



**Arbeitnehmerkammer
Bremen**

Betriebsrätebefragung 2018

**Die Wirtschafts- und Beschäftigungssituation
in den Betrieben des Landes Bremen**

Schwerpunktthema: Arbeitszeit

Methodische Erläuterungen

Die regelmäßige Befragung der Betriebsräte im Land Bremen durch die Arbeitnehmerkammer fand diesmal von Dezember 2017 bis März 2018 statt. Dafür wurden 460 Betriebsräte in Bremen und Bremerhaven per Post angeschrieben, zusätzliche über Mail-Verteiler erreicht. Damit ist die Befragung als Vollerhebung angelegt. Zum ersten Mal war bei der diesjährigen Betriebsrätebefragung die Teilnahme auch online möglich, wodurch sich die Zahl der Antworten auf 214 (gegenüber 148 bei der letzten Befragung 2016) erhöht hat. Knapp ein Drittel kam aus Industrie-, zwei Drittel aus Dienstleistungsunternehmen.

Die Größe der Befragung und die Zusammensetzung nach Branchen und Sektoren gewährleisten ein hohes Maß an Aussagekraft, die Rücklaufquote im Rahmen der Betriebsrätebefragung der Arbeitnehmerkammer Bremen liegt deutlich höher als bei vergleichbaren Befragungen. Die teilnehmenden Betriebsräte repräsentierten 2018 rund 90.000 Beschäftigte und damit etwa 28 Prozent aller Beschäftigten in Bremen und Bremerhaven. Beachtet werden muss, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in kleineren Betrieben mit weniger als fünf Beschäftigten in der Regel nicht von einem Betriebsrat vertreten werden. Zudem wurden ausschließlich Betriebs- und keine Personalräte befragt.

Die Ergebnisse sind im Folgenden – falls nicht anders vermerkt – als prozentualer Anteil an allen abgegebenen Antworten angegeben. Nicht beantwortete Fragen von Betriebsräten (bspw. weil keine Leiharbeit eingesetzt und entsprechender Frageblock übersprungen wurde) werden nicht in einer Kategorie „keine Angaben“ zusammengeführt, die Grundgesamtheit sinkt dadurch gegebenenfalls entsprechend ($n < 214$). Dies gilt auch für die Differenzierung nach Branchen und Sektoren, wobei stets auf eine ausreichend aussagekräftige Fallzahl ($n > 50$) geachtet wurde.

A) Konjunktur und Beschäftigung

Das konjunkturelle Hoch in Deutschland hält weiter an. Im vergangenen Jahr konnte Bremen mit 3,3 Prozent sogar das größte Wachstum des Bruttoinlandsproduktes aller Bundesländer verbuchen. Globalen Unsicherheiten, denen sich insbesondere die exportorientierte Wirtschaftsstruktur Bremens und Bremerhavens gegenüber sieht, zum Trotz bleibt der Zwei-Städte-Staat auf einem stabilen Wachstumspfad. Dieser spiegelt sich auch in der Einschätzung der Betriebsräte über die wirtschaftliche Lage ihres Betriebes wider. Fast 85 Prozent bewerten die derzeitige Lage als „gut“ oder „befriedigend“, Dies ist auch im Vergleich zu früheren Betriebsrätebefragungen ein sehr hoher Wert. Nur gut 15 Prozent bewerten sie als „schlecht“ oder gar „sehr schlecht“ (**Abbildung A.1**). Über 27 Prozent der Betriebsräte kommen zu der Einschätzung, dass sich die Lage im Vergleich zum Vorjahr verbessert habe, knapp 18 Prozent sehen eine Verschlechterung. Rund 55 Prozent und damit das Gros der Befragten schätzt die Lage ähnlich gut ein wie im Vorjahr (**A.2**). Für das laufende Jahr erwarten 30 Prozent eine eher günstige Entwicklung der wirtschaftlichen Lage ihres Betriebes, 16 Prozent sind pessimistisch. Mit 54 Prozent sieht auch hier die

Mehrheit in naher Zukunft keine wesentlichen Veränderungen (A.3). Die Voraussicht auf die zukünftige wirtschaftliche Lage des Betriebs ist damit die positivste seit Beginn der Befragung 2010 (A.0). Angesichts guter Konjunkturprognosen überrascht der Optimismus nicht. Über die Hälfte der Betriebsräte erwartet in diesem Jahr Erhaltungs- oder Modernisierungsinvestitionen, 29 Prozent rechnen mit einem Ausbau und Kapazitätserweiterungen. Restrukturierung und Sanierung erwartet ein gutes Viertel, lediglich 9 Prozent befürchten eine Verkleinerung des Betriebs (A.6).

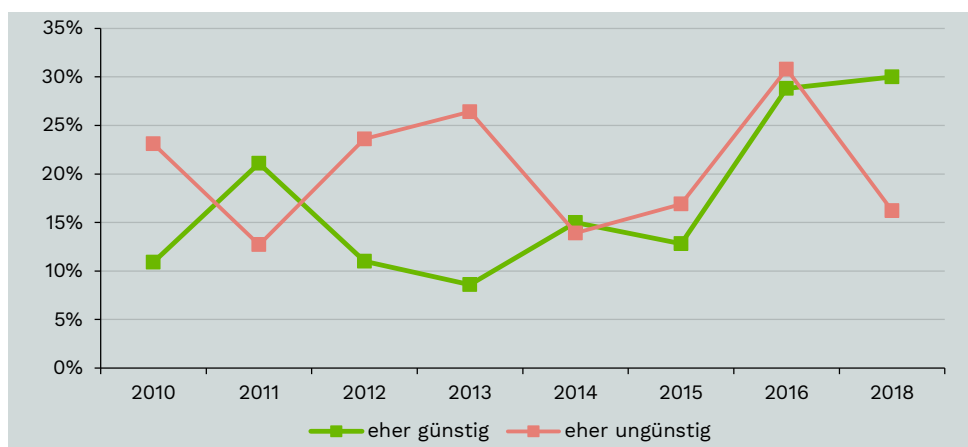
Auch bei der Entwicklung der Beschäftigtenzahlen zeigt sich ein weiterhin positiver Trend. Über 37 Prozent gaben an, dass sie sich im Jahr 2017 erhöht habe, 23 Prozent konstatieren eine Abnahme (A.4). Diese Einschätzungen decken sich ebenfalls mit Zahlen aus der Statistik der Bundesagentur für Arbeit, nach denen im Juni 2017 mit 325.375 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern fast 5.700 mehr als ein Jahr zuvor sozialversicherungspflichtig im Land Bremen beschäftigt waren (+ 1,8 Prozent). Die gute wirtschaftliche Lage zeigt sich auch im Beschäftigungsstand, der Anstieg blieb allerdings unter dem Bundesdurchschnitt von 2,3 Prozent zurück. Für 2018 erwarten gar 38 Prozent eine weitere Zunahme, nur 15 Prozent gehen von sinkenden Beschäftigungszahlen für ihren Betrieb aus (A.5). Bei der letzten Betriebsrätebefragung aus dem Jahr 2016 hielten sich optimistische und pessimistische Einschätzungen zur zukünftigen Beschäftigungsentwicklung noch ungefähr die Waage.

Signifikant sind die Unterschiede zwischen den Wirtschaftssektoren: Zwar wird die derzeitige wirtschaftliche Lage sowohl in Industrie- wie in Dienstleistungsunternehmen in fast der Hälfte der Nennungen als „gut“ beschrieben (2016 insgesamt knapp 36 Prozent), besser bewertet wird die Entwicklung der jüngeren Vergangenheit allerdings in der Industrie (35 Prozent „verbessert“ gegenüber 26 im Dienstleistungssektor). Vor allem aber wird eine deutlich günstigere Entwicklung für das aktuelle Jahr erwartet. 48 Prozent der Betriebsräte im produzierenden Gewerbe sind optimistisch, in Dienstleistungsbranchen sind es lediglich 25 Prozent, die eine günstige Entwicklung voraussagen. Gleichzeitig gaben im Dienstleistungssektor 40 Prozent an, die Beschäftigungszahlen hätten 2017 zugenommen, 38 Prozent rechnen mit einer weiteren Zunahme auch in 2018. In der Industrie stellten nur 35 Prozent der Betriebe 2017 ein, in 2018 haben dies laut Betriebsräten 32 Prozent der Betriebe vor (A.1s). Dies bestätigt den Trend, dass Beschäftigungsimpulse vom Dienstleistungssektor ausgehen, selbst dann wenn die wirtschaftliche Lage in Industrieunternehmen exzellent ist und – wie beispielsweise im letzten Jahr – das (mit weiterhin abnehmender Personal- und hoher Kapitalintensität) produzierende Gewerbe das Wirtschaftswachstum bestimmt.

