

Qualität der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in Sachsen 2024

Ergebnisse der Befragung
zum DGB-Index Gute Arbeit
in Sachsen



zsh

DGB-Index
Gute Arbeit



Inhalt

1. Das Wichtigste in Kürze.....	3
2. Datenbasis	8
3. Rahmenbedingungen der Arbeit in Sachsen.....	11
4. Arbeitsbedingungen in Sachsen im Zeit- und Regionalvergleich.....	13
4.1. DGB-Index Gute Arbeit, Teilindizes und Kriterien im Vergleich	13
4.2. Entwicklung der Indizes.....	16
5. Die Arbeitsbedingungen unterschiedlicher Betriebstypen und Beschäftigtengruppen.....	18
6. Personalmangel und Fachkräftesicherung.....	30
6.1. Ausmaß und Verbreitung von Personalmangel	30
6.2. Folgen von Personalmangel.....	33
6.3. Betriebliche Weiterbildung.....	34
6.4. Teilzeitarbeit.....	38
6.5. Vereinbarkeit.....	39
6.6. Zusammenarbeit mit zugewanderten Menschen	40
6.7. Arbeit bis zur Rente.....	42
7. Folgen der Arbeitsqualität	44
8. Literatur.....	46
9. Anhang.....	47

1. Das Wichtigste in Kürze

Im Jahr 2024 wurde im Auftrag des Freistaates Sachsen zum neunten Mal eine Aufstockung der jährlichen Befragung für den **DGB-Index Gute Arbeit** realisiert, um einen detaillierteren Einblick in die Beschäftigungs- und Arbeitssituation im Land zu gewinnen. Die Befragung ermöglicht Aussagen zu den wahrgenommenen Arbeitsbedingungen aus Sicht der sächsischen Beschäftigten sowie den Vergleich mit den Ergebnissen für Deutschland. Auf dieser Grundlage können Fortschritte und Handlungsbedarfe im Sinne von guter Arbeit identifiziert werden.

Der Gesamtindex Gute Arbeit¹ 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 42 Einzelmerkmalen der subjektiv eingeschätzten Arbeitsqualität².

Die **Arbeitsqualität** in Sachsen ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Diese Entwicklung ist 2024 vorerst zum Stillstand gekommen. Dabei hat sich der leichte Rückstand im Freistaat gegenüber Deutschland und Ostdeutschland insgesamt wieder etwas vergrößert. Gleichzeitig gab es eine Verschiebung zu den Rändern, die Anteile Beschäftigter mit guter Arbeit und insbesondere mit schlechter Arbeit haben leicht zugenommen, dagegen ist das Mittelfeld etwas geschrumpft.

Die Entwicklung auf der Ebene des Gesamtindex spiegelt sich auch in den Teilindizes der Arbeitsqualität wider. Zum Teilindex **Ressourcen** zählen Gestaltungsmöglichkeiten im Betrieb, persönliche Entwicklungsmöglichkeiten, Führungsqualität, Betriebskultur und Sinn der Arbeit. Der Wert hat sich in Sachsen seit dem Vorjahr kaum verändert, dagegen ist er in Deutschland und insbesondere Ostdeutschland angestiegen. Somit fällt Sachsen hier leicht zurück. Bei den eigenen Entwicklungsmöglichkeiten und der Führungsqualität im Betrieb sind die Bewertungen in Sachsen etwas niedriger als in den anderen Regionen. Am schlechtesten werden im Freistaat die Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten der eigenen Arbeit eingeschätzt, vor allem der geringe Einfluss auf die Arbeitsmenge. Dagegen wird der Sinn der eigenen Arbeit gut bewertet, hier liegt Sachsen gleichauf mit den Vergleichsregionen.

Bei der Einschätzung der **Arbeitsbelastungen** ist der sächsische Rückstand etwas größer als bei den anderen Teilindizes, vor allem bezüglich körperlicher Anforderungen und Arbeitsstress. Dagegen sind die Arbeitszeitlage und emotionale Anforderungen besser bewertet. Bei diesem Teilindex gab es in allen drei Regionen seit dem Vorjahr eine Verschlechterung, in Sachsen vor allem bei der Arbeitszeitlage, insbesondere durch unbezahlte Mehrarbeit und Erreichbarkeit außerhalb der normalen Arbeitszeit. Zeitdruck wird nach wie vor als besonders belastend empfunden.

Im Teilindex **Einkommen und Sicherheit** werden insbesondere die Kriterien Einkommen und Rente sowie betriebliche Sozialleistungen nega-

¹ Zu Erhebung und Methodik des DGB-Index Gute Arbeit siehe Abschnitt 2.

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

tiv eingeschätzt, dagegen ist Beschäftigungssicherheit inzwischen eines der besten bewerteten Kriterien der Erhebung. Im Regionalvergleich sind sowohl die betrieblichen Sozialleistungen als auch die Beschäftigungssicherheit in Sachsen unterdurchschnittlich bewertet. Die Zufriedenheit mit Einkommen und Rente liegt im Freistaat aber auf Bundesniveau. Hier haben sich die Einschätzungen in allen Regionen verbessert, sie liegen jedoch weiterhin nur knapp über dem Bereich schlechter Arbeit. Während das aktuelle Einkommen vergleichsweise gut bewertet ist, wird insbesondere die Auskömmlichkeit der erwarteten gesetzlichen Altersrente kritisch eingeschätzt. In Sachsen haben zuletzt die Sorgen um den eigenen Arbeitsplatz und die berufliche Zukunft zugenommen, vor allem in Branchen, die von schlechter Konjunktur, Strukturwandel bzw. technologischem Umbruch betroffen sind.

Die Arbeitsqualität in Sachsen liegt auch in den meisten **Wirtschaftszweigen** etwas unter den bundesweiten Vergleichswerten. Die höchste Arbeitszufriedenheit im Freistaat herrscht im Bereich Information und Kommunikation und in den Branchengruppen freiberuflich Tätige/wissenschaftlich-technische Dienstleistungen/ Finanz- und Versicherungsdienstleistungen/ Immobilien sowie Landwirtschaft, Energiewirtschaft, Ver- und Entsorgung und Bergbau. Vor dem Hintergrund einer schlechteren konjunkturellen Lage nimmt in der Industrie, in Verkehr und Logistik sowie dem Handel die Unsicherheit bezüglich der aktuellen Beschäftigung und der beruflichen Zukunft zu. Alle drei Branchen zeigen eine signifikante Verschlechterung des Gesamtindex gegenüber der Vorjahresbefragung. Auch im Öffentlichen Dienst sind die

Bewertungen aller Dimensionen der Arbeitsqualität 2024 deutlich negativer. Im Bereich Erziehung und Unterricht beeinträchtigten hohe Belastungen die sonst gute Arbeitsqualität. Im Baugewerbe werden dagegen Einkommen und Rentenerwartung sowie insbesondere Beschäftigungssicherheit und berufliche Zukunftssicherheit niedriger als in anderen Wirtschaftszweigen bewertet. Im Gesundheits- und Sozialwesen liegt die Arbeitszufriedenheit auf dem vorletzten Platz aller Branchen. Vor allem in größeren Pflege- und Gesundheitseinrichtungen beeinträchtigen hohe Arbeitsbelastungen die Bewertungen, welche vielfach durch Personalmangel verschärft werden. In allen Branchen ist die Zufriedenheit mit den Aspekten des Teilindex Einkommen und Sicherheit in größeren Betrieben meist höher. Diese sind häufiger tarifgebunden, was sich vermutlich positiv auf die Bewertung von Einkommen, betrieblichen Sozialleistungen und Beschäftigungssicherheit auswirkt. Dagegen sind Belastungen in Kleinstbetrieben geringer und verbessern dort die Gesamtbewertungen. Im Ergebnis liegt der Gesamtindex Gute Arbeit in kleinen und großen Betrieben auf einem ähnlichen Niveau, jedoch ist das Bewertungsprofil hinsichtlich Arbeitsbelastungen bzw. Einkommen verschieden.

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. Die Arbeitsbelastungen unterscheiden sich insbesondere hinsichtlich ihrer Struktur zwischen den Qualifikationsgruppen. Verglichen mit den bundesweiten Werten ist in Sachsen vor allem die

Arbeitsqualität von Facharbeitern und Fachangestellten niedriger. Damit tragen diese Beschäftigten mit mittleren Abschlüssen die Hauptlast der schlechteren Arbeitsqualität im Freistaat. In Deutschland insgesamt sind die Unterschiede der Arbeitszufriedenheit zwischen den Qualifikationsgruppen geringer als in Sachsen, wo sie sich zuletzt noch verstärkt haben.

Die Arbeitsqualität ist in Sachsen in der Mehrzahl der **Altersgruppen** niedriger als in Deutschland insgesamt. Eine Ausnahme sind jüngere Beschäftigte unter 30 Jahren. Insbesondere die Zufriedenheit mit dem eigenen Erwerbseinkommen ist ausgeprägt. Zusätzlich werden auch die eigenen Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten bei der Arbeit, Weiterbildungsmöglichkeiten und Sinngehalt der Arbeit gut bewertet. Ältere Sachsen beurteilen ihre Arbeitsbedingungen schlechter als Jüngere. Während bei älteren Beschäftigten die schwierige Arbeitsmarktsituation zurückliegender Jahrzehnte oftmals noch nachwirkt, werden heutige Berufseinsteiger/-innen umworben. Bessere Startbedingungen im Beruf gehen bei jungen Beschäftigten mit positiveren Einschätzungen der Arbeitsqualität einher. Zudem wirkt sich bei Berufseinsteigern im Freistaat der höhere Anteil beruflich Qualifizierter in Form besserer Bewertungen als in ganz Deutschland aus, da mit steigendem Qualifikationsniveau die Arbeitsqualität zunimmt.

Der **Geschlechterunterschied** der Arbeitsqualität in Sachsen hat sich seit der Vorjahreserhebung deutlich verringert. Der Gesamtindex bei den Frauen liegt nunmehr nahezu gleichauf mit dem der Männer. Dagegen ist der Rückstand der Frauen gegenüber den Männern in Deutschland insgesamt ausgeprägt. Die Angleichung der

Werte beider Geschlechter in Sachsen ist u. a. das Ergebnis des Rückgangs der Arbeitsqualität männlicher Beschäftigter. Die schlechtere Konjunktur scheint sich vor allem bei den Männern negativ auf die Arbeitsqualität auszuwirken, insbesondere beim Thema Beschäftigungssicherheit/ berufliche Zukunftssicherheit. Gleichzeitig hat sich auch die Einkommenszufriedenheit der Frauen erhöht.

Die Arbeitsqualität liegt in den meisten **Berufsfeldern** Sachsens etwas unter den deutschlandweiten Vergleichswerten. Höher ist sie u. a. in fertigungstechnischen Berufen sowie in Verkehrs- und Logistikberufen. Die höchste Arbeitszufriedenheit herrscht in sächsischen Berufsgruppen, die durch hochqualifizierte, kaufmännische oder Verwaltungstätigkeiten geprägt sind: IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe, Berufe der Unternehmensführung und -organisation sowie unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe, darunter u. a. Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung. Im Mittelfeld der Arbeitsqualität finden sich Bau- und Ausbauberufe, fertigungstechnische Berufe und Handelsberufe. In den Gesundheitsberufen ebenso wie in den sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen, die insbesondere die große Gruppe der lehrenden und erziehenden Berufe umfasst, werden vor allem hohe Belastungen beklagt, die anderen Aspekte sind gut bewertet. In den Gesundheits- und Pflegeberufen entstehen die größten Beanspruchungen durch Arbeitshetze und Zeitdruck, sowie die Anforderung, Abstriche bei der Qualität der Arbeit machen zu müssen, um das Arbeitspensum zu schaffen. Dies kann bei der Arbeit mit hilfsbedürftigen oder abhängigen Menschen besonders belasten. Die niedrigste

Arbeitsqualität geben Beschäftigte in Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen, Verkehrs- und Logistikberufen sowie Fertigungsberufen an. Besonders schlecht werden hier Ressourcen, Einkommen und Sicherheit beurteilt.

Schichtarbeit geht mit deutlich verringerter Arbeitsqualität einher. Ursachen sind vor allem die belastende Arbeitszeitlage, aber auch höhere emotionale Anforderungen sowie körperliche und psychische Belastungen in Berufen mit Schichtarbeit. In Sachsen wird weit mehr in Schichten gearbeitet als in den Vergleichsregionen. Dies wurde als der wichtigste Grund für die im Regionalvergleich anhaltend geringere Arbeitszufriedenheit identifiziert. Schichtarbeit ist besonders häufig im Gesundheits- und Sozialwesen, im Handel und der Logistik, im Verarbeitenden Gewerbe sowie den wirtschaftsnahen und einfachen Dienstleistungen.

Schwerpunktthema der diesjährigen Befragung war **Personalmangel und Fachkräftesicherung**. Fachkräfte- bzw. Personalmangel ist heute weit verbreitet. In Sachsen erlebt knapp die Hälfte der Beschäftigten ausgeprägten Personalmangel im eigenen Arbeitsbereich, ähnlich häufig wie in ganz Deutschland. Die häufigsten Folgen von Personalmangel sind die Übernahme zusätzlicher Arbeitsaufgaben, ein höheres Arbeitstempo, Überstunden und die Anpassung von Arbeitszeiten. Weibliche Beschäftigte sind davon häufiger betroffen als männliche. In Sachsen geben Befragte zudem besonders häufig an, dass Kolleginnen oder Kollegen den Arbeitsbereich aufgrund der resultierenden Belastungen verließen. Diese Abwanderung verschärft gerade in Gesundheits- und Pflegeberufen den Personalmangel und die Belastungen für die Belegschaften zusätzlich.

Weiterbildung ist ein wichtiges Instrument zur Anpassung der vorhandenen an die benötigten Qualifikationen und damit auch zur Verringerung von Personalmangel. In Sachsen geben 60 % der Befragten an, dass es in ihrem Betrieb in (sehr) hohem Maß Angebote zur betrieblichen Weiterbildung, für Schulungen oder Fortbildungen gibt, ähnlich häufig wie in den Vergleichsregionen. Trotz durchschnittlichem Angebot von Weiterbildungen im Land ist die Teilnahme deutlich höher als in Deutschland. Befragt nach Gründen für die Nichtteilnahme an einer Weiterbildung geben sächsische Männer vor allem Probleme im Bereich der Rahmenbedingungen von Weiterbildung an. Dagegen gibt es häufiger bei Frauen zusätzlich auch Hinweise auf eine stärkere Bedeutung des im Arbeitsumfeld erlebten Personalmangels und seiner Folgen als Ursachen für eine Nichtteilnahme an Weiterbildung. Sächsische Arbeitgeber bieten überdurchschnittlich häufig Unterstützung für Weiterbildungsmaßnahmen an, durch Beratung, zeitliche Freistellungen, Lohnfortzahlung und Kostenübernahme für die Weiterbildung. Defizite bei dieser Unterstützung zeigen sich lediglich in den Fertigungsberufen, den Bau- und Ausbauberufen, Sicherheits- sowie Verkehrs- und Logistikberufen. Es lässt sich zeigen, dass sich betriebliche Unterstützung deutlich positiv auf die Teilnahmequote auswirkt. Die vergleichsweise hohe Unterstützung für Weiterbildungsmaßnahmen in Sachsen dürfte somit zu den guten Weiterbildungsquoten im Land beitragen.

Die Ausweitung der Arbeitszeit bei **Teilzeitschäftigten** stellt ein Potenzial dar, um Personalmangel zu begegnen. Teilzeitarbeit ist in Sachsen geringer verbreitet als in Deutschland. Sie findet sich auch hier häufiger bei Frauen

unter 40 Jahren. Unter den Gründen für Teilzeitarbeit wird hohe Arbeitsbelastung in Sachsen häufiger, Kinderbetreuung dagegen seltener angegeben als deutschlandweit. Vermutlich versuchen Beschäftigte in Jobs mit Zeitdruck und Arbeitsverdichtung die Zeit zu reduzieren, in der sie den Anforderungen ausgesetzt sind, um die Gesamtbelastung auf ein erträgliches Maß zu senken. Teilzeitarbeit wegen Überlastung kann im Sinne eines Teufelskreises zu Verschärfung von Belastungen für alle Beschäftigten beitragen. Daneben gibt es auch unfreiwillige Teilzeitarbeit; jeder/jede zehnte Teilzeitbeschäftigte im Land gibt an, gerne länger arbeiten zu wollen, aber dies mangels passender Stellen nicht zu können.

Sorgearbeit ist auch in Sachsen einer der wichtigsten Gründe für eine reduzierte Arbeitszeit. Weitere, auch betriebliche Angebote könnten angesichts von Personalmangel helfen, den Anreiz für Teilzeitarbeit zu verringern und das Arbeitsvolumen zu erhöhen. In der Befragung wurde deshalb die Existenz betrieblicher Betreuungsangebote, die Möglichkeit zeitlicher Freistellungen, finanzieller Zuschüsse, flexibler Arbeitszeiten oder auch von Homeoffice erho-

ben. Durchgängig ist die Verfügbarkeit solcher betrieblicher Unterstützungsangebote in Sachsen unterdurchschnittlich. Im Freistaat bestehen angesichts der regionalen Betriebsgrößen- und Wirtschaftsstruktur sowie angesichts der hohen Schichtarbeitsquote etwas schlechtere Möglichkeiten als in anderen Regionen. Gleichwohl können aus Sicht der Betriebe solche Unterstützungsleistungen ggf. Ansatzpunkte bieten, dem Personalmangel entgegenzuwirken und entsprechende Belastungen zu reduzieren.

Ein weiterer Themenschwerpunkt der Befragung in Sachsen war die **Zusammenarbeit mit migrantischen Kolleginnen oder Kollegen**. Bereits 37 % der sächsischen Beschäftigten arbeiten regelmäßig mit Menschen zusammen, die erst seit wenigen Jahren in Deutschland leben. Die Bewertung der Zusammenarbeit ist sehr gut, auch werden Mehrbelastungen durch die Einarbeitung oder Sprachbarrieren überwiegend verneint. Vielmehr ist in Zeiten von Arbeitsüberlastung durch Personalmangel eine große Mehrheit der Befragten froh über diese Unterstützung; die Zusammenarbeit wird zudem meist auch persönlich als Bereicherung empfunden.

2. Datenbasis

Seit 2007 werden im Auftrag des DGB durch das Umfragezentrum Bonn jährliche repräsentative Erhebungen für den DGB-Index Gute Arbeit durchgeführt, um die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen in Deutschland zu erheben. Für das Berichtsjahr 2024 wurde im Zeitraum von 12/2023 bis 05/2024 mittels Telefonbefragung eine Stichprobe für die Bundesrepublik erhoben, auf deren Basis für die vorliegende Analyse 6.266 Fälle zur Verfügung standen.

Im Auftrag der jeweiligen Landesregierungen wurden in einigen Bundesländern sogenannte Oversamplings verwirklicht, die einen detaillierteren Einblick in die Beschäftigungs- und Arbeitssituation in den Ländern aus einer subjektiven Beschäftigtenperspektive erlauben. Für das Jahr 2024 wurde zum neunten Mal solch eine Stichprobe für Sachsen befragt. Sie umfasst 1.009 Fälle am Arbeitsort im Freistaat. Für die vorliegende Untersuchung wurden regionale Vergleiche zwischen Sachsen, Ostdeutschland (die neuen Bundesländer und Ostberlin) und ganz Deutschland durchgeführt. Der Umstand, dass Ergebnisse für Sachsen in allen drei Regionalbezügen enthalten sind, wurde zugunsten der Vergleichbarkeit mit den Vorjahresergebnissen und anderen überregionalen Auswertungen in Kauf genommen. Sowohl die sächsischen als auch die bundesdeutschen Fälle werden grundsätzlich mit Merkmalen der amtlichen Statistik gewichtet, um beispielsweise die Repräsentativität hinsichtlich Wirtschaftszweigen, Ausbildungsabschlüssen, Berufen, Alter oder Geschlecht sicherzustellen.

Der in Bezug auf Reliabilität und Validität gut geprüfte, inhaltliche Kern des Befragungsinstruments umfasst 42 Fragen, die sich auf elf Dimensionen (Kriterien) der subjektiv eingeschätzten Arbeits- und Belastungssituation beziehen. Die Einschätzungen werden nach einem arbeitswissenschaftlichen Belastungs-Beanspruchungs-Konzept zweistufig erhoben. Dabei sind Belastungen die stärker objektiven Aspekte der Arbeitsanforderungen und -situation, während Beanspruchungen die subjektiven Auswirkungen dieser Aspekte bei den Beschäftigten sind. Demnach werden negative Folgen nur in der Kombination von Belastung und Beanspruchungsreaktion unterstellt, entsprechend werden die Indexwerte gebildet. Ein Beispiel für eine Frage nach der Belastung ist: „Wie häufig kommt es vor, dass Sie körperlich schwer arbeiten müssen?“ Prinzipiell werden die Antworten auf vierstufigen ordinalen Skalen gemessen; in dem Beispiel mit den Ausprägungen 1 = „nie“ bis 4 = „sehr häufig“. Falls bestimmte Ausprägungen, im Beispiel 2, 3 oder 4, geäußert werden, wird nachgefragt, inwieweit sich die Person durch die Belastung beansprucht fühlt. Dies geschieht wiederum mithilfe einer vierstufigen ordinalen Skala von „stark“ bis „überhaupt nicht“.

Die Kombination von Belastungen und Beanspruchungen wird für jede der 42 Fragen in eine Punkteskala von 0 bis 100 transformiert.³ Dabei bezeichnet 0 den negativen Extremwert (sehr starke Beanspruchung, Fehlen der Ressource, sehr starke Belastung) und 100 Punkte den positivsten Wert. Die 42 Merkmale werden durch

³ Zu Details der Erhebung und Berechnung des Index sowie seiner methodischen Qualität siehe Anhang.

Mittelwertbildung zu elf sogenannten Kriterien der Arbeitsqualität zusammengefasst. In gleicher Weise werden drei Teilindizes berechnet, die die Einschätzungen zu Ressourcen (Kriterien 1-4), Belastungen (Kriterien 5-8) sowie Einkommen und Sicherheit (Kriterien 9-11) zusammenfassend abbilden (Tab. 1). Die Teilindizes

bilden die Grundlage des DGB-Index Gute Arbeit, der inhaltlich so bewertet wird, dass Werte kleiner als 50 Punkte auf schlechte Arbeit verweisen, 50 bis unter 65 stellt das „untere Mittelfeld“ der Arbeitsqualität dar, 65 bis unter 80 Punkte das „obere Mittelfeld“ und ab 80 Punkten wird von guter Arbeit gesprochen.

