

INDEX-GUTE ARBEIT SAAR 2019 |

Die Beschäftigtenbefragung zeigt Schief lagen in der Arbeitswelt auf

Der aktuelle Index-Gute Arbeit Saar 2019 zeigt, dass neben schwerer körperlicher Arbeit im Zuge der Digitalisierung vor allem die Forderung nach ständiger Erreichbarkeit eine große Belastung für die Beschäftigten darstellt. Einmal mehr wird deutlich: „Gute Arbeit“ muss das Ziel für die Gestaltung aller Arbeitsplätze bleiben, denn ihre Arbeit ist den Beschäftigten sehr wichtig.

• Von Matthias Hoffmann

Im Saarland wurden von Januar bis April 2019 insgesamt 1.011 abhängig Beschäftigte befragt. Die hier präsentierten Ergebnisse des Index-Gute Arbeit Saar 2019 wurden für die Beschäftigtenbefragung der Arbeitskammer des Saarlandes im Rahmen der jährlichen DGB-Index Gute-Arbeit-Befragung* erhoben. In dieser Befragung werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer jährlich nach der Qualität ihrer Arbeitsbedingungen befragt. Es handelt sich um eine telefonische Erhebung auf Basis eines standardisierten Fragebogens und einer Zufallsstichprobe. Befragt werden abhängig Beschäftigte in Deutschland mit einer Wochenarbeitszeit von mindestens zehn Stunden. Freiberufler, Selbstständige und Auszubildende wurden nicht befragt. Mit Finanzierung durch die AK wurde im Jahr 2019 ein sogenanntes „Oversample“ für das Saarland realisiert: Das bedeutet, dass zusätzlich zu den 71 Saarländerinnen und Saarländern, die in der bundesweiten Befragung („Hauptsample“) befragt wurden, weitere 940 Personen aus dem Saarland befragt werden konnten, insgesamt also 1.011. abhängig Beschäftigte aus allen Branchen, Einkommens- und Altersgruppen, Betriebsgrößen und Beschäftigungsverhältnissen. Außerdem wurde der Fragebogen um saar-



Vor allem körperlich schwere Arbeit, die sie zudem in ungünstiger Körperhaltung verrichten müssen, belastet viele Beschäftigte.

landspezifische Fragen ergänzt. Die bundesweiten Daten basieren analog auf den Angaben von insgesamt 6.574 abhängig Beschäftigten aus allen Regionen Deutschlands. Die vorliegenden Ergebnisse sind repräsentativ für das Urteil der Beschäftigten.¹

Nach Auswertung und Analyse der Daten lagen die Ergebnisse Anfang 2020 vor und wurden für die Veröffentlichung vorbereitet. Dann allerdings kam die Corona-Krise und die Veröffentlichung wurde auf Eis gelegt. Das wirft

AK-Kernforderungen

1. Die klare Einhaltung der geltenden Vorschriften des Arbeits- und Gesundheitsschutzes
2. Die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen
3. Die systematische Erfassung aller Arbeitszeiten sowie ein Recht auf Nichterreichbarkeit
4. Eine wirksame Eindämmung von prekärer Arbeit und eine Neuausrichtung der Rentenpolitik

die Frage auf, ob die Daten, die in der vorliegenden AK-Analyse präsentiert werden, überhaupt noch relevant sind. Das sind sie zweifellos. Denn die Corona-Krise hat Schief lagen in der Arbeitswelt drastisch verschärft, die schon länger bestehen, jetzt aber grell zu Bewusstsein gekommen sind. Das gilt vor allem für das Gesundheitswesen und die anderen systemrelevanten Bereiche. Ihnen kommt – auch unabhängig von einer Krise – eine zentrale Bedeutung zu. Das darf jedoch nicht dazu führen, dass die Forderung nach „Guter Arbeit“ nur für diese Bereiche in den Blick genommen wird. „Gute Arbeit“ muss das Ziel für die Gestaltung aller Arbeitsplätze bleiben, denn ihre Arbeit ist den Beschäftigten sehr wichtig. Dass den Befragten ihre Arbeit sehr wichtig ist und sie diese gut machen wollen, zeigt eine Reihe von Fragen zum „Sinn der Arbeit“. Eine Arbeit wird von Menschen als sinnvoll erachtet, wenn sie der Überzeugung sind, mit ihr einen wichtigen Beitrag zu leisten für ihren Betrieb oder die Gesellschaft allgemein. Dass sie mit ihrer Arbeit einen

