



Qualität der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in Sachsen 2023

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 2023.....	4
3.	Entwicklung der Arbeitsqualität seit 2016.....	7
4.	Differenzierung nach betrieblichen und persönlichen Merkmalen.....	8
5.	Arbeitsbelastungen und Prävention.....	10
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** 2023 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 bis 64 Punkte stellt das „untere Mittelfeld“ der Arbeitsqualität dar, 65 bis 79 Punkte das „obere Mittelfeld“ und ab 80 Punkten wird von guter Arbeit gesprochen¹.

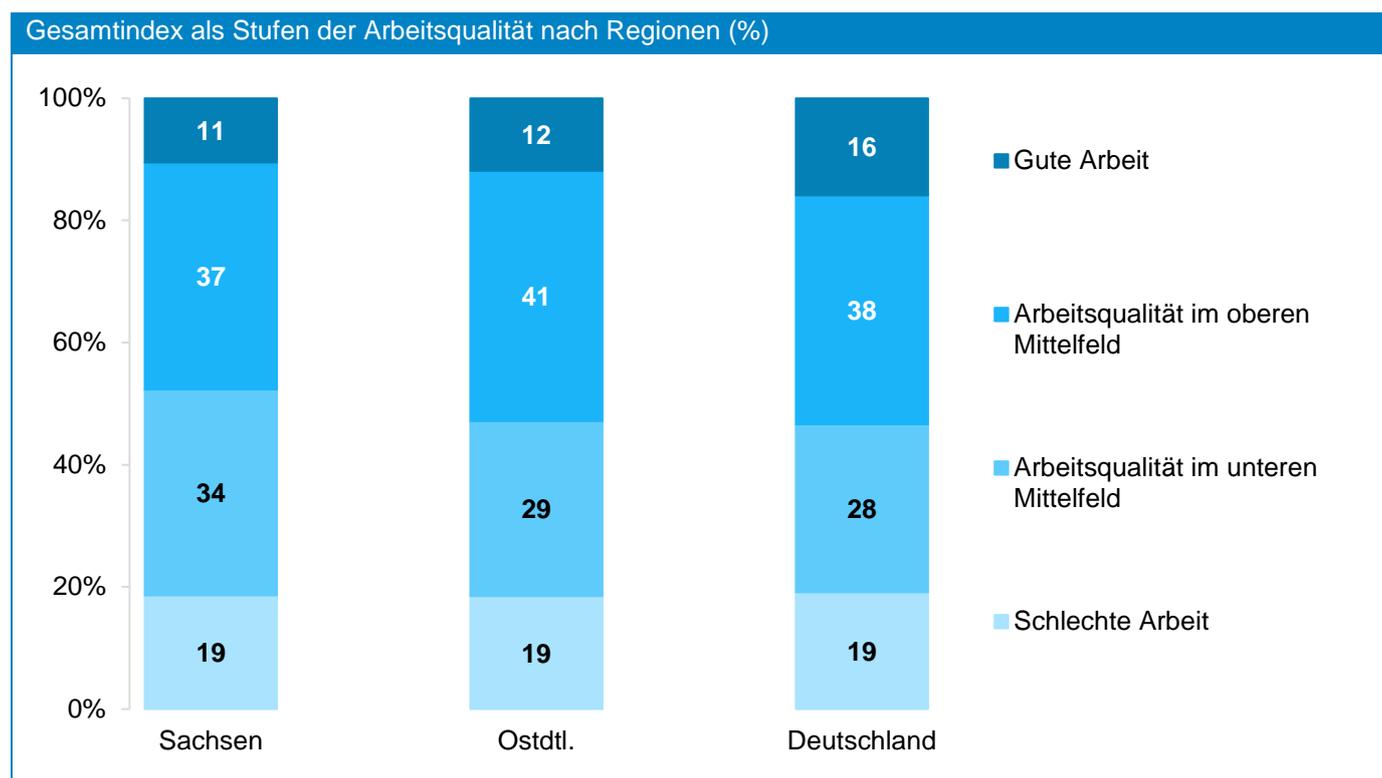
Beim Vergleich der Arbeitsqualität² in Sachsen mit der in anderen Regionen müssen die sächsischen Rahmenbedingungen der Arbeit berücksichtigt werden. Folgende Besonderheiten sind relevant:

- 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.
- 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 etwa 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 2023



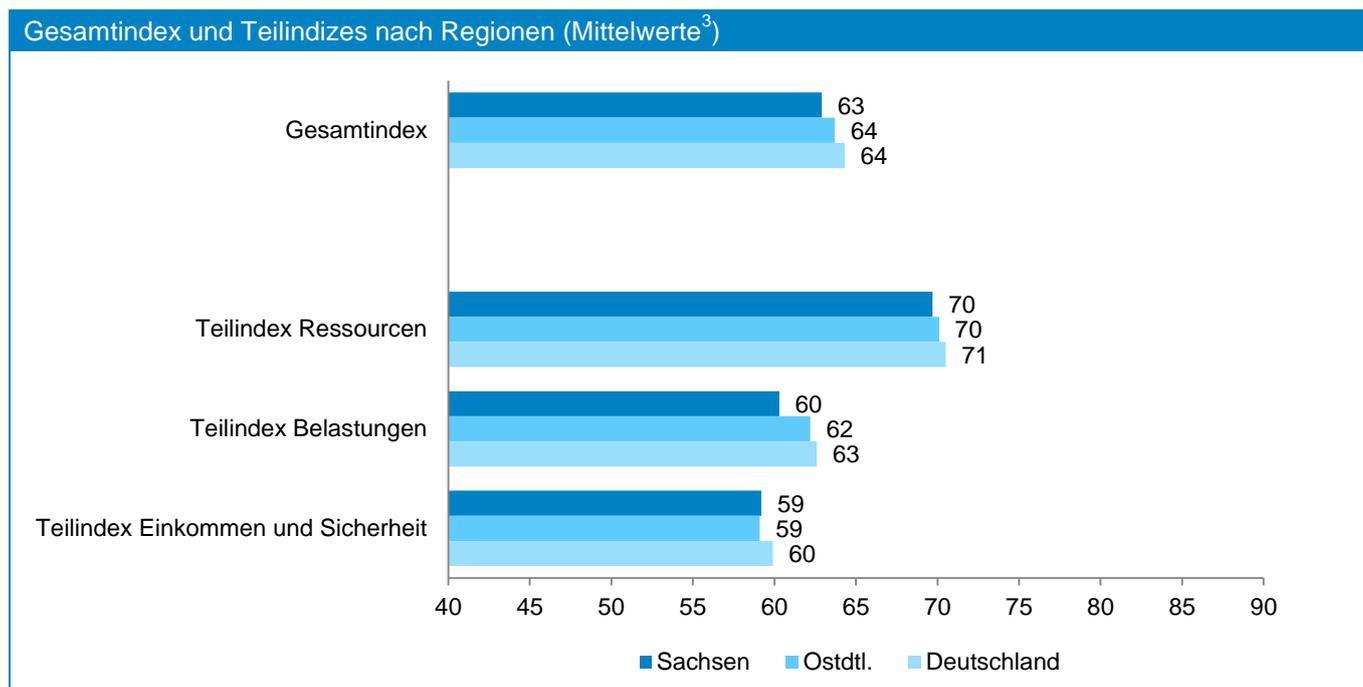
Angegebene Werte sind ganzzahlig gerundet. Ostdeutschland ist in der Datenbasis definiert als die neuen Bundesländer und Ostberlin.

