

Ausführliche Ergebnisdarstellung:

Druck herausnehmen – Arbeit gemeinsam gestalten!

AK-Betriebsbarometer

2015



Die vorliegende Veröffentlichung dokumentiert Ergebnisse des Projekts „AK-Betriebsbarometer 2015: Druck herausnehmen – Arbeit gemeinsam gestalten!“.

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, Torsten Brandt,
Wolfgang Dincher, Christoph Ecker, Dagmar Ertl,
Jens Göcking, Dr. Carolin Lehberger, Roman Lutz,
Jürgen Meyer, Werner Müller,
Sabine Ohnesorg, Thomas Otto,
Kurt Remus, Gertrud Schmidt, Franz-Josef Simon,
Rainer Thimmel, Carina Webel, Ronald Westheide

Durchführung und Auswertung der Umfrage:
Jens Göcking

Verantwortlich:
Werner Müller, Jürgen Meyer

Schlussredaktion:
Peter Jacob



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

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

mit Unterstützung zahlreicher Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen konnte die Arbeitskammer des Saarlandes mit ihrem Befragungsinstrument, dem „AK-Betriebsbarometer“, wieder einen aktuellen Einblick in die Situation der saarländischen Betriebe und Verwaltungen gewinnen. Gefragt wurde nach Arbeitsbedingungen, Beschäftigungsformen und der betrieblichen Mitbestimmung. Im Einzelnen ging es auch um die wirtschaftliche Lage, die Aus- und Weiterbildungssituation, die Arbeitszeitgestaltung sowie um Maßnahmen zur Fachkräftesicherung und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Der Schwerpunkt der vorliegenden Befragung lag aber auf dem Arbeits- und Gesundheitsschutz. Dies aus guten Gründen: Gerade psychische Belastungen und Erkrankungen nehmen in den Betrieben zu. Und in der laufenden Periode (2013 bis 2018) der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie – dem Dauerprojekt des Arbeitsschutzgesetzes – sollen wegen Fehlzeiten und Produktionsausfällen insbesondere die psychischen Fehlbelastungen bei der Arbeit in das unternehmerische Bewusstsein gerückt werden.

Dreh- und Angelpunkt ist die Gefährdungsbeurteilung der Arbeitgeber. Aber auch nach mehr als 20 Jahren Arbeitsschutzgesetz wird diese bedeutende „Fürsorgepflicht“ gegenüber den Beschäftigten – laut Ergebnissen des AK-Betriebsbarometers – nur in der Hälfte unserer saarländischen Unternehmen und Dienststellen wahrgenommen. Von einer flächendeckenden Umsetzung einer ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung und deren Nutzung zur Situationsverbesserung sind wir im Saarland somit noch weit entfernt. Dabei besteht am Thema der psychischen Arbeitsbelastungen schon seit Jahren ein hohes Interesse, zunehmend auch bei Führungskräften, die – wie auch die Arbeitnehmervertreter – häufig Unterstützungsbedarf anmelden.

Die Beratungsstelle für sozialverträgliche Technologiegestaltung e. V. (BEST) hat im Auftrag der Arbeitskammer des Saarlandes die Befragung und Datenauswertung für das AK-Betriebsbarometer durchgeführt. Besonderen Dank gebührt aber den Betriebs- und Personalräten sowie Mitarbeitervertretungen, ohne deren Beteiligung diese repräsentative Studie nicht möglich wäre.

Saarbrücken, im September 2015

Hans Peter Kurtz

Vorsitzender des Vorstandes der Arbeitskammer des Saarlandes

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

Informationen zur Durchführung und zu den Ergebnissen der Befragung

Die schriftliche Befragung für das AK-Betriebsbarometer wurde von September bis November 2014 durchgeführt, die Auswertungen erstreckten sich bis in den Juni 2015. Insgesamt wurden 757 saarländische Betriebe und Dienststellen mit Arbeitnehmervertretungen als Stichprobe befragt. Im Einzelnen wurden 445 Betriebsräte (58,8 % der Stichprobe), 278 Personalräte (36,7 %) und 34 Mitarbeitervertretungen (4,5 %) per Fragebogen durch BEST kontaktiert.

Der Rücklauf bestand insgesamt aus Antworten von 236 Arbeitnehmervertretungen, darunter 141 Betriebsräte (59,8 % des Rücklaufs), 73 Personalräte (30,9 %) und 19 Mitarbeitervertretungen (8,1 %) sowie drei ohne Angabe (1,3 %). Die Rücklaufquote betrug somit 31,2 Prozent (Betriebsräte: 31,7 %, Personalräte: 26,3 %, Mitarbeitervertretungen: 55,9 %).

Die Arbeitnehmervertretungen, die sich beteiligt haben, vertreten insgesamt mindestens 108.517 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Dies entspricht 29,0 Prozent der ca. 374.100 im Saarland im März 2015 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

2005 beteiligten sich an der Befragung zum AK-Betriebsbarometer 183 Arbeitnehmervertretungen, 2007 waren es 129 Arbeitnehmervertretungen, 2009 205 Arbeitnehmervertretungen, 2011 231 Arbeitnehmervertretungen und im Jahr 2013 227 Arbeitnehmervertretungen.

Bei den innerhalb dieser Veröffentlichung dargestellten Ergebnissen im Jahrgangvergleich ist zu berücksichtigen, dass nicht jede Fragestellung in jedem Befragungsjahrgang (bzw. in gleicher Form) gestellt wurde.

Die Ergebnisse werden als Verteilung in Prozent aufgeführt. Soweit kenntlich gemacht, sind teilweise nur die gültigen Antworten berücksichtigt. Dies bedeutet, dass die prozentualen Anteile ohne Berücksichtigung fehlender Antworten und der Antworten „trifft nicht zu“ oder „keine Angabe“ angegeben werden.

Druck herausnehmen – Arbeit gemeinsam gestalten!

Die Ergebnisse des AK-Betriebsbarometers 2015 zeichnen ein differenziertes Bild der Lage in den saarländischen Betrieben und Verwaltungen. So zeigt sich, dass die wirtschaftliche Lage in den saarländischen Betrieben im Befragungszeitraum von den Arbeitnehmervertretungen besser eingeschätzt wurde als noch in den Jahren zuvor. Dies beschränkt sich jedoch weitgehend auf die Privatwirtschaft. Branchenübergreifend ist eine zunehmende Unsicherheit und Entgrenzung von Arbeitsverhältnissen festzustellen, etwa im Rahmen von atypischer Beschäftigung (Leiharbeit, Mini-Jobs, Befristungen, Werkvertragsarbeit) oder auch im Hinblick auf die zunehmende Flexibilisierung der Arbeitszeit und die Zunahme von Mehrarbeit. Dies trägt dazu bei, dass die Stimmungslage nicht durchweg positiv ist. Insbesondere steigender Stress, Leistungsdruck und gesundheitliche Belastungen werden beklagt und führen zu steigendem Druck. Die diesjährigen Schwerpunktanalysen des AK-Betriebsbarometers zu den Arbeitsbelastungen, den Sozialbeziehungen, dem Stand der Gesundheitsförderung sowie der Qualität des Arbeits- und Gesundheitsschutzes unterstreichen leider diesen bedenklichen Trend. Gerade auch vor dem Hintergrund von neuen Herausforderungen, wie etwa der Digitalisierung und Vernetzung der Arbeitswelt über das Internet („Industrie 4.0“), wird es also mehr denn je für Unternehmen, Behörden und Verwaltungen notwendig sein, sich „fit“ zu machen und diese Entwicklung konsequent mitarbeiter- und beteiligungsorientiert zu gestalten. Insbesondere hinsichtlich der Qualifizierung der Beschäftigten, einer humanen Arbeitsorganisation und der Umsetzung eines effizienten Arbeits- und Gesundheitsschutzes und arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse besteht hier akuter Handlungsbedarf. Für Betriebe und Dienststellen mit ausgeprägter Beteiligung und Mitbestimmung der Beschäftigten und ihrer Vertreter bestehen für die Ausgestaltung und Realisierung einer „Guten Arbeit“ günstige Erfolgsaussichten.

