

AK-Beschäftigtenbefragung 2023

**Ausgewählte Ergebnisse einer
repräsentativen Befragung bei
abhängig Beschäftigten im Saarland**

AK-Beschäftigtenbefragung 2023

Ausgewählte Ergebnisse einer repräsentativen Befragung
bei abhängig Beschäftigten im Saarland

Diese Fassung findet sich zum Download unter:

www.arbeitskammer.de/ak-beschaeftigtenbefragung



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:

Carina Webel, Abteilungsleitung Wirtschafts- und Umweltpolitik
Dr. Torsten Brandt, Abteilungsleitung Gesellschaftspolitik

Durchführung:

Karsten Ries
karsten.ries@arbeitskammer.de, Tel.: 0681/4005-341

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

Sehr geehrte Leserinnen und Leser, liebe Kolleginnen und Kollegen,

in diesem Jahr hat die Arbeitskammer erstmalig ein neues Befragungsinstrument eingesetzt. Mit der „AK-Beschäftigtenbefragung“ wollen wir nun jährlich online erfragen, wie die saarländischen abhängig Beschäftigten aus ihrer aktuellen Lebens- und Arbeitssituation heraus die drängendsten Fragen der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung im Transformationsprozess beurteilen.

Die vorliegenden Antworten von rund 3.000 Befragten zeigen unter anderem, dass die Digitalisierung für die Beschäftigten längst Alltag geworden ist. Die Veränderungen werden dabei überwiegend dann als Verbesserung wahrgenommen, wenn die Menschen bei Digitalisierungsprozessen eingebunden werden. Bleibt dies aus, wird Digitalisierung häufiger als Verschlechterung empfunden.

Während der Einsatz digitaler Technologien für Beschäftigte zumeist unmittelbar erkennbar ist, bleiben Folgen von Dekarbonisierungsanstrengungen dagegen eher abstrakt.

Positiv ist, dass die Beschäftigten grundsätzlich bereit sind, sich den verändernden Verhältnissen im Strukturwandel aktiv zu stellen. Mehr als ein Drittel der Befragten hat in den letzten Jahren an einer Fort- oder Weiterbildung teilgenommen. Ebenfalls mehr als ein Drittel will sich auch in den kommenden Jahren weiterbilden.

Enorme gesellschaftspolitische Herausforderungen ergeben sich allerdings aus den aktuellen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen. Angesichts der rasant gestiegenen Energie- und Verbraucherpreise sind die Sorgen um den Erhalt des eigenen Lebensstandards und die zunehmende Spaltung der Gesellschaft in arm und reich groß. Es besteht die Gefahr, dass die Bereitschaft zur Unterstützung der Maßnahmen zur Dekarbonisierung und des Klimaschutzes in der Breite hierdurch beeinträchtigt werden und auch das demokratische System immer stärker in Frage gestellt wird.

Die Notwendigkeit der wirtschaftlichen Transformation wird von den Beschäftigten im Saarland weitgehend gesehen, aber die sozial gerechte Lastenverteilung in diesem Zusammenhang ist dabei der Dreh- und Angelpunkt, der über das gesamtgesellschaftliche Gelingen dieser historischen Aufgabe entscheidet. Die Beschäftigten brauchen die Sicherheit, dass alles dafür getan wird, dass sie dabei nicht unter die Räder kommen. Das zeigt sich insbesondere bei den von der Transformation besonders betroffenen Branchen im Produzierenden Gewerbe. Die Beschäftigten stehen bereit für die Transformation. Sie erwarten aber auch, dass diese mit Hilfe staatlicher Mittel gestaltet wird. Der saarländische Transformationsfonds ist daher ein wichtiger Schritt. Die mit diesen Mitteln finanzierten Projekte müssen konsequent am Ziel Guter Arbeit im Saarland ausgerichtet werden. Jetzt ist es an der Politik und den Betrieben, die Transformation gemeinsam mit den Beschäftigten und nicht über sie hinweg zu gestalten.



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

Inhalt

1	Hintergrund und Konzeption der AK-Beschäftigtenbefragung	5
2	Ergebnisse im Überblick	6
2.1	Wahrnehmung der Transformationstreiber Digitalisierung und Dekarbonisierung....	6
2.2	Beschäftigte wollen ihre Zukunft (mit)gestalten	8
2.3	Fort- und Weiterbildungsteilnahme: Potenziale noch nicht ausgeschöpft	11
2.4	Mitentscheidung als Gelingensfaktor der Transformation	14
2.5	Einstellungen zum Klimaschutz	16
2.6	Beschäftigte sehen Verteilungsfragen kritisch	17
2.7	Handlungsprioritäten für die Landesregierung	19
3	Fazit	21

1 Hintergrund und Konzeption der AK-Beschäftigtenbefragung

Die Transformation der Wirtschaft vor dem Hintergrund von Digitalisierung und Dekarbonisierung verändert die Arbeitswelt im Saarland nachhaltig. In der Diskussion um die sich daraus ergebenden Herausforderungen hat die Sicht der Beschäftigten bislang kaum eine Rolle gespielt. Im Vordergrund stehen zumeist die Veränderungsnotwendigkeiten, die Betriebe zu bewältigen haben, wenn Produkte und Produktionsverfahren klimaneutral umgestaltet werden. Diese Veränderungsprozesse können allerdings nicht losgelöst von den Beschäftigten betrachtet werden.

Aus diesem Grund hat die Arbeitskammer des Saarlandes die AK-Beschäftigtenbefragung entwickelt. Sie schließt diese Datenlücke zur Wahrnehmung der Transformation aus Sicht der Beschäftigten. Der Fragenkatalog umfasst mehrere Themenbereiche und ermöglicht differenzierte Aussagen nach verschiedenen Personengruppen und Lebenslagen sowie nach Branchen, Berufssegmenten, Qualifikations- und betrieblichem Anforderungsniveau. Bei der ersten Onlinebefragung haben sich über 3.000 Personen auf Basis einer disproportional geschichteten Stichprobe beteiligt. Die Ergebnisse sind repräsentativ für alle abhängig im Saarland Beschäftigten.

Weitere Informationen zu Hintergrund, Methodik und Umsetzung der Befragung können der separaten Dokumentation zur AK-Beschäftigtenbefragung entnommen werden.¹

Abbildung 1: Fragenkomplexe der AK-Beschäftigtenbefragung

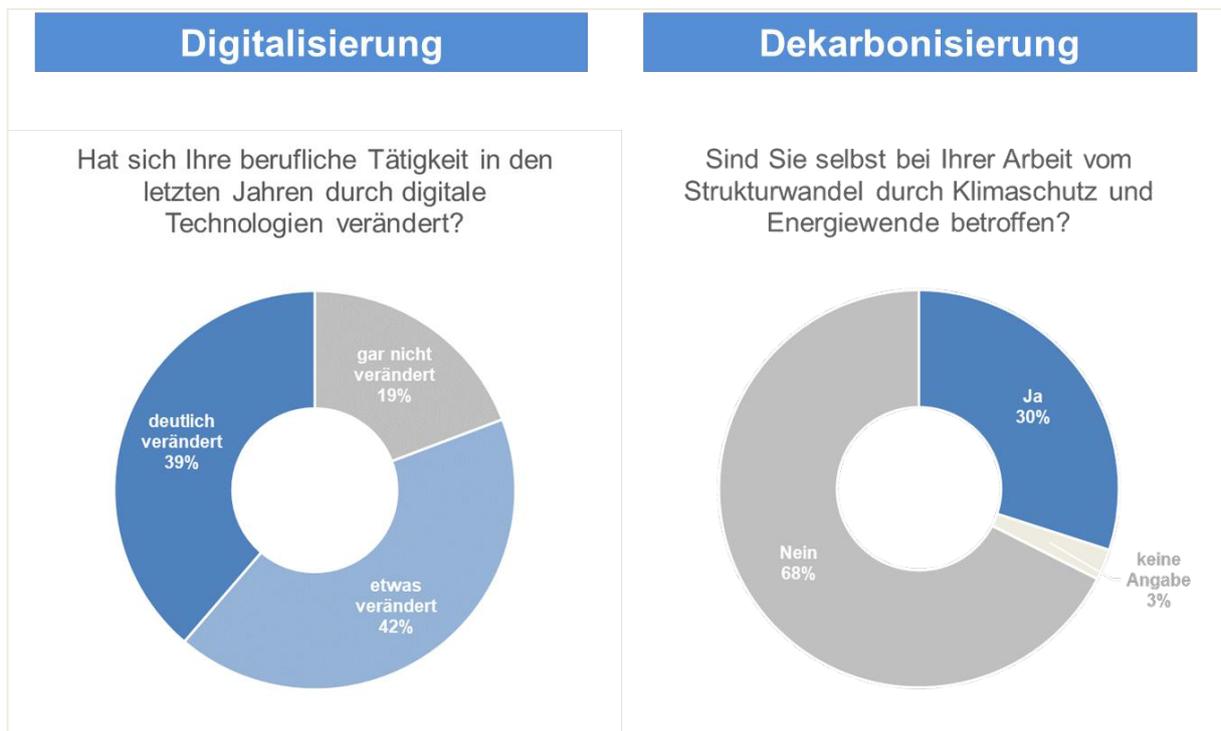


¹ Die Dokumentation ist online abrufbar unter: www.arbeitskammer.de/ak-beschaeftigtenbefragung

