



**TEXTE**

**Ausgewählte Ergebnisse der  
AK-Beschäftigtenbefragung**

# **Index Gute Arbeit Saar 2019**

**Wie die Beschäftigten ihre  
Arbeitsbedingungen beurteilen**



**Ausgewählte Ergebnisse der  
AK-Beschäftigtenbefragung**

**Index Gute Arbeit  
Saar 2019**

**Wie die Beschäftigten ihre  
Arbeitsbedingungen beurteilen**

Die vorliegende Veröffentlichung dokumentiert Ergebnisse der Befragung „Index-Gute Arbeit Saar 2019“ von saarländischen Beschäftigten.

Diese Fassung findet sich zum Download unter:

[https://www.arbeitskammer.de/themenportale/gute-arbeit/  
ak-beschaeftigten-befragung/](https://www.arbeitskammer.de/themenportale/gute-arbeit/ak-beschaeftigten-befragung/)

Die Datenerhebung wurde vom Umfragezentrum Bonn (uzbonn GmbH) und in Abstimmung mit dem Institut DGB-Index Gute Arbeit und der Arbeitskammer des Saarlandes durchgeführt.



Arbeitskammer des Saarlandes  
**beraten.bilden.forschen.**

**Herausgeber:**

Arbeitskammer des Saarlandes  
Thomas Otto  
Fritz-Dobisch-Straße 6-8  
66111 Saarbrücken  
Tel.: 0681/4005-0  
oeffentlichkeitsarbeit@arbeitskammer.de  
www.arbeitskammer.de

**ISSN 2367-2188**

**Projektleitung und Koordination:**

Dr. Matthias Hoffmann  
Tel.: 0681/4005-329  
E-Mail: matthias.hoffmann@arbeitskammer.de

**Durchführung der Befragung und Datenaufbereitung:**

Umfragezentrum Bonn (uzbonn GmbH)

**Datenauswertung und -analyse:**

Dr. Matthias Hoffmann und Sabine Ohnesorg

**Projektverantwortung:**

Dr. Torsten Brandt

Sehr geehrte Leserinnen und Leser, liebe Kolleginnen und Kollegen,

Die vorliegenden Ergebnisse des „Index-Gute Arbeit Saar“ wurden im Rahmen der jährlichen Befragung des DGB zu seinem „DGB-Index Gute Arbeit“ erhoben. Es handelt sich dabei um eine bundesweit durchgeführte und für Deutschland repräsentative Befragung abhängig Beschäftigter zu ihrer Arbeitssituation. Um ein für das Saarland repräsentatives und aussagekräftiges Bild zu gewinnen, hatte die Arbeitskammer eine Aufstockung der Beschäftigtenbefragung für das Saarland beim Umfragezentrum in Bonn in Auftrag gegeben und dabei zusätzlich saarlandspezifische Aspekte abfragen lassen. Durch die Antworten von insgesamt 1.011 saarländischen Befragten haben wir nun ein genaueres Bild von den saarländischen Verhältnissen.

Wegen des Ausbruchs der Corona-Pandemie musste die Veröffentlichung der Ergebnisse verschoben werden. Sind diese Daten zum heutigen Zeitpunkt noch relevant und lohnen eine Veröffentlichung? Das sind sie zweifellos. Zum einen sind es schon länger bestehende Schieflagen, welche durch die Corona-Krise nun drastisch verschärft wurden. Zum anderen aber darf die Corona-Krise nicht dazu führen, dass die Forderung nach „Guter Arbeit“ nun nur für die Bereiche aufrechterhalten bleibt, die sich in der Krise als systemrelevant herausgestellt haben. „Gute Arbeit“ heißt für uns unter anderem: Gute Arbeitsbedingungen und gute Entgelte, und das muss das Ziel für die Gestaltung aller Arbeitsplätze bleiben. Die Forderungen, die sich aus den vorliegenden Daten ergeben, sind immer noch gültig. Sie sind jetzt sogar noch drängender. „Gute Arbeit“ ist wichtiger denn je. Denn je mehr die Arbeitswelt im Sinne „Guter Arbeit“ gestaltet ist, desto robuster steht sie da – auch in einer Krise.

Der „Index-Gute Arbeit Saar“ als Beschäftigtenbefragung ergänzt inhaltlich das „AK-Betriebsbarometer“, die Betriebsrätebefragung der Arbeitskammer. Sieht man sich die Ergebnisse der Befragungen im Vergleich an, stellt man fest, dass die Beschäftigten unserer AK-Beschäftigtenbefragung „Index-Gute Arbeit Saar“ die Aussagen der Arbeitnehmervertretungen im AK-Betriebsbarometer bestätigen. Angesichts der vorliegenden Ergebnisse bleibt „Gute Arbeit“ und die Herstellung guter Arbeitsbedingungen das Ziel der Arbeitskammer des Saarlandes. Was wir angesichts der vorliegenden Ergebnisse dringend brauchen sind:

- eine klare Einhaltung der geltenden Vorschriften des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, deren wirksame Kontrolle und die Durchführung von Gefährdungsanalysen in den Betrieben;
- die Erfassung aller Arbeitszeiten, ein Recht auf Nichterreichbarkeit und eine Stärkung der Mitbestimmung, um unbezahlte Arbeit und ständige Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeiten einzudämmen;
- eine wirksame Eindämmung von prekärer Arbeit und eine Neuausrichtung der Rentenpolitik und
- eine Stärkung der Weiterbildungsangebote, insbesondere für Geringqualifizierte, um mit dem Wandel in der Arbeitswelt Schritt zu halten

Zusammenfassend gilt: „Gute Arbeit“ ist ein Erfolgsfaktor für die Transformation in der sich das Saarland und die Arbeitswelt befinden und „Gute Arbeit“ ist eine Erfolgsbedingung für eine würdige Rente später.

Die vorliegenden Ergebnisse sollen dazu beitragen, diese Veränderungen voranzutreiben.



Jörg Caspar, Vorstandsvorsitzender der Arbeitskammer des Saarlandes, im Juni 2020

# Inhalt

Vorbemerkung zu Umfragemethodik und Fragenkatalog.....	6
1. Ausgewählte Ergebnisse .....	7
1.1 Wie beschreiben die Befragten ihr Verhältnis zu ihrer Arbeit? .....	7
1.2 Belastungen und Beanspruchungen .....	11
1.2.1 Ungünstige Körperhaltung, Zeitdruck, Unterbrechungen .....	13
1.2.2 Unbezahlte Arbeit.....	15
1.2.2.1 Unbezahlte Arbeit ist branchenspezifisch.....	15
1.2.2.2 Systematische Arbeitszeiterfassung reduziert unbezahlte Arbeit ..	16
1.2.3 Ständige Erreichbarkeit .....	16
1.2.3.1 Ständige Erreichbarkeit und Digitalisierung.....	17
1.2.3.2 Ständige Erreichbarkeit führt zu unbezahlter Arbeit .....	17
1.2.3.3 Wo eine Interessenvertretung besteht, wird ständige Erreichbarkeit seltener erwartet.....	17
1.3 Einkommen und Rente .....	18
1.4 Bleibe- und Abwanderungsgründe.....	20
2. Grundauswertung der AK-Beschäftigtenbefragung Index Gute Arbeit Saar 2019 .....	23
2.1 Soziodemographische Merkmale der Beschäftigten .....	23
2.1.1 Geschlecht, Alter und Beschäftigtenstatus .....	23
2.1.2 Qualifikation und Tätigkeitsmerkmale .....	24
2.1.3 Einkommen .....	28
2.1.4 Arbeitszeit .....	28
2.1.5 Branchen und Betriebsgrößenklassen.....	30
2.2 Belastungen.....	32
2.2.1 Übersicht: Verteilung von Belastung und Beanspruchung .....	32
2.2.2 Einzelergebnisse Kriterien.....	39
2.3 Ressourcen .....	51
2.3.1 Übersicht: Verteilung und relative Beanspruchung .....	51
2.3.2 Einzelergebnisse und Kriterien .....	54
2.4 Einkommen und Sicherheit .....	63
2.4.1 Übersicht: Verteilung und relative Beanspruchung .....	63
2.4.2 Einzelergebnisse und Kriterien .....	65
2.5 Schwerpunktthema Arbeitsintensität .....	72
2.5.1 Arbeitsintensivierung .....	72
2.5.2 Arbeiten trotz Krankheit.....	73

---

2.6 Saarland Fragen.....	75
2.7 Zusatzfragen Saar: Bleibe- und Abwanderungsgründe.....	77
2.8 Sonstige Nicht-Index-Fragen .....	79

## Vorbemerkung zu Umfragemethodik und Fragenkatalog

Die hier präsentierten Ergebnisse wurden für die Beschäftigtenbefragung der Arbeitskammer des Saarlandes im Rahmen der jährlichen DGB-Index Gute Arbeit Befragung erhoben. In dieser Befragung werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer jährlich nach der Qualität ihrer Arbeitsbedingungen befragt. Es handelt sich um eine telefonische Erhebung auf Basis eines standardisierten Fragebogens und einer Zufallsstichprobe. Befragt werden abhängig Beschäftigte in Deutschland mit einer Wochenarbeitszeit von mindestens 10 Stunden. Freiberufler, Selbstständige und Auszubildende wurden nicht befragt. Mit Finanzierung durch die Arbeitskammer des Saarlandes wurde im Jahr 2019 ein sogenanntes „Oversample“ für das Saarland realisiert: Das bedeutet, dass zusätzlich zu den 71 Saarländerinnen und Saarländern, die in der bundesweiten Befragung („Hauptsample“) befragt wurden, weitere 940 Personen aus dem Saarland befragt werden konnten. Damit liegen für das Saarland insgesamt 1.011 Interviews mit abhängig Beschäftigten aus allen Branchen, Einkommens- und Altersgruppen, Betriebsgrößen und Beschäftigungsverhältnissen vor. Außerdem wurde der Fragebogen um saarlandspezifischen Fragen ergänzt. Die Interviews wurden im Zeitraum von Januar bis April 2019 durchgeführt. Die bundesweiten Daten basieren analog auf den Angaben von insgesamt 6.574 abhängig Beschäftigten aus allen Regionen Deutschlands. Die vorliegenden Ergebnisse sind repräsentativ für das Urteil der Beschäftigten.<sup>1</sup>

Der Gesamtfragebogen setzt sich zusammen aus

- ▶ 42 Fragen, die zur Ermittlung des DGB-Index Gute Arbeit herangezogen werden, die wiederum gemäß dem arbeitswissenschaftlichen Belastungs- und Beanspruchungsmodell
  - ↳ einerseits die Intensität von Anforderungen und das Vorhandensein von Ressourcen erfassen;
  - ↳ andererseits die Beschäftigten aber auch danach fragen, wie sehr sie sich subjektiv belastet fühlen, wenn die entsprechenden Anforderungen auftreten bzw. die Ressourcen nicht oder nur in geringem Umfang vorhanden sind.
- ▶ Daneben werden eine Reihe weiterer arbeitswissenschaftlich relevanter Fragen gestellt, die z. T. jährlich neu in die Erhebung aufgenommen werden und nicht in die Indexberechnung einfließen.
- ▶ Um die Ergebnisse differenziert auswerten zu können, werden schließlich Fragen zu den soziodemographischen Merkmalen der Beschäftigten erhoben (Alter, Geschlecht, Einkommen etc.).
- ▶ Erhebung 2019 mit dem Schwerpunktthema: Arbeitsintensität sowie regionale Schwerpunktfragen.

---

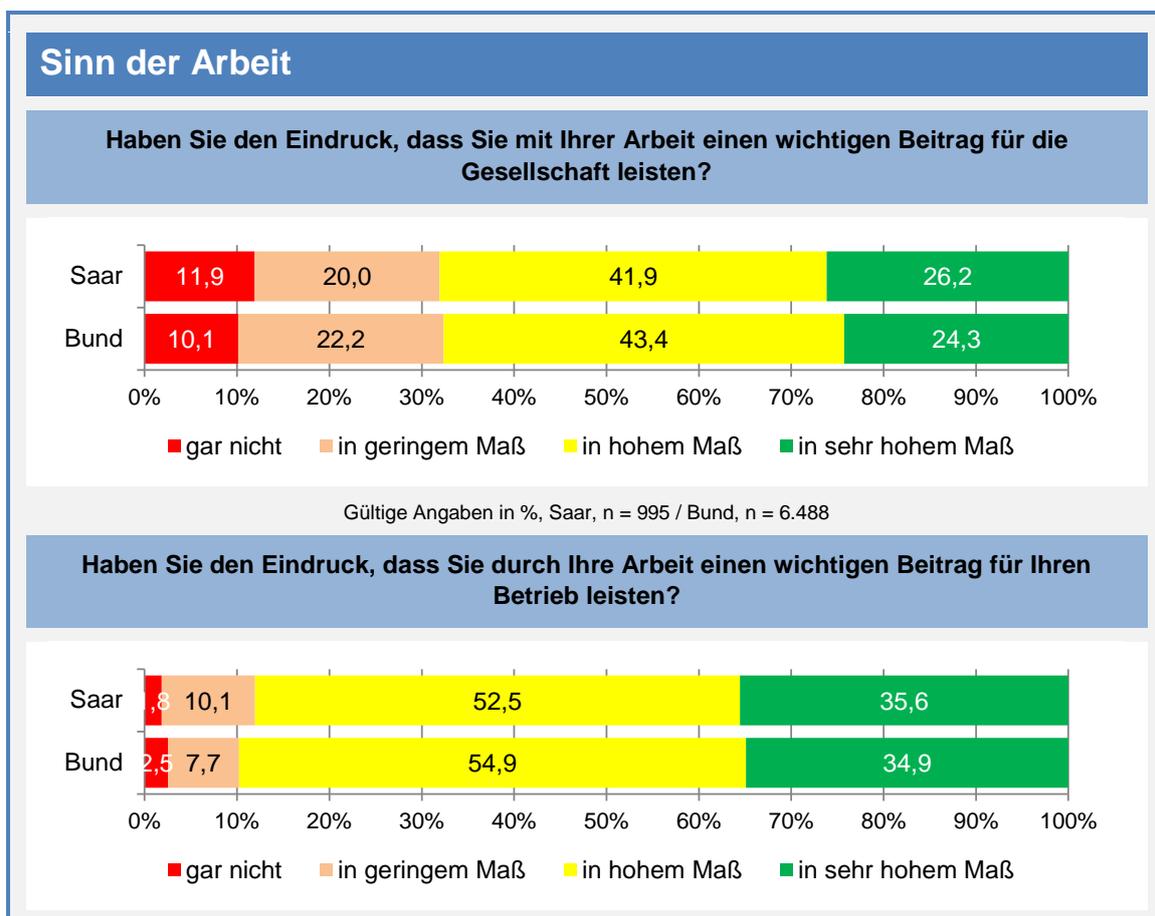
<sup>1</sup> Für die gesamte Befragung zum DGB-Index Gute Arbeit siehe <http://index-gute-arbeit.dgb.de/dgb-index-gute-arbeit/was-ist-der-index> (letzter Zugriff am 28.02.2020). Für die Durchführung der Befragung für das Oversample Saarland vgl. den Methodenbericht des Umfragezentrums Bonn auf der Website der Arbeitskammer des Saarlandes: <https://www.arbeitskammer.de/themenportale/gute-arbeit/ak-beschaeftigten-befragung/>

# 1. Ausgewählte Ergebnisse

Im Folgenden werden ausgewählte Ergebnisse der Befragung vorgestellt. Bei den Fragen, die sowohl in der bundesweiten Befragung („Hauptsample“) als auch in der saarlandspezifischen Befragung („Oversample“) gestellt wurden, werden die Zahlen für den Bund zu Vergleichszwecken ebenfalls aufgeführt. Inhaltliche Interpretationen, weiterführende Auswertungen sowie Forderungen, die sich daraus ergeben, werden nur für das Saarland aufgeführt.<sup>2</sup>

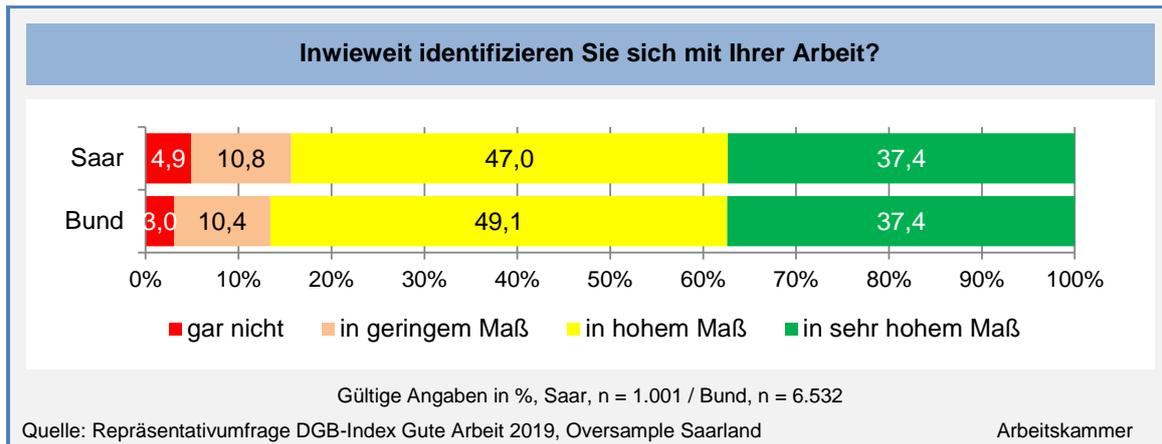
## 1.1 Wie beschreiben die Befragten ihr Verhältnis zu ihrer Arbeit?

Auf eine kurze Formel gebracht muss man sagen, dass den Befragten ihre Arbeit sehr wichtig ist und sie diese gut machen wollen. Es wurde eine Reihe von Fragen zum „Sinn der Arbeit“ gestellt, und die Antworten weisen eindeutig darauf hin, dass die Arbeit für die Befragten sinnvoll ist. Deswegen wollen sie ihre Arbeit auch „gut“ machen. Eine Arbeit wird von Menschen als sinnvoll erachtet, wenn sie der Überzeugung sind, mit ihr einen wichtigen Beitrag zu leisten für ihren Betrieb oder auch für die Gesellschaft im Allgemeinen.

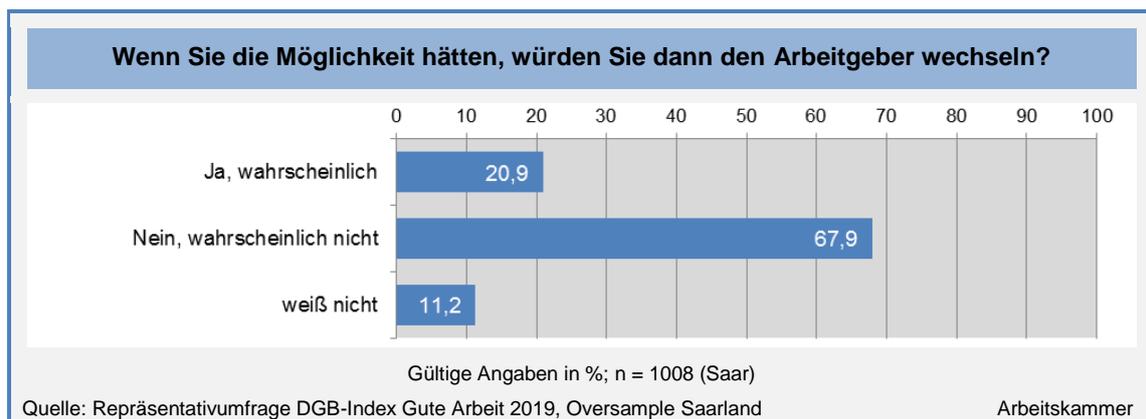


Ein weiterer Indikator ist, inwieweit sich die Menschen mit ihrer Arbeit identifizieren.

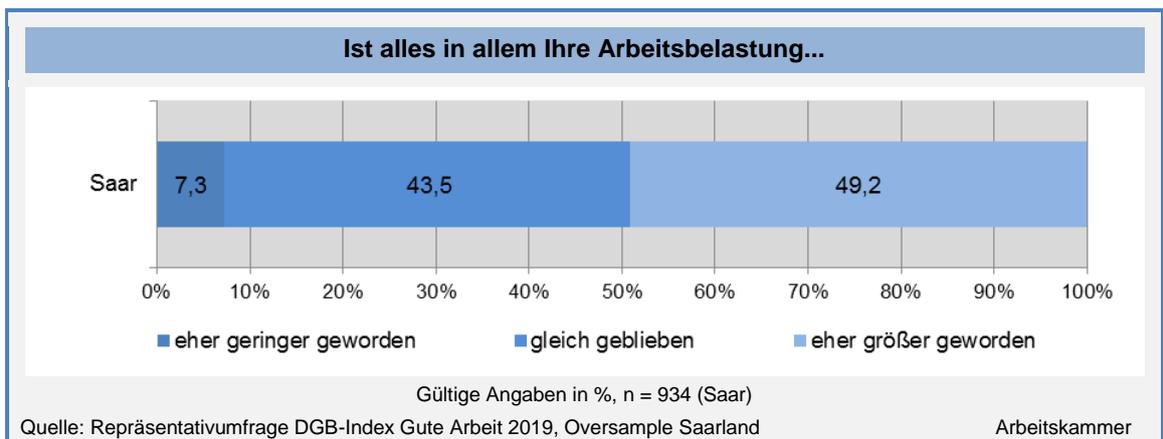
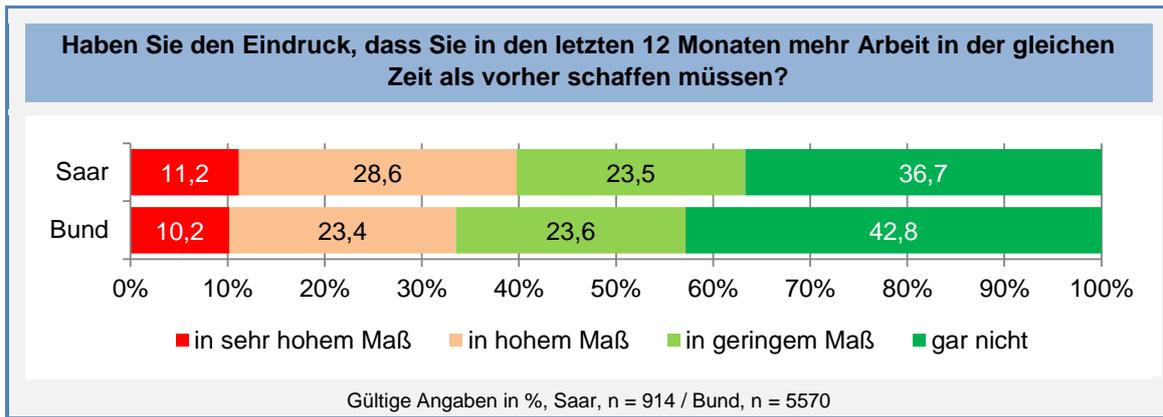
<sup>2</sup> Die Erklärung von Abweichungen bedarf einer umfassenden vergleichenden Analyse der Rahmenbedingungen von Saar und Bund und der Konsequenzen, die sich aus diesen Unterschieden ergeben. Daher können hier die Daten nur genannt, die Abweichungen aber noch nicht erklärt werden.



Identifikation mit der Arbeit bedeutet natürlich nicht notwendigerweise, dass man sich auch mit dem Betrieb identifiziert. Der Beruf ist ein festgeschriebenes Tätigkeitsfeld, die Arbeit ist das Tätigkeitsfeld in seiner konkreten Ausprägung, die von dem festgeschriebenen Tätigkeitsfeld durchaus abweichen kann, und der Betrieb steht für die Rahmenbedingungen, innerhalb derer man seinen Beruf und seine Arbeit ausübt. Die Befragten geben aber doch mit großer Mehrheit an, den Betrieb eher nicht wechseln zu wollen, selbst wenn sie die Möglichkeit dazu hätten.



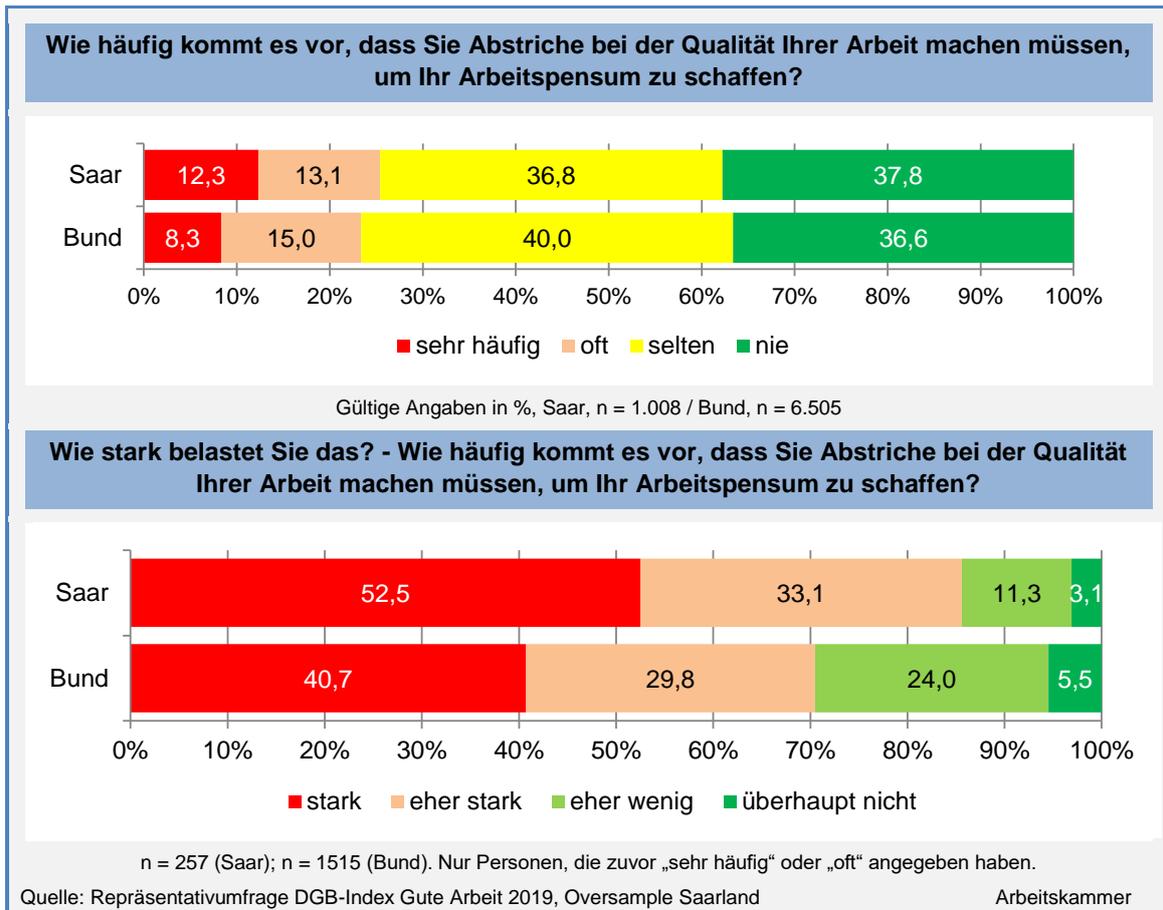
Dass sie ihre Arbeit sinnvoll finden, sich mit ihr identifizieren und nur einen eher gering ausgeprägter Wunsch äußern, den Arbeitgeber zu wechseln, wird von den Befragten sogar geäußert, obwohl mehr als ein Drittel in den letzten zwölf Monaten mehr Arbeit in der gleichen Zeit hatte schaffen müssen und die Arbeitsbelastung für rund die Hälfte von ihnen alles in allem eher zugenommen hat.



Unabhängig vom Tätigkeitsniveau identifizieren sich jeweils mehr als 84% in hohem oder sehr hohem Maße mit ihrer Arbeit, wobei die Identifikation mit der Arbeit mit dem Tätigkeitsniveau steigt (Hilfs- oder Anlernstätigkeit: 74% hohe oder sehr hohe Identifikation; fachlich ausgerichtete Tätigkeit 85%; komplexe Spezialistentätigkeit 93%; hochkomplexe Tätigkeit 93%). Das Gleiche gilt für die Frage, ob mit der Arbeit ein wichtiger Beitrag für den Betrieb geleistet wird (Hilfs- oder Anlernstätigkeit: 79% in hohem oder sehr hohem Maße; fachlich ausgerichtete Tätigkeit 89%; komplexe Spezialistentätigkeit 95%; hochkomplexe Tätigkeit 95%) und in etwas geringerem Maße auch für die Frage, ob mit der Arbeit ein wichtiger Beitrag für die Gesellschaft geleistet wird (Hilfs- oder Anlernstätigkeit: 68% in hohem oder sehr hohem Maße; fachlich ausgerichtete Tätigkeit 65%; komplexe Spezialistentätigkeit 65%; hochkomplexe Tätigkeit 85%).

Kritik und Hinweise auf Belastungen kommt also nicht von Personen, denen sozusagen „so-wieso schon alles egal“ ist, sondern von Befragten, die ein ernsthaftes Interesse an ihrer Arbeit haben und damit auch an der Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Für die Bewertung der weiteren Aussagen der Befragten hinsichtlich der Belastungen, Hindernisse und Störungen, denen sie sich in ihrem Arbeitsalltag ausgesetzt sehen heißt das, dass sie als hochgradig plausibel einzuschätzen sind.

Besonders interessant in diesem Zusammenhang ist die Frage, ob Abstriche an der Qualität der Arbeit gemacht werden müssen, um das Arbeitspensum zu schaffen. Ein Viertel der Befragten muss dies oft oder sehr häufig tun. Von diesem Viertel wiederum ist dies für rund 85 Prozent stark oder eher stark belastend.

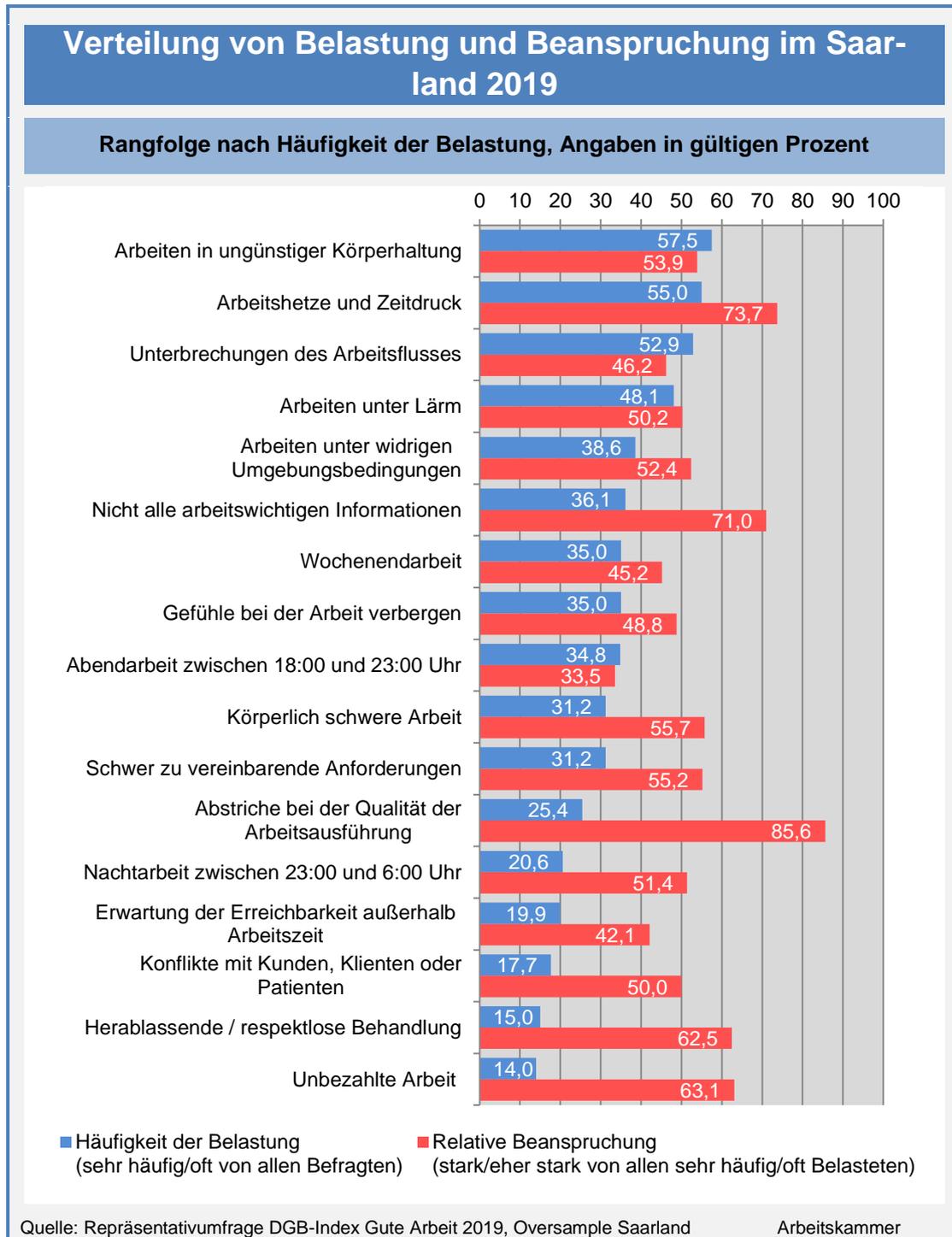


Man erkennt daran zweierlei: Zum einen ist das Arbeitspensum in vielen Fällen schlicht zu hoch. Zum anderen belegt es die Einschätzung, dass den Beschäftigten ihre Arbeit und die Güte ihrer Arbeit keineswegs egal sind. Die Hinweise ernst zu nehmen, die sie in der Befragung durch ihr Antwortverhalten geben und hier Vorschläge und Forderungen zur Abhilfe zu machen, ist daher dringend notwendig.

## 1.2 Belastungen und Beanspruchungen

Wie an der vorherigen Grafik zu erkennen, wurden in der Befragung alle Fragen, die mit Belastung oder Ressourcen zu tun hatten, in zwei Formen gestellt: Zuerst wurde danach gefragt, ob und in welchem Maße eine bestimmte Belastung vorliegt bzw. eine Ressource fehlt. Lag die Belastung vor bzw. fehlte die Ressource, dann wurde gefragt, wie stark dies die Befragten beansprucht. Dieses Vorgehen ist an das arbeitswissenschaftliche Belastungs-Beanspruchungs-Konzept angelehnt. Dabei werden die Begriffe „Belastung“ und „Beanspruchung“ – anders als in der Alltagssprache – neutral verstanden. Als **Belastung** gelten Faktoren, die von außen auf den Menschen einwirken, als **Beanspruchung** werden die Auswirkungen der Belastung auf den arbeitenden Menschen verstanden. Eine mögliche Gesundheitsgefährdung hängt mit Art, Dauer und Intensität der auftretenden Belastungsfaktoren zusammen. Grundsätzlich gilt, je länger und intensiver man Belastungen ausgesetzt ist, desto größer ist das Risiko für damit verbundene gesundheitliche Beeinträchtigungen. Doch nicht jeder Beschäftigte reagiert gleichermaßen auf eine bestimmte Belastungssituation. Bei der Verarbeitung spielen auch die verfügbaren **kollektiven und individuellen Ressourcen** eine Rolle.