Die Ergebnisse im Überblick:

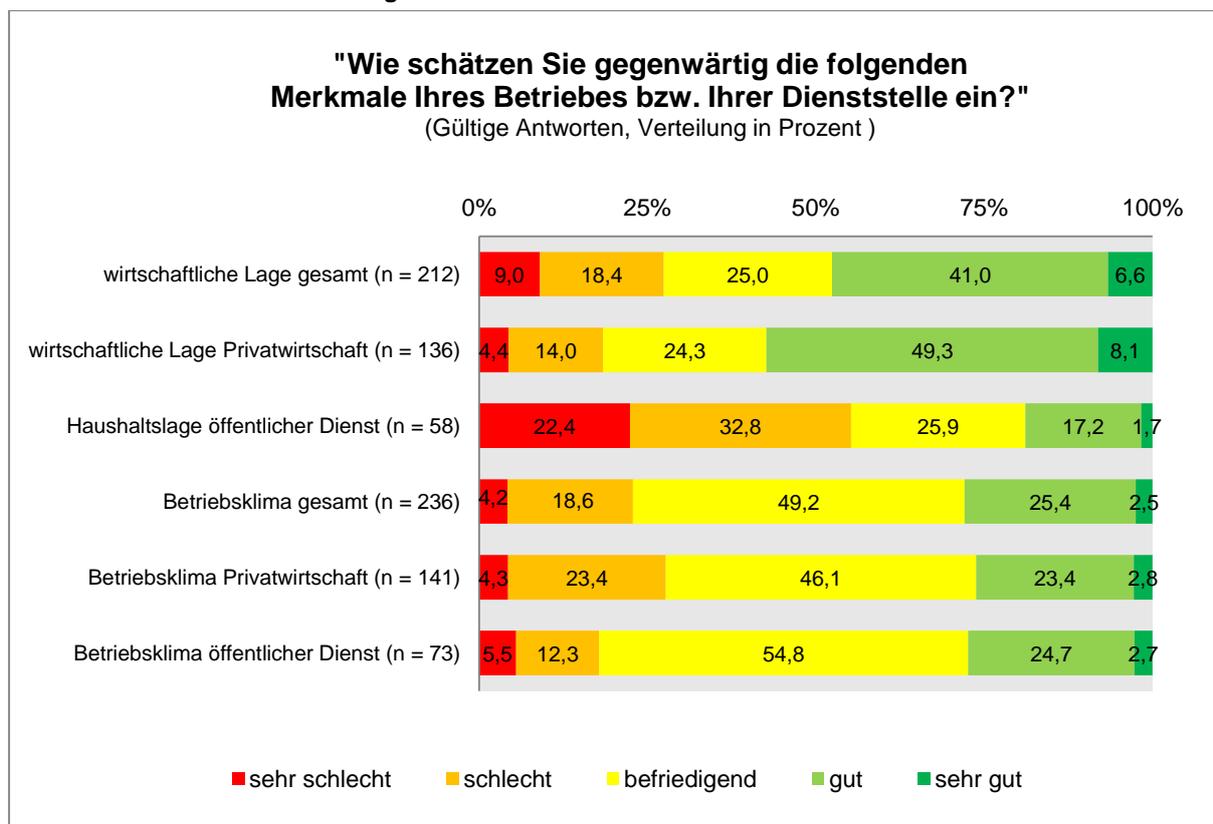
- 1. Positive wirtschaftliche Lage in der Privatwirtschaft – Öffentlicher Dienst gerät immer stärker unter Druck**
- 2. Befristungen, Minijobs, Leih- und Werkvertragsarbeit bleiben weit verbreitet**
- 3. Nach wie vor problematisch: Hoher Stress und Leistungsdruck**
- 4. Führungskompetenz mit Defiziten**
- 5. Flexible Arbeitsorganisation – Trend mit gesundheitlichen Fragezeichen**
- 6. Für die Bewältigung des demografischen Wandels sind die Betriebe und Dienststellen schlecht gerüstet**
- 7. Vereinbarkeit von Familie und Beruf spielt noch keine angemessene Rolle**
- 8. Mehrarbeit und belastende Arbeitszeiten signalisieren dringenden Arbeitszeitgestaltungsbedarf**
- 9. Arbeits- und Gesundheitsschutz zielt zu selten auch auf psychische Belastungen**
- 10. Möglichkeiten der betrieblichen Gesundheitsförderung werden zu selten genutzt – Präventionsgesetz als Chance**
- 11. Vor dem Hintergrund eines drohenden Fachkräftemangel und der fortschreitenden Digitalisierung gibt es Defizite bei der betrieblichen Aus- und Weiterbildung**
- 12. Mitbestimmung und Beteiligung sind Schlüsselfaktoren für „Gute Arbeit“**

1. Positive wirtschaftliche Lage in der Privatwirtschaft – Öffentlicher Dienst gerät immer stärker unter Druck

Die wirtschaftliche Lage in der Privatwirtschaft wurde im Befragungszeitraum in deutlich mehr als der Hälfte (57,4 %) der Betriebe in der Privatwirtschaft als gut oder sehr gut eingeschätzt. Dagegen sah sich der öffentliche Dienst weiterhin einem starken haushaltspolitischen Druck ausgesetzt. Die Haushaltslage der jeweiligen Dienststellen wird von deutlich mehr als der Hälfte (55,2 %) der Personalräte als schlecht bis sehr schlecht bewertet. Und: Sowohl Privatwirtschaft als auch öffentlicher Dienst sind zurückhaltend, was Erwartungen an die zukünftige Beschäftigungsentwicklung angeht. Nur in 15,3 Prozent der Betriebe und Dienststellen wird mit einem Zuwachs an Arbeitsplätzen gerechnet. Die Wettbewerbsposition wird insgesamt noch immer von deutlich weniger Arbeitnehmervvertretungen als gut oder sehr gut eingeschätzt als bei der Befragung 2007.

Das Betriebsklima als „sensibler Indikator“ für die Stimmung in den Betrieben und Dienststellen folgt nicht vollständig der wirtschaftlichen Lage in der Privatwirtschaft und den schlechten 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 ca. ein Viertel das Betriebsklima als „gut“ oder „sehr gut“. Dabei haben sich die schlechten Bewertungen gegenüber 2013 deutlich reduziert.

