

AK-Beschäftigtenbefragung 2024

**Ergebnisse der zweiten Befragungswelle bei
abhängig Beschäftigten im Saarland**



AK-Beschäftigtenbefragung 2024

Ergebnisse der zweiten Befragungswelle
bei abhängig Beschäftigten im Saarland

Frühjahr 2025



Arbeitskammer des Saarlandes
beraten.bilden.forschen.

Herausgeber:

Arbeitskammer des Saarlandes
Thomas Otto
Fritz-Dobisch-Str. 6-8
66111 Saarbrücken

Tel.: 0681 / 4005-0
oeffentlichkeitsarbeit@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,

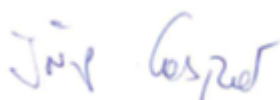
im September 2024 - noch vor dem Platzen der Ampel-Koalition und den Neuwahlen - hat die Arbeitskammer zum zweiten Mal die „AK-Beschäftigtenbefragung“ durchgeführt. Mit ihr erfragen wir, wie die saarländischen abhängig Beschäftigten aus ihrer aktuellen Lebens- und Arbeitssituation heraus die drängendsten Fragen der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung im Transformationsprozess beurteilen.

Was die Lebens- und Arbeitssituation der Befragten im allgemeinen Transformationsprozess betrifft, haben sich manche Aspekte verstetigt, manche bleiben als Problem weiter bestehen und manche haben sich zugespitzt. So zeigen die vorliegenden Antworten von rund 700 Befragten unter anderem, dass die Digitalisierung für die Beschäftigten längst Alltag geworden ist. Dabei gibt es allerdings deutliche Unterschiede in der Bewertung zwischen ihrem privaten Alltag und dem Umgang mit Digitalisierung im öffentlichen Leben wie z.B. auf Ämtern und Behörden, den sie durchaus für problematisch und verbesserungswürdig halten. Durchaus kritisch gesehen wird die Arbeitsmarktlage, wobei gleichzeitig festzustellen ist, dass es bei den Fort- und Weiterbildungen noch viel Luft nach oben gibt.

Was die Klimaschutzmaßnahmen betrifft, so besteht ein ausgeprägtes Problembewusstsein, es wird aber auch starke Kritik an der Klimaschutzpolitik der Bundesregierung geäußert. Es bestehen große Ängste vor Überforderung, vor allem finanzieller Art und Ärger über zu viele Vorgaben, die als zu starke Eingriffe in das Privatleben angesehen werden. Zwischen Einsicht in die Notwendigkeit von Klimaschutz auf der einen und Arbeitsplatzsicherung auf der anderen Seite besteht eine starke Spannung. Dies ist angesichts der Arbeitsmarktlage nicht verwunderlich. Die Beschäftigten erwarten hier eine klare finanzielle Flankierung durch den Staat. Diese Thematik führt zu dem am meisten Besorgnis erregenden Ergebnis unserer Befragung: Der von den Befragten stark geäußerten Sorge um den gesellschaftlichen Zusammenhalt.

Bereits nach der ersten AK-Beschäftigtenbefragung 2023 hatte die Arbeitskammer angemahnt, dass die sozial gerechte Lastenverteilung im Transformationsprozess der Dreh- und Angelpunkt für das gesamtgesellschaftliche Gelingen dieser historischen Aufgabe ist. Nun hat sich die Lage verschärft. Wie unsere Daten aus dem September letzten Jahres zeigen, hat das Vertrauen der Befragten in die Demokratie in Deutschland abgenommen. Die Ergebnisse der Bundestagswahl bestätigen diese Daten.

Wir alle sind gefordert, unsere Demokratie gegen anti-demokratische Tendenzen zu verteidigen. Es ist aber auch von großer Dringlichkeit, dass die Politik in der Transformation und bei den notwendigen Klimaschutzmaßnahmen die Menschen „mitnimmt“ und ihnen Sicherheit bietet. Die hier vorliegenden Daten sollen dazu beitragen, dass die Perspektive der Beschäftigten stärker in politische Entscheidungsprozesse einbezogen wird.



Jörg Caspar, Vorstandsvorsitzender der Arbeitskammer des Saarlandes, im April 2025

Inhalt

Ergebnisse im Überblick	5
1 Hintergrund und Konzeption der AK-Beschäftigtenbefragung	7
2 Besonders soziale Ungleichheit verursacht Sorgen	9
3 Polarisierte Einschätzung des Arbeitsmarktes.....	11
4 Gute Arbeit.....	16
4.1 Arbeitsbedingungen	16
4.2 Arbeitszeit und Arbeitszeitwünsche	17
4.3 Weiterbildung	20
5 Transformation.....	22
5.1 Digitalisierung.....	23
5.2 Klima	25
5.3 Mobilität.....	29
6 Rückläufiges Demokratievertrauen.....	32
6.1 Verlust des Vertrauens in die Gestaltungsfähigkeit der Politik.....	35
6.2 Öffentliche Infrastruktur.....	35
6.3 Handlungsfelder Landesregierung	38
7 Fazit	41

Ergebnisse im Überblick

- **Allgemeine Sorgen der Befragten**
 - Sorge um den gesellschaftlichen Zusammenhalt ist bei den Befragten sehr groß (77 %)
 - Sorge wegen Vergrößerung der Schere zwischen Arm und Reich (75 %)
 - Sorge wegen steigender Preise (69 %)
 - Sorge wegen geringer Rente und Altersarmut (65 %)
 - Sorge wegen wirtschaftlicher Entwicklungen (65 %)
 - Mehr als jeder fünfte Beschäftigte sieht die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers kritisch, überdurchschnittlich schlecht fallen die Einschätzungen der Beschäftigten aus dem Produzierenden Gewerbe aus
 - Ein Fünftel der Beschäftigten hält den Arbeitsplatz für (eher) unsicher
 - Deutlich schlechter im Bereich Maschinenbau und Herstellung von Kfz, 50 % unsicher
 - Zweiteilung zwischen Produzierendem Gewerbe und Dienstleistungsbereich deutlich sichtbar: Die Beschäftigten der Industrie gehen von einer weiteren Verschlechterung aus
 - Drei von zehn Beschäftigten halten es für schwierig, eine akzeptable Stelle zu finden (besonders Beschäftigte aus dem Produzierenden Gewerbe)
 - Deutlich positivere Erwartungen im Gesundheits- und Sozialwesen
- **Arbeitsbedingungen**
 - 39 % der Befragten sind unangemessener Kritik durch Vorgesetzte ausgesetzt
 - 50 % der Befragten von Arbeitsverdichtung betroffen
 - 47 % der Befragten: Veränderungen ohne Rücksicht auf die Beschäftigten vorgenommen
 - 25 % der Befragten bei Arbeit häufig überfordert
- **Arbeitszeit**
 - Drei von fünf Beschäftigten (62 %) arbeiten mehr als vertraglich vereinbart
 - Arbeitszeiterfassung nur bei drei Vierteln der saarländischen Beschäftigten (obwohl EU-Vorgabe)
 - Fehlende Arbeitszeiterfassung vor allem bei Teilzeitbeschäftigten mit geringem Stundenumfang (weniger als 20 Wochenstunden).
 - Zwei Drittel mit Einflussmöglichkeiten auf Arbeitszeit zufrieden
 - Einhaltung von Ruhezeiten erhöht Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- **Fort- und Weiterbildung**
 - Nur die Hälfte der saarländischen Beschäftigten hat sich über Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung informiert
 - In mehr als jedem dritten Betrieb hat Weiterbildung keine Rolle gespielt

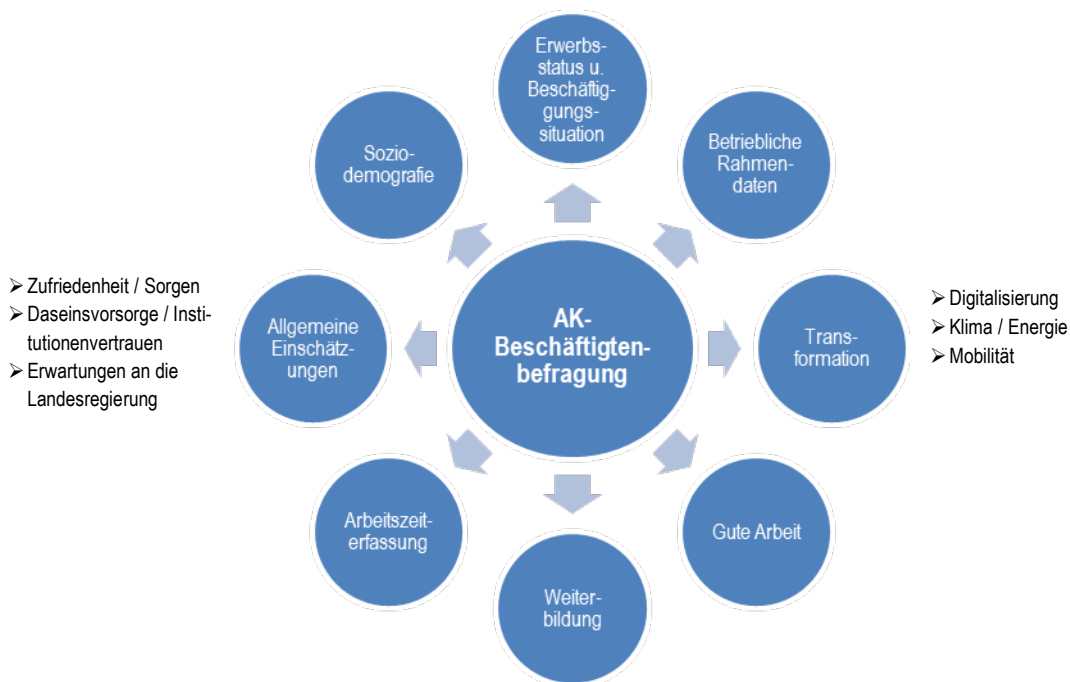
- **Digitalisierung**
 - Saarländische Beschäftigte aufgeschlossen gegenüber digitalen Technologien
 - Digitale Teilhabe im öffentlichen Bereich braucht Unterstützung und Hilfe (Barrierefreiheit, Beibehaltung analoger Alternativen, Wunsch nach Begleitperson)
 - Vorteile bei Digitalisierung der Arbeitswelt noch immer unausgewogen
 - Für 47 % ist die psychische Belastung bei der Arbeit durch Digitalisierung gestiegen
 - Für 40 % hat die Taktung der Arbeit zugenommen
- **Klima**
 - Ausgeprägtes Problembewusstsein zum Klimawandel, aber Kritik an Klimaschutzpolitik der Bundesregierung
 - Ängste vor Überforderung und Ärger über zu viele Vorgaben
 - Spannungsfeld zwischen Arbeitsplatzsicherung und Klimaschutz
 - Erwartungen an finanzielle Flankierung durch den Staat
- **Mobilität**
 - Auto noch immer Hauptverkehrsmittel, im Alltag für viele unverzichtbar
 - Verbesserung der ÖPNV-Nutzung notwendig
- **Rückläufiges Demokratievertrauen**
 - Sinkende Zufriedenheit mit der Demokratie
 - Mit steigenden Haushaltseinkommen nimmt Unzufriedenheit ab
 - Je größer die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen, desto geringer die Unzufriedenheit mit der Demokratie
 - Je größer die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen, desto zufriedener mit den Einflussmöglichkeiten auf politische Entscheidungen
 - Die verschiedenen gesellschaftlichen Institutionen rangieren im Vertrauen der Menschen sehr unterschiedlich
 - Sinkendes Vertrauen in die Demokratie bei Menschen, die sich bei Klimamaßnahmen nicht „mitgenommen“ fühlen
- **Öffentliche Infrastruktur**
 - Bezahlbarer Wohnraum wird kritisch bewertet
 - Nur die Hälfte der Befragten mit Kindern bewertet die Versorgung mit Kinderbetreuung als gut
 - Fachärztliche und therapeutische Versorgung als Problemfeld
- **Handlungsfelder Landesregierung**
 - Große Herausforderungen im Bildungsbereich
 - Große Herausforderungen bei Gesundheit und Pflege
 - Investitionen in Infrastruktur als Gegenwarts- und Zukunftsaufgabe
 - Soziale Verteilungsfragen unverändert virulent

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 der Mehrthemenbefragung erstreckt sich über unterschiedliche Bereiche und ermöglicht differenzierte Aussagen nach verschiedenen Personengruppen und Lebenslagen sowie nach Branchen, Berufssegmenten, Qualifikations- und betrieblichem Anforderungsniveau.

Abbildung 1: Fragenkomplexe der AK-Beschäftigtenbefragung



Die Grundgesamtheit der AK-Beschäftigtenbefragung bilden die im Saarland sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (ohne Auszubildende) plus ausschließlich geringfügig Beschäftigte. Bei der Stichprobe handelt es sich um eine disproportional geschichtete Stichprobe, die auf die betrieblichen Merkmale Branche und Betriebsgröße sowie auf die persönlichen Merkmale Geschlecht, Alter, Arbeitszeit sowie betriebliches Anforderungsniveau kontrolliert wird. Die Befragungsergebnisse werden gewichtet, so dass die hochgerechneten Ergebnisse nach diesen Merkmalen repräsentativ für die Grundgesamtheit sind.

Die Feldphase der zweiten Befragungswelle fand im September 2024 statt. Insgesamt haben 817 Personen teilgenommen. Die bereinigte Nettostichprobe umfasst noch 708 auswertbare Fälle.¹

- Hochgerechnet sind zwei Drittel (65 %) der Befragten Fachkräfte, Helfer haben einen Anteil von 14 Prozent und Spezialisten (10 %) und Experte (11 %) stellen jeweils einen von zehn Beschäftigten.
- 52 Prozent sind Männer, 48 Prozent Frauen.
- 9 Prozent der Befragten üben mehr als eine Beschäftigung aus.
- 6 Prozent sind befristet beschäftigt.
- 57 Prozent arbeiten in Betrieben mit einer Arbeitnehmervertretung.
- Bei 62 Prozent werden die Arbeitsbedingungen über einen Tarifvertrag geregelt.

¹ Nähere Informationen zum Rücklauf und zur Stichprobenbereinigung können dem Methodenbericht zur zweiten Befragungswelle entnommen werden. Die Dokumentation ist online abrufbar unter: www.arbeitskammer.de/ak-beschaeftigtenbefragung

2 Besonders soziale Ungleichheit verursacht Sorgen

Die allgemeine Stimmungslage der saarländischen Beschäftigten wird im Rahmen der Beschäftigtenbefragung hauptsächlich mit einer Frage zu Bereichen erhoben, in denen sich die Beschäftigten Sorgen machen.²

Wie ist es mit den folgenden Gebieten: Machen Sie sich da Sorgen?

Angaben in Prozent, Differenz zu 100 = keine Angabe



Gesellschaftlicher Zusammenhalt und verteilungspolitische Aspekte verursachen die größten Sorgen

Die größte Sorge der Beschäftigten gilt dem sozialen Zusammenhalt. Mehr als drei Viertel der Befragten (77 %) machen sich um ihn große oder eher große Sorgen. Wie sich an den daran anschließenden Sorgen zeigt, sehen die Befragten den sozialen Zusammenhalt der Gesellschaft vor allem – aber nicht ausschließlich – durch bedrohliche wirtschaftliche Entwicklungen gefährdet: Allen voran ist es die Angst vor der größer werdenden Schere zwischen Arm und Reich, die drei Viertel der Befragten umtreibt. Steigende Preise verschärfen den Unterschied zwischen Arm und Reich und daher ist es nicht überraschend, dass die Sorge vor Preissteigerung an dritter Stelle rangiert: 69 Prozent der Befragten machen sich diesbezüglich große oder eher große Sorgen. Trotz zuletzt nachlassendem Preisauftrieb belastet das gestiegene Preisniveau die Beschäftigten in der Breite unverändert. Rund die Hälfte der Beschäftigten gab auch an, sich wegen der gestiegenen Lebenshaltungskosten einschränken zu müssen.

² Eine weitere Frage bezieht sich diesbezüglich auf Gesamteinschätzungen zur Zufriedenheit in ausgewählten Bereichen. Die Antworten zu dieser Frage werden inhaltlich an passender Stelle im Zusammenhang berichtet. Beide Fragen wurden über eine vierstufige Skala abgefragt. Zur besseren Lesbarkeit der Diagramme werden diese jeweils in zwei Kategorien zusammengefasst.

Besonders betroffen waren davon Bezieher von Einkommen bis 1.800 Euro³, Beschäftigte mit Tätigkeiten auf Helferniveau⁴ sowie Frauen.

Etwas abgesetzt davon finden sich mit jeweils 65 Prozent auf den Rängen vier und fünf die Sorgen, im Alter nur eine geringe Rente zu beziehen und altersarm zu werden sowie die Sorge um die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung. Das ist zum einen insofern bemerkenswert, als offensichtlich die Befürchtungen hinsichtlich der gesamtgesellschaftlichen Gefährdungen größer sind als die Sorgen um die individuelle Situation. Zum anderen lässt sich daraus die Annahme ableiten, dass die Befragten den sozialen Zusammenhalt eben nicht nur allein durch ökonomische Faktoren gefährdet sehen: 65 Prozent machen sich (eher) große Sorgen um die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung, aber 75 Prozent um den sozialen Zusammenhalt. Vereinfacht ausgedrückt: Es machen sich also auch Personen Sorgen um den sozialen Zusammenhalt, die sich keine Sorgen um die wirtschaftliche Entwicklung machen. Zu den Faktoren, die hier in Frage kommen, zählen für die Befragten eindeutig die Sorge darum, dass die Integrationsmaßnahmen für Zugewanderte nicht gelingen, (etwa in der Kita, der Schule und dem Arbeitsmarkt) und die Sorge um den Klimawandel: 57 bzw. 56 Prozent der Befragten machen sich darüber große oder eher große Sorgen.

Mehr als zwei von fünf Befragten (44 %) machen sich auch (eher) große Sorgen darum, dass sie ihren Lebensstandard nicht mehr halten können. Auch diese Sorgen finden sich in der gesamten Breite der Beschäftigten wieder. Entsprechend adressieren sie hier auch größeren Handlungsbedarf an die saarländische Landesregierung (vgl. Kapitel 66.3). Hinsichtlich ihres Lebensstandards sorgen sich Beschäftigten mit Helfertätigkeiten und Fachkräfte überdurchschnittlich sowie tendenziell auch Beschäftigte aus dem Produzierenden Gewerbe. Die Sorge um eine zu niedrige Altersrente wird erwartungsgemäß wesentlich vom Einkommensniveau beeinflusst.

