

Ausführliche Ergebnisdarstellung
der AK-Betriebsrätebefragung

AK-Betriebsbarometer 2017

**Schwerpunktthema
„Arbeitszeiten gestalten!“**

Die vorliegende Veröffentlichung dokumentiert Ergebnisse der Befragung von saarländischen Arbeitnehmervertretungen „AK-Betriebsbarometer 2017“, mit dem Schwerpunkt: „Arbeitszeiten gestalten!“. Die Kurzfassung und diese ausführliche Ergebnisdarstellung mit Tabellenanhang sowie weiteren Informationen finden sich zum Download unter: www.arbeitskammer.de/ak-betriebsraetebefragung2017.

Die Datenerhebung wurde von der Beratungsstelle für sozialverträgliche Technologiegestaltung e. V. (BEST) im Auftrag und in enger Abstimmung mit der Arbeitskammer des Saarlandes durchgeführt. Die Fragebogenentwicklung, Datenaufbereitung und Ergebnisinterpretation erfolgte mit Unterstützung von BEST durch die Projektarbeitsgruppe der Arbeitskammer.



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

AK-Arbeitsgruppe Betriebsbarometer:
Ralf Becker, Jonas Boos, Torsten Brandt,
Wolfgang Dincher, Christoph Ecker, Dagmar Ertl,
Roman Lutz, Jürgen Meyer, Werner Müller, Sabine Ohnesorg,
Kurt Remus, Gertrud Schmidt, Carina Webel, Ronald Westheide (BEST)

Projektleitung und Koordination:
Dr. Torsten Brandt (AK)
Tel.: 0681/4005-315
E-Mail: gesellschaftspolitik@arbeitskammer.de

Durchführung und Datenaufbereitung der Umfrage:
Dr. Mathias Hoffmann (BEST)

Verantwortlich
Werner Müller (AK)
Jürgen Meyer (BEST)



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 ihrer regelmäßigen Betriebsrätebefragung, dem „AK-Betriebsbarometer“, einen aktuellen Einblick in die Situation der saarländischen Betriebe und Verwaltungen gewinnen. Gefragt wurde nach den Arbeitsbedingungen und nach der betrieblichen Mitbestimmungspraxis. Auch ging es um die wirtschaftliche Lage, die Personalentwicklung und Qualifizierung, die Umsetzung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie um Maßnahmen zur Fachkräftesicherung und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Der Schwerpunktfragenteil der Befragung 2017 lag aber auf den Arbeitszeitbedingungen und auf der Arbeitszeitgestaltung. Dies aus guten Gründen: Zum einen hat die AK-Beschäftigtenbefragung „Index Gute Arbeit Saar 2016“ nicht nur ergeben, dass gerade im Saarland sozial ungünstige Arbeitszeiten mit hohen Belastungen wesentlich häufiger sind als im Bundesgebiet. Auch die weit verbreiteten Überstunden werden zu einem erheblichen Teil zum einen nicht ausreichend erfasst und zum anderen weder ausgeglichen noch abgegolten. Zudem ist die Mitsprache bei der Arbeitszeitgestaltung geringer ausgeprägt als im Bund. Ungeachtet dieser Befunde ist eine starke Einflussnahme von Seiten der Arbeitgeberverbände auf die politische Arbeitszeitdiskussion festzustellen. Es geht - oft mit Hinweis auf die Herausforderungen einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt - um eine weitere Flexibilisierung des Arbeitszeitgesetzes (z.B. Ausweitung/Abschaffung der täglichen Höchstarbeitszeit, Verkürzung/Flexibilisierung von vorgeschriebenen Ruhepausen), welche den Erkenntnissen zum Gesundheitsschutz zuwiderläuft.

Die hier vorgelegten Ergebnisse - aus der Arbeitswelt der mitbestimmten Betriebe und Dienststellen - verdeutlichen, dass es vorrangig um die tatsächliche Durchsetzung der bestehenden Arbeitsschutzvorschriften und im Sinne einer „Guten Arbeit“ um mehr Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten gehen muss. Landespolitisch sollten zur Fachkräftesicherung und im Rahmen der Gute-Arbeit-Strategie des Landes Arbeitszeitkontrollen ausgebaut und betriebliche Beratungsangebote zur Arbeitszeitgestaltung intensiviert werden.

Die Beratungsstelle für sozialverträgliche Technologiegestaltung e. V. (BEST) hat im Auftrag der Arbeitskammer des Saarlandes und mit Unterstützung des DGB Rheinland-Pfalz/Saar die Befragung und Datenauswertung für das AK-Betriebsbarometer durchgeführt. Besonderer Dank gebührt aber den Betriebs- und Personalräten sowie den Mitarbeitervertretungen, ohne deren Beteiligung diese Studie nicht möglich gewesen wäre. Es bleibt zu hoffen, dass die Ergebnisse auf der politischen und auf der betrieblichen Ebene genutzt werden, um gemeinsam konkrete Ansatzpunkte zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen anzugehen.

Saarbrücken, im August 2017



Hans Peter Kurtz

Vorsitzender des Vorstandes der Arbeitskammer des Saarlandes

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

Inhaltsverzeichnis der ausführlichen Ergebnisdarstellung

Vorwort	5
Abbildungsverzeichnis	9
Methodische Informationen zur Durchführung der Befragung	10
Wesentliche Ergebnisse im Überblick	11

Ausgewählte Grafiken mit Kommentierung zu den Ergebnissen der Schwerpunktbefragung 2017 zur „Arbeitszeitgestaltung“

(1) Häufig ungünstige Arbeitszeiten für die Beschäftigten im Saarland	12
(2) Unbezahlte Arbeit und Verstöße gegen das Arbeitsschutzgesetz eindämmen.....	13
(3) Arbeitszeiten bremsen Familien	14
(4) Arbeitszeit und „Gute Arbeit“ – herausragendes Feld der Mitbestimmung	15

Ausgewählte Grafiken mit Kommentierung zu den Ergebnissen der Standardbefragung

(5) Positive Erwartungen in Bezug auf die wirtschaftliche Lage, Haushaltsnotlage im öffentlichen Dienst aber weiter spürbar	16
(6) Fachkräftemangel und Digitalisierung: Gestiegene Qualifikationsanforderungen systematisch mit betrieblichem Kompetenzmanagement begegnen	17
(7) „Erfahren“ nicht „alt“ – Betriebe und Dienststellen sind für die älter werdende Belegschaften schlecht gerüstet	18
(8) Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Eingeschränkte Bedeutung in der Praxis	19
(9) Humane Arbeitsgestaltung senkt Belastungen und schont Ressourcen	20
(10) Arbeits- und Gesundheitsschutz muss zur Chefsache werden	21
(11) Betriebliche Gesundheitsförderung ist eine Chance für Beschäftigte und Unternehmen	22
(12) Betriebliche Interessenvertretungen sind Problemlöser in vielen Themenfeldern	23

Alle Ergebnisse in Tabellen und Abbildungen

1. Betriebsstatistik.....	25
1.1 Welcher Art ist Ihr Gremium?.....	25
1.2 Zu welcher Branche gehört Ihr Betrieb bzw. Ihre Dienststelle?.....	25
2. Belegschaftsgröße und -zusammensetzung.....	26
2.1.Wie viele Personen sind zurzeit in Ihrem Betrieb bzw. Ihrer Dienststelle beschäftigt?..	26
2.2 Wie viele Frauen sind gegenwärtig in Ihrem Betrieb beschäftigt?.....	27
2.3 Wie viele Arbeitnehmer/innen über 55 Jahre sind gegenwärtig in Ihrem Betrieb beschäftigt?.....	28

2.4 Wie viele Schwerbehinderte sind gegenwärtig in Ihrem Betrieb beschäftigt?.....	28
2.5 Wie viele Auszubildende sind gegenwärtig in Ihrem Betrieb beschäftigt?.....	29
2.6 Wie viele Leiharbeitnehmer/innen sind gegenwärtig in Ihrem Betrieb beschäftigt?.....	29
2.7 Wie viele Mini-Jobber/innen sind gegenwärtig in Ihrem Betrieb beschäftigt?.....	30
2.8 Wie viele Teilzeitbeschäftigte sind gegenwärtig in Ihrem Betrieb beschäftigt?.....	31
2.9 Wie viele befristet Beschäftigte sind gegenwärtig in Ihrem Betrieb beschäftigt?.....	32
2.10 Wie viele Beschäftigte mit Werk- oder Dienstverträgen sind gegenwärtig in Ihrem Betrieb beschäftigt?.....	32
2.11 Wie viele Beschäftigte in Altersteilzeit sind gegenwärtig in Ihrem Betrieb beschäftigt?.....	33
3. Beschäftigungsentwicklung.....	34
3.1 Wie hat sich die Zahl der Beschäftigten insgesamt in den letzten zwölf Monaten entwickelt?.....	34
3.2 Welche Entwicklung der Zahl der Beschäftigten insgesamt erwarten Sie in den kommenden zwölf Monaten?.....	35
3.3 Wie hat sich die Zahl der Auszubildenden in den letzten 12 Monaten entwickelt?.....	36
3.4 Wie schätzen Sie gegenwärtig die folgenden Merkmale Ihres Betriebes bzw. Ihrer Dienststelle ein?.....	37
3.5 Wie stark wirken sich gegenwärtig die folgenden Sachverhalte auf Ihren Betrieb bzw. Ihre Dienststelle aus?.....	42
4. Arbeit und Arbeitsgestaltung.....	44
4.1 Wie schätzen Sie gegenwärtig die folgenden Sachverhalte für Ihren Betrieb bzw. Ihre Dienststelle ein?.....	44
4.2 Wie schätzen Sie gegenwärtig die Belastungen für die Beschäftigten in Ihrem Betrieb bzw. Ihrer Dienststelle ein?.....	46
4.3 Welche praktische Bedeutung haben zurzeit die folgenden Maßnahmen in Ihrem Betrieb bzw. Ihrer Dienststelle?.....	47
4.4 Was trifft gegenwärtig auf Ihren Betrieb bzw. Ihre Dienststelle zu?.....	48
4.5 Hat eine Aufsichtsbehörde in den letzten drei Jahren in Ihrem Betrieb oder Ihrer Dienststelle die Einhaltung der Arbeitszeitvorschriften kontrolliert?.....	51
4.4.3 Einhaltung der gesetzlichen Höchstarbeitszeiten/ Pausenzeiten/ Ruhezeiten.....	51
5. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) und Aktivitäten des betrieblichen Gesundheitsmanagements.....	52
5.1 Gibt es in Ihrem Betrieb bzw. Ihrer Dienststelle ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)?.....	52
5.2 Werden die folgenden Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung in Ihrem Betrieb bzw. Ihrer Dienststelle durchgeführt?.....	53
6. Personalentwicklung und Organisation.....	54
6.1. Welche praktische Bedeutung haben die folgenden Sachverhalte in Ihrem Betrieb bzw. Ihrer Dienststelle?.....	54

7. Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	56
7.1 Welche praktische Bedeutung haben die folgenden Maßnahmen in Ihrem Betrieb bzw. Ihrer Dienststelle?.....	56
8. Umsetzung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.....	57
8.1 Werden in Ihrem Betrieb bzw. Ihrer Dienststelle regelmäßig Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt?.....	57
8.2 Welche Bedeutung hat bei den Gefährdungsbeurteilungen die Analyse der Arbeitszeit?.....	58
8.3 Bei welcher der folgenden Institutionen hat Ihr Betrieb bzw. Ihre Dienststelle zwecks Beratung zum Thema Gefährdungsbeurteilung nachgefragt?.....	58
8.4 Hat eine Beratung stattgefunden?.....	59
8.5 Wie hilfreich war die Beratung?.....	59
9. Mitbestimmungs- und Mitwirkungspraxis der Interessenvertretung.....	60
9.1 Mit welchen Themen war Ihr Gremium in den letzten 24 Monaten befasst?.....	60
9.2 Wozu wurden Betriebsvereinbarung (BV) bzw. Dienstvereinbarungen (DV) abgeschlossen?.....	61
9.3 Mit welchen Themen war Ihr Gremium in den letzten 24 Monaten befasst?.....	62
Sonstige Nennungen.....	62
9.4 Mit welchen Aspekten bezüglich der Arbeitszeit war Ihr Gremium in den letzten 24 Monaten befasst?.....	63
9.5 Wozu wurden Betriebsvereinbarung (BV) bzw. Dienstvereinbarungen (DV) abgeschlossen?.....	64
9.6 Wie schätzen Sie insgesamt die Situation des Betriebsrats/ Personalrats/ der Mitarbeitervertretung ein?.....	66
9.7 Wie wurden Interessenkonflikte zwischen Betriebsrat/ Personalrat/ Mitarbeitervertretung und Arbeitgeberseite bislang gelöst?.....	67
10. Gewerkschaftliche Betreuung.....	68
10.1 Durch welche Gewerkschaft wird Ihr Betriebsrat/ Personalrat/ Ihre Mitarbeitervertretung betreut bzw. unterstützt?.....	68
Anhang: Fragebogen	69

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Art des Gremiums (Gültige in gerundeten Prozent von n = 228)	25
Abbildung 2: Verteilung auf Branchen (Gültige in Prozent von n= 222).....	25
Abbildung 3: Beschäftigtenzahlen in Größenkategorien (Gültige in Prozent von n= 226)	26
Abbildung 4: Zurückliegende Beschäftigungsentwicklung	34
Abbildung 5: Erwartete Entwicklung der Beschäftigung in den nächsten 12 Monaten	35
Abbildung 6: Entwicklung Zahl der Auszubildenden in den letzten 12 Monaten	36
Abbildung 7: Betriebliche Merkmale (Gültige in Prozent)	37
Abbildung 8: Problemdruck (Gültige in Prozent).....	42
Abbildung 9: Sachverhalte bzgl. Arbeit und Arbeitsgestaltung (Gültige in Prozent).....	44
Abbildung 10: Einschätzung der Arbeitsbedingungen (Gültige in Prozent)	46
Abbildung 11: Welche praktische Bedeutung haben zurzeit die folgenden Maßnahmen in Ihrem Betrieb bzw. Ihrer Dienststelle? (Gültige in Prozent).....	47
Abbildung 12: Positive Aspekte bzgl. Arbeitszeit (Gültige in Prozent)	48
Abbildung 13: Positive Aspekte bzgl. Arbeitszeit (Fortsetzung).....	49
Abbildung 14: Negative Aspekte bzgl. Arbeitszeit (Gültige in Prozent).....	50
Abbildung 15: Negative Aspekte bzgl. Arbeitszeit (Fortsetzung)	50
Abbildung 16: Kontrolle durch Aufsichtsbehörde? (Gültige in Prozent von n=229)	51
Abbildung 17: Einhaltung der Arbeits-, Pausen und Ruhezeiten (Gültige in Prozent)	51
Abbildung 18: Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) (Gültige in Prozent von n=229)	52
Abbildung 19: Maßnahmen der Gesundheitsförderung (Gültige in Prozent)	53
Abbildung 20: Maßnahmen der Personalentwicklung und Organisation	54
Abbildung 21: Maßnahmen: Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Gültige in Prozent)	56
Abbildung 22: Ausreichende Information und Beteiligung am Arbeitsschutz (Gültige in Prozent)	57
Abbildung 23: Bedeutung der Analyse der Arbeitszeit (Gültige in Prozent von n=208)	58
Abbildung 24: Bei welcher Institution wurde nachgefragt? (Gültige in Prozent)	58
Abbildung 25: Beratung stattgefunden? (Gültige in Prozent).....	59
Abbildung 26: Beratung hilfreich? (Gültige in Prozent von n=90)	59
Abbildung 27: Schwerpunkte der Arbeit des Gremiums allgemein (Gültige in Prozent von n= 231)	60
Abbildung 28: BV/ DV abgeschlossen (Gültige in Prozent von n= 231)	61
Abbildung 29: Gremium befasst mit Aspekten der Arbeitszeit (Gültige in Prozent von n=231)	63
Abbildung 30: BV/ DV abgeschlossen (Gültige in absoluten Häufigkeiten)	64
Abbildung 31: Merkmale der Interessenvertretung (gültige in Prozent)	66
Abbildung 32: Lösung von Interessenkonflikten (Gültige in Prozent).....	67
Abbildung 33: Gewerkschaftliche Betreuung (Gültige in Prozent von n=227))	68

Methodische Informationen zur Durchführung der Befragung

Seit 2003 wird alle zwei Jahre in den saarländischen Betrieben und Verwaltungen eine Betriebsrätebefragung durchgeführt. Die schriftliche Befragung für das AK-Betriebsbarometer 2017 wurde vom 31. Oktober 2016 bis zum 09. Januar 2017 durchgeführt. Insgesamt wurden als Stichprobe 787 saarländische Betriebe und Dienststellen mit Arbeitnehmervertretungen kontaktiert.

Der Rücklauf bestand insgesamt aus Antworten von 231 Arbeitnehmervertretungen, darunter 152 Betriebsräte (65,8 % des Rücklaufs), 62 Personalräte (26,8 % des Rücklaufs) und 14 Mitarbeitervertretungen (6,1 % des Rücklaufs). Die Rücklaufquote betrug somit 29,4 Prozent. Die Arbeitnehmervertretungen, die sich beteiligt haben, vertreten insgesamt mindestens 117.107 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Dies entspricht rund 31 Prozent der 377.764 im Saarland im Juni 2016 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

In der Langfassung des Kurzberichtes („Ausführliche Ergebnisdarstellung“) finden sich nicht nur der Fragebogen und die Antworten auf die einzelnen Fragen des Fragebogens, sondern auch zu ausgewählten Themen die Angaben der befragten betrieblichen Interessenvertretungen gegliedert nach Branchen, Unternehmensgröße sowie Jahrgangsvergleiche usw. Bei den dargestellten Ergebnissen im Jahrgangsvergleich 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 nicht anders kenntlich gemacht, sind nur die gültigen Antworten berücksichtigt. Dies bedeutet, dass die prozentualen Anteile ohne Berücksichtigung fehlender Antworten und der Antworten „trifft nicht zu“ und „nicht bekannt“ angegeben werden. Zudem handelt es sich in der Regel um gerundete Prozentangaben, wodurch sich gelegentlich die Prozentangaben nicht auf 100 addieren.

Wesentliche Ergebnisse im Überblick

Teil A) Schwerpunktbefragung 2017: „Arbeitszeitgestaltung“

- Von den befragten Betrieben und Dienststellen haben 82% sozial ungünstige Arbeitszeiten (abends, nachts, Wochenende/Feiertag). Mangelnde Verlässlichkeit und Vorhersehbarkeit prägt die Situation der meisten Beschäftigten in 30% der Betriebe. In rund einem Drittel der Betriebe verfügt vor allem der Arbeitgeber über den Auf- und Abbau von Arbeitszeitkonten, während die Beschäftigten kaum Gestaltungsmöglichkeiten haben.
- In nur 23% der Betriebe wird Mehrarbeit bei fast allen Beschäftigten durch Entgelt oder Freizeitausgleich abgegolten. Von unbezahlter Mehrarbeit sind in 13% der Betriebe mehr als die Hälfte bis alle Beschäftigten betroffen und in nur 64% der Betriebe niemand. In 21% der Betriebe verfallen bei mehr als der Hälfte oder fast allen Beschäftigte Zeitguthaben, entsprechend in 14% der Betriebe Urlaubsansprüche. In nur 82% der Betriebe existiert für (fast) alle Beschäftigte eine Zeiterfassung. Die Einhaltung der gesetzlichen Pausenzeiten, Höchstarbeits- und Ruhezeiten ist in bis zu einem Fünftel der Betriebe nicht für (fast) alle Beschäftigten gewährleistet.
- In mehr als einem Viertel der Betriebe werden keine flexiblen/kürzeren Arbeitszeiten für Eltern angeboten und in 41% auch nicht für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen. Die Möglichkeit, von Teilzeitarbeit zur Vollzeitarbeit zurückzukehren, besteht nur in 12% der Betriebe für mehr als die Hälfte der Beschäftigten.
- Die Arbeitszeitgestaltung ist eine vorrangige Aufgabe der Arbeitnehmervertretungen, wobei eher die Flexibilisierungsanforderungen der Arbeitgeber Thema sind.

Teil B) Standardbefragung

- Die wirtschaftliche Lage wurde insgesamt von 48% der Arbeitnehmervertretungen als gut oder sehr gut eingeschätzt. Drei Viertel der Betriebs- und Personalräte beklagen starke bis sehr starke negative betriebliche Auswirkungen durch zu wenig Personal.
- Gestiegene Qualifikationsanforderungen wirken sich in drei Viertel der Betriebe stark oder sehr stark aus. Dennoch haben in lediglich der Hälfte der Betriebe Weiterbildungsangebote eine größere Bedeutung.
- Altersspezifische Personalmaßnahmen werden unzureichend praktiziert, obwohl für mehr als die Hälfte der Betriebe der „steigende Altersdurchschnitt“ als wichtige betriebliche Veränderung wahrgenommen wird.
- Die Unterstützung von Beschäftigten bei der Pflege von Angehörigen, bei der Kinderbetreuung und in Elternzeit hat – trotz öffentlicher Diskussionen - jeweils in höchstens 20% der Betriebe eine größere praktische Bedeutung.
- Drei Viertel der Arbeitnehmervertretungen gehen von hohen oder sehr hohen Belastungen der Beschäftigten durch Zeitdruck und Stress aus, ein Drittel von hohen oder sehr hohen körperlichen und fast die Hälfte von hohen/sehr hohen emotionalen Belastungen. Das Betriebsklima wird in 30% der Betriebe als gut oder sehr gut bewertet.
- Lediglich die Hälfte der Betriebe haben Gefährdungsbeurteilungen in allen Bereichen durchgeführt.
- Die betriebliche Gesundheitsförderung hat sich erkennbar verbessert.
- Auch die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmervertretungen haben sich insgesamt leicht verbessert.

Teil A) Schwerpunktbefragung 2017: „Arbeitszeitgestaltung“

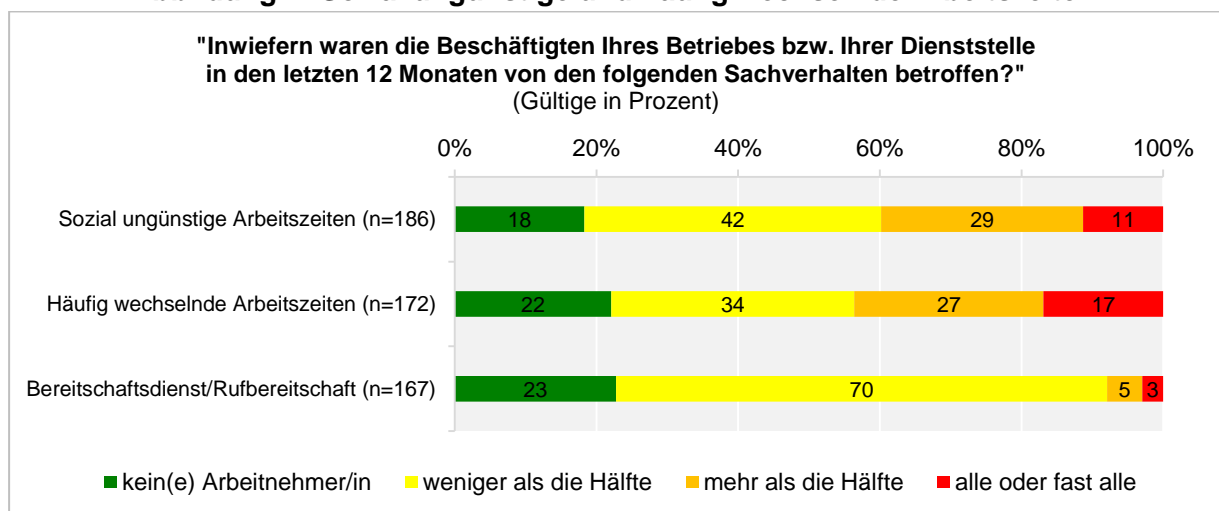
1. Häufig ungünstige Arbeitszeiten für die Beschäftigten im Saarland

Die Arbeitszeit kann die Gesundheit und die soziale Teilhabe der Beschäftigten gefährden. Risikofaktoren sind neben der überlangen Dauer die ungünstige Lage der Arbeitszeit, häufig wechselnde Einsatzzeiten sowie Planungsunsicherheit und geringe Entscheidungsspielräume für die Beschäftigten.

Laut AK-Betriebsbarometer 2017 sind in knapp 82% der Betriebe und Dienststellen Arbeitnehmer/innen von sozial ungünstigen Arbeitszeiten (abends, nachts, an Wochenenden und/oder Feiertagen) betroffen. Von 39% der Befragten wird angegeben, dass dies für die Mehrheit der Belegschaft oder sogar (fast) alle Beschäftigten gilt. Letzteres trifft für mehr als die Hälfte (51%) der Produktionsbetriebe und für 48% der Arbeitsstätten im Gesundheits- und Sozialwesen zu. 78% der Befragten berichten von häufig wechselnde Arbeitszeiten – das heißt vor allem Schichtarbeit – für zumindest Teile der Belegschaft. Die Hälfte der Betriebsräte sieht sogar den überwiegenden Teil der Arbeitnehmer/innen davon betroffen. In 55% der Produktionsstätten und 57% der Sozial- und Gesundheitsbetriebe arbeitet die Mehrheit der Beschäftigten zu häufig wechselnden Zeiten. In mehr als drei von vier Betrieben und Verwaltungen sind Bereitschaftsdienste und/oder Rufbereitschaften zu leisten. Allerdings ist hiervon in der Regel nur eine Minderheit in der Belegschaft betroffen.

Arbeit in Gleitzeit ist im Öffentlichen Dienst und ebenso in den Verwaltungseinheiten der Privatwirtschaft weit verbreitet. Im Schichtdienst dagegen bestehen allenfalls für einen geringen Anteil der Arbeitnehmer/innen Arbeitszeitspielräume. Mangelnde Verlässlichkeit und Vorhersehbarkeit der Arbeitszeit prägt die Situation der meisten Beschäftigten in 30% der Betriebe. In rund einem Drittel verfügt vor allem oder ausschließlich der Arbeitgeber über den Auf- und Abbau von Arbeitszeitkonten, während die Beschäftigten kaum Gestaltungsmöglichkeiten haben.

Abbildung 1: Sozial ungünstige und häufig wechselnde Arbeitszeiten

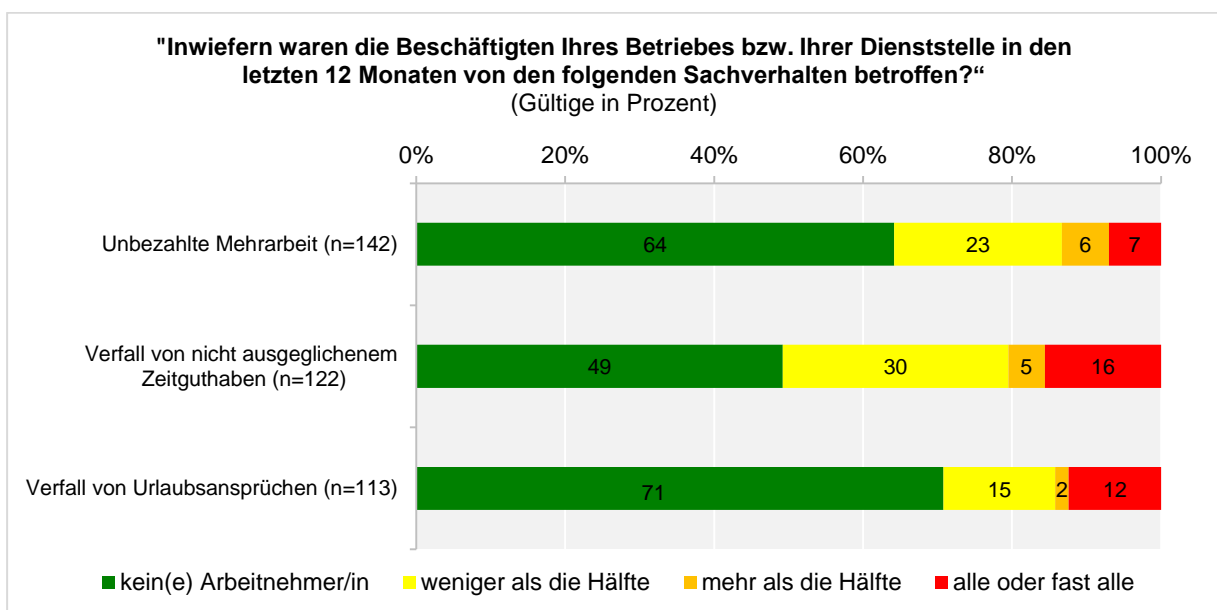


2. Unbezahlte Arbeit und Verstöße gegen das Arbeitsschutzgesetz eindämmen

Im Saarland leisten laut AK-Beschäftigtenbefragung 90% der abhängig Beschäftigten Überstunden. Aus der AK-Betriebsrätebefragung geht nun hervor: In nur 23% der Betriebe bzw. Dienststellen im Saarland mit betrieblicher Interessenvertretung wird Mehrarbeit, die über die tarifliche oder betriebsübliche Arbeitszeit hinausgeht, bei allen oder fast allen Beschäftigten durch Entgelt oder Freizeitausgleich abgegolten. Speziell nach unbezahlter Mehrarbeit gefragt, ergibt sich, dass in 13% der Betriebe mehr als die Hälfte bis alle Arbeitnehmer/innen von unbezahlter Mehrarbeit betroffen sind, in weiteren 23% weniger als die Hälfte und in nur 64% der Betriebe niemand. Besonders problematisch ist hier die Branche „Erziehung, Unterricht, Gesundheit, Soziales“, für deren Betriebe 39% der Befragten angaben, dass unbezahlte Mehrarbeit für mehr als die Hälfte bis alle Beschäftigten Realität ist. Branchenübergreifend sind in mehr als ein Fünftel (21%) der Betriebe mehr als die Hälfte oder (fast/) alle Beschäftigte vom Verfall nicht ausgeglichener Zeitguthaben (Stichtag, Grenzwert) betroffen und entsprechend in 14% der Betriebe vom Verfall von Urlaubsansprüchen.

