

Gute Arbeit für das Saarland!

AK-Betriebsbarometer

2009



Die vorliegende Veröffentlichung dokumentiert Ergebnisse des Projekts „AK-Betriebsbarometer 2009: Gute Arbeit für das Saarland“. Die Studie wurde von der Beratungsstelle für sozialverträgliche Technologiegestaltung e. V. (BEST) im Auftrag und in enger Abstimmung mit der Arbeitskammer des Saarlandes durchgeführt. Die Projektgruppe bestand seitens der Arbeitskammer aus Mitarbeitern der Abteilungen für Wirtschafts- und Umweltpolitik, für Gesellschaftspolitik und für Bildungs- und Wissenschaftspolitik.

Die Veröffentlichung ist für die saarländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kostenlos erhältlich unter der Tel.-Nr.: (06 81) 40 05 246. Weitere Informationen zur Reihe AK-Texte unter: www.arbeitskammer.de

Verantwortlich: Werner Müller, Wolfgang Lerch, Arbeitskammer des Saarlandes
Redaktion: Jens Göcking, Ronald Westheide, BEST e. V.

Arbeitsgruppe Betriebsbarometer

Christoph Ecker
Jens Göcking
Rainer Thimmel
Ronald Westheide

Unter Mitwirkung von

Ralf Becker
Wolfgang Dincher
Wolfgang Lerch
Roman Lutz
Werner Müller
Franz-Josef Simon

Durchführung und Auswertung

Jens Göcking
Ronald Westheide



Arbeitskammer des Saarlandes
Fritz-Dobisch-Straße 6 – 8
66111 Saarbrücken
Tel.: 0681/40 05 246
Fax: 0681/40 05 259
wirtschaft@arbeitskammer.de
www.arbeitskammer.de



BEST
Beratungsstelle für sozialverträgliche
Technologiegestaltung e.V.
c/o Arbeitskammer des Saarlandes
Fritz-Dobisch-Straße 6 – 8
66111 Saarbrücken
Tel.: 0681/40 05 249
Fax: 0681/40 05 215
best@best-saarland.de
www.best-saarland.de

Der Weg zu „Guter Arbeit“ ist noch weit

„Gute Arbeit für das Saarland!“ heißt das Schwerpunktthema des diesjährigen Berichts der Arbeitskammer an die Regierung des Saarlandes. Das AK-Betriebsbarometer, die umfangreiche Befragung saarländischer Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen, lieferte hierfür eine wichtige empirische Grundlage. Die zentralen Ergebnisse des AK-Betriebsbarometers 2009 sind im vorliegenden Heft der Reihe „AK-Texte“ zusammengefasst. Im diesjährigen Bericht an die Regierung werden diese gemeinsam mit anderen Befunden ausführlich erörtert und mit Handlungsempfehlungen verknüpft.

Mit dem „Betriebsbarometer“ wollten wir es erneut genau wissen: Wie ist die Lage in den saarländischen Betrieben und Verwaltungen? Steht der Mensch im Mittelpunkt? Oder ist er nur Mittel? Und Punkt! Wie verhält es sich mit „Guter Arbeit“ – gerade angesichts der gegenwärtig schwersten Wirtschaftskrise in der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland?

Moderne Unternehmenskonzepte setzen – zumindest in der Theorie – stark auf die Mitarbeiterin und den Mitarbeiter als wichtigste Grundlage für Qualität, Innovation und Erfolg. Die Beschäftigten seien letztlich die Garanten für den Bestand des Unternehmens. Insofern dürfen auch und erst recht in Zeiten der Krise die Verbesserung der Arbeitsbedingungen nicht vernachlässigt werden, müssen Qualifizierung und Personalentwicklung vorangetrieben werden.

Das AK-Betriebsbarometer zeigt, dass es im Saarland auch unter den gegenwärtig sehr schwierigen wirtschaftlichen Bedingungen durchaus Betriebe gibt, die erfolgreich nach diesen Leitvorstellungen handeln. In ihnen kann im Großen und Ganzen von „Guter Arbeit“ gesprochen werden. Sie finden sich sowohl im Produktions- als auch im Dienstleistungsbereich. Aber das Betriebsbarometer zeigt auch, dass diese nach wie vor deutlich die Ausnahme sind. In allzu vielen Betrieben und auch Dienststellen klafft eine große Lücke zwischen Anspruch und Wirklichkeit. Das AK-Betriebsbarometer belegt dies unmissverständlich.

Das Betriebsbarometer wie auch andere Studien zeigen, dass wir insgesamt ein ganz beträchtliches Stück von „Guter Arbeit“ entfernt sind. Denn die zurückliegenden Jahre standen für den Umbau des sozialpartnerschaftlich geprägten deutschen Wirtschafts- und Sozialsystems. Unter dem Vorzeichen des Neoliberalismus, einer Politik der Deregulierung, Flexibilisierung und Privatisierung erfolgte ein beispielloser Abbau der Sozialsysteme und ein Umbau der Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsordnung. Ob die aktuelle Wirtschafts- und Finanzkrise zu einer neuen Balance zwischen Arbeit und Kapital genutzt wird, bleibt offen. Sie zeigt, dass wir einen handlungsfähigen Staat brauchen und dass die Interessen der Beschäftigten wieder in den Mittelpunkt des Handelns gerückt werden müssen. Inhaltlich geht es darum, ein neues Konzept für eine humane Arbeitsgestaltung umzusetzen.

Die Befunde des AK-Betriebsbarometers liefern hierfür Hinweise und Ansatzpunkte. Das Barometer wurde wie in den vergangenen Jahren von Fachleuten der Arbeitskammer und Organisationsberatern der Beratungsstelle für sozialverträgliche Technologiegestaltung e. V. (BEST) gemeinsam entwickelt. Die Erhebung wurde von BEST, der Tochter von Arbeitskammer und DGB Saar, durchgeführt. 2011 soll BEST die Arbeitnehmervvertretungen erneut befragen. Wir sind schon jetzt auf die Ergebnisse gespannt.

Saarbrücken, im Juni 2009

Hans Peter Kurtz

Vorsitzender des Vorstandes der Arbeitskammer des Saarlandes

Vorstand der Beratungsstelle für sozialverträgliche Technologiegestaltung e. V. (BEST)

Inhalt

Vorwort	
Der Weg zu Guter Arbeit ist noch weit	5
Abbildungsverzeichnis	7
Tabellenverzeichnis	8
Gute Arbeit für das Saarland!	9
Informationen zu den Ergebnissen	17

Ergebnisse in Tabellen und Abbildungen

1. Betriebsstatistik	18
1.1 Art der Interessenvertretung	18
1.2 Art des Betriebes / der Dienststelle	18
1.3 Branchen.....	18
1.4 Belegschaftsgröße und -zusammensetzung.....	20
2. Beschäftigungsentwicklung und betriebliche Situation	21
2.1 Zurückliegende Beschäftigungsentwicklung	21
2.2 Zukünftige Beschäftigungsentwicklung.....	23
2.3 Betriebliche Merkmale/Situation	24
2.4 Problemdruck	30
3. Situation und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten	32
3.1 Allgemeine Einschätzung	32
3.2 Zurückliegende Veränderungen	36
3.3 Zukünftige Veränderungen	38
3.4 Arbeitszeit: Modelle und Probleme	40
3.5 Arbeitsorganisation.....	42
4. Arbeits- und Gesundheitsschutz	43
4.1 Gesundheitsmanagement im Betrieb	43
4.2 Gefährdungsbeurteilung	45
4.3 Gesundheitsförderung.....	47
5. Aus- und Weiterbildung	49
5.1 Entwicklung der Zahl der Ausbildungsplätze	49
5.2 Übernahme der Auszubildenden	49
5.3 Weiterbildungsmaßnahmen.....	50
5.4 Feststellung des Weiterbildungsbedarfs	51
6. Mitbestimmung	52
6.1 Schwerpunkte der Arbeit des Gremiums	52
6.2 Mitbestimmungsschwerpunkte	54
6.3 Stärke der Interessenvertretung	59

Anhang

Fragebogen.....	63
Beiblatt	67
BEST-Kurzinformation.....	68

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Beschäftigte nach Branchenkategorien	19
Abbildung 2: Beschäftigte nach Branchen.....	19
Abbildung 3: Betriebe und Beschäftigtenzahlen in Größenkategorien.....	20
Abbildung 4: Zurückliegende Beschäftigungsentwicklung, Auswahl.....	22
Abbildung 5: Erwartete Beschäftigung, verglichen mit dem vergangenen Jahr	23
Abbildung 6: Erwartete Beschäftigung (für das folgende Jahr) 2005, 2007 und 2009	23
Abbildung 7: Betriebliche Merkmale/Situation mit guter bzw. sehr guter Einschätzung.....	25
Abbildung 8: Betriebliche Merkmale/Situation – Mittelwerte	26
Abbildung 9: Branchenvergleich Auftragslage	27
Abbildung 10: Vergleich wirtschaftliche Lage/Haushaltsslage, Betriebsbarometer 2005/2007/2009	27
Abbildung 11: Vergleich Wettbewerbsposition, Betriebsbarometer 2005/2007/2009	28
Abbildung 12: Vergleich Auftragslage, Betriebsbarometer 2005/2007/2009	28
Abbildung 13: Vergleich Umsatz, Betriebsbarometer 2005/2007/2009	29
Abbildung 14: Vergleich Gewinn, Betriebsbarometer 2005/2007/2009	29
Abbildung 15: Sachverhalte mit starker und sehr starker Einwirkung auf den Betrieb / die Dienststelle	31
Abbildung 16: Arbeitsbedingungen mit der Einschätzung „gut“ bzw. „sehr gut“	33
Abbildung 17: Arbeitsbedingungen mit der Einschätzung „hoch“ bzw. „sehr hoch“	34
Abbildung 18: Arbeitsbedingungen – Mittelwerte.....	35
Abbildung 19: Zurückliegende Veränderungen der Arbeitsbedingungen.....	37
Abbildung 20: Erwartete Veränderungen der Arbeitsbedingungen.....	39
Abbildung 21: Merkmale der Arbeitszeit, die für Viele bzw. für Alle zutreffen.....	41
Abbildung 22: Beträchtliche Fortschritte bzw. vollständiges Erreichen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes....	44
Abbildung 23: Gefährdungsbeurteilung der Unfallgefahren und der psychischen Belastungen	45
Abbildung 24: Gefährdungsbeurteilung der Unfallgefahren, Vergleich Betriebsbarometer 2005/2007/2009.....	46
Abbildung 25: Gefährdungsbeurteilung der psychischen Belastungen.....	46
Abbildung 26: Gesundheitsbezogene Maßnahmen die stark bzw. sehr stark umgesetzt wurden	48
Abbildung 27: Übernahme von Auszubildenden im Vergleich, Betriebsbarometer 2005/2007/2009.....	49
Abbildung 28: Weiterbildungsmaßnahmen, die oft bzw. sehr oft angeboten werden	50
Abbildung 29: Verfahren zur Feststellung des Weiterbildungsbedarfs mit großer und sehr großer Bedeutung	51
Abbildung 30: Betriebs- und Dienstvereinbarungen	55
Abbildung 31: Betriebs- und Dienstvereinbarungen geplant, Vergleich Betriebsbarometer 2005/2007/2009.....	58
Abbildung 32: Merkmale des Gremiums mit guter und sehr guter Bewertung.....	59
Abbildung 33: Merkmale des Gremiums mit guter und sehr guter Bewertung, Vergleich Betriebsbarometer 2005/2007/2009.....	60

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Art des Gremiums	18
Tabelle 2: Art des Betriebes / der Dienststelle.....	18
Tabelle 3: Verteilung auf Branchen	18
Tabelle 4: Beschäftigtenzahlen in Größenkategorien.....	20
Tabelle 5: Zurückliegende Beschäftigungsentwicklung	21
Tabelle 6: Erwartete Veränderung der Beschäftigtenzahlen	23
Tabelle 7: Betriebliche Merkmale/Situation	24
Tabelle 8: Problemdruck.....	30
Tabelle 9: Einschätzung der Arbeitsbedingungen	32
Tabelle 10: Zurückliegende Veränderungen der Arbeitsbedingungen.....	36
Tabelle 11: Anzahl positiver und negativer Veränderungen der Arbeitssituation.....	37
Tabelle 12: Erwartete Veränderungen der Arbeitsbedingungen.....	38
Tabelle 13: Anzahl positiver und negativer erwarteter Änderungen der Arbeitsbedingungen	38
Tabelle 14: Arbeitszeitmerkmale	40
Tabelle 15: Maßnahmen der Arbeitsorganisation.....	42
Tabelle 16: Aktivitäten im Arbeits- und Gesundheitsschutz.....	43
Tabelle 17: Durchführung der Gefährdungsbeurteilungen.....	45
Tabelle 18: Gesundheitsbezogene Maßnahmen und Angebote.....	47
Tabelle 19: Übernahme von Auszubildenden.....	49
Tabelle 20: Weiterbildungsmaßnahmen	50
Tabelle 21: Verfahren zur Feststellung des Weiterbildungsbedarfs.....	51
Tabelle 22: Schwerpunkte der Arbeit des Gremiums	52
Tabelle 23: Schwerpunkte der Arbeit des Gremiums, Jahresvergleich	53
Tabelle 24: Betriebs- und Dienstvereinbarungen.....	54
Tabelle 25: Betriebs- und Dienstvereinbarungen, in den letzten 12 Monaten abgeschlossen.....	56
Tabelle 26: Betriebs- und Dienstvereinbarungen, geplant.....	57
Tabelle 27: Merkmale der Interessenvertretung.....	59

Gute Arbeit für das Saarland!

„Gute Arbeit“ bildet das Schwerpunktthema des diesjährigen Betriebsbarometers der Arbeitskammer des Saarlandes. Gute Arbeit ist nicht nur die Grundvoraussetzung für gute Arbeits- und Lebensbedingungen der Beschäftigten und ihrer Familien, sondern auch die Grundlage für nachhaltiges Wachstum und Wohlstand. Dabei ist zu berücksichtigen, dass sich die Bundesrepublik im Zuge der weltweiten Krise in der schwersten Wirtschaftskrise ihrer Geschichte befindet. Hierbei zeichnen sich die Folgen – vor allem im Hinblick auf Beschäftigung und Einkommen – erst in Umrissen ab.

1. Was ist unter Guter Arbeit zu verstehen?

Was macht eine gute Arbeitsqualität aus? Was verstehen die Beschäftigten unter Guter Arbeit? Nach einer im Auftrag von INQA, der in den Jahren 2001/2002 maßgeblich vom damaligen Bundesarbeitsminister Walter Riester und der IG Metall begründeten „Initiative Neue Qualität der Arbeit“, durchgeführten Studie, die auch die Grundlage der seit 2007 regelmäßig durchgeführten Erhebung „DGB-Index Gute Arbeit“ bildet, bedeutet Gute Arbeit aus Sicht der Beschäftigten

- ein festes, verlässlich Einkommen,
- unbefristet beschäftigt zu sein,
- kreative Fähigkeiten in die Arbeit einbringen und entwickeln zu können,
- Sinn in der Arbeit zu erkennen,
- Anerkennung zu erhalten,
- soziale Beziehungen zu entwickeln und nicht zuletzt
- die Gesundheit zu achten und zu schätzen.

Diese Grundelemente Guter Arbeit gelten für alle Arbeitnehmergruppen unabhängig von soziodemografischen Merkmalen und beruflicher Situation. Arbeit wird dann als gut bewertet, wenn die arbeitsbedingten Belastungen und Gefährdungen einerseits möglichst niedrig ausfallen, andererseits die Ressourcen der Arbeit, insbesondere die Entwicklungs- und Gestaltungsmöglichkeiten und die soziale Kultur möglichst hoch sind. Hinzu kommen muss ein als gerecht empfundenen faires Einkommen und Arbeitsplatzsicherheit.

Mit der Gefährdungsbeurteilung existiert seit über zehn Jahren ein betriebliches Instrument mit dem weite Bereiche Guter Arbeit untersucht und damit die Voraussetzung für die Gestaltung guter Arbeitsbedingungen geschaffen werden können. Grundlage ist ein sogenannter ganzheitlicher arbeitspolitischer Ansatz, der die gesundheitsgefährdenden Faktoren ebenso einschließt wie die sozialen Faktoren, die Wohlbefinden und Gesundheit fördern. Leider wird dieser ganzheitliche Ansatz, wie die Untersuchungsergebnisse belegen, im Saarland nur unzureichend genutzt.

Gute Arbeit zeichnet sich aus durch eine wenig belastende Arbeit, die gleichzeitig viele Ressourcen beinhaltet und ein faires Einkommen sowie Arbeitsplatzsicherheit bietet. Schlechte Arbeit hingegen ist mit hohen Belastungen, geringen Ressourcen, schlechtem Einkommen und unsicherer Beschäftigung verbunden – Merkmalen also, die ganz besonders auf prekäre Beschäftigungsformen zutreffen. Die Qualität der Arbeit wiederum ist ganz entscheidend für die Selbsteinschätzung der Arbeitsfähigkeit und damit für die Möglichkeit bei steigendem Renteneintrittsalter das Rentenalter gesund zu erreichen.

2. Beschäftigungssicherheit: Ruhe vor dem Sturm

Ein fester Arbeitsplatz und Beschäftigungssicherheit gehören zu den Grundvoraussetzungen guter Arbeit. Die aktuellen Konjunkturprognosen kündigen jedoch einen dramatischen Einbruch in der Wirtschaft und auf dem Arbeitsmarkt an. Auch das Saarland ist davon massiv betroffen. Der Auftragsrückgang in der Industrie (minus 43,5 % im Februar 2009) zeigt eine dramatische wirtschaftliche Entwicklung, die nur mit der Weltwirtschaftskrise ab 1929 vergleichbar ist. Der Arbeitsmarkt ist zwar ein typischer „Spätindikator“, d. h. wirtschaftliche Einbrüche wirken sich erst mit einer erheblichen Zeitverzögerung auf Arbeitsplätze und Arbeitslosigkeit aus, aber sie kommen auch dort an.

3. Belastungen am Arbeitsplatz auf hohem Niveau

Seit 2003 ermittelt die Arbeitskammer über das AK-Betriebsbarometer im zweijährigen Turnus die Arbeitsbedingungen saarländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Das Betriebsbarometer stellte für in früheren Erhebungen insbesondere eine sehr hohe Arbeitsintensität und hohen Zeitdruck bei gleichzeitig geringen Handlungsspielräumen fest – eine Risikokonstellation für psychischen Stress und damit chronische Erkrankungen. Hinzu kommen körperliche Belastungen, die sich entgegen anders lautender Äußerungen auf hohem Niveau halten und bei vielen Tätigkeiten alternskritisch ausgeprägt sind.

Die aktuellen Ergebnisse des AK-Betriebsbarometers 2009 bestätigen den in den vergangenen Jahren zu beobachtenden Trend hin zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen für die Saarländerinnen und Saarländer. Von den befragten Betriebsräten, Personalräten und Mitarbeitervertretungen wurden insgesamt 16 Merkmale bewertet, die zusammen genommen die Arbeitsbedingungen bestimmen. Man erkennt, dass das Belastungsspektrum im Saarland deutlich von Zeit- und Leistungsdruck bestimmt wird. Hier ist der Stand in fast 80 % der Betriebe als schlecht zu bezeichnen. Mit schlecht werden auch in deutlich mehr als 40 % der Betriebe und Verwaltungen die Arbeitsfaktoren die körperlichen Belastungen sowie aus dem Bereich der psychischen Belastungen die Entwicklungsmöglichkeiten, die Führungskompetenz sowie das Betriebsklima beschrieben. Den Informationsfluss sehen die Betriebs- und Personalräte in knapp 40 % der Unternehmen schlecht organisiert, während Handlungsspielraum sowie Mitsprache in etwa jedem dritten Betrieb als mangelhaft angesehen werden. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf schneidet hier ähnlich ab und ist damit deutlich verbesserungswürdig.

Als überwiegend gut werden dagegen die Arbeitsbedingungen für die Faktoren „Vielseitigkeit der Arbeit“ sowie „Kollegialität“ bewertet. Hier „stimmen“ in mehr als jedem zweiten Betrieb die Verhältnisse. Die Punkte „Beschäftigungssicherheit“ sowie „betriebliche Sozialleistungen“ und „Einkommen“ erhalten von ca. 60 % der saarländischen Betriebs- und Personalräte die Note „gut“. Knapp 30 % stufen diese Faktoren dagegen als ungenügend ein.

Für die hohen Belastungen am Arbeitsplatz sind im Wesentlichen fünf Problemfelder maßgeblich:

Problembereich 1: Stress, Zeit- und Leistungsdruck

Die größte Problematik zeigt sich damit für die Bereiche Zeitdruck bzw. Stress sowie Leistungsdruck. Dabei erreicht insbesondere der Bereich der privaten Dienstleistungen „Spitzenwerte“: Fast 55 % der Betriebs- und Personalräte stufen die Stressbelastung dort als „sehr hoch“ ein, weitere knapp 30 % noch als „hoch“. Selbst der öffentliche Dienst bleibt von dieser Problematik nicht verschont. Fast 60 % der Personalräte sehen hier eine hohe bis sehr hohe Belastung. Damit bestätigen sich für das Saarland auch Ergebnisse der WSI-Personalrätebefragung, die bereits 2004 einen wachsenden Termin- und Leistungsdruck auch im öffentlichen Dienst beschrieben hat.

Gründe für die starke Zunahme arbeitsbedingten Stresses sind in erster Linie eine zu dünne Personaldecke (insbesondere im Dienstleistungsbereich und im Öffentlichen Dienst), Kosten- und Zeitdruck, eine hohe Eigenverantwortung der Beschäftigten durch leistungsbezogene Zielvorgaben (indirekte Steuerung mittels Erfolgskennzahlen) und eine große Abhängigkeit von Kundenvorgaben. Dies sind allesamt Gründe, die sich im Zuge der Wirtschaftskrise noch weiter verschärfen können. Dadurch wird auch zusätzlich die Angst vor dem Arbeitsplatzverlust geschürt, die wiederum einen eigenständigen Faktor für psychische Belastungen bzw. chronische Erkrankungen darstellt.

Problembereich 2: Psychische Belastungen durch Organisationsmängel

Das AK-Betriebsbarometer zeigt seit 2003 neben der nahezu konstant sehr hohen Stressbelastung für die saarländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer signifikant geringere Handlungsspielräume auf. Diese Faktoren zusammengenommen führen zu einem erhöhten Risiko für die psychische Gesundheit der Beschäftigten. Darüber hinaus fallen besonders die im Rahmen der DIN für humane Arbeitsgestaltung geforderten Faktoren wie Mitsprache, Entwicklungsmöglichkeiten sowie Informationsfluss, die mit dem Handlungsspielraum zusammen genommen die psychischen Belastungen kennzeichnen, negativ auf. An dieser Stelle muss eine zielgerichtete Prävention, die insbesondere mitarbeiterorientierte und gesundheitsfördernde Elemente mit einschließt, in den Betrieben und Verwaltungen ansetzen.

Problembereich 3: Körperliche Belastungen auf hohem Niveau

Auch die körperlichen Belastungen werden von fast der Hälfte der Betriebe und Verwaltungen als problematisch dargestellt. Gegenüber den letzten Jahren ist ihr Anteil damit sogar noch gestiegen. Nur knapp ein Viertel der Betriebs- und Personalräte spricht hier von einer weniger belastenden Situation. Dies zeigt eindeutig, dass im Saarland trotz des Trends hin zu mehr geistigen Anforderungen körperliche Belastungen weiterhin vorherrschen und Lösungen zu ihrer Vermeidung bzw. Beseitigung gefunden werden müssen, insbesondere auch im Hinblick auf eine länger andauernde Erwerbsarbeit. Die am stärksten von hohen körperlichen Belastungen betroffene Branche ist mit knapp 60 % der produzierende Bereich, im privaten Dienstleistungssektor sind es noch ca. 43 % und im öffentlichen Dienst 18 %.

Problembereich 4: Führungsqualität weiterhin mangelhaft

Die Führungsqualität wird weiterhin in fast der Hälfte der Betriebe und Verwaltungen als schlecht bezeichnet. Führungskräfte bilden aber im Betrieb die Stellschraube für mehr Gesundheit und Wohlbefinden der Beschäftigten. Viele Führungskräfte verfügen zwar über hervorragende Fachkenntnisse, ihnen fehlt es jedoch an entsprechender Sozialkompetenz, um ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgreich zu motivieren, ohne dass die Gesundheit darunter leidet. Sie haben das Führen „nicht gelernt“ - Gesundes Führen ist aber erlernbar!

Problembereich 5: Belastungen durch die Arbeitszeiten

Einen weiteren für das Saarland problematischen Arbeitsfaktor stellen Arbeitszeit bzw. arbeitszeitbedingte Belastungen dar. Die Arbeit vieler Saarländerinnen und Saarländer ist durch Schichtarbeit bestimmt, deren gesundheitliche Gefahren durch neuere Studien zu erhöhten Krebsrisiken untermauert werden, die auch einen Hinweis auf erhöhte Krebsraten und Herz-Kreislauferkrankungen im Saarland liefern können. Dies sorgt insgesamt gesehen für eine überproportionale arbeitsbedingte Belastung der saarländischen Beschäftigten. Das AK-Betriebsbarometer macht deutlich, dass in rund 40 % der saarländischen Betriebe und Dienststellen Beschäftigte häufig von wechselnder Arbeit, so z. B. Schichtarbeit betroffen sind. In vier von fünf Produktionsbetrieben arbeiten die Saarländerinnen und Saarländer zumindest gelegentlich zu verschiedenen Zeiten. Gewichtet man die Betriebe mit ihren Beschäftigtenzahlen, steigt der Anteil der Beschäftigten mit problematischen Arbeitszeiten auf

60 % an. In Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten arbeiten in jedem fünften Betrieb sogar nahezu alle Beschäftigten zu ungünstigen Arbeitszeiten.

Zum Erhebungszeitraum im Februar arbeiten zudem ca. 20 % der saarländischen Betriebe zumindest teilweise in Kurzarbeit mit entsprechenden finanziellen wie emotionalen Belastungen (Existenzängste) für die betroffenen Beschäftigten. Im produzierenden Bereich gilt dies sogar für die Mehrheit der Beschäftigten in einem Viertel der Betriebe. Bezahlte Mehrarbeit wird zumindest von einigen Beschäftigten in zwei Drittel der befragten Betriebe geleistet, insbesondere im produzierenden Bereich. Unbezahlte Mehrarbeit wird immerhin in knapp 40 % der Betriebe ebenfalls zumindest von einigen geleistet. Hier sind insbesondere die Beschäftigten privater Dienstleister betroffen.