Diskrepanz zwischen der allgemeinen Wirtschaftsentwicklung und der persönlichen wirtschaftlichen Lage

Wie gesehen machen sich im September 2024 65 Prozent der Beschäftigten im Saarland große oder eher große Sorgen um die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung. Im Hinblick auf die eigene wirtschaftliche Situation war dies jedoch mit 39 Prozent deutlich seltener der Fall. Zwar machen sich auch hier nur sechs Prozent explizit keine Sorgen, allerdings fällt der Anteil derjenigen, die sich eher wenig Sorgen machen mit 43 Prozent rund doppelt so hoch aus wie bei der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung (22 %). Auffällig ist hierbei zusätzlich, dass sich die Mehrheit der Befragten keine oder nur wenige Sorgen um die wirtschaftliche Lage des eigenen Arbeitgebers (59 %), die eigene berufliche Zukunft (63 %) oder um die Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes (66 %) machen. Zurückzuführen ist dies vermutlich darauf, dass rund drei Viertel der Beschäftigten an der Saar im Dienstleistungsbereich beschäftigt sind und

³ Äquivalenzgewichtetes Haushaltseinkommen

⁴ Gemeint ist das betriebliche Anforderungsniveau, das die Komplexität und Qualifikationsanforderungen von beruflichen Tätigkeiten erfasst. Als Helfertätigkeiten gelten Tätigkeiten, die keine oder nur eine einjährige Berufsausbildung erfordern. Tätigkeiten als Fachkraft erfordern eine mindestens zweijährige Berufsausbildung oder einen berufsqualifizierenden Abschluss. Spezialistentätigkeiten setzen eine Meister- oder Techniker Ausbildung bzw. einen weiterführenden Fachschul- oder Bachelorabschluss voraus und Expertentätigkeiten ein mindestens vierjähriges abgeschlossenes Hochschulstudium.

insofern selbst weniger unmittelbar von den Folgen der Transformation betroffen sind. Gleichwohl können sich auch diese Beschäftigte sehr wohl Sorgen um die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung machen. Unabhängig davon bleibt aber der Befund bestehen, dass sich jede/r fünfte Beschäftigte an der Saar (eher) große Sorgen um die Sicherheit seines Arbeitsplatzes macht und jede/r Vierte um die berufliche Zukunft.

In der Differenzierung nach Branchen wird zusätzlich das Bild der gespaltenen Arbeitswelten an der Saar nochmals bestätigt: Die Anteile der Beschäftigten, die sich (eher) große Sorgen um die wirtschaftliche Lage ihres Arbeitgebers machen, sind in der Metall-/Elektro- und Stahlindustrie mit 58 Prozent sowie im Bereich Maschinenbau und Herstellung von Kfz mit 67 Prozent zwei bis zweieinhalb Mal stärker ausgeprägt als im saarländischen Durchschnitt. Entsprechend der Beschäftigungsstrukturen sind davon Männer und Vollzeitbeschäftigte überdurchschnittlich betroffen. Überdurchschnittlich sind im Verarbeitenden Gewerbe auch die Sorgen um die Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes sowie um die berufliche Zukunft ausgeprägt. Die Sorge um die Zukunft wird von den Jüngeren (33%) wiederum eher geäußert als von den älteren Beschäftigten, die den Großteil ihres Erwerbslebens noch vor sich haben. Umso mehr muss der Sorge der jüngeren Beschäftigten von der Politik Rechnung getragen werden.

3 Polarisierte Einschätzung des Arbeitsmarktes

Die Wirtschaft des Saarlandes, speziell die Industrie, befindet sich in einem tiefgreifenden Transformationsprozess. Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung an der Saar zeigt, dass in der Industrie im Verlauf der letzten 10 Jahre über 11.000 Arbeitsplätze verloren gegangen sind. Dagegen steht ein hoher Fachkräftebedarf vor allem in den Dienstleistungsbranchen. Nicht nur im Gesundheitswesen werden händierend Fachkräfte gesucht, auch in anderen Wirtschaftsbereichen fällt es Unternehmen zunehmend schwer Personal zu rekrutieren. Festzustellen ist häufig auch ein Mismatch bei den Qualifikationen, die einen Ausgleich von Arbeitsangebot und –nachfrage am Arbeitsmarkt erschweren. In der (Fach-)Öffentlichkeit steht bei diesen Fragen zumeist ausschließlich die Perspektive von Unternehmen im Vordergrund. Die AK-Beschäftigtenbefragung will dagegen untersuchen, wie sich diese Prozesse in der Wahrnehmung der Beschäftigten widerspiegeln.

Wie schätzen die Beschäftigten ihre Arbeitsmarktsituation ein und worüber machen sie sich Sorgen? Die AK-Beschäftigtenbefragung kann hierzu wertvolle Informationen beisteuern. Ein erster wesentlicher Indikator zur Bestimmung der Arbeitsmarktlage ist die Frage, wie die Beschäftigten die wirtschaftliche Lage ihres Arbeitgebers einschätzen. Von dieser Einschätzung hängt wesentlich auch die Einschätzung der eigenen Arbeitsplatzsicherheit ab.

Mehr als jeder fünfte Beschäftigte sieht die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers kritisch

Insgesamt bewerten zwar drei von fünf Beschäftigten (60 %) im Saarland die wirtschaftliche Lage ihres Arbeitgebers als gut oder eher gut, aber mehr als jeder fünfte (22 %) entsprechend auch als (eher) schlecht (22 %). Zusätzlich sah sich mehr als jede/r sechste Beschäftigte (15 %) hier nicht in der Lage eine Einschätzung abzugeben.

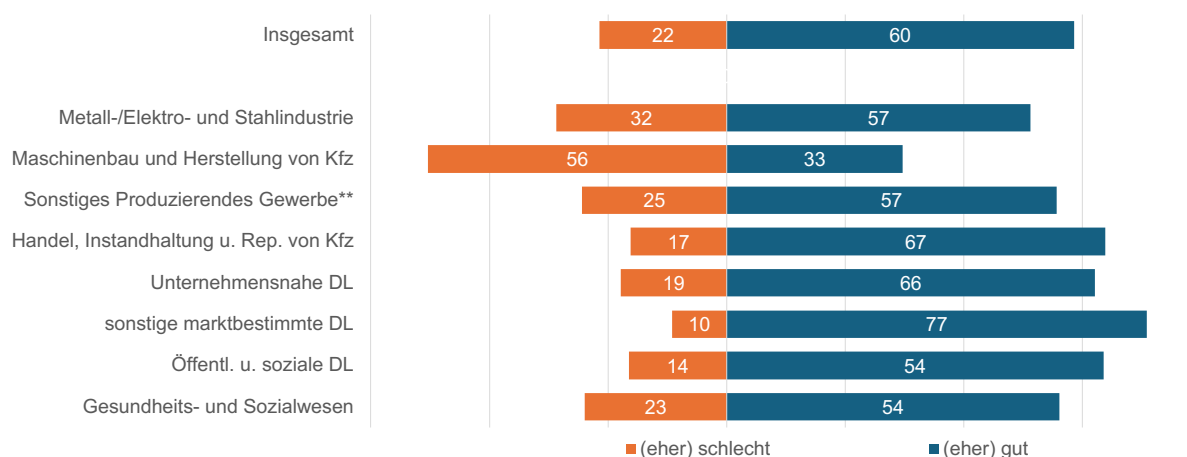
Überdurchschnittlich schlecht fallen die Einschätzungen der Beschäftigten aus dem Produzierenden Gewerbe aus, insbesondere in den beiden von Dekarbonisierung und damit einhergehendem Strukturwandel besonders betroffenen Wirtschaftszweigen Maschinenbau und Herstellung von Kfz sowie der Metall-, Elektro- und Stahlindustrie. Diese Wahrnehmungen spiegeln die schwierige Situation der Industrie an der Saar wider.

Deutlich besser fallen dagegen die Einschätzungen von Beschäftigten aus dem Dienstleistungsbereich aus, wobei der heterogene Bereich der sonstigen marktbestimmten Dienstleistungen hervorsticht, wo drei Viertel der Beschäftigten (77 %) die Lage als (eher) gut betrachten. Zu diesem Wirtschaftszweig zählen Branchen wie das Hotel- und Gastgewerbe, Verkehr und Lagerei aber auch Information und Kommunikation oder Finanz- und Versicherungsdienstleistungen – also Branchen mit äußerst verschiedenen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen.

In den beiden Wirtschaftsbereichen Öffentliche und Soziale Dienstleistungen sowie im Gesundheits- und Sozialwesen liegen die positiven Bewertungen unter dem Durchschnitt. Im Gesundheits- und Sozialwesen liegen aber die negativen Einschätzungen im landesweiten Durchschnitt und damit fallen die Bewertungen insgesamt schlechter aus als im Dienstleistungsbereich. Dies dürfte auch der Diskussion um die Krankenhausschließungen im Saarland geschuldet sein.

Wie schätzen Sie die wirtschaftliche Lage Ihres Arbeitgebers insgesamt ein?

Angaben in Prozent*



*Differenz zu 100 = "Kann ich nicht beurteilen" und keine Angabe **ohne Bergbau

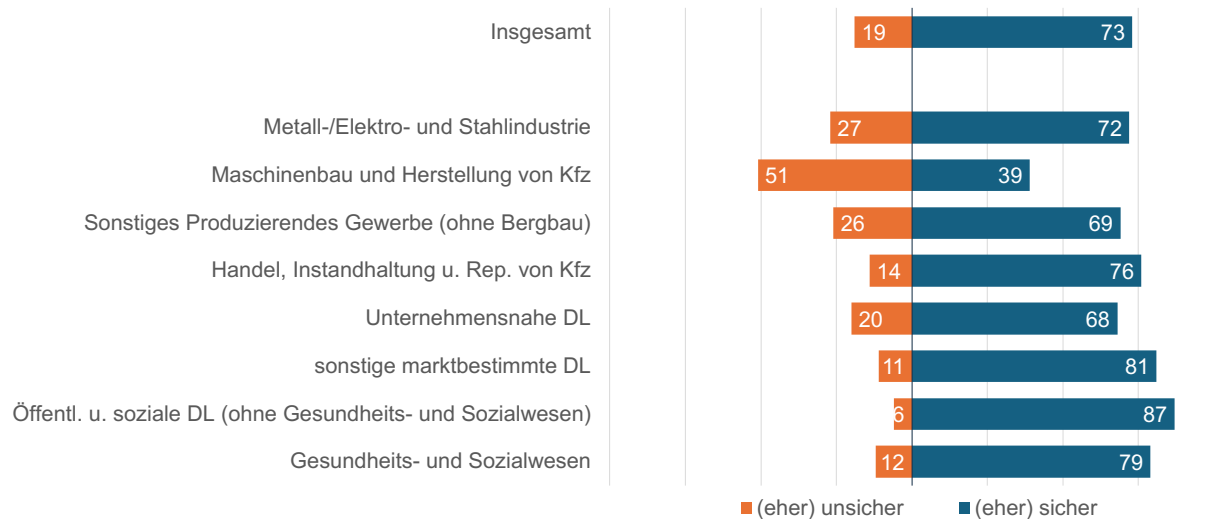
Ein Fünftel der Beschäftigten hält den Arbeitsplatz für (eher) unsicher

Im Hinblick auf die eigene Arbeitsplatzsicherheit zeigt sich nach Wirtschaftszweigen ein ähnliches Bild wie bei der Einschätzung der wirtschaftlichen Lage des Arbeitgebers, wobei die eigene Arbeitsplatzsicherheit insgesamt besser bewertet wird. Nichtsdestotrotz ist rund ein Fünftel der saarländischen Beschäftigten der Ansicht, dass der eigene Arbeitsplatz (eher) unsicher ist (19 %). Deutlich über dem Durchschnitt liegt dabei der Bereich Maschinenbau und Herstellung von Kfz, in dem die Hälfte der Beschäftigten unsicher ist, wie es mit ihrem Arbeitsplatz weitergehen wird. In den anderen Bereichen des Produzierenden Gewerbes ist das zwar „nur“ bei jeder/m vierten Beschäftigten der Fall, das Produzierende Gewerbe liegt damit aber deutlich über dem Landesdurchschnitt. Die unterschiedliche Betroffenheit von Transformation und den Erschütterungen der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen insgesamt wird in diesen

Ergebnissen sehr deutlich. Innerhalb des Dienstleistungssektors liegen nur die unternehmensnahen Dienstleistungen im Durchschnitt, die aber enge Verflechtungen mit dem produzierenden Gewerbe aufweisen. Ansonsten ist hier die Unsicherheit über den eigenen Arbeitsplatz in marktbestimmten Teilbereichen noch etwas größer als im Bereich der öffentlichen und sozialen Dienstleistungen.

Alles in Allem: Für wie sicher halten Sie Ihren aktuellen Arbeitsplatz?

Angaben in Prozent, Differenz zu 100 = keine Angabe



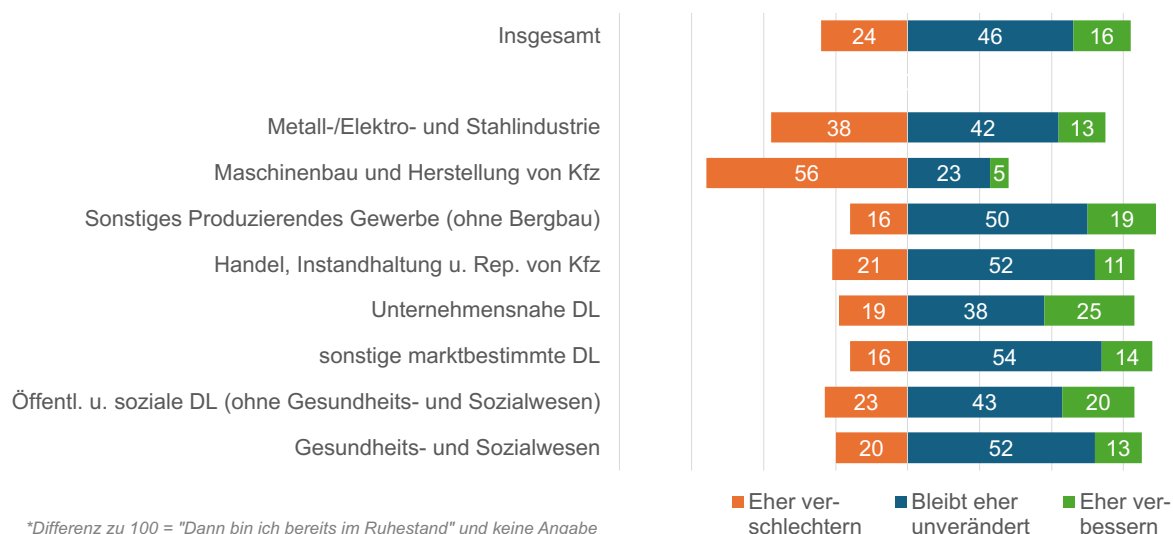
Beschäftigte aus dem Produzierenden Gewerbe sind skeptischer hinsichtlich ihrer beruflichen Zukunft

Mit Blick auf die nächsten drei Jahre erwartet ein Viertel der Beschäftigten eine Verschlechterung ihrer beruflichen Situation und nur jede/r sechste eine Verbesserung. Auch hier wird eine Zweiteilung zwischen Produzierendem Gewerbe und Dienstleistungsbereich deutlich sichtbar: Die Beschäftigten der Industrie gehen von einer weiteren Verschlechterung aus. Dabei ist festzuhalten, dass zum Zeitpunkt der Befragung die zahlreichen Negativmeldungen zu saarländischen Produktionsstandorten wie etwa die Pläne von ZF in Saarbrücken als größtem Arbeitgeber im Saarland noch nicht öffentlich waren und sich die Einschätzung seither mutmaßlich noch weiter eingetrübt haben dürfte.

In den Dienstleistungsbereichen gehen die Beschäftigten dagegen häufiger davon aus, dass sich in den nächsten drei Jahren eher weniger an ihrer beruflichen Situation verändern wird. Aber auch hier sind die Anteile der Beschäftigten, die eine Verschlechterung erwarten, größer als die derjenigen, die von einer Verbesserung ausgehen.

Wenn Sie an die nächsten drei Jahre denken: Wird sich Ihre berufliche Situation eher verbessern, verschlechtern oder glauben Sie, dass sie unverändert bleibt?

Angaben in Prozent*

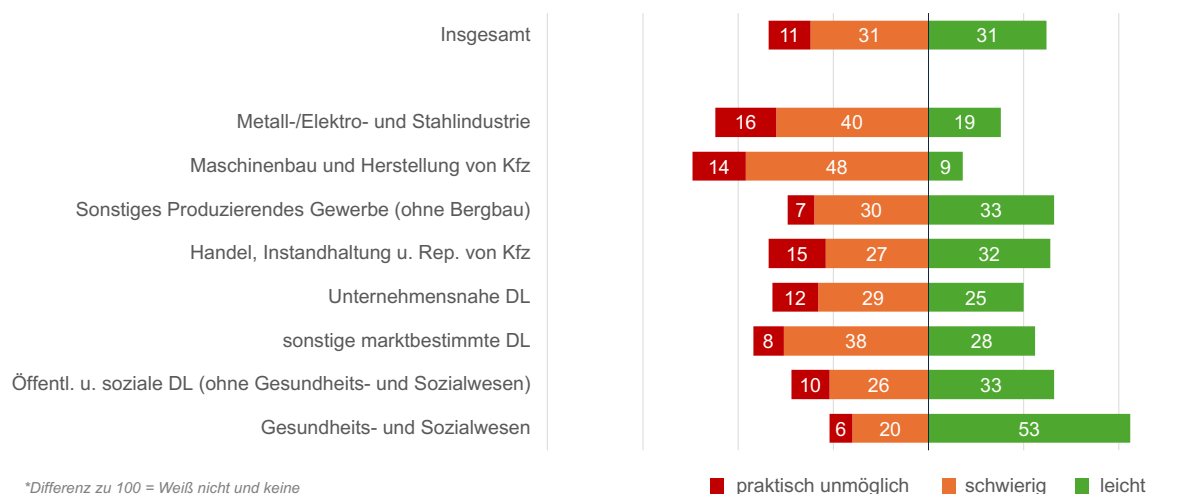


Drei von zehn Beschäftigten halten es für schwierig, eine akzeptable Stelle zu finden

Die Skepsis über die beruflichen Perspektiven zeigt sich auch bei der Frage dazu, wie Beschäftigte es einschätzen, wenn sie jetzt eine Stelle suchen müssten: Drei von zehn (31 %) halten dies für schwierig, jede/r zehnte (11 %) sogar für praktisch unmöglich. In der Frage wurde bewusst die Formulierung nach einer *akzeptablen* Stelle gewählt, weil bei Beschäftigten aus der Industrie mit höheren (Tarif-)Entgelten, weiter verbreiteten Mitbestimmungsstrukturen und regulierten Arbeitsbedingungen Akzeptanzprobleme beim Übergang in andere Beschäftigungsfelder erwartet werden. Beschäftigte aus dem Produzierenden Gewerbe weisen hier nochmals überdurchschnittliche Werte auf, sowohl bei denjenigen, die dies für schwierig, wie auch bei denen, die dies für praktisch unmöglich halten. Deutlich anders ist dagegen die Einschätzung von Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen. Hier geht mehr als jede/r Zweite davon aus, dass eine akzeptable Stelle angesichts der hohen Arbeitsnachfrage in dem Bereich eher leicht zu finden sein dürfte. Ansonsten halten dies innerhalb des Dienstleistungsbereichs Beschäftigte aus dem Bereich Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kfz überdurchschnittlich für praktisch unmöglich, Beschäftigte in den sonstigen marktbestimmten Dienstleistungen überdurchschnittlich für schwierig.

