



SACHSEN-ANHALT

#moderndenken

Ministerium für
Arbeit, Soziales, Gesundheit
und Gleichstellung



„Gute Arbeit in Sachsen-Anhalt“

Ergebnisse der Repräsentativerhebung
mit dem DGB-Index „Gute Arbeit“ in
Sachsen-Anhalt 2023

Dr. Alexandra Wagner
Dr. Peter Sopp
(Forschungsteam Internationaler Arbeitsmarkt
GmbH, Berlin)

Dezember 2023

www.sachsen-anhalt.de

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	5
2	DGB-Index „Gute Arbeit“ – Methode und Stichprobe	7
2.1	Die Vergleichsgruppen	8
2.2	DGB-Index „Gute Arbeit“: Methodische Anmerkungen	8
2.3	Eckdaten der Stichprobe 2023.....	10
2.3.1	Geschlecht, Alter, Qualifikation.....	10
2.3.2	Merkmale des Arbeitsverhältnisses.....	11
2.3.3	Betriebszugehörigkeitsdauer	12
2.3.4	Betriebsgröße und Wirtschaftszweig	13
3	Anforderungen und Beanspruchungen der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt	15
3.1	Anforderungen	15
3.1.1	Anforderungen im Bereich Belastungen	15
3.1.2	Belastungen im Zeitvergleich.....	18
3.1.3	Anforderungen im Bereich der Ressourcen.....	19
3.1.4	Ressourcen im Zeitvergleich.....	22
3.1.5	Anforderungen im Bereich Einkommen und Beschäftigungssicherheit.....	24
3.1.6	Einkommen, Sozialleistungen und Beschäftigungssicherheit im Zeitvergleich	26
3.1.7	Sorgen um berufliche Zukunft und Arbeitsplatzsicherheit im Zeitvergleich	29
3.2	Beanspruchungen	29
3.2.1	Beanspruchungen im Bereich Belastungen	29
3.2.2	Beanspruchungen im Bereich der Ressourcen	31
3.2.3	Beanspruchungen im Bereich Einkommen und Beschäftigungssicherheit	33
4	DGB-Index „Gute Arbeit“	35
4.1	Index, Teilindizes und thematische Kriterien – die Punktwerte im Überblick.....	35
4.1.1	DGB-Index nach Region: Sachsen-Anhalt, Ostdeutschland und Westdeutschland.....	35
4.1.2	Der DGB-Index im Zeitvergleich 2019 – 2023	36
4.2	Stufen der Qualität der Arbeit nach Region	38
4.3	DGB-Index nach Merkmalen.....	39
4.3.1	Alter und Geschlecht.....	39
4.3.2	Qualifikationsanforderungen der ausgeübten Tätigkeit.....	45
4.3.3	Wirtschaftszweig.....	46
5	Arbeitsintensivierung und Gesundheit.....	48
5.1	Mehr Arbeit in der gleichen Zeit.....	48
5.2	Arbeit trotz Krankheit	50
5.3	Gesund arbeiten bis zum Rentenalter	52
6	Arbeitsweg und mögliche Gründe eines Wechsels der Arbeitsstätte	55

6.1	Dauer des Arbeitsweges.....	55
6.2	Arbeitgeberwechsel und Arbeitsbedingungen	57
6.3	Mehr Lohn oder kürzere Arbeitszeit	59
7	Resümee	61
	Anhang	65
	Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	70
	Literaturverzeichnis	72

1 Einleitung

Seit 2007 führt der DGB jährlich eine bundesweite Beschäftigtenbefragung mit dem arbeitswissenschaftlich entwickelten Instrument DGB-Index „Gute Arbeit“ durch. Dadurch können die Arbeitsbedingungen der abhängig Beschäftigten in Deutschland im Hinblick auf Belastungen und Beanspruchungen beschrieben werden. Die Beschäftigten werden dabei als Expert*innen ihrer Arbeitsbedingungen befragt. In den jährlichen Berichten zur Repräsentativerhebung¹ ist eine Vielzahl von Informationen bereitgestellt, die eine empirisch fundierte Einschätzung im Hinblick auf die Herausforderungen bei der Gestaltung von Arbeit ermöglichen. Die jährliche Repräsentativerhebung bezieht sich jeweils auf die abhängigen Beschäftigten in Deutschland. Eine regionalisierte Auswertung ist in der Regel nicht bzw. nur in begrenztem Maße – z.B. für Ost- und Westdeutschland – möglich. Um Auswertungen auf Ebene der Bundesländer vornehmen zu können, bietet der DGB an, zusätzlich zur Stichprobe für die Repräsentativerhebung bundeslandspezifische Aufstockungsstichproben zu realisieren, mit denen dann eine ausreichend hohe Zahl von Beschäftigten im jeweiligen Bundesland für die Analysen auf Landesebene zur Verfügung stehen.

Das Land Sachsen-Anhalt hat in den Jahren 2011, 2014, 2019 und 2023 eine Aufstockungsstichprobe zur Erhebung des DGB-Index „Gute Arbeit“ in Auftrag gegeben. Damit liegen detaillierte Informationen über die Arbeitsbedingungen der abhängig Beschäftigten in Sachsen-Anhalt für die vier genannten Jahre vor. Nach den Berichten in den Jahren 2011, 2014 und 2019 wird mit diesem Bericht nunmehr auch die analytische Zusammenfassung der Ergebnisse für 2023 bereitgestellt. Die hier dokumentierten Ergebnisse erlauben es, das Thema „Gute Arbeit“ aus Beschäftigtensicht speziell für das Bundesland Sachsen-Anhalt abzubilden. Darüber hinaus können die Arbeitsbedingungen in Sachsen-Anhalt mit denen in Deutschland verglichen werden. Aufgrund dessen, dass die Daten im Jahr 2023 bereits zum vierten Mal erhoben wurden, ist auch ein eingeschränkter Zeitvergleich über die Jahre 2011-2014-2019-2023 möglich.²

Der DGB-Index „Gute Arbeit“ umfasst die zentralen Merkmale guter Arbeit: geringe Fehlbeanspruchung, ausreichend vorhandene Ressourcen, ein Einkommen, das zum Leben reicht, sowie Beschäftigungs- und Arbeitsplatzsicherheit. Dabei werden sowohl objektive Belastungen als auch subjektive Beanspruchungen erfasst. Der Vorteil der Erhebung mit dem DGB-Index „Gute Arbeit“ besteht darin, dass er die Vielzahl der Kriterien, die zur Bewertung von Arbeitsbedingungen in Frage kommen, in den Blick nimmt und sich nicht auf bestimmte Facetten beschränkt. Mit den hier zusammengefassten Ergebnissen verfügt das Land nicht nur über eine Beschreibung der Arbeitsbedingungen der abhängig Beschäftigten, sondern kann auf dieser Grundlage auch die wichtigsten Herausforderungen bei der Gestaltung der Arbeit identifizieren. Im Kontext des breit diskutierten Problems der Fachkräftesicherung sind die Arbeitsplatzgestaltung und die Weiterentwicklung der Kompetenzen und Fähigkeiten der Beschäftigten eine wichtige Stellschraube, um die Attraktivität des Standorts zu sichern und die Anreize zur Abwanderung in andere Regionen zu reduzieren.

Der Bericht ist wie folgt aufgebaut: Nach einem kurzen methodischen Überblick zur Erhebung werden einige Eckdaten zu der Befragung Sachsen-Anhalt 2023 dargestellt. Sie dienen vor allem als Hintergrundinformation für die weiteren Auswertungen und Interpretationen. Danach folgt der Hauptteil, in dem die Ergebnisse zu Belastungen und Beanspruchungen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Sachsen-Anhalt dargestellt und die Ergebnisse mit denen aus den vorangegangenen Erhebungen

¹ Die Berichte werden jeweils auf der Website des Instituts DGB-Index „Gute Arbeit“ zum Download zur Verfügung gestellt: <https://index-gute-arbeit.dgb.de/veroeffentlichungen/jahresreports>

² Der Zeitvergleich ist eingeschränkt, da nach 2011 Veränderungen am Erhebungsinstrument vorgenommen worden waren. Während die Befragungen von 2014, 2019 und 2023 mit demselben Fragebogen erfolgten und diese daher gut vergleichbar sind, trifft dies nur auf einen Teil der im Jahr 2011 gestellten Fragen zu.

verglichen werden. Daran schließen sich die Berichtsteile an, die sich auf Fragen beziehen, die 2023 zusätzlich zum jährlichen Frageprogramm des DGB-Index „Gute Arbeit“ erhoben wurden: Das Bundesland Sachsen-Anhalt hat drei zusätzliche Fragen in die Erhebung aufgenommen, die sich auf die Wegezeiten, die Lohn-Zeit-Präferenz sowie mögliche Gründe für einen Arbeitsplatzwechsel beziehen.

Neben diesem Bericht liegen Tabellenbände zu den Befragungsergebnissen (in Form von Excel-Dateien) vor, in denen die Antworten zu den einzelnen Fragen nach bestimmten Merkmalen tabellarisch ausgewertet sind. Der Datensatz für Sachsen-Anhalt steht ebenfalls zur weiteren Auswertung zur Verfügung.

2 DGB-Index „Gute Arbeit“ – Methode und Stichprobe

Die Zusatzerhebung DGB-Index „Gute Arbeit“ für Sachsen-Anhalt 2023 wurde im Rahmen der bundesweiten Erhebung von 27. Februar 2023 bis 24. April 2023 realisiert. Die bundesweite Erhebung umfasst ungewichtet insgesamt 6.266 Befragte, die telefonisch kontaktiert und interviewt wurden. Die Repräsentativität der Stichprobe wurde mittels dezidierter Auswahlverfahren und Anruforganisation sichergestellt. Um eine möglichst umfassende Stichprobe zu erlangen, wurde neben einem Festnetz-sample ein Mobilfunk-Sample rekrutiert („Mixed Sampling“). Damit wird berücksichtigt, dass ein wachsender Anteil von Personen über keinen Festnetzanschluss verfügt und nur über mobile Wege zu erreichen ist.³ Etwa 73 Prozent der Interviews wurden über das Festnetz und 27 Prozent über das Funknetz realisiert.

Die Stichprobe 2023 für Sachsen-Anhalt enthält 900 Interviews mit Personen, die in Sachsen-Anhalt als abhängige Beschäftigte (inklusive Beamtinnen und Beamte) arbeiten und wohnen. Dabei wurde neben der Zufallserhebung des bundesweiten Index, in die auch Personen aus Sachsen-Anhalt gelangten (N = 114), eine Zusatzstichprobe der Telefonnummern aus Sachsen-Anhalt gezogen und kontaktiert (N = 786). Diese Zusatzstichprobe konnte allerdings nur über Festnetzanschlüsse befragt werden. Da sich Mobilfunknummern keinem Bundesland zuordnen lassen, würde eine Integration einen immensen Mehraufwand und damit auch deutlich höhere Kosten bedeuten. Aus diesem Grund sind im Sample Sachsen-Anhalt tendenziell weniger Personen mit einem reinen Mobilfunkanschluss vertreten als in anderen Bundesländern.

In der Erhebung nicht erfasst sind abhängig Beschäftigte, die in Sachsen-Anhalt wohnen, jedoch außerhalb von Sachsen-Anhalt arbeiten. Nicht befragt wurden zudem hauptsächlich Selbstständige und freiberuflich Tätige⁴ und ausschließlich geringfügig Beschäftigte mit weniger als 10 Stunden tatsächlicher Arbeitszeit in der Woche. Zusätzlich sind Personen, die sich in Ausbildung befinden, ebenfalls nicht berücksichtigt.

Für die Gewichtung (Redressement) der Stichprobe wurden Auswertungen des Mikrozensus 2021 für die Merkmale Alter, Geschlecht, Zeitarbeit, Befristung, Branche, berufsqualifizierender Abschluss und Berufsgruppen genutzt.⁵ Das heißt, dass die Daten entsprechend diesen Merkmalen überprüft und mit der amtlichen Statistik abgeglichen wurden.⁶

Durch dieses Vorgehen ist gewährleistet, dass die vorgelegten Ergebnisse für Sachsen-Anhalt wie für die bundesweite Erhebung aussagekräftig für die jeweilige regionale Einheit sind. Die Repräsentativität wird durch die Erhebungsmethode (Zufallserhebung) und das Redressement für die Zielgruppe weitestgehend gewährleistet.

³ Eine detailliertere Beschreibung des Vorgehens findet sich im Methodenbericht zur Erhebung (uzbonn 2023). Die Dauer der Befragung ist im Sample Sachsen-Anhalt mit knapp 25 Minuten etwas geringer als im Hauptfeld, da einige Zusatzfragen entfielen.

⁴ Abhängig Beschäftigte, die nebenberuflich selbstständig oder freiberuflich tätig sind, fallen in der Stichprobe unter abhängig Beschäftigte.

⁵ Zusätzlich wurden bei der bundesweiten Erhebung auch Arbeitszeitregelung, Region sowie Gewerkschaftszugehörigkeit in die Gewichtung mit einbezogen. Die ersten beiden Merkmale wurden bei Sachsen-Anhalt nicht berücksichtigt, da der Komplex Arbeitszeit in Sachsen-Anhalt in reduzierter Form erhoben wurde und die Gewerkschaftszugehörigkeit im ALL-BUS aufgrund der geringen Fallzahl nicht auf regionaler Ebene vorliegt. Eine alternative Gewichtung auf Basis der Angaben des DGB Sachsen-Anhalts würde auf einer anderen Basis beruhen und damit wäre die Vergleichbarkeit eingeschränkt. Aus diesem Grund wurde darauf verzichtet.

⁶ Eine Zufallsstichprobe repliziert mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht exakt die Verteilung von allen Merkmalen in der Grundgesamtheit. Daher ist es ein übliches Vorgehen, diese Differenzen durch eine nachträgliche Anpassung durch Gewichtung zu minimieren (Redressement).

2.1 Die Vergleichsgruppen

Die Beschreibung der Arbeitsbedingungen von in Sachsen-Anhalt Beschäftigten ist bereits für sich selbst genommen informativ. Durch regionale Vergleiche können zusätzliche interessante Informationen im Hinblick auf Besonderheiten oder Auffälligkeiten gewonnen werden. Für diesen Vergleich wurden drei Gruppen von Beschäftigten gebildet⁷:

- In Sachsen-Anhalt Beschäftigte (ST-Stichprobe). Kriterium für die Aufnahme in diese Gruppe ist, dass sowohl der *Wohnort* als auch der *Arbeitsort* der Befragten in Sachsen-Anhalt liegen.
- Ostdeutsche Beschäftigte (kurz: Ostdeutschland). In diese Vergleichsgruppe werden alle befragten Personen eingeordnet, deren Arbeitsstätte in einem ostdeutschen Bundesland liegt, wobei Befragte *mit Arbeitsstätte und Wohnort in Sachsen-Anhalt ausgenommen sind. Berlin ist in dieser Vergleichsgruppe nicht enthalten.*⁸
- Westdeutsche Beschäftigte (kurz: Westdeutschland). Hierunter fallen alle befragten Personen, deren *Arbeitsstätte in Westdeutschland* liegt.

2.2 DGB-Index „Gute Arbeit“: Methodische Anmerkungen

Bei der Entwicklung des DGB-Index „Gute Arbeit“ stand der Anspruch im Mittelpunkt, die Komplexität der Arbeitsbedingungen aus Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in ihrer Gesamtheit zu erfassen. Nur so lassen sich alle relevanten Belastungen und Beanspruchungen berücksichtigen, die letztlich in die Beurteilung der Güte bzw. der Qualität der Arbeit durch die Beschäftigten einfließen. Damit bestand die erste Aufgabe darin, aus der großen Menge der potenziellen Einflussfaktoren diejenigen auszuwählen, die für die Beurteilung zentral sind und die zugleich die Vielfalt der Einflussdimensionen abbilden.

Der Ausgangspunkt des DGB-Index „Gute Arbeit“ waren Erhebungen über die Qualität von Arbeit aus Sicht der Beschäftigten. Darin wurden die Beschäftigten gefragt, welche Aspekte (Bereiche) ihnen wichtig sind. Aus den Ergebnissen wurde ein erster Index entwickelt, der in verschiedenen Erhebungen verwendet wurde. Die Erfahrungen und Diskussionen sowie ein notwendiger Wechsel der Erhebungsmethode haben zu einer Weiterentwicklung geführt, die in den DGB-Index „Gute Arbeit“ 2012 einfließen. Die Modifikationen und Ergänzungen wurden in Vorerhebungen getestet, um eine verlässliche und solide Basis für die Erhebung der Arbeitsbedingungen sowie der Berechnung des Indexes, der Teilindizes und der Kriterien in den folgenden Jahren zu gewinnen (vgl. Holler 2013, Holler u.a. 2014).

Der Index berechnet sich in vier Stufen: Auf der Ebene der Einzelfrage wird zwischen Anforderung einerseits und Beanspruchung andererseits unterschieden. Anforderungen sind die Häufigkeiten von Gefährdungen oder nicht bzw. nur unzureichend vorhandenen Ressourcen. Bestehen Gefährdungen oder sind Ressourcen nicht ausreichend vorhanden, wird jeweils nachgefragt, wie stark dies die befragte Person beeinträchtigt.⁹ Dies bezeichnen wir in Übereinstimmung mit dem Belastungs-Beanspruchungs-Modell in der Arbeitswissenschaft als Beanspruchung.¹⁰ Die unterschiedlichen Kombinationen von Anforderungen und Beanspruchungen werden mit Punktwerten versehen. Erreichbar sind maximal 100 Punkte. Die Werte liegen auf einer Skala von 0 bis 100, wobei 0 den negativen Pol

⁷ Entscheidend für die Zuordnung zu einer dieser Gruppen ist stets der Arbeitsort.

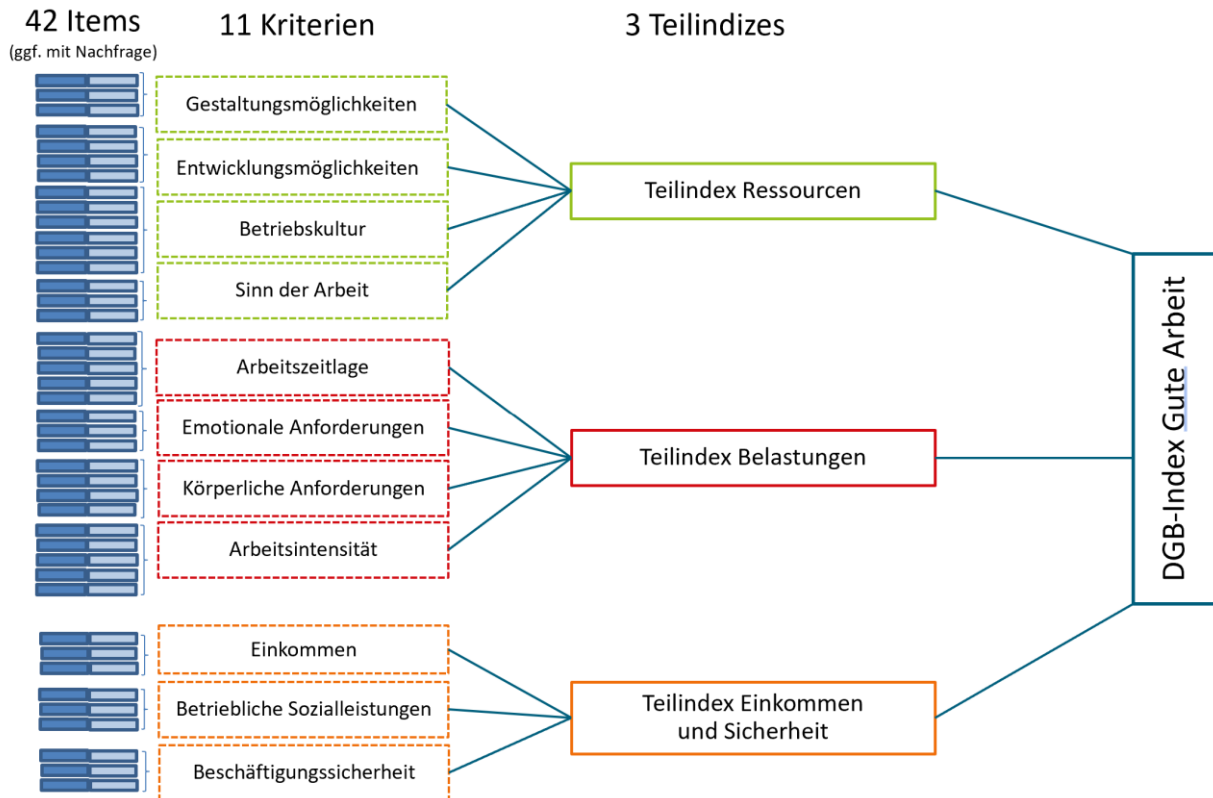
⁸ Zu Berlin liegt für 2018, 2020 und 2022 ein eigener Bericht zu den Arbeitsbedingungen auf Basis des DGB-Index „Gute Arbeit“ vor (Sopp/Wagner 2018, 2020, Busse et. al 2022).

⁹ Die Frage lautet: Wie stark belastet Sie das?

¹⁰ In der Arbeitswissenschaft bezieht sich Belastung – wir sprechen im folgenden Text hier immer von Anforderungen, um Verwechslungen mit dem Teilindex Belastungen zu vermeiden – auf die von „außen“ einwirkenden Einflüsse, die Beanspruchung hingegen auf die im „Inneren“ auftretenden Auswirkungen (z.B. DIN EN ISO 10075 1 zu den psychischen Belastungen und Beanspruchungen).

(starke Beanspruchung durch die Gefährdung bzw. die Abwesenheit der Ressource) und 100 den positiven Pol (Vorhandensein der Ressourcen bzw. Abwesenheit der Gefährdung) bedeutet.¹¹ Gruppen von Fragen fließen gleichgewichtig in elf thematische Kriterien ein. Diese Kriterien generieren wiederum drei Teilindizes, die zu jeweils einem Drittel in den Gesamtindex einfließen. Umgekehrt lässt sich sagen, dass der Index aus drei gleichgewichtigen Teilindizes besteht, die von jeweils vier bzw. drei gleichwertigen thematischen Kriterien gebildet werden, welche wiederum auf drei bis fünf Einzelfragen (Items) basieren. Insgesamt sind es 42 Fragen. Der Aufbau ist in *Abbildung 2-1* schematisch dargestellt und das Vorgehen bei der Indexbildung im Anhang (vgl. ABB. A-1).

Abbildung 2-1: Kriterien und Teilindizes des DGB-Index „Gute Arbeit“



Von „guter Arbeit“ kann man ab einem Indexwert von 80 Punkten sprechen – hier liegen bei allen drei Teilbereichen positive Rahmenbedingungen vor. Unterhalb von 50 Punkten sprechen wir von „schlechter Arbeit“. Die Grenzziehung zur „schlechten Arbeit“ ist an einem hypothetischen Beispiel orientiert: Eine Arbeitssituation, die keine der abgefragten Ressourcen und alle aufgeführten Belastungsfaktoren aufweist, in der sich der Befragte dennoch subjektiv nicht negativ beansprucht fühlt, wird mit 50 Punkten bewertet und markiert damit die Grenzlinie der „Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld“. Erst wenn zu der beschriebenen ressourcenarmen und belastungsreichen Konstellation eine subjektive Beeinträchtigung hinzukommt, werden die Bedingungen als „schlechte Arbeit“ eingestuft.¹² Im mittleren Bereich treffen (eher) positive wie (eher) negative Aspekte zusammen. Insofern ließe er sich auch als ambivalenter Bereich beschreiben. Man kann diesen Bereich nochmals unterteilen in „untere Mitte“ und „obere Mitte“ bzw. in „eher ungünstigere Arbeit“ (50 bis 65 Punkte) und

¹¹ Auf der Ebene konkreter Fragen kann dieser generierte Wert ausgewiesen und für Vergleichszwecke genutzt werden. Allerdings ist es anschaulicher, die zusammengefassten Anteile bei Gefährdungen von „sehr häufig“ und „oft“ bzw. bei Ressourcen von „gar nicht“ und „in geringem Maße“ und bei den Beanspruchungen von „stark“ bzw. „eher stark“ (jeweils die beiden ungünstigsten Ausprägungen) in Prozent der Befragten auszuweisen.

¹² Vgl. Institut DGB-Index „Gute Arbeit“ o.J.

„eher günstigere Arbeit“ (ab 66 bis 79 Punkte), um die Arbeitsqualität differenzierter zu charakterisieren.

2.3 Eckdaten der Stichprobe 2023

Im Folgenden werden Merkmale der Befragten in Sachsen-Anhalt im Vergleich zu den beiden Vergleichsgruppen Ost- und Westdeutschland dargestellt. Dieser Vergleich der Strukturdaten der Befragung ist wichtig, da er für die Interpretation der Daten grundlegende Information bereitstellt: Je nach Altersstruktur, Wirtschaftszweig, Arbeitszeit, Qualifikationsniveau etc. ergeben sich unterschiedliche Anforderungs- und Beanspruchungsprofile, was zumindest Hinweise auf Ursachen von Unterschieden zwischen den Regionen liefert.

2.3.1 Geschlecht, Alter, Qualifikation

Die Stichprobe für Sachsen-Anhalt enthält 900 Personen, darunter 434 Männer und 466 Frauen. Damit ist der Frauenanteil der Befragten in Sachsen-Anhalt mit knapp 52 Prozent geringfügig höher als in den beiden Vergleichsstichproben (49 Prozent bzw. 46 Prozent).

Ein Vergleich der Altersstruktur (vgl. *Tabelle 2-1*) zeigt, dass diese in der Stichprobe Sachsen-Anhalt weitgehend der in den anderen ostdeutschen Flächenbundesländern entspricht. Demgegenüber sind der westdeutschen Stichprobe mehr jüngere und weniger ältere Beschäftigte vertreten.

Tabelle 2-1: Geschlechts- und Altersstruktur der drei Teilstichproben

	Sachsen-Anhalt	Ost-deutschland	West-deutschland
Gesamt, gewichtet	900	725	5.072
<u>Geschlecht¹⁾</u>			
Männlich	48,2%	51,4%	53,6%*
Weiblich	51,8%	48,9%	46,4%*
<u>Alter²⁾</u>			
15 – 34 Jahre	18,3%	19,7%	24,4%*
35 – 44 Jahre	25,1%	28,3%	27,3%
45 – 54 Jahre	23,3%	20,5%	23,9%
55 Jahre u. älter	33,0%	31,5%	24,5%*

Anmerkungen: 1) 18 Personen in Westdeutschland und 6 Personen in Ostdeutschland ohne Altersangabe

* Signifikante Differenz zu Sachsen-Anhalt (5%-Niveau)

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ 2023

Bezogen auf den beruflichen Ausbildungsabschluss der befragten Personen (vgl. *Tabelle 2-2*) zeigt sich, dass in der Stichprobe Sachsen-Anhalt weniger Beschäftigte ohne (bzw. mit sonstigem) Ausbildungsabschluss und mehr mit einer abgeschlossenen Lehre oder Berufsschule vertreten sind. Außerdem sind Befragte mit Fachschulausbildung etwas häufiger und mit Hochschulabschluss etwas seltener als in Ost- und Westdeutschland vertreten.

Zusätzlich wurden die Beschäftigten gefragt, welche Qualifikation für die von ihnen ausgeübte Tätigkeit erforderlich ist. Im Hinblick auf die für den Job erforderliche Qualifikation zeigen die Selbstaussagen der Befragten, dass hochkomplexe Tätigkeiten, die einen universitären Abschluss voraussetzen, in der Stichprobe von Sachsen-Anhalt signifikant geringer vertreten sind als in Ost- und Westdeutschland, was mit dem niedrigeren Anteil an Hochschulabschlüssen korrespondiert.

Demgegenüber wurden fachlich ausgerichtete Tätigkeiten signifikant häufiger angegeben als in Ostdeutschland.¹³

Tabelle 2-2: Beruflicher Ausbildungsabschluss und erforderliche Qualifikation in der Tätigkeit der drei Teilstichproben

	Sachsen-Anhalt	Ostdeutschland	Westdeutschland
Gesamt, gewichtet	900	723	5.066
<u>Ausbildungsabschluss¹⁾</u>			
Kein bzw. sonstiger Ausbildungsabschluss	3,7%	12,7%*	18,9%*
Lehre/Berufsfachschule	63,9%	54,2%*	43,9%*
Meister-/Technikerausbildung	2,6%	2,9%	5,4%
Fachschulausbildung	11,4%	7,8%	6,6%*
(Fach-)Hochschulstudium	18,4%	22,4%*	25,1%*
<u>Gesamt, gewichtet</u>	895	718	4.978
<u>Erforderliche Qualifikation²⁾</u>			
Hilfs- oder Anlern­tätigkeit	18,3%	25,2%*	21,7%
Fachlich ausgerichtete Tätigkeit	59,8%	50,2%*	45,4%*
Komplexe Spezialistentätigkeit	13,2%	11,1%	17,0%*
Hochkomplexe Tätigkeit	8,8%	13,5%*	15,9%*

Anmerkungen: 1) 3 Personen in West- und 4 Personen in Ostdeutschland ohne Angaben zum Ausbildungsabschluss.

2) Klassifikation nach Angaben der Beschäftigten sowie nach ihrer ausgeübten Tätigkeit (Klassifikation der Berufe 2008); Einteilung erfolgt anhand der „in der Regel erforderlichen Ausbildung“: keine oder höchstens einjährige Ausbildung, fachliche Ausbildung, Berufs-/Fachakademie oder Bachelor erforderlich sowie Master/Magister/Diplom/Staatsexamen.

41 Personen in West- und 8 Personen in Ostdeutschland sowie 5 Personen in Sachsen-Anhalt ohne Angaben zur erforderlichen Qualifikation.

* Signifikante Differenz zu Sachsen-Anhalt (5%-Niveau)

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ 2023

Insgesamt ist die Beschäftigtenstruktur in Sachsen-Anhalt somit stärker fachlich orientiert und die „mittleren“ Bereiche der Qualifikation sind etwas häufiger als in Westdeutschland vertreten.

2.3.2 Merkmale des Arbeitsverhältnisses

Ein Vergleich der drei Stichproben nach ausgewählten Merkmalen des Arbeitsverhältnisses (Befristung, Zeitarbeit, Beschäftigung im öffentlichen Dienst) sowie nach Arbeitszeit zeigt gewisse Unterschiede.

Wie aus *Tabelle 2-3* ersichtlich, ist der Anteil der Angestellten im Öffentlichen Dienst in Sachsen-Anhalt (26 Prozent) signifikant größer als in Ost- und Westdeutschland. Demgegenüber sind die Unterschiede im Hinblick auf Befristung und Zeitarbeit nicht signifikant unterschiedlich zu den Stichproben in Ost- und Westdeutschland.

Beschäftigte mit einer vereinbarten (kurzen) Teilzeit bis einschließlich 20 Stunden in der Woche sind in der Stichprobe von Sachsen-Anhalt mit 5 Prozent seltener vertreten als in Ost- und vor allem in Westdeutschland (9 bzw. 11 Prozent). Umgekehrt ist der Anteil der sozialversicherungspflichtig

¹³ Diese Angaben beruhen auf den International Classification of Occupations (ISCO). Dabei wird der Bachelor-Abschluss den eher fachlich qualifizierten Technik-/Meisterabschlüssen bzw. den Abschlüssen von Berufs- und Fachakademien gleichgestellt.

Beschäftigten in Vollzeit – hier definiert ab 35 Stunden in der Woche – in Sachsen-Anhalt mit 73 Prozent deutlich höher als in Westdeutschland (62 Prozent). Allerdings ist in Westdeutschland der Anteil mit einer vereinbarten Arbeitszeit über 40 Stunden in der Woche etwas höher als in Sachsen-Anhalt (7 zu 5 Prozent).

Tabelle 2-3: Merkmale der Tätigkeit und Arbeitszeit in den drei Teilstichproben

	Sachsen-Anhalt	Ost-deutschland	West-deutschland
Gesamt, gewichtet	900	725	5.072
<u>Merkmale der Tätigkeit</u>			
Befristung	5,4%	4,6%	7,6%
Zeitarbeit	4,7%	4,4%	3,4%
Angestellt im öffentlichen Dienst	26,4%	18,6%*	16,1%*
Verbeamtet	4,0%	5,4%	6,6%*
<u>Gesamt, gewichtet</u>	892	699	4.937
<u>Arbeitszeit¹⁾</u>			
Bis 20 h/Woche	5,2%	8,9%	11,3%*
Über 20 h/Woche bis unter 30 h/Woche	14,5%	14,8%	14,7%
30 h/Woche bis unter 35 h/Woche	2,8%	2,1%	3,9%
35 h/Woche bis 40 h/Woche)	73,0%	70,8%	61,5%*
Mehr als 40 h/Woche	4,5%	2,8%	6,8%
Keine feste Arbeitszeit	0,10%	0,5%	1,8%

Anmerkungen: 1) 13 Personen in Ost- und 41 Personen in Westdeutschland sowie 5 Personen in Sachsen-Anhalt ohne Angaben zur Arbeitszeit

* Signifikante Differenz zu Sachsen-Anhalt (5%-Niveau)

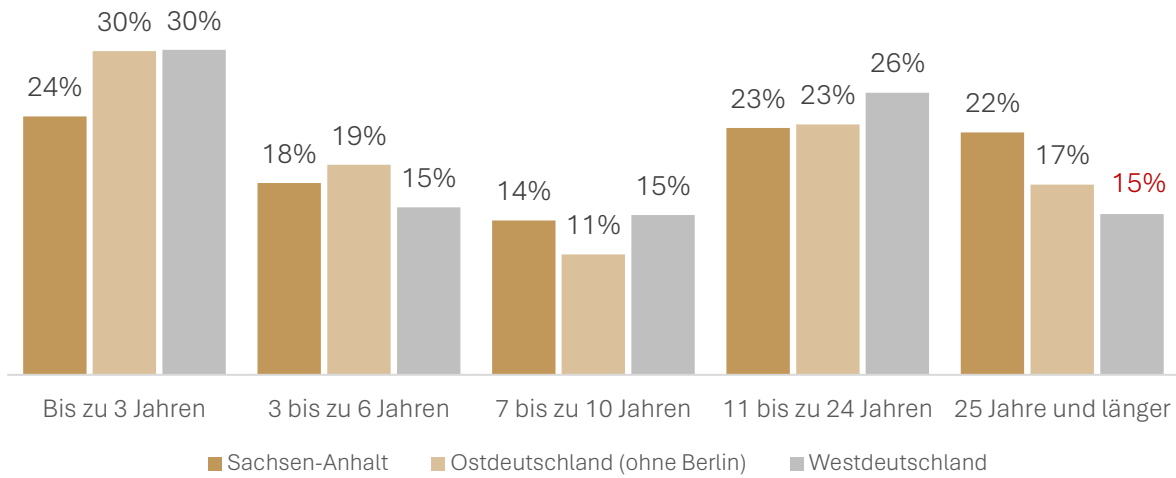
Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ 2023

2.3.3 Betriebszugehörigkeitsdauer

Im Hinblick auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit zeigt sich, dass in der Stichprobe Sachsen-Anhalt etwas weniger Beschäftigte mit einer sehr kurzen (unter 3 Jahren) Betriebszugehörigkeit vertreten sind, während sehr lange Betriebszugehörigkeiten (25 Jahre und länger) häufiger sind als in der ost- und westdeutschen Stichprobe. Hier ist der Unterschied zu Westdeutschland signifikant (vgl. *Abbildung 2-2*).

