



IWAK

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main

Wie zukunftsfähig sind die rheinland-pfälzischen Betriebe?

**Teil 2: Nachhaltige personalwirtschaftliche Strategien:
Arbeitsfähigkeit**

Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2012

Dipl. Vw. Birgit Wagner

Dr. Christa Larsen

Juli 2013



RheinlandPfalz

MINISTERIUM FÜR SOZIALES,
ARBEIT, GESUNDHEIT
UND DEMOGRAPHIE

Inhaltsverzeichnis

Das Wichtigste in Kürze	2
1. Einleitung.....	3
2. Einführung: Arbeitsfähigkeit	4
3. Personalpolitische Strategien zur Förderung der Arbeitsfähigkeit	6
3.1. Gesundheitsschutz	7
3.1.1 Projekte des Kompetenzzentrums „Zukunftsfähige Arbeit in Rheinland-Pfalz“ zum Gesundheitsschutz	7
3.1.2 Ergebnisse des IAB-Betriebspanels zum Gesundheitsschutz.....	9
3.1.3 Ergebnisse des DGB Index „Gute Arbeit“ zum Gesundheitsschutz	11
3.1.4 Förderung des Gesundheitsschutzes nach Wirtschaftszweigen (IAB-Betriebspanel) ..	12
3.2. Betriebliche Weiterbildung	14
3.2.1 Projekte des Kompetenzzentrums „Zukunftsfähige Arbeit in Rheinland-Pfalz“ zur Weiterbildung.....	14
3.2.2 Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung	16
3.2.3 Betriebliche Weiterbildungsintensität	18
3.2.4 Ergebnisse des DGB Index „Gute Arbeit“ zum Thema Weiterbildung.....	21
3.3 Flexible Arbeitszeiten	22
3.3.1. Arbeitszeitkonten	22
3.3.2 Weitere Arbeitszeitinstrumente	26
3.3.3 Ergebnisse des DGB Index „Gute Arbeit“ zum Thema Arbeitszeitregelungen	29
4. Zukunftsfähigkeit durch Arbeitsfähigkeit?	33
5. Fazit	39
Anmerkungen zum IAB-Betriebspanel Rheinland-Pfalz	40
Literatur.....	41

Das Wichtigste in Kürze

- Der Anteil der **Betriebe mit Maßnahmen zum Gesundheitsschutz** erhöhte sich zwischen 2004 und 2012 von 17 Prozent auf 25 Prozent. Am häufigsten förderte der Öffentliche Sektor Maßnahmen zum Gesundheitsschutz, am seltensten der Sektor Handel/Reparatur.
- Der **Anteil der weiterbildenden Betriebe** erhöhte sich im Vergleich zum Vorjahr um 4 Prozentpunkte auf 55 Prozent. Damit stieg der Anteil der weiterbildenden Betriebe seit dem Jahr 2000 um 33 Prozentpunkte und erreichte 2012 seinen Höhepunkt. Am häufigsten förderte der Öffentliche Sektor Weiterbildungsmaßnahmen.
- Auch der **Anteil der weitergebildeten Beschäftigten** stieg weiter an auf 29 Prozent. Dies bedeutet einen Anstieg um 3 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr. Den höchsten Anteil an weitergebildeten Arbeitskräften wies dabei der Sektor Handel/Reparatur mit 33 Prozent auf.
- **Arbeitszeitkonten** bestanden 2012 in 24 Prozent der Betriebe. Dies ist eine Verdoppelung seit dem Jahr 2002. Allerdings konnten die 30 Prozent des Krisenjahres 2009 bislang nicht wieder erreicht werden. Der Ausgleichszeitraum wurde dabei zunehmend flexibler gehandhabt. In 42 Prozent der Betriebe gab es keinen festen Ausgleichszeitraum mehr.
- Unter den **weiteren Arbeitszeitinstrumenten** war die bedarfsabhängige Einbeziehung der Samstagsarbeit weiterhin am verbreitetsten (43 Prozent). Hingegen erhöhte sich die Bedeutung der Vertrauensarbeitszeit sowie der versetzten Arbeitszeiten in den letzten Jahren deutlich.
- Inwieweit die Arbeitsfähigkeit auch zu einer höheren **Zukunftsfähigkeit** beiträgt, wurde näherungsweise durch die Ertrags- und Beschäftigungssituation der Betriebe gemessen. Dabei zeigte sich, dass sich Betriebe mit Maßnahmen zum Gesundheitsschutz, zur betrieblichen Weiterbildung sowie mit Arbeitszeitkonten vor allem durch positivere Erwartung bezüglich der Entwicklung des Geschäftsvolumens sowie zur Beschäftigungsentwicklung auszeichnen.

1. Einleitung

Angesichts der zunehmenden Dynamiken internationaler, aber auch regionaler Märkte, der technologischen Innovationen sowie der Auswirkungen der demografischen Entwicklung sind Betriebe gefordert, sich zukunftsfähig auszurichten. Dies bedeutet nicht nur den gegenwärtigen Bedürfnissen gerecht zu werden, sondern auch die Entscheidungsspielräume für zukünftige Anforderungen zu öffnen und prospektive Entwicklungen in den eigenen Strategien zu implizieren. Zukunftsfähigkeit bedeutet somit, auf eine nachhaltige Entwicklung zu setzen. (Im Folgenden werden die Begriffe Zukunftsfähigkeit und Nachhaltigkeit als Synonyme verwendet.) Betriebe, die so aufgestellt sind, tragen zur langfristigen Beschäftigungssicherung und Prosperität der Wirtschaft in Rheinland-Pfalz wesentlich bei.

Für die Politik, die Wirtschaft, die Gewerkschaften und den Bildungsbereich in Rheinland-Pfalz ist es wichtig, eine fundierte Einschätzung darüber zu erhalten, inwieweit die Betriebe zukunftsfähig sind und wo möglicher Handlungsbedarf gegeben ist. Mit den Daten des IAB-Betriebspanels kann solch eine Einschätzung vorgenommen werden. Dabei wird die Zukunftsfähigkeit von Betrieben als ein multidimensionales Konstrukt aufgefasst, das sich nicht nur auf technologische und organisatorische Innovationen und Anpassungsprozesse bezieht, sondern auch die Passfähigkeit von Qualifikationen sowie die Qualität von Arbeit in das Zentrum der Betrachtung stellt.

In vier Reporten werden diese Dimensionen jeweils genauer analysiert. Im ersten Report wird untersucht, in welchem Maße die rheinland-pfälzischen Betriebe hinsichtlich ihrer **Geschäftspolitik** als zukunftsfähig einzustufen sind. Die Geschäftspolitik ihrerseits wird dabei anhand des Maßes an betrieblichen Innovationen und Investitionen sowie den organisatorischen Veränderung als Reaktionen auf neue Anforderungen ermittelt. Die drei folgenden Reporte nehmen die Humanressourcen in den Blick. Zunächst wird eruiert, wie die **Arbeitsfähigkeit** der Beschäftigten erhalten bleibt. Im Mittelpunkt stehen dabei der Gesundheitsschutz, die Weiterbildung sowie die flexiblen Arbeitszeiten. Im Anschluss wird in Report 3 genauer untersucht, in welchem Umfang sich rheinland-pfälzische Betriebe bisher ungenutzte **Beschäftigungsressourcen** von Frauen und Jugendlichen erschließen und damit vorausschauend ihre Arbeitskräftebedarfe befriedigen. Im Zentrum des vierten Reports stehen die **Fachkräfteversorgung** und die Strategien, die Betriebe zur Sicherstellung einer adäquaten Versorgung anwenden.

Die vier Reporte erlauben einen systematischen Überblick darüber, in welchen Bereichen die rheinland-pfälzischen Betriebe schon zukunftsfähig aufgestellt sind. Allerdings betrifft dies nur die betriebliche Perspektive, da die Daten einer Betriebsbefragung entstammen. Aufgrund der zentralen Bedeutung der Humanressourcen für die Zukunftsfähigkeit von

Betrieben soll ergänzend zu den Daten des IAB Betriebspanels noch die Sichtweise der Beschäftigten eingebracht werden. Die Daten dafür stammen aus dem DGB-Index „Gute Arbeit“ und verdeutlichen, bei welchen Themen die betrieblichen Entscheider und die Beschäftigten gleiche oder vergleichbare Perspektiven und Einschätzungen haben und wo diese auseinander gehen. Darüber hinaus werden ausgewählte thematisch passende Projekte des Kompetenzzentrums „Zukunftsfähige Arbeit Rheinland-Pfalz“ ebenfalls den Befunden, die in den einzelnen Reports vorgestellt sind, zugeordnet und beschrieben. Damit kann sichergestellt werden, dass die einschlägigen Daten und Informationen, die zum Stand der Zukunftsfähigkeit von Betrieben in Rheinland-Pfalz vorliegen, hier in verdichteter Form systematisch aufgearbeitet allen Entscheidern zur Verfügung gestellt werden können.

2. Einführung: Arbeitsfähigkeit

Qualifizierte und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die wichtigste Ressource der Unternehmen. Besonders angesichts der alternden Belegschaft, bestehender und sich entwickelnder Fachkräfteengpässen sowie des rapiden technologischen Wandels sind die Betriebe gefordert, Maßnahmen zu ergreifen, um die Arbeitsfähigkeit ihre Arbeitskräfte zu gewährleisten und zu sichern.

Förderung der Arbeitsfähigkeit

„Arbeitsfähigkeit“ beschreibt, inwieweit Arbeitnehmer/-innen in der Lage sind, ihre Arbeit angesichts der Arbeitsanforderungen, Gesundheit und mentalen Ressourcen zu erledigen. Zwei Faktoren sind zentral für die Arbeitsfähigkeit:

- die individuellen Ressourcen der Arbeitnehmer/-innen (körperliche, mentale, soziale Fähigkeiten, Gesundheit, Kompetenz, Werte) sowie
- die Arbeit (Arbeitsinhalt, Arbeitsorganisation, soziales Arbeitsumfeld, Führung). (Uni Wuppertal 2013)

Wie können Betriebe konkret zur Sicherung und Verbesserung der Arbeitsfähigkeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beitragen?

Ein zentraler Aspekt der Arbeitsfähigkeit ist die Gesundheit der Beschäftigten. Angesichts des steigenden Renteneintrittsalters ist es für die Betriebe wichtig, auch präventiv Maßnahmen zum Erhalt der Gesundheit zu leisten. Darüber hinaus können durch begleitende und vorbeugende Maßnahmen Krankheitsausfälle verringert und die Leistungsfähigkeit gesteigert werden.

Ein weiterer essentieller Bereich der Arbeitsfähigkeit betrifft die Qualifikationen der Beschäftigten, die regelmäßig an die sich verändernden Bedingungen angepasst werden

müssen, um im Wettbewerb zu bestehen. Hier sind die Betriebe gefordert, durch formelle und informelle Maßnahmen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig zu schulen, um gegenwärtigen und künftigen Anforderungen gerecht zu werden.

Darüber hinaus erhöht sich die Arbeitsfähigkeit der Arbeitskräfte, wenn diese Arbeit und private Anforderungen in Einklang bringen können und eine Work-Life-Balance gegeben ist. Dies können die Betriebe durch Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse bei der Arbeitszeitgestaltung sowie Flexibilität der Arbeitszeiten fördern.

Die Analyse der nachhaltigen personalwirtschaftlichen Strategien in Bezug auf die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter berücksichtigt folglich unterschiedliche Indikatoren. Auf Basis des IAB-Betriebspanels lassen sich nachhaltige personalwirtschaftliche Strategien hinsichtlich Arbeitsfähigkeit anhand von

- Maßnahmen zum Gesundheitsschutz
- der betrieblichen Weiterbildung sowie
- den flexiblen Arbeitszeiten

erfassen.

Der hier definierte **Faktor Arbeitsfähigkeit** ist nicht allumfassend; er bietet jedoch wichtige Ansatzpunkte, um zu analysieren, ob und wie die rheinland-pfälzischen Betriebe durch ihre personalpolitische Strategien die Arbeitsfähigkeit ihrer Beschäftigten fördern.

Trägt die Arbeitsfähigkeit zur Zukunftsfähigkeit bei?

Durch die Sicherung der Gesundheit, der Förderung der Qualifikationen sowie der Zufriedenheit der Beschäftigten können Betriebe die Leistungsfähigkeit ihrer Beschäftigten erhöhen, Fehlzeiten reduzieren, die Motivation erhöhen und somit sowohl unmittelbar als auch mittelbar die Qualität ihrer Produkte und die Produktivität steigern. Dies erhöht langfristig die Rentabilität und die Wettbewerbsfähigkeit. Dies lässt den Schluss zu, dass Betriebe, die die Arbeitsfähigkeit ihrer Beschäftigten aktiv fördern, zukunftsfähiger sind, als Betriebe, die nicht aktiv sind.

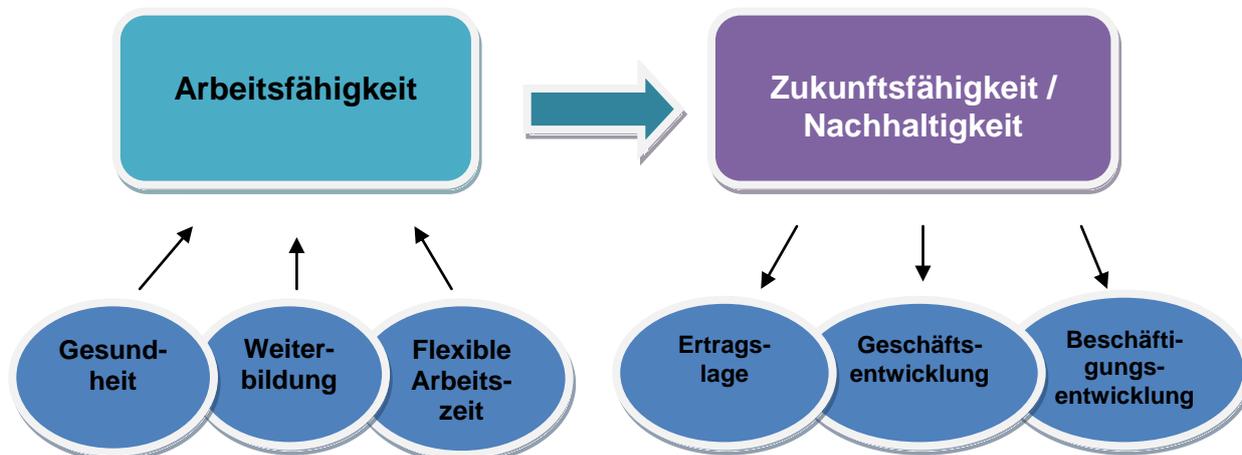
Kapitel 4 des Berichts geht daher der Frage nach, ob dieser Zusammenhang tatsächlich besteht. Die Zukunftsfähigkeit eines Betriebs lässt sich hierbei nicht unmittelbar messen. Zur Annäherung an diesen Begriff verwenden wir folgende ausgewählte Indikatoren:

- Ertragslage des Jahres 2011
- erwartetes Geschäftsvolumen bis Ende 2012
- prognostizierte Beschäftigtenentwicklung bis Mitte 2013.

Das bedeutet, dass nach unserer Definition Betriebe zukunftsfähig sind, wenn sie eine positive Ertragslage aufweisen und/oder davon ausgehen, dass ihr Geschäftsvolumen bis

Ende 2012 weiter steigt und/oder wenn sie bis Mitte 2013 mit einer positiven Beschäftigungsentwicklung rechnen.

