

Ausgewählte Ergebnisse:

**Gute Arbeit in saarländischen
Betrieben und Dienststellen**

AK-Betriebsbarometer

2013



Die vorliegende Veröffentlichung dokumentiert Ergebnisse des Projekts „AK-Betriebsbarometer 2013: „Gute Arbeit in saarländischen Betrieben und Dienststellen“. Die Studie wurde von der Beratungsstelle für sozialverträgliche Technologiegestaltung e. V. (BEST) im Auftrag und in enger Abstimmung mit der Arbeitskammer des Saarlandes durchgeführt.

Herausgeber:

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

www.arbeitskammer.de

Arbeitsgruppe Betriebsbarometer:

Ralf Becker, Wolfgang Dincher, Christoph Ecker,
Jens Göcking, Dr. Carolin Lehberger, Roman Lutz,
Jürgen Meyer, Werner Müller, Thomas Otto,
Kurt Remus, 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



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

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

in den vergangenen Jahren herrschte in vielen saarländischen Unternehmen Hochkonjunktur. Dies bestimmte auch die Sicht vieler Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen auf den eigenen Betrieb oder die eigene Dienststelle. Vor zwei Jahren waren deshalb der Aufschwung und damit die optimistische Einschätzung gerade auch bezüglich der Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes eines der Ergebnisse des AK-Betriebsbarometers 2011. Davon ist mittlerweile leider sehr viel weniger zu spüren. In deutlich mehr als der Hälfte der Unternehmen wird von den Arbeitnehmervertretungen die wirtschaftliche Lage wieder als nur mittelmäßig, schlecht oder sehr schlecht eingeschätzt. In nahezu jedem vierten Betrieb oder jeder vierten Dienststelle wird mit einem Rückgang an Beschäftigung für die nahe Zukunft gerechnet. Das geht aus den hier vorgestellten Ergebnissen des AK-Betriebsbarometers 2013 hervor.

Nicht nur die wirtschaftlichen Aussichten beeinflussen demnach die betriebliche Stimmung. Auch der wachsende Leistungsdruck und Stress an vielen Arbeitsplätzen tragen dazu bei, dass das Betriebsklima in vielen Betrieben und Dienststellen im Saarland nicht das allerbeste ist. Zudem verfolgen viele Beschäftigte mit Sorge, dass atypische Beschäftigungsformen wie Leiharbeit, Mini-Jobs oder befristete Beschäftigung immer mehr um sich greifen. Betriebe und Dienststellen sind also in vielerlei Hinsicht gefordert, aktiv zu werden. Und zwar unter Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

2013 rückt die Arbeitskammer zum fünften Mal mit dem AK-Betriebsbarometer die Sicht der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen in den Fokus. Wir hoffen, mit dieser Studie einen aktuellen 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 allerdings nicht gelungen. Daher möchte ich mich hierfür an dieser Stelle recht herzlich bedanken.

BEST hat mit dem AK-Betriebsbarometer 2013 erneut eine umfassende 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. Das Ergebnis ist eine repräsentative und wissenschaftlich fundierte Studie, die helfen soll und kann, die Situation der saarländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu verstehen und langfristig zu verbessern.

Saarbrücken, im August 2013



Hans Peter Kurtz

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

Informationen zur Durchführung und zu den Ergebnissen der Befragung

Die dem Betriebsbarometer zugrundeliegende Stichprobe umfasste 904 saarländische Betriebe und Dienststellen mit (zum Teil vermuteten) Arbeitnehmervertretungen. Die Befragung richtete sich im Einzelnen an 650 Betriebsräte (71,9 %), 200 Personalräte (22,1 %), 34 Mitarbeitervertretungen (3,8 %) sowie 20 sonstige Gremien zur Vertretung von Mitarbeiterinteressen (2,2 %).

Der Rücklauf bestand insgesamt aus Antworten von 227 Arbeitnehmervertretungen, darunter 150 Betriebsräte (66,1 % des Rücklaufs), 63 Personalräte (27,8 %) und sieben Mitarbeitervertretungen (3,1 %), ein sonstiges Gremium zur Vertretung von Mitarbeiterinteressen (0,4 %) sowie sechs ohne Angabe (2,6 %). Die Rücklaufquote betrug somit 25,1 Prozent (Betriebsräte: 23,1%, Personalräte: 31,5 %, Mitarbeitervertretungen: 20,6 %).

Die Arbeitnehmervertretungen, die geantwortet haben, vertreten insgesamt 95.581 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Dies entspricht 26,2 Prozent der ca. 364.600 im Saarland im Dezember 2012 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

2005 beteiligten sich an der Befragung zum AK-Betriebsbarometer 183 Arbeitnehmervertretungen, 2007 waren es 129 Arbeitnehmervertretungen, 2009 205 Arbeitnehmervertretungen und 2011 insgesamt 231 Arbeitnehmervertretungen.

Weitere Ergebnisse des AK-Betriebsbarometers 2013 finden Sie im Internet unter:

www.arbeitskammer.de

und

www.best-saarland.de

Saarländische Betriebe und Dienststellen machen es sich oft zu einfach – Billiglösungen gewährleisten keine „Gute Arbeit“

Die Ergebnisse des AK-Betriebsbarometers 2013 zeigen, dass sich die saarländischen Betriebe und Dienststellen momentan stärker unter wirtschaftlichem Druck befinden als noch in den Jahren zuvor. Die Auftrags- und Haushaltslage ist deutlich schlechter als 2011, dem letzten Jahr einer AK-Betriebsbarometer-Befragung. Dabei zeigt sich, dass die Stimmung in den Betrieben und Dienststellen – der wirtschaftlichen Situation folgend – in der Gesamtbetrachtung ebenfalls schlechter wird. Die zunehmende Unsicherheit und Entgrenzung von Arbeitsverhältnissen, etwa im Rahmen atypischer Beschäftigung (Leiharbeit, Mini-Jobs, Befristungen, Werkvertragsarbeit) oder auch im Hinblick auf die zunehmende Flexibilisierung der Arbeitszeit, trägt Ihren Teil dazu bei. Die vermeintlich „einfachen“ und „billigen“ Lösungen bewähren sich in diesem Zusammenhang nicht: Steigender Stress, Leistungsdruck und gesundheitliche Belastungen werden immer häufiger beklagt und drücken entsprechend auf die Motivation der Beschäftigten.

Gerade auch vor dem Hintergrund des demografischen Wandels gerät der Umgang mit seinen Folgen zur Notwendigkeit für Unternehmen, Behörden und Verwaltungen. Insbesondere auf dem Feld der Qualifizierung, der Organisation und Umsetzung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und der gesundheits- und altersgerechten Arbeitsgestaltung werden jedoch noch zu viele Defizite sichtbar. Gerade hier sollten die Betriebe und Dienststellen schnellstmöglich einen arbeitspolitischen Schwerpunkt setzen und unter der intensiven Beteiligung der Beschäftigten „aktiv werden“.

Die Ergebnisse im Überblick:

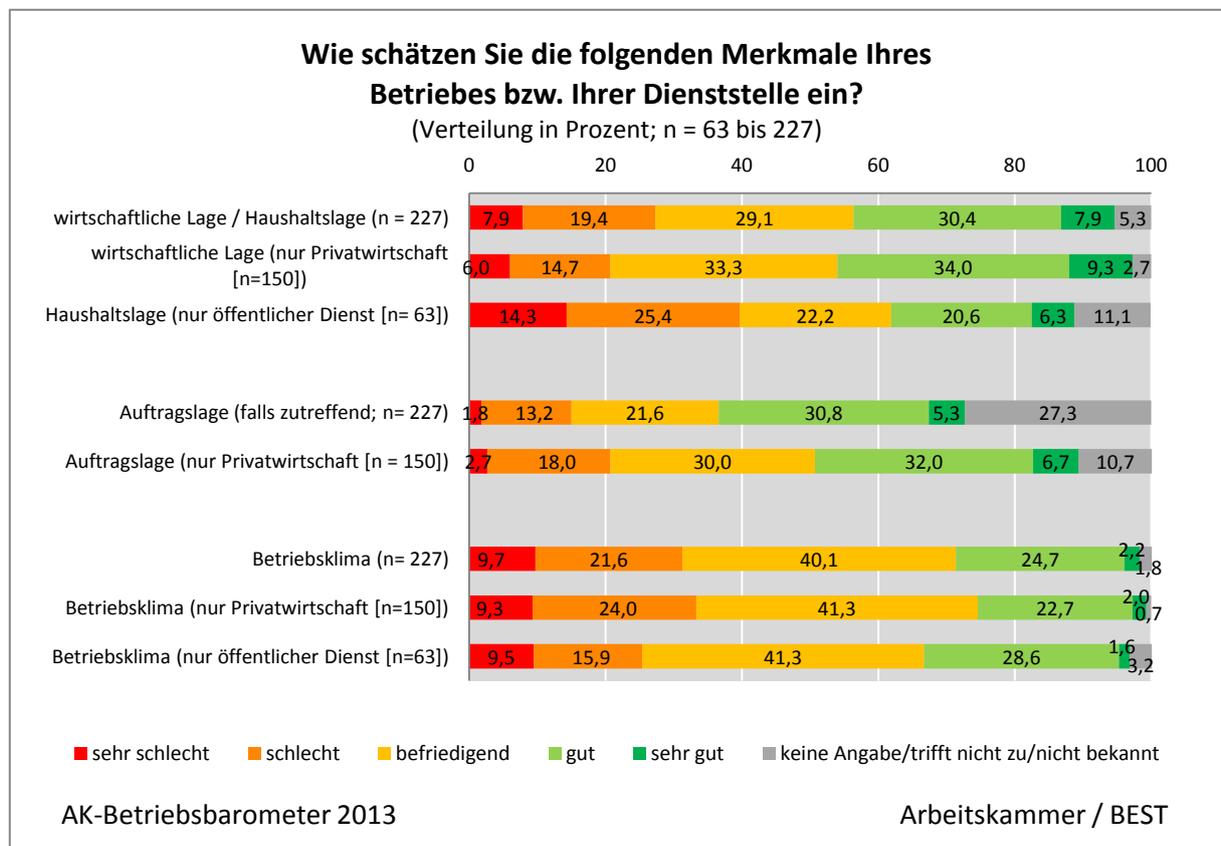
- 1. Stagnation in vielen Bereichen der Privatwirtschaft – Öffentlicher Dienst immer stärker unter Druck**
- 2. Leiharbeit, Befristungen und Mini-Jobs werden zur Regelbeschäftigung**
- 3. Stress und Leistungsdruck auf hohem Niveau**
- 4. Weiter starke Defizite bei der Führungskompetenz**
- 5. Arbeitsprozesse oft standardisiert, wenig abwechslungsreich und erholungsarm**
- 6. Weiter kaum Anstrengungen zur Bewältigung des demografischen Wandels in Betrieben und Dienststellen**
- 7. Vereinbarkeit von Familie und Beruf spielt selten eine angemessene Rolle**
- 8. Restriktive Arbeitszeiten erlauben wenig „Work-Life-Balance“**
- 9. Arbeits- und Gesundheitsschutz besitzt eine hohe Bedeutung – zielt allerdings zu selten auch auf psychische Belastungen**
- 10. Möglichkeiten der betrieblichen Gesundheitsförderung werden zu selten genutzt**
- 11. Aus- und Weiterbildung als Maßnahme gegen drohenden Fachkräftemangel weiter unzureichend**
- 12. Mitbestimmung und Beteiligung sind Schlüsselfaktoren für „Gute Arbeit“**

1. Stagnation in vielen Bereichen der Privatwirtschaft – Öffentlicher Dienst immer stärker unter Druck

Die wirtschaftliche Lage in der Privatwirtschaft wird mittlerweile in mehr als der Hälfte der Betriebe von den Beschäftigtenvertretungen als nur befriedigend, schlecht oder sehr schlecht eingeschätzt (insgesamt 56,4 Prozent, vgl. Abbildung 1). Dieses Bild ist dabei wohl nicht zuletzt auch der aktuell nachlassenden Auftragslage geschuldet: Mehr als die Hälfte (50,7%) der Betriebsräte in der Privatwirtschaft bewerten diese als nur befriedigend bis sehr schlecht. Auch der öffentliche Dienst sieht sich weiterhin unter starkem Druck. Die Haushaltslage der jeweiligen Dienststellen wird von deutlich mehr als der Hälfte (61,9 %) der Personalräte als nur befriedigend bis sehr schlecht bewertet.

Das Betriebsklima als „sensibler Indikator“ für die Stimmung in den Betrieben und Dienststellen folgt ebenfalls der Stagnation in der Privatwirtschaft und den kritischen Haushaltslagen im öffentlichen Dienst. Sowohl von den befragten Betriebsräten (also im Bereich der Privatwirtschaft), als auch von den befragten Personalräten (also im öffentlichen Dienst) bewertet jeweils nicht mehr als ein Drittel das Betriebsklima als „gut“ oder sehr gut“. Diese Einschätzung steht auch in Zusammenhang mit der Qualität kollegialer Beziehungen und insbesondere der Qualität der Führungskräfte. Beide geraten in Zeiten von Auftragsrückgängen und schlechten Haushaltslagen unter Druck. Nachhaltige Lösungen, die auch mit einem gewissen Aufwand und Kosten verbunden sein können (z.B. Führungskräftequalifizierungen) werden zu häufig gescheut oder nur als nachrangig bedeutsam eingestuft.

Abbildung 1: Merkmale des Betriebes oder der Dienststelle



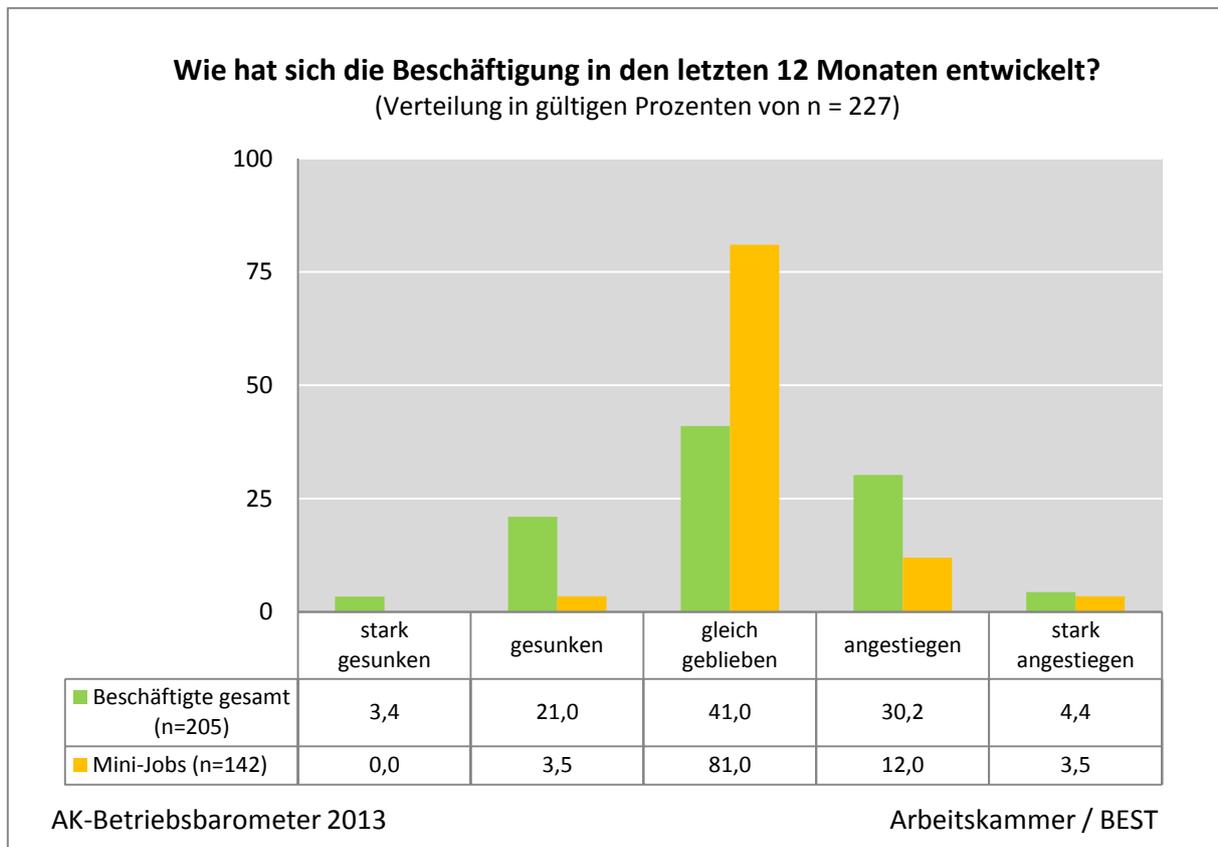
2. Leiharbeit, Befristungen und Mini-Jobs werden zur Regelbeschäftigung

Atypische Beschäftigungsformen, wie Leiharbeit, befristete Beschäftigung, Werkverträge und Mini-Jobs, haben nach Angaben der Arbeitnehmervertretungen in den letzten zwei Jahren weiter einen hohen Verbreitungsgrad. Anstatt hochwertige und sichere Arbeitsplätze anzubieten, wählen also viele Betriebe lieber eine „Billiglösung“.

