

Index Gute Arbeit Saar 2022

**Ausgewählte Ergebnisse
der AK-Befragung saarländischer
Beschäftigter im Rahmen einer
Aufstockungsbefragung zum
„DGB-Index Gute Arbeit“**

Index Gute Arbeit Saar 2022

Ausgewählte Ergebnisse der AK-Befragung saarländischer Beschäftigter im Rahmen einer Aufstockungsbefragung zum „DGB-Index Gute Arbeit“

Die vorliegende Veröffentlichung dokumentiert Ergebnisse der Befragung „Index Gute Arbeit Saar 2022“ von saarländischen Beschäftigten.

Diese Fassung findet sich zum Download unter:

<https://www.arbeitskammer.de/index-gute-arbeit-saar>

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

Herausgeber:

Arbeitskammer des Saarlandes
Thomas Otto

Fritz-Dobisch-Straße 6–8
66111 Saarbrücken

Tel. 0681 4005-0

oeffentlichkeitsarbeit@arbeitskammer.de
www.arbeitskammer.de

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

Wissenschaftliche Hilfskraft

Julia Szommer, BA

Projektverantwortung:

Dr. Torsten Brandt

ISSN 2367-2188

Sehr geehrte Leserinnen und Leser, liebe Kolleginnen und Kollegen,

die präsentierten Ergebnisse des „Index-Gute Arbeit Saar“ wurden im Rahmen der jährlichen bundesweiten Befragung des DGB zu seinem „Index-Gute Arbeit“ erhoben, einer bundesweit repräsentativen Befragung, bei der abhängig Beschäftigte zu ihrer Arbeitssituation befragt werden. Um dabei für das Saarland repräsentative Ergebnisse zu bekommen, hat die Arbeitskammer nach 2016 und 2019 auch 2022 eine sogenannten Aufstockungsstichprobe („Over-sample“) in Auftrag gegeben. Durch die Angaben von insgesamt 1.001 saarländischen Befragten liegt ein aussagekräftiges Bild der saarländischen Arbeitswelt vor, welches für die Politik und die betrieblichen Akteure konkrete Hinweise zur sozialen Gestaltung der Transformation aufzeigt.

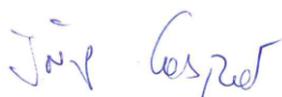
Ein Schwerpunkt der Befragung lag auf dem Thema „Digitalisierung“, die im Zuge der Coronapandemie durch verstärkte Einrichtung von mobilen Arbeitsplätzen und Homeoffice einen zusätzlichen Schub bekommen hatte. Wie die Ergebnisse zeigen, muss das mittlerweile oft so genannte „neue Normal“ der Arbeitswelt dringend von stärkeren Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten flankiert werden. Überwachung und Arbeitskontrolle durch digitale Technik und die Zunahme der Arbeitsbelastung müssen wirksam unterbunden werden und die Beschäftigten müssen mit der eingesetzten Technik ausreichend geschult werden, damit ihnen ein sicheres Arbeiten möglich ist.

Dabei darf aber nicht aus dem Blick geraten, dass noch immer für ein Drittel der saarländischen Befragten der Arbeitsalltag von schwerer körperlicher Arbeit geprägt ist. Ein Drittel nimmt sogar an, die jetzige Tätigkeit nicht ohne Einschränkung bis zur Rente ausüben zu können. Dringend notwendig sind daher die klare Einhaltung der Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen auf betrieblicher Ebene und ihre wirksame Kontrolle durch Landesbehörden.

Die Befragungsergebnisse zeigen, dass im Saarland betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen nicht ausreichend angeboten werden, um mit dem rasanten Strukturwandel Schritt halten zu können. Zu Guter Arbeit gehört auch, die konkreten Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass die Beschäftigten in der Arbeit, ihr Wissen und Können kontinuierlich weiterentwickeln. Wie die Daten zeigen, ist dies jeweils für mehr als ein Drittel der Beschäftigten nicht ausreichend gegeben.

Ebenso gibt ein Drittel der Befragten an, dass das Einkommen nicht oder „nur gerade so“ ausreicht. Dramatisch ist der Befund, dass 40 Prozent der Befragten davon ausgehen, dass die Rente, die sie aus ihrer Erwerbstätigkeit erhalten werden, nicht ausreichen wird.

Arbeits- und Gesundheitsschutz, Weiterqualifizierung, ein angemessenes Einkommen und eine menschenwürdige Rente sind die notwendigen Mindestbedingungen für „Gute Arbeit“. Nur mit guten Arbeitsbedingungen können die Herausforderungen der Zeit und die Transformation der Arbeitswelt gemeistert werden. Die vorliegenden Ergebnisse sollen dazu beitragen, diese Rahmenbedingungen zu verbessern.



Jörg Caspar, Vorstandsvorsitzender der Arbeitskammer des Saarlandes, im Juli 2023

Inhalt

Vorbemerkung zu Umfragemethodik und Fragenkatalog.....	5
1. Ausgewählte Ergebnisse	6
1.1 Wie beschreiben die Befragten das Verhältnis zu ihrer Arbeit?.....	6
1.2 Belastungen und Beanspruchungen	9
1.2.1 Ungünstige Körperhaltung, Unterbrechungen, Lärm und Zeitdruck	11
1.2.2 Unbezahlte Arbeit und respektlose Behandlung	15
1.3 Rente und Einkommen	17
1.4 Betriebliche Sozialleistungen und Mitbestimmung	18
1.5 Entwicklungsmöglichkeiten und Mitbestimmung	19
1.6 Interessenvertretung und Arbeitszeitsouveränität	20
1.7 Der Stand der Digitalisierung der Arbeitswelt.....	21
1.8 Saarland Fragen: Bleibe- und Abwanderungsgründe.....	24
2. Grundauswertung der AK-Beschäftigtenbefragung Index Gute Arbeit Saar 2022	27
2.1 Soziodemographische Merkmale der Beschäftigten	27
2.1.1 Geschlecht, Alter und Beschäftigtenstatus	27
2.1.2 Qualifikation und Tätigkeitsmerkmale	28
2.1.3 Einkommen	32
2.1.4 Arbeitszeit	32
2.1.5 Branchen und Betriebsgrößenklassen.....	34
2.2 Belastungen.....	36
2.2.1 Verteilung von Belastung und Beanspruchung	36
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.....	74
2.7 Zusatzfragen Saar: Bleibe- und Abwanderungsgründe.....	75
2.8 Sonstige Nicht-Index-Fragen	77

Vorbemerkung zu Umfragemethodik und Fragenkatalog

Mit dem DGB-Index Gute Arbeit werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach der Qualität ihrer Arbeitsbedingungen befragt. Die jährliche telefonische Erhebung auf Basis eines standardisierten Fragebogens beruht auf einer repräsentativen Zufallsstichprobe abhängig Beschäftigter in Deutschland mit einer Wochenarbeitszeit von 10 Stunden und mehr bis zum Eintritt in die Altersruhe. Freiberufler, Selbstständige und Auszubildende wurden nicht befragt. Mit Finanzierung durch die Arbeitskammer des Saarlandes wurde nun zum dritten Mal nach 2016 und 2019 im Jahr 2022 ein Oversample für das Saarland realisiert, wodurch über die im bundesweiten Hauptsample hinaus interviewten Saarländerinnen und Saarländer (n = 71) 930 Personen zusätzlich befragt werden konnten. Damit liegen für das Saarland insgesamt 1.001 Interviews mit abhängig Beschäftigten aus allen Branchen, Einkommens- und Altersgruppen, Betriebsgrößen und Beschäftigungsverhältnissen vor, die im Zeitraum vom 20. Dezember 2021 bis zum 15. Juni 2022 durchgeführt wurden. Die bundesweiten Daten basieren analog auf den Angaben von insgesamt 6.689 abhängig Beschäftigten aus allen Regionen Deutschlands (Hauptsample mit regionalen Oversamples). Die Daten sind im Haupt- wie im Oversample gewichtet, d.h. die Angaben der Angehörigen der verschiedenen Beschäftigtengruppen sind mit jeweils dem Anteil in das Umfrageergebnis eingeflossen, der ihrem bundes- bzw. saarlandweiten Anteil an der Arbeitnehmerschaft entspricht. Die vorliegenden Ergebnisse sind damit repräsentativ für das Urteil der Beschäftigten.

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 2022 mit dem Schwerpunktthema: Digitalisierung.
- ▶ In das saarländische Oversample wurden zusätzlich einige Fragen zu Bleibe- und Abwanderungsgründen aufgenommen.

1. Ausgewählte Ergebnisse

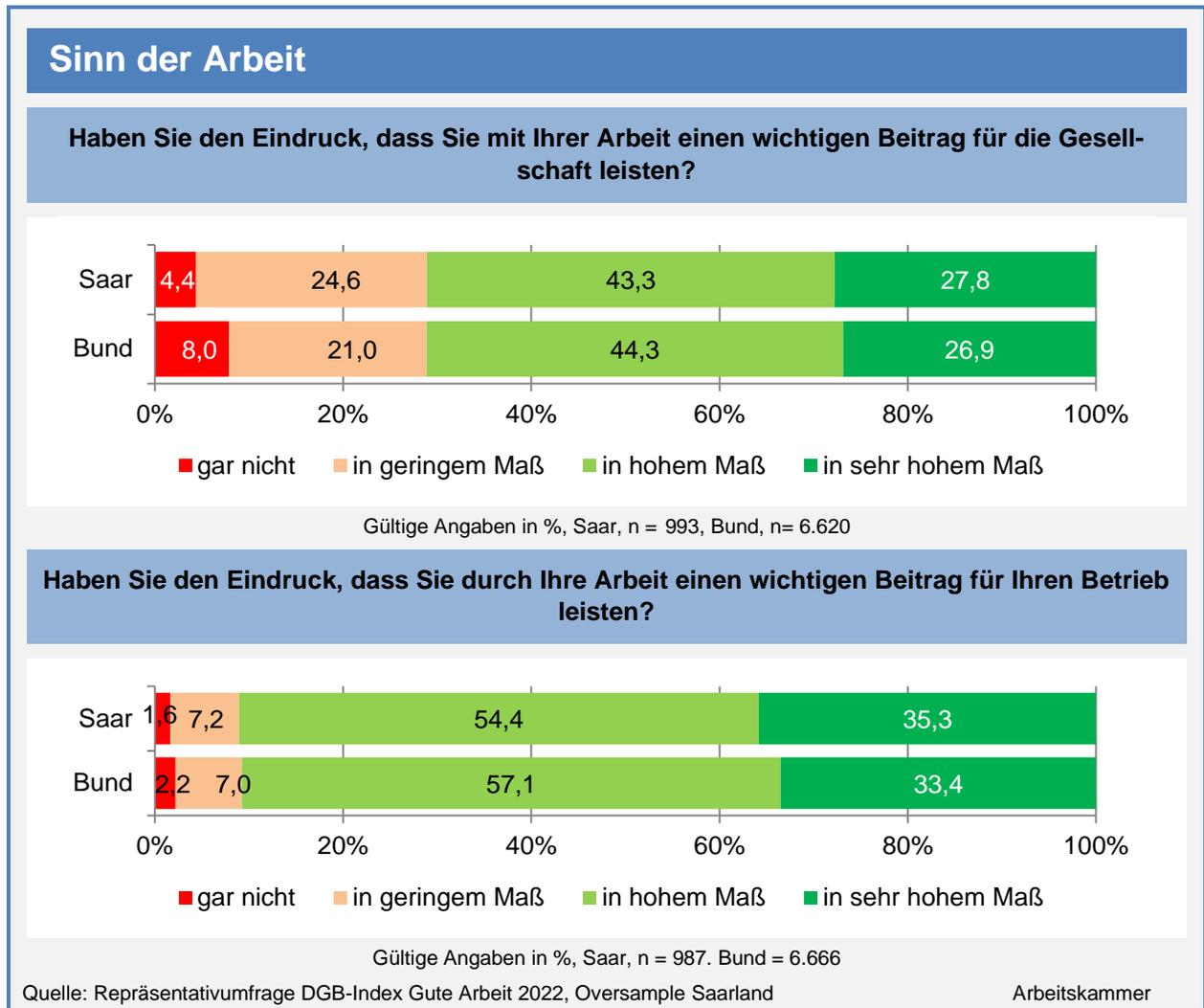
Im Folgenden werden ausgewählte Ergebnisse der Befragung vorgestellt. Bei den Fragen, die sowohl in der bundesweiten Befragung („Hauptsample“) als auch in der saarlandspezifischen Befragung („Oversample“) gestellt wurden, werden die Zahlen für den Bund zu Vergleichszwecken ebenfalls aufgeführt. Inhaltliche Interpretationen, weiterführende Auswertungen sowie Forderungen, die sich daraus ergeben, werden nur für das Saarland aufgeführt.¹

1.1 Wie beschreiben die Befragten das Verhältnis zu ihrer Arbeit?

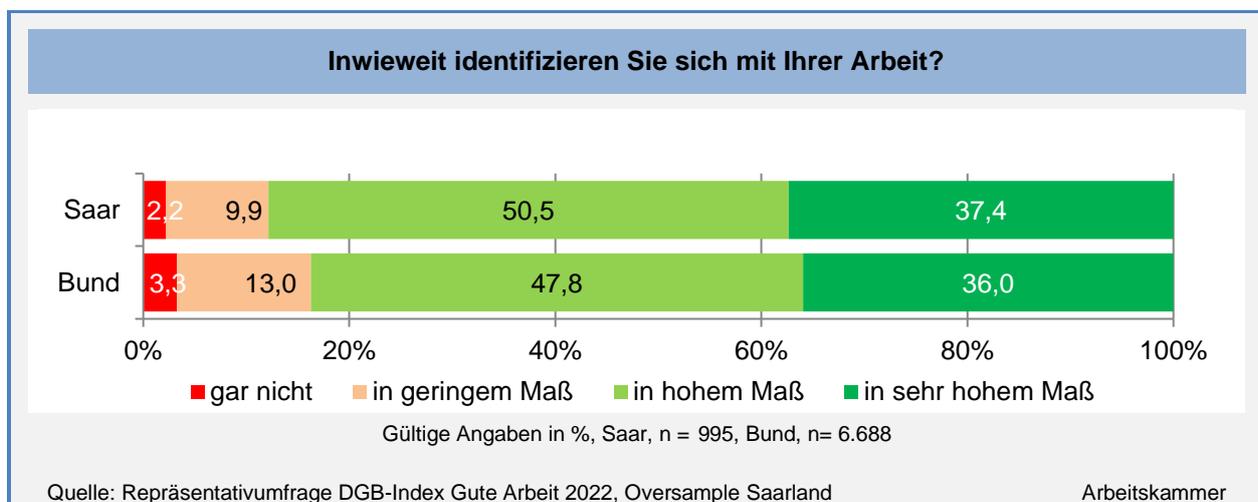
Eine sinnvolle Arbeit, mit der sich die eigenen Interessen und der Arbeitsplatz unter einen Hut bringen lassen, trägt viel zu einer hohen Zufriedenheit im Leben bei. Zugleich ist Arbeit wichtig, um sich der Gesellschaft zugehörig zu fühlen. Dies ist insbesondere in Zeiten wichtig, in denen der gesellschaftliche Zusammenhalt gefährdet scheint.

Die saarländischen Befragten haben den Eindruck, durch die eigene Arbeit einen wichtigen Beitrag zur Gesellschaft zu leisten. Rund 71 Prozent sind der Meinung, sogar in hohem oder sehr hohem Maße einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten. Auf Betriebsebene ist der Anteil mit rund 90 Prozent noch höher.

¹ 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.

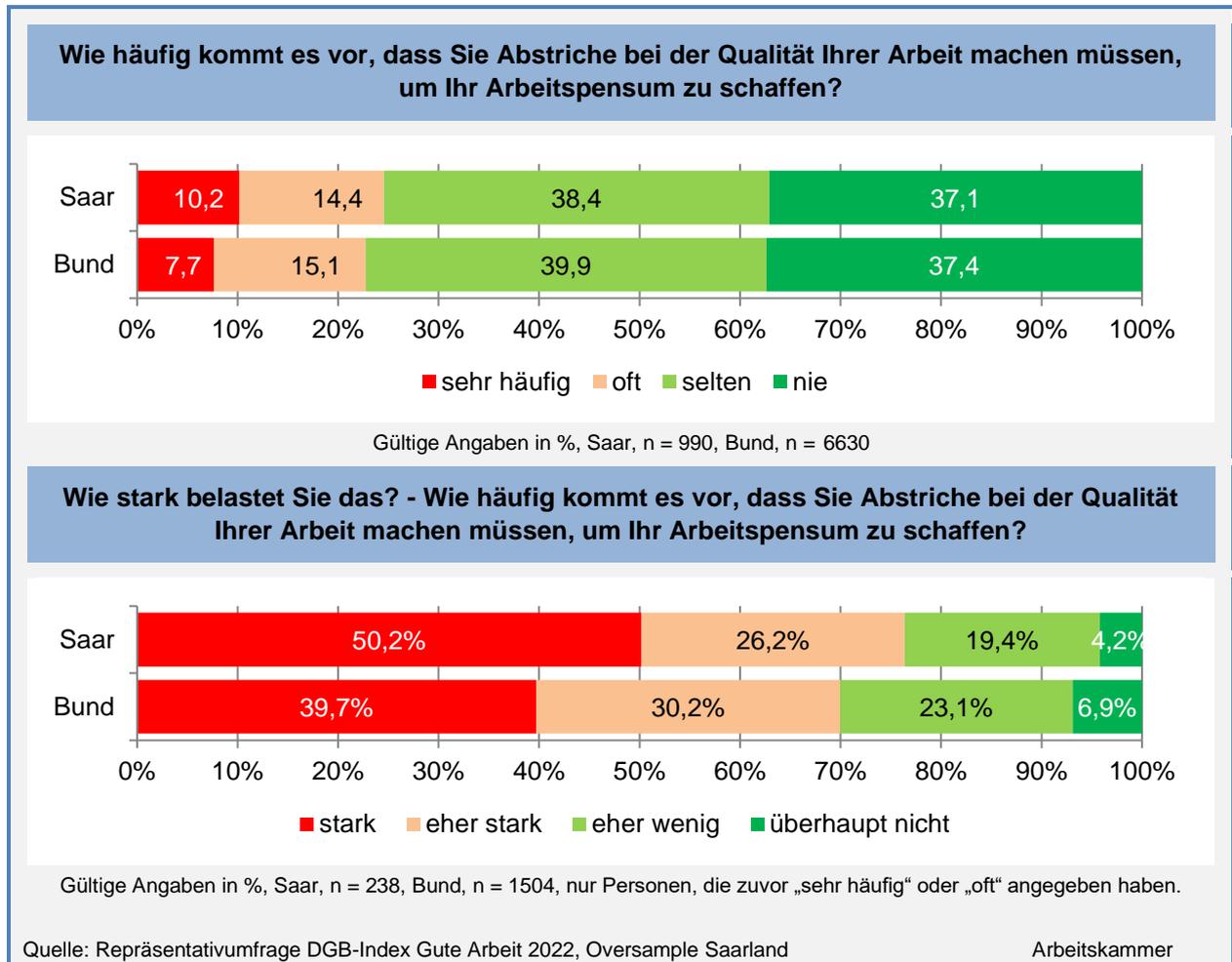


Gerade mit Blick auf die Fachkräftesicherung und –bindung ist die Identifikation mit dem Betrieb zentral. Auch die Identifikation mit der Arbeit ist sehr stark ausgeprägt. Rund 88 Prozent geben an, sich in hohem oder sehr hohem Maß mit ihrem Betrieb zu identifizieren.



Entsprechend wird es als überaus belastend empfunden, wenn Abstriche bei der Qualität der Arbeit gemacht werden müssen, um das Arbeitspensum zu schaffen. Von denjenigen, die

dazu häufig oder oft gezwungen sind, empfinden es 76 Prozent als stark oder eher stark belastend.



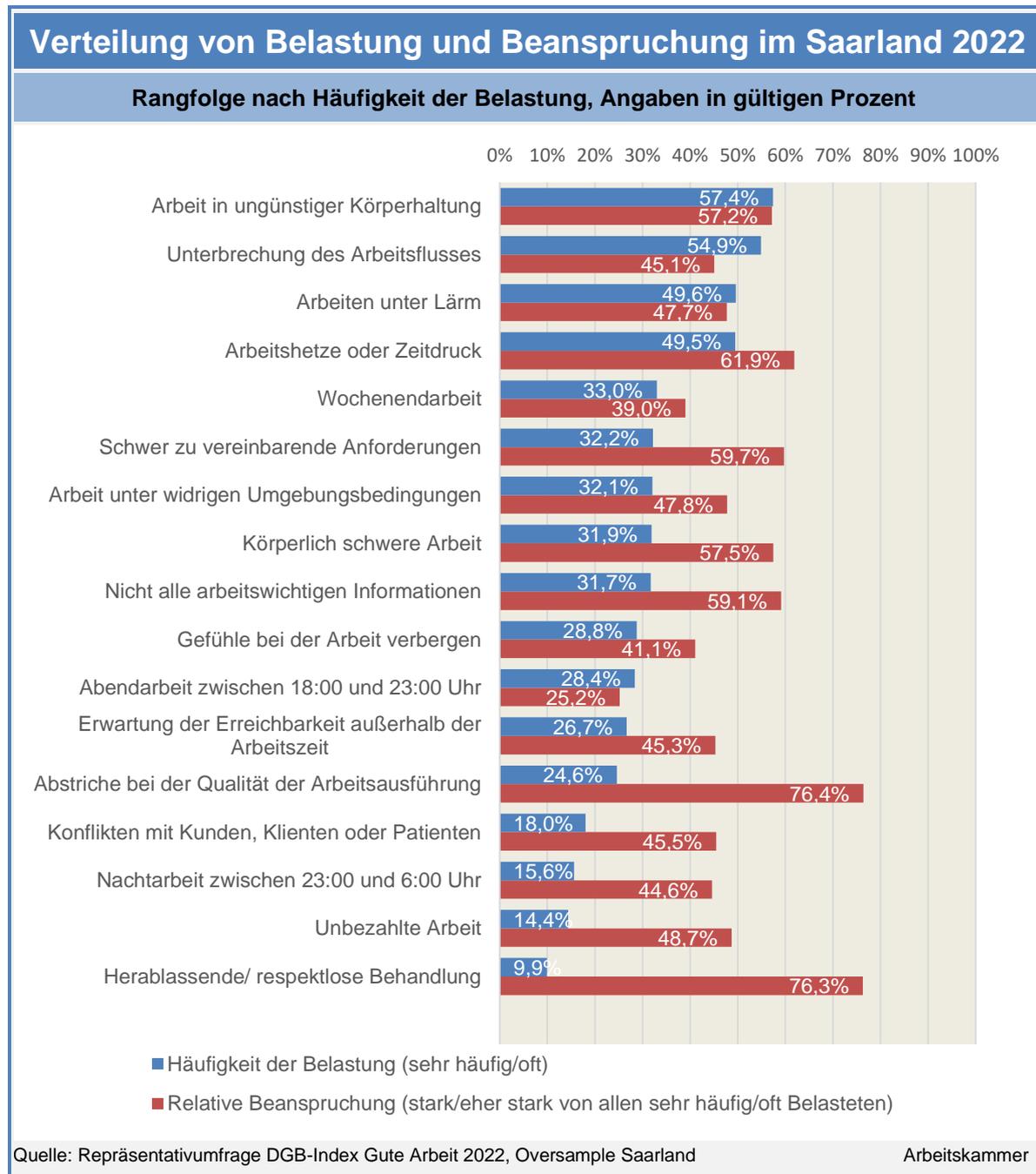
Die Befragten zeigen das Bild einer im Ganzen sehr motivierten Arbeitnehmerschaft, die ihre Arbeit schätzt und ernst nimmt. Umso wichtiger ist es, ihnen Gute Arbeitsbedingungen zu ermöglichen und umso ernster müssen die Kritikpunkte und Beschwerden genommen werden, die sich aus den vorliegenden Daten ergeben.

1.2 Belastungen und Beanspruchungen

In der Befragung wurden 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.²

² 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 23.04.2023)

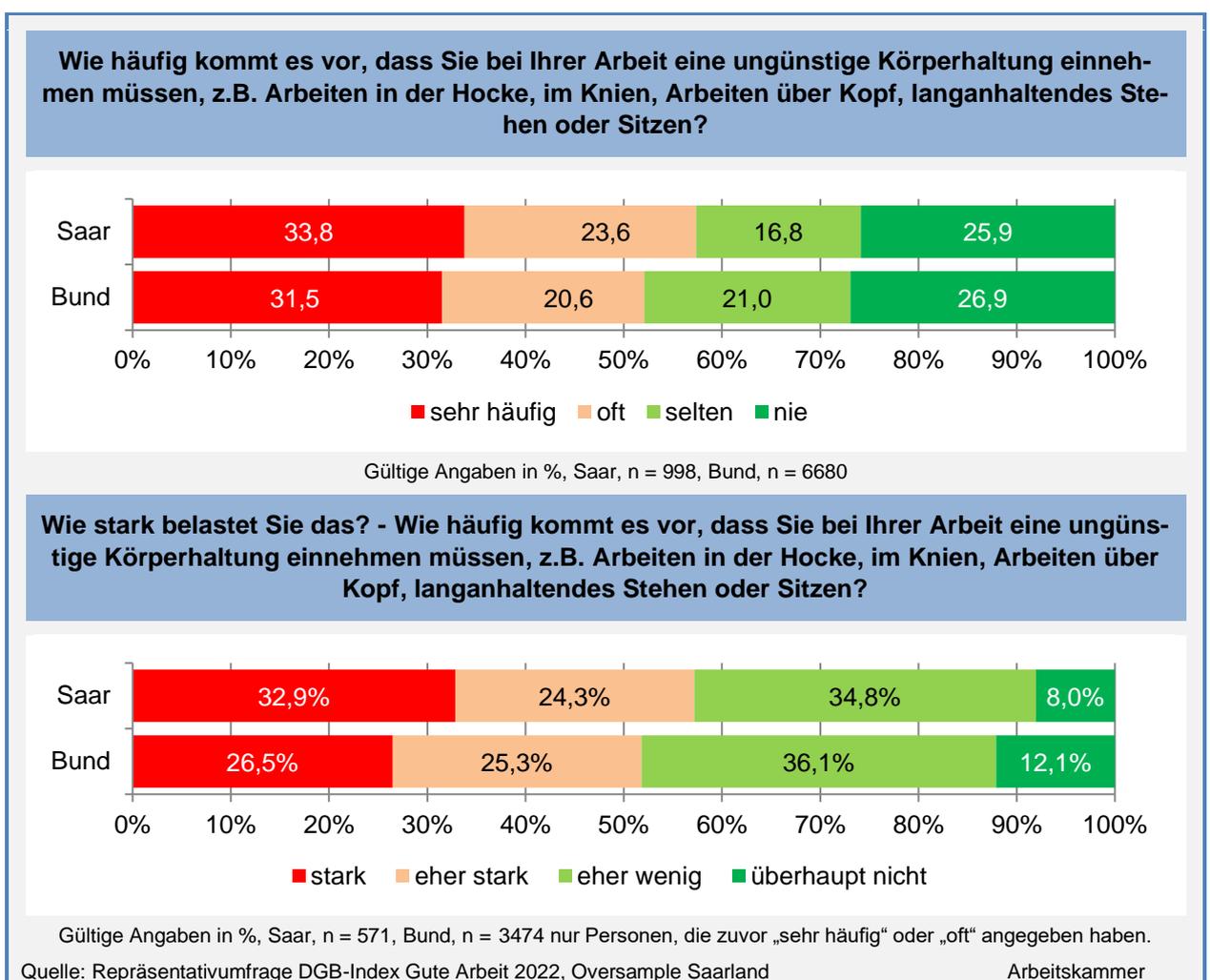
Im Folgenden wird das Ausmaß, in dem die Belastungen empfunden werden („Beanspruchung“) nur für diejenigen Personen ausgewiesen, bei denen die Belastung „oft“ oder „sehr häufig“ vorlag.



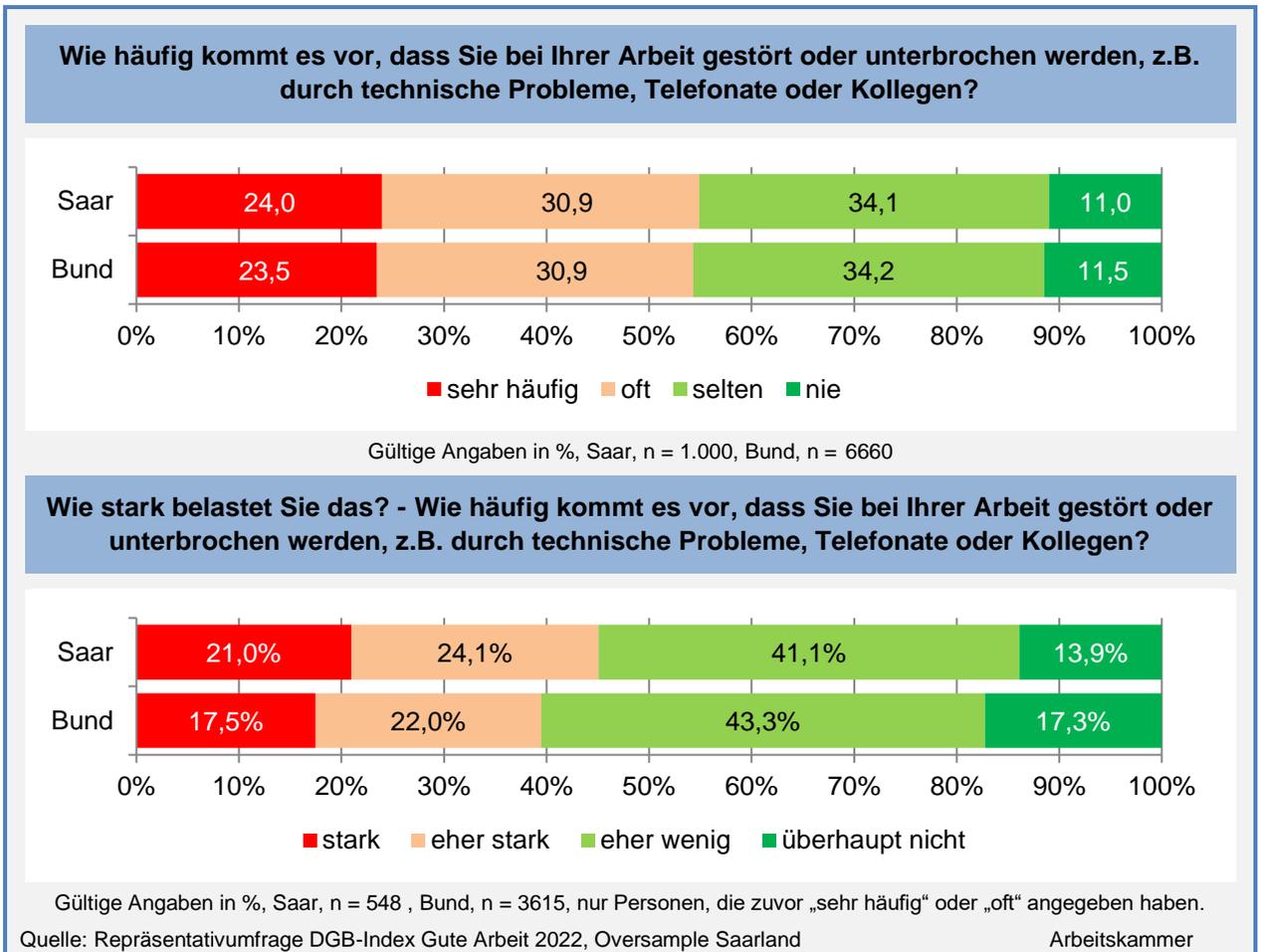
1.2.1 Ungünstige Körperhaltung, Unterbrechungen, Lärm und Zeitdruck

Seit Jahren sind das Arbeiten in ungünstigen Körperhaltungen, Unterbrechungen des Arbeitsflusses und das Arbeiten unter Zeitdruck die Hauptbelastungsfaktoren, die von den Beschäftigten genannt werden. Im Vergleich zur letzten Index-Gute Arbeit Saar Befragung aus dem Jahr 2019 ist der dritte Rang der Belastungsfaktoren nun mit Arbeiten unter Lärm und Arbeitshetze doppelt besetzt. Diese vier am häufigsten genannten Belastungsfaktoren führen bei den meisten von ihnen betroffenen Beschäftigten dann auch zu starken oder sehr starken „Beanspruchungen“, wie es im Fachjargon heißt. Umgangssprachlich und einfach ausgedrückt: Diese Faktoren werden von den Befragten auch als belastend empfunden.

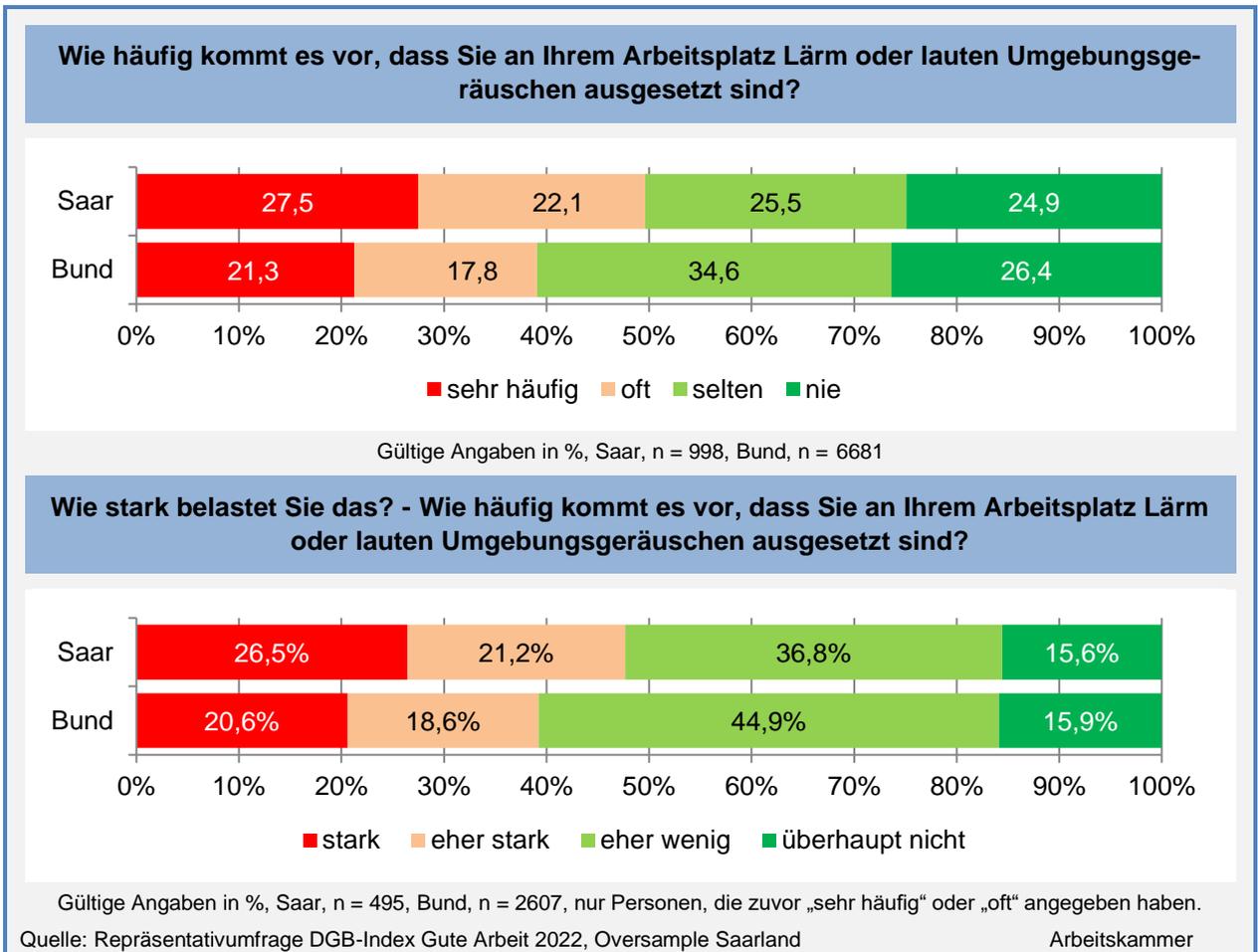
Rund 57 Prozent derjenigen, die sehr häufig oder oft in ungünstigen Körperhaltungen arbeiten müssen, empfinden dies als stark oder eher stark belastend.