Die Verteilung der Beschäftigten auf die Stufen der Arbeitsqualität unterscheidet sich in Sachsen trotz starker Gemeinsamkeiten von der Verteilung im Rest Ostdeutschlands und in Deutschland insgesamt.

In allen drei Vergleichsregionen liegt 2023 der Index bei einer Mehrheit der Befragten im Mittelfeld, häufiger im oberen als im unteren Teil. Gleichwohl fällt in Sachsen auf, dass das untere Mittelfeld deutlich stärker ist als in den beiden anderen Regionen. Entsprechend ist in Sachsen das obere Mittelfeld schwächer besetzt als in Ostdeutschland. Dies ist auch in Gesamtdeutschland der Fall, allerdings ist hier der Bereich guter Arbeit deutlich größer als in Ostdeutschland und in Sachsen. Auffällig ist weiterhin, dass die Anteile schlechter Arbeit in allen Regionen gleich groß sind. Hier hat Sachsen gegenüber den Vorjahren aufgeholt. Schlechte Arbeit hat abgenommen, das obere Mittelfeld und gute Arbeit sind gewachsen.

Dennoch liegt die Arbeitsqualität in Sachsen nach wie vor bei einer knappen Mehrheit der Beschäftigten im unteren Mittelfeld bzw. im Bereich schlechter Arbeit, während in Ostdeutschland und Deutschland insgesamt die beiden oberen Kategorien leicht überwiegen.

2. Arbeitsbedingungen 2023



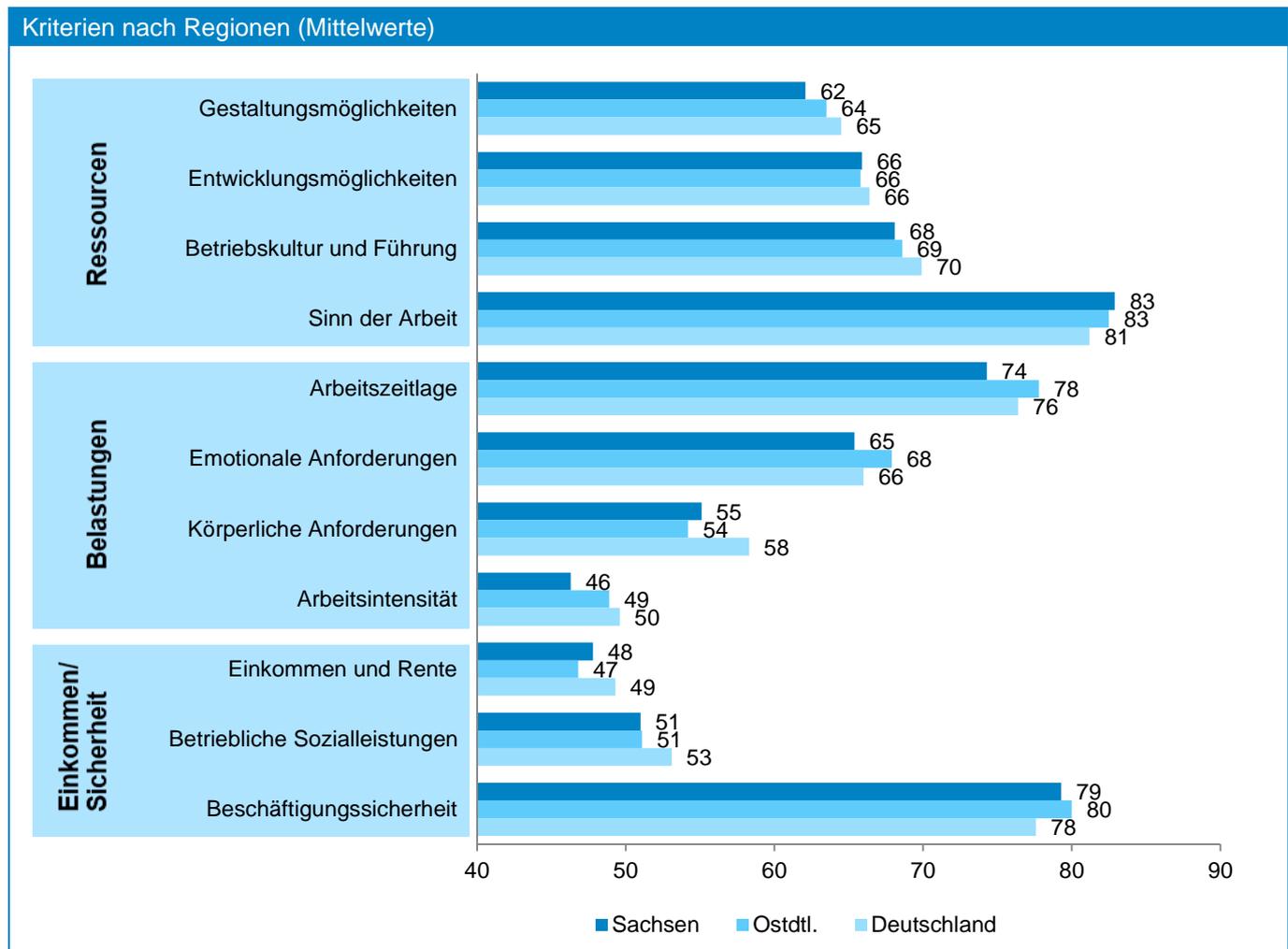
Angegebene Werte sind ganzzahlig gerundet.