Wenn Sie jetzt eine Arbeit suchen müssten: Wäre es für Sie leicht, schwierig oder praktisch unmöglich eine für Sie akzeptable Stelle zu finden?

Angaben in Prozent*



Gespaltene (Arbeits-)Welten

Die Antworten der saarländischen Beschäftigten zur Einschätzung ihrer Arbeitsmarktlage vermitteln den Eindruck von gespaltenen Arbeitswelten. Von den Folgen des Strukturwandels ist insbesondere die saarländische Industrie, im Besonderen die Automobilzulieferindustrie betroffen. Dies schlägt sich deutlich in der Branchendifferenzierung der Wahrnehmungen ihrer Arbeitsmarktchancen insgesamt nieder.

Auch die Einkommenssituation⁵ weist einen Zusammenhang zur Einschätzung der Arbeitsmarktlage auf. Drei von zehn Beschäftigten (30 %) mit einem Einkommen bis 1.800 Euro halten ihren Arbeitsplatz für (eher) unsicher. Das sind rund zehn Prozentpunkte mehr als im Durchschnitt aller Beschäftigten (19 %) und deutlich mehr als in allen anderen Einkommensgruppen. Umgekehrt steigt mit zunehmendem Einkommen aber der Anteil der Beschäftigten, die davon ausgehen, dass sie eher leicht eine akzeptable neue Beschäftigung finden können. Dies ist bei Beschäftigten mit einem Einkommen ab 2.900 Euro bei 41 Prozent der Fall, bei einem Einkommen bis 1.800 Euro aber nur bei 22 Prozent (Durchschnitt: 31 %). Umgekehrt ist hier der Anteil derjenigen, die dies für praktisch unmöglich halten, mit 17 Prozent rund doppelt so hoch ausgeprägt wie in der Einkommensgruppe ab 2.900 Euro (8%).

Bei dieser Einschätzung spielen insbesondere auch die qualifikatorischen Voraussetzungen eine Rolle, die die Beschäftigten mitbringen. Diejenigen, die nicht über einen Berufsabschluss oder ein abgeschlossenes Studium verfügen, bewerten ihre Aussichten auf eine akzeptable neue Stelle deutlich häufiger als schwierig oder ausgeschlossen.

⁵ Hier ist das äquivalenzgewichtete Haushaltseinkommen gemeint.

4 Gute Arbeit

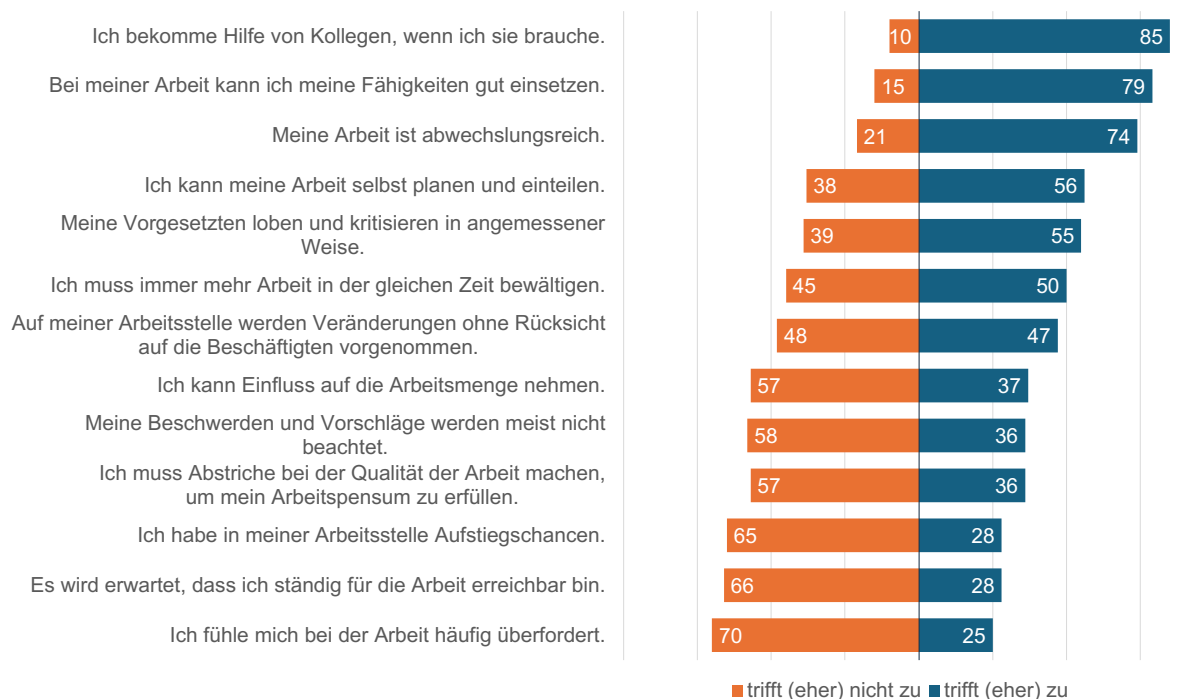
In einer erwerbszentrierten Gesellschaft wie der unseren kommt der Gestaltung der Arbeitsverhältnisse große Bedeutung zu. In Anlehnung an das Konzept „Guter Arbeit“ des DGB⁶ wurden die Rahmenbedingungen der Arbeitsverhältnisse abgebildet. Zwar schätzen die Befragten ihre Arbeitsbedingungen grundsätzlich als recht gut ein, ein zweiter Blick zeigt jedoch Verbesserungsnotwendigkeiten.

4.1 Arbeitsbedingungen

Zwar sind rund 76 Prozent der Befragten mit ihren Arbeitsbedingungen insgesamt eher zufrieden oder zufrieden. Der Blick in die Einzelbewertung der Aspekte zeigt allerdings an einigen Stellen wichtigen Verbesserungsbedarf.

Wie zutreffend Sind die folgenden Aussagen in Bezug zu Ihrer Arbeit?

Angaben in Prozent, Differenz zu 100 = keine Angabe



Am besten eingeschätzt wird das kollegiale Verhältnis zu den Arbeitskollegen. 85 Prozent der Befragten sagen, dass sie Hilfe von Kollegen bekommen, wenn sie sie brauchen. Für 79 Prozent gilt, dass sie bei ihrer Arbeit ihre Fähigkeiten gut einsetzen können und 74 Prozent der Befragten sagen, dass ihre Arbeit abwechslungsreich sei.

Davon etwas abgesetzt sagt etwas mehr als die Hälfte der Befragten (56 %), dass sie ihre Arbeit selbst planen und einteilen können. Zwar sagt eine Mehrheit von 55 Prozent, dass ihre Vorgesetzten in angemessener Weise loben und kritisieren, allerdings stimmen dem 39 Prozent nicht zu. Hier ist in jedem Falle Verbesserung notwendig, da unangemessene Kritik von Vorgesetzten für das Wohlbefinden der Beschäftigten oftmals stark negative Auswirkungen

⁶ <https://index-gute-arbeit.dgb.de/dgb-index-gute-arbeit>

hat. Problematisch zu bewerten ist die Tatsache, dass die Hälfte der Befragten von Arbeitsverdichtung belastet ist: 50 Prozent geben an, mehr Arbeit in der gleichen Zeit bewältigen zu müssen. In den Zusammenhang fügt sich leider auch, dass 57 Prozent der Beschäftigten sagen, eher keinen Einfluss auf die Arbeitsmengen nehmen zu können, etwas mehr als ein Drittel (36 %) sogar Abstriche bei der Qualität der Arbeit machen muss, um das Arbeitspensum zu erfüllen. Ebenfalls zu bemängeln ist, dass knapp die Hälfte der Befragten (47 %) der Aussage zustimmt, dass auf ihrer Arbeitsstelle Veränderungen ohne Rücksicht auf die Beschäftigten vorgenommen werden und etwas mehr als ein Drittel gibt an, dass die Beschwerden und Vorschläge meist nicht beachtet werden. Die Erwartung ständiger Erreichbarkeit ist zwar für 66 Prozent der Befragten eher nicht gegeben, aber für 28 Prozent der Befragten gehört sie zum Arbeitsalltag, so dass für diese Personen in ihrer Freizeit eine Abgrenzung von der Arbeit nur schwer gelingen kann. Was die Überforderung bei der Arbeit angeht, sagen erfreulicherweise 70 Prozent, dass dies nicht oder eher nicht zutrifft. Man darf darüber aber nicht aus dem Blick verlieren, dass es umgekehrt für ein Viertel der Befragten zutrifft oder eher zutrifft, dass sie sich bei der Arbeit häufig überfordert fühlen.

4.2 Arbeitszeit und Arbeitszeitwünsche

Die vereinbarten und geleisteten Arbeitszeiten stellen zentrale Kriterien der Arbeitsbedingungen dar. Die öffentliche Diskussion bewegt sich dabei aktuell in einem Spannungsfeld, innerhalb dessen von Wirtschaftsseite und Teilen der Politik angesichts von Fachkräfteengpässen einerseits eine Ausweitung der Arbeitszeiten sowie unter dem Deckmantel von Deregulierung und Bürokratieabbau auch Einschnitte beim Arbeitszeitgesetz gefordert werden. Andererseits verweisen Gewerkschaften darauf, dass das Gesetz bereits heute ausreichende Flexibilisierungsmöglichkeiten bietet. Zudem bestehen auch in den Gewerkschaften Forderungen nach einer stärkeren Arbeitszeitsouveränität für die Beschäftigten und nach einer deutlichen Reduzierung der (Erwerbs)arbeitszeit.

Die AK-Beschäftigtenbefragung beinhaltet in der zweiten Welle hierzu Fragen nach den vereinbarten und tatsächlichen Arbeitszeiten und erfasst darüber hinaus auch die Wunscharbeitszeiten der Beschäftigten – unter der Voraussetzung, dass sich der Verdienst entsprechende der Arbeitszeit ändern würde. Ein weiterer Schwerpunkt liegt zudem auf Fragen zur Arbeitszeiterfassung.

Vereinbarte und tatsächliche Arbeitszeiten

Nach den Ergebnissen der AK-Beschäftigtenbefragung beträgt die durchschnittlich vereinbarte Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte im Saarland 38,6 Stunden pro Woche. Die Hälfte aller Vollzeitbeschäftigten liegt hier zwischen 37,5 und 40 Wochenstunden. Teilzeitbeschäftigte mit mehr als 20 Stunden pro Woche (*vollzeitnahe Teilzeit*) haben im Durchschnitt eine vereinbarte Wochenarbeitszeit von 26,9 Stunden. Die Hälfte liegt hier in der Spanne von 22 bis 30 Wochenstunden. Der Maximalwert liegt in dieser Gruppe bei 38,5 Stunden, was nur einer minimalen Reduzierung gegenüber einer Vollzeitstelle entspricht. Bei Teilzeitbeschäftigten mit weniger als 20 vereinbarten Arbeitsstunden beträgt der Durchschnitt 15,6 Stunden. Die größten Unterschiede zwischen der vereinbarten und der tatsächlichen Arbeitszeit weist die Gruppe der Teilzeitbeschäftigten mit mehr als 20 Wochenstunden auf: Hier ist die Standardabweichung bei 4,8 Stunden deutlich höher als bei Vollzeitbeschäftigten und Teilzeitbeschäftigten mit weniger als 20 Stunden.

Die tatsächliche Arbeitszeit liegt im Durchschnitt aller saarländischen Beschäftigten oberhalb der vereinbarten Arbeitszeit. Statt der vereinbarten 38,6 Stunden pro Woche arbeiten Vollzeitbeschäftigte im Durchschnitt 40,6 Stunden, also 2 Stunden mehr. Entsprechend ihres höheren Vollzeitanteils liegt die durchschnittliche Arbeitszeit von Männern bei 38,2 Stunden, während Frauen im Mittel auf 31,9 Stunden kommen. Im Durchschnitt fällt die Mehrarbeit von Frauen damit etwas niedriger aus als bei Männern. Arbeitszeitanalysen sehen häufig gerade bei Frauen das Potenzial, über eine Ausweitung der Arbeitszeit eine Erhöhung des gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumens zu erreichen.⁷ Dieser Ausweitung sind in der Praxis allerdings enge Grenzen gesetzt, da Frauen in aller Regel den Großteil der familiären Sorgetätigkeiten übernehmen – meist wahrscheinlich die gesamten. Das errechnete Potenzial dürfte vor diesem Hintergrund praktisch nicht zu erschließen sein, solange sich nichts an den institutionellen Strukturen der Daseinsvorsorge ändert, die eine Ausweitung der Arbeitszeiten für Frauen überhaupt erst ermöglichen könnten.

Tabelle 1: Arbeitszeiten der saarländischen Beschäftigten

	Vereinbarte Arbeitszeit	Tatsächliche Arbeitszeit	Wunsch- arbeitszeit
	Stunden pro Woche		
Insgesamt	33,3	35,3	31,4
Männer	36,2	38,2	34,0
Frauen	30,1	31,9	28,8
Vollzeit	38,6	40,6	35,4
Teilzeit mit 20 und mehr Stunden pro Woche	26,9	29,1	26,9
Teilzeit mit weniger als 20 Stunden pro Woche	15,6	16,8	19,5

Angesichts des demografischen Wandels werden aus der Wirtschaft, wie auch seitens der Politik Forderungen nach einer Ausweitung der Arbeitszeiten aufgestellt. Die Daten der AK Beschäftigtenbefragung zeigen, dass es sich hierbei um eine sehr einseitige Sichtweise handelt, denn tatsächlich gibt nur jede/r dritte Beschäftigte an, dass die geleistete tatsächliche Arbeitszeit mit der vertraglich vereinbarten übereinstimmt. Drei von fünf Beschäftigten (62%) dagegen arbeiten bereits schon mehr als sie laut ihres Arbeitsvertrags müssten – unabhängig von ihrem Geschlecht. Im Durchschnitt sind es pro Woche 1,5 zusätzliche Arbeitsstunden, bei der Hälfte sind es zwei Stunden. Besonders Teilzeitbeschäftigte mit weniger als 20 Wochenstunden arbeiten überdurchschnittlich mehr als vereinbart (71%).

Wunscharbeitszeit

Die von den Befragten geäußerten Arbeitszeitwünsche liegen im Durchschnitt leicht unter dem Durchschnitt der vereinbarten Arbeitszeit und angesichts der höheren Werte der tatsächlichen Arbeitszeit deutlich unter der Arbeitszeit, die aktuell geleistet wird. Einzige Ausnahme bilden hier Teilzeitbeschäftigte mit niedrigem Stundenvolumen. Auf Grundlage dieser Daten wünschen sich insgesamt rund zwei Drittel der saarländischen Beschäftigten (68 %) eine Arbeitszeitverkürzung, 13 Prozent eine Verlängerung und jede/r fünfte (19 %) möchte, dass bei der Arbeitszeit alles bleiben soll, wie es aktuell ist. Bei Männern ist der Wunsch nach einer Arbeitszeitverkürzung in der Tendenz etwas stärker ausgeprägt (72%). Bei Frauen ist er zwar

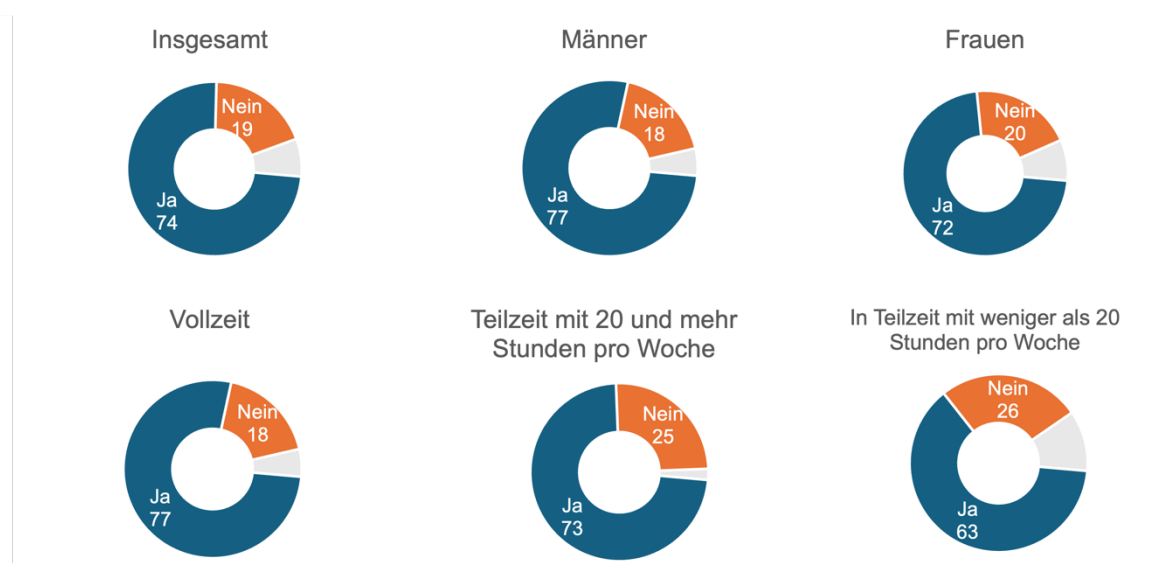
⁷ Vgl. Boockmann, Meister-Scheufelen und Unger (2025): Wenn mehr gearbeitet würde – Potenziale des deutschen Arbeitsmarktes, in: Wirtschaftsdienst 105(1), S. 69-74.

etwas geringer (63 %), dafür ist bei ihnen der Anteil derjenigen, die keine Veränderung wollen mit gut einem Viertel (24 %) größer als im Durchschnitt.

