



IWAK

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur

Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main

Arbeitszeitregelungen und Angebote zum Gesundheitsschutz: Betriebliche Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsfähigkeit

Oliver Nüchter
Dr. Christa Larsen

August 2013

HESSEN



Hessisches
Ministerium für
Wirtschaft,
Verkehr und
Landesentwicklung



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Europäischer Sozialfonds
Für die Menschen in Hessen

Qualifizierungsoffensive
Programme zur beruflichen Bildung



Bundesagentur für Arbeit
Regionaldirektion Hessen

Inhaltsverzeichnis

Das Wichtigste in Kürze.....	2
Betriebliche Instrumente zur Verbesserung der Arbeitsfähigkeit.....	3
Wochenarbeitszeit und Überstunden	4
Wochenarbeitszeit steigt weiterhin leicht an	4
Anteil der Betriebe mit hohem Arbeitsvolumen steigt weiter	5
Wochenarbeitszeit bleibt in Öffentlicher Verwaltung hoch	5
Langfristiger Anstieg in allen Betriebsgrößen	6
Anteil der Betriebe mit Überstunden bleibt konstant hoch	7
Nur wenige Kleinstbetriebe nutzen Überstunden	8
Deutlicher Zuwachs an Überstunden im Baugewerbe	9
Betriebe setzen auf flexible Wege der Überstundenkompensation	10
Arbeitszeitkonten	11
Nutzung von Arbeitszeitkonten geht wieder zurück	11
Starke Rückgänge von Arbeitszeitkonten in Kleinbetrieben.....	12
Arbeitszeitdifferenzen werden meist innerhalb eines Jahres ausgeglichen.....	13
Langzeitkonten sind bislang kaum verbreitet	14
Samstagsarbeit ist gängiges Arbeitszeitinstrument.....	14
Betriebliche Maßnahmen zum Gesundheitsschutz	16
Nur eine Minderheit der Betriebe fördert Maßnahmen zum Gesundheitsschutz	16
Mehr Maßnahmen bei sinkender Beschäftigungserwartung	17
Erwartete Personalprobleme sorgen für Engagement beim Gesundheitsschutz	18
Resümee	20
Methodische Anmerkungen.....	21
Literatur.....	21

Das Wichtigste in Kürze

Die Regelung von Arbeitszeiten sowie das Angebot von Maßnahmen zum Gesundheitsschutz gehören zu den betrieblichen Instrumenten, mittels derer sich die Arbeitsbelastungen der Beschäftigten steuern und reduzieren lassen. Dies wiederum liefert einen Beitrag zur dauerhaften Beschäftigungs- und Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, was den Betrieben unter den Vorzeichen sich abzeichnender Fachkräfteengpässe Wettbewerbsvorteile sichern kann. Allerdings greifen die hessischen Betriebe bislang noch nicht in großer Zahl auf diese Instrumente zurück, wenn auch teilweise positive Entwicklungen zu beobachten sind, wie die Befunde des IAB-Betriebspanels 2012 zeigen:

- Die durchschnittliche vereinbarte Wochenarbeitszeit lag in Hessen 2011 bei 39,3 Stunden und somit leicht über den Werten der beiden Vorjahre; die Arbeitszeiten haben sich somit auf relativ hohem Niveau verfestigt.
- Besonders hoch ist die Wochenarbeitszeit in Kleinbetrieben sowie im Öffentlichen Dienst und dem Baugewerbe.
- Der Anteil der Betriebe, in denen Überstunden geleistet werden, ist 2012 in etwa konstant geblieben. Besonders hoch ist der Anteil erneut im Baugewerbe, das auch die größten Zuwächse in der jüngeren Vergangenheit verzeichnete.
- Die Betriebe setzen bei der Kompensation der Überstunden häufig auf eine flexible Mischung von Entgeltzahlung und Freizeitausgleich.
- Das Instrument der Arbeitszeitkonten wurde nach dem letztjährigen Aufschwung wieder seltener genutzt; insbesondere Kleinbetriebe nutzen dies deutlich weniger.
- Die angesparten Zeitguthaben werden in der Regel innerhalb eines Jahres ausgeglichen; Langzeitkonten zur längerfristigen Freistellung von Beschäftigten finden sich bislang nur in einer sehr kleinen Minderheit der Betriebe, auch wenn deren Nutzung zunahm.
- Die Mehrheit der hessischen Betriebe führt keine Maßnahmen zum Gesundheitsschutz durch. Am ehesten finden sich noch Krankenstandanalysen und Mitarbeiterbefragungen zum Thema, während finanzielle Unterstützung nur sehr selten gewährt wird.
- Betriebe, die mit rückläufigen Beschäftigtenzahlen rechnen, bieten häufiger Maßnahmen zum Gesundheitsschutz an; noch öfter ist dies in Betrieben der Fall, die mit Personalproblemen wie Überalterung und hohen Fehlzeiten rechnen.