45 Prozent der Befragten in Sachsen-Anhalt haben eine Betriebszugehörigkeit von mehr als 10 Jahren, ein knappes Viertel ist erst seit maximal 3 Jahren in ihrem Betrieb beschäftigt und ein knappes Drittel ist seit 3 bis 10 Jahren im aktuellen Betrieb tätig. Damit weist die Stichprobe Sachsen-Anhalt insgesamt längere Betriebszugehörigkeitsdauern auf als Westdeutschland. Die durchschnittliche Dauer der Betriebszugehörigkeit beträgt in der Stichprobe Sachsen-Anhalt 12,5 Jahre, in den anderen ostdeutschen Bundesländern 11,9 Jahre und in Westdeutschland 11,7 Jahre.

Abbildung 2-2: Vergleich der drei Stichproben nach Dauer der Betriebszugehörigkeit

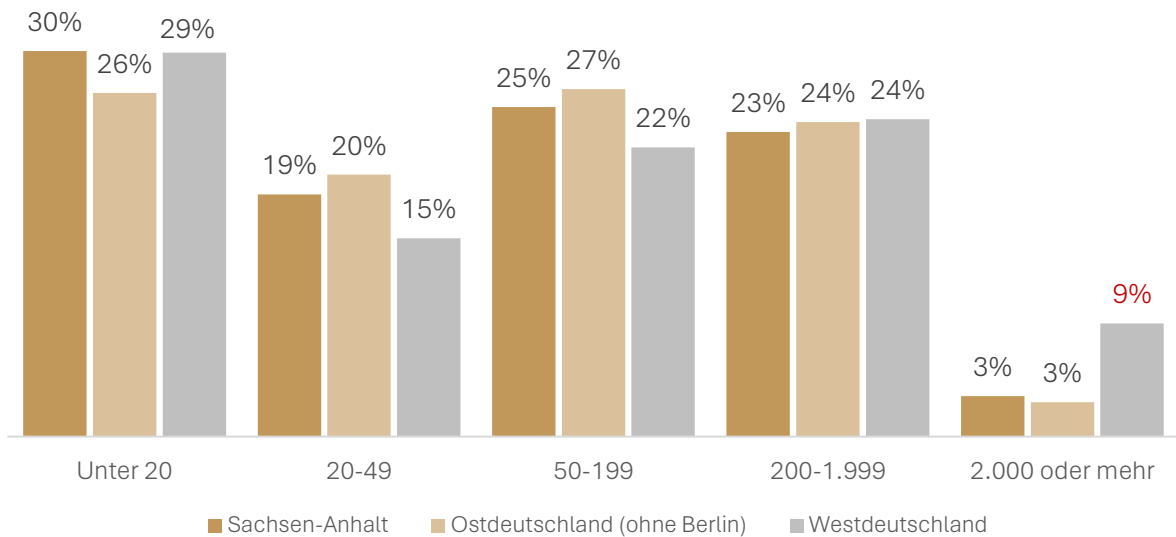


Anmerkungen: Rot = Signifikante Differenz zu Sachsen-Anhalt (5%-Niveau)
 Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ 2023

2.3.4 Betriebsgröße und Wirtschaftszweig

Die Befragten aus Sachsen-Anhalt kommen mit 49 Prozent in etwa zur Hälfte aus Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten. Ein weiteres Viertel arbeitet in Betrieben mit 50 bis unter 200 Beschäftigten und 23 Prozent in Betrieben mit 200 bis unter 2.000 Beschäftigten. Nur drei Prozent der Befragten arbeiten in Großbetrieben mit mindestens 2.000 Beschäftigten.

Abbildung 2-3: Vergleich der drei Stichproben nach Betriebsgröße



Anmerkungen: Rot = Signifikante Differenz zu Sachsen-Anhalt (5%-Niveau)
 Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ 2023

Die Verteilung auf die Betriebsgrößen ist in Sachsen-Anhalt weitgehend ähnlich wie in Ostdeutschland, gegenüber Westdeutschland gibt es hingegen deutliche Unterschiede (vgl. *Abbildung 2-3*). Insbesondere Großbetriebe mit mindestens 2.000 Beschäftigten sind in der westdeutschen Stichprobe deutlich häufiger vertreten.

Dies korrespondiert mit Ergebnissen des IAB-Betriebspanels (vgl. Putzing et al. 2022), wonach sich insbesondere im Bereich der Großbetriebe deutliche Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland zeigen. Auch beschäftigen die größeren Betriebe in Westdeutschland durchschnittlich wesentlich mehr Beschäftigte.

Wie aus *Tabelle 2-4* ersichtlich, kommen mit 19 Prozent der Befragten in Sachsen-Anhalt weniger Befragte aus dem Verarbeitenden Gewerbe als in Westdeutschland. Allerdings zeichnet sich in den Daten auch ab, dass in Sachsen-Anhalt ein Schwerpunkt der Chemischen Industrie ist. Umgekehrt sind weniger Personen in der metallverarbeitenden Industrie tätig. Auch im Bereich Handel und Instandhaltung sowie insbesondere im Bereich unternehmensnahe Dienstleistungen sind weniger Beschäftigte als in Westdeutschland aktiv. Dafür sind häufiger Beschäftigte im öffentlichen Dienst und im Bereich Sozialwesen tätig.

Tabelle 2-4: Vergleich der drei Stichproben nach Wirtschaftszweigen

	Sachsen-Anhalt	Ostdeutschland	Westdeutschland
Gesamt, gewichtet	900	725	5.072
Primärer Sektor, Ent- u. Versorgung (A, B, D, E)	3,9%	2,3%	2,8%
Verarbeitendes Gewerbe (C), darunter:	19,4%	17,4%	22,6%
Chemie, Pharmazie, Glas, Keramik (C 19-23)	4,2%	0,8%*	2,1%*
Metallverarbeitende Industrie (C 24-33)	10,7%	14,3%	16,7%*
Baugewerbe (F)	7,6%	5,7%	5,7%
Handel u. Instandhaltung/Reparatur Kfz (G)	8,0%	11,0%	12,6%*
Verkehr u. Lagerei (H)	6,8%	5,3%	5,4%
Gastgewerbe (I)	3,8%	5,4%	2,4%
Unternehmensnahe Dienstleistungen (J -- N) ¹⁾	12,9%	17,1%	16,5%*
Öffentliche Verwaltung (O)	11,0%	13,7%	7,5%*
Erziehung u. Unterricht (P)	5,7%	4,0%	7,3%
Gesundheitswesen (Q 86)	10,1%	9,9%	7,8%*
Sozialwesen (Q 87-88)	6,9%	3,9%*	5,7%
Sonstige Dienstleistungen (R, S, T)	3,8%	4,2%	3,7%

Anmerkungen: () = Klassifikation des Wirtschaftszweig 2018, Abschnitte und Abteilungen

1) Als unternehmensnahe Dienstleistungen werden Dienstleistungen bezeichnet, die vor- oder überwiegend für Unternehmen ausgeübt werden. Auch die Kategorien G und H werden hier häufig subsumiert. Aufgrund der Fallzahlen sind sie jedoch separat ausgewiesen. Vgl. auch <https://www.destatis.de/DE/Methoden/Klassifikationen/Gueter-Wirtschaftsklassifikationen/Klassifikation-wz-2008.html>

* = Signifikante Differenz zu Sachsen-Anhalt (5%-Niveau)

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ 2023

Im Vergleich zu Ostdeutschland sind die Differenzen etwas geringer ausgeprägt. Signifikant ist der in Sachsen-Anhalt höhere Anteil im Bereich der chemischen Industrie und im Sozialwesen.

3 Anforderungen und Beanspruchungen der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt

3.1 Anforderungen

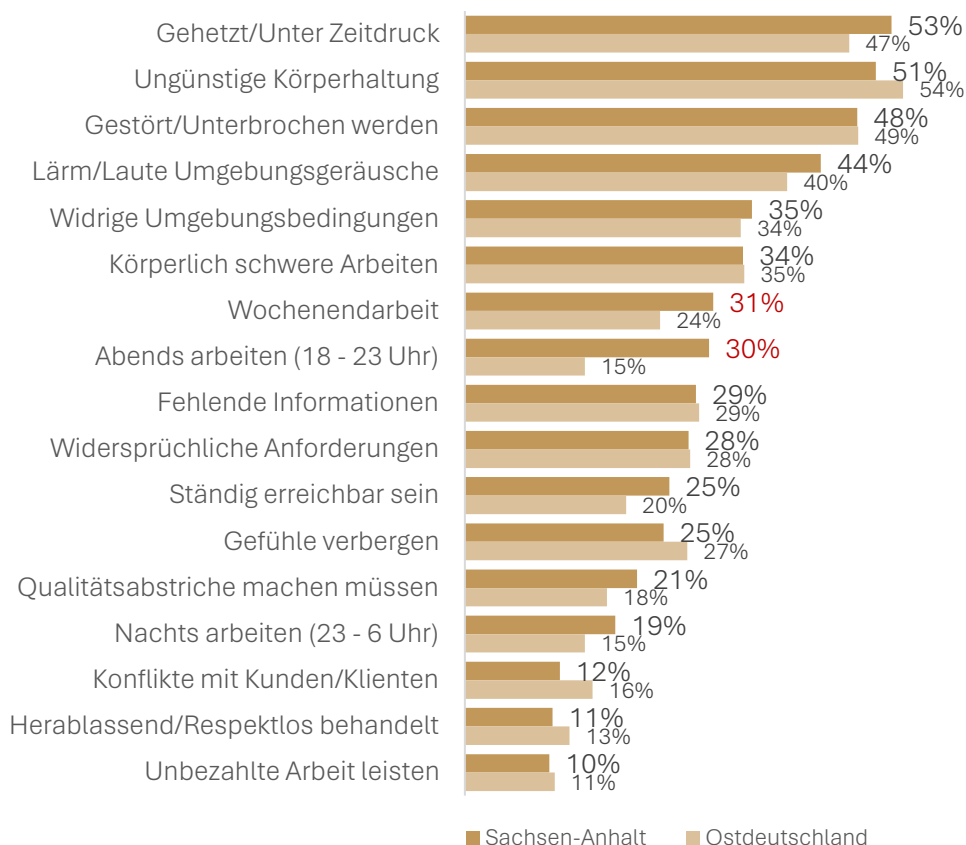
In diesem Abschnitt werden die Belastungen/Gefährdungen, die Ressourcen und die Fragen zum Einkommen und zur Beschäftigungssicherheit in Bezug auf die „von außen“ einwirkenden Einflüsse dargestellt, d.h. als Antwort auf die Frage: Wie ist es?

Dargestellt sind die Ergebnisse in Bezug auf alle drei Bereiche des DGB-Index „Gute Arbeit“: Belastungen/Gefährdungen, Ressourcen und Einkommen/Sicherheit.

3.1.1 Anforderungen im Bereich Belastungen

Bei der Häufigkeit von Anforderungen spielen der Zeitdruck, eine ungünstige Körperhaltung, bei der Arbeit gestört bzw. unterbrochen zu werden, Lärm bzw. laute Umgebungsgeräusche sowie widrige Umgebungsbedingungen und körperlich schwere Arbeit die stärkste Rolle. Zwischen 53 und 34 Prozent der Befragten berichteten, diese Anforderung trete „sehr häufig“ bzw. „oft“ auf (vgl. *Abbildung 3-1*).

Abbildung 3-1: Belastungen und Gefährdungen (Anteile „sehr häufig“ bzw. „oft“) im Vergleich zu Ostdeutschland



Anmerkungen: Rot = Signifikante Differenz (5%-Niveau)

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ 2023

Die in Sachsen-Anhalt am häufigsten berichtete Belastung ist der Zeitdruck. 53 Prozent der Beschäftigten fühlen sich bei ihrer Arbeit „sehr häufig“ oder „oft“ gehetzt oder stehen unter Zeitdruck. In Ostdeutschland sind es mit 47 Prozent hingegen etwas weniger als die Hälfte.

Die ungünstige Körperhaltung steht auf Platz 2 der „sehr häufig“ bzw. „oft“ auftretenden Belastungen und wird von mehr als der Hälfte der Beschäftigten als „sehr häufig“ bzw. „oft“ auftretende Belastung angeführt. 51 Prozent der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt und 54 Prozent der Beschäftigten in Ostdeutschland antworten auf die Frage: „Wie häufig kommt es vor, dass Sie bei Ihrer Arbeit eine ungünstige Körperhaltung einnehmen müssen, z.B. Arbeiten in der Hocke, im Knien, Arbeiten über Kopf, langanhaltendes Stehen oder Sitzen?“ dies sei „sehr häufig“ bzw. „oft“ der Fall. Im Vergleich zu 2019 ist dieser Anteil gesunken. In der Befragung 2019 hatten dies 67 Prozent der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt und 62 Prozent der Beschäftigten in Ostdeutschland angegeben. Überdurchschnittlich häufig wird dies von Beschäftigten aus der Bauwirtschaft (73 Prozent), dem Gesundheitswesen (67 Prozent) sowie dem Sozialen Bereich (61 Prozent) berichtet.

An dritter Stelle stehen Störungen und Unterbrechungen während der Arbeit. Fast die Hälfte der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt und Ostdeutschland (48 bzw. 49 Prozent) antwortet auf die Frage „Wie häufig kommt es vor, dass Sie bei Ihrer Arbeit gestört oder unterbrochen werden, z.B. durch technische Probleme, Telefonate oder Kollegen/Kolleginnen?“, dass dies „sehr häufig“ oder „oft“ der Fall ist. Überdurchschnittlich häufig berichten dies Beschäftigte aus dem Gesundheitswesen (76 Prozent), der öffentlichen Verwaltung (75 Prozent), aus dem Bereich Verkehr und Lagerei (61 Prozent) und den Sonstigen Dienstleistungen (58 Prozent).

Lärm und laute Umgebungsgeräusche werden von 44 Prozent der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt und 40 Prozent in Ostdeutschland als „sehr häufig“ oder „oft“ auftretende Belastung angegeben. Diese Belastung ist vor allem in der Metallverarbeitenden Industrie (70 Prozent) und dem (sonstigen) Verarbeitenden Gewerbe (65 Prozent) verbreitet, aber auch im Baugewerbe (69 Prozent), im Bereich Erziehung und Unterricht (69 Prozent) sowie im Bereich Verkehr und Lagerei (63 Prozent).

Widrigen Umgebungsbedingungen, wie z.B. Kälte, Hitze, Nässe, Feuchtigkeit oder Zugluft sind mehr als ein Drittel der Beschäftigten aus Sachsen-Anhalt „sehr häufig“ oder „oft“ ausgesetzt. Dies geben vor allem Beschäftigte in Verkehr und Lagerei (67 Prozent), im Baugewerbe (64 Prozent) und im Verarbeitenden Gewerbe (54 Prozent an).

Mit 34 Prozent berichten mehr als ein Drittel der Befragten, dass sie „sehr häufig“ oder „oft“ körperlich schwer arbeiten müssen, z.B. schwer heben, tragen oder stemmen. Diese Belastungen finden sich sowohl in Teilen der Industrie als auch des Dienstleistungsbereichs überdurchschnittlich häufig, so z. B. im Baugewerbe (54 Prozent), dem Verarbeitenden Gewerbe (42 Prozent), aber auch im Handel (48 Prozent), dem Sozialwesen (47 Prozent) und dem Gesundheitswesen (46 Prozent).

Im Mittelfeld rangieren die Anforderungen Wochenendarbeit (31 Prozent), Abendarbeit (30 Prozent), ungenügende Information (29 Prozent), widersprüchliche Anforderungen (28 Prozent), die Anforderung, ständig erreichbar zu sein (25 Prozent), bei der Arbeit Gefühle verbergen zu müssen (25 Prozent), Qualitätsabstriche bei der Arbeit machen zu müssen (21 Prozent) sowie Nachtarbeit (19 Prozent).

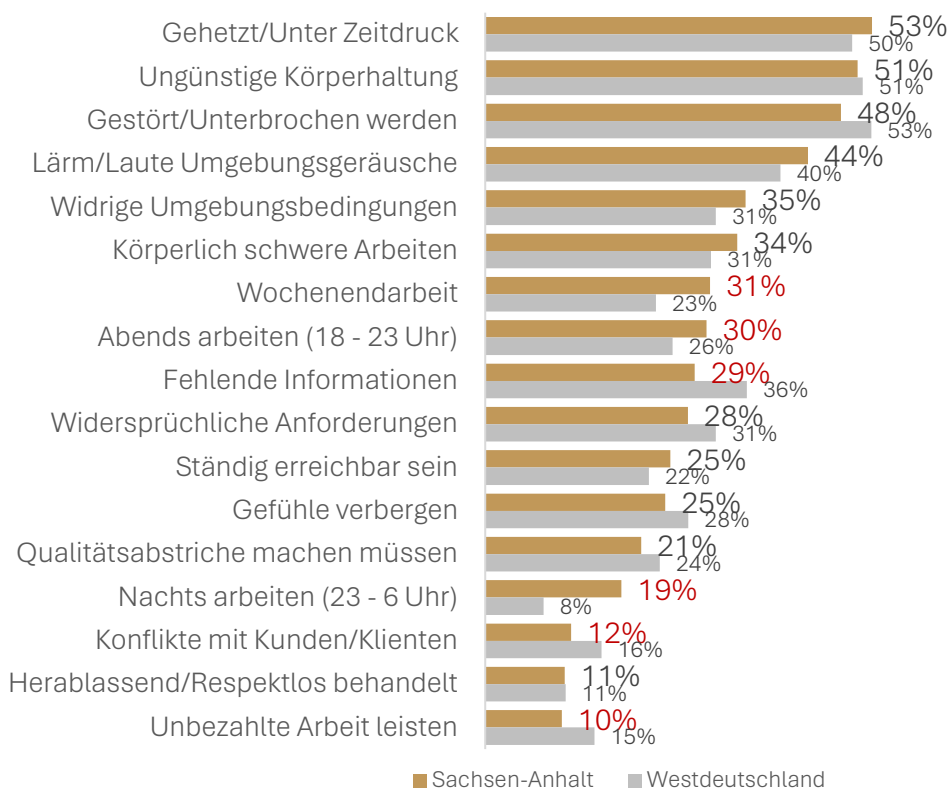
Vergleichsweise selten werden Konflikte mit Kunden bzw. Klienten, eine herablassende Behandlung und unbezahlte Arbeit berichtet. Dies ist in 10 bis 12 Prozent der Fälle „sehr häufig“ oder „oft“ der Fall.

Im Vergleich zu Ostdeutschland gibt es tendenziell hohe Übereinstimmungen, aber in Bezug auf einzelne Anforderungen auch deutliche Unterschiede. So wird häufige Arbeit am Abend in Sachsen-Anhalt von 30 Prozent, in Ostdeutschland jedoch nur von 15 Prozent der Befragten angegeben. Auch Wochenendarbeit und Nachtarbeit sind in Sachsen-Anhalt häufiger, allerdings ist der Unterschied zu Ostdeutschland hier geringer. Auch die Erwartung, außerhalb der normalen Arbeitszeit erreichbar zu

sein, geben die Beschäftigten aus Sachsen-Anhalt häufiger an. Demgegenüber werden Konflikte mit Kunden bzw. Klienten in Sachsen-Anhalt seltener berichtet als in Ostdeutschland.

Ein Vergleich mit den Befragungsergebnissen von 2019 zeigt bei drei Anforderungen deutliche Verbesserungen: Deutlich weniger Beschäftigte als 2019 geben im Jahr 2023 ein häufiges Arbeiten mit ungünstiger Körperhaltung an (Reduzierung von 67 Prozent auf 51 Prozent). Eine häufige Konfrontation mit Anforderungen, die schwer miteinander vereinbar sind (widersprüchliche Anforderungen) berichteten 2019 mehr als ein Drittel (35 Prozent), 2023 hingegen nur 28 Prozent der Befragten. Schließlich gaben 2023 mit 21 Prozent deutlich weniger Beschäftigte als 2019 (27 Prozent) an, häufig Qualitätsabstriche bei der Arbeit machen zu müssen, um das Arbeitspensum zu schaffen.

Abbildung 3-2: Anforderungen im Bereich Belastungen (Anteile „sehr häufig“ bzw. „oft“) im Vergleich zu Westdeutschland



Anmerkungen: Rot = Signifikante Differenz (5%-Niveau)

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – 2023

Im Vergleich zu Westdeutschland fällt auf, dass die Beschäftigten in Sachsen-Anhalt häufiger ungünstige Arbeitszeitlagen berichten (vgl. *Abbildung 3-2*): 19 Prozent der Befragten in Sachsen-Anhalt, aber nur 8 Prozent der Befragten in der westdeutschen Stichprobe geben an, „sehr häufig“ oder „oft“ in der Nacht zu arbeiten. Etwas geringer, aber dennoch deutlich, sind die Unterschiede bei der Wochenendarbeit (31 Prozent in Sachsen-Anhalt und 23 Prozent in Westdeutschland) und bei der Abendarbeit (30 Prozent in Sachsen-Anhalt und 26 Prozent in Westdeutschland). Dagegen sind die Arbeitsbedingungen im Hinblick auf drei Anforderungen in Sachsen-Anhalt deutlich besser als in der westdeutschen Stichprobe: In Sachsen-Anhalt kommt es seltener vor, dass Beschäftigte nicht alle Informationen erhalten, die sie brauchen, um ihre Arbeit gut zu erledigen, als in Westdeutschland (29 Prozent „sehr häufig“ oder „oft“ gegenüber 36 Prozent in der westdeutschen Stichprobe) und sie nennen seltener Konflikte mit Kunden bzw. Kundinnen (12 Prozent gegenüber 16 Prozent). Zudem leisten in

Sachsen-Anhalt Beschäftigte seltener als in Westdeutschland unbezahlte Arbeit außerhalb der normalen Arbeitszeit (10 Prozent „sehr häufig“ oder „oft“ gegenüber 15 Prozent in Westdeutschland).

3.1.2 Belastungen im Zeitvergleich

Im Folgenden werden die Anforderungen im Bereich der Belastungen in Sachsen-Anhalt im Zeitverlauf über die vier Befragungszeitpunkte 2011, 2014, 2019 und 2023 dargestellt (vgl. auch Wagner et al. 2011, Sopp 2015, Wagner/Sopp 2019).

Tabelle 3-1: Körperliche Anforderungen und Arbeitszeitlage im Zeitvergleich – 2011, 2014, 2019 und 2023 (Anteile „sehr häufig“ bzw. „oft“)

	2023	2019	2014	2011
Wochenendarbeit	30,7%	30,2%	35,6%	45,0%
Abends arbeiten (18 bis 23 Uhr)	30,2%	30,3%	35,3%	39,0%
Nachts arbeiten (23 bis 6 Uhr)	18,6%	16,9%	16,7%	19,0%
Ständig erreichbar sein*	25,2%	22,7%	28,0%	-
Unbezahlte Arbeit leisten	10,4%	14,4%	18,2%	18,0%
Körperlich schwer arbeiten	34,3%	37,5%	43,1%	41,0%
Ungünstige Körperhaltung	50,8%	66,7%	66,4%	65,0%
Lärm/Laute Umgebungsgeräusche	44,0%	46,8%	49,3%	46,0%
Widrige Umweltbedingungen	35,5%	37,5%	39,5%	42,0%

Anmerkung: * 2011 nicht erhoben

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ 2011, 2014, 2019, 2023

Bei den körperlichen Belastungen und der Arbeitszeitlage (*Tabelle 3-1*) sind Veränderungen in kleinerem Umfang sichtbar. Verbesserungen zeigen sich vor allem bei körperlich schwerer Arbeit und Arbeit in ungünstiger Körperhaltung sowie unbezahlter Arbeit. So sank der Anteil derjenigen, die bei der Arbeit „sehr häufig“ oder „oft“ eine ungünstige Körperhaltung einnehmen müssen, von ca. zwei Dritteln in den Jahren 2011, 2014 und 2019 auf 51 Prozent im Jahr 2023. Körperlich schwere Arbeit berichteten 2023 34 Prozent im Vergleich zu 38 Prozent im Jahr 2019 und 43 Prozent im Jahr 2014. Deutlich seltener als in den früheren Befragungen wurde zudem berichtet, dass es „sehr häufig“ oder „oft“ vorkommt, unbezahlte Arbeit außerhalb der normalen Arbeitszeit zu leisten. Hier sind die Anteile der Beschäftigten, die dies angeben, von 18 Prozent in den Jahren 2011 und 2014 über 14 Prozent in 2019 auf 10 Prozent in 2023 zurückgegangen. In Bezug auf diese Merkmale scheinen sich die Arbeitsbedingungen in Sachsen-Anhalt im Zeitverlauf tendenziell verbessert zu haben. Auch die Arbeit unter widrigen Umgebungsbedingungen sowie unter Lärm und lauten Umgebungsgeräuschen wird 2023 im Vergleich zu den drei früheren Befragungen weniger häufig berichtet.

Deutlich verbessert hat sich auch die Situation in Bezug auf die Belastungen durch die Arbeitszeitlage. Nur noch 30 Prozent der Beschäftigten gegenüber 45 Prozent im Jahr 2011 und 36 Prozent im Jahr 2014 berichten, dass sie „sehr häufig“ oder „oft“ am Wochenende arbeiten. Ähnlich stark hat sich die Abendarbeit reduziert – von 39 Prozent im Jahr 2011 auf 30 Prozent 2019 und 2023. Demgegenüber ist die Häufigkeit von Arbeit in der Nacht relativ konstant geblieben. Sowohl 2014 als auch 2019 gaben 17 Prozent der Befragten an, sehr häufig oder oft nachts in der Zeit zwischen 23 Uhr und 6 Uhr zu arbeiten, 2023 waren es 19 Prozent.

Die Entwicklung der Belastungen im Bereich Arbeitsintensität und emotionale Anforderungen ist in *Tabelle 3-2* dargestellt. In diesem Bereich zeigen sich bei nahezu allen Anforderungen leichte Verbesserungen im Zeitverlauf. Zwar geben mit 53 Prozent der Beschäftigten immer noch mehr als die Hälfte an, dass sie sich „sehr häufig“ oder „oft“ bei der Arbeit gehetzt fühlen bzw. unter Zeitdruck arbeiten, jedoch waren es 2014 mit 60 Prozent deutlich mehr. Auch in Bezug auf Unterbrechungen bei der Arbeit sind die Anteile derer, die dies „sehr häufig“ oder „oft“ erleben, seit 2014 um ca. vier Prozentpunkte auf 48 Prozent in 2023 gesunken. Seit 2014 kontinuierlich geringer geworden ist der Anteil derjenigen, die „sehr häufig“ oder „oft“ widersprüchliche Anforderungen in der Arbeit erfahren oder nicht alle Informationen erhalten, die sie brauchen, um die Arbeit gut zu erledigen. Gesunken ist auch der Anteil derjenigen, die sehr häufig oder oft Abstriche bei der Qualität Ihrer Arbeit machen müssen, um ihr Arbeitspensum zu schaffen.

Tabelle 3-2: Arbeitsintensität und emotionale Anforderungen im Zeitvergleich - 2011, 2014, 2019 und 2023 (Anteile „sehr häufig“ bzw. „oft“)

	2023	2019	2014**	2011**
Gestört/Unterbrochen werden	48,5%	49,2%	52,4%	39,0%
Gehetzt/Unter Zeitdruck stehen	52,7%	53,0%	59,9%	56,0%
Qualitätsabstriche machen müssen	21,3%	27,3%	25,6%	22,0%
Widersprüchliche Anforderungen	27,6%	34,6%	36,6%	29,0%
Fehlende Informationen	28,6%	30,5%	34,6%	15,0%
Herablassend/respektlos behandelt	10,8%	12,3%	13,7%	15,0%
Konflikte mit Kunden/Klienten	11,7%	12,5%	17,2%	23,0%
Gefühle verbergen*	24,6%	27,1%	31,9%	–

Anmerkungen: * 2011 nicht erhoben

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ 2011, 2014, 2019, 2023

Positive Veränderungen im Zeitverlauf betreffen auch die sozialen und emotionalen Belastungen: Bei allen drei dazu gestellten Fragen – bei der Arbeit Gefühle verbergen zu müssen, Konflikte bzw. Streitigkeiten mit Kunden oder Klienten, respektlose bzw. herablassende Behandlung durch andere Menschen (Kundschaft, Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzte) – hat sich über die Jahre der Anteil derjenigen reduziert, die diese negativen Erfahrungen „sehr häufig“ oder „oft“ machen. Hier haben sich die Arbeitsbelastungen im Zeitverlauf deutlich reduziert.

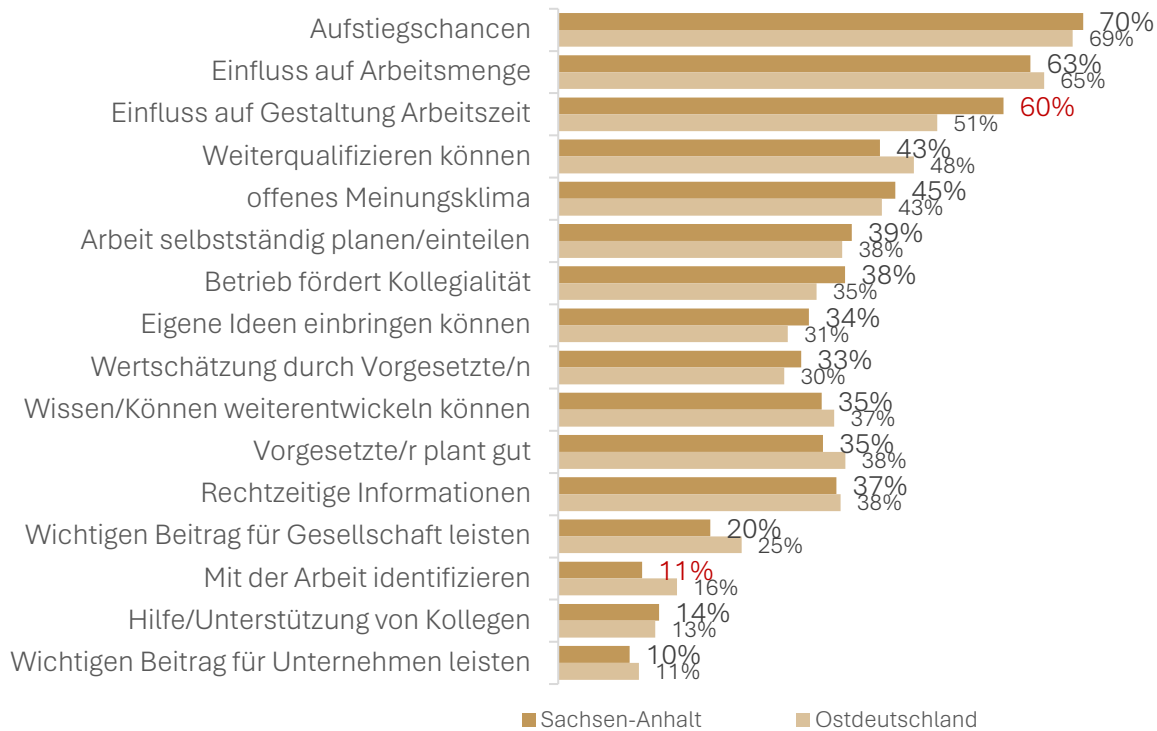
Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die Beschäftigten in Sachsen-Anhalt seit 2011 die meisten der berichteten Belastungen tendenziell seltener erleben, d. h. es zeigt sich ein eindeutig positiver Trend. Gleichwohl besteht weiterhin – teilweise deutlicher - Verbesserungsbedarf, zumal sich die Bedingungen in Sachsen-Anhalt teilweise ungünstiger darstellen als in den Vergleichsgruppen der Beschäftigten aus den ostdeutschen Flächenländern und aus Westdeutschland.

3.1.3 Anforderungen im Bereich der Ressourcen

Ressourcen sind unterstützende Faktoren für die Beschäftigten. Sie ermöglichen es, die Anforderungen an die Tätigkeiten zu erledigen bzw. besser zu bewältigen. Sofern Ressourcen bereitstehen, können Belastungen unter Umständen (zumindest teilweise) kompensiert und damit Schädigungen der Arbeitskraft vorgebeugt werden. Insofern ist eine gute Ausstattung mit Ressourcen ein Merkmal guter Arbeit und sollte generell angestrebt werden.

Die Beschäftigten wurden in Bezug auf die einzelnen Ressourcen gefragt, ob ihnen diese „gar nicht“, „in geringem Maß“, „in hohem Maß“ oder „in sehr hohem Maß“ zur Verfügung stehen. In der *Abbildung 3-3* sind die beiden Kategorien „gar nicht“ und „in geringem Maß“ zusammengefasst, also der Anteil derjenigen, die die Ressourcen also eher kritisch bewerten.

Abbildung 3-3: Ressourcen (Anteile „gar nicht“ bzw. nur „in geringem Maße“ vorhanden) im Vergleich zu Ostdeutschland



Anmerkungen: Rot = Signifikante Differenz (5%-Niveau)

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ 2023

Am häufigsten berichten die Beschäftigten mangelnde Aufstiegsmöglichkeiten. Für 70 Prozent der Befragten sind Aufstiegsmöglichkeiten entweder „gar nicht“ oder nur „in geringem Maße“ vorhanden. In Ostdeutschland gab dies mit 69 Prozent ein etwa ebenso hoher Anteil an.