Insgesamt betrachtet haben sich damit allein in den letzten zwölf Monaten bei mehr als 55 % der Betriebe die Arbeitsbedingungen insbesondere in punkto Beschäftigungssicherheit, Zeitdruck/Stress, Leistungsdruck, Führungskompetenz und psychosoziale Belastungen (z.B. Mobbing) zum Teil deutlich verschlechtert. Die größte Sorge der Betriebs- und Personalräte für die nahe Zukunft gilt laut AK-Betriebsbarometer jedoch der Beschäftigungssicherheit. In den kommenden 12 Monaten erwarten gut 45 % von ihnen auch insgesamt zum Teil deutliche Verschlechterungen in der Qualität der Arbeit.

Eine Sonderauswertung der aktuellen Erhebung zum „DGB-Index Gute Arbeit“ für die saarländischen Beschäftigten ergänzt obige Einschätzung. Das Gesamturteil der Befragten über Belastungen, Ressourcen und Einkommens- bzw. Arbeitsplatzsicherheit lautet „mittelmäßig“, da nur ca. 16 % ihre Arbeit als „gut“ bezeichnen, jedoch doppelt so viele (32 %) eine dramatisch schlechte Arbeits- und Einkommenssituation schildern. Die Altersgruppe der 30 bis 50jährigen weist noch weitaus ungünstigere Werte auf (8 % gut, 37 % schlecht) und liegt dabei unter dem Bundesdurchschnitt. Die Ergebnisse der Erhebung zum „DGB-Index Gute Arbeit“ zeigen, dass es einen hohen Gestaltungsbedarf gibt, die Arbeitsplätze im Saarland zu verbessern. Die auch im Betriebsbarometer als positiv bewerteten Faktoren „Vielseitigkeit der Arbeit“ sowie „Kollegialität“ geben den Weg vor.

4. Betriebliche Sozialbeziehungen auf dem Prüfstand

Die betrieblichen Sozialbeziehungen sind das „Sozialkapital“ eines Betriebs. So bestimmen soziale Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen sowie vor allem die Führungskräfte, ob eine Arbeit als bewältigbar und sinnstiftend erlebt wird und damit gesundheitliche Ressourcen aufbaut. Hiervon profitieren wiederum Arbeitsmotivation und -zufriedenheit der Beschäftigten.

Psychosoziale Belastungen betreffen in stärkerem Maße fast 38 % der Betriebe. In Betrieben mit mehr als 250 aber weniger als 500 Beschäftigten ist jeder zweite Betrieb stark oder sehr stark hiervon betroffen. Die sie beeinflussenden Größen sind zum einen die kollegialen Beziehungen, zum anderen die Führungsqualität sowie daraus resultierend Merkmale wie Betriebsklima und Arbeitsmotivation. Es zeigt sich, dass die Führungskompetenz deutlich schlechter beurteilt wird als die kollegialen Beziehungen allgemein. So sagen mehr als 46 % der Betriebs- und Personalräte, dass es um die Führungskompetenz schlecht bis sehr schlecht bestellt ist. Damit bekommen die erfreulichen rund 67 %, die die Beziehungen der Kolleginnen und Kollegen untereinander positiv sehen, einen deutlichen Dämpfer, der sich in der Benotung des Betriebsklimas niederschlägt. Hier sehen mehr als 42 % der Betriebs- und Personalräte schwere Mängel. Die größeren Betriebe sind hiervon stärker betroffen als die kleineren. Erst die Betriebe ab einer Größe von 500 Beschäftigten haben wieder etwas günstigere Werte zum Betriebsklima, erreichen aber nicht das Niveau der Betriebe mit maximal 100 Beschäftigten.

Die Ergebnisse decken sich dabei mit den Ergebnissen früherer Analysen: Während sich die Führungskompetenz sowie die Mitsprachemöglichkeiten seit 2005 auf niedrigem Niveau ein-

gependelt haben, haben sich die Faktoren Betriebsklima, Informationsfluss und insbesondere Handlungsspielraum (und zwar dieser signifikant) weiter verschlechtert.

Bei der Beurteilung der psychosozialen Faktoren im Rahmen der saarländischen Auswertung zum „DGB-Index Gute Arbeit“ zeigen sich Parallelen zu den Ergebnissen des AK-Betriebsbarometers. So wird die „Betriebskultur“ im DGB-Index Saarland mit 60 Punkten qualitativ schwach mittelmäßig beurteilt, während die „Kollegialität“ mit 76 Punkten nahe an die „gute Arbeit“ heranreicht. Der „Führungsstil“ findet sich mit 66 Punkten ebenfalls nur in der Rubrik „mittelmäßige Arbeit“ wieder. Ähnlich negativ fallen auch die Ergebnisse für die Kennzahlen „Handlungsrahmen“ und „Informationsfluss“ aus. Positive Analogien ergeben sich für die Gesundheitsressourcen: Wie im AK-Betriebsbarometer („Vielseitigkeit der Arbeit“) werden auch im DGB-Index die inhaltlichen Arbeitsanforderungen als kreativ und motivierend erfahren.

Laut DGB-Index für das Saarland ist ein Drittel der Beschäftigten mit seiner Arbeit zufrieden. Ebenfalls jeder dritte Saarländer kann sich aber nicht vorstellen, unter den derzeitigen Arbeitsbedingungen bis zum Rentenalter gesund zu bleiben. Es ist daher dringend erforderlich, mehr in die Sozial- bzw. Betriebskultur der Unternehmen zu investieren.

5. Arbeitsorganisation mitarbeiterorientiert gestalten

Die Gesundheit der Beschäftigten wird maßgeblich von den organisatorischen Rahmenbedingungen bestimmt. Auch moderne Organisationsmodelle haben allerdings oft eine wenig ausgeprägte Mitarbeiterorientierung. Eine besondere Beachtung muss in diesem Zusammenhang der konkreten Arbeitsgestaltung zukommen, insbesondere auch der ergonomischen Gestaltung von Aufgaben, Arbeitsabläufen und Arbeitsplätzen. Mitarbeiterorientierung heißt die normierten Gestaltungskriterien menschengerechter Arbeit einzuhalten, zu denen Handlungsspielräume sowie Rückmeldemöglichkeiten gehören. Wichtigstes Puzzleteil zur Umsetzung einer „gesunden Organisation“ sind daher die Führungskräfte. „Gesundes Führen“ wird deshalb immer mehr zum Maß guter Arbeitsorganisation. Es beeinflusst über die Motivationsförderung der Mitarbeiter bzw. Teams deren Gesundheit und führt damit zu einer Verbesserung der betrieblichen Sozialbeziehungen, des Betriebsklimas sowie der Arbeitsergebnisse.

Zur Umsetzung ganzheitlicher Organisationsmodelle gehören auch Gesundheitsmanagementkonzepte. Hier zeigen sich noch zum Teil deutliche Mängel bei der systematischen Umsetzung, zu der insbesondere die Gefährdungsbeurteilung zählt. Der Umsetzungsstand hat gegenüber den letzten Erhebungen minimale Fortschritte gemacht, obwohl auch 20 Jahre nach der EU-Arbeitsschutzrichtlinie in jedem vierten Betrieb keine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wird. Im Bereich der psychischen Belastungen sind es gar 60 %. Am besten schneiden aufgrund professionellerer Strukturen die Produktionsbetriebe ab. Die Beteiligung der Mitarbeiter an der Organisationsentwicklung wie auch am gesamten Gesundheitsmanagement ist allerdings mehr als dürftig.

6. Zu wenige Ideen bei der Gesundheitsförderung

Betriebliche Gesundheitsförderung ergänzt den traditionellen Arbeits- und Gesundheitsschutz insbesondere um Personal- und Organisationsentwicklung. Nach den Ergebnissen des Betriebsbarometers bezeichnen diejenigen Betriebe, die Gesundheitsförderung anwenden, auch ihre Produktqualität als gut. Sie rechnet sich also. Die bisherige Bilanz im Saarland ist allerdings ernüchternd. Dies hängt auch an den zuständigen Krankenkassen und Berufsgenossenschaften, die mit Schnittstellenproblemen zu kämpfen haben und den Transfer in die Betriebe behindern.

Nur jeder fünfte Betrieb gibt an, dass Gesundheitsförderung eine große Rolle spielt. Von einer flächendeckenden Umsetzung kann keine Rede sein. Dort, wo „heiße Eisen“ wie Zeitdruck, Überlastung oder Mobbing in die Thematik einbezogen werden, steigt die Bedeutung. Der Schwerpunkt liegt daher noch zu sehr auf traditionellen Themen wie Arbeitsplatzgestaltung und Bewegung. Maßnahmen der gesunden Mitarbeiterführung sowie mitarbeiterorientierte Instrumente des Gesundheitsmanagements sind in der Fläche Mangelware. So werden Gesundheitszirkel nur in 20 % der Betriebe und Verwaltungen eingesetzt. Erschreckend sind insbesondere die wenigen Kursangebote zur gesunden Mitarbeiterführung.

Die institutionelle Verankerung von Präventions- bzw. Gesundheitsförderungsmaßnahmen im Rahmen einer Dienst- bzw. Betriebsvereinbarung geschieht noch in den seltensten Fällen. Nur 8 % haben eine solche. In 12 % der Betriebe gilt eine Vereinbarung zum Eingliederungsmanagement.

7. Aus- und Weiterbildung haben zentralen Stellenwert

Das Berufsbildungssystem, insbesondere die betriebliche duale Ausbildung bildet für die Mehrzahl junger Leute das Fundament ihres künftigen Berufslebens. Sowohl die persönlichen als auch die beruflichen Entwicklungschancen hängen ganz wesentlich von einer guten und möglichst breiten Berufsausbildung sowie einer darauf aufbauenden kontinuierlichen Weiterbildung (lebenslanges Lernen) ab. Dies gilt umso mehr in Zeiten instabil gewordener Arbeitsbeziehungen. Der schrumpfende Anteil an Arbeitsplätzen mit einfachen und geringen Qualifikationen und der zunehmende Bedarf an sozialen Kompetenzen verlangen eine hochwertige Ausbildung. Bestrebungen, die Berufsausbildung stärker an kurzfristigen Einzelinteressen auszurichten und beispielsweise verstärkt zweijährige Ausbildungsberufe zu schaffen, muss daher eine Absage erteilt werden.

Voraussetzung für einen erfolgreichen Berufseinstieg ist eine ausreichende Anzahl an Ausbildungsplätzen. Dies war – trotz der im Bundesvergleich noch guten Ausbildungsplatzbilanzen – in den zurückliegenden Jahren im Saarland nicht der Fall. All zu viele Schulabgänger/innen fanden keinen Ausbildungsplatz und verschwanden in speziellen Maßnahmen zum Übergang von der Schule in den Beruf, die häufig jedoch keine ausreichende Perspektive bieten. Auch im laufenden Jahr wird die Zahl der Ausbildungsplätze hinter dem Bedarf der Jugendlichen zurück bleiben. Trotz der bestehenden Mängel beurteilt die überwiegende Mehrzahl der Jugendlichen ihre Ausbildung als positiv. Bedenklich ist aber die hohe Quote der vorzeitig aufgelösten Ausbildungsverträge im Saarland (10 % bezogen auf die Gesamtzahl der Auszubildenden).

Erheblich größere Mängel als das Ausbildungs- weist das betriebliche Weiterbildungswesen auf. Eine systematische Qualifizierung und Personalentwicklung hat in der betrieblichen Praxis noch nicht den Stellenwert, der ihr eigentlich zukommen müsste. Nach dem aktuellen AK-Betriebsbarometer 2009 sehen nur 22 % der Betriebs- und Personalräte in ihren Betrieben und Verwaltungen eine „große“ bzw. „sehr große“ Bedeutung systematischer Qualifizierungsplanung.

Diese Defizite werden auch im „DGB-Index Gute Arbeit“ für das Saarland deutlich. Er untersucht die Entwicklungs- und Aufstiegschancen sowie die Möglichkeit für Kreativität. Der Index erreicht gerade einmal mittelmäßige Werte. Es fehlt insbesondere an konkreten Qualifizierungsangeboten in den Unternehmen. Die Bewertung der Aufstiegschancen fällt sogar ausgesprochen schlecht aus. Lediglich bei der Frage, ob eigene Ideen in die Arbeit eingebracht werden können, antworteten die befragten Beschäftigten etwas positiver.

8. Mehr Mitbestimmung in der Wirtschaftskrise notwendig

Mitbestimmung in Betrieben und Unternehmen ist ein Kernbestandteil der Sozialen Marktwirtschaft. Sie hat in den vergangenen Jahren und Jahrzehnten zur sozialen Gerechtigkeit, wirtschaftlichen Entwicklung und Demokratisierung der deutschen Gesellschaft beigetragen. Mitbestimmung bedeutet ein Stück weit Demokratie im Wirtschaftsleben als notwendige Ergänzung zur betriebswirtschaftlichen Logik. Mitbestimmung ist Teil einer sozialverantwortlichen Unternehmenspolitik und leistet damit einen wertvollen Beitrag zur konstruktiven Lösung betrieblicher Problemlagen und Konflikte.

Immer wieder unterstreichen Studien die Wichtigkeit des gesetzlich verankerten Einflusses der Arbeitnehmer und ihrer Vertretungen auf Unternehmens-, Management- und Vorgesetztenentscheidungen. Auch das aktuelle AK-Betriebsbarometer verdeutlicht die Wichtigkeit einer Arbeitnehmerbeteiligung an den Entscheidungsprozessen im Betrieb und Unternehmen.

Die Wirtschaftskrise spiegelt sich in den aktuellen Arbeitsschwerpunkten der Arbeitnehmervertretungen wider, auch wenn die Auswirkungen der Krise wesentlich erst in der zweiten Hälfte des abgefragten Berichtszeitraums (erstes Quartal 2008 bis erstes Quartal 2009) einsetzten. In knapp 39 % der befragten Betriebe und Verwaltungen stehen die Mitwirkung und Mitbestimmung bei personellen Maßnahmen im Zentrum der betrieblichen Interessenvertretung. Umstrukturierungen und Reorganisationen sind für 22 % ein aktueller Schwerpunkt. Die Standort- und Beschäftigungssicherung (einschließlich Kurzarbeit) bildet für 24 % ein Hauptthema. Sie hat damit ebenfalls einen höheren Stellenwert als in den vorausgegangenen Erhebungen. Betrachtet man nur den privatwirtschaftlichen Bereich, so wurde von knapp einem Drittel der Betriebsräte Beschäftigungssicherung als aktuelles Kernthema genannt. Gemessen an den aktuellen und geplanten Aktivitäten zum Abschluss von Betriebsvereinbarungen besteht hier eine weiter zunehmende Tendenz.

Die Themen „Arbeitszeit“ (28 %), „Gesundheitsförderung“ (16 %) sowie „Zeitdruck, Stress, Belastungen“ (10 %) stehen ebenfalls bei den genannten Arbeitsschwerpunkten ganz oben. Sie haben damit wie auch andere Aspekte „Guter Arbeit“ (z. B. Datenschutz, Leistungs- und Verhaltenskontrolle) in ihrer Bedeutung gegenüber dem AK-Betriebsbarometer 2007 keineswegs abgenommen. Ebenfalls sind die Arbeitnehmervertretungen mit 26 % der Befragten ähnlich intensiv mit der betrieblichen Umsetzung neuer Tarifverträge (Entgeltrahmenabkommen, TVöD, TV-L) befasst, wie dies bereits in der letzten Erhebung zum Ausdruck kam.

Wie schon die entsprechenden Erhebungen der Arbeitskammer in den Jahren 2005 und 2007 belegt das Betriebsbarometer 2009 erneut den positiven Zusammenhang zwischen einer aktiven und seitens des Arbeitgebers weitgehend akzeptierten Betriebsratstätigkeit und der Leistungsfähigkeit eines Betriebes sowie den Arbeitsbedingungen seiner Belegschaft. Schätzt eine Arbeitnehmervertretung ihren betrieblichen Status als hoch ein, bewertet anhand des Informationsverhaltens des Arbeitgebers, der Beachtung der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte sowie der Umsetzung und Einhaltung von Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen, so sieht sie auch den Betrieb und die Beschäftigten insgesamt in einer vergleichsweise günstigen Situation.

Einige Beispiele aus einer Vielzahl von Merkmalen mit diesem Zusammenhang verdeutlichen dies: Arbeitnehmervertretungen mit geringem Status sehen ihren Betrieb zu 80 % in einer schlechten Wettbewerbsposition. Nur etwas mehr als 11 % der Vertretungen mit hohem Status teilen diese Einschätzung. Die Innovationsfähigkeit am Standort bewerten Interessenvertretungen mit wenig Einfluss zu 20 % als schlecht. Für diejenigen mit hohem Einfluss gilt dies nur zu 4%. Die einen halten die Arbeitsmotivation in der Belegschaft zu 40 % und das Betriebsklima zu 73 % für schlecht, die anderen nur zu etwas mehr als 10 % bzw. knapp 21 %. Bei geringer Relevanz der Arbeitnehmervertretung wird der Arbeits- und Gesundheitsschutz mit einem Anteil von fast 46 % als schlecht bewertet, bei hoher Relevanz lediglich zu 7 %.

Fast 87 % der Interessenvertretungen mit hohem Status gehen von einer guten Beschäftigungssicherheit an ihrem Standort aus, aber nur knapp 42 % derjenigen mit schlechtem Status. Etwas weniger als 83 % der ersten Gruppe bewerten die Kompetenz der Führungskräfte in ihrem Bereich als gut. Aus der zweiten Gruppe gilt dies lediglich für rund 8 %. In Bezug auf ein „gutes Entgelt“ für die Beschäftigten lauten die Vergleichszahlen mehr als 73 % zu etwas weniger als 42 %, hinsichtlich „guter Möglichkeiten zur Beteiligung und Mitsprache“ fast 87 % zu etwas weniger als 17 % und bezüglich einer „großen Bedeutung betrieblicher Weiterbildung“ rund 57 % zu etwas über 8 %. Von einer „niedrigen psychosozialen Belastung“ berichten einerseits etwas mehr als 53 %, andererseits aber wiederum nur rund 8 %. Allerdings zeigen sich keine signifikanten Unterschiede in Bezug auf die Merkmale „Leistungsdruck“, „körperliche Belastungen“ und „Stress“.

So klar diese Befunde in ihrer Tendenz sind, so zeigt sich auch: Mehr als 43 % der Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen bewerten das Informationsverhalten des Arbeitgebers als schlecht. 2007 galt dies für 48 % und 2005 für rund ein Drittel der Befragten. Eine unbefriedigende Beachtung der Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte bescheinigen mehr als 39 % ihrem Arbeitgeber, im Vergleich zu genau 39 % im Jahr 2007 und rund 25 % im Jahr 2005. In 30 % der befragten Betriebe und Verwaltungen werden getroffene Vereinbarungen nur schlecht umgesetzt. 2007 galt dies für 20 % der Befragten und 2005 für etwas mehr als 15 %. Insgesamt hat sich damit die betriebliche Situation der Mitbestimmung in den letzten Jahren nicht verbessert.

Gerade angesichts der aktuellen Krise unterstreichen jedoch die Ergebnisse des AK-Betriebsbarometers ebenso wie diejenigen ähnlicher Erhebungen (z. B. die WSI-Betriebsrätebefragung 2007): Mitbestimmung ist kein Auslaufmodell, sondern im Gegenteil mehr Mitbestimmung ist erforderlich. Auch die globale Wirtschaft benötigt eine stärkere Kontrolle wirtschaftlicher Macht, verbindlichere Regularien und mehr Demokratisierung. Mitbestimmung ist ein Weg, weltweit gültige soziale Regeln für Handel und Investitionen durchzusetzen.

Projektgruppe Betriebsbarometer

Informationen zu den Ergebnissen

Die vorliegende Zusammenfassung beinhaltet zentrale Ergebnisse des Arbeitskammer-Betriebsbarometers 2009. Der Erhebungszeitraum (Feldphase) für die schriftliche Befragung (siehe Fragebogen und Beiblatt zum Fragebogen im Anhang) erstreckte sich vom 16. Januar bis zum 06. März 2009.

Die dem Betriebsbarometer zugrundeliegende Stichprobe umfasste 1158 saarländische Betriebe und Dienststellen. Die Befragung richtete sich im Einzelnen an 919 Betriebsräte (79,4 %), 205 Personalräte (17,7%) und 34 Mitarbeitervertretungen (2,9 %).

Der Rücklauf bestand insgesamt aus Antworten von 205 Arbeitnehmervertretungen, darunter 149 Betriebsräte (72,7 %), 38 Personalräte (18,5 %) und 9 Mitarbeitervertretungen (4,4 %) sowie 9 ohne Angabe (4,4 %). Die Rücklaufquote betrug somit ca. 17,7 % (Betriebsräte: 16 %, Personalräte: 19,5 %, Mitarbeitervertretungen: 26,5 %). Die Arbeitnehmervertretungen, die geantwortet haben, vertreten insgesamt 85.501 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Dies entspricht etwa 24,6 Prozent der ca. 347.000 im Saarland im März 2009 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Die nachfolgenden Befragungsergebnisse umfassen überwiegend prozentuale Verteilungen der Antworten auf die Fragen des Betriebsbarometer-Fragebogens. Dort, wo eine Zuordnung in **gültigen** Prozenten sinnvoll ist, ist dies kenntlich gemacht. So beispielsweise bei den Jahresvergleichen zwischen den Ergebnissen der Betriebsbarometer-Erhebungen 2005, 2007 und 2009. Hier kann es der Fall sein, dass innerhalb der Einzelerhebungen in sehr unterschiedlichem Maße von den Antwortmöglichkeiten „keine Angabe“ oder „trifft nicht zu“ gebraucht gemacht wurde. Für eine bessere Vergleichbarkeit der Antworten, wird daher hier die Verteilung der gültigen Prozente (ohne „keine Angabe“ oder „trifft nicht zu“) angegeben.

Angaben in Prozent sind in Einzelfällen jeweils auf eine Nachkommastelle gerundet. Durch diese Rundungsweise kann es zu Summenfehlern um 0,1 Prozentpunkte kommen.

Bei Vergleichen zwischen den Erhebungen 2005, 2007 und 2009 werden nur die Variablen aufgeführt, die bei allen drei Befragungen zur Auswahl standen.

In Tabellen und Abbildungen, in denen Mittelwerte beschrieben werden, beziehen diese sich auf die in der jeweiligen Legende zur Tabelle oder Abbildung angegebene Variablencodierung (z. B. 1 = sehr gut, 2 = gut, 3 = teils-teils, 4 = schlecht, 5 = sehr schlecht).

In Fällen, in denen Kreuzauszählungen zur Auswertung herangezogen wurden, sind die Ergebnisse statistisch signifikant (Signifikanzniveau $\alpha = 0,05$).

Ergebnisse in Tabellen und Abbildungen

1. Betriebsstatistik

1.1 Art der Interessenvertretung

Welcher Art ist Ihr Gremium?

Tabelle 1: Art des Gremiums

Art des Gremiums	Prozent (Gültige)
Betriebsrat	76,0
Personalrat	19,4
Mitarbeitervertretung	4,6

1.2 Art des Betriebes / der Dienststelle

Welcher Art ist Ihr Betrieb bzw. Ihre Dienststelle?

Tabelle 2: Art des Betriebes / der Dienststelle

Art des Betriebes / der Dienststelle	Prozent (Gültige)
eigenständiges Unternehmen / eigenständige Dienststelle	59,4
Stammsitz eines Unternehmens / oberste Dienststelle	4,5
Tochterunternehmen / Tochterbetrieb / nachgeordnete Dienststelle	28,2
Teil eines ausländischen Unternehmens / einer ausländischen Behörde	7,9

1.3 Branchen

Zu welcher Branche gehört Ihr Betrieb bzw. Ihre Dienststelle?