Abbildung 1: Merkmale des Betriebes oder der Dienststelle



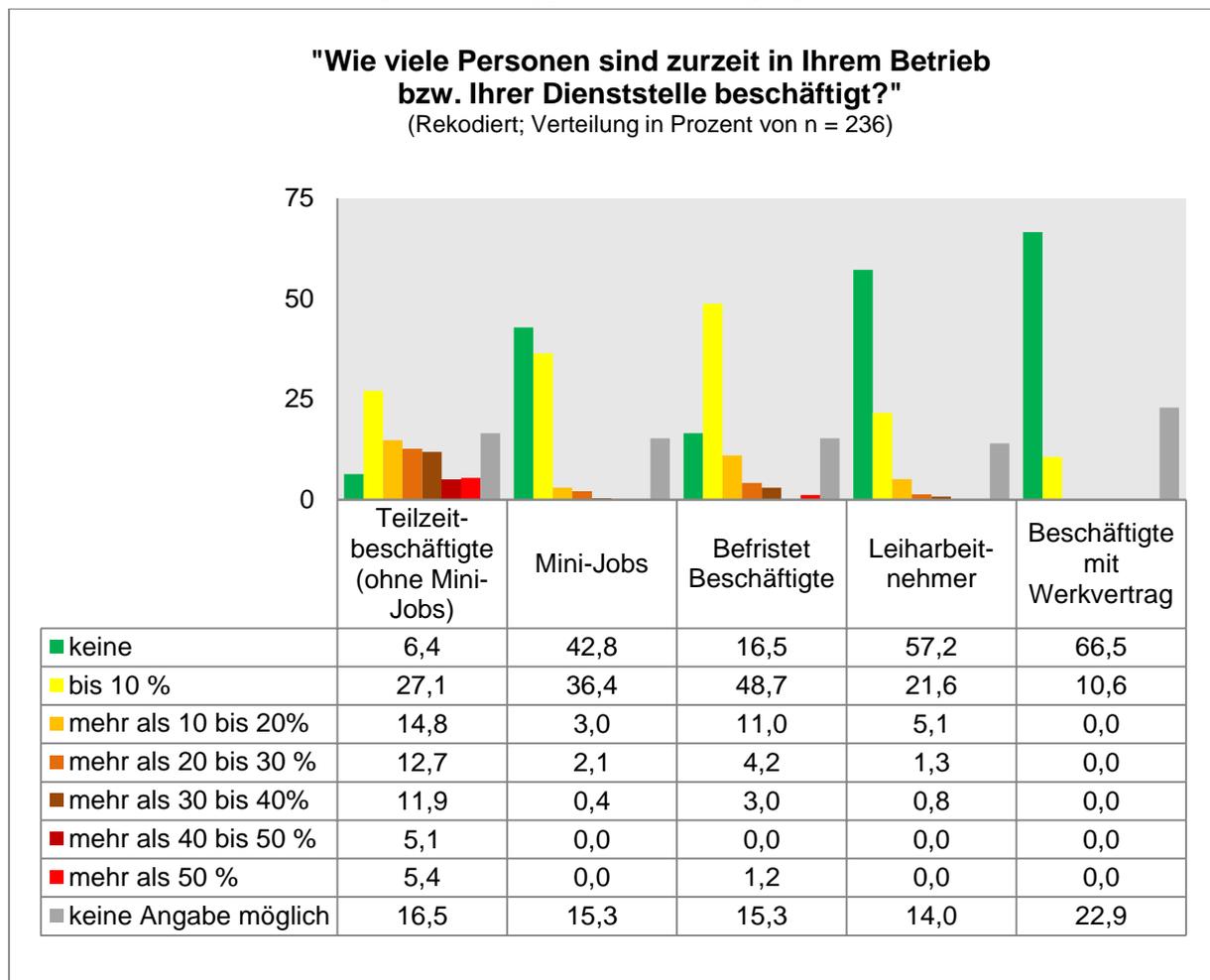
2. Befristungen, Mini-Jobs, Leih- und Werkvertragsarbeit bleiben weit verbreitet

Atypische Beschäftigungsformen, wie Leiharbeit, befristete Beschäftigung, Werkverträge und Mini-Jobs, haben nach Angaben der Arbeitnehmervertretungen weiter einen hohen Verbreitungsgrad in den Betrieben und Verwaltungen im Saarland.

So sind besonders befristete Beschäftigungsverhältnisse weit verbreitet: In mehr als zwei Dritteln (68,1 %) der im Rahmen des AK-Betriebsbarometers 2015 befragten Betriebe und Dienststellen werden zeitlich begrenzte Arbeitsverträge geschlossen. Weiter bemerkenswert ist, dass dies vor allem auch im öffentlichen Dienst der Fall ist. Hier wurden von 61,7 Prozent der Befragten befristete Beschäftigungsverhältnisse gemeldet.

Auch die sogenannten „Mini-Jobs“ („450-Euro-Jobs“, geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse) haben nach wie vor eine große Verbreitung. Mittlerweile sind in deutlich mehr als jedem dritten Betrieb (41,9 %) „Mini-Jobber“ beschäftigt. Leiharbeit ist wiederum in 28,8 Prozent und Werkvertragsarbeit in 10,6 Prozent der Betriebe verbreitet. Spitzenreiter ist jeweils der Produktionssektor (54,8 % bzw. 17,9 %).

Abbildung 2: Anteile atypischer Beschäftigungsverhältnisse

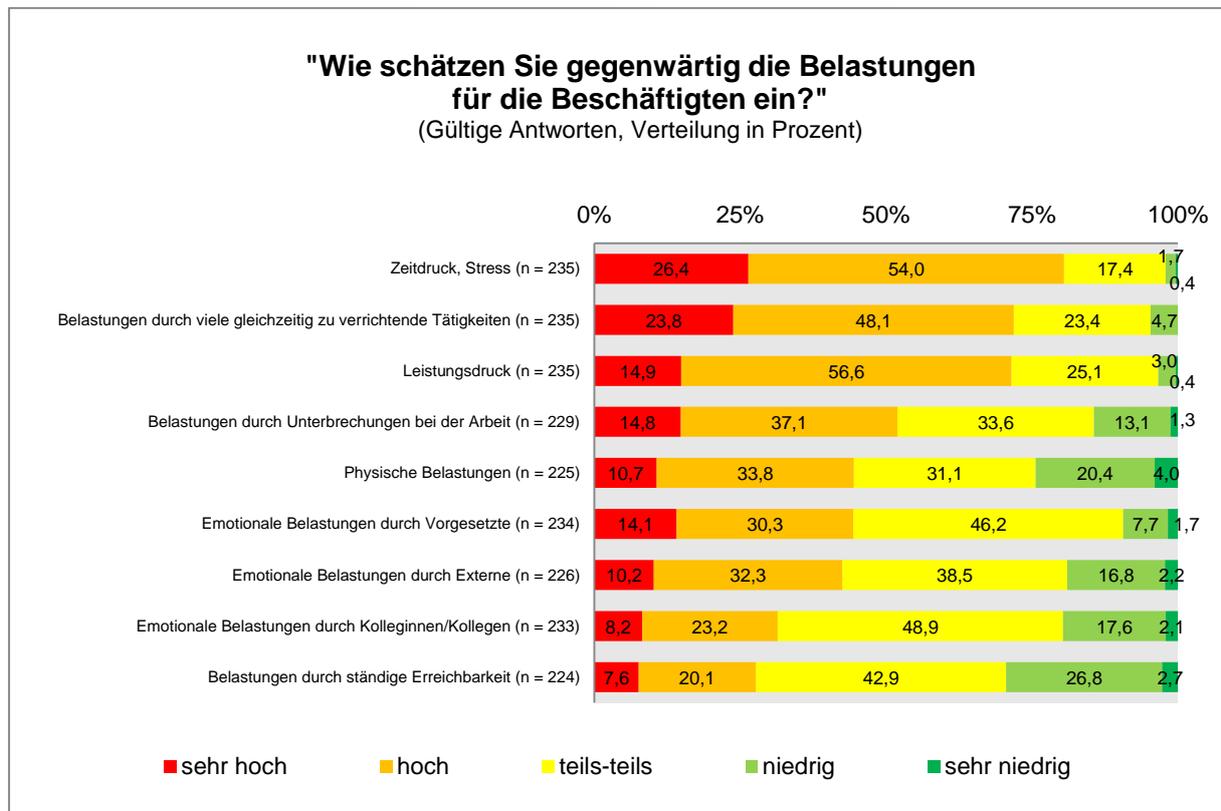


3. Nach wie vor problematisch: Hoher Stress und Leistungsdruck

Die Belastungen an den Arbeitsplätzen bleiben für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Saarland auf einem hohen Niveau. Dabei werden die Trends der vergangenen Jahre weiter bestätigt: Vor allem psychische Belastungen werden verstärkt wahrgenommen: Zeitdruck, Stress, Leistungsdruck und emotionale Belastungen spielen eine immer größere Rolle, insbesondere auch im Vergleich zu den weiter stark verbreiteten physischen Belastungen. So klagen vier von fünf Betrieben (80,4 %) der befragten Arbeitnehmervertretungen über einen hohen oder sehr hohen Zeitdruck, fast drei Viertel (71,9 %) über Belastungen durch viele, gleichzeitig zu verrichtende Tätigkeiten und fast ebenso viele (71,5 %) über einen hohen oder sehr hohen Leistungsdruck für die Beschäftigten. Dies birgt ein hohes Risiko für die Entwicklung von chronischen Erkrankungen.

Die Ergebnisse von 2015 bestätigen damit viele der Einschätzungen der vorangegangenen Erhebungen. Der Leistungsdruck wird sogar höher denn je eingestuft. Die zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt verstärkt die Anforderung an eine beschäftigtenorientierte Gestaltung. So sollten etwa die typischen Belastungen von Arbeitnehmern bei mobiler Arbeit (z.B. auch die „ständige Erreichbarkeit“) in den Fokus der betrieblichen Gestaltung genommen und betriebliche Lösungen beteiligungsorientiert entwickelt werden, wenn auch ihr Belastungsanteil derzeit noch keinen Spitzenwert erreicht. Die auf politischer Ebene diskutierte Antistressverordnung bleibt damit weiterhin ein aktuelles Thema.