Unbezahlte Arbeit und Urlaubsverfall sind also selbst in mitbestimmten Betrieben ein verbreitetes Problem, obwohl laut Arbeitszeitgesetz der Arbeitgeber u.a. Arbeitszeiten aufzeichnen muss, die arbeitstäglich über 8 Stunden hinausgehen. Ferner muss er dem Betriebsrat auf Verlangen Auskunft über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und über die geleistete Wochenarbeitszeit geben können, hat Regelungen des Arbeitsschutz- und des Mindestlohngesetzes einzuhalten. Eine funktionierende Arbeitszeiterfassung ist also unumgänglich. Tatsächlich gibt es aber in fast jedem zehnten Betrieb entweder gar keine Arbeitszeiterfassung oder lediglich für weniger als die Hälfte der Beschäftigten (bzw. in nur 82% der Betriebe für alle/fast alle). Außerdem ist in bis zu einem Fünftel der Betriebe, die Einhaltung der gesetzlichen Pausenzeiten, täglichen Höchstarbeitszeit und Ruhezeiten, nicht für alle oder fast alle Beschäftigte gewährleistet. Insofern ist es wichtig, dass in den betrieblichen Gefährdungsanalysen auch die Analyse der Arbeitszeitbedingungen einbezogen wird (41% keine Rolle). Aber auch Landesbehörden sind für die Kontrolle von Schutzregelungen zuständig.

Abbildung 2: Unbezahlte Arbeit



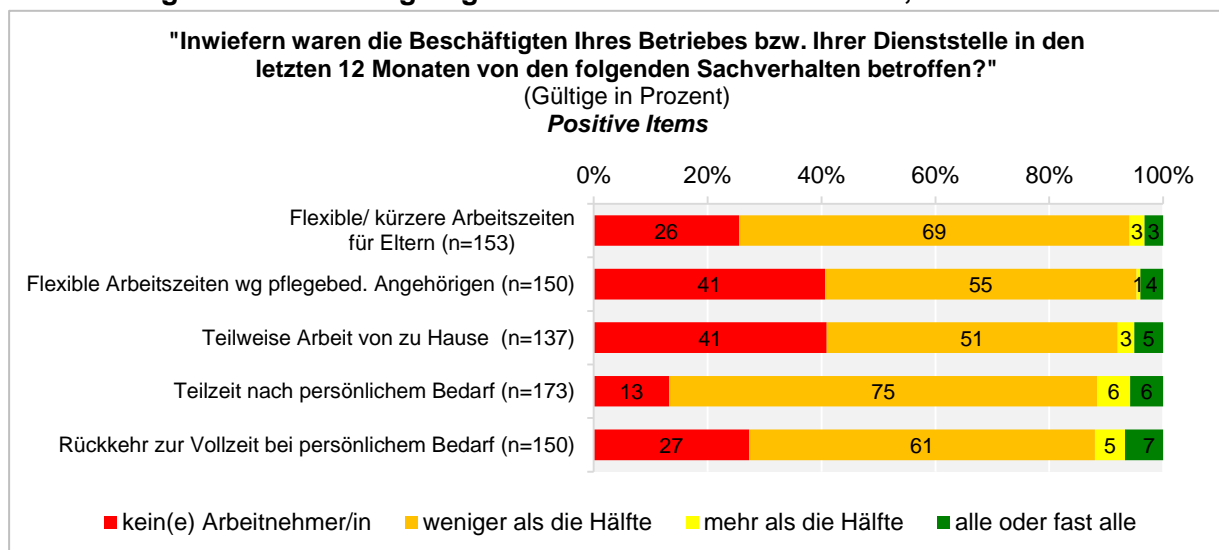
3. Arbeitszeiten bremsen Familien

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf – und damit die Erwerbstätigkeit - wird zentral davon beeinflusst, ob und welche Einflussmöglichkeiten Beschäftigte mit Familienpflichten auf die Lage und Verteilung ihrer Arbeitszeiten (inklusive Arbeitsort) haben.

Insgesamt deutet sich im Betriebsbarometer an, dass die Möglichkeiten zur beschäftigtenorientierten Flexibilität in bestimmten Lebensphasen bisher eher bescheiden eingesetzt werden. Erfasst sind nur Betriebe in denen es grundsätzlich bereits Instrumente zur Flexibilisierung gibt: Mehr als ein Viertel der Befragten gibt an, dass in ihrem Betrieb im vergangenen Jahr keine flexiblen/kürzeren Arbeitszeiten für Eltern umgesetzt wurden. In rund 70% der Betriebe spielten nur für einige Eltern (weniger als 50%) kürzere oder flexiblere Arbeitszeiten eine Rolle. Und schließlich wurde in nur wenigen Fällen (6%) dieses Instrument für mehr als die Hälfte der Beschäftigten genutzt. Das Ergebnis deckt sich tendenziell mit der Frage nach den Arbeitszeiten von pflegenden Angehörigen: In 41% der Fälle spielte eine Flexibilisierung keine Rolle, in nur 5% wurde die Arbeitszeit flexibel für mehr als die Hälfte der Beschäftigten angepasst. Die Unterstützung für die Beschäftigten ist also eher schwach ausgeprägt.

Von Eltern wird oft „Homeoffice“ angestrebt und als Hilfslösung für Vereinbarkeitsfragen gesehen. Hier gibt es vergleichsweise etwas höhere Anwendungszahlen in den Betrieben als bei den kürzeren Arbeitszeiten. Die Daten weisen auch hier auf einen Nachholbedarf hin. Ähnlich sieht es bei der Frage aus nach den Möglichkeiten für Beschäftigte, nach Teilzeitarbeit zur Vollzeit zurückzukehren. In nur 12% der Fälle wurde diese Option für mehr als die Hälfte der Beschäftigten im Betrieb ermöglicht. Dabei ist die Möglichkeit, sicher auf eine Vollzeitstelle zurückkehren zu können, ein sehr positiver Anreiz für Frauen und Männer. Hier spiegelt die betriebliche Realität, wie dringend notwendig das seit langem verfolgte Ziel eines Rechtsanspruches auf Rückkehr in Vollzeit ist.

Abbildung 3: Arbeitszeitreglungen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit

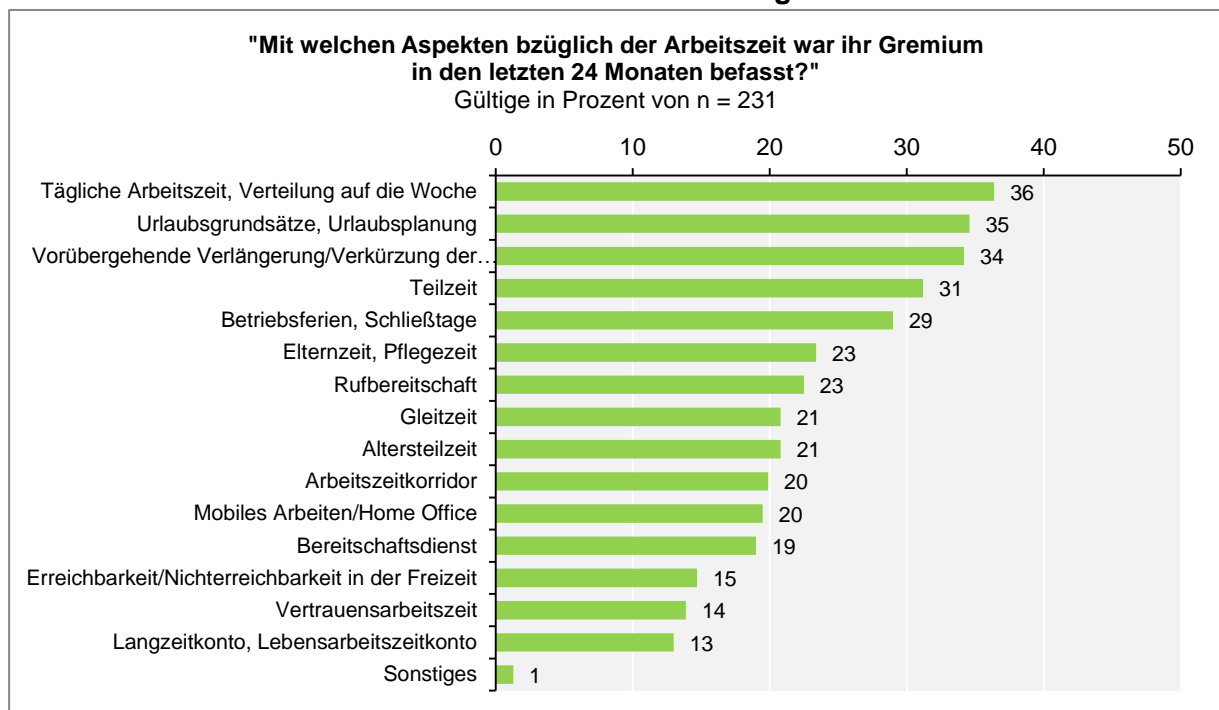


4. Arbeitszeit und „Gute Arbeit“ – herausragendes Feld der Mitbestimmung

Die Arbeitnehmervertretung hat die Aufgabe, darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer/innen geltenden Rechtsnormen eingehalten werden. Sie hat Maßnahmen, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen, beim Arbeitgeber zu beantragen und den Arbeitsschutz sowie die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu fördern. Bei der betrieblichen Gestaltung der Arbeitszeit hat die Interessenvertretung mitzubestimmen. Sie kann dem Arbeitgeber Gestaltungsvorschläge unterbreiten. Die Arbeitszeit ist damit vom Gesetzgeber als eines der wichtigsten Felder der betrieblichen Mitwirkung und Mitbestimmung definiert.

In der Tat steht die Arbeitszeitgestaltung mit Abstand ganz oben auf der Aufgabenliste der Arbeitnehmervertretungen. Laut AK-Betriebsbarometer 2017 war hiermit mehr als jede dritte Interessenvertretung in jüngerer Zeit befasst. Dabei nehmen 62% der Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen über Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen Einfluss auf die Gestaltung. Die Arbeitszeit ist damit auf betrieblicher Ebene das deutlich am stärksten geregelte Gestaltungsfeld. Praktisch jede Arbeitnehmervertretung, die bei der Arbeitszeitgestaltung mitwirkt, ist mit der Lage der täglichen Arbeitszeit, mit der Verteilung auf die Wochentage, mit Mehrarbeit und Überstunden bzw. der vorübergehenden Verkürzung der Arbeitszeit sowie mit Urlaubsgrundsätzen und mit der Urlaubsplanung befasst. Insgesamt spiegeln sich in den Schwerpunkten vor allem die Flexibilisierungsanforderungen der Arbeitgeber wider. Dagegen stehen Themen wie lebensphasenorientierte Arbeitszeiten, Wahlarbeitszeiten, Langzeitkonten, aber auch die Erreichbarkeit bzw. Nichterreichbarkeit in der Freizeit noch relativ selten auf der Tagesordnung. Die Gefährdungsbeurteilung der Arbeitszeit ist bislang ebenfalls kaum im Fokus der Arbeitnehmervertretungen.

Abbildung 4: Arbeitszeitthemen in der Mitwirkung und Mitbestimmung der Arbeitnehmervertretungen



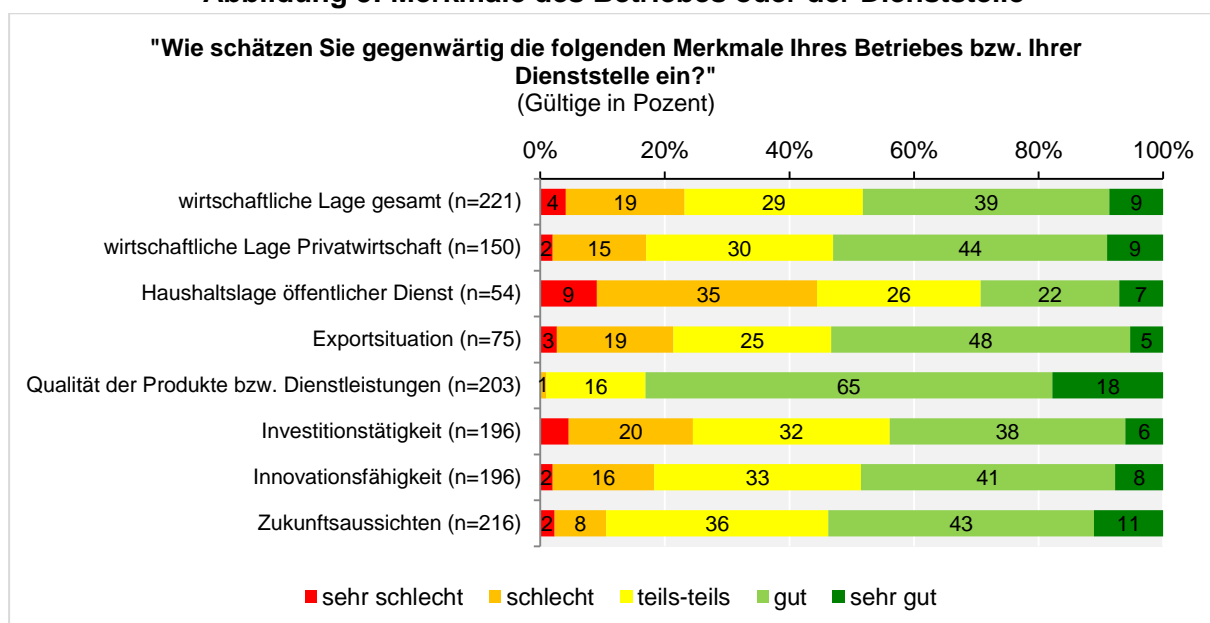
Teil B) Standardbefragung

5. Positive Erwartungen in Bezug auf die wirtschaftliche Lage, Haushaltsnotlage im öffentlichen Dienst aber weiter spürbar

Im Befragungszeitraum wurde die wirtschaftliche Lage insgesamt von 48% der befragten Betriebs- und Personalräte als gut oder sehr gut eingeschätzt. Zwischen Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst lässt sich wie auch 2015 ein deutlicher Unterschied feststellen: Während weniger als ein Drittel der Personalräte die Haushaltslage ihrer Dienststelle gut bis sehr gut bewerten, empfinden über die Hälfte der Betriebsräte die wirtschaftliche Lage ihres Betriebes als positiv. Damit könnte zusammenhängen, dass ein vergleichsweise hoher Anteil an Personalräten die Investitionstätigkeit und Innovationsfähigkeit der Dienststelle als schlecht bis sehr schlecht bewertet (36% bzw. 26%). Bei den befragten Betriebsräten ist die Einschätzung in Bezug auf diese beiden Punkte etwas positiver.

Insgesamt werden die Zukunftsaussichten der Betriebe und Dienststellen von 54% als gut bis sehr gut gesehen. Diese Einschätzung spiegelt sich auch in der Erwartung der Beschäftigungsentwicklung wider: 71% der Befragten erwarten eine gleichbleibende (52%) oder steigende (19%) Beschäftigung. Dementsprechend hoch wird auch die Beschäftigungssicherheit eingeschätzt (71% gut bis sehr gut). Dass die Beschäftigung steigt, erwarten von den befragten Personalräten allerdings – wie vor dem Hintergrund der Haushaltsnotlage und des Sanierungsprogramms des Landes nicht anders zu erwarten – lediglich 7%. Gleichzeitig beklagen über drei Viertel der Personalräte (und auch der Betriebsräte) starke bis sehr starke Auswirkungen auf die Dienststelle bzw. den Betrieb durch eine zu dünne Personaldecke. Hoher Zeit- und Kostendruck spielen ebenfalls eine große Rolle, was insgesamt auf eine problematische Beschäftigungspolitik sowohl in der Privatwirtschaft als auch im öffentlichen Dienst hindeutet.

Abbildung 5: Merkmale des Betriebes oder der Dienststelle



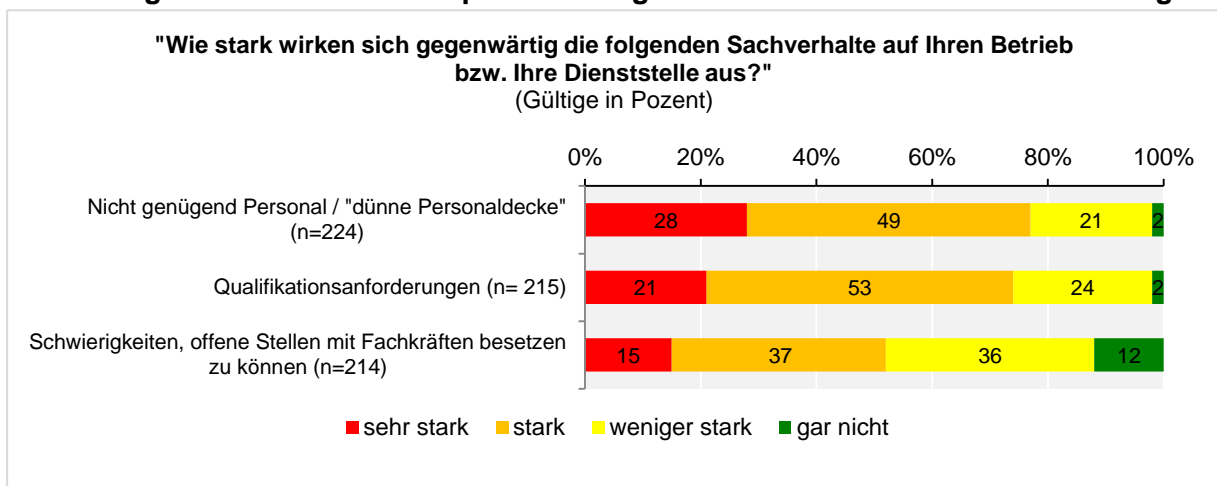
6. Fachkräftemangel und Digitalisierung: Gestiegene Qualifikationsanforderungen systematisch mit betrieblichem Kompetenzmanagement begegnen

Für rund 52% der Betriebe wird berichtet, dass Schwierigkeiten offene Stellen mit Fachkräften zu besetzen eine große Bedeutung haben. In der Befragung 2015 waren dies nur 46%. In über Dreiviertel der Betriebe hat der Personalmangel starke Auswirkungen. Auch wirken sich die Qualifikationsanforderungen, z.B. im Kontext der Digitalisierung, mittlerweile für Dreiviertel der Betriebe stark oder sehr stark aus. Von daher sollte man annehmen, dass die Betriebe verstärkt eigenes Personal weiterqualifizieren. Tatsächlich hat es hier eine Bedeutungszunahme gegeben, aber auf niedrigem Niveau, denn in lediglich der Hälfte der Betriebe (49%) haben Weiterbildungsangebote eine große oder sehr große Bedeutung (42% in 2015).

Zugleich wird wie in der letztmaligen Befragung das betriebliche Engagement bei der beruflichen Erstausbildung als konstant eingeschätzt: In 56% der Betriebe und Verwaltungen, in denen ausgebildet wird, ist die Anzahl der Auszubildenden in den vergangenen 12 Monaten auf gleichem Niveau geblieben, in 22% ist sie gesunken und in 23% angestiegen.

Über das traditionelle Verständnis von Aus- und Weiterbildung hinausgehend, gehört zum betrieblichen Kompetenzmanagement, dass die Kompetenzen der Beschäftigten ganzheitlich erfasst werden und deren Nutzung und Entwicklung ermöglicht wird. Hier zeigt sich u.a., dass in nur 28% der Betriebe einer systematische Ermittlung des Qualifizierungsbedarfes von größerer Bedeutung ist. Zugleich haben in größerem Umfang weitere personalpolitische Instrumente eine große oder sehr große Bedeutung, wie eine systematischen Leistungsbeurteilung (31%), Zielvereinbarungen (37%) oder regelmäßige Mitarbeitergespräche (42%).

Abbildung 6: Betriebliches Kompetenzmanagement und Qualifikationsanforderungen

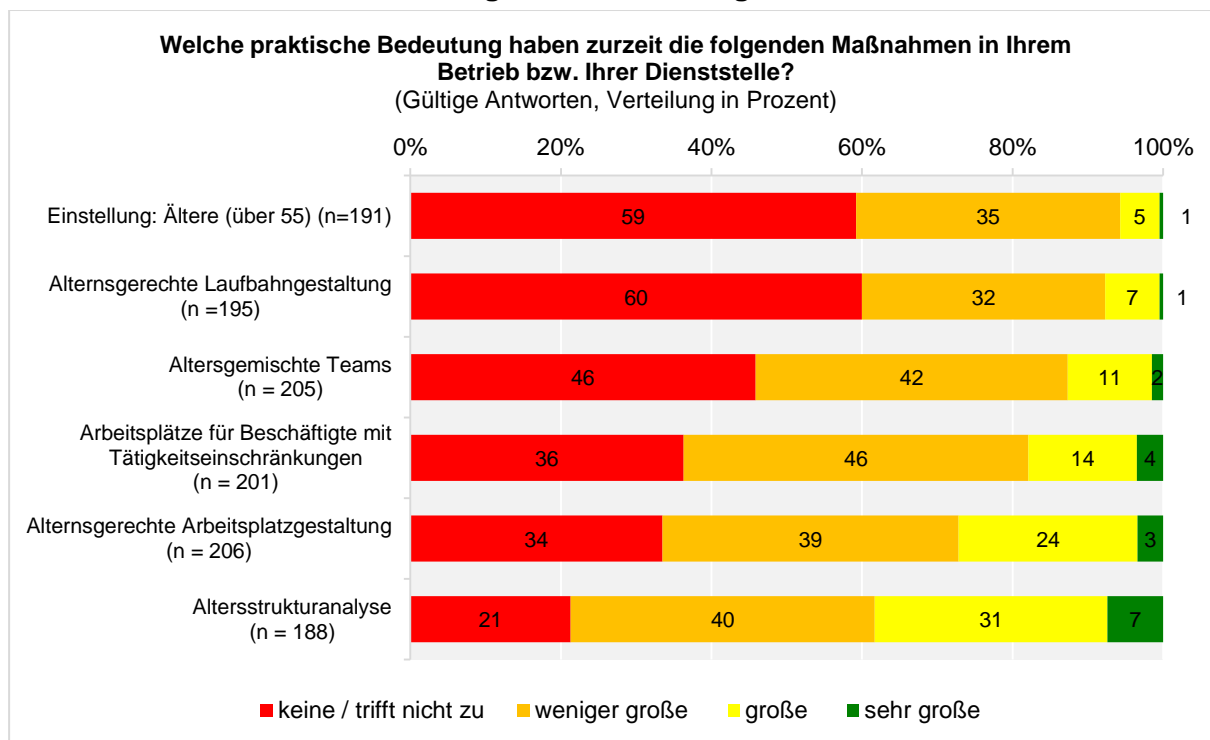


7. „Erfahren“ nicht „alt“ – Betriebe und Dienststellen sind für die älter werdende Belegschaften schlecht gerüstet

Ältere Beschäftigte sind motiviert, arbeiten gewissenhaft und integrieren sich gut in Teams. Die Vorurteile, Älterer wären häufiger krank und weniger leistungsfähig, können nach einer Untersuchung des IAB nicht bestätigt werden. Der Anteil älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben wächst stetig. Mehr als die Hälfte (55%) der Betriebs- und Personalräte bewerten den „steigenden Altersdurchschnitt“ als einen Sachverhalt, der sich stark oder sehr stark auf den Betrieb oder die Dienststelle auswirkt. Im Branchenvergleich gilt dies überdurchschnittlich für die öffentliche Verwaltung (67%) und das produzierende Gewerbe (63%).

Die Daten der AK-Betriebsrätebefragung zeigen aber, dass altersspezifische Personalmaßnahmen nur in wenigen Betrieben praktiziert werden. Maßnahmen, wie eine altersgerechte Arbeitsgestaltung, Arbeitsplätze für Beschäftigte mit Tätigkeitseinschränkungen, altersgemischte Teams oder gar eine altersgerechte Laufbahngestaltung haben in einem Großteil der Betriebe kaum eine Bedeutung. Selbst die Erfassung des Ist-Zustandes (Altersstrukturanalyse) spielt nur in etwas mehr als einem Drittel (38%) der Betriebe und Dienststellen eine größere Rolle, darunter immerhin in etwas mehr als der Hälfte der Betriebe des produzierenden Gewerbes (53%), aber nur etwa in jedem fünften Betrieb bei den privaten Dienstleistungen (21%) sowie in der Branche Erziehung, Unterricht und Soziales (19%). Obwohl in vielen Betrieben zunehmend Fachkräfte fehlen, ist die Neueinstellung von über 55-Jährigen kaum relevant. Den Herausforderungen des demografischen Wandels begegnet man nur in Ausnahmefällen mit einer vorausschauenden Personalpolitik.

Abbildung 7: Alternde Belegschaften



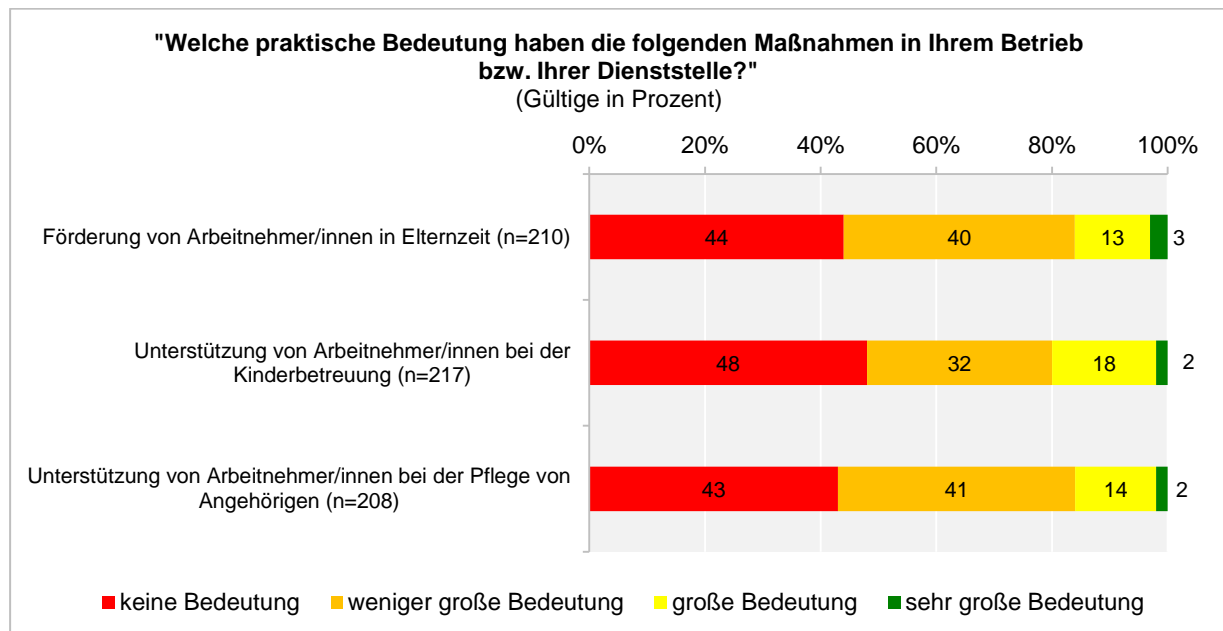
8. Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Eingeschränkte Bedeutung in der Praxis

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Betrieben und Verwaltungen hat nicht nur für die Gleichstellungsfragen zwischen den Geschlechtern sondern auch für die zukünftigen Fragen von Fachkräftemangel in bestimmten Branchen eine hohe Bedeutung. Nicht umsonst werden seitens der Politik immer wieder Kampagnen in der Öffentlichkeit und auch Unterstützungen in den Betrieben zu diesen Themen angeboten.

Wie bereits in den Vorjahren zeigt sich eine eher ernüchternde Tendenz: Bei jeder einzelnen der drei hierzu speziell abgefragten Maßnahmen werden höchstens 20% erreicht, wenn es darum geht, ob diese eine hohe bzw. sehr hohe Bedeutung in den Betrieben und Dienststellen haben. Beschäftigte in Elternzeit werden auch in der aktuellen Befragung nur in rund 16 % der Fälle deutlich unterstützt. Bei Fragen der Kinderbetreuung sehen rund 20 % der Betriebs- und Personalräte das Thema im Betrieb mit mindestens großer Bedeutung verankert. Erfahrungen und Berichte aus der betrieblichen Praxis zeigen, dass hier viele - durchaus auch kleinere - Probleme häufig durch hohes Eigenengagement der Beschäftigten selbst zu lösen versucht werden. Dies ist aber oft keine optimale Lösung für die Beschäftigten (häufig Frauen), die mit höherer betrieblicher Unterstützung z.B. bei Fragen der Kinderbetreuung deutlich bessere Arbeitsbedingungen haben könnten.

