

Ausführliche Ergebnisdarstellung:

Nach der Wirtschaftskrise

AK-Betriebsbarometer

2011



Die vorliegende Veröffentlichung dokumentiert Ergebnisse des Projekts „AK-Betriebsbarometer 2011: Nach der Wirtschaftskrise“. Die Studie wurde von der Beratungsstelle für sozialverträgliche Technologiegestaltung e. V. (BEST) im Auftrag und in enger Abstimmung mit der Arbeitskammer des Saarlandes durchgeführt.

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



Arbeitskammer | des Saarlandes

Herausgeber:

Arbeitskammer des Saarlandes
Fritz-Dobisch-Straße 6-8
66111 Saarbrücken
Tel.: 0681/4005-0
oeffentlichkeitsarbeit@arbeitskammer.de
wirtschaft@arbeitskammer.de
www.arbeitskammer.de

Arbeitsgruppe Betriebsbarometer:

Ralf Becker, Wolfgang Dincher, Christoph Ecker,
Jens Göcking, Wolfgang Lerch, Roman Lutz,
Jürgen Meyer, Werner Müller, Gertrud Schmidt,
Franz-Josef Simon, Rainer Thimmel, Ronald Westheide

Durchführung und Auswertung der Umfrage:

Jens Göcking
Ronald Westheide

Verantwortlich:

Werner Müller, Jürgen Meyer

Schlussredaktion:

Gabi Hartmann, Peter Jacob



BEST
Beratungsstelle für sozialverträgliche
Technologiegestaltung e.V.
c/o Arbeitskammer des Saarlandes
Fritz-Dobisch-Straße 6-8
66111 Saarbrücken
Tel.: 0681/4005-249
Fax: 0681/4005-215
best@best-saarland.de
www.best-saarland.de

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

in vielen Unternehmen herrscht Hochkonjunktur. Vor zwei Jahren war die Wirtschaftskrise und damit die Sorge um den eigenen Arbeitsplatz das beherrschende Thema. Davon ist zur Zeit wenig zu spüren. In den Unternehmen wird die wirtschaftliche Lage mehrheitlich als gut bis sehr gut eingeschätzt und es gibt einen Zuwachs an Arbeitsplätzen. Aber es ist nicht alles Gold, was glänzt. Das geht aus den hier vorgestellten Ergebnissen des aktuellen AK-Betriebsbarometers hervor.

Trotz des wirtschaftlichen Aufschwungs herrscht in vielen Betrieben ein schlechtes Betriebsklima. Das AK-Betriebsbarometer zeigt deutlich, dass die anhaltend hohe Belastung am Arbeitsplatz dafür sicherlich einer der Hauptgründe ist. Auch was die Schaffung von neuen Arbeitsplätzen betrifft, verfolgen viele Beschäftigte mit Sorge, dass es sich dabei immer öfter um Leiharbeit handelt.

Gleichzeitig zeichnet sich das nächste Problem am Horizont ab. Bedingt durch die Rente mit 67 werden die Belegschaften immer älter. Doch kaum ein Unternehmen hat bisher Maßnahmen ergriffen, um zu gewährleisten, dass die Beschäftigten dies auch ohne gesundheitliche Mehrbelastung schaffen.

Bereits zum vierten Mal rückt mit dem AK-Betriebsbarometer die Sicht der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen in den Vordergrund der Betrachtung. Wir hoffen, damit einen ungeschminkten Blick in den betrieblichen Alltag zu gewähren. Ohne die Unterstützung der vielen Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen, die sich an unserer Umfrage beteiligt haben, wäre dies nicht gelungen. Dafür möchte ich mich recht herzlich bedanken.

BEST hat mit dem AK-Betriebsbarometer 2011 die umfassendste Untersuchung der Beschäftigungssituation, der Arbeitsbedingungen und der Mitbestimmungsschwerpunkte in den Betrieben und Behörden im Saarland erstellt. Dies erfolgte im Auftrag und in Zusammenarbeit mit der Arbeitskammer sowie in enger Kooperation mit den Gewerkschaften. Heraus kam ein repräsentatives und wissenschaftlich fundiertes Werk, das helfen soll und kann, die Situation der saarländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer langfristig zu verbessern.

Saarbrücken, im Juli 2011



Hans Peter Kurtz

Vorsitzender des Vorstandes der Arbeitskammer des Saarlandes
Vorstand der Beratungsstelle für sozialverträgliche Technologiegestaltung e. V. (BEST)

Inhalt

Vorwort	5
Abbildungsverzeichnis	8
Tabellenverzeichnis	9
Informationen zur Durchführung und zu den Ergebnissen der Befragung	10
Saarländische Betriebe und Verwaltungen nur unzureichend auf demografischen Wandel eingestellt	11

Ergebnisse in Tabellen und Abbildungen

1. Betriebsstatistik	23
1.1 Art der Interessenvertretung	23
1.2 Branchen.....	23
1.3 Belegschaftsgröße und -zusammensetzung.....	25
2. Beschäftigungsentwicklung und betriebliche Situation	26
2.1 Zurückliegende Beschäftigungsentwicklung	26
2.2 Zukünftige Beschäftigungsentwicklung.....	28
2.3 Betriebliche Merkmale/Situation	29
2.4 Problemdruck	34
3. Situation und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten	36
3.1 Allgemeine Einschätzung	36
3.2 Zurückliegende Veränderungen	40
3.3 Leiharbeit und andere atypische Beschäftigungsformen	42
3.4 Arbeitszeit: Modelle und Probleme	45
3.5 Arbeitsorganisation.....	47
3.6 Maßnahmen zur Bewältigung des betrieblichen demografischen Wandels	48
4. Arbeits- und Gesundheitsschutz	50
4.1 Umsetzung.....	50
4.2 Gefährdungsbeurteilung und betriebliches Eingliederungsmanagement	52
4.3 Gesundheitsbezogene Angebote und Maßnahmen.....	55
5. Aus- und Weiterbildung	57
5.1 Entwicklung der Zahl der Ausbildungsplätze	57
5.2 Übernahme der Auszubildenden	57
5.3 Feststellung des Weiterbildungsbedarfs	58
5.3 Gründe für die Nichtdurchführung von Weiterbildungsaktivitäten.....	59
6. Mitbestimmung	60
6.1 Schwerpunkte der Arbeit des Gremiums	60
6.2 Mitbestimmungsschwerpunkte	61
6.3 Einfluss und Akzeptanz der Interessenvertretung.....	66

Anhang

Fragebogen.....	71
-----------------	----

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Merkmale von Betrieben und Dienststellen	11
Abbildung 2: Durchschnittlicher Einsatz von Leiharbeiter/innen	13
Abbildung 3: Situation der Belegschaft / Arbeitsbedingungen und Arbeitsanforderungen 1	14
Abbildung 4: Situation der Belegschaft / Arbeitsbedingungen und Arbeitsanforderungen 2	15
Abbildung 5: Durchführung von Maßnahmen zum betrieblichen demografischen Wandel.....	16
Abbildung 6: Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	17
Abbildung 7: Maßnahmen zur Arbeitszeit.....	18
Abbildung 8: Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen.....	19
Abbildung 9: Gesundheitsbezogene Angebote	20
Abbildung 10: Gründe für Nichtdurchführung von Weiterbildungsaktivitäten.....	21
Abbildung 11: Einfluss und Akzeptanz der Arbeitnehmervertretung.....	22
Abbildung 12: Beschäftigte nach Branchenkategorien	24
Abbildung 13: Beschäftigte nach Branchen.....	24
Abbildung 14: Betriebe und Beschäftigtenzahlen in Größenkategorien.....	25
Abbildung 15: Zurückliegende Beschäftigungsentwicklung, Auswahl.....	27
Abbildung 16: Erwartete Beschäftigung, verglichen mit dem vergangenen Jahr	27
Abbildung 17: Erwartete Beschäftigung (für das folgende Jahr) 2005 - 2011.....	28
Abbildung 18: Betriebliche Merkmale/Situation mit guter bzw. sehr guter Einschätzung.....	30
Abbildung 19: Betriebliche Merkmale/Situation – Mittelwerte 2005 - 2011	31
Abbildung 20: Branchenvergleich Auftragslage.....	32
Abbildung 21: Vergleich wirtschaftliche Lage/Haushaltssituation, Betriebsbarometer 2005 - 2011	32
Abbildung 22: Vergleich Wettbewerbsposition, Betriebsbarometer 2005 - 2011	33
Abbildung 23: Vergleich Auftragslage, Betriebsbarometer 2005 - 2011	33
Abbildung 24: Sachverhalte mit starker und sehr starker Einwirkung auf den Betrieb / die Dienststelle	33
Abbildung 25: Arbeitsbedingungen mit der Einschätzung „gut“ bzw. „sehr gut“	37
Abbildung 26: Arbeitsbedingungen mit der Einschätzung „hoch“ bzw. „sehr hoch“	38
Abbildung 27: Arbeitsbedingungen - Mittelwerte	39
Abbildung 28: Zurückliegende Veränderungen der Arbeitsbedingungen.....	41
Abbildung 29: Betriebe/Dienststellen und Beschäftigung von Leiharbeiter/innen	42
Abbildung 30: Durchschnittliche Dauer von Leiharbeit	42
Abbildung 31: Übernahme von Leiharbeiter/innen.....	43
Abbildung 32: Betriebe und Dienststellen und befristete Beschäftigung.....	43
Abbildung 33: Betriebe und Dienststellen und Beschäftigung in Mini-Jobs	44
Abbildung 34: Merkmale der Arbeitszeit, die für Viele bzw. für Alle zutreffen.....	46
Abbildung 35: Maßnahmen mit großer und sehr großer Bedeutung zur Bewältigung des betrieblichen demografischen Wandels	49
Abbildung 36: Beträchtliche Fortschritte bzw. vollständiges Erreichen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes....	51
Abbildung 37: Gefährdungsbeurteilung der Unfallgefahren und der psychischen Belastungen	52
Abbildung 38: Gefährdungsbeurteilung der Unfallgefahren, Vergleich Betriebsbarometer 2005 - 2011.....	53
Abbildung 39: Gefährdungsbeurteilung der psychischen Belastungen.....	53
Abbildung 40: Betriebliches Eingliederungsmanagement	54
Abbildung 41: Gesundheitsbezogene Maßnahmen die stark bzw. sehr stark umgesetzt wurden	56

Abbildung 42: Übernahme von Auszubildenden im Vergleich, Betriebsbarometer 2005 - 2011.....	57
Abbildung 43: Verfahren zur Feststellung des Weiterbildungsbedarfs mit großer und sehr großer Bedeutung	58
Abbildung 44: Gründe für die Nichtdurchführung von Weiterbildungsaktivitäten	59
Abbildung 45: Betriebs- und Dienstvereinbarungen	63
Abbildung 46: Betriebs- und Dienstvereinbarungen geplant, Vergleich Betriebsbarometer 2005 - 2011	65
Abbildung 47: Merkmale des Gremiums mit guter und sehr guter Bewertung.....	66
Abbildung 48: Merkmale des Gremiums mit guter und sehr guter Bewertung, Vergleich Betriebsbarometer 2005 - 2011	67

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Art des Gremiums	23
Tabelle 2: Verteilung auf Branchen	23
Tabelle 3: Beschäftigtenzahlen in Größenkategorien	25
Tabelle 4: Zurückliegende Beschäftigungsentwicklung	26
Tabelle 5: Erwartete Veränderung der Beschäftigtenzahlen	28
Tabelle 6: Betriebliche Merkmale/Situation	29
Tabelle 7: Problemdruck.....	34
Tabelle 8: Einschätzung der Arbeitsbedingungen	36
Tabelle 9: Zurückliegende Veränderungen der Arbeitsbedingungen.....	40
Tabelle 10: Anzahl positiver und negativer Veränderungen der Arbeitssituation.....	41
Tabelle 11: Arbeitszeitmerkmale	45
Tabelle 12: Maßnahmen der Arbeitsorganisation	47
Tabelle 13: Maßnahmen: betrieblicher demografischer Wandel.....	48
Tabelle 14: Aktivitäten im Arbeits- und Gesundheitsschutz.....	50
Tabelle 15: Durchführung der Gefährdungsbeurteilungen.....	52
Tabelle 16: Gesundheitsbezogene Maßnahmen und Angebote.....	55
Tabelle 17: Erwartete Veränderung bei Auszubildenden.....	57
Tabelle 18: Verfahren zur Feststellung des Weiterbildungsbedarfs.....	58
Tabelle 19: Schwerpunkte der Arbeit des Gremiums	60
Tabelle 20: Schwerpunkte der Arbeit des Gremiums, Jahresvergleich	61
Tabelle 21: Betriebs- und Dienstvereinbarungen.....	62
Tabelle 22: Betriebs- und Dienstvereinbarungen, geplant.....	64
Tabelle 23: Merkmale der Interessenvertretung	66

Informationen zur Durchführung und zu den Ergebnissen der Befragung

Die dem Betriebsbarometer zugrundeliegende Stichprobe umfasste 1.219 saarländische Betriebe und Dienststellen. Die Befragung richtete sich im Einzelnen an 912 Betriebsräte (74,8 %), 213 Personalräte (17,5 %), 36 Mitarbeitervertretungen (3 %) sowie 58 sonstige Gremien zur Vertretung von Mitarbeiterinteressen (4,8 %)

Der Rücklauf bestand insgesamt aus Antworten von 231 Arbeitnehmervertretungen, darunter 155 Betriebsräte (67,1 %), 62 Personalräte (26,8 %) und 8 Mitarbeitervertretungen (3,5 %) sowie 6 ohne Angabe (2,6 %). Die Rücklaufquote betrug somit 18,95 Prozent (Betriebsräte: 17%, Personalräte: 29,1 %, Mitarbeitervertretungen: 22,2 %).

Die Arbeitnehmervertretungen, die geantwortet haben, vertreten insgesamt 89.355 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Dies entspricht etwa 25,1 Prozent der ca. 355.800 im Saarland im Dezember 2010 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

2005 beteiligten sich an der Befragung zum AK-Betriebsbarometer 183 Arbeitnehmervertretungen, 2007 waren es 129 Arbeitnehmervertretungen und 2009 insgesamt 205 Arbeitnehmervertretungen.

Saarländische Betriebe und Verwaltungen nur unzureichend auf demografischen Wandel eingestellt

Auch im Saarland hat der wirtschaftliche Aufschwung nach der schweren Wirtschaftskrise ab dem Frühjahr 2010 wieder zu einem deutlichen Zuwachs an Arbeitsplätzen und einem Rückgang der Arbeitslosigkeit geführt. Doch bereits jetzt deutet sich an, dass viele Beschäftigte – trotz des wirtschaftlichen Aufschwungs – in vielerlei Hinsicht weiter unter Druck stehen. Leiharbeit und Befristungen nehmen zu, es gibt immer mehr psychische Belastungen und auch um die Beteiligung der Beschäftigten und die Mitbestimmung ist es nicht immer gut bestellt. Die Ergebnisse des AK-Betriebsbarometers 2011 zeigen dies deutlich.

Seit 2005 ermittelt die Beratungsstelle für sozialverträgliche Technologiegestaltung (BEST e.V.) für die Arbeitskammer des Saarlandes im zweijährigen Turnus die Arbeitsbedingungen der saarländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die Mitbestimmungsschwerpunkte ihrer Vertreterinnen und Vertreter. Das AK-Betriebsbarometer stellt damit als schriftliche Befragung der saarländischen Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen eine wichtige Orientierungshilfe bei der Bewertung der Situation in den saarländischen Betrieben und Dienststellen dar. Wichtig: Noch nie haben sich so viele Arbeitnehmervertretungen am AK-Betriebsbarometer beteiligt wie 2011. Mehr als 230 Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen nahmen an der Befragung teil. Sie vertreten insgesamt fast 90.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, also mehr als ein Viertel der Beschäftigten im Saarland. Die Arbeitnehmervertretungen gaben dabei Auskunft über die jeweilige wirtschaftliche Lage, die Situation der Beschäftigten sowie die Mitbestimmungsschwerpunkte in den Betrieben und Dienststellen. Dabei geraten nach der Wirtschaftskrise neue Herausforderungen in das Blickfeld der Interessenvertretungen. So etwa der demografische Wandel. Und es zeigt sich vor allem hier: Es gibt aus Sicht der Beschäftigten in vielen Betrieben und Dienststellen eine Menge Entwicklungs- und Verbesserungsbedarf.

Die Ergebnisse im Überblick:

1. Aufschwung der Privatwirtschaft – Öffentlicher Dienst weiter unter Druck
2. Leiharbeit, Befristungen und Mini-Jobs nehmen weiter zu
3. Belastungen am Arbeitsplatz bleiben auf hohem Niveau
4. Handlungsspielräume für die Beschäftigten werden kleiner
5. Unzureichende Vorbereitung der Betriebe auf den demografischen Wandel
6. Vereinbarkeit von Familie und Beruf spielt in der betrieblichen Praxis keine Rolle
7. Belastungen durch Mehrarbeit und Überstunden weiter an der Tagesordnung
8. Arbeits- und Gesundheitsschutz besitzt hohe Bedeutung – zielt allerdings zu selten auch auf psychische Belastungen
9. Zu viele Möglichkeiten der betrieblichen Gesundheitsförderung bleiben ungenutzt
10. Ausbildung bleibt wichtige Aufgabe – Weiterbildung nach wie vor unzureichend
11. Auch nach der Wirtschaftskrise: Mehr Mitbestimmung ist notwendig

1. Aufschwung der Privatwirtschaft – Öffentlicher Dienst weiter unter Druck

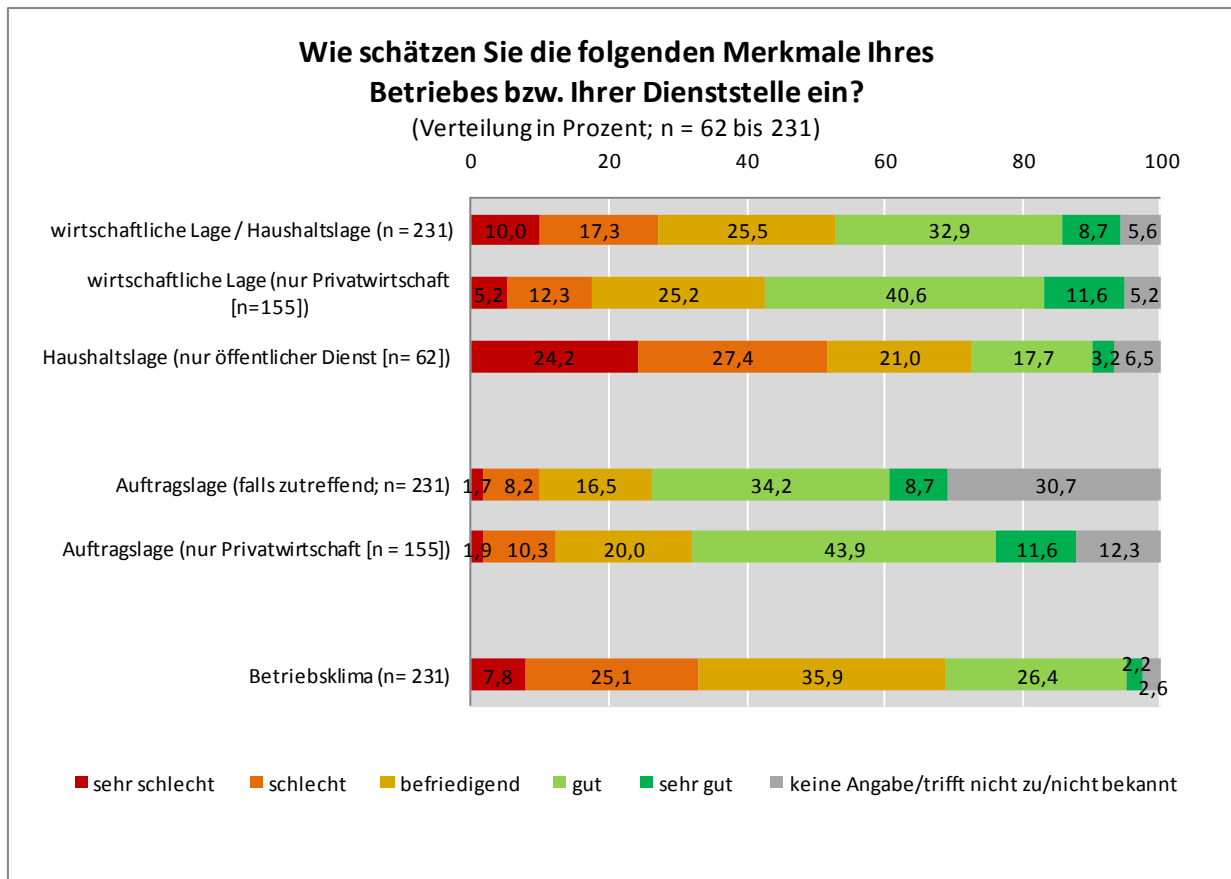
Die wirtschaftliche Lage in der Privatwirtschaft wird in über der Hälfte der Betriebe als gut bis sehr gut eingeschätzt (insgesamt 52,2 Prozent, vgl. Abbildung 1). Das positive Bild ist dabei wohl nicht zuletzt auch einer deutlich verbesserten Auftragslage geschuldet: Mehr als die Hälfte (55,5 %) der Betriebsräte in der Privatwirtschaft bewertet diese als gut bis sehr gut.

Der Aufschwung ging am Bereich der öffentlichen Dienstleistungen vorbei. Hier zeigt sich ein deutlich abweichendes Bild von der Privatwirtschaft. Die Haushaltslage der jeweiligen Dienststellen wird von mehr als der Hälfte (51,6 %) der Personalräte als schlecht bis sehr schlecht bewertet.

Schlechtes Betriebsklima trotz wirtschaftlich guter Lage

Das Betriebsklima als „sensibler Indikator“ für die Stimmung in den Betrieben und Dienststellen folgt weder dem Aufschwung in der Privatwirtschaft, noch den kritischen Haushaltslagen im öffentlichen Dienst. Während im Bereich der Privatwirtschaft nur etwas weniger als ein Viertel (23,8 %) der Betriebsräte das Betriebsklima als mindestens gut bewertet, ist es unter den Personalräten (im öffentlichen Dienst) immerhin noch fast ein Drittel (32,3 %). Das Betriebsklima reagiert so weniger „elastisch“, zeigt jedoch mittel- bis langfristig Auswirkungen auf das Betriebsergebnis. Es hängt auch direkt von der Qualität kollegialer Beziehungen und insbesondere derjenigen der Führungskräfte ab. Beide haben unter der Krise „gelitten“.

Abbildung 1:



2. Leiharbeit, Befristungen und Mini-Jobs nehmen weiter zu

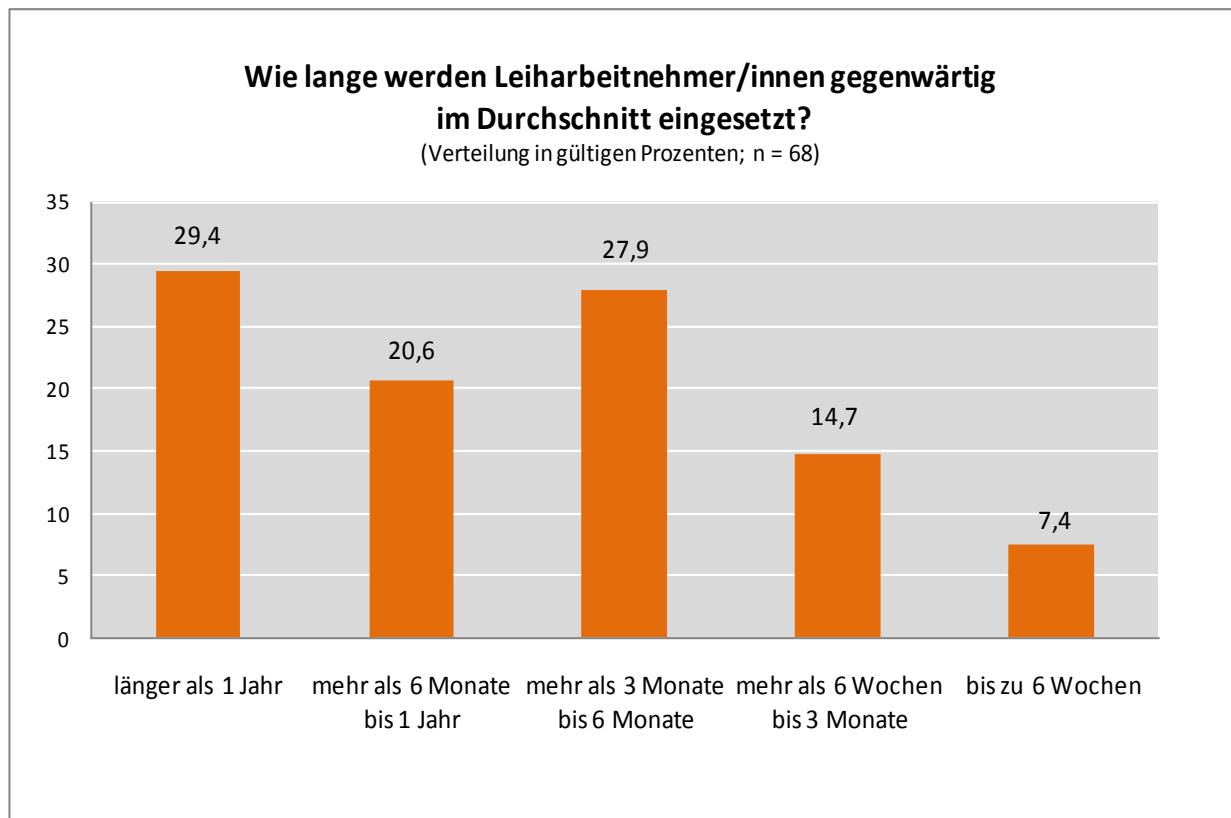
Leiharbeit wird immer mehr zur Regelbeschäftigung

Die Verbreitung atypischer Beschäftigungsformen, wie etwa Leiharbeit, befristete Beschäftigung und Mini-Jobs, hat nach Angaben der Arbeitnehmervertretungen in den letzten zwei Jahren deutlich zugenommen. Dabei fallen Besonderheiten auf: Leiharbeit wird immer häufiger eingesetzt und sie wird immer mehr zur Langzeitbeschäftigung. Der sporadische Einsatz zur Abfederung von Auftragsspitzen steht nicht mehr im Vordergrund. Fast ein Drittel (29,1 %) der Betriebe, die Leiharbeit vergeben, nutzt Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter länger als ein Jahr (vgl. Abbildung 2). Und dies vor dem Hintergrund, dass mehr als die Hälfte dieser Betriebe (55,4 %) im Betrachtungszeitraum der vergangenen zwölf Monate keine Leiharbeiterinnen oder Leiharbeiter übernommen hat.