Tabelle 1: Zusammensetzung des DBG-Index Gute Arbeit aus drei Teilindizes, den zugehörigen elf Kriterien und den zugeordneten Einzelthemen

Gesamt-index	Teilindizes	Kriterien der Arbeitsqualität	Einzelthemen
Gute Arbeit	Ressourcen	1 Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten	<ul style="list-style-type: none"> • selbstständige Planung und Einteilung der Arbeit • Einfluss auf Arbeitsmenge • Einfluss auf Arbeitszeitgestaltung
		2 Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten	<ul style="list-style-type: none"> • betriebliche Angebote zur beruflichen Weiterentwicklung • Möglichkeiten der Wissensaneignung und -erweiterung im Rahmen der Arbeit • Möglichkeiten, eigene Ideen einzubringen • innerbetriebliche Aufstiegschancen
		3 Führungsqualität und Betriebskultur	<ul style="list-style-type: none"> • persönliche Wertschätzung durch Vorgesetzte • Hilfe und Unterstützung von Kolleginnen und Kollegen • Möglichkeiten, Probleme ggü. Vorgesetzten offen anzusprechen • Förderung von Kollegialität • Planung der Arbeit durch Vorgesetzte • Rechtzeitige Weitergabe arbeitsrelevanter Informationen
		4 Sinn der Arbeit	<ul style="list-style-type: none"> • Bedeutung der eigenen Arbeit für die Gesellschaft • Bedeutung der eigenen Arbeit für den Betrieb • Identifikation mit der eigenen Arbeit
	Belastungen	5 Arbeitszeitlege	<ul style="list-style-type: none"> • Wochenendarbeit • Arbeit in den Abendstunden • Nachtarbeit • Erreichbarkeit außerhalb der normalen Arbeitszeit • unbezahlte Arbeit außerhalb der normalen Arbeitszeit
		6 Soziale und emotionale Anforderungen	<ul style="list-style-type: none"> • herablassende bzw. - respektlose Behandlung durch Kundinnen und Kunden, Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzte • Konflikte und Streitigkeiten mit Kundschaft, Klient/-innen, Patient/-innen • Notwendigkeit, Gefühle zu verbergen
		7 Körperliche Anforderungen	<ul style="list-style-type: none"> • körperlich schwere Arbeit • ungünstige Körperhaltung • Lärm und laute Umgebungsgeräusche • widrige Umgebungsbedingungen (Kälte, Hitze, Nässe, Feuchtigkeit, Zugluft)
		8 Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität	<ul style="list-style-type: none"> • Störungen und Unterbrechungen bei der Arbeit • Zeitdruck • Notwendigkeit zu Qualitätsabstrichen zur Bewältigung des Arbeitspensums • widersprüchliche Arbeitsanforderungen • unzureichende Informationen zur Aufgabenerfüllung
	Einkommen und Sicherheit	9 Einkommen und Rente	<ul style="list-style-type: none"> • Leistungsangemessenheit des Einkommens • Einkommensniveau • Rentenniveau
		10 Betriebliche Sozialleistungen	<ul style="list-style-type: none"> • betriebliche Angebote zur Verbesserung der Altersvorsorge • betriebliche Angebote zur Gesundheitsförderung • weitere betriebliche Sozialleistungen (Kinderbetreuung, Essenszuschüsse, Fahrtkostenzuschüsse)
		11 Beschäftigungssicherheit/ Berufliche Zukunftssicherheit	<ul style="list-style-type: none"> • Sorgen um berufliche Zukunft • Angst vor Arbeitsplatzverlust • Sorgen, dass Arbeitsplatz überflüssig wird

Zusätzlich zu der Arbeitsqualität als Kernbereich der Befragung gibt es neben soziodemografischen Angaben u. a. auch Fragen zu Beschäftigungsverhältnissen und Folgen der Arbeitsqualität, die im Bericht berücksichtigt sind. Darüber hinaus wurde im Rahmen jährlich wechselnder Schwerpunkte 2024 u. a. das Thema Personal-mangel und Fachkräftesicherung erhoben. Auch

diesem Thema ist ein Abschnitt gewidmet.

Anmerkung

In Diagrammen zu den Indexwerten sind in der Regel nur Skalenausschnitte dargestellt, um Unterschiede hervorzuheben. Zur besseren Vergleichbarkeit umfassen diese in den Liniendiagrammen zu den Indizes einheitlich einen Wertebereich von 14 Indexpunkten.

3. Rahmenbedingungen der Arbeit in Sachsen

Bevor die Ergebnisse zur Arbeitsqualität im Detail vorgestellt werden, gibt der folgende Abschnitt einen kurzen Überblick zu den Rahmenbedingungen der Arbeit in Sachsen. Dies geschieht anhand der in den DGB-Daten repräsentativ abgebildeten Beschäftigtenstrukturen. Dabei ergibt sich durch die Gewichtung mit soziodemografischen und beschäftigungsstrukturellen Faktoren insgesamt eine hohe Übereinstimmung mit der amtlichen Statistik.

Die Wirtschaftsstruktur in Sachsen ist stark durch die Industrie, das Gesundheits- und Sozialwesen sowie den Handel geprägt. In diesen Wirtschaftszweigen sind zusammen 47 % aller Beschäftigten angestellt. Das Verarbeitende Gewerbe ist die beschäftigungsstärkste Branche, ähnlich wie in ganz Deutschland arbeiten hier 21 % aller Beschäftigten und damit deutlich mehr als im ostdeutschen Durchschnitt. Das Gesundheits- und Sozialwesen (einschließlich Altenpflege) liegt mit 16 % der Beschäftigten etwas über dem Bundesdurchschnitt, der Handel mit 11 % etwas darunter. Auch das Baugewerbe ist in Sachsen beschäftigungsstärker als in anderen Regionen.

Die Verteilung der Beschäftigten nach Betriebsgröße ist in Sachsen stärker auf mittlere Betriebe konzentriert als in Deutschland und großbetrieblicher als in Ostdeutschland. Verglichen mit dem Bundesdurchschnitt sind in Sachsen mehr Menschen in Betrieben ab 20 Beschäftigten angestellt, dafür weniger in Kleinbetrieben. Im ostdeutschen Vergleich arbeiten in Sachsen deutlich mehr Menschen in Betrieben ab 200 Beschäftigten.

Geschlecht: Der Anteil der Frauen an den Beschäftigten ist in Sachsen mit 48,6 % vergleichsweise hoch, er liegt 1,9 % über dem bundesdeutschen und 0,4 % über dem ostdeutschen Durchschnitt. Frauen arbeiten in Sachsen häufiger als Männer in personenbezogenen Dienstleistungsberufen (Medizin, Pflege, Erziehung, Unterricht), in kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen sowie in Berufen der Unternehmensführung und -organisation. Dagegen weist die Berufsstruktur der Männer häufiger Produktionsberufe (Fertigung, Fertigungstechnik, Bau- und Ausbau) sowie Verkehrs- und Logistikberufe auf.

Die Qualifikationsstruktur Sachsens ist stark von Fachkräften und Beschäftigten mit Fortbildungsabschlüssen geprägt. Der Anteil berufsfachlich qualifizierter Beschäftigter ist in Sachsen deutlich höher als in Deutschland und Ostdeutschland. Die Anteile mit Fortbildungsabschluss (Meister/-in, Techniker/-in) bzw. Fachschulabschluss sind ebenfalls etwas höher als in beiden Vergleichsregionen. Dafür gibt es im Beschäftigungssystem Sachsens weniger akademisch Qualifizierte als in (Ost)Deutschland und deutlich weniger Menschen ohne Abschluss bzw. mit sonstigen Abschlüssen.

Die sächsische Berufsstruktur ist stärker durch Produktionsberufe und personenbezogene Dienstleistungsberufe bestimmt als die gesamtdeutsche. Insbesondere fertigungstechnische Berufe, in geringerem Maße auch Bau- und Ausbauberufe sowie Gesundheitsberufe sind in Sachsen stärker vertreten als im Bundesdurchschnitt. Berufe in Unternehmens-

führung und -organisation sind geringfügig häufiger, dagegen sind unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe seltener anzutreffen. Auch im Vergleich zu Ostdeutschland insgesamt gibt es in Sachsen deutlich mehr Beschäftigte in fertigungstechnischen aber auch in Gesundheits- und Pflegeberufen sowie Handelsberufen.

In Sachsen sind anteilig weniger junge und mehr mittelalte Menschen beschäftigt als im Bundesdurchschnitt. Insbesondere in der Altersgruppe unter 30 Jahren gibt es mit 13 % in Sachsen weniger Beschäftigte als in Deutschland (dort 16 %), ähnlich wie in ganz Ostdeutschland. Die größten Altersgruppen liegen zwischen 40 und 60 Jahren (zusammen 58 % der Beschäftigten), vor allem die Gruppe der 50- bis unter 60-Jährigen ist stärker besetzt als in den Vergleichsregionen. Gegenüber Ostdeutschland gibt es etwas weniger Beschäftigte über 60 und unter 50 Jahren. Junge Beschäftigte haben strukturell eine hohe Arbeitszufriedenheit, ihr vergleichsweise geringer Anteil im Freistaat wirkt sich negativ auf den Gesamtindex aus.

Schichtarbeit ist in Sachsen etwa doppelt so häufig wie in den Vergleichsregionen. Immerhin 33 % der sächsischen Befragten arbeiten in Schichten, darunter 27 % regelmäßig oder ständig. Schichtarbeit ist in Branchen häufiger, die in Sachsen viele Menschen beschäftigen, so im Gesundheits- und Sozialwesen, der Industrie, im Handel und der Logistik. Die hohe Verbreitung von Schichtarbeit ist eine wichtige Ursache der im Regionalvergleich niedrigeren Arbeitsqualität in Sachsen (vgl. SMWA 2021).

In Sachsen sind mittlere Einkommen häufiger als in Deutschland insgesamt. Die Struktur der in der Befragung erhobenen Brutto-Monatsentgelte konzentriert sich in Sachsen deutlich stärker als im Bundesdurchschnitt auf den Bereich zwischen 1.500 und 3.000 Euro. Dagegen sind niedrigere Einkommen und ganz besonders hohe Einkommen über 4.000 Euro weniger häufig als in Deutschland. Gegenüber Ostdeutschland ist die Klasse zwischen 2.000 und 2.500 stärker besetzt, dagegen sind Einkommen über 4.000 Euro in Sachsen seltener.

4. Arbeitsbedingungen in Sachsen im Zeit- und Regionalvergleich

4.1. DGB-Index Gute Arbeit, Teilindizes und Kriterien im Vergleich

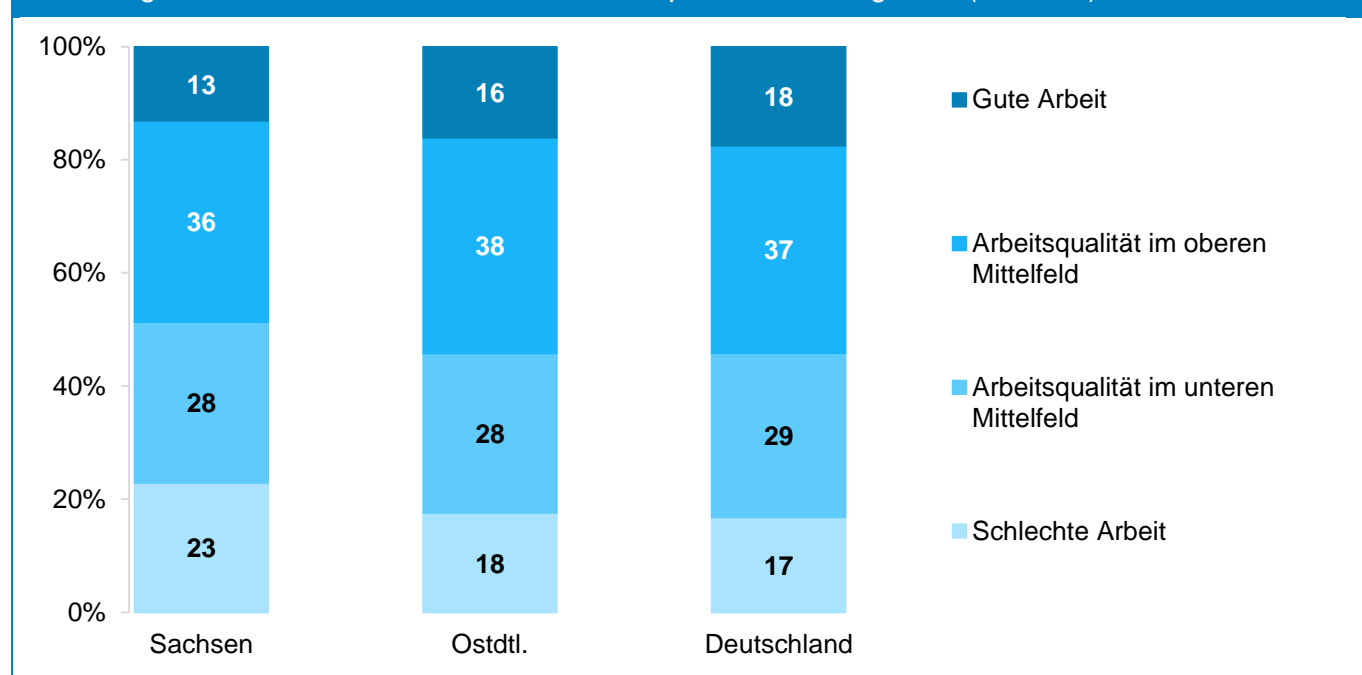
Der DGB-Index Gute Arbeit ermöglicht auf Basis repräsentativ erhobener subjektiver Einschätzungen regionale Vergleiche der Arbeitsqualität. Bei der Verteilung der Befragten auf die vier Stufen des Gesamtindex zeigen sich sowohl Unterschiede als auch Ähnlichkeiten zwischen den Vergleichsregionen (Abbildung 1).

Allen dargestellten Regionen ist gemeinsam, dass eine Mehrheit der Befragten ihre Arbeitsqualität im Mittelfeld einordnet. In den Randkategorien Gute bzw. Schlechte Arbeit findet sich jeweils nur eine Minderheit der Befragten. Unterschiede zeigen sich in der Gewichtung der Positiv- und Negativkategorien. So entfällt auf die beiden Positivkategorien (oberes Mittelfeld und Gute Arbeit) in Gesamtdeutschland eine Mehrheit von 55 %, in Ostdeutschland sind es

54 %, während Sachsen mit insgesamt 49 % etwas darunter liegt. Auffällig ist, dass Schlechte Arbeit in Sachsen (23 %) deutlich häufiger angegeben wird als Gute Arbeit (13 %), während das Verhältnis in Deutschland (17 % zu 18 %) nahezu ausgeglichen ist. Ostdeutschland (18 % zu 16 %) liegt dazwischen, die Verteilung ähnelt jedoch stark der gesamtdeutschen.

Insgesamt ist die Verteilung in Sachsen etwas ungünstiger als in den Vergleichsregionen. Der Unterschied hat sich im Vergleich zum Vorjahr verstärkt. Weiterhin fällt auf, dass seit 2023 in allen Regionen die Extremkategorien zugelegt haben. Vor allem in Ostdeutschland geben deutlich mehr Beschäftigte „Gute Arbeit“ an (+4 %), in Sachsen hat vor allem die „Schlechte Arbeit“ zugelegt (ebenfalls +4 %).

Abbildung 1: Gesamtindex als Stufen der Arbeitsqualität nach Regionen (Prozent⁴)



⁴ Die Abbildung basiert auf Prozentwerten mit Nachkommastellen, zur Verbesserung der Lesbarkeit sind jedoch nur ganzzahlige gerundete Werte genannt.

Beim **Gesamtindex** Gute Arbeit als Mittelwert aller Befragten gibt es 2024 eine etwas stärkere Abstufung zwischen den Vergleichsregionen (Abbildung 2). Sachsen liegt rund zwei Indexpunkte hinter Ost und Gesamtdeutschland, die sich voneinander kaum unterscheiden. Bei den drei Teilindizes ergibt sich ein ähnliches Bild. Vor allem bezüglich der Belastungen sowie Einkommen und Sicherheit liegen die Werte im Freistaat deutlich hinter den gesamtdeutschen. Die Ressourcen werden in Ostdeutschland sogar besser bewertet als in Gesamtdeutschland, hier ist der Rückstand in Sachsen gering. 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 Dimensionen.

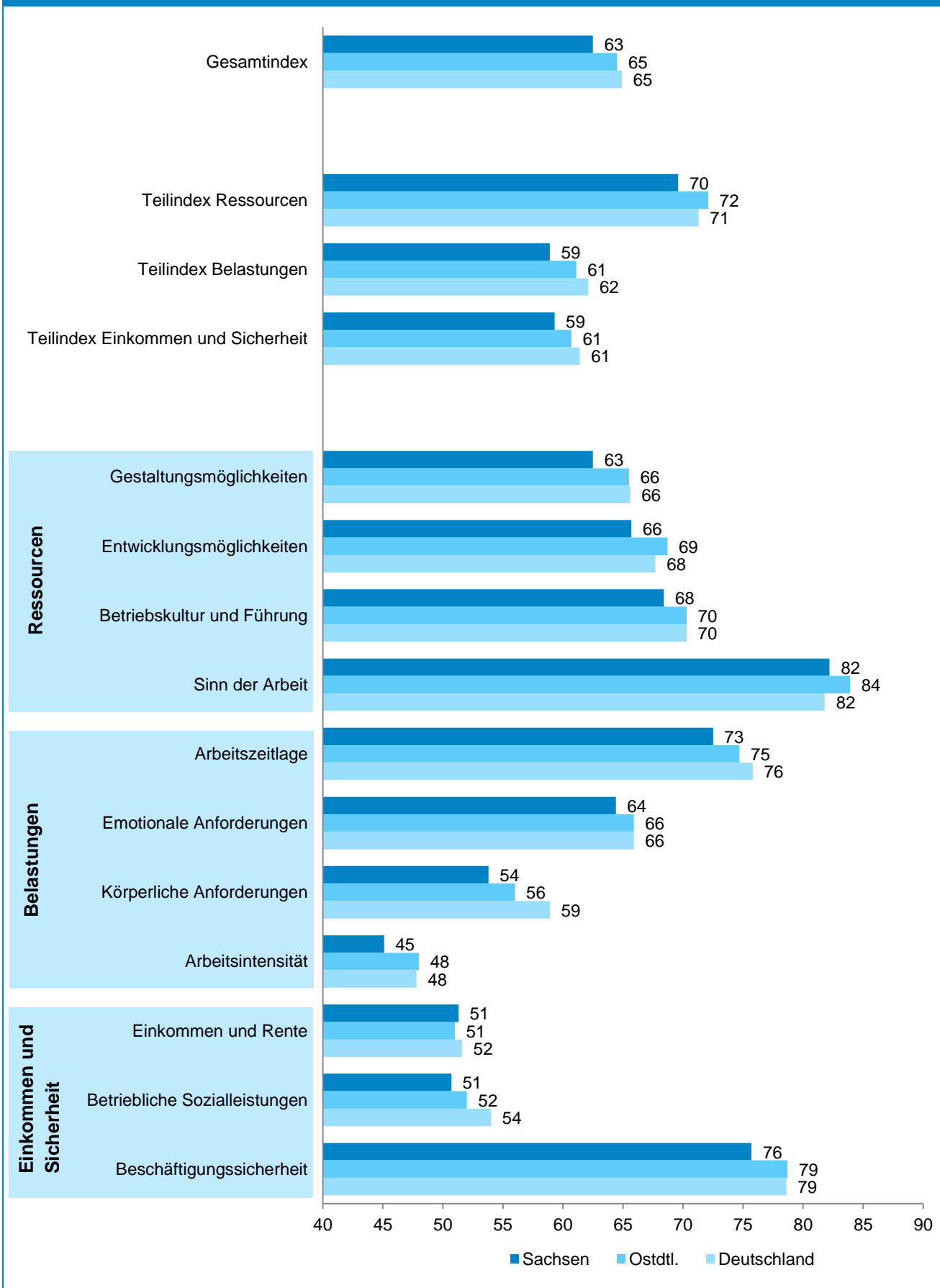
Die meisten Kriterien des Teilindex **Ressourcen** unterscheiden sich nicht sehr stark voneinander. Lediglich der Sinn der Arbeit sticht stärker heraus, hier liegt Sachsen zudem gleichauf mit Deutschland. Gut bewertet werden insbesondere der Wert der eigenen Arbeit für die Gesellschaft und die Identifikation mit der Arbeit. Am schlechtesten werden die Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten der eigenen Arbeit eingeschätzt. Hier ist der Rückstand im Freistaat zu den Vergleichsregionen mit drei Indexpunkten am stärksten. Besonders kritisiert wird hier der geringe Einfluss auf die Arbeitsmenge. Dagegen ist der Einfluss auf Arbeitsabläufe und Arbeitszeit deutlich besser bewertet.

Die Einschätzungen im Teilindex **Belastungen** zeigen eine große Spannweite. Während sich Arbeitszeitlege und emotionale Anforderungen meist im oberen Mittelfeld bewegen, liegen körperliche Anforderungen im unteren Mittelfeld und die Arbeitsintensität sogar im Bereich

schlechter Arbeit. Auffällig ist, dass Ostdeutschland bei den emotionalen und sozialen Anforderungen und der Arbeitsintensität auf oder leicht über dem gesamtdeutschen Niveau ist, sonst darunter. Sachsen liegt durchgängig hinter den Vergleichsregionen, bei den körperlichen Anforderungen ist der Abstand am größten. In diesem Kriterium sind drei von vier Einzelthemen in Sachsen wesentlich schlechter bewertet: Lärm, körperlich schwere Arbeit und ungünstige Körperhaltungen bei der Arbeit. In den einschlägig betroffenen Branchen Industrie und Gesundheits-/Sozialwesen arbeiten in Sachsen vglw. viele Beschäftigte. Im Kriterium widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität liegt der Freistaat vor allem bei den Themen widersprüchliche Anforderungen, innerbetrieblicher Informationsfluss, Arbeitshetze und Zeitdruck hinter den anderen Regionen. Zeitdruck ist mit 37 Indexpunkten besonders belastend.

Im Teilindex **Einkommen und Sicherheit** werden insbesondere die Kriterien Einkommen und Rente sowie betriebliche Sozialleistungen schlecht eingeschätzt, dagegen ist Beschäftigungssicherheit inzwischen eines der besten bewerteten Kriterien der Erhebung. Im Regionalvergleich sind sowohl die betrieblichen Sozialleistungen als auch die Beschäftigungssicherheit in Sachsen unterdurchschnittlich bewertet, das Kriterium Einkommen und Rente liegt auf Bundesniveau. Hier haben sich die Einschätzungen in allen Regionen deutlich verbessert, sie liegen jedoch weiterhin nur knapp über dem Bereich schlechter Arbeit. Während das aktuelle Einkommen vglw. gut bewertet ist, wird die Auskömmlichkeit der erwarteten gesetzlichen Altersrente mit nur 29 Indexpunkten besonders kritisch eingeschätzt.

Abbildung 2: Gesamtindex, Teilindizes und Kriterien nach Regionen (Mittelwerte⁵)



⁵ Die Abbildungen basieren auf Indexwerten mit Nachkommastellen, zur Verbesserung der Lesbarkeit sind jedoch nur ganzzahlige gerundete Werte genannt.

4.2. Entwicklung der Indizes

Der folgende Abschnitt ist der zeitlichen Entwicklung des Gesamtindex und der Teilindizes seit 2016 im Regionalvergleich gewidmet.

Die Arbeitsqualität in Sachsen hat sich seit 2018 deutlich verbessert. Dabei hatte sich auch der Rückstand zu den Vergleichsregionen verringert. Dieser Trend setzt sich vorerst nicht fort. Der **Gesamtindex** stagnierte seit 2023 im Freistaat, aber stieg in Ostdeutschland und Deutschland insgesamt weiter an (Abbildung 3). In allen drei zu Grunde liegenden Teilindizes ist meist eine ähnliche Entwicklung zu sehen.

