

Qualität der Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in Sachsen 2024

Ergebnisse der Befragung
zum DGB-Index Gute Arbeit
in Sachsen

- Kurzfassung -



zsh

DGB-Index
Gute Arbeit



Inhalt

1.	Datenbasis und Rahmenbedingungen der Arbeit in Sachsen.....	3
2.	Arbeitsbedingungen 2024.....	4
3.	Entwicklung der Arbeitsqualität seit 2016.....	7
4.	Differenzierung nach betrieblichen und persönlichen Merkmalen.....	8
5.	Personalmangel und Fachkräftesicherung.....	10
6.	Zusammenarbeit mit zugewanderten Menschen.....	13
7.	Folgen der Arbeitsqualität.....	14

1. Datenbasis und Rahmenbedingungen der Arbeit in Sachsen

Tabelle 1

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

Die Befragung für den **DGB-Index Gute Arbeit** 2024 ermöglicht repräsentative Aussagen zu den wahrgenommenen Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in Sachsen sowie den Vergleich mit den Ergebnissen für Deutschland und aus den Vorjahren. Der DGB-Index Gute Arbeit ist hierarchisch aufgebaut und setzt sich aus drei **Teilindizes** zusammen: **Ressourcen** (z.B. Einfluss- und Weiterbildungsmöglichkeiten), **Belastungen** (z.B. durch körperliche und psychische Anforderungen) sowie **Einkommen und Sicherheit** einschließlich der Bewertung des erwarteten Rentenniveaus (Tab. 1). Die **Teilindizes** basieren auf 11 **Kriterien**, die ihrerseits jeweils drei bis vier Einzelmerkmale der Arbeitsqualität umfassen. Für jedes Einzelmerkmal wurde sowohl die individuelle Arbeitsanforderung als auch die resultierende subjektive Beanspruchung erhoben und in einen Indexwert transformiert. Gesamtindex, Teilindizes und Kriterien sind als Maßzahlen der Arbeitsqualität im Wertebereich von 0 bis 100 Punkten konzipiert. Werte kleiner als 50 Punkte verweisen auf schlechte Arbeit, 50 bis 64 Punkte stellt das „untere Mittelfeld“ der Arbeitsqualität dar, 65 bis 79 Punkte das „obere Mittelfeld“ und ab 80 Punkten wird von guter Arbeit gesprochen¹.

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

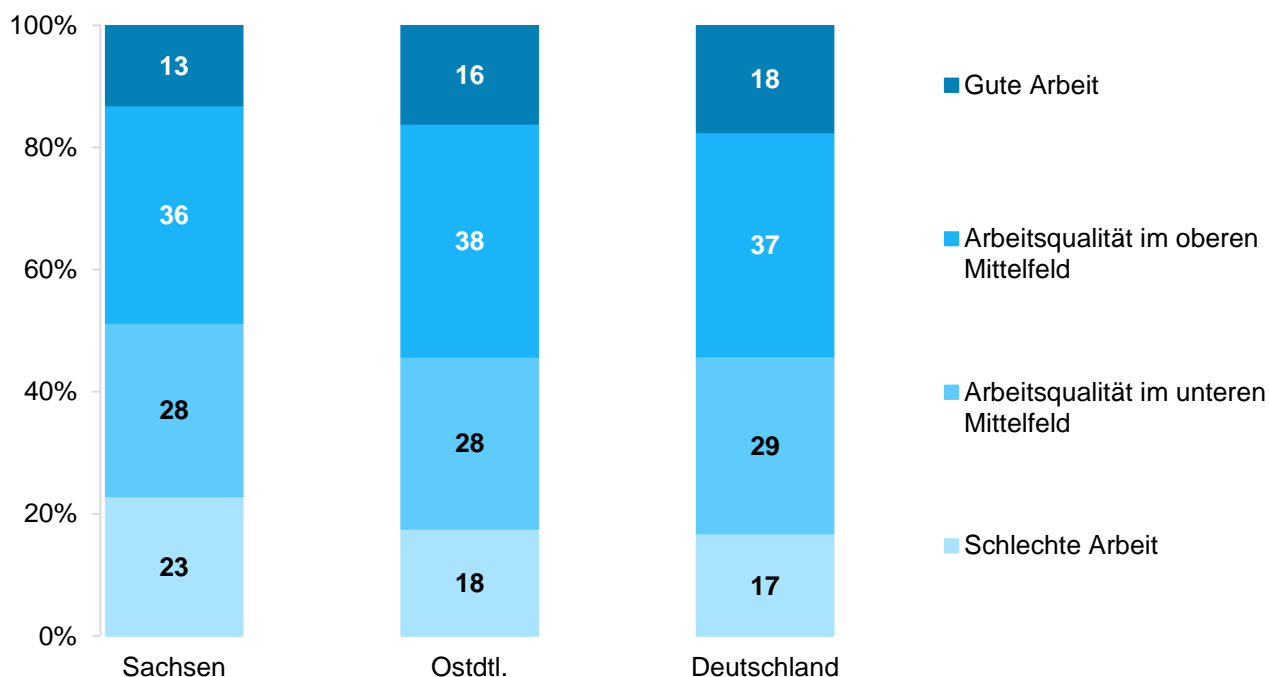
- Die Wirtschaftsstruktur ist stark von der Beschäftigung in Industrie, Gesundheits- und Sozialwesen (einschließlich Pflege) sowie Handel geprägt. In der sächsischen Berufsstruktur sind Arbeitnehmer/-innen mit Facharbeiter- und Berufsfachschulabschlüssen sowie solche mit Fortbildungsabschlüssen wie Meister/-in und Techniker/-in stark vertreten. Der Anteil von Beschäftigten ohne Abschluss ist gering.
- Die Verteilung der Beschäftigten nach Betriebsgröße ist in Sachsen stärker auf mittlere Betriebe konzentriert als in Deutschland, aber großbetrieblicher als in Ostdeutschland.
- Die Altersstruktur sächsischer Beschäftigter weist geringere Anteile Jüngerer und höhere Anteile mittlerer und älterer Jahrgänge auf. Daraus können sich Folgeprobleme für Arbeitsbelastung, Belastungsempfinden und Gesundheit ergeben.
- Schichtarbeit belastet Arbeitnehmer/-innen besonders, sie ist in Sachsen etwa doppelt so häufig wie in Deutschland und deutlich häufiger als in Ostdeutschland. Die Einkommen in Sachsen sind im Schnitt niedriger als in Deutschland.

