

Ausführliche Ergebnisdarstellung:

**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)

Inhalt

Vorwort	5
Abbildungsverzeichnis.....	7
Tabellenverzeichnis.....	8
Informationen zur Durchführung und zu den Ergebnissen der Befragung.....	9
Betriebe und Dienststellen machen es sich oft zu einfach – Billiglösungen gewährleisten keine Gute Arbeit.....	10
Ergebnisse in Tabellen und Abbildungen	
1. Betriebsstatistik.....	23
1.1 Art der Interessenvertretung.....	23
1.2 Branchen.....	23
2. Belegschaftsgröße und -zusammensetzung.....	25
3. Beschäftigungsentwicklung und betriebliche Situation	26
3.1 Zurückliegende Beschäftigungsentwicklung	26
3.2 Zukünftige Beschäftigungsentwicklung.....	28
3.3 Betriebliche Merkmale/Situation	29
3.4 Problemdruck.....	34
4. Situation und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten.....	36
4.1 Allgemeine Einschätzung	36
4.2 Leiharbeit und andere atypische Beschäftigungsformen	40
4.3 Arbeitszeit: Modelle und Probleme	42
4.4 Arbeitsorganisation.....	44
4.5 Maßnahmen zur Bewältigung des betrieblichen demografischen Wandels	45
5. Arbeits- und Gesundheitsschutz.....	47
5.1 Umsetzung.....	47
5.2 Gefährdungsbeurteilung und betriebliches Eingliederungsmanagement	49
5.3 Gesundheitsbezogene Angebote und Maßnahmen.....	52
6. Aus- und Weiterbildung	54
6.1 Entwicklung der Zahl der Ausbildungsplätze	54
6.2 Feststellung des Weiterbildungsbedarfs	55
6.3 Beteiligung der Beschäftigten an den Kosten für Weiterbildungsaktivitäten.....	56
6.4 Individuelle persönliche Weiterbildung.....	56
7. Mitbestimmung	57
7.1 Schwerpunkte der Arbeit des Gremiums	57
7.2 Mitbestimmungsschwerpunkte	58
7.3 Einfluss und Akzeptanz der Interessenvertretung.....	62
Anhang	
Fragebogen.....	65

Abbildungsverzeichnis:

Abbildung 1: Merkmale des Betriebes oder der Dienststelle	11
Abbildung 2: Entwicklung der Beschäftigung.....	12
Abbildung 3: Arbeitsbedingungen und -anforderungen I	13
Abbildung 4: Arbeitsbedingungen und -anforderungen II	14
Abbildung 5: Bedeutung von Maßnahmen im Betrieb oder der Dienststelle I.....	15
Abbildung 6: Bedeutung von Maßnahmen im Betrieb oder der Dienststelle II.....	16
Abbildung 7: Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	17
Abbildung 8: Arbeitszeit in Betrieben oder Dienststellen	18
Abbildung 9: Praxis der Gefährdungsbeurteilungen	19
Abbildung 10: Gesundheitsbezogene Angebote	20
Abbildung 11: Qualifikationsanforderungen und Fachkräfte	21
Abbildung 12: Rahmenbedingungen der Arbeit der Arbeitnehmervertretungen	22
Abbildung 13: Beschäftigte nach Branchenkategorien (Verteilung in Prozent der Gültigen)	24
Abbildung 14: Beschäftigte nach Branchen (Verteilung in Prozent der Gültigen)	24
Abbildung 15: Betriebe und Beschäftigtenzahlen in Größenkategorien (Verteilung in Prozent)	25
Abbildung 16: Zurückliegende Beschäftigungsentwicklung, Auswahl (Verteilung in Prozent der Gültigen).....	27
Abbildung 17: Erwartete Beschäftigung, verglichen mit dem vergangenen Jahr.....	28
Abbildung 18: Erwartete Beschäftigung, für das folgende Jahr, 2005 - 2013.....	28
Abbildung 19: Betriebliche Merkmale/Situation mit guter bzw. sehr guter Einschätzung.....	30
Abbildung 20: Betriebliche Merkmale/Situation – Mittelwerte 2005 - 2013.....	31
Abbildung 21: Branchenvergleich Auftragslage (Verteilung in Prozent der Gültigen)	32
Abbildung 22: Vergleich wirtschaftliche Lage/Haushaltsslage, Betriebsbarometer 2005 - 2013 (Verteilung in Prozent der Gültigen).....	32
Abbildung 23: Vergleich Wettbewerbsposition, Betriebsbarometer 2005 - 2013	33
Abbildung 24: Vergleich Auftragslage, Betriebsbarometer 2005 - 2013	33
Abbildung 25: Sachverhalte mit starker und sehr starker Einwirkung auf den Betrieb / die Dienststelle (Verteilung in Prozent der Gültigen).....	35
Abbildung 26: Arbeitsbedingungen mit der Einschätzung „gut“ bzw. „sehr gut“	37
Abbildung 27: Arbeitsbedingungen mit der Einschätzung „hoch“ bzw. „sehr hoch“	38
Abbildung 28: Arbeitsbedingungen – Mittelwerte.....	39
Abbildung 29: Betriebe/Dienststellen und Beschäftigung von Leiharbeiter/innen	40
Abbildung 30: Betriebe/Dienststellen mit bzw. ohne befristete Beschäftigungsverhältnisse.....	40
Abbildung 31: Betriebe/Dienststellen und Beschäftigung in Mini-Jobs (Verteilung in Prozent der Gültigen)	41
Abbildung 32: Betriebe/Dienststellen und Beschäftigung mit Werkverträgen	41
Abbildung 33: Merkmale der Arbeitszeit, die für viele bzw. für alle zutreffen (Verteilung in Prozent)	43
Abbildung 34: Maßnahmen mit großer und sehr großer Bedeutung zur Bewältigung	46
Abbildung 35: Arbeits- und Gesundheitsschutz durch internes Gremium (Verteilung in Prozent der Gültigen).....	47
Abbildung 36: Arbeits- und Gesundheitsschutz-Management-Systeme (in Prozent der Gültigen).....	47
Abbildung 37: Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) (in Prozent der Gültigen)	48
Abbildung 38: Konzept zur arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Betreuung.....	48
Abbildung 39: Gefährdungsbeurteilung der physischen und der psychischen Belastungen.....	49
Abbildung 40: Gefährdungsbeurteilung der Unfallgefahren, Vergleich Betriebsbarometer 2005 - 2013.....	50

Abbildung 41: Gefährdungsbeurteilung der psychischen Belastungen,.....	50
Abbildung 42: Betriebliches Eingliederungsmanagement.....	51
Abbildung 43: Gesundheitsbezogene Maßnahmen, die stark bzw. sehr stark umgesetzt werden	53
Abbildung 44: Anzahl der Auszubildenden (Verteilung in Prozent der Gültigen)	54
Abbildung 45: Besetzung/Nichtbesetzung von Ausbildungsplätzen (Verteilung in Prozent der Gültigen)	54
Abbildung 46: Verfahren zur Feststellung des Weiterbildungsbedarfs mit großer und sehr großer	55
Abbildung 47: Beteiligung der Beschäftigten an Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen	56
Abbildung 48: Unterstützung von individueller persönlicher Weiterbildung durch Betrieb/Dienststelle	56
Abbildung 49: Betriebs- und Dienstvereinbarungen (Verteilung in Prozent der Gültigen)	59
Abbildung 50: Betriebs- und Dienstvereinbarungen, geplant, Vergleich Betriebsbarometer 2005 – 2013 (Verteilung in Prozent der Gültigen).....	61
Abbildung 51: Merkmale des Gremiums mit guter und sehr guter Bewertung (Verteilung in Prozent)	63
Abbildung 52: Merkmale des Gremiums mit guter und sehr guter Bewertung, Vergleich Betriebsbarometer 2005 – 2013 (Verteilung in Prozent der Gültigen).....	63

Tabellenverzeichnis:

Tabelle 1: Art des Gremiums	23
Tabelle 2: Verteilung auf Branchen (in Prozent der Gültigen)	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: Arbeitszeitmerkmale	42
Tabelle 10: Maßnahmen der Arbeitsorganisation	44
Tabelle 11: Maßnahmen: betrieblicher demografischer Wandel.....	45
Tabelle 12: Durchführung der Gefährdungsbeurteilungen.....	49
Tabelle 13: Gesundheitsbezogene Maßnahmen und Angebote.....	52
Tabelle 14: Verfahren zur Feststellung des Weiterbildungsbedarfs.....	55
Tabelle 15: Schwerpunkte der Arbeit des Gremiums (in Prozent der Gültigen)	57
Tabelle 16: Betriebs- und Dienstvereinbarungen.....	58
Tabelle 17: Betriebs- und Dienstvereinbarungen, geplant,	60
Tabelle 18: Merkmale der Interessenvertretung	62

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.

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 Gesamtbeurteilung 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:

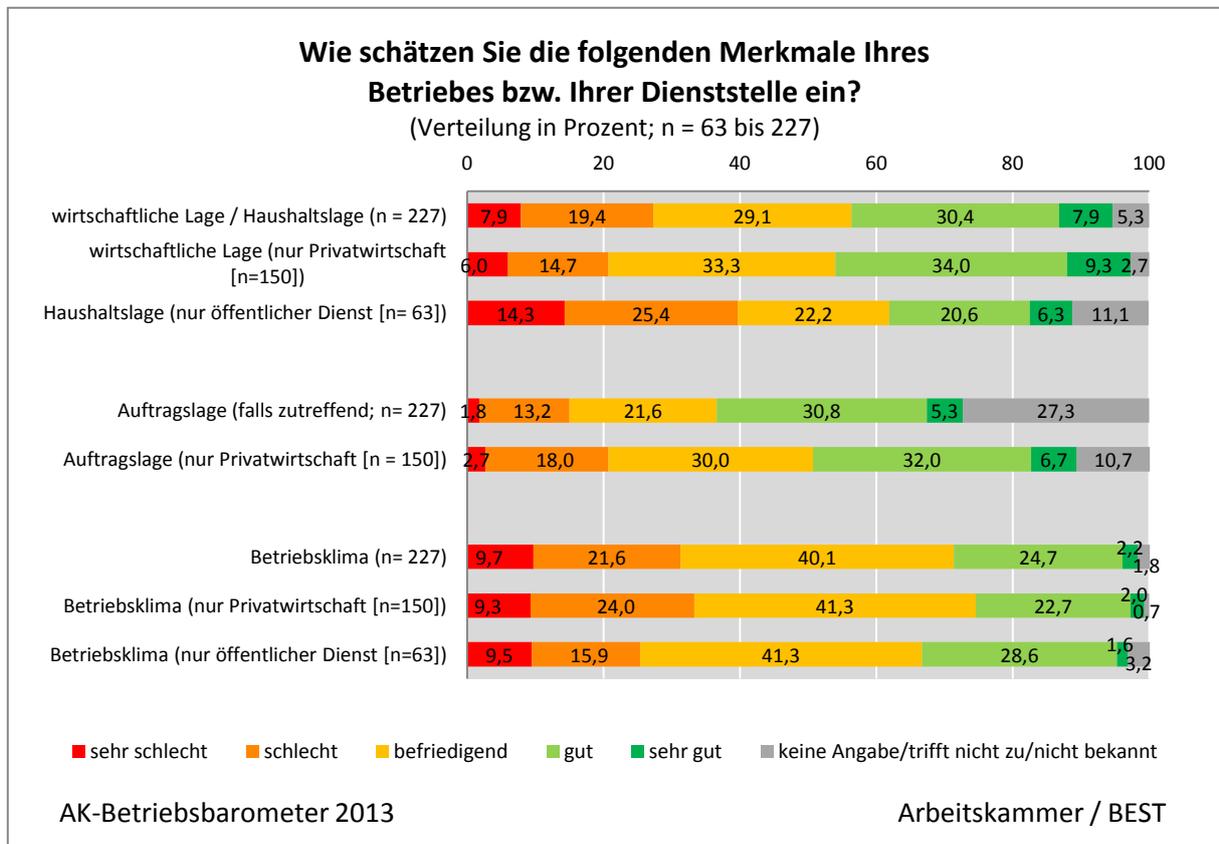
- 1. Stagnation in vielen Bereichen der Privatwirtschaft – Öffentlicher Dienst immer stärker unter Druck**
- 2. Leiharbeit, Befristungen und Mini-Jobs werden zur Regelbeschäftigung**
- 3. Stress und Leistungsdruck auf hohem Niveau**
- 4. Weiter starke Defizite bei der Führungskompetenz**
- 5. Arbeitsprozesse 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



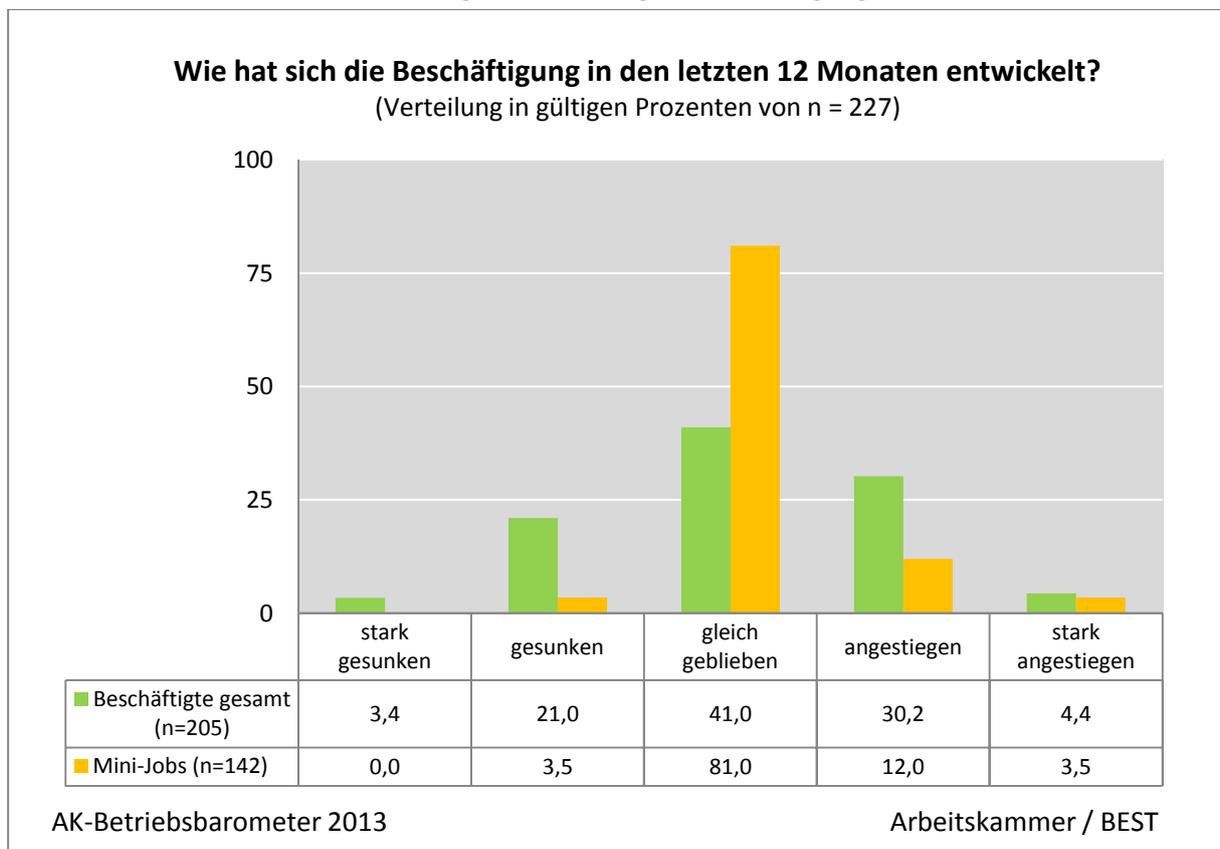
2. Leiharbeit, Befristungen und Mini-Jobs werden zur Regelbeschäftigung

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

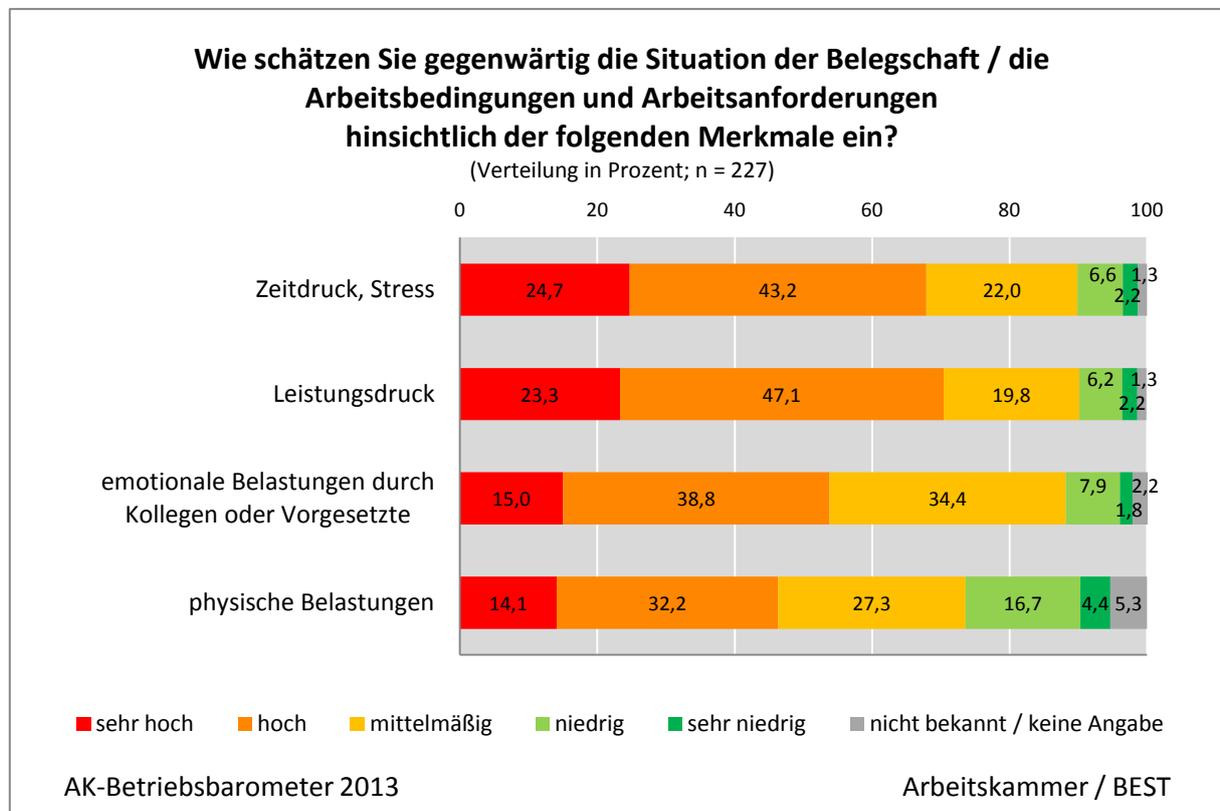


3. Stress und Leistungsdruck auf hohem Niveau

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

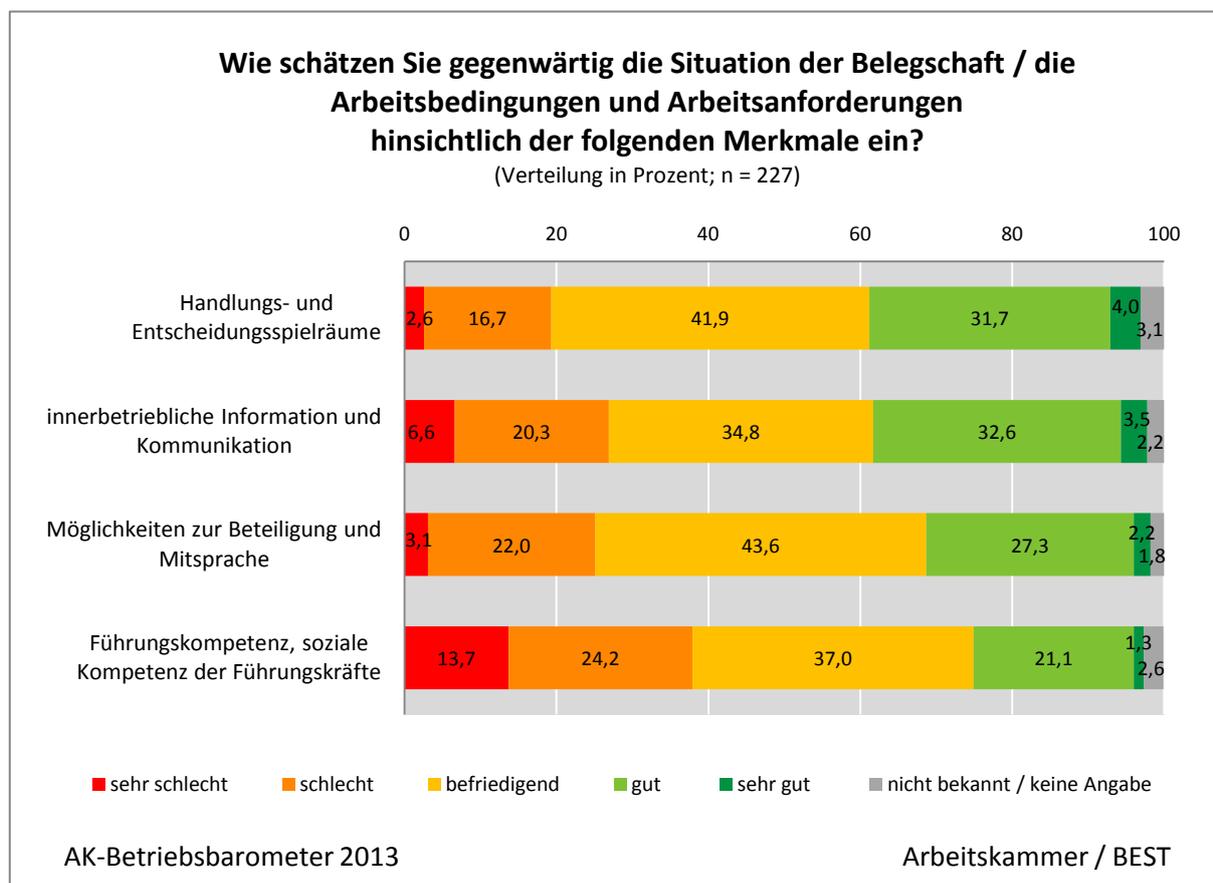


4. Weiter starke Defizite bei der Führungskompetenz

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

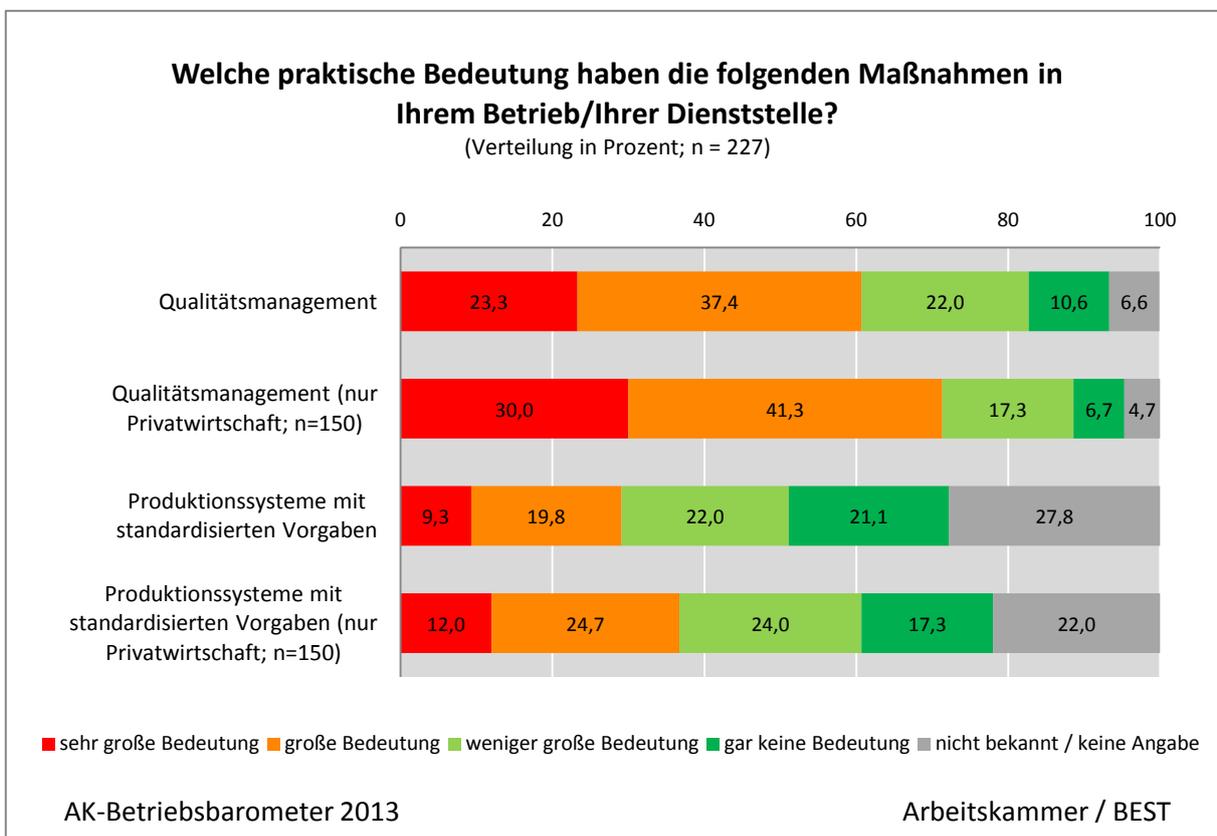


5. Arbeitsprozesse oft standardisiert, wenig abwechslungsreich und erholungsarm

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



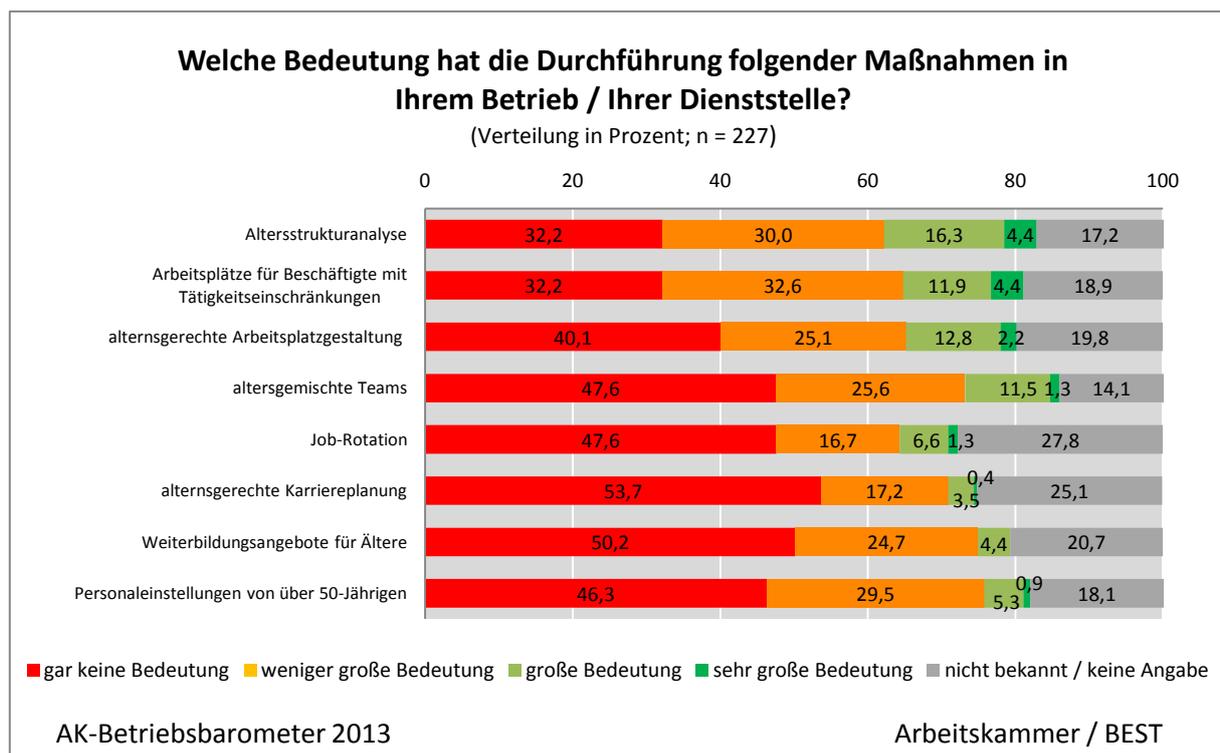
6. Weiter kaum Anstrengungen zur Bewältigung des demografischen Wandels in Betrieben und Dienststellen