Abb. 1: Analyse der Arbeitsfähigkeit und der Zukunftsfähigkeit der Betriebe in Rheinland-Pfalz



Zur Analyse der Zukunftsfähigkeit untersucht wird daher, in wie weit sich die Betriebe, die die Arbeitsfähigkeit ihrer Beschäftigten durch Gesundheitsmaßnahmen, Weiterbildung und Arbeitszeitkonten fördern, anhand der aufgeführten Indikatoren der Zukunftsfähigkeit (Ertragslage, Geschäftsentwicklung, Beschäftigungsentwicklung) von den Betrieben unterscheiden, die in diesen Bereichen nicht aktiv sind.

3. Personalpolitische Strategien zur Förderung der Arbeitsfähigkeit

Im ersten Teil dieses Berichts wird beschrieben, wie sich die Betriebe in Bezug auf die Förderung von Maßnahmen zum Gesundheitsschutz, zur betrieblichen Weiterbildung und hinsichtlich flexibler Arbeitszeiten verhalten, da diese Bereiche gemäß unserer o.a. Definition zur Verbesserung der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten beitragen.

Dazu wird untersucht, wie sich die Lage der Betriebe in Rheinland-Pfalz zum Befragungszeitpunkt im Sommer 2012 darstellte und soweit wie möglich, wie sich die Betriebe in den vergangenen Jahren entwickelt haben. Darüber hinaus wird ein Vergleich mit Westdeutschland durchgeführt und Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen dargestellt.

Da die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels nicht die einzigen Befunde zum Thema sind, und zudem vielfältige Aktivitäten im Land bestehen, wird darüber hinaus auch auf die Ergebnisse

des DGB-Index „Gute Arbeit“ sowie die unterschiedlichen Ansatzpunkte des Programms „Zukunftsfähige Arbeit in RLP“ eingegangen.

3.1. Gesundheitsschutz

- Rund 25 Prozent der Betriebe führen Maßnahmen zum Gesundheitsschutz durch, die über die gesetzlichen Regelungen hinausgehen.
- Mitarbeiterbefragungen zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sowie innerbetriebliche Aktivitäten sind die häufigsten Maßnahmen zum Gesundheitsschutz.
- Der Öffentliche Sektor förderte am häufigsten Maßnahmen zum Gesundheitsschutz.

Maßnahmen zum Gesundheitsschutz liefern einen Beitrag zur Erhöhung der Arbeitsfähigkeit, indem sie Fehlzeiten reduzieren, die Leistungsfähigkeit steigern und dazu beitragen, Arbeitskräfte länger im Beruf zu halten. Dabei handelt es sich um Bereiche, in denen die Betriebe durch aktive Maßnahmen die Arbeitsfähigkeit ihrer Mitarbeiter erhöhen und gleichzeitig die Motivation ihrer Beschäftigten und die Bindung steigern können.

3.1.1 Projekte des Kompetenzzentrums „Zukunftsfähige Arbeit in Rheinland-Pfalz“ zum Gesundheitsschutz

Ministerium fördert zahlreiche Projekte zum Gesundheitsschutz durch das Kompetenzzentrum „Zukunftsfähige Arbeit Rheinland-Pfalz“

Diese Bedeutung des Gesundheitsschutzes für den Erhalt und den Ausbau der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten ist der Politik in Rheinland-Pfalz bewusst. Mit dem Kompetenzzentrum „Zukunftsfähige Arbeit in Rheinland-Pfalz“ hat das Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie (MSAGD) einen Ansatz geschaffen, um vor allem kleine und mittlere Betriebe zu unterstützen, u.a. im Bereich der Gesundheitsförderung. Als besonders relevante Beispiele für das Engagement des Ministeriums sind folgende Projekte zu nennen:

1) Entwicklung eines ganzheitlichen Konzepts für betriebliches Gesundheitsmanagement in KMU in Rheinland-Pfalz

Für die Erstellung eines praxistauglichen Konzepts zur betrieblichen Gesundheitsförderung wird eine stichprobenartige Befragung in Rheinland-Pfalz ansässiger KMU zu gegenwärtigen und vergangenen Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung durchgeführt. Anschließend wird hieraus ein erster Konzeptentwurf zu Gesundheitsfördermaßnahmen mit den Schwerpunkten ältere Beschäftigte und psychische Belastungen erstellt. (vgl. http://www.za-rlp.de/projekt-einzelansicht.html?no_cache=1&tx_ttnews%5Btt_news%5D=65&cHash=0d534e3c9749dab75beeab844386977c)

2) Kompetenznetzwerk gesunde Betriebe Rhein Hunsrück (KGB)

Dieses regional ausgerichtete Projekt zielt nach einer erfolgten Sensibilisierung auf die Durchführung von Netzwerktreffen, bei denen Kompetenzen aufgebaut werden, die anschließend auch durch Multiplikatoren regional weitergeben werden sollen. Ein Schwerpunktthema ist dabei die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege von Angehörigen. Weitere Themen sind z.B. Gesundheitsmanagement und Führung sowie Work-Life-Balance. (vgl. http://www.za-rlp.de/projekt-einzelansicht.html?no_cache=1&tx_ttnews%5Btt_news%5D=63&cHash=405f7538b7d5d5514d390ba682aaee1c).

3) Multifaktorielles Praxiskonzept zur Vermeidung von muskuloskelettalen Beschwerden bei Pflegekräften

In diesem branchenspezifischen Projekt werden geeignete Präventionskonzepte gegen Erkrankungen von Muskeln, Gelenken und Knochen von Pflegekräften entwickelt. Zielgruppe sind somit die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen. Hierzu führt das Projekt eine Pilotstudie durch, die verschiedene Präventionsangebote untersucht. Die Ergebnisse werden anschließend in einem Präventionskonzept für Pflegekräfte in Rheinland-Pfalz zusammengefasst und veröffentlicht. (vgl. http://www.za-rlp.de/projekt-einzelansicht.html?no_cache=1&tx_ttnews%5Btt_news%5D=64&cHash=00fc70c8c2336c7a39dbc7402b7eab9e).

4) Demographie-Cockpit

Das Projekt stellt zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit aller Altersgruppen und insbesondere Älterer vielfältige Instrumente als Grundlage für Veränderungsprozesse bereit. Das Gesamtkonzept beinhaltet einen umfassenden strategischen Ansatz u.a. mit Analysen zur betrieblichen Gesundheit sowie Maßnahmen in den Bereichen Prävention, Anreize und Gesundheitsmanagement. (vgl. <http://www.ed-media.org/weiterbildung/demographie-beschaeftigung/demographie-cockpit/>).

Diese Auswahl an Projekten verdeutlicht, dass es bereits relevante praxisorientierte Ansätze zur Förderung der Gesundheit der Arbeitskräfte und damit der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten in rheinland-pfälzischen Betrieben gibt, die durch Multiplikatoren und Veröffentlichungen auf ein breites Spektrum an Betrieben übertragen werden können.

Welche Bedeutung der Gesundheitsschutz in den rheinland-pfälzischen Betrieben gewonnen hat, wird im Folgenden auf Basis des IAB-Betriebspanels analysiert.

3.1.2 Ergebnisse des IAB-Betriebspanels zum Gesundheitsschutz

Rund 25 Prozent der Betriebe führen Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit durch

Die Relevanz des Gesundheitsschutzes in den rheinland-pfälzischen Betrieben zeigt das IAB-Betriebspanel mit den betrieblichen Maßnahmen zum Schutz oder zur Förderung der Gesundheit der Beschäftigten, die über die gesetzlichen Regelungen hinausgehen. Zum zweiten Mal waren diese Thema im IAB-Betriebspanel. Allerdings wurde 2004 ein deutlich geringeres Spektrum an Maßnahmen erfasst, so dass ein Vergleich bzw. die Darstellung von Veränderungen bei einzelnen Maßnahmen kaum möglich ist.

Die Frage nach den Gesundheitsmaßnahmen zur Förderung der Beschäftigten, die über die gesetzlichen Regelungen hinausgehen, gibt Aufschluss darüber, wie stark sich die Betriebe im Bereich des Gesundheitsschutzes für die Arbeitsfähigkeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter engagieren. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die aufgelisteten Maßnahmen sehr heterogen und unterschiedlich weitreichend sind. Sie umfassen ein Spektrum von reinen Analysen bis hin zur Finanzierung oder Durchführung konkreter Maßnahmen.

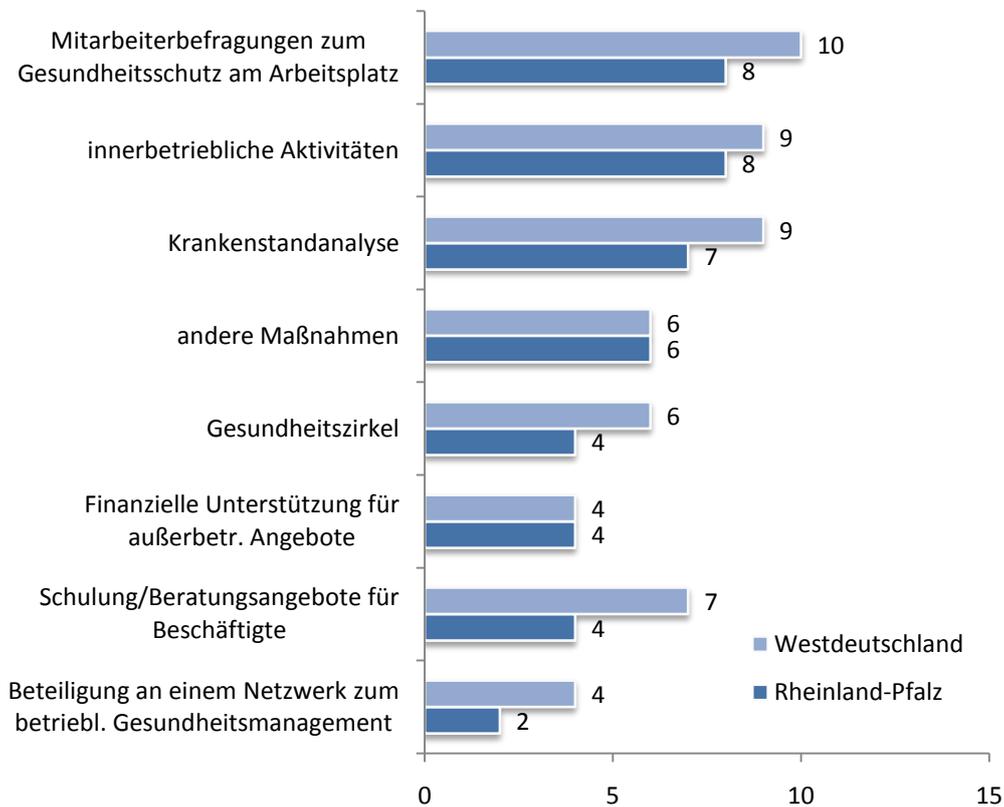
Insgesamt zeigt sich, dass etwa jeder vierte Betrieb in Rheinland-Pfalz 2012 Maßnahmen zum Schutz oder zur Förderung der Gesundheit unterstützte oder finanzierte. 2004 waren dies lediglich 17 Prozent der Betriebe. Damit hat der Gesundheitsschutz in Rheinland-Pfalz deutlich an Bedeutung gewonnen.

Die am häufigsten geförderten Maßnahmen waren 2012 Mitarbeiterbefragungen zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sowie innerbetriebliche Aktivitäten (z.B. aktive Pausengestaltung, Betriebssport, Gesundheitstage, Gesundheitsschecks, physiotherapeutische Angebote), die jeweils von 8 Prozent der Betriebe gefördert wurden. An dritter Stelle folgen die Krankenstandanalysen (7 Prozent).

Im Vergleich zu den alten Bundesländern wird deutlich, dass die einzelnen Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit in Rheinland-Pfalz zumeist etwas seltener gefördert wurden. Insgesamt betrug der Anteil der Betriebe, der Gesundheitsmaßnahmen durchführte, in

Westdeutschland 27 Prozent und lag damit knapp über dem rheinland-pfälzischen Durchschnitt.

Abb. 2: Maßnahmen zum Gesundheitsschutz oder zur Förderung der Gesundheit der Beschäftigten in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland 2012, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2012

Angesichts der steigenden Arbeitsbelastungen und der Bedeutung des Gesundheitsschutzes wäre es zielführend, wenn die Betriebe in Rheinland-Pfalz ihre Aktivitäten im diesem Bereich weiter ausbauen würden.

Auf einen Zusammenhang zwischen der Förderung des Gesundheitsschutzes und der Arbeitsfähigkeit deutet auch die nähere Betrachtung der Betriebe mit spezifischen Personalproblemen hin. Dabei zeigt sich, dass Betriebe mit Überalterung sowie mit hohen Fehlzeiten deutlich häufiger Maßnahmen zum Gesundheitsschutz durchführten als der Durchschnitt aller Betriebe (45 Prozent bzw. 47 Prozent). Offensichtlich bemühen sich Betriebe mit Überalterung und hohen Fehlzeiten, diese Probleme u.a. durch Maßnahmen zum Gesundheitsschutz zu verringern. Gleichzeitig ist festzustellen, dass Betriebe mit mangelnder Arbeitsmotivation und hoher Personalfuktuation unterdurchschnittlich häufig Gesundheitsmaßnahmen förderten (jeweils 15 Prozent). Diese Werte weisen auf einen

negativen Zusammenhang hin. Betriebe, die keine Maßnahmen zum Gesundheitsschutz durchführen, könnten zu einer geringeren Motivation der Beschäftigten sowie einer höheren Personalfuktuation beitragen.

3.1.3 Ergebnisse des DGB Index „Gute Arbeit“ zum Gesundheitsschutz

Die Ergebnisse des IAB-Betriebspanels zeigen, dass Betriebe zunehmend Gesundheitsmaßnahmen durchführen, die zur Verbesserung der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten beitragen. Im nächsten Abschnitt soll geklärt werden, ob die Beschäftigten die Einschätzung teilen, dass die Betriebe sich in diesem Bereich engagieren und welche betrieblichen Faktoren am stärksten die Gesundheit beeinträchtigen. Dazu werden die Daten des DGB Index „Gute Arbeit“ herangezogen.

76 Prozent der Beschäftigten arbeiten in Betriebe ohne Maßnahmen zum Gesundheitsschutz

Im DGB Index werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach der Wahrnehmung der Arbeitsbedingungen befragt. U.a. wird auch die Gesundheitsförderung berücksichtigt. Dabei zeigt sich, dass rund 76 Prozent der Beschäftigten angeben, dass ihr Betrieb keine Maßnahmen zur Gesundheitsförderung, wie z.B. Zuschüsse zu sportlichen Aktivitäten, Gesundheitstage, Massagen, anbietet. Angesichts der Tatsache, dass in der IAB-Betriebsbefragung rund 25 Prozent der Betriebe angaben, Maßnahmen zum Gesundheitsschutz durchzuführen, die über die gesetzlichen Regelungen hinausgehen, scheinen die Ergebnisse kompatibel. Dies bedeutet, dass in Bezug auf die Quantität die Sichtweisen von Betriebsleitern und Beschäftigten übereinstimmen.

Als besonders belastend empfanden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die ungünstige Körperhaltung (35 Prozent). Dies betraf Männer und Frauen etwa gleichermaßen. Männer beanstandeten darüber hinaus laute Umgebungsgeräusche (24 Prozent), widrige Umweltbedingungen (22 Prozent) sowie körperlich schwere Arbeit (20 Prozent). Frauen litten hingegen öfter unter Zeitdruck (30 Prozent).

Einen großen Einfluss auf die einzelnen gesundheitlichen Belastungen üben die Branchen aus, in denen die Arbeitskräfte beschäftigt sind.

