



Als Organe der Mitbestimmung vertreten Betriebs- und Personalräte die Interessen der Beschäftigten.

| Pasquale d'Angiolillo

AK-BETRIEBSBAROMETER | BEST befragte im Auftrag der Arbeitskammer wieder die Vertretungen der Beschäftigten im Saarland

Den Druck herausnehmen und die Arbeit **gemeinsam** gestalten!

Alle zwei Jahre befragt BEST im Auftrag der Arbeitskammer saarländische Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen nach der Stimmungslage in den Betrieben und Dienststellen und versucht zu ergründen, wie es um die Qualität der Arbeitsbedingungen steht. Auch für die aktuelle Auflage beteiligten sich wieder mehr als 230 Betriebsrats- und Personalratsgremien sowie zahlreiche Mitarbeitervertretungen am „AK-Betriebsbarometer“, der größten Befragung dieser Art im Saarland. Die Erhebung der Studie fand zum sechsten Mal statt. Ihre Ergebnisse wurden im September in Saarbrücken im Rahmen einer Pressekonferenz der Öffentlichkeit vorgestellt.

Das AK-Betriebsbarometer 2015 belegt einmal mehr: „Gute Arbeit“ entsteht dort, wo die Beschäftigten in den Unternehmen und Verwaltungen mitbestimmen können und beteiligt werden und gleichzeitig

nicht überfordert werden. Mitbestimmung und Beteiligung auf der einen Seite sowie Belastungsreduzierung und Gesundheitsförderung für die Beschäftigten auf der anderen Seite bieten dabei die beste Grundlage auch für wirtschaftlichen Erfolg.

WIRTSCHAFTLICHE SITUATION UND BETRIEBSKLIMA

Die wirtschaftliche Lage in der Privatwirtschaft wurde im Befragungszeitraum in deutlich mehr als der Hälfte (57 Prozent) der Betriebe in der Privatwirtschaft als gut oder sehr gut eingeschätzt. Dagegen sah sich der öffentliche Dienst weiterhin einem starken haushaltspolitischen Druck ausgesetzt. Die Haushaltslage der jeweiligen Dienststellen wird von deutlich mehr als der Hälfte (55 Prozent) der Personalräte als schlecht bis sehr schlecht bewertet. Das Betriebsklima als „sensibler Indikator“ für die Stimmung in den

Betrieben und Dienststellen folgt demgegenüber nicht vollständig diesen Einschätzungen. Eine gute wirtschaftliche Lage bedeutet also nicht immer automatisch auch ein durchweg gutes Betriebsklima. Sowohl von den befragten Betriebsräten (also im Bereich der Privatwirtschaft) als auch von den befragten Personalräten (also im öffentlichen Dienst) bewertet jeweils etwa ein Viertel das Betriebsklima als gut oder sehr gut. Es zeigt sich: Sowohl die Qualität kollegialer Beziehungen als auch die Qualität der Führungskräfte geraten – besonders bei Auftragsrückgängen und schlechten Haushaltslagen – unter Druck.

ARBEITSZEIT UND „WORK-LIFE-BALANCE“

Ein sehr großer Teil der Beschäftigten muss Mehrarbeit und Überstunden leisten. So gibt es in mehr als vier Fünftel der Betriebe und Dienststellen (81,6 Prozent) über

die tarifliche oder betriebsübliche Arbeitszeit hinausgehende (bezahlte) Mehrarbeit. In fast jedem zweiten Betrieb und jeder zweiten Dienststelle gibt es sogar unbezahlte Mehrarbeit (47,4 Prozent).

Sozial ungünstige Arbeitszeiten bleiben für einen Großteil der Beschäftigten an der Tagesordnung, etwa im Rahmen von Wochenend- oder Nachtarbeit (in 79,4 Prozent der Betriebe/Dienststellen). Hinzu kommen häufig wechselnde Arbeitszeiten, wie zum Beispiel im Rahmen von Schichtarbeit (in 69,7 Prozent der Betriebe und Dienststellen). Die negativsten Werte im Branchenvergleich bezüglich Mehrarbeit und belastenden Arbeitszeiten sind im Gesundheits- und Sozialwesen anzutreffen. Die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Privatleben („Work-Life-Balance“) wird also erschwert. Dabei gelten mitarbeiterorientierte und arbeitswissenschaftlich angemessene Arbeitszeitregelungen auch als wichtige Schalthebel zur Vermeidung von „Ausbrennen“ (Burnout) und zum Erhalt von Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit.