Ganz ähnlich sieht es bei den Fragen rund um die Pflege von Angehörigen aus: Auch hier verfestigt sich der Eindruck der vergangenen Befragungen, dass in Fachkreisen zwar viel über die Notwendigkeit gesprochen wird, Pflege und Arbeit zu vereinbaren, es in der Praxis aber oft noch an konkreten Maßnahmen fehlt.

Abbildung 8: Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf



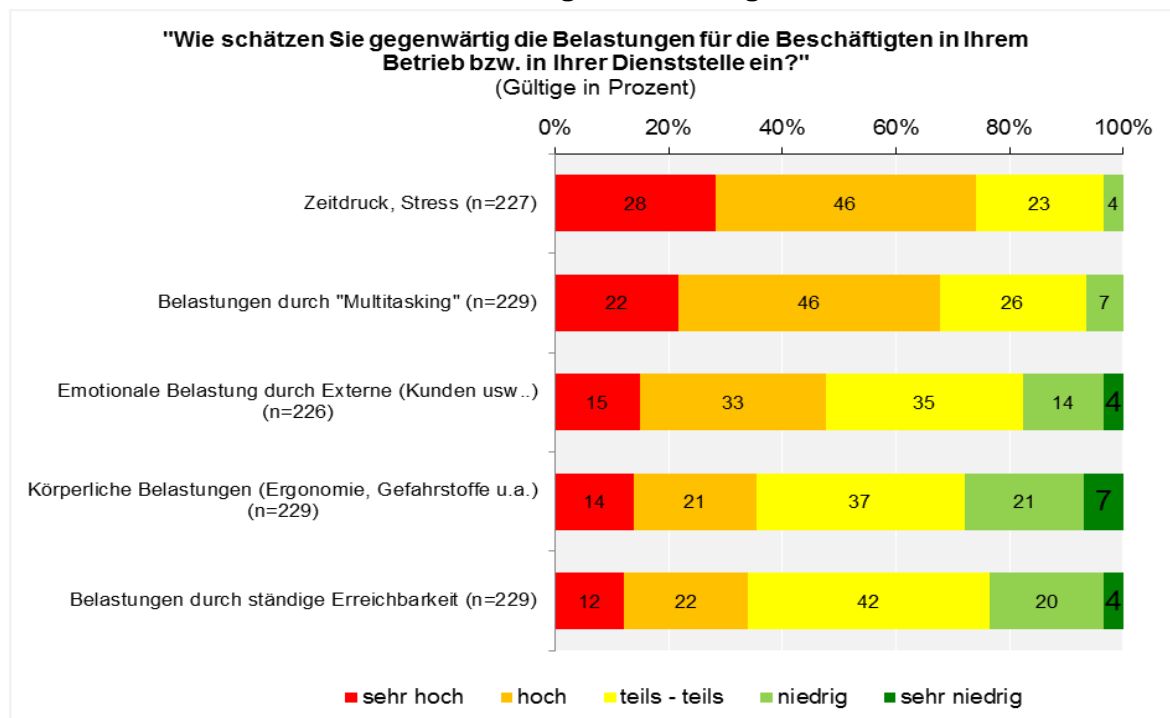
9. Humane Arbeitsgestaltung senkt Belastungen und schont Ressourcen

Bei vielen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Saarland sind weiterhin hohe Belastungen bei der Arbeit zu verzeichnen. Bei 3/4 der Beschäftigten sorgt insbesondere der hohe Zeitdruck infolge zunehmender Arbeitsverdichtung für erheblichen Stress. An jedem dritten Arbeitsplatz kommen neben körperlichen Belastungen durch die Handhabung schwerer Lasten oft auch noch schlechte Umgebungsbedingungen wie Lärm, Staub oder Gefahrstoffe hinzu.

Ergonomisch schlecht gestaltete Arbeitsplätze sorgen darüber hinaus für grundsätzlich vermeidbare Belastungen, die sich sowohl körperlich wie auch psychisch auswirken. Dabei wären technische und organisatorische Entlastungsmaßnahmen über die gezielte Anwendung der Gefährdungsbeurteilung mit fachlicher Unterstützung durch Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit relativ gut umzusetzen.

Leider bedarf es auch an anderen „Problemstellen“ noch an erheblicher Überzeugungsarbeit. Obwohl die Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen untereinander recht gut ist, wird das Betriebsklima in nur 30% der Unternehmen als gut oder sehr gut bewertet. Mitsprache und Beteiligungsmöglichkeiten der Beschäftigten sind in ebenso vielen Betrieben und Verwaltungen nicht gegeben. Eine wesentliche Ursache für die z.T. sehr schlechten Arbeitsbedingungen ist die mangelhafte Führungskompetenz in rund 30% aller Unternehmen. Um eine humane, altersgerechte Arbeitsgestaltung realisieren zu können, die eine gesunde und sichere Arbeit fördert und damit die betriebliche Wettbewerbsfähigkeit stabilisiert, bedarf es endlich einer Kehrtwende beim betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Abbildung 9: Belastungen



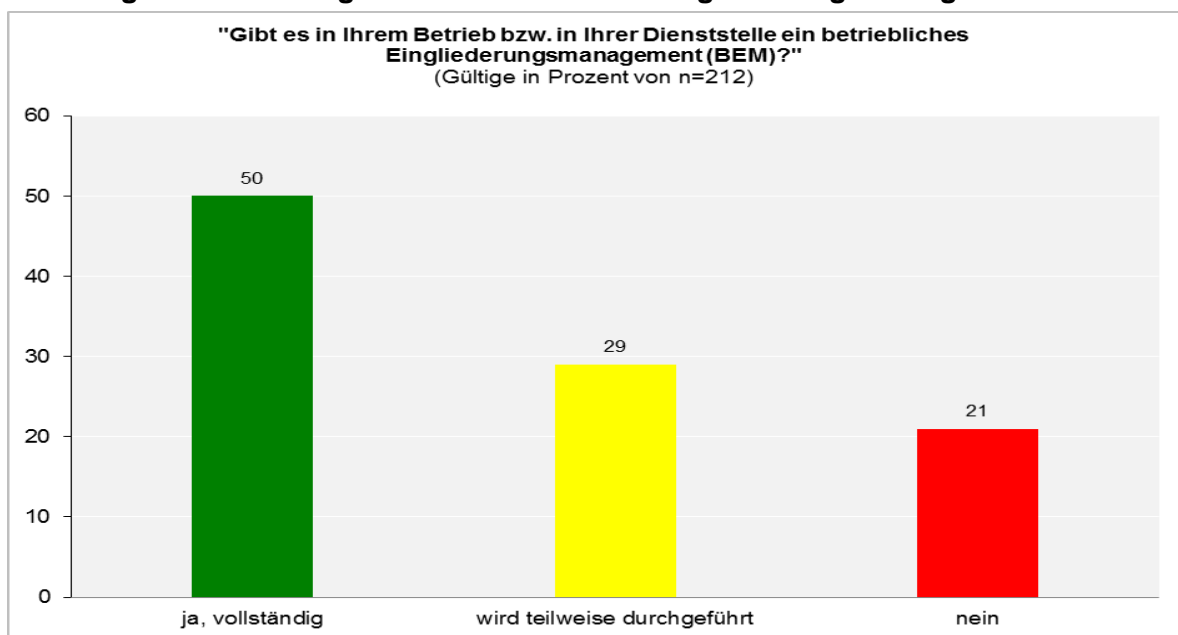
10. Arbeits- und Gesundheitsschutz muss auch in der Praxis zur Chefsache werden

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz ist seit Jahren ein zentrales Themenfeld der betrieblichen Interessenvertretungen. Viele Arbeitgeber hingegen haben noch nach 20 Jahren Arbeitsschutzgesetz Schwierigkeiten ihrer Verantwortung nachzukommen. Der frühere „klassische Arbeitsschutz“ - Vermeidung von Arbeitsunfällen und technische Sicherheit im Umgang mit Maschinen und Werkzeugen - wurde überwiegend von den Berufsgenossenschaften geregelt und beaufsichtigt. Mit dem Arbeitsschutzgesetz wurden die Arbeitgeber erstmals auch für den Gesundheitsschutz in die Pflicht genommen.

Mit einem festen „Regelkreis“ wurde die „Gefährdungsbeurteilung“ zum Dreh- und Angelpunkt beim betrieblichen Gesundheitsschutz. Die Umsetzung startet dabei mit der Bewertung vorhandener Arbeitsbedingungen, gefolgt von der Ableitung geeigneter Maßnahmen mit Erfolgskontrolle und der Dokumentation sämtlicher Maßnahmen. Die lange umstrittene Aufnahme möglicher psychischer Belastungen bei der Arbeit wurde 2013 per Gesetz in den Regelkreis mit aufgenommen. Gemäß höchstrichterlichen Entscheidungen unterliegen Gefährdungsbeurteilungen eindeutig der Mitbestimmung. Bei den Gefährdungsbeurteilungen hat sich in den letzten Jahren leider nichts Wesentliches getan, die Umsetzung stagniert. Lediglich die Hälfte aller saarländischen Betriebe und Verwaltungen haben ihre Gefährdungen ganzheitlich ermittelt und beurteilt. Bei den psychischen Gefährdungen am Arbeitsplatz hat nur jedes Fünfte Unternehmen etwas vorzuweisen.

Im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) erweisen sich die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung sowie die Kenntnis der spezifischen Leistungsanforderungen an den betroffenen Arbeitsplätzen als wertvolle Grundlage. So kann zielgerichtet festgelegt werden, welche Schutzmaßnahmen für eine erfolgreiche Eingliederung der Beschäftigten erforderlich sind. Die Hälfte der Betriebe und Dienststellen haben bereits ein vollständiges betriebliches Eingliederungsmanagement etabliert, ein weiteres Drittel nutzt dieses Instrument zumindest teilweise.

Abbildung 10: Umsetzungsstand Betriebliches Eingliederungsmanagement



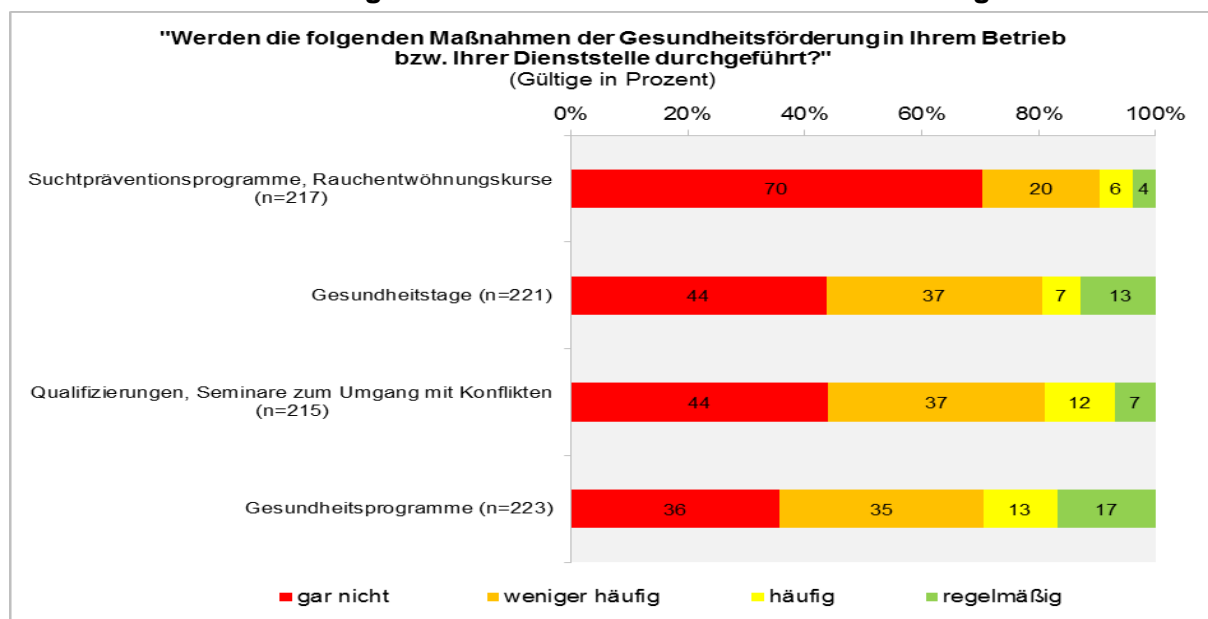
11. Betriebliche Gesundheitsförderung ist eine Chance für Beschäftigte und Unternehmen

Arbeitgeber tragen grundsätzlich die Verantwortung beim Arbeits- und Gesundheitsschutz. Die Ursachen für gesundheitliche Einschränkungen liegen meist nicht im Verhalten der Beschäftigten, sondern vielmehr bei den vorhandenen Arbeitsbedingungen. Nach wie vor sind körperliche Belastungen, wie ungünstige Haltungen, Lärm oder Gefahrstoffe alltäglich. Psychische Belastungen nehmen deutlich zu. Die Instrumente des traditionellen Arbeitsschutzes reichen alleine längst nicht mehr aus. Mit Einführung des Präventionsgesetzes bietet sich daher die Chance mehr in die betriebliche Gesundheitsförderung zu investieren.

Unternehmen, die sich für die Gesundheit ihrer Mitarbeiter engagieren, sollten daher proaktiv auf die Krankenkassen zugehen, um Unterstützung zu erhalten. Insbesondere Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind aufgrund ihrer Qualifizierung für Konzeptentwicklungen und die Durchführung von Präventionsmaßnahmen stärker einzubinden. Sinnvoll wäre dabei die regelmäßige Aufnahme der Ergebnisse von Gefährdungsbeurteilungen (psychisch/physisch) in die Maßnahmenplanung. Die Etablierung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) mit zielgerichteten Gesundheitsprogrammen um Belastungen zu reduzieren, indem die Arbeitsbedingungen optimiert und die persönlichen Ressourcen gestärkt werden, ist der geeignete Weg. Durch gute Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz werden auf der einen Seite die Gesundheit und die Motivation nachhaltig gefördert und auf der anderen Seite die Produktivität sowie die Innovationsfähigkeit eines Unternehmens röhrt.

Im Ergebnisvergleich zu früheren Befragungen zeichnen sich bei der betrieblichen Gesundheitsförderung erkennbare Verbesserungen ab. Dennoch verbleibt reichlich Spielraum. Inzwischen finden z.B. in mehr als der Hälfte der Unternehmen Gesundheitstage und Qualifizierungsmaßnahmen statt. Beim etwas spezielleren Thema Suchtprävention besteht immer noch starke Zurückhaltung. Neben Alkohol, Nikotin und illegalen Drogen kommt der Einnahme von Medikamenten zur Arbeitsbewältigung eine immer größere Rolle zu.

Abbildung 11: Maßnahmen der Gesundheitsförderung



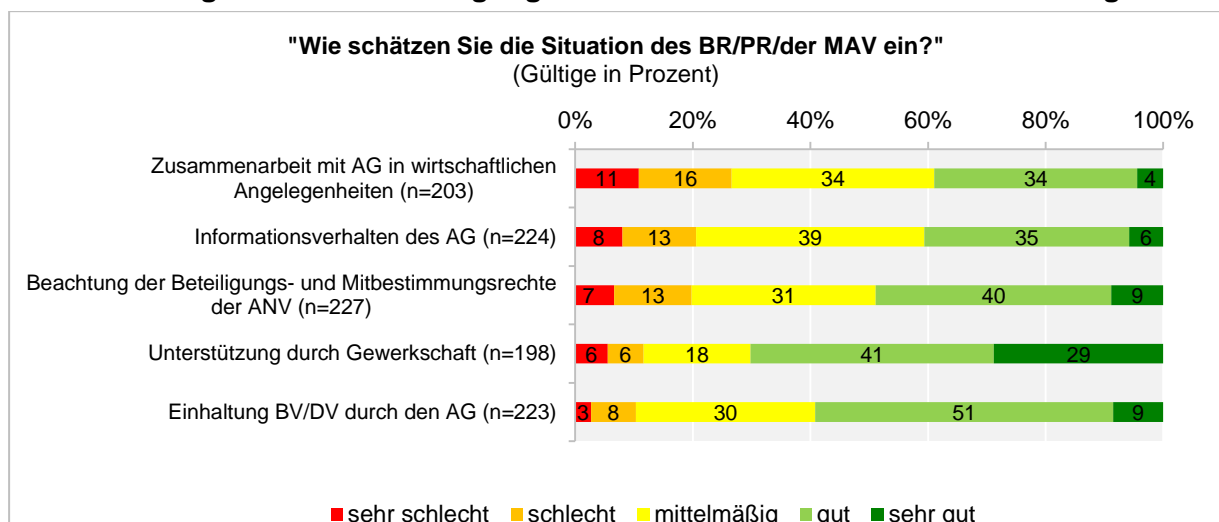
12. Betriebliche Interessenvertretungen sind Problemlöser in vielen Themenfeldern

Die Themenpalette der betrieblichen Mitbestimmung zeigt, dass sich die betrieblichen Interessenvertretungen mit einer Vielzahl an Themen befassen. Die häufigsten Themen sind der Arbeits- und Gesundheitsschutz, gefolgt von den Themen Gesundheitsförderung, Arbeitszeit, BEM, Weiterbildung, Entgeltgestaltung, Vereinbarkeit, Ausbildung, Leistungskontrollen usw. Sie sind wahre betriebliche Problemlöser, denn diverse Studien belegen, dass Unternehmen mit Mitbestimmungsstrukturen produktiver sind als nicht mitbestimmte Betriebe.

Eine wesentliche Aufgabe ist die Aushandlung und Überwachung von Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen (BVs/DVs). Laut Angaben der Interessenvertretungen wurde im Saarland in den letzten zwei Jahren vor allem in den Bereichen BEM, Arbeitszeit, Beschäftigungssicherung sowie Leistungskontrolle neue BVs/DVs abgeschlossen. Interessenkonflikte mit der Arbeitgeberseite wurden in der Regel durch bilaterale Gespräche gelöst. Der Weg zur Einigungsstelle, zu Arbeitsgerichten oder zu Schlichtern war eher die Ausnahme. Auch haben sich die Arbeitsbedingungen der betrieblichen Interessenvertretungen im Vergleich zur vormaligen Befragung in 2013 leicht verbessert: Die Beachtung der Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte wird von 49% der Interessenvertretungen als gut oder sehr gut eingeschätzt (in 2013 nur von 45%), von 31% als mittelmäßig und von 20% als schlecht oder sehr schlecht. Auch die Zusammenarbeit in wirtschaftlichen Angelegenheiten wird auf niedrigem Niveau leicht verbessert gesehen. Diese wurde 2015 von 32% als schlecht oder sehr schlecht bewertet und in 2017 entsprechend von „nur“ noch 27% sowie als gut oder sehr gut von 38%. Die Unterstützung der BVs/DVs durch die Gewerkschaften wird wieder am positivsten eingeschätzt, von 70% als gut oder sehr gut und von 12% als schlecht oder sehr schlecht.

Insgesamt scheint es fast so, als ob die eigenen Arbeitsbedingungen der Interessenvertretungen tendenziell etwas besser eingeschätzt werden, als die direkten Mitsprache- und Beteiligungsmöglichkeiten der einzelnen Beschäftigten: Diese werden für 23% der Betriebe als gut oder sehr gut und für 33% der Betriebe als schlecht oder sehr schlecht bewertet.

Abbildung 12: Rahmenbedingungen der Arbeit der Arbeitnehmervvertretungen



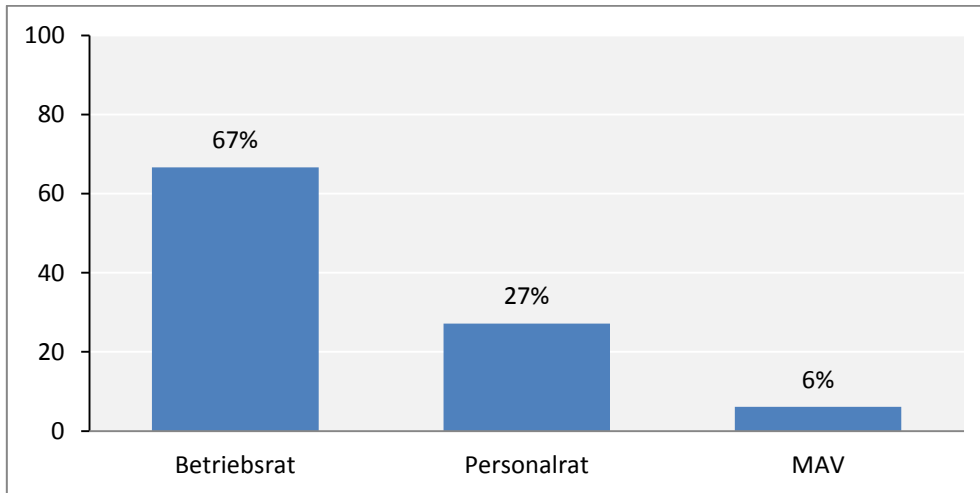
Ergebnisse in Tabellen und Abbildungen

1. Betriebsstatistik

Art der Interessenvertretung

1.1 Welcher Art ist Ihr Gremium?

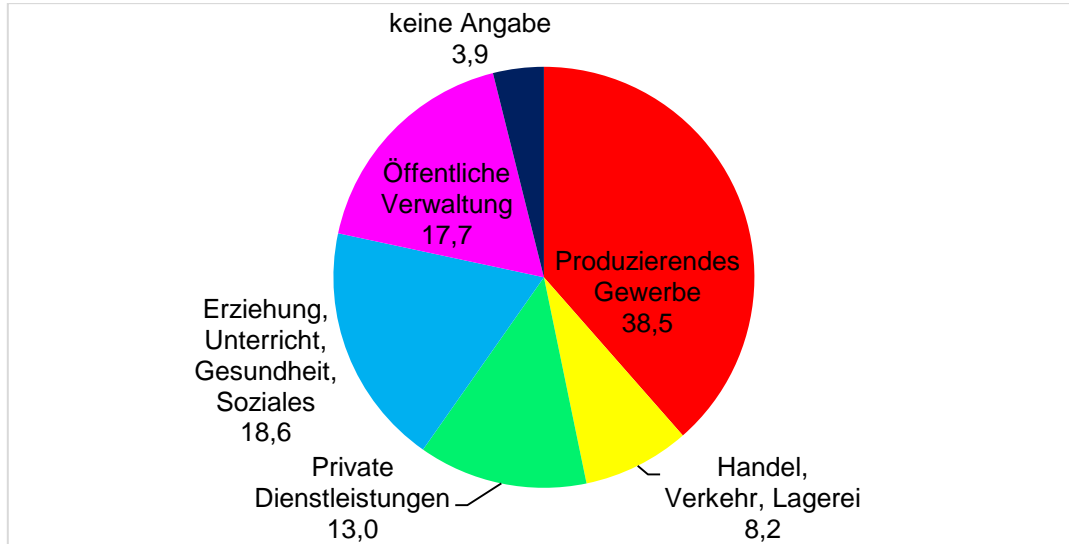
Abbildung 1: Art des Gremiums (Gültige in gerundeten Prozent von n = 228)



Branchen

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

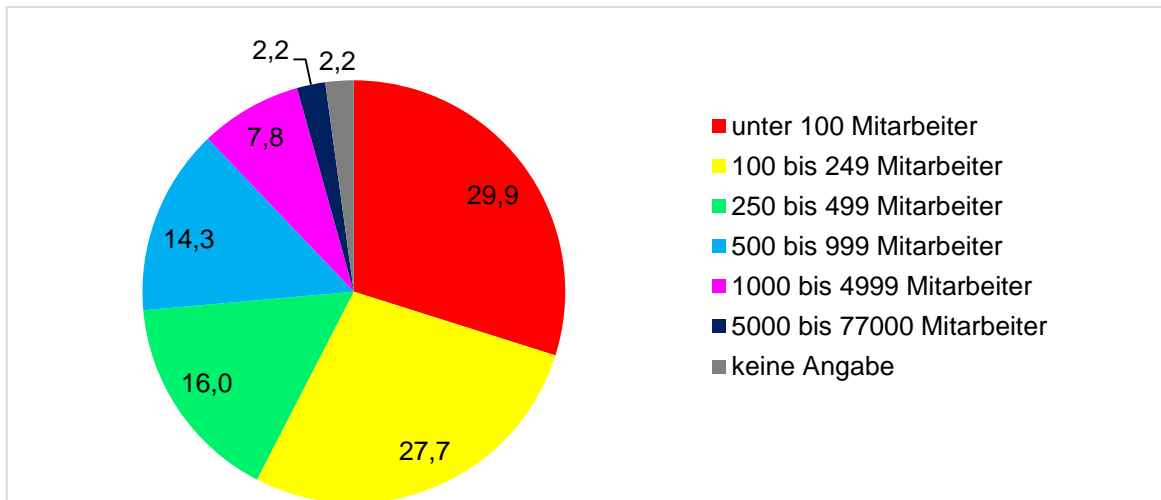
Abbildung 2: Verteilung auf Branchen (Gültige in Prozent von n= 222)



2. Belegschaftsgröße und -zusammensetzung

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

Abbildung 3: Beschäftigtenzahlen in Größenkategorien (Gültige in Prozent von n= 226)



2.2 Wie viele Frauen sind gegenwärtig in Ihrem Betrieb beschäftigt?

Tabelle 1: Anteil Frauen nach Branchen aufgeschlüsselt

		Frauen					Gesamt
		Produzierendes Gewerbe	Handel, Verkehr, Lagerei	Private Dienstleistungen	Erziehung, Unterricht, Gesundheit, Soziales	Öffentliche Verwaltung	
keine	Anzahl	1	0	0	0	1	2
	%	1,2%	0,0%	0,0%	0,0%	2,7%	1,0%
bis 10 Prozent	Anzahl	40	2	1	0	1	44
	%	48,2%	11,8%	3,4%	0,0%	2,7%	21,6%
bis 20 Prozent	Anzahl	9	3	2	0	2	16
	%	10,8%	17,6%	6,9%	0,0%	5,4%	7,8%
bis 30 Prozent	Anzahl	17	2	3	2	3	27
	%	20,5%	11,8%	10,3%	5,3%	8,1%	13,2%
bis 40 Prozent	Anzahl	8	2	3	1	3	17
	%	9,6%	11,8%	10,3%	2,6%	8,1%	8,3%
bis 50 Prozent	Anzahl	2	0	3	2	8	15
	%	2,4%	0,0%	10,3%	5,3%	21,6%	7,4%
bis 60 Prozent	Anzahl	4	3	9	5	8	29
	%	4,8%	17,6%	31,0%	13,2%	21,6%	14,2%
bis 70 Prozent	Anzahl	1	2	5	8	5	21
	%	1,2%	11,8%	17,2%	21,1%	13,5%	10,3%
bis 80 Prozent	Anzahl	0	3	2	10	3	18
	%	0,0%	17,6%	6,9%	26,3%	8,1%	8,8%
bis 90 Prozent	Anzahl	1	0	0	2	2	5
	%	1,2%	0,0%	0,0%	5,3%	5,4%	2,5%
bis 100 Prozent	Anzahl	0	0	1	8	1	10
	%	0,0%	0,0%	3,4%	21,1%	2,7%	4,9%
Gesamt	Anzahl	83	17	29	38	37	204
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

2.3 Wie viele Arbeitnehmer/innen über 55 Jahre sind gegenwärtig in Ihrem Betrieb beschäftigt?

Tabelle 2: Anteil Arbeitnehmer über 55 Jahre nach Branchen aufgeschlüsselt

		ArbeitnehmerInnen über 55 Jahre					Gesamt
		Produzierendes Gewerbe	Handel, Verkehr, Lagerei	Private Dienstleistungen	Erziehung, Unterricht, Gesundheit, Soziales	Öffentliche Verwaltung	
keine	Anzahl	3	0	1	2	1	7
	%	4,0%	0,0%	3,6%	5,7%	3,2%	3,8%
bis 10 Prozent	Anzahl	11	4	6	6	1	28
	%	14,7%	28,6%	21,4%	17,1%	3,2%	15,3%
bis 20 Prozent	Anzahl	22	3	10	10	4	49
	%	29,3%	21,4%	35,7%	28,6%	12,9%	26,8%
bis 30 Prozent	Anzahl	24	3	7	14	13	61
	%	32,0%	21,4%	25,0%	40,0%	41,9%	33,3%
bis 40 Prozent	Anzahl	8	2	2	3	5	20
	%	10,7%	14,3%	7,1%	8,6%	16,1%	10,9%
bis 50 Prozent	Anzahl	3	1	0	0	5	9
	%	4,0%	7,1%	0,0%	0,0%	16,1%	4,9%
bis 60 Prozent	Anzahl	4	0	1	0	0	5
	%	5,3%	0,0%	3,6%	0,0%	0,0%	2,7%
bis 70 Prozent	Anzahl	0	1	1	0	1	3
	%	0,0%	7,1%	3,6%	0,0%	3,2%	1,6%
bis 80 Prozent	Anzahl	0	0	0	0	1	1
	%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,2%	,5%
Gesamt	Anzahl	75	14	28	35	31	183
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

