

WSI-Betriebsrätebefragung: Viele Innovationen sorgen für mehr Stress

Termin- und Leistungsdruck nehmen unter den Beschäftigten deutlich zu. Das zeigen Ergebnisse der jüngsten Betriebsrätebefragung des WSI zum Thema Innovation, Arbeitsbedingungen und Gesundheit. Ein weiteres Ergebnis: Sehr viele Betriebe sind innovationsfreudig, aber die Folgen von Innovationen sind zwiespältig: Oft sind sie auch mit neuen Belastungen und Unsicherheiten und mit insgesamt schlechterer Arbeitsqualität verbunden.

Seit 1997 befragt das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung alle zwei Jahre Betriebs- und Personalräte in Deutschland zu betrieblichen Entwicklungen und Problemen. Im Herbst/Winter 2008/2009 organisierte das WSI zusammen mit dem Institut für angewandte Innovationsforschung der Universität Bochum und dem Projekt PARGEMA (Partizipatives Gesundheitsmanagement) eine Sonderbefragung zu den Themen Innovationsfähigkeit, Arbeitsbedingungen und Gesundheit im Betrieb. An der Umfrage beteiligten sich 1.700 Betriebsräte.

Innovationen und Arbeitsqualität: Zwiespältige Entwicklungen

Den Befragungsergebnissen zufolge sind die Betriebe in Deutschland sehr innovativ. Der Schwerpunkt ihrer Innovationstätigkeit lag bei den Produkt- und Dienstleistungsinnovationen. Dabei spielten produktnahe Dienstleistungen die Hauptrolle (36% aller befragten Betriebe). Es zeigte sich aber auch, dass Verlauf und Auswirkungen von Innovationen auf die Beschäftigten zwiespältig sind. So wurde z. B. in 45,4% der Betriebe im Verlauf von Innovationen Beschäftigung abgebaut.

Die große Mehrheit der Betriebsräte (70,5%) gab an, im Zusammenhang mit Innovationen seit 2006 seien für die Beschäftigten neue Qualifikationsanforderungen hinzugekommen. Deutliche Veränderungen gab es im Verlauf von Innovationen für die Arbeitszeiten. 80% der Betriebsräte berichteten hier von Neuerungen, über 66% verzeichneten Konflikte zwischen Interessen des Unternehmens und Interessen der Beschäftigten.

Häufig wurden im Verlauf von Innovationen auch variable Entgeltbestandteile eingeführt, wurde also

z. B. Lohn direkt von der geforderten Leistung abhängig gemacht. Mit vielen Innovationen ging eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen einher. In der Regel nahmen Arbeitsstress und Leistungsdruck zu, und zwar bei allen Arten von Innovationen.

In über drei Vierteln der Betriebe (79%) kam es zu Konflikten über Innovationen zwischen Betriebsrat und Management (Abb. 1). Sie ergaben sich vor allem aus den von den Betriebsräten befürchteten negativen Auswirkungen der Innovationen auf die Arbeitsqualität der Beschäftigten. Die Konfliktthemen reichten von Besorgnis über die zukünftige Motivation der Beschäftigten oder über die Arbeitsbedingungen bis hin zur Entlohnung, zur Qualifizierung, zu Standortfragen u. a. m.

Arbeitsbedingungen und Gesundheit

In 42% der Betriebe war der betriebliche Alltag seit 2006 durch Umstrukturierungen geprägt. Dabei spielten Ausgliederungen von Funktionen bzw. Abteilungen eine große Rolle (48%). In rund vier Fünfteln (82%) der Betriebe gibt es Beschäftigte,