Arbeitszeiterfassung

Die tägliche Arbeitszeit wird nur bei drei Vierteln der saarländischen Beschäftigten nach deren Angabe erfasst, obwohl die EU dies seit Jahren vorsieht. Bei Frauen ist der Anteil etwas niedriger ausgeprägt, was darauf zurückzuführen ist, dass sie häufiger in Teilzeit arbeiten. Hinzu kommt, dass sie in der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten mit weniger als 20 Wochenstunden nochmals häufiger vertreten sind und in dieser Gruppe die Arbeitszeit nur bei weniger als zwei Dritteln der Beschäftigten erfasst wird. Gerade in den Bereichen, in denen die Kontrolle besonders wichtig wäre, um nicht in hohem Maße Mehrarbeit zu leisten, findet die Erfassung damit besonders selten statt.

Wird Ihre tägliche Arbeitszeit erfasst?



Differenz zu 100 % = keine Angabe

Einhaltung arbeitszeitrechtlicher Vorschriften

Das Arbeitszeitgesetz enthält explizite Vorgaben, wann Beschäftigte (spätestens) eine Pause machen müssen und wie lange diese zu sein hat. Nach spätestens sechs Arbeitsstunden ist demnach eine Arbeitsunterbrechung von mindestens 15 Minuten einzuhalten. Nach neun Stunden ist dann eine weitere Pause vorgeschrieben. Bei knapp zwei von fünf Beschäftigten (38 %) kommt es diesbezüglich nie oder nur in Ausnahmefällen zu Verstößen und bei einem weiteren Viertel (24 %) ist dies eher selten der Fall. Bei einem mindestens 6-stündigen Arbeitstag wird diese Vorgabe also für die meisten saarländischen Beschäftigten (62 %) alles in allem eingehalten. Bei mehr als jedem/r siebten Beschäftigten (13 %) passiert es aber schon öfter, dass nach sechs Stunden keine Pause gemacht werden kann, bei rund jeder/m zehnten ist dies sogar regelmäßig der Fall.⁸

⁸ 8 Prozent der Befragten haben keine Arbeitstage mit mehr als sechs Stunden, so dass diese Regelung bei ihnen nicht zum Tragen kommt und weitere sechs Prozent haben hierzu keine Angabe gemacht.

Zu den Ruhezeiten zählt neben Arbeitspausen auch der zeitliche Abstand zwischen zwei getrennten Schichten. Laut Arbeitszeitgesetz ist hier eine Mindestruhezeit von 11 Stunden einzuhalten. Nach den Ergebnissen der AK-Beschäftigtenbefragung werden diese für die Erholung und den Erhalt der Arbeitskraft wichtigen Ruhezeiten lediglich bei fünf Prozent schon öfter (4 %) oder fast regelmäßig (1 %) unterschritten. Bei 71 Prozent ist dies dagegen nie oder nur in Ausnahmefällen beziehungsweise bei 17 Prozent eher selten der Fall.

Zwei Drittel mit Einflussmöglichkeiten auf Arbeitszeit zufrieden

Aus Beschäftigtenperspektive ist neben der rechtlich vorgegebenen Erfassung der Arbeitszeiten vor allem der Aspekt der *Arbeitszeitsouveränität* von Bedeutung. Damit ist gemeint, wie viel oder wie wenig sie selbst Einfluss auf ihre Arbeitszeiten nehmen können. Rund drei Viertel (76 %) können mitbestimmen, wann sie Urlaub oder ein paar Tage frei nehmen wollen. Etwas weniger - immerhin noch sechs von zehn Beschäftigten (61 %) – haben auch Einfluss darauf, wann sie ihre Pausen nehmen können. Bei nur noch jeder/m zweiten ist dies auch im Hinblick darauf der Fall, ob man sich auch ein paar Stunden freinehmen kann. Am wenigsten Einfluss gibt es bei Beginn und Ende des Arbeitstages (40 %). Insgesamt gaben zwei Drittel der Befragten an, dass sie ihre Möglichkeiten, mit denen sie Einfluss auf ihre Arbeitszeit nehmen können um familiären und privaten Interessen Rechnung zu tragen, grundsätzlich für ausreichend halten.

Einhaltung von Ruhezeiten erhöht Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Insgesamt haben sich die befragten Beschäftigten zu 69 Prozent (eher) zufrieden geäußert mit ihren Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Einhaltung der Pausen⁹ sowie die Möglichkeiten, zumindest in Teilen selbstbestimmt über die eigene Arbeitszeit verfügen zu können zeigen dabei positive Einflüsse auf die diese Einschätzung. Die Erfassung der Arbeitszeit selbst wirkt sich dagegen lediglich tendenziell, nicht aber statistisch signifikant in diese Richtung aus. Beschäftigte, die Pausen öfter oder gar regelmäßig nicht nehmen können, sind deutlich weniger zufrieden mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Bei denjenigen, welche ihre Möglichkeiten der Einflussnahme auf ihre Arbeitszeit als ausreichend einstufen, ist dies umgekehrt. Von ihnen sind rund neun von zehn (88 %) mit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (eher) zufrieden. Insbesondere betrifft dies die Möglichkeiten, über Beginn und Ende des Arbeitstages mitzubestimmen sowie darüber, wann Pausen oder ein paar Stunden frei genommen werden können. Des Weiteren wirkt sich hier auch die Möglichkeit zumindest gelegentlich im Homeoffice arbeiten zu können ähnlich positiv aus.

4.3 Weiterbildung

Betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen stellen gerade in Phasen des wirtschaftlichen Strukturwandels ein wichtiges Instrument dar, wenn es darum geht, die Qualifikationen von Beschäftigten aktuell zu halten oder im Hinblick auf neue Anforderungen zu erweitern. In manchen Bereichen, wie etwa dem Gesundheitswesen, sind regelmäßige Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen¹⁰ sogar vorgeschrieben, um etwa Qualitätsstandards sicherstellen zu können. Gerade in der Transformation der Arbeitswelt gelten Qualifizierung und Weiterbildung

⁹ Die Frage bezog sich auf Pausen von mindestens 15 Minuten bei einem Arbeitstag von mindestens sechs Stunden.

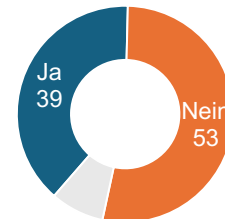
¹⁰ In der Literatur wird zwischen Fortbildungen und Weiterbildungen differenziert. Da diese Unterscheidung im Alltagssprachgebrauch weniger gebräuchlich ist, wird im Rahmen der AK-Beschäftigtenbefragung nicht getrennt.

aber auch als Schlüsselinstrumente, um Beschäftigte auf neue Aufgaben in anderen Bereichen vorzubereiten. Weiterbildung ist damit ein wesentliches Element auch in arbeitsmarktpolitischen Instrumenten wie etwa Arbeitsmarktdrehscheiben.

Luft nach oben bei der Weiterbildungsteilnahme

Nur zwei von fünf Beschäftigten im Saarland haben in den letzten beiden Jahren an einer konkreten Fort- oder Weiterbildung teilgenommen. Angesichts der Bedeutung von Weiterbildung im Kontext des Strukturwandels und dem Erhalt von qualifikatorischen Kompetenzen und Fertigkeiten ist an dieser Stelle ein „Weiterbildungsdefizit“ im Saarland festzustellen.

Haben Sie in den letzten beiden Jahren an einer beruflichen Fort- oder Weiterbildung teilgenommen?



Als wichtigstem Grund für die Weiterbildungsteilnahme stimmten die Beschäftigten am häufigsten der Aussage zu, dass sie selbst Weiterbildung für wichtig halten, um ihren aktuellen Job gut ausüben zu können (58 %). Jeder dritte Beschäftigte (32 %) gab zudem an, dass sein Tätigkeitsfeld sich ständig verändert oder sich stark verändert hat. Vor diesem Hintergrund ist bei den Weiterbildungsteilnehmern eine hohe Eigenmotivation erkennbar: Rund ein Viertel (23 %) gab an, dass der Wunsch nach einem beruflichen Aufstieg dabei eine Rolle gespielt hat und etwa jeder siebte Teilnehmer (14 %) möchte sich beruflich verändern. Angebote des Arbeitgebers waren in zwei von fünf Fällen (40 %) für die Teilnahme ausschlaggebend, jede/r Fünfte wurde vom Arbeitgeber explizit zur Weiterbildung verpflichtet (20 %).

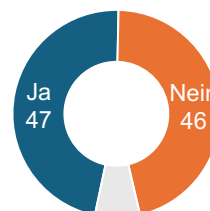
Bei den Gründen gegen eine Weiterbildungsteilnahme wird genannt, dass es kein passendes Angebot gegeben habe (34 %) – jede/r zehnte gab an, nicht zu wissen, wie sie passende Weiterbildungsangebote finden kann - und dass für sich keine Notwendigkeit dafür gesehen wird (27 %). Auf den nächsten Plätzen finden sich dann persönliche Rahmenbedingungen, die einer Teilnahme im Weg gestanden haben: „Meine private Situation hat es nicht zugelassen“ (16%), „Ich kann mir das finanziell nicht leisten“ (15 %) und „Ich hatte keine Zeit dafür“ (13 %). Die betrieblichen Gründe fehlender Kostenübernahme (10 %) sowie fehlender Freistellung (8 %) befinden sich demgegenüber am Ende der Auflistung. Drei Viertel (76 %) der Befragten gab an, dass der Arbeitgeber die Weiterbildungskosten vollständig übernommen habe und in weiteren 14 Prozent zumindest teilweise.

tigtenbefragung auf diese Differenzierung verzichtet. Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen umfassen in diesem Sinne sowohl Anpassungs- und Erhaltungsmaßnahmen wie auch Aufstiegsfortbildungen.

Nur die Hälfte der saarländischen Beschäftigten hat sich über Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung informiert

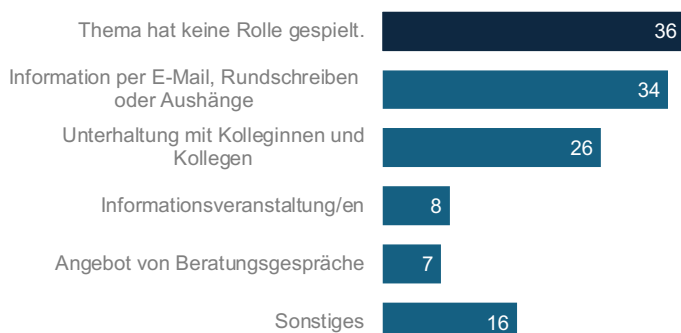
Nur die Hälfte der saarländischen Beschäftigten hat sich selbst in den letzten beiden Jahren über Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung informiert. Die häufigsten Informationskanäle waren dabei der jeweilige Arbeitgeber (54 %), gefolgt von Weiterbildungsanbietern (37 %), Hochschulen (17 %) und IHK/HWK (16 %). Auch das saarländische Weiterbildungsportal spielte bei 13 Prozent der Befragten eine Rolle – noch stärker als Betriebs- und Personalräte (9 %) und die Agentur für Arbeit (8 %).

Haben Sie sich selbst in den letzten beiden Jahren über berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten informiert?



In mehr als jedem dritten Betrieb hat Weiterbildung keine Rolle gespielt

Inwiefern hat das Thema Fort- und Weiterbildung in Ihrem Betrieb eine Rolle gespielt?



Fort- und Weiterbildung stellt ein wesentliches Instrument der betrieblichen Personalpolitik dar. Auf die Frage, inwiefern das Thema im Betrieb in den zurückliegenden zwei Jahren eine Rolle gespielt hat, gab mehr als jede/r dritte Beschäftigte im Saarland an, dass dies überhaupt keine Rolle gespielt hat. Wenn es eine Rolle gespielt hat, dann wurde am häufigsten über E-Mails,

Rundschreiben oder Aushänge darüber informiert (34 %), was in der Folge wie oben dargestellt auch für die Beschäftigten den häufigsten Informationskanal darstellt. Jede/r Vierte hat sich mit seinen Kolleginnen und Kollegen über Weiterbildung unterhalten. Es zeigt sich dabei, dass das Thema durchaus für einen nicht unerheblichen Teil der Beschäftigten von Bedeutung ist. Informationsveranstaltungen sowie Angebote von Beratungsgesprächen kommen mit weniger als 10 Prozent vergleichsweise selten vor.

Die konkrete Frage, ob von betrieblicher Seite ein Beratungsgespräch stattgefunden hat, wurde von zwei Dritteln der Befragten (65 %) verneint. Sofern dies allerdings der Fall war, wurden diese Beratungen überwiegend mit den Vorgesetzten (60 %) geführt, seltener mit der Personalabteilung (9 %) oder den Arbeitnehmervertretungen (6%).

5 Transformation

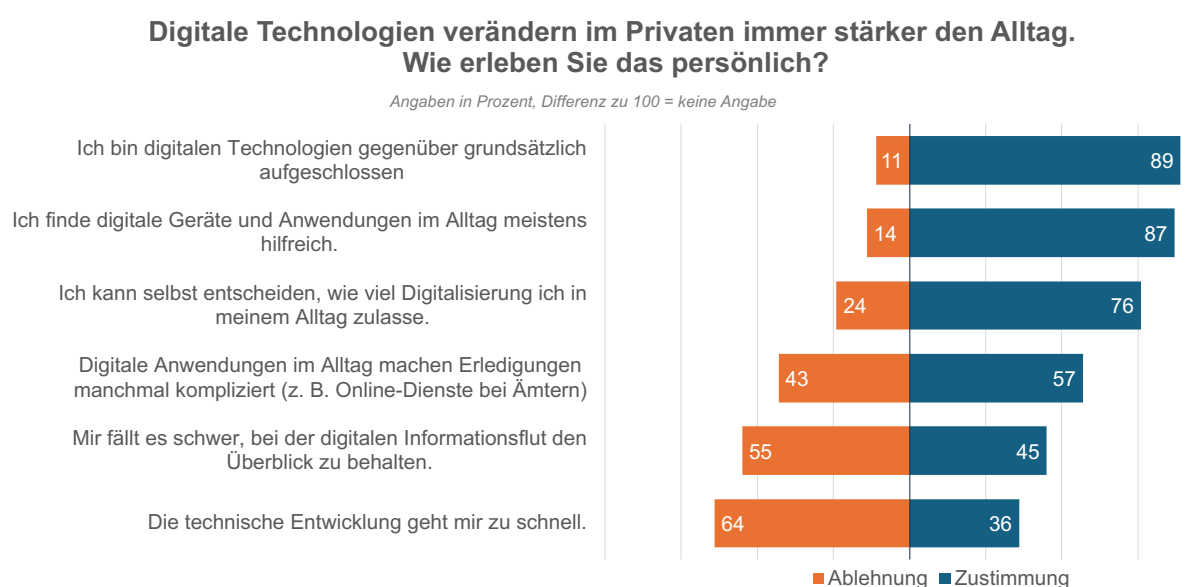
Die seit Jahren die Gesellschaft und Arbeitswelt tiefgreifend verändernde „Transformation“ umfasst viele Aspekte. Besonders hervorzuheben sind die fortschreitende Digitalisierung, die Maßnahmen zur Eindämmung des Klimawandels und die damit verbundenen Veränderungen in der Mobilität, insbesondere die Nutzung von PKW und öffentlichem Personennahverkehr (ÖPNV). Damit die Transformation erfolgreich ist, dürfen die Menschen sich nicht durch das Tempo oder Ausmaß der Veränderungen überfordert und abgehängt fühlen. Für die politische

Gestaltung ist es wichtig, ein Bewusstsein für die Dringlichkeit der Veränderungen zu schaffen und zu wissen, wie ausgeprägt dieses Bewusstsein bei den Menschen ist. Ebenso wichtig ist die subjektive Einschätzung der Menschen in Bezug darauf, ob sie die Veränderungen durch Digitalisierung, Klimaschutzmaßnahmen und Mobilitätswandel in ihrem Alltag bewältigen können.

5.1 Digitalisierung

Saarländische Beschäftigte aufgeschlossen gegenüber digitalen Technologien

In ihrem privaten Alltag nehmen die Beschäftigten im Saarland digitale Technologien überwiegend positiv auf. Rund 90 Prozent geben an, diesen grundsätzlich aufgeschlossen gegenüberzustehen und ähnlich viele erleben digitale Geräte und Anwendungen im Alltag meistens als hilfreich.



Drei Viertel (76 %) der Befragten sagen, dass sie selbst entscheiden können, wie viel Digitalisierung sie in ihrem privaten Alltag zulassen. Zwar findet es knapp die Hälfte (45 %) schwer, bei der digitalen Informationsflut den Überblick zu behalten, aber wirklich zu schnell geht die technische Entwicklung im Gegensatz dazu „nur“ etwas mehr als einem Drittel (36 %) der Befragten. Im privaten Alltag stellt die Digitalisierung für die Menschen alles in allem also offenbar kein Problem dar.

