

ARBEITSINTENSIVIERUNG IN DEUTSCHEN BETRIEBEN – EINE HERAUSFORDERUNG FÜR POLITIK UND GEWERKSCHAFTEN

Panel 3: Arbeitspolitische Konsequenzen

Dr. Elke Ahlers,
WSI der Hans-Böckler-Stiftung in Düsseldorf

Denkwerkstätte Graz 2017
„Intensivierung und Verteilung der Arbeit“

Zitat

„Das Verhältnis von Arbeitszeit, Arbeitsmenge und der gewünschten Arbeitsqualität ist offensichtlich in Schiefelage geraten“

(Hoffmann & Buntentbach DGB Index Gute Arbeit 2015)

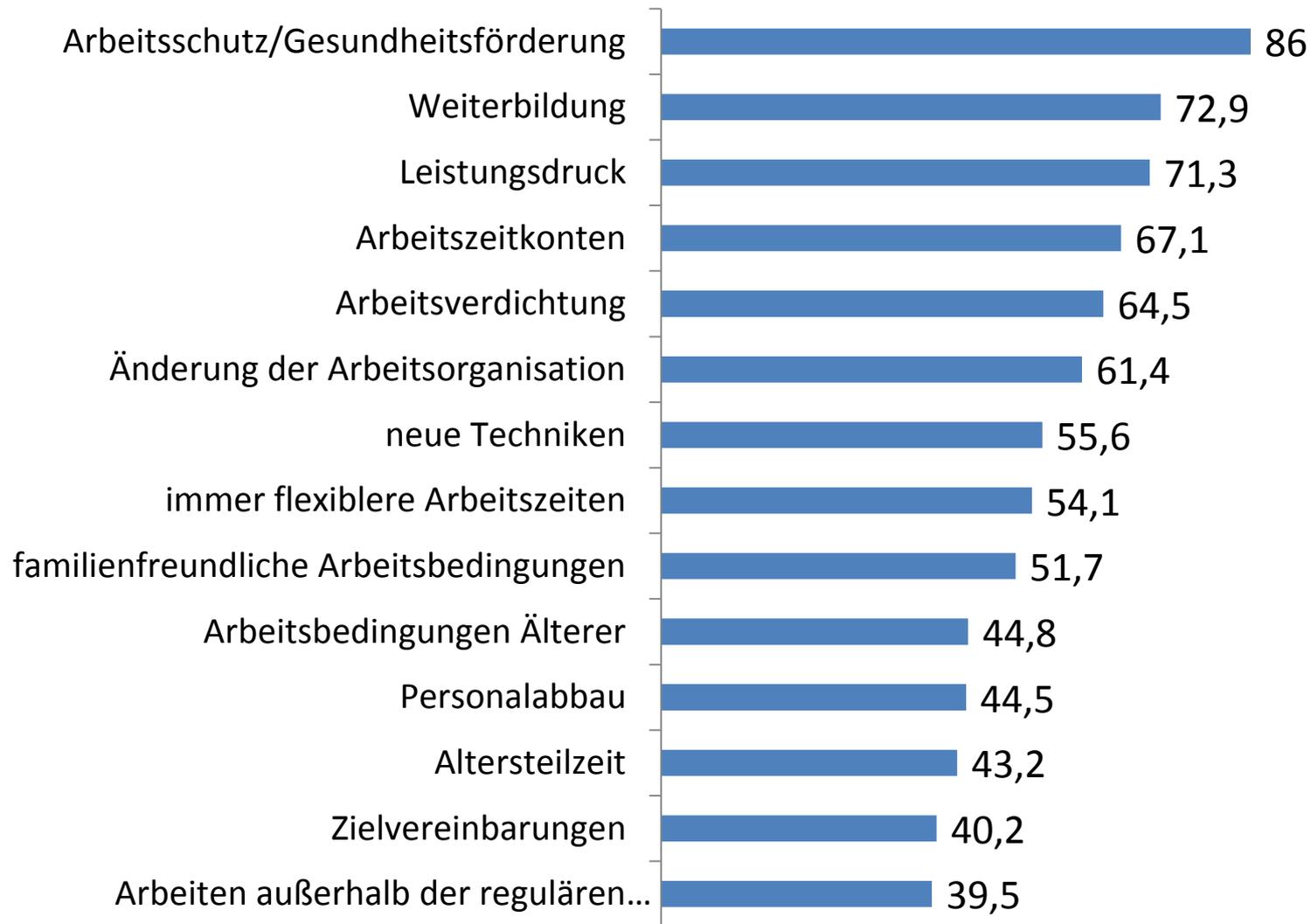
Inhalt:

1. Welchen Stellenwert hat die Intensivierung der Arbeit in der betrieblichen Interessenvertretung?
2. Arbeitsverdichtung im betrieblichen Kontext – aus Sicht der Betriebsräte
3. Befunde zur individuellen Arbeitsverdichtung
4. Arbeitspolitische Konsequenzen

Der Datensatz „WSI-Betriebsrätebefragung“

- 2.606 Betriebsräte, Rücklaufquote 69%
- Befragungszeitraum: 02.02.16 – 29.04.16
- Telefonbefragung (CATI) über infas
- 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
- regelmäßige Befragung seit 1997

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

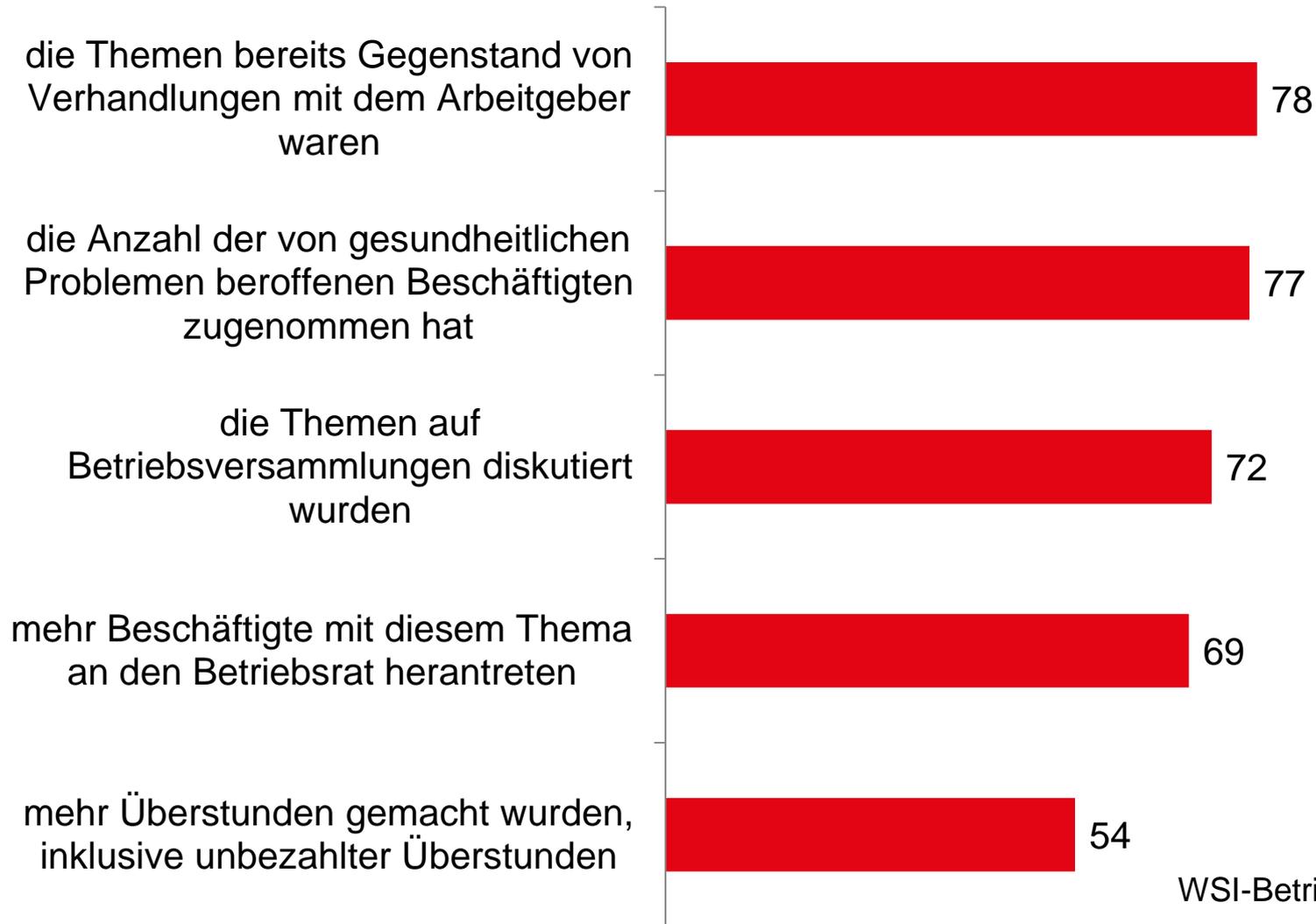


Arbeitsbedingungen in den Belegschaften 2015 (stark bis sehr stark ausgeprägt), Antworten der Betriebsräte in % (n= 2.009)