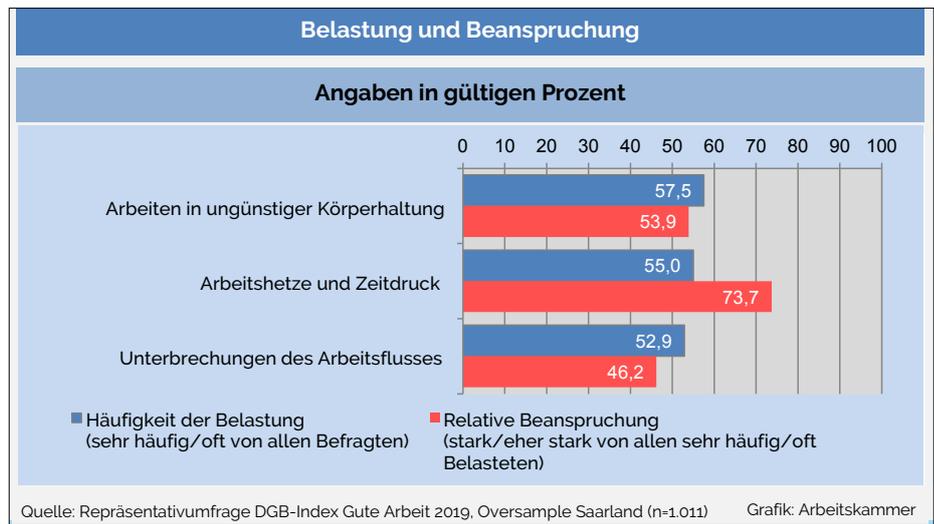
wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leisten, meinen von den Befragten 68,1 Prozent und dass ihre Arbeit für ihren Betrieb wichtig ist, meinen sogar 88,1 Prozent.

Ein weiterer Indikator ist, inwieweit sich die Menschen mit ihrer Arbeit identifizieren. Identifikation mit der Arbeit bedeutet natürlich nicht notwendigerweise, dass man sich auch mit dem Betrieb identifiziert. Die Befragten geben aber doch mit großer Mehrheit an, den Betrieb eher nicht wechseln zu wollen, selbst wenn sie die Möglichkeit dazu hätten. Dass sie ihre Arbeit sinnvoll finden, sich mit ihr identifizieren und nur einen eher gering ausgeprägten Wunsch äußern, den Arbeitgeber zu wechseln, wird von den Befragten sogar geäußert, obwohl mehr als ein Drittel in den letzten zwölf Monaten mehr Arbeit in der gleichen Zeit hat schaffen müssen und die Arbeitsbelastung für rund die Hälfte von ihnen alles in allem eher zugenommen hat.

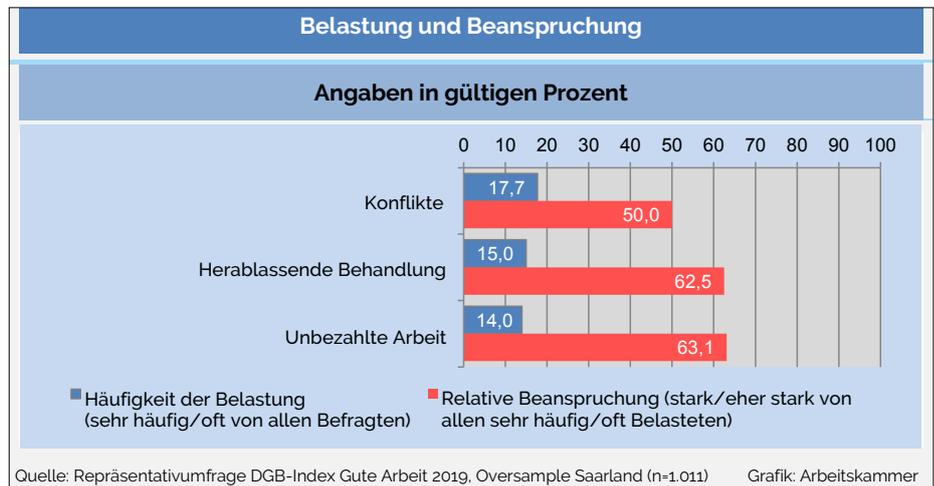
Unabhängig vom Tätigkeitsniveau identifizieren sich jeweils mehr als 84 Prozent in hohem oder sehr hohem Maße mit ihrer Arbeit, wobei die Identifikation mit der Arbeit mit dem Tätigkeitsniveau steigt (Hilfs- oder Anlern-tätigkeit: 74 Prozent hohe oder sehr hohe Identifikation; fachlich ausgerichtete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

Was ist „Gute Arbeit“?

