

DIE BEDEUTUNG DES ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZES FÜR BETRIEBS- UND PERSONALRÄTE

Dr. Elke Ahlers

WSI der Hans-Böckler-Stiftung



Kurze Vorstellung:

- Seit dem Jahr 2000 am WSI → WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung
- Dissertation zu „Ergebnisorientierten Arbeitsformen und deren Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen“
- Seit 2013 Referat „Qualität der Arbeit“ mit den Themenfeldern:
 - Arbeits- und Gesundheitsschutz (→ psychische Belastungen, Gefährdungsbeurteilungen)
 - Veränderung der Arbeitswelt
 - Arbeitszeit
 - Digitalisierung
 - Arbeitsverdichtung

Inhalt

1. Trends und Entwicklungen...
2. Konsequenzen für die Arbeit und den Arbeits- und Gesundheitsschutz
3. Gefährdungsbeurteilungen als zeitgemäßer Ansatz?
4. Fazit bzw. lessons to learn

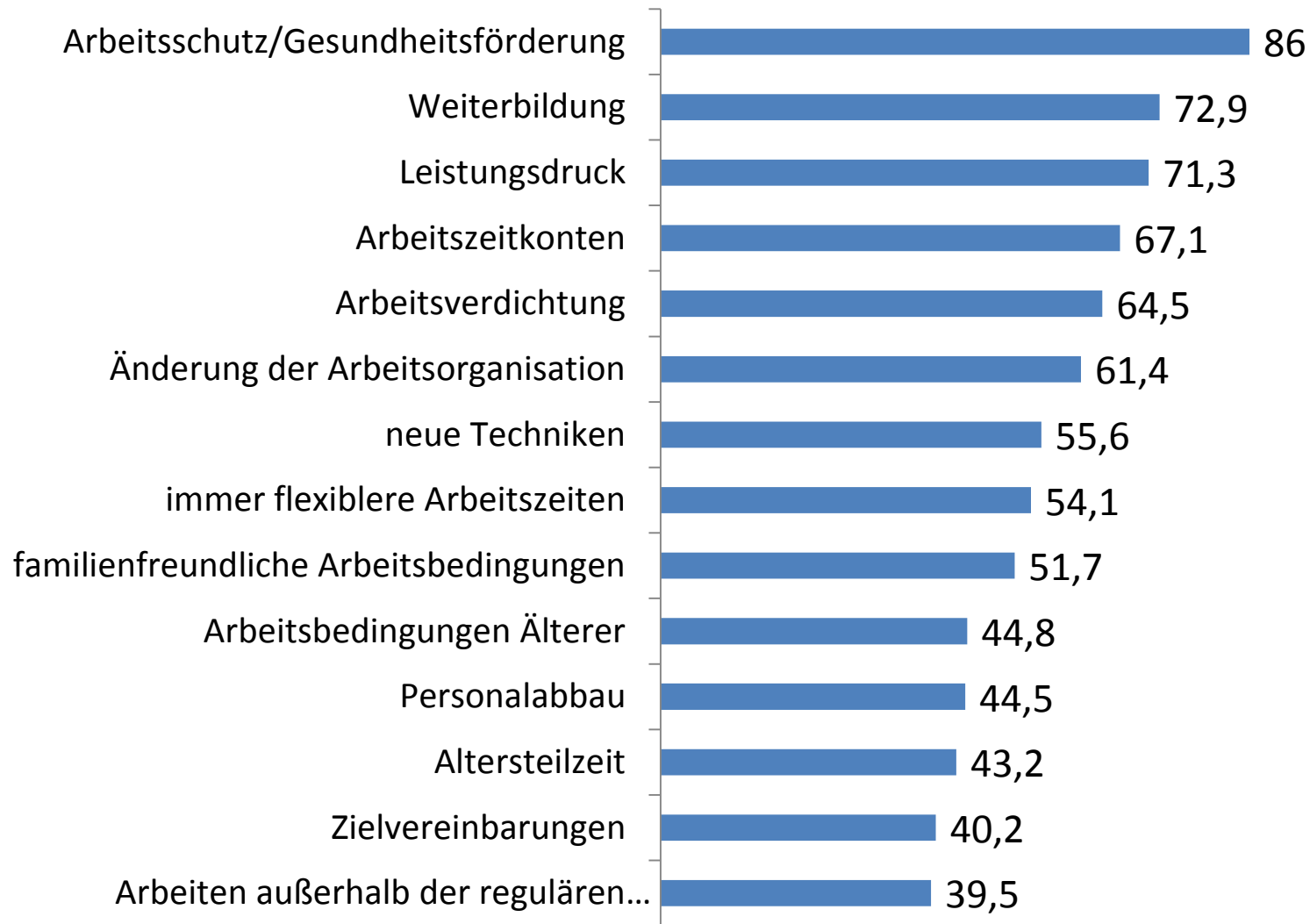
Schöne neue Arbeitswelt...die Trends

- Technikentwicklung und Digitalisierung
 - ...räumliche und zeitliche Entgrenzung der Arbeit
- Europäisierung und Globalisierung
 - ...Dienstleistungsbereich gewinnt weiter an Bedeutung
 - ...Ökonomisierung, Kostendruck
- Ausdifferenzierung gesellschaftlicher Lebensverhältnisse
 - ...Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit
 - ...steigende Bedeutung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
 - ...Wunsch nach flexiblen Arbeitszeiten
 - ...Alternde Belegschaften
 - ...Arbeitsverdichtung und Leistungsdruck werden als nicht gestaltungs-fähiger Sachzwang betrachtet
 - ...Leistungsgesellschaft mit Begrifflichkeiten wie High-Performer/Low-Performer
 - ...Individualisierung der Problemlagen
 - ...Kultur der Selbstzuschreibung im Falle des Versagens
 - ...