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

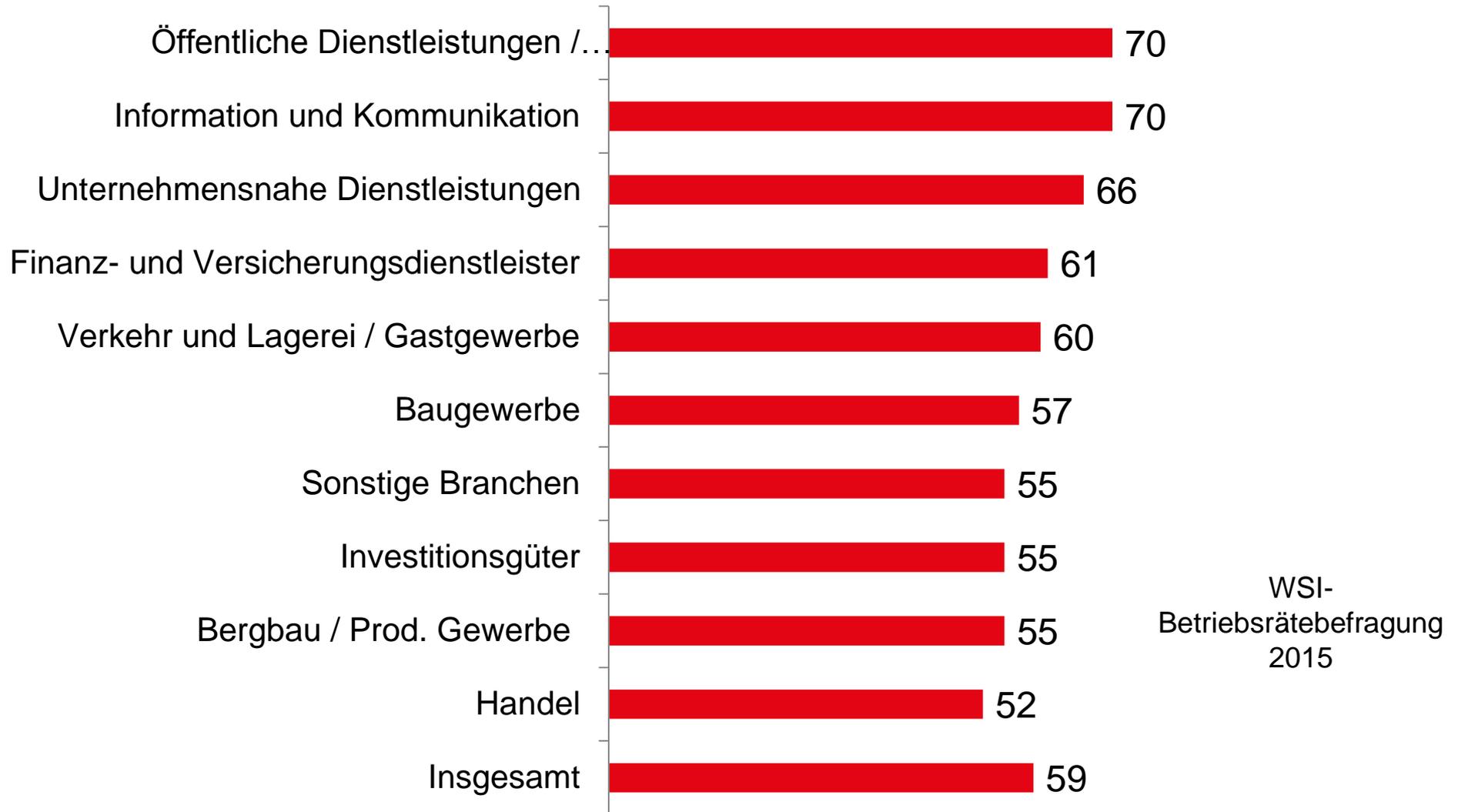
Angaben der Betriebsräte in %,



WSI-Betriebsrätebefragung 2015

Betroffene Branchen mit hoher