Betriebliche Instrumente zur Verbesserung der Arbeitsfähigkeit

Qualifizierte und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind eine wichtige Ressource der Betriebe, sie sind eine Grundvoraussetzung für den wirtschaftlichen Erfolg der Betriebe, deren Wettbewerbsfähigkeit und somit für die Zukunftsfähigkeit.

Besonders angesichts der alternden Belegschaft, der in einigen Sektoren noch immer hohen Zahl an gesundheitsbedingtem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben (vgl. ddn 2013), sowie bestehender und sich entwickelnder Fachkräfteengpässe sehen viele die Betriebe in der Verantwortung, Maßnahmen zu ergreifen, um die Arbeitsfähigkeit ihrer Arbeitskräfte zu gewährleisten und langfristig zu sichern.

„Arbeitsfähigkeit“ beschreibt in diesem Zusammenhang, inwieweit die Beschäftigten in der Lage sind, ihre Aufgaben adäquat 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) (vgl. Giesert 2011).

Für die Betriebe bestehen unterschiedliche Ansatzpunkte, um zur Sicherung und Verbesserung der Arbeitsfähigkeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beizutragen – zwei Bereiche werden in diesem Report vertieft betrachtet.

Zum einen sind dies Maßnahmen zum betrieblichen Gesundheitsschutz. 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.

Zum anderen 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, die Vermeidung großer Überstundenkontingente fördern; ebenso kann die Flexibilität der Arbeitszeiten hierzu beitragen.

Diese beiden Faktoren zur Verbesserung der Arbeitsfähigkeit bieten wichtige – wenn auch nicht alle – Ansatzpunkte, um die Nachhaltigkeit personalpolitischer Strategien der hessischen Betriebe zu analysieren. Hierzu wird untersucht, wie sich die Lage der Betriebe zum Befragungszeitpunkt im Sommer 2012 darstellte und, soweit wie möglich, wie sich die Personalpolitik der Betriebe in den vergangenen Jahren entwickelt hat. Weiterhin werden die Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen dargestellt, und nach Möglichkeit weitere differenzierende Faktoren herangezogen.

Wochenarbeitszeit und Überstunden

Im letzten Jahrzehnt waren eine schrittweise Zunahme der durchschnittlichen vereinbarten Wochenarbeitszeit und eine Flexibilisierung des Arbeitsvolumens zu beobachten. Als Hauptgründe hierfür galten die Senkung der Betriebskosten bei fehlendem Lohnausgleich und die Erhöhung der betrieblichen Flexibilität, unter anderem zur Stärkung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit.

Im Jahr 2009 war dann ein deutlicher Rückgang der vereinbarten Wochenarbeitszeiten und der Nutzung von Über-