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

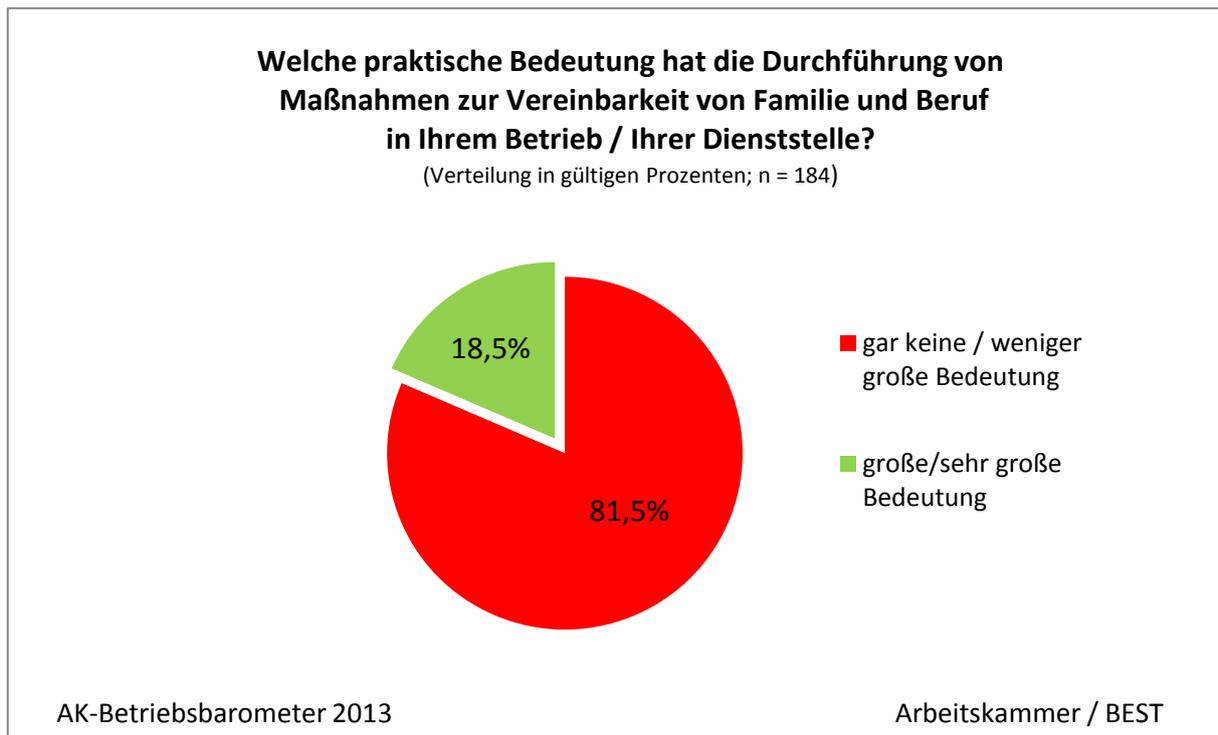


7. Vereinbarkeit von Familie und Beruf spielt selten eine angemessene Rolle

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

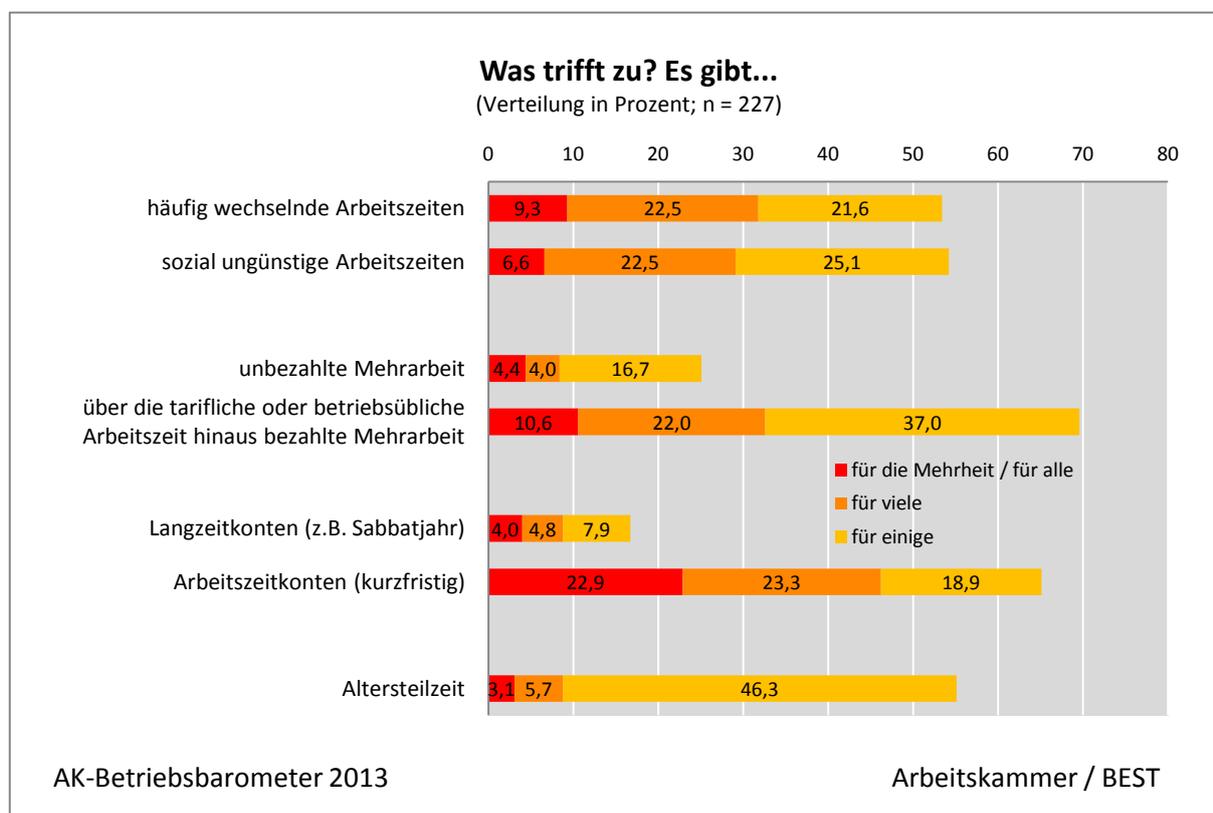


8. Restriktive Arbeitszeiten erlauben wenig „Work-Life-Balance“

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



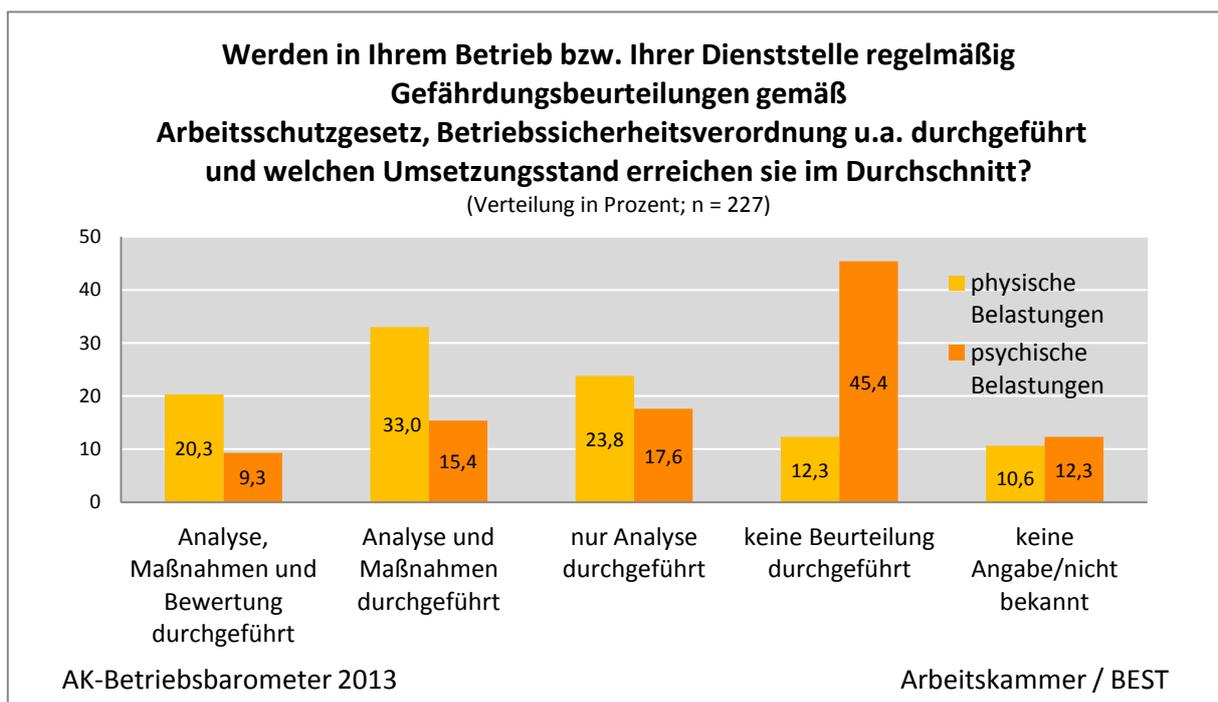
9. Arbeits- und Gesundheitsschutz besitzt eine hohe Bedeutung – zielt allerdings zu selten auch auf psychische Belastungen

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



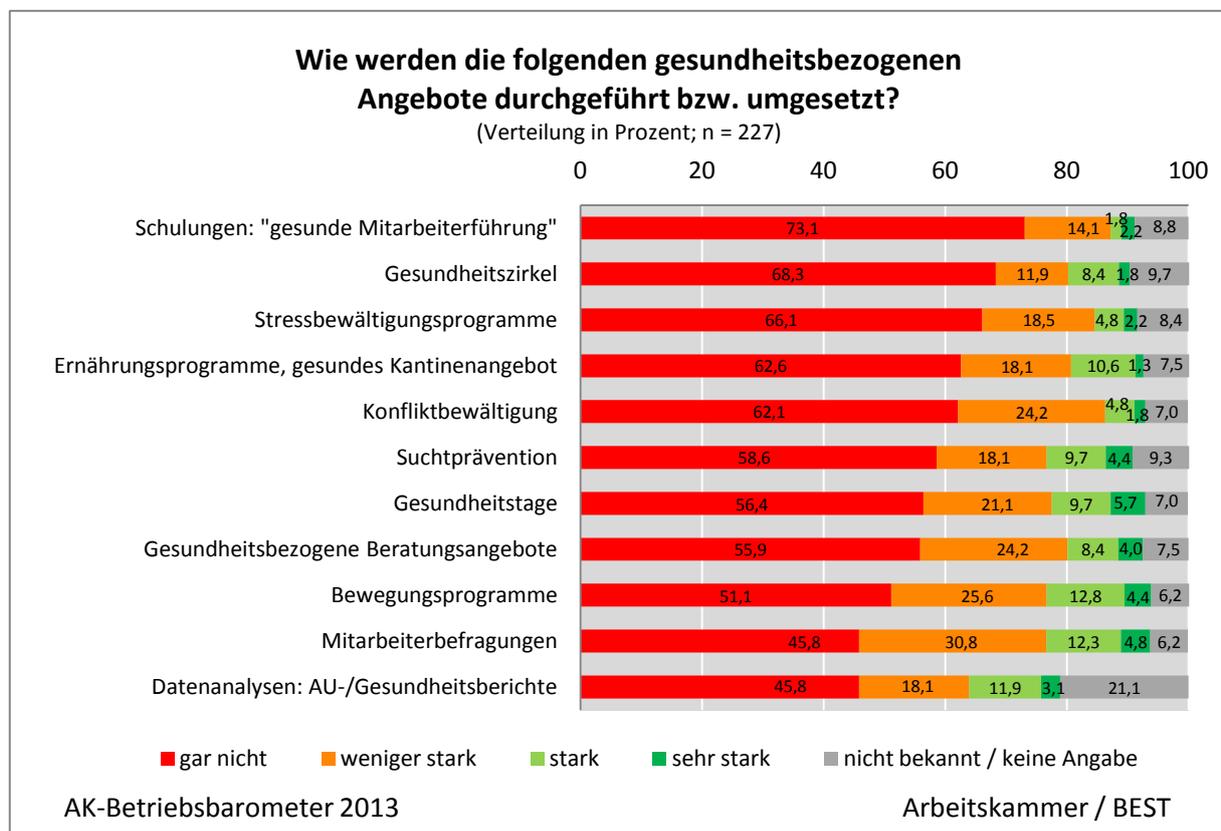
10. Möglichkeiten der betrieblichen Gesundheitsförderung werden zu selten genutzt

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



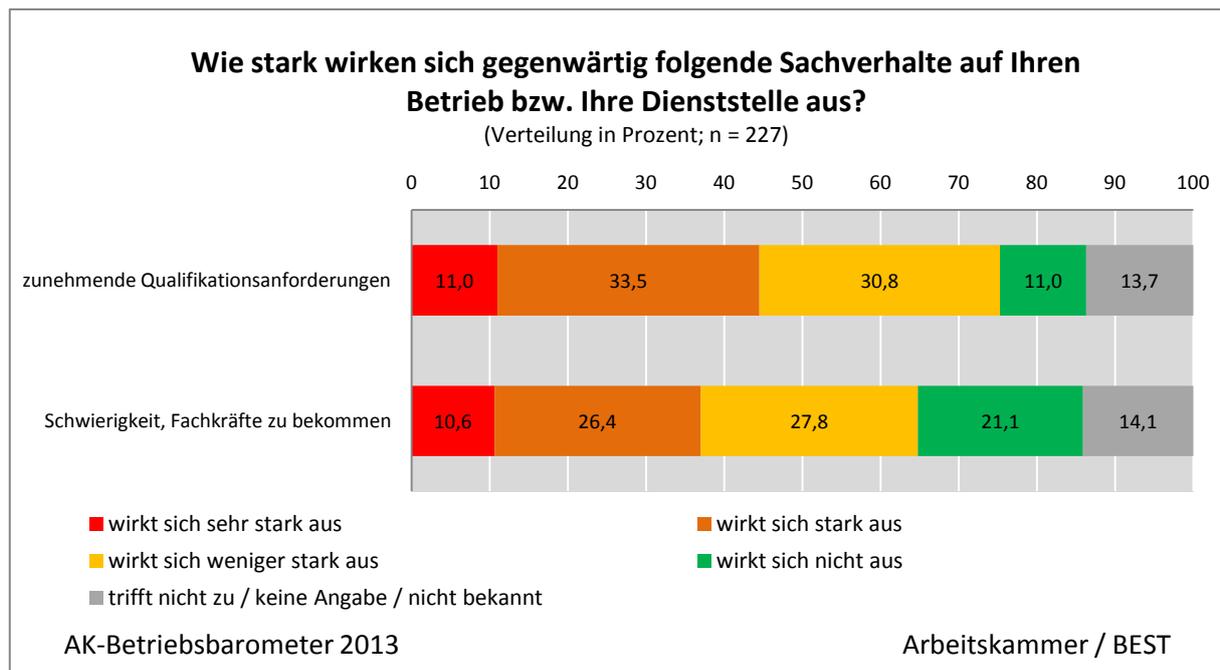
11. Aus- und Weiterbildung als Maßnahme gegen drohenden Fachkräftemangel weiter unzureichend

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“

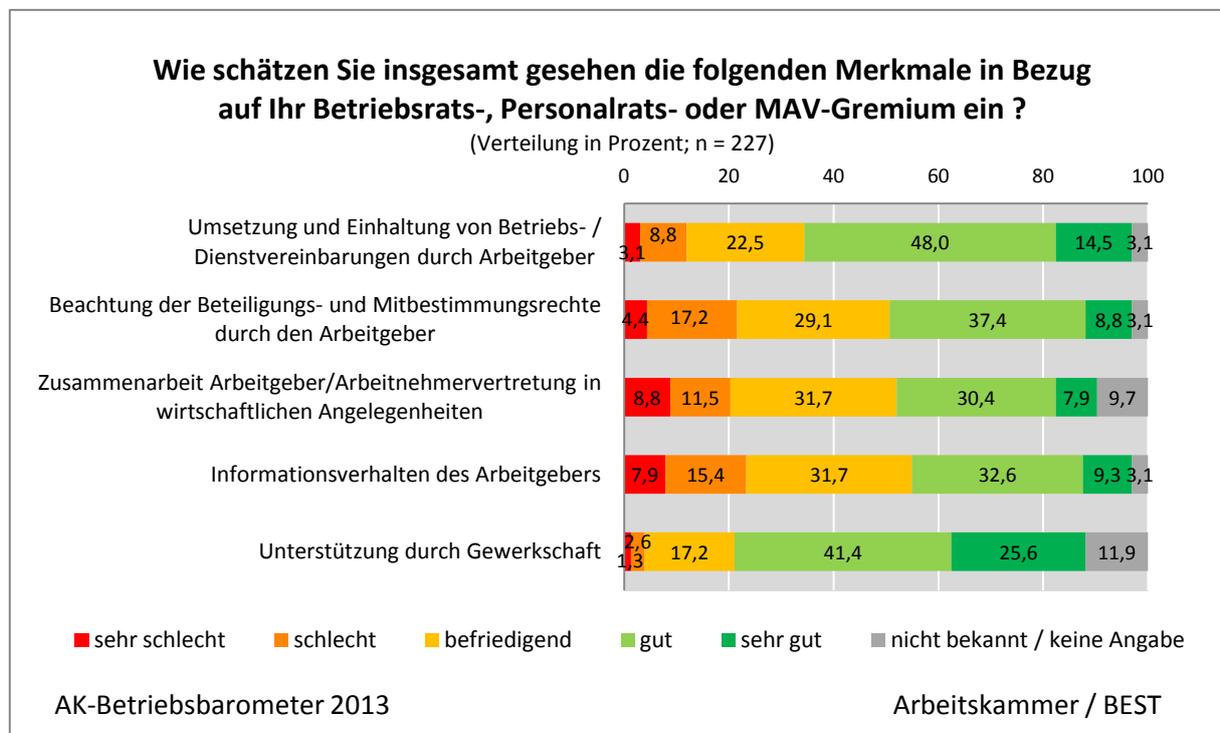
Betrachtet man die vergangenen zwei Jahre, so treten nach und nach „neue“ Themen in den Vordergrund der Arbeitnehmervertretungsarbeit vor Ort. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz stellt mittlerweile das wichtigste Themengebiet dar (48,9 Prozent der Gremien waren damit beschäftigt). Auch einzelne Aspekte 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



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	67,9
Personalrat	28,5
Mitarbeitervertretung	3,2
sonstige	0,5

1.2 Branchen

Zu welcher Branche gehört Ihr Betrieb bzw. Ihre Dienststelle?

Tabelle 2: Verteilung auf Branchen (in Prozent der Gültigen)

Produktionssektor	Land- und Forstwirtschaft, Jagd, Fischerei, Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden, Energieversorgung	1,0
	Energie- und, Wasserversorgung, Entsorgung	5,9
	Verarbeitendes Gewerbe	34,5
	Baugewerbe	1,8
Private Dienstleistung	Handel; Instandhaltung/Reparatur von KfZ	6,8
	Verkehr und Lagerei	4,1
	Gastgewerbe	0,5
	Information und Kommunikation	0,5
	Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen	5,4
	Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen, sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	2,0
	Erziehung und Unterricht	7,7
	Gesundheits- und Sozialwesen	9,0
	Kunst, Unterhaltung und Erholung	1,4
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	1,0	
Öffentliche Dienstleistungen	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	19,0
	Gesamt	~100

Verteilung der Beschäftigten auf die Branchen: Vergleich zwischen Betriebsbarometer 2011 und Statistik „Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach der Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ 2008)“ der Bundesagentur für Arbeit.

Abbildung 13: Beschäftigte nach Branchenkategorien (Verteilung in Prozent der Gültigen)

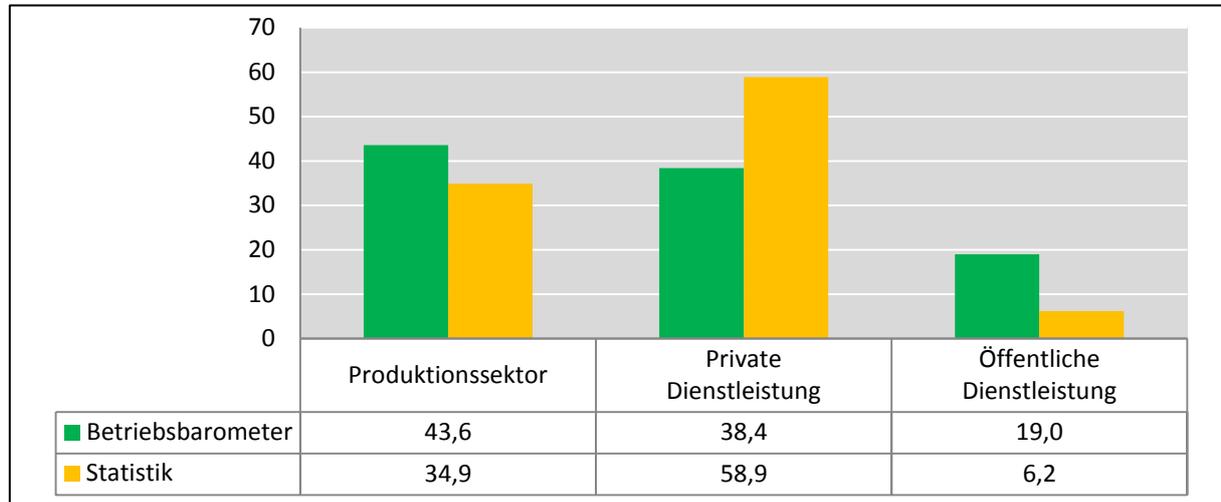
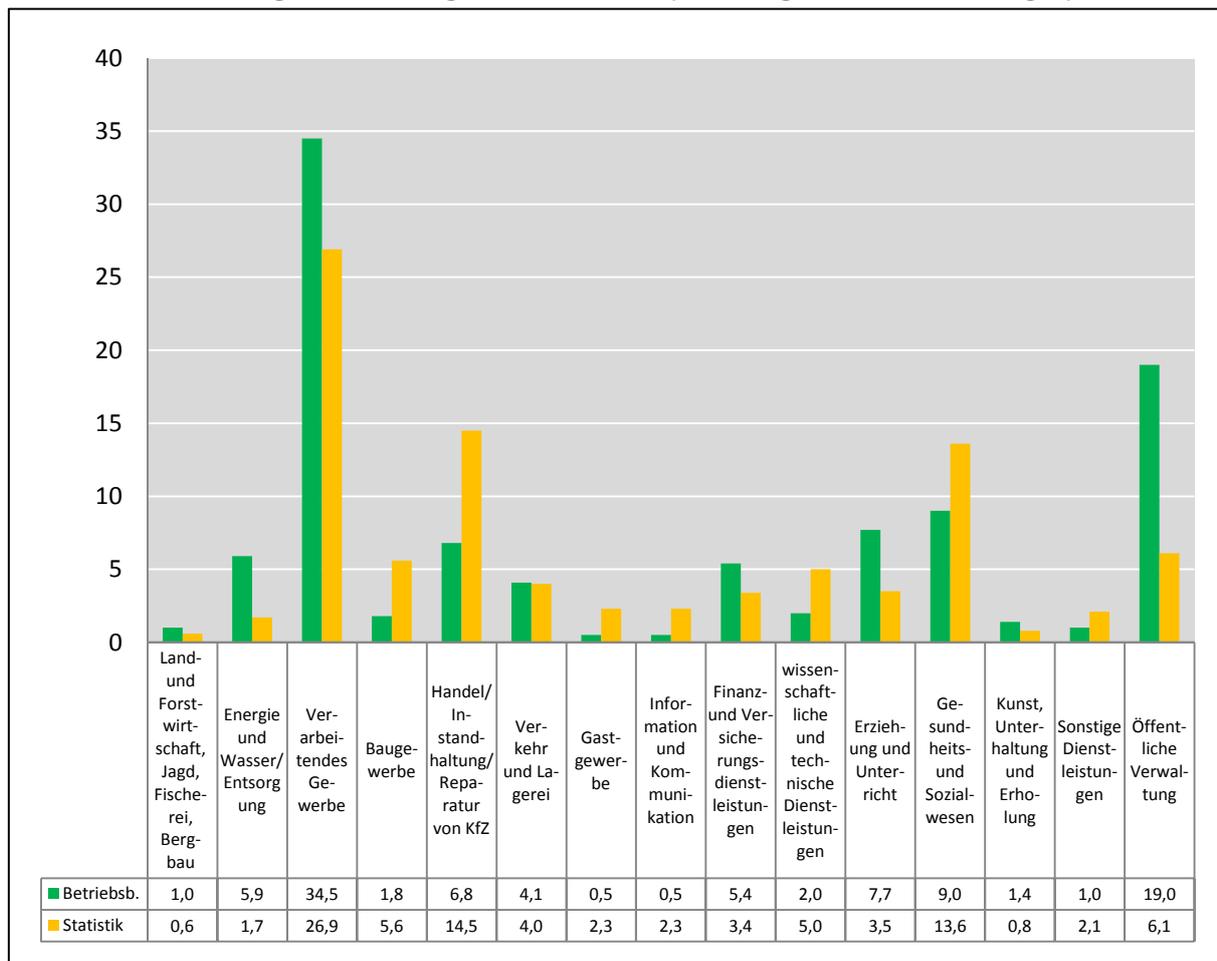


Abbildung 14: Beschäftigte nach Branchen (Verteilung in Prozent der Gültigen)



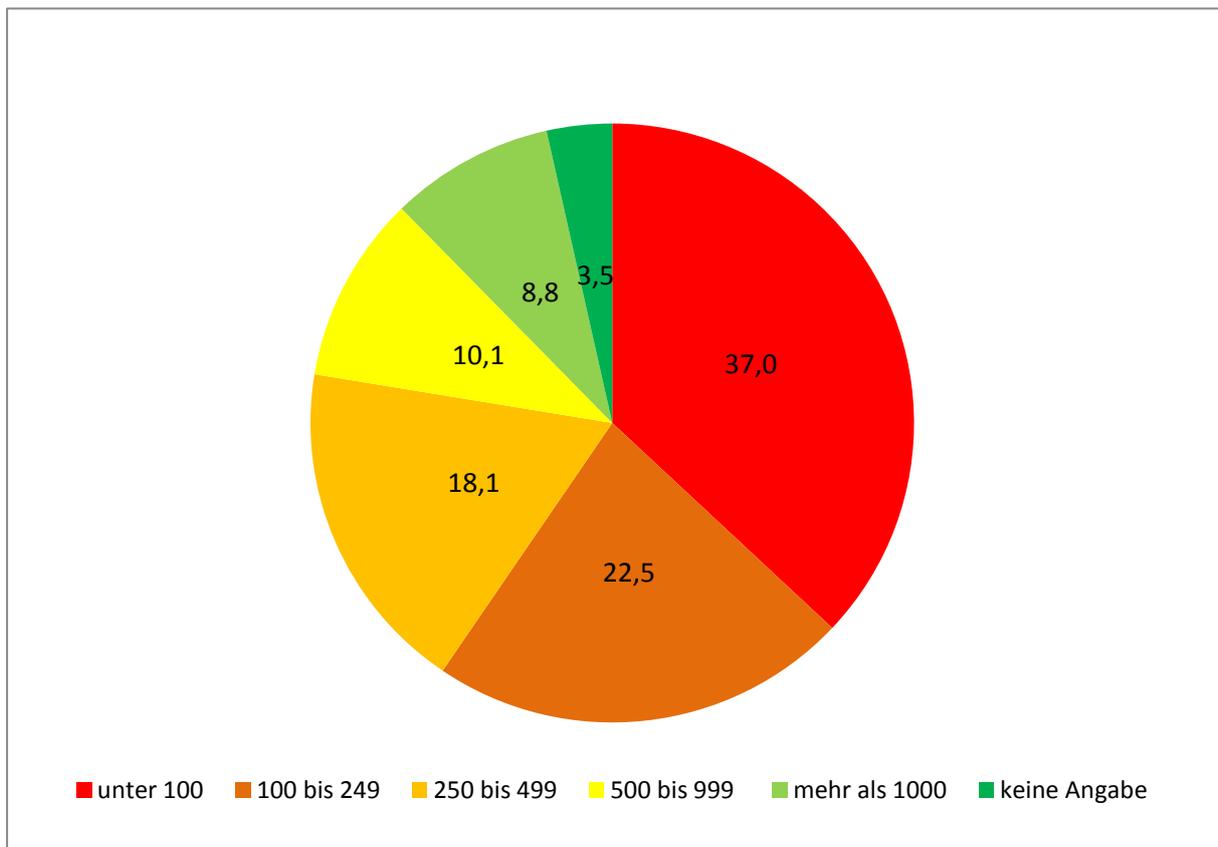
2. Belegschaftsgröße und -zusammensetzung