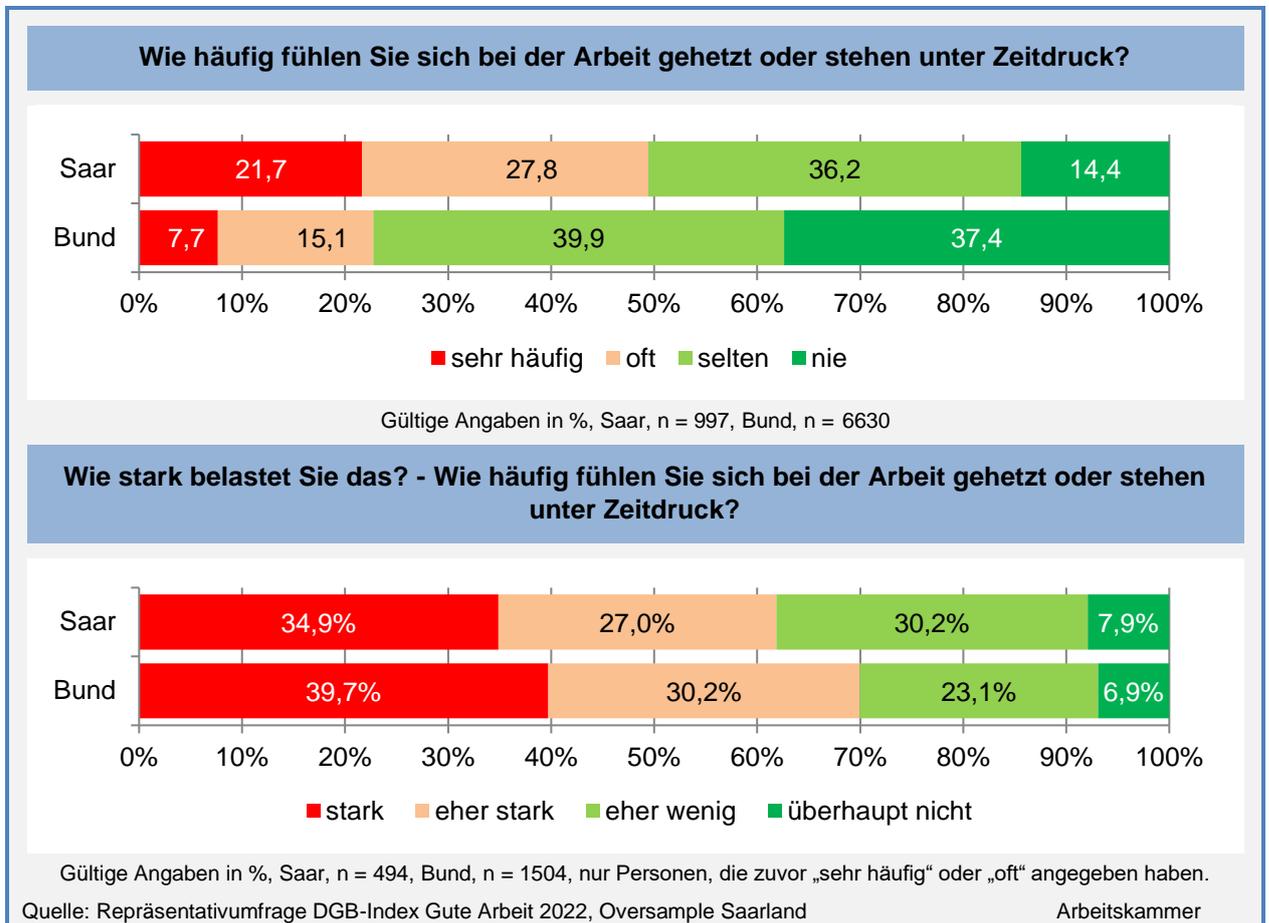
Rund 45 Prozent derjenigen, die bei ihrer Arbeit sehr häufig oder oft gestört oder unterbrochen werden, empfinden dies als starke oder eher starke Belastung.



Was das Arbeiten unter Lärm betrifft, so sagen rund 48 Prozent derer, die sehr häufig oder oft davon betroffen sind, dass sie es als stark oder eher stark belastend empfinden.



Anders verhält es sich bei dem zweiten Belastungsfaktor auf Rang drei, bei denjenigen, die von Arbeitshetze oder Zeitdruck belastet sind. Zwar sind es gleich viele Beschäftigte (rund 50 Prozent) wie beim Belastungsfaktor Lärm, die davon sehr häufig oder oft betroffen sind. Im Gegensatz dazu aber sagen hier rund 62 Prozent von diesen, dass sie Arbeitshetze oder Zeitdruck als stark oder eher stark belastend empfinden.

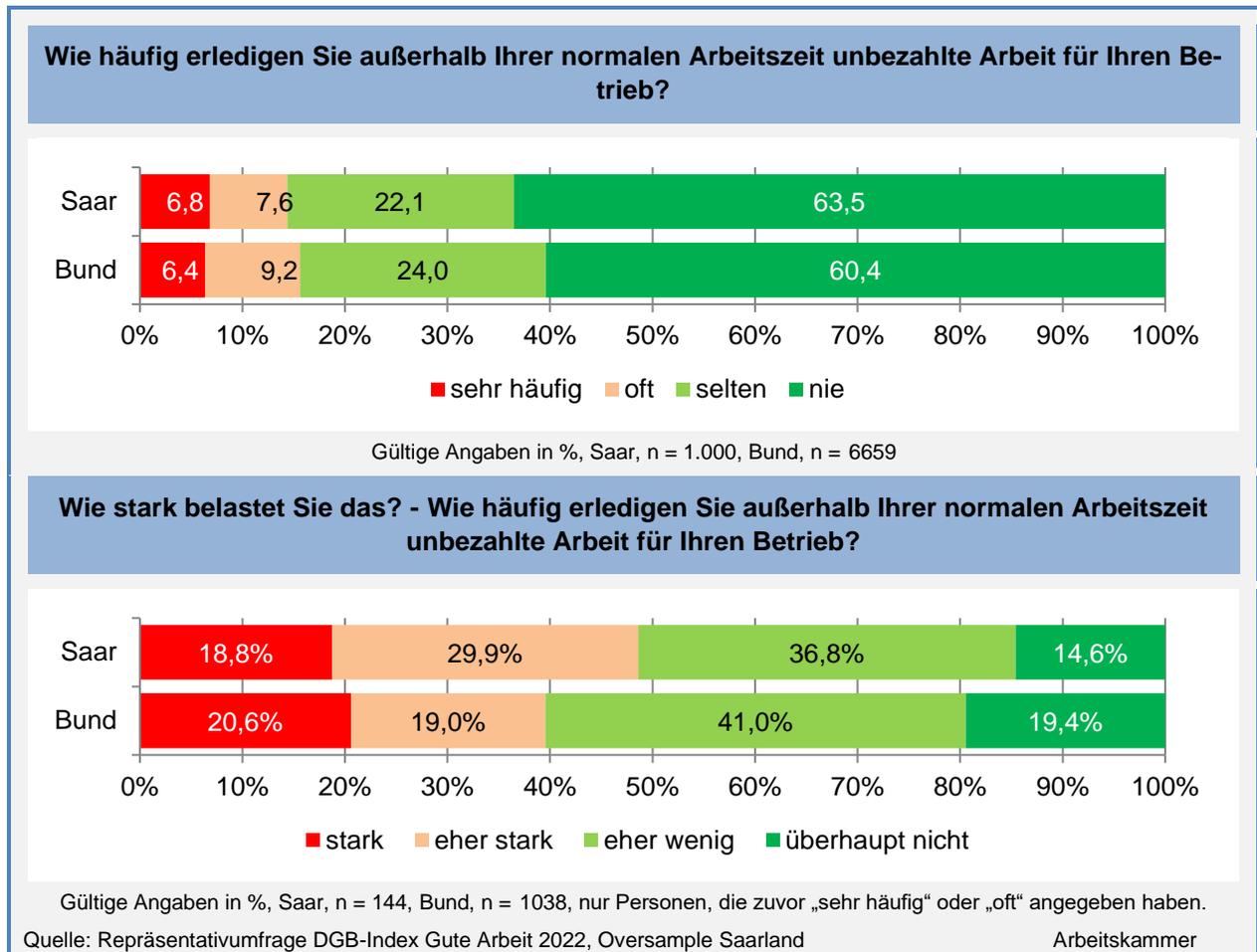


Die Ergebnisse unterstreichen die Notwendigkeit, den Arbeits- und Gesundheitsschutz auf betrieblicher Ebene auszubauen und auf Ebene des Landes wirksam zu kontrollieren.

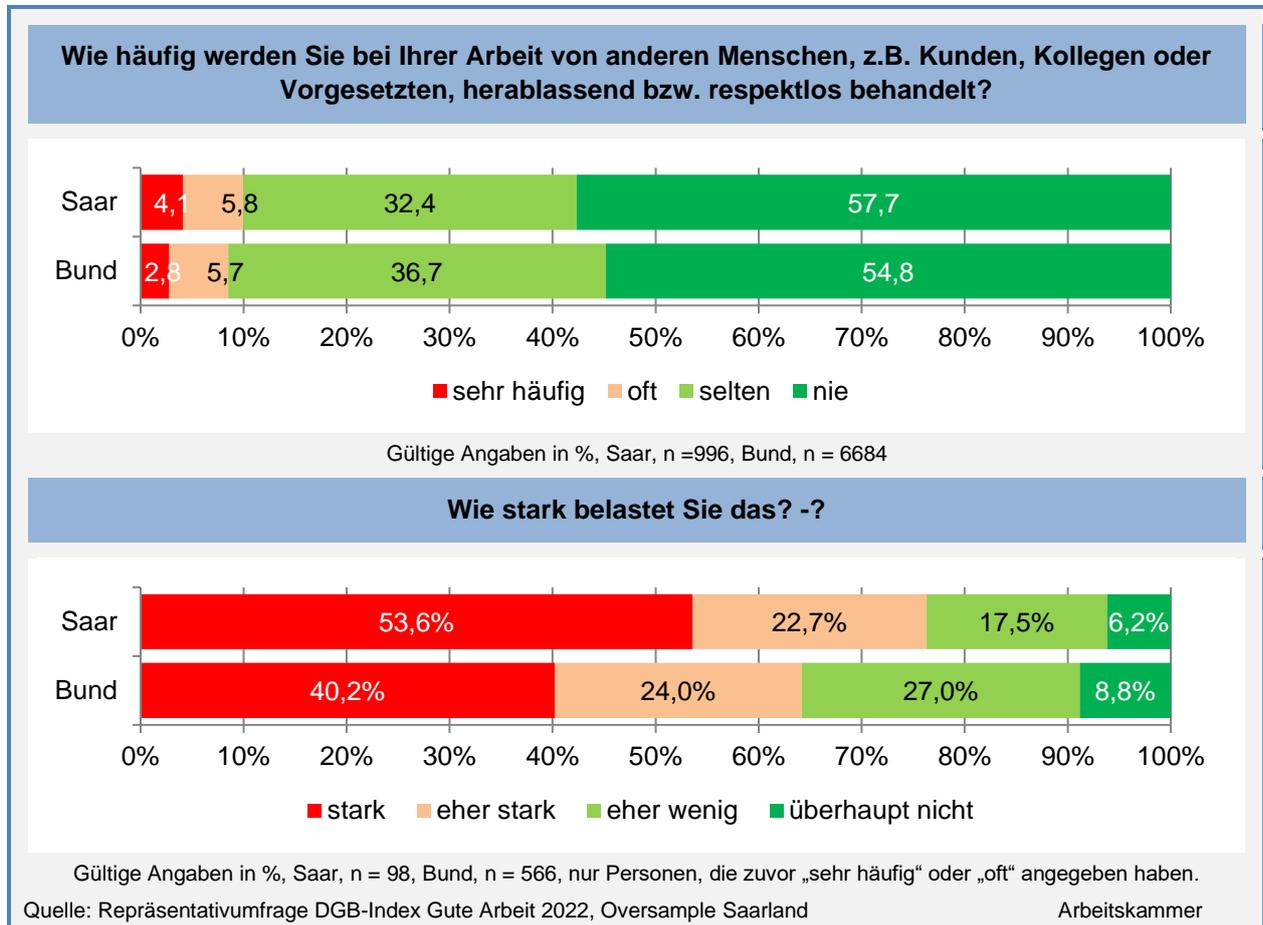
1.2.2 Unbezahlte Arbeit und respektlose Behandlung

Das Auseinanderklaffen von Häufigkeit einer Belastung und ihrer empfundenen Beanspruchung (umgangssprachlich: „Als wie belastend wird es empfunden?“) ist bei unbezahlter Arbeit und respektloser Behandlung verständlicherweise extrem ausgeprägt.

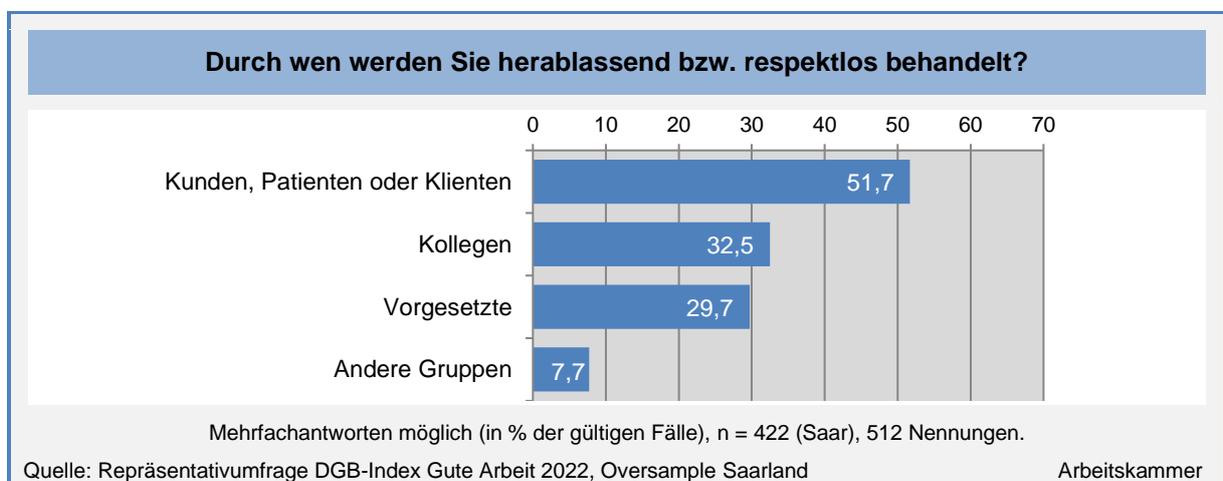
Skandalöse 14 Prozent der Befragten geben an, sehr häufig oder oft unbezahlt zu arbeiten, was rund 49 Prozent davon als stark oder eher stark belastend empfinden.



Noch stärker fällt dies bei respektloser Behandlung der Beschäftigten ins Gewicht. Rund 10 Prozent der Befragten geben an, sehr häufig oder oft von Kunden, Kollegen oder Vorgesetzten respektlos oder herablassend behandelt zu werden. Rund 76 Prozent von diesen empfinden dies als stark oder eher stark belastend.

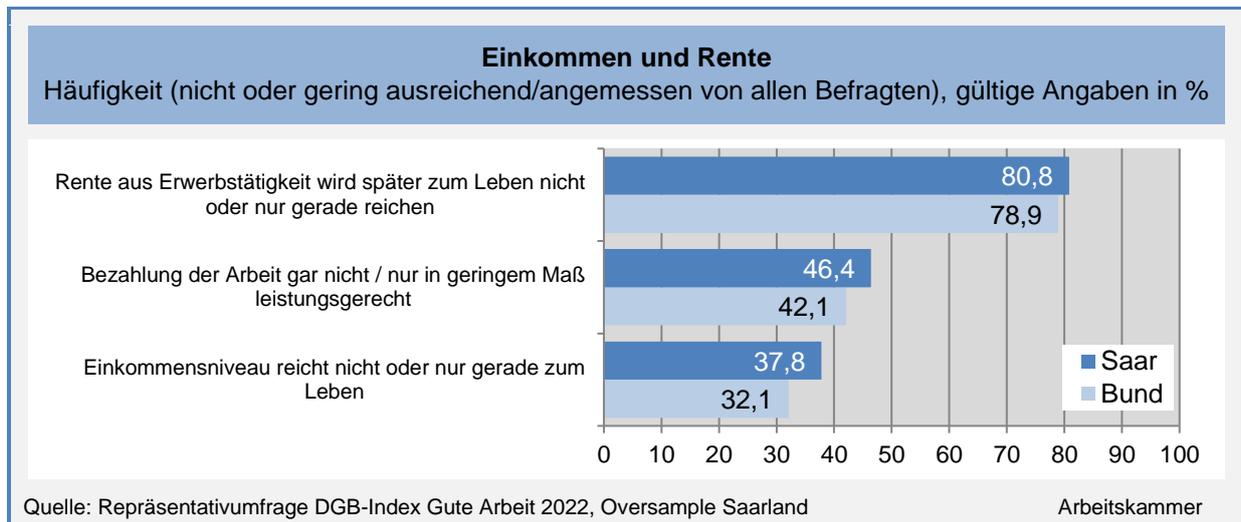


Es ist erschreckend, dass knapp ein Drittel der Nennungen von respektlosem oder herablassenden Handeln sich auf Vorgesetzte bezieht.

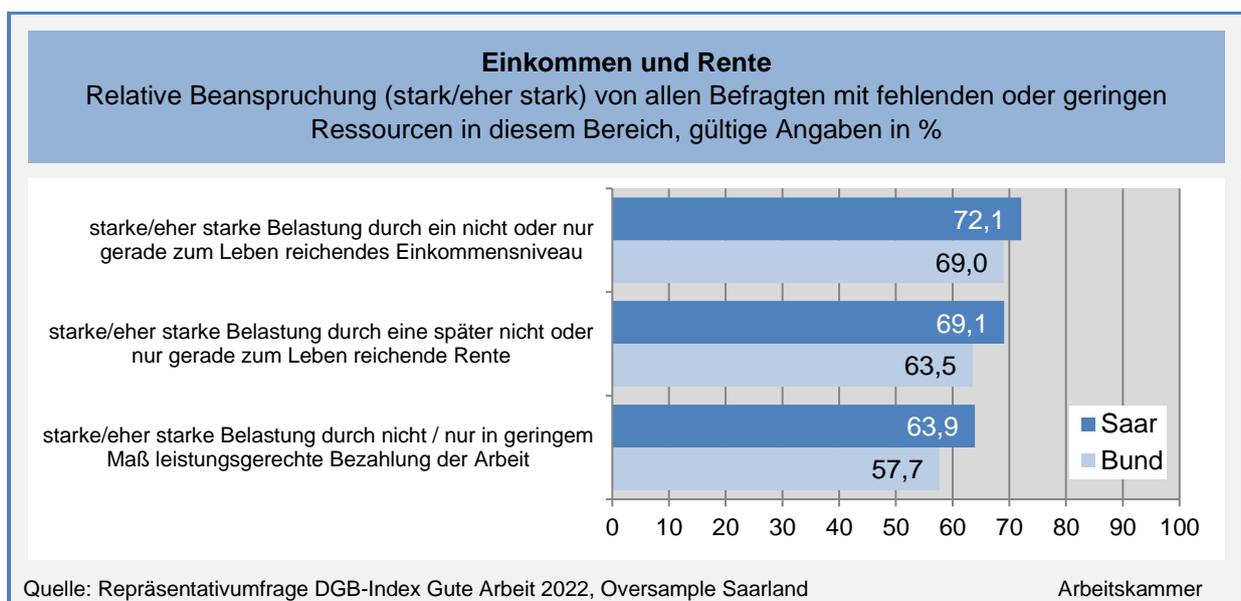


1.3 Rente und Einkommen

Insbesondere bei dem Aspekt Einkommen besteht sehr große Unzufriedenheit. Rund 81 Prozent der Befragten nehmen an, dass ihre Rente aus ihrer Erwerbstätigkeit zum Leben nicht oder nur gerade so reichen wird. Fast die Hälfte der Befragten hält auch ihr Einkommen für nicht oder nur in geringem Maße für angemessen. Und für etwas mehr als ein Drittel gilt, dass das Einkommensniveau nur knapp oder gar nicht zum Leben reicht.

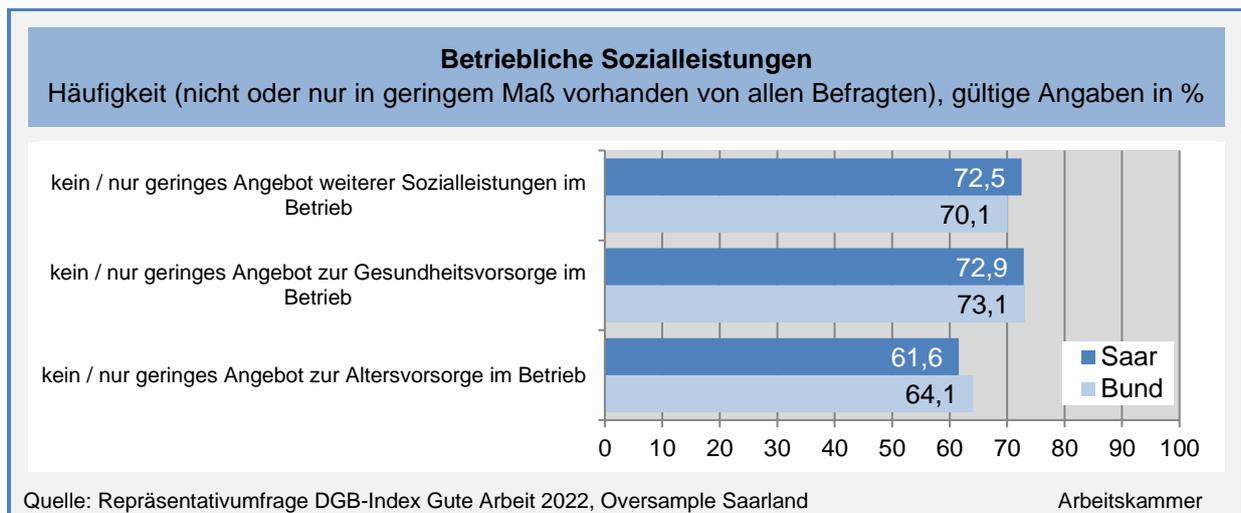


Entsprechend stark sind in allen drei Bereichen die daraus resultierenden Sorgen und Belastungen. Wobei die Sorge aufgrund des nicht oder nur gerade so ausreichenden Einkommensniveaus (rund 72 %) die Sorge wegen der nicht ausreichenden Rente (rund 69 %) überwiegt. Die heutigen Sorgen sind akuter als die Sorgen in der Zukunft.



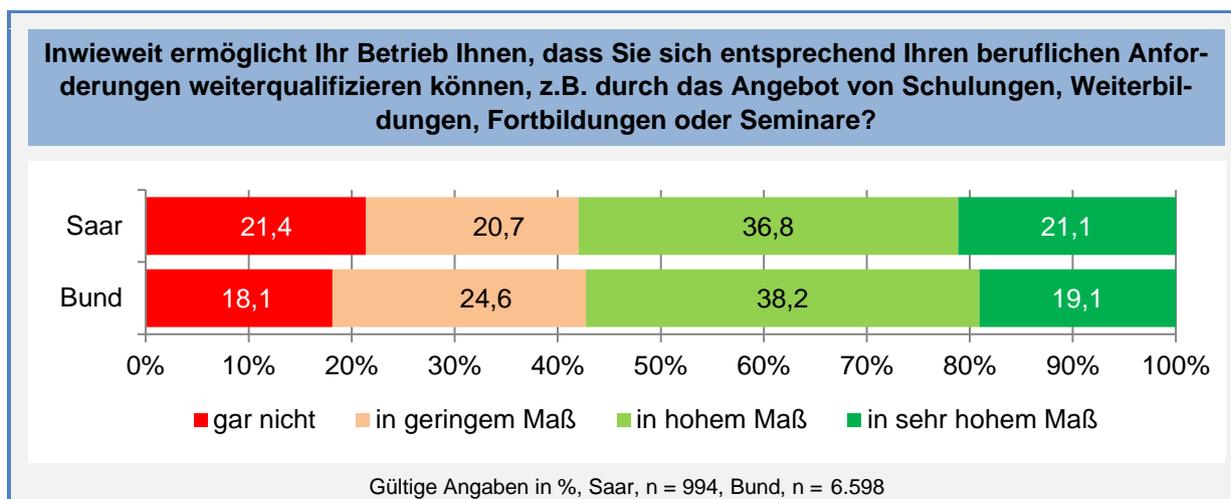
1.4 Betriebliche Sozialleistungen und Mitbestimmung

Auch was die betrieblichen Sozialleistungen angeht, ist die Lage nach Aussage der Befragten dringend verbesserungsbedürftig. Rund 73 Prozent geben an, dass in ihrem Betrieb kein oder nur ein geringes Angebot an weiteren betrieblichen Sozialleistungen (z.B. Kinderbetreuung, Essenszuschüsse, Fahrtkostenzuschüsse oder ähnliches) existiert. Ebenfalls in rund 73 Prozent der Fälle gilt dies für betriebliche Angebote zur Gesundheitsvorsorge (z.B. Zuschüsse zu sportlichen Aktivitäten, Gesundheitstage, Massagen). Hinsichtlich betrieblicher Angebote zur Altersvorsorge (wie etwa Betriebsrente oder Beihilfen zur Altersvorsorge bzw. Vermögensbildung) ist in rund 62 Prozent der Fälle wenn überhaupt so nur ein geringes Angebot vorhanden.

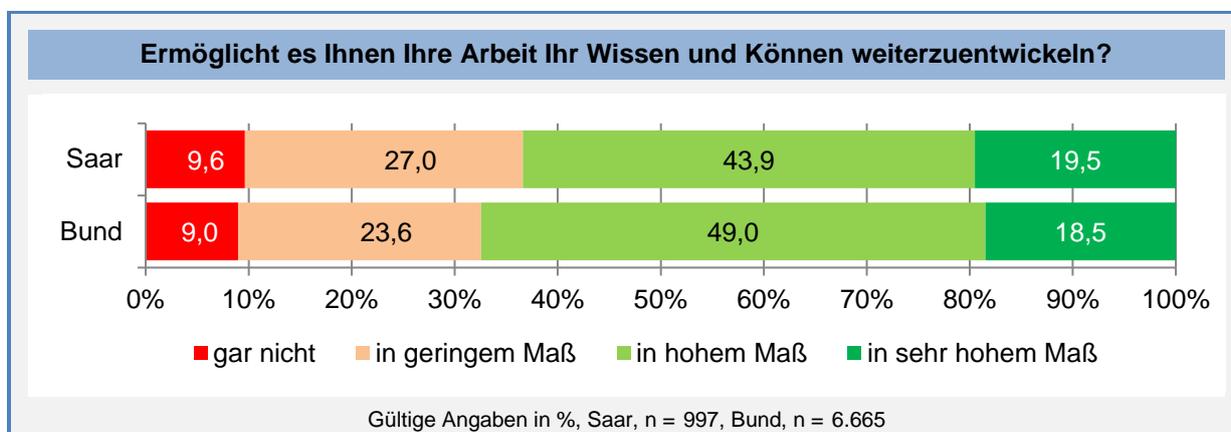


Für alle drei Bereiche zeigt sich allerdings, dass in mitbestimmten Betrieben das jeweilige Angebot besser aufgestellt ist. Von den Befragten in mitbestimmten Betrieben sagen rund 45% (n=626), dass sie in ihrer Wahrnehmung in hohem oder sogar sehr hohem Maße über ausreichende betriebliche Angebote zur Altersvorsorge verfügen. Im Vergleich dazu bestehen in Betrieben ohne Mitbestimmung nur zu rund 25% (n=308) entsprechende Angebote. Beschäftigte mit einer Interessenvertretung können in rund 34% (n=618) der Fälle in hohem oder sehr hohem Maße betriebliche Angebote zur Gesundheitsfürsorge nutzen. Beschäftigte ohne Interessenvertretung hingegen nur in rund 11% (n=297). 30% (n=637) der Beschäftigten aus mitbestimmten Betrieben geben an, dass sie in hohem oder sehr hohem Maße über betriebliche weitere Sozialleistungen verfügen. Die Beschäftigten aus nicht-mitbestimmten Betrieben können das nur zu rund 21% (n=295) sagen.

1.5 Entwicklungsmöglichkeiten und Mitbestimmung



Gerade in Zeiten der tiefgreifenden Transformation der Arbeitswelt und der gestiegenen Schwierigkeiten, mit der rasanten technischen Entwicklung Schritt zu halten, ist es alarmierend, dass rund 42 Prozent der Befragten nicht oder nur in geringem Maße von ihren Betrieben Weiterqualifizierung ermöglicht bekommen. Aber auch hier zeigt sich ein Zusammenhang zu betrieblicher Mitbestimmung. Rund zwei Drittel (67%, n=671) der Beschäftigten aus mitbestimmten Betrieben geben an, dass ihr Betrieb ihnen solche Weiterqualifizierungen in hohem oder sehr hohem Maße ermöglicht. In nicht-mitbestimmten Betrieben ist dies nur etwas mehr als ein Drittel (37%, n=312).



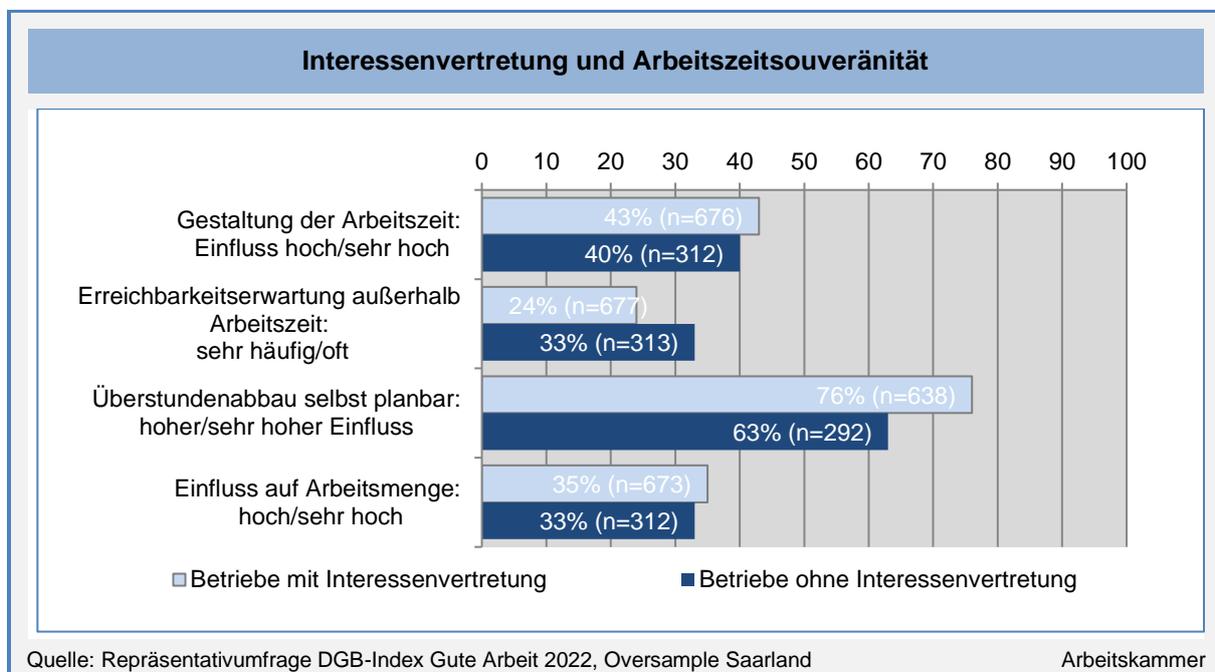
Ähnlich wichtig wie die Möglichkeit spezifisch-fachlicher Weiterqualifizierung ist es, Wissen und Können allgemein weiterzuentwickeln. 63 Prozent der Befragten können dies bei ihrer Arbeit. Auch hier ist der förderliche Effekt der betrieblichen Mitbestimmung eindeutig. Etwas mehr als zwei Drittel (68%, n=674) der Beschäftigten aus mitbestimmten Betrieben geben an, dass ihr Betrieb ihnen diese Möglichkeit in hohem oder sehr hohem Maße bietet. In den nicht-mitbestimmten Betrieben hingegen können dies nur rund 53% (n=312) der Beschäftigten sagen.

1.6 Interessenvertretung und Arbeitszeitsouveränität

Über die individuellen Einschätzungen der Befragten hinaus stellt sich die Frage, inwiefern die Einschätzungen durch betriebliche Merkmale beeinflusst werden, insbesondere inwiefern sie durch betriebliche Mitbestimmung positiv beeinflusst werden. Wie die Daten zeigen, ist die Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten in Betrieben mit einer Interessenvertretung größer als in Betrieben ohne betriebliche Mitbestimmung.

