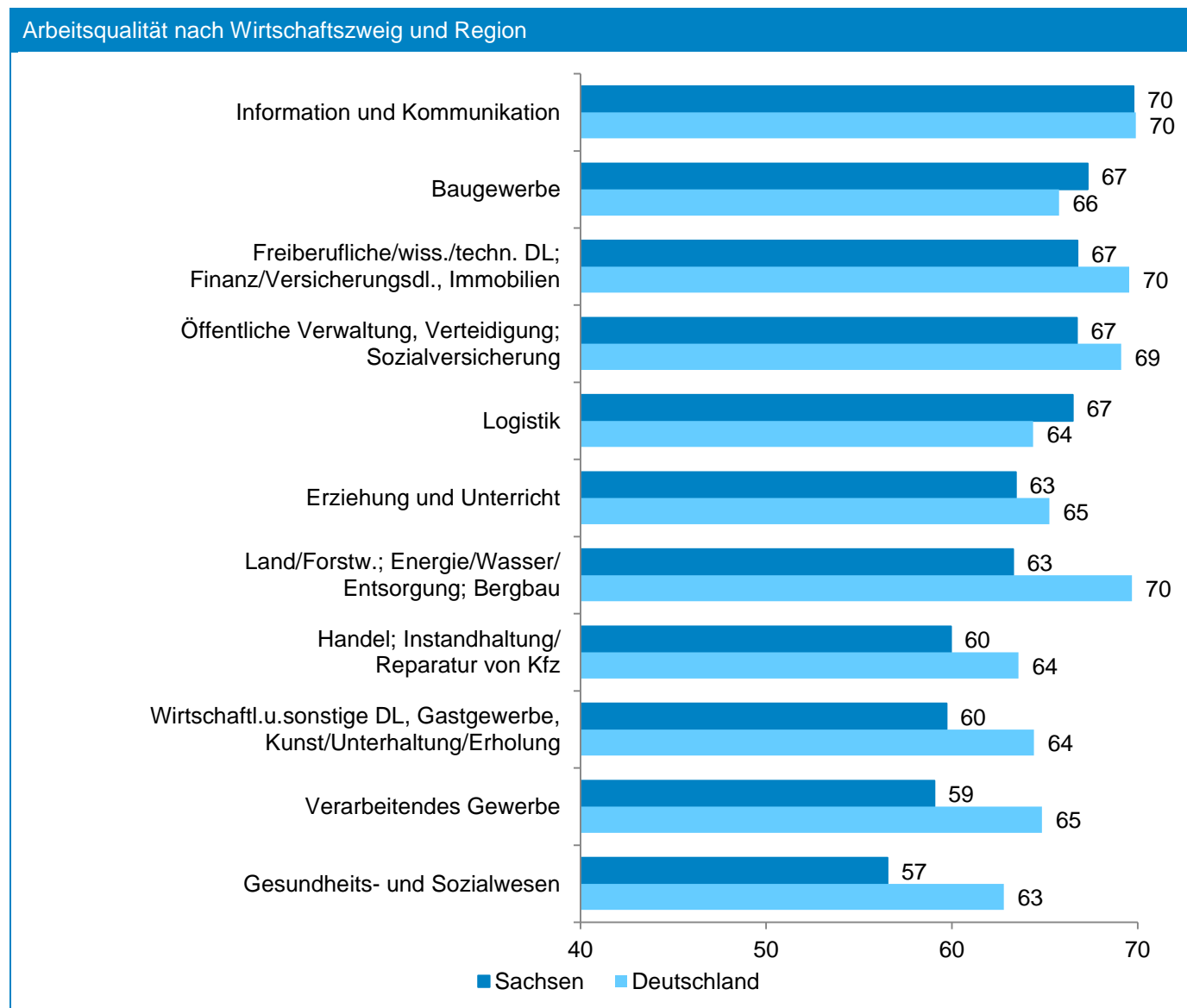


Angegebene Werte sind ganzzahlig gerundet.

