Balance von Beruf und Privatleben in einem Stahlbaubetrieb (Stand 12/2011 nähere Informationen unter www.balance-in-sachsen.de)

Kleinunternehmen mit hohem Altersdurchschnitt und harter körperlicher Arbeit

Das Unternehmen ist ein Kleinunternehmen des architektonischen Stahlbaus. Im Unternehmen sind 20 Festangestellte (zwei davon weiblich) tätig. Die meisten arbeiten in der Fertigung und sind ausgebildete Kräfte im Bereich Stahl- oder Maschinenbau. Die Zahl der zusätzlichen Arbeitskräfte schwankt: Zu Beginn der Projektzusammenarbeit gab es acht Leiharbeitnehmer und drei freiberuflich Tätige im Werk. Ein Jahr zuvor waren es zeitweise bis zu 40 Leiharbeitsbeschäftigte.

Gesundheitliche Probleme nehmen zu

Die Arbeit der Beschäftigten ist körperlich sehr anstrengende Schweiß- und Montagearbeit. Der Altersdurchschnitt der Belegschaft liegt bei 50 Jahren und steigt stetig an, da keine neuen Beschäftigten fest eingestellt werden. Dies wird vom Betriebsrat stark kritisiert, denn mit der Alterung der Belegschaft nehmen auch die gesundheitlichen Probleme der Beschäftigten zu. Der Betriebsratsvorsitzende fürchtet langfristige Schäden für die Gesundheit. „Ich glaube schon heute nicht mehr daran, dass ich die Arbeit körperlich bis zum Eintritt in die Rente machen kann. Vielen von uns geht das so und das belastet das Privatleben!“

Momentan ist die wirtschaftliche Situation des Unternehmens sehr angespannt. Deswegen arbeiten alle im 1-Schicht-Betrieb. Bei guter Auftragslage wird im 2-Schicht-Betrieb (mit zusätzlichen Leiharbeitskräften) gearbeitet. Dann ist auch Samstagsarbeit keine Seltenheit. Hierdurch gab es in der Vergangenheit nicht selten Probleme bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Schichtpläne wurden oftmals zu spät bekannt gegeben, zusätzlich gab es kurzfristige Änderungen.

Dialog und Zusammenarbeit fördern

Die Kommunikation zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung gestaltet sich schwierig, die Geschäftsführung hat wenig Interesse an einer Kooperation mit dem Betriebsrat. So scheiterten bisher auch alle Versuche, mit der Geschäftsführung über die bestehenden Probleme im Unternehmen zu sprechen und gemeinsam Verbesserungen zu erzielen. Der Betriebsrat sieht hierin auch ein Zeichen für fehlende Wertschätzung gegenüber den Beschäftigten. Im Rahmen des Qualifizierungsprozesses soll deshalb die Verbesserung des Dialogs und der Zusammenarbeit mit im Fokus stehen.

Ziel: Neue Ideen für die Verbesserung der Arbeitssituation

Übergeordnetes Ziel des Qualifizierungsprozesses im Unternehmen ist es, neue Anstöße und Ideen für Verbesserungen der Arbeitssituation zu gewinnen und diese gemeinsam mit der Geschäftsführung zu diskutieren und umzusetzen. Dafür will der Betriebsrat die Beschäftigten gezielt einbeziehen. Eine umfassende Befragung soll stattfinden.

Jede Veränderung beginnt mit einem ersten Schritt...

In einem ersten Arbeitstreffen mit der externen Dozentin der Wert.Arbeit GmbH, Berlin wurden die thematischen Schwerpunkte für eine Befragung ermittelt. Hierbei wurde der Betriebsrat für die unterschiedlichen betrieblichen Handlungsfelder zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sensibilisiert. Konkrete Fragestellungen für eine Mitarbeiterbefragung wurden gemeinsam formuliert.

Neben gesundheitlichen Belastungen, Arbeitsorganisation und -planung wurden weitere Schwerpunkte auf interne Kommunikation und die Zufriedenheit mit der Unternehmens- und Führungskultur gelegt.

