



TEXTE

**Ausgewählte Ergebnisse der
Betriebsrätebefragung**

AK-Betriebsbarometer 2019

**Schwerpunktthema
„Betriebliche Weiterbildung“
und Sonderthema „Pflege“**



Arbeitskammer des Saarlandes
beraten.bilden.forschen.

**Ausgewählte
Ergebnisse der
Betriebsrätebefragung**

AK-Betriebsbarometer 2019

**Schwerpunktthema
„Betriebliche Weiterbildung“
und Sonderthema „Pflege“**

Die vorliegende Veröffentlichung dokumentiert Ergebnisse der Befragung von saarländischen Arbeitnehmervertretungen „AK-Betriebsbarometer 2019“, mit dem Schwerpunkt: „Betriebliche Weiterbildung“. Diese Kurzfassung und eine ausführliche Ergebnisdarstellung mit Tabellenanhang finden sich zum Download unter:

www.arbeitskammer.de/betriebsbarometer2019-langfassung

Die Datenerhebung wurde von der Beratungsstelle für sozialverträgliche Technologiegestaltung (BEST) e. V. 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, Dr. Torsten Brandt, Esther Braun, Andreas Dörr, Dagmar Ertl,
Dr. Matthias Hoffmann, Andrej Kessler, Roman Lutz, Heike-Rebecca Nickl,
Sabine Ohnesorg, Karsten Ries, Gertrud Schmidt, Rainer Thimmel, Carina Webel

Projektleitung und Koordination:

Dr. Matthias Hoffmann (AK/BEST e.V.)
Tel.: 0681/4005-329
E-Mail: matthias.hoffmann@arbeitskammer.de

Durchführung und Datenaufbereitung der Umfrage:

Dr. Matthias Hoffmann (AK/BEST e.V.)

Verantwortlich

Dr. Torsten Brandt (AK)
Thomas Otto (Hauptgeschäftsführer der Arbeitskammer und Geschäftsführer BEST e.V.)



BEST

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

Sehr geehrte Leserinnen und Leser, liebe Kolleginnen und Kollegen,

in diesem Jahr lag der Schwerpunkt des „AK-Betriebsbarometers“, der Betriebsrätebefragung der Arbeitskammer des Saarlandes, auf dem Thema „Qualifizierung und betriebliche Weiterbildung“. Die Digitalisierung bringt zunehmend die hergebrachte Berufslandschaft unter Druck. Immer wichtiger wird dadurch die betriebliche Weiterbildung und Qualifizierung. Die Befragung gibt ein klares und belastbares Bild, wie es in den Betrieben und Dienststellen um die betriebliche Weiterbildung bestellt ist.

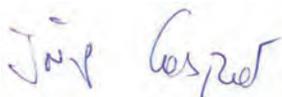
Wie in der Vergangenheit, haben sich auch an dieser Befragung zahlreiche Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen beteiligt. Neu war und ist hierbei, dass zu der üblichen Einteilung in einen thematischen Fragenschwerpunkt und einen Standardfragenteil zur Arbeitssituation im Allgemeinen, noch ein berufsgruppenspezifischer Ergebnisteil hinzukam.

Dieser Teil unserer Befragung befasst sich mit dem Bereich der Pflege, der somit auch das Thema des diesjährigen Berichts der Arbeitskammer des Saarlandes an die Landesregierung aufgegriffen hat. Der Bericht zeigt, dass die Situation in der Pflege sich nach wie vor problematisch darstellt und die Herausforderungen nur bewältigt werden können, wenn die Politik diese, zusammen mit den übrigen Akteuren in der Pflege, angeht. Die nun vorliegenden Ergebnisse des „AK-Betriebsbarometers“ bestätigen diese Analyse. Im Gegensatz zum thematischen Fragenschwerpunkt wurden für den berufsgruppenspezifischen Schwerpunkt keine eigenen Fragen entwickelt, sondern aus dem Gesamtdatensatz aller Antworten die Antworten der Arbeitnehmervertretungen herausgearbeitet, die für die Betriebe aus dem Bereich Pflege stehen. Die Ergebnisse zeigen nachdrücklich, dass die körperlichen und psychischen Belastungen in der Pflege alarmierende Ausmaße annehmen.

Die Beratungsstelle für sozialverträgliche Technologiegestaltung (BEST) e. V. hat im Auftrag der Arbeitskammer des Saarlandes und mit Unterstützung des DGB Rheinland-Pfalz/Saar die Befragung und Datenauswertung für das „AK-Betriebsbarometer“ durchgeführt. Aber ohne die Beteiligung der Betriebs- und Personalräte sowie der Mitarbeitervertretungen wäre diese Untersuchung nicht möglich gewesen. An dieser Stelle unser ganz besonderer Dank für die Beteiligung an der Befragung!

Die Ergebnisse können nun auf der politischen und auf der betrieblichen Ebene dazu genutzt werden, konkrete Verbesserungen zu erreichen und gemeinsam Arbeitsbedingungen im Sinne „Guter Arbeit“ zu gestalten.

Saarbrücken, im August 2019



Jörg Caspar

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

Inhaltsverzeichnis

Methodische Informationen zur Durchführung der Befragung	7
Wesentliche Ergebnisse im Überblick	8
Teil A) Thematischer Schwerpunkt 2019: „Betriebliche Weiterbildung“	11
1. Zu wenig betriebliche Weiterbildung in den Betrieben und Verwaltungen sowie besonders schlechte Chancen für An- und Ungelernte.....	11
2. Qualifizierung und Weiterbildung müssen zu einem zentralen Handlungsfeld einer vorausschauenden Personalpolitik werden	12
3. In der Mehrzahl der Betriebe und Dienststellen gibt es keine systematische und vorausschauende Weiterbildungsstrategie.	14
4. Defizite bei wesentlichen Angeboten der Weiterbildung	16
5. Stärkung des Initiativ- und Mitbestimmungsrechts der Arbeitnehmervertretungen beim Thema Weiterbildung	17
Teil B) Standardbefragung	19
6. Hoher Preis- und Kostendruck in der Privatwirtschaft - Schwierige Personalsituation im Öffentlichen Dienst.....	19
7. Wirtschaftliche Lage im Öffentlichen Dienst zurückhaltender eingeschätzt als in der Privatwirtschaft.....	20
8. Umfassende Beteiligung der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen bei Veränderungsprozessen notwendig	21
9. Fachkräftemangel: Mehr Betriebs- und Personalräte berichten von Problemen bei der Stellenbesetzung.....	22
10. Demographie: Situation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist nicht zufriedenstellend	24
11. Arbeitszeit: Flexibilität im Sinne der Beschäftigten ist verbesserungsfähig	25
12. Themenfeld Arbeitszeit: Soziale Ausgestaltung von hoher Bedeutung	26
13. Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Praxisbedeutung nach wie vor eingeschränkt....	27
14. Beurteilung von betrieblichen Gefährdungen und Belastungen bleibt immer noch hinter den gesetzlichen Anforderungen zurück.....	28
15. Saarländische Betriebe sind gut beraten durch Betriebsärztinnen und Betriebsärzte und durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit	29
16. Mehr betriebliche Kontrolle erforderlich	30
17. Arbeitnehmervertretungen wünschen sich aktivere Einbindung durch Arbeitgeber.....	31
Teil C) Berufsgruppenspezifischer Schwerpunkt: Der Bereich der Pflege	33
18. Körperliche und psychische Belastungen in der Pflege am höchsten	34
19. Krankenstand und Probleme, Stellen zu besetzen in der Pflege am höchsten	35
20. Großer Wunsch nach Verlässlichkeit des Dienstplans/ Vorhersagbarkeit der Arbeitszeit	36

Methodische Informationen zur Durchführung der Befragung

Seit 2003 wird alle zwei Jahre in den saarländischen Betrieben und Dienststellen eine Betriebsrätebefragung durchgeführt. Die schriftliche Befragung für das AK-Betriebsbarometer 2019 wurde vom 16. November 2018 bis zum 11. Februar 2019 durchgeführt. Insgesamt wurden als Stichprobe 722 saarländische Betriebe und Dienststellen mit Arbeitnehmervertretungen kontaktiert.

Der Rücklauf bestand insgesamt aus Antworten von 236 Arbeitnehmervertretungen, darunter 161 Betriebsräte (69,4% des Rücklaufs), 59 Personalräte (25,4% des Rücklaufs) und 12 Mitarbeitervertretungen (5,2% des Rücklaufs). Vier Arbeitnehmervertretungen haben keine Angabe zur Art ihres Gremiums gemacht. Die Rücklaufquote betrug somit 33 Prozent.

Die Arbeitnehmervertretungen, die sich beteiligt haben, vertreten insgesamt mindestens 120.547 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Dies entspricht rund 30 Prozent der im Saarland Stand November 2018 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Der hier vorliegende Kurzbericht mit ausgewählten Ergebnissen kann als Langfassung unter www.arbeitskammer.de/betriebsbarometer2019-langfassung heruntergeladen werden. Dort findet sich sowohl der Fragebogen mit allen Ergebnissen als auch die Differenzierung der Ergebnisse nach Branchen und Unternehmensgröße, auf die im hier vorliegenden Kurzbericht Bezug genommen wird.

Die Ergebnisse werden als Verteilung in gerundeten 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“ angegeben werden. Zudem ergibt sich durch das Runden, dass sich gelegentlich die Prozentangaben nicht auf 100 addieren. In der Langfassung sind alle Ergebnisse nicht-gerundet aufgeführt.

Wesentliche Ergebnisse im Überblick

Teil A) Thematischer Schwerpunkt 2019: „Betriebliche Weiterbildung“

- Betriebliche Weiterbildung findet eher in bescheidenem Umfang statt. Vor allem für An- und Ungelernte ist die Situation problematisch: In 73 Prozent aller repräsentierten Betriebe gibt es für sie selten oder so gut wie nie Weiterbildung.
- Ungleiche Teilnahmechancen für Weiterbildung stellen nach Auffassung der Arbeitnehmervertretungen in einem Drittel der repräsentierten Betriebe und Dienststellen ein eher großes bis großes Problem dar, fehlende zeitliche Ressourcen in fast zwei Dritteln.
- Das Weiterbildungsangebot wird in 45 Prozent der Fälle als nicht ausreichend eingeschätzt.
- Bildungsbedarfsanalysen finden nur in jedem vierten Betrieb oder jeder vierten Dienststelle statt (24%); regelmäßige Mitarbeitergespräche nur in 42 Prozent der Fälle.
- Ein Weiterbildungsbudget gibt es nur in 56 Prozent der Fälle (eher in großen Unternehmen), wovon es in 61 Prozent der Fälle allerdings für nicht ausreichend gehalten wird.
- Freistellung von der Arbeit zur betrieblichen Weiterbildung wird in 81 Prozent der Betriebe und Dienststellen bezahlt.
- Individuelle Regelungen zur Lage der Arbeitszeit gibt es im Zusammenhang mit betrieblicher Weiterbildung nur in etwas mehr als der Hälfte der Betriebe und Dienststellen.
- Individuelle Regelungen zur Reduzierung der Arbeitszeit gibt es im Zusammenhang mit betrieblicher Weiterbildung nur in 37 Prozent der repräsentierten Betriebe und Dienststellen.
- Unbezahlte Freistellung von der Arbeit im Zusammenhang mit betrieblicher Weiterbildung kommt nur in 36 Prozent der repräsentierten Betriebe und Dienststellen vor.
- Ein ausreichendes Angebot für Aufstiegsfortbildung gibt es nach Einschätzung der Arbeitnehmervertretungen lediglich in 27 Prozent der Betriebe und Dienststellen.
- In 43 Prozent der repräsentierten Betriebe und Dienststellen gibt es überhaupt keine Aufstiegsfortbildung.
- Ein ausreichendes Angebot für Erhaltungs- und Anpassungsqualifizierung gibt es nach Einschätzung der Arbeitnehmervertretungen nur in einem Drittel der Betriebe und Dienststellen. In 37 Prozent der Betriebe und Dienststellen gibt es zwar ein Angebot, dieses wird aber als nicht ausreichend angesehen. In 31 Prozent der Fälle gibt es überhaupt kein Angebot zur Erhaltungs- und Anpassungsqualifizierung.
- In 42 Prozent der repräsentierten Betriebe werden die Arbeitnehmervertretungen selten oder nie über Weiterbildungsmaßnahmen informiert.
- In 69 Prozent der repräsentierten Betriebe werden die Arbeitnehmervertretungen selten oder nie an der Planung von Inhalt und Umfang der Weiterbildung beteiligt.

Teil B) Standardbefragung

- Preis- und Kostendruck, eine dünne Personaldecke und ein steigender Qualifizierungsbedarf sind die größten Herausforderungen. Bei den Personalräten spielen Preis- und Kostendruck erwartungsgemäß eine weniger gewichtige Rolle. Die wirtschaftliche Lage wurde von 57 Prozent der Arbeitnehmervertretungen als gut oder sehr gut eingeschätzt, wobei die Personalräte die aktuelle wirtschaftliche Lage zurückhaltender einschätzen als die Betriebsräte.
- Knapp ein Drittel der befragten Betriebs- und Personalräte erwartet keine guten Zukunftsaussichten für ihren Betrieb oder ihre Dienststelle. Insbesondere die Vertreter aus der Kfz-Industrie sind pessimistisch.
- Unverändert rund drei Viertel der saarländischen Betriebs- und Personalräte klagen über eine „dünne Personaldecke“ in ihrem Betrieb oder ihrer Dienststelle und über zunehmende Probleme bei der Besetzung offener Stellen. Zur Deckung des Fachkräftebedarfs wird der Ausbildung die größte Bedeutung zugemessen, gefolgt von Weiterbildung und Neueinstellungen.
- Eine alternsgerechte Gestaltung der Arbeitsplätze hat für rund 70 Prozent der Betriebe und Dienststellen nur eine weniger große bis keine Bedeutung. Die Öffentliche Verwaltung stellt hier eine positive Ausnahme dar. Auch altersgemischte Teams werden selten eingesetzt und die Einstellung älterer Beschäftigter spielt kaum eine Rolle.
- Die Gestaltung der Arbeitszeiten ist für Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen nach wie vor verbesserungsfähig. Zwar gibt es einige Ansätze, z.B. hat Teilzeit nach persönlichem Bedarf eine relativ hohe Bedeutung. Die Details aber zeigen, dass für Eltern oder Pflegende in Arbeitszeitfragen noch deutlich Luft nach oben ist. Außerdem gilt in vielen Branchen: Unbezahlte Mehrarbeit ist nicht zu unterschätzen. Sie und andere sozial ungünstige Arbeitszeiten machen eine systematische Erfassung der Arbeitszeit – wie der EUGH sie anmahnt – notwendig.
- Trotz aller öffentlichkeitswirksamen Bekundungen haben allgemeine Maßnahmen zur Verbesserung der Situation von Beschäftigten mit Familien in mehr als einem Drittel der befragten Betriebe und Dienststellen keine Bedeutung.
- Nur etwa die Hälfte der befragten Betriebe und Dienststellen hat betriebliche Gefährdungen und Belastungen vollständig ermittelt, wobei lediglich in jedem dritten auch die psychischen Belastungsfaktoren berücksichtigt wurden.
- Die Betreuung durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärztinnen und -ärzte ist fast durchgehend gewährleistet, dennoch geben 4 Prozent der befragten Betriebe an, über keine sicherheitstechnische und 6 Prozent über keine betriebsärztliche Betreuung zu verfügen.
- Nur etwa die Hälfte der befragten Betriebe wurde in den letzten drei Jahren durch die Aufsichtsbehörde kontrolliert bzw. beraten und hierbei lag der Schwerpunkt auf dem produzierenden Gewerbe.
- Wenn Betriebs- und Dienstvereinbarungen abgeschlossen sind, werden sie von Arbeitgeberseite auch weitgehend gut eingehalten. Die Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte müssen aber von Arbeitgeberseite stärker aktiv beachtet werden. Neben stärkerer Einbindung bei wirtschaftliche Fragen wünschen sich die Arbeitnehmervertretungen vor allem eine stärkere Einbindung in die strategische Ausrichtung ihres Betriebes oder ihrer Dienststelle.