An zweiter und dritter Stelle der tendenziell fehlenden Ressourcen stehen Einflussmöglichkeiten der Beschäftigten. In Sachsen-Anhalt sagen 63 Prozent der Beschäftigten, dass sie bestenfalls „in geringem Maße“ Einfluss auf die Arbeitsmenge haben, und 60 Prozent geben dies für ihren Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitszeit an. Während der geringe Einfluss auf die Arbeitsmenge in Ostdeutschland ähnlich verbreitet ist (65 Prozent „gar nicht“ oder nur „in geringem Maße“), ist der Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitszeit in der ostdeutschen Stichprobe weniger kritisch als in Sachsen-Anhalt (51 Prozent „gar nicht“ oder nur „in geringem Maße“). Dies dürfte mit den ungünstigeren Arbeitszeitlagen in Sachsen-Anhalt (vgl. *Abschnitt 3.1.1*) zusammenhängen, die in Teilen auf Schichtarbeit zurückgehen dürften, bei der der individuelle Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung in der Regel begrenzt ist.

In der Rangfolge der bestenfalls nur „in geringem Maße“ vorhandenen Ressourcen folgen die Unterstützung von Qualifizierungswünschen (43 Prozent „gar nicht“ oder nur „in geringem Maße“) und das Vorhandensein eines offenen Meinungsklimas im Betrieb, in dem sich jeder traut, Probleme auch gegenüber Vorgesetzten oder dem Vorstand offen anzusprechen (45 Prozent „gar nicht“ oder nur „in geringem Maße“).

Für alle im Ranking folgenden Items liegen die kritischen Bewertungen unter der Marke von 40 Prozent: Über die Möglichkeit, die Arbeit selbständig planen und einteilen zu können, verfügen 39 Prozent der Befragten „gar nicht“ oder nur „in geringem Maße“, d.h. mehr als 60 Prozent der Beschäftigten antworten auf diese Frage tendenziell positiv. Eine bessere Förderung von Kollegialität vermissen 38 Prozent der Befragten und die Möglichkeit, eigene Ideen einbringen zu können, 34 Prozent. 33 Prozent der Befragten erfahren nur in geringem Maße persönliche Wertschätzung durch die Vorgesetzten, 35 Prozent haben nur in geringem Maße die Möglichkeit, ihr Wissen und Können in der Arbeit weiterzuentwickeln, und ebenso viele erleben nur in geringem Maße eine gute Planung der Arbeit durch die Vorgesetzten. 37 Prozent werden „gar nicht“ oder nur „in geringem Maße“ rechtzeitig über wichtige Entscheidungen, Veränderungen oder Pläne informiert, die für sie oder ihre Arbeit wichtig sind.

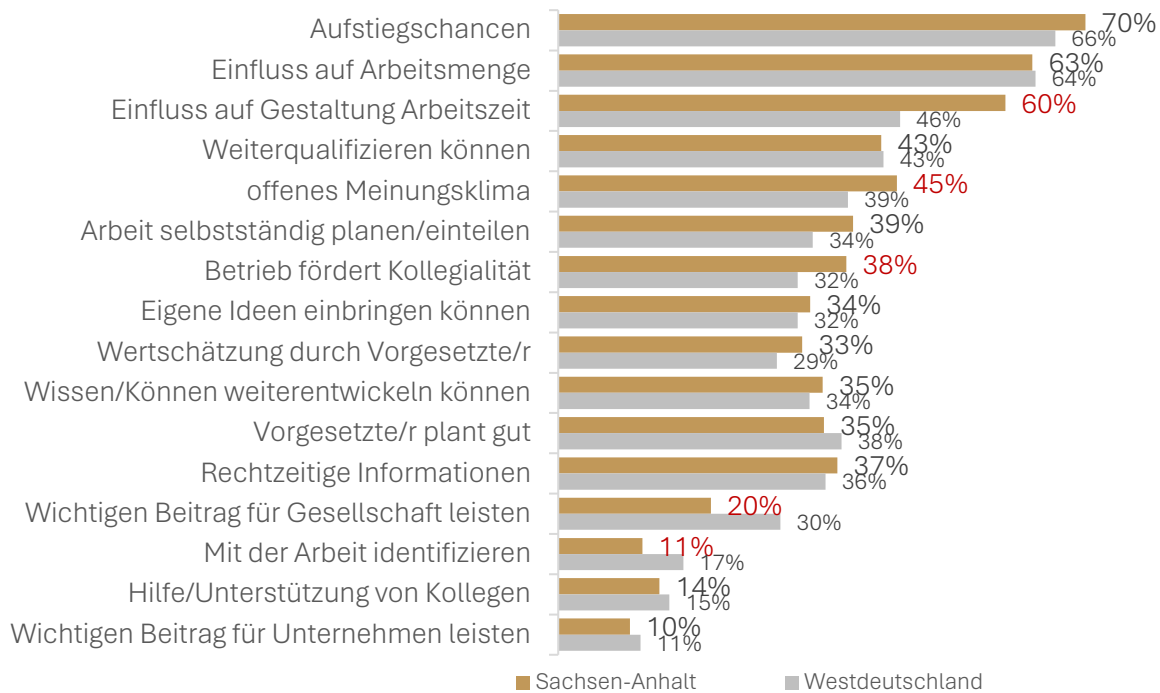
Deutlich positiver werden Ressourcen eingeschätzt, die die Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen sowie die Identifikation mit der Arbeit und den Sinn der Arbeit betreffen: Nur 11 Prozent identifizieren sich „gar nicht“ oder nur „in geringem Maße“ mit ihrer Arbeit, d.h. im Umkehrschluss, dass 89 Prozent der Befragten sich „in hohem Maße“ oder sogar in „sehr hohem Maße“ mit ihrer Arbeit identifizieren. Ein ebenso großer Anteil (90 Prozent) haben den Eindruck, mit ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für ihr Unternehmen zu leisten. Im Hinblick auf den Beitrag der Arbeit für die Gesellschaft ist der Anteil mit 80 Prozent zwar etwas kleiner, gleichwohl sieht auch hier der überwiegende Teil der Beschäftigten die eigene Arbeit als wichtigen Beitrag an. 14 Prozent der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt geben an, nur in geringem Maße Unterstützung durch die Kolleginnen und Kollegen zu erfahren, d. h. 86 Prozent erleben in (sehr) hohem Maße, dass sie Hilfe und Unterstützung erhalten, wenn sie diese benötigen. Bei zwei der vier genannten Fragen (Identifikation mit der Arbeit und Beitrag für die Gesellschaft) sind die Antworten der Beschäftigten aus Sachsen-Anhalt deutlich positiver als die der Befragten in Ostdeutschland.

Fasst man die Ergebnisse zusammen, so gibt es eine Gruppe von Ressourcen, die tendenziell in hohem bzw. sehr hohem Maße zur Verfügung stehen: die Identifizierung mit der Arbeit, die Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen, sowie der Beitrag, den die Beschäftigten für ihren Betrieb und die Gesellschaft leisten. Stark defizitär sind hingegen die Aufstiegsmöglichkeiten und die Einflussmöglichkeiten der Beschäftigten auf die Arbeitsmenge und – in geringerem Ausmaß – auf die Gestaltung der Arbeitszeit.

Ein Vergleich mit den Beschäftigten in den westdeutschen Bundesländern (vgl. *Abbildung 3-4*) zeigt, dass die Situation in Bezug auf die Ressourcen in Sachsen-Anhalt fast durchgängig kritischer eingeschätzt wird als in Westdeutschland. Auffällig sind hier vor allem der geringere Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitszeit, wo 60 Prozent in Sachsen-Anhalt und 46 Prozent in Westdeutschland mangelnde Ressourcen berichten. Aber auch im Hinblick auf ein offenes Meinungsklima im Betrieb, die Möglichkeit, die Arbeit selbständig planen und einteilen zu können und die betriebliche Förderung von Kollegialität sind die Werte in Sachsen-Anhalt um 5 bis 6 Prozentpunkte ungünstiger.

Wie schon im Vergleich zu Ostdeutschland zeigt sich auch hier: In Sachsen-Anhalt ist die Identifikation mit der Arbeit deutlich höher, und das Gefühl, mit der eigenen Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten, ist stärker verbreitet.

Abbildung 3-4: Ressourcen (Anteile „gar nicht“ bzw. nur „in geringem Maße vorhanden“) im Vergleich zu Westdeutschland



Anmerkungen: Rot = Signifikante Differenz (5%-Niveau)

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ 2023

3.1.4 Ressourcen im Zeitvergleich

Im Zeitverlauf zeigen sich auch bei den Ressourcen interessante Veränderungen. Für die Kriterien „Sinn der Arbeit“ und „Führungsqualität und Betriebskultur“ sind die Ergebnisse für die vier Erhebungszeitpunkte in *Tabelle 3-3* dargestellt, wobei in diesem Fall nicht das Fehlen, sondern das Vorhandensein von Ressourcen aufgelistet ist, d. h. die Anteile derjenigen, die über die jeweiligen Ressourcen „in hohem Maß“ bzw. „in sehr hohem Maß“ verfügen. Vergleicht man die Ergebnisse von 2023 mit denen von 2019 und 2014, so lässt sich eine nahezu kontinuierliche Verbesserung der Ressourcenausstattung erkennen.¹⁴

So stieg der Anteil derjenigen, die in ihrem Betrieb in (sehr) hohem Maße ein offenes Meinungsklima erleben, in dem sich jeder traut, Probleme auch gegenüber Vorgesetzten oder dem Vorstand offen anzusprechen, von 44 Prozent 2014 über 51 Prozent 2019 auf 55 Prozent 2023. Ähnliche Verbesserungen – wenngleich in etwas geringerem Umfang – lassen sich für fast alle Ressourcen feststellen.

Lediglich im Hinblick auf die rechtzeitige Information über wichtige Entscheidungen und Vorhaben ist der Wert 2023 gegenüber 2019 leicht gesunken.

¹⁴ Die deutlich anderen Werte für 2011 sind möglicherweise zum Teil methodisch durch eine modifizierte Fragestellung bei einigen Fragen bedingt.

Tabelle 3-3: Ressourcen im Zeitvergleich: Sinn der Arbeit und Führungsqualität und Betriebskultur (Anteile „in hohem Maß“ bzw. „in sehr hohem Maß“)

	2023	2019	2014**	2011**
Wichtiger Beitrag für Unternehmen	90,4%	87,4%	89,0%	95,0%
Wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten	79,6%	74,0%	75,0%	81,0%
Mit Arbeit identifizieren	88,8%	83,7%	84,0%	93,0%
Wertschätzung durch Vorgesetzte	67,5%	63,3%	62,0%	78,0%
Hilfe/Unterstützung durch Kollegen	86,5%	86,9%	83,0%	94,0%
Offenes Meinungs-Klima	54,8%	51,3%	44,0%	68,0%
Rechtzeitige Informationen*	62,8%	64,3%	58,0%	-
Vorgesetzte planen gut*	64,5%	64,2%	62,0%	-
Betrieb fördert Kollegialität*	61,6%	56,5%	58,0%	-

Anmerkungen: * 2011 nicht erhoben

** Gerundete Werte

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ 2011, 2014, 2019 und 2023

Auch die Entwicklungs- und Gestaltungsmöglichkeiten sind nach Aussagen der Befragten im Zeitverlauf seit 2014 – überwiegend sogar in erheblichem Umfang – besser geworden (vgl. *Tabelle 3-4*). In Bezug auf alle erhobenen Ressourcen aus dem Kriterium „Entwicklungs- und Gestaltungsmöglichkeiten“ wurden 2023 bessere Werte als 2019 und 2014 erreicht. Die Anteile derjenigen, die über die genannten Ressourcen „in hohem Maß“ bzw. „in sehr hohem Maß“ verfügen, liegt im Jahr 2023 zwischen 5 und 9 Prozentpunkten höher als 2014.

Tabelle 3-4: Ressourcen im Zeitvergleich: Entwicklungs- und Gestaltungsmöglichkeiten (Anteile „in hohem Maß“ bzw. „in sehr hohem Maß“)

	2023	2019	2014**	2011**
Sich weiterqualifizieren können	56,9%	49,9%	49,0%	59,0%
Wissen/Können weiterentwickeln können	64,7%	63,7%	59,0%	77,0%
Eigene Ideen einbringen können	66,4%	58,1%	60,0%	76,0%
Aufstiegschancen	29,7%	26,8%	21,0%	36,0%
Arbeit selbstständig planen/einteilen können	60,7%	56,4%	53,0%	59,0%
Einfluss auf Arbeitsmenge	36,7%	28,8%	30,0%	42,0%
Einfluss auf Arbeitszeitgestaltung	40,3%	38,9%	35,0%	48,0%

Anmerkungen: ** Gerundete Werte

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ 2011, 2014, 2019 und 2023

Insgesamt zeichnet sich bei den Ressourcen über die Jahre hinweg eine sehr positive Entwicklung ab.

3.1.5 Anforderungen im Bereich Einkommen und Beschäftigungssicherheit

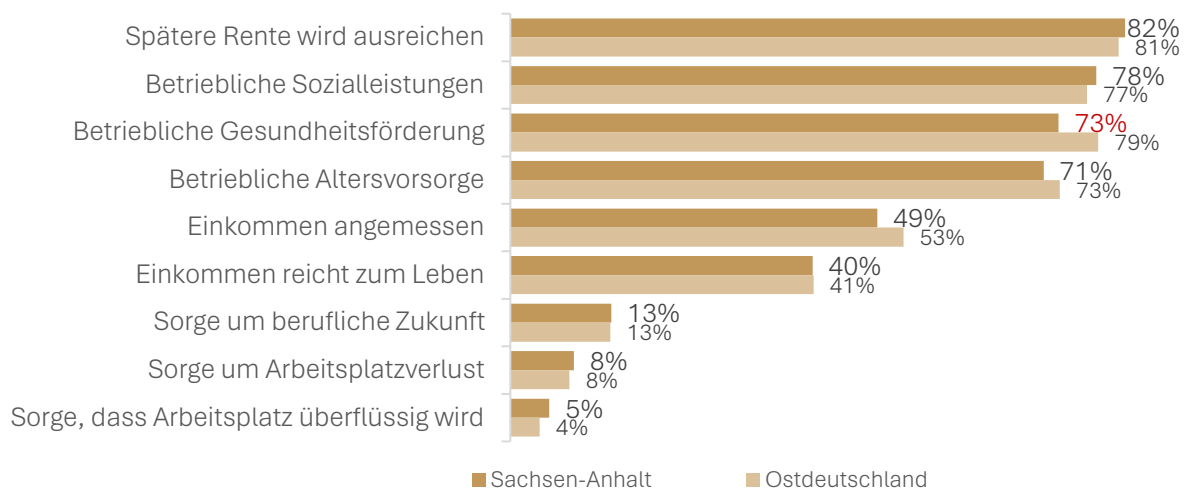
Zu guter Arbeit gehören neben (niedrigen) Belastungen und (umfangreichen) Ressourcen auch ein ausreichendes und angemessenes Einkommen sowie die Beschäftigungssicherheit.

In *Abbildung 3-5* sind jeweils die Anteile derer abgebildet, die ihr Einkommen bzw. die Sozialleistungen als nicht bzw. gerade ausreichend bzw. als gar nicht bzw. in geringem Maße vorhanden bewertet haben bzw. sich „sehr häufig“ oder „oft“ Sorgen im Hinblick auf die Beschäftigungssicherheit machen.

Am kritischsten fällt die Bewertung hinsichtlich der später zu erwartenden gesetzlichen Rente aus. Sowohl in Sachsen-Anhalt als auch in Ostdeutschland gehen mehr als 80 Prozent der Befragten davon aus, dass ihre spätere gesetzliche Rente, die sie aufgrund ihrer Erwerbstätigkeit erhalten werden, entweder nicht oder nur gerade so ausreichen wird.

71 bis 78 Prozent der Beschäftigten berichten, dass ihr Betrieb betriebliche Sozialleistungen entweder gar nicht oder in geringem Maße anbietet: Für 71 Prozent der Beschäftigten sind Möglichkeiten der betrieblichen Altersvorsorge nicht oder nur in geringem Maß vorhanden. Betriebliche Maßnahmen zur Gesundheitsförderung, wie z.B. Zuschüsse zu sportlichen Aktivitäten, Gesundheitstage, Massagen und Ähnliches stehen für 73 Prozent der Befragten nicht oder nur in geringem Maße zur Verfügung. Weitere Sozialleistungen, wie z. B. zur Kinderbetreuung, Essenszuschüsse, Fahrtkostenzuschüsse oder sonstige Vergünstigungen werden ebenfalls eher selten angeboten. 78 Prozent der Beschäftigten berichten, dies sei nicht oder nur in geringem Maße der Fall.

Abbildung 3-5: Einkommen und Sozialleistungen sowie Beschäftigungssicherheit im Vergleich zu Ostdeutschland



Anmerkungen: Anteile „reicht nicht“ oder „reicht gerade“ bei Einkommen und Rente bzw. „nein“ oder „in geringem Maß“ bei Sozialleistungen und „sehr häufig“ oder „oft“ bei Sorgen
Rot = Signifikante Differenz (5%-Niveau)

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ 2023

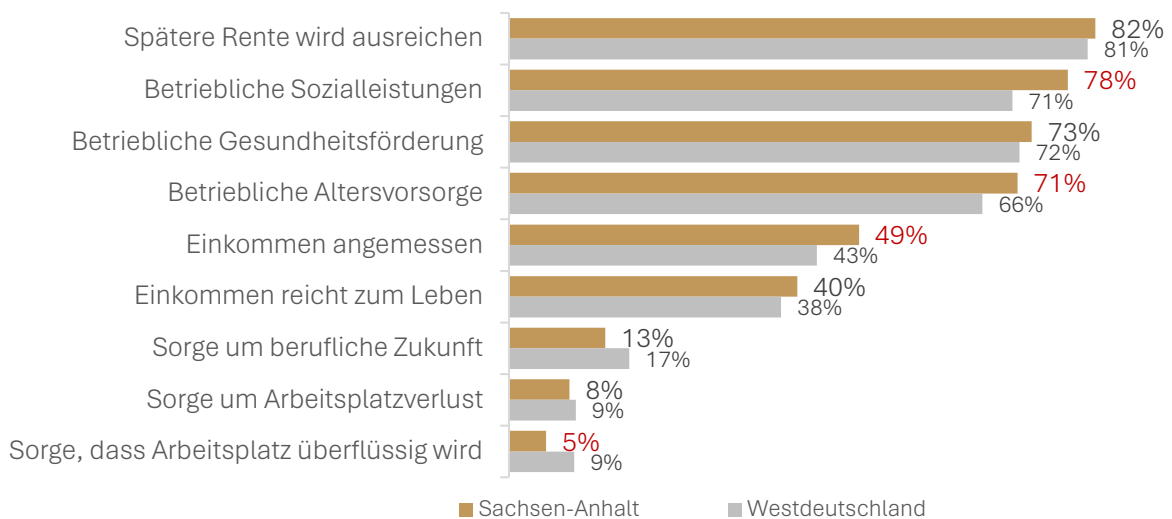
Die Unterschiede zwischen Sachsen-Anhalt und Ostdeutschland sind in Bezug auf die betrieblichen Sozialleistungen gering. Nur die Maßnahmen zur Gesundheitsförderung werden in Sachsen-Anhalt signifikant häufiger angeboten als in Ostdeutschland.

Die Frage, ob das Einkommen aus der (Haupt-) Erwerbstätigkeit ausreichend ist, bezieht sich auf das individuelle Arbeitsentgelt der Beschäftigten und nicht auf das Haushaltseinkommen. Für 40 Prozent der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt reicht das Einkommen nicht oder nur gerade aus, um die Ausgaben zu finanzieren. In Ostdeutschland ist die Einschätzung ähnlich. Noch etwas ungünstiger sind die Einschätzungen im Hinblick darauf, ob die Befragten ihr Einkommen als angemessen

bewerten. Die Frage dazu lautet: „Wenn Sie an Ihre Arbeitsleistung denken, inwieweit halten Sie Ihr Einkommen für angemessen?“ Hier zeigt sich, dass für fast die Hälfte der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt (49 Prozent) diese Frage mit „gar nicht“ oder „in geringem Maß“ beantwortet wird, d.h. ihre Arbeitsleistung widerspiegelt sich aus ihrer Sicht nicht oder nicht ausreichend in ihrem Entgelt. Die Angemessenheit des Einkommens wird in Ostdeutschland (53 Prozent) noch etwas kritischer bewertet als in Sachsen-Anhalt.

Der Vergleich zu den in Westdeutschland arbeitenden Beschäftigten ist in *Abbildung 3-6* dargestellt. Keine Unterschiede gibt es hinsichtlich der zu erwartenden gesetzlichen Rente. Aber betriebliche Sozialleistungen und Einkommen werden in Westdeutschland durchgängig günstiger bewertet. Dies betrifft insbesondere die betriebliche Altersvorsorge und sonstige betriebliche Sozialleistungen, wo die Differenzen 6 und 7 Prozentpunkte betragen und statistisch signifikant sind.

Abbildung 3-6: Einkommen und Sozialleistungen sowie Beschäftigungssicherheit im Vergleich zu Westdeutschland



Anmerkungen: Anteile „reicht nicht“ oder „reicht gerade“ bei Einkommen und Rente bzw. „nein“ oder „in geringem Maß“ bei Sozialleistungen und „sehr häufig“ oder „oft“ bei Sorgen
Rot = Signifikante Differenz (5%-Niveau)

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ 2023

Demgegenüber sind die Sorgen um die berufliche Zukunft eher gering bis marginal: 13 Prozent sorgen sich „sehr häufig“ oder „oft“ um die berufliche Zukunft, und noch deutlich weniger um den Verlust ihres Arbeitsplatzes. Die drei Fragen zu den damit verbundenen Sorgen lauten: Kommt es vor, dass Sie sich Sorgen um Ihre berufliche Zukunft machen? Kommt es vor, dass Sie sich Sorgen machen, Ihren Arbeitsplatz zu verlieren? Machen Sie sich Sorgen, dass Ihr Arbeitsplatz überflüssig wird, z.B. durch organisatorische Veränderungen oder neue Technologien?

Bei den Einkommen gibt es einen signifikanten Unterschied bei den Antworten auf die Frage nach der Angemessenheit der Einkommen. Dies wird in Westdeutschland deutlich weniger kritisch bewertet als in Sachsen-Anhalt.

Allerdings ist die Reihenfolge der Nennungen im Hinblick auf die als kritisch angesehenen Leistungen nahezu gleich. Das heißt, es gibt zwar Differenzen zwischen Sachsen-Anhalt und Westdeutschland, aber diese sind letztlich – trotz aller Unterschiede – gradueller Art und beruhen vor allem auf der Tatsache, dass die Beschäftigten in Sachsen-Anhalt ihre Situation noch kritischer einschätzen als die Beschäftigten in Westdeutschland.

Was die Sorgen im Hinblick auf die berufliche Zukunft betrifft, wird die Situation in Westdeutschland ungünstiger eingeschätzt als in Sachsen-Anhalt. Zwar ist auch in der westdeutschen Stichprobe nur eine Minderheit der Beschäftigten von diesen Sorgen betroffen, aber der Unterschied zu Sachsen-Anhalt ist signifikant.

3.1.6 Einkommen, Sozialleistungen und Beschäftigungssicherheit im Zeitvergleich

Ein Vergleich der Jahre 2011, 2014, 2019 und 2023 zeigt in Bezug auf die Frage, ob das Einkommen ausreichend ist, eine positive Entwicklung (vgl. *Tabelle 3-5*): Mit 60 Prozent bewerten 2023 deutlich mehr Beschäftigte ihr Einkommen als ausreichend als 2014 (52 Prozent), und auch gegenüber 2019 ist ein Anstieg um ca. 4 Prozentpunkte zu verzeichnen.

Tabelle 3-5: Einkommen und Sozialleistungen im Zeitvergleich
(Anteile „in hohem Maß“ bzw. „in sehr hohem Maß“ bzw. „gut“ bzw. „sehr gut“)

	2023	2019	2014	2011**
Einkommenshöhe reicht zum Leben	59,6%	56,4 %	52%	55%
Spätere Rente wird ausreichen*	17,9%	19,0%	18,0%	
Einkommen angemessen*	51,0%	45,8%	38,8%	44%
Betriebliche Altersvorsorge*	28,8%	25,0%	23,5%	
Betriebliche Gesundheitsförderung*	26,8%	19,1%	19,1%	
Betriebliche Sozialleistung*	21,7%	14,6%	17,9%	

Anmerkungen: * 2011 nicht oder in leicht veränderter Form erhoben

** Gerundete Werte

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ 2011, 2014, 2019 und 2023

Ähnlich positiv haben sich die Einschätzungen zur Angemessenheit des Einkommens entwickelt. 51 Prozent der Beschäftigten haben 2023 ihr Einkommen als „in hohem Maß“ bzw. „in sehr hohem Maß“ angemessen bewertet. Im Jahr 2014 waren es nur 39 Prozent und 2019 46 Prozent.

Die Einschätzungen zu den betrieblichen Sozialleistungen haben sich im Zeitverlauf ebenfalls verbessert. Dies ist insbesondere bei der betrieblichen Gesundheitsförderung festzustellen, wo 2023 insgesamt 27 Prozent der Beschäftigten gegenüber 19 Prozent im Jahr 2014 berichten, dass solche Maßnahmen „in hohem Maß“ bzw. sogar „in sehr hohem Maß“ angeboten werden. Die Steigerung ist deutlich, gleichwohl bleibt es dabei, dass für nahezu drei Viertel der Beschäftigten entsprechende gesundheitsfördernde Maßnahmen in den Betrieben nicht oder nur in geringem Maß vorhanden sind. Auch in Bezug auf die beiden anderen Fragen – die betriebliche Altersvorsorge und sonstige betriebliche Sozialleistungen betreffend – ist eine eindeutig positive Entwicklung erkennbar.

Im Hinblick auf die später zu erwartende gesetzliche Rente aus dem Erwerbseinkommen sind die Einschätzungen im Zeitverlauf annähernd konstant. Dies erscheint plausibel, da sich die gesetzlichen Regelungen hier nicht verbessert haben.

Die im Zeitverlauf veränderten Einschätzungen zu den beiden Einkommensfragen widerspiegeln reale Einkommensverschiebungen in Sachsen-Anhalt (vgl. *Abbildung 3-7*):

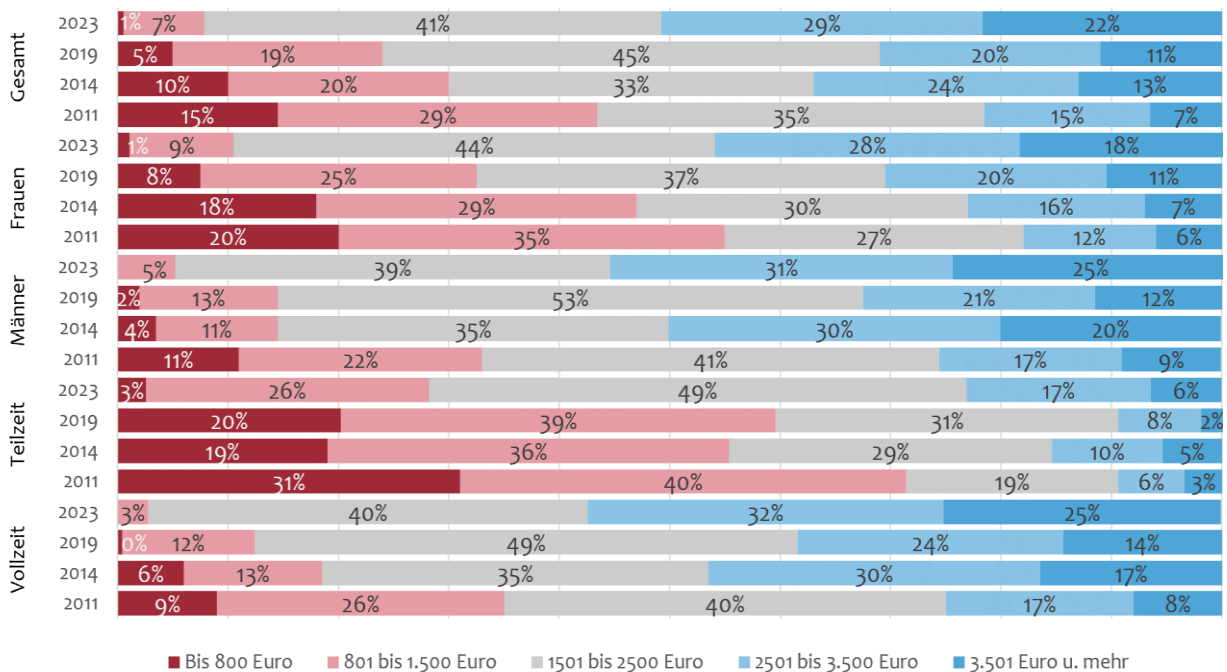
Der Anteil derjenigen, die ein (individuelles) Einkommen von unter 1.500 Euro erzielen, ist von 44 Prozent im Jahr 2011 über 30 Prozent im Jahr 2014 und 24 Prozent im Jahr 2019 auf nur noch 8 Prozent im Jahr 2023 gesunken. Umgekehrt sind die oberen Einkommensgruppen gewachsen. So geben 2023 insgesamt mehr als die Hälfte (51 Prozent) der Beschäftigten Einkommen von mehr als 2.500 Euro an.

2011 traf dies auf nur 22 Prozent der Befragten zu. Unter den Vollzeitbeschäftigten sind es 2023 immerhin 57 Prozent, darunter auch ein größerer Anteil (25 Prozent aller Beschäftigten) mit monatlichen Einkommen von mehr als 3.500 Euro.

Sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen reduzierte sich der Beschäftigtenanteil mit Einkommen von bis zu 1.500 Euro deutlich – bei den Männern von 33 Prozent 2011 auf fünf Prozent 2023 und bei den Frauen im selben Zeitraum von 55 Prozent auf 10 Prozent. Spiegelbildlich sind die Anteile derjenigen mit höheren Einkommen gestiegen. Bezogen im Jahr 2011 nur 18 Prozent der weiblichen Beschäftigten in Sachsen-Anhalt Einkommen von über 2.500 Euro monatlich, so war dieser Anteil 2023 mit 46 Prozent mehr als zweieinhalbmal so hoch. Auch bei den Männern hat sich dieser Anteil mehr als verdoppelt und stieg von 26 Prozent im Jahr 2011 auf 56 Prozent im Jahr 2023 an. Im mittleren Bereich – mit monatlichen Einkommen zwischen 1.500 und 2.500 Euro – gab es bei den Männern wenig Veränderung (41 bzw. 39 Prozent), aber bei den Frauen einen deutlichen Anstieg von 27 auf 44 Prozent. Diese Zahlen legen eine leichte Tendenz der Annäherung zwischen Frauen und Männern im Hinblick auf die Verteilung nach Einkommensgruppen nahe, gleichwohl zeigen die Daten auch, dass Männer nach wie vor häufiger als Frauen in den oberen Einkommensgruppen vertreten sind.

Der Rückgang des Anteils der niedrigen Einkommensgruppen ist vor allem bei den Vollzeitbeschäftigten sichtbar, wo 2023 nur noch drei Prozent der Befragten in Sachsen-Anhalt weniger als 1.500 Euro monatlich verdienen. Möglicherweise schlagen sich hier auch die Erhöhungen des gesetzlichen Mindestlohns nieder. Demgegenüber gibt es unter den Teilzeitbeschäftigten immer noch einen relevanten Anteil (29 Prozent) mit Einkommen unterhalb von 1.500 Euro monatlich. Dies sind gleichwohl deutlich weniger als 2019, wo fast 60 Prozent der Teilzeitbeschäftigten in diesem Einkommensbereich lagen.

Abbildung 3-7: Entwicklung der Einkommensverteilung 2011, 2014, 2019 und 2023



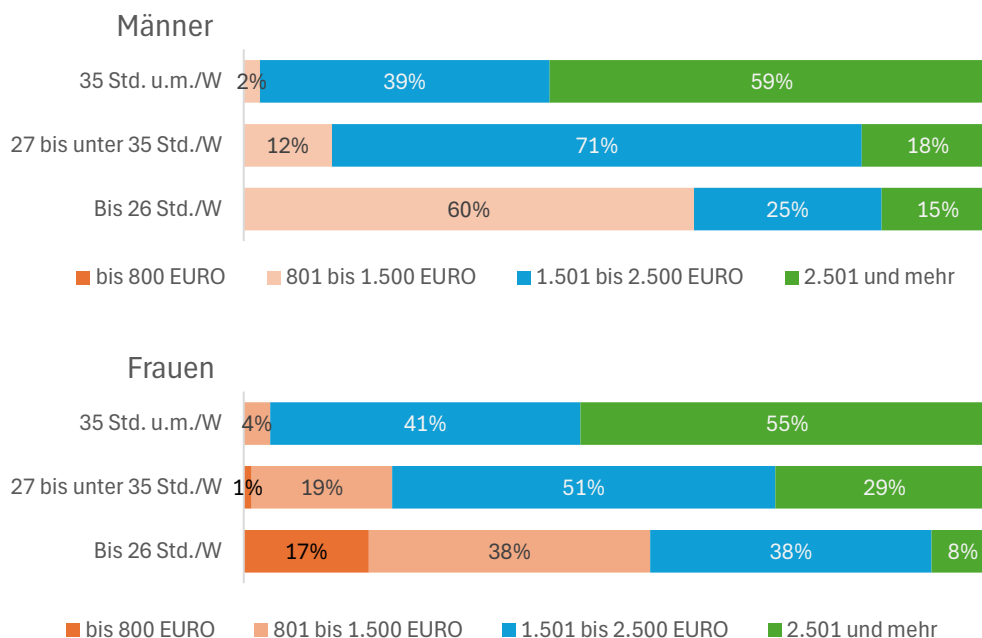
Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ 2011, 2014, 2019, 2023

Da das Arbeitseinkommen auch von der Arbeitszeit abhängt, sind die unteren Einkommensgruppen bei Teilzeit stärker besetzt als bei den Vollzeitbeschäftigten (vgl. Abbildung 3-8). Aber auch innerhalb der Vollzeitbeschäftigten zeigen sich Differenzierungen: Die Beschäftigten in Vollzeit mit einem niedrigen Verdienst bis zu 1.500 Euro verfügen über eine um ca. 2 Stunden kürzere vertragliche Arbeitszeit als Vollzeitbeschäftigte mit einem höheren Verdienst (36,9 zu 39,0 Stunden/Woche).¹⁵

Innerhalb der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten konnten sowohl Beschäftigte mit unter 26 Stunden als auch Beschäftigten mit längeren Arbeitszeiten von dieser Entwicklung profitieren: Bezogen 2019 noch 88 Prozent der Beschäftigten mit einer Arbeitszeit von unter 26 Stunden/Woche ein Einkommen von bis zu 1.500 Euro, so sind es 2023 nur noch 56 Prozent. In der Gruppe der Beschäftigten mit einer Arbeitszeit zwischen 26 und unter 35 Stunden reduzierte sich der Anteil mit Einkommen in diesem Bereich von 13 auf 3 Prozent. Diese Entwicklung wird neben der Entwicklung der Stundenlöhne auch durch die Entwicklung der Stundenzahl vor allem im Bereich bis unter 26 Stunden beeinflusst. Hier hat sich die durchschnittliche vertragliche Arbeitszeit von 16,3 Stunden in der Woche auf 17,7 Stunden in der Woche erhöht. Auch die Zusammensetzung der Teilzeitbeschäftigten nach Geschlecht hat sich im Zeitverlauf verändert. So ist der Anteil der Männer in der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten mit Arbeitszeiten bis unter 26 Stunden von 12 auf 30 Prozent gestiegen.