Auf der Ebene des **Gesamtindex** guter Arbeit als Mittelwert aller Teilindizes gibt es 2023 keinen signifikanten Unterschied mehr zwischen den Vergleichsregionen. Sachsen liegt nur mehr einen Punkt hinter Ost- und Gesamtdeutschland, die sich lediglich um Bruchteile eines Punktes unterscheiden. Auch bei den drei Teilindizes sind die regionalen Differenzen geschrumpft. Beim Teilindex **Ressourcen** liegen Sachsen und Ostdeutschland lediglich einen Punkt unter dem gesamtdeutschen Wert, ähnlich beim Teilindex **Einkommen und Sicherheit**. Bei den **Belastungen** liegt Sachsen nach wie vor am deutlichsten zurück, während Ostdeutschland dicht zum gesamtdeutschen Wert aufgeschlossen hat.

Vergleicht man die drei Teilindizes miteinander, so sind, ähnlich wie in den Vorjahren, in allen Regionen die Ressourcen deutlich besser bewertet als die beiden anderen Indizes. Der Teilindex Einkommen und Sicherheit liegt geringfügig unter den Belastungen.

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

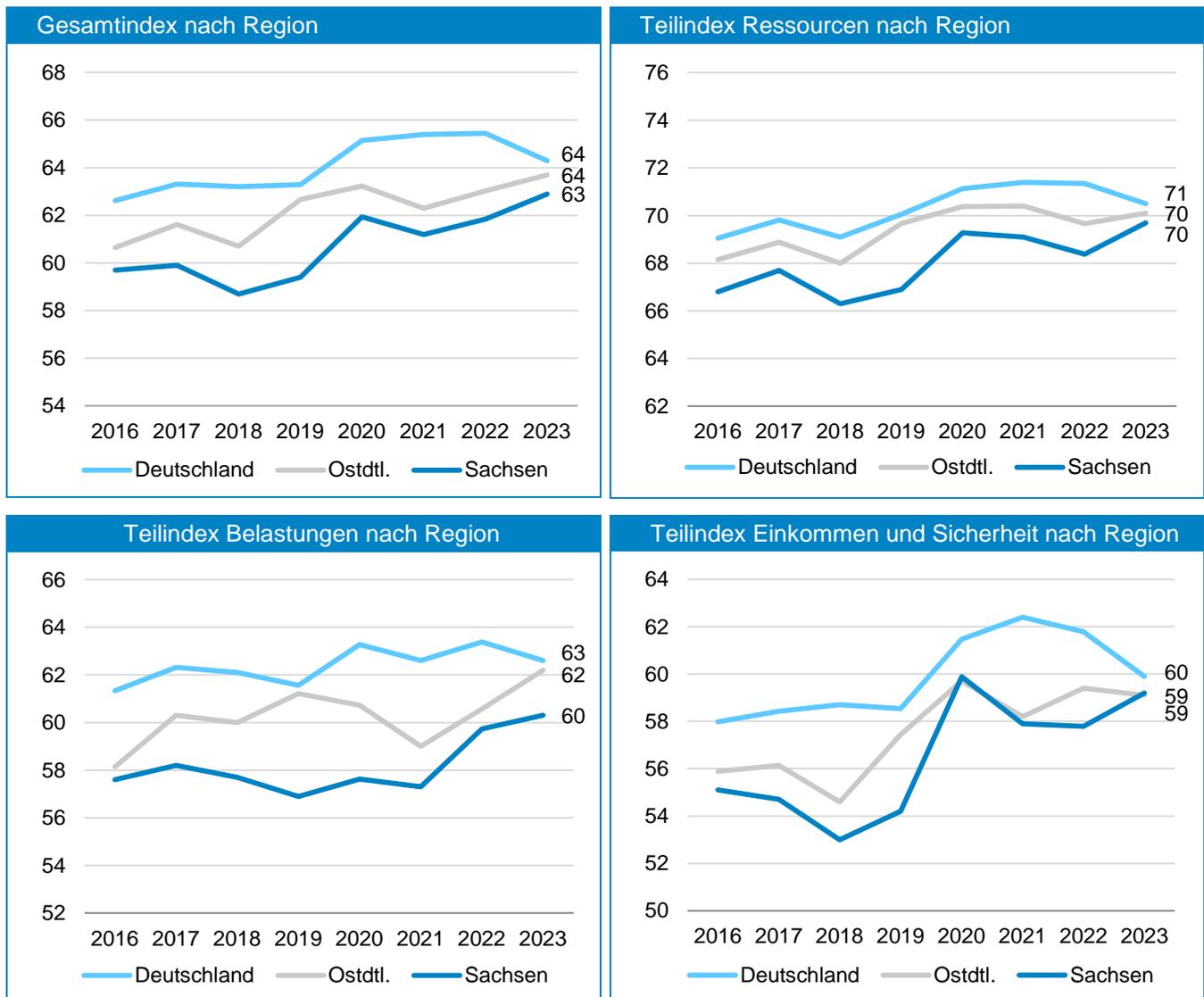
2. Arbeitsbedingungen 2023



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. Bei den Kriterien des Teilindex **Ressourcen** sticht der Sinn der Arbeit deutlich heraus und liegt im Bereich guter Arbeit, hier liegen die Bewertungen in Sachsen über den Mittelwerten der Vergleichsregionen. Bzgl. der Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten liegt Sachsen stärker zurück, hier werden vor allem der geringe Einfluss auf die eigene Arbeitsmenge und die Arbeitszeit kritischer gesehen. Die Einschätzungen im Teilindex **Belastungen** unterscheiden sich deutlich. Während sich die Arbeitszeitlage und emotionale Anforderungen im oberen Mittelfeld bewegen, liegen körperliche Anforderungen im unteren Mittelfeld und Arbeitsintensität sogar im Bereich schlechter Arbeit. Auffällig ist, dass in zwei von vier Kriterien Ostdeutschland über dem Bundesdurchschnitt liegt, Sachsen jedoch deutlich darunter, am stärksten bei den körperlichen Anforderungen und insbesondere bei der Arbeitsintensität. In den einschlägig betroffenen Branchen Industrie und Gesundheits- und Sozialwesen gibt es in Sachsen vergleichsweise viele Beschäftigte. Der Teilindex **Einkommen und Sicherheit** wird insbesondere durch die Kriterien Einkommen und Rente sowie betriebliche Sozialleistungen negativ beeinflusst. Dagegen ist Beschäftigungssicherheit inzwischen eines der am besten bewerteten Kriterien der Erhebung, hier liegt Sachsen über dem Bundesdurchschnitt. Einzelthemen, die in Sachsen besonders kritisch gesehen werden, sind die Leistungsangemessenheit des Einkommens sowie die Auskömmlichkeit der erwarteten gesetzlichen Altersrente.