- Ungünstige Körperhaltung sind in vielen Branchen eine Belastung für die Arbeitskräfte, ganz besonders jedoch im: Verarbeitenden Gewerbe, Baugewerbe, Verkehr/Lagerei, Erbringung sonstiger Dienstleistungen sowie Gesundheits-/Sozialwesen.

- Körperlich schwere Arbeit belastet vor allem Beschäftigte aus den Branchen: Verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe sowie Gesundheits-/Sozialwesen.
- Von Lärm und lauten Umgebungsgeräuschen sind in erster Linie Beschäftigte der Branchen Baugewerbe, Verkehr/Lagerei sowie Erbringung von freiberuflichen wissenschaftlich/technischen Tätigkeiten betroffen.
- Widrige Umweltbedingungen, wie z.B. Hitze, Kälte, Zugluft, Feuchtigkeit belasten am stärksten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Branchen: Landwirtschaft, Verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe sowie Erbringung von freiberuflichen wissenschaftlich/technischen Tätigkeiten.
- Die Belastung durch den Zeitdruck konzentriert sich ebenfalls auf bestimmte Branchen und zwar: Gesundheits-/Sozialwesen, Baugewerbe, Erziehung/Unterricht, Verkehr/Lagerei sowie Erbringung von freiberuflichen wissenschaftlich/technischen Tätigkeiten.

In Bezug auf die Qualifikationen kam die Studie zu dem Erkenntnis, dass die physischen Belastungen sowohl von Personen mit Hilfstätigkeiten als auch von Personen mit qualifizierten Tätigkeiten häufiger genannt wurden.

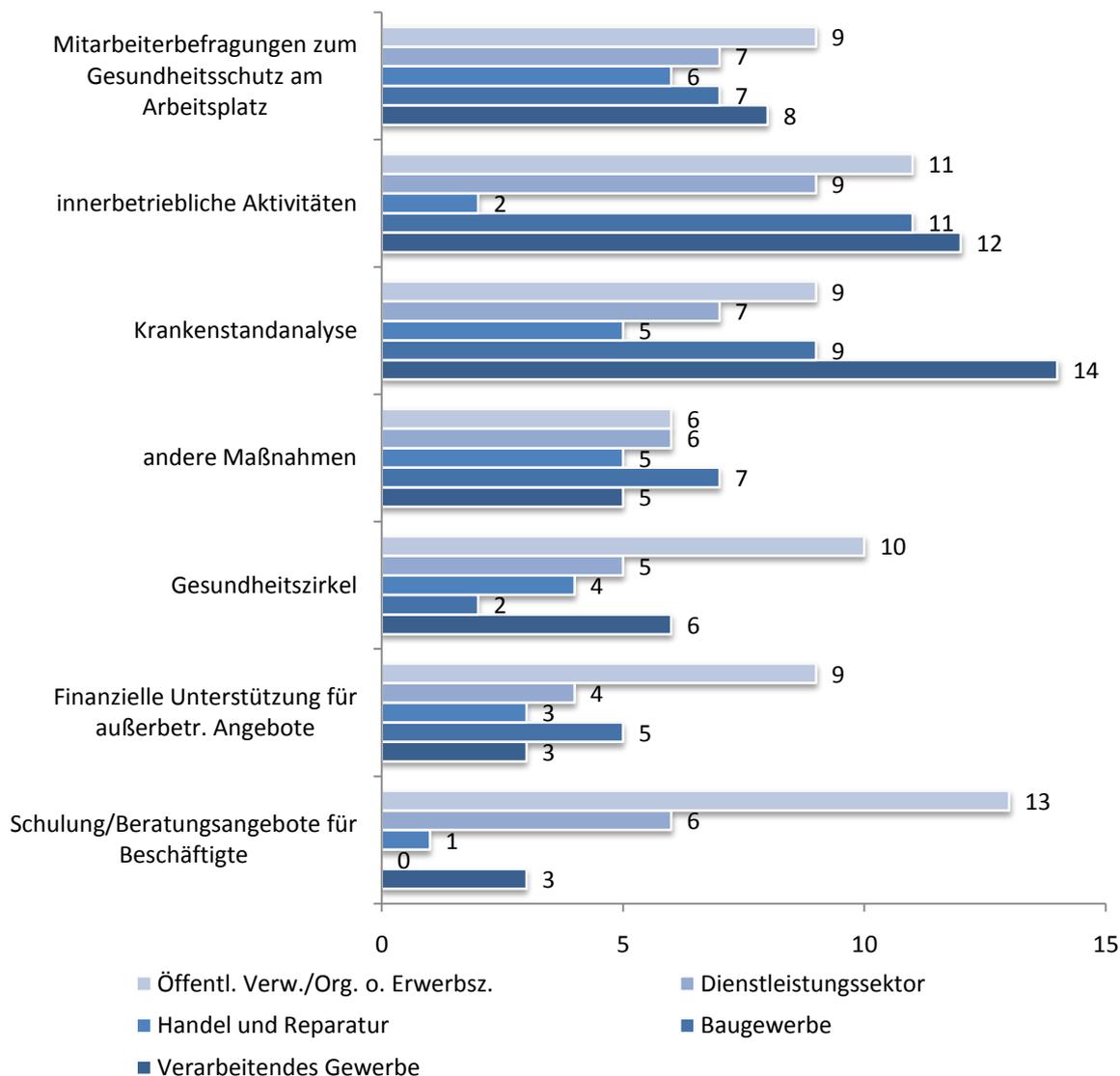
Die Ergebnisse des DGB Index bieten somit weitere Hinweise dafür, welche Faktoren die Beschäftigten am stärksten belasten und welche Branchen besonders stark betroffen sind. Diese Informationen könnten seitens der Unternehmen, der Politik sowie der Gewerkschaften genutzt werden, um Ansatzpunkte für Handlungsansätze zur Verbesserung der Arbeitsfähigkeit zu erarbeiten.

3.1.4 Förderung des Gesundheitsschutzes nach Wirtschaftszweigen (IAB-Betriebspanel)

Öffentlicher Sektor führte am häufigsten Maßnahmen zum Gesundheitsschutz durch

Eine weitere Ausdifferenzierung der Gesundheitsmaßnahmen nach Sektoren auf Basis des IAB-Betriebspanels, gibt Aufschluss darüber, welche Wirtschaftszweige bislang welche Schwerpunkte in Bezug auf Gesundheitsmaßnahmen verfolgten. Dabei zeigt sich, dass der Öffentliche Sektor am häufigsten die verschiedenen Maßnahmen finanzierte oder förderte. Das Schlusslicht bildete bei den meisten Maßnahmen oft der Wirtschaftszweig Handel/Reparatur. Innerbetriebliche Aktivitäten, wie z.B. aktive Pausengestaltung, Betriebssport, Gesundheitsschecks etc. sowie Mitarbeiterbefragungen zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, wurden vorrangig im Verarbeitenden Gewerbe sowie im Baugewerbe durchgeführt. Aber auch der Dienstleistungssektor engagierte sich bei vielen Maßnahmen überdurchschnittlich stark.

Abb. 2: Maßnahmen zum Gesundheitsschutz oder zur Förderung der Gesundheit der Beschäftigten in Rheinland-Pfalz nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2012

Zentrale Ergebnisse zur Gesundheitsförderung

Die Ergebnisse zeigen somit, dass der Gesundheitsschutz bei den rheinland-pfälzischen Betrieben an Bedeutung gewinnt und zunehmend Maßnahmen zur Förderung durchgeführt werden. Gleichzeitig arbeiten drei Viertel der Beschäftigten in Betrieben, die keine Maßnahmen zum Gesundheitsschutz anbieten, die über die gesetzlichen Regelungen hinausgehen. Angesichts der zum Teil starken Belastungen sowie der Bedeutung des Gesundheitsschutzes für die Arbeitsfähigkeit sollten Betriebe solche Maßnahmen künftig noch stärker fördern.

3.2. Betriebliche Weiterbildung

In einer zunehmend globalisierten Gesellschaft, in der das Wissen stetig an Bedeutung gewinnt, sind die Kompetenzen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ein wichtiger Faktor für Unternehmen, um im Wettbewerb bestehen zu können. Folglich ist und bleibt Bildung in Deutschland eine zentrale Ressource um die Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe zu stärken und die Arbeitsfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu erhöhen.

3.2.1 Projekte des Kompetenzzentrums „Zukunftsfähige Arbeit in Rheinland-Pfalz“ zur Weiterbildung

Auch das MSAGD hat seit langem die Bedeutung von Weiterbildung für die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten erkannt. Deshalb ist die Weiterbildung einer der zentralen Schwerpunkte der Projekte des Kompetenzzentrums „Zukunftsfähige Arbeit in Rheinland-Pfalz“, der sich in zahlreichen Projekten widerspiegelt.

Das Kompetenzzentrum „Zukunftsfähige Arbeit in Rheinland-Pfalz“ fördert aktiv Weiterbildung

Zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe sowie zur Verbesserung der Kompetenzen der Arbeitskräfte fördert das Kompetenzzentrum „Zukunftsfähige Arbeit in Rheinland-Pfalz“ ein breites Spektrum an Projekten im Bereich der Weiterbildung. Neben breit gefächerten Angeboten umfassen die Projekte auch zielgruppenspezifische sowie branchenspezifische und betriebsspezifische Ansätze. Die folgende Auswahl von Projekten verdeutlicht die Bedeutung einer nachhaltigen Qualifizierung zur Stärkung der Arbeitsfähigkeit:

1) Wandel erkennen, reagieren durch Kompetenzentwicklung (WERK)

In diesem Projekt werden Unternehmen und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch systematische Personal- und Organisationsentwicklungsmethoden und -standards bei ihrer Zukunftssicherung unterstützen und begleiten. Ziel ist einerseits die Kompetenzentwicklung und -erweiterung der Beschäftigten und zum anderen der Erhalt und Ausbau von Wettbewerbsfähigkeit. Für diese beiden Schwerpunkte werden Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen auf die jeweiligen Konstellationen und betrieblichen Bedarfe hin beteiligungsorientiert konzipiert, umgesetzt und evaluiert. (vgl. http://www.za-rlp.de/projekt-einzelansicht.html?no_cache=1&tx-ttnews%5Btt_news%5D=57&cHash=973535997abfe05cc968378a409f4a42).

2) Wandel, Innovation, lebenslanges Lernen (WILL)

Durch Beratungs- und Begleitungsmaßnahmen unterstützt das Projekt Unternehmen bei Veränderungsprozessen im Hinblick auf den demografischen Wandel. Für eine systematische Personal- und Organisationsentwicklung werden dabei in Zusammenarbeit mit allen betroffenen betrieblichen Akteuren maßgeschneiderte Weiterbildungs- und Beratungsangebote umgesetzt und im laufenden Prozess evaluiert. (vgl. http://www.za-rlp.de/projekt-einzelansicht.html?no_cache=1&tx_ttnews%5Btt_news%5D=121&cHash=cc6d2035bc922cf7fef939a3ce2f100c).

3) RegioAkademie Pfalz

Dieses branchenorientierte Qualifizierungsprojekt richtet sich mit fachorientierten Qualifizierungen an kleine und mittlere Unternehmen im Tourismus. (vgl. http://www.za-rlp.de/projekt-einzelansicht.html?no_cache=1&tx_ttnews%5Btt_news%5D=58&cHash=8b0ba8294d0f617c7331f097fefafb4b).

4) Zukunftsfähige Arbeit, Qualifizierung und migrantische Ökonomie

Das Projekt gestaltet gemeinsam mit Netzwerkpartnern aus Wirtschaft und Politik Angebote und Beratungen zur Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten. Das breite Spektrum an Maßnahmen umfasst z.B. neben der Beratung, die Ermittlung von Qualifikationsbedarfen, Vermittlung zu passgenauen Weiterbildungsangeboten, Austausch, Vernetzung sowie Veranstaltungen. (http://www.za-rlp.de/projekt-einzelansicht.html?no_cache=1&tx_ttnews%5Btt_news%5D=122&cHash=e70f4eb59b2aff1e89667a961f6e7477).

Diese Auswahl an Projekten zeigt, dass unterschiedliche Ansätze als Pilotprojekte gefördert werden, um auf verschiedene Weise die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten zu verbessern. Dabei ist zu beachten, dass die Projekte jeweils sehr umfassende Ansätze wählen, die von Beratung bis zu passgenauen Maßnahmen reichen, um auf diese Weise eine nachhaltige Qualifizierung zu erzielen. Damit leistet das Land einen bedeutenden Beitrag zur Förderung der Weiterbildung.

Im Folgenden wird auf Basis des IAB-Betriebspanels untersucht, welchen Beitrag die Betriebe zur Verbesserung der Kompetenzen ihrer Beschäftigten und damit zur Förderung der Arbeitsfähigkeit leisten. Wie bei den Maßnahmen zum Gesundheitsschutz handelt es sich bei der Weiterbildung um einen Bereich, in dem die Betriebe aktiv und zielgerichtet die Arbeitsfähigkeit ihrer Mitarbeiter erhöhen und gleichzeitig die Motivation ihrer Beschäftigten steigern können.

Um den Beitrag der Weiterbildung zur Arbeitsfähigkeit zu analysieren, ist es wichtig zu untersuchen, ob sich die Betriebe überhaupt an der Weiterbildung beteiligen. Die Beteiligung alleine gibt jedoch noch keinen Aufschluss darüber, wie stark die Beteiligung an der Weiterbildung ist, d.h. wie hoch der Anteil der weitergebildeten Arbeitskräfte ist. Daher wird in einem zweiten Schritt die Weiterbildungsintensität untersucht.

3.2.2 Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung

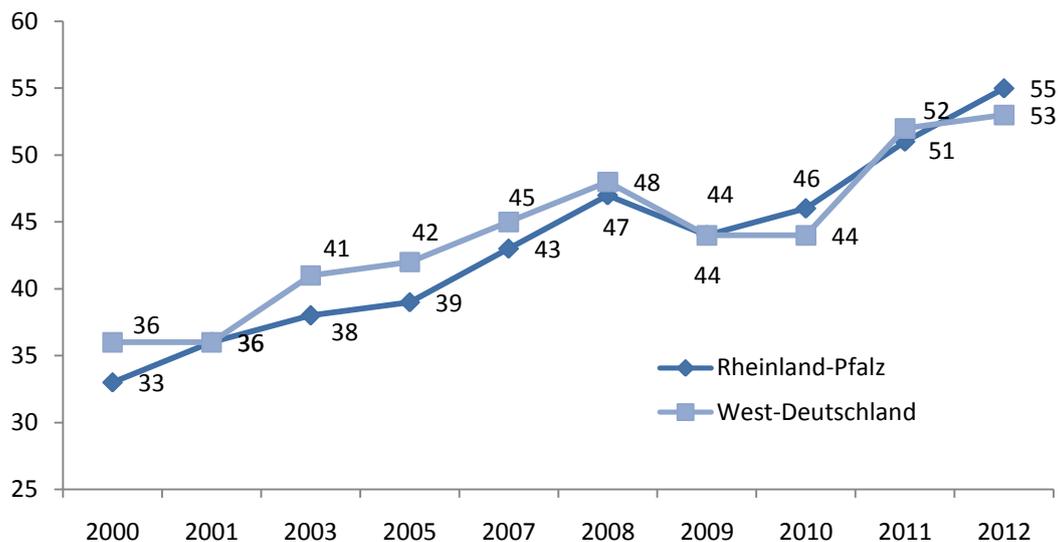
- Im Jahr 2012 förderten 55 Prozent der Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen.
- Seit dem Jahr 2000 erhöhte sich der Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen um 22 Prozent.
- Der Öffentliche Sektor förderte am häufigsten betriebliche Weiterbildung.