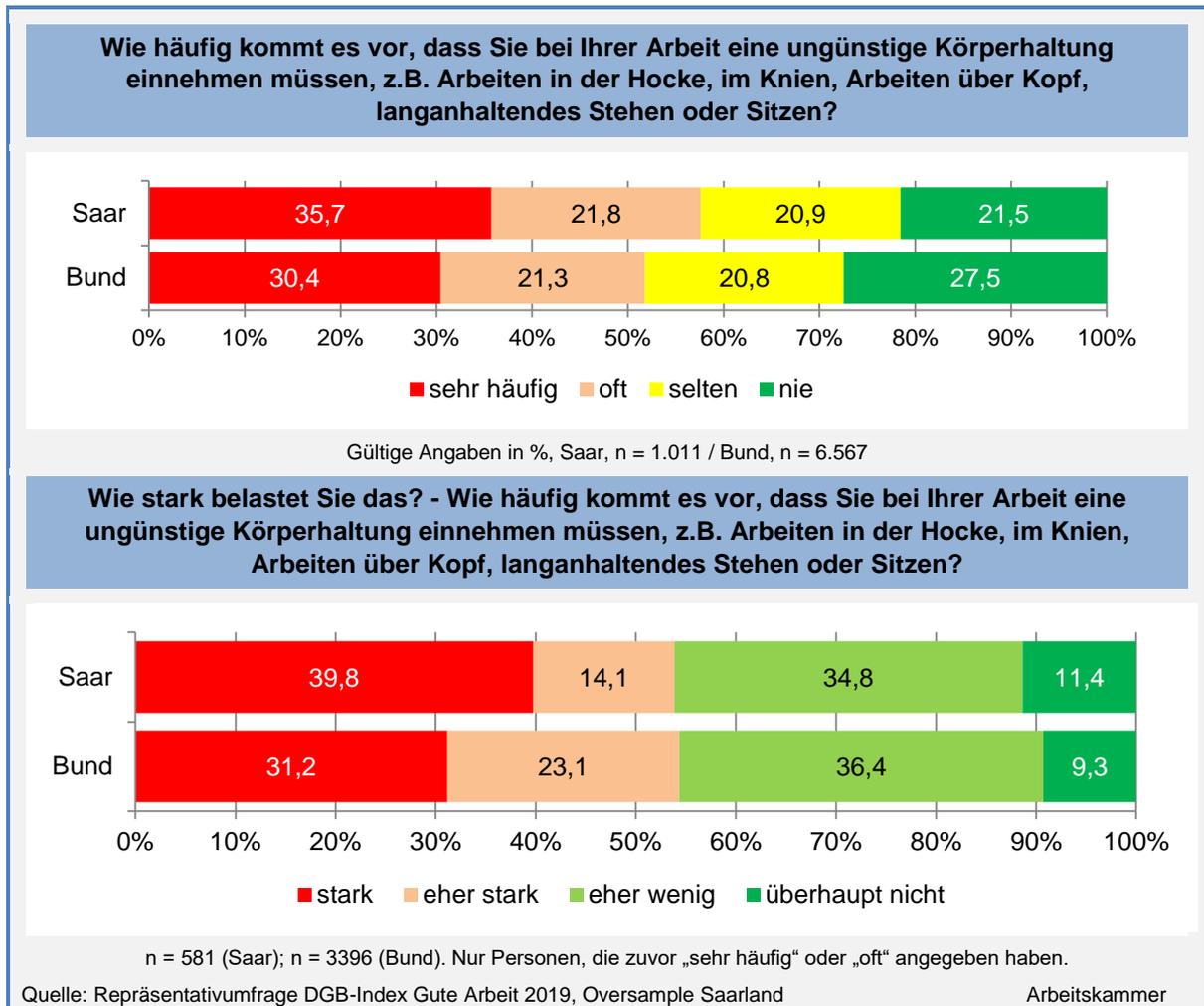
Im Folgenden wird das Ausmaß, in dem die Belastungen empfunden werden („Beanspruchung“) nur für diejenigen Personen ausgewiesen, bei denen die Belastung „oft“ oder „sehr häufig“ vorlag.<sup>3</sup>



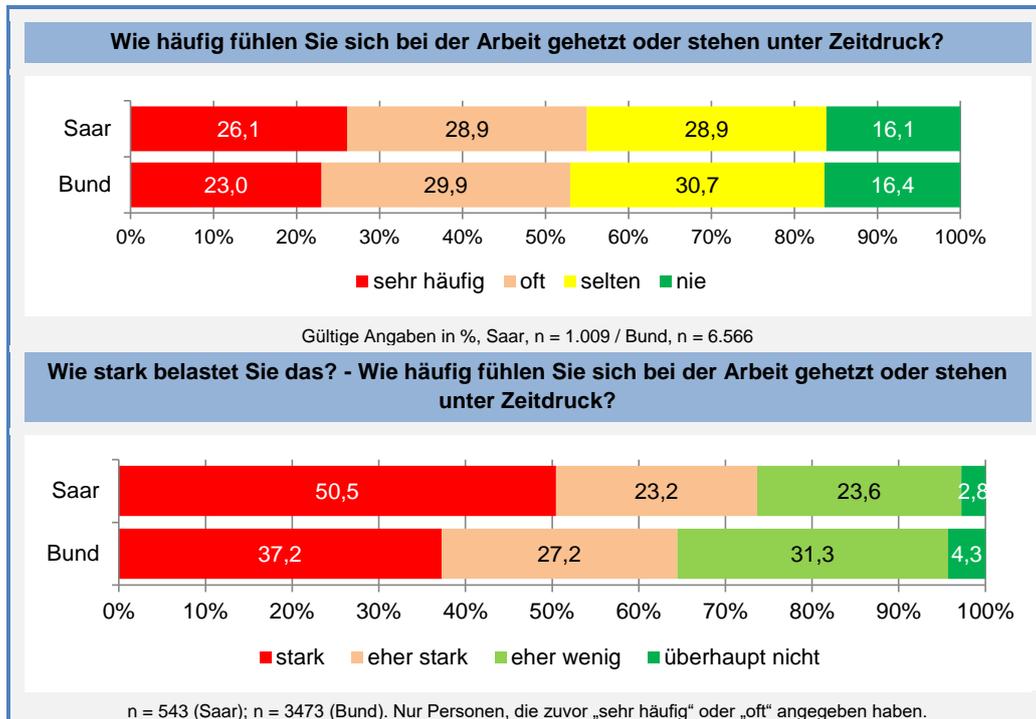
<sup>3</sup> Die Frage nach der Beanspruchung wurde in der umgangssprachlichen Formulierung gestellt: „Wie stark belastet Sie das?“ Eine ausführliche Erklärung des Belastungs-Beanspruchungsschemas und des zugrundeliegenden arbeitswissenschaftlichen Zusammenhangs findet sich hier: <https://index-gute-arbeit.dgb.de/veroeffentlichungen/sonderauswertungen/++co++482296a0-6698-11e5-baa6-52540023ef1a> (abgerufen zuletzt am 12.03.2020)

### 1.2.1 Ungünstige Körperhaltung, Zeitdruck, Unterbrechungen

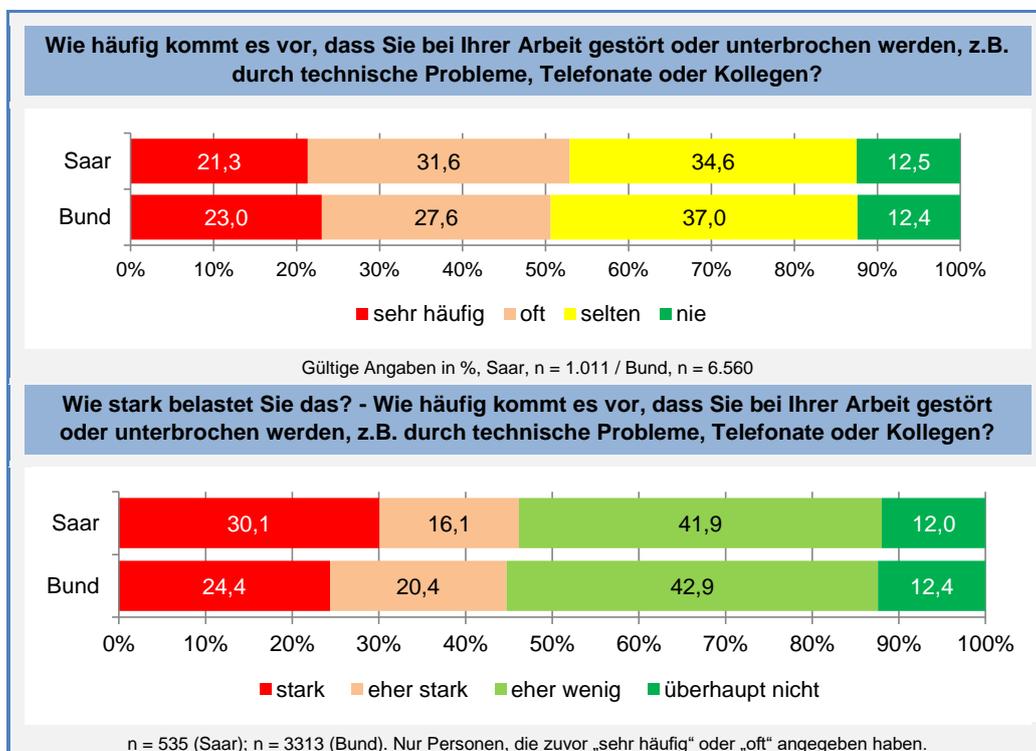
Arbeiten in ungünstiger Körperhaltung, Arbeitshetze und Zeitdruck sowie ständige Unterbrechungen bei der Arbeit sind – wie schon seit Jahren - die drei am häufigsten vorkommenden Belastungen. Diese klassischen Belastungen führen bei den meisten Menschen auch zu starken oder sehr starken „Beanspruchungen“. Umgangssprachlich ausgedrückt: Das belastet sie auch sehr. Diejenigen, die sehr häufig oder oft in ungünstiger Körperhaltung arbeiten müssen, empfinden das zu rund 40% als stark belastend und zu rund 14% als eher stark belastend.



Die Hälfte derjenigen, die sehr häufig oder oft von Arbeitshetze und Zeitdruck betroffen sind, empfindet dies als stark belastend.



Rund die Hälfte alle Befragten klagt über sehr häufig oder oft vorkommende Unterbrechungen bei der Arbeit, von denen 30% dies als stark und 16% dies als eher stark belastend empfinden.

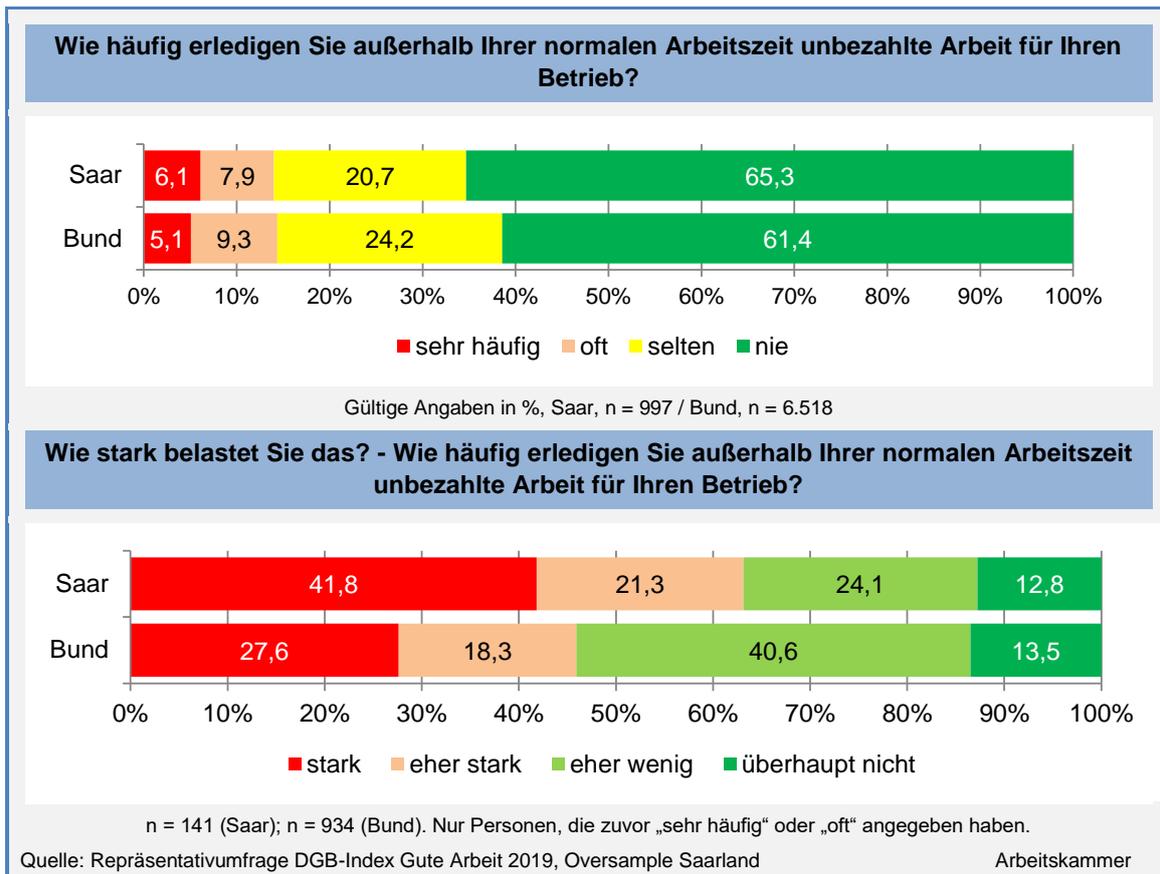


Neben diesen drei Belastungen, die sowohl oft vorkommen als auch als stark belastend empfunden werden, gibt es auch Belastungen, die nur für einen kleineren Teil der Befragten

sehr häufig oder oft vorliegen, die aber von den Betroffenen als sehr belastend empfunden werden.

### 1.2.2 Unbezahlte Arbeit

Von den Befragten leisten 14 Prozent sehr häufig oder oft außerhalb ihrer normalen Arbeitszeit unbezahlte Arbeit für ihren Betrieb. Von diesen 14 Prozent empfinden das rund 42 Prozent als stark belastend und 21 Prozent als eher stark belastend.



#### 1.2.2.1 Unbezahlte Arbeit ist branchenspezifisch

Das Vorkommen von unbezahlter Arbeit ist branchenspezifisch verschieden. „Sehr häufig oder oft“ betroffen sind die Branchen „Information und Kommunikation“ (42,9%, n=21), „Erziehung und Unterricht“ (40%, n=55), „Gesundheits- und Sozialwesen“ (22,3%, n=135), Einzelhandel (22,2%, n=92) und Baugewerbe (20%, n=50).<sup>4</sup>

<sup>4</sup> Bei insgesamt 1.011 Befragten im Saarland-Oversample sind die Fallzahlen für die einzelnen Bereiche außer dem Bereich „Investitions- und Gebrauchsgüter“ (n=161) und „Gesundheits- und Sozialwesen“ (n=136) unter 100. Es wird daher auf dieser Auswertungsebene zu den Prozentwerten immer die absolute Häufigkeit („n“) angegeben, auf die sich die Prozentwerte beziehen.

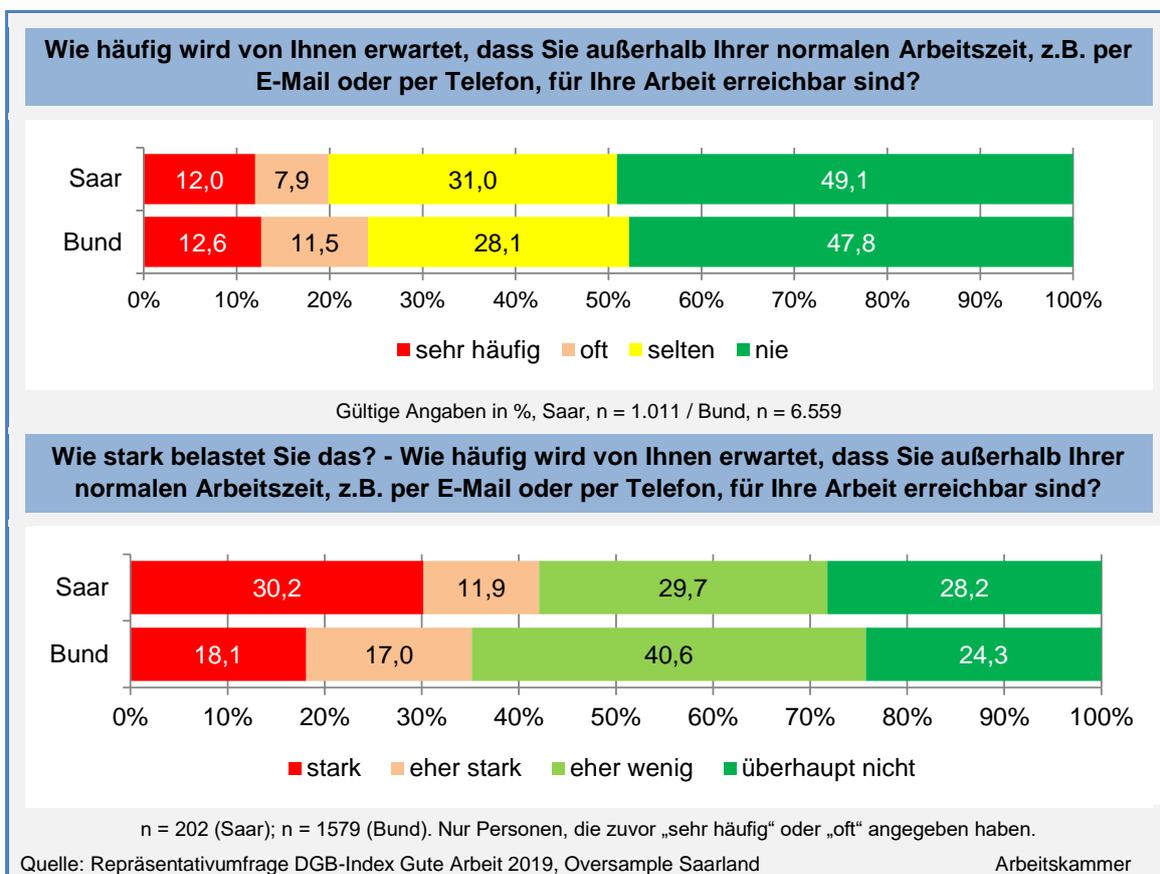
### 1.2.2 Systematische Arbeitszeiterfassung reduziert unbezahlte Arbeit

Es ist begrüßenswert, dass immerhin schon für rund 79 Prozent der Befragten eine Arbeitszeiterfassung besteht, meist mittels Stechuhr oder Chipkarte. Dennoch ist es dringend notwendig, die vollständige Erfassung aller Arbeitszeiten im deutschen Arbeitszeitrecht zu verankern, so wie es der Europäische Gerichtshof (EuGH) in seiner Entscheidung aus dem Frühjahr 2019 vorgibt. Über die bereits jetzt in Deutschland verpflichtende Aufzeichnung von Überstunden und Sonn- und Feiertagsarbeit hinaus müssen laut EuGH-Urteil alle Arbeitszeiten von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen vollständig erfasst werden.

Es zeigt sich eindeutig, dass weniger unbezahlte Arbeit geleistet wird, wenn die Arbeitszeit im Betrieb systematisch erfasst wird. Von den Befragten, deren Arbeitszeit erfasst wird, sagen nur rund 5 Prozent, dass sie „oft“ unbezahlte Arbeit leisten. Befragte, deren Arbeitszeit nicht erfasst wird, sagen das hingegen zu rund 18 Prozent. Noch deutlicher wird der Zusammenhang, wenn man sieht, dass die Befragten mit Arbeitszeiterfassung zu rund 70 Prozent sagen, dass sie „nie“ unbezahlte Arbeit für den Betrieb leisten, wohingegen die Personen, deren Arbeitszeit nicht erfasst wird, dies nur in rund 50 Prozent der Fälle sagen.

### 1.2.3 Ständige Erreichbarkeit

Von rund 20 Prozent der Befragten wird oft oder sogar sehr häufig erwartet, dass sie auch außerhalb ihrer normalen Arbeitszeit – also ständig - für den Betrieb erreichbar sind. Von diesen finden das rund 42 Prozent stark oder eher stark belastend.



Vor allem im Bereich „Information und Kommunikation“ (42,9%, n=21), „Erziehung und Unterricht“ (36%), „Gesundheits- und Sozialwesen“ (36,3%, n=66) und im Baugewerbe (35,3%, n=51) wird dies oft oder sehr häufig erwartet.

#### *1.2.3.1 Ständige Erreichbarkeit und Digitalisierung*

Befragte, deren Arbeit von der Digitalisierung eher betroffen ist, haben öfter damit zu tun, dass von ihnen erwartet wird, auch außerhalb der normalen Arbeitszeit erreichbar zu sein. 14 Prozent von ihnen sagen, dass dies sehr häufig von ihnen erwartet wird. Befragte, deren Arbeit eher nicht von der Digitalisierung betroffen ist, sagen das nur zu 7 Prozent. Es verwundert daher nicht, dass diese Erwartung vor allem in der Branche „Information- und Kommunikation“ vorherrscht.

#### *1.2.3.2 Ständige Erreichbarkeit führt zu unbezahlter Arbeit*

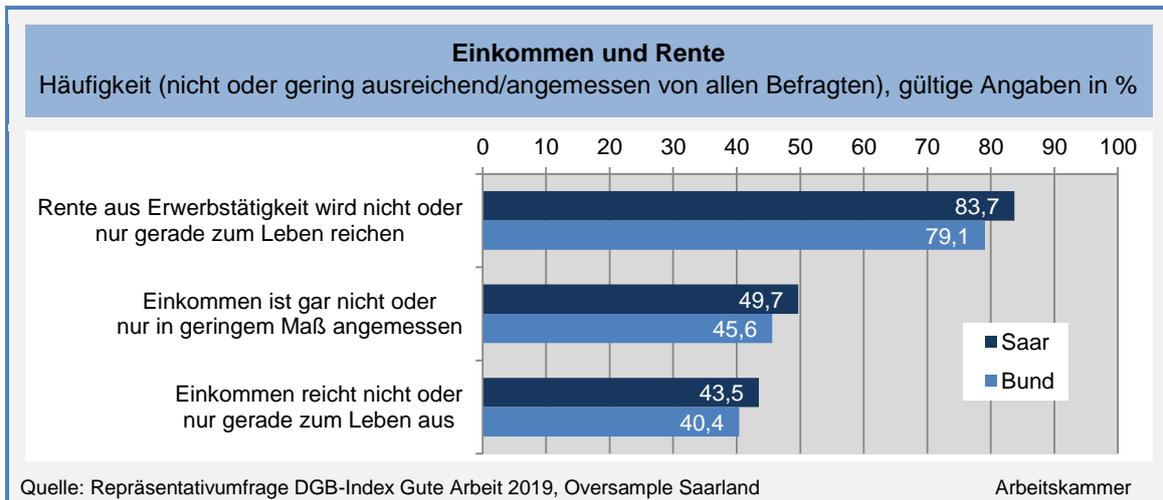
Es zeigt sich eindeutig, dass diejenigen, von denen sehr häufig oder oft ständige Erreichbarkeit erwartet wird, auch vermehrt unbezahlte Arbeit für ihren Betrieb leisten. Von 495 Befragten, die angeben, nie für den Betrieb außerhalb der Arbeitszeit erreichbar sein zu müssen, sagen rund 79 Prozent, dass sie auch nie unbezahlte Arbeit für den Betrieb leisten. Umgekehrt sagt rund ein Drittel der 116 Befragten, von denen sehr häufig Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit erwartet wird, dass sehr häufig unbezahlte Arbeit für den Betrieb geleistet wird.

#### *1.2.3.3 Wo eine Interessenvertretung besteht, wird ständige Erreichbarkeit seltener erwartet*

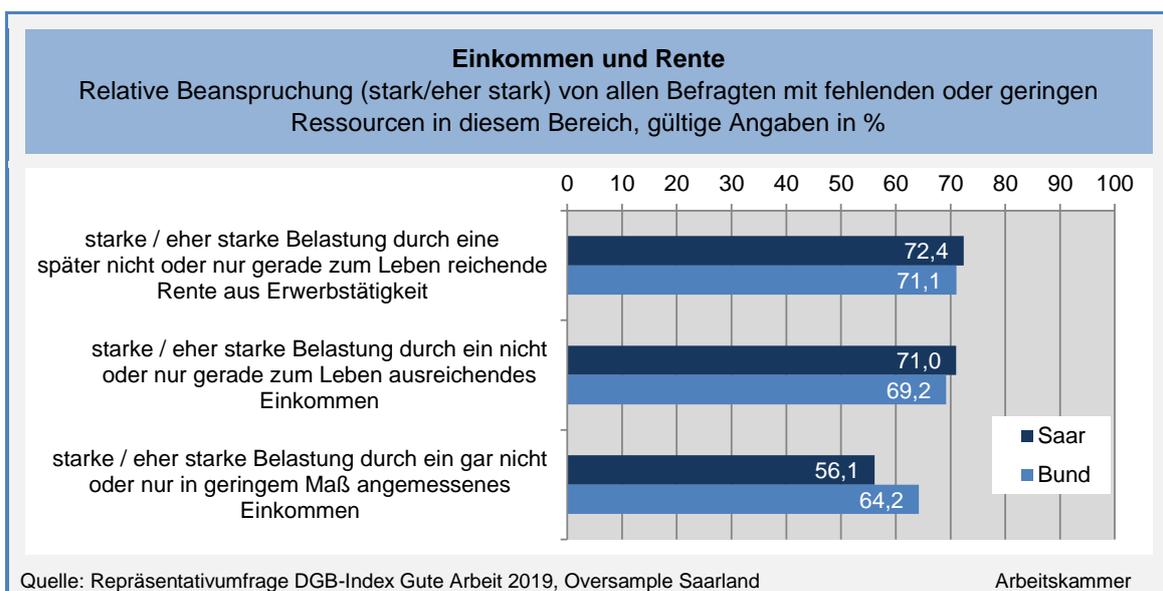
Es zeigt sich, dass die ständige Erreichbarkeit in den Betrieben seltener ist, in denen es eine Interessenvertretung der Arbeitnehmerschaft gibt. Rund 67 Prozent der Befragten sagen, dass für sie eine Interessenvertretung (Betriebsrat, Personalrat oder Mitarbeitervertretung) besteht. Dass sie dies für sehr wichtig halten, sagen von diesen wiederum rund 73 Prozent. Denjenigen Befragten, die keine Interessenvertretung haben, wäre es aber in rund 42 Prozent der Fälle eher wichtig oder gar sehr wichtig, wenn sie eine Interessenvertretung hätten. Die Befragten, die eine Interessenvertretung haben, geben nun zu rund 54 Prozent an, nie für den Betrieb außerhalb der normalen Arbeitszeit erreichbar sein zu müssen. Ohne Interessenvertretung ist das nur für rund 40 Prozent der Fall. Ohne Interessenvertretung wiederum wird von rund 15 Prozent der Befragten sehr häufig erwartet, außerhalb der Arbeitszeit erreichbar zu sein. Dort wo es eine Interessenvertretung gibt, gilt das nur für rund 11 Prozent.

### 1.3 Einkommen und Rente

Die Befragten machen sich große Sorgen wegen der Rente, die sie später einmal aus ihrer Erwerbstätigkeit beziehen werden. Rund 84 Prozent schätzen, dass diese Rente nicht oder nur gerade zum Leben reichen wird. Rund die Hälfte der Befragten hält ihr Einkommen auch für nicht oder nur in geringem Maße für angemessen und rund 44 Prozent der Befragten geben an, dass das Einkommen nicht oder nur gerade so zum Leben reicht.



Dass die Rente *gut ausreichen* wird sagen nur rund 13 Prozent der Befragten und dass sie *sehr gut davon werden leben können* nur rund 3 Prozent. Zwar nimmt mit steigendem Tätigkeitsniveau auch der Anteil der Personen zu, die sagen, dass sie von der Rente einmal gut werden leben können, aber für Menschen, die eine Hilfs- oder Anlerntätigkeit ausüben, gilt das nur für rund 2 Prozent und auch für eine fachlich ausgerichtete Tätigkeit nur in rund 10 Prozent. Für Spezialistentätigkeiten trifft das für 25 Prozent zu und für hochkomplexe Tätigkeiten für rund 41 Prozent. Entsprechend stark belastet dies die Befragten.

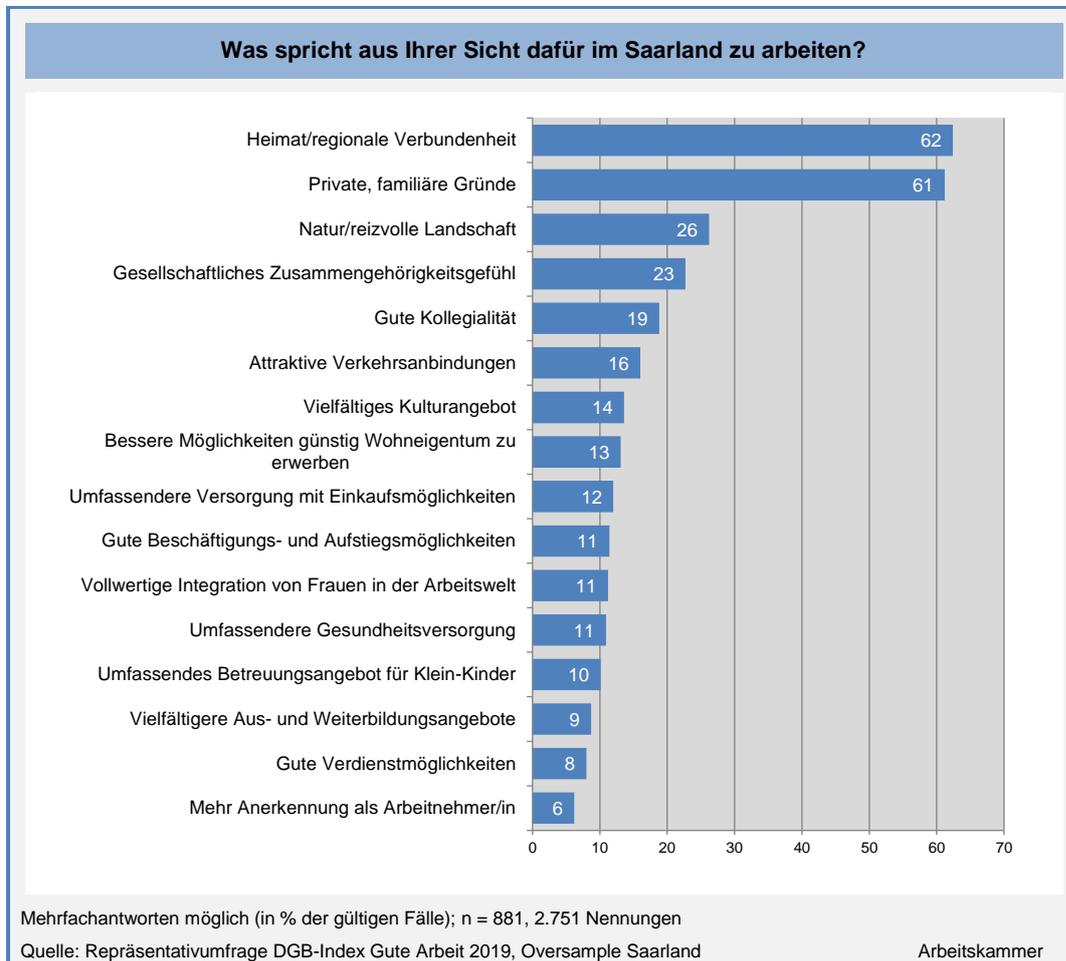


Vor allem Frauen - insbesondere Frauen, die Teilzeit arbeiten - sind von einer nicht ausreichenden Rente betroffen. Dass die Rente, die sie aus ihrer Berufstätigkeit beziehen, nicht ausreichen wird, sagen 41 Prozent der Vollzeit arbeitenden und 62 Prozent der Teilzeit arbeitenden Frauen. Dass die Rente später gerade ausreichen wird, sagen rund 44 Prozent der Vollzeit und 29 Prozent der Teilzeit arbeitenden Frauen. Aber dass die Rente einmal gut ausreichen wird, sagen von den Vollzeit arbeitenden Frauen nur 14 Prozent und von den Teilzeit arbeitenden Frauen gerade einmal rund 5 Prozent.

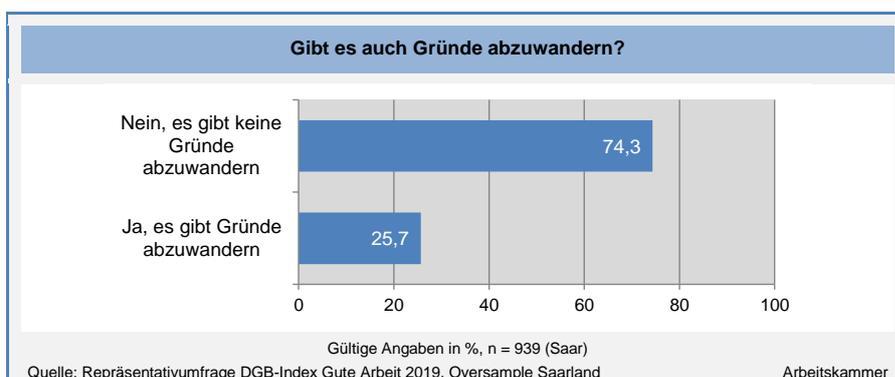
Die Rente muss aber nicht nur „armutsfest“ sein, sondern sie muss auch den Lebensstandard sichern, den man sich in seinem Erwerbsleben erarbeitet hat. Nicht umsonst zielt der Begriff der „relativen Armut“ (maximal 60% des mittleren Einkommens der Bevölkerung) darauf ab, dass „arm“ auch derjenige ist, der zwar materiell versorgt ist, aber nicht wirklich oder nur sehr eingeschränkt am gesellschaftlichen Leben teilhaben kann. Allein, damit die Rente ein existenzsicherndes Niveau erreicht, müsste der Mindestlohn aber wenigstens auf 13 EUR angehoben werden, wie dies die Arbeitskammer des Saarlandes fordert.

## 1.4 Bleibe- und Abwanderungsgründe

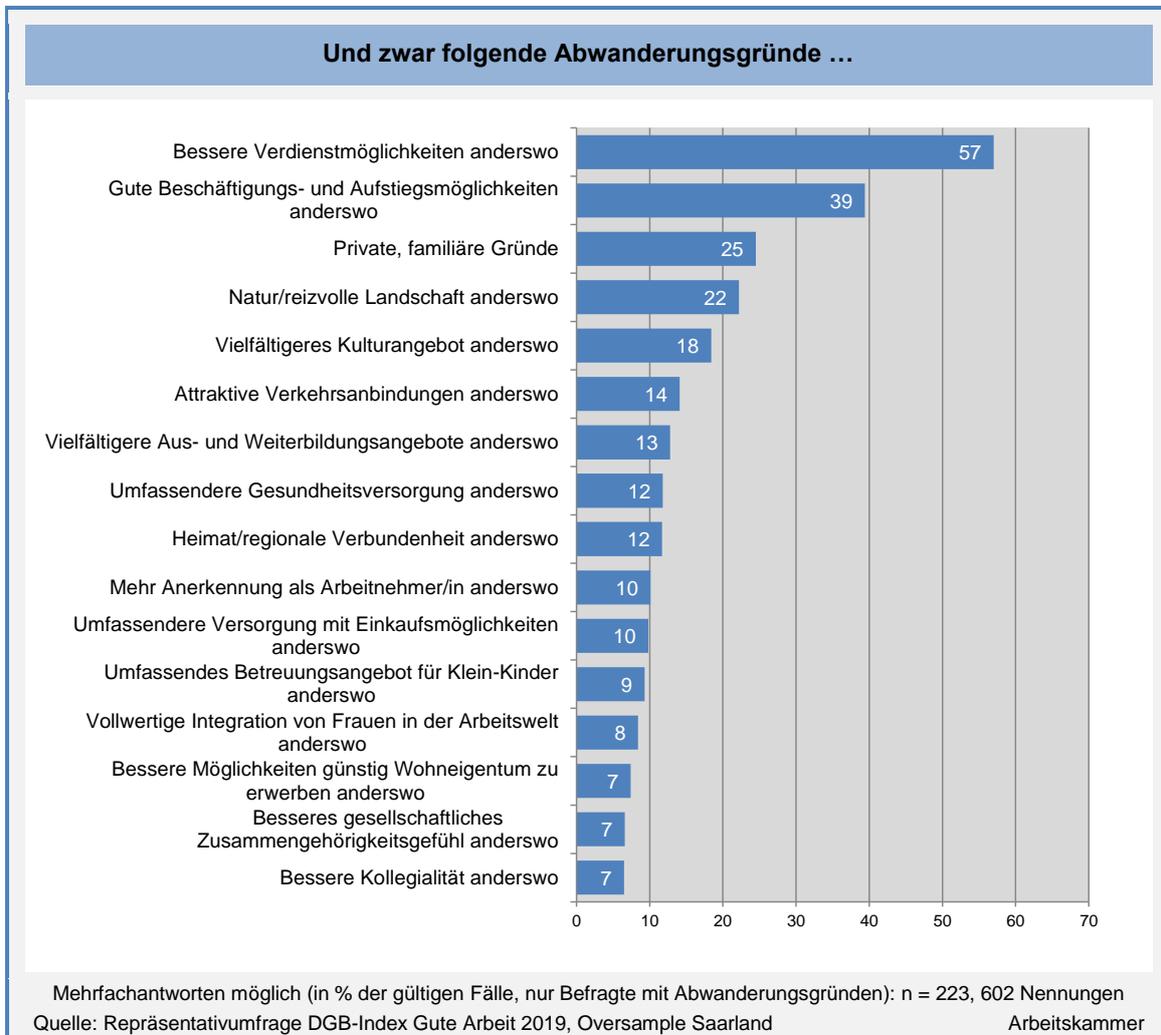
Vor allem Heimatverbundenheit und familiäre Gründe werden von den Befragten angegeben, wenn man sie fragt, was aus ihrer Sicht dafür spricht, im Saarland zu arbeiten.