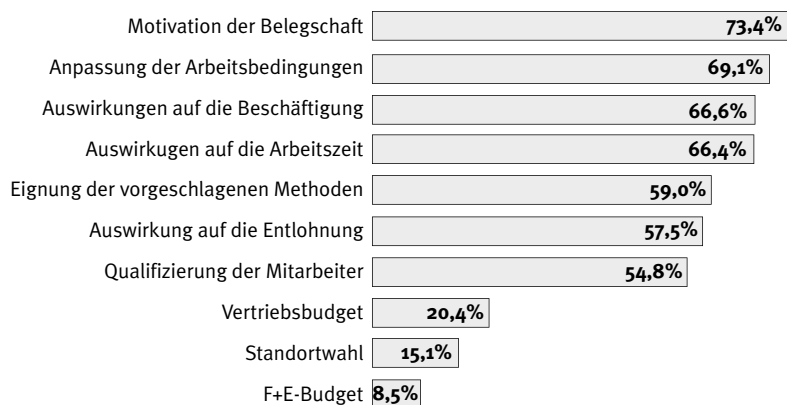
die ständig unter hohem Zeit- und Leistungsdruck arbeiten. Hiervon sind nicht nur einzelne Gruppen betroffen, sondern (mit 43%) große Teile der Belegschaften, vor allem mittlere Angestellte mit Fachausbildung. Als Gründe für den ständigen Arbeitsdruck nannten die Betriebsräte vor allem eine zu enge Personaldecke (84%), hohe Eigenverantwortlichkeit (79%), Abhängigkeit von Kundenvorgaben (75%) und das Verhalten der Vorgesetzten (63%).

Psychische Belastungen nehmen zu: Problem Arbeitsorganisation

Seit 2006 verzeichnen die meisten Betriebsräte eine deutliche Zunahme der psychischen Belastungen. 79% der Befragten sehen das so. Ein Viertel (26%) gab allerdings an, auch die körperlichen Belastungen hätten zugenommen.

Viele psychische Belastungen stehen ganz offensichtlich in engem Zusammenhang mit neuen Arbeits- und Organisationsformen: In 63% der Betriebe gibt es ein ausgeprägtes Controlling, in 60% wird intensiv mit Kennziffern gearbeitet, um Ziele festzulegen, in über der

Abb. 1: Innovationsspezifische Konfliktthemen zwischen Betriebsrat und Management (in %, Mehrfachnennungen)

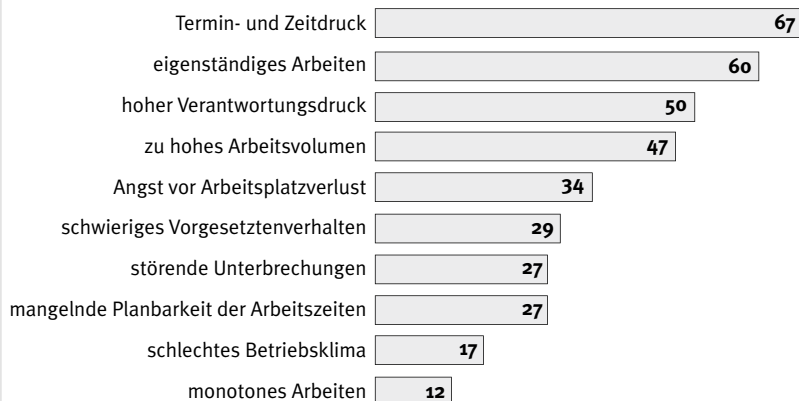


Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2008/09.

GUTE
ARBEIT.

Abb. 2: Anteil der Betriebe in Prozent, in denen die Beschäftigten (nach Angaben der Betriebsräte) stark bis sehr stark von folgenden Belastungen betroffen sind

GUTE ARBEIT



Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2008/09.

Hälfte der Betriebe (53%) werden die Beschäftigten anhand von Zielvorgaben geführt (wirtschaftlicher Erfolg, Kundenzufriedenheit), in 39% der Betriebe ist davon die gesamte Belegschaft betroffen, in einem Drittel der Betriebe (32%) werden die Zielvorgaben einseitig vom Management festgelegt.

Projektarbeit gibt es in über der Hälfte (51%) der Betriebe, in 46% der Betriebe werden die Arbeitsergebnisse einzelner Abteilungen oder Teams anhand eines Benchmarking miteinander verglichen, und immerhin schon 16% der Betriebseinheiten werden als Profit-Center geführt. Überall dort, wo neue Organisationsformen wie die genannten eingeführt wurden, verzeichneten die Betriebsräte ein höheres Maß an psychischen Belastungen.