2 Ergebnisse im Überblick

2.1 Wahrnehmung der Transformationstreiber Digitalisierung und Dekarbonisierung

Die Transformation von Wirtschaft und Arbeitswelt wird durch die drei großen Treiber Digitalisierung, Dekarbonisierung und Demografie wesentlich vorangetrieben. Mit der AK-Beschäftigtenbefragung soll beobachtet werden, in welchem Ausmaß die saarländischen Beschäftigten von Prozessen der Digitalisierung und Dekarbonisierung betroffen sind und von welchen Rahmenbedingungen sie möglicherweise beeinflusst werden.



Digitalisierung gehört für die meisten Beschäftigten zum Alltag. Für 81 Prozent der saarländischen Beschäftigten haben digitale Technologien in den letzten Jahren die beruflichen Tätigkeiten verändert. Jeweils zwei von fünf gaben an, dass das bei ihnen zu deutlichen Veränderungen (39 %) geführt hat beziehungsweise, dass sich die beruflichen Tätigkeiten zumindest etwas verändert (42 %) haben. Damit sind Digitalisierungsprozesse in der Breite der saarländischen Beschäftigten angekommen.

In der Branchenbetrachtung sind Beschäftigte im Produzierenden Gewerbe und hier in Betrieben ab 50 Beschäftigten durchschnittlich häufiger betroffen. Die größten Veränderungen weist allerdings der Bereich der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen auf, wo die Befragten fast flächendeckend von digitalen Veränderungen berichten. Während im ersten Fall Digitalisierung oft Automatisierung im Sinne von Industrie 4.0 bedeutet, dürften im zweiten Fall dagegen softwaregestützte Änderungen eine Rolle spielen.

Mit rund zwei Dritteln (67 %) gaben Beschäftigte mit einfacheren Tätigkeiten (Helfer) etwas seltener an, dass sich ihre Tätigkeiten verändert haben. Bei Fachkräften ist dies hingegen bei 82 Prozent und bei Spezialisten und Experten bei 90 Prozent der Fall. Dieser Befund

korrespondiert damit, dass Beschäftigte mit Niedriglohn sowie in atypischen oder prekären Beschäftigungsverhältnissen insgesamt seltener von Veränderungen durch digitale Technologie berichten.

Zudem ist mit steigendem Alter vermehrt eine Betroffenheit zu beobachten.

Auswirkungen von Klimawandel und Energiewende sind eher abstrakt und aus Sicht der Beschäftigten weniger konkret fassbar. Im Vergleich zu digitalen Technologien sind mit nur drei von zehn (30 %) der saarländischen Beschäftigten auf den ersten Blick deutlich weniger von Auswirkungen des Klimaschutzes und der Energiewende betroffen.

Allerdings hält auch ein knappes Fünftel der Befragten (18 %) das Geschäftsmodell ihrer Arbeitgeber für nicht mehr zukunftsfähig und auch die zum Zeitpunkt der Erhebung besonders hohen Energiekosten (56 %) sowie gestiegene Umweltauflagen (39 %) werden von den Beschäftigten als Probleme für ihre Arbeitgeber wahrgenommen. Tatsächlich sind die Herausforderungen der Dekarbonisierung damit weiter verbreitet als es zunächst scheint.

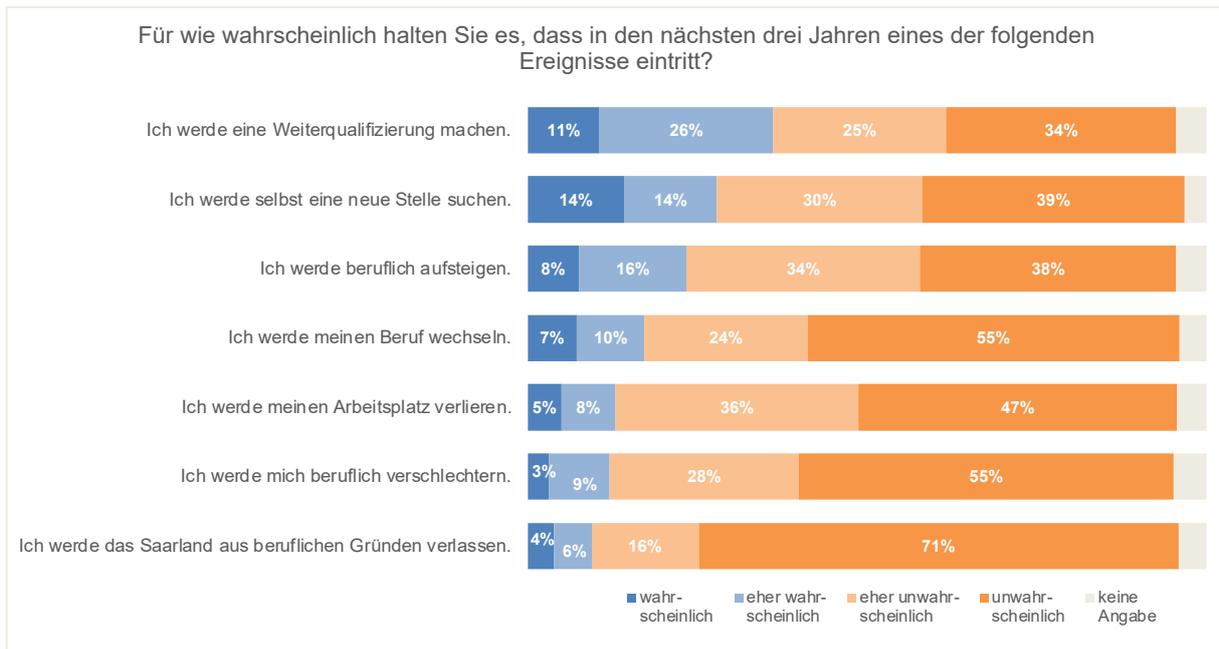
Mit deutlichem Abstand sehen Beschäftigte aus dem Kfz-Bereich die Zukunftsfähigkeit des Geschäftsmodells kritisch (43 %) und auch der Maschinenbau (23 %) oder die Metall-, Elektro- und Stahlindustrie (21 %) weisen bei der Aussage eine höhere Zustimmung seitens der Beschäftigten auf.

Die Frage der Dekarbonisierung treibt somit besonders Industriebeschäftigte um, die sich hier auch häufiger betroffen fühlen: Jeder zweite in der Metall-, Elektro- und Stahlindustrie (52 %), mehr als jeder dritte im Maschinenbau (36 %) und – besonders häufig – sieben von zehn (70 %) aus dem Kfz-Bereich.

Vor dem Hintergrund der Beschäftigungsstrukturen in diesen Bereichen weisen Männer (36 %) häufiger als Frauen (28 %) sowie Beschäftigte mit Fachkraft- (29 %) oder Spezialistenniveau (33 %) höhere Anteile auf. Nach Alter ist dies überdurchschnittlich bei Beschäftigten zwischen 36 und 45 Jahren (29 %) sowie zwischen 46 und 55 Jahren (33 %) der Fall, also Altersgruppen, die noch eine ganze Zeit im Erwerbsleben stehen. Der höchste berufsbildende Abschluss ist bei nahezu der Hälfte (46 %) eine Meister- oder Technikerausbildung. Nach Berufssegmenten sind Fertigungsberufe (45 %) und fertigungstechnische Berufsbilder (47 %) weit überdurchschnittlich betroffen, aber auch Verkehrs- und Logistikberufe (40 %).

Zusammen genommen bedeutet dies, dass die Transformation vor allem gut bezahlte Industriearbeitsplätze betrifft.