Gute Verdienstmöglichkeiten rangieren bei den Bleibegründen zwar auf dem vorletzten Rang und gute Beschäftigungs- und Aufstiegschancen, Integration von Frauen in die Arbeitswelt, Gesundheitsversorgung, Betreuungsangebote für Kleinkinder und Weiterbildungsangebote finden sich alle in der unteren Hälfte der Rangliste, aber dennoch gibt es *für rund drei Viertel der Befragten keine Gründe, aus dem Saarland abzuwandern*.



Wenn Gründe für eine Abwanderung aus dem Saarland genannt werden, dann sind es vor allem die klassischen Abwanderungsgründe: „Bessere Verdienstmöglichkeiten anderswo“ und „Gute Beschäftigungs- und Aufstiegsmöglichkeiten anderswo“. Integration von Frauen in die Arbeitswelt, Gesundheitsversorgung, Betreuungsangebote für Kleinkinder und Weiterbildungsangebote rangieren hier zwar etwas höher, erreichen aber jeweils keine großen Zustimmungswerte.



Bessere Verdienstmöglichkeiten und Beschäftigungs- und Aufstiegsmöglichkeiten werden von den Befragten unabhängig vom Tätigkeitsniveau vor allem genannt, wobei mit steigendem Tätigkeitsniveau auch die Zustimmungswerte steigen. Eine Ausnahme ergibt sich bei den Befragten, die Hilfs- und Anlern Tätigkeiten ausführen: Sogar etwas häufiger als Beschäftigungs- und Aufstiegschancen nennen sie „eine reizvolle Natur und Landschaft anderswo“. Beachtenswert ist weiterhin, dass die Befragten, welche Expertentätigkeiten ausüben, „attraktive Verkehrsverbindungen“ als dritt wichtigsten Abwanderungsgrund nennen.

	Hilfs- und Anlern-tätigkeit	Fachliche Tätigkeit	Spezialisten-tätigkeit	Experten-tätigkeit
Bessere Verdienstmöglichkeiten	43,5 % 	54,8 % 	56,7 % 	73,7 % 
Beschäftigungs- und Aufstiegschancen	34,0 % 	35,4 % 	43,8 % 	49,7 % 
Private, familiäre Gründe		15,3 % 	30,0 % 	
Natur, reizvolle Landschaft	36,4 % 			
Vielfältigeres Kulturangebot		15,2 % 		
Attraktive Verkehrsverbindungen				42,5 % 

Nun kann es für oder gegen einen Wegzug viele Gründe geben, ohne dass man sich dann wirklich entscheidet, wegzuziehen. In der Tat sagen auch diejenigen, die Abwanderungsgründe genannt haben mit großer Mehrheit, dass sie *nicht* mit dem Gedanken spielen, das Saarland aus beruflichen Gründen zu verlassen.

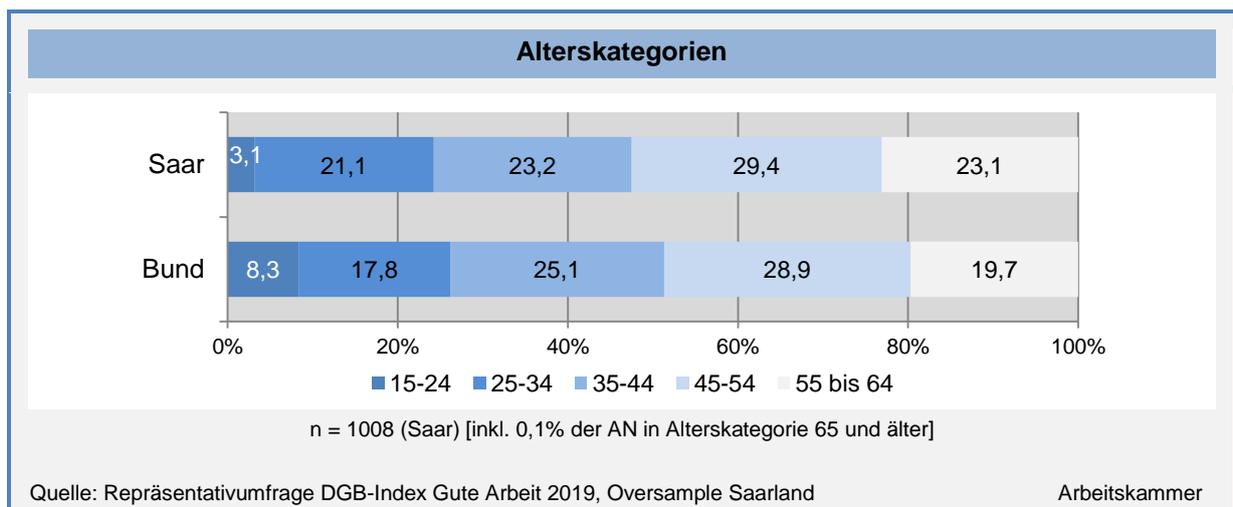
Von allen 241 Personen, die überhaupt Abwanderungsgründe genannt haben, sagen 73 Prozent, dass sie nicht mit dem Gedanken spielen, das Saarland aus beruflichen Gründen zu verlassen. Die Saarländerinnen und Saarländer wollen ganz eindeutig mehrheitlich hier bleiben. Umso wichtiger ist es, die Belastungen und Beanspruchungen, die sie in der Beschäftigtenbefragung der Arbeitskammer deutlich geäußert haben, ernst zu nehmen und wo immer möglich Abhilfe zu schaffen.

## 2. Grundausswertung der AK-Beschäftigtenbefragung Index Gute Arbeit Saar 2019

### 2.1 Soziodemographische Merkmale der Beschäftigten

#### 2.1.1 Geschlecht, Alter und Beschäftigtenstatus

- ▶ 99,7% abhängig beschäftigt, 0,3% Elternzeit (n=1011)
- ▶ 51,6% männlich, 48,4% weiblich (n=1011)
- ▶ Durchschnittsalter: 44,2 Jahre (Bund: 43,4 Jahre); Median: 45 Jahre (Bund: In der Altersgruppe 40-45 Jahre<sup>5</sup>)
- ▶ 0,1% der Befragten (1 Person) in den letzten Monaten vor Eintritt in die gesetzliche Rente (Bund: 0,2%)
- ▶ 0,4% der Befragten (4 Personen) in Altersteilzeit (Bund: 0,5%)



- ▶ Jahr der Beschäftigung beim derzeitigen Arbeitgeber bzw. des Einsatzes im derzeitigen Betrieb (wenn Zeitarbeit): Mittelwert: seit dem Jahr 2005 (Median: 2008); Bund, Mittelwert: seit dem Jahr 2008 (Median: 2011).

<sup>5</sup> Für den Bund liegen die Altersangaben nur in klassifizierter Form vor.

## 2.1.2 Qualifikation und Tätigkeitsmerkmale

### Höchster allgemeiner Schulabschluss (Angaben in %)

	Saar	Bund
Schule beendet ohne Abschluss	1,6	2,0
Volks-/Hauptschulabschluss	24,2	15,4
Mittlere Reife, Realschulabschluss (Fachschulreife)	39,2	33,6
Polytechnische Oberschule (POS) mit Abschluss 8. Klasse	0,0	0,6
Polytechnische Oberschule (POS) mit Abschluss 10. Klasse	0,4	6,8
Fachhochschulreife	12,1	10,0
Abitur (Hochschulreife) oder Erw. Oberschule (EOS) mit Abschluss 12. Klasse	22,4	31,5
Einen anderen Schulabschluss	0,0	0,1
Gesamt	100,0	100,0

n = 1.009 (Saar); Quelle: Repräsentativumfrage DGB-Index Gute Arbeit 2019, Oversample Saarland

Arbeitskammer

### Beruflicher Ausbildungsabschluss (gültige Angaben in %)

	Saar	Bund
Lehre-/ Berufsfachschule	62,4	53,8
Meisterausbildung	1,5	2,1
Technikerausbildung	0,5	1,6
Fachschulausbildung	7,0	6,4
(Fach-)Hochschulstudium	16,4	22,0
Keine Ausbildung	12,0	13,7
Sonstiges	0,2	0,5
Gesamt	100,0	100,0

n = 1006 (Saar); Quelle: Repräsentativumfrage DGB-Index Gute Arbeit 2019, Oversample Saarland

Arbeitskammer

**Klassifizierung der Berufe 2010, modifiziert (gültige Angaben in %)**

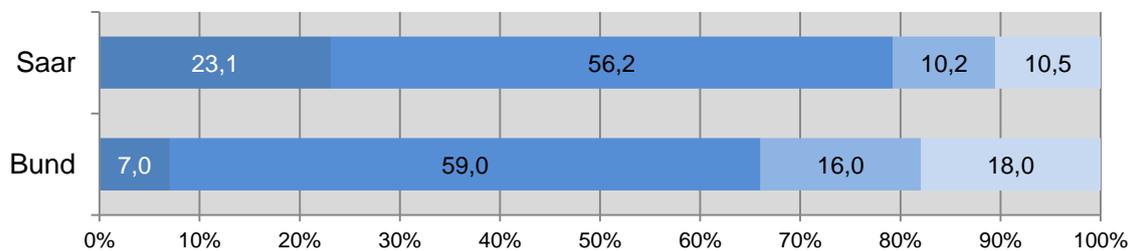
	Saar	Bund
Land-, Forst- und Tierwirtschaft und Gartenbau (1)	1,1	1,4
Metallerzeugung,-bearbeitung, Metallbau	7,4	3,6
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	8,2	5,8
Mechatronik-, Energie- u. Elektroberufe	2,7	3,3
Techn. Entwickl. Konstr. Produktionssteuer.	2,4	2,9
Lebensmittelherstellung u. -verarbeitung, inkl. Speisenzubereitung (293)	3,0	2,4
Sonstige Produktions- und Fertigungsberufe (21-23,28)	0,9	3,0
Bauplanung, Architektur, Vermessungsberufe	0,2	0,9
Hoch-,Tief- und Ausbaubauberufe (32+33)	3,4	2,8
Gebäude- u. versorgungstechnische Berufe	2,1	2,0
Naturwissenschaft, Geografie (41-42)	0,7	1,4
Informatik- und andere IKT-Berufe	1,7	2,6
Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführ.)	4,1	5,6
Führer von Fahrzeug- u. Transportgeräten	2,6	3,3
Schutz-,Sicherheits-, Überwachungsberufe	1,7	1,9
Reinigungsberufe	2,7	2,6
Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	2,7	2,4
Verkaufsberufe	8,1	6,6
Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	0,5	2,5
Berufe Unternehmensführung,-organisation	11,6	12,3
Finanzdienstl. Rechnungsw., Steuerberatung	4,0	4,2
Berufe in Recht und Verwaltung	5,8	4,7
Medizinische Gesundheitsberufe	7,0	7,1
Nichtmed. Gesundheit, Körperpfl., Medizint.	4,4	2,8
Erziehung, soz., hauswirt. Berufe, Theologie	4,0	4,8
Lehrende und ausbildende Berufe (ohne Hochschule)	4,3	4,2
Lehre und Forschung an Hochschulen, Geistes-, Gesellschafts- und wirtschaftswissenschaftl. Berufe (91+843)	0,5	0,4
Werbung, Marketing, Kultur, Gestaltung (92-94)	1,7	1,8
Darstellende, unterhaltende Berufe	0,0	0,2
Angehörige der regulären Streitkräfte	0,3	0,5
<b>Gesamt</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

n = 1010 (Saar); Quelle: Repräsentativumfrage DGB-Index Gute Arbeit 2019, Oversample Saarland

Arbeitskammer

## Selbsteinschätzung Tätigkeit

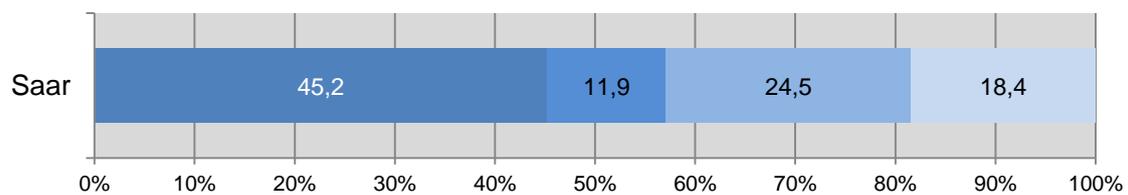
Wie würden Sie selber Ihre Tätigkeit einschätzen? Handelt es sich um ...



- eine Hilfs- oder angelernte Tätigkeit, für die man üblicherweise keine oder eine maximal einjährige Berufsausbildung benötigt
- eine fachlich ausgerichtete Tätigkeit, für die man üblicherweise eine zwei- bis dreijährige Berufsausbildung oder einen Abschluss an einer Berufsfach- bzw. Kollegschule braucht
- eine komplexe Spezialistentätigkeit, für die man üblicherweise eine Meister- oder Techniker Ausbildung oder den Abschluss einer Fachakademie, Berufsakademie oder einen Bachelorabschluss braucht
- eine hochkomplexe Tätigkeit, für die man üblicherweise eine Hochschulausbildung mit Master, Diplom, Magister, Staatsexamen oder Promotion braucht

n = 1008 (Saar)

Nur Saar: Wie würden Sie selber Ihre Tätigkeit einschätzen?

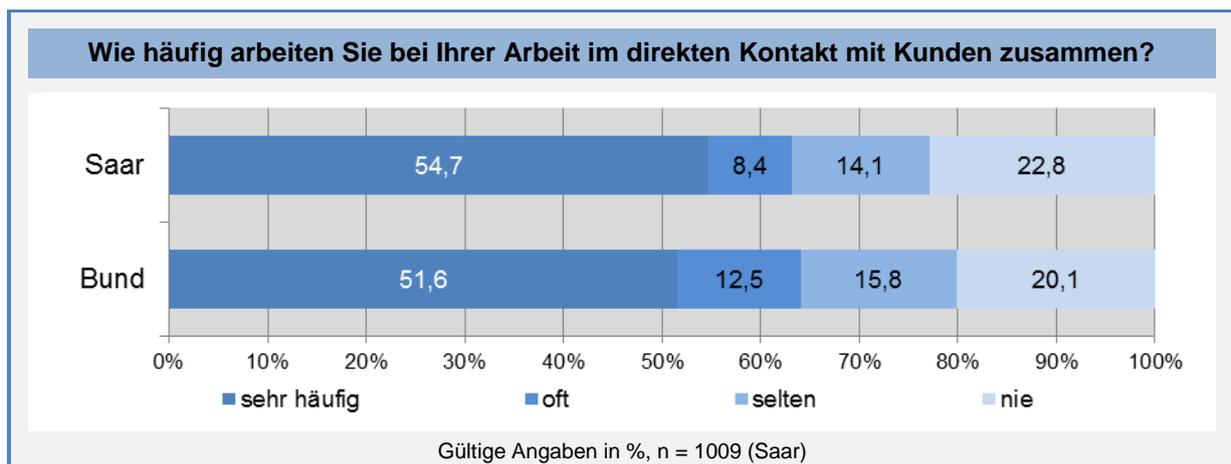
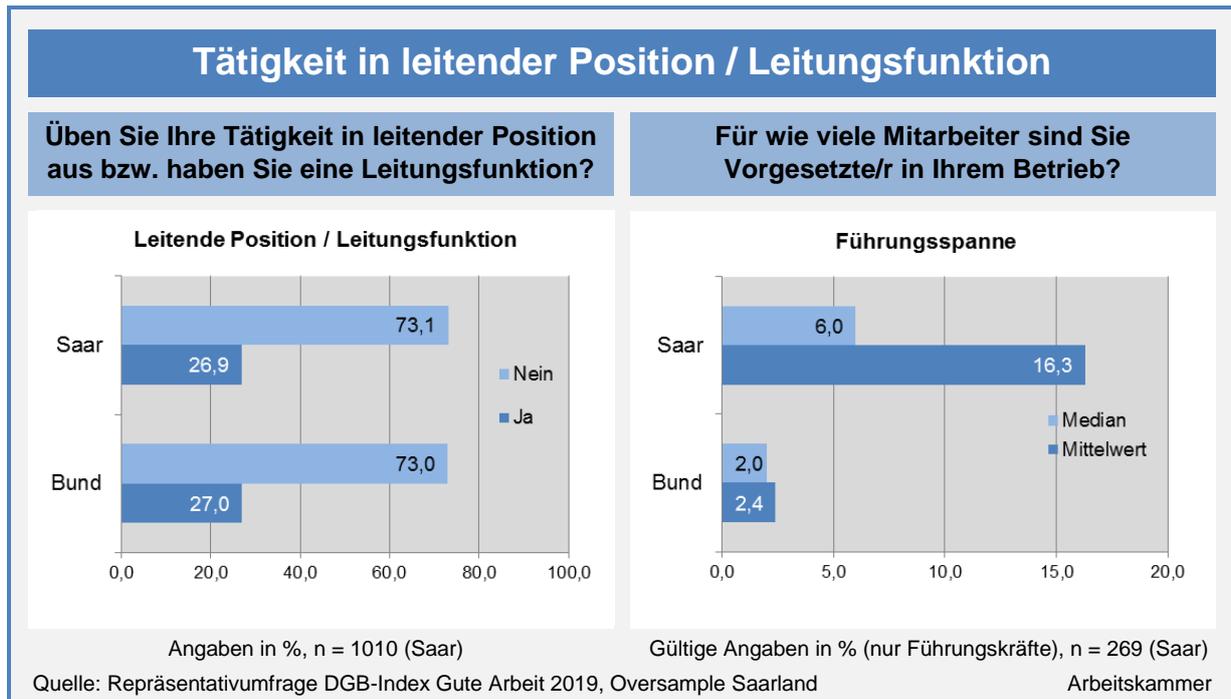


- Mein beruflicher Abschluss ist unbedingt erforderlich.
- Mein beruflicher Abschluss ist die Regel.
- Mein beruflicher Abschluss ist von Vorteil.
- Mein beruflicher Abschluss ist unerheblich für meine aktuelle Position.

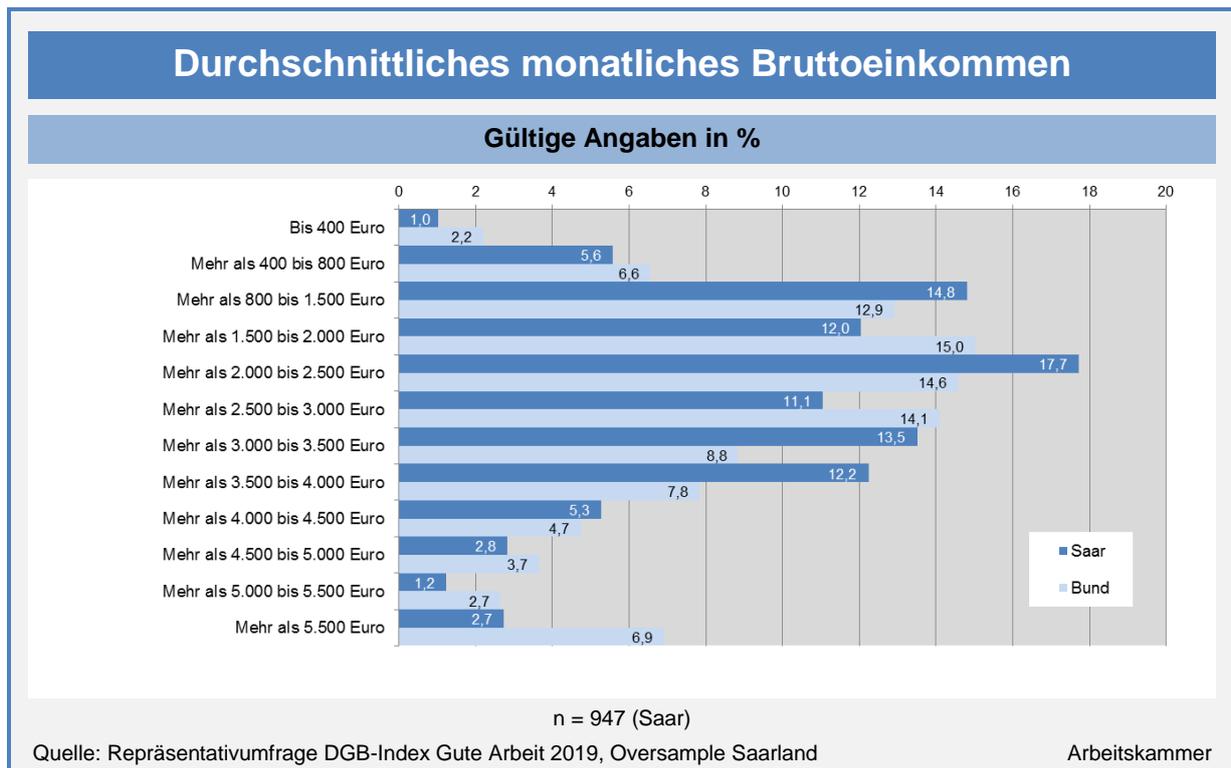
n = 884 (Saar); Im Bundesdatensatz war diese Frage nicht enthalten.

Quelle: Oversample Saarland 2019

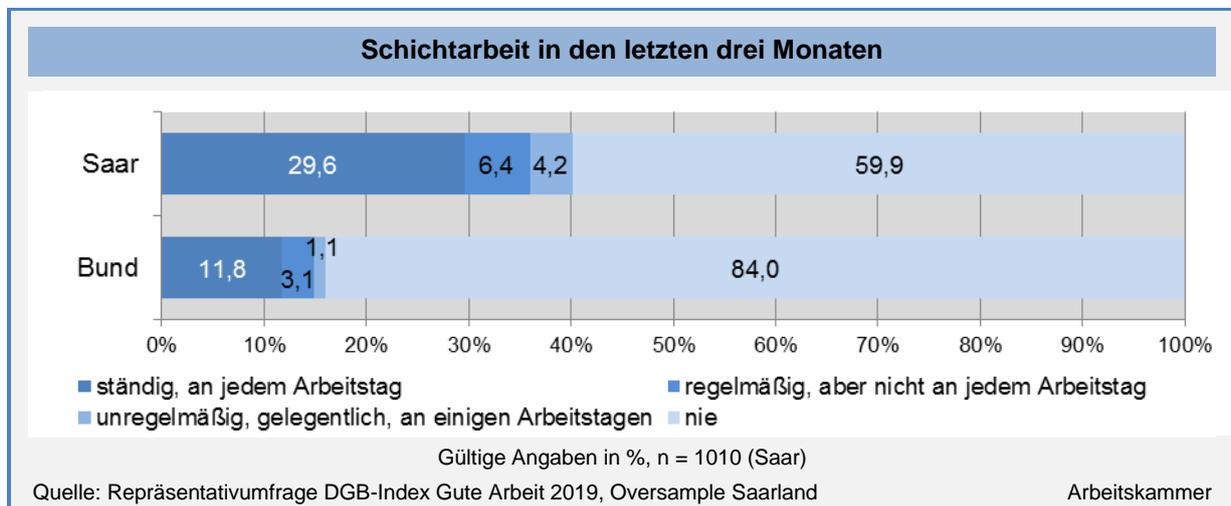
Arbeitskammer



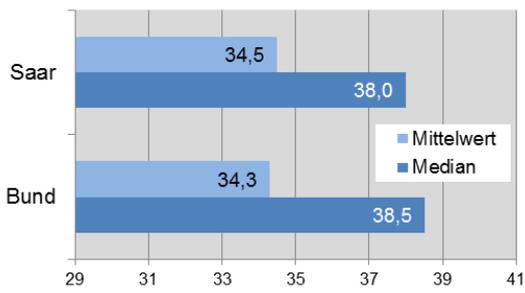
### 2.1.3 Einkommen



### 2.1.4 Arbeitszeit

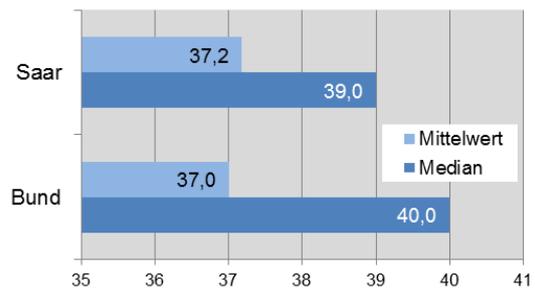


**Vertraglich vereinbarte AZ (Std./Woche)**



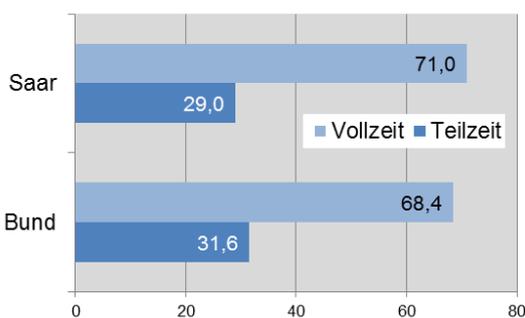
Gültige Angaben in %, n = 985 (Saar)

**Tatsächlich geleistete AZ (Std./Woche)**



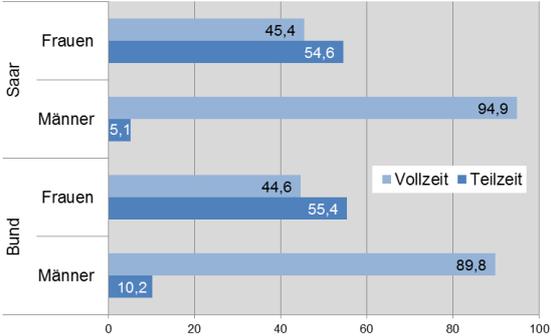
Angaben in %, n = 985 (Saar)

**Vollzeit / Teilzeit**



Gültige Angaben in %, n = 985 (Saar)

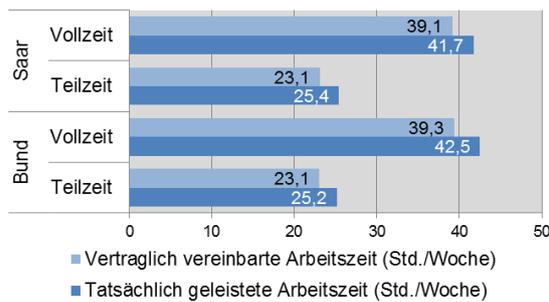
**Vollzeit/Teilzeit nach Geschlecht**



Gültige Angaben in %, n = 985 (Saar)

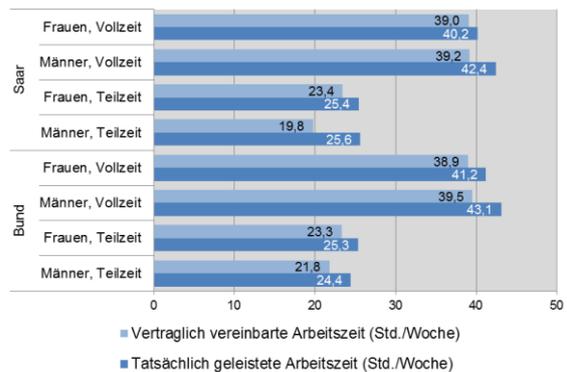
**Vollzeit / Teilzeit nach vertraglich vereinbarter und tatsächlich geleisteter Arbeitszeit**

**Insgesamt**



n = 985 (Saar)

**Nach Geschlecht**



n = 985 (Saar)

Quelle: Repräsentativumfrage DGB-Index Gute Arbeit 2019, Oversample Saarland

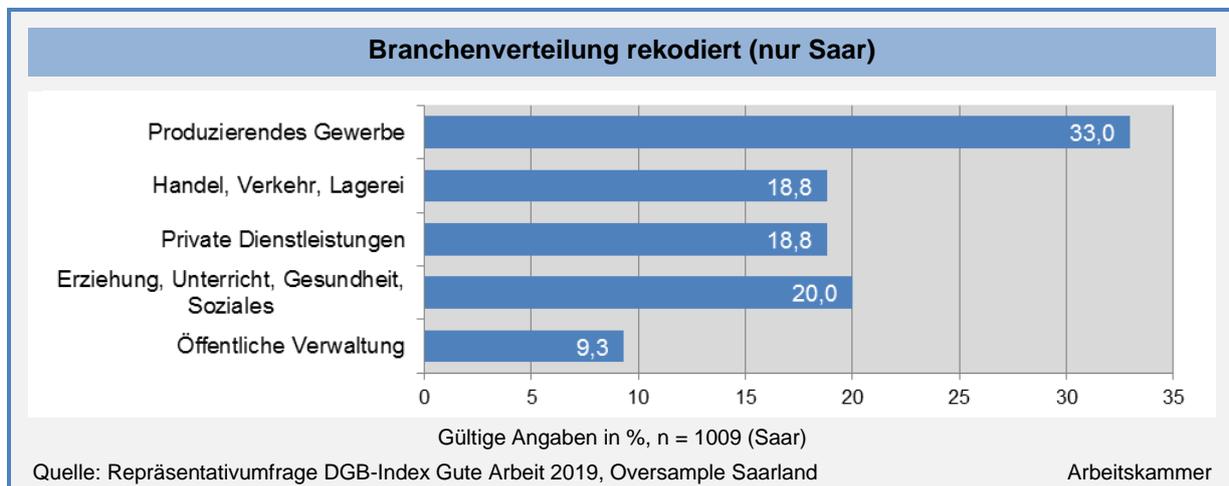
### 2.1.5 Branchen und Betriebsgrößenklassen

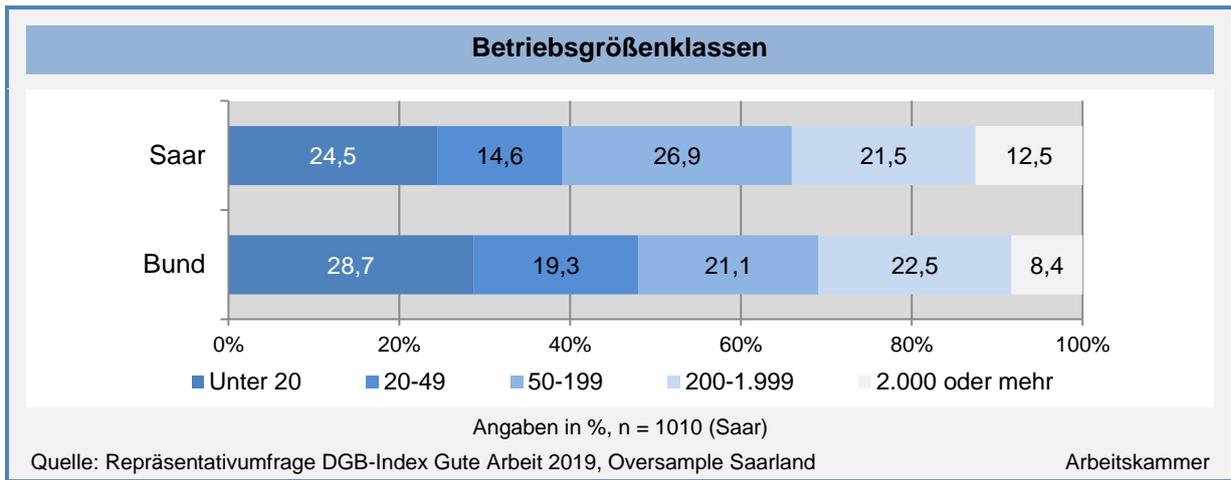
#### Branchenverteilung (gültige Angaben in %)

WZ2008 Branchen nach IAB	Saar	Bund
A Land- und Forstwirtschaft, Fischerei (01-03)	0,4	0,7
B D E Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden (05-09, 35-39)	2,1	1,7
Nahrungs- und Genussmittel (10-12)	3,0	2,3
Verbrauchsgüter (13-18)	0,3	1,4
Produktionsgüter (19-24)	6,3	3,6
Investitions- und Gebrauchsgüter (25-33)	16,0	13,2
F Baugewerbe (41-43)	5,1	6,2
Großhandel, KFZ-Handel und -reparatur (45-46)	6,1	5,8
Einzelhandel (47)	9,2	8,1
H Verkehr und Lagerei (49-53)	3,5	5,3
J Information und Kommunikation (58-63)	2,1	2,9
I Gastgewerbe (55-56)	2,0	3,6
K Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (64-66)	3,0	3,1
L M N Wirtschaftl., wissenschaftl. und freiberufliche Dienstleistungen (68-82)	7,8	10,0
P Erziehung und Unterricht (85)	6,6	7,0
Q Gesundheits- und Sozialwesen (86-88)	13,4	12,9
Sonstige Dienstleistungen (R bzw. 90-93, 95-96)	2,8	2,5
Interessenvertretungen (94)	1,2	1,3
O Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung (84)	9,3	7,9
T Priv. Haushalte mit Hauspersonal; Herstellung von Waren und Erbringung von Dienstleistungen durch private Haushalte	0,0	0,3
U Exterritoriale Organisationen und Körperschaften (99)	0,0	0,0
Gesamt	100,0	100,0

n = 1009 (Saar); Quelle: Repräsentativumfrage DGB-Index Gute Arbeit 2019, Oversample Saarland

Arbeitskammer





## 2.2 Belastungen

### 2.2.1 Übersicht: Verteilung von Belastung und Beanspruchung

Wie ist es um die Verteilung von Belastung und Beanspruchung bestellt? Die nachfolgenden Tabellen (Tabelle 1 für das Saarland und Tabelle 2 für den Bund) geben einen Überblick zu den Häufigkeiten, mit denen Belastungsfaktoren und die damit verbundene Beanspruchung im Rahmen der Erhebung zum DGB-Index Gute Arbeit von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern berichtet werden.<sup>6</sup> **Spalte A** gibt Auskunft über die Verbreitung der Belastungsfaktoren. Hier ist der prozentuale Anteil der Befragten angegeben, in deren Arbeitssituation der jeweilige Belastungsfaktor sehr häufig oder oft auftritt. Die relative Beanspruchung (**Spalte B**) ist ein Indikator für die Intensität der einzelnen Belastungsfaktoren. Hier wird der Anteil der stark oder eher stark Beanspruchten an den Beschäftigten angegeben, in deren Arbeitssituation der Belastungsfaktor sehr häufig oder oft auftritt. Die Quote der absoluten Beanspruchung (**Spalte C**) gibt schließlich an, wie hoch der prozentuale Anteil der Beanspruchten an allen Beschäftigten ist.

*Zur Erläuterung ein Beispiel:* Das Arbeiten in einer ungünstigen Körperhaltung ist im Saarland der am häufigsten auftretende Belastungsfaktor. Rund 58 Prozent aller Befragten geben an, dass eine ungünstige Körperhaltung bei ihrer Arbeit sehr häufig oder oft vorkommt (Spalte A). Von diesen 58 Prozent fühlen sich rund 54 Prozent durch das Arbeiten in ungünstiger Körperhaltung stark oder eher stark beansprucht (Spalte B). Die Beanspruchungsintensität ist damit vergleichsweise hoch. Betrachtet man den Anteil der Beanspruchten an allen Befragten – sowohl die mit, als auch die ohne Arbeit in ungünstiger Körperhaltung<sup>7</sup> – erhält man die Quote der absoluten Beanspruchung (Spalte C). Rund 32 Prozent aller Befragten geben an, durch eine ungünstige Körperhaltung in ihrer Arbeitssituation (eher) stark beansprucht zu sein.

<sup>6</sup> Ein Hinweis zur Tabelle: Die Fragen zu den Belastungsfaktoren sind aus Platzgründen z.T. in gekürzter Form aufgeführt.

<sup>7</sup> Einschließlich der Personen, die ggf. zu einzelnen Fragen keine Angaben gemacht haben (kA / Weiß nicht).