Weiterer deutlicher Anstieg der weiterbildenden Betriebe in Rheinland-Pfalz 2012

Bereits in den vergangenen Jahren konnte eine deutliche Zunahme der Weiterbildungsbeteiligung in Rheinland-Pfalz beobachtet werden. Dieser Trend erfuhr im vergangenen Jahr eine weitere Verstärkung. Im 1. Halbjahr 2012 förderten rund 55 Prozent aller rheinland-pfälzischen Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen, indem sie Beschäftigte zur Teilnahme an inner- oder außerbetrieblicher Weiterbildung freistellten und/oder diese Maßnahmen finanzierten. Dies stellt eine Zunahme um 4 Prozentpunkte innerhalb des letzten Jahres dar. Damit beteiligte sich eine deutliche Mehrheit der rheinland-pfälzischen Betriebe (hochgerechnet rund 55.500) an Weiterbildungsmaßnahmen. Legt man die Entwicklung seit Beginn des letzten Jahrzehnts zugrunde, ist der Anteil der weiterbildenden Betriebe in Rheinland-Pfalz sogar um 22 Prozentpunkte gestiegen; das Postulat des „lebenslangen Lernens“ findet demnach in einem stetig steigenden Anteil der rheinland-pfälzischen Betriebe seine Entsprechung. Dies kann als Indiz dafür gewertet werden, dass die Betriebe die Bedeutung der Weiterbildung für die Arbeitsfähigkeit zunehmend erkennen.

Diese „betriebliche Weiterbildungsquote“ lag 2012 in Rheinland-Pfalz geringfügig über dem westdeutschen Niveau (53 Prozent). Insgesamt verzeichneten beide in den vergangenen 12 Jahren eine ähnliche Entwicklung.

Abb. 3: Anteil an Betrieben, die Weiterbildungsmaßnahmen fördern, an allen Betrieben in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland 2000 - 2012, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2000 - 2012

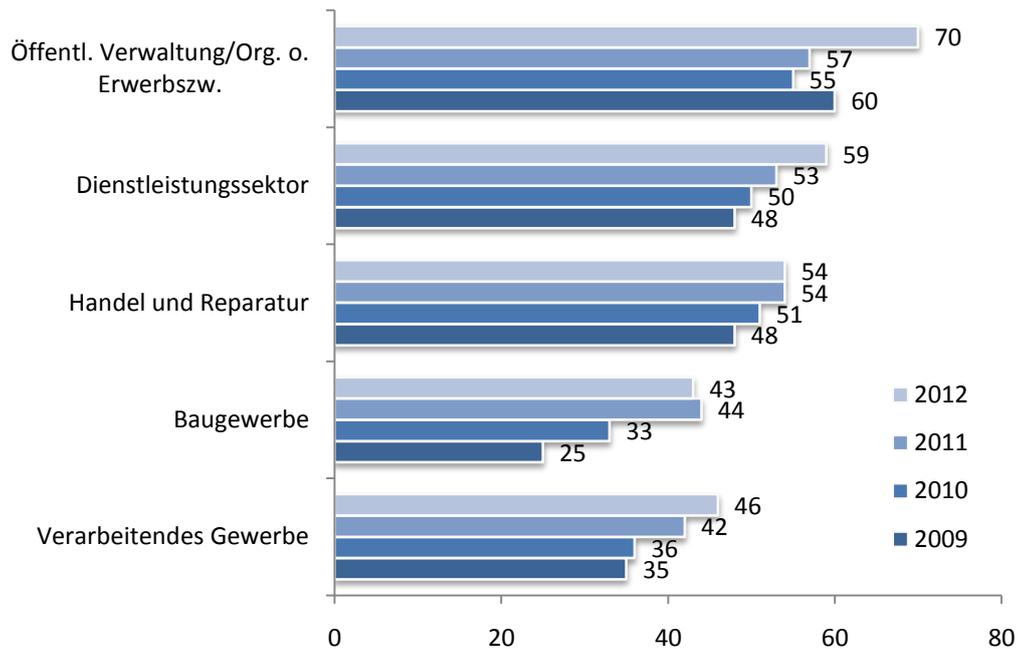
Öffentliche Verwaltung wies höchsten Anteil an weiterbildenden Betrieben auf

Obwohl in allen Wirtschaftszweigen in den vergangenen vier Jahren ein deutlicher Zuwachs an weiterbildenden Betrieben zu erkennen ist, zeigen sich doch auch Unterschiede in der Entwicklung. Auch wenn weiterhin in den dienstleistungsorientierten Branchen stärker auf Weiterbildung gesetzt wird als in der Produktion (Bau- und Verarbeitendes Gewerbe), so zeigt sich doch tendenziell eine Annäherung der beiden Sektoren. Den stärksten Zuwachs an weiterbildenden Betrieben verzeichnete 2012 der Öffentliche Sektor, in dem rund 70 Prozent aller Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen förderten. Aber auch der Dienstleistungssektor konnte einen deutlichen Anstieg verbuchen (+6 Prozentpunkte). Im Wirtschaftszweig Handel/Reparatur stagnierte hingegen der Anteil weiterbildender Betriebe. In diesem Wirtschaftszweig fand seit 2009 der geringste Anstieg an weiterbildenden Betrieben statt. Auch im Baugewerbe stagnierte 2012 der Anteil an Betrieben, die Weiterbildungsmaßnahmen durchführten. Allerdings erhöhte sich in diesem Sektor der Anteil weiterbildender Betriebe in den Vorjahren stärker als in allen anderen Wirtschaftszweigen. Schließlich stieg auch im Verarbeitenden Gewerbe der Anteil weiterbildender Betriebe um 4 Prozentpunkte.

Im Vergleich zu den alten Bundesländern förderte in Rheinland-Pfalz in allen dienstleistungsorientierten Branchen ein etwas höherer Anteil an Betrieben Weiterbildungsmaßnahmen. Am größten waren die Differenzen dabei im Öffentlichen Sektor (Westdeutschland: 62 Prozent). Dies könnte auf die erfolgreiche Förderpolitik des Landes zurückzuführen sein.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die meisten Branchen zunehmend in die Arbeitsfähigkeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter investieren und diese fördern. Am stärksten galt dies 2012 für den Öffentlichen Sektor, den Dienstleistungssektor sowie das Verarbeitende Gewerbe.

Abb. 4: Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen nach Wirtschaftszweigen in Rheinland-Pfalz 2009 - 2012, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009 - 2012

3.2.3 Betriebliche Weiterbildungsintensität

- 29 Prozent der Beschäftigten wurden 2012 durch Weiterbildungsmaßnahmen gefördert.
- Dies bedeutet einen Anstieg der weitergebildeten Beschäftigten um 3 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr.
- Den höchsten Anteil an weitergebildeten Beschäftigten wies 2012 der Sektor Handel/Reparatur mit 33 Prozent auf.

Die Anzahl der weiterbildenden Betriebe gibt noch keine Auskunft über die Zahl der geförderten Beschäftigten. So kann eine Zunahme des Anteils an fördernden Betrieben trotzdem mit einem Rückgang an Arbeitskräften, die an Fort- und

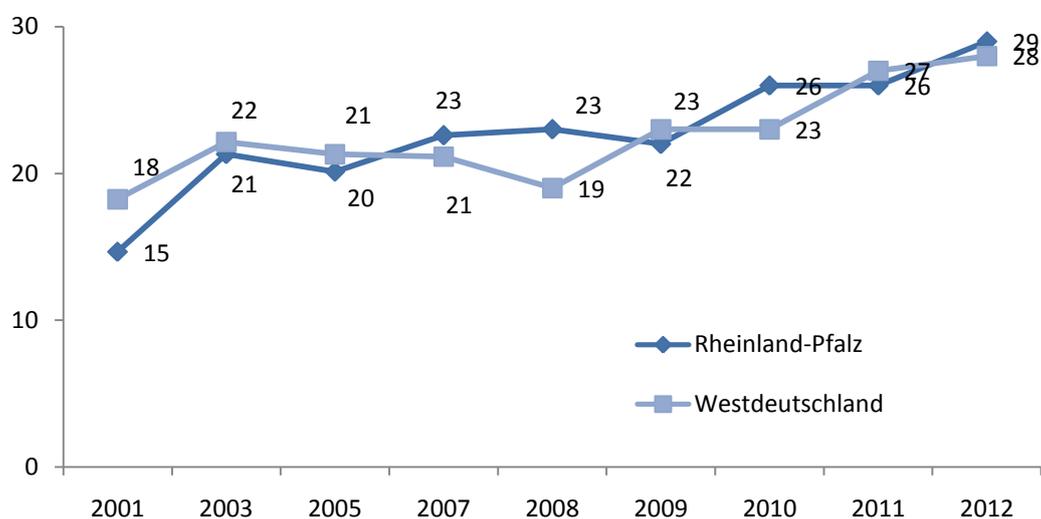
Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, einhergehen, wenn z.B. aufgrund wirtschaftlicher Schwierigkeiten die Betriebe bei der Auswahl der Weiterbildungsbeteiligten strengere Maßstäbe anlegen. Um die Bedeutung der betrieblichen Weiterbildung zu analysieren, ist es daher wichtig, die Beschäftigten in die Betrachtung mit einzubeziehen.

Bei dem Anteil der geförderten Beschäftigten war 1. Halbjahr 2012 ein weiterer Anstieg um 2 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr zu verzeichnen. Hochgerechnet wurden ca. 482.000 Beschäftigte durch betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen gefördert; das entspricht einer Weiterbildungsquote von 29 Prozent. Dies ist die höchste Weiterbildungsquote seit Beginn der Panelbeobachtung in Rheinland-Pfalz vor 12 Jahren. Sie lag damit knapp über dem westdeutschen Durchschnitt von 28 Prozent.

Die Weiterbildungsquote der beschäftigten Frauen lag mit 30 Prozent minimal über dem Durchschnitt.

Somit kann nicht nur der Anteil der weiterbildenden Betriebe, sondern auch der Anteil der geförderten Beschäftigten als Anzeichen für ein steigendes Bewusstsein der Bedeutung der Weiterbildung aufgefasst werden und folglich für eine Zunahme der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten in Rheinland-Pfalz.

Abb. 5: Anteil geförderter Beschäftigter an allen Beschäftigten in Rheinland-Pfalz und Westdeutschland 2000 - 2012, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2001 - 2012

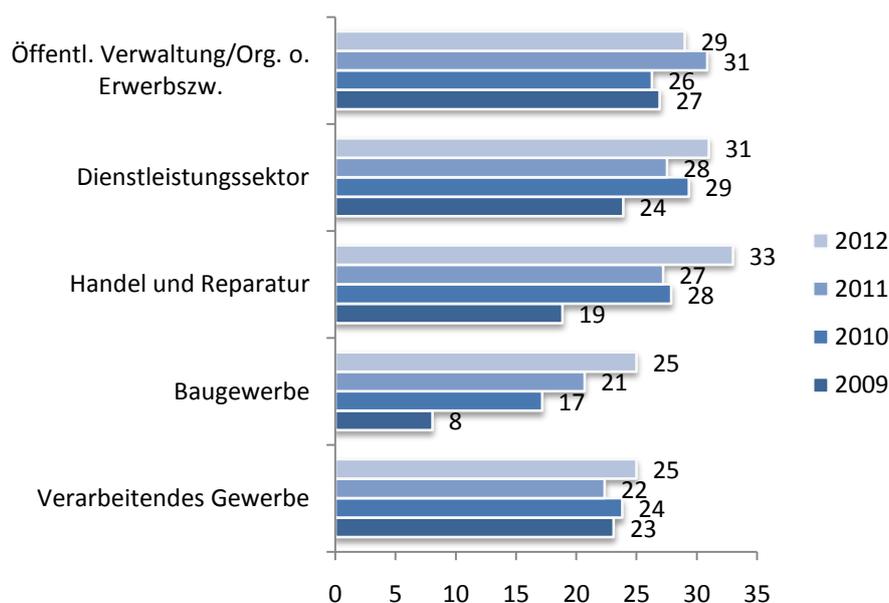
Höchster Anteil an geförderten Beschäftigten im Sektor Handel/Reparatur

Auch wenn die Anteile der geförderten Beschäftigten erwartungsgemäß zwischen den Wirtschaftszweigen variieren, zeigt sich doch über den Zeitverlauf eine Annäherung.

Obwohl der Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen im Sektor Handel/Reparatur im Vergleich zum Vorjahr stagnierte, erhöhte sich der Anteil der geförderten Beschäftigten in diesem Wirtschaftszweig stärker als in den anderen Sektoren. Erstmals stand der Sektor Handel/Reparatur damit hinsichtlich des Anteils geförderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an erster Stelle: rund ein Drittel aller Beschäftigten wurden durch Weiterbildungsmaßnahmen gefördert. Seit 2009 bedeutet dies einen Anstieg um 14 Prozentpunkte. Bezogen auf den Anteil geförderter Beschäftigter folgten der Dienstleistungssektor sowie die Öffentliche Verwaltung/Organisationen ohne Erwerbscharakter mit 31 Prozent bzw. 29 Prozent.

Die beiden Sektoren des Produzierenden Gewerbes (Verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe) wiesen zwar mit jeweils 25 Prozent einen geringeren Anteil an geförderten Beschäftigten auf. Dennoch ist besonders im Baugewerbe ein starker Anstieg an weitergebildeten Arbeitskräften festzustellen. Er stieg von 8 Prozent im Jahr 2009 auf 25 Prozent 2012. Dies bedeutet einen Anstieg um 17 Prozentpunkte. Somit stieg der Anteil der Beschäftigten, die weitergebildet werden noch stärker an, als der Anteil der Betriebe, die Weiterbildung fördert.

Abb. 6: Anteil weitergebildeter Beschäftigter an allen Beschäftigten nach Wirtschaftszweigen in Rheinland-Pfalz 2009 - 2012, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2009 - 2012

Diese Entwicklungen weisen darauf hin, dass besonders die Betriebe im Baugewerbe sowie im Sektor Handel/Reparatur sich zunehmend engagieren und dadurch die Arbeitsfähigkeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhöhen.

3.2.4 Ergebnisse des DGB Index „Gute Arbeit“ zum Thema Weiterbildung

Aus den bisher aufgeführten Ergebnissen lässt sich seitens der Betriebe ein positives und steigendes Weiterbildungs-Engagement ableiten. Anhaltspunkte dafür, ob die Beschäftigten diese Sichtweise teilen oder eine andere Wahrnehmung der betrieblichen Aktivitäten in diesem Bereich haben, liefern die Daten des DGB Index.

Das Thema Weiterbildung wurde im DGB Index „Gute Arbeit“ 2012 nur mit wenigen Fragen berücksichtigt. Der Fokus lag dabei auf der Berücksichtigung der Qualifizierungswünsche sowie der Weiterentwicklung durch die Arbeit. Dies ermöglicht zum einen differenziertere Einblicke in das tatsächliche Weiterbildungsgeschehen der Betriebe, zum anderen könnte die Sichtweise der Arbeitnehmer den Arbeitsmarktakteuren Hinweise für Ansätze zur weiteren Verbesserung der Arbeitsfähigkeit liefern.

Auf die Frage inwieweit die Qualifizierungswünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch konkrete Angebote, z.B. Schulungen, Weiterbildungen, Fortbildungen oder Seminare, unterstützt werden, gab knapp die Hälfte der Arbeitskräfte an, dass dies nicht oder nur in geringem Maße zutrifft.

