



**TEXTE**

# **Arbeitskammer- Betriebsbarometer 2022**

**Befragung saarländischer  
Interessenvertretungen**

Ausgewählte Ergebnisse



# Arbeitskammer- Betriebsbarometer 2022

## Befragung saarländischer Interessenvertretungen

### Ausgewählte Ergebnisse

Die vorliegende Veröffentlichung dokumentiert Ergebnisse der Befragung von saarländischen Arbeitnehmervertretungen „Arbeitskammer-Betriebsbarometer 2022“.

Dieser Bericht findet sich zum Download unter:  
[www.arbeitskammer.de/betriebsbarometer2022](http://www.arbeitskammer.de/betriebsbarometer2022)

Die Datenerhebung wurde von der Beratungsstelle für sozialverträgliche Technologiegestaltung e. V. (BEST) im Auftrag der Arbeitskammer des Saarlandes durchgeführt. Die Fragebogenentwicklung, Datenerhebung und -auswertung sowie die Ergebnisaufbereitung erfolgten durch BEST in Abstimmung mit der AK-Projektgruppe, die Ergebnisinterpretation und die Berichterstattung durch die AK-Projektgruppe mit Unterstützung von BEST.

Zur besseren Lesbarkeit wurde in diesem Text darauf verzichtet, gleichzeitig die weibliche und die männliche Schreibweise zu benutzen. Die Formulierungen umfassen in gleicher Weise Männer, Frauen und dem diversen Geschlecht zugehörige Personen.



Arbeitskammer des Saarlandes  
**beraten.bilden.forschen.**

**Herausgeber:**

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

**ISSN 2367-2188**

**Durchführung, Auswertung und Ergebnisaufbereitung der Umfrage:**

Dr. Matthias Hoffmann (AK), Dr. Torsten Brandt (AK), Ronald Westheide (BEST), Noah Zintel (BEST), Anke Hien-Bausch (BEST), Barbara Kunkel (BEST)

**Arbeitsgruppe Betriebsbarometer der Arbeitskammer (AK):**

Ralf Becker, Jonas Boos, Dr. Torsten Brandt, Andreas Dörr, Dr. Matthias Hoffmann, Matthias Kremp, Roman Lutz, Heike-Rebecca Nickl, Sabine Ohnesorg, Karsten Ries, Gertrud Schmidt, Carina Webel

**Projektleitung und Koordination:**

Dr. Matthias Hoffmann (AK)  
Tel.: 0681 4005-329  
matthias.hoffmann@arbeitskammer.de

**Verantwortlich:**

Dr. Torsten Brandt (Leitung Abteilung Gesellschaftspolitik der Arbeitskammer)  
Thomas Otto (AK-Hauptgeschäftsführer und Geschäftsführer BEST)



**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,

die im Januar diesen Jahres von der Arbeitskammer durchgeführte Befragung der saarländischen Betriebs- und Personalräte und Mitarbeitervertretungen ist hoffentlich die erste und letzte, die durch die Corona-Pandemie geprägt ist. Die erste aber nicht letzte hingegen ist sie als Online-Befragung. Denn seit diesem Jahr führen wir die Befragung nun online durch.

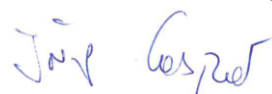
Um die Situation der saarländischen Arbeitnehmer abzubilden, verfügt die Arbeitskammer über zwei wesentliche Datenquellen. Zum einen über den DGB-Index Gute Arbeit, den wir für das Saarland eigens ermitteln lassen. Hierbei werden die Arbeitnehmer selbst befragt. Zum anderen über das Arbeitskammer-Betriebsbarometer. Hierbei werden die Interessenvertretungen befragt.

Wert und Bedeutung der betrieblichen Mitbestimmung sind mittlerweile längst unbestritten und den Ergebnissen zu Folge hat sich vieles in der Zusammenarbeit der Interessenvertretungen mit den Arbeitgebern im Laufe der Jahre verbessert. Aber noch immer werden in der Hälfte der Betriebe die Interessenvertretungen eher schlecht in grundsätzliche Veränderungsprozesse und strategische Fragen eingebunden und jede zehnte Interessenvertretung überhaupt nicht. Auch dass 75 Prozent der befragten Interessenvertretungen bei der „rechtzeitigen und umfassenden Information“ des Arbeitgebers zur Durchführung ihrer Aufgaben Verbesserungsbedarf sehen ist beklagenswert.

Was die allgemeine Arbeitssituation der Belegschaften anbelangt, diktierte auch im Jahr 2021 Corona in vielen Hinsichten die Belastungen für die Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen. Es zeigt sich auch in diesen Daten deutlich, dass die Betriebe und Dienststellen im Gesundheits- und Sozialwesen in der Pandemie einer doppelten Belastung ausgesetzt sind: Sie sind stärker als diejenigen der anderen Branchen von Personalmangel und Arbeitsverdichtung betroffen, und ihre Beschäftigten arbeiten dort, wo die Pandemie am deutlichsten zu Tage tritt. Es ist höchste Zeit, wenigstens die Personalsituation in diesem Arbeitsbereich massiv zu verbessern, der so belastend und nach wie vor „systemrelevant“ ist.

Die Befragung fand im Februar und März diesen Jahres statt, das heißt vor Ausbruch des Ukraine-Kriegs und vor der Entscheidung des Ford-Konzerns, den Standort in Saarlouis aufzugeben. Aber die deutlichen Antworten hinsichtlich der belastenden Arbeitssituation in vielen Betrieben und die Forderungen nach mehr Mitbestimmung sind davon unberührt.

Saarbrücken, im August 2022



Jörg Caspar

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

## **Inhaltsverzeichnis**

<b>1. Anlage und Durchführung der Befragung</b>	<b>S.7</b>
<b>2. Zusammensetzung der Stichprobe</b>	<b>S.8</b>
<b>3. Situation und Arbeitsbedingungen der Belegschaften</b>	<b>S.9</b>
<b>4. Arbeitsschwerpunkte der Interessenvertretungen</b>	<b>S.17</b>
<b>5. Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber bzw. Dienstherren</b>	<b>S.20</b>
<b>6. Stärkung der Mitwirkung und Mitbestimmung</b>	<b>S.27</b>
<b>7. Fazit</b>	<b>S.29</b>

## 1. Anlage und Durchführung der Befragung

Seit 2003 wird in den saarländischen Betrieben und Dienststellen eine Befragung der Arbeitnehmervertretungen durchgeführt. Bis 2019 im zweijährigen und ab dann im dreijährigen Turnus. Im Jahr 2022 fand die Befragung zum ersten Mal als online-Befragung statt.

Die Erhebung wurde als standardisierte schriftliche Befragung bei saarländischen Betriebsräten, Personalräten und Mitarbeitervertretungen durchgeführt. Die Interessenvertretungen wurden zu ihren Arbeitsschwerpunkten und zur Arbeitssituation der von ihnen vertretenen Beschäftigten befragt.

Der Fragebogen umfasste vier Themenfelder:

- Situation und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten
- Arbeitsschwerpunkte der Interessenvertretungen
- Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber bzw. Dienstherren
- Stärkung der Mitwirkung und Mitbestimmung

Abgefragt wurden 84 inhaltliche Merkmale und drei statistische Angaben. Am Ende des Fragebogens bestand in einem Freitextfeld die Möglichkeit zu Anmerkungen und Ergänzungen.

Die Erhebung erfolgte im Kern als Online-Befragung mit Hilfe der Open-Source-Software LimeSurvey. Es wurden keine personenbezogenen Daten abgefragt oder verarbeitet.

Im Februar 2022 verschickte BEST im Auftrag der Arbeitskammer Einladungen zur Teilnahme an der Umfrage an insgesamt 696 Interessenvertretungen. Grundlage für den Versand war die BEST-Datenbank saarländischer Gremien. Adressaten waren in aller Regel die Vorsitzenden der Arbeitnehmervertretungen.

Alle Fragebögen, die bis zum 4. März 2022 eingingen, konnten in der Auswertung berücksichtigt werden. Es gingen 156 ausgefüllte Online-Fragebögen und 42 ausgefüllte Fragebögen in Papierform ein. Die Rücklaufquote betrug insgesamt 28,4 Prozent. Letztlich lagen 198 auswertbare Antworten von 198 Gremien vor, welche knapp 108.600 Beschäftigte vertreten. Das entspricht rund 28 Prozent der 386.500 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Saarland (Stand Januar 2021, aktuellere Zahlen sind nicht verfügbar).

## 2. Zusammensetzung der Stichprobe

Die Stichprobe gliedert sich wie folgt in die unterschiedlichen Interessenvertretungen:

- Betriebsräte 60% (118 Gremien)
- Personalräte 30% (62 Gremien)
- Mitarbeitervertretungen 9% (17 Gremien)
- 1 Gremium hat dazu keine Angabe gemacht.

Die Stichprobe gliedert sich auf in die Branchen bzw. Wirtschaftszweige:

- Öffentlicher Dienst / Erziehung und Unterricht 31% (61 Gremien)
- Produktion / Ver- und Entsorgung 30% (59 Gremien)
- Gesundheits- und Sozialwesen 19% (37 Gremien)
- private Dienstleistungen 18% (36 Gremien)
- keine Angabe 2% ( 5 Gremien)

Diese Branchen bzw. Wirtschaftszweige umfassen:

- Öffentlicher Dienst/Erziehung/Unterricht
  - Öffentliche Verwaltung (46 Gremien)
  - Erziehung und Unterricht (14 Gremien)
  - Kunst, Bibliotheken, Museen, Zoos, Unterhaltung, Sport (1 Gremium)
- Produktion/ Ver- und Entsorgung
  - Automobil- und Zulieferindustrie (17 Gremien)
  - Maschinenbau (11 Gremien)
  - Stahlindustrie (9 Gremien)
  - Sonstiges verarbeitendes Gewerbe (11 Gremien)
  - Energie- /Wasserversorgung/ Ver- und Entsorgung (11 Gremien)
- Gesundheits- und Sozialwesen
  - Krankenhäuser (11 Gremien)
  - Stationäre Pflege (6 Gremien)
  - Sonstiges Gesundheits- und Sozialwesen (15 Gremien)
  - Sonstige Dienstleistungen, Interessenvertretungen, Kirchen (5 Gremien)
- Private Dienstleistung
  - Großhandel/Einzelhandel (10 Gremien)
  - Verkehr, Logistik, Post- /Kurierdienste (7 Gremien)
  - IT-Dienstleistungen (4 Gremien)
  - Sonstige IT, Medien, Telekommunikation (1 Gremium)
  - Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (11 Gremien)
  - Wirtschaftliche, technische Dienstleistungen (3 Gremien)

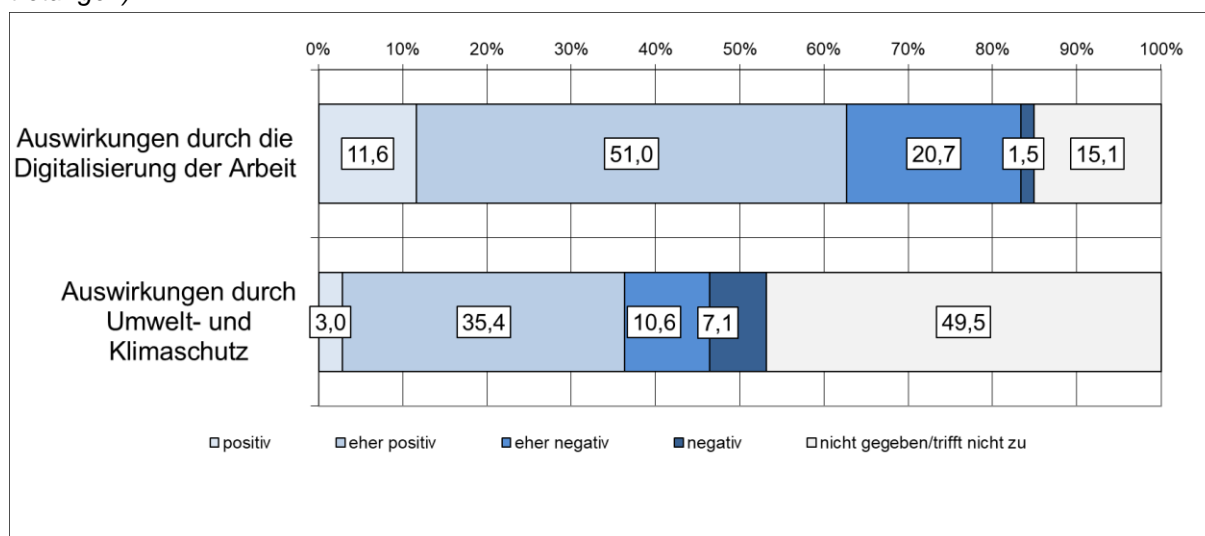


### 3. Situation und Arbeitsbedingungen der Belegschaften

Die Frage in diesem Themenkomplex lautete: „Wie bewerten Sie – für das Jahr 2021 – insgesamt gesehen die Situation der Belegschaft, für die Sie als Interessenvertretung zuständig sind, im Hinblick auf die folgenden Aspekte?“