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

Tabelle 3: Beschäftigtenzahlen in Größenkategorien

Größenkategorie	Prozent
unter 100 Beschäftigte	37,0
100 – 249 Beschäftigte	22,5
250 – 499 Beschäftigte	18,1
500 – 999 Mitarbeiter/innen	10,1
mehr als 1000 Mitarbeiter/innen	8,8
nicht bekannt	3,5

Abbildung 15: Betriebe und Beschäftigtenzahlen in Größenkategorien (Verteilung in Prozent)



3. Beschäftigungsentwicklung und betriebliche Situation

3.1 Zurückliegende Beschäftigungsentwicklung

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

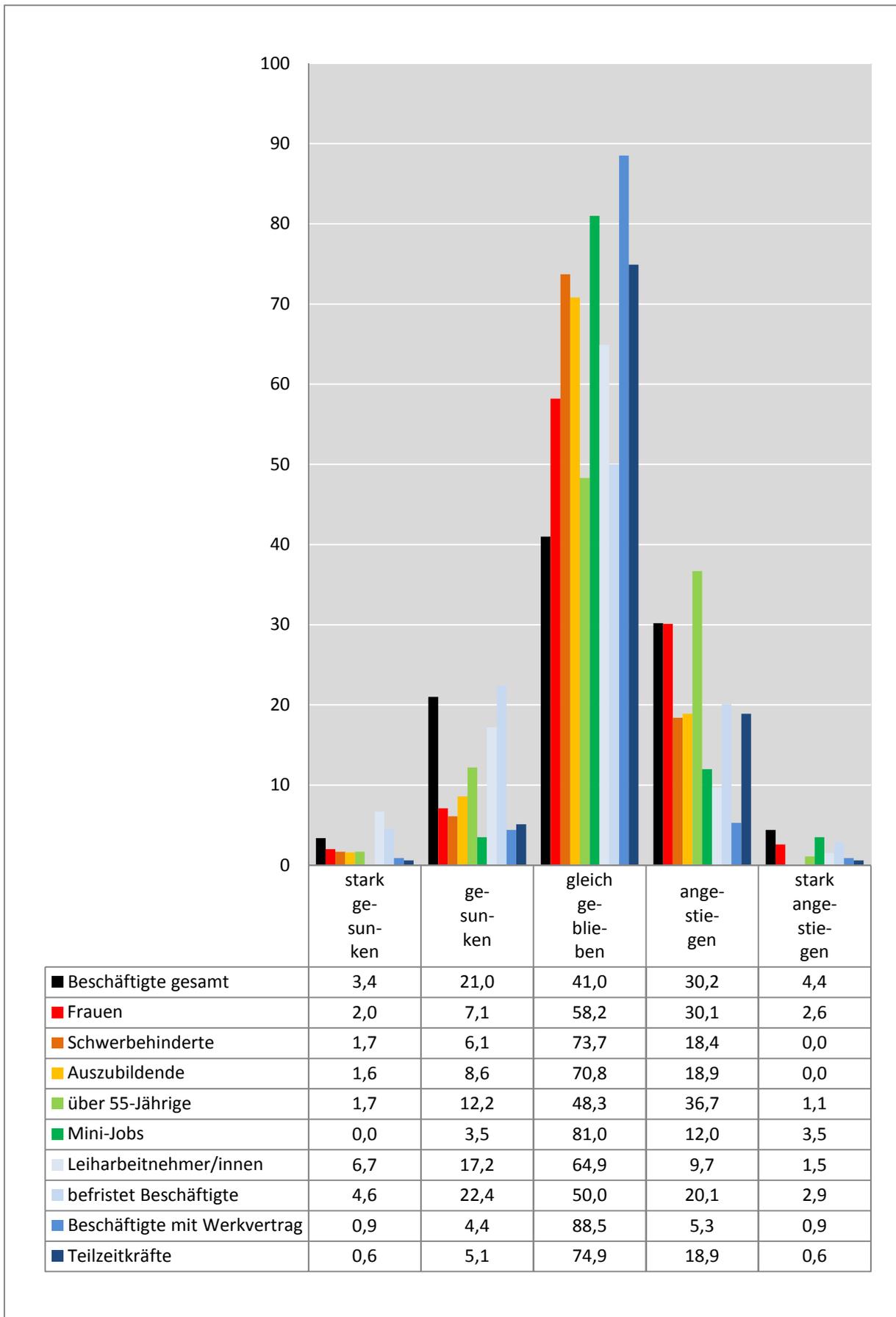
Tabelle 4: Zurückliegende Beschäftigungsentwicklung

Gruppe	Verteilung in Prozent						Mittelwert ¹
	stark gesunken	gesunken	gleich geblieben	angestiegen	stark angestiegen	keine Angabe / trifft nicht zu / nicht bekannt	
Gesamt	3,1	18,9	37,0	27,3	4,0	9,7	3,11
Frauen	1,8	6,2	50,2	26,0	2,2	13,7	3,24
Führungskräfte	0,4	5,3	67,8	10,1	0,4	15,9	3,06
Frauen in Führungspositionen	0,0	3,1	67,8	11,0	0,0	18,1	3,10
Über 55-Jährige	1,3	9,7	38,3	29,1	0,9	20,7	3,23
Schwerbehinderte	1,3	4,8	58,1	14,5	0,0	21,1	3,09
Teilzeitbeschäftigte	0,4	4,0	57,7	14,5	0,4	22,9	3,14
Mini-Jobs	0,0	2,2	50,7	7,5	2,2	37,4	3,15
Leiharbeiter/innen	4,0	10,1	38,3	5,7	0,9	41,0	2,82
Befristet Beschäftigte	3,5	17,2	38,3	15,4	2,2	23,3	2,94
Gewerkschaftsmitglieder	0,9	4,8	36,1	27,3	2,6	28,2	3,36
Beschäftigte mit Werkvertrag	0,4	2,2	44,1	2,6	0,4	50,2	3,01
Auszubildende	1,3	7,0	57,7	15,4	0,0	18,5	3,07

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

¹ Mittelwert = arithmetisches Mittel der Werte der Antwortkategorien (siehe Tabellenlegende)

Abbildung 16: Zurückliegende Beschäftigungsentwicklung, Auswahl (Verteilung in Prozent der Gültigen)



3.2 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	4,0
Abnahme	20,7
gleich bleibend	32,6
Zunahme	16,3
starke Zunahme	0,9
keine Angabe / nicht bekannt	25,6

Abbildung 17: Erwartete Beschäftigung, verglichen mit dem vergangenen Jahr (Verteilung in Prozent der Gültigen)

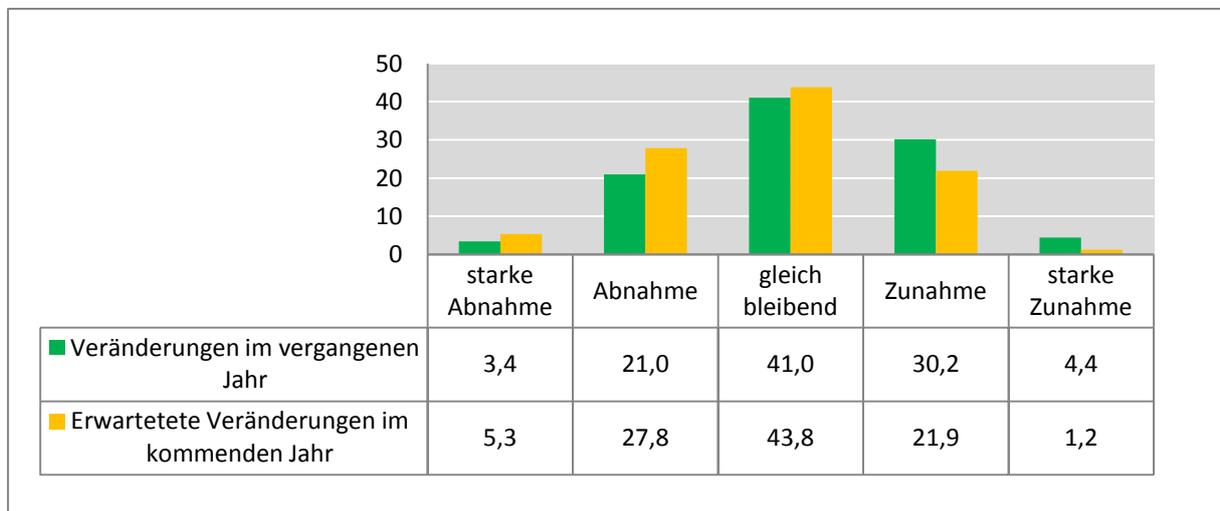
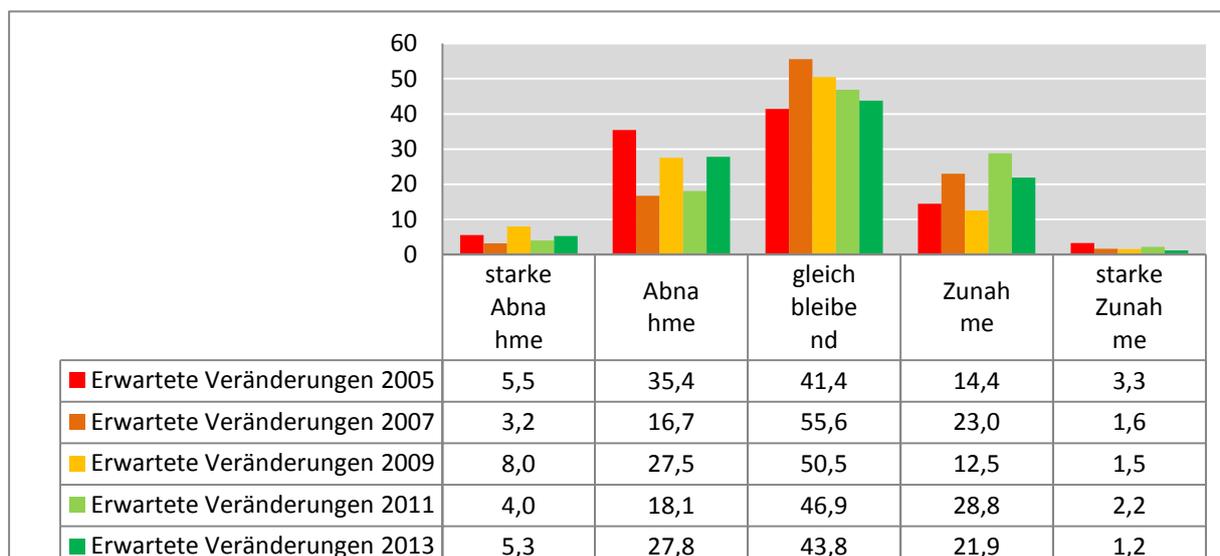


Abbildung 18: Erwartete Beschäftigung, für das folgende Jahr, 2005 - 2013 (Verteilung in Prozent der Gültigen)



3.3 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	11,0	55,1	23,8	2,6	0,4	7,0	3,79
Auftragslage (falls zutreffend)	5,3	30,8	21,6	13,2	1,8	27,3	3,34
Wettbewerbsposition (falls zutreffend)	4,8	38,3	22,0	11,0	1,3	22,5	3,44
Zukunftsaussichten für den Standort bzw. die Dienststelle	7,0	41,9	31,7	9,7	4,0	5,7	3,41
Innovationsfähigkeit	6,2	32,6	32,6	13,2	1,3	14,1	3,34
wirtschaftliche Lage / Haushaltslage	7,9	30,4	29,1	19,4	7,9	5,3	3,12
Engagement, Arbeitsmotivation der Beschäftigten	6,6	30,4	36,1	18,5	5,7	2,6	3,14
Betriebsklima	2,2	24,7	40,1	21,6	9,7	1,8	2,88
Arbeitszufriedenheit	0,9	19,8	41,4	26,9	9,3	1,8	2,76

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

**Abbildung 19: Betriebliche Merkmale/Situation mit guter bzw. sehr guter Einschätzung
(Verteilung in Prozent)**

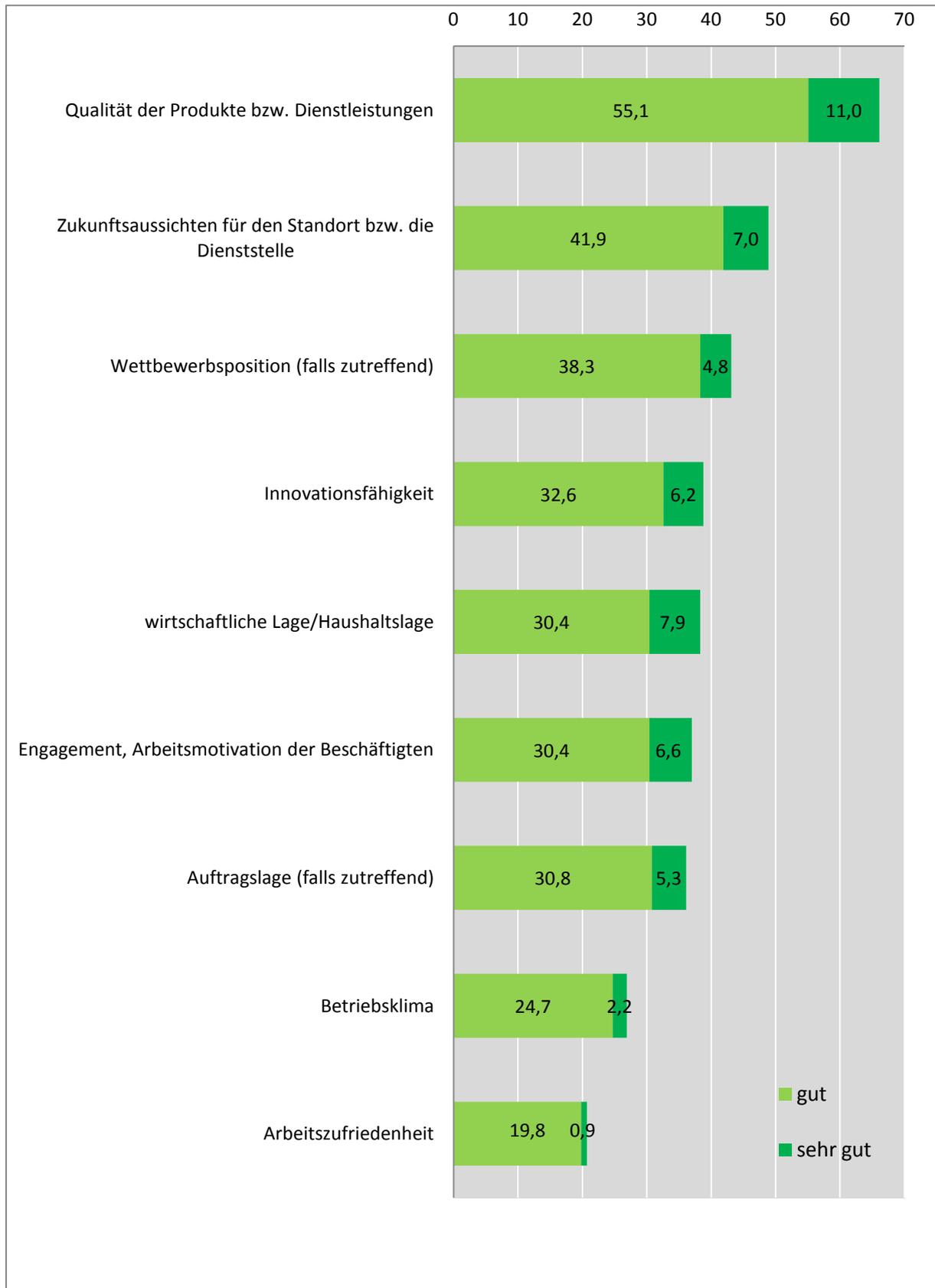
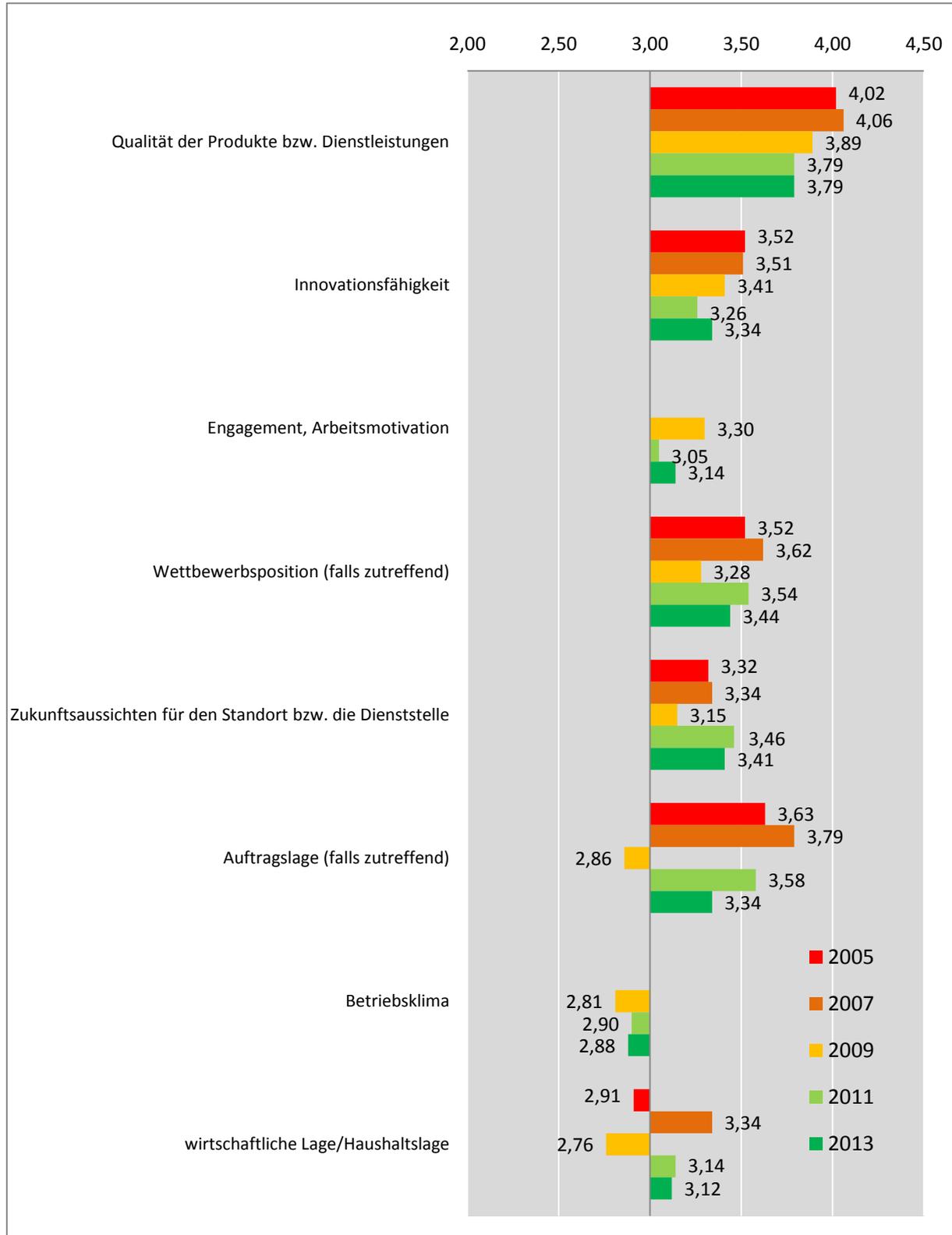


Abbildung 20: Betriebliche Merkmale/Situation – Mittelwerte 2005 - 2013



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

Abbildung 21: Branchenvergleich Auftragslage (Verteilung in Prozent der Gültigen)

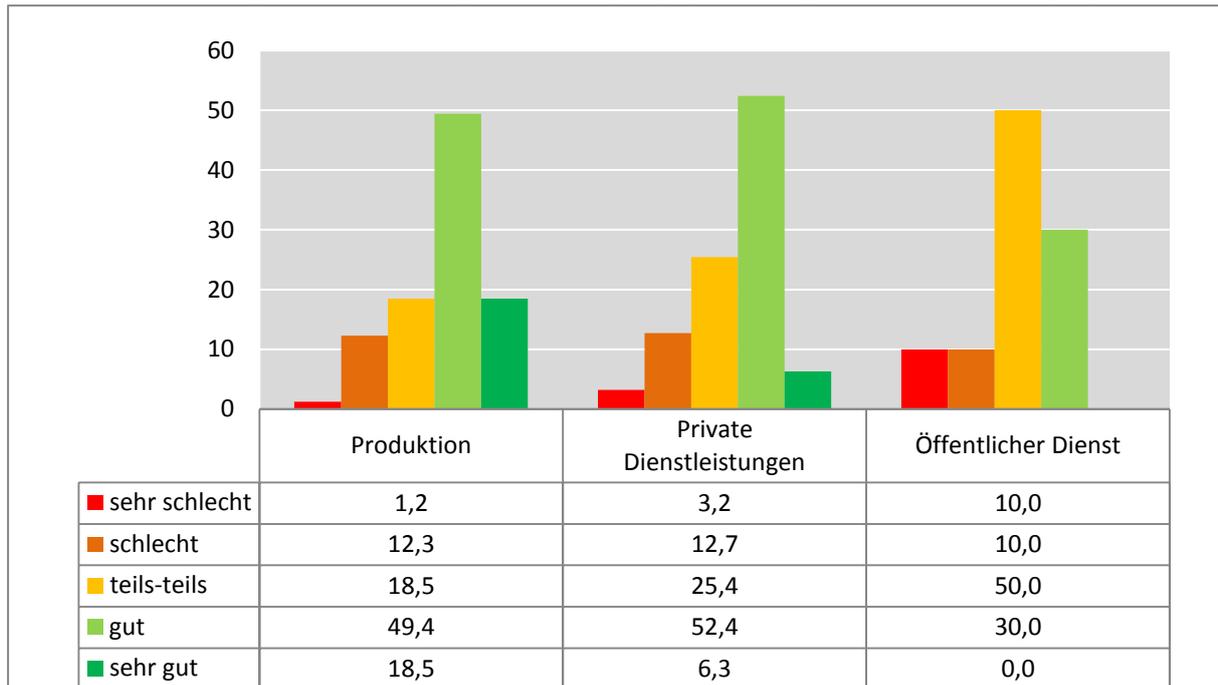
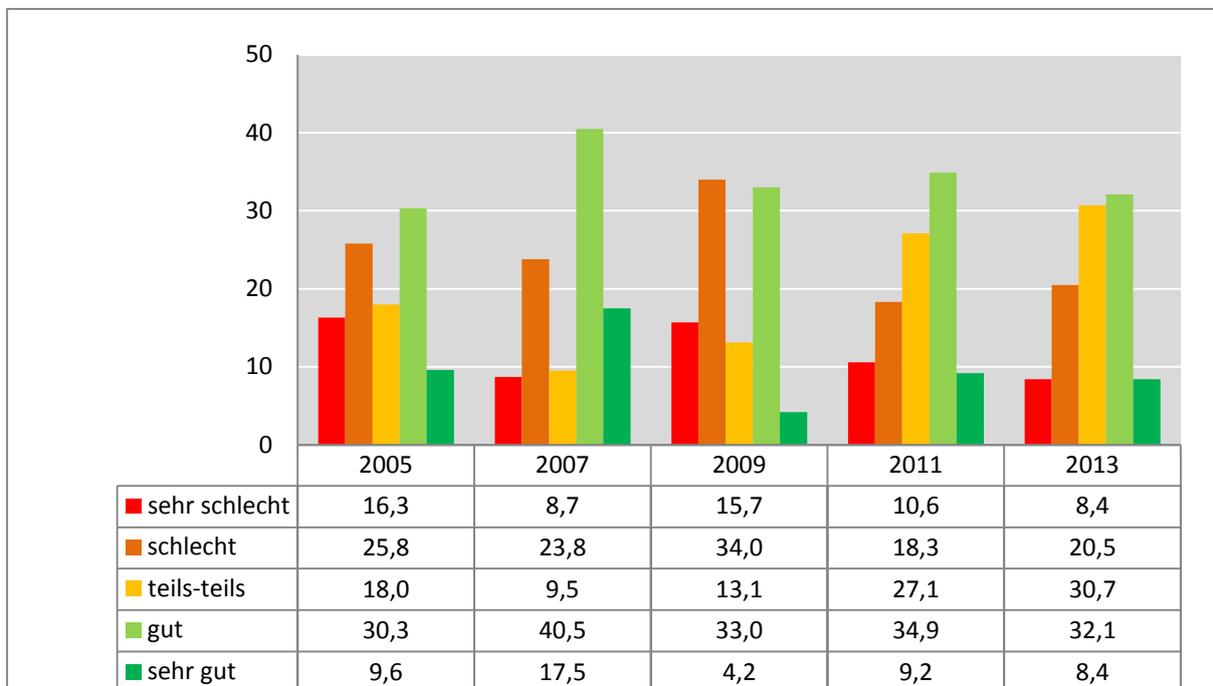
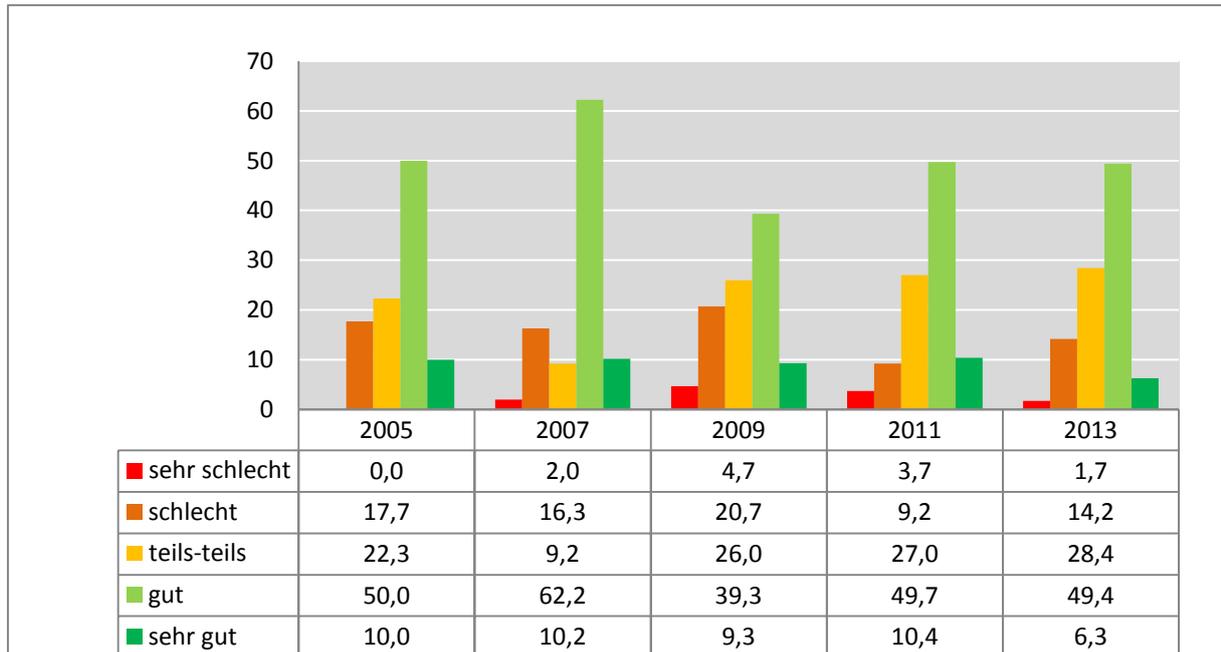