In *Abbildung 3-8* sind die Einkommensanteile von Männern und Frauen in Teilzeit und in Vollzeit für 2023 dargestellt.¹⁶ Die Differenzen zwischen Männern und Frauen sind insgesamt gering. Allerdings weisen Frauen im Unterschied zu den Männern bei Arbeitszeiten von bis zu 26 Stunden mit 17 Prozent einen relevanten Anteil von Einkommen im Bereich von bis zu 800 Euro aus. Dies kann sowohl an kürzeren Arbeitszeiten als auch an niedrigeren Stundenlöhnen liegen.

Abbildung 3-8: Einkommensverteilung 2023 nach Geschlecht und Arbeitszeit



Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ 2023

¹⁵ Aufgrund der niedrigen Fallzahl der Vollzeitbeschäftigten mit einem niedrigen Verdienst ist nur eine tendenzielle Aussage möglich (N < 20).

¹⁶ Dabei ist zu beachten, dass die ungewichtete Anzahl von Männern in Teilzeit (unter 35 Stunden in der Woche) mit unter 26 Personen sehr klein ist. Aus diesem Grund sind die Zahlen mit Vorsicht zu interpretieren.

3.1.7 Sorgen um berufliche Zukunft und Arbeitsplatzsicherheit im Zeitvergleich

In Bezug auf die Sorgen um die Beschäftigungssicherheit hat sich die Situation in Sachsen-Anhalt seit 2011 deutlich entspannt (vgl. *Tabelle 3-6*): Während sich 2011 noch 37 Prozent der Beschäftigten „sehr häufig“ bzw. „oft“ Sorgen machten, ihren Arbeitsplatz zu verlieren, gaben dies 2023 nur noch 8 Prozent der Beschäftigten an. Auch die Sorgen um die berufliche Zukunft und die Sorge, der Arbeitsplatz könnte aufgrund von technischen oder organisatorischen Entwicklungen überflüssig werden, haben im Zeitverlauf stark abgenommen.

Die inzwischen deutlich zuversichtlicheren Antworten widerspiegeln die deutlich positive Arbeitsmarktentwicklung in Sachsen-Anhalt.

Tabelle 3-6: Sorgen in Bezug auf die Beschäftigungssicherheit im Zeitvergleich (Anteile „sehr häufig“ bzw. „oft“)

	2023	2019	2014	2011
Sorge um berufliche Zukunft	13,5%	18,7%	25,0%	25,0%
Sorge, um Arbeitsplatzverlust	8,5%	11,5%	20,0%	37,0%
Sorge, Arbeitsplatz wird überflüssig	5,2%	12,5%	14,0%	18,0%

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ 2011, 2014, 2019, 2023

3.2 Beanspruchungen

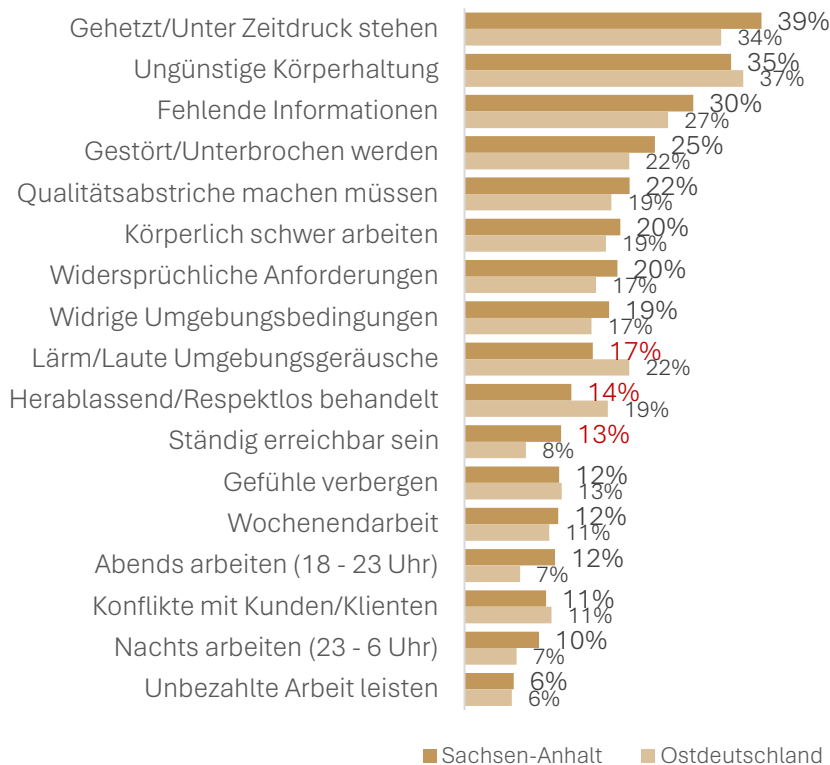
In diesem Abschnitt werden die Beanspruchungen in allen drei Teilbereichen – Belastungen/Gefährdungen, Ressourcen sowie Einkommen/Sicherheit dargestellt, d.h. die Antworten auf die Frage: Wie stark belastet Sie das?

Die Beanspruchungen sind die individuellen Auswirkungen der Arbeitsbelastung auf den Menschen in Abhängigkeit von seinen Eigenschaften und Fähigkeiten, wie z.B. Qualifikation, Kompetenz usw. Gleiche Anforderungen können – wie die Daten der Erhebung belegen – individuell mit sehr unterschiedlichen Beanspruchungen verbunden sein. Nicht alle Beschäftigten, die einer kritischen Anforderung ausgesetzt sind, nehmen diese auch als belastend wahr. Neben individuellen Faktoren, wie z.B. das Alter, haben auch kontextuelle Faktoren im Privatleben wie im Arbeitsleben Einfluss darauf, wie die Beschäftigten mit den Anforderungen am Arbeitsplatz zurechtkommen. Daher sind die Anteile derjenigen, die eine (eher) starke Beanspruchung berichten, häufig deutlich kleiner als der Anteil derjenigen, die für die jeweilige Anforderung angeben, dass sie „sehr häufig“ oder „oft“ auftritt.

3.2.1 Beanspruchungen im Bereich Belastungen

Bei den Beanspruchungen im Bereich der Belastungen und Gefährdungen stehen dieselben zwei Items an der Spitze, die auch bei den Anforderungen am ungünstigsten bewertet worden waren: Arbeit unter Zeitdruck und Arbeit mit ungünstiger Körperhaltung (vgl. *Abbildung 3-9*). Fast 40 Prozent der Befragten fühlen sich bei der Arbeit gehetzt und dadurch „stark „oder „eher stark“ belastet, 35 Prozent empfinden eine (eher) starke Beanspruchung durch das Arbeiten in ungünstiger Körperhaltung.

Abbildung 3-9: Beanspruchung durch Belastungen und Gefährdungen (Anteile „stark“ bzw. „eher stark“) im Vergleich zu Ostdeutschland



Anmerkungen: Rot = Signifikante Differenz (5%-Niveau)

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ 2023

Die weiteren Plätze im Ranking unterscheiden sich leicht von denen bei den Anforderungen. An dritter Stelle steht, dass Beschäftigte nicht alle Informationen erhalten, die sie brauchen, um ihre Arbeit gut zu erledigen. 30 Prozent der Befragten belastet dies „stark“ oder „eher stark“. Beanspruchungen durch Störungen und Unterbrechungen bei der Arbeit stehen mit einem Anteil von 25 Prozent der Beschäftigten, die dies „stark“ oder „eher stark“ belastet, im Ranking der Beanspruchungen an vierter Stelle.

Im Mittelfeld (22 bis 14 Prozent mit [eher] starker Beanspruchung) stehen notwendige Qualitätsabstriche, weil die Arbeit anders nicht zu schaffen ist, körperlich schwere Arbeit, widersprüchliche Anforderungen, widrige Umgebungsbedingungen, Lärm und laute Umgebungsgeräusche sowie eine herablassende und respektlose Behandlung durch andere Menschen. Eine respektlose Behandlung erleben zwar „nur“ 11 Prozent der Beschäftigten „sehr häufig“ oder „oft“, jedoch ist dies tendenziell „stark“ oder „eher stark“ belastend – selbst dann, wenn dies nur selten erlebt wird. Bei diesem Item ist der Anteil der beiden negativen Ausprägungen bei den Beanspruchungen („stark“ oder „eher stark“) mit 14 Prozent höher als bei den Anforderungen. Am unteren Ende des Rankings der beanspruchenden Belastungen (mit Anteilen von 13 bis 6 Prozent) stehen die Erwartung, auch außerhalb der Arbeitszeit per E-Mail oder Telefon für die Arbeit erreichbar sein zu müssen, die Notwendigkeit, bei der Arbeit Gefühle zu verbergen, Wochenend-, Abend- und Nachtarbeit, Konflikte mit Kunden bzw. Klienten sowie die Erledigung unbezahlter Arbeit außerhalb der normalen Arbeitszeit.

Im Vergleich zu Beschäftigten in anderen ostdeutschen Flächenstaaten werden (eher) starke Beanspruchungen in Sachsen-Anhalt im Hinblick auf Lärm und laute Umgebungsgeräusche und aufgrund einer herablassenden bzw. respektlosen Behandlung signifikant seltener berichtet. Deutlich häufiger als in der ostdeutschen Stichprobe werden in Sachsen-Anhalt (eher) starke Beanspruchungen im Zusammenhang mit dem erlebten Zeitdruck bei der Arbeit, der Erwartung, auch außerhalb der

Arbeitszeit per E-Mail oder Telefon für die Arbeit erreichbar sein zu müssen, sowie der Abendarbeit genannt. Bei allen anderen Items sind die Unterschiede zwischen Sachsen-Anhalt und Ostdeutschland gering.

Im Vergleich zu den Beschäftigten in Westdeutschland (vgl. *Abbildung 3-10*) fallen drei signifikante Abweichungen auf: Starke oder eher starke Beanspruchungen durch Arbeit in ungünstiger Körperhaltung werden von 35 Prozent der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt, aber „nur“ von 28 Prozent der Beschäftigten in Westdeutschland angegeben. Signifikant häufiger verbreitet sind in Sachsen-Anhalt auch Beanspruchungen im Zusammenhang mit der Arbeit in der Nacht, was 10 Prozent der Beschäftigten (eher) stark belastet gegenüber 5 Prozent in Westdeutschland. Signifikant seltener werden hingegen Beanspruchungen aufgrund von Konflikten mit Kunden und Klienten berichtet. Dies geben in Sachsen-Anhalt 11 Prozent der Beschäftigten als (eher) stark belastend an gegenüber 14 Prozent in Westdeutschland.

Abbildung 3-10: Beanspruchung durch Belastungen und Gefährdungen (Anteile „stark „bzw. „eher stark“) im Vergleich zu Westdeutschland



Anmerkungen: Rot = Signifikante Differenz (5%-Niveau)

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ 2023

Darüber hinaus gibt es größere Unterschiede (4 Prozentpunkte) bei Beanspruchungen aufgrund des Zeitdrucks bei der Arbeit und im Zusammenhang mit körperlich schwerer Arbeit. Beide Beanspruchungen sind in Sachsen-Anhalt stärker verbreitet als in der westdeutschen Stichprobe.

3.2.2 Beanspruchungen im Bereich der Ressourcen

Die Ressourcen, deren Fehlen bzw. nur begrenztes Vorhandensein die Beschäftigten am stärksten beansprucht, sind die rechtzeitige Information über wichtige Entscheidungen, Veränderungen oder Pläne, die für die Arbeit wichtig sind, ein offenes Meinungsklima, in dem sich jeder traut, Probleme

auch gegenüber Vorgesetzten oder dem Vorstand offen anzusprechen, der Einfluss auf die Arbeitsmenge und die Förderung von Kollegialität (vgl. *Abbildung 3-11*).

Abbildung 3-11: Beanspruchungen durch fehlende bzw. gering vorhandene Ressourcen („stark“ bzw. „eher stark“) im Vergleich zu Ostdeutschland



Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ 2023

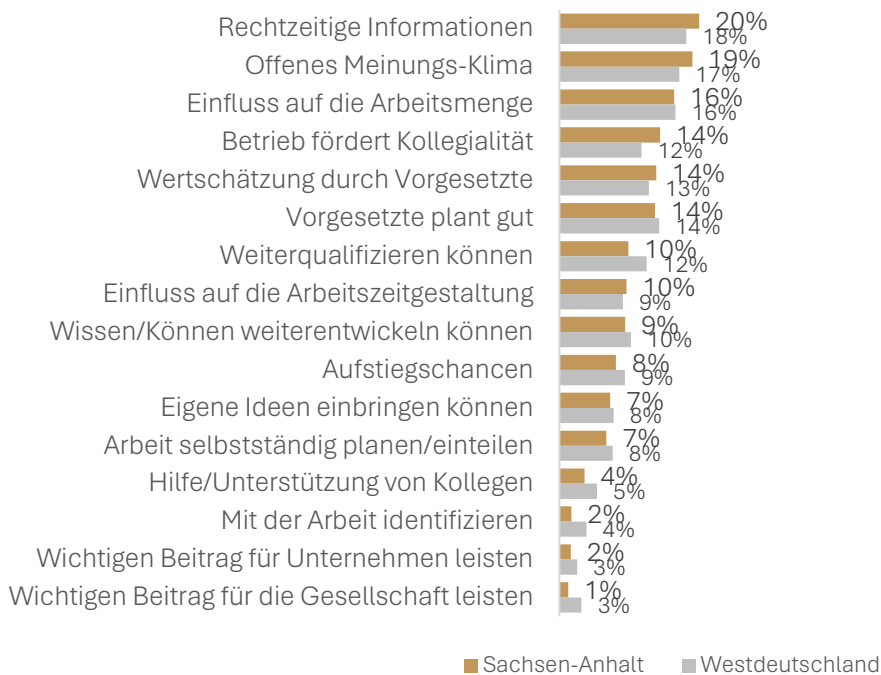
Rechtzeitige Informationen über wichtige Entscheidungen sind für die Beschäftigten von hoher Wichtigkeit. Offensichtlich belastet es tendenziell stark, wenn diese nicht zugänglich sind. Obwohl dieser Punkt im Ranking der Anforderungen (vgl. *Kapitel 3.1.3*) erst auf Rang 12 steht, nimmt er bei den Beanspruchungen den zweiten Rang ein. Dies bedeutet: Ein Fehlen dieser Ressource belastet nahezu immer (eher) stark.

Demgegenüber sind fehlende bzw. ungenügende Aufstiegschancen häufig nicht oder nur wenig beanspruchend. Während 70 Prozent der Befragten berichten, in ihrem Betrieb Aufstiegschancen gar nicht oder nur in geringem Maße zu haben, geben nur 8 Prozent an, dass sie dies stark oder eher stark belastet.

Tendenziell eher wenig(er) beanspruchend sind die (fehlende bzw. ungenügende) Identifikation mit der Arbeit und das (fehlende bzw. gering ausgeprägte) Gefühl, mit der eigenen Arbeit einen wichtigen Beitrag für das Unternehmen bzw. die Gesellschaft zu leisten. Insgesamt sind die Differenzen bei den Beanspruchungen im Bereich der Ressourcen zu den anderen ostdeutschen Flächenländern nicht signifikant, d.h. schwach ausgeprägt.

Im Vergleich zu den Beschäftigten in Westdeutschland (vgl. *Abbildung 3-12*) zeigen sich ebenfalls keine signifikanten Unterschiede, die Differenzen sind auch hier eher marginal.

Abbildung 3-12: Beanspruchungen durch fehlende bzw. gering vorhandene Ressourcen („stark“ bzw. „eher stark“) im Vergleich zu Westdeutschland



Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ 2023

3.2.3 Beanspruchungen im Bereich Einkommen und Beschäftigungssicherheit

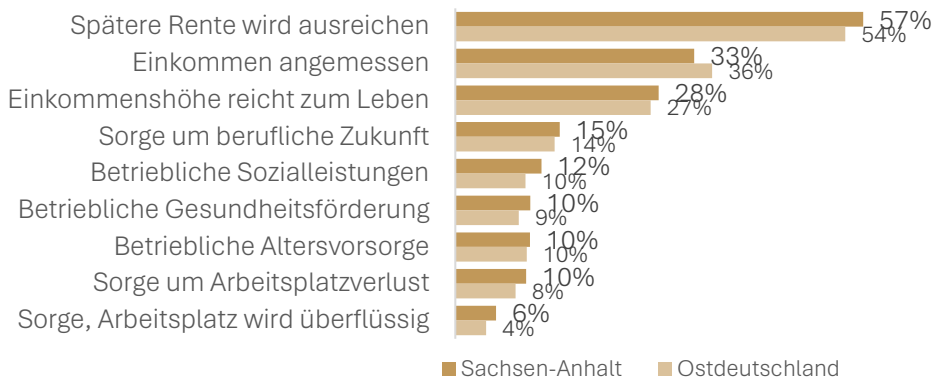
Das Ranking der Beanspruchungen in Bezug auf das Einkommen und die Sozialleistungen sowie die Sorgen im Hinblick auf die Beschäftigungssicherheit (vgl. *Abbildung 3-13*) zeigt ein eindeutiges Bild: Am stärksten beansprucht die Beschäftigten, dass sie im Rentenalter (voraussichtlich) keinen ausreichenden Anspruch auf Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung haben werden. 57 Prozent der Befragten in Sachsen-Anhalt und 54 Prozent der Befragten aus den ostdeutschen Flächenländern belastet dies stark oder eher stark.

Auf den Rängen 2 und 3 folgen die Einschätzungen zum Einkommen, d. h. die nur in geringem Maße der Arbeitsleistung angemessenen Einkommen und die nicht bzw. nur gerade ausreichenden Einkommen am stärksten. Dies gaben 33 bzw. 28 Prozent der Befragten in Sachsen-Anhalt und 36 bzw. 27 Prozent der Befragten in Ostdeutschland an.

Demgegenüber sind die Beanspruchungen aufgrund von in nur geringem Ausmaß vorhandenen betrieblichen Sozialleistungen – Altersvorsorge, Gesundheitsförderung etc. – weniger stark ausgeprägt. Nur 10 bzw. 12 Prozent geben in diesem Kontext (eher) starke Belastungen an. Hier ist die Diskrepanz zwischen Anforderungen und Beanspruchungen groß. Obwohl betriebliche Sozialleistungen, die der Unterstützung der Beschäftigten dienen, überwiegend fehlen, beansprucht dies die Beschäftigten eher wenig. Dies könnte darin begründet sein, dass die Erwartungen in Bezug auf die Etablierung solcher Leistungen eher begrenzt sind.

Anders ist die Situation im Hinblick auf Sorgen, die die Beschäftigten in Bezug auf ihre berufliche Zukunft und die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes haben. Sofern die Befragten diesbezüglich Sorgen berichten, ist dies tendenziell auch mit (eher) starken Beanspruchungen verbunden. So ist bei allen drei Fragen zur Beschäftigungssicherheit der Anteil derjenigen, die angeben, dass sie dies (eher) stark belastet, höher als der Anteil derjenigen, die sich diese Sorgen „sehr häufig“ oder „oft“ machen.

Abbildung 3-13: Beanspruchungen im Bereich Einkommen und Sozialleistungen sowie Beschäftigungssicherheit im Vergleich zu Ostdeutschland („stark“ bzw. „eher stark“)

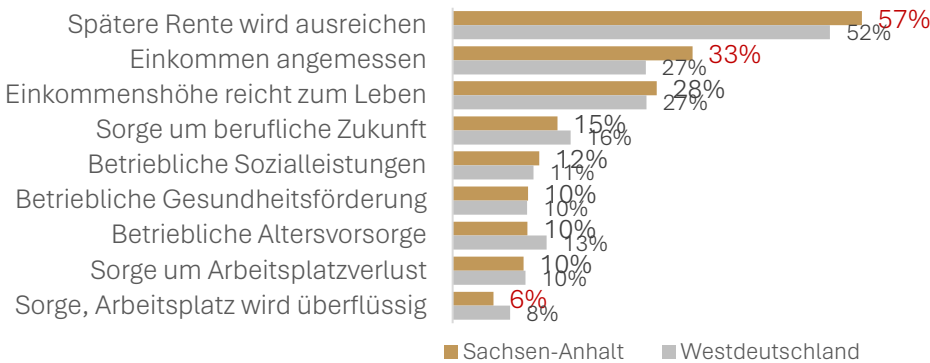


Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ 2023

Ein Unterschied zu den anderen ostdeutschen Flächenländer ist bei den genannten Beanspruchungen nicht erkennbar.

Im Vergleich zu Westdeutschland (vgl. *Abbildung 3-14*) ist der Anteil derjenigen Beschäftigten signifikant höher, die sich durch zu geringen oder nur gerade ausreichenden gesetzlichen Rentenanspruch stark oder eher stark beansprucht fühlen. Das korrespondiert mit den im Durchschnitt immer noch geringeren Rentenansprüchen in Sachsen-Anhalt (und Ostdeutschland insgesamt).

Abbildung 3-14: Beanspruchungen im Bereich Einkommen und Sozialleistungen sowie Beschäftigungssicherheit im Vergleich zu Westdeutschland („stark“ bzw. „eher stark“)



Anmerkungen: Rot = Signifikante Differenz (5%-Niveau)

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ 2023

Auch das als nicht angemessen empfundene Einkommen beansprucht die Beschäftigten in Sachsen-Anhalt signifikant häufiger (eher) stark als die Beschäftigten in Westdeutschland. Demgegenüber fühlen sich die Befragten in Sachsen-Anhalt signifikant seltener als westdeutsche Beschäftigte aufgrund der Sorge, dass ihr Arbeitsplatz überflüssig werden könnte, (eher) stark belastet.

4 DGB-Index „Gute Arbeit“

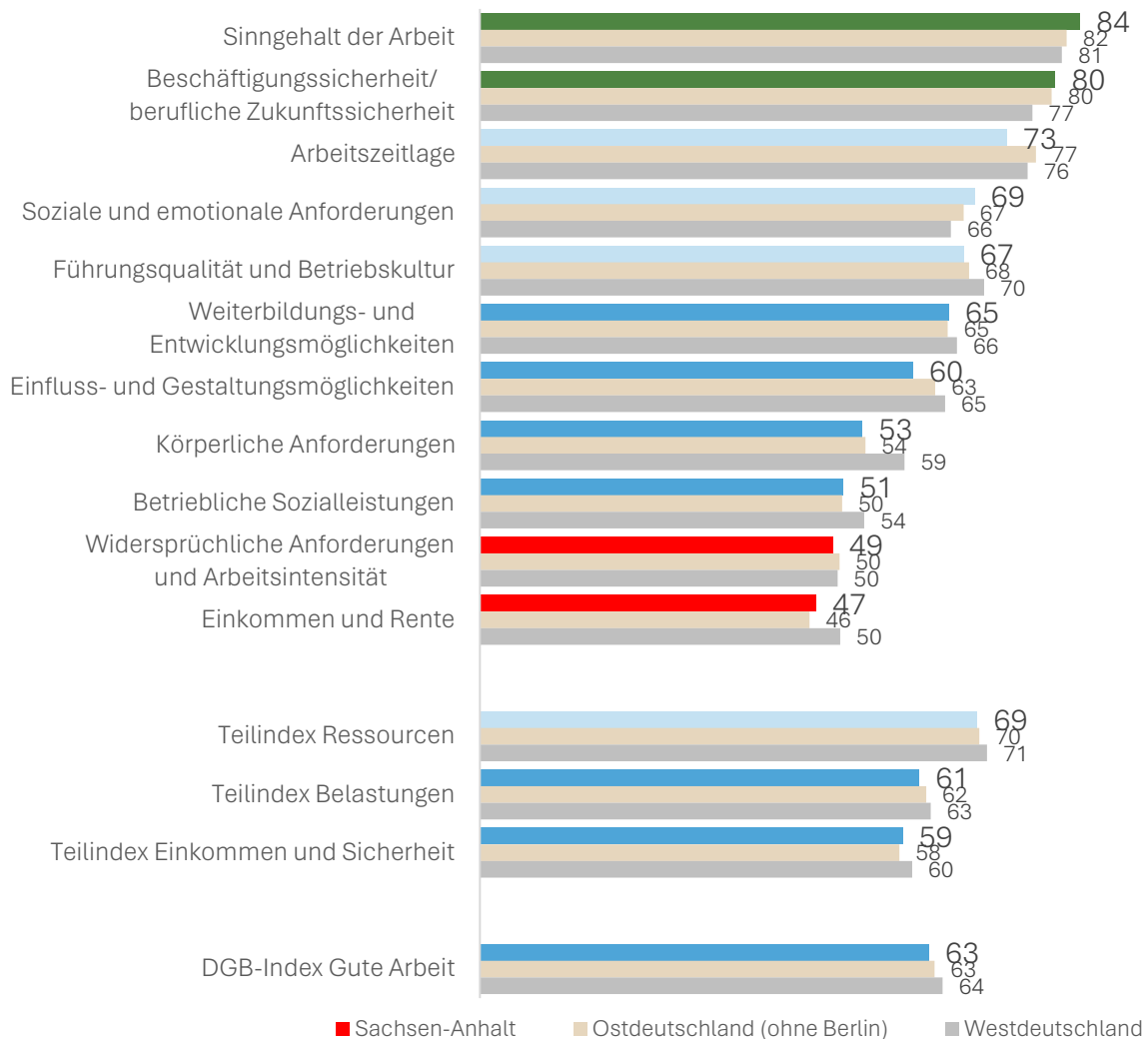
Die Antworten zu den Belastungen und Beanspruchungen wurden zusammengefasst zum DGB-Index „Gute Arbeit“. In diesem Abschnitt werden die Indexwerte, die ein aggregierter Indikator für die Qualität der Arbeit sind, dargestellt.

4.1 Index, Teilindizes und thematische Kriterien – die Punktwerte im Überblick

4.1.1 DGB-Index nach Region: Sachsen-Anhalt, Ostdeutschland und Westdeutschland

Der DGB-Index „Gute Arbeit“ in Sachsen-Anhalt beträgt 63 Punkte und ist damit genauso hoch wie in Ostdeutschland und nur wenig niedriger als in Westdeutschland (64 Punkte). Mit einem Wert von 63 Punkten liegt der Indexwert für Sachsen-Anhalt im Bereich der (unteren) mittleren Arbeitsqualität.

Abbildung 4-1: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Sachsen-Anhalt, Ostdeutschland und Westdeutschland
Indexwerte (0 – 100)



Anmerkungen: Rot = Signifikante Differenz (5%-Niveau) zu Sachsen-Anhalt

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ 2023

Wie aus *Abbildung 4-1* ersichtlich, sind die Indexwerte der drei Vergleichsgruppen – Sachsen-Anhalt, Ostdeutschland und Westdeutschland – auf Ebene der Teilindizes und der Kriterien zwischen den Vergleichsgruppen ähnlich, die Reihenfolge der Kriterien ist weitgehend identisch.

Im grünen Bereich, der eine gute Arbeitsqualität ausdrückt, liegen zwei der elf thematischen Kriterien: Sinngelalt der Arbeit (84 Punkte) und Beschäftigungssicherheit/berufliche Zukunftssicherheit (80 Punkte).

Im Bereich der oberen Mitte (65 bis 79 Punkte) liegen vier thematische Kriterien: Arbeitszeitlage (73 Punkte), soziale und emotionale Anforderungen (69 Punkte), Führungsqualität und Betriebskultur (67 Punkte) sowie Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten (65 Punkte).

Drei Kriterien liegen im Bereich der unteren Mitte (50 bis 64 Punkte): Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten (60 Punkte), körperliche Anforderungen (53 Punkte) und betriebliche Sozialleistungen (51 Punkte).

Die verbleibenden zwei Kriterien liegen im (roten) Bereich schlechter Arbeit, der nach oben bei 49 Punkten begrenzt ist: Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität (49 Punkte) und das Kriterium mit dem niedrigsten Wert: Einkommen und Rente (47 Punkte).

Wie die Punktwerte der drei Teilindizes zeigen, liegt eine Stärke der Arbeitsbedingungen in Sachsen-Anhalt in einer vergleichsweise guten Ressourcenausstattung. Der Teilindex Ressourcen liegt mit 69 Punkten im Bereich der oberen mittleren Arbeitsqualität – er liegt 8 Punkte über dem Teilindex Belastungen und 10 Punkte über dem Teilindex Einkommen und Sicherheit.

Die Teilindizes sind dabei ähnlich wie in den (anderen) ostdeutschen Flächenländern und in Westdeutschland.

Bei den thematischen Kriterien fällt auf, dass Sachsen-Anhalt im Regionsvergleich die besten Werte bei den Kriterien Sinn der Arbeit, Beschäftigungssicherheit/berufliche Zukunftssicherheit sowie soziale und emotionale Anforderungen aufweist. Umgekehrt sind die Arbeitszeitlage, die Führungs- und Betriebskultur sowie die Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten in Sachsen-Anhalt etwas ungünstiger als in Ost- bzw. Westdeutschland.

4.1.2 Der DGB-Index im Zeitvergleich 2019 – 2023

Ein Vergleich der Indexwerte von 2019 und 2023 (*Abbildung 4-2*) zeigt deutliche Verbesserungen der Arbeitsbedingungen im Land Sachsen-Anhalt. Wie schon von 2014 zu 2019 zeigen sich auch von 2019 zu 2023 Verbesserungen beim Gesamtindex, bei allen drei Teilindizes und auch bei allen thematischen Kriterien. Dies zeigt einen kontinuierlichen und umfassenden Trend hin zu einer besseren Qualität der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten.

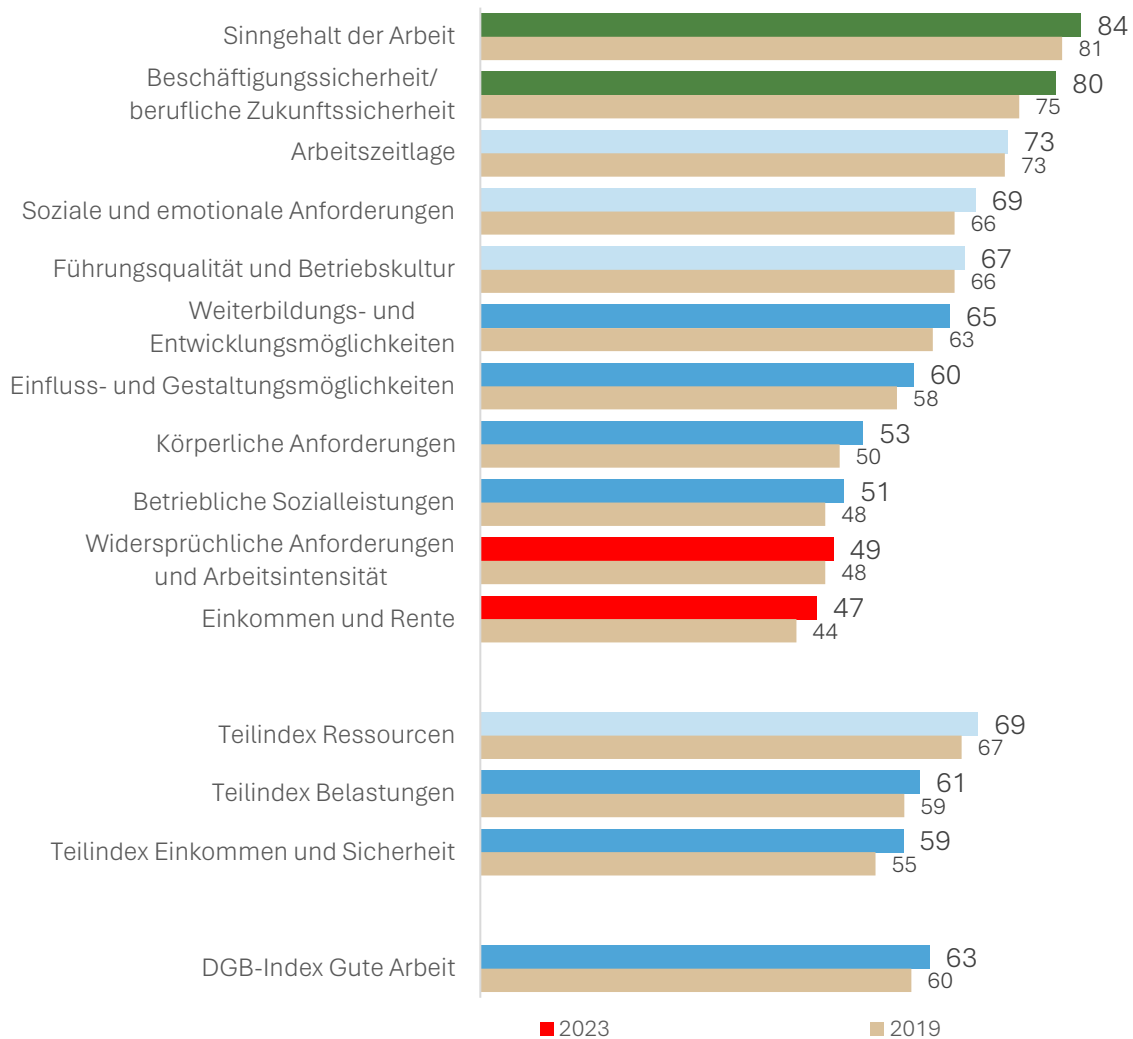
Der DGB-Index in Sachsen-Anhalt ist von 56 Punkten im Jahr 2014 über 60 Punkte im Jahr 2019 auf 63 Punkte im Jahr 2023 gestiegen. Die Differenz zu 2014 sind folglich 7 Punkte.