2.2 Beschäftigte wollen ihre Zukunft (mit)gestalten



Die Notwendigkeit der Weiterqualifizierung muss in den Transformationsbranchen stärker beworben werden

Angesichts der Notwendigkeit, sich wegen der immer weiter voranschreitenden Veränderungen der Arbeitswelt weiter zu qualifizieren, ist es bedeutsam, dass immerhin etwas mehr als ein Drittel der Beschäftigten es für wahrscheinlich hält, in den nächsten drei Jahren eine Weiterqualifizierung zu machen. Befragte, deren Tätigkeitsniveau dem eines Experten bzw. Spezialisten entspricht, sind hier überdurchschnittlich vertreten. Hinsichtlich des Alters lässt sich feststellen, dass mit steigendem Alter die Wahrscheinlichkeit, in den kommenden Jahren eine Weiterqualifizierung zu machen, abnimmt. Bei der Gruppe der unter 25-Jährigen halten dies 56 Prozent für wahrscheinlich, hingegen bei der Gruppe der 46-55-Jährigen etwas weniger als ein Drittel (31%) und bei den Befragten zwischen 56 und 65 Jahren nur 13%. Das bedeutet also positiv, dass diejenigen, die ihr Erwerbsleben noch in großen Teilen vor sich haben, auch die Gruppe darstellen, die sich am ehesten weiterqualifizieren will.

Hinsichtlich der Branchendifferenzierung ist allerdings anzumerken, dass Weiterqualifizierung vor allem von Befragten aus den Branchen für am wahrscheinlichsten gehalten wird, die nicht typischerweise zu den von der Transformation am stärksten betroffenen Branchen zählen. Mit 42 Prozent liegt hier das Gesundheits- und Sozialwesen an der Spitze, gefolgt vom Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen (41%), dem der sonstigen marktbestimmten Dienstleistungen (41%) sowie dem Bereich der öffentlichen und sozialen Dienstleistungen (49%). Dass das Gesundheits- und Sozialwesen hier die höchsten Werte erreicht, liegt vermutlich auch daran, dass in diesem Bereich regelmäßige Schulungen und Fortbildungen zum normalen Berufsalltag gehören und von den Befragten unter diesen Oberbegriff viele Formen der Weiterqualifizierung subsummiert wurden. Als Zwischenfazit bleibt festzuhalten, dass in den typischen Transformationsbranchen mehr dafür getan werden muss, dass sich die Beschäftigten häufiger weiterbilden.

28 Prozent der Befragten halten es für wahrscheinlich oder eher wahrscheinlich, dass sie in den nächsten drei Jahren von sich aus eine neue Arbeitsstelle suchen werden. Bei den Männern ist dies mit 30 Prozent etwas ausgeprägter als bei den Frauen (25%).

Hinsichtlich des Tätigkeitsniveaus sehen wir eine Dynamik bei den sehr hoch Qualifizierten einerseits und den eher niedrig Qualifizierten andererseits: Experten wie Helfer schätzen die Wahrscheinlichkeit der Stellensuche höher ein als der Durchschnitt der Befragten. Für die Beschäftigten im mittleren Tätigkeitsniveau besteht offenbar eher die Erwartung einer gewissen Stabilität für die kommenden Jahre.

Jüngere halten einen Stellenwechsel naturgemäß für wahrscheinlicher als Ältere. Die Daten zeigen, dass Befragte bis zum Alter von 45 Jahren in ihrer Wahrscheinlichkeitseinschätzung über dem Durchschnitt liegen, bei Befragten unter 25 Jahren sind es 59 Prozent.

Was den Zusammenhang mit der Einkommensverteilung betrifft, sieht man, dass die unteren Einkommensgruppen (Nettoeinkommen bis 2.000 Euro) die eigene Suche nach einer neuen Stelle in den nächsten Jahren für überdurchschnittlich wahrscheinlich halten. Das kann man als Hinweis dafür deuten, dass eine gute und faire Entlohnung für die Sicherung und Bindung von Fachkräften ein effektives Mittel ist.

Nach Branchen betrachtet, wird die Wahrscheinlichkeit im Bereich sonstige marktbestimmte Dienstleistungen (36%) am höchsten eingeschätzt, gefolgt von unternehmensnahen Dienstleistungen mit 34 Prozent und Maschinenbau und Herstellung von Kfz (30 %). Nach Berufen betrachtet, zeigt sich, dass die Berufe, die häufig von der Transformation betroffen sind (vor allem Fertigungs- und fertigungstechnische Berufe), nur eine durchschnittliche Wahrscheinlichkeit zeigen. Häufiger erwarten die Berufsgruppen, die ohnehin eine höhere Fluktuation aufweisen, wie z.B. Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe sowie Handelsberufe einen Stellenwechsel. Auch die Befragten aus den IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungs-Berufen gehen von einem eher wahrscheinlicheren Stellenwechsel aus, wobei diese von den Anforderungen der Digitalisierung profitieren dürften.

Berufswechsel

Eine weitreichendere Veränderung als ein Stellenwechsel stellt ein Berufswechsel dar. Dazu passend gehen 17 Prozent der Befragten davon aus, dass sie in den nächsten drei Jahren wahrscheinlich oder eher wahrscheinlich den Beruf wechseln werden. Ebenfalls dazu passt, dass im Gegensatz zur Suche nach einer neuen Stelle, die ja normalerweise innerhalb des gleichen Berufs gesucht wird, die Wahrscheinlichkeit des Berufswechsels mit der Höhe des Tätigkeitsniveaus abnimmt. Das ist einleuchtend, denn die erworbenen fachlichen Qualifikationen und die berufliche Erfahrung gingen bei einem Berufswechsel zu einem großen Teil verloren. Das gilt nicht in gleichem Maße für Befragte, die auf Helferniveau arbeiten. Knapp mehr als ein Viertel von ihnen hält einen Berufswechsel in den nächsten drei Jahren für wahrscheinlich oder eher wahrscheinlich.

Ähnlich wie bei einem Stellenwechsel halten auch einen Berufswechsel die Jüngeren für wahrscheinlicher als die Älteren. Auch hier ist nimmt die Dynamik ab 46 Jahren deutlich ab. Ebenfalls ähnlich wie beim Stellenwechsel wird beim Berufswechsel die Wahrscheinlichkeit bei den niedrigen Einkommensgruppen (bis 1.700 Euro) höher eingeschätzt.

Hier sind es die Befragten aus den sonstigen marktbestimmten Dienstleistungen (26%) und den Bereichen unternehmensnahe Dienstleistungen sowie Maschinenbau und Herstellung

von Kfz (je 19%), die einen Berufswechsel für am wahrscheinlichsten halten. Ebenfalls überdurchschnittlich wahrscheinlich wird ein Berufswechsel in den nächsten drei Jahren von den Befragten aus den Bereichen Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kfz (18%) eingeschätzt.

Beruflicher Aufstieg

Knapp ein Viertel der Befragten geht davon aus, in den nächsten drei Jahren beruflich aufzusteigen. Beschäftigte mit Expertentätigkeit erwarten dies mit 30 Prozent überdurchschnittlich oft. Betrachtet man die geäußerten Erwartungen in Abhängigkeit vom Alter der Befragten, zeigt sich erwartungsgemäß, dass die Jüngeren, als relative Berufseinsteiger, einen beruflichen Aufstieg im Vergleich mit allen anderen Altersgruppen für am wahrscheinlichsten halten. Über die Altersgruppen hinweg nimmt dann mit zunehmendem Alter die Erwartung kontinuierlich ab und wiederum liegt der Übergang in eine unterdurchschnittliche Erwartung bei einem Alter ab 46 Jahren.

Berufliche Verschlechterung

Insgesamt halten es 12 Prozent der Befragten für wahrscheinlich oder eher wahrscheinlich, dass sie sich in den kommenden Jahren beruflich verschlechtern werden. Männer (14 %) sehen hierbei eine höhere Wahrscheinlichkeit als Frauen (10 %). Beschäftigte auf Experten- oder Spezialisten-Niveau halten es seltener für wahrscheinlich, sich beruflich zu verschlechtern als der Durchschnitt. Beschäftigte auf Helfer-Niveau dagegen schätzen die Wahrscheinlichkeit dafür höher ein als der Durchschnitt.

Komplementär zum oben beschriebenen Ergebnis, dass ab 46 Jahren die Erwartung eines beruflichen Aufstiegs unter den Durchschnitt fällt, ist in der Altersgruppe der 46- bis 55-Jährigen die Erwartung beruflicher Verschlechterung überdurchschnittlich. Betrachtet man die Frage hinsichtlich der Gehaltsniveaus, ist die Erwartung beruflicher Verschlechterung im mittleren Gehaltsniveau (3.800 Euro) mit 16 Prozent am höchsten ausgeprägt.

Im Branchenvergleich sind es die von der Transformation stark betroffenen Bereiche Maschinenbau und Herstellung von Kfz mit 29 Prozent sowie Metall-, Elektro- und Stahlindustrie mit 18 Prozent, in denen die Beschäftigten eine berufliche Verschlechterung in den kommenden drei Jahren für am wahrscheinlichsten halten.