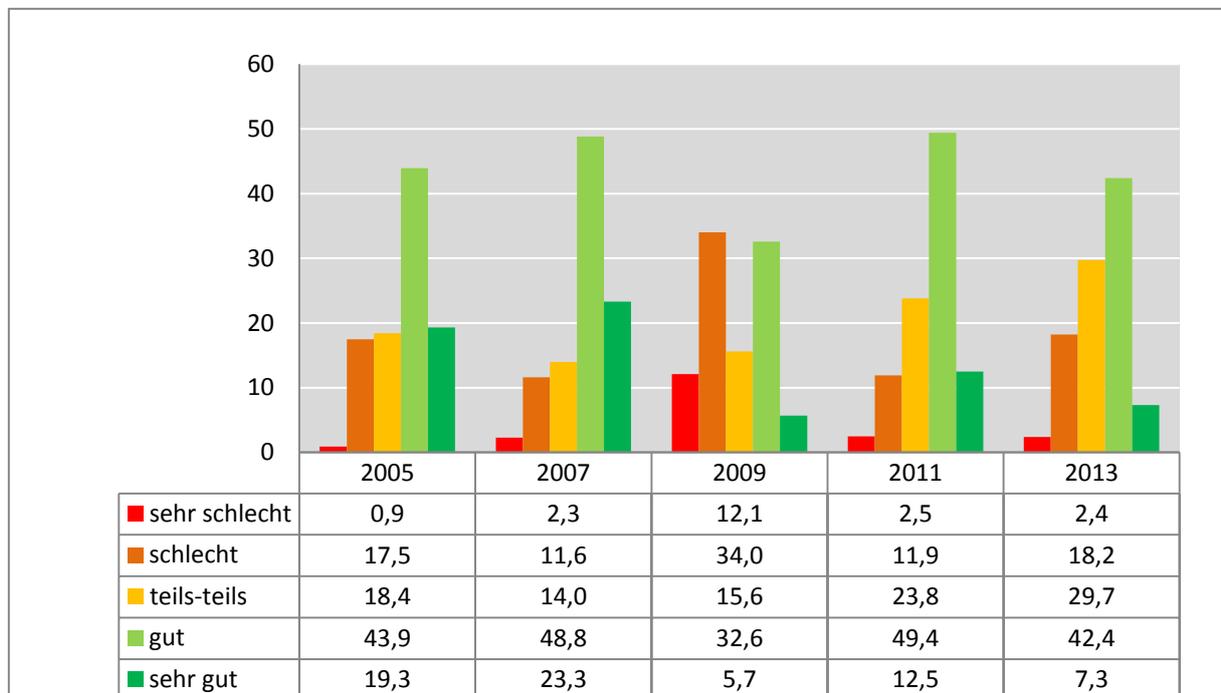
Abbildung 22: Vergleich wirtschaftliche Lage/Haushaltslage, Betriebsbarometer 2005 - 2013 (Verteilung in Prozent der Gültigen)



**Abbildung 23: Vergleich Wettbewerbsposition, Betriebsbarometer 2005 - 2013
(Verteilung in Prozent der Gültigen)**



**Abbildung 24: Vergleich Auftragslage, Betriebsbarometer 2005 - 2013
(Verteilung in Prozent der Gültigen)**



3.4 Problemdruck

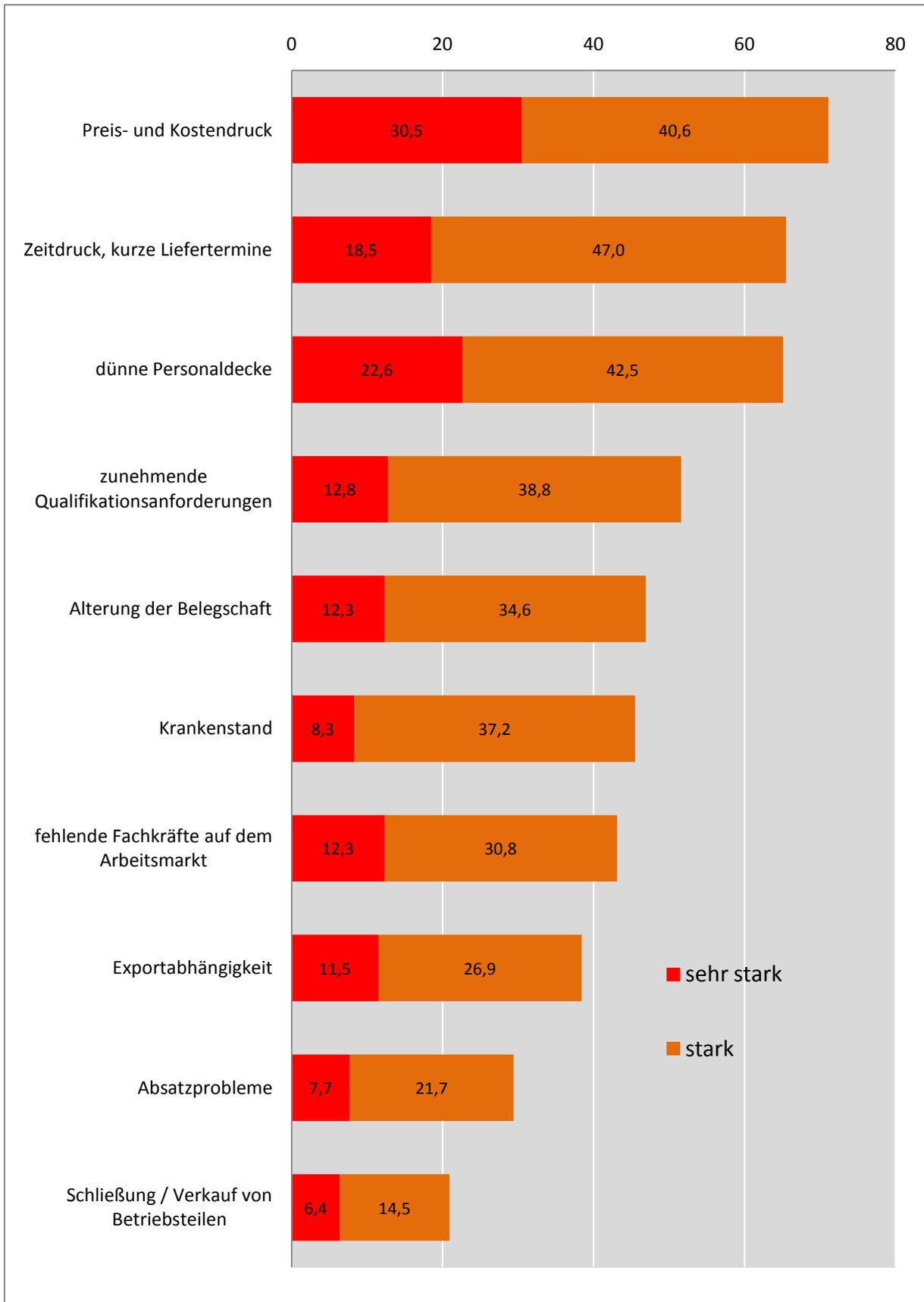
Wie stark wirken sich gegenwärtig Ihrer Einschätzung nach die folgenden Sachverhalte auf Ihren Betrieb bzw. Ihre Dienststelle aus?

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	25,1	33,5	18,1	5,7	17,6	1,95
Zeitdruck, kurze Liefertermine	13,7	34,8	15,4	10,1	26,0	1,70
„dünne Personaldecke“	21,1	39,6	24,7	7,9	6,6	1,79
zunehmende Qualifikationsanforderungen	11,0	33,5	30,8	11,0	13,7	1,52
Alterung der Belegschaft	11,5	32,2	34,4	15,0	7,0	1,43
fehlende Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt	10,6	26,4	27,8	21,1	14,1	1,31
Krankenstand	7,9	35,7	41,0	11,5	4,0	1,42
Exportabhängigkeit	5,3	12,3	10,1	18,1	54,2	1,11
Schließung / Verkauf von Betriebsteilen	3,1	7,0	9,3	29,1	51,5	0,67
Absatzprobleme	4,8	13,7	25,6	18,9	37,0	1,07

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

Abbildung 25: Sachverhalte mit starker und sehr starker Einwirkung auf den Betrieb / die Dienststelle (Verteilung in Prozent der Gültigen)



4. Situation und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten

4.1 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 niedrig</i>	gut bzw. <i>niedrig</i>	teils - teils	schlecht bzw. <i>hoch</i>	sehr schlecht bzw. <i>sehr hoch</i>	keine Angabe/ nicht bekannt	
Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern	23,3	38,8	18,9	7,9	2,2	8,8	3,80
Beschäftigungssicherheit	26,9	36,6	23,8	7,5	0,9	4,4	3,85
Schutz der personenbezogenen Daten	18,5	49,8	15,9	7,9	1,3	6,6	3,82
Unterstützung durch Kolleginnen/Kollegen	6,6	51,1	33,9	6,2	0,4	1,8	3,58
Gleiche Bildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten von Teilzeitkräften und befristeten Beschäftigten	5,3	24,2	36,6	16,3	5,3	12,3	3,09
Vielseitigkeit der Arbeit	10,1	44,9	35,2	7,0	0,4	2,2	3,59
betriebliche Sozialleistungen	7,5	41,9	29,1	9,7	2,6	9,3	3,46
Entgelt, Einkommen	1,8	41,4	36,6	15,0	4,0	1,3	3,22
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	7,0	32,6	38,8	12,8	3,1	5,7	3,29
Handlungs- und Entscheidungsspielräume	4,0	31,7	41,9	16,7	2,6	3,1	3,18
Möglichkeiten zur Beteiligung und Mitsprache	2,2	27,3	43,6	22,0	3,1	1,8	3,04
innerbetriebliche Information und Kommunikation	3,5	32,6	34,8	20,3	6,6	2,2	3,06
psychosoziale Belastungen	1,8	7,9	34,4	38,8	15,0	2,2	2,41
Gleichbehandlung von Leiharbeitskräften	4,4	7,0	11,5	7,5	2,6	67,0	3,09
körperliche Belastungen	4,4	16,7	27,3	32,2	14,1	5,3	2,63
Führungskompetenz, Vorgesetztenverhalten	1,3	21,1	37,0	24,2	13,7	2,6	2,71
persönliche Entwicklungsmöglichkeiten, Aufstiegschancen	2,6	20,3	41,9	24,7	8,4	2,2	2,84
Leistungsdruck	2,2	6,2	19,8	47,1	23,3	1,3	2,16
Zeitdruck, Arbeitsbelastung, Stress	2,2	6,6	22,0	43,2	24,7	1,3	2,17
Emotionale Belastung durch Externe	4,4	12,3	31,7	29,5	15,0	7,0	2,59

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

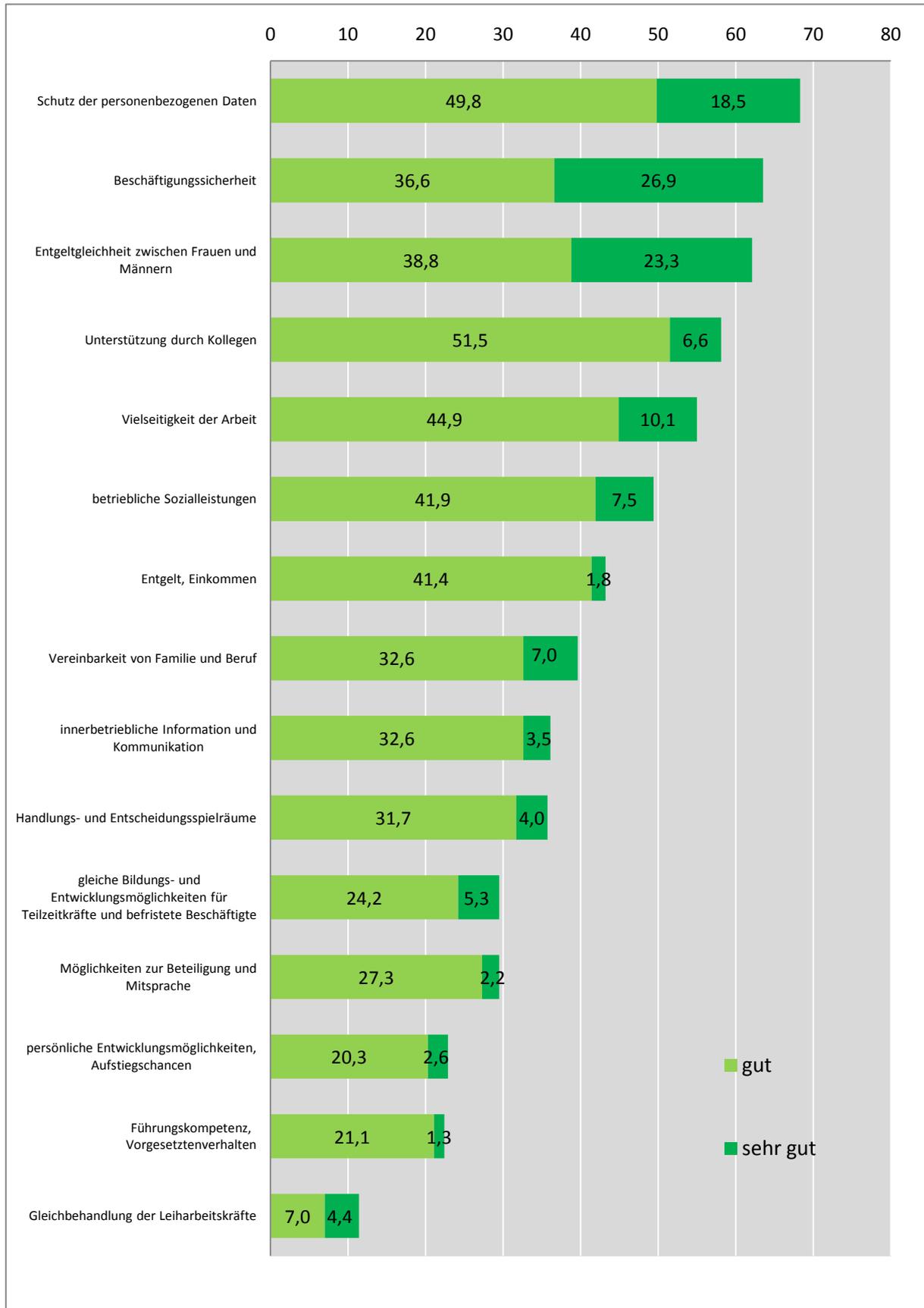


Abbildung 27: Arbeitsbedingungen mit der Einschätzung „hoch“ bzw. „sehr hoch“
(Verteilung in Prozent)

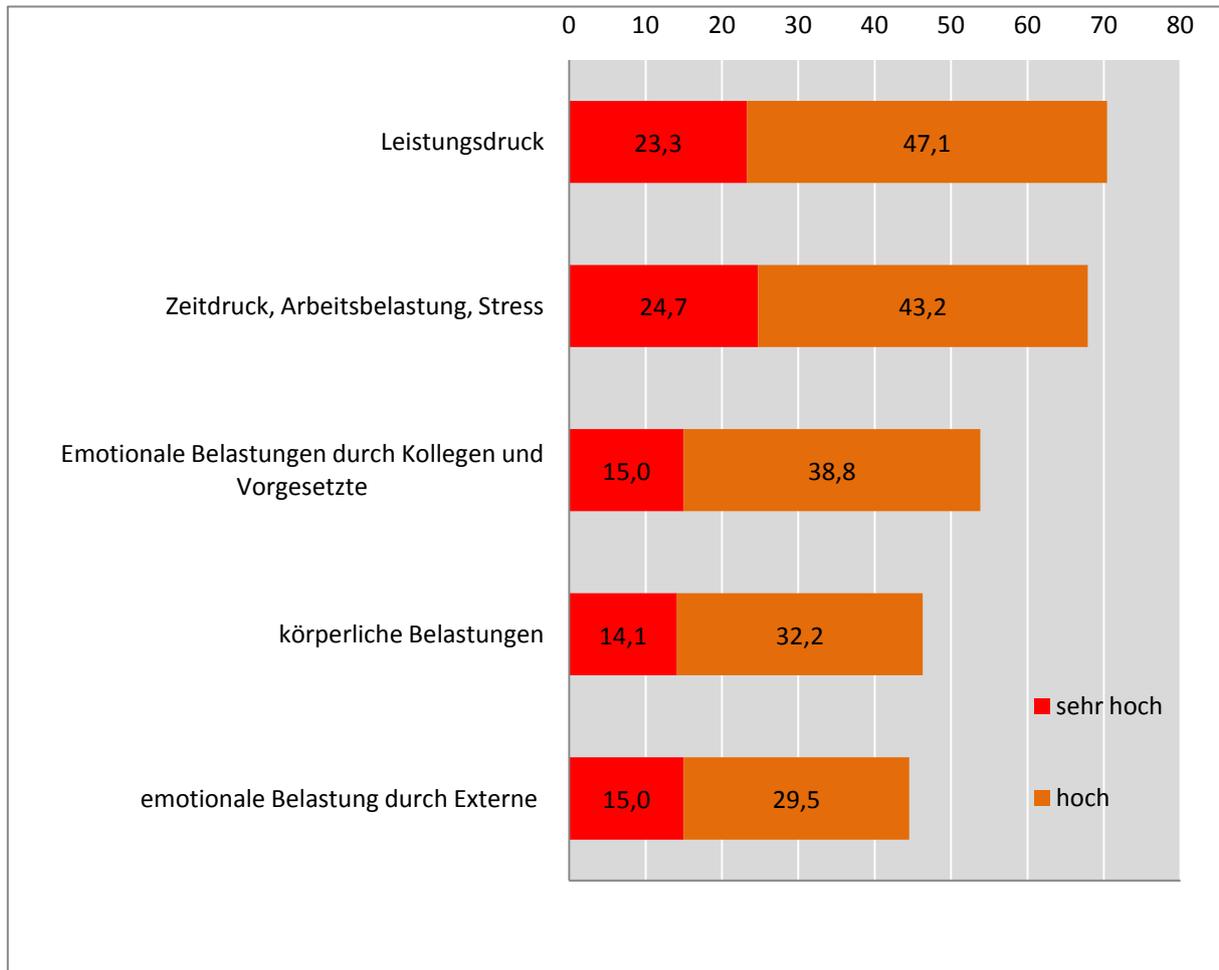
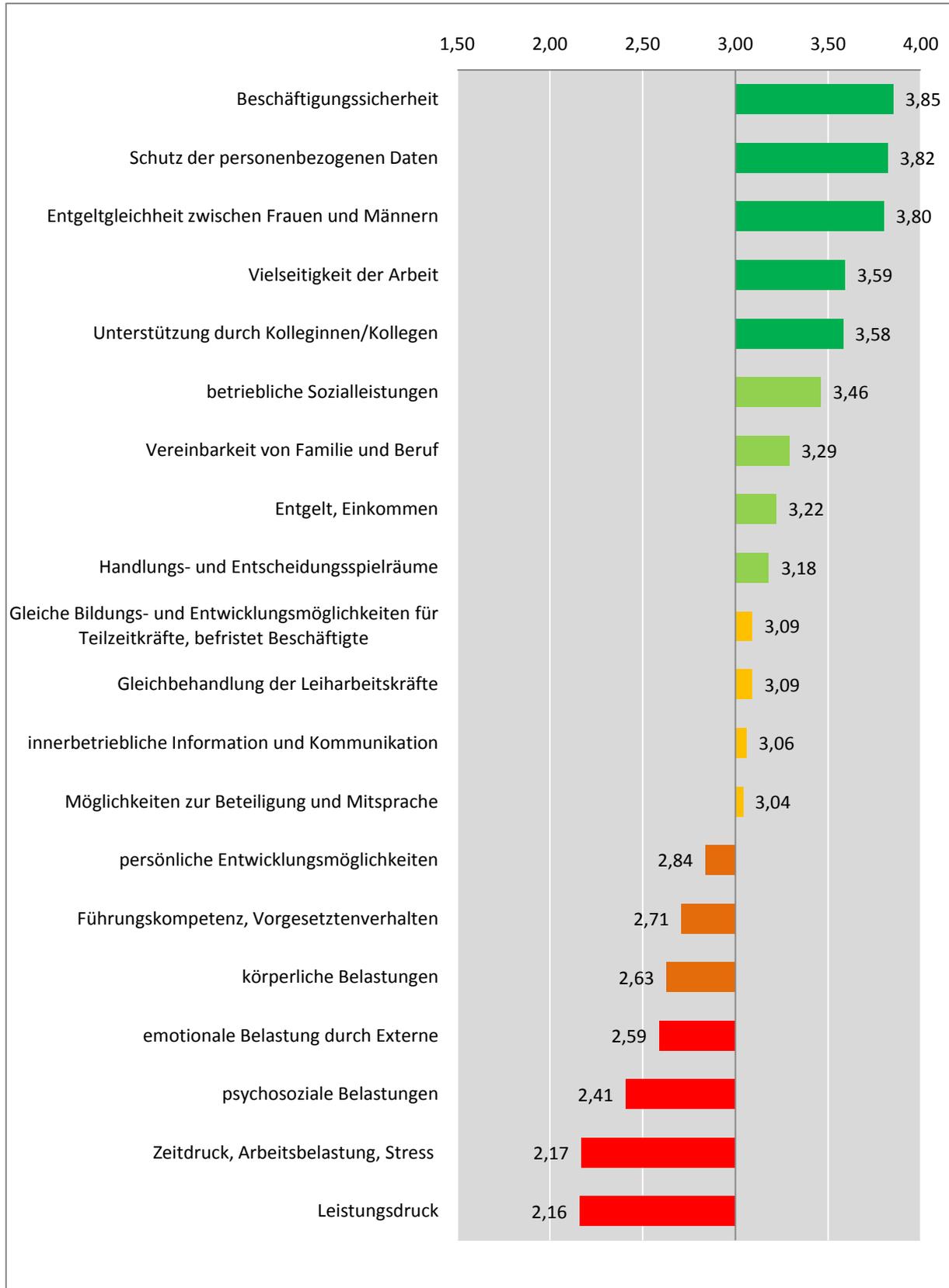


Abbildung 28: Arbeitsbedingungen – Mittelwerte

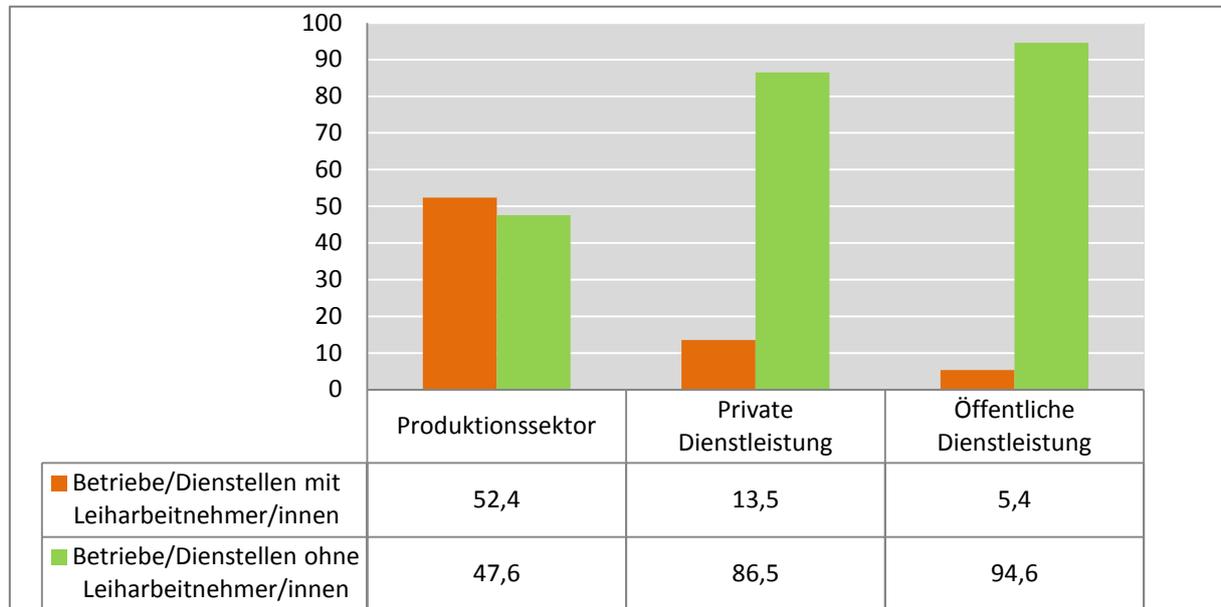


Antwortkategorien: 5 – sehr gut bzw. sehr niedrig, 4 – gut bzw. niedrig, 3 – teils-teils, 2 – schlecht bzw. hoch, 1 – sehr schlecht bzw. sehr hoch

4.2 Leiharbeit und andere atypische Beschäftigungsformen

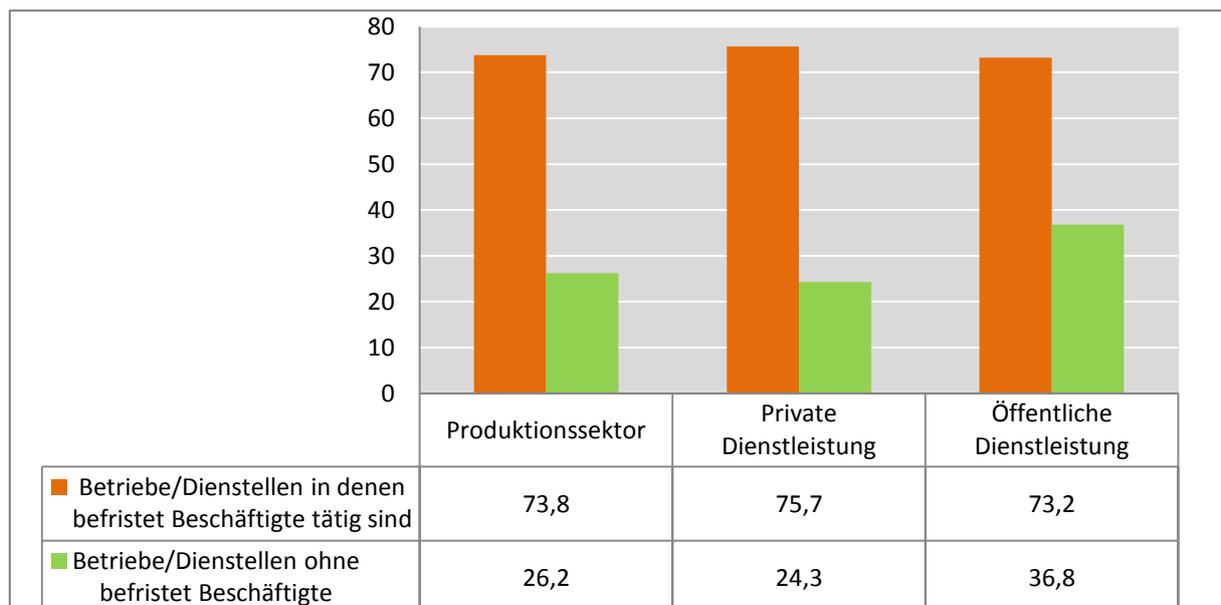
Wie viele Leiharbeiter/innen sind zur Zeit in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle beschäftigt?