Tabelle 3: Verteilung auf Branchen

Branchenkategorie	Branche	Prozent (Gültige)
Produktionssektor	Bergbau, Energie, Wasser	4,0
	Verarbeitendes Gewerbe	37,8
	Baugewerbe	4,0
	Gesamt	45,8
Private Dienstleistungen	Handel	9,0
	Verkehr, Nachrichtenübermittlung	3,0
	Kreditinstitute, Versicherungen	6,5
	Dienstleistungen für Unternehmen	1,5
	sonstige Dienstleistungen (mit Gesundheits- und Sozialwesen, Erziehung und Unterricht, Gastgewerbe)	17,9
	Gesamt	37,9
Öffentliche Dienstleistungen	Öffentliche Verwaltung	16,4

Verteilung der Beschäftigten auf die Branchen: Vergleich zwischen Betriebsbarometer 2009 und Statistik „Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen (Saarland)“ der Bundesagentur für Arbeit im Juni 2008

Abbildung 1: Beschäftigte nach Branchenkategorien (Verteilung in gültigen Prozenten)

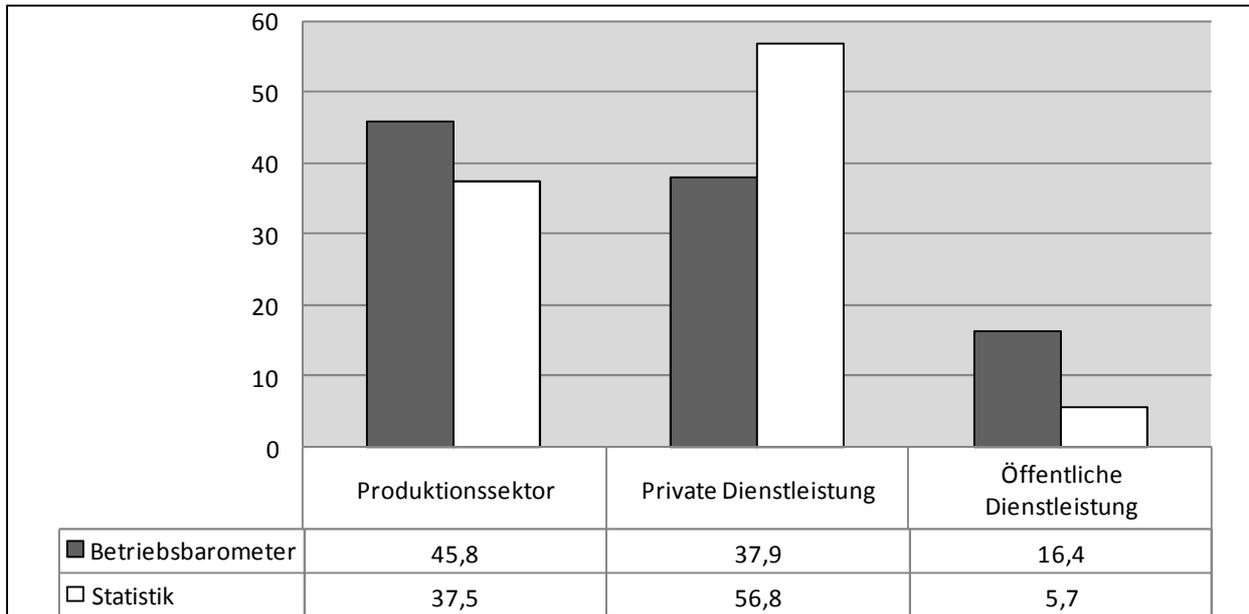
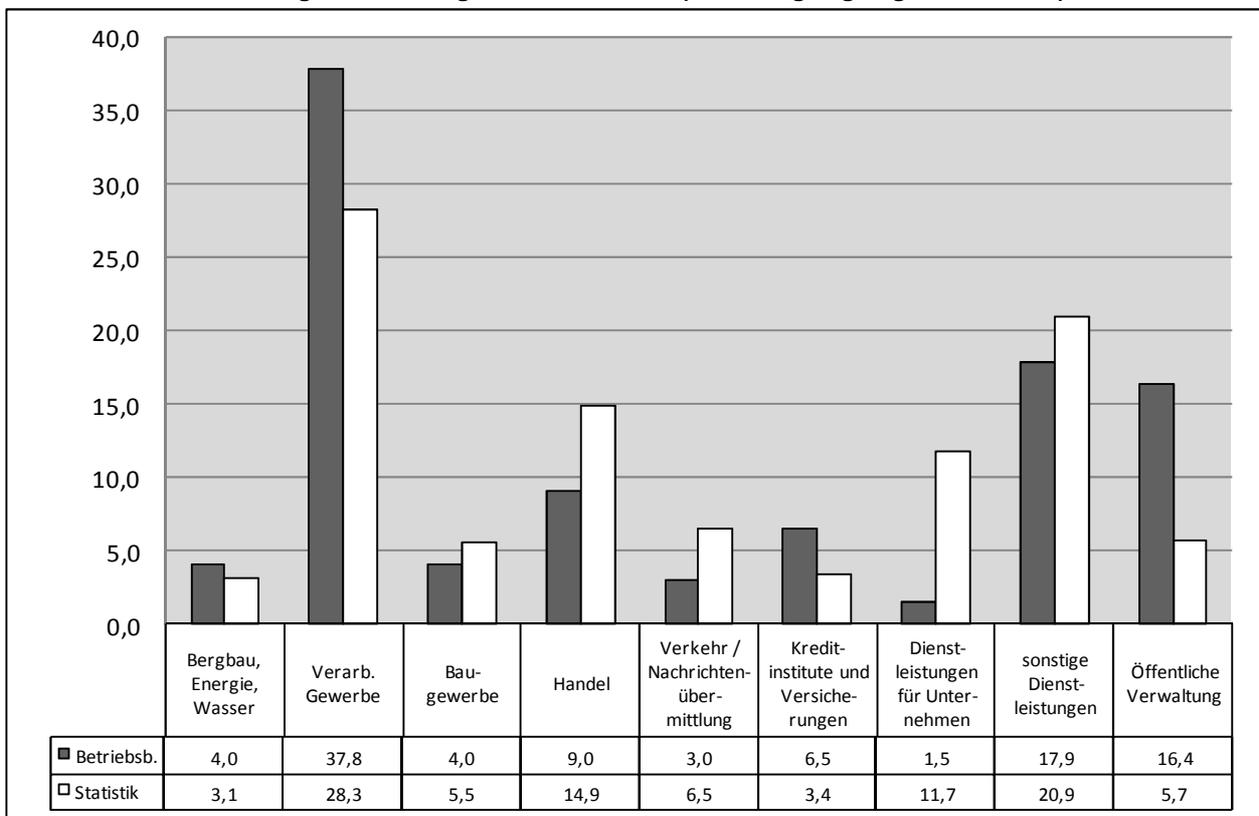


Abbildung 2: Beschäftigte nach Branchen (Verteilung in gültigen Prozenten)



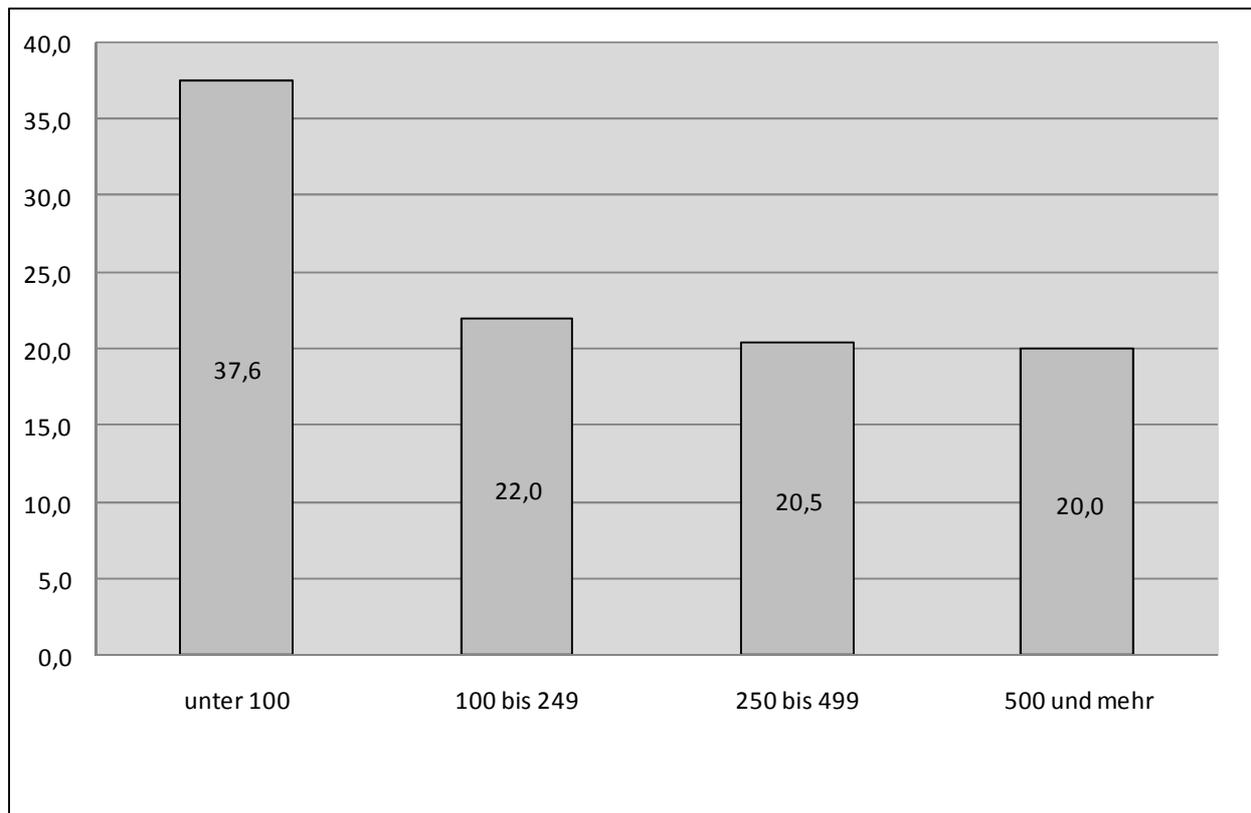
1.4 Belegschaftsgröße und -zusammensetzung

Wie viele Personen sind zurzeit in Ihrem Betrieb bzw. Ihrer Dienststelle beschäftigt?

Tabelle 4: Beschäftigtenzahlen in Größenkategorien

Größenkategorie	Prozent
unter 100 Beschäftigte	37,6
100 - 249 Beschäftigte	22,0
250 – 499 Beschäftigte	20,5
500 und mehr Beschäftigte	20,0

Abbildung 3: Betriebe und Beschäftigtenzahlen in Größenkategorien (Verteilung in Prozent)



2. Beschäftigungsentwicklung und betriebliche Situation

2.1 Zurückliegende Beschäftigungsentwicklung

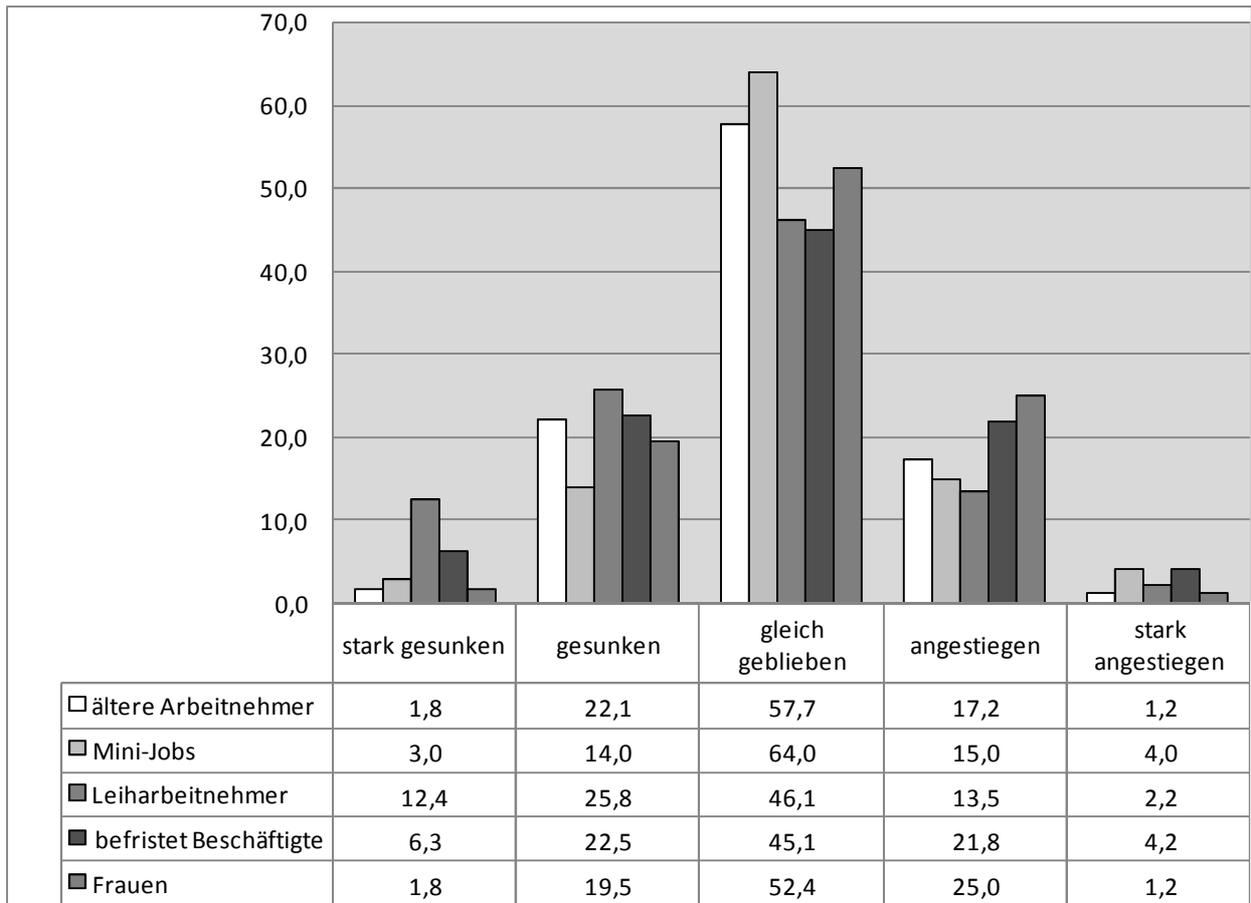
Wie hat sich die Beschäftigung in Ihrem Betrieb bzw. Ihrer Dienststelle in den letzten zwölf Monaten entwickelt?

Tabelle 5: Zurückliegende Beschäftigungsentwicklung

Gruppe	Verteilung in Prozent						Mittelwert
	stark gesunken	gesunken	gleich geblieben	angestiegen	stark angestiegen	keine Angabe / trifft nicht zu / nicht bekannt	
Gesamt	2,9	27,8	35,6	28,3	3,4	2,0	3,01
Auszubildende	0,5	9,3	41,5	18,0	0,5	30,2	3,13
Frauen	1,5	15,6	42,0	20,0	1,0	20,0	3,04
Mini-Jobs	1,5	6,8	31,2	7,3	2,0	51,2	3,03
Teilzeit	1,5	8,8	44,9	10,2	1,5	33,2	3,02
ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund	1,0	4,9	31,2	5,9	0,5	56,6	3,00
Schwerbehinderte	0,5	8,3	52,2	6,3	0,0	32,7	2,96
befristet Beschäftigte	4,4	15,6	31,2	15,1	2,9	30,7	2,95
ArbeitnehmerInnen über 50 Jahre	1,5	17,6	45,9	13,7	1,0	20,5	2,94
Leiharbeitnehmer	5,4	11,2	20,0	5,9	1,0	56,6	2,67
Sonstige (Werkvertragsnehmer, freie Mitarbeiter)	0,0	3,9	25,4	2,9	0,0	67,8	2,97

Antwortkategorien: 5 – stark angestiegen, 4 – angestiegen, 3 – gleich geblieben, 2 – gesunken, 1 – stark gesunken

Abbildung 4: Zurückliegende Beschäftigungsentwicklung, Auswahl (Verteilung in gültigen Prozenten)



2.2 Zukünftige Beschäftigungsentwicklung

Welche Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in Ihrem Betrieb bzw. Ihrer Dienststelle erwarten Sie in den kommenden zwölf Monaten?

Tabelle 6: Erwartete Veränderung der Beschäftigtenzahlen

Erwartete Veränderung	Prozent
starke Abnahme	7,8
Abnahme	26,8
gleich bleibend	49,3
Zunahme	12,2
starke Zunahme	1,5
keine Angabe	2,4

Abbildung 5: Erwartete Beschäftigung, verglichen mit dem vergangenen Jahr (Verteilung in Prozent)

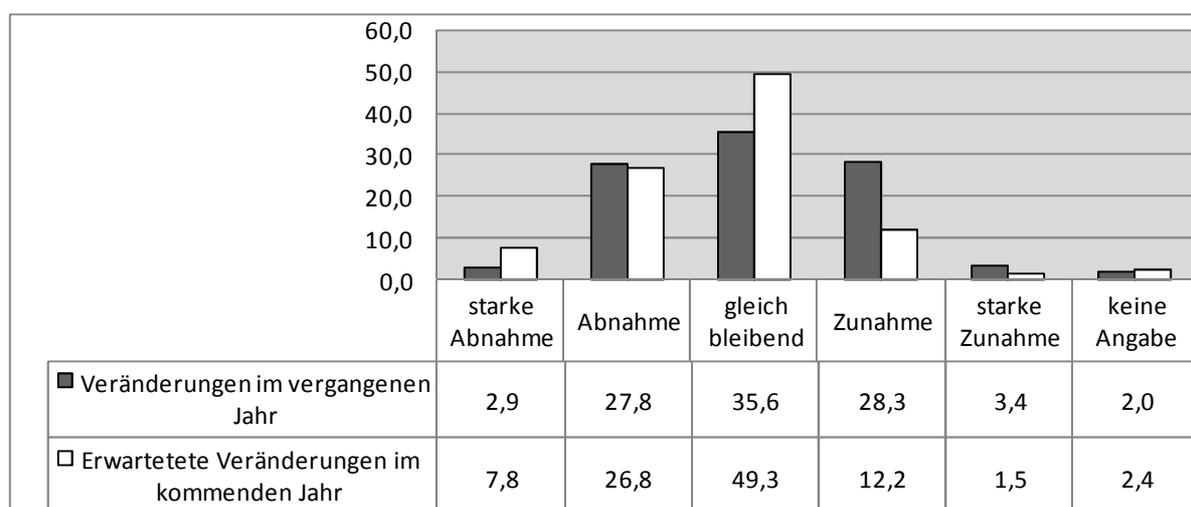
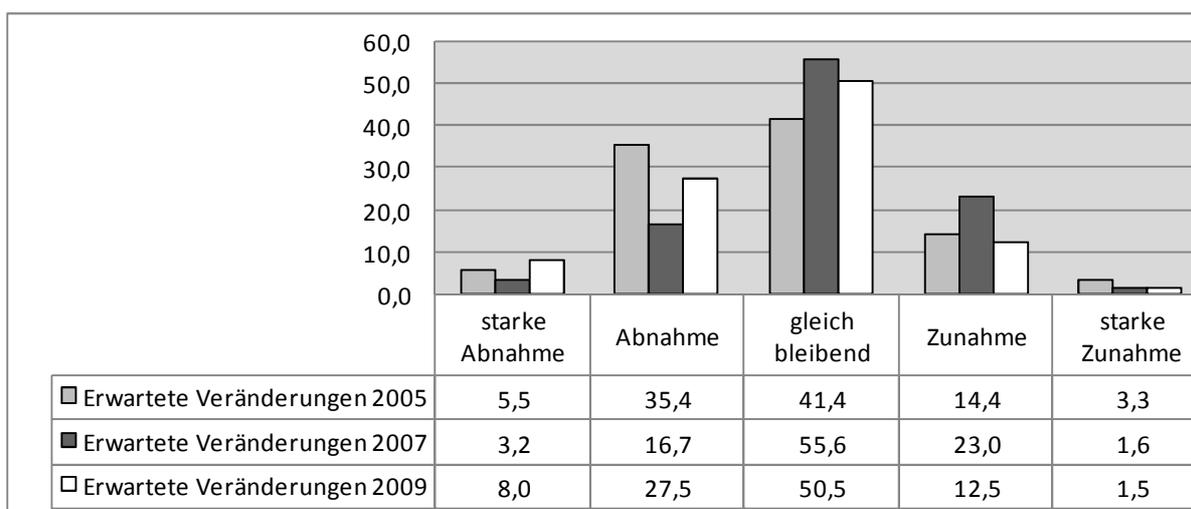


Abbildung 6: Erwartete Beschäftigung (für das folgende Jahr) 2005, 2007 und 2009 (Verteilung in gültigen Prozenten)



2.3 Betriebliche Merkmale/Situation

Wie schätzen Sie gegenwärtig die folgenden Merkmale Ihres Betriebes bzw. Ihrer Dienststelle ein?

Tabelle 7: Betriebliche Merkmale/Situation

Merkmal	Verteilung in Prozent						Mittelwert
	sehr gut	gut	befriedigend	schlecht	sehr schlecht	trifft nicht zu / keine Angabe	
Qualität der Produkte bzw. Dienstleistungen	19,0	53,2	14,6	3,4	2,4	7,3	3,89
Kompetenz, Know-how	16,6	46,3	17,1	8,8	3,4	7,8	3,69
Flexibilität, Anpassungsfähigkeit	12,7	40,5	21,0	10,7	4,4	10,7	3,52
Arbeits- und Gesundheitsschutz	11,7	41,0	26,3	12,7	4,4	3,9	3,45
Innovationsfähigkeit	6,8	38,5	23,9	11,2	3,4	16,1	3,41
Engagement, Arbeitsmotivation der Beschäftigten	12,2	38,5	17,6	19,5	7,3	4,9	3,30
Wettbewerbsposition (falls zutreffend)	6,8	28,8	19,0	15,1	3,4	26,8	3,28
Zukunftsaussichten für den Standort bzw. die Dienststelle	5,9	40,0	23,9	15,1	7,3	7,8	3,24
Investitionen am Standort bzw. der Dienststelle	10,2	30,2	22,0	21,5	7,8	8,3	3,15
Auftragslage (falls zutreffend)	3,9	22,4	10,7	23,4	8,3	31,2	2,86
Umsatz (falls zutreffend)	3,9	20,5	13,2	22,4	9,3	30,7	2,82
Betriebsklima	3,4	28,8	23,4	28,3	12,7	3,4	2,81
wirtschaftliche Lage/Haushaltsslage	3,9	30,7	12,2	31,7	14,6	6,8	2,76
Gewinn (falls zutreffend)	2,9	14,1	14,1	29,8	8,3	30,7	2,62

Antwortkategorien: 5 – sehr gut, 4 – gut, 3 – teils-teils, 2 – schlecht, 1 – sehr schlecht

**Abbildung 7: Betriebliche Merkmale/Situation mit guter bzw. sehr guter Einschätzung
(Verteilung in Prozent)**

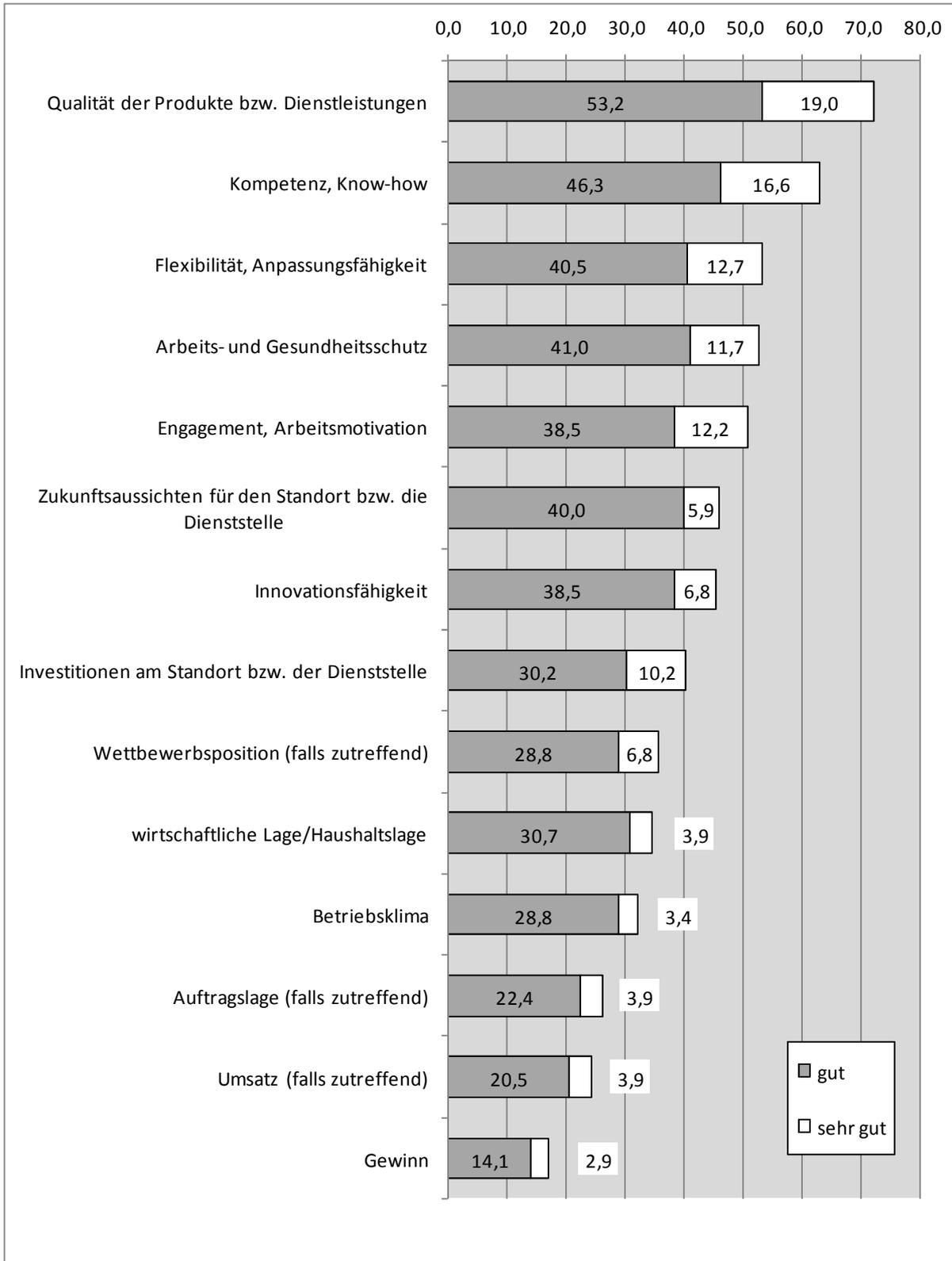
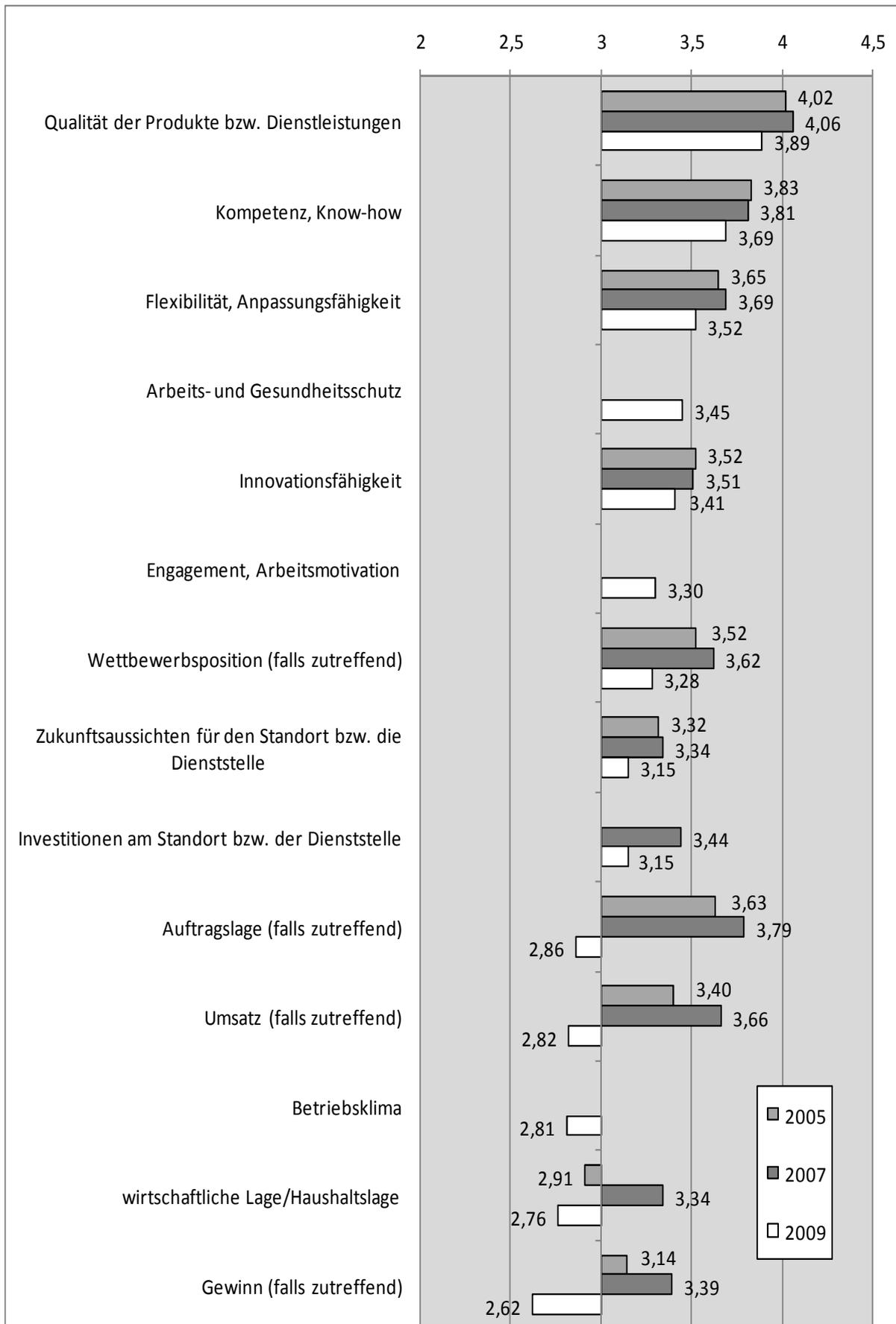