Auch befristete Beschäftigungsverhältnisse sind weit verbreitet: In 71,4 Prozent der im Rahmen des AK-Betriebsbarometers befragten Betriebe und Dienststellen werden zeitlich begrenzte Arbeitsverträge geschlossen. Besonders bemerkenswert ist, dass dies vor allem auch im öffentlichen Dienst der Fall ist. Hier wurden von 77,8 Prozent der Befragten befristete Beschäftigungsverhältnisse gemeldet.

Einen ebenfalls hohen Stellenwert besitzt die Verbreitung der sogenannten „Mini-Jobs“ („400-Euro-Jobs“, geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse). Dies ist besonders im Bereich der privaten Dienstleistungen (Handel, unternehmensnahe Dienstleistungen, Verkehr, Kreditinstitute u.a.) der Fall. In mehr als der Hälfte der Betriebe (55,1 %) sind hier Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer als „Mini-Jobber“ beschäftigt.

Abbildung 2:



3. Belastungen am Arbeitsplatz bleiben auf hohem Niveau

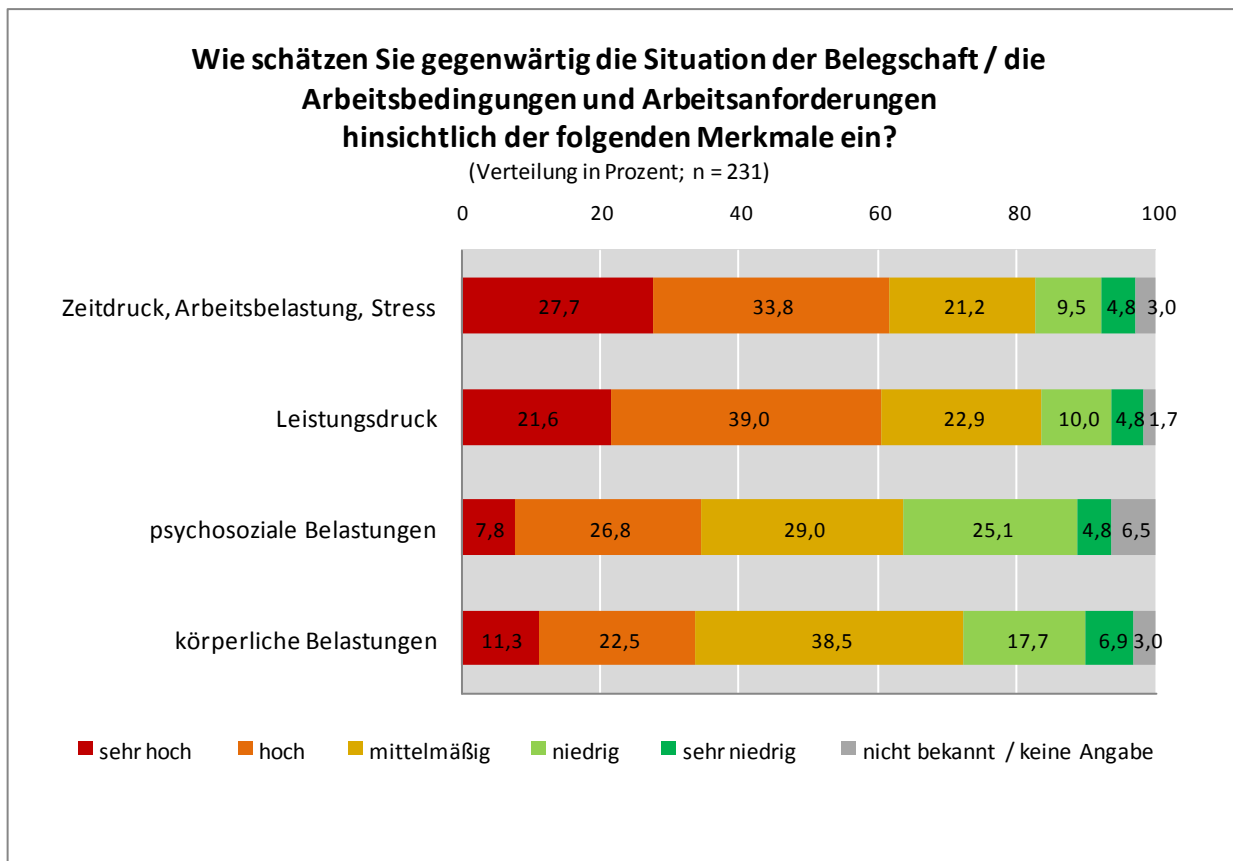
Beschäftigte im Dauerstress

Die Belastungen an den Arbeitsplätzen bleiben für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Saarland trotz wirtschaftlichen Aufschwungs auf einem hohen Niveau. Dabei lässt sich ein fortgesetzter Wandel bei den Belastungsarten feststellen. Vor allem psychische Belastungen treten weiter in den Vordergrund: Zeitdruck, Arbeitsbelastungen und Stress, Leistungsdruck und psychosoziale Belastungen lösen die „klassischen“ körperlichen Belastungen in ihrer Wertigkeit ab. So klagen fast zwei Drittel (61,5 %) der befragten Arbeitnehmervertretungen über einen hohen oder sehr hohen Zeitdruck, eine hohe oder sehr hohe Arbeitsbelastung und ebenso hohen oder sehr hohen Stress für die Beschäftigten (vgl. Abbildung 3). Die Krise hat also auch „Wunden in den Köpfen“ der Beschäftigten hinterlassen.

Die Ergebnisse von 2011 bestätigen damit viele der Einschätzungen, die bereits in den vorangegangenen AK-Betriebsbarometer-Erhebungen getroffen wurden. So bewerteten bereits 2009 (und damit noch akut unter dem Eindruck der Wirtschaftskrise) insgesamt 71,7 Prozent der Befragten den bestehenden Leistungsdruck als hoch oder sehr hoch. 2011 sind es immerhin noch 60,6 Prozent, die diese Bewertung abgeben.

Dieser „arbeitsbedingte Stress“ ist vielfach auf Mängel in der Arbeits- und Organisationsstruktur sowie vermehrt auch auf unrealistische und „inhumane“ Zielvorgaben zurückzuführen. Hierunter leiden zunehmend auch die sozialen Beziehungen in Betrieb und Dienststelle.

Abbildung 3:



4. Handlungsspielräume für die Beschäftigten werden kleiner

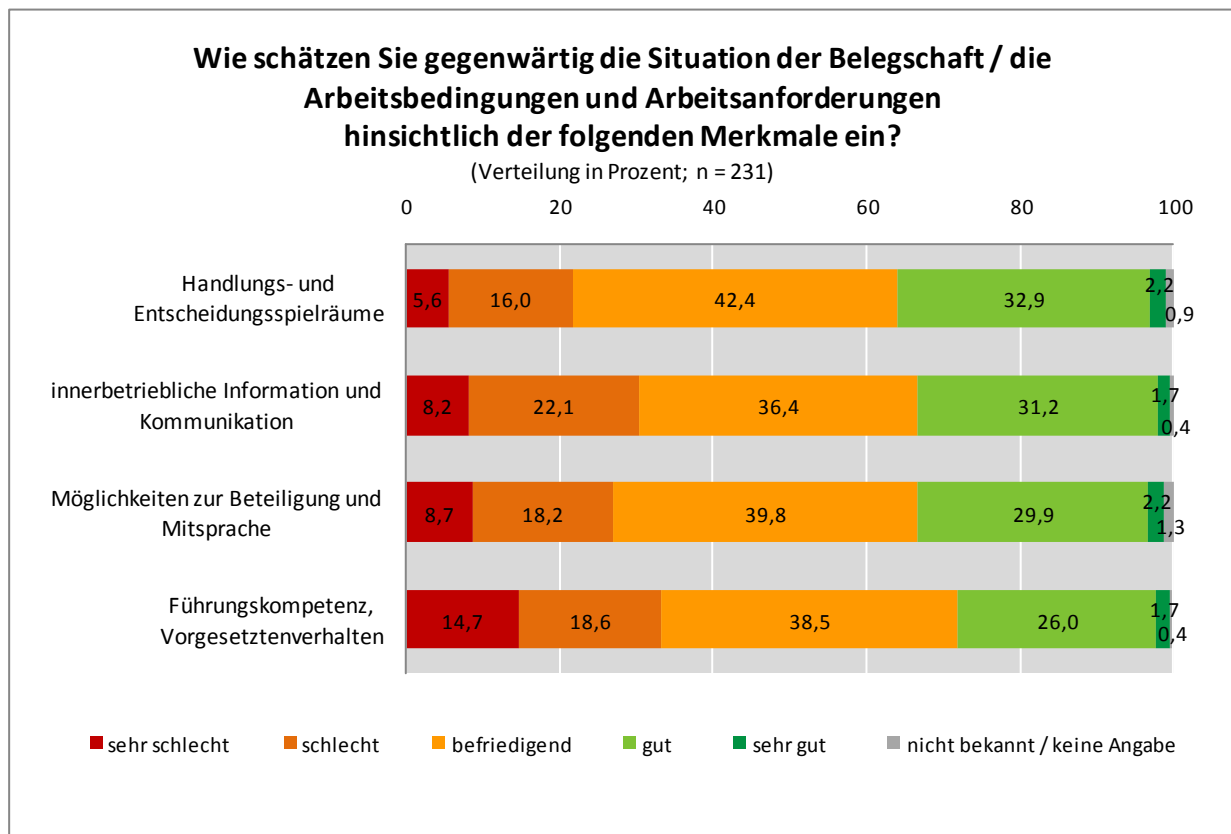
Gerade hinsichtlich der Möglichkeiten der Beschäftigten zur Beteiligung und Mitsprache sehen sich viele Interessenvertretungen weiterhin mit schlechten bis sehr schlechten Bedingungen in den Betrieben und Dienststellen konfrontiert (vgl. Abbildung 4). Vor allem auch mangelnde Handlungs- und Entscheidungsspielräume sowie eine intransparente innerbetriebliche Information und Kommunikation werden häufig beklagt.

Führungskräfte bekommen weiterhin schlechte Noten

Nach wie vor ist dabei auch eines auffällig: Die Ausführung der Vorgesetzten Tätigkeit wird häufig deutlich kritisch bewertet. In jedem dritten saarländischen Betrieb beziehungsweise jeder dritten saarländischen Dienststelle (33,3 %) wird die vorhandene Führungskompetenz von den betrieblichen Arbeitnehmervertretungen als schlecht bis sehr schlecht bewertet. Auch bei diesem Ergebnis werden viele Einschätzungen der vorangegangenen AK-Betriebsbarometer-Untersuchungen nochmals bestätigt: 2009 waren es bereits 27,7 Prozent der Befragten, die die Führungskompetenz als schlecht bis sehr schlecht bewerteten.

Führungskräfte und Vorgesetzte haben ein immenses Potenzial, Menschen entweder gesund zu erhalten und zu fördern, oder aber sie in ihrer Gesundheit zu „schädigen“. Daher sollten den Beschäftigten die beschriebenen Gesundheitsressourcen geboten und eine Kultur der Wertschätzung vorgelebt werden.

Abbildung 4:



5. Unzureichende Vorbereitung der Betriebe auf den demografischen Wandel

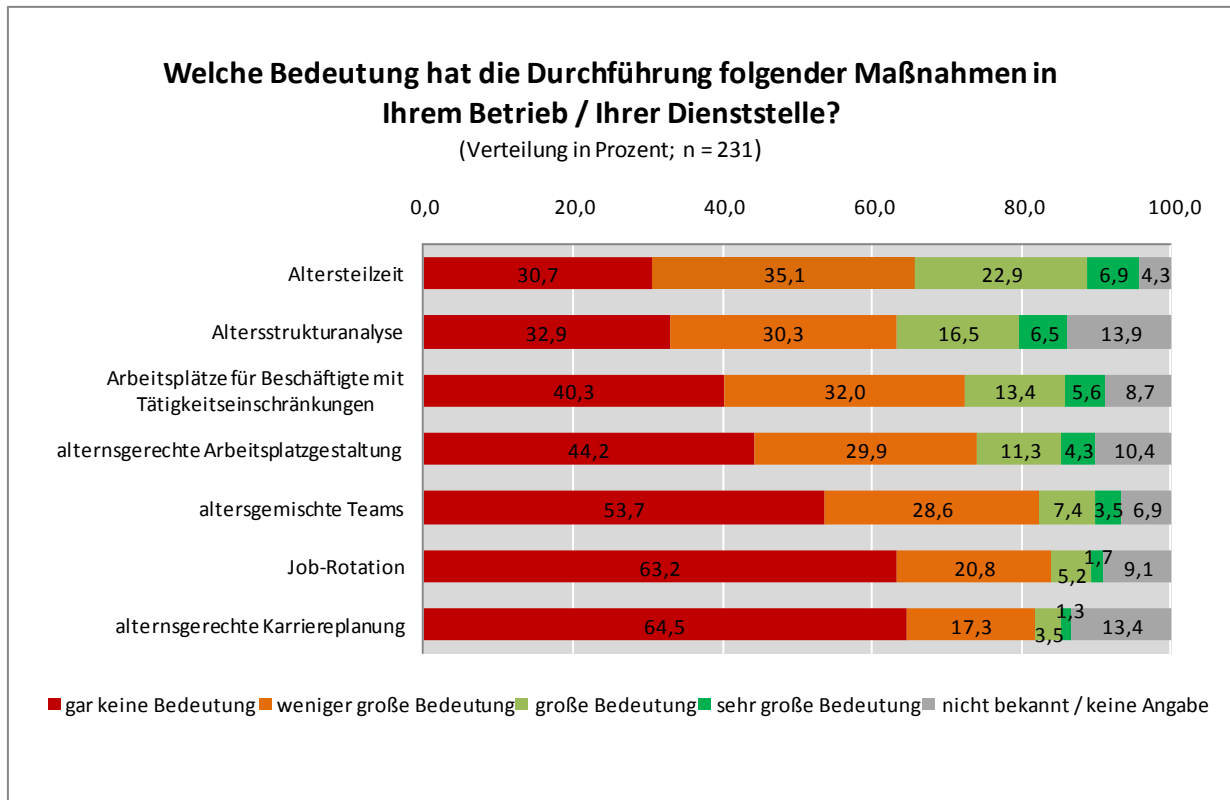
Der demografische Wandel gerät in der Form alternder Belegschaften zunehmend auch in das Blickfeld vieler Arbeitnehmervertretungen. Nahezu drei Viertel (73,6 %) der jeweiligen Betriebsräte und mehr als zwei Drittel (67,7 %) der Personalräte bewerten die Alterung der Belegschaft als einen Sachverhalt, der sich auf den Betrieb bzw. die Dienststelle bereits jetzt auswirkt.

Altersteilzeit bleibt Standardlösung – alterns- und altersgerechte Arbeitsplätze fehlen

Betrachtet man, wie mit alternden Belegschaften in Betrieben und Dienststellen umgegangen wird, so zeigt sich oft Ernüchterndes (vgl. Abbildung 5). Zwar besitzt für 29,8 Prozent der Betriebe und Dienststellen ein gängiges Modell wie das der Altersteilzeit nach wie vor eine große oder sehr große Bedeutung. Fragt man jedoch nach der Bedeutung einer alternsgerichten Karriereplanung, einer alternsgerechten Arbeitsplatzgestaltung oder etwa der Einrichtung altersgemischter Teams, so zeigt sich: Viel zu wenige über die Altersteilzeit hinausgehende Möglichkeiten für einen sachgerechten Umgang mit den Auswirkungen des demografischen Wandels werden bisher genutzt.

Selbst eine (in der Regel mit überschaubarem Aufwand anzufertigende) Erfassung des Ist-Zustandes (Altersstrukturanalyse) hat für fast zwei Drittel (63,2 %) der Betriebe und Dienststellen eine nur weniger große bis gar keine Bedeutung. Man begegnet der Herausforderung des demografischen Wandels also nur im Ausnahmefall mit vorausschauenden und arbeitsorientierten Maßnahmen.

Abbildung 5:



6. Vereinbarkeit von Familie und Beruf spielt in der betrieblichen Praxis keine Rolle

Auch angesichts des demografischen Wandels zeigt sich, dass Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowohl für die Beschäftigten als auch für die Betriebe und Dienststellen (als attraktive Arbeitgeber) von zentraler Bedeutung sein sollten. In vielen Betrieben und Dienststellen bleibt man in diesem Zusammenhang jedoch sehr zurückhaltend. Konzepte wie etwa eine gezielte Unterstützung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei der (Suche nach) Kinderbetreuung, bei der Pflege von Angehörigen oder etwa die gezielte Förderung von Elternzeitangeboten (zum Beispiel speziell auch für Väter) spielen in vielen saarländischen Betrieben und Dienststellen kaum eine Rolle.

Und dies bei einem aus Sicht der Arbeitnehmervertretungen bestehenden grundlegenden Defizit: Das Thema besitzt im betrieblichen Zusammenhang immer noch nicht den Stellenwert, der ihm eigentlich gebühren sollte. Für 80,0 Prozent der Betriebe und Dienststellen, für die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf relevant wären, wird dem Bereich aus Sicht der Arbeitnehmervertretungen eine nur weniger große oder gar keine praktische Bedeutung beigemessen (vgl. Abbildung 6).

Die Beschäftigten kommen hierbei in eine prekäre Lage, die der Arbeitszufriedenheit und damit letztlich auch der Gesundheit (Stichwort Burnout) massiv schadet. Hier gilt es möglichst schnell gesamtgesellschaftlich entgegenzusteuern sowie individuelle arbeitsorganisatorische Lösungen auf betrieblicher Ebene mit Nachdruck zu entwickeln.

Abbildung 6:



7. Belastungen durch Mehrarbeit und Überstunden weiter an der Tagesordnung

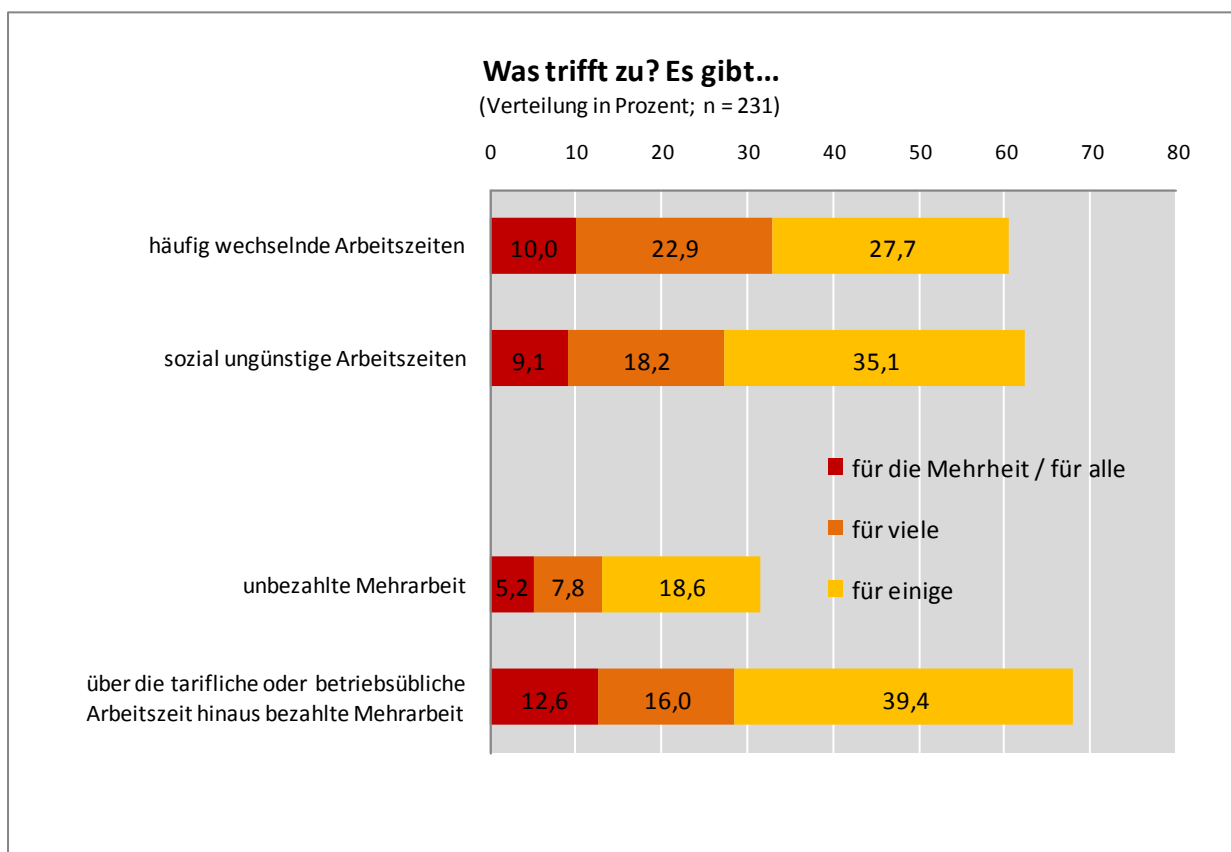
Ein großer (und weiterhin wachsender) Teil der Beschäftigten muss Mehrarbeit und Überstunden leisten (vgl. Abbildung 7). So gibt es in mehr als zwei Dritteln (68 %) der Betriebe und Dienststellen mittlerweile über die tarifliche oder betriebsübliche Arbeitszeit hinausgehende Mehrarbeit. In fast jedem dritten Betrieb oder jeder dritten Dienststelle (31,6 %) wird Mehrarbeit auch unbezahlt geleistet.

Zusätzlich bleiben auch sozial ungünstige Arbeitszeiten, etwa im Rahmen von Wochenend- oder Nachtarbeit (in 62,4 Prozent der Betriebe/Dienststellen) und häufig wechselnde Arbeitszeiten, wie zum Beispiel im Rahmen von Schichtarbeit (in 60,6 Prozent der Betriebe und Dienststellen), für einen Großteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an der Tagesordnung.

Damit oft verbundene häufige bis dauerhafte Überschreitungen der „Normalarbeitszeit“ und damit der „Dauerleistungsgrenze“ führen nicht nur zu Störungen der „Work-Life-Balance“, sondern erhöhen das Risiko für Arbeitsunfälle und chronische Erkrankungen.

Die Flexibilisierung von Arbeitszeiten über Arbeitszeitkonten (etwa im Rahmen von Gleitzeitmodellen) erfolgt immer häufiger. In 31,6 Prozent der Betriebe und Dienststellen bestehen mittlerweile persönlich verfügbare Arbeitszeitkonten für alle bzw. die Mehrheit der Beschäftigten. Langzeitkonten für ein auch langfristig orientiertes „Ansparen“ von Zeitguthaben stellen dabei aber immer noch eine Ausnahme dar.

Abbildung 7:

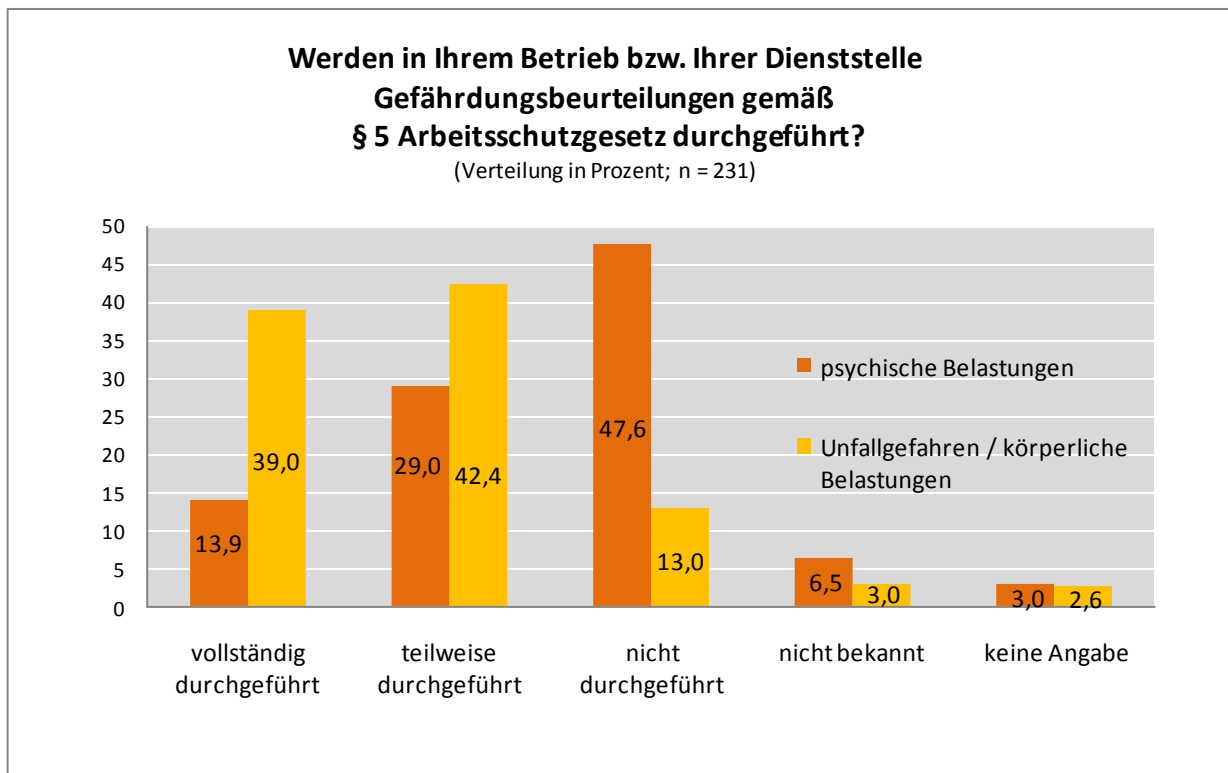


8. Arbeits- und Gesundheitsschutz besitzt eine hohe Bedeutung – zielt allerdings zu selten auch auf psychische Belastungen

Immerhin fast der Hälfte der Betriebe und Dienststellen (49,3 %) wird beim Arbeits- und Gesundheitsschutz ein guter bis sehr guter Umsetzungsstand bescheinigt. Dabei sind die einzelnen Maßnahmen jedoch sehr uneinheitlich realisiert. So stehen bei den Gefährdungsbeurteilungen gemäß § 5 Arbeitsschutzgesetz immer noch vor allem körperliche Belastungen bzw. Unfallgefährdungen im Vordergrund. Die ebenfalls obligatorischen Gefährdungsbeurteilungen von *psychischen* Belastungen werden dagegen nach wie vor deutlich seltener durchgeführt (vgl. Abbildung 8).