Abbildung 29: Betriebe/Dienststellen und Beschäftigung von Leiharbeiter/innen (Verteilung in Prozent der Gültigen)



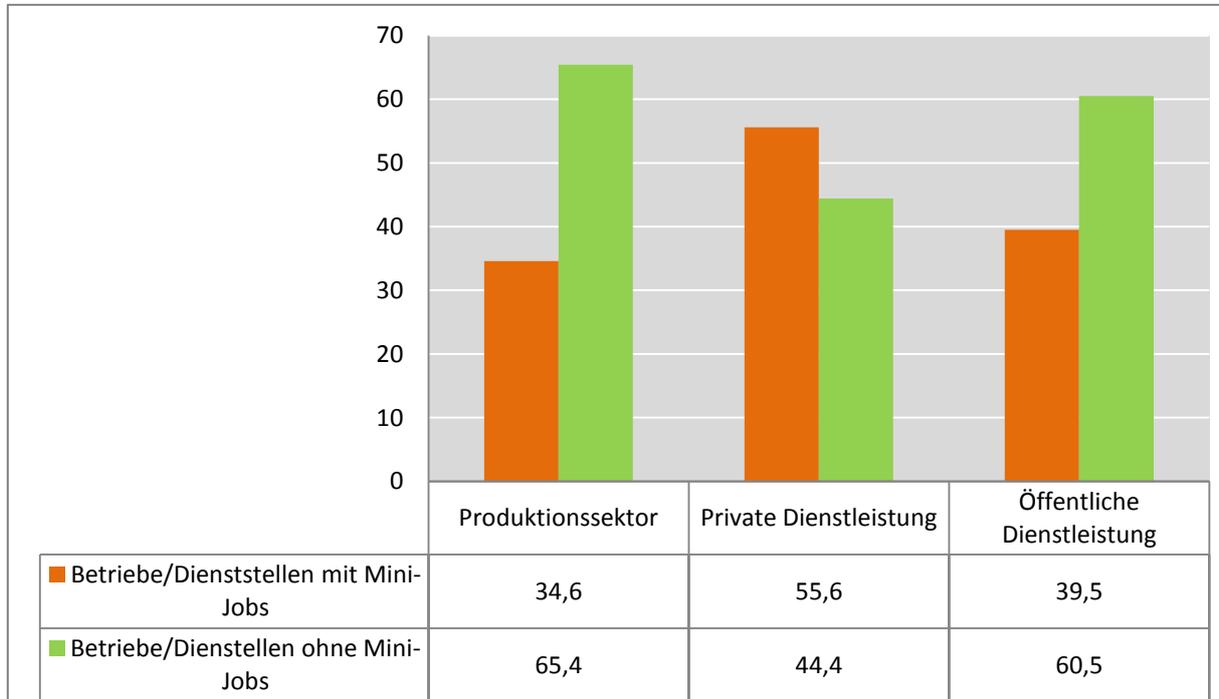
Wie viele befristet Beschäftigte sind zurzeit in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle beschäftigt?

Abbildung 30: Betriebe/Dienststellen mit bzw. ohne befristete Beschäftigungsverhältnisse (Verteilung in Prozent der Gültigen)



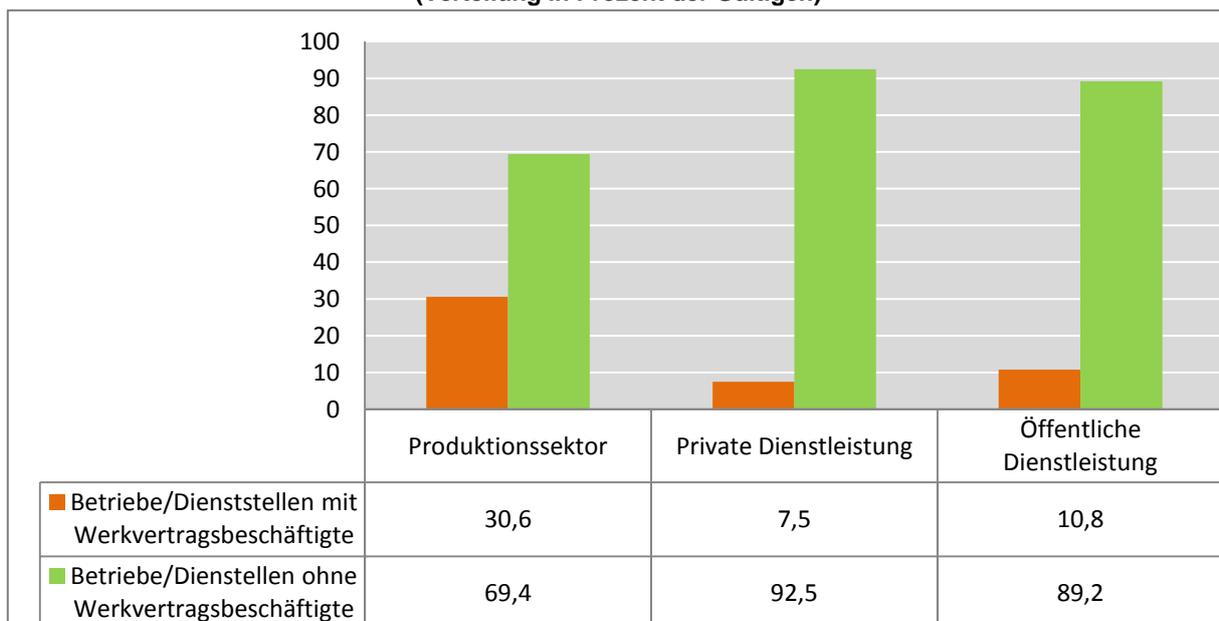
Wie viele Beschäftigte mit Mini-Jobs („400 bzw.450-Euro-Jobs“, geringfügig entlohnte Beschäftigung) sind zurzeit in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle beschäftigt?

Abbildung 31: Betriebe/Dienststellen und Beschäftigung in Mini-Jobs (Verteilung in Prozent der Gültigen)



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

Abbildung 32: Betriebe/Dienststellen und Beschäftigung mit Werkverträgen (Verteilung in Prozent der Gültigen)



4.3 Arbeitszeit: Modelle und Probleme

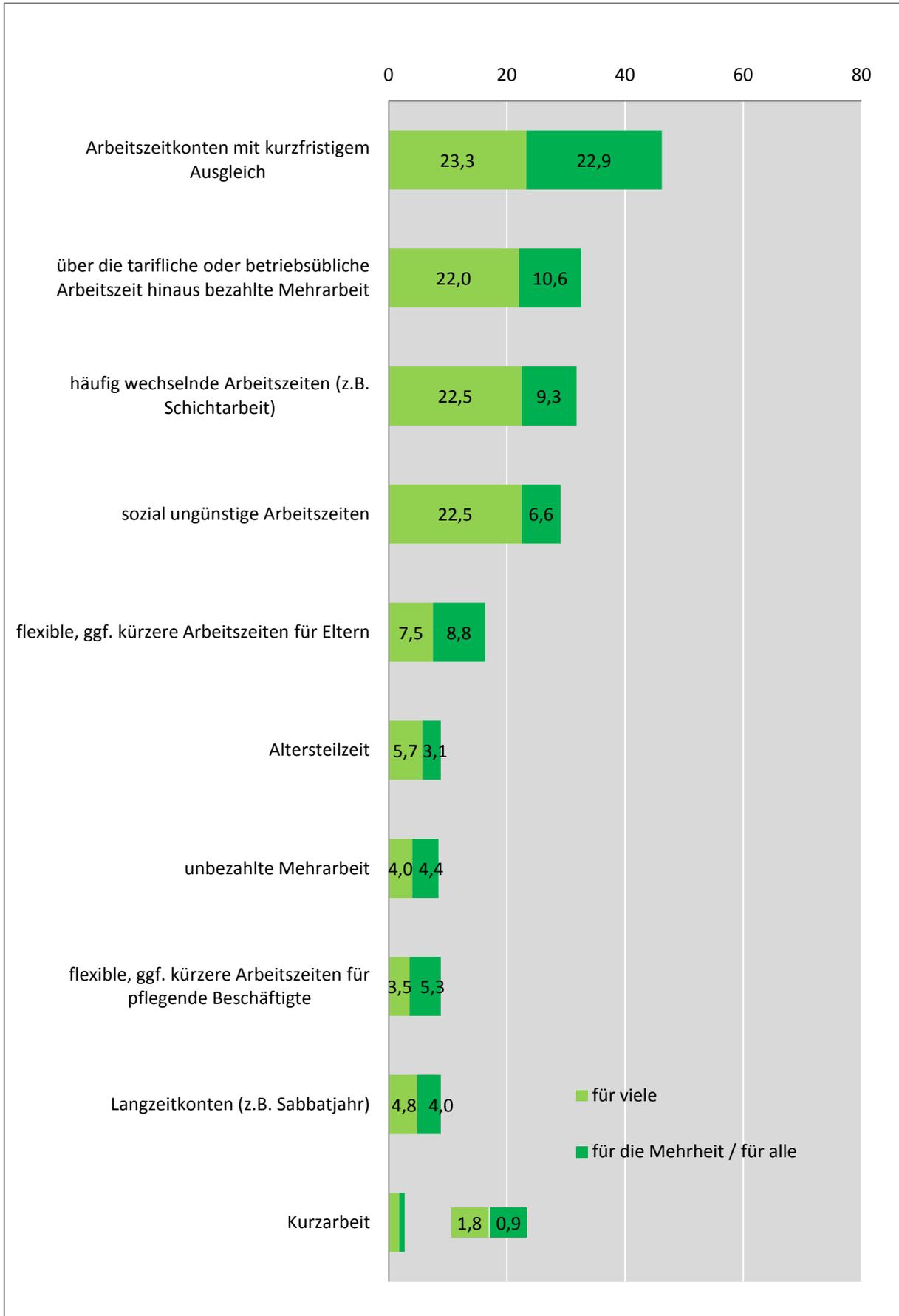
Was trifft gegenwärtig auf Ihren Betrieb bzw. Ihre Dienststelle zu?

Tabelle 9: Arbeitszeitmerkmale

Merkmal	Verteilung in Prozent					Mittelwert
	für alle bzw. die meisten	für viele	für einige	für keinen	keine Angabe/ nicht bekannt/ trifft nicht zu	
Arbeitszeitkonten mit kurzfristigem Ausgleich	22,9	23,3	18,9	16,3	18,5	1,65
über die tarifliche oder betriebsübliche Arbeitszeit hinaus bezahlte Mehrarbeit	10,6	22,0	37,0	12,8	17,6	1,37
häufig wechselnde Arbeitszeiten (z. B. Schichtarbeit)	9,3	22,5	21,6	17,2	29,5	1,34
sozial ungünstige Arbeitszeiten (Abend, Nacht, Wochenende)	6,6	22,5	25,1	17,2	28,6	1,26
flexible, ggf. kürzere Arbeitszeiten für Eltern	8,8	7,5	30,4	26,4	26,9	0,98
Altersteilzeit	3,1	5,7	46,3	18,9	26,0	0,90
unbezahlte Mehrarbeit	4,4	4,0	16,7	33,0	41,9	0,65
Flexible, ggf. kürzere Arbeitszeiten für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen	5,3	3,5	18,9	37,9	34,4	0,64
Langzeitkonten (z. B. Sabbatjahr)	4,0	4,8	7,9	36,1	47,1	0,56
Kurzarbeit	0,9	1,8	3,1	36,6	57,7	0,22

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

Abbildung 33: Merkmale der Arbeitszeit, die für viele bzw. für alle zutreffen (Verteilung in Prozent)



4.4 Arbeitsorganisation

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

Tabelle 10: Maßnahmen der Arbeitsorganisation

Maßnahme	Bedeutung (Verteilung in Prozent)					Mittelwert
	sehr große	große	weniger große	keine	keine Angabe / trifft nicht zu / nicht bekannt	
Qualitätsmanagement	23,3	37,4	22,0	10,6	6,6	1,79
betriebliche Alterssicherung, Betriebsrente (ohne Riester-Rente und Entgeltumwandlung)	14,1	26,9	27,8	15,0	16,3	1,48
Team- und Gruppenarbeit	18,5	31,7	29,5	14,5	5,7	1,57
Mitarbeitergespräche	8,8	26,4	38,3	21,6	4,8	1,24
betriebliche Weiterbildung	9,3	31,3	41,0	12,3	6,2	1,40
Ideenmanagement (Vorschlagswesen, KVP, Qualitätszirkel)	6,2	21,1	30,8	27,3	14,5	1,07
Zielvereinbarungen, Zielvereinbarungsgespräche	11,5	21,6	23,8	29,1	14,1	1,18
systematische Leistungsbeurteilung	5,3	26,4	22,5	29,1	16,7	1,10
Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf	3,1	11,9	33,0	33,0	18,9	0,82
Unterstützung von Arbeitnehmer/innen bei der Pflege von Angehörigen	1,3	6,2	24,2	41,4	26,9	0,55
Unterstützung von Arbeitnehmer/innen bei der Kinderbetreuung	3,1	5,7	22,5	44,1	24,7	0,57
Ganzheitliche Produktionssysteme	9,3	19,8	22,0	21,1	27,8	1,24
gezielte Förderung weiblicher Fachkräfte (z.B. durch Mentoringprogramme)	0,0	2,6	14,1	53,7	29,5	0,28
Förderung von Arbeitnehmer/innen in Elternzeit (Kommunikation, Weiterbildung)	2,2	7,9	23,3	43,6	22,9	0,59
gezielte Förderung un- und angelernter Frauen	0,9	1,8	8,4	52,4	36,6	0,23

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

4.5 Maßnahmen zur Bewältigung des betrieblichen demografischen Wandels

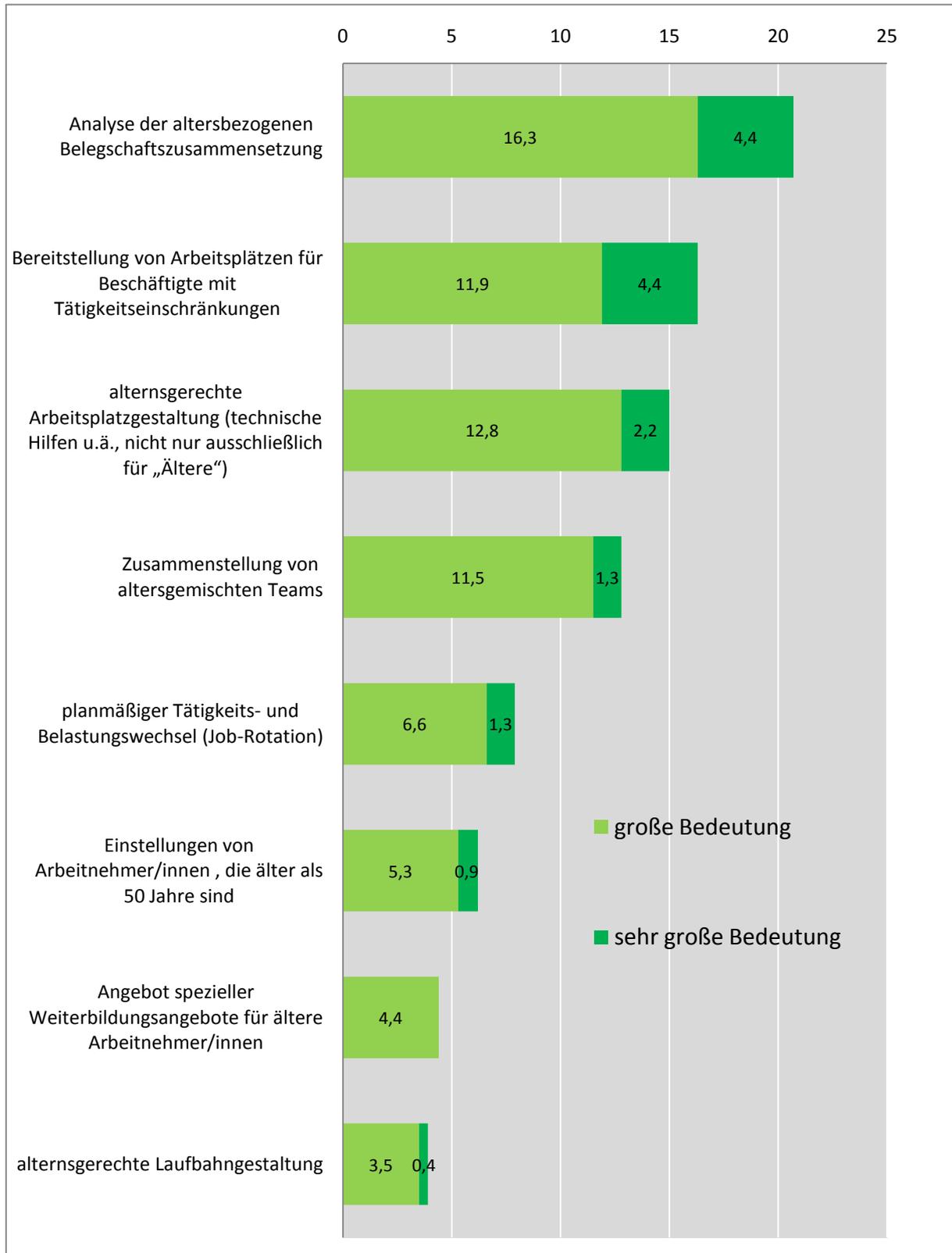
Welche Bedeutung hat die Durchführung folgender Maßnahmen in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle?

Tabelle 11: Maßnahmen: betrieblicher demografischer Wandel

Maßnahme	Bedeutung (Verteilung in Prozent)					Mittelwert
	sehr große	große	weniger große	keine	keine Angabe / nicht bekannt	
Analyse der altersbezogenen Belegschaftszusammensetzung (Altersstrukturanalyse)	4,4	16,3	30,0	32,2	17,2	0,91
Bereitstellung von Arbeitsplätzen für Beschäftigte mit Tätigkeits Einschränkungen („Schonarbeitsplätze“)	4,4	11,9	32,6	32,2	18,9	0,86
alternsgerechte Arbeitsplatzgestaltung (technische Hilfen u.ä., nicht nur ausschließlich für „Ältere“)	2,2	12,8	25,1	40,1	19,8	0,71
Zusammenstellung von altersgemischten Teams	1,3	11,5	25,6	47,6	14,1	0,61
Einstellungen von Arbeitnehmer/innen, die älter als 50 Jahre sind	0,9	5,3	29,5	46,3	18,1	0,52
planmäßiger Tätigkeits- und Belastungswechsel (Job-Rotation)	1,3	6,6	16,7	47,6	27,8	0,47
Angebot spezieller Weiterbildungsangebote für ältere Arbeitnehmer/innen	0,0	4,4	24,7	50,2	20,7	0,42
alternsgerechte Laufbahngestaltung	0,4	3,5	17,2	53,7	25,1	0,34

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

Abbildung 34: Maßnahmen mit großer und sehr großer Bedeutung zur Bewältigung des betrieblichen demografischen Wandels (Verteilung in Prozent)

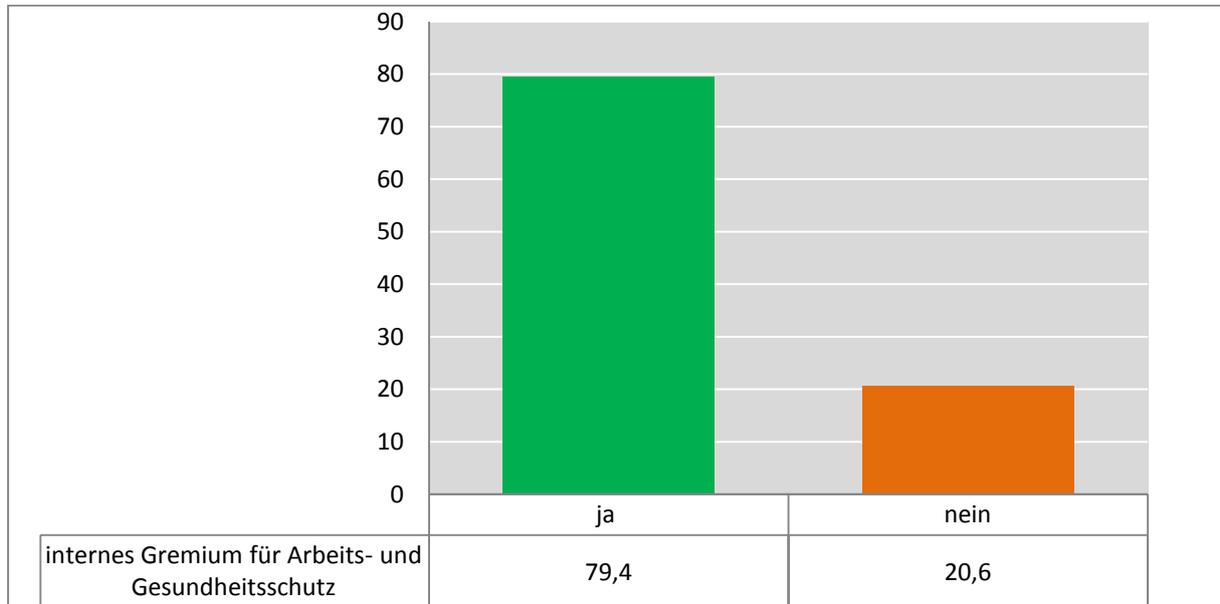


5. Arbeits- und Gesundheitsschutz

5.1 Umsetzung

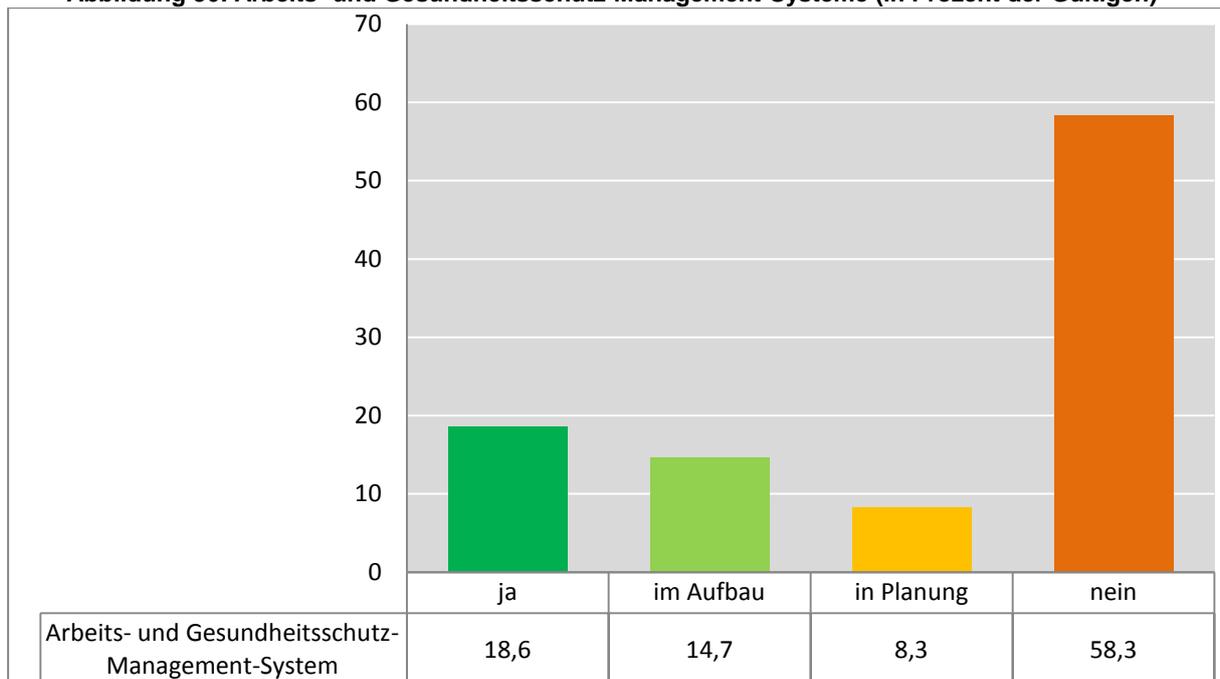
Wird der Arbeits- und Gesundheitsschutz durch ein internes Gremium (z.B. Arbeitsschutzausschuss, Lenkungsgruppe Gesundheit) gesteuert?

Abbildung 35: Arbeits- und Gesundheitsschutz durch internes Gremium (Verteilung in Prozent der Gültigen)



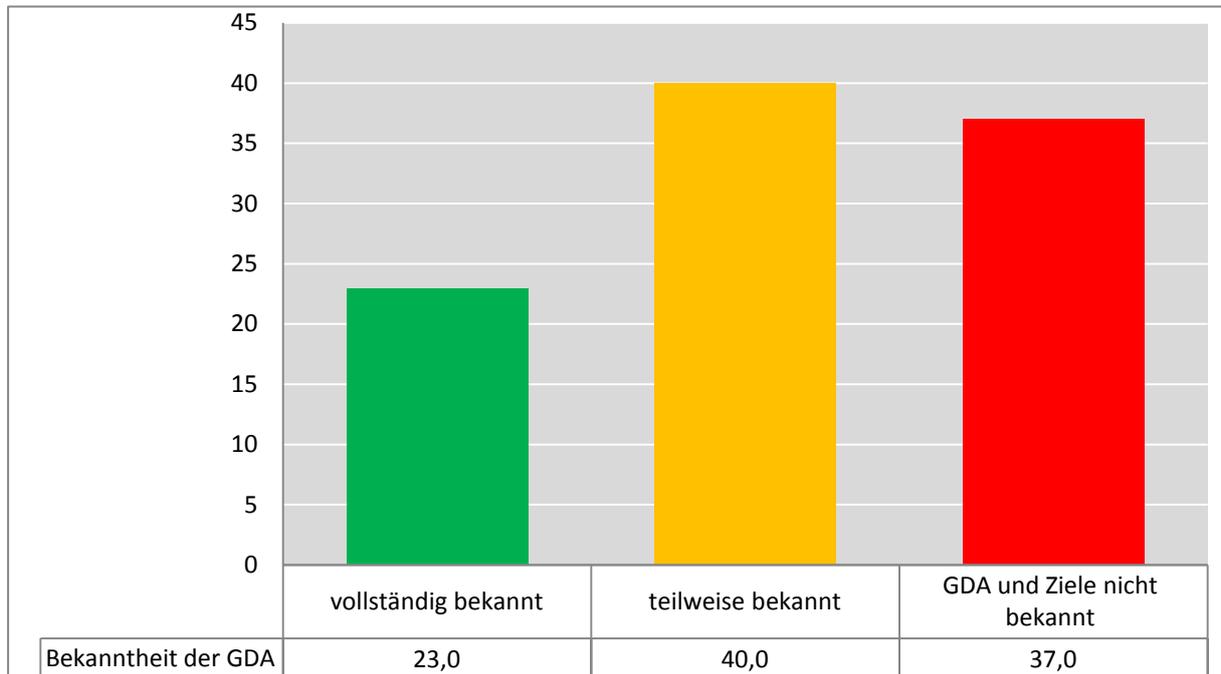
Findet ein Arbeits- und Gesundheitsschutz-Management-System (z.B. OHRIS, ASCA, OSHA o.a.) Anwendung?