Darüber hinaus bot die Arbeit für 39 Prozent der Beschäftigten kaum Möglichkeiten, ihr Wissen und Können im Rahmen ihrer Tätigkeiten weiterzuentwickeln. Die Alters- und Geschlechtsunterschiede bei diesen beiden Fragen fielen verhältnismäßig gering aus. Größere Unterschiede bestanden hingegen in Bezug auf die Qualifikationen. Während von den Arbeitskräften mit Hilfstätigkeiten drei Viertel angaben, dass ihre Qualifizierungswünsche nicht berücksichtigt werden, traf dies auf rund 29 Prozent der Personen mit hochkomplexen Tätigkeiten zu. Ein ähnliches Gefälle bestand hinsichtlich der Weiterentwicklung durch die Arbeit. Rund 61 Prozent der Arbeitskräfte für Hilfstätigkeiten meinten, dass die Arbeit ihnen keine Weiterentwicklungsmöglichkeiten bietet, von den Personen mit hochkomplexen Tätigkeiten waren es hingegen nur rund 17 Prozent. Das erlaubt jedoch im Umkehrschluss die Schlussfolgerung, dass immerhin knapp 40 Prozent der Hilfskräfte Weiterentwicklungsmöglichkeiten durch ihre Arbeit sahen.

Diese Einschätzungen der Beschäftigten lassen die Schlussfolgerung zu, dass durch eine noch stärkere Berücksichtigung der Wünsche und Vorstellungen der Beschäftigten die Arbeitsfähigkeit noch weiter gesteigert werden könnte.

Zentrale Ergebnisse zur Weiterbildung

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe in Rheinland-Pfalz sowohl im Vergleich zum Vorjahr als auch seit dem Jahr 2000 deutlich zugenommen hat. Bei dem Anteil der weitergebildeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist ebenfalls ein merklicher Zuwachs zu verzeichnen. Einen Beitrag zu dieser Entwicklung könnte das Kompetenzzentrum „Zukunftsfähige Arbeit in Rheinland-Pfalz“ geleistet haben, das sich schwerpunktmäßig für die Förderung der Weiterbildung in Rheinland-Pfalz engagiert.

3.3 Flexible Arbeitszeiten

Neben der Gesundheitsförderung und der Weiterbildung ist die Arbeitszeitgestaltung ein weiterer Bereich, der Einfluss auf die Arbeitsfähigkeit ausübt. Ein hohe Flexibilität sowie die Berücksichtigung der Bedürfnisse der Beschäftigten ermöglicht es, Arbeit und private Anforderungen in Einklang zu bringen und damit eine bessere Work-Life-Balance zu fördern, die wiederum zu einer höheren Arbeitsfähigkeit beiträgt. Dies trifft besonders auf die Arbeitszeitkonten zu.

Im Gegensatz zur Gesundheitsförderung sowie zur Weiterbildung ist jedoch bei den Arbeitszeitregelungen nicht unbedingt von einer Interessensgleichheit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern auszugehen. So tragen z.B. Samstags- oder Sonntagsarbeit zur Gewährleistung der Flexibilität und Abfederung von hohen Auslastungen bei und sind folglich notwendig für die Sicherung der Zukunftsfähigkeit der Betriebe. Gleichzeitig erhöhen sie die Belastungen für die Beschäftigten und verringern damit ihre Arbeitsfähigkeit.

3.3.1. Arbeitszeitkonten

- In 24 Prozent der Betriebe bestanden 2012 Arbeitszeitkonten.
- Der Ausgleichszeitraum der vereinbarten Sollarbeitszeit wird zunehmend flexibler gehandhabt.

Mit der Einführung von Arbeitszeitkonten werden bezahlte Überstunden zum Teil durch sogenannte transitorische Überstunden ersetzt, d.h. sie werden nicht extra vergütet, sondern durch Freizeit ausgeglichen (Presseinfo des IAB vom 21.02.2012). Davon können sowohl die Beschäftigten als auch die Betriebe profitieren. Die Beschäftigten gewinnen durch Arbeitszeitkonten an Flexibilität und können auf diese Weise z.B. leichter Familie und Beruf

vereinbaren. Für die Betriebe ist vorteilhaft, dass sich die Arbeitszeiten auch am Arbeitsanfall orientieren (vgl. ebenda). Sie stellen somit eine kostengünstige Variante dar, um auf einen Konjunkturabschwung zu reagieren. Betriebe können, wenn die betrieblichen Regelungen diese Möglichkeit zulassen, die auf den Arbeitszeitkonten vorhandenen Guthaben ihrer Mitarbeiter auch flexibel einsetzen, um Kurzarbeit, Entgeltverzicht oder Entlassungen zumindest vorübergehend zu vermeiden (Giesecke/Wotschak 2009, S. 4). Zu unterscheiden sind die Arbeitszeitkonten von den Langzeitkonten, die nur in 4 Prozent der Betriebe zum Einsatz kommen und vorrangig für Langzeitfreistellungen (sabbaticals) eingesetzt werden.

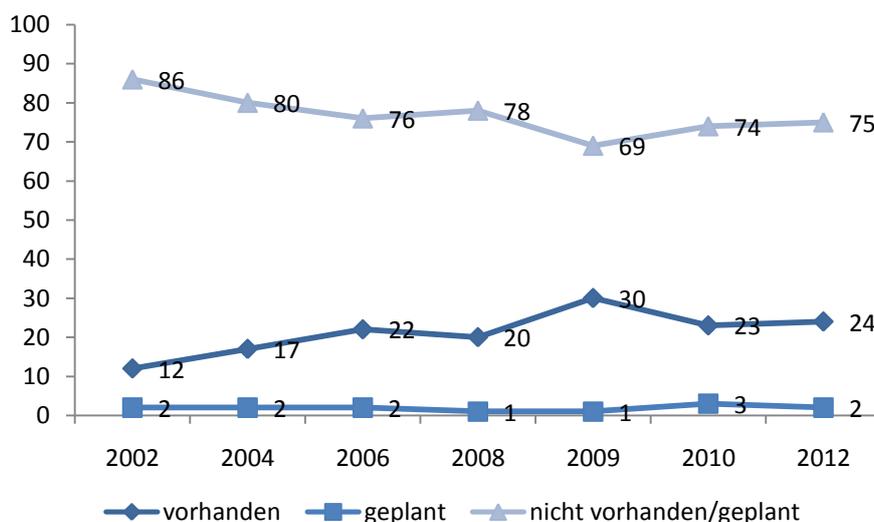
Minimaler Anstieg an Betrieben mit Arbeitszeitkonten im Vergleich zu 2010

Wie die folgende Grafik zeigt, erhöhte sich im Krisenjahr 2009 der Anteil der Betriebe, der zur Jahresmitte Arbeitszeitkonten einsetzte, auf 30 Prozent. Mit der Belebung der Konjunktur verringerte sich der Anteil der Betriebe, die dieses Flexibilitätsinstrument einsetzte, das von Gleitzeit bis hin zu Jahresarbeitszeitvereinbarungen reicht, wieder deutlich. Im Vergleich zu 2010 gab es einen Anstieg um einen Prozentpunkt, so dass 2012 in fast jedem vierten Unternehmen Arbeitszeitkonten existierten. In den alten Bundesländern lag der Anteil der Betriebe mit Arbeitszeitkonten mit 27 Prozent noch etwas höher.

Insgesamt ist in Rheinland-Pfalz seit 2002 ein langsam ansteigender Trend bei den Betrieben mit Arbeitszeitkonten zu erkennen und somit eine langsame aber stetige Flexibilisierung der Arbeitszeiten.

Bezogen auf die Beschäftigten galten die Arbeitszeitkonten im Durchschnitt für rund 89 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Abb. 7: Betriebe mit Arbeitszeitkonten 2002 bis 2012, Angaben in Prozent aller Betriebe



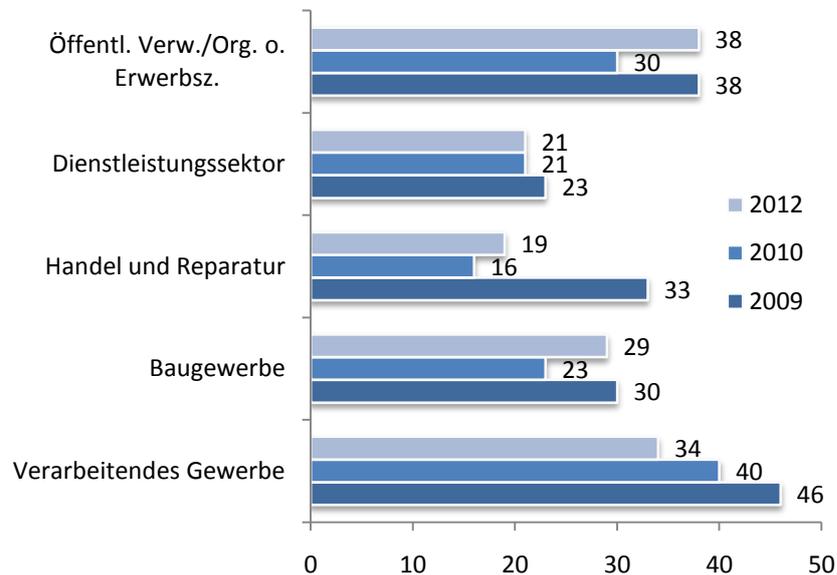
Quelle: IAB-Betriebspanel 2002 - 2012

Arbeitszeitkonten waren im Öffentlichen Sektor am stärksten verbreitet

Die Analyse der Nutzung von Arbeitszeitkonten nach Wirtschaftszweige zeigt, dass es im Verarbeitenden Gewerbe 2012 in fast jedem dritten Betrieb Arbeitszeitkonten gab. Im Baugewerbe kamen Arbeitszeitkonten in rund 29 Prozent der Betriebe zum Tragen, was einen Anstieg um 6 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr bedeutet. Im Sektor Handel/Reparatur wurden Arbeitszeitkonten dagegen unterdurchschnittlich häufig eingesetzt; sie bestanden nur in knapp jedem fünften Betriebe. Zwei Jahre zuvor waren sie noch in jedem dritten Betrieb vorhanden. Im Dienstleistungssektor wurden Arbeitszeitkonten ebenfalls vergleichsweise selten eingesetzt. Auffällig sind in diesem Wirtschaftszweig die geringen Veränderungen in den vergangenen drei Jahren. Dies deutet auf einen geringeren konjunkturellen Einfluss auf die Arbeitszeitkonten in diesem Sektor hin. Im Öffentlichen Sektor waren Arbeitszeitkonten nach einem Rückgang im Vorjahr 2012 wieder deutlich stärker verbreitet.

Die unterschiedlichen Entwicklungen und Verbreitungen der Arbeitszeitkonten lassen auf verschiedenartige Einflussfaktoren schließen. So ist anzunehmen, dass die konjunkturelle Entwicklung im Verarbeitenden Gewerbe einen größeren Einfluss ausübt als bspw. im Dienstleistungssektor. Im Sektor Handel/Reparatur könnte hingegen neben der Konjunktur der hohe Anteil an geringfügig Beschäftigten, Midi-Jobbern sowie Teilzeitkräften den Einsatz von Arbeitszeitkonten beeinflussen. Dies ist darauf zurückzuführen, dass diese Arbeitskräfte aufgrund kürzerer Arbeitszeiten sowie häufig prekärer Arbeitsbedingungen seltener in den Genuss von Arbeitszeitkonten kommen. Im Öffentlichen Sektor bedingt hingegen möglicherweise die Art der Tätigkeiten eine höhere Flexibilität und damit einen größeren Spielraum für den Einsatz von Arbeitszeitkonten.

Abb. 8: Betriebe mit Arbeitszeitkonten nach Wirtschaftszweigen 2009 - 2012, Angaben in Prozent



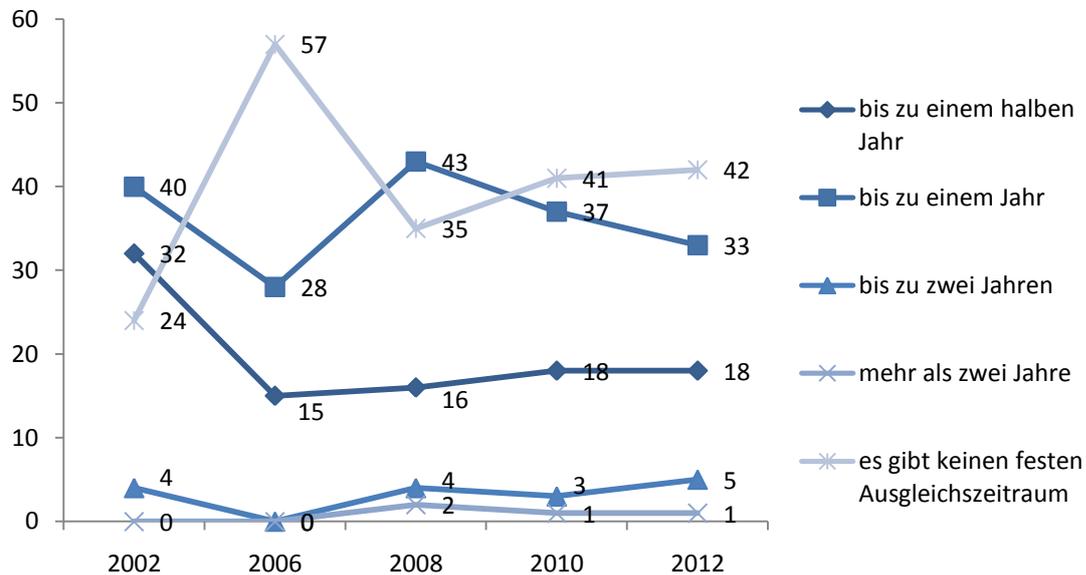
Quelle: IAB-Betriebspanel 2009 - 2012

Zeitraum für Ausgleich der Abweichungen wurde 2012 flexibler gehandhabt

Der Zeitraum, innerhalb dessen die Abweichungen von der vereinbarten Sollarbeitszeit spätestens ausgeglichen werden müssen, gibt Aufschluss über die Flexibilität, die den Beschäftigten gewährt wird. Je länger der Zeitraum ist bzw. je flexibler er gehandhabt wird, desto eher trägt er zur Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei, indem die zeitlichen Spielräume der Beschäftigten sowie ihre zeitlichen Präferenzen besser berücksichtigt werden können.

Insgesamt zeigt sich, dass sich die Flexibilität bezüglich des Ausgleichszeitraums von Abweichungen der Sollarbeitszeit in den vergangenen 10 Jahren tendenziell erhöhte. Mit 42 Prozent entschied sich ein deutlich höherer Anteil der Betriebe für keinen festgelegten Zeitraum als für die anderen aufgeführten Alternativen. Tendenzuell verringerte sich der Anteil der Betriebe, der einen Ausgleichszeitraum von einem Jahr ansetzt, zugunsten der Betriebe, die keinen festen Ausgleichszeitraum festlegen. In Bezug auf die weiteren möglichen Zeiträume des Ausgleichs gab es keine wesentlichen Veränderungen.

Abb. 9: Ausgleichszeitraum der vereinbarten Sollarbeitszeit, Angaben in Prozent der Betriebe mit Zeitarbeitskonten



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002 - 2012

Neben den Arbeitszeitkonten gibt es noch weitere Arbeitszeitinstrumente, die die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten beeinflussen. Sie werden im folgenden Kapitel näher analysiert.

3.3.2 Weitere Arbeitszeitinstrumente

- Die bedarfsabhängige Einbeziehung des Samstags ist weiterhin das wichtigste Arbeitszeitinstrument.
- Vertrauensarbeitszeit sowie versetzte Arbeitszeiten gewinnen weiter an Bedeutung.