Neben dem zentralen Rahmeninstrument der Gefährdungsbeurteilung stehen besonders die weiteren gängigen und oftmals eher bekannten Maßnahmen im Vordergrund der Realisierung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Vor allem Sicherheitsbegehungen (in 90,0 Prozent der Betriebe und Dienststellen), arbeitsmedizinische Vorsorge (hier sind es entsprechend 84,0 Prozent) oder Unterweisungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (81,8 %) werden durchgeführt. In immerhin mehr als zwei Drittel (66,7 %) der Betriebe und Dienststellen werden die Beschäftigten und deren Interessenvertretungen auch an den Entscheidungen zum betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz beteiligt. Dagegen sind speziell entwickelte Managementsysteme für den Arbeits- und Gesundheitsschutz nur in wenigen Betrieben und Dienststellen verbreitet (in 5,6 Prozent der Betriebe und Dienststellen arbeitet man damit).

Abbildung 8:



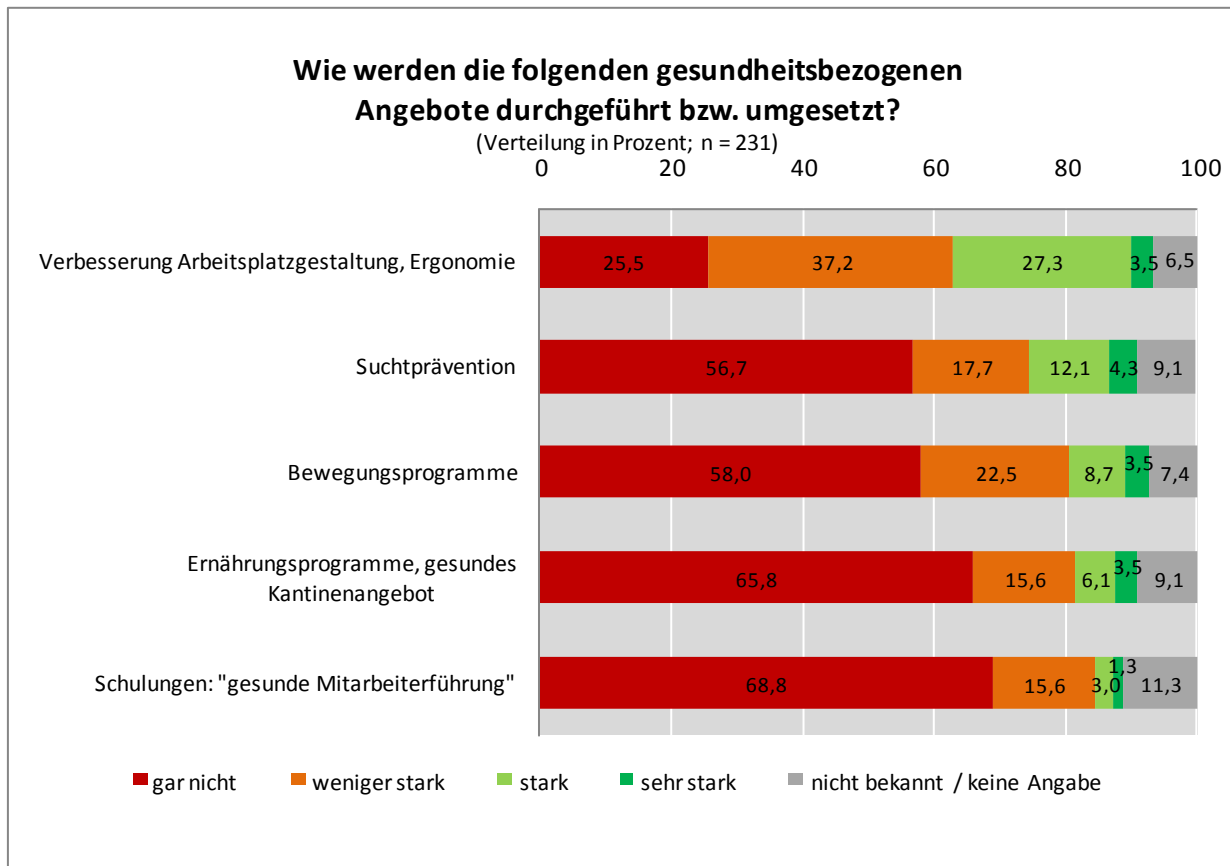
9. Zu viele Möglichkeiten der betrieblichen Gesundheitsförderung bleiben ungenutzt

Auch bei der betrieblichen Gesundheitsförderung liegt der Schwerpunkt der Maßnahmen in sehr vielen Betrieben und Dienststellen auf der Gestaltung der Arbeitsumgebung. So steht weiterhin vor allem die Verbesserung der Arbeitsgestaltung und Ergonomie im Vordergrund der Aktivitäten (vgl. Abbildung 9). Mehr als zwei Drittel (68,0 %) der Arbeitnehmervertretungen geben an, dass dies erfolgt.

Bei anderen, auch am arbeitenden Menschen ansetzenden, den Arbeitsschutz ergänzenden Maßnahmen der Gesundheitsförderung, wie etwa Bewegungsprogrammen, Ernährungsprogrammen oder Maßnahmen zur Suchtprävention, ist es dagegen immer noch jeweils mehr als die Hälfte der Betriebe und Dienststellen, die nach Angaben der Befragten keinerlei Aktivitäten durchführen. Immer noch zu wenig werden die Angebote der Krankenkassen genutzt, die genau diese Maßnahmen – auch finanziell – fördern. Zudem werden den Betrieben und Dienststellen hier auch Steuervorteile gewährt.

Insbesondere Schulungen für die Führungskräfte zum „gesunden Führen“ sind kaum von Bedeutung. Mehr als zwei Drittel der Befragten (66,8 %) geben an, dass keine entsprechenden Maßnahmen durchgeführt werden. Da die Führungsqualität aber der Dreh- und Angelpunkt für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz ist, sollten auch hier entsprechende Qualifizierungsangebote, z.B. der Krankenkassen, genutzt werden.

Abbildung 9:



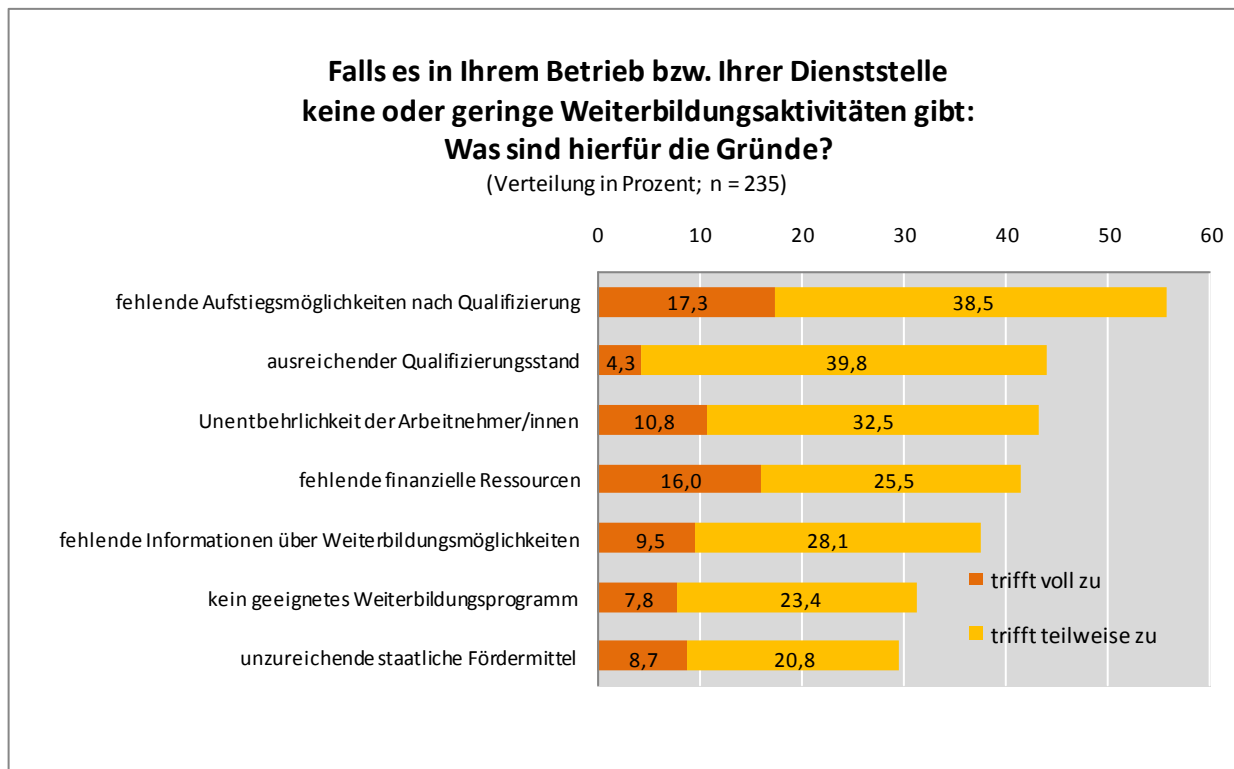
10. Ausbildung bleibt wichtige Aufgabe – Weiterbildung nach wie vor unzureichend

Das betriebliche Engagement bei der beruflichen (Erst-)Ausbildung wird von der Mehrzahl der Arbeitnehmervertretungen als relativ konstant geblieben eingeschätzt. So geben 63,6 Prozent der Arbeitnehmervertretungen aus Betrieben und Dienststellen, in denen ausgebildet wird, an, dass die Anzahl der Auszubildenden in den vorangegangenen zwölf Monaten auf dem gleichen Niveau geblieben ist. Immerhin 18,7 Prozent der Befragten melden einen (teilweise starken) Anstieg. Die Mehrzahl der Arbeitnehmervertretungen erwartet, dass hinsichtlich der Anzahl der Auszubildenden eine Beibehaltung oder Steigerung der Ausbildungsaktivitäten in den folgenden zwölf Monaten erfolgt.

Größere Mängel als das Ausbildungs- weist nach wie vor das betriebliche Weiterbildungsweisen auf. Mehr als die Hälfte (58,0 %) der Arbeitnehmervertretungen melden eine nur weniger große oder nicht vorhandene Bedeutung betrieblicher Weiterbildung in ihren Betrieben oder Dienststellen. Vor allem eine systematisierte Qualifizierung und Personalentwicklung besitzt in der betrieblichen Praxis weiterhin einen sehr geringen Stellenwert. Insbesondere die Bemessung des Weiterbildungsbedarfes erfolgt, wenn überhaupt, häufig unstrukturiert und stützt sich am ehesten auf die Einschätzung einzelner Verantwortlicher oder auf bestehende Erfahrungswerte.

Fragt man, warum Weiterbildungsanstrengungen unterbleiben, so beklagt mehr als die Hälfte der Arbeitnehmervertretungen (55,8 %), dass vor allem Aufstiegsmöglichkeiten nach einer etwaigen Höherqualifizierung fehlen (vgl. Abbildung 10). Somit sind Weiterbildungsaktivitäten vor allem für die Beschäftigten selbst oft wenig attraktiv.

Abbildung 10:



11. Auch nach der Wirtschaftskrise: Mehr Mitbestimmung notwendig

Betrachtet man die vergangenen zwei Jahre, so standen die Bewältigung der Wirtschaftskrise und damit vor allem die Sicherung der Beschäftigung im Blickfeld der Arbeitnehmervertretungen. Hierzu gehörte in vielen Bereichen der Privatwirtschaft auch der Abschluss von betrieblichen Vereinbarungen zur Kurzarbeit.

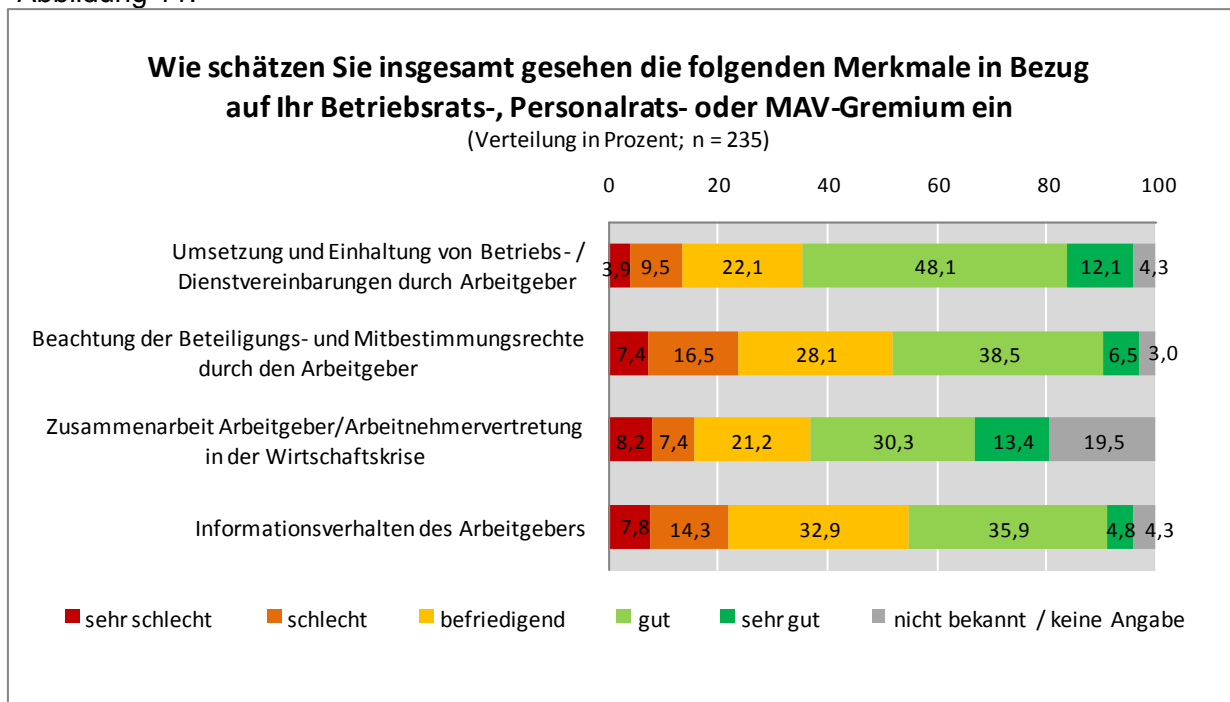
Neben Betriebs- oder Dienstvereinbarungen zur Arbeitszeit (unter die auch Vereinbarungen zur Kurzarbeit gefasst werden) stand auch der Abschluss von Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung im Blickpunkt vieler Arbeitnehmervertretungen. In fast jedem dritten Betrieb (29,8 %) sind mittlerweile Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung abgeschlossen worden. Für 16,9 Prozent geschah dies in den Jahren 2009 und 2010.

Bei ihrer Arbeit sehen sich die Interessenvertretungen nicht immer mit durchgängig guten Arbeitsbedingungen konfrontiert (vgl. Abbildung 11). Insbesondere das Informationsverhalten der Arbeitgeber wird nach wie vor häufig als verbesserungsbedürftig bewertet. 22,1 Prozent der Arbeitnehmervertretungen bewerten es als schlecht oder sehr schlecht.

Mitbestimmung hat sich in der Krise bewährt

Dass die Zusammenarbeit zwischen Betriebsräten und Unternehmensleitungen in der Wirtschaftskrise rückblickend von vielen Arbeitnehmervertretungen durchaus positiv bewertet wird, ist dabei ein weiteres Fazit, das das AK-Betriebsbarometer 2011 ziehen kann. 43,7 Prozent der Arbeitnehmervertretungen bewerten die Zusammenarbeit während der Krise im Rückblick als gut oder sehr gut. Dies sollte nicht zuletzt auch als Auftrag verstanden werden, dass nicht nur in Krisenzeiten, sondern auch danach Beteiligung und Mitbestimmung praktiziert, gefördert und ausgebaut werden.

Abbildung 11:



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	68,9
Personalrat	27,6
Mitarbeitervertretung	3,6

1.2 Branchen

Zu welcher Branche gehört Ihr Betrieb bzw. Ihre Dienststelle?

Tabelle 2: Verteilung auf Branchen

Branchenkategorie	Branche	Prozent (gültige)
Produktionssektor	Bergbau, Energie, Wasser	4,5
	Verarbeitendes Gewerbe	33,2
	Baugewerbe	0,9
	Gesamt	38,6
Private Dienstleistungen	Handel	7,6
	Verkehr, Nachrichtenübermittlung	3,6
	Kreditinstitute, Versicherungen	8,5
	Dienstleistungen für Unternehmen	0,9
	sonstige Dienstleistungen (mit Gesundheits- und Sozialwesen, Erziehung und Unterricht, Gastgewerbe)	18,8
	Gesamt	39,4
Öffentliche Dienstleistungen	Öffentliche Verwaltung	22,0

Verteilung der Beschäftigten auf die Branchen: Vergleich zwischen Betriebsbarometer 2011 und Statistik „Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen (Saarland)“ der Bundesagentur für Arbeit im Dezember 2010

Abbildung 12: Beschäftigte nach Branchenkategorien (Verteilung in gültigen Prozenten)

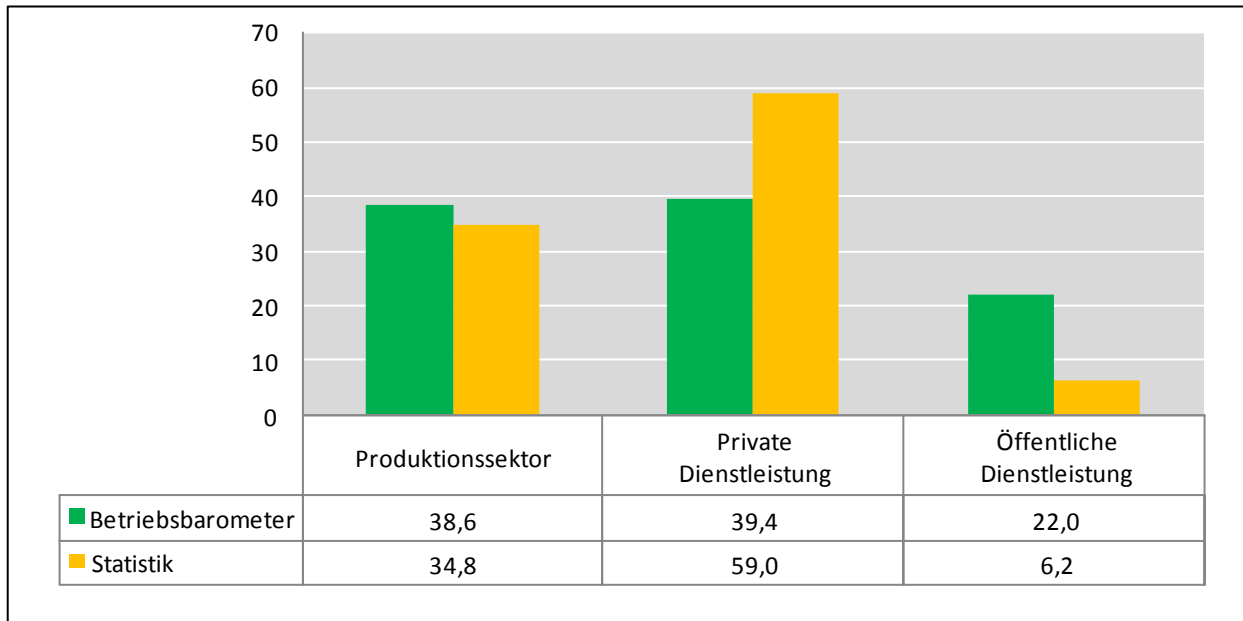
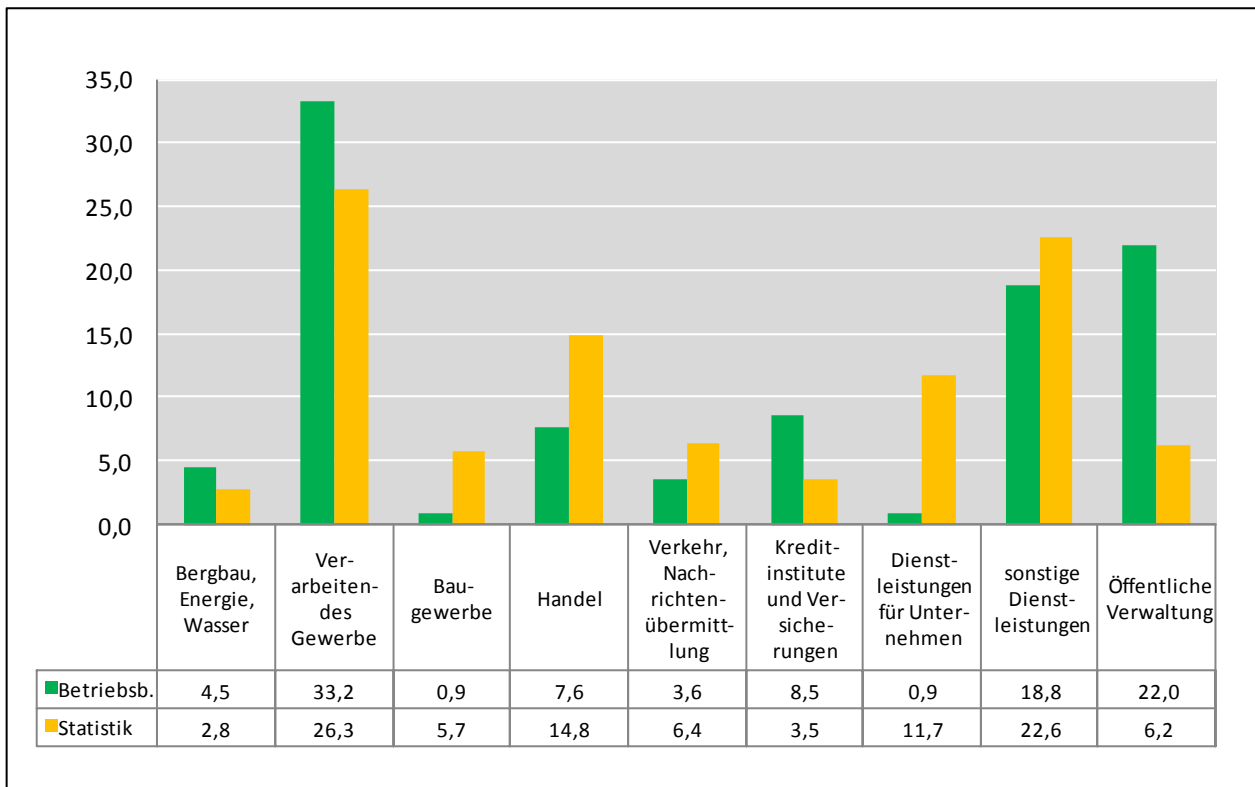


Abbildung 13: Beschäftigte nach Branchen (Verteilung in gültigen Prozenten)



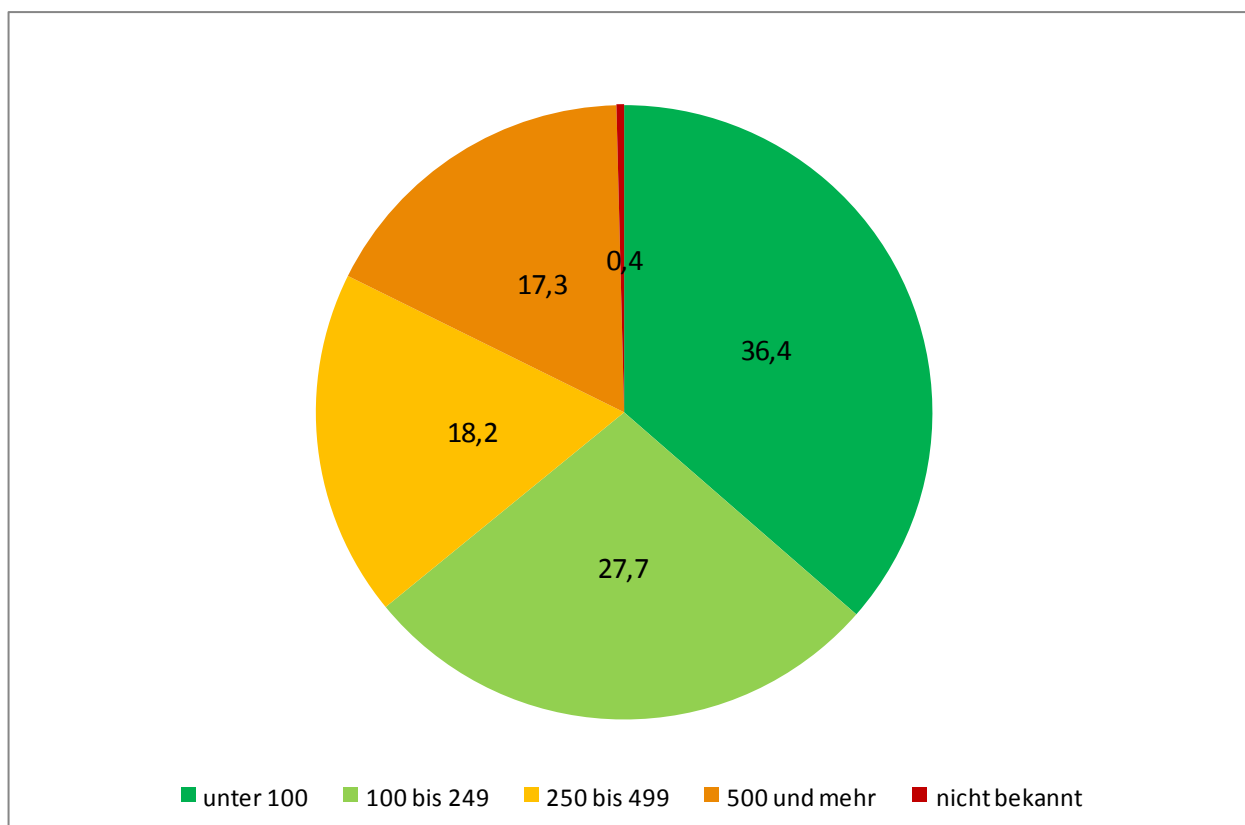
1.3 Belegschaftsgröße und -zusammensetzung

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

Tabelle 3: Beschäftigtenzahlen in Größenkategorien

Größenkategorie	Prozent
unter 100 Beschäftigte	36,4
100 - 249 Beschäftigte	27,7
250 – 499 Beschäftigte	18,2
500 und mehr Beschäftigte	17,3
nicht bekannt	0,4

Abbildung 14: 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?