Von allen Teilindizes ist der Teilindex Einkommen und Sicherheit am stärksten gestiegen: von 49 Punkten im Jahr 2014 über 55 Punkte im Jahr 2019 auf 59 Punkte im Jahr 2023. Damit liegt er nun um 10 Punkte über dem Wert von 2014.

Den besten Wert und die größte Steigerung innerhalb dieses Teilindexes weist dabei das Kriterium Beschäftigungssicherheit auf, das von 63 Punkten im Jahr 2014 über 75 Punkte im Jahr 2019 auf 80 Punkte im Jahr 2023 gestiegen ist. Dies entspricht einem Anwachsen um 17 Indexpunkte seit 2014, womit die Beschäftigungssicherheit erstmals im Bereich guter Arbeit liegt. Trotz Verbesserungen verbleiben die beiden anderen thematischen Kriterien dieses Teilindexes innerhalb des Bereichs schlechter Arbeitsqualität (Einkommen und Rente) oder kurz darüber (betriebliche Sozialleistungen).

Der Teilindex Belastungen ist von 55 Punkten im Jahr 2014 über 59 Punkte im Jahr 2019 auf 61 Punkte im Jahr 2023 gestiegen und liegt damit 6 Punkte über dem Wert von 2014.

Abbildung 4-2: DGB-Index „Gute Arbeit“ – 2019 und 2023
Indexwerte (0 – 100)



Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Stichprobe Sachsen-Anhalt 2019, 2023

Dies ist vor allem auf Verbesserungen beim Kriterium soziale und emotionale Belastungen zurückzuführen, dessen Indexwert von 61 Punkten im Jahr 2014 über 66 Punkte im Jahr 2019 auf nunmehr 69 Punkte angestiegen ist und damit 8 Punkte über dem Wert von 2014 liegt. Die anderen drei Kriterien – widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität, körperliche Anforderungen und Arbeitszeitlage – sind gegenüber 2014 um jeweils fünf Punkte gestiegen. Dabei ist das Kriterium körperliche Anforderungen aus dem Bereich schlechter Arbeitsqualität in den (unteren) Bereich mittlerer Arbeitsqualität aufgestiegen, während das Kriterium widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität trotz der Verbesserungen mit 49 Punkten weiterhin im Bereich schlechter Arbeitsqualität verbleibt. Demgegenüber ist das Kriterium Arbeitszeitlage mit 73 Punkten weiterhin auf dem Niveau von 2019 (2014: 68 Punkte), liegt aber im Bereich der (oberen) mittleren Arbeitsqualität.

Der Teilindex Ressourcen hat zwar den höchsten Wert, ist aber im Zeitverlauf eher moderat gewachsen, von 65 Punkten im Jahr 2014 über 67 Punkte im Jahr 2019 auf 69 Punkte im Jahr 2023. Die Differenz zu 2014 ist mit 4 Punkten die niedrigste unter den drei Teilindizes.

Unter den Ressourcen sticht der Sinngehalt der Arbeit hervor. Dieses Kriterium liegt mit 84 Indexpunkten im Bereich guter Arbeit und ist seit 2019 um 3 Punkte gestiegen. Schon bei der Befragung im Jahr 2014 lag der Sinngehalt der Arbeit mit genau 80 Punkten im (grünen) Bereich guter Arbeit.

Der Indexwert für das Kriterium soziale und emotionale Anforderungen erreicht 69 Punkte – drei Punkte mehr als 2019 und 8 Punkte mehr als 2014, er liegt im Bereich der oberen mittleren Arbeitsqualität. Das Kriterium Führungsqualität und Betriebskultur liegt mit 67 Punkten ebenfalls im Bereich der oberen mittleren Arbeitsqualität und einen Punkt über dem Wert von 2019 sowie 4 Punkte über dem Wert von 2014. Die Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten erreichen 2023 mit 65 Punkten erstmals den oberen Bereich mittlerer Arbeitsqualität, nachdem deren Indexwert 2014 bei 60 Punkten und 2019 bei 63 Punkten lag. Den niedrigsten Wert unter den Ressourcen weisen die Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten auf, die mit 60 Punkten weiterhin im Bereich der unteren mittleren Arbeitsqualität liegen, gleichwohl aber seit 2014 (56 Punkte) bzw. 2019 (58 Punkte) auch eine Verbesserung erfahren haben.

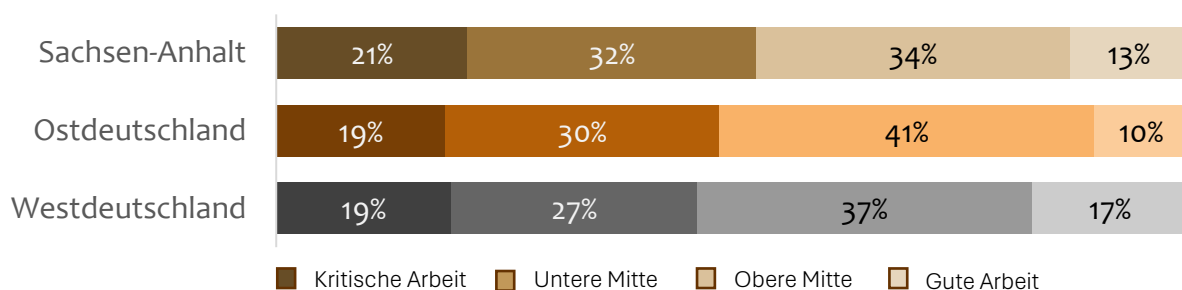
4.2 Stufen der Qualität der Arbeit nach Region

Ebenso wie für die Stichproben insgesamt kann man auch für jede befragte Person auf individueller Ebene einen Indexwert ermitteln. In *Abbildung 4-3* ist die Verteilung der vier Qualitätsstufen der Arbeit in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland dargestellt.

Der Vergleich der drei Teilstichproben zeigt starke Ähnlichkeiten in der Verteilung der Arbeitsqualität.

Ost- und Westdeutschland unterscheiden sich im Wesentlichen nur im Hinblick darauf, dass in Westdeutschland der Anteil guter Arbeit (17 Prozent) größer ist und Ostdeutschland dafür mehr Beschäftigte im Bereich der unteren und oberen Mitte (30 bzw. 41 Prozent) aufweist. Die Anteile kritischer bzw. schlechter Arbeit sind in Ost- und Westdeutschland gleich groß.

Abbildung 4-3: Verteilung der vier Qualitätsstufen der Arbeit in Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland



Anmerkungen: Einteilung der Qualitätsstufen der Arbeit:

- Kritische Arbeitsqualität/Schlechte Arbeit: unter 50 Punkten
- Untere Mitte: von 50 bis unter 65 Punkten
- Obere Mitte: von 65 bis unter 80 Punkten
- Gute Arbeit: mindestens 80 Punkte

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ 2023

Die Ergebnisse für Sachsen-Anhalt unterscheiden sich von Ostdeutschland durch eine leicht stärkere Polarisierung, d.h. etwas höherer Anteile sowohl bei der kritischen/schlechten Qualität der Arbeitsbedingungen (21 Prozent vs. 19 Prozent in Ostdeutschland) als auch bei der guten Arbeitsqualität (13 Prozent vs. 10 Prozent in Ostdeutschland). Betrachtet man die beiden mittleren Kategorien, so ist die obere Mitte in Ostdeutschland stärker besetzt als in Sachsen-Anhalt.

Während in Westdeutschland mit 54 Prozent der Beschäftigten mehr als die Hälfte in den beiden besseren Kategorien (gute Arbeit und obere Mitte) zu finden sind und die Beschäftigten in Ostdeutschland sich in etwa jeweils zur Hälfte den beiden unteren und den beiden oberen Kategorien zuordnen lassen, ist die Situation in Sachsen-Anhalt trotz der deutlichen Verbesserung im Zeitverlauf immer noch etwas

ungünstiger: Mit 53 Prozent befinden sich mehr als die Hälfte der Beschäftigten in den beiden schlechteren Kategorien der Arbeitsqualität.

4.3 DGB-Index nach Merkmalen

Die Indexwerte unterscheiden sich stark nach Personen- bzw. Beschäftigungsgruppen.

4.3.1 Alter und Geschlecht

Männer haben in Sachsen-Anhalt mit 63 einen etwas besseren Indexwert als Frauen (62). Frauen erreichen vor allem beim Teilindex Einkommen und Sicherheit (57) einen deutlich niedrigeren Indexwert als Männer (vgl. *Tabelle 4-1*).

Tabelle 4-1: DGB-Index „Gute Arbeit“ in Sachsen-Anhalt nach Geschlecht und Alter

	ST	Frauen	Männer	unter 36	36 - 45	46 - 55	über 55
Ungewichtet	900	560	340	53	194	241	412
Gewichtet	900	434	466	165	226	209	301
Sinngehalt der Arbeit	84	85	82	85	83	85	82
Beschäftigungssicherheit/ berufliche Zukunftssicherheit	80	78	82	81	81	76	81
Arbeitszeitlage	73	70	76	71	77	76	70
Soziale und emotionale Anforderungen	69	62	76	74	72	65	67
Führungsqualität und Betriebskultur	67	67	68	71	72	67	62
Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten	65	65	66	69	69	65	61
Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten	60	62	59	63	65	61	55
Körperliche Anforderungen	53	58	49	51	57	57	49
Betriebliche Sozialleistungen	51	50	51	53	55	52	45
Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität	49	48	51	53	52	46	47
Einkommen und Rente	47	45	49	57	47	49	40
Teilindex Ressourcen	69	70	69	73	72	70	65
Teilindex Belastungen	61	61	61	62	65	61	58
Teilindex Einkommen und Sicherheit	59	57	60	62	61	59	55
DGB-Index „Gute Arbeit“	63	62	63	63	66	63	60

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Sachsen-Anhalt 2023

Auf Ebene der thematischen Kriterien finden sich die größten geschlechtsbezogenen Unterschiede bei den sozialen und emotionalen Anforderungen (Frauen 62; Männer 76), den körperlichen Anforderungen (Frauen 58; Männer 49), der Beschäftigungssicherheit (Frauen 78; Männer 82) sowie Einkommen und Rente (Frauen 45; Männer 49).

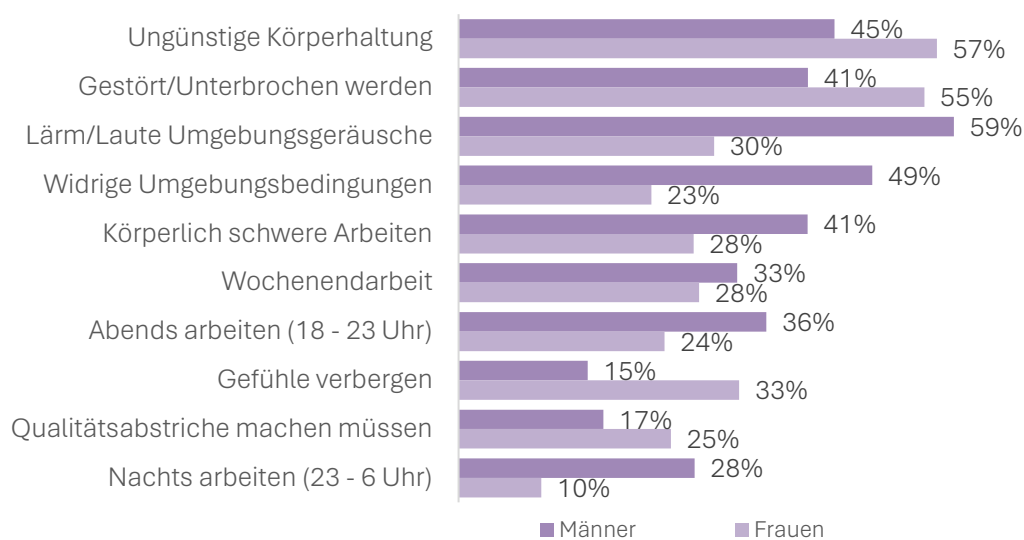
Eine altersbezogene Betrachtung zeigt, dass Beschäftigte im Alter zwischen 36 und 45 Jahren die günstigsten Arbeitsbedingungen haben (Indexwert 66), während die Altersgruppe der über 55-Jährigen

mit einem Indexwert von 60 eine unterdurchschnittliche Arbeitsqualität berichtet. Die ältesten Beschäftigten weisen auch bei 8 der insgesamt 11 thematischen Kriterien den ungünstigsten Wert im Vergleich der Altersgruppen auf. Dies ist insbesondere bei Einkommen und Rente mit 40 Punkten im Vergleich zu der jüngsten Gruppe bis 35 Jahren mit 57 Punkten sowie beim Kriterium Betriebs- und Führungskultur mit 62 Punkten auffallend.

Das Spektrum der Indexwerte auf Ebene der Kriterien ist breit und reicht von 40 Punkten bei Einkommen und Rente bei den bis 35-Jährigen bis zu 85 Punkten beim Sinngehalt der Arbeit in der Altersgruppe 46 bis 55 Jahre bzw. der jüngsten Gruppe bis 35 Jahren.

In *Abbildung 4-4* sind auffällige Unterschiede zwischen Männern und Frauen in Bezug auf die „sehr häufig“ bzw. „oft“ erfahrenen Anforderungen im Bereich Belastungen dargestellt. Hier zeigen sich unterschiedliche geschlechtsspezifische Profile.

Abbildung 4-4: Anforderungen im Bereich Belastungen 2023 nach Geschlecht (Anteile „sehr häufig“ bzw. „oft“)



Anmerkungen: nur Unterschiede ≥ 5 -Prozent-Punkte dargestellt

Reihenfolge entspricht Häufigkeit gesamt

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Sachsen-Anhalt 2023

Männer berichten deutlich häufiger als Frauen, dass sie folgende Belastungen „sehr häufig“ oder „oft“ erleben:

- Lärm und laute Umgebungsgeräusche (59 Prozent gegenüber 30 Prozent bei den Frauen),
- Widrige Umgebungsbedingungen (49 Prozent gegenüber 23 Prozent bei den Frauen),
- Körperlich schwere Arbeit (41 Prozent gegenüber 28 Prozent bei den Frauen),
- Wochenendarbeit (33 Prozent gegenüber 28 Prozent bei den Frauen),
- Abendarbeit (36 Prozent gegenüber 24 Prozent bei den Frauen) und
- Nachtarbeit (28 Prozent gegenüber 10 Prozent bei den Frauen).

Frauen berichten deutlich häufiger als Männer, dass sie folgende Belastungen „sehr häufig“ oder „oft“ erleben:

- Arbeiten in ungünstiger Körperhaltung (57 Prozent gegenüber 45 Prozent bei den Männern),
- Störungen und Unterbrechungen (55 Prozent gegenüber 41 Prozent bei den Männern),
- Gefühle verbergen müssen (33 Prozent gegenüber 15 Prozent bei den Männern) sowie
- Qualitätsabstriche machen müssen (25 Prozent gegenüber 17 Prozent bei den Männern).

Diese geschlechtsspezifischen Belastungsprofile dürften in hohem Maß auf unterschiedliche Tätigkeiten zurückgehen, die von Frauen und Männern ausgeübt werden.

In *Tabelle 4-2* sind die auffälligsten Unterschiede zwischen den Altersgruppen im Hinblick auf die Anforderungen im Bereich Belastungen 2023 dargestellt. Auch hier lassen sich unterschiedliche Belastungsprofile identifizieren:

- In der jüngsten Altersgruppe werden einige Belastungen überdurchschnittlich häufig genannt (Lärm, Zeitdruck, körperlich schwere Arbeit, widrige Umgebungsbedingungen, ständig erreichbar sein, Konflikte mit Kunden/Klienten), andere Belastungen hingegen unterdurchschnittlich häufig (ungünstige Körperhaltung, Störungen/Unterbrechungen, widersprüchliche Anforderungen, unbezahlte Arbeit).
- In den beiden mittleren Altersgruppen gibt es kaum Belastungen, die überdurchschnittlich häufig genannt werden. Abweichungen vom Durchschnitt zeigen sich hier vor allem in unterdurchschnittlich häufig genannten Belastungen.
- In der Gruppe der ab 55-Jährigen ist es umgekehrt: Hier zeigen sich Abweichungen vom Durchschnitt vor allem in überdurchschnittlich häufig genannten Belastungen.

Tabelle 4-2: Anforderungen im Bereich Belastungen 2023 nach Altersgruppen (Anteile „sehr häufig“ oder „oft“)

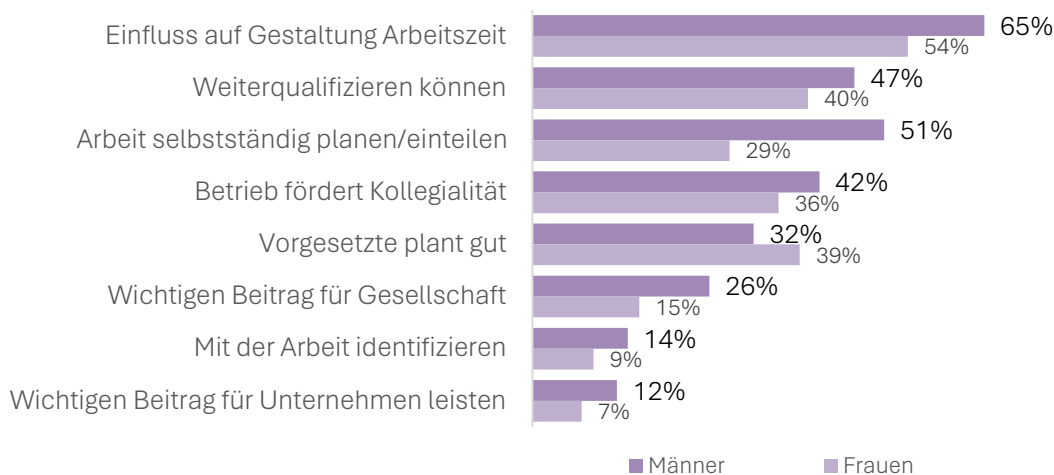
	Unter 35 Jahre	35 bis unter 45 Jahre	45 bis unter 55 Jahre	55 und älter
Überdurchschnittlich ($\geq 5\%$ -Punkte)	Lärm/Laute Umgebungsgeräusche (60,0%) Gehezt/Unter Zeitdruck stehen (58,8%) Körperlich schwer arbeiten (51,8%) Widrige Umgebungsbedingungen (43,3%) Ständig erreichbar sein (35,3%) Konflikte mit Kunden/Klienten (19,4%)		Gestört/Unterbrochen werden (54,2%)	Betriebliche Sozialleistungen (87,6%) Betriebliche Gesundheitsförderung (80,3%) Einkommen angemessen (63,6%) Ungünstige Körperhaltung (56,1%) Widrige Umgebungsbedingungen (42,7%) Wochenendarbeit (36,3%)
Unterdurchschnittlich ($\leq 5\%$ -Punkte)	Ungünstige Körperhaltung (37,0%) Gestört/Unterbrochen werden (37%) Widersprüchliche Anforderungen (15,3%) Unbezahlte Arbeit leisten (2,6%)	Betriebliche Sozialleistungen (71,5%) Betriebliche Gesundheitsvorsorge (65,4%) Betriebliche Altersvorsorge (61,1%) Lärm/Laute Umgebungsgeräusche (33,9%) Widrige Umgebungsbedingungen (24,4%) Wochenendarbeit (23,1%) Herablassende/Respektlose Behandlung (4,7%)	Betriebliche Gesundheitsförderung (68,2%) Lärm/Laute Umgebungsgeräusche (38,4%) Einkommenshöhe reicht zum Leben (30,4%) Körperlich schwer arbeiten (28,5%)	

Anmerkungen: nur Unterschiede größer/kleiner Durchschnitt

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Sachsen-Anhalt 2023

Geschlechtsbezogene Unterschiede bei den Anforderungen im Bereich Ressourcen sind in *Abbildung 4-5* dargestellt. Daraus ist ersichtlich, dass bei 8 von den insgesamt 16 Items, die in den Teilindex Ressourcen einfließen, die geschlechtsbezogenen Unterschiede im Hinblick auf den Anteil derjenigen, die über diese Ressourcen entweder „gar nicht“ oder nur „in geringem Maße“ verfügen, 5 Prozentpunkte und mehr betragen.

Abbildung 4-5: Anforderungen im Bereich Ressourcen 2023 nach Geschlecht (Anteile „gar nicht“ bzw. „in geringem Maß“)



Anmerkungen: nur Unterschiede ≥ 5 -Prozent-Punkte dargestellt

Reihenfolge entspricht Häufigkeit gesamt

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Sachsen-Anhalt 2023

Nur in einem von diesen 8 Items berichten mehr Männer als Frauen, dass diese Ressource fehlt bzw. in nur marginalem Umfang vorhanden ist. Dies betrifft die gute Planung der Arbeit durch die Vorgesetzten.

In 7 der 8 Items mit relevanten geschlechtsbezogenen Unterschieden fallen diese zu Lasten der Frauen aus, d.h. Frauen verfügen deutlich seltener als Männer über die entsprechenden Ressourcen. Dies betrifft folgende Items:

- Einflussmöglichkeiten auf die Gestaltung der Arbeitszeit,
- Unterstützung von Qualifizierungswünschen,
- die Möglichkeit, die Arbeit selbstständig einteilen und planen zu können,
- die Förderung von Kollegialität im Betrieb,
- das Gefühl, einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten,
- die Identifikation mit der Arbeit und
- das Gefühl, einen wichtigen Beitrag für das Unternehmen zu leisten.

Insgesamt verfügen Männer in vielerlei Hinsicht über eine deutlich günstigere Ressourcenausstattung als Frauen.

Eine differenzierte Betrachtung der Altersgruppen nach der Verfügbarkeit von Ressourcen lässt sich dem Überblick in *Tabelle 4-3* entnehmen. Auch hier lassen sich unterschiedliche Profile identifizieren:

- In der jüngsten Altersgruppe werden einige Ressourcen überdurchschnittlich häufig als fehlend benannt (Arbeit selbstständig planen und einteilen können, das Gefühl, einen wichtigen Beitrag für das Unternehmen zu leisten), bei anderen Ressourcen hingegen treten die kritischen Antworten unterdurchschnittlich häufig auf, d.h. die Ressourcen sind überdurchschnittlich häufig vorhanden

(Aufstiegschancen, Einfluss auf die Arbeitsmenge, ein offenes Meinungsklima, in dem sich jeder traut, Probleme auch gegenüber Vorgesetzten anzusprechen, die Förderung der Kollegialität und eine gute Arbeitsplanung durch die Vorgesetzten).

Tabelle 4-3: Anforderungen im Bereich Ressourcen 2023 nach Altersgruppen (Anteile „gar nicht“ oder „in geringem Maße“)

	Unter 35 Jahre	35 bis unter 45 Jahre	45 bis unter 55 Jahre	55 und älter
Überdurchschnittlich (>= 5%-Punkte)	Arbeit selbständig planen/einteilen (44,9%) Wichtiger Beitrag für Unternehmen leisten (15,5%)			Aufstiegschancen (81,6%) Einfluss auf Arbeitsmenge (69,8%) Einfluss auf Arbeitszeitgestaltung (65,7%) Offenes Meinungs-Klima (54,6%) Weiterqualifizieren können (53,7%) Arbeit selbstständig planen/einteilen (50,1%) Betrieb fördert Kollegialität (45,6%) Wertschätzung durch Vorgesetzte (44,7%) Wissen/Können weiterentwickeln können (44,4%) Vorgesetzte plant gut (43,3%) Rechtzeitige Informationen (43,0%) Eigene Ideen einbringen können (41,3%) Hilfe/Unterstützung durch Kollegen (20,1%)
Unterdurchschnittlich (<= 5%-Punkte)	Aufstiegschancen (59,2%) Einfluss auf Arbeitsmenge (45,9%) Offenes Meinungs-Klima (37,1%) Betrieb fördert Kollegialität (29,9%) Vorgesetzte planen gut (16,2%)	Aufstiegschancen (61,1%) Offenes Meinungs-Klima (34,5%) Betrieb fördert Kollegialität (32,3%) Weiterqualifizieren können (32,8%) Rechtzeitige Information (31,1%) Wissen/Können weiterentwickeln können (29,0%) Arbeit selbstständig planen/einteilen (27,0%) Wertschätzung durch Vorgesetzte (21,6%) Hilfe/Unterstützung durch Kollegen (5,9%) Wichtigen Beitrag für Unternehmen leisten (4,4%)	Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung (51,5%) Arbeit selbstständig planen/einteilen (32,9%) Wissen/Können weiterentwickeln können (29,7%) Eigene Ideen einbringen können (26,9%)	

Anmerkungen: Nur Items, die mindestens 5-Prozentpunkte unter oder über dem Durchschnitt liegen
Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Sachsen-Anhalt 2023

- In den beiden mittleren Altersgruppen gibt es keine Ressource, deren Fehlen überdurchschnittlich häufig genannt wird. Abweichungen vom Durchschnitt der Antworten zeigen sich hier vor allem

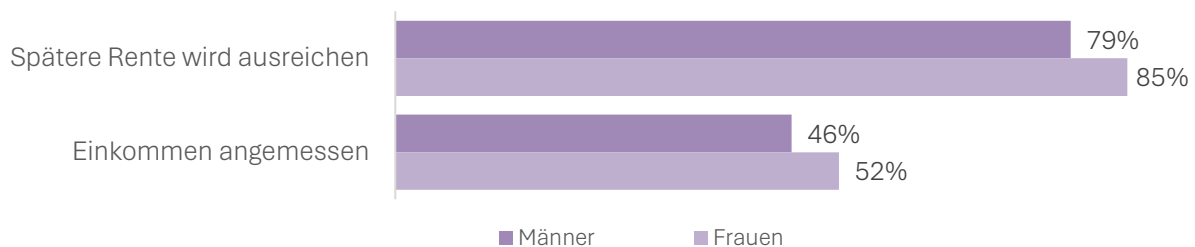
darin, dass fehlende bzw. nur marginal vorhandene Ressourcen unterdurchschnittlich häufig aufgeführt werden, d.h. eher in ausreichendem Maße vorhanden sind.

- In der Gruppe der ab 55-Jährigen ist es umgekehrt: Hier zeigen sich Abweichungen vom Durchschnitt vor allem in überdurchschnittlich häufig genannten Defiziten der Ressourcenausstattung.

Geschlechterunterschiede von mehr als 5 Prozentpunkten betreffen bei den Anforderungen im Bereich Einkommen und Sicherheit nur zwei der insgesamt 12 Items: die zu erwartende gesetzliche Rente und die Angemessenheit der Einkommen (vgl. *Abbildung 4-6*):

- Frauen gehen mit 85 Prozent deutlich häufiger als Männer (79 Prozent) davon aus, dass ihre spätere gesetzliche Rente entweder nicht oder nur gerade so ausreichend sein wird. Dies dürfte mit den unterschiedlichen Einkommenshöhen von Männern und Frauen korrelieren.
- Frauen geben mit 52 Prozent häufiger als Männer (46 Prozent) an, dass das Einkommen aus ihrer Erwerbsarbeit der Leistung nicht oder nur in geringem Maße angemessen ist.

Abbildung 4-6: Anforderungen im Bereich Einkommen und Sicherheit 2023 nach Geschlecht (Anteile „gar nicht“ bzw. „in geringem Maß“)



Anmerkungen: nur Unterschiede ≥ 5 -Prozent-Punkte dargestellt

Reihenfolge entspricht Häufigkeit gesamt

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Sachsen-Anhalt 2023

Eine differenzierte Betrachtung der Altersgruppen nach Anforderungen im Bereich Einkommen und Sicherheit ist in *Tabelle 4-4* dargestellt. Auch hier zeigen sich unterschiedliche altersspezifische Arbeitsbedingungen:

- In der jüngsten Altersgruppe geben die Beschäftigten überdurchschnittlich häufig an, dass ihr Betrieb eine betriebliche Altersvorsorge nicht oder nur in geringem Maße anbietet und dass sie sich „sehr häufig“ oder „oft“ Sorgen um ihre berufliche Zukunft machen. Demgegenüber werden das Fehlen sonstiger betrieblicher Sozialleistungen und der Tatbestand, dass das Einkommen der Arbeitsleistung „gar nicht“ oder nur „in geringem Maße“ angemessen ist, unterdurchschnittlich häufig berichtet.
- In den beiden mittleren Altersgruppen gibt es keine Items, die überdurchschnittlich häufig kritisch genannt werden. Abweichungen vom Durchschnitt zeigen sich hier vor allem darin, dass fehlende oder nur in geringem Umfang angebotene betriebliche Sozialleistungen seltener berichtet werden, ebenso die Einschätzung, dass das Einkommen nicht oder nur gerade so zum Leben reicht.
- In der Gruppe der ab 55-Jährigen hingegen wird ein Defizit beim Angebot sonstiger betrieblicher Sozialleistungen und betrieblicher Gesundheitsförderung überdurchschnittlich häufig angegeben, ebenso wie die Einschätzung, dass das Erwerbseinkommen der Arbeitsleistung „gar nicht“ oder nur „in geringem Maße“ angemessen ist.

Tabelle 4-4: Anforderungen im Bereich Einkommen und Sicherheit 2023 nach Altersgruppen

	Unter 35 Jahre	35 bis unter 45 Jahre	45 bis unter 55 Jahre	55 und älter
Überdurchschnittlich (>= 5%-Punkte)	Betriebliche Altersvorsorge (83,4%) Sorge um berufliche Zukunft (19,6%)			Betriebliche Sozialleistungen (87,6%) Betriebliche Gesundheitsförderung (80,3%) Einkommen angemessen (63,6%)
Unterdurchschnittlich (<= 5%-Punkte)	Betriebliche Sozialleistungen (64,0%) Einkommen angemessen (28,3%)	Betriebliche Sozialleistungen (71,5%) Betriebliche Gesundheitsförderung (65,4%) Betriebliche Altersvorsorge (61,1%)	Betriebliche Gesundheitsförderung (68,2%) Einkommenshöhe reicht zum Leben (30,4%)	

Anmerkungen: Nur Items, die mindestens 5-Prozentpunkte unter oder über dem Durchschnitt liegen

Anteile „reicht nicht“ oder „reicht gerade“ bei Einkommen und Rente bzw. „nein“ oder „in geringem Maß“ bei Sozialleistungen und „sehr häufig“ oder „oft“ bei Sorgen

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Sachsen-Anhalt 2023

4.3.2 Qualifikationsanforderungen der ausgeübten Tätigkeit

Eine differenzierte Betrachtung der Indexwerte nach Merkmalen der Beschäftigung zeigt zum einen Differenzierungen und verweist zum anderen auf interessante Zusammenhänge. In *Tabelle 4-5* sind Index und Teilindizes nach den Qualifikationsanforderungen der ausgeübten Tätigkeit differenziert.

Tabelle 4-5: DGB-Index „Gute Arbeit“ nach Qualifikationsanforderung der ausgeübten Tätigkeit (Gesamt und Teilindizes)

	Belastungen	Ressourcen	Einkommen u. Sicherheit	DGB-Index „Gute Arbeit“
Hilfs- und Anlernstätigkeit	67,6	67,9	57,6	61,8
Fachlich ausgerichtete Tätigkeiten	60,0	69,2	57,8	62,5
Komplexe Spezialistentätigkeiten	57,2	69,9	63,3	63,4
Hochkomplexe Tätigkeiten	54,3	71,6	62,7	62,6

Anmerkung: International Standard Classification of Occupations (ISCO) ist eine Klassifikation von beruflichen Tätigkeiten nach den dafür in der Regel erforderlichen Abschlüssen (skill level) und Aufgaben/Pflichten (skill specialization). Dabei werden folgende vier Gruppen unterschieden:

- Hilfs- und Anlernstätigkeiten erfordern keine oder nur einjährige Ausbildung.
- Fachlich ausgerichtete Spezialistentätigkeiten erfordern eine dreijährige Ausbildung.
- Komplexe Spezialistentätigkeiten setzen ergänzende Ausbildungsschritte bzw. eine vierjährige Ausbildung voraus (Techniker, Meister, Bachelor).
- Hochkomplexe Tätigkeiten setzen mindestens einen Universitätsabschluss (Master) oder vergleichbaren Abschluss voraus.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Sachsen-Anhalt 2023

Insgesamt sind die Differenzen im Vergleich zu 2019 deutlich geringer ausgeprägt. Der Indexwert liegt bei 62 für Anlern- und Hilfstätigkeiten sowie fachlich ausgerichteten Tätigkeiten bzw. 63 Punkten für die beiden qualifizierteren Tätigkeitsgruppen der komplexen Spezialistentätigkeiten und der hochkomplexen Tätigkeiten.