Abbildung 8: Betriebliche Merkmale/Situation – Mittelwerte



Antwortkategorien: 5 – sehr gut, 4 – gut, 3 – teils-teils, 2 – schlecht, 1 – sehr schlecht

Abbildung 9: Branchenvergleich Auftragslage (Verteilung in gültigen Prozenten)

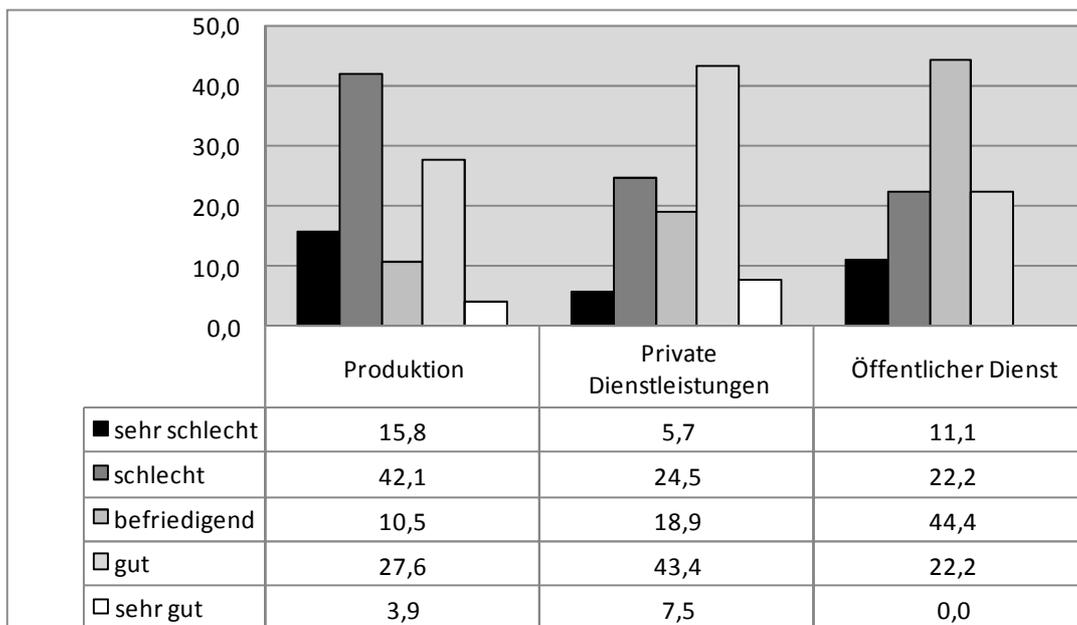
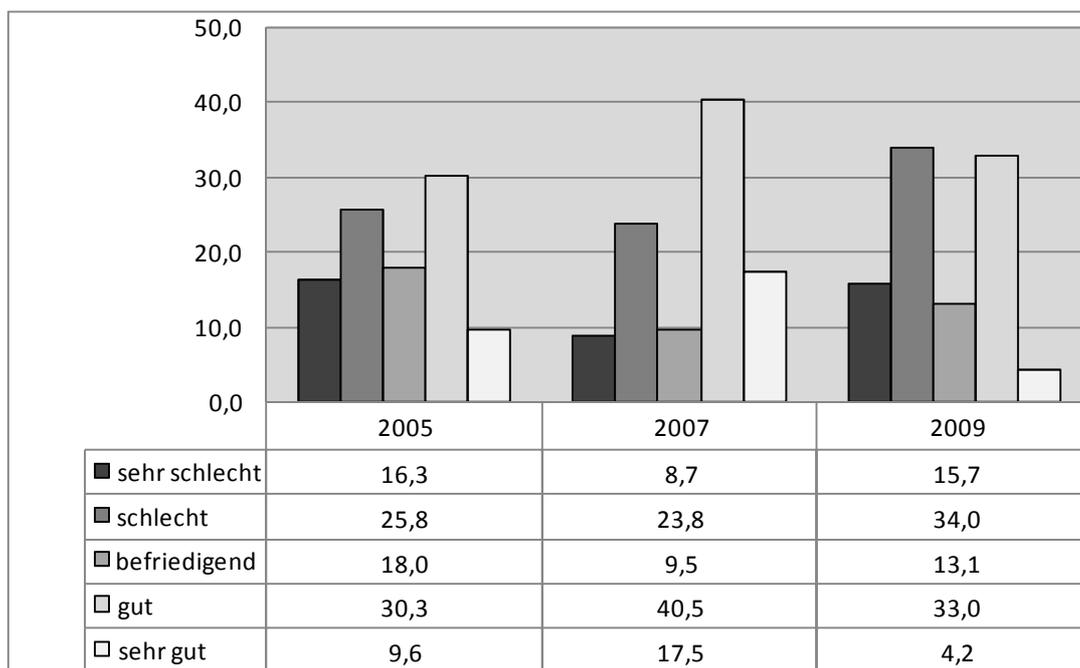
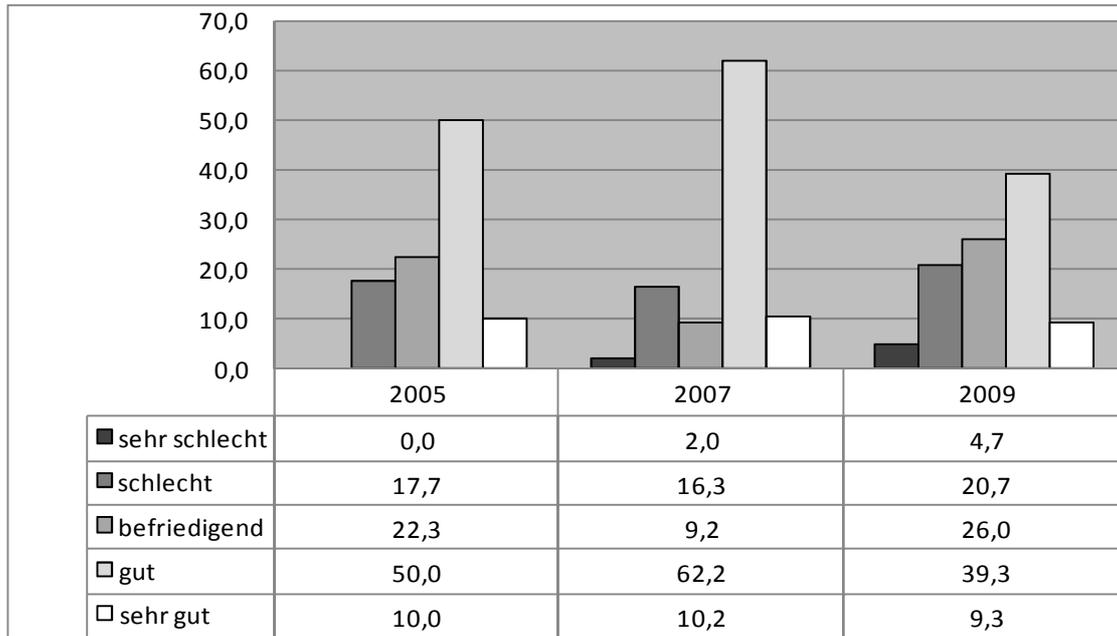


Abbildung 10: Vergleich wirtschaftliche Lage/Haushaltsslage, Betriebsbarometer 2005/2007/2009 (Verteilung in gültigen Prozenten)



**Abbildung 11: Vergleich Wettbewerbsposition, Betriebsbarometer 2005/2007/2009
(Verteilung in gültigen Prozenten)**



**Abbildung 12: Vergleich Auftragslage, Betriebsbarometer 2005/2007/2009
(Verteilung in gültigen Prozenten)**

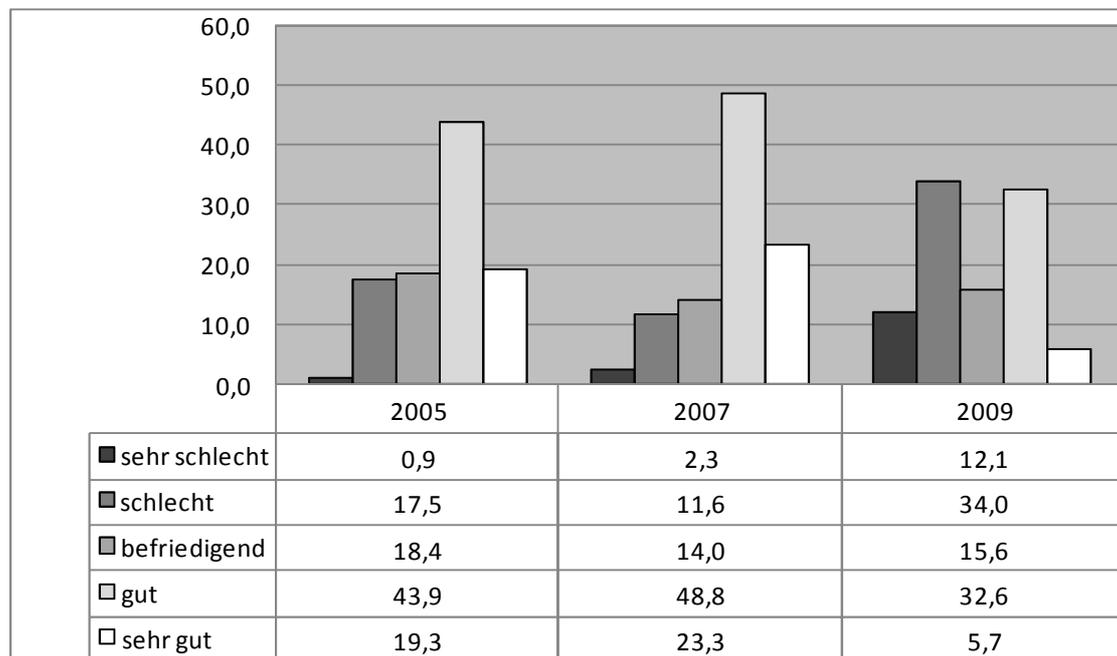


Abbildung 13: Vergleich Umsatz, Betriebsbarometer 2005/2007/2009
(Verteilung in gültigen Prozenten)

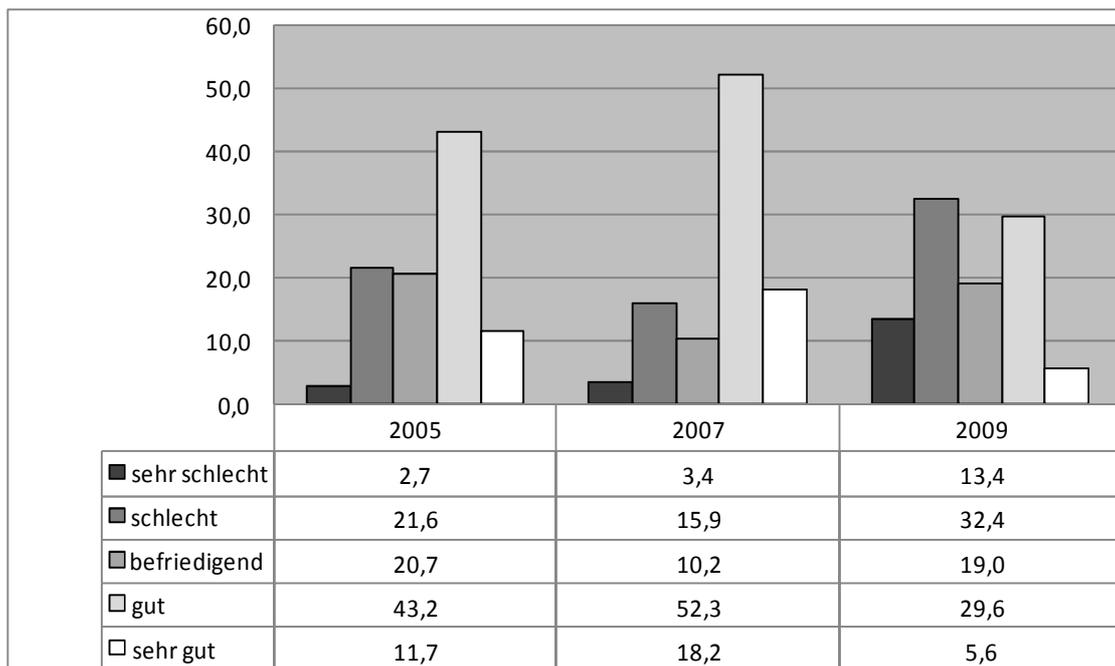
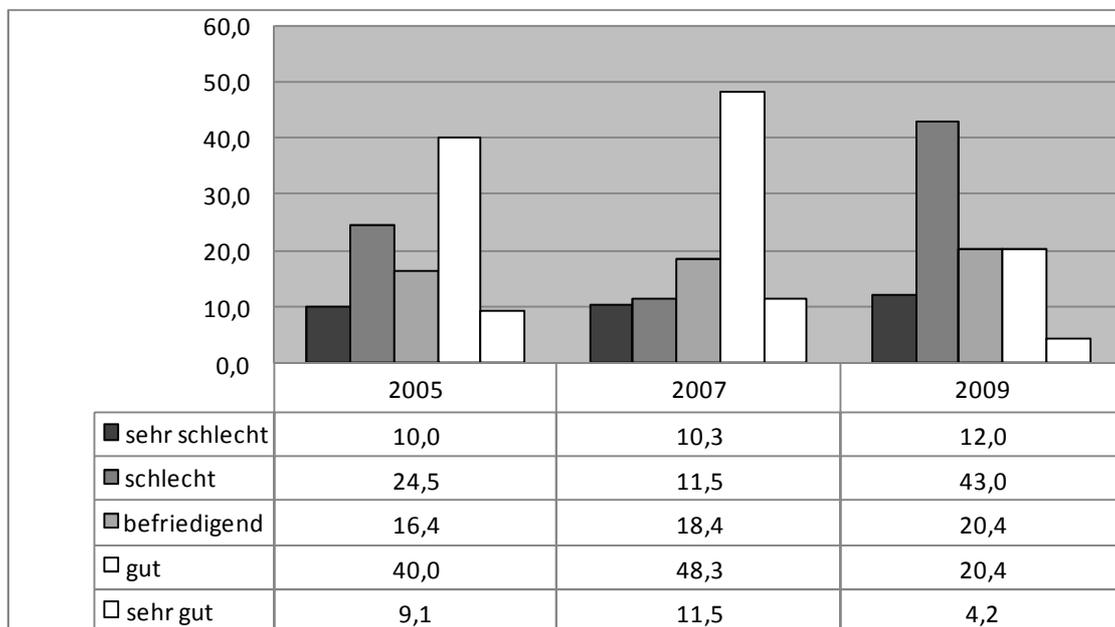


Abbildung 14: Vergleich Gewinn, Betriebsbarometer 2005/2007/2009
(Verteilung in gültigen Prozenten)



2.4 Problemdruck

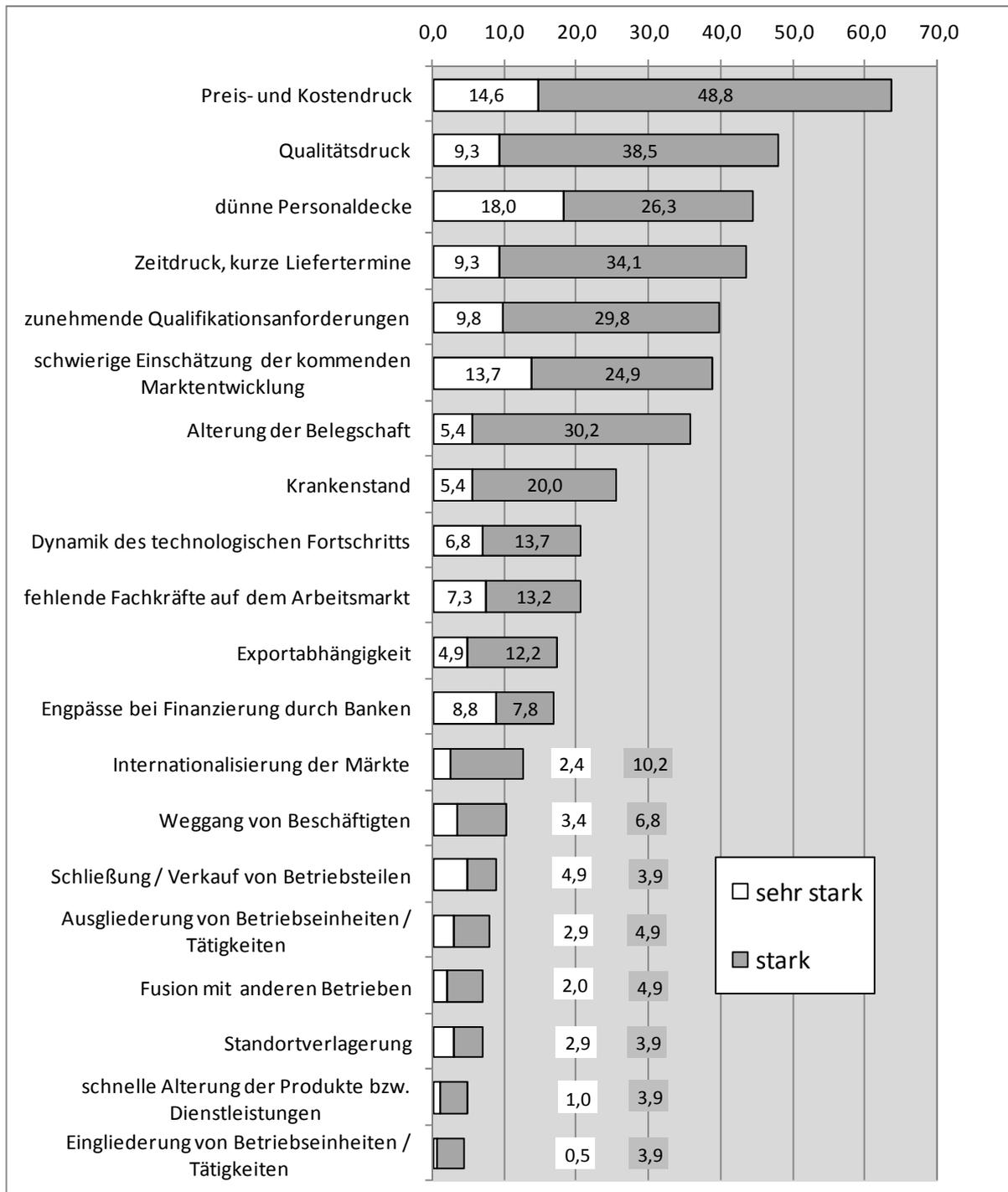
Wie stark wirken sich gegenwärtig Ihrer Einschätzung nach die folgenden Sachverhalte auf Ihren Betrieb bzw. Ihre Dienststelle aus?

Tabelle 8: Problemdruck

Sachverhalte	Verteilung in Prozent					Mittelwert
	sehr stark	stark	weniger stark	keine Auswirkung	trifft nicht zu / keine Angabe	
Preis- und Kostendruck	14,6	48,8	20,0	4,4	12,2	1,84
„dünne Personaldecke“	18,0	26,3	26,8	14,6	14,1	1,56
Zeitdruck	9,3	34,1	24,4	10,2	22,0	1,54
schwierige Einschätzung der kommenden Marktentwicklung	13,7	24,9	28,3	11,2	22,0	1,53
Qualitätsdruck	9,3	38,5	27,3	12,7	12,2	1,51
zunehmende Qualifikationsanforderungen	9,8	29,8	37,1	14,6	8,8	1,38
Alterung der Belegschaft	5,4	30,2	35,6	17,1	11,7	1,27
Engpässe bei der Finanzierung durch Banken	8,8	7,8	10,7	18,0	54,6	1,16
Exportabhängigkeit	4,9	12,2	13,2	14,6	55,1	1,16
Krankenstand	5,4	20,0	43,9	23,9	6,8	1,07
Dynamik des technologischen Fortschritts	6,8	13,7	39,0	22,0	18,5	1,07
fehlende Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt	7,3	13,2	23,9	26,3	29,3	1,02
Internationalisierung der Märkte	2,4	10,2	22,0	17,6	47,8	0,95
Schließung / Verkauf von Betriebsteilen	4,9	3,9	9,3	22,0	60,0	0,79
Weggang von Beschäftigten	3,4	6,8	35,6	34,6	19,5	0,74
Ausgliederung von Betriebseinheiten / Tätigkeiten	2,9	4,9	15,1	25,4	51,7	0,70
Fusion mit anderen Betrieben	2,0	4,9	10,2	20,5	62,4	0,69
Standortverlagerung	2,9	3,9	9,8	27,8	55,6	0,59
schnelle Alterung der Produkte bzw. Dienstleistungen	1,0	3,9	9,8	23,9	61,5	0,53
Eingliederung von Betriebseinheiten / Tätigkeiten	0,5	3,9	10,2	27,8	57,6	0,46

Antwortkategorien: 3 – sehr stark, 2 – stark, 1 – weniger stark, 0 – keine Auswirkung

Abbildung 15: Sachverhalte mit starker und sehr starker Einwirkung auf den Betrieb / die Dienststelle (Verteilung in Prozent)



3. Situation und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten

3.1 Allgemeine Einschätzung

Wie schätzen Sie gegenwärtig insgesamt gesehen die Situation der Beschäftigten / die Arbeitsbedingungen und Arbeitsanforderungen in Ihrem Betrieb bzw. Ihrer Dienststelle hinsichtlich der folgenden Merkmale ein?