2.4 Wie viele Schwerbehinderte sind gegenwärtig in Ihrem Betrieb beschäftigt?

Tabelle 3: Anteil Schwerbehinderte nach Branchen aufgeschlüsselt

		Schwerbehinderte					Gesamt
		Produzierendes Gewerbe	Handel, Verkehr, Lagerei	Private Dienstleistungen	Erziehung, Unterricht, Gesundheit, Soziales	Öffentliche Verwaltung	
keine	Anzahl	11	1	4	7	5	28
	%	14,7%	5,3%	14,8%	19,4%	14,3%	14,6%
bis 10 Prozent	Anzahl	63	18	20	26	26	153
	%	84,0%	94,7%	74,1%	72,2%	74,3%	79,7%
bis 20 Prozent	Anzahl	1	0	3	2	4	10
	%	1,3%	0,0%	11,1%	5,6%	11,4%	5,2%
bis 50 Prozent	Anzahl	0	0	0	1	0	1
	%	0,0%	0,0%	0,0%	2,8%	0,0%	,5%
Gesamt	Anzahl	75	19	27	36	35	192
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

2.5 Wie viele Auszubildende sind gegenwärtig in Ihrem Betrieb beschäftigt?

Tabelle 4: Anteil Auszubildende nach Branchen aufgeschlüsselt

		Auszubildende					Gesamt
		Produzierendes Gewerbe	Handel, Verkehr, Lagerei	Private Dienstleistungen	Erziehung, Unterricht, Gesundheit, Soziales	Öffentliche Verwaltung	
keine	Anzahl	19	1	9	10	13	52
	%	22,4%	5,3%	30,0%	24,4%	35,1%	24,5%
bis 10 Prozent	Anzahl	63	17	21	27	22	150
	%	74,1%	89,5%	70,0%	65,9%	59,5%	70,8%
bis 20 Prozent	Anzahl	2	1	0	2	1	6
	%	2,4%	5,3%	0,0%	4,9%	2,7%	2,8%
bis 30 Prozent	Anzahl	1	0	0	0	1	2
	%	1,2%	0,0%	0,0%	0,0%	2,7%	,9%
bis 40 Prozent	Anzahl	0	0	0	1	0	1
	%	0,0%	0,0%	0,0%	2,4%	0,0%	,5%
bis 60 Prozent	Anzahl	0	0	0	1	0	1
	%	0,0%	0,0%	0,0%	2,4%	0,0%	,5%
Gesamt	Anzahl	85	19	30	41	37	212
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Leiharbeit und andere atypische Beschäftigungsformen

2.6 Wie viele Leiharbeiter/innen sind gegenwärtig in Ihrem Betrieb beschäftigt?

Tabelle 5: Beschäftigung von Leiharbeiter/innen nach Branche aufgeschlüsselt

		LeiharbeiterInnen					Gesamt
		Produzierendes Gewerbe	Handel, Verkehr, Lagerei	Private Dienstleistungen	Erziehung, Unterricht, Gesundheit, Soziales	Öffentliche Verwaltung	
keine	Anzahl	31	12	17	34	28	122
	%	39,7%	66,7%	68,0%	91,9%	87,5%	64,2%
bis 10 Prozent	Anzahl	39	5	7	3	4	58
	%	50,0%	27,8%	28,0%	8,1%	12,5%	30,5%
bis 20 Prozent	Anzahl	6	0	1	0	0	7
	%	7,7%	0,0%	4,0%	0,0%	0,0%	3,7%
bis 30 Prozent	Anzahl	2	1	0	0	0	3
	%	2,6%	5,6%	0,0%	0,0%	0,0%	1,6%
Gesamt	Anzahl	78	18	25	37	32	190
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

2.7 Wie viele Mini-Jobber/innen sind gegenwärtig in Ihrem Betrieb beschäftigt?

Tabelle 6: Beschäftigung von Mini-Jobber/innen nach Branche aufgeschlüsselt

		Mini-Jobs					Gesamt
		Produzierendes Gewerbe	Handel, Verkehr, Lagerei	Private Dienstleistungen	Erziehung, Unterricht, Gesundheit, Soziales	Öffentliche Verwaltung	
keine	Anzahl	44	3	10	14	19	90
	%	59,5%	17,6%	35,7%	35,9%	55,9%	46,9%
bis 10 Prozent	Anzahl	30	12	13	17	10	82
	%	40,5%	70,6%	46,4%	43,6%	29,4%	42,7%
bis 20 Prozent	Anzahl	0	2	4	5	4	15
	%	0,0%	11,8%	14,3%	12,8%	11,8%	7,8%
bis 30 Prozent	Anzahl	0	0	1	2	1	4
	%	0,0%	0,0%	3,6%	5,1%	2,9%	2,1%
bis 40 Prozent	Anzahl	0	0	0	1	0	1
	%	0,0%	0,0%	0,0%	2,6%	0,0%	,5%
Gesamt	Anzahl	74	17	28	39	34	192
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

2.8 Wie viele Teilzeitbeschäftigte sind gegenwärtig in Ihrem Betrieb beschäftigt?

Tabelle 7: Beschäftigung von Teilzeitbeschäftigten nach Branche aufgeschlüsselt

		Teilzeit (ohne Mini-Jobs)					Gesamt
		Produzierendes Gewerbe	Handel, Verkehr, Lagerei	Private Dienstleistungen	Erziehung, Unterricht, Gesundheit, Soziales	Öffentliche Verwaltung	
keine	Anzahl	13	0	0	2	2	17
	%	16,7%	0,0%	0,0%	5,4%	6,1%	8,9%
bis 10 Prozent	Anzahl	54	7	7	4	6	78
	%	69,2%	43,8%	25,9%	10,8%	18,2%	40,8%
bis 20 Prozent	Anzahl	9	3	4	2	5	23
	%	11,5%	18,8%	14,8%	5,4%	15,2%	12,0%
bis 30 Prozent	Anzahl	2	1	6	10	11	30
	%	2,6%	6,3%	22,2%	27,0%	33,3%	15,7%
bis 40 Prozent	Anzahl	0	1	8	10	7	26
	%	0,0%	6,3%	29,6%	27,0%	21,2%	13,6%
bis 50 Prozent	Anzahl	0	0	1	6	0	7
	%	0,0%	0,0%	3,7%	16,2%	0,0%	3,7%
bis 60 Prozent	Anzahl	0	1	0	2	1	4
	%	0,0%	6,3%	0,0%	5,4%	3,0%	2,1%
bis 70 Prozent	Anzahl	0	2	0	0	0	2
	%	0,0%	12,5%	0,0%	0,0%	0,0%	1,0%
bis 80 Prozent	Anzahl	0	0	1	1	0	2
	%	0,0%	0,0%	3,7%	2,7%	0,0%	1,0%
bis 90 Prozent	Anzahl	0	1	0	0	0	1
	%	0,0%	6,3%	0,0%	0,0%	0,0%	,5%
bis 100 Prozent	Anzahl	0	0	0	0	1	1
	%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,0%	,5%
Gesamt	Anzahl	78	16	27	37	33	191
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

2.9 Wie viele befristet Beschäftigte sind gegenwärtig in Ihrem Betrieb beschäftigt?

Tabelle 8: Beschäftigung von befristet Beschäftigten nach Branche aufgeschlüsselt

		Befristet Beschäftigte					Gesamt
		Produzierendes Gewerbe	Handel, Verkehr, Lagerei	Private Dienstleistungen	Erziehung, Unterricht, Gesundheit, Soziales	Öffentliche Verwaltung	
keine	Anzahl	20	6	6	5	10	47
	%	24,4%	35,3%	23,1%	14,3%	28,6%	24,1%
bis 10 Prozent	Anzahl	52	8	15	7	21	103
	%	63,4%	47,1%	57,7%	20,0%	60,0%	52,8%
bis 20 Prozent	Anzahl	9	3	2	11	3	28
	%	11,0%	17,6%	7,7%	31,4%	8,6%	14,4%
bis 30 Prozent	Anzahl	1	0	1	5	0	7
	%	1,2%	0,0%	3,8%	14,3%	0,0%	3,6%
bis 40 Prozent	Anzahl	0	0	1	2	0	3
	%	0,0%	0,0%	3,8%	5,7%	0,0%	1,5%
bis 50 Prozent	Anzahl	0	0	0	3	0	3
	%	0,0%	0,0%	0,0%	8,6%	0,0%	1,5%
bis 60 Prozent	Anzahl	0	0	1	1	1	3
	%	0,0%	0,0%	3,8%	2,9%	2,9%	1,5%
bis 70 Prozent	Anzahl	0	0	0	1	0	1
	%	0,0%	0,0%	0,0%	2,9%	0,0%	,5%
Gesamt	Anzahl	82	17	26	35	35	195
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

2.10 Wie viele Beschäftigte mit Werk- oder Dienstverträgen sind gegenwärtig in Ihrem Betrieb beschäftigt?

Tabelle 9: Beschäftigte mit Werk- und Dienstverträgen nach Branche aufgeschlüsselt

		Beschäftigte mit Werk- und Dienstverträgen					Gesamt
		Produzierendes Gewerbe	Handel, Verkehr, Lagerei	Private Dienstleistungen	Erziehung, Unterricht, Gesundheit, Soziales	Öffentliche Verwaltung	
keine	Anzahl	41	15	18	26	27	127
	%	62,1%	93,8%	81,8%	76,5%	87,1%	75,1%
bis 10 Prozent	Anzahl	21	1	2	6	4	34
	%	31,8%	6,3%	9,1%	17,6%	12,9%	20,1%
bis 20 Prozent	Anzahl	3	0	1	2	0	6
	%	4,5%	0,0%	4,5%	5,9%	0,0%	3,6%
bis 30 Prozent	Anzahl	1	0	1	0	0	2
	%	1,5%	0,0%	4,5%	0,0%	0,0%	1,2%
Gesamt	Anzahl	66	16	22	34	31	169
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

2.11 Wie viele Beschäftigte in Altersteilzeit sind gegenwärtig in Ihrem Betrieb beschäftigt?

Tabelle 10: Beschäftigte in Altersteilzeit nach Branche aufgeschlüsselt

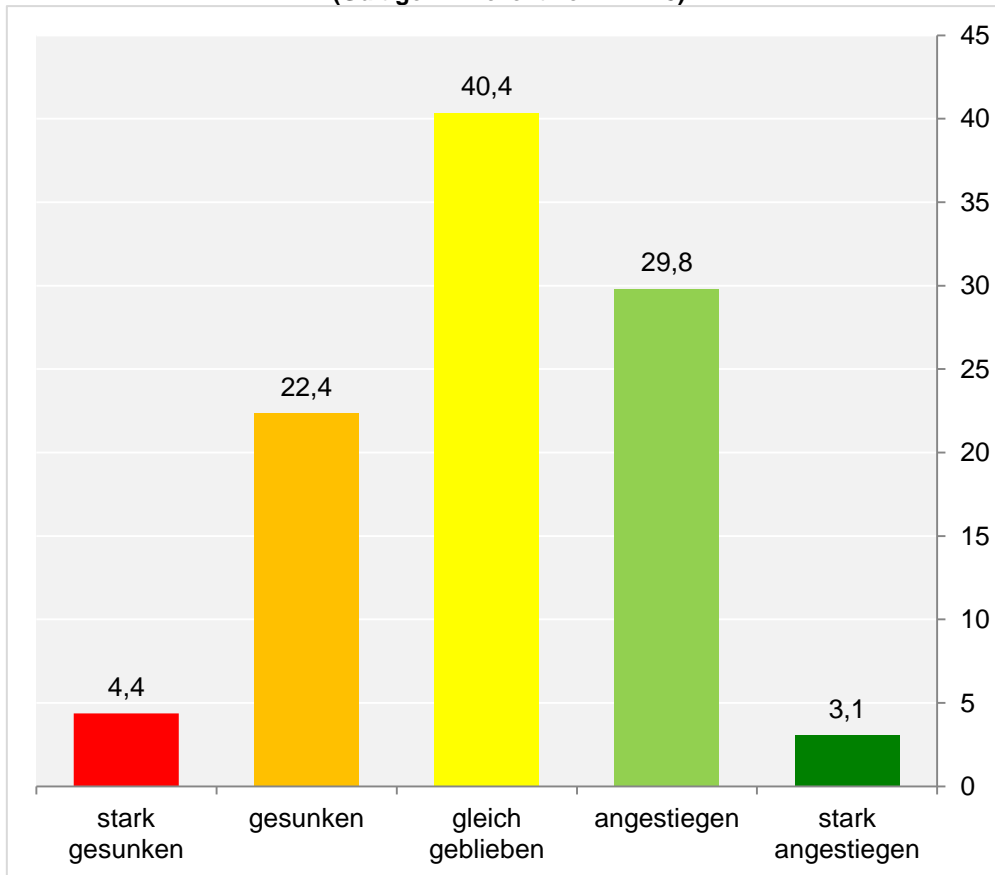
		Altersteilzeit					Gesamt
		Produzierendes Gewerbe	Handel, Verkehr, Lagerei	Private Dienstleistungen	Erziehung, Unterricht, Gesundheit, Soziales	Öffentliche Verwaltung	
keine	Anzahl	37	12	13	25	19	106
	%	48,1%	66,7%	48,1%	69,4%	54,3%	54,9%
bis 10 Prozent	Anzahl	38	5	12	9	16	80
	%	49,4%	27,8%	44,4%	25,0%	45,7%	41,5%
bis 20 Prozent	Anzahl	1	1	2	0	0	4
	%	1,3%	5,6%	7,4%	0,0%	0,0%	2,1%
bis 30 Prozent	Anzahl	1	0	0	2	0	3
	%	1,3%	0,0%	0,0%	5,6%	0,0%	1,6%
Gesamt	Anzahl	77	18	27	36	35	193
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

3. Beschäftigungsentwicklung

Zurückliegende Beschäftigungsentwicklung

3.1 Wie hat sich die Zahl der Beschäftigten insgesamt in den letzten zwölf Monaten entwickelt?

Abbildung 4: Zurückliegende Beschäftigungsentwicklung
(Gültige in Prozent von n= 228)



Zukünftige Beschäftigungsentwicklung

3.2 Welche Entwicklung der Zahl der Beschäftigten insgesamt erwarten Sie in den kommenden zwölf Monaten?

Abbildung 5: Erwartete Entwicklung der Beschäftigung in den nächsten 12 Monaten
(Gültige in Prozent von n = 225)

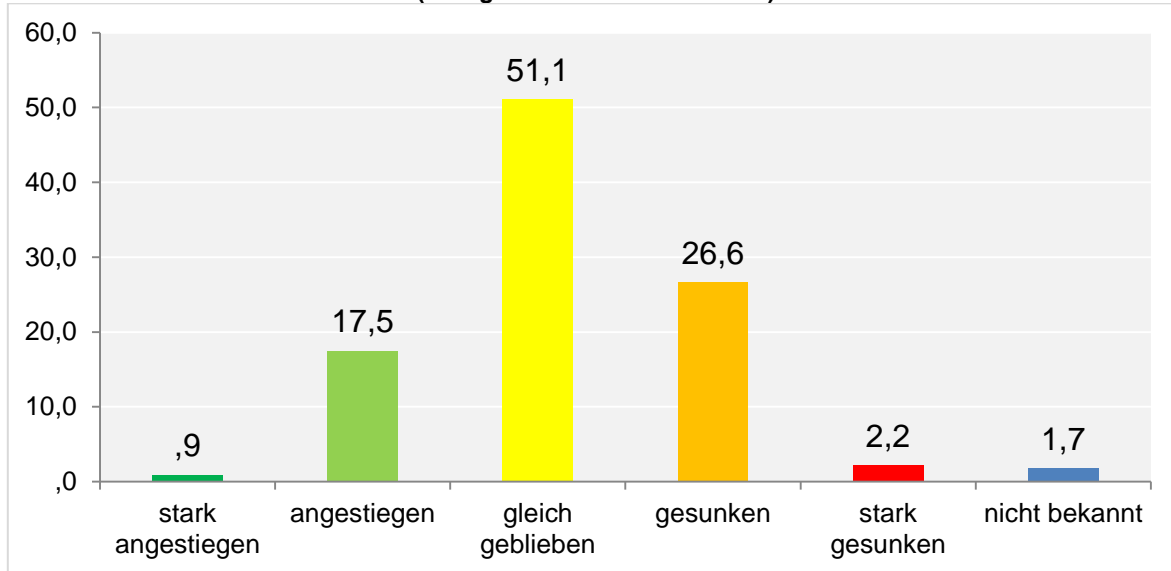


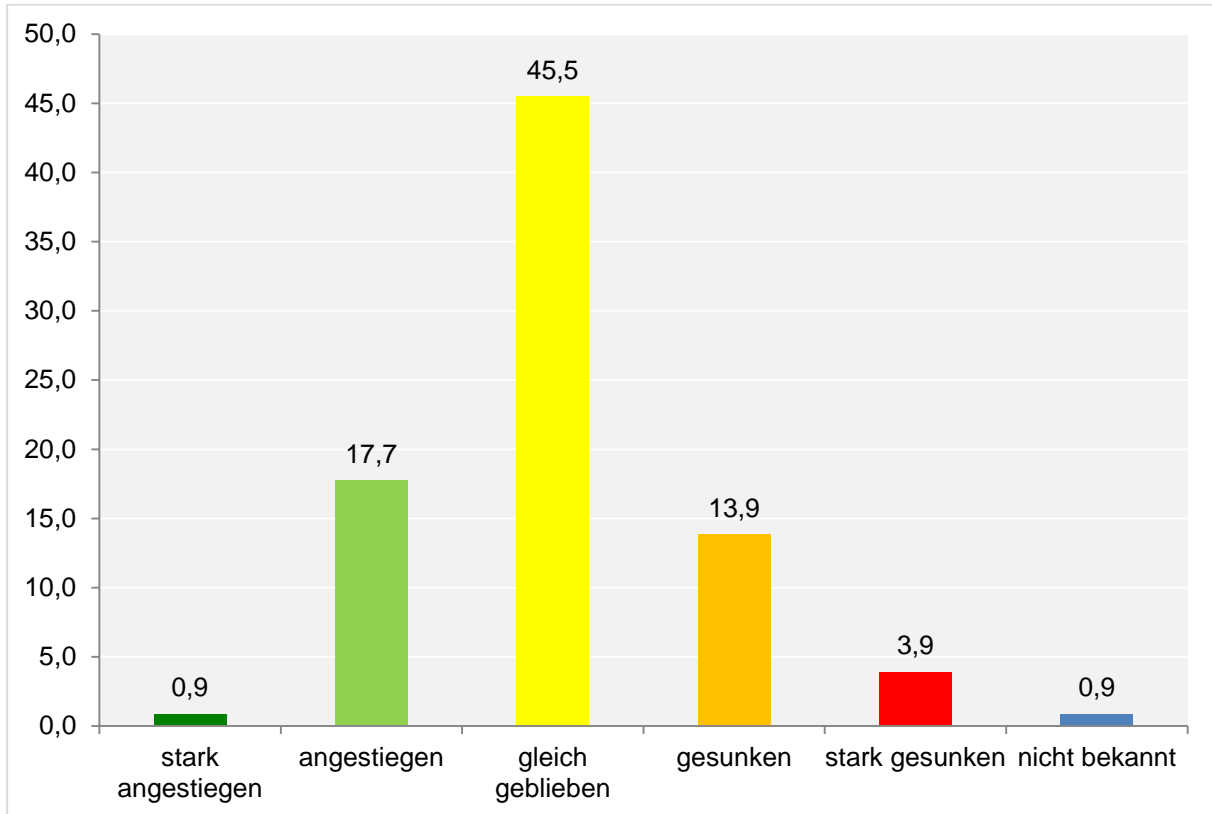
Tabelle 11: Erwartete Beschäftigung, für das folgende Jahr, 2005 – 2017/2018
(Gültige in Prozent)

	starke Abnahme	Abnahme	gleich bleibend	Zunahme	starke Zunahme
Erwartete Veränderungen 2005	5,5	35,4	41,4	14,4	3,3
Erwartete Veränderungen 2007	3,2	16,7	55,6	23	1,6
Erwartete Veränderungen 2009	8	27,5	50,5	12,5	1,5
Erwartete Veränderungen 2011	4	18,1	46,9	28,8	2,2
Erwartete Veränderungen 2013	5,3	27,8	43,8	21,9	1,2
Erwartete Veränderungen 2015	3	30,3	51,1	15,6	0
Erwartete Veränderungen 2017/18	2,2	27,1	52	17,8	0,9

Zurückliegende Entwicklung der Zahl der Auszubildenden

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

Abbildung 6: Entwicklung Zahl der Auszubildenden in den letzten 12 Monaten
(Gültige in Prozent von n=231)



Allgemeine Situation des Betriebes bzw. der Dienststelle

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

Abbildung 7: Betriebliche Merkmale (Gültige in Prozent)

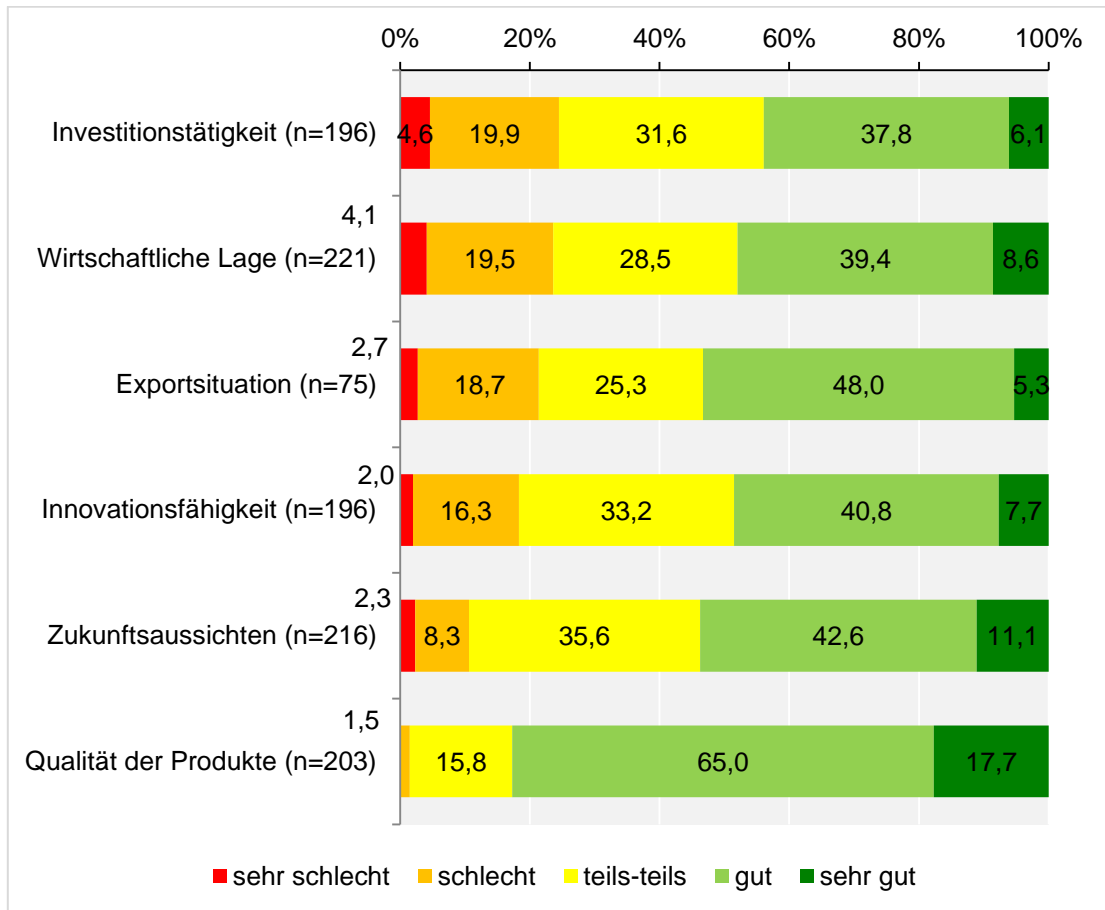


Tabelle 12: Betriebliche Merkmale (Mittelwerte)

Merkmale	Mittelwert
Qualität der Produkte	2,01
Zukunftsaussichten	2,48
Innovationsfähigkeit	2,64
Exportsituation	2,65
Wirtschaftliche Lage	2,71
Investitionstätigkeit	2,79

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

Allgemeine Situation des Betriebes bzw. der Dienststelle nach Branchen aufgeschlüsselt

Tabelle 13: Wirtschaftliche Lage nach Branchenzugehörigkeit aufgeschlüsselt

		Wirtschaftliche Lage/ Haushaltslage					Gesamt
		Produzierendes Gewerbe	Handel, Verkehr, Lagerei	Private Dienstleistungen	Erziehung, Unterricht, Gesundheit, Soziales	Öffentliche Verwaltung	
sehr gut	Anzahl	7	2	3	5	2	19
	%	8,0%	10,5%	10,0%	12,2%	5,9%	9,0%
gut	Anzahl	36	8	13	18	6	81
	%	40,9%	42,1%	43,3%	43,9%	17,6%	38,2%
teils-teils	Anzahl	26	6	12	9	8	61
	%	29,5%	31,6%	40,0%	22,0%	23,5%	28,8%
schlecht	Anzahl	17	2	2	8	13	42
	%	19,3%	10,5%	6,7%	19,5%	38,2%	19,8%
sehr schlecht	Anzahl	2	1	0	1	5	9
	%	2,3%	5,3%	0,0%	2,4%	14,7%	4,2%
Gesamt	Anzahl	88	19	30	41	34	212
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabelle 14: Exportsituation nach Branchenzugehörigkeit aufgeschlüsselt

		Exportsituation/ Auslandsnachfrage				Gesamt
		Produzierendes Gewerbe	Handel, Verkehr, Lagerei	Private Dienstleistungen	Öffentliche Verwaltung	
sehr gut	Anzahl	4	0	0	0	4
	%	6,3%	0,0%	0,0%	0,0%	5,3%
gut	Anzahl	30	2	3	1	36
	%	47,6%	28,6%	75,0%	100,0%	48,0%
teils-teils	Anzahl	16	3	0	0	19
	%	25,4%	42,9%	0,0%	0,0%	25,3%
schlecht	Anzahl	12	2	0	0	14
	%	19,0%	28,6%	0,0%	0,0%	18,7%
sehr schlecht	Anzahl	1	0	1	0	2
	%	1,6%	0,0%	25,0%	0,0%	2,7%
Gesamt	Anzahl	63	7	4	1	75
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabelle 15: Qualität der Produkte/ Dienstleistungen nach Branchenzugehörigkeit aufgeschlüsselt

		Qualität der Produkte bzw. Dienstleistungen					Gesamt
		Produzierendes Gewerbe	Handel, Verkehr, Lagerei	Private Dienstleistungen	Erziehung, Unterricht, Gesundheit, Soziales	Öffentliche Verwaltung	
sehr gut	Anzahl	14	3	6	7	5	35
	%	16,5%	17,6%	20,7%	20,6%	17,2%	18,0%
gut	Anzahl	62	11	18	19	15	125
	%	72,9%	64,7%	62,1%	55,9%	51,7%	64,4%
teils-teils	Anzahl	8	2	4	8	9	31
	%	9,4%	11,8%	13,8%	23,5%	31,0%	16,0%
schlecht	Anzahl	1	1	1	0	0	3
	%	1,2%	5,9%	3,4%	0,0%	0,0%	1,5%
Gesamt	Anzahl	85	17	29	34	29	194
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabelle 16: Investitionstätigkeit nach Branchenzugehörigkeit aufgeschlüsselt

		Investitionstätigkeit					Gesamt
		Produzierendes Gewerbe	Handel, Verkehr, Lagerei	Private Dienstleistungen	Erziehung, Unterricht, Gesundheit, Soziales	Öffentliche Verwaltung	
sehr gut	Anzahl	4	1	2	2	3	12
	%	4,7%	5,3%	7,4%	6,9%	11,1%	6,4%
gut	Anzahl	35	9	12	8	5	69
	%	41,2%	47,4%	44,4%	27,6%	18,5%	36,9%
teils-teils	Anzahl	24	7	7	13	9	60
	%	28,2%	36,8%	25,9%	44,8%	33,3%	32,1%
schlecht	Anzahl	18	1	5	4	9	37
	%	21,2%	5,3%	18,5%	13,8%	33,3%	19,8%
sehr schlecht	Anzahl	4	1	1	2	1	9
	%	4,7%	5,3%	3,7%	6,9%	3,7%	4,8%
Gesamt	Anzahl	85	19	27	29	27	187
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabelle 17: Innovationsfähigkeit nach Branchenzugehörigkeit aufgeschlüsselt

		Innovationsfähigkeit					Gesamt
		Produzierendes Gewerbe	Handel, Verkehr, Lagerei	Private Dienstleistungen	Erziehung, Unterricht, Gesundheit, Soziales	Öffentliche Verwaltung	
sehr gut	Anzahl	8	0	2	1	3	14
	%	9,6%	0,0%	7,7%	2,9%	12,0%	7,5%
gut	Anzahl	35	9	11	14	7	76
	%	42,2%	50,0%	42,3%	40,0%	28,0%	40,6%
teils-teils	Anzahl	24	7	10	16	6	63
	%	28,9%	38,9%	38,5%	45,7%	24,0%	33,7%
schlecht	Anzahl	15	0	2	4	9	30
	%	18,1%	0,0%	7,7%	11,4%	36,0%	16,0%
sehr schlecht	Anzahl	1	2	1	0	0	4
	%	1,2%	11,1%	3,8%	0,0%	0,0%	2,1%
Gesamt	Anzahl	83	18	26	35	25	187
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabelle 18: Zukunftsaussichten nach Branchenzugehörigkeit aufgeschlüsselt