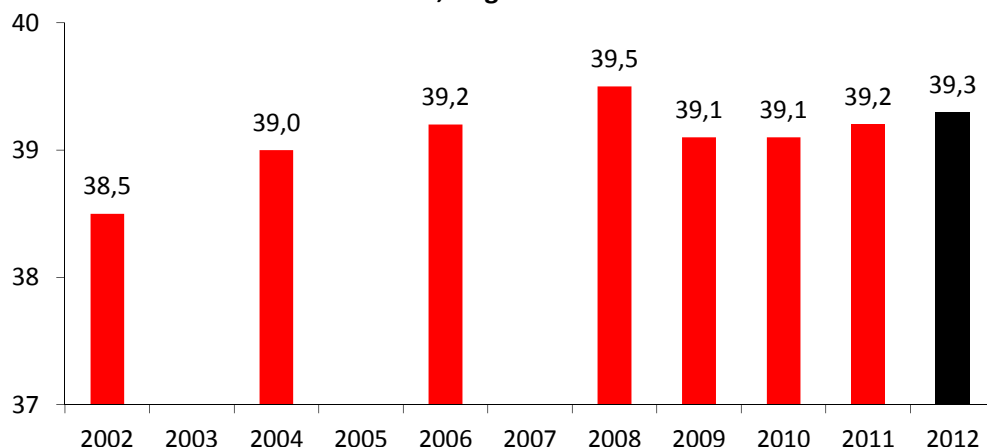
stunden zu beobachten, was als Reaktion auf die kurzfristig verringerten Bedarfe in Folge der Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise zu interpretieren ist. Folgerichtig stiegen die Volumina in den Jahren danach wieder an; unter günstigen ökonomischen Rahmenbedingungen ist davon auszugehen, dass sich diese Entwicklung tendenziell fortsetzt, wobei sowohl die vereinbarte als auch die tatsächliche Arbeitszeit (die im IAB-Betriebspanel nicht erhoben wird) betroffen sind.

Wochenarbeitszeit steigt weiterhin leicht an

Die Ergebnisse des Jahres 2012 zeigen tatsächlich, dass sich der Trend zu wieder längeren vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten fortsetzt. Die Wochenarbeitszeit, die hessische Betriebe mit ihren Vollzeitbeschäftigten vertraglich vereinbart haben, lag 2012 bei durch-

schnittlich 39,3 Stunden. Dies bedeutet gegenüber den beiden Vorjahren einen Anstieg. Die Zunahme ist aber weiterhin mit 0,1 Stunde eher gering, zudem liegt der derzeitige Wert noch immer um 0,2 Stunden (bzw. 12 Minuten) unter dem Höchstwert des Jahres 2008.

Abb. 1: Durchschnittliche vertragliche Wochenarbeitszeiten für Vollzeitbeschäftigte in Hessen 2002-2012*, Angaben in Stunden



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002-2012, eigene Berechnungen

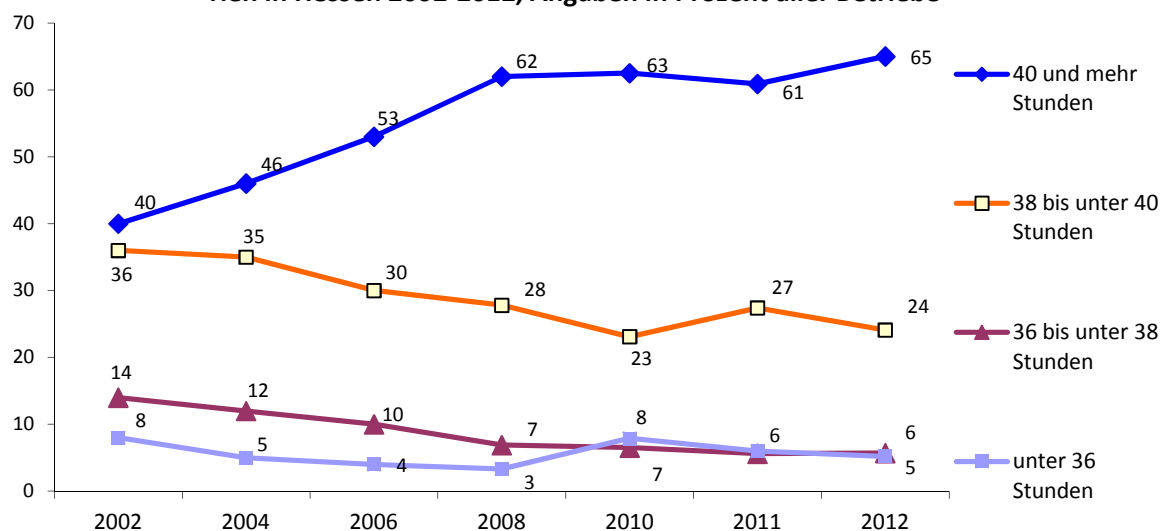
*Frage wurde 2003, 2005 und 2007 nicht gestellt

Anteil der Betriebe mit hohem Arbeitsvolumen steigt weiter

Unter dem Aspekt der individuellen Arbeitsbelastung gibt der Durchschnittswert aller Betriebe noch recht wenig Auf-

schluss. Interessanter ist hier, wie sehr sich die Betriebe hinsichtlich ihrer Wochenarbeitszeit strukturell unterscheiden.