Der Anstieg des **Gesamtindex Gute Arbeit** bis 2020 erweist sich in allen drei Regionen im Jahr 2022 als nachhaltig bei nur geringen Schwankungen. Auch die strukturell bedingten Abstände verändern sich kaum, Sachsen liegt nur geringfügig unter dem ostdeutschen Wert, der einen deutlicheren Rückstand gegenüber Gesamtdeutschland zeigt. Die drei Teilindizes entwickeln sich unterschiedlich.

Beim **Teilindex Ressourcen** ist 2022 in Ostdeutschland und Sachsen ein leichter Rückgang sichtbar, damit vergrößert sich in beiden Regionen der Abstand zum stabilen gesamtdeutschen Wert etwas. Die Bewertung der **Belastungen** verbessert sich in allen drei Regionalbezügen. Die Entwicklung ist in Sachsen besonders ausgeprägt, damit steigt der Teilindex im Freistaat erstmals seit 2016 signifikant um etwa drei Indexpunkte und nähert sich dem Rest Deutschlands etwas an. Die Einschätzungen im **Teilindex Einkommen und Sicherheit** stagnieren in Sachsen auf einem Niveau, das nach wie vor deutlich über dem Level der 2010er Jahre liegt. Die Entwicklung im Freistaat seit 2021 ist das Ergebnis gegenläufiger Veränderungen auf der Ebene der Kriterien. Während die Bewertungen von Beschäftigungssicherheit und beruflicher Zukunftssicherheit zulegen und bei betrieblichen Sozialleistungen unverändert bleiben, verschlechtern sich vor dem Hintergrund von Inflation und Krieg die Einschätzungen beim Thema Einkommen und Rente.

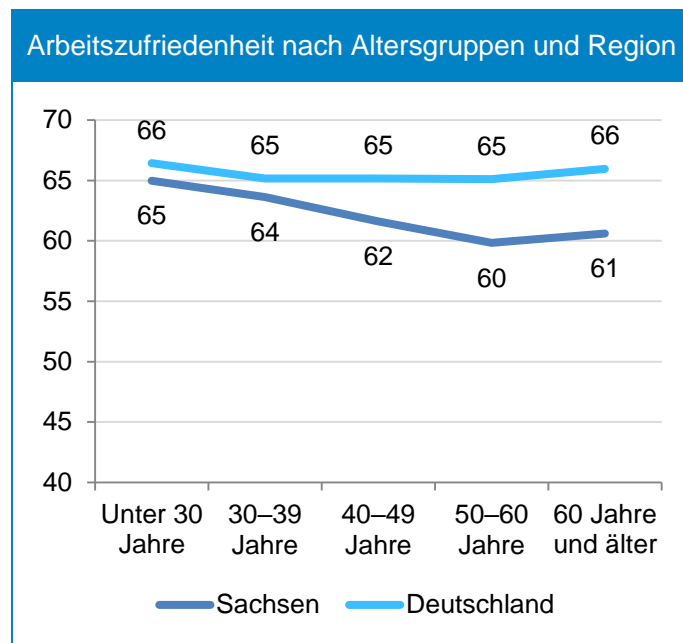
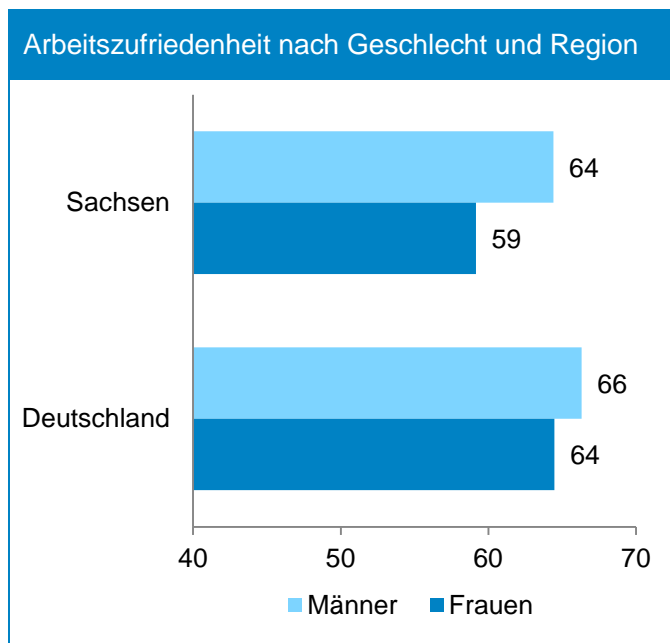
4. Differenzierung nach betrieblichen und persönlichen Merkmalen