Belegschaft beim Thema „mitnehmen"

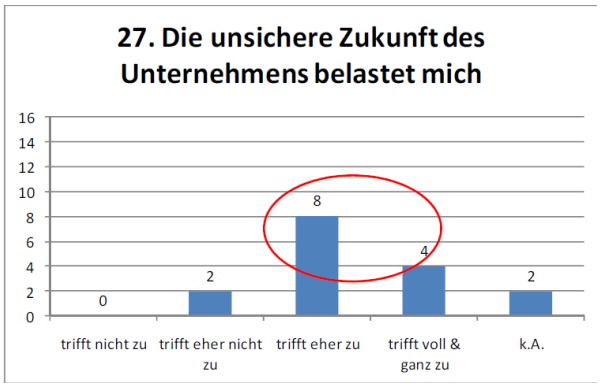
In einer Betriebsvollversammlung stellte die Mitarbeiterin der Wert.Arbeit GmbH das Projekt „Balance von Beruf und Privatleben" allen Beschäftigten vor. Sie wurden dabei zu dem komplexen Thema sensibilisiert. Anschließend wurde der gemeinsam erarbeitete Fragebogen vorgestellt und allen Beschäftigten ausgeteilt; mit der Bitte sich in möglichst großer Zahl zu beteiligen. Nur dann kann ein aussagekräftiges Ergebnis entstehen.

Große Beteiligung zeigt: Balanceprobleme brennen unter den Nägeln

Die Resonanz der Beschäftigten auf die Befragung war sehr positiv: Insgesamt haben sich 75 Prozent der Belegschaft (darunter 2 Leiharbeitsbeschäftigte) an der Befragung beteiligt. Ein deutlicher Erfolg für den Betriebsrat und das Qualifizierungsprojekt. Es zeigt, wie sehr das Thema den Beschäftigten unter den Nägeln brennt.

Auf die Befragung folgt die Analyse

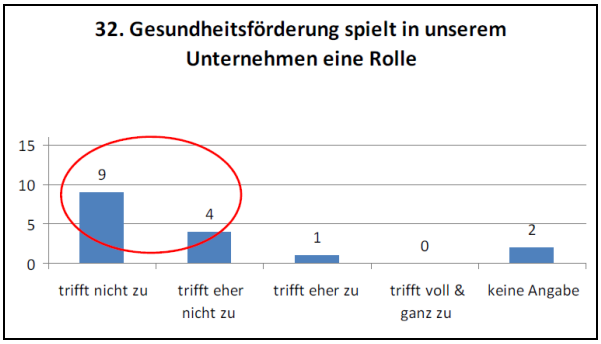
Die Befragungsauswertung wurde von der Dozentin der Wert.Arbeit GmbH, Berlin durchgeführt. Die Ergebnisse der Befragung stützen in vielen Punkten die Kritikpunkte des Betriebsrats. So sind die Beschäftigten sehr unzufrieden mit der Informationspolitik im Unternehmen. 80% der Befragten fühlen sich zudem durch die Unsicherheit über die Zukunft des Unternehmens psychisch belastet.



Für die bessere Planbarkeit von Beruf und Privatleben wünschen sich die Beschäftigten die Bekanntgabe des Schichtplans mindestens eine Woche im Voraus. Auch soll es eine deutlich niedrigere Grenze für Mehrarbeit (höchstens 60-80 Stunden) und Minusstunden (40-60 Stunden) geben.

Großer Mangel bei Weiterbildung und Gesundheitsförderung/ -schutz

Fakt ist: Auch wenn Bedarf und Wunsch nach Weiterbildung besteht, haben 95% der befragten Beschäftigten noch nie eine Weiterbildung erhalten, 60% würden sich aber gerne weiterbilden. Gesundheitsförderung spielt im Unternehmen keine Rolle. Dies sagen knapp 90% der Befragten.