Anteil der Betriebe mit Vertrauensarbeitszeit und versetzten Arbeitszeiten stieg deutlich

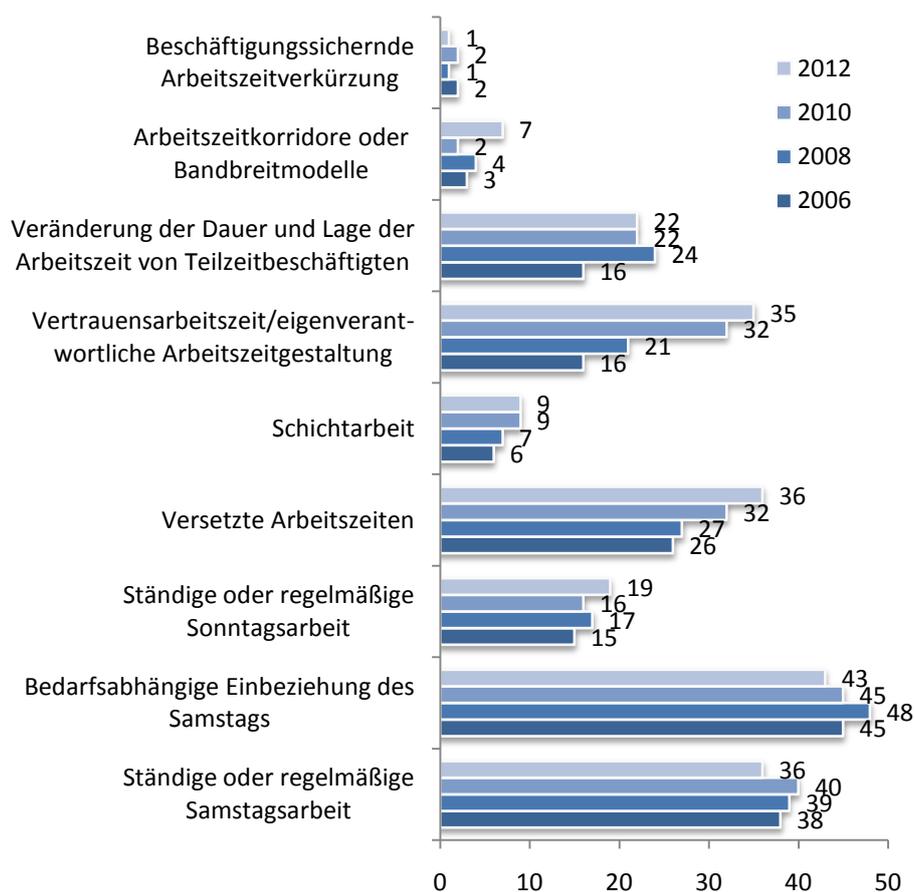
Bei den hier aufgeführten Instrumenten der Arbeitszeitsteuerung handelt es sich um Regelungen, die es den Betrieben gestatten, flexibel auf ihre betrieblichen Belange zu reagieren und ihre Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten. Durch ihre physisch oder psychisch be-

oder entlastende Wirkung beeinflussen sie auch direkt oder indirekt die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Von den unten aufgeführten Instrumenten der Arbeitszeitsteuerung wird die bedarfsabhängige Einbeziehung der Samstagsarbeit am häufigsten genutzt; etwa 43 Prozent der rheinland-pfälzischen Betriebe wenden sie an. Ebenfalls von großer Bedeutung sind die ständige oder regelmäßige Samstagsarbeit, versetzte Arbeitszeiten sowie die Vertrauensarbeitszeit, auf die 36 Prozent bzw. 35 Prozent der Betriebe zurückgreifen.

Eine Betrachtung des Verlaufs des Einsatzes der Arbeitszeitinstrumente über die vergangenen sieben Jahre zeigt, dass vor allem die versetzten Arbeitszeiten und noch stärker die Vertrauensarbeitszeit zunehmende Bedeutung erlangen.

Abb. 10: Instrumente der Arbeitszeitsteuerung in Rheinland-Pfalz im Zeitverlauf, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2006, 2008, 2010 und 2012

Die Vertrauensarbeitszeit (flexible Arbeitszeit, bei der die Beschäftigten Beginn, Umfang und Ende der täglichen Arbeitszeit selbst festlegen und eine Arbeitszeiterfassung weitgehend unterbleibt) kann durch eine Erhöhung der Flexibilität für die Beschäftigten zu einer Steigerung der Arbeitsfähigkeit beitragen, wenn auf diese Weise den zeitlichen Bedürfnissen der Beschäftigten Rechnung getragen wird. Positiv auf die Motivation und somit auch Arbeitsfähigkeit wirkt sich die Vertrauensarbeitszeit allerdings nur unter der Bedingung aus, dass die Arbeitskräfte zwischen Arbeit und Freizeit trennen können und es nicht dazu führt, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kaum noch Abstand zur Arbeit haben.

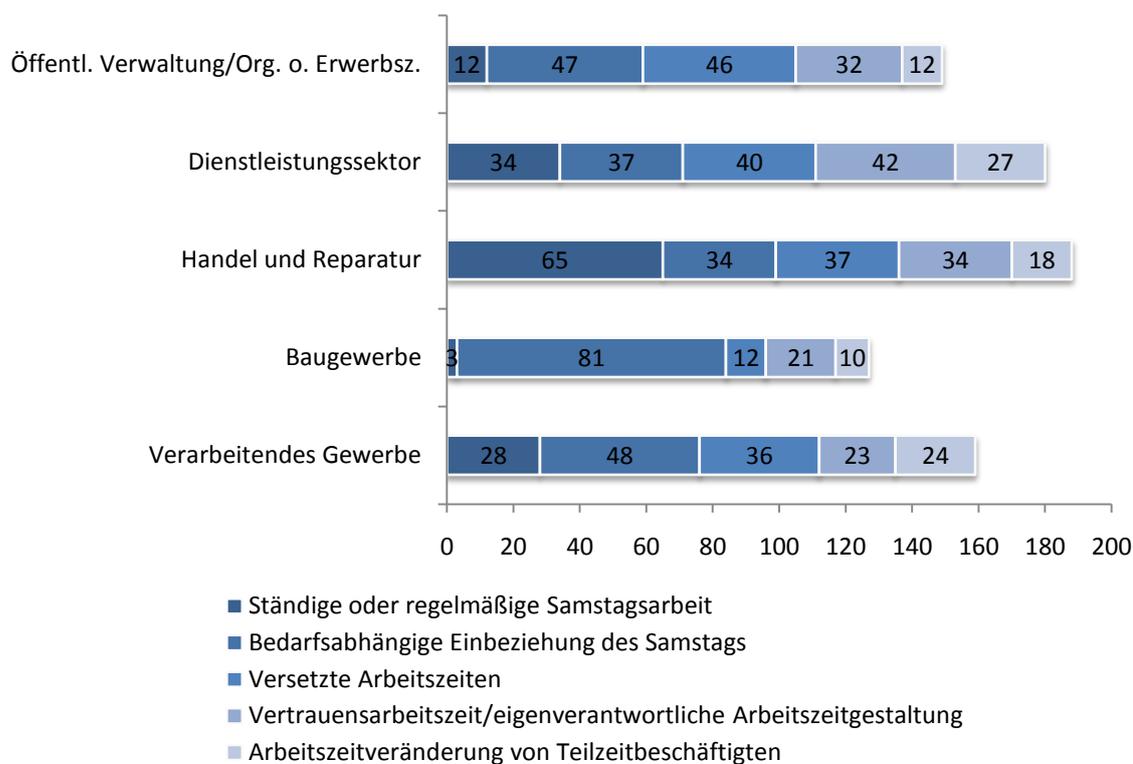
Eine leichte Zunahme ist darüber hinaus auch bei der ständigen oder regelmäßigen Sonntagsarbeit sowie der Schichtarbeit festzustellen.

Sektor Handel/Reparatur setzt breites Spektrum an Arbeitszeitinstrumenten ein

Die Analyse der weiteren Arbeitszeitinstrumente nach Wirtschaftszweige zeigt zum Teil deutliche Unterschiede zwischen den Sektoren, die von den Charakteristiken beeinflusst sind, die die einzelnen Wirtschaftszweige auszeichnen, wie z.B. Produktionszyklen oder Öffnungszeiten.

Solche branchenspezifischen Merkmale führen z.B. dazu, dass im Verarbeitenden Gewerbe besonders häufig bedarfsabhängige Samstagsarbeit eingesetzt wurde. Im Baugewerbe, das von saisonalen Bedingungen stark beeinflusst wird, dominierte hingegen eindeutig die bedarfsabhängige Samstagsarbeit. Der Sektor Handel/Reparatur charakterisierte sich vor allem durch eine weit verbreitete regelmäßige Samstagsarbeit (65 Prozent). Der Dienstleistungssektor zeichnet sich dagegen vor allem durch einen vergleichsweise hohen Anteil an Betrieben mit Vertrauensarbeitszeit sowie Arbeitszeitveränderungen bei den Teilzeitkräften aus. Der Öffentliche Sektor setzte indessen besonders häufig auf versetzte Arbeitszeiten.

Abb. 11: Instrumente der Arbeitszeitsteuerung in Rheinland-Pfalz nach Wirtschaftszweigen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2012

3.3.3 Ergebnisse des DGB Index „Gute Arbeit“ zum Thema Arbeitszeitregelungen

Während im IAB-Betriebspanel die betrieblichen Arbeitszeitregelungen erfasst und analysiert werden, untersucht der DGB-Index „Gute Arbeit“ darüber hinaus, wie sich die zunehmende Arbeitszeitflexibilität auf die Beschäftigten auswirkt. Sie ist eines der zentralen Themen in der Befragung des DGB-Index und fokussiert dabei auf die Belastungen für die Arbeitnehmer, die durch verschiedene Arbeitszeitregelungen entstehen, auf Beanspruchungen außerhalb der Arbeitszeiten sowie auf Einflussmöglichkeiten der Beschäftigten. Konkret werden folgende Aspekte berücksichtigt:

1. Arbeitszeiten (Arbeit in den Abendstunden, in der Nacht, an Wochenenden)
2. Erreichbarkeit/Arbeit außerhalb der offiziellen Arbeitszeit
3. Einfluss der Beschäftigten auf Planung und Ausgleichsmöglichkeiten

Obwohl sowohl im IAB-Betriebspanel als auch im DGB Index verschiedene Arbeitszeitmodelle erfasst sind, lassen sich diese nicht direkt gegenüberstellen, da im IAB-Betriebspanel erfasst wird, wie viele Betriebe die einzelnen Instrumente der Arbeitszeitsteuerung einsetzen, während sich die Daten des DGB Index auf die Zahl der Beschäftigten beziehen.

Zu1) In Bezug auf die **Arbeitszeiten**, die außerhalb der normalen Arbeitszeit liegen und als belastend für die Beschäftigten empfunden werden können, kommt die Analyse zu folgenden Ergebnissen:

- 32 Prozent der Beschäftigten sind von Wochenendarbeit häufig bis sehr häufig betroffen sind. 39 Prozent der Betroffenen, empfinden dies als starke oder sehr starke Belastung.
- Mit 31 Prozent ist der Anteil der Beschäftigten, der häufig oder sehr häufig in den Abendstunden (18 bis 23 Uhr) arbeitet, fast ebenso hoch. Diese Arbeitszeiten werden von den Betroffenen mit 31 Prozent der Nennungen seltener als stark oder sehr stark belastend empfunden.
- Nachtarbeit (23 Uhr bis 6 Uhr) betrifft mit 12 Prozent einen deutlich geringeren Anteil der Beschäftigten häufig oder sehr häufig. Allerdings beurteilt die Hälfte der Betroffenen diese Arbeitszeiten als stark oder sehr stark belastend.

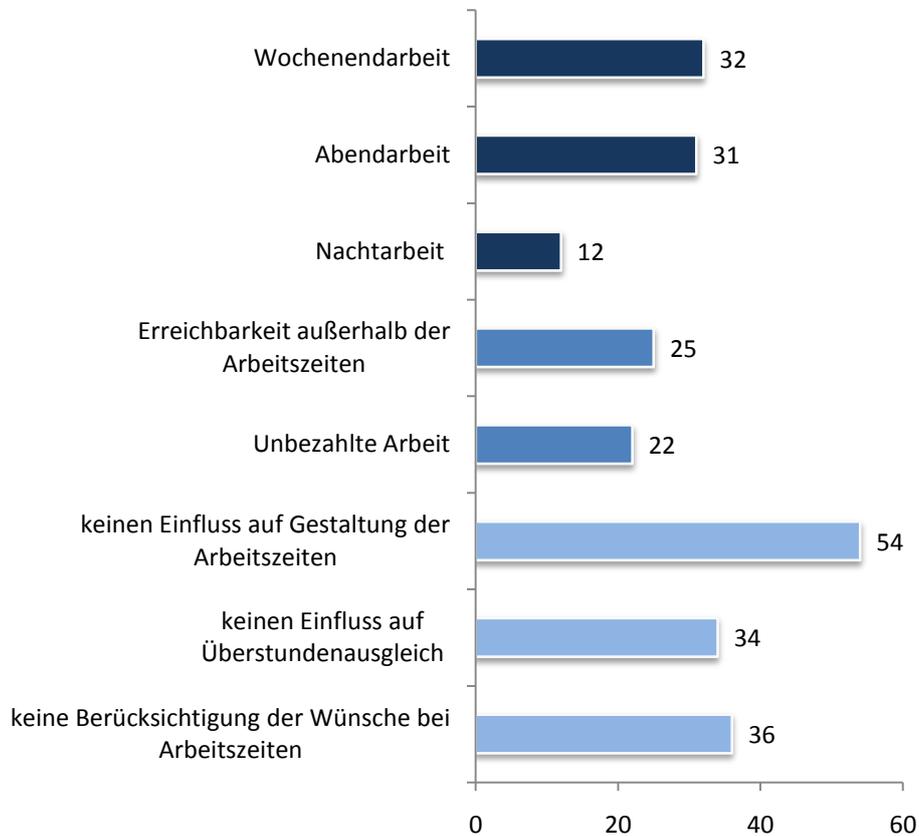
Dies zeigt, dass sowohl Nachtarbeit als auch Wochenendarbeit von etwa der Hälfte der Betroffenen als belastend empfunden werden. Es handelt sich dabei jedoch zumeist um Rahmenbedingungen, die in den Betrieben notwendig sind und auf die Beschäftigte per se im Allgemeinen wenig Einfluss haben. Auf die konkrete Gestaltung dieser Arbeitszeiten bzw. in wie weit dabei die Wünsche der Beschäftigten berücksichtigt werden, wird weiter unten eingegangen.

Zu 2) In Bezug auf die **Erreichbarkeit und zusätzliche Arbeit** außerhalb der Arbeitszeit zeigt sich, dass:

- von knapp jedem vierten Beschäftigten häufig bis sehr häufig erwartet wird, dass er außerhalb der normalen Arbeitszeiten, z.B. per Telefon oder E-Mail erreichbar ist. Als sehr stark oder stark belastend empfindet dies ein gutes Drittel der Betroffenen.
- 16 Prozent der Beschäftigten häufig oder sehr häufig unbezahlte Arbeit außerhalb der normalen Arbeitszeit leisten. Etwa ein Viertel dieser Beschäftigten empfinden dies als sehr starke oder starke Belastung; 60 Prozent erachten dies hingegen als weniger, 16 Prozent als gar nicht belastend.