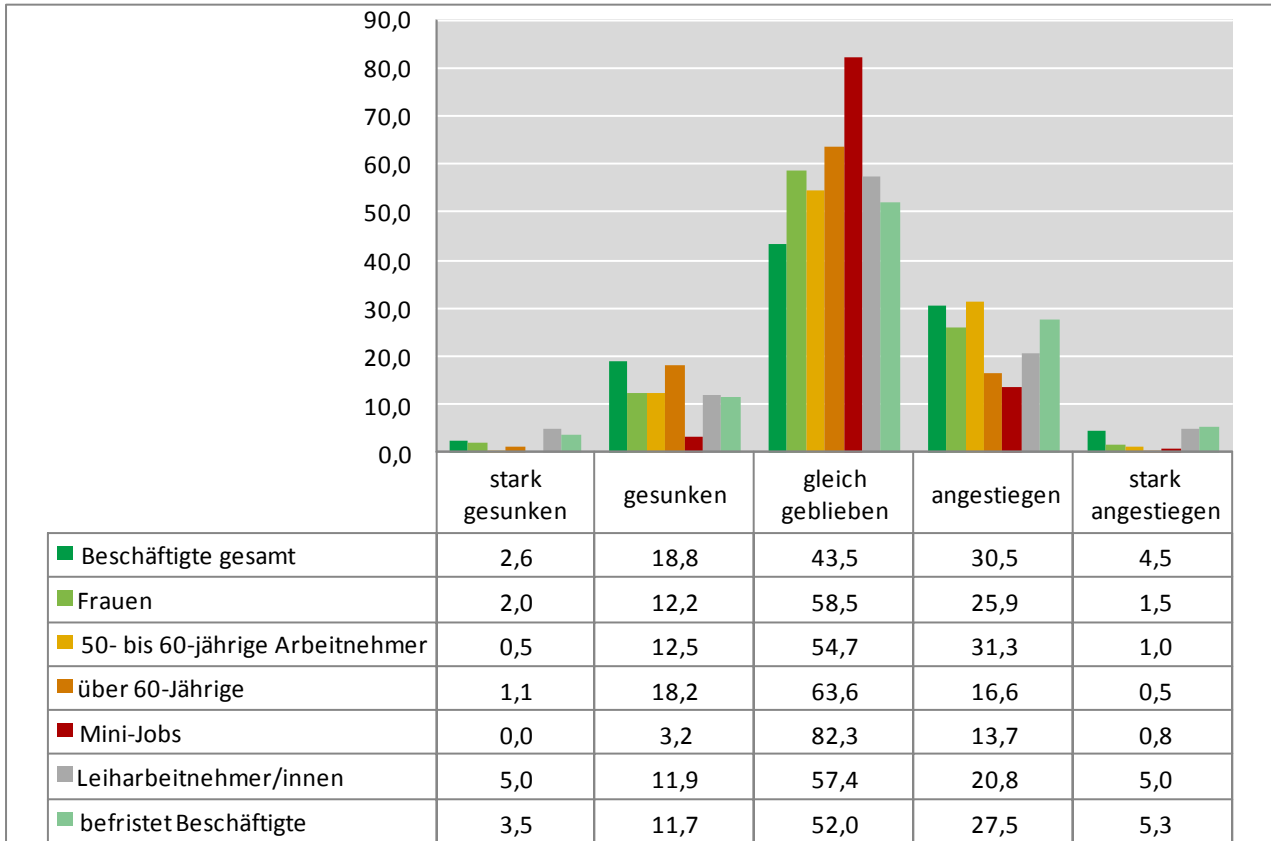
Tabelle 4: Zurückliegende Beschäftigungsentwicklung

Gruppe	Verteilung in Prozent						Mittelwert ¹
	stark gesunken	gesunken	gleich geblieben	angestiegen	stark angestiegen	keine Angabe / trifft nicht zu / nicht bekannt	
Gesamt	1,7	12,6	29,0	20,3	3,0	33,3	3,16
Frauen	1,7	10,8	51,9	22,9	1,3	11,3	3,13
Frauen in Führungspositionen	0,0	1,7	65,4	9,5	0,4	22,9	3,11
50- bis 60-Jährige	0,4	10,4	45,5	26,0	0,9	16,9	3,20
über 60-Jährige	0,9	14,7	51,5	13,4	0,4	19,0	2,97
Schwerbehinderte	1,3	9,5	60,2	8,7	0,4	19,9	2,97
Teilzeitbeschäftigte	0,4	4,8	56,3	15,2	2,2	21,2	3,18
Mini-Jobs	0,0	1,7	44,2	7,4	0,4	46,3	3,12
Leiharbeiter/innen	2,2	5,2	25,1	9,1	2,2	56,3	3,09
Befristet Beschäftigte	2,6	8,7	38,5	20,3	3,9	26,0	3,19
Auszubildende	0,9	9,5	49,8	12,1	1,7	26,0	3,06

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

¹ Arithmetisches Mittel der Werte der Antwortkategorien (siehe Tabellenlegende).

Abbildung 15: 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 5: Erwartete Veränderung der Beschäftigtenzahlen

Erwartete Veränderung	Prozent
starke Abnahme	3,9
Abnahme	17,7
gleich bleibend	45,9
Zunahme	28,1
starke Zunahme	2,2
keine Angabe / nicht bekannt	2,2

Abbildung 16: Erwartete Beschäftigung, verglichen mit dem vergangenen Jahr
(Verteilung in gültigen Prozenten)

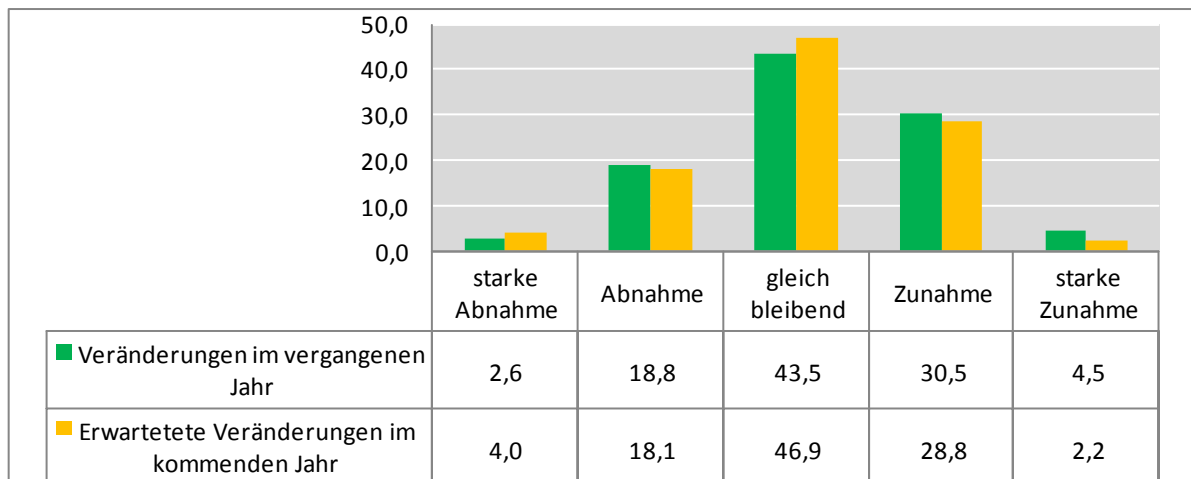
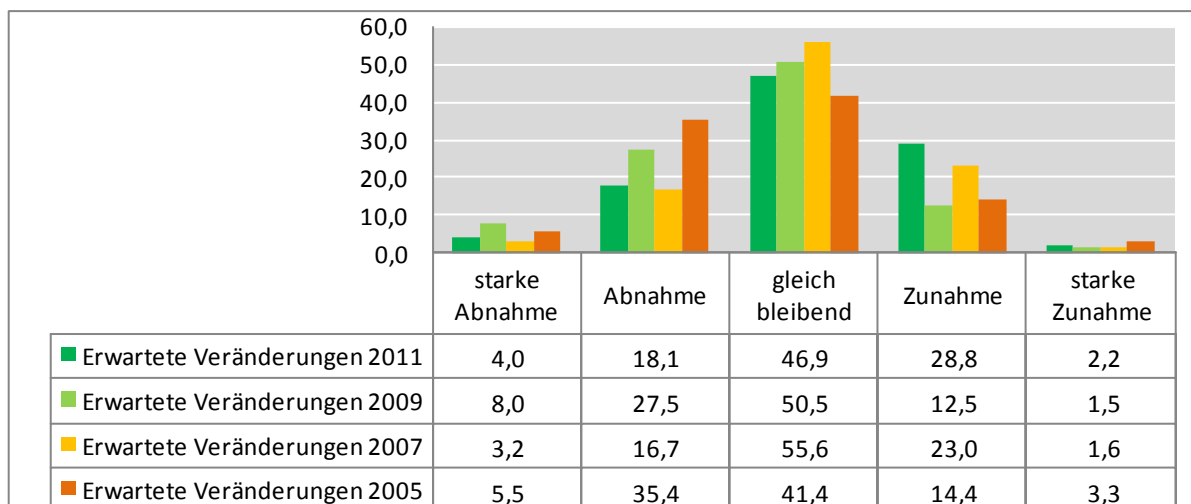


Abbildung 17: Erwartete Beschäftigung, für das folgende Jahr, 2005 - 2011
(Verteilung in gültigen Prozenten)



2.3 Betriebliche Merkmale/Situation

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

Tabelle 6: Betriebliche Merkmale/Situation

Merkmal	Verteilung in Prozent						Mittelwert
	sehr gut	gut	teils/teils	schlecht	sehr schlecht	keine Angabe / trifft nicht zu / nicht bekannt	
Qualität der Produkte bzw. Dienstleistungen	11,3	56,3	20,8	3,9	0,9	6,9	3,79
Kompetenz, Know-how	11,7	44,6	29,0	8,7	1,7	4,3	3,58
Auftragslage (falls zutreffend)	8,7	34,2	16,5	8,2	1,7	30,7	3,58
Wettbewerbsposition (falls zutreffend)	7,4	35,1	19,0	6,5	2,6	29,4	3,54
Zukunftsaussichten für den Standort bzw. die Dienststelle	11,3	35,5	28,1	10,4	3,5	11,3	3,46
Arbeits- und Gesundheitsschutz	5,6	43,7	33,3	11,7	3,5	2,2	3,37
Innovationsfähigkeit	6,1	28,1	32,5	9,1	5,2	19,0	3,26
wirtschaftliche Lage / Haushaltslage	8,7	32,9	25,5	17,3	10,0	5,6	3,14
Engagement, Arbeitsmotivation der Beschäftigten	3,9	30,3	38,1	16,9	8,2	2,6	3,05
Betriebsklima	2,2	26,4	35,9	25,1	7,8	2,6	2,90
Arbeitszufriedenheit	0,4	18,6	38,5	31,6	8,2	2,6	2,71

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

**Abbildung 18: Betriebliche Merkmale/Situation mit guter bzw. sehr guter Einschätzung
(Verteilung in Prozent)**

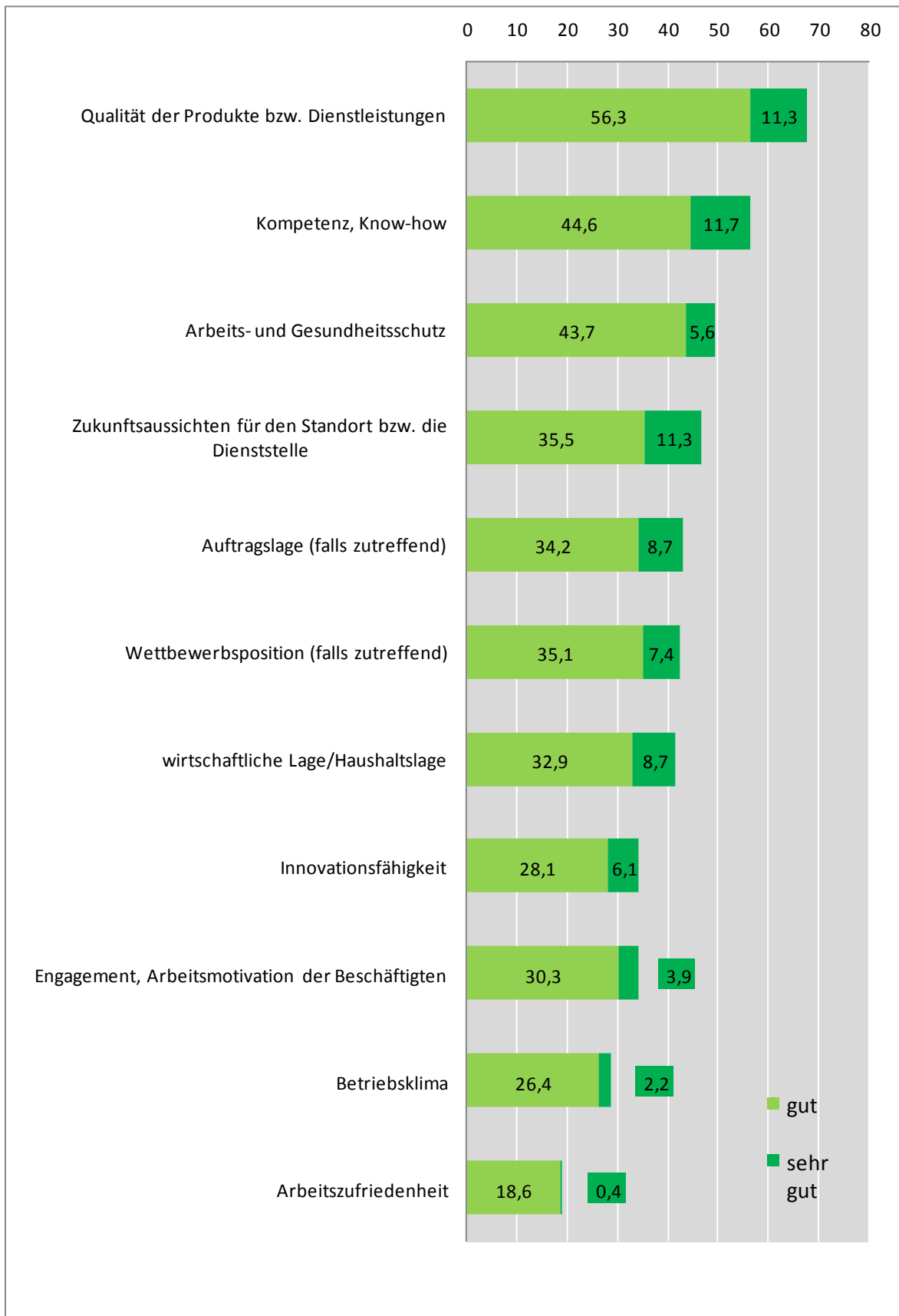


Abbildung 19: Betriebliche Merkmale/Situation – Mittelwerte 2005 - 2011



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

Abbildung 20: Branchenvergleich Auftragslage (Verteilung in gültigen Prozenten)

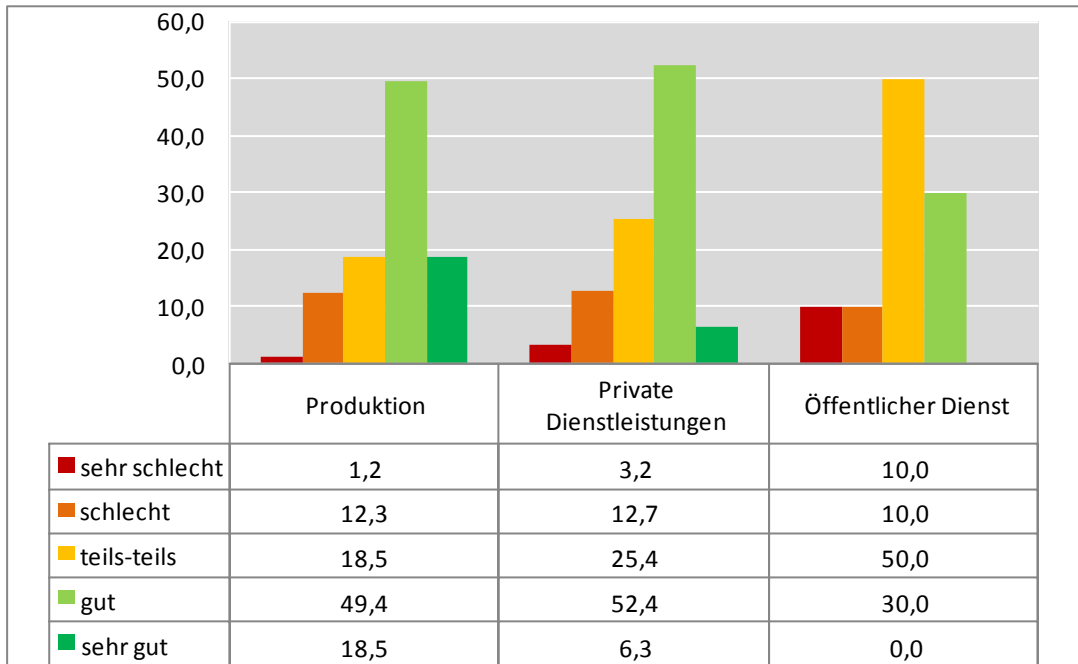
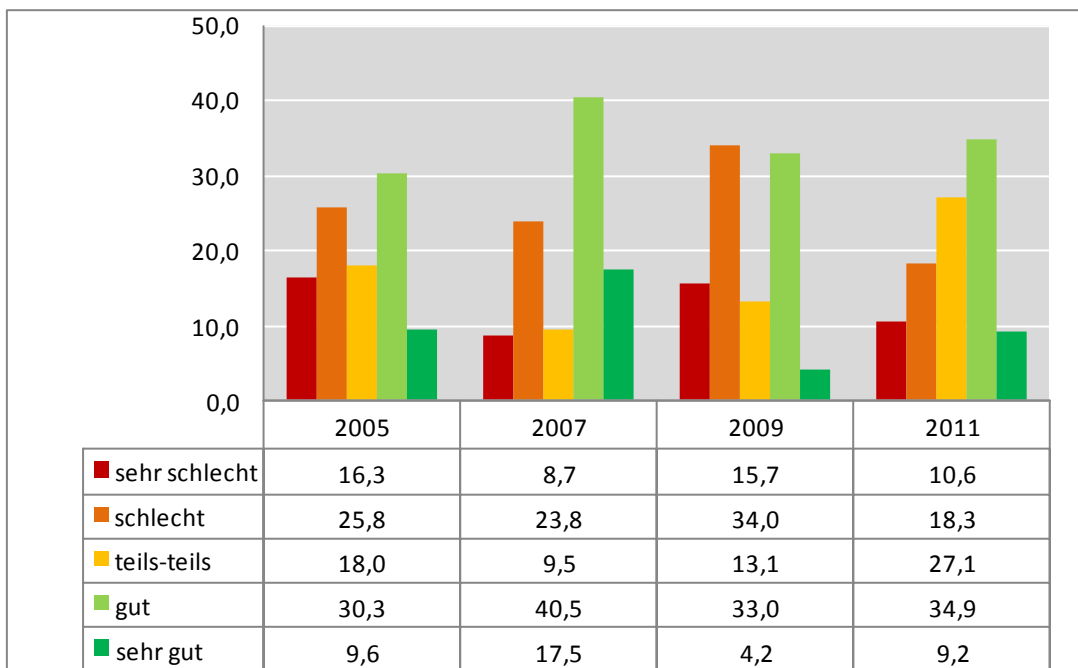
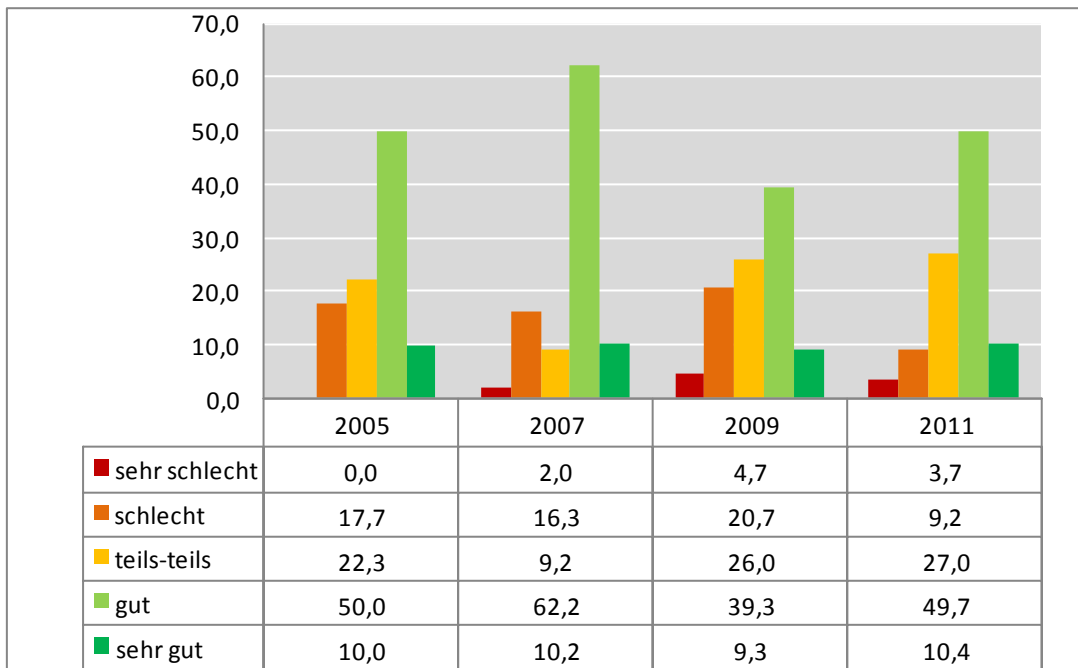


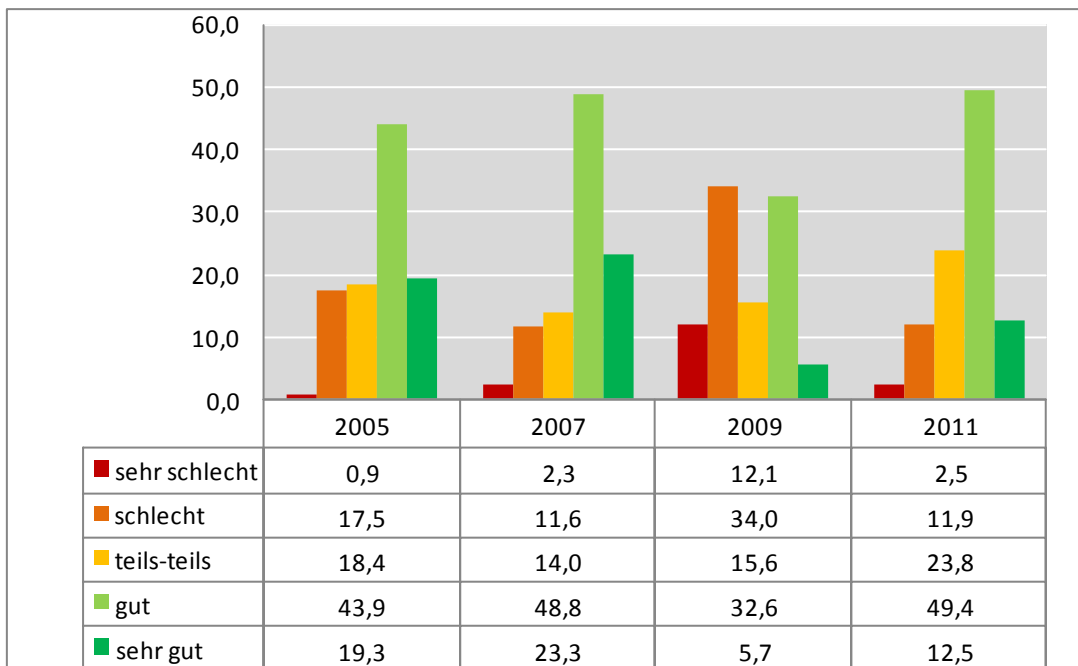
Abbildung 21: Vergleich wirtschaftliche Lage/Haushaltsslage, Betriebsbarometer 2005 - 2011 (Verteilung in gültigen Prozenten)



**Abbildung 22: Vergleich Wettbewerbsposition, Betriebsbarometer 2005 - 2011
(Verteilung in gültigen Prozenten)**



**Abbildung 23: Vergleich Auftragslage, Betriebsbarometer 2005 - 2011
(Verteilung in gültigen Prozenten)**



2.4 Problemdruck

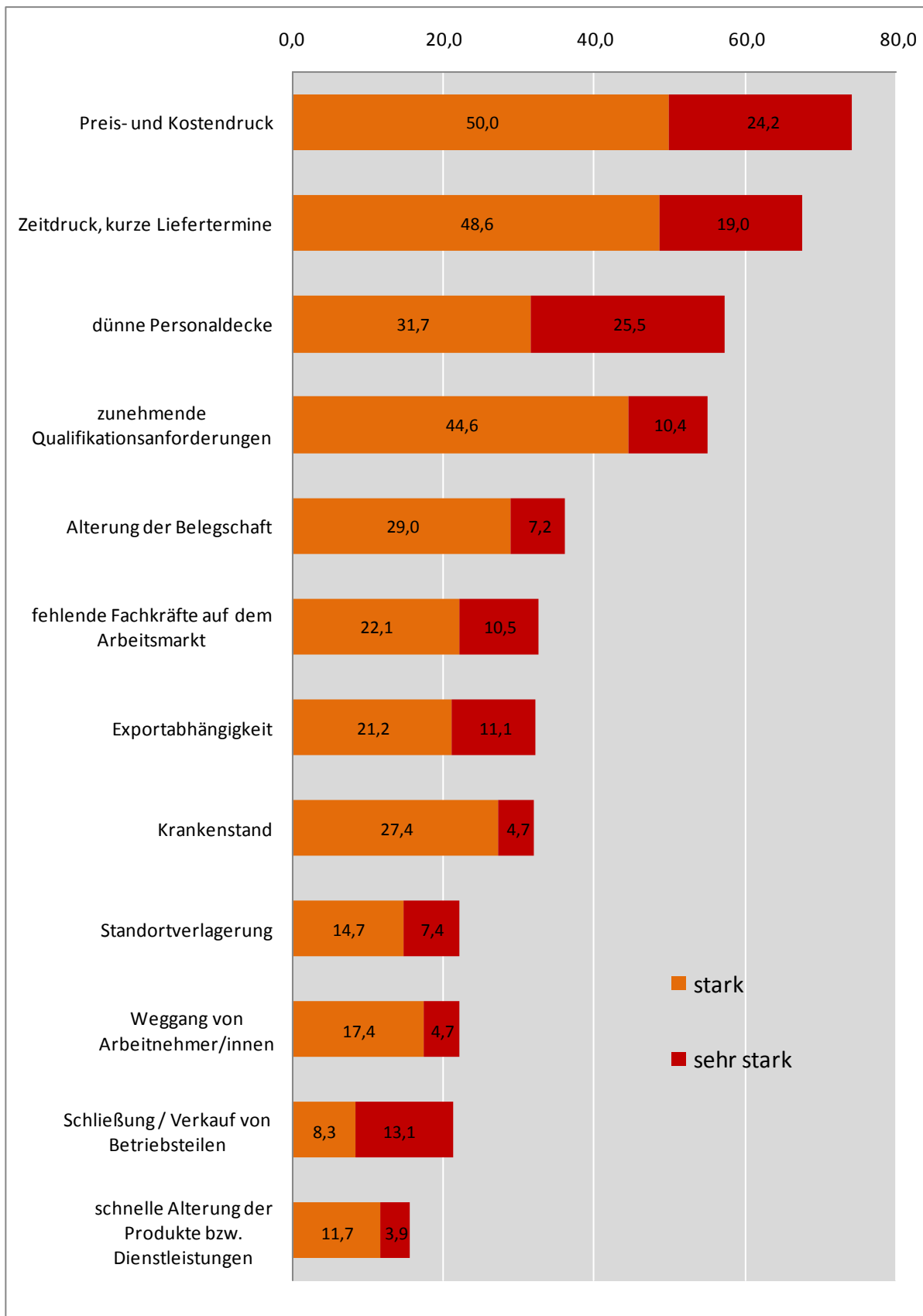
Wie stark wirken sich gegenwärtig Ihrer Einschätzung nach die folgenden Sachverhalte auf Ihren Betrieb bzw. Ihre Dienststelle aus?