Der größte Vorsprung zeigt sich dabei beim Einfluss auf den Überstundenabbau. Es ist davon auszugehen, dass in mitbestimmten Betrieben über Betriebs- und Dienstvereinbarungen hierzu klare Regelungsrahmen vereinbart wurden, von denen die Beschäftigten profitieren. Ähnlich ist dies auch im Fall der Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit und der Gestaltung der Arbeitszeit einzustufen.

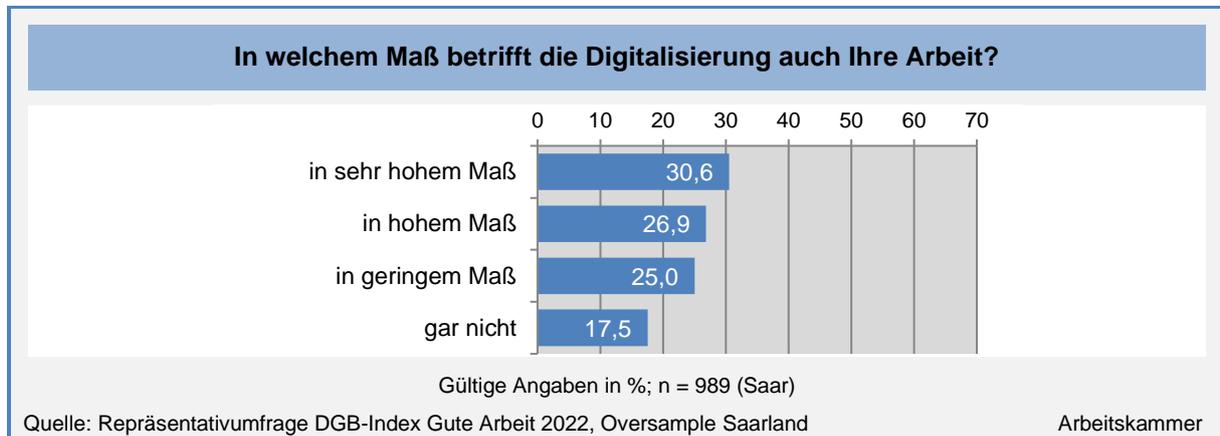
Beim Einfluss auf die zu erledigende Arbeitsmenge unterscheiden sich die Meinungen von Beschäftigten in mitbestimmten Betrieben weniger von denen in nicht mitbestimmten Betrieben.



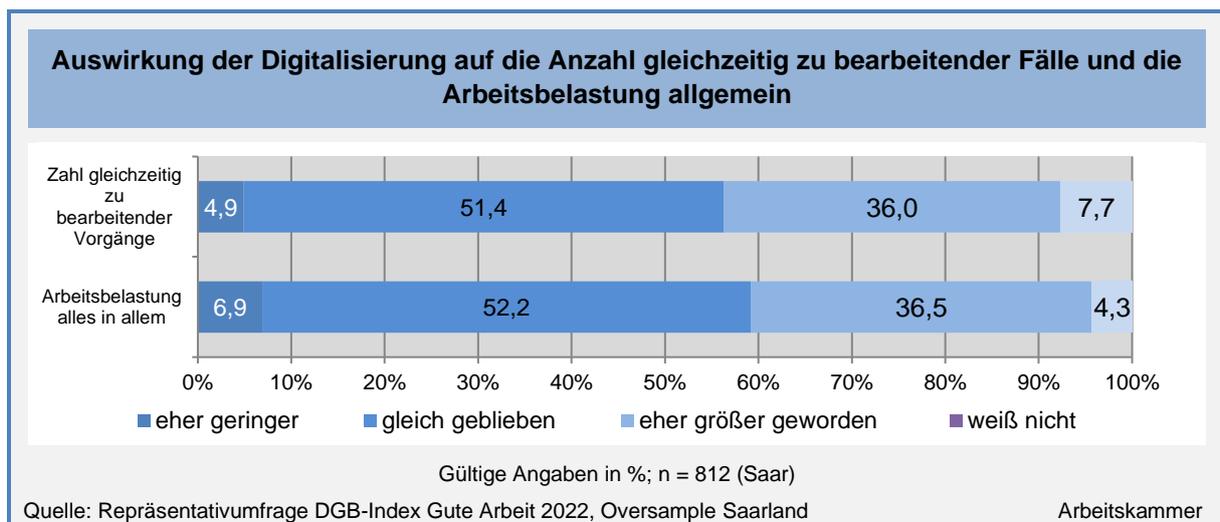
Auch wenn diese Zusammenhänge eindeutig dafürsprechen, dass betriebliche Mitbestimmung für die Beschäftigten zu größerer Arbeitszeitautonomie führt, ist dennoch unstrittig, dass es hier deutlichen Nachbesserungsbedarf gibt. Die Vereinbarkeit der Erwerbsarbeit mit den anderen Lebensbereichen der Menschen im Sinne „Guter Arbeit“ kann nur gelingen, wenn die Menschen in hohem Maße souverän über die Gestaltung ihrer Arbeitszeit verfügen können.

1.7 Der Stand der Digitalisierung der Arbeitswelt

Die Corona-Pandemie hat der Digitalisierung ohne Zweifel einen großen Schub verschafft. Ohne die Digitalisierung wäre die nahezu flächendeckende mobile Arbeit nicht möglich gewesen. In diesem Zuge sind bereits bestehende digitale Arbeitsmittel in großem Maße ausgeweitet worden oder neue zum Einsatz gekommen.

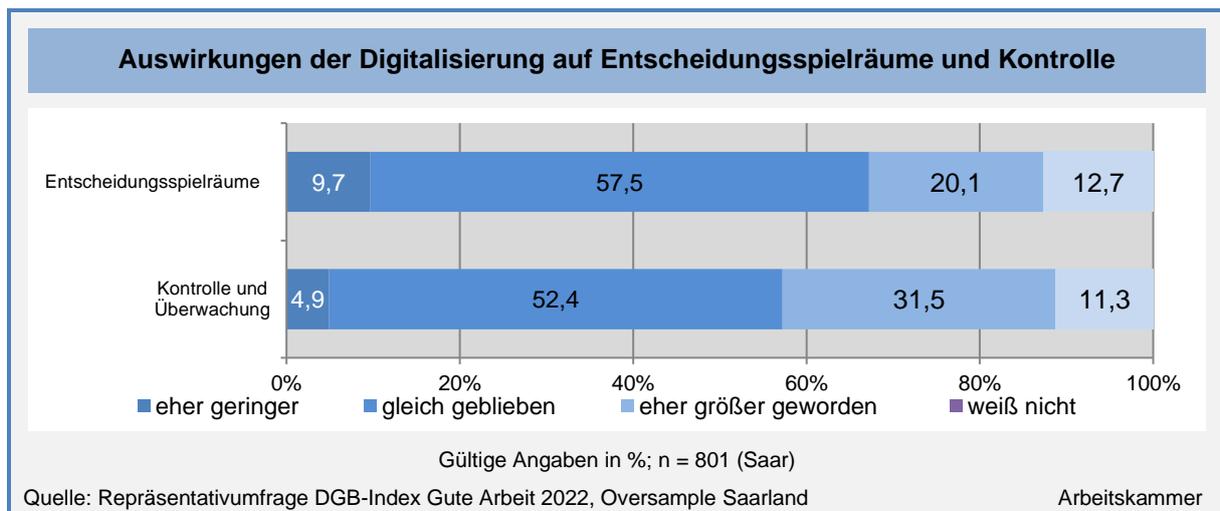


Ihre Arbeit sei in hohem oder gar sehr hohem Maße von der Digitalisierung betroffen, sagen 58 % der Befragten. E-Mail, Smartphones und soziale Netze sind flächendeckend in der Arbeitswelt in Gebrauch: Rund 69 % nutzt sie als Arbeitsmittel. Mittlerweile nutzen rund 39 % der Befragten Videokonferenzen sehr häufig oder oft und von diesen wiederum sagen drei Viertel, dass dadurch die Zahl ihrer Besprechungen größer geworden ist. Ebenfalls geben von denjenigen, die Videokonferenzen sehr häufig oder oft nutzen rund 19 % an, sehr häufig oder oft Videokonferenzen hintereinander zu haben, ohne dass es Pausen dazwischen gibt. Es handelt sich damit um einen typischen Fall von Arbeitsverdichtung wegen technischer Effizienzsteigerung.

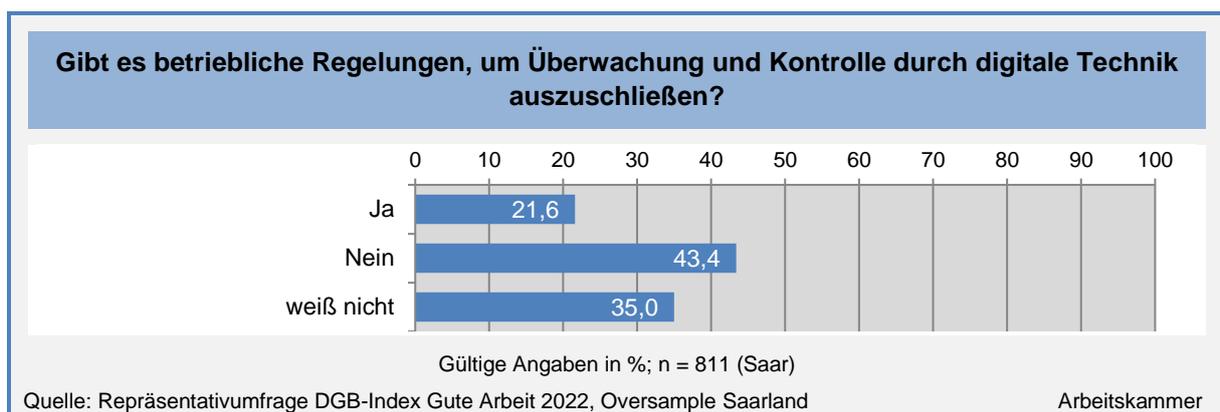


Durch die Digitalisierung ergibt sich für mehr als ein Drittel der Befragten (36 %), dass die Zahl der gleichzeitig zu bearbeitenden Vorgänge bei der Arbeit zugenommen hat und die Arbeitsbelastung eher größer geworden ist (rund 37 %). Rund 61 % der Befragten geben hier an, dass ihr Arbeitgeber keine Maßnahmen ergriffen hat, um die Arbeitsbelastung zu verringern.

Mehr als drei Viertel der Befragten (rund 77 %) geben an, dass sie keinen oder nur einen geringen Einfluss auf den Einsatz digitaler Technik an ihrem Arbeitsplatz haben. Gleichzeitig wird von rund 38 % der Befragten angegeben, dass das Arbeitstempo in hohem oder sehr hohem Maße durch die eingesetzte digitale Technik bestimmt wird und etwas mehr als ein Drittel (36 %) bekundet, sehr häufig oder oft durch Störungen der digitalen Technik in ihrer Arbeit unterbrochen zu werden. Die Autonomie und die Souveränität des Einzelnen in seiner Arbeit sind durch den nicht hinreichend geregelten Einsatz von Digitalisierung beeinträchtigt und ein Gefühl der Fremdbestimmung und des Ausgeliefertseins an die digitale Technik ist verbreitet.



Die Befragten geben zu 20 % an, dass ihre Entscheidungsspielräume durch die Digitalisierung nun eher größer geworden sind. Für die Mehrheit (rund 58 %) hat sich an ihren Entscheidungsspielräumen nichts geändert. Allerdings geben auch rund 32 % zur Kenntnis, dass im Zuge der Digitalisierung die Überwachung und Kontrolle ihrer Arbeitsleistung zugenommen hat.

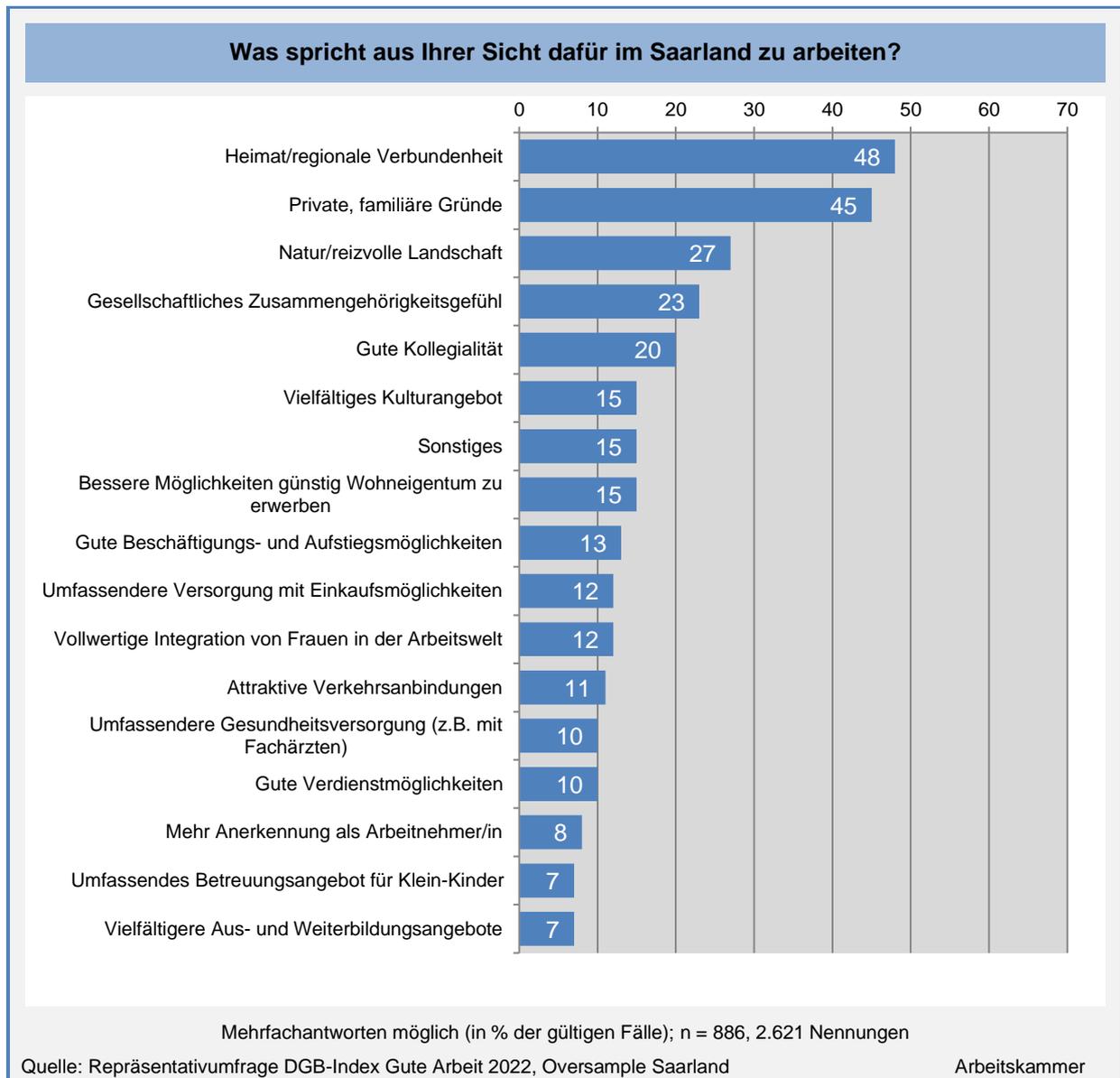


Es ist besorgniserregend, dass bei diesem Maße an digitaler Durchdringung der Arbeitswelt nicht einmal die Hälfte (rund 43 %) der Befragten in ihren Betrieben durch Regelungen geschützt ist, die die Überwachung und Kontrolle der Arbeitsleistung durch die digitale Technik ausschließen sollen. Etwas mehr als ein Drittel (35 %) weiß nicht, ob es solche Regelungen gibt.

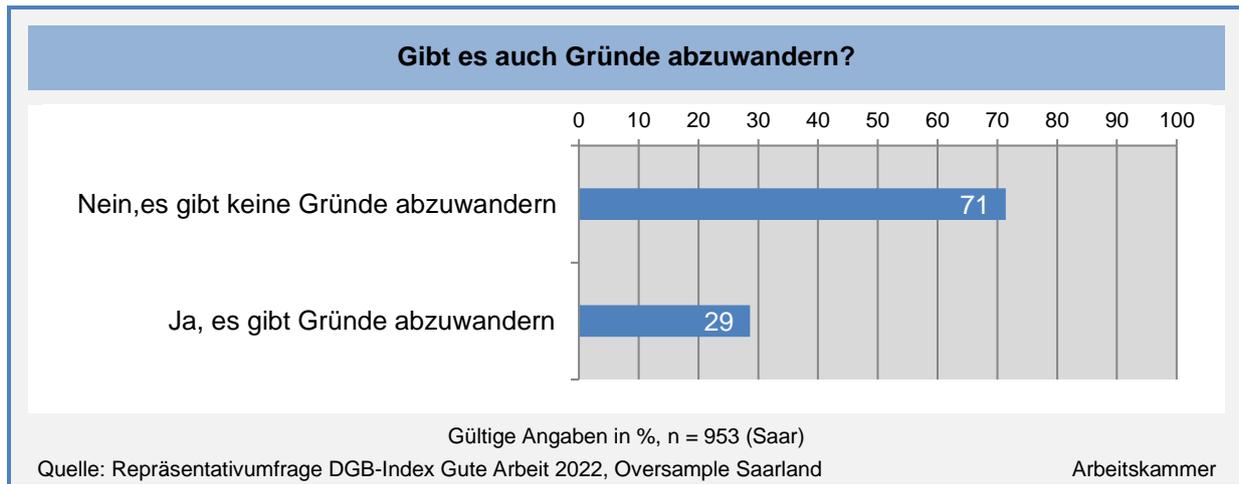
Hier besteht ein eindeutiger Zusammenhang zur betrieblichen Mitbestimmung. Ein Viertel aller Betriebe mit einer Arbeitnehmervertretung hat entsprechende Betriebs- oder Dienstvereinbarungen zum Schutz der Beschäftigten abgeschlossen. In Betrieben ohne Arbeitnehmervertretung ist das nur in 13 % der Fall. Insgesamt ist (noch) ein hoher Nachholbedarf bei betrieblichen Regelungen zum Ausschluss von Überwachung und Verhaltenskontrolle durch digitale Technik festzustellen.

1.8 Saarland Fragen: Bleibe- und Abwanderungsgründe

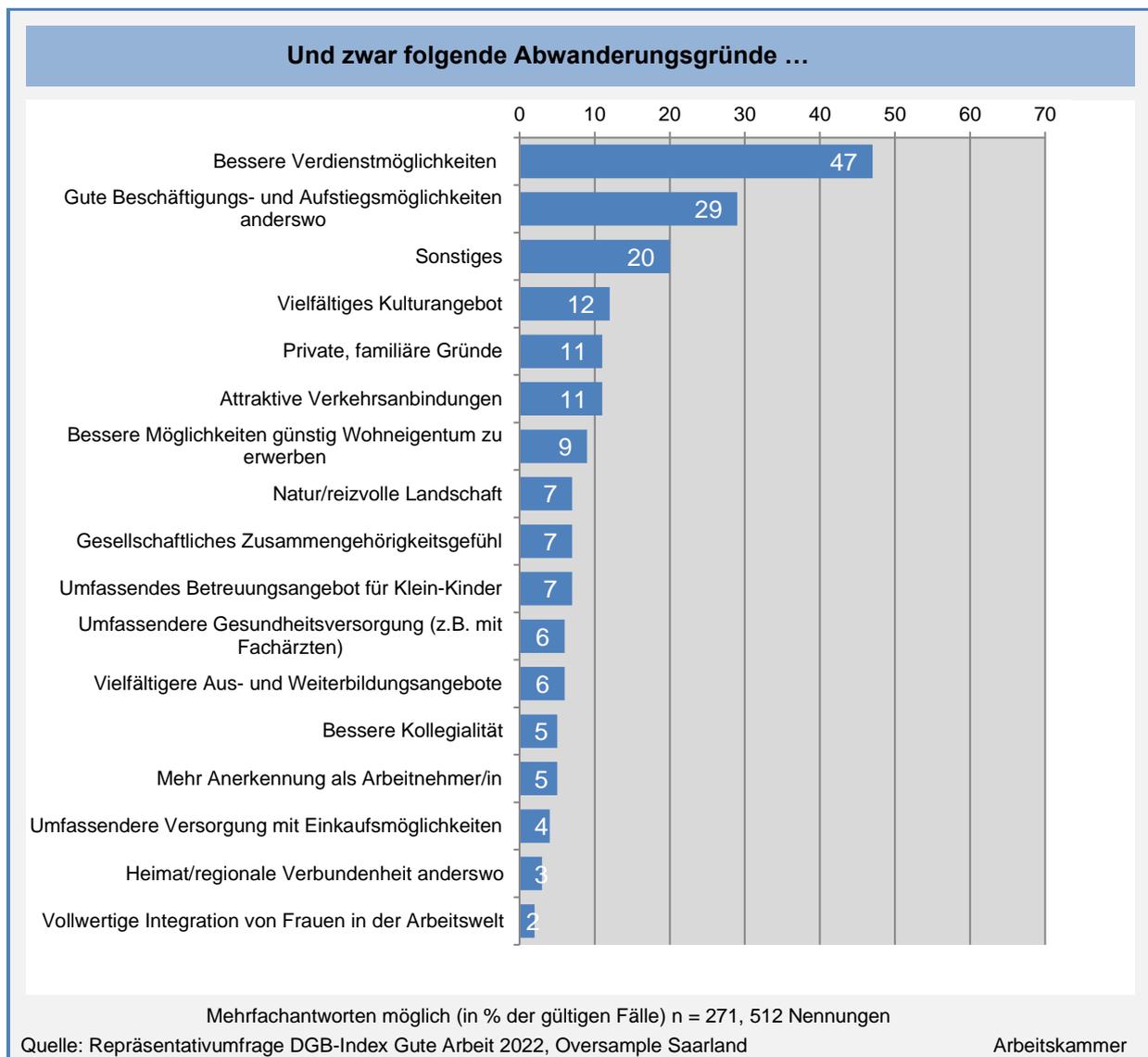
Saarländer und Saarländerinnen sind ihrer Heimatregion verbunden. Dies zusammen mit privaten und familiären Gründen sind die Hauptgründe, welche für ein Arbeiten im Saarland genannt werden.



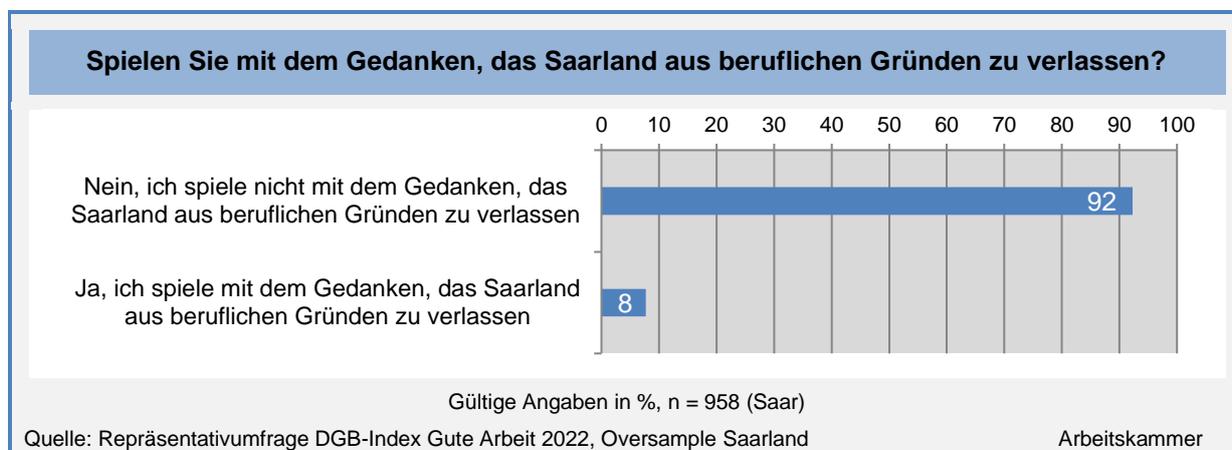
Zwar geben 29 Prozent der Befragten an, dass es auch Gründe gebe, aus dem Saarland abzuwandern, die große Mehrheit von 71 Prozent aber kann keine Gründe für eine Abwanderung finden.



Als mögliche Gründe genannt werden vor allem bessere Verdienstmöglichkeiten (47 Prozent). Schon mit Abstand werden dann „gute Beschäftigungs- und Aufstiegsmöglichkeiten anderswo“ (29 Prozent) genannt.



Eindeutig ist allerdings vor allem, dass trotz eventuell bestehender Gründe die übergroße Mehrheit der Befragten (92 Prozent) nicht mit dem Gedanken spielt, das Saarland aus beruflichen Gründen zu verlassen.

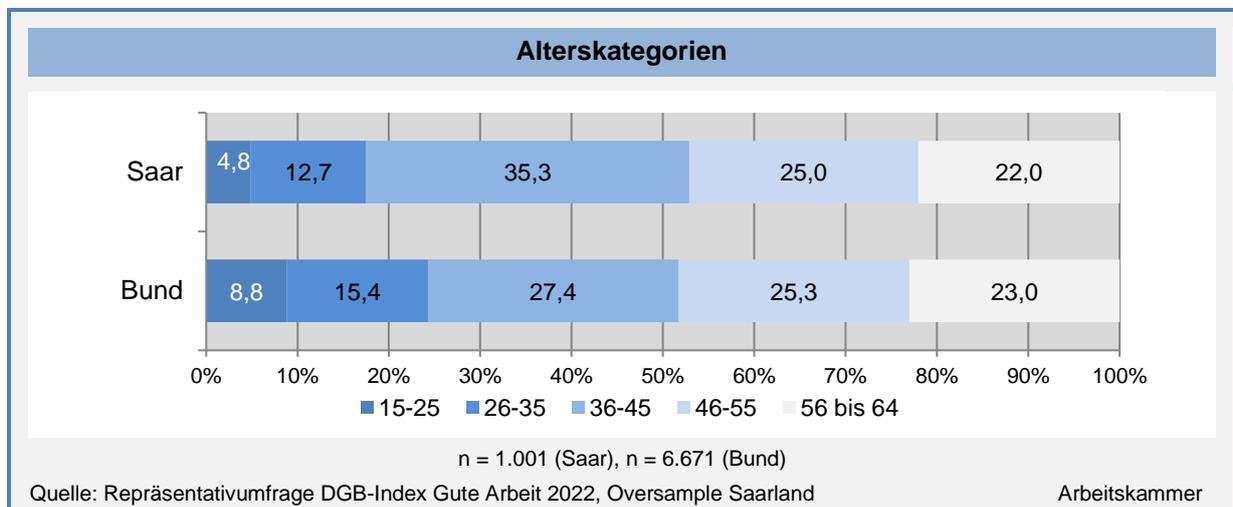


2. Grundauswertung der AK-Beschäftigtenbefragung Index Gute Arbeit Saar 2022

2.1 Soziodemographische Merkmale der Beschäftigten

2.1.1 *Geschlecht, Alter und Beschäftigtenstatus*

- ▶ 98,4% abhängig beschäftigt, 1,1% Vollzeit-Student, 0,5% Hausfrau/Hausmann (n=1.001)
- ▶ 52,6% männlich, 47,4% weiblich (n=1.001)
- ▶ Durchschnittsalter: 45,2 Jahre; Median: 44 Jahre
- ▶ 0,1% der Befragten (1 Person) in den letzten Monaten vor Eintritt in die gesetzliche Rente



2.1.2 Qualifikation und Tätigkeitsmerkmale

Höchster allgemeiner Schulabschluss (Angaben in %)

	Saar	Bund
Schule beendet ohne Abschluss	0,6	1,9
Volks-/Hauptschulabschluss	18,9	13,3
Mittlere Reife, Realschulabschluss (Fachschulreife)	42,6	34,8
Polytechnische Oberschule (POS) mit Abschluss 8. Klasse	0,3	0,2
Polytechnische Oberschule (POS) mit Abschluss 10. Klasse	0,7	4,0
Fachhochschulreife	13,0	11,2
Abitur (Hochschulreife) oder Erw. Oberschule (EOS) mit Abschluss 12. Klasse	24,0	34,4
Einen anderen Schulabschluss	0,0	0,1
Gesamt	100,0	100,0

n= 998 (Saar); n= 6.683 (Bund); Quelle: Repräsentativumfrage DGB-Index Gute Arbeit 2022, Oversample Saarland

Beruflicher Ausbildungsabschluss (gültige Angaben in %)

	Saar	Bund
Lehre-/ Berufsfachschule	65,1	51,9
Meisterausbildung	1,9	2,3
Technikerausbildung	1,7	1,9
Fachschulausbildung	6,3	6,6
(Fach-)Hochschulstudium	18,5	22,9
Keine Ausbildung	6,2	14,1
Sonstiges	0,3	0,3
Gesamt	100,0	100,0

n= 995 (Saar); n= 6.676 (Bund); Quelle: Repräsentativumfrage DGB-Index Gute Arbeit 2022, Oversample Saarland

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

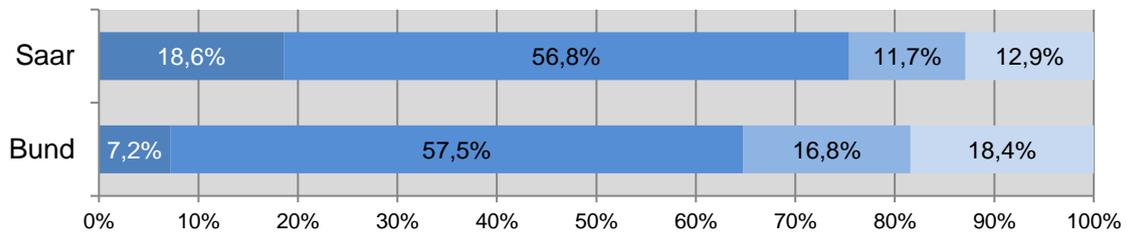
	Saar
Land-, Forst- und Tierwirtschaft und Gartenbau (1)	1,4
Metallerzeugung,-bearbeitung, Metallbau	3,2
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	6,3
Mechatronik-, Energie- u. Elektroberufe	4,9
Techn. Entwickl. Konstr. Produktionssteuer.	4,2
Lebensmittelherstellung u. -verarbeitung, inkl. Speisenzubereitung (293)	2,2
Sonstige Produktions- und Fertigungsberufe (21-23,28)	2,5
Bauplanung, Architektur, Vermessungsberufe	0,6
Hoch-,Tief- und Ausbaubauberufe (32+33)	2,3
Gebäude- u. versorgungstechnische Berufe	2,2
Naturwissenschaft, Geografie (41-42)	1,6
Informatik- und andere IKT-Berufe	1,3
Verkehr, Logistik (außer Fahrzeugführ.)	4,4
Führer von Fahrzeug- u. Transportgeräten	3,8
Schutz-,Sicherheits-, Überwachungsberufe	3,2
Reinigungsberufe	1,1
Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	1,2
Verkaufsberufe	7,6
Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	2,5
Berufe Unternehmensführung,-organisation	10,3
Finanzdienstl. Rechnungsw., Steuerberatung	5,3
Berufe in Recht und Verwaltung	5,3
Medizinische Gesundheitsberufe	7,9
Nichtmed. Gesundheit, Körperpfl., Medizint.	3,5
Erziehung, soz., hauswirt. Berufe, Theologie	4,9
Lehrende und ausbildende Berufe (ohne Hochschule)	3,9
Lehre und Forschung an Hochschulen, Geistes-, Gesellschafts- und wirtschaftswissenschaftl. Berufe (91+843)	0,6
Werbung, Marketing, Kultur, Gestaltung (92-94)	1,7
Gesamt	100,0

n = 1.001 (Saar); Quelle: Repräsentativumfrage DGB-Index Gute Arbeit 2022, Oversample Saarland

Arbeitskammer

Selbsteinschätzung Tätigkeit

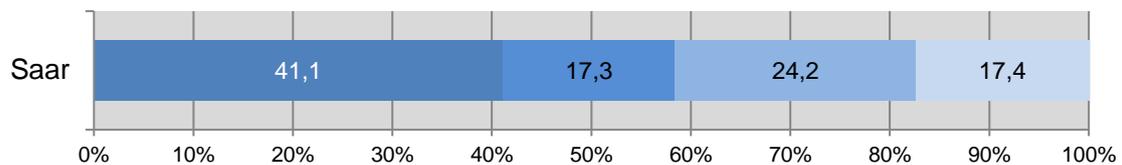
Wie würden Sie selber Ihre Tätigkeit einschätzen? Handelt es sich um ...



- 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 = 979 (Saar), n = 6.689 (Bund)

Nur Saar: Wie würden Sie selber Ihre Tätigkeit einschätzen?

