

Arbeitnehmerumfrage 2023

Teil 2: Beurteilung der Umfrage

Ansprechpartner:

Klaus Öttinger, stellv. Diözesanvorsitzender

Alexander Kolbow, geschäftsführender Diözesansekretär

Rahmenbedingungen



Rahmenbedingungen:

Die Arbeitnehmerumfrage wurde durch den KAB-Diözesanausschuss am 29. Oktober 2022 gestartet und endete am 31. Juli 2023.

Die Umfrage war zu Beginn noch stark von der Corona-Pandemie beeinflusst. Im Frühjahr 2023 reduzierte sich der Einfluss der Pandemie auf die Umfrage.

Im Februar 2022 griff Russland die Ukraine völkerrechtswidrig an. Aus diesem Grund war die Umfrage im gesamten Herbst/Winter von einer wirtschaftlichen Unsicherheit rund um eine mögliche Energieknappheit in Deutschland und Europa geprägt.

Anfang/Mitte 2023 waren die wirtschaftlichen Folgen der Auswirkungen des Angriffskriegs Russlands auf die Ukraine in der Bevölkerung stark spürbar. Bei den Bürgerinnen und Bürgern kamen zu diesem Zeitpunkt die Preissteigerungen/Inflation aufgrund der hohen Energiekosten an.

Über die Teilnehmer/-innen

Teilnehmer/-innen:

Ausgewertete wurden 549 Onlinefragebögen (=100 Prozent). Die Beteiligung von Frauen (55,19 Prozent) und Männern (44,63 Prozent) sowie KAB-Mitgliedern (51 Prozent) und KAB-Nichtmitgliedern (48 Prozent) war ausgewogen.

Die Umfrage repräsentiert nicht die Gesamtbevölkerung. Sie ist jedoch sehr aussagekräftig für die Arbeitnehmer/-innen im „kirchennahen Milieu“ und für die primäre Zielgruppe der KAB in der Diözese Würzburg.

Die große Mehrheit der Teilnehmer/innen lag in der Altersgruppe 46 Jahre bis 65 Jahre (66,3 Prozent). 373 Teilnehmer/-innen (67,9 Prozent) waren verheiratet. 363 Teilnehmer/-innen hatten 2 und mehr Kinder (66,1 Prozent).

Die übergroße Mehrheit der Teilnehmer/-innen ist im Angestelltenverhältnis (73,4 Prozent).

Ergebnisse der Umfrage

Zufriedenheit mit der Lebenssituation:

139 Teilnehmer/-innen (26,2 Prozent) sind mit ihrer aktuellen Lebenssituation am Arbeitsplatz eher unzufrieden oder sehr unzufrieden.

Im Vergleich dazu sind im Privatleben 66 Teilnehmer/-innen (12,0 Prozent) eher unzufrieden oder sehr unzufrieden.

Es wird deutlich, dass mehr als doppelt so viele Menschen am Arbeitsplatz eher unzufrieden oder sehr unzufrieden sind, als im Privatleben. Das Delta beträgt 73 Personen (14,2 Prozent).

Wir halten 26,2 Prozent von Menschen, die sich am Arbeitsplatz eher unzufrieden oder sehr unzufrieden fühlen für bedenklich. Zu prüfen wäre in einer Folgebefragung, ob dies zu einer erhöhten Wechselbereitschaft am Arbeitsplatz führen könnte.

Veränderung der Lebenssituation und aktuellen Lebensumfelds:



Über 50 Prozent bewerten die Veränderungen des Lebensumfelds am Arbeitsplatz (53,9%) und im Privatleben (60,8%) als neutral.

Als Stimmungsindikator muss wahrgenommen werden, dass sich die positiven Veränderungen gegenüber den negativen Veränderungen im Verhältnis 1:4 ein deutliches Signal senden.

30,8 Prozent sind der Überzeugung, dass sich ihre Situation am Arbeitsplatz negativ verändert hat. 29,2 Prozent sind der Auffassung, dass sich ihre Situation im Privatleben negativ verändert hat.

Diese negative Veränderung wird zurückgeführt auf die damalige Corona-Situation, Inflation & wirtschaftliche Situation, sowie allgemeine Zukunftsangst und Unsicherheit.

Woran machen Sie eine Veränderung Ihrer Lebenssituation durch die aktuellen Veränderungen des Lebensumfeldes fest?



„Durch Corona arbeite ich mehr im Homeoffice. Dadurch spare ich die tägliche Pendelei zum Arbeitsplatz. Gleichzeitig habe ich daheim ein tobendes Kind, das meine Konzentration stört.“
(Fragebogen 1)

„Alles ist teuer. Lebensmittel, Benzin, Versicherungen, Strom, Gas. Die Wohnung ist kalt. Am Arbeitsplatz ist es kalt (19 Grad). In den Medien hört man immer nur steigende Kosten. Ich habe nach einer Gehaltserhöhung gefragt, die wurde gleich abgelehnt. Man macht sich große Gedanken. Große ANGST wie es weitergeht.“ (Fragebogen 18)

„Seit dem kollektiven Druck sich genbehandeln zu lassen, "Impfung" genannt, weiß ich jetzt, wann normale Leute wie 1933 anfangen, von "Guten Tag" auf "Heil Hitler" einzuschwenken.“
(Fragebogen 505)

„Irgendwie sind die Menschen hektischer und gereizter geworden. Wenn man Probleme im Land anspricht, dann sind Menschen nicht mehr so offen - so nach dem Motto, ach lass mich in Ruhe, ich habe genug mit mir zu tun und die da oben machen doch eh was sie wollen.“
(Fragebogen 708)

Digitalisierung, Homeoffice und mobiles Arbeiten



46,1 Prozent bewerten die zunehmende Digitalisierung am Arbeitsplatz positiv. Dem gegenüber stehen 18,9 Prozent, die der zunehmenden Digitalisierung am Arbeitsplatz negativ gegenüber stehen.

Im Privatleben wird die zunehmende Digitalisierung mit 34,6 Prozent weniger positiv bewertet. 23,3 Prozent sehen die Entwicklungen negativ.

Gerade während und nach der Corona-Pandemie wurde das Arbeitsleben stark von Homeoffice und mobilem Arbeiten geprägt. Trotzdem gaben 37,9 Prozent an, keine Erfahrungen damit zu haben.

Die Befragten mit Erfahrung im Homeoffice und mit mobilem Arbeiten bewerteten diese mit 65,2 Prozent weit überwiegend positiv. Dagegen stehen 14,8 Prozent, die diese Form der Arbeit auf Basis ihrer Erfahrung negativ bewerten.

Digitalisierung, Homeoffice und mobiles Arbeiten - Besondere Herausforderungen mit Kindern



Gerade mit Kindern stellen Homeoffice und mobiles Arbeiten eine besondere Herausforderung dar. Aus den individuellen Rückmeldungen wurde deutlich, dass Homeoffice und Kinderbetreuung zeitgleich nicht möglich sind.

Generell stellt die Abgrenzung von Berufs- und Privatleben ein Problem dar. Darüber hinaus wird Homeoffice und Kinderbetreuung vielfach als Doppelbelastung wahrgenommen.

Digitalisierung, Homeoffice und mobiles Arbeiten - Besondere Herausforderungen mit Kindern



„Kinder müssen sich daran gewöhnen, dass die Eltern Zuhause und dennoch nicht verfügbar sind.“ (Fragebogen 33)

„Ich kann dann immer nicht ganz so gut von meinen Mama-Pflichten abschalten wie im Büro, weil ich im Hintergrund vieles mitkriege.“ (Fragebogen 75)

„Wie soll Betreuung von Kindern und Arbeiten nebeneinander gehen? Da braucht es flexible Arbeitszeiten, damit man arbeiten kann, wenn die Kinder schlafen.“ (Fragebogen 87)

„Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert sich. Vor allem für Frauen.“ (Fragebogen 531)

„Frauen sind dreimal mehr belastet: Job, Kinder, Haushalt.“ (Fragebogen 669)

Welche Regeln müssen für Homeoffice und mobiles Arbeiten gelten, damit es sich um eine gute Form der Arbeit handelt?



Im Widerspruch der Befragten stehen der Wunsch nach klaren Arbeitszeiten, Pausen und Abgrenzung sowie der Möglichkeit flexibel zu arbeiten.

Gefordert wird die technische Ausstattung sowie die Übernahme von anfallenden Kosten (Arbeitsmaterial, Energie, Arbeitszimmer) durch den Arbeitgeber, welche offensichtlich noch nicht überall durchgängig zur Verfügung gestellt werden.

Klarheit im Bezug auf Aufgaben, die Präsenzzeiten im Büro und das gegenseitige Vertrauen mit dem Arbeitgeber werden gefordert.

Welche Regeln müssen für Homeoffice und mobiles Arbeiten gelten, damit es sich um eine gute Form der Arbeit handelt?



„Aktuell arbeite ich auch beruflich mit meinem privaten Laptop. Das darf eigentlich nicht sein!“ (Fragebogen 2)

„Keine elektronischen Überwachungsmaßnahmen.“ (Fragebogen 36)

„Feierabend ist Feierabend - Diensthandy aus - keine Samstags-/Sonntagsarbeit.“ (Fragebogen 126)

„Es muss klare Regeln, Zeiten und Grenzen geben.“ (Fragebogen 173)

„Begrenzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf ein Limit von 40 Stunden - Zeiteinteilung frei! 10 Stunden Ruhe zwischen den Diensten, wie für den Schichtdienst seinerzeit sinnvoll eingeführt, empfinden viele im Freundeskreis, gerade Alleinerziehende, hier kontraproduktiv.“ (Fragebogen 190)

Haben Sie weitere Anmerkungen im Zusammenhang von Homeoffice und mobilem Arbeiten?

(Offene Frage mit 148 Antworten)

„Wenn Arbeitskollegen um 23:00 Uhr noch E-Mails schicken, finde ich Homeoffice sehr negativ.“
(Fragebogen 35)

„Durch die Erwartung von mobilem Arbeiten wird die Abgrenzung zum Privatleben erschwert und der Begriff Arbeitszeit wird schwammig.“ (Fragebogen 183)

„Bewertung von Leistung muss anders erfolgen als in der Vergangenheit.“ (Fragebogen 377)

„Ich werde wütende, wenn es heißt, dass sich so Familie und Arbeit gut vereinbaren lassen. Nein! Es vermischt sich nur mehr.“ (Fragebogen 555)

„Mit mobilem Arbeiten macht sich der Arbeitgeber einen 'schlanken Fuß' in Bezug auf Arbeitsplatz und Ausstattung - eine (gesetzliche) Änderung wäre wünschenswert. (Fragebogen 688)

„Das Soziale und die Betriebsratsarbeit gestalten sich in einem Betrieb mit Home-Office unmöglich. Für Gewerkschaften heißt dies, neue (digitale) Wege gehen, um Solidarität unter den Beschäftigten zu erreichen.“ (Fragebogen 660)

Fachkräftemangel

72,7 Prozent der Befragten nehmen einen Fachkräftemangel wahr. Bei mehr als 40 Prozent führt dies zu Stress (43,0%), Verdichtung der Arbeit innerhalb der vertraglichen Regelarbeitszeit (41,7%) und darüber hinaus zu Mehrarbeit und Überstunden (40,6%). Ein weiterer Aspekt ist die Verschlechterung des Arbeitsklimas (34,8%) und die Zunahme an Krankheitstagen (23,1%). Lediglich 12,0 Prozent sehen keine Auswirkungen für sich persönlich.

Darüber hinaus ist festzustellen, dass die Generation der Babyboomer ab 2025 in Rente gehen wird und sich deshalb das Problem des Fachkräftemangels weiter verschärfen wird.

Fachkräftemangel

Als Ursachen für den Fachkräftemangel sehen die Befragten an erster Stelle die Bezahlung (42,4%), gefolgt von Arbeitsbedingungen (39,3%), danach Image des Arbeitsfeldes (32,6%), dann folgt das Bildungsniveau (22,8%) und 20,6% sehen die Unsicherheit des Arbeitsplatzes (z.B. durch Zeitverträge).

Als Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel sehen die Befragten in erster Linie eine Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (45,0%) und lebensnahe Arbeitszeitmodelle (40,8%). Außerdem werden ein praxisnahes Schulsystem (33,7%), eine praxisnahe Berufsausbildung (37,7%) und praxisnahe Studiengänge (25,7%) als geeignet gesehen, um dem Fachkräftemangel zu begegnen. Die Häufung in diesen drei Punkten macht es erforderlich über eine sinnvolle bundeseinheitliche Reform des Bildungswesens nachzudenken. 35,2 Prozent sehen die Verbesserung des Image der jeweiligen Branche als Ansatzpunkt. Lediglich knapp ein Viertel sehen monetäre Maßnahmen als Lösung (Betriebliche Altersvorsorge, Umwandlungen von Geldleistungen in frei verfügbare Zeitkonten). An letzter Stelle sehen die Befragten die Einwanderung/Migration von Fachkräften (21,0%). Diese Zahl zeigt die Notwendigkeit der Einordnung, in die laufende gesellschaftliche und politische Debatte um die Integrationspolitik.

Lebensumfeld

Ein Viertel der Befragten geht davon aus, dass sich ihr Umfeld am Arbeitsplatz negativ entwickeln wird (25,3%). Das ist bedenkenswert. Im Vergleich dazu gehen im Privatleben nur 7,3% von einer negativen Entwicklung aus. Rund die Hälfte der Befragten sieht die Entwicklung in den beiden Lebensbereichen neutral.

Der große Teil der Befragten, die angeben, dass ihr (Familien-)Einkommen nicht ausreicht, sieht als Ursache in erster Linie die Inflation durch gestiegene Nahrungsmittelpreise (100%), Energiekosten (100%) und die Wohnkosten (75%). Aus unserer Sicht lässt sich hieraus die Forderung nach einer sozialen Wohnbaupolitik ableiten. Ebenso geben Dreiviertel als Ursache ein zu geringes Einkommen an. Über ein Drittel geben an, nicht mehr arbeiten zu können, da die Lebenssituation (Betreuung der Kinder, Pflege von angehörigen) dies nicht ermöglicht. Hier muss darüber nachgedacht werden, wie in dieser gesellschaftlichen Situation ein ausreichender Lebensunterhalt gesichert werden kann.

Altersvorsorge ausreichend?

Nur 36,6 Prozent konnten die Frage nach einer ausreichenden Altersvorsorge mit „Ja“ beantworten. Erschreckend ist, dass knapp ein Drittel davon ausgeht, dass ihre Altersvorsorge nicht ausreicht (28,6%) ist und ein Drittel es nicht weiß (34,1%). In der Folge leben knapp zwei Drittel in Unsicherheit mit Blick auf ihre Altersvorsorge. Dies macht unseres Erachtens die Notwendigkeit deutlich, endlich an der Ausarbeitung eines nachhaltig, zukunftsfähigen Rentenmodell zu arbeiten.

Die Altersvorsorge der Befragten sieht wie folgt aus: Gesetzliche Rentenversicherung (90,0%), Betriebliche Altersvorsorge (57,6%). Staatlich geförderte private Altersvorsorge über Riester-Rente (54,6%) und über Rürup-Rente (2,9%). Sonstige private Altersvorsorge (61,8%). Anzumerken ist, dass sich dies nicht jeder leisten kann.

Unterstützungserwartungen

Zur Verbesserung der beruflichen Rahmenbedingungen erwarten sich 61,4 Prozent Unterstützung vom Gesetzgeber. Dies kann nur durch die Arbeit der politischen Parteien geschehen. Diese Möglichkeit sehen allerdings nur 21,9 Prozent der Befragten. 50,1 Prozent erwarten sich eine Verbesserung durch die Arbeitgeberseite. Antreiber hierfür sind auf Arbeitnehmerseite die jeweiligen Gewerkschaften. Dies wird mit 24,8 Prozent als Möglichkeit gesehen.

28,2 Prozent der Befragten geben an, dass sie sich von der KAB Unterstützung erwarten. Die Zahl begründet sich durch die Umfrage im KAB-Umfeld und ist gleichzeitig Auftrag sich mit Gewerkschaften und politischen Parteien zu vernetzen.

Vom jeweiligen persönliche Vorgesetzten erwarten sich 23,7 Prozent Unterstützung zur Verbesserung ihrer beruflichen Rahmenbedingungen.

Welche Wünsche haben Sie für Ihr Arbeits- und Lebensumfeld für die Zukunft? Welche Veränderungen sollte es gegenüber der aktuellen Situation geben?

(Offene Frage mit 239 Antworten)

„Ich wünsche mir eine 30-Stunden-Woche, damit ich besser mit dem Stress auf der Arbeit umgehen kann und wieder mehr Luft zum atmen habe!“ (Fragebogen 1)

„Die Tarifbindung von Unternehmen sollte wesentlich erhöht werden. Bei den Tarifen geht es meist nicht nur um Geld, sondern auch um Arbeitsbedingungen, Sozialleistungen etc. Mit der Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft können das AN selbst fördern.“ (Fragebogen 8)

„Steuerpflichtiges Grundeinkommen (keine Grundsicherung) für alle (beginnend mit den 65jährigen und älter), womit m.E. die sozialen Schieflagen der anderen Modelle vermieden werden könnten.“ (Fragebogen 123)

„Mehr Frauen in hohen Führungsämtern, mit Herz und Empathie. Weniger Hierarchie, mehr konstruktives Miteinander“ (Fragebogen 126)

Welche Wünsche haben Sie für Ihr Arbeits- und Lebensumfeld für die Zukunft? Welche Veränderungen sollte es gegenüber der aktuellen Situation geben?

„Der Gesetzgeber sollte eine allgemeine Sozialversicherung (Bürgerversicherung) einführen. Nach dem Prinzip alle zahlen für alle ein. Gestaffelt nach dem Einkommen. Reiche zahlen mehr als Arme. Solidaritätsprinzip. Wenn das noch nicht gelingt, solle wenigstens die Beitragsbemessungsgrenze bei der Kranken und Rentenversicherung abgeschafft bzw. zumindest um einiges nach oben verschoben werden! (...)“ (Fragebogen 158)

„Genug Personal, so dass die Menschen nicht "verheizt" werden.“ (Fragebogen 190)

„Keine befristeten Arbeitsverträge“ (Fragebogen 215)

„Mehr finanzielle Unterstützung bei der Pflege der Eltern!“ (Fragebogen 527)

„Mehr Wertschätzung für das Handwerk, Gleichstellung mit der akademischen Ausbildung“ (Fragebogen 673)

„Man hat den Eindruck, dass manche Systeme vor dem Kolaps stehen (Pflege, Krankenhäuser, Rentenversicherung etc. ...) Neben der Bekämpfung des Klimawandels sollte man diese gesamtgesellschaftlichen Aufgaben nicht vergessen.“ (Fragebogen 708)

In der KAB sind mir folgende Bereiche besonders wichtig:

Rechtsberatung im Arbeits- und Sozialrecht	216 Nennungen	39,3%
Politische Lobbyarbeit (Mindestlohn...)	175 Nennungen	31,9%
(Bildungs-)Angebote für Familien	161 Nennungen	29,3%
(Bildungs-)Angebote für Arbeitnehmer/-innen	158 Nennungen	28,8%
Ehrenamtliche Beratung im Bereich Arbeit u. Soziales	128 Nennungen	23,3%
(Bildungs-)Angebote für Frauen	111 Nennungen	20,2%
Ehrenamtliches Engagement in OV, SV, KV	83 Nennungen	15,12%
(Bildungs-)Angebote im religiösen Bereich	71 Nennungen	12,9%
(Bildungs-)Angebote für BR/PR/MAV	60 Nennungen	10,9%