Arbeitsintensität in den Belegschaften,

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

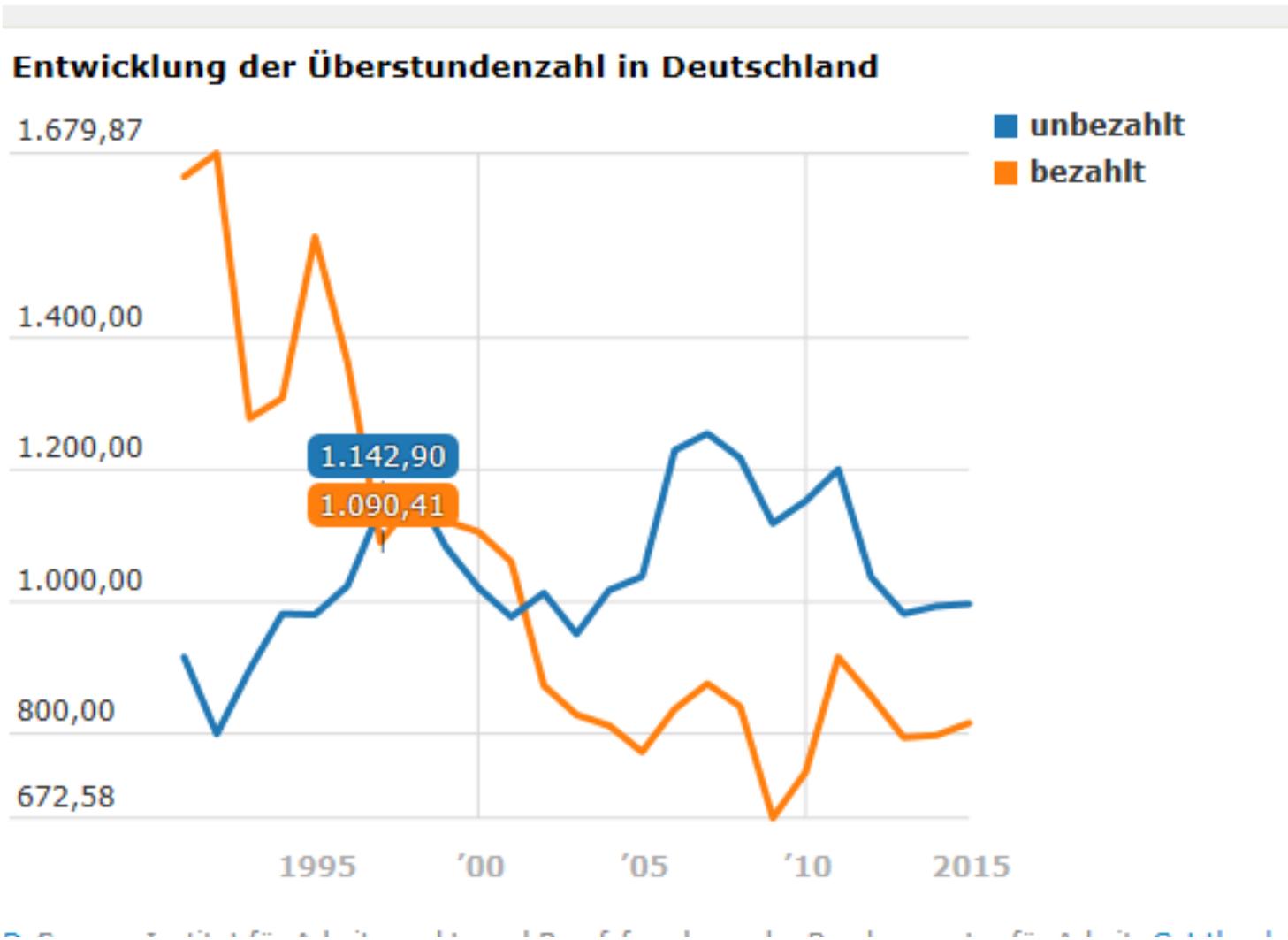


Welche betrieblichen Faktoren begünstigen Arbeitsintensivierung?