**Tab.1: Häufigkeit von und Beanspruchung durch verschiedene Belastungsfaktoren im Saarland 2019**

Rangfolge nach Häufigkeit der Belastung (Spalte A, absteigend), Angaben in Prozent

		Spalte A	Spalte B	Spalte C
	Belastungsfaktor	Häufigkeit der Belastung (sehr häufig/oft von allen Befragten)	Relative Beanspruchung (stark/eher stark von allen sehr häufig/oft Belasteten)*	Absolute Beanspruchung (stark/eher stark von allen Befragten)
	Wie häufig ....			
1	Arbeiten in ungünstiger Körperhaltung	57,5	53,9	31,8
2	Arbeitshetze und Zeitdruck	55,0	73,7	42,0
3	Unterbrechungen des Arbeitsflusses	52,9	46,2	24,9
4	Arbeiten unter Lärm	48,1	50,2	27,5
5	Arbeiten unter widrigen Umgebungsbedingungen	38,6	52,4	22,2
6	Nicht alle arbeitswichtigen Informationen	36,1	71,0	32,5
7	Wochenendarbeit	35,0	45,2	17,2
8	Gefühle bei der Arbeit verbergen	35,0	48,8	18,5
9	Abendarbeit zwischen 18:00 und 23:00 Uhr	34,8	33,5	13,5
10	Körperlich schwere Arbeit	31,2	55,7	20,6
11	Schwer zu vereinbarende Anforderungen	31,2	55,2	19,2
12	Abstriche bei der Qualität der Arbeitsausführung	25,4	85,6	26,5
13	Nachtarbeit zwischen 23:00 und 6:00 Uhr	20,6	51,4	13,1
14	Erwartung der Erreichbarkeit außerhalb Arbeitszeit	19,9	42,1	8,7
15	Konflikte mit Kunden, Klienten oder Patienten	17,7	50,0	13,8
16	Herablassende / respektlose Behandlung	15,0	62,5	17,1
17	Unbezahlte Arbeit	14,0	63,1	9,3

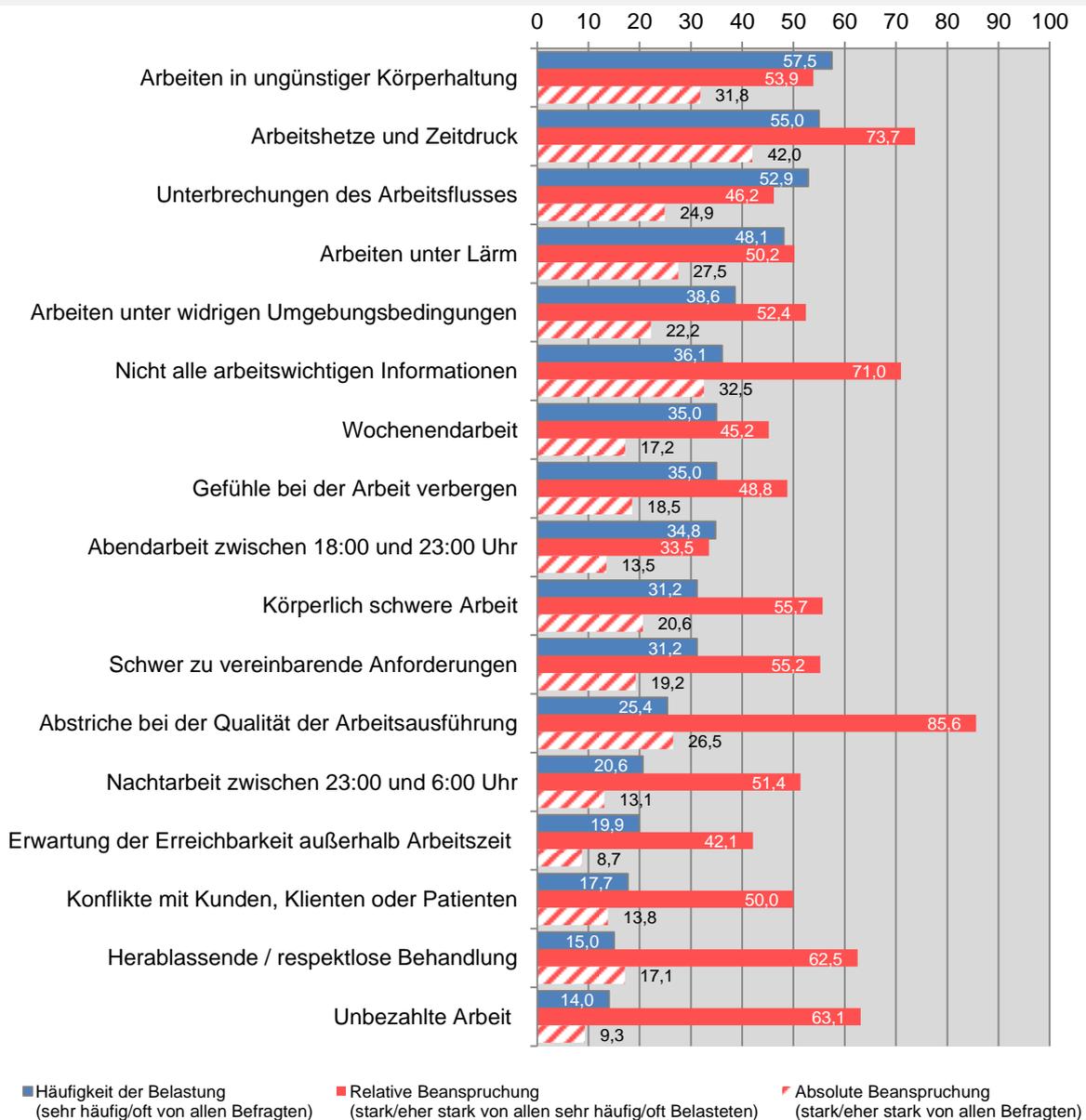
Spalte A und B: Nur gültige Angaben in Prozent. Spalte C: n = 1.011, d.h. Prozentwerte bezogen auf alle Befragten, inkl. ggf. fehlender Angaben (kA / Weiß nicht).

Quelle: Repräsentativumfrage DGB-Index Gute Arbeit 2019, Oversample Saarland

Arbeitskammer

## Verteilung von Belastung und Beanspruchung im Saarland 2019

Rangfolge nach Häufigkeit der Belastung, Angaben in gültigen Prozent



Quelle: Repräsentativumfrage DGB-Index Gute Arbeit 2019, Oversample Saarland

Arbeitskammer

**Tab.2: Häufigkeit von und Beanspruchung durch verschiedene Belastungsfaktoren im Bund 2019**

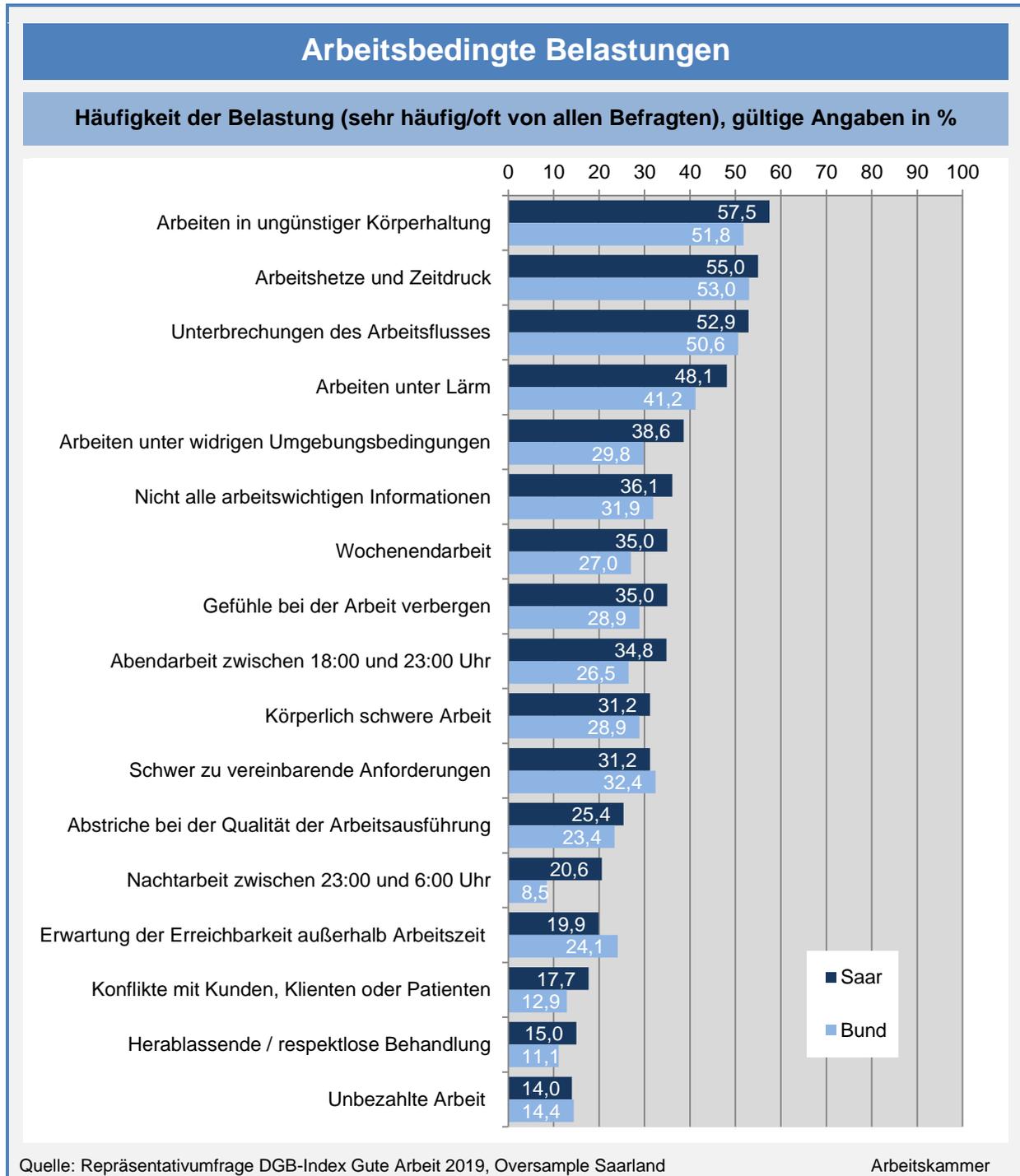
Rangfolge nach Häufigkeit der Belastung (Spalte A, absteigend), Angaben in Prozent

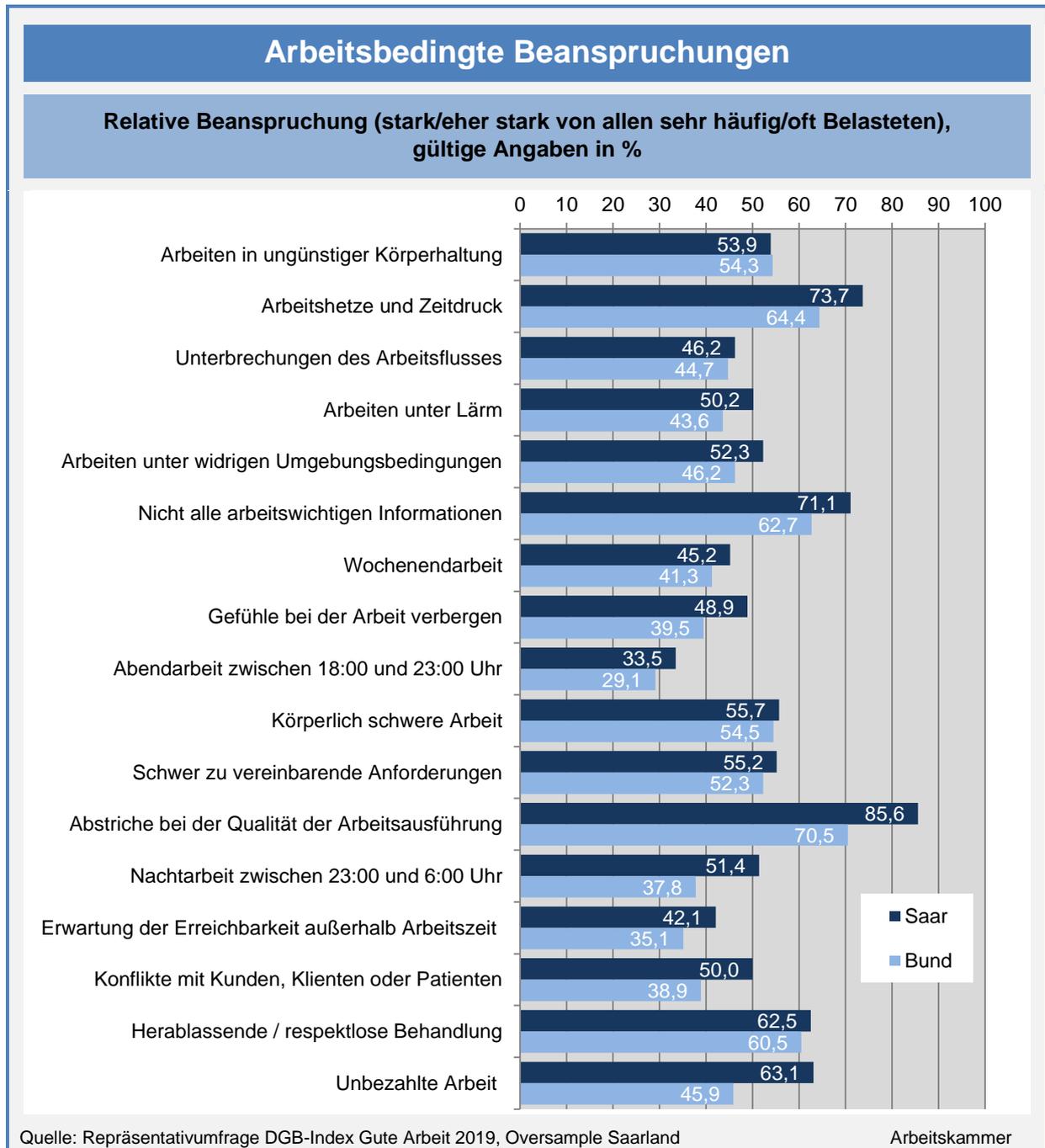
		Spalte A	Spalte B	Spalte C
	Belastungsfaktor	Häufigkeit der Belastung (sehr häufig/oft von allen Befragten)	Relative Beanspruchung (stark/eher stark von allen sehr häufig/oft Belasteten)*	Absolute Beanspruchung (stark/eher stark von allen Befragten)
	Wie häufig ....			
1	Arbeitshetze und Zeitdruck	53,0	64,4	36,6
2	Arbeiten in ungünstiger Körperhaltung	51,8	54,3	29,0
3	Unterbrechungen des Arbeitsflusses	50,6	44,7	24,0
4	Arbeiten unter Lärm	41,2	43,6	20,8
5	Schwer zu vereinbarende Anforderungen	32,4	52,3	19,6
6	Nicht alle arbeitswichtigen Informationen	31,9	62,7	27,7
7	Arbeiten unter widrigen Umgebungsbedingungen	29,8	46,2	16,5
8	Körperlich schwere Arbeit	28,9	54,5	17,9
9	Gefühle bei der Arbeit verbergen	28,9	39,5	12,8
10	Wochenendarbeit	27,0	41,3	13,7
11	Abendarbeit zwischen 18:00 und 23:00 Uhr	26,5	21,9	9,8
12	Erwartung, außerhalb der normalen Arbeitszeit erreichbar zu sein	24,1	35,1	9,4
13	Abstriche bei der Qualität der Arbeitsausführung	23,4	70,5	23,7
14	Unbezahlte Arbeit	14,4	45,9	7,5
15	Konflikte mit Kunden, Klienten oder Patienten	12,9	38,9	12,8
16	Herablassende / respektlose Behandlung	11,1	60,5	16,2
17	Nachtarbeit zwischen 23:00 und 6:00 Uhr	8,5	37,8	4,9

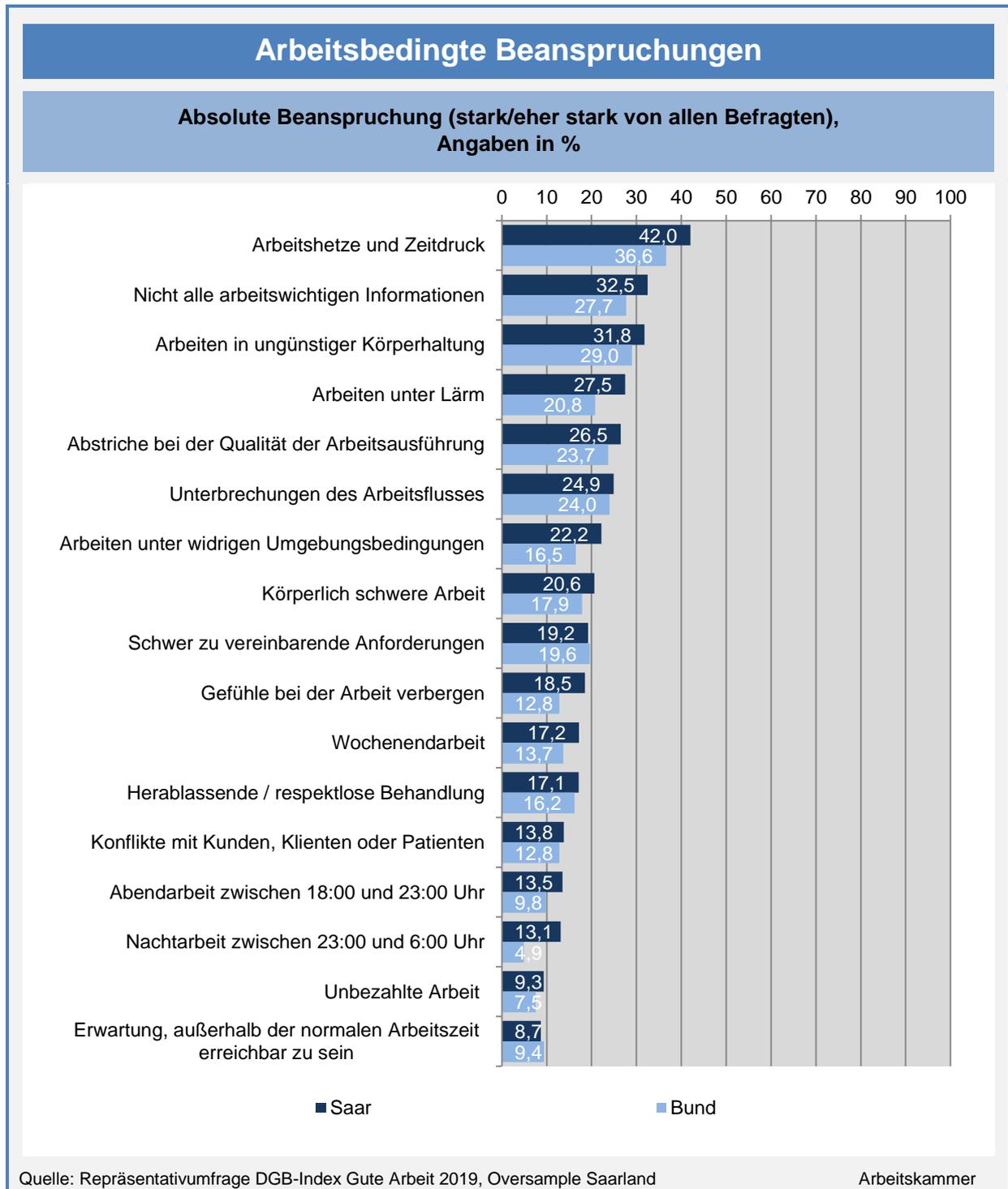
Spalte A und B: Nur gültige Angaben in Prozent. Spalte C: n = 6.574, d.h. Prozentwerte bezogen auf alle Befragten, inkl. ggf. fehlender Angaben (kA / Weiß nicht).

Quelle: Repräsentativumfrage DGB-Index Gute Arbeit 2019, Hauptsample Bund

Arbeitskammer







2.2.2 Einzelergebnisse Kriterien

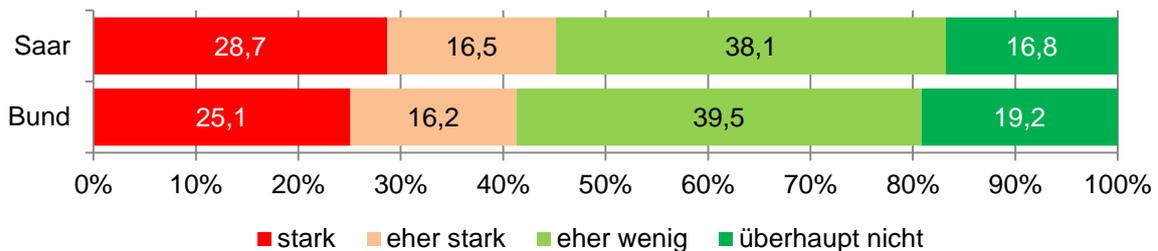
5. Arbeitszeitlage

Wie häufig arbeiten Sie an Wochenenden?



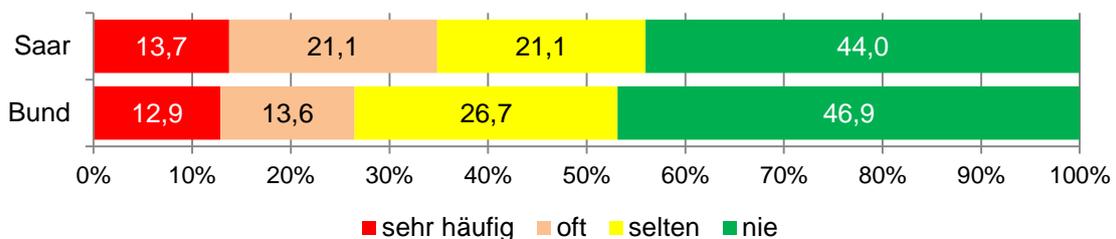
Gültige Angaben in %, Saar, n = 1.009 / Bund, n = 6.557

Wie stark belastet Sie das? - Wie häufig arbeiten Sie an Wochenenden?



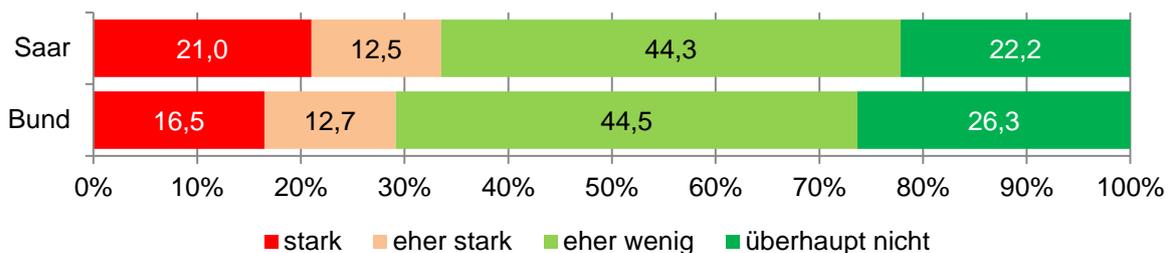
n = 352 (Saar); n = 1770 (Bund). Nur Personen, die zuvor „sehr häufig“ oder „oft“ angegeben haben.

Wie häufig arbeiten Sie abends in der Zeit zwischen 18:00 und 23:00 Uhr?



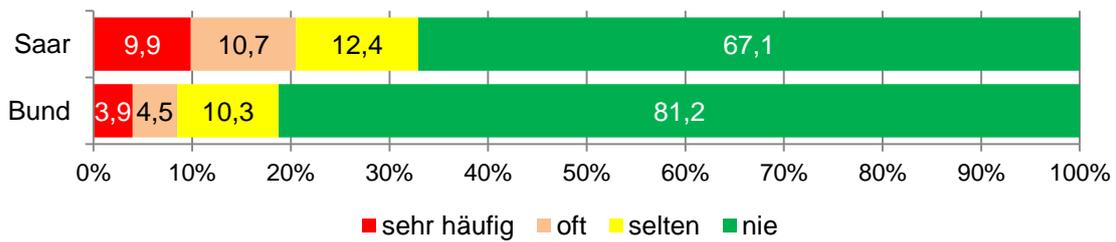
Gültige Angaben in %, Saar, n = 1.010 / Bund, n = 6.534

Wie stark belastet Sie das? - Wie häufig arbeiten Sie abends in der Zeit zwischen 18:00 und 23:00 Uhr?



n = 352 (Saar); n = 1729 (Bund). Nur Personen, die zuvor „sehr häufig“ oder „oft“ angegeben haben.

**Wie häufig arbeiten Sie nachts, in der Zeit zwischen 23:00 und 6:00 Uhr?**



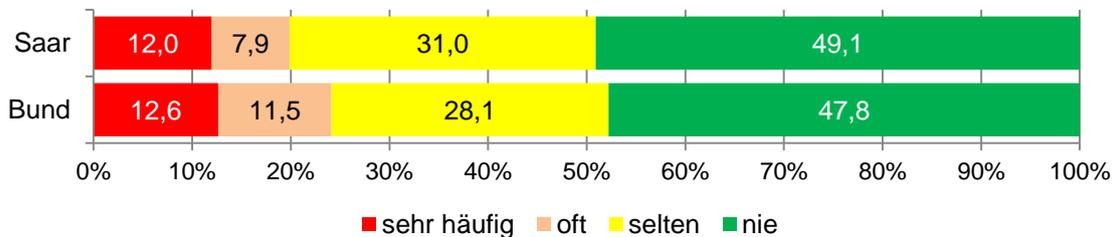
Gültige Angaben in %, Saar, n = 1.008 / Bund, n = 6.559

**Wie stark belastet Sie das? - Wie häufig arbeiten Sie nachts, in der Zeit zwischen 23:00 und 6:00 Uhr?**



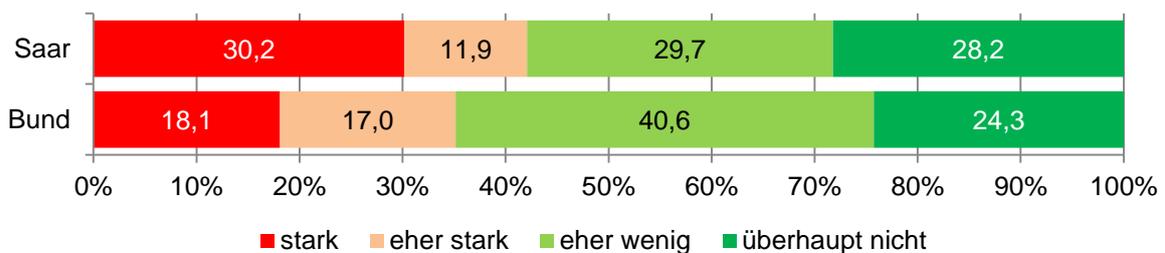
n = 208 (Saar); n = 556 (Bund). Nur Personen, die zuvor „sehr häufig“ oder „oft“ angegeben haben.

**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?**



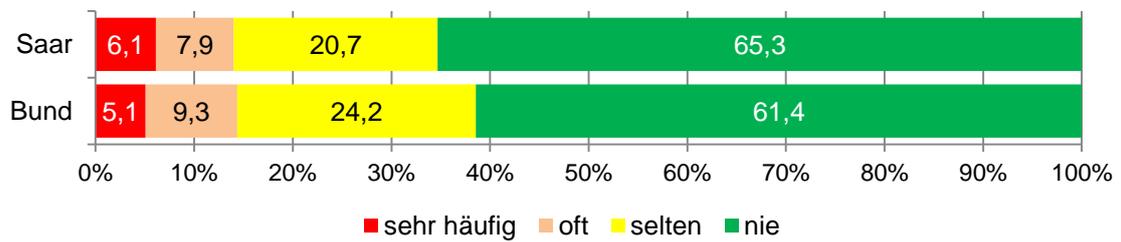
Gültige Angaben in %, Saar, n = 1.011 / Bund, n = 6.559

**Wie stark belastet Sie das? - 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?**



n = 202 (Saar); n = 1579 (Bund). Nur Personen, die zuvor „sehr häufig“ oder „oft“ angegeben haben.

**Wie häufig erledigen Sie außerhalb Ihrer normalen Arbeitszeit unbezahlte Arbeit für Ihren Betrieb?**



Gültige Angaben in %, Saar, n = 997 / Bund, n = 6.518

**Wie stark belastet Sie das? - Wie häufig erledigen Sie außerhalb Ihrer normalen Arbeitszeit unbezahlte Arbeit für Ihren Betrieb?**



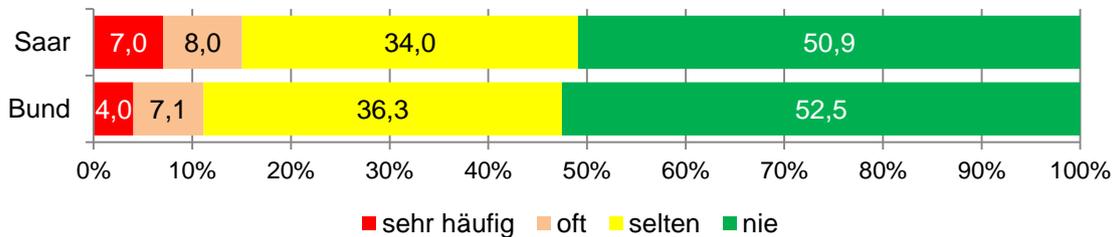
n = 141 (Saar); n = 934 (Bund). Nur Personen, die zuvor „sehr häufig“ oder „oft“ angegeben haben.

Quelle: Repräsentativumfrage DGB-Index Gute Arbeit 2019, Oversample Saarland

Arbeitskammer

## 6. Emotionale Anforderungen

Wie häufig werden Sie bei Ihrer Arbeit von anderen Menschen, z.B. Kunden, Kollegen oder Vorgesetzten, herablassend bzw. respektlos behandelt?



Gültige Angaben in %, Saar, n = 1.009 / Bund, n = 6.551

Wie stark belastet Sie das? - Wie häufig werden Sie bei Ihrer Arbeit von anderen Menschen, z.B. Kunden, Kollegen oder Vorgesetzten, herablassend bzw. respektlos behandelt?



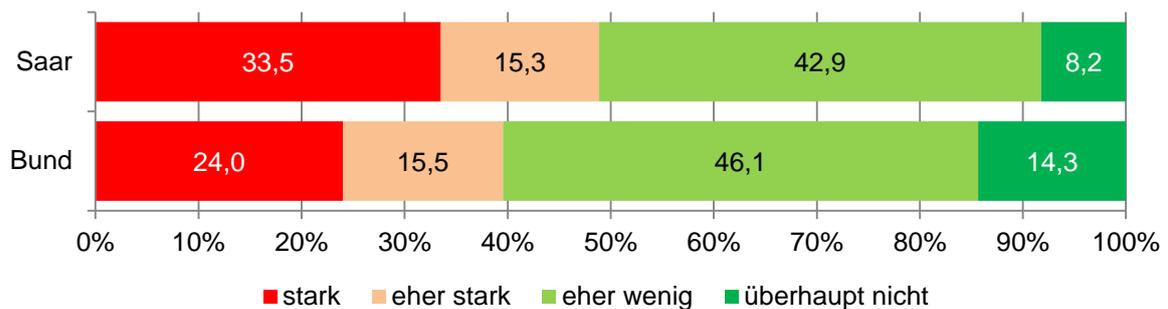
n = 152 (Saar); n = 729 (Bund). Nur Personen, die zuvor „sehr häufig“ oder „oft“ angegeben haben.

Wie häufig verlangt es Ihre Arbeit von Ihnen, dass Sie Ihre Gefühle verbergen?



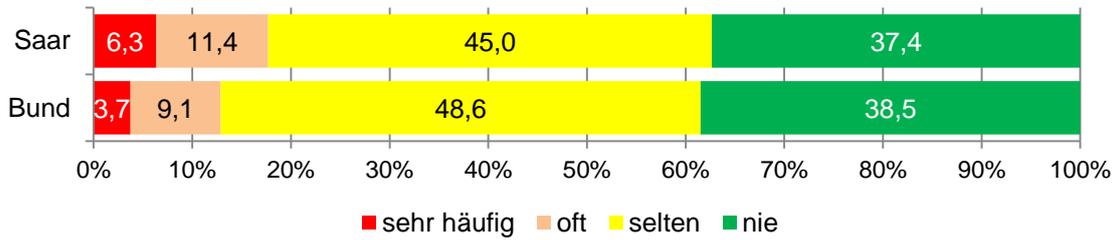
Gültige Angaben in %, Saar, n = 1.004 / Bund, n = 6.521

Wie stark belastet Sie das? - Wie häufig verlangt es Ihre Arbeit von Ihnen, dass Sie Ihre Gefühle verbergen?



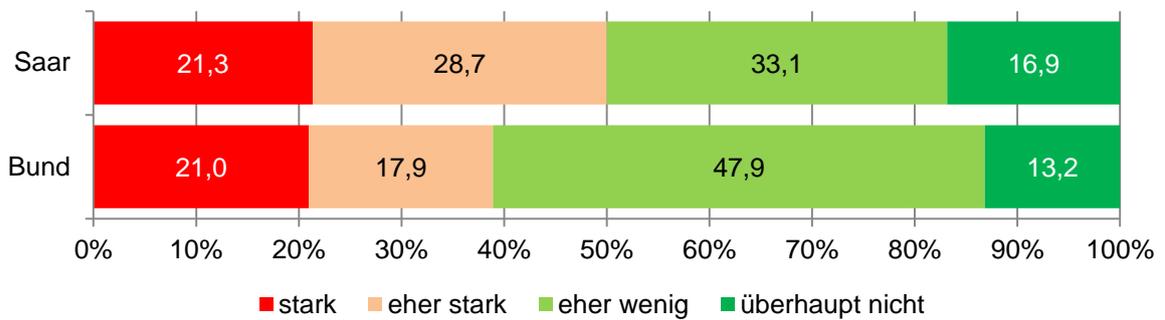
n = 352 (Saar); n = 1882 (Bund). Nur Personen, die zuvor „sehr häufig“ oder „oft“ angegeben haben.

**Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit zu Konflikten oder Streitigkeiten mit Kunden, Klienten oder Patienten?**



Gültige Angaben in %, Saar, n = 1.004 / Bund, n = 6.555

**Wie stark belastet Sie das? - Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit zu Konflikten oder Streitigkeiten mit Kunden, Klienten oder Patienten?**



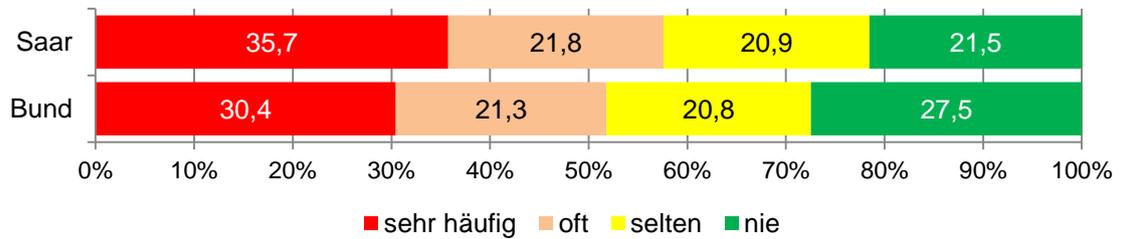
n = 178 (Saar); n = 843 (Bund). Nur Personen, die zuvor „sehr häufig“ oder „oft“ angegeben haben.

Quelle: Repräsentativumfrage DGB-Index Gute Arbeit 2019, Oversample Saarland

Arbeitskammer

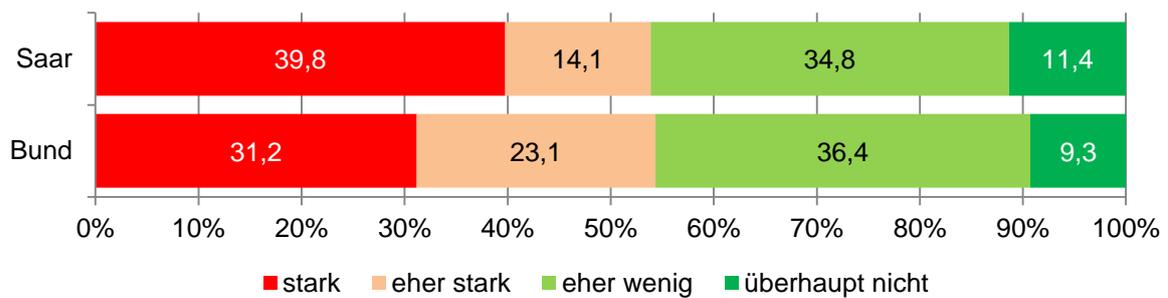
## 7. Körperliche Anforderungen

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?



Gültige Angaben in %, Saar, n = 1.011 / Bund, n = 6.567

Wie stark belastet Sie das? - 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?

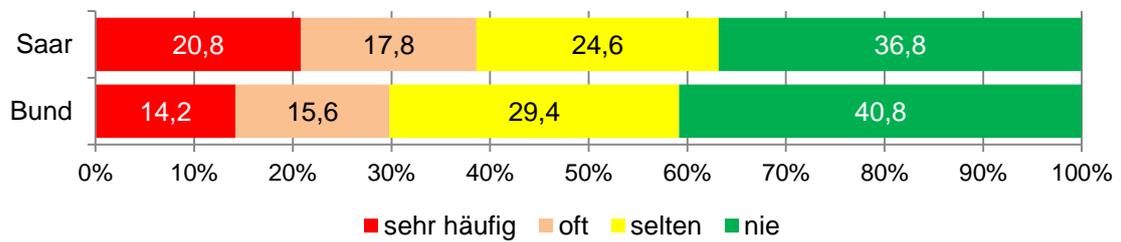


n = 581 (Saar); n = 3396 (Bund). Nur Personen, die zuvor „sehr häufig“ oder „oft“ angegeben haben.