Der Datensatz „WSI-Betriebsrätebefragung“

- 4.125 Betriebsräte, Rücklaufquote 53,1%
- Stichprobenziehung durch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg durchgeführt
- Repräsentativ für Betriebe aller Branchen und Betriebsgrößen mit Betriebsrat und mindestens 20 Beschäftigten
- Auftakterhebung für das Betriebsrätepanel 2015 – 2018
- regelmäßige Befragung seit 1997

Welche Themen haben Betriebsräte im Jahre 2015/16 besonders beschäftigt?

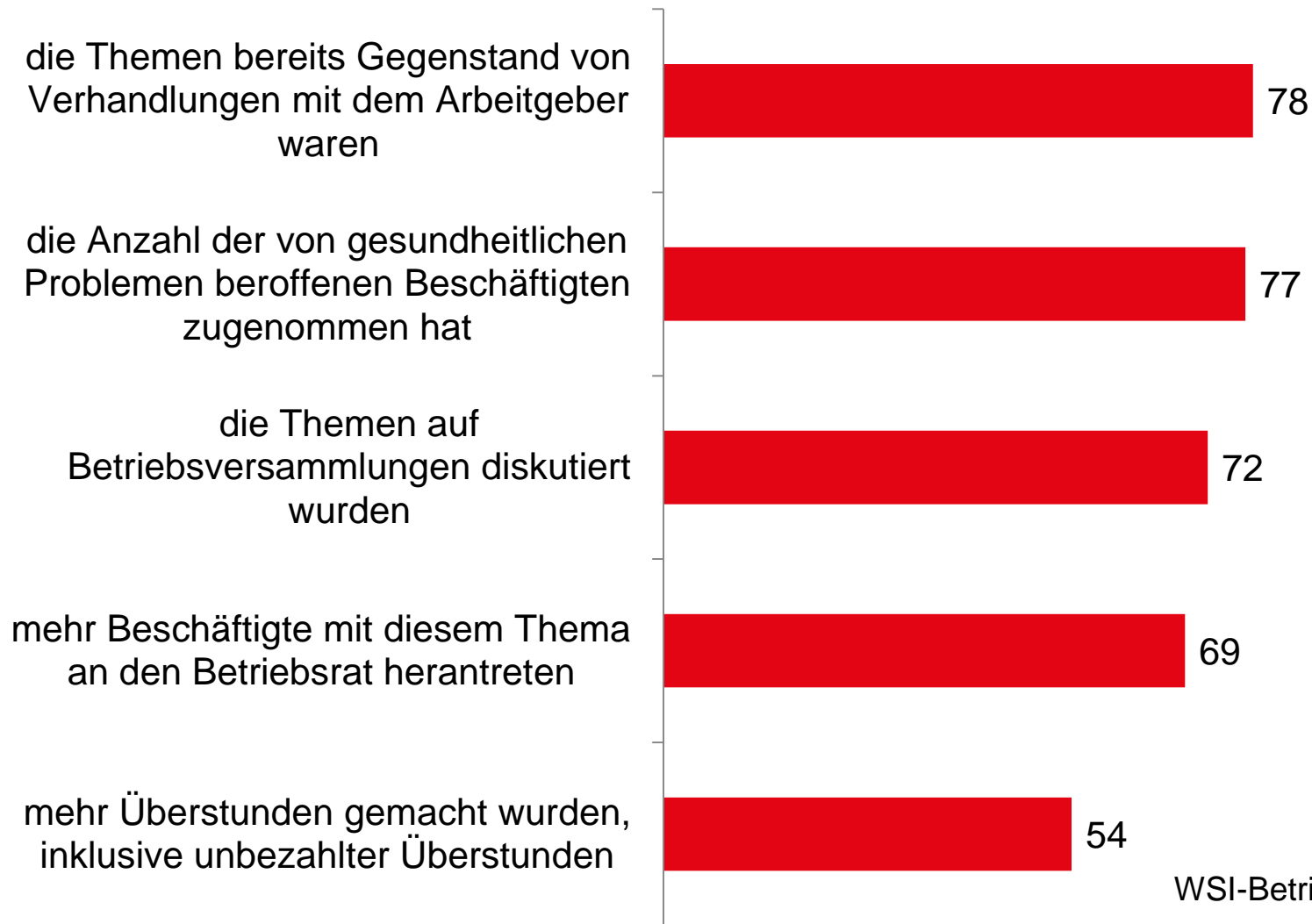


Arbeitsbedingungen in den Belegschaften 2015 (stark bis sehr stark ausgeprägt), Antworten der Betriebsräte in % (n= 2.009)



Der hohe Termindruck und die hohe Arbeitsintensität äußern sich darin, dass...