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

Die Unterschiede der Arbeitsqualität zwischen **Wirtschaftszweigen** sind in Sachsen größer als in Deutschland. Die höchste Zufriedenheit besteht in einigen kleinen und mittleren Branchen, in denen überwiegend alle drei Dimensionen positiv bewertet werden. Dagegen sind größere Bereiche wie Handel und vor allem Verarbeitendes Gewerbe und Gesundheits- und Sozialwesen auf mittleren und niedrigen Positionen in der Rangfolge. In Erziehung/Unterricht sowie im Gesundheits- und Sozialwesen werden besonders Belastungen schlecht bewertet. Dagegen ist die Beurteilung von Einkommen/Sicherheit schlecht im Handel, in der Branchengruppe Wirtschaftliche/sonstige Dienstleistungen sowie in der Industrie, wo auch Ressourcen niedrig bewertet werden. Im Gesundheits- und Sozialwesen hat sich die Arbeitsqualität gegen den allgemeinen Trend verschlechtert, der Bereich liegt nun auf dem letzten Platz. Bei der Analyse nach **Betriebsgrößen** zeigt sich die höchste Arbeitsqualität in Großbetrieben ab 2.000 Beschäftigten, vor allem aufgrund der guten Einschätzung von Einkommen und Sicherheit. In kleinen Betrieben ist dagegen die Zufriedenheit mit den Ressourcen hoch. Der Rückstand von Sachsen gegenüber Deutschland ist in größeren Betrieben etwas ausgeprägter, v.a. durch die geringe Arbeitsqualität in Industrie und Pflege.

4. Differenzierung nach betrieblichen und persönlichen Merkmalen

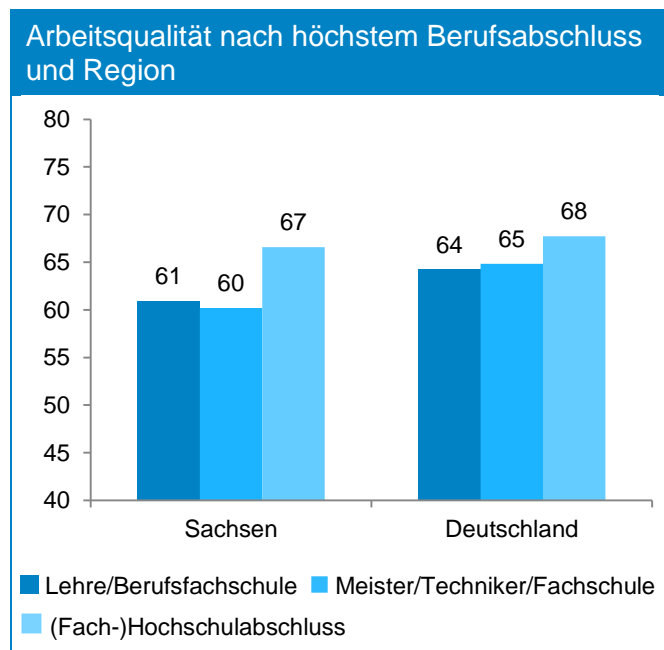


Angegebene Werte sind ganzzahlig gerundet.