Teil C) Berufsgruppenspezifischer Schwerpunkt: Die Arbeitssituation im Bereich der Pflege

- Alle 24 Arbeitnehmervvertretungen (100%) aus dem Bereich Pflege sagen, dass die Belastungen durch Zeitnot und Stress in ihrem Betrieb von eher hoher bis sehr hoher Bedeutung sind.
- 22 der 24 Arbeitnehmervvertretungen (92%) sagen, dass die emotionale Belastung durch Patienten und Klienten eher hoch bis sehr hoch ist.
- 17 der 24 Arbeitnehmervvertretungen (71%) sagen, dass die Belastungen durch schweres Heben und Tragen eher hoch bis sehr hoch sind.
- 19 der 24 Arbeitnehmervvertretungen (79%) sagen, dass sich ein hoher Krankenstand eher stark oder sehr stark auf den Betrieb auswirkt. In den anderen Branchen liegt dieser Wert zwischen 63 und 72 Prozent.
- 19 der 24 Arbeitnehmervvertretungen (79%) sagen, dass die Auswirkungen eher stark bis sehr stark sind, die sich durch die Schwierigkeiten, offene Stellen zu besetzen, ergeben. In keiner Branche liegt diese Quote höher als in der Pflege.
- 18 von 23 Arbeitnehmervvertretungen¹ (78%) sagen, dass eine dünne Personaldecke und zu wenig Personal eher starke bis sehr starke Auswirkungen auf den Betrieb haben.
- 13 der 24 Arbeitnehmervvertretungen (54%) sagen, dass die Belastung aufgrund von schlechter Arbeitsorganisation eher hoch bis sehr hoch ist. Es besteht ein großer Wunsch nach Verlässlichkeit des Dienstplans und Vorhersagbarkeit der Arbeitszeit.
- Für immerhin 15 der 24 Arbeitnehmervvertretungen (63%) hat „Teilzeit nach persönlichem Bedarf“ genauso wie die Erfassung der Arbeitszeit in ihrem Betrieb große bis sehr große Bedeutung.
- In nahezu jeder dritten Einrichtung der Umfrage sind weder spezielle Arbeitszeitmodelle für Eltern, noch spezielle Arbeitszeitmodelle für Pflegende mit Pflegeverantwortung zu Hause verfügbar.
- 17 der 24 Arbeitnehmervvertretungen (71%) sagen, dass die Unterstützung von Beschäftigten bei der Kinderbetreuung in ihrem Betrieb eine weniger große oder keine Bedeutung hat.
- 18 der 24 Arbeitnehmervvertretungen (75%) sagen, dass die Unterstützung von Beschäftigten bei der Pflege von Angehörigen in ihrem Betrieb eine weniger große oder keine Bedeutung hat.
- 20 der 24 Arbeitnehmervvertretungen (83%) sagen, dass die Förderung von Beschäftigten in Elternzeit in ihrem Betrieb eine weniger große Bedeutung oder keine Bedeutung hat.
- 14 der 24 Arbeitnehmervvertretungen (59%) sagen, dass die Rückkehr zur Vollzeit bei persönlichem Bedarf in ihrem Betrieb eine weniger große oder keine Bedeutung hat.
- 14 von 23² Arbeitnehmervvertretungen (61%) sagen, dass ungünstige Arbeitszeitlagen für ihren Betrieb eine große oder sehr große Bedeutung haben.
- Bezüglich des Aufkommens von unbezahlter Mehrarbeit in ihrem Betrieb sehen 10 von 23 Arbeitnehmervvertretungen (43%) eine große oder sehr große Bedeutung.

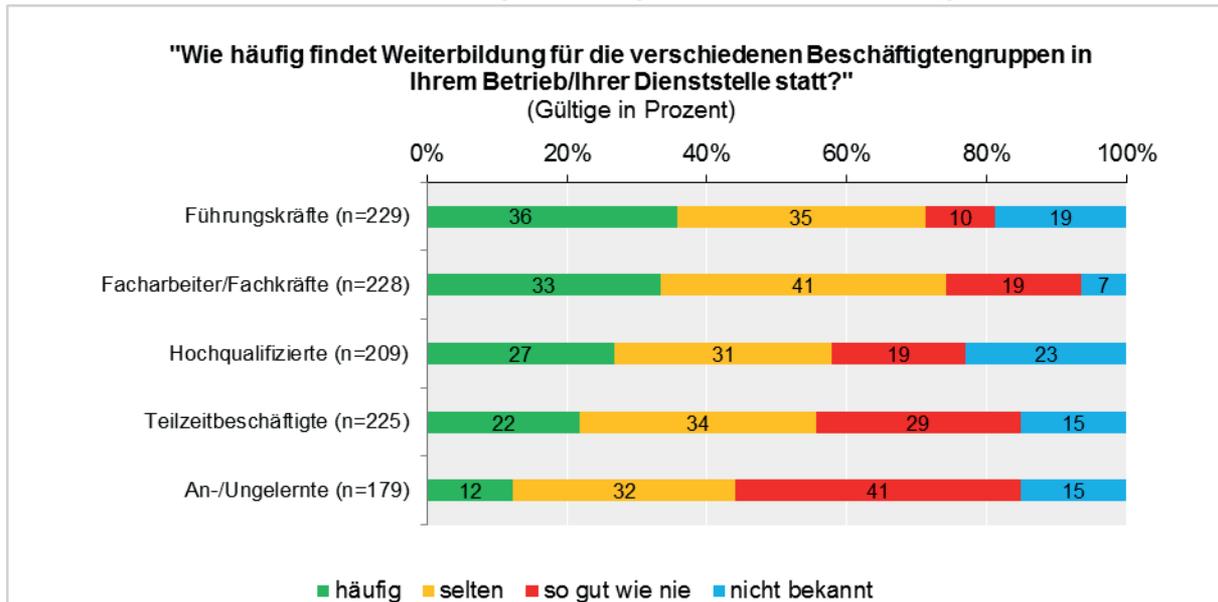
¹ Diese Frage wurde nur von 23 Arbeitnehmervvertretungen aus der Pflege beantwortet.

² Diese Frage wurde nur von 23 Arbeitnehmervvertretungen aus der Pflege beantwortet.

Teil A) Thematischer Schwerpunkt 2019: „Betriebliche Weiterbildung“

1. Zu wenig betriebliche Weiterbildung in den Betrieben und Verwaltungen sowie besonders schlechte Chancen für An- und Ungelernte

Abbildung 1: Häufigkeit der Weiterbildung



Weiterbildung ist heute mehr denn je der Schlüssel für Fortschritt, Wachstum und Innovationen, aber auch für individuelle berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und somit eine notwendige Zukunftsinvestition. Insbesondere durch die digitalen Transformationsprozesse werden die Anforderungen an Beschäftigte in Zukunft wachsen. Es ist daher dringend notwendig, die Beschäftigten aller Qualifikationsniveaus ausreichend weiterzubilden.

Dass dem nicht so ist, darauf deuten die Ergebnisse der AK-Betriebsrätebefragung hin. Danach findet betriebliche Weiterbildung in den Betrieben und Verwaltungen bei allen Beschäftigtengruppen eher in einem bescheidenen Umfang statt. Hinzu kommt: Je höher die Position oder Qualifikation, desto wahrscheinlicher ist es, von Weiterbildung zu profitieren. Dennoch gilt laut Befragung selbst für Führungskräfte, dass sie nur in gut einem Drittel (36%) der Betriebe und Dienststellen häufig an Weiterbildung teilnehmen. In 45 Prozent der Betriebe und Dienststellen nehmen sie selten oder so gut wie nie an einer solchen teil. Hinsichtlich der Betriebsgröße gibt es keine großen Abweichungen, am geringsten ist die Quote bei Betrieben und Dienststellen mit 100 bis 249 Beschäftigten: dort nimmt nach Einschätzung der Arbeitnehmervertretungen lediglich jede vierte Führungskraft häufig an Weiterbildung teil.³ Ähnlich sieht es bei den Facharbeitern und Fachkräften aus. Sie nehmen in 33 Prozent der Betriebe und Dienststellen häufig an Weiterbildung teil, jedoch in 60 Prozent selten bzw. so gut wie nie. Auch bei der Gruppe der Hochqualifizierten sieht es nicht viel besser aus. Sie

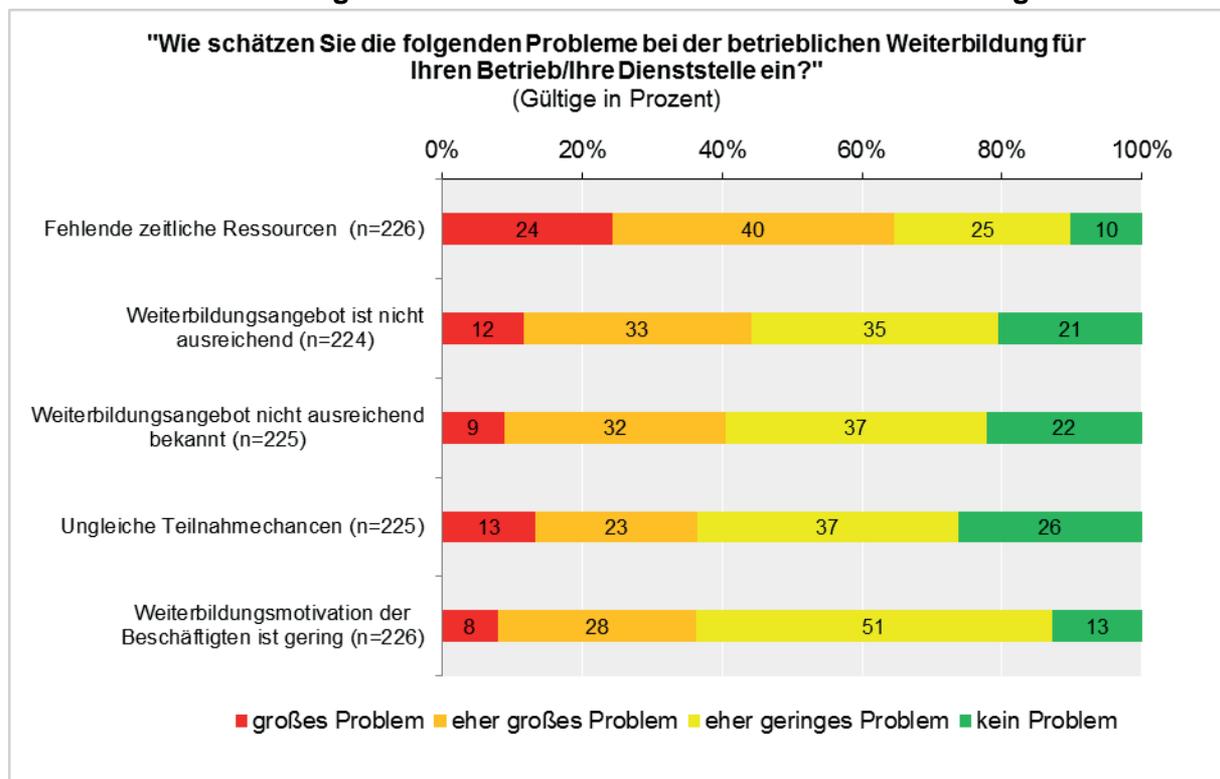
³ In der Langfassung des Berichts sind alle Ergebnisse aufgeschlüsselt nach Betriebsgröße und Branche nachlesbar. Der Download findet sich hier: www.arbeitskammer.de/betriebsbarometer2019-langfassung

nehmen lediglich in 27 Prozent der Betriebe und Dienststellen häufig an Weiterbildung teil und in 50 Prozent selten oder so gut wie nie. Für Teilzeitbeschäftigte gilt dies nur für 22 Prozent und für An- und Ungelernten gerade einmal für 12 Prozent. In 73 Prozent aller repräsentierten Betriebe gibt es für An- und Ungelernte hingegen selten bzw. so gut wie nie Weiterbildung. Dabei fällt auf, dass es gerade die größeren Betriebe sind, in denen diese Personengruppe selten oder so gut wie nie von Weiterbildung partizipiert. (Betriebe mit 250 bis 499 Beschäftigten: 84%; Betriebe mit über 500 Beschäftigten: 77%) Angesichts dieser Ergebnisse droht die Gruppe der An- und Ungelernten beim Transformationsprozess weiter ins Hintertreffen zu geraten.

Vor diesem Hintergrund, aber auch angesichts des demografischen Wandels und dem damit verbundenen Fachkräftemangel muss Qualifizierung und Weiterbildung aller Beschäftigten mehr in den Fokus der Betriebe und Verwaltungen rücken. Sie sind es, welche die primäre Verantwortung hierfür tragen. Qualifizierung und Weiterbildung müssen zu einem zentralen Handlungsfeld einer vorausschauenden Personalpolitik werden.

2. Qualifizierung und Weiterbildung müssen zu einem zentralen Handlungsfeld einer vorausschauenden Personalpolitik werden

Abbildung 2: Probleme bei der betrieblichen Weiterbildung



Generell sind die fehlende Zeit der betrieblichen Akteure und der eigentlichen Zielgruppen, keine bzw. nicht ausreichend bekannte Weiterbildungsangebote sowie Finanzierungsfragen die wesentlichen Hinderungsgründe beim Thema Weiterbildung. Diese grundsätzlichen Zusammenhänge spiegeln sich auch in den Ergebnissen des Betriebsbarometers wieder.

Bei der Interpretation der Ergebnisse ist es wichtig, sich klarzumachen, dass die zu Grunde liegende Einheit der jeweils einzelne Betrieb bzw. die jeweils einzelne Dienststelle ist. Jede befragte Arbeitnehmervertretung konnte eine Bewertung abgeben, mit der sie den jeweiligen Aspekt für ihren Betrieb oder ihre Dienststelle einschätzte. Das bedeutet: Für ein Drittel der in der Befragung repräsentierten Betriebe und Dienststellen gilt, dass dort ungleiche Teilnahmechancen für Weiterbildung ein großes oder eher großes Problem darstellen. Für zwei Drittel der repräsentierten Betriebe und Dienststellen gilt, dass nach Aussage der Arbeitnehmervertretungen dort ungleiche Teilnahmechancen an Weiterbildung ein eher geringes oder kein Problem darstellen. Für die Mehrzahl der Betriebe und Dienststellen der Befragung sind ungleiche Teilnahmechancen also ein eher kleines oder kein Problem. Das ist erfreulich. Man darf darüber aber nicht aus den Augen verlieren, dass dies für ein Drittel der Betriebe und Dienststellen nicht gilt.

Es wird somit deutlich, dass Handlungsbedarf besteht: Für fast zwei Drittel der repräsentierten Betriebe stellen fehlende zeitliche Ressourcen ein eher großes oder großes Problem dar. In der Tendenz gilt dies umso mehr, je größer der Betrieb ist: Für knapp die Hälfte der Betriebe mit bis zu 100 Beschäftigten, für fast zwei Drittel der klein- und mittelständischen Unternehmen, für fast drei Viertel der Betriebe bis 499 Beschäftigten und rund vier Fünftel der Betriebe mit bis zu 5000 Beschäftigten ist dies nach Aussage der Arbeitnehmervertretungen ein eher großes oder großes Problem.