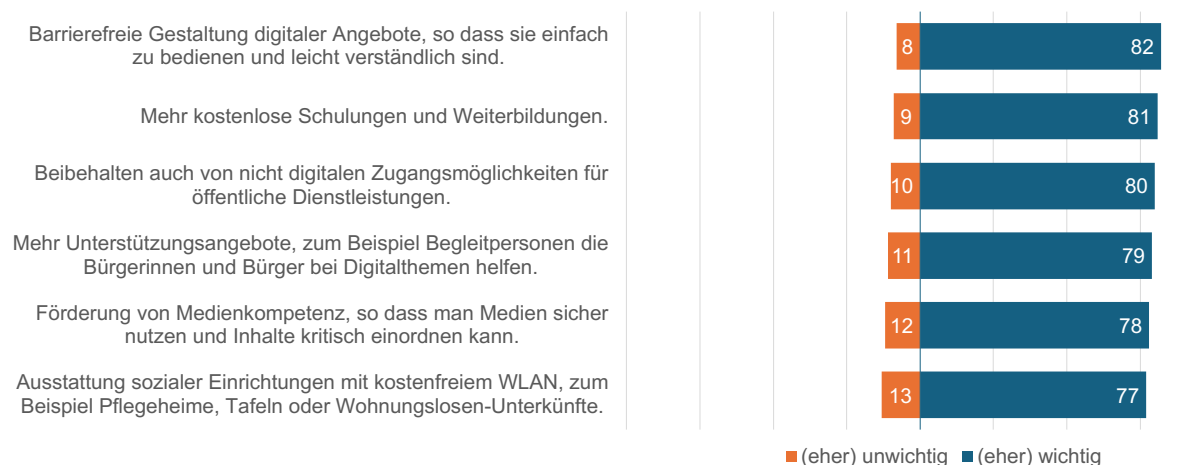
Digitale Teilhabe im öffentlichen Bereich braucht Unterstützung und Hilfe

Einen davon abzugrenzenden Bereich stellen digitale Anwendungen im öffentlichen Bereich, etwa auf Ämtern dar. Hier kann man in zunehmendem Maße nicht selbst entscheiden, wie viel Digitalisierung man zulässt, sondern ist auf manche Anwendungen zwingend angewiesen. Insofern ist es ein durchaus gravierendes Problem, dass mehr als die Hälfte (57 %) der Befragten angibt, Online-Dienste bei Ämtern manchmal kompliziert zu finden.

Es wundert daher nicht, dass mit jeweils rund acht von zehn Befragten die übergroße Mehrheit den verschiedenen Maßnahmen zur Förderung der digitalen Teilhabe eine große Wichtigkeit zumessen.

Wie wichtig sind Ihrer Meinung nach allgemein die folgenden Maßnahmen zur Förderung von digitaler Teilhabe?

Angaben in Prozent, Differenz zu 100 = keine Angabe



Von barrierefreier Gestaltung der digitalen Angebote über die Beibehaltung von nicht-digitalen Zugangsmöglichkeiten zu öffentlichen Diensten, vom Wunsch nach Begleitpersonen bei Digitalthemen bis zur Ausstattung von sozialen Einrichtungen mit kostenfreien WLAN werden Maßnahmen zur Förderung von digitaler Teilhabe für wichtig gehalten. Mithin wird also der derzeitige Stand der digitalen Teilhabe für verbesserungswürdig gehalten. Bei Zustimmungsraten um die 80 Prozent wird dies offenbar auch von denjenigen unterstützt, die selbst keine Schwierigkeiten im Umgang mit digitalen Angeboten im öffentlichen Raum haben.

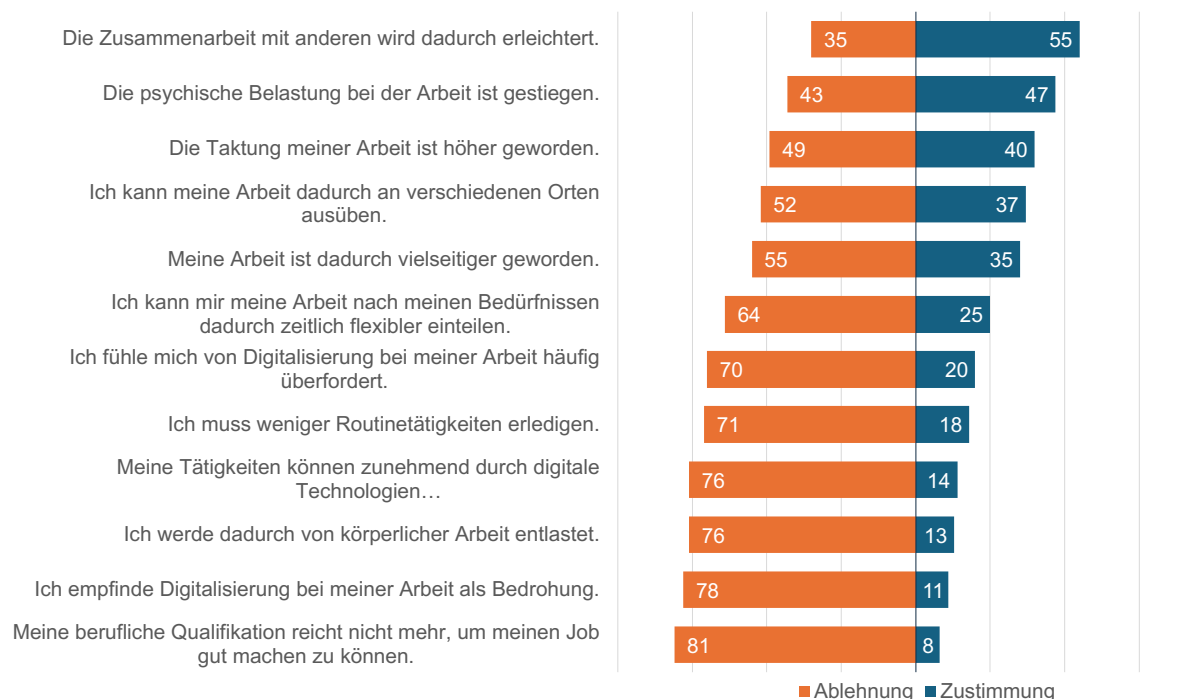
Vorteile bei Digitalisierung der Arbeitswelt noch immer unausgewogen

Im beruflichen Kontext zeigt sich ein gemischtes Bild. Für etwas mehr als die Hälfte (55 %) der Befragten ist die Zusammenarbeit mit anderen durch den Einsatz von digitaler Technologie bei der Arbeit erleichtert worden. Allerdings ist für knapp die Hälfte (47 %) die psychische Belastung bei der Arbeit durch Digitalisierung gestiegen und für 40 Prozent hat die Taktung der Arbeit zugenommen. Für etwas mehr als ein Drittel (37 %) der Befragten ist durch die Digitalisierung eine größere örtliche Flexibilität der Arbeit möglich geworden. Eine Zunahme der zeitlichen Flexibilität - um die Arbeit nach den eigenen Bedürfnissen besser einteilen zu können - gibt es allerdings nur für ein Viertel der Befragten. Ein Versprechen der Digitalisierung war, dass sie die Arbeit von Routinetätigkeiten entlasten würde. Dies sagen allerdings nur 18 % der Befragten. Allerdings stimmen auch nur 14 % der Aussage zu, dass ihre Tätigkeiten zunehmend durch digitale Technologien ersetzt werden können. Nur 11 % empfinden die Digitalisierung bei der Arbeit als Bedrohung und nur 8 % der Befragten geben an, dass ihre berufliche Qualifikation wegen der Digitalisierung nicht mehr hinreicht, um ihre Arbeit gut zu machen. Im Blick behalten werden muss, dass immerhin ein Fünftel der Befragten (20 %) angibt, durch die Digitalisierung bei der Arbeit häufig überfordert zu sein. Beklagenswert ist, dass trotz zunehmender Digitalisierung nur 13% der Befragten angeben, dass die Digitalisierung sie von körperlicher Arbeit entlastet. Denn tatsächlich gibt rund ein Viertel (24 %) aller Befragten an, oft oder sehr oft körperlich schwere Arbeit leisten zu müssen. In dieser Gruppe, für die eine Entlastung von körperlicher Arbeit wirklich von Bedeutung wäre, beträgt der Anteil derer, denen die Digitalisierung (Stichwort „Industrie 4.0“) körperliche Entlastung bringt, sogar

nur 9 Prozent.¹¹ Ähnlich verhält es sich in Bezug auf das Verrichten von Arbeit in ungünstigen Körperhaltungen. Der Anteil der Befragten, die dies oft oder sehr oft leisten müssen, liegt insgesamt bei knapp einem Drittel (31 %). Ebenfalls rund 9 Prozent der davon Betroffenen sehen sich durch Digitalisierung bei ihrer Arbeit entlastet. Der tatsächliche Einsatz digitaltechnischer Möglichkeiten zur körperlichen Entlastung der Beschäftigten und zur Verringerung ungünstiger und damit auf Dauer gesundheitsschädlicher Haltungen bleibt damit weit unter den gegebenen Möglichkeiten zurück.

Was hat sich durch digitalte Technologien bei Ihrer Arbeit konkret verändert?

Angaben in Prozent, Differenz zu 100 = keine Angabe



5.2 Klima

Die Einstellung der saarländischen Beschäftigten zu den Herausforderungen des Klimawandels wurde in der AK-Beschäftigtenbefragung mit mehreren Fragen erhoben. Zunächst wurde mit einer Reihe von Aussagen allgemein gefragt, wie sie den Klimawandel und Maßnahmen des Umweltschutzes wahrnehmen. Die zweite Frage bezog sich auf die persönliche Sicht und das eigene Verhalten im Hinblick auf Klima- und Umweltschutz, die dritte befasste sich mit dem Umstieg der Wirtschaft auf klimaneutrale und umweltverträgliche Produkte und Produktionsverfahren und die letzte Frage zielte darauf ab, die Akzeptanz möglicher Politikansätze zur Erreichung von Klimazielen zu bewerten.

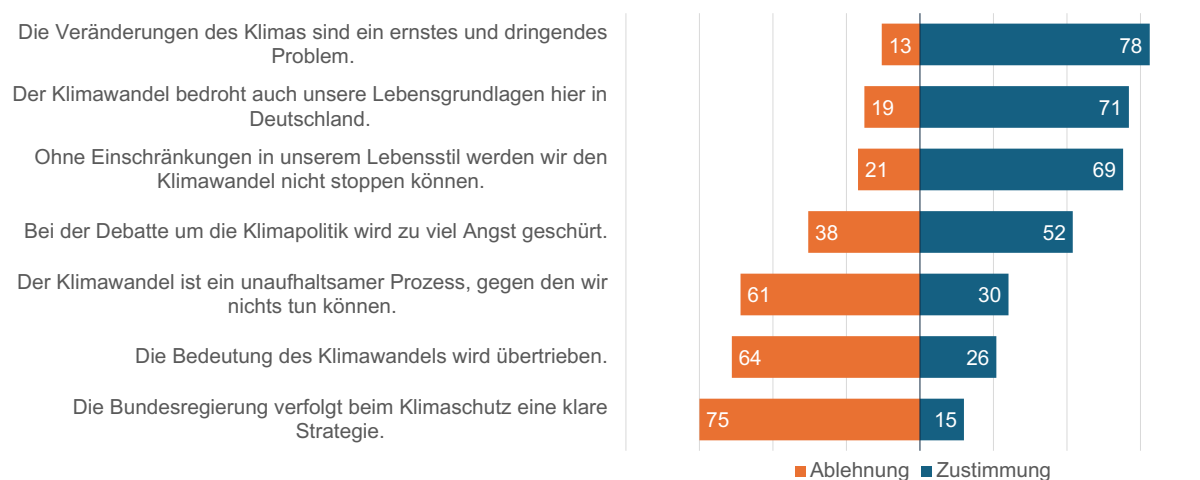
¹¹ Dass der Wert in der Gesamtgruppe der Befragten bei 13 Prozent liegt, kommt daher, dass auch manche Befragte, die nie oder nur selten schwere körperliche Arbeit verrichten, angegeben haben, durch Digitalisierung davon entlastet zu werden.

Ausgeprägtes Problembewusstsein zum Klimawandel, aber Kritik an Klimaschutzpolitik der Bundesregierung

Allgemein halten etwas mehr als drei Viertel der Beschäftigten (78 %) die Veränderungen des Klimas für ein ernstes und dringendes Problem, das auch die Lebensgrundlage in Deutschland bedroht (71 %). Dass es erforderlich ist, den Lebensstil zu verändern, um den Klimawandel stoppen zu können, meinen 69 Prozent. Das Problembewusstsein für die Folgen des Klimawandels ist also durchaus weit verbreitet. Interessant ist, dass nur jede/r Vierte (26 %) der Meinung ist, die Bedeutung des Klimawandels werde übertrieben, dass aber aus Sicht von jedem/r Zweiten (52 %) bei der Debatte um die Klimapolitik zu viel Angst geschürt wird. Immerhin drei von zehn Befragten (30 %) halten den Klimawandel allerdings auch für einen unaufhaltsamen Prozess, gegen den nichts getan werden kann. Doppelt so viele (61 %) lehnen diese Aussage aber ab. Demnach stellt sich die Frage, was aus Sicht der Beschäftigten getan werden kann. Ein wichtiger Akteur ist dabei die Bundesregierung, die hierfür Leitplanken und Orientierung geben kann und muss. Bei den saarländischen Beschäftigten schneidet die Klimapolitik der Ampelkoalition allerdings eher schlecht ab: Drei Viertel von ihnen sind nicht der Meinung, dass die Bundesregierung beim Klimaschutz eine klare Strategie verfolgt.

Was denken Sie ganz allgemein über Klimawandel und Umweltschutz?

Angaben in Prozent, Differenz zu 100 = keine Angabe



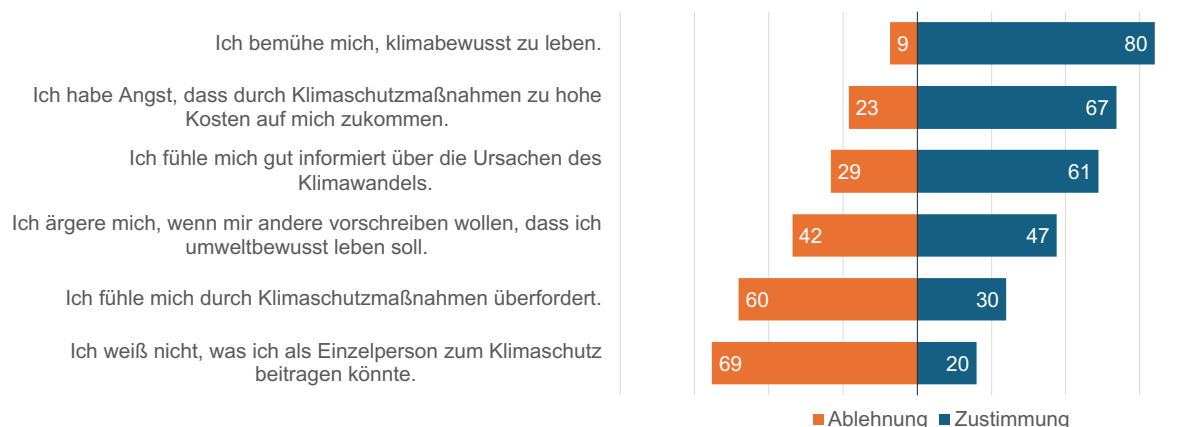
Ängste vor Kosten der Klimamaßnahmen vor Überforderung und Ärger über zu viele Vorgaben

Der Eindruck des ausgeprägten Problembewusstseins zum Klimawandel wird auch bei der Frage zur persönlichen Sicht und dem eigenen Verhalten im Hinblick auf Klima- und Umweltschutz deutlich. Sechs von zehn Befragten (61 %) fühlen sich gut informiert über die Ursachen des Klimawandels; sieben von zehn (69 %) wissen auch, womit sie selbst einen Beitrag dazu leisten könnten und sogar acht von zehn (80 %) gaben an, dass sie sich bemühen, klimabewusst zu leben. Damit kann insgesamt von positiven Voraussetzungen und einem Bemühen zur Bewältigung des Klimawandels ausgegangen werden. Positiv ist auch zu bewerten, dass sechs von zehn Beschäftigten (60 %) der Aussage nicht zustimmen, dass sie sich durch Klimaschutzmaßnahmen überfordert fühlen. Problematisch ist allerdings, zum einen, dass zwei Drittel (67 %) Angst davor haben, dass solche Maßnahmen für sie mit zu hohen Kosten einhergehen könnten und zum anderen, dass rund die Hälfte (47 %) angibt, sich zur ärgern, wenn andere ihnen vorschreiben, dass sie umweltbewusst leben sollen.

Es scheint angesichts dessen ein schmaler Grad zu sein, wenn man die grundsätzliche Bereitschaft der Beschäftigten in konkretes Handeln zu überführen versucht. Die öffentliche Diskussion um das Heizungsgesetz etwa dürfte in dieser Hinsicht deutlich kontraproduktiv gewirkt haben.

Wie ist das mit Ihrer persönlichen Sicht und Ihrem eigenen Verhalten im Hinblick auf Klima- und Umweltschutz?

Angaben in Prozent, Differenz zu 100 = keine Angabe

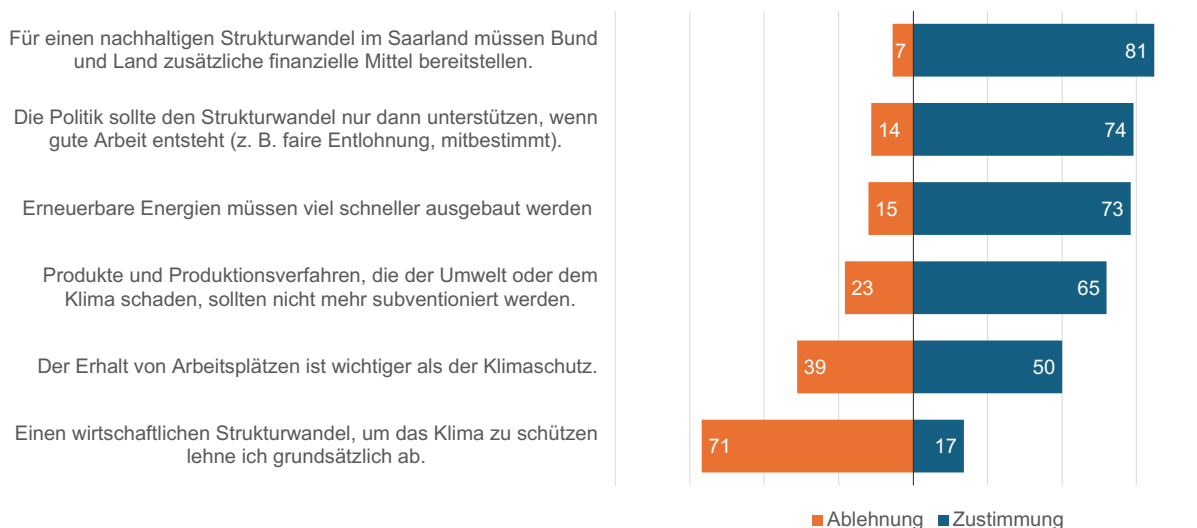


Spannungsfeld zwischen Arbeitsplatzsicherung und Klimaschutz

Die saarländischen Beschäftigten erkennen in der überwiegenden Mehrheit an, dass ein wirtschaftlicher Strukturwandel zum Schutz des Klimas erforderlich ist. Mit 17 Prozent lehnt zwar nur weniger als jede/r Fünfte dies grundsätzlich ab. Es ist aber davon auszugehen, dass die dazu notwendigen Maßnahmen immer wieder auch in Frage gestellt werden und insofern gut begründet und klar kommuniziert werden müssen. Die einzelnen Aussagen dieses Fragekomplexes verdeutlichen, dass grundsätzlich eine hohe Unterstützungsbereitschaft bei den Beschäftigten besteht: Acht von zehn (81 %) stimmen zu, dass Bund und Land einen nachhaltigen Strukturwandel im Saarland mit zusätzlichen finanziellen Mitteln unterstützen müssen. Rund drei Viertel befürworten auch, dass diese Unterstützung an die Förderung Guter Arbeit geknüpft werden sollte und dass Erneuerbare Energie schneller ausgebaut werden sollten. Bei der konkreteren Frage, ob Produkte und Produktionsverfahren, die der Umwelt oder dem Klima schaden nicht mehr gefördert werden sollten, geht die Zustimmung allerdings zurück (65 %). Und die Hälfte der Beschäftigten ist der Meinung, dass der Erhalt von Arbeitsplätzen wichtiger ist als der Klimaschutz. Die Antworten zeigen damit deutlich, dass die Zustimmung zu klimafreundlichem Verhalten und zu Maßnahmen des Klimaschutzes allgemein umso kritischer wahrgenommen werden, je stärker man selbst davon betroffen ist. Denn je konkreter an die eigene Person Anforderungen und Handlungserfordernisse herantreten, um intensiver muss man sich selbst hinterfragen und mit möglichen Folgen auseinandersetzen.