Tabelle 9: Einschätzung der Arbeitsbedingungen

Merkmal	Verteilung in Prozent						Mittelwert
	sehr gut bzw. sehr niedrig	gut bzw. niedrig	teils - teils	schlecht bzw. hoch	sehr schlecht bzw. sehr hoch	keine Angabe	
Schutz der personenbezo- genen Daten	18,0	48,3	15,6	8,8	4,9	4,4	3,69
Vielseitigkeit der Arbeit	16,6	49,8	12,2	14,1	14,5	2,4	3,61
Kollegialität	9,8	56,6	13,7	16,1	2,4	1,5	3,56
Beschäftigungssicherheit	26,3	35,1	10,2	17,6	9,8	1,0	3,51
betriebliche Sozialleistun- gen	11,7	45,4	14,1	19,0	8,3	1,5	3,34
Entgelt, Einkommen	7,8	49,3	14,6	20,0	7,3	1,0	3,31
Möglichkeiten zur Beteili- gung und Mitsprache	9,8	40,0	16,1	21,0	11,2	2,0	3,16
persönliche Spielräume in der Arbeit	6,8	37,6	21,5	24,9	7,8	1,5	3,11
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	4,9	41,0	17,1	24,9	8,8	3,4	3,09
innerbetriebliche Informati- on und Kommunikation	6,8	36,1	17,6	27,8	10,7	1,0	3,00
<i>psychosoziale Belastungen</i>	9,3	20,5	32,2	25,9	11,7	0,5	2,90
Führungskompetenz, Vor- gesetztenverhalten	4,9	32,7	15,1	28,3	17,1	2,0	2,80
persönliche Entwicklun- gsmöglichkeiten, Aufstiegs- chancen	3,9	31,7	19,5	28,3	15,6	1,0	2,80
<i>körperliche Belastungen</i>	7,8	16,6	29,3	30,7	15,1	0,5	2,71
<i>Leistungsdruck</i>	2,4	3,4	22,0	40,5	31,2	0,5	2,05
<i>Zeitdruck, Arbeitsbelastung, Stress</i>	2,0	2,0	17,6	40,0	38,0	0,5	1,89

Antwortkategorien: 5 – sehr gut bzw. sehr niedrig, 4 – gut bzw. niedrig, 3 – teils-teils, 2 – schlecht bzw. hoch, 1 – sehr schlecht bzw. sehr hoch

**Abbildung 16: Arbeitsbedingungen mit der Einschätzung „gut“ bzw. „sehr gut“
(Verteilung in Prozent)**

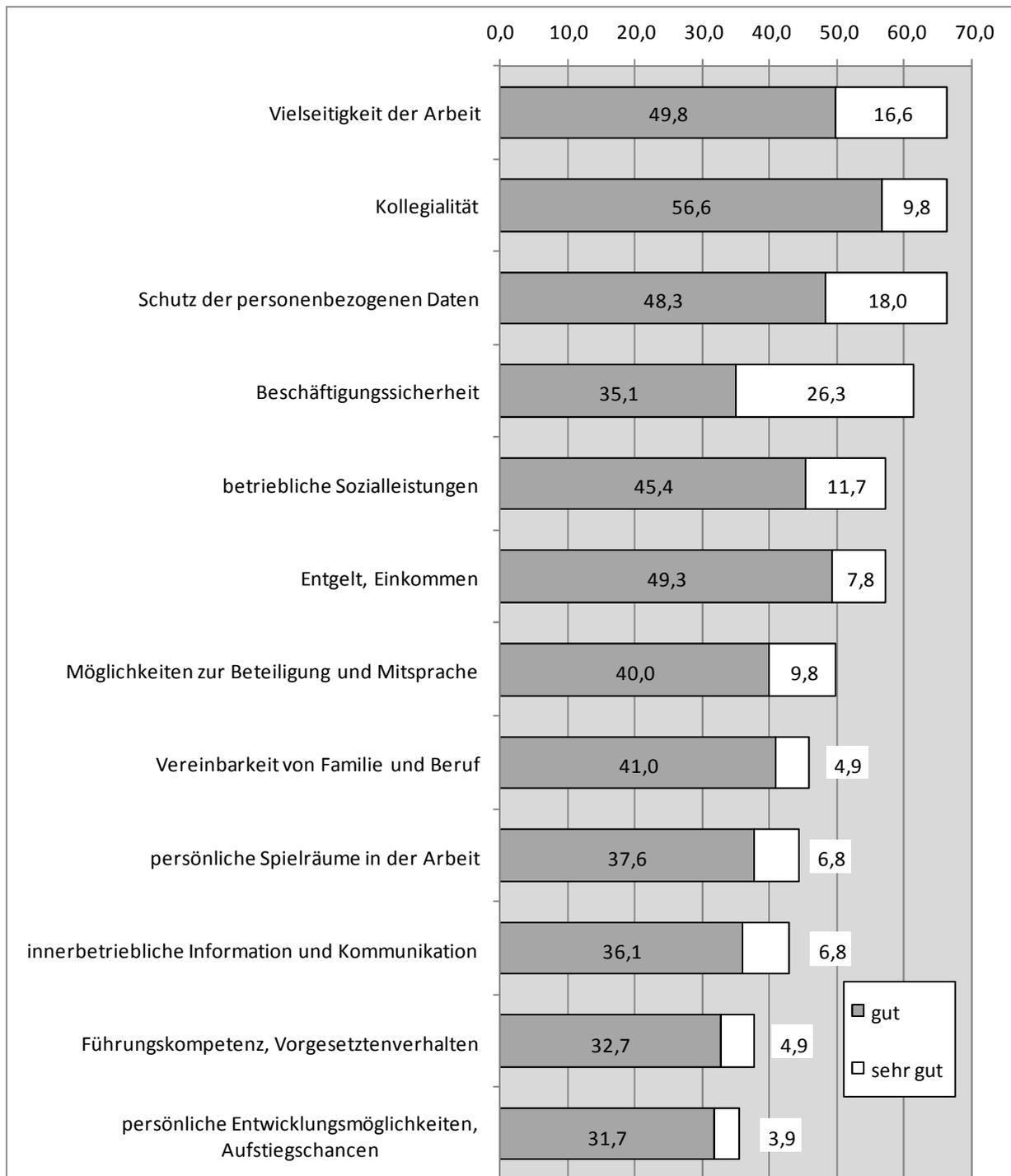


Abbildung 17: Arbeitsbedingungen mit der Einschätzung „hoch“ bzw. „sehr hoch“
(Verteilung in Prozent)

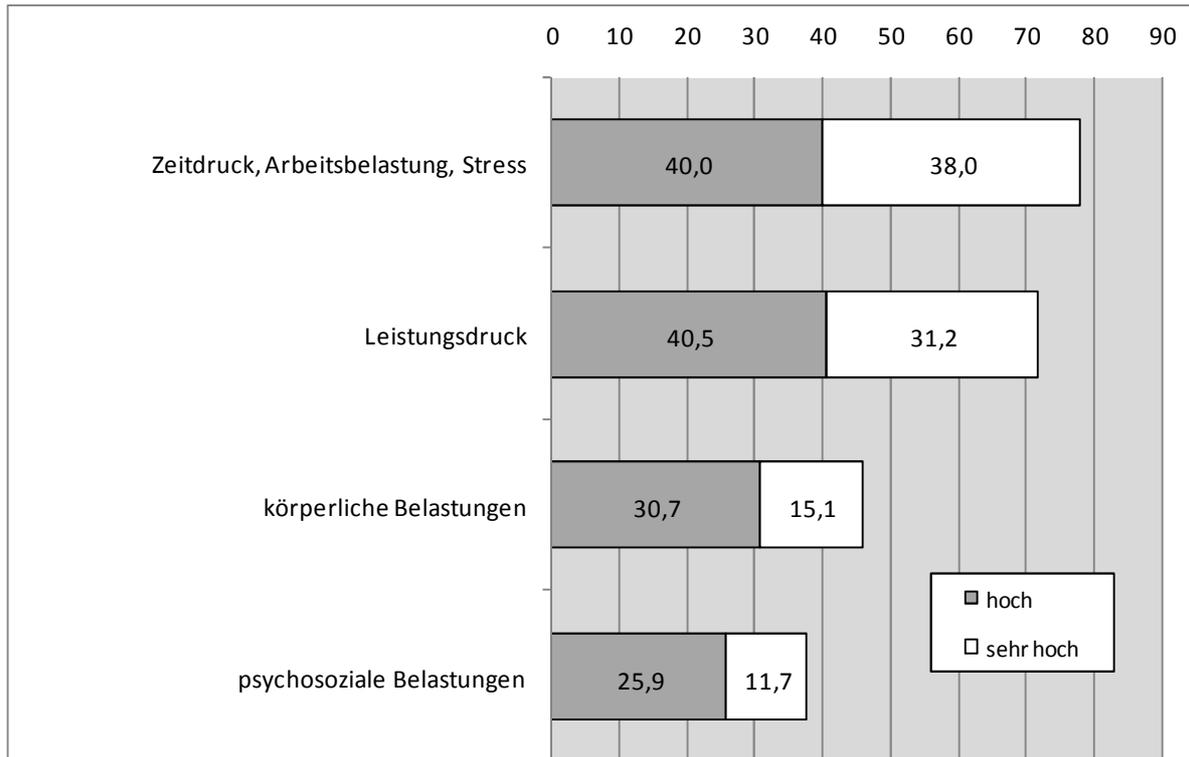


Abbildung 18: Arbeitsbedingungen – Mittelwerte



Antwortkategorien: 5 – sehr gut bzw. sehr niedrig, 4 – gut bzw. niedrig, 3 – teils-teils, 2 – schlecht bzw. hoch, 1 – sehr schlecht bzw. sehr hoch

3.2 Zurückliegende Veränderungen

Bei welchen der Themen gab es in den letzten zwölf Monaten deutliche Veränderungen?
Bitte Themen eintragen und bewerten!

Tabelle 10: Zurückliegende Veränderungen der Arbeitsbedingungen

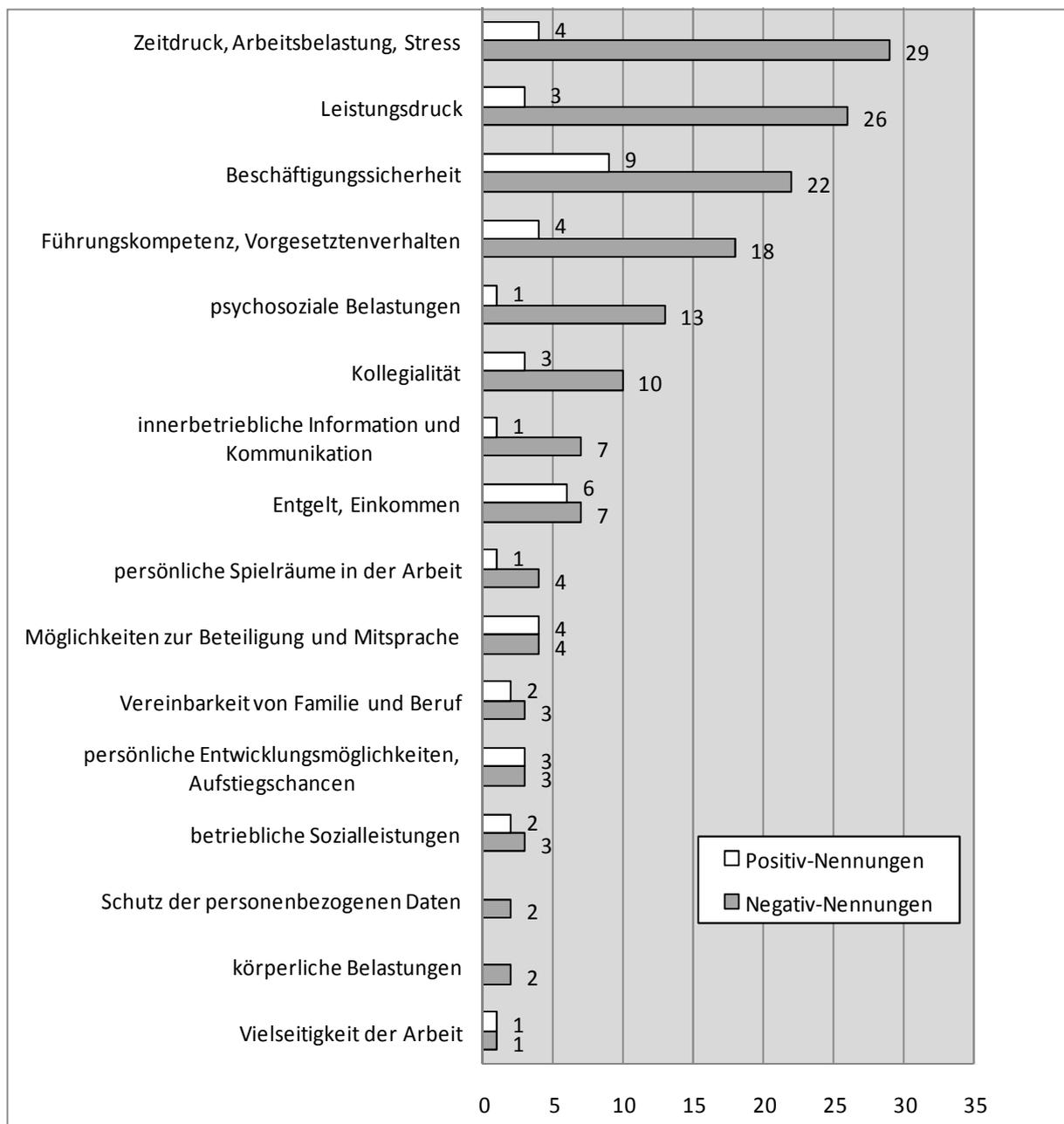
Veränderung in den letzten 12 Monaten	Negativ- Nennungen	Positiv- Nennungen	Mittelwert
Möglichkeiten zur Beteiligung und Mitsprache	4	4	2,50
Vielseitigkeit der Arbeit	1	1	2,50
betriebliche Sozialleistungen	3	2	2,40
Entgelt, Einkommen	7	6	2,38
persönliche Entwicklungsmöglichkeiten, Aufstiegschancen	3	3	2,33
Kollegialität	10	3	2,15
Beschäftigungssicherheit	22	9	2,13
persönliche Spielräume in der Arbeit	4	1	2,00
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	3	2	2,00
Führungskompetenz, Vorgesetztenverhalten	18	4	1,91
Leistungsdruck	26	3	1,83
Zeitdruck, Arbeitsbelastung, Stress	29	4	1,82
psychosoziale Belastungen	13	1	1,79
innerbetriebliche Information und Kommunikation	7	1	1,63
körperliche Belastungen	2	0	1,50
Schutz der personenbezogenen Daten	2	0	1,00
Sonstiges	15	4	1,95
Gesamt	169	48	1,99

Antwortkategorien: 4 – sehr zum Positiven, 3 – zum Positiven, 2 – zum Negativen,
1 – sehr zum Negativen

Tabelle 11: Anzahl positiver und negativer Veränderungen der Arbeitssituation

Veränderung in den letzten 12 Monaten	Anzahl Nennungen	Prozent
sehr zum Negativen	68	31,3
zum Negativen	101	46,5
zum Positiven	31	14,3
sehr zum Positiven	17	7,8
Gesamt	217	100,0

Abbildung 19: Zurückliegende Veränderungen der Arbeitsbedingungen



3.3 Zukünftige Veränderungen

Bei welchen der Themen erwarten Sie in den kommenden zwölf Monaten deutliche Veränderungen? Bitte Themen eintragen und bewerten!

Tabelle 12: Erwartete Veränderungen der Arbeitsbedingungen

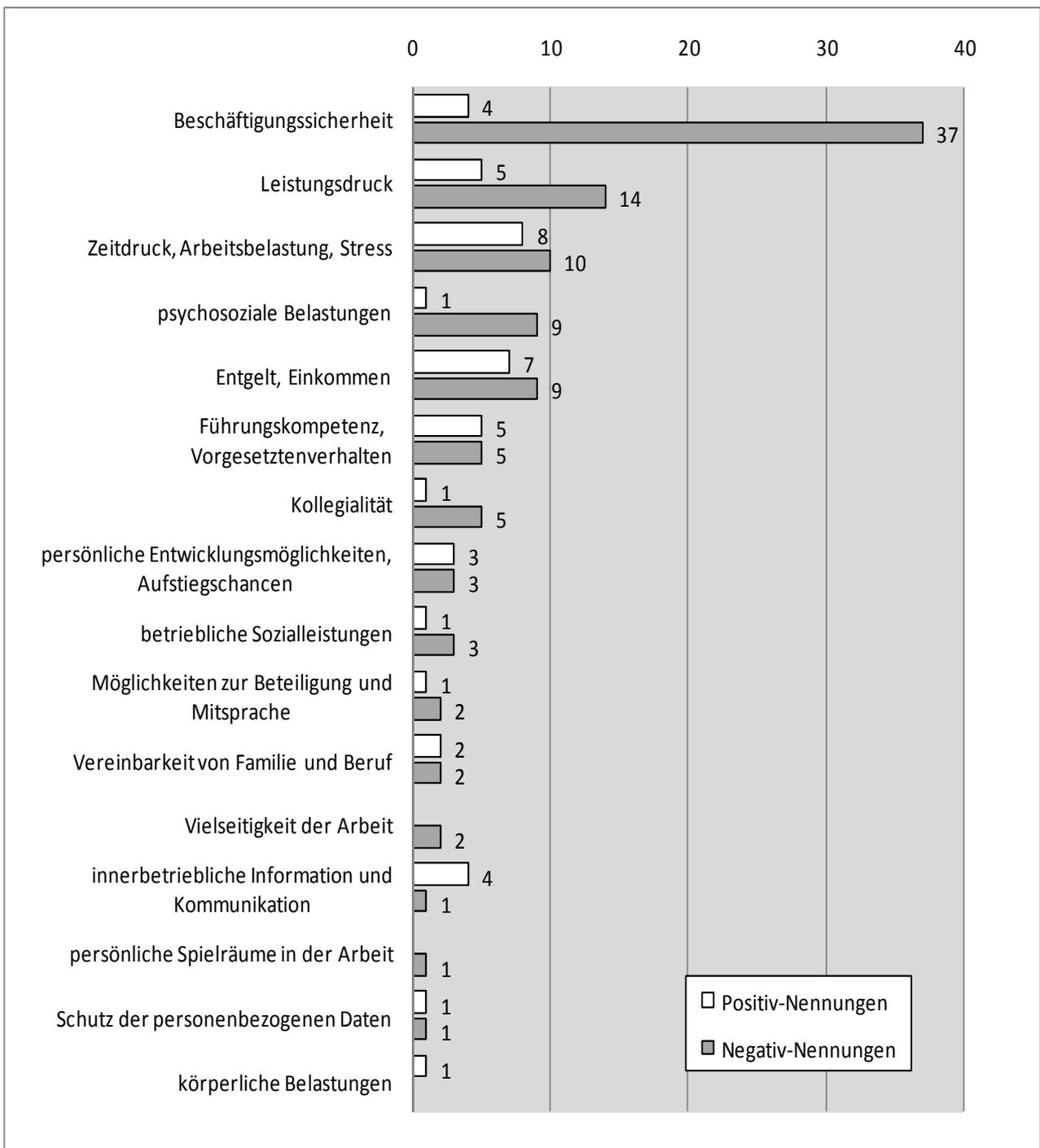
Veränderung in den kommenden 12 Monaten	Negativ- Nennungen	Positiv- Nennungen	Mittelwert
körperliche Belastungen	0	1	4,00
innerbetriebliche Information und Kommunikation	1	4	3,00
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	2	2	2,50
Schutz der personenbezogenen Daten	1	1	2,50
Führungskompetenz, Vorgesetztenverhalten	5	5	2,40
Entgelt, Einkommen	9	7	2,38
persönliche Entwicklungsmöglichkeiten, Aufstiegschancen	3	3	2,33
betriebliche Sozialleistungen	3	1	2,25
Kollegialität	5	1	2,17
Zeitdruck, Arbeitsbelastung, Stress	10	8	2,16
Möglichkeiten zur Beteiligung und Mitsprache	2	1	2,00
Vielseitigkeit der Arbeit	2	0	2,00
persönliche Spielräume in der Arbeit	1	0	2,00
Leistungsdruck	14	5	2,00
Beschäftigungssicherheit	37	4	1,85
psychosoziale Belastungen	9	1	1,80
Sonstiges	10	2	1,75
Gesamt	114	46	2,10

Antwortkategorien: 4 – sehr zum Positiven, 3 – zum Positiven, 2 – zum Negativen, 1 – sehr zum Negativen

Tabelle 13: Anzahl positiver und negativer erwarteter Änderungen der Arbeitsbedingungen

Veränderung in den kommenden 12 Monaten	Anzahl Nennungen	Prozent
sehr zum Negativen	39	24,4
zum Negativen	75	46,9
zum Positiven	37	23,1
sehr zum Positiven	9	5,6
Gesamt	160	100,0

Abbildung 20: Erwartete Veränderungen der Arbeitsbedingungen



3.4 Arbeitszeit: Modelle und Probleme

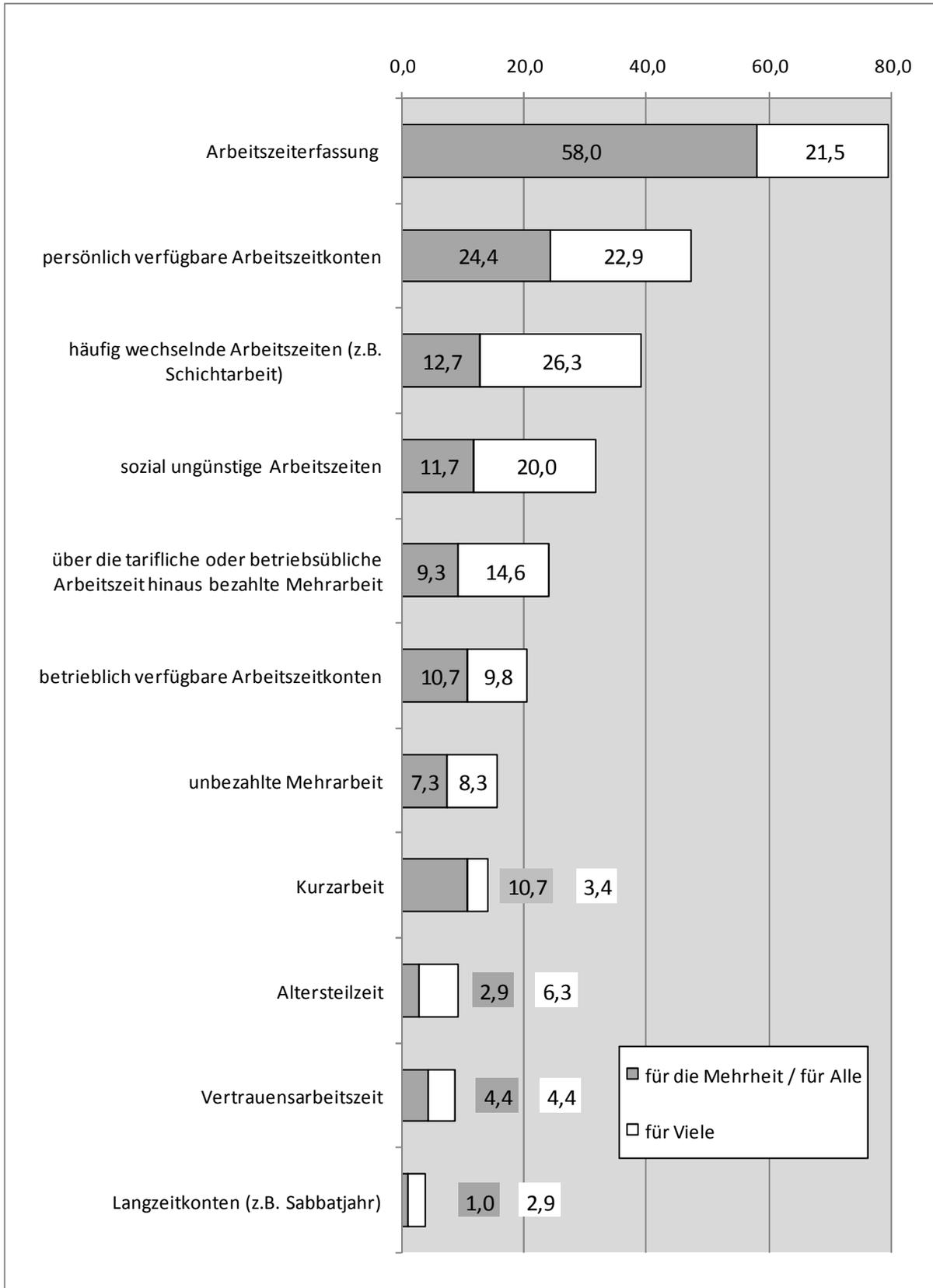
Was trifft gegenwärtig auf Ihren Betrieb bzw. Ihre Dienststelle zu?

Tabelle 14: Arbeitszeitmerkmale

Merkmal	Verteilung in Prozent					Mittelwert
	für Alle bzw. die Meisten	für Viele	für Einige	für Keinen	keine Angabe / trifft nicht zu	
Arbeitszeiterfassung (elektronische Erfassung o. Aufzeichnung per Hand)	58,0	21,5	6,8	11,7	2,0	2,28
persönlich verfügbare Arbeitszeitkonten (z. B. Gleitzeit)	24,4	22,9	18,0	31,2	3,4	1,42
häufig wechselnde Arbeitszeiten (z. B. Schichtarbeit)	12,7	26,3	22,9	35,1	2,9	1,17
sozial ungünstige Arbeitszeiten (Abend, Nacht, Wochenende)	11,7	20,0	31,2	32,7	4,4	1,11
über die tarifliche oder betriebsübliche Arbeitszeit hinaus bezahlte Mehrarbeit	9,3	14,6	39,0	31,7	5,4	1,02
Altersteilzeit	2,9	6,3	57,1	29,8	3,9	0,82
betrieblich verfügbare Arbeitszeitkonten (z. B. Jahresarbeitszeit)	10,7	9,8	12,7	60,0	6,8	0,69
unbezahlte Mehrarbeit	7,3	8,3	20,0	56,6	7,8	0,63
Vertrauensarbeitszeit	4,4	4,4	22,9	60,5	10,9	0,49
Kurzarbeit	10,7	3,4	3,4	90,7	9,3	0,47
Langzeitkonten (z. B. Sabbatjahr)	1,0	2,9	7,8	81,0	7,3	0,18

Antwortkategorien: 3 – für Alle / die meisten der Beschäftigten, 2 – für Viele, 1 – für Einige, 0 – für Keinen

Abbildung 21: Merkmale der Arbeitszeit, die für Viele bzw. für Alle zutreffen (Verteilung in Prozent)



3.5 Arbeitsorganisation

Welche Bedeutung haben folgende Maßnahmen in Ihrem Betrieb / Ihrer Dienststelle?

Tabelle 15: Maßnahmen der Arbeitsorganisation

Maßnahme	Bedeutung (Verteilung in Prozent)					Mittelwert
	sehr große	große	weniger große	keine	keine Angabe / nicht bekannt	
Team- und Gruppenarbeit	9,3	37,6	32,2	19,5	1,5	1,37
Qualitätsmanagement	11,2	30,2	34,1	19,0	5,4	1,36
Arbeits- und Gesundheitsschutz	6,8	32,7	47,8	11,2	1,5	1,36
betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen	4,9	25,4	46,8	21,5	1,5	1,14
betriebliche Alterssicherung, Betriebsrente	7,8	19,0	35,6	34,1	3,4	1,01
Mitarbeitergespräche	2,4	25,4	41,5	29,3	1,5	1,01
systematische Qualifizierungs-/Weiterbildungsplanung	2,9	18,5	42,0	32,7	3,9	0,91
Zielvereinbarungen, Zielvereinbarungsgespräche	4,4	18,5	34,1	37,1	5,9	0,90
betriebliche Gesundheitsförderung	3,4	14,6	45,9	33,2	2,9	0,88
systematische Leistungsbeurteilung	3,9	18,0	30,7	40,5	6,8	0,84
kontinuierlicher Verbesserungsprozess	4,4	13,2	32,7	39,0	10,7	0,81
betriebliches Vorschlagswesen	2,4	13,7	37,1	41,0	5,9	0,76
Qualitätszirkel	1,5	16,1	26,8	43,9	11,7	0,72
Tätigkeitswechsel/Job Rotation	1,5	10,7	40,5	44,9	2,4	0,68
Betriebliches Eingliederungsmanagement	0,5	13,7	30,7	45,4	9,8	0,66
Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	0,0	7,8	32,2	53,2	6,8	0,51
betriebliche Initiativen zur Förderung der Beschäftigung Älterer	0,0	4,9	25,9	63,9	5,4	0,38

Antwortkategorien: 3 – sehr große, 2 – große, 1 – weniger große, 0 – keine

4. Arbeits- und Gesundheitsschutz

4.1 Gesundheitsmanagement im Betrieb

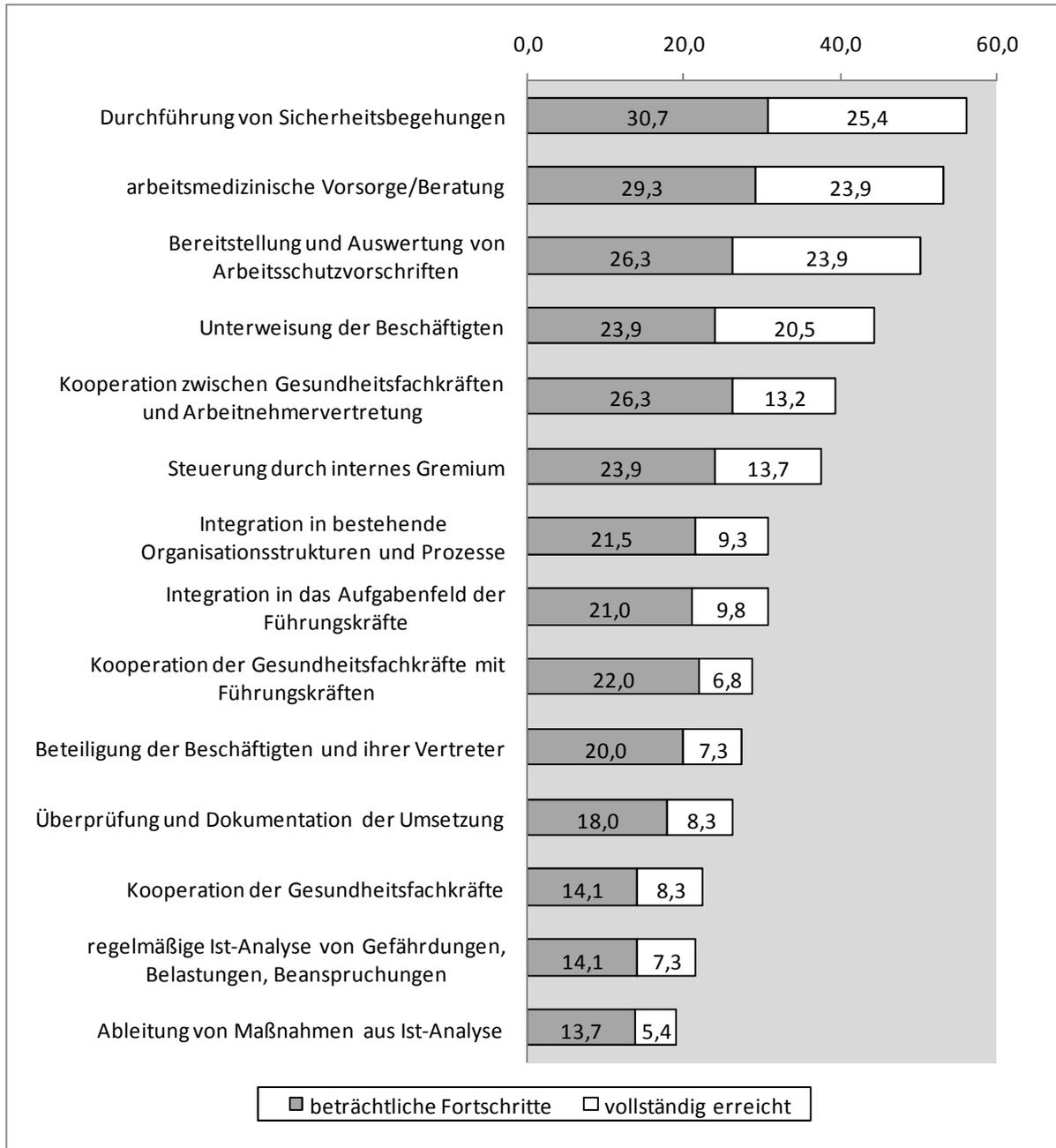
Wie wird der Arbeits- und Gesundheitsschutz in Ihrem Betrieb bzw. Ihrer Dienststelle gehandhabt?