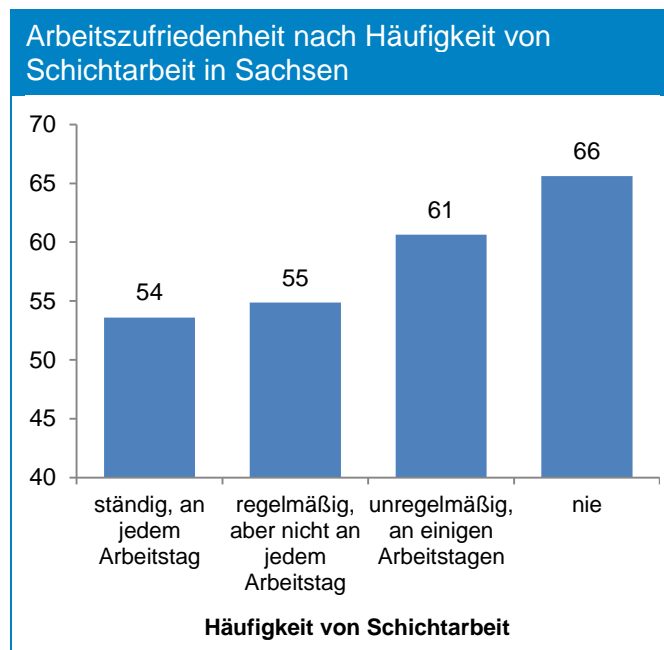
Frauen haben bundesweit eine geringere Arbeitszufriedenheit als Männer. Dieser **Geschlechterunterschied** ist in Sachsen stärker als in Deutschland insgesamt. Auch der Rückstand der Arbeitszufriedenheit sächsischer Frauen gegenüber dem gesamtdeutschen Durchschnitt der Frauen ist deutlich ausgeprägter als bei den Männern. Dazu tragen insbesondere hohe Belastungen, oft auch eine geringere Zufriedenheit mit der Entlohnung in Berufen bei, die häufig von Frauen ausgeübt werden, z.B. im Gesundheits- und Bildungswesen sowie im Handel.

Die Arbeitszufriedenheit variiert in Sachsen deutlich mit dem **Alter**. Die höchste Zufriedenheit haben jüngere Beschäftigte, bei den Altersgruppen ab 40 Jahren und älter geht der Wert zurück. In Deutschland insgesamt ist der Alterseffekt dagegen gering. Damit konzentriert sich im Freistaat die im Bundesvergleich schlechtere Arbeitsqualität stark auf mittlere und ältere Beschäftigte, betroffen sind insbesondere die Teilindizes Belastungen sowie Einkommen und Sicherheit. Für die schlechtere Bewertung von Einkommen, Rentenerwartung sowie betrieblichen Sozialleistungen sind biografische Ursachen bei langjährig Beschäftigten mitverantwortlich. Viele Ältere haben mit ihrem Unternehmen schwierige Zeiten überstanden und dabei oft über Jahre für Beschäftigungssicherheit auf Gehaltssteigerungen verzichtet. Sie fühlen sich im innerbetrieblichen Lohnvergleich benachteiligt gegenüber Nachwuchskräften, die heute höhere Entgelte erhalten, als Berufseinsteiger/-innen früherer Generationen. Für einen Wechsel des Arbeitgebers ist es für Ältere in der Regel zu spät, entsprechend negativ ist ihre Sicht auf das eigene Einkommen und die zu erwartende Altersrente.

4. Differenzierung nach betrieblichen und persönlichen Merkmalen



Angegebene Werte sind ganzzahlig gerundet.