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

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

2. Arbeitsbedingungen 2024

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



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

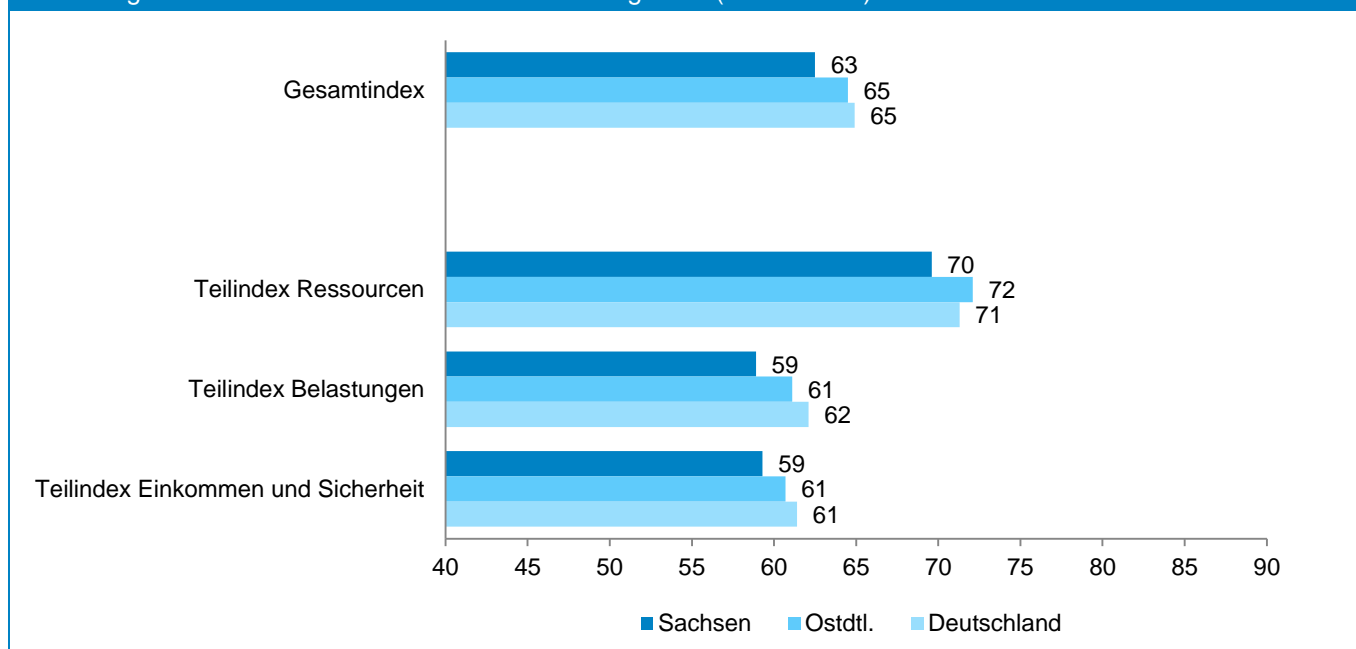
Bei der Verteilung der Befragten auf die vier Stufen des Gesamtindex Gute Arbeit zeigen sich sowohl Unterschiede als auch Ähnlichkeiten zwischen den Vergleichsregionen (Abb. 1).

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 Struktur der Arbeitsqualität 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 gegen den Bundestrend vor allem die „Schlechte Arbeit“ zugelegt (ebenfalls +4%).

2. Arbeitsbedingungen 2024

Abbildung 2: Gesamtindex und Teilindizes nach Regionen (Mittelwerte³)



Angegebene Werte sind ganzzahlig gerundet.