Arbeitsplatzverlust

Eine etwas größere Gruppe der Befragten, 13 Prozent, fürchtet für die kommenden drei Jahre den Verlust ihres Arbeitsplatzes. Besonders von dieser Perspektive betroffen sind die Beschäftigten auf Helfer-Niveau, welche den Verlust ihrer Arbeitsstelle mit 17 Prozent überdurchschnittlich wahrscheinlich einschätzen. Beschäftigte mit einem Nettoeinkommen zwischen 900 bis unter 1.300 Euro schätzen die Wahrscheinlichkeit, in den nächsten drei Jahren ihren Arbeitsplatz zu verlieren mit 25 Prozent am höchsten ein. Ebenfalls überdurchschnittlich wahrscheinlich (19%) wird dies von den Beschäftigten mit einem Nettoeinkommen zwischen 1.500 und 1.700 Euro eingeschätzt. Hinsichtlich der Branchen liegt die Erwartung des Arbeitsplatzverlustes bei den Befragten aus dem Bereich Maschinenbau und Herstellung von Kfz mit 27 Prozent deutlich über dem Durchschnitt. Hier haben neben der bereits mehrfach genannten besonderen Transformationsbetroffenheit dieser Branche sicherlich auch die zum Befragungszeitpunkt schon sehr konkreten Befürchtungen bezüglich der Schließung des Ford-Standortes in Saarlouis Wirkung gezeigt.

Verlassen des Saarlandes aus beruflichen Gründen

In Zeiten des Fachkräftemangels ist es für den saarländischen Arbeitsmarkt besonders wichtig, dass 87 Prozent der Befragten ein berufsbedingtes Abwandern als (eher) unwahrscheinlich einstufen. Allerdings sind es gerade die Beschäftigten mit Tätigkeiten auf Experten-Niveau, sowie jüngere Befragte bis 45 Jahre, die das für wahrscheinlicher halten.

2.3 Fort- und Weiterbildungsteilnahme: Potenziale noch nicht ausgeschöpft

Die Weiterbildungsteilnahme wurde in drei Schritten erhoben: Es wurde zuerst gefragt, ob sich die Befragten über Fort- und Weiterbildung informiert haben und wenn ja, wo (hier konnten mehrere Antworten angegeben werden). Zweites wurde gefragt, ob und wie das Thema im Betrieb diskutiert wurde. Schließlich wurde drittens gefragt, ob tatsächlich eine Weiterbildung stattgefunden hat.

Wer hat sich informiert?

42 Prozent der Beschäftigten haben sich in den letzten beiden Jahren über berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten informiert. Zwischen Männern und Frauen besteht hier kein Unterschied. Jüngere haben sich häufiger und auch überdurchschnittlich oft informiert als Ältere. Bei den Befragten unter 25 Jahren sind es 58 Prozent, in der Gruppe derjenigen zwischen 26 und 35 Jahren sogar zwei Drittel (66%). Auch hier zeigt sich wieder die Schwelle bei der Altersklasse von 46-55 Jahren, ab der sich die Befragten unterdurchschnittlich oft informiert haben. Das Interesse an Weiterqualifizierung steigt durchgehend mit dem Anforderungsniveau der Tätigkeit: Von 31 Prozent bei den Helfern zu 58 Prozent bei den Experten.

Wo und wie wurde sich informiert?

Vor allem haben sich die Beschäftigten über Weiterqualifizierungen bei ihrem Arbeitgeber informiert (55%). Mit Abstand folgen dann Weiterbildungsanbieter (36%), Universitäten und Fachhochschulen (24%), die Industrie- und Handelskammer und die Handwerkskammer (23%) und schließlich die Bundesagentur für Arbeit mit 9 Prozent.

Bei der Art und Weise, wie sich die Befragten über Weiterqualifizierung informiert haben, handelt es sich vor allem um Emails und Rundschreiben oder Aushänge (40%) und um Gespräche mit Kolleginnen und Kollegen (39%). Dass von Seiten der Arbeitgeber Beratungsgespräche angeboten wurden, war mit 9 Prozent die Ausnahme.

Wer hat an einer Weiterqualifizierung teilgenommen?

Etwas mehr als ein Drittel (35%) der Beschäftigten hat in den letzten beiden Jahren an einer Weiterqualifizierung teilgenommen. Wie aus verschiedenen Studien zum Thema Weiterbildung bekannt, zeigt sich auch in unseren Daten, dass nicht nur das Interesse an Weiterqualifizierung mit dem Anforderungsniveau steigt, wie oben gezeigt, sondern auch, dass höher Qualifizierte tatsächlich häufiger an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen als geringer Qualifizierte. Über die Hälfte der Beschäftigten auf Experten-Niveau (54%) und annähernd die Hälfte (47%) der Beschäftigten auf Spezialisten-Niveau stehen knapp mehr als einem Fünftel (22%) der Beschäftigten auf Helfer-Niveau gegenüber. Weiterqualifizierung scheint auch hier leider oftmals eher die weitere Qualifizierung der bereits Qualifizierten zu sein. Tendenziell nehmen Jüngere (bis Mitte 40) etwas häufiger teil.

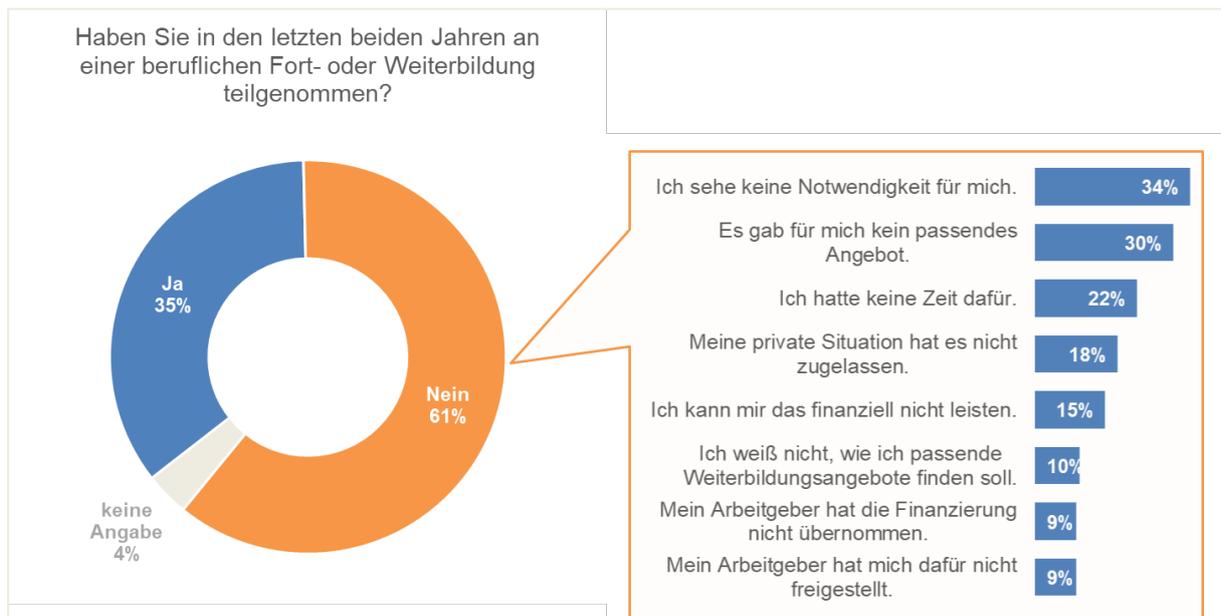
Gründe für eine Teilnahme: Primär „Job gut machen“, erst sekundär „Aufstieg“

Die Beschäftigten haben an einer Weiterqualifizierung vor allem deswegen teilgenommen, um ihren aktuellen Job gut ausüben zu können. Dieser Grund wird mit 68 Prozent mit Abstand am häufigsten genannt.² Dazu passt, dass 30 Prozent als Grund nennen, dass sich ihr Tätigkeitsfeld stark verändert hat bzw. sich ständig verändert. Es besteht offensichtlich bei diesen Personen ein Bewusstsein für die permanenten Veränderungen der Arbeitswelt.

Die Motivation für die Teilnahme an einer Weiterqualifizierung liegt für die Beschäftigten also vornehmlich darin, ihr Potential ausschöpfen und ihre Arbeit gut verrichten zu können. Erst in zweiter Linie wird der Wunsch nach Aufstieg (25%) und das Ziel beruflicher Veränderung (8%) genannt. Weil nicht explizit zwischen Fort- und Weiterbildung unterschieden wurde, findet sich unter den sonstigen Gründen auch häufig, dass die (kontinuierliche) Weiterbildung beruflich vorgeschrieben ist.