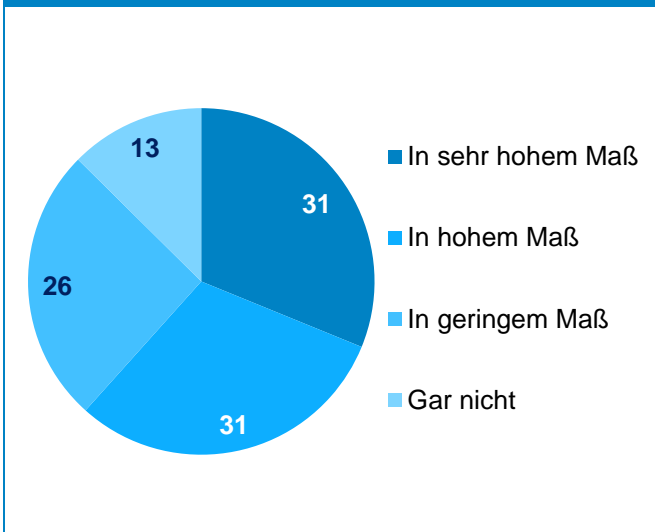


Das **Qualifikationsniveau** spielt in Sachsen eine größere Rolle als in Deutschland. Hochqualifizierte schätzen ihre Arbeitsqualität deutlich besser ein als berufsfachlich Qualifizierte (z.B. Personen mit Facharbeiterabschluss) und als Befragte mit Fortbildungs- und Fachschulabschlüssen (darunter hier auch medizinische Fachangestellte). Sächsische Beschäftigte mit Hochschulabschluss liegen beim Gesamtindex nahezu auf deutschem Niveau, dagegen ist der Wert der Beschäftigten mit mittleren Qualifikationen deutlich niedriger. Dies gilt für die Ressourcen sowie für Einkommen/Sicherheit, dagegen haben bei den Belastungen in beiden Regionalbezügen berufsfachlich Qualifizierte etwas bessere Werte als die Akademiker/-innen, am schlechtesten bewerten Beschäftigte mit Fortbildungs- und Fachschulabschlüssen ihre Belastungen. Davon sind insbesondere **Berufsgruppen** im Gesundheits- und Sozialwesen betroffen, die mit Abstand die höchsten Belastungen und insgesamt die niedrigste Arbeitsqualität berichten. Auch in lehrenden und erziehenden Berufen sind die Belastungen hoch. Unzufrieden sind ebenfalls Beschäftigte in Handelsberufen und Fertigungsberufen, letztere besonders aufgrund geringer Ressourcen und schlecht bewertetem Einkommen. Die höchste Arbeitsqualität findet sich in IT-, Verwaltungs- und qualifizierten Dienstleistungsberufen.

Schichtarbeit spielt in Sachsen eine ausgesprochen große Rolle, mit 35% sind mehr als doppelt so viele Beschäftigte betroffen wie in Deutschland (16%) aber auch weit mehr als in Ostdeutschland (23%). Schichtarbeitende haben eine deutlich verringerte Arbeitszufriedenheit, nicht nur bezüglich der Belastungen sondern auch hinsichtlich der anderen Aspekte der Arbeitsqualität. Beschäftigte einzelner Branchen sind besonders betroffen: Im Gesundheits- und Sozialwesen arbeitet mit über 60% eine Mehrheit der Beschäftigten in Schichten, im Handel und im Verarbeitenden Gewerbe sind es noch über 40%, in Logistik, Information und Kommunikation sowie wirtschaftsnahen und einfachen Dienstleistungen mehr als ein Drittel. Die hohe Verbreitung von Schichtarbeit ist der wichtigste Grund für die im Regionalvergleich strukturell geringere Arbeitsqualität in Sachsen.

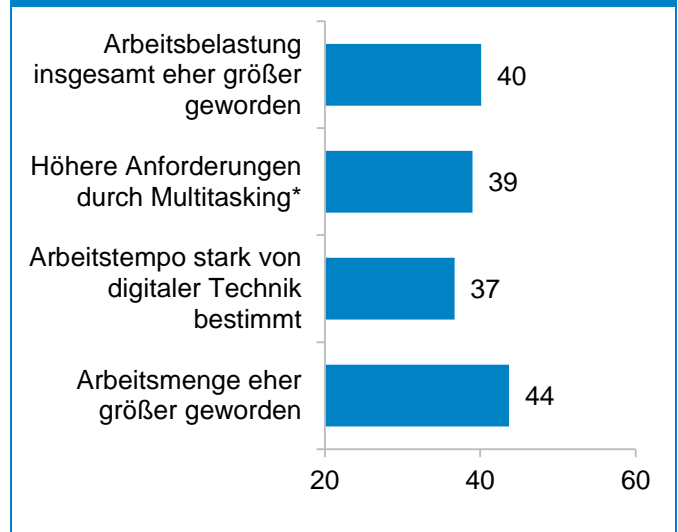
5. Digitalisierung

In welchem Maß betrifft die Digitalisierung auch Ihre Arbeit? (Sachsen, %)



Angegebene Werte sind ganzzahlig gerundet.