Abbildung 36: Arbeits- und Gesundheitsschutz-Management-Systeme (in Prozent der Gültigen)



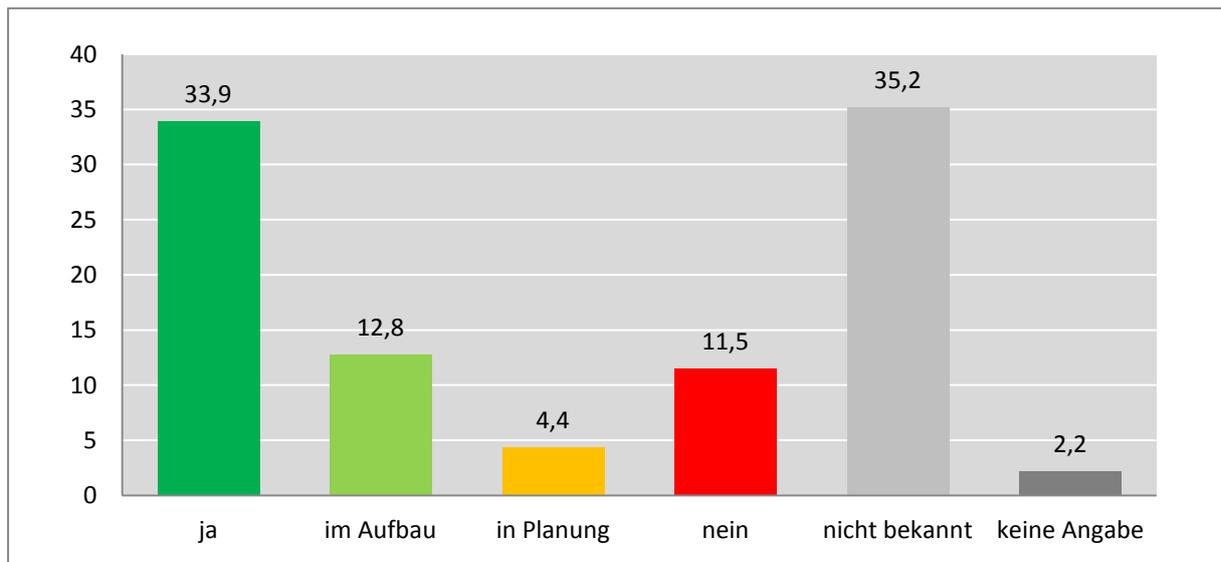
Sind die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie und deren Ziele in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle bekannt?

Abbildung 37: Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) (in Prozent der Gültigen)



Besteht ein aktuelles Konzept zu arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Betreuung auf der Grundlage der Vorschrift 2 der DGUV?

Abbildung 38: Konzept zur arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Betreuung (in Prozent)



5.2 Gefährdungsbeurteilung und betriebliches Eingliederungsmanagement

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

Tabelle 12: Durchführung der Gefährdungsbeurteilungen
(Verteilung in Prozent)

Stand der Gefährdungsbeurteilungen	Beurteilung der Unfallgefahren / körperlichen Belastungen	Beurteilung der psychischen Belastungen
Analyse, Maßnahmen und Bewertung durchgeführt	20,3	9,3
Analyse und Maßnahmen durchgeführt	33,0	15,4
nur Analyse durchgeführt	23,8	17,6
keine Beurteilung durchgeführt	12,3	45,4
nicht bekannt	7,9	10,6
keine Angabe	2,6	1,8

Abbildung 39: Gefährdungsbeurteilung der physischen und der psychischen Belastungen
(Verteilung in Prozent)

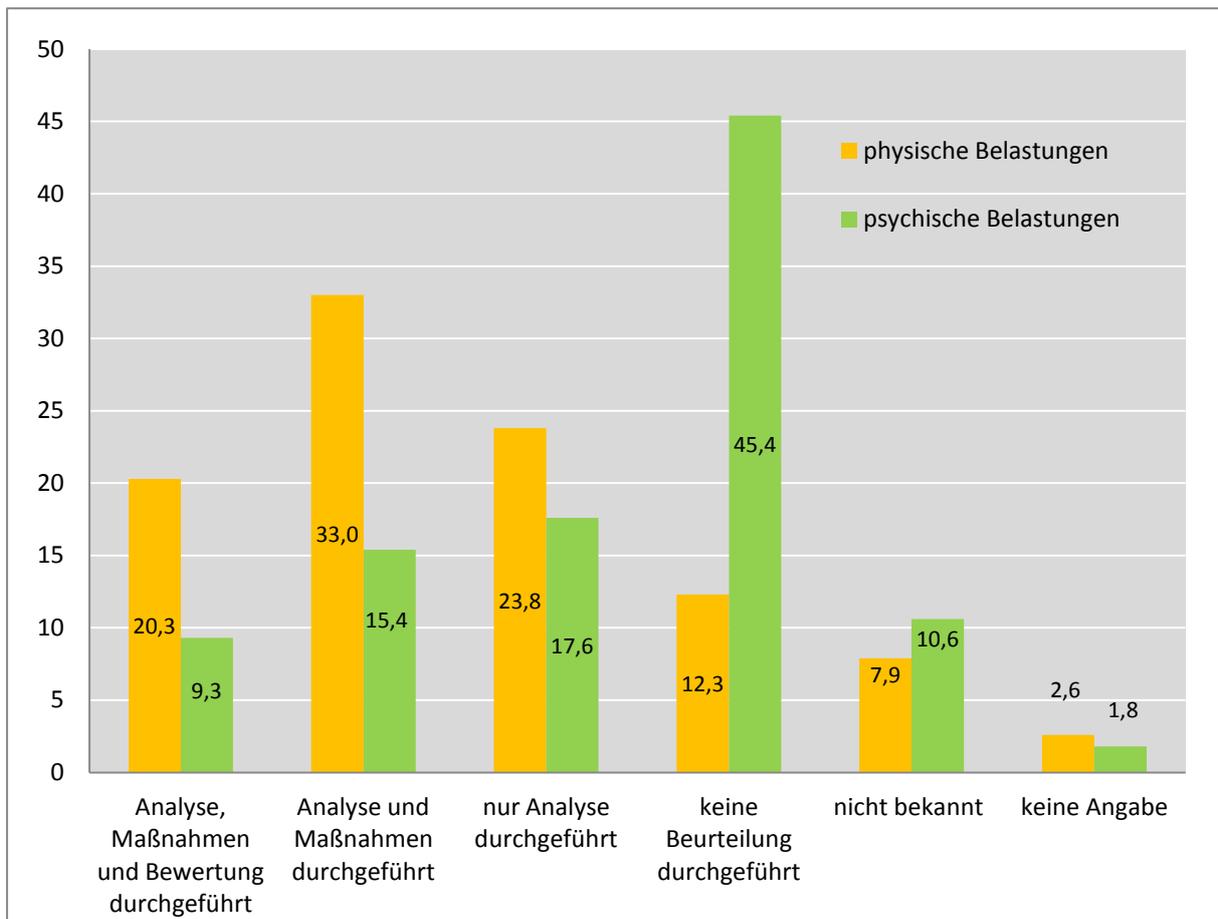


Abbildung 40: Gefährdungsbeurteilung der Unfallgefahren, Vergleich Betriebsbarometer 2005 - 2013 (Verteilung in Prozent der Gültigen)

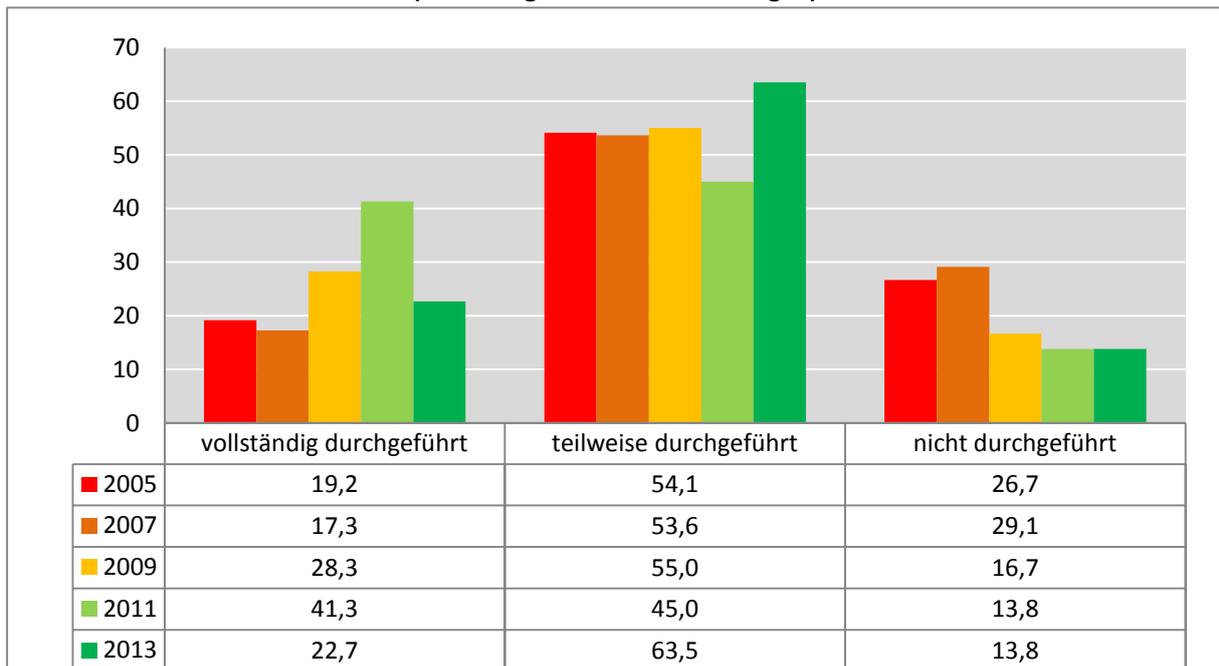
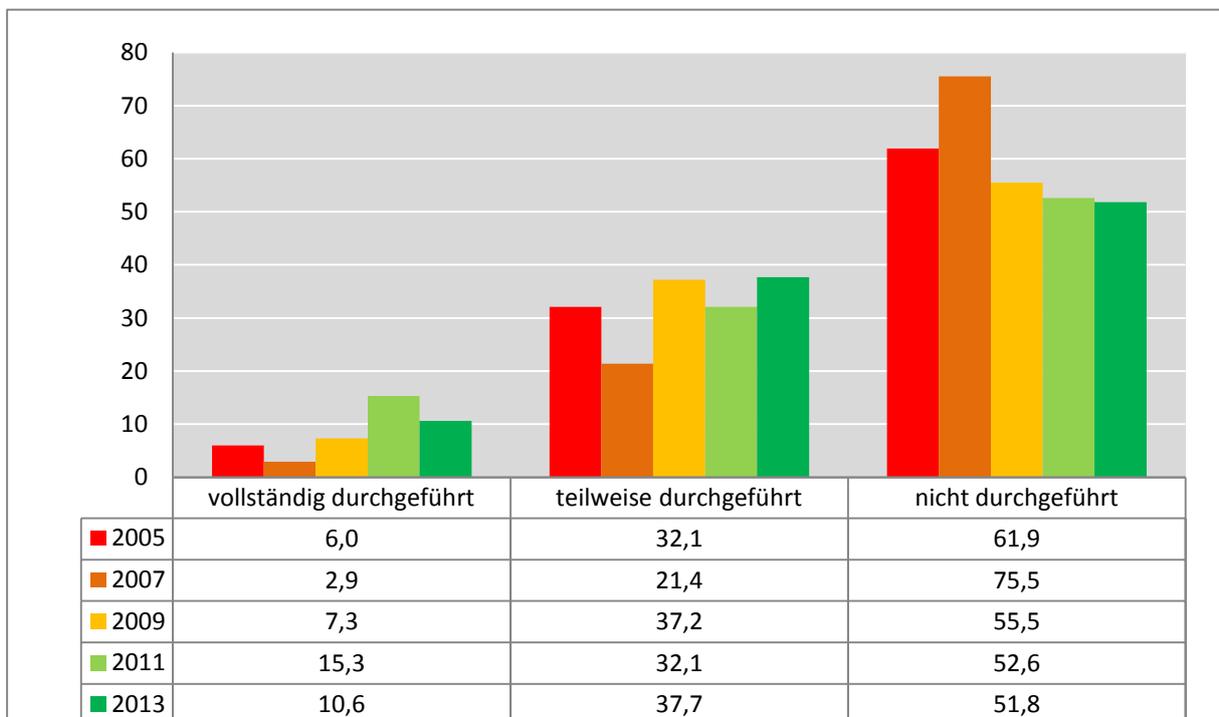
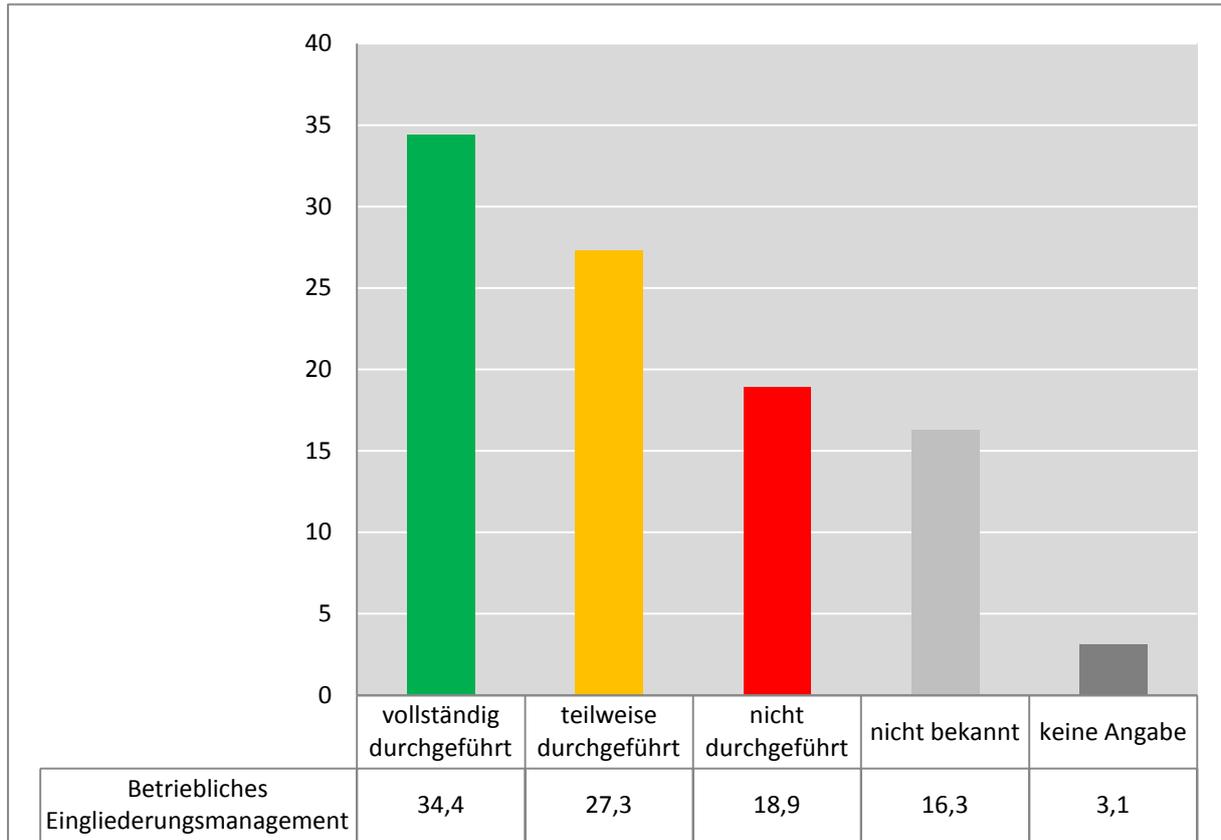


Abbildung 41: Gefährdungsbeurteilung der psychischen Belastungen, Vergleich Betriebsbarometer 2005 – 2013 (Verteilung in Prozent der Gültigen)



Wird ein betriebliches Eingliederungsmanagement gemäß § 84 Sozialgesetzbuch IX durchgeführt?

**Abbildung 42: Betriebliches Eingliederungsmanagement
(Verteilung in Prozent)**



5.3 Gesundheitsbezogene Angebote und Maßnahmen

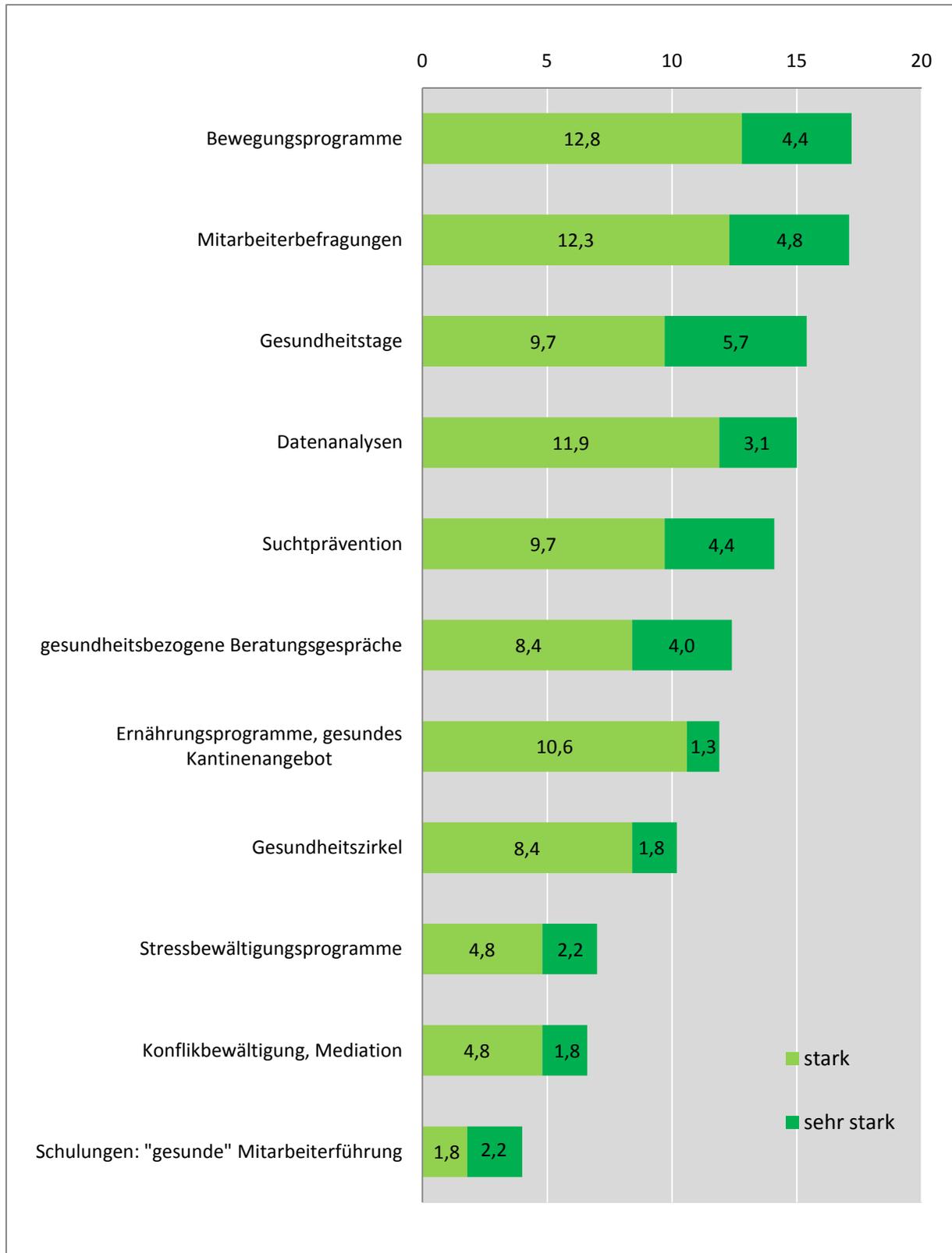
Werden die folgenden gesundheitsbezogenen Angebote und Maßnahmen in Ihrem Betrieb / Ihrer Dienststelle durchgeführt bzw. umgesetzt?

Tabelle 13: Gesundheitsbezogene Maßnahmen und Angebote

Maßnahme	Verteilung in Prozent						Mittelwerte
	sehr stark	stark	weniger stark	gar nicht	nicht bekannt	keine Angabe	
Mitarbeiterbefragungen	4,8	12,3	30,8	45,8	4,0	2,2	0,75
Bewegungsprogramme (z. B. Rückenschule)	4,4	12,8	25,6	51,1	4,0	2,2	0,69
Datenanalysen: Gesundheitsberichte	3,1	11,9	18,1	45,8	18,5	2,6	0,65
Gesundheitstage	5,7	9,7	21,1	56,4	5,3	1,8	0,62
gesundheitsbezogene Beratungsgespräche	4,0	8,4	24,2	55,9	5,3	2,2	0,57
Suchtprävention	4,4	9,7	18,1	58,6	7,0	2,2	0,56
Ernährungsprogramme	1,3	10,6	18,1	62,6	5,3	2,2	0,47
Konfliktbewältigung / Mediation	1,8	4,8	24,2	62,1	4,8	2,2	0,42
Stressbewältigungsprogramme	2,2	4,8	18,5	66,1	6,2	2,2	0,38
Gesundheitszirkel	1,8	8,4	11,9	68,3	7,0	2,6	0,38
Schulungen zur „gesunden Mitarbeiterführung“	2,2	1,8	14,1	73,1	6,2	2,6	0,27

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

**Abbildung 43: Gesundheitsbezogene Maßnahmen, die stark bzw. sehr stark umgesetzt werden
(Verteilung in Prozent)**

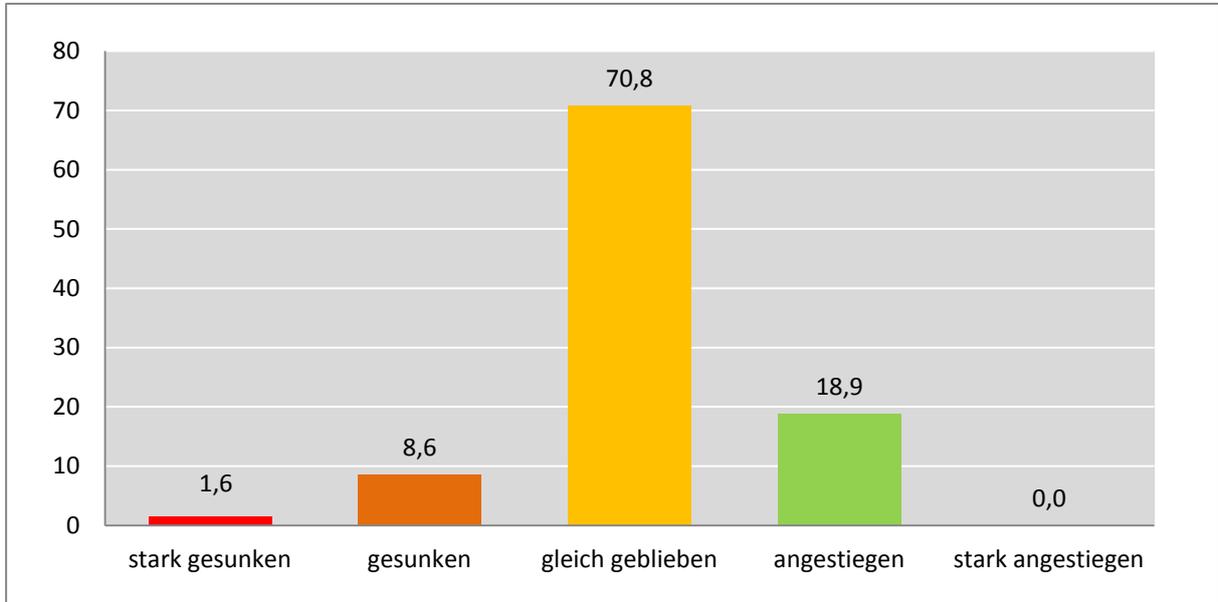


6. Aus- und Weiterbildung

6.1 Entwicklung der Zahl der Ausbildungsplätze

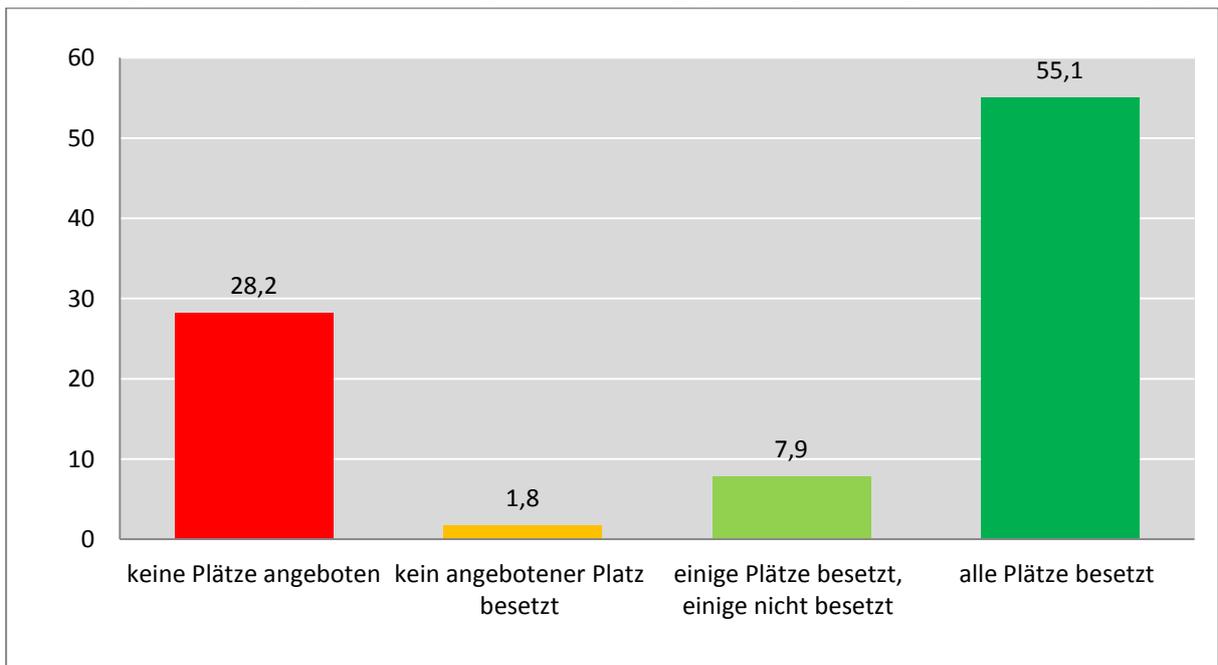
Wie hat sich die Anzahl der Auszubildenden in den letzten 12 Monaten entwickelt?

Abbildung 44: Anzahl der Auszubildenden (Verteilung in Prozent der Gültigen)



Wurden in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle im laufenden Ausbildungsjahr 2012/2013 Ausbildungsplätze angeboten und gegebenenfalls nicht besetzt?

Abbildung 45: Besetzung/Nichtbesetzung von Ausbildungsplätzen (Verteilung in Prozent der Gültigen)



6.2 Feststellung des Weiterbildungsbedarfs

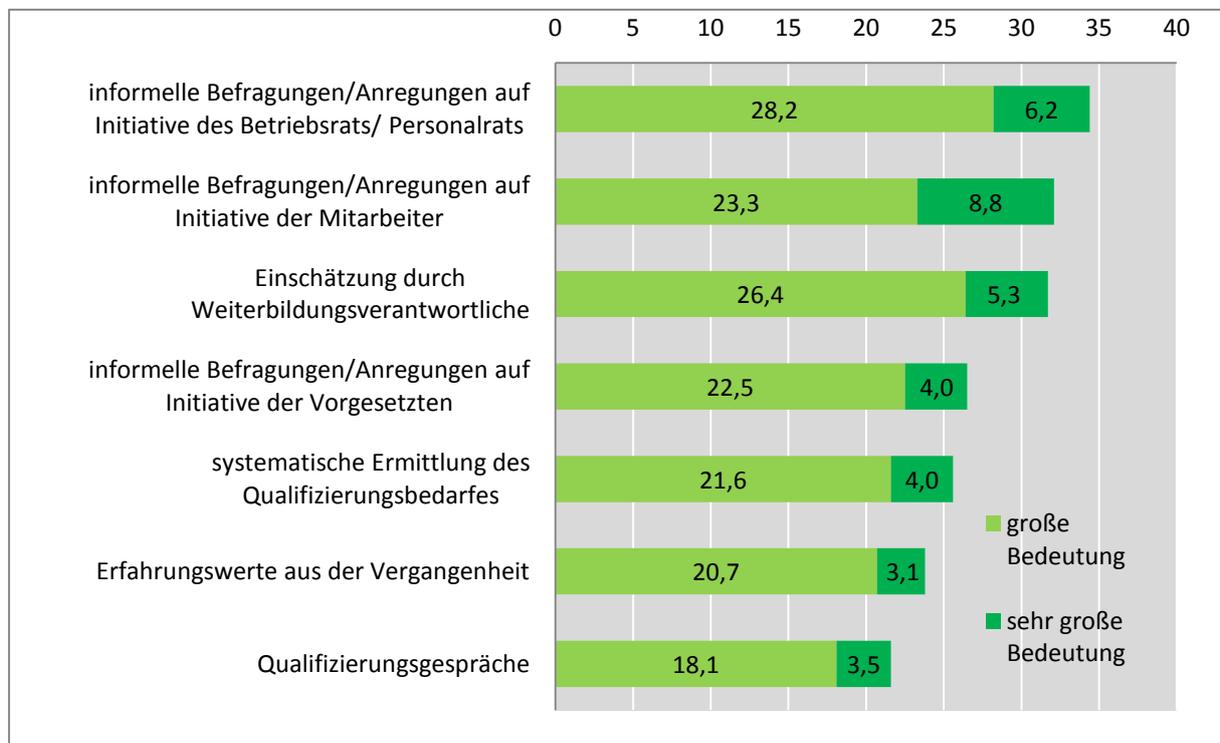
Welche Bedeutung haben in Ihrem Betrieb / Ihrer Dienststelle die folgenden Wege und Verfahren, um den Bedarf an Weiterbildung zu erkennen?