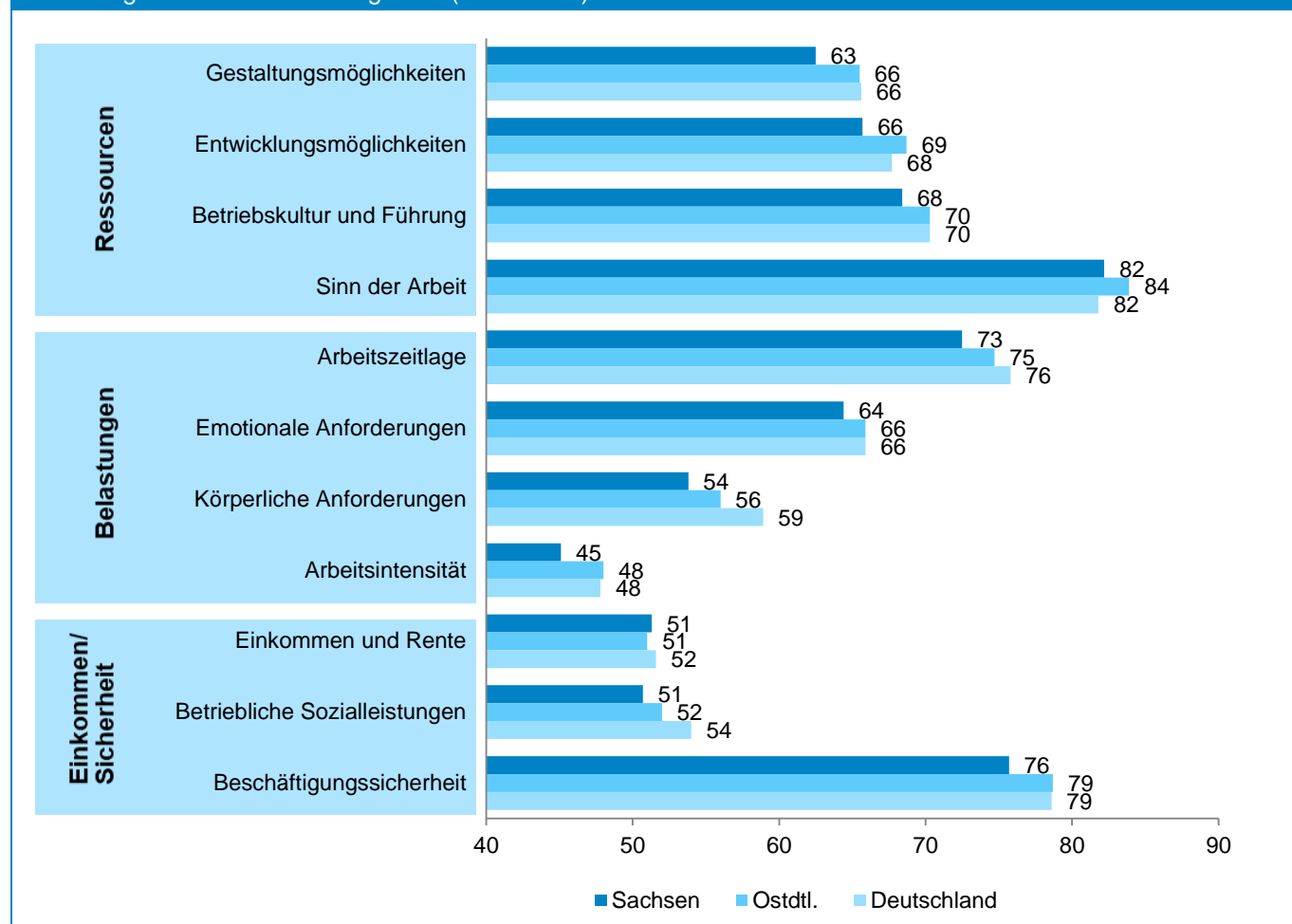
Beim **Gesamtindex** Gute Arbeit als Mittelwert aller Befragten gibt es 2024 eine etwas stärkere Abstufung zwischen den Vergleichsregionen als im Vorjahr (Abb. 2). Sachsen liegt rund zwei Indexpunkte hinter Ost und Gesamtdeutschland, die sich voneinander kaum unterscheiden. Bei den drei Teilindizes ergibt 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.

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

2. Arbeitsbedingungen 2024

Abbildung 3: Kriterien nach Regionen (Mittelwerte)



Angegebene Werte sind ganzzahlig gerundet.

Die drei Teilindizes Ressourcen, Belastungen sowie Einkommen und Sicherheit basieren auf Einzelkriterien, die in unterschiedlicher Weise zur jeweiligen Ausprägung beitragen (Abb. 3). Bei den Kriterien des Teilindex **Ressourcen** sticht der Sinn der Arbeit deutlich heraus und liegt überall im Bereich guter Arbeit. Bezüglich der Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten liegt Sachsen stärker zurück, hier wird vor allem der geringe Einfluss auf die eigene Arbeitsmenge kritisch bewertet. Die Einschätzungen im Teilindex **Belastungen** unterscheiden sich deutlich. Während sich die Arbeitszeitlage und emotionale Anforderungen im oberen Mittelfeld bewegen, sind körperliche Anforderungen im unteren Mittelfeld und Arbeitsintensität sogar im Bereich schlechter Arbeit. Sachsen liegt durchgängig hinter den Vergleichsregionen, bei den körperlichen Anforderungen ist der Abstand am größten. In den einschlägig betroffenen Branchen Industrie und Gesundheits- und Sozialwesen gibt es in Sachsen vergleichsweise 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. Der Teilindex **Einkommen und Sicherheit** wird insbesondere durch die Kriterien Einkommen und Rente sowie betriebliche Sozialleistungen negativ beeinflusst. Dagegen wird die Beschäftigungssicherheit gut eingeschätzt. Während das aktuelle Einkommen heute etwas positiver bewertet ist, wird vor allem die Auskömmlichkeit der erwarteten gesetzlichen Altersrente mit nur 29 Indexpunkten besonders kritisch gesehen.