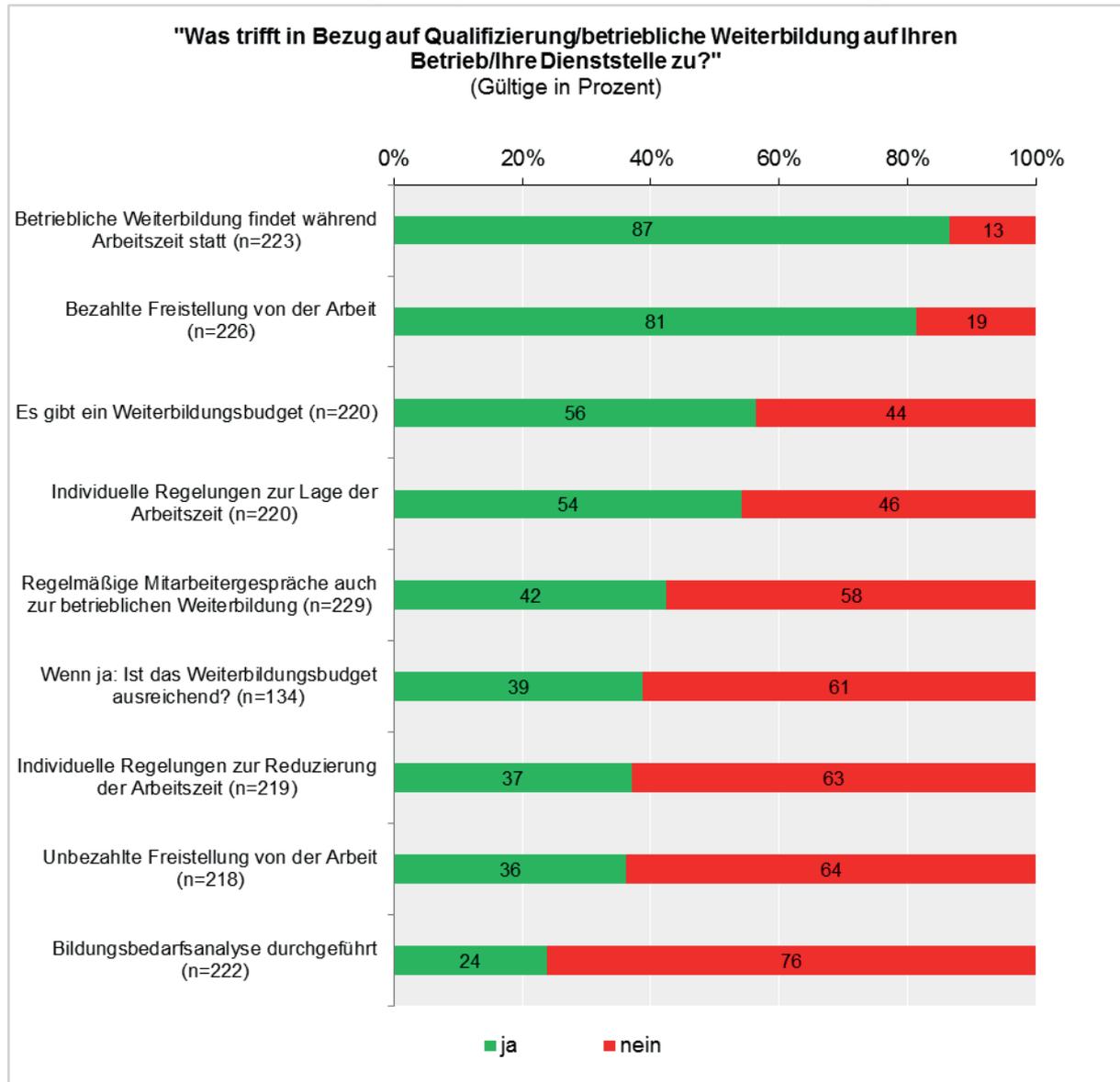
45 Prozent der Arbeitnehmervertretungen sagen, dass in ihren Betrieben und Dienststellen das Weiterbildungsangebot nicht ausreichend ist. In den Unternehmen mit 250 bis 499 Beschäftigten trifft dies für rund 73 Prozent und bei über 500 Beschäftigten für 69 Prozent zu, während es in der Betriebsgröße unter 100 Beschäftigte für rund die Hälfte der Betriebe und Dienststellen gilt. Auch wird für 41 Prozent der Betriebe kritisiert, dass das bestehende Weiterbildungsangebot zudem nicht ausreichend bekannt ist.

Dass die befragten Arbeitnehmervertretungen für 36 Prozent der Betriebe und Dienststellen ungleiche Teilnahmechancen monieren - fast die Hälfte der klein- und mittelständischen Unternehmen und 45 Prozent der Betriebe mit bis zu 499 Beschäftigten sind betroffen - hängt sehr wahrscheinlich damit zusammen, dass es sich dabei um genau die Betriebe und Dienststellen handelt, in denen das Weiterbildungsangebot nicht ausreichend ist.

Möglicherweise handelt es sich dabei auch um die Betriebe, in denen die Weiterbildungsmotivation der Belegschaften von den Arbeitnehmervertretungen als problematisch eingeschätzt wird.

3. In der Mehrzahl der Betriebe und Dienststellen gibt es keine systematische und vorausschauende Weiterbildungsstrategie

Abbildung 3: Aspekte betrieblicher Weiterbildung



Gemeinhin dominieren in vielen Betrieben und Dienststellen kurzfristige Strategien, die keine langfristige Personalplanung umfassen. Die Konsequenz: Nach wie vor gibt es in der Mehrzahl der Betriebe und Dienststellen keine systematische und vorausschauende Weiterbildungsstrategie, die sowohl den Transformations- und Digitalisierungsanforderungen gerecht wird, als auch dem drohenden Wissens- und Fachkräfteverlust durch den demographischen Wandel Rechnung trägt. Hinzu kommt, dass den Personalabteilungen vielfach nicht bekannt ist, über welche Kompetenzen die Beschäftigten verfügen. Nicht zuletzt werden auch die Bildungsbedarfe und -bedürfnisse der Beschäftigten nicht hinreichend identifiziert.

Dieses Bild zeigt sich auch in den Befragungsergebnissen. Bildungsbedarfsanalysen finden nur in jedem vierten Betrieb bzw. jeder vierten Dienststelle (24%) statt und das Instrumenta-

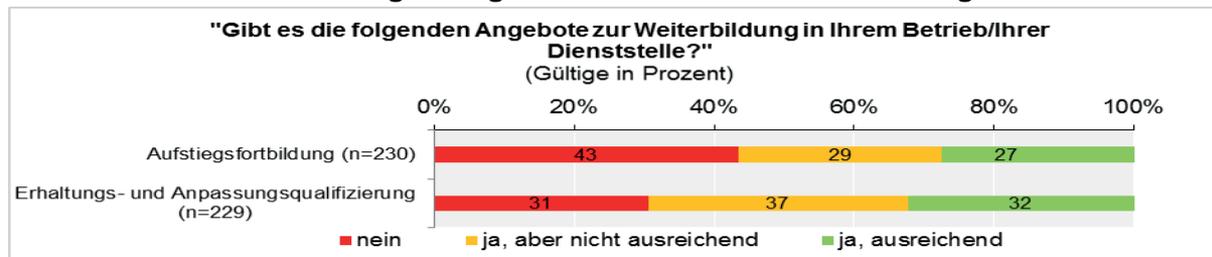
rium regelmäßiger Mitarbeitergespräche wird nur in 42 Prozent der befragten Einrichtungen angewendet. Wenn es Bildungsbedarfsanalysen oder Mitarbeitergespräche gibt, so werden diese am häufigsten in Betrieben und Verwaltungen mit über 500 Beschäftigten praktiziert. Hier werden Bildungsbedarfsanalysen in gut einem Drittel (36%) bzw. Mitarbeitergespräche in 58 Prozent der Unternehmen durchgeführt. In Betrieben und Verwaltungen mit unter 100 Mitarbeitern finden sie hingegen nur in 14 Prozent bzw. 29 Prozent statt. Dass es nach Angaben der befragten Arbeitnehmervertretungen lediglich in gut jedem zweiten Betrieb bzw. jeder zweiten Dienststelle (56%) ein Weiterbildungsbudget gibt, ist angesichts der Notwendigkeit von Qualifizierung und Weiterbildung unverständlich. Auch hier sind es eher die großen Unternehmen, in denen ein Weiterbildungsbudget eingeplant ist (Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten 77%, unter 100 Beschäftigte 36%). In 61 Prozent der Fälle wird das vorhandene Budget allerdings seitens der Arbeitnehmervertretungen als nicht ausreichend angesehen. Hier hat nur gut jedes zweite Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten (57%) ein ausreichendes Budget für Weiterbildung. In Unternehmen mit weniger als 100 Mitarbeitern beurteilen hingegen nur 42 Prozent der Arbeitnehmervertretungen das Budget als ausreichend.

Dass betriebliche Weiterbildung zu 87 Prozent während der Arbeitszeit stattfindet, dürfte vor allem darauf zurückzuführen sein, dass es sich bei der Mehrzahl dieser Weiterbildungen um kurzfristige Anpassungsmaßnahmen handelt. Darauf deutet auch die Tatsache hin, dass der Anteil der Betriebe über alle Betriebsgrößen hinweg hoch ist, in denen betriebliche Weiterbildung während der Arbeitszeit stattfindet. Nach Einschätzung der Arbeitnehmervertretungen wird die Freistellung von der Arbeit in 81 Prozent der Betriebe bzw. der Dienststellen bezahlt. Auch hier bestehen keine wesentlichen Unterschiede hinsichtlich der Betriebsgröße.

Was Arbeitszeitregelungen im Zusammenhang mit betrieblicher Weiterbildung anbelangt, so bestehen individuelle Regelungen zur Lage der Arbeitszeit allerdings nur in etwas mehr als der Hälfte der Betriebe bzw. Dienststellen. Für individuelle Regelungen zur Reduzierung der Arbeitszeit gilt dies sogar nur für 37 Prozent der Betriebe und Dienststellen. Andererseits kommt aber unbezahlte Freistellung von der Arbeit für Weiterbildung auch nur in 36 Prozent der Betriebe vor.

4. Defizite bei wesentlichen Angeboten der Weiterbildung

Abbildung 4: Angebote betrieblicher Weiterbildung



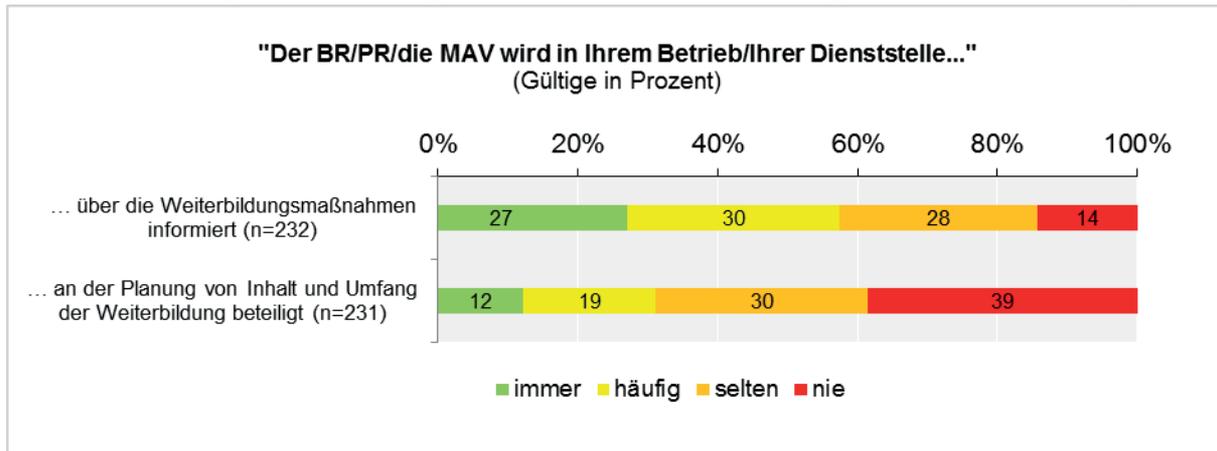
Während Aufstiegsfortbildungen Beschäftigten sowohl breitere Beschäftigungsperspektiven als auch attraktive Karrieremöglichkeiten eröffnen sollen, sind Erhaltungs- und Anpassungsqualifizierungen dahingehend wichtig, dass Beschäftigte nicht von Weiterentwicklungen im eigenen Berufsfeld abgekoppelt werden. Diese Weiterbildungen sind für die Beschäftigten wesentlich und gehören folglich zu den Verpflichtungen des Arbeitgebers im Rahmen der beruflichen Entwicklung der Beschäftigten innerhalb des Betriebs.

Bedauerlicherweise gibt es nach Einschätzung der Arbeitnehmervertretungen bei der Aufstiegsfortbildung lediglich in 27 Prozent der Betriebe und Dienststellen ein ausreichendes Angebot. Besonders gering ist dies in Betrieben und Verwaltungen mit 250 bis 499 Beschäftigten. Hier gibt es gerade einmal in einem Fünftel der Unternehmen (rund 20%) ein Angebot zur Aufstiegsfortbildung. Aber auch in Betrieben und Verwaltungen mit mehr als 500 Beschäftigten existiert lediglich in gut einem Drittel der Unternehmen die Möglichkeit zur Aufstiegsfortbildung. In 29 Prozent der Betriebe und Dienststellen gibt es zwar ein Angebot, jedoch ist es nicht ausreichend. Dies trifft vor allem auf Betriebe mit 100 bis 249 Beschäftigten zu. Hier sind es 40 Prozent der Betriebe, bei denen die Arbeitnehmervertretungen das Angebot als nicht ausreichend betrachten. Überhaupt keine Aufstiegsfortbildung gibt es in 43 Prozent der Betriebe und Verwaltungen. Dies gilt insbesondere für mehr als jeden zweiten Betrieb bzw. jede zweite Verwaltung mit unter 100 Beschäftigten. In Unternehmen und Dienststellen mit über 500 Beschäftigten trifft dies immerhin noch auf gut ein Drittel (34%) zu.

Ähnlich unbefriedigend sieht das Umfrageergebnis bei der Erhaltungs- und Anpassungsqualifizierung aus. Lediglich in jedem dritten Betrieb bzw. jeder dritten Dienststelle (32%) gibt es hier ein ausreichendes Angebot. In Betrieben und Verwaltungen mit mehr als 500 Beschäftigten sind es lediglich 26 Prozent. Mit 36 Prozent sieht es in Betrieben mit unter 100 Beschäftigten geringfügig besser aus. In insgesamt 37 Prozent der in der Befragung repräsentierten Betriebe und Dienststellen gibt es zwar ein Angebot, dieses ist jedoch nicht ausreichend. Dies trifft vor allem auf Betriebe und Verwaltungen mit über 500 Beschäftigten zu (52%). In der Betriebsgröße unter 100 Beschäftigte trifft dies in 20 Prozent der Fälle zu. In 31 Prozent aller Betriebe und Verwaltungen der Befragung gibt es überhaupt kein Angebot. Dies trifft vor allem auf die Betriebe und Verwaltungen mit unter 100 Beschäftigten zu (45%), während es in Betrieben mit über 500 Beschäftigten nur 23 Prozent sind, in denen es kein Angebot zur Erhaltungs- und Anpassungsqualifizierung gibt. Wie die vorliegenden Ergebnisse zeigen, sind größere Betriebe offenbar für die Anforderungen der betrieblichen Weiterbildung strukturell besser aufgestellt.

5. Stärkung des Initiativ- und Mitbestimmungsrechts der Arbeitnehmervertretungen beim Thema Weiterbildung

Abbildung 5: Einbindung der Arbeitnehmervertretung in die Weiterbildung



Grundsätzlich liegt die Verantwortung für betriebliche Qualifizierung und Weiterbildung bei den Arbeitgebern. Zur Bewältigung der Transformation der Arbeitswelt und der damit einhergehenden dringend notwendigen Weiterbildung aller Beschäftigten muss die Mitbestimmung der Arbeitnehmervertretungen in diesem Zusammenhang deutlich gestärkt werden. Sie sollten daher ein Initiativ- und Mitbestimmungsrecht für Qualifizierung und Weiterbildung erhalten.

Angesichts der Veränderungen in der Arbeitswelt und den damit einhergehenden Herausforderungen genügt es heutzutage bei weitem nicht mehr, wenn nur gut die Hälfte der Arbeitnehmervertretungen immer (27%) oder häufig (30%) über Weiterbildungsmaßnahmen informiert wird und 42 Prozent selten oder nie. Noch schlechter sieht es bei der Einbeziehung in die Planung von Inhalt und Umfang von betrieblicher Weiterbildung aus. In 69 Prozent der Betriebe und Dienststellen werden sie nie (39%) oder selten (30%) beteiligt.