Tabelle 16: Aktivitäten im Arbeits- und Gesundheitsschutz

Maßnahme	Verteilung in Prozent					Mittelwert
	vollständig erreicht	beträchtliche Fortschritte	gewisse Fortschritte	keine Aktivitäten	keine Angabe / nicht bekannt	
regelmäßige Durchführung von Sicherheitsbegehungen	25,4	30,7	31,2	10,7	2,0	1,72
Bereitstellung / Auswertung von Arbeitsschutzvorschriften	23,9	26,3	35,1	12,2	2,4	1,64
regelmäßige arbeitsmedizinische Vorsorge/Beratung	23,9	29,3	31,7	14,1	1,0	1,64
regelmäßige Unterweisungen der Beschäftigten	20,5	23,9	29,8	24,9	1,0	1,40
Kooperation zwischen den betrieblichen Gesundheitsfachkräften und BR / PR / MAV	13,2	26,3	31,7	24,4	4,4	1,30
Steuerung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes durch internes Gremium bzw. fest geregelte Zuständigkeiten	13,7	23,9	28,3	30,2	3,9	1,22
Integration des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in bestehende Organisationsstrukturen und Prozesse	9,3	21,5	29,8	33,7	5,9	1,07
Integration des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in die Aufgabengebiete der Führungskräfte	9,8	21,0	29,3	35,6	4,4	1,05
Kooperation zwischen den betrieblichen Gesundheitsfachkräften und den Führungskräften	6,8	22,0	30,7	33,7	6,8	1,02
Überprüfung und Dokumentation der Umsetzung von Maßnahmen	8,3	18,0	33,2	33,7	6,8	1,01
Beteiligung der Beschäftigten und ihrer Vertreter an Entscheidungen in Gesundheitsfragen	7,3	20,0	29,8	38,0	4,9	0,96
Kooperation der Gesundheitsfachkräfte untereinander	8,3	14,1	28,8	36,1	12,7	0,94
regelmäßige Ist-Analyse der Gefährdungs-, Belastungs- und Beanspruchungssituation	7,3	14,1	29,8	41,5	7,3	0,86
Ableitung und Umsetzung von Maßnahmen aufgrund der Ergebnisse der Ist-Analyse	5,4	13,7	32,2	40,0	8,8	0,83

Antwortkategorien: 3 – vollständig erreicht, 2 – beträchtliche Fortschritte, 1 – gewisse Fortschritte, 0 – keine Aktivitäten

Abbildung 22: Beträchtliche Fortschritte bzw. vollständiges Erreichen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes (Verteilung in Prozent)



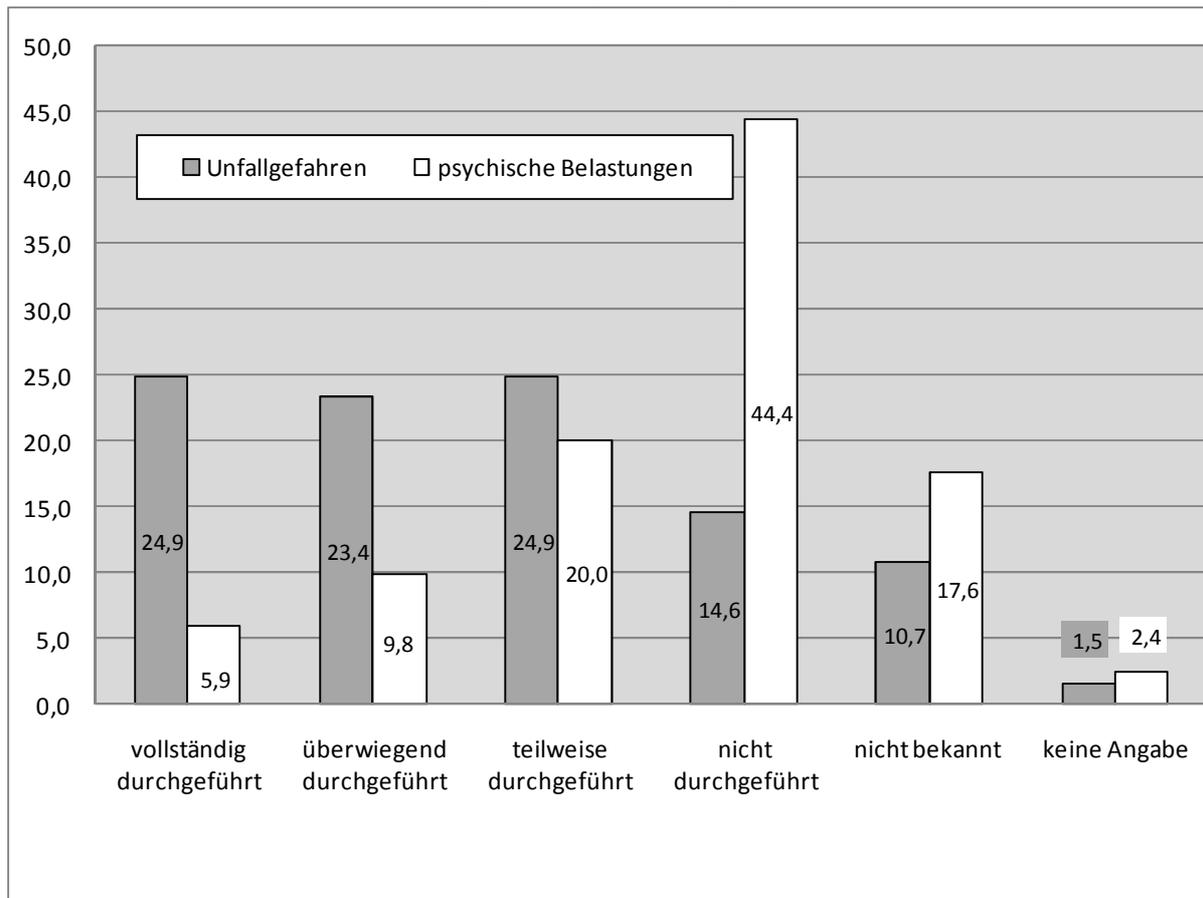
4.2 Gefährdungsbeurteilung

Wurde in Ihrem Betrieb bzw. Ihrer Dienststelle eine Gefährdungsbeurteilung gemäß § 5 ArbSchG durchgeführt?

Tabelle 17: Durchführung der Gefährdungsbeurteilungen (Verteilung in Prozent)

Stand der Gefährdungsbeurteilungen	Beurteilung der Unfallgefahren	Beurteilung der psychischen Belastungen
vollständig durchgeführt	24,9	5,9
überwiegend durchgeführt	23,4	9,8
teilweise durchgeführt	24,9	20,0
nicht durchgeführt	14,6	44,4
nicht bekannt	10,7	17,6
keine Angabe	1,5	2,4

Abbildung 23: Gefährdungsbeurteilung der Unfallgefahren und der psychischen Belastungen (Verteilung in Prozent)



**Abbildung 24: Gefährdungsbeurteilung der Unfallgefahren, Vergleich Betriebsbarometer 2005/2007/2009
(Verteilung in gültigen Prozenten)**

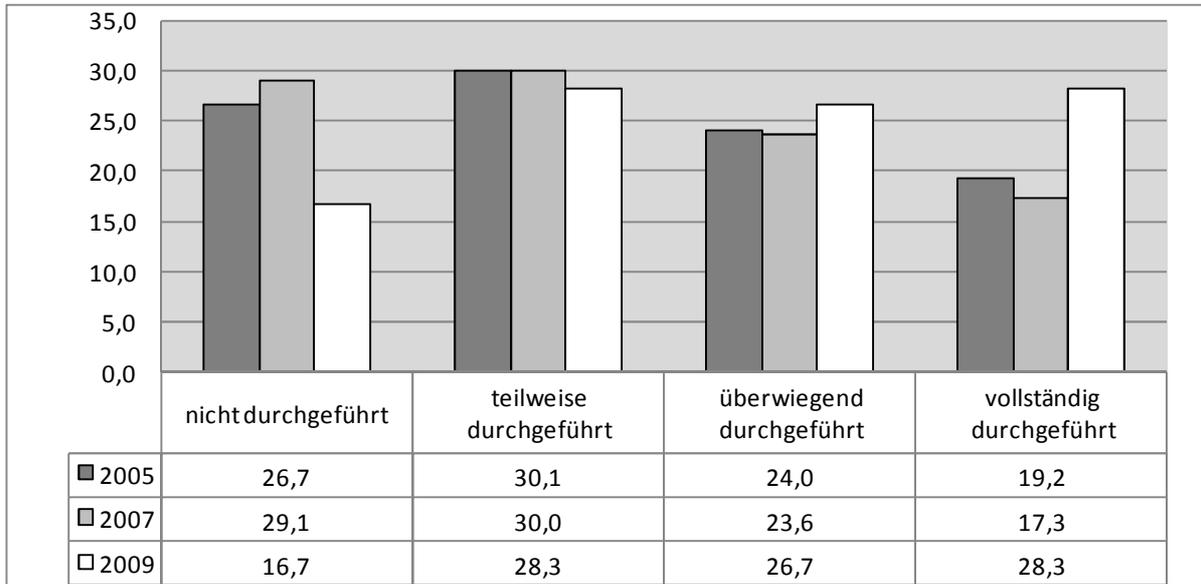
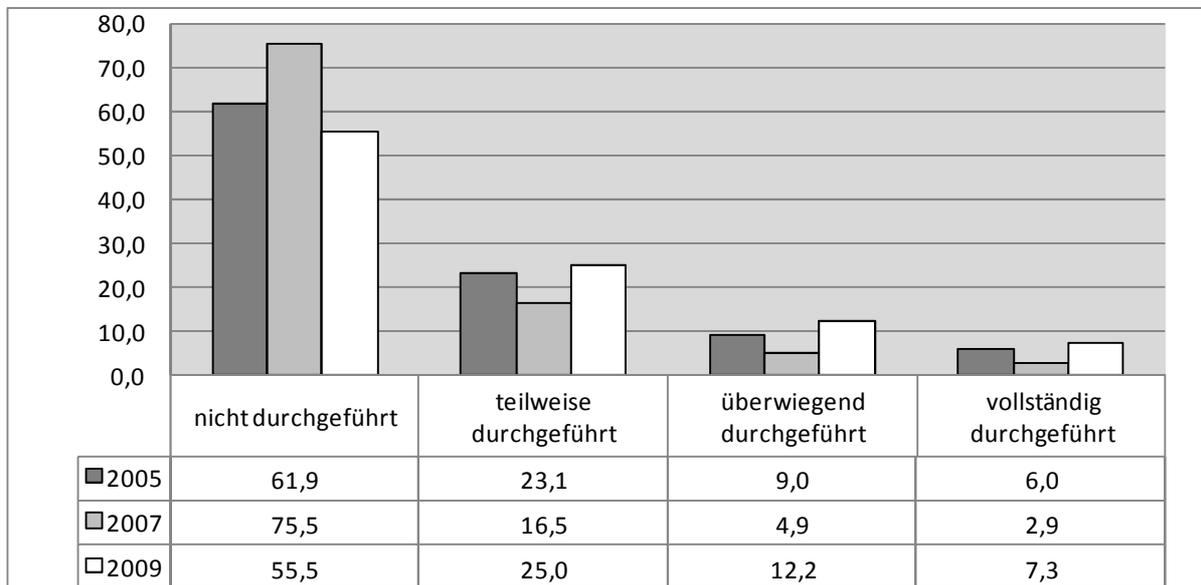


Abbildung 25: Gefährdungsbeurteilung der psychischen Belastungen, Vergleich Betriebsbarometer 2005/2007/2009 (Verteilung in gültigen Prozenten)



4.3 Gesundheitsförderung

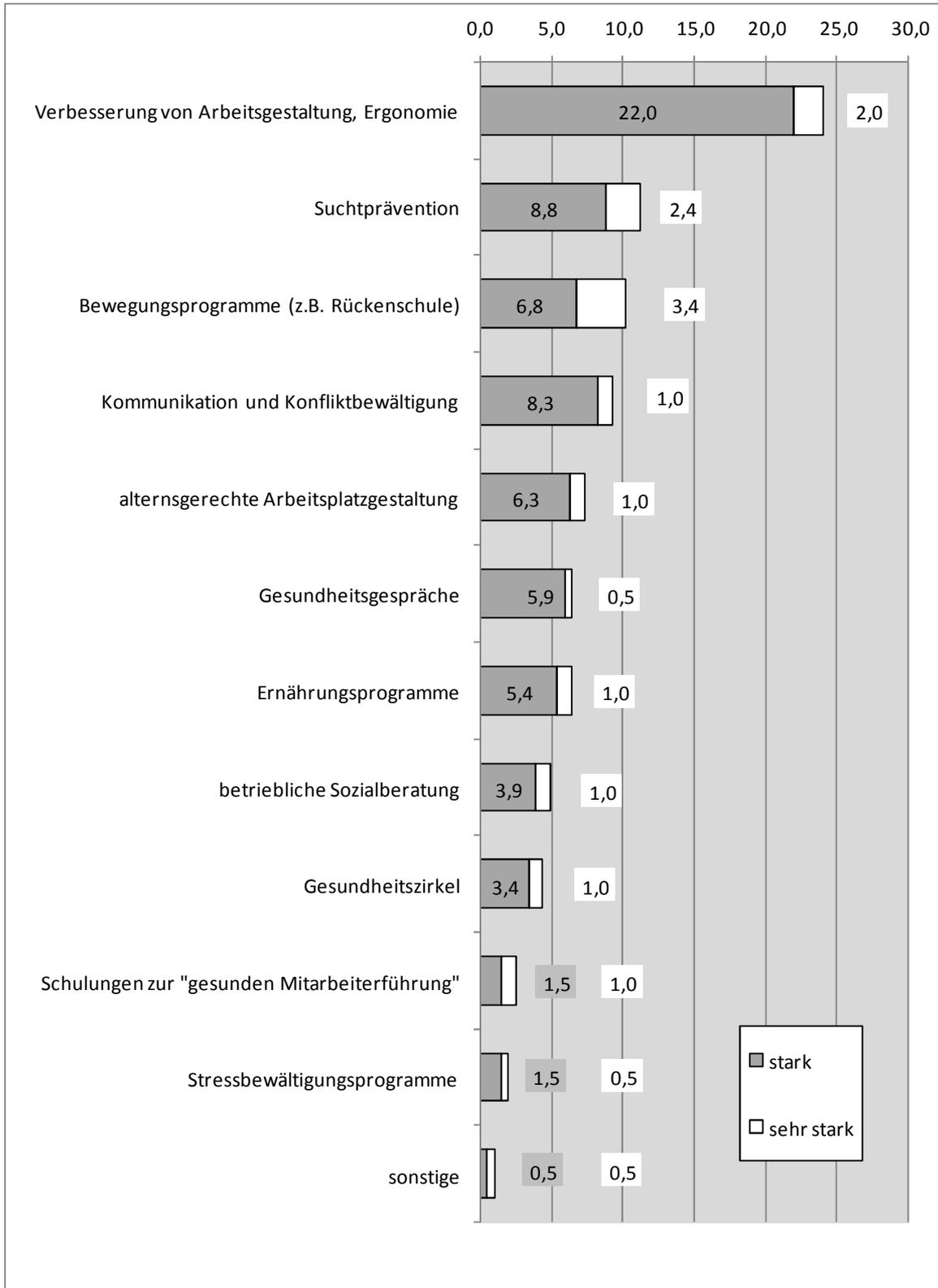
Werden die folgenden gesundheitsbezogenen Angebote und Maßnahmen in Ihrem Betrieb / Ihrer Dienststelle durchgeführt bzw. umgesetzt?

Tabelle 18: Gesundheitsbezogene Maßnahmen und Angebote

Maßnahme	Verteilung in Prozent						Mittelwerte
	sehr stark	stark	weniger stark	gar nicht	nicht bekannt	keine Angabe	
Verbesserung von Arbeitsgestaltung, Ergonomie	2,0	22,0	44,4	27,3	2,9	1,5	0,98
Bewegungsprogramme (z.B. Rückenschule)	3,4	6,8	22,0	62,0	3,9	2,0	0,49
Kommunikation und Konfliktbewältigung	1,0	8,3	28,3	59,0	1,5	2,0	0,49
alternsgerechte Arbeitsplatzgestaltung	1,0	6,3	28,8	55,6	5,9	2,4	0,48
Suchtprävention	2,4	8,8	19,5	64,4	3,4	1,5	0,47
Gesundheitsgespräche	0,5	5,9	31,7	57,1	3,4	1,5	0,47
betriebliche Sozialberatung	1,0	3,9	20,0	70,7	2,9	1,5	0,32
Ernährungsprogramme	1,0	5,4	16,1	72,7	3,4	1,5	0,31
Gesundheitszirkel	1,0	3,4	14,1	73,7	6,3	1,5	0,26
Stressbewältigungsprogramme	0,5	1,5	17,1	72,7	5,9	2,4	0,23
Schulungen zur „gesunden Mitarbeiterführung“	1,0	1,5	7,3	79,5	7,3	3,4	0,15
sonstige	0,5	0,5	2,0	14,6	2,4	80,0	0,25

Antwortkategorien: 3 – sehr stark, 2 – stark, 1 – weniger stark, 0 – gar nicht

**Abbildung 26: Gesundheitsbezogene Maßnahmen die stark bzw. sehr stark umgesetzt wurden
(Verteilung in Prozent)**



5. Aus- und Weiterbildung

5.1 Entwicklung der Zahl der Ausbildungsplätze

Wie wird sich voraussichtlich die Zahl der Ausbildungsplätze in Ihrem Betrieb bzw. Ihrer Dienststelle in den kommenden zwölf Monaten entwickeln?

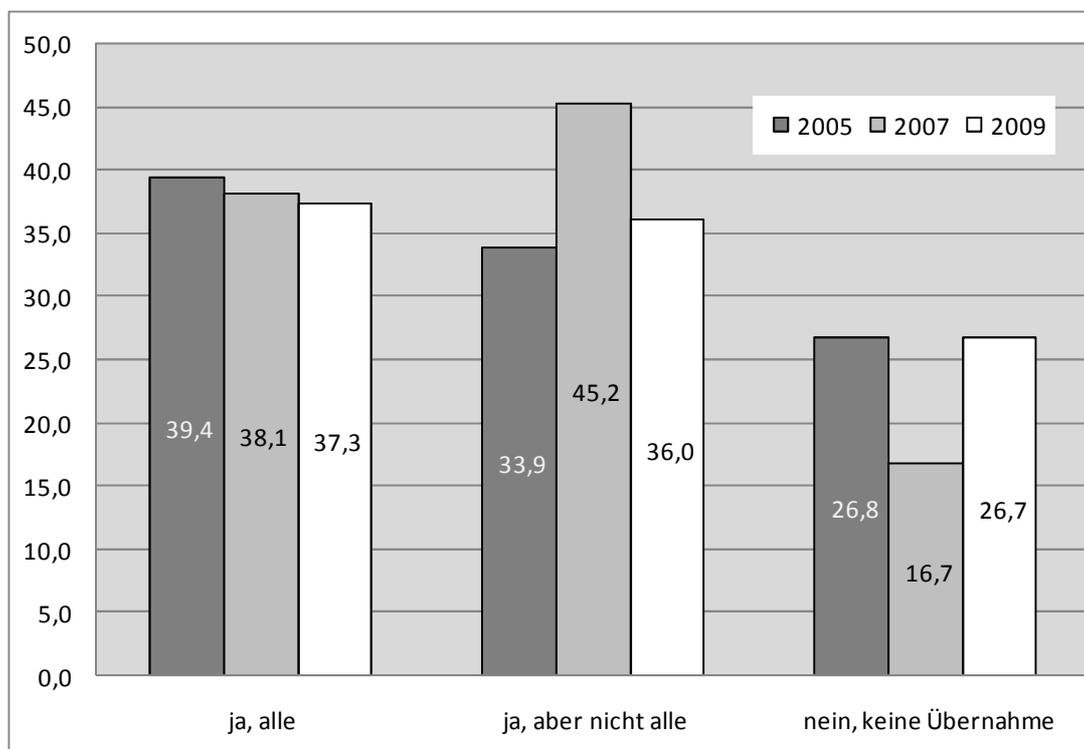
Tabelle 19: Übernahme von Auszubildenden

Erwartete Veränderung	Prozent
starke Abnahme	2,9
Abnahme	9,8
gleich bleibend	50,2
Zunahme	14,6
starke Zunahme	2,4
trifft nicht zu / keine Ausbildung	18,0
keine Angabe	2,0

5.2 Übernahme der Auszubildenden

Wurden in den letzten zwölf Monaten Auszubildende in Ihrem Betrieb bzw. Ihrer Dienststelle übernommen?

Abbildung 27: Übernahme von Auszubildenden im Vergleich, Betriebsbarometer 2005/2007/2009
(Verteilung in gültigen Prozenten)



5.3 Weiterbildungsmaßnahmen

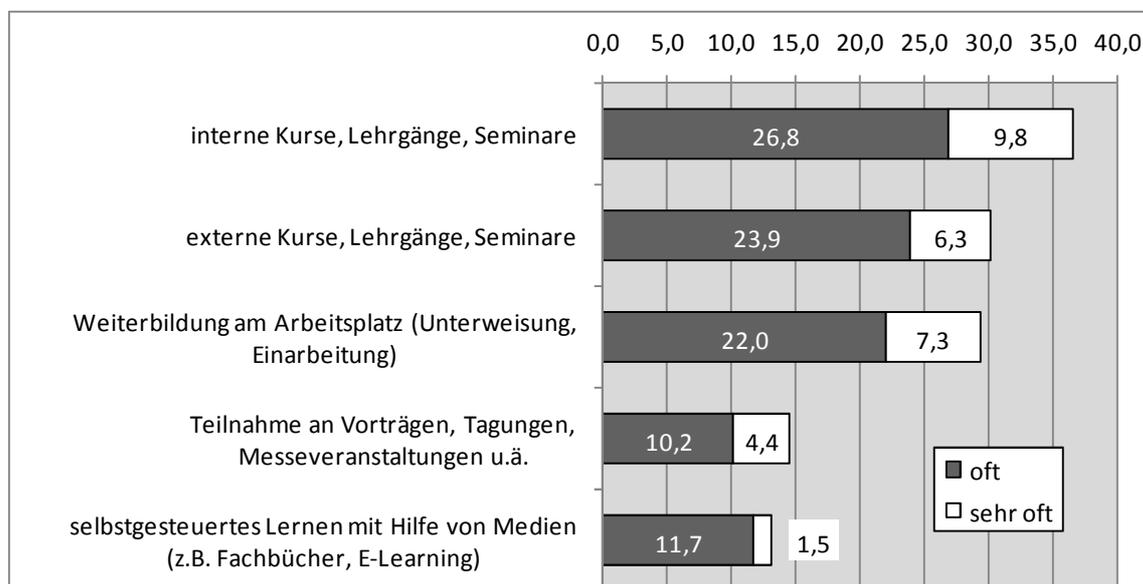
Welche der folgenden Weiterbildungsmaßnahmen werden in Ihrem Betrieb / Ihrer Dienststelle angeboten?