#### 3.1 Digitalisierung problematisch für kleinere Betriebe, Klimaschutz für die meisten noch ein Randthema

Abbildung 1: Die großen gesellschaftlichen Themen (Angaben in Prozent von n = 198 Interessenvertretungen)



Die Auswirkungen durch die Digitalisierung der Arbeit werden überwiegend positiv bewertet. Dies gilt über alle Branchen bzw. Wirtschaftszweige hinweg. Vor allem im Öffentlichen Dienst/Erziehung/Unterricht (73%, 44 von 60) und in der Produktion/ Ver- und Entsorgung (59%, 35 von 59) werden diese Auswirkungen als positiv oder eher positiv eingeschätzt. Wobei die Arbeitnehmervertretungen größerer Betriebe und Dienststellen (500 und mehr Beschäftigte) die Auswirkungen durch die Digitalisierung häufiger positiv bzw. eher positiv bewerten (85%, 39 von 46) als die Arbeitnehmervertretungen in den anderen Betriebsgrößenklassen. In den Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten sind es 76 Prozent (22 von 29), in den Betrieben mit 100 bis unter 250 Beschäftigten 71 Prozent (36 von 51) und in den Betrieben mit 250 bis unter 500 Beschäftigten nur 63% (26 von 419)<sup>1</sup>.

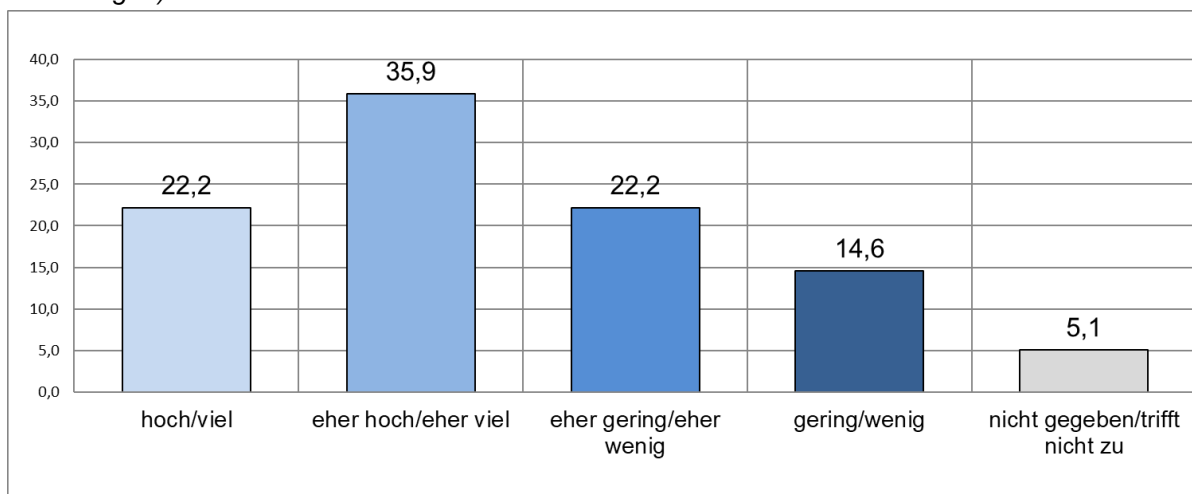
Die Auswirkungen durch Umwelt und Klimaschutz werden überwiegend als positiv oder eher positiv beurteilt. Vor allem aber ist festzuhalten, dass in rund 50 Prozent der Betriebe von den Arbeitnehmervertretungen gesagt wird, dass für ihren Betrieb diesbezügliche Auswirkungen gar nicht gegeben sind. Bezogen auf die Branchen und Wirtschaftszweige gilt, dass

<sup>1</sup> Dass sich die absoluten Häufigkeiten in einer gleichen Branche je nach Item ändern, hängt damit zusammen, dass nicht alle Items von allen Befragten beantwortet wurden.

das Gesundheits- und Sozialwesen am wenigsten von Auswirkungen durch Umwelt- und Klimaschutz betroffen ist: 56 Prozent der dortigen Arbeitnehmervertretungen (21 von 37) geben an, dass dieses Thema für sie nicht zutrifft. Hingegen sagen dies im Zweig Produktion/ Ver- und Entsorgung nur 25 Prozent der dortigen Arbeitnehmervertretungen (15 von 59). Eine Interpretation dieser Aussagen ist ohne weitergehende Datenerhebungen schwierig. Dass für die Betriebe und Dienststellen im Bereich Ver- und Entsorgung das Thema etwas präsenter ist als in den anderen Bereichen, hängt aber sicherlich damit zusammen, dass ihre Arbeit inhaltlich mit dem Thema verbunden ist. Über alle Branchen und Wirtschaftszweige betrachtet, besteht in Bezug auf Umwelt- und Klimaschutz im Sinne der ökologischen Transformation noch „Luft nach oben“.

### 3.2 Nutzung von Homeoffice/Mobilem Arbeiten: Für die Hälfte der Betriebe das „neue Normal“

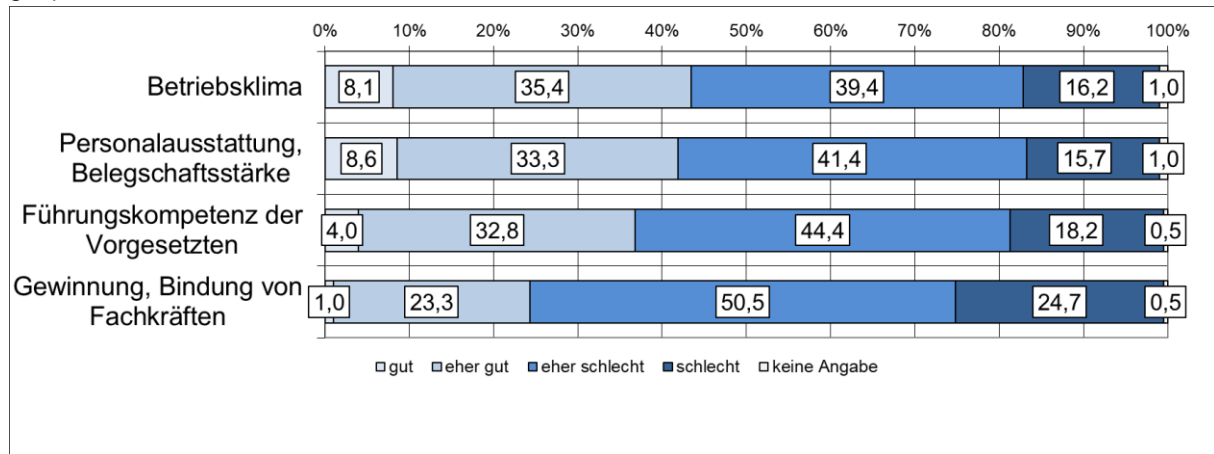
Abbildung 2: Nutzung von Homeoffice/Mobilem Arbeiten (Angaben in Prozent von n = 198 Interessenvertretungen)



Eine der einschneidendsten Veränderungen, die sich durch die Corona-Pandemie in der Arbeitswelt ergeben hat, war die plötzliche Verlagerung vieler Tätigkeiten ins Homeoffice oder das mobile Arbeiten. Nach den Lockdowns scheint sich die Nutzung von Homeoffice/Mobilem Arbeiten auf recht hohem Niveau eingependelt und als „neues Normal“ etabliert zu haben. In über der Hälfte der befragten Betriebe wird diese Form der Arbeitsverrichtung auf hohem oder eher hohem Niveau genutzt und im Bereich des öffentlichen Dienstes/ Erziehung und Unterricht und im Bereich der privaten Dienstleistungen mit jeweils 71 Prozent (43 von 61 bzw. 24 von 34) am meisten.

### 3.3 Rahmenbedingungen in den Betrieben sind problematisch

Abbildung 3: Betriebliche Rahmenbedingungen (Angaben in Prozent von n = 198 Interessenvertretungen)



Das Betriebsklima wird in mehr als der Hälfte der Betriebe und Dienststellen als eher schlecht oder schlecht eingeschätzt (56 %). Zwischen den Branchen und Wirtschaftszweigen gibt es hierbei keine großen Unterschiede. Das Betriebsklima ist sicher ein Produkt aus Personalausstattung, der Führungskompetenz der Vorgesetzten und den Anstrengungen, die unternommen werden, um durch die Gewinnung von Fachkräften die Situation zu entlasten.

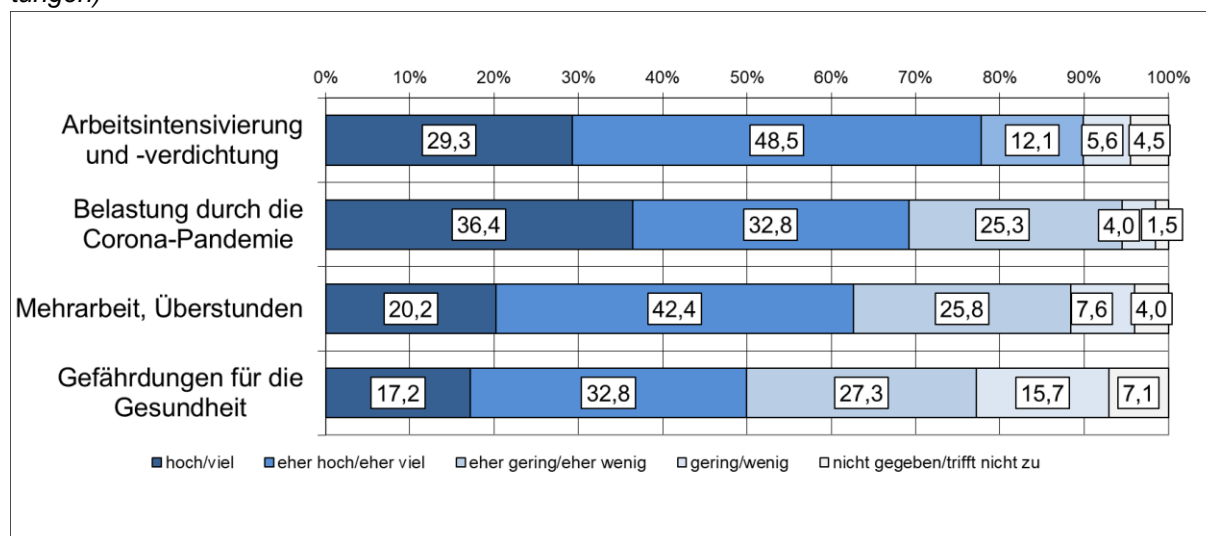
Im Gesundheits- und Sozialwesen ist die schlechte Personalausstattung seit Jahren ein Dauerthema und hat unter Corona-Bedingungen drastisch an Schärfe zugenommen. Es verwundert daher nicht, dass die Personalausstattung im Gesundheits- und Sozialwesen am schlechtesten eingeschätzt wird. Nur in annähernd einem Drittel der Betriebe (30%, 11 von 37) wird sie für gut oder eher gut gehalten, aber in 70 Prozent der Betriebe (26 von 37) für schlecht oder eher schlecht. Am besten beurteilt wird die Personalausstattung von den Arbeitnehmervertretungen im öffentlichen Dienst: Fast die Hälfte der befragten Gremien dort (48 %, 29 von 60) hält sie für gut oder eher gut.