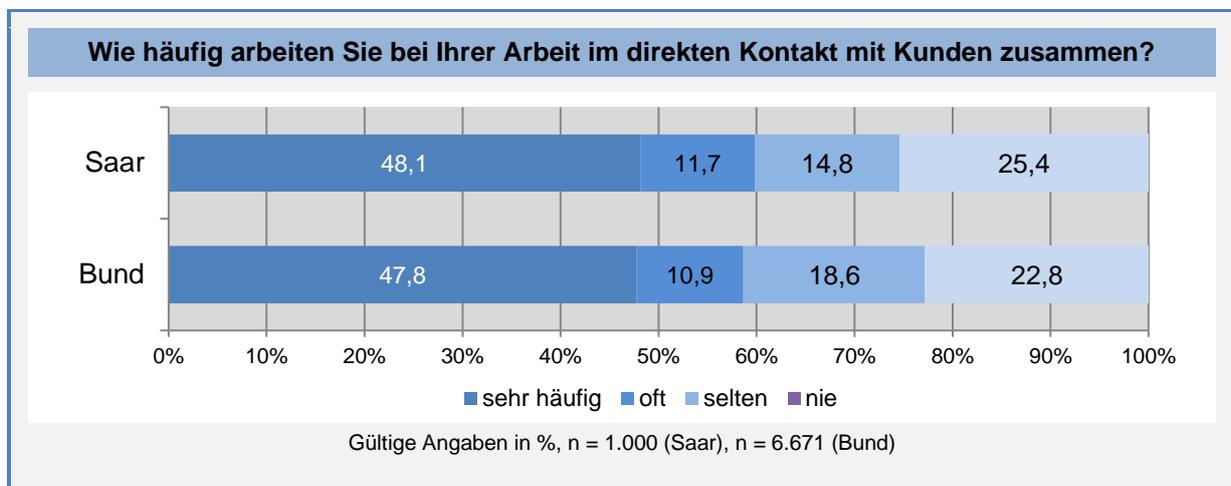
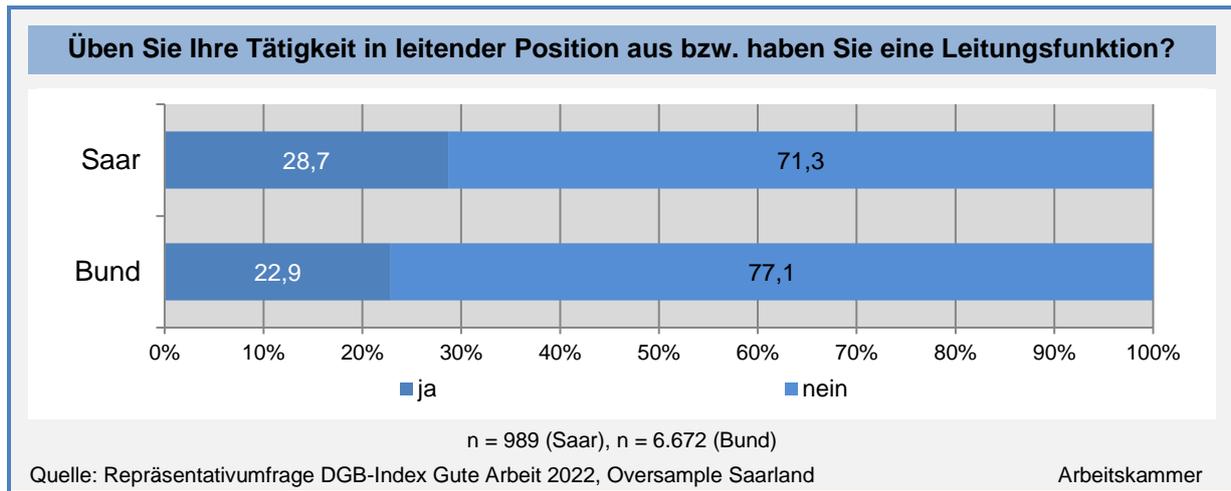


- Mein beruflicher Abschluss ist unbedingt erforderlich.
- Mein beruflicher Abschluss ist die Regel.
- Mein beruflicher Abschluss ist von Vorteil.
- Mein beruflicher Abschluss ist unerheblich für meine aktuelle Position.

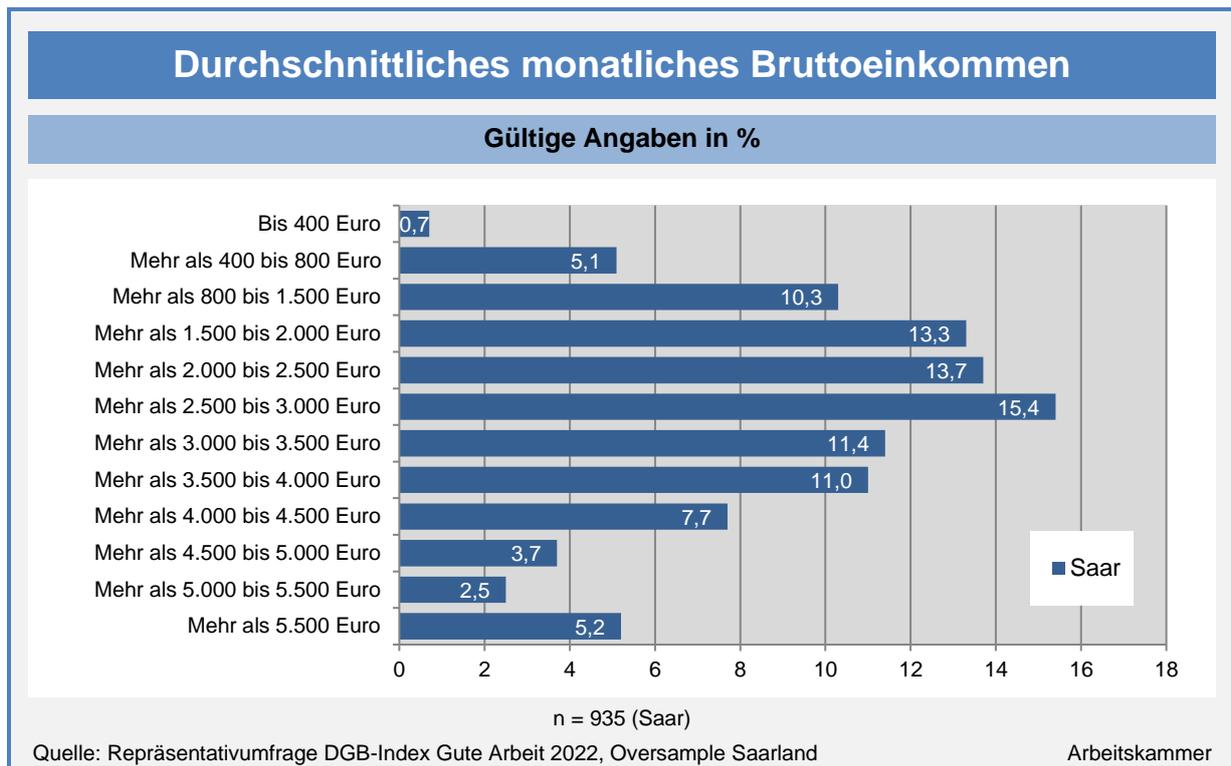
n = 932 (Saar); Im Bundesdatensatz war diese Frage nicht enthalten.

Quelle: Oversample Saarland 2022

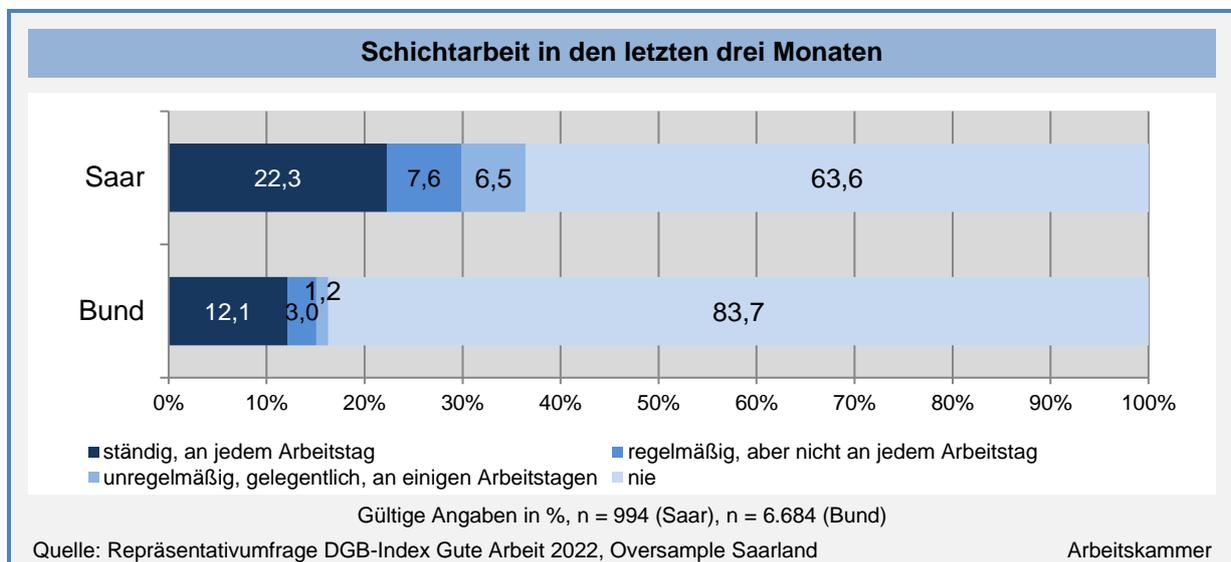
Arbeitskammer

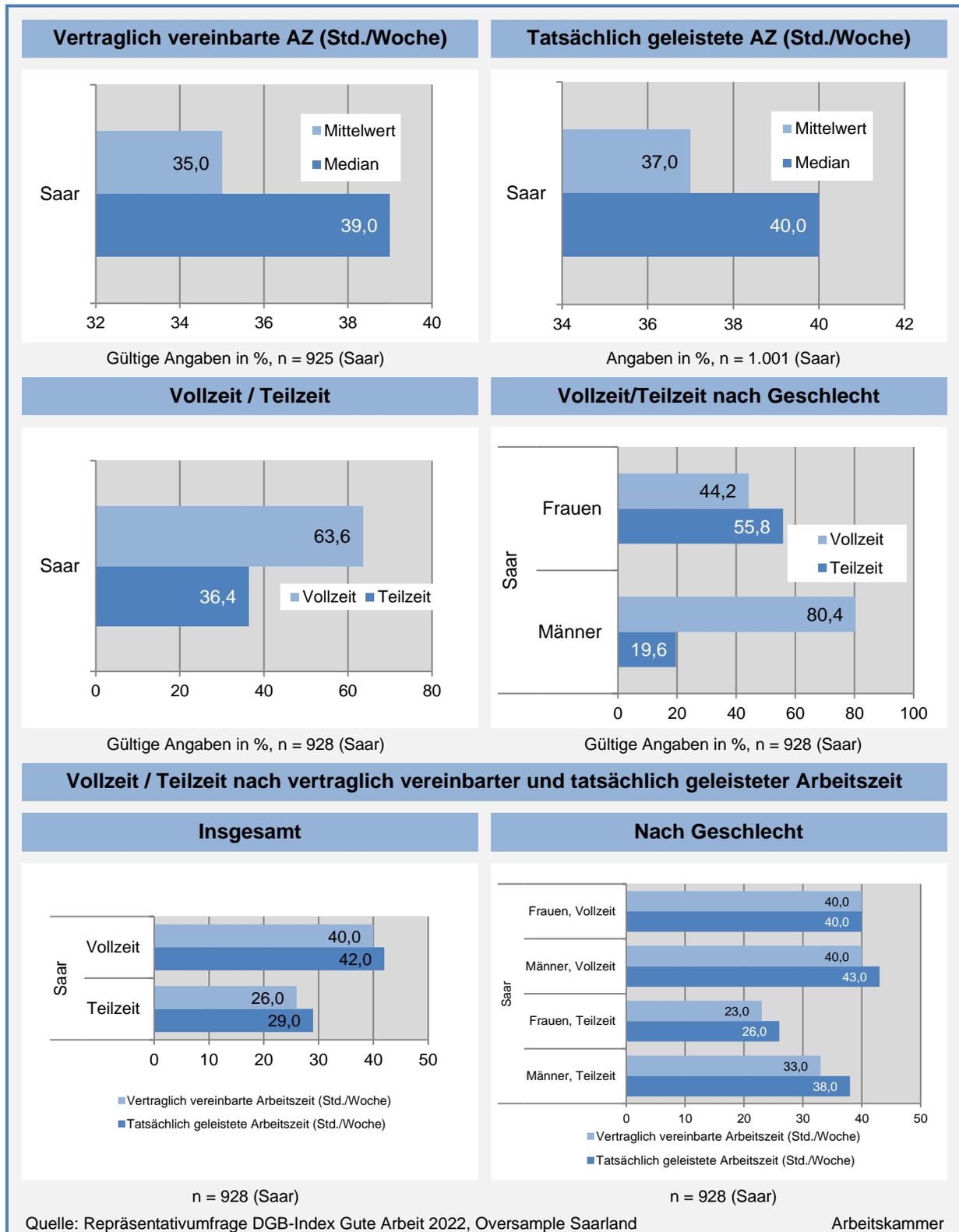


2.1.3 Einkommen



2.1.4 Arbeitszeit



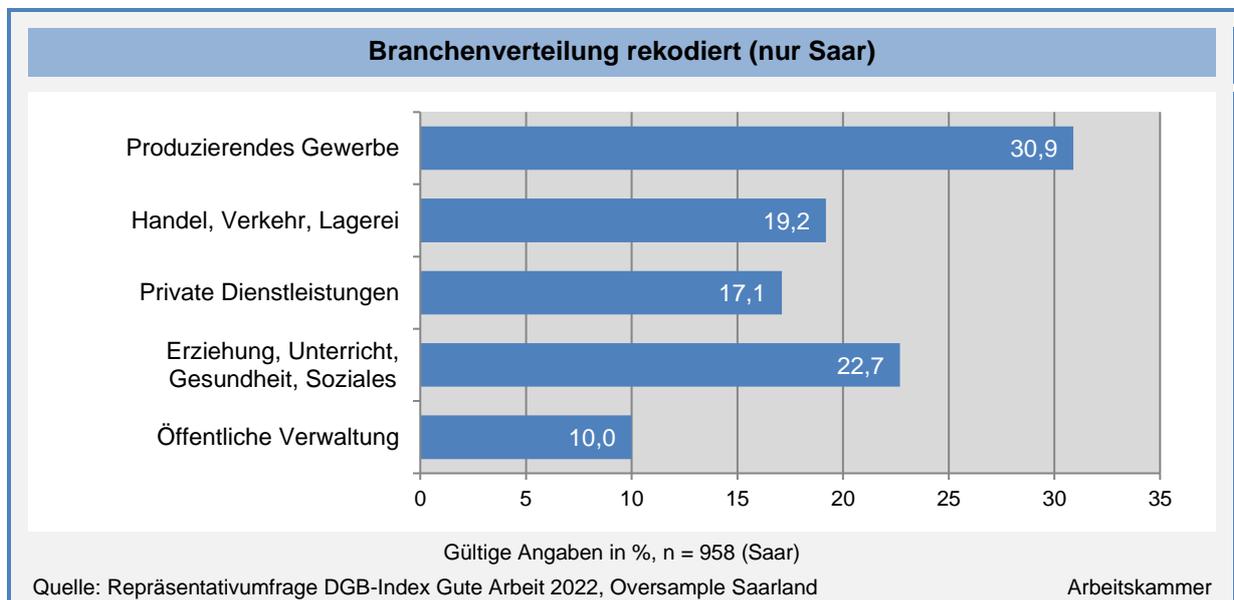


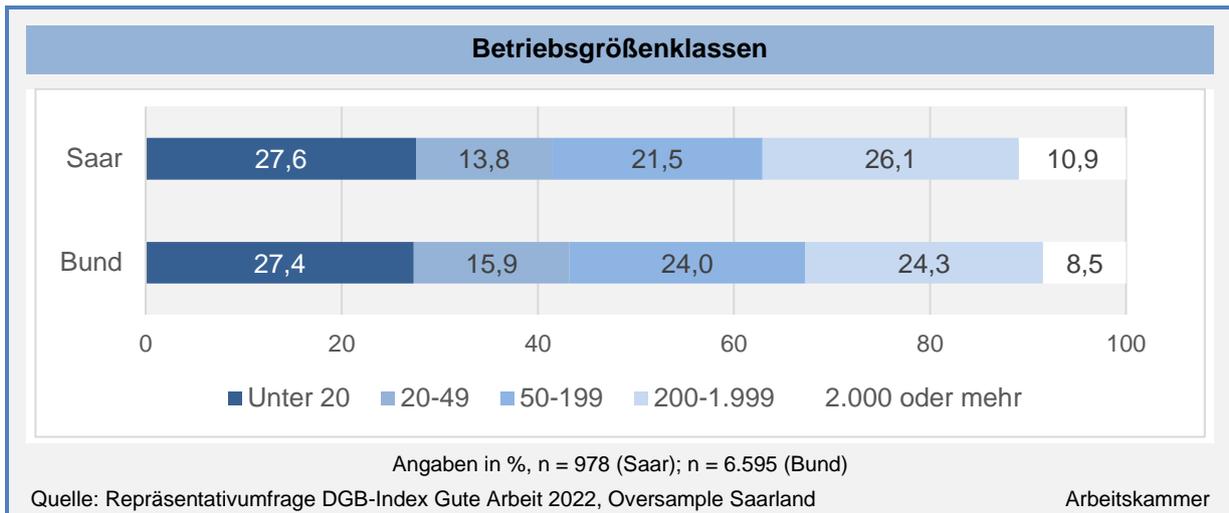
2.1.5 Branchen und Betriebsgrößenklassen

Branchenverteilung (gültige Angaben in %)

WZ2008 Branchen nach IAB	Saar
A Land- und Forstwirtschaft, Fischerei (01-03)	0,6
B D E Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden (05-09, 35-39)	2,1
Nahrungs- und Genussmittel (10-12)	2,6
Verbrauchsgüter (13-18)	0,6
Produktionsgüter (19-24)	6,1
Investitions- und Gebrauchsgüter (25-33)	13,2
F Baugewerbe (41-43)	5,2
Großhandel, KFZ-Handel und -reparatur (45-46)	5,7
Einzelhandel (47)	8,4
H Verkehr und Lagerei (49-53)	4,3
J Information und Kommunikation (58-63)	2,3
I Gastgewerbe (55-56)	2,8
K Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (64-66)	3,2
L M N Wirtschaftl., wissenschaftl. und freiberufliche Dienstleistungen (68-82)	8,0
P Erziehung und Unterricht (85)	6,7
Q Gesundheits- und Sozialwesen (86-88)	15,0
Sonstige Dienstleistungen (R bzw. 90-93, 95-96)	2,6
Interessenvertretungen (94)	0,9
O Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung (84)	9,6
Gesamt	100,0

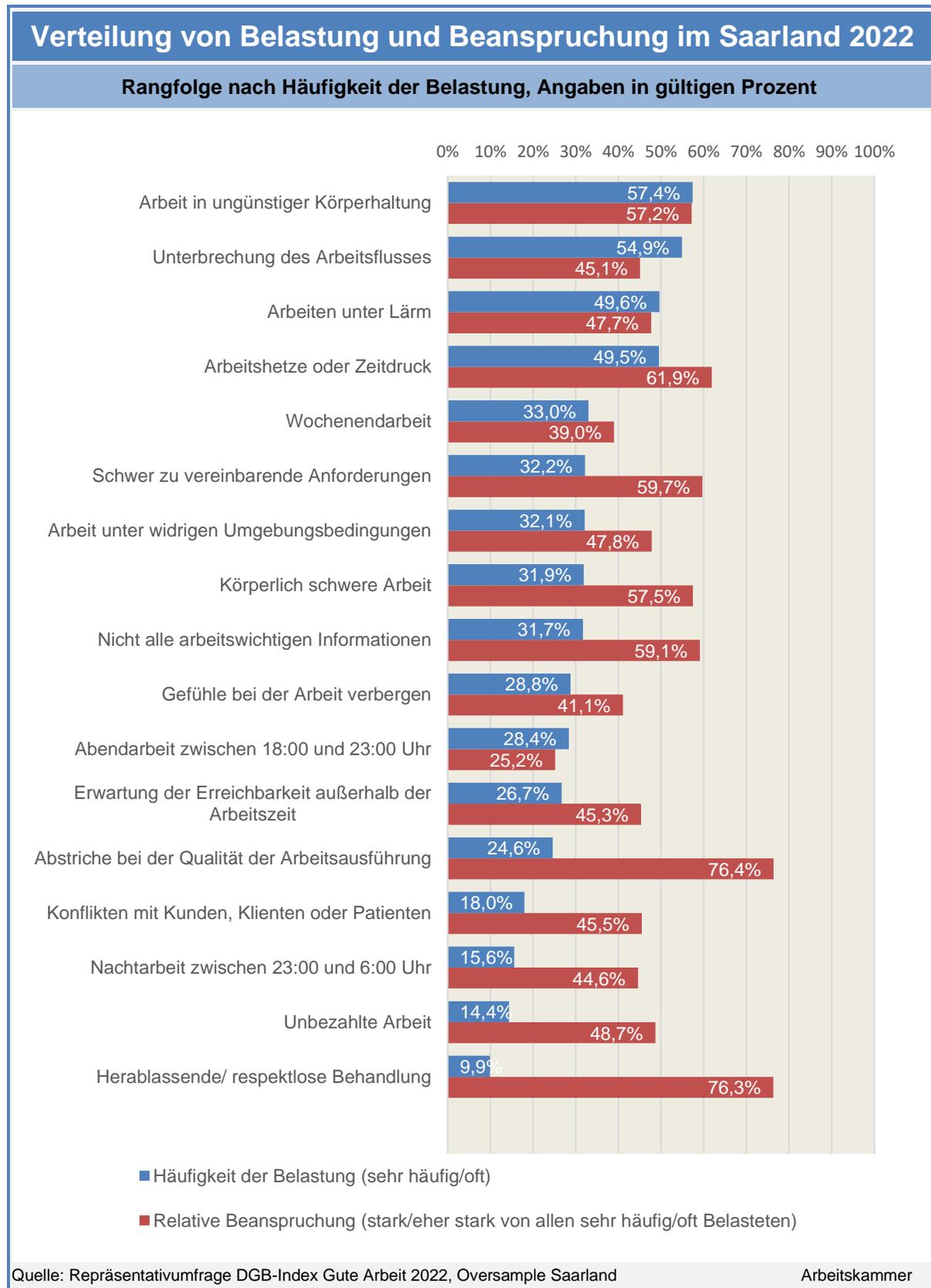
n= 999 (Saar); Quelle: Repräsentativumfrage DGB-Index Gute Arbeit 2022, Oversample Saarland





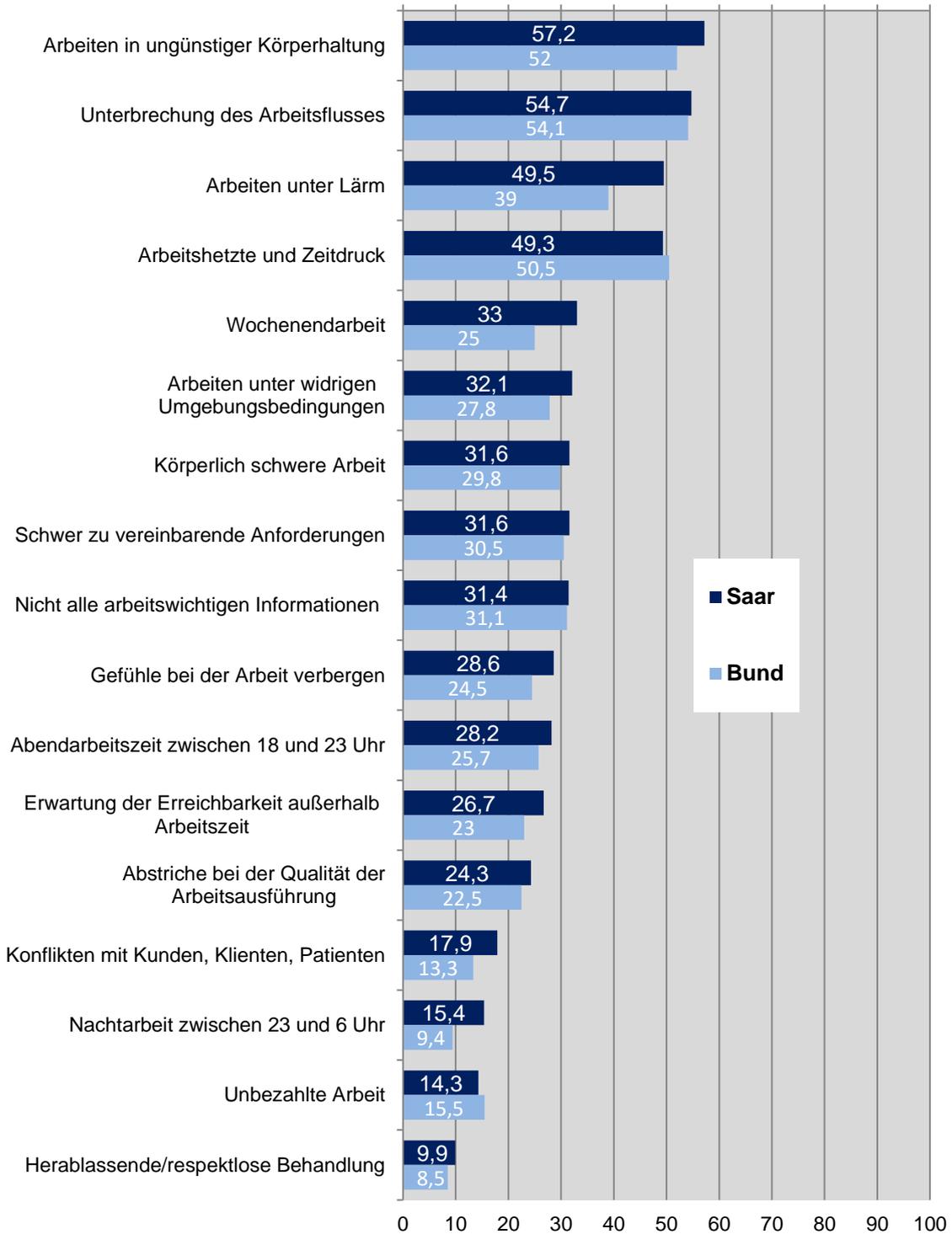
2.2 Belastungen

2.2.1 Verteilung von Belastung und Beanspruchung



Arbeitsbedingte Belastungen

Häufigkeit der Belastung (sehr häufig/oft von allen Befragten), gültige Angaben in %

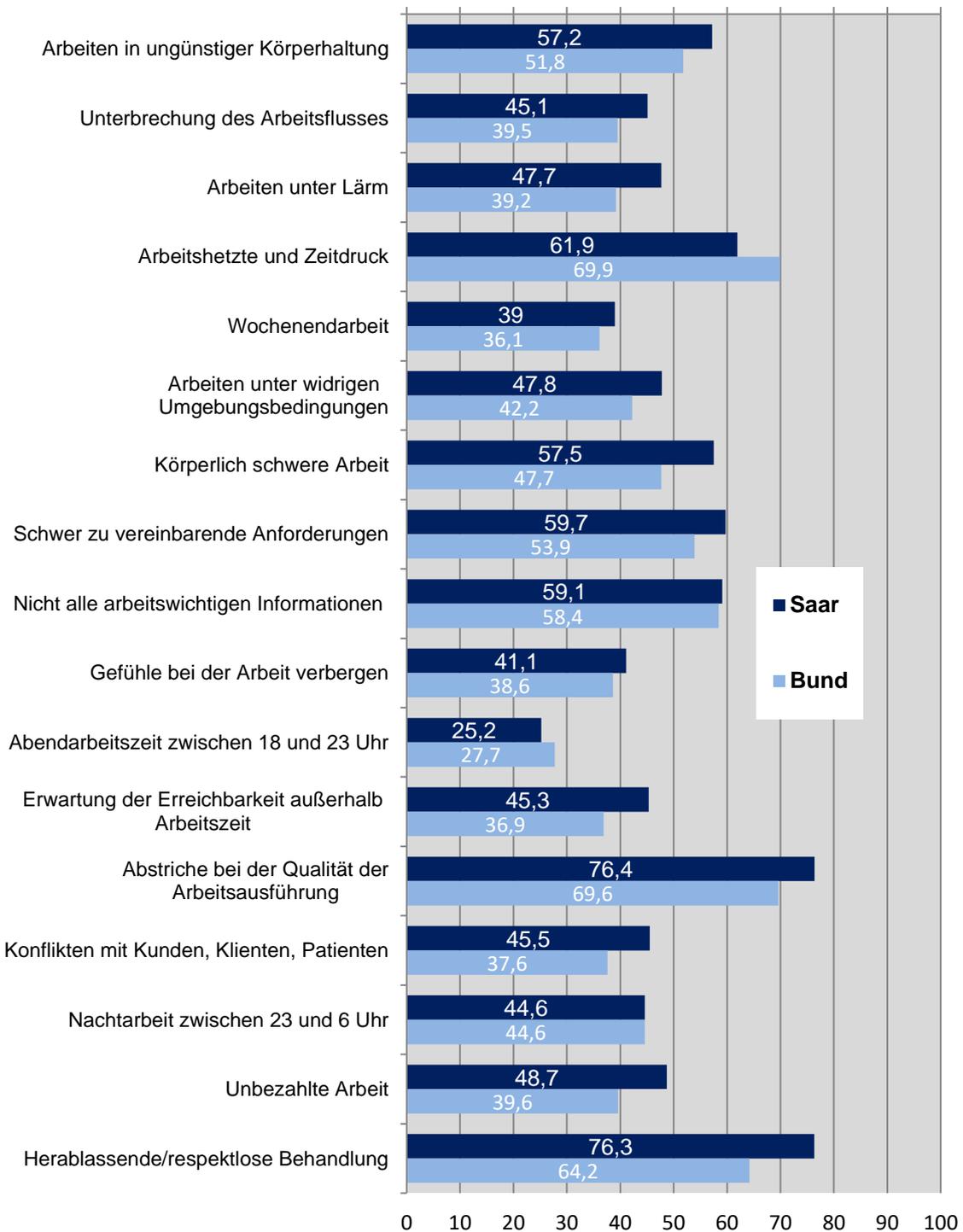


Quelle: Repräsentativumfrage DGB-Index Gute Arbeit 2022, Oversample Saarland

Arbeitskammer

Arbeitsbedingte Beanspruchung

Relative Beanspruchung (stark/eher stark von allen sehr häufig/oft Belasteten), gültige Angaben in %



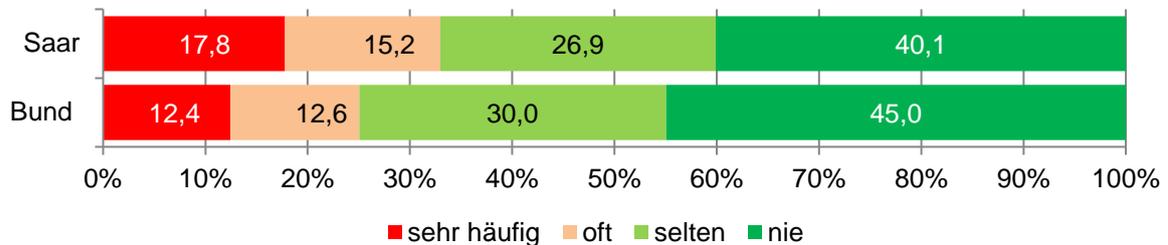
Quelle: Repräsentativumfrage DGB-Index Gute Arbeit 2022, Oversample Saarland

Arbeitskammer

2.2.2 Einzelergebnisse Kriterien

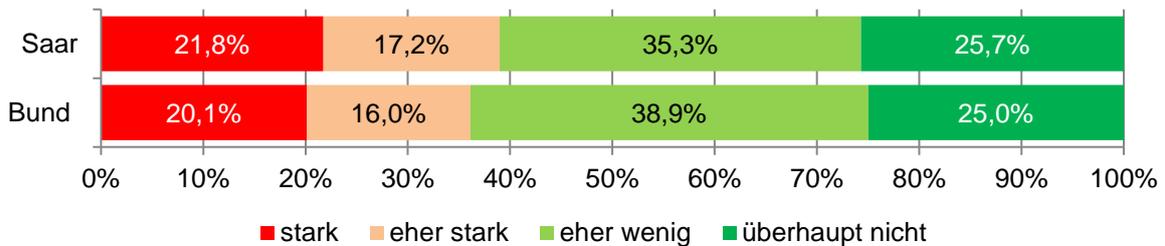
Arbeitszeitlage

Wie häufig arbeiten Sie an Wochenenden?



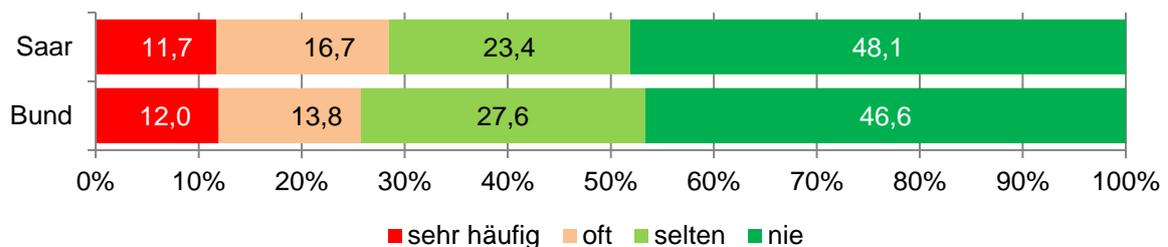
Gültige Angaben in %, Saar, n = 1.000, Bund, n = 6.685

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



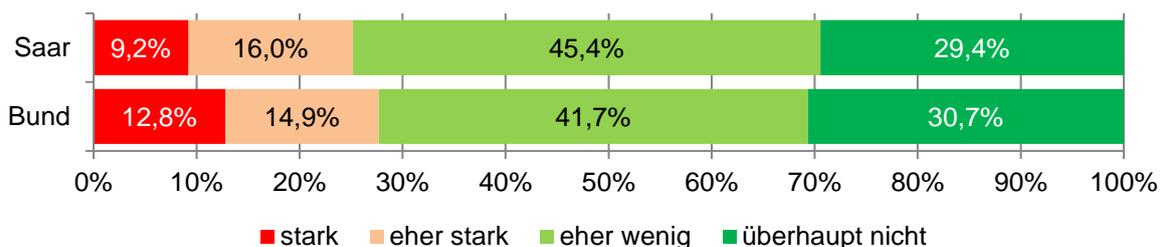
Saar, n = 330, Bund, n = 1.674, nur Personen, die zuvor „sehr häufig“ oder „oft“ angegeben haben.

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



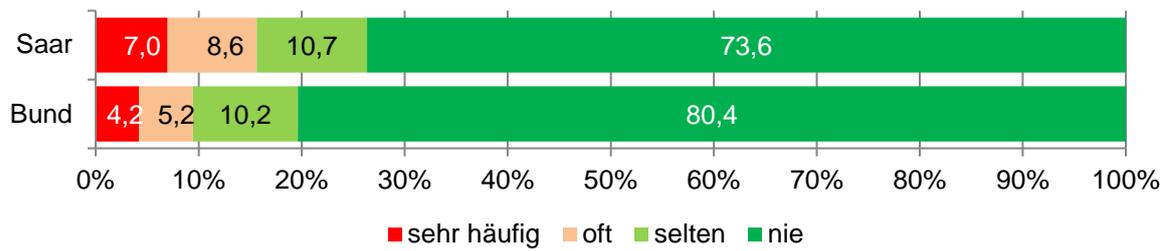
Gültige Angaben in %, Saar, n = 991, Bund, n = 6669

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



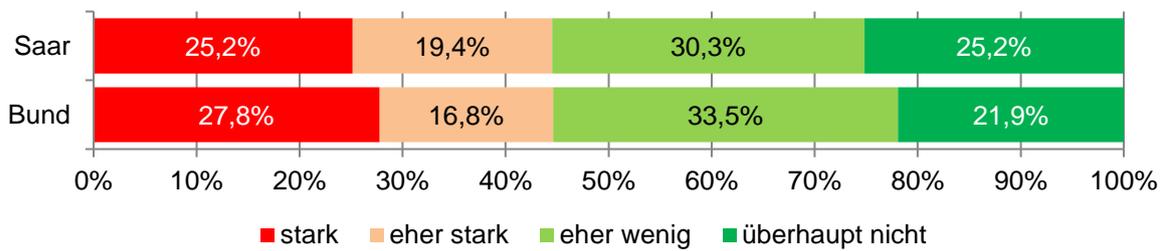
Saar, n = 282, Bund, n = 1.717, nur Personen, die zuvor „sehr häufig“ oder „oft“ angegeben haben.

