



Arbeitskammer des Saarlandes
beraten.bilden.forschen.

**Ausgewählte
Ergebnisse der
Betriebsrätebefragung**

AK-Betriebsbarometer 2017

**Schwerpunktthema
„Arbeitszeiten gestalten!“**

AK•TEXTE

**Ausgewählte
Ergebnisse der
Betriebsrätebefragung**

AK-Betriebsbarometer 2017

**Schwerpunktthema
„Arbeitszeiten gestalten!“**

Die vorliegende Veröffentlichung dokumentiert im Überblick ausgewählte Ergebnisse der Befragung von saarländischen Arbeitnehmervertretungen „AK-Betriebsbarometer 2017“, mit dem Schwerpunkt: „Arbeitszeiten gestalten!“. Diese Kurzfassung und eine 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.



Arbeitskammer des Saarlandes
beraten.bilden.forschen.

Herausgeber:

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

ISSN 2367-2188

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

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 Arbeitszeit-souveränität 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

Methodische Informationen zur Durchführung der Befragung	7
Wesentliche Ergebnisse im Überblick	8

Teil A) Schwerpunktbefragung 2017: „Arbeitszeitgestaltung“

1. Häufig ungünstige Arbeitszeiten für die Beschäftigten im Saarland	9
2. Unbezahlte Arbeit und Verstöße gegen das Arbeitsschutzgesetz eindämmen.....	10
3. Arbeitszeiten bremsen Familien	11
4. Arbeitszeit und „Gute Arbeit“ – herausragendes Feld der Mitbestimmung	12

Teil B) Standardbefragung

5. Positive Erwartungen in Bezug auf die wirtschaftliche Lage, Haushaltsnotlage im öffentlichen Dienst aber weiter spürbar	13
6. Fachkräftemangel und Digitalisierung: Gestiegene Qualifikationsanforderungen systematisch mit betrieblichem Kompetenzmanagement begegnen.....	14
7. „Erfahren“ nicht „alt“ – Betriebe und Dienststellen sind für die älter werdende Belegschaften schlecht gerüstet	15
8. Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Eingeschränkte Bedeutung in der Praxis	16
9. Humane Arbeitsgestaltung senkt Belastungen und schont Ressourcen	17
10. Arbeits- und Gesundheitsschutz muss auch in der Praxis zur Chefsache werden	18
11. Betriebliche Gesundheitsförderung ist eine Chance für Beschäftigte und Unternehmen	19
12. Betriebliche Interessenvertretungen sind Problemlöser in vielen Themenfeldern	20

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“

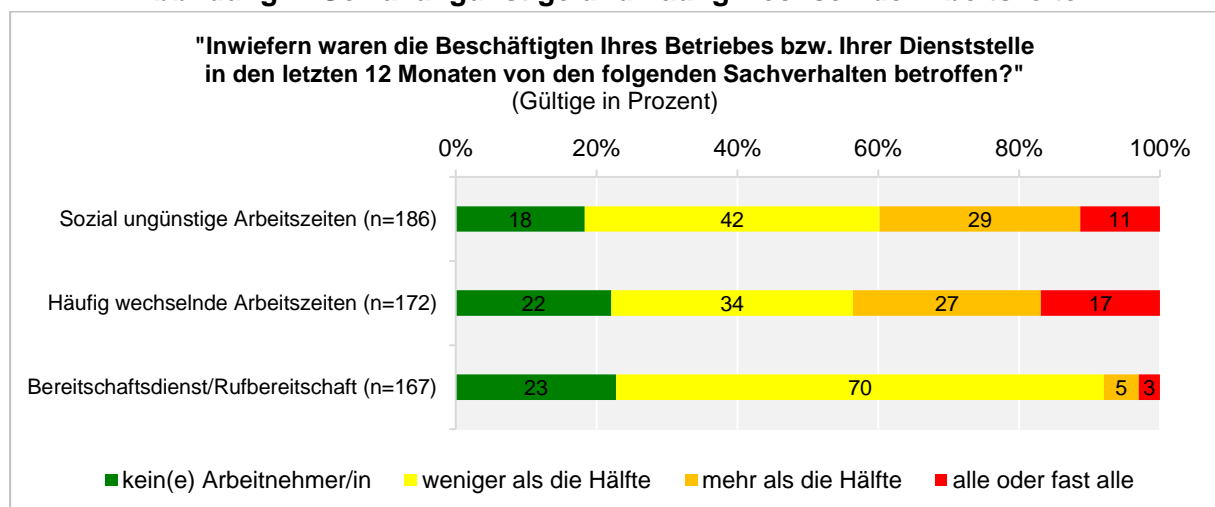
1. Häufig ungünstige Arbeitszeiten für die Beschäftigten im Saarland