Abb. 2: Durchschnittliche vertragliche Wochenarbeitszeiten für Vollzeitbeschäftigte nach Kategorien in Hessen 2002-2012, Angaben in Prozent aller Betriebe



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002-2012, eigene Berechnungen

Hierbei wird deutlich, dass der Anstieg der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit vor allem durch den höheren Anteil der Betriebe verursacht wird, in denen die vereinbarte Wochenarbeitszeit 40 oder mehr Stunden betrug. Dieser liegt bei mittlerweile rund 65 Prozent, was den höchsten Wert des Beobachtungszeitraums darstellt. Mit anderen Worten: In zwei Drittel

aller hessischen Betriebe beträgt die reguläre Arbeitszeit 40 oder mehr Stunden pro Woche.

Alle anderen Anteile nehmen demgegenüber weiter ab; vereinbarte Arbeitszeiten zwischen 36 und 38 Stunden oder unter 36 Stunden sind nur noch in sehr wenigen Betrieben zu finden.

Wochenarbeitszeit bleibt in Öffentlicher Verwaltung hoch

Zwischen den Wirtschaftszweigen bestehen relativ geringe Differenzen bei den Arbeitszeiten. Die niedrigste durchschnittliche Wochenarbeitszeit findet sich mit 39,1 Stunden im Bereich der Sonstigen Dienstleistungen, zu dem auch die Gesundheits- und Sozialberufe zählen, die höchsten im Baugewerbe und der Öffent-

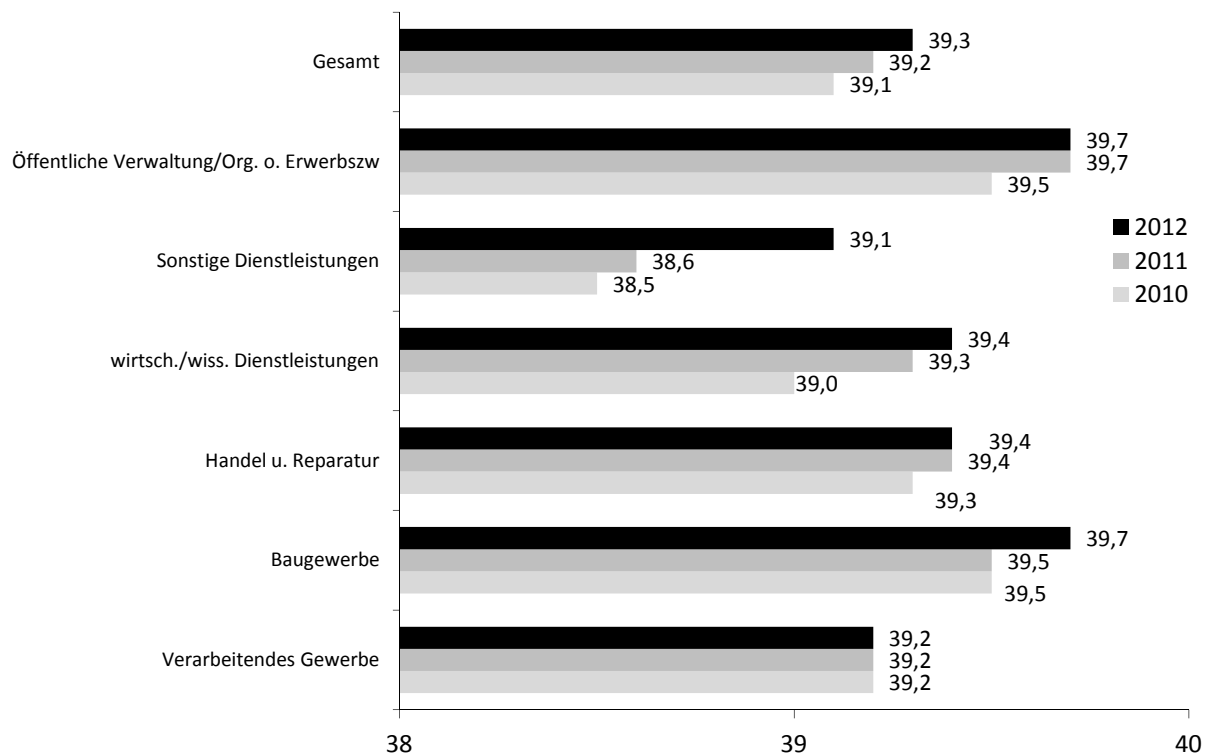
lichen Verwaltung, wobei die dort vereinbarten 39,7 Stunden auch nur 0,6 Stunden über dem niedrigsten Wert liegen.