Unter den genannten psychischen Belastungen wurden Termin- und Zeitdruck am häufigsten genannt (67%). Das Spektrum reichte dabei bis zum monotonen Arbeiten (12%, siehe Abb. 2)

Problematisches Gesundheitsverhalten

Mehr als ein Drittel der befragten Betriebsräte (37%) beobachtete, dass die Beschäftigten sich auf ein „Arbeiten ohne Ende“ (mehr als 9 Stunden täglich) einließen. Fast ebenso viele (34%) stellten fest, dass die Beschäftigten Regelungen zum Schutz ihrer Gesundheit unterlaufen, um ihre Arbeit bewältigen zu können, so z. B. Pausenregelungen. Für jeden zweiten betroffenen Betriebsrat ergaben sich daraus Konflikte in der Arbeit der Interessenvertretung. 22% der Betriebsräte

machten die Feststellung, dass die Beschäftigten auch bei Krankheit nicht zu Hause blieben, um ihr Arbeitspensum zu bewältigen.

Defizite im Gesundheitsschutz

Gefährdungsbeurteilungen nach dem Arbeitsschutzgesetz werden nach wie vor nur von einer Minderheit der Betriebe gemacht (46%). Aus dieser Teilgruppe berücksichtigen dabei nur 29% auch die psychischen Belastungen. Das bedeutet: letztendlich haben nur 16% aller befragten Betriebe in ihren Gefährdungsbeurteilungen auch – wie gesetzlich eigentlich vorgeschrieben – die psychischen Arbeitsbelastungen berücksichtigt.

Offenbar sind also ganzheitliche Gefährdungsbeurteilungen unverändert schwer durchzusetzen. Nach den Gründen dafür gefragt, gaben 89% der Betriebsräte an, dieses Thema sei „schwierig zu handhaben“. Mehr als zwei Drittel meinten, kaum einer wisse, wie das gemacht werden müsse, und fast eben so viele (64%) sagten, das Thema psychische Belastungen stehe hinter anderen Themen immer wieder zurück (Abb. 3).

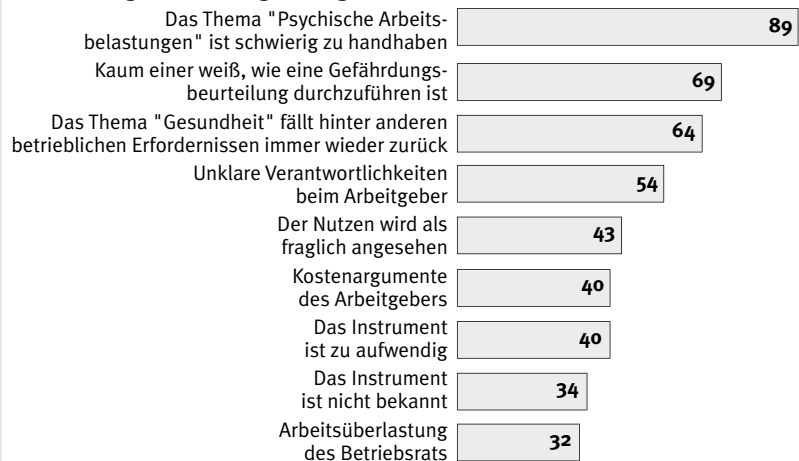
Betriebsräte, die von einer ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilung berichteten, an der sie auch aktiv beteiligt waren, wurden gefragt, was denn der Auslöser für diese Aktivität gewesen sei. Am häufigsten nannten sie dann externe Beratung als Impulsgeber (46%). Ein Teil der Befragten sah auch im Auftreten neuer betrieblicher Akteure des Arbeits- und Gesundheitsschutzes eine hilfreiche Rolle (40%). Mehr als ein Drittel der diesbezüglich aktiven Betriebsräte (38%) gaben an, die Arbeitsüberlastung der Beschäftigten sei der Grund dafür gewesen, dass man das Problem angegangen sei. In 24% der Fälle waren betriebliche Umstrukturierungen und ihre Folgen der Auslöser.

Weitere Informationen

Eine Zusammenfassung der Befragungsergebnisse steht zum Download bereit unter www.boeckler.de/510_95650.html. Kontakt: Wolfram Bremer, WSI, wolfram-brehmer@boeckler.de

Abb. 3: Warum wurde im Betrieb bisher keine ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung durchgeführt?

GUTE ARBEIT



Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2008/09.