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

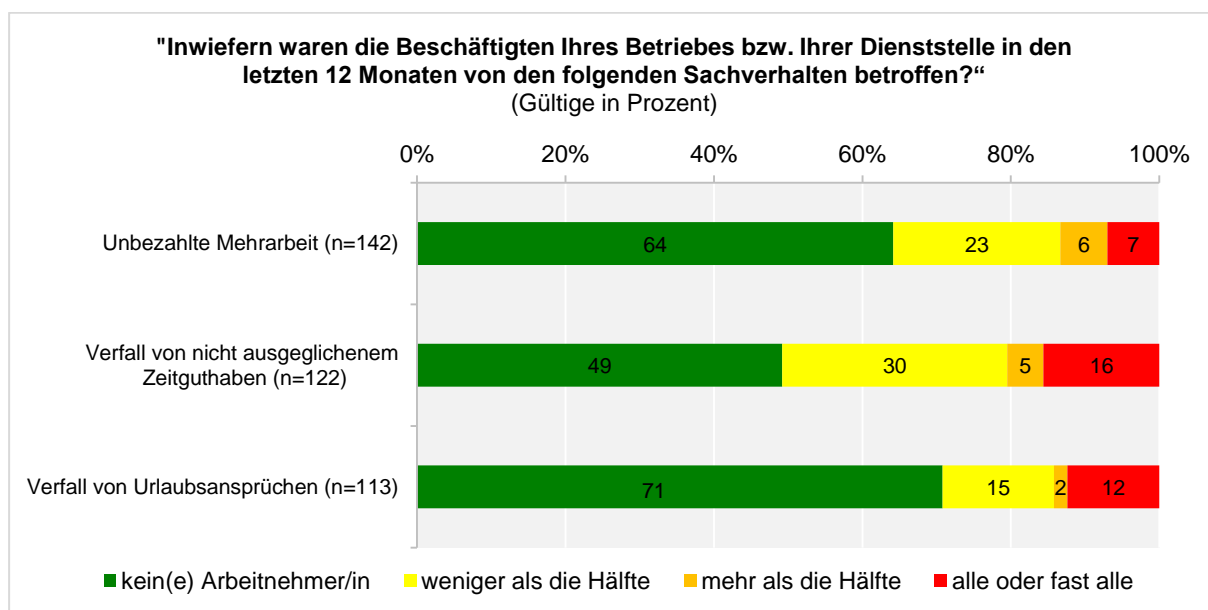


2. Unbezahlte Arbeit und Verstöße gegen das Arbeitsschutzgesetz eindämmen

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



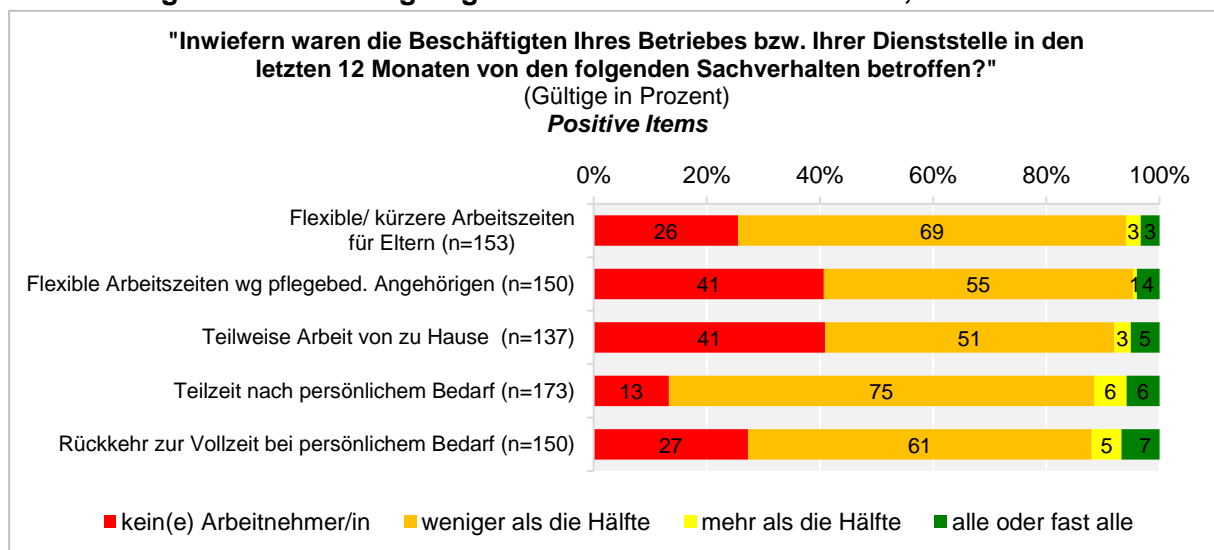
3. Arbeitszeiten bremsen Familien

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: Arbeitszeitregelungen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit

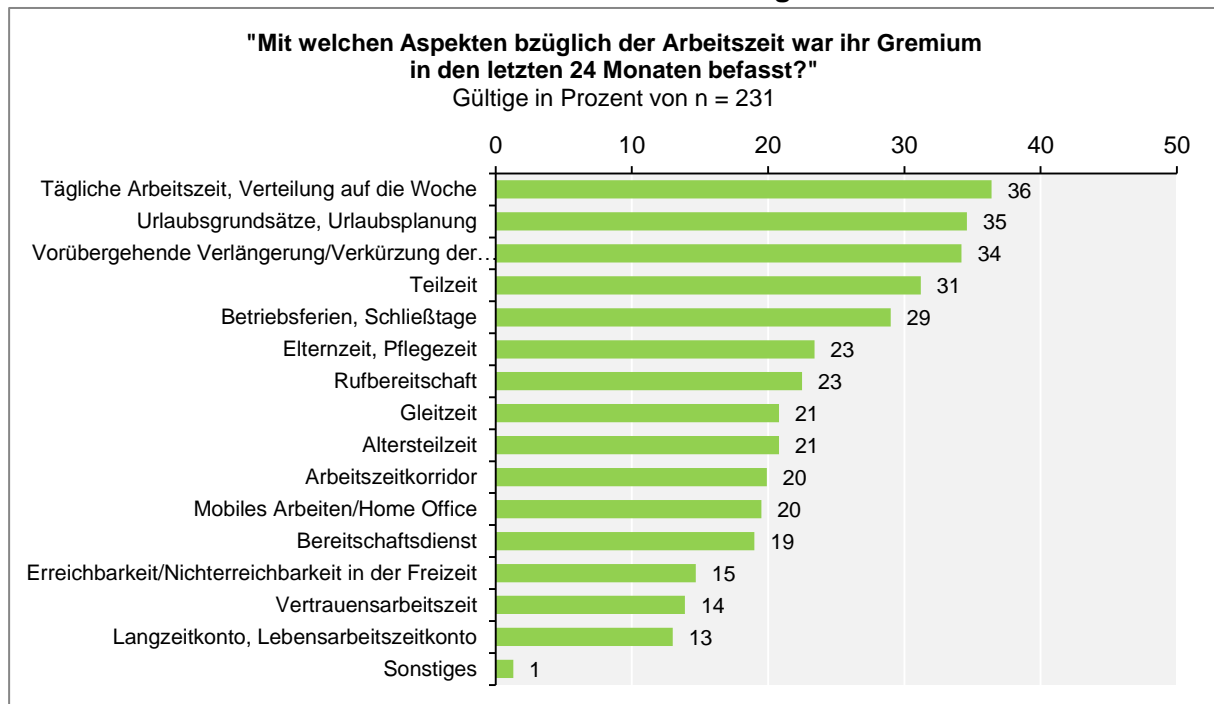


4. Arbeitszeit und „Gute Arbeit“ – herausragendes Feld der Mitbestimmung

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



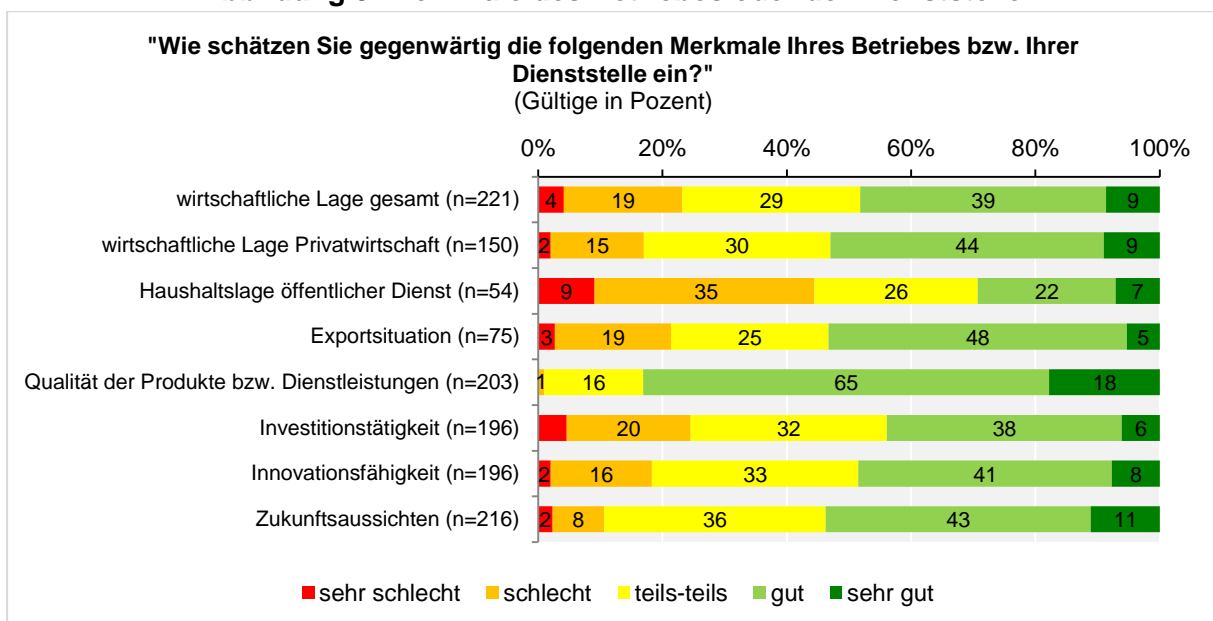
Teil B) Standardbefragung