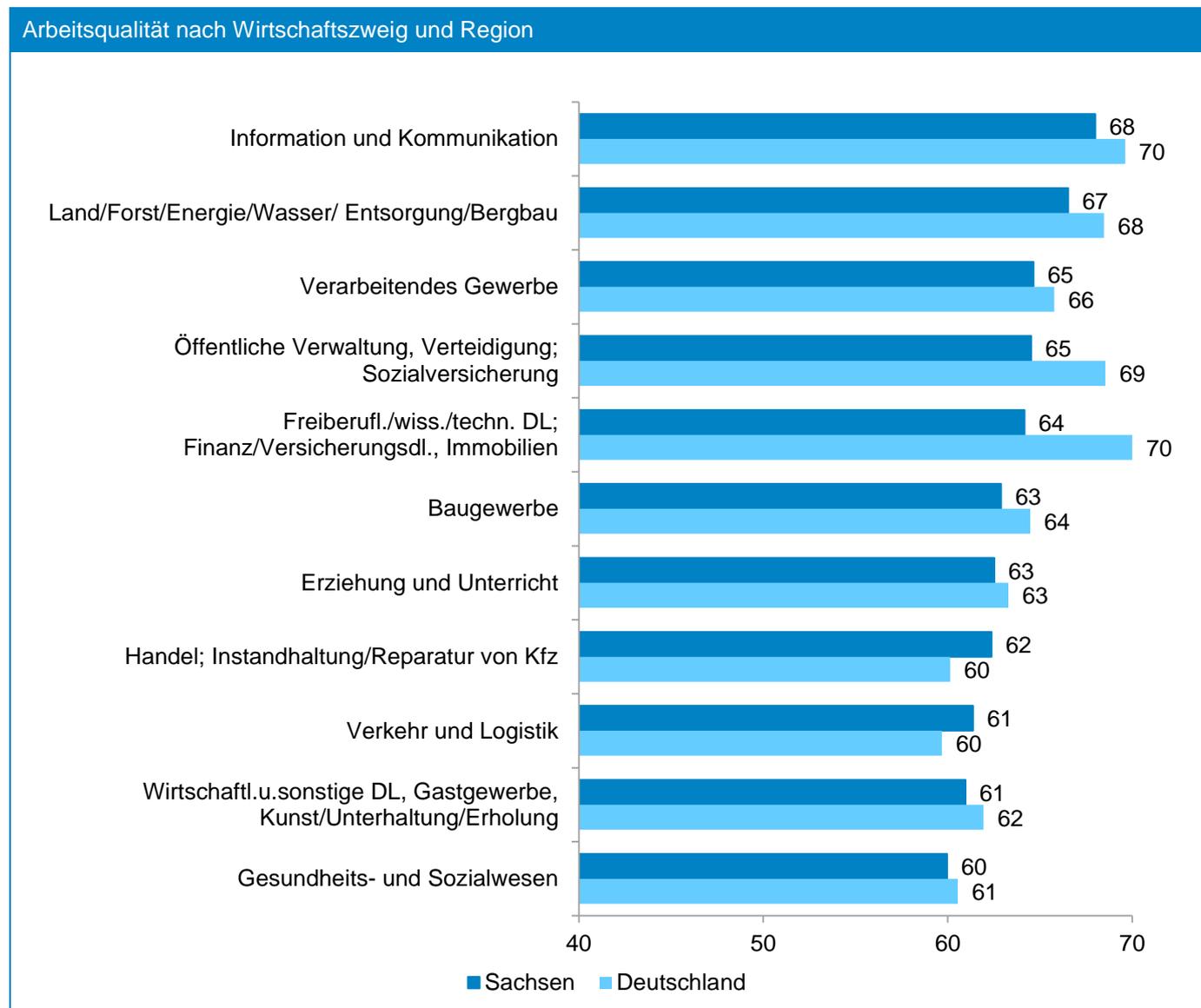
3. Entwicklung der Arbeitsqualität seit 2016



Angegebene Werte sind ganzzahlig gerundet.

Die Arbeitsqualität in Sachsen ist 2023 erstmalig seit Beginn der Erhebungen nahezu gleichauf mit der in Deutschland, der **Gesamtindex Gute Arbeit** liegt nur noch rund einen Indexpunkt unter dem bundesweiten Wert. Die Entwicklung ist das Ergebnis eines Anstieges seit 2021 in Sachsen und zuletzt auch eines Rückgangs der Arbeitsqualität in Deutschland insgesamt. Die drei Teilindizes entwickeln sich teils etwas unterschiedlich. Im Teilindex **Ressourcen** haben sich alle Regionen stark angenähert. Auf der Ebene einzelner Kriterien haben sich in Sachsen insbesondere die Bewertung des Einflusses auf die Gestaltung der Arbeitszeit verbessert sowie die der Möglichkeit, eigene Ideen in die Arbeit einbringen zu können. Beim **Teilindex Belastungen** ist in Sachsen ein deutlicher Anstieg seit 2021 zu beobachten, dennoch ist hier der Abstand zu den Vergleichsregionen am größten. In Sachsen gab es hier im Einzelnen Verbesserungen bei der Arbeitszeitlage sowie bezüglich widersprüchlicher Anforderungen, die bei der Arbeit erfüllt werden müssen. Im **Teilindex Einkommen und Sicherheit** verzeichnet Sachsen nach einem Rückgang des Wertes in der Pandemie 2023 einen leichten Zugewinn. Im Detail fand hier in Sachsen vor dem Hintergrund eines deutlichen Anstieges der Inflation in 2022 und 2023 ein Rückgang der Bewertung des aktuellen Einkommens und der Rentenerwartungen statt, der jedoch durch die bessere Einschätzung betrieblicher Sozialleistungen, der Beschäftigungssicherheit und beruflichen Zukunftssicherheit mehr als kompensiert wurde.