Hinsichtlich der Arbeitsbedingungen ergibt sich ein differenziertes Bild. Wie Abbildung A.7 zeigt, werden viele der abgefragten Aspekte von den Betriebsräten als Verschlechterung empfunden. Eklatant beispielsweise, dass über 76 Prozent eine Arbeitsverdichtung und erhöhte Arbeitsbelastung beklagen. Auch die Situation bezüglich Mehrarbeit und Überstunden ist in der Einschätzung von mehr als einem Drittel der Betriebsräte schlechter geworden, während sich die Bezahlung laut rund einem Viertel der Betriebsräte verbessert habe. Hinsichtlich der Qualität der Arbeit gibt es viel Luft nach oben – insbesondere in Dienst-

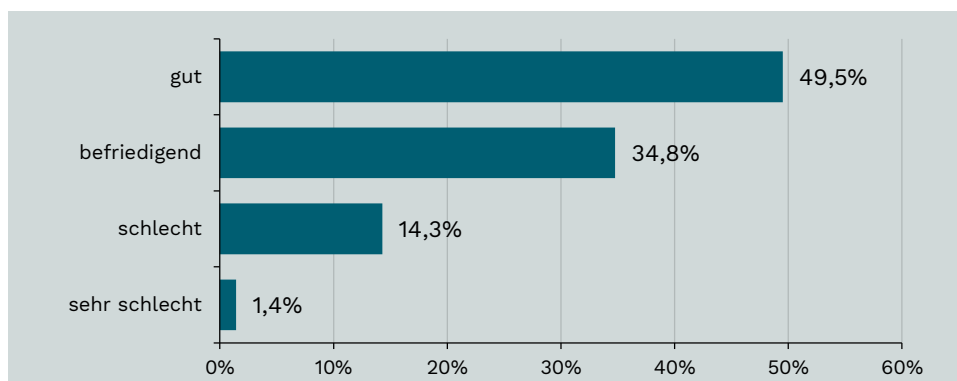
leistungsberufen, wo Betriebsräte fast durchgängig häufiger Verschlechterungen feststellten als in Industriesparten. Einzige Ausnahme bildet der Aspekt der Arbeitsverdichtung und -belastung, der hier wie dort zu fast 80 Prozent als verschlechtert bewertet wurde.

Abbildung A.0:
Einschätzung der zukünftigen wirtschaftlichen Entwicklung
Zeitreihe



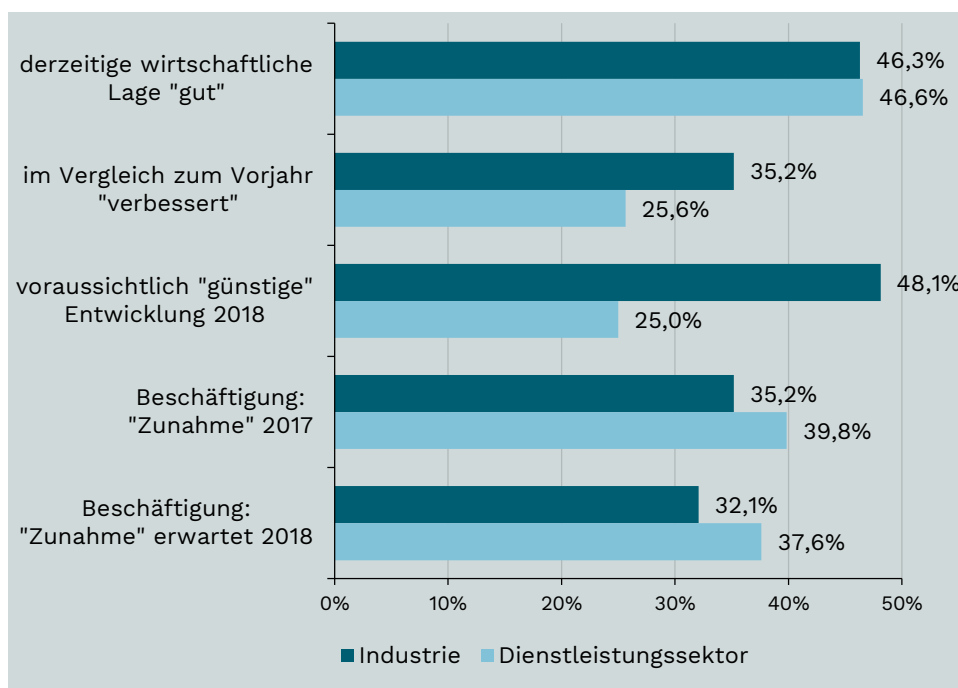
Quelle: Betriebsrätebefragungen (diverse Jahrgänge)
© Arbeitnehmerkammer Bremen

Abbildung A.1:
Aktuelle wirtschaftliche Lage
"Bitte schätzen Sie die derzeitige wirtschaftliche Lage Ihres Betriebes ein."



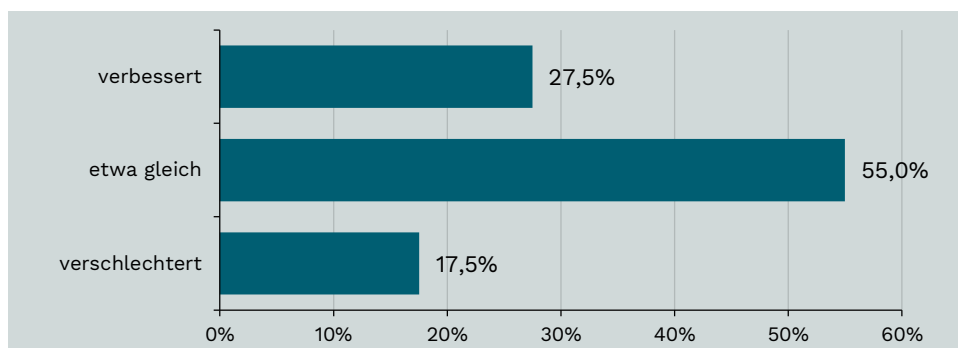
Quelle: Betriebsrätebefragung 2018
© Arbeitnehmerkammer Bremen

Abbildung A.1s:
Wirtschaftliche Lage und Beschäftigung
Positive Einschätzungen zu Gegenwart und Zukunft



Quelle: Betriebsrätebefragung 2018
© Arbeitnehmerkammer Bremen

Abbildung A.2:
Wirtschaftliche Lage im Vergleich zum Vorjahr
"Wie schätzen Sie die derzeitige wirtschaftliche Lage Ihres Betriebes im Vergleich zum Vorjahr ein."

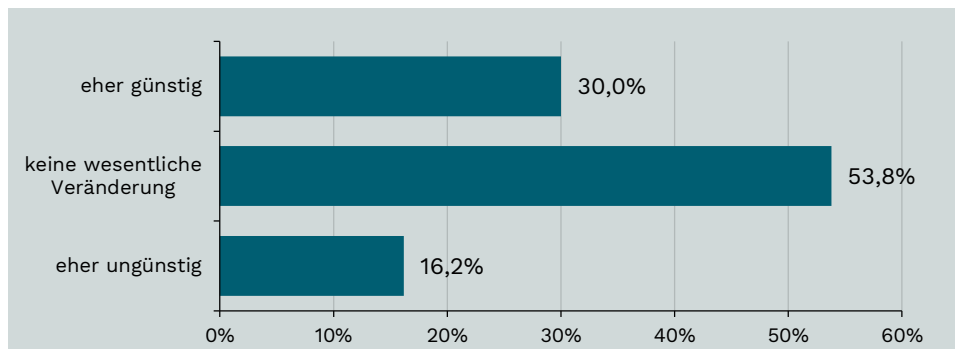


Quelle: Betriebsrätebefragung 2018
© Arbeitnehmerkammer Bremen

Abbildung A.3:

Zukünftige Entwicklung der wirtschaftlichen Lage

"Wie wird sich die wirtschaftliche Lage Ihres Betriebes Ihrer Einschätzung nach im Jahr 2018 entwickeln?"



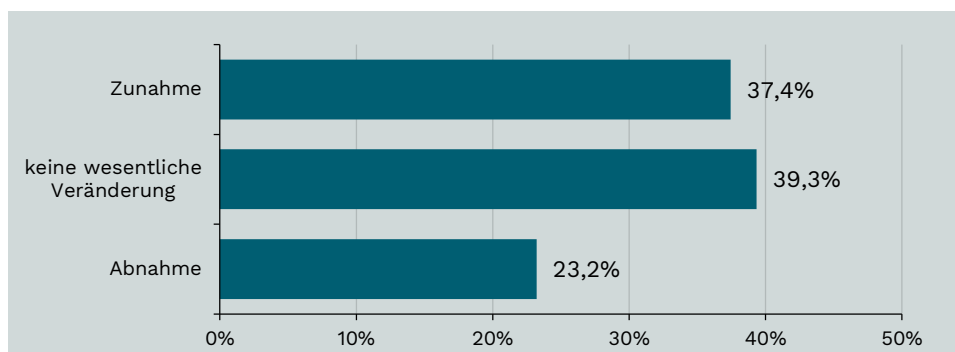
Quelle: Betriebsrätebefragung 2018

© Arbeitnehmerkammer Bremen

Abbildung A.4:

Beschäftigtenentwicklung

"Wie haben sich die Beschäftigtenzahlen in Ihrem Betrieb im Jahr 2017 entwickelt?"



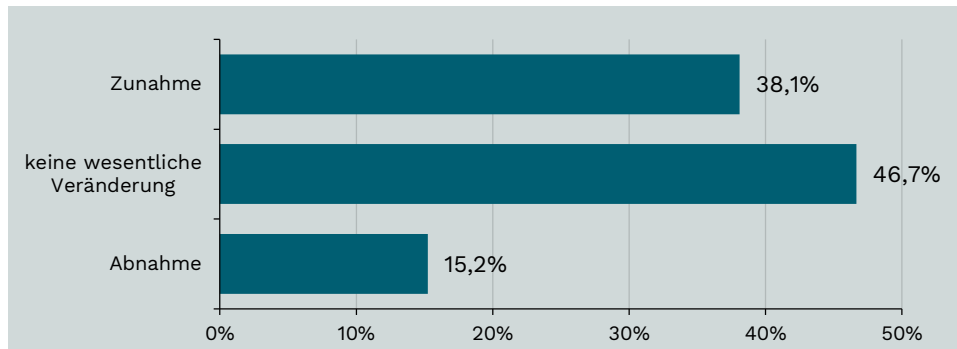
Quelle: Betriebsrätebefragung 2018

© Arbeitnehmerkammer Bremen

Abbildung A.5:

Zukünftige Beschäftigtenentwicklung

"Welche Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in Ihrem Betrieb erwarten Sie für das Jahr 2018?"