„Gute Arbeit“ soll gewährleisten, dass Beschäftigte während ihrer Erwerbstätigkeit ihre Arbeit gut leisten und von ihr leben können, dass sie ihr Rentenalter gesund erreichen und eine Rente erhalten, mit der sie angemessen leben können. Es geht um die Gestaltung der konkreten Tätigkeiten als solche und darum, die Rahmenbedingungen gut zu gestalten. Arbeitgeberattraktivität setzt in diesem Sinne immer Gute



Die Ergebnisse der Befragung von 2019 zeigen, dass mehr als die Hälfte der Befragten sehr häufig körperlich schwere Arbeit in ungünstiger Körperhaltung verrichten muss (siehe oben). Situationen, die seltener vorkommen, aber als sehr belastend empfunden werden, sind beispielsweise Konflikte mit Vorgesetzten oder Kunden sowie unbezahlte Arbeit (siehe unten).



Arbeit voraus. Die Ergebnisse der letzten Befragung von 2019 zeigen nun, dass mehr als die Hälfte der Befragten sehr häufig körperlich schwere Arbeit in ungünstiger Körperhaltung verrichten muss und dass für mehr als die Hälfte der Befragten der Arbeitstag von Arbeitshetze und Zeitstress geprägt ist und ihre Arbeit ständig unterbrochen wird. Dies belastet die Beschäftigten stark. Es gibt aber auch Situationen, die auch relativ häufig oder regelmäßig vorkommen, aber von vielen Betroffenen als nicht so belastend empfunden werden. Das ist etwa der Fall, wenn im Schichtbetrieb, an Wochenenden oder in den Abendstunden gearbeitet werden muss. Und es gibt Situationen, die seltener vorkommen, aber als sehr belastend empfunden werden wenn sie vorkommen: Konflikte mit Vorgesetzten oder Kunden, herablassende Behandlung oder unbezahlte Arbeit. Von den Befragten leisten 14 Prozent sehr häufig oder oft außerhalb ihrer normalen Arbeitszeit unbezahlte Arbeit

für ihren Betrieb. Von diesen 14 Prozent empfinden das rund 63 Prozent als stark oder eher stark belastend. Das Vorkommen von unbezahlter Arbeit ist allerdings branchenspezifisch verschieden. „Sehr häufig oder oft“ betroffen sind die Branchen „Information und Kommunikation“ (42,9%, n=21), „Erziehung und Unterricht“ (40%, n=55), „Gesundheits- und Sozialwesen“ (22,3%, n=135), Einzelhandel (22,2%, n=92) und Baugewerbe (20%, n=50).²

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

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

Ständige Erreichbarkeit

Körperlich schwere Arbeit in ungünstiger Körperhaltung, Zeitdruck, Stress und Unterbrechungen des Arbeitsflusses sind schon seit langem die „klassischen“ Belastungen für die Beschäftigten. Die Arbeitswelt ist aber in einem permanenten Wandel und so treten manche Belastungen in den Hintergrund und andere rücken in den Vordergrund. In den letzten Jahren ist zum Beispiel mit der Digitalisierung die Erwartung an die Beschäftigten viel stärker geworden, ständig, auch außerhalb der Arbeitszeit, über Handys oder Social Media erreichbar zu sein. Das wiederum wirkt sich auf andere Faktoren von Guter Arbeit aus: Fehlende Erholungszeiten, Arbeitsintensivierung, verstärkter Zeitdruck. Von rund 20 Prozent der Befragten wird oft oder sogar sehr häufig erwartet, dass sie auch außerhalb ihrer normalen Arbeitszeit – also ständig – für den Betrieb erreichbar sind. Von diesen finden das rund 42 Prozent stark oder eher stark belastend. Vor allem im Bereich „Information und Kommunikation“ (42,9 %, n=21), „Erziehung und Unterricht“ (36 %), „Gesundheits- und Sozialwesen“ (36,3 %, n=66) und im Baugewerbe (35,3 %, n=51) wird dies oft oder sehr häufig erwartet. Befragte, deren Arbeit von der Digitalisierung eher betroffen ist, haben öfter damit zu tun, dass von ihnen erwartet wird, auch außerhalb der normalen Arbeitszeit erreichbar zu sein. 14 Prozent von ihnen sagen, dass dies sehr häufig von ihnen erwartet wird. Befragte, deren Arbeit eher nicht von der Digitalisierung betroffen ist, sagen das nur zu sieben Prozent. Es verwundert daher nicht, dass diese Erwartung vor allem in der Branche „Information und Kommunikation“ vorherrscht. Es zeigt sich