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 den **Wirtschaftszweigen** haben sich 2023 etwas verringert. Die höchste Arbeitszufriedenheit in Sachsen herrscht im Bereich IuK, vergleichsweise gut ist sie auch im Bereich Landwirtschaft/ Energie/ Versorgung, im öffentlichen Dienst und im Bereich Freiberufler/ wiss.-techn. Dienstleistungen/ Finanzen/ Immobilien. Aufgerückt ist die beschäftigungsstarke Industrie, wo die Bewertungen seit dem Vorjahr deutlich zugelegt haben. Im Baugewerbe haben sich sowohl bundesweit als auch in Sachsen die Bewertungen verschlechtert, vor allem bei den Belastungen sowie bei Einkommen und Sicherheit. In Erziehung und Unterricht werden Ressourcen sowie Einkommen und Sicherheit gut, dagegen Belastungen, besonders Aspekte der Arbeitszeitalage, schlecht eingeschätzt. In den Wirtschaftszweigen mit unterdurchschnittlichen Bewertungen werden meist vor allem die Ressourcen sowie Einkommen und Sicherheit schlecht bewertet. Im Gesundheits- und Sozialwesen kommen besonders hohe Arbeitsbelastungen hinzu, die vielfach durch Personalmangel verschärft werden. Größere Pflege- und Gesundheitseinrichtungen sind davon besonders betroffen. Allgemein ist die Arbeitszufriedenheit in größeren Betrieben tendenziell höher, da diese häufig tarifgebunden sind, was sich positiv auf die Bewertung von Einkommen, betrieblichen Sozialleistungen und Beschäftigungssicherheit auswirkt.

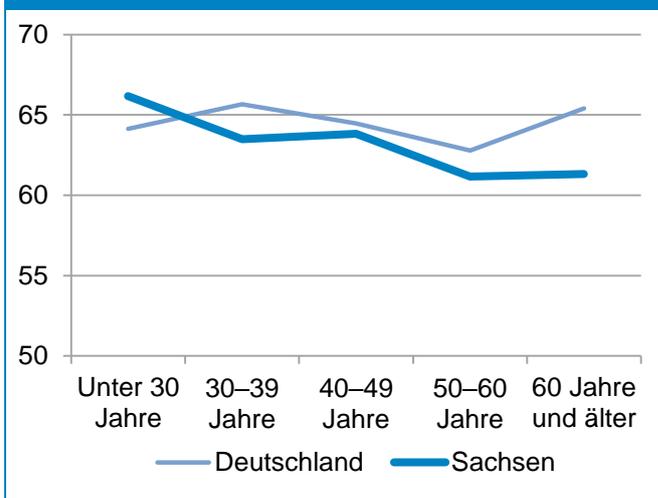
4. Differenzierung nach betrieblichen und persönlichen Merkmalen

Regionalunterschied der Indizes nach höchstem Berufsabschluss*

Index	Lehre/ Berufs- fachschule	Meister/ Techniker/ Fachschule	Hoch- schulab- schluss
Gesamtindex	-1,9	-3,6	-2,7
Ressourcen	-1,5	-1,8	-1,6
Belastungen	-2,2	-5,2	-4,3
Einkommen/ Sicherheit	-1,5	-3,7	-2,5

*Die Werte geben den Rückstand der Indexwerte in Sachsen gegenüber Deutschland an. Ohne Unqualifizierte, Sonstige. Blau/Rot = unter-/überdurchschnittlicher Abstand.

Arbeitsqualität nach Altersgruppen und Region



Mit steigendem **Qualifikationsniveau** nimmt auch die Arbeitsqualität zu. Beschäftigte mit akademischen Abschlüssen sind zufriedener mit ihren Ressourcen sowie mit Einkommen und Sicherheit als Fachkräfte und Beschäftigte mit Fortbildungs- bzw. Fachschulabschlüssen. Dagegen bewerten Personen mit berufsfachlichen Qualifikationen Arbeitsbelastungen deutlich besser als die anderen Qualifikationsgruppen. In Deutschland insgesamt sind diese Zusammenhänge ähnlich wie in Sachsen, allerdings liegt die Arbeitsqualität aller Qualifikationsgruppen hier unter den bundesweiten Vergleichswerten. Am stärksten ist der Rückstand beim Pflegepersonal mit Fachschulabschluss aufgrund hoher Belastungen.

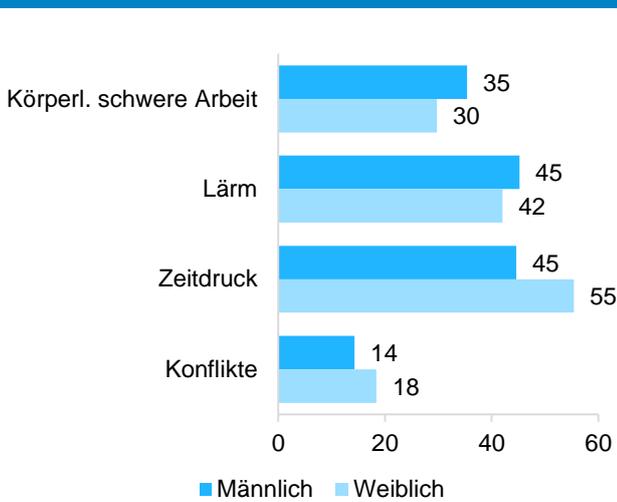
Die Arbeitsqualität unterscheidet sich in Sachsen deutlicher nach dem **Lebensalter**, als es in Deutschland insgesamt der Fall ist. Ältere Befragte beurteilen ihre Arbeitsbedingungen schlechter als Jüngere, bei ihnen ist auch der Rückstand zur gesamtdeutschen Einschätzung größer. Während bei älteren Beschäftigten die schwierige Arbeitsmarktsituation zurückliegender Jahrzehnte oftmals noch nachwirkt, werden heutige Berufseinsteiger/-innen umworben. Sie profitieren von besseren Startbedingungen. In Sachsen wirkt sich auch der vergleichsweise hohe Anteil Qualifizierter bei jungen Beschäftigten positiv aus.

Frauen haben bundesweit eine geringere Arbeitszufriedenheit als Männer. Dieser **Geschlechterunterschied** ist in Sachsen stärker als in Deutschland insgesamt. Der Rückstand betrifft alle Dimensionen der Arbeitsqualität, besonders Einkommen und Sicherheit und am stärksten die Belastungen. Auch im direkten Regionalvergleich sind weibliche Beschäftigte in Sachsen unzufriedener als in Gesamtdeutschland. Damit entfällt der größte Teil des Gesamtunterschiedes der Arbeitsqualität zwischen Sachsen und Deutschland auf Frauen.

Berufe mit **Schichtarbeit** haben eine deutlich verringerte Arbeitsqualität, vor allem hinsichtlich der Arbeitszeitlage, aber auch in Bezug auf emotionale Anforderungen sowie körperliche und psychische Belastungen. In Sachsen wird deutlich mehr in Schichten gearbeitet als in den Vergleichsregionen. Dies wurde als der wichtigste Grund für die im Regionalvergleich anhaltend geringere Arbeitszufriedenheit identifiziert.