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



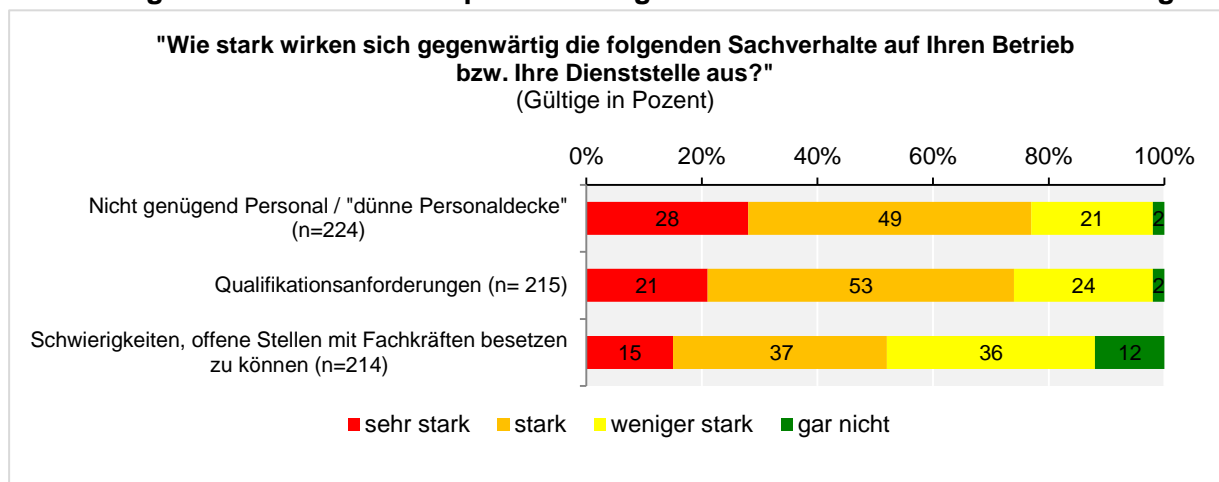
6. Fachkräftemangel und Digitalisierung: Gestiegene Qualifikationsanforderungen systematisch mit betrieblichem Kompetenzmanagement begegnen