Abbildung 3: Arbeitsbedingungen und -anforderungen I

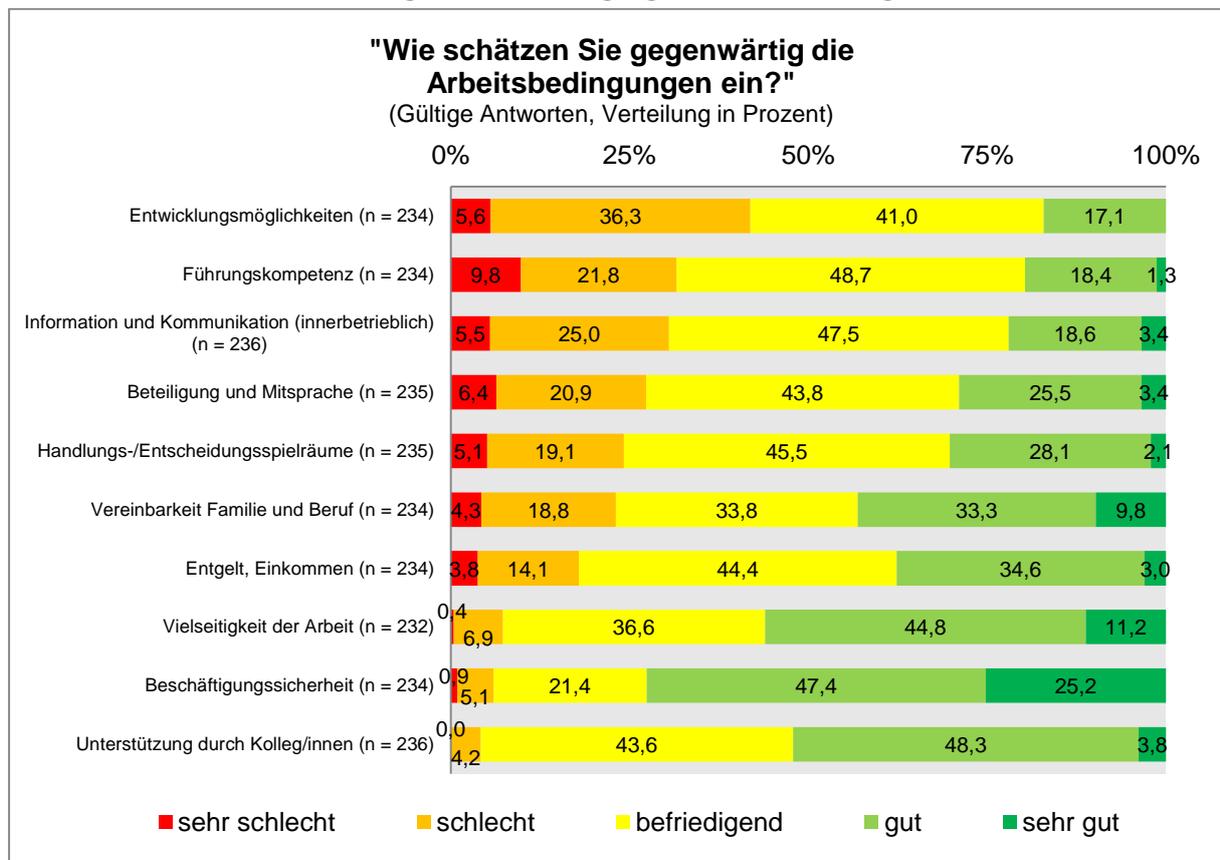


4. Führungskompetenz mit Defiziten

Eng verbunden mit dem hohen Stresslevel ist die Frage der Führungsqualität. Wie schon in den Vorgängerbefragungen wird die Ausübung der Vorgesetzten Tätigkeit in der Mehrzahl der Betriebe und Dienststellen als bestenfalls befriedigend bewertet. In fast jedem dritten saarländischen Betrieb bzw. fast jeder dritten Dienststelle wird die vorhandene (auch soziale) Führungskompetenz von den betrieblichen Arbeitnehmervertretungen als schlecht oder sehr schlecht beurteilt. Die Einschätzungen der letzten Untersuchungen bestätigen sich also: Bereits 2009 bewerteten 27,7 Prozent, 2011 dann ebenfalls ein Drittel der Befragten die Führungskompetenz als schlecht oder sehr schlecht. Nur 2013 waren es mehr: 36,9 Prozent kennzeichneten die Arbeit der Führungskräfte als schlecht oder sehr schlecht.

Gerade hinsichtlich der Möglichkeiten der Beschäftigten zur Beteiligung und Mitsprache sehen sich zahlreiche Interessenvertretungen weiterhin mit nur mäßigen bis schwierigen Bedingungen in den Betrieben und Dienststellen konfrontiert. 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. Dabei sind die Schaffung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen und eines positiven Lern- und Entwicklungsumfeldes, das private Bedürfnisse im Sinne einer Work-Life-Balance gezielt miteinbezieht, gerade für die Fachkräftesicherung zentral.

Abbildung 4: Arbeitsbedingungen und -anforderungen II

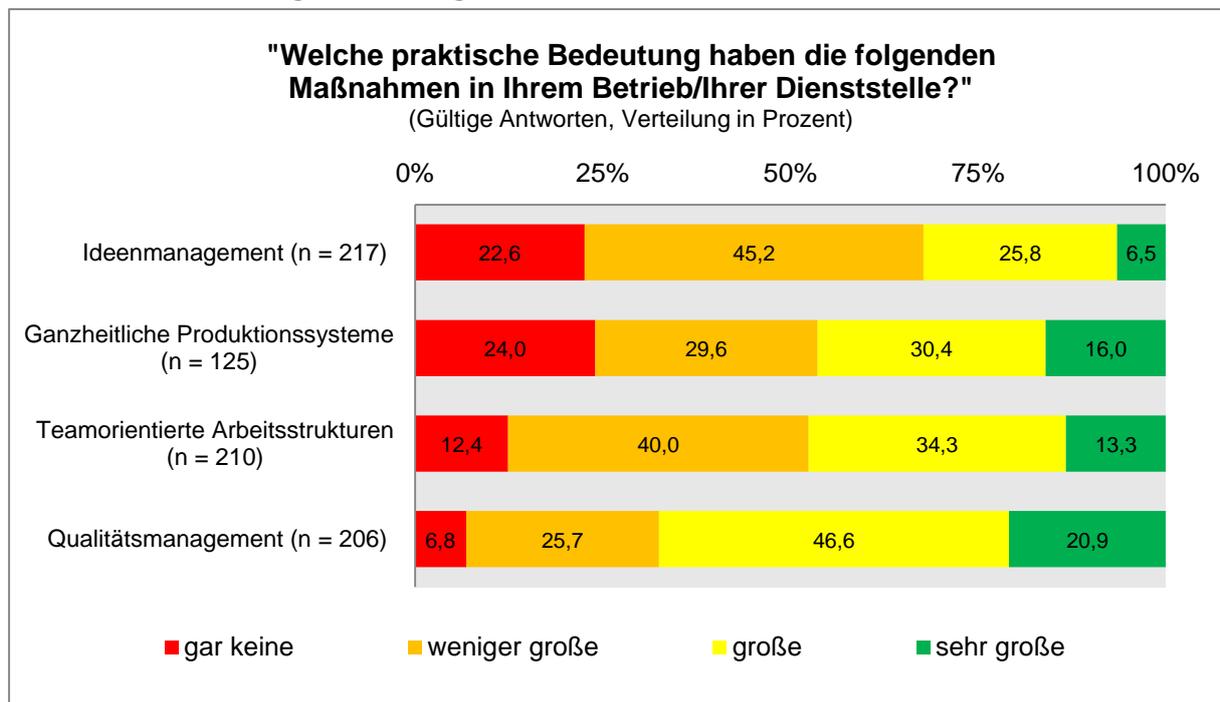


5. Flexible Arbeitsorganisation – Trend mit gesundheitlichen Fragezeichen

Den Rahmen für die Arbeitsorganisation bilden Qualitätserfordernisse (Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität), die über entsprechende Managementsysteme abgebildet und gesichert werden. Solche standardisierten Vorgaben betreffen z. B. die Bereitstellung von Arbeitsmitteln und Rohprodukten, die Organisation von Transport und Weiterverarbeitung von Zwischenprodukten sowie die Kontrolle von Endprodukten. Ganzheitliche Produktionssysteme, die alle Arbeitsprozesse und Zeiterfordernisse der Beschäftigten und Arbeitsmittel auf das Endprodukt und den Kunden ausrichten, werden mehr und mehr zum Standard in den Betrieben. In gut 46 % der Betriebe wird „ganzheitlichen Produktionssystemen“ mittlerweile eine große Bedeutung beigemessen.