Quelle: Repräsentativumfrage DGB-Index Gute Arbeit 2019, Oversample Saarland

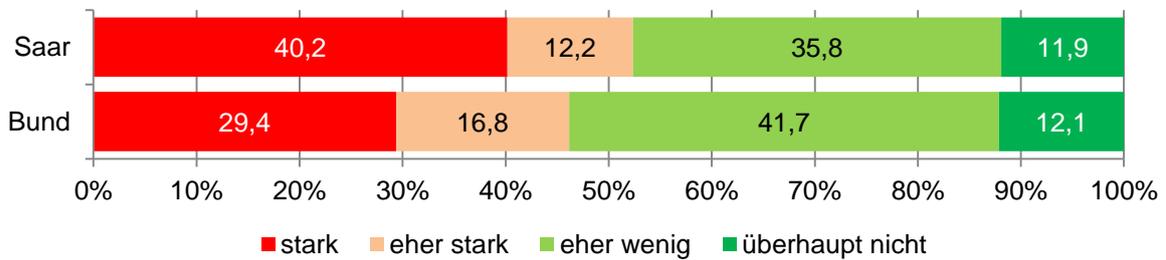
Arbeitskammer

**Wie häufig kommt es vor, dass Sie an Ihrem Arbeitsplatz widrigen Umgebungsbedingungen, wie z.B. Kälte, Hitze, Nässe, Feuchtigkeit oder Zugluft, ausgesetzt sind?**



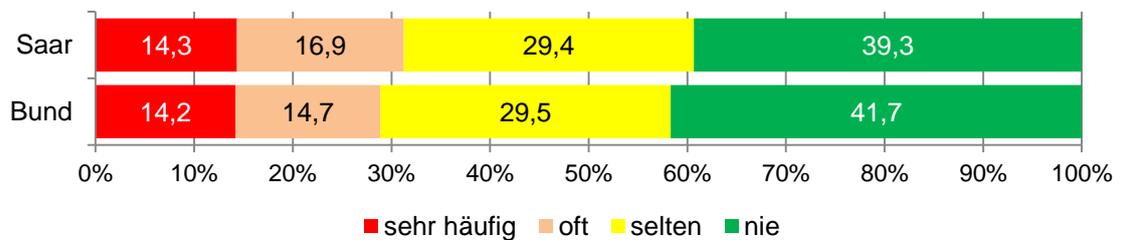
Gültige Angaben in %, Saar, n = 1.006 / Bund, n = 6.558

**Wie stark belastet Sie das? - Wie häufig kommt es vor, dass Sie an Ihrem Arbeitsplatz widrigen Umgebungsbedingungen, wie z.B. Kälte, Hitze, Nässe, Feuchtigkeit oder Zugluft, ausgesetzt sind?**



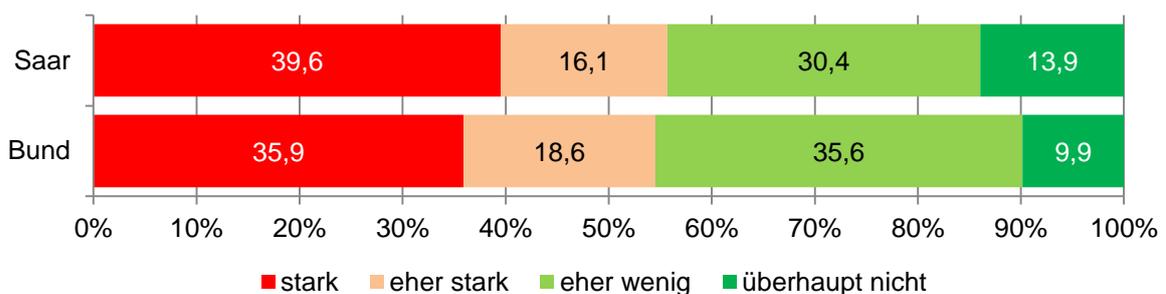
n = 386 (Saar); n = 1952 (Bund). Nur Personen, die zuvor „sehr häufig“ oder „oft“ angegeben haben.

**Wie häufig kommt es vor, dass Sie körperlich schwer arbeiten müssen, z.B. schwer heben, tragen oder stemmen?**



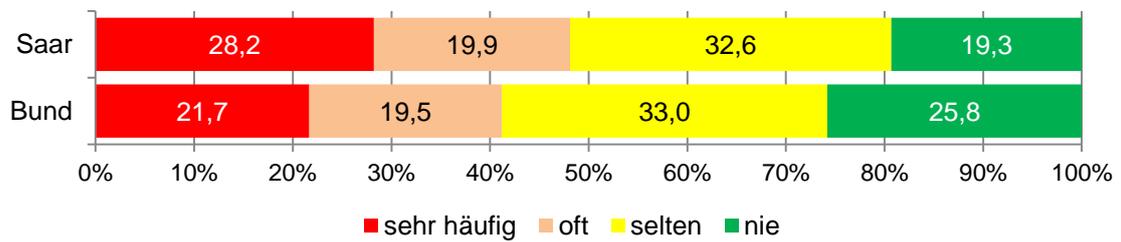
Gültige Angaben in %, Saar, n = 1.011 / Bund, n = 6.572

**Wie stark belastet Sie das? - Wie häufig kommt es vor, dass Sie körperlich schwer arbeiten müssen, z.B. schwer heben, tragen oder stemmen?**



n = 316 (Saar); n = 1876 (Bund). Nur Personen, die zuvor „sehr häufig“ oder „oft“ angegeben haben.

**Wie häufig kommt es vor, dass Sie an Ihrem Arbeitsplatz Lärm oder lauten Umgebungsgeräuschen ausgesetzt sind?**



Gültige Angaben in %, Saar, n = 1.011 / Bund, n = 6.554

**Wie stark belastet Sie das? - Wie häufig kommt es vor, dass Sie an Ihrem Arbeitsplatz Lärm oder lauten Umgebungsgeräuschen ausgesetzt sind?**



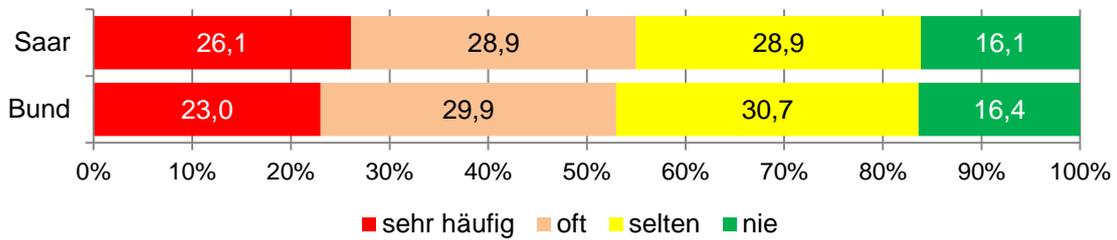
n = 486 (Saar); n = 2696 (Bund). Nur Personen, die zuvor „sehr häufig“ oder „oft“ angegeben haben.

Quelle: Repräsentativumfrage DGB-Index Gute Arbeit 2019, Oversample Saarland

Arbeitskammer

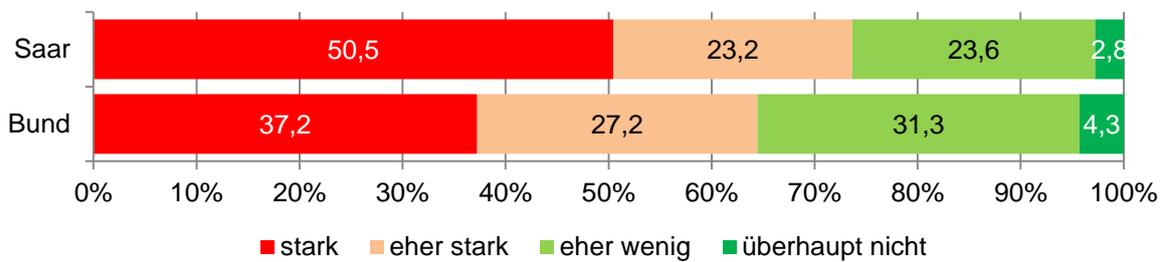
## 8. Arbeitsintensität

Wie häufig fühlen Sie sich bei der Arbeit gehetzt oder stehen unter Zeitdruck?



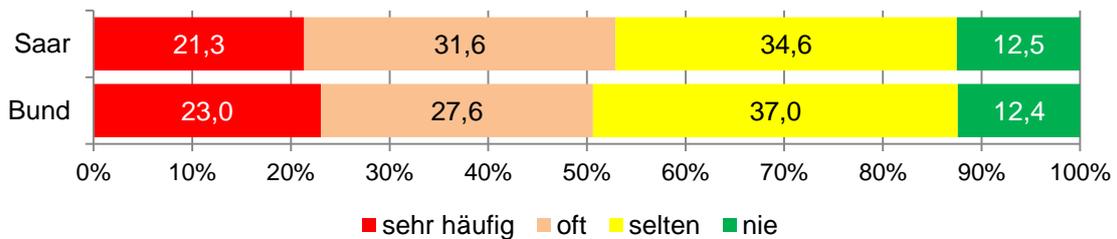
Gültige Angaben in %, Saar, n = 1.009 / Bund, n = 6.566

Wie stark belastet Sie das? - Wie häufig fühlen Sie sich bei der Arbeit gehetzt oder stehen unter Zeitdruck?



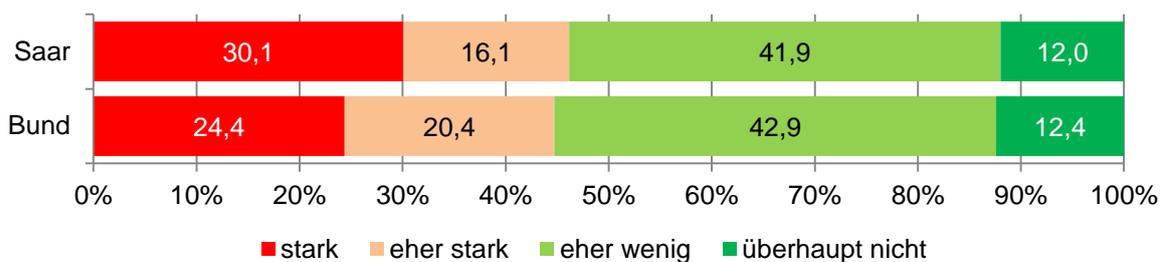
n = 543 (Saar); n = 3473 (Bund). Nur Personen, die zuvor „sehr häufig“ oder „oft“ angegeben haben.

Wie häufig kommt es vor, dass Sie bei Ihrer Arbeit gestört oder unterbrochen werden, z.B. durch technische Probleme, Telefonate oder Kollegen?



Gültige Angaben in %, Saar, n = 1.011 / Bund, n = 6.560

Wie stark belastet Sie das? - Wie häufig kommt es vor, dass Sie bei Ihrer Arbeit gestört oder unterbrochen werden, z.B. durch technische Probleme, Telefonate oder Kollegen?



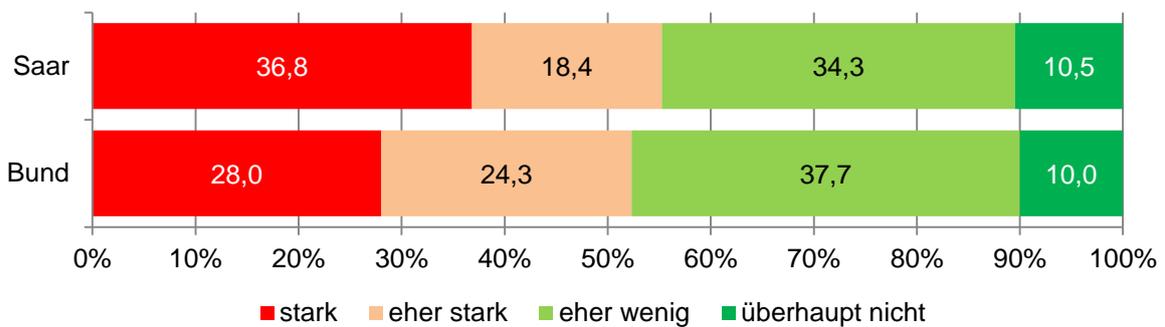
n = 535 (Saar); n = 3313 (Bund). Nur Personen, die zuvor „sehr häufig“ oder „oft“ angegeben haben.

**Wie häufig werden bei der Arbeit verschiedene Anforderungen an Sie gestellt, die schwer miteinander zu vereinbaren sind?**



Gültige Angaben in %, Saar, n = 1.008 / Bund, n = 6.536

**Wie stark belastet Sie das? - Wie häufig werden bei der Arbeit verschiedene Anforderungen an Sie gestellt, die schwer miteinander zu vereinbaren sind?**

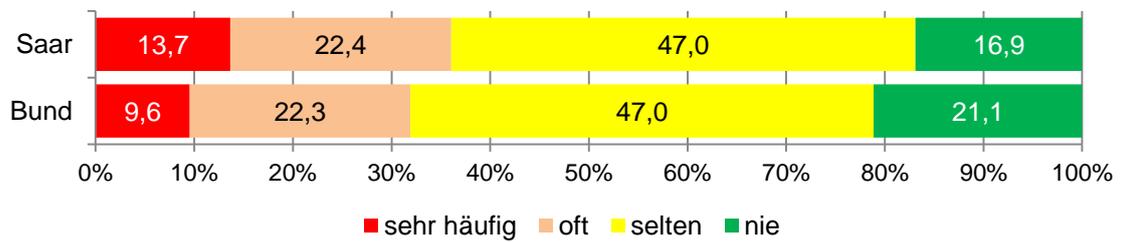


n = 315 (Saar); n = 2016 (Bund). Nur Personen, die zuvor „sehr häufig“ oder „oft“ angegeben haben.

Quelle: Repräsentativumfrage DGB-Index Gute Arbeit 2019, Oversample Saarland

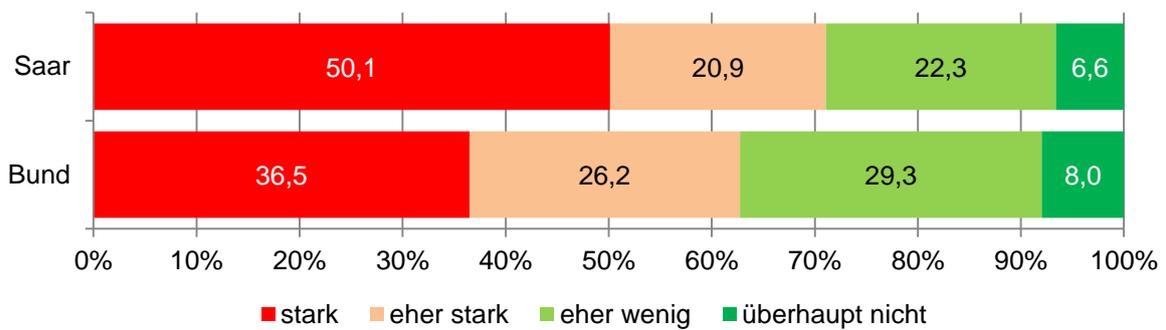
Arbeitskammer

**Wie häufig kommt es bei der Arbeit vor, dass sie nicht alle Informationen erhalten, die Sie brauchen, um Ihre Arbeit gut zu erledigen?**



Gültige Angaben in %, Saar, n = 1.009 / Bund, n = 6.541

**Wie stark belastet Sie das? - Wie häufig kommt es bei der Arbeit vor, dass sie nicht alle Informationen erhalten, die Sie brauchen, um Ihre Arbeit gut zu erledigen?**

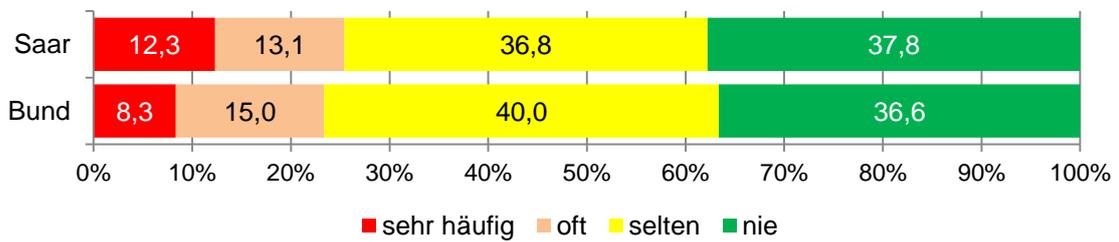


n = 363 (Saar); n = 2085 (Bund). Nur Personen, die zuvor „sehr häufig“ oder „oft“ angegeben haben.

Quelle: Repräsentativumfrage DGB-Index Gute Arbeit 2019, Oversample Saarland

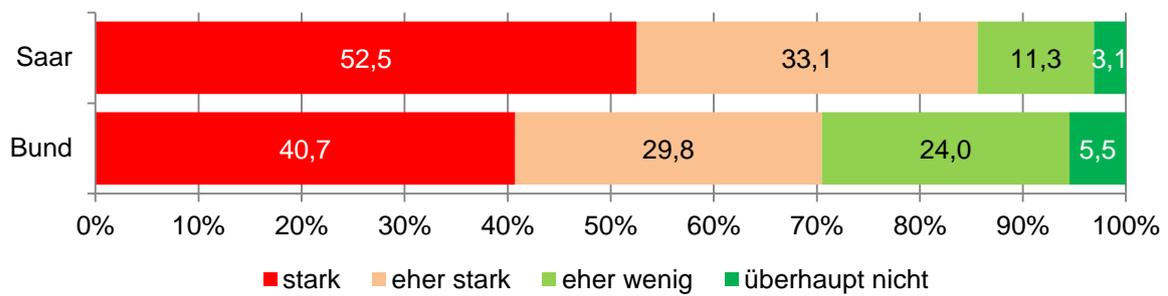
Arbeitskammer

**Wie häufig kommt es vor, dass Sie Abstriche bei der Qualität Ihrer Arbeit machen müssen, um Ihr Arbeitspensum zu schaffen?**



Gültige Angaben in %, Saar, n = 1.008 / Bund, n = 6.505

**Wie stark belastet Sie das? - Wie häufig kommt es vor, dass Sie Abstriche bei der Qualität Ihrer Arbeit machen müssen, um Ihr Arbeitspensum zu schaffen?**



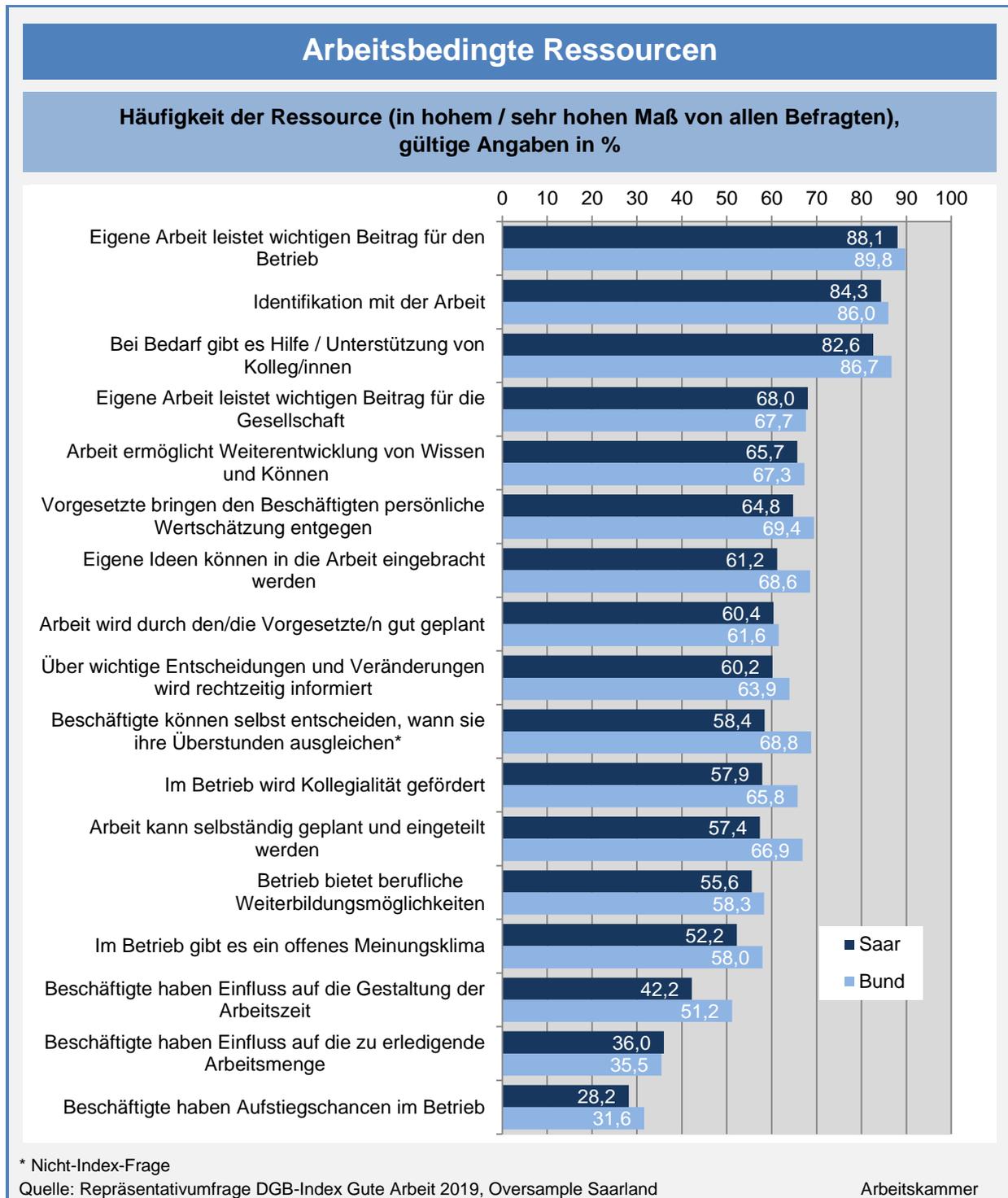
n = 257 (Saar); n = 1515 (Bund). Nur Personen, die zuvor „sehr häufig“ oder „oft“ angegeben haben.

Quelle: Repräsentativumfrage DGB-Index Gute Arbeit 2019, Oversample Saarland

Arbeitskammer

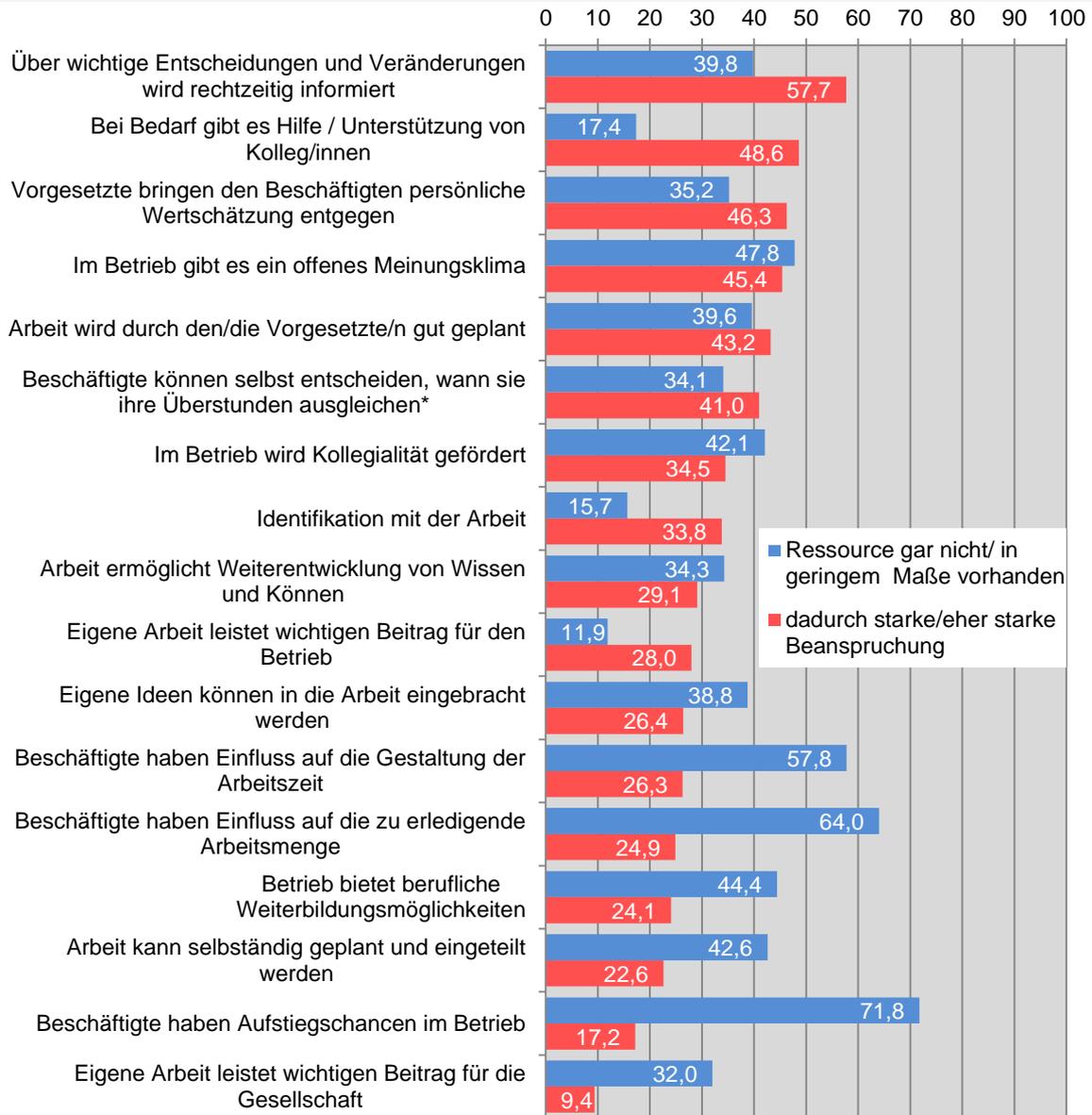
## 2.3 Ressourcen

### 2.3.1 Übersicht: Verteilung und relative Beanspruchung



## Arbeitsbedingte Ressourcen und Beanspruchung

Saarland: Relative Beanspruchung (stark/eher stark) von allen Befragten mit fehlenden oder geringen Ressourcen (gar nicht/in geringem Maß), gültige Angaben in %



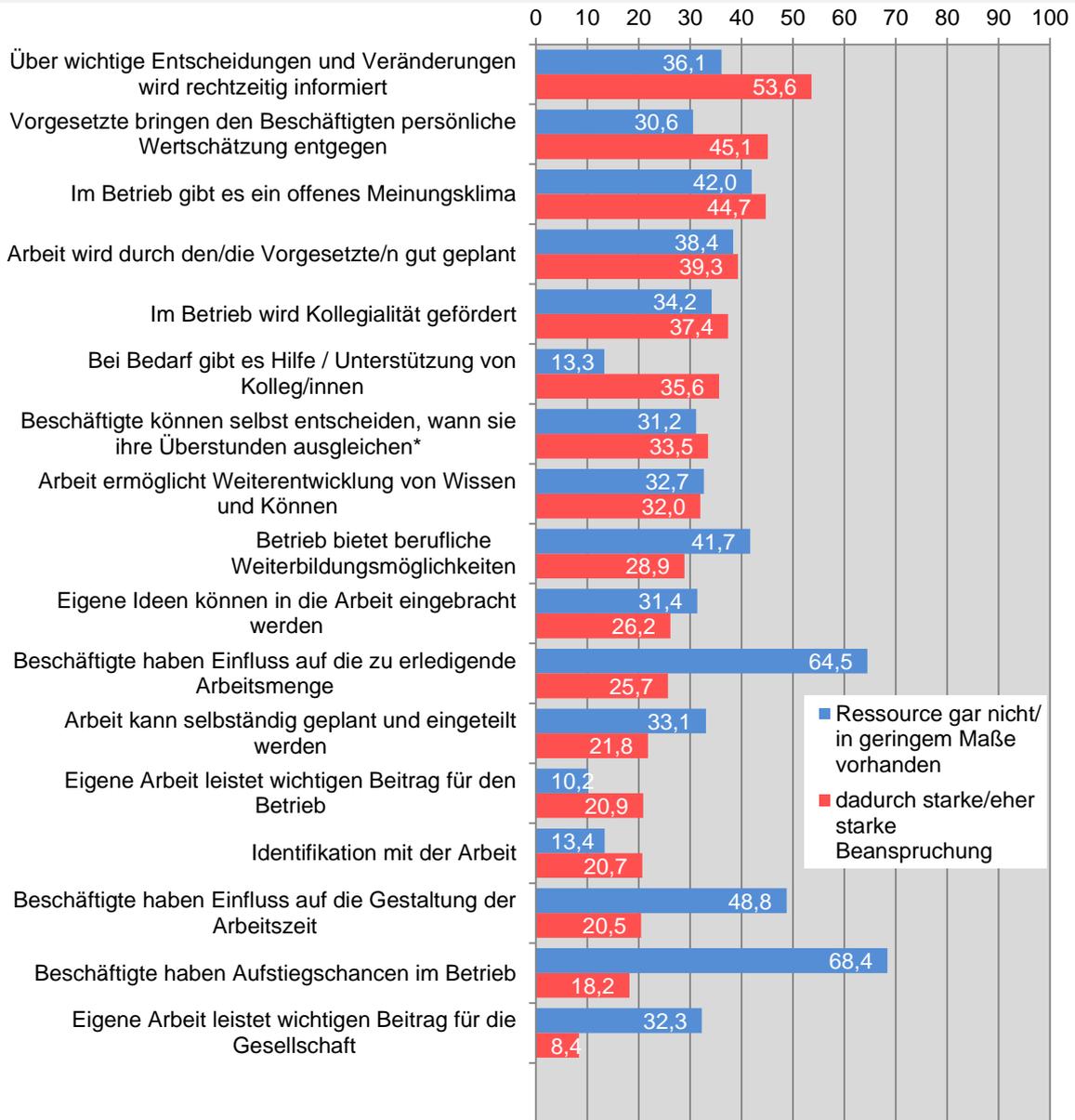
\* Nicht-Index-Frage

Quelle: Repräsentativumfrage DGB-Index Gute Arbeit 2019, Oversample Saarland

Arbeitskammer

## Arbeitsbedingte Ressourcen und Beanspruchung

**Bund: Relative Beanspruchung (stark/eher stark) von allen Befragten mit fehlenden oder geringen Ressourcen (gar nicht/in geringem Maß), gültige Angaben in %**



\* Nicht-Index-Frage

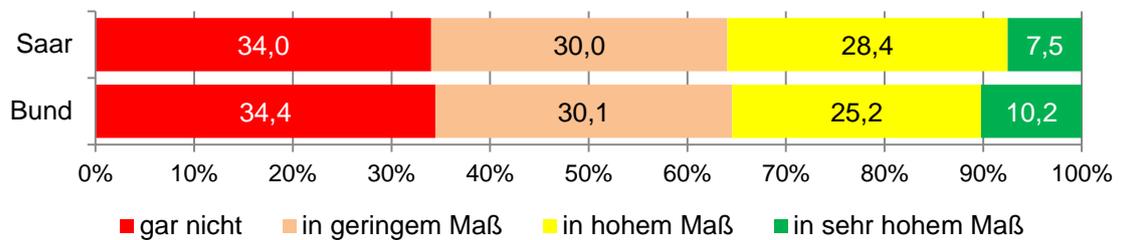
Quelle: Repräsentativumfrage DGB-Index Gute Arbeit 2019, Hauptsample Bund

Arbeitskammer

2.3.2 Einzelergebnisse und Kriterien

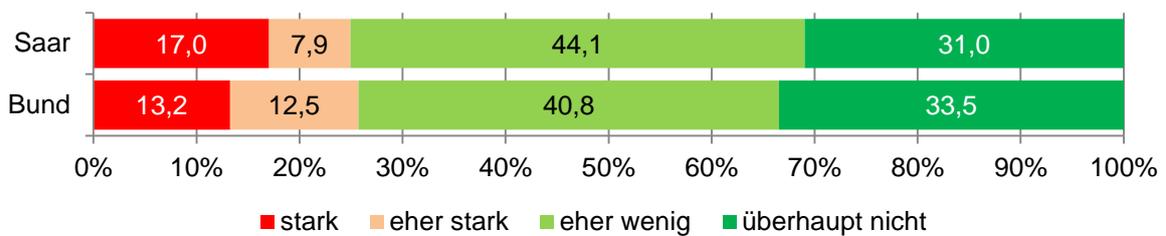
1. Gestaltungsmöglichkeiten

Haben Sie Einfluss auf die Arbeitsmenge, die Sie erledigen müssen?



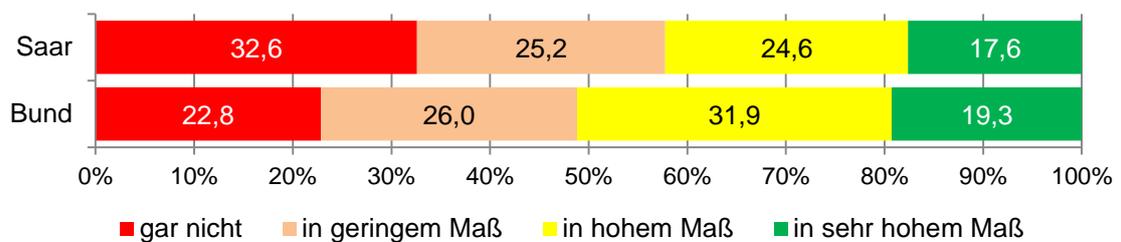
Gültige Angaben in %, Saar, n = 1.008 / Bund, n = 6.515

Wie stark belastet Sie das? - Haben Sie Einfluss auf die Arbeitsmenge, die Sie erledigen müssen?



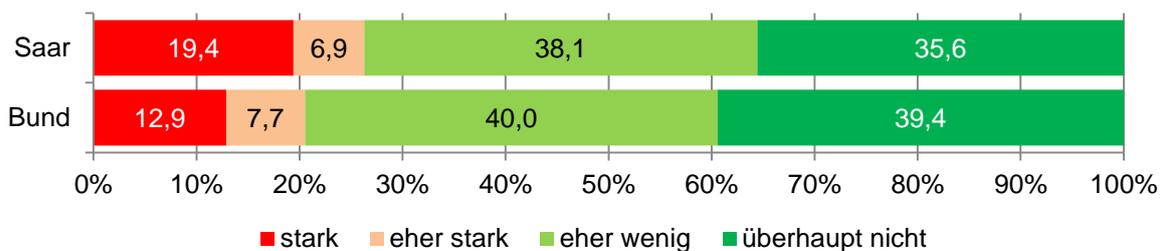
n = 646 (Saar); n = 4197 (Bund). Nur Personen, die zuvor „gar nicht“ oder „in geringem Maß“ angegeben haben.

Haben Sie Einfluss auf die Gestaltung Ihrer Arbeitszeit?