Auswirkungen der Digitalisierung in Sachsen (%)



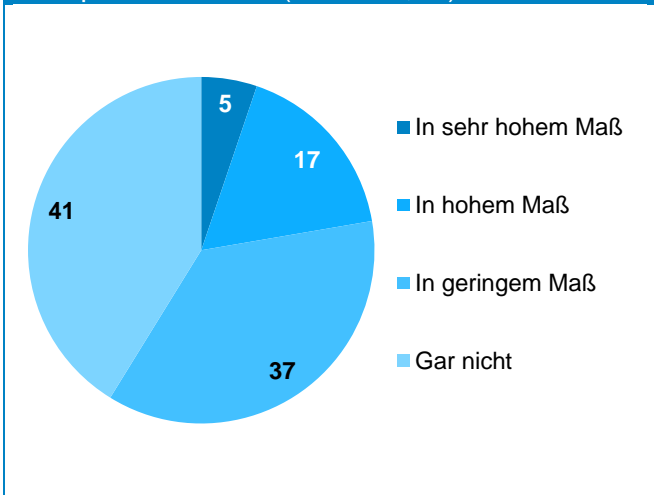
*größere Zahl gleichzeitig zu bearbeitender Arbeitsvorgänge

Ein Themenschwerpunkt der Erhebung war die **Digitalisierung** der Arbeitswelt. Digitale Arbeitsmittel prägen zunehmend die Tätigkeiten in den verschiedensten Tätigkeiten und Bereichen. Dazu zählen unter anderem elektronische Kommunikation und Videokonferenzen, Projektkooperation über Internet, softwaregesteuerte Arbeitsplanung, digitale Assistenzgeräte wie Scanner und Datenbrillen sowie computergesteuerte Maschinen. In Sachsen ist die Verbreitung digitaler Arbeitsmittel geringer als in Deutschland. Dies trifft besonders auf neuere Formen digitaler Zusammenarbeit zu, die vor allem in Berufsfeldern mit hohen Akademiker/-innen-Anteilen zu finden sind. Dagegen ist die Arbeit mit computergesteuerten Maschinen oder Robotern im Freistaat über dem Bundesdurchschnitt, weil hier viele Beschäftigte in Fertigungsberufen damit arbeiten. In den letzten Jahren haben alle Formen digitalisierter Arbeit teils deutlich zugenommen, die überwiegende Mehrheit der sächsischen Beschäftigten ist heute davon betroffen.

Durch Digitalisierung verändern sich Beanspruchungen und Belastungen im Arbeitsleben. So hat durch Videokonferenzen die Zahl der Besprechungen zugenommen. Dadurch ist häufig die Arbeitsbelastung gewachsen, insbesondere wenn mehrere virtuelle Treffen hintereinander abgehalten werden. Gleichzeitig wurde mobile Arbeit häufiger und Entscheidungsspielräume teils größer. Für eine große Minderheit der Betroffenen hat die Digitalisierung auch negative Folgen wie Multitasking, digital bestimmtes Arbeitstempo, Bedienungsprobleme, gewachsene Arbeitsmenge und höhere Arbeitsbelastung. Beschäftigte mit allgemein hoher Arbeitsbelastung wie in lehrenden und in pflegenden Berufen sind stärker von negativen Auswirkungen betroffen. Beim Umgang mit den neuen Technologien kann es zudem zu Gefühlen der Hilflosigkeit kommen. Ein knappes Drittel aller Befragten fühlt sich oft oder sehr häufig bei der Arbeit der digitalen Technik ausgeliefert. Vor allem Maßnahmen zur Absenkung der Arbeitsbelastung können helfen, die Problematik zu verringern. Bei rund einem Viertel der Befragten haben Arbeitgeber im Zusammenhang mit der Digitalisierung entsprechende Maßnahmen ergriffen.