3. Entwicklung der Arbeitsqualität seit 2016

Abbildung 4: Gesamtindex nach Region

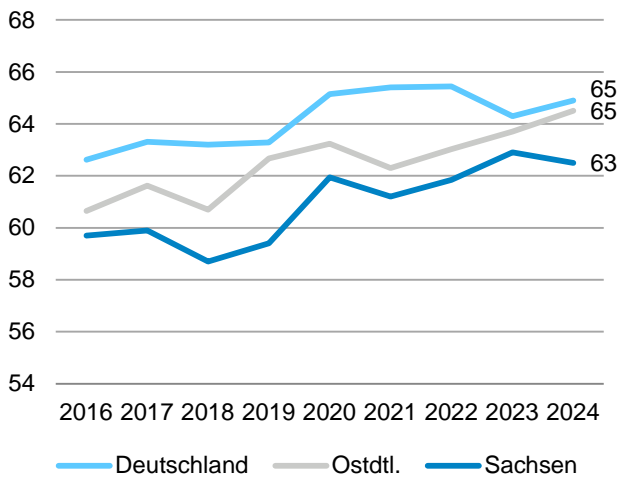


Abbildung 5: Teilindex Ressourcen nach Region

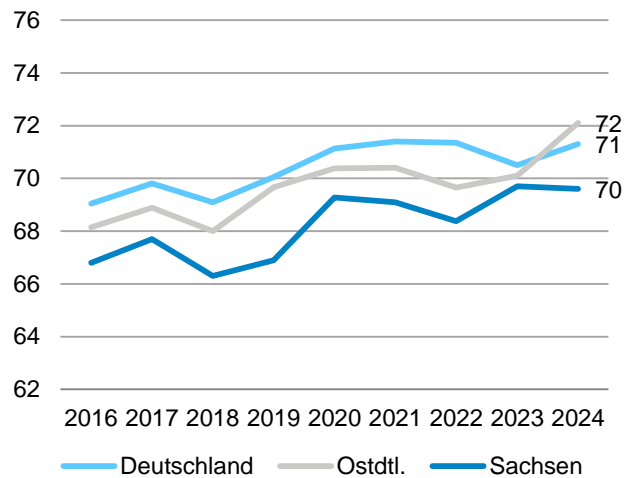


Abbildung 6: Teilindex Belastungen nach Region

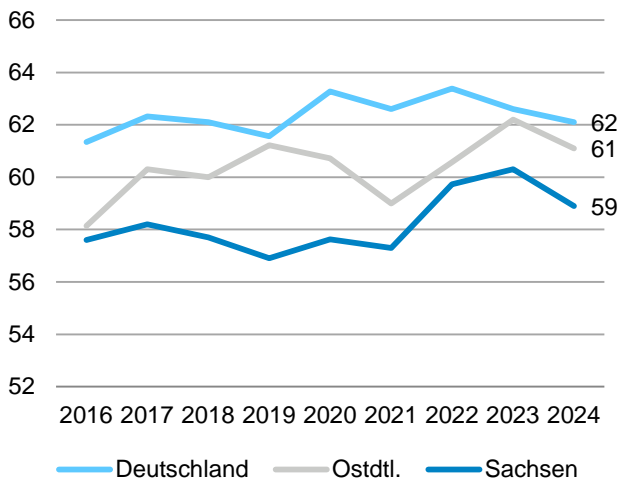
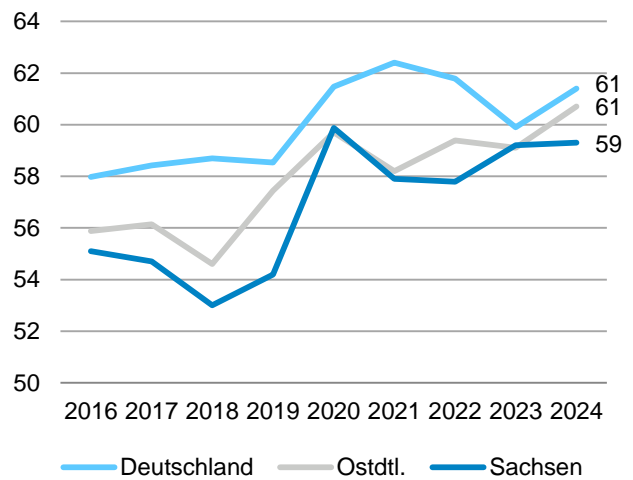


Abbildung 7: Teilindex Einkommen und Sicherheit

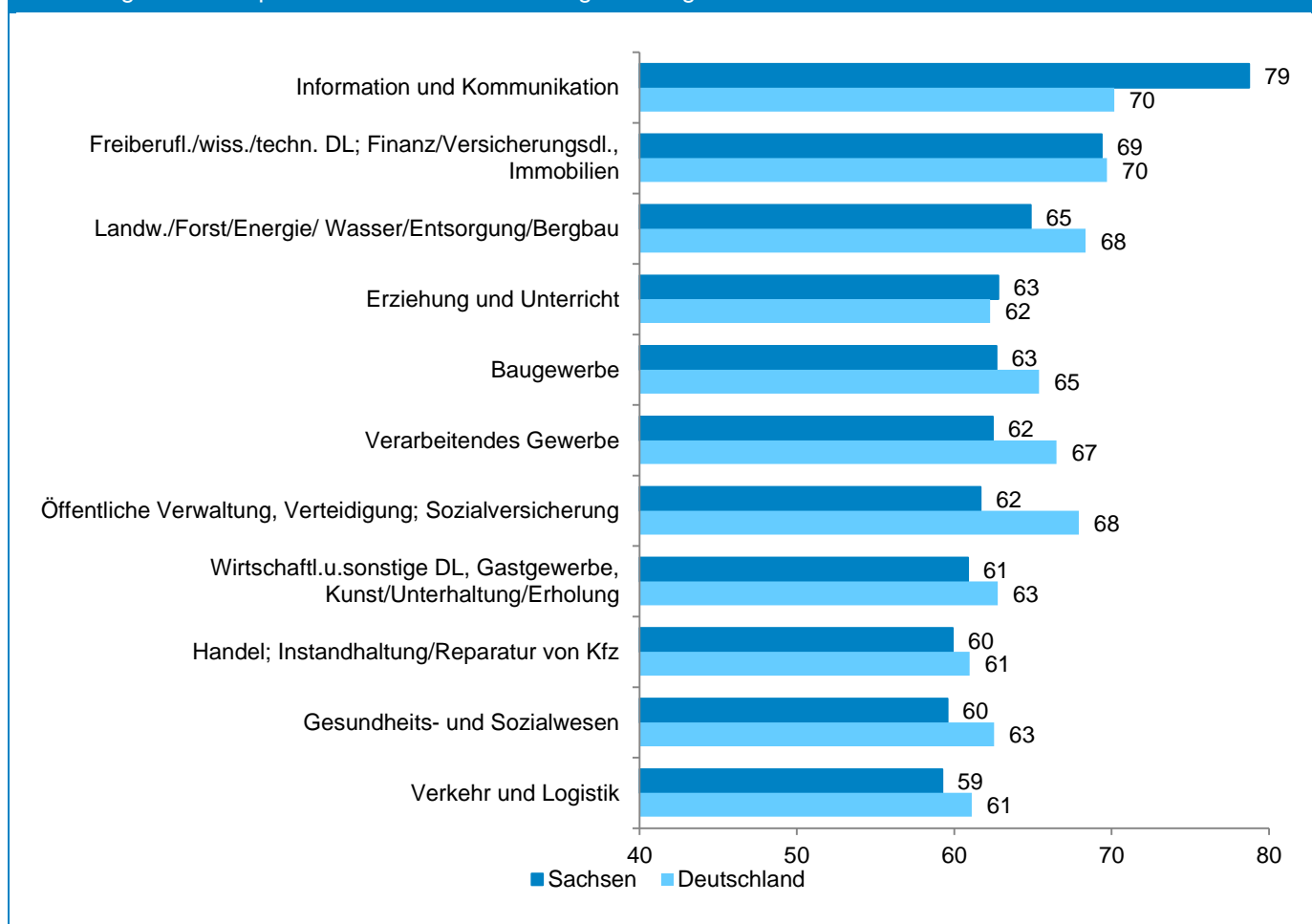


Angegebene Werte sind ganzzahlig gerundet.