Eng verbunden mit diesen ist die sogenannte „Industrie 4.0“, die eine Automatisierung und Digitalisierung der Arbeitsprozesse insbesondere über das Internet und damit ebenfalls für die nahe Zukunft einen neuen, sich teilweise „selbst organisierenden“ Rahmen mit möglichst flexiblem Planungs- bzw. Anpassungshorizont vorgibt. Dies geschieht jedoch häufig entgegen gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse: Da notwendige Pufferzeiten für Prozesse (Netzwerkplanung) und Erholzeiten für Beschäftigte zunehmend wegfallen, sind sie damit auch teilweise der Grund für den zunehmenden Stress in den Betrieben.

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

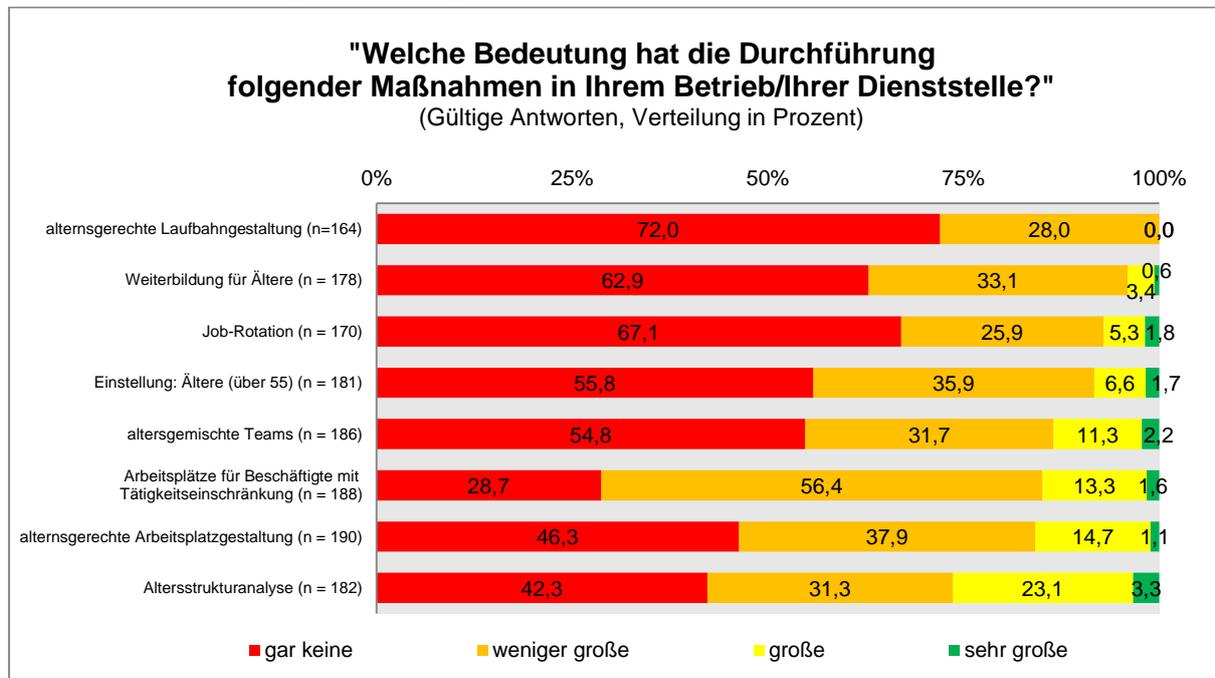


6. Für die Bewältigung des demografischen Wandels sind die Betriebe und Dienststellen schlecht gerüstet

Mittlerweile ist jeder dritte Beschäftigte im Saarland über 50 Jahre alt. Für viele Arbeitnehmervertretungen sind alternde Belegschaften deshalb ein zentrales Thema: Mehr als die Hälfte (55,9 %) der Betriebsräte und Personalräte bewerten die „Überalterung der Belegschaft“ als einen Sachverhalt, der sich auf den Betrieb oder die Dienststelle sehr stark oder stark auswirkt. Doch beim Umgang mit alternden Belegschaften zeigen sich massive Versäumnisse. Fragt man etwa nach einer altersgerechten Arbeitsplatzgestaltung, der Einrichtung von Arbeitsplätzen für Beschäftigte mit Tätigkeitseinschränkungen, der Zusammenarbeit in altersgemischten Teams oder Jobrotation, so zeigt sich, derartigen Maßnahmen wird sehr häufig keine große Bedeutung beigemessen; oft sind sie gar nicht bekannt. Auch die Stärkung der Entwicklungspotenziale älterer Arbeitnehmer spielt kaum eine Rolle: In den meisten Betrieben gibt es weder Weiterbildung für Ältere noch eine altersgerechte Laufbahngestaltung. Trotz zunehmender Probleme bei der Stellenbesetzung mit Fachkräften ist die Neueinstellung von über 55-Jährigen kaum relevant.

Selbst der erste Schritt, nämlich die Erfassung des Ist-Zustandes (Altersstrukturanalyse), hat für fast drei Viertel (73,6 %) 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. Erforderlich ist eine alters- und altersgerechte Gestaltung der Arbeit. Gerade vor dem Hintergrund, dass immer weniger junge Fachkräfte nachwachsen, sollten ältere Beschäftigte nicht als Belastung verstanden werden, sondern als Chance, den steigenden Fachkräftebedarf zu sichern. Es ist höchste Zeit, die Weichen dafür zu stellen, um das Know-how, die Fähigkeiten und Fertigkeiten der Mitarbeiter frühzeitig auszubauen und möglichst lange zu nutzen.