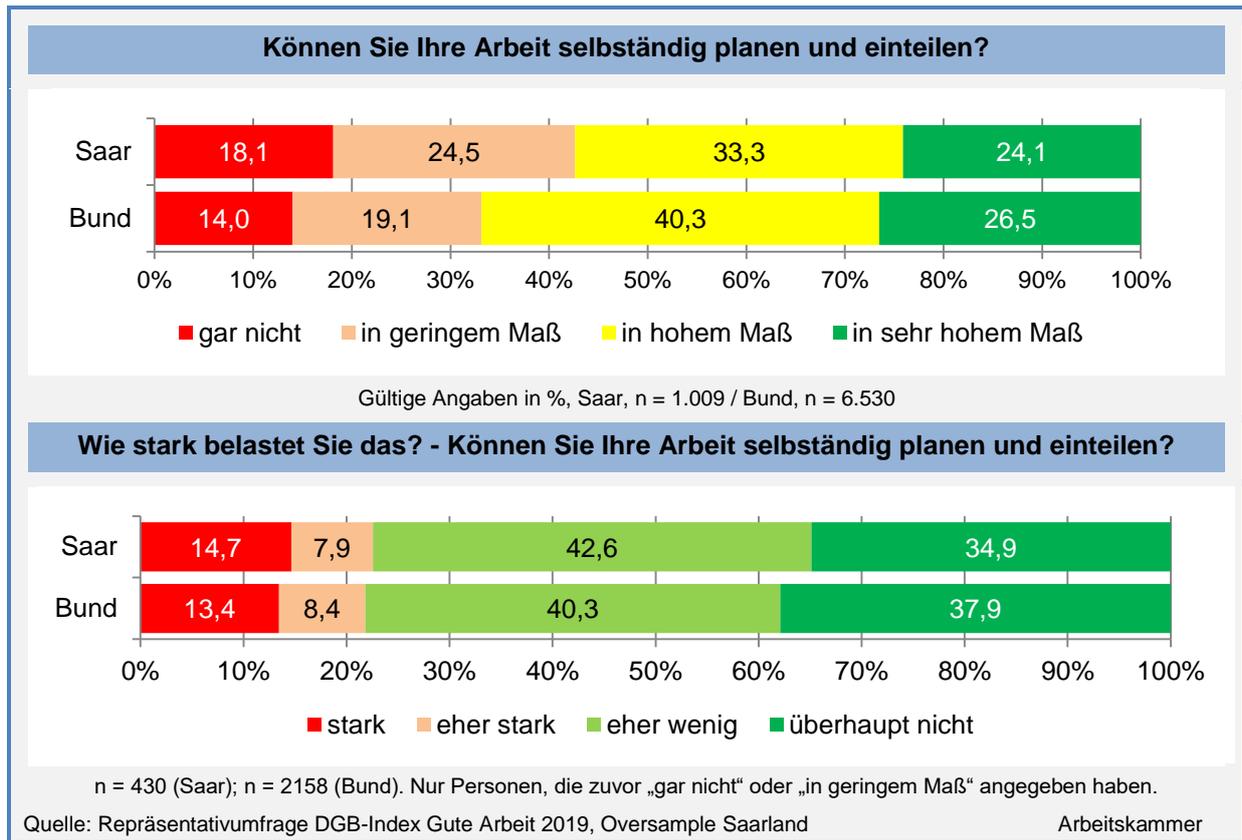


Gültige Angaben in %, Saar, n = 1.006 / Bund, n = 6.553

Wie stark belastet Sie das? - Haben Sie Einfluss auf die Gestaltung Ihrer Arbeitszeit?

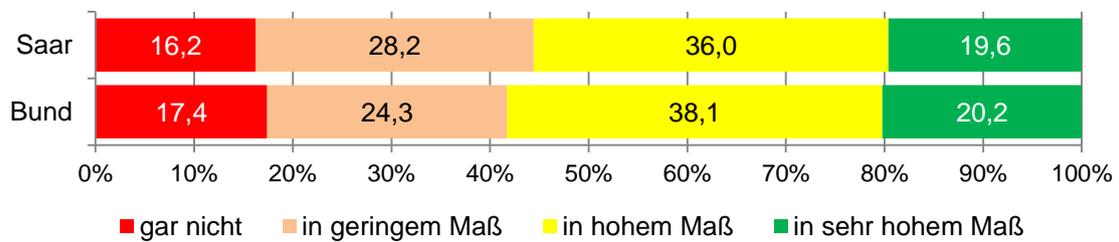


n = 582 (Saar); n = 3194 (Bund). Nur Personen, die zuvor „gar nicht“ oder „in geringem Maß“ angegeben haben.



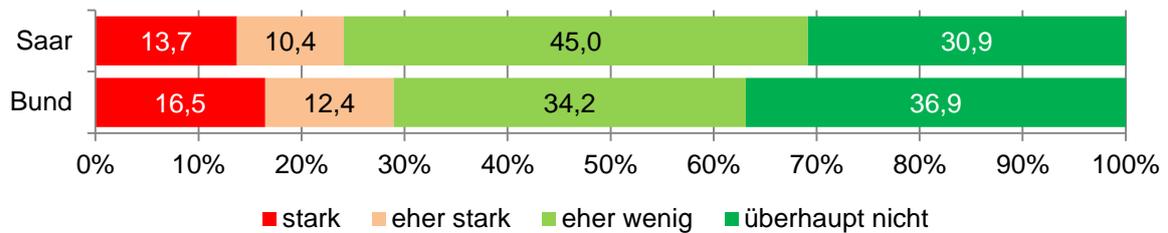
## 2. Entwicklungsmöglichkeiten

**Inwieweit ermöglicht Ihr Betrieb Ihnen, dass Sie sich entsprechend Ihren beruflichen Anforderungen weiterqualifizieren können, z.B. durch das Angebot von Schulungen, Weiterbildungen, Fortbildungen oder Seminaren?**



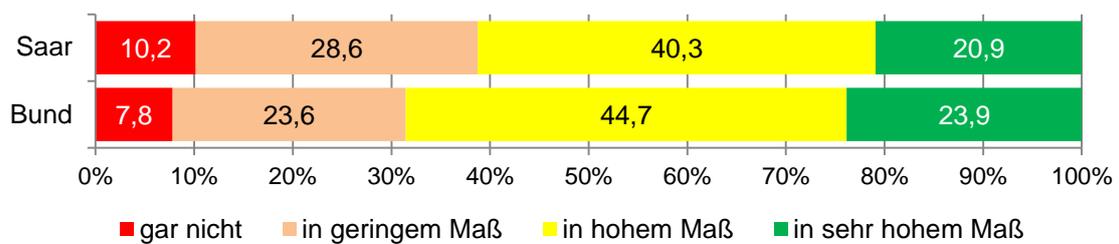
Gültige Angaben in %, Saar, n = 1.001 / Bund, n = 6.499

**Wie stark belastet Sie das? - Inwieweit ermöglicht Ihr Betrieb Ihnen, dass Sie sich [...] weiterqualifizieren können, z.B. durch das Angebot von Schulungen, Weiterbildungen etc.?**



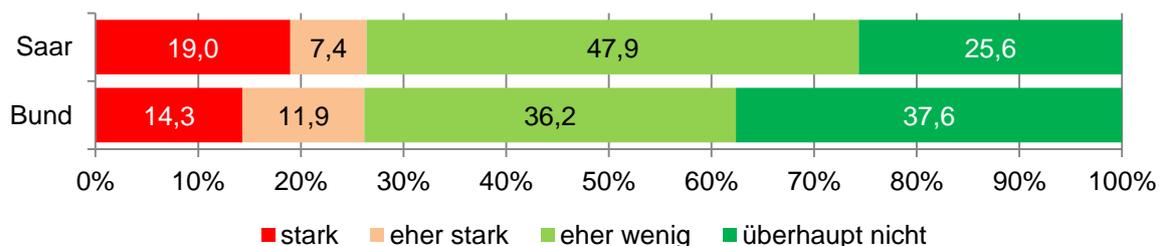
n = 444 (Saar); n = 2707 (Bund). Nur Personen, die zuvor „gar nicht“ oder „in geringem Maß“ angegeben haben.

**Inwieweit können Sie eigene Ideen in Ihre Arbeit einbringen?**



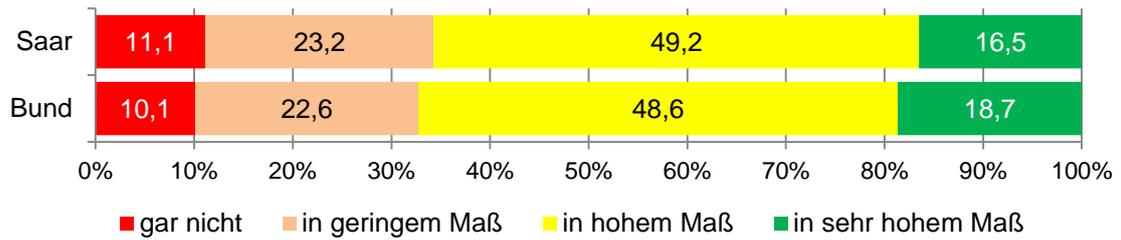
Saar, n = 1.009 / Bund, n = 6.535

**Wie stark belastet Sie das? - Inwieweit können Sie eigene Ideen in Ihre Arbeit einbringen?**



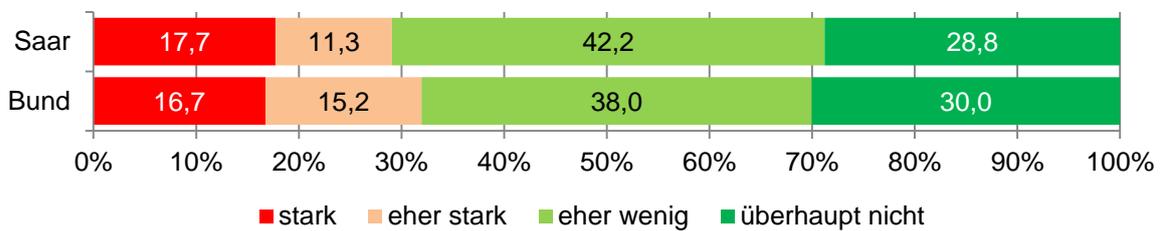
n = 390 (Saar); n = 2039 (Bund). Nur Personen, die zuvor „gar nicht“ oder „in geringem Maß“ angegeben haben.

**Ermöglicht es Ihnen Ihre Arbeit Ihr Wissen und Können weiterzuentwickeln?**



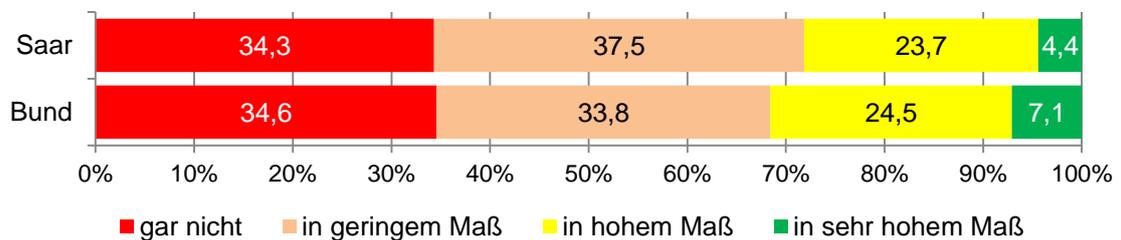
Gültige Angaben in %, Saar, n = 1.004 / Bund, n = 6.541

**Wie stark belastet Sie das? - Ermöglicht es Ihnen Ihre Arbeit Ihr Wissen und Können weiterzuentwickeln?**



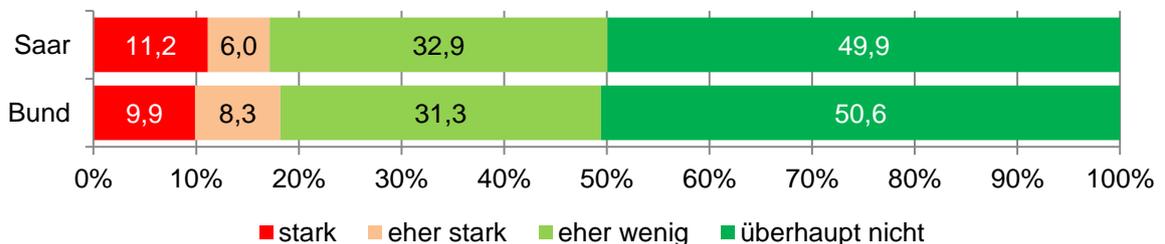
n = 344 (Saar); n = 2121 (Bund). Nur Personen, die zuvor „gar nicht“ oder „in geringem Maß“ angegeben haben.

**Haben Sie in Ihrem Betrieb Aufstiegschancen?**



Gültige Angaben in %, Saar, n = 999 / Bund, n = 6.469

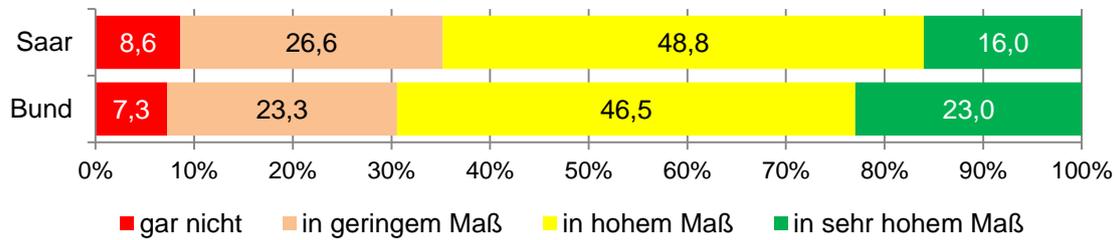
**Wie stark belastet Sie das? - Haben Sie in Ihrem Betrieb Aufstiegschancen?**



n = 717 (Saar); n = 4415 (Bund). Nur Personen, die zuvor „gar nicht“ oder „in geringem Maß“ angegeben haben.

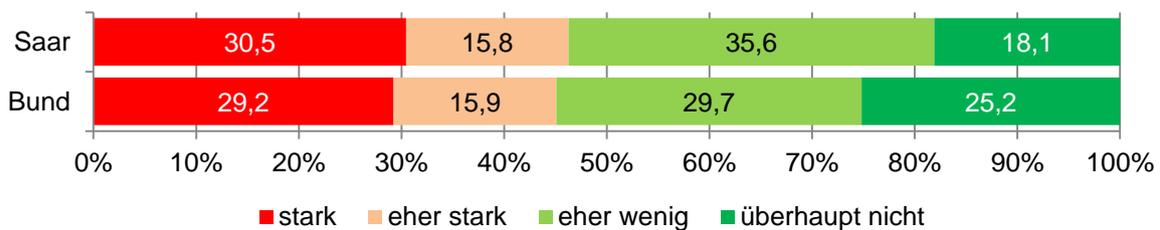
### 3. Betriebskultur

**Inwieweit bringt Ihr Vorgesetzter bzw. Ihre Vorgesetzte Ihnen persönlich Wertschätzung entgegen?**



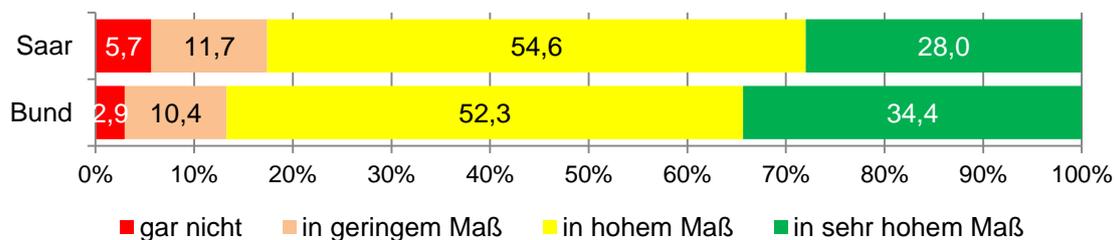
Gültige Angaben in %, Saar, n = 992 / Bund, n = 6.484

**Wie stark belastet Sie das? - Inwieweit bringt Ihr Vorgesetzter bzw. Ihre Vorgesetzte Ihnen persönlich Wertschätzung entgegen?**



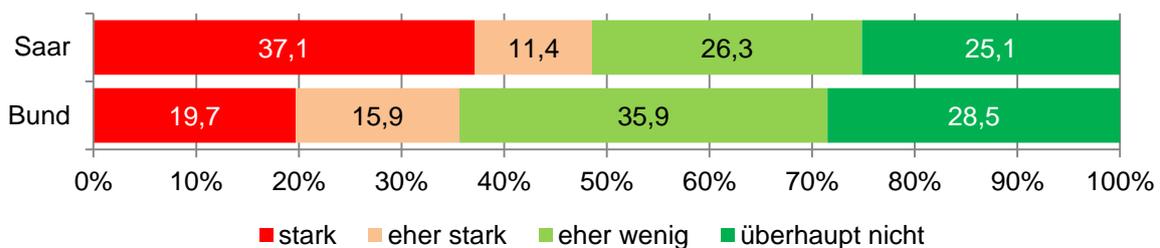
n = 348 (Saar); n = 1981 (Bund). Nur Personen, die zuvor „gar nicht“ oder „in geringem Maß“ angegeben haben.

**Erhalten Sie Hilfe und Unterstützung von Ihren Kolleg/innen, wenn Sie dies benötigen?**



Gültige Angaben in %, Saar, n = 1.003 / Bund, n = 6.476

**Wie stark belastet Sie das? - Erhalten Sie Hilfe u. Unterstützung von Ihren Kolleg/innen ...?**

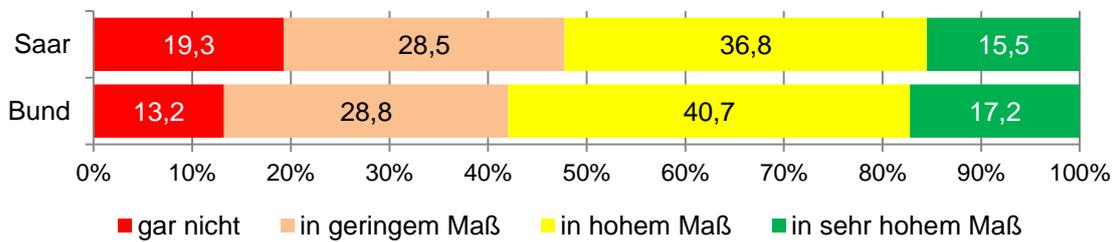


n = 175 (Saar); n = 853 (Bund). Nur Personen, die zuvor „gar nicht“ oder „in geringem Maß“ angegeben haben.

Quelle: Repräsentativumfrage DGB-Index Gute Arbeit 2019, Oversample Saarland

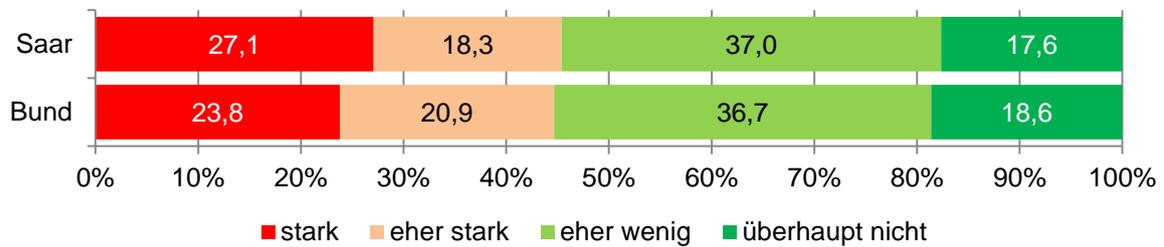
Arbeitskammer

**Erleben Sie in Ihrem Betrieb ein Meinungs-Klima, in dem sich jeder traut, Probleme auch gegenüber Vorgesetzten oder der Geschäftsführung offen anzusprechen?**



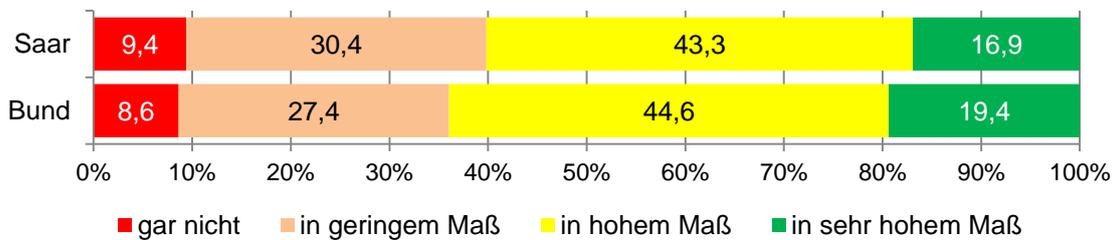
Gültige Angaben in %, Saar, n = 996 / Bund, n = 6.469

**Wie stark belastet Sie das? - Erleben Sie in Ihrem Betrieb ein Meinungs-Klima, in dem sich jeder traut, Probleme auch gegenüber Vorgesetzten oder der Geschäftsführung offen anzusprechen?**



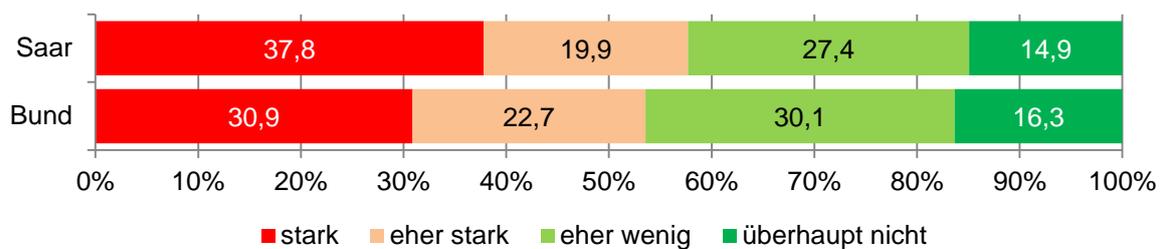
n = 476 (Saar); n = 2718 (Bund). Nur Personen, die zuvor „gar nicht“ oder „in geringem Maß“ angegeben haben.

**Werden Sie rechtzeitig über wichtige Entscheidungen, Veränderungen oder Pläne informiert, die für Sie oder Ihre Arbeit wichtig sind?**



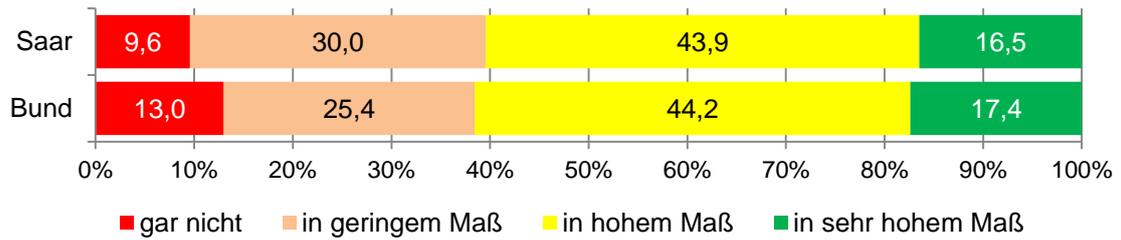
Gültige Angaben in %, Saar, n = 1.009 / Bund, n = 6.515

**Wie stark belastet Sie das? - Werden Sie rechtzeitig über wichtige Entscheidungen, Veränderungen oder Pläne informiert, die für Sie oder Ihre Arbeit wichtig sind?**



n = 402 (Saar); n = 2345 (Bund). Nur Personen, die zuvor „gar nicht“ oder „in geringem Maß“ angegeben haben.

**Inwieweit plant ihr Vorgesetzter die Arbeit gut?**



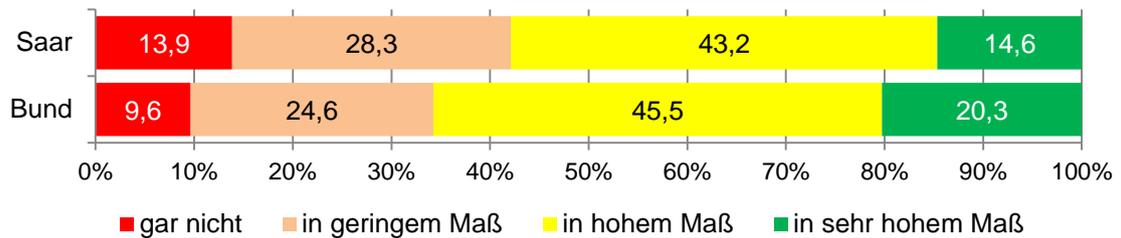
Gültige Angaben in %, Saar, n = 972 / Bund, n = 6.170

**Wie stark belastet Sie das? - Inwieweit plant ihr Vorgesetzter die Arbeit gut?**



n = 384 (Saar); n = 2363 (Bund). Nur Personen, die zuvor „gar nicht“ oder „in geringem Maß“ angegeben haben.

**Wird in Ihrem Betrieb Kollegialität gefördert?**



Gültige Angaben in %, Saar, n = 999 / Bund, n = 6.452

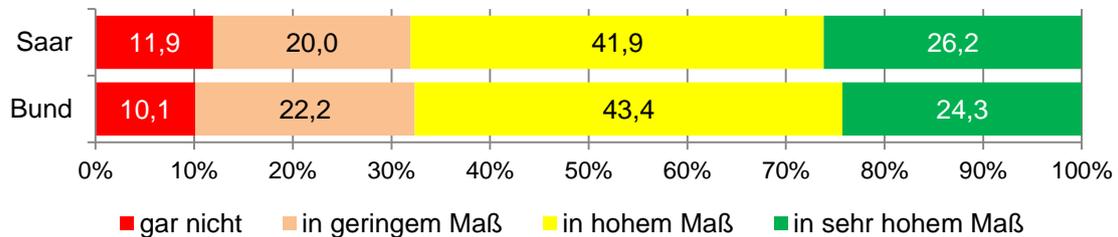
**Wie stark belastet Sie das? - Wird in Ihrem Betrieb Kollegialität gefördert?**



n = 420 (Saar); n = 2208 (Bund). Nur Personen, die zuvor „gar nicht“ oder „in geringem Maß“ angegeben haben.

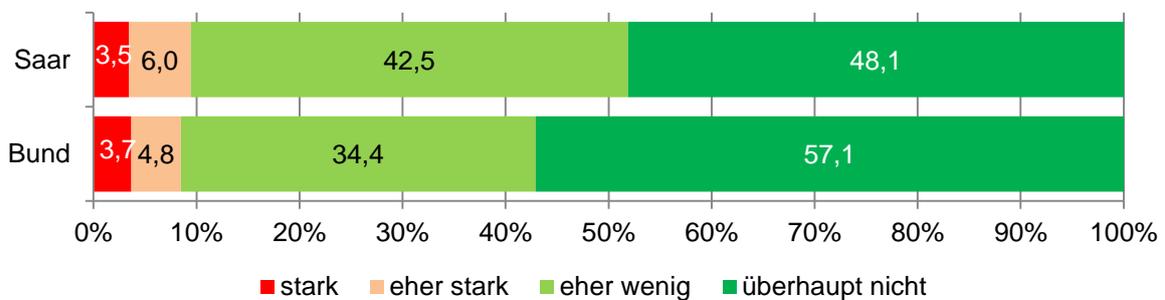
## 4. Sinn der Arbeit

**Haben Sie den Eindruck, dass Sie mit Ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten?**



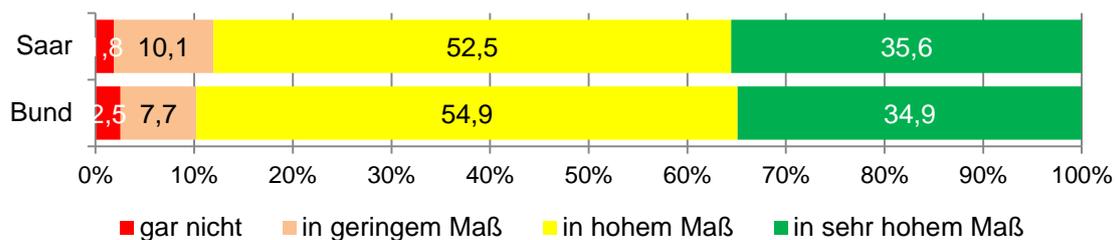
Gültige Angaben in %, Saar, n = 995 / Bund, n = 6.488

**Wie stark belastet Sie das? - Haben Sie den Eindruck, dass Sie mit Ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten?**



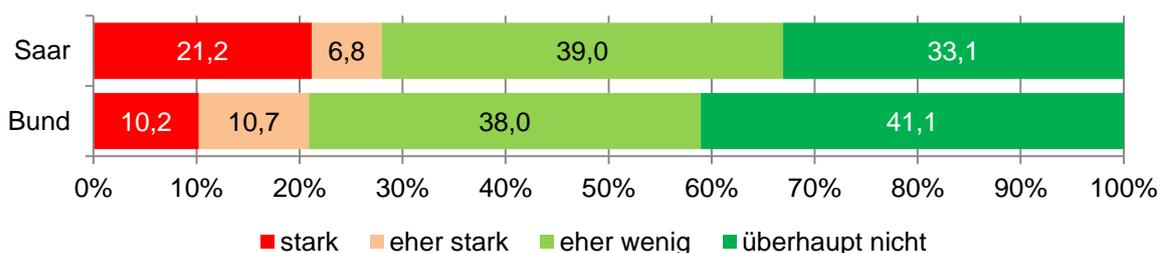
n = 318 (Saar); n = 2090 (Bund). Nur Personen, die zuvor „gar nicht“ oder „in geringem Maß“ angegeben haben.

**Haben Sie den Eindruck, dass Sie durch Ihre Arbeit einen wichtigen Beitrag für Ihren Betrieb leisten?**

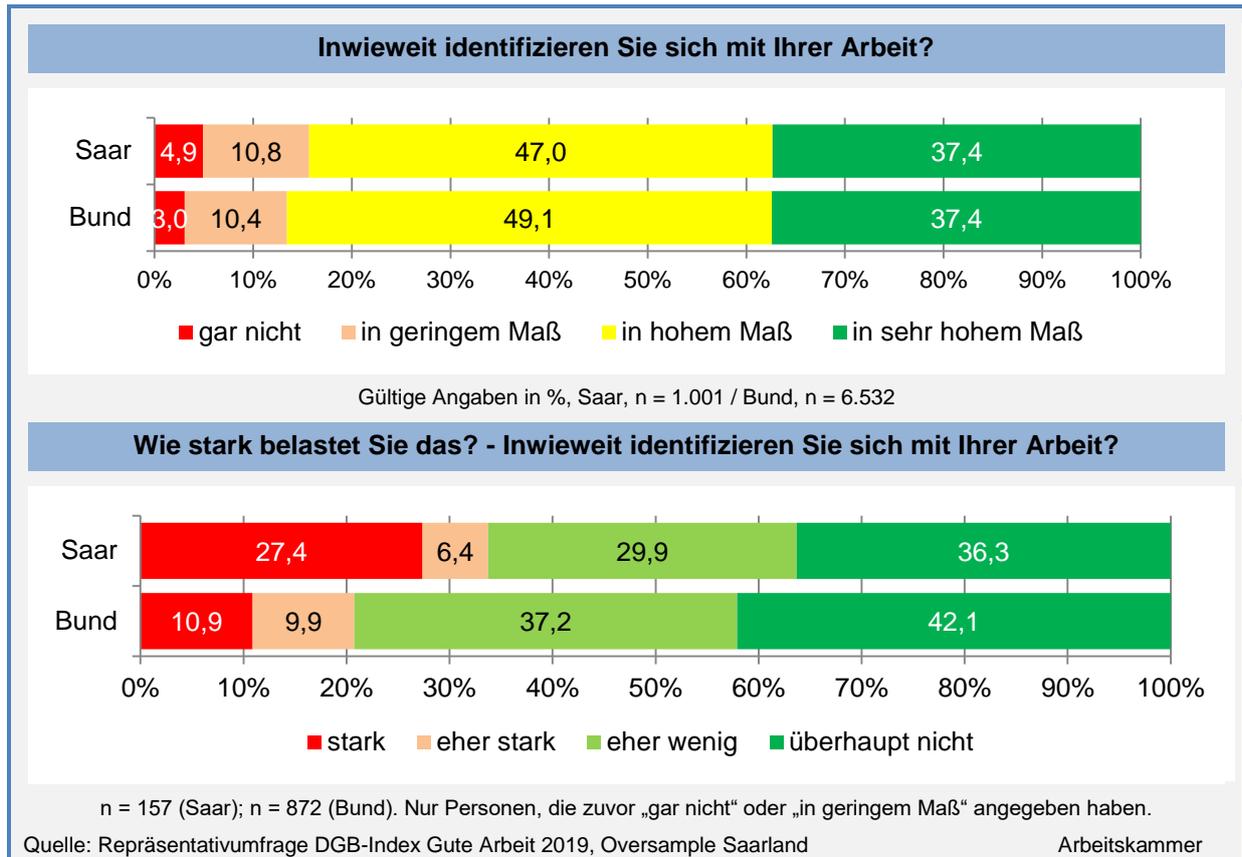


Gültige Angaben in %, Saar, n = 1.007 / Bund, n = 6.545

**Wie stark belastet Sie das? - Haben Sie den Eindruck, dass Sie durch Ihre Arbeit einen wichtigen Beitrag für Ihren Betrieb leisten?**

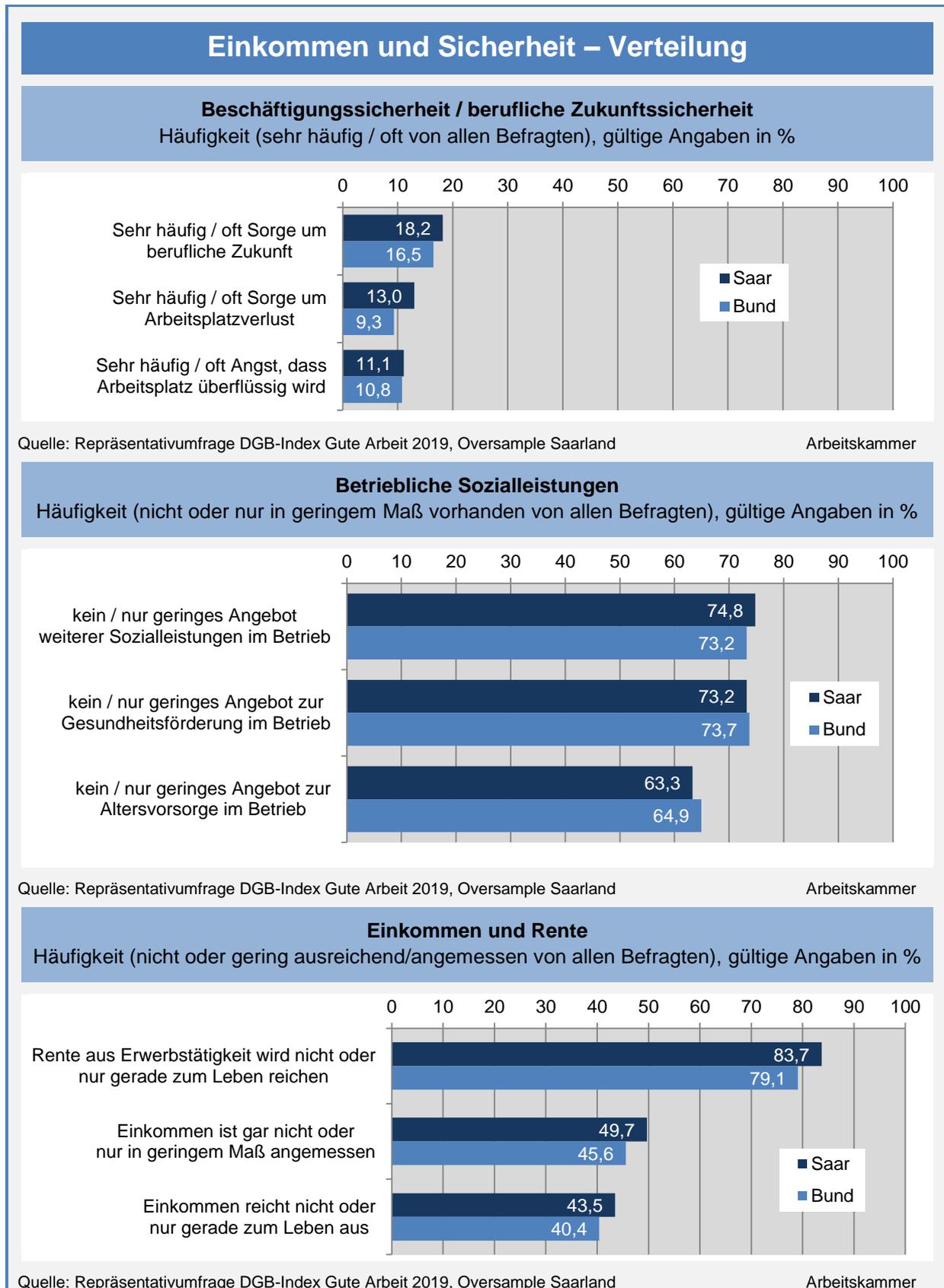


n = 118 (Saar); n = 665 (Bund). Nur Personen, die zuvor „gar nicht“ oder „in geringem Maß“ angegeben haben.