Tabelle 20: Weiterbildungsmaßnahmen

Maßnahme	Verteilung in Prozent					Mittelwert
	sehr oft	oft	weniger oft	gar nicht	keine Angabe / nicht bekannt	
interne Kurse, Lehrgänge, Seminare	9,8	26,8	40,5	21,0	2,0	1,26
externe Kurse, Lehrgänge, Seminare	6,3	23,9	46,3	21,0	2,4	1,16
Weiterbildung am Arbeitsplatz (Unterweisung, Einarbeitung)	7,3	22,0	40,0	28,8	2,0	1,08
Teilnahme an Vorträgen, Tagungen, Messveranstaltungen u. Ä.	4,4	10,2	43,9	39,5	2,0	0,79
selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien (z. B. Fachbücher, E-Learning)	1,5	11,7	29,8	53,7	3,4	0,60

Antwortkategorien: 3 – sehr oft, 2 – oft, 1 – weniger oft, 0 – gar nicht

Abbildung 28: Weiterbildungsmaßnahmen, die oft bzw. sehr oft angeboten werden (Verteilung in Prozent)



5.4 Feststellung des Weiterbildungsbedarfs

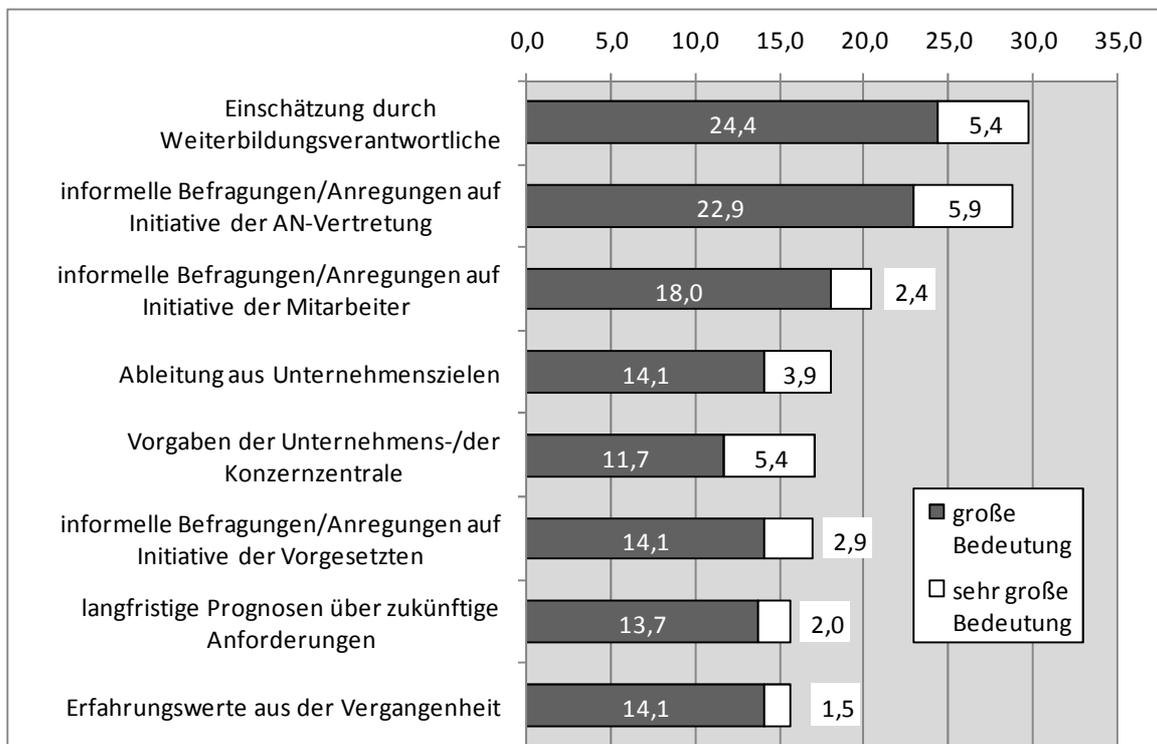
Welche Bedeutung haben in Ihrem Betrieb / Ihrer Dienststelle die folgenden Wege und Verfahren, um den Bedarf an Weiterbildung zu erkennen?

Tabelle 21: Verfahren zur Feststellung des Weiterbildungsbedarfs

Maßnahme	Verteilung in Prozent					Mittelwert
	sehr große	große	weniger große	keine Bedeutung	keine Angabe / nicht bekannt	
Einschätzung und Festlegung durch Weiterbildungsverantwortliche/Vorgesetzte	5,4	24,4	37,6	28,8	3,9	1,07
informelle Befragungen / Anregungen auf Initiative der Arbeitnehmervertretung	5,9	22,9	33,2	29,3	8,8	1,06
informelle Befragungen / Anregungen auf Initiative der Mitarbeiter	2,4	18,0	40,0	32,7	6,8	0,90
Erfahrungswerte aus der Vergangenheit	1,5	14,1	43,4	33,7	7,3	0,82
informelle Befragungen / Anregungen auf Initiative der Vorgesetzten	2,9	14,1	39,0	36,6	7,3	0,82
Vorgaben der Unternehmens- / Konzernzentrale	5,4	11,7	30,2	41,5	11,2	0,79
Ableitung aus Unternehmenszielen	3,9	14,1	30,2	42,4	9,3	0,77
langfristige Prognosen über zukünftige Anforderungen	2,0	13,7	30,7	44,4	9,3	0,70

Antwortkategorien: 3 – sehr große, 2 – große, 1 – weniger große, 0 – keine

Abbildung 29: Verfahren zur Feststellung des Weiterbildungsbedarfs mit großer und sehr großer Bedeutung (Verteilung in Prozent)



6. Mitbestimmung

6.1 Schwerpunkte der Arbeit des Gremiums

Zur Arbeit der des Betriebsrats / Personalrats / der Mitarbeitervertretung: Mit welchen Themen war Ihr Gremium in den letzten zwölf Monaten am meisten befasst?

Tabelle 22: Schwerpunkte der Arbeit des Gremiums

Arbeitsschwerpunkte	Anzahl der Nennungen
Personalfragen (Einstellungen, Entlassungen, Versetzungen, Beurteilungsgrundsätze, Auswahlkriterien u. Ä.)	79
Arbeitszeit (Arbeitszeitverkürzung, Arbeitszeitkonten, Mehrarbeit u. Ä.)	57
Einführung neuer Tarifverträge (ERA, TVöD, TV-L), betriebliche Entgeltgestaltung	53
Umstrukturierung, Reorganisation, Arbeitsorganisation	45
Standort-, Beschäftigungssicherung	32
Gesundheitsförderung, Nichtraucherchutz, Suchtprävention, Konfliktbewältigung	32
Zeitdruck, Stress, Belastungen, Mobbing, Ergonomie, Arbeits- und Gesundheitsschutz	21
Informationstechnik, EDV, Technikgestaltung - darunter: Arbeitszeiterfassung	13
Kurzarbeit	9
betriebliches Eingliederungsmanagement	6
eigene Organisation	6
individuelle leistungsbezogene Vergütung (Akkord, Prämien, Zielvereinbarungen, sonst. Leistungsvereinbarungen)	5
Erstellung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen allgemein	5
Interessenausgleich, Sozialplan	4
Leiharbeitnehmer	4
Weiterbildung	3
Vorschlagswesen	3
Altersteilzeit	3
familienfreundliche Arbeitsbedingungen	2
Mindestlohn	2
gemeinschaftliche Veranstaltungen	2
Mitarbeiterbefragung	2
betriebliche Altersvorsorge	1
Gesamt	389

Schwerpunkte der Arbeit des Gremiums: Jahresvergleich 2007 und 2009. Offene Antworten, kein statistischer Jahresvergleich, Frage 2005 nicht gestellt

Tabelle 23: Schwerpunkte der Arbeit des Gremiums, Jahresvergleich

Arbeitsschwerpunkte	Prozent der Nennungen	
	2007	2009
Personalfragen (Einstellungen, Entlassungen, Versetzungen, Beurteilungsgrundsätze, Auswahlkriterien u. Ä.)	16,7	20,3
Arbeitszeit (Arbeitszeitverkürzung, Arbeitszeitkonten, Mehrarbeit u. Ä.)	14,8	14,7
Einführung neuer Tarifverträge (ERA, TVöD, TV-L), betriebliche Entgeltgestaltung	14,0	13,6
Umstrukturierung, Reorganisation, Arbeitsorganisation	7,8	11,6
Standort-, Beschäftigungssicherung	9,8	8,2
Gesundheitsförderung, Nichtraucherchutz, Suchtprävention, Konfliktbewältigung	3,0	8,2
Zeitdruck, Stress, Belastungen, Mobbing, Ergonomie, Arbeits- und Gesundheitsschutz	7,8	5,4
Informationstechnik, EDV, Technikgestaltung - darunter: Arbeitszeiterfassung	3,8	3,3
Kurzarbeit	-	2,3
betriebliches Eingliederungsmanagement	0,4	1,5
eigene Organisation	2,7	1,5
individuelle leistungsbezogene Vergütung (Akkord, Prämien, Zielvereinbarungen, sonst. Leistungsvereinbarungen)	6,4	1,3
Erstellung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen allgemein	1,9	1,3
Interessenausgleich, Sozialplan	3,0	1,0
Leiharbeitnehmer	0,8	1,0
Weiterbildung	1,1	0,8
Vorschlagswesen	0,8	0,8
Altersteilzeit	-	0,8
familienfreundliche Arbeitsbedingungen	0,4	0,5
Mindestlohn	-	0,5
gemeinschaftliche Veranstaltungen	-	0,5
Mitarbeiterbefragung	0,4	0,5
betriebliche Altersvorsorge	-	0,3
Arbeitnehmerdatenschutz	1,5	-
Betriebsklima	1,1	-
Qualitätsmanagement	0,8	-
vom Betriebsergebnis abhängige Vergütung	0,8	-
Frauenförderung, Gleichstellung	0,4	-
Führungsstil	1,0	-
Außendienst	1,0	-
Gesamt	100,0	100,0

6.2 Mitbestimmungsschwerpunkte

In welchen der folgenden Regelungsbereiche wurden in Ihrem Betrieb bzw. in Ihrer Dienststelle Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen (BV/DV) abgeschlossen?

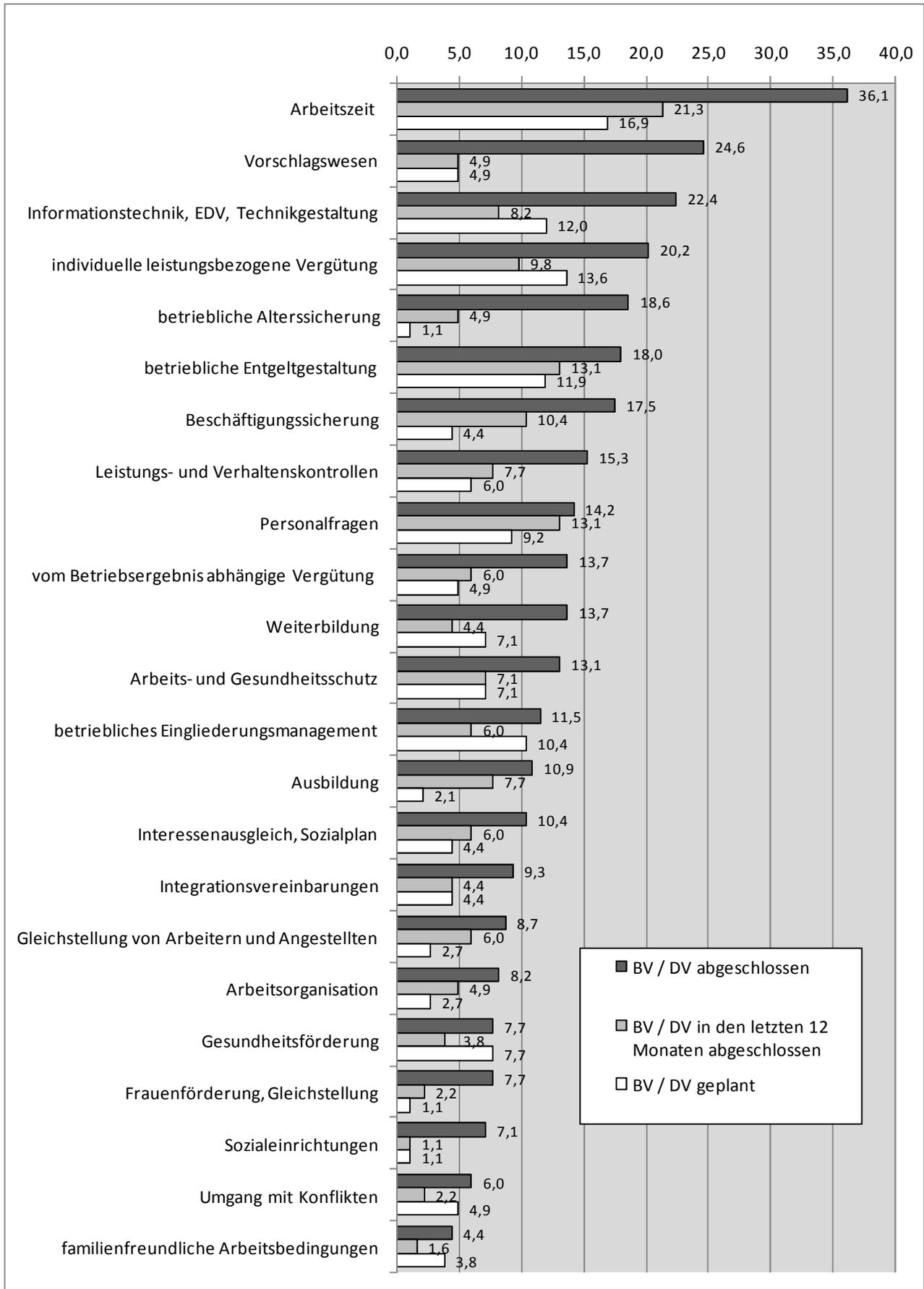
Welche sind in den letzten 12 Monaten abgeschlossen worden?

Für welche ist eine Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung in Planung?

Tabelle 24: Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Regelungsbereiche	BV/DV abgeschlossen (in Prozent)	BV/DV in den letzten 12 Monaten abgeschlossen (in Prozent)	BV/DV geplant (in Prozent)
Arbeitszeit (Arbeitszeitverkürzung, Arbeitszeitkonten, Mehrarbeit u. Ä.)	36,1	21,3	16,9
Vorschlagswesen	24,6	4,9	4,9
Informationstechnik, EDV, Technikgestaltung	22,4	8,2	12,0
individuelle leistungsbezogene Vergütung (Ak-kord, Prämien, Zielvereinbarungen, sonst. Leistungsbewertung)	20,2	9,8	13,6
betriebliche Alterssicherung	18,6	4,9	1,1
betriebliche Entgeltgestaltung, Entlohnungs-grundsätze, -methoden	18,0	13,1	11,9
Beschäftigungssicherung (z. B. Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen)	17,5	10,4	4,4
Leistungs- und Verhaltenskontrollen (z. B. Videoüberwachung, Zutrittskontrollen u. Ä.)	15,3	7,7	6,0
Personalfragen (Einstellungen, Entlassungen, Versetzungen, Beurteilungsgrundsätze, Aus-wahlkriterien u. Ä.)	14,2	13,1	9,2
vom Betriebsergebnis abhängige Vergütung (Jahressonderzahlung, laufende Bezüge, Pro- visionen)	13,7	6,0	4,9
Weiterbildung	13,7	4,4	7,1
Arbeits- und Gesundheitsschutz	13,1	7,1	7,1
betriebliches Eingliederungsmanagement	11,5	6,0	10,4
Ausbildung	10,9	7,7	2,1
Interessenausgleich, Sozialplan	10,4	6,0	4,4
Integrationsvereinbarungen	9,3	4,4	4,4
Gleichstellung von Arbeitern und Angestellten	8,7	6,0	2,7
Arbeitsorganisation	8,2	4,9	2,7
Gesundheitsförderung	7,7	3,8	7,7
Frauenförderung, Gleichstellung	7,7	2,2	1,1
Sozialeinrichtungen	7,1	1,1	1,1
Umgang mit Konflikten (z. B. Vermeidung von Mobbing)	6,0	2,2	4,9
familienfreundliche Arbeitsbedingungen	4,4	1,6	3,8

Abbildung 30: Betriebs- und Dienstvereinbarungen (Verteilung in Prozent)



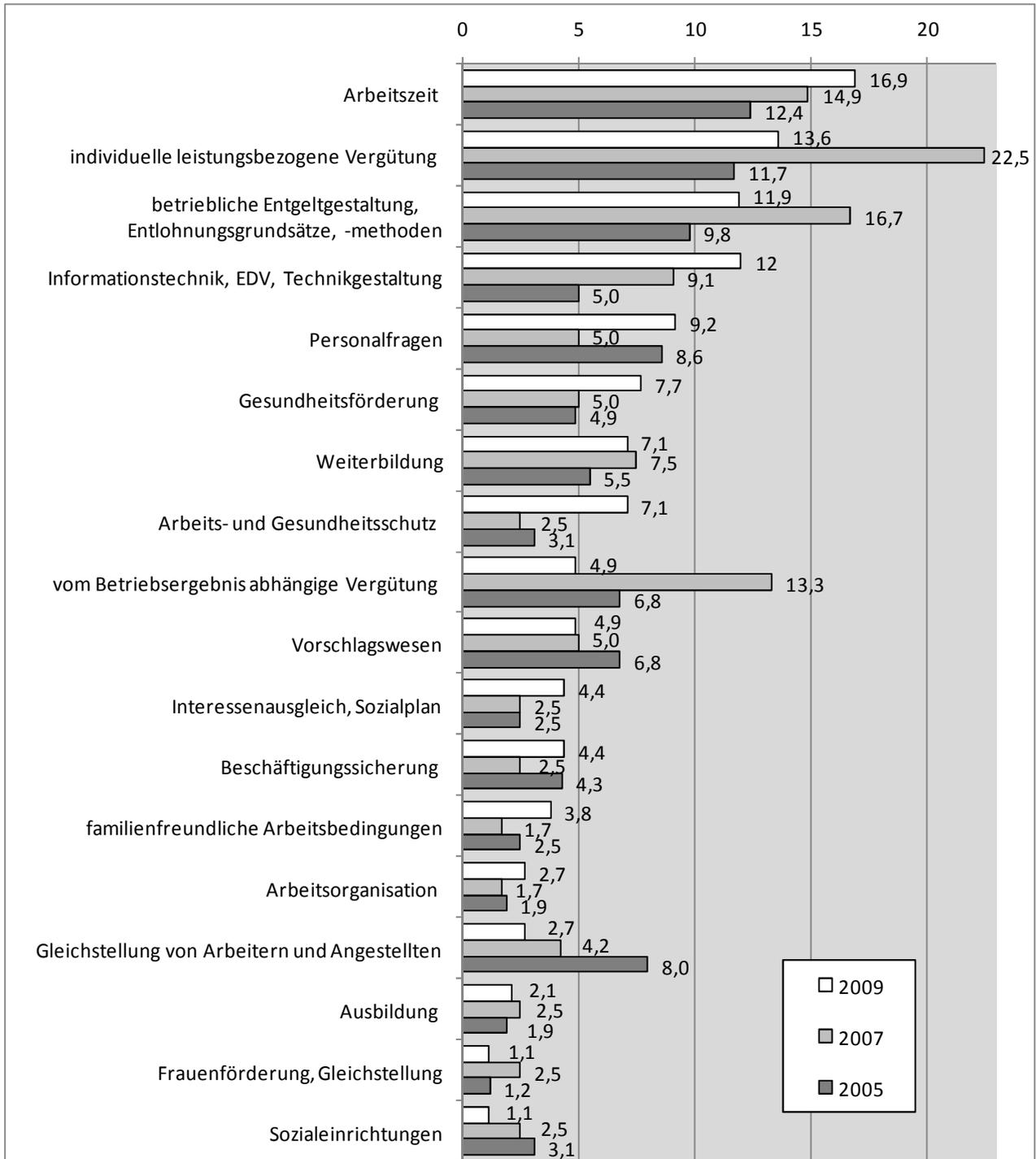
**Tabelle 25: Betriebs- und Dienstvereinbarungen, in den letzten 12 Monaten abgeschlossen,
Vergleich Betriebsbarometer 2005/2007/2009**

Regelungsbereiche	2005 (in Prozent)	2007 (in Prozent)	2009 (in Prozent)
Arbeitszeit (Arbeitszeitverkürzung, Arbeitszeitkonten, Mehrarbeit u. Ä.)	19,8	13,3	21,3
betriebliche Entgeltgestaltung, Entlohnungsgrundsätze, -methoden	9,2	9,1	13,1
Personalfragen (Einstellungen, Entlassungen, Versetzungen, Beurteilungsgrundsätze, Auswahlkriterien u. Ä.)	9,3	5,8	13,1
Beschäftigungssicherung (z. B. Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen)	6,2	5,0	10,4
individuelle leistungsbezogene Vergütung (Ak-kord, Prämien, Zielvereinbarungen, sonst. Leistungsbeurteilung)	7,4	6,7	9,8
Informationstechnik, EDV, Technikgestaltung	9,9	5,8	8,2
Ausbildung	4,3	3,3	7,7
Arbeits- und Gesundheitsschutz	4,3	5,8	7,1
vom Betriebsergebnis abhängige Vergütung (Jahressonderzahlung, laufende Bezüge, Provisionen)	4,9	5,0	6,0
Gleichstellung von Arbeitern und Angestellten	1,9	3,3	6,0
Interessenausgleich, Sozialplan	8,6	5,8	6,0
Arbeitsorganisation	3,1	2,5	4,9
Vorschlagswesen	5,6	2,5	4,9
Weiterbildung	4,3	4,2	4,4
Gesundheitsförderung	2,5	0,8	3,8
Frauenförderung, Gleichstellung	1,9	0,8	2,2
familienfreundliche Arbeitsbedingungen	1,2	0,8	1,6
Sozialeinrichtungen	3,1	1,6	1,1

**Tabelle 26: Betriebs- und Dienstvereinbarungen, geplant,
Vergleich Betriebsbarometer 2005/2007/2009**

Regelungsbereiche	2005 (in Prozent)	2007 (in Prozent)	2009 (in Prozent)
Arbeitszeit (Arbeitszeitverkürzung, Arbeitszeitkonten, Mehrarbeit u. Ä.)	12,4	14,9	16,9
individuelle leistungsbezogene Vergütung (Akkord, Prämien, Zielvereinbarungen, sonst. Leistungsbewertung)	11,7	22,5	13,6
betriebliche Entgeltgestaltung, Entlohnungsgrundsätze, -methoden	9,8	16,7	11,9
Informationstechnik, EDV, Technikgestaltung	5,0	9,1	10,4
Personalfragen (Einstellungen, Entlassungen, Versetzungen, Beurteilungsgrundsätze, Auswahlkriterien u. Ä.)	8,6	5,0	12,0
Gesundheitsförderung	4,9	5,0	7,7
Weiterbildung	5,5	7,5	7,1
Arbeits- und Gesundheitsschutz	3,1	2,5	7,1
vom Betriebsergebnis abhängige Vergütung (Jahressonderzahlung, laufende Bezüge, Provisionen)	6,8	13,3	4,9
Vorschlagswesen	6,8	5,0	4,9
Interessenausgleich, Sozialplan	2,5	2,5	4,4
Beschäftigungssicherung (z. B. Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen)	4,3	2,5	4,4
familienfreundliche Arbeitsbedingungen	2,5	1,7	3,8
Arbeitsorganisation	1,9	1,7	2,7
Gleichstellung von Arbeitern und Angestellten	8,0	4,2	2,7
Ausbildung	1,9	2,5	2,1
Frauenförderung, Gleichstellung	1,2	2,5	1,1
Sozialeinrichtungen	3,1	2,5	1,1

**Abbildung 31: Betriebs- und Dienstvereinbarungen, geplant,
Vergleich Betriebsbarometer 2005/2007/2009 (Verteilung in Prozent)**



6.3 Stärke der Interessenvertretung

Wie schätzen Sie insgesamt gesehen jeweils die folgenden Merkmale in Bezug auf Ihr Gremium ein?