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



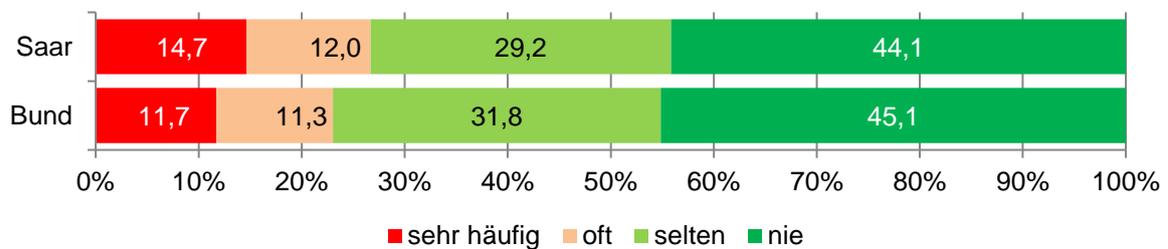
Gültige Angaben in %, Saar, n = 988, Bund, n = 6.678

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



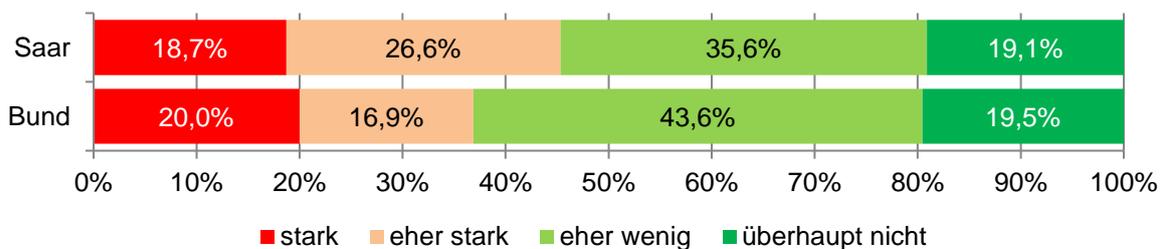
Saar, n = 154, Bund, n = 630, nur Personen, die zuvor „sehr häufig“ oder „oft“ angegeben haben.

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?



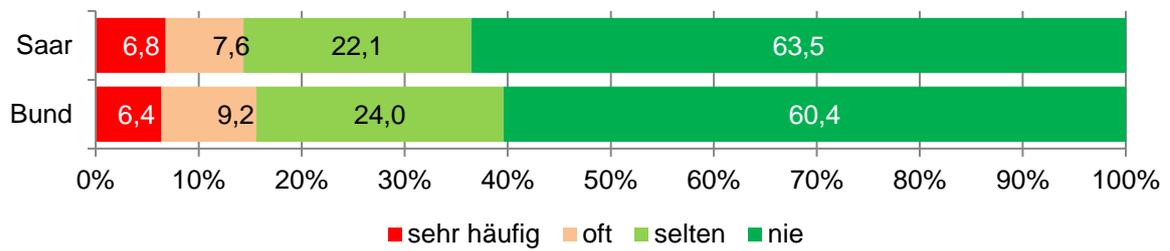
Gültige Angaben in %, Saar, n = 1.001, Bund, n = 6.681

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?



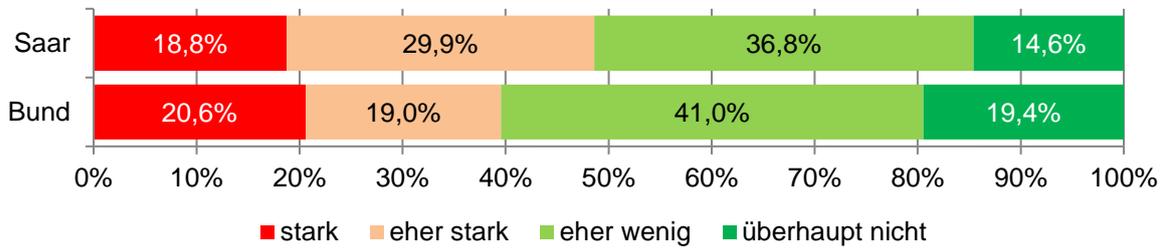
Saar, n = 268, Bund, n = 1.537, nur Personen, die zuvor „sehr häufig“ oder „oft“ angegeben haben.

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



Gültige Angaben in %, Saar, n = 1.000, Bund, n = 6.659

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



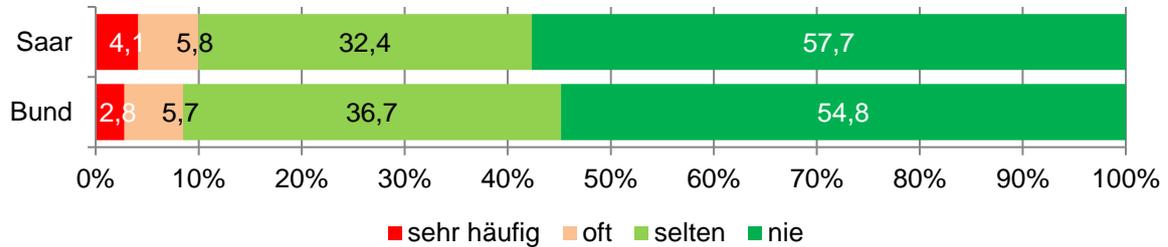
Saar, n = 144, Bund, n = 1.038, nur Personen, die zuvor „sehr häufig“ oder „oft“ angegeben haben.

Quelle: Repräsentativumfrage DGB-Index Gute Arbeit 2022, Oversample Saarland

Arbeitskammer

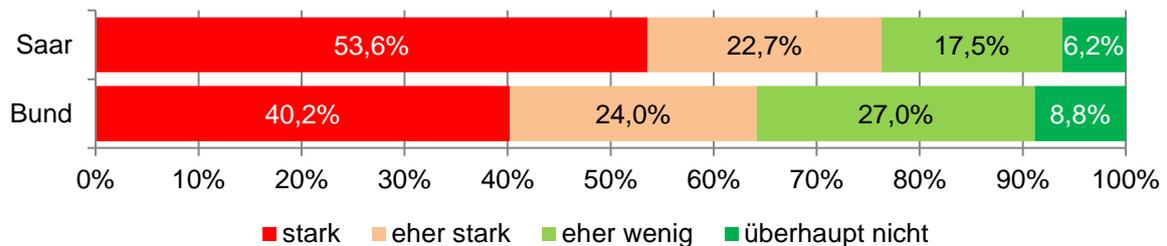
Emotionale Anforderungen

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



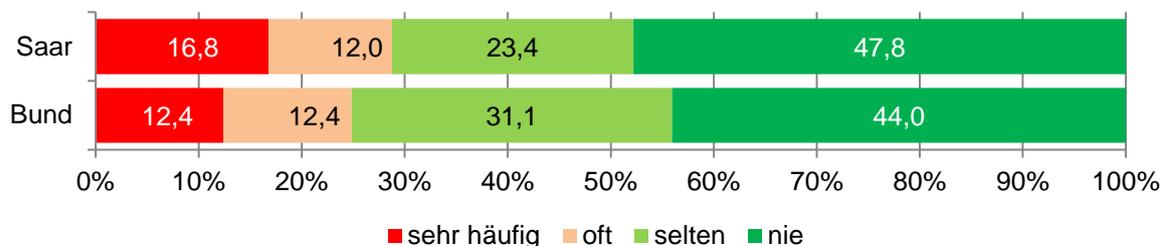
Gültige Angaben in %, Saar, n = 996, Bund, n = 6.684

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?



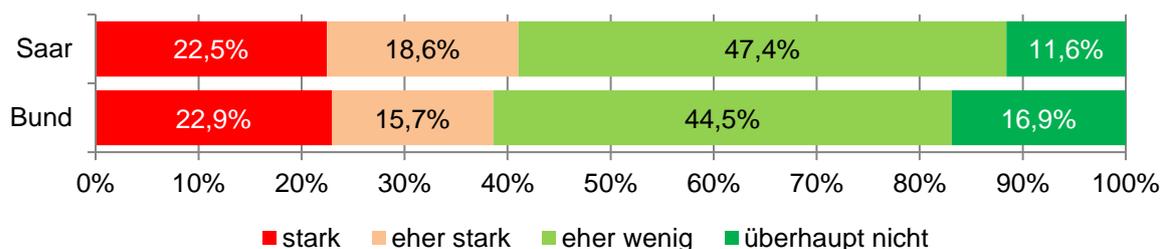
Saar, n = 98, Bund, n = 566, nur Personen, die zuvor „sehr häufig“ oder „oft“ angegeben haben.

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



Gültige Angaben in %, Saar, n = 997, Bund, n = 6.586

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



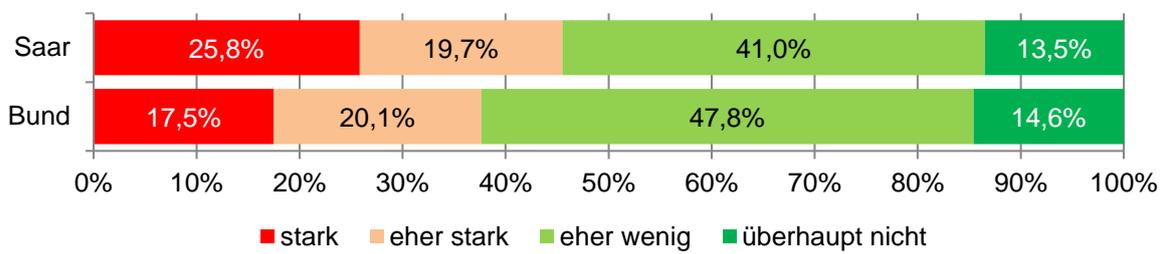
Saar, n = 285, Bund, n = 1.633, nur Personen, die zuvor „sehr häufig“ oder „oft“ angegeben haben.

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



Gültige Angaben in %, Saar, n = 998, Bund, n = 6.652

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



Saar, n = 178, Bund, n = 883, nur Personen, die zuvor „sehr häufig“ oder „oft“ angegeben haben.

Quelle: Repräsentativumfrage DGB-Index Gute Arbeit 2022, Oversample Saarland

Arbeitskammer

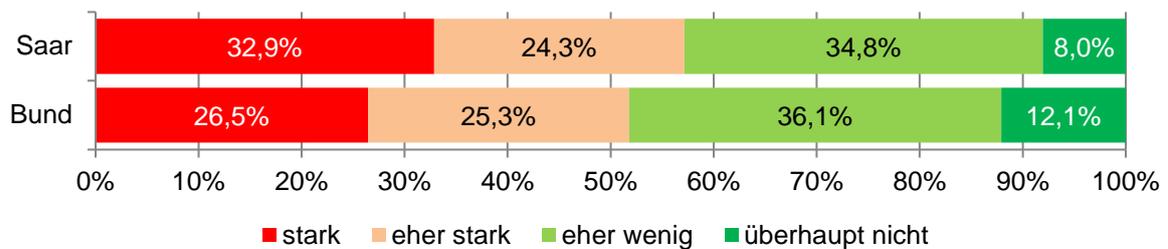
Körperliche Anforderungen

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 = 998, Bund, n = 6.680

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?

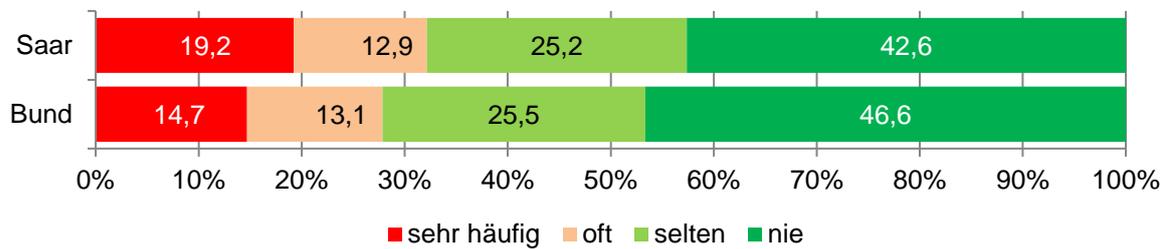


Saar, n = 571, Bund, n = 3.474 nur Personen, die zuvor „sehr häufig“ oder „oft“ angegeben haben.

Quelle: Repräsentativumfrage DGB-Index Gute Arbeit 2022, 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?



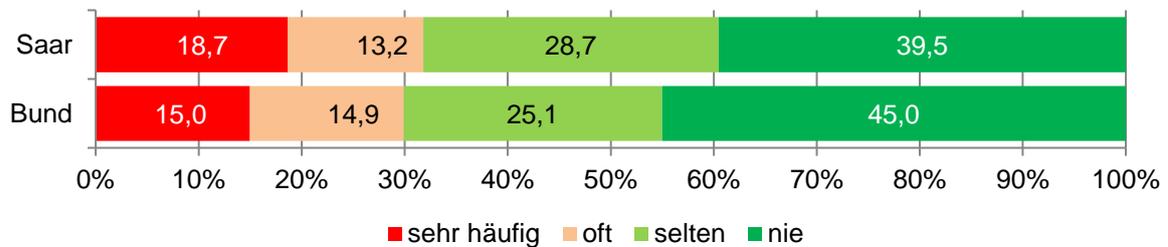
Gültige Angaben in %, Saar, n = 999, Bund, n = 6.674

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?



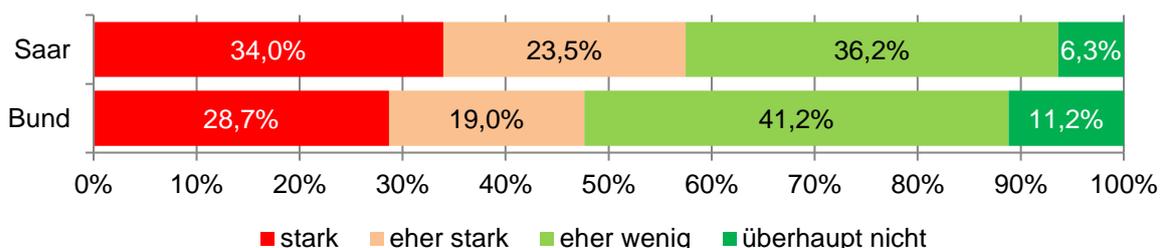
Saar, n = 318, Bund, n = 1855, nur Personen, die zuvor „sehr häufig“ oder „oft“ angegeben haben.

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



Gültige Angaben in %, Saar, n = 995, Bund, n = 6.677

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



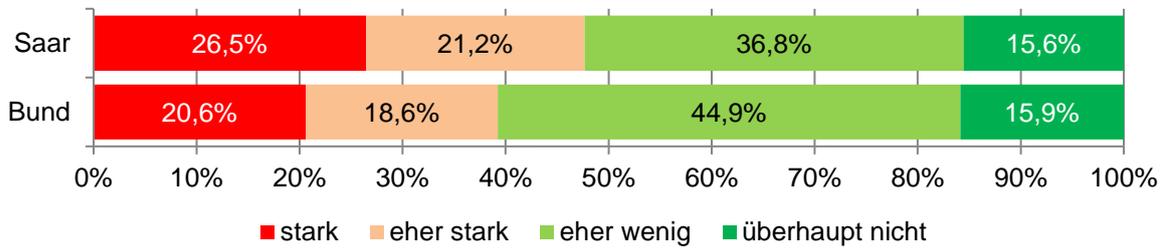
Saar, n = 316, Bund, n = 1.995, nur Personen, die zuvor „sehr häufig“ oder „oft“ angegeben haben.

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



Gültige Angaben in %, Saar, n = 998, Bund, n = 6.681

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



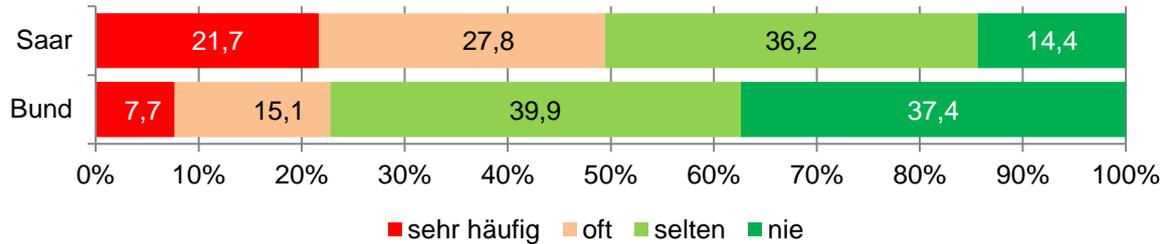
Saar, n = 495, Bund, n = 2.607, nur Personen, die zuvor „sehr häufig“ oder „oft“ angegeben haben.

Quelle: Repräsentativumfrage DGB-Index Gute Arbeit 2022, Oversample Saarland

Arbeitskammer

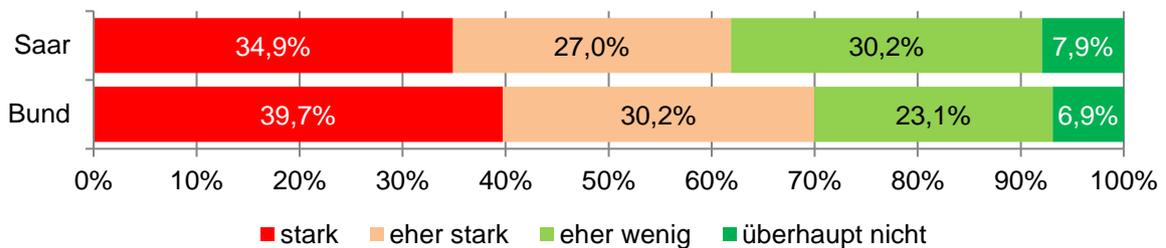
Arbeitsintensität

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



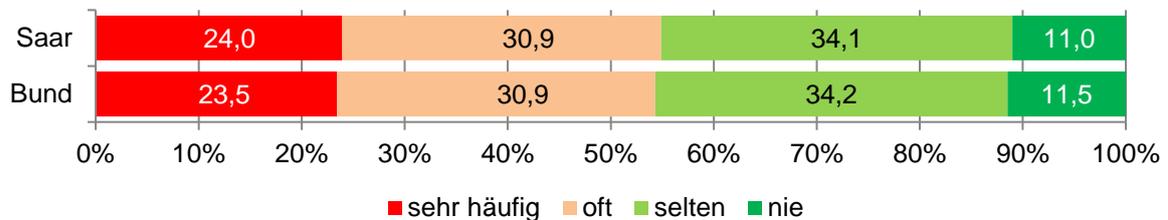
Gültige Angaben in %, Saar, n = 997, Bund, n = 6.630

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



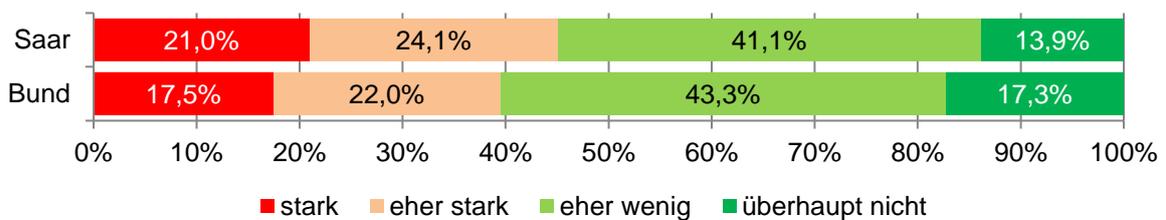
Saar, n = 494, Bund, n = 1.504, nur Personen, die zuvor „sehr häufig“ oder „oft“ angegeben haben.

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 = 1.000, Bund, n = 6.660

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?

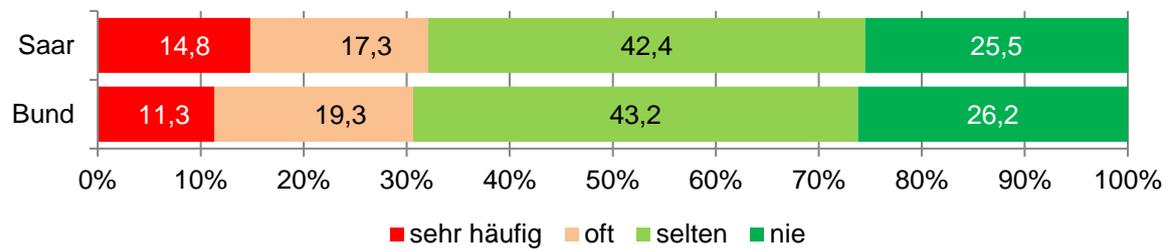


Saar, n = 548, Bund, n = 3.615, nur Personen, die zuvor „sehr häufig“ oder „oft“ angegeben haben.

Quelle: Repräsentativumfrage DGB-Index Gute Arbeit 2022, Oversample Saarland

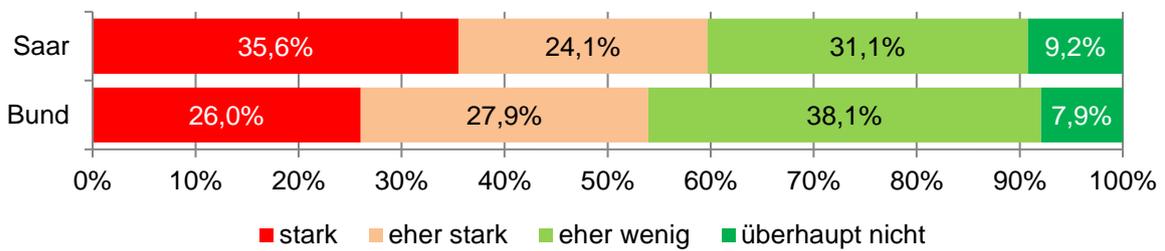
Arbeitskammer

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



Gültige Angaben in %, Saar, n =986, Bund, n = 6.652

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

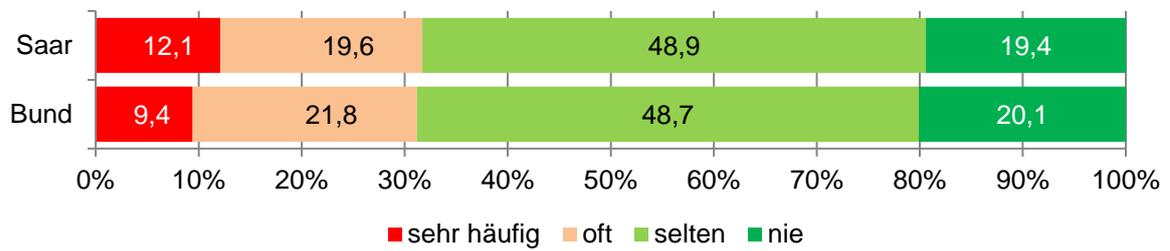


Saar, n =317, Bund, n = 2.026 nur Personen, die zuvor „sehr häufig“ oder „oft“ angegeben haben.

Quelle: Repräsentativumfrage DGB-Index Gute Arbeit 2022, Oversample Saarland

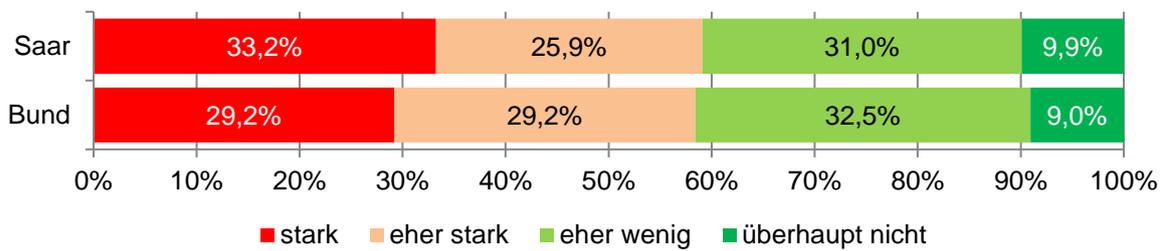
Arbeitskammer

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 = 992, Bund, n = 6.669

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?



Saar, n = 314, Bund, n = 2.078, nur Personen, die zuvor „sehr häufig“ oder „oft“ angegeben haben.

Quelle: Repräsentativumfrage DGB-Index Gute Arbeit 2022, Oversample Saarland

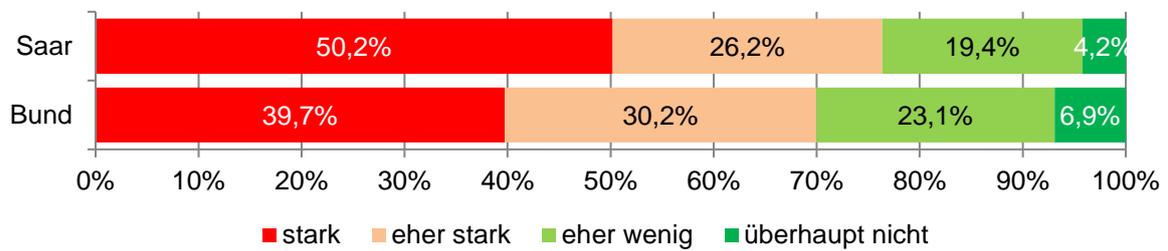
Arbeitskammer

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 = 990, Bund, n = 6.630

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?



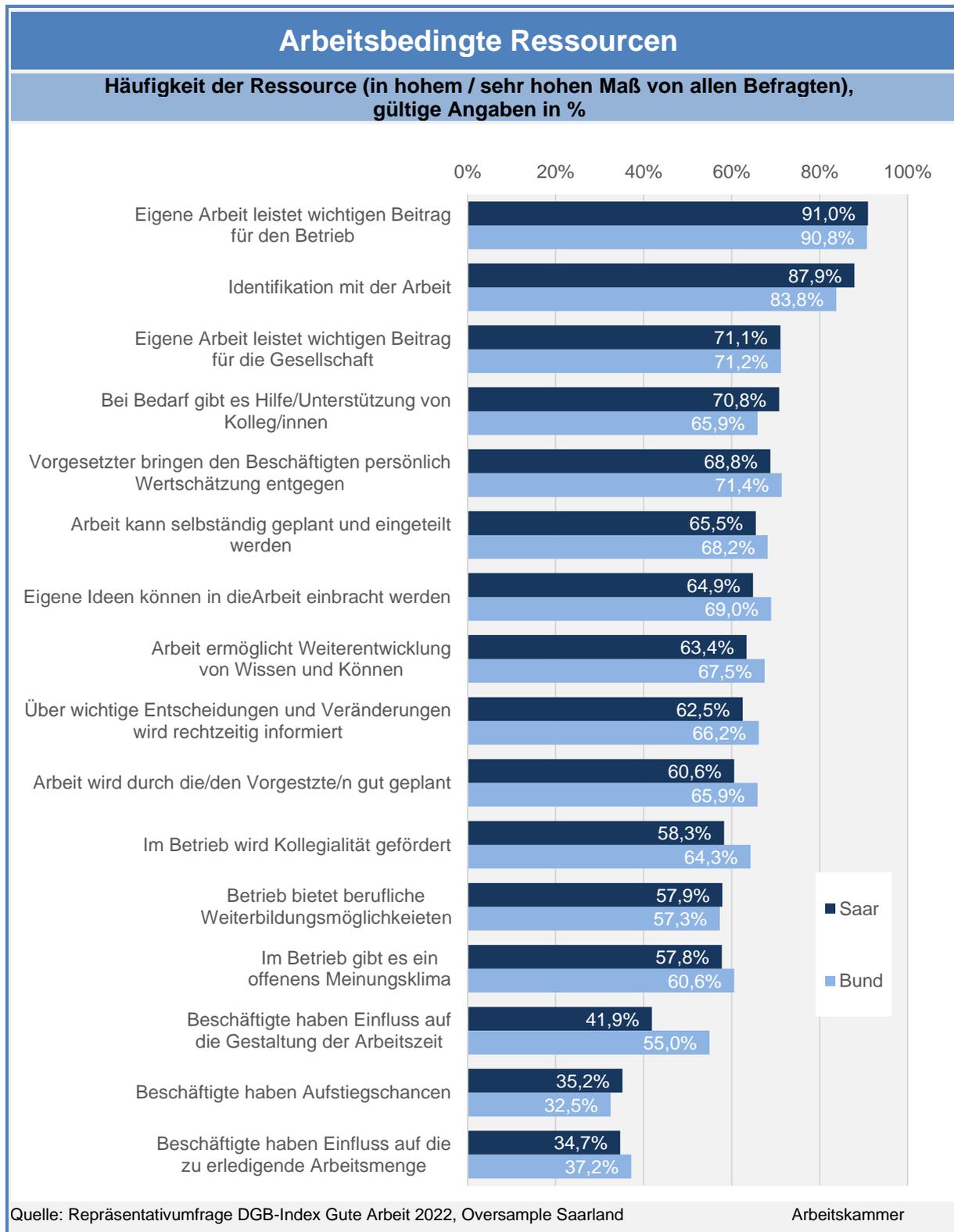
Saar, n = 238, Bund, n = 1.504, nur Personen, die zuvor „sehr häufig“ oder „oft“ angegeben haben.

