

Schriftliche Frage Nr. 384 vom 29. September 2023 von Frau Stiel an Frau Ministerin Weykmans als Nachfrage zur Zufriedenheit am Arbeitsplatz¹

Frage

Die „Freude am Arbeitsplatz bleibt oftmals auf der Strecke“, war am 02.05.2023 im GrenzEcho zu lesen²: Zu diesem Ergebnis komme eine repräsentative Umfrage zur Zufriedenheit am Arbeitsplatz, weil 77 % der Mitarbeiter trotz flexibler Arbeitsbedingungen frustriert in ihrem Job seien. 38 % würden aktuell über eine Kündigung nachdenken, mehr als 13 % in den kommenden Monaten.

Auch wenn Flexibilität die Work-Life-Balance verbessere, würde die Arbeit nicht unbedingt angenehmer und zusätzlich nehme das soziale Miteinander im Kollegenkreis abnehme. Dies führe zu einer Verringerung der persönlichen Interaktionen, entweder weil man allein zu Hause arbeite oder im Büro nur mit einer begrenzten Anzahl von Kollegen zusammenkomme. Trotzdem würden die Menschen hierzulande eher länger demselben Arbeitgeber treu bleiben.

Was die mentale Gesundheit betreffe, finden 61% es schwierig, mit ihrem Personalverantwortlichen über psychologische Probleme zu sprechen. Es gebe zwar seitens der Firmen Bemühungen, das mentale Wohlbefinden zu steigern – nicht zuletzt aufgrund der Produktivität. Trotz allem würden 64 % unter Müdigkeit leiden, 54 % unter Motivationsverlust, 47 % unter Sinnverlust, 59 % unter Frustration und 47 % unter mangelnder Bindung leiden.

Es sollen trotz flexibler Arbeitsmodelle weiterhin Anstrengungen unternommen werden, um die Bindung des Personals an ihren Arbeitgeber zu stärken.

In den letzten Jahren haben wir immer wieder hingewiesen, dass die Arbeit im Home-Office das soziale Miteinander einschränkt und zu mangelndem sozialen Austausch führt. Auch eine Vier-Tage-Woche, die zwar zu mehr Flexibilität führt, nicht aber unbedingt die Work-Life-Balance verbessert (denn wer an vier Tagen länger als sonst arbeitet, kann den zusätzlichen Tag nicht unbedingt genießen) sind keine Instrumente um die "Freude an der Arbeit" zu steigern.

Arbeit muss wieder Spaß machen und sich lohnen. Wer keinen Sinn in seiner Arbeit sieht, wird sich auch nicht an ein Unternehmen gebunden fühlen.

Zudem habe jeder dritte Arbeitnehmer Vorurteile gegenüber älteren Kollegen ab 50 Jahren (vor zehn Jahren war es noch jeder zweite): Sie seien weniger leistungs- und lernfähig sowie weniger motiviert, was jedoch nicht der Wahrheit entspricht. Außerdem können diese Arbeitnehmer durch Erfahrung punkten.

Zu diesem Ergebnis sei eine Studie gekommen, wie das GrenzEcho am 25.05.2023 berichtete.³

Ich habe Minister Antoniadis bereits am 23.07.2021 eine Frage zu diesem Themenbereich gestellt, nämlich unsere schriftliche Frage Nr. 180 zum Stress am Arbeitsplatz. Auf diese antworteten er, dass Kampagnen für Maßnahmen gegen Stress am Arbeitsplatz eine föderale Zuständigkeit und die DG nicht involviert sei.⁴

Wobei hier anzumerken ist, dass die DG sehr wohl für Gesundheitsprävention zuständig ist.

¹ Die nachfolgend veröffentlichten Texte entsprechen den hinterlegten Originalfassungen.

² <https://www.grenzecho.net/89665/artikel/2023-05-02/freude-am-arbeitsplatz-bleibt-oftmals-auf-der-strecke>.

³ <https://www.grenzecho.net/90697/artikel/2023-05-25/viele-belgische-arbeitnehmer-haben-vorurteile-gegenueber-aelteren-kollegen>.

⁴ https://pdg.be/desktopdefault.aspx/tabid-4891/8665_read-64393/.

Für die Vivant-Fraktion ist die hohe Quote von Müdigkeit über Konzentrations-, Motivations- und Sinnverlust bis hin zu mangelnder Bindung der Arbeitnehmer ein Alarmsignal. In Kombination mit dem Fachkräftemangel und den hohen Krankheitsraten durch Burnout und Depression sieht es wirklich nicht gut aus für den Arbeitsmarkt!

Ein Zitat von Nietzsche ist wegweisend: "Ein Beruf ist das Rückgrat des Lebens", wobei es nicht nur darum geht sein Einkommen zu sichern, sondern auch darum sich selbst zu verwirklichen, autonom zu leben und durch positive soziale Interaktionen am Arbeitsplatz, sich körperlich und mental gesund zu fühlen um leistungsstark arbeiten zu können und um ein zufriedenes Leben führen zu können. Menschen sind soziale Wesen und oftmals geschlossene Freundschaften am Arbeitsplatz steigern die Motivation. Einfach ausgedrückt: Das was man tut, muss wieder Spaß machen.

Unsere Fragen an Sie lauten wie folgt:

1. Können Sie diese Tendenzen auch für die DG bestätigen?
2. Welche Konzepte verfolgen Sie um den positiven Stellenwert einer Arbeit mehr hervorzuheben ?
3. Sind Fälle des Mobbinges älterer Arbeitskollegen bekannt?
4. Welche Sensibilisierungsmassnahmen können in der DG getroffen werden, auch wenn Kampagnen gegen Stress am Arbeitsplatz eine föderale Zuständigkeit ist ?
5. In wieweit werden in der DG Mitarbeiterbefragungen in den Unternehmen durchgeführt um mehr über die Zufriedenheit am Arbeitsplatz zu erfahren?
6. Laut GrenzEcho vom 20.6.23 (Studie PwC 1.070 Befragte) kommt nur jeder Fünfte Belgier monatlich über die Runden, wobei 16 % der Befragten mehrere Jobs übernehmen müssen und 70 % dies tun um mehr zu verdienen.⁵ Wirkt sich diese Tendenz auch auf dem Arbeitsmarkt in der DG aus?

Antwort, eingegangen am 6. November 2023

Antwort auf Frage 1: Wie der Vize-Ministerpräsident und Minister für Gesundheit in seiner Antwort auf Ihre schriftliche Frage vom 27. August 2021 bereits klargestellt hatte, ist die Politik in Bezug auf das Wohlbefinden am Arbeitsplatz eine föderale Zuständigkeit.

Die zentrale Rechtsgrundlage für diesen Bereich bildet das Gesetz vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit.

Ich kann Ihnen mitteilen, dass aus dem Bericht der Info GmbH Markt- und Meinungsforschung vom Januar 2023 zur Befragung der Bürger aus der Deutschsprachigen Gemeinschaft hervorgeht, dass 91 Prozent der befragten Einwohner eher zufrieden bis sehr zufrieden mit dem Lebensbereich „Arbeit“ sind. Das sind 3 % weniger im Vergleich zum Ergebnis aus dem Jahr 2018. Die vollständigen Ergebnisse finden Sie unter https://ostbelgienstatistik.be/PortalData/22/Resources/downloads/themen/demoskopische_umfrage/31694-Ostbelgien_W1-Bericht-2023-02-06-final.pdf (letzter Zugriff 06.10.2023).

Antwort auf Frage 2: Arbeit ermöglicht es den Menschen, ihren Lebensunterhalt zu verdienen und finanzielle Sicherheit zu erlangen. Ein regelmäßiges Einkommen ist entscheidend, um grundlegende Bedürfnisse wie Nahrung, Unterkunft und Kleidung zu befriedigen. Arbeit allein ist jedoch nicht nur ein Mittel zum Zweck, sondern sie erfüllt auch viele soziale, psychologische und persönliche Bedürfnisse. Arbeit bietet die Möglichkeit, persönliche Fähigkeiten und Interessen zu entfalten. Menschen können in ihren Berufen ihre Leidenschaften ausleben und sich selbst verwirklichen. Die erfolgreiche Ausübung einer Arbeit kann das Selbstwertgefühl und das Selbstvertrauen stärken. Menschen fühlen sich oft besser, wenn sie wissen, dass sie einen Beitrag leisten und geschätzt werden. Nicht umsonst hält Artikel 23 der Verfassung fest:

⁵ <https://www.grenzecho.net/91805/artikel/2023-06-20/jeder-dritte-belgier-fuehlt-sich-am-arbeitsplatz-uberfordert>.

„Jeder hat das Recht, ein menschenwürdiges Leben zu führen.

Zu diesem Zweck gewährleistet das Gesetz, das Dekret oder die in Artikel 134 erwähnte Regel unter Berücksichtigung der entsprechenden Verpflichtungen die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte und bestimmt die Bedingungen für ihre Ausübung.

Diese Rechte umfassen insbesondere:

- 1. das Recht auf Arbeit und auf freie Wahl der Berufstätigkeit im Rahmen einer allgemeinen Beschäftigungspolitik, die unter anderem darauf ausgerichtet ist, einen Beschäftigungsstand zu gewährleisten, der so stabil und hoch wie möglich ist, das Recht auf gerechte Arbeitsbedingungen und gerechte Entlohnung sowie das Recht auf Information, Konsultation und kollektive Verhandlungen;*

[...]”

Aus den vorgenannten Gründen setzt die Regierung alles daran, möglichst viele Menschen in Arbeit zu bringen. Dies tut sie im Rahmen ihrer Befugnisse im Ausbildungs- und Beschäftigungsbereich. Die Arbeitslosenquote sowie die Beschäftigungsrate zeigen auf, dass die Deutschsprachige Gemeinschaft die ihr anvertraute Verantwortung zielgerichtet wahrnimmt.

Antwort auf Frage 3: Mobbing am Arbeitsplatz ist ein ernstes Problem, das negative Folgen für die Opfer, die Täter und die Organisationen haben kann. Mobbing äußert sich in feindseligen, wiederholten und ungerechtfertigten Verhaltensweisen gegenüber einem Arbeitnehmer, die darauf abzielen, ihn zu destabilisieren, abzuwerten oder zu isolieren. Mobbing kann zu Stress, Depressionen, Angstzuständen, Burn-out oder sogar Selbstmord führen. Es kann auch die Leistung, die Motivation, die Zufriedenheit und das Engagement der Arbeitnehmer beeinträchtigen. Mir sind keine Fälle von Mobbing älterer Mitarbeiter bekannt, was aber keinesfalls ausschließt, dass es solche strafrechtlich relevanten Vorkommnisse in der Deutschsprachigen Gemeinschaft gibt.

Antwort auf Frage 4: Als großer Arbeitgeber liegt es in der direkten Verantwortung der Regierung in ihrem eigenen „Unternehmen“ dafür Sorge zu tragen, dass dem Gesetz vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit zu seiner Wirkung verholfen wird. So werden jede 5 Jahre im Ministerium Zufriedenheitsumfragen durch einen externen Dienst durchgeführt. Auf Grundlage dieser Analyse wird ein Aktionsplan entwickelt.

Als bezuschussende Behörde können wir durch entsprechende Bedingungen in unseren Rechtstexten dafür Sorge tragen, dass die bezuschussten Einrichtungen und Arbeitgeber die einschlägigen föderalen Gesetze respektieren. So sehen die Dekrete bzw. Erlasse im Beschäftigungsbereich vor, dass die Genehmigungen und Zuschüsse an die Bedingung geknüpft sind, dass das föderale Arbeits- und Sozialrecht respektiert wird (siehe bspw. Artikel 34 des vom 28. Mai 2018 zur AktiF- und AktiF PLUS-Beschäftigungsförderung).

Antwort auf Frage 5: Das föderale Gesetz vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit ist auch auf privatrechtliche Arbeitgeber anwendbar. In Artikel 32/2 §1 hält es fest: *„Der Arbeitgeber ermittelt Situationen, die zu psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz führen können, und er ermittelt und bewertet die Risiken. Er berücksichtigt dabei insbesondere Situationen, die zu Stress am Arbeitsplatz, Gewalt und moralischer oder sexueller Belästigung am Arbeitsplatz führen können.“*

Antwort auf Frage 6: Die Deutschsprachige Gemeinschaft erfasst im Rahmen des Armutsmonitors die Armutssituation in der Deutschsprachigen Gemeinschaft. Die detaillierten Statistiken finden Sie unter https://ostbelgien.inzahlen.be/jive?workspace_guid=78bb87bc-5883-44d2-9e48-d7a54e6c6c8d (letzter Zugriff 06.10.2023).

Die Indikatoren deuten nicht auf eine allgemeine Verschlechterung der Situation in Ostbelgien hin. Die Anzahl der Empfänger des Eingliederungseinkommens ist in der Deutschsprachigen Gemeinschaft seit 2016 jedoch von 980 auf 1.194 Beziehher angestiegen. Die Regierung verspricht sich von der operationellen Umsetzung des Dekretes vom 22. Mai 2023 über die bedarfsgeleitete Arbeitsvermittlung und der Optimierung der Arbeitsvermittlung mehr Menschen in eine vollwertige Beschäftigung zu bringen; dies unabhängig vom jeweiligen Sozialstatut, denn Arbeit ist die beste Sozialhilfe.