² Wie bereits die Befragung zum „Index Gute Arbeit Saar“ gezeigt hat, ist den Beschäftigten ihre Arbeit sehr wichtig und sie leiden sehr darunter, wenn sie ihre Arbeit – etwa aus Zeitmangel oder Arbeitshetze – nicht so gut verrichten können, wie es ihrem Können eigentlich entspricht. 76 Prozent derjenigen, die angeben, Abstriche bei der Qualität der Arbeit machen zu müssen, um das Arbeitspensum zu schaffen, empfinden dies als stark oder eher stark belastend. Vgl. „Index Gute Arbeit Saar 2022“, S.8. Download unter: www.arbeitskammer.de/index-gute-arbeit-saar

Gründe gegen Teilnahme an einer Weiterqualifizierung



Die Mehrzahl (61%) der saarländischen Beschäftigten hat in den letzten beiden Jahren nicht an einer Weiterqualifizierung teilgenommen. Die genannten Gründe dafür lassen sich zu Clustern zusammenfassen:

Dass die **Gründe beim Arbeitgeber** lagen, wird **am seltensten genannt**. Jeweils 9 Prozent der Befragten geben an, dass es an der fehlenden Finanzierung durch den Arbeitgeber bzw. an der fehlenden Freistellung für die Weiterqualifizierung gelegen hat. Angesichts der sich stetig verändernden Arbeitswelt wäre es im Interesse der Arbeitgeber, ihren Beschäftigten Weiterqualifizierungen zu ermöglichen.

Anders gelagert wiederum sind die Gründe, die das **Weiterqualifizierungsangebot** betreffen. In zehn Prozent der Fälle wird als Grund für die fehlende Teilnahme an einer Weiterqualifizierung genannt „Ich weiß nicht, wie ich passende Weiterbildungsangebote finden soll“. In 30 Prozent der Fälle, dass es kein passendes Angebot gegeben habe. Es handelt sich hier vermutlich um ein Problem der Transparenz des Angebots. Erfolgreiche Veranstaltungen wie die „Zweite Weiterbildungsmesse“ des Weiterbildungsverbands Saarland, der bei der Arbeitskammer angesiedelt ist, und bei der sich im September diesen Jahres über 800 Teilnehmende von 37 Ausstellern über Weiterbildungsangebote informieren lassen konnten, müssen vermehrt Schule machen.³

Eine dritte Gruppe von Gründen bezieht sich auf die **private und finanzielle Situation**. Etwas mehr als ein Fünftel (22%) gibt an, keine Zeit dafür gehabt zu haben, 18 Prozent sagen, ihre private Situation habe es nicht zugelassen und 15 Prozent sagen, dass sie sich eine Weiterqualifizierung finanziell nicht leisten konnten. Knapp ein Viertel (24%) derjenigen, die sagen, dass sie eine Weiterqualifizierung aus finanziellen Gründen nicht gemacht haben, verfügt über ein geschätztes monatliches Nettoeinkommen von 2.600 EUR, ein weiteres knappes Fünftel (19%) über 2.000 EUR. Betrachtet man die Frage hinsichtlich des Tätigkeitsniveaus, zeigt sich, dass die Gruppe derjenigen, die sich dies finanziell nicht leisten können, vor allem aus **Helfern (24%) und Facharbeitern (69%) besteht**. Spezialisten

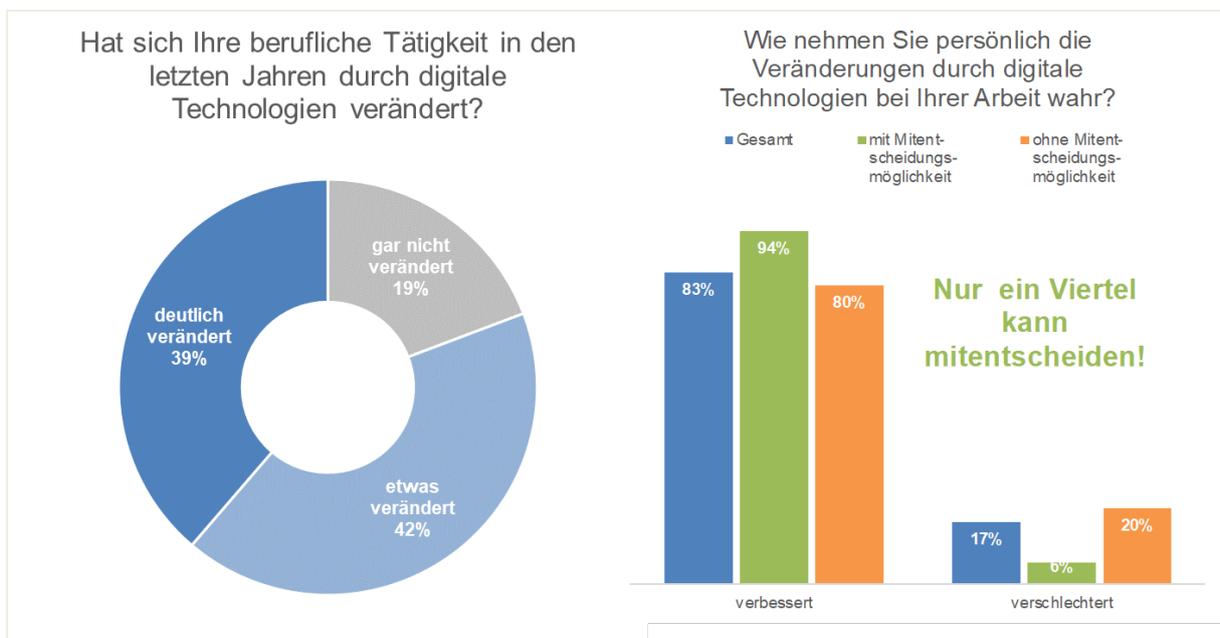
³ Vgl. [Rückblick - 2. Weiterbildungsmesse des WBV 2023 - Weiterbildungsportal Saar](#) sowie [Kontakt WBV Saarland - Weiterbildungsportal Saar](#)

machen hier nur 4 Prozent aus, Experten nur 3 Prozent. Dass die Weiterqualifizierung oftmals eine weitere Qualifizierung der Qualifizierten ist, wie oben geschrieben, hat seinen Grund ganz offensichtlich in finanziellen Hürden und nicht in unterschiedlich stark ausgeprägtem Interesse. Diese finanziellen Hürden müssen abgebaut werden, wenn eine der Kernnotwendigkeiten einer gelingenden Transformation, die des „lebenslangen Lernens“ umgesetzt werden soll.

Die **häufigste Begründung** dafür, in den beiden letzten Jahren nicht an einer beruflichen Fort- oder Weiterbildung teilgenommen zu haben ist allerdings **„Ich sehe keine Notwendigkeit für mich“ (34%)**. Dies sagen Männer (53%) etwas häufiger als Frauen (47%) und Ältere häufiger als Jüngere. Bis zum Alter von 35 sagt es nicht einmal jeder Zehnte, in der Altersklasse von 46-55 bereits ein Viertel und in der Klasse von 56-65 Jahren mehr als ein Drittel. Von allen, die eine Weiterqualifizierung nicht gemacht haben, weil sie für sich keine Notwendigkeit sehen, sind ein knappes Viertel (23%) Helfer und 63 Prozent Facharbeiter.

Angesichts der stetigen Veränderungen der Arbeitswelt ist zu befürchten, dass es eine Fehlannahme ist, wenn man keine Notwendigkeit für Weiterqualifizierung sieht.

2.4 Mitentscheidung als Gelingensfaktor der Transformation



Hat sich Ihre berufliche Tätigkeit durch digitale Technologien verändert?

Rund ein Fünftel (19%) der saarländischen abhängig Beschäftigten nimmt keine Veränderungen der beruflichen Tätigkeiten durch digitale Technologien wahr. Jeweils rund zwei Fünftel (39 bzw. 42%) gab an, dass sich die Tätigkeiten *etwas* bzw. *deutlich verändert* haben. Das heißt, für insgesamt 81 Prozent der saarländischen Beschäftigten gehört die Digitalisierung zum Berufsalltag.

Betrachtet man diese Frage hinsichtlich des Anforderungsniveaus der Tätigkeiten, zeigt sich, dass deutliche Veränderungen durch Digitalisierung in der Arbeit vor allem von Spezialisten (47%) angegeben wird, Facharbeiter (40%) und Experten (39%) liegen deutlich niedriger und bei den Beschäftigten auf Helferniveau sagt dies weniger als ein Drittel (31%).