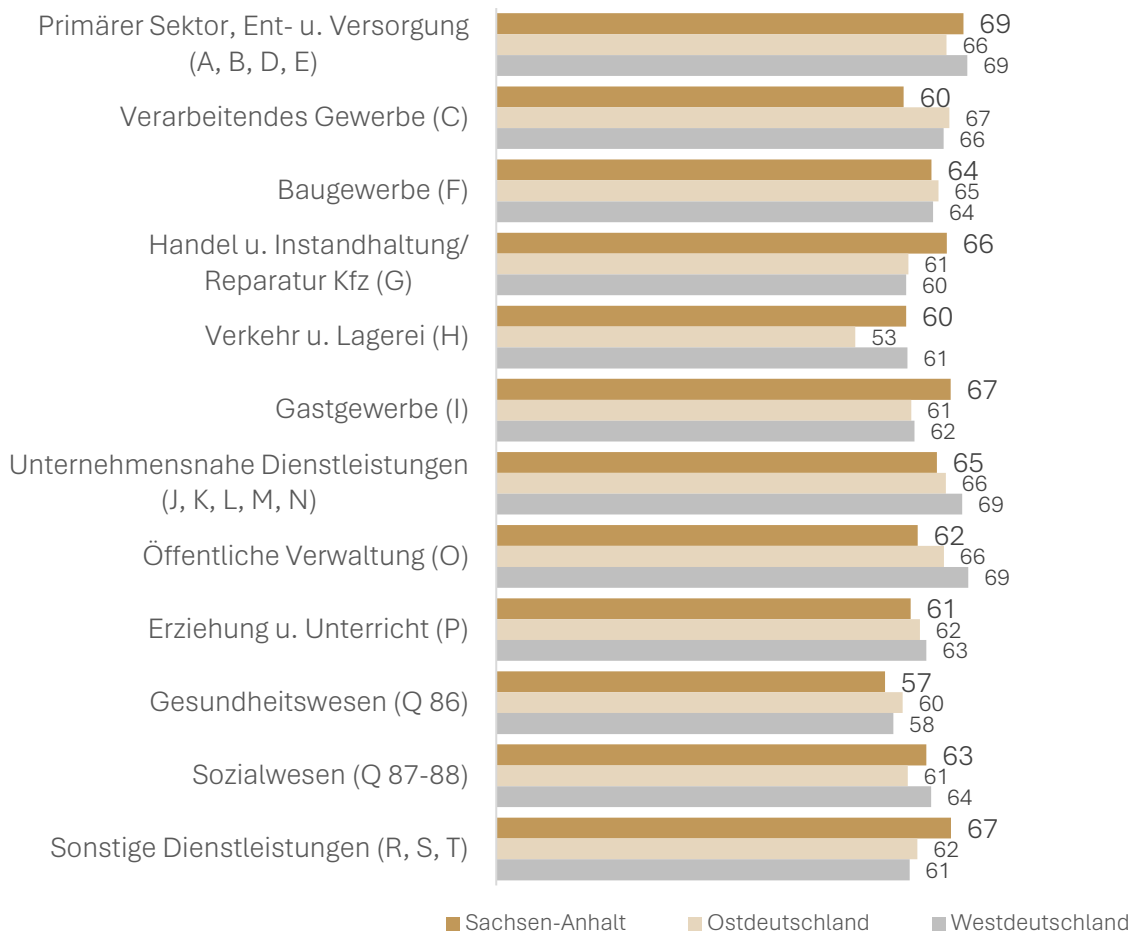
Die Werte bei den Teilindizes zeigen jedoch unterschiedliche Belastungsprofile: Beschäftigte mit hochkomplexen Tätigkeiten haben hohe Werte beim Teilindex Einkommen und Sicherheit (63 Punkte) und noch höhere beim Teilindex Ressourcen (72 Punkte), allerdings den niedrigsten Wert beim Teilindex Belastungen (54 Punkte).

Die Beschäftigten mit Hilfs- und Anlernertätigkeiten schneiden beim Teilindex Belastungen am besten ab (68 Punkte), haben jedoch die niedrigsten Werte bei den Teilindizes Ressourcen (68 Punkte) und Einkommen (58 Punkte). Auffallend im Vergleich zu den Ergebnissen aus 2019 ist, dass sich die Situation für die Anlern- und Hilfstätigkeiten im Vergleich zu den anderen Gruppen verbessert hat.

4.3.3 Wirtschaftszweig

Im Folgenden werden die Indexwerte nach Wirtschaftszweigen differenziert (vgl. *Abbildung 4-7*). Zwar werden in der Kategorie „Wirtschaftszweig“ sehr heterogene konkrete Tätigkeiten zusammengefasst, jedoch gibt es auch wirtschaftszweigspezifische Rahmen- und Arbeitsbedingungen. Dies ist bei der Interpretation der hier dargestellten Ergebnisse zu beachten.

Abbildung 4-7: DGB-Index nach Wirtschaftszweigen – Sachsen-Anhalt, Ost- und Westdeutschland



Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ – Sachsen-Anhalt 2023

Überdurchschnittlich positiv werden die Arbeitsbedingungen im primären Bereich einschließlich des Versorgungsbereichs mit 69 Punkten beurteilt. Ebenfalls überdurchschnittlich fallen die Bewertungen im Bereich Gastgewerbe, sonstigen Dienstleistungen, Handel und Instandhaltung (inklusive Reparatur Kfz) sowie den unternehmensnahen Dienstleistungen mit jeweils 66 bzw. 65 Punkten aus.

Eher durchschnittlich sind die Arbeitsbedingungen insgesamt im Baugewerbe (64 Punkte), im Bereich Sozialwesen (63 Punkte) und in der öffentlichen Verwaltung (62 Punkte).

Unterdurchschnittlich werden die Arbeitsbedingungen im Bereich Erziehung und Unterricht (61), verarbeitendes Gewerbe, Verkehr/Lagerei (jeweils 60 Punkte) und vor allem im Gesundheitswesen (57 Punkte) bewertet.

Im Vergleich zu den ostdeutschen und westdeutschen Bundesländern gibt es einige Differenzen: Ungünstiger werden in Sachsen-Anhalt die Arbeitsbedingungen insgesamt in den Bereichen verarbeitendes Gewerbe, öffentliche Verwaltung und im Vergleich zu den westdeutschen Bundesländern auch in den unternehmensnahen Dienstleistungen bewertet.

Umgekehrt gibt es aber auch einige Wirtschaftszweige, in denen die Bewertung der Arbeitsbedingungen in Sachsen-Anhalt im Vergleich zu Ost- und Westdeutschland deutlich positiver ausfällt: Das sind v.a. Handel und Instandhaltung/Reparatur Kfz, Gastgewerbe und sonstige Dienstleistungen. Im Vergleich zu den ostdeutschen Bundesländern schneidet auch der Bereich Verkehr und Lagerei günstiger ab.

Insgesamt zeichnet sich also ein eher differenziertes Bild mit Stärken und Schwächen. Dies spricht dafür, dass eher die unterschiedliche interne Tätigkeitsstrukturen in den jeweiligen Branchen den Vergleich stark beeinflussen.

5 Arbeitsintensivierung und Gesundheit

Im Rahmen der Erhebung 2023 wurden zusätzlich zu den 42 Fragen zum DGB-Index „Gute Arbeit“ weitere Fragen zu den Arbeitsbedingungen gestellt. Die Antworten auf diese Fragen fließen nicht in die Indexwerte ein, liefern jedoch zusätzliche Informationen zur Einschätzung der Arbeitssituation der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt.

In diesem Abschnitt werden die Ergebnisse im Kontext von Arbeitsintensivierung und Gesundheit analysiert. Die dazu gestellten Fragen lauteten:

- Haben Sie den Eindruck, dass Sie in den letzten 12 Monaten mehr Arbeit in der gleichen Zeit als vorher schaffen müssen?
- An wie vielen Tagen ist es bei Ihnen in den letzten 12 Monaten vorgekommen, dass Sie gearbeitet haben, obwohl Sie sich richtig krank gefühlt haben?
- Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkung ausüben könnten?

5.1 Mehr Arbeit in der gleichen Zeit

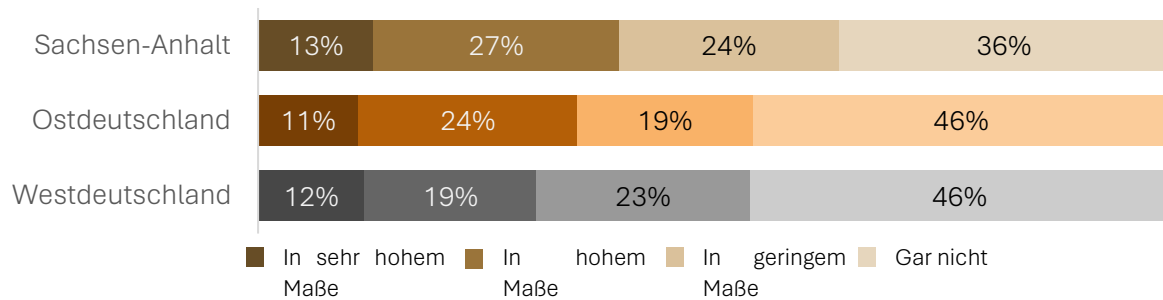
In *Abschnitt 4.1.2* wurde darauf verwiesen, dass sich die Beschäftigungsbedingungen in Sachsen-Anhalt in Bezug auf das Kriterium der Arbeitsintensität seit 2014 zwar verbessert haben, die Arbeitsqualität dabei jedoch weiterhin kritisch ist.

Hier geht es um die Frage, ob Beschäftigte das Gefühl haben, dass sie in den letzten zwölf Monaten mehr Arbeit in der gleichen Zeit als vorher schaffen müssen, d.h. ob eine Arbeitsintensivierung bzw. Arbeitsverdichtung stattgefunden hat. Sofern eine Arbeitsintensivierung stattfindet, geht dies häufig mit höheren Belastungen und Beanspruchungen einher, was mit gesundheitlichen Risiken verbunden sein kann.

In *Abbildung 5-1* sind die Antworten der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt auf diese Frage im Vergleich zu denen in Ost- und Westdeutschland dargestellt:

- Eine Arbeitsintensivierung wird von den Beschäftigten in Sachsen-Anhalt häufiger erfahren als von Beschäftigten in Ost- und Westdeutschland.
- Während in beiden Vergleichsstichproben mit 46 Prozent der Befragten fast die Hälfte angibt, in den letzten 12 Monaten keine Arbeitsverdichtung gespürt zu haben, trifft dies auf nur 36 Prozent der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt zu.
- 40 Prozent der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt berichten, dass sie „in hohem Maß“ bzw. „in sehr hohem Maß“ erleben, mehr Arbeit in der gleichen Zeit erledigen zu müssen. In Ostdeutschland geben dies nur 33 Prozent und in Westdeutschland nur 31 Prozent der Befragten an.

Abbildung 5-1: Mehr Arbeit in der gleichen Zeit in den letzten 12 Monaten*



Anmerkungen: * F37: Haben Sie den Eindruck, dass Sie in den letzten 12 Monaten mehr Arbeit in der gleichen Zeit als vorher schaffen müssen? (Wenn seit mehr als 12 Monaten bei aktuellem Arbeitgeber tätig).

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ 2023

Um den Einfluss der Arbeitsbedingungen zu erfassen, wurde eine multiple Regression mit den Kriterien des DGB-Index und Merkmalen der Tätigkeit und der Person durchgeführt. Die Frage lautet: Welche Merkmale der Tätigkeit erhöhen die Wahrscheinlichkeit, die Frage im Sinne einer Arbeitsverdichtung zu beantworten? Die beiden signifikanten Einflussfaktoren sind in *Tabelle 5-1* aufgelistet.

Tabelle 5-1: Mehr Arbeit in der gleichen Zeit* – signifikante Einflussfaktoren

Positive Faktoren	Negative Faktoren
Sinn der Arbeit	Widersprüchliche Arbeitsanforderungen

Anmerkungen: * F37: Haben Sie den Eindruck, dass Sie in den letzten 12 Monaten mehr Arbeit in der gleichen Zeit als vorher schaffen müssen? (Wenn seit mehr als 12 Monaten bei aktuellem Arbeitgeber tätig). Dargestellt sind die signifikanten Effekte, kontrolliert für Alter, Geschlecht, Qualifikationsanforderung und Betriebsgröße.

Positive Faktoren erhöhen, negative Faktoren reduzieren die Wahrscheinlichkeit, mit „Ja“ zu antworten.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ 2023

Es gibt einen Zusammenhang mit dem Sinn der Arbeit: Je positiver der Sinngehalt der Arbeit bewertet wird, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass eine Arbeitsintensivierung durch die Beschäftigten wahrgenommen wird. Dieser Zusammenhang mag im ersten Moment irritieren. Eine Vermutung ist, dass gerade in Tätigkeiten, die eine hohe intrinsische Motivation und Sinnhaftigkeit für die einzelnen Beschäftigten haben, eine Arbeitsverdichtung stattgefunden hat bzw. aufgrund von Personalmangel verschärft wird. Beispiele hierfür sind der Gesundheitsbereich und der Bereich Sozialwesen. Insofern würde dieses Ergebnis mit öffentlichen Diskursen übereinstimmen.

Ein zweiter signifikanter Einflussfaktor sind widersprüchliche Anforderungen in der Arbeit. Sofern Beschäftigte angeben, dass an sie verschiedene Anforderungen gestellt werden, die schwer miteinander zu vereinbaren sind, ist eine erlebte Arbeitsverdichtung eher weniger wahrscheinlich. Auch Gestaltungsfreiräume sind eher mit einer geringeren Wahrnehmung einer Arbeitsintensivierung verbunden.¹⁷ Auch dieser Zusammenhang könnte einen Einfluss der Art der Tätigkeit auf die erlebte Arbeitsverdichtung vermuten lassen: Je mehr die Arbeitskraft bei der Arbeit aufgrund widersprüchlicher Anforderungen autonom entscheiden darf, kann oder muss, desto mehr kann sie – wenn auch nur in bestimmten Grenzen – Einfluss auf die eigenen Arbeitsbedingungen nehmen. Es könnte auch sein, dass Tätigkeiten, die sich gerade durch widersprüchliche Anforderungen auszeichnen, weniger von Arbeitsverdichtung betroffen sind als andere Tätigkeiten.

¹⁷ Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeit liegt knapp außerhalb des üblichen Signifikanzniveau von 95% mit 94%.

Wenngleich diese Hypothesen zur Erklärung des Regressionsergebnisses nicht unplausibel sind, bedarf es für die praktische Problemlösung im jeweils konkreten Fall stets einer präzisen Analyse von Ursachen und Wirkungen.

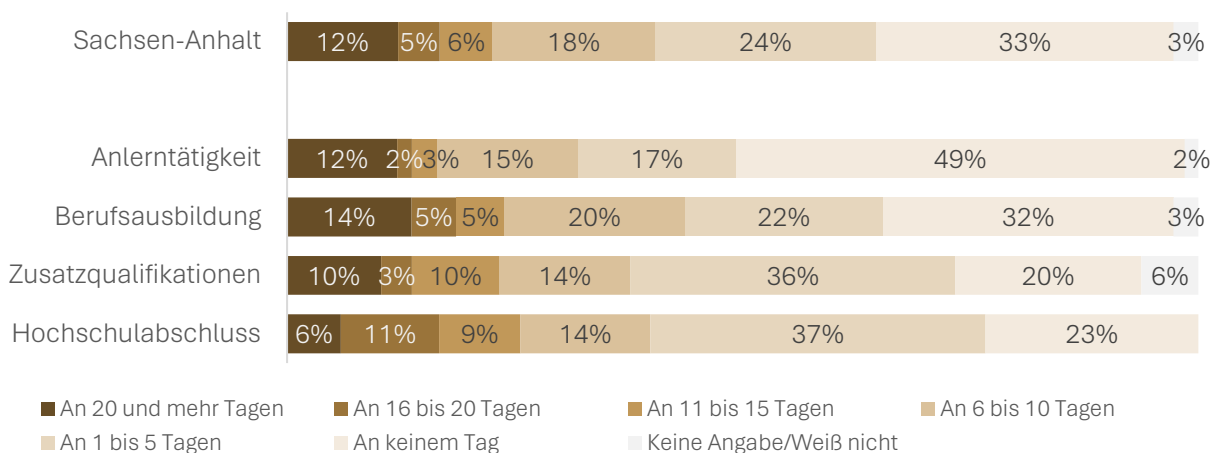
5.2 Arbeit trotz Krankheit

Es ist bekannt, dass Beschäftigte mitunter zur Arbeit gehen, obwohl sie krank sind bzw. sich krank fühlen. Die Gründe dafür sind unterschiedlicher Art. Häufig ist es ein Verantwortungsgefühl gegenüber Kunden und Klienten, dem Betrieb oder Kolleginnen und Kollegen, welches Beschäftigte veranlasst, trotz Krankheit zur Arbeit zu erscheinen. Dieses Phänomen wird unter dem Begriff „Präsentismus“ gefasst.

Wenn Beschäftigte arbeiten, obwohl sie sich krank fühlen, nehmen sie wenig Rücksicht auf sich und die eigene Gesundheit. Sie verlängern dadurch in der Regel das eigene Unwohlsein und gehen das Risiko einer dauerhaften Verschlechterung des eigenen Gesundheitszustandes ein. Auch für den Betrieb birgt dies Risiken, da geschwächte Beschäftigte einem größeren Fehler- und Unfallrisiko unterliegen und zudem unter Umständen ein Infektionsrisiko für die anderen Kolleginnen und Kollegen darstellen.

In *Abbildung 5-2* sind die Antworten auf diese Frage für Sachsen-Anhalt im Vergleich der qualifikationsspezifischen Tätigkeitsgruppen dargestellt.

Abbildung 5-2: Arbeit trotz Krankheit*



Anmerkungen: * F39: An wie vielen Tagen ist es bei Ihnen in den letzten 12 Monaten vorgekommen, dass Sie gearbeitet haben, obwohl Sie sich richtig krank gefühlt haben?

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ 2023

Die Ergebnisse zeigen:

- Ungefähr ein Drittel der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt gibt an, in den letzten 12 Monaten an keinem Tag krank zur Arbeit gegangen zu sein. Aber 24 Prozent sind im letzten Jahr an 1 bis 5 Tagen und 18 Prozent an 6 bis 10 Tagen trotz deutlichem Krankheitsgefühl zur Arbeit erschienen. 23 Prozent sind sogar an 11 und mehr Tagen krank zur Arbeit gegangen, wobei 12 Prozent aller Beschäftigten in Sachsen-Anhalt mindestens 20 Tage angeben.
- Die Unterschiede nach Qualifikationsgruppen sind deutlich: Bei den Beschäftigten mit Anlerntätigkeiten ist der Anteil derjenigen, die in den letzten 12 Monaten nie krank zur Arbeit gegangen sind, mit 49 Prozent überdurchschnittlich hoch, während Beschäftigte mit höheren Qualifikationen dies deutlich seltener angeben: Personen mit Hochschulabschluss zu 23 Prozent und Beschäftigte mit Zusatzqualifikationen zu 20 Prozent.

- Der Anteil derjenigen, die in den letzten 12 Monaten mindestens 11 Tage trotz deutlichem Krankheitsgefühl zur Arbeit gegangen sind, beträgt in der Gruppe der Personen mit Anlern­tätigkeit 16 Prozent und in den höheren Qualifikationsgruppen 23 bis 25 Prozent.
- Der Anteil derjenigen, die für die letzten 12 Monate angeben, mindestens an 20 Tagen trotz Krankheit gearbeitet zu haben, nimmt jedoch mit steigender Qualifikation ab. Höherqualifizierte gehen nicht generell häufiger trotz Krankheitsgefühl arbeiten, allerdings weisen sie höhere Anteile bei denen auf, die in den letzten 12 Monaten an 1 bis 5 Tagen – also im sprichwörtlichen „Ausnahmefall“ – arbeiten gegangen sind, obwohl sie sich richtig krank gefühlt haben.

Berechnet man Durchschnittswerte für die Zahl der Tage, an denen die Befragten zur Arbeit gegangen sind, obwohl sie sich richtig krank gefühlt haben, so sinkt dieser Wert mit steigender Qualifikation: Personen mit Anlern­tätigkeiten geben durchschnittlich 11,8 Tage an, Beschäftigte mit fachlicher Qualifikation 11,5 Tage, Personen mit Zusatzqualifikationen 10,5 Tage und Beschäftigte mit Hochschulabschluss 8,3 Tage.

Eine Unterscheidung nach Geschlecht zeigt, dass Frauen mit durchschnittlich 11,5 Tagen etwas häufiger als Männer (10,7 Tage) angeben, im letzten Jahr trotz Krankheitsgefühl gearbeitet zu haben.

Interessant ist auch die Differenzierung nach Wirtschaftszweigen. Eindeutig am häufigsten tritt der „Präsentismus“ im Gesundheitswesen (durchschnittlich 15,2 Tage in den letzten 12 Monaten) und im Sozialwesen (20,2 Tage) auf. Es kann vermutet werden, dass dafür eine Kombination aus objektiven und subjektiven Faktoren ausschlaggebend ist: Objektiv ist es in vielen Betrieben dieser Branchen schwer, Arbeits- und Fachkräfte zu rekrutieren, sodass Betriebe häufig mit einer (zu) dünnen Personaldecke auskommen müssen. Subjektiv dürfte zumindest ein Teil der Beschäftigten deshalb trotz Krankheit zur Arbeit gehen, um Kunden und Klienten nicht „im Stich“ zu lassen. Gerade im Bereich Gesundheit und Soziales ist dies ein bei vielen Beschäftigten verinnerlichtes Berufsethos. Aber auch gegenüber Kolleginnen und Kollegen gibt es dieses Verantwortungsgefühl: Weil man weiß, dass das eigene Fehlen eine Mehrbelastung für die anderen Beschäftigten mit sich bringt, versucht man dies zu vermeiden.¹⁸

Im Vergleich weisen die Befragten in Sachsen-Anhalt einen signifikant höheren Anteil von Präsentismus auf als die Beschäftigten in den westdeutschen Bundesländern (vgl. *Abbildung 5-3*). Im Vergleich mit Sachsen-Anhalt ist der Anteil der Beschäftigten in Westdeutschland, die in den letzten 12 Monaten nie krank zur Arbeit gegangen sind, mit 40 Prozent um 6 Prozentpunkte höher.

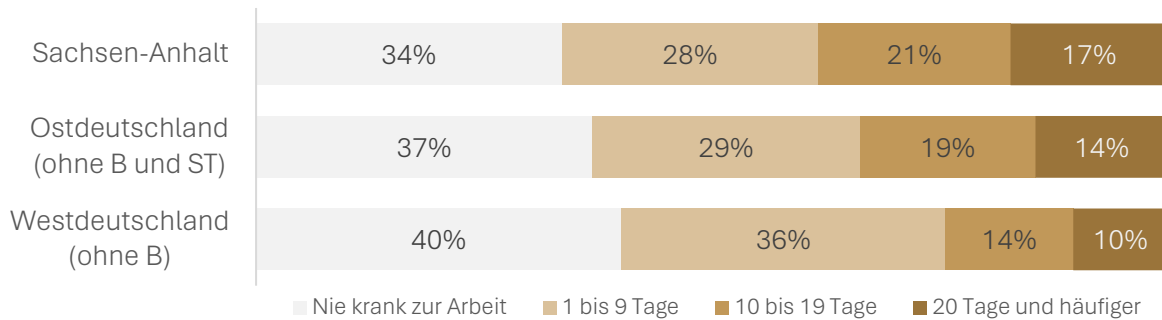
Umgekehrt ist der Anteil der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt, die in den letzten 12 Monaten an 20 oder mehr Tagen sich „richtig krank gefühlt“ haben und trotzdem zur Arbeit gingen, mit 17 Prozent signifikant höher als in Westdeutschland (10 Prozent).

Auch im Vergleich zu Ostdeutschland ist der Präsentismus in Sachsen-Anhalt ausgeprägter. Hier sind die Differenzen aber etwas geringer,

Wenngleich die Ergebnisse in Teilen eine starke Motivation und ein hohes Verantwortungsgefühl der Beschäftigten widerspiegeln mögen, verweisen sie letztlich auf Probleme und Risiken, denn Präsentismus zahlt sich langfristig weder für die Beschäftigten noch für die Betriebe aus. Eher wird auf diese Weise das Problem verdeckt, dass in vielen Bereichen nicht genügend Personal vorhanden ist, um erkrankte Beschäftigte gleichwertig vertreten zu können.

¹⁸ Das Ergebnis korrespondiert mit den Ergebnissen der Regression zur Arbeitsverdichtung.

Abbildung 5-3: Arbeit trotz Krankheit im Vergleich zu ost- und westdeutschen Bundesländern*



Anmerkungen: * F39: An wie vielen Tagen ist es bei Ihnen in den letzten 12 Monaten vorgekommen, dass Sie gearbeitet haben, obwohl Sie sich richtig krank gefühlt haben?

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ 2023

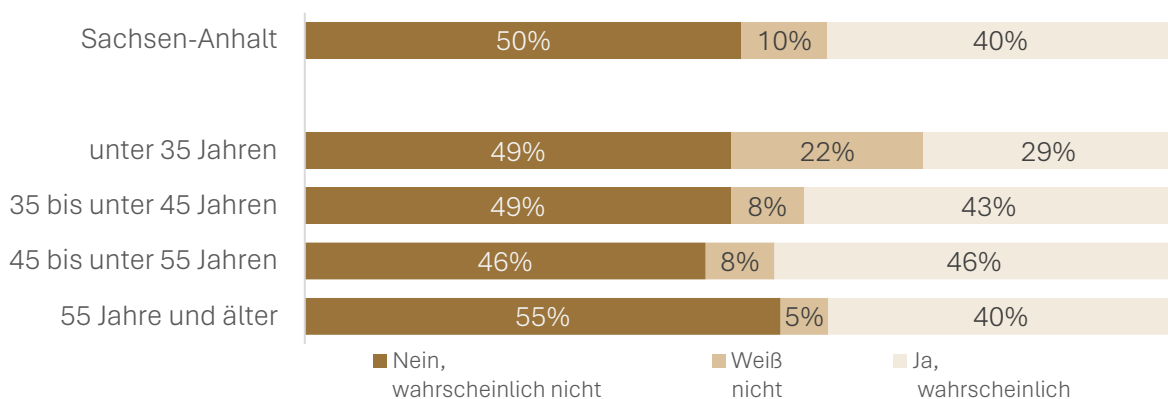
5.3 Gesund arbeiten bis zum Rentenalter

Es ist ein grundlegendes Ziel des Arbeitsschutzes, die Arbeitskraft vor Schädigungen zu bewahren. Neben dem Unfallschutz gehört dazu auch der Schutz davor, langfristige Schäden durch Überlastung und ungenügende Erholung zu erleiden. Diesem Ziel dienen u. a. betriebliche Gesundheitsmaßnahmen, aber auch die gesetzlich vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilungen, bei denen Risiken ermittelt werden mit dem Ziel, diese abzustellen und Arbeitsbedingungen zu verbessern.

Wie die Ergebnisse der Repräsentativerhebung zum DGB-Index 2023 zeigen (vgl. Institut DGB-Index „Gute Arbeit“ 2023b), werden Gefährdungsbeurteilungen trotz gesetzlicher Vorschrift nicht in allen Betrieben regelmäßig durchgeführt. Immerhin 43 Prozent der Beschäftigten geben an, dass an ihrem Arbeitsplatz in den letzten 2 Jahren keine Gefährdungsbeurteilung vorgenommen wurde (ebenda).

Im Rahmen der Erhebung wurden die Beschäftigten nach ihrer Einschätzung danach gefragt, ob sie unter gegebenen Bedingungen ihre Tätigkeit ohne Einschränkung bis zum gesetzlichen Rentenalter ausführen können. Die Ergebnisse (vgl. *Abbildung 5-4*) verweisen auf deutliche Probleme.

Abbildung 5-4: Tätigkeit ohne Einschränkungen bis zum Rentenalter möglich? *



Anmerkungen: * F40: Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkung ausüben könnten?

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ 2023

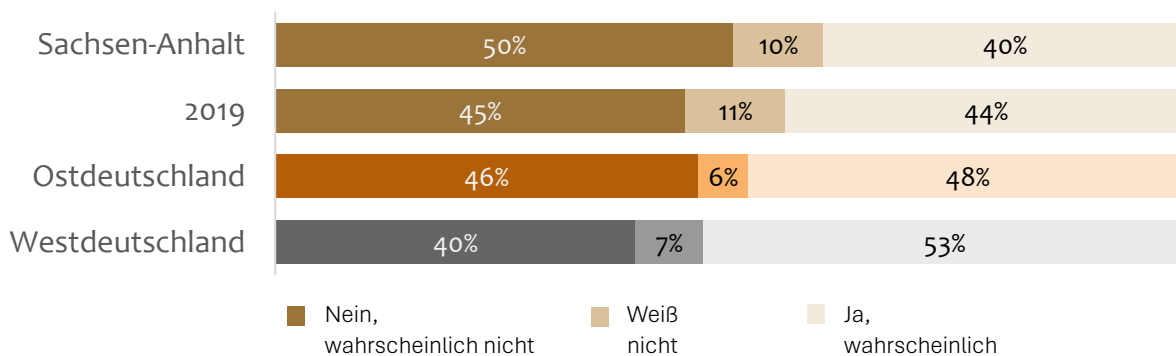
Die Hälfte der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt gibt an, dass sie es für unwahrscheinlich halten, unter den derzeitigen Anforderungen die jetzige Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkungen ausüben zu können. Demgegenüber antworten mit 40 Prozent weniger als die Hälfte, dass dies wahrscheinlich möglich ist.

Ein Vergleich der Antworten nach Altersgruppen belegt, dass dies bestenfalls in kleinerem Umfang mit dem Alter korreliert. Es sind folglich vor allem die Arbeitsanforderungen, die die Beschäftigten zu der insgesamt kritischen Prognose veranlassen. Dies ist als deutliche Herausforderung für die Betriebe zu interpretieren!

Wie *Abbildung 5-5* belegt, ist die diesbezügliche Situation in Sachsen-Anhalt in zweierlei Hinsicht besonders kritisch:

- Zum einen zeigt der Regionsvergleich, dass die Einschätzungen der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt pessimistischer ausfallen als in Ost- und Westdeutschland:
 - Nur 40 Prozent der Befragten in Sachsen-Anhalt, aber 48 Prozent in Ostdeutschland und 53 Prozent in Westdeutschland halten es für wahrscheinlich, unter gegebenen Anforderungen ihre jetzige Tätigkeit ohne Einschränkungen bis zum Rentenalter ausüben zu können.
 - Umgekehrt geben 50 Prozent der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt, aber „nur“ 46 Prozent in Ostdeutschland und 40 Prozent in Westdeutschland an, dass dies wahrscheinlich nicht möglich ist.
- Zum anderen zeigt ein Zeitvergleich für Sachsen-Anhalt für die Erhebungszeitpunkte 2019 und 2023, dass sich die Situation in Bezug auf diese Frage in den letzten Jahren anscheinend nicht nur nicht verbessert, sondern sogar verschlechtert hat.

Abbildung 5-5: Tätigkeit bis zum Rentenalter nach Region und im Vergleich mit Sachsen-Anhalt 2019



Anmerkungen: * F40: Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkung ausüben könnten?

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ 2023

Um den Einfluss der Arbeitsbedingungen zu erfassen, wurde eine multiple Regression mit den Kriterien des DGB-Index und Merkmalen der Tätigkeit und der Person durchgeführt. Die Frage lautet: Welche Merkmale haben Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, die aktuelle Tätigkeit ohne Einschränkungen bis zum Rentenalter ausüben zu können? Die Ergebnisse sind in *Tabelle 5-2* aufgelistet und zeigen:

- Die Wahrscheinlichkeit, unter gegebenen Anforderungen die aktuelle Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ausüben zu können, erhöht sich, wenn Führungsqualität und Betriebskultur gut bewertet werden und die Beschäftigten im Hinblick auf soziale, emotionale und körperliche Anforderungen niedrige Belastungen und Beanspruchungen berichten.

- Demgegenüber wirken Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie Beschäftigungssicherheit eher in die umgekehrte Richtung. Wie dieser Wirkungszusammenhang zu erklären ist, kann an dieser Stelle nicht weiter spezifiziert werden.

Tabelle 5-2: Tätigkeit bis zum Rentenalter* - signifikante Einflussfaktoren

Positive Faktoren	Negative Faktoren
Führungsqualität und Betriebsklima	Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten
Soziale und emotionale Anforderungen	Beschäftigungssicherheit
Körperliche Anforderungen	

Anmerkungen: * F40: Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkung ausüben könnten? „Ja, wahrscheinlich“ versus „Weiß nicht“ und „Nein, wahrscheinlich nicht“.

Dargestellt sind die signifikanten Effekte, kontrolliert für Alter, Geschlecht, Qualifikationsanforderung und Betriebsgröße.

Positive Faktoren erhöhen, negative Faktoren reduzieren die Wahrscheinlichkeit, mit „Ja, wahrscheinlich“ zu antworten.

Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ 2023

6 Arbeitsweg und mögliche Gründe eines Wechsels der Arbeitsstätte

In Sachsen-Anhalt sind bei der Erhebung DGB-Index „Gute Arbeit“ auch drei eigene Fragen eingeschaltet worden: Dauer des Arbeitsweges, die Bereitschaft zum Arbeitsgeberwechsel sowie die möglichen Gründe dafür und die Wahl zwischen kürzerer Arbeitszeit oder mehr Lohn/Gehalt. Die Fragen lauteten:

- Wie lange dauert Ihr täglicher Weg von Ihrer Haustür zu Ihrer Arbeitsstätte?
 - o Durchschnittlich weniger als 30 Minuten
 - o Zwischen 30 und 60 Minuten
 - o Mehr als 60 Minuten
- Was wäre für Sie ein Grund, die Arbeitsstelle zu wechseln?
 - o Mehr Lohn
 - o Arbeit näher am Wohnort
 - o Bessere Arbeitsbedingungen oder besseres Arbeitsklima
 - o Bessere Aufstiegschance
 - o Ich würde meine Arbeitsstelle für keinen der genannten Gründe wechseln.
- Was würden Sie bevorzugen, falls Sie die Wahl hätten?
 - o kürzere Arbeitszeiten
 - o mehr Geld
 - o Ich weiß nicht

6.1 Dauer des Arbeitsweges

Die überwiegende Mehrheit der Befragten in Sachsen-Anhalt erreicht ihren Arbeitsplatz innerhalb von 30 Minuten (71 Prozent). Bei Frauen und jüngeren Beschäftigten unter 45 Jahren sind es rund drei Viertel (74 bzw. 75 Prozent), bei Männern und älteren Beschäftigten rund zwei Drittel (68 bzw. 65 Prozent) (vgl. *Abbildung 6-1*).

Nur 7 Prozent der Beschäftigten benötigen für ihren täglichen Weg zur Arbeitsstätte mehr als 60 Minuten. Dies trifft vor allem auf Männer (10 Prozent) und ältere Beschäftigte ab 55 Jahre (13 Prozent) zu.