Die Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit wie auch die unbezahlte Arbeit belastet somit im Allgemeinen mehr als jede/n dritten Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter.

Abb. 12: Arbeitszeiten, Erreichbarkeit und Einflussmöglichkeiten aus Sicht der Beschäftigten, Angaben in Prozent



Quelle: DGB-Index „Gute Arbeit“ 2012

Zu 3) Wichtig für die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und teilweise auch für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist der **Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltungsregelungen**. Dieser erweist sich als unterschiedlich:

- 54 Prozent der Beschäftigten haben keinen oder nur geringen Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitszeit.
- Rund ein Drittel der Beschäftigten hat keinen Einfluss darauf, wann sie ihre Überstunden ausgleichen.
- Bei 38 Prozent der Beschäftigten wird bei der Planung der Arbeitszeiten keine oder nur geringe Rücksicht auf die Wünsche der Mitarbeiter genommen.

Bei zwei Drittel der Beschäftigten wird somit Rücksicht bei der Planung der Arbeitszeiten sowie des Zeitpunkts des Überstundenausgleichs genommen, bei der Gestaltung der Arbeitszeit immerhin auf die Hälfte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. In wie weit hier noch größere betriebliche Spielräume bestehen, ist unklar. Die Auswertung zeigt jedoch, dass de

facto Einflussmöglichkeiten der Beschäftigten gegeben sind. Eine weitere Differenzierung nach den Branchen ist aufgrund der Fallzahlen nicht möglich.

Die Auswertung der Daten des DGB-Index „Gute Arbeit“ beleuchtet über die Analyse der physischen und psychischen Belastungen, Einflussmöglichkeiten und Motivation bedeutende Aspekte im Umgang mit den Humanressourcen, die wiederum einen wichtigen mittelbaren Einfluss auf die Produktivität, Beschäftigung und damit auf die Zukunftsfähigkeit der Betriebe ausüben. Zusammenfassend lässt sich dabei vor allem festhalten, dass die verschiedenen Arbeitszeitregelungen und Beanspruchungen in sehr unterschiedlichem Maße als belastend empfunden werden und dass die Mehrheit der Beschäftigten Einfluss auf Instrumente von Arbeitszeitregelungen hat. Allerdings bestehen auch bei einem bedeutenden Anteil der Beschäftigten starke Belastungen und mangelnde Einflussmöglichkeiten, die sich negativ auf die Zukunftsfähigkeit der Betriebe auswirken können.

Zentrale Ergebnisse zu den flexiblen Arbeitszeiten

Arbeitszeitinstrumente können sich unterschiedlich auf die Arbeitsfähigkeit auswirken. Zur Förderung der Arbeitsfähigkeit tragen Arbeitszeitkonten bei, indem sie die Flexibilität sowohl für die Betriebe als auch für die Beschäftigten erhöhen. Seit dem Jahr 2002 haben Arbeitszeitkonten langsam aber stetig an Bedeutung gewonnen und kamen 2012 in etwa jedem vierten Betrieb zum Einsatz. Bei den weiteren Arbeitszeitinstrumenten gewannen vor allem die Vertrauensarbeitszeit sowie die versetzten Arbeitszeiten an Bedeutung. Auch hier handelt es sich um Instrumente, die zur Steigerung der Flexibilität beitragen.

Auswertung liefert Hinweise zur Steigerung der Arbeitsfähigkeit

Zur Analyse der Arbeitsfähigkeit lässt sich zusammenfassend festhalten, dass Betriebe besonders im Bezug auf den Gesundheitsschutz sowie die Weiterbildung in den letzten Jahren deutlich ihre Aktivitäten erhöht haben und somit die Arbeitsfähigkeit ihrer Beschäftigten zunehmen fördern. Tendenziell gilt dies auch für den Einsatz von Arbeitszeitkonten, durch den die Flexibilität der Arbeitskräfte und über die Verbesserung der Work-Life-Balance auch die Arbeitsfähigkeit erhöht wird.

Es ist davon auszugehen, dass eine Verbesserung der Arbeitsfähigkeit über eine Steigerung der Leistungsfähigkeit und Produktivität die Wettbewerbsfähigkeit und auch die Zukunftsfähigkeit der Betriebe erhöht. Diesen Zusammenhang analysieren wir im folgenden Kapitel.

4. Zukunftsfähigkeit durch Arbeitsfähigkeit?

In diesem Abschnitt wird untersucht, ob Betriebe, die Maßnahmen zum Gesundheitsschutz und zur Weiterbildung anbieten und fördern sowie Arbeitszeitkonten einrichten, d.h. Betriebe, die sich aktiv für die Förderung der Arbeitsfähigkeit ihrer Beschäftigten einsetzen, auch Hinweise für eine höhere Zukunftsfähigkeit liefern.

Dazu wird im Folgenden näherungsweise gemessen, ob sich Betriebe, die Maßnahmen zum Gesundheitsschutz, zur Weiterbildung sowie zur Arbeitszeitgestaltung anbieten, durch eine bessere Ertrags- und Beschäftigungssituation auszeichnen. Wenn dies gegeben ist, gehen wir von einer höheren Zukunftsfähigkeit aus. Zur Prüfung dieser These werden dazu folgende Indikatoren herangezogen:

- Die Ertragslage der Betriebe im Jahr 2011,
- die Entwicklung des Geschäftsvolumens bis Ende 2012 sowie
- die Beschäftigungsentwicklung bis Mitte 2013.

Anhand dieser Indikatoren wird näherungsweise gemessen, ob die betrieblichen Maßnahmen tatsächlich die Zukunftsfähigkeit der Betriebe beeinflussen.

Positive Ausgangslage in Bezug auf Ertragslage sowie Entwicklung des Geschäftsvolumens

Zunächst ist – wie im ersten Bericht ausführlicher dargestellt - festzuhalten, dass die Betriebe insgesamt eine gute wirtschaftliche Ausgangslage aufweisen. Rund 48 Prozent der rheinland-pfälzischen Betriebe schätzten die Ertragslage des Jahres 2011 als gut oder sehr gut ein, der Anteil der Betriebe, der seine Ertragslage als ausreichend oder mangelhaft bezeichnete, lag dagegen nur bei rund 17 Prozent.

Zwar waren die Erwartungen für die weitere Entwicklung bis Ende 2012 deutlich gedämpfter als noch im Jahr zuvor. Angesichts des starken Anstiegs im Vorjahr schien eine weitere Steigerung des erwarteten Geschäftsvolumens gegenüber 2011 für einen Großteil der Betriebe nur schwer erreichbar. Für die große Mehrheit der Betriebe ist eine etwa gleichbleibende Entwicklung am wahrscheinlichsten, was angesichts der guten Entwicklung 2011 als positiv zu bewerten ist. Die im Weiteren vorgenommenen Differenzierungen zwischen zukunftsfähigen und weniger zukunftsfähigen Betrieben vollziehen sich somit auf einem generell positiven Fundament.

Betriebe mit Maßnahmen zum Gesundheitsschutz, Weiterbildung sowie Arbeitszeitkonten bieten Hinweise auf höhere Zukunftsfähigkeit

Im Folgenden wird analysiert, in wieweit sich Betriebe, die Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsfähigkeit anbieten, hinsichtlich ihrer Ertragslage, dem erwarteten Geschäftsvolumen sowie der Beschäftigungsentwicklung von den Betrieben unterscheiden, die keine derartigen Maßnahmen durchführen.

Maßnahmen zum Gesundheitsschutz:

In Bezug auf die Ertragslage zeigt sich, dass von den Betrieben mit Maßnahmen zur Gesundheitsförderung ein etwas geringerer Anteil (46 Prozent) die Ertragslage des vergangenen Jahres als gut oder sehr gut beurteilte als von den Betrieben ohne Maßnahmen zum Gesundheitsschutz (49 Prozent), allerdings sind die Unterschiede vergleichsweise gering. Bei den zukunftsgerichteten Indikatoren zeigen sich hingegen die erwarteten Ergebnisse und deutlich größere Unterschiede. Bei der erwarteten Entwicklung des Geschäftsvolumens prognostizieren die Betriebe mit Maßnahmen zur Gesundheitsförderung etwa 50 Prozent häufiger eine steigende Entwicklung, hinsichtlich der Beschäftigungsentwicklung rechnen sie sogar mehr als doppelt so häufig mit einem Zuwachs als Betriebe ohne Gesundheitsmaßnahmen. Somit kann geschlussfolgert werden, dass Maßnahmen zum Gesundheitsschutz dazu beitragen, die Zukunftsfähigkeit der Betriebe zu erhöhen.

Weiterbildungsmaßnahmen:

Die Analyse der Weiterbildung zeigt, dass Betriebe, die weiterbilden, ihre Ertragslage häufiger als gut oder sehr gut einschätzten. Größere Unterschiede ergeben sich bei Faktoren, die sich auf die künftige Entwicklung beziehen. Mit 21 Prozent erwartete ein deutlich höherer Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsaktivitäten eine steigende Entwicklung des Geschäftsvolumens als von den Betrieben, die keine Weiterbildung förderten (12 Prozent). In Bezug auf die Beschäftigungsentwicklung prognostizierten von den weiterbildenden Betrieben 17 Prozent einen Anstieg der Beschäftigten bis Mitte 2013, wohingegen dieser Anteil bei den Betrieben ohne Weiterbildung lediglich bei 8 Prozent und somit halb so hoch lag. Die Analyse der Zukunftsfähigkeit der Betriebe auf Basis der aufgeführten Indikatoren bietet somit Anhaltspunkte dafür, dass weiterbildende Betriebe nachhaltiger aufgestellt sind, als Betriebe, die keine Weiterbildung fördern.

Einsatz von Arbeitszeitkonten:

Bei Arbeitszeitkonten, die eher eine mittelbare Wirkung auf die Arbeitsfähigkeit haben, könnte die Annahme bestehen, dass der Zusammenhang mit der Zukunftsfähigkeit geringer ausfällt. Dies ist jedoch nicht der Fall. Betriebe mit Arbeitszeitkonten beurteilen zwar die Ertragslage etwas seltener als gut oder sehr gut als die Betriebe ohne Arbeitszeitkonten. Allerdings sind die Unterschiede vergleichsweise gering. Bei den zukunftsgerichteten Indikatoren zeigen sich auch hier positivere Ergebnisse für die Betriebe mit Arbeitszeitkonten: Bezüglich der Entwicklung des Geschäftsvolumens erwarten die Betriebe mit Arbeitszeitkonten deutlich häufiger eine positive Entwicklung (22 Prozent) als Betriebe ohne Arbeitszeitkonten (15 Prozent). Hinsichtlich der Beschäftigungsentwicklung rechnen Betriebe mit Arbeitszeitkonten fast doppelt so häufig mit einem Zuwachs (20 Prozent) wie Betriebe ohne Arbeitszeitkonten (11 Prozent). Wie bei den beiden zuvor aufgeführten Maßnahmen liefert auch die Analyse des Einsatzes von Arbeitszeitkonten Hinweise dafür, dass diese Betriebe zukunftsfähiger ausgerichtet sind als Betriebe ohne Arbeitszeitkonten.

Tab.1: Unterschiede zwischen Betrieben mit und ohne Maßnahmen zur Förderung des Gesundheitsschutzes, der Weiterbildung sowie von Arbeitszeitkonten

	Ertragslage des vergangenen Jahres sehr gut oder gut	Eher steigende Entwicklung des Geschäftsvolumens	Eher steigende Beschäftigtenzahl bis 2013
Betriebe mit Maßnahmen zum Gesundheitsschutz N=25.000	46 %	22 %	22 %
Betriebe ohne Maßnahmen zum Gesundheitsschutz N=76.000	49 %	15 %	10 %
Betriebe mit Weiterbildung N=55.500	52 %	21%	17 %
Betriebe ohne Weiterbildung N=46.000	45 %	12 %	8 %
Betriebe mit Arbeitszeitkonten N=24.000	46 %	22 %	20 %
Betriebe ohne Arbeitszeitkonten N=75.600	50 %	15 %	11 %

Quelle: IAB-Betriebspanel 2012, eigene Berechnungen

Die Analyse des Zusammenhangs zwischen der Arbeitsfähigkeit und der Zukunftsfähigkeit liefert somit Anhaltspunkte dafür, dass Betriebe mit Maßnahmen zum Gesundheitsschutz oder zur Weiterbildung oder mit Arbeitszeitkonten vor allem über eine bessere Erwartung

des Geschäftsvolumens sowie der Beschäftigungsentwicklung eine höhere Nachhaltigkeit bzw. Zukunftsfähigkeit aufweisen als Betriebe, die in diesen Bereichen nicht aktiv sind.

Betriebe mit gleichzeitigem Einsatz von Gesundheitsschutz, Weiterbildung und Arbeitszeitkonten weisen deutlich positivere Ertrags- und Beschäftigungssituation auf

Noch deutlich werden die Unterschiede, wenn Betriebe, die **alle** aufgeführten Maßnahmen zur Förderung der Arbeitsfähigkeit **gleichzeitig** durchführen, den Betrieben gegenübergestellt werden, die keinerlei Maßnahmen zur Förderung der Arbeitsfähigkeit aufweisen.

Tab.2: Unterschiede zwischen Betrieben mit und ohne Maßnahmen zur Förderung der Arbeitsfähigkeit

	Betriebe mit Maßnahmen zur Arbeitsfähigkeit N=8.200	Betriebe ohne Maßnahmen zur Arbeitsfähigkeit N=32.500
Ertragslage des vergangenen Jahres sehr gut oder gut	42 %	46 %
Eher steigende Entwicklung des Geschäftsvolumens	23 %	8 %
Eher steigende Beschäftigtenzahl	23 %	5 %

Dabei zeigt sich, dass Betriebe mit Maßnahmen zur Arbeitsfähigkeit zwar bei der Ertragslage kaum Unterschiede aufweisen, bei den zukunftsgerichteten Indikatoren jedoch vielfach höhere Werte verzeichnen. Während von den Betrieben ohne Gesundheitsschutz, Weiterbildung und Arbeitszeitkonten nur 8 Prozent von einem eher steigenden Geschäftsvolumen und nur 5 Prozent von einer eher steigenden Beschäftigtenzahl ausgehen, betragen diese Werte bei den Betrieben, die in allen drei Bereichen aktiv sind, jeweils 23 Prozent.

Der Vergleich zwischen den Betrieben, die sich in allen drei Bereichen der Arbeitsfähigkeit (Gesundheitsförderung, Weiterbildung, Arbeitszeitkonten) gleichzeitig engagieren und denen, die nur in einem Bereich aktiv sind, weist nur geringe Unterschiede bei den Indikatoren der Zukunftsfähigkeit auf. Hingegen schneiden die Betriebe hinsichtlich ihrer Zukunftsfähigkeit schlechter ab, die weder Gesundheitsmaßnahmen noch Weiterbildung und auch keine Arbeitszeitkonten fördern, als Betriebe, die nur in einem dieser Bereiche nicht aktiv sind. Daraus lässt sich folgern, dass es weniger darauf ankommt, in allen drei Bereichen der Arbeitsfähigkeit Maßnahmen durchzuführen, sondern dass es entscheidend ist, überhaupt aktiv zu sein. Besonders kleinere Unternehmen, die nicht über die Ressourcen verfügen, um in allen Bereichen tätig zu sein, bieten sich auch durch die Förderung von einzelnen Maßnahmen Möglichkeiten, ihre Zukunftsfähigkeit zu steigern.

Diese Ergebnisse dienen somit als Hinweis für die Bedeutung der Förderung der Arbeitsfähigkeit für die Zukunftsfähigkeit der Betriebe und könnten als Anreiz für eine stärkere Förderung der Weiterbildung, des Gesundheitsschutzes sowie der Arbeitszeitkonten angesehen werden.