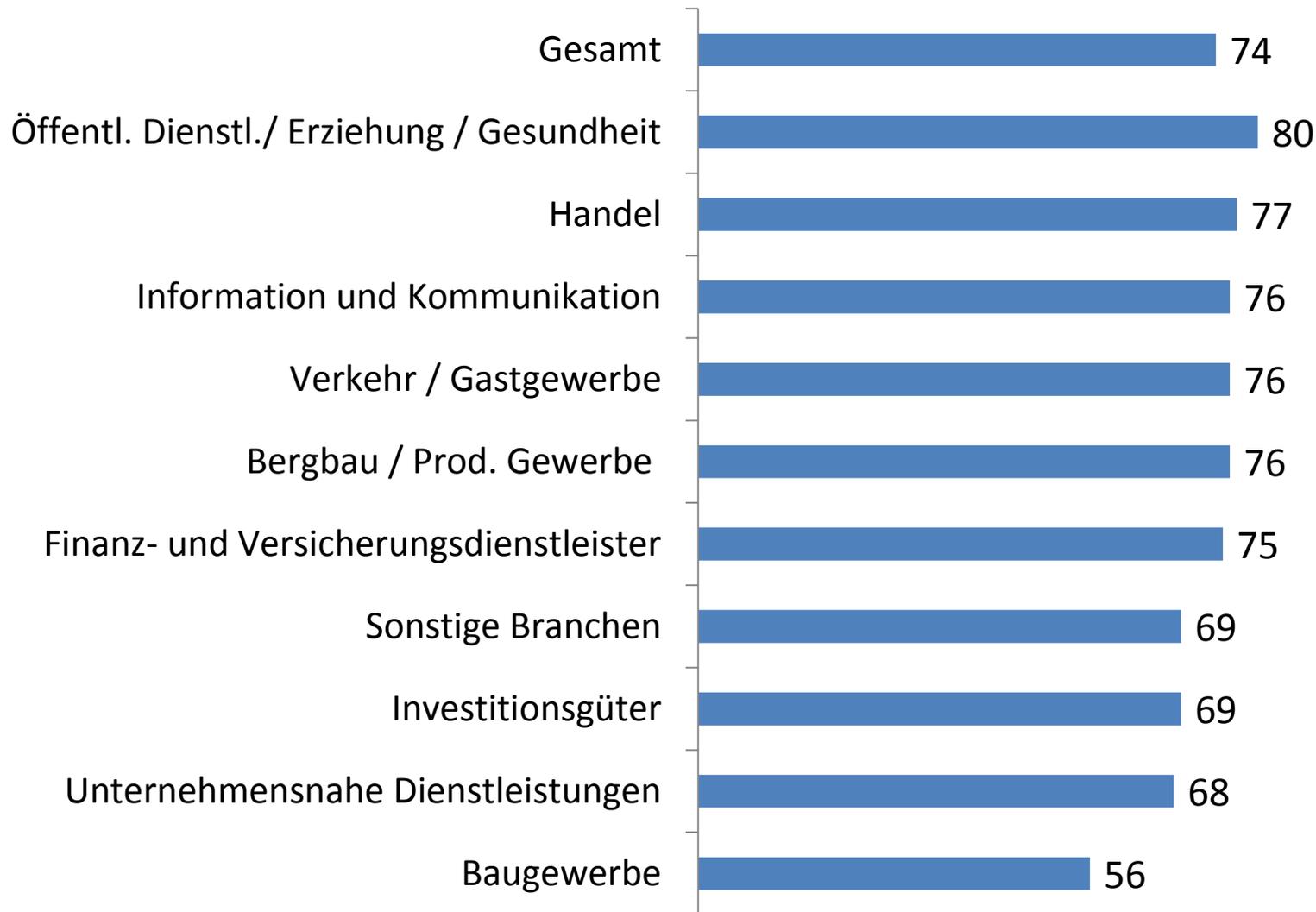
Erklärungsversuche am Beispiel:

1. zu knappe Personalbemessung?
2. Arbeitsorganisation/Leistungs politik?

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 %



Arbeitsorganisation/Leistungspolitik?