Die Gewinnung von Fachkräften schätzen im Bereich der Produktion/ Ver- und Entsorgung knapp zwei Drittel der Befragten als schlecht oder eher schlecht ein, im Gesundheits- und Sozialwesen sogar 87 Prozent (33 von 37). Eine Entlastung der angespannten Personalsituation ist von dieser Seite also nicht zu erwarten.

Auch um die Führungskompetenz der Vorgesetzten steht es nach Einschätzung der Arbeitnehmervertretungen nicht besonders gut. Sowohl im Gesundheits- und Sozialwesen wie auch im Bereich der Produktion/ Ver- und Entsorgung beurteilen rund 73 Prozent der Befragten (27 von 37 bzw. 43 von 59) die Führungskompetenz als schlecht oder eher schlecht. Allerdings beurteilen in beiden Branchen jeweils knapp 50 Prozent (17 von 35 bzw. 28 von 57) der Befragten das Weiterbildungsangebot für die Führungskräfte als gut oder eher gut. Aus dem Bereich des Gesundheits- und Sozialwesens wird von keiner einzigen Arbeitnehmervertretung die Führungskompetenz der Vorgesetzten als gut beurteilt und im Bereich der Produktion/ Ver- und Entsorgung nur von einer einzigen. Im Bereich der privaten Dienstleistungen und des öffentlichen Dienstes wird die Situation annähernd hälftig als gut oder schlecht beurteilt.

### 3.4 Arbeitsintensivierung und Corona-Pandemie führen vor allem im Gesundheits- und Sozialwesen zu Gesundheitsgefährdungen

Abbildung 4: Arbeitsintensivierung und Belastung (Angaben in Prozent von n = 198 Interessenvertretungen)



In rund 78 Prozent aller befragten Betriebe schätzen die Arbeitnehmervertretungen die Arbeitsintensivierung für hoch oder eher hoch ein. Rund 70 Prozent der befragten Gremien halten die Belastung durch die Corona-Pandemie für hoch oder eher hoch, in rund 63 Prozent aller Betriebe wurde viel oder eher viel Mehrarbeit und Überstunden geleistet und für die Hälfte aller Betriebe gilt, dass dort die Gefährdungen für die Gesundheit als hoch oder eher hoch eingeschätzt werden.

Im Vergleich der Branchen und Wirtschaftszweige zeigt sich, dass es vor allem die Betriebe und Dienststellen des Gesundheits- und Sozialwesens und des öffentlichen Dienstes/Erziehung und Unterricht sind, die hier betroffen sind. Die doppelte Belastung des Gesundheits- und Sozialwesens wird hier deutlich. Denn zu der oben aufgeführten prekären Personalsituation kommt hinzu, dass bei allen vier hier aufgeführten Aspekten am häufigsten und stärksten eben die Betriebe und Dienststellen des Gesundheits- und Sozialwesens betroffen sind. Die Daten zeigen, dass die Belastungen durch die Corona-Pandemie (zumal im Zusammenspiel mit Personalknappheit) zu Arbeitsverdichtung führen, dadurch zu Mehrarbeit und Überstunden und im Ergebnis zu Gefährdungen für die Gesundheit. 92 Prozent (33 von 36) der befragten Betriebe und Dienststellen im Gesundheits- und Sozialwesen verzeichnen nach Aussage der Arbeitnehmervertretungen eine hohe oder eher hohe Belastung durch Corona, bei knapp 90 Prozent (33 von 37) der dortigen Betriebe ist die Arbeitsverdichtung hoch oder eher hoch, und eine hohe oder eher hohe Gesundheitsgefährdung wird für rund 85 Prozent (29 von 34) der Betriebe angegeben.

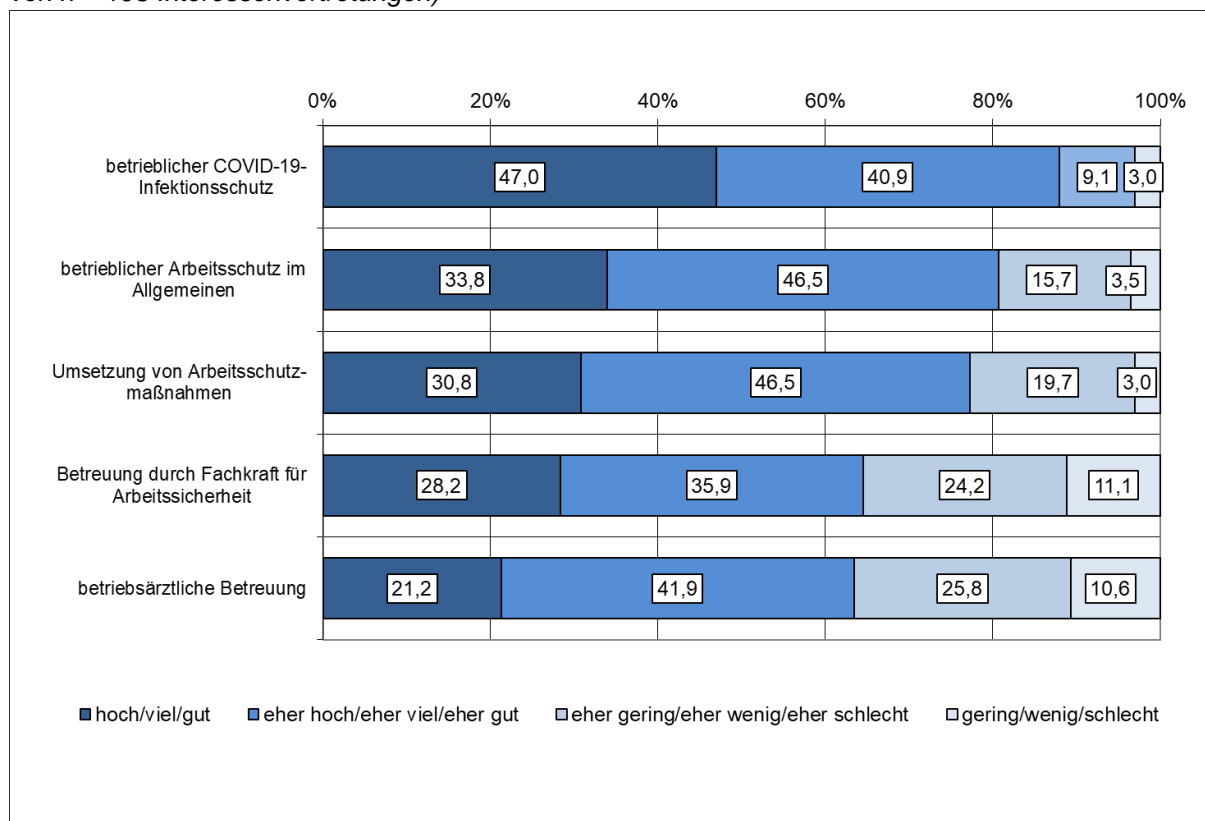
Dieser Zusammenhang gilt offensichtlich auch für die Betriebe und Dienststellen im Bereich Öffentlicher Dienst/ Erziehung und Unterricht. Denn bezüglich der Arbeitsintensivierung (80%, 49 von 61), der Belastung durch Corona (71%, 43 von 61) und der Gefährdungen für die Gesundheit (49%, 27 von 55) ist die Belastung im Sektor Öffentlicher Dienst/ Erziehung und Unterricht jeweils am zweit höchsten. Zu den Belastungen durch Corona und den sich

daraus ergebenden Gesundheitsgefährdungen sind hier vermutlich die psychischen Belastungen durch die verbale und leider auch vorkommende körperliche Aggressivität der Kunden zu zählen.

Auch hinsichtlich von Mehrarbeit und Überstunden ist der Bereich des Gesundheits- und Sozialwesens am stärksten betroffen: In rund 89 Prozent (32 von 36) der dortigen Betriebe und Dienststellen ist nach Aussage der Arbeitnehmervertretungen die diesbezügliche Belastung hoch oder eher hoch.

### 3.5 Arbeits- und Gesundheitsschutz nur auf den ersten Blick zufriedenstellend

Abbildung 5: Arbeits-, Gesundheits- und betrieblicher COVID-19-Infektionsschutz (Angaben in Prozent von n = 198 Interessenvertretungen)



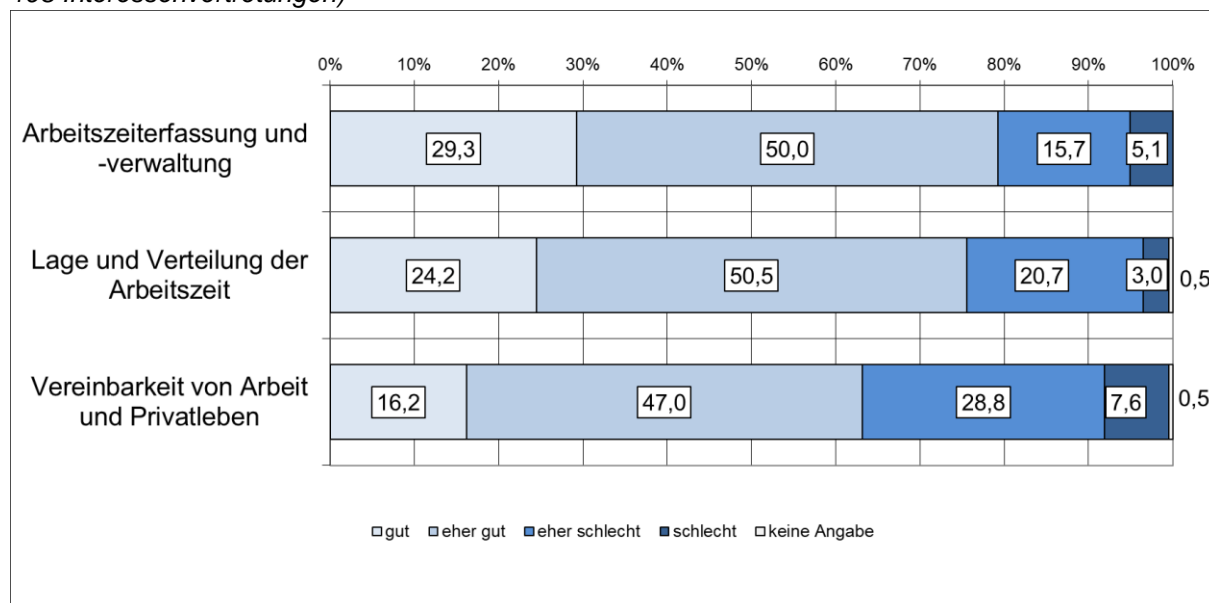
Auf den ersten Blick ist es um das Thema des betrieblichen Covid-19-Infektionsschutzes und des betrieblichen Arbeitsschutzes im Allgemeinen aus Sicht der Arbeitnehmervertretungen gut bestellt. Der betriebliche Covid-19-Infektionsschutz wird in rund 88 Prozent der Betriebe und Dienststellen wird für gut oder eher gut gehalten und der allgemeine Arbeitsschutz in rund 80 Prozent. Aber dass in Zeiten der Pandemie in 12 Prozent der Betriebe, also in mehr als jedem zehnten, der Covid-19-Infektionsschutz eher schlecht oder schlecht funktioniert hat und dies für den Arbeitsschutz im Allgemeinen für ein Fünftel der Betriebe gilt, ist nicht akzeptabel. Vor allem kleinere Betriebe mit weniger als 100 Mitarbeitern haben hier Schwierigkeiten. Den Covid-19-Infektionsschutz schätzen dort 16 Prozent (6 von 38) der Befragten als eher schlecht oder schlecht ein im Gegensatz zu nur 8 Prozent (4 von 53) in Betrieben mit

mehr als 500 Mitarbeitern. Den Arbeitsschutz im Allgemeinen schätzen in den kleinen Betrieben 37 Prozent (14 von 38) der Interessenvertretungen als schlecht oder eher schlecht ein im Gegensatz zu 13 Prozent (7 von 52) in den Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten. Betriebe mit mehr als 500 Mitarbeitern sind also sowohl beim Arbeitsschutz wie auch beim betrieblichen Covid-19-Infektionsschutz deutlich besser aufgestellt.