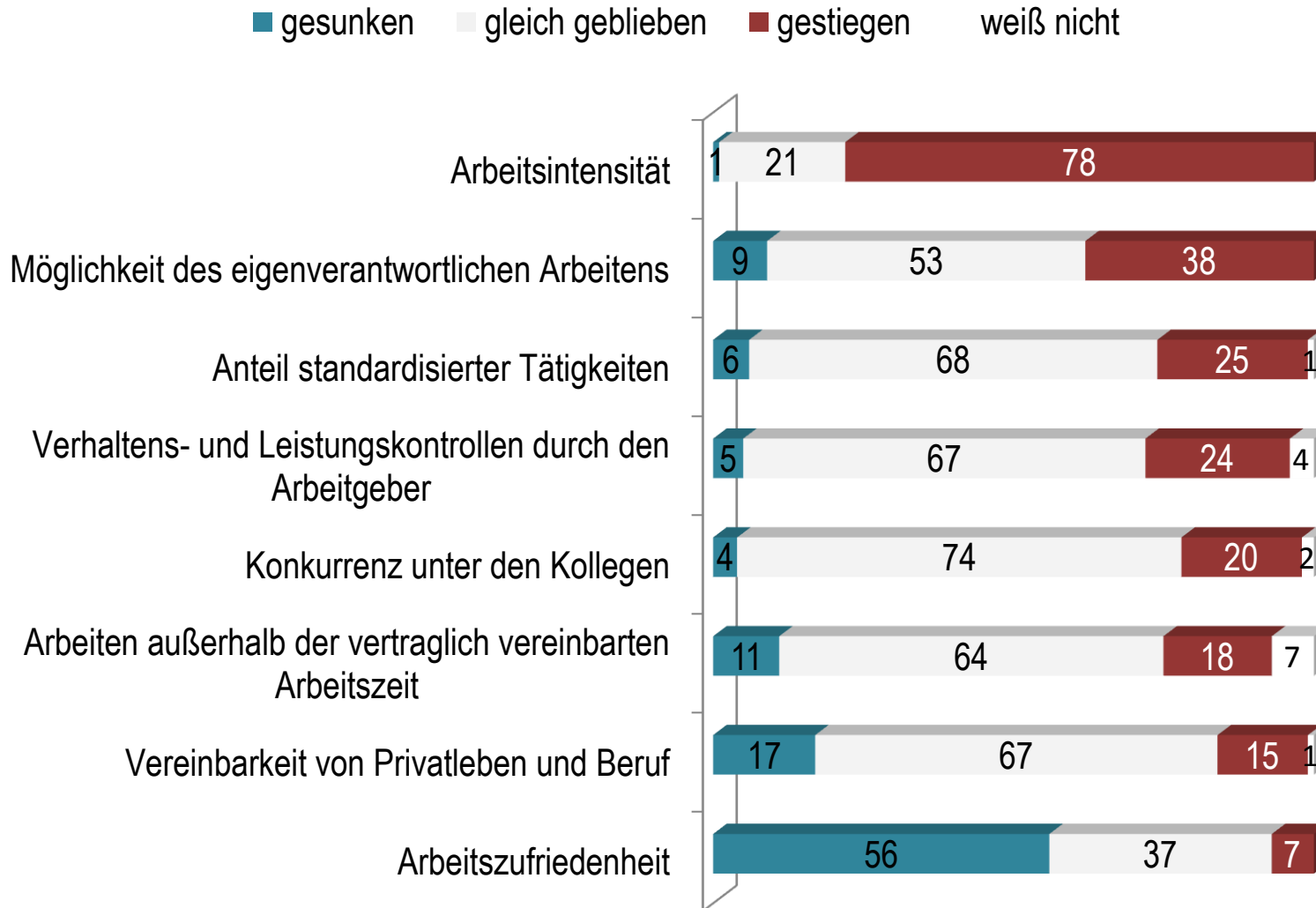
Angaben der Betriebsräte in %,



WSI-Betriebsrätebefragung 2015

Entwicklung der Arbeitsbedingungen seit 2011

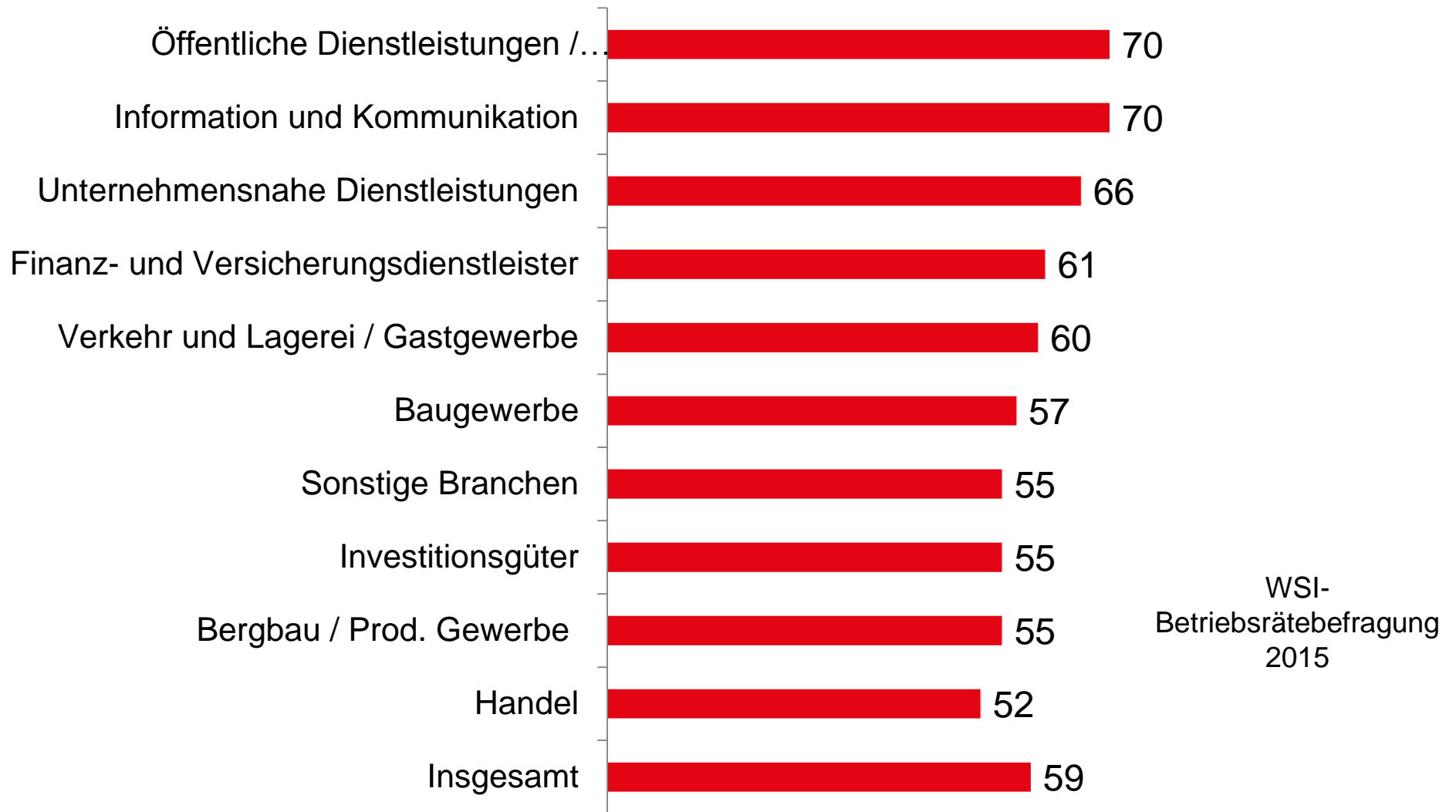
- Antworten der Betriebsräte in % -