So sind befristete Beschäftigungsverhältnisse weit verbreitet: In zwei Dritteln der im Rahmen des AK-Betriebsbarometers 2013 befragten Betriebe und Dienststellen werden zeitlich begrenzte Arbeitsverträge geschlossen. Weiter bemerkenswert ist, dass dies verstärkt auch im öffentlichen Dienst der Fall ist. Hier wurden von 58,7 Prozent der Befragten befristete Beschäftigungsverhältnisse gemeldet. Ein weiteres Phänomen ist die verbreitete Nutzung von Werkverträgen. In jedem fünften saarländischen Betrieb werden sie abgeschlossen.

Auch der Blick auf die sogenannten „Mini-Jobs“ („400- bzw. 450-Euro-Jobs“, geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse; vgl. Abbildung 2) zeigt, dass sich die Beschäftigungszuwächse der näheren Vergangenheit auch und vor allem in den Bereichen atypischer Beschäftigung vollzogen haben. So sind mittlerweile in mehr als der Hälfte der Betriebe in der Privatwirtschaft Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer als „Mini-Jobber“ beschäftigt. Diese prekären und mit einer hohen Arbeitsplatzunsicherheit belegten Jobs sind jedoch wissenschaftlichen Stressmodellen zufolge mit einem mindestens doppelt so hohen Risiko für Herzkrankungen und psychischen Erkrankungen verbunden.

Abbildung 2: Entwicklung der Beschäftigung

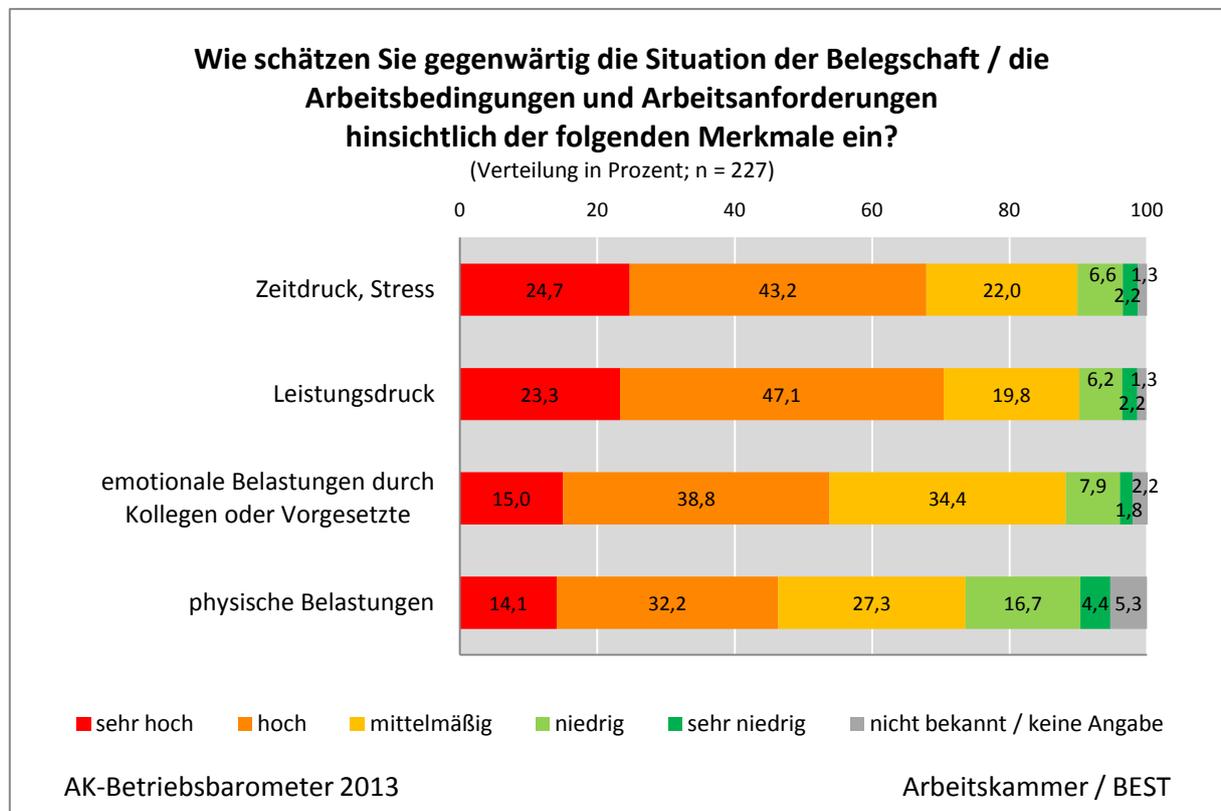


3. Stress und Leistungsdruck auf hohem Niveau

Die Belastungen an den Arbeitsplätzen bleiben für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Saarland auf einem hohen Niveau. Dabei werden Aussagen von Arbeitswissenschaftlern, Gesundheitsexperten und Krankenkassen bestätigt: Vor allem psychische Belastungen treten weiter in den Vordergrund: Zeitdruck, Stress, Leistungsdruck und emotionale Belastungen kommen zu den weiterhin stark verbreiteten „klassischen“ physischen Belastungen hinzu. So klagen mehr als zwei Drittel (67,9 %) der befragten Arbeitnehmervertretungen über einen hohen oder sehr hohen Zeitdruck, gut 70 Prozent über einen hohen oder sehr hohen Leistungsdruck für die Beschäftigten sowie mehr als die Hälfte (53,8 %) über hohe oder sehr hohe emotionale Belastungen durch Kollegen oder Vorgesetzte (vgl. Abbildung 3).

Die Ergebnisse von 2013 bestätigen damit viele der Einschätzungen, die bereits in den vorangegangenen AK-Betriebsbarometer-Erhebungen getroffen wurden. Und sie geben durchaus Anlass zur Besorgnis: Es zeigt sich bei einem Vergleich der Befragungen von 2005 bis 2013, dass noch nie so viele Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen einen derart hohen Leistungsdruck beklagt haben wie in diesem Jahr. Damit sind die – durch die Gewerkschaften initiierten – Aktivitäten von Seiten der Politik und der verantwortlichen Gesundheitsakteure (Vorlage eines ersten Stressreports, Bundesratsinitiative zu einer Anti-stress-Verordnung) sehr zu begrüßen, werden aber unverständlicherweise weiterhin von Arbeitgeberseite blockiert.

