

## WSI-Betriebsrätebefragung 2008/09 zu Innovationsfähigkeit, Arbeitsbedingungen und Gesundheit im Betrieb

### HINTERGRUND

Das WSI befragt seit 1997 alle zwei Jahre Betriebs- und Personalräte in Deutschland zu betrieblichen Entwicklungen und Problemen, der Umsetzung von Tarifverträgen usw. Auch das Rollenverständnis, die Arbeitsweisen und -inhalte der Betriebs- und Personalräte werden als wichtige Hintergrundinformationen erfragt. Die Daten werden im WSI-Auftrag per Telefoninterview vom Befragungsinstitut infas erhoben und sind repräsentativ für alle Betriebe mit Interessenvertretung in Deutschland<sup>1</sup>.

Im Herbst/Winter 2008/09 hat das WSI eine Sonderbefragung zu den Themen Innovationsfähigkeit, Arbeitsbedingungen und Gesundheit im Betrieb durchgeführt, an der sich dankenswerterweise 1.700 Betriebsräte beteiligt haben<sup>2</sup>. Die Befragung hatte zum Ziel, aus Sicht der Betriebsräte branchenübergreifend und repräsentativ einerseits Informationen und Erfahrungen zum Innovationsgeschehen in den deutschen Betrieben zu erhalten und andererseits den aktuellen Stand der Arbeitsbedingungen und -belastungen der Beschäftigten in den Betrieben zu erfassen. Wir bieten Ihnen mit dem vorliegenden Informationsblatt eine erste Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse.

### ➤ **Zum Innovationsgeschehen in deutschen Betrieben**

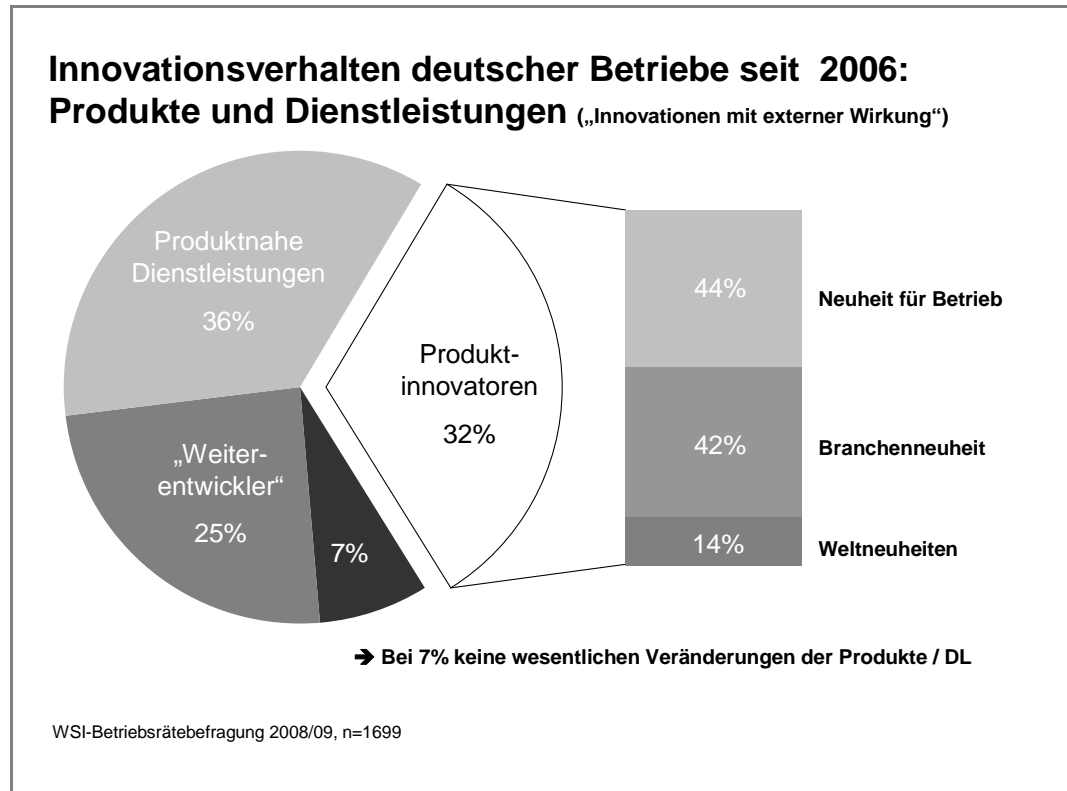
Nach der WSI-Betriebsrätebefragung 2008/09 sind deutsche Betriebe sehr innovativ. Der Schwerpunkt ihrer Innovationstätigkeit lag bei den Produkt- und Dienstleistungsinnovationen. Dabei spielte (siehe Abbildung 1) die Einführung produktnaher Dienstleistungen mit 36% die größte Bedeutung, gefolgt von den Betrieben, die Produkte oder Dienstleistungen neu entwickelt hatten (32%). Bei diesen „Produktinnovatoren“ handelt es sich in der Mehrzahl um Betriebe, die Neuheiten für den eigenen Betrieb umgesetzt hatten (die in anderen Betrieben schon praktiziert werden), dicht gefolgt von Neuheiten auf Branchenebene (die in anderen Branchen schon Praxis sind). 14% hatten sogar Weltneuheiten eingeführt (inklusive entsprechender Patente u.ä.).