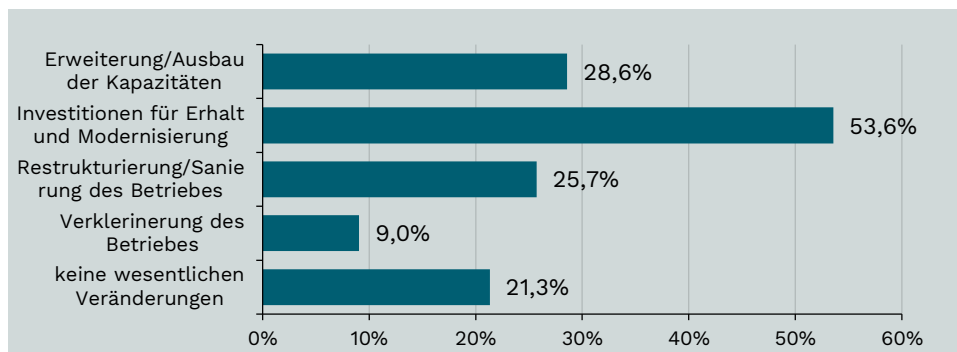
Quelle: Betriebsrätebefragung 2018

© Arbeitnehmerkammer Bremen

Abbildung A.6:

Betriebliche Veränderungen 2018

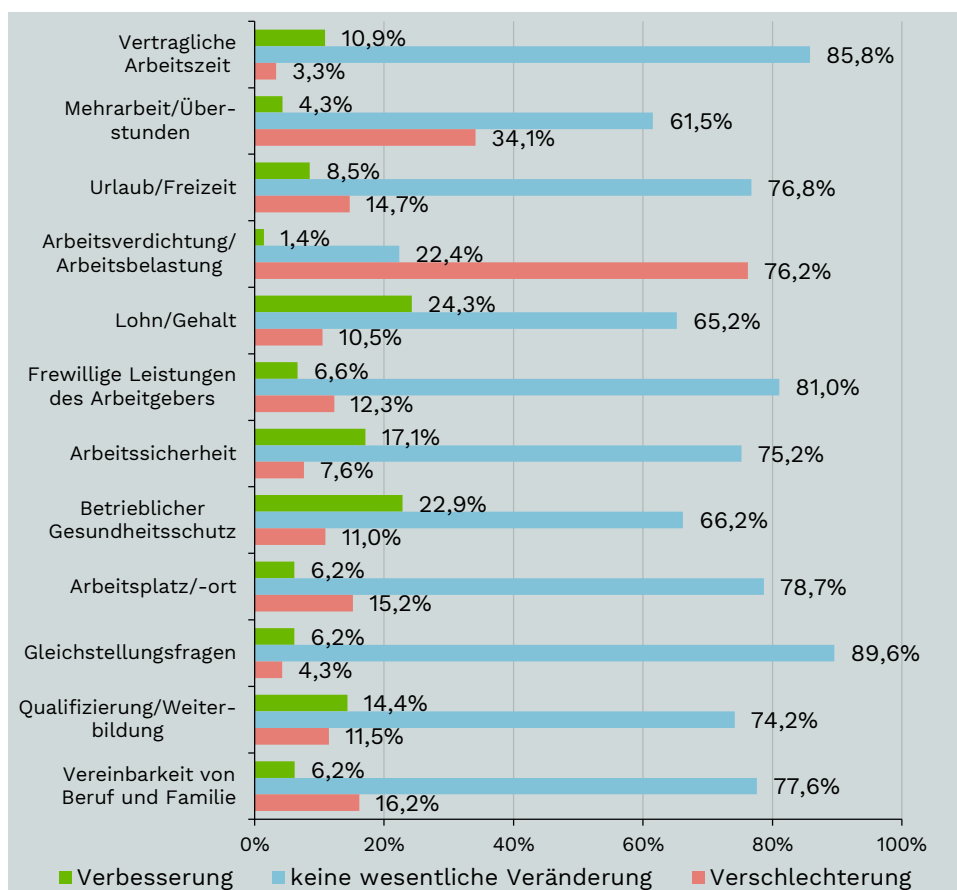
"Welche Investitionen bzw. Veränderungen sind in Ihrem Betrieb in 2018 zu erwarten?"



Quelle: Betriebsrätebefragung 2018

© Arbeitnehmerkammer Bremen

Abbildung A.7:
Entwicklung der Arbeitsbedingungen
"Wie haben sich die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten im Betrieb entwickelt?"



Quelle: Betriebsrätebefragung 2018
© Arbeitnehmerkammer Bremen

B) Leiharbeit und Werkverträge

Insbesondere seit 2004 und der damaligen Neugestaltung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes hat die Leiharbeit stark an Bedeutung gewonnen. Die ausufernde Leiharbeit bedeutet für einen immer größer werdenden Teil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oftmals Arbeit zu deutlich schlechteren Konditionen – vor allem im Hinblick auf Arbeitsplatzsicherheit, aber auch bezüglich der Entlohnung. Zuletzt gehörte die Leiharbeit zu den am stärksten wachsenden Bereichen (+ 1.743 Beschäftigte von Juni 2015 bis Juni 2017 im Land Bremen). Der Einsatz von Leiharbeit kann sich in mitbestimmten Betrieben gegenüber dem in nicht mitbestimmten Betrieben unterscheiden.

In der aktuellen Befragung gaben rund 58 Prozent der Betriebsräte an, dass in ihrem Betrieb Leiharbeiterinnen bzw. Leiharbeiter eingesetzt würden (2015: 58 Prozent, 2016: 49 Prozent). Fast ein Drittel konstatiert eine „Zunahme“ oder gar „starke Zunahme“, 13 Prozent nahm eine „Abnahme“ oder „starke Abnahme“ war. Die meisten, rund 55 Prozent, gaben „keine Veränderung“ des Einsatzes von Leiharbeit an **(B.2)**. Vom neuerlich reformierten Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, das seit April 2017 in Kraft ist und die Entleihdauer personengebunden auf höchstens 18 Monate im selben Entleihbetrieb beschränkt, sind laut Auskunft der Betriebsräte rund 40 Prozent der Betriebe insoweit nicht betroffen, als dass Leiharbeiterinnen bzw. Leiharbeiter ohnehin meist kürzer als 1,5 Jahre im Betrieb seien. Dass die Leiharbeiterin bzw. der Leiharbeiter im Anschluss an die Höchstentleihdauer fest übernommen wird, glauben in dieser Befragung 21 Prozent der Betriebsräte. Gut 5 Prozent halten eine Besetzung der Stelle mit Stammbeschäftigten für wahrscheinlich, knapp 6 Prozent befürchten, dass der Arbeitsplatz nach der Höchstentleihdauer wegfällt und die Arbeit neu im Betrieb verteilt wird. Fast 28 Prozent halten das Szenario, in dem der Arbeitsplatz mit einer anderen Leiharbeiterin bzw. einem anderen, „neuen“ Leiharbeiter besetzt wird für das realistischste **(B.4)**. Dies ist auch der Grund, wieso die Arbeitnehmerkammer die Bindung der Überlassungshöchstdauer an Personen statt an den Arbeitsplatz überaus kritisch sieht. Unter bestimmten Voraussetzungen kann die Überlassungshöchstdauer sogar ausgedehnt werden. Dies passiert in 5 beziehungsweise 6 Prozent der Betriebe tarifvertraglich respektive über Betriebsvereinbarungen. In über 89 Prozent der Betriebe findet eine Ausdehnung der Überlassungshöchstdauer jedoch nicht statt **(B.5)**.

Mit der Leiharbeit war seitens des Gesetzgebers die Intention verbunden, Unternehmen bei Auftragsspitzen oder im Rahmen von Vertretungsregeln flexible Elemente der Personalplanung an die Hand zu geben. Dass die tatsächliche Nutzung von Leiharbeit mittlerweile weit über diese nachvollziehbaren Gründe hinausgeht zeigt nicht nur die kontinuierlich gestiegene Entleihdauer, die mit der Gesetzesnovellierung nur unzureichend eingeschränkt wird, sondern auch die Funktionen, die Leiharbeit in Betrieben hauptsächlich erfüllt. Dass im Zuge verschiedener Deregulierungsmaßnahmen Arbeitnehmerüberlassung heute eingesetzt wird, um Stammpersonal zu ersetzen, Lohnkosten zu drücken und Arbeitnehmerrechte wie den Kündigungsschutz zu umgehen wird von der Arbeitnehmerkammer deutlich kritisiert. Diese Kritik wird durch die Sicht der Betriebsräte belegt, die nur in einem Drittel der Fälle als Grund für den Einsatz von Leiharbeitskräften die kurzfristige Aushilfe bei Auftragspitzen (32 Prozent) sehen. Als weitere Gründe werden Ergänzung (34 Prozent) und Ersatz (13 Prozent) der Stammbesetzung sowie Vertretungsregelungen (27 Prozent) angegeben **(B.6)**. Fast ein Drittel der Betriebsräte gibt zudem an, dass Leiharbeiterinnen und -arbeiter eine geringere Vergütung erhalten als die Stammbesetzung, ein gutes Viertel sieht aber auch eine höhere Vergütung, in 41 Prozent der Betriebe gibt es keinen signifikanten Lohnunterschied **(B.7)**. Hier gilt es zu beachten, dass die Situation in bestimmten Betrieben, in denen oft Tarifverträge gelten oder Betriebsvereinbarungen geschlossen wurden, deutlich besser ist als im Gesamtdurchschnitt. Eine Betriebsrätebefragung liefert so nur einen Ausschnitt des Gesamtbildes. Nach Angaben der Bundesagentur für

Arbeit liegt das mittlere Entgelt in der Arbeitnehmerüberlassung bei Vollzeittätigkeit deutschlandweit wie auch im Land Bremen um rund 40 unterhalb des mittleren Lohns insgesamt.¹

Überhaupt nicht informiert über den Einsatz von Leiharbeitskräften werden 4 Prozent der Betriebsräte, weitere 15 Prozent bemängeln eine nicht ausreichende Informationspolitik seitens des Arbeitgebers, weitere 19 Prozent werden zwar informiert, allerdings nach eigenem Empfinden zu spät. Immerhin 62 Prozent der Betriebsräte erhalten Informationen über den Einsatz von Leiharbeitskräften umfassend und rechtzeitig **(B.10)**.