Grundsätzlich zeigt die Analyse der Daten, dass Betriebe mit einem gut funktionierenden Arbeitsschutz im Allgemeinen auch den betrieblichen Covid-19-Infektionsschutz gut organisiert haben. Dass dem Arbeitsschutz wegen Corona mehr Aufmerksamkeit zuteilwurde, ist vielleicht die einzige positive Nebenfolge der Pandemie. Den Arbeitsschutz flächendeckend sicherzustellen ist dringend notwendig. Dass über alle Branchen hinweg hier Handlungsbedarf besteht, zeigt der zweite Blick auf die an sich guten Ergebnisse: In 23 Prozent der Betriebe und Dienststellen hakt es mit der Umsetzung von Arbeitsschutzmaßnahmen, in 35 Prozent bei der Betreuung durch eine Fachkraft und in 36 Prozent der Betriebe und Dienststellen bei der betriebsärztlichen Betreuung.

### 3.6 Arbeitszeiterfassung konsequent umsetzen

Abbildung 6: Arbeitszeit und Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben (Angaben in Prozent von n = 198 Interessenvertretungen)



In knapp 80 Prozent der Betriebe funktioniert die Arbeitszeiterfassung- und Verwaltung gut oder eher gut. Weder die Branchenzugehörigkeit noch die Betriebsgröße spielen hier eine entscheidende Rolle. Man darf darüber aber nicht aus dem Blick verlieren, dass es in einem Fünftel der Betriebe darum eher schlecht oder schlecht bestellt ist, obwohl die Arbeitszeiterfassung eine gesetzliche Vorgabe ist und daher ausnahmslos in allen Betrieben die Regel sein sollte.

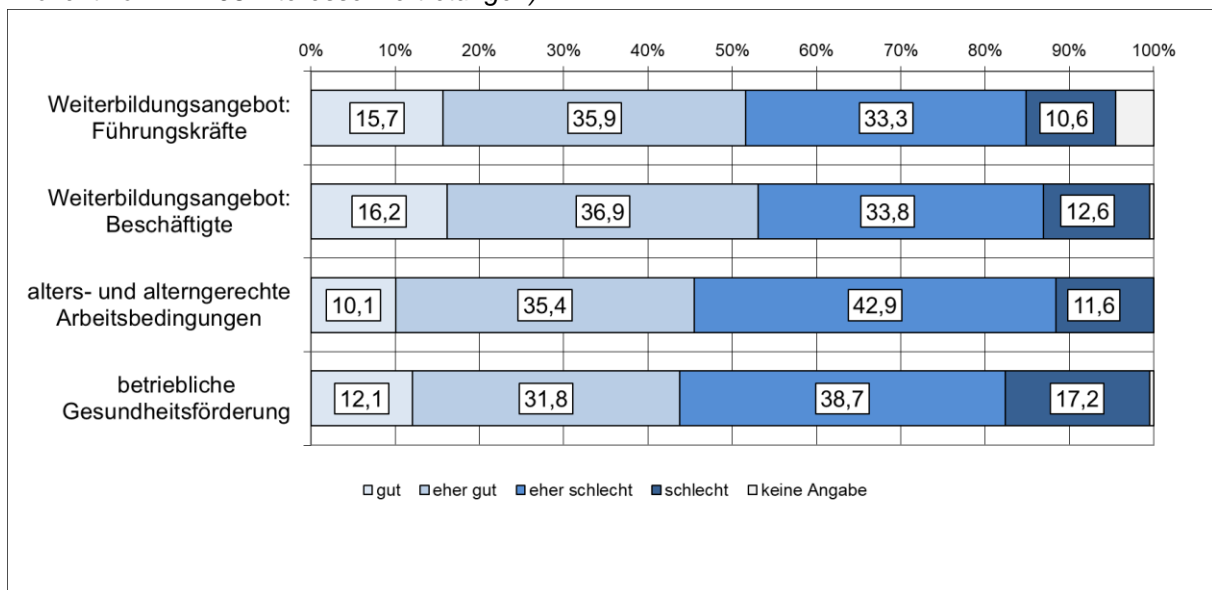
Wenn auch in drei Viertel der Betriebe die Lage und Verteilung der Arbeitszeit als gut oder eher gut beurteilt wird, so bestehen zwischen den Branchen aber durchaus relevante Unterschiede. Im öffentlichen Dienst sind die Beurteilungen am besten: 89 Prozent (54 von 61) der

befragten Arbeitnehmervertretungen dort halten sie für gut oder eher gut. Im Gesundheits- und Sozialwesen sind sie am schlechtesten: Nur rund zwei Drittel (24 von 37) halten sie für gut oder eher gut, ein Drittel (13 von 37) hält sie für schlecht oder eher schlecht.

Was die Vereinbarkeit von Familie und Beruf angeht, so wird sie für annähernd zwei Drittel der Betriebe als gut oder eher gut eingeschätzt, für etwas mehr als ein Drittel der Betriebe als schlecht oder eher schlecht. Auch hier macht die Branchenzugehörigkeit den entscheidenden Unterschied: Wiederum ist es der Bereich des Öffentlichen Dienstes/ Erziehung und Unterricht, der am besten dasteht. In 80 Prozent (49 von 61) der dortigen Betriebe schätzen die Arbeitnehmervertretungen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als gut oder eher gut ein. Und wiederum wird die diesbezügliche Situation in den Betrieben und Dienststellen des Gesundheits- und Sozialwesens am schlechtesten beurteilt. 54 Prozent (20 von 37) der zugehörigen Interessenvertretungen geben an, dass bei ihnen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf schlecht oder eher schlecht ist.

### 3.7 Den Anforderungen der Transformation und des demografischen Wandels muss besser begegnet werden!

Abbildung 7: Wie bewerten Sie die folgenden Aspekte? Weiterbildung und Gesundheit (Angaben in Prozent von n = 198 Interessenvertretungen)



Unabhängig von der Branchenzugehörigkeit oder der Betriebsgröße wird in der Hälfte der Betriebe das Weiterbildungsangebot für die Führungskräfte von den Arbeitnehmervertretungen für gut oder eher gut bewertet. Führt man sich allerdings nochmal vor Augen, dass die Arbeitnehmervertretungen die Führungskompetenz der Vorgesetzten über die Branchen hinweg eher als schlecht beurteilt haben, ist es von Bedeutung, dass in rund 44 Prozent der Betriebe das Weiterbildungsangebot für Führungskräfte als schlecht oder eher schlecht beurteilt wird. Denn unter den Bedingungen der Corona-Pandemie sind die Anforderungen an eine gute Führung gestiegen, nicht zuletzt dadurch, dass speziell in den Betrieben, in denen es zu einer weitflächigen Umstellung auf Homeoffice und mobile Arbeit kam, der Kontakt zu

den Beschäftigten in besonders aufmerksamer Weise gesucht werden muss. Die Art und Weise des „Führens vor Ort“ ist nicht ohne Weiteres auf das „Führen aus der Ferne“ zu übertragen und die Führungskräfte haben hier sicher Schulungs- und Weiterbildungsbedarfe. Auch in den Betrieben ohne Homeofficeoption standen Führungskräfte vor besonderen und neuen Herausforderungen.

Hinsichtlich des Weiterbildungsangebots für Beschäftigte stellt sich die Lage etwas anders dar. Zwar wird auch hier in etwas mehr als der Hälfte der Betriebe und Dienststellen das Weiterbildungsangebot für gut oder eher gut eingeschätzt und der Betriebsgröße kommt keine merkliche Bedeutung zu. Die Branchenzugehörigkeit allerdings spielt hier eine Rolle: Halten im Bereich Öffentlicher Dienst/ Erziehung und Unterricht 70 Prozent (43 von 61) der Arbeitnehmervertretungen das Weiterbildungsangebot für die Beschäftigten für gut oder eher gut, sind es im Bereich Produktion/ Ver- und Entsorgung und im Sektor des Gesundheits- und Sozialwesens 40 Prozent (24 von 59) bzw. 42 Prozent (15 von 36). Angesichts der unvermindert fortschreitenden Transformation der Arbeitswelt ist es gerade für den Bereich der Produktion alarmierend, dass dort nach Einschätzung der Arbeitnehmervertretungen in 60 Prozent der Betriebe für die Beschäftigten kein adäquates Weiterbildungsangebot besteht.

Neben der Transformation der Arbeitswelt durch die Digitalisierung stellt auch der demografische Wandel eine große Herausforderung für die Gestaltung guter Arbeitsplätze dar. Angesichts älter werdender Belegschaften ist es daher besorgniserregend, dass es in mehr als der Hälfte der Betriebe (rund 55%) nach Aussage der Interessenvertretungen um alters- und altersngerechte Arbeitsbedingungen schlecht oder eher schlecht bestellt ist. Wobei es hier wiederum einen drastischen Unterschied zwischen den Branchen bzw. Wirtschaftszweigen gibt: Denn im Bereich Öffentlicher Dienst/ Erziehung und Unterricht gilt für knapp zwei Drittel der Betriebe (64%, 39 von 61), dass die alters- und altersngerechte Gestaltung von Arbeitsbedingungen für gut oder eher gut befunden wird. Im Gegensatz dazu schätzen die Arbeitnehmervertretungen aus dem Bereich Gesundheit- und Sozialwesen den gleichen Aspekt zu 78 Prozent (29 von 37) als schlecht oder eher schlecht ein. Die Betriebsgröße hat darauf keinen Einfluss. Gerade im Bereich des Gesundheits- und Sozialwesens und dem bereits oben beschriebenen Teufelskreis aus Personalknappheit, Arbeitsverdichtung und körperlicher Belastung sind Maßnahmen zur alters- und altersngerechten Gestaltung der Arbeitsbedingungen dringend notwendig.

Im Zusammenhang mit dem demografischen Wandel kommt auch der betrieblichen Gesundheitsförderung eine gesteigerte Bedeutung zu. Denn angesichts von Personalknappheit und Fachkräftemangel besteht die Notwendigkeit, ältere Fachkräfte länger im Betrieb bzw. der Dienststelle zu halten. Aber in 56 Prozent der befragten Betriebe und Dienststellen wird die betriebliche Gesundheitsförderung für schlecht oder eher schlecht eingeschätzt. Die Branchenzugehörigkeit ist hier von Bedeutung: Im Öffentlichen Dienst/ Erziehung und Unterricht wird die betriebliche Gesundheitsförderung in 53 Prozent (32 von 60) der befragten Betriebe und Dienststellen für gut oder eher gut gehalten. Hingegen wird sie im Bereich Produktion/ Ver- und Entsorgung sowie im Gesundheits- und Sozialwesen von den Arbeitnehmervertretungen mehrheitlich für schlecht oder eher schlecht gehalten. 60 Prozent (35 von 59) der Interessenvertretungen im Bereich Produktion/Ver- und Entsorgung und 76 Prozent (28

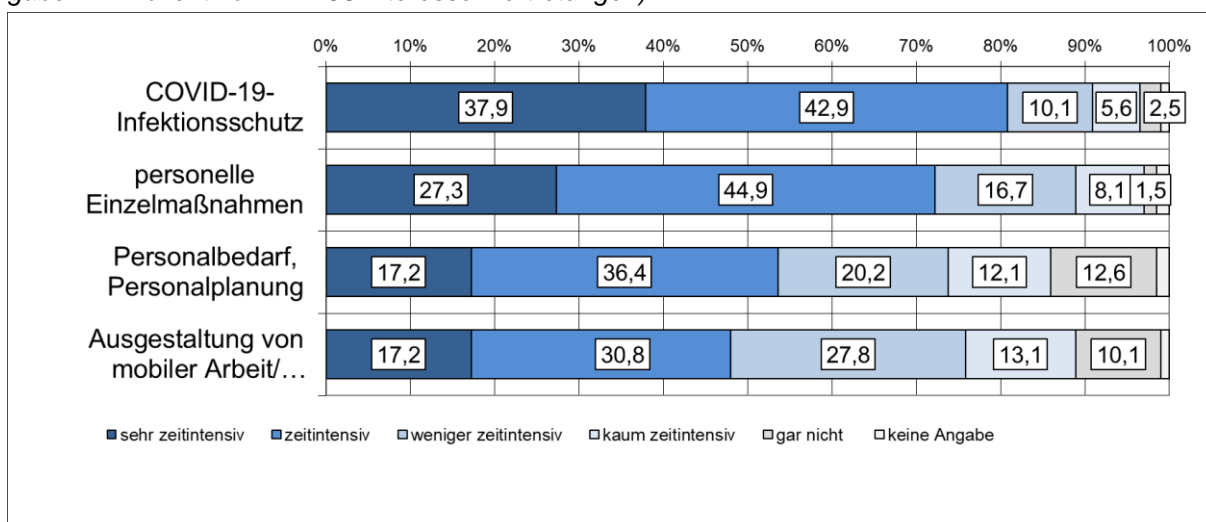


von 37) im Gesundheits- und Sozialwesen halten die betriebliche Gesundheitsförderung in ihren Betrieben für schlecht oder eher schlecht.