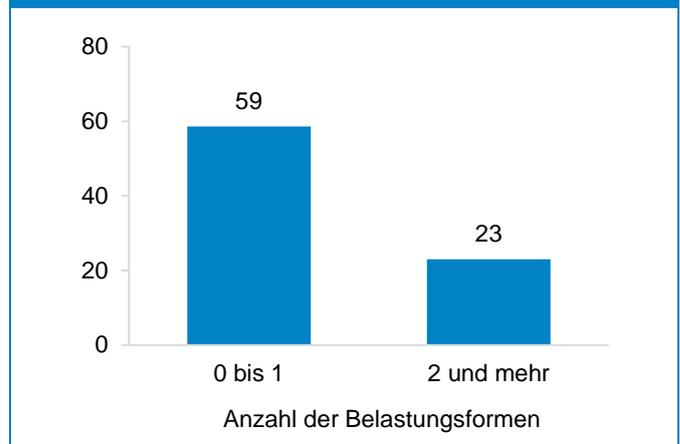
5. Arbeitsbelastungen und Prävention

Verbreitung von Arbeitsbelastungen in Sachsen nach Geschlecht (Anteile „Sehr häufig“ u. „Oft“)



Angegebene Werte sind ganzzahlig gerundet.

Arbeit bis zur Rente und Mehrfachbelastungen in Sachsen* (%)



* Anteil der Befragten, die angeben, unter den aktuellen Anforderungen ihre jetzige Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkung ausüben zu können nach Anzahl ihrer sehr häufig oder oft auftretenden Belastungsarten

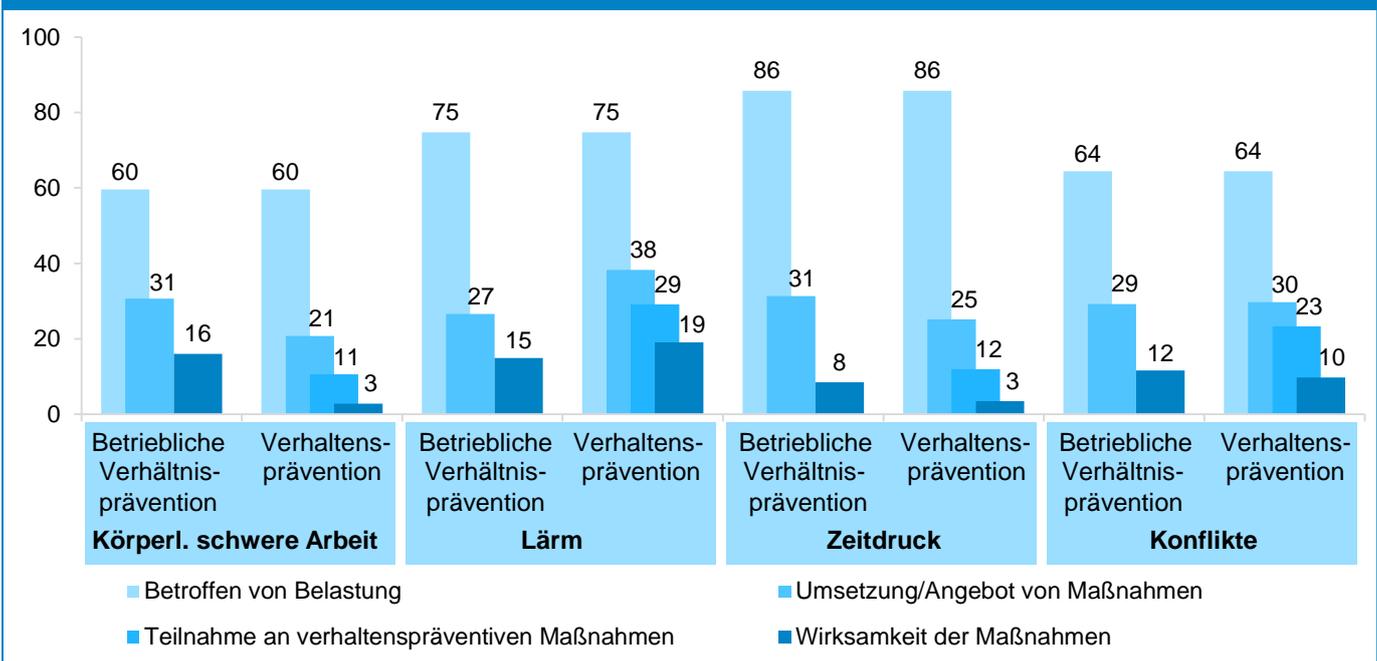
Ein Themenschwerpunkt der Erhebung waren **Arbeitsbelastungen und Prävention**. Übermäßige Belastungen beeinträchtigen die Leistungsfähigkeit und Lebensqualität der Beschäftigten und können zu gesundheitlichen Schäden führen, wie z.B. Muskel-Skelett-Erkrankungen und psychischen Beeinträchtigungen.

In Sachsen und Deutschland insgesamt sind Arbeitsbelastungen sehr verbreitet. Nur eine Minderheit ist nicht von Lärm, Zeitdruck, körperlich schwerer Arbeit und Konflikten betroffen. Die regionalen Unterschiede sind schwach ausgeprägt, lediglich Lärm und körperlich schwere Arbeit sind in Sachsen geringfügig häufiger als in Deutschland. Der Unterschied zwischen den Geschlechtern ist dagegen etwas größer. Frauen sind etwas weniger von körperlich schwerer Arbeit und Lärm betroffen, dafür häufiger von Konflikten mit Kund/-innen und deutlich häufiger von Zeitdruck bei der Arbeit. Die Differenzen erklären sich mit Blick auf die jeweils betroffenen Berufsgruppen. Während körperlich schwere Arbeit und Lärm stärker in männlich dominierten technischen Berufsgruppen in Industrie, Bauwirtschaft und Logistikbereich vorkommen, treten Zeitdruck und Konflikte häufiger in Gesundheits- und Dienstleistungsberufen auf, in denen mehr Frauen arbeiten.

Ein knappes Drittel der Befragten erlebt sogar mehrere dieser Belastungen häufig oder oft. Besonders ausgeprägte Mehrfachbelastungen mit drei oder vier Formen treten häufig in sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen, darunter lehrende und erziehende Berufe, sowie in unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen auf. In beiden Berufsfeldern sind überdurchschnittlich viele Frauen beschäftigt. Wenn Mehrfachbelastungen auftreten, können sich auch die negativen gesundheitlichen Folgen für die Beschäftigten akkumulieren. Damit steigt das Risiko von Krankheit und vorzeitigem Renteneintritt. Mehrfachbelastete sagen besonders häufig, dass sie nicht oder nur mit Einschränkungen bis zum gesetzlichen Rentenalter durchhalten können.