Abbildung 3: Arbeitsbedingungen und -anforderungen I

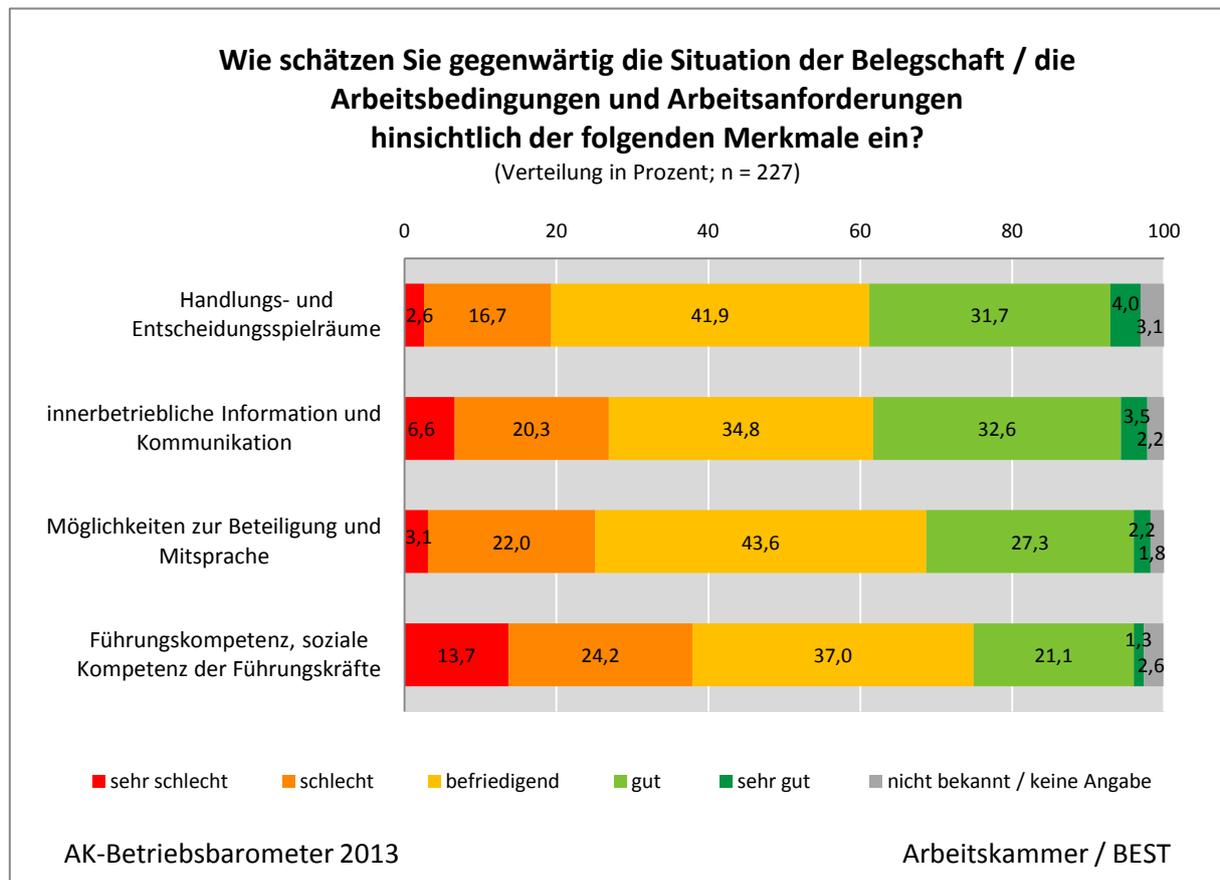


4. Weiter starke Defizite bei der Führungskompetenz

Nach wie vor wird die Ausübung der Vorgesetzten Tätigkeit in der Mehrzahl der Betriebe und Dienststellen als bestenfalls befriedigend bewertet. In mehr als jedem dritten saarländischen Betrieb bzw. jeder dritten Dienststelle wird die vorhandene (vor allem auch soziale) Führungskompetenz von den betrieblichen Arbeitnehmervertretungen als schlecht beurteilt. Die Einschätzungen der letzten Untersuchungen bestätigen sich damit: Bereits 2009 bewerteten 27,7 Prozent, 2011 dann ein Drittel der Befragten die Führungskompetenz als schlecht oder sehr schlecht.

Gerade hinsichtlich der Möglichkeiten der Beschäftigten zur Beteiligung und Mitsprache sehen sich einige Interessenvertretungen weiterhin mit nur mäßigen bis schwierigen 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. Die vorhandenen Potenziale der Beschäftigten werden also zu selten erkannt und genutzt. Direktive Führung über Hierarchien und Handlungsanweisungen wird als „einfache“ und „billige“ Lösung also weiterhin eher praktiziert als ein beteiligungs- und mitarbeiterorientierter Führungsstil. Rollenklarheit, Vorhersehbarkeit, Transparenz, eindeutige Zuständigkeiten und Verabredungen helfen jedoch, Überforderungen zu vermeiden. Eine „Belohnung“ der Mitarbeiter über Respekt, Vertrauen, Loyalität und Motivation, wie sie ein transformationaler Führungsstil bietet, sind neuesten Studien zufolge mit einem positiven Effekt verbunden, was „Burnout“-Einflüsse betrifft.

Abbildung 4: Arbeitsbedingungen und -anforderungen II

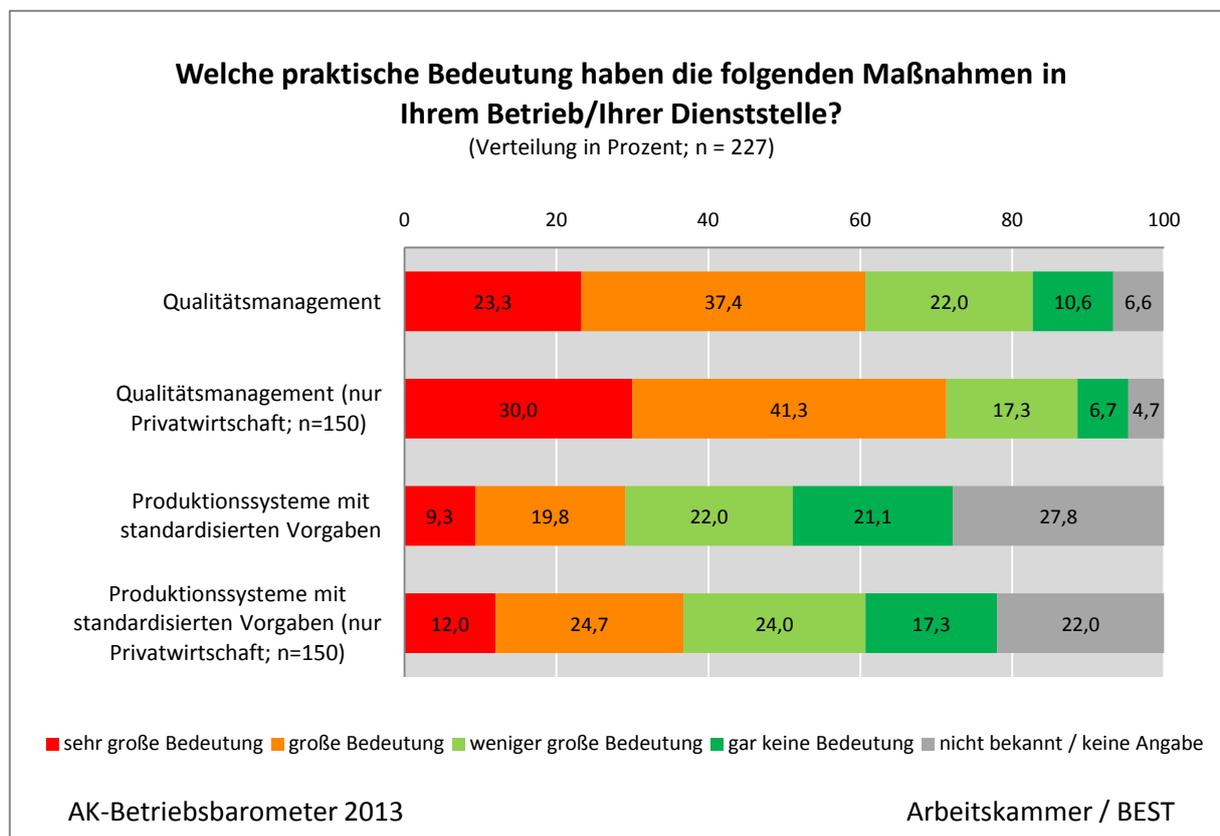


5. Arbeitsprozesse oft standardisiert, wenig abwechslungsreich und erholungsarm

Arbeit wird immer häufiger entgegen gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen organisiert. In den Arbeitsabläufen häufen sich Belastungen aufgrund mangelnder wechselnder Körperhaltungen, wenig Bewegungsmöglichkeiten, selten wechselnder psychischer Anforderungen (kreative Aufgaben, Problemlösungen, Routinetätigkeiten) sowie wenig vollständiger Tätigkeiten (planende, organisierende, ausführende, kontrollierende, steuernde Anteile). Mischarbeit, also die Zusammenfassung unterschiedlicher Tätigkeiten zu einem neuen Aufgabenschnitt, mit individuellen zeitlichen Entscheidungs- und Gestaltungsspielräumen fehlen oft. Ursache auch hier: hoher Kostendruck, der an die Beschäftigten weitergegeben wird. Als „billigste Lösung“ erscheint den betrieblichen Verantwortungsträgern oft die Übernahme standardisierter und vermeintlich „bewährter“ Reorganisationskonzepte.