Beim Alter ist ein demografischer Effekt zu beobachten: Ab 45 Jahren sagen die Befragten häufiger, dass es zu deutlichen Veränderungen bei der Arbeit kam. Der Grund hierfür dürfte sein, dass diese Gruppe eine längere Tätigkeitsdauer überblickt. Daher nehmen jüngere weniger Veränderung wahr. Bei den unter 25-Jährigen nimmt ein Drittel für die vergangenen Jahre keine beruflichen Veränderungen durch Digitalisierung wahr. Für sie ist die Digitalisierung gelebte Realität.

Deutliche Unterschiede zeigen sich auch nach Einkommensgruppen: Ab 2.600 Euro sind die deutlichen Veränderungen überdurchschnittlich ausgeprägt. Das korrespondiert mit den Befunden nach Anforderungsniveau. Umgekehrt betrachtet ist der Anteil derer, die keine Veränderungen wahrnehmen, in der Gruppe bis 900 Euro Nettoeinkommen mit 32 Prozent mehr als doppelt so hoch wie der entsprechende Anteil in der Gehaltsgruppe von 2.600 Euro.

Wie nehmen Sie die Veränderungen durch digitale Technologien wahr?

83 % der saarländischen Beschäftigten erleben den Einsatz digitaler Technologien bei ihrer Arbeit als Verbesserung. Möglicherweise können die hohen Akzeptanzwerte hier als Form der digitalen Durchdringung des Alltags und Berufslebens interpretiert werden.

Auch hinsichtlich der Branchen werden von jeweils rund 80 Prozent die beruflichen Veränderungen durch die Digitalisierung als Verbesserungen eingeschätzt.

Betrachtet man die Frage in Bezug auf das Anforderungsniveau, sieht man, dass mit dem Anstieg des Anforderungsniveaus auch die beruflichen Veränderungen aus der Digitalisierung in steigendem Maße als Verbesserungen eingeschätzt werden. Helfer sagen dies zu 80%, Facharbeiter zu 81 Prozent, Spezialisten zu 87 Prozent und Experten zu 89 Prozent.

Können Sie mitentscheiden, wie digitale Technologien eingesetzt werden?

Nur ein Viertel der saarländischen Beschäftigten (25 %) kann mitentscheiden, wie digitale Technologien bei ihrer beruflichen Tätigkeit eingesetzt werden. Männer haben mit 31 % dazu etwas häufiger die Möglichkeit als Frauen (18%).

Unter 25-Jährige haben zu 85 Prozent keine Mitentscheidungsmöglichkeiten. Beschäftigte zwischen 26 und 45 Jahren geben mit 31 bzw. 29 % etwas häufiger an, bei digitalen Technologien mitentscheiden zu können. Ab Mitte 40 sind die Mitbestimmungsmöglichkeiten wieder unterdurchschnittlich ausgeprägt.

Betrachtet man die Branchendifferenzierung, ist die Mitentscheidungsquote im sonstigen Produzierenden Gewerbe mit 38 Prozent am höchsten, gefolgt von unternehmensnahen Dienstleistungen (30%) und dem „öffentlichen Dienst und soziale Dienstleistungen (ohne Gesundheits- und Sozialwesen)“ mit 29 Prozent.

Die Möglichkeit, beim Einsatz von digitaler Technologie bei der beruflichen Tätigkeit mitentscheiden zu können, steigt deutlich mit dem Anforderungsniveau der Tätigkeit. Helfer und Facharbeiter können jeweils zu 21 Prozent mitentscheiden, Spezialisten hingegen zu 36 Prozent und Experten zu 41 Prozent. Dies passt zu dem oben geschilderten Zusammenhang, dass mit höherem Anforderungsniveau auch die Veränderungen durch Digitalisierung zunehmend als Verbesserungen gesehen werden.

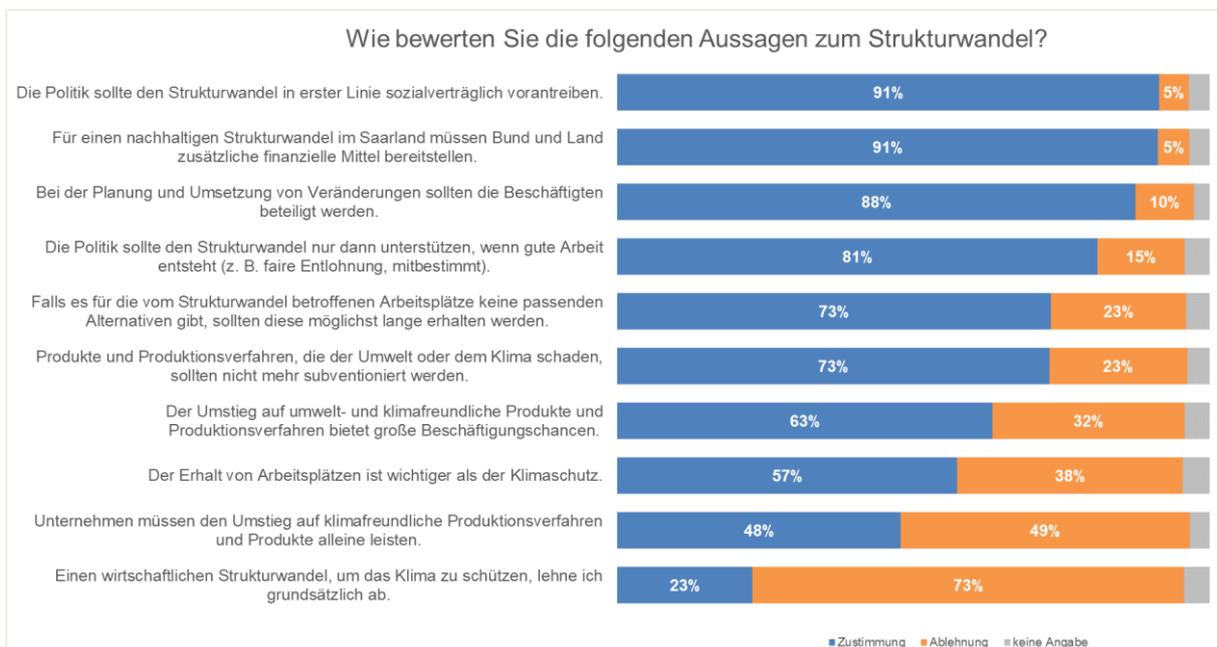
Fazit: Die Möglichkeit, beim Einsatz digitaler Technik mitentscheiden zu können ist zentral

Ob die Veränderungen, die sich im beruflichen Kontext durch die Digitalisierung ergeben, eher als Verbesserungen oder Verschlechterungen wahrgenommen werden, hängt wesentlich daran, ob die betroffenen Beschäftigten dabei mitentscheiden können oder nicht. Zwar werden insgesamt die Veränderungen durch digitale Technologien bei der Arbeit von der großen Mehrheit (83%) als Verbesserungen eingeschätzt. Man sieht aber zum einen, dass diejenigen, die hier Mitentscheidungsmöglichkeiten haben, die Veränderungen in noch höherem Maße (94%) als Verbesserungen einschätzen; zum anderen sieht man sehr deutlich, dass die Veränderungen von den Beschäftigten dann sehr viel häufiger als Verschlechterungen wahrgenommen werden, wenn sie keine Mitentscheidungsmöglichkeiten haben. In dieser Gruppe schätzt ein Fünftel die Veränderungen durch Digitalisierung als Verschlechterung ein. Mitentscheiden zu können ist ein Erfolgsfaktor für eine gelingende digitale Transformation.

2.5 Einstellungen zum Klimaschutz

Die Frage der Dekarbonisierung ist nicht nur unter klimapolitischen Aspekten unumgänglich, sie bringt in den Unternehmen des Landes und damit auch für die Beschäftigten erhebliche Veränderungen und Herausforderungen mit sich. Diese sind, wie dargestellt, für die Beschäftigten aber nicht immer unmittelbar erfahr- oder beschreibbar. Aus diesem Grund wurde in der AK-Beschäftigtenbefragung statt nach konkreten Auswirkungen vielmehr nach allgemeineren Einstellungen der Beschäftigten zu dieser Frage und aus ihrer Sicht zentralen (politische) Handlungsfeldern im Hinblick auf die Arbeitswelt gefragt.