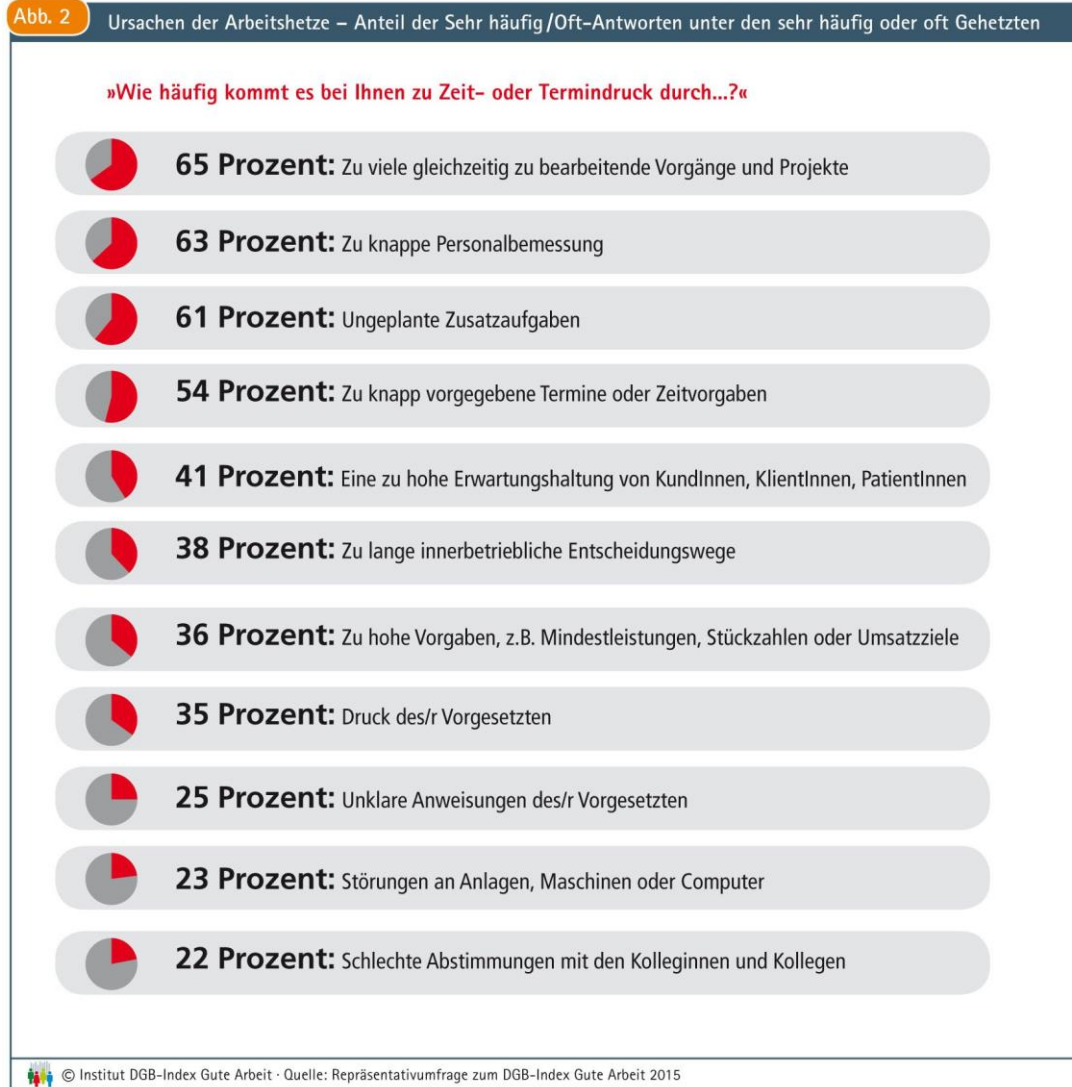
WSI-Betriebsräte-
befragung 2016

Betroffene Branchen mit hoher Arbeitsintensität in den Belegschaften,

Antworten der Betriebsräte in %, „Stark“ bis „sehr stark ausgeprägt“ auf der 6-stufigen Skala