Fazit und Ausblick auf notwendige Anstrengungen bei der Weiterbildung

Die Wertschätzung für die betriebliche Weiterbildung ist angesichts der sich abzeichnenden Veränderungen am Arbeitsmarkt (z.B. Digitalisierung aber auch konjunkturelle Schwankungen) aktuell sehr groß. Diese Einschätzung wird von allen handelnden Akteuren geteilt. Dies belegt unter anderem die Nationale Weiterbildungsstrategie von Bund, Ländern, Wirtschaft, Gewerkschaften und der Bundesagentur für Arbeit, mit der die Anstrengungen für Weiterbildung und Qualifizierung gebündelt und weiterentwickelt werden sollen. Dass zusätzliche Anstrengungen notwendig sind, zeigt der Blick in die betriebliche Praxis und die vorliegenden Ergebnisse des AK-Betriebsbarometers.

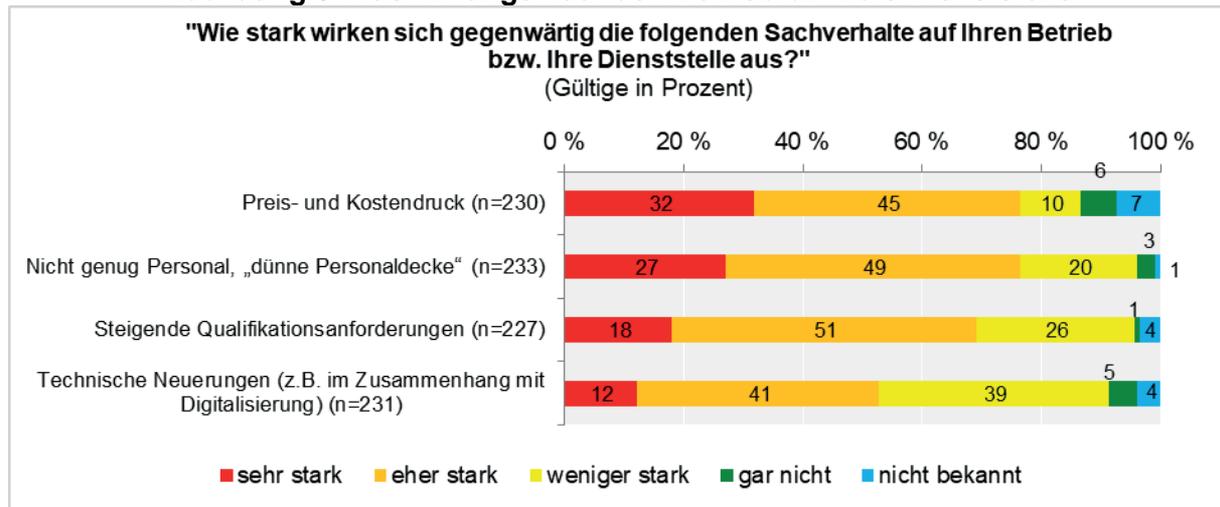
Um das Thema weiter zu akzentuieren, haben die Arbeitskammer des Saarlandes, die Arbeitnehmerkammer Bremen, die Chambre des salariés du Luxembourg und die Arbeiterkammern Österreichs im Juni 2019 ein gemeinsames Thesenpapier zur Weiterbildung verabschiedet. Darin schlagen die Kammern folgende fünf Bausteine vor:

1. Das Einführen des Rechts auf einen ersten Berufsabschluss und auf berufliche Weiterbildung, das durch konkrete Rechtsansprüche garantiert wird. Dazu gehören verbindliche Finanzierungssysteme, gesetzliche Regelungen für die individuelle Weiterbildung (Freistellung mit Rückkehrrecht, Lebensunterhalt durch eine existenzsichernde Lohnersatzleistung) und ein flächendeckendes Netz von Weiterbildungsberatungsstellen.
2. Die Aus- und Fortbildungsberufe müssen zwischen Staat und den Sozialpartnern beständig weiterentwickelt und mit möglichen Umstiegsberufen verzahnt werden.
3. Die Unternehmen tragen die Verantwortung für die betriebliche Weiterbildung ihrer Beschäftigten. Qualifizierung und Weiterbildung müssen zu einem zentralen Handlungsfeld einer vorausschauenden Personalpolitik werden und Interessenvertretungen sollen ein generelles Initiativ- und Mitbestimmungsrecht bei diesen Themen erhalten.
4. Berufliche Weiterbildung gehört ins Zentrum der aktiven Arbeitsmarktförderung. Für arbeitslose Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer soll daher ein Qualifizierungs- oder Weiterbildungsgeld als neue Lohnersatzleistung eingeführt werden.
5. Generell sind die Weichen politisch so zu stellen, dass Ungelernte, Geringqualifizierte, in Teilzeit oder prekär Beschäftigte privilegierte Zugänge zur Weiterbildung erhalten. Damit kann die Polarisierung des Arbeitsmarkts verringert werden.

Teil B) Standardbefragung

6. Hoher Preis- und Kostendruck in der Privatwirtschaft - Schwierige Personalsituation im Öffentlichen Dienst

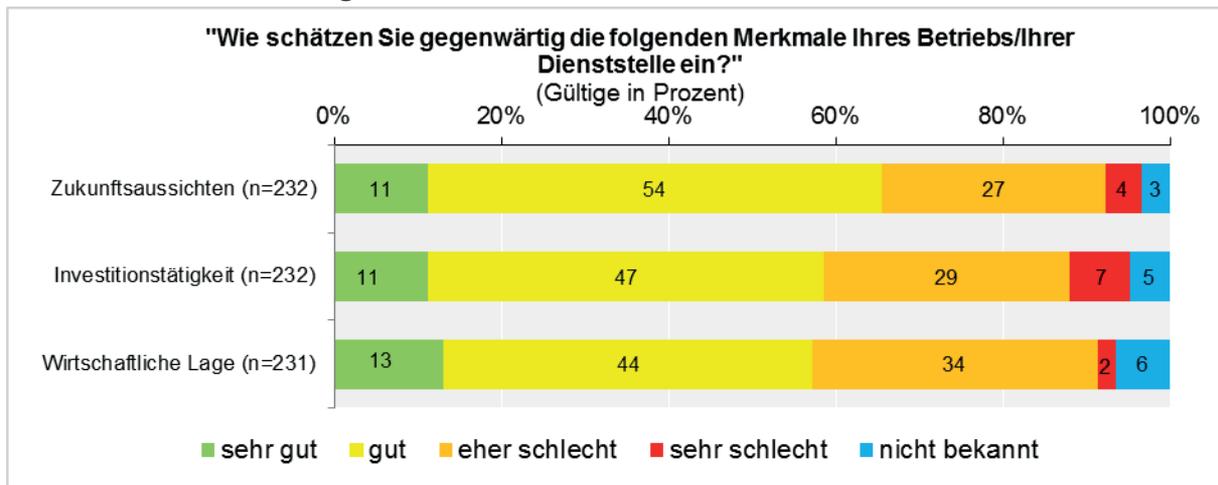
Abbildung 6: Auswirkungen auf den Betrieb bzw. die Dienststelle



Als größte Herausforderungen lassen sich bei den befragten Arbeitnehmervertretungen Preis- und Kostendruck (eher stark oder sehr stark: 77%), eine dünne Personaldecke (76%, vgl. dazu auch Kapitel 9) und ein steigender Qualifizierungsbedarf (69%) feststellen. Bei den Personalräten weicht die Reihenfolge der als gravierend empfundenen Sachverhalte etwas ab. Im Öffentlichen Dienst scheinen sich besonders Schwierigkeiten im Zusammenhang mit der Beschäftigung zu ergeben: Als Sachverhalte mit eher starken bis sehr starken Auswirkungen werden am häufigsten genannt: nicht genügend Personal (78%), ein steigender Altersdurchschnitt (72%) und ein hoher Krankenstand (69%). Steigende Qualifikationsanforderungen werden von 68 Prozent der Personalräte als stark empfundene Auswirkungen ebenfalls angeführt. Gleichmaßen Betriebs- als auch Personalräte sehen zu über 50 Prozent eher starke bis sehr starke Auswirkungen durch technische Neuerungen.

7. Wirtschaftliche Lage im Öffentlichen Dienst zurückhaltender eingeschätzt als in der Privatwirtschaft

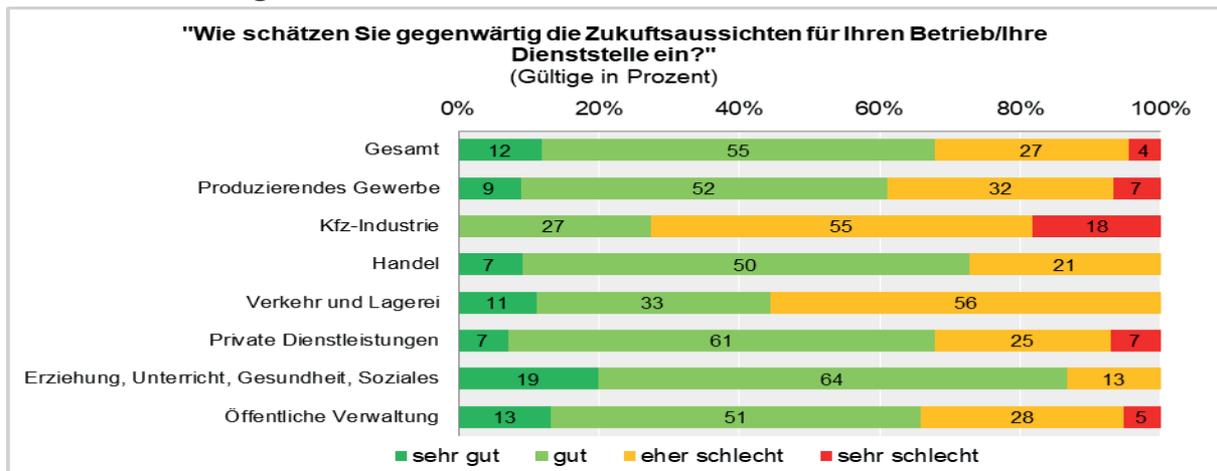
Abbildung 7: Merkmale des Betriebs bzw. der Dienststelle



Die wirtschaftliche Lage wurde im Befragungszeitraum insgesamt von 57 Prozent der befragten Arbeitnehmervertretungen als gut oder sehr gut eingeschätzt. Eine genauere Betrachtung zwischen Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst lässt dabei einen Unterschied deutlich werden: In der Gruppe der Personalräte empfinden lediglich 44 Prozent die aktuelle wirtschaftliche Lage (in diesem Fall also die Haushaltslage) als gut bis sehr gut. Dies deutet darauf hin, dass die Haushaltsnotlage des Saarlandes im Öffentlichen Dienst weiterhin spürbar bleibt. Die Investitionstätigkeit wird ebenfalls von einem geringeren Anteil der Personalräte (47%) als gut bis sehr gut bewertet. Die befragten Betriebsräte halten die Investitionstätigkeit ihres Betriebes dagegen zu 62 Prozent für gut bis sehr gut. Interessant ist, dass sich diese Differenz in der Einschätzung nicht vollumfänglich in der Wahrnehmung der Zukunftsaussichten im Öffentlichen Dienst bzw. der Privatwirtschaft widerspiegelt: 66 Prozent der Betriebsräte und immerhin 60 Prozent der Personalräte halten die Zukunftsaussichten ihres Betriebs bzw. ihrer Dienststelle für gut bis sehr gut. Dies könnte auf erwartete, leichte Entlastungen durch die Neuregelung des Länderfinanzausgleichs zurückzuführen sein, von denen das Saarland profitiert.

8. Umfassende Beteiligung der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen bei Veränderungsprozessen notwendig

Abbildung 8: Zukunftsaussichten für den Betrieb bzw. die Dienststelle



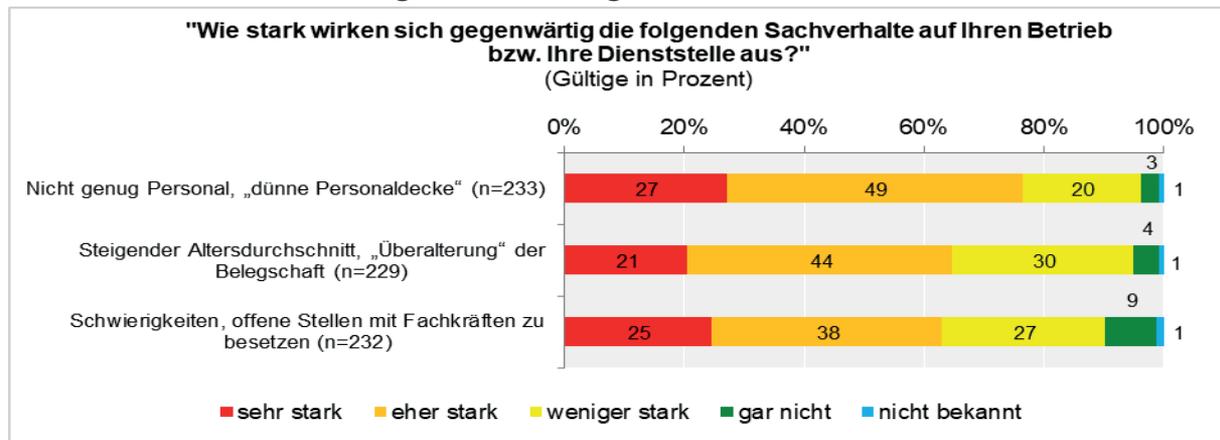
Über die Hälfte der Betriebs- und Personalräte schätzt die Zukunftsaussichten für den Betrieb bzw. die Dienststelle als gut (55%), 12 Prozent sogar als sehr gut ein. Knapp ein Drittel erwartet allerdings keine gute Zukunft (eher schlecht: 27%; sehr schlecht: 4%). Die optimistischen Aussichten resultieren aus den Branchen Erziehung, Unterricht, Gesundheit, Soziales (sehr gut: 19%; gut: 64%). Anzunehmen ist, dass insbesondere die Nachfrage nach Leistungen in der Gesundheitsbranche zukünftig steigen wird. Auch die privaten Dienstleister sind optimistisch (sehr gut: 7%; gut: 61%).

Möglicherweise hängt diese optimistische Einschätzung damit zusammen, dass sich aufgrund des Informatik-Schwerpunkts an der Universität des Saarlandes sowie dem Helmholtz-Zentrum für IT-Sicherheit (Cispa) in Saarbrücken vor allem der Bereich IT-Kommunikation positiv entwickeln könnte.

Für die Dienstleistungsbereiche im Allgemeinen gilt, dass die Qualität der Beschäftigungsverhältnisse oft hinter der in der Industrie zurückbleibt. Diese häufig sicheren, mitbestimmten Arbeitsplätze mit oft guten Arbeitsbedingungen und Löhnen der Industrie scheinen aber derzeit teilweise bedroht. Beinahe 40 Prozent der Betriebsräte aus dem Produzierenden Gewerbe schätzen die Zukunftsaussichten ihres Unternehmens als schlecht (32%) oder sehr schlecht (7%) ein. Insbesondere die Vertreter aus der für das Saarland so wichtigen Kfz-Industrie sind pessimistisch (eher schlecht: 55%; sehr schlecht: 18%). Zurückzuführen sind diese Befürchtungen sicherlich auf die aktuellen Herausforderungen in der Kfz-Industrie, von denen die saarländischen Kfz-Zulieferer in besonderem Maße betroffen sind: Technologiewandel in Bezug auf die Antriebstechnik, Digitalisierung, Dieselskandal, Brexit usw.. Auch dem eng mit der Industrie verknüpften Bereich Verkehr und Lagerei steht aus Sicht der Arbeitnehmervertretungen eine eher schwierige Zukunft bevor: Hier sehen 56 Prozent die Zukunft eher schlecht. Aus den Ergebnissen wird deutlich: Es muss durch eine umfassende Beteiligung der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen bei den Veränderungsprozessen gewährleistet sein, dass Chancen genutzt und Risiken minimiert werden.