Ganz oben, mit einer Zustimmung von über 90 Prozent rangieren dabei die Aussagen, dass **die Politik den Strukturwandel in erster Linie sozialverträglich vorantreiben soll** und dass Bund und Land für einen nachhaltigen Strukturwandel im Saarland **zusätzliche finanzielle Mittel** bereitstellen müssen. Die hohe Bedeutung der Sozialverträglichkeit ist hier als ein historisch bewährtes Prinzip des Arbeitsmarktausgleichs zu verstehen, das in erster Linie dazu dient, von Arbeitsplatzverlusten bedrohte Beschäftigte bei Restrukturierungsmaßnahmen nicht ins Bodenlose fallen zu lassen. Dieser sowie auch die



Forderung nach mehr finanziellen Ressourcen zeigen eindrücklich, dass der Schutz des Klimas und der damit einhergehenden Transformationserfordernisse aus Sicht der Beschäftigten Entwicklungen darstellen, die eine klare staatlich Rahmensetzung und Verantwortungsübernahme im Sinne eines starken Staates erfordern. Zwar sehen die Beschäftigten hier auch die Betriebe und Unternehmen in der Verantwortung, aber weniger als die Hälfte (48 %) ist hier der Meinung, dass die Transformation im Hinblick auf klimafreundliche Produktionsweisen und Produkte von diesen alleine zu leisten ist.

In der Differenzierung nach Branchen und individuellen Merkmalen sind insgesamt nur wenige auffällige Unterschiede festzustellen. Dass Fragen des Klimas allerdings durchaus als ein Generationenthema zu betrachten sind, zeigen die Antworten nach Altersstruktur: So sind mit steigendem Alter etwa mehr Beschäftigte der Meinung, dass die Politik den Strukturwandel nur mit Entstehung guter Arbeit unterstützen sollte. Bei den unter 25-Jährigen stimmen hier nur drei von vier Befragten (73 %) zu, in der Gruppe ab 55 Jahren sind es dagegen mehr als acht von zehn (82 %). Jüngere sehen in klimafreundlichen Produkten und Produktionsverfahren auch größere Beschäftigungschancen und wollen in der Tendenz bei Planung und Umsetzung von Veränderungen häufiger beteiligt werden. Der Frage, ob der Erhalt von Arbeitsplätzen wichtiger ist als der Klimaschutz, stimmt aber auch nur die Hälfte von ihnen zu (51 %).

Andererseits zeigt sich bei der **Ablehnung des wirtschaftlichen Strukturwandels** zugunsten des Klimawandels, dass ein geringeres Einkommen tendenziell zu mehr Zustimmung führt. Die Bewältigung der Transformation aus der Subjektperspektive wird von den Befragten folglich mit ihrer finanziellen Leistungsfähigkeit in Bezug gebracht. Politik ist daher gut beraten bei der Verteilung der Transformationskosten für eine spürbare Entlastung insbesondere in den unteren Einkommensbereichen zu sorgen, um für die notwendigen Veränderungen in der Breite der Gesellschaft die erforderliche Akzeptanz zu erhalten.

2.6 Beschäftigte sehen Verteilungsfragen kritisch

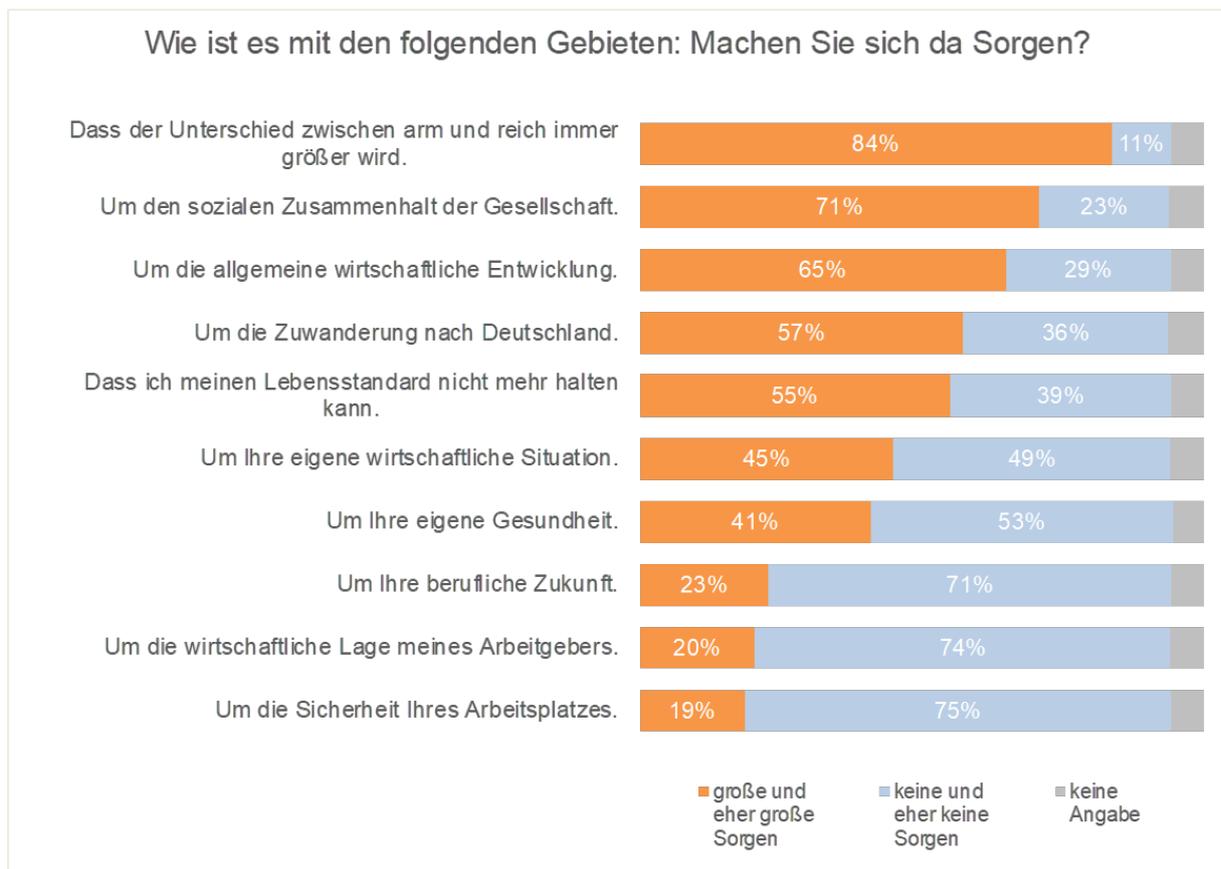
Neben der Frage nach der Betroffenheit von Transformationsprozessen durch Digitalisierung und Dekarbonisierung, spiegelt sich die Wahrnehmung der Beschäftigten hierzu insbesondere bei der Frage nach Sorgen, die Beschäftigten sich machen. Besonders ausgeprägt sind die Sorgen um gesellschaftliche Entwicklungen: An erster Stelle machen sich 84 Prozent große beziehungsweise eher große Sorgen darum, dass der **Unterschied zwischen arm und reich** immer größer wird, gefolgt von 71 Prozent, die sich um den **sozialen Zusammenhalt der Gesellschaft** sorgen. Knapp zwei Drittel (65 %) machen sich auf Rang drei Sorgen um die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung. 57% sorgen sich um die Zuwanderung nach Deutschland.

An diesen Ergebnissen werden einerseits die zum Befragungszeitpunkt vorherrschenden Problemlagen deutlich: extrem hohe Inflation durch gestiegene Lebensmittel- und Energiepreise in Folge des Kriegs in der Ukraine und auch daraus resultierende Fluchtbewegungen. Andererseits ist aber auch festzustellen, dass in der Bevölkerung ein Bewusstsein für soziale Schieflagen besteht. Auch wenn Menschen sich selbst nicht kurzfristig und unmittelbar betroffen sehen, spüren sie doch eine zunehmende Ungleichheit in der Gesellschaft und den daraus resultierenden Druck.

Neben den Sorgen um gesellschaftliche Entwicklungen, stehen Ängste um die eigene wirtschaftliche Situation für Viele im Vordergrund. Insgesamt fürchten 55 Prozent der

Befragten, **den eigenen Lebensstandard nicht mehr halten zu können** und 45 Prozent machen sich Sorgen um ihre eigene wirtschaftliche Situation. Interessanterweise ist dies offenbar nicht unbedingt verknüpft mit dem eigenen Arbeitsplatz und daher vermutlich in erster Linie auf die hohe Inflation zum Befragungszeitpunkt zurückzuführen. Dies gilt aber nicht für alle Befragten gleichermaßen.