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

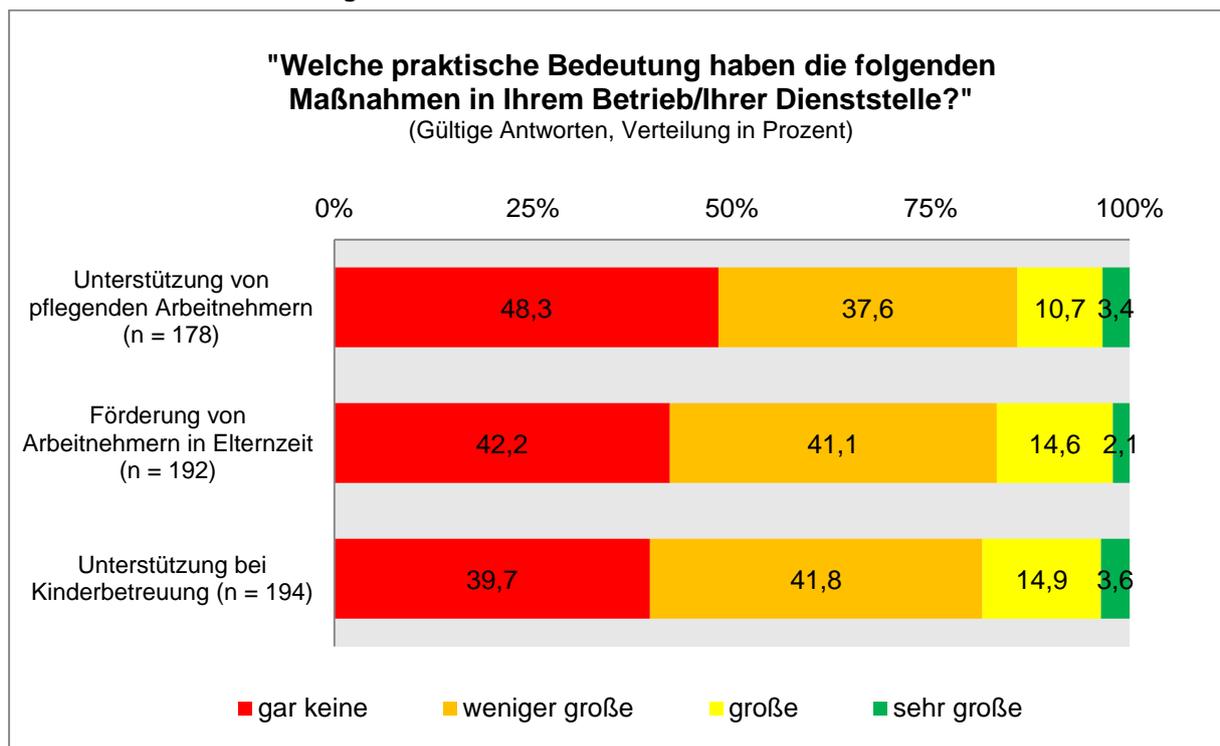


7. Vereinbarkeit von Familie und Beruf spielt noch keine angemessene Rolle

Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sollten sowohl für die Beschäftigten als auch für die Betriebe und Dienststellen von zentraler Bedeutung sein. Dies gilt vor allem in Anbetracht des demografischen Wandels und des diskutierten Fachkräftemangels, der attraktive Arbeitsbedingungen zum Erhalt qualifizierter Arbeitskräfte mehr denn je notwendig macht.

Die Ergebnisse aber zeigen, dass viele Betriebe und Dienststellen an dieser Stelle weiter eher zurückhaltend sind. So fällt die Unterstützung der Beschäftigten auf der Suche nach Kinderbetreuung seitens der Betriebe eher bescheiden aus (für rund 40 Prozent der Befragten ist dies ohne Bedeutung). Eltern in Elternzeit werden in über 40 Prozent der Fälle nicht gefördert und in fast der Hälfte der befragten Betriebe sind Unterstützungsmaßnahmen für pflegende Angehörige bisher nicht an der Tagesordnung. Offenkundig gibt es an diesen Stellen in den Betrieben trotz aller öffentlichkeitswirksamer Verlautbarungen noch einiges zu verbessern. Damit ließen sich nicht zuletzt die Bedingungen für Personengruppen, die bisher im Erwerbsleben eher unterrepräsentiert sind (z.B. Frauen, Alleinerziehende), verbessern.

Abbildung 7: Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

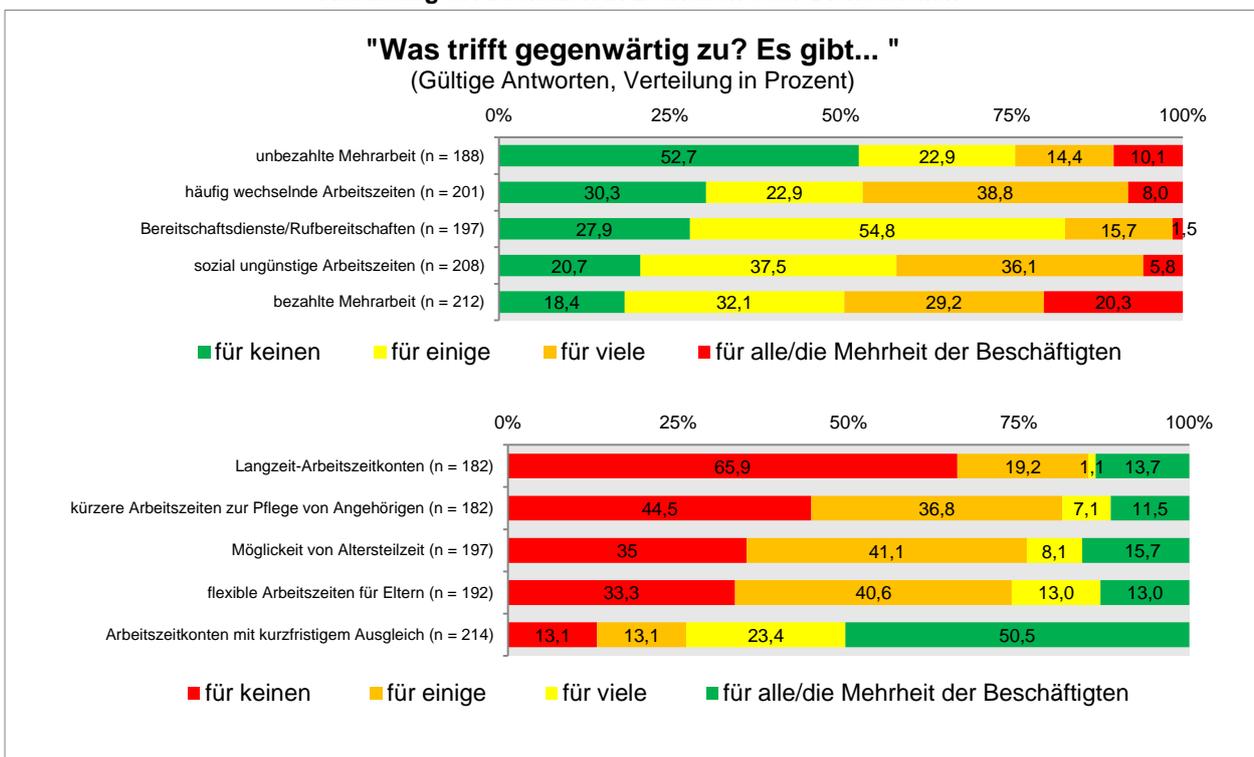


8. Mehrarbeit und belastende Arbeitszeiten signalisieren dringenden Arbeitszeitgestaltungsbedarf

Ein sehr großer Teil der Beschäftigten muss Mehrarbeit und Überstunden leisten. So gibt es in mehr als vier Fünftel der Betriebe und Dienststellen (81,6 %) über die tarifliche oder betriebsübliche Arbeitszeit hinausgehende (bezahlte) Mehrarbeit. In fast jedem zweiten Betrieb bzw. jeder zweiten Dienststelle gibt es sogar unbezahlte Mehrarbeit (47,4 %). Zugleich existiert (für alle oder viele Beschäftigte) in rund 82 % der Betriebe eine Arbeitszeiterfassung. Zudem bleiben sozial ungünstige Arbeitszeiten für einen Großteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an der Tagesordnung, etwa im Rahmen von Wochenend- oder Nachtarbeit (in 79,4 % der Betriebe/Dienststellen). Hinzu kommen häufig wechselnde Arbeitszeiten, wie zum Beispiel im Rahmen von Schichtarbeit (in 69,7 % der Betriebe und Dienststellen). Die negativsten Werte im Branchenvergleich bezüglich Mehrarbeit und belastenden Arbeitszeiten sind im Gesundheits- und Sozialwesen anzutreffen.

Die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Privatleben („Work-Life-Balance“) wird also erschwert. Dabei gelten mitarbeiterorientierte und arbeitswissenschaftlich angemessene Arbeitszeitregelungen auch als wichtige Schaltebel zur Vermeidung von „Ausbrennen“ (Burn-out) und zum Erhalt von Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit. Die Flexibilisierung von Arbeitszeiten über Arbeitszeitkonten (etwa im Rahmen von Gleitzeitmodellen) erfolgt immer häufiger. Zumeist sind sie mit kurzfristigen Ausgleichsmöglichkeiten versehen (in 87,0 % der Betriebe/Dienststellen). Die Nutzung als Langzeitkonto, zum Beispiel zum Ansparen eines Zeitguthabens für längere berufliche Auszeiten oder zum früheren Ausscheiden aus der Erwerbstätigkeit, besteht dagegen seltener (in 34,7 % der Betriebe). Insbesondere das Modell der Altersteilzeit, flexible Arbeitszeiten für Eltern und kürzere für Pflegende stehen in vielen Betrieben und Dienststellen nicht ausreichend für alle oder viele, sondern nur für einige Beschäftigte zur Verfügung.