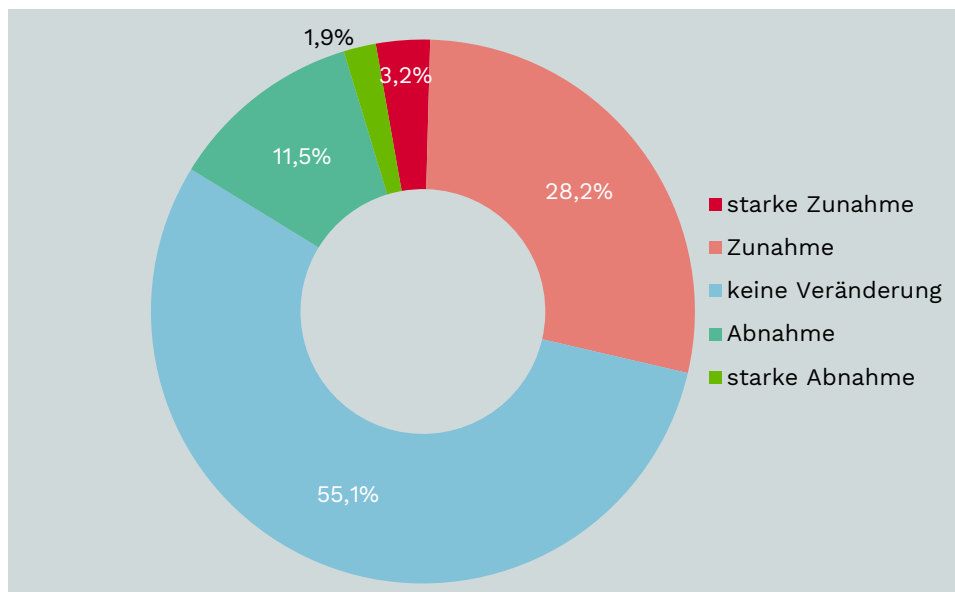
Als relativ neue Form der prekären Beschäftigung gelten Werkverträge, mit denen arbeitgeberseitig nicht selten ähnliche Ziele verfolgt werden wie mit der Leiharbeit. Allerdings ist das statistische Material vergleichsweise dünn, da Werkverträge nicht der Meldepflicht unterliegen. Auch werden Werkverträge dazu genutzt, die betriebliche Mitbestimmung zu umgehen. Nach unserer Betriebsrätebefragung hat in gut 21 Prozent der Betriebe der Einsatz von Werkverträgen in den letzten drei Jahren zugenommen, in 71 Prozent gab es keine gravierende Veränderung, in 8 Prozent aller Unternehmen sank der Einsatz von Werkverträgen **(B.9)**. In ungefähr der Hälfte aller Betriebe sind heute Werkvertragsunternehmen tätig **(B.8)**. Gut 41 Prozent der Betriebsräte werden hierüber umfassend und ausreichend informiert, fast 59 Prozent entweder gar nicht oder verspätet und/oder unzureichend **(B.11)**.

¹ Leiharbeiterinnen und -arbeiter verfügen überproportional häufig über keine abgeschlossene Berufsausbildung, üben Helfertätigkeiten aus und sind jünger. Werden diese lohnmindernden Faktoren berücksichtigt beträgt der Entgeltabstand dennoch gut 15 Prozent bei Experten- und Spezialistentätigkeiten, 27 Prozent bei Fachkräften und rund ein Drittel bei Helfertätigkeiten.

Abbildung B.2:

Entwicklung der Leiharbeit

"Wie hat sich Leiharbeit in Ihrem Betrieb im Jahr 2017 entwickelt?"



Quelle: Betriebsrätebefragung 2018

© Arbeitnehmerkammer Bremen

Abbildung B.4:

Nach der Höchstentleihdauer

"Laut Arbeitnehmerüberlassungsgesetz dürfen LA nicht länger als 18 Monate im selben Entleihbetrieb eingesetzt werden. Was denken Sie wird in Ihrem Betrieb nach 18 Monaten geschehen?"

- 40%** Bei uns werden LA in der Regel ohnehin kürzer als 18 Monate eingesetzt
- 21%** LA wird übernommen
 - LA wird nicht weiter beschäftigt und...
- 5%** der Arbeitsplatz wird mit Stammbeschäftigten besetzt
- 28%** der Arbeitsplatz wird mit einem anderem/neuem LA besetzt
- 6%** der Arbeitsplatz fällt weg und die Arbeit wird im Betrieb neu verteilt

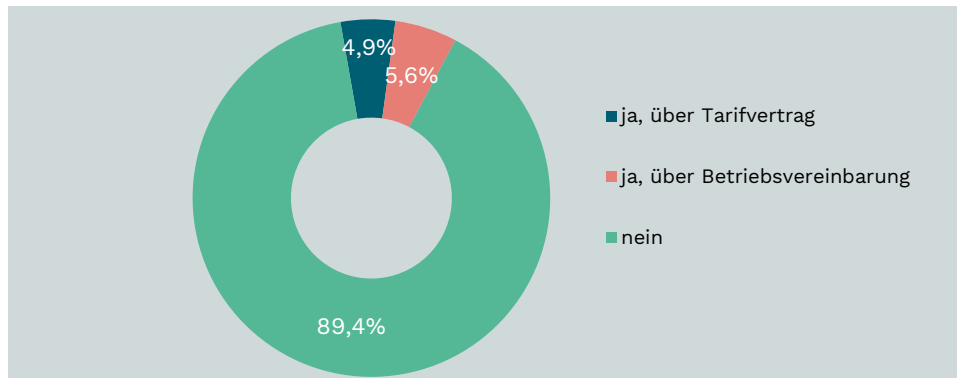
Quelle: Betriebsrätebefragung 2018

© Arbeitnehmerkammer Bremen

Abbildung B.5:

Ausdehnung der Überlassungshöchstdauer

"Wird in Ihrem Betrieb die Überlassungshöchstdauer ausgedehnt?"

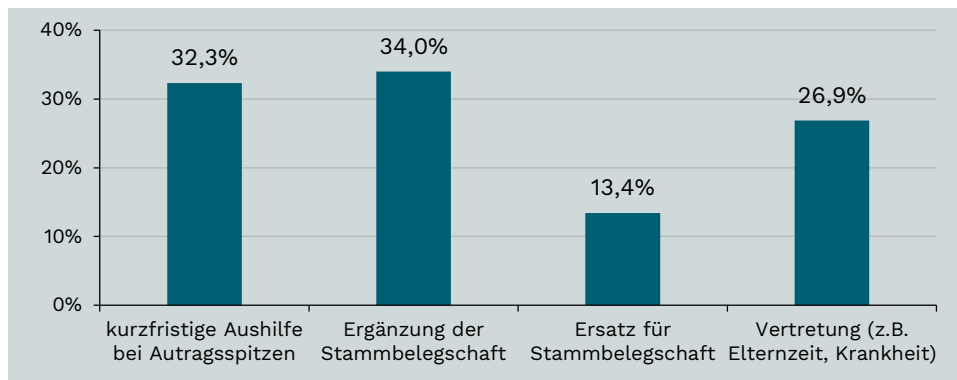


Quelle: Betriebsrätebefragung 2018
© Arbeitnehmerkammer Bremen

Abbildung B.6:

Funktion von Leiharbeit

"Welche Funktion erfüllen LA hauptsächlich in Ihrem Betrieb?"

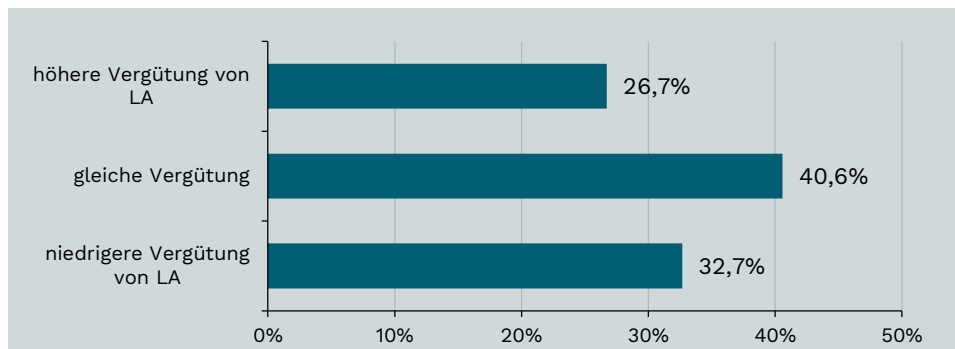


Quelle: Betriebsrätebefragung 2018
© Arbeitnehmerkammer Bremen

Abbildung B.7:

Entlohnung von Leiharbeiterinnen und -arbeitern

"Welche Lohnunterschiede zwischen der Vergütung von Stammkräften und gleichzeitig beschäftigten LA bestehen in Ihrem Betrieb?"