Exkurs: Zusammenfassende Darstellung der Zukunftsfähigkeit der Betriebe nach Wirtschaftszweigen

Wie die vorangegangenen Ausführungen zu den Wirtschaftszweigen gezeigt haben, bestehen zum Teil beachtliche Unterschiede bei den einzelnen Indikatoren zur Arbeitsfähigkeit. In diesem Abschnitt werden nach der Darstellung der wichtigsten Aspekte der Arbeitsfähigkeit kurze Schlussfolgerungen für die Zukunftsfähigkeit der jeweiligen Sektoren gezogen.

Die Gegenüberstellung der Wirtschaftszweige zeigt, dass das **Verarbeitende Gewerbe** überdurchschnittlich häufig Maßnahmen zum Gesundheitsschutz durchführte. Hingegen lag es sowohl hinsichtlich der Weiterbildungsbeteiligung als auch der Weiterbildungsintensität unter dem Durchschnitt. Darüber hinaus gab es in mehr als jedem dritten Betrieb Arbeitszeitkonten. Drei Jahre zuvor lag dieser Anteil der Betriebe jedoch noch um 10 Prozentpunkte höher, was auf die spezifische Situation im Krisenjahr zurückzuführen ist. Generell lässt sich somit festhalten, dass das Verarbeitende Gewerbe in Bezug auf die Förderung der Arbeitsfähigkeit und folglich für die Zukunftsfähigkeit eine durchschnittliche Position einnimmt. Besonders der Anteil der Betriebe mit Gesundheitsschutz sowie mit Arbeitszeitkonten weist auf eine nachhaltige Entwicklung hin. Allerdings wäre es für die Steigerung der Arbeitsfähigkeit förderlich, die Weiterbildung noch weiter voranzutreiben, da der Anteil der Beschäftigten, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilnahmen, in den letzten Jahren stagnierte und dieser Bereich einen wichtigen Aspekt für die Zukunftsfähigkeit der Betriebe darstellt.

Während das **Baugewerbe** bei der Förderung von Maßnahmen zum Gesundheitsschutz im Durchschnitt lag, nahm es bei der Weiterbildung die Schlussposition ein. Allerdings ist dabei zu berücksichtigen, dass sich sowohl der Anteil der weiterbildenden Betriebe als auch der Anteil der geförderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den letzten vier Jahren stark erhöhte. Somit konnte das Baugewerbe in Bezug auf die Weiterbildung die Arbeitsfähigkeit seiner Beschäftigten deutlich steigern. Der Anteil der Betriebe mit Arbeitszeitkonten lag über dem Durchschnitt. Folglich kann geschlussfolgert werden, dass besonders die Entwicklung der Weiterbildung auf eine Steigerung der Zukunftsfähigkeit hindeutet und künftig noch weiter forciert werden sollte. Förderlich wäre es angesichts der körperlichen Belastungen im Baugewerbe weiterhin, den Gesundheitsschutz noch stärker in den Fokus zu nehmen.

Maßnahmen zum Gesundheitsschutz sind im Wirtschaftszweig **Handel/Reparatur** deutlich unterrepräsentiert. Positiv ist hingegen zu vermerken, dass sich der Anteil der Beschäftigten,

die an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, seit 2009 deutlich erhöhte, wengleich der Anteil der weiterbildenden Betriebe nur geringfügig stieg. Mit 33 Prozent an weitergebildeten Beschäftigten, nahm der Sektor diesbezüglich die Spitzenposition ein. Dagegen lag der Wirtschaftszweig in Bezug auf den Einsatz von Arbeitszeitkonten auf dem letzten Platz. Seit 2009 verringerte sich der Anteil der Betriebe mit Arbeitszeitkonten sehr stark. Zusammenfassend lässt sich somit festhalten, dass dieser Wirtschaftszweig besonderes bezüglich der Weiterbildung eine positive Entwicklung aufweist. Augenmerk sollte hingegen auf eine stärkere Förderung des Gesundheitsschutzes sowie der Arbeitszeitkonten gerichtet werden, um die Arbeitsfähigkeit und damit die Zukunftsfähigkeit der Betriebe weiter zu steigern.

Der **Dienstleistungssektor** zeichnet sich durch einen leicht überdurchschnittlich hohen Anteil an Betrieben mit Maßnahmen zum Gesundheitsschutz aus. Auch in Bezug auf die Weiterbildung lag der Dienstleistungssektor über dem Durchschnitt und konnte eine positive Entwicklung bezüglich des Anteils der weitergebildeten Beschäftigten verbuchen. Hingegen wies mit 21 Prozent nur ein relativ geringer Anteil der Betriebe Arbeitszeitkonten auf. Vor allem in letztgenannten Bereich könnte eine Erhöhung der Arbeitszeitkonten zu einer Steigerung der Arbeitsfähigkeit und letztlich zu einer höheren Zukunftsfähigkeit beitragen.

Tab. 3: Unterschiede zwischen den Branchen bezüglich zukunftsfähiger personalpolitischer Strategien, Angaben in Prozent

	Verarbeiten- des Gewerbe	Bau- gewerbe	Handel/ Reparatur	Dienst- leistungs- sektor	Öffentlicher Sektor
Maßnahmen zum Gesundheitsschutz	29 %	25 %	19 %	26 %	34 %
Anteil der Betriebe mit Weiterbildung	46 %	43 %	54 %	59 %	70 %
Anteil der weitergebildeten Beschäftigten	25 %	25 %	33 %	31 %	29 %
Arbeitszeitkonten	34 %	29 %	19 %	21 %	38 %

Quelle: IAB-Betriebspanel 2012

Der **Öffentliche Sektor** nimmt eine Sonderposition ein, da er nicht im üblichen Sinne dem Wettbewerb ausgesetzt ist. Er zeichnet sich sowohl durch den höchsten Anteil an Betrieben mit Maßnahmen zum Gesundheitsschutz als auch durch den höchsten Anteil an Betrieben mit Arbeitszeitkonten aus. Hinsichtlich des Anteils an weiterbildenden Betrieben lag der Öffentliche Sektor ebenfalls an erster Stelle. Allerdings verzeichnete dieser Wirtschaftszweig 2012 als einziger einen leichten Rückgang bei dem Anteil der weitergebildeten

Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und die geringste Steigerung seit 2009. Folglich sollte der Öffentliche Sektor vor allem die Weiterbildung der Beschäftigten wieder stärker in den Fokus nehmen, um seine Zukunftssicherheit nicht zu gefährden.

5. Fazit

Insgesamt zeigen die untersuchten personalpolitischen Strategien in Bezug auf die Arbeitsfähigkeit, dass die rheinland-pfälzischen Betriebe recht gut positioniert sind. Bezüglich des Gesundheitsschutzes wurde ersichtlich, dass sich der Anteil der Betriebe mit Maßnahmen zum Gesundheitsschutz oder zur Gesundheitsförderung seit 2004 um 8 Prozentpunkte erhöhte. Dabei lag der Anteil der Betriebe in Rheinland-Pfalz bei den meisten Maßnahmen zum Gesundheitsschutz leicht unter dem westdeutschen Durchschnitt. Die Ergebnisse des DGB-Index „Gute Arbeit“ geben Hinweise darauf, welche Faktoren aus Sicht der Beschäftigten die Arbeitsfähigkeit besonders beeinträchtigen und liefern damit gleichzeitig konkrete Hinweise für Verbesserungsansätze. Dies betrifft besonders ungünstige Körperhaltungen, schwere körperliche Arbeit, Lärmbelastungen, widrige Umweltbedingungen sowie Belastungen durch Zeitdruck. Allerdings fördert Rheinland-Pfalz bereits durch verschiedene Projekte im Rahmen des Kompetenzzentrums „Zukunftsfähige Arbeit in Rheinland-Pfalz“ Ansätze zur Verbesserung der betrieblichen Gesundheitsmaßnahmen.

Auch in Bezug auf die Weiterbildung ist eine positive Entwicklung zu erkennen. Der Anteil der weiterbildenden Betriebe stieg seit dem Jahr 2000 um 22 Prozentpunkte und erreichte mit 55 Prozent einen neuen Höhepunkt. Damit engagierten sich die rheinland-pfälzischen Betriebe im Vergleich zu Westdeutschland 2012 leicht überdurchschnittlich, sowohl hinsichtlich der Weiterbildungsbeteiligung als auch der Weiterbildungsintensität. U.a. könnte die Förderung diverser Projekte durch das Kompetenzzentrum „Zukunftsfähige Arbeit Rheinland-Pfalz“ dazu einen Beitrag geleistet haben, da dieses einen seiner Schwerpunkte auf die Förderung der Weiterbildung gelegt hat.

Die Verbreitung von Arbeitszeitkonten, die sich ebenfalls positiv auf die Arbeitsfähigkeit auswirkt, weist zwar seit 2002 tendenziell eine steigende Entwicklung auf. Der Höhepunkt von 30 Prozent an Betrieben mit Arbeitszeitkonten im Krisenjahr 2009 konnte jedoch seitdem nicht wieder erreicht werden. Der Anteil der Betriebe mit Regelungen zu Arbeitszeitkonten lag im westdeutschen Durchschnitt etwas höher als in Rheinland-Pfalz.

Die Auswertung des DGB Index Gute Arbeit liefert zusätzliche Anhaltspunkte für die Zukunftsfähigkeit dahingehend, dass die außergewöhnlichen Arbeitszeiten, die Erreichbarkeit und zusätzliche Arbeit außerhalb der regulären Arbeitszeit sowie die

Einflussmöglichkeiten auf die Arbeitszeitgestaltung sehr unterschiedlich beurteilt werden. Darüber hinaus bestehen zwar einerseits vielfältige Einflussmöglichkeiten, andererseits könnten sich die Belastungen der Beschäftigten negativ auf die Arbeitsfähigkeit ausüben.

Als These wurde zudem eingangs formuliert, dass Betriebe mit nachhaltigen personalwirtschaftlichen Strategien in Bezug auf die Arbeitsfähigkeit (Maßnahmen zum Gesundheitsschutz, betriebliche Weiterbildung, Arbeitszeitkonten) hinsichtlich der Ertrags- und Beschäftigungssituation überdurchschnittlich gut aufgestellt sind und somit eine höhere Zukunftsfähigkeit aufweisen. Zusammenfassend kann dies bestätigt werden: Betriebe, die aktiv den Gesundheitsschutz sowie die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter fördern und Arbeitszeitkonten einsetzen, heben sich bei fast allen Indikatoren der Zukunftsfähigkeit (gute wirtschaftliche Lage sowie stabile Beschäftigung) durch bessere Werte von den Betrieben ab, die in den genannten Bereichen nicht aktiv sind. Dies deutet darauf hin, dass Maßnahmen zum Gesundheitsschutz, zur betrieblichen Weiterbildung sowie zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten zu einer höheren Arbeitsfähigkeit und darüber auch zu einer höheren Nachhaltigkeit bzw. der Zukunftsfähigkeit der Betriebe beitragen.

Vor allem in Bezug auf die Weiterbildung weist Rheinland-Pfalz eine stetig positive Entwicklung auf. Auch die Förderung des Gesundheitsschutzes hat sich deutlich verbessert. Dennoch scheint hier noch Verbesserungspotenzial zu bestehen, da bislang nur etwa jeder vierte Betrieb in diesem Bereich aktiv ist. Aufgrund der Bedeutung des Gesundheitsschutzes für die Arbeits- und Zukunftsfähigkeit, sollte dieser in den Betrieben künftig noch stärker gefördert werden. Ebenso sollte die positive Wirkung der Arbeitszeitkonten stärker propagiert werden.

Wie der Zusammenhang zwischen der Arbeitsfähigkeit und der Zukunftsfähigkeit gezeigt hat, ist es hierbei zweitrangig, ob Betriebe in allen drei Bereichen aktiv sind. Entscheidend ist, dass sich Betriebe engagieren. Gerade für kleinere Betriebe, deren Ressourcen begrenzt sind, können auch durch einzelne Maßnahmen ihre Zukunftsfähigkeit verbessern.

Anmerkungen zum IAB-Betriebspanel Rheinland-Pfalz

Das IAB-Betriebspanel ist eine jährliche, repräsentative Betriebsbefragung des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, die seit 1993 in Zusammenarbeit mit TNS Infratest auf Bundesebene erhoben wird. Seit 2000 werden in Rheinland-Pfalz auch auf Länderebene ausreichend Betriebe befragt, so dass nun zum zwölften Mal eine gesonderte Auswertung für Rheinland-Pfalz vorgenommen werden kann. Verantwortlich für die Befragung ist in Rheinland-Pfalz das Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie. Betraut mit der Auswertung der Paneldaten für das Land Rheinland-Pfalz ist das Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) in Frankfurt am Main.

Ziel des IAB-Betriebspanels ist es, Informationen und Erkenntnisse über die wirtschaftliche Situation, die Entwicklung des Arbeitsmarktes sowie das betriebliche Beschäftigungsverhalten in Rheinland-Pfalz zu gewinnen. Die daraus ableitbaren Erkenntnisse bieten regionalen wie auch lokalen Akteuren eine fundierte Basis für problemadäquates Handeln. Zu diesem Zweck werden in regelmäßigen Abständen Kurzreports herausgegeben, welche über zentrale Ergebnisse der Befragung berichten. Beim vorliegenden Report, dessen Thema die Analyse die Arbeitsfähigkeit ist, handelt es sich um den zweiten Report aus der Befragungswelle 2012.

Im vorliegenden Panel wurden 806 Betriebe durch eine Stichprobenauswahl in Rheinland-Pfalz erfasst. Die Ergebnisse wurden auf alle etwa 101.000 rheinland-pfälzischen Betriebe hochgerechnet und sind repräsentativ im Hinblick auf die Wirtschaftszweige und Betriebsgrößenklassen. Grundgesamtheit der Bruttostichprobe ist die Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit, in der alle Betriebe enthalten sind, welche mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben.

Die durch das IAB-Betriebspanel gewonnenen Daten sind nicht immer direkt mit anderen statistischen Daten vergleichbar. Grund hierfür sind andere Stichtage (30. Juni im Fall des Panels), differierende Begriffsdefinitionen oder unterschiedliche Einteilungen, z.B. im Bereich der Wirtschaftssektoren.

Literatur

- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2012): Jeder zweite Beschäftigte hat ein Arbeitszeitkonto. Pressinformation vom 21.02.2012, <http://www.iab.de/de/informationsservice/presse/presseinformationen/fb0312.aspx>.
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2012): Arbeitszeitpolster wieder gefüllt. Pressinformation vom 01.03.2012, <http://www.iab.de/de/informationsservice/presse/presseinformationen/az11.aspx>.
- Giesecke, J; Wotschack, P. (2009): Flexibilisierung in Zeiten der Krise: Verlierer sind junge und gering qualifizierte Beschäftigte, WZ-Brief Arbeit, Berlin.
- Groß, H.; Schwarz, M. (2010): Arbeitszeit, Altersstrukturen und Corporate Social Responsibility. Eine repräsentative Betriebsbefragung. Wiesbaden.
- Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz (2012): Presse. Meldung zur Baukonjunktur im Dezember 2011, <http://www.statistik.rlp.de/konjunktur-aktuell/pressemitteilungen/einzelansicht/archive/2012/february/article/meldung-zur-baukonjunktur-im-dezember-2011/>.
- Uni Wuppertal (2013): Work Ability Index, <http://www.arbeitsfaehigkeit.uni-wupparbeitsfaehigkeitertal.de/index.php?>