---

<sup>1</sup> Zu weiteren Informationen siehe [www.wsi.de](http://www.wsi.de)

<sup>2</sup> Die Sonderbefragung wurde in Kooperation mit dem Institut für angewandte Innovationsforschung an der Universität Bochum und dem PARGEMA-Projekt durchgeführt. Trotz der Tatsache, dass die Feldphase der Befragung in den Zeitraum (15.09.2008 bis 31.01.2009) fiel, schlagen sich die Auswirkungen der Krise noch nicht in den Befragungsergebnissen nieder. In über der Hälfte der Betriebe war nach Angaben der Betriebsräte die Auftragslage gut bis sehr gut.

Abbildung 1:



Daneben fanden bei mehr als der Hälfte der Betriebe (57%) Marktinnovationen statt. Auch Veränderungen im Bereich der Prozess-, personalpolitischen sowie sozialen Innovationen spielten eine Rolle. Fast 60% der Betriebsräte berichteten, dass es in den Betrieben zu personalpolitischen Veränderungen gekommen ist; dies gilt bei den sozialen Innovationen aber noch nicht einmal für jeden dritten Betrieb.

### 👉 Ihre Auswirkungen auf die Beschäftigten

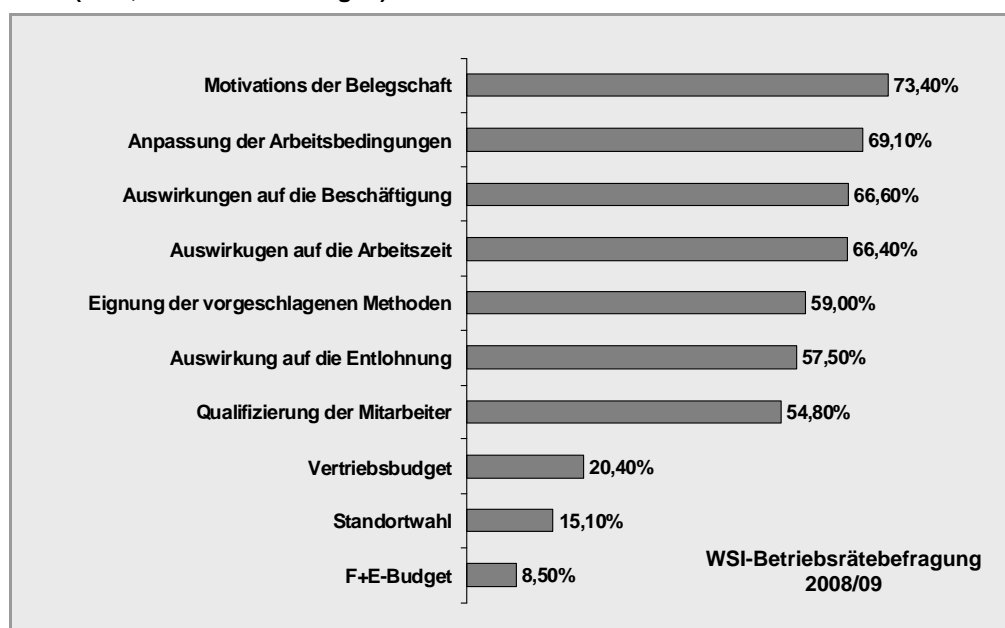
- Markt-, Produkt- und Dienstleistungsinnovationen sowie soziale Innovationen führten zum überwiegenden Teil zu einem Beschäftigungsaufbau. So gaben bspw. 66,2% der Betriebsräte, die neue Märkte erschlossen haben, an, dass damit Arbeitsplätze geschaffen wurden. Andererseits wurden in 45,4% der Betriebe mit personalpolitischen Innovationen Beschäftigung abgebaut.
- Die überwiegende Mehrheit der befragten Betriebsräte – nämlich 70,5% – gab an, dass im Zusammenhang mit den durchgeführten Innovationen seit 2006 neue Qualifikationsanforderungen hinzugekommen sind. Dagegen berichteten lediglich 15,8% der Betriebsräte, dass im Zuge der Innovationen vorhandene Qualifikationen an Bedeutung verloren hatten.
- In den meisten innovierenden Betrieben veränderte sich in Folge von Innovationen die Lage der Arbeitszeit. Am häufigsten stand die Veränderung der Arbeitszeit im Zusammenhang mit der Einführung neuer Prozesse und Formen der Arbeitsorganisation - davon berichteten über 80% der Betriebsräte, in deren Betriebe Prozessinnovationen durchgeführt wurden.