		Zukunftsaussichten					Gesamt
		Produzierendes Gewerbe	Handel, Verkehr, Lagerei	Private Dienstleistungen	Erziehung, Unterricht, Gesundheit, Soziales	Öffentliche Verwaltung	
sehr gut	Anzahl	7	4	2	8	1	22
	%	8,0%	23,5%	6,7%	20,5%	3,0%	10,6%
gut	Anzahl	37	4	13	20	15	89
	%	42,0%	23,5%	43,3%	51,3%	45,5%	43,0%
teils-teils	Anzahl	31	8	13	10	13	75
	%	35,2%	47,1%	43,3%	25,6%	39,4%	36,2%
schlecht	Anzahl	9	0	2	1	4	16
	%	10,2%	0,0%	6,7%	2,6%	12,1%	7,7%
sehr schlecht	Anzahl	4	1	0	0	0	5
	%	4,5%	5,9%	0,0%	0,0%	0,0%	2,4%
Gesamt	Anzahl	88	17	30	39	33	207
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Problemdruck

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

Abbildung 8: Problemdruck (Gültige in Prozent)

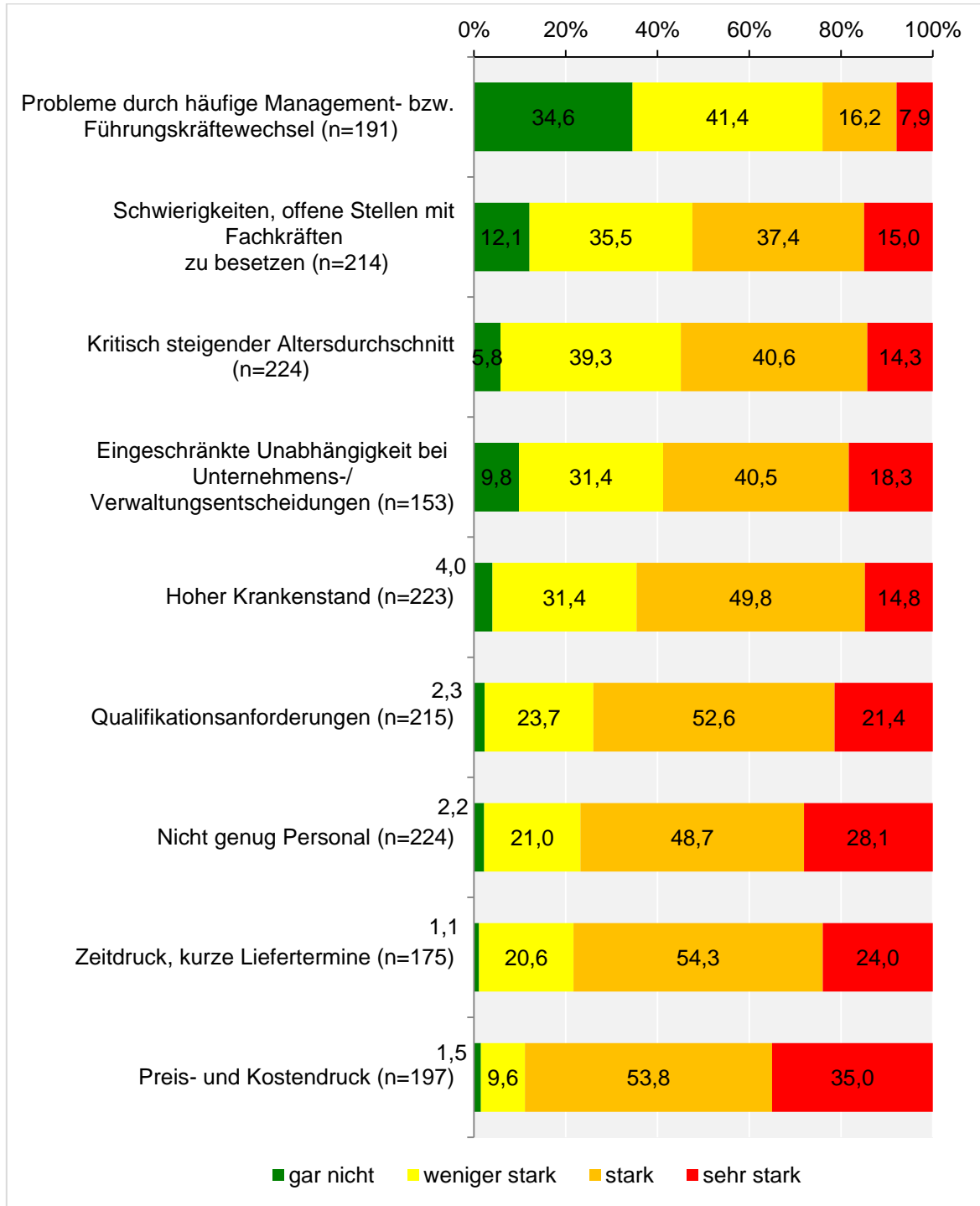


Tabelle 19: Problemdruck (Mittelwerte)

	Mittelwert
Preis- und Kostendruck	1,78
Nicht genug Personal, "dünne Personaldecke"	1,97
Zeitdruck, kurze Liefertermine	1,99
Qualifikationsanforderungen	2,07
Hoher Krankenstand	2,25
Eingeschränkte Unabhängigkeit	2,33
Kritisch steigender Altersdurchschnitt	2,37
Schwierigkeiten, offene Stellen mit Fachkräften besetzen zu können	2,45
Probleme durch häufige Management- bzw. Führungskräftewechsel	3,03

Antwortkategorien: sehr stark - 1; stark - 2; weniger stark - 3; gar nicht - 4

4. Arbeit und Arbeitsgestaltung

Allgemeine Einschätzung der Arbeitsbedingungen

4.1 Wie schätzen Sie gegenwärtig die folgenden Sachverhalte für Ihren Betrieb bzw. Ihre Dienststelle ein?

Abbildung 9: Sachverhalte bzgl. Arbeit und Arbeitsgestaltung (Gültige in Prozent)

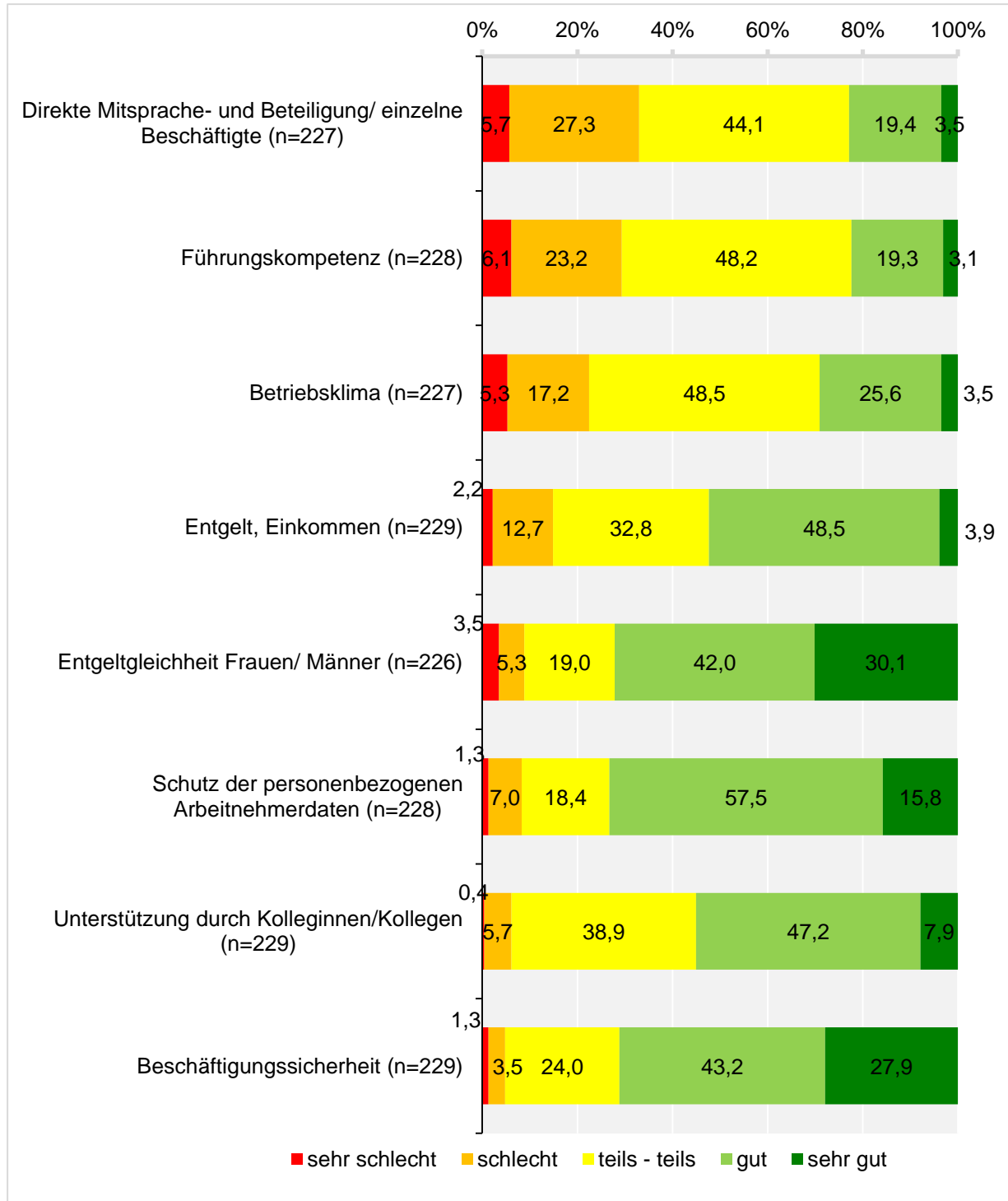


Tabelle 20: Sachverhalte (Mittelwerte)

	Mittelwert
Beschäftigungssicherheit	2,07
Entgeltgleichheit von Männern und Frauen	2,10
Schutz der personenbezogenen Arbeitnehmerdaten	2,21
Unterstützung durch Kolleginnen/ Kollegen	2,44
Entgelt, Einkommen	2,61
Betriebsklima	2,95
Führungskompetenz	3,10
Direkte Mitsprache- und Beteiligungsmöglichkeiten	3,12

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

Belastungen für die Beschäftigten

4.2 Wie schätzen Sie gegenwärtig die Belastungen für die Beschäftigten in Ihrem Betrieb bzw. Ihrer Dienststelle ein?

Abbildung 10: Einschätzung der Arbeitsbedingungen (Gültige in Prozent)

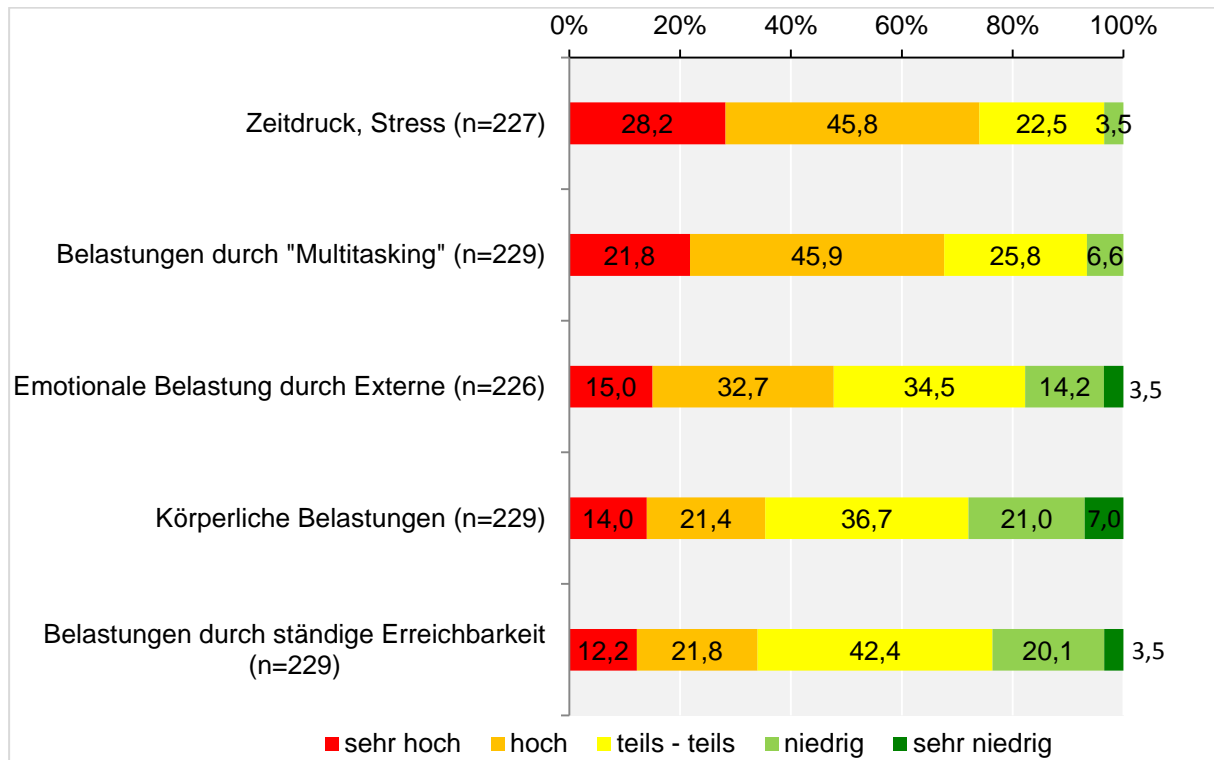


Tabelle 21: Arbeitsbedingungen (Mittelwerte)

Arbeitsbedingung	Mittelwert
Zeitdruck, Stress	3,99
Belastungen durch viele gleichzeitig zu erledigende Arbeitsaufgaben	3,83
Emotionale Belastung durch Externe	3,42
Belastungen durch ständige Erreichbarkeit	3,19
Körperliche Belastungen	3,14

Antwortkategorien: sehr niedrig - 1; niedrig - 2; teils-teils - 3; hoch - 4; sehr hoch - 5

Demografischer Wandel und alternde Belegschaften

4.3 Welche praktische Bedeutung haben zurzeit die folgenden Maßnahmen in Ihrem Betrieb bzw. Ihrer Dienststelle?

Abbildung 11: Welche praktische Bedeutung haben zurzeit die folgenden Maßnahmen in Ihrem Betrieb bzw. Ihrer Dienststelle? (Gültige in Prozent)

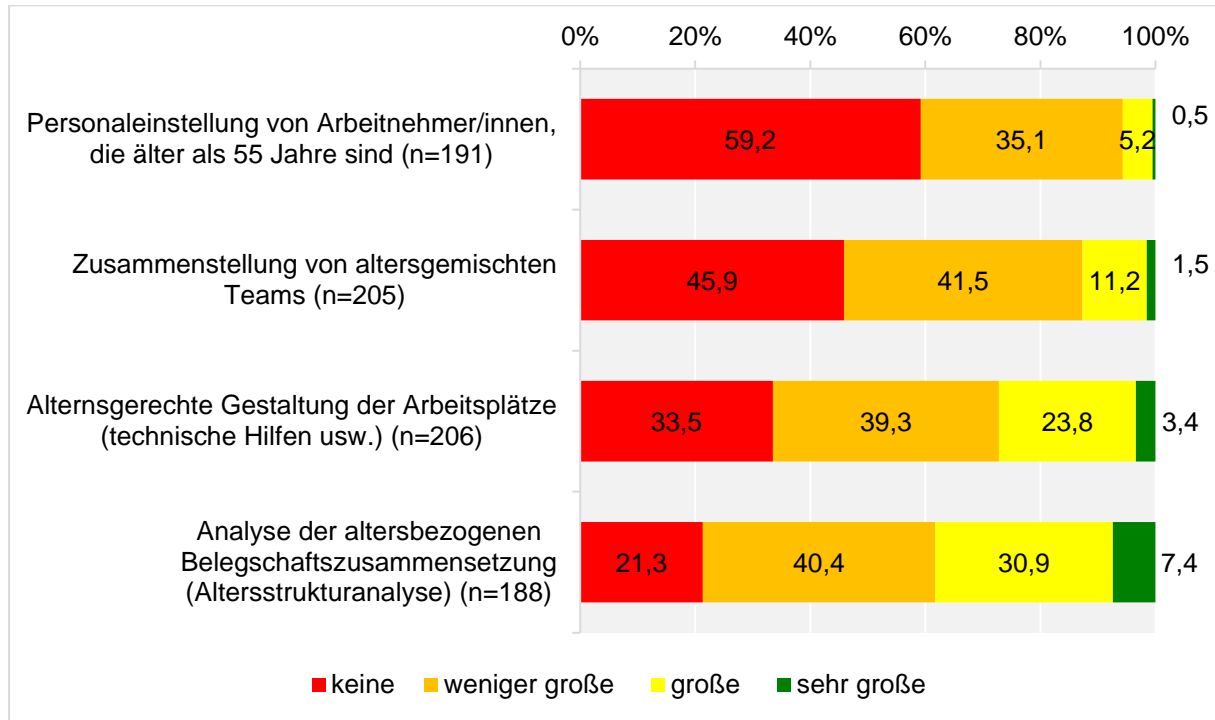


Tabelle 22: Maßnahmen bzgl. des demografischen Wandels (Mittelwerte)

Maßnahme	Mittelwert
Analyse der altersbezogenen Belegschaftszusammensetzung	2,76
Personaleinstellung von Arbeitnehmer/innen, die älter als 55 Jahre sind	3,53
Zusammenstellung von altersgemischten Teams	3,32
Altersgerechte Gestaltung der Arbeitsplätze	3,03

Antwortkategorien: sehr große Bedeutung - 1; große Bedeutung - 2; weniger große Bedeutung - 3; keine Bedeutung - 4

Arbeitszeit: Modelle und Probleme

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

Abbildung 12: Positive Aspekte bzgl. Arbeitszeit (Gültige in Prozent)

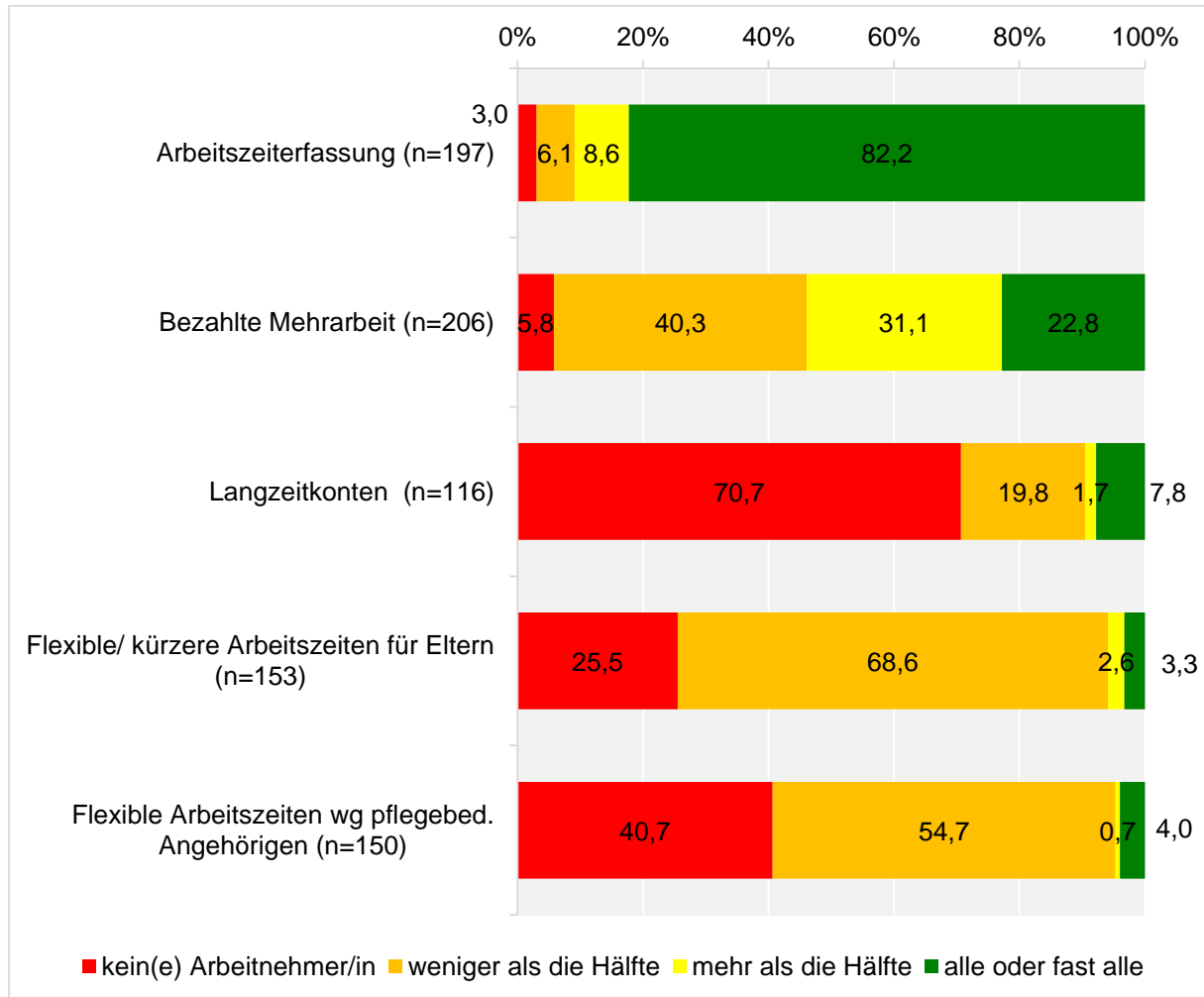


Abbildung 13: Positive Aspekte bzgl. Arbeitszeit (Fortsetzung)

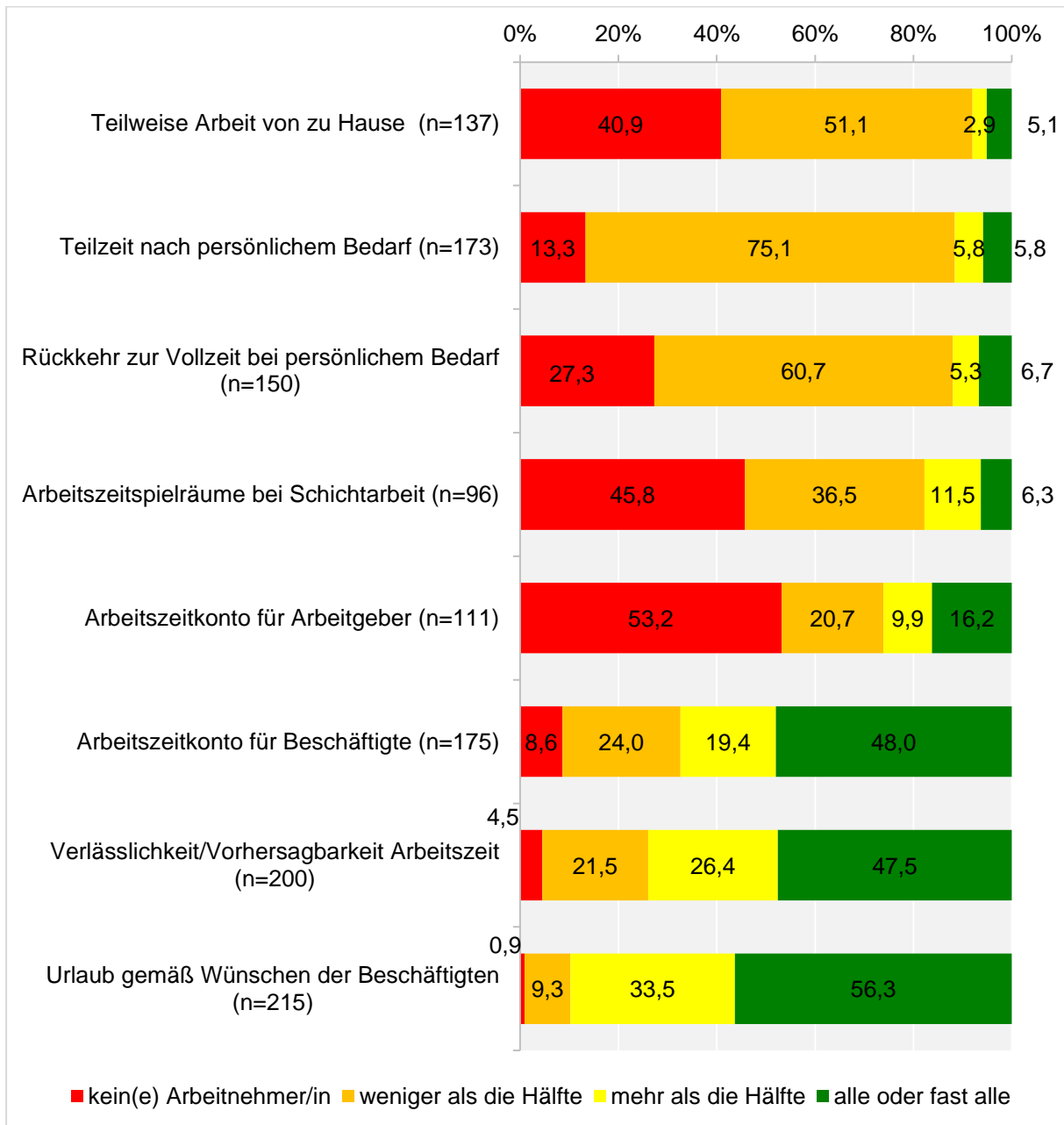


Abbildung 14: Negative Aspekte bzgl. Arbeitszeit (Gültige in Prozent)