Eine negative Wirkung zeigen in diesem Zusammenhang häufig eigentlich „bewährte“ und entsprechend verbreitete Managementansätze wie zum einen das Qualitätsmanagement (vgl. Abbildung 5), das den Beschäftigten verbindliche Vorgaben für die Erledigung von Arbeitsaufträgen macht sowie zum anderen neuerdings auch sogenannte „ganzheitliche Produktionssysteme“, die man insbesondere im Bereich der industriellen Fertigung vorfindet. Diese machen standardisierte Vorgaben für die Mitarbeiterführung, die Ordnung am Arbeitsplatz und für die Einführung einer am Ziel der „Just-In-Time-Produktion“ orientierten Fließfertigung. In gut 36 Prozent der Betriebe der Privatwirtschaft wird diesen mittlerweile eine sehr große oder große Bedeutung beigemessen. Den Beschäftigten begegnen solche Managementsysteme allerdings häufig als Ursache für weniger Erholzeiten und damit mehr Stress am Arbeitsplatz. Alternsgerechte Arbeit sieht anders aus!

Abbildung 5: Bedeutung von Maßnahmen im Betrieb oder der Dienststelle I



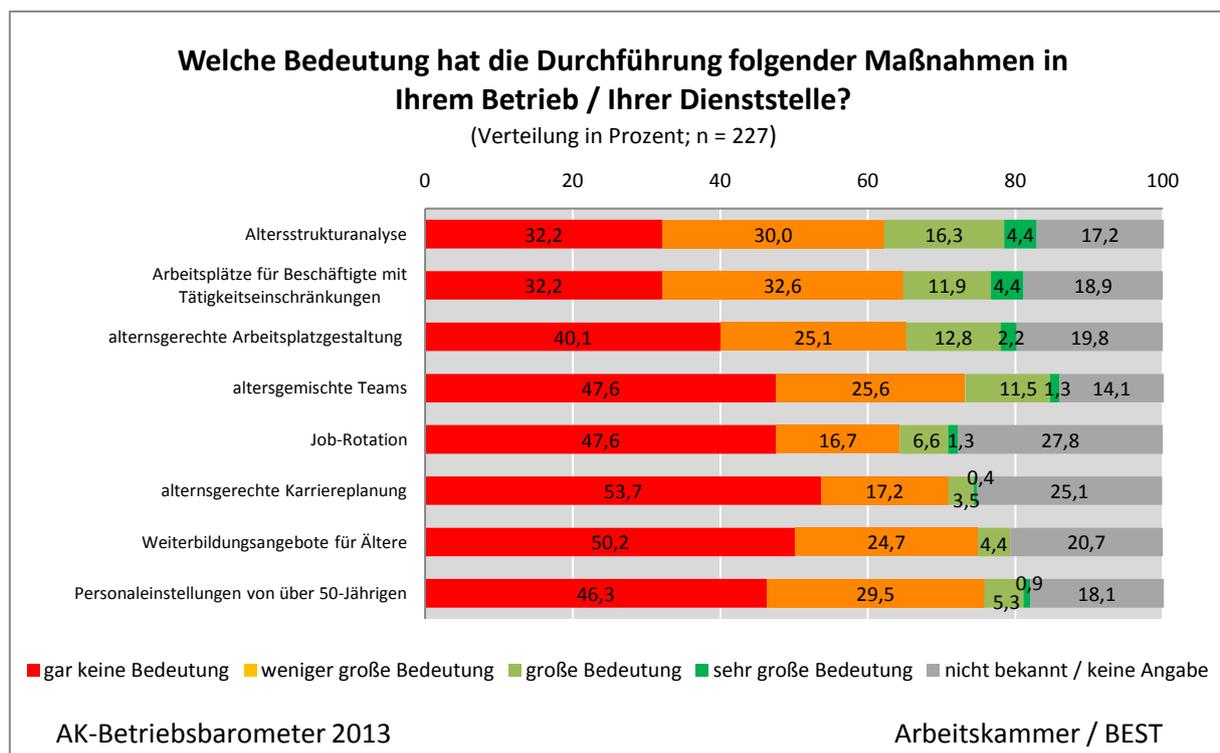
6. Weiter kaum Anstrengungen zur Bewältigung des demografischen Wandels in Betrieben und Dienststellen

Der demografische Wandel bleibt in der Form alternder Belegschaften weiter ein zentrales Thema auch für viele Arbeitnehmervertretungen. Mehr als drei Viertel der jeweiligen Betriebsräte (78,3 %) und ebenfalls der Personalräte (76,1 %) bewerten die Alterung der Belegschaft als einen Sachverhalt, der sich auf den Betrieb oder die Dienststelle auswirkt.

Vor diesem Hintergrund ist der Umgang mit alternden Belegschaften in Betrieben und Dienststellen „ernüchternd“ (vgl. Abbildung 6). Investitionen in die „Demografiefestigkeit“ der Betriebe und Dienststellen werden gescheut. Fragt man nach der Bedeutung einer altersgerechten Laufbahnplanung, einer altersgerechten Arbeitsplatzgestaltung oder etwa der Einrichtung altersgemischter Teams, so zeigt sich: Den Maßnahmen wird sehr oft keine große Bedeutung beigemessen; oft sind sie gar nicht erst bekannt. Damit sind auch die Voraussetzungen für die „Rente mit 67“ in den meisten Betrieben und Dienststellen nicht gegeben. Weder werden über 50-Jährige verbreitet eingestellt, noch werden ausreichend Arbeitsplätze für Beschäftigte mit gesundheitlich bedingten Tätigkeitseinschränkungen oder Angebote der Weiterbildung für „Ältere“ zur Verfügung gestellt.

Hier zeigt sich ein offener Widerspruch: Wer etwa ganzheitliche Produktionssysteme anwendet, mit engen Zielvorgaben arbeitet oder Erholzeiten „einspart“, wird per se keine Altersgerechtigkeit erzielen und mittel- bis langfristig ins „demografische Abseits“ gelangen. Selbst eine Erfassung des Ist-Zustandes (Altersstrukturanalyse) hat für fast zwei Drittel (62,2 %) 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 und scheut vor allem auch eine grundsätzliche Aufarbeitung des Handlungsbedarfes in Betrieben und Dienststellen.