- Auch hatten Innovationen Auswirkungen auf die Entlohnung. In den Betrieben wurden häufig variable Entgeltbestandteile eingeführt. In vielen Betrieben erhöhte sich zudem auch das Lohnniveau.
- Mit den Innovationen ging häufig eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen einher. In der Regel nahm u.a. der Arbeitsstress zu und der Leistungsdruck hatte sich in Folge der Innovationen erhöht. Dies zeigte sich bei allen betrachteten Innovationsarten.

## ➤ Einbindung des Betriebsrats in den Innovationsprozess

- Für Betriebsräte ist das Thema Innovation zur Beschäftigungssicherung und zur Zukunftssicherung der Betriebe sehr wichtig. Lediglich 4,8% der befragten Betriebsräte lehnten Innovationen ab.
- Über 70% der Betriebsräte waren in betriebliche Innovationsprozesse eingebunden. Sogar 36% sind sowohl bei der Planung als auch bei der Durchführung beteiligt.
- Die Hälfte der Betriebsräte gaben an, dass sie auf externe Hilfe zurückgegriffen hatten, um den betrieblichen Innovationsprozess zu begleiten.
- 90% der Betriebsräte hatten den Innovationsprozess mit eigenen Ideen in unterschiedlicher Intensität begleitet, teilweise sogar angestoßen.
- Betriebsräte beurteilten die betrieblichen Rahmenbedingungen für Innovationen mittelmäßig. Selbst Betriebsräte aus innovativen Betrieben schätzten die Rahmenbedingungen als eher befriedigend ein.
- In 79% der Betriebe kam es manchmal zu Konflikten über Innovationen zwischen Betriebsrat und Management. Die Konflikte resultierten vor allem aus den zu erwartenden negativen Auswirkungen auf die Beschäftigten. Abbildung 2 hält die wichtigsten Konflikte grafisch fest.

**Abbildung 2: Innovationsspezifische Konfliktthemen zwischen Betriebsrat und Management (in %, Mehrfachnennungen)**



## ➤ **Arbeitsbedingungen/Gesundheit**

In 42% der Betriebe war der betriebliche Alltag seit 2006 durch Umstrukturierungen geprägt. Ausgliederungen von Funktionen bzw. Abteilungen spielten eine große Rolle (48 %).