Quelle: Repräsentativumfrage DGB-Index Gute Arbeit 2022, Oversample Saarland

Arbeitskammer

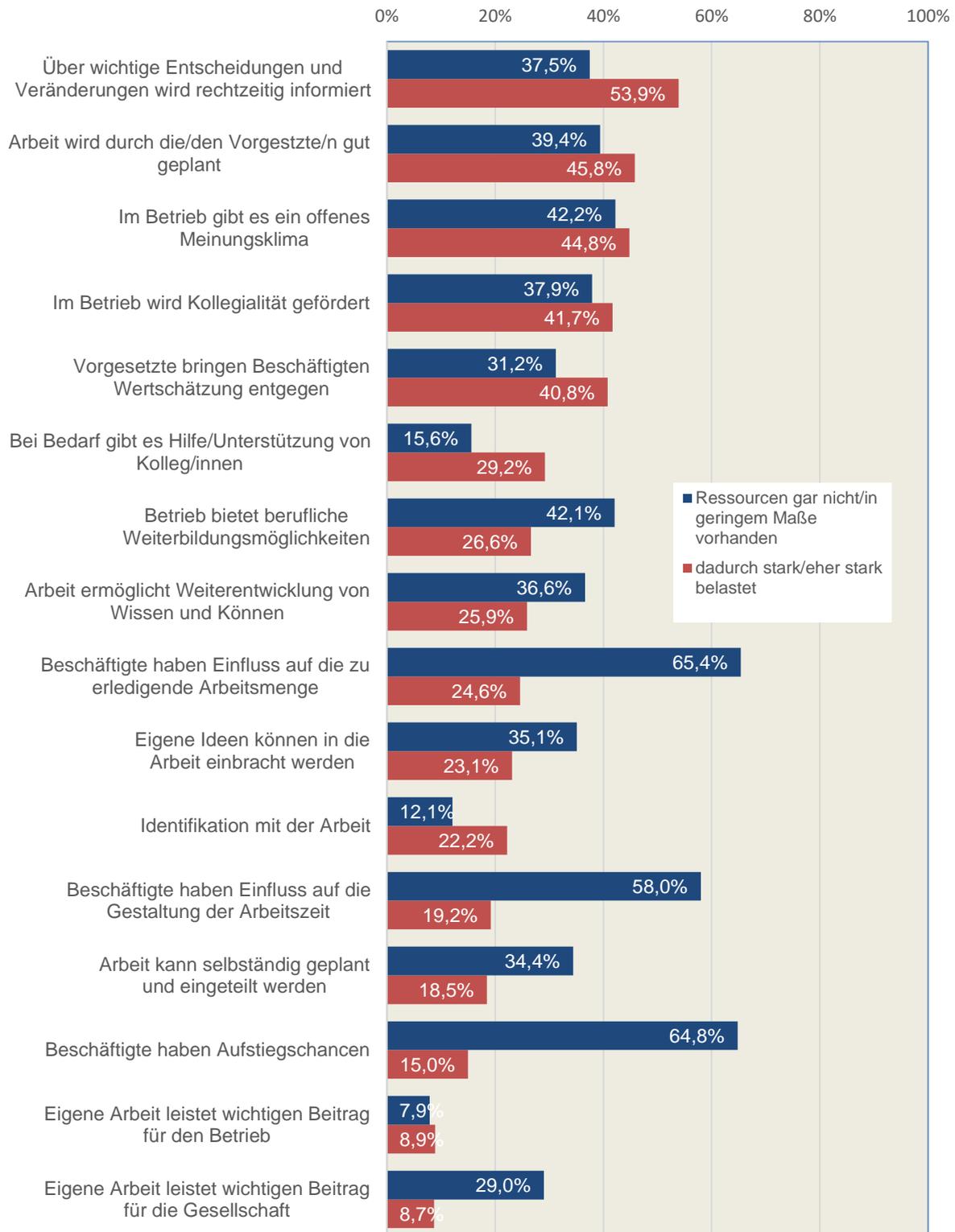
2.3 Ressourcen

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 %

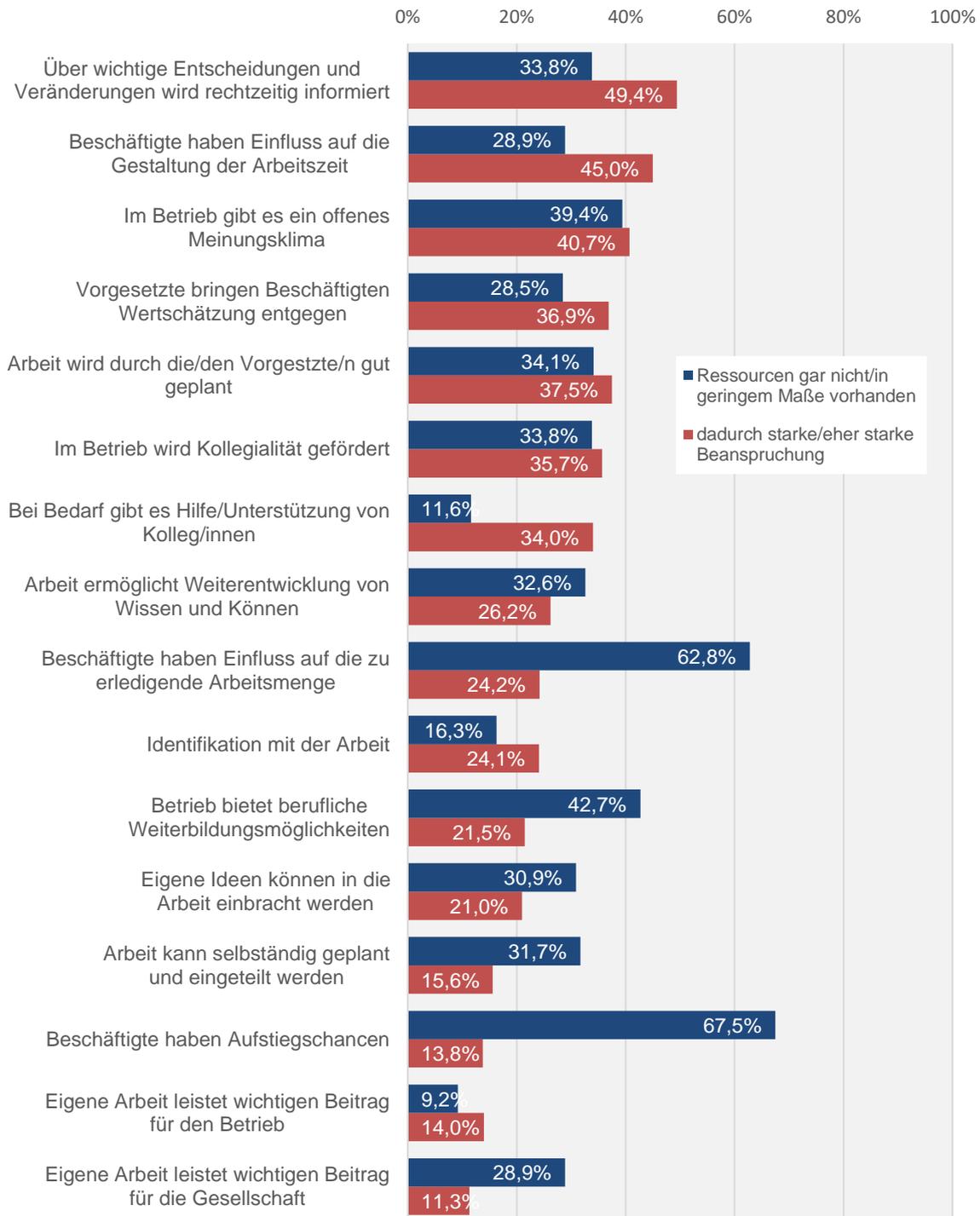


Quelle: Repräsentativumfrage DGB-Index Gute Arbeit 2022, Oversample Saarland

Arbeitskammer

Arbeitsbedingte Ressourcen und Beanspruchung

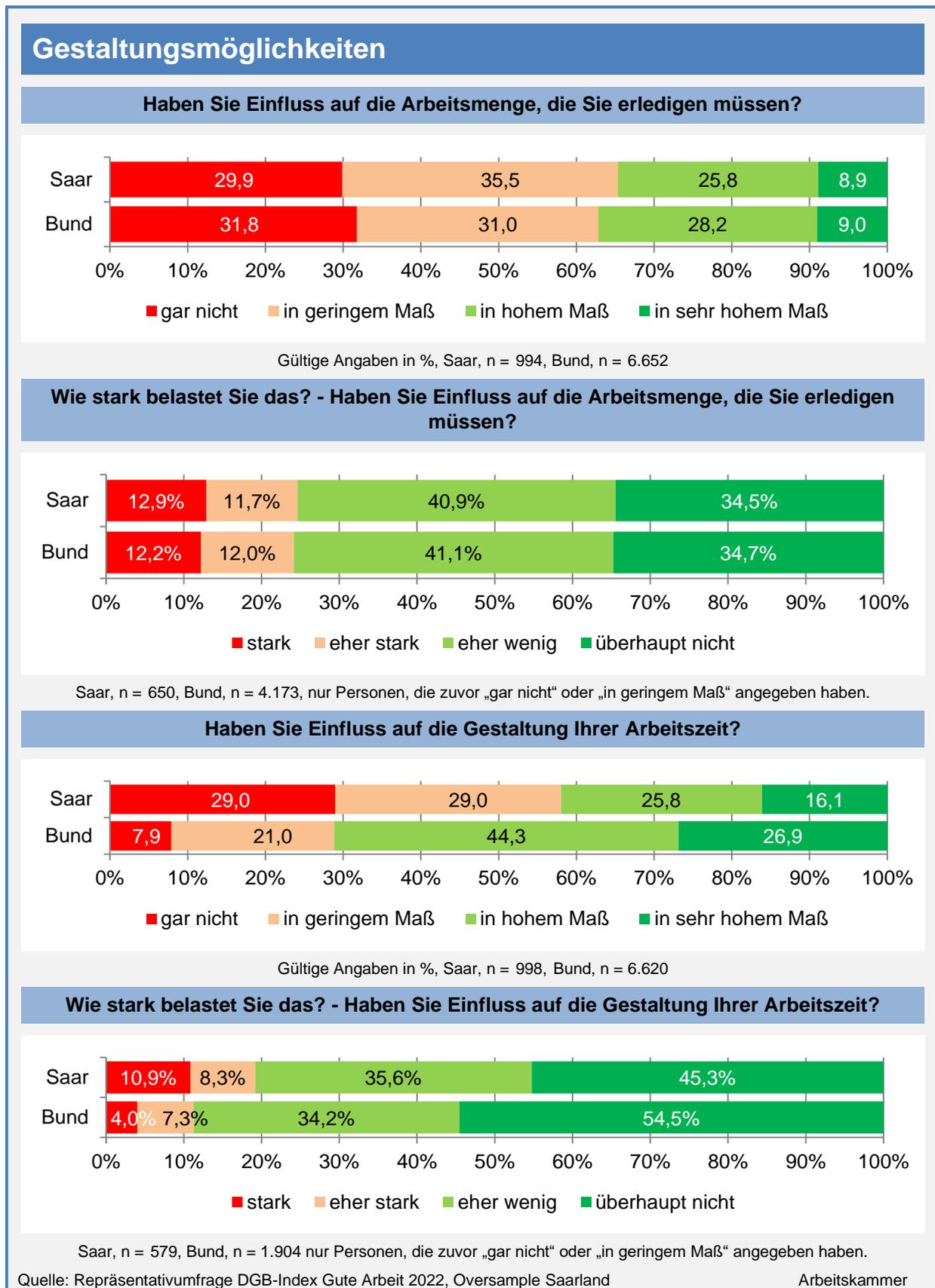
Bund: Relative Beanspruchung (stark/eher stark) von allen Befragten mit fehlenden oder geringen Ressourcen (gar nicht/in geringem Maß), gültige Angaben in %

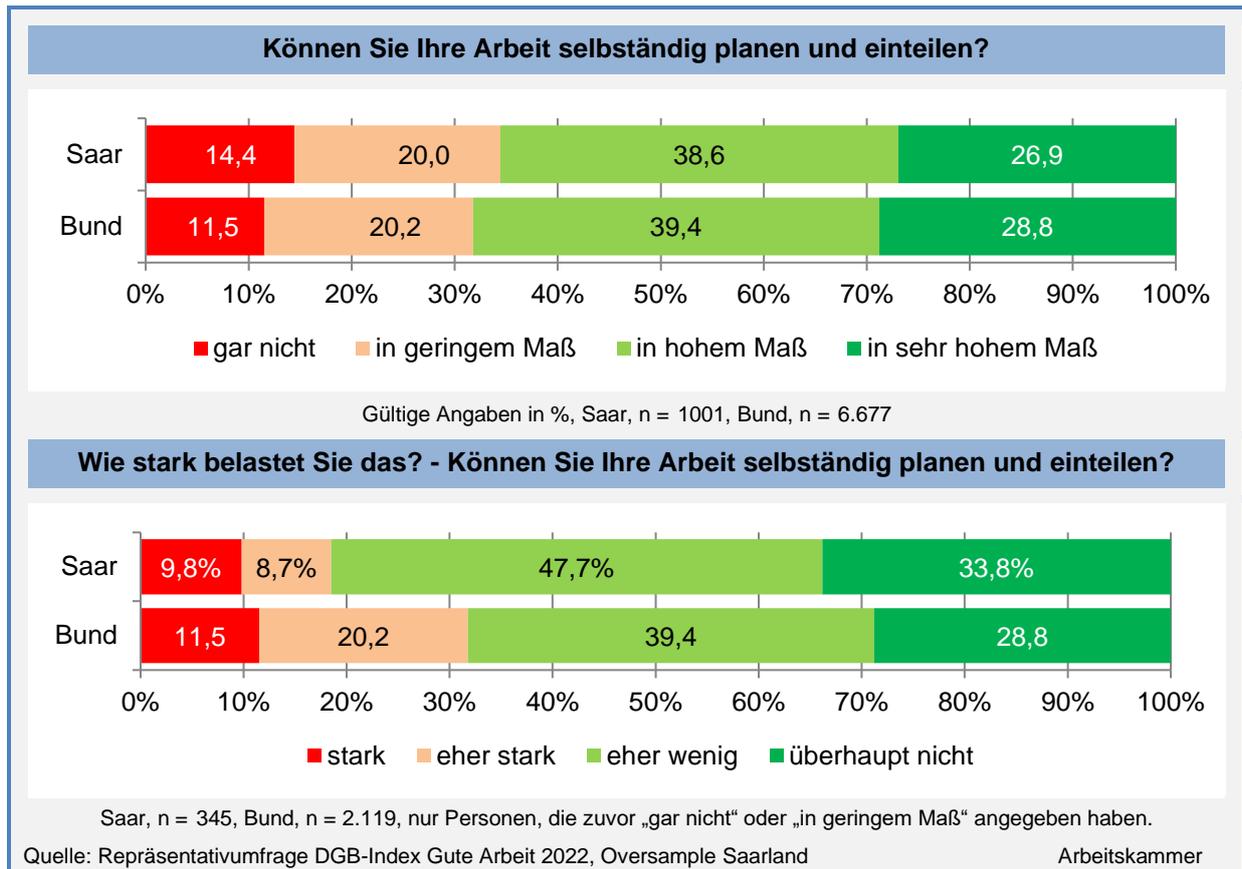


Quelle: Repräsentativumfrage DGB-Index Gute Arbeit 2022, Oversample Saarland

Arbeitskammer

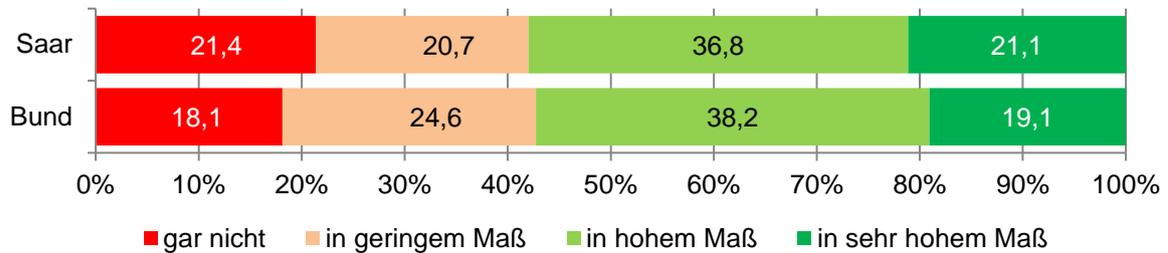
2.3.2 Einzelergebnisse und Kriterien





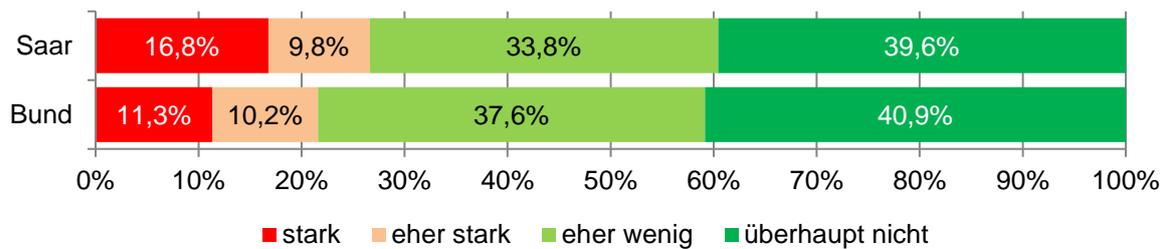
Entwicklungsmöglichkeiten

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



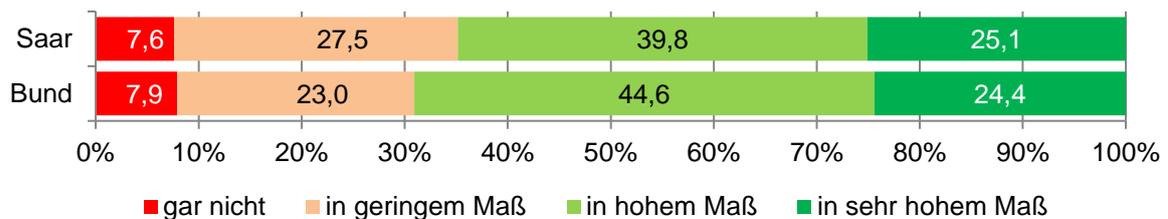
Gültige Angaben in %, Saar, n = 994, Bund, n = 6.598

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



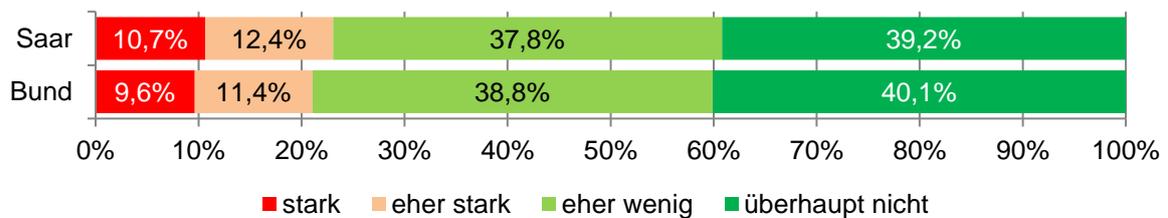
Saar, n = 418, Bund, n = 2.820, nur Personen, die zuvor „gar nicht“ oder „in geringem Maß“ angegeben haben.

Inwieweit können Sie eigene Ideen in Ihre Arbeit einbringen?



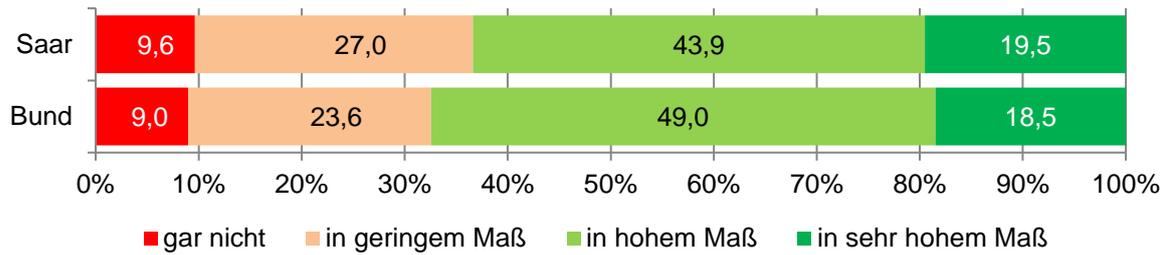
Gültige Angaben in %, Saar, n = 989, Bund, n = 6.667

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



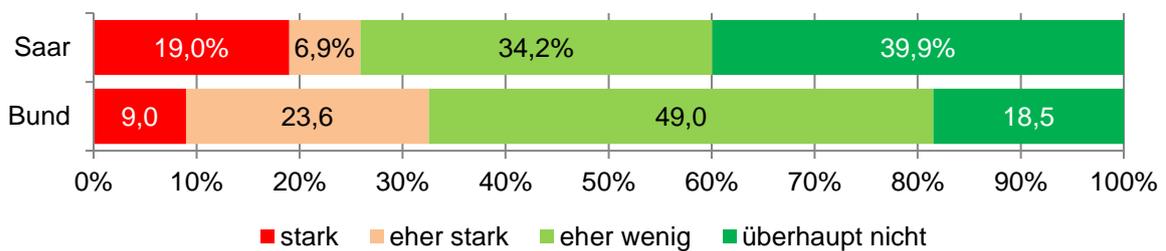
Saar, n = 346, Bund, n = 2.057, nur Personen, die zuvor „gar nicht“ oder „in geringem Maß“ angegeben haben.

Ermöglicht es Ihnen Ihre Arbeit Ihr Wissen und Können weiterzuentwickeln?



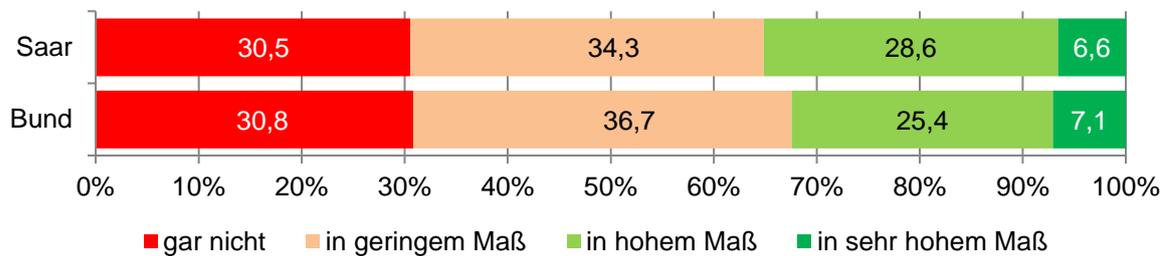
Gültige Angaben in %, Saar, n = 997, Bund, n = 6.665

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



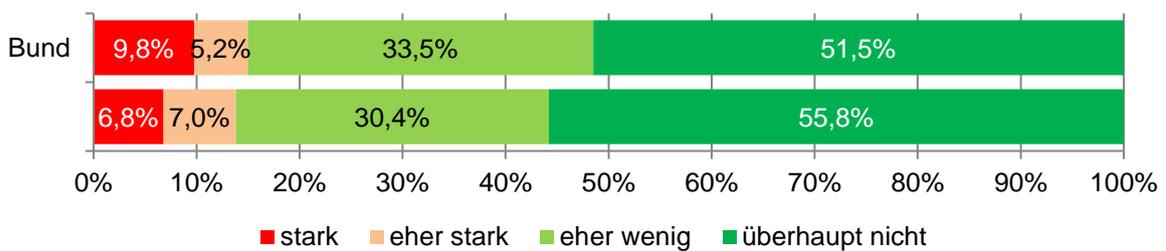
Saar, n = 364, Bund, n = 2.164, nur Personen, die zuvor „gar nicht“ oder „in geringem Maß“ angegeben haben.

Haben Sie in Ihrem Betrieb Aufstiegschancen?



Gültige Angaben in %, Saar, n = 980, Bund, n = 6.554

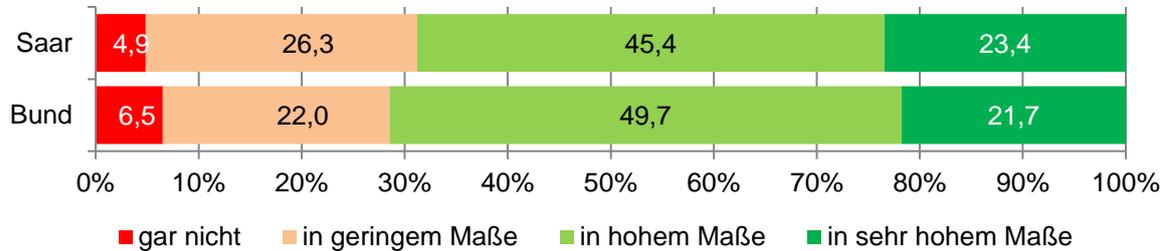
Wie stark belastet Sie das? - Haben Sie in Ihrem Betrieb Aufstiegschancen?



Saar, n = 636, Bund, n = 4.424, nur Personen, die zuvor „gar nicht“ oder „in geringem Maß“ angegeben haben.

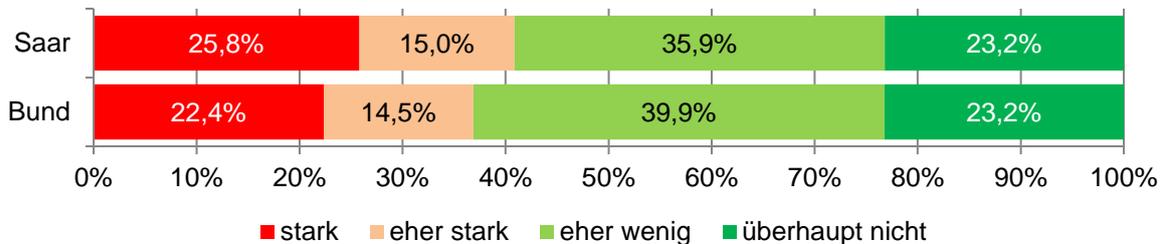
Betriebskultur

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



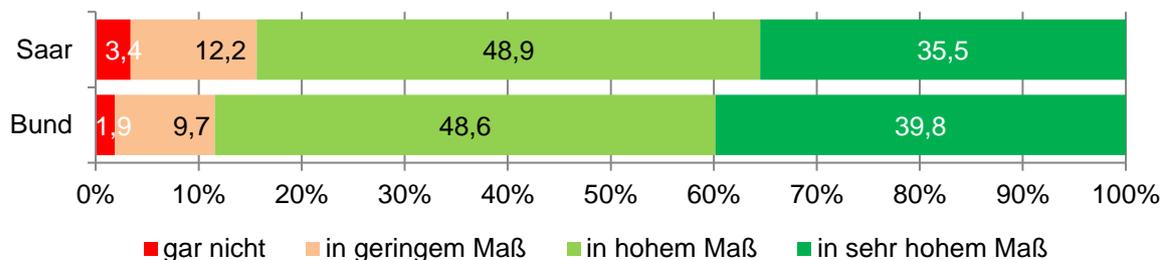
Gültige Angaben in %, Saar, n = 983, Bund, n = 6.632

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



Saar, n = 306, Bund, n = 1.890, 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?



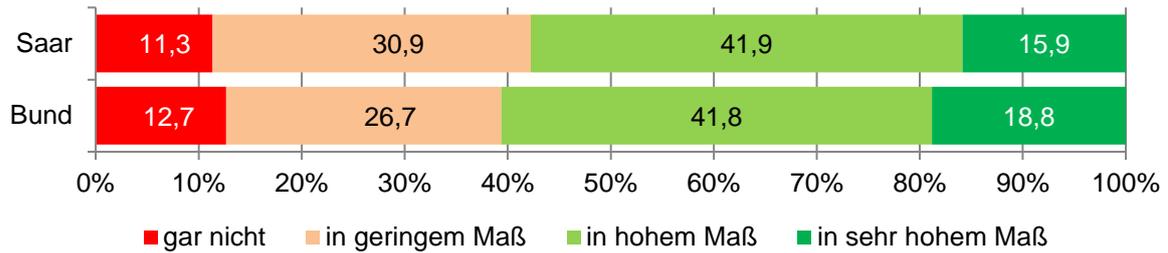
Gültige Angaben in %, Saar, n = 995, Bund, n = 6.645

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



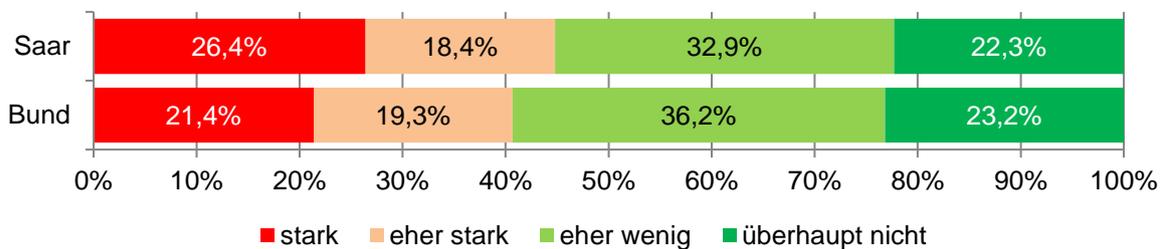
Saar, n = 154, Bund, n = 769, nur Personen, die zuvor „gar nicht“ oder „in geringem Maß“ angegeben haben.

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



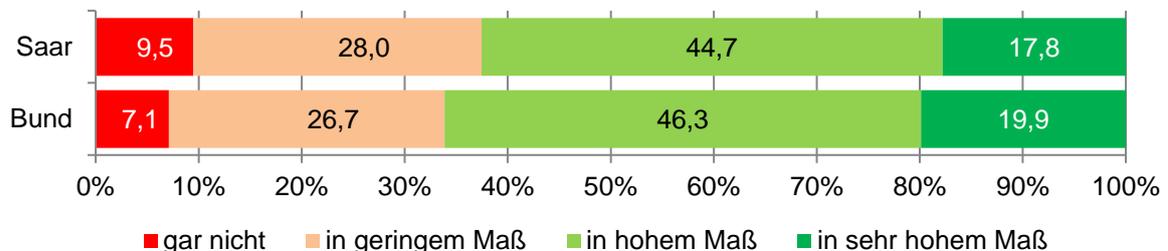
Gültige Angaben in %, Saar, n = 979, Bund, n = 6.612

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?



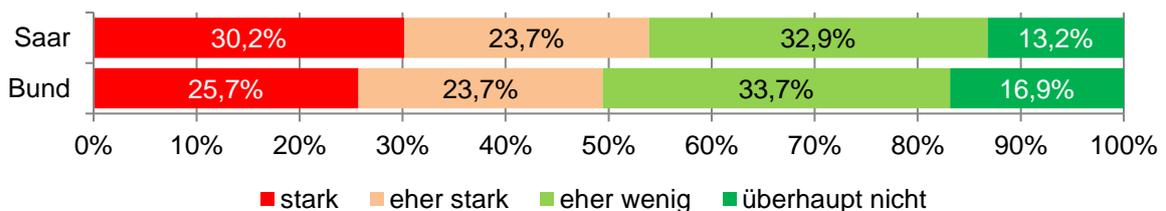
Saar, n = 409, Bund, n = 2.594, nur Personen, die „gar nicht“ oder „in geringem Maß“ angegeben haben.

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



Gültige Angaben in %, Saar, n = 997, Bund, n = 6.658

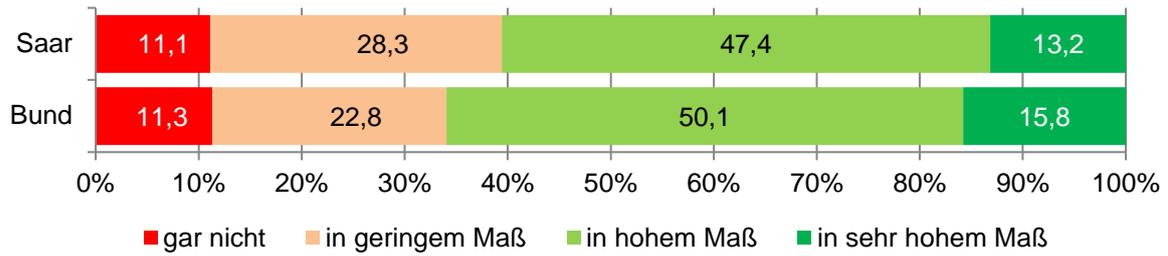
Wie stark belastet Sie das? - Werden Sie rechtzeitig über wichtige Entscheidungen, Veränderungen oder Pläne informiert, die für Sie oder Ihre Arbeit wichtig sind?



Saar, n = 375, Bund, n = 2.248 nur Personen, die zuvor „gar nicht“ oder „in geringem Maß“ angegeben haben.

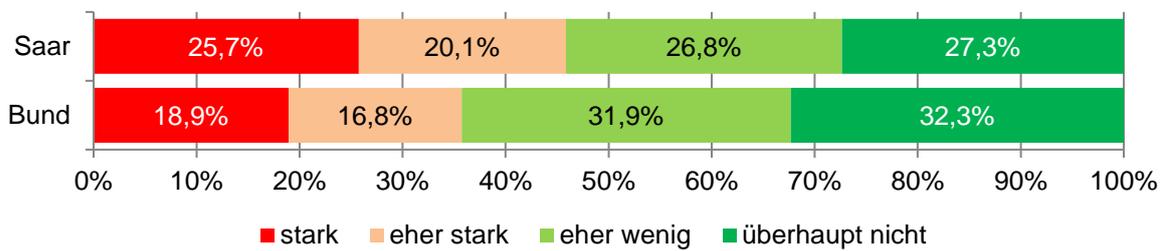
Quelle: Repräsentativumfrage DGB-Index Gute Arbeit 2022, Oversample Saarland

Inwieweit plant ihr Vorgesetzter die Arbeit gut?



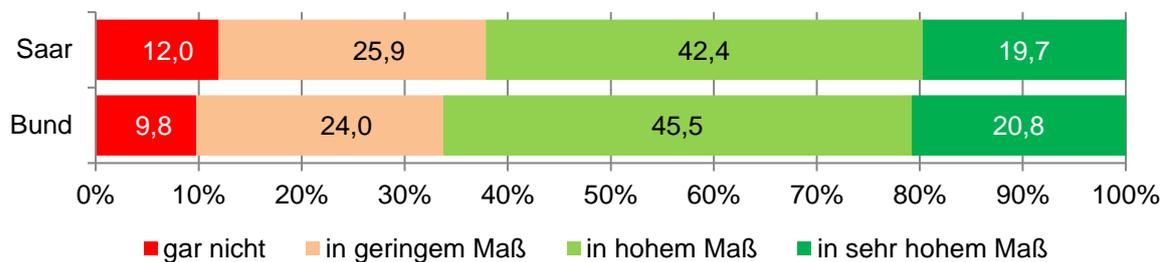
Gültige Angaben in %, Saar, n = 948, Bund, n = 6.213

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



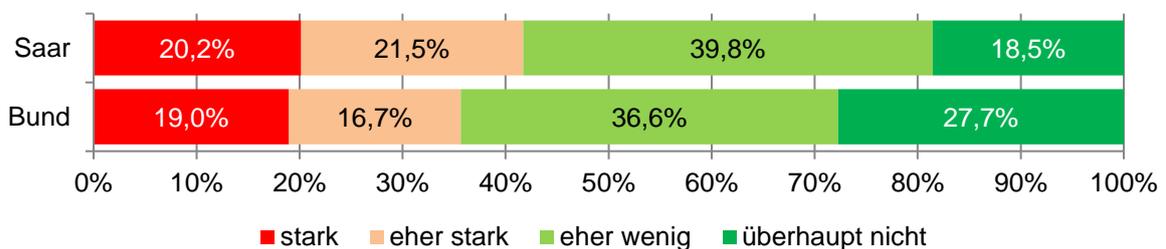
Saar, n = 371, Bund, n = 2.114, nur Personen, die zuvor „gar nicht“ oder „in geringem Maß“ angegeben haben.

Wird in Ihrem Betrieb Kollegialität gefördert?



Gültige Angaben in %, Saar, n = 974, Bund, n = 6.581

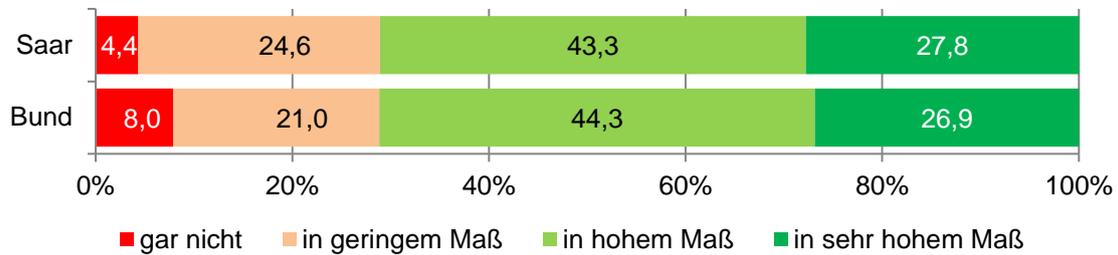
Wie stark belastet Sie das? - Wird in Ihrem Betrieb Kollegialität gefördert?



Saar, n = 366, Bund, n = 2.221, nur Personen, die zuvor „gar nicht“ oder „in geringem Maß“ angegeben haben.

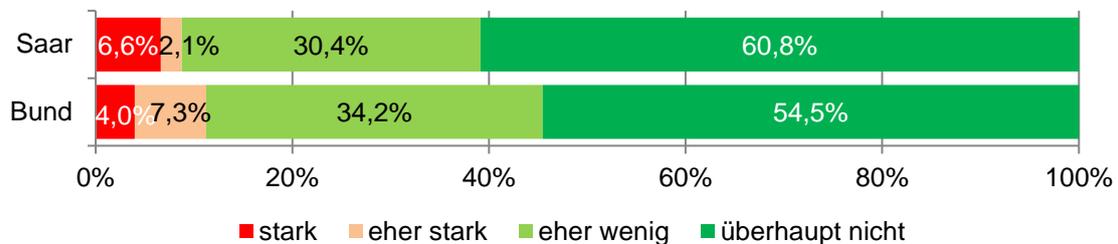
Sinn der Arbeit

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



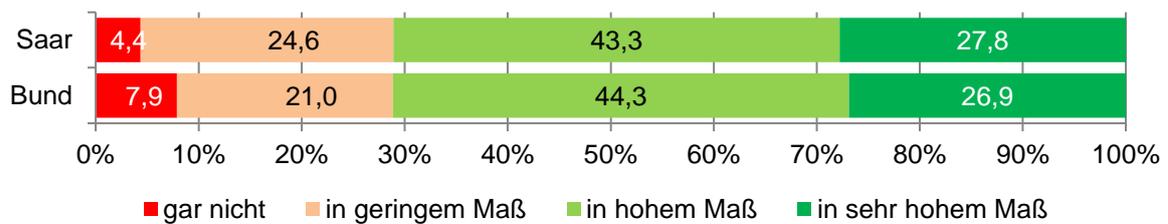
Gültige Angaben in %, Saar, n = 993, Bund, n = 6.620

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



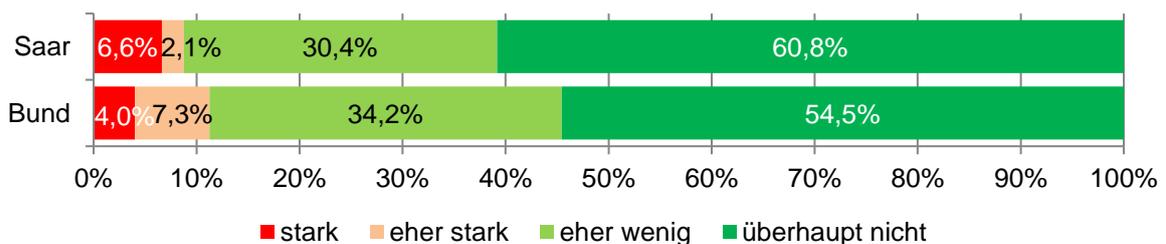
Saar, n = 287, Bund, n = 1.910, nur Personen, die zuvor „gar nicht“ oder „in geringem Maß“ angegeben haben.