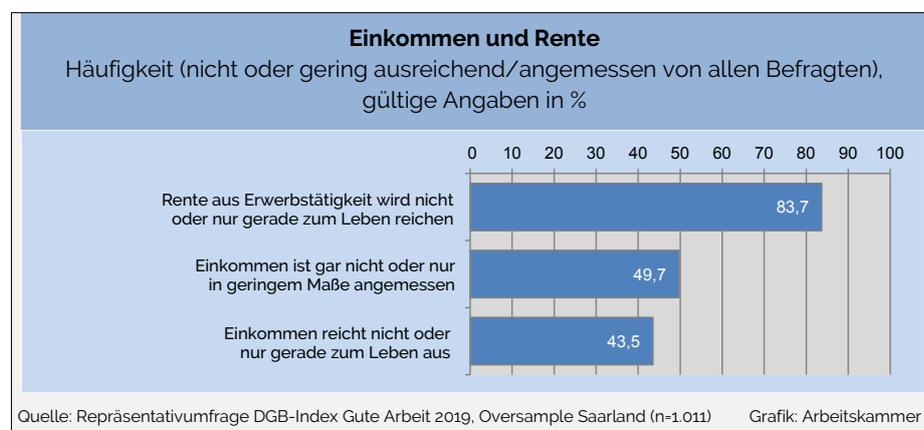
eindeutig, dass diejenigen, von denen sehr häufig oder oft ständige Erreichbarkeit erwartet wird, auch vermehrt unbezahlte Arbeit für ihren Betrieb leisten. Von 495 Befragten, die angeben, nie für den Betrieb außerhalb der Arbeitszeit erreichbar sein zu müssen, sagen rund 79 Prozent, dass sie auch nie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

Es zeigt sich, dass die ständige Erreichbarkeit in den Betrieben seltener ist, in denen es eine Interessenvertretung der Arbeitnehmerschaft gibt. Rund 67 Prozent der Befragten sagen, dass für sie eine Interessenvertretung (Betriebsrat, Personalrat oder Mitarbeitervertretung) besteht. Dass sie dies für sehr wichtig halten, sagen von diesen wiederum rund 73 Prozent. Denjenigen Befragten, die keine Interessenvertretung haben, wäre es aber in rund 42 Prozent der Fälle eher wichtig oder gar sehr wichtig, wenn sie eine Interessenvertretung hätten. Die Befragten, die eine Interessenvertretung

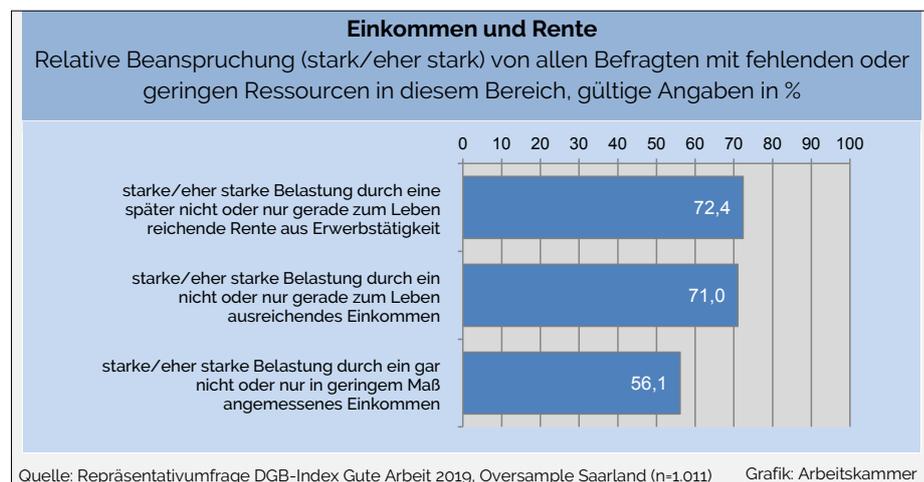
haben, geben nun zu rund 54 Prozent an, nie für den Betrieb außerhalb der normalen Arbeitszeit erreichbar sein zu müssen. Ohne Interessenvertretung ist das nur für rund 40 Prozent der Fall. Ohne Interessenvertretung wiederum wird von rund 15 Prozent der Befragten sehr häufig erwartet, außerhalb der Arbeitszeit erreichbar zu sein. Dort wo es eine Interessenvertretung gibt, gilt das nur für rund elf Prozent.