Auch im **Teilindex Ressourcen** ist die positive Entwicklung seit 2018 und die Stagnation in Sachsen 2024 erkennbar (Abbildung 4). Dagegen haben sich Deutschland und insbesondere Ostdeutschland positiv entwickelt. Im Ergebnis fällt Sachsen etwas zurück. Im Teilindex hat sich vor allem das Kriterium Sinngehalt der Arbeit

verschlechtert, die Befragten waren in geringerem Maße der Meinung, dass sie mit ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten. Dagegen werden die Führungsqualität und Betriebskultur sowie die Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten geringfügig besser beurteilt.

Der **Teilindex Belastungen** hatte sich zwischen 2021 und 2023 in Sachsen und Ostdeutschland deutlich verbessert, dadurch waren die Abstände zum gesamtdeutschen Wert geschrumpft (Abbildung 5). 2024 ist in allen Vergleichsregionen ein leichter Rückgang zu sehen, der in Sachsen am stärksten ausfällt. Dabei hat sich vor allem die Beurteilung der Arbeitszeitlage verschlechtert, insbesondere durch unbezahlte Mehrarbeit sowie erwartete Erreichbarkeit außerhalb der normalen Arbeitszeit. Daneben haben auch Belastungen durch widersprüchliche Anforderungen, körperliche sowie soziale und

Abbildung 3: Gesamtindex

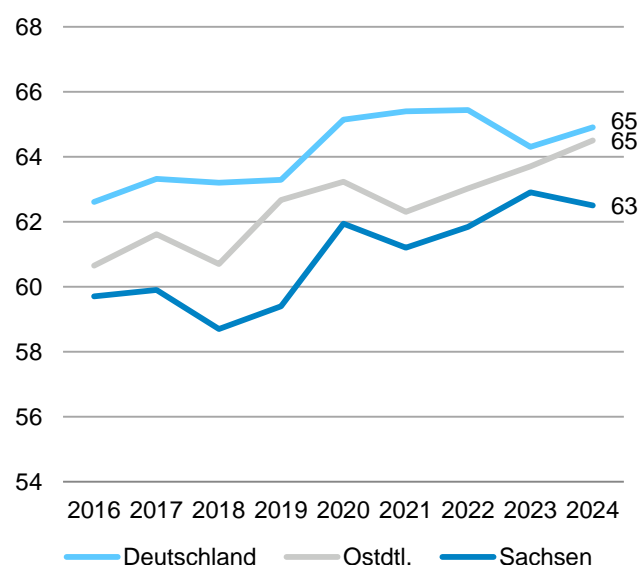


Abbildung 4: Teilindex Ressourcen

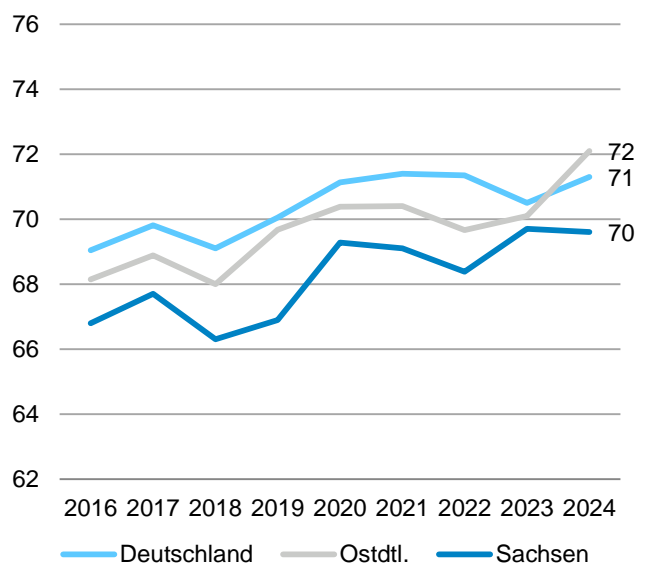
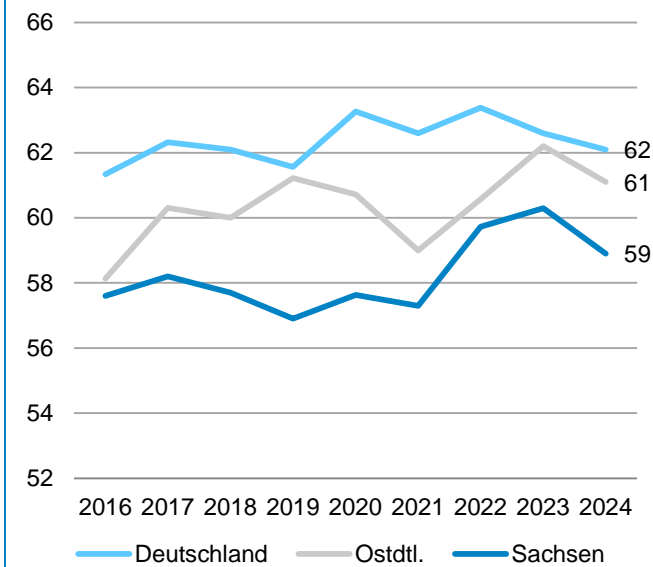


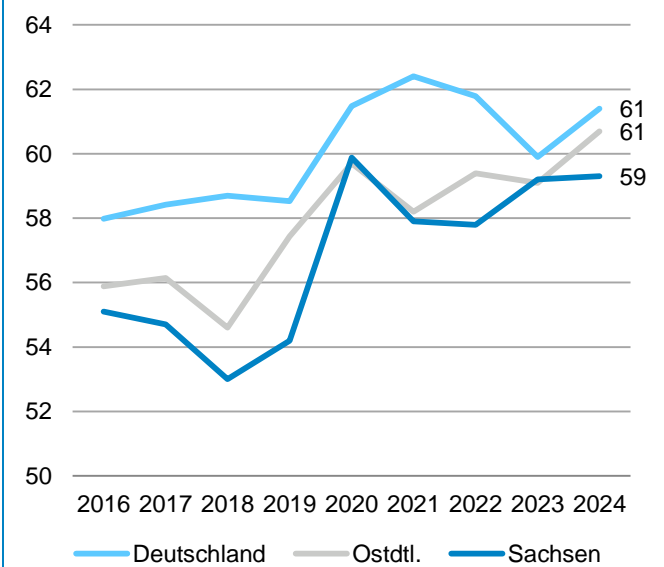
Abbildung 5: Teilindex Belastungen



emotionale Beanspruchungen etwas zugenommen.

Der **Teilindex Einkommen und Sicherheit** hatte sich in Sachsen nach den Belastungen durch die gestiegene Inflation im Vorjahr wieder leicht verbessert und lag 2023 nahezu auf dem Niveau der Vergleichsregionen (Abbildung 6). Deutschland und Ostdeutschland haben 2024 etwas zugelegt, während der Wert in Sachsen stagnierte. Die Entwicklung ergibt sich aus disparaten Verläufen der einzelnen Kriterien. So

Abbildung 6: Teilindex Einkommen und Sicherheit



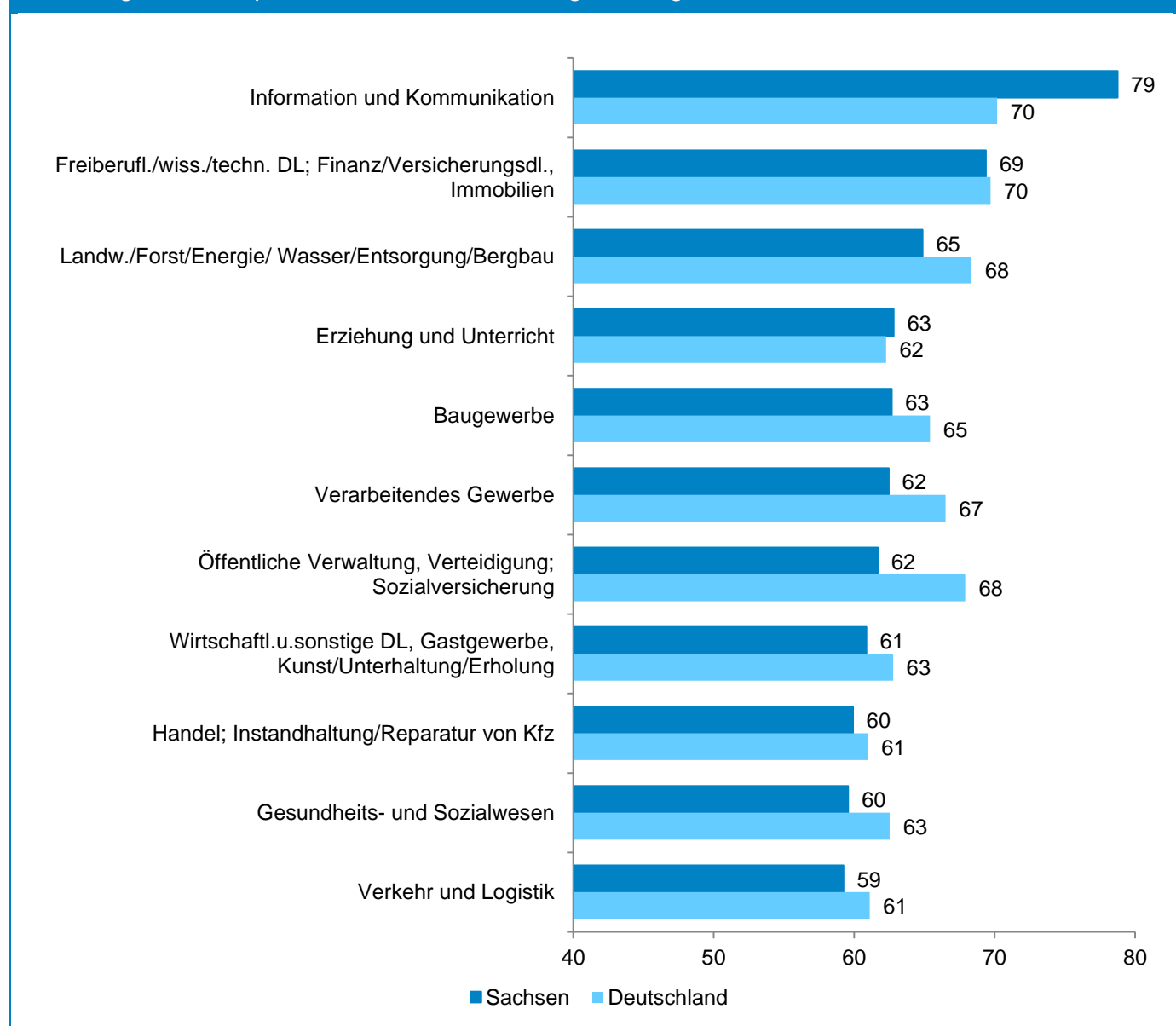
hat sich die Bewertung des aktuellen Einkommens sowohl hinsichtlich seiner Leistungsgemessenheit als auch seiner Auskömmlichkeit deutlich verbessert. Dagegen haben die Sorgen um den eigenen Arbeitsplatz und die berufliche Zukunft zugenommen, hier haben sich die Werte ebenso stark verschlechtert. Diese Belastungen konzentrieren sich besonders auf Branchen, die von schlechter Konjunktur, Strukturwandel bzw. technologischem Umbruch betroffen sind (vgl. auch Kap. 5).

5. Die Arbeitsbedingungen unterschiedlicher Betriebstypen und Beschäftigtengruppen

Die verschiedenen Aspekte der Arbeitsqualität werden stark durch branchenspezifische Bedingungen, Arbeits- und Produktionssysteme sowie Arbeitsaufgaben mitbestimmt. Die Arbeitsbedingungen können darüber hinaus auch mit unterschiedlichen betrieblichen Ressourcen, z. B. in Bezug auf Weiterbildungsangebote, betrieblichen Gesundheitsschutz oder Tarifbindung variieren, die mit der Betriebsgröße verknüpft sind.

Unabhängig von diesen strukturellen Faktoren sind zudem individuelle soziodemografische Merkmale, wie Geschlecht, Alter, Qualifikationsniveau und Beruf, relevant. Im Folgenden soll deshalb die Einschätzung der Arbeitsqualität nach diesen Einflussfaktoren differenziert werden. Dabei werden Unterschiede zwischen Betriebstypen und Beschäftigtengruppen analysiert.

Abbildung 7: Arbeitsqualität nach Wirtschaftszweig und Region



Sortierung nach Indexwerten in Sachsen; ohne private Haushalte

Wirtschaftszweig

Bei der Analyse der Arbeitsqualität nach Wirtschaftszweigen zeigt sich, dass der sächsische Gesamtindex in der überwiegenden Zahl der Wirtschaftszweige bzw. Branchengruppen unterhalb der gesamtdeutschen Vergleichswerte liegt (Abbildung 7). Ausnahmen sind die Bereiche Information und Kommunikation sowie Erziehung und Unterricht. Dagegen haben große Wirtschaftszweige einen mittleren bis hohen Rückstand zu Deutschland, allen voran das Verarbeitende Gewerbe, aber auch der Öffentliche Dienst sowie das Gesundheits- und Sozialwesen.

Der sehr hohe Wert in der Information und Kommunikation ist das Ergebnis eines Anstieges um ganze 11 Indexpunkte seit der Vorjahresbefragung, hier kann es sich um einen sog. Ausreißer-Wert der vergleichsweise kleinen Branche handeln. Zur Spitzengruppe zählen daneben auch die Branchengruppe freiberuflich Tätige/ wissenschaftlich-technische Dienstleistungen/ Finanz- und Versicherungsdienstleistungen/ Immobilien sowie der aus Landwirtschaft, Energiewirtschaft, Ver- und Entsorgung und Bergbau gebildete Sammelbereich. Alle drei zeigen auch auf Ebene der Teilindizes meist überdurchschnittliche Werte. Der Bereich Erziehung und Unterricht führt das breite Mittelfeld an. Hier fällt die Inkonsistenz der Bewertungen der Teilindizes auf. Während Ressourcen sowie Einkommen und Sicherheit überdurchschnittlich eingeschätzt werden, erreicht die Branche bei den Belastungen mit 55 Indexpunkten den zweitschlechtesten Wert vor dem Gesundheits- und Sozialwesen. Als besonders belastend werden die Kriterien Arbeitszeitlage, soziale und emotionale Anforderungen sowie widersprüchli-

che Anforderungen und Arbeitsintensität bewertet. Auch im Baugewerbe ergibt sich ein disparates Bild; während Ressourcen und Belastungen vergleichsweise gut eingeschätzt werden, sind die Durchschnittswerte bei Einkommen und Rentenerwartung sowie insbesondere bei der Beschäftigungssicherheit und beruflichen Zukunftssicherheit mit 70 Indexpunkten deutlich niedriger als in vielen anderen Wirtschaftszweigen. In ähnlicher Weise scheint sich die schlechte konjunkturelle Lage auch in der Industrie, in Verkehr und Logistik sowie dem Handel in Form gesteigerter Unsicherheit auszuwirken. Alle drei Branchen zeigen mit -2 Indexpunkten eine signifikante Verschlechterung des Gesamtindex gegenüber der Vorjahresbefragung. Im Verarbeitenden Gewerbe werden im Branchenvergleich zudem auch Ressourcen unterdurchschnittlich bewertet, darunter sowohl die Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten, die Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten als auch der Sinngehalt der Arbeit. Neben konjunkturellen Faktoren wirken sich hier vermutlich auch strukturelle Herausforderungen kleinerer Betriebe negativ auf die Einschätzungen aus. Dazu zählen die vielfach geringe Weiterbildungsintensität sowie Belastungen durch den Strukturwandel und technologischen Umbruch. Im Öffentlichen Dienst fallen sowohl der ausgeprägte Rückstand gegenüber dem bundesweiten Mittelwert als auch die deutliche Verschlechterung der meisten Aspekte der Arbeitsqualität gegenüber dem Vorjahr auf. Der Gesamtindex ging hier um 3 Indexpunkte zurück. Im Öffentlichen Dienst werden sowohl Ressourcen als auch Belastungen unterdurchschnittlich, dagegen Einkommen und Sicherheit überdurchschnittlich bewertet. Besonders schlecht werden im Bereich der Res-

sourcen die Führungsqualität und Betriebskultur sowie die Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten eingeschätzt, bei den Belastungen wirken sich vor allem die schlechten Bewertungen bei den Kriterien soziale und emotionale Anforderungen sowie widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität negativ aus.

Am Ende der Rangordnung finden sich in Sachsen Wirtschaftszweige, die in drei von vier Fällen in unterschiedlicher Weise von Herausforderungen durch die konjunkturelle Lage und den Strukturwandel betroffen sind. Dies führt zu schlechten Bewertungen in den Teilindizes Ressourcen sowie Einkommen und Sicherheit, dagegen werden die Belastungen durchschnittlich eingeschätzt.

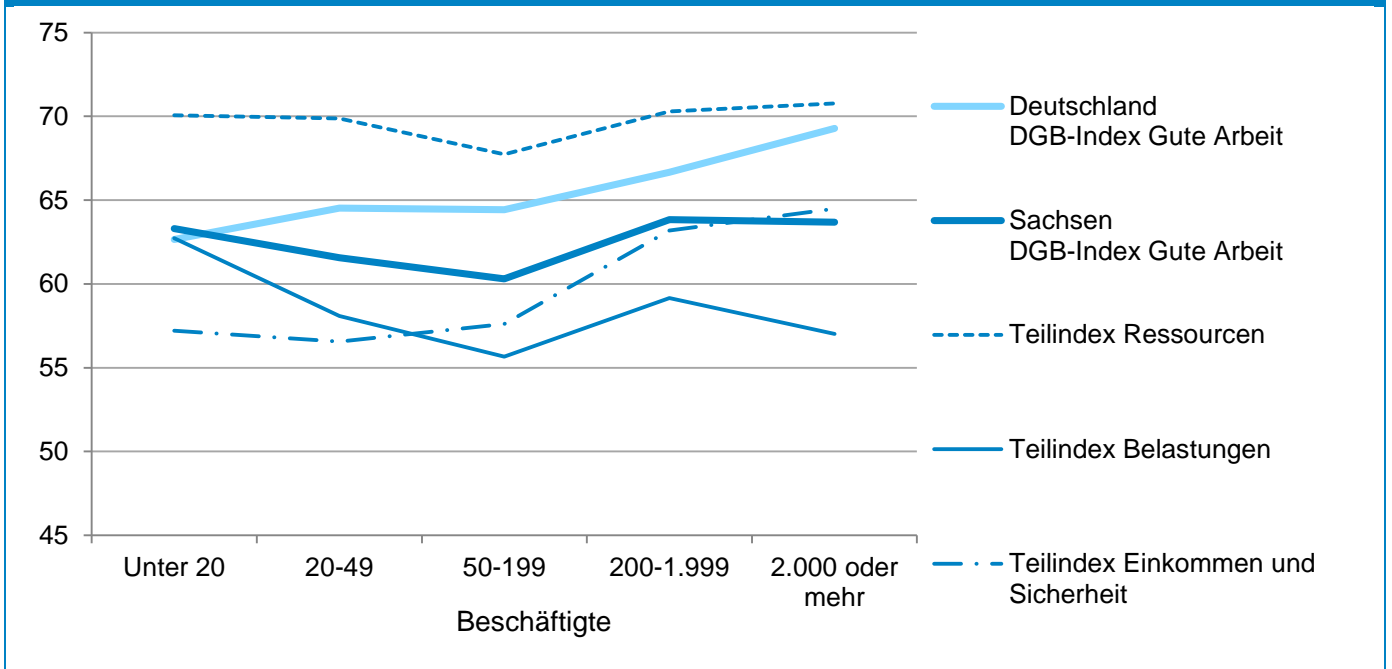
Anders stellt sich das Bild im Gesundheits- und Sozialwesen dar, welches mit 60 Indexpunkten auf dem vorletzten Platz aller Branchen liegt. Hier wird die Gesamtbewertung bereits seit Jahren vor allem durch die Belastungen gedrückt, die mit 49 Punkten – deutlich unter allen anderen Wirtschaftszweigen – im Bereich schlechter Arbeit liegen. Betroffen sind vor allem Einrichtungen des Gesundheitswesens und der Pflege, weniger sonstige Betriebe des Sozialwesens. Besonders belastend sind dort widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität. Darunter fallen vor allem Probleme, die durch Personalmangel verschärft werden: Arbeitshetze, Störungen und Unterbrechungen, unzureichende Informationen, widersprüchliche Arbeitsanforderungen und nicht zuletzt die Notwendigkeit, Abstriche bei der Qualität der Arbeit machen zu müssen, was beim Umgang mit hilfsbedürftigen Personen stärker belastet als in anderen Tätigkeiten (vgl. auch den Bericht 2022). Die Bean-

spruchungen hier tragen zu hohen Zahlen beim Job- bzw. Berufsausstieg bei (vgl. Kap. 6), was den Personalmangel in der Branche und die Belastungen für die Belegschaften verschärft. Entsprechend den besonders hohen Belastungen im Gesundheits- und Sozialwesen sagen 62 % der Beschäftigten in Gesundheitsberufen, dass sie nicht davon ausgehen, ihre aktuelle Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ausüben zu können. In Sachsen liegt der Wert insgesamt bei 46 %.

Betriebsgröße

Betriebsgröße ist ein zentrales Merkmal bei der Analyse von Arbeitsmärkten und -systemen. Mit der Zahl der Beschäftigten eines Unternehmens oder eines Standorts unterscheiden sich die Ressourcen zur Nutzung verschiedener Instrumente der Personalpolitik; zudem greifen gesetzliche Vorschriften z. B. zu Kündigungs- und Arbeitsschutz sowie betrieblicher Interessenvertretung erst ab bestimmten Betriebsgrößen. Klein- und Großbetriebe unterscheiden sich zudem deutlich in Bezug auf ihre Arbeitskultur und den Formalisierungsgrad betrieblicher Abläufe. Nicht zuletzt haben Großbetriebe im Allgemeinen eine höhere Produktivität und sind deutlich häufiger tarifgebunden, was sich in der Regel positiv auf die Löhne und Gehälter der Beschäftigten auswirkt. Diese Zusammenhänge spiegeln sich auch in der Aufschlüsselung der Arbeitsqualität nach der Betriebsgröße in Sachsen wider. Abbildung 8 zeigt die Arbeitsqualität insgesamt nach Betriebsgrößenklassen im Regionalvergleich und für den Freistaat zusätzlich die drei Teilindizes. Deutlich ist, dass die Bewertungen in sächsischen Betrieben ab 20 Beschäftigten durchgängig schlechter sind als im bundes-

Abbildung 8: Arbeitsqualität nach Betriebsgröße in Sachsen



weiten Durchschnitt. Am größten ist die Differenz in der Klasse ab 2.000 Beschäftigten, hier spielen in Sachsen Wirtschaftszweige mit einem ausgeprägten Rückstand eine größere Rolle, insbesondere das Verarbeitende Gewerbe und das Gesundheitswesen. Die geringere Zufriedenheit vor allem in Bezug auf Belastungen, aber auch Einkommen und Sicherheit hat dabei den stärksten Effekt. Ein ähnliches Bild ergibt sich in der mittleren Betriebsgrößenklasse zwischen 50 und 199 Beschäftigten, allerdings ist hier der Rückstand in Sachsen etwas weniger stark ausgeprägt. Kleine Betriebe unter 20 Beschäftigten haben im Freistaat sogar eine geringfügig bessere Arbeitsqualität als bundesweit. Hierfür sind in erster Linie die positiven Bewertungen der Belastungen verantwortlich, die in Sachsen bis zur mittleren Klasse eine ausgeprägte Betriebsgrößen-Dynamik zeigen, welche in Deutschland insgesamt so nicht zu beobachten ist. Unter den Kleinbetrieben finden sich besonders häufig solche aus dem Dienstleis-

tungssektor einschließlich Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, aus dem Handel, dem Immobilienbereich sowie freiberuflich Tätige. Dort werden insbesondere die Kriterien Arbeitszeitlage, soziale und emotionale Anforderungen sowie widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität deutlich besser bewertet als in größeren Betrieben.