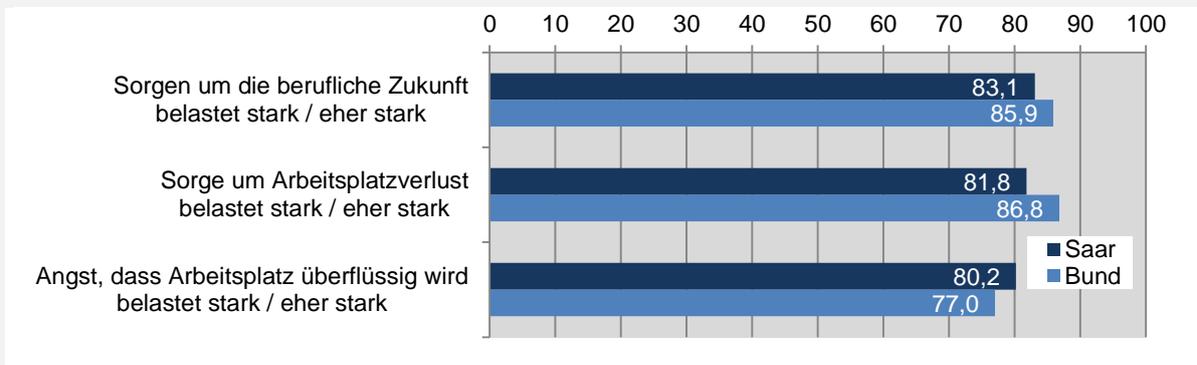
## 2.4 Einkommen und Sicherheit

### 2.4.1 Übersicht: Verteilung und relative Beanspruchung



## Einkommen und Sicherheit – Beanspruchung

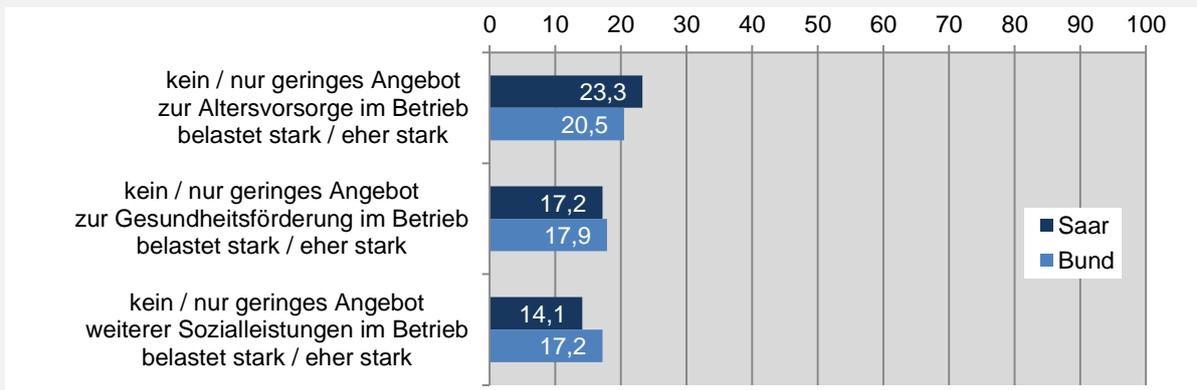
**Sorge um Beschäftigungssicherheit / berufliche Zukunftssicherheit**  
 Relative Beanspruchung (stark/eher stark) von allen Befragten mit fehlenden oder geringen Ressourcen in diesem Bereich, gültige Angaben in %



Quelle: Repräsentativumfrage DGB-Index Gute Arbeit 2019, Oversample Saarland

Arbeitskammer

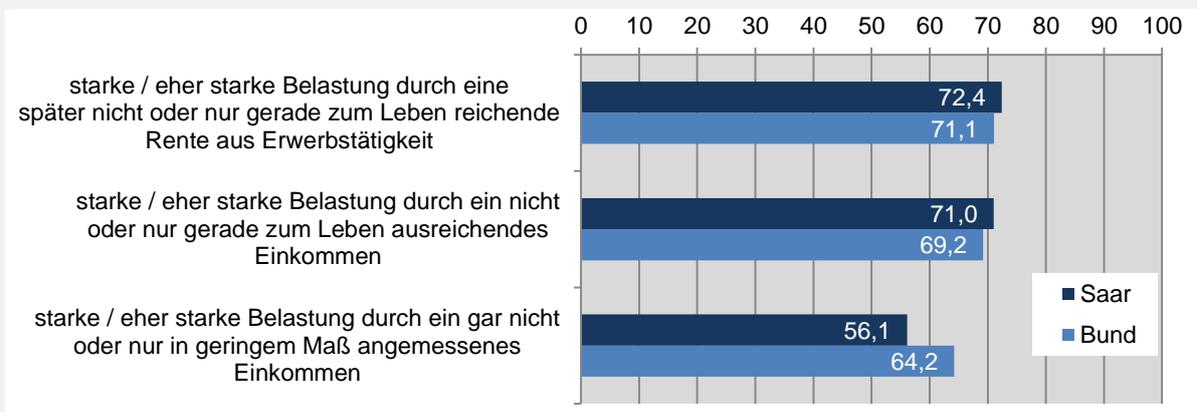
**Betriebliche Sozialleistungen**  
 Relative Beanspruchung (stark/eher stark) von allen Befragten mit fehlenden oder geringen Ressourcen in diesem Bereich, gültige Angaben in %



Quelle: Repräsentativumfrage DGB-Index Gute Arbeit 2019, Oversample Saarland

Arbeitskammer

**Einkommen und Rente**  
 Relative Beanspruchung (stark/eher stark) von allen Befragten mit fehlenden oder geringen Ressourcen in diesem Bereich, gültige Angaben in %



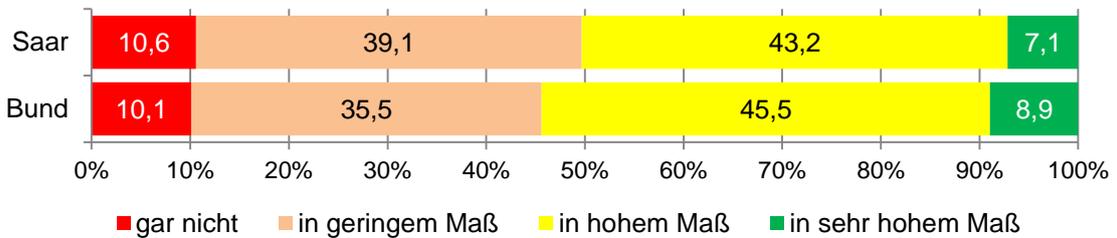
Quelle: Repräsentativumfrage DGB-Index Gute Arbeit 2019, Oversample Saarland

Arbeitskammer

2.4.2 Einzelergebnisse und Kriterien

9. Einkommen

Wenn Sie an Ihre Arbeitsleistung denken, inwieweit halten Sie Ihr Einkommen für angemessen?



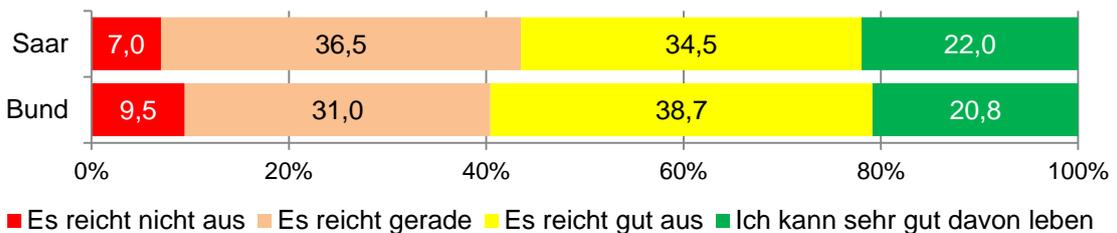
Gültige Angaben in %, Saar, n = 999 / Bund, n = 6.490

Wie stark belastet Sie das? - Ihr Einkommen angemessen für Ihre Arbeitsleistung?



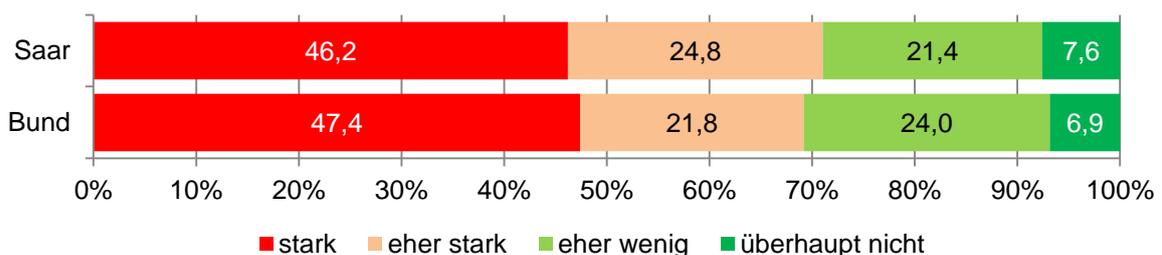
n = 497 (Saar); n = 2953 (Bund). Nur Personen, die zuvor „gar nicht“ oder „in geringem Maß“ angegeben haben.

Wenn Sie an das Einkommen aus Ihrer (Haupt-) Erwerbstätigkeit denken: Welche der folgenden Aussagen trifft auf sie zu?



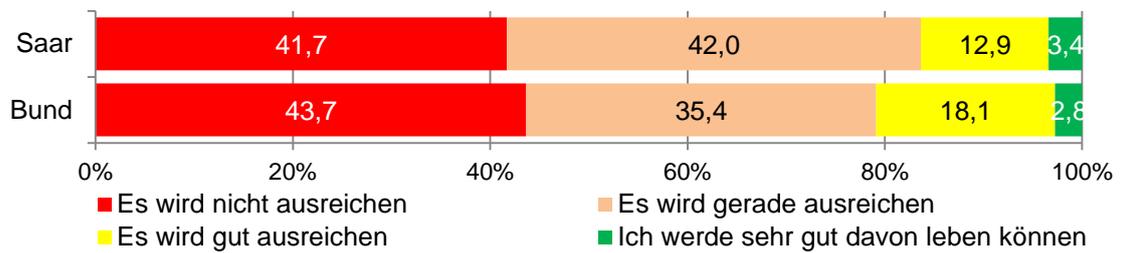
Gültige Angaben in %, Saar, n = 1.002 / Bund, n = 6.539

Wie stark belastet Sie das? - Wenn Sie an das Einkommen aus Ihrer (Haupt-) Erwerbstätigkeit denken: Welche der folgenden Aussagen trifft auf sie zu?



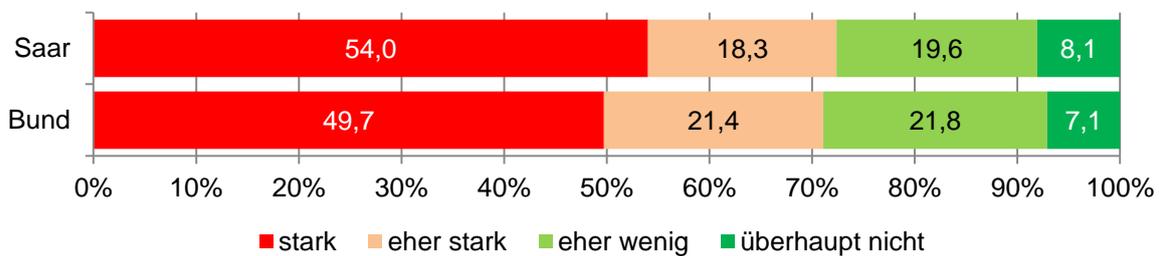
n = 435 (Saar); n = 2641 (Bund). Nur Personen, die zuvor „Es reicht nicht aus“ oder „Es reicht gerade“ angegeben haben.

**Wie schätzen Sie die gesetzliche Rente ein, die Sie später einmal aus Ihrer Erwerbstätigkeit erhalten werden?**



Gültige Angaben in %, Saar, n = 968 / Bund, n = 6.362

**Wie stark belastet Sie das? - Wie schätzen Sie die gesetzliche Rente ein, die Sie später einmal aus Ihrer Erwerbstätigkeit erhalten werden?**



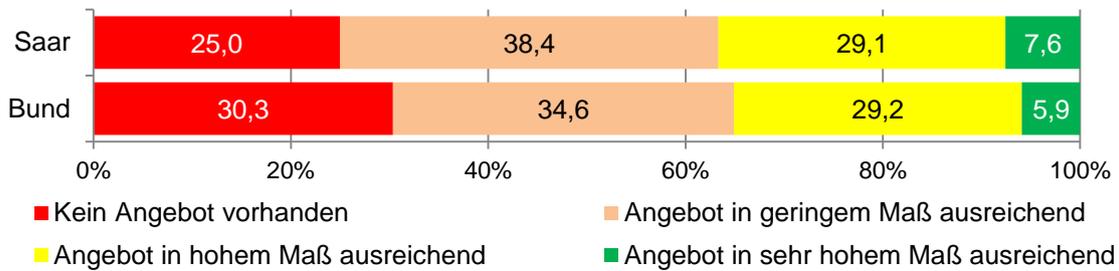
n = 807 (Saar); n = 5014 (Bund). Nur Personen, die zuvor „Es wird nicht ausreichen“ oder „Es wird gerade ausreichen“ angegeben haben.

Quelle: Repräsentativumfrage DGB-Index Gute Arbeit 2019, Oversample Saarland

Arbeitskammer

## 10. Betriebliche Sozialleistungen

Inwieweit reichen die Möglichkeiten, die Ihnen Ihr Betrieb zur Verbesserung der Altersvorsorge anbietet, z.B. durch eine Betriebsrente oder durch Beihilfen zur Altersvorsorge bzw. zur Vermögensbildung?



Gültige Angaben in %, Saar, n = 961 / Bund, n = 6.094

Wie stark belastet Sie das? - Angebote zur Verbesserung der Altersvorsorge vorhanden und ausreichend?

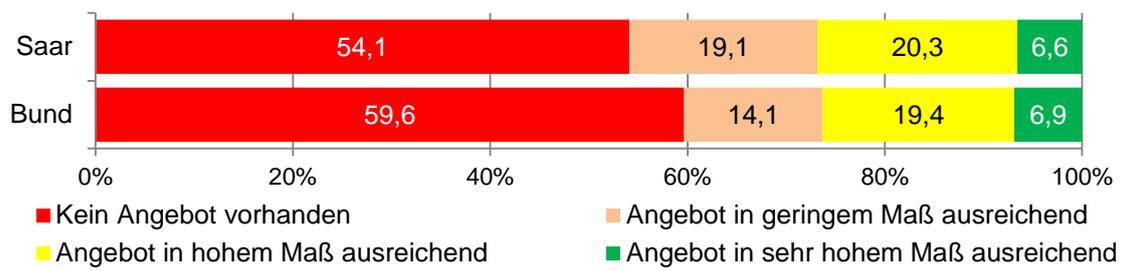


n = 604 (Saar); n = 3911 (Bund). Nur Personen, die zuvor „Kein Angebot vorhanden“ oder „Angebot in geringem Maß ausreichend“ angegeben haben.

Quelle: Repräsentativumfrage DGB-Index Gute Arbeit 2019, Oversample Saarland

Arbeitskammer

**Inwieweit reichen die Maßnahmen zur Gesundheitsförderung, die Ihr Betrieb Ihnen anbietet, z.B. Zuschüsse zu sportlichen Aktivitäten, Gesundheitstage, Massagen?**



Gültige Angaben in %, Saar, n = 988 / Bund, n = 6.351

**Wie stark belastet Sie das? - Angebote zur Gesundheitsförderung vorhanden und ausreichend?**

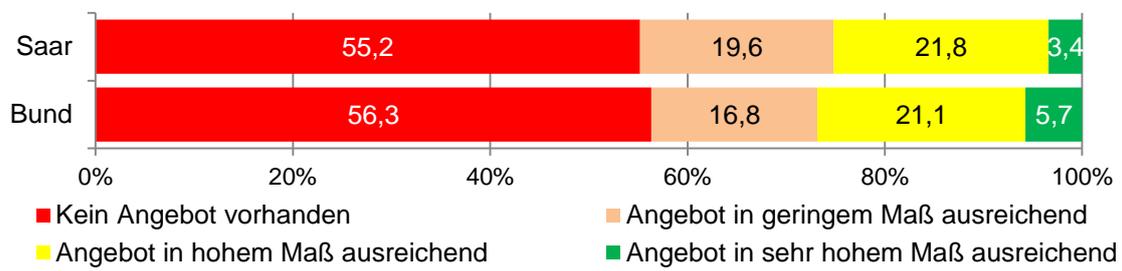


n = 721 (Saar); n = 4637 (Bund). Nur Personen, die zuvor „Kein Angebot vorhanden“ oder „Angebot in geringem Maß ausreichend“ angegeben haben.

Quelle: Repräsentativumfrage DGB-Index Gute Arbeit 2019, Oversample Saarland

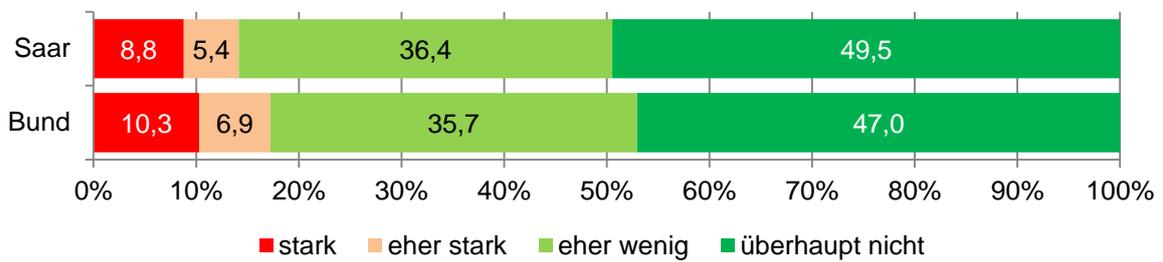
Arbeitskammer

**Inwieweit bietet Ihnen Ihr Betrieb weitere Sozialleistungen an, z.B. Kinderbetreuung, Essenszuschüsse, Fahrtkostenzuschüsse oder sonstige Vergünstigungen?**



Gültige Angaben in %, Saar, n = 974 / Bund, n = 6.347

**Wie stark belastet Sie das? - Weitere Sozialleistungen vorhanden und ausreichend**



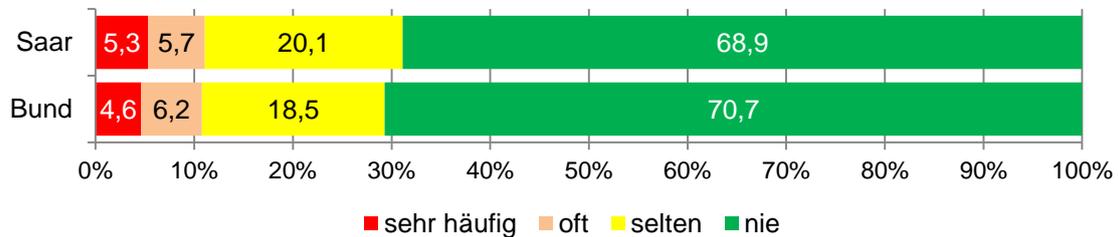
n = 728 (Saar); n = 4625 (Bund). Nur Personen, die zuvor „Kein Angebot vorhanden“ oder „Angebot in geringem Maß ausreichend“ angegeben haben.

Quelle: Repräsentativumfrage DGB-Index Gute Arbeit 2019, Oversample Saarland

Arbeitskammer

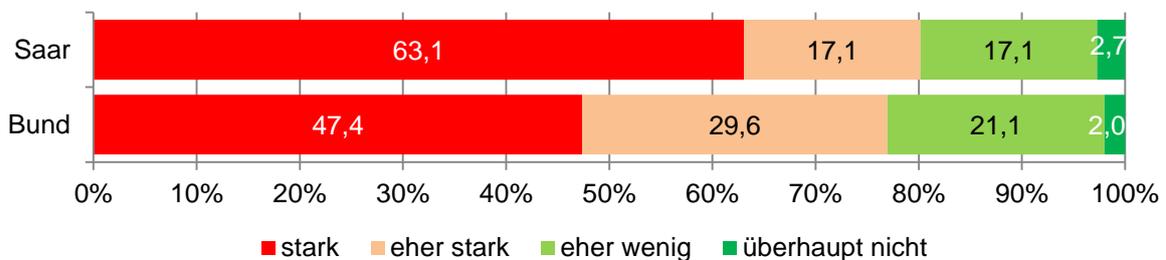
## 11. Beschäftigungssicherheit

**Machen Sie sich Sorgen, dass Ihr Arbeitsplatz überflüssig wird, z.B. durch organisatorische Veränderungen oder neue Technologien?**



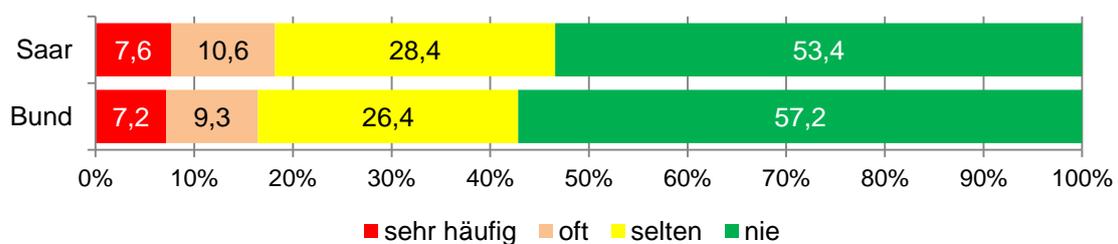
Gültige Angaben in %, Saar, n = 1.011 / Bund, n = 6.558

**Wie stark belastet Sie das? - Machen Sie sich Sorgen, dass Ihr Arbeitsplatz überflüssig wird, z.B. durch organisatorische Veränderungen oder neue Technologien?**



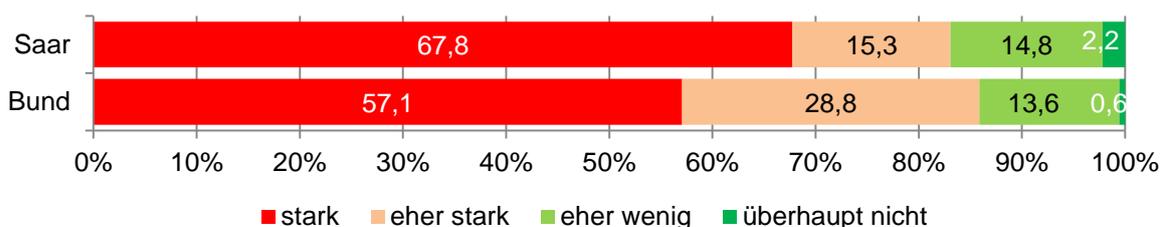
n = 111 (Saar); n = 703 (Bund). Nur Personen, die zuvor „sehr häufig“ oder „oft“ angegeben haben.

**Kommt es vor, dass Sie sich Sorgen um Ihre berufliche Zukunft machen?**

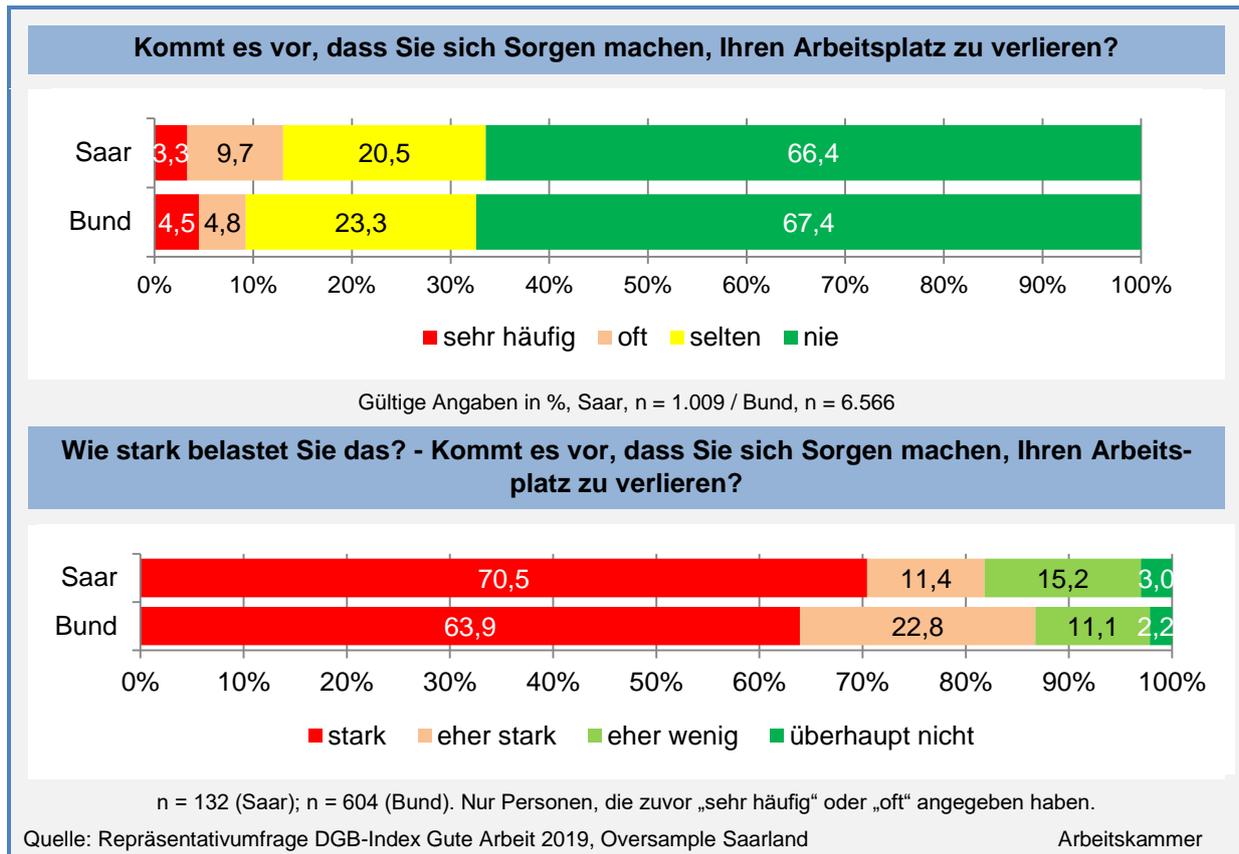


Gültige Angaben in %, Saar, n = 1.011 / Bund, n = 6.567

**Wie stark belastet Sie das? - Kommt es vor, dass Sie sich Sorgen um Ihre berufliche Zukunft machen?**

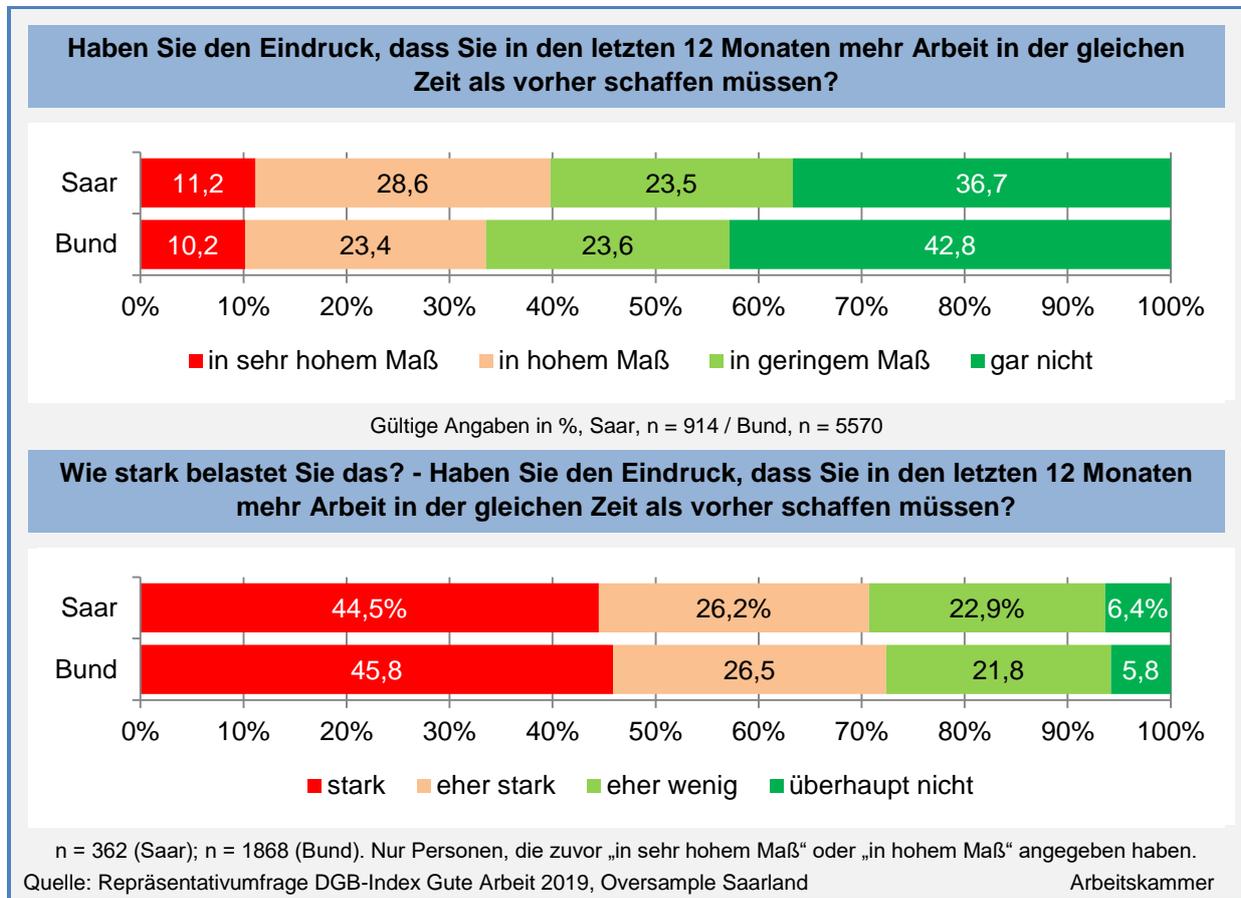


n = 183 (Saar); n = 1076 (Bund). Nur Personen, die zuvor „sehr häufig“ oder „oft“ angegeben haben.

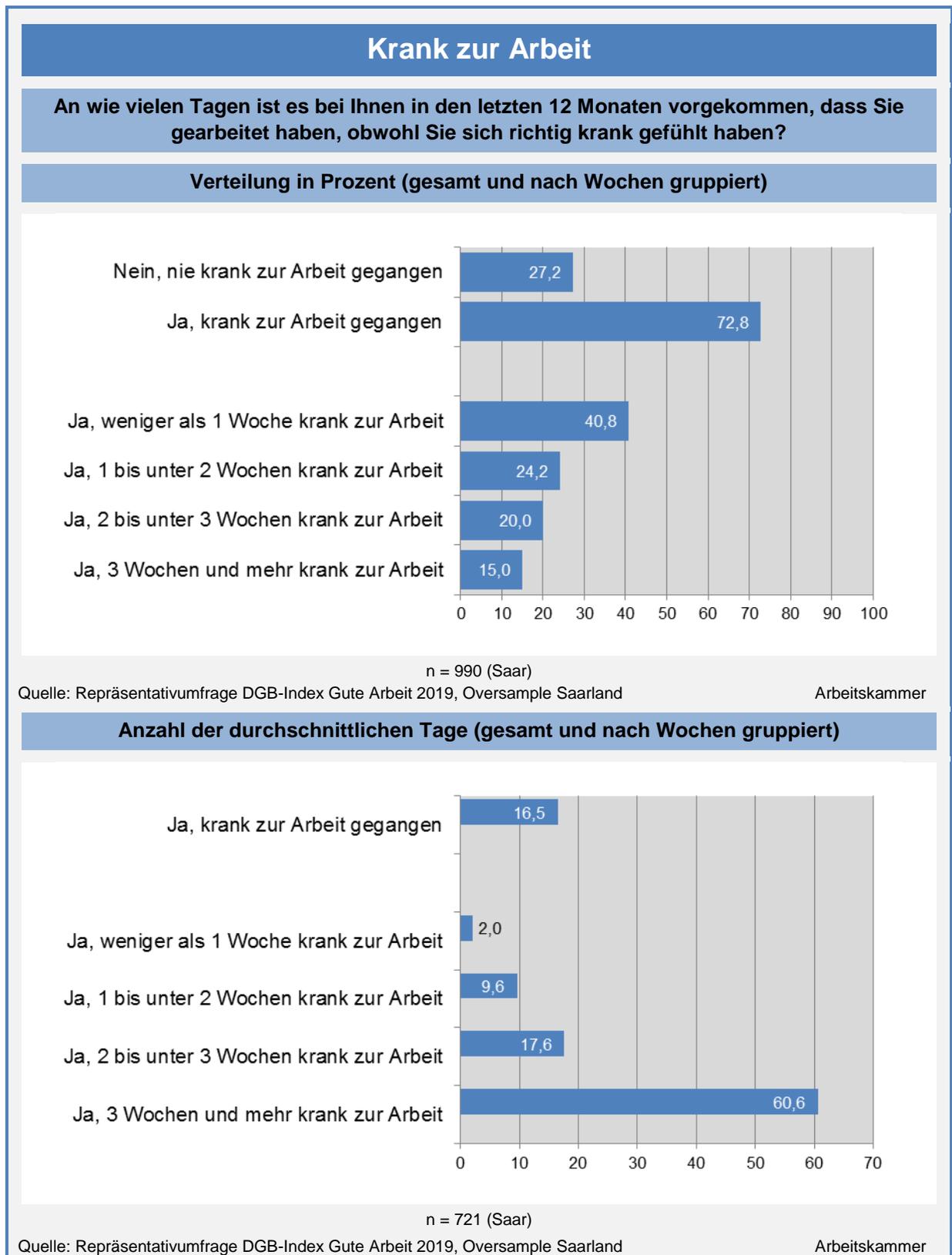


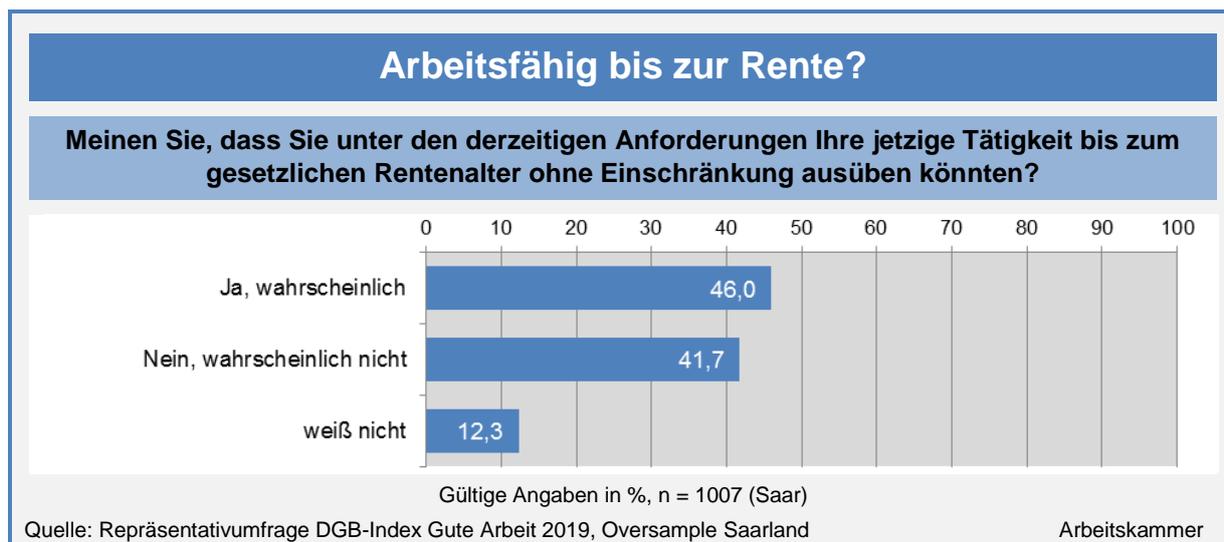
## 2.5 Schwerpunktthema Arbeitsintensität