## 4. Arbeitsschwerpunkte der Interessenvertretungen

### 4.1 Corona dominiert die Arbeitsschwerpunkte

Abbildung 8: Wie zeitintensiv war Ihr Gremium im Jahr 2021 mit den folgenden Themen befasst? (Angaben in Prozent von n = 198 Interessenvertretungen)



Die Arbeitsschwerpunkte der Interessenvertretungen sind durch die Pandemie geprägt: Vor allem Maßnahmen um den Covid-19-Infektionsschutz haben die Gremien zeitlich stark in Anspruch genommen. Knapp über 80 Prozent der Arbeitnehmervertretungen sagen, dass sich ihr Gremium damit im Jahr 2021 zeitintensiv auseinandergesetzt hat und damit intensiver als mit den originären Themen von Interessenvertretungen „Personelle Maßnahmen“ und „Personalplanung und Personalbedarf“. Dass knapp die Hälfte der Gremien sich zeitintensiv oder sogar sehr zeitintensiv mit der Ausgestaltung von mobiler Arbeit und Homeoffice auseinandergesetzt hat, ist sicherlich ebenfalls der Pandemie geschuldet.

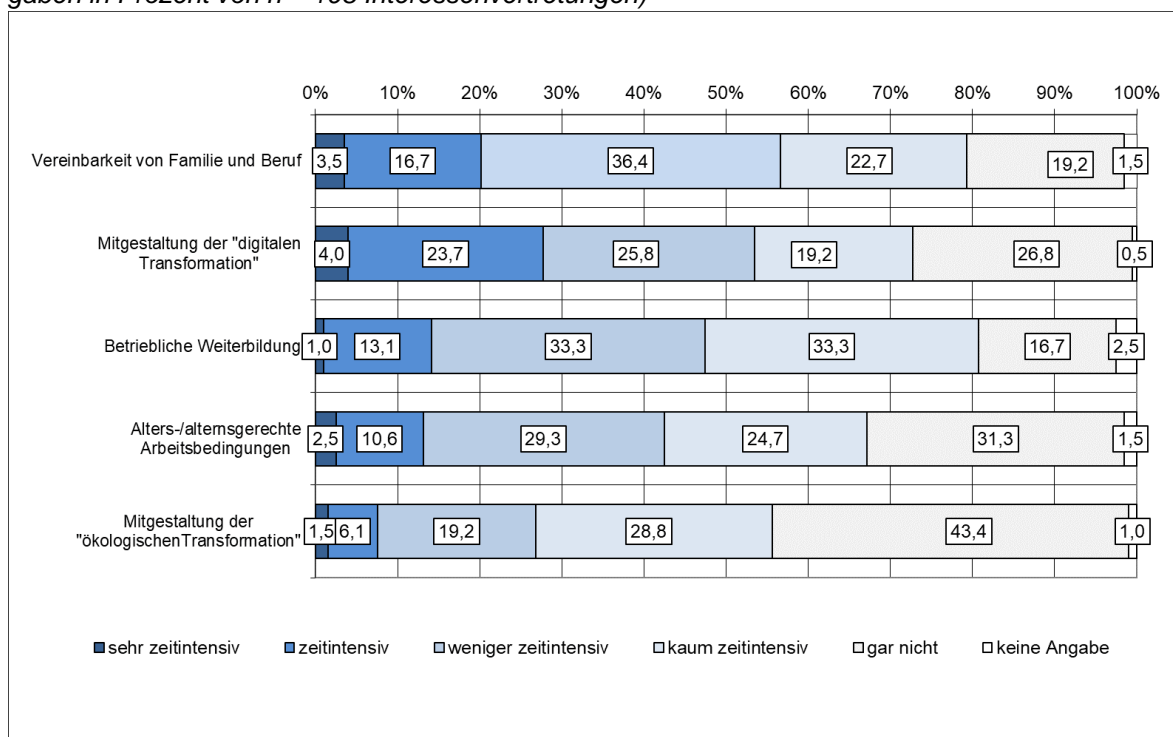
In Bezug auf den Covid-19-Infektionsschutz zeigen sich zwischen den Branchen keine nennenswerten Unterschiede, ebenfalls nicht in Bezug auf Personalplanung/Personalbedarf. Aber was personelle Einzelmaßnahmen und die Ausgestaltung von mobiler Arbeit/Homeoffice angeht, unterscheiden sich die Branchen bzw. Wirtschaftszweige. 83 Prozent (50 von 60) der Betriebe und Dienststellen des öffentlichen Dienstes haben sich mit dem Thema „Personelle Einzelmaßnahmen“ zeitintensiv auseinandergesetzt und damit deutlich mehr als diejenigen der anderen Sektoren. Am zweitintensivsten rangiert hier der Bereich des Gesundheits- und Sozialwesens mit 75% (27 von 36).

Hinsichtlich der Befassung mit der Ausgestaltung von mobiler Arbeit/Homeoffice ist es ebenfalls der Bereich Öffentlicher Dienst/Erziehung und Unterricht, der hier stärker als die anderen Bereiche einen Arbeitsschwerpunkt hatte. 65 Prozent (39 von 60) der dortigen Gremien haben sich damit intensiv beschäftigt. Das hängt sicherlich damit zusammen, dass die Tätig-

keiten im Öffentlichen Dienst weitaus häufiger für Homeoffice oder mobile Arbeit geeignet sind als die Tätigkeiten in den anderen Branchen und Wirtschaftszweigen. Zum Beispiel haben sich im Kontrast dazu im Bereich des Gesundheits- und Sozialwesens nur 33 Prozent (12 von 36) damit zeitintensiv auseinandergesetzt. Die Arbeit am Menschen ist schlicht und ergreifend nicht homeoffice-geeignet.

## 4.2 In der Pandemie blieb den Interessenvertretungen kaum Zeit für die Themen, die ihnen jenseits von Covid-19-Infektionsschutz wichtig sind. Freistellungsgrenzen senken!

Abbildung 9: Wie zeitintensiv war Ihr Gremium im Jahr 2021 mit den folgenden Themen befasst? (Angaben in Prozent von n = 198 Interessenvertretungen)



Die in Abbildung 9 aufgelisteten Aspekte sind komplexe Themen, die sich aus den gegenwärtigen tiefgreifenden Veränderungen der Gesellschaft und Arbeitswelt ergeben. Sie lassen sich zusammenfassen zu den so genannten „3 D“, den gegenwärtigen Megatrends der Transformation: Digitalisierung, Demografie, Dekarbonisierung. Zur Digitalisierung gehört die „Mitgestaltung der digitalen Transformation“ in Sinne der Gestaltung von Guter Arbeit. Gut gestaltete Digitalisierung wiederum kann die „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ ermöglichen oder erleichtern (Stichwort mobiles Arbeiten/ Homeoffice) und aus der Transformation der Arbeitswelt durch die Digitalisierung ergibt sich die Notwendigkeit „betrieblicher Weiterbildung“. Der demografische Wandel fordert verstärkt die „Gestaltung von alters- und altersgerechten Arbeitsbedingungen“ und macht die „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ häufig deswegen notwendig, weil Angehörige gepflegt werden müssen. Die „Mitgestaltung

der ökologischen Transformation“, also Fragen des betrieblichen Umwelt- und Klimaschutzes und der Ressourcenschonung, fällt in den Bereich der Dekarbonisierung.

Diese Themen sind auch während der Corona-Pandemie drängend. Aber wie die Daten nahelegen, war den Arbeitnehmervertretungen vor allem kleinerer Betriebe und Dienststellen eine eingehende und zeitlich angemessene Befassung mit ihnen oftmals nicht möglich. Die Corona-Pandemie bestimmte die Arbeitsagenda der Arbeitnehmervertretungen. Das sieht man daran, dass für wichtige Themen, deren Verbesserungsnotwendigkeit von den Arbeitnehmervertretungen selbst benannt wurde, wenig Zeit blieb. Beispielsweise wurde die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben in rund 30 Prozent der Betriebe als eher schlecht beurteilt (vgl. oben Abb. 6), aber von den 57 Gremien, welche sie als eher schlecht beurteilt haben, geben nur 12 (21%) an, dass sie sich mit dem Thema zeitintensiv oder sehr zeitintensiv beschäftigen konnten. Ebenso wird das Weiterbildungsangebot für Beschäftigte für ein Drittel der Betriebe als eher schlecht eingeschätzt (vgl. oben Abb. 7), aber von den 64 Gremien, die diese Einschätzung teilen, haben sich nur 4 (6%) mit dem Thema zeitintensiv oder sehr zeitintensiv beschäftigt. Um alters- und alternsgerechte Arbeitsbedingungen ist es nach Aussage der Arbeitnehmervertretungen in rund 43 Prozent der Betriebe und Dienststellen eher schlecht bestellt (vgl. oben Abb. 7), aber nur 13 der 84 Gremien (16%), für die diese Aussage gilt, haben sich zeitintensiv oder sehr zeitintensiv damit beschäftigt.

Unabhängig von der Betriebsgrößenklasse (bis 100 Beschäftigte, 100-250 Beschäftigte, 250 bis 500 Beschäftigte, mehr als 500 Beschäftigte) war die Befassung mit dem „Covid-19-Infektionsschutz in der Arbeitsstätte“ das Thema, mit dem sich die Arbeitnehmervertretungen am zeitintensivsten beschäftigt haben. Aber für die hier in Rede stehenden Themen (Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Mitgestaltung der digitalen Transformation, alters- und alternsgerechte Arbeitsbedingungen, betriebliche Weiterbildung, Mitgestaltung der ökologischen Transformation) zeigen die Daten, dass die Beschäftigung mit den Themen in größeren Betrieben häufiger zeitintensiver war als in kleineren. Wenig Zeit war für alle oben aufgeführten Aspekte. Aber für alle diese Aspekte gilt auch, dass sie umso zeitintensiver bearbeitet wurden, je größer die Belegschaft war.

Unter den „Stressbedingungen“ der Pandemie wirkt sich verstärkt aus, was unabhängig von ihr immer schon gegolten hat: Je größer ein Arbeitnehmervertretungsgremium ist, desto eingehender und zeitintensiver können Themen bearbeitet werden und desto mehr fungieren die Interessenvertretungen als betriebliche Problemlöser auch aus Arbeitgebersicht. Der Grund ist schlicht der, dass die Arbeit auf mehr Personen verteilt werden kann. Entscheidender Faktor für die Größe einer Arbeitnehmervertretung ist die Belegschaftsgröße.