Neben den Belastungen zeigt auch der Teilindex Einkommen und Sicherheit einen ausgeprägten Zusammenhang mit der Betriebsgröße. Dieser steigt ab der mittleren Größenklasse stark an, vermutlich da größere Betriebe häufiger tarifgebunden sind, bessere Entgelte zahlen sowie mehr betriebliche Sozialleistungen und Beschäftigungssicherheit bieten. Beim Teilindex Ressourcen zeigt sich kein vergleichbarer, systematischer Zusammenhang mit der Betriebsgröße. Dennoch gibt es auch hier Unterschiede auf der Ebene der Kriterien, die sich jedoch im Mittelwert des Teilindex ausgleichen. So werden zwar in kleinen Betrieben die Einfluss- und Gestal-

tungsmöglichkeiten sowie die Führungsqualität und Betriebskultur besser bewertet, allerdings sind Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten in großen Betrieben sehr viel günstiger eingeschätzt.

Höchster Bildungsabschluss

Das Qualifikationsniveau ist eng mit dem ausgeübten Beruf, den Arbeitsaufgaben sowie den verfügbaren Ressourcen, Belastungen und auch dem Einkommen verknüpft. Die Differenzierung nach dem höchsten Berufsabschluss erlaubt damit eine erste Analyse tätigkeitsbezogener Unterschiede, die am Ende des Kapitels mit der Untersuchung von Berufsfeldern vertieft wird.

Die Arbeitsqualität zeigt in Sachsen charakteristische Unterschiede zwischen Qualifikationsgruppen (Abbildung 9). Der Zusammenhang zwischen dem höchsten Berufsabschluss und der Arbeitszufriedenheit ist zudem regional verschieden ausgeprägt. Im Freistaat gibt es eine deutliche Abstufung beim Gesamtindex zwischen berufsfachlich Qualifizierten mit vergleichsweise geringer Zufriedenheit, Beschäftigten mit Fachschul- und Fortbildungsabschlüssen mit etwas höheren Bewertungen sowie akademisch Qualifizierten, deren Arbeitsqualität deutlich über den beiden anderen Gruppen liegt. In Deutschland insgesamt ist das Bild anders, hier haben Beschäftigte mit Facharbeiter-, Fachschul- sowie Fortbildungsabschlüssen vergleichbare Indexwerte. Personen mit Hochschulabschluss liegen signifikant höher, jedoch ist der Abstand nicht so groß wie in Sachsen. Es fällt auf, dass sich die Arbeitsqualität bei Hochqualifizierten zwischen beiden Regionen kaum unterscheidet, bei Beschäftigten mit Fortbildungsabschlüssen ist der Unterschied gering

und bei berufsfachlich Qualifizierten deutlich ausgeprägt. Damit tragen Beschäftigte mit mittleren Abschlüssen die Hauptlast der schlechteren Arbeitsqualität im Freistaat.

Bei den Ressourcen bietet sich ein ähnliches Bild: Eine starke Abstufung in Sachsen, dagegen existieren in Deutschland Unterschiede vor allem zwischen Akademikern und Akademikerinnen sowie den anderen beiden Gruppen. Auch hier besteht der größte Rückstand Sachsens bei den berufsfachlich Qualifizierten, die mittlere Gruppe bewertet im Freistaat ihre Ressourcen sogar höher als bundesweit.

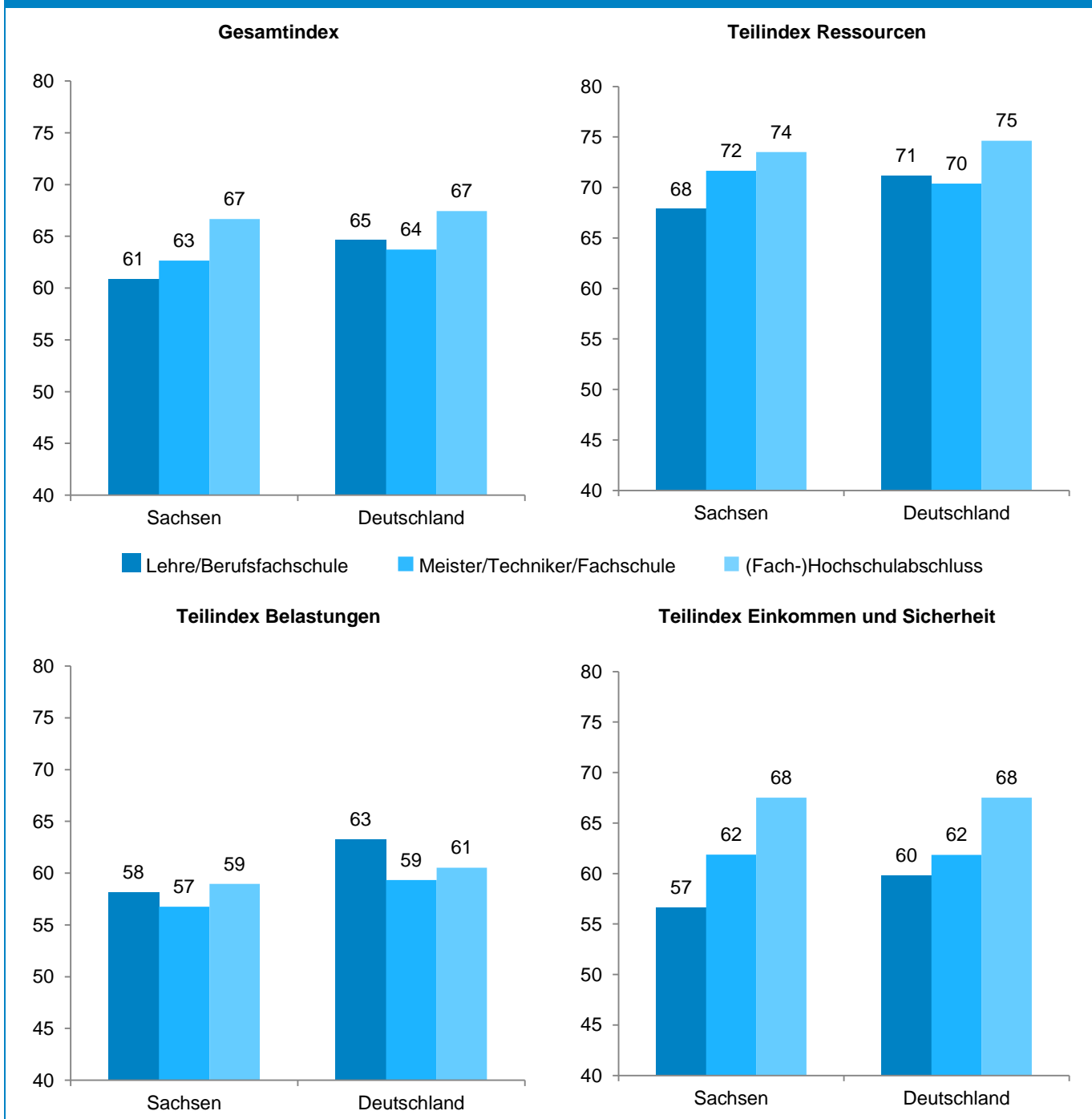
Bei den Belastungen ist der sächsische Rückstand der Indexwerte am größten. Auch hier entfällt der Hauptteil des Unterschiedes auf Facharbeiter bzw. Facharbeiterinnen und Fachangestellte, vor allem weil die gesamtdeutsche Vergleichsgruppe deutlich zufriedener mit den Arbeitsbelastungen ist als die höher Qualifizierten. In Sachsen liegt der Teilindex Belastungen bei allen drei Qualifikationsgruppen signifikant unter den gesamtdeutschen Werten. Die Unterschiede zwischen den Gruppen sind auffallend gering, allerdings unterscheidet sich die Struktur der Belastungen. So geben Facharbeiter/-innen und -angestellte in drei von vier Kriterien des Teilindex bessere Bewertungen als die anderen Qualifikationsgruppen: Arbeitszeitlage, soziale und emotionale Anforderungen, widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität. Lediglich in Bezug auf körperliche Anforderungen geben Akademiker/-innen weitaus bessere Bewertungen. Beschäftigte mit Fachschul- und Fortbildungsabschlüssen schätzen die Arbeitszeitlage gut und die restlichen drei Kriterien problematisch ein und haben deshalb insgesamt

den schlechtesten Belastungswert. Hiervon sind insbesondere Angestellte mit Fachschulabschlüssen betroffen, die in dieser Gruppe dominieren und die im Gesundheits- und Sozialwesen den größten Teil der Beschäftigten ausmachen.

Beim Teilindex Einkommen und Sicherheit gibt es in beiden Regionalbezügen eine deutliche Abstufung zwischen den Qualifikationsgruppen,

allerdings ist diese in Sachsen stärker ausgeprägt. Berufsfachlich Qualifizierte liegen auch hier signifikant unter dem bundesdeutschen Niveau, die beiden anderen Gruppen liegen dagegen gleichauf mit den Vergleichsgruppen in Deutschland. Im Einzelnen ist die Zufriedenheit bei sächsischen Beschäftigten mit Fortbildungsabschluss sowie bei Akademiker/-innen mit den

Abbildung 9: Arbeitsqualität nach höchstem Berufsabschluss und Region



Kriterien Einkommen und Rente sowie Beschäftigungssicherheit/ berufliche Zukunftssicherheit in Sachsen sogar höher als bundesweit, dagegen ist die Zufriedenheit mit betrieblichen Sozialleistungen niedriger.

Im Vergleich mit den Werten der Vorjahresbefragung zeigen sich in Sachsen Tendenzen einer Polarisierung der Arbeitsqualität zwischen berufsfachlich Qualifizierten und Hochqualifizierten. Während sich der Gesamtindex bei den ersteren um zwei Indexpunkte verschlechtert hat, legte er bei den Akademiker/-innen um zwei Punkte zu. Der Rückgang bei den mittleren Qualifikationen ergibt sich insbesondere durch die deutlich schlechtere Bewertung aller Belastungskriterien sowie beim Kriterium Beschäftigungssicherheit/ berufliche Zukunftssicherheit. Hier schlägt sich u. a. die schwierige Situation in Teilen des Verarbeitenden Gewerbes nieder. Dagegen haben die Bewertungen bei beiden anderen Qualifikationsgruppen insbesondere im Teilindex Einkommen und Sicherheit deutlich zugelegt, jeweils um drei Indexpunkte. In Deutschland insgesamt sind die Veränderungen geringer, lediglich in der kleineren Gruppe der Beschäftigten mit Fachschul- und Fortbildungsabschlüssen gibt es einen signifikanten Rückgang um zwei Punkte im Gesamtindex und am stärksten im Teilindex Belastungen.

Alter

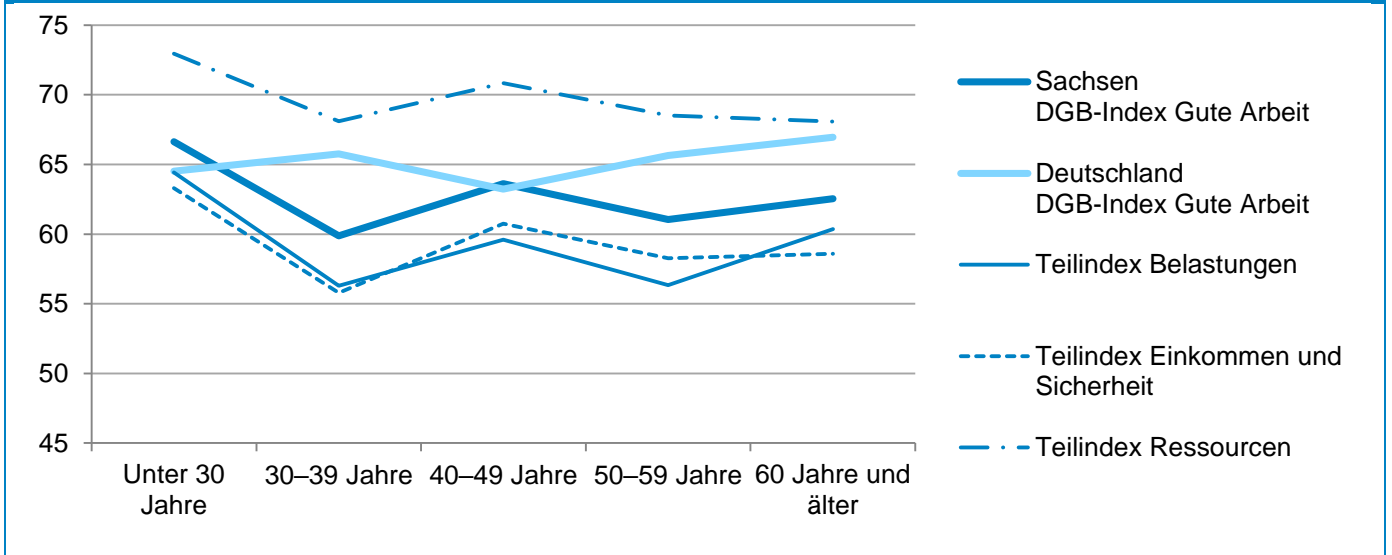
Die Arbeitsqualität wird auf unterschiedliche Weise vom Lebensalter beeinflusst. Jüngere und ältere Beschäftigte haben teils verschiedene Bedürfnisse und Ansprüche an ihren Job. Mit zunehmendem Alter ändern sich auch die wahrgenommene Beanspruchung und das Belas-

tungserleben im Beruf. Zudem wird die berufliche Position ebenso wie die Arbeitsqualität vom historischen Zeitpunkt des Erwerbseintritts sowie von der gesamten Erwerbsbiographie beeinflusst. Damit wirken sich auch generationenspezifisch unterschiedliche Zwänge, Gelegenheiten und Präferenzen beim Antritt einer Stelle aus, die für den Einzelnen bzw. die Einzelne langfristige Folgen haben können.

Abbildung 10 zeigt die Arbeitsqualität insgesamt nach Altersgruppen im Regionalvergleich und für den Freistaat zusätzlich die drei Teilindizes. Bei der Analyse der Arbeitsqualität nach Alter ergibt sich für Sachsen bei drei von fünf Altersgruppen ein deutlich niedriger Gesamtwert verglichen mit Deutschland. Lediglich bei jungen Beschäftigten unter 30 Jahre ist die Arbeitsqualität geringfügig höher als bundesweit, bei 40- bis 49-Jährigen sind die Werte gleich. Auffällig ist der deutliche Abfall zwischen Beschäftigten unter bzw. über 30 Jahren. Die stärksten Rückgänge sind hier beim Kriterium Einkommen und erwartete Rente sowie beim Kriterium widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität zu sehen mit -17 bzw. -15 Indexpunkten.

Die Unterschiede des Gesamtindex zwischen den Altersgruppen im Freistaat sind parallel auch in den drei Teilindizes zu beobachten. Eine Ausnahme ist die älteste Gruppe der Beschäftigten im Alter von 60 Jahren und älter. Hier gibt es keinen signifikanten Unterschied zur nächstjüngeren Gruppe bei den Teilindizes Ressourcen sowie Einkommen und Sicherheit. Dagegen steigt der Teilindex Belastungen deutlich an. Hierbei dürfte es sich um das Ergebnis einer Selbstselektion Erwerbsfähiger handeln, die

Abbildung 10: DGB-Index nach Altersgruppen



bereits in den Vorjahren zu beobachten war: So sind Beschäftigte in Berufen mit hohen Beanspruchungen bereits ab etwa Mitte 50 häufig von vorzeitigen Renteneintritten betroffen, z. B. wegen Erwerbsminderung. Während einige Beschäftigte, darunter oft solche mit gesundheitlichen Problemen, das Erwerbssystem verlassen, verbleiben Gesündere und solche mit besseren Arbeitsbedingungen. Frühere Auswertungen ergaben deshalb bei 50-59-Jährigen einen etwas schlechteren Gesundheitszustand als bei der noch beschäftigten Vergleichsgruppe der Über-59-Jährigen (SMWA 2019). Auch hinsichtlich der Unterschiede bei den jüngsten Beschäftigten dürften nach wie vor strukturelle Gründe eine Rolle spielen. Die Altersgruppe der unter 30-jährigen Beschäftigten ist in Sachsen anteilig deutlich geringer vertreten als in Deutschland insgesamt. Bei ihnen fällt auf, dass sie häufig einen beruflichen Abschluss haben; ohne Abschluss sind nur 20 % der jungen sächsischen aber 41 % der jungen Beschäftigten bundesweit. Diese Differenz ist in den höheren Altersgruppen wesentlich geringer. Gleichzeitig sind junge Beschäftigte in Sachsen wesentlich zufriedener mit

allen Aspekten der Arbeitsqualität als die Vergleichsgruppe bundesweit. Deshalb liegen sie in der Gesamtbewertung höher. Bei der im Vergleich zu den älteren Jahrgängen hohen Arbeitsqualität spielen, wie bereits oben ausgeführt, vor allem die Aspekte Arbeitsstress und Einkommen eine Rolle. Insbesondere die Zufriedenheit mit dem – häufig ersten – eigenen Erwerbseinkommen ist ausgeprägt. Zusätzlich werden auch die eigenen Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten bei der Arbeit, Weiterbildungsmöglichkeiten und Sinngehalt der Arbeit gut bewertet. Bereits im Bericht zum DGB-Index 2022 wurden weitere Ursachen für die vglw. hohe Arbeitszufriedenheit junger Beschäftigter in Sachsen ausgeführt, darunter der Strukturwandel hin zu höheren Bildungsabschlüssen oder auch generationenspezifische bzw. historische Effekte bei den Einschätzungen Älterer. So gibt es teils die Wahrnehmung einer Benachteiligung im innerbetrieblichen Lohnvergleich bei Älteren, die vielfach lange Zeit für Beschäftigungssicherheit auf Gehaltssteigerungen verzichtet hatten, angesichts besserer Beschäftigungskonditionen junger Beschäftigter heute (SMWA 2023).

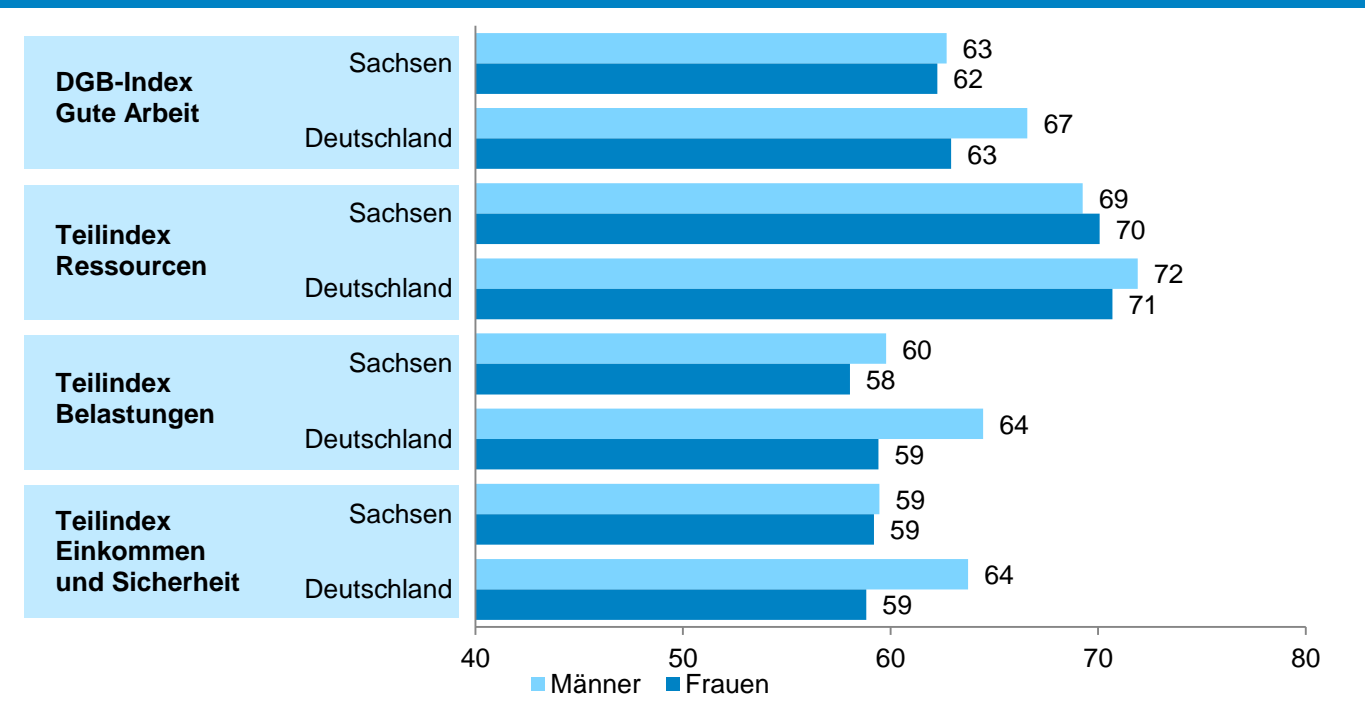
Geschlecht

Der Geschlechterunterschied der Arbeitsqualität in Sachsen hat sich seit der Vorjahreserhebung deutlich verringert. Der Gesamtindex bei den Frauen liegt jetzt nahezu gleichauf mit dem der Männer (Abbildung 11). Dagegen beträgt der Rückstand der Frauen in Deutschland insgesamt vier Indexpunkte. In Sachsen ist das Bild bei den Teilindizes ähnlich. Bei den Ressourcen liegen weibliche Beschäftigte sogar geringfügig über den Männern, lediglich bei den Belastungen haben sie mit zwei Punkten einen signifikanten, aber geringen Rückstand. Dagegen ergeben sich bundesweit deutlich geringere Werte für Frauen bei den Teilindizes Belastungen sowie Einkommen und Sicherheit. Die Angleichung der Werte beider Geschlechter in Sachsen ist das Ergebnis des Rückgangs der Arbeitsqualität männlicher Beschäftigter. Damit scheint sich die schlechtere Konjunktur vor allem bei den Männern negativ auf die Arbeitsqualität auszuwirken. So gab es einen Rückgang des Index in mehre-

ren Wirtschaftszweigen mit überwiegend männlichen Beschäftigten: in der Branchengruppe Landwirtschaft/ Ver- und Entsorgung, in Industrie, Logistik sowie Kfz-Werkstätten.