### 2.5.1 Arbeitsintensivierung

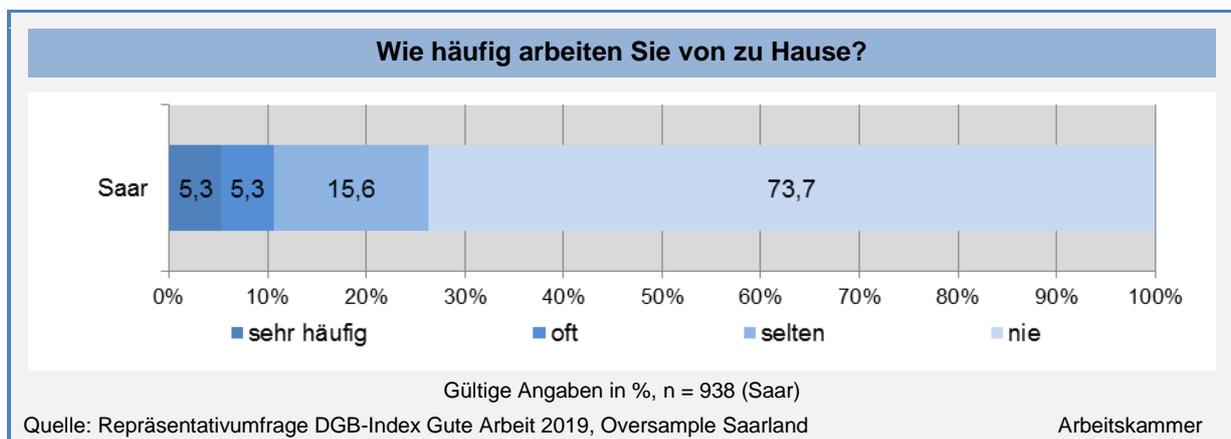
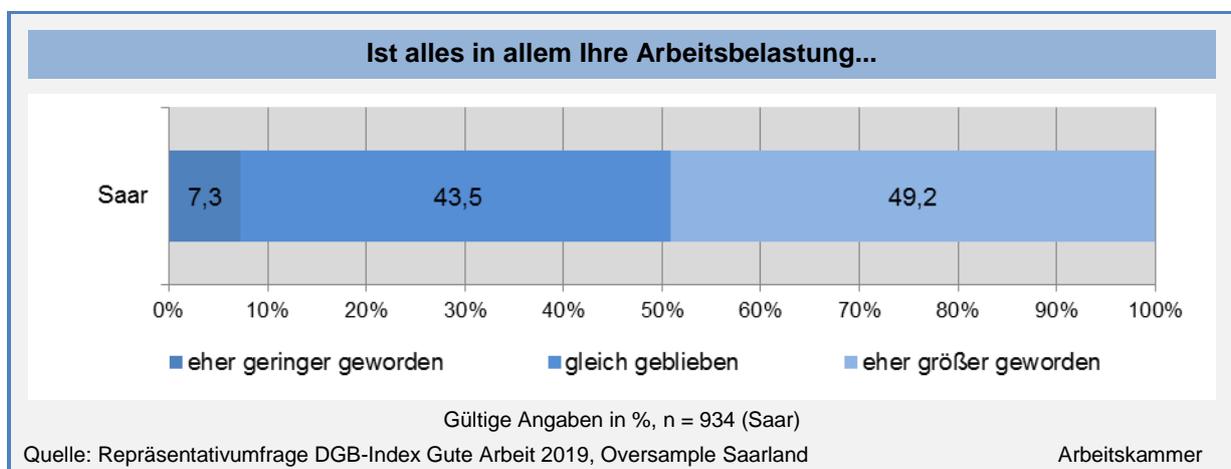
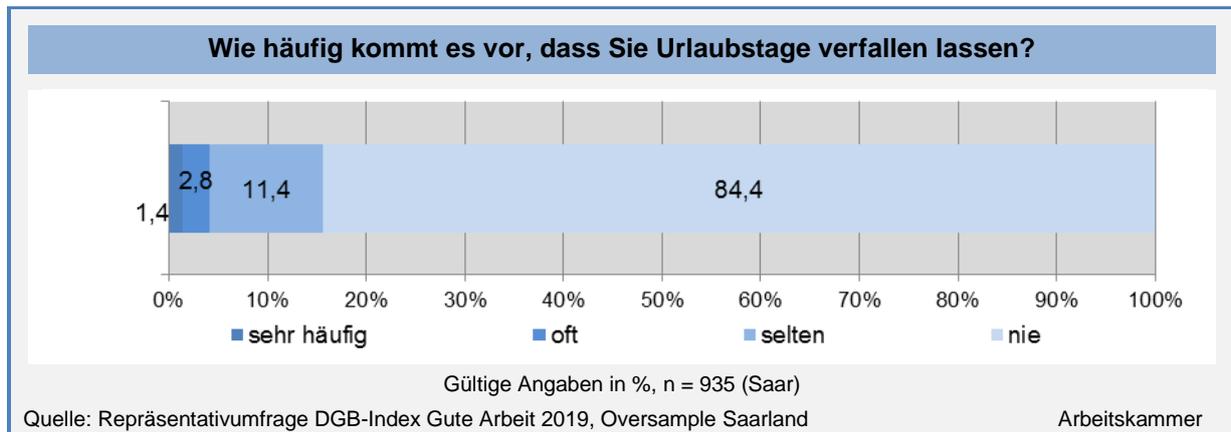


**2.5.2 Arbeiten trotz Krankheit**

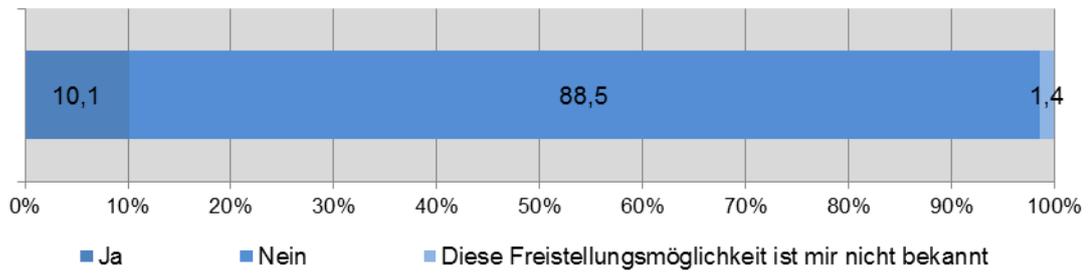




## 2.6 Saarland Fragen



**Haben Sie innerhalb der letzten 3 Jahren die Freistellung nach dem Saarländischen Bildungsfreistellungsgesetz in Anspruch genommen?**

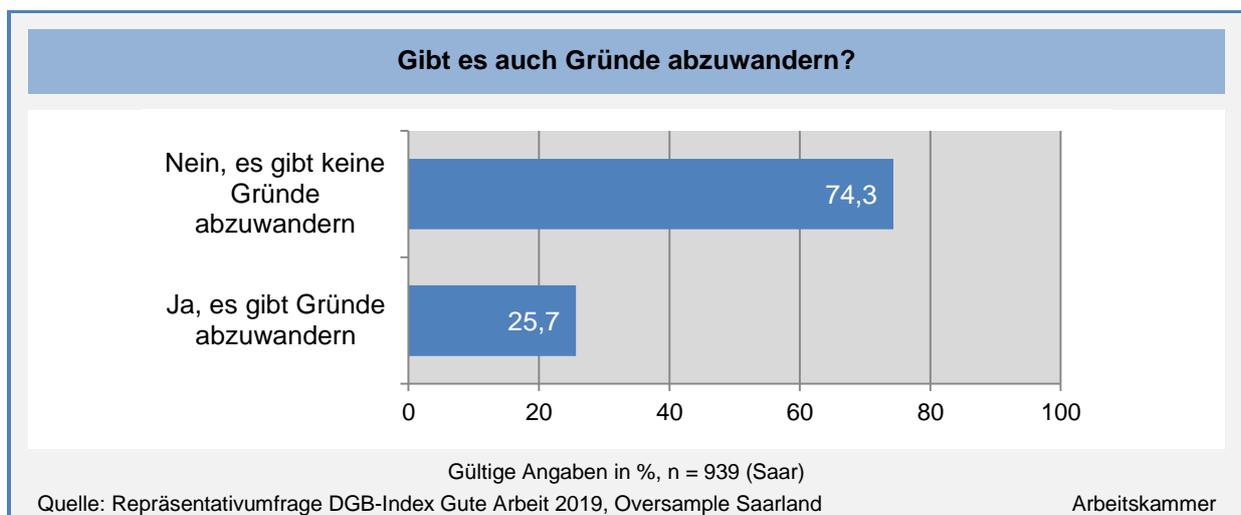
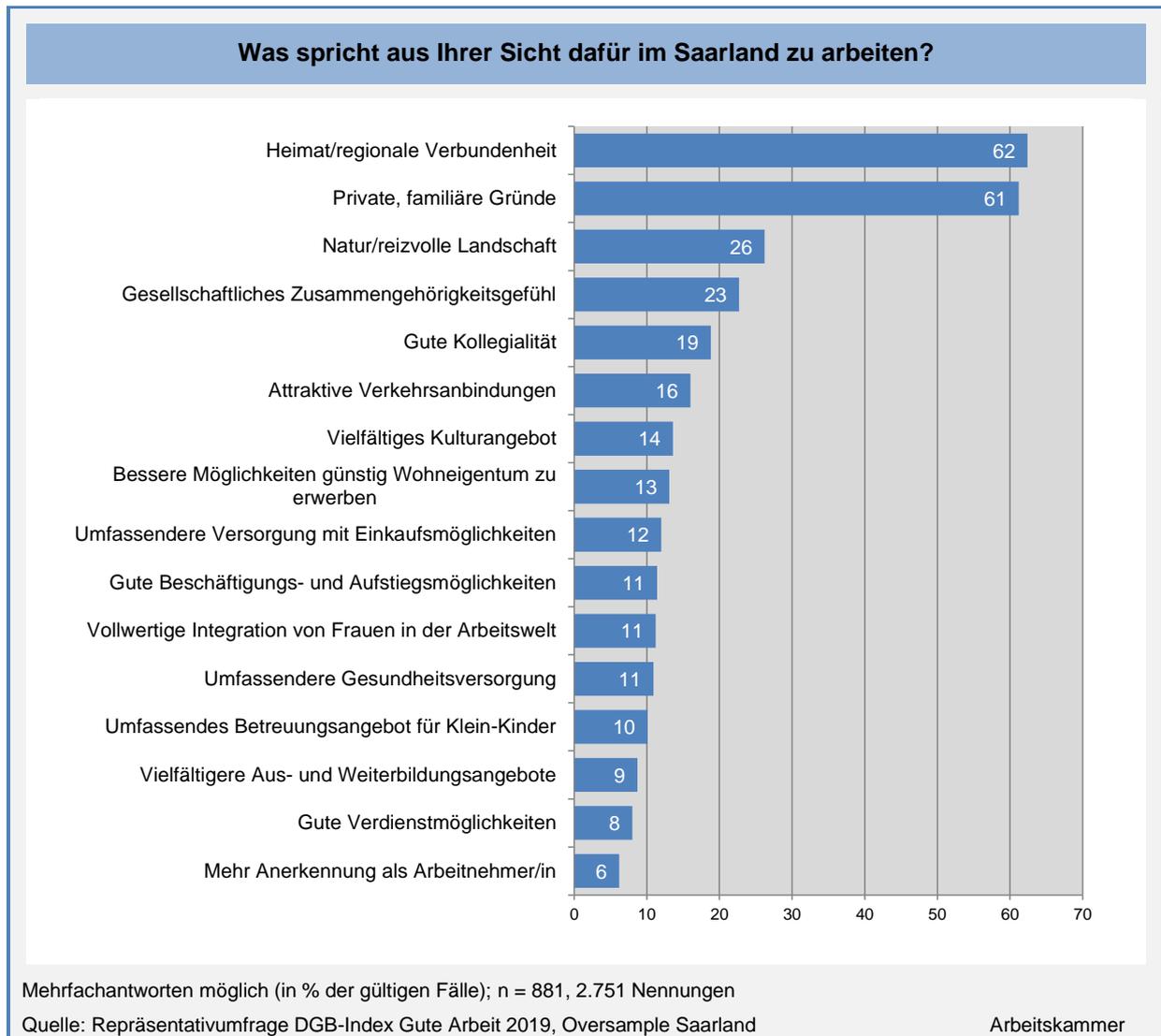


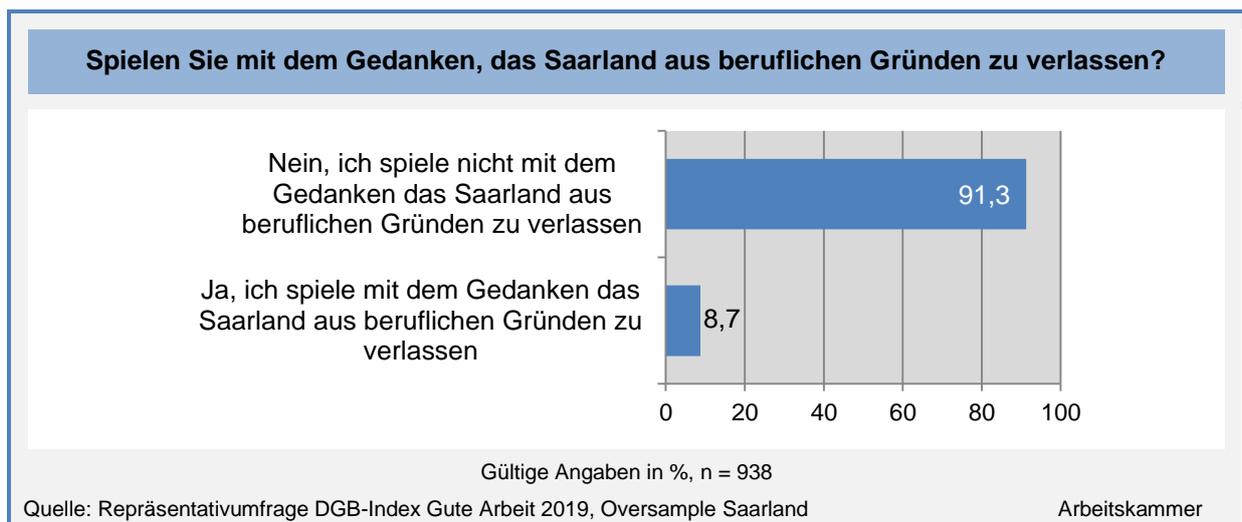
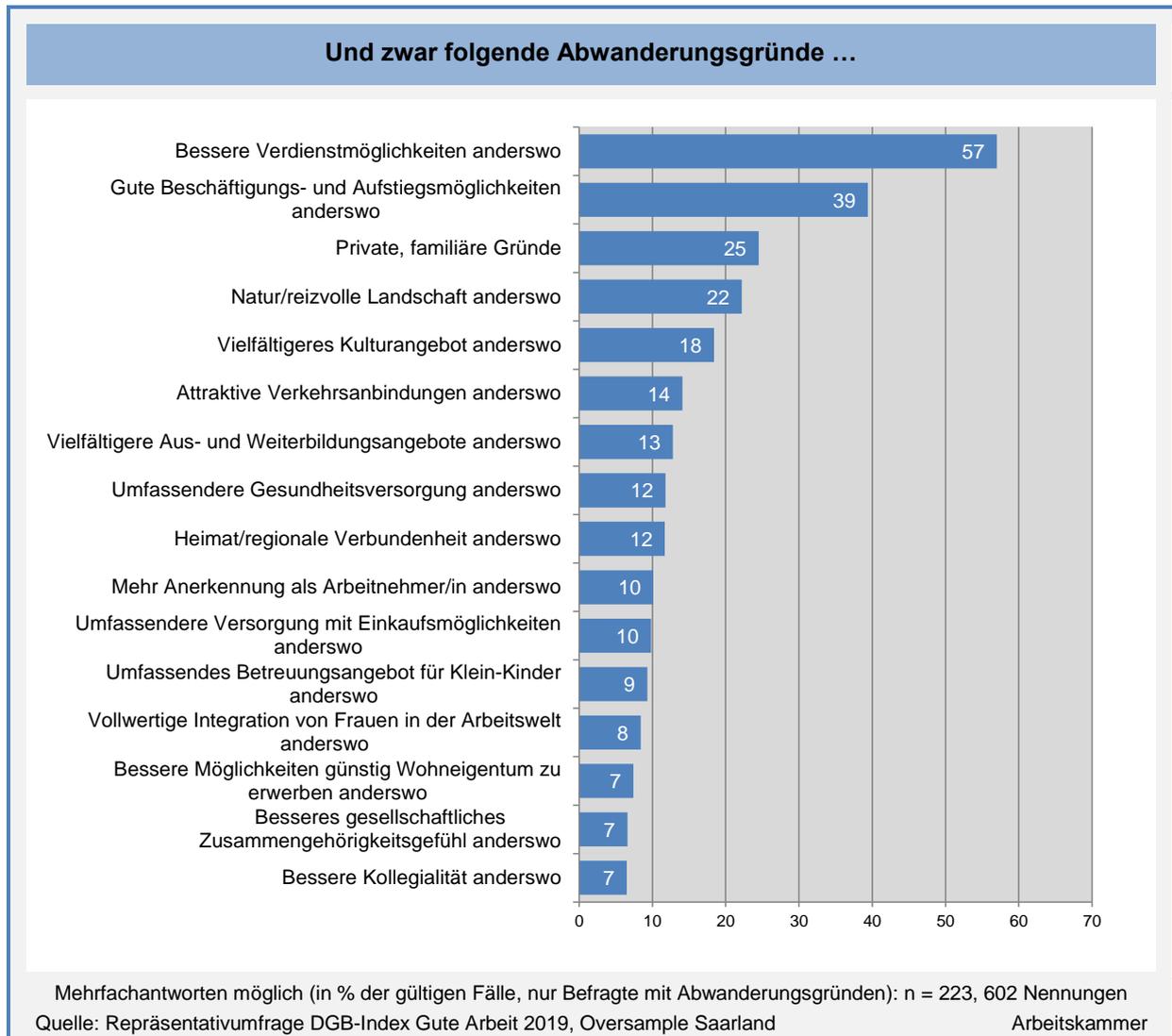
Gültige Angaben in %, n = 936 (Saar)

Quelle: Repräsentativumfrage DGB-Index Gute Arbeit 2019, Oversample Saarland

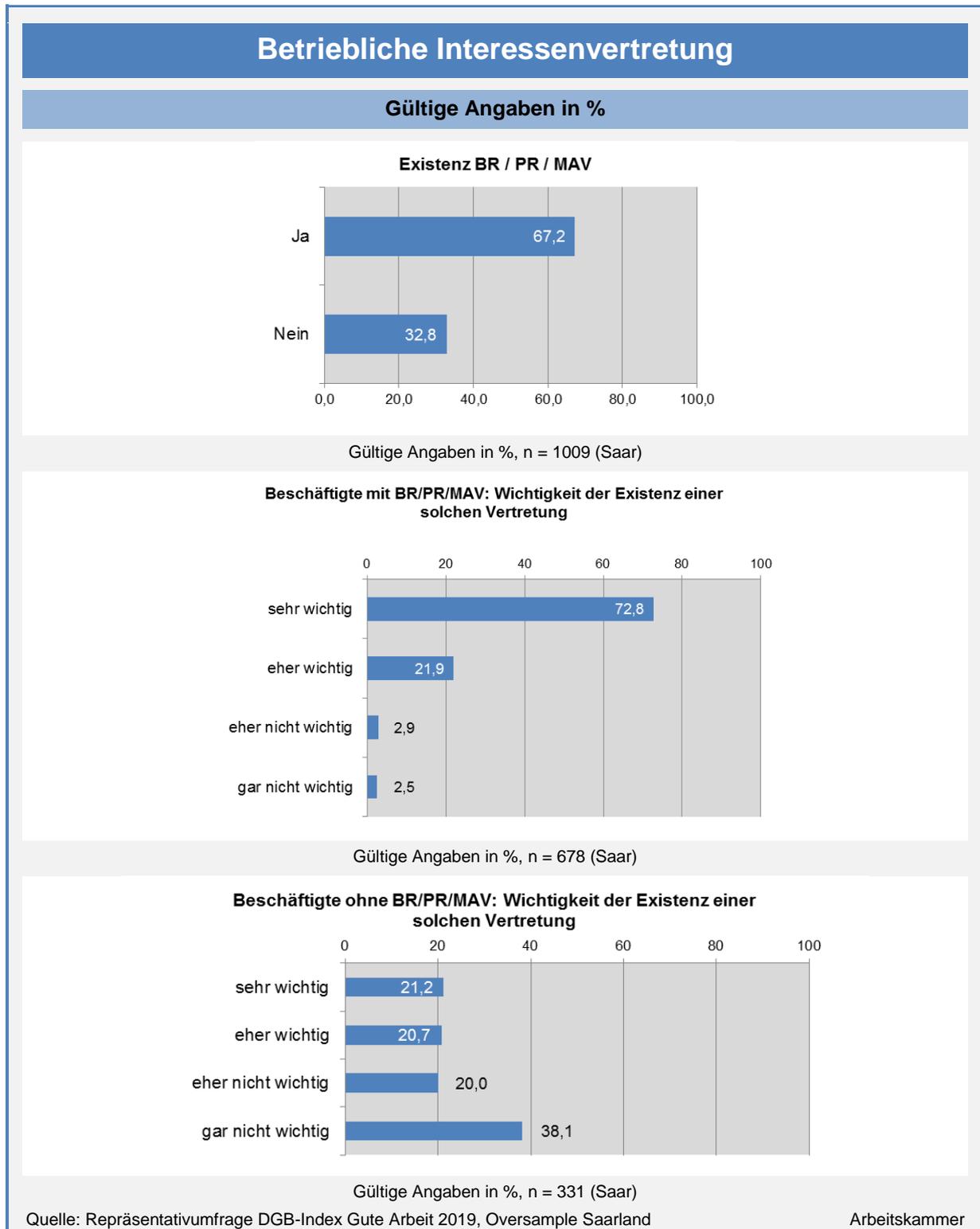
Arbeitskammer

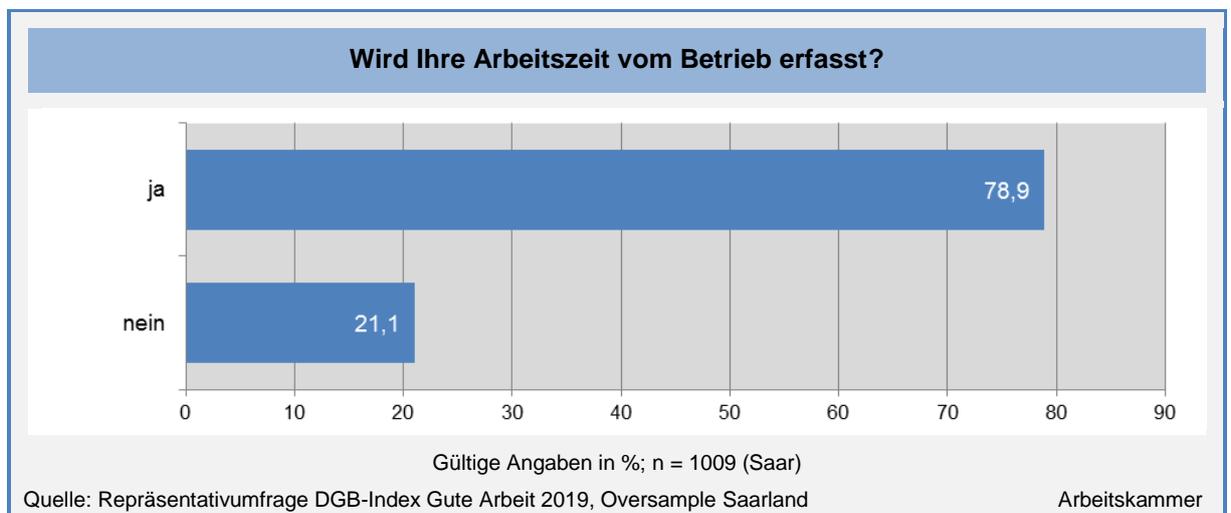
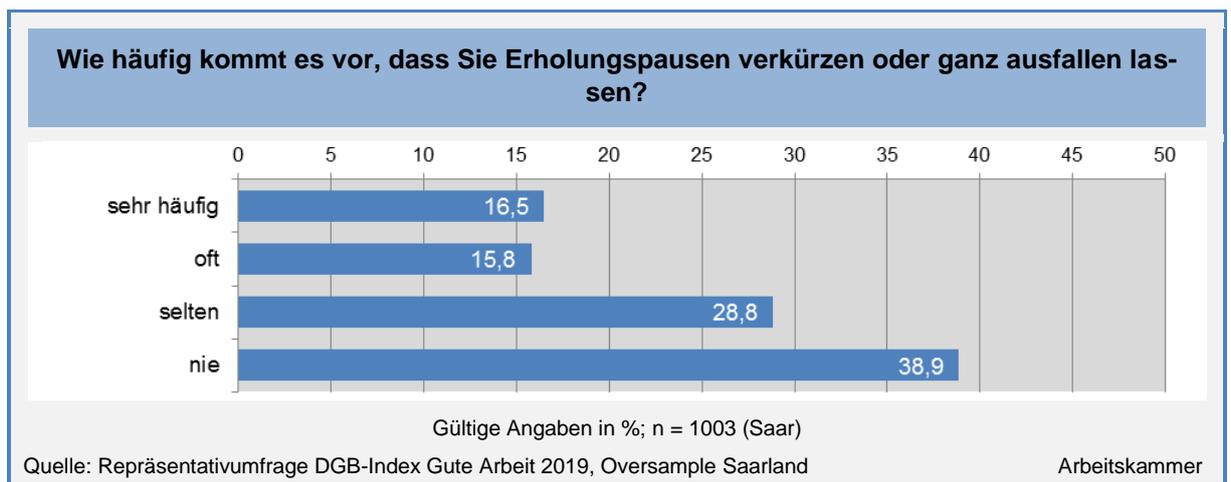
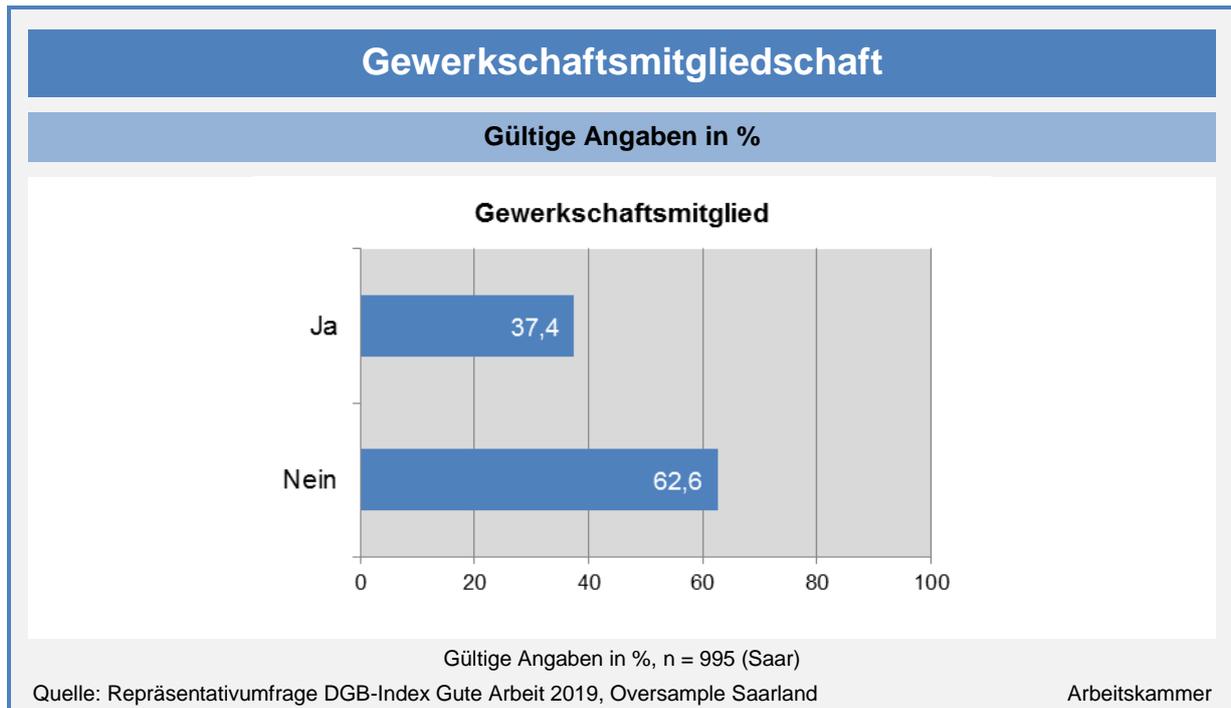
## 2.7 Zusatzfragen Saar: Bleibe- und Abwanderungsgründe

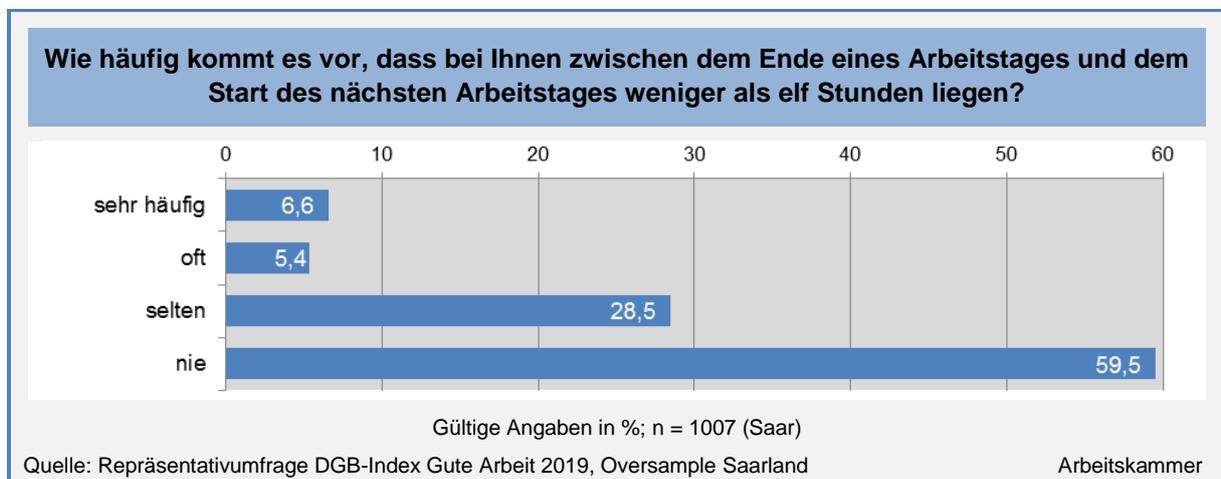
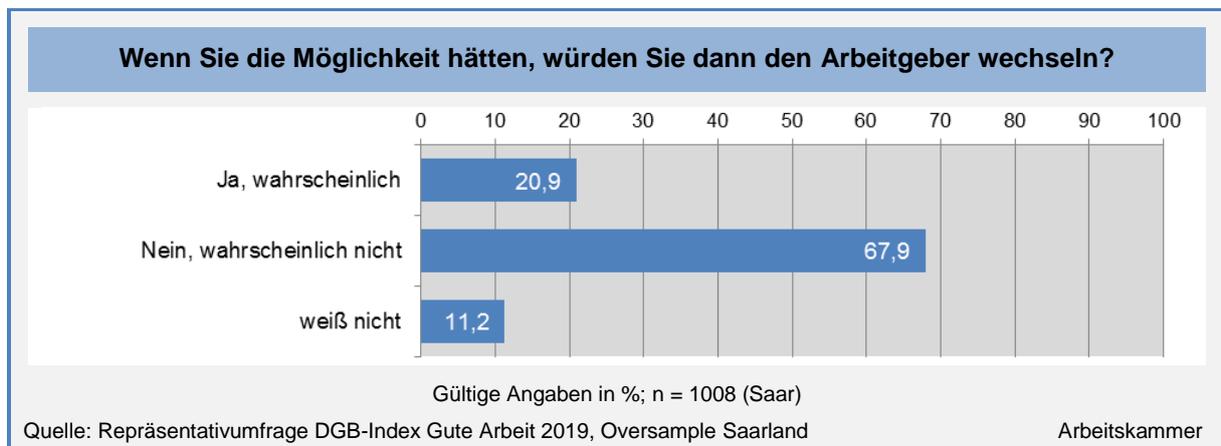
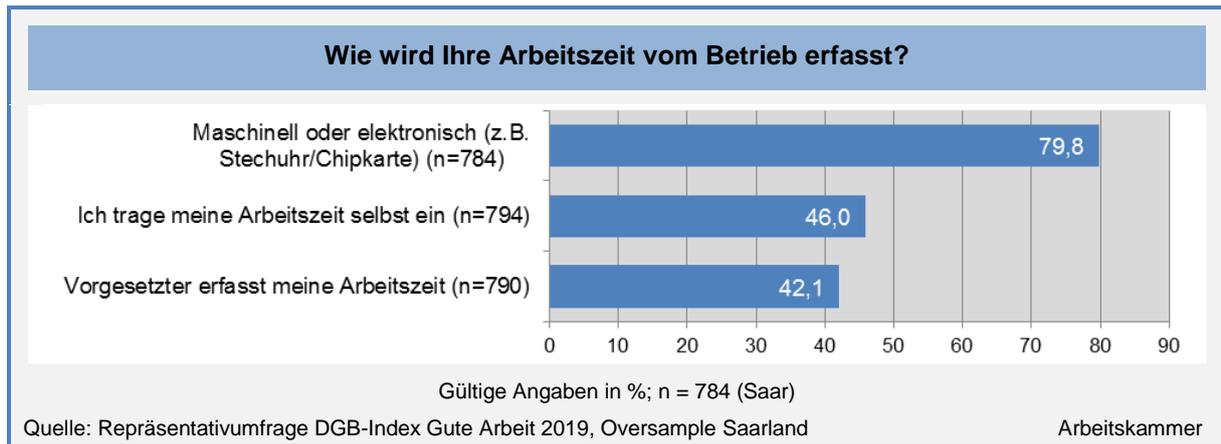


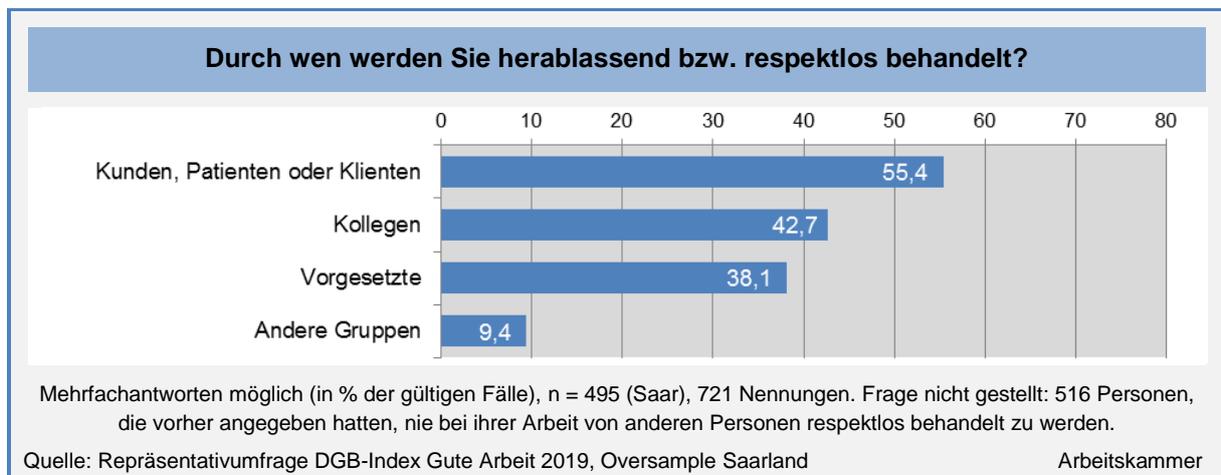
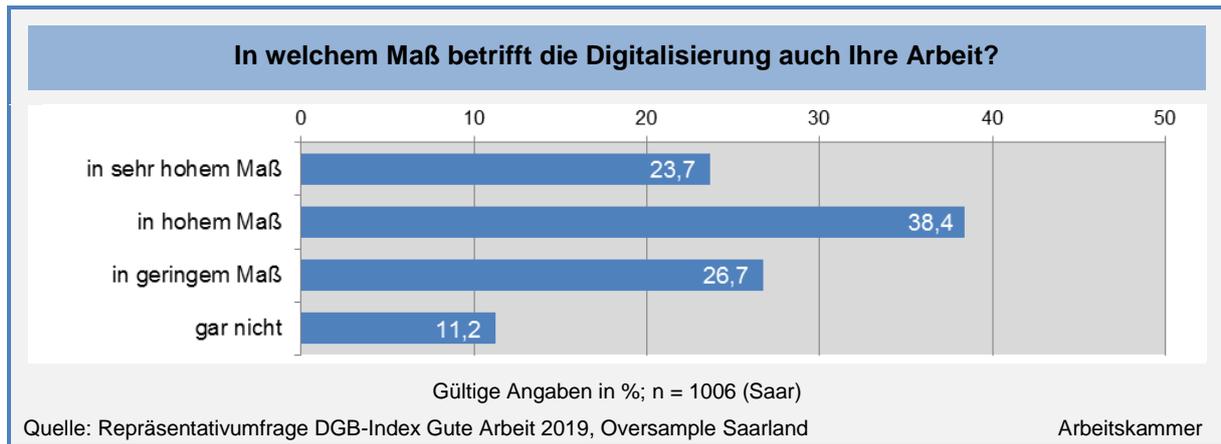


## 2.8 Sonstige Nicht-Index-Fragen

















Arbeitskammer des Saarlandes  
**beraten.bilden.forschen.**

**Arbeitskammer des Saarlandes**

Fritz-Dobisch-Straße 6 – 8  
66111 Saarbrücken

Tel. 0681 4005-0

[info@arbeitskammer.de](mailto:info@arbeitskammer.de)  
[www.arbeitskammer.de](http://www.arbeitskammer.de)

**ISSN 2367-2188**