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

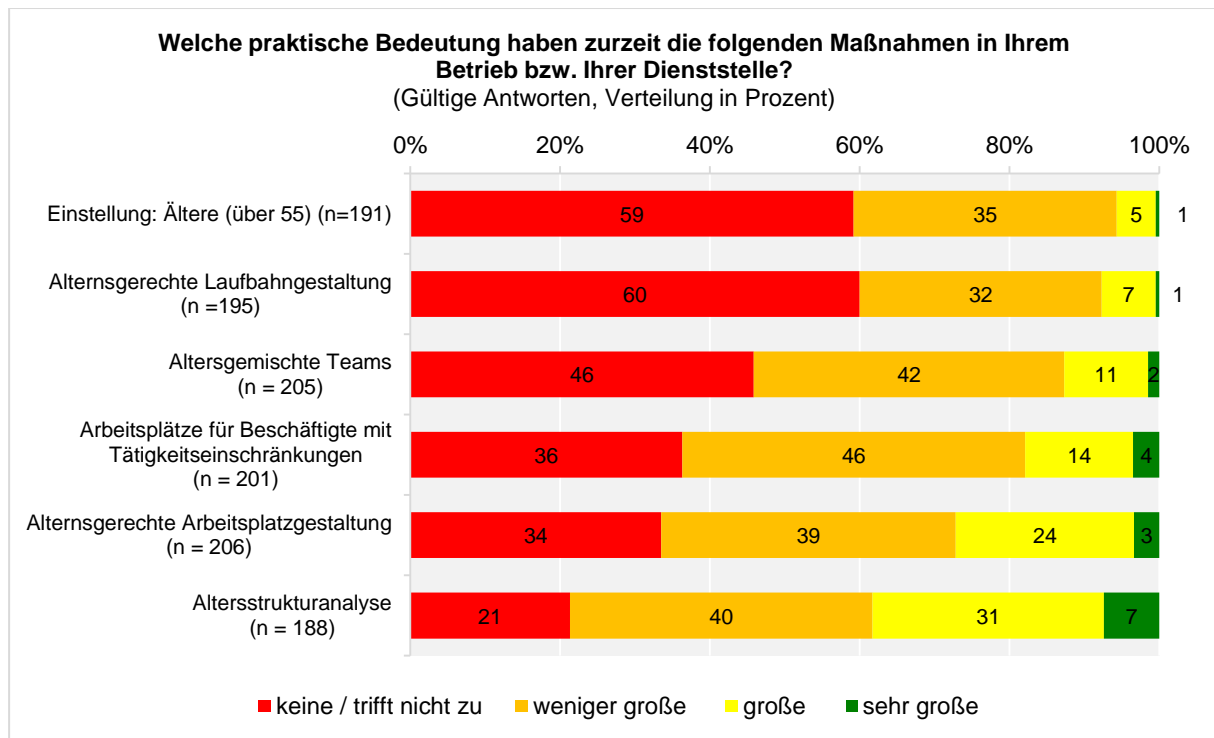


7. „Erfahren“ nicht „alt“ – Betriebe und Dienststellen sind für die älter werdende Belegschaften schlecht gerüstet