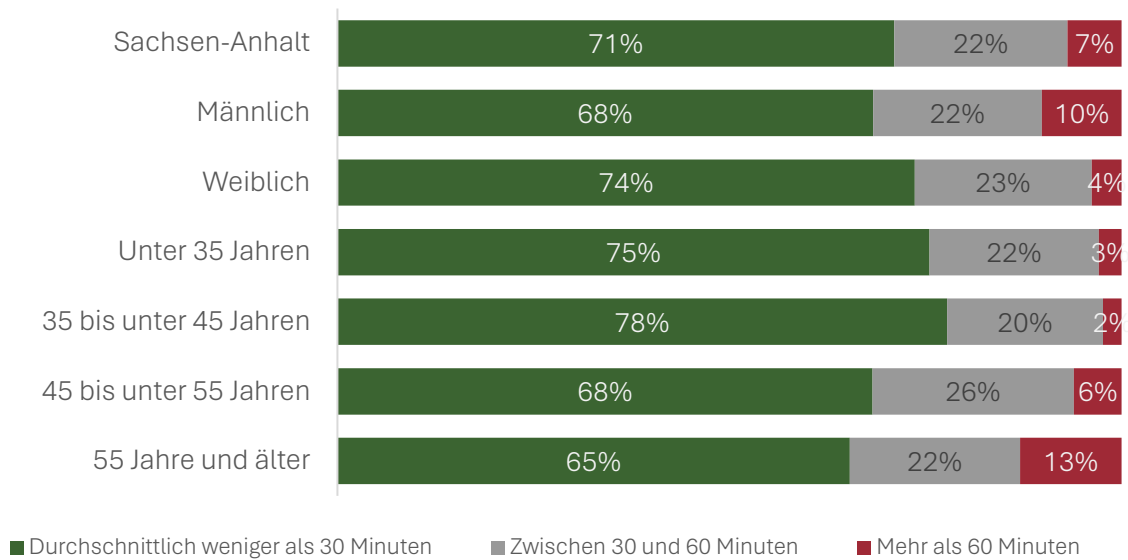
Im Vergleich zu 2019 hat sich damit der Anteil derjenigen um rund 7 Prozentpunkte erhöht, die einen zeitlich längeren Arbeitsweg auf sich nehmen. Mit Ausnahme der Altersgruppe der 35- bis unter 45-Jährigen betrifft es alle Beschäftigten. Am stärksten ist dieser Anstieg in der jüngsten Altersgruppe der unter 35-Jährigen mit 13 Prozentpunkten: Hier reduzierte sich der Anteil der Beschäftigten mit zeitlich kurzen Wegen von 88 Prozent auf 75 Prozent. In der Altersgruppe der über 55-Jährigen ist der Anstieg zwar geringer, aber dafür ist er bei den Beschäftigten mit zeitlich langen Wegen am stärksten – hier hat sich der Anteil von 5 Prozent auf 15 Prozent verdreifacht.

Darüber hinaus zeigen die Befragungsergebnisse:

- Beschäftigte aus kleinen Betrieben haben entweder einen zeitlich kürzeren (80 Prozent) oder aber einen längeren (7 Prozent) Arbeitsweg. Die mittlere Kategorie ist bei ihnen deutlich geringer ausgeprägt. Beschäftigte aus größeren Betrieben sind tendenziell häufiger länger unterwegs (8 Prozent).
- Ungefähr jede/r 10. Beschäftigte in Anlernstätigkeit sowie in höher qualifizierten Tätigkeiten haben einen Arbeitsweg von 60 Minuten oder länger – bei Beschäftigten mit Berufsausbildung ist es jede/r 20. Beschäftigte/r. Dies korrespondiert mit der höheren Zahl von Beschäftigten aus kleineren Betrieben mit eher zeitlich kurzen Wegen (z.B. Handwerksbetriebe).
- Beschäftigte mit (Fach-)Hochschulausbildung sind zum Erreichen ihrer Arbeitsstätte am häufigsten länger als 30 Minute unterwegs (42 Prozent) – am geringsten ist dieser Anteil bei Beschäftigten mit einer Fachschulausbildung (etwa 20 Prozent).

- Bei Beschäftigten in Teilzeit bis 20 Std./Woche ist der Anteil mit zeitlich kurzem Arbeitsweg am höchsten (89 Prozent). Hier lohnen sich zeitlich längere Wege offensichtlich auch nicht.
- Deutlich ist der Zusammenhang mit dem Bruttoeinkommen: Unter 30 Minuten sind drei Viertel der Beschäftigten mit bis zu 2.000 Euro brutto/Monat unterwegs und unter zwei Drittel der Beschäftigten ab 3.000 Euro brutto/Monat.
- Nach Branche sind es v.a. Beschäftigte aus Verkehr und Lagerei, aus dem Baugewerbe und aus dem öffentlichen Dienst, die einen zeitlich längeren Arbeitsweg haben.

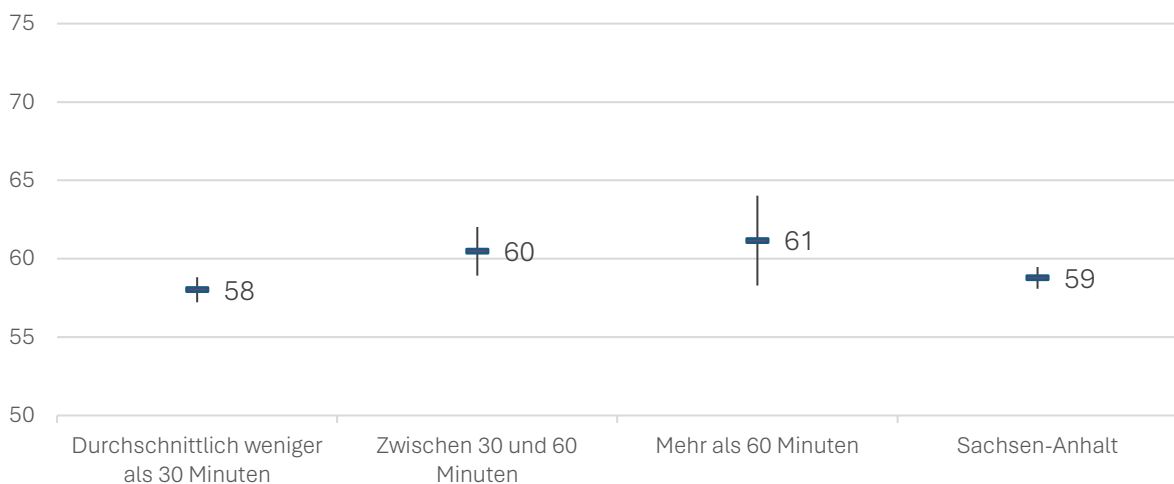
Abbildung 6-1: Dauer des Arbeitsweges



Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ 2023

Die Ergebnisse legen die These nahe, dass es sich für die Beschäftigten „lohnen“ muss, einen längeren Arbeitsweg auf sich zu nehmen. Um dies zu überprüfen, wurden die Angaben mit dem Teilindex Einkommen und Sicherheit korreliert.

Abbildung 6-2: Dauer des Arbeitswegs und durchschnittlicher Indexwert Teilindex Einkommen und Sicherheit (und Standardfehler)



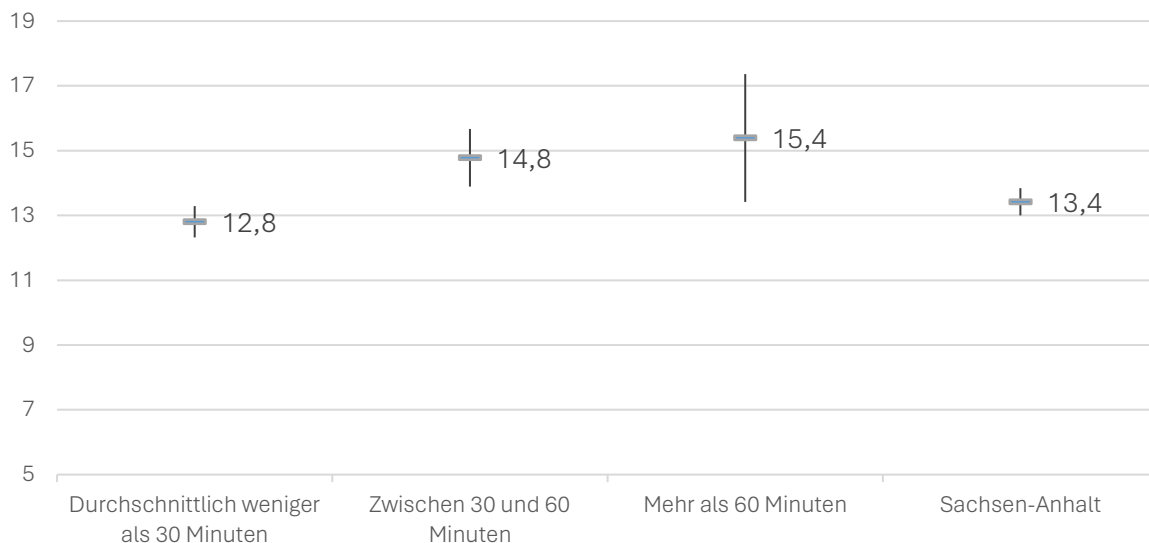
Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ 2023

In *Abbildung 6-2* ist der entsprechende Teilindexwert für Einkommen und Sicherheit für die drei Gruppen nach Dauer des Arbeitswegs dargestellt. Tendenziell lässt sich die oben formulierte These durch die Daten belegen. Es ist jedoch zu beachten, dass der Standardfehler, d.h. die Fehlerbreite des Mittelwertes, für die Gruppe, die am längsten unterwegs ist, relativ hoch ist, was u.a. auf der niedrigen Fallzahl beruht. Dies ist bei der Interpretation zu berücksichtigen.

Für den genannten Zusammenhang spricht auch: Der Index-Wert für das Kriterium Einkommen und Rente ist mit 57 Punkten bei der Gruppe, die einen zeitlich längeren Arbeitsweg hat, um elf Punkte höher als bei der Gruppe, die für den Weg in die Arbeitsstätte weniger als 30 Minuten benötigt (45 Punkte). Auch werden die betrieblichen Sozialleistungen tendenziell etwas besser eingeschätzt (53 zu 50 Punkte). Zudem gibt es eine klare negative Korrelation mit kürzerer Arbeitszeit. Allerdings werden die Ressourcen von Personen mit längerem Arbeitsweg insgesamt eher ungünstiger eingeschätzt (64 zu 70 Punkten). Der lohnende Aspekt bezieht sich somit primär auf die Einkommen.

Eine weitere Hypothese, die man aus den Unterschieden des zeitlichen Arbeitsweges nach dem Alter ableiten kann, lautet: Der zeitliche Arbeitsweg dürfte auch mit der Beschäftigungsdauer korrelieren, d.h. je länger der Arbeitsweg, desto länger die Beziehung zum Arbeitgeber.

Abbildung 6-3: Durchschnittliche Beschäftigungsdauer in Jahren (und Standardfehler) nach zeitlichem Arbeitsweg



Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ 2023

Insgesamt lässt sich auch hier eine klare Tendenz erkennen: Beschäftigte mit zeitlich kurzem Arbeitsweg sind seit kürzerer Zeit bei ihrem aktuellen Arbeitgeber tätig als Beschäftigte mit zeitlich langem Arbeitsweg (vgl. *Abbildung 6-3*). Dabei ist der Unterschied zwischen den beiden Gruppen mit zeitlich längerem Arbeitsweg nicht signifikant, auch weil die Gruppe der Beschäftigten mit langem Arbeitsweg klein und damit der Durchschnittswert mit einer höheren Unsicherheit behaftet ist. Dennoch spricht einiges dafür, dass die oben formulierte Hypothese zutrifft.

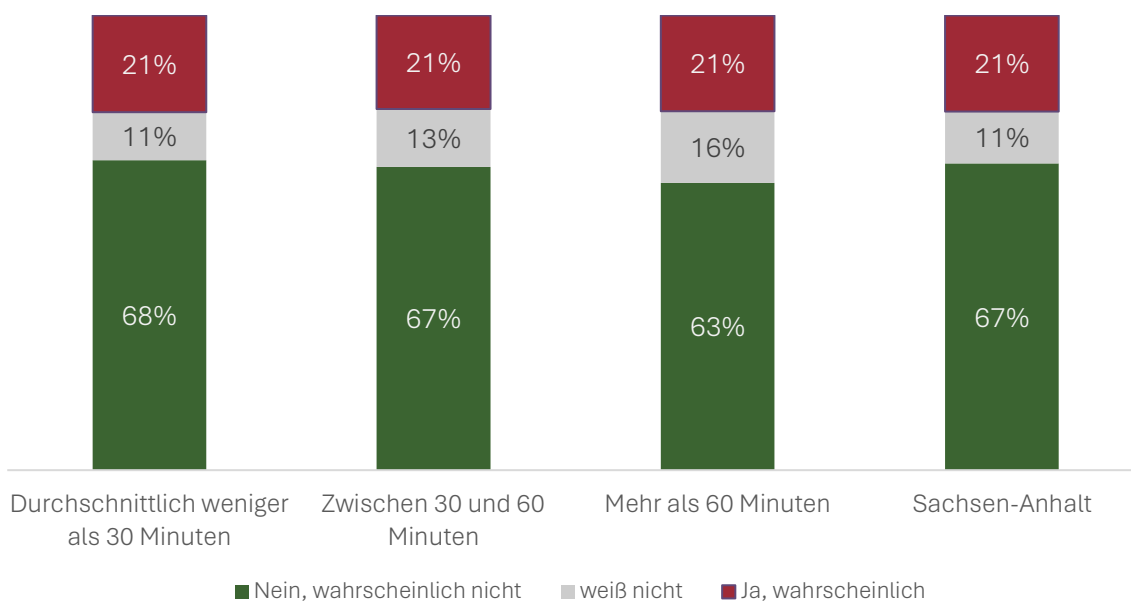
6.2 Arbeitgeberwechsel und Arbeitsbedingungen

Eine weitere für Sachsen-Anhalt gestellte Frage betrifft die Wahrscheinlichkeit, den Arbeitgeber zu wechseln. In *Abbildung 6-4* sind die Antworten auf die Frage „Wenn Sie die Möglichkeit hätten, würden Sie dann den Arbeitgeber wechseln?“ grafisch ausgewertet. Insgesamt vermuten zwei Drittel der

Beschäftigten, dass sie den Arbeitgeber nicht wechseln würden, selbst wenn sie die Möglichkeit dazu hätten. Daraus kann man ableiten, dass zwei Drittel der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Sachsen-Anhalt mit ihrer Tätigkeit beim aktuellen Arbeitgeber im Großen und Ganzen zufrieden sind.

Nun könnte man vermuten, dass es einen Zusammenhang mit der Dauer des Arbeitsweges gibt. Die Ergebnisse zeigen jedoch, dass dieser Zusammenhang insgesamt eher schwach ausgeprägt ist, denn die Antworten differieren nur wenig in Abhängigkeit von der zeitlichen Dauer des Arbeitswegs. Zwar ist der Anteil derjenigen, die unentschlossen sind, in der Gruppe der Beschäftigten mit zeitlich längerem Arbeitsweg etwas höher (16 Prozent zu 11 Prozent), aber dies ist erstens ein eher schwaches Kriterium und ist zweitens aufgrund der niedrigen Fallzahl der zeitlich langen Pendelnden mit einer höheren statistischen Unsicherheit verbunden.

Abbildung 6-4: Wechselwille nach zeitlicher Dauer des Arbeitsweges

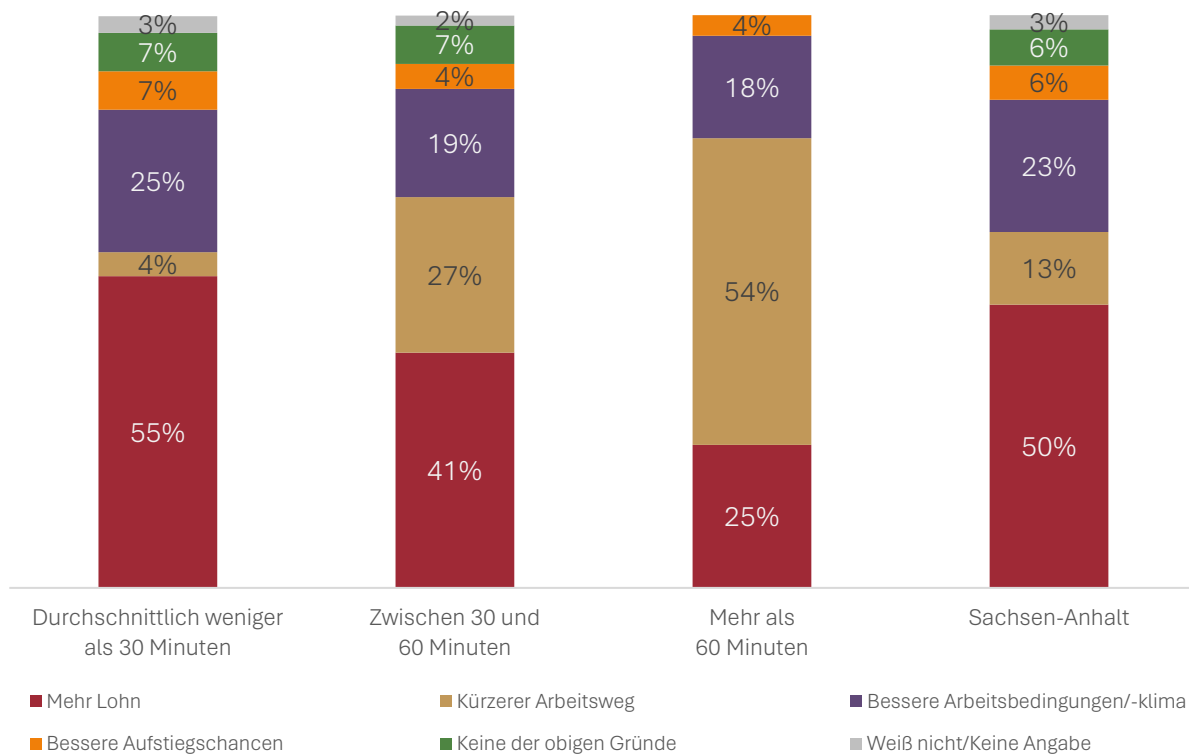


Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ 2023

Dennoch spielt die Dauer des Arbeitsweges eine gewisse Rolle bei der Fragen nach einem möglichen Wechsel des Arbeitgebers: Fragt man direkt nach den möglichen Gründen für einen Wechsel, so ist der dominierende Grund „mehr Lohn“. Rund 50 Prozent der Beschäftigten sehen dies als einen möglichen Grund für einen Wechsel an. Es folgen bessere Arbeitsbedingungen mit 23 Prozent und kürzere Arbeitswege mit 13 Prozent (vgl. *Abbildung 6-5*).

Deutliche Unterschiede zeigen sich dabei nach Dauer des Arbeitsweges: So überwiegt bei den Beschäftigten mit zeitlich kurzem Arbeitsweg das Kriterium „mehr Lohn“ mit 55 Prozent gefolgt von besseren Arbeitsbedingungen mit 25 Prozent. Mit längerem Arbeitsweg gewinnt die zeitliche Ersparnis durch kürzere Arbeitswege an Attraktivität: Bei den Beschäftigten mit einem Arbeitsweg von einer Stunde oder mehr kann sich mehr als die Hälfte durchaus vorstellen, aufgrund eines kürzeren Arbeitswegs den Arbeitgeber zu wechseln.

Abbildung 6-5: Mögliche Gründe für den Wechsel des Arbeitgebers nach Dauer des Arbeitsweges



Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ 2023

6.3 Mehr Lohn oder kürzere Arbeitszeit

Die dritte Zusatzfrage zielt direkt auf die Abwägung von Präferenzen: mehr Lohn oder kürzere Arbeitszeit? Insgesamt präferiert die Mehrzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Sachsen-Anhalt mehr Lohn (58 zu 39 Prozent, vgl. *Abbildung 6-6*).

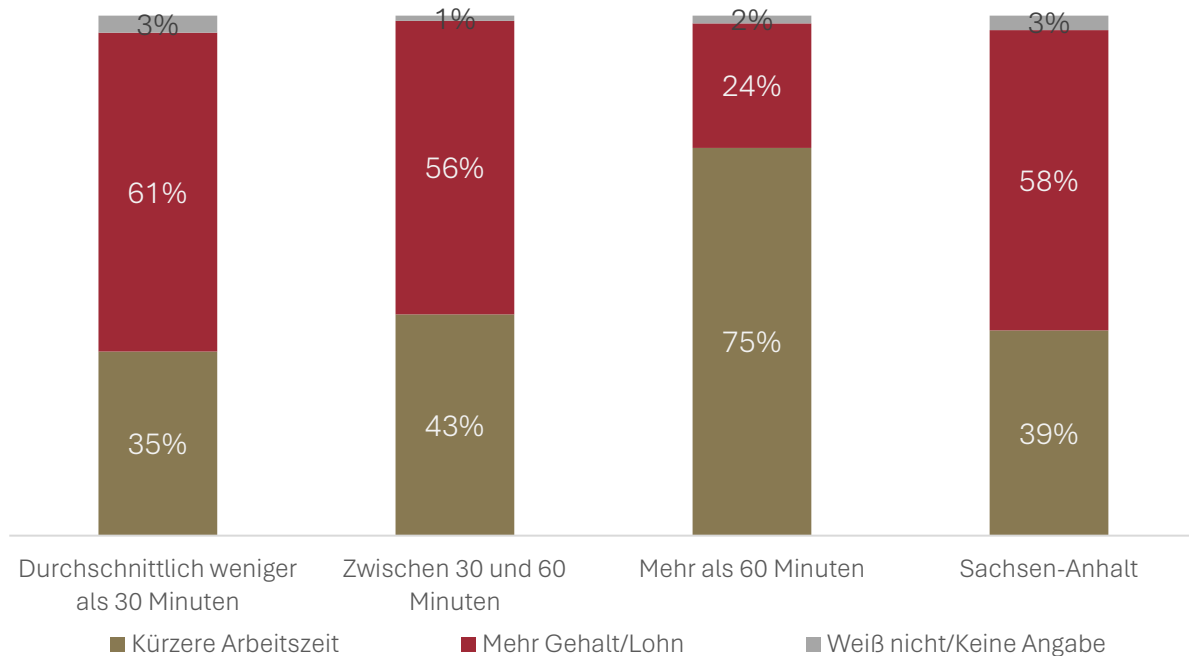
Allerdings korrelieren die Antworten auf diese Frage mit der Dauer des Arbeitsweges: Bei kurzen Arbeitswegen fällt die Präferenz für den Lohn noch etwas stärker aus. Sind die Beschäftigten hingegen mehr als eine Stunde unterwegs, kehren sich die Präferenzen um: Für diese Personen sind kürzere Arbeitszeiten im Vergleich zu Lohnsteigerungen die attraktivere Variante (75 zu 24 Prozent).

Darüber hinaus zeigen die Ergebnisse der Erhebung:

- Frauen präferieren eher als Männer kürzere Arbeitszeiten. Die Differenz ist mit 39 zu 42 Prozent allerdings eher gering.
- Junge Beschäftigte möchten definitiv mehr Lohn bzw. Gehalt (71 zu 29 Prozent), während mit dem Alter kürzere Arbeitszeiten an Attraktivität gewinnen und im Altersbereich ab 55 Jahren 44 Prozent erreichen.
- Je länger die Arbeitszeit ist, desto höher ist der Anteil derjenigen, die eine kürzere Arbeitszeit einem höheren Gehalt vorziehen: Bei Arbeitszeiten bis 26 vereinbarten Arbeitsstunden pro Woche sind es 13 Prozent der Beschäftigten, die kürzere Arbeitszeiten vorziehen würden, während es bei Vollzeitbeschäftigten mit 43 Prozent deutlich mehr sind. Noch eindeutiger wird der Zusammenhang, wenn man die tatsächliche Arbeitszeit betrachtet: sind es bei den Beschäftigten mit bis zu 26 Stunden in der Woche annähernd 13 Prozent, so sind es bei Beschäftigten, die tatsächlich mehr als 48 Stunden arbeiten, 51 Prozent, die eine kürzere Arbeitszeit einem höheren Lohn vorziehen würden.
- Je höher der erforderliche Ausbildungsabschluss ist, desto höher ist der Anteil der Beschäftigten, die eine kürzere Arbeitszeit gegenüber einem höheren Lohn präferieren: Bei Anlern- und

Hilfstätigkeiten sind es annähernd 29 Prozent, während es bei Tätigkeiten mit erforderlicher Zusatzqualifikation bzw. Hochschulabschluss 55 Prozent bzw. 70 Prozent sind.

Abbildung 6-6: Mehr Lohn oder kürzere Arbeitszeit nach Dauer des Arbeitsweges



Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ 2023

- Das spiegelt auch die Einkommenssituation der entsprechenden Beschäftigten: Je höher das Einkommen, desto eher wird die kürzere Arbeitszeit bevorzugt. Bei einem Bruttoeinkommen mit bis zu 2.000 Euro geben dies 18 Prozent an, während es bei einem Bruttoeinkommen von mehr als 4.000 Euro 68 Prozent sind.
- Bei der Betrachtung nach Wirtschaftszweig zeigt sich, dass vor allem im Baugewerbe die Präferenz für die kürzere Arbeitszeit überdurchschnittlich ist (71 Prozent) gefolgt von Verkehr und Lagerei (64 Prozent). Umgekehrt ist dieser Wunsch deutlich unterdurchschnittlich ausgeprägt im Bereich Unternehmensdienstleistungen und Kommunikation (18 Prozent) und im primären bzw. Versorgungsbereich (24 Prozent). In der öffentlichen Verwaltung und im Bereich Erziehung und Unterricht befürworten etwa die Hälfte der Beschäftigten eher eine kürzere Arbeitszeit (50 bzw. 52 Prozent).

7 Resümee

Das Land Sachsen-Anhalt hat nach 2011, 2014 und 2019 auch im Jahr 2023 eine Aufstockungsstichprobe zur Erhebung des DGB-Index „Gute Arbeit“ in Auftrag gegeben. Die Zusatzerhebung für Sachsen-Anhalt 2023 wurde zwischen Ende Februar und Ende April 2023 im Rahmen der bundesweiten Erhebung realisiert. Sie enthält 900 Interviews mit Personen, die in Sachsen-Anhalt als abhängige Beschäftigte (inklusive Beamtinnen und Beamte) arbeiten und wohnen. Nach den Berichten in den Jahren 2011, 2014 und 2019 wird mit diesem Bericht die analytische Zusammenfassung der Ergebnisse für 2023 vorgelegt. Die hier dokumentierten Ergebnisse erlauben es, das Thema „Gute Arbeit“ aus Beschäftigtensicht für das Bundesland Sachsen-Anhalt abzubilden, dies mit der Situation in Ost- und Westdeutschland zu vergleichen und darüber hinaus auch Veränderungen im Vergleich zu den vorherigen Befragungen darzustellen. Der Vorteil der Erhebung mit dem DGB-Index „Gute Arbeit“ besteht darin, dass er die Vielzahl der Kriterien, die zur Bewertung von Arbeitsbedingungen in Frage kommen, in den Blick nimmt und sich nicht auf bestimmte Facetten beschränkt. Im Rahmen der Aufstockungsstichprobe für das Bundesland Sachsen-Anhalt wurden in Ergänzung zum standardisierten Erhebungsprogramm des DGB-Index „Gute Arbeit“ Zusatzfragen gestellt, die ebenfalls in diesem Bericht analysiert wurden. Mit den hier zusammengefassten Ergebnissen verfügt das Land nicht nur über eine aktuelle und komplexe Beschreibung der Arbeitsbedingungen der abhängig Beschäftigten in Sachsen-Anhalt, sondern kann auf dieser Grundlage auch die wichtigsten Herausforderungen bei der Gestaltung der Arbeit identifizieren.

Die Arbeitsbedingungen in Sachsen-Anhalt liegen 2023 mit einem Indexwert von 63 Punkten im Bereich der (unteren) mittleren Arbeitsqualität. Der Indexwert ist in Sachsen-Anhalt damit genauso hoch wie in Ostdeutschland und nur wenig niedriger als in Westdeutschland (64 Punkte). Wie die Punktwerte der drei Teilindizes zeigen, liegt eine Stärke der Arbeitsbedingungen in Sachsen-Anhalt in einer vergleichsweise guten Ressourcenausstattung. Der Teilindex Ressourcen liegt mit 69 Punkten im Bereich der oberen mittleren Arbeitsqualität. Er liegt 8 Punkte über dem Teilindex Belastungen und 10 Punkte über dem Teilindex Einkommen und Sicherheit. Die Teilindizes sind dabei ähnlich wie in den (anderen) ostdeutschen Flächenländern und in Westdeutschland.

In Bezug auf die thematischen Kriterien sind die Ergebnisse differenziert: Im grünen Bereich, der eine gute Arbeitsqualität ausdrückt, liegen zwei der elf thematischen Kriterien: Sinn der Arbeit (84 Punkte) und Beschäftigungssicherheit/berufliche Zukunftssicherheit (80 Punkte). Im Bereich der oberen Mitte (65 bis 79 Punkte) liegen vier thematische Kriterien: Arbeitszeitlege (73 Punkte), soziale und emotionale Anforderungen (69 Punkte), Führungsqualität und Betriebskultur (67 Punkte) sowie Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten (65 Punkte). Drei Kriterien liegen im Bereich der unteren Mitte (50 bis 64 Punkte): Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten (60 Punkte), körperliche Anforderungen (53 Punkte) und betriebliche Sozialleistungen (51 Punkte). Zwei Kriterien liegen im (roten) Bereich schlechter Arbeit, der nach oben bei 49 Punkten begrenzt ist: Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität (49 Punkte) und das Kriterium mit dem niedrigsten Wert: Einkommen und Rente (47 Punkte). Damit sind wichtige arbeitspolitische Herausforderungen benannt.

Hinter den Durchschnittswerten des DGB-Index verbergen sich Differenzierungen:

- Männer haben in Sachsen-Anhalt mit 63 einen etwas besseren Indexwert als Frauen (62). Frauen erreichen vor allem beim Teilindex Einkommen und Sicherheit einen deutlich niedrigeren Indexwert als Männer.
- Eine altersbezogene Betrachtung zeigt, dass Beschäftigte im Alter zwischen 36 und 45 Jahren die günstigsten Arbeitsbedingungen haben (Indexwert 66), während die Altersgruppe der über 55-Jährigen mit einem Indexwert von 60 eine unterdurchschnittliche Arbeitsqualität berichtet.
- Ein Vergleich der Qualifikationsgruppen zeigt unterschiedliche Belastungsprofile: Beschäftigte mit hochkomplexen Tätigkeiten haben hohe Werte beim Teilindex Einkommen und

Sicherheit (63 Punkte) und noch höhere beim Teilindex Ressourcen (72 Punkte), allerdings den niedrigsten Wert beim Teilindex Belastungen (54 Punkte). Die Beschäftigten mit Hilfs- und Anlernertätigkeiten schneiden beim Teilindex Belastungen am besten ab (68 Punkte), haben jedoch die niedrigsten Werte bei den Teilindizes Ressourcen (68 Punkte) und Einkommen (58 Punkte).

- Die Arbeitsbedingungen unterscheiden sich stark nach Wirtschaftszweigen: Überdurchschnittlich positiv werden die Arbeitsbedingungen im primären Bereich einschließlich des Versorgungsbereichs mit 69 Punkten beurteilt. Ebenfalls überdurchschnittlich fallen die Bewertungen im Bereich Gastgewerbe, sonstigen Dienstleistungen, Handel und Instandhaltung (inklusive Reparatur Kfz) sowie den unternehmensnahen Dienstleistungen mit jeweils 66 bzw. 65 Punkten aus. Eher durchschnittlich sind die Arbeitsbedingungen insgesamt im Baugewerbe (64 Punkte), im Bereich Sozialwesen (63 Punkte) und in der öffentlichen Verwaltung (62 Punkte). Unterdurchschnittlich werden die Arbeitsbedingungen im Bereich Erziehung und Unterricht (61), verarbeitendes Gewerbe, Verkehr/Lagerei (jeweils 60 Punkte) und vor allem im Gesundheitswesen (57 Punkte) bewertet.

Im Zeitverlauf haben sich die Arbeitsbedingungen im Land Sachsen-Anhalt deutlich verbessert: Der DGB-Index in Sachsen-Anhalt ist von 56 Punkten im Jahr 2014 über 60 Punkte im Jahr 2019 auf 63 Punkte im Jahr 2023 gestiegen. Es zeigen sich Verbesserungen beim Gesamtindex, bei allen drei Teilindizes und auch bei allen thematischen Kriterien. Es ist ein kontinuierlicher und umfassender Trend hin zu einer besseren Qualität der Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt festzustellen.

Von allen Teilindizes ist der Teilindex Einkommen und Sicherheit am stärksten gestiegen: von 49 Punkten im Jahr 2014 über 55 Punkte im Jahr 2019 auf 59 Punkte im Jahr 2023. Den besten Wert und die größte Steigerung innerhalb dieses Teilindexes weist dabei das Kriterium Beschäftigungssicherheit auf, das von 63 Punkten im Jahr 2014 über 75 Punkte im Jahr 2019 auf 80 Punkte im Jahr 2023 gestiegen ist. Der Teilindex Belastungen ist von 55 Punkten im Jahr 2014 über 59 Punkte im Jahr 2019 auf 61 Punkte im Jahr 2023 gestiegen und liegt damit 6 Punkte über dem Wert von 2014. Der Teilindex Ressourcen hat zwar den höchsten Wert, ist aber im Zeitverlauf eher moderat gewachsen, von 65 Punkten im Jahr 2014 über 67 Punkte im Jahr 2019 auf 69 Punkte im Jahr 2023.

Die in Sachsen-Anhalt am häufigsten berichtete Belastung ist der Zeitdruck. 53 Prozent der Beschäftigten fühlen sich bei ihrer Arbeit „sehr häufig“ oder „oft“ gehetzt oder stehen unter Zeitdruck. Die ungünstige Körperhaltung steht auf Platz 2 der sehr häufig bzw. oft auftretenden Belastungen und wird von mehr als der Hälfte der Beschäftigten benannt. An dritter Stelle stehen Störungen und Unterbrechungen während der Arbeit. Insgesamt kann festgestellt werden, dass die Beschäftigten in Sachsen-Anhalt seit 2011 die meisten der berichteten Belastungen tendenziell seltener erleben, d. h. es zeigt sich ein eindeutig positiver Trend.