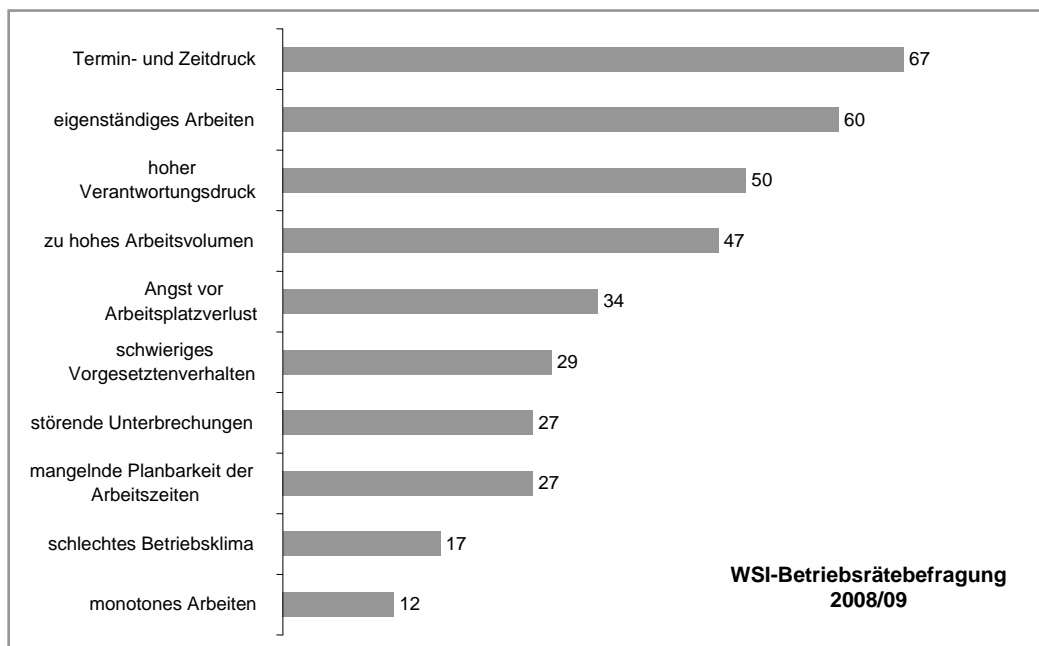
In 84 % der Betriebe gibt es Mitarbeiter, die ständig unter hohem Zeit- und Leistungsdruck arbeiten. Betroffen sind in diesen Unternehmen nicht nur einzelne Beschäftigte mit speziellen Aufgaben, sondern mit durchschnittlich 43% große Teile der Belegschaft, vor allem mittlere Angestellte mit Fachausbildung. Als Gründe für den Arbeitsdruck werden am häufigsten genannt: enge Personaldecke (84%), hohe Eigenverantwortlichkeit (79%), Abhängigkeit von Kundenvorgaben (75%) und das Vorgesetztenverhalten (63 %).

Die psychischen Belastungen haben in den vergangenen drei Jahren zugenommen, sagen 79 % der Betriebsräte. 26% von ihnen betonen, dass auch körperliche Belastungen zugenommen hätten.

### **Neue Arbeits- und Organisationsformen breiten sich aus:**

- in 63% der Betriebe gibt es ein ausgeprägtes Controlling
- in 60% der Betriebe wird intensiv mit Kennziffern gearbeitet, um Ziele festzulegen
- in 53% der Betriebe werden Beschäftigte anhand von Zielen geführt (zumeist wirtschaftlicher Erfolg, Kundenzufriedenheit)
- in 39% dieser Betriebe ist die gesamte Belegschaft betroffen
- in 32% der Betriebe handelt es sich um einseitig festgelegte Zielvorgaben
- in 51% der Betriebe wird Projektarbeit eingesetzt
- in 46% der Betriebe werden die Arbeitsergebnisse einzelner Abteilungen/Teams anhand eines Benchmarking miteinander verglichen
- in 16% werden Betriebseinheiten nach dem Profit-Center geführt

**Abb. 1: Anteil der Betriebe in Prozent, in denen die Beschäftigten (nach Angaben der Betriebsräte) stark bis sehr stark von folgenden Belastungen betroffen sind**



- In den Betrieben, die neue Arbeits- und Organisationsformen einsetzen, sind auch die vom Betriebsrat wahrgenommenen psychischen Arbeitsbelastungen der Beschäftigten höher.