Den größten Einzelrückgang gab es bei den Männern bei der Beschäftigungssicherheit/ beruflichen Zukunftssicherheit. Verschlechtert haben sich auch die Bewertung betrieblicher Sozialleistungen sowie im Teilindex Ressourcen die Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten. Dagegen hat sich die Bewertung der Ressourcen durch die Frauen leicht, bei Einkommen und Sicherheit sogar deutlich verbessert, während der Wert für die Belastungen mit -drei Indexpunkten relativ stark zurückging. Im Ergebnis liegt die Arbeitsqualität sächsischer Frauen nahezu gleichauf mit der bundesweiten Vergleichsgruppe. Dagegen ergibt sich bei den sächsischen Männern ein deutlicher Rückstand zu den Werten für Gesamtdeutschland, am stärksten in den Teilindizes Einkommen und Sicherheit sowie Belastungen.

Abbildung 11: DGB-Index nach Geschlecht im Regionalvergleich (Mittelwerte)



Schichtarbeit

Tätigkeiten mit Schichtarbeit haben eine geringere Arbeitsqualität verglichen mit anderen (Abbildung 12). Am stärksten ist der Unterschied bei den Belastungen, doch auch die Zufriedenheit mit Ressourcen sowie mit Einkommen und Sicherheit ist bei Schichtarbeitenden signifikant niedriger als bei anderen. Neben der deutlich schlechteren Arbeitszeitslage sind in Berufen mit häufiger Schichtarbeit insbesondere auch die körperlichen Beanspruchungen höher, Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten sowie Einkommen und Rentenerwartung sind geringer.

Abbildung 12: Arbeitszufriedenheit nach Betroffenheit von Schichtarbeit in Sachsen

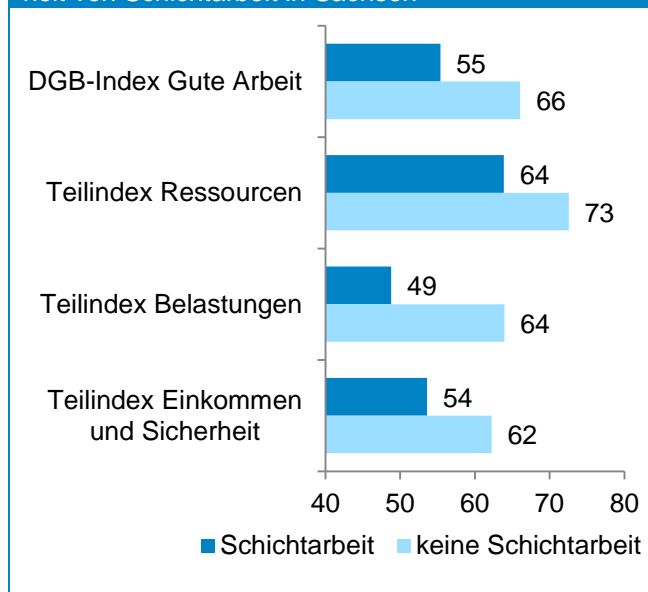
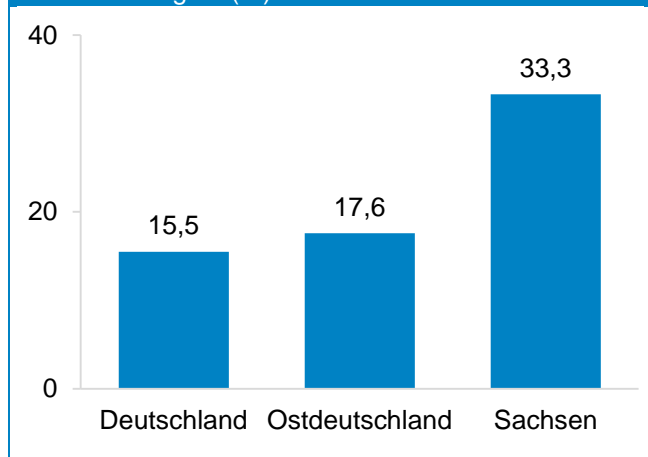


Abbildung 13: Anteile Beschäftigter mit Schichtarbeit nach Region (%)



Schichtarbeit betrifft in Sachsen 33 % der Beschäftigten und ist damit im Freistaat wesentlich häufiger als in Ostdeutschland (18 %) und Deutschland (16 %) (Abbildung 13). Beschäftigte einzelner Branchen sind besonders betroffen: Im Gesundheits- und Sozialwesen arbeitet mit 58 % eine Mehrheit der Beschäftigten in Schichten, im Handel und in der Logistik sind es fast die Hälfte, im Verarbeitenden Gewerbe und den wirtschaftsnahen und einfachen Dienstleistungen knapp 40 %.

Die hohe Verbreitung von Schichtarbeit ist eine entscheidende Ursache der im Regionalvergleich schlechteren Arbeitsqualität in Sachsen (vgl. SMWA 2021).

Berufsfeld

Die Analyse der Arbeitsqualität nach dem ausgeübten Beruf (zur Systematik der Berufssegmente siehe Tabelle im Anhang) ergänzt die Untersuchung nach Wirtschaftszweigen, weil der Bezug auf Tätigkeiten weitere Differenzierungen und Präzisierungen ermöglicht. Tabelle 2 zeigt die Berufssegmente für Sachsen, geordnet nach absteigender Arbeitszufriedenheit. Zusätzlich zum Gesamtindex in Sachsen sind auch die drei Teilindizes aufgeführt. Die sächsischen Werte des DGB-Index liegen meistens geringfügig unter den gesamtdeutschen.

Ähnlich wie bei der Verteilung der Branchen wird auch hier die Rangordnung angeführt von Berufsgruppen, die durch hochqualifizierte, kaufmännische oder Verwaltungsberufe geprägt sind. Eine überdurchschnittliche Arbeitsqualität insgesamt und in den einzelnen Dimensionen haben somit die IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufe, Berufe in Unternehmensführung und -organisation sowie die unterneh-

mensbezogenen Dienstleistungsberufe, darunter u. a. Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung.

Das große Mittelfeld enthält dagegen Berufssegmente, in denen Teilindizes deutlich unterdurchschnittlich sind. So werden in den Bau- und Ausbauberufen Ressourcen und Belastungen vergleichsweise gut, insbesondere die Kriterien betriebliche Sozialleistungen und berufliche Zukunftssicherheit jedoch unterdurchschnittlich beurteilt. In den fertigungstechnischen Berufen werden dagegen alle Aspekte der Ressourcen unterdurchschnittlich eingeschätzt, vor allem der Sinngehalt der Arbeit. In den Handelsberufen fällt insbesondere die negative Beurteilung der Dimension Einkommen und Sicherheit auf, die sich neben schlechter Bewertung des Einkommens ebenfalls durch unterdurchschnittliche Beschäftigungssicherheit bzw. berufliche Zukunftssicherheit ergibt.

Bei den Gesundheitsberufen ebenso wie bei den sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen, die insbesondere die große Gruppe der lehrenden und erziehenden Berufe umfasst, fällt die

deutliche Inkonsistenz zwischen den Teilindizes auf. Während Ressourcen sowie Einkommen und Sicherheit meist überdurchschnittlich bewertet werden, ist die Beurteilung der Belastungen deutlich unterdurchschnittlich. In beiden Berufssegmenten sind dabei die Kriterien Arbeitszeitlage, soziale und emotionale Anforderungen (darunter Konflikte mit Kolleginnen und Kollegen, Patient/-innen oder Schüler/-innen) sowie widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität negativ eingeschätzt. In den Gesundheitsberufen werden zusätzlich hohe körperliche Anforderungen als belastend empfunden. Die größten Beanspruchungen entstehen in diesem Berufssegment jedoch durch Arbeitshetze und Zeitdruck, sowie die Anforderung, Abstriche bei der Qualität der Arbeit machen zu müssen, um das Arbeitspensum zu schaffen, was bei der Arbeit mit hilfsbedürftigen oder abhängigen Menschen besonders belasten kann. Hinzu kommen häufig auftretende Anforderungen, die schwer miteinander zu vereinbaren sind sowie das Fehlen von Informationen, die zur Erledigung der Arbeit nötig wären.

Tabelle 2: Indizes nach Berufssegmenten in Sachsen

Berufssegment	DGB-Index Gute Arbeit	Teilindex Ressourcen	Teilindex Belastungen	Teilindex Einkommen/ Sicherheit
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	76	81	73	72
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	71	74	70	70
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	67	74	64	63
Bau- und Ausbauberufe	63	72	63	55
Fertigungstechnische Berufe	61	67	60	58
Handelsberufe	61	68	63	52
Medizinische u. nicht-medizinische Gesundheitsberufe	60	72	47	62
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	60	70	50	60
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	59	64	58	54
Verkehrs- und Logistikberufe	58	66	56	54
Fertigungsberufe	58	62	60	54
Gesamt	63	70	59	59

Blau = überdurchschnittliche Arbeitsqualität, Rot = unterdurchschnittliche Arbeitsqualität; Sortierung nach Gesamt-Indexwerten; einige Segmente sind aufgrund geringer Fallzahlen nicht aufgeführt.

Am Ende der Rangordnung finden sich Berufsgruppen, in denen auch die meisten Teilindizes unterdurchschnittlich bewertet sind, vor allem Ressourcen sowie Einkommen und Sicherheit. Hier finden sich die industriell geprägten Fertigungsberufe auf dem letzten Platz. Während die fertigungstechnischen Berufe überwiegend anspruchsvolle Tätigkeiten im Metall- und Elektrobereich umfassen, sind die Fertigungsberufe in einem breiteren Spektrum von Branchen der Gewinnung und Verarbeitung verschiedenster Rohstoffe zu finden. Schlecht bewertet werden hier alle Kriterien der Ressourcen, körperliche Anforderungen (mit 35 Indexpunkten der niedrigste Wert aller Berufsgruppen) sowie Einkommen und erwartete Altersrente. In beiden Berufssegmenten, Fertigungsberufe sowie fertigungstechnische Berufe, haben sich die Be-

wertungen seit der Vorjahreserhebung und parallel zum Rückgang der Konjunktur im Verarbeitenden Gewerbe deutlich verschlechtert. Eine ähnliche Entwicklung ist bei den Verkehrs- und Logistikberufen, den Bau- und Ausbauberufen sowie den Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen zu sehen. Die stärkste Verschlechterung ergab sich bei Ressourcen sowie Einkommen und Sicherheit, in den Logistikberufen jedoch vor allem durch höhere Belastungen. Verbessert haben sich dagegen die Bewertungen vor allem in den IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen und den Berufen in Unternehmensführung und -organisation, in geringerem Maße auch in den unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen sowie den medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen.

6. Personalmangel und Fachkräftesicherung

6.1. Ausmaß und Verbreitung von Personalmangel

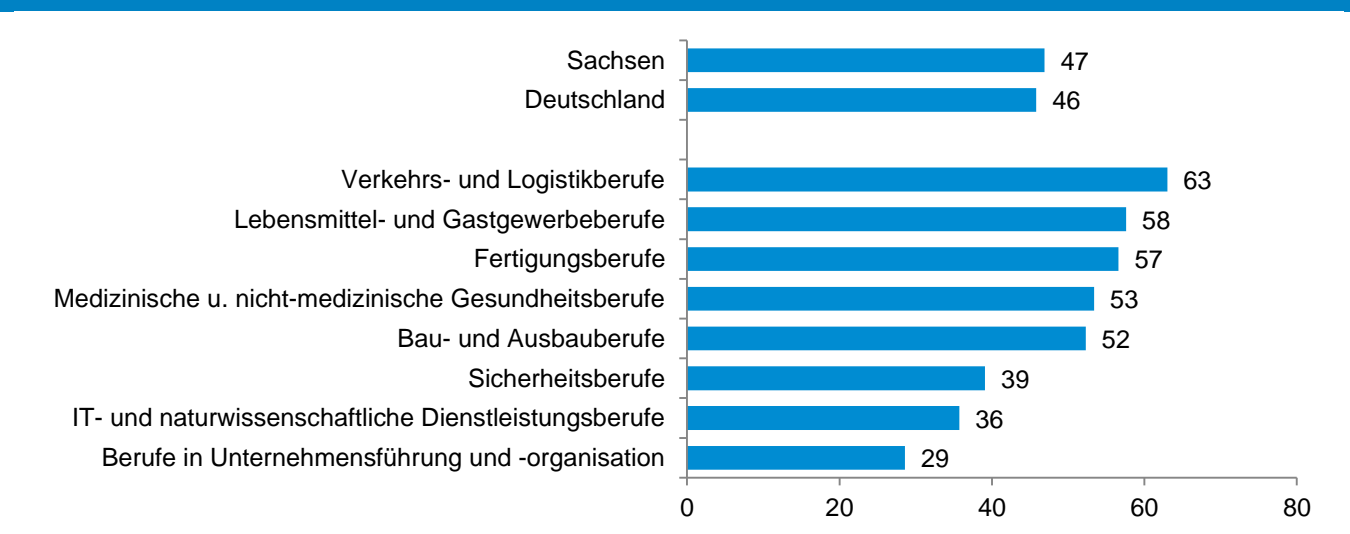
Im Jahr 2024 war das Schwerpunktthema der Befragung Personalmangel und Fachkräftesicherung. Dabei wurden Fragen zur Verbreitung und zum Ausmaß des Mangels, zu seinen Auswirkungen auf die Arbeitsfähigkeit und Personalfuktuation sowie zu verwandten Aspekten wie betrieblicher Weiterbildung, Teilzeitarbeit und der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gestellt. Ziel war es, die Folgen von Fachkräftengpässen aus Sicht der Beschäftigten darzustellen und Ansätze für mögliche Gegenmaßnahmen zu identifizieren.

Fachkräfte- bzw. Personalmangel ist heute ein weitverbreitetes Problem. Seine Auswirkungen spüren viele Bürger/-innen und Beschäftigte im Alltag. Selbst eine schwache Konjunktur mildert den Mangel kaum, denn die Hauptursache liegt im demografischen Wandel: Eine große Zahl älterer Beschäftigter scheidet aus dem Erwerbsleben aus, während die nachrückenden, schwä-

cher besetzten Jahrgänge die Lücken nicht vollständig füllen können. Auch andere Potenziale, wie qualifizierte Arbeitslose oder Zuwanderung, reichen dafür nicht aus (vgl. Schneemann u. a. 2025).

Betroffen sind nicht nur Industrie und Dienstleistungssektor, sondern auch Bereiche der Daseinsvorsorge, die kaum von Konjunkturschwankungen betroffen sind. Laut der Fachkräfteengpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit herrschte in Sachsen im Untersuchungszeitraum in 36 Berufsgruppen ein spürbarer Mangel an Bewerber/-innen für offene Stellen. Betroffen ist ein breites Spektrum von Tätigkeiten. Zu den beschäftigungsstärksten Engpassberufen zählten 2024 vor allem Pflege- und Gesundheitsberufe, Berufe im Verarbeitenden Gewerbe, z. B. in der Kunststoff- und Metallverarbeitung, Berufe in der Gastronomie, in der Bildung, der Energie- sowie der Heizungstechnik, der Medizintechnik, Steuerberatung und der Softwareentwicklung.

Abbildung 14: In welchem Maß ist Ihr Arbeitsbereich aktuell von Personalmangel betroffen? (%)*



*Anteile Befragter, die Personalmangel in hohem oder sehr hohem Maße erleben nach Region und für die am stärksten sowie die am geringsten betroffenen Berufssektoren

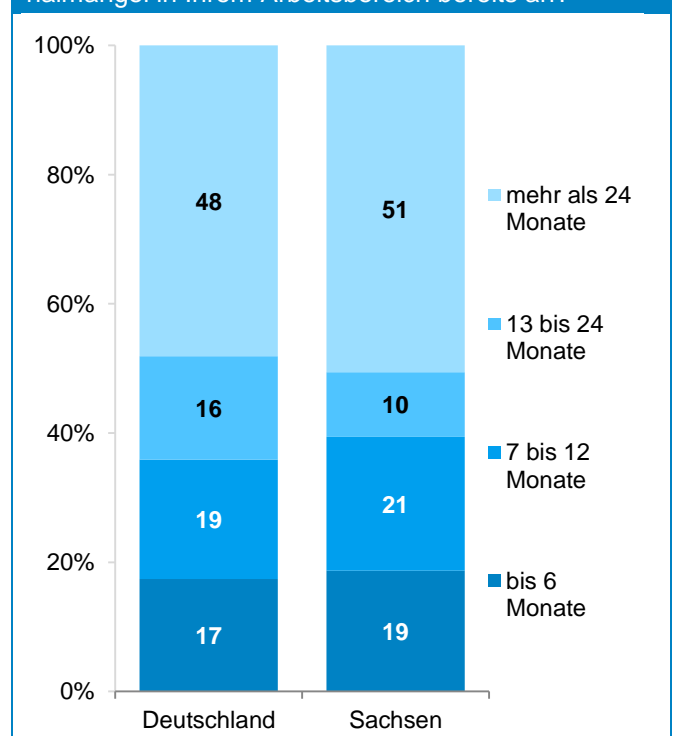
In Sachsen erlebt knapp die Hälfte der Beschäftigten Personalmangel unmittelbar im eigenen Arbeitsbereich in hohem oder sehr hohem Maß. Damit ist der Freistaat ähnlich stark betroffen wie Deutschland insgesamt. Abbildung 14 zeigt die Werte im Regionalvergleich und für wichtige Berufssektoren mit über- bzw. unterdurchschnittlichen Häufigkeiten. Unter den Berufssektoren mit überdurchschnittlichen Nennungen finden sich Berufsgruppen der Engpassanalyse wieder. Am häufigsten sagen Beschäftigte in Verkehrs- und Logistikberufen, dass sie Personalmangel in ihrem Bereich erleben. Betroffen sind vor allem die Bereiche Fahrzeugführung und Lagerhaltung. In den Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen sind vor allem Hotel- und Gaststättenberufe betroffen. Der Sektor der Fertigungsberufe ist, meist im Verarbeitenden Gewerbe, einem breiten Spektrum der Gewinnung und Verarbeitung verschiedenster Rohstoffe gewidmet. Bei den medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen schlägt sich vor allem die angespannte Situation in Pflegeberufen nieder, sowohl in der Alten- und Krankenpflege als auch im Bereich Gesundheits- und Körperpflege.

Auch in den am geringsten betroffenen Bereichen erleben mindestens 29 % der Befragten ausgeprägten Personalmangel. Neben Sicherheitsberufen finden sich hier IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe sowie Berufe in Unternehmensführung und -organisation, z. B. in der kaufmännischen und technischen Betriebswirtschaft. Allgemein sind männliche Beschäftigte und solche mit berufsfachlichen Qualifikationen etwas stärker betroffen als Frauen beziehungsweise höher Qualifizierte. Bezogen auf Wirtschaftszweige ist mit Abstand am stärksten der Bereich Verkehr und Logistik be-

troffen mit 61 % aller Befragten. Ebenfalls überdurchschnittlich häufig erleben Beschäftigte im Öffentlichen Dienst, in Erziehung und Unterricht sowie Gesundheits- und Sozialwesen Personalmangel.

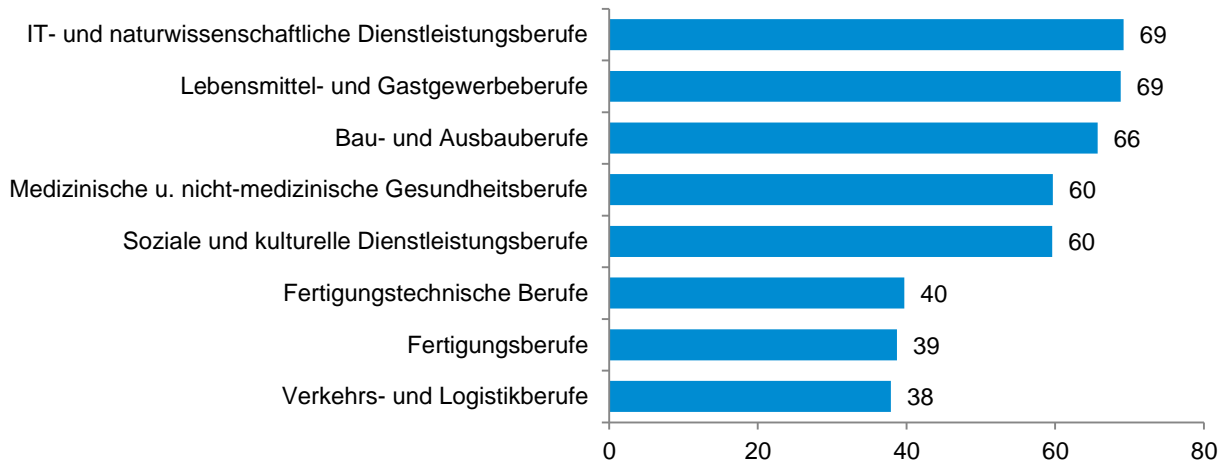
Bei einem Teil der Berufsfelder zeigen sich die Engpässe nicht anhand hoher Zahlen betroffener Beschäftigter, sondern eher punktuell anhand hoher Dauern der Vakanzen.

Abbildung 15: Wie viele Monate dauert der Personalmangel in Ihrem Arbeitsbereich bereits an?



Bei der Frage, wie viele Monate der Personalmangel im Arbeitsbereich gegebenenfalls bereits andauert, zeigt sich in Sachsen eine etwas stärkere Polarisierung zwischen kürzeren und längeren Dauern als im Rest des Landes (Abbildung 15). Während in Deutschland lediglich bei 48 % der Befragten Dauern von über zwei Jahren angegeben werden, sind es in Sachsen immerhin 51 %. Gleichzeitig sind im Freistaat Dauern bis zu einem Jahr ebenfalls häufiger als in Deutschland insgesamt.

Abbildung 16: Dauer des Personalmangels mehr als 24 Monate (Anteile in %)



*Anteile Befragter, bei denen der Personalmangel bereits mehr als 24 Monate besteht an allen von Personalmangel Betroffenen; höchste und niedrigste Berufssektoren

Auch im Ranking der Berufsgruppen mit besonders hohen bzw. besonders niedrigen Dauern ergibt sich eine etwas andere Gewichtung als bei der Betroffenheit (Abbildung 16).

In den IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen in Sachsen kommt Personalmangel zwar mit 36 % der Befragten vergleichsweise selten vor, aber wenn er auftritt, dauert er relativ lange. So geben 69 % der Betroffenen an, dass der Engpass bereits seit mehr als 24 Monaten anhält. Betroffen sind vor allem Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe. Dagegen zeigen sich in den Lebensmittel und Gastgewerbeberufen, den Bau und Ausbauberufen sowie den medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen sowohl eine hohe Betroffenheit als auch überdurchschnittlich hohe Dauern.

Neu in der Gruppe der bezüglich der Dauern besonders betroffenen Berufssegmente tauchen die sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufe auf, hier insbesondere lehrende und erziehende Berufe. Diese liegen beim Kreis betroffener Beschäftigter eher im mittleren Bereich. Al-

lerdings hält der Mangel im Schnitt relativ lange an, insgesamt 60 % der Betroffenen geben hier mehr als zwei Jahre an.