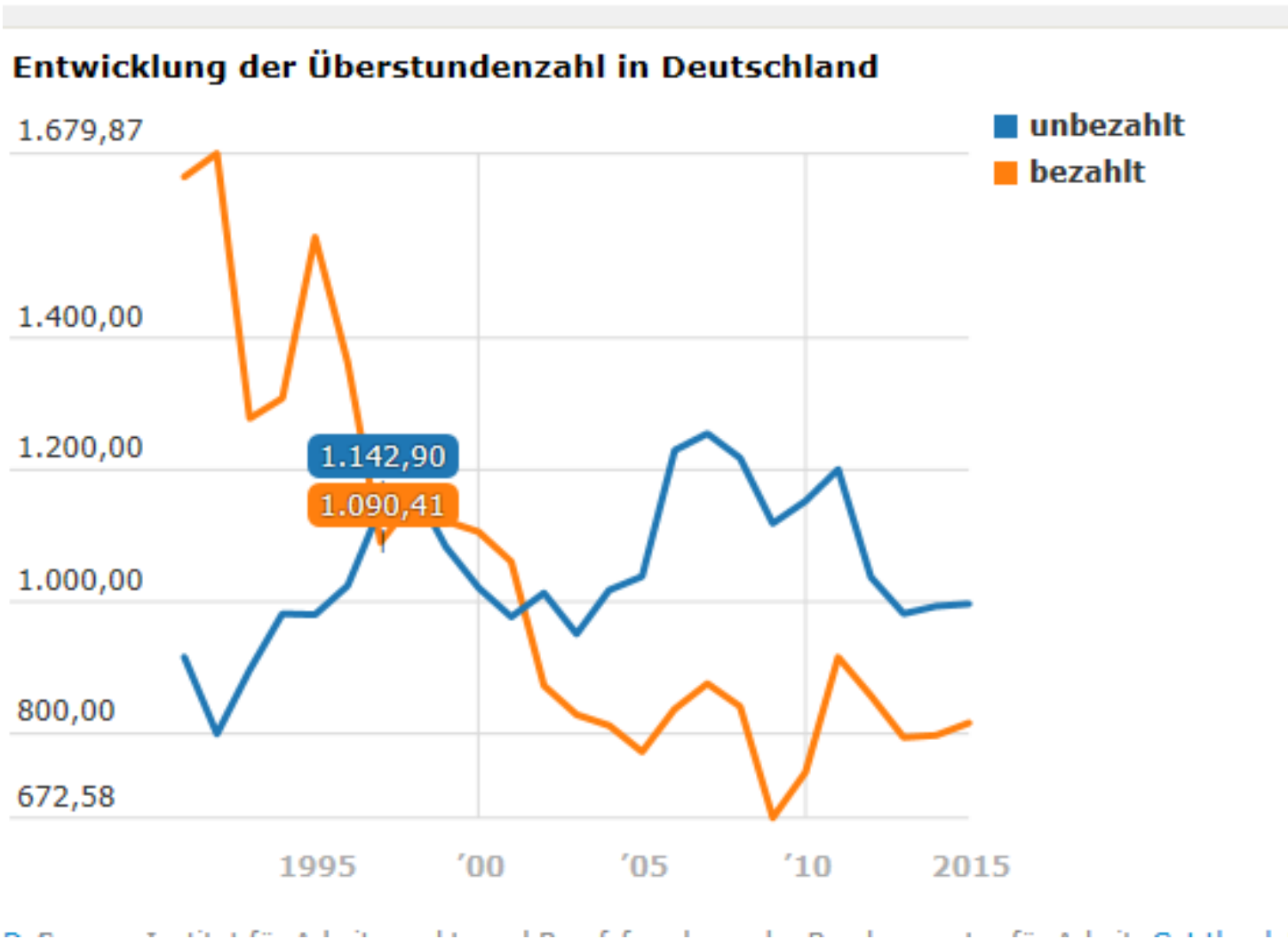


Ursachen der Arbeitsintensivierung nach DGB-Index Gute Arbeit 2015

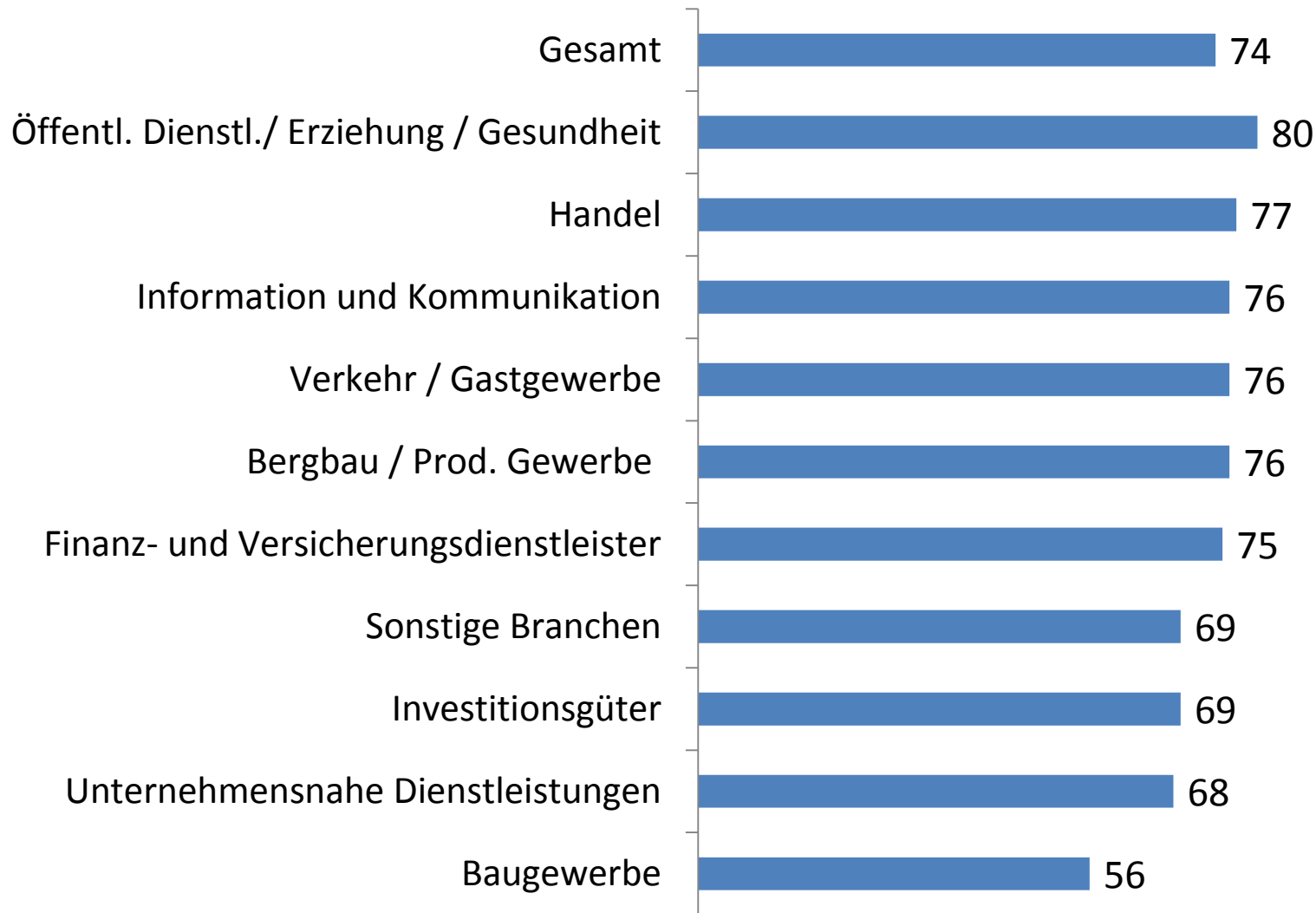


**WAS KÖNNTEN DIE GRÜNDE FÜR DIE
HOHE ARBEITSINTENSITÄT SEIN?**

1 Mrd unbezahlter Überstunden in Deutschland im Jahr 2015 (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2015)



Zu wenig Personal gibt es in folgenden Branchen, Antworten der Betriebsräte in %



Was bewirkt eine veränderte Arbeitsorganisation/Leistungs politik?