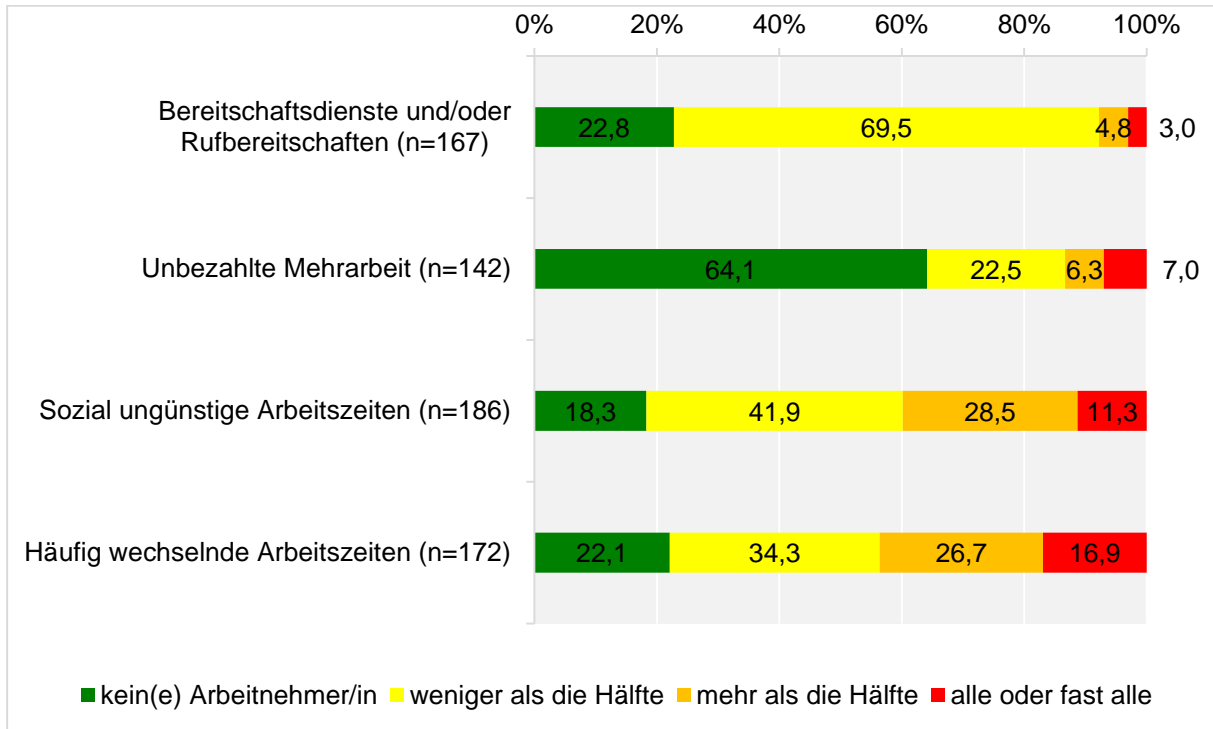
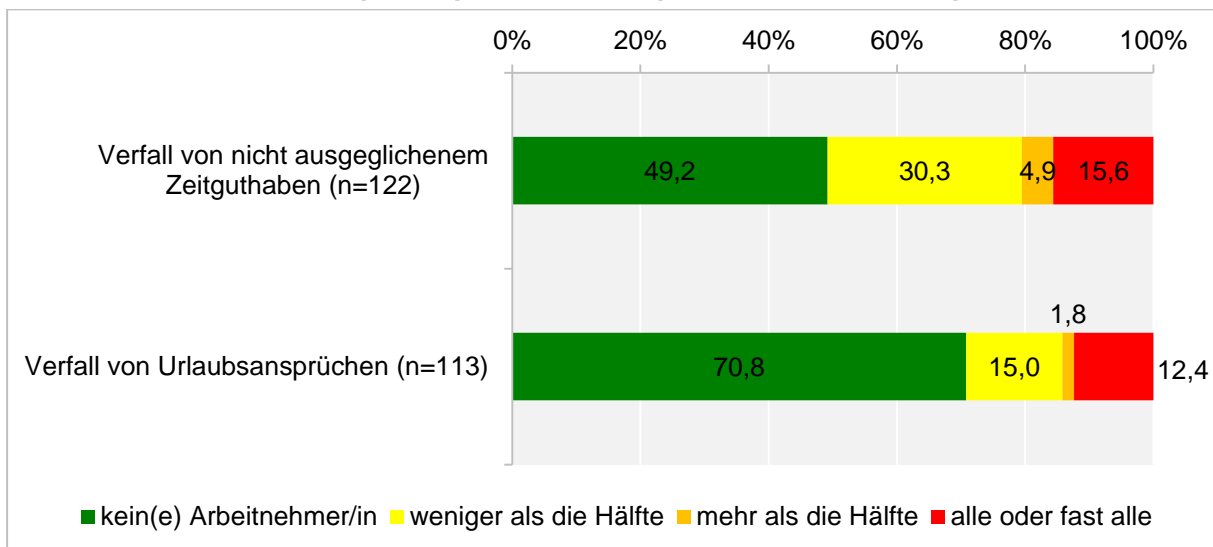
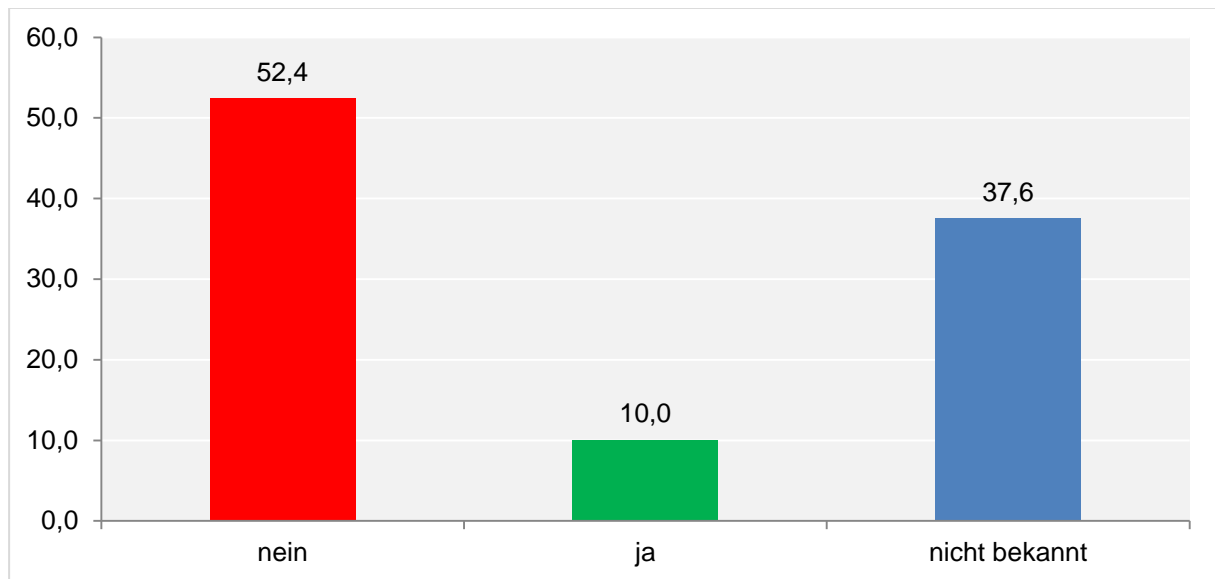


Abbildung 15: Negative Aspekte bzgl. Arbeitszeit (Fortsetzung)



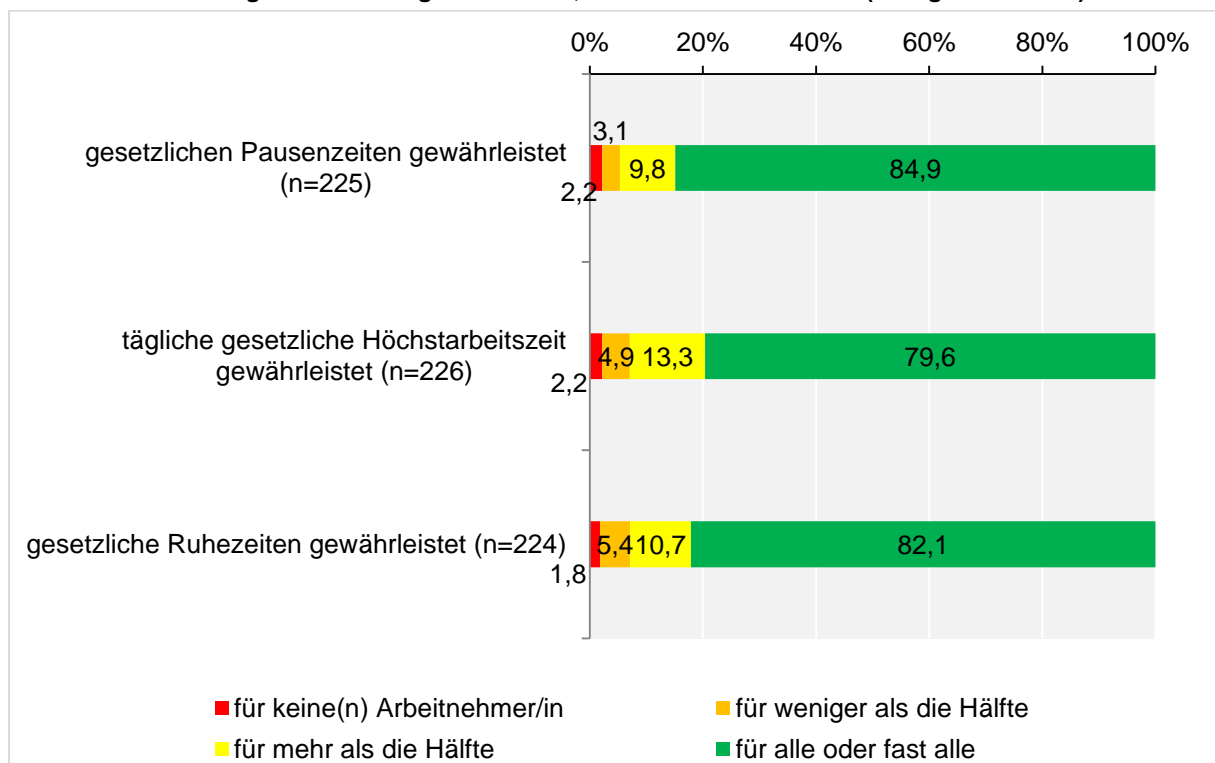
4.5 Hat eine Aufsichtsbehörde in den letzten drei Jahren in Ihrem Betrieb oder Ihrer Dienststelle die Einhaltung der Arbeitszeitvorschriften kontrolliert?

Abbildung 16: Kontrolle durch Aufsichtsbehörde? (Gültige in Prozent von n=229)



4.4.3 Einhaltung der gesetzlichen Höchstarbeitszeiten/ Pausenzeiten/ Ruhezeiten

Abbildung 17: Einhaltung der Arbeits-, Pausen und Ruhezeiten (Gültige in Prozent)

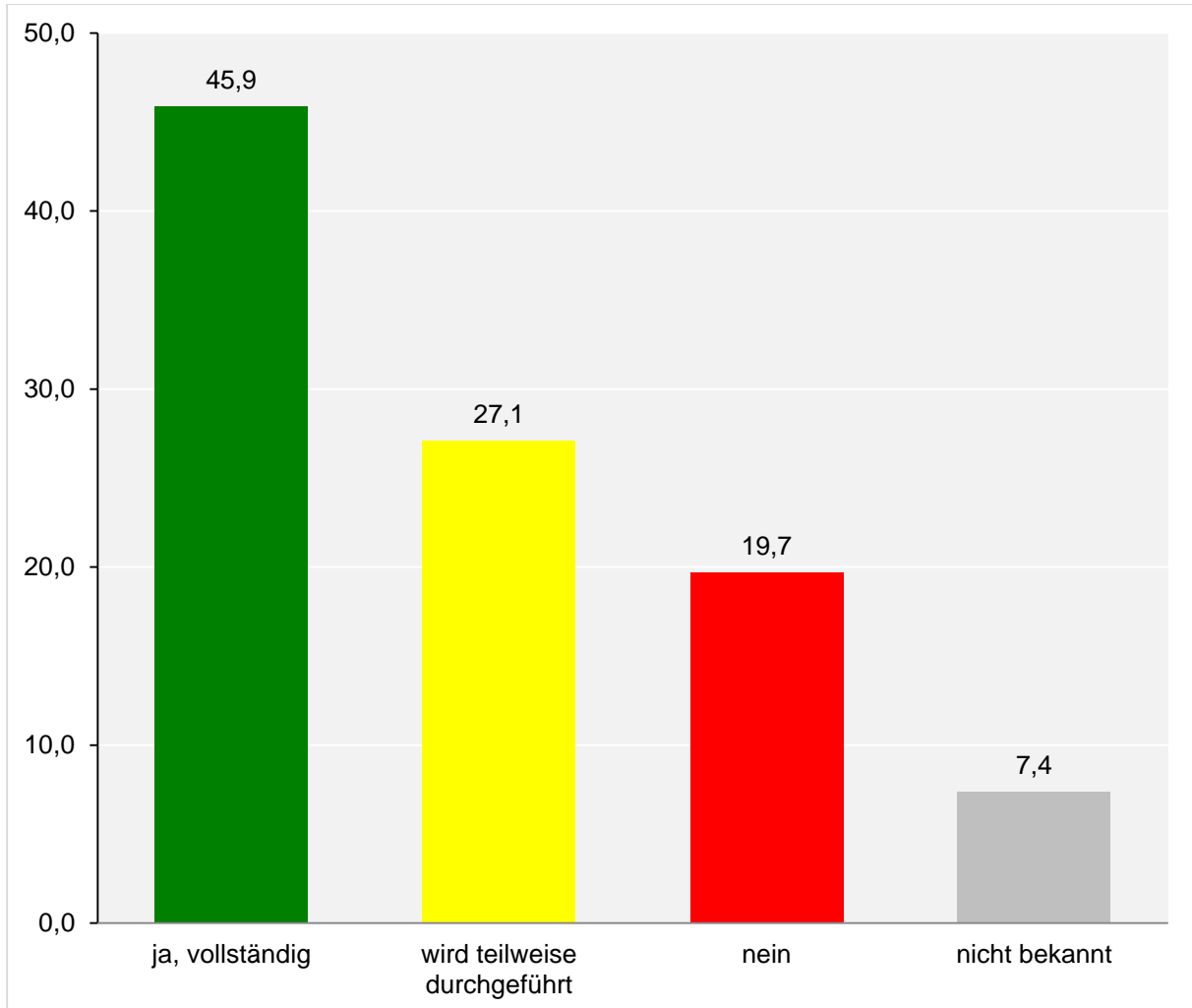


5. Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) und Aktivitäten des betrieblichen Gesundheitsmanagements

Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

5.1 Gibt es in Ihrem Betrieb bzw. Ihrer Dienststelle ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)?

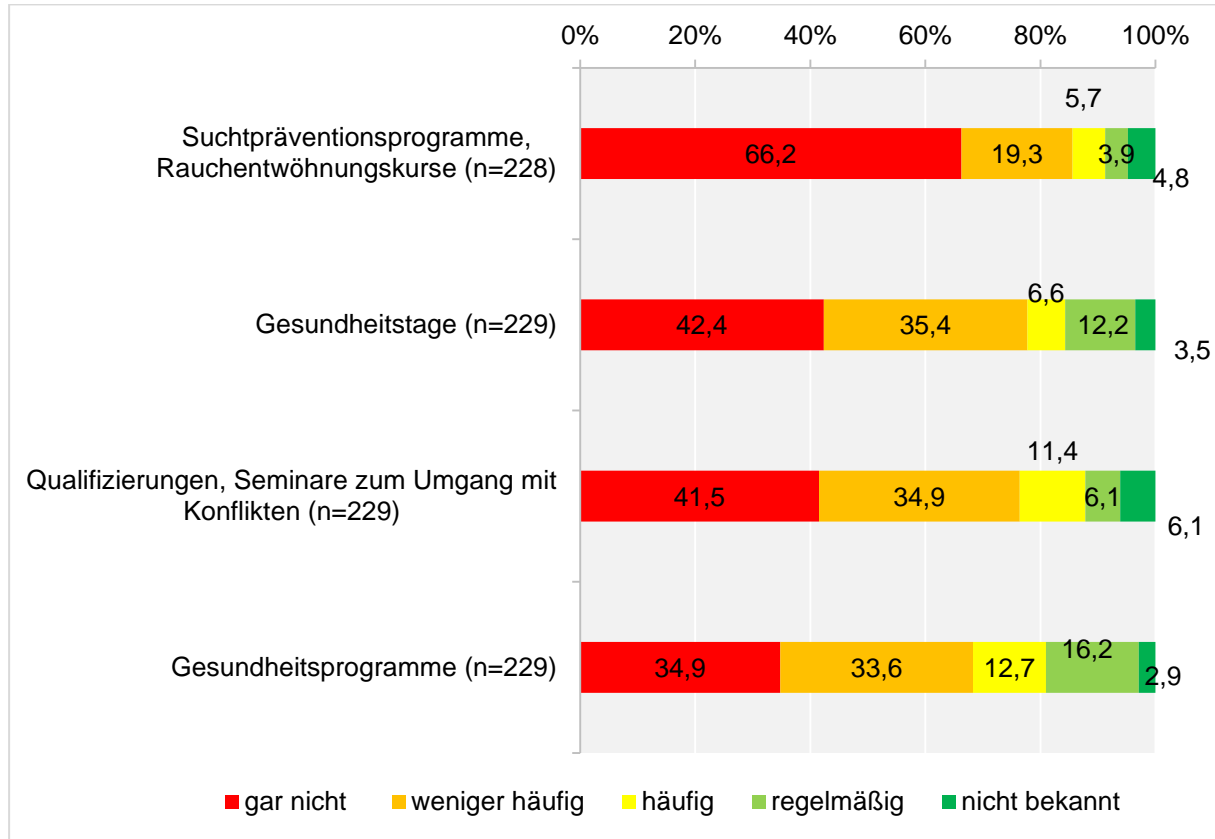
Abbildung 18: Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) (Gültige in Prozent von n=229)



Aktivitäten des betrieblichen Gesundheitsmanagements

5.2 Werden die folgenden Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung in Ihrem Betrieb bzw. Ihrer Dienststelle durchgeführt?

Abbildung 19: Maßnahmen der Gesundheitsförderung (Gültige in Prozent)



6. Personalentwicklung und Organisation

6.1. Welche praktische Bedeutung haben die folgenden Sachverhalte in Ihrem Betrieb bzw. Ihrer Dienststelle?

**Abbildung 20: Maßnahmen der Personalentwicklung und Organisation
(Gültige in Prozent)**

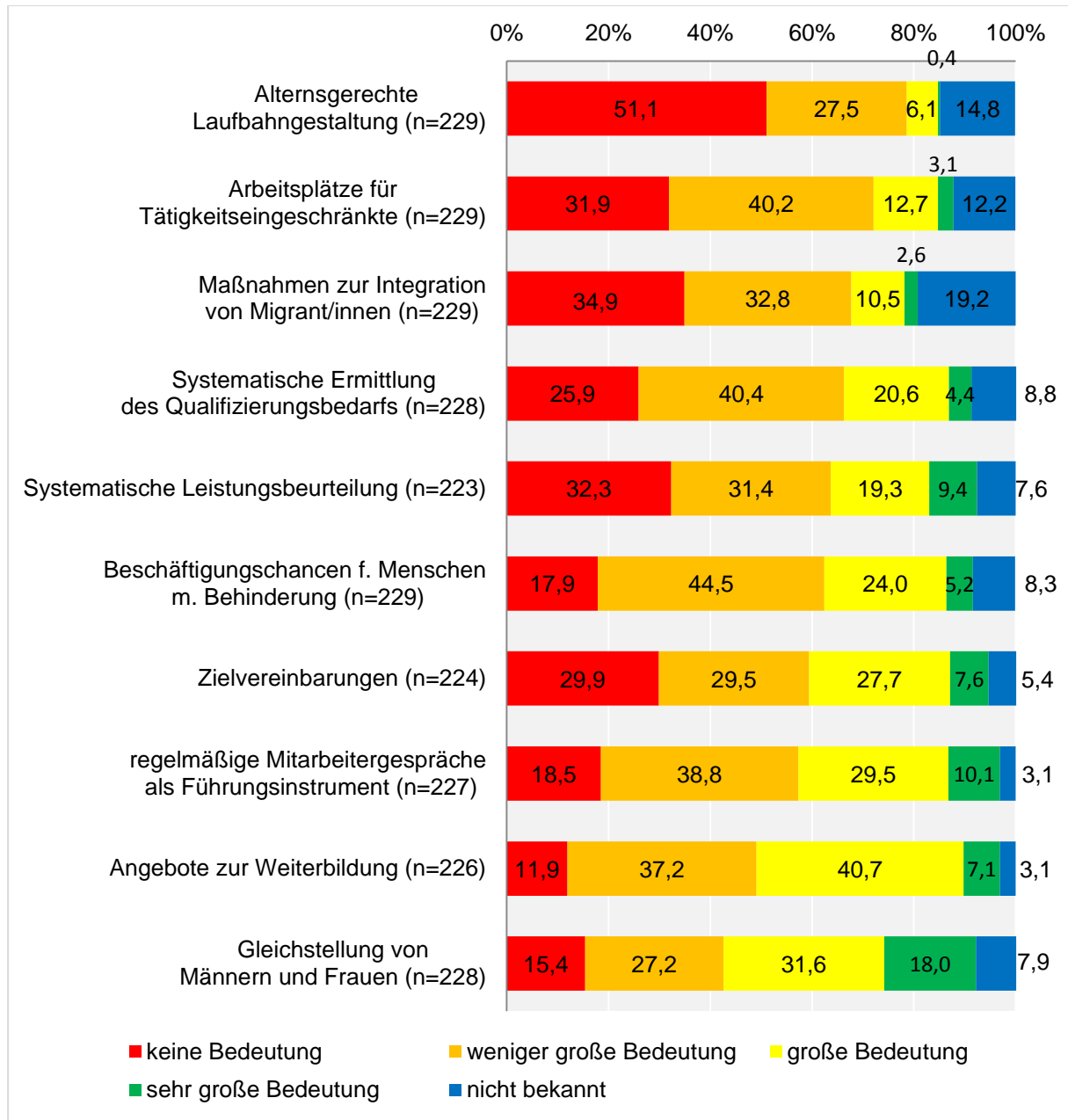


Tabelle 23: Maßnahmen der Personalentwicklung und Organisation (Mittelwerte)

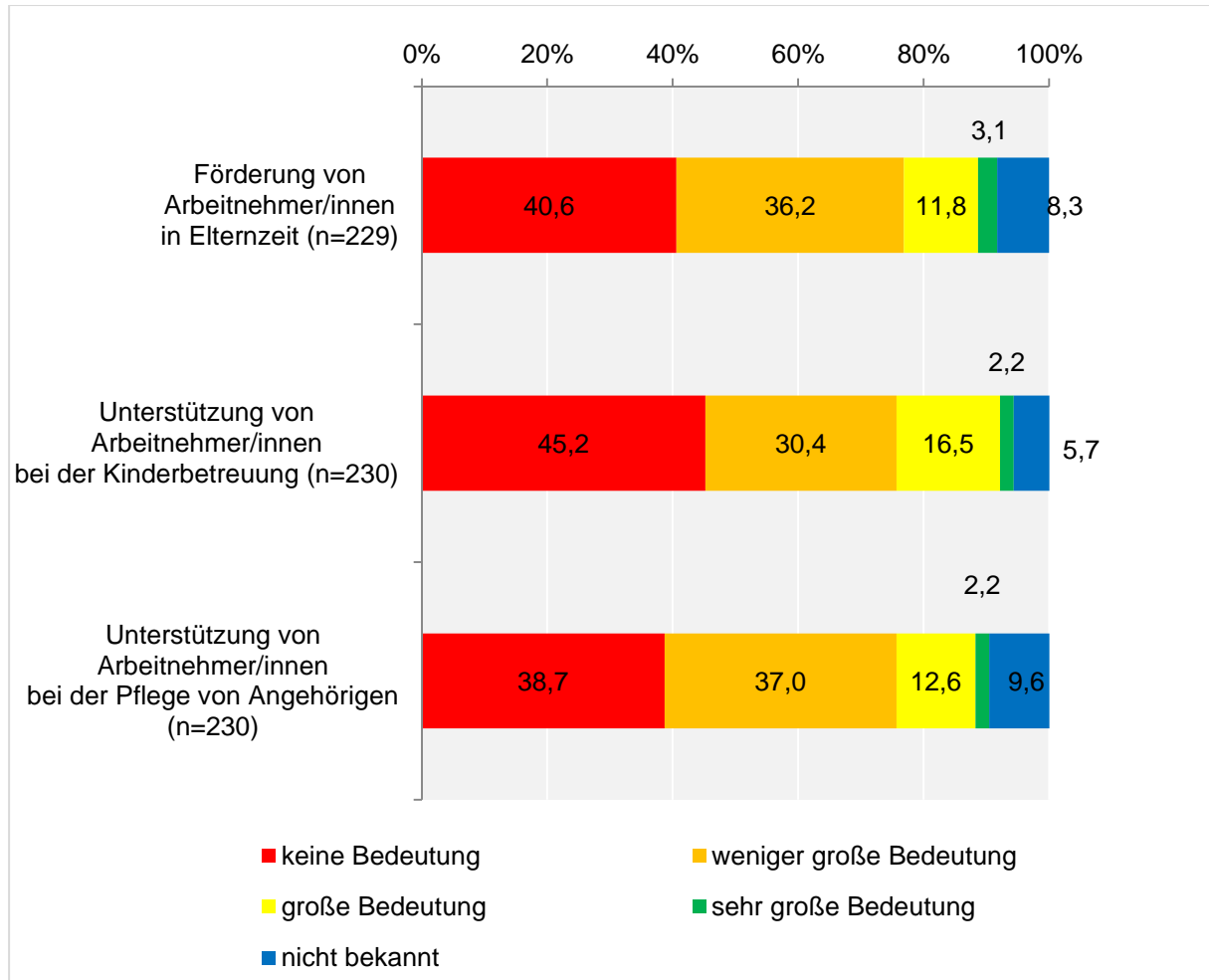
	Mittelwert
Gleichstellung von Männern und Frauen	2,43
Angebote zur Weiterbildung (betrieblich und überbetrieblich)	2,56
Regelmäßige Mitarbeitergespräche als Führungsinstrument	2,68
Beschäftigungschancen für Menschen mit Behinderung	2,82
Praktische Bedeutung: Zielvereinbarungen	2,86
Systematische Leistungsbeurteilung	2,94
Systematische Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs	2,96
Bereitstellung von Arbeitsplätzen für Beschäftigte mit Tätigkeitseinschränkung	3,15
Maßnahmen zur Integration von Migrant/innen	3,24
Alternsgerechte Laufbahngestaltung	3,52

Antwortkategorien: sehr große Bedeutung - 1; große Bedeutung - 2; weniger große Bedeutung - 3;
keine Bedeutung - 4

7. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

7.1 Welche praktische Bedeutung haben die folgenden Maßnahmen in Ihrem Betrieb bzw. Ihrer Dienststelle?

Abbildung 21: Maßnahmen: Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Gültige in Prozent)

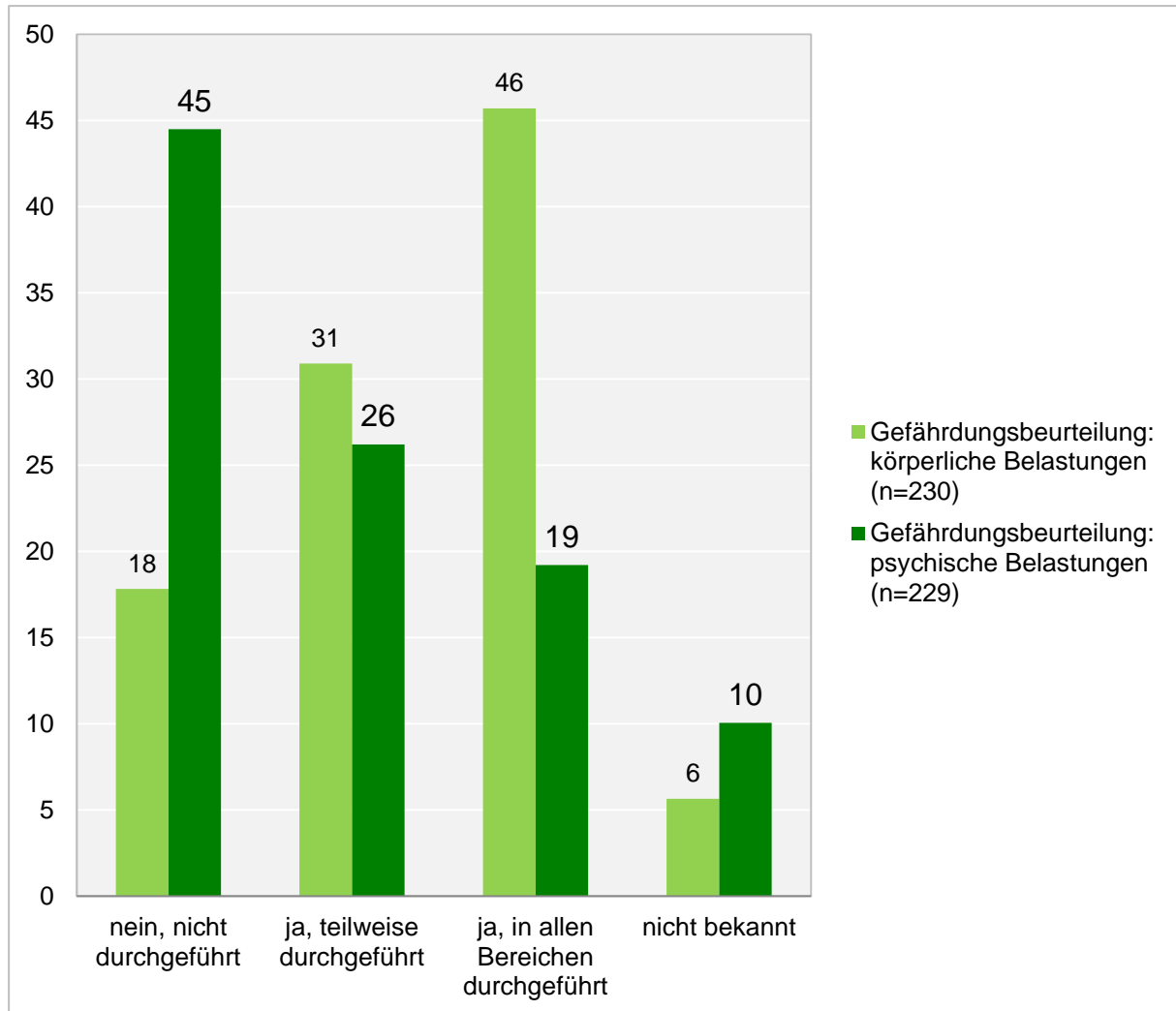


8. Umsetzung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

Gefährdungsbeurteilungen

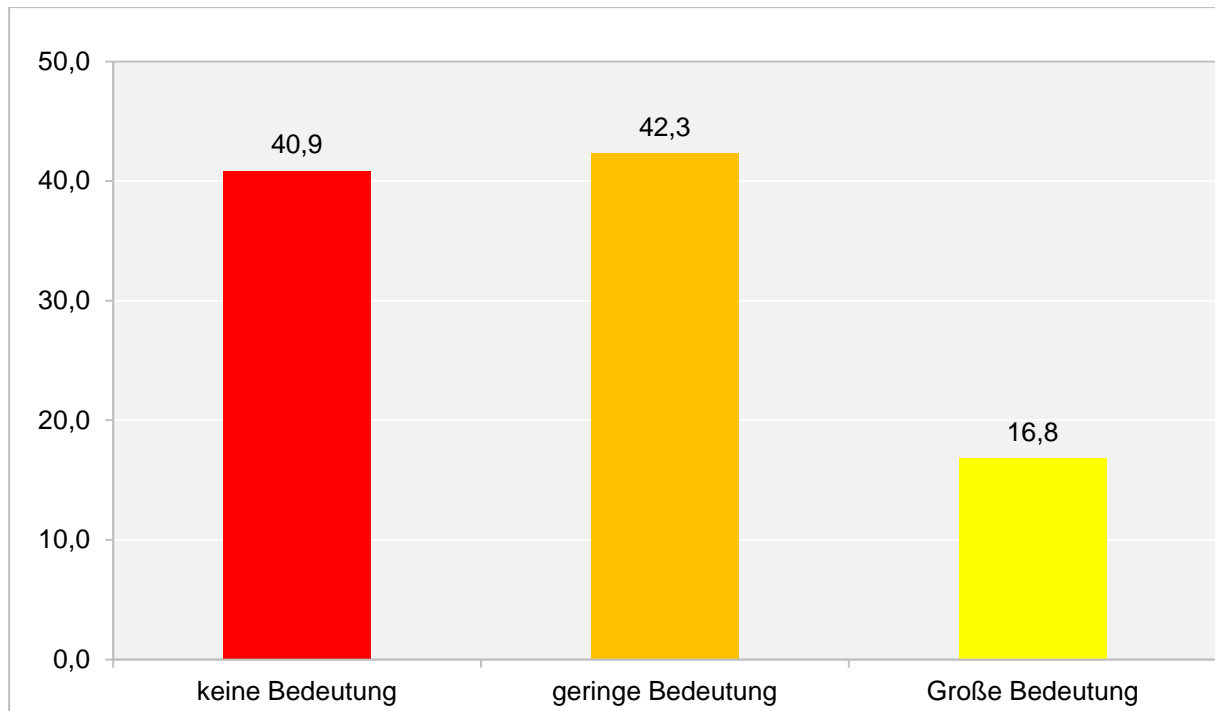
8.1 Werden in Ihrem Betrieb bzw. Ihrer Dienststelle regelmäßig Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt?