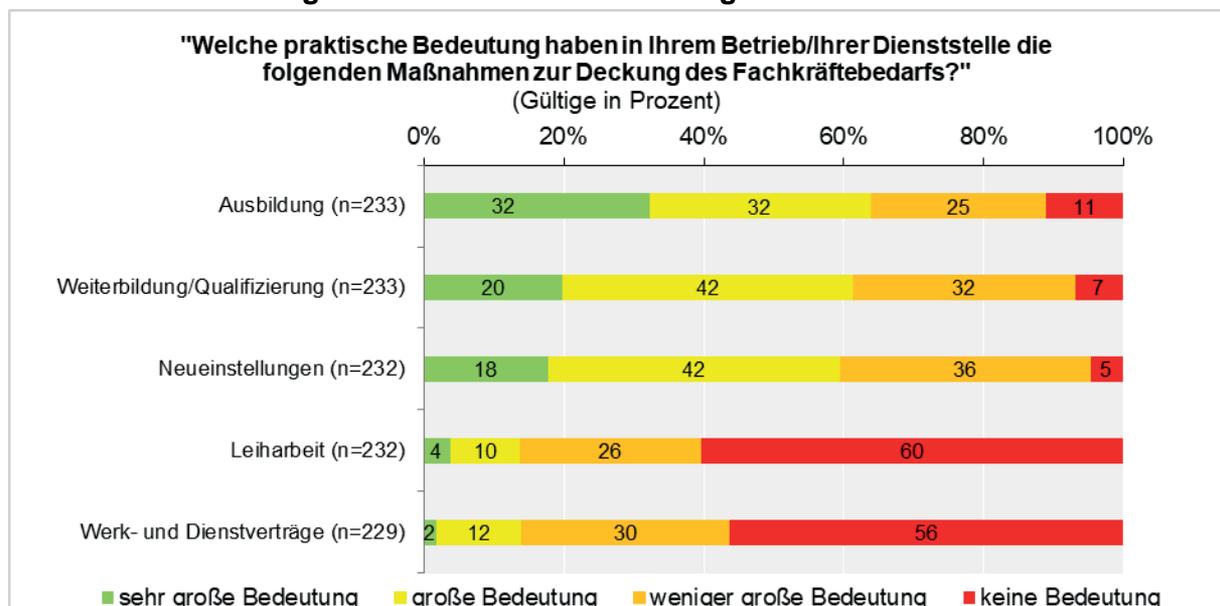
9. Fachkräftemangel: Mehr Betriebs- und Personalräte berichten von Problemen bei der Stellenbesetzung

Abbildung 9: Auswirkungen der Personalsituation



Technische und qualifikatorische Veränderungsprozesse schlagen sich zunehmend in Problemen bei der Stellenbesetzung nieder: Rund drei von vier Mitbestimmungsgremien (76%) berichten - wie auch schon in der letzten Erhebung- von eher starken bis sehr starken Auswirkungen aufgrund von zu wenig Personal („dünne Personaldecke“). Mit rund 63 Prozent der befragten Betriebs- und Personalräte stieg der Anteil der Betriebe und Dienststellen erneut an, die von eher starken bzw. sehr starken Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen mit Fachkräften betroffen sind. 2017 lag der Anteil noch bei 52 Prozent und 2015 gar bei 46 Prozent. Besonders Betriebe und Dienststellen in der Größenklasse von 250-499 Beschäftigten sind hiervon betroffen (73%). Ebenso gilt dies für zwei Drittel der Betriebe mit über 1.000 Beschäftigten und für die Hälfte der Betriebe mit unter 100 Beschäftigten. Im Branchenvergleich klagen die Arbeitnehmervertretungen aus den Bereichen Erziehung, Unterricht, Gesundheit und Soziales (74%) und der Öffentlichen Verwaltung (78%) überdurchschnittlich häufig über ausgeprägte Besetzungsschwierigkeiten.

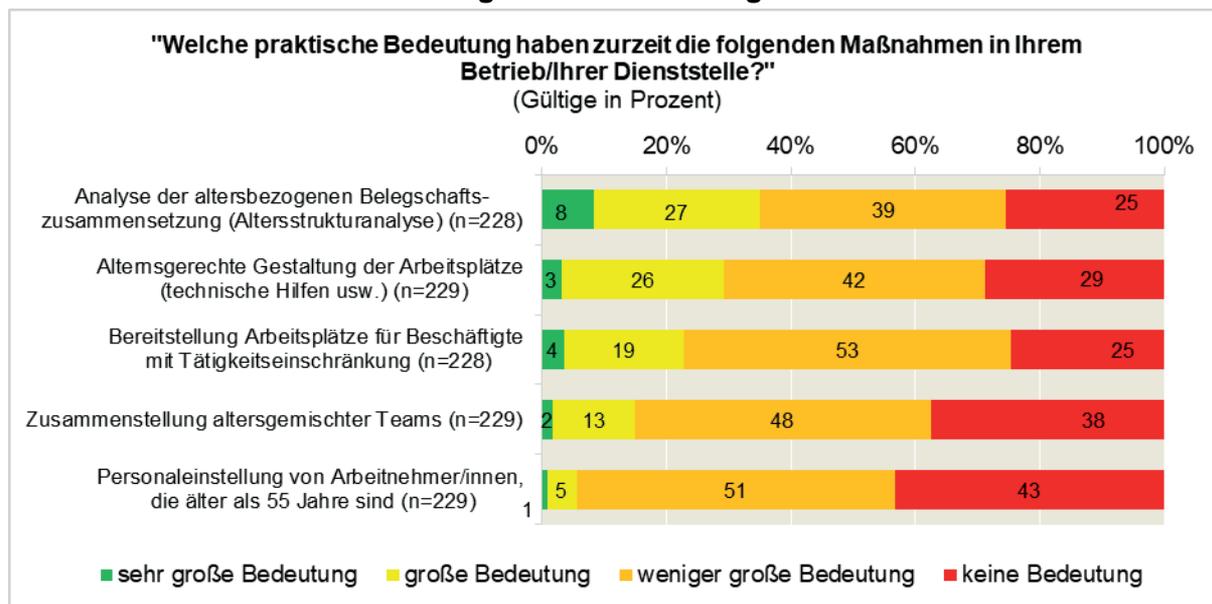
Abbildung 10: Maßnahmen zur Deckung des Fachkräftebedarfs



Der Fachkräftebedarf kann über verschiedene Kanäle gesichert werden. Bei knapp zwei Drittel der saarländischen Betriebe und Dienststellen genießt die betriebliche Ausbildung eine große oder sehr große Bedeutung. Für mehr als jeden zehnten Betrieb (11%) spielt sie aber keine Rolle. Nach Betriebsgrößen ist dies besonders bei kleineren Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten der Fall. Auch Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen (62% große oder sehr große Bedeutung) sowie Neueinstellungen (60% große oder sehr große Bedeutung) sind wichtige Strategien zur Fachkräftesicherung. Auf Weiterbildung und Qualifizierung setzen vor allem größere Unternehmen ab 500 Beschäftigte (84%) bzw. ab 1.000 Beschäftigte (74%). Neueinstellungen kommen bei Betrieben ab 100 Beschäftigten überdurchschnittlich zum Tragen. Insgesamt spielen Leiharbeit sowie Werk- und Dienstverträge eine deutlich geringere Rolle, wobei branchenspezifisch Unterschiede zum Tragen kommen: Leiharbeit hat im Produzierenden Gewerbe nur bei 37 Prozent der Befragten keine Bedeutung, dafür bei 27 Prozent eine große bzw. sehr große Bedeutung. Auch Werk- und Dienstverträge sind hier bei 16 Prozent (große bzw. sehr große Bedeutung) sowie im Bereich Erziehung, Unterricht, Gesundheit und Soziales (18% große bzw. sehr große Bedeutung) weiter verbreitet.

10. Demographie: Situation älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist nicht zufriedenstellend

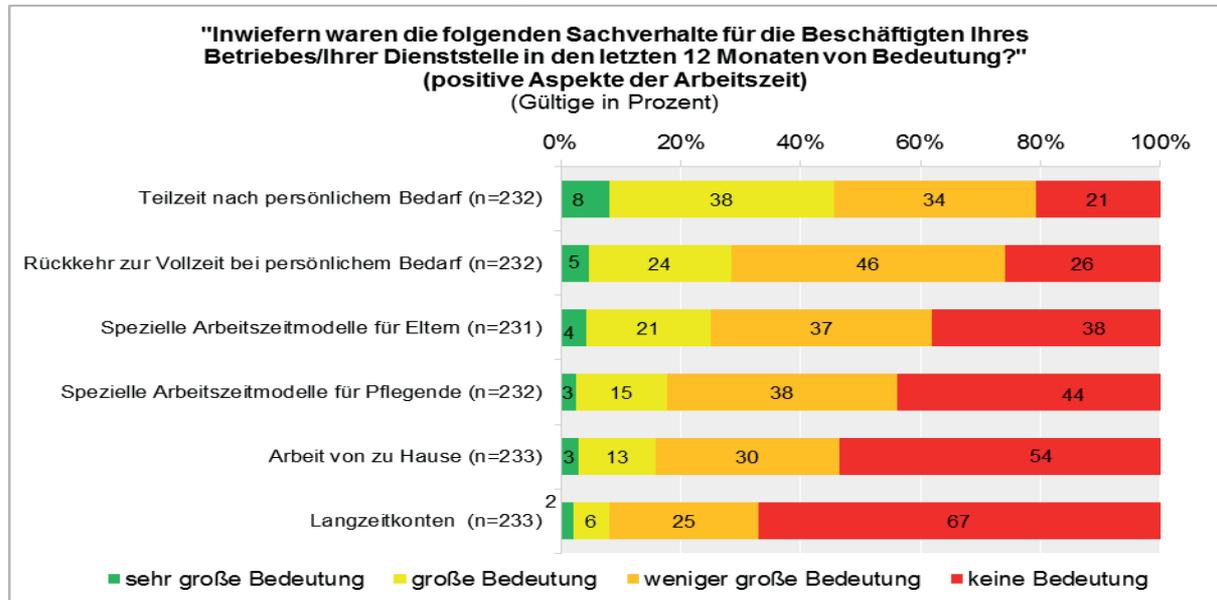
Abbildung 11: Alternde Belegschaften



Nach Einschätzung der Arbeitnehmervertretungen ist die Arbeitssituation in den saarländischen Betrieben und Unternehmen noch nicht hinreichend an den demographischen Wandel angepasst. Obwohl zwei Drittel der Befragten angeben, dass sich eine „Überalterung“ der Belegschaft in ihrem Betrieb oder ihrer Dienststelle stark (44%) oder sogar sehr stark (21%) auswirkt (vgl. Abbildung 9), wird die Gestaltung der Arbeitsplätze darauf aber kaum angepasst. Es wird zwar in knapp über einem Drittel der Betriebe und Dienststellen offenbar Wert auf eine Altersstrukturanalyse gelegt, aber eine altersgerechte Gestaltung der Arbeitsplätze etwa mit technischen Hilfen hat in rund 70 Prozent der Betriebe und Dienststellen nur eine weniger große (42%) oder keine Bedeutung (29%). Wobei die Öffentliche Verwaltung am besten aufgestellt scheint: 46 Prozent der befragten Personalräte sagen, dass die altersgerechte Gestaltung der Arbeitsplätze in ihren Dienststellen eine große Bedeutung hat. Obwohl allgemein bekannt ist, dass sich eine altersgemischte Zusammenstellung von Teams positiv auswirkt, hat dies nach Aussage der Arbeitnehmervertretungen in ihren Betrieben und Dienststellen kaum eine Bedeutung: In 86 Prozent der Fälle nur eine weniger große (48%) oder keine Bedeutung (38%). Weder im Branchenvergleich noch im Vergleich nach Betriebsgrößen sind hierbei Abweichungen festzustellen. Wie schon in der vorherigen Befragung vor zwei Jahren, spielt auch jetzt die Personaleinstellung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die älter als 55 Jahre sind kaum eine relevante Rolle. Obwohl sich eine „dünne Personaldecke“ in 76 Prozent der Betriebe und Dienststellen stark oder sehr stark auswirkt und für 63 Prozent der befragten Betriebe und Dienststellen nach Aussage der Arbeitnehmervertretungen starke Probleme bestehen, Stellen mit Fachkräften zu besetzen (vgl. Abbildung 9), hat in 94 Prozent der Betriebe und Dienststellen die Einstellung älterer Arbeitnehmer nur eine weniger große (51%) oder keine Bedeutung (43%).

11. Arbeitszeit: Flexibilität im Sinne der Beschäftigten ist verbesserungsfähig

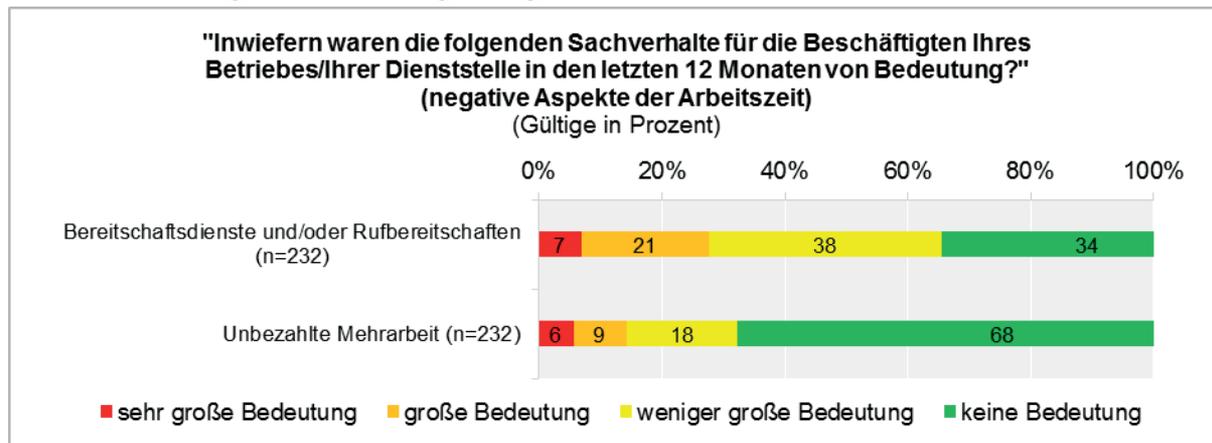
Abbildung 12: Arbeitszeitmodelle



Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben macht sich in hohem Maß an der für die Beschäftigten möglichen Flexibilität von Arbeitszeiten fest. Dabei liegt die Betonung auf der selbstbestimmten Festlegung und Einteilung der Zeiten, denn wenn die Regelungen einseitig über die Arbeitgeber erfolgen, bleibt die Balance zwischen Arbeit und Leben oft auf der Strecke. Gefragt nach Teilzeitregelungen abhängig vom persönlichen Bedarf der Beschäftigten, gaben immerhin 46 Prozent der befragten Arbeitnehmervertretungen an, dass diese eine hohe bis sehr hohe Bedeutung in ihrem Betrieb haben. Ein Blick in die Branchen zeigt jedoch große Unterschiede: Im Produzierenden Gewerbe wie auch im Handel und Verkehr ist die Situation deutlich ungünstiger als beispielsweise im Sozialwesen, den privaten Dienstleistungen und dem Öffentlichen Dienst. Im Zusammenhang mit der neu eingeführten sogenannten Brückenteilzeit interessiert die Frage, inwieweit die Rückkehr von Teilzeitbeschäftigten auf Vollzeit möglich ist. In annähernd 30 Prozent der Betriebe und Dienststellen insgesamt hat eine solche Rückkehr eine hohe bis sehr hohe Bedeutung, das Produzierende Gewerbe hängt mit lediglich rund 15 Prozent an dieser Stelle deutlich zurück. Unterschiede gibt es bei der Frage nach speziellen Arbeitszeiten für Eltern bzw. für Pflegende. Während besondere Arbeitszeitregelungen für Eltern in rund einem Viertel der Betriebe eine hohe bis sehr hohe Bedeutung haben ist dies bei den Beschäftigten mit Pflegeverantwortung nur in 18 Prozent der Betriebe der Fall. Dies zeigt einmal mehr die bisher unterschätzte Dimension dieser Frage. Pflege wird noch allzu oft als private Angelegenheit betrachtet, die mit den betrieblichen Belangen nur wenig zu tun hat. Wie aus der Vergangenheit bekannt, ist eine flexible Arbeitszeitgestaltung über Gleitzeitkonten mittlerweile weit verbreitet. Deutlich seltener werden Langzeitkonten eingesetzt, in der aktuellen Befragung waren es nur 8 Prozent der Betriebe, für die diese Arbeitszeitgestaltung eine hohe bis sehr hohe Bedeutung hat. Etwas besser sieht es mit der Möglichkeit aus, von zu Hause aus zu arbeiten: In rund 16 Prozent der Betriebe haben solche Arbeitsformen eine gewisse Bedeutung (im Öffentlichen Dienst: rund 35%). Angesichts der aktuellen Diskussion um die verstärkte Nutzung von Homeoffice gibt es hier sicher noch Spielräume.