Abbildung 6: Bedeutung von Maßnahmen im Betrieb oder der Dienststelle II

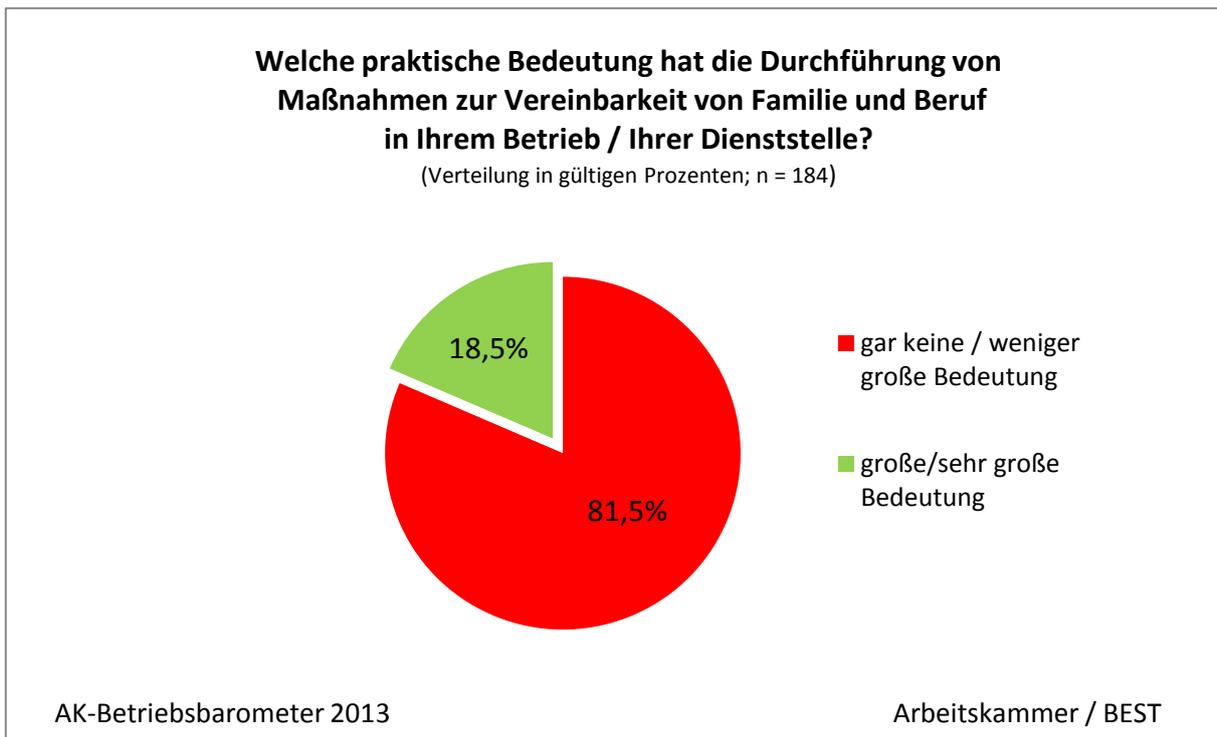


7. Vereinbarkeit von Familie und Beruf spielt selten eine angemessene Rolle

Gerade in Anbetracht des demografischen Wandels und des vielfach beschworenen Fachkräftemangels 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 weiter sehr zurückhaltend. Konzepte wie etwa die gezielte Unterstützung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei der (Suche nach) Kinderbetreuung, bei der Pflege von Angehörigen oder etwa die gezielte Förderung von Elternzeitangeboten spielen in vielen saarländischen Betrieben und Dienststellen kaum eine Rolle. Anreize für Personengruppen, die bisher im Erwerbsleben eher unterrepräsentiert sind (Frauen, Alleinerziehende) werden also immer noch viel zu selten geschaffen.

Dabei besteht aus Sicht der Arbeitnehmervertretungen ein grundlegendes Defizit: Das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ besitzt im betrieblichen Zusammenhang immer noch nicht den Stellenwert, der ihm eigentlich gebühren sollte. Für 81,5 Prozent der Betriebe und Dienststellen, für die konkrete 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 7).

Abbildung 7: Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

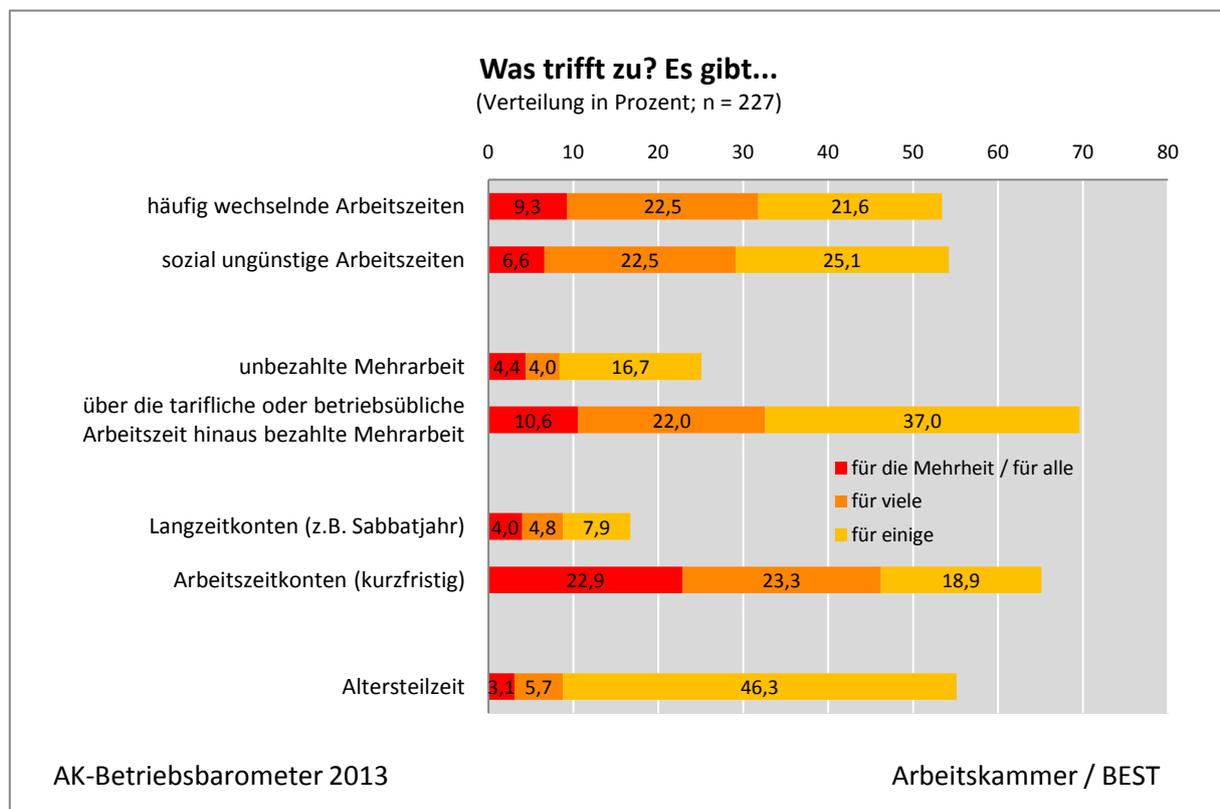


8. Restriktive Arbeitszeiten erlauben wenig „Work-Life-Balance“

Ein großer (und weiterhin wachsender) Teil der Beschäftigten muss Mehrarbeit und Überstunden leisten (vgl. Abbildung 8). So gibt es in mehr als zwei Dritteln (69,6 %) der Betriebe und Dienststellen mittlerweile über die tarifliche oder betriebsübliche Arbeitszeit hinausgehende Mehrarbeit. In jedem vierten Betrieb bzw. jeder vierten Dienststelle wird Mehrarbeit auch unbezahlt geleistet. Zusätzlich bleiben auch sozial ungünstige Arbeitszeiten, etwa im Rahmen von Wochenend- oder Nachtarbeit (in 54,2 Prozent der Betriebe/Dienststellen) und häufig wechselnde Arbeitszeiten, wie zum Beispiel im Rahmen von Schichtarbeit (in 53,4 Prozent der Betriebe und Dienststellen), für einen Großteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an der Tagesordnung. Investitionen in die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben („Work-Life-Balance“) werden somit ebenfalls gescheut.

Dabei gelten mitarbeiterorientierte und arbeitswissenschaftlich angemessene Arbeitszeitregelungen als wichtige Schalthebel zur Vermeidung von „Ausbrennen“ (Burnout) und zum Erhalt von Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit. Die Flexibilisierung von Arbeitszeiten über Arbeitszeitkonten (etwa im Rahmen von Gleitzeitmodellen) erfolgt zwar immer häufiger. Jedoch sind diese oft nur mit kurzfristigen Ausgleichsmöglichkeiten versehen. Die Nutzung als Langzeitkonto, zum Beispiel zum Ansparen eines Zeitguthabens für längere berufliche Auszeiten oder zum früheren Ausscheiden aus der Erwerbstätigkeit, besteht dagegen immer seltener. Insbesondere das Modell der Altersteilzeit steht in vielen Betrieben und Dienststellen nicht ausreichend für alle oder viele, sondern nur für einige Beschäftigte zur Verfügung. Die Schaffung von Bedingungen für einen späteren Renteneintritt („Rente mit 67“) sind also auch in diesem Zusammenhang in der Breite nach wie vor nicht vorhanden.