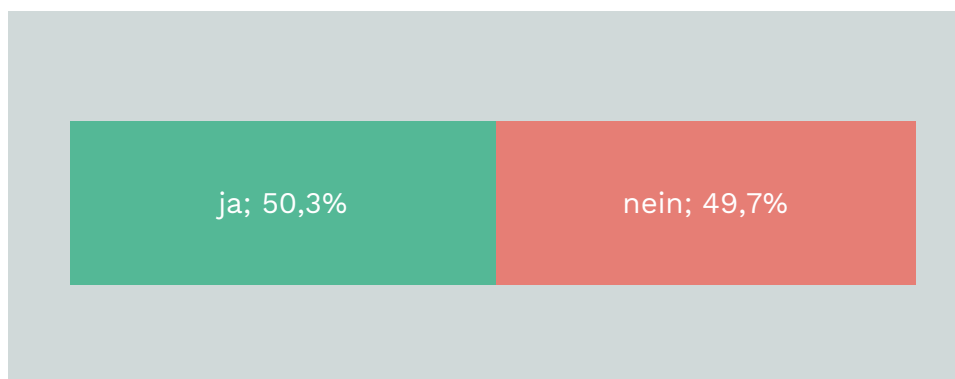
Quelle: Betriebsrätebefragung 2018

© Arbeitnehmerkammer Bremen

Abbildung B.8:

Einsatz von Werkverträgen

"Sind regelmäßig Werkvertragsunternehmen für Ihren Betrieb tätig?"



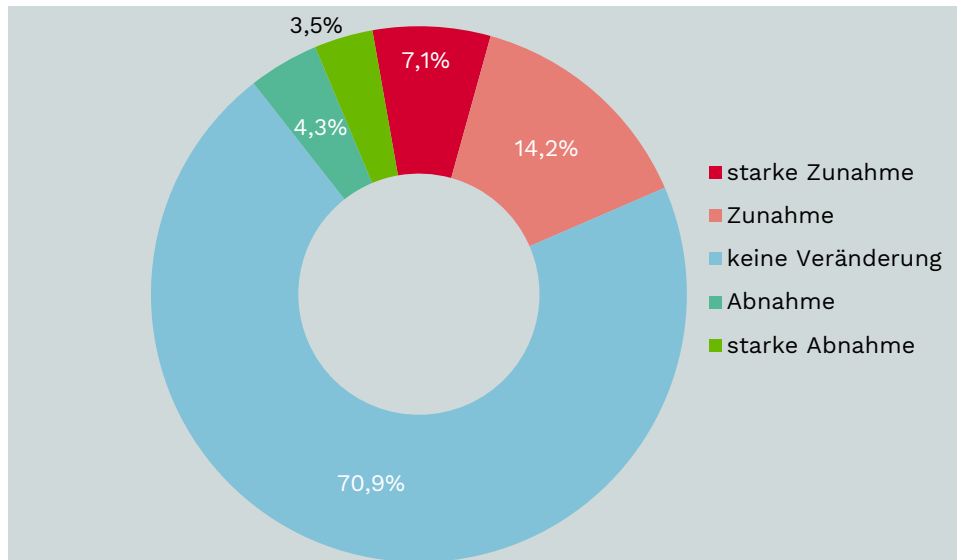
Quelle: Betriebsrätebefragung 2018

© Arbeitnehmerkammer Bremen

Abbildung B.9:

Entwicklung von Werkverträgen

"Wie hat sich der Einsatz von Werkverträgen in den vergangenen drei Jahren entwickelt?"

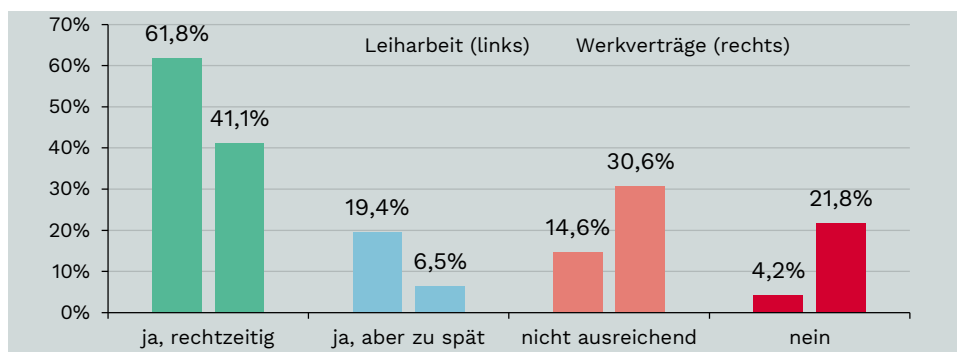


Quelle: Betriebsrätebefragung 2017
© Arbeitnehmerkammer Bremen

Abbildung B.10/B.11:

Informationsfluss

"Werden Sie als Betriebsrat über den Einsatz von Leiharbeitern/Werkvertragsunternehmen informiert?"



Quelle: Betriebsrätebefragung 2018
© Arbeitnehmerkammer Bremen

C) Betriebsratsarbeit

Auch in der diesjährigen Betriebsrätebefragung wurden die Rahmenbedingungen der Gremienarbeit abgefragt. Generell hat sich nach Meinung eines Viertels der Betriebsräte die Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber im vergangenen Jahr verschlechtert, lediglich 14 Prozent empfanden eine Verbesserung (C.6). Die Wahrnehmung bestimmter Aufgaben durch die Geschäftsführung wurde ambivalent bewertet: Die Umsetzung und Einhaltung von geltenden Gesetzen, Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen läuft in der Regel „gut“ (46 Prozent) oder immerhin „mittelmäßig“ (39 Prozent), mit der Beachtung der Mitbestimmungsrechte ist lediglich ein knappes Drittel zufrieden, von ebenso vielen wird die Zusammenarbeit als vertrauensvoll wahrgenommen. Die Informationsweitergabe bewerten insgesamt nur 25 Prozent als „gut“, 28 Prozent als „schlecht“ (C.4). Für die Wahrnehmung der Mitbestimmungsrechte von Betriebsräten stellt der Zugang zu unternehmensrelevanten Informationen eine wesentliche Grundlage dar, der die Basis einer vertrauensvollen Zusammenarbeit bildet.

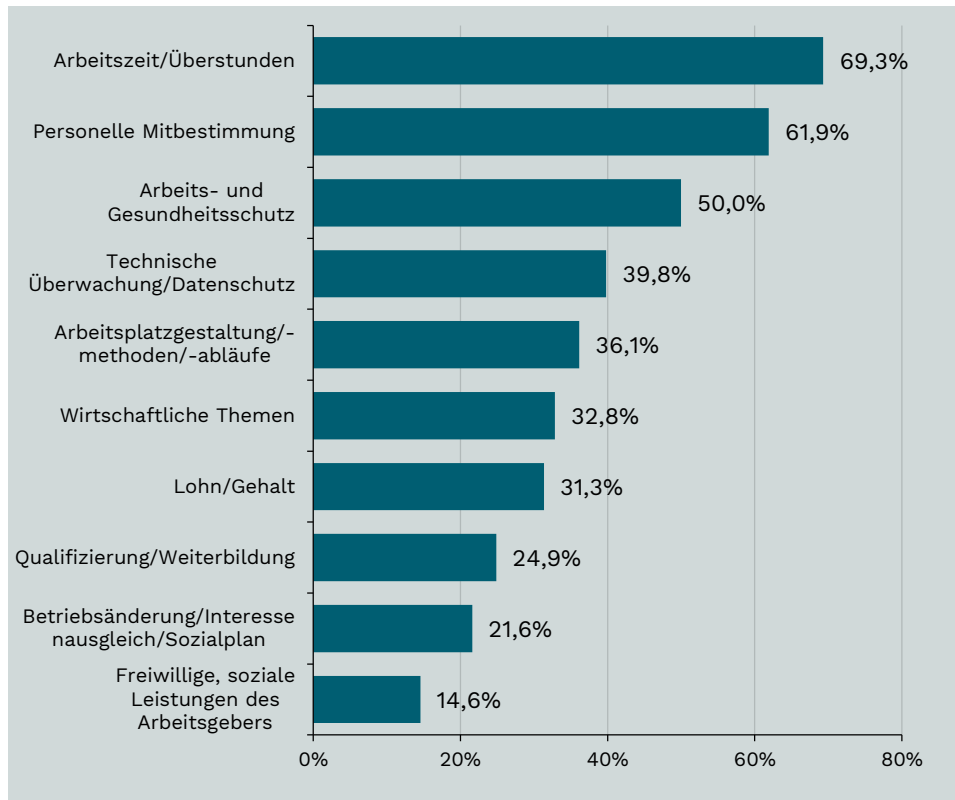
Auffällig ist, dass in mitbestimmten Betrieben des Dienstleistungssektors die Zufriedenheit mit der Aufgabenwahrnehmung durch die Geschäftsleitung signifikant niedriger ausfällt. Deutlich häufiger wird hier im Vergleich zum industriellen Bereich sowohl die Informationsweitergabe (32 Prozent gegenüber 16) wie auch die Beachtung von Mitbestimmungsrechte (20 vs. 9), die Umsetzung und Einhaltung von Gesetzen, Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen (19 gegenüber 9 Prozent) und das gegenseitige Vertrauen in der Zusammenarbeit (32 gegenüber 18 Prozent) als „schlecht“ bewertet. Fast 4 von 5 Industriebetrieben im Land Bremen sind nach Angaben der Betriebsräte tarifgebunden, im Dienstleistungssektor sind es lediglich gut 60 Prozent der Betriebe mit Betriebsrat. In solchen ohne Betriebsrat dürfte die Tarifbindung noch deutlich niedriger ausfallen.