Der bisherige Aufwärtstrend bei der Arbeitsqualität in Sachsen setzt sich 2024 vorerst nicht fort. Der **Gesamtindex** stagnierte im Freistaat aber stieg in Ostdeutschland und Deutschland insgesamt weiter an (Abb. 4). In allen drei zu Grunde liegenden Teilindizes ist meist eine ähnliche Entwicklung zu sehen. Auch im **Teilindex Ressourcen** ist eine überwiegend positive Entwicklung seit 2018 und die Stagnation in Sachsen 2024 erkennbar (Abb. 5). Im Teilindex hat sich zuletzt vor allem das Kriterium Sinngehalt der Arbeit verschlechtert. Der **Teilindex Belastungen** hatte sich zwischen 2021 und 2023 in Sachsen und Ostdeutschland deutlich verbessert, dadurch waren die Abstände zum gesamtdeutschen Wert geschrumpft (Abb. 6). 2024 ist in allen Vergleichsregionen ein leichter Rückgang zu sehen, der in Sachsen am stärksten ausfällt. Dabei hat sich vor allem die Beurteilung der Arbeitszeitlege verschlechtert. Der **Teilindex Einkommen und Sicherheit** hatte sich in Sachsen nach den Belastungen durch die in der Pandemie gestiegene Inflation im Vorjahr wieder leicht verbessert (Abb. 7). Deutschland und Ostdeutschland haben 2024 etwas zugelegt, während der Wert in Sachsen stagnierte. Die Entwicklung ergibt sich aus disparaten Verläufen der einzelnen Kriterien. So hat sich die Bewertung des aktuellen Einkommens 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 stärker auf Branchen, die von schlechter Konjunktur, Strukturwandel bzw. technologischem Umbruch betroffen sind.

4. Differenzierung nach betrieblichen und persönlichen Merkmalen

Abbildung 8: Arbeitsqualität nach Wirtschaftszweig und Region



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

Die Arbeitsqualität in Sachsen liegt in den meisten **Wirtschaftszweigen** etwas unter den bundesweiten Vergleichswerten (Abb. 8). Die höchste Arbeitszufriedenheit im Freistaat herrscht im Bereich Information und Kommunikation und in den beiden Branchengruppen Freiberufler/ 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 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 beruflichen 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 verschlechtern hohe Arbeitsbelastungen die Bewertungen, die vielfach durch Personalmangel verschärft werden. In allen Branchen ist die Zufriedenheit mit Einkommen, betrieblichen Sozialleistungen und Beschäftigungssicherheit in größeren Betrieben höher, was sich positiv auf die Bewertung auswirkt. Dagegen sind Belastungen in Kleinbetrieben geringer und werden besser beurteilt.

4. Differenzierung nach betrieblichen und persönlichen Merkmalen

Abbildung 9: Arbeitsqualität nach Berufsabschluss und Region

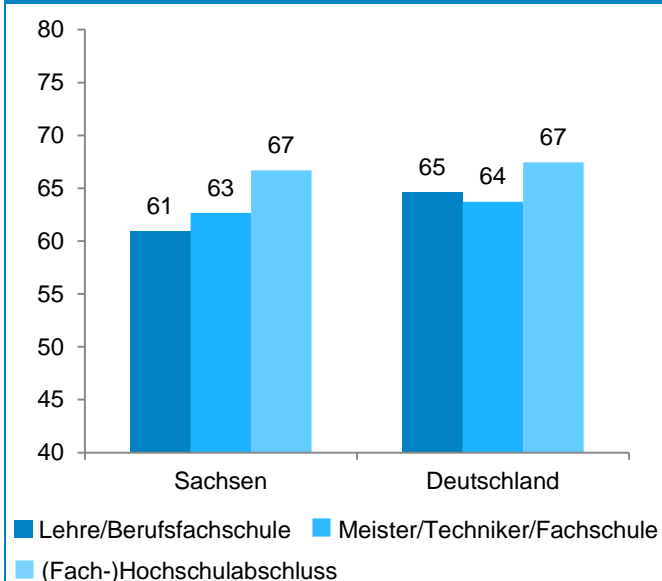
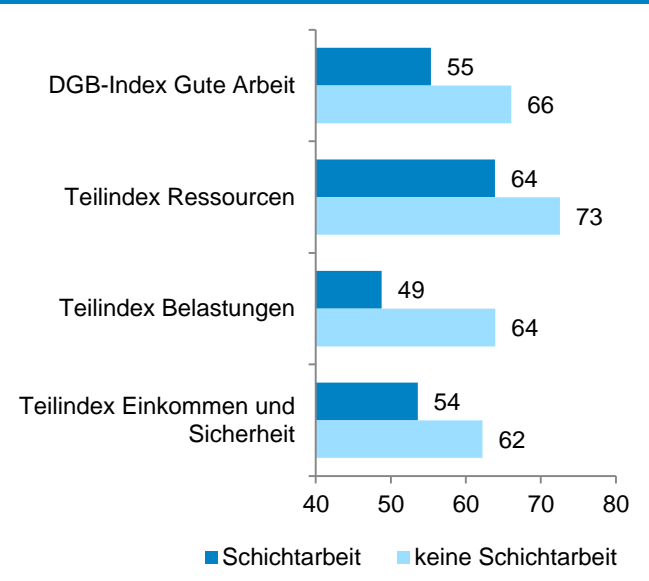


Abbildung 10: Arbeitszufriedenheit nach Betroffenheit von Schichtarbeit in Sachsen