Einkommen und Rente

Die Befragten machen sich große Sorgen wegen der Rente, die sie später einmal aus ihrer Erwerbstätigkeit beziehen werden. Rund 84 Prozent schätzen, dass diese Rente nicht oder nur gerade zum Leben reichen wird. Rund die Hälfte der Befragten hält ihr Einkommen auch für nicht oder nur in geringem Maße für angemessen und rund 44 Prozent der Befragten geben an, dass das Einkommen nicht oder nur gerade so zum Leben reicht. Dass die Rente gut ausreichen wird, sagen nur rund 13 Prozent der Befragten, und dass sie sehr gut davon werden leben können, nur rund drei Prozent. Zwar nimmt mit steigendem Tätigkeits-



Die Befragten machen sich große Sorgen wegen der Rente, die sie später einmal aus ihrer Erwerbstätigkeit beziehen werden (siehe oben). Entsprechend stark belastet dies die Befragten (siehe unten).





Die Gestaltung Guter Arbeit erfordert unter anderem die Einhaltung der Vorschriften des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Weitere Informationen zum „Index Gute Arbeit Saar“ gibt es auf www.arbeitskammer.de/beschaefigtenbefragung.

niveau auch der Anteil der Personen zu, die sagen, dass sie von der Rente einmal gut werden leben können, aber für Menschen, die eine Hilfs- oder Anlern-tätigkeit ausüben, gilt das nur für rund zwei Prozent und auch für eine fachlich ausgerichtete Tätigkeit nur in rund zehn Prozent. Für Spezialistätigkeiten trifft das für 25 Prozent zu und für hochkomplexe Tätigkeiten für rund 41 Prozent. Entsprechend stark belastet dies die Befragten.

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

Die Rente muss aber nicht nur „armutsfest“ sein, sondern sie muss auch den Lebensstandard sichern, den man sich in seinem Erwerbsleben erarbeitet hat. Nicht umsonst zielt der Begriff der „relativen Armut“ (maximal 60 Prozent des mittleren Einkommens der Bevölkerung) darauf ab, dass „arm“ auch derjenige ist, der zwar materiell versorgt ist, aber nicht wirklich oder nur sehr einge-

schränkt am gesellschaftlichen Leben teilhaben kann. Allein, damit die Rente ein existenzsicherndes Niveau erreicht, müsste der Mindestlohn aber wenigstens auf 13 Euro angehoben werden, wie dies die Arbeitskammer fordert.

Kritik und Hinweise auf Belastungen, die der „Index-Gute Arbeit Saar“ zu Tage fördert, kommen also nicht von Personen, denen sozusagen „sowieso schon alles egal“ ist, sondern von Befragten, die ein ernsthaftes Interesse an ihrer Arbeit haben und damit auch an der Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

Kritik und Hinweise der Befragten ernst nehmen!

Die Arbeitskammer fordert daher:

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

Durch die Corona-Pandemie arbeiten viele Beschäftigte nun bis auf Weiteres im Home-Office. Fragen von ständiger Erreichbarkeit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, aber auch Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes stellen sich hier ganz neu. Daher ist es wichtig, diese neue Situation nach den Kriterien Guter Arbeit zu analysieren, um adäquate Vorschläge zu ihrer Gestaltung zu machen. Die Politik muss dann die gesetzlichen Rahmenbedingungen Guter Arbeit schaffen und auf der betrieblichen Ebene muss durch Gefährdungsbeurteilungen und Betriebs- und Dienstvereinbarungen Gute Arbeit verbindlich gestaltet werden.

Wie wichtig Gute Arbeit den Beschäftigten ist, zeigt ein Ergebnis des „Index-Gute Arbeit Saar“ sehr deutlich: Ein Viertel der Befragten muss häufig Qualitätsabstriche bei der Arbeit machen, um das Arbeitspensum zu schaffen. Und das wird von nahezu allen davon Betroffenen als sehr belastend empfunden. Dieses Ergebnis zeigt auch: Bei der Gestaltung von Guter Arbeit sitzen Arbeitnehmer und Arbeitgeber im gleichen Boot.

Dr. Matthias Hoffmann ist Referent für Arbeitspolitik und betriebliche Sozialpolitik.

ANMERKUNGEN |

^{*)} Alle Ergebnisse des „Index-Gute Arbeit 2019“ stehen zum Download bereit unter www.arbeitskammer.de/beschaefigtenbefragung.

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

<https://www.arbeitskammer.de/themenportale/gute-arbeit/ak-beschaefigten-befragung/>

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

IMPRESSUM |

Verleger: Arbeitskammer des Saarlandes, Fritz-Dobisch-Straße 6-8, 66111 Saarbrücken; Kontakt: Telefon 0681 4005-430, E-Mail: redaktion@arbeitskammer.de; Herausgeber: Jörg Caspar, Thomas Otto; Redaktion: Peter Jacob (Chefredakteur), Simone Hien, Wulf Wein. – Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verzichtet die Redaktion überwiegend auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen. Alle Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für beide Geschlechter.