Das Klima zwischen Arbeitnehmervertretungen und Geschäftsführungen scheint insgesamt nach wie vor verbesserungswürdig, was auch damit zu tun haben mag, dass mittlerweile fast die Hälfte der Betriebsräte angibt, wesentliche Entscheidungen des Arbeitgebers würden überregional (30 Prozent) oder gar international (14 Prozent) getroffen (C.5). Dies trifft insbesondere auf die großen Unternehmen mit vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu, in denen kaum vor Ort – also in Bremen oder Bremerhaven – entschieden wird. In der Betriebsratsarbeit spielten „klassische“ Themen wie Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsmethoden und -abläufe (36 Prozent), wirtschaftliche Fragen (33 Prozent) und Lohn, Gehalt und Arbeitsentgelt (31 Prozent) auch in den letzten 12 Monaten eine wichtige Rolle. Von noch größerer Bedeutung waren zuletzt allerdings die Bereiche Technische Überwachung und Datenschutz (40 Prozent), Arbeits- und Gesundheitsschutz (50 Prozent) sowie personelle Mitbestimmung bei Kündigungen und Einstellungen (62 Prozent). Sogar über 69 Prozent der Betriebsräte haben sich mit der Thematik Arbeitszeit, Mehrarbeit und Überstunden auseinandergesetzt (C.2). Das zeigt, dass derartige Fragen, denen sich auch der diesjährige Sonderteil der Betriebsrätebefragung widmet, von besonderer Relevanz und Aktualität sind.

Abbildung C.2:

Themen in der Betriebsratsarbeit

"Welche Themenbereiche waren für Sie im Gremium in den vergangenen 12 Monaten von größerer Bedeutung und Wichtigkeit?"

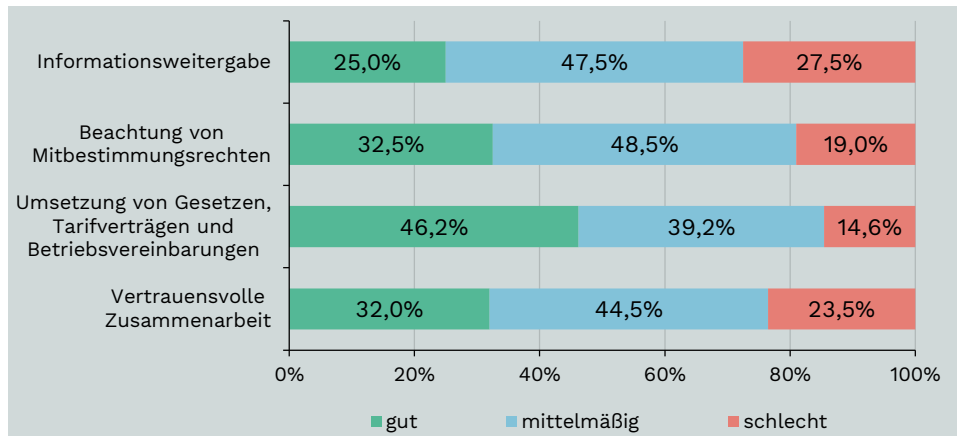


Quelle: Betriebsrätebefragung 2018
© Arbeitnehmerkammer Bremen

Abbildung C.4:

Aufgabenwahrnehmung durch Geschäftsleistung

"Wie schätzen Sie aus Ihrer Sicht die Aufgabenwahrnehmung folgender Aufgaben durch die Geschäftsleitung ein?"

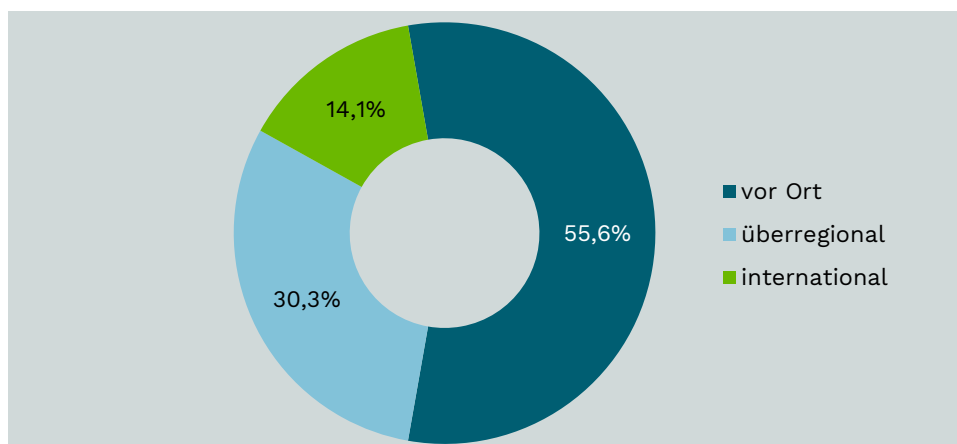


Quelle: Betriebsrätebefragung 2018
© Arbeitnehmerkammer Bremen

Abbildung C.5:

Betriebsentscheidungen

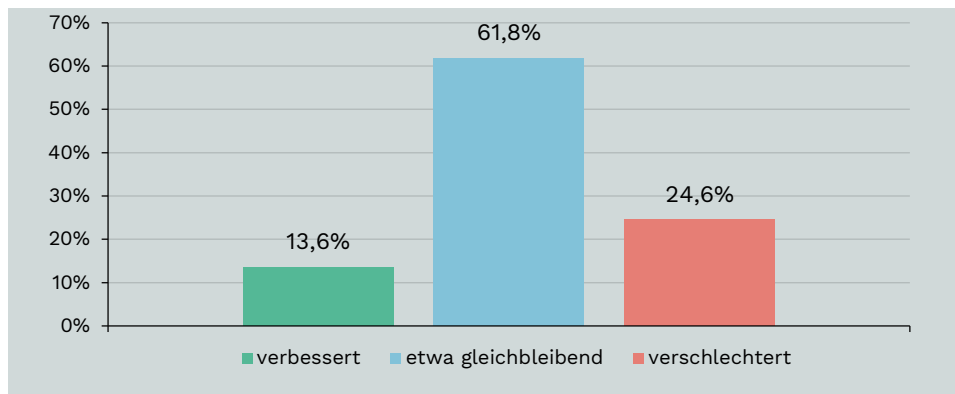
"Werden wesentliche Entscheidungen des Arbeitgebers vor Ort oder überregional oder gar international getroffen?"



Quelle: Betriebsrätebefragung 2018
© Arbeitnehmerkammer Bremen

Abbildung C.6:**Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber**

"Hat sich die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat im vergangenen Jahr verändert?"



Quelle: Betriebsrätebefragung 2018
© Arbeitnehmerkammer Bremen

D) Sonderteil: Arbeitszeit

Die Bestandsaufnahme zeigt, dass für Betriebe in Bremen und Bremerhaven flexible Arbeitszeiten die Norm darstellen. In jedem zweiten Betrieb arbeiten mehr als zwei Drittel der Beschäftigten in diesem Arbeitszeitmodell. In fast 40 Prozent der Betriebe arbeitet das Gros in festen Arbeitszeiten, auf wechselnde Arbeitszeiten/Schichtdienste entfallen rund 30 Prozent der Nennungen, in jedem fünften Betrieb gilt eine Vertrauensarbeitszeit für die Mehrheit der Beschäftigten. Auffällig ist, dass die in der öffentlichen Wahrnehmung recht präsenten Arbeitsformen „Arbeit auf Abruf“ und „Mobilarbeit/Home-Office“ mit 3 beziehungsweise 5 Prozent relativ geringe Ausprägungen hinsichtlich der dominanten Arbeitszeitgestaltung (über zwei Drittel der Beschäftigten) aufweisen, wobei Arbeit auf Abruf zusätzlich in 5 Prozent der Betriebe für ungefähr die Hälfte aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gilt (**D.1**). Es ist freilich zu berücksichtigen, dass diese Arbeitszeiten oftmals in Branchen und Betrieben mit schwach ausgeprägter Mitbestimmung (Gastronomie, Einzelhandel, Teile der Logistik) anzutreffen und somit im Rahmen einer Betriebsrätebefragung nicht adäquat zu erfassen sind.