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



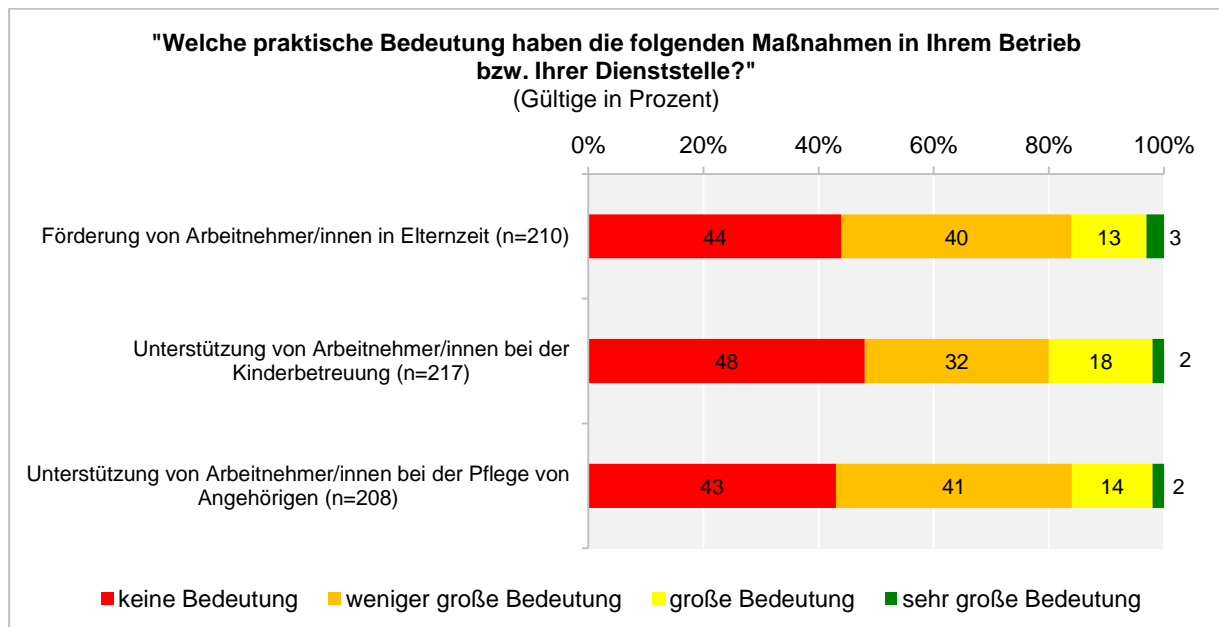
8. Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Eingeschränkte Bedeutung in der Praxis

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



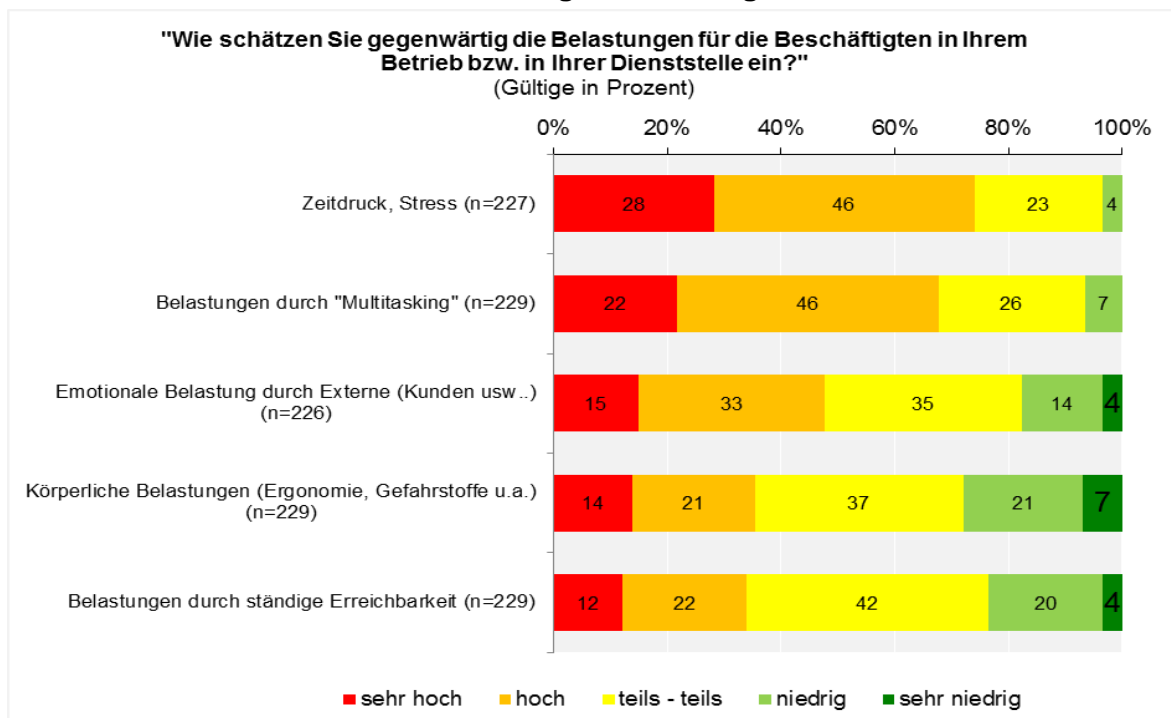
9. Humane Arbeitsgestaltung senkt Belastungen und schont Ressourcen