Im Falle der Fertigungsberufe ist es umgekehrt. Hier zeigt sich bei vergleichsweise häufiger Betroffenheit eine eher geringe durchschnittliche Dauer des Personalmangels. Ähnlich verhält es sich in den fertigungstechnischen Berufen, die bei kurzen Dauern im Bereich mittlerer Häufigkeiten bei der Betroffenheit rangieren. Diese Berufe sind ein zentraler Bereich des Verarbeitenden Gewerbes, der überwiegend qualifizierte Tätigkeiten im Metall- und Elektrobereich umfasst. Am stärksten ist das Phänomen der Inkonsistenz zwischen Größe des Kreises Betroffener und Dauer in den Verkehrs- und Logistikberufen ausgeprägt. Hier wird besonders häufig Personalmangel berichtet, dieser hält jedoch (mit immerhin noch 38 % der Betroffenen) besonders selten länger als zwei Jahre an.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass das Phänomen Personalmangel sehr verbreitet ist. In immerhin fünf Berufssegmenten erlebt eine Mehrheit der Befragten Mangel im eigenen Ar-

beitsbereich, in ebenso vielen Berufssegmenten hält der Personalmangel bei einer Mehrheit bereits mehr als zwei Jahre an. Ein besonders ausgeprägter Personalmangel – sowohl hinsichtlich Häufigkeit als auch Dauer – zeigt sich in Sachsen in den Hotel- und Gastgewerbeberufen, den Bau- und Ausbauberufen sowie den Gesundheits- und Pflegeberufen. Weiterhin besonders häufig betroffen sind Beschäftigte in Verkehrs- und Logistikberufen und in Fertigungsberufen. Besonders lang anhaltender Personalmangel wird in den IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen berichtet.

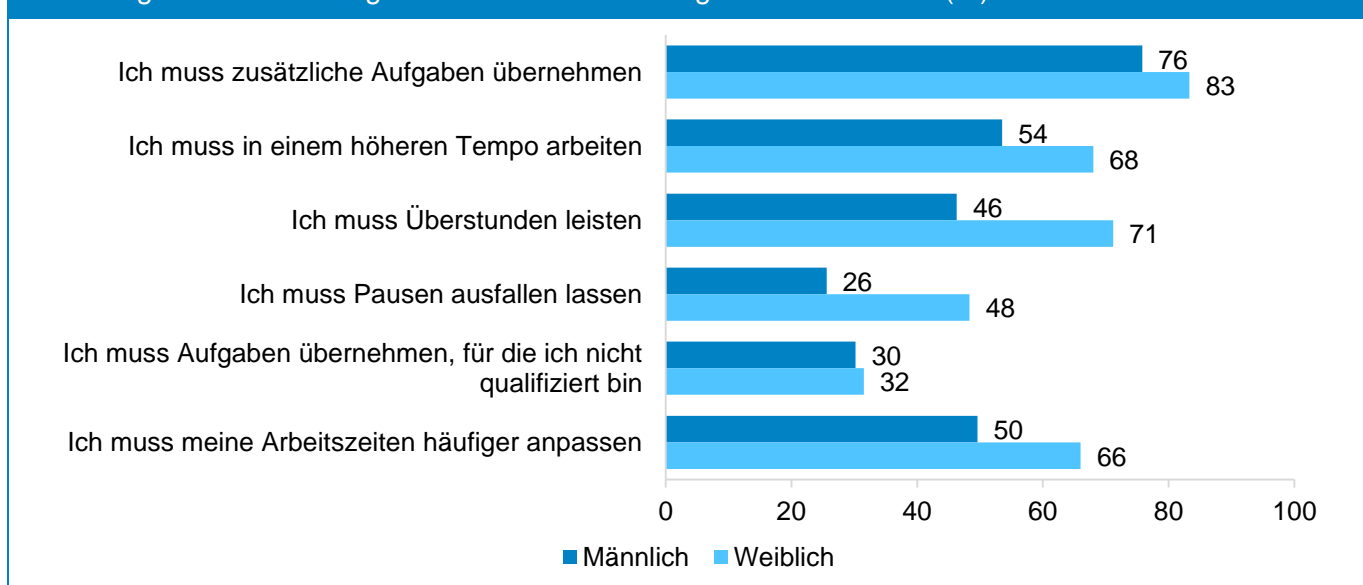
6.2. Folgen von Personalmangel

Die Fragen nach den Folgen von Personalmangel waren insbesondere auf Arbeitsbelastungen und Personalabgänge gerichtet. Die negativen Folgen des Personalmangels sind in Sachsen und Deutschland insgesamt ähnlich stark verbreitet. Teils deutliche Unterschiede bestehen jedoch zwischen Männern und Frauen. Abbildung 17 zeigt für Sachsen die Belastungen getrennt nach Geschlecht. Die häufigsten Folgen sind die Übernahme zusätzlicher Arbeitsaufga-

ben, ein höheres Arbeitstempo, Überstunden und die Anpassung von Arbeitszeiten. Weibliche Beschäftigte sind nahezu durchgehend häufiger betroffen als männliche Beschäftigte. Der Abstand zwischen den Geschlechtern ist am größten bei stark belastenden Auswirkungen: Überstunden, höheres Arbeitstempo, Ausfall von Pausen und Anpassung von Arbeitszeiten. Immerhin ein knappes Drittel der Beschäftigten beider Geschlechter muss sogar Aufgaben übernehmen, für die sie nicht qualifiziert sind. Insgesamt lässt sich festhalten, dass Frauen zwar etwas seltener Personalmangel im Arbeitsbereich erleben, aber deutlich stärker von negativen Folgen betroffen sind.

Die negativen Folgen des Personalmangels treffen weiterhin häufiger Beschäftigte unter 40 Jahren und Beschäftigte mit Fortbildungsabschlüssen oder akademischen Abschlüssen. Besonders ausgeprägt sind diese Folgen in einigen Engpass-Berufsfeldern: Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe, medizinische u. nicht-medizinische Gesundheitsberufe, soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe aber auch Bau- und Ausbauberufe sowie Handelsberufe.

Abbildung 17: Welche Folgen hat der Personalmangel für Ihre Arbeit? (%)

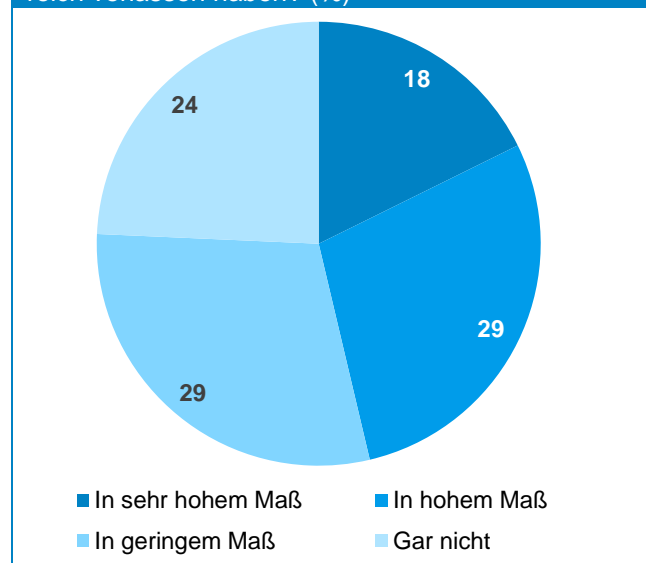


Immerhin zusammen 47 % der sächsischen Beschäftigten geben an, dass Kolleginnen oder Kollegen in hohem oder sehr hohem Maße den Arbeitsbereich aufgrund der resultierenden Belastungen verließen (Abbildung 18). Trotz ähnlicher Betroffenheit von Personalmangel liegt der Wert im Freistaat sieben Prozentpunkte über der bundesweiten Quote. Hierfür kommen verschiedene Gründe in Frage. Zum einen kann dies mit unterschiedlichem Belastungsempfinden aufgrund der verschiedenen Altersstruktur zusammenhängen. Daneben können auch geringere Potenziale in der sächsischen Betriebsstruktur eine Rolle spielen, entstehende Mehrbelastungen für einzelne Beschäftigte zu vermeiden oder zu verringern. So sind in Sachsen insgesamt im Schnitt etwas ältere Personen in durchschnittlich kleineren Betrieben beschäftigt. Zudem arbeiten anteilig mehr Personen im Gesundheits- und Sozialwesen, wo die Möglichkeiten, Klient/-innen bzw. Patient/-innen abzuweisen, begrenzter sind, als dies bei der Kundschaft im klassischen privatwirtschaftlichen Sektor der Fall ist.

Bei der Abwanderung von Beschäftigten wegen Überlastung stechen zwei Berufssegmente heraus: Hotel- und Gaststättenberufe sowie Gesundheits- und Pflegeberufe. Beide Bereiche liegen mit 84 % bzw. 63 % erlebter Abgänge deutlich über dem sächsischen Durchschnitt von 47 %. Während im Gastgewerbe Fluktuationen auch ohne die Mehrbelastungen durch Personalmangel verbreitet sind, verweist die hohe Zahl im Gesundheits- und Pflegebereich auf die Problematik des sogenannten Pflexit. Pflegekräfte wechseln ihre Arbeitsstelle oder den Beruf, wenn sie aufgrund von Arbeitsüberforderung

zu Abstrichen bei der Qualität der Arbeit gezwungen sind, was beim Umgang mit hilfsbedürftigen Personen stärker belastet als in anderen Tätigkeiten. Diese Abwanderung verschärft den Personalmangel in der Branche und die Belastungen für die Belegschaften zusätzlich.

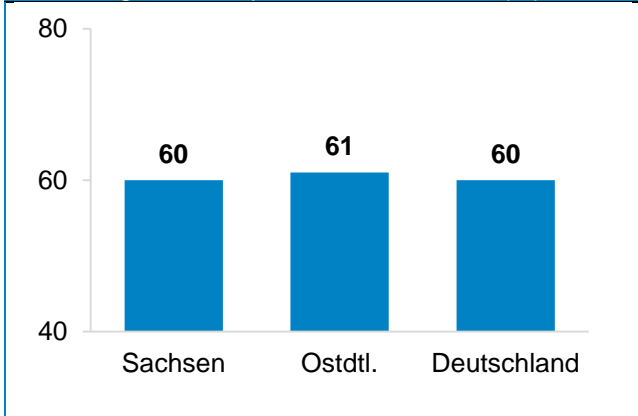
Abbildung 18: Hat der Personalmangel dazu geführt, dass Kolleginnen oder Kollegen, mit denen Sie zusammengearbeitet haben, Ihren Arbeitsbereich verlassen haben? (%)



6.3. Betriebliche Weiterbildung

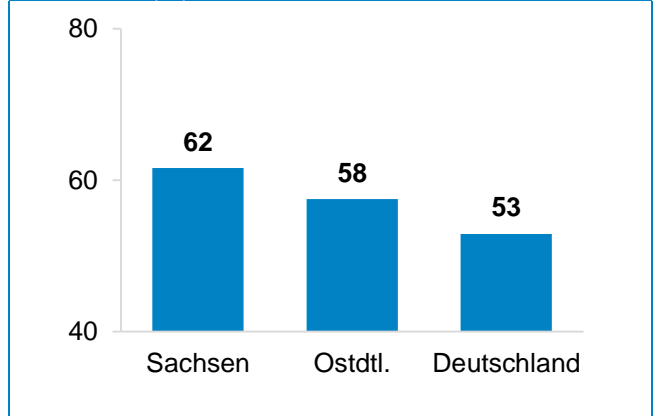
Weiterbildung ist ein wichtiges Instrument zur Anpassung der vorhandenen an die benötigten Qualifikationen und damit auch zur Verringerung von Personalmangel. In Sachsen geben 60 % der Befragten an, dass es in ihrem Betrieb in (sehr) hohem Maß Angebote zur betrieblichen Weiterbildung, für Schulungen oder Fortbildungen gibt (Abbildung 19). Damit liegt der Freistaat auf dem Niveau von Ostdeutschland und Gesamtdeutschland. Die mit Abstand höchste Verfügbarkeit von Weiterbildungsangeboten besteht mit 87 % im von schnellen technologischen Wandel geprägten Bereich Information und Kommunikation.

Abbildung 19: Inwieweit ermöglicht Ihr Betrieb Ihnen, dass Sie sich entspr. Ihren beruflichen Anforderungen weiterqualifizieren können? (%)



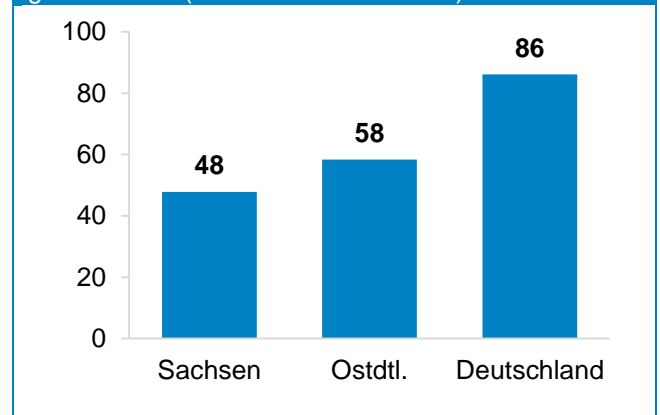
Mit um die 70 % überdurchschnittlich sind auch die Branchen Verkehr und Logistik, die Branchengruppe freiberufliche/ wissenschaftliche /technische Dienstleistungen; Finanz-/Versicherungsdienstleistungen und Immobilien, die öffentliche Verwaltung, Erziehung und Unterricht sowie Gesundheits- und Sozialwesen. Niedrige Quoten unter 40 % finden sich in den Bereichen Verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe und Handel. Trotz durchschnittlichem Angebot von Weiterbildungen im Freistaat ist die Teilnahme hoch, insgesamt 62 % der sächsischen Befragten mit Weiterbildungsangeboten im Betrieb haben im letzten Jahr an einer Weiterbildung teilgenommen (Abbildung 20). Dieser Anteil liegt deutlich über dem in Deutschland und leicht über dem in Ostdeutschland. Die meisten Weiterbildungen in Sachsen sind nur von vergleichsweise kurzer Dauer. Die Mehrheit der Kurse liegt im Bereich weniger Tage bis etwas über eine Woche (Abbildung 21). Durchschnittlich werden im Freistaat für die letzten zwölf Monate vor der Befragung 48 Stunden Weiterbildung berichtet, verglichen mit 58 Stunden in Ostdeutschland und 86 Stunden in Deutschland.

Abbildung 20: Haben Sie in den letzten zwölf Monaten an einer oder mehreren Weiterbildungen teilgenommen? (%)*



*Anteile an Befragten mit Weiterbildungsangeboten im Betrieb

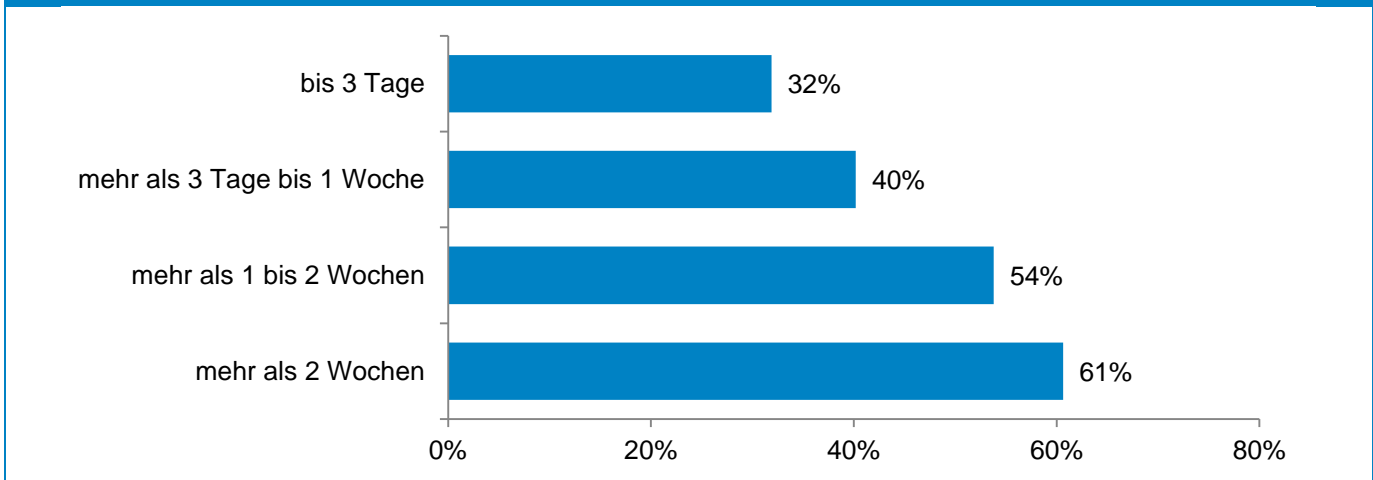
Abbildung 21: Wie viel Zeit hat Ihre Weiterbildung in den letzten zwölf Monaten insgesamt in Anspruch genommen? (Mittelwerte in Stunden)



Die Vermittlung umfassender Kompetenzen durch Weiterbildungen oder sogar Umschulungen sind damit im Freistaat seltener als in den Vergleichsregionen.

Der größte Teil der Teilnehmenden an Weiterbildungen schätzt diese als in hohem oder sehr hohem Maß als nützlich für die Ausübung der eigenen beruflichen Tätigkeit ein. Mit zusammen 86 % liegt dieser Anteil in Sachsen gleichauf mit dem gesamtdeutschen und leicht unter dem ostdeutschen Anteil von 89 %. Nur 13 % bewerten ihre Weiterbildung als wenig oder gar nicht nützlich. Hier zeigen sich deutliche Unterschiede in Abhängigkeit von der Dauer der Weiterbildung

Abbildung 22: Nützlichkeit der Weiterbildung nach Dauer*



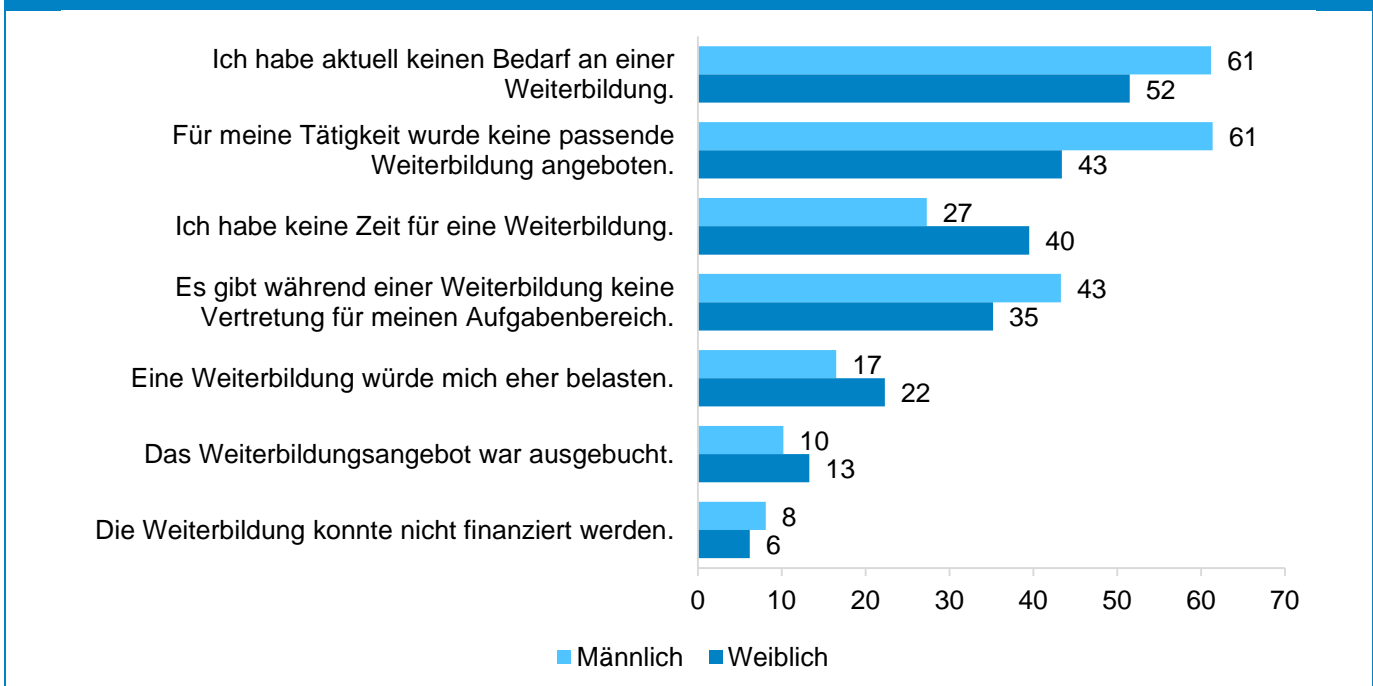
* Anteile an Teilnehmenden, die ihre Weiterbildung als in sehr hohem Maße nützlich bewerten.

(Abbildung 22). Während Kurse bis zu drei Tagen in Sachsen nur von 32 % der Teilnehmenden als sehr nützlich eingeschätzt wurden, war dies immerhin bei 61 % der Teilnehmenden an Kursen über zwei Wochen der Fall.

In der Erhebung wurde auch nach den Gründen für die Nichtteilnahme an einer Weiterbildung gefragt. Bei den Antworten gibt es nur geringe Unterschiede zwischen Sachsen und Deutschland. Auffällig sind jedoch auch hier die Unter-

schiede zwischen den Geschlechtern (Abbildung 23). Die meistgenannten Gründe sind allgemein das Fehlen eines Bedarfs an Weiterbildung bzw. das Fehlen passender Angebote. Hier fällt auf, dass bei weiblichen Beschäftigten beides deutlich seltener Grund für eine Nichtteilnahme ist. Dafür werden zwei Gründe häufiger genannt, die einen Bezug zu Personalmangel bzw. hoher Arbeitsbelastung haben: Der Mangel an Zeit für eine solche Maßnahme und die zusätzliche Belastung durch eine Weiterbildung.

Abbildung 23: Warum haben Sie an keiner Weiterbildung teilgenommen? (%)

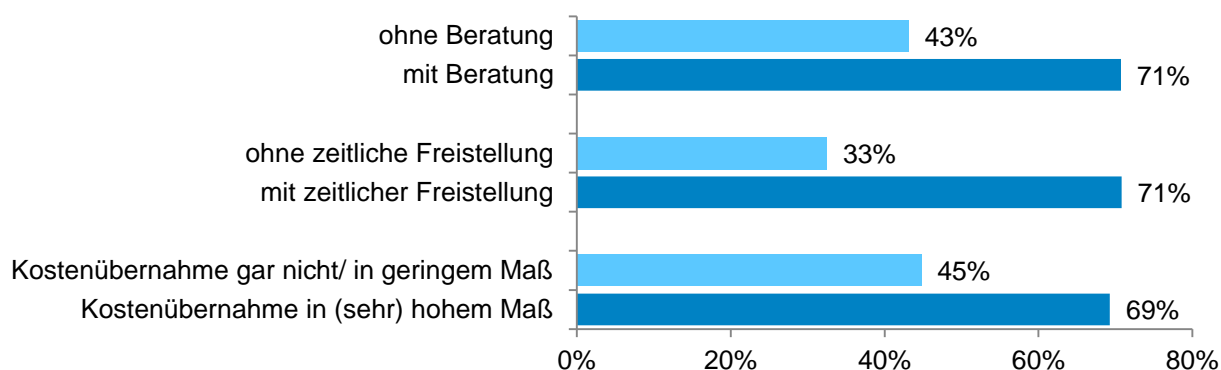


Dagegen verweisen Männer etwas häufiger als Frauen auf mangelnde Weiterbildungsangebote sowie das Fehlen einer Arbeitsvertretung während der Weiterbildung. Auch letztere Ursache kann einen Bezug zu einer knappen Personaldecke haben. Mit deutlichem Abstand rangieren die Gründe "Das Weiterbildungsangebot war ausgebucht" sowie "Die Weiterbildung konnte nicht finanziert werden" bei beiden Geschlechtern am Ende der Rangfolge. Insgesamt zeigen sich vor allem bei sächsischen Männern Probleme im Bereich der Rahmenbedingungen von Weiterbildung als Ursachen für die Nichtteilnahme. Dagegen gibt es vor allem bei Frauen Hinweise auf eine stärkere Bedeutung des im Arbeitsumfeld erlebten Personalmangels und seiner Folgen als Ursachen für eine Nichtteilnahme an Weiterbildung.