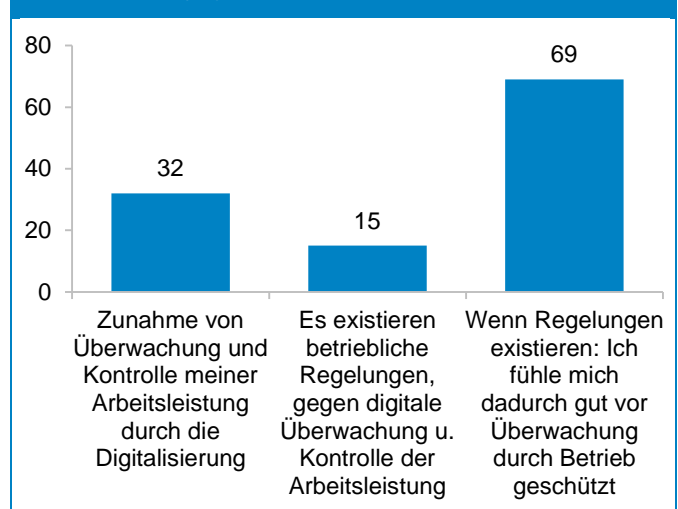
5. Digitalisierung

Können Sie Einfluss auf die Art und Weise des Einsatzes der digitalen Technik an Ihrem Arbeitsplatz nehmen? (Sachsen, %)



Angegebene Werte sind ganzzahlig gerundet.

Überwachung und Kontrolle der Arbeitsleistung in Sachsen (%)



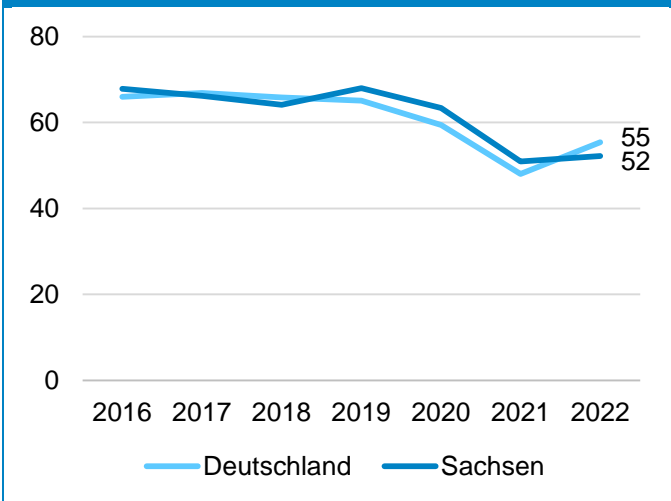
Ein wirksames Mittel zur Verringerung negativer Effekte der neuen Technik wie z.B. Hilflosigkeitsgefühle und hohe Arbeitsbelastung ist die Beteiligung der Beschäftigten an der Umsetzung und Ausgestaltung der Digitalisierung im Betrieb. Dies fördert zudem positive Effekte wie z.B. größere Entscheidungsspielräume im Rahmen der Digitalisierung. Allerdings konnte nur ein gutes Fünftel der Beschäftigten in hohem Maß Einfluss auf die Art und Weise des Einsatzes der digitalen Technik am Arbeitsplatz nehmen, dagegen gaben 41% an, überhaupt nicht einbezogen worden zu sein.

Die Digitalisierung bringt erweiterte Möglichkeiten zur Überwachung der Beschäftigten und zur Leistungsmessung mit sich. Ein Drittel der Beschäftigten aller Regionen berichtet von einer Zunahme digitaler Kontrollinstrumente. Betroffen sind häufiger Frauen in Gesundheitsberufen und Beschäftigte in Sicherheits-, Verkehrs- und Logistikberufen. Der oder die Einzelne kann sich im Beruf kaum vor Überwachung schützen, dies geht nur in Zusammenarbeit mit dem Betrieb. Lediglich 15% der Befragten profitieren von betrieblichen Regelungen gegen derartige Überwachung. Wenn solche Regelungen existieren, werden sie als effektiv eingeschätzt. Auch hier erweist sich die Beteiligung der Beschäftigten an der Umsetzung und Ausgestaltung der Digitalisierung als gutes Gegenmittel.