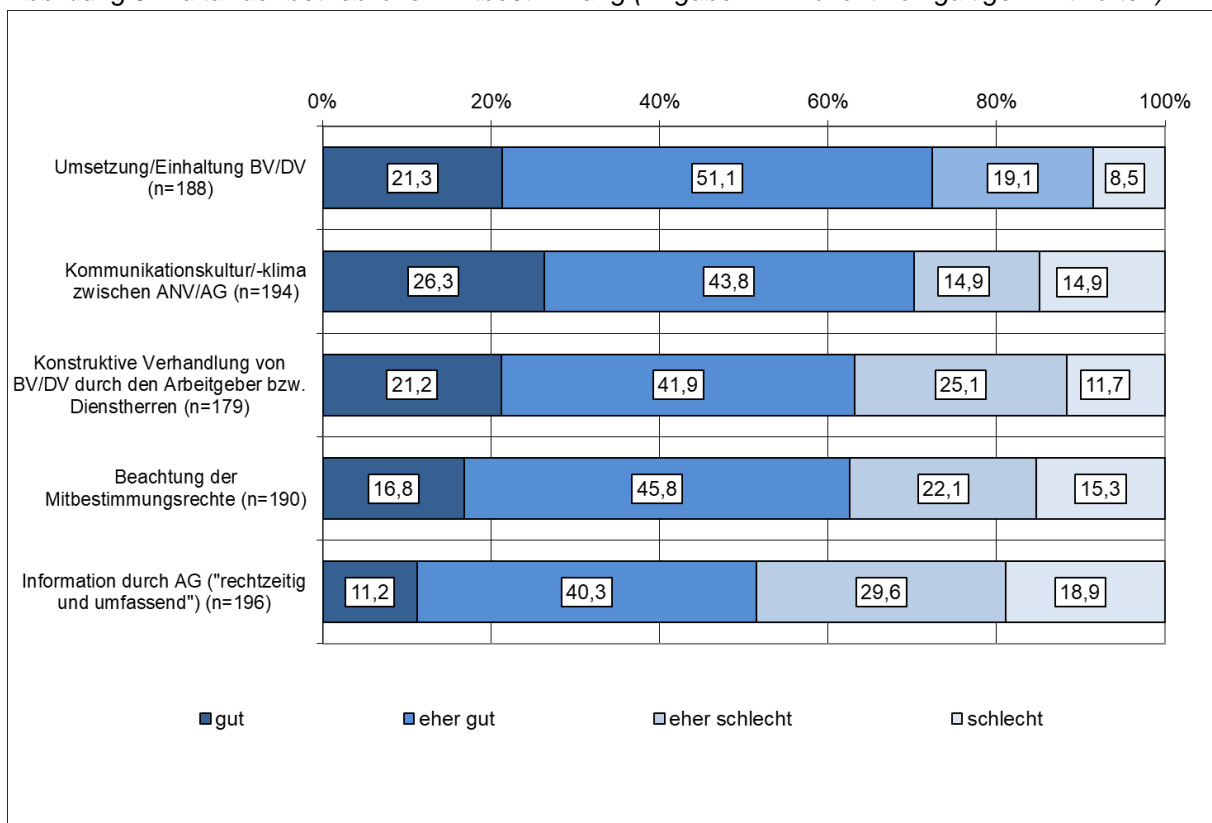
Dass die Belegschaftsgröße die Gremiengröße bestimmt, ist ein Problem. Denn manche der zu bewältigenden Fragen sind in Komplexität und Aufwand unabhängig von der Belegschaftsgröße. D.h. sie sind nicht leichter zu bewältigen, nur weil man weniger Beschäftigte zu vertreten hat. Zwar gilt, dass je weniger Beschäftigte ein Gremium vertritt, desto weniger personelle Einzelmaßnahmen zu bearbeiten sind. Aber die zu bearbeitenden und mitzuentscheidenden Fragen im Zusammenhang etwa mit der Gestaltung der Digitalisierung (Einführung von digitaler Technik, Regelung der technischen und datenschutzrechtlichen Fragen

usw.) sind im Prinzip unabhängig davon, ob diese Technik für eine 10 - oder eine 1.000-köpfige Belegschaft betrieblich geregelt werden muss. Ob dies aber von einem 1-köpfigen oder einem 13-köpfigen Gremium gestemmt werden muss, macht zweifelsfrei einen großen Unterschied. Unabhängig von der Frage, über wie viele freigestellte Mitglieder die Arbeitnehmervertretung hat. Die Forderung nach der Absenkung der Freistellungsgrenzen ist von zentraler Bedeutung. Nur so kann das Problemlösungspotential der Interessenvertretungen vor allem in kleinen Betrieben zur Geltung kommen.

## 5. Betriebliche Mitbestimmung

### 5.1 Kultur der betrieblichen Mitbestimmung überwiegend gut bewertet. Aber auch hier ist der zweite Blick wichtig.

Abbildung 9: Kultur der betrieblichen Mitbestimmung (Angaben in Prozent von gültigen Antworten)



In der Mehrzahl der befragten Betriebe und Dienststellen ist es nach Aussage der Arbeitnehmervertretungen um die Kultur der betrieblichen Mitbestimmung ganz gut bestellt. In 72 Prozent der Betriebe werden Betriebs- oder Dienstvereinbarungen offenbar meistens umgesetzt und eingehalten, unabhängig von der Branchenzugehörigkeit und der Betriebsgröße. Das bedeutet aber auch, dass in mehr als einem Viertel der befragten Betriebe und Dienststellen die Betriebs- und Dienstvereinbarungen nicht richtig umgesetzt und eingehalten werden, obwohl ihre Geltung zwingend ist. In etwa dem gleichen Maß (70%) gilt das für die

Kommunikationskultur zwischen Arbeitgebern bzw. Dienstherrn und den Arbeitnehmervertretungsorganen.

In schon merklich geringerem Maß stellt sich dies für die Fragen danach dar, wie es um eine konstruktive Atmosphäre bei den Verhandlungen von Betriebs- und Dienstvereinbarungen und die Beachtung der Mitbestimmungsrechte bestellt ist. Unabhängig von der Branchenzugehörigkeit herrscht in jeweils 63 Prozent der befragten Betriebe und Dienststellen hierbei ein konstruktiver Ton, in jeweils mehr als einem Drittel der Betriebe (37%) eher nicht. Eine Rolle spielt allerdings die Betriebsgröße: In kleineren Betrieben mit bis zu 100 Beschäftigten schätzen deutlich weniger Arbeitnehmervertretungen (49%, 17 von 35) diesen Aspekt als gut oder eher gut ein als in den großen Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten (79%, 38 von 49).<sup>2</sup>

Ebenfalls in 63 Prozent aller befragten Betriebe wird die Beachtung der Mitbestimmungsrechte von den Gremien für gut oder eher gut befunden. Allerdings spielt hier nicht nur die Betriebsgröße eine Rolle (42 % bzw. 15 von 36 in den kleineren Betrieben gegenüber 75 % bzw. 38 von 51 in den größeren Betrieben), sondern auch die Branchenzugehörigkeit. Im Gesundheits- und Sozialwesen werden die Mitbestimmungsrechte nur in weniger als der Hälfte der Betriebe und Dienststellen (46%, 15 von 33) gut beachtet, im Bereich der privaten Dienstleistungen dagegen in 74 Prozent (25 von 34).

Die „rechtzeitige und umfassende Information“ des Arbeitgebers zur Durchführung der Aufgaben der Interessenvertretung funktioniert wiederum in deutlich geringerem Maße gut. In etwas über der Hälfte (54%) der befragten Betriebe und Dienststellen funktioniert dies gut oder eher gut, aber damit in fast der Hälfte der befragten Betriebe und Dienststellen eben nicht. Auch hier ist in den Bewertungen der bereits genannte Zusammenhang mit der Betriebsgröße feststellbar: In kleineren Betrieben mit bis zu 100 Beschäftigten schätzen deutlich weniger Arbeitnehmervertretungen (34%, 13 von 38) diesen Aspekt als gut oder eher gut ein als in den großen Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten (60%, 32 von 53). Die Branchenzugehörigkeit spielt ebenfalls eine Rolle: Wiederum ist die Bewertung in den Betrieben und Dienststellen des Gesundheits- und Sozialwesens am schlechtesten. Dort werden die Arbeitnehmervertretungen nur in 33 Prozent (12 von 36) der Fälle rechtzeitig und umfassend informiert. Die Betriebe und Dienststellen im Bereich Öffentlicher Dienst/ Erziehung und Unterricht schneiden mit 72 Prozent (38 von 61) am besten ab.

Alle in Abbildung 9 genannten Aspekte wurden im Gesundheits- und Sozialwesen schlechter beurteilt als in den anderen Branchen und Wirtschaftszweigen. Was den Zusammenhang der einzelnen Aspekte miteinander angeht, ist es erfreulich, dass abgeschlossene Betriebs- und Dienstvereinbarungen mehrheitlich umgesetzt und eingehalten werden. Aber damit eine Vereinbarung überhaupt auf den Weg gebracht, verhandelt und schließlich abgeschlossen werden kann, muss die Arbeitnehmervertretung allererst über den entsprechenden Sachverhalt informiert werden. Die Güte einer Vereinbarung hängt dann unter anderem davon ab, ob die Interessenvertretung genügend Zeit zur Vorbereitung und Einarbeitung in das Thema

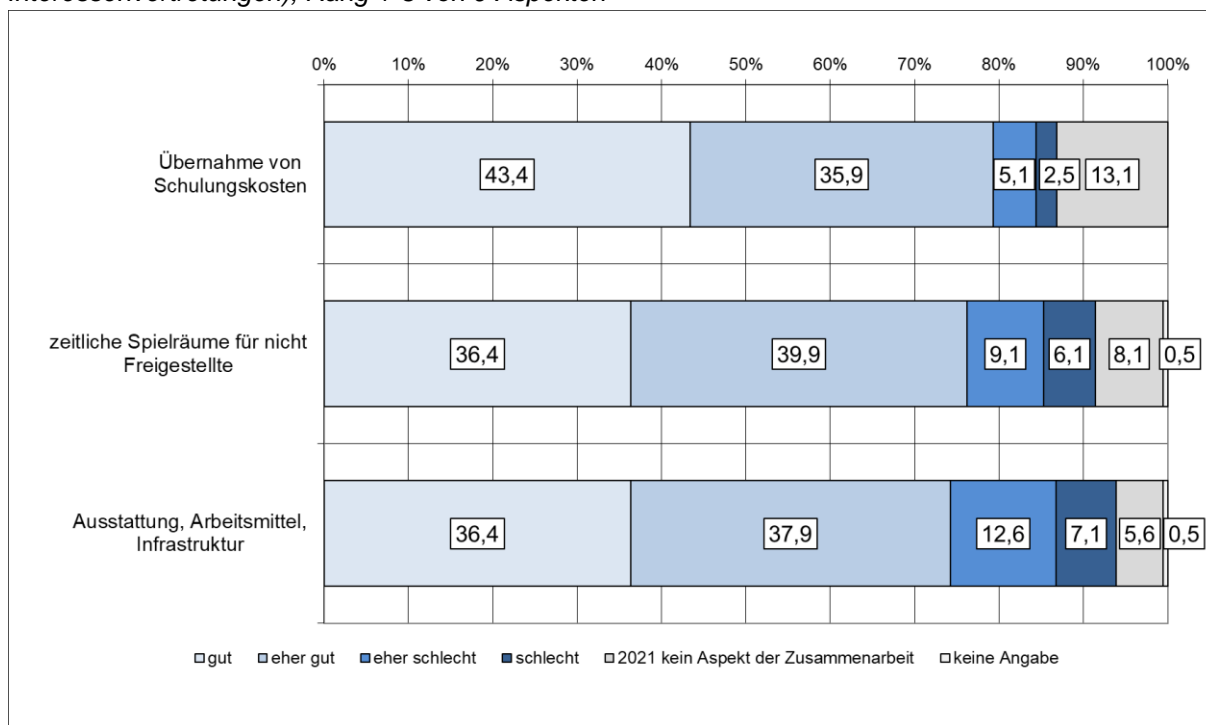
---

<sup>2</sup> Es sei noch einmal darauf hingewiesen, dass nicht alle Fragen von allen Befragten beantwortet wurden. Für die gleiche Gruppe ergibt sich daher bei unterschiedlichen Fragen unter Umständen eine unterschiedliche Anzahl.

hatte, ob sie die Zeit und die Mittel hatte, externe Sachverständige hinzuzuziehen oder ob die Verhandlungen unter großem Zeitdruck stattfanden. Dass in knapp der Hälfte der befragten Betriebe die Arbeitnehmervertretungen nicht rechtzeitig und umfassend informiert werden, ist daher bei aller positiven Einschätzung der Mitbestimmungskultur in den Betrieben ein deutlicher Dämpfer.