Bei der Frage, inwieweit Modelle möglich sind, die dem Bedürfnis der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach einer stärkeren Orientierung der Arbeitszeit an Lebensphasen entspricht zeigt sich, dass der weit überwiegende Teil auf individuellen Absprachen beruht. In fast 58 Prozent der Betriebe gibt es keine Möglichkeit für Lebensarbeitszeitkonten/Langzeitkonten (bspw. Blockfreizeit, Sabbatjahr), in immerhin 19 Prozent hingegen sogar auf kollektiver Ebene, beispielsweise über eine Betriebsvereinbarung. Flexible Altersübergänge (Teilzeit, Frühverrentung) sind in 41 Prozent der Unternehmen nicht möglich, in 26 Prozent – insbesondere den größeren – auf kollektiver Ebene (**D.2**). Betriebsvereinbarungen im

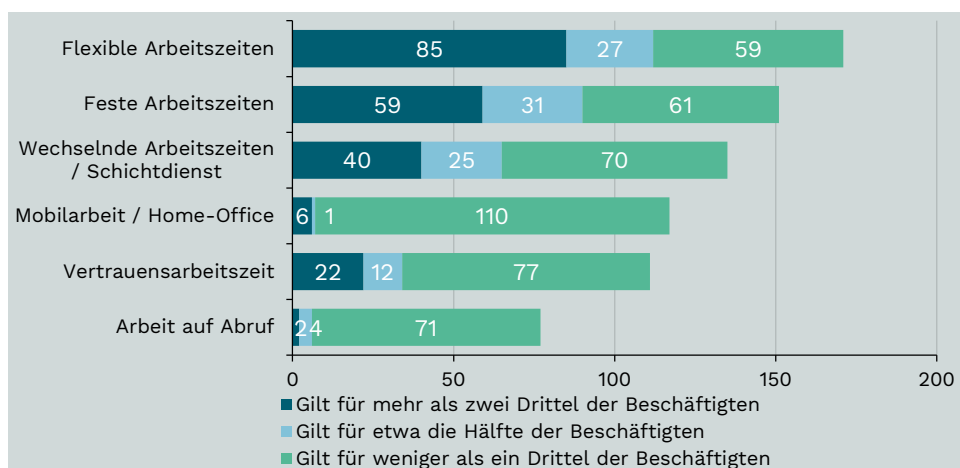
Themenfeld Arbeitszeit bestehen in 119 beziehungsweise 112 der befragten Betriebe zur „täglichen Arbeitszeit (Beginn, Ende, Pause)“ respektive zu „Mehrarbeit/Überstunden“. Auch „Urlaubsplanung/Betriebsferien“ sind in 77 Betrieben über Betriebsvereinbarungen geregelt. Geplant sind Betriebsvereinbarungen am häufigsten zur „Mobilarbeit“ (15) und zum „Home-Office“ (14). Mit der „Planbarkeit von Arbeitszeiten/Dienstplangestaltung“ waren 67 Betriebsräte in den letzten 12 Monaten befasst, also rund ein Drittel – diesbezügliche Vereinbarungen existieren in 37 Fällen, in 8 weiteren sind sie geplant **(D.3)**.

Wenn Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben gerne mehr vertragliche bezahlte Wochenstunden leisten würden – was in 58 Prozent der Betriebe „manchmal“, in weiteren 13 Prozent „häufig“ vorkommt – versucht der Betriebsrat in der Regel (56 Prozent) auf eine Ausweitung der bestehenden Arbeitsverhältnisse hinzuwirken, bevor es zu Neueinstellungen kommt. Spiegelbildlich ist auch die übliche Strategie (56 Prozent), auf Neueinstellungen zu drängen, um vermehrt Teilzeitwünsche befriedigen zu können – der Wunsch nach vertraglich weniger bezahlten Wochenstunden kommt in 73 Prozent der Betriebe „manchmal“, in 12 Prozent „häufig“ vor **(D.4/D.4.1/D.5/D5.1)**. Das Gros der Betriebsräte (82 Prozent) sieht hinsichtlich Sonn- und Feiertagsarbeit in den letzten Jahren keine wesentliche Veränderung, 13 Prozent konstatieren aber auch eine Zunahme, 6 gar eine Abnahme **(D.6)**.

Die Einhaltung der gesetzlichen Höchstarbeitszeiten (91 Prozent), Pausen- und Ruhezeiten (86 Prozent) und tariflich vereinbarten Arbeitszeiten (85 Prozent) ist in aller Regel gewährleistet. Dies gilt jedoch nicht unbedingt für alle Beschäftigten. In bis zu 5 Prozent der Betriebe sogar nur für wenige **(D.7)**. Dienstleistungsbranchen – vom Gastgewerbe über das Gesundheits- und Sozialwesen bis zu Finanzdienstleistungen – sind tendenziell anfälliger für Arbeitszeitverstöße, die Einhaltung von Höchstarbeitszeiten ist hier in 4,3 Prozent der Fälle (Industrie: 1,9) überwiegend nicht gewährleistet. Pausen- und Ruhezeiten werden in 5,1 Prozent der Dienstleistungsbetriebe nicht adäquat eingehalten (Industrie: 1,9) und tarifliche/vereinbarte Arbeitszeiten in 5,3 Prozent (Industrie: 3,8).

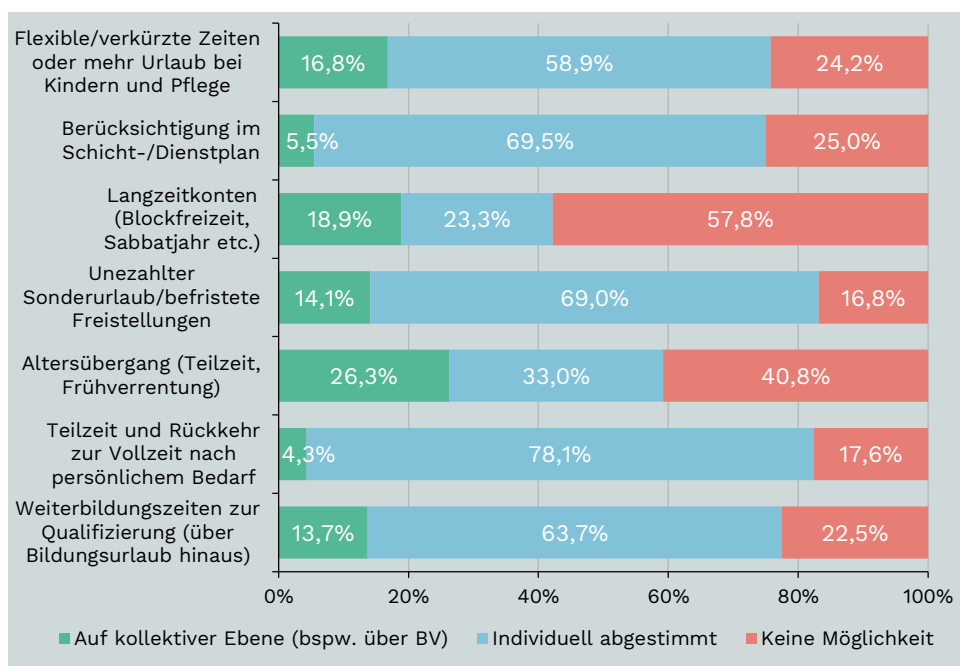
Das bestehende Arbeitszeitgesetz halten gut 72 Prozent der Betriebsräte für zeitgemäß, im produzierenden Gewerbe sind es gar 80 Prozent **(D.8)**. Eine Änderung würden sie dementsprechend in der Mehrheit ablehnen, nur 3 Prozent aller Betriebsräte würde sie unterstützen. Ohnehin sehen eine Flexibilisierung der Arbeitszeit-Gesetzgebung rund 72 Prozent zum Nutzen der Arbeitgeber, lediglich 32 Prozent glauben an einen Nutzen für die Beschäftigten. Auch der These, dass eine Flexibilisierung in Zeiten von Digitalisierung und Arbeit 4.0 notwendig sei, stimmt lediglich ein Viertel der Betriebsräte zu **(D.9)**.

Abbildung D.1:
Arbeitszeitmodelle
"Was gibt es in Ihrem Betrieb?" [Anzahl der Nennungen]



Quelle: Betriebsrätebefragung 2018
© Arbeitnehmerkammer Bremen

Abbildung D.2:
Anpassung der Arbeitszeit an Lebensphase?
"Gibt es in Ihrem Unternehmen Arbeitszeitmodelle oder Regelungen, die die unterschiedlichen Lebensphasen der Beschäftigten im Blick haben?"

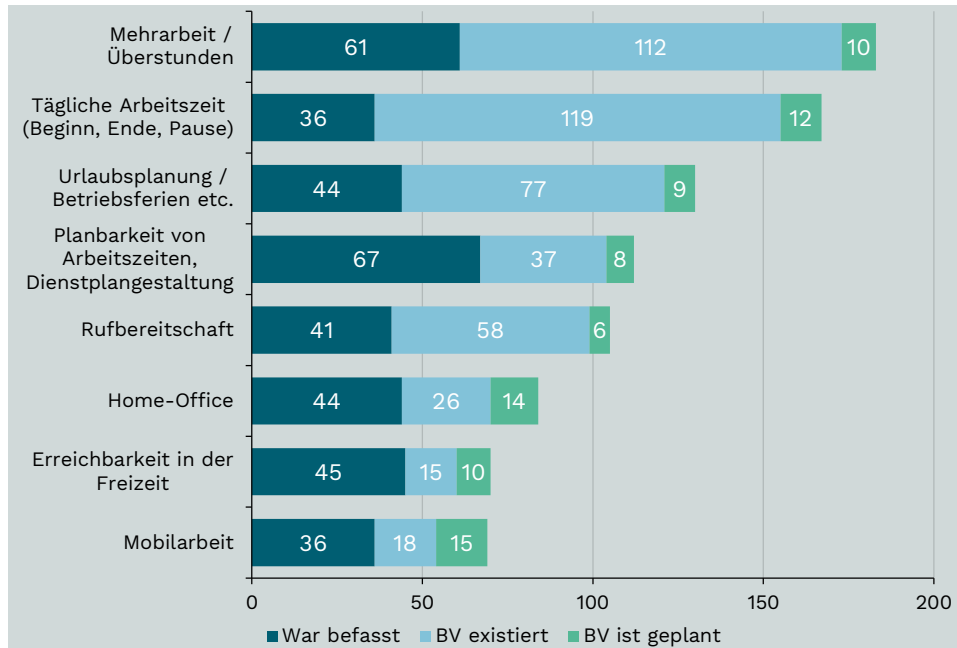


Quelle: Betriebsrätebefragung 2018
© Arbeitnehmerkammer Bremen

Abbildung D.3:

Betriebsrat und Arbeitszeitthemen

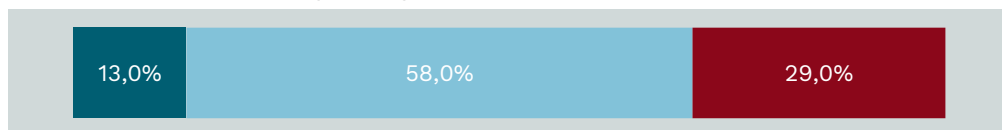
"Mit welchen Aspekten bezüglich der Arbeitszeit war Ihr Gremium in den letzten zwölf Monaten befasst? Wozu wurden Betriebsvereinbarungen abgeschlossen oder sind geplant?" [Anzahl der Nennungen]



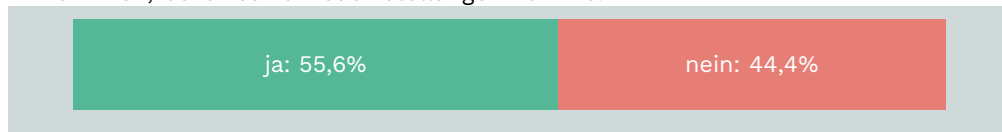
Quelle: Betriebsrätebefragung 2018
© Arbeitnehmerkammer Bremen

Abbildung D.4/D4.1/D5/D5.1:
Arbeitszeitwünsche und Betriebsratsstrategie

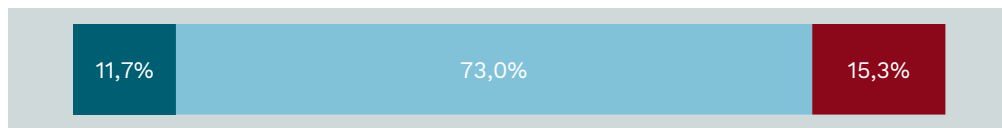
"Kommt es vor, dass KollegInnen gerne mehr bezahlte Stunden arbeiten würden?"



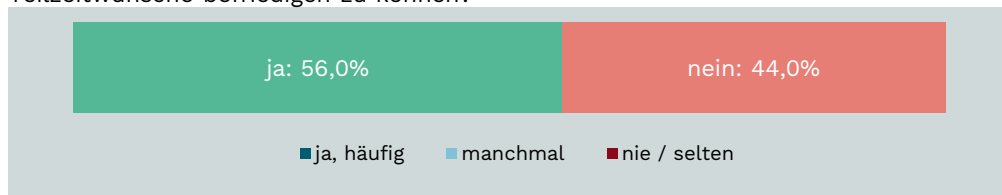
"Wenn ja: Versucht der BR auf eine Ausweitung bestehender Arbeitsverhältnisse hinzuwirken, bevor es zu Neueinstellungen kommt?"



"Kommt es vor, dass KollegInnen gerne weniger bezahlte Stunden arbeiten würden?"



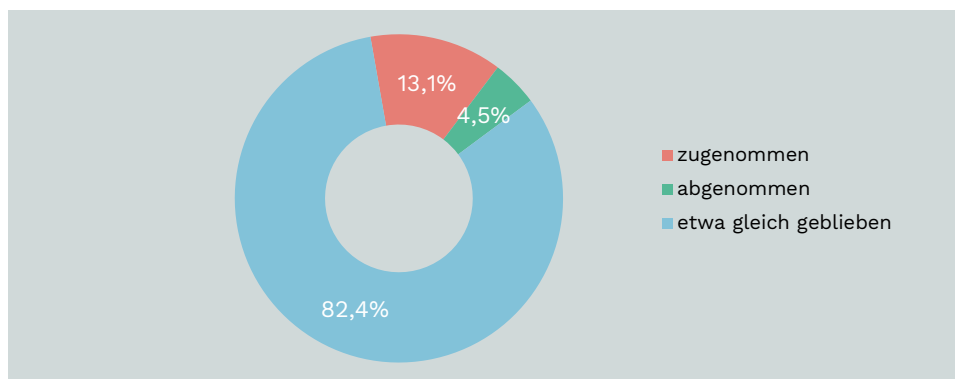
"Wenn ja: Versucht der BR, auf Neueinstellungen zu drängen, um vermehrt Teilzeitwünsche befriedigen zu können?"



Quelle: Betriebsrätebefragung 2018
© Arbeitnehmerkammer Bremen

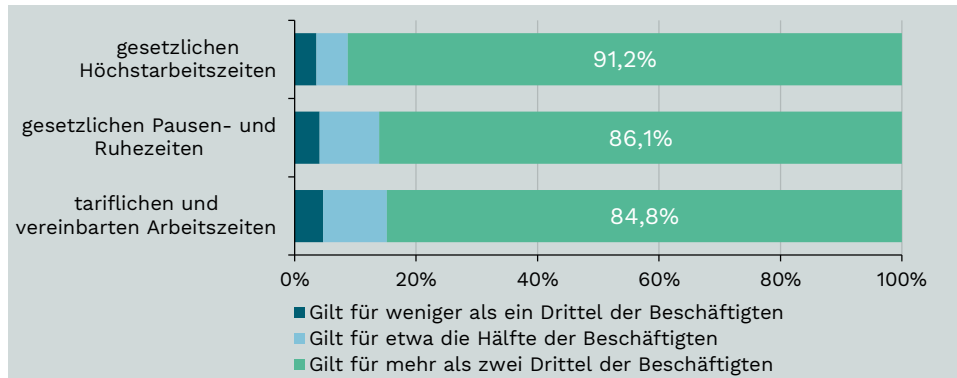
Abbildung D.6:
Sonn- und Feiertagsarbeit

"Wie hat sich Sonn- und Feiertagsarbeit in den letzten Jahren entwickelt?"



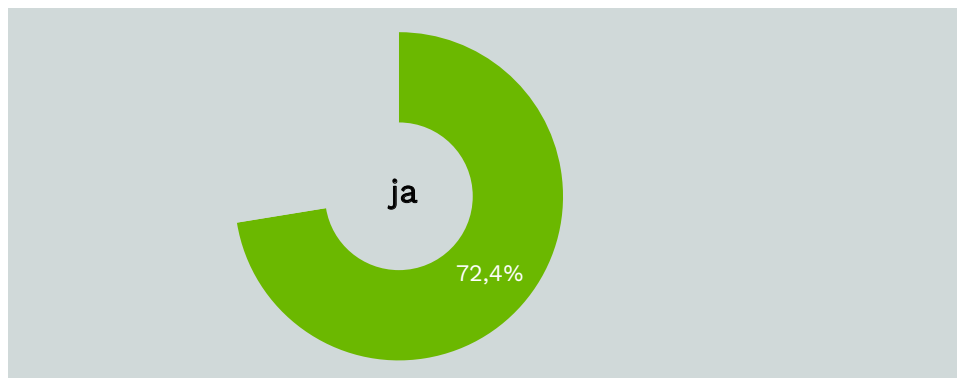
Quelle: Betriebsrätebefragung 2018
© Arbeitnehmerkammer Bremen

Abbildung D.7:
Einhaltung von Arbeitszeiten
"Die Einhaltung der (...) ist gewährleistet."



Quelle: Betriebsrätebefragung 2018
© Arbeitnehmerkammer Bremen

Abbildung D.8:
Arbeitszeitgesetz zeitgemäß?
"Halten Sie das bestehende Arbeitszeitgesetz für zeitgemäß?"

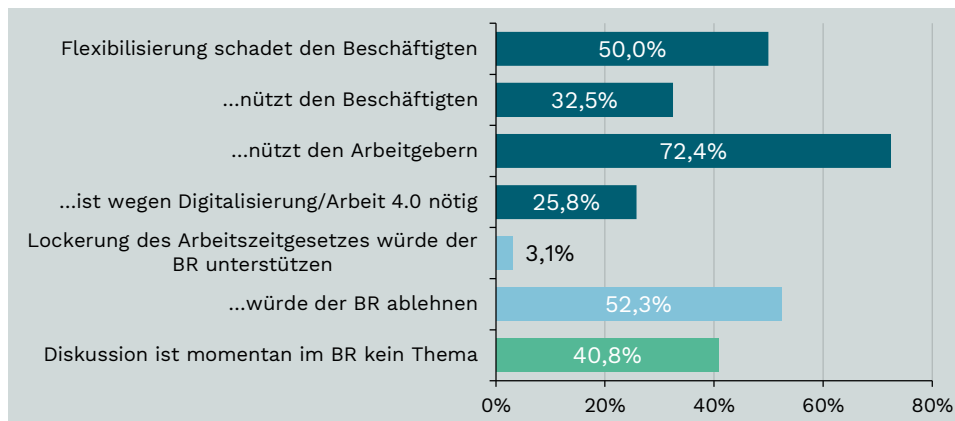


Quelle: Betriebsrätebefragung 2018
© Arbeitnehmerkammer Bremen

Abbildung D.9:

Einhaltung von Arbeitszeiten

"Wie ist Ihre Einschätzung zu diskutierten Forderungen nach mehr Flexibilität in der Arbeitszeit-Gesetzgebung?"



Quelle: Betriebsrätebefragung 2018
© Arbeitnehmerkammer Bremen

Tobias Peters

Referent für Wirtschaftspolitik
t.peters@arbeitnehmerkammer.de

Impressum: Betriebsrätebefragung 2018, Juni 2018 / Herausgeberin: Arbeitnehmerkammer Bremen,
Bürgerstraße 1, 28195 Bremen / Redaktion: Elke Heyduck, Nathalie Sander / Eigendruck
Die Betriebsrätebefragung finden Sie auch als Download auf der Website www.arbeitnehmerkammer.de