### 👉 Betriebsräte und Gesundheit der Beschäftigten

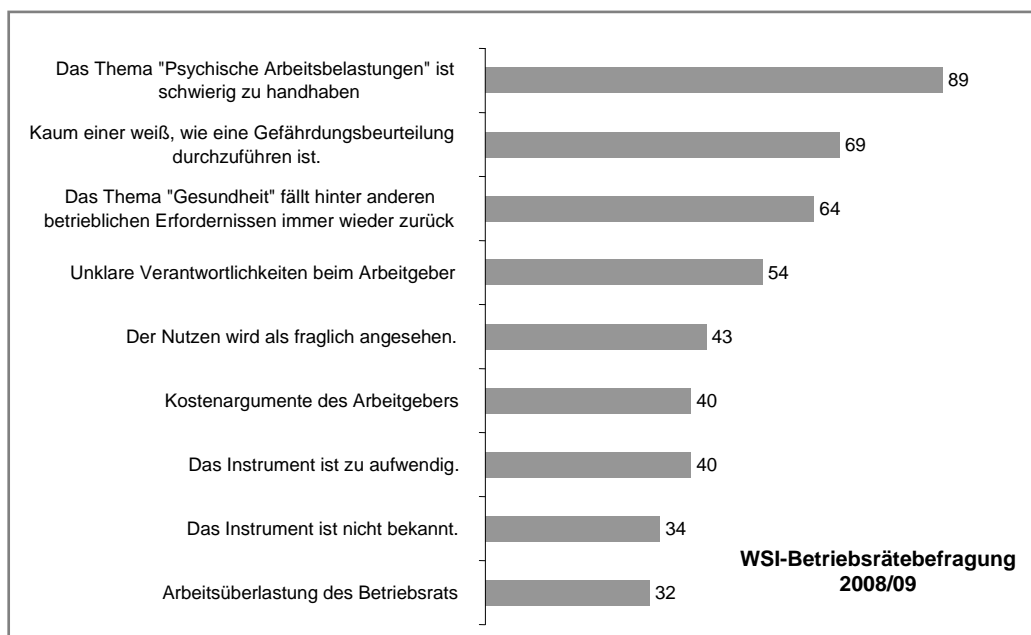
- 37% der Betriebsräte beobachten, dass Beschäftigte überlang (mehr als 9 Stunden am Tag) arbeiten.
- 34% der Betriebsräte beobachten, dass Beschäftigte zur Bewältigung ihrer Arbeit Regelungen zum Schutz ihrer Gesundheit unterlaufen, z.B. Pausenregelungen. Für jeden zweiten betroffenen Betriebsrat ergeben sich hieraus Konflikte in der Interessenvertretungsarbeit.
- 22% der Betriebsräte beobachten, dass Beschäftigte zur Bewältigung ihrer Arbeit bei Krankheit nicht zu Hause bleiben.

### 👉 Umsetzung des betrieblichen Gesundheitsschutzes

Gefährdungsbeurteilungen nach dem Arbeitsschutzgesetz werden nach wie vor nur von einer Minderheit der Betriebe (46%) durchgeführt. Aus dieser Teilgruppe berücksichtigen nur 29% der Betriebe auch psychische Belastungen. D.h. letztendlich haben nur 16% aller befragten Betriebe in ihren Gefährdungsbeurteilungen auch (wie gesetzlich vorgeschrieben!) psychische Arbeitsbelastungen berücksichtigt.

Ganzheitliche Gefährdungsbeurteilungen, in denen auch psychische Arbeitsbelastungen, wie Leistungsverdichtung, problematisches Führungsverhalten oder ständiger Termindruck berücksichtigt werden, sind offenkundig schwer umzusetzen. Die Gründe hierfür benennen die befragten Betriebsräte wie folgt:

**Abb. 2: Warum wurde im Betrieb bisher keine ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung durchgeführt?**



Betriebe, die ganzheitliche Gefährdungsanalysen durchführen, geben unterschiedliche Auslöser dafür an: Am häufigsten wurden von den Betriebsräten externe Organisationen/Beratungen als Impulsgeber für ganzheitliche Gefährdungsbeurteilungen genannt (46%). Auch neue Akteure im Arbeits- und Gesundheitsschutz haben diesbezüglich hilfreiche Anregungen gegeben (40%). In 38% der Fälle wurde die Arbeitsüberlastung der Beschäftigten als Grund für eine systematische Auseinandersetzung mit ganzheitlichen Gefährdungsbeurteilungen genannt. Und in 24% der Fälle waren vorangegangene Umstrukturierungen im Betrieb der Auslöser.

Weitere und detaillierte Analysen folgen in WSI-Publikationen und anderen Veröffentlichungen!

#### ➤ Für weitere Informationen:

##### **Wolfram Brehmer**

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung  
Hans-Böckler-Straße 39  
40476 Düsseldorf  
Tel. ++49-211-7778-340  
e-mail: [Wolfram-Brehmer@boeckler.de](mailto:Wolfram-Brehmer@boeckler.de)

##### **Dr. Astrid Ziegler**

IG Metall  
Wilhelm-Leuschner-Straße 67  
60519 Frankfurt am Main  
Tel.: ++49-69-6693-2442  
e-mail: [Astrid.Ziegler@igmetall.de](mailto:Astrid.Ziegler@igmetall.de)