Tabelle 7: Problemdruck

Sachverhalte	Verteilung in Prozent					Mittelwert
	sehr stark	stark	weniger stark	keine Auswirkung	trifft nicht zu / nicht bekannt / keine Angabe	
Preis- und Kostendruck	19,5	40,3	15,6	5,2	19,5	1,92
Zeitdruck, kurze Liefertermine	14,7	37,7	16,0	9,1	22,5	1,75
„dünne Personaldecke“	22,9	28,6	26,0	12,6	10,0	1,69
zunehmende Qualifikationsanforderungen	9,1	39,0	26,0	13,4	12,6	1,50
Alterung der Belegschaft	6,5	26,0	38,5	18,6	10,4	1,23
fehlende Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt	7,8	16,5	29,4	20,8	25,5	1,15
Krankenstand	4,3	25,5	42,4	20,8	6,9	1,14
Exportabhängigkeit	4,8	9,1	10,0	19,0	57,1	0,99
Schließung / Verkauf von Betriebsteilen	4,8	3,0	10,4	18,2	63,6	0,85
Weggang von Arbeitnehmer/innen	3,9	14,3	29,9	34,2	17,7	0,85
Standortverlagerung	3,0	6,1	7,4	24,7	58,9	0,69
schnelle Alterung der Produkte bzw. Dienstleistungen	1,7	5,2	10,4	27,3	55,4	0,58

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

Abbildung 24: Sachverhalte mit starker und sehr starker Einwirkung auf den Betrieb / die Dienststelle (Verteilung in gültigen Prozenten)



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 8: Einschätzung der Arbeitsbedingungen

Merkmal	Verteilung in Prozent						Mittelwert
	sehr gut bzw. <i>sehr</i> <i>niedrig</i>	gut bzw. <i>niedrig</i>	teils - teils	schlecht bzw. <i>hoch</i>	sehr schlecht bzw. <i>sehr</i> <i>hoch</i>	keine Angabe/ nicht bekannt	
Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern	27,7	34,6	22,5	6,9	2,2	6,1	3,84
Beschäftigungssicherheit	25,1	43,7	18,6	6,1	4,8	1,7	3,80
Schutz der personenbezogenen Daten	15,2	50,6	22,1	6,5	1,7	3,9	3,74
Kollegialität	6,9	49,8	33,8	7,4	1,3	0,9	3,54
Gleiche Bildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen und Männern	13,0	39,4	28,1	9,1	4,3	6,1	3,51
Vielseitigkeit der Arbeit	6,9	44,6	37,2	8,7	1,3	1,3	3,48
betriebliche Sozialleistungen	9,5	45,5	25,1	10,4	5,2	4,3	3,46
Entgelt, Einkommen	1,7	35,9	40,7	16,5	3,5	1,7	3,16
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	4,8	32,9	35,5	17,7	6,5	2,6	3,12
Handlungs- und Entscheidungsspielräume	2,2	32,9	42,4	16,0	5,6	0,9	3,10
Möglichkeiten zur Beteiligung und Mitsprache	2,2	29,9	39,8	18,2	8,7	1,3	2,99
innerbetriebliche Information und Kommunikation	1,7	31,2	36,4	22,1	8,2	0,4	2,96
<i>psychosoziale Belastungen</i>	<i>4,8</i>	<i>25,1</i>	<i>29,0</i>	<i>26,8</i>	<i>7,8</i>	<i>6,5</i>	<i>2,92</i>
Gleichbehandlung von Leiharbeitskräften	1,3	10,8	10,0	6,5	4,8	66,7	2,92
<i>körperliche Belastungen</i>	<i>6,9</i>	<i>17,7</i>	<i>38,5</i>	<i>22,5</i>	<i>11,3</i>	<i>3,0</i>	<i>2,86</i>
Führungskompetenz, Vorgesetztenverhalten	1,7	26,0	38,5	18,6	14,7	0,4	2,81
persönliche Entwicklungsmöglichkeiten, Aufstiegschancen	0,9	16,0	47,2	23,4	12,1	0,4	2,70
<i>Leistungsdruck</i>	<i>4,8</i>	<i>10,0</i>	<i>22,9</i>	<i>39,0</i>	<i>21,6</i>	<i>1,7</i>	<i>2,36</i>
<i>Zeitdruck, Arbeitsbelastung, Stress</i>	<i>4,8</i>	<i>9,5</i>	<i>21,2</i>	<i>33,8</i>	<i>27,7</i>	<i>3,0</i>	<i>2,28</i>

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

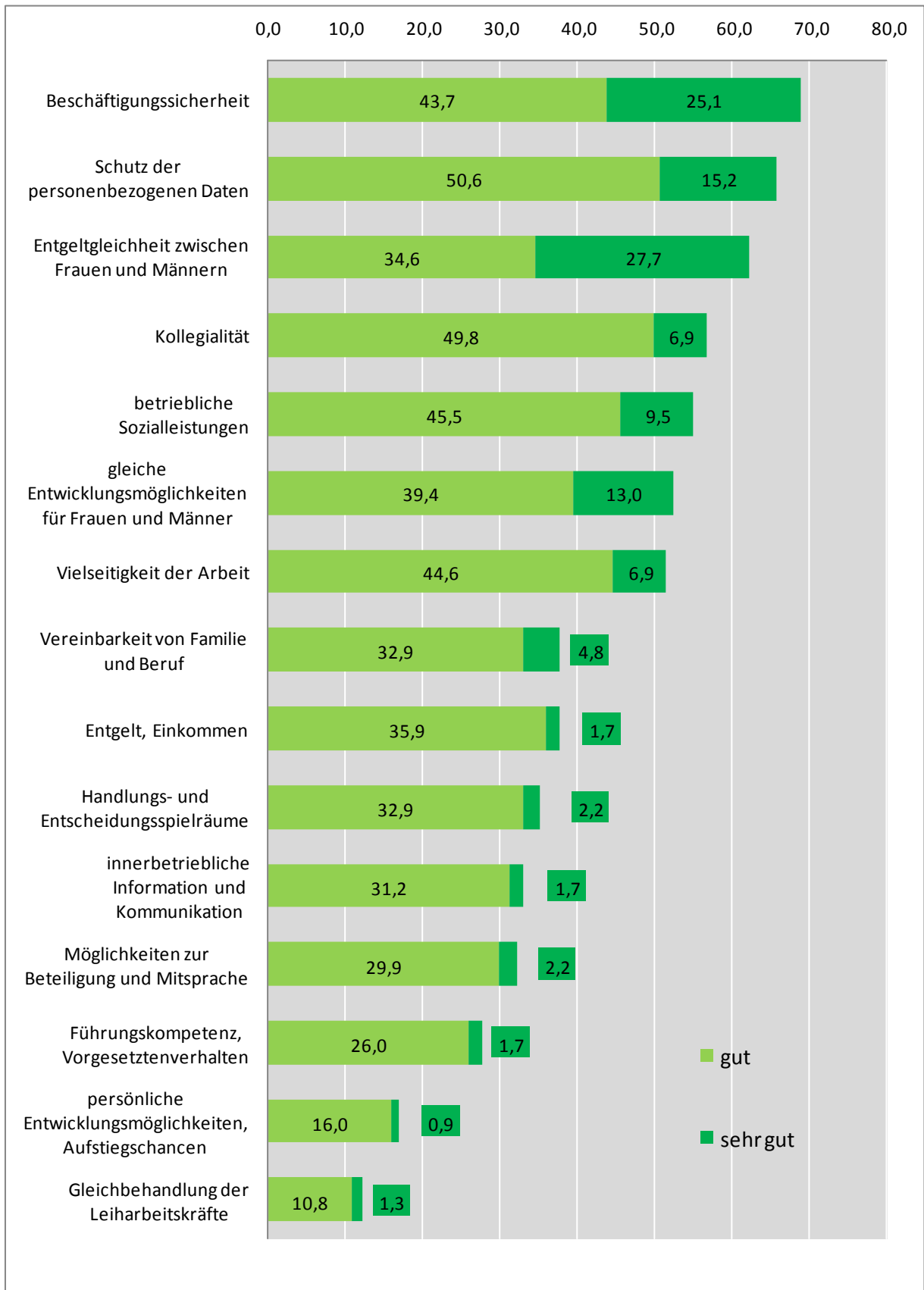


Abbildung 26: Arbeitsbedingungen mit der Einschätzung „hoch“ bzw. „sehr hoch“
(Verteilung in Prozent)

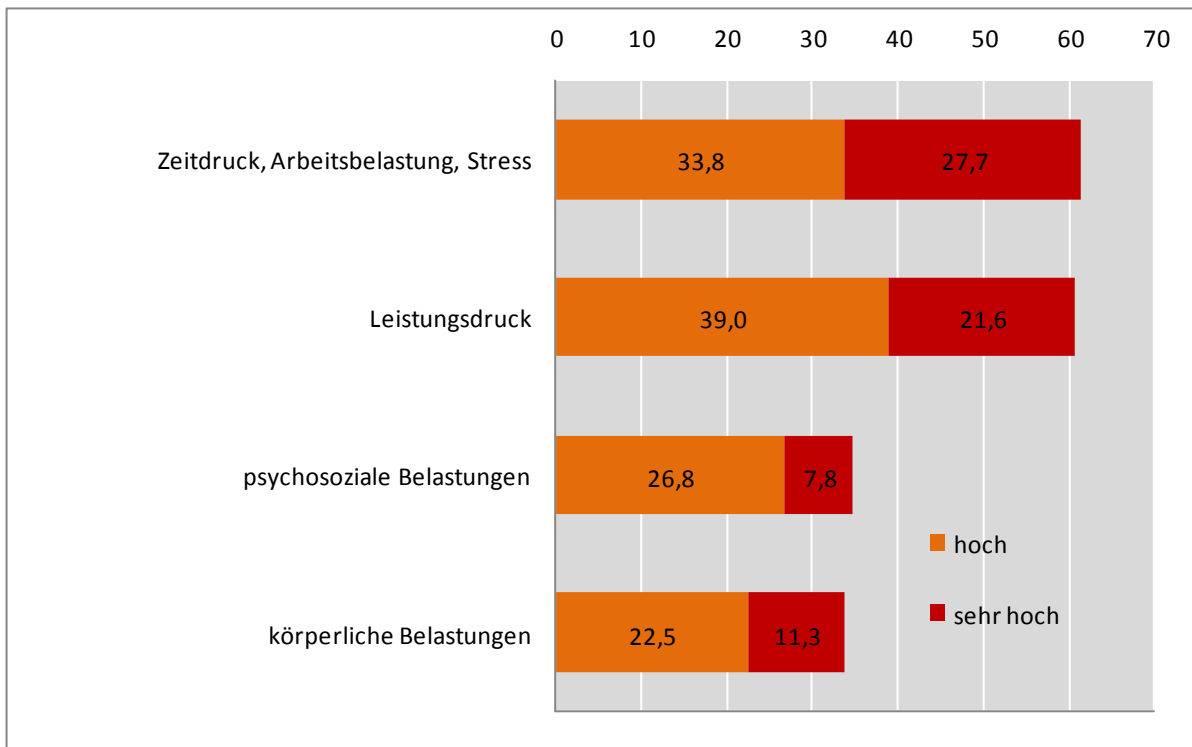
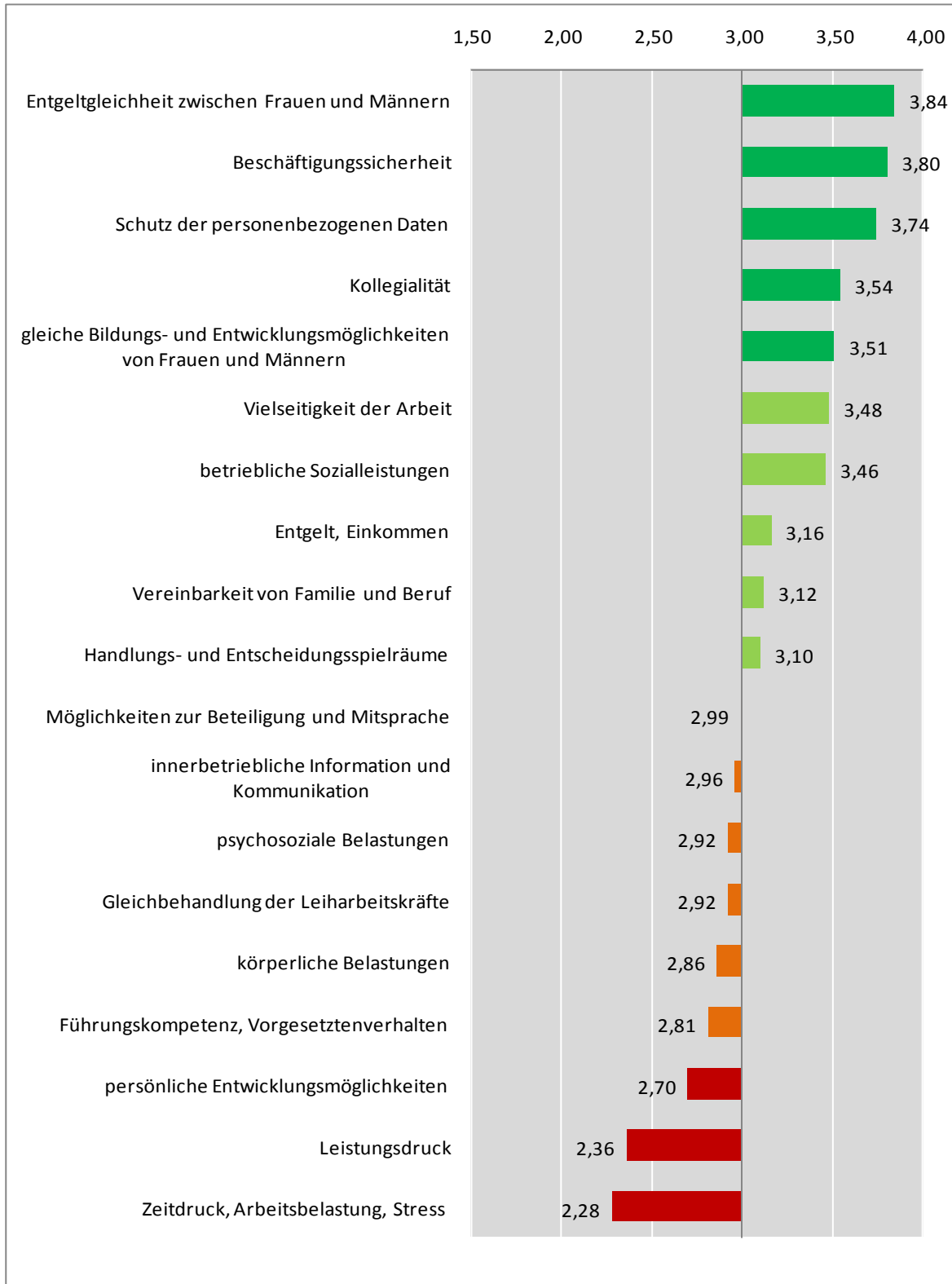


Abbildung 27: Arbeitsbedingungen – Mittelwerte



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 9: Zurückliegende Veränderungen der Arbeitsbedingungen

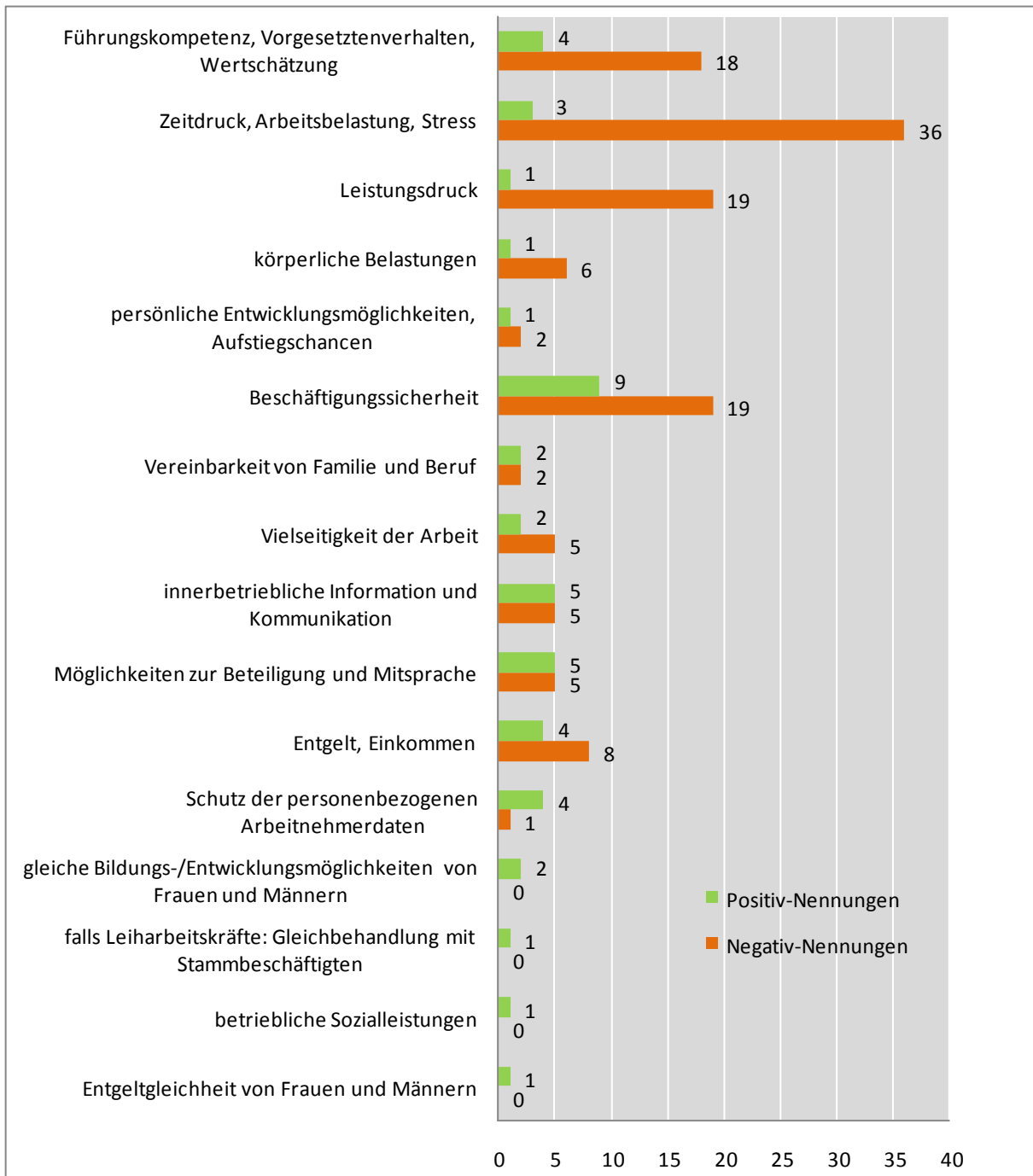
Veränderung in den letzten 12 Monaten	Negativ- Nennungen	Positiv- Nennungen	Nennun- gen ins- gesamt	Mittelwert
Zeitdruck, Arbeitsbelastung, Stress	36	3	39	1,87
Beschäftigungssicherheit	19	9	28	2,07
Führungskompetenz, Vorgesetztenverhalten, Wertschätzung	18	4	22	1,86
psychosoziale Belastungen (z. B. Mobbing)	19	2	21	1,71
Leistungsdruck	19	1	20	1,90
Entgelt, Einkommen	8	4	12	2,33
Möglichkeiten zur Beteiligung und Mitsprache	5	5	10	2,30
innerbetriebliche Information und Kommunika- tion	5	5	10	2,30
Vielseitigkeit der Arbeit	5	2	7	2,29
körperliche Belastungen	6	1	7	2,00
Schutz der personenbezogenen Arbeitneh- merdaten	1	4	5	2,60
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	2	2	4	2,25
persönliche Entwicklungsmöglichkeiten, Auf- stiegschancen	2	1	3	2,00
Unterstützung durch Kolleginnen / Kollegen	2	1	3	1,67
gleiche Bildungs-/Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen und Männern	0	2	2	3,00
Entgeltgleichheit von Frauen und Männern	0	1	1	4,00
betriebliche Sozialleistungen	0	1	1	4,00
falls Leiharbeitskräfte: Gleichbehandlung mit Stammbeschäftigten	0	1	1	4,00
Handlungs- und Entscheidungsspielräume in der Arbeit	1	0	1	1,00
Gesamt	148	49	197	2,38

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

Tabelle 10: Anzahl positiver und negativer Veränderungen der Arbeitssituation

Veränderung in den letzten 12 Monaten	Anzahl Nennungen	Prozent (gerundet)
sehr zum Negativen	9	4,57
zum Negativen	40	20,30
zum Positiven	99	50,25
sehr zum Positiven	49	24,87
Gesamt	197	~100,0

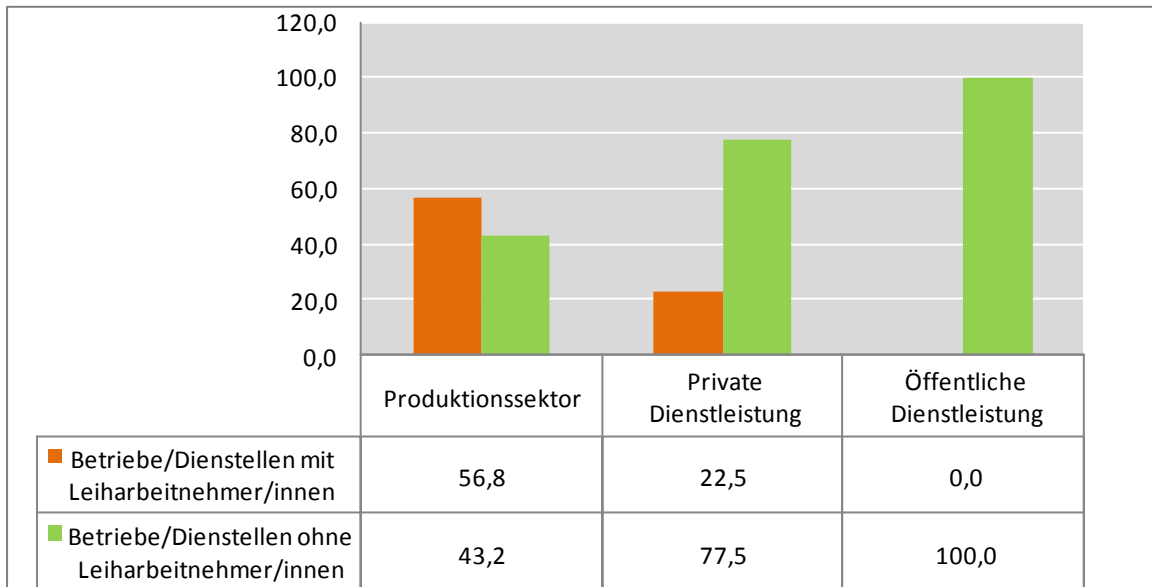
Abbildung 28: Zurückliegende Veränderungen der Arbeitsbedingungen



3.3 Leiharbeit und andere atypische Beschäftigungsformen

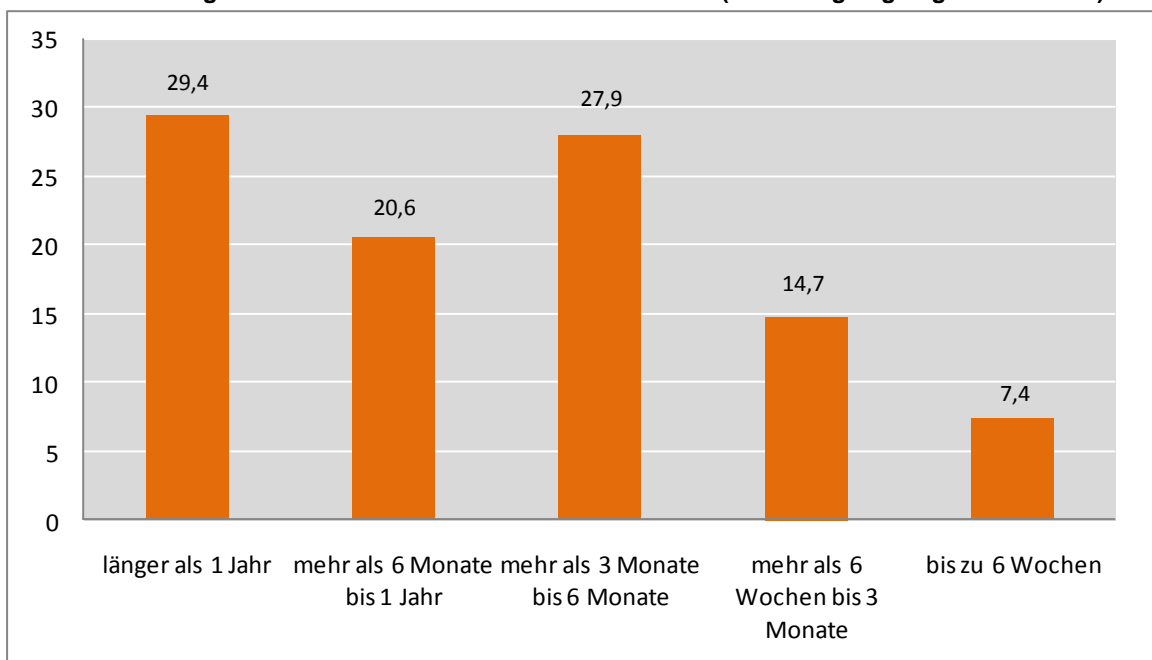
Wie viele Leiharbeiter/innen sind zur Zeit in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle beschäftigt?