Neue Technologien ermöglichen eine höhere Produktivität und sollten die Arbeit erleichtern, bringen jedoch oft neue Belastungen mit sich. Wie sich zeigt, können negative Effekte wirksam verringert werden. Allerdings bedarf es der Zusammenarbeit von Arbeitgebern und Arbeitnehmer/-innen um die Arbeitsqualität auch in Zeiten der Digitalisierung zu sichern.

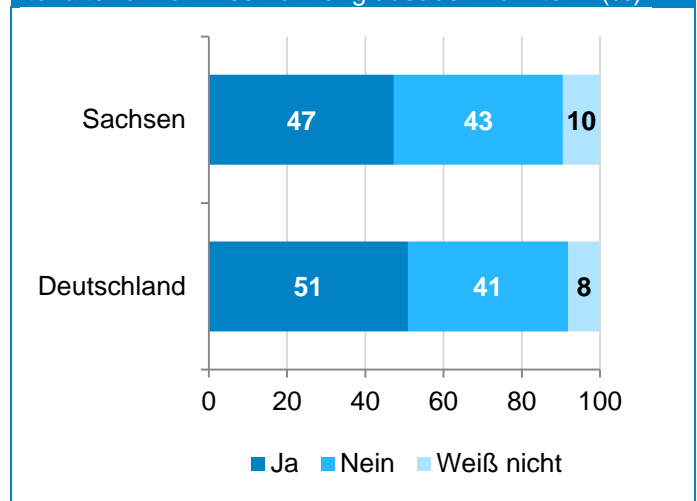
6. Folgen der Arbeitsqualität

Anteile Beschäftigter, die im Jahr vor der Befragung krank gearbeitet haben, nach Region (%)



Angegebene Werte sind ganzzahlig gerundet.

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 mit Beginn der Corona-Pandemie und damit einhergehender betrieblicher Regelungen zum Infektionsschutz deutlich zurückgegangen. Im Jahr 2022 hat der Anteil in Deutschland insgesamt wieder etwas zugelegt und liegt nun über dem sächsischen Wert. Nach wie vor sind die Anteile 2022 niedriger als 2019, dürften sich aber im Zuge der Aufhebung von Schutzmaßnahmen weiter verändert haben. Inwieweit sich die Pandemie längerfristig auswirkt in Form gesteigerter Vorsicht beim Selbst- und Fremdschutz im Erkrankungsfall, bleibt abzuwarten.

Die Bereitschaft zum freiwilligen **Wechsel des Arbeitgebers** lag 2022 in Sachsen und Deutschland auf einem vergleichbaren Level von 21% bzw. 19% der Befragten. Die Werte haben sich seit 2020 kaum verändert. Wie frühere Analysen ergaben, ist die Wechselbereitschaft bei jüngeren Arbeitnehmer/-innen und solchen in Helfertätigkeit überdurchschnittlich. Auch verschiedene Aspekte schlechter Arbeit steigern die Bereitschaft zum Arbeitgeberwechsel, insbesondere eine geringe Identifikation mit der Arbeit, geringe Wertschätzung durch Vorgesetzte, ungenügende Weiterbildungsangebote sowie ein als nicht leistungsgerecht eingeschätztes Einkommen.

In Sachsen ist knapp die Hälfte der Befragten der Meinung, unter den gegebenen Arbeitsbedingungen die aktuelle **Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter** uneingeschränkt ausüben zu können, etwas weniger als in Deutschland insgesamt. Beschäftigte in gewerblich-technischen Berufen, die in Sachsen stärker vertreten sind als in Deutschland, zweifeln häufiger an ihrer künftigen Erwerbsfähigkeit, als es Beschäftigte in Büroberufen tun. Starke körperliche Belastungen, Stress, Arbeitshetze und Schichtarbeit können wesentlich dazu beitragen, den Erhalt der Arbeitskraft zu beeinträchtigen. Im Gesundheits- und Sozialwesen gehen lediglich 28% der Befragten davon aus, bis zur Rente durchzuhalten.

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:

Mai 2023

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.