Abbildung 22: Ausreichende Information und Beteiligung am Arbeitsschutz
(Gültige in Prozent)



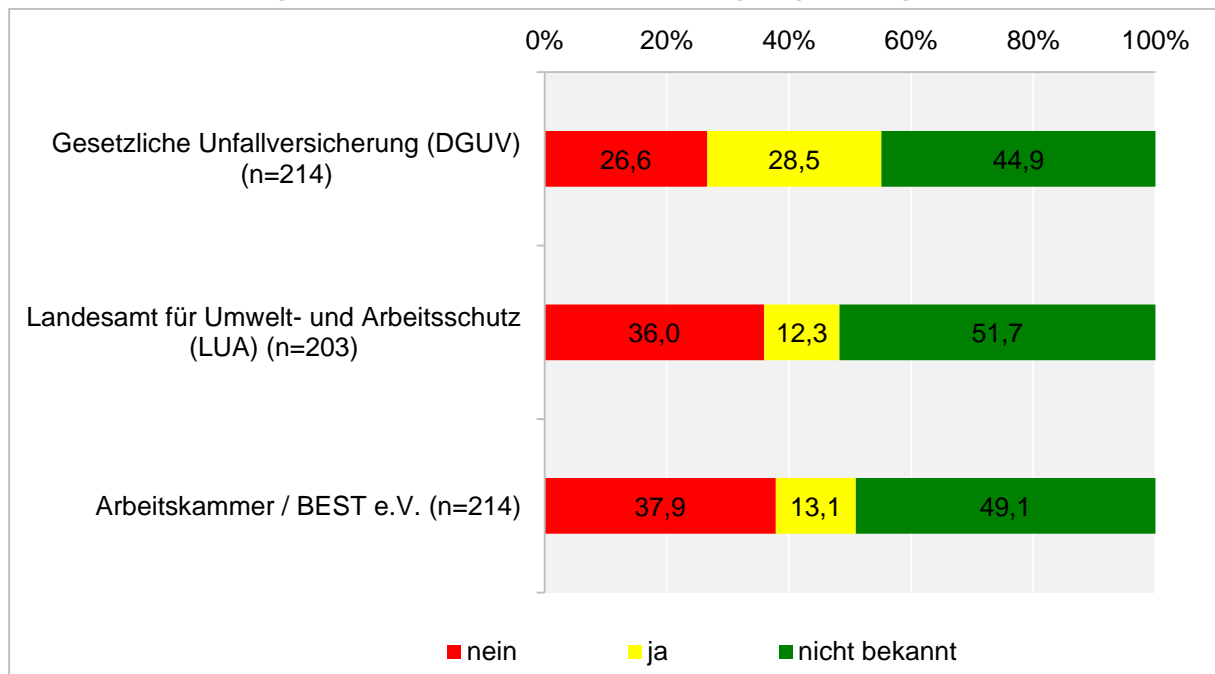
8.2 Welche Bedeutung hat bei den Gefährdungsbeurteilungen die Analyse der Arbeitszeit?

Abbildung 23: Bedeutung der Analyse der Arbeitszeit (Gültige in Prozent von n=208)



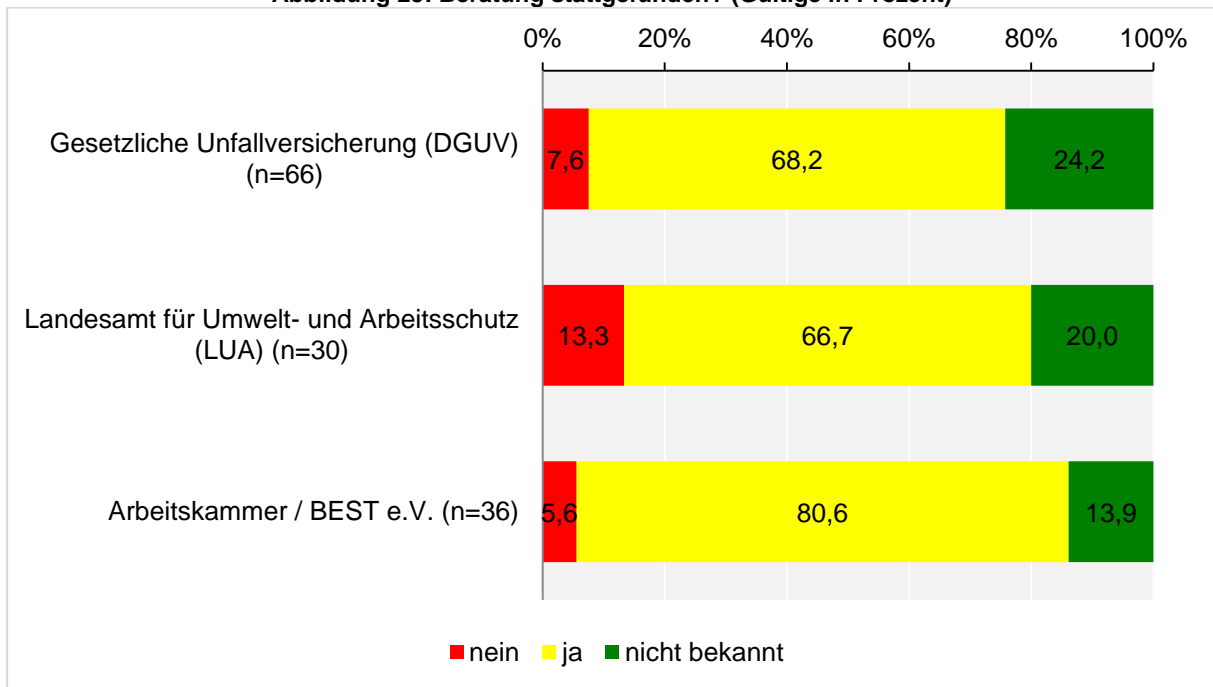
8.3 Bei welcher der folgenden Institutionen hat Ihr Betrieb bzw. Ihre Dienststelle zwecks Beratung zum Thema Gefährdungsbeurteilung nachgefragt?

Abbildung 24: Bei welcher Institution wurde nachgefragt? (Gültige in Prozent)



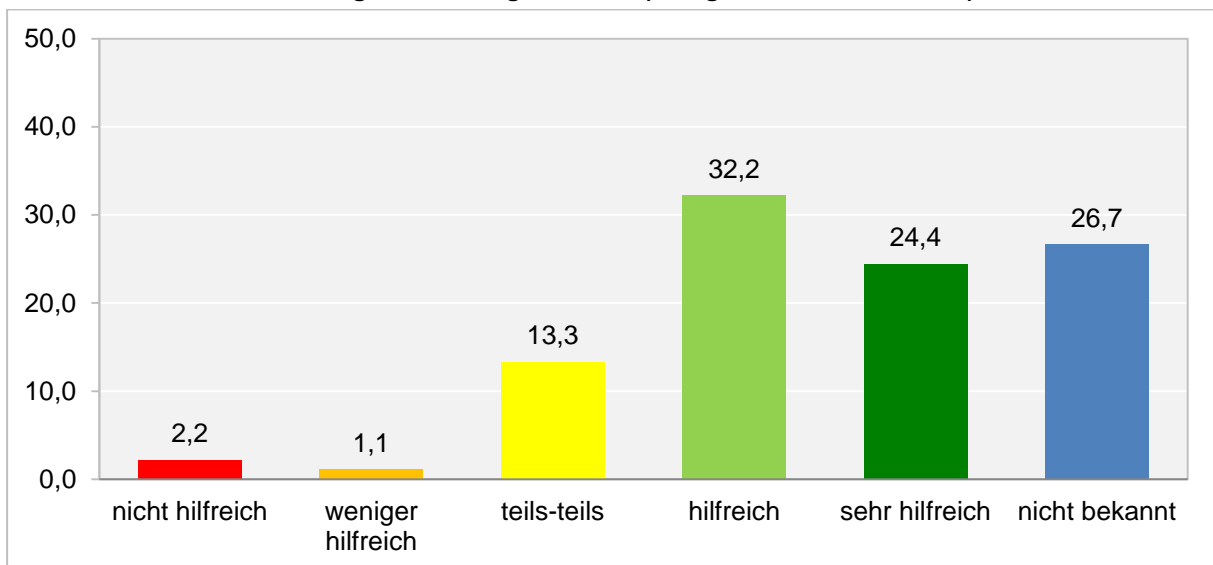
8.4 Hat eine Beratung stattgefunden?

Abbildung 25: Beratung stattgefunden? (Gültige in Prozent)



8.5 Wie hilfreich war die Beratung?

Abbildung 26: Beratung hilfreich? (Gültige in Prozent von n=90)

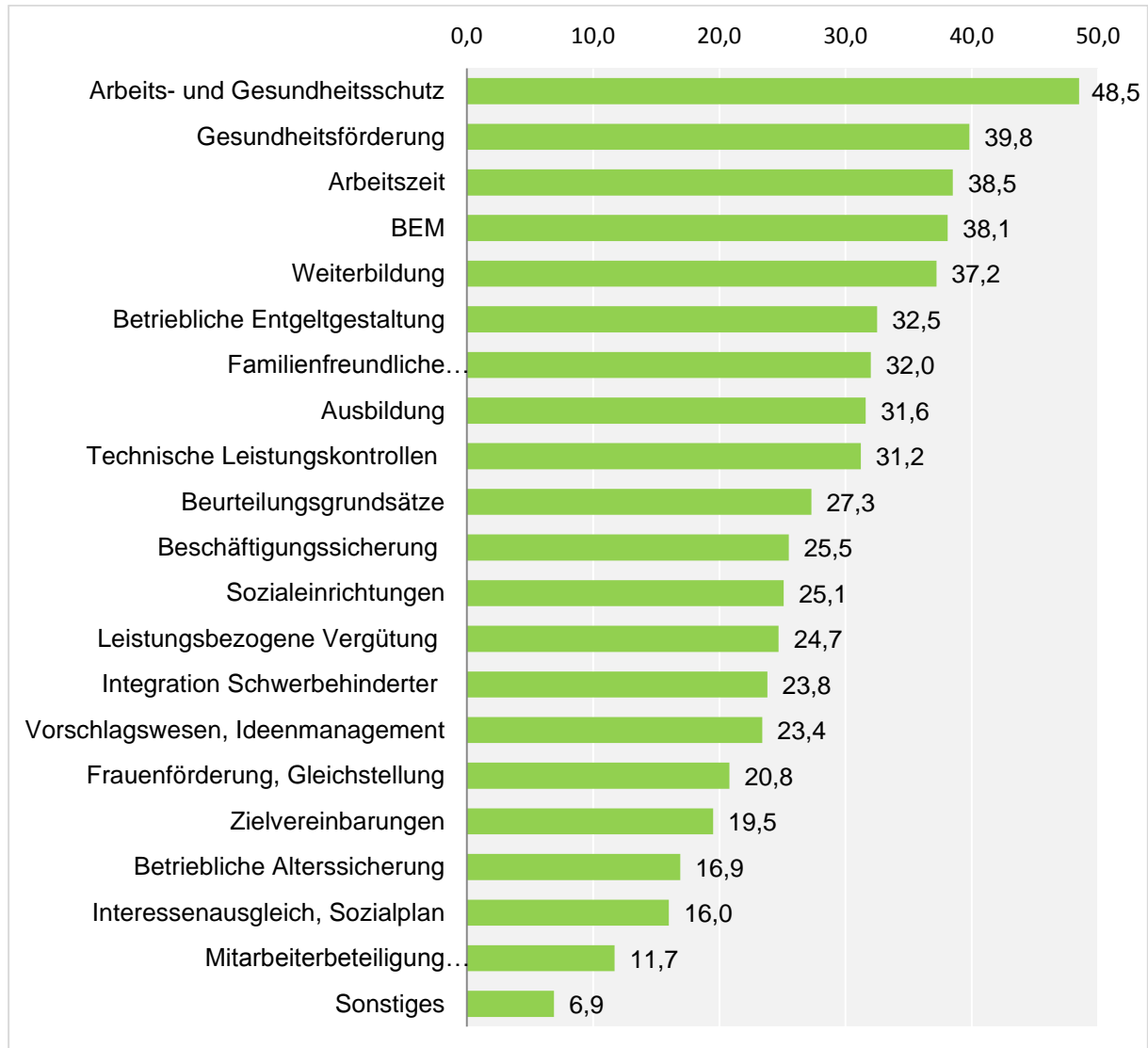


9. Mitbestimmungs- und Mitwirkungspraxis der Interessenvertretung

Schwerpunkte der Arbeit des Gremiums allgemein

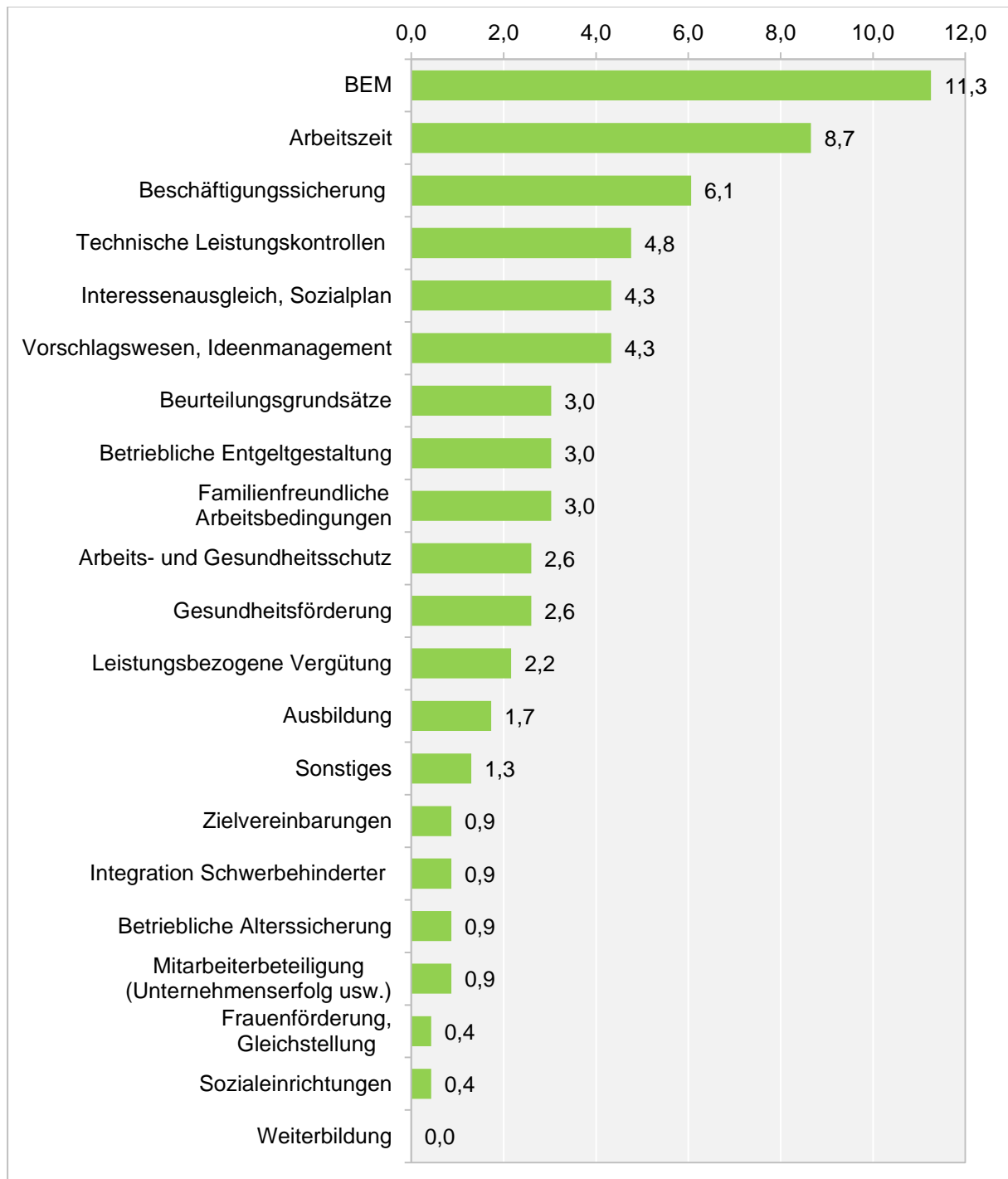
9.1 Mit welchen Themen war Ihr Gremium in den letzten 24 Monaten befasst?

Abbildung 27: Schwerpunkte der Arbeit des Gremiums allgemein (Gültige in Prozent von n= 231)



9.2 Wozu wurden Betriebsvereinbarung (BV) bzw. Dienstvereinbarungen (DV) abgeschlossen?

Abbildung 28: BV/ DV abgeschlossen (Gültige in Prozent von n= 231)



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

Sonstige Nennungen

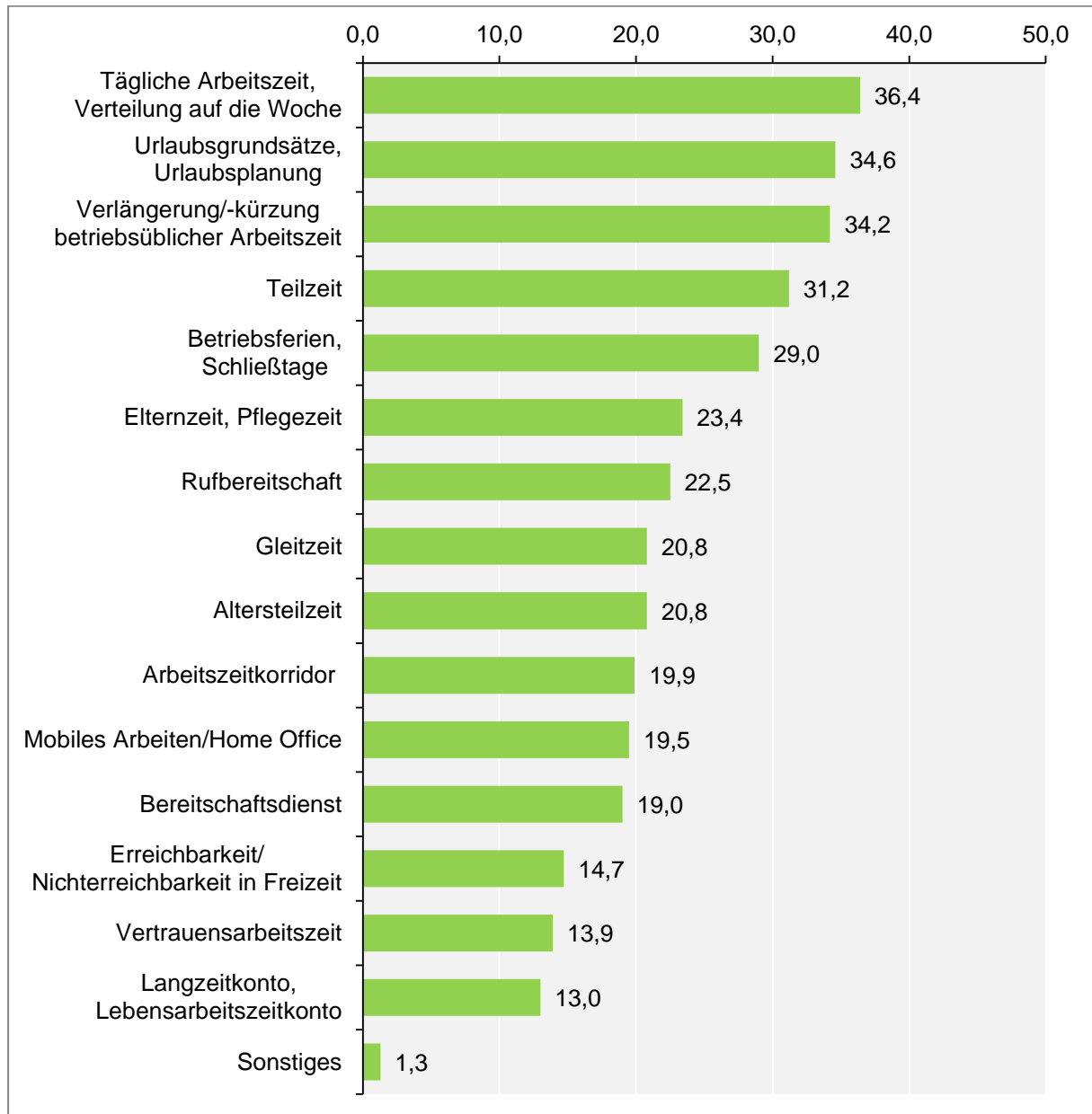
Tabelle 24: Gremium befasst allgemein (sonstige Nennungen)

	Häufigkeit
Alkohol + Drogenkonsum	1
Altersteilzeit	1
Ausstattung Arbeitsplatz, Tisch, Stühle + Überstunden	1
Bereitschaftsdienst	1
BGM + Demografie	1
BV Suchtprävention	1
Datenschutz + psy Gefährdungsbeurteilung	1
EDV-Rahmen-BV	1
Einführung ERP + Datenschutz	1
Einrichtung eines Kundenberatungszentrums	1
Erschwerniszulage	1
Heimarbeit	1
Insolvenz + Betriebsübergang	1
IT	1
IT-Rahmenbetriebsvereinbarung	1
Milo6	1
Mobiles Arbeiten	1
Rufbereitschaft	1
Rufbereitschaft Winterdienst.	1
Sozialverträglicher Arbeitsplatzabbau	1
Tagesgeschäft + Leiharbeit + Übernahmen aus Befristung	1
Urlaubsgewährung 2017	1
Urlaubsregelungen für Beschäftigte inkl. Lehrkräfte	1
Zielvorgaben bestehen	1
Zukunft von Verbrennungsmotoren -> Zukunft vieler Unternehmen auch im Saarland im Zusammenhang der E-Fahrzeuge	1
Gesamt	25

Befassung des Gremiums mit Aspekten der Arbeitszeit

9.4 Mit welchen Aspekten bezüglich der Arbeitszeit war Ihr Gremium in den letzten 24 Monaten befasst?

Abbildung 29: Gremium befasst mit Aspekten der Arbeitszeit (Gültige in Prozent von n=231)



9.5 Wozu wurden Betriebsvereinbarung (BV) bzw. Dienstvereinbarungen (DV) abgeschlossen?

Abbildung 30: BV/ DV abgeschlossen (Gültige in absoluten Häufigkeiten)

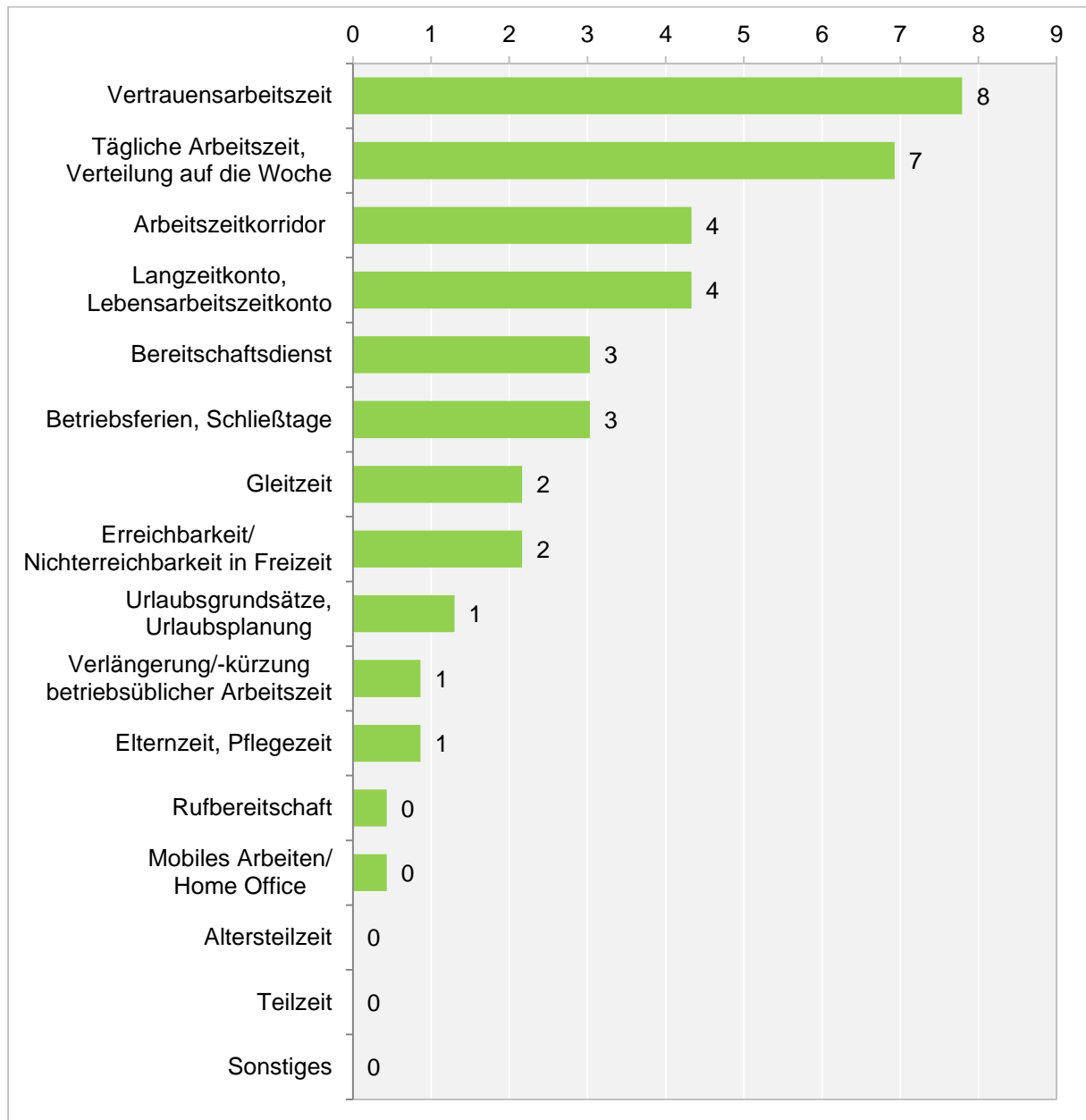


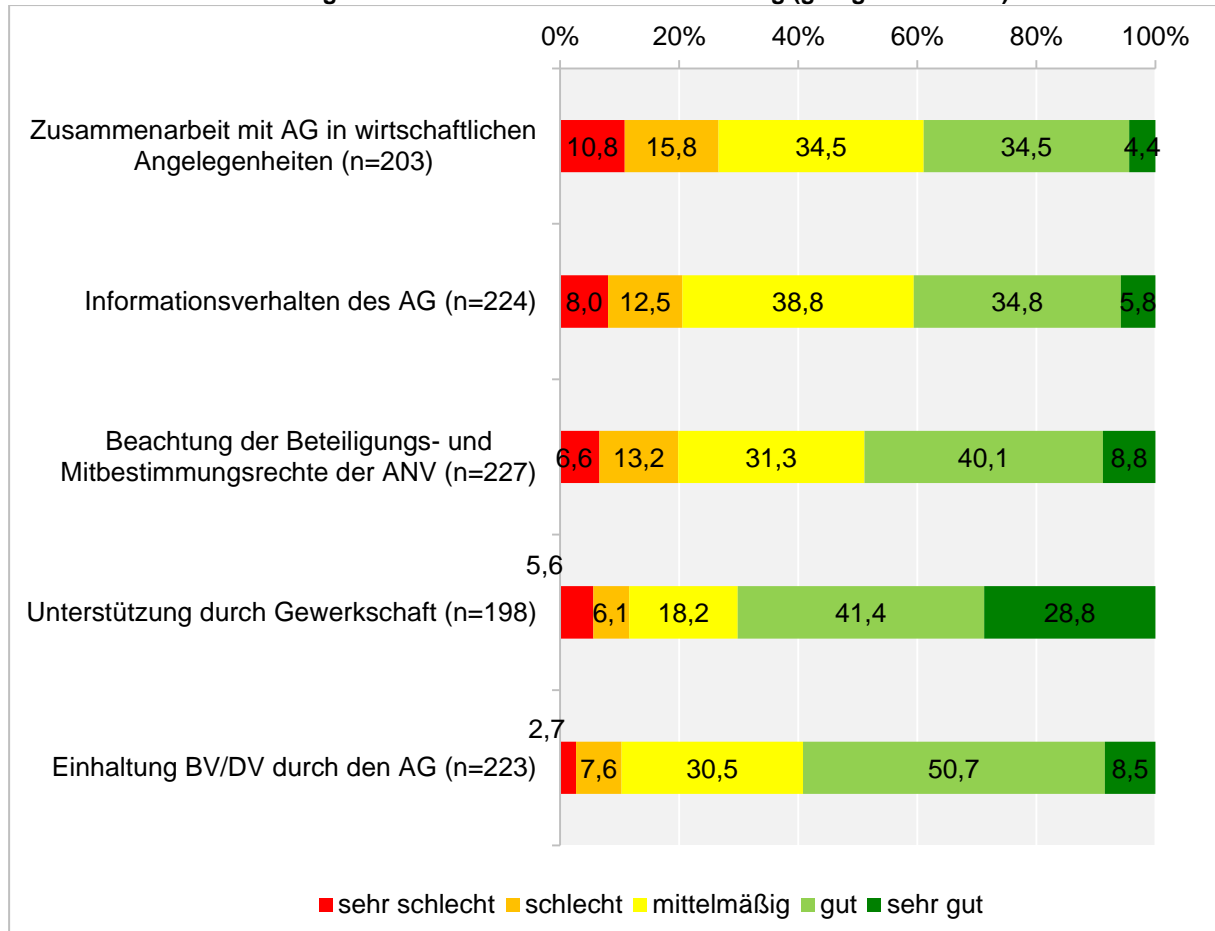
Tabelle 25: Gremium befasst Arbeitszeit (sonstige Nennungen)

	Häufigkeit
BEM	1
Dienstplan Hausmeister	1
Generelle Überarbeitung + DV + von 2 Häusern	1
Tarifvertrag + IGM	1
Gesamt	4

Einfluss und Akzeptanz der Interessenvertretung

9.6 Wie schätzen Sie insgesamt die Situation des Betriebsrats/ Personalrats/ der Mitarbeitervertretung ein?

Abbildung 31: Merkmale der Interessenvertretung (gültige in Prozent)



9.7 Wie wurden Interessenkonflikte zwischen Betriebsrat/ Personalrat/ Mitarbeitervertretung und Arbeitgeberseite bislang gelöst?