## 5.2 Die „Basisausstattung“ der betrieblichen Mitbestimmung wird positiv bewertet

Abbildung 10: Wie bewerten Sie die folgenden Aspekte der Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber/Dienstherrn für Ihren Betrieb/Ihre Dienststelle im Jahr 2021? (Angaben in Prozent von n = 198 Interessenvertretungen), Rang 1-3 von 9 Aspekten



Von neun Aspekten, die bewertet werden sollten, wurden diese drei am häufigsten als gut oder eher gut eingeschätzt. Die „Basisausstattung“ der betrieblichen Mitbestimmung, als die man das Zusammenspiel der Übernahme von Schulungskosten, der Gewährung zeitlicher Spielräume für nicht freigestellte Interessenvertreter und der generellen Ausstattung der Arbeitnehmervertretungsorgane bezeichnen kann, wird in über 70 Prozent der befragten Betriebe unabhängig von der Branchenzugehörigkeit als zufriedenstellend eingeschätzt. Ein Zusammenhang mit der Betriebsgröße besteht nur hinsichtlich des Aspekts „Ausstattung, Arbeitsmittel, Infrastruktur“, der von den Arbeitnehmervertretungen der großen Betriebe mit über 500 Mitarbeitern häufiger gut oder eher gut bewertet wird (85%, 44 von 52) als von denjenigen kleinerer Betriebe mit weniger als 100 Mitarbeitern (60%, 21 von 35).

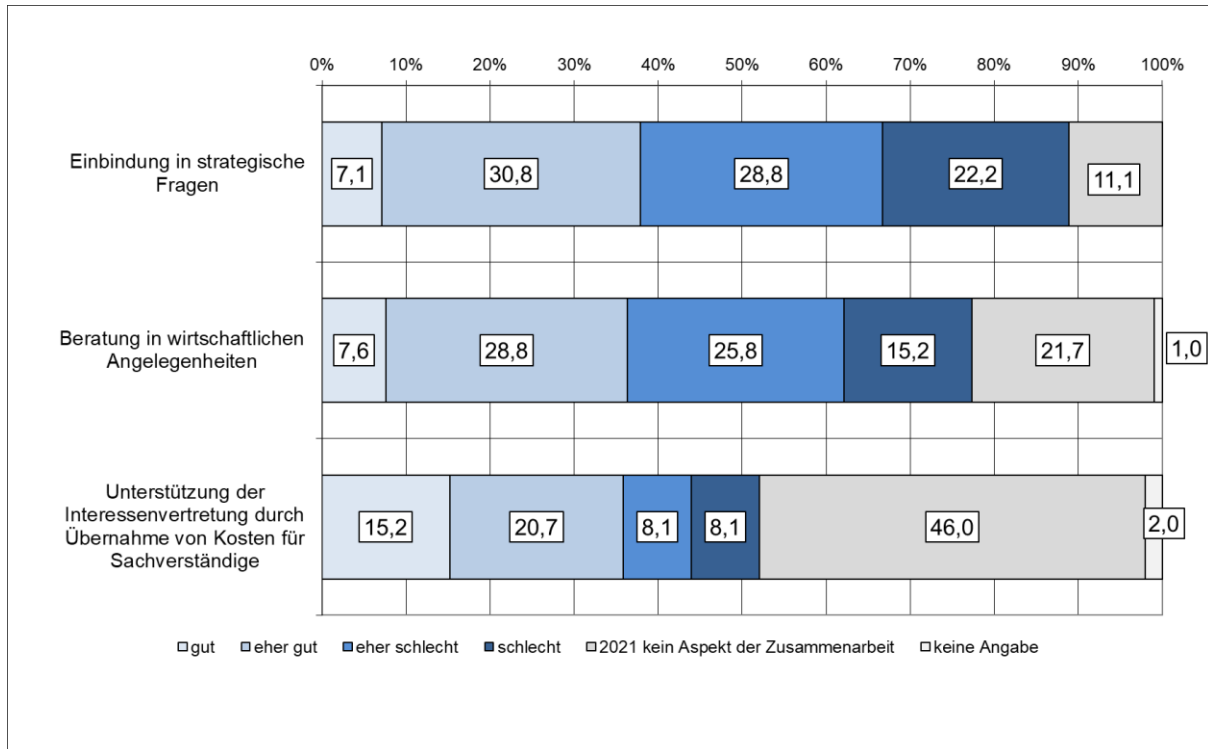
Bemerkenswert ist, dass die Übernahme von Schulungskosten in 13 Prozent der befragten Betriebe im Jahr 2021 kein Aspekt der Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmervertretung

und Arbeitgeber war, also offensichtlich keine Schulungskosten anfielen. Der Grund ist vermutlich auch hier die Pandemie: Schulungen fielen aus oder wurden nur teilweise als Online-Format angeboten. Unabhängig davon war es für viele Arbeitnehmervertretungen angesichts des oben geschilderten Zirkels aus Belastung durch die Corona-Pandemie, Arbeitsintensivierung und Mehrarbeit sicherlich oftmals nicht möglich, Schulungen zu besuchen. In diesem Zusammenhang zeigen die Daten aber auch, dass die Übernahme von Schulungskosten desto häufiger „kein Aspekt der Zusammenarbeit“ zwischen Interessenvertretung und Arbeitgeber bzw. Dienstherr war, je kleiner der Betrieb bzw. die Dienststelle ist. Von den Betrieben mit einer Belegschaft unter 100 Beschäftigten sagt das rund ein Viertel (24%, 9 von 38), bei den Betrieben mit einer Belegschaft bis 250 Beschäftigten sagen es 18 Prozent (11 von 60), bei den Betrieben bis 500 Beschäftigte 9 Prozent (4 von 46) und nur noch 4 Prozent (2 von 53) bei den Betrieben mit Belegschaften über 500 Beschäftigte. Bei den großen Betrieben war die Übernahme von Schulungskosten also deutlich häufiger als bei den kleineren Betrieben und Dienststellen ein Thema in der Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmervertretung und Arbeitgeber.

Dass die Gewährung von zeitlichen Spielräumen für nicht freigestellte Mitglieder der Gremien unabhängig von der Betriebsgröße in 74 Prozent der befragten Betriebe gut oder eher gut funktionierte, ist gerade angesichts der Belastungen in der Corona-Pandemie erfreulich. Vor allem für die kleineren Betriebe mit weniger als 100 Beschäftigten, die keine freigestellten Arbeitnehmervertreter haben, war dies wichtig. Hier hat die diesbezügliche Zusammenarbeit der Gremien mit den Arbeitgebern in 72 Prozent der Betriebe (23 von 32) gut oder eher gut funktioniert.

### 5.3 Bei der Einbindung in strategische und wirtschaftliche Angelegenheiten muss nachgebessert werden!

Abbildung 11: Wie bewerten Sie die folgenden Aspekte der Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber/Dienstherrn für Ihren Betrieb/Ihre Dienststelle im Jahr 2021? (Angaben in Prozent von n = 198 Interessenvertretungen), Rang 7-9 von 9 Aspekten



Diese drei Aspekte der Zusammenarbeit von Interessenvertretung und Arbeitgeber bzw. Dienstherrn wurden von den befragten Gremien am seltensten für gut oder eher gut befunden. In nur 38 Prozent der befragten Betriebe werden die Arbeitgebervertretungen gut oder eher gut in strategische Fragen und grundlegende Veränderungen eingebunden. In mehr als jedem zehnten Betrieb (11%) ist das überhaupt kein Aspekt der Zusammenarbeit von Arbeitgeber bzw. Dienstherrn und der Interessenvertretung. Ein Zusammenhang mit der Betriebsgröße besteht hier nicht, wohl aber mit der Branchenzugehörigkeit. Die Interessenvertretungen des Gesundheits- und Sozialwesens werden deutlich seltener gut oder eher gut in strategische Fragen eingebunden als diejenigen aus dem Bereich Öffentlicher Dienst/Erziehung und Unterricht (23%, 7 von 30<sup>3</sup> bzw. 49%, 27 von 55).

In nur 36 Prozent der befragten Betriebe bzw. Dienststellen werden die Interessenvertretungen von den Arbeitgebern bzw. Dienstherrn gut oder eher gut in Beratungen zu wirtschaftlichen Angelegenheiten eingebunden. In einem Fünftel der Betriebe ist das überhaupt kein Aspekt der Zusammenarbeit. Weder die Branchenzugehörigkeit noch die Betriebsgröße haben hier einen Einfluss.

<sup>3</sup> Wobei hier alle 7 Interessenvertretungen die Kategorie „eher gut“ angekreuzt haben und keine die Kategorie „gut“.



Im Gegensatz dazu spielt bei der Einschätzung der Unterstützung der Interessenvertretungen durch Übernahme von Kosten für Sachverständige sowohl die Branchenzugehörigkeit als auch die Betriebsgröße eine Rolle. Im Bereich Produktion/Ver- und Entsorgung läuft dieser Aspekt der Zusammenarbeit zwischen Interessenvertretung und Arbeitgeber in mehr als der Hälfte der Betriebe (53%, 30 von 57) gut oder eher gut. Im Gegensatz dazu gilt das im Bereich Öffentlicher Dienst/Erziehung und Unterricht nur für ein Viertel der Betriebe (15 von 60). Umgekehrt wiederum ist im Bereich Produktion/Ver- und Entsorgung der Anteil der Betriebe, in denen die Unterstützung der Interessenvertretungen durch Übernahme von Kosten für Sachverständige im Jahr 2021 kein Aspekt der Zusammenarbeit zwischen Interessenvertretung und Arbeitgeber war am kleinsten (35%, 20 von 57) und im Bereich des Öffentlichen Dienstes/Erziehung und Unterricht am größten (62%, 37 von 60).

Analog gilt dies bezüglich der Betriebsgröße. In den Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten läuft die Übernahme von Kosten für Sachverständige nur in 19 Prozent (7 von 37) der Betriebe gut oder eher gut, in den Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten hingegen in 49 Prozent der Betriebe (26 von 53). In den Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten war die Übernahme von Kosten für Sachverständige in 57 Prozent (21 von 37) der Betriebe kein Aspekt der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Interessenvertretung, hingegen in den Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten nur in 36 Prozent (19 von 53).