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

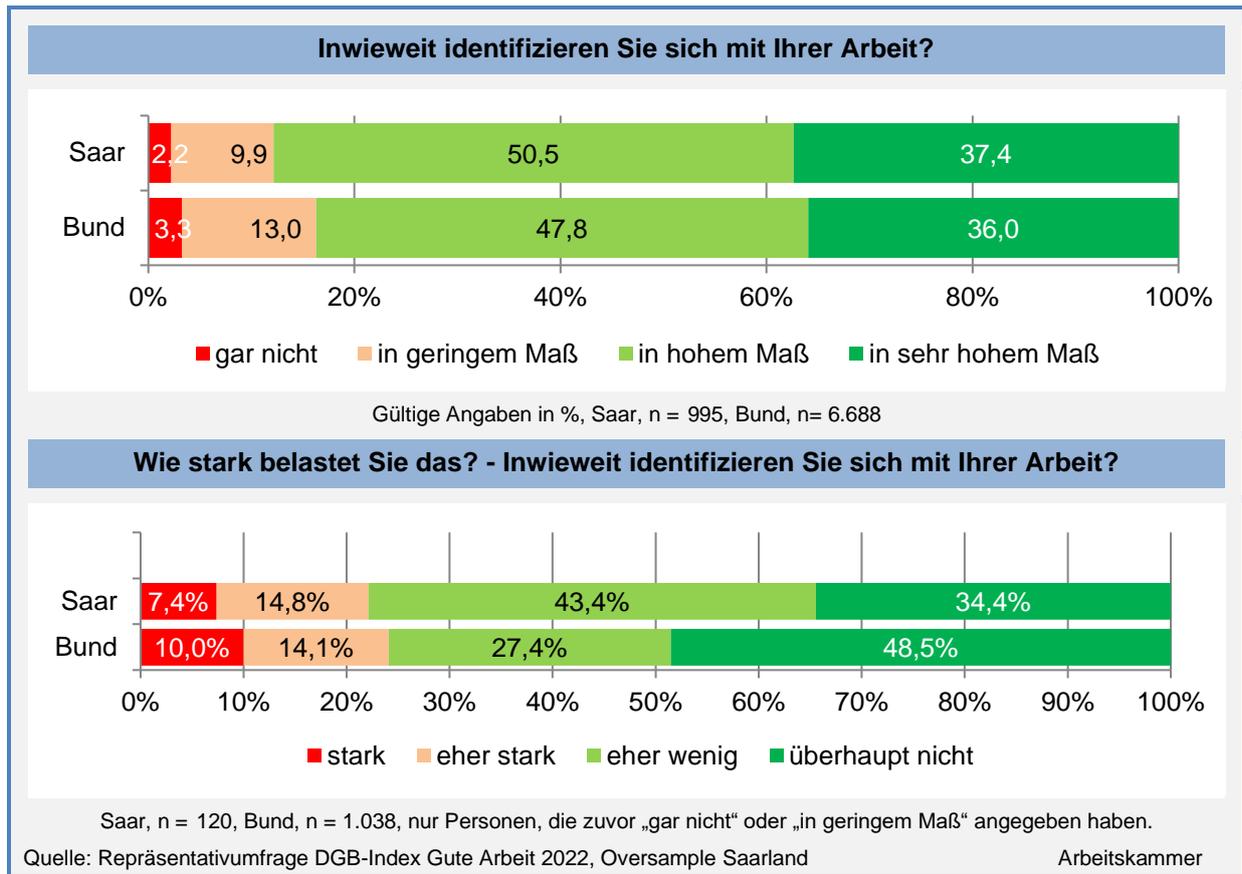


Gültige Angaben in %, Saar, n = 989, Bund, n = 6.620

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

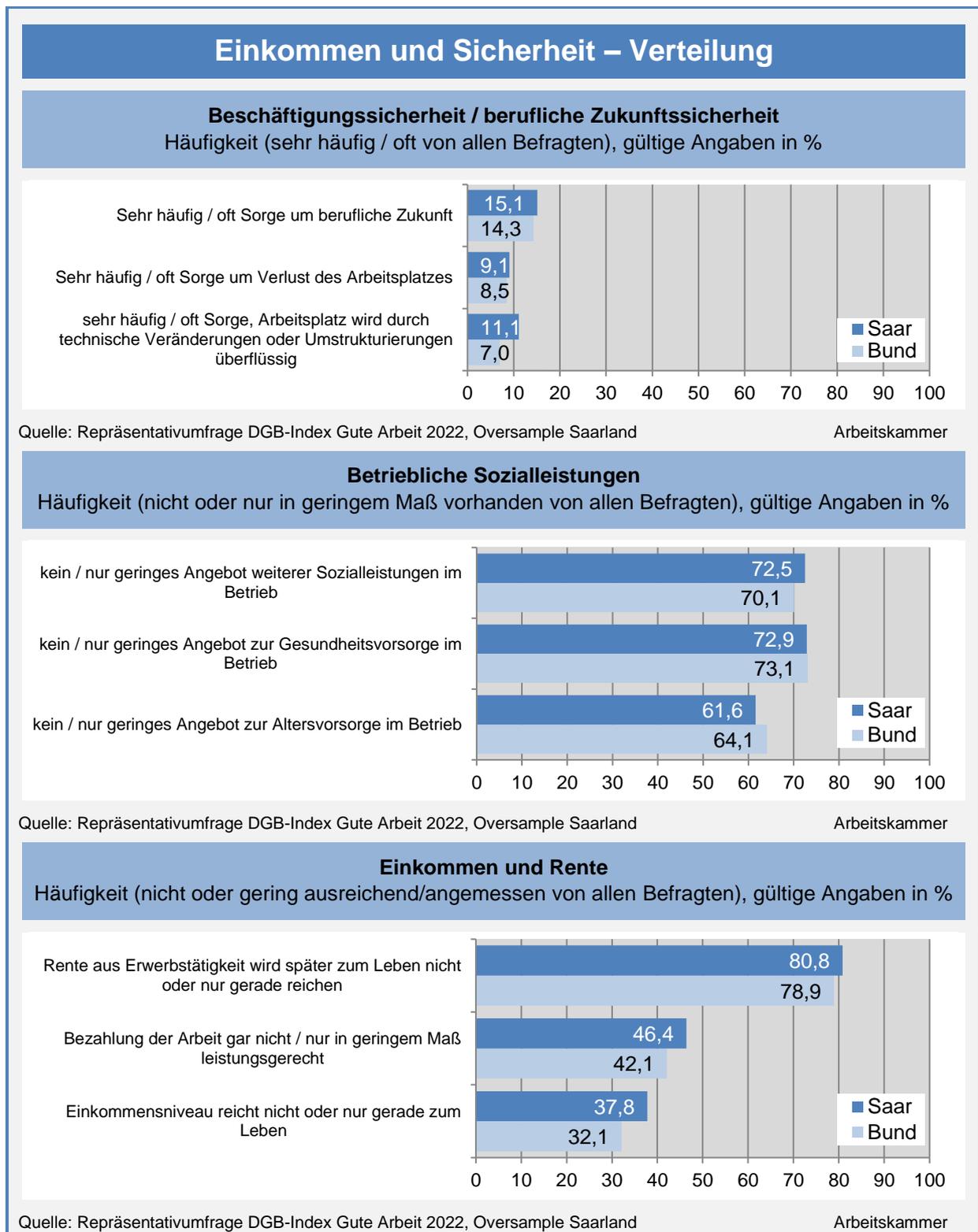


Saar, n = 88, Bund, n = 1.904, nur Personen, die zuvor „gar nicht“ oder „in geringem Maß“ angegeben haben.



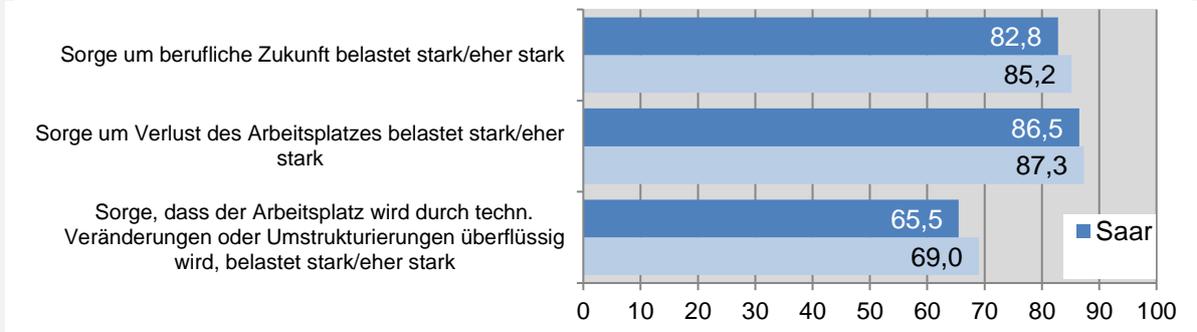
2.4 Einkommen und Sicherheit

2.4.1 Übersicht: Verteilung und relative Beanspruchung



Einkommen und Sicherheit – Beanspruchung

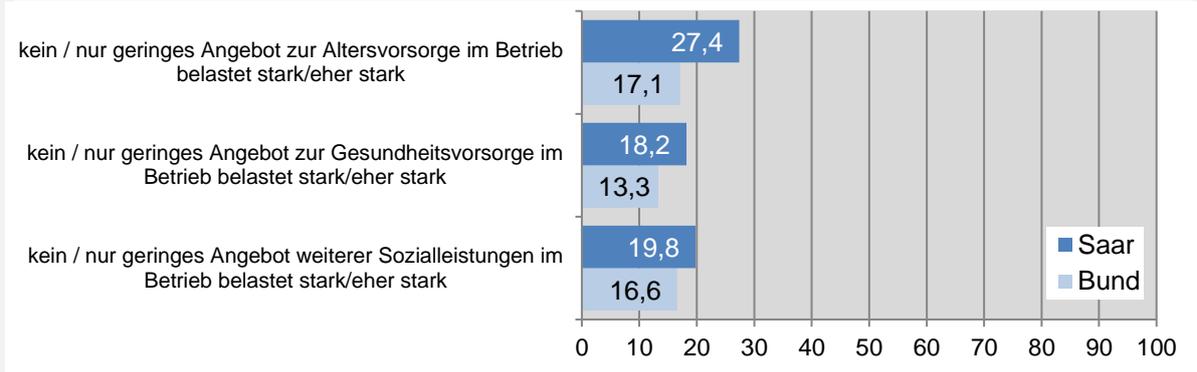
Sorge um Beschäftigungssicherheit / berufliche Zukunftssicherheit
 Relative Beanspruchung (stark/eher stark) von allen Befragten mit fehlenden oder geringen Ressourcen in diesem Bereich, gültige Angaben in %



Quelle: Repräsentativumfrage DGB-Index Gute Arbeit 2022, Oversample Saarland

Arbeitskammer

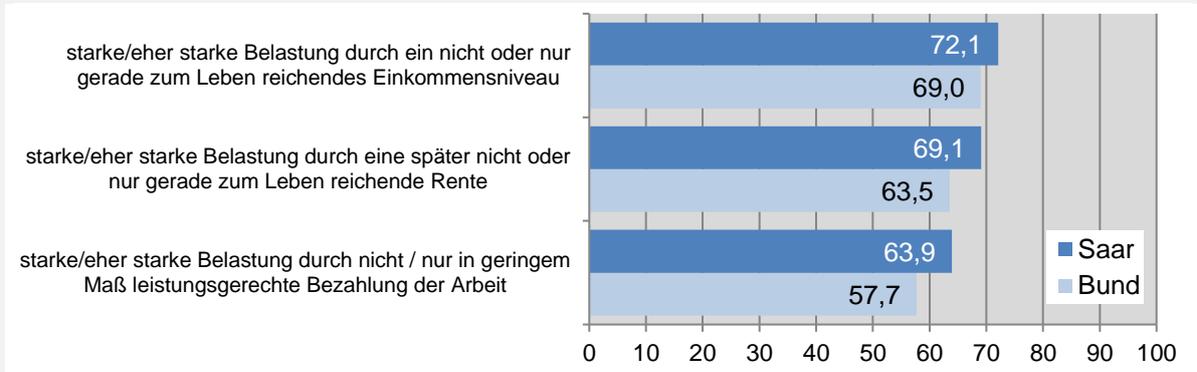
Betriebliche Sozialleistungen
 Relative Beanspruchung (stark/eher stark) von allen Befragten mit fehlenden oder geringen Ressourcen in diesem Bereich, gültige Angaben in %



Quelle: Repräsentativumfrage DGB-Index Gute Arbeit 2022, Oversample Saarland

Arbeitskammer

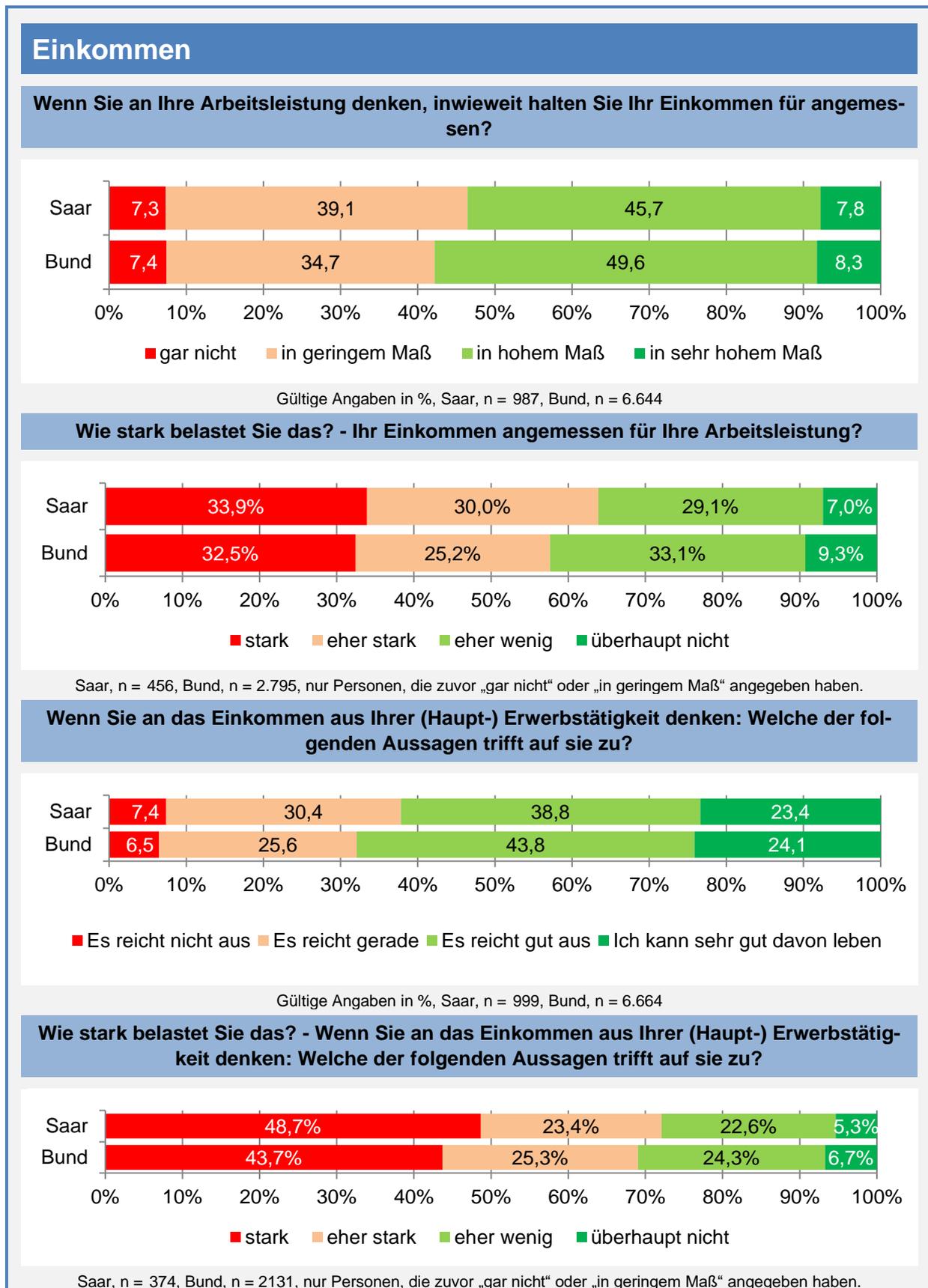
Einkommen und Rente
 Relative Beanspruchung (stark/eher stark) von allen Befragten mit fehlenden oder geringen Ressourcen in diesem Bereich, gültige Angaben in %



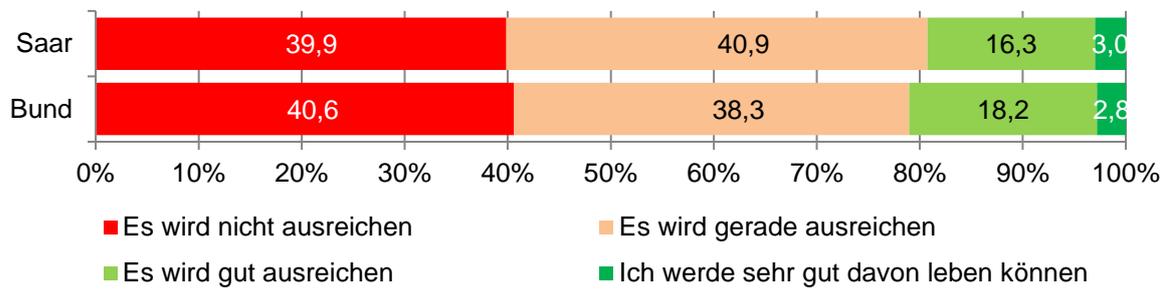
Quelle: Repräsentativumfrage DGB-Index Gute Arbeit 2022, Oversample Saarland

Arbeitskammer

2.4.2 Einzelergebnisse und Kriterien

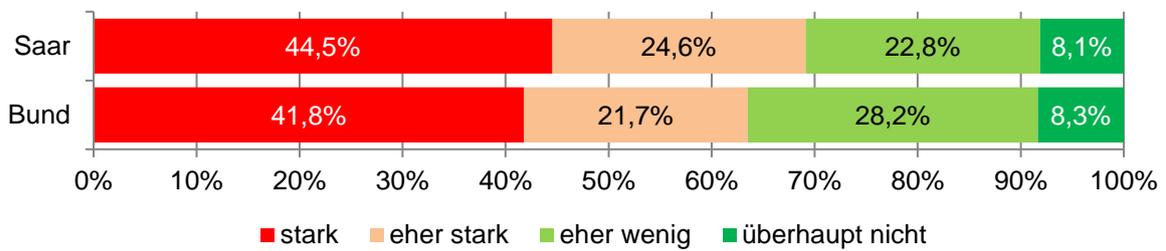


Wie schätzen Sie die gesetzliche Rente ein, die Sie später einmal aus Ihrer Erwerbstätigkeit erhalten werden?



Gültige Angaben in %, Saar, n = 963, Bund, n = 6.428

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



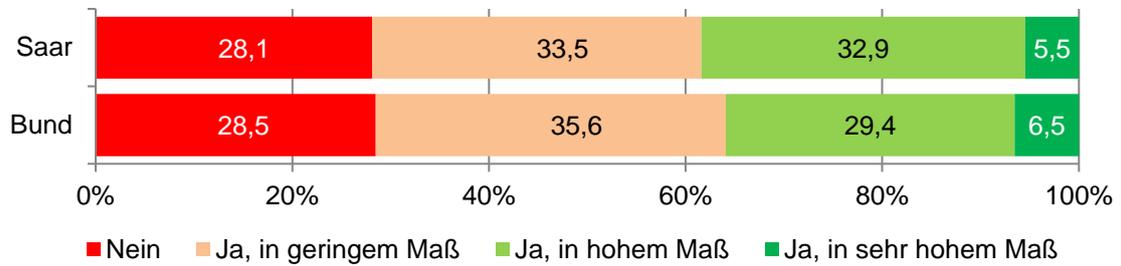
Saar, n = 774, Bund, n = 5.045, nur Personen, die zuvor „gar nicht“ oder „in geringem Maß“ angegeben haben.

Quelle: Repräsentativumfrage DGB-Index Gute Arbeit 2022, Oversample Saarland

Arbeitskammer

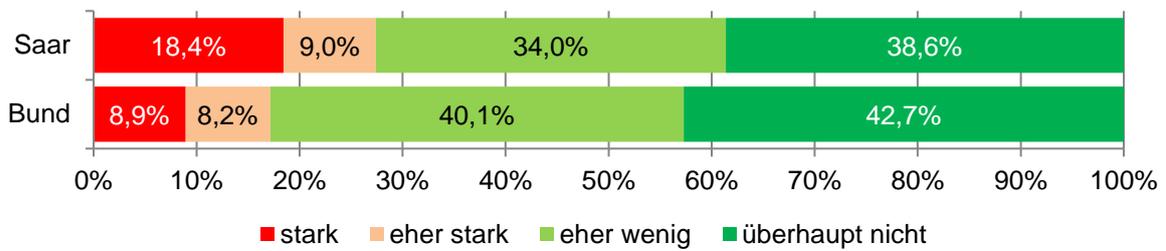
Betriebliche Sozialleistungen

Sind betrieblichen Angebote zur Verbesserung Ihrer Altersvorsorge (z.B. Betriebsrente oder Beihilfen zur Altersvorsorge bzw. Vermögensbildung) vorhanden und ausreichend?



Gültige Angaben in %, Saar, n = 1001, Bund, n= 6.689

Sind betriebliche Angebote zur Verbesserung Ihrer Altersvorsorge vorhanden und ausreichend? Wie stark belastet Sie das?

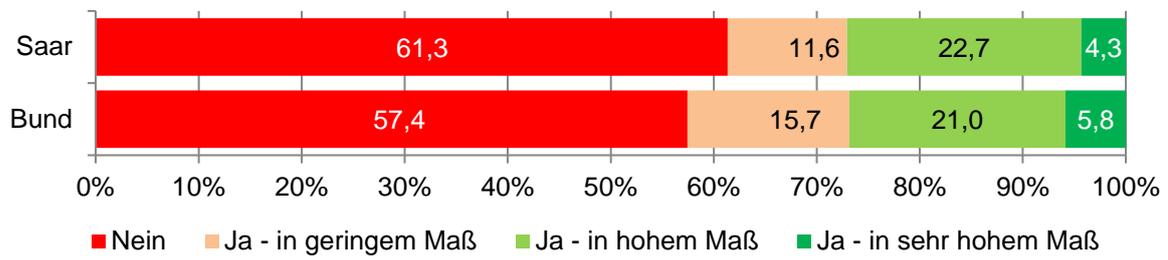


Saar, n =580, Bund, n = 3.941, nur Personen, die zuvor „Nein“ oder „in geringem Maß“ angegeben haben.

Quelle: Repräsentativumfrage DGB-Index Gute Arbeit 2022, Oversample Saarland

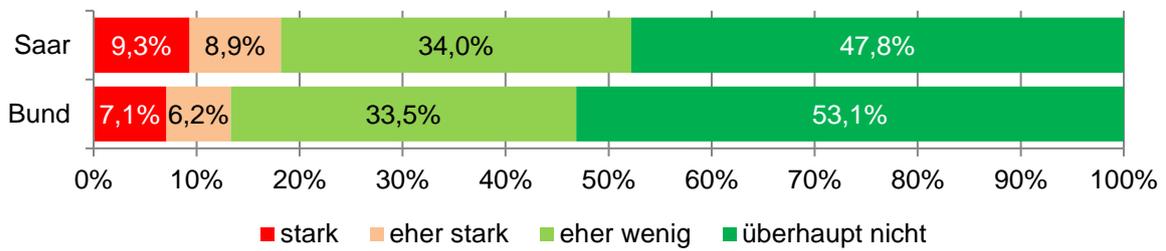
Arbeitskammer

Sind betriebliche Angebote zur Gesundheitsförderung (z.B. Zuschüsse zu sportlichen Aktivitäten, Gesundheitstage, Massagen) vorhanden und ausreichend?



Gültige Angaben in %, Saar, n = 924, Bund, n = 6.400

Sind betriebliche Angebote zur Gesundheitsförderung vorhanden und ausreichend? Wie stark belastet Sie das?

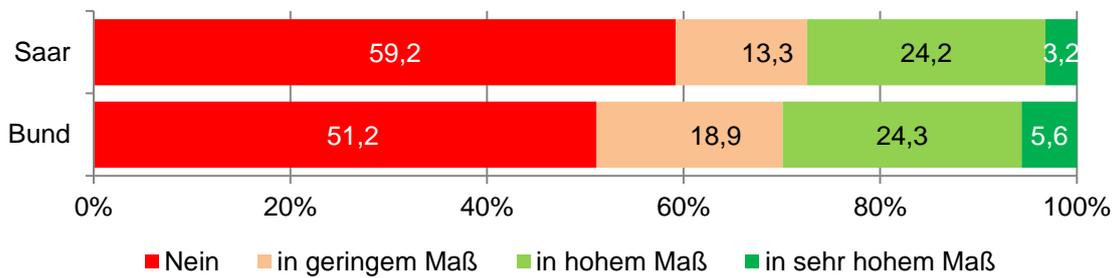


Saar, n = 665, Bund, n = 4.676, nur Personen, die zuvor „Nein“ oder „in geringem Maß“ angegeben haben.

Quelle: Repräsentativumfrage DGB-Index Gute Arbeit 2022, Oversample Saarland

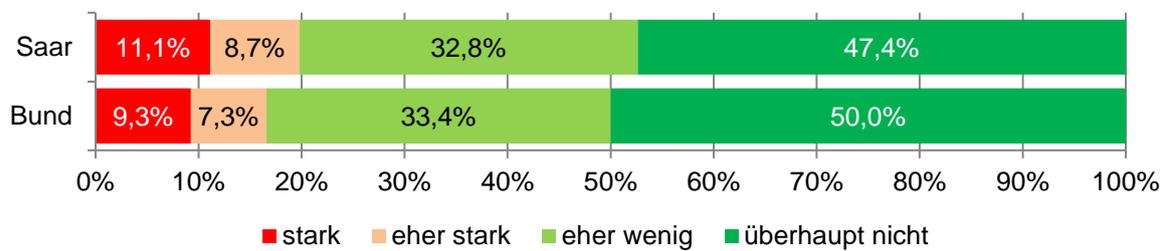
Arbeitskammer

Sind weitere betriebliche Sozialleistungen (z.B. Kinderbetreuung, Essenszuschüsse, Fahrtkostenzuschüsse oder sonstige Vergünstigungen) vorhanden und ausreichend?



Gültige Angaben in %, Saar, n = 1001, Bund, n = 6.689

Sind weitere betriebliche Sozialleistungen vorhanden und ausreichend? Wie stark belastet Sie das?



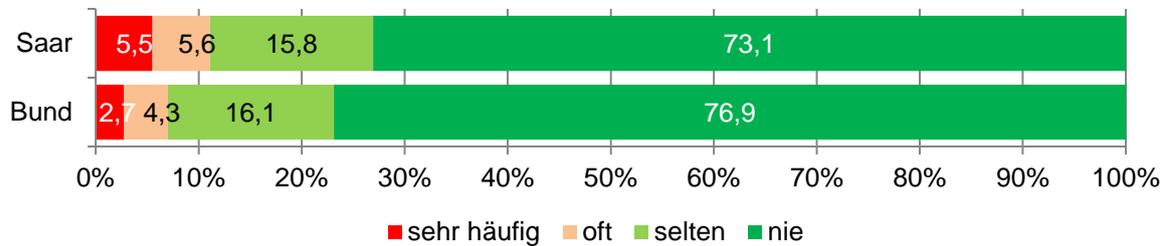
Saar, n = 681, Bund, n: 4.491, nur Personen, die zuvor „Nein“ oder „in geringem Maß“ angegeben haben.

Quelle: Repräsentativumfrage DGB-Index Gute Arbeit 2022, Oversample Saarland

Arbeitskammer

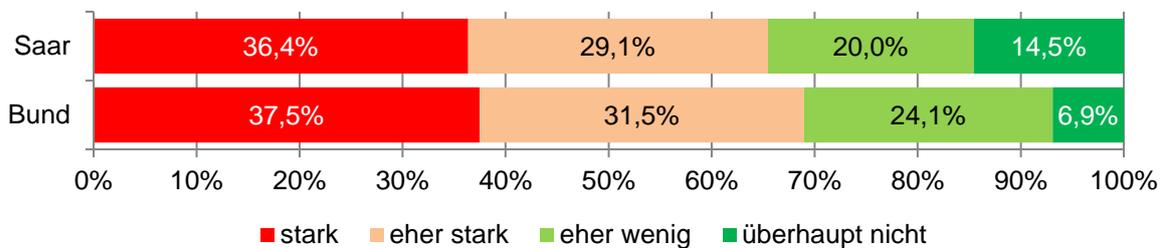
Beschäftigungssicherheit

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



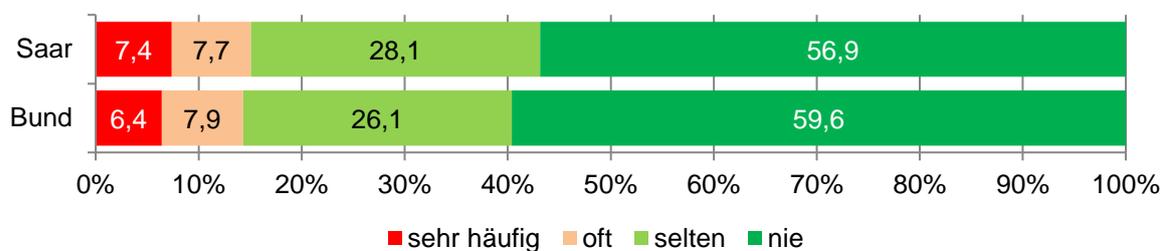
Gültige Angaben in %, Saar, n = 998, Bund, n = 6.679

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



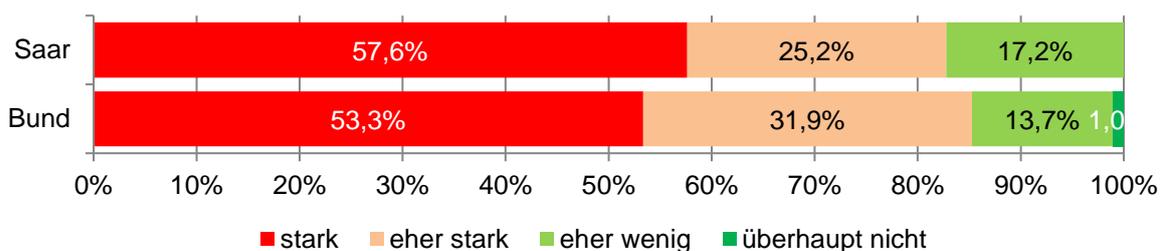
Saar, n = 110, Bund, n = 463, nur Personen, die zuvor „sehr häufig“ oder „oft“ angegeben haben.

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

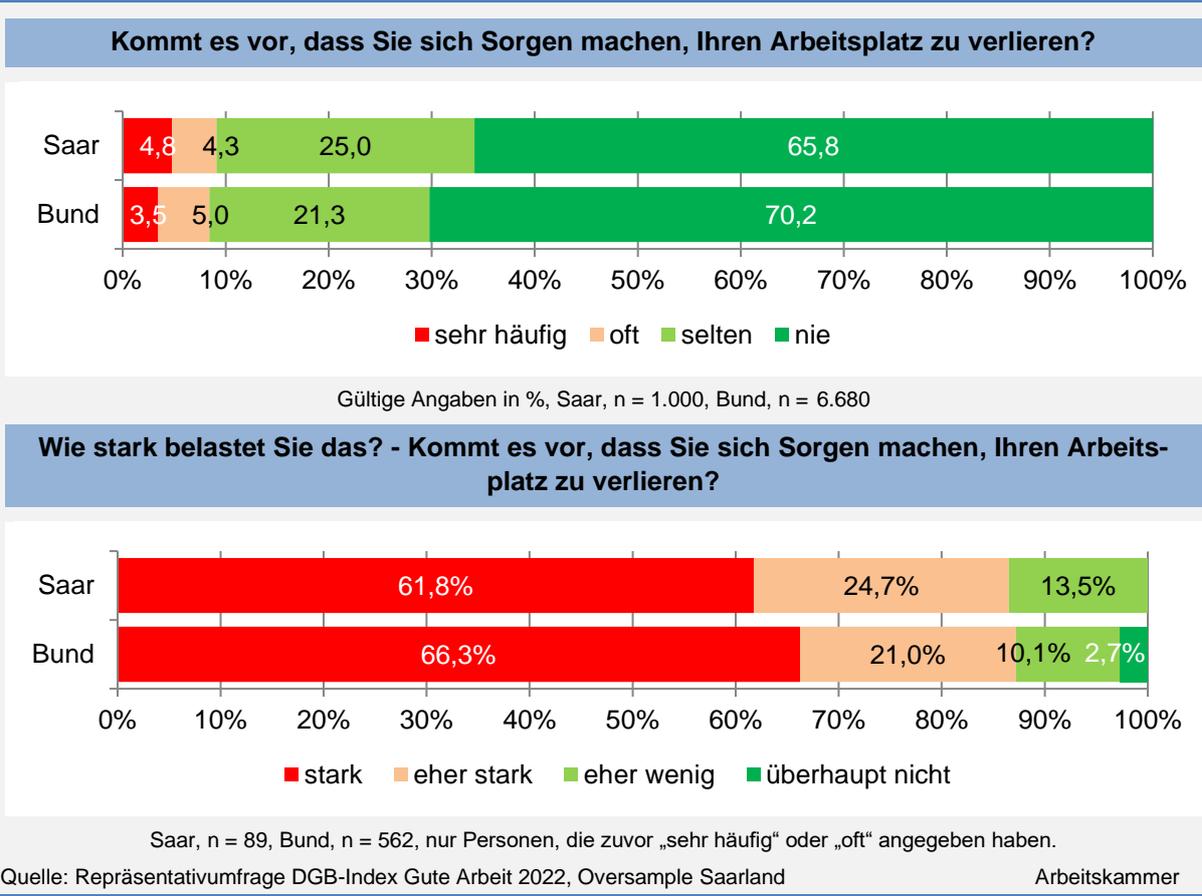


Gültige Angaben in %, Saar, n = 1.001, Bund, n = 6.682

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

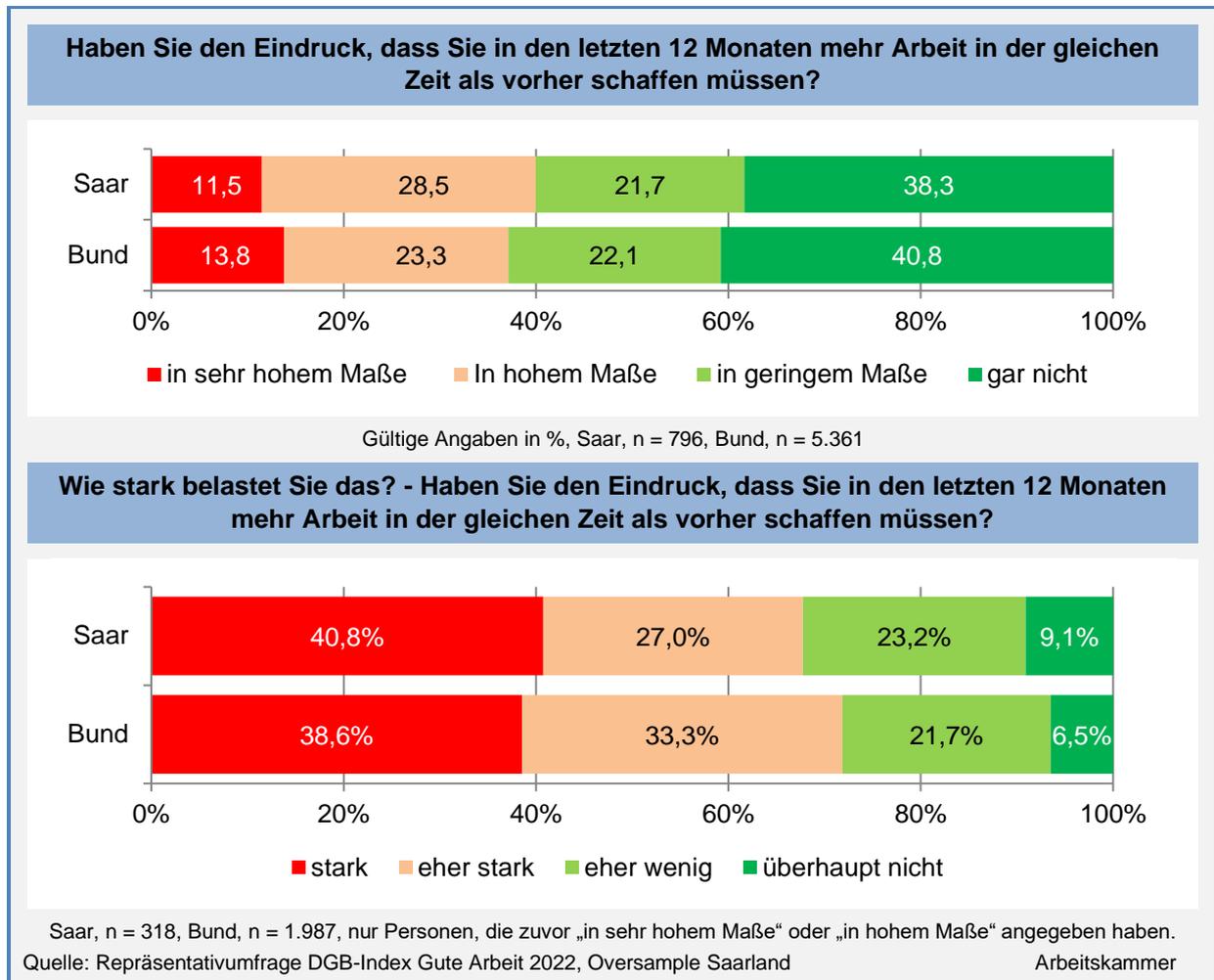


Saar, n = 151, Bund, n = 955, nur Personen, die zuvor „sehr häufig“ oder „oft“ angegeben haben.