Der Wandel hin zu einer nachhaltigen Wirtschaft erfordert einen Umstieg auf umwelt- und klimafreundliche Produkte und Produktionsverfahren. Inwiefern stimmen Sie den folgenden Aussagen hinsichtlich dieses Strukturwandels zu?

Angaben in Prozent, Differenz zu 100 = keine Angabe

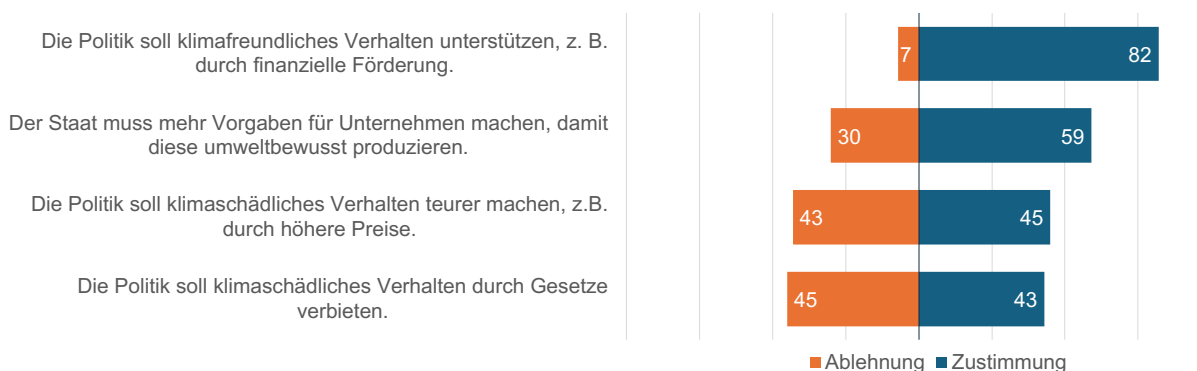


Klare Erwartungen an finanzielle Flankierung durch den Staat

Die vierte Frage zu den Einstellungen beim Klimaschutz bezog sich auf die Rolle des Staates in der Transformation und verschiedene Möglichkeiten, wie er diese begleiten und unterstützen kann beziehungsweise, wie er es aus Sicht der Beschäftigten tun sollte. An erster Stelle halten mehr als acht von zehn Beschäftigten (82 %) eine finanzielle Förderung für erforderlich. Sechs von zehn (59 %) befürworten hierzu auch Vorgaben für Unternehmen, damit diese umweltfreundlich produzieren und sehen damit eine steuernde Funktion des Staates als erforderlich an. Deutlich skeptischer sehen die Beschäftigten dagegen die Verteuerung von klimaschädlichem Verhalten, wozu etwa die CO₂-Prämie zählt, oder auch das Verbot solchen Verhaltens per Gesetz. Bei diesen Punkt ist ein deutlicher Anstieg der Ablehnung erkennbar.

Die Politik kann klima- und umweltgerechtes Verhalten auf unterschiedliche Weise beeinflussen. Wie sehen Sie das: Inwiefern stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

Angaben in Prozent, Differenz zu 100 = keine Angabe



5.3 Mobilität

Das Thema Mobilität wird in der Öffentlichkeit nicht zuletzt vor dem Hintergrund des Klimawandels kontrovers diskutiert. Im Vordergrund der AK-Beschäftigtenbefragung standen dabei Fragen zum Mobilitätsverhalten, insbesondere beim Weg zur Arbeit, sowie allgemein Einschätzungen zur Mobilität und zur Verbesserung des ÖPNV.

Im Durchschnitt pendeln saarländische Beschäftigte 18,3 km zu ihrem Arbeitsplatz, ein Viertel muss dabei aber nicht mehr als 6 km zurücklegen, die Hälfte nicht mehr als 15 km. Der Arbeitsweg von Beschäftigten aus eher städtisch geprägten Regionen ist mit durchschnittlich 13,9 km etwas kürzer als der von Beschäftigten aus eher ländlich geprägten Gegenden mit 20,4 km. Festzustellen ist auch, dass mit steigendem Einkommen die Entfernung zum Arbeitsplatz zunimmt.

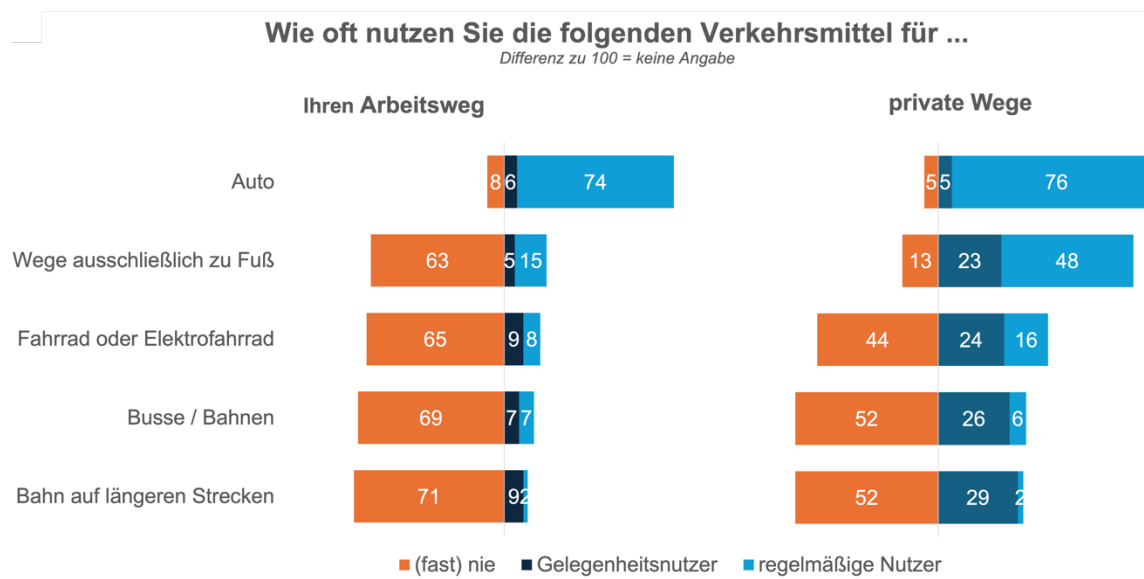
Nur 9 Prozent, also knapp jeder zehnte Beschäftigte nutzt für den Arbeitsweg mehrere Verkehrsmittel. Mit 11 Prozent ist dies in der Einkommensgruppe zwischen 1.500 und 3.800 Euro etwas häufiger der Fall, in der Einkommensgruppe über 3.800 Euro mit 5 Prozent nur etwa halb so oft wie im Durchschnitt.

Das Auto ist als Verkehrsmittel die Nummer 1

Drei Viertel der saarländischen Beschäftigten (74 %) nutzen regelmäßig das Auto für ihren Arbeitsweg – 60 Prozent sogar täglich.¹² Nur acht Prozent der Befragten gaben an, das Auto hierfür (fast) nie zu benutzen. Damit ist es mit deutlichem Abstand das am häufigsten genutzte Verkehrsmittel für den Arbeitsweg. Der ÖPNV in Form von Bussen und Bahnen wird mit 7 Prozent sehr viel seltener genutzt – hier kehren sich die Anteile der regelmäßigen Nutzer und der Gelegenheitsnutzer fast um. In vergleichbarer Größenordnung bewegt sich auch die Nutzung von Fahrrad oder Elektrofahrrad, während die Bahn auf längeren Strecken im Grunde keine Rolle spielt.

Das Auto ist aber auch im Privaten das am häufigsten genutzte Verkehrsmittel: Nahezu die Hälfte der Beschäftigten (46 %) nutzt es täglich, insgesamt 76 Prozent regelmäßig, d.h. mindestens 1- bis 3-Mal pro Woche. Bei der privaten Nutzung fällt allerdings auf, dass hier auch der Anteil der Wege, die ausschließlich zu Fuß zurückgelegt werden, wesentlich höher ist: 48 Prozent tun dies regelmäßig, darunter 25 Prozent, bei denen dies täglich der Fall ist. Auffällig ist zudem, dass für private Wege zumindest gelegentlich auch auf andere Verkehrsmittel häufiger zurückgegriffen wird.

¹² Als regelmäßige Nutzung zählt, wenn ein Verkehrsmittel (fast) täglich oder 1- bis 3-mal pro Woche genutzt wird. Als Gelegenheitsnutzer zählen Personen, wenn sie ein Verkehrsmittel an 1 bis 3 Tagen pro Monat oder seltener als monatlich nutzen.



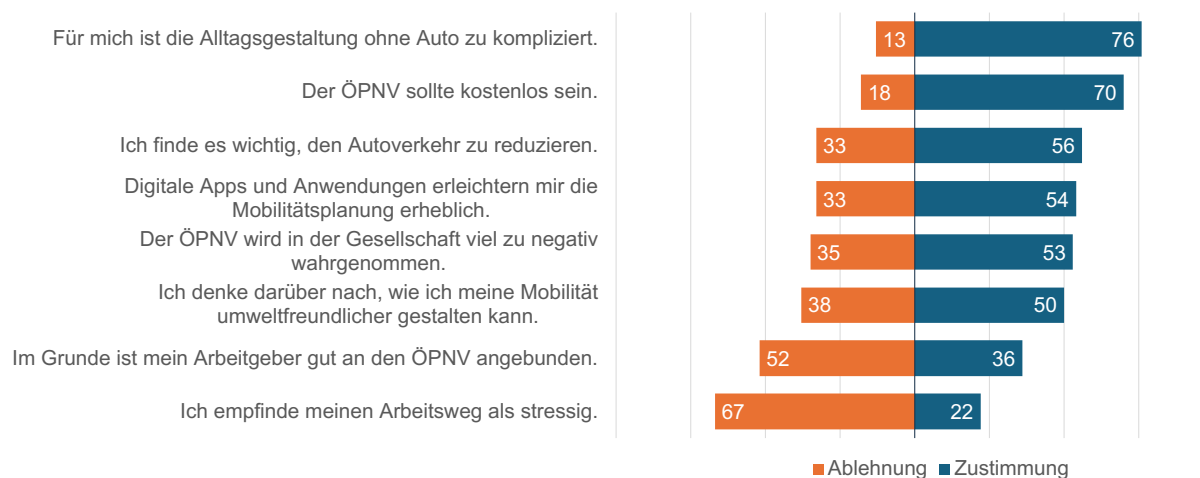
Das Auto ist für viele unverzichtbar

Die enorme Bedeutung des Autos schlägt sich auch in den Aussagen zur Mobilität allgemein nieder. Für drei Viertel der saarländischen Beschäftigten (76 %) ist die Alltagsgestaltung ohne Auto zu kompliziert. Diese Wahrnehmung ist wohl vor allem auf die vorhandene Infrastruktur zurückzuführen. Die Daten zeigen nämlich auch durchaus eine vorhandene Veränderungsbereitschaft bei den Beschäftigten: Mehr als die Hälfte (56 %) hält es für wichtig, den Autoverkehr zu reduzieren und jede/r zweite Beschäftigte denkt auch darüber nach, wie er/sie Mobilität umweltfreundlicher gestalten kann.

Dass das Auto für den Arbeitsweg noch größere Bedeutung besitzt als bei privaten Wegen, hängt wesentlich von der Einschätzung ab, dass die Arbeitgeber nicht gut an den ÖPNV angeschlossen sind. Hier wird das Autofahren allerdings offensichtlich auch nicht als Belastung empfunden, denn zwei Drittel der Beschäftigten (67 %) empfinden ihren Arbeitsweg nicht als stressig.

Inwiefern stimmen Sie den folgenden Aussagen zur Mobilität zu?

Angaben in Prozent, Differenz zu 100 = keine Angabe

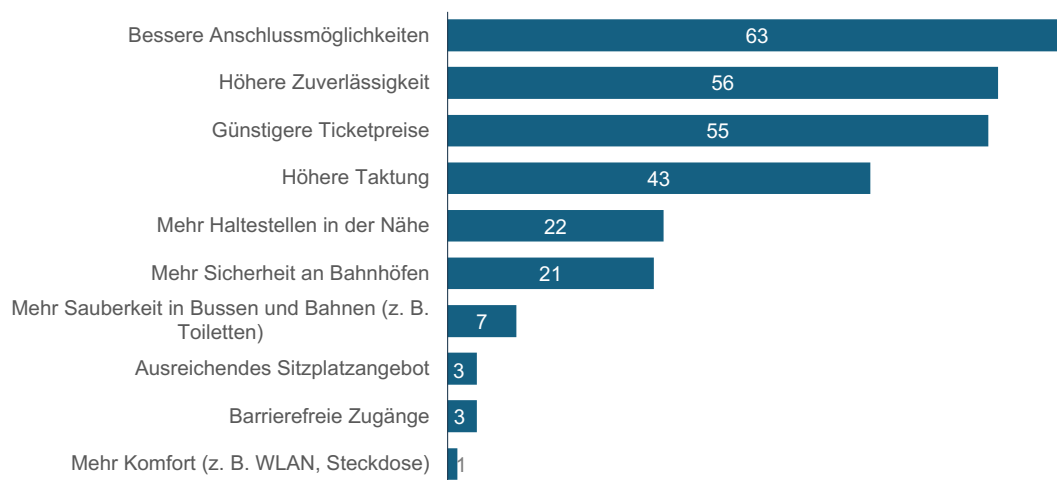


Verbesserung der ÖPNV-Nutzung

Die Befragten nennen vor allem drei Punkte, die für sie einer häufigeren Nutzung des ÖPNV im Wege stehen: Die Mehrheit (63 %) ist offenbar mit den Anschlussmöglichkeiten unzufrieden und 56 Prozent mit der Zuverlässigkeit des ÖPNV. Es leuchtet unmittelbar ein, dass diese beiden Aspekte beide gleichermaßen zufriedenstellend gegeben sein müssen, wenn der ÖPNV genutzt werden soll. Im Zusammenhang mit der oben geschilderten Sorge um eine allgemeine Preissteigerung verwundert auch hier nicht, dass die Befragten günstigere Ticketpreise benötigen. Daneben waren aber auch 11 Prozent der Ansicht, dass für sie „nichts“ zu einer häufigeren ÖPNV-Nutzung beitragen würde.

Was würde dazu führen, dass Sie den ÖPNV häufiger nutzen?

Angaben in Prozent



6 Rückläufiges Demokratievertrauen

Ein erschreckend hoher Anteil von 58 Prozent der Befragten äußert, dass er unzufrieden oder eher unzufrieden mit der Demokratie in Deutschland ist und 65 Prozent der Befragten sagen, dass sie mit ihren Einflussmöglichkeiten auf politische Entscheidungen unzufrieden oder eher unzufrieden sind.

Sinkende Zufriedenheit mit der Demokratie

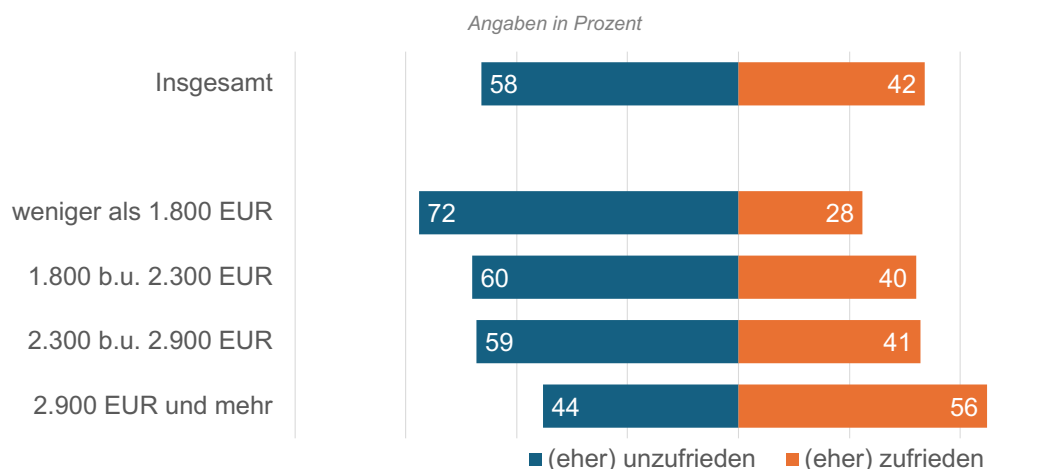
Besonders besorgniserregend ist zudem, dass die Zufriedenheit mit der Demokratie das einzige Item ist, bei dem im Vergleich zur ersten Beschäftigtenbefragung eine spürbare Verschlechterung feststellbar ist. Während sich die Abweichungen bei allen anderen Items im Bereich statistisch erwartbarer Schwankungsbreiten bei Stichprobenerhebungen bewegen, ist bei der Zufriedenheit mit der Demokratie eine auffällig deutliche Abnahme um rund 10 Prozentpunkte zu konstatieren.

Allerdings zeigt sich, dass sowohl die Höhe des Einkommens (hier des Äquivalenzeinkommens) als auch die Einschätzung der allgemeinen Arbeitsbedingungen in einem signifikanten Zusammenhang dazu stehen.