5. Arbeitsbelastungen und Prävention

Abbildung 1: Präventive Maßnahmen nach Belastungsart und Präventionsform (Anteile an allen Befragten)*

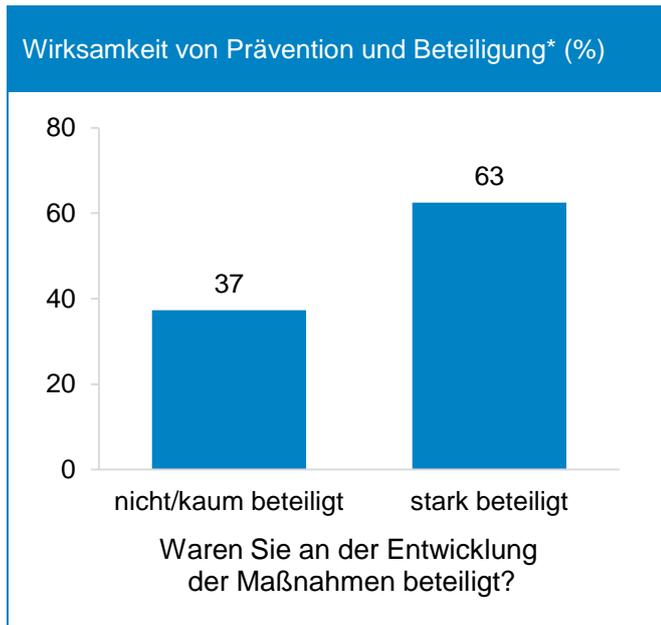


*Zahlen für Sachsen; Angegebene Werte sind ganzzahlig gerundet. Lesebeispiel: 60% aller Befragten waren zumindest gelegentlich von körperlich schwerer Arbeit betroffen, bei 31% der Befragten wurden betriebliche Maßnahmen zur Vermeidung oder Verringerung dieser Belastungen umgesetzt, 16% aller Befragten schätzten diese Maßnahmen als in hohem oder sehr hohem Maße wirksam ein. Insgesamt 21% aller Befragten wurden freiwillige individuelle Maßnahmen zum besseren Umgang mit Belastungen durch körperlich schwere Arbeit angeboten, 11% aller Befragten nahmen an solchen Maßnahmen teil, 3% schätzten diese als wirksam ein (also gut jede(r) vierte Teilnehmende).

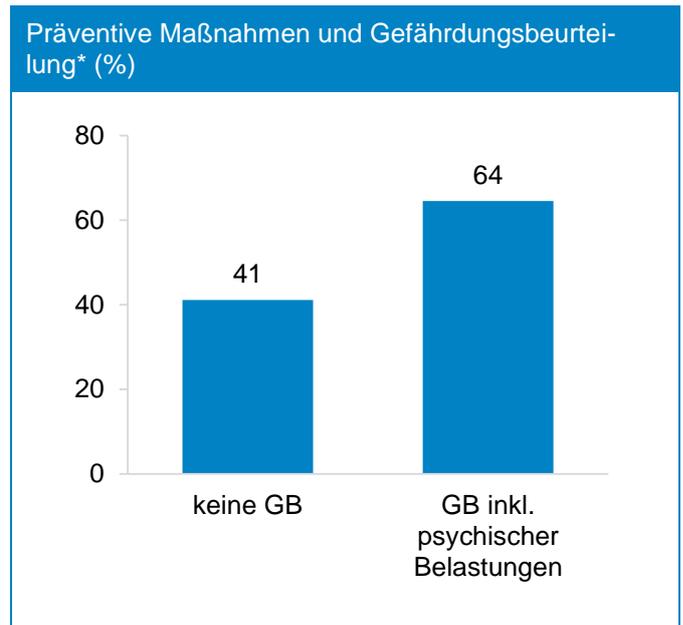
Präventive Maßnahmen des Arbeitsschutzes sind geeignet, Belastungen bzw. deren Folgen für die Beschäftigten zu verringern. Im Arbeitsschutz wird unterschieden zwischen Verhältnisprävention, also der Bekämpfung von Gefahren an ihrer Quelle, und Verhaltensprävention, also personenbezogenen Schutzmaßnahmen. Verhältnisprävention ist zwar aufwändiger, aber auch wirksamer und hat laut Arbeitsschutzgesetz Vorrang gegenüber Verhaltensprävention. Individuelle Maßnahmen sind dagegen leichter umzusetzen. Zudem liegen sie im Trend der individuellen Bearbeitung von Stressfolgen, der Selbstoptimierung und Fitness. Aus diesem Grund wird in der Praxis der Selbstverantwortung des bzw. der Einzelnen oft der Vorrang gegeben gegenüber der Verantwortung von Arbeitgebern zur Gewährleistung sicherer und gesunder Arbeitsverhältnisse.

Dies zeigt sich teilweise auch in Sachsen. Zwar werden bei einem Teil der von Belastungen Betroffenen betriebliche Maßnahmen umgesetzt bzw. individuelle Maßnahmen angeboten. Eine eindeutige Maßnahmenhierarchie im Sinne einer Bekämpfung von Gefährdungen an der Quelle ist bei den untersuchten Belastungsformen jedoch nicht erkennbar. Vielmehr ist die Verhaltensprävention teils gleich häufig wie die Verhältnisprävention, teils sogar häufiger. Betriebliche Maßnahmen werden meist etwas wirksamer eingeschätzt als individuelle Angebote, zumal letztere nur von einem Teil der Betroffenen angenommen werden. Insgesamt profitiert lediglich eine Minderheit Betroffener von angemessenen Maßnahmen. Dies ist nur zum Teil auf die geringe Wirksamkeit von Maßnahmen zurückzuführen. Vielmehr werden trotz hoher Verbreitung von Belastungen vergleichsweise selten Maßnahmen umgesetzt bzw. angeboten.

5. Arbeitsbelastungen und Prävention



* Anteil der Befragten, die Maßnahmen als sehr wirksam einschätzen nach dem Ausmaß ihrer Beteiligung bei der Entwicklung. Angegebene Werte sind ganzzahlig gerundet.