Abbildung 8: Arbeitszeit in Betrieben oder Dienststellen

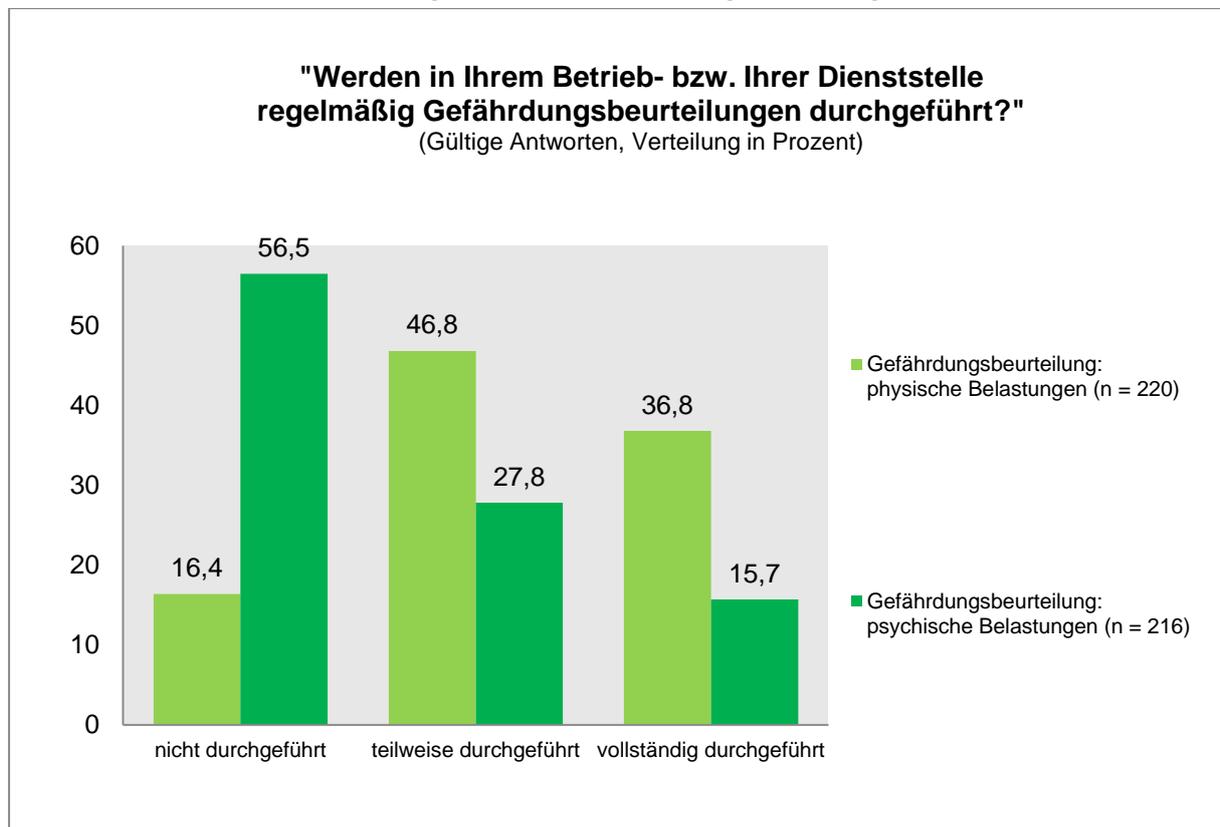


9. Arbeits- und Gesundheitsschutz zielt zu selten auch auf psychische Belastungen

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz war im letzten Jahr erneut das zentrale Arbeitsfeld der betrieblichen Arbeitnehmervertretungen. Gut die Hälfte der Gremien (56,0 %) war in den voranliegenden 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 körperlichen) Belastungen im Vordergrund. Die ebenfalls obligatorischen Gefährdungsbeurteilungen von psychischen Belastungen werden dagegen nach wie vor deutlich seltener durchgeführt.

Auch der Umsetzungsstand der Gefährdungsbeurteilungen ist sehr uneinheitlich. Eine vollständige Durchführung von Analyse, Maßnahmendurchführung und Maßnahmenbewertung führt bei den physischen Belastungen nur 36,8 Prozent, bei den psychischen Belastungen nur 15,7 Prozent der Betriebe bzw. Dienststellen durch. In immerhin zwei Dritteln der Betriebe und Dienststellen (68,6 %) 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. Nicht zuletzt das Arbeitsschutzgesetz gibt die Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an betrieblichen „Gesundheitslösungen“ verbindlich vor.

Abbildung 9: Praxis der Gefährdungsbeurteilungen

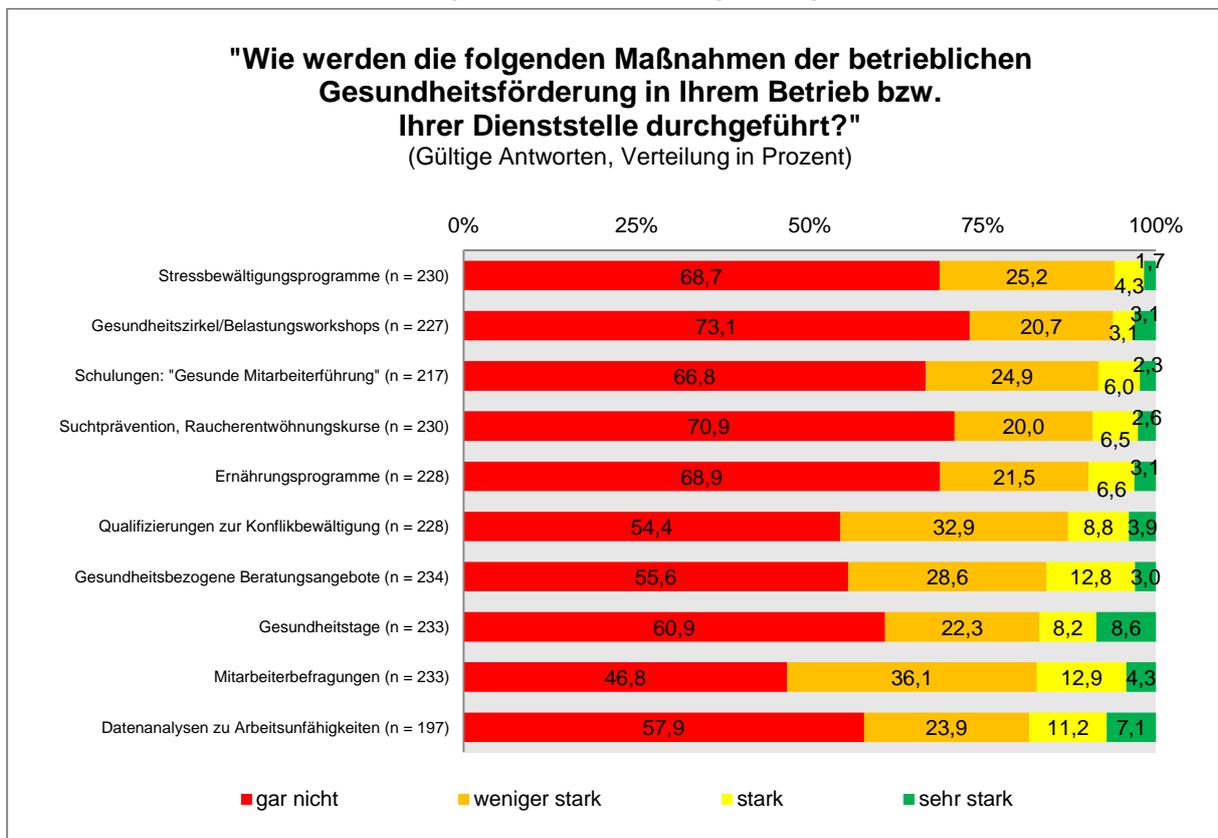


10. Möglichkeiten der betrieblichen Gesundheitsförderung werden zu selten genutzt – Präventionsgesetz als Chance

Neben den gesetzlich vorgegebenen, verpflichtenden Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes (wie der Gefährdungsbeurteilung gemäß Arbeitsschutzgesetz) gibt es weitere zusätzliche Möglichkeiten zur Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz, die gerade über die Krankenkassen gefördert werden sollen. Diesen, den Arbeitsschutz ergänzenden Maßnahmen, wie etwa Stressbewältigungsprogramme, 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. Insbesondere fehlt eine systematische Aufarbeitung des Belastungs- und Ressourcengeschehens auf einer soliden betrieblichen Datengrundlage. Betriebliche Gesundheitsförderung ist damit als betriebliches Projekt zu begreifen.