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



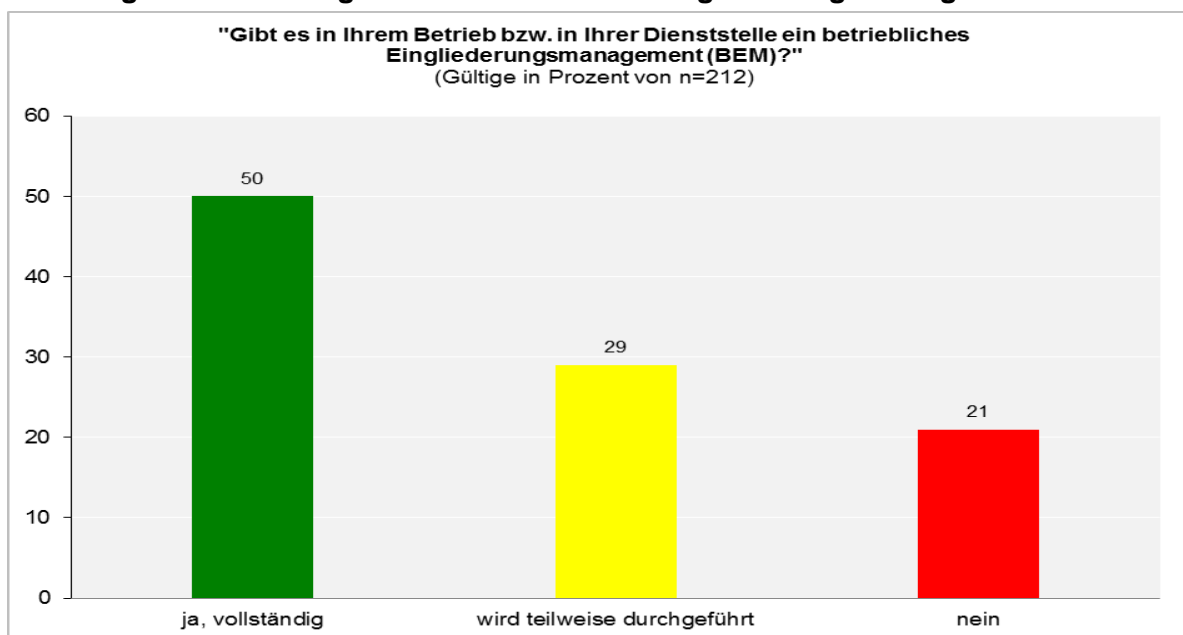
10. Arbeits- und Gesundheitsschutz muss auch in der Praxis zur Chefsache werden