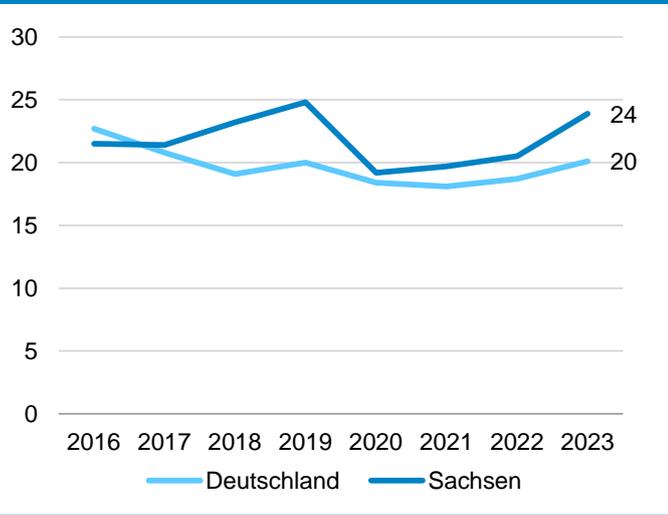
* Anteil der Befragten mit präventiven Maßnahmen nach Vorliegen einer aktuellen, vollständigen Gefährdungsbeurteilung (mit Berücksichtigung psychischer Belastungen).

Die Wirksamkeit von Maßnahmen kann deutlich verbessert werden durch die Beteiligung der Beschäftigten bei ihrer Entwicklung. Beteiligung trägt nicht nur dazu bei, dass überhaupt Maßnahmen ergriffen werden. Sie kann auch deren Effizienz erhöhen, weil die Erfahrung der Beschäftigten genutzt wird, und sie unterstützt die Integration der Prävention in den Arbeitsalltag. Problematisch ist jedoch der geringe Umfang der Beteiligung von Beschäftigten bei der Entwicklung von Maßnahmen, lediglich 15% waren in hohem oder sehr hohem Maß an der Entwicklung beteiligt.

Gefährdungsbeurteilungen sind ein zentrales und gesetzlich verpflichtendes Instrument des Arbeitsschutzes. Mit ihrer Hilfe werden die spezifischen Bedingungen und Risiken eines Arbeitsplatzes bewertet und Lösungen aufgezeigt. Beschäftigte mit aktuellen Gefährdungsbeurteilungen sind nicht nur seltener von Belastungen betroffen, bei ihnen werden auch deutlich häufiger präventive Maßnahmen ergriffen als ohne Gefährdungsbeurteilung. Zudem wird der Arbeitsschutz mit vollständiger Gefährdungsbeurteilung wirksamer eingeschätzt als ohne diese. Es ist jedoch festzuhalten, dass die Arbeitgeber lediglich bei 38% der sächsischen Beschäftigten ihrer gesetzlichen Verpflichtung zur Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen nachkommen. Zudem werden nur bei 19% auch psychische Belastungen berücksichtigt.

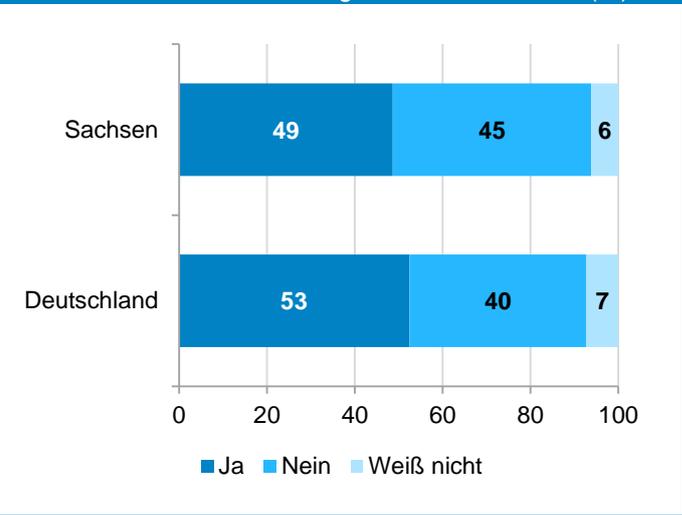
6. Folgen der Arbeitsqualität

Anteile Beschäftigter, für die ein Arbeitgeberwechsel vorstellbar wäre (%)



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 den Folgen schlechter Arbeitsqualität gefragt, wie Präsentismus, also Arbeit trotz Krankheit, der Bereitschaft zum Jobwechsel sowie der Einschätzung der künftigen Arbeitsfähigkeit.

Präsentismus ist mit Beginn der Corona-Pandemie und damit einhergehender betrieblicher Regelungen zum Infektionsschutz deutlich zurückgegangen. Seit der Aufhebung von Schutzmaßnahmen ist der Präsentismus in Sachsen und bundesweit zwar wieder deutlich angestiegen, nach wie vor sind die Anteile jedoch niedriger als 2019.

Die Bereitschaft zum **Arbeitgeberwechsel** liegt seit 2017 in Sachsen über dem bundesweiten Niveau. Auch hier gab es nach einem Rückgang in der Pandemie wieder einen deutlichen Anstieg. So war im Jahr 2023 für 24% der sächsischen Beschäftigten ein Arbeitgeberwechsel vorstellbar. Die Entwicklung entspricht einem langjährigen Trend in Sachsen, der laut IAB-Betriebspanel auch mit einer Zunahme arbeitnehmerseitiger Kündigungen seit 2010 einherging. Ebenso wie die Wechselbereitschaft ist auch die Eigenkündigungsquote nach einem zwischenzeitlichen Rückgang während der Unsicherheit der Pandemie wieder deutlich angestiegen. Die Herausbildung eines Arbeitnehmermarktes mit Personalengpässen und verstärkten Rekrutierungsbemühungen in Sachsen und ganz Ostdeutschland hat zu einer Verbesserung der Verhandlungsposition von Beschäftigten und Arbeitssuchenden beigetragen. So ist auch der Indexwert des Kriteriums Beschäftigungssicherheit/ Berufliche Zukunftssicherheit in Sachsen von 70 Punkten in 2016 auf zuletzt 79 Punkte angestiegen. Die Entwicklung dürfte nicht zuletzt einen positiven Einfluss auf die Quote nachgeholter Wechsel haben, also von Veränderungen, die zuvor angesichts von Beschäftigungsunsicherheit und höherer Arbeitslosenquoten aufgeschoben worden waren. Entsprechend liegt 2023 (ähnlich wie bereits 2018/2019) die Wechselbereitschaft in Sachsen wieder deutlich über dem bundesweiten Vergleichswert.

Insgesamt 45% der sächsischen Befragten gehen nicht davon aus, unter den gegebenen Arbeitsbedingungen die aktuelle **Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter** uneingeschränkt ausüben zu können, verglichen mit 40% in Deutschland insgesamt. Betroffen sind insbesondere Beschäftigte mit hohen Belastungen, z.B. in gewerblich-technischen Berufen, im Gesundheits- und Sozialwesen sowie in Erziehung und Unterricht.

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:

Juni 2024

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.