Abbildung 8: Arbeitszeit in Betrieben oder Dienststellen



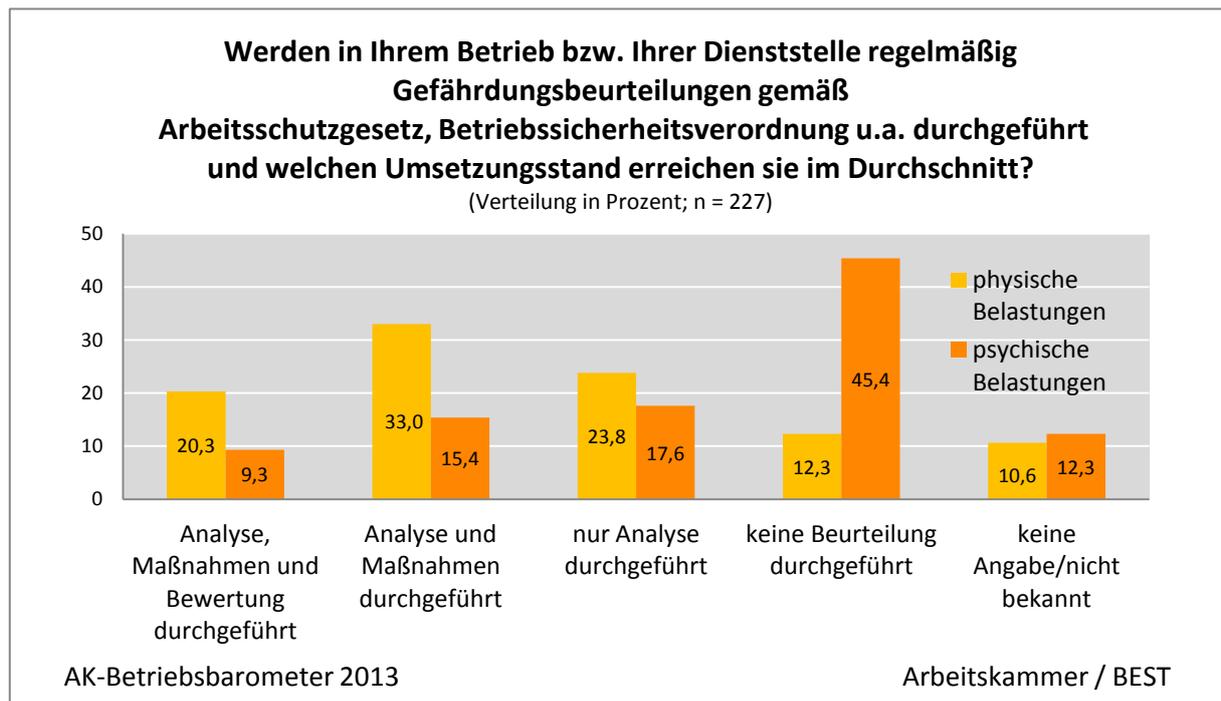
9. Arbeits- und Gesundheitsschutz besitzt eine hohe Bedeutung – zielt allerdings zu selten auch auf psychische Belastungen

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz war im letzten Jahr das zentrale Arbeitsfeld der betrieblichen Arbeitnehmervertretungen. Knapp die Hälfte der Gremien (48,9 %) war in den vergangenen zwei Jahren damit befasst. In der betrieblichen Praxis sind dabei die einzelnen Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz eher uneinheitlich realisiert. So stehen bei den Gefährdungsbeurteilungen immer noch vor allem die *physischen* (also insbesondere körperlichen) Belastungen im Vordergrund. Die ebenfalls obligatorischen Gefährdungsbeurteilungen von *psychischen* Belastungen werden dagegen nach wie vor deutlich seltener durchgeführt (vgl. Abbildung 9).

Auch der Umsetzungsstand der Gefährdungsbeurteilungen ist sehr uneinheitlich. Eine vollständige Durchführung von Analyse, Maßnahmendurchführung und Maßnahmenbewertung führt bei den physischen Belastungen nur knapp jeder fünfte Betrieb bzw. jede fünfte Dienststelle, bei den psychischen Belastungen nur jeder zehnte Betrieb bzw. jede zehnte Dienststelle durch. In immerhin drei Vierteln der Betriebe und Dienststellen (74,9 %) werden die Beschäftigten und deren Interessenvertretungen auch an den Entscheidungen zu Sicherheits- und Gesundheitsfragen beteiligt. Das unterstreicht die wichtige Rolle („Experten in eigener Sache“), aber auch das große Interesse der Beschäftigten bei diesem Thema. Dagegen finden speziell entwickelte Managementsysteme für den Arbeits- und Gesundheitsschutz erst in wenigen Betrieben und Dienststellen Anwendung (12,8 %).

Die politisch verantwortlichen Gesundheitsakteure wollen über die sogenannte Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) die systematische Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung in den Betrieben voranbringen und die Informations-, Beratungs- und Kontrolldichte vor Ort erhöhen – angesichts der dargestellten Belastungssituation ein absolutes „Muss“!

Abbildung 9: Praxis der Gefährdungsbeurteilungen



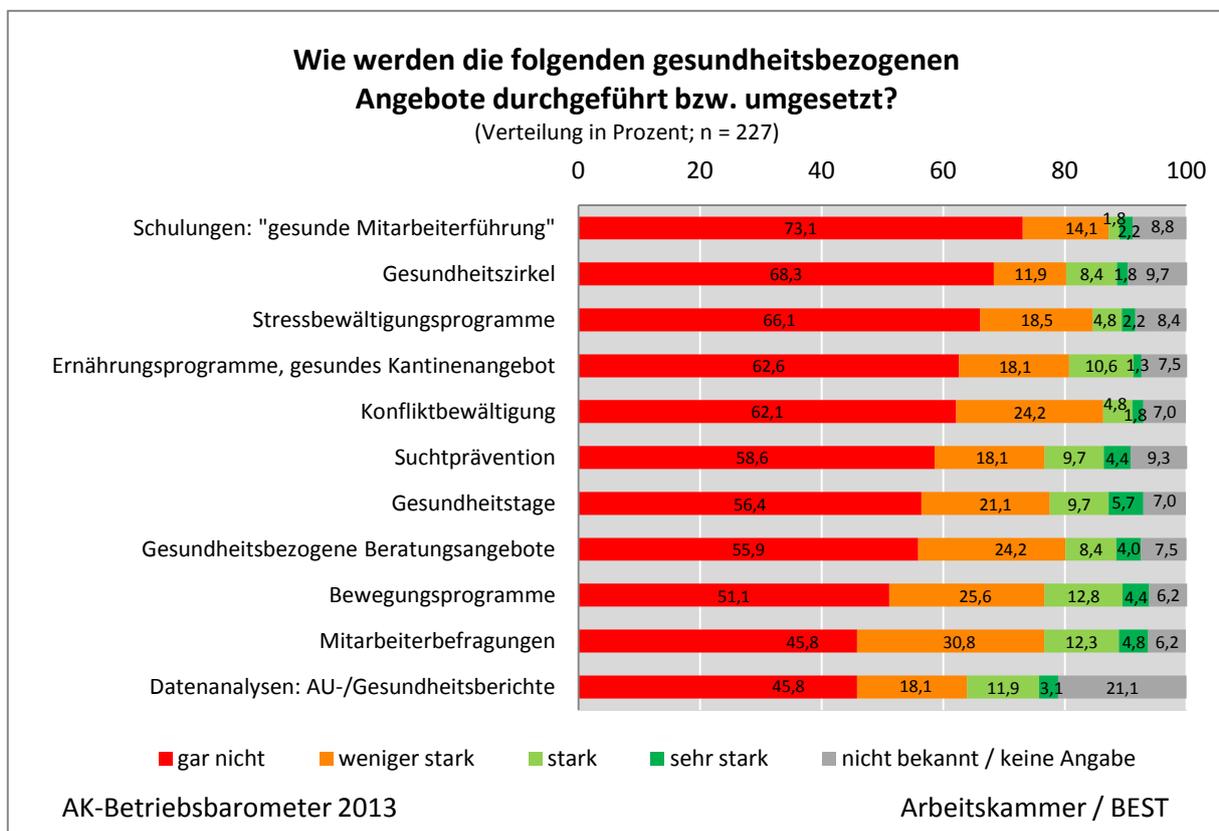
10. Möglichkeiten der betrieblichen Gesundheitsförderung werden zu selten genutzt

Neben den gesetzlich vorgegebenen obligatorischen Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes (wie der Gefährdungsbeurteilung) gibt es weitere zusätzliche Möglichkeiten zur Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz. Diesen, den Arbeitsschutz ergänzenden Maßnahmen, wie etwa Bewegungsprogramme, Ernährungsprogramme oder Maßnahmen zur Suchtprävention, wird aus Sicht der Arbeitnehmervertretungen immer noch viel zu wenig Bedeutung beigemessen. Wirksame Maßnahmen zur Steigerung der Gesundheit und Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten werden also vielerorts gescheut.