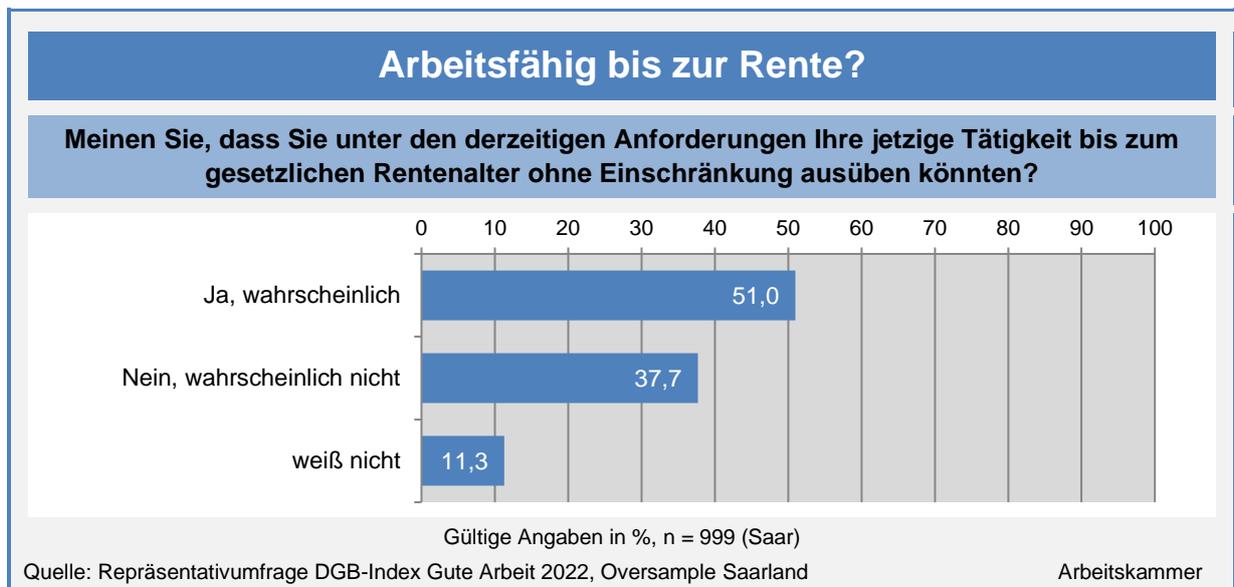
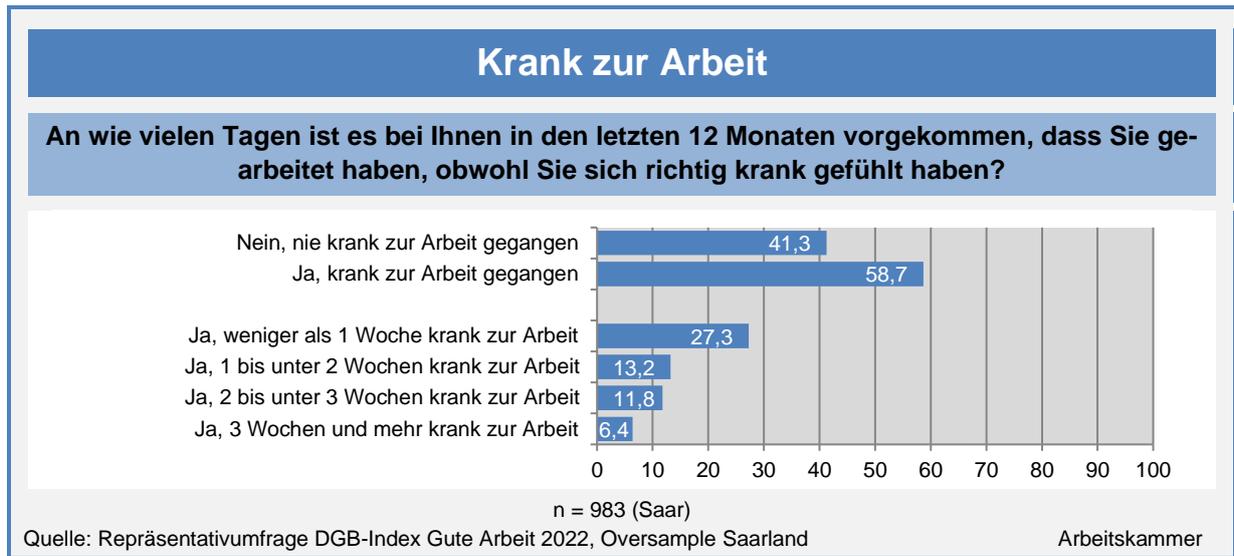


2.5 Schwerpunktthema Arbeitsintensität

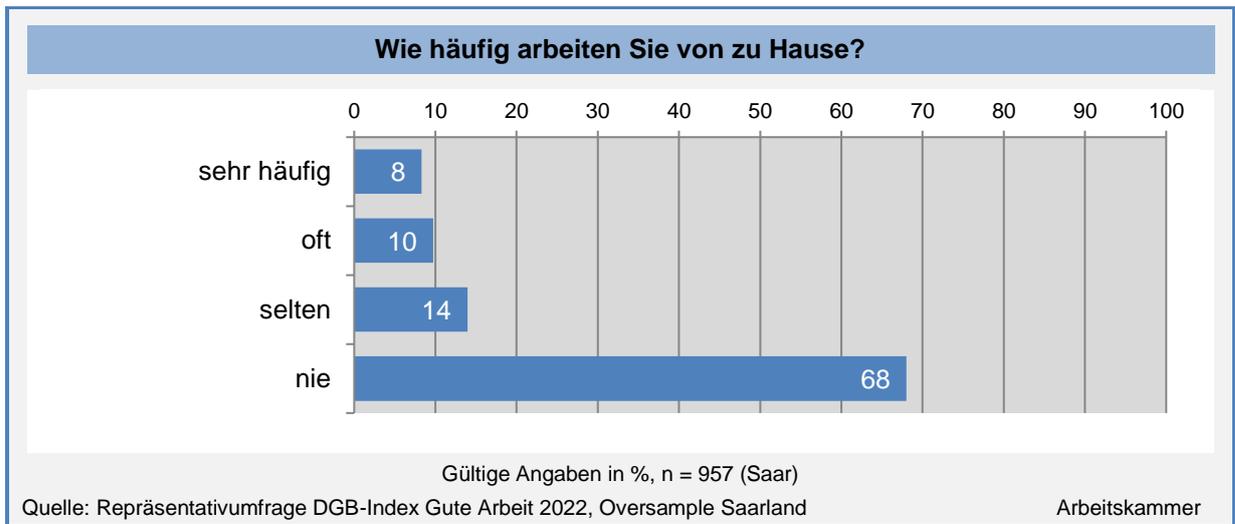
2.5.1 Arbeitsintensivierung



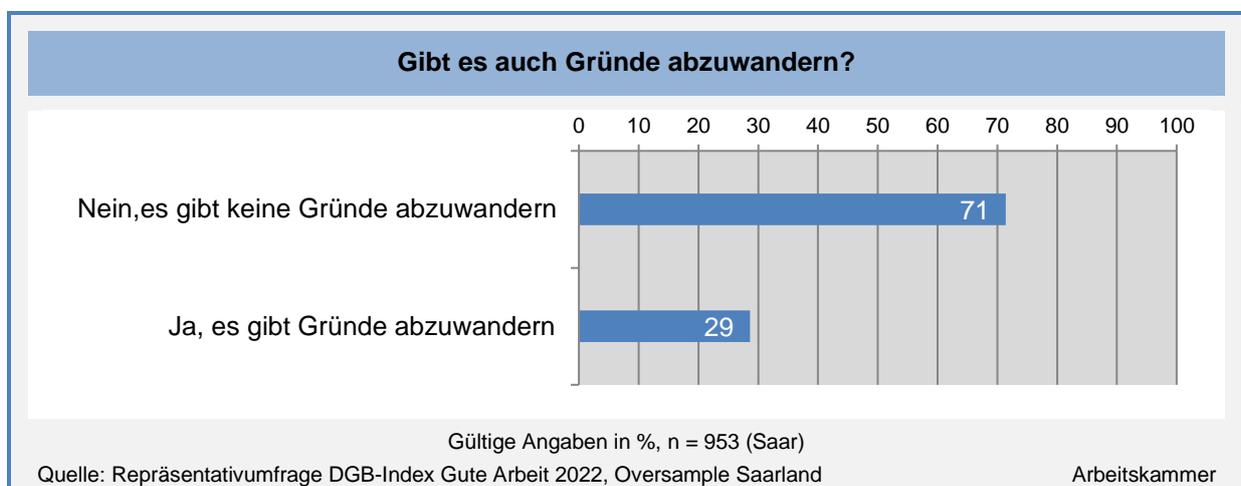
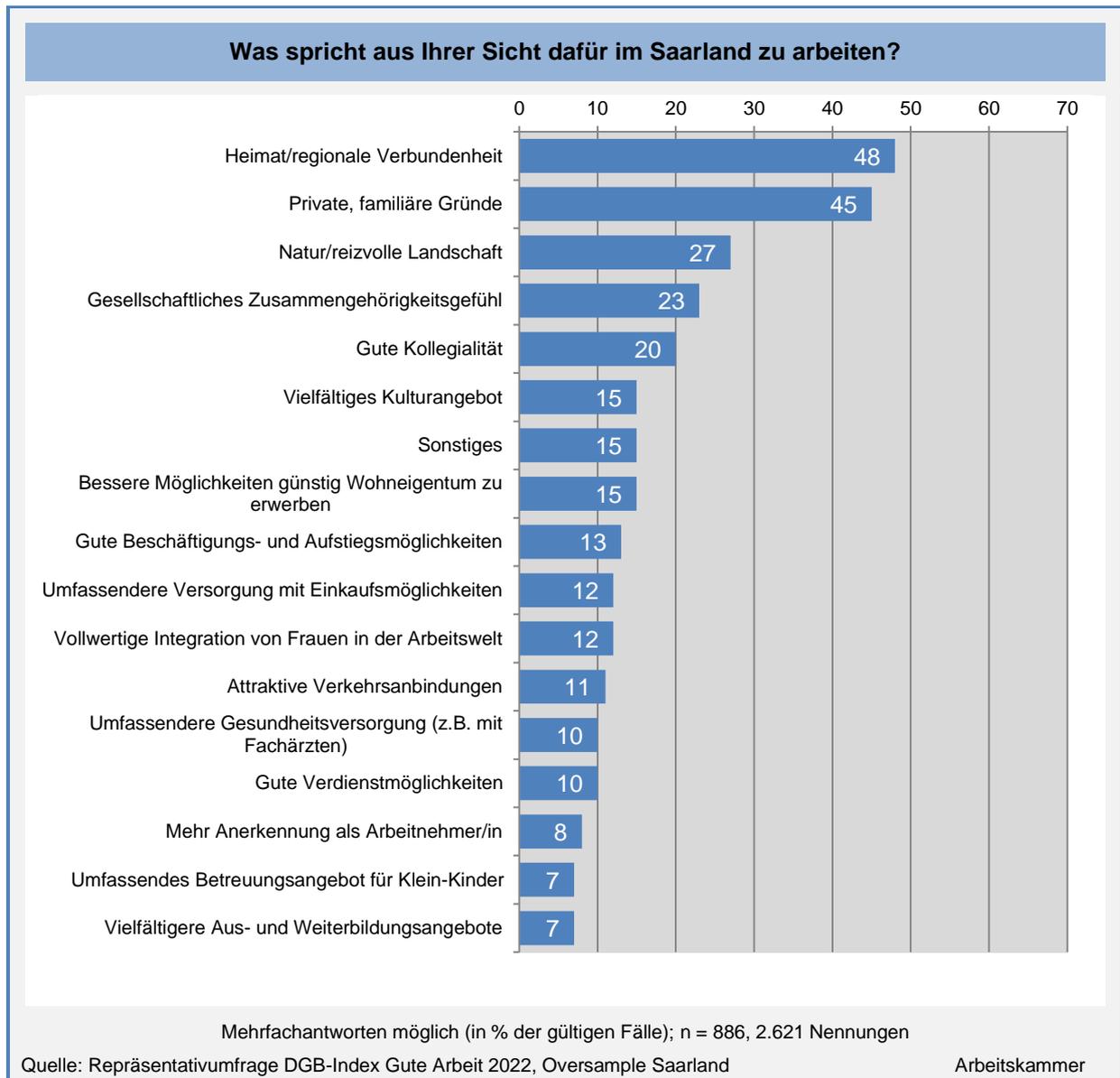
2.5.2 Arbeiten trotz Krankheit

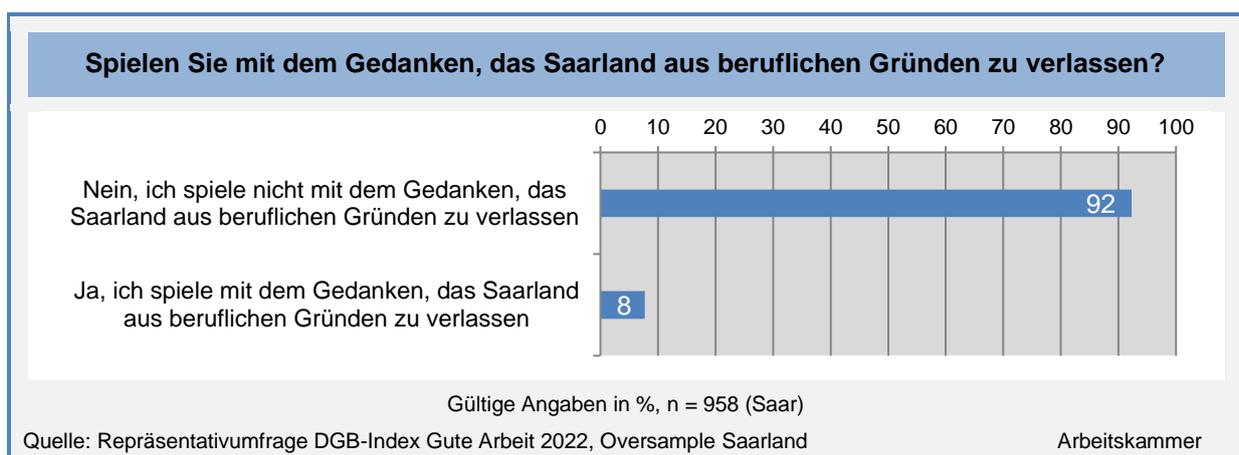
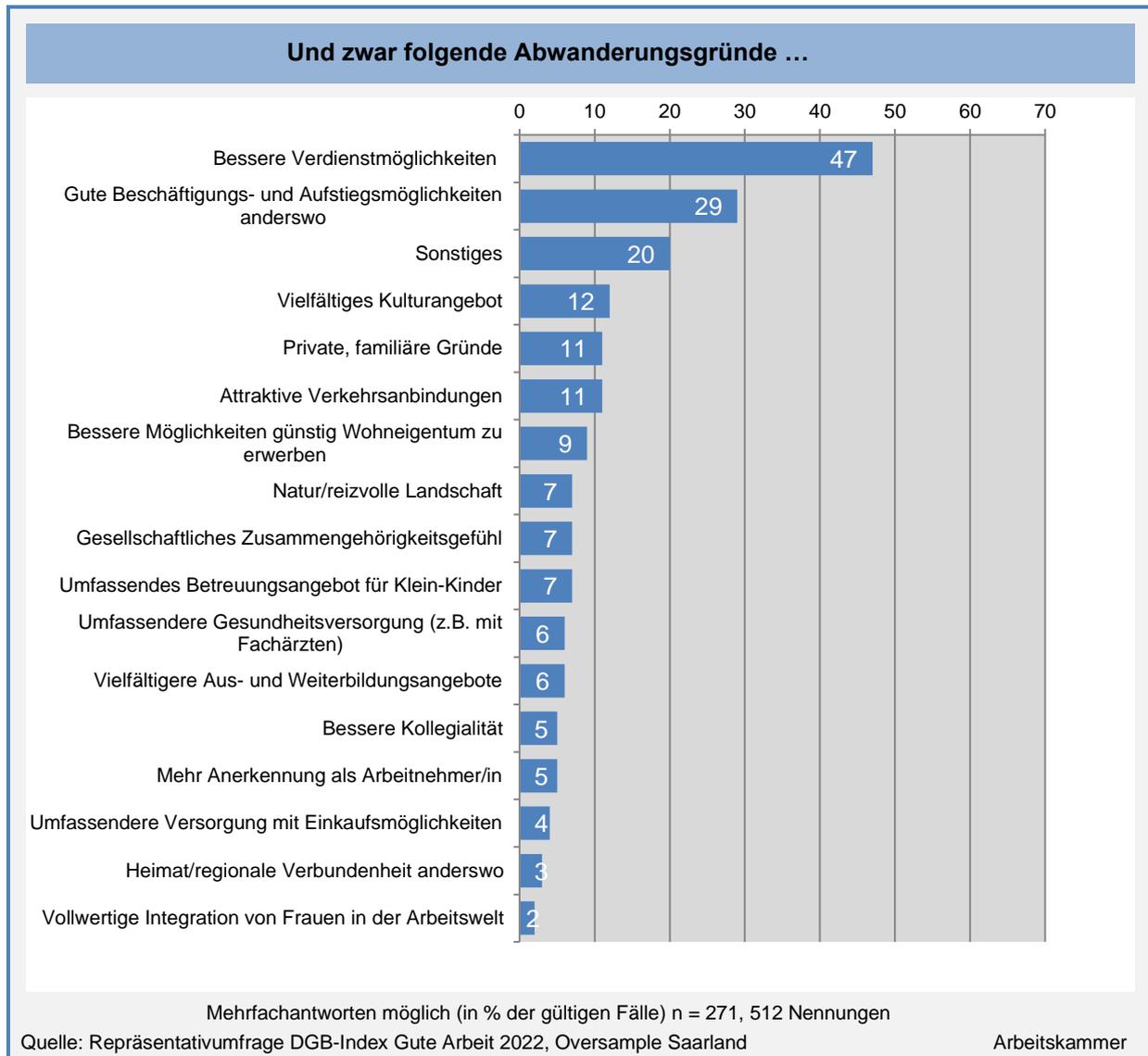


2.6 Saarland Fragen

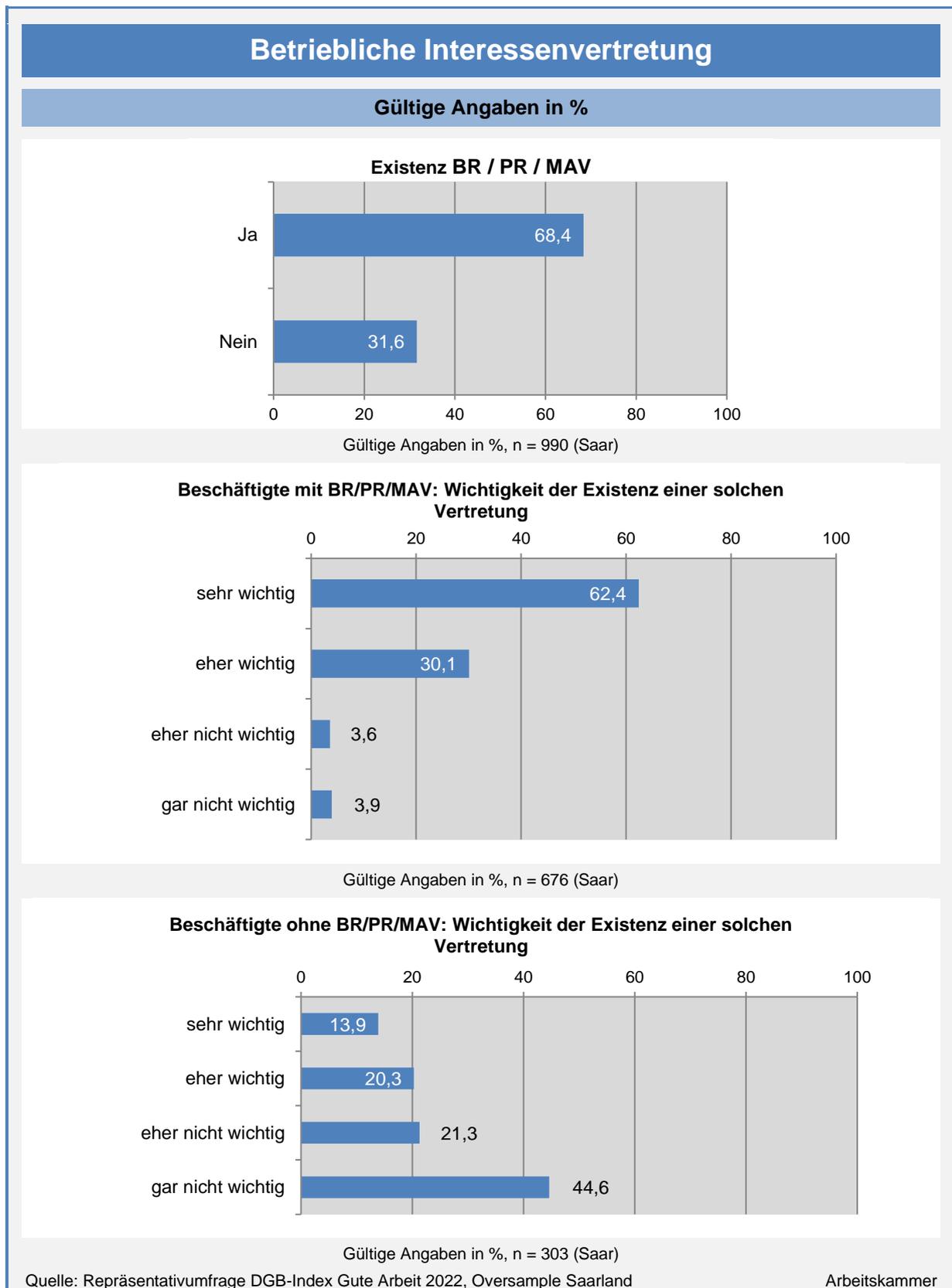


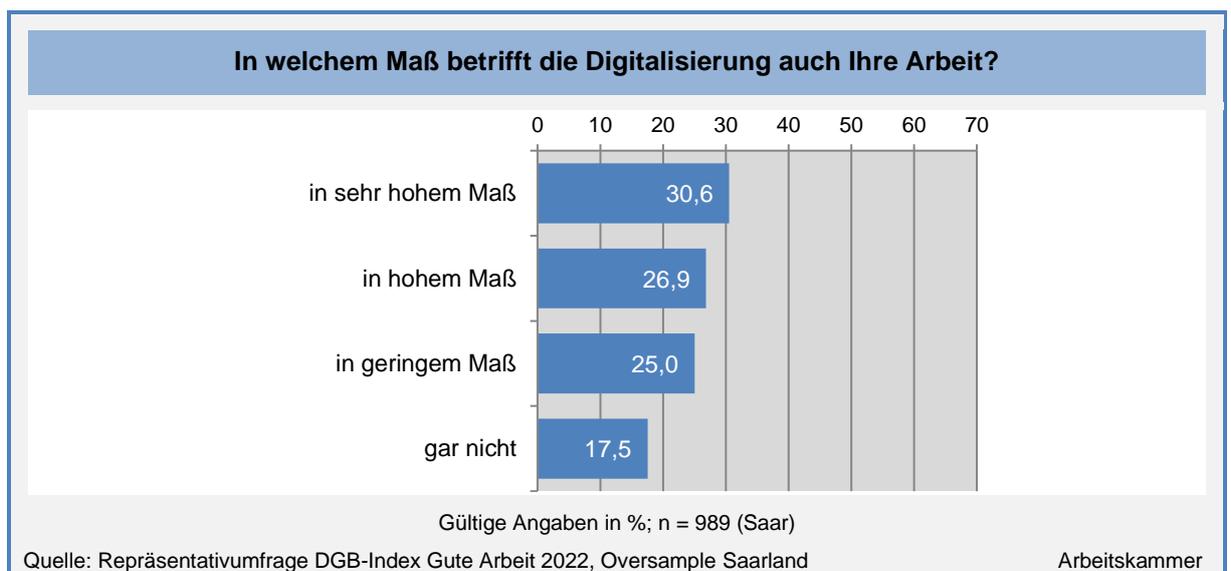
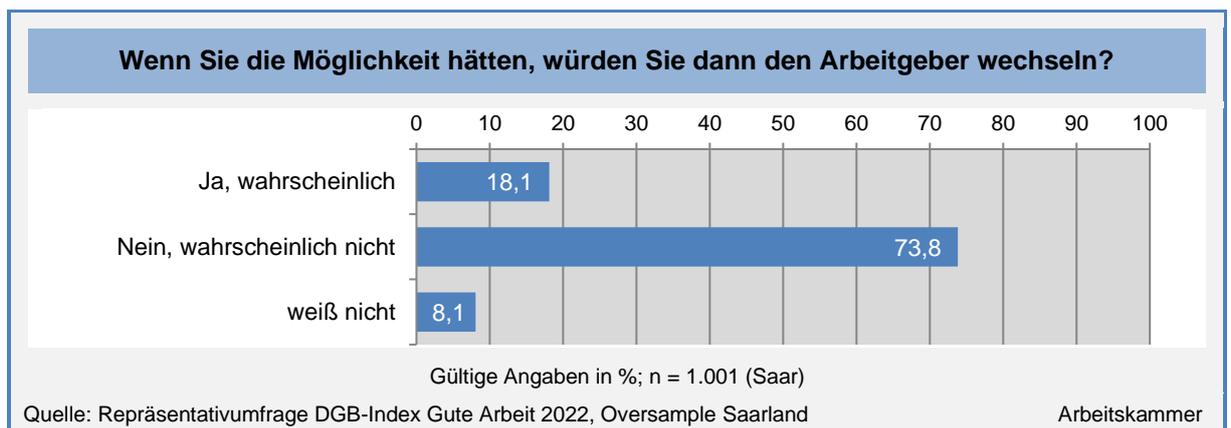
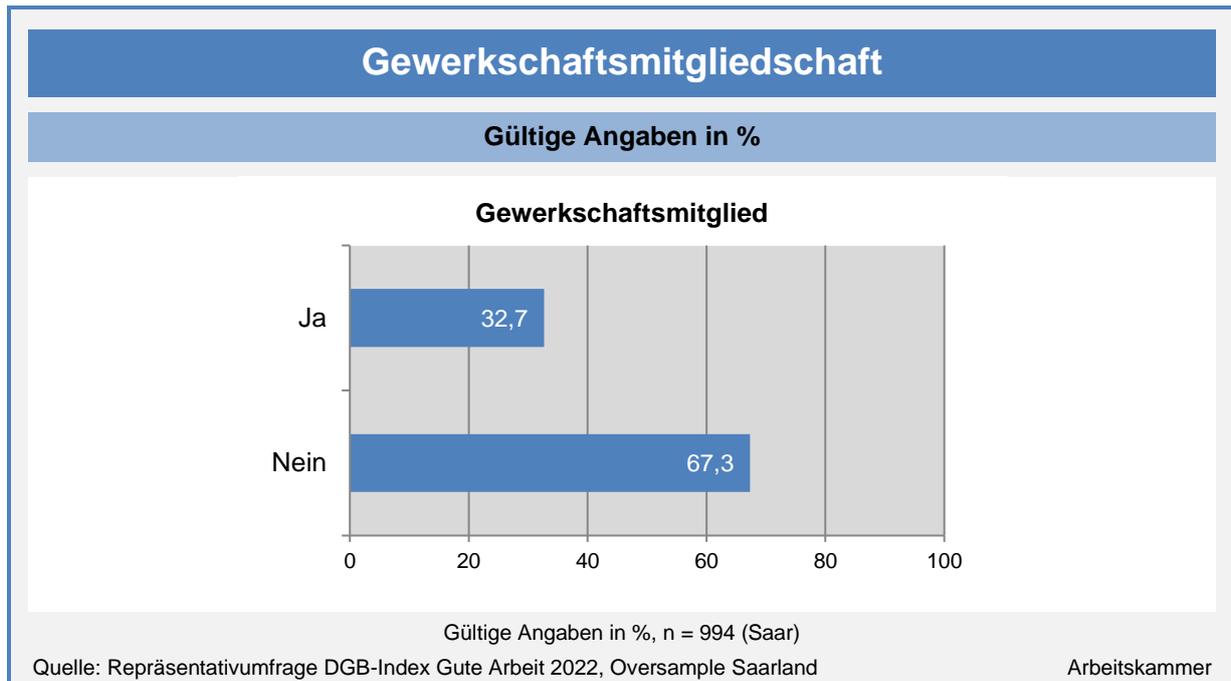
2.7 Zusatzfragen Saar: Bleibe- und Abwanderungsgründe

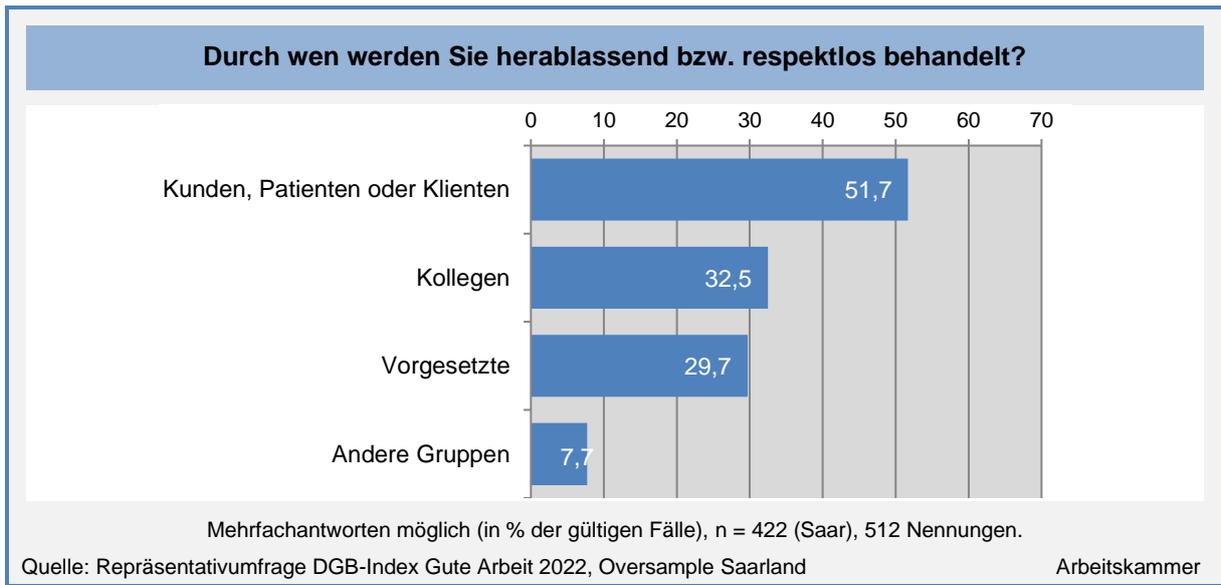




2.8 Sonstige Nicht-Index-Fragen









Arbeitskammer des Saarlandes
beraten.bilden.forschen.

Arbeitskammer des Saarlandes

Fritz-Dobisch-Straße 6–8
66111 Saarbrücken

Tel. 0681 4005-0

info@arbeitskammer.de
www.arbeitskammer.de

ISSN 2367-2188