12. Themenfeld Arbeitszeit: Soziale Ausgestaltung von hoher Bedeutung

Abbildung 13: Sozial ungünstige Arbeitszeiten und unbezahlte Mehrarbeit

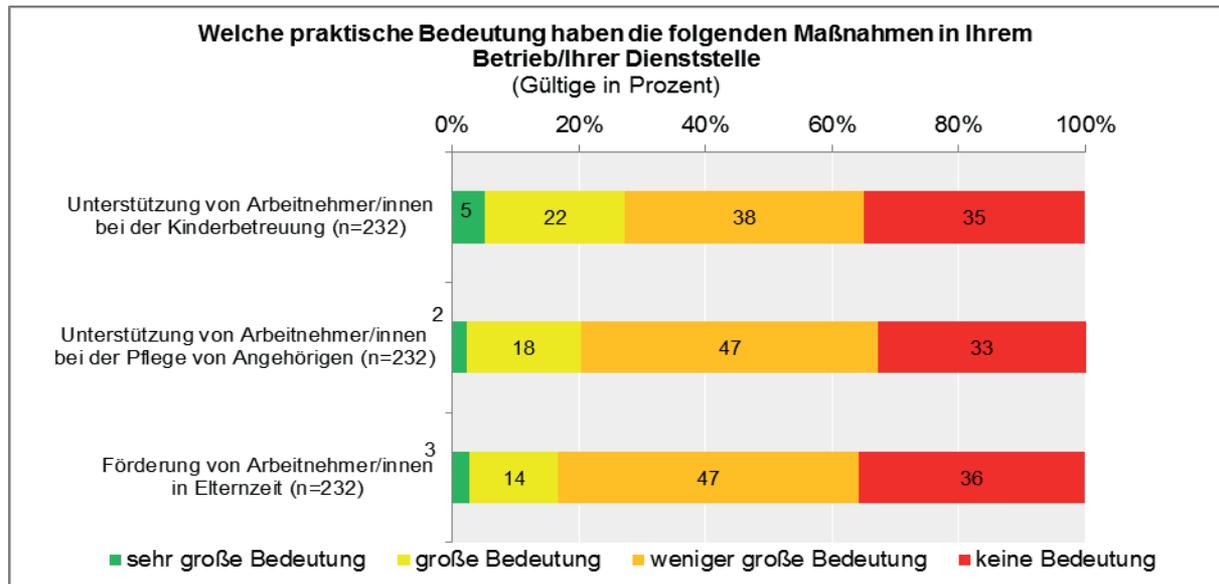


Im Saarland werden traditionell viele Überstunden geleistet. Dies zeigen verschiedene Erhebungen, wie der Mikrozensus oder auch die AK-Beschäftigtenbefragung 2016, nach der rund 90 Prozent der abhängig Beschäftigten Mehrarbeit leisteten. Das Betriebsbarometer ergibt nun zusätzlich, dass in rund 15 Prozent der Betriebe diese Überstunden als unbezahlte Mehrarbeit eine mindestens große bis sehr große Bedeutung haben. Innerhalb der Branchen fällt hier der Bereich Erziehung, Gesundheit und Soziales auf, in dem die Bedeutung von unbezahlten Überstunden in mehr als doppelt so vielen Fällen (32%) groß bis sehr groß ist. Zu den für die Beschäftigten belastenden Faktoren im Bereich der Arbeitszeit gehören außerdem Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaften, die in der aktuellen Befragung in rund 28 Prozent der Betriebe eine mindestens große Bedeutung haben. Auch hier fällt der oben genannte Sozialbereich zusammen mit dem Öffentlichen Dienst mit noch deutlich höheren Werten als der Durchschnitt auf.

Solche sozial ungünstigen Arbeitszeitlagen stehen in engem Zusammenhang mit der Frage, ob und wie die Arbeitszeit in den Betrieben konkret erfasst wird. In rund 44 Prozent der Fälle hat Arbeitszeiterfassung in den Betrieben aktuell nur wenig bis gar keine Bedeutung. Besonders fallen hier die bereits genannten Sozial- und Gesundheitsbereiche mit mehr als 50 Prozent auf, aber auch im Produzierenden Gewerbe gibt es offenbar noch Erfassungslücken (46%). Dabei steht fest: Für alle mitbestimmungsrelevanten Zusammenhänge wie Mehrarbeit, Ruhezeiten, Pausenzeiten usw. ist eine umfassende Arbeitszeiterfassung unumgänglich. Vor diesem Hintergrund ist eine rasche Umsetzung der jüngsten Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs dringend angeraten, die eine Zeiterfassung für alle flächendeckend vorgibt. Dies gilt angesichts der Digitalisierung mit ihren Nebeneffekten wie der ständigen Erreichbarkeit oder der zunehmenden Zahl von Homeoffice umso mehr.

13. Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Praxisbedeutung nach wie vor eingeschränkt

Abbildung 14: Vereinbarkeit von Familie und Beruf



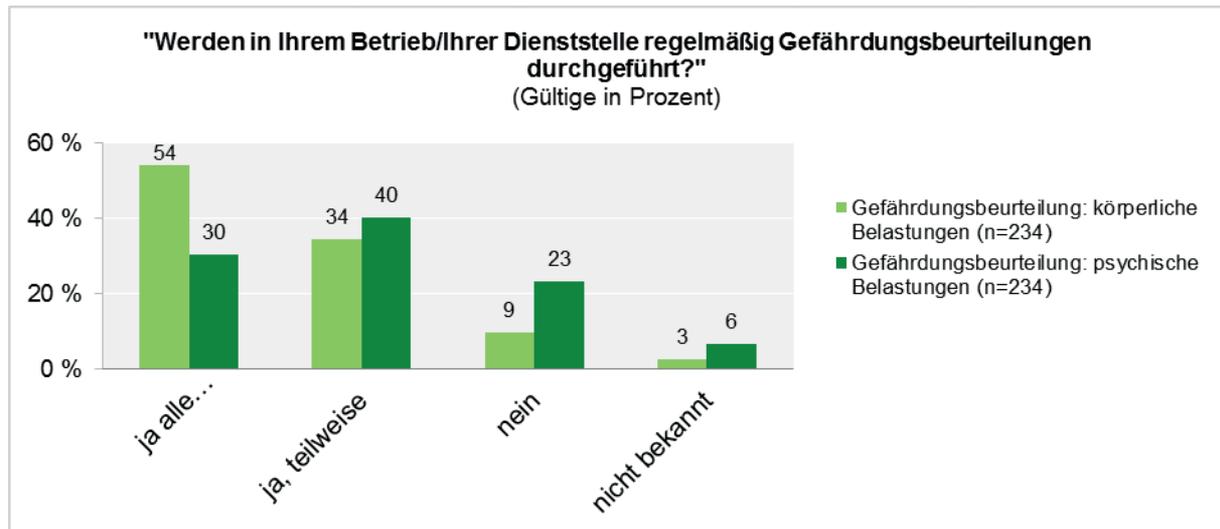
In der Öffentlichkeit besteht weitgehend Einigkeit darüber, wie wichtig es ist, das Arbeitsleben besser mit dem Familienleben der Beschäftigten zu verknüpfen. Dennoch gibt es noch immer große Differenzen zwischen der theoretischen Erkenntnis und der praktischen Umsetzung in den Betrieben.

Bei den drei im Betriebsbarometer abgefragten Elementen zeigen sich folgende Tendenzen: Der Förderung von Beschäftigten in Elternzeit wird nach Angabe der Arbeitnehmervertretungen in rund 17 Prozent der Betriebe eine große bis sehr große Bedeutung beigemessen. Für fast die Hälfte aller befragten Betriebe ist dieser Aspekt weniger bedeutsam, mehr als ein Drittel misst ihm keinerlei Bedeutung bei. Etwas besser sieht es bei den anderen Faktoren aus: Sowohl Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit Kindern als auch solche mit Pflegeverantwortung für Angehörige werden in rund 27 Prozent bzw. rund 20 Prozent der Fälle gut bis sehr gut unterstützt. Dabei gibt es deutliche Unterschiede zwischen den Branchen. So zeigt sich eine unterdurchschnittliche Unterstützung in den Branchen Verkehr und Lagerei aber auch in den privaten Dienstleistungen. Günstiger ohne wirklich gut zu sein ist die Situation für die Beschäftigten im Öffentlichen Dienst und im Gesundheits- und Sozialwesen.

Insgesamt deutet sich im Vergleich zu den Vorjahren eine langsame Verbesserung an, die Bewertung der Themenfelder verschiebt sich insgesamt ein wenig ins Positive. Dennoch bleibt festzuhalten: Die abgefragten Betreuungs- und Pflegesituationen haben in rund einem Drittel der Betriebe nach wie vor keine Bedeutung. Dabei ist klar: Die hauptsächliche Pflegearbeit zu Hause wird von Frauen geleistet – der sogenannte „Gender Care Gap“ spricht von doppelt so hohen Zeitanteilen der Frauen pro Woche. Dies macht deutlich, dass es vor allem sie sind, die unter fehlenden Vereinbarkeitsmaßnahmen in den Betrieben leiden. Längeres Ausscheiden aus dem Erwerbsleben oder längeres Verharren in ungewünschter Teilzeit mit anschließend fehlenden Wiederanschlussmöglichkeiten sind allzu oft die Folgen.

14. Beurteilung von betrieblichen Gefährdungen und Belastungen bleibt immer noch hinter den gesetzlichen Anforderungen zurück

Abbildung 15: Durchgeführte Gefährdungsbeurteilungen

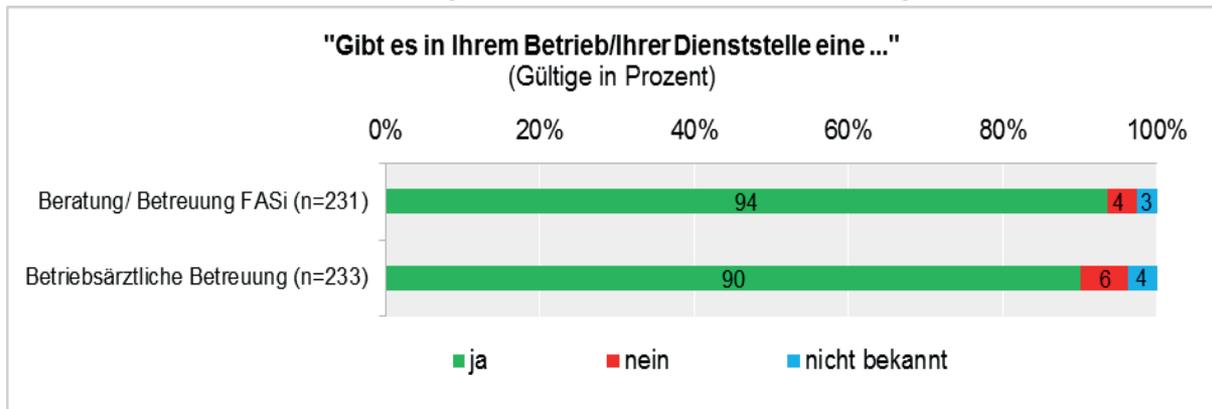


Um die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten an ihren Arbeitsplätzen zu verbessern, müssen geeignete Arbeitsschutzmaßnahmen ermittelt und umgesetzt werden. Seit 1996 müssen die Arbeitsbedingungen hinsichtlich ihrer Sicherheits- und Gesundheitsgefährdung durch die Unternehmen beurteilt werden (Gefährdungsbeurteilung). Mit dem Ergebnis dieser Beurteilung werden Arbeitsschutzmaßnahmen ermittelt, die geeignet sind, Gefährdungen und Belastungen zu reduzieren. Danach erfolgt die Umsetzung der Maßnahmen und damit die Kernanforderung des Arbeitsschutzgesetzes. Sind Arbeitsschutzmaßnahmen umgesetzt, so muss nach angemessener Zeit kontrolliert werden, ob das gewünschte Schutzziel erreicht wurde, die Maßnahmen also wirksam waren. Ist dem nicht so, muss nachgebessert werden. Dieser Vorgang muss dokumentiert und nach einer gewissen Zeit oder nach besonderen Anlässen (z. B. Unfall, Betriebsstörung, neue Arbeitsverfahren) wiederholt werden.

In 54 Prozent der Betriebe wurde eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen hinsichtlich aller Gefährdungs- und Belastungsfaktoren (mit Ausnahme psychisch belastender Faktoren) in allen Arbeitsbereichen durchgeführt. Die Beurteilung psychischer Belastungsfaktoren wurde nur in 30 Prozent der saarländischen Betriebe in allen Arbeitsbereichen durchgeführt, aber immerhin in 40 Prozent der repräsentierten Betriebe zumindest für manche Arbeitsbereiche. 29 Prozent der Befragten gaben an, dass in ihren Betrieben die Beurteilung der psychischen Belastungsfaktoren nicht durchgeführt wurde, bzw. dies gar nicht bekannt war. Bei der Beurteilung der anderen Gefährdungs- und Belastungsfaktoren traf dies auf 12 Prozent der Befragten zu. Keine Aussage kann über die Qualität der Beurteilungen getroffen werden. Auch ist nicht bekannt, ob die Ergebnisse der Beurteilungen zu einer Umsetzung von Arbeitsschutzmaßnahmen geführt haben.

15. Saarländische Betriebe sind gut beraten durch Betriebsärztinnen und Betriebsärzte und durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit

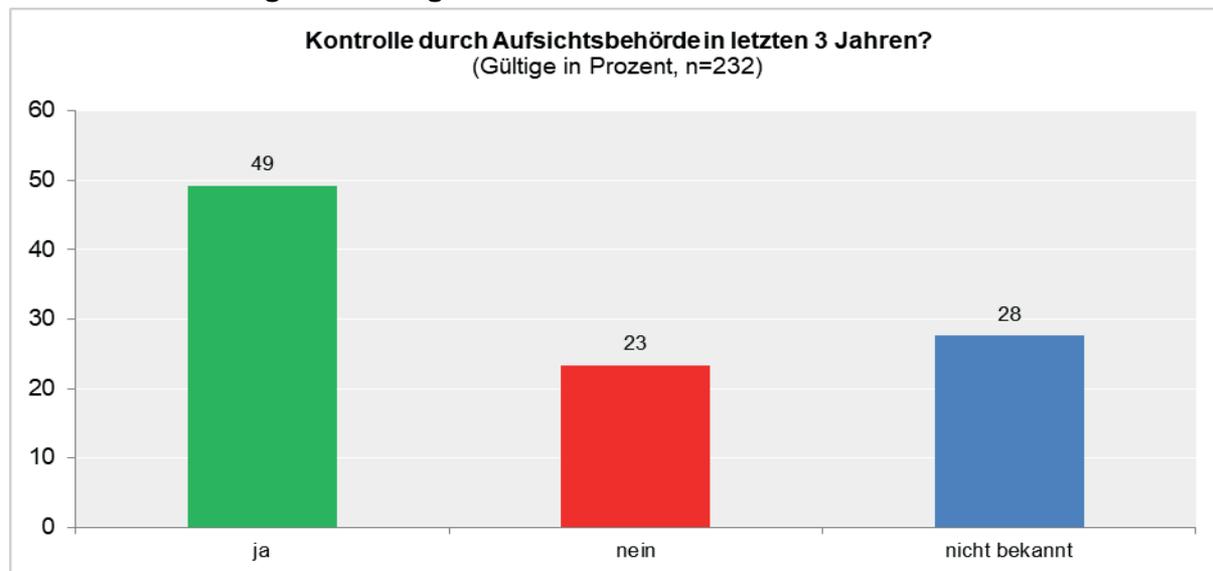
Abbildung 16: Betriebsärztliche Betreuung



Arbeitgeber – ob in der Privatwirtschaft oder im Öffentlichen Dienst – haben eine Fürsorgepflicht gegenüber ihren Beschäftigten. Daraus resultiert die Verpflichtung, die vorhandenen Arbeitsbedingungen zu beurteilen und diese so zu gestalten, dass sich keine Gefährdungen und Belastungen für die Beschäftigten ergeben. Nach der Gesetzgebung sind es die Fachkräfte für Arbeitssicherheit (FASi) und die Betriebsärztinnen und Betriebsärzte, die mit ihren Fachkenntnissen immer in die Gefährdungsbeurteilung und in alle Fragen zu Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit miteingebunden werden müssen. Die Beratung und Betreuung der Betriebe durch Sicherheitsfachkräfte (94% aller Betriebe und Dienststellen) und die Betreuung durch Betriebsärzte (90%) ist im Saarland recht flächendeckend gegeben. Dennoch geben immer noch 4 Prozent der Interessenvertretungen an, in ihrem Betrieb oder ihrer Dienststelle nicht über eine Fachkraft für Arbeitsschutz zu verfügen und 6 Prozent sagen dies über die betriebsärztliche Betreuung. Die zusätzliche Angabe, dass 4 Prozent der Interessenvertretungen nicht bekannt ist, ob eine betriebsärztliche Betreuung vorhanden ist, lässt eine Schlussfolgerung auf eventuell ausbleibende arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen und Verletzungen der Fürsorgepflicht durch die Arbeitgeber zu.