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



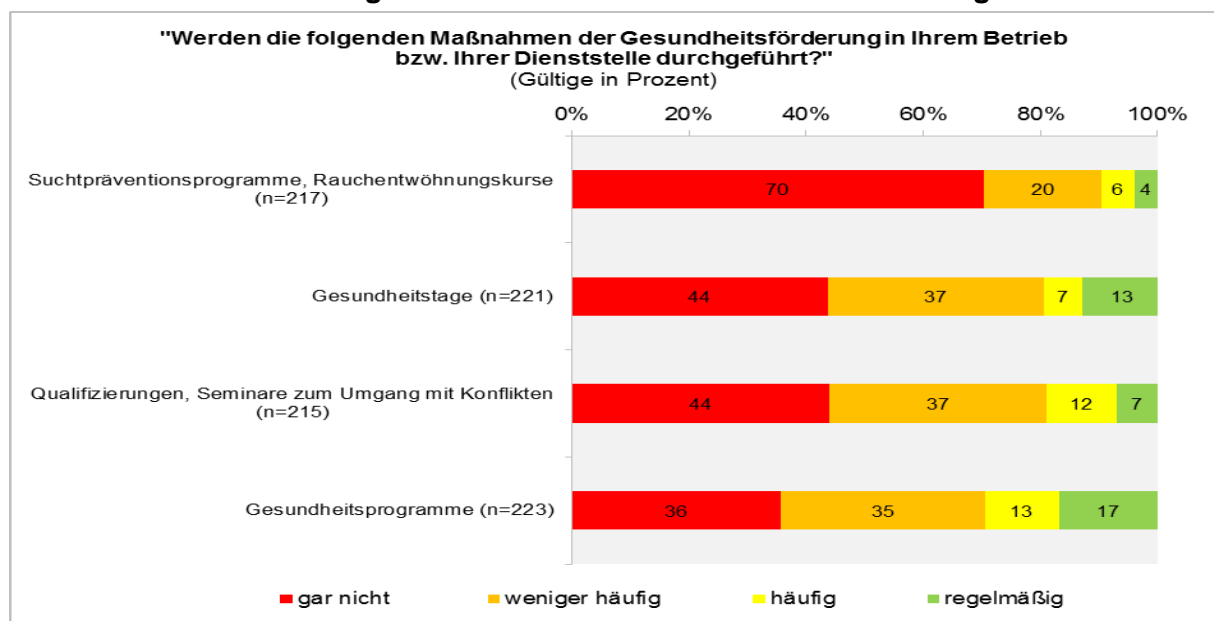
11. Betriebliche Gesundheitsförderung ist eine Chance für Beschäftigte und Unternehmen

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



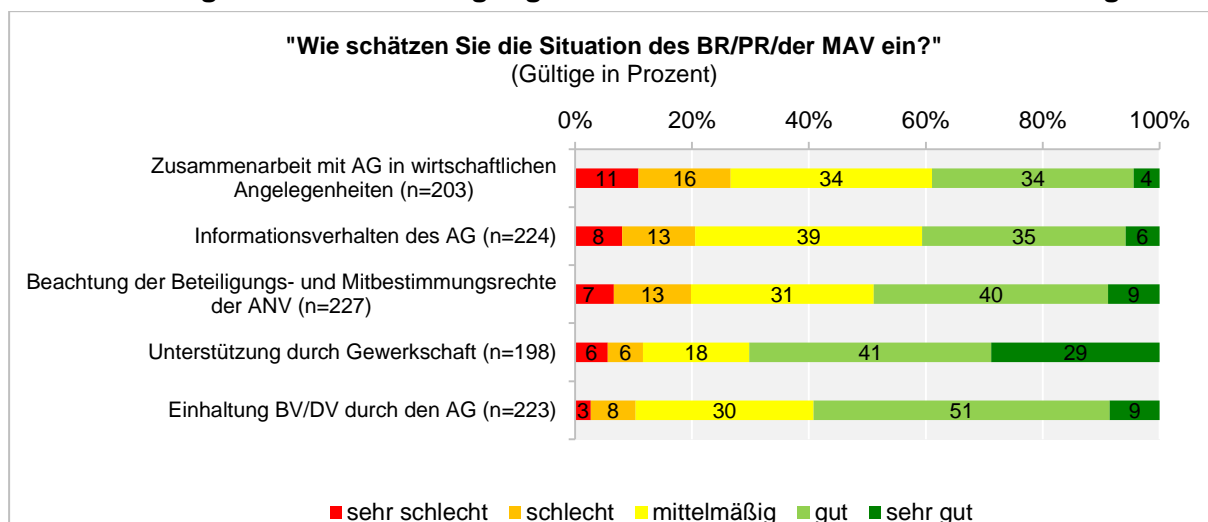
12. Betriebliche Interessenvertretungen sind Problemlöser in vielen Themenfeldern

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



Arbeitskammer des Saarlandes
Körperschaft des öffentlichen Rechts

Fritz-Dobisch-Straße 6-8
66111 Saarbrücken

Tel. (0681) 4005-0
arbeitskammer.de

ISSN 2367-2188



Arbeitskammer des Saarlandes
beraten.bilden.forschen.