- veränderte Kontrollformen der Arbeit über den Output (Ergebnis/Ertrag)
- neue Formen der Leistungssteuerung (ZV, Projektarbeit) mit hoher Eigenverantwortung, Subjektivierung
- Digitalisierung der Arbeit (neue Technologien, neue Software)
- vielfältige Umstrukturierungen
- stärkere Kundenorientierung

Analyse der WSI-BR-Befragung zeigt: klarer Zusammenhang zwischen der Leistungssteuerung und erhöhten Arbeitsbelastungen

	Keine Zielvereinbarungen (n=438)	Gemischte Leistungssteuerung (n=770)	ZV und hohe Kennziffernorientierung (n=491)	Gesamt (n=1.700)
Termin- und Zeitdruck	60,8	63,7	76,4	66,6
hoher Verantwortungsdruck	44,0	50,3	55,3	50,1
zu hohes Arbeitsvolumen	36,8	46,1	57,4	47,0
Angst vor Arbeitsplatzverlust	30,8	33,5	37,7	34,0

(vgl. Ahlers 2016, WSI-BR-Befragung 2008/09)

Zwischenfazit:

1. die Arbeitsintensität ist nicht nur abhängig von der Arbeit als solches oder vom subjektivem Empfinden, sondern auch von den betrieblichen Rahmenbedingungen
2. hoher Flexibilitätsdruck, Umstrukturierungen sowie ein geringer Personalbestand prägen das Bild in vielen Betrieben