Eine Deutung dieser Zahlen ist nicht ohne weiteres möglich. Dass die Übernahme von Kosten für Sachverständige im Jahr 2021 kein Aspekt der Zusammenarbeit zwischen Interessenvertretung und Arbeitgeber war, bedeutet zunächst einmal, dass keine Sachverständigen hinzugezogen wurden. Dafür sind wenigstens drei Gründe prinzipiell denkbar. Ein möglicher Grund ist, dass unter den pandemiebedingten Umständen von Arbeitsintensivierung und Überstunden den Interessenvertretungen eine Einbindung von externen Sachverständigen nicht möglich war. Das mag für Betriebe ohne freigestellte Gremienmitglieder gelten, dagegen spricht aber, dass selbst in einem Drittel der Betriebe mit freigestellten Gremienmitgliedern keine externen Sachverständigen hinzugezogen worden waren. Ein zweiter Grund könnte sein, dass die Interessenvertretungen oftmals die Übernahme der Kosten für externe Sachverständige in der Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber garnicht erst zum Thema machen, weil sie von einer Ablehnung ausgehen. Das ist zwar prinzipiell denkbar, passt aber nicht recht zu der Einschätzung von 70 Prozent der Befragten, dass die Kommunikationskultur mit dem Arbeitgeber gut oder eher gut ist. Ein dritter Grund könnte sein, dass die Komplexität vieler Tatbestände nicht nur schwer überschaubar, sondern auch schwer erkennbar ist. Möglicherweise wird von den Interessenvertretungen in vielen Fällen der Bedarf an externem Sachverstand nicht erkannt. Dazu passt, dass rund die Hälfte der Befragten eher keine Notwendigkeit sieht, die Rechte der Arbeitnehmervertretungen bei der Hinzuziehung von Sachverständigen zu verbessern (vgl. unten Abb.12). Schaut man die Daten genauer an, zeigt sich sogar, dass diejenigen, bei denen die Übernahme von Kosten für externe Sachverständige kein Thema der Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber war, nur zu 37 Prozent (33 von 90) hier Verbesserungsbedarf sehen. Ganz im Gegensatz zu denjenigen, die angaben, dass die Übernahme von Kosten für externe Sachverständige durchaus ein Thema in der Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber war, dies aber schlecht gelaufen sei: Hier sagen

alle 16 betroffenen Gremien, dass sie Verbesserungsbedarf sehen. Die Vermutung liegt also nahe, dass oftmals keine externen Sachverständigen hinzugezogen wurden, weil die Notwendigkeit nicht erkannt wurde. Hier ist eine aufsuchende und ganzheitliche Beratung der Mitbestimmungsgremien notwendig. Im Projekt „BetriebsMonitor Gute Arbeit Saar 4.0“, das im Auftrag der Arbeitskammer des Saarlandes von der Beratungsstelle für sozialverträgliche Technologiegestaltung (BEST) e.V. durchgeführt wird, wurde speziell dafür ein eigenes Beratungsmodul konzipiert.<sup>4</sup>

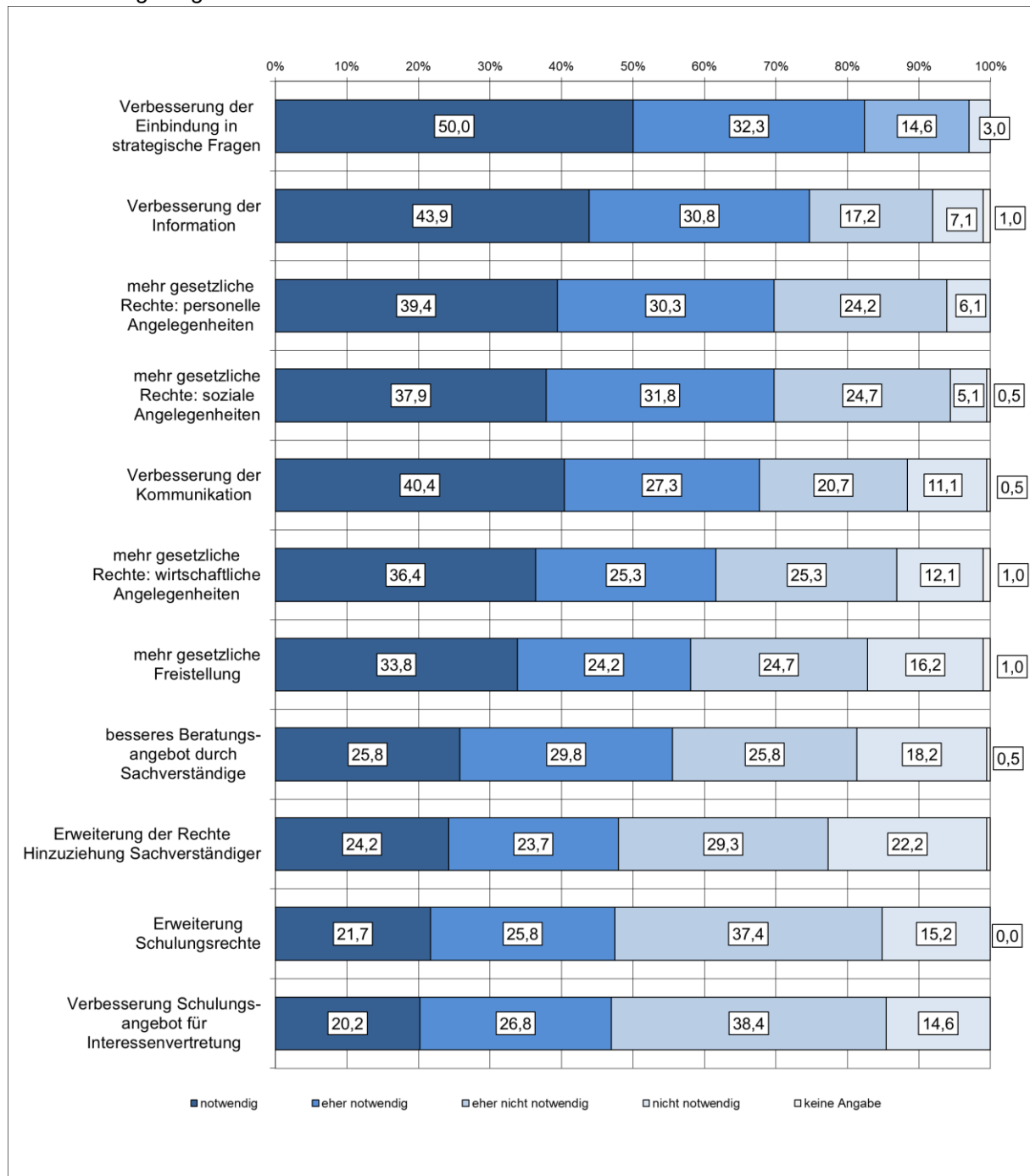
---

<sup>4</sup> Nähere Informationen dazu finden sich auf der Website von BEST e.V.: [BetriebsMonitor Gute Arbeit Saar 4.0 | BEST e.V. \(best-saarland.de\)](https://www.best-saarland.de)

## 6. Stärkung der Mitbestimmung und Mitwirkung wird vermehrt eingefordert

Die Frage nach der notwendigen Stärkung der Mitbestimmung und Mitwirkung war grundsätzlich gestellt und nicht konkret bezogen auf das Jahr 2021.

Abbildung 12: Für wie notwendig halten Sie – konkret für Ihre Interessenvertretung – die folgenden Verbesserungsmöglichkeiten?



Auch wenn es um die betriebliche Mitbestimmung im Ganzen recht gut bestellt ist, wie gerade gezeigt, ist dennoch festzuhalten, dass die Arbeitnehmervertretungen bei nahezu allen abgefragten Aspekten mehrheitlich Verbesserungsbedarf anmelden.

Dass 82 Prozent der befragten Gremien unabhängig von Branchenzugehörigkeit und Betriebsgröße Verbesserungsbedarf bei der Einbindung der Gremien in strategische Fragen für notwendig oder eher notwendig halten, passt dazu, dass in nur 38 Prozent die Einbindung der Arbeitnehmervertretungen in strategische Fragen für gut oder eher gut bewertet wurde (vgl. oben Abb.11).

Drei Viertel der Befragten sehen eine Verbesserungsnotwendigkeit in der Frage der umfassenden und frühzeitigen Information des Arbeitgebers bei Mitbestimmungsfragen. Auch hier spielt weder die Branchenzugehörigkeit noch die Betriebsgröße eine merkliche Rolle. Zwar wurde dieser Aspekt der Zusammenarbeit von der Hälfte der Befragten für gut oder eher gut eingeschätzt (vgl. oben Abb. 9). Aber zum einen wird von denjenigen, die diesen Aspekt für gut eingeschätzt haben, trotzdem in 27 Prozent (6 von 22) eine Verbesserung für notwendig oder eher notwendig gehalten; und zum anderen sagen 100 Prozent (36 von 36) derjenigen, in deren Betrieben es mit der rechtzeitigen und umfassenden Information nicht gut läuft, dass eine Verbesserung notwendig oder eher notwendig ist.

Unabhängig von Branchenzugehörigkeit und Betriebsgröße halten jeweils 70 Prozent der Befragten eine Erweiterung der gesetzlichen Rechte in personellen und in sozialen Angelegenheiten für notwendig oder eher notwendig. Ebenfalls unabhängig von Branchenzugehörigkeit und Betriebsgröße gilt dies in 68 Prozent der Fälle für die Kommunikation zwischen dem Arbeitgeber bzw. Dienstherrn und der Arbeitnehmervertretung.

72 Prozent der befragten Arbeitnehmervertretungen halten die Erweiterung der gesetzlichen Mitbestimmungsrechte in wirtschaftlichen Fragen für notwendig oder eher notwendig. Hier zeigt sich ein Zusammenhang mit der Branchenzugehörigkeit. Von den Gremien des Gesundheits- und Sozialwesens wird ein deutlich höherer Bedarf geltend (78%, 29 von 37) gemacht als von den Arbeitnehmervertretungen der anderen Branchen und Wirtschaftszweige (Produktion/Ver- und Entsorgung 68%, 40 von 58; private Dienstleistungen 60%, 21 von 35; Öffentlicher Dienst/Erziehung und Unterricht 46%, 28 von 61). Der Grund liegt vermutlich darin, dass von den befragten Gremien im Gesundheits- und Sozialwesen ein Drittel (13 von 37) Mitarbeitervertretungen sind und daher in kirchlichen Einrichtungen arbeiten. Kirchliche Einrichtungen sind Tendenzbetriebe und müssen daher ihre Arbeitnehmervertretungen nicht über wirtschaftliche Zusammenhänge unterrichten. Hier wird von den Mitarbeitervertretungen eine Veränderung eingefordert.

58 Prozent der Befragten halten die Erweiterung der gesetzlichen Freistellung von Mitgliedern des Gremiums für die Arbeit der Interessenvertretung für notwendig oder eher notwendig. Weder die Branchenzugehörigkeit noch die Betriebsgröße spielen bei dieser Einschätzung eine Rolle. Gerade angesichts der von den Arbeitnehmervertretungen beklagten Tatsache, dass für viele wichtige Fragen nicht genügend Zeit zur Verfügung stand (vgl. oben Abb.9) muss hier wiederholt werden, dass die Absenkung der Freistellungsgrenzen von zentraler Bedeutung ist um das Problemlösungspotential der Interessenvertretungen vor allem in kleinen Betrieben zur Geltung kommen zu lassen.

Unabhängig von Branchenzugehörigkeit und Betriebsgröße halten 56 Prozent eine Verbesserung hinsichtlich des Beratungsangebots durch Sachverständige für notwendig oder eher notwendig und 48 Prozent eine Erweiterung der Rechte der Arbeitnehmervertretungen bei der Hinzuziehung von Sachverständigen.<sup>5</sup> Eine Erweiterung der Schulungsrechte für Interessenvertretungen halten 48 Prozent für notwendig oder eher notwendig und ein verbessertes Schulungsangebot für Interessenvertretungen insgesamt 47 Prozent.

## 7. Fazit

Als Resümee lässt sich ziehen, dass die Arbeitnehmervertretungen für sich bei der betrieblichen Mitbestimmung eine stärkere Rolle sehen. In der Corona-Pandemie haben sie in Fragen von Arbeitszeit und Arbeitsorganisation bereits eine hohe Kompetenz unter Beweis gestellt und sich als verlässlicher Partner bewährt. Die Corona-Krise hat noch einmal deutlich den Wert der betrieblichen Mitbestimmung gezeigt. Die Arbeitnehmervertretungen nehmen ihren Mitbestimmungsauftrag ernst. Ihnen muss nun auch ein erweitertes gesetzliches Instrumentarium bei der betrieblichen Mitbestimmung zur Verfügung gestellt werden. Nur dann können sie in Zeiten der Transformation und der tiefgreifenden Veränderungen in der Arbeitswelt durch Digitalisierung und demografischen Wandel ihrem Mitbestimmungsauftrag gerecht werden. An der Bereitschaft, dem Willen und den Fähigkeiten der Arbeitnehmervertretungen besteht kein Zweifel. Es kommt jetzt auf die Verbesserung der gesetzlichen Rahmenbedingungen an.

---

<sup>5</sup> Vgl. dazu oben Abb.11 und die dazu gehörenden Ausführungen auf S. 24f.







Arbeitskammer des Saarlandes  
**beraten.bilden.forschen.**

**Arbeitskammer des Saarlandes**

Fritz-Dobisch-Straße 6–8  
66111 Saarbrücken

Tel. 0681 4005-0

[info@arbeitskammer.de](mailto:info@arbeitskammer.de)  
[www.arbeitskammer.de](http://www.arbeitskammer.de)

**ISSN 2367-2188**