Dass Gesundheitsförderung auch zentraler Inhalt des Aufgabenbereiches von Führungskräften sein sollte, findet sich in der betrieblichen Realität kaum wieder. Insbesondere Schulungen für die Führungskräfte zum „gesunden Führen“ sind nur von geringer Bedeutung. Fast drei Viertel der Befragten (73,1 %) geben an, dass keine entsprechenden Maßnahmen durchgeführt werden (vgl. Abbildung 10). Da die Führungsqualität aber der Dreh- und Angelpunkt für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz ist, sollten auch hier entsprechende Qualifizierungsangebote (etwa der Krankenkassen) genutzt werden.

Bundesweit organisierte betriebliche Gesundheitsforen zeigen, dass besonders der öffentliche Dienst „Aufholbedarf“ in Sachen betrieblicher Gesundheitsförderung hat. Verbesserte finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten in Form von Zeitgutschriften, Krankenkassenzuschüssen und Steuervorteilen müssen stärker genutzt werden. Landesbezogene Stellen der Unfallversicherungsträger können ein gemeinsames, präventives Vorgehen sichern helfen, das anvisierte saarländische Arbeitsschutzforum ein positives „Präventionsklima“ schaffen.

Abbildung 10: Gesundheitsbezogene Angebote



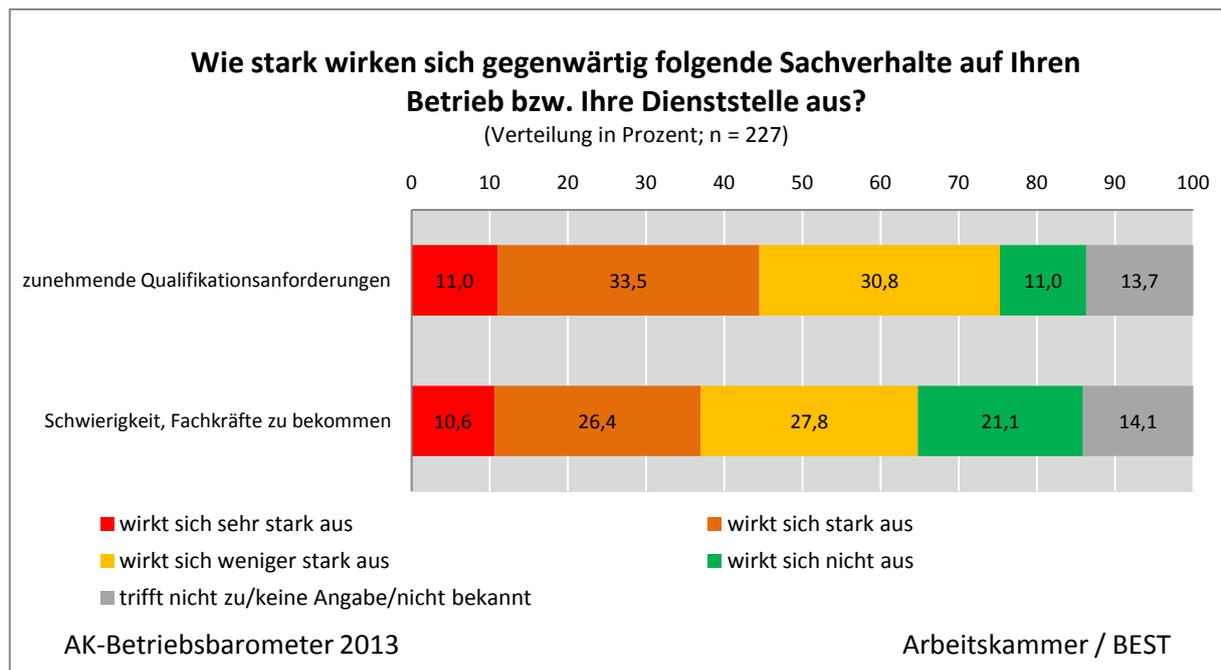
11. Aus- und Weiterbildung als Maßnahme gegen drohenden Fachkräftemangel weiter unzureichend

Das betriebliche Engagement bei der beruflichen (Erst-)Ausbildung wird von der Mehrzahl der Arbeitnehmervertretungen als relativ konstant geblieben eingeschätzt. So geben 70,8 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. Angesichts eines vielfach beschworenen Fachkräftemangels bleiben verstärkte Anstrengungen zur Ausbildung also in der Breite aus. Immerhin 18,9 Prozent der Befragten melden einen 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 weiterhin das betriebliche Weiterbildungswesen auf. Und das, obwohl 44,5 Prozent der Arbeitnehmervertretungen von zunehmenden Qualifikationsanforderungen berichten und gleichzeitig 37 Prozent von der Schwierigkeit, Fachkräfte zu bekommen (vgl. Abbildung 11). Mehr als die Hälfte (53,3 %) der Arbeitnehmervertretungen melden demgegenüber 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.

Insbesondere auch Teilzeitkräften oder befristet Beschäftigten werden in vielen Betrieben und Dienststellen keine gleichen Bildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten gegeben. 58,2 Prozent der Arbeitnehmervertretungen geben an, dass die Bedingungen dafür nur mittelmäßig bis sehr schlecht sind.

Abbildung 11: Qualifikationsanforderungen und Fachkräfte



12. Mitbestimmung und Beteiligung sind Schlüsselfaktoren für „Gute Arbeit“

Betrachtet man die vergangenen zwei Jahre, so treten nach und nach „neue“ Themen in den Vordergrund der Arbeitnehmervertretungsarbeit vor Ort. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz stellt mittlerweile das wichtigste Themengebiet dar (48,9 Prozent der Gremien waren damit beschäftigt). Auch einzelne Aspekte aus diesem Themengebiet wie „Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)“ (32,6 %) oder „Gesundheitsförderung“ (32,6 %) standen auf der Agenda der Arbeitnehmervertretungen weit vorne. „Ausbildung“ (33,5 %) und „Weiterbildung“ (37,9 %) finden sich ebenfalls unter den zentralen Betätigungsfeldern.

Bei ihrer Arbeit sehen sich die Interessenvertretungen allerdings nicht immer mit durchgängig guten Arbeitsbedingungen konfrontiert (vgl. Abbildung 12). 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.

Dass die Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmervertretungen und Arbeitgeberseite durchaus auch positiv bewertet wird, ist dabei ein weiteres Fazit, das das AK-Betriebsbarometer 2013 ziehen kann. 62,5 Prozent der Arbeitnehmervertretungen bewerten etwa die Einhaltung von gemeinsam verabschiedeten Betriebs- oder Dienstvereinbarungen als sehr gut oder gut.

Was sich ebenfalls feststellen lässt: Am erfolgreichen Wirken der Arbeitnehmervertretungen haben nicht zuletzt auch die Gewerkschaften einen großen Anteil. So kennzeichnen mehr als zwei Drittel der Gremien die Unterstützung als gut oder sehr gut.

Abbildung 12: Rahmenbedingungen der Arbeit der Arbeitnehmervertretungen