Wo sehen Betriebsräte die Themen der Zukunft? (Stand 2016),

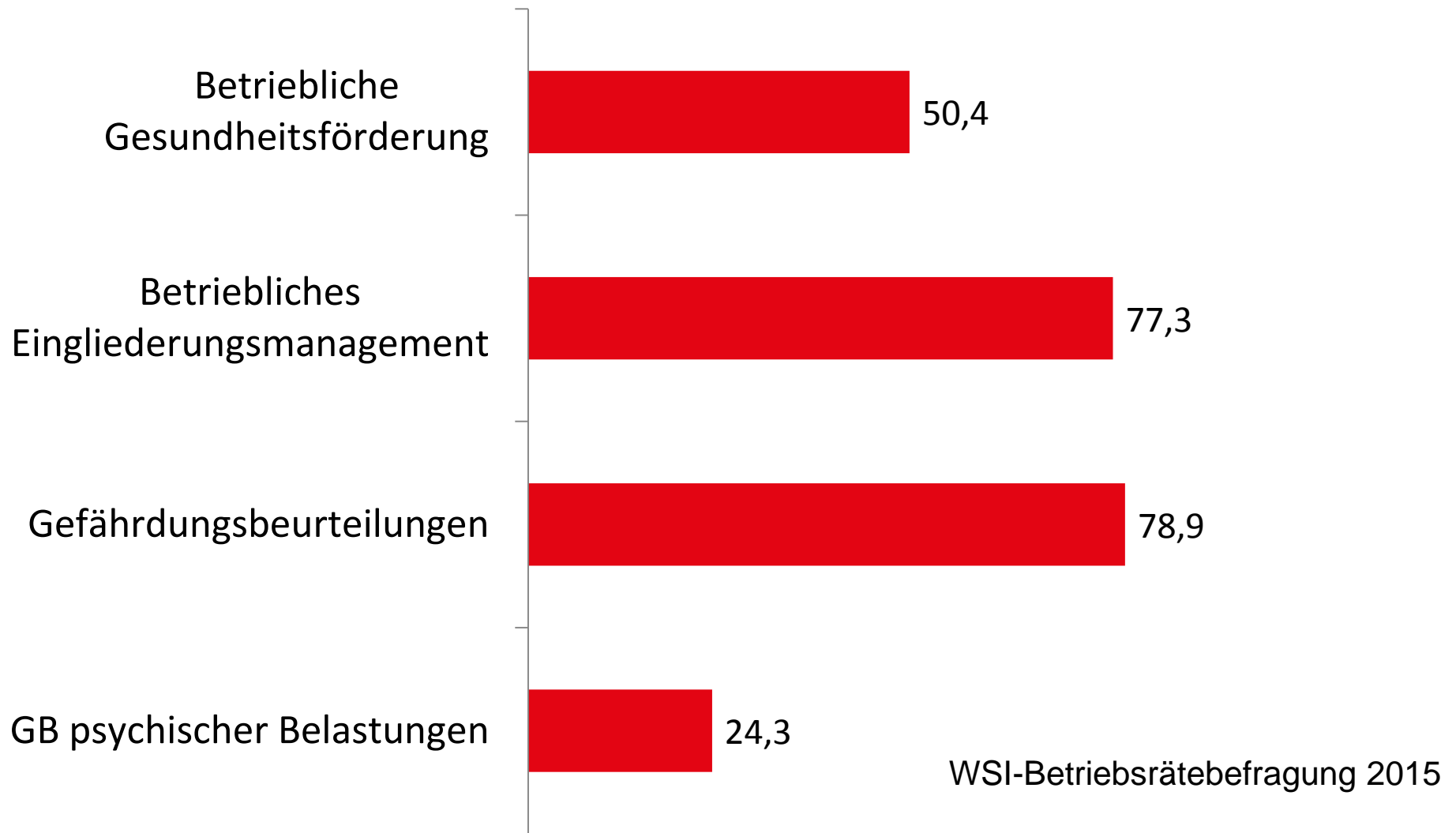
Antworten der Betriebsräte in %



Auswirkungen auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz

- Arbeitsverdichtung und Entgrenzung werden im Arbeits- und Gesundheitsschutz bisher kaum behandelt
- alte Regulierungen greifen aufgrund der Veränderungen nicht mehr wie früher
- Arbeitsbedingungen ergeben sich in Zeiten von Digitalisierung und mobiler Arbeit über präventive und partizipative Ansätze!

Umsetzung von Betrieblicher Gesundheitsförderung in den Betrieben (Stand 2015) , Angaben der Betriebsräte in %



Gefährdungsbeurteilungen als zeitgemäßer Ansatz

- ▶ ...
- ▶ Prävention und Gestaltung statt Verbotslogik
- ▶ kann organisatorische Schwachstellen und Reibungspunkte aufdecken, wie z.B. zu geringe Personalbemessung, zu häufige Störungen im Arbeitsablauf
- ▶ ...

Was wird bei einer Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen überprüft?

- ▶ **Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe**

(z.B. Abwechslungsreichtum, Handlungsspielräume, Arbeitsintensität)

- ▶ **Arbeitsorganisation**

(z.B. Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit, Unterbrechungen und Störungen)

- ▶ **Soziale Beziehungen bei der Arbeit**

(z.B. Konflikte, soziale Unterstützung, Wertschätzung)

- ▶ ...

- ▶ **neue Arbeitsformen** (z.B. Mobilitäts- und Flexibilitätsanforderungen)

Warum gibt es keine Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen?

Antworten der Betriebsräte 2015



Die Kardinalsfehler bei Gefährdungsbeurteilungen – oder worauf ist dringend zu achten?

1. Sensibilisierung der Beschäftigten?
2. Partizipationskultur?
3. Führungskräfte einbeziehen
4. die inhaltlichen Themen/Möglichkeiten des ArbSchG (z.B. Arbeitsverdichtung, Leistungsdruck) sind nicht ausgeschöpft
5. Transparentes Vorgehen
6. kurzfristige Ableitung von Maßnahmen, erste Erfolgserlebnisse!
7. Prozess !!!

Fazit... oder *lessons to learn*

1. Arbeitswelt wird flexibler und die Anforderungen an die Beschäftigten dynamischer
2. Gestaltungslogik (statt Verbotslogik)
→ Gefährdungsbeurteilungen
3. notwendig:
 - a. Sensibilisierung der Beschäftigten
 - b. Partizipationskultur
 - c. geschulte Akteure im Arbeits- und Gesundheitsschutz
4. Dauerhafter Prozess → nur so gelingt eine stetige Verbesserung der Arbeitsbedingungen!!!
5. Gefordert sind zudem **übergreifende Gestaltungsansätze**, die sowohl auf individueller, betrieblicher und auf gesetzlicher Ebene ansetzen!

Individuelle Ebene	Betriebliche Ebene	Politische Ebene
	Personal in den Betrieben aufstocken, um ausreichend Kapazitäten für flexible Modelle zu haben	Politische Verpflichtung zur Standardsetzung von Arbeitsschutzziele, z.B. <ul style="list-style-type: none"> • ArbSchG • Arbeitszeitgesetz
Sensibilisierung der Beschäftigten Überforderung/ Selbstaussbeutung nicht als Privatsache behandeln	den Zusammenhang von Leistungsanforderungen und Arbeitszeit realistischer einschätzen und gestalten Präventionskultur	Flexibilitätsanforderungen an die Beschäftigten stärker regulieren (Stichworte: Arbeit auf Abruf, Rufbereitschaft, ständige Erreichbarkeit) Im Lebensverlauf wechselnde Arbeitszeiten ermöglichen!
„Grenzmanagement“ erlernen	Betriebliche „Leitplanken“ zum Schutz der Beschäftigten, z. B. <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitszeitkonten, • Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit/ Erreichbarkeit, • „Überlastanzeige“ 	mehr und qualitativ bessere Kontrollen in den Aufsichtsbehörden
die Beschäftigten darin bestärken, bei Fragen der Arbeitszeitgestaltung zu partizipieren	umfassende und partizipative Gefährdungsbeurteilungen (ArbSchG) umsetzen und kontrollieren!	Partizipation stärker rechtsverbindlich verankern

Vielen Dank!

Elke-Ahlers@boeckler.de