Abbildung 29: Betriebe/Dienststellen und Beschäftigung von Leiharbeiter/innen (Verteilung in gültigen Prozenten)



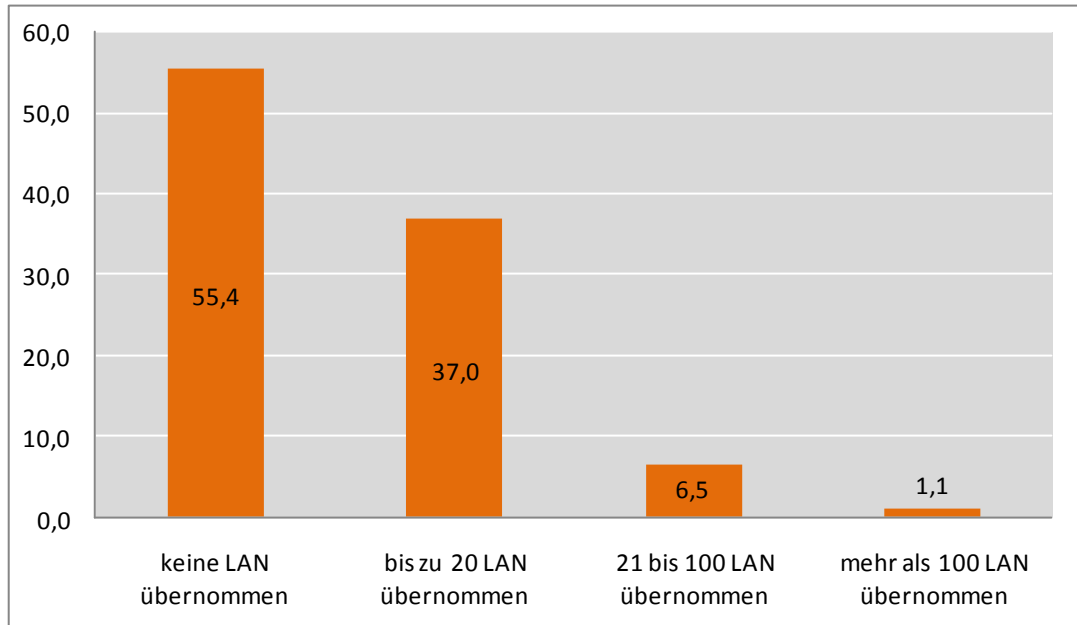
Falls Leiharbeiter/innen beschäftigt werden: Wie lange werden diese gegenwärtig im Durchschnitt eingesetzt?

Abbildung 30: Durchschnittliche Dauer von Leiharbeit (Verteilung in gültigen Prozenten)



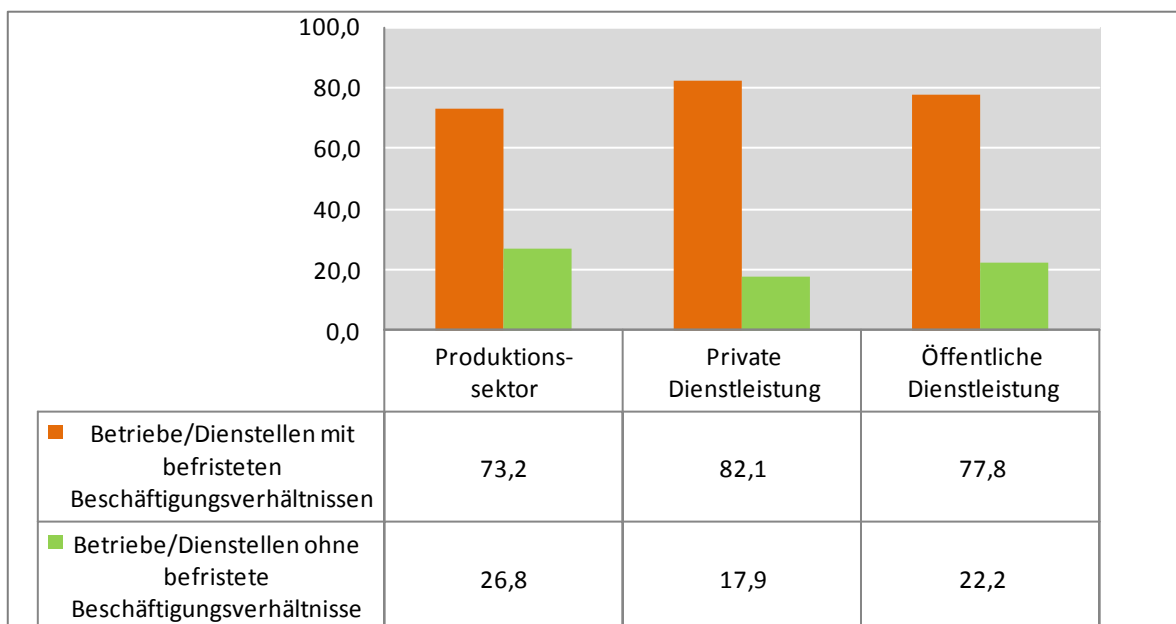
Wie viele Leiharbeiter/innen wurden in den letzten zwölf Monaten übernommen?

Abbildung 31: Übernahme von Leiharbeiter/innen
(Verteilung in gültigen Prozenten [Betriebe mit Leiharbeiter/innen])



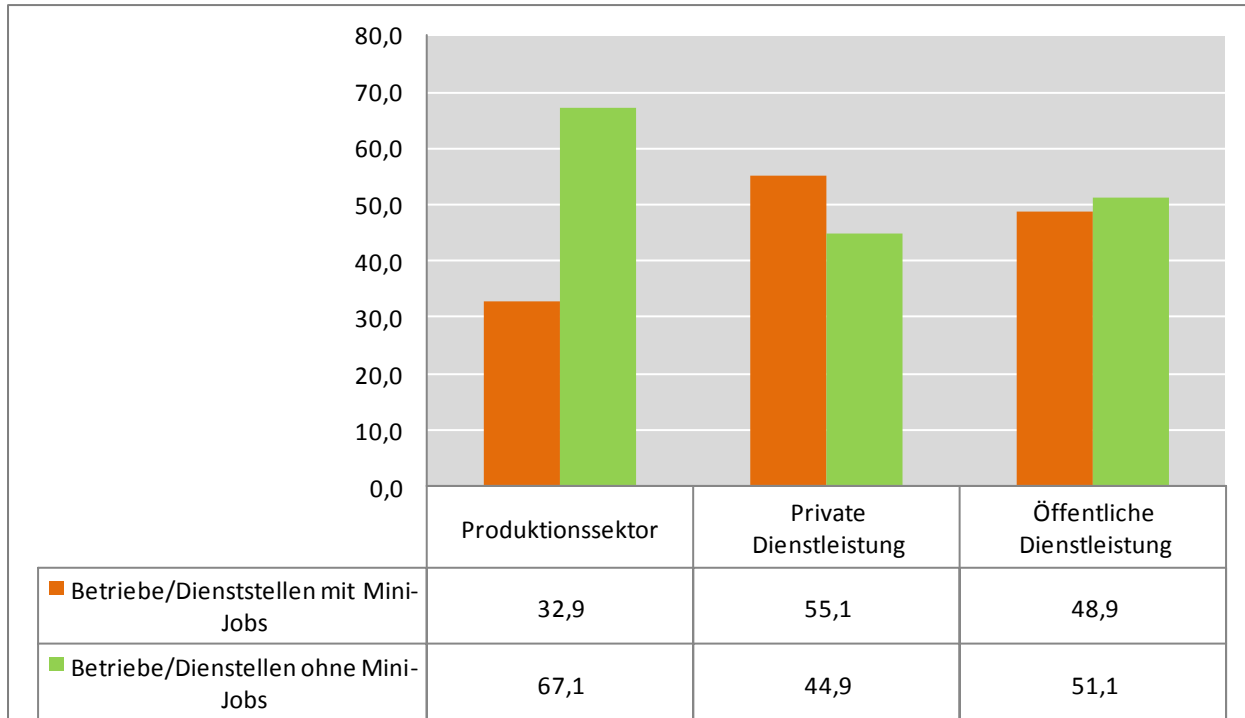
Wie viele befristet Beschäftigte sind zurzeit in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle beschäftigt?

Abbildung 32: Betriebe/Dienststellen und befristete Beschäftigungsverhältnisse
(Verteilung in gültigen Prozenten)



Wie viele Beschäftigte mit Mini-Jobs („400-Euro-Jobs“, geringfügig entlohnte Beschäftigung) sind zurzeit in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle beschäftigt?

Abbildung 33: Betriebe/Dienststellen und Beschäftigung in Mini-Jobs (Verteilung in gültigen Prozenten)



3.4 Arbeitszeit: Modelle und Probleme

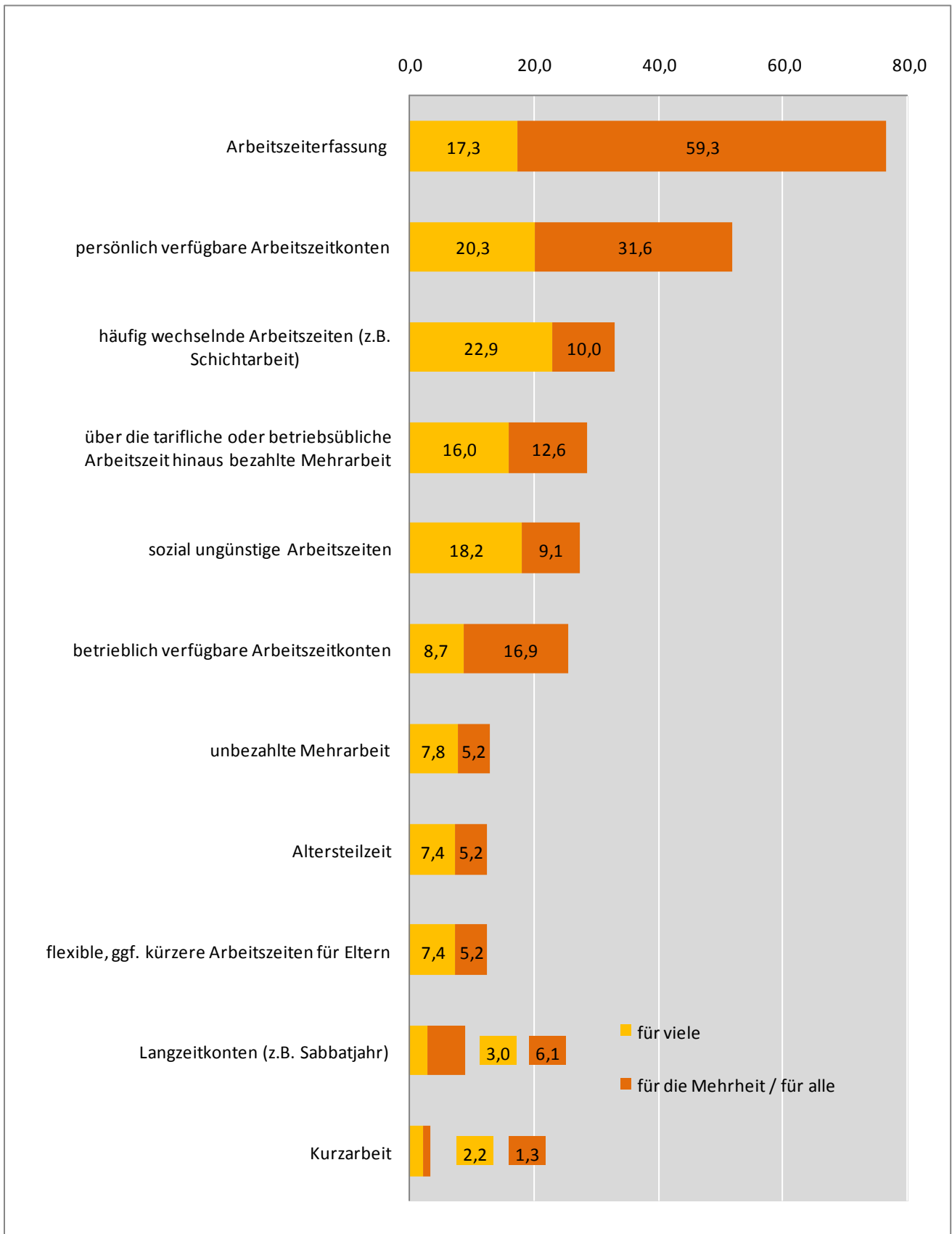
Was trifft gegenwärtig auf Ihren Betrieb bzw. Ihre Dienststelle zu?

Tabelle 11: Arbeitszeitmerkmale

Merkmal	Verteilung in Prozent					Mittelwert
	für alle bzw. die meisten	für viele	für einige	für keinen	keine Angabe/ nicht bekannt/ trifft nicht zu	
Arbeitszeiterfassung (elektronische Erfassung o. Aufzeichnung per Hand)	59,3	17,3	7,4	13,9	2,2	2,25
persönlich verfügbare Arbeitszeitkonten (z. B. Gleitzeit)	31,6	20,3	21,2	24,2	2,6	1,61
über die tarifliche oder betriebsübliche Arbeitszeit hinaus bezahlte Mehrarbeit	12,6	16,0	39,4	26,8	5,2	1,15
häufig wechselnde Arbeitszeiten (z. B. Schichtarbeit)	10,0	22,9	27,7	35,5	3,9	1,08
sozial ungünstige Arbeitszeiten (Abend, Nacht, Wochenende)	9,1	18,2	35,1	34,2	3,5	1,02
Altersteilzeit	5,2	7,4	56,3	28,1	3,0	0,89
betrieblich verfügbare Arbeitszeitkonten (z. B. Jahresarbeitszeit)	16,9	8,7	9,5	53,7	11,3	0,87
flexible, ggf. kürzere Arbeitszeiten für Eltern	5,2	7,4	28,1	50,2	9,1	0,64
unbezahlte Mehrarbeit	5,2	7,8	18,6	62,8	5,6	0,53
Langzeitkonten (z. B. Sabbatjahr)	6,1	3,0	11,7	67,5	11,7	0,41
Kurzarbeit	1,3	2,2	1,7	89,6	5,2	0,11

Antwortkategorien: 3 – für alle / die meisten der Beschäftigten, 2 – für viele, 1 – für einige, 0 – für keinen

Abbildung 34: Merkmale der Arbeitszeit, die für viele bzw. für alle zutreffen (Verteilung in Prozent)



3.5 Arbeitsorganisation

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

Tabelle 12: Maßnahmen der Arbeitsorganisation

Maßnahme	Bedeutung (Verteilung in Prozent)					Mittelwert
	sehr große	große	weniger große	keine	keine Angabe / trifft nicht zu / nicht bekannt	
Qualitätsmanagement	13,9	29,9	33,3	11,7	11,3	1,52
betriebliche Alterssicherung, Betriebsrente (ohne Riester-Rente und Entgeltumwandlung)	13,9	31,6	25,5	18,6	10,4	1,45
Team- und Gruppenarbeit	10,8	31,6	34,6	14,7	8,2	1,42
Mitarbeitergespräche	8,7	28,1	37,7	20,8	4,8	1,26
betriebliche Weiterbildung	3,0	34,6	41,1	16,9	4,3	1,25
Ideenmanagement (Vorschlagswesen, KVP, Qualitätszirkel)	7,8	19,0	34,2	26,4	12,6	1,09
betriebliche Gesundheitsförderung	6,5	22,5	35,1	27,7	8,2	1,08
betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	5,6	19,5	34,6	26,0	14,3	1,06
Zielvereinbarungen, Zielvereinbarungsgespräche	8,2	14,7	32,0	33,3	11,7	0,98
systematische Leistungsbeurteilung	6,9	17,7	29,0	33,8	12,6	0,98
Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf	3,0	14,3	32,9	36,4	13,4	0,81
Unterstützung von Arbeitnehmer/innen bei der Pflege von Angehörigen	1,3	6,1	24,7	48,9	19,0	0,50
Unterstützung von Arbeitnehmer/innen bei der Kinderbetreuung	0,9	5,2	22,9	52,4	18,6	0,44
Förderung der Elternzeit gezielt für Väter	2,2	1,7	24,7	52,4	18,6	0,43
gezielte Förderung weiblicher Fachkräfte (z.B. durch Mentoringprogramme)	1,3	4,8	16,5	57,6	19,9	0,37
Förderung von Arbeitnehmer/innen in Elternzeit (Kommunikation, Weiterbildung)	2,2	1,7	14,7	60,6	20,8	0,31
gezielte Förderung un- und angelernter Frauen	0,4	3,0	8,2	58,4	29,9	0,22

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

3.6 Maßnahmen zur Bewältigung des betrieblichen demografischen Wandels

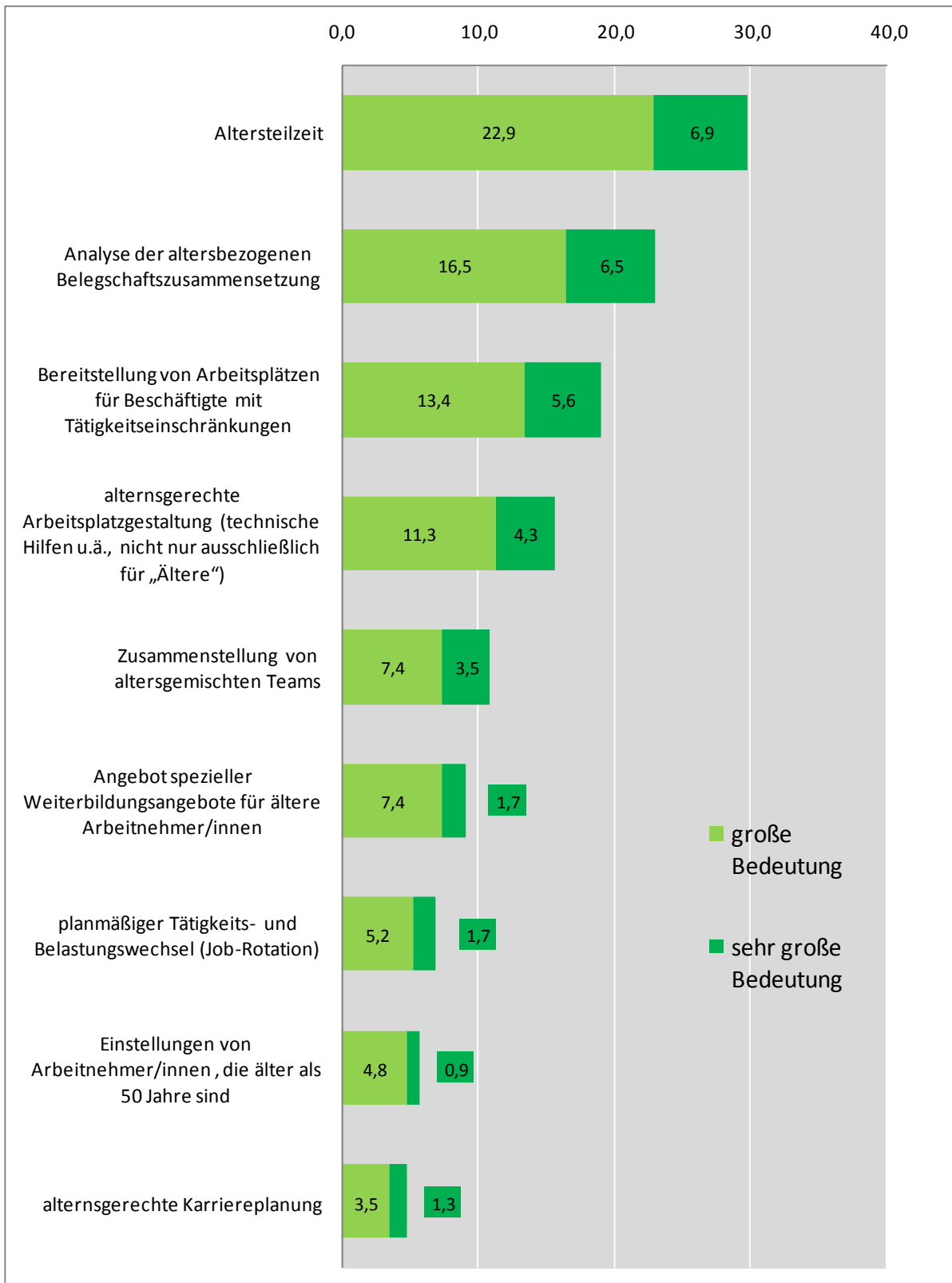
Welche Bedeutung hat die Durchführung folgender Maßnahmen in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle?

Tabelle 13: Maßnahmen: betrieblicher demografischer Wandel

Maßnahme	Bedeutung (Verteilung in Prozent)					Mittelwert
	sehr große	große	weniger große	keine	keine Angabe / nicht bekannt	
Altersteilzeit	6,9	22,9	35,1	30,7	4,3	1,06
Analyse der altersbezogenen Belegschaftszusammensetzung (Altersstrukturanalyse)	6,5	16,5	30,3	32,9	13,9	0,96
Bereitstellung von Arbeitsplätzen für Beschäftigte mit Tätigkeitseinschränkungen („Schonarbeitsplätze“)	5,6	13,4	32,0	40,3	8,7	0,83
alternsgerechte Arbeitsplatzgestaltung (technische Hilfen u.ä., nicht nur ausschließlich für „Ältere“)	4,3	11,3	29,9	44,2	10,4	0,73
Zusammenstellung von altersgemischten Teams	3,5	7,4	28,6	53,7	6,9	0,58
Angebot spezieller Weiterbildungsangebote für ältere Arbeitnehmer/innen	1,7	7,4	26,8	53,7	10,4	0,52
Einstellungen von Arbeitnehmer/innen, die älter als 50 Jahre sind	0,9	4,8	28,1	58,0	8,2	0,44
planmäßiger Tätigkeits- und Belastungswechsel (Job-Rotation)	1,7	5,2	20,8	63,2	9,1	0,40
alternsgerechte Karriereplanung	1,3	3,5	17,3	64,5	13,4	0,33

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

Abbildung 35: Maßnahmen mit großer und sehr großer Bedeutung zur Bewältigung des betrieblichen demografischen Wandels (Verteilung in Prozent)



4. Arbeits- und Gesundheitsschutz

4.1 Umsetzung

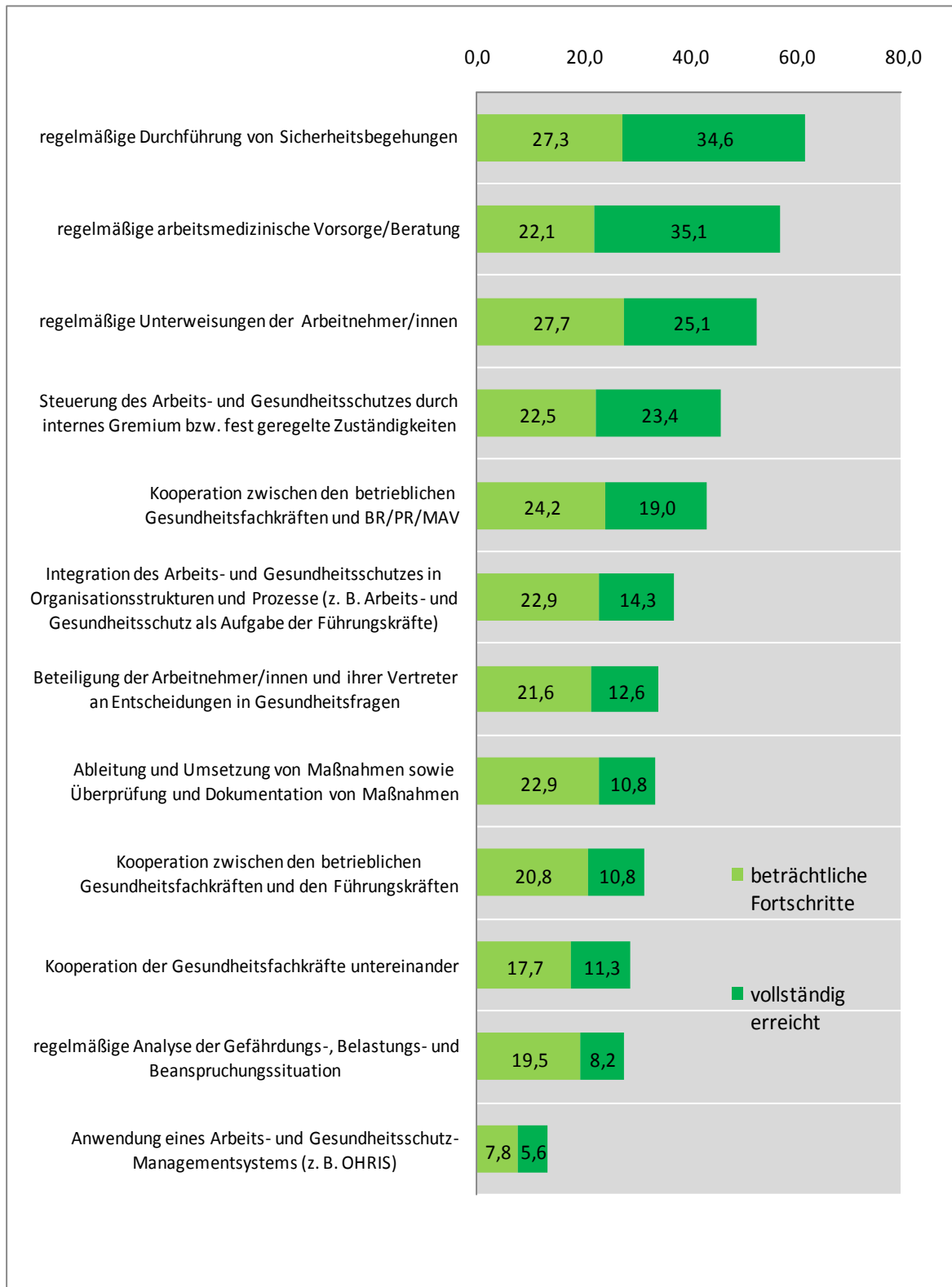
Inwiefern ist der Arbeits- und Gesundheitsschutz umgesetzt?