Sächsische Arbeitgeber bieten in sehr vielen Fällen Unterstützung für Weiterbildungsmaßnahmen an, durch Beratung zu möglichen Weiterbildungen (69 % der Befragten), durch zeitliche Freistellungen (78 %) und durch Lohnfortzahlung während der Weiterbildung (86 %). Diese Werte sind ähnlich oder sogar höher als in den Vergleichsregionen. Eine Kostenübernahme für die Weiterbildung durch den Arbeitgeber in

hohem oder sehr hohem Maß berichten 77 % der sächsischen Befragten im Gegensatz zu 73 % in ganz Deutschland, die Fortzahlung des Lohns wird in Sachsen sogar acht Prozentpunkte häufiger angegeben als in Deutschland. Die stärkste Unterstützung findet in den Berufsfeldern unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe, IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe, Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe sowie in den medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen statt. Allgemein erleben bei diesem Thema Beschäftigte in großen Betrieben, darunter etwas häufiger Frauen, und solche mit akademischen Abschlüssen oft bessere Konditionen. Defizite bei verschiedenen Aspekten der betrieblichen Unterstützung von Weiterbildung zeigen sich vor allem in den Fertigungsberufen, den Bau- und Ausbauberufen, Sicherheits- sowie Verkehrs- und Logistikberufen. Die vergleichsweise hohe Unterstützung für Weiterbildungsmaßnahmen in Sachsen dürfte zu den guten Weiterbildungsquoten im Land beitragen. Wie Abbildung 24 zeigt, wirken sich die Beratung zu möglichen Weiterbildungen, die zeitliche Freistellung während der Maßnahme und die Kostenübernahme deutlich positiv auf die Teilnahmequote aus.

Abbildung 24: Fördernde Faktoren für Weiterbildung (Anteile Befragter mit Weiterbildungsteilnahme)



6.4. Teilzeitarbeit

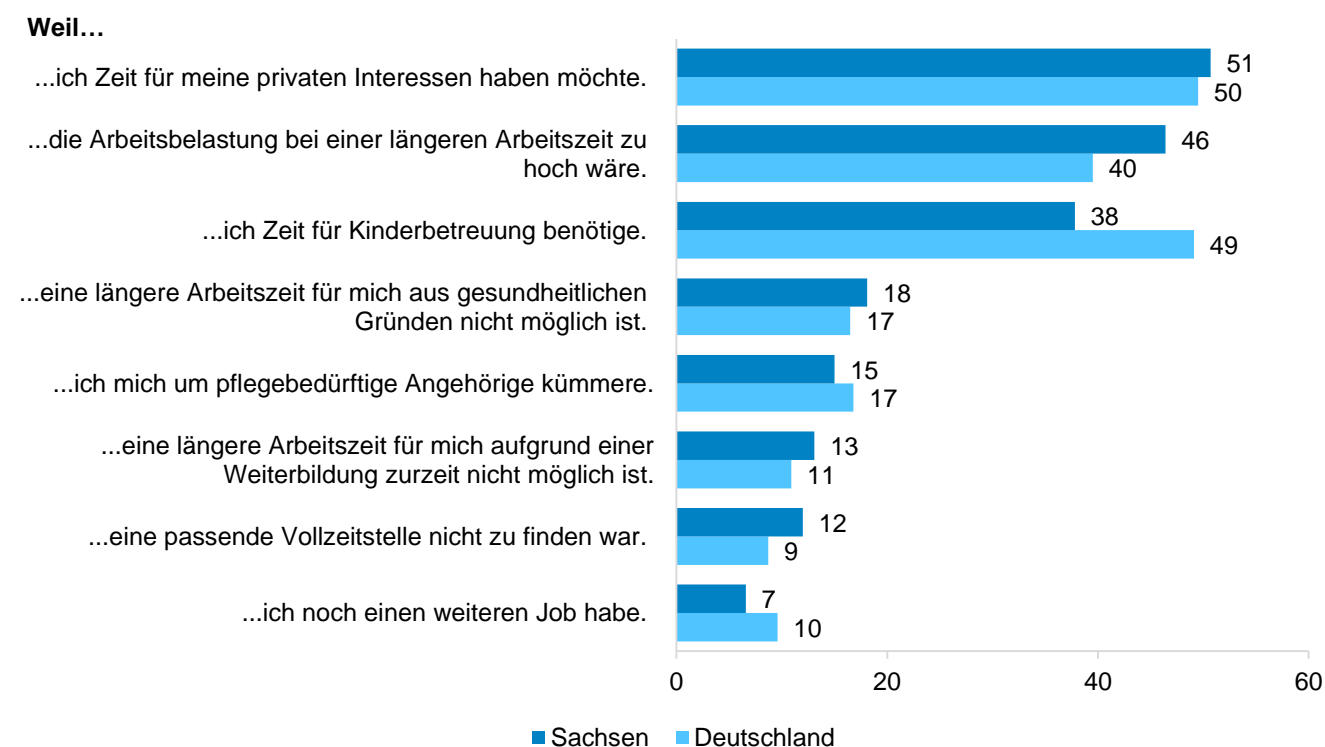
Die Ausweitung der Arbeitszeit bei Teilzeitbeschäftigten stellt ein Potenzial dar, das zumindest rechnerisch zu einer Erhöhung des Gesamt-Arbeitsvolumens beitragen könnte und damit den Bedarf nach zusätzlichen Arbeitskräften verringern würde. Dabei müssen die Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten berücksichtigt werden. Nur ein Teil der Teilzeitbeschäftigten will eine Erhöhung der Arbeitszeit, und wenn, dann häufig nicht auf Vollzeit. Darüber hinaus wünscht ein weiterer Teil sowohl der Teilzeit- als auch Vollzeitbeschäftigten eine Arbeitszeitverkürzung.

Der Trend geht zur Teilzeit. Teilzeitbeschäftigung hat laut Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) in allen Vergleichsregionen in den letzten Jahren zugenommen. Laut repräsentativer Erhebung im DGB-Index Gute Arbeit arbeiteten 2024 insgesamt 25 % der sozialversiche-

rungspflichtig Beschäftigten in Sachsen in Teilzeit unter 35 Stunden/Woche, dagegen waren es in Gesamtdeutschland 31 %. Der weit überwiegende Anteil der Teilzeitbeschäftigung entfällt laut DGB-Erhebung auch in Sachsen auf Frauen unter 40 Jahren. Entsprechend häufig ist Teilzeitarbeit in Berufen mit hohen Frauenanteilen, wie den Handelsberufen, den medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen und den sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen. Erhöhte Teilzeitquoten finden sich daneben in IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen sowie unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen.

Nicht nur in Sachsen sondern auch allgemein sind die Teilzeitquoten in Ostdeutschland niedriger als in Westdeutschland. Hinweise auf die Ursachen hierfür zeigen sich beim Blick auf die von den Befragten angegebenen persönlichen Gründe für Teilzeitarbeit (Abbildung 25).

Abbildung 25: Warum arbeiten Sie Teilzeit? (%)



In beiden dargestellten Vergleichsregionen sind die mit Abstand wichtigsten Gründe private Interessen, hohe Arbeitsbelastung und Kinderbetreuung. Während es beim ersteren Grund keine Unterschiede gibt, spielt die Arbeitsbelastung in Sachsen eine signifikant größere Rolle für Teilzeit, dagegen wird der Zeitbedarf für Kinderbetreuung deutlich seltener genannt. Gründe wie die eigene Gesundheit, Pflege und Weiterbildung spielen (bislang) eine deutlich untergeordnete Rolle bei nicht nennenswerten Regionalunterschieden. Lediglich unfreiwillige Teilzeitarbeit („...weil eine passende Vollzeitstelle nicht zu finden war“) wird auf niedrigem Niveau in Sachsen geringfügig häufiger angegeben als in Deutschland. Damit gibt mehr als jeder/jede zehnte Teilzeitbeschäftigte im Freistaat an, gerne länger arbeiten zu wollen, aber dies mangels passender Stellen nicht zu können. Dies ist in Sachsen besonders häufig in den Gastgewerbe- und den Handelsberufen der Fall.

Insgesamt fällt auf, dass, ähnlich wie bei den Gründen für Nichtteilnahme an Weiterbildung, auch bei der Teilzeitarbeit Arbeitsbelastungen eine größere Rolle spielen. Diese hängen oft mit Personalmangel zusammen, in Sachsen vor allem bei weiblichen Beschäftigten (s. o.). Für Deutschland wurde gezeigt, dass Arbeitsbelastung als Grund für Teilzeit in Bereichen mit Personalmangel häufiger ist (Institut DGB-Index Gute Arbeit 2020). Hier kann es durch Teilzeitarbeit oder Kündigungen im Sinne eines Teufelskreises zu Verschärfung von Belastungen für alle Beschäftigten kommen. Betroffen sind häufiger Beschäftigte ab 50 Jahren mit mittleren Qualifikationen.

Künftig könnte angesichts der schwierigen Situation in der Altenpflege und vor dem Hintergrund der Entwicklung des Anteils Hochbetagter in der Bevölkerung die Pflege Angehöriger als Grund für Teilzeit noch an Bedeutung gewinnen und sich fördernd auf den Teilzeitanteil auswirken. Dies würde insbesondere bei älteren Beschäftigten zu einer Verringerung des Arbeitsangebotes führen. Ihre Teilzeitquote ist in Sachsen bislang durchschnittlich.

6.5. Vereinbarkeit

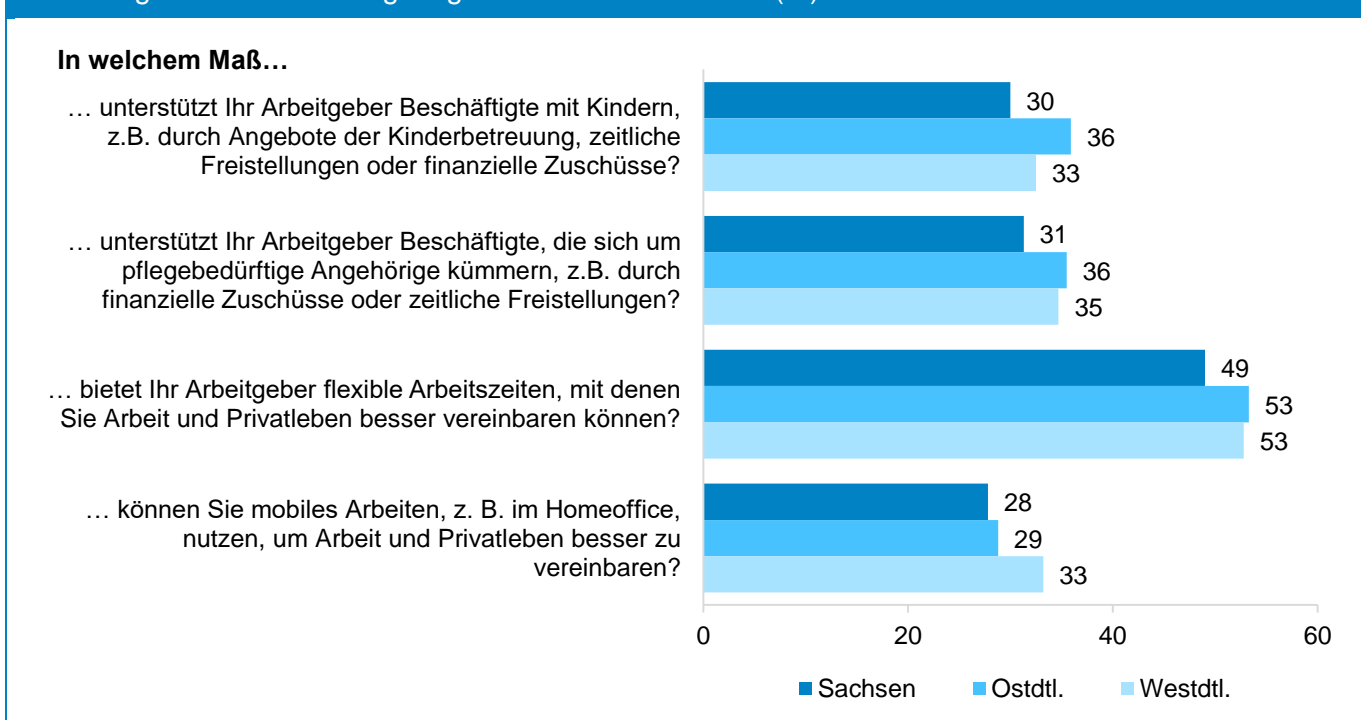
Bereits heute spielt Sorgearbeit die wichtigste Rolle als Grund für Teilzeitarbeit. Zusammen 53 % der Teilzeitbeschäftigten in Sachsen geben an, kürzer zu arbeiten, um mehr Zeit für die Betreuung von Kindern oder die Pflege von Angehörigen zu haben. Insgesamt 9 % sind sogar von beiden Formen der Sorgearbeit betroffen.

In Sachsen ist die Versorgung mit Angeboten zur vorschulischen Betreuung im Bundesvergleich überdurchschnittlich gut. Entsprechend wird Kinderbetreuung zwar seltener als Grund für Teilzeit angegeben als in Deutschland insgesamt, ist aber mit 38 % einer der wichtigsten Gründe für eine reduzierte Arbeitszeit. Weitere, auch betriebliche Angebote könnten angesichts von Personalmangel helfen, den Anreiz für Teilzeitarbeit zu verringern und das Arbeitsvolumen zu erhöhen. Dies können neben betrieblichen Betreuungsangeboten insbesondere auch zeitliche Freistellungen, finanzielle Zuschüsse, flexible Arbeitszeiten oder auch die Möglichkeit von Homeoffice sein. Wie sich zeigt, bieten Arbeitgeber in allen Vergleichsregionen (hier Sachsen, Ost- und Westdeutschland) meist weniger als der Hälfte der Beschäftigten entsprechende Un-

terstützungsangebote zur Kinderbetreuung oder Pflege (Abbildung 26). Etwas besser sieht es bei flexiblen Arbeitszeiten aus, die ebenfalls die Vereinbarkeit fördern können, doch auch Homeoffice wird nicht überall angeboten, wo es möglich wäre (Institut DGB-Index Gute Arbeit 2020). Durchgängig ist die Verfügbarkeit von betrieblichen Unterstützungsangeboten in Sachsen etwas niedriger, insbesondere gegenüber Ostdeutschland. Beim Homeoffice ist der Rückstand in ganz Ostdeutschland gegeben, hier bestehen in Westdeutschland die meisten Möglichkeiten. Strukturell haben große Betriebe für solche An-

gebote die besten Ressourcen, und vor allem dort, wo die Struktur der Tätigkeiten und Berufe eine zeitliche Flexibilisierung und Homeoffice erlauben. In Sachsen bestehen hier angesichts der regionalen Betriebsgrößen- und Wirtschaftsstruktur sowie angesichts der hohen Schichtarbeitsquote teils etwas schlechtere Möglichkeiten als in anderen Regionen. Gleichwohl können aus Sicht der Betriebe solche Unterstützungsleistungen – wenn möglich – Ansatzpunkte bieten, dem Personalmangel entgegenzuwirken und entsprechende Belastungen zu reduzieren.

Abbildung 26: Unterstützungsangebote zur Vereinbarkeit (%)



6.6. Zusammenarbeit mit zugewanderten Menschen

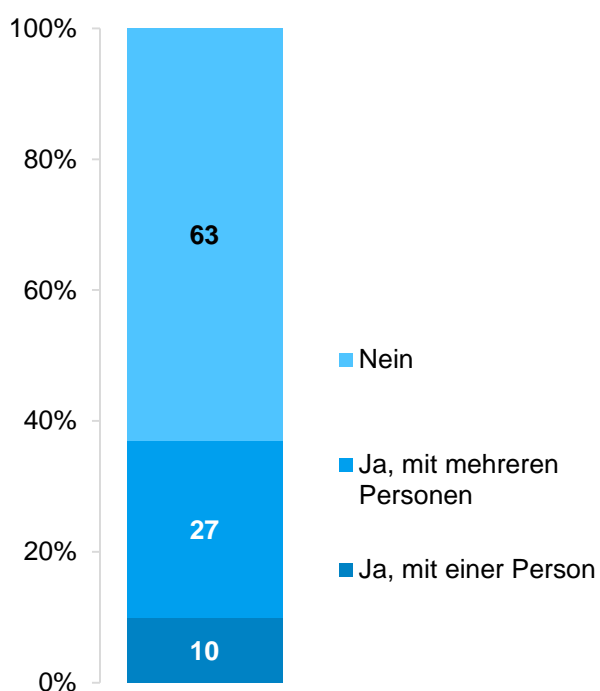
Ein weiterer Themenschwerpunkt der diesjährigen Befragung in Sachsen war die Zusammenarbeit mit migrantischen Kolleginnen oder Kollegen. Dabei wurden exklusiv im Freistaat einige Sonderfragen gestellt zur Verbreitung und zur Bewertung der Kooperation. Bereits 37 % der

sächsischen Beschäftigten gaben hier an, regelmäßig mit Menschen zusammenzuarbeiten, die erst seit wenigen Jahren in Deutschland leben (Abbildung 27). Fast drei Viertel von ihnen haben sogar mehrere zugewanderte Kolleginnen oder Kollegen. Höhere Anteile finden sich unter männlichen Befragten und Hochqualifizierten. Die höchsten Quoten um die 60 % werden

aus den Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen, den Gesundheitsberufen und den IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen berichtet, überdurchschnittliche Anteile gibt es auch in den Verkehrs- und Logistikberufen sowie in fertigungstechnischen Berufen.

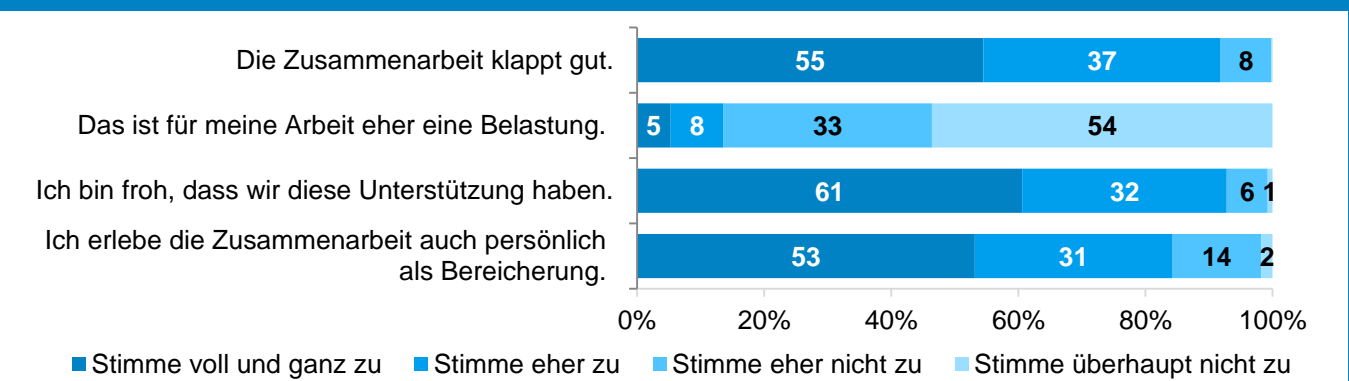
Die Bewertung der Zusammenarbeit ist sehr gut. Für insgesamt 92 % der Befragten klappt die Zusammenarbeit mit zugewanderten Beschäftigten gut oder sehr gut (Abbildung 28). Etwas geringere Zustimmungsraten existieren in den Bau- und Ausbauberufen und den Fertigungs-

Abbildung 27: Arbeiten Sie regelmäßig mit Kolleginnen oder Kollegen zusammen, die erst seit wenigen Jahren in Deutschland leben? (%)



berufen, doch auch hier bewerten mehr als zwei Drittel der Beschäftigten positiv. Die Zusammenarbeit mit neuen Kolleginnen oder Kollegen kann auch belasten, sei es, weil deren Einarbeitung eine zusätzliche Arbeitsaufgabe ist oder aber, gerade im Falle zugewanderter Beschäftigter, weil Sprachbarrieren die Zusammenarbeit erschweren. Die Frage, ob dies eine Belastung darstellt, verneint eine Mehrheit von 54 % der Befragten vollständig, ein weiteres Drittel stimmt eher nicht zu und nur eine Minderheit von 13 % empfindet Zugewanderte als Belastung für die eigene Arbeit. Vielmehr sind in Zeiten von Arbeitsüberlastung durch Personalmangel die meisten Befragten (93 %) froh, dass es diese Unterstützung gibt. Positiv ist, dass die Zusammenarbeit ebenfalls von einer Mehrheit auch persönlich als Bereicherung empfunden wird. Insgesamt 53 % stimmen hier stark und nur 2 % überhaupt nicht zu. Wie die Forschung zeigt, wirken sich persönliche Kontakte mit Fremden in Arbeit und Privatleben positiv auf die gegenseitige Wahrnehmung aus, negative Vorurteile werden abgebaut (Ketzmerick 2015). Insofern kann die wachsende Zusammenarbeit mit Zugewanderten einen Beitrag zur Verringerung von Vorbehalten und Fremdenfeindlichkeit leisten.

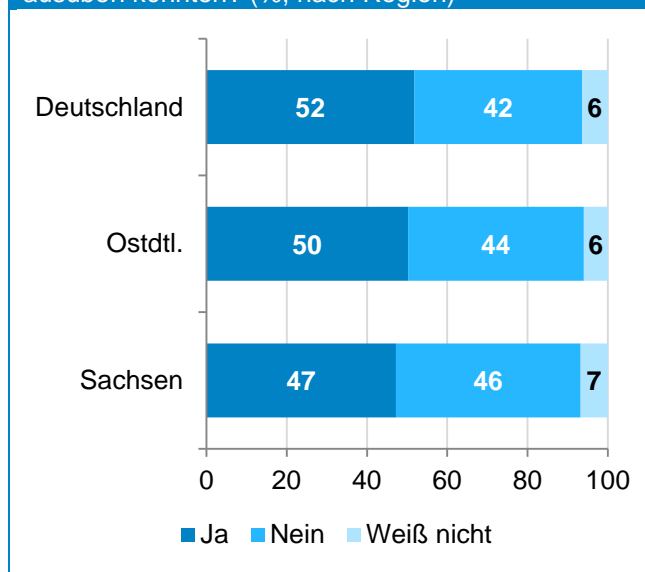
Abbildung 28: Bewertung der Zusammenarbeit mit zugewanderten Menschen (Anteile in %)



6.7. Arbeit bis zur Rente

In der DGB-Erhebung werden regelmäßig Aspekte abgefragt, die von den Arbeitsbedingungen beeinflusst werden. Dazu gehört die Einschätzung, ob unter den gegebenen Bedingungen die aktuelle Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkung ausgeübt werden kann. Ein erträgliches Belastungsniveau sowie eine alters- und altersgerechte Arbeitsgestaltung können dazu beitragen, Gesundheit und Erwerbsfähigkeit lange zu erhalten. Entsprechende Anstrengungen seitens der Betriebe sind besonders angesichts hoher Anteile älterer Beschäftigter dazu geeignet, Personalmangel zu reduzieren, nicht zuletzt, um mehr Zeit zur Rekrutierung von Nachwuchskräften zu haben.