Ein direkter Zusammenhang zur Arbeitsbelastung ist aufgrund der reinen Wochenarbeitszeit nicht herzustellen. Bemerkenswert ist aber in jedem Fall, dass mit der Bauwirtschaft jener Wirtschaftszweig

die höchsten Arbeitszeiten aufweist, in dem auch die meisten vorzeitigen Renten-

eintritte zu verzeichnen sind (vgl. ddn 2013).

Abb. 3: Durchschnittliche vertragliche Wochenarbeitszeiten für Vollzeitbeschäftigte nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2010-2012, Angaben in Stunden



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010-2012, eigene Berechnungen

Der Blick in die jüngere Vergangenheit zeigt hierbei, dass sich die Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen in den letzten drei Jahren verringert haben. Maßgeblich hierfür ist die Zunahme der Wochenarbeitszeit im Dienstleistungssektor, insbesondere im Bereich der Sonsti-

gen Dienstleistungen, in denen ein Anstieg um 0,6 Stunden binnen zwei Jahren zu beobachten ist. In den Sektoren mit hohen vereinbarten Wochenarbeitszeiten waren hingegen nur noch leichte Zuwächse zu verzeichnen.

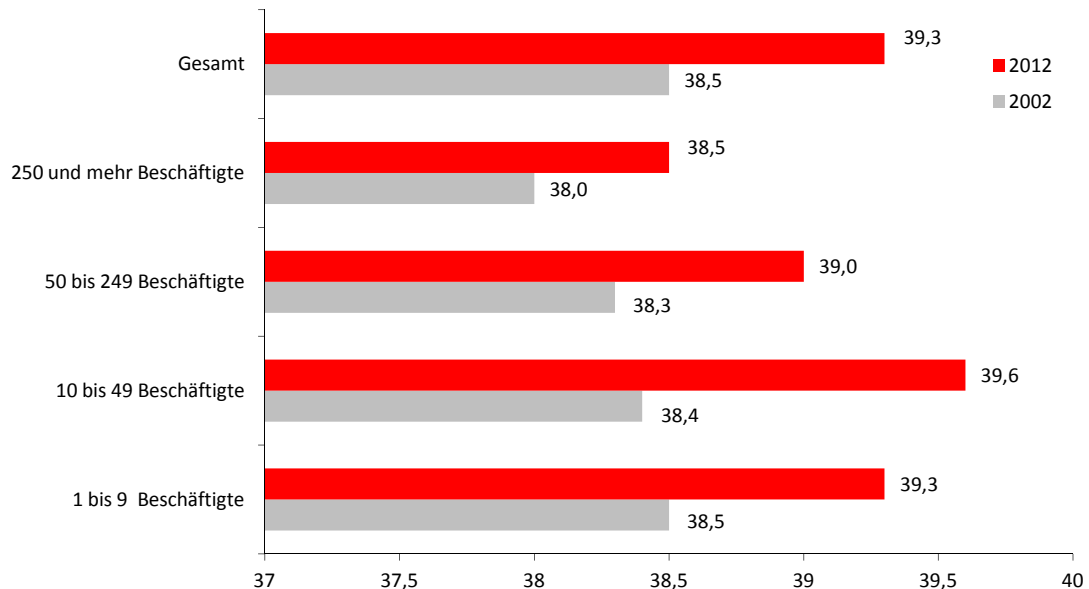
Langfristiger Anstieg in allen Betriebsgrößen

Die durchschnittlichen Arbeitszeiten in den Großbetrieben sind mit 38,5 Stunden am niedrigsten. Über eine Stunde länger müssen Beschäftigte hingegen durchschnittlich in Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten arbeiten, Mittel und Kleinstbetriebe liegen dazwischen.