16. Mehr betriebliche Kontrolle erforderlich

Abbildung 17: Durchgeführte Kontrollen durch die Aufsichtsbehörde

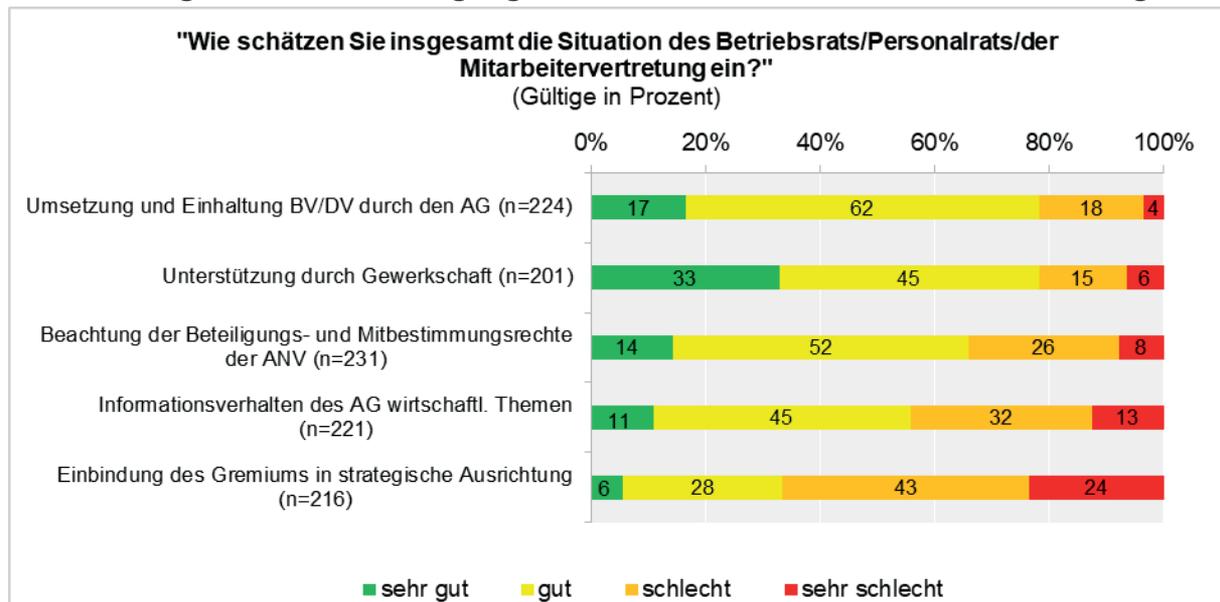


Die für den Arbeitsschutz zuständige Behörde, das Landesamt für Umwelt- und Arbeitsschutz (LUA) ist gemeinsam mit den Unfallversicherungsträgern für die Beratung und Überwachung der Betriebe zuständig. Dieser Beratungs- und Überwachungsauftrag kann vom LUA auf Grund der personellen Unterbesetzung kaum mehr wahrgenommen werden. Beratung der Betriebe ist aber wichtig, damit die Unternehmen überhaupt ein Verantwortungsbewusstsein für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz ihrer Beschäftigten bei der Arbeit entwickeln. Ohne Überwachung (Kontrolle) und gegebenenfalls Anordnung von Sanktionen bei Verstößen gegen das Arbeitsschutzgesetz können die Beschäftigten nur hoffen, dass die Unternehmen ihrer gesetzlichen Verpflichtung nachkommen.

Die Auswertung der Befragung der Interessenvertretungen zeigt, dass nur knapp die Hälfte der Betriebe und Dienststellen in den letzten drei Jahren durch eine Aufsichtsbehörde kontrolliert worden ist. Fast ein Viertel der Betriebe und Dienststellen gibt an, in den letzten drei Jahren überhaupt nicht kontrolliert worden zu sein. Dabei konzentrieren sich die Kontrollen überwiegend auf das Produzierende Gewerbe. Andere Branchen wie die privaten Dienstleister oder die Öffentliche Verwaltung werden eher vernachlässigt, obwohl sie sich in ihren Belastungs- und Gefährdungsfaktoren in keiner Weise von den anderen Branchen unterscheiden. In allen Branchen treten zunehmend negative Beanspruchungen durch psychische Belastungsfaktoren auf. Belastend sind dabei häufig die Arbeitszeiten. Die Kontrolle der Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Arbeits- und Ruhezeiten erweist sich jedoch in vielen Fällen als besonders schwierig, eine genauere Nachverfolgung ist oft nicht möglich. Der Beschluss des Europäischen Gerichtshofes (EuGH), eine systematische Erfassung der Arbeitszeiten durch den Arbeitgeber verpflichtend zu machen, wird die Aufsichtsbehörden mehr noch als bisher in ihrer Kontrollfunktion mit Blick auf die Einhaltung der Arbeitszeiten fordern. Die hier dargestellten Zahlen verdeutlichen, dass die Aufsichtsbehörde bereits jetzt ihren Aufgaben offenbar nicht nachkommen kann und daher in Zukunft vor einer noch schwierigeren Aufgabe stehen wird.

17. Arbeitnehmervvertretungen wünschen sich aktivere Einbindung durch Arbeitgeber

Abbildung 18: Rahmenbedingungen für die Arbeit der Arbeitnehmervvertretungen

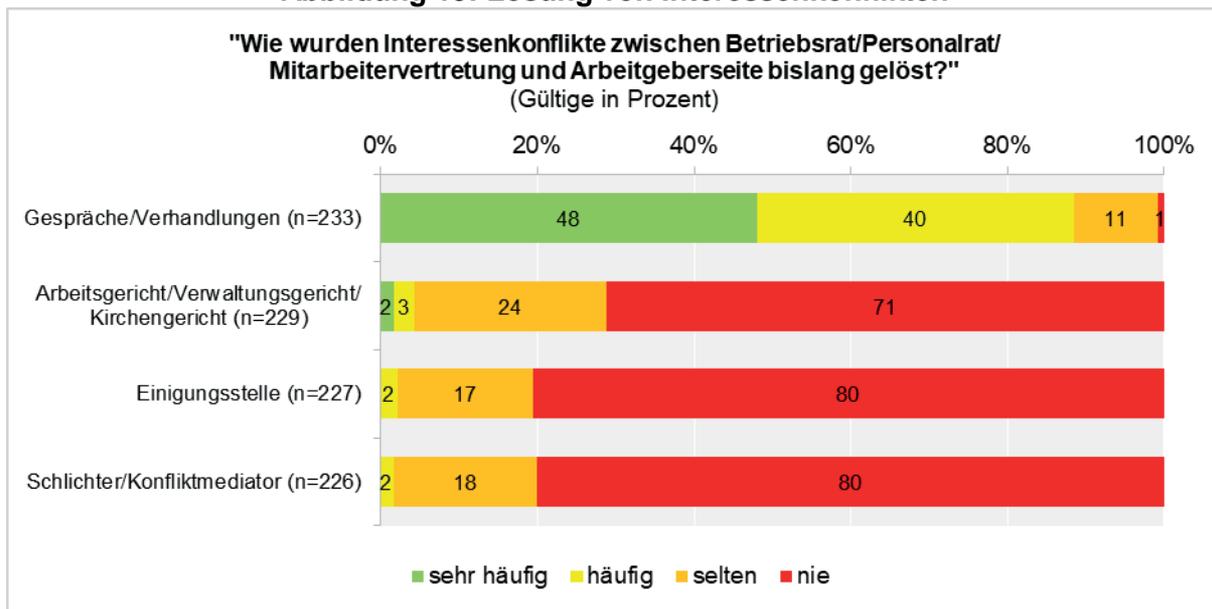


Die Arbeitnehmervvertretungen schätzen ihre Situation als schon ganz gut aber mit klarem Verbesserungsbedarf ein. Abgeschlossene Betriebs- und Dienstvereinbarungen werden von 79 Prozent der Arbeitgeber gut (62%) oder sogar sehr gut (17%) umgesetzt und eingehalten, wobei im Branchenvergleich die Branche Erziehung, Unterricht, Gesundheit, Soziales mit 61 Prozent (gut 50%, sehr gut 11%) abfällt.

Es zeigt sich aber Verbesserungsbedarf auf dem Weg zum Abschluss von Betriebs- und Dienstvereinbarungen: Denn nur für zwei Drittel der Betriebe und Dienststellen wird den Arbeitgebern bescheinigt, dass sie die Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte gut (52%) oder sehr gut (14%) beachten. Dazu passt, dass die Arbeitnehmervvertretungen auch das Informationsverhalten des Arbeitgebers bei wirtschaftlichen Themen für verbesserungswürdig halten: Nur in etwas über der Hälfte der Fälle wird dies für gut (45%) oder sehr gut (11%) gehalten. Noch weitgehend außen vor werden die Betriebs- und Personalräte und Mitarbeitervertretungen gehalten, wenn es um die strategische Ausrichtung geht: Rund zwei Drittel der Arbeitnehmervvertretungen beurteilen die Einbindung ihrer Gremien hierbei als schlecht (43%) oder gar sehr schlecht (24%). Im Zuge der gravierenden Veränderungen der Arbeitswelt, die durch die Digitalisierung im Gange sind, ist aber eine Einbindung der Arbeitnehmervvertretungen gerade auch in die langfristige Strategie der Unternehmen und Dienststellen notwendig, wenn der Wandel nachhaltig erfolgreich sein soll.

Dass Arbeitnehmervertretungen konstruktive Partner für die Arbeitgeberseite bei der Gestaltung der Arbeit sind, zeigt sich nicht zuletzt daran, dass ihrer Einschätzung zufolge Interessenkonflikte mit der Arbeitgeberseite in allen Branchen in den allermeisten Fällen ohne Arbeitsgerichte, Einigungsstellen oder Schlichter gelöst werden können: 88 Prozent der befragten Arbeitnehmervertretungen sagen, dass Konflikte mit der Arbeitgeberseite häufig (40%) oder sogar sehr häufig (48%) über Gespräche und Verhandlungen gelöst werden.

Abbildung 19: Lösung von Interessenkonflikten



Teil C) Berufsgruppenspezifischer Schwerpunkt: Die Arbeitssituation im Bereich der Pflege

Ein besonderes Augenmerk der Befragung sollte auf den Institutionen der Pflege liegen: Auf Krankenhäusern, Altenpflegeeinrichtungen, ambulanter Pflege und sonstigen sozialmedizinischen Einrichtungen. Einrichtungen des Sozialwesens wurden hierbei nicht einbezogen.⁴ Trotz intensiver Bemühungen um einen hohen Rücklauf wurden aus dem Bereich Pflege nur 24 ausgefüllte Fragebögen zurückgeschickt. Dies mag ein erster Hinweis auf die belastende Arbeitssituation und die fehlende Zeit im Bereich der Pflege sein. Die 24 Fragebögen ergeben sich aus 11 Krankenhäusern, 7 Altenpflegeeinrichtungen und 6 sonstigen sozialmedizinischen Einrichtungen.⁵ Damit ist rund die Hälfte der saarländischen Krankenhäuser hier vertreten, aber nur rund 5 Prozent aller Altenpflege- und sonstigen sozialmedizinischen Einrichtungen. Ein Grund mag darin liegen, dass die Krankenhäuser alle über freigestellte Arbeitnehmervertretungen verfügen, die kleineren Einrichtungen der Altenpflege und sonstigen sozialmedizinischen Einrichtungen eher nicht.

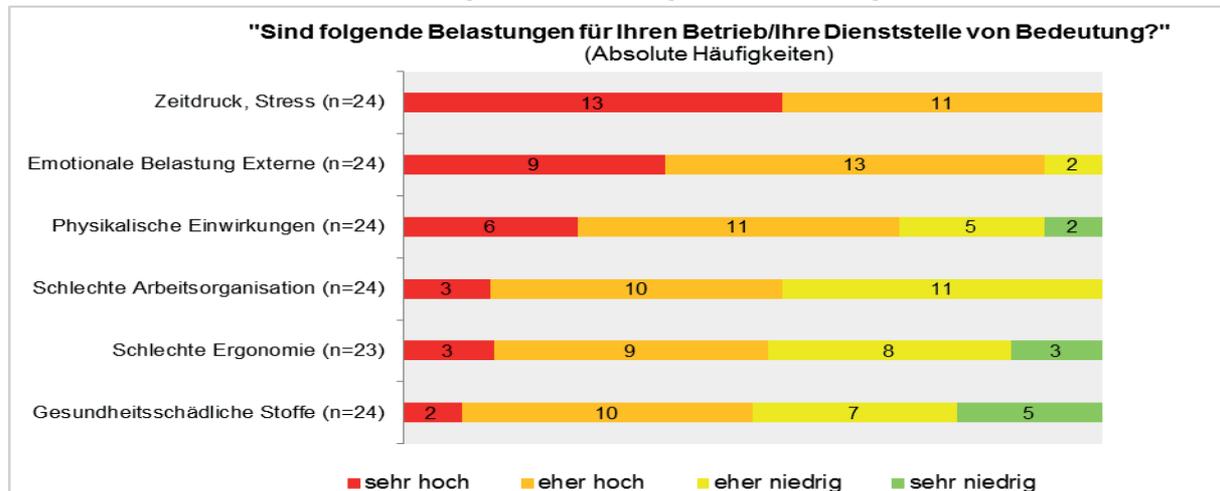
Die präsentierten Daten können also nur illustrativen Charakter haben. Denn weiterhin ist zu bedenken, dass die befragten Arbeitnehmervertretungen aus diesem Bereich nicht nur für diejenigen antworten, die in ihrem Betrieb mit der konkreten Pflege zu tun haben, sondern für alle Beschäftigten ihrer Einrichtung; also auch für die Beschäftigten der Küche, für die Handwerker, die EDV, die Verwaltung usw. Für Krankenhäuser gilt etwa die Faustregel, dass 30 Prozent der Beschäftigten in der Pflege tätig sind. Rund 17.000 Beschäftigte werden durch diese 24 Betriebe repräsentiert, davon also schätzungsweise 5.100 Pflegenden. Für die Arbeitssituation dieser 5.100 in der Pflege Beschäftigten ergibt sich aus Sicht der befragten Arbeitnehmervertretungen ein ernüchterndes Bild, wenn man fragt, welchen Belastungen die Beschäftigten ausgesetzt sind.