Tabelle 14: 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	34,6	27,3	28,1	6,5	3,5	1,93
regelmäßige arbeitsmedizinische Vorsorge/Beratung	35,1	22,1	26,8	12,1	3,9	1,83
regelmäßige Unterweisungen der Arbeitnehmer/innen	25,1	27,7	29,0	15,2	3,0	1,65
Steuerung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes durch internes Gremium bzw. fest geregelte Zuständigkeiten	23,4	22,5	25,1	23,4	5,6	1,49
Kooperation zwischen den betrieblichen Gesundheitsfachkräften und BR/PR/MAV	19,0	24,2	27,7	22,9	6,1	1,42
Integration des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in Organisationsstrukturen und Prozesse (z. B. Arbeits- und Gesundheitsschutz als Aufgabe der Führungskräfte)	14,3	22,9	29,0	25,5	8,2	1,28
Kooperation der Gesundheitsfachkräfte untereinander	11,3	17,7	25,5	22,5	22,9	1,23
Ableitung und Umsetzung von Maßnahmen sowie Überprüfung und Dokumentation von Maßnahmen	10,8	22,9	29,4	26,0	10,8	1,21
Beteiligung der Arbeitnehmer/innen und ihrer Vertreter an Entscheidungen in Gesundheitsfragen	12,6	21,6	32,5	27,7	5,6	1,20
Kooperation zwischen den betrieblichen Gesundheitsfachkräften und den Führungskräften	10,8	20,8	31,6	27,3	9,5	1,17
regelmäßige Analyse der Gefährdungs-, Belastungs- und Beanspruchungssituation	8,2	19,5	31,6	30,7	10,0	1,06
Anwendung eines Arbeits- und Gesundheitsschutz-Managementsystems (z. B. OHRIS)	5,6	7,8	18,6	41,1	26,8	0,70

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

Abbildung 36: Beträchtliche Fortschritte bzw. vollständiges Erreichen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes (Verteilung in Prozent)



4.2 Gefährdungsbeurteilung und betriebliches Eingliederungsmanagement

Werden in Ihrem Betrieb bzw. Ihrer Dienststelle Gefährdungsbeurteilungen gemäß § 5 Arbeitsschutzgesetz durchgeführt?

Tabelle 15: Durchführung der Gefährdungsbeurteilungen
(Verteilung in Prozent)

Stand der Gefährdungsbeurteilungen	Beurteilung der Unfallgefahren / körperlichen Belastungen	Beurteilung der psychischen Belastungen
vollständig durchgeführt	39,0	13,9
teilweise durchgeführt	42,4	29,0
nicht durchgeführt	13,0	47,6
nicht bekannt	3,0	6,5
keine Angabe	2,6	3,0

Abbildung 37: Gefährdungsbeurteilung der Unfallgefahren und der psychischen Belastungen
(Verteilung in Prozent)

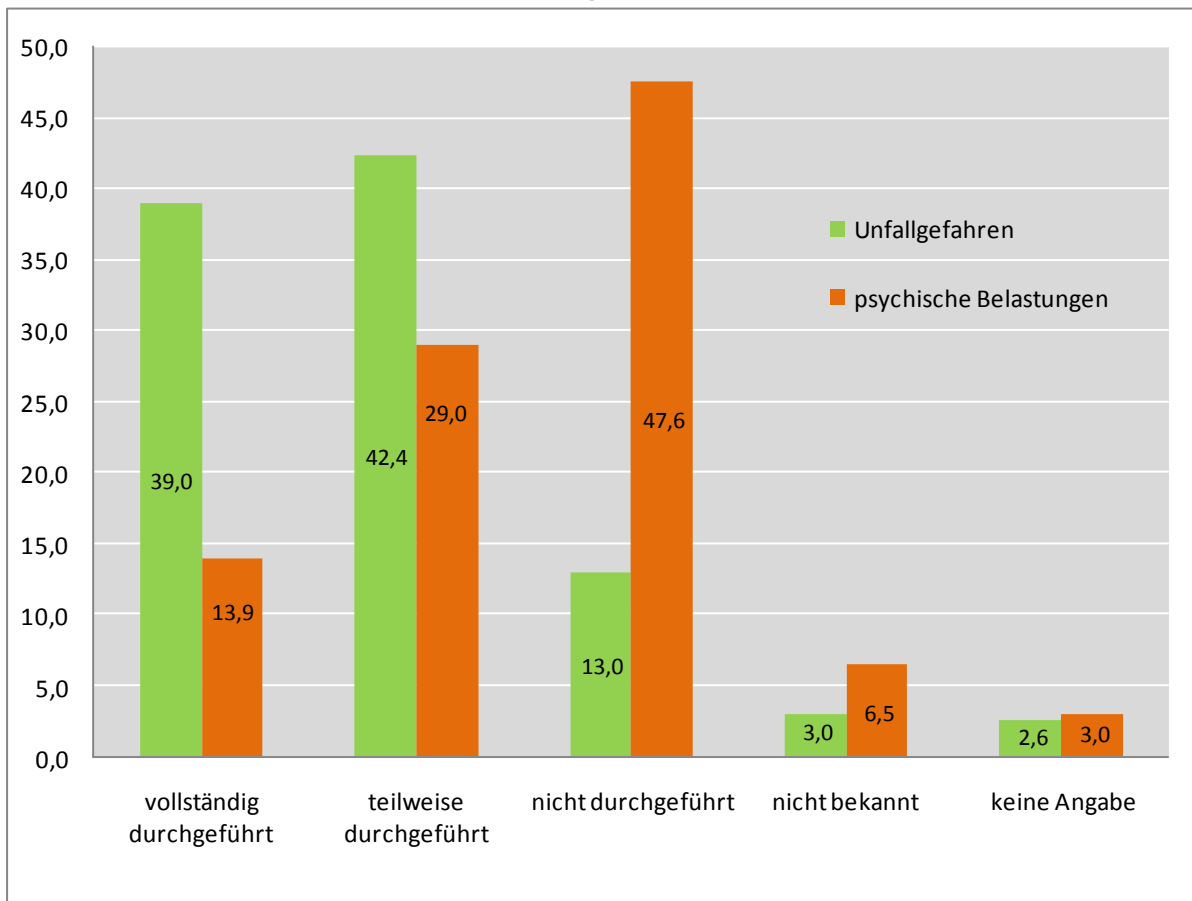


Abbildung 38: Gefährdungsbeurteilung der Unfallgefahren, Vergleich Betriebsbarometer 2005 - 2011 (Verteilung in gültigen Prozenten)

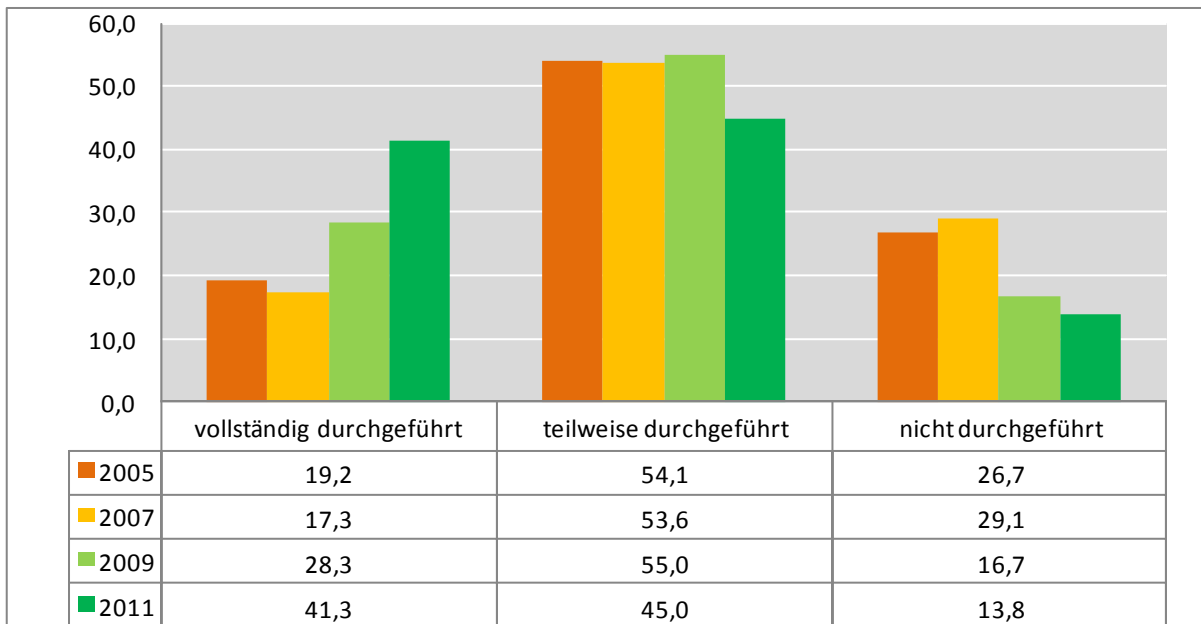
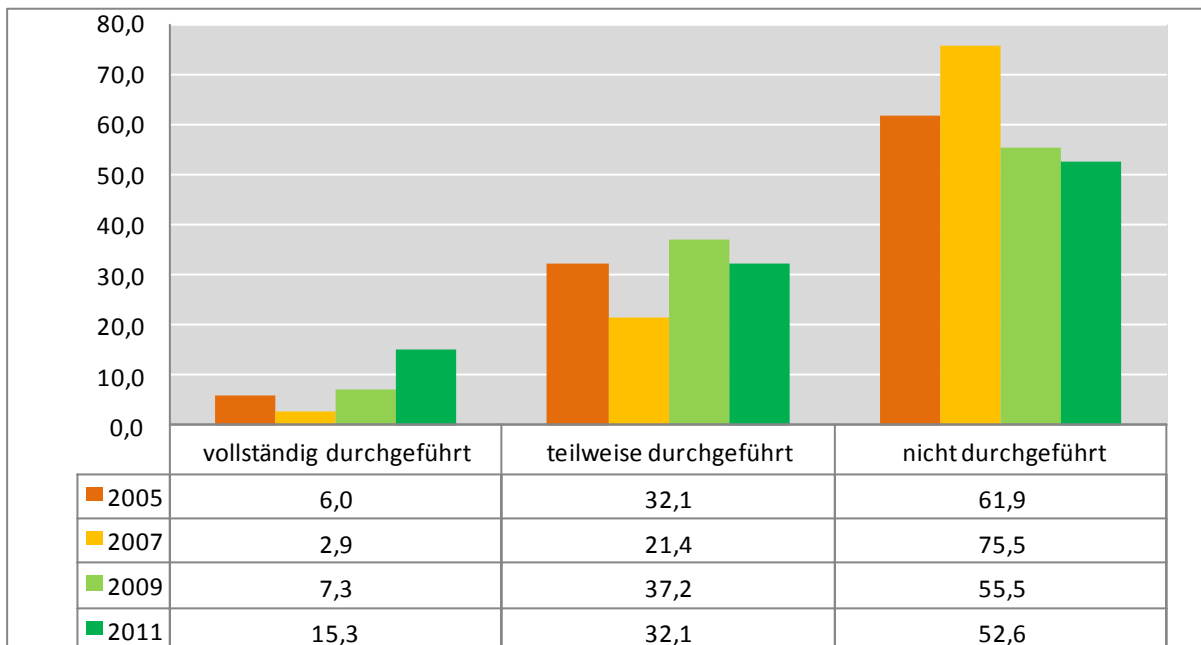
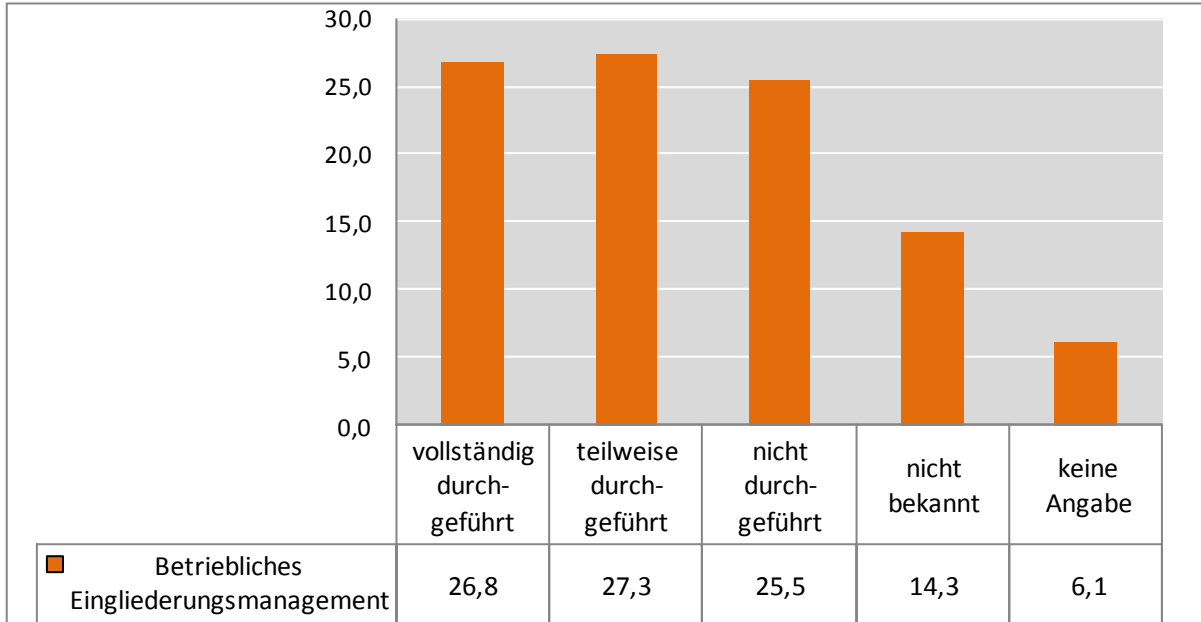


Abbildung 39: Gefährdungsbeurteilung der psychischen Belastungen, Vergleich Betriebsbarometer 2005 - 2011 (Verteilung in gültigen Prozenten)



Wird ein betriebliches Eingliederungsmanagement gemäß § 84 Sozialgesetzbuch IX durchgeführt?

**Abbildung 40: Betriebliches Eingliederungsmanagement
(Verteilung in Prozent)**



4.3 Gesundheitsbezogene Angebote und Maßnahmen

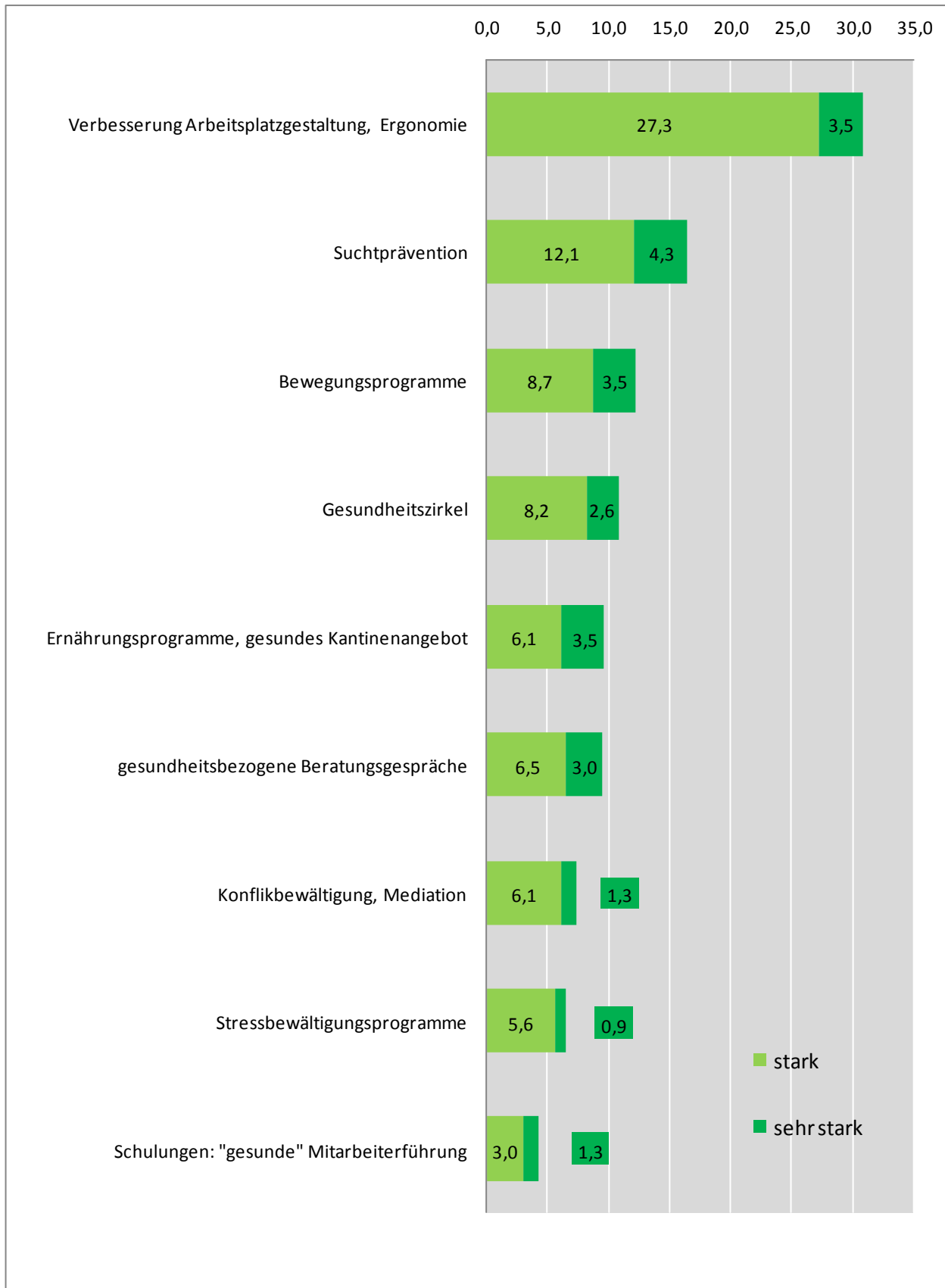
Werden die folgenden gesundheitsbezogenen Angebote und Maßnahmen in Ihrem Betrieb / Ihrer Dienststelle durchgeführt bzw. umgesetzt?

Tabelle 16: Gesundheitsbezogene Maßnahmen und Angebote

Maßnahme	Verteilung in Prozent						Mittelwerte
	sehr stark	stark	weniger stark	gar nicht	nicht bekannt	keine Angabe	
Verbesserung von Arbeitsgestaltung, Ergonomie	3,5	27,3	37,2	25,5	4,3	2,2	1,09
Suchtprävention	4,3	12,1	17,7	56,7	7,4	1,7	0,60
Bewegungsprogramme (z. B. Rückenschule)	3,5	8,7	22,5	58,0	5,6	1,7	0,54
gesundheitsbezogene Beratungsgespräche	3,0	6,5	23,8	58,4	6,1	2,2	0,50
Ernährungsprogramme	3,5	6,1	15,6	65,8	7,4	1,7	0,42
Stressbewältigungsprogramme	0,9	5,6	24,2	60,6	6,9	1,7	0,42
Konfliktbewältigung / Mediation	1,3	6,1	21,6	64,5	4,8	1,7	0,40
Gesundheitszirkel	2,6	8,2	10,8	69,3	6,5	2,6	0,39
Schulungen zur „gesunden Mitarbeiterführung“	1,3	3,0	15,6	68,8	9,1	2,2	0,29

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

**Abbildung 41: Gesundheitsbezogene Maßnahmen, die stark bzw. sehr stark umgesetzt werden
(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?

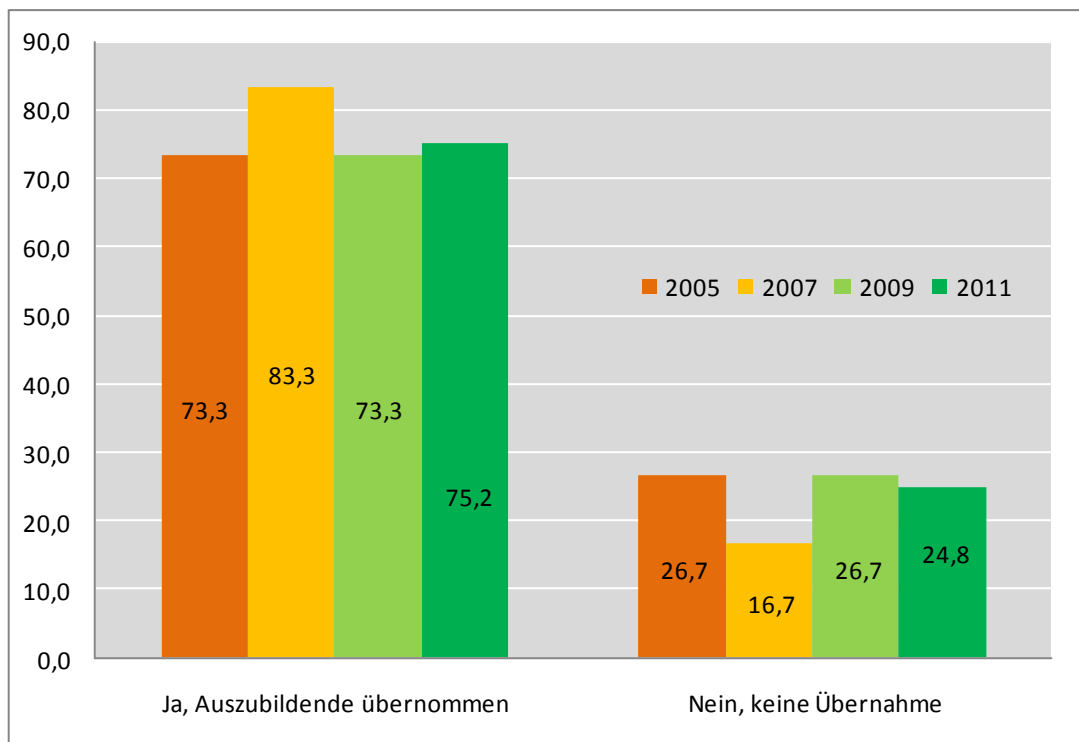
Tabelle 17: Erwartete Veränderung bei Auszubildenden

Erwartete Veränderung	Prozent
starke Abnahme	0,9
Abnahme	7,8
gleich bleibend	51,5
Zunahme	17,3
starke Zunahme	1,3
trifft nicht zu / keine Ausbildung	11,7
nicht bekannt	6,1
keine Angabe	3,5

5.2 Übernahme der Auszubildenden

Wie viele Auszubildende wurden in den letzten zwölf Monaten übernommen?

Abbildung 42: Übernahme von Auszubildenden im Vergleich, Betriebsbarometer 2005 - 2011
(Verteilung in gültigen Prozenten)



5.3 Feststellung des Weiterbildungsbedarfs

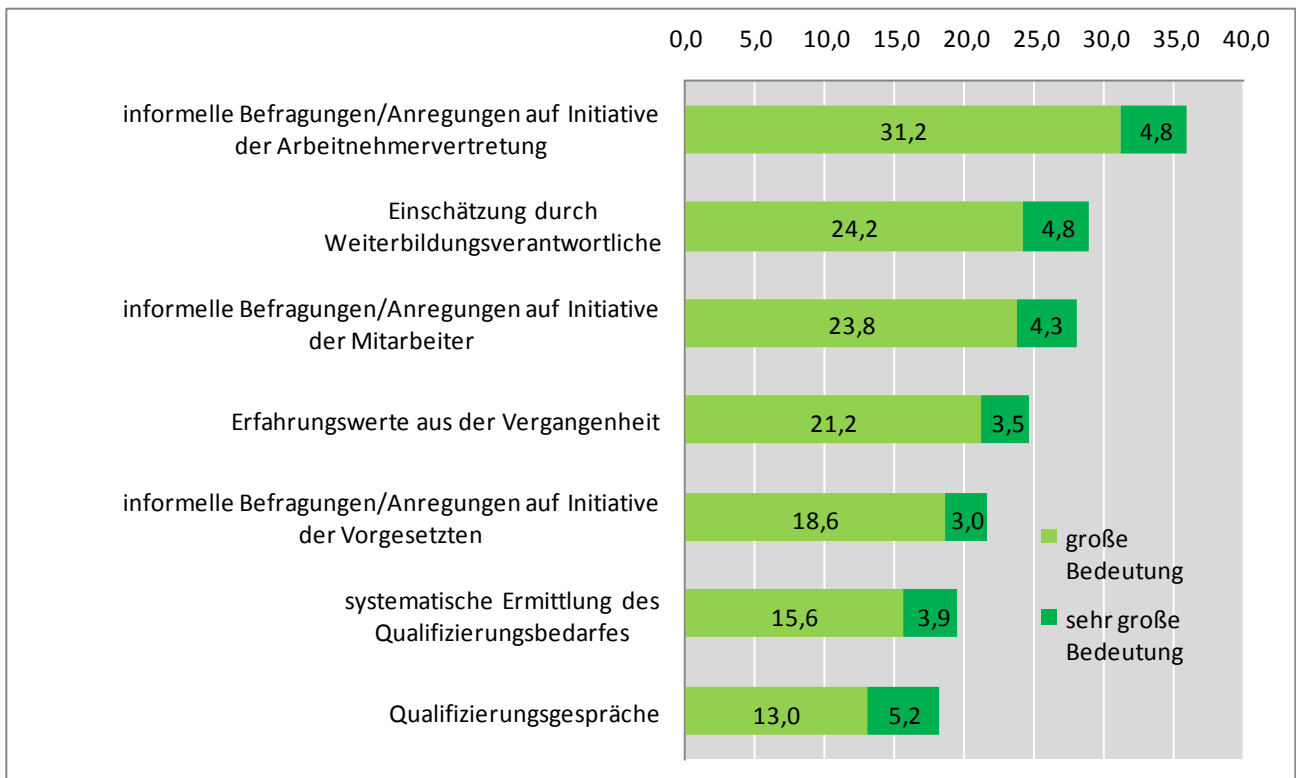
Welche Bedeutung haben in Ihrem Betrieb / Ihrer Dienststelle die folgenden Wege und Verfahren, um den Bedarf an Weiterbildung zu erkennen?