- 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)

Einfluss auf Termin-
und ZeitdruckEinfluss auf hohes
Arbeitsvolumen**Konzepte der betrieblichen Leistungs politik**~~Ref. gruppe: traditionelle Leistungssteuerung~~

hohe Kennzifferausrichtung	++	++
gemischte Leistungssteuerung	0	0

Weitere betriebliche Rahmenbedingungen

frühere Umstrukturierungen	0	++
mehr Kundenorientierung	+++	+++
Börsennotierung	0	++
starke Angst vor Arbeitsplatzverlust	++	0
mangelnde Planbarkeit der Arbeitszeiten	0	+++
Leistungskategorisierung mit Begriffen wie "High-Performer"	0	++

Positive Rahmenbedingungen im Betrieb

Herausforderung	0	0
Gutes Betriebsklima	--	--
Gutes Führungsverhalten	0	0
Familienfreundlichkeit	0	0
Eigenverantwortliches Arbeiten	+	0
Anerkennung in der Arbeit	--	0
Gute Aufstiegsmöglichkeiten	0	0

Branche

	0	
Log. Beschäftigtenzahl	++	+++
Fallzahl	1,651	1,632
Pseudo-R ² (Nagelkerke)	0.215	0.257

+++ bzw. ++ bezeichnen ein Signifikanzniveau von 99% bzw. 95%

Quelle: Eigene Berechnungen; PARGEMA/WSI-Betriebsrätebefragung 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 %



Inhalt:

1. Welchen Stellenwert hat die Intensivierung der Arbeit in der betrieblichen Interessenvertretung?
2. Arbeitsverdichtung im betrieblichen Kontext – aus Sicht der Betriebsräte
3. Befunde zur individuellen Arbeitsverdichtung
4. Arbeitspolitische Konsequenzen

Ursachen der Arbeitsintensivierung nach DGB-Index Gute Arbeit 2015



Inhalt:

1. Welchen Stellenwert hat die Intensivierung der Arbeit in der betrieblichen Interessenvertretung?
2. Arbeitsverdichtung im betrieblichen Kontext – aus Sicht der Betriebsräte
3. Befunde zur individuellen Arbeitsverdichtung
4. **Arbeitspolitische Konsequenzen**

Arbeitspolitische Konsequenzen:

- gefordert sind **übergreifende Gestaltungsansätze**, die sowohl auf individueller, betrieblicher und auf gesetzlicher Ebene ansetzen!

Arbeitsintensivierung und mögliche arbeitspolitische Konsequenzen

auf der betrieblichen Ebene:

- **Arbeits- und Gesundheitsschutz, Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen**
- **Vergütung von Überstunden**
- **Ausbau der Mitbestimmungsrechte (Leistungsbemessung, Zielvereinbarungen)**
- **klare betriebliche Arbeitszeiterfassung und -regulierung Begrenzung der ständigen Erreichbarkeit**

auf der politischen Ebene:

- Personalbemessung als neues tarifpolitisches Feld (Stichwort: Charite-Tarifvertrag)
- Qualitative Tarifverträge (Demografie-TV, Gesundheits-TV)

Vielen Dank!

Elke-Ahlers@boeckler.de

Die drei Handlungsebenen...

Individuelle Ebene	Betriebliche Ebene	Politische Ebene
<p>Sensibilisierung der Beschäftigten</p> <p>Überforderung/ Selbstausbeutung nicht als Privatsache behandeln</p>	<p>Gefährdungsbeurteilungen (ArbSchG)</p> <p>Schulung der Arbeitsschutzakteure</p>	<p>das Private politisch machen!</p>
<p>„Grenzmanagement“ erlernen</p>	<p>„Leitplanken“, z. B.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitszeitkonten, • Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit/ Erreichbarkeit • „Überlastanzeige“ 	<p>Partizipation rechtsverbindlich verankern</p>
<p>Partizipation der Beschäftigten – die Bedürfnisse der Beschäftigten einbeziehen!</p> <p>(gemeinsam gestalten statt zu verbieten...)</p>	<p>Verbindlichen Verständigungsprozess zwischen Beschäftigten und Unternehmen schaffen! (Präventionskultur, z.B. über Betriebsvereinbarungen Psychische Belastungen)</p>	<p>Stärkere Verbindlichkeit von Schutzgesetzen, z.B.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ArbSchG • AZG • Anti-Stress-VO