Bei Haushalten mit höherem Einkommen ist die Unzufriedenheit geringer ausgeprägt

Bei einem Haushaltseinkommen von weniger als 1.800 EUR sagen sogar rund 72 Prozent der Befragten, dass sie mit der Demokratie in Deutschland (eher) unzufrieden sind. In den Klassen von 1.800 EUR bis unter 2.300 EUR und 2.300 EUR bis unter 2.900 EUR sagen dies mit rund 60 bzw. 59 Prozent schon rund 10 Prozentpunkte weniger. In der Haushaltseinkommensklasse von mehr als 2.900 EUR sagen mit rund 44 Prozent der Befragten wiederum rund 15 Prozentpunkte weniger, dass sie mit der Demokratie in Deutschland unzufrieden oder eher unzufrieden sind.

Zufriedenheit mit der Demokratie in Deutschland nach Haushaltseinkommen

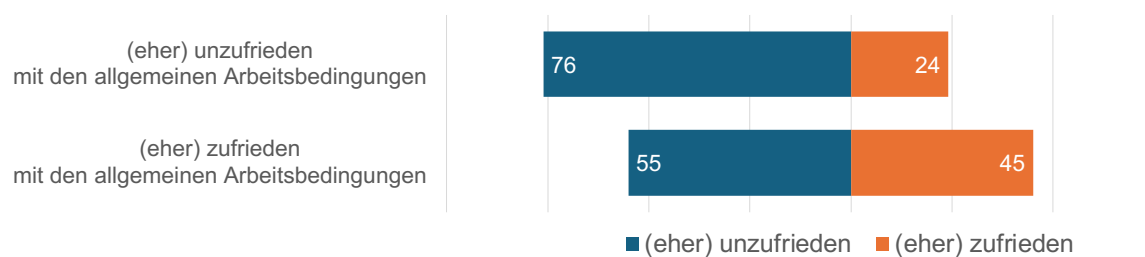


Je größer die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen, desto geringer die Unzufriedenheit mit der Demokratie

Auch die Wahrnehmung der allgemeinen Arbeitsbedingungen steht in einem sehr starken Zusammenhang damit, wie die Befragten die Zufriedenheit mit der Demokratie in Deutschland sowie ihre Einflussmöglichkeiten auf politische Entscheidungen einschätzen. Diejenigen, die mit ihren allgemeinen Arbeitsbedingungen unzufrieden oder eher unzufrieden sind, geben mit 76 Prozent deutlich überdurchschnittlich an, auch mit der Demokratie in Deutschland unzufrieden oder eher unzufrieden zu sein. Im Gegensatz dazu sagen dies diejenigen, die mit ihren allgemeinen Arbeitsbedingungen zufrieden oder eher zufrieden sind „nur“ zu 55 Prozent.

Zufriedenheit mit der Demokratie in Deutschland nach Einschätzung der Arbeitsbedingungen

Angaben in Prozent

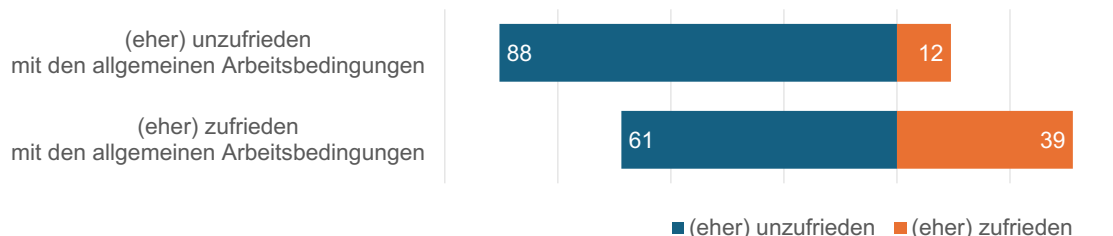


Je größer die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen, desto zufriedener mit den Einflussmöglichkeiten auf politische Entscheidungen

Noch drastischer ist der Unterschied hinsichtlich der Frage, wie die Einflussmöglichkeiten auf politische Entscheidungen eingeschätzt werden. Insgesamt sind rund 65 Prozent der Befragten mit ihren Einflussmöglichkeiten auf politische Entscheidungen unzufrieden oder eher unzufrieden. Aber diejenigen, die mit ihren Arbeitsbedingungen unzufrieden oder eher unzufrieden sind, sind mit ihren politischen Einflussmöglichkeiten in rund 88 Prozent der Fälle unzufrieden oder eher unzufrieden im Gegensatz zu rund 61 Prozent bei denjenigen, die mit ihren allgemeinen Arbeitsbedingungen zufrieden oder eher zufrieden sind.

Zufriedenheit mit den Einflussmöglichkeiten auf politische Entscheidungen nach Einschätzung der Arbeitsbedingungen

Angaben in Prozent



In beiden Zusammenhängen sind die Unzufriedenheitsraten fraglos dramatisch zu hoch. Es lässt aber auch den Schluss zu, dass sich durch eine bessere Gestaltung der Arbeitsbedingungen das Demokratievertrauen stärken und die Politikverdrossenheit senken lässt.

Sinkendes Vertrauen in die Demokratie bei Menschen, die sich nicht „mitgenommen“ fühlen bei Klimamaßnahmen

Neben dem Komplex der Arbeitsbedingungen zeigt sich in den Daten deutlich, dass ein großes Problem für die Zufriedenheit mit der Demokratie und der Einschätzung der eigenen Möglichkeiten politischer Einflussnahme darin besteht, dass sich die Menschen von der Politik in Fragen der Maßnahmen gegen den Klimawandel offenbar nicht „mitgenommen“ fühlen. Wie oben bereits ausgeführt, besteht bei den Befragten durchaus ein ausgeprägtes Problembewusstsein zum Klimawandel, aber die Klimaschutzpolitik der Bundesregierung wird sehr kritisch betrachtet.

Setzt man die Antworten auf die Klimafragen in Bezug zur Einschätzung der Demokratiezufriedenheit in Deutschland und der wahrgenommenen Einflussmöglichkeiten auf politische Entscheidungen, so sieht man in einer Reihe von Fällen klare statistische Zusammenhänge. So ist zum Beispiel die Zufriedenheit mit der Demokratie und die Einschätzung der eigenen politischen Einflussnahme deutlich geringer bei denjenigen ausgeprägt, die sich darüber ärgern, dass „andere ihnen vorschreiben wollen, dass sie umweltbewusst leben sollen“. Den gleichen Zusammenhang sieht man bei denjenigen, die der Meinung sind, in der Debatte um die Klimapolitik werde zu viel Angst geschürt. Ähnlich gelagert ist die Meinung, „dass die Bedeutung des Klimawandels übertrieben“ werde und entsprechend sind auch diejenigen, die dieser Aussage zustimmen signifikant weniger zufrieden mit der Demokratie in Deutschland und schätzen ihre politischen Einflussmöglichkeiten signifikant schlechter ein.

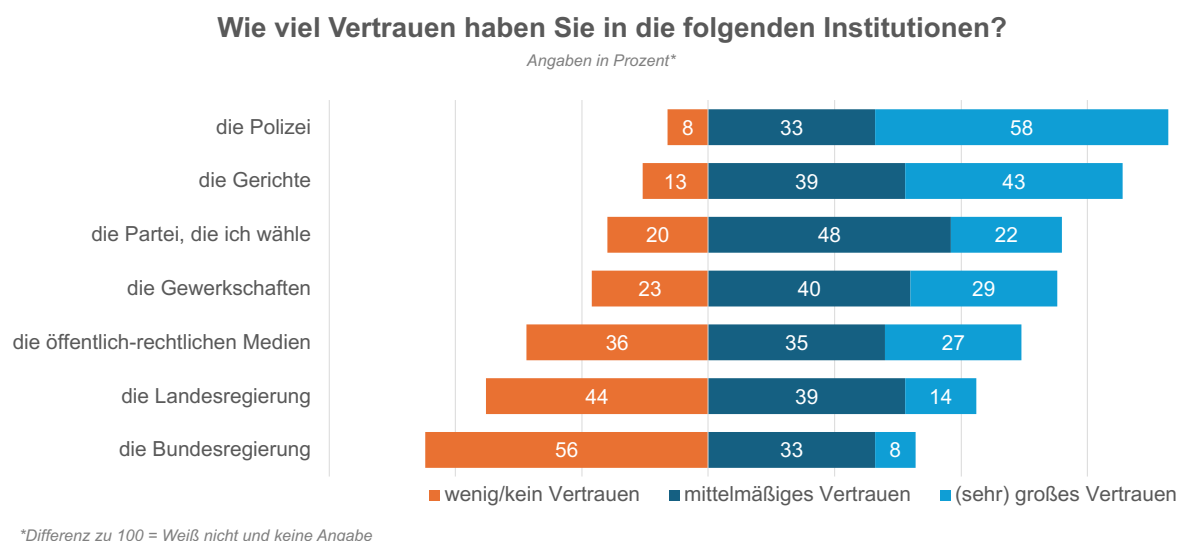
Eine andere Dimension als Ärger über Maßnahmen oder Unverständnis über angebliche Panikmache sind Ängste und Sorgen, die man selbst empfindet. Je stärker man sich geängstigt fühlt oder besorgt ist, desto weniger Vertrauen in den Staat hat man und je mehr Ängste und Sorgen man empfindet, desto ohnmächtiger fühlt man sich.

Aussagen wie z.B. „ich fühle mich durch Klimaschutzmaßnahmen überfordert“ zeigen zum einen eine Art Ohnmacht, zum anderen aber auch eine Form von Anklage an die Politik, von der ja die Klimaschutzmaßnahmen kommen, die man als überfordernd empfindet. Konkrete Ängste bestehen darin, dass man fürchtet, zu hohe Kosten kämen auf einen zu und ganz grundsätzlich, dass der Klimawandel auch unsere Lebensgrundlage hier in Deutschland bedrohe. In allen diesen Fällen geht eine Zustimmung zu diesen Aussagen einher mit einem geringen Vertrauen in die Demokratie und einer schlechten Einschätzung der politischen eigenen Einflussmaßnahmen.

Bereits ohne weitere tiefergehende Analysen vorzunehmen, kann man das Fazit ziehen, dass die Kommunikation der Politik bezüglich der von ihr ins Werk gesetzten Klimaschutzmaßnahmen in keiner Weise ausreichend war, um bei den Menschen Vertrauen in diese Maßnahmen zu schaffen und einen Konsens für die Notwendigkeit dieser Maßnahmen zu finden. Ganz im Gegenteil deuten die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung darauf hin, dass diese nicht optimale Kommunikation bei vielen Menschen zu einem Vertrauensverlust in die Demokratie in Deutschland und in die Möglichkeiten eigener politischer Einflussnahme geführt hat.

6.1 Verlust des Vertrauens in die Gestaltungsfähigkeit der Politik

Es ist festzuhalten, dass die vorliegenden Ergebnisse aus dem September 2024 stammen, also von vor dem Ende der Ampel-Regierung und von vor der vorgezogenen Bundestagswahl.



Das Vertrauen in die verschiedenen gesellschaftlichen Institutionen ist sehr unterschiedlich ausgeprägt.

Institutionen, die nicht prominent mit einzelnen handelnden Personen verbunden werden, genießen größeres Vertrauen als diejenigen Institutionen, die man vor allen Dingen mit Einzelpersonen verbindet. Das Vertrauen in die Polizei ist am stärksten ausgeprägt. 92 Prozent der Befragten geben an, in die Polizei mittelmäßiges bis sehr großes Vertrauen zu haben. In die Justiz, also die Gerichte, geben 82 Prozent der Befragten an, mittelmäßiges bis sehr großes Vertrauen zu haben. Angesichts der in den letzten Jahren während der Corona-Pandemie aufgekommenen Kritik an den öffentlichen Medien als „System-Medien“ oder ihrer Verunglimpfung als „sogenannte öffentlich-rechtliche Medien“ ist es erfreulich, dass 62% der Befragten angeben, in die öffentlich-rechtlichen Medien mittelmäßiges bis sehr großes Vertrauen zu haben. Bei den Institutionen, die mit handelnden Personen verbunden werden, hat die jeweilige Partei, die man wählt mit 70% mittelmäßig bis sehr großes Vertrauen das größte Vertrauen, gefolgt von den Gewerkschaften mit 69%. Etwas abgesetzt davon, genießt die saarländische Landesregierung immer noch bei der Mehrheit (53%) Vertrauen. Die Bundesregierung (zum Befragungszeitraum noch die Ampelkoalition von SPD-Grünen-FDP) ist die einzige Institution, die mehrheitlich bei den Befragten wenig bis kein Vertrauen genießt (56%). Nur 41% insgesamt bringen ihr mittelmäßiges bis sehr großes Vertrauen entgegen.

6.2 Öffentliche Infrastruktur

Öffentliche Infrastruktur und Daseinsvorsorge gewährleisten den Zugang zu grundlegenden Dienstleistungen wie Bildung, Gesundheit und Verkehr, die für das tägliche Leben unverzichtbar sind. Durch eine gut ausgebaute Infrastruktur wird die Lebensqualität verbessert und wirtschaftliches Wachstum gefördert. Zudem tragen sie zur sozialen Gerechtigkeit bei, indem sie

allen Bürgern gleiche Chancen und Sicherheit bieten. In der AK-Beschäftigtenbefragung wurden die Befragten gebeten, ihre persönliche Versorgung hierzu in ausgewählten Dimensionen zu bewerten.

Bezahlbarer Wohnraum wird kritisch bewertet

Mehr als die Hälfte der Beschäftigten empfindet die Versorgung mit kulturellen Angeboten, Freizeiteinrichtungen und Einkaufsmöglichkeiten sowie die kommunalen Behörden als eher gut oder sogar sehr gut. Mit anderen Worten: Die sozio-kulturelle Grundversorgung wird damit grundsätzlich positiv gesehen. Andererseits schneidet der Aspekt von bezahlbaren Wohnungen bei dieser Frage am schlechtesten ab. Gerade diese Frage ist für die Bewertung der sozio-kulturellen Versorgung aber auch mitentscheidend, da sie ein zentrales Grundbedürfnis betrifft. Insofern erstaunt es auch nicht, dass rund drei Viertel der saarländischen Beschäftigten bei der Frage nach den Handlungsprioritäten der Landesregierung hier größeren oder sehr großen Handlungsbedarf sehen. Auch das Angebot an öffentlichen Verkehrsmitteln wird mehrheitlich schlecht bewertet. Darauf dürfte wesentlich die Tatsache zurückzuführen sein, dass im Saarland die meisten Wege mit dem Auto zurückgelegt werden – sowohl privat wie auch zur Arbeit.

Nur die Hälfte der Befragten mit Kindern bewertet die Versorgung mit Kinderbetreuung als gut

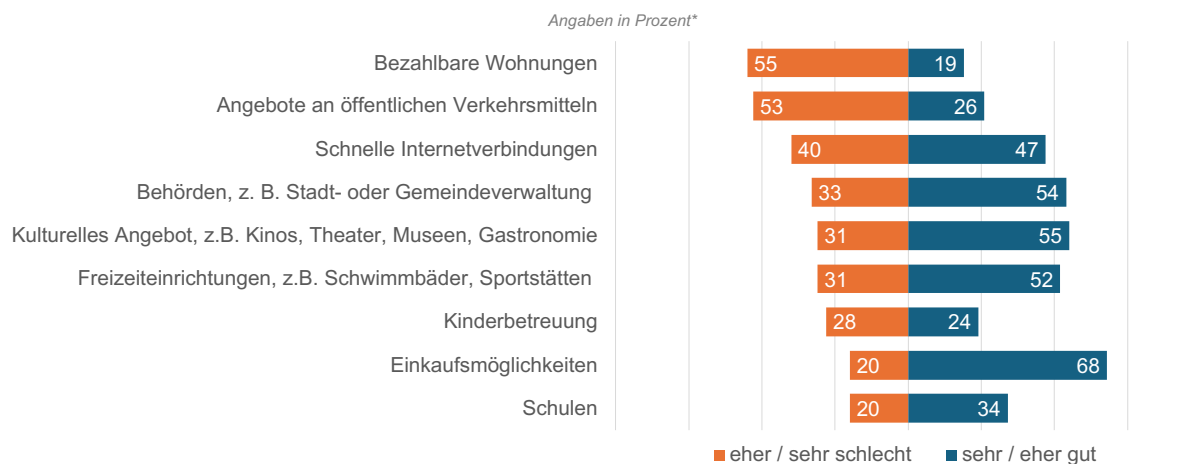
Bei der Frage nach Kinderbetreuung und Schulen ist zu beachten, dass auch Personen, in deren Haushalt keine Kinder leben, eine Einschätzung abgegeben haben (ohne also selbst betroffen zu sein). Betrachtet man lediglich die Antworten derjenigen mit Kindern, ergibt sich folgendes Bild:

Kinderbetreuung wird von Befragten, in deren Haushalt Kinder leben, von rund der Hälfte als eher gut oder sehr gut bewertet (52 %), von denjenigen mit Kindern im betreuungsbedürftigen Alter bis 6 Jahre, wie auch bei älteren Kindern bis 18 Jahren steigt diese Einschätzung auf 60 Prozent.

Ein ähnliches Bild zeigt sich auch bei den Schulen: Diese werden von 62 Prozent der Befragten mit Kindern als eher gut oder sehr gut eingestuft und bei denjenigen mitschulpflichtigen Kindern im Alter von 7 bis 18 Jahren steigt die positive Bewertung auf 81 Prozent. Beruhigen dürfen diese Daten aber nicht. Denn wenn man ernst meint, dass die Kinder die Zukunft sind und Bildung eine zentrale gesellschaftliche Ressource, dann ist es nicht hinnehmbar, dass die Situation der Schulen von einem Drittel oder auch nur einem Fünftel der Eltern als schlecht oder sehr schlecht bewertet wird. Außerdem ist zu beachten, dass die Qualität der Einrichtungen eher schlecht bewertet und hier großer Handlungsbedarf für die Landesregierung gesehen wird (vgl. Abschnitte 6.3).

Besser bewertet werden Freizeiteinrichtungen. Umgekehrt fällt dagegen die Einschätzung der Angebote des ÖPNV aus, auf den gerade Kinder und Jugendliche zur eigenen Mobilität in besonderem Maße angewiesen sind. Rund zwei Drittel (65 %) der Befragten mit Kindern bewertet das Angebot überdurchschnittlich als eher schlecht oder sehr schlecht.