⁴ In der Frage nach der Branchenzugehörigkeit splittete sich das Gesundheits- und Sozialwesen im Fragebogen auf in: Sozialwesen, Krankenhaus, Altenpflegeeinrichtungen, Ambulante Pflege und sonstige sozialmedizinische Einrichtungen. In der 5er-Brancheneinteilung wiederum, die der Ergebnisdarstellung der Befragung zu Grunde liegt („Produzierendes Gewerbe“, „Handel, Verkehr, Lagerei“, „Private Dienstleistungen“, „Erziehung, Unterricht, Gesundheit, Soziales“, „Öffentliche Verwaltung“) findet sich die Pflege inklusive der „sonstigen sozialmedizinischen Einrichtungen“ in der Branchengruppe „Erziehung, Unterricht, Gesundheit, Soziales“.

⁵ Wegen der geringen Anzahl werden die Ergebnisse für den Bereich Pflege primär in absoluten Häufigkeiten angegeben, der Vergleichbarkeit mit den anderen Branchen halber werden aber dennoch in Klammern auch die Prozentwerte angegeben.

18. Körperliche und psychische Belastungen in der Pflege am höchsten

Abbildung 20: Belastungen in der Pflege

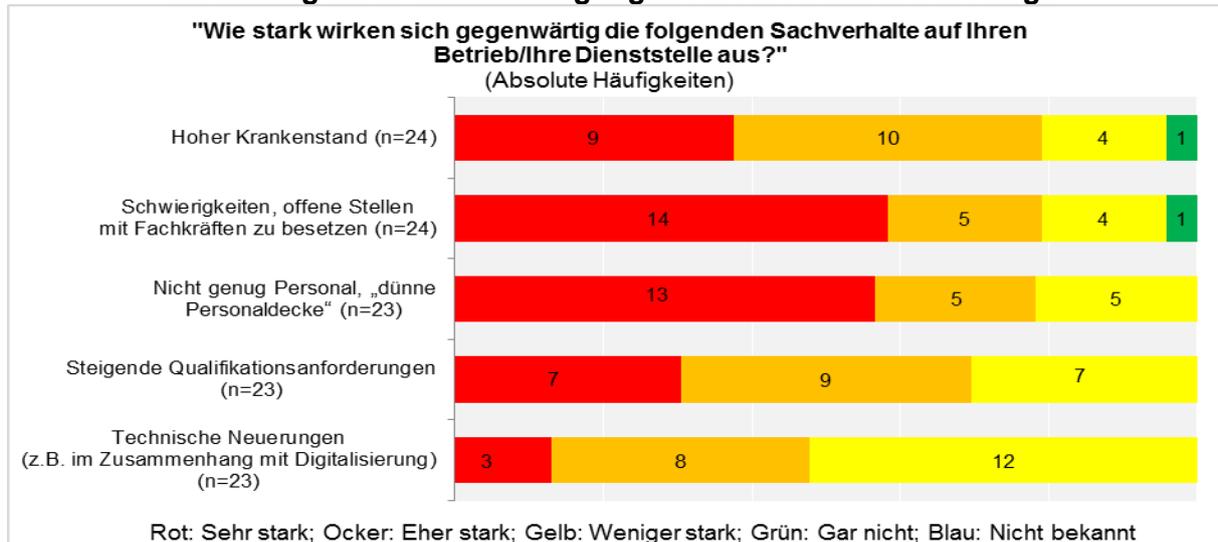


Alle 24 Arbeitnehmervertretungen (100%) geben an, dass der Zeitdruck und der Stress eher hoch (46%) oder sogar sehr hoch (54%) sind. 22 von 24 Arbeitnehmervertretungen (92%) sagen, dass die emotionale Belastung durch Externe eher hoch (54%) oder sogar sehr hoch (38%) ist. In der Frageformulierung im Fragebogen waren als Externe beispielhaft genannt: Kunden, Klienten, Patienten, Lieferanten. Hinzu kommen die physikalischen Einwirkungen, denen sie ausgesetzt sind: 17 Arbeitnehmervertretungen (71%) halten diese Belastungen für hoch (46%) oder sehr hoch (25%). Als physikalische Einwirkungen wurden in der Frageformulierung beispielhaft angegeben: Lärm, Vibrationen, Hitze, Kälte, Strahlung, schweres Heben, Tragen.

Der Vergleich dieser Aspekte mit den anderen Branchen zeigt, dass diese Belastungen zwar für alle Branchen von großer Bedeutung sind, aber in keiner der anderen Branchen höher eingeschätzt werden als in der Pflege. Dass die Belastung durch Zeitdruck und Stress eine eher hohe oder sogar sehr hohe Bedeutung hat, wird von den Arbeitnehmervertretungen in allen Branchen mit großer Mehrheit genannt: Im Produzierenden Gewerbe sagen das 91 Prozent, in der Gruppe Handel, Verkehr, Lagerei 96 Prozent, bei den privaten Dienstleistern 93 Prozent und in der Verwaltung 85 Prozent. Für die emotionalen Belastungen durch Kunden, Klienten oder Patienten zeigt sich, dass selbst im Bereich der privaten Dienstleistungen mit starkem Kundenkontakt, der dazu noch von Kundenseite aus zunehmend fordernd wenn nicht gar aggressiv wird, „nur“ drei Viertel der Betriebsräte (75% im Vergleich mit den 92% in der Pflege) hier eine hohe oder sehr hohe Belastung sehen. Im Vergleich der Belastung durch physikalische Einwirkungen liegt die Pflege sogar noch knapp vor dem Produzierenden Gewerbe, bei dem 70 Prozent der Betriebsräte diese Belastung als hoch oder sehr hoch eingeschätzt haben.

19. Krankenstand am höchsten und Probleme, Stellen zu besetzen, am größten

Abbildung 21: Rahmenbedingungen für die Arbeit in der Pflege



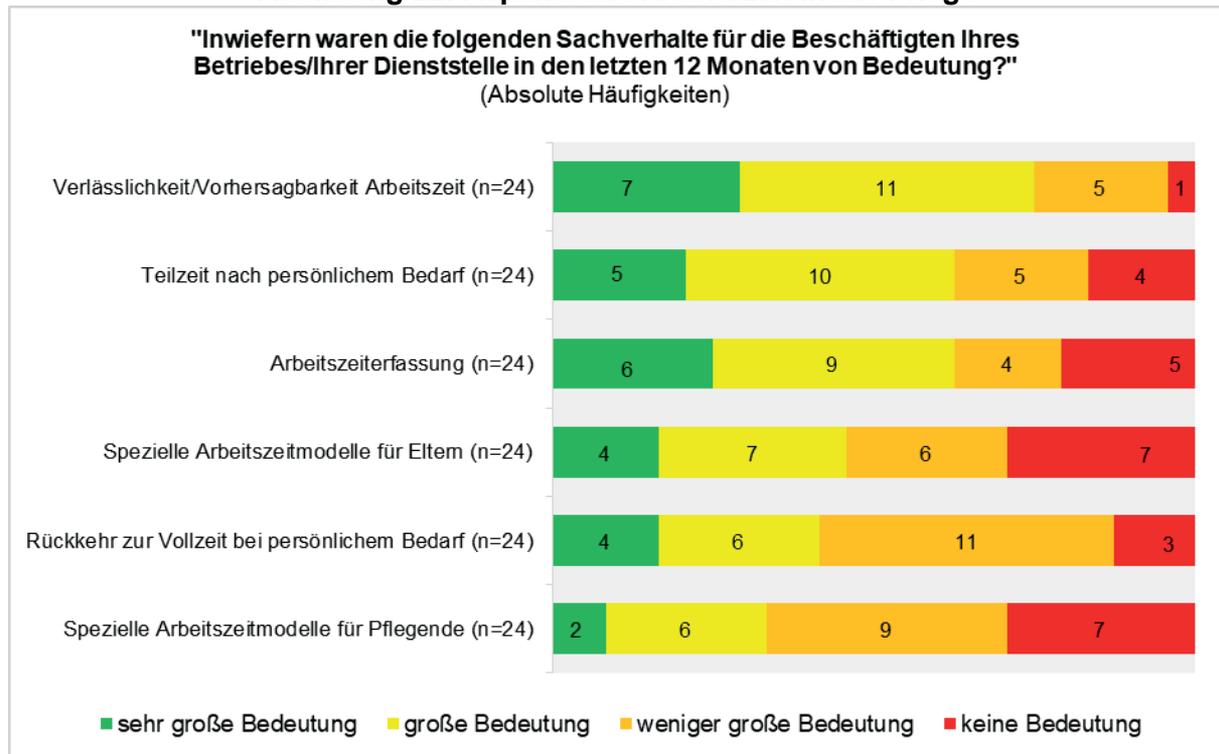
In keiner anderen Branche wirkt sich der Krankenstand auch nur annähernd so stark auf den Betrieb oder die Dienststelle aus wie in der Pflege. Hier sagen 19 der 24 Arbeitnehmervertretungen (79%), dass die Auswirkungen eher stark (42%) oder sogar sehr stark (37%) sind. In den anderen Branchengruppen liegt dieser Wert zwischen 63 Prozent und 72 Prozent.

Ebenfalls am höchsten branchenweit werden die Auswirkungen eingeschätzt, die sich durch die Schwierigkeiten, offene Stellen zu besetzen, ergeben. Nur in der Verwaltung liegt die Einschätzung mit 78 Prozent ähnlich hoch. Dort dürfte das aber an Sparzwängen der öffentlichen Haushalte bzw. Stellensperrungen liegen. In der Pflege besteht das Problem darin, dass man trotz intensiver Suche kein Pflegepersonal findet. 19 der 24 Arbeitnehmervertretungen sagen das (79%).

Die Auswirkungen, die eine dünne Personaldecke auf einen Betrieb oder eine Dienststelle hat, werden wiederum in allen Branchen von den Arbeitnehmervertretungen als eher stark oder sehr stark eingeschätzt (Produzierendes Gewerbe 72%, Handel, Verkehr, Lagerei 87%, Private Dienstleistungen 75%, Öffentliche Verwaltung 80%). Dass die Pflege mit 78 Prozent (18 der bei dieser Frage nur 23 Arbeitnehmervertretungen) hier einmal nicht der Spitzenreiter ist bringt allerdings wenig Trost, ist die ständige Personalknappheit doch sicher mit ein Grund für den permanenten Zeitdruck im Pflegealltag. Das Zusammenwirken von zu wenig Personal und permanentem Zeitdruck ergibt geradezu zwangsläufig einen hohen Krankenstand. Das Zusammenspiel dieser drei Faktoren ist ein sich selbst verstärkender negativer Kreislauf. Was die Auswirkungen steigender Qualifikationsanforderungen angeht, liegt die Pflege zusammen mit dem Produzierenden Gewerbe auf Rang zwei hinter den privaten Dienstleistern. 70 Prozent der Arbeitnehmervertretungen schätzen in der Pflege und im Produzierenden Gewerbe die Auswirkungen steigender Qualifikationsanforderungen als eher stark oder sehr stark ein, bei den privaten Dienstleistern sind es 74 Prozent. Technische Neuerungen - etwa im Zusammenhang mit der Digitalisierung - scheinen schon große Auswirkungen auf den Pflegealltag zu haben.

20. Großer Wunsch nach Verlässlichkeit des Dienstplans und nach Vorhersagbarkeit der Arbeitszeit

Abbildung 22: Aspekte der Arbeitszeit in der Pflege



18 von 24 Arbeitnehmervertretungen (75%) aus der Pflege sagen, dass die Verlässlichkeit und Vorhersagbarkeit der Arbeitszeit von großer oder sehr großer Bedeutung für die Beschäftigten ist. Offen bleibt, ob diese Verlässlichkeit tatsächlich gegeben war. Möglicherweise bedeutet es „nur“, dass Verlässlichkeit und Vorhersagbarkeit der Arbeitszeit ein sehr wichtiger Faktor bei der Arbeit im Allgemeinen sind (Stichwort „Familie und Beruf“), diese Verlässlichkeit aber keineswegs immer gegeben ist. Nimmt man die Aussage hinzu, dass 13 von 24 Arbeitnehmervertretungen (54%) angeben, dass die Belastung aufgrund von schlechter Arbeitsorganisation in der Pflege eher hoch (42%) oder sogar sehr hoch ist (13%), dann kann man durchaus den Schluss ziehen, dass in der Pflege Verlässlichkeit und Vorhersagbarkeit der Arbeitszeit eher Wunsch als Wirklichkeit sind.

Wie die Gesamtbetrachtung mit anderen Aussagen der Befragung ergibt, bedeutet die Antwort „hat große oder sehr große Bedeutung“ für die anderen abgefragten Aspekte, dass der jeweilige Aspekt im betreffenden Maß im Betrieb umgesetzt ist. Erfreulich ist daher, dass 15 von 24 Arbeitnehmervertretungen (also 63%) der „Teilzeit nach persönlichem Bedarf“ große oder sehr große Bedeutung zuschreiben ebenso wie der Erfassung der Arbeitszeit immerhin 15 von 24 (63%). Bedauerlich nur, dass nicht einmal die Hälfte (nur 11 von 24) dies von speziellen Arbeitszeitmodellen für Eltern sagt und sogar nur 8 von 24 dies für spezielle Arbeitszeitmodelle für Pflegende (mit Pflegeverantwortung zu Hause) so einschätzen. Anders ausgedrückt: In fast jeder dritten Einrichtung im Bereich Pflege sind solche Arbeitszeitmodelle nicht verfügbar. Dazu passt, dass 17 von 24 Arbeitnehmervertretungen (71%) sagen, dass die Unterstützung von Beschäftigten bei der Kinderbetreuung in ihrem Betrieb eine weniger

große (42%) oder keine Bedeutung (29%) hat. Bezüglich der Unterstützung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei der Pflege von Angehörigen sagen dies 18 von 24 (75%; 50% weniger große Bedeutung, 25% keine Bedeutung). Für die Förderung von Beschäftigten in Elternzeit schätzen sogar 20 von 24 Arbeitnehmervertretungen (83%) die Lage als eher schlecht ein (54% weniger große Bedeutung, 29% keine Bedeutung).

Auch die Rückkehr zur Vollzeit bei persönlichem Bedarf spielt für die meisten – 14 von 24 - der befragten Betriebe nach Aussage der Arbeitnehmervertretungen eine weniger große (46%) oder keine Bedeutung (13%). Gute Arbeitsbedingungen, um Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen, sehen anders aus. Stellt man außerdem die Bedeutung sozial ungünstiger Arbeitszeitlagen und das Aufkommen von unbezahlter Mehrarbeit in Rechnung, dann verschärft sich das Bild. 14 von 23 Arbeitnehmervertretungen⁶ (61%) sehen bei ungünstigen Arbeitszeitlagen eine große (39%) oder sehr große (22%) Bedeutung. Bezüglich des Aufkommens von unbezahlter Mehrarbeit sehen 10 von 23 Arbeitnehmervertretungen⁷ (43%) eine große (17%) oder sehr große (26%) Bedeutung.

Fazit

Die präsentierten Ergebnisse sind wegen der eingangs genannten Gründe eher illustrierender Natur. Aber sie stellen beispielhaft einen Arbeitsalltag dar, der derzeit in der Öffentlichkeit heftig debattiert wird (Stichwort „Pflegenotstand“) und dessen grundsätzliche Verfassung unbestritten beklagenswert ist. Wenn es noch irgendeines weiteren Belegs bedarf, dass im Bereich der Pflege dringend Handlungsbedarf besteht, dann liefern die Ergebnisse des Betriebsbarometers diesen nachdrücklich.

⁶ Diese Frage wurde nur von 23 Arbeitnehmervertretungen aus der Pflege beantwortet.

⁷ Diese Frage wurde nur von 23 Arbeitnehmervertretungen aus der Pflege beantwortet.



Arbeitskammer des Saarlandes
beraten.bilden.forschen.

Arbeitskammer des Saarlandes

Fritz-Dobisch-Straße 6 – 8
66111 Saarbrücken

Tel. 0681 4005-0

info@arbeitskammer.de
www.arbeitskammer.de

ISSN 2367-2188