Tabelle 18: Verfahren zur Feststellung des Weiterbildungsbedarfs

Maßnahme	Verteilung in Prozent					Mittelwert
	sehr große	große	weniger große	keine Bedeutung	keine Angabe / nicht bekannt	
informelle Befragungen / Anregungen auf Initiative der Arbeitnehmervertretung	4,8	31,2	32,9	22,1	9,1	1,20
Einschätzung und Festlegung durch Weiterbildungsverantwortliche / Vorgesetzte	4,8	24,2	30,3	25,1	15,6	1,10
informelle Befragungen / Anregungen auf Initiative der Vorgesetzten	3,0	18,6	39,8	27,7	10,8	1,10
informelle Befragungen / Anregungen auf Initiative der Mitarbeiter/innen	4,3	23,8	34,6	26,8	10,4	1,06
Erfahrungswerte aus der Vergangenheit	3,5	21,2	38,1	22,9	14,3	1,06
systematische Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs	3,9	15,6	31,2	37,7	11,7	0,84
Regelmäßige Qualifizierungsgespräche mit den Arbeitnehmer/innen	5,2	13,0	29,9	42,4	9,5	0,79

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

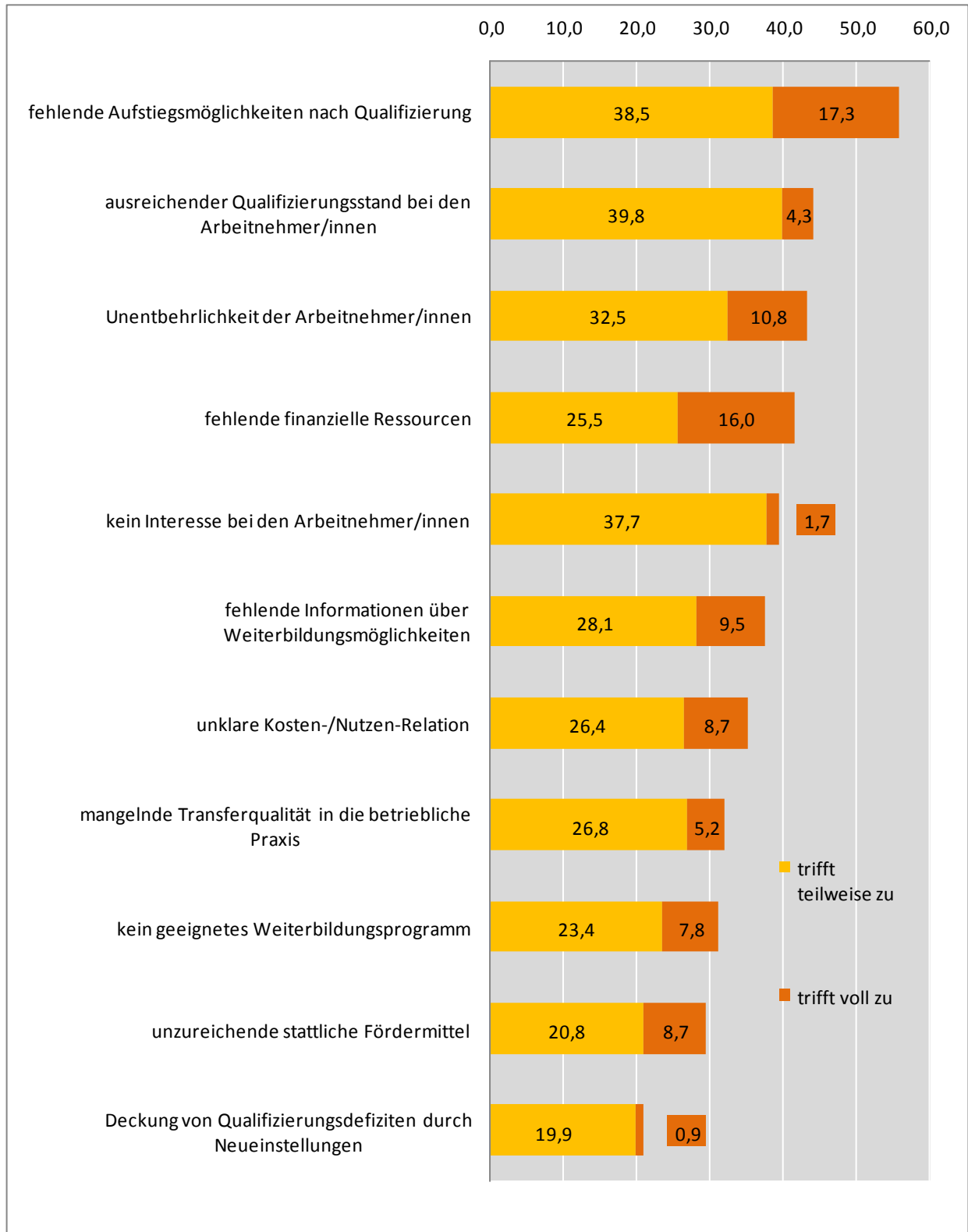
Abbildung 43: Verfahren zur Feststellung des Weiterbildungsbedarfs mit großer und sehr großer Bedeutung (Verteilung in Prozent)



5.4 Gründe für die Nichtdurchführung von Weiterbildungsaktivitäten

Falls es in Ihrem Betrieb bzw. Ihrer Dienststelle keine oder geringe Weiterbildungsaktivitäten gibt: Was sind hierfür die Gründe?

Abbildung 44: Gründe für die Nichtdurchführung von Weiterbildungsaktivitäten
(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 19: Schwerpunkte der Arbeit des Gremiums

Arbeitsschwerpunkte	Anzahl der Nennungen
Personalfragen (Einstellungen, Entlassungen, Versetzungen, Beurteilungsgrundsätze, Auswahlkriterien u. ä.)	81
Umstrukturierung, Reorganisation, Arbeitsorganisation	44
Zeitdruck, Stress, Belastungen, Mobbing, Ergonomie, Arbeits- und Gesundheitsschutz	43
Standort-, Beschäftigungssicherung	39
Arbeitszeit (Arbeitszeitverkürzung, Arbeitszeitkonten, Mehrarbeit u. ä.)	29
Gesundheitsförderung, Nichtraucherchutz, Suchtprävention, Konfliktbewältigung	28
Einführung neuer Tarifverträge (ERA, TVöD, TV-L), betriebliche Entgeltgestaltung	20
Kurzarbeit	15
Leiharbeiter/innen	13
Informationstechnik, EDV, Technikgestaltung - darunter: Arbeitszeiterfassung	10
betriebliches Eingliederungsmanagement	10
Erstellung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen allgemein	9
eigene Organisation	5
individuelle leistungsbezogene Vergütung (Akkord, Prämien, Zielvereinbarungen, sonst. Leistungsvereinbarungen)	5
Weiterbildung	4
betriebliche Altersvorsorge	4
Gesamt	359

Schwerpunkte der Arbeit des Gremiums: Jahresvergleich 2007 - 2011. Offene Antworten, kein statistischer Jahresvergleich, Frage 2005 nicht gestellt

Tabelle 20: Schwerpunkte der Arbeit des Gremiums, Jahresvergleich, Rangfolge nach 2011

Arbeitsschwerpunkte	Prozent der Nennungen		
	2007	2009	2011
Personalfragen (Einstellungen, Entlassungen, Versetzungen, Beurteilungsgrundsätze, Auswahlkriterien u. ä.)	16,7	20,3	22,6
Umstrukturierung, Reorganisation, Arbeitsorganisation	7,8	11,6	12,3
Zeitdruck, Stress, Belastungen, Mobbing, Ergonomie, Arbeits- und Gesundheitsschutz	7,8	5,4	12,0
Standort-, Beschäftigungssicherung	9,8	8,2	10,9
Arbeitszeit (Arbeitszeitverkürzung, Arbeitszeitkonten, Mehrarbeit u. ä.)	14,8	14,7	8,1
Gesundheitsförderung, Nichtraucherenschutz, Suchtprävention, Konfliktbewältigung	3,0	8,2	7,8
Einführung neuer Tarifverträge (ERA, TVöD, TV-L), betriebliche Entgeltgestaltung	14,0	13,6	5,6
Kurzarbeit	-	2,3	4,2
Leiharbeiter/innen	0,8	1,0	3,6
Informationstechnik, EDV, Technikgestaltung - darunter: Arbeitszeiterfassung	3,8	3,3	2,8
betriebliches Eingliederungsmanagement	0,4	1,5	2,8
Erstellung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen allgemein	1,9	1,3	2,51
eigene Organisation	2,7	1,5	1,39
individuelle leistungsbezogene Vergütung (Akkord, Prämien, Zielvereinbarungen, sonst. Leistungsvereinbarungen)	6,4	1,3	1,39
Weiterbildung	1,1	0,8	1,1
betriebliche Altersvorsorge	-	0,3	1,1
Interessenausgleich, Sozialplan	3,0	1,0	-
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	-
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	100,0

6.2 Mitbestimmungsschwerpunkte

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

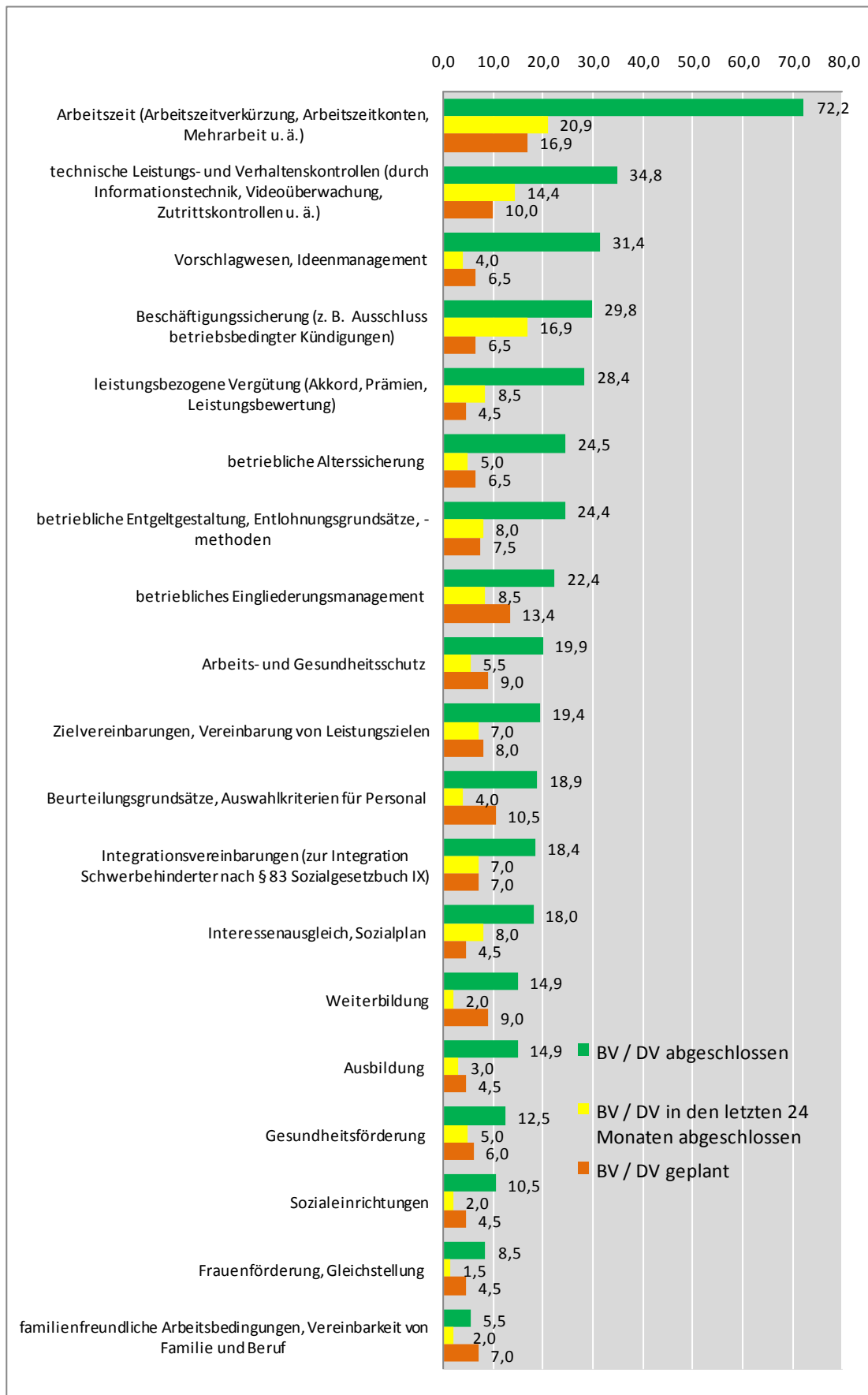
Welche sind in den letzten 24 Monaten abgeschlossen worden?

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

Tabelle 21: Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Regelungsbereiche	BV/DV <u>abgeschlossen</u> (in gültigen Prozenten)	darunter BV/DV <u>in den letzten 24 Monaten abgeschlossen</u> (in gültigen Prozenten)	BV/DV <u>geplant</u> (in gültigen Prozenten)
Arbeitszeit (Arbeitszeitverkürzung, Arbeitszeitkonten, Mehrarbeit u. ä.)	72,2	20,9	16,9
technische Leistungs- und Verhaltenskontrollen (durch Informationstechnik, Videoüberwachung, Zutrittskontrollen u. ä.)	34,8	14,4	10,0
Vorschlagwesen, Ideenmanagement	31,4	4,0	6,5
Beschäftigungssicherung (z. B. Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen)	29,8	16,9	6,5
leistungsbezogene Vergütung (Akkord, Prämien, Leistungsbewertung)	28,4	8,5	4,5
betriebliche Alterssicherung	24,5	5,0	6,5
betriebliche Entgeltgestaltung, Entlohnungsgrundsätze, -methoden	24,4	8,0	7,5
betriebliches Eingliederungsmanagement	22,4	8,5	13,4
Arbeits- und Gesundheitsschutz	19,9	5,5	9,0
Zielvereinbarungen, Vereinbarung von Leistungszielen	19,4	7,0	8,0
Beurteilungsgrundsätze, Auswahlkriterien für Personal	18,9	4,0	10,5
Integrationsvereinbarungen (zur Integration Schwerbehinderter nach § 83 Sozialgesetzbuch IX)	18,4	7,0	7,0
Interessenausgleich, Sozialplan	18,0	8,0	4,5
Weiterbildung	14,9	2,0	9,0
Ausbildung	14,9	3,0	4,5
Gesundheitsförderung	12,5	5,0	6,0
Sozialeinrichtungen	10,5	2,0	4,5
Frauenförderung, Gleichstellung	8,5	1,5	4,5
familienfreundliche Arbeitsbedingungen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf	5,5	2,0	7,0

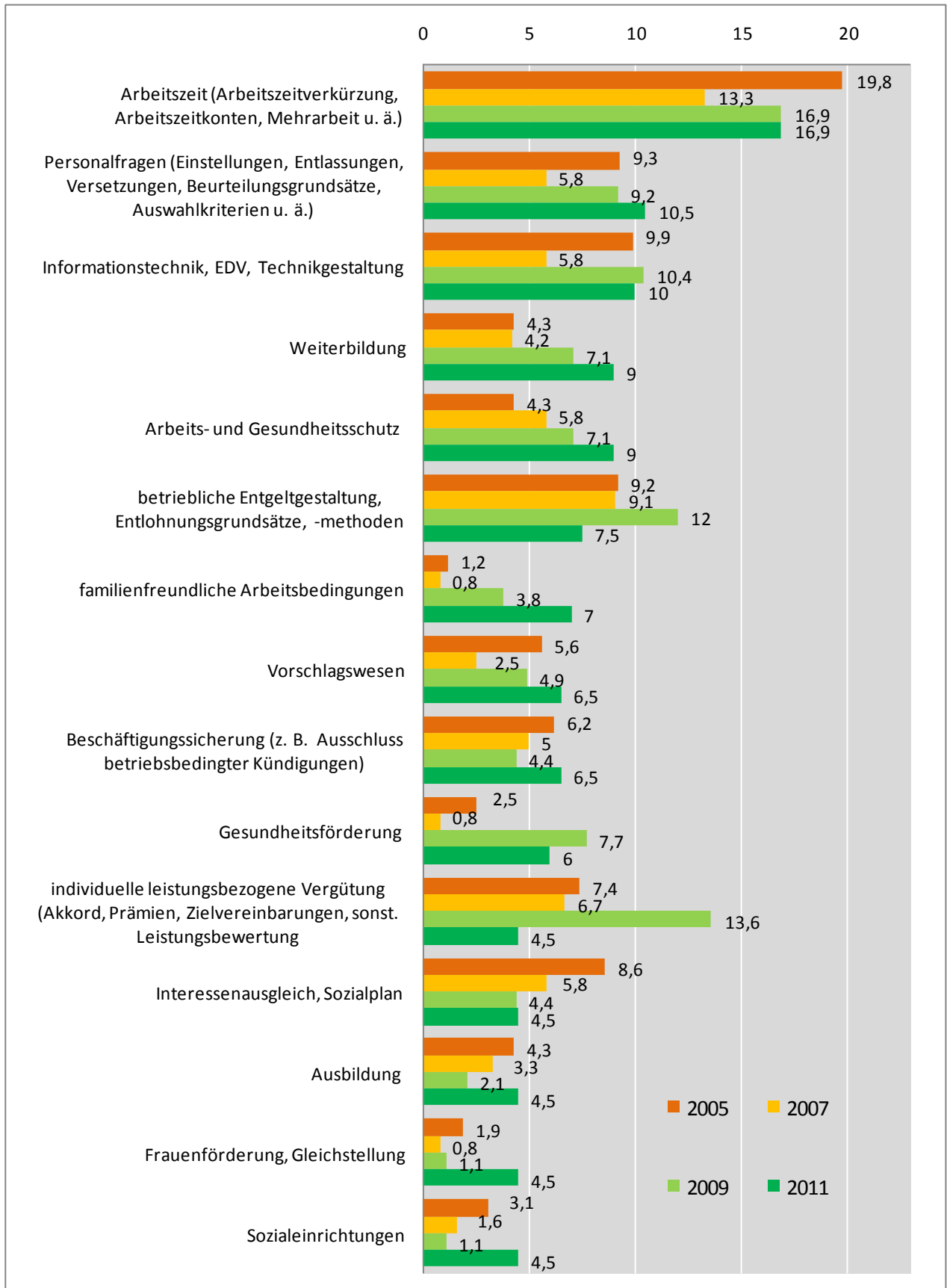
Abbildung 45: Betriebs- und Dienstvereinbarungen (Verteilung in gültigen Prozenten)



**Tabelle 22: Betriebs- und Dienstvereinbarungen, geplant,
Vergleich Betriebsbarometer 2005-2011**

Regelungsbereiche	2005 (in gültigen Prozenten)	2007 (in gültigen Prozenten)	2009 (in gültigen Prozenten)	2011 (in gültigen Prozenten)
Arbeitszeit (Arbeitszeitverkürzung, Arbeitszeitkonten, Mehrarbeit u. ä.)	19,8	13,3	16,9	16,9
Personalfragen (Einstellungen, Entlassungen, Versetzungen, Beurteilungsgrundsätze, Auswahlkriterien u. ä.)	9,3	5,8	9,2	10,5
Informationstechnik, EDV, Technikgestaltung	9,9	5,8	10,4	10,0
Weiterbildung	4,3	4,2	7,1	9,0
Arbeits- und Gesundheitsschutz	4,3	5,8	7,1	9,0
betriebliche Entgeltgestaltung, Entlohnungsgrundsätze, -methoden	9,2	9,1	12,0	7,5
familienfreundliche Arbeitsbedingungen	1,2	0,8	3,8	7,0
Vorschlagswesen	5,6	2,5	4,9	6,5
Beschäftigungssicherung (z. B. Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen)	6,2	5,0	4,4	6,5
Gesundheitsförderung	2,5	0,8	7,7	6,0
individuelle leistungsbezogene Vergütung (Ak-kord, Prämien, Zielvereinbarungen, sonst. Leistungsbewertung)	7,4	6,7	13,6	4,5
Interessenausgleich, Sozialplan	8,6	5,8	4,4	4,5
Ausbildung	4,3	3,3	2,1	4,5
Frauenförderung, Gleichstellung	1,9	0,8	1,1	4,5
Sozialeinrichtungen	3,1	1,6	1,1	4,5

Abbildung 46: Betriebs- und Dienstvereinbarungen, geplant, Vergleich Betriebsbarometer 2005 - 2011 (Verteilung in gültigen Prozenten)



6.3 Einfluss und Akzeptanz der Interessenvertretung

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

Tabelle 23: Merkmale der Interessenvertretung

Merkmal	Verteilung in Prozent						Mittelwert
	sehr gut	gut	befriedigend	schlecht	sehr schlecht	keine Angabe / nicht bekannt	
Umsetzung und Einhaltung von Betriebs- / Dienstvereinbarungen durch Arbeitgeber	12,1	48,1	22,1	9,5	3,9	4,3	3,57
Beachtung der Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte Ihres Gremiums durch den Arbeitgeber	6,5	38,5	28,1	16,5	7,4	3,0	3,21
Informationsverhalten des Arbeitgebers	4,8	35,9	32,9	14,3	7,8	4,3	3,16
Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung, um die betrieblichen Auswirkungen der Wirtschaftskrise zu bewältigen	13,4	30,3	21,2	7,4	8,2	19,5	3,41

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

Abbildung 47: Merkmale des Gremiums mit guter und sehr guter Bewertung (Verteilung in Prozent)

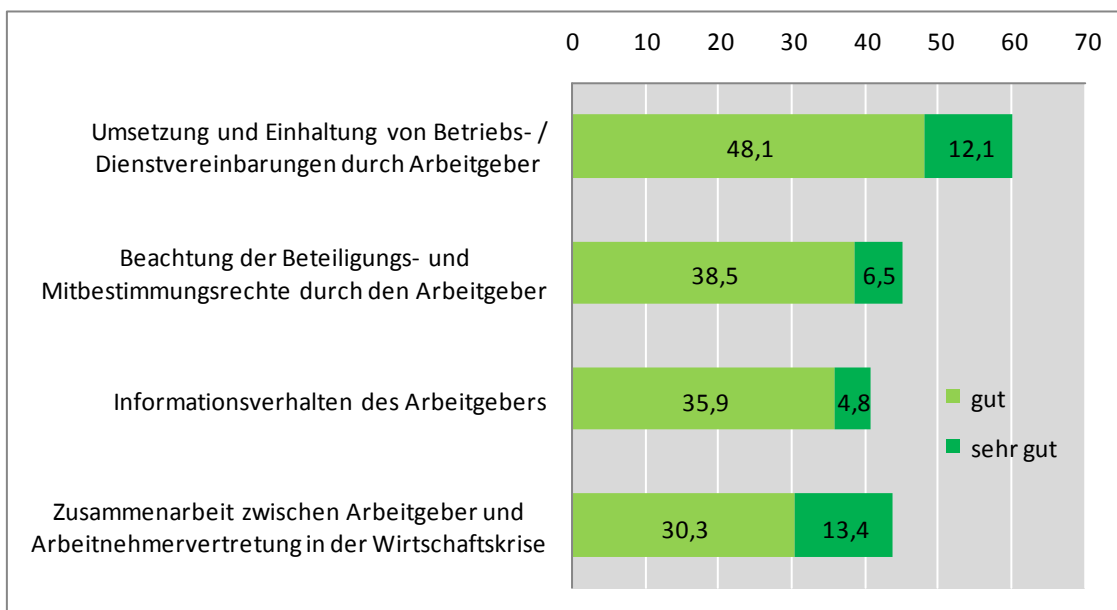
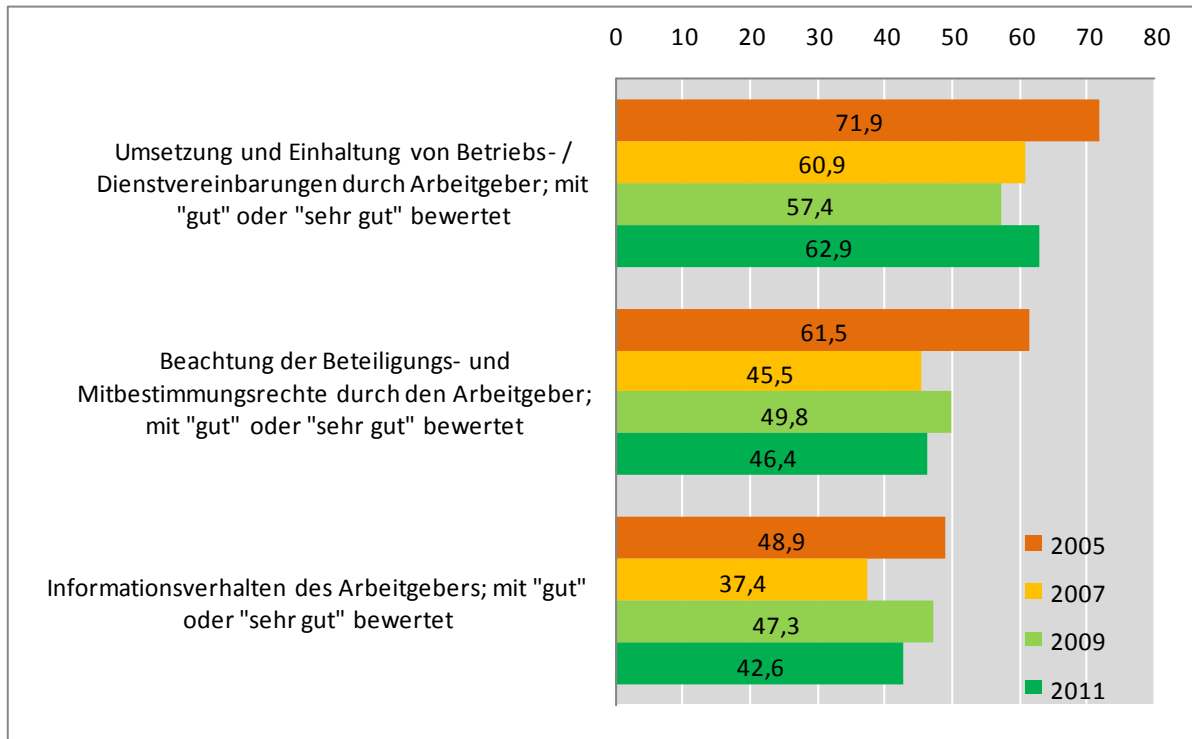


Abbildung 48: Merkmale des Gremiums mit guter und sehr guter Bewertung, Vergleich Betriebsbarometer 2005 - 2011(Verteilung in gültigen Prozenten)



Anhang