Im Bereich der Ressourcen gibt es eine Gruppe von Kriterien, die tendenziell in hohem bzw. sehr hohem Maße zur Verfügung stehen: die Identifizierung mit der Arbeit, die Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen, sowie der Beitrag, den die Beschäftigten für ihren Betrieb und die Gesellschaft leisten. Als kritisch werden vor allem die geringen Aufstiegsmöglichkeiten benannt. Für 70 Prozent der Befragten sind diese entweder „gar nicht“ oder nur „in geringem Maße“ vorhanden. An zweiter und dritter Stelle der nur ungenügend vorhandenen Ressourcen stehen Einflussmöglichkeiten der Beschäftigten. In Sachsen-Anhalt geben 63 Prozent der Beschäftigten an, dass sie bestenfalls „in geringem Maße“ Einfluss auf die Arbeitsmenge haben, und 60 Prozent geben dies für ihren Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitszeit an. Vergleicht man die Ergebnisse von 2023 mit denen von 2019 und 2014, so lässt sich eine nahezu kontinuierliche Verbesserung der Ressourcenausstattung erkennen.

Im Bereich Einkommen und Beschäftigungssicherheit fällt die Bewertung hinsichtlich der später zu erwartenden gesetzlichen Rente am kritischsten aus. Sowohl in Sachsen-Anhalt als auch in Ostdeutschland gehen mehr als 80 Prozent der Befragten davon aus, dass ihre spätere gesetzliche Rente, die sie aufgrund ihrer Erwerbstätigkeit erhalten werden, entweder nicht oder nur gerade so ausreichen wird. 71 bis 78 Prozent der Beschäftigten berichten, dass ihr Betrieb betriebliche Sozialleistungen entweder gar nicht oder in geringem Maße anbietet. Für 40 Prozent der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt reicht das Einkommen nicht oder nur gerade aus, um die Ausgaben zu finanzieren, und für fast die Hälfte der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt (49 Prozent) widerspiegelt sich ihre Arbeitsleistung nicht oder nicht ausreichend in ihrem Entgelt. Demgegenüber sind die Sorgen um die berufliche Zukunft eher gering bis marginal. 13 Prozent sorgen sich „sehr häufig“ oder „oft“ um die berufliche Zukunft, und noch deutlich weniger um den Verlust ihres Arbeitsplatzes. Im Zeitverlauf haben sich die Bedingungen im Bereich Einkommen und Beschäftigungssicherheit deutlich verbessert.

Eine Intensivierung der Arbeit in den letzten 12 Monaten wird von den Beschäftigten in Sachsen-Anhalt häufiger berichtet als von Beschäftigten in Ost- und Westdeutschland.

Ungefähr ein Drittel der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt gibt an, in den letzten 12 Monaten an keinem Tag krank zur Arbeit gegangen zu sein. Aber 24 Prozent sind im letzten Jahr an 1 bis 5 Tagen und 18 Prozent an 6 bis 10 Tagen trotz deutlichem Krankheitsgefühl zur Arbeit erschienen. 23 Prozent sind sogar an 11 und mehr Tagen krank zur Arbeit gegangen, wobei 12 Prozent aller Beschäftigten in Sachsen-Anhalt mindestens 20 Tage angeben. Im Vergleich weisen die Befragten in Sachsen-Anhalt einen höheren Anteil von Präsentismus auf als die Beschäftigten in den ost- und westdeutschen Bundesländern.

Die Hälfte der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt gibt an, dass sie es für unwahrscheinlich halten, unter den derzeitigen Anforderungen die jetzige Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkungen ausüben zu können. Demgegenüber antworten mit 40 Prozent weniger als die Hälfte, dass dies wahrscheinlich möglich ist. Diese Einschätzungen fallen in Sachsen-Anhalt pessimistischer aus als in Ost- und Westdeutschland. Ein Zeitvergleich für Sachsen-Anhalt für die Erhebungszeitpunkte 2019 und 2023 zeigt, dass sich die Situation in Bezug auf diese Frage in den letzten Jahren anscheinend nicht nur nicht verbessert, sondern sogar verschlechtert hat.

Die überwiegende Mehrheit der Befragten in Sachsen-Anhalt erreicht ihren Arbeitsplatz innerhalb von 30 Minuten (71 Prozent). Nur 7 Prozent der Beschäftigten benötigen für ihren täglichen Weg zur Arbeitsstätte mehr als 60 Minuten.

Die Wahrscheinlichkeit, den Arbeitsgeber zu wechseln, halten 21 Prozent der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt für hoch, 11 Prozent wissen es nicht und zwei Drittel der Beschäftigten vermuten, dass sie den Arbeitgeber nicht wechseln würden, selbst wenn sie die Möglichkeit dazu hätten. Daraus kann man ableiten, dass zwei Drittel der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Sachsen-Anhalt mit ihrer Tätigkeit beim aktuellen Arbeitsgeber im Großen und Ganzen zufrieden sind.

Im Hinblick auf die (fiktive) Wahlmöglichkeit zwischen Zeit und Geld präferiert die Mehrzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Sachsen-Anhalt mehr Lohn (58 zu 39 Prozent). Allerdings korrelieren die Antworten auf diese Frage mit der Dauer des Arbeitsweges: Bei kurzen Arbeitswegen fällt die Präferenz für den Lohn noch etwas stärker aus. Sind die Beschäftigten hingegen mehr als eine Stunde unterwegs, kehren sich die Präferenzen um: Für diese Personen sind kürzere Arbeitszeiten im Vergleich zu Lohnsteigerungen die attraktivere Variante.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass sich die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in Sachsen-Anhalt seit 2011 in den meisten Bereichen – teilweise deutlich – verbessert haben. Gleichwohl besteht weiterhin deutlicher Verbesserungsbedarf, zumal sich die Bedingungen in Sachsen-

Anhalt in einigen Punkten ungünstiger darstellen als in der Vergleichsgruppe der Beschäftigten aus den ostdeutschen Flächenländern und aus Westdeutschland.

Anhang

Im Folgenden sind die 42 Fragen des DGB-Index „Gute Arbeit“ aufgeführt.

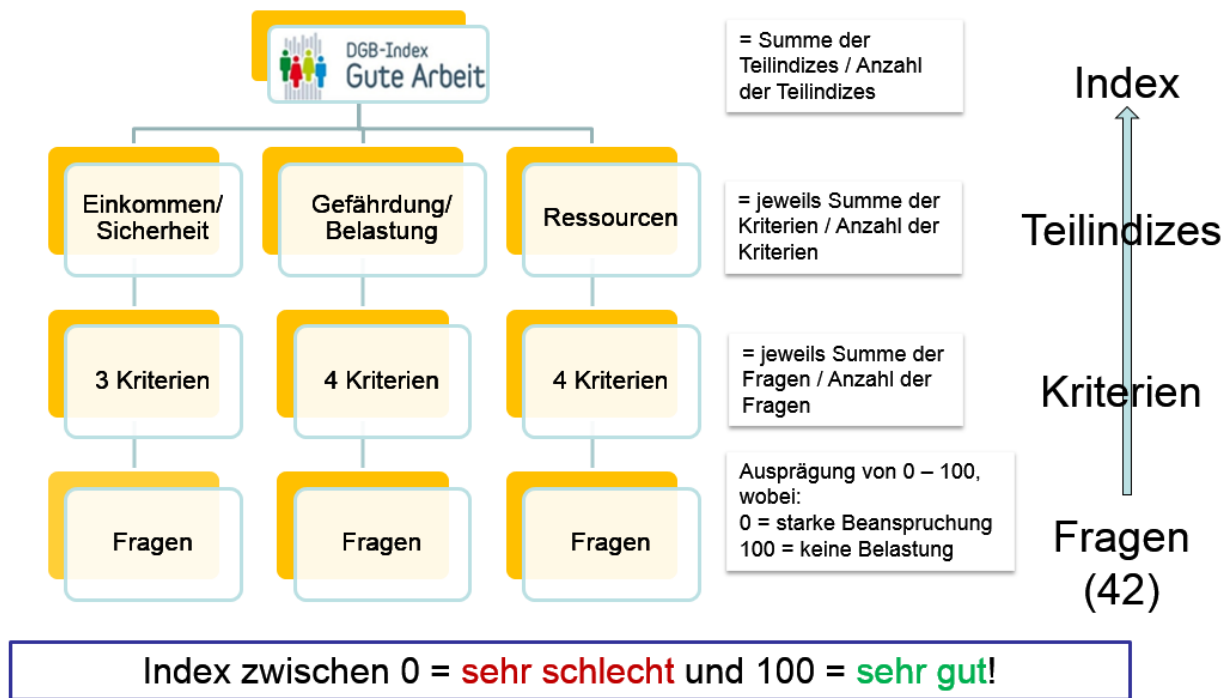
Teil-Index	Kriterium	Item
Ressourcen	Führungsqualität & Betriebskultur	Inwieweit bringt Ihr Vorgesetzter bzw. Ihre Vorgesetzte Ihnen persönlich Wertschätzung entgegen? [Gar nicht; In geringem Maß; In hohem Maß; In sehr hohem Maß]
Ressourcen	Führungsqualität & Betriebskultur	Inwieweit plant Ihr Vorgesetzter die Arbeit gut? [Gar nicht; In geringem Maß; In hohem Maß; In sehr hohem Maß]
Ressourcen	Führungsqualität & Betriebskultur	Erhalten Sie Hilfe und Unterstützung von Ihren Kollegen und Kolleginnen, wenn Sie dies benötigen? [Gar nicht; In geringem Maß; In hohem Maß; In sehr hohem Maß]
Ressourcen	Führungsqualität & Betriebskultur	Erleben Sie in Ihrem Betrieb ein Meinungsklima, in dem sich jede*r traut, Probleme auch gegenüber Vorgesetzten oder der Geschäftsführung offen anzusprechen? [Gar nicht; In geringem Maß; In hohem Maß; In sehr hohem Maß]
Ressourcen	Führungsqualität & Betriebskultur	Wird in Ihrem Betrieb Kollegialität gefördert? [Gar nicht; In geringem Maß; In hohem Maß; In sehr hohem Maß]
Ressourcen	Führungsqualität & Betriebskultur	Werden Sie rechtzeitig über wichtige Entscheidungen, Veränderungen oder Pläne informiert? [Gar nicht; In geringem Maß; In hohem Maß; In sehr hohem Maß]
Ressourcen	Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeit	Inwieweit ermöglicht Ihr Betrieb Ihnen, dass Sie sich entsprechend Ihren beruflichen Anforderungen weiterqualifizieren können, z.B. durch das Angebot von Schulungen, Weiterbildungen, Fortbildungen oder Seminare? [Gar nicht; In geringem Maß; In hohem Maß; In sehr hohem Maß]
Ressourcen	Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeit	Ermöglicht es Ihnen Ihre Arbeit, Ihr Wissen und Können weiterzuentwickeln? [Gar nicht; In geringem Maß; In hohem Maß; In sehr hohem Maß]
Ressourcen	Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeit	Inwieweit können Sie eigene Ideen in Ihre Arbeit einbringen? [Gar nicht; In geringem Maß; In hohem Maß; In sehr hohem Maß]
Ressourcen	Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeit	Haben Sie in Ihrem Betrieb Aufstiegschancen? [Gar nicht; In geringem Maß; In hohem Maß; In sehr hohem Maß]
Ressourcen	Sinn der Arbeit	Haben Sie den Eindruck, dass Sie einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten? [Gar nicht; In geringem Maß; In hohem Maß; In sehr hohem Maß]

Teil-Index	Kriterium	Item
Ressourcen	Sinn der Arbeit	Haben Sie den Eindruck, dass Sie durch Ihre Arbeit einen wichtigen Beitrag für Ihren Betrieb leisten? [Gar nicht; In geringem Maß; In hohem Maß; In sehr hohem Maß]
Ressourcen	Sinn der Arbeit	Inwieweit identifizieren Sie sich mit Ihrer Arbeit? [Gar nicht; In geringem Maß; In hohem Maß; In sehr hohem Maß]
Ressourcen	Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeit	Können Sie Ihre Arbeit selbstständig planen und einteilen? [Gar nicht; In geringem Maß; In hohem Maß; In sehr hohem Maß]
Ressourcen	Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeit	Haben Sie Einfluss auf die Arbeitsmenge, die Sie erledigen müssen? [Gar nicht; In geringem Maß; In hohem Maß; In sehr hohem Maß]
Ressourcen	Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeit	Haben Sie Einfluss auf die Gestaltung Ihrer Arbeitszeit? [Gar nicht; In geringem Maß; In hohem Maß; In sehr hohem Maß]
Einkommen & Sicherheit	Beschäftigungssicherheit	Kommt es vor, dass Sie sich Sorgen um Ihre berufliche Zukunft machen? [nie; selten; oft; sehr häufig]
Einkommen & Sicherheit	Beschäftigungssicherheit	Kommt es vor, dass Sie sich Sorgen machen, Ihren Arbeitsplatz zu verlieren? [nie; selten; oft; sehr häufig]
Einkommen & Sicherheit	Beschäftigungssicherheit	Machen Sie sich Sorgen, dass Ihr Arbeitsplatz überflüssig wird, z.B. durch organisatorische Veränderungen oder neue Technologien? [nie; selten; oft; sehr häufig]
Belastungen	Arbeitszeitlage	Wie häufig arbeiten Sie an Wochenenden? [nie; selten; oft; sehr häufig]
Belastungen	Arbeitszeitlage	Wie häufig arbeiten Sie abends in der Zeit zwischen 18:00 und 23:00 Uhr? [nie; selten; oft; sehr häufig]
Belastungen	Arbeitszeitlage	Wie häufig arbeiten Sie nachts, in der Zeit zwischen 23:00 und 6:00 Uhr? [nie; selten; oft; sehr häufig]
Belastungen	Arbeitszeitlage	Wie häufig wird von Ihnen erwartet, dass Sie außerhalb Ihrer normalen Arbeitszeit, z.B. per E-Mail oder per Telefon, für Ihre Arbeit erreichbar sind? [nie; selten; oft; sehr häufig]
Belastungen	Arbeitszeitlage	Wie häufig erledigen Sie außerhalb Ihrer normalen Arbeitszeit unbezahlte Arbeit für Ihren Betrieb? [nie; selten; oft; sehr häufig]
Belastungen	körperliche Anforderungen	Wie häufig kommt es vor, dass Sie körperlich schwer arbeiten müssen, z.B. schwer heben, tragen oder stemmen? [nie; selten; oft; sehr häufig]
Belastungen	körperliche Anforderungen	Wie häufig kommt es vor, dass Sie bei Ihrer Arbeit eine ungünstige Körperhaltung einnehmen müssen, z.B. Arbeiten in der Hocke, im Knien, Arbeiten über Kopf, langanhaltendes Stehen oder Sitzen? [nie; selten; oft; sehr häufig]
Belastungen	körperliche Anforderungen	Wie häufig kommt es vor, dass Sie an Ihrem Arbeitsplatz Lärm oder lauten Umgebungsgerauschen ausgesetzt sind?

Teil-Index	Kriterium	Item
		[nie; selten; oft; sehr häufig]
Belastungen	körperliche Anforderungen	Wie häufig kommt es vor, dass Sie an Ihrem Arbeitsplatz widrigen Umgebungsbedingungen, wie z.B. Kälte, Hitze, Nässe, Feuchtigkeit oder Zugluft, ausgesetzt sind? [nie; selten; oft; sehr häufig]
Belastungen	Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität	Wie häufig kommt es vor, dass Sie bei Ihrer Arbeit durch unerwünschte Unterbrechungen, z.B. technischen Störungen, Telefonate und Kollegen oder Kolleginnen, gestört werden? [nie; selten; oft; sehr häufig]
Belastungen	Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität	Wie häufig fühlen Sie sich bei der Arbeit gehetzt oder stehen unter Zeitdruck? [nie; selten; oft; sehr häufig]
Belastungen	Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität	Wie häufig kommt es vor, dass Sie Abstriche bei der Qualität Ihrer Arbeit machen müssen, um Ihr Arbeitspensum zu schaffen? [nie; selten; oft; sehr häufig]
Belastungen	Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität	Wie häufig werden bei der Arbeit verschiedene Anforderungen an Sie gestellt, die schwer miteinander zu vereinbaren sind? [nie; selten; oft; sehr häufig]
Belastungen	Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität	Wie häufig kommt es bei der Arbeit vor, dass Sie nicht alle Informationen erhalten, die Sie brauchen, um Ihre Arbeit gut zu erledigen? [nie; selten; oft; sehr häufig]
Belastungen	Soziale und emotionale Anforderungen	Wie häufig werden Sie bei Ihrer Arbeit von anderen Menschen, z.B. Kund*innen, Kolleg*innen oder Vorgesetzten, herablassend bzw. respektlos behandelt? [nie; selten; oft; sehr häufig]
Belastungen	Soziale und emotionale Anforderungen	Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit zu Konflikten mit Kund*innen, Klient*innen oder Patienten? [nie; selten; oft; sehr häufig]
Belastungen	Soziale und emotionale Anforderungen	Wie häufig verlangt es Ihre Arbeit von Ihnen, dass Sie Ihre Gefühle verbergen? [nie; selten; oft; sehr häufig]
Einkommen & Sicherheit	Betriebliche Sozialleistung	Bietet Ihnen Ihr Betrieb Möglichkeiten zur Verbesserung Ihrer Altersvorsorge an, z.B. durch eine Betriebsrente oder durch Beihilfen zur Altersvorsorge bzw. zur Vermögensbildung? [Gar nicht; In geringem Maß; In hohem Maß; In sehr hohem Maß]
Einkommen & Sicherheit	Betriebliche Sozialleistung	Inwieweit reichen diese Angebote zur Verbesserung der Altersvorsorge Ihrer Meinung nach aus? [Gar nicht; In geringem Maß; In hohem Maß; In sehr hohem Maß]

Teil-Index	Kriterium	Item
Einkommen & Sicherheit	Betriebliche Sozialleistung	Bietet Ihnen Ihr Betrieb Maßnahmen zur Gesundheitsförderung an, z.B. Zuschüsse zu sportlichen Aktivitäten, Gesundheitstage, Massagen? [Gar nicht; In geringem Maß; In hohem Maß; In sehr hohem Maß]
Einkommen & Sicherheit	Betriebliche Sozialleistung	Inwieweit reichen diese Angebote zur Gesundheitsförderung Ihrer Meinung nach aus? [Gar nicht; In geringem Maß; In hohem Maß; In sehr hohem Maß]
Einkommen & Sicherheit	Betriebliche Sozialleistung	Bietet Ihnen Ihr Betrieb weitere Sozialleistungen an, z.B. Kinderbetreuung, Essenszuschüsse, Fahrtkostenzuschüsse oder sonstige Vergünstigungen? [Gar nicht; In geringem Maß; In hohem Maß; In sehr hohem Maß]
Einkommen & Sicherheit	Betriebliche Sozialleistung	Inwieweit reichen diese weiteren Sozialleistungen Ihrer Meinung nach aus? [Gar nicht; In geringem Maß; In hohem Maß; In sehr hohem Maß]
Einkommen & Sicherheit	Einkommen und Rente	Wenn Sie an Ihre Arbeitsleistung denken, inwieweit halten Sie Ihr Einkommen für angemessen? [Gar nicht; In geringem Maß; In hohem Maß; In sehr hohem Maß]
Einkommen & Sicherheit	Einkommen und Rente	Wenn Sie an das Einkommen aus Ihrer (Haupt-) Erwerbstätigkeit denken: Welche der folgenden Aussagen trifft auf sie zu? [Ich kann sehr gut davon leben] bis [Es reicht nicht aus]
Einkommen & Sicherheit	Einkommen und Rente	Wie schätzen Sie die gesetzliche Rente ein, die Sie später einmal aus Ihrer Erwerbstätigkeit erhalten werden? [Ich werde sehr gut davon leben können] bis [Es wird nicht ausreichen]

Abb. A-1: Bildung DGB-Index „Gute Arbeit“



Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

ABBILDUNG 2-1: KRITERIEN UND TEILINDIZES DES DGB-INDEX „GUTE ARBEIT“	9
ABBILDUNG 2-2: VERGLEICH DER DREI STICHPROBEN NACH DAUER DER BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT	13
ABBILDUNG 2-3: VERGLEICH DER DREI STICHPROBEN NACH BETRIEBSGRÖÖE	13
ABBILDUNG 3-1: BELASTUNGEN UND GEFÄHRDUNGEN (ANTEILE „SEHR HÄUFIG“ BZW. „OFT“) IM VERGLEICH ZU OSTDEUTSCHLAND	15
ABBILDUNG 3-2: ANFORDERUNGEN IM BEREICH BELASTUNGEN (ANTEILE „SEHR HÄUFIG“ BZW. „OFT“) IM VERGLEICH ZU WESTDEUTSCHLAND	17
ABBILDUNG 3-3: RESSOURCEN (ANTEILE „GAR NICHT“ BZW. NUR „IN GERINGEM MAÖE“ VORHANDEN) IM VERGLEICH ZU OSTDEUTSCHLAND	20
ABBILDUNG 3-4: RESSOURCEN (ANTEILE „GAR NICHT“ BZW. NUR „IN GERINGEM MAÖE VORHANDEN“) IM VERGLEICH ZU WESTDEUTSCHLAND	22
ABBILDUNG 3-5: EINKOMMEN UND SOZIALLEISTUNGEN SOWIE BESCHÄFTIGUNGSSICHERHEIT IM VERGLEICH ZU OSTDEUTSCHLAND	24
ABBILDUNG 3-6: EINKOMMEN UND SOZIALLEISTUNGEN SOWIE BESCHÄFTIGUNGSSICHERHEIT IM VERGLEICH ZU WESTDEUTSCHLAND	25
ABBILDUNG 3-7: ENTWICKLUNG DER EINKOMMENSVERTEILUNG 2011, 2014, 2019 UND 2023	27
ABBILDUNG 3-8: EINKOMMENSVERTEILUNG 2023 NACH GESCHLECHT UND ARBEITSZEIT	28
ABBILDUNG 3-9: BEANSPRUCHUNG DURCH BELASTUNGEN UND GEFÄHRDUNGEN (ANTEILE „STARK“ BZW. „EHER STARK“) IM VERGLEICH ZU OSTDEUTSCHLAND	30
ABBILDUNG 3-10: BEANSPRUCHUNG DURCH BELASTUNGEN UND GEFÄHRDUNGEN (ANTEILE „STARK „BZW. „EHER STARK“) IM VERGLEICH ZU WESTDEUTSCHLAND	31
ABBILDUNG 3-11: BEANSPRUCHUNGEN DURCH FEHLENDE BZW. GERING VORHANDENE RESSOURCEN („STARK“ BZW. „EHER STARK“) IM VERGLEICH ZU OSTDEUTSCHLAND.....	32
ABBILDUNG 3-12: BEANSPRUCHUNGEN DURCH FEHLENDE BZW. GERING VORHANDENE RESSOURCEN („STARK“ BZW. „EHER STARK“) IM VERGLEICH ZU WESTDEUTSCHLAND.....	33
ABBILDUNG 3-13: BEANSPRUCHUNGEN IM BEREICH EINKOMMEN UND SOZIALLEISTUNGEN SOWIE BESCHÄFTIGUNGSSICHERHEIT IM VERGLEICH ZU OSTDEUTSCHLAND („STARK“ BZW. „EHER STARK“).....	34
ABBILDUNG 3-14: BEANSPRUCHUNGEN IM BEREICH EINKOMMEN UND SOZIALLEISTUNGEN SOWIE BESCHÄFTIGUNGSSICHERHEIT IM VERGLEICH ZU WESTDEUTSCHLAND („STARK“ BZW. „EHER STARK“).....	34
ABBILDUNG 4-1: DGB-INDEX „GUTE ARBEIT“ – SACHSEN-ANHALT, OSTDEUTSCHLAND UND WESTDEUTSCHLAND INDEXWERTE (0 – 100)	35
ABBILDUNG 4-2: DGB-INDEX „GUTE ARBEIT“ – 2019 UND 2023 INDEXWERTE (0 – 100)	37
ABBILDUNG 4-3: VERTEILUNG DER VIER QUALITÄTSSTUFEN DER ARBEIT IN SACHSEN-ANHALT, OST- UND WESTDEUTSCHLAND 38	
ABBILDUNG 4-4: ANFORDERUNGEN IM BEREICH BELASTUNGEN 2023 NACH GESCHLECHT (ANTEILE „SEHR HÄUFIG“ BZW. „OFT“)	40
ABBILDUNG 4-5: ANFORDERUNGEN IM BEREICH RESSOURCEN 2023 NACH GESCHLECHT (ANTEILE „GAR NICHT“ BZW. „IN GERINGEM MAÖE“)	42
ABBILDUNG 4-6: ANFORDERUNGEN IM BEREICH EINKOMMEN UND SICHERHEIT 2023 NACH GESCHLECHT (ANTEILE „GAR NICHT“ BZW. „IN GERINGEM MAÖE“).....	44
ABBILDUNG 4-7: DGB-INDEX NACH WIRTSCHAFTSZWEIGEN – SACHSEN-ANHALT, OST- UND WESTDEUTSCHLAND	46
ABBILDUNG 5-1: MEHR ARBEIT IN DER GLEICHEN ZEIT IN DEN LETZTEN 12 MONATEN*	49
ABBILDUNG 5-2: ARBEIT TROTZ KRANKHEIT*	50
ABBILDUNG 5-3: ARBEIT TROTZ KRANKHEIT IM VERGLEICH ZU OST- UND WESTDEUTSCHEN BUNDESLÄNDERN*	52
ABBILDUNG 5-4: TÄTIGKEIT OHNE EINSCHRÄNKUNGEN BIS ZUM RENTENALTER MÖGLICH? *	52
ABBILDUNG 5-5: TÄTIGKEIT BIS ZUM RENTENALTER NACH REGION UND IM VERGLEICH MIT SACHSEN-ANHALT 2019	53
ABBILDUNG 6-1: DAUER DES ARBEITSWEGES	56
ABBILDUNG 6-2: DAUER DES ARBEITSWEGES UND DURCHSCHNITTLICHER INDEXWERT TEILINDEX EINKOMMEN UND SICHERHEIT (UND STANDARDFEHLER)	56
ABBILDUNG 6-3: DURCHSCHNITTLICHE BESCHÄFTIGUNGSDAUER IN JAHREN (UND STANDARDFEHLER) NACH ZEITLICHEM ARBEITSWEG	57
ABBILDUNG 6-4: WECHSELWILLE NACH ZEITLICHER DAUER DES ARBEITSWEGES	58
ABBILDUNG 6-5: MÖGLICHE GRÜNDE FÜR DEN WECHSEL DES ARBEITGEBERS NACH DAUER DES ARBEITSWEGES	59

ABBILDUNG 6-6: MEHR LOHN ODER KÜRZERE ARBEITSZEIT NACH DAUER DES ARBEITSWEGES	60
---	----

Tabellen

TABELLE 2-1: GESCHLECHTS- UND ALTERSSTRUKTUR DER DREI TEILSTICHPROBEN	10
TABELLE 2-2: BERUFLICHER AUSBILDUNGSABSCHLUSS UND ERFORDERLICHE QUALIFIKATION IN DER TÄTIGKEIT DER DREI TEILSTICHPROBEN	11
TABELLE 2-3: MERKMALE DER TÄTIGKEIT UND ARBEITSZEIT IN DEN DREI TEILSTICHPROBEN	12
TABELLE 2-4: VERGLEICH DER DREI STICHPROBEN NACH WIRTSCHAFTSZWEIGEN.....	14
TABELLE 3-1: KÖRPERLICHE ANFORDERUNGEN UND ARBEITSZEITLAGE IM ZEITVERGLEICH – 2011, 2014, 2019 UND 2023 (ANTEILE „SEHR HÄUFIG“ BZW. „OFT“)	18
TABELLE 3-2: ARBEITSINTENSITÄT UND EMOTIONALE ANFORDERUNGEN IM ZEITVERGLEICH - 2011, 2014, 2019 UND 2023 (ANTEILE „SEHR HÄUFIG“ BZW. „OFT“)	19
TABELLE 3-3: RESSOURCEN IM ZEITVERGLEICH: SINN DER ARBEIT UND FÜHRUNGSQUALITÄT UND BETRIEBSKULTUR (ANTEILE „IN HOHEM MAß“ BZW. „IN SEHR HOHEM MAß“).....	23
TABELLE 3-4: RESSOURCEN IM ZEITVERGLEICH: ENTWICKLUNGS- UND GESTALTUNGSMÖGLICHKEITEN (ANTEILE „IN HOHEM MAß“ BZW. „IN SEHR HOHEM MAß“)	23
TABELLE 3-5: EINKOMMEN UND SOZIALLEISTUNGEN IM ZEITVERGLEICH (ANTEILE „IN HOHEM MAß“ BZW. „IN SEHR HOHEM MAß“ BZW. „GUT“ BZW. „SEHR GUT“)	26
TABELLE 3-6: SORGEN IN BEZUG AUF DIE BESCHÄFTIGUNGSSICHERHEIT IM ZEITVERGLEICH (ANTEILE „SEHR HÄUFIG“ BZW. „OFT“)	29
TABELLE 4-1: DGB-INDEX „GUTE ARBEIT“ IN SACHSEN-ANHALT NACH GESCHLECHT UND ALTER	39
TABELLE 4-2: ANFORDERUNGEN IM BEREICH BELASTUNGEN 2023 NACH ALTERSGRUPPEN (ANTEILE „SEHR HÄUFIG“ ODER „OFT“)	41
TABELLE 4-3: ANFORDERUNGEN IM BEREICH RESSOURCEN 2023 NACH ALTERSGRUPPEN (ANTEILE „GAR NICHT“ ODER „IN GERINGEM MAß“)	43
TABELLE 4-4: ANFORDERUNGEN IM BEREICH EINKOMMEN UND SICHERHEIT 2023 NACH ALTERSGRUPPEN	45
TABELLE 4-5: DGB-INDEX „GUTE ARBEIT“ NACH QUALIFIKATIONSANFORDERUNG DER AUSGEÜBTEN TÄTIGKEIT (GESAMT UND TEILINDIZES)	45
TABELLE 5-1: MEHR ARBEIT IN DER GLEICHEN ZEIT* – SIGNIFIKANTE EINFLUSSFAKTOREN	49
TABELLE 5-2: TÄTIGKEIT BIS ZUM RENTENALTER* - SIGNIFIKANTE EINFLUSSFAKTOREN	54

Literaturverzeichnis

- Busse, Britta; Böhme, René; Wolnik, Kevin; Mischieva, Lidiya; Steinhauer, Pia (2023): Gute Arbeit in Berlin 2022. Ergebnisse einer Beschäftigtenbefragung im Rahmen des „DGB-Index „Gute Arbeit““. Berlin: Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales.
- Holler, Markus (2013): Methodenbericht zur Weiterentwicklung des DGB-Index „Gute Arbeit“ in der Erhebungsperiode 2011/12. Berlin: DGB Institut Gute Arbeit.
- Holler, Markus; Krüger, Thomas; Mußmann, Frank (2014): Die Weiterentwicklung des DGB-Index „Gute Arbeit“. In Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 68, Heft 3, S. 163-174.
- Institut DGB-Index „Gute Arbeit“ (2023a): Jahresbericht 2023. Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung zum DGB-Index „Gute Arbeit“ 2023, Berlin.
- Institut DGB-Index „Gute Arbeit“ (2023b): Report 2023: Gesunde Arbeit? Betriebliche Prävention aus Sicht der Beschäftigten. Ergebnisse des DGB-Index „Gute Arbeit“ 2023, Berlin.
- Institut DGB-Index „Gute Arbeit“ (o.J.): DGB-Index „Gute Arbeit“ – Erläuterung der Wertzuweisung und der vier Qualitätsstufen von Arbeit, Berlin.
- Putzing, Monika; Frei, Marek; Prick, Simone (2023): IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt. Ergebnisse der 27. Welle 2022. Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Gleichstellung des Landes Sachsen-Anhalt (Hg.), Magdeburg.
- Putzing, Monika; Frei, Marek; Prick, Simone (2022): IAB-Betriebspanel Sachsen-Anhalt. Ergebnisse der 26. Welle 2021. Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration des Landes Sachsen-Anhalt (Hg.), Magdeburg.
- Sopp, Peter; DGB-Index „Gute Arbeit“ GmbH (2015): Beschäftigtenbefragung 2014. Arbeits- und Einkommensbedingungen in Sachsen-Anhalt. Ergebnisse einer Beschäftigtenbefragung im Rahmen des DGB-Index „Gute Arbeit“, Magdeburg.
- Sopp, Peter; Wagner, Alexandra (2018): Gute Arbeit in Berlin. Ergebnisse einer Beschäftigtenbefragung im Rahmen des DGB-Index „Gute Arbeit“ 2018. Berlin: Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales.
- Sopp, Peter; Wagner, Alexandra (2020): Gute Arbeit in Berlin. Ergebnisse einer Beschäftigtenbefragung im Rahmen des DGB-Index „Gute Arbeit“ 2020. Berlin: Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales.
- uzbonn (2023): Bericht zur Durchführung der Befragung DGB-Index „Gute-Arbeit 2023“ – Oversampling Sachsen-Anhalt 2023. Bearbeitung: Thomas Krüger, Mathias Foehrmann. Bonn: uzbonn.
- Wagner, Alexandra; Sopp, Peter (2019): Gute Arbeit in Sachsen-Anhalt. Ergebnisse der Repräsentativhebung DGB-Index „Gute Arbeit“ in Sachsen-Anhalt 2019. Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration (Hg.), Magdeburg.
- Wagner, Alexandra; Sopp, Peter; Gerdes, Johann; Dathe, Dietmar 2011: Empirische Grundlagen zur Fachkräftesicherung und Fachkräftegewinnung vor dem Hintergrund der von Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Sachsen-Anhalt wahrgenommenen Arbeits- und Einkommensbedingungen. Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung 2011 im Rahmen des DGB-Index „Gute Arbeit“. Berlin.