Tabelle 14: 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 Mitarbeiter/innen	8,8	23,3	39,6	19,4	8,8	1,24
Einschätzung und Festlegung durch Weiterbildungsverantwortliche / Vorgesetzte	5,3	26,4	36,6	18,9	12,8	1,21
informelle Befragungen / Anregungen auf Initiative des Betriebsrats/ Personalrats	6,2	28,2	32,6	21,6	11,5	1,21
informelle Befragungen / Anregungen auf Initiative der Vorgesetzten	4,0	22,5	35,2	26,0	12,3	1,05
Erfahrungswerte aus der Vergangenheit	3,1	20,7	33,0	23,8	19,4	1,04
systematische Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs	4,0	21,6	29,5	29,1	15,9	1,01
Regelmäßige Qualifizierungsgespräche mit den Arbeitnehmer/innen	3,5	18,1	28,6	37,4	12,3	0,68

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

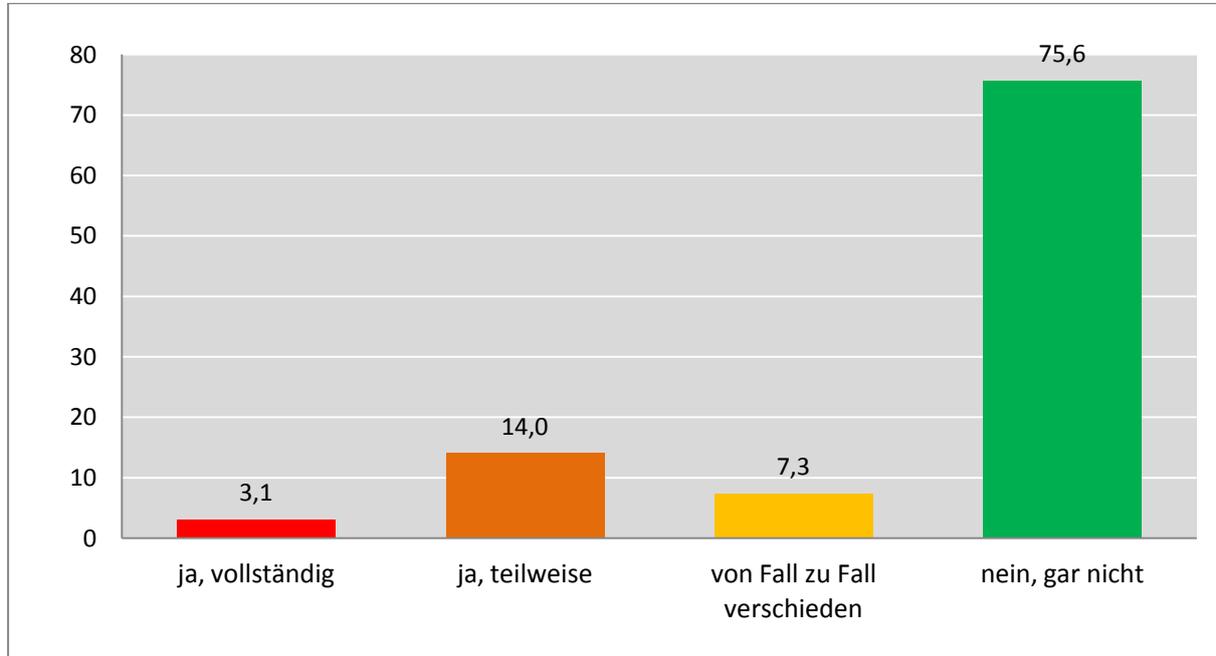
Abbildung 46: Verfahren zur Feststellung des Weiterbildungsbedarfs mit großer und sehr großer Bedeutung (Verteilung in Prozent)



6.3 Beteiligung der Beschäftigten an den Kosten für Weiterbildungsaktivitäten

Werden die Beschäftigten normalerweise an den Kosten von Weiterbildungsmaßnahmen (z.B. Kursgebühren, Reisekosten) beteiligt?

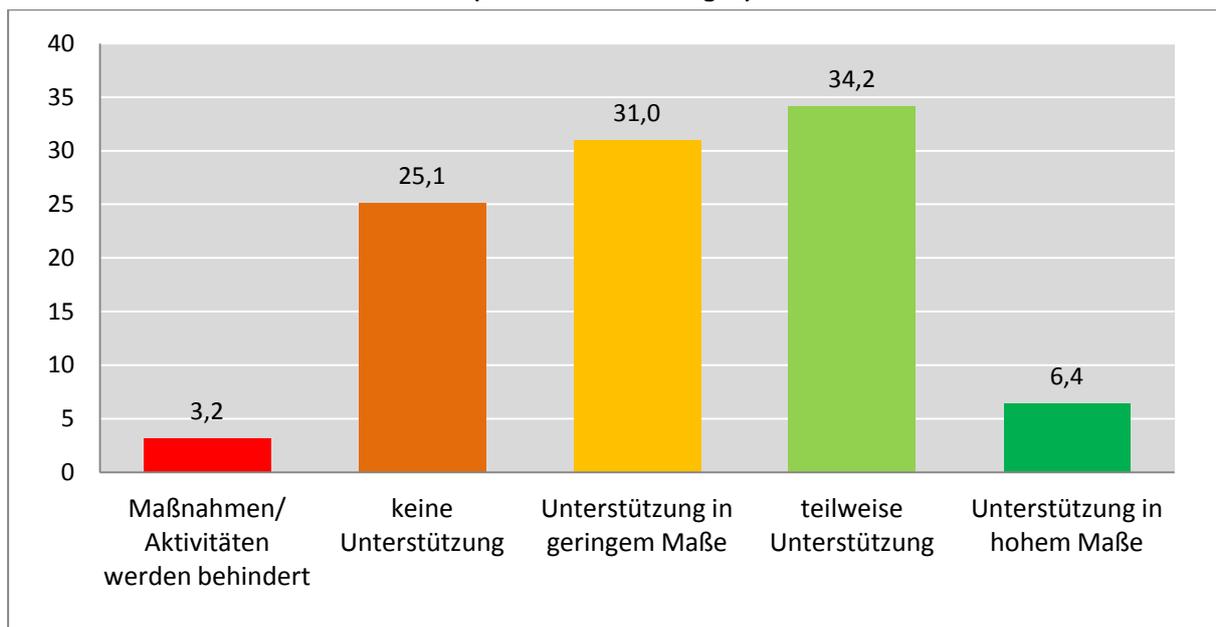
Abbildung 47: Beteiligung der Beschäftigten an Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen (in Prozent der Gültigen)



6.4 Individuelle persönliche Weiterbildung

Unterstützt Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle Maßnahmen und Aktivitäten der Beschäftigten zur individuellen persönlichen z.B. politischen und gesellschaftlichen Weiterbildung?

Abbildung 48: Unterstützung von individueller persönlicher Weiterbildung durch Betrieb/Dienststelle (in Prozent der Gültigen)



7. Mitbestimmung

7.1 Schwerpunkte der Arbeit des Gremiums

Zur Arbeit der/des Betriebsrats/Personalrats/der Mitarbeitervertretung:

Mit welchen Themen war Ihr Gremium in den letzten 24 Monaten befasst?

Tabelle 15: Schwerpunkte der Arbeit des Gremiums (in Prozent der Gültigen)

Gremium war mit Thema befasst (Mehrfachnennung möglich)	Gültige in Prozent
Arbeits- und Gesundheitsschutz	48,9
Arbeitszeit	40,5
betriebliches Eingliederungsmanagement	40,1
Weiterbildung	37,9
technische Leistungs- und Verhaltenskontrollen	34,4
Ausbildung	33,5
Gesundheitsförderung	32,6
betriebliche Entgeltgestaltung, Entlohnungsgrundsätze, -methoden	31,7
Beurteilungsgrundsätze, Auswahlkriterien für Personal	30,4
leistungsbezogene Vergütung	30,0
Integration Schwerbehinderter	26,0
Vorschlagswesen, Ideenmanagement	24,7
Betriebliche Alterssicherung	24,7
Beschäftigungssicherung	24,2
familienfreundliche Arbeitsbedingungen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf	21,6
Zielvereinbarungen, Vereinbarungen von Leistungszielen	20,3
Sozialeinrichtungen	17,6
Frauenförderung, Gleichstellung	14,5
Interessenausgleich, Sozialplan	13,2

7.2 Mitbestimmungsschwerpunkte

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

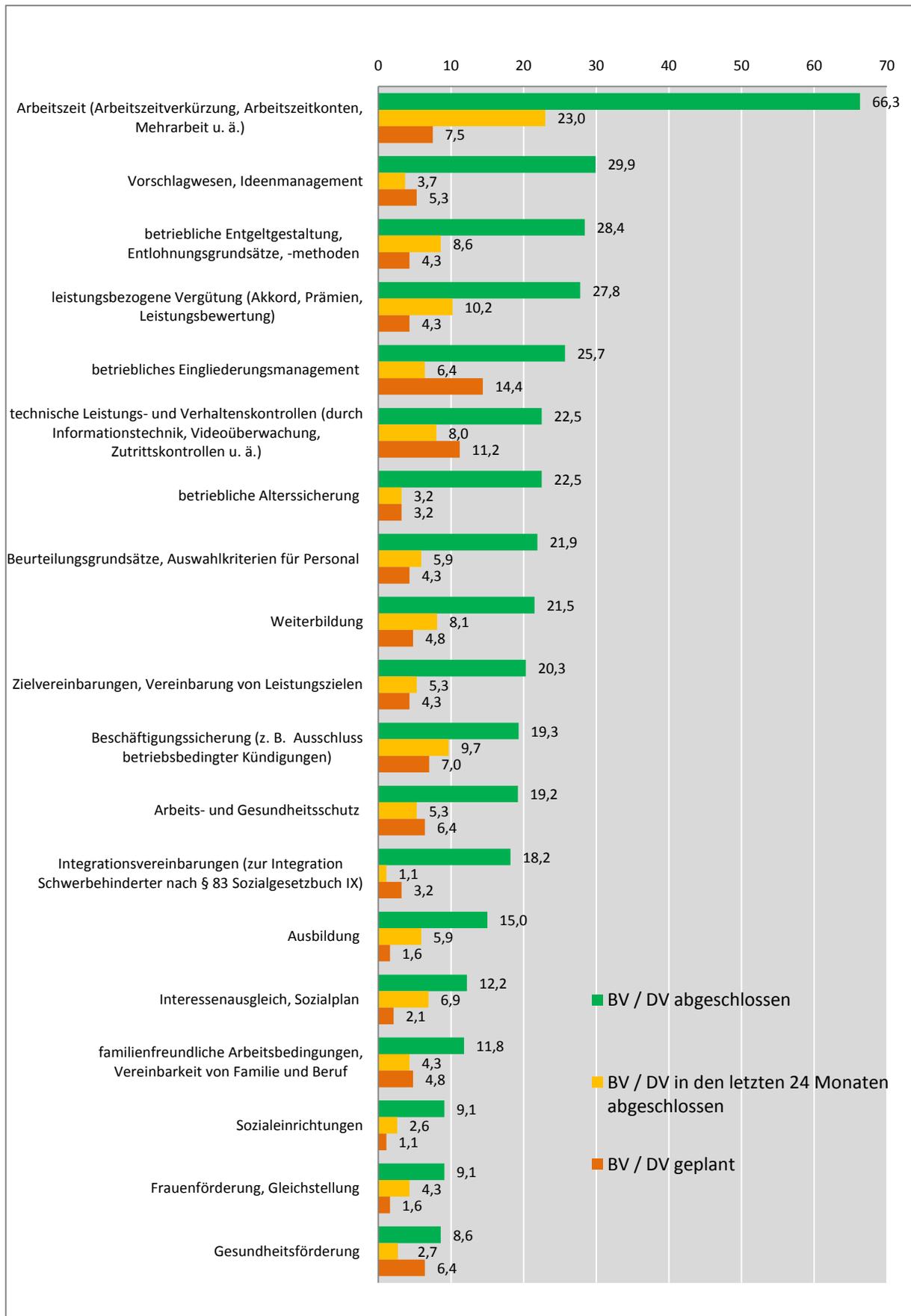
Welche sind in den letzten 24 Monaten abgeschlossen worden?

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

Tabelle 16: Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Regelungsbereiche	BV/DV <u>abgeschlossen</u> (in Prozent der Gültigen)	darunter BV/DV <u>in den letzten 24 Monaten abgeschlossen</u> (in Prozent der Gültigen)	BV/DV <u>geplant</u> (in Prozent der Gültigen)
Arbeitszeit (Arbeitszeitverkürzung, Arbeitszeitkonten, Mehrarbeit u. ä.)	66,3	23,0	7,5
technische Leistungs- und Verhaltenskontrollen (durch Informationstechnik, Videoüberwachung, Zutrittskontrollen u. ä.)	22,5	8,0	11,2
Vorschlagwesen, Ideenmanagement	29,9	3,7	5,3
Beschäftigungssicherung (z. B. Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen)	19,3	9,7	7,0
leistungsbezogene Vergütung (Akkord, Prämien, Leistungsbewertung)	27,8	10,2	4,3
betriebliche Alterssicherung	22,5	3,2	3,2
betriebliche Entgeltgestaltung, Entlohnungsgrundsätze, -methoden	28,4	8,6	4,3
betriebliches Eingliederungsmanagement	25,7	6,4	14,4
Arbeits- und Gesundheitsschutz	19,2	5,3	6,4
Zielvereinbarungen, Vereinbarung von Leistungszielen	20,3	5,3	4,3
Beurteilungsgrundsätze, Auswahlkriterien für Personal	21,9	5,9	4,3
Integrationsvereinbarungen (zur Integration Schwerbehinderter nach § 83 Sozialgesetzbuch IX)	18,2	1,1	3,2
Interessenausgleich, Sozialplan	12,2	6,9	2,1
Weiterbildung	21,5	8,1	4,8
Ausbildung	15,0	5,9	1,6
Gesundheitsförderung	8,6	2,7	6,4
Sozialeinrichtungen	9,1	2,6	1,1
Frauenförderung, Gleichstellung	9,1	4,3	1,6
familienfreundliche Arbeitsbedingungen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf	11,8	4,3	4,8

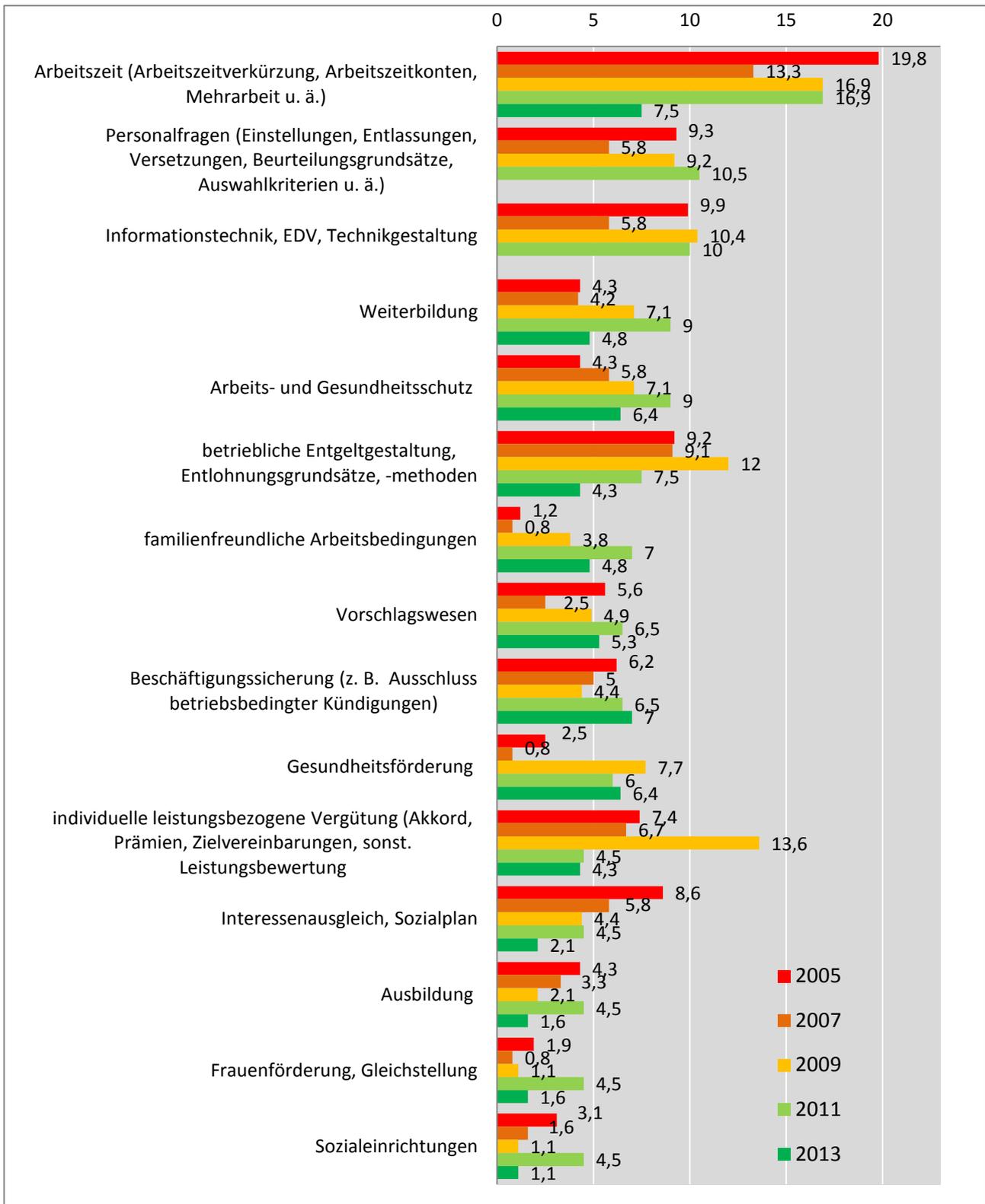
Abbildung 49: Betriebs- und Dienstvereinbarungen (Verteilung in Prozent der Gültigen)



**Tabelle 17: Betriebs- und Dienstvereinbarungen, geplant,
Vergleich Betriebsbarometer 2005-2011**

Regelungsbereiche	2005 (in Prozent der Gültigen)	2007 (in Prozent der Gültigen)	2009 (in Prozent der Gültigen)	2011 (in Prozent der Gültigen)	2013 (in Prozent der Gültigen)
Arbeitszeit (Arbeitszeitverkürzung, Arbeitszeitkonten, Mehrarbeit u. ä.)	19,8	13,3	16,9	16,9	7,5
Beurteilungsgrundsätze, Auswahlkriterien für Personal	9,3	5,8	9,2	10,5	4,3
Informationstechnik, EDV, Technikgestaltung	9,9	5,8	10,4	10,0	11,2
Weiterbildung	4,3	4,2	7,1	9,0	4,8
Arbeits- und Gesundheitsschutz	4,3	5,8	7,1	9,0	6,4
betriebliche Entgeltgestaltung, Entlohnungsgrundsätze, -methoden	9,2	9,1	12,0	7,5	4,3
familienfreundliche Arbeitsbedingungen	1,2	0,8	3,8	7,0	4,8
Vorschlagswesen	5,6	2,5	4,9	6,5	5,3
Beschäftigungssicherung (z. B. Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen)	6,2	5,0	4,4	6,5	7,0
Gesundheitsförderung	2,5	0,8	7,7	6,0	6,4
individuelle leistungsbezogene Vergütung (Akkord, Prämien, Zielvereinbarungen, sonst. Leistungsbewertung)	7,4	6,7	13,6	4,5	4,3
Interessenausgleich, Sozialplan	8,6	5,8	4,4	4,5	2,1
Ausbildung	4,3	3,3	2,1	4,5	1,6
Frauenförderung, Gleichstellung	1,9	0,8	1,1	4,5	1,6
Sozialeinrichtungen	3,1	1,6	1,1	4,5	1,1

**Abbildung 50: Betriebs- und Dienstvereinbarungen, geplant, Vergleich Betriebsbarometer 2005 – 2013
(Verteilung in Prozent der Gültigen)**



7.3 Einfluss und Akzeptanz der Interessenvertretung

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

Tabelle 18: Merkmale der Interessenvertretung

Merkmal	Verteilung in Prozent						Mittelwert
	sehr gut	gut	befriedigend	schlecht	sehr schlecht	keine Angabe / nicht bekannt	
Unterstützung durch Gewerkschaft	25,6	41,4	17,2	2,6	1,3	11,9	3,99
Umsetzung und Einhaltung von Betriebs- / Dienstvereinbarungen durch Arbeitgeber	14,5	48,0	22,5	8,8	3,1	3,1	3,64
Beachtung der Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte Ihres Gremiums durch den Arbeitgeber	8,8	37,4	29,1	17,2	4,4	3,1	3,30
Informationsverhalten des Arbeitgebers	9,3	32,6	9,3	15,4	7,9	3,1	3,2
Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung, in wirtschaftlichen Angelegenheiten	7,9	30,4	31,7	11,5	8,8	9,7	3,19

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

Abbildung 51: Merkmale des Gremiums mit guter und sehr guter Bewertung (Verteilung in Prozent)

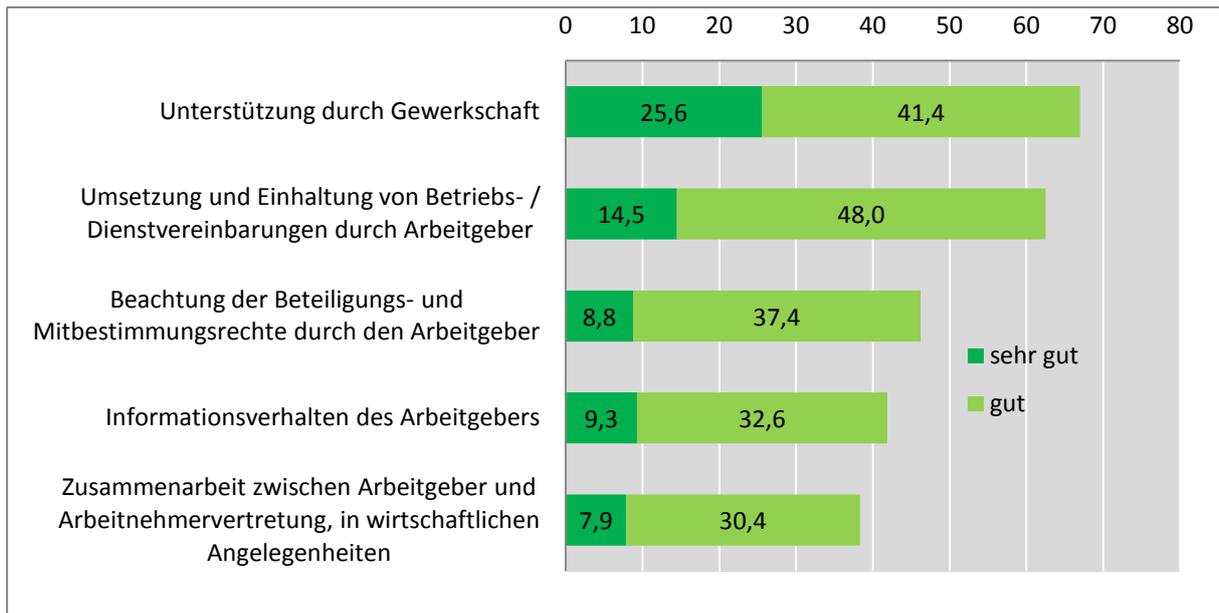
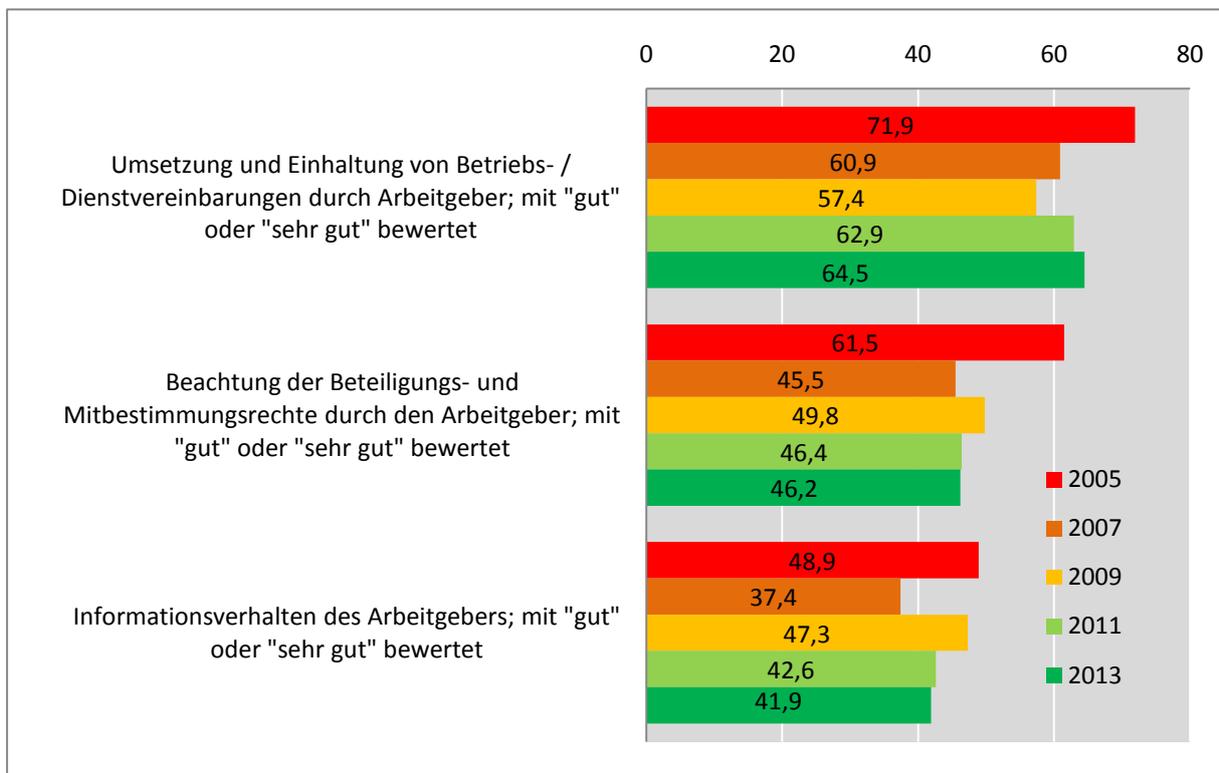


Abbildung 52: Merkmale des Gremiums mit guter und sehr guter Bewertung, Vergleich Betriebsbarometer 2005 – 2013 (Verteilung in Prozent der Gültigen)



Anhang

Bitte den Fragebogen bis zum **22. Februar 2013** zurücksenden an:
(Rücksendeanschrift ist für Fensterkuvert geeignet)

Fragebogen AK-Betriebsbarometer 2013

Bitte die nachfolgenden Fragen jeweils
für den konkreten
Zuständigkeitsbereich (Betrieb, Dienststelle)
der örtlichen Arbeitnehmervertretung beantworten.