Abbildung 32: Lösung von Interessenkonflikten (Gültige in Prozent)

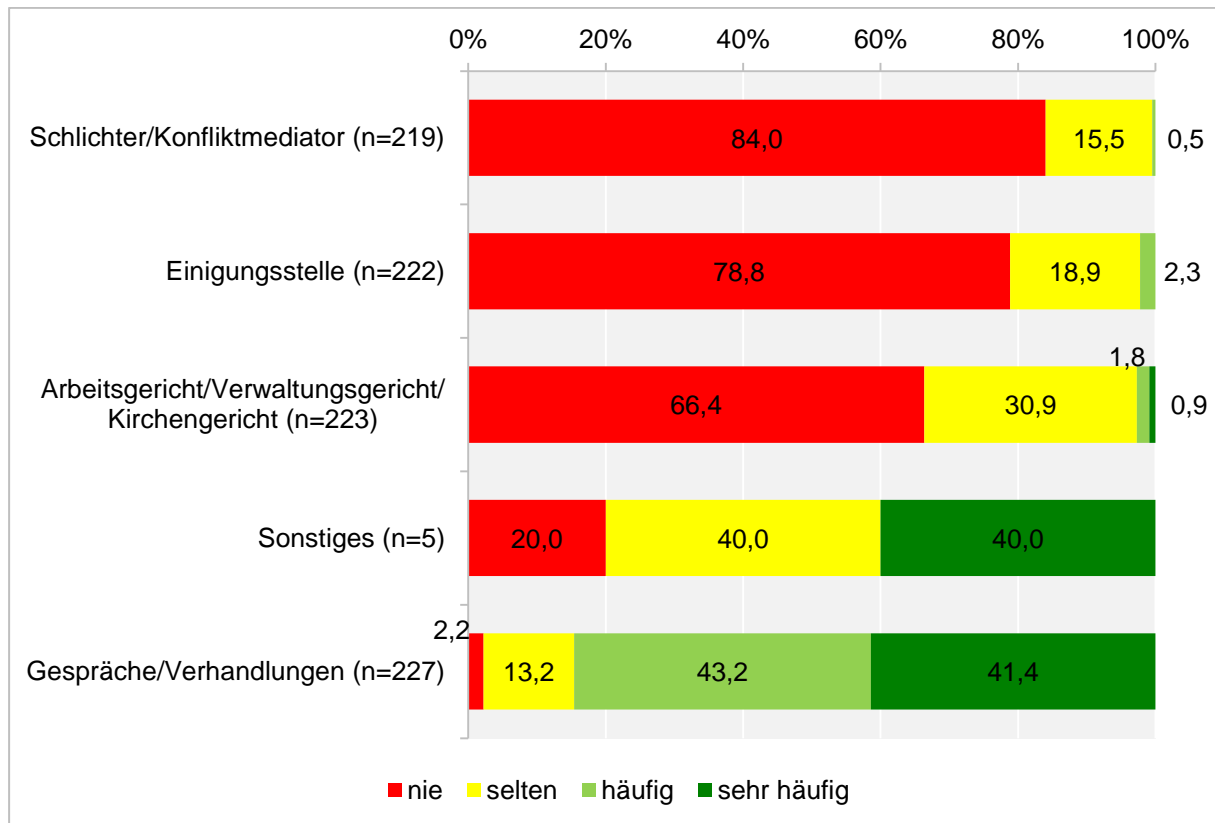


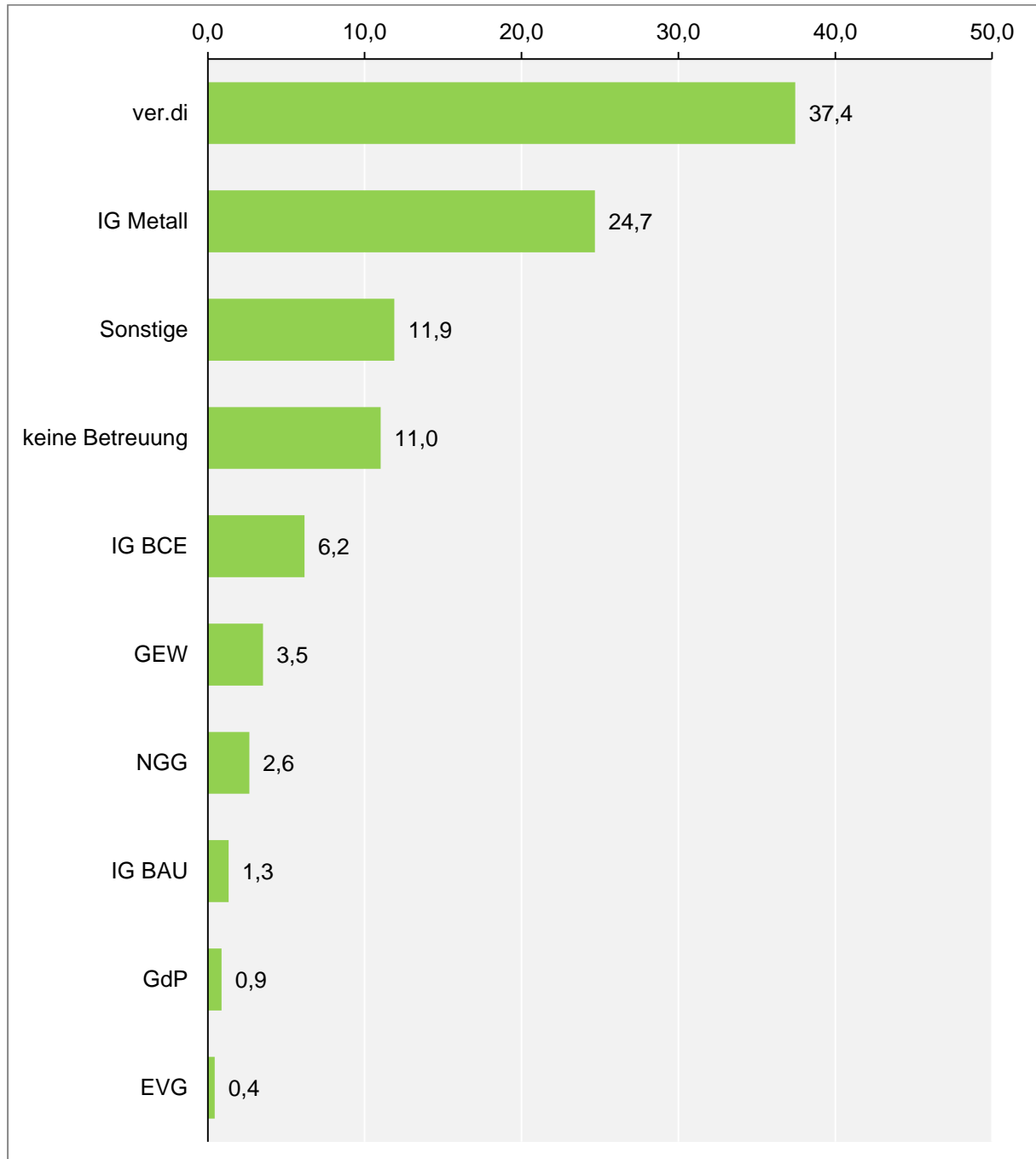
Tabelle 26: Lösung von Interessenkonflikten (sonstige Einträge)

	Häufigkeit
Berater nach §80(3) BetrVGr	1
Einschalten der Gewerkschaft	1
Gespräche + Verhandlungen ohne Ergebnis	1
Gesamt	3

10. Gewerkschaftliche Betreuung

10.1 Durch welche Gewerkschaft wird Ihr Betriebsrat/ Personalrat/ Ihre Mitarbeitervertretung betreut bzw. unterstützt?

Abbildung 33: Gewerkschaftliche Betreuung (Gültige in Prozent von n=227)



Anhang: Fragebogen

Bitte den Fragebogen bis zum **09. Dezember 2016** zurücksenden an:
(Rücksendeanschrift ist für Fensterkuvert geeignet)

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

Fragebogen zum AK-Betriebsbarometer

Hinweise und Beispiele für das Ausfüllen des Fragebogens

Der vorliegende Fragebogen umfasst 28 Fragen mit unterschiedlich vielen Bewertungsmerkmalen. **Bitte beantworten Sie die Fragen jeweils für die Situation im konkreten Zuständigkeitsbereich (Betrieb oder Dienststelle) der örtlichen Arbeitnehmerversammlung.**

Für die Beantwortung verwenden wir Felder zum Ankreuzen (siehe unten: Beispiele 1 und 3), zum Eintragen einer Zahl oder eines Sachverhaltes (siehe unten Beispiel 2) bzw. beides kombiniert. Bitte geben Sie jeweils die Bewertung ab, die nach Ihrer Einschätzung **am besten** zutrifft!

Bitte stellen Sie sicher, dass nur ein Fragebogen pro Betrieb/Dienststelle ausgefüllt wird!
Senden Sie den ausgefüllten Bogen bitte gleich zurück!

Beispiel 1

	sehr gut	gut	teils – teils	schlecht	sehr schlecht	nicht bekannt
Wie ist das Wetter heute?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

→ Das Wetter wird hier als „sehr gut“ bewertet.

Beispiel 2

Wie hoch ist aktuell die Außentemperatur? (Bitte im Feld eintragen, gegebenenfalls schätzen)	<i>ca. +25°C</i>
---	------------------

→ Die Außentemperatur wird hier mit ca. +25°C angegeben.

Beispiel 3

	sehr wichtig	weniger wichtig	gar nicht wichtig	nicht bekannt	trifft nicht zu
Wie wichtig ist es Ihnen, dass Sie die Außentemperatur mit Ihrem eigenen Thermometer messen können?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

→ Der Befragte besitzt gar kein eigenes Thermometer – er antwortet hier also mit „trifft nicht zu“.

→ **Start auf der nächsten Seite**

© Arbeitskammer des Saarlandes

→ **START:**

Themenfeld A: Beschäftigungsentwicklung

1. Wie viele Personen sind gegenwärtig in Ihrem Betrieb bzw. Ihrer Dienststelle beschäftigt? Bitte Zahlen eintragen (ggf. schätzen) oder ankreuzen	Anzahl (ca.)	nicht bekannt
Beschäftigte insgesamt		<input type="checkbox"/>
<i>Darunter</i>		
Frauen		<input type="checkbox"/>
Arbeitnehmer/innen über 55 Jahre		<input type="checkbox"/>
Schwerbehinderte Arbeitnehmer/innen		<input type="checkbox"/>
Auszubildende		<input type="checkbox"/>
In Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmer/innen (ohne Mini-Jobs) <i>(Teilzeit: regelmäßig kürzer arbeiten als Vollzeit)</i>		<input type="checkbox"/>
Mini-Jobs („450-Euro-Jobs“, geringfügig entlohnte Beschäftigung)		<input type="checkbox"/>
Befristet Beschäftigte		<input type="checkbox"/>
Leiharbeiter/innen		<input type="checkbox"/>
Beschäftigte mit Werk- und Dienstverträgen		<input type="checkbox"/>
Beschäftigte in Altersteilzeit (aktiv/ passiv)		<input type="checkbox"/>

2. Wie hat sich die Zahl der Beschäftigten insgesamt <u>in den letzten 12 Monaten</u> entwickelt?	stark angestiegen	angestiegen	gleich geblieben	gesunken	stark gesunken	nicht bekannt
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Welche Entwicklung der Zahl der Beschäftigten insgesamt erwarten Sie <u>in den kommenden 12 Monaten</u> ?	stark ansteigend	ansteigend	gleich bleibend	sinkend	stark sinkend	nicht bekannt
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. Wie hat sich die Zahl der Auszubildenden <u>in den letzten 12 Monaten</u> entwickelt?	stark angestiegen	angestiegen	gleich geblieben	gesunken	stark gesunken	nicht bekannt	trifft nicht zu
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Themenfeld B: Allgemeine Situation des Betriebes bzw. der Dienststelle

5. Wie schätzen Sie gegenwärtig die folgenden Merkmale Ihres Betriebes bzw. Ihrer Dienststelle ein?	sehr gut	gut	teils - teils	schlecht	sehr schlecht	trifft nicht zu
Wirtschaftliche Lage / Haushaltslage	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Exportsituation / Auslandsnachfrage	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qualität der Produkte bzw. Dienstleistungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Investitionstätigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Innovationsfähigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zukunftsaussichten für den Betrieb bzw. die Dienststelle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. Wie stark wirken sich gegenwärtig die folgenden Sachverhalte auf Ihren Betrieb bzw. Ihre Dienststelle aus?	sehr stark	stark	weniger stark	gar nicht	trifft nicht zu
Preis- und Kostendruck	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zeitdruck, kurze Liefertermine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qualifikationsanforderungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kritisch steigender Altersdurchschnitt, „Überalterung“ der Belegschaft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hoher Krankenstand	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nicht genug Personal, „dünne Personaldecke“	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schwierigkeiten, offene Stellen mit Fachkräften besetzen zu können	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Probleme durch häufige Management- bzw. Führungskräftewechsel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eingeschränkte Unabhängigkeit bei Unternehmens-/ Verwaltungsentscheidungen (z. B. aufgrund einer Konzernstruktur/ nachgeordnete Dienststelle)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Themenfeld C: Arbeit und Arbeitsgestaltung

7. Wie schätzen Sie gegenwärtig die folgenden Sachverhalte für Ihren Betrieb bzw. Ihre Dienststelle ein?	sehr gut	gut	teils - teils	schlecht	sehr schlecht
Beschäftigungssicherheit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Führungskompetenz, soziale Kompetenz der Führungskräfte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Direkte Mitsprache- und Beteiligungsmöglichkeiten der einzelnen Beschäftigten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unterstützung durch Kolleginnen/Kollegen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entgelt, Einkommen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entgeltgleichheit von Frauen und Männern (<i>gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit</i>)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schutz der personenbezogenen Arbeitnehmerdaten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Betriebsklima	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Themenfeld D: Belastungen für die Beschäftigten

8. Wie schätzen Sie gegenwärtig die Belastungen für die Beschäftigten in Ihrem Betrieb bzw. Ihrer Dienststelle ein?	sehr niedrig	niedrig	teils - teils	hoch	sehr hoch
Zeitdruck, Stress	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Belastungen durch viele gleichzeitig zu erledigende Arbeitsaufgaben („Multitasking“)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Emotionale Belastung durch Externe (<i>Kunden, Klienten, Patienten, Lieferanten usw.</i>)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Belastungen durch ständige Erreichbarkeit (<i>z. B. per Telefon/Handy oder E-Mail</i>)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Körperliche Belastungen (<i>ergonomische und/oder klimatische Bedingungen, Gefahrstoffe u. a.</i>)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Themenfeld E: Demografischer Wandel und alternde Belegschaften

9. Welche praktische Bedeutung haben zurzeit die folgenden Maßnahmen in Ihrem Betrieb bzw. Ihrer Dienststelle?	sehr große Bedeutung	große Bedeutung	weniger große Bedeutung	keine Bedeutung/ trifft nicht zu	nicht bekannt
Analyse der altersbezogenen Belegschaftszusammensetzung (<i>Altersstrukturanalyse</i>)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personaleinstellung von Arbeitnehmer/innen, die älter als 55 Jahre sind	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zusammenstellung von altersgemischten Teams	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Alternsgerechte Gestaltung der Arbeitsplätze (<i>technische Hilfen u. ä., nicht ausschließlich für „Ältere“</i>)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Themenfeld F: Arbeitszeit

10. Inwiefern waren die Beschäftigten Ihres Betriebes bzw. Ihrer Dienststelle in den letzten 12 Monaten von den folgenden Sachverhalten betroffen?	kein(e) Arbeitnehmer/in	weniger als die Hälfte der Arbeitnehmer/innen	mehr als die Hälfte der Arbeitnehmer/innen	alle oder fast alle Arbeitnehmer/innen	trifft nicht zu
Über die tarifliche oder betriebsübliche Arbeitszeit hinaus bezahlte Mehrarbeit (Abgeltung durch Entgelt oder Freizeitausgleich)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unbezahlte Mehrarbeit (weder Abgeltung durch Entgelt noch Freizeitausgleich)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sozial ungünstige Arbeitszeiten (<i>Abend, Nacht, Wochenende</i>)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Häufig wechselnde Arbeitszeiten (z. B. <i>Schichtarbeit</i>)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bereitschaftsdienste und/oder Rufbereitschaften	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitszeiterfassung (<i>elektronisch oder per Hand</i>)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Flexible, gegebenenfalls kürzere Arbeitszeiten für Eltern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Flexible, gegebenenfalls kürzere Arbeitszeiten für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Langzeitkonten (z. B. für <i>Blockfreizeit, Sabbatjahr, Freistellung vor der Rente</i>)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitszeitspielräume für die Beschäftigten in Schichtarbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verlässlichkeit/Vorhersehbarkeit der Arbeitszeit für die Beschäftigten (mittel-/langfristige Planung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gewährung von Urlaub gemäß den Wünschen der Beschäftigten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teilweise Arbeit von zu Hause (z. B. Home-Office)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teilzeit nach persönlichem Bedarf der Beschäftigten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rückkehr zur Vollzeit nach persönlichem Bedarf der Beschäftigten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitszeitkonto vor allem zur Verfügung der Beschäftigten (z. B. Gleitzeitkonto)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitszeitkonto vor allem zur Verfügung des Arbeitgebers (z. B. Flexikonto)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verfall von nicht ausgeglichenem Zeitguthaben (Stichtag/Grenzwert)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verfall von Urlaubsansprüchen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11. Hat eine Aufsichtsbehörde in den letzten drei Jahren in Ihrem Betrieb oder Ihrer Dienststelle die Einhaltung der Arbeitszeitsvorschriften kontrolliert?	ja	nein	nicht bekannt
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12. Die Einhaltung der...	für keine(n) Arbeitnehmer/in	für wenige als die Hälfte der Arbeitnehmer /innen	für mehr als die Hälfte der Arbeitnehmer /innen	für alle oder fast alle Arbeitnehmer /innen
täglichen gesetzlichen Höchstarbeitszeit ist gewährleistet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
gesetzlichen Pausenzeiten ist gewährleistet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
gesetzlichen Ruhezeiten ist gewährleistet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Themenfeld G: Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) und Aktivitäten des betrieblichen Gesundheitsmanagements

13. Gibt es in Ihrem Betrieb bzw. Ihrer Dienststelle ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)?	ja, vollständig	wird teilweise durchgeführt	nein	nicht bekannt
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14. Werden die folgenden Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung in Ihrem Betrieb bzw. Ihrer Dienststelle durchgeführt?	regelmäßig	häufig	weniger häufig	gar nicht	nicht bekannt
Gesundheitsprogramme (z. B. Rückengesundheit, Stressbewältigung, gesunde Ernährung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Suchtpräventionsprogramme, Rauchentwöhnungskurse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesundheitstage	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qualifizierungen, Seminare zum Umgang mit Konflikten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Themenfeld H: Personalentwicklung und Organisation

15. Welche praktische Bedeutung haben die folgenden Sachverhalte in Ihrem Betrieb bzw. Ihrer Dienststelle?	sehr große Bedeutung	große Bedeutung	weniger große Bedeutung	keine Bedeutung/ trifft nicht zu	nicht bekannt
regelmäßige Mitarbeitergespräche als Führungsinstrument	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zielvereinbarungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Systematische Leistungsbeurteilung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Angebote zur Weiterbildung (betrieblich und überbetrieblich)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Systematische Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gleichstellung von Männern und Frauen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beschäftigungschancen für Menschen mit Behinderung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maßnahmen zur Integration von Migrant/innen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bereitstellung von Arbeitsplätzen für Beschäftigte mit Tätigkeitseinschränkung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Altersgerechte Laufbahngestaltung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Themenfeld I: Vereinbarkeit von Familie und Beruf

16. Welche praktische Bedeutung haben die folgenden Maßnahmen in Ihrem Betrieb bzw. Ihrer Dienststelle?	sehr große Bedeutung	große Bedeutung	weniger große Bedeutung	keine Bedeutung/ trifft nicht zu	nicht bekannt
Unterstützung von Arbeitnehmer/innen bei der Kinderbetreuung (<i>über flexible Arbeitszeitregeln hinaus</i>)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Förderung von Arbeitnehmer/innen in Elternzeit (<i>Kommunikation/Informationsaustausch, Weiterbildung</i>)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unterstützung von Arbeitnehmer/innen bei der Pflege von Angehörigen (<i>über flexible Arbeitszeitregeln hinaus</i>)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Themenfeld J: Umsetzung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

17. Werden in Ihrem Betrieb bzw. Ihrer Dienststelle regelmäßig Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt? (Wenn nein: weiter mit Frage 19)	ja, in allen Arbeits- bereichen durchgeführt	ja, teilweise durchgeführt	nein, nicht durchgeführt	nicht bekannt
Gefährdungsbeurteilung: körperliche Belastungen (ergonomische, klimatische Bedingungen, Gefahrstoffe u.a.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gefährdungsbeurteilung: psychische Belastungen (z. B. Arbeitsverdichtung, häufige Störungen und Kontrollen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

18. Welche Bedeutung hat bei den Gefährdungsbeurteilungen die Analyse der Arbeitszeit?	große Bedeutung	geringe Bedeutung	keine Bedeutung
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

19. Bei welcher der folgenden Institutionen hat Ihr Betrieb bzw. Ihre Dienststelle zwecks Beratung zum Thema Gefährdungsbeurteilung angefragt? (wenn überall nein: weiter mit Frage 22)	ja	nein	nicht bekannt
Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Landesamt für Umwelt- und Arbeitsschutz (LUA)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitskammer / BEST e.V.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

20. Hat eine Beratung stattgefunden?	ja	nein	nicht bekannt
Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Landesamt für Umwelt- und Arbeitsschutz (LUA)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitskammer / BEST e.V.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

21. Wie hilfreich war die Beratung?	sehr hilfreich	hilfreich	teils - teils	weniger hilfreich	nicht hilfreich	nicht bekannt
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Themenfeld K: Mitbestimmungs- und Mitwirkungspraxis der Interessenvertretung

22. Mit welchen Themen war Ihr Gremium in den letzten 24 Monaten befasst? Wozu wurden Betriebsvereinbarungen (BV) bzw. Dienstvereinbarungen (DV) abgeschlossen und wozu sind Regelungen geplant? (Mehrfachantworten möglich)	Gremium war in den letzten 24 Monaten <u>mit dem Thema befasst</u> .	Zum Thema ist eine <u>BV/DV abgeschlossen</u> worden.	Zum Thema ist eine <u>BV/DV in den letzten 24 Monaten abgeschlossen</u> worden.	Zum Thema ist eine <u>BV/DV geplant</u> .
Beschäftigungssicherung <i>(z. B. Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen)</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Interessenausgleich, Sozialplan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beurteilungsgrundsätze, Auswahlkriterien für Personal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Betriebliche Entgeltgestaltung, Entlohnungsgrundsätze/ -methoden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leistungsbezogene Vergütung <i>(Akkord, Prämien, Leistungsbeurteilung)</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zielvereinbarungen, Vereinbarungen von Leistungszielen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitszeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Weiterbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Familienfreundliche Arbeitsbedingungen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Frauenförderung, Gleichstellung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Technische Leistungs- und Verhaltenskontrollen <i>(durch Informationstechnik, Software, Videoüberwachung, Zutrittskontrollen u. ä.)</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeits- und Gesundheitsschutz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesundheitsförderung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Integration Schwerbehinderter <i>(z. B. Integrationsvereinbarung nach § 83 Sozialgesetzbuch IX)</i>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sozialeinrichtungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vorschlagswesen, Ideenmanagement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Betriebliche Alterssicherung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mitarbeiterbeteiligung am Unternehmenserfolg, Kapitalbeteiligung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

23. Mit welchen Aspekten bezüglich der Arbeitszeit war Ihr Gremium in den letzten 24 Monaten befasst? Wozu wurden Betriebsvereinbarungen (BV) bzw. Dienstvereinbarungen (DV) abgeschlossen und wozu sind Regelungen geplant? (Mehrfachantworten möglich)	Gremium war in den letzten 24 Monaten mit dem Thema befasst.	Zum Thema ist eine BV/DV abgeschlossen worden.	Zum Thema ist eine BV/DV in den letzten 24 Monaten abgeschlossen worden.	Zum Thema ist eine BV/DV geplant.
Tägliche Arbeitszeit (Beginn, Ende, Pause), Verteilung auf die Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitszeitkorridor (schwankende Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bereitschaftsdienst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rufbereitschaft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vorübergehende Verlängerung/Verkürzung der betriebsüblichen Arbeitszeit (z.B. Mehrarbeit, Überstunden, Absage von Schichten)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gleitzeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vertrauensarbeitszeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Langzeitkonto, Lebensarbeitszeitkonto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mobiles Arbeiten/Home Office	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Erreichbarkeit/Nichterreichbarkeit in der Freizeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Urlaubsgrundsätze, Urlaubsplanung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Betriebsferien, Schließtage	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teilzeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Elternzeit, Pflegezeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Altersteilzeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

24. Wie schätzen Sie insgesamt die Situation des Betriebsrats / Personalrats / der Mitarbeitervertretung ein?	sehr gut	gut	mittelmäßig/ teils - teils	schlecht	sehr schlecht	trifft nicht zu
Informationsverhalten des Arbeitgebers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beachtung der Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte des Gremiums durch den Arbeitgeber	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umsetzung und Einhaltung von Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen durch den Arbeitgeber	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber bei wirtschaftlichen Themen und Angelegenheiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unterstützung durch Gewerkschaft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

25. Wie wurden Interessenkonflikte zwischen Betriebsrat / Personalrat / Mitarbeitervertretung und Arbeitgeberseite bislang gelöst?	sehr häufig	häufig	selten	nie
Gespräche/Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einschaltung eines Schlichters/Konfliktmediators oder ähnliches	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einschaltung der gesetzlichen Einigungsstelle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einschaltung des Arbeitsgerichts/ Verwaltungsgerichts (bei PR)/kirchlichen Arbeitsgerichts/Kirchengerichts (bei MAV)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

26. Ist Ihr Gremium ein bzw. eine ...?	Betriebsrat	Personalrat	Mitarbeitervertretung (kirchliche Einrichtung)
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

27. Durch welche Gewerkschaft wird Ihr Betriebsrat / Ihr Personalrat / Ihre Mitarbeitervertretung betreut bzw. unterstützt?	IG Metall (Bitte eintragen: Verwaltungsstelle SB, VK, HOM oder NK)			ver.di (Bitte eintragen: ver.di-Fachbereichsname oder -Nummer)			
	<input type="checkbox"/>				<input type="checkbox"/>		
	EVG	GdP	GEW	IG BAU	IG BCE	NGG	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Sonstige (bitte den Namen der Gewerkschaft eintragen)			Keine Betreuung durch eine Gewerkschaft			
<input type="checkbox"/>				<input type="checkbox"/>			

→ Frage Nr. 28 auf der Rückseite nicht vergessen!

28. Zum Abschluss: Zu welcher Branche gehört Ihr Betrieb bzw. Ihre Dienststelle?

(Bitte im zutreffenden Feld ankreuzen)

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

Herzlichen Dank für Ihre Mitarbeit!