Die Flexibilisierung von Arbeitszeiten über Arbeitszeitkonten (etwa im Rahmen von Gleitzeitmodellen) erfolgt immer häufiger. Zumeist sind sie mit kurzfristigen Ausgleichsmöglichkeiten versehen (in 87 Prozent der Betriebe/Dienststellen). Die Nutzung als Langzeitkonto, zum Beispiel zum Ansparen eines Zeitguthabens für längere berufliche Auszeiten oder zum früheren Ausscheiden aus der Erwerbstätigkeit, besteht dagegen seltener (in 34,7 Prozent der Betriebe).

ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Die Belastungen an den Arbeitsplätzen bleiben für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Saarland auf einem hohen Niveau. Dabei werden die Trends der vergangenen Jahre weiter bestätigt. Vor allem psychische Belastungen werden verstärkt wahrgenommen: Zeitdruck, Stress, Leistungsdruck und emotionale Belastungen spielen eine immer größere Rolle, insbesondere auch im Vergleich zu den weiter stark verbreiteten physischen Belastungen. So klagen vier von fünf (80 Prozent) der befragten Arbeitnehmervertretungen über einen hohen oder sehr hohen Zeitdruck, fast drei Viertel (72 Prozent) über Belastungen durch viele

In einigen Betrieben werden inzwischen auch Rückenkurse angeboten, um die Gesundheit der Beschäftigten zu fördern.

INFOS ZUM AK-BETRIEBSBAROMETER

- An der schriftlichen Befragung zum AK-Betriebsbarometer 2015 beteiligten sich insgesamt 236 Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen. Die Interessenvertretungen repräsentieren mehr als 100.000 Beschäftigte, also mehr als ein Viertel aller im Saarland sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.
- Eine ausführliche Darstellung aller Ergebnisse finden Sie im Internet unter www.arbeitskammer.de und www.best-saarland.de.
- Weitere Informationen gibt es darüber hinaus bei der Arbeitskammer des Saarlandes, Abteilung Gesellschaftspolitik, E-Mail: gesellschaftspolitik@arbeitskammer.de oder bei BEST, der gemeinsamen Beratungsstelle der Arbeitskammer des Saarlandes und des DGB Saar für Betriebs- und Personalräte, E-Mail: best@best-saarland.de

gleichzeitig zu verrichtende Tätigkeiten und ebenso viele über einen hohen oder sehr hohen Leistungsdruck für die Beschäftigten.

Angesichts der vielfältigen Belastungen am Arbeitsplatz lag ein besonderer Schwerpunkt des aktuellen AK-Betriebsbarometers auf dem betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz. Dieser bleibt das zentrale Arbeitsfeld der betrieblichen Arbeitnehmervertretungen. Gut die Hälfte der Gremien (56 Prozent) war in den voranliegenden zwei Jahren damit befasst. In der betrieblichen Praxis sind dabei die einzelnen Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz eher uneinheitlich realisiert. So stehen bei den Gefährdungsbeurteilungen immer noch vor allem

die körperlichen Belastungen im Vordergrund (in 34 Prozent der Betriebe und Dienststellen wurden die Beurteilungen vollständig durchgeführt). Die ebenfalls obligatorischen Gefährdungsbeurteilungen von psychischen Belastungen werden dagegen nach wie vor deutlich seltener durchgeführt (in nur 14 Prozent der Betriebe und Dienststellen waren sie vollständig). Es bleibt also – auch für die Interessenvertretungen – noch viel Überzeugungsarbeit zu leisten.

ARBEIT DER INTERESSENVERTRETUNGEN

Bei ihrer Arbeit sehen sich die Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen allerdings nicht immer mit durchgängig guten Arbeitsbedingungen konfrontiert. Insbesondere das Informationsverhalten der Arbeitgeber wird nach wie vor häufig als verbesserungsbedürftig bewertet. 22 Prozent der Arbeitnehmervertretungen halten es für schlecht oder sehr schlecht. Dass die Zusammenarbeit zwischen Arbeitnehmervertretungen und Arbeitgeberseite aber durchaus auch positiv eingeschätzt wird, ist dabei allerdings ebenfalls ein Fazit, das das AK-Betriebsbarometer 2015 ziehen kann. In der weitaus größten Zahl der Betriebe und Dienststellen werden Konflikte in Gesprächen oder Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite gelöst, der Rechtsweg über Einigungsstellen oder Arbeitsgerichte ist eher die Ausnahme.



| picture alliance

Jens Göcking, BEST e. V.