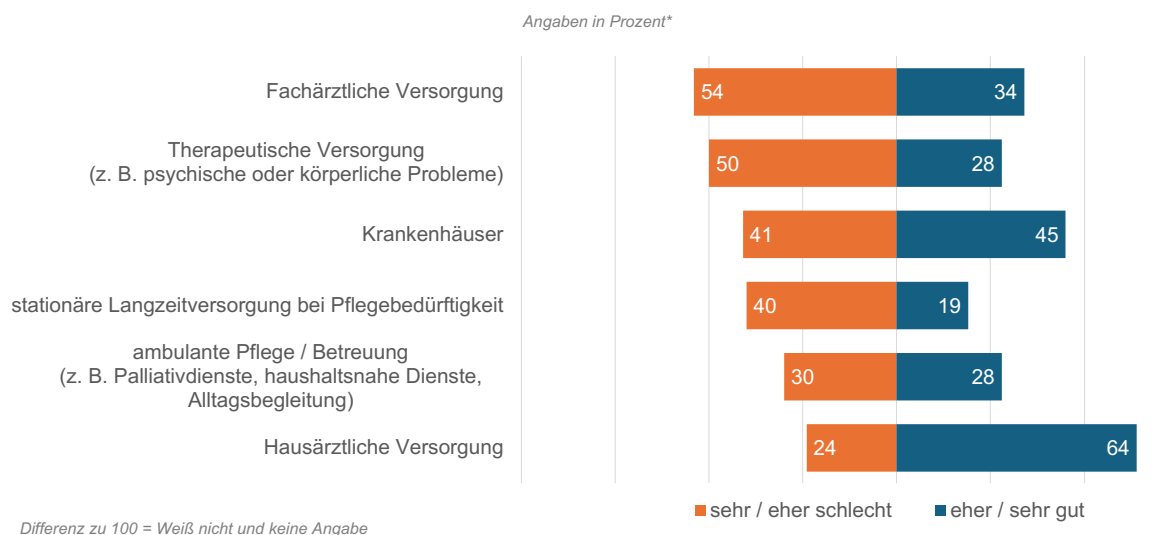
Im täglichen Leben braucht man ganz verschiedene Dienstleistungen und Einrichtungen. Wie schätzen Sie für sich persönlich die Versorgung in folgenden Bereichen ein?



Fachärztliche und therapeutische Versorgung als Problemfeld

Bei der ersten AK-Beschäftigtenbefragung wurde bei den Handlungsprioritäten der Landesregierung von den Beschäftigten der Bereich Gesundheit und Pflege an die Spitze gestellt. Das gilt auch unverändert für die aktuelle Befragung, bei der vier von fünf Beschäftigten (79 %) der Landesregierung hier größeren oder sehr großen Handlungsbedarf attestieren. Zur differenzierteren Betrachtung enthält die zweite Welle der Beschäftigtenbefragung eine eigene Frage zur gesundheitlichen Versorgung.

Wie schätzen Sie für sich persönlich die Versorgung speziell im Gesundheitsbereich ein?



Während zwei Drittel der saarländischen Beschäftigten (64 %) ihre hausärztliche Versorgung als eher gut oder sehr gut einstufen, schneidet die Versorgung mit Fachärzten und Therapeuten mehrheitlich eher schlecht oder sehr schlecht ab. Mehr als die Hälfte der Befragten (54 %) bewertet die fachärztliche Versorgung als schlecht oder eher schlecht, wobei insbesondere Beschäftigte, die sich um pflegebedürftige Angehörige kümmern müssen, sie noch schlechter

bewerten: Drei von vier Befragten (75 %) halten sie für (eher/sehr) schlecht. Auch die ambulante Versorgung mit Pflege und Betreuung schneidet bei dieser Gruppe schlechter ab (41 %).

Erwähnenswert ist, dass die therapeutische Versorgung sowie die stationäre Langzeitversorgung bei Pflegebedürftigkeit von denjenigen, die selbst im Gesundheits- und Sozialwesen arbeiten, noch schlechter bewertet wird als von der Gesamtgruppe der Befragten.

Bezüglich der fachärztlichen Versorgung, der therapeutischen Versorgung, der stationären Langzeitversorgung und der ambulanten Pflege und Betreuung zeigt sich eine signifikante Stadt-Land-Differenz. Die Befragten aus einem eher städtisch geprägten Wohnort bewerten die Versorgung in diesen Bereichen des Gesundheitswesens deutlich besser als diejenigen aus eher ländlich geprägten Wohnorten.

Die Frage bezog sich nicht auf die Qualität der jeweiligen Fachärzte, Therapeuten und Pflegekräfte, sondern auf die gegebene Versorgungsstruktur: Wie viele Kilometer entfernt ist der entsprechende Facharzt und wie viel Zeit muss ich aufwenden, um dorthin zu gelangen? Hier treffen sich Probleme der Versorgung mit Problemen der Mobilität: Verfüge ich über ein Auto oder bin ich auf den öffentlichen Personennahverkehr angewiesen, dessen Taktung, Zuverlässigkeit und Ticketpreise beklagt werden (s. Kap. 5.3 Mobilität)? Auch die Frage, wie lange es dauert, bis man einen Termin vereinbaren *kann*, spielte sicherlich in die Bewertung mit hinein. Oftmals sind zur Terminvereinbarung nur „digitale Assistenten“ statt Sprechstundenhilfen erreichbar. Hier treffen sich Probleme der Versorgung mit Problemen der Digitalisierung des öffentlichen Lebens (s. Kap. 5.1). Schließlich wird in die Bewertung auch einbezogen worden sein, wie lange im Vorfeld man einen Termin vereinbaren *muss*. Vor allem bei dringenden und unerwarteten Anlässen sind lange Wartezeiten auf Termine mit enormer Verunsicherung, Besorgnis und daher mit Ärger verbunden.

Generell: Handlungsbedarf in mehreren Dimensionen

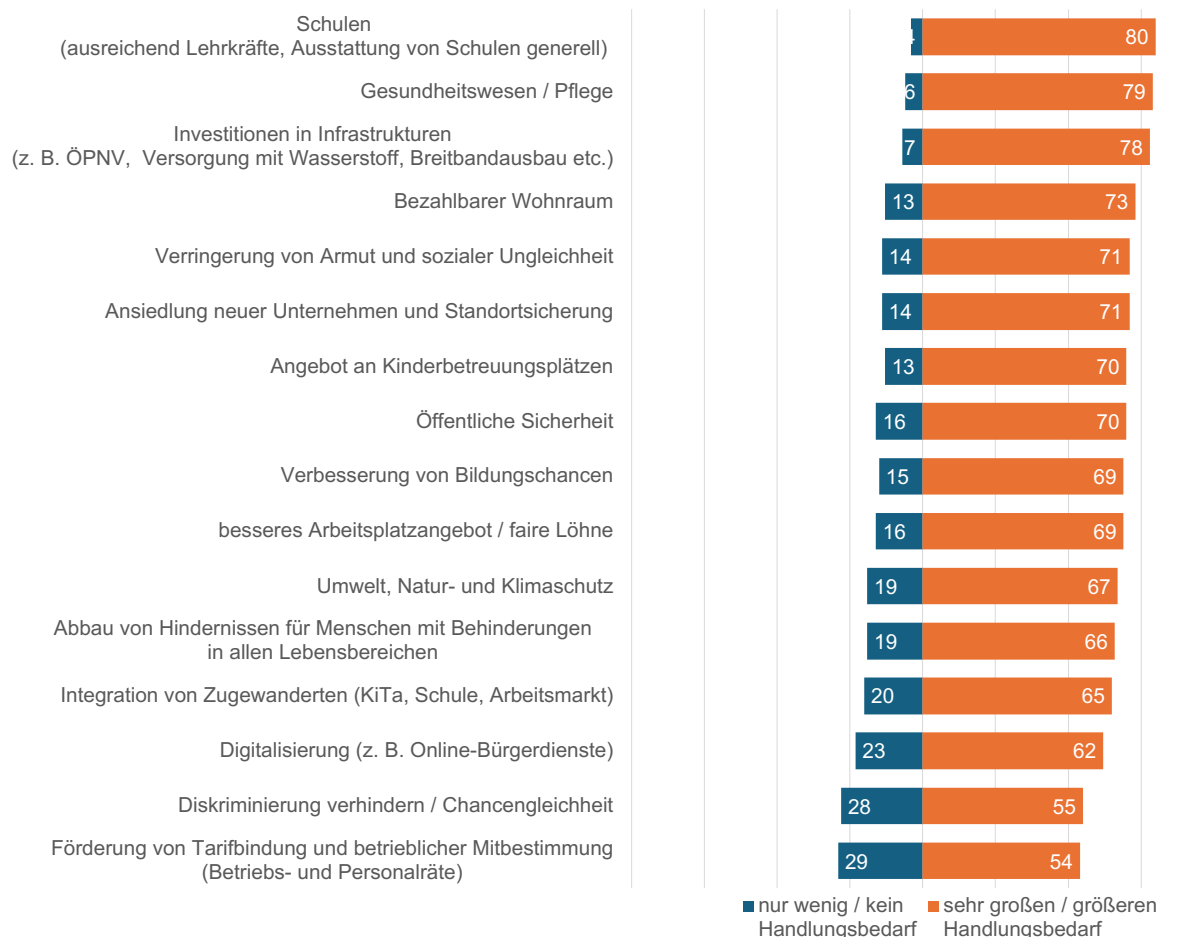
Insgesamt wird bei der gesundheitlichen Versorgung damit in verschiedener Hinsicht Handlungsbedarf deutlich. So müssen für Beschäftigte, die pflegebedürftige Angehörige zu versorgen haben, die ärztliche Versorgung sowie die institutionellen Unterstützungsmöglichkeiten verbessert werden, damit sie ihre beruflichen und privaten Anforderungen besser bewältigen können. Auf der anderen Seite tragen die politischen Diskurse im Pflegebereich – etwa zur Krankenhausreform oder der Finanzierung der Sozialsysteme – in diesem gesellschaftlich hoch relevanten Bereich aktuell wenig zur Zufriedenheit der dort Beschäftigten bei. Fragen der Arbeitsbedingungen und der gesellschaftlichen Anerkennung von pflegerischen Tätigkeiten müssen nicht nur breiter in die öffentliche Aufmerksamkeit rücken, es braucht vor allem konkrete Maßnahmen, die den Beschäftigten dort tatsächlich zugutekommen.

6.3 Handlungsfelder der Landesregierung

Das Portfolio der Handlungserwartungen an die saarländische Landesregierung ist umfangreich. Über alle genannten Handlungsfelder sieht die Mehrheit der saarländischen Beschäftigten größeren oder sehr großen Handlungsbedarf. Drei Handlungsfelder stechen allerdings dennoch hervor: Die personelle und materielle Ausstattung der Schulen, das Gesundheits- und Sozialwesen, sowie das Handlungsfeld der Investitionen in die Infrastruktur (ÖPNV, Wasserstoff, Breitbandausbau).

Welchen Handlungsbedarf sehen Sie in den folgenden Bereichen für die saarländische Landesregierung?

Angaben in Prozent, Differenz zu 100 = keine Angabe



Große Herausforderungen im Bildungsbereich

Bildung wurde bei den Handlungsfeldern für die Landesregierung mit mehreren Items differenziert. Die Ausstattung von Schulen allgemein sowie insbesondere mit ausreichend Lehrkräften steht dabei ganz deutlich an der Spitze. Im Hinblick auf den demografischen Wandel sind Schulen als Sinnbild für Bildung allgemein und für die Startchancen des „Nachwuchses“ zu verstehen. Bildung als Rohstoff der Zukunft ist nicht nur die Grundlage für eine ausreichende Zahl an gut qualifizierten Arbeitskräften, sondern auch insgesamt für zukünftigen gesellschaftlichen Wohlstand unter den Bedingungen sich wandelnder geopolitischer Rahmenbedingungen. Die Beschäftigten im Saarland sehen an dieser Stelle eine wichtige Baustelle für die Landesregierung. Im Unterschied dazu ist der wahrgenommene Handlungsbedarf beim Angebot an Kinderbetreuungsplätzen und bei der Verbesserung der Bildungschancen etwas weniger ausgeprägt – auch wenn in beiden Bereichen ebenfalls sieben von zehn Beschäftigten großen Handlungsbedarf konstatieren.

Große Herausforderungen bei Gesundheit und Pflege

Im Bereich Gesundheitswesen / Pflege verorten die Befragten ebenfalls einen großen Handlungsbedarf. Bei dieser Bewertung sind sehr wahrscheinlich zwei voneinander zu unterscheidende Blickrichtungen ursächlich. Zum einen die Blickrichtung auf dieses Handlungsfeld bezüglich der eigenen Versorgung so, wie sie in der Frage nach der Öffentlichen Infrastruktur abgefragt wurde. Zum anderen die Blickrichtung derer, die selbst in diesem Bereich arbeiten. Nach wie vor ist der Bereich Gesundheit und Pflege überwiegend weiblich dominiert. Da aber auch die Versorgung von pflegebedürftigen Angehörigen im gegebenen Falle überwiegend von Frauen übernommen wird, ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf besonders für Frauen eine große Herausforderung.

Investitionen in Infrastruktur als Gegenwarts- und Zukunftsaufgabe

Der Ertüchtigung der Infrastruktur über Investitionen wird ein ebenso deutlicher Handlungsbedarf zugeschrieben wie in den zuvor genannten Bereichen. Diese Investitionen sind aktuell im Hinblick auf die wahrgenommene Qualität der Lebensbedingungen wichtig. Sie bilden gleichzeitig auch die Basis für eine zukünftig erfolgreiche Wirtschaftsentwicklung, denn gute Lebens- und Arbeitsbedingungen sind nicht zuletzt auch eine wesentliche Voraussetzung für die Ansiedelung von Unternehmen und damit für die Schaffung neuer Arbeitsplätze im Land. Sie sind daneben auch erforderlich, um Fachkräfte von außerhalb zum Umzug an die Saar zu bewegen.

Soziale Verteilungsfragen unverändert virulent

Der Verringerung von Armut und sozialer Ungleichheit sowie der Schaffung von bezahlbarem Wohnraum schreiben die Beschäftigten eine hohe Bedeutung bzw. einen großen Handlungsbedarf zu. Verteilungsfragen wurden zuletzt in der (bundes)politischen Öffentlichkeit zwar mit zunehmend kontroversen Positionen geführt, die Frage des bezahlbaren Wohnraums als zentrale Frage der Daseinsvorsorge wurde dem gegenüber allerdings kaum thematisiert. Aus Sicht der Beschäftigten werden hierzu auch von der Landespolitik konkrete Lösungen erwartet, da diese Themen ihre Lebenswirklichkeit in zentralen Dimensionen ihrer Daseinsvorsorge unmittelbar berühren.

7 Fazit

Zwischen dem Befragungszeitraum im September 2024 und der Berichtslegung im März 2025 liegt eine große politische Zäsur. Diese Zäsur ist für die hier aufgezeigten Problemlagen von Bedeutung. Denn zwischen Befragung und Bericht liegt nicht nur eine vorgezogene Neuwahl des Bundestages, sondern es wurde eine Grundgesetzänderung verabschiedet, durch die in bisher nicht dagewesenem Ausmaß Gelder für Verteidigung, Infrastruktur und Klimaschutz verfügbar gemacht wurden. Allein für Infrastruktur und Klimaschutz wurde ein Sondervermögen von 500 Milliarden Euro beschlossen.

Die im vorliegenden Bericht ausgeführten Einschätzungen der saarländischen Beschäftigten zu ihrer allgemeinen Arbeits- und Lebenssituation sowie zum Zustand der öffentlichen Infrastruktur, der Daseinsvorsorge, der sozial-ökologischen Transformation und dem Vertrauen in die Demokratie geben Anlass zu großer Sorge. Es ist nicht so, dass die Mehrzahl dieser Themen für sich genommen desaströs beurteilt würde. Aber es werden fast ausnahmslos alle Bereiche in irgendeiner Hinsicht als verbesserungsnotwendig betrachtet. Das ist eine politische Herausforderung, stellt aber an sich keine Gefahr für das Funktionieren des gesellschaftlichen und politischen Systems als solchem dar. Allerdings ist ein zentrales Ergebnis aus der Befragung aber auch, dass die Zufriedenheit mit der Demokratie im letzten Jahr signifikant abgenommen hat und die Unzufriedenheit mit dem politischen System hoch ist. Der steigende Zulauf zu rechten Parteien ist dafür ein alarmierendes Zeichen. Daher ist es sehr wichtig, an den hier beschriebenen Problemen anzusetzen, welche die Menschen beschäftigen und bei ihnen Ängste und Gefühle von Überforderung hervorrufen. Das sinkende Vertrauen in die Demokratie bei den Menschen, die sich bei den Klimamaßnahmen nicht „mitgenommen“ oder überfordert fühlen, ist hier symptomatisch.

Vom Ende her betrachtet bedeutet dies: Das Vertrauen in die Demokratie kann nur gestärkt werden, wenn die Politik den Menschen dauerhaft sichere Lebens- und Daseinsbedingungen bietet. Dazu müssen die auf den Weg gebrachten notwendigen Maßnahmen („Transformation“) nachhaltig gelingen. Das können sie aber nur, wenn eine breite Mehrheit der Gesellschaft diese Veränderungen mitträgt. Aber genau dazu müssen die Menschen Vertrauen darin haben, dass ihre Bereitschaft von der Politik nicht enttäuscht wird: Ein Teufelskreis.

Die beschlossenen 500 Milliarden Euro für Infrastruktur und Klimaschutz stellen somit eine einmalige Chance dar, diesen Teufelskreis zu durchbrechen. Sie müssen als Chance für ein deutliches und für die Menschen direkt spürbares Aufbruchsignal genutzt werden: Ertüchtigung der öffentlichen Infrastruktur und Entlastung der Menschen bei den unvermindert drängenden Maßnahmen zum Klimaschutz. Dieses Aufbruchsignal darf nicht durch gleichzeitiges Ankündigen von Kürzungen insbesondere in zentralen Bereichen des Sozialstaats wieder zu nichte gemacht werden.

100 Milliarden dieses Sondervermögens sollen den Bundesländern zugeteilt werden. Die Arbeitskammer fordert die Landesregierung nachdrücklich auf, diese historische Chance im Sinne der saarländischen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu ergreifen und die Mittel für eine sozial gerechte ökologische Modernisierung zu verwenden.



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