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

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

(Bitte in die Spalte „Stand aktuell“ Zahlen [gegebenenfalls Schätzungen] eintragen oder Fragezeichen [?] eintragen für nicht bekannt)

b.) Wie hat sich die Beschäftigung in den letzten 12 Monaten entwickelt?

(Bitte unten Kästchen ankreuzen: Belegschaft [insgesamt und in den Beschäftigtengruppen aus Frage 1a] ++ stark angestiegen, + angestiegen, o gleich geblieben, - gesunken, -- stark gesunken, ? nicht bekannt)

a) Stand aktuell		b) Entwicklung in den letzten 12 Monaten					
		++	+	o	-	--	?
Belegschaftsgröße insgesamt							
<i>darunter</i>							
Frauen insgesamt							
Personen in Führungspositionen (ab Abteilungsleitung)							
Frauen in Führungspositionen (ab Abteilungsleitung)							
Arbeitnehmer/innen über 55 Jahre							
schwerbehinderte Arbeitnehmer/innen							
Auszubildende							
in Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmer/innen (ohne Mini-Jobs)							
Mini-Jobs („400-Euro-Jobs“, geringfügig entlohnte Beschäftigung)							
befristet Beschäftigte							
Leiharbeitnehmer/innen							
Beschäftigte mit Werkvertrag							
Beschäftigte, die Mitglied in einer Gewerkschaft sind							

2. Welche Entwicklung der Beschäftigung erwarten Sie in den kommenden 12 Monaten? (Bitte zutreffendes Kästchen ankreuzen)

++ starke Zunahme, + Zunahme, o gleichbleibend, - Abnahme, -- starke Abnahme, ? nicht bekannt	++	+	o	-	--	?
---	----	---	---	---	----	---

**3. Falls es in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle Mini-Jobs gibt:
Könnten diese in normale Beschäftigungsverhältnisse umgewandelt werden?**

Bitte ankreuzen: +++ für alle/die meisten der Arbeitnehmer/innen mit Mini-Job, ++ für viele, + für einige, o für keinen, ? nicht bekannt, # trifft nicht zu (keine Mini-Jobs)	+++	++	+	o	?	#
---	-----	----	---	---	---	---

4. Wurden in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle im laufenden Ausbildungsjahr 2012/2013 Ausbildungsplätze angeboten? (Bitte zutreffendes Kästchen ankreuzen)

Es wurden Ausbildungsplätze angeboten. Alle davon konnten besetzt werden.		Es wurden Ausbildungsplätze angeboten. Es konnten nicht alle, sondern nur einzelne davon besetzt werden.		Es wurden Ausbildungsplätze angeboten. Es konnte kein Ausbildungsplatz besetzt werden.	
Es wurden <u>keine</u> Ausbildungsplätze angeboten		nicht bekannt	?		

5. Sofern Ausbildungsplätze in den letzten 12 Monaten angeboten, aber nicht besetzt werden konnten, was waren Gründe hierfür?

(Bitte Gründe eintragen – oder ankreuzen falls: Gründe nicht bekannt)

Gründe nicht bekannt

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

(Bitte ankreuzen: ++ sehr gut, + gut, o teils-teils, – schlecht, -- sehr schlecht, ? nicht bekannt, # trifft nicht zu)

wirtschaftliche Lage/Haushaltslage	++	+	o	–	--	?	#
Wettbewerbsposition (falls zutreffend)	++	+	o	–	--	?	#
Auftragslage (falls zutreffend)	++	+	o	–	--	?	#
Innovationsfähigkeit	++	+	o	–	--	?	#
Engagement, Arbeitsmotivation der Beschäftigten	++	+	o	–	--	?	#
Betriebsklima	++	+	o	–	--	?	#
Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten	++	+	o	–	--	?	#
Qualität der Produkte bzw. Dienstleistungen	++	+	o	–	--	?	#
Zukunftsaussichten für den Standort bzw. die Dienststelle	++	+	o	–	--	?	#

7. Wie stark wirken sich gegenwärtig die folgenden Sachverhalte auf Ihren Betrieb/Ihre Dienststelle aus?

(Bitte ankreuzen: +++ sehr stark, ++ stark, + weniger stark, o wirken sich nicht aus, ? nicht bekannt, # trifft nicht zu)

Preis- und Kostendruck	+++	++	+	o	?	#
Absatzprobleme	+++	++	+	o	?	#
Zeitdruck, kurze Liefertermine	+++	++	+	o	?	#
zunehmende Qualifikationsanforderungen	+++	++	+	o	?	#
Schließung / Verkauf von Betriebsteilen	+++	++	+	o	?	#
Exportabhängigkeit	+++	++	+	o	?	#
Alterung der Belegschaft	+++	++	+	o	?	#
Krankenstand	+++	++	+	o	?	#
„dünne Personaldecke“	+++	++	+	o	?	#
Schwierigkeiten, Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen	+++	++	+	o	?	#

8. Was trifft gegenwärtig zu? Es gibt...

(Bitte ankreuzen: +++ für alle/die meisten der Arbeitnehmer/innen, ++ für viele, + für einige, o für keinen, ? nicht bekannt, # trifft nicht zu)

über die tarifliche oder betriebsübliche Arbeitszeit hinaus bezahlte Mehrarbeit	+++	++	+	o	?	#
unbezahlte Mehrarbeit	+++	++	+	o	?	#
Kurzarbeit	+++	++	+	o	?	#
sozial ungünstige Arbeitszeiten (Abend, Nacht, Wochenende)	+++	++	+	o	?	#
häufig wechselnde Arbeitszeiten (z. B. Schichtarbeit)	+++	++	+	o	?	#
Arbeitszeitkonten mit kurzfristigem Ausgleich (z. B. Gleitzeit)	+++	++	+	o	?	#
flexible, gegebenenfalls kürzere Arbeitszeiten für Eltern	+++	++	+	o	?	#
flexible, gegebenenfalls kürzere Arbeitszeiten für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen	+++	++	+	o	?	#
Langzeitkonten (z. B. für Blockfreizeit, Sabbatjahr, Ausscheiden vor Rente)	+++	++	+	o	?	#
Altersteilzeit	+++	++	+	o	?	#

9. Wie schätzen Sie gegenwärtig die Situation der Belegschaft / die Arbeitsbedingungen und Arbeitsanforderungen hinsichtlich der folgenden Merkmale ein?

(Bitte ankreuzen: ++ sehr gut, + gut, o mittelmäßig/teils-teils, – schlecht, -- sehr schlecht, ? nicht bekannt, # trifft nicht zu [z.B. Beschäftigtengruppe nicht vorhanden])

Beschäftigungssicherheit	++	+	o	–	--	?	#
Führungskompetenz, soziale Kompetenz der Führungskräfte (Vorgesetztenverhalten, Wertschätzung gegenüber den Beschäftigten)	++	+	o	–	--	?	#
Möglichkeiten zur Beteiligung und Mitsprache	++	+	o	–	--	?	#
Unterstützung durch Kolleginnen/Kollegen	++	+	o	–	--	?	#
Vielseitigkeit der Arbeit	++	+	o	–	--	?	#
Handlungs- und Entscheidungsspielräume in der Arbeit	++	+	o	–	--	?	#
Entgelt, Einkommen	++	+	o	–	--	?	#
Entgeltgleichheit von Frauen und Männern (gleicher Lohn für <u>gleichwertige</u> Arbeit)	++	+	o	–	--	?	#
betriebliche Sozialleistungen	++	+	o	–	--	?	#
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	++	+	o	–	--	?	#
Schutz der personenbezogenen Arbeitnehmerdaten	++	+	o	–	--	?	#
innerbetriebliche Information und Kommunikation	++	+	o	–	--	?	#
persönliche Entwicklungsmöglichkeiten, Aufstiegschancen	++	+	o	–	--	?	#
gleiche Bildungs-/Entwicklungsmöglichkeiten für Teilzeitkräfte, befristet Beschäftigte usw.	++	+	o	–	--	?	#
<i>falls Leiharbeitskräfte:</i> Gleichbehandlung gegenüber Stammbeschäftigten	++	+	o	–	--	?	#

Achtung! Für die folgenden Merkmale gilt eine umgekehrte Bewertung:

Bitte ankreuzen: ++ sehr niedrig, + niedrig, o mittelmäßig/teils-teils, – hoch, -- sehr hoch, ? nicht bekannt, # trifft nicht zu

Zeitdruck, Stress	++	+	o	–	--	?	#
Leistungsdruck	++	+	o	–	--	?	#
emotionale Belastung durch Kolleginnen/Kollegen bzw. Vorgesetzte	++	+	o	–	--	?	#
emotionale Belastung durch Externe (Kunden, Klienten, Patienten, Lieferanten usw.)	++	+	o	–	--	?	#
physische Belastungen (körperliche, ergonomische und/oder klimatische Bedingungen, Gefahrstoffe u.a.)	++	+	o	–	--	?	#

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

(Bitte ankreuzen: +++ sehr große Bedeutung, ++ große, + weniger große, o gar keine Bedeutung, ? nicht bekannt, # trifft nicht zu [z. B. weil Beschäftigtengruppe nicht vorhanden])

Analyse der altersbezogenen Belegschaftszusammensetzung	+++	++	+	o	?	#
Personaleinstellung von Arbeitnehmer/innen, die älter als 50 Jahre sind	+++	++	+	o	?	#
spezielle Weiterbildungsangebote für ältere Arbeitnehmer/innen	+++	++	+	o	?	#
Zusammenstellung von altersgemischten Teams	+++	++	+	o	?	#
planmäßiger Tätigkeits- und Belastungswechsel (Job-Rotation)	+++	++	+	o	?	#
alternsgerechte Gestaltung der Arbeitsplätze (technische Hilfen u.ä., nicht ausschließlich für „Ältere“)	+++	++	+	o	?	#
Bereitstellung von Arbeitsplätzen für Beschäftigte mit Tätigkeitseinschränkung	+++	++	+	o	?	#
alternsgerechte Laufbahngestaltung	+++	++	+	o	?	#

11. Welche praktische Bedeutung haben die folgenden Maßnahmen in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle?

(Bitte ankreuzen: +++ sehr große Bedeutung, ++ große, + weniger große, o gar keine, ? nicht bekannt, # trifft nicht zu [z. B. weil Beschäftigtengruppe nicht vorhanden])

Team- und Gruppenarbeit	+++	++	+	o	?	#
Qualitätsmanagement	+++	++	+	o	?	#
Ganzheitliche Produktionssysteme (mit standardisierten Vorgaben z.B. für Führung, Arbeitsorganisation, Just-in-Time-Produktion, Ordnung am Arbeitsplatz usw.)	+++	++	+	o	?	#
Ideenmanagement (Vorschlagswesen, KVP, Qualitätszirkel)	+++	++	+	o	?	#
Mitarbeitergespräche	+++	++	+	o	?	#
Zielvereinbarungen, Zielvereinbarungsgespräche	+++	++	+	o	?	#
systematische Leistungsbeurteilung	+++	++	+	o	?	#
betriebliche Weiterbildung	+++	++	+	o	?	#
gezielte Förderung weiblicher Fachkräfte (z. B. durch Mentoringprogramme)	+++	++	+	o	?	#
gezielte Förderung un- und angelernter Frauen	+++	++	+	o	?	#
Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf	+++	++	+	o	?	#
Unterstützung von Arbeitnehmer/innen bei der Kinderbetreuung	+++	++	+	o	?	#
Förderung von Arbeitnehmer/innen in Elternzeit (Kommunikation, Weiterbildung)	+++	++	+	o	?	#
Unterstützung von Arbeitnehmer/innen bei der Pflege von Angehörigen	+++	++	+	o	?	#
betriebliche Alterssicherung, Betriebsrente (ohne Riester, Entgeltumwandlung)	+++	++	+	o	?	#

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

(Bitte ankreuzen: +++ sehr große Bedeutung, ++ große, + weniger große, o keine Bedeutung, ? nicht bekannt)

Einschätzung und Festlegung des Bedarfes durch den Weiterbildungsverantwortlichen/Vorgesetzten	+++	++	+	o	?
Erfahrungswerte aus der Vergangenheit	+++	++	+	o	?
informelle Befragungen /Anregungen <u>auf Initiative</u> der Vorgesetzten	+++	++	+	o	?
der Mitarbeiter/innen	+++	++	+	o	?
des Betriebsrats/Personalrats/der Mitarbeitervertretung	+++	++	+	o	?
systematische Ermittlung des Qualifizierungsbedarfes	+++	++	+	o	?
regelmäßige Qualifizierungsgespräche mit den Arbeitnehmer/innen	+++	++	+	o	?

13. Werden die Beschäftigten normalerweise an den direkten Kosten von Weiterbildungsmaßnahmen (z.B. Kursgebühren, Reisekosten) beteiligt?

Bitte ankreuzen: ++ ja, vollständig, + ja, teilweise, o nein, gar nicht, / von Fall zu Fall verschieden, ? nicht bekannt, # trifft nicht zu: keine Weiterbildungsmaßnahmen	++	+	o	/	?	#
--	----	---	---	---	---	---

14. Unterstützt Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle Maßnahmen und Aktivitäten der Beschäftigten zur individuellen persönlichen z.B. politischen und gesellschaftlichen Weiterbildung?

(Zum Beispiel im Rahmen von Angeboten der Arbeitskammer, von anderen Organisationen, Stiftungen usw.; auch „Bildungsurlaub“ nach dem Saarländischen Bildungsfreistellungsgesetz [SBFG])

Bitte ankreuzen: ++ ja, in hohem Maße, + ja, teilweise, o nur in geringem Maße, – nein, gar nicht, -- Maßnahmen und Aktivitäten werden behindert, ? nicht bekannt	++	+	o	-	--	?
---	----	---	---	---	----	---

15. Werden in Ihrem Betrieb bzw. Ihrer Dienststelle regelmäßig Gefährdungsbeurteilungen gemäß Arbeitsschutzgesetz, Betriebssicherheitsverordnung u.a. durchgeführt und welchen Umsetzungsstand erreichen sie im Durchschnitt?

(Bitte ankreuzen nach Grad der Umsetzung: +++ Analyse, Maßnahmendurchführung und Bewertung, ++ Analyse und Maßnahmendurchführung, + nur Analyse durchgeführt, o Beurteilung nicht durchgeführt, ? nicht bekannt)

Gefährdungsbeurteilung von					
physischen Belastungen (körperliche, ergonomische, klimatische, Gefahrstoffe u.a.)	+++	++	+	o	?
psychischen Belastungen (Zeitdruck, Stress, Leistungsdruck, emotionale Belastungen u.a.)	+++	++	+	o	?

16. Welche Hemmnisse zur bzw. bei der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen können Sie feststellen?

(Bitte Hemmnisse eintragen oder ankreuzen: keine Hemmnisse, genaue Hemmnisse nicht bekannt)

<input type="checkbox"/>	es gibt keine Hemmnisse
<input type="checkbox"/>	genaue Hemmnisse nicht bekannt

17. Welche Instrumente nutzen Sie für die psychische Gefährdungsbeurteilung?

(Zum Beispiel: Mitarbeiterbefragung, Gesundheitszirkel, Experteninterviews, sonstige Checklisten u.a.)

(Bitte Instrumente eintragen oder ankreuzen: keine psychische Gefährdungsbeurteilung durchgeführt; nicht bekannt)

<input type="checkbox"/>	keine psychische Gefährdungsbeurteilung durchgeführt
<input type="checkbox"/>	nicht bekannt

18. Werden regelmäßig Unterweisungen der Arbeitnehmer/innen auf Basis der Gefährdungsbeurteilung durchgeführt?

Bitte ankreuzen: ++ ja, vollständig durchgeführt, + teilweise durchgeführt, o nein, nicht durchgeführt, ? nicht bekannt	++	+	o	?
---	----	---	---	---

19. Wird ein **betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)** gemäß § 84 Sozialgesetzbuch IX durchgeführt?

Bitte ankreuzen: ++ vollständig durchgeführt, + teilweise durchgeführt, o nicht durchgeführt, ? nicht bekannt	++	+	o	?
---	----	---	---	---

20. Welche **Hemmnisse** zur bzw. bei der Durchführung **des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)** können Sie feststellen? (Bitte Hemmnisse eintragen oder ankreuzen: keine Hemmnisse, genaue Hemmnisse nicht bekannt)

		es gibt keine Hemmnisse
	?	genaue Hemmnisse nicht bekannt

21. Werden die Arbeitnehmer/innen und ihre Vertreter regelmäßig an Entscheidungen in **Sicherheits- und Gesundheitsfragen** beteiligt?

Bitte ankreuzen: ++ immer/fast immer, + häufiger, o teils/teils, – weniger, -- fast nie/nie, ? nicht bekannt	++	+	o	–	--	?
--	----	---	---	---	----	---

22. Ist der **Arbeits- und Gesundheitsschutz** in die Aufgaben der **Führungskräfte** integriert?

Bitte ankreuzen: ++ immer/fast immer, + häufiger, o teils/teils, – weniger, -- fast nie/nie, ? nicht bekannt	++	+	o	–	--	?
--	----	---	---	---	----	---

23. Wird der **Arbeits- und Gesundheitsschutz** durch ein internes Gremium (z.B. Arbeitsschutzausschuss, Lenkungsgruppe Gesundheit) gesteuert?

Bitte ankreuzen: + ja, o nein, ? nicht bekannt	+	o	?
--	---	---	---

24. Findet ein **Arbeits- und Gesundheitsschutz-Management-System** (z.B. OHRIS, ASCA, OSHA o.a.) Anwendung?

Bitte ankreuzen: +++ ja, ++ im Aufbau, + in Planung, o nein, ? nicht bekannt	+++	++	+	o	?
--	-----	----	---	---	---

25. Besteht ein aktuelles Konzept zur **arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Betreuung** auf der Grundlage der Vorschrift 2 der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV)?

Bitte ankreuzen: +++ ja, ++ im Aufbau, + in Planung, o nein, ? nicht bekannt	+++	++	+	o	?
--	-----	----	---	---	---

26. Wird Ihr Betrieb/ Ihre Dienststelle durch die zuständigen **Unfallversicherungsträger** (BG/Unfallkasse) und/oder die „**Gewerbeaufsicht**“ unterstützt/ beraten?

Bitte ankreuzen: ++ ja, + teilweise, o nein, ? nicht bekannt	++	+	o	?
--	----	---	---	---

27. Sind die **Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA)** und deren Ziele in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle bekannt?

Bitte ankreuzen: ++ ja, vollständig bekannt, + teilweise bekannt, o GDA und Ziele sind nicht bekannt, ? weiß nicht, ob bekannt	++	+	o	?
--	----	---	---	---

28. Inwiefern werden die folgenden, den Arbeitsschutz ergänzenden Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung (§ 20 SGB V) durchgeführt?

(Bitte ankreuzen: +++ sehr stark, ++ stark, + weniger stark, o gar nicht, ? nicht bekannt)

Stressbewältigungsprogramme	+++	++	+	o	?
Bewegungsprogramme (z. B. Rückenschule)	+++	++	+	o	?
Ernährungsprogramme, gesundes Kantinenangebot	+++	++	+	o	?
Suchtprävention	+++	++	+	o	?
Konfliktbewältigung, Mediation	+++	++	+	o	?
Gesundheitsbezogene Beratungsangebote	+++	++	+	o	?
Gesundheitszirkel	+++	++	+	o	?
Schulungen zur „gesunden Mitarbeiterführung“	+++	++	+	o	?
Gesundheitstage	+++	++	+	o	?
Mitarbeiterbefragungen	+++	++	+	o	?
Analyse von Daten zur Arbeitsunfähigkeit/Gesundheitsberichte	+++	++	+	o	?

29. a) Mit welchem der folgenden Themen war Ihr Gremium in den letzten 24 Monaten befasst?

b) In welchen der Regelungsbereiche wurden in Ihrem Betrieb/ Ihrer Dienststelle bisher

Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen (BV/DV) abgeschlossen bzw. bestehen geltende Vereinbarungen?

c) Welche der Vereinbarungen sind in den letzten 24 Monaten abgeschlossen worden?

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

(Bitte alles Zutreffende in den Kästchen ankreuzen)

a) b) c) d)

Regelungsbereich	Gremium war in letzten 24 Monaten befasst	BV/DV abgeschlossen	davon in den letzten 24 Mon. abgeschlossen	BV /DV geplant
Beschäftigungssicherung (z. B. Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen)				
Interessenausgleich, Sozialplan				
Beurteilungsgrundsätze, Auswahlkriterien für Personal				
betriebliche Entgeltgestaltung, Entlohnungsgrundsätze, -methoden				
leistungsbezogene Vergütung (Akkord, Prämien, Leistungsbeurteilung)				
Zielvereinbarungen, Vereinbarungen von Leistungszielen				
Arbeitszeit (Beginn/Ende, Verteilung, Arbeitszeitkonten, Kurzarbeit, Mehrarbeit u. ä.)				
Weiterbildung				
Ausbildung				
familienfreundliche Arbeitsbedingungen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf				
Frauenförderung, Gleichstellung				
technische Leistungs- und Verhaltenskontrollen (durch Informationstechnik, Software, Videoüberwachung, Zutrittskontrollen u. ä.), Arbeitnehmerdatenschutz				
Arbeits- und Gesundheitsschutz				
Gesundheitsförderung				
betriebliches Eingliederungsmanagement				
Integration Schwerbehinderter (z.B. Integrationsvereinbarung nach § 83 Sozialgesetzbuch IX)				
Sozialeinrichtungen				
Vorschlagswesen, Ideenmanagement				
betriebliche Alterssicherung				

30. In unserem Betrieb/unsere Dienststelle gilt ein Tarifvertrag...

(Bitte alles Zutreffende ankreuzen [Mehrfachantwort möglich])

...als Haus-tarifvertrag		...als Flächentarifvertrag		...als ein für allgemeinverbindlich erklärter Tarifvertrag		...nicht - es besteht jedoch eine Anlehnung an einen Tarifvertrag	
...nicht - es gilt jedoch ein Branchenmindestlohn aufgrund der Regelungen des Arbeitnehmerentendegesetzes			...nicht - es besteht keine Tarifbindung			nicht bekannt	?

31. In unserem Betrieb/unsere Dienststelle gibt es unter den Beschäftigten Mitglieder in folgenden Gewerkschaften...

(Bitte nach Mitgliederstärke eintragen – 1. Gewerkschaft mit den meisten Mitgliedern im Betrieb/in der Dienststelle, 2. und 3. ggf. folgende Gewerkschaften)

1.	2.	3.
----	----	----

32. Wie schätzen Sie insgesamt gesehen jeweils die folgenden Merkmale in Bezug auf Ihr Betriebsrats-, Personalrats-, MAV-Gremium ein:

(Bitte ankreuzen: ++ sehr gut, + gut, o mittelmäßig/teils-teils, – schlecht, – – sehr schlecht, ? nicht bekannt, # trifft nicht zu: z.B. wenn keine Betriebs-/Dienstvereinbarung gilt)

Informationsverhalten des Arbeitgebers	++	+	o	–	– –	?	#
Beachtung der Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte Ihres Gremiums durch den Arbeitgeber	++	+	o	–	– –	?	#
Umsetzung und Einhaltung von Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen durch den Arbeitgeber	++	+	o	–	– –	?	#
Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung bei wirtschaftlichen Themen und Angelegenheiten	++	+	o	–	– –	?	#
Unterstützung durch Gewerkschaft	++	+	o	–	– –	?	#

33. Ist Ihr Gremium ein/e ...?

(Bitte ankreuzen oder rechts eintragen)

Betriebs-rat		Personal-rat		Mitarbeiter-vertretung (bei kirchlicher Einrichtung)		Sonstiges (Falls zutreffend, Bezeichnung bitte eintragen)	-----
--------------	--	--------------	--	--	--	---	-------

34. Zu welcher Branche gehört Ihr Betrieb bzw. Ihre Dienststelle?

Bitte Zahl in Feld rechts eintragen; Branchenschlüssel (Zahl) <u>siehe Übersicht auf dem Beiblatt</u>		
---	--	--

Bitte senden Sie den Bogen gleich zurück!

Nutzen Sie dafür die Adresse im Adressfeld auf Seite 1 dieses Bogens.

Vielen Dank für Ihre Mithilfe!

Land- und Forstwirtschaft, Fischerei		Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Grundstücks- und Wohnungswesen	
01	Landwirtschaft, Jagd, Forstwirtschaft, Fischerei	26	Erbringung von Finanzdienstleistungen, Versicherungen, Rückversicherungen und Pensionskassen (ohne Sozialversicherung)
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden		27	Grundstücks- und Wohnungswesen
02	Bergbau, Gewinnung von Erdöl, Erdgas, Steinen und Erden; Dienstleistungen dafür	Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen, sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	
Verarbeitendes Gewerbe		28	Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung, Unternehmensberatungen, Architektur- und Ingenieurbüros; technische, physikalische und chemische Untersuchung
03	Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln, Getränke, Tabak	29	Forschung und Entwicklung
04	Herstellung von Textilien, Bekleidung, Leder(waren), Schuhe	30	Werbung und Marktforschung
05	Herstellung von Papier, Pappe, Holz, Flecht-/Korbwaren (ohne Möbel)	31	Sonstige freiberufliche, wissenschaftliche und technische Tätigkeiten; Veterinärwesen
06	Herstellung von Druckerzeugnissen oder Ton-, Bild- und Datenträgern	32	Vermietung von beweglichen Sachen
07	Herstellung von chemischen Erzeugnissen, Kokerei/Mineralölverarbeitung, pharmazeutische Erzeugnisse, Gummi-/Kunststoffwaren, Glas-/Glaswaren, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden	33	Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften
08	Metallerzeugung und -bearbeitung, Herstellung von elektronischen und optischen Erzeugnissen, Datenverarbeitungsgeräten oder elektrischen Ausrüstungen	34	Reisebüros, Reiseveranstalter; sonstige Reservierungsdienstleistungen
09	Maschinenbau	35	Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau
10	Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen, Fahrzeugbau	36	Wirtschaftliche Dienstleistungen für Unternehmen und Privatpersonen a. n. g., Wach- und Sicherheitsdienste; Detekteien
11	Herstellung von Möbeln und sonstigen Waren	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	
12	Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen	37	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung
Energieversorgung, Ver- und Entsorgung		Erziehung und Unterricht	
13	Energieversorgung	38	Erziehung und Unterricht
14	Wasserversorgung; Abwasser-/ Abfallentsorgung; Beseitigung von Umweltverschmutzungen	Gesundheits- und Sozialwesen	
Baugewerbe		39	Gesundheitswesen, Sozialwesen (ohne Heime)
15	Hochbau, Tiefbau, Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation und sonstiges Ausbaugewerbe	40	Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)
Handel; Instandhaltung/Reparatur von Kraftfahrzeugen (Kfz)		Kunst, Unterhaltung und Erholung	
16	Handel mit Kraftfahrzeugen; Instandhaltung und Reparatur von Kfz	41	Kreative, künstlerische und unterhaltende Tätigkeiten
17	Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	42	Bibliotheken, Archive, Museen, botanische Gärten und Zoos
18	Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	43	Spiel-, Wett- und Lotteriewesen
Verkehr und Lagerei		44	Erbringung von Dienstleistungen des Sports, der Unterhaltung und der Erholung
19	Landverkehr und Transport in Rohrfernleitungen, Schifffahrt, Luftfahrt	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	
20	Lagerei, Erbringung von sonstigen Dienstleistungen für den Verkehr	45	Interessenvertretungen; Verbände; kirchliche/religiöse Vereinigungen
21	Post-, Kurier- und Expressdienste	46	Reparatur von Datenverarbeitungsgeräten und Gebrauchsgütern
Gastgewerbe		47	Erbringung von sonstigen überwiegend persönlichen Dienstleistungen
22	Beherbergung, Gastronomie	48	Private Haushalte mit Hauspersonal, Herstellung von Waren und Erbringung von Dienstleistungen ohne ausgeprägten Schwerpunkt
Information und Kommunikation		Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	
23	Verlagswesen	49	Exterritoriale Organisationen und Körperschaften
24	Herstellung, Verleih und Vertrieb von Filmen und Fernsehprogrammen; Kinos; Tonstudios und Verlegen von Musik, Rundfunkveranstalter		
25	Telekommunikation, Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie, Informationsdienstleistungen		