Mängel scheint es konkret in Bereichen zu geben, die unter den Gesundheits- und Arbeitsschutz fallen. So macht etwa die Staubbelastung den Beschäftigten

vielfach zu schaffen und behindert sie bei der Arbeit. Auch unzureichende Lichtverhältnisse an den Maschinen werden bemängelt.

Von der Analyse zur Problembehebung

Die zum Teil sehr schlechten Ergebnisse überraschen den Betriebsrat wenig: „Seit langem weisen wir bei der Geschäftsführung auf die Probleme hin. Jetzt haben wir aber noch mal konkretere Punkte, an denen wir ansetzen können!“ so der Betriebsratsvorsitzende. Bei einem weiteren Projekttreffen wurden deshalb konkrete Maßnahmen geplant. So sollen Geschäftsführung und Werkleitung erneut aufgefordert werden, Schichtpläne mindestens eine Woche im Voraus bekannt zu geben. Darüber hinaus will der Betriebsrat einen erneuten Versuch starten, eine Betriebsvereinbarung zur Begrenzung von Mehrarbeit und Minusstunden abzuschließen. Hierzu gibt es bereits einen Entwurf, der eine Begrenzung auf jeweils 120 Stunden vorsieht. Die Beschäftigten plädierten in der Befragung aber für eine deutlich niedrigere Begrenzung auf 60-80 Stunden. „Das hätten wir nicht gedacht“, so der Betriebsrat, „gut, dass wir die Beschäftigten hierzu befragt haben. Nun können wir einen erneuten Vorschlag erarbeiten, der die Interessen der Beschäftigten wirklich widerspiegelt!“

Um den geäußerten Mängeln beim Arbeits- und Gesundheitsschutz nachzugehen, will der Betriebsrat eine Arbeitssicherheitsprüfung durch die Berufsgenossenschaft durchführen lassen. Das Thema Weiterbildung soll zudem stärker in den Fokus der Betriebsratsarbeit rücken. Der Betriebsrat will mit Unterstützung durch die Wert.Arbeit GmbH, Berlin Informationen über staatliche Fördermöglichkeiten zur Weiterbildung zusammenstellen und sie den Beschäftigten bei der nächsten Betriebsversammlung zusammen mit der Auswertung der Befragung präsentieren.

Beschäftigte unterstützen Pläne des Betriebsrats

Die einberufene Betriebsversammlung Anfang November stieß auf große Resonanz. 75% der Beschäftigten waren anwesend und folgten gespannt der Präsentation. Die Verbesserungsvorschläge des Betriebsrats wurden von den Beschäftigten mit großer Zustimmung angenommen. Viel Diskussion gab es um die Festlegung der „Grenzwerte“ für Mehrarbeit und Minusstunden. Hier einigte man sich auf eine auf 60 Stunden für beides. Den weiteren geplanten Maßnahmen des Betriebsrats wurde zugestimmt. Viele Beschäftigte haben großes Interesse eine fachspezifische Weiterbildung zu besuchen, um neue Erfahrungen in ihrem Bereich zu sammeln und Zertifizierungen zu erhalten. Deswegen wird der Betriebsrat mit Hilfe der externen Unterstützung weitere Informationen zum Thema einholen und klären, wie Weiterbildung am Standort organisiert werden kann. Ein Vorschlag soll der Geschäftsführung, die zum Abschlussgespräch im Rahmen der betrieblichen Qualifizierung im Januar eingeladen wurden, unterbreiten werden. Auf die Antwort der Geschäftsführung wird noch gewartet.

Diese Unterstützung wurde geleistet:

- Umsetzung und Auswertung einer Befragung zu Handlungsfeldern der Balance von Arbeit und Privatleben/ Familie
- Überprüfung und Korrektur des bestehenden Entwurfs einer Betriebsvereinbarung zu Mehrarbeit und Minusstunden
- Umsetzung von Maßnahmen im Bereich Gesundheitsschutz und Schichtplanankündigung
- Verbesserung der Informationsbasis zur betrieblichen Weiterbildung und entsprechender Fördermöglichkeiten.

Weitere Informationen sind auf der Projektinternetseite www.balance-in-sachsen.de erhältlich.