Denn auch wenn die Anteile bei den Sorgen um die eigene berufliche Zukunft, die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers oder die Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes in der hier vorliegenden Darstellung zunächst nicht besonders hoch erscheinen mögen, so ist doch zu konstatieren, dass für etwa ein Fünftel der Beschäftigten große oder eher große Sorgen in Bezug auf diese Aspekte bestehen. Diese Sorgen sind erwartungsgemäß stark abhängig von der jeweiligen beruflichen Situation. Transformation ist insofern für betroffene Beschäftigtengruppen mit materiellen Wohlstandsverlusten verbunden. Das zeigt sich in der Branchendifferenzierung insbesondere bei der Sorge, den eigenen Lebensstandard nicht mehr halten zu können: Besonders Niedriglohnbeschäftigte, Menschen mit niedrigeren Bildungsabschlüssen und in der Industrie Beschäftigte äußern diese Sorge häufiger. Gleiches gilt auch für die eigene berufliche Zukunft, die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers oder die Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes.



2.7 Handlungsprioritäten für die Landesregierung

Das zeigt sich auch im Hinblick auf die Handlungsprioritäten, die die Beschäftigten bei der Landesregierung sehen.⁴ Hier wird deutlich, dass die Themen **Umwelt-, Natur- und Klimaschutz** sowie die **Verbesserung von Bildungschancen und Investitionen in Infrastruktur** positive Zusammenhänge mit steigendem Bildungsgrad, Alter sowie Einkommen aufweisen. Dagegen findet der Aspekt **Diskriminierung verhindern / Chancengleichheit** tendenziell bei prekär Beschäftigten mit Helfertätigkeiten, ohne Berufsabschluss und bei geringfügig Entlohnten mehr Zustimmung.

Vor dem Hintergrund der Transformation scheint diese aus Sicht der Beschäftigten somit auch eine Zunahme an sozialer Ungleichheit mit sich zu bringen. Entsprechend müssen Transformationsprozesse auch aus Sicht der Beschäftigten von einem handlungsfähigen, starken Staat – in diesem Fall durch die Landesregierung – begleitet und moderiert werden, in dem Sinn, dass sie für sozialen Ausgleich und Rahmenbedingungen sorgt, so dass Transformationsfolgen und -kosten sozial gerecht aufgeteilt werden. Die **Verringerung von Armut und sozialer Ungleichheit** spielt daher besonders für die vulnerable Gruppe der Niedriglohnbeschäftigten eine wichtigere Rolle und auch ältere Beschäftigte sehen die Landesregierung hier mehr in der Pflicht. Mit steigender Qualifikation und betrieblichem Anforderungsniveau wird die Aufgabe dagegen als weniger vordringlich betrachtet.

Ganz oben auf der Liste der Handlungsprioritäten rangiert allerdings mit deutlichem Vorsprung der Bereich des **Gesundheitswesens / Pflege**. Der Anteil der Nennungen des Themenbereichs liegt in der Altersgruppe zwischen 46 und 65 Jahren, insbesondere aber bei Beschäftigten aus dem Gesundheitswesen selbst nochmals deutlich über dem Durchschnitt (81 %). Das verdeutlicht zum einen die schwierige Situation der Pflege einerseits und verweist



⁴ Die Themen waren vorgegeben, die Befragten konnten maximal fünf Aspekte auswählen.

andererseits auf strukturelle Probleme der gesundheitlichen Versorgungsstrukturen (Krankenhausplanung).

- Das Thema **ausreichender und bezahlbarer Wohnraum** ist für jüngere Beschäftigte (unter 25 Jahren) und für Beschäftigte ohne beruflichen Abschluss sowie mit geringen Einkommen von höherer Relevanz.
- **Öffentliche Sicherheit** spielt dagegen bis zum Alter von 35 Jahren nur eine weniger wichtige Rolle, gewinnt aber ab der Altersgruppe von 46 Jahren zunehmend an Bedeutung. Auch bei den Einkommensgruppen nehmen die Nennungen etwa ab der Mitte der Einkommensverteilung zu. Für Beschäftigte in atypischen Beschäftigungsformen (Mini-Job, Teilzeit mit weniger als 20 Wochenstunden, Leiharbeit, Befristung) hat das Politikfeld dagegen eine geringere Bedeutung.
- Beim Thema **besseres Arbeitsplatzangebot und faire Löhne** kommen sowohl individuelle Merkmale zum Tragen, es sind aber auch deutliche Branchenunterschiede erkennbar. Beschäftigte mit dualem Berufsabschluss oder Fachschulausbildung sowie besonders ohne beruflichen Abschluss sehen hier überdurchschnittlich Handlungsbedarf bei der Landesregierung, im Unterschied zu akademisch Ausgebildeten. Auch Niedriglohnbeschäftigte sehen die Landesregierung hier häufiger in der Pflicht. In der Branchenbetrachtung weist das gesamt Produzierende Gewerbe bei diesem Item eine höhere Zustimmung auf, besonders in der Kfz-Herstellung. Aber auch im Dienstleistungsbereich sehen Beschäftigte aus den Bereichen Verkehr und Lagerei, den sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen, dem Gastgewerbe und dem Handel hier Handlungs- und Unterstützungsbedarf.
- **Digitalisierung** ist tendenziell eher ein Thema für Beschäftigte mit Spezialisten- und Expertentätigkeiten, mittleren und höheren Einkommen sowie mit einer Meister-/Technikerausbildung oder akademischem Abschluss. Aber auch jüngere Beschäftigte nennen dieses Thema häufiger. Aus Branchensicht spielt es in der Metall-, Elektro- und Stahlindustrie eine größere Rolle sowie im Maschinenbau.

3 Fazit

Digitalisierung ist für die Beschäftigten längst Alltag geworden und wird oftmals als Verbesserung im beruflichen Kontext gesehen. Allerdings gilt das vor allem dann, wenn die Beschäftigten bei Digitalisierungsprozessen eingebunden werden. Bleibt dies aus, wird Digitalisierung häufiger als Verschlechterung empfunden. Es ist seit Jahren das Credo der Arbeitskammer, dass die Beschäftigten als Expertinnen und Experten ihrer eigenen beruflichen Situation bei Veränderungsprozessen von Beginn an gleichberechtigt mit ins Boot genommen werden müssen.

Die Antworten der Befragten zeigen uns deutlich, dass sie grundsätzlich bereit sind, sich auf Veränderungsprozesse einzulassen und sich den verändernden Verhältnissen im Strukturwandel aktiv zu stellen. Mobilitäts- und Weiterbildungsbereitschaft ist bei den Beschäftigten durchaus substantiell vorhanden, wobei es noch einiges an Weiterbildungspotential auszuschöpfen gilt.

Grundsätzlich sind berufliche Aufstiegserwartungen verbreiteter als Abstiegserwartungen. Deutlich ist aber auch, dass es vulnerable Gruppen gibt, für die dies nicht gilt: Niedrigqualifizierte, Ältere, und Beschäftigte vor allem aus dem Maschinenbau und der Kfz-Branche. Die Arbeitskammer richtet an die Politik die dringende Forderung, diesen Gruppen eine positive Zukunftsperspektive zu bieten.

Die größten Sorgen machen sich die Beschäftigten um den gesellschaftlichen Zusammenhalt, die wachsende Schere zwischen arm und reich und um die wirtschaftliche Situation. Auch Bereiche der Daseinsvorsorge (Gesundheitswesen, bezahlbarer Wohnraum) rufen große Sorgen hervor. Hier wird ein klarer politischer Handlungsauftrag deutlich.

Mit Sorge ist auch zur Kenntnis zu nehmen, dass die aktuellen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen enorme gesellschaftspolitische Herausforderungen mit sich bringen. Angesichts der rasant gestiegenen Energie- und Verbraucherpreise sind die Sorgen um den Erhalt des eigenen Lebensstandards und die zunehmende Spaltung der Gesellschaft in arm und reich groß. Es besteht die Gefahr, dass die Bereitschaft zur Unterstützung der Maßnahmen zur Dekarbonisierung und des Klimaschutzes in der Breite hierdurch beeinträchtigt werden.

Die Saarländerinnen und Saarländer sehen durchaus die Notwendigkeit der wirtschaftlichen Transformation. Aber der Dreh- und Angelpunkt, der über das gesamtgesellschaftliche Gelingen dieser historischen Aufgabe entscheidet, ist die Frage der sozial gerechten Lastenverteilung. Die Beschäftigten brauchen die Sicherheit, dass alles dafür getan wird, dass sie dabei nicht unter die Räder kommen. Das zeigt sich insbesondere bei den von der Transformation besonders betroffenen Branchen im Produzierenden Gewerbe. Die Beschäftigten stehen bereit für die Transformation. Jetzt ist es an der Politik und den Betrieben, sie gemeinsam mit den Beschäftigten und nicht über sie hinweg zu gestalten.



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