Abbildung 29: Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkung ausüben könnten? (% , nach Region)

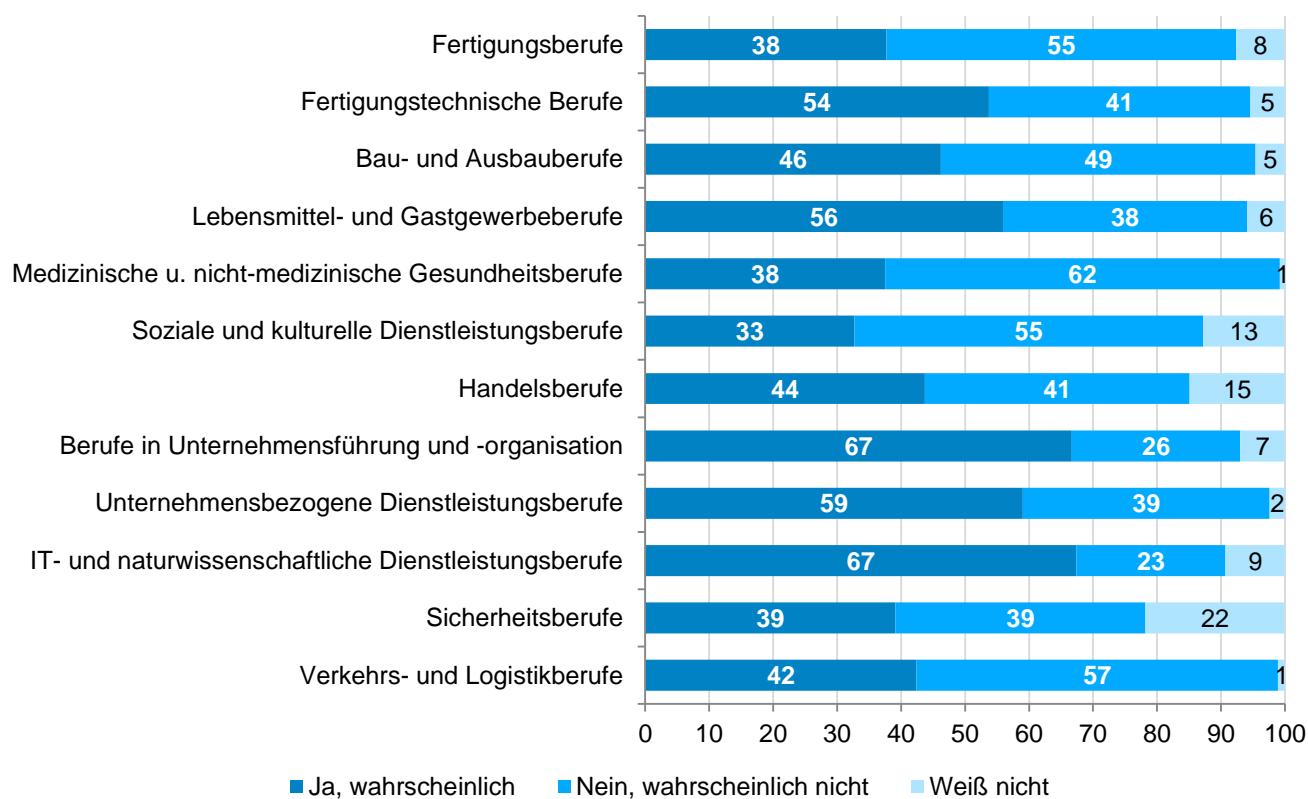


Deutschlandweit geht nur wenig mehr als die Hälfte aller Beschäftigten davon aus, unter den gegebenen Arbeitsbedingungen die aktuelle Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter uneingeschränkt ausüben zu können (Abbildung 29). In Sachsen ist dieser Wert deutlich niedriger, angesichts ausgeprägter Arbeitsbeanspru-

chungen und einer Wirtschaftsstruktur mit vielfach stark belastenden Tätigkeiten. Wie die Analyse für Deutschland zeigte (Institut DGB-Index Gute Arbeit 2024, 20), wirken sich Arbeitsbelastungen negativ auf die Einschätzung der Erwerbsfähigkeit bis zur Rente aus. Zu diesen Belastungen zählt Arbeitsverdichtung, die durch Personalmangel gefördert wird, aber auch körperlich schwere Arbeit. Daneben ist Schichtarbeit eine Belastungsursache, die in hohem Maß die Arbeitsqualität beeinträchtigt. Sie ist in Sachsen besonders stark verbreitet. Auch dies kann sich negativ auf die Einschätzung der Arbeitsfähigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter auswirken.

Unter den Berufsfeldern mit gering eingeschätzter Erwerbsfähigkeit finden sich auch solche, die von ausgeprägtem Personalmangel betroffen sind (Abbildung 30). Dazu zählen insbesondere medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe und Fertigungsberufe. Hier wird der Personalmangel auch durch vorgezogene Renteneintritte verstärkt. Besonders niedrig ist der Anteil mit positiver Perspektive in den sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen, die vor allem lehrende und erziehende Berufe umfassen. Anders als in den Fertigungsberufen liegen die Anteile in den industriellen Berufsfeldern der Fertigungstechnik, wo die körperlichen Beanspruchungen geringer sind, im überdurchschnittlichen Bereich. In weiteren Berufsfeldern mit geringeren Belastungen und vergleichsweise guter Arbeitsqualität ist die Einschätzung der Erwerbsfähigkeit ebenfalls vergleichsweise gut. Hierzu zählen Berufe in Unternehmensführung und -organisation, IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe sowie unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe.

Abbildung 30: Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkung ausüben könnten? (% , nach Berufssegmenten)



7. Folgen der Arbeitsqualität

Neben der Arbeitsqualität werden in der DGB-Erhebung weitere Aspekte abgefragt, die von der Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen beeinflusst werden. Dazu gehören Präsentismus, also das Arbeiten trotz Krankheit sowie die Bereitschaft, den Job zu wechseln.

Präsentismus, also das Erscheinen am Arbeitsplatz trotz Krankheit, birgt eine Reihe von Risiken. Als mögliche Folgen drohen neben einer Gefährdung der Kolleginnen und Kollegen durch ansteckende Krankheiten sowie einer verminderten Arbeitsproduktivität auch Folgeerkrankungen bis hin zu bleibenden Schäden.

Präsentismus war mit Beginn der Corona-Pandemie und damit einhergehender betrieblicher Regelungen zum Infektionsschutz deutlich zurückgegangen (Abbildung 31). Während im Jahr 2019 der Anteil der Beschäftigten, die in den zwölf Monaten vor der Befragung krank gearbeitet haben, in Sachsen noch bei 68 % lag, ging er bis 2021 auf 51 % zurück. In Deutschland sank der Wert im selben Zeitraum von 65 % auf 48 %. Seit der Aufhebung von Schutzmaßnahmen ist der Präsentismus in beiden Regionalbezügen wieder sukzessive angestiegen und hat insbesondere in Sachsen nahezu wieder das Niveau von vor der Pandemie erreicht. Hierfür können unter anderem der hohe Personalmangel und die gestiegene Beschäftigungsunsicherheit mitverantwortlich sein. Diese erhöhen den Druck auf Arbeitnehmer, verfügbar zu sein. So ist der Anteil unbesetzter Fachkräftestellen im Freistaat immer noch ausgeprägt und der Anteil arbeitgeberseitiger Kündigungen liegt auf einem zehnjährigen Höchststand

(Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft Arbeit, Energie und Klimaschutz 2025).

Wechselbereitschaft

Die Bereitschaft, bei Möglichkeit den Arbeitgeber zu wechseln, um die eigenen Arbeitsbedingungen oder die Beschäftigungskonditionen zu

Abbildung 31: Anteile Beschäftigter, die im Jahr vor der Befragung krank gearbeitet haben (%)

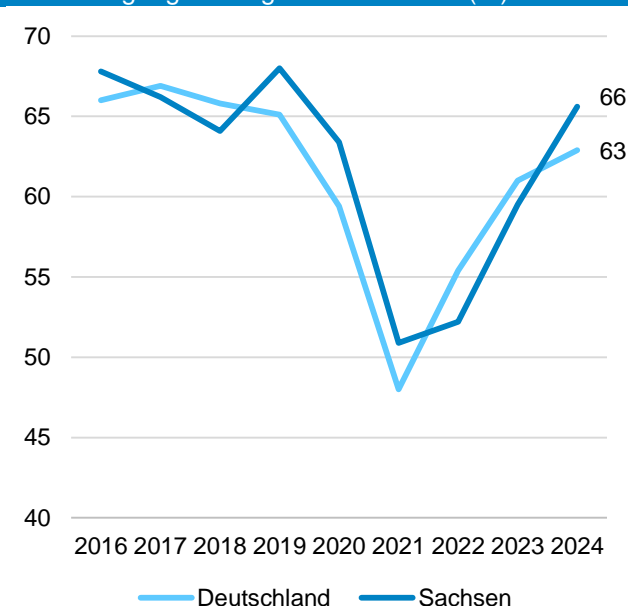
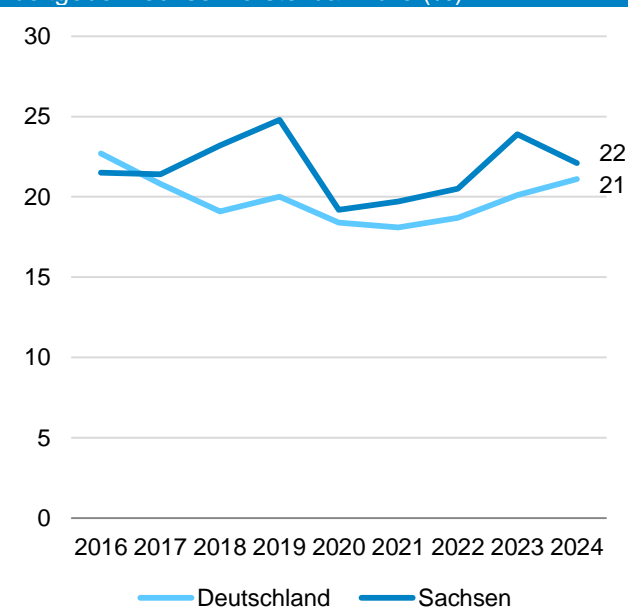


Abbildung 32: Anteile Beschäftigter, für die ein Arbeitgeberwechsel vorstellbar wäre (%)



verbessern, liegt seit 2017 in Sachsen über dem bundesweiten Niveau und hatte sich bis 2019 der 25 %-Marke angenähert (Abbildung 32). Die Entwicklung entspricht einem langjährigen Trend in Sachsen, der auch mit einer Zunahme arbeitnehmerseitiger Kündigungen seit 2010 einherging (a.a.O.). Nach einem zwischenzeitlichen Rückgang sowohl der Wechselbereitschaft als auch der Eigenkündigungsquote während der Unsicherheit der Pandemie waren beide Werte bis 2023 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. Entsprechend lag 2023 (ähnlich wie bereits 2018/2019) die Wechselbereitschaft in Sachsen deutlich über dem bundesweiten Vergleichswert. 2024 hat sich der Wert wieder etwas verringert. Dies kann mit der

schlechteren Konjunktur und dem Rückgang der Indexwerte des Kriteriums Beschäftigungssicherheit/Berufliche Zukunftssicherheit in Teilen der Wirtschaft im Zusammenhang stehen. So kann steigende Unsicherheit zu einer stärkeren Fokussierung auf Beschäftigungssicherheit gegenüber dem Wunsch nach einer beruflichen Verbesserung beitragen. Zudem reduziert der Rückgang offener Stellen die Optionen für Jobwechsel.

Wie frühere Analysen ergaben, ist die Wechselbereitschaft bei jüngeren Arbeitnehmer/-innen und solchen in Helfertätigkeit überdurchschnittlich. Auch die Arbeitsqualität beeinflusst die Bereitschaft zum Arbeitgeberwechsel. Steigernd wirken eine geringe Identifikation mit der Arbeit, geringe Wertschätzung durch Vorgesetzte, ungenügende Weiterbildungsangebote sowie ein als nicht leistungsgerecht eingeschätztes Einkommen (SMWA 2018).

8. Literatur

BMAS (2021): Arbeitgeber- und Trägerbefragung zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (BAV 2019). Endbericht. Forschungsbericht 567. Berlin.

Institut DGB-Index Gute Arbeit (Hrsg.)(2024): Fachkräftesicherung? Nur mit guten Arbeitsbedingungen! Report 2024. Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit 2024. Berlin.

Institut DGB-Index Gute Arbeit (Hrsg.)(2020): Mehr als Homeoffice - Mobile Arbeit in Deutschland. Report 2020. Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit 2020. Berlin.

Ketzmerick, Thomas (2015): Willkommen. Migrationsatlas Sachsen-Anhalt 2015, Halle/Saale.

Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr (SMWA) (Hrsg.) (2018): Qualität der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in Sachsen 2017. Ergebnisse der Repräsentativbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit in Sachsen. INIFES: Markus Holler, Ernst Kistler, Benjamin Breiter. Dresden.

Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft Arbeit und Verkehr (SMWA) (Hrsg.) (2019): Qualität der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in Sachsen 2018. Ergebnisse der Befragung zum DGB-Index Gute Arbeit in Sachsen. Dresden.

Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft Arbeit und Verkehr (SMWA) (Hrsg.) (2021): Qualität der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in Sachsen 2020. Ergebnisse der Befragung zum DGB-Index Gute Arbeit in Sachsen. Dresden.

Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft Arbeit und Verkehr (SMWA) (Hrsg.) (2023): Qualität der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in Sachsen 2022. Ergebnisse der Befragung zum DGB-Index Gute Arbeit in Sachsen. Dresden.

Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft Arbeit, Energie und Klimaschutz (Hrsg.) (2025): IAB-Betriebspanel Sachsen. Ergebnisse der 29. Welle 2024. Dresden.

Schmucker, Rolf, Robert Sinopoli (2024): Gefährdungsbeurteilung – weiter im Fokus. In: Gute Arbeit 01/2024. S. 8-12.

Schmucker, Rolf, Robert Sinopoli (2024): Prävention: Körperlich schwere Arbeit und Lärm. In: Gute Arbeit 01/2024. S. 13-16.

Schneemann, Christian, Florian Bernardt, Michael Kalinowski, Tobias Maier, Gerd Zika, Marc Ingo Wolter (2025): Auswirkungen des Strukturwandels auf die Arbeitsmarkregionen und Bundesländer in der langen Frist – Qualifikations- und Berufsprojektion bis 2040. IAB-Forschungsbericht 03.

9. Anhang

Erhebung und Berechnung des DGB-Index Gute Arbeit

Der DGB-Index Gute Arbeit stellt eine Maßzahl dar, mit der die Qualität der Arbeit aus Sicht der Beschäftigten gemessen wird. Der Index fasst zahlreiche Angaben über berufliche Voraussetzungen und Ressourcen, Arbeits- sowie Einkommensbedingungen der Beschäftigten in einem Wert zwischen 0 und 100 zusammen. Der Index ist hierarchisch aufgebaut, damit können auch differenzierte Aussagen getroffen werden: entweder auf der Ebene von drei Teilindizes (Ressourcen, Belastungen, Einkommen/Sicherheit), elf Kriterien oder aber 42 Einzelfragen (vgl. auch Abschnitt 2 Datenbasis). Die Erhebung und Berechnung der Indexwerte wird nach dem aktuellen wissenschaftlichen Stand der Methoden empirischer Sozialforschung durchgeführt. So können belastbare und verlässliche Aussagen getroffen werden, die eine gute zeitliche, räumliche und inhaltliche Vergleichbarkeit aufweisen. Zur Verbesserung von Validität⁶ und Reliabilität⁷ wurde das Instrument im Jahr 2011 evaluiert (Schütte 2011) und weiterentwickelt (vgl. Holler 2013). Dabei wurde auch die Gewichtung der einzelnen Dimensionen optimiert.

Die Einschätzungen für jede der 42 zugrundeliegenden Einzelfragen werden nach einem arbeitswissenschaftlichen Belastungs-Beanspruchungskonzept zweistufig ermittelt. Dabei werden zunächst konkrete **Belastungen** bzw. **Ressourcen** erhoben, diese stellen die eher objektiven Aspekte der Arbeitsanforderungen und -situation dar. Anschließend werden die resultierenden **Beanspruchungen** abgefragt, welche die subjektiven Auswirkungen dieser Belastungen/Ressourcen bei den Beschäftigten sind. Negative Folgen werden nur in der Kombination von Belastung/Ressourcen und Bean-

spruchungsreaktion unterstellt, entsprechend werden die Indexwerte gebildet. Die Erhebung in den drei Teilindizes unterscheidet sich leicht und verläuft wie folgt:

- In den beiden Teilindizes **Ressourcen** sowie **Einkommen und Sicherheit** wird die Verfügbarkeit von Ressourcen, Einkommen, Rente bzw. Sozialleistungen auf einer vierstufigen ordinalen Skala abgefragt, mit den Ausprägungen: 1 = Gar nicht, 2 = In geringem Maß, 3 = In hohem Maß, 4 = In sehr hohem Maß. Falls der oder die Befragte die Ausprägungen 1 oder 2 wählt, wird nach der spezifischen Beanspruchung gefragt. Dies geschieht wiederum auf einer vierstufigen ordinalen Skala mit den Ausprägungen 1 = Stark, 2 = Eher stark, 3 = Eher wenig, 4 = Überhaupt nicht. Auf Basis dieser Angaben findet dann die Zuweisung des Indexwertes für jedes Einzelthema entsprechend der Darstellung in Tab. A1 statt.
- Im Teilindex **Belastungen** wird das Auftreten von Belastungen ebenfalls auf einer vierstufigen ordinalen Skala abgefragt, mit den Ausprägungen: 1 = Nie, 2 = Selten, 3 = Oft, 4 = Sehr häufig. Falls der oder die Befragte die Ausprägungen 2, 3 oder 4 wählt, wird nach der spezifischen Beanspruchung gefragt. Dies geschieht wiederum auf der vierstufigen ordinalen Skala mit den Ausprägungen 1 = Stark, 2 = Eher stark, 3 = Eher wenig, 4 = Überhaupt nicht. Auf Basis dieser Angaben findet dann die Zuweisung des Indexwertes für jedes Einzelthema entsprechend der Darstellung in Tab. A2 statt.

Die resultierenden 42 Indexwerte werden durch Mittelwertbildung zu elf Kriterien, drei Teilindizes bzw. zum Gesamt-Indexwert Gute Arbeit zusammengefasst.

⁶ Inhaltlich präzise Abbildung der zu erhebenden Kategorien im Index.

⁷ Genaue Abbildung von Variationen des gemessenen Gegenstandsbereichs im Index.

Tabelle A1: Wertzuweisung in den Teilindizes Ressourcen und Einkommen/Sicherheit

Beanspruchung	Verfügbarkeit von Ressourcen, Einkommen, Rente bzw. Sozialleistungen			
	4 In sehr hohem Maß	3 In hohem Maß	2 In geringem Maß	1 Gar nicht
4 Überhaupt nicht	100 ¹	83,33 ¹	66,66	50
3 Eher wenig			33,33	33,33
2 Eher stark			16,66	16,66
1 Stark			0	0

¹ Beanspruchung nicht abgefragt

Tabelle A2: Wertzuweisung im Teilindex Belastungen

Beanspruchung	Auftreten von Belastungen			
	1 Nie	2 Selten	3 Oft	4 Sehr häufig
4 Überhaupt nicht	100 ¹	83,33	66,66	50
3 Eher wenig		33,33	33,33	33,33
2 Eher stark		16,66	16,66	16,66
1 Stark		0	0	0

¹ Beanspruchung nicht abgefragt

Zuordnung der einzelnen Berufshauptgruppen* zu Berufssegmenten und Berufssektoren

Produktionsberufe (Berufssektor)

Land-, Forst- und Gartenbauberufe (Berufssegment)

11 Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe ; 12 Gartenbauberufe und Floristik

Fertigungsberufe (Berufssegment)

21 Rohstoffgewinnung und -aufbereitung, Glas- und Keramikherstellung und -verarbeitung ; 22 Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung ; 23 Papier- und Druckberufe, technische Mediengestaltung ; 24 Metallherzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe ; 28 Textil- und Lederberufe ; 93 Produktdesign und kunsthandwerkliche Berufe, bildende Kunst, Musikinstrumentenbau

Fertigungstechnische Berufe (Berufssegment)

25 Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe ; 26 Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe ; 27 Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- u. Produktionssteuerungsberufe

Bau- und Ausbauberufe (Berufssegment)

31 Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe ; 32 Hoch- und Tiefbauberufe ; 33 (Innen-) Ausbauberufe ; 34 Gebäude- und versorgungstechnische Berufe

Personenbezogene Dienstleistungsberufe (Berufssektor)

Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe (Berufssegment)

29 Lebensmittelherstellung und -verarbeitung ; 63 Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe

Medizinische u. nicht-medizinische Gesundheitsberufe (Berufssegment)

81 Medizinische Gesundheitsberufe ; 82 Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik

Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe (Berufssegment)

83 Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie ; 84 Lehrende und ausbildende Berufe ; 91 Sprach-, literatur-, geistes-, gesellschafts- und wirtschaftswissenschaftliche Berufe ; 94 Darstellende und unterhaltende Berufe

Kaufmännische und unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe (Berufssektor)

Handelsberufe (Berufssegment)

61 Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe ; 62 Verkaufsberufe

Berufe in Unternehmensführung und -organisation (Berufssegment)

71 Berufe in Unternehmensführung und -organisation

Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe (Berufssegment)

72 Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung ; 73 Berufe in Recht und Verwaltung ; 92 Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe

IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe (Berufssektor)

IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe (Berufssegment)

41 Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe ; 42 Geologie-, Geografie- und Umweltschutzberufe ; 43 Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe

Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungsberufe (Berufssektor)

Sicherheitsberufe (Berufssegment)

53 Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe ; 01 Angehörige der regulären Streitkräfte

Verkehrs- und Logistikberufe (Berufssegment)

51 Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung) ; 52 Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten

Reinigungsberufe (Berufssegment)

54 Reinigungsberufe

* 2-Steller der Klassifikation der Berufe 2010

Herausgeber:

Sächsisches Staatsministerium
für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Klimaschutz

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:

Oktober 2025

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 Parteinnahme 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.