Die Veränderungen gegenüber dem Vorjahr sind durchweg gering. Ein Blick auf die langfristige Entwicklung zeigt hingegen, dass in den letzten zehn Jahren in allen Betriebsgrößenklassen ein deutlicher Anstieg der Wochenarbeitszeit zu beobachten ist, der von einer halben Stunde in den

Großbetrieben bis zu 1,2 Stunden in den Kleinbetrieben reicht.

Abb. 4: Durchschnittliche vertragliche Wochenarbeitszeiten für Vollzeitbeschäftigte nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2002 und 2012, Angaben in Stunden



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002 / 2012, eigene Berechnungen

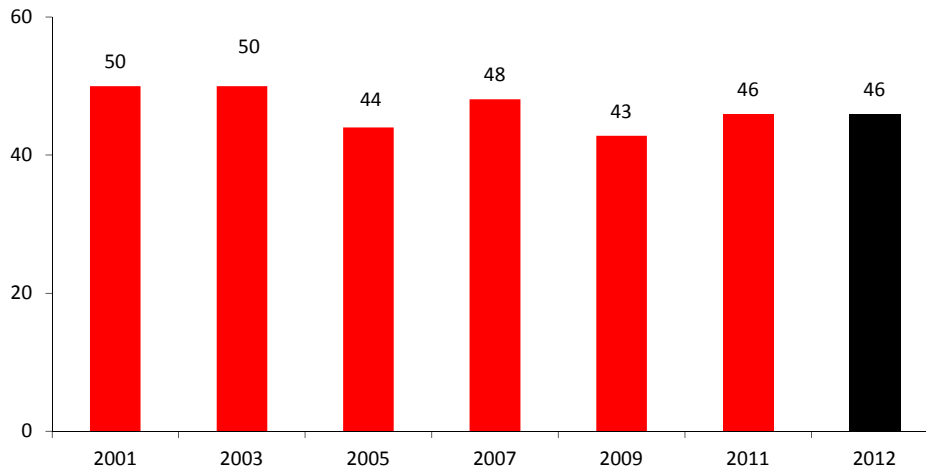
Anteil der Betriebe mit Überstunden bleibt konstant hoch

Überstunden, also alle Arbeitsstunden, die über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleistet werden, sind ein traditionelles Mittel der Arbeitszeitgestaltung, mit dem Produktions- und Auftragsschwankungen ausgeglichen werden können. Unter dem Aspekt der nachhaltigen Arbeitsfähigkeit ist ihr dauerhafter Einsatz nicht unproblematisch, da Überstunden mit höheren Arbeitsbelastungen der Beschäftigten einhergehen, was wiederum die Arbeitsproduktivität senken und mittelfristig erhöhte Ausfallrisiken mit sich bringen kann.

Inwiefern zusätzlichen Belastungen durch Überstunden im betrieblichen Handeln Rechnung getragen wird, lässt sich mit den

Daten des IAB-Betriebspanels nicht klären. Ein signifikanter Rückgang der Zahl der Betriebe, in denen Überstunden geleistet wurden, ist in jedem Fall nicht zu verzeichnen: Im Jahr 2012 gaben 46 Prozent aller Betriebe an, im Jahr zuvor auf Überstunden zurückgegriffen zu haben. Der Anteil ist demnach gegenüber dem Vorjahr unverändert; nur zu Beginn des Jahrtausends lag er deutlich höher als zurzeit.

Ein Anhaltspunkt für eine geringere Inanspruchnahme des Instruments Überstunden findet sich demnach nicht. Einschränkend ist hier allerdings anzumerken, dass die absolute Zahl der geleisteten Überstunden nicht erfasst ist.