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. Zwei Drittel der Befragten (66,8 %) geben an, dass keine entsprechenden Maßnahmen durchgeführt werden. Es bleibt daher abzuwarten, inwiefern das im nächsten Jahr umzusetzende Präventionsgesetz die Bedingungen für die Betriebe verbessern hilft.

Abbildung 10: Gesundheitsbezogene Angebote



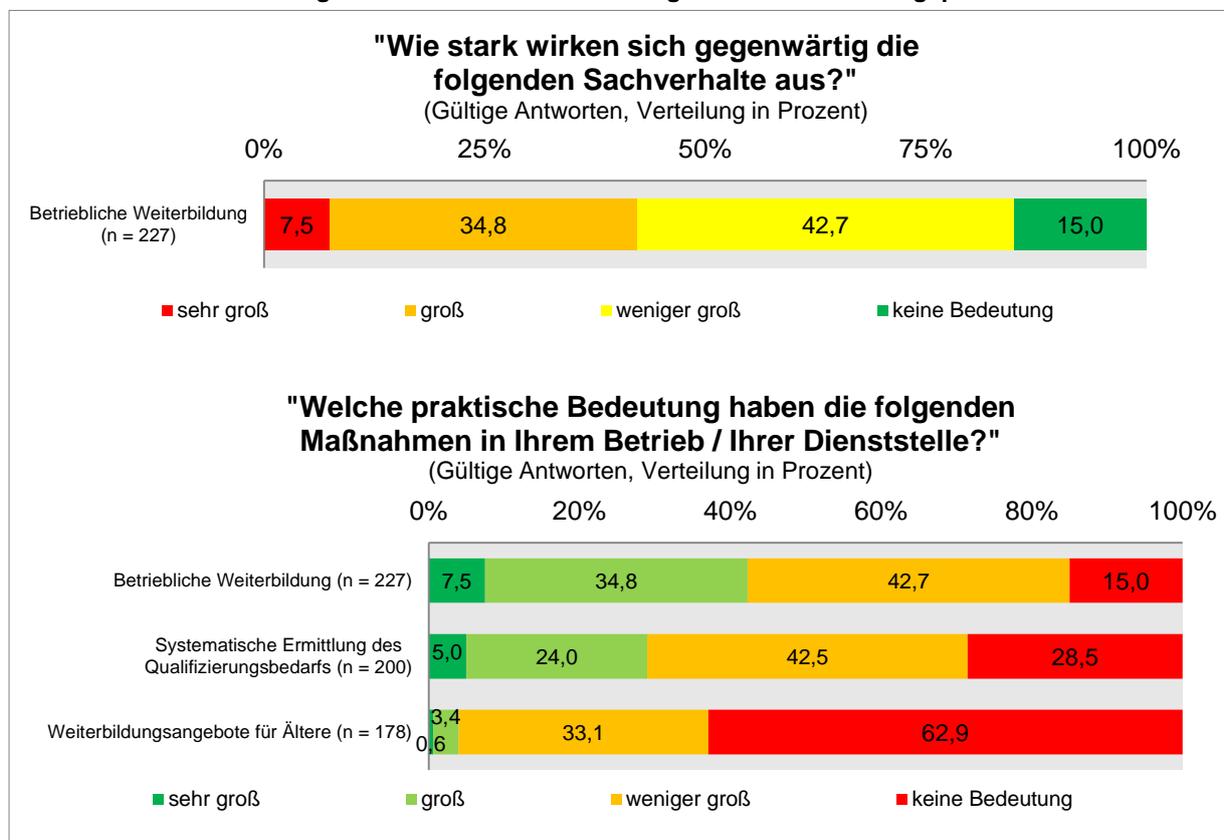
11. Vor dem Hintergrund eines drohenden Fachkräftemangel und der fortschreitenden Digitalisierung gibt es Defizite bei der betrieblichen Aus- und Weiterbildung

Die fachlichen Anforderungen an die Belegschaften sind in den vergangenen Jahren stark gewachsen. Nahezu drei Viertel (70,5 %) der Arbeitnehmervertretungen berichten, dass sich zunehmende Qualifikationsanforderungen mittlerweile stark oder sehr stark auf die betrieblichen Abläufe auswirken. Digitalisierung und Technikentwicklung bewirken, dass Fähigkeiten und Kompetenzen in immer kürzeren Abständen erneuert werden müssen. Zudem erfordert der demografische Wandel mit zunehmend weniger jungen Fachkräften, dass Weiterbildung gegenüber der Erstausbildung an Gewicht gewinnen muss.

Diese Erkenntnisse haben sich allerdings in der betrieblichen Praxis noch kaum niederschlagen. So melden mehr als die Hälfte der Betriebs- und Personalräte, dass die betriebliche Weiterbildung in den Betrieben und Dienststellen nur eine geringe oder gar keine Rolle spielt. Insbesondere eine systematische Qualifizierung und Personalentwicklung besitzt in vielen Betrieben und Verwaltungen nur einen sehr geringen Stellenwert oder wird gar nicht genutzt. Außerdem berichten lediglich 4 % der Arbeitnehmervertretungen von einer größeren Bedeutung der Weiterbildung für Ältere.

Als relativ konstant wird das betriebliche Engagement bei der beruflichen Erstausbildung eingeschätzt. Für 56,4 Prozent der Betriebe und Verwaltungen in denen ausgebildet wird, geben die Arbeitnehmervertretungen an, dass die Anzahl der Auszubildenden in den vorangegangenen zwölf Monaten auf dem gleichen Niveau geblieben ist.

Abbildung 11: Qualifikationsanforderungen und Weiterbildungspraxis



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

Der hohe betriebliche Nutzwert der Arbeitnehmervertretungen lässt sich auch über die Themen konkretisieren, mit denen Arbeitnehmervertretungen in den vergangenen zwei Jahren am häufigsten befasst waren. Das Thema „Arbeits- und Gesundheitsschutz“ stellt mittlerweile ihr häufigstes Thema dar (56,0 Prozent der Gremien waren damit beschäftigt). Auch einzelne Aspekte aus diesem Themengebiet wie „Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)“ (44,0 %) oder „Gesundheitsförderung“ (44,6 %) standen auf der Agenda der Arbeitnehmervertretungen weit vorne. Gleiches gilt für die Themen „Arbeitszeit“ (47,4 %), „Weiterbildung“ (44,6%) oder „Technische Leistungs- und Verhaltenskontrollen“ (37,7 %).

Der Erfolg der Arbeitnehmervertretungsarbeit ist natürlich auch von den betrieblichen Bedingungen, unter denen sie stattfindet, abhängig. In der weitaus größten Zahl der Betriebe und Dienststellen werden Konflikte mit der Arbeitgeberseite in Gesprächen bzw. Verhandlungen gelöst, der Rechtsweg über Einigungsstellen oder Arbeitsgerichte ist eher die Ausnahme. Allerdings ist das „Informationsverhalten des Arbeitgebers“ häufig verbesserungsbedürftig (22,4 Prozent der Arbeitnehmervertretungen bewerten es als schlecht oder sehr schlecht). Luft nach oben gibt es auch bei der „Beachtung von Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechten“. Die schlechteste Bewertung gibt es für die „Zusammenarbeit in wirtschaftlichen Angelegenheiten“. Am besten wird die „Einhaltung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen durch den Arbeitgeber“ bewertet. Bezüglich der bisher abgeschlossenen Betriebs- oder Dienstvereinbarungen (BV/DV) überwiegen solche zur Arbeitszeit“ (61,1 %). Allerdings steckt der Teufel bekanntlich im Detail: Die Anpassung und Weiterentwicklung von BV/DV in den unterschiedlichen Themenfeldern bleibt eine beständige Herausforderung für „Gute Arbeit“ und Unternehmenserfolg.

Abbildung 12: Rahmenbedingungen der Arbeit der Arbeitnehmervertretungen