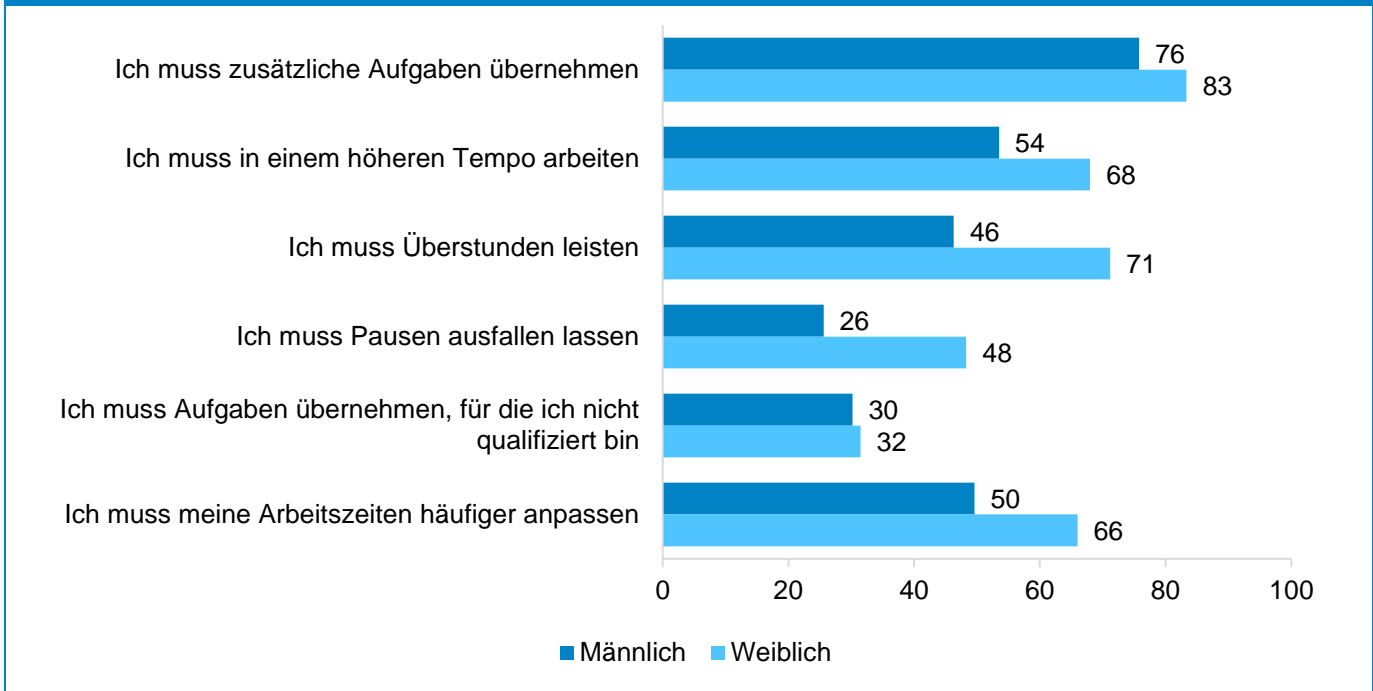
Mit steigendem **Qualifikationsniveau** nimmt auch die Arbeitsqualität zu (Abb. 9). Beschäftigte mit akademischen Abschlüssen sind zufriedener mit ihren Ressourcen sowie mit Einkommen und Sicherheit als Fachkräfte und Beschäftigte mit Fortbildungs- bzw. Fachschulabschlüssen. Die Arbeitsbelastungen unterscheiden 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 Beschäftigte 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.

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 Rückganges der Arbeitsqualität männlicher Beschäftigter. Die schlechtere Konjunktur scheint sich vor allem bei den Männern negativ auf die Arbeitsqualität auszuwirken, vor allem beim Thema Beschäftigungssicherheit/ berufliche Zukunftssicherheit. Gleichzeitig hat sich auch die Einkommenszufriedenheit der Frauen erhöht.

Schichtarbeit geht mit deutlich verringerter Arbeitsqualität einher (Abb. 10). Ursachen sind vor allem die belastende Arbeitszeitlage, aber auch höhere emotionale Anforderungen, körperliche und psychische Belastungen in Berufen mit Schichtarbeit. In Sachsen wird etwa doppelt so häufig in Schichten gearbeitet wie 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.

5. Personalmangel und Fachkräftesicherung

Abbildung 11: Welche Folgen hat der Personalmangel für Ihre Arbeit? (%)



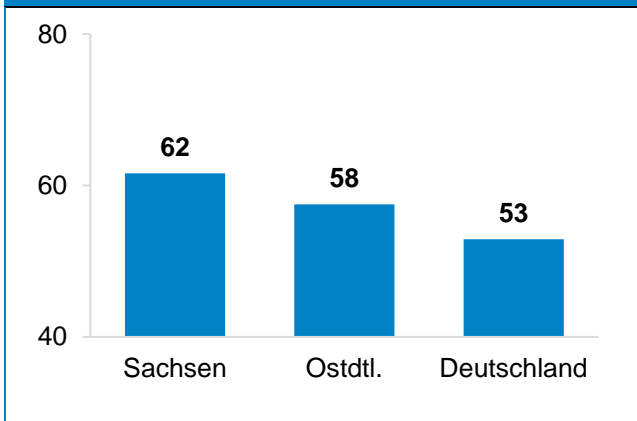
Angegebene Werte sind ganzzahlig gerundet.

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 (Abb. 11). 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.

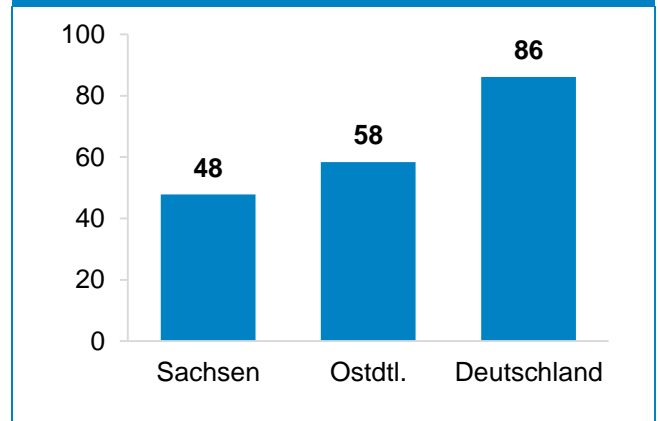
5. Personalmangel und Fachkräftesicherung

Abbildung 12: Haben Sie in den letzten zwölf Monaten an einer oder mehreren Weiterbildungen teilgenommen? (%)*



*Anteile an allen Befragten mit Weiterbildungsangeboten im Betrieb

Abbildung 13: Wie viel Zeit hat Ihre Weiterbildung in den letzten 12 Monaten insgesamt in Anspruch genommen? (Mittelwerte in Stunden)



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 (Abb. 12).

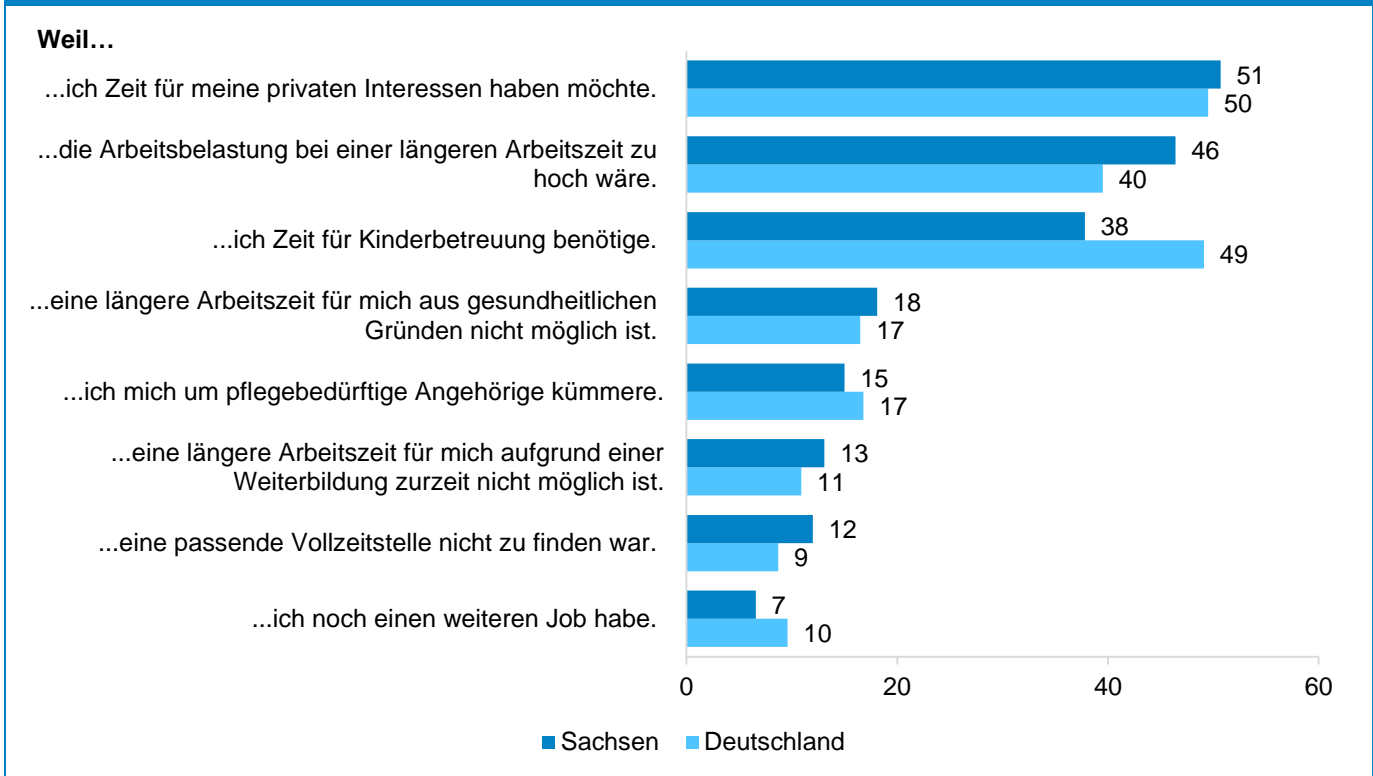
Die meisten Weiterbildungen in Sachsen sind nur von vergleichsweise kurzer Dauer. Die Mehrheit der Kurse liegt im Bereich weniger Tage bis etwas über eine Woche. Durchschnittlich werden im Freistaat für die letzten 12 Monate vor der Befragung 48 Stunden Weiterbildung berichtet, verglichen mit 58 Stunden in Ostdeutschland und 86 Stunden in Deutschland (Abb. 13). Die Vermittlung umfassender Kompetenzen durch Weiterbildungen oder sogar Umschulungen sind damit im Freistaat seltener als in den Vergleichsregionen.

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, Lohnweiterzahlung 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.

5. Personalmangel und Fachkräftesicherung

Abbildung 14: Warum arbeiten Sie Teilzeit? (%)

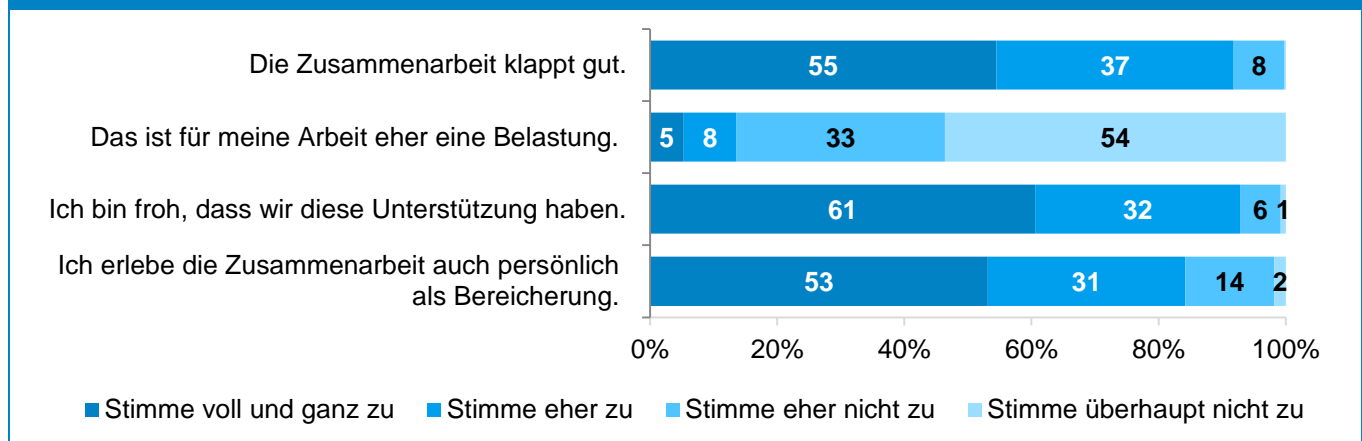


Die Ausweitung der Arbeitszeit bei **Teilzeitbeschäftigten** stellt ein Potenzial dar, um Personalmangel zu begegnen. Teilzeitarbeit ist häufiger bei Frauen unter 40 Jahren, und sie ist in Sachsen geringer verbreitet als in Deutschland. Unter den Gründen für Teilzeitarbeit wird hohe Arbeitsbelastung in Sachsen häufiger, Kinderbetreuung dagegen seltener angegeben als deutschlandweit (Abb. 14). Teilzeitarbeit wegen Überlastung kann im Sinne eines Teufelskreises zur 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. Dies können neben betrieblichen Betreuungsangeboten insbesondere auch zeitliche Freistellungen, finanzielle Zuschüsse, flexible Arbeitszeiten oder auch die Möglichkeit von Homeoffice sein. Durchgängig ist die Verfügbarkeit solcher betrieblicher Unterstützungsangebote in Sachsen leicht unterdurchschnittlich.

6. Zusammenarbeit mit zugewanderten Menschen

Abbildung 15: Bewertung der Zusammenarbeit mit zugewanderten Menschen (Anteile in %)



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. 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, die überwiegende Mehrheit der Befragten erlebt dabei keine oder nur geringe Herausforderungen (Abb. 15). Etwas geringere Zustimmungsraten existieren in den Bau- und Ausbauberufen und den Fertigungsberufen, 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.

7. Folgen der Arbeitsqualität

Abbildung 16: Anteile Beschäftigter, für die ein Arbeitgeberwechsel vorstellbar wäre (%)

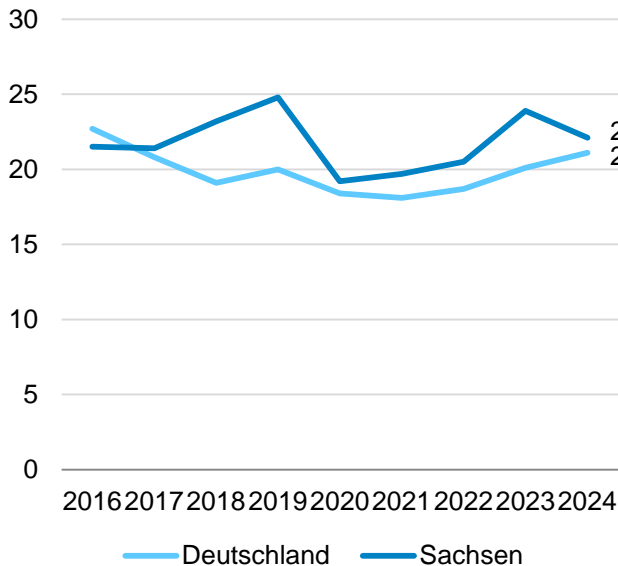
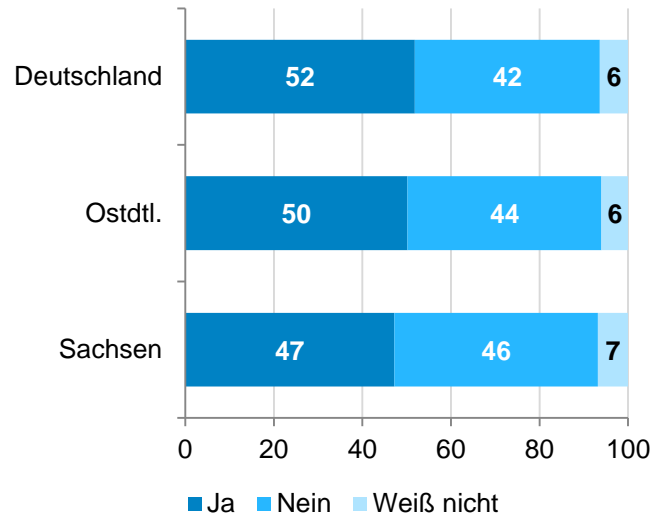


Abbildung 17: Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkung ausüben könnten? (%)



In der Erhebung wurde auch nach den Folgen schlechter Arbeitsqualität gefragt, wie die Bereitschaft zum Jobwechsel oder die Einschätzung der künftigen Arbeitsfähigkeit.

Die Bereitschaft zum **Arbeitgeberwechsel**, um die eigenen Arbeitsbedingungen oder die Beschäftigungskonditionen zu verbessern, liegt seit 2017 in Sachsen über dem bundesweiten Niveau und hatte sich bis 2019 der 25%-Marke angenähert (Abb. 16). Auch arbeitnehmerseitige Kündigungen haben zugenommen. 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 im Zusammenhang stehen mit der schlechteren Konjunktur und dem Rückgang der Indexwerte des Kriteriums Beschäftigungssicherheit/Berufliche Zukunftssicherheit in Teilen der Wirtschaft. 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.

Insgesamt 46% der sächsischen Befragten gehen nicht davon aus, unter den gegebenen Arbeitsbedingungen die aktuelle **Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter** uneingeschränkt ausüben zu können, mehr als in den Vergleichsregionen (Abb. 17). Betroffen sind insbesondere Beschäftigte mit hohen Belastungen, z.B. in gewerblich-technischen Berufen, im Gesundheits- und Sozialwesen sowie in Erziehung und Unterricht. Daneben ist Schichtarbeit eine Belastungsursache, die in hohem Maß die Arbeitsqualität beeinträchtigt. Sie ist in Sachsen besonders stark verbreitet.

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 Parteinahme des Herausgebers zu Gunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.

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

Copyright

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