Tabelle 27: Merkmale der Interessenvertretung

Merkmal	Verteilung in Prozent						Mittelwert
	sehr gut	gut	befriedigend	schlecht	sehr schlecht	keine Angabe	
Umsetzung und Einhaltung von Betriebs- / Dienstvereinbarungen durch Arbeitgeber	12,7	42,4	12,2	20,0	8,8	3,9	3,31
Beachtung der Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte Ihres Gremiums durch den Arbeitgeber	10,2	38,0	10,7	22,9	15,1	2,9	3,06
Informationsverhalten des Arbeitgebers	11,7	34,1	9,3	21,0	21,0	2,9	2,94

Antwortkategorien: 5 – sehr gut, 4 – gut, 3 – teils-teils, 2 – schlecht, 1 – sehr schlecht

Abbildung 32: Merkmale des Gremiums mit guter und sehr guter Bewertung (Verteilung in Prozent)

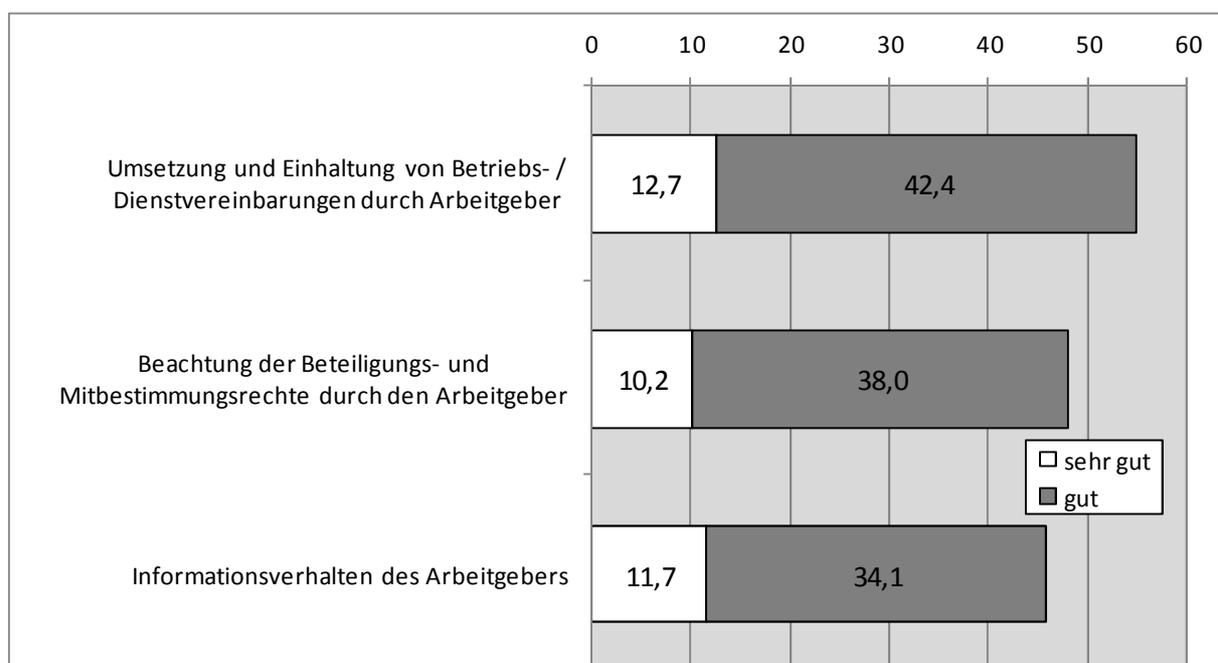
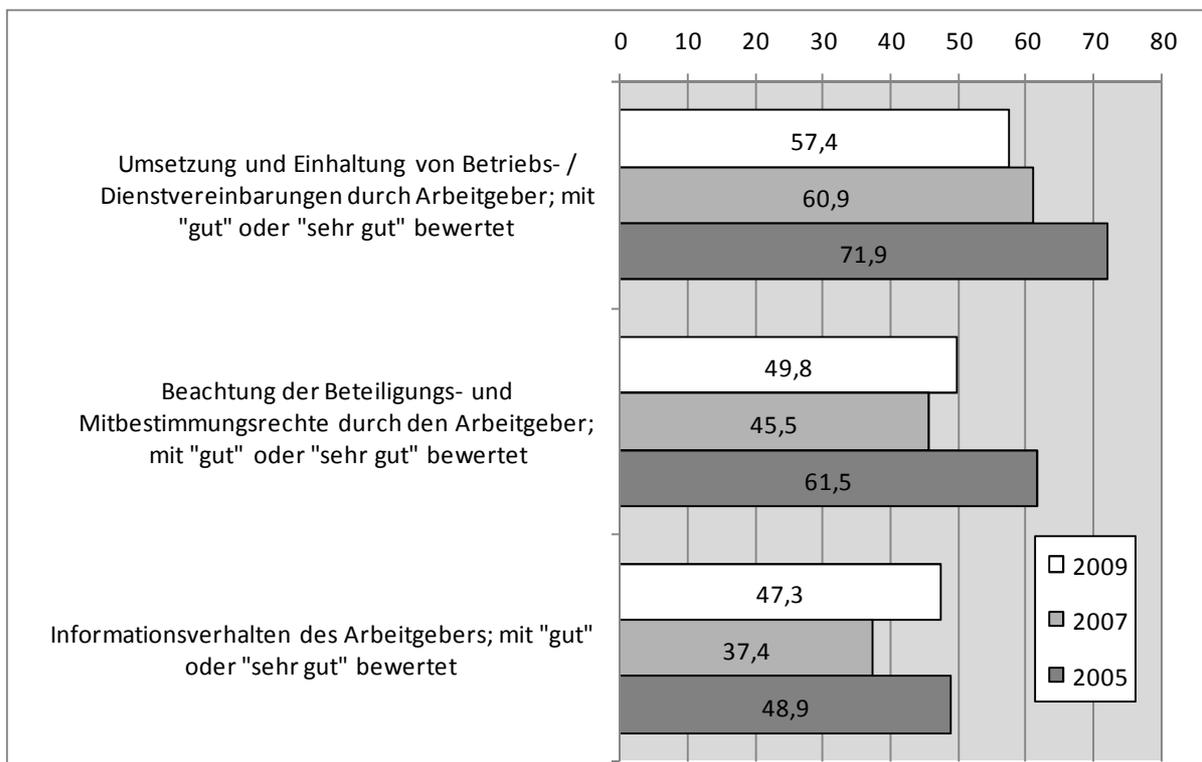


Abbildung 33: Merkmale des Gremiums mit guter und sehr guter Bewertung, Vergleich Betriebsbarometer 2005/2007/2009 (Verteilung in gültigen Prozenten)



Anhang

Bitte den Fragebogen bis zum
16. Februar 2009 zurücksenden an:

(Rücksendeanschrift ist für Fensterkuvert geeignet)

Beratungsstelle für sozialverträgliche
 Technologiegestaltung BEST e.V.
 c/o Arbeitskammer des Saarlandes
 Fritz-Dobisch-Straße 6-8
 66111 Saarbrücken

davon Veränderungen bei

Frauen	
Arbeitnehmer/innen über 50 Jahre	
schwerbehinderten Arbeitnehmer/innen	
Arbeitnehmer/innen mit Migrationshintergrund	
in Teilzeit Beschäftigten(ohne Mini-Jobs)	
Mini-Jobs („400-Euro-Jobs“, geringfügig entlohnte Beschäftigung)	
Leiharbeitnehmer/innen	
befristet Beschäftigten	
Auszubildenden	
Sonstigen (z. B. Werkvertragsnehmer, freie Mitarbeiter)	

3) Welche Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in Ihrem Betrieb bzw. Ihrer Dienststelle erwarten Sie in den kommenden zwölf Monaten?

(++ + o - - für starke Zunahme bis starke Abnahme)	
--	--

4) Wurden in den letzten zwölf Monaten Auszubildende in Ihrem Betrieb bzw. Ihrer Dienststelle übernommen? (Bitte ankreuzen)

ja, alle	
ja, aber nicht alle	
nein, es wurden keine Azubis übernommen	
trifft nicht zu, keine Ausbildung	

5) Wie wird sich voraussichtlich die Zahl der Ausbildungsplätze in Ihrem Betrieb bzw. Ihrer Dienststelle in den kommenden zwölf Monaten entwickeln?

(++ + o - - für starke Zunahme bis starke Abnahme, N für trifft nicht zu)	
---	--

6) Wie schätzen Sie gegenwärtig die folgenden Merkmale Ihres Betriebes bzw. Ihrer Dienststelle ein?
 (++) steht für sehr gut bis -- für sehr schlecht, N für trifft nicht zu)

wirtschaftliche Lage/Haushaltslage	
Wettbewerbsposition (falls zutreffend)	
Auftragslage (falls zutreffend)	
Umsatz (falls zutreffend)	
Gewinn (falls zutreffend)	
Flexibilität, Anpassungsfähigkeit	
Innovationsfähigkeit	
Engagement, Arbeitsmotivation der Beschäftigten	
Kompetenz, Know-how	
Betriebsklima	
Arbeits- und Gesundheitsschutz	
Qualität der Produkte bzw. Dienstleistungen	
Investitionen am Standort bzw. der Dienststelle	
Zukunftsaussichten für den Standort bzw. die Dienststelle	

1) Wie viele Personen sind zur Zeit in Ihrem Betrieb bzw. Ihrer Dienststelle beschäftigt?
 (Bitte Zahlen - gegebenenfalls Schätzungen - eintragen)

Belegschaftsgröße insgesamt	
davon (ggf. ungefähre Zahl)	
Frauen	
Arbeitnehmer/innen über 50 Jahre	
schwerbehinderte Arbeitnehmer/innen	
Arbeitnehmer/innen mit Migrationshintergrund	
in Teilzeit Beschäftigte (ohne Mini-Jobs)	
Mini-Jobs („400-Euro-Jobs“, geringfügig entlohnte Beschäftigung)	
Leiharbeitnehmer/innen	
befristet Beschäftigte	
Auszubildende	
Sonstige (z. B. Werkvertragsnehmer, freie Mitarbeiter)	

2) Wie hat sich die Beschäftigung in Ihrem Betrieb bzw. Ihrer Dienststelle in den letzten zwölf Monaten entwickelt?
 (++) steht für stark angestiegen, + für angestiegen, o für gleich geblieben, - für gesunken, -- für stark gesunken)

Belegschaft insgesamt	
-----------------------	--

7) Wie stark wirken sich gegenwärtig Ihrer Einschätzung nach die folgenden Sachverhalte auf Ihren Betrieb bzw. Ihre Dienststelle aus:
 (+++ sehr stark, ++ stark, + weniger stark, o wirken sich nicht aus, N trifft nicht zu)

Preis- und Kostendruck	
Zeitdruck, kurze Liefertermine	
Qualitätsdruck	
zunehmende Qualifikationsanforderungen	
Dynamik des technologischen Fortschritts	
schwierige Einschätzung der kommenden Marktentwicklung	
Standortverlagerung	
Ausgliederung von Betriebseinheiten / Tätigkeiten	
Eingliederung von Betriebseinheiten / Tätigkeiten	
Schließung / Verkauf von Betriebsteilen	
Fusion mit anderen Betrieben	
schnelle Alterung der Produkte bzw. Dienstleistungen	
Internationalisierung der Märkte	
Engpässe bei der Finanzierung durch Banken	
Exportabhängigkeit	
Alterung der Belegschaft	
Krankenstand	
Weggang von Beschäftigten	
„dünne Personaldecke“	
fehlende Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt	

8) Was trifft gegenwärtig auf Ihren Betrieb bzw. Ihre Dienststelle zu? Es gibt
 (+++ für alle/die meisten der Beschäftigten, ++ für viele, + für einige, o für keinen)

über die tarifliche oder betriebsübliche Arbeitszeit hinaus bezahlte Mehrarbeit	
unbezahlte Mehrarbeit	
Kurzarbeit	
sozial ungünstige Arbeitszeiten (Abend, Nacht, Wochenende)	
häufig wechselnde Arbeitszeiten (z. B. Schichtarbeit)	
Arbeitszeiterfassung (elektronische Erfassung o. Aufzeichnung per Hand)	
Vertrauensarbeitszeit (keine Erfassung der Arbeitszeit)	
persönlich verfügbare Arbeitszeitkonten (z. B. Gleitzeit)	
betrieblich verfügbare Arbeitszeitkonten (z. B. Jahresarbeitszeit)	
Langzeitkonten (z. B. für Blockfreizeit, Sabbatjahr)	
Altersteilzeit	

9) Wie schätzen Sie gegenwärtig insgesamt gesehen die Situation der Beschäftigten / die Arbeitsbedingungen und Arbeitsanforderungen in Ihrem Betrieb bzw. Ihrer Dienststelle hinsichtlich der folgenden Merkmale ein?
 (++ für sehr gut bis - für sehr schlecht)

Beschäftigungssicherheit		
Führungskompetenz, Vorgesetztenverhalten, Wertschätzung		
Kollegialität		
Möglichkeiten zur Beteiligung und Mitsprache		
Vielseitigkeit der Arbeit		
persönliche Spielräume in der Arbeit		
Entgelt, Einkommen		
betriebliche Sozialleistungen		
Vereinbarkeit von Familie und Beruf		
Schutz der personenbezogenen Arbeitnehmerdaten		
innerbetriebliche Information und Kommunikation		
persönliche Entwicklungsmöglichkeiten, Aufstiegschancen		
Zeitdruck, Arbeitsbelastung, Stress	Achtung! Für diese Bereiche gilt eine andere Wertung! - - sehr hoch - hoch 0 teils-teils + niedrig ++ sehr niedrig	
Leistungsdruck		
psychosoziale Belastungen (z. B. Mobbing)		
körperliche Belastungen		

10) Bei welchen der vorgenannten Themen (Frage 9) gab es in den letzten zwölf Monaten deutliche Veränderungen? Bitte Themen eintragen und bewerten!
 (++) sehr zum Positiven, + zum Positiven, - zum Negativen, -- sehr zum Negativen)

11) Bei welchen der vorgenannten Themen (Frage 9) erwarten Sie in den kommenden zwölf Monaten deutliche Veränderungen? Bitte Themen eintragen und bewerten!
 (++) sehr zum Positiven, + zum Positiven, - zum Negativen, -- sehr zum Negativen)

12) Welche Bedeutung haben die folgenden Maßnahmen in Ihrem Betrieb bzw. Ihrer Dienststelle?
 (+++ sehr groß, ++ groß, + weniger groß, o gar keine, ? nicht bekannt)

Team- und Gruppenarbeit	
Tätigkeitswechsel / Job-Rotation	
betriebliche Initiativen zur Förderung der Beschäftigung Älterer	
betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen	
systematische Qualifizierungs-/ Weiterbildungsplanung	
betriebliche Alterssicherung, Betriebsrente (ohne Ruster-Rente und Entgeltumwandlung)	
Qualitätsmanagement	
betriebliches Vorschlagswesen	
kontinuierlicher Verbesserungsprozess (KVP)	
Qualitätszirkel	
Mitarbeitergespräche	
Zielvereinbarungen, Zielvereinbarungsgespräche	
systematische Leistungsbeurteilung	
betriebliches Eingliederungsmanagement	
Arbeits- und Gesundheitsschutz	
betriebliche Gesundheitsförderung	
Verbesserungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf	

13) Welche Bedeutung haben in Ihrem Betrieb / Ihrer Dienststelle die folgenden Wege und Verfahren, um den Bedarf an Weiterbildung zu erkennen?
 (+++ sehr große, ++ große, + weniger große, o keine Bed.)

Einschätzung und Festlegung des Bedarfes durch den Weiterbildungsverantwortlichen/Vorgesetzten	
Erfahrungswerte aus der Vergangenheit	
der Vorgesetzten	
informelle Befragungen /Anregungen auf Initiative	
der Mitarbeiter	
des BR/PR/der MAV	
Ableitung aus den Unternehmenszielen	
Vorgaben der Unternehmens-/Konzernzentrale	
langfristige Prognosen über zukünftige Anforderungen	

14) Welche der folgenden Weiterbildungsmaßnahmen werden in Ihrem Betrieb / Ihrer Dienststelle angeboten? (+++ sehr oft, ++ oft, + weniger oft, o gar nicht)

externe Kurse, Lehrgänge, Seminare	
interne Kurse, Lehrgänge, Seminare	
Weiterbildung am Arbeitsplatz (Unterweisung, Einarbeitung, Lerninseln)	

Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen, Messerveranstaltungen u. Ä.	
selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien (z. B. Fachbücher, Tele-Kurse, E-Learning)	
Sonstige: (bitte nennen)	

15) Wurde in Ihrem Betrieb bzw. Ihrer Dienststelle eine Gefährdungsbeurteilung gemäß § 5 ArbSchG durchgeführt?
 (+++ vollständig durchgeführt, ++ überwiegend durchgeführt, + teilw. durchgeführt, o nicht durchgeführt, ? nicht bekannt)

Gefährdungsbeurteilung von	
Unfallgefahren / körperlichen Belastungen	
psychischen Belastungen	

16) Wie wird der Arbeits- und Gesundheitsschutz in Ihrem Betrieb bzw. Ihrer Dienststelle gehandhabt?
 (+++ vollständig erreicht, ++ beträchtliche Fortschritte, + gewisse Fortschritte, o keine Aktivitäten)

Bereitstellung / Auswertung von Arbeitsschutzvorschriften	
regelmäßige Durchführung von Sicherheitsbegehungen	
regelmäßige arbeitsmedizinische Vorsorge/Beratung	
Integration des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in die Aufgabenfelder der Führungskräfte	
regelmäßige Unterweisungen der Beschäftigten	
Integration des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in bestehende Organisationsstrukturen und Prozesse	
Steuerung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes durch internes Gremium bzw. fest geregelte Zuständigkeiten	
Beteiligung der Beschäftigten und ihrer Vertreter an Entscheidungen in Gesundheitsfragen	
Kooperation zwischen den betrieblichen Gesundheitsfachkräften und den Führungskräften	
Kooperation zwischen den betrieblichen Gesundheitsfachkräften und BR/PR/MAV	
Kooperation der Gesundheitsfachkräfte untereinander	
regelmäßige Ist-Analyse der Gefährdungs-, Belastungs- und Beanspruchungssituation	
Ableitung und Umsetzung von Maßnahmen aufgrund der Ergebnisse der Ist-Analyse	
Überprüfung und Dokumentation der Umsetzung von Maßnahmen	

17) Werden die folgenden gesundheitsbezogenen Angebote und Maßnahmen in Ihrem Betrieb / Ihrer Dienststelle durchgeführt bzw. umgesetzt?
 (+++ sehr stark, ++ stark, + weniger stark, o gar nicht, ? nicht bekannt)

Verbesserung von Arbeitsgestaltung, Ergonomie	
alternsgerechte Arbeitsplatzgestaltung (altersgemischte Teams, Arbeitsplätze für Leistungsgewandelte u. Ä.)	
Stressbewältigungsprogramme	
Bewegungsprogramme (z. B. Rückenschule)	
Ernährungsprogramme, gesundes Kantinenangebot	

Suchtprävention	
Kommunikation und Konfliktbewältigung	
Gesundheitsgespräche	
betriebliche Sozialberatung	
Gesundheitszirkel	
Schulungen zur „gesunden Mitarbeiterführung“	
Sonstige (bitte nennen):	

**18) Zur Arbeit des Betriebsrats/ Personalrats / der Mitarbeitervertretung:
Mit welchen Themen war Ihr Gremium in den letzten zwölf Monaten am meisten befasst?**
(Bitte Themen eintragen!)

**19) In welchen der folgenden Regelungsbereiche wurden in Ihrem Betrieb bzw. in Ihrer Dienststelle Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen (BV/DV) abgeschlossen?
Welche davon sind in den letzten 12 Monaten abgeschlossen worden?
Für welche Themen ist eine BV/DV in Planung?**
(Bitte alles Zutreffende ankreuzen!)

Regelungsbereiche	BV/DV abgeschlossen	davon in den letzten 12 Mon.	BV/DV geplant
Beschäftigungssicherung (z. B. Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen)			
Interessenausgleich, Sozialplan			
Personalfragen (Einstellungen, Entlassungen, Versetzungen, Beurteilungsgrundsätze, Auswahlkriterien u. Ä.)			
betriebliche Entgeltgestaltung, Entlohnungsgrundsätze, -methoden			
individuelle leistungsbezogene Vergütung (Akkord, Prämien, Zielvereinbarungen, sonst. Leistungsbewertung)			
vom Betriebsergebnis abhängige Vergütung (Jahressonderzahlung, laufende Bezüge, Provisionen)			
Arbeitszeit (Arbeitszeitverkürzung, Arbeitszeitkonten, Mehrarbeit u. Ä.)			
Ausbildung			
Weiterbildung			
familienfreundliche Arbeitsbedingungen			
Frauenförderung, Gleichstellung			

Gleichstellung von Arbeitern und Angestellten			
Informationstechnik, EDV, Technikgestaltung			
Arbeitsorganisation			
Leistungs- und Verhaltenskontrollen (z. B. Videüberwachung, Zutrittskontrollen u. Ä.)			
Arbeits- und Gesundheitsschutz			
Gesundheitsförderung			
Umgang mit Konflikten (z. B. Vermeidung von Mobbing)			
betriebliches Eingliederungsmanagement			
Integrationsvereinbarungen			
Sozialeinrichtungen			
Vorschlagswesen			
betriebliche Alterssicherung			
Sonstiges(bitte nennen):			

20) Wie schätzen Sie insgesamt gesehen jeweils die folgenden Merkmale in Bezug auf Ihr Gremium ein:
(++ sehr gut bis -- sehr schlecht)

Informationsverhalten des Arbeitgebers	
Beachtung der Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte Ihres Gremiums durch den Arbeitgeber	
Umsetzung und Einhaltung von Betriebs- / Dienstvereinbarungen durch den Arbeitgeber	

21) Ist Ihr Betrieb / Ihre Dienststelle ein/e (Bitte ankreuzen)

eigenständiges Unternehmen / eigenständige Dienststelle	
Stammsitz eines Unternehmens / oberste Dienststelle	
Tochterunternehmen / Tochterbetrieb / nachgeordnete Dienststelle	
Teil eines ausländischen Unternehmens	

22) Ist Ihr Gremium ein/e (Bitte ankreuzen)

Betriebsrat	
Personalrat	
Mitarbeitervertretung (bei kirchlicher Einrichtung)	

23) Zu welcher Branche gehört Ihr Betrieb bzw. Ihre Dienststelle?
(s. Branchenschlüssel auf dem Beiblatt)

--	--

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!
Bitte schicken Sie den ausgefüllten Fragebogen gleich an uns zurück

Beiblatt zum Fragebogen

Für den Fragebogen verwenden wir neben dem üblichen Ankreuzen ein Wertungssystem, das auf den Zeichen + für positive und – für negative Einschätzung beruht! Bitte tragen Sie die für Sie am ehesten zutreffende Zeichenkombination ein.

Die meisten Wertungen benutzen eine Skala mit den Werten ++ + 0 - - -	Einzelne Wertungen benutzen eine nur positive Skala mit den Werten +++ ++ + 0
---	---

Beispiel (Standard):

Wie ist das Wetter heute?

(sehr gut ++ bis sehr schlecht - -)

Antwortmöglichkeiten:

++	sehr gut
+	gut
0	neutral, weder...noch, teils - teils
-	schlecht
- -	sehr schlecht

Beispiel (positiv):

Wie wichtig ist Ihnen Sonnenschein?

(sehr wichtig +++ bis nicht wichtig 0)

Antwortmöglichkeiten:

+++	sehr wichtig
++	wichtig
+	weniger wichtig
0	nicht wichtig

Bei jeder Frage ist zusätzlich angegeben, welche Skala verwendet werden soll und welches Zeichen welche Bedeutung hat.

? für „nicht bekannt“

N für „trifft nicht zu“

sind an jeder Stelle erlaubt!

Branchenschlüssel

- 01 Land- und Forstwirtschaft, Gartenbau, Tierhaltung und Fischerei
- 02 Bergbau, Energiewirtschaft und Wasserversorgung

Verarbeitendes Gewerbe

- 03 Nahrungs- und Genussmittelherstellung
- 04 Textil- und Bekleidungsgewerbe
- 05 Papiererzeugung und -verarbeitung,
- 06 Druckerei, Vervielfältigung
- 07 Holzbearbeitung
- 08 Holzverarbeitung
- 09 Chemische Industrie, Mineralöl-, Gummiverarbeitung
- 10 Kunststoffverarbeitung
- 11 Glasindustrie
- 12 Eisen-/Stahlerzeugung, NE-Metallerzeugung, Gießerei, Kaltwalzwerke, Stahlverformung/-veredelung, Schlosserei
- 13 Stahl-/Leichtmetallbau, Waggonbau, Lüftungs- u. Wärmeanlagen
- 14 Recycling
- 15 Maschinenbau (ohne Büromaschinen), Zahnräder, Getriebe
- 16 Straßenfahrzeugbau und -reparatur
- 17 Schiff- und Luftfahrzeugbau
- 18 Elektrotechnik
- 19 Herstellung und Reparatur von Datenverarbeitungsanlagen
- 20 Feinmechanik, Optik, EBM-Waren, Uhren, Schmuck, Spielwaren
- 21 Gewinnung und Verarbeitung von Steinen und Erden
- 22 Feinkeramische Industrie
- 23 Herstellung von Möbeln
- 24 Bekleidungsgewerbe
- 25 Polsterei und Dekorateursgewerbe
- 26 Herstellung von Schmuck, Musikinstrumenten, Sportgeräten, Spielwaren und anderen Erzeugnissen

Baugewerbe

- 27 Bauhauptgewerbe (inkl. Zimmerei, Dachdeckerei)
- 28 Ausbau- und Bauhilfsgewerbe

Handel

- 29 Kraftfahrzeughandel und -reparatur, Tankstellen
- 30 Groß-, Außen-, Versandhandel
- 31 Einzelhandel (ohne Kfz.), Reparatur von Gebrauchsgütern

Verkehr und Nachrichtenübermittlung

- 32 Post, Telekommunikation
- 33 sonstige Nachrichtenübermittlung
- 34 Verkehrsgewerbe (Speditionen etc.)

Kreditinstitute und Versicherungsgewerbe

- 35 Kredit- und Finanzierungsinstitute
- 36 Versicherung

Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen

- 37 Software- und DV-Dienstleistungen
- 38 Forschung und Entwicklung
- 39 Rechts-/Wirtschaftsberatung, -prüfung, Unternehmensberatung
- 40 Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermögensverwaltung
- 41 Vermietung beweglicher Sachen

Sonstige Dienstleistungen

- 42 Hotel- und Gaststättengewerbe, Verpflegungseinrichtungen
- 43 Erziehung und Unterricht
- 44 Gesundheits-, Veterinärwesen, Arztpraxen, Krankenhäuser, etc.
- 45 Entsorgung, Abwasser-, Abfallbeseitigung
- 46 Wäscherei, Reinigung, Friseur, Körperpflege
- 47 Verlagswesen
- 48 Kunst, Theater, Film
- 49 Rundfunk- und Fernsehanstalten
- 50 Andere Dienstleistungen

Organisationen ohne Erwerbscharakter, Öffentliche Verwaltung

- 51 Interessenvertretungen, Verbände, kirchliche und andere religiöse Vereinigungen
- 52 Private Haushalte
- 53 Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung

BEST – Beratungsstelle für sozialverträgliche Technologiegestaltung e.V.

der Arbeitskammer des Saarlandes und des DGB Saar

In Betrieben und Organisationen sind Probleme praktisch - nicht theoretisch.

- Was ist zu beachten, wenn SAP eingesetzt wird?
- Wie können wir Arbeitszeiten flexibel und verlässlich gestalten?
- Wie kann ich den Datenschutz regeln und Missbrauch verhindern?
- Zielvereinbarungen und Leistungsbeurteilung – Was ist zu beachten?
- Beschäftigungssicherung durch Innovation – Wie geht das?

Immer wenn es um Veränderungen in der Arbeit geht, sind Betriebs- und Personalräte gefordert. Die Themen reichen von A wie Arbeitszeitflexibilisierung über die Einführung informationstechnischer Systeme bis Z wie Zielvereinbarungen.

Das Spektrum ist breit. Die einzelnen Aufgabenstellungen sind vielfältig, umfangreich und oft schwer verständlich. Nicht immer sind die Folgen absehbar. Oft genug ist es schwierig, zwischen unterschiedlichen Interessen tragfähige Lösungen zu finden, Veränderungen ausgewogen und nachhaltig zu gestalten.

Aus diesem Grund bietet BEST vor allem Betriebsräten, Personalräten und Mitarbeitervertretungen praktische Unterstützung, die ihnen hilft, ihre verantwortungsvollen Aufgaben zu lösen:

- kompetente Beratung
- gezielte Qualifizierung
- umfassende Information
- arbeitnehmerorientierte Gestaltung

Letztlich geht es darum, durch Organisationsentwicklung und Systemgestaltung gemeinsam zukunftsweisende Lösungen zu erarbeiten. Das Ziel sind sichere Arbeitsplätze in humanen und wettbewerbsfähigen Strukturen.

Mit einem verlässlichen Partner geht vieles einfacher.

BEST wurde vor über 15 Jahren von der Arbeitskammer und dem DGB Saar gegründet, um saarländischen Arbeitnehmervertretungen in enger Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften bei der Gestaltung von Arbeit und Technik sachverständig zur Seite zu stehen. In mehr als 300 Betrieben und Organisationen ist dies in einer Vielzahl erfolgreicher Projekte gelungen.

Näheres auf den BEST-Internetseiten:

www.best-saarland.de.

Oder direkt bei:

BEST
c/o Arbeitskammer des Saarlandes
Fritz-Dobisch-Straße 6 – 8
66111 Saarbrücken

Telefon: (0681) 4005 – 249

Fax: (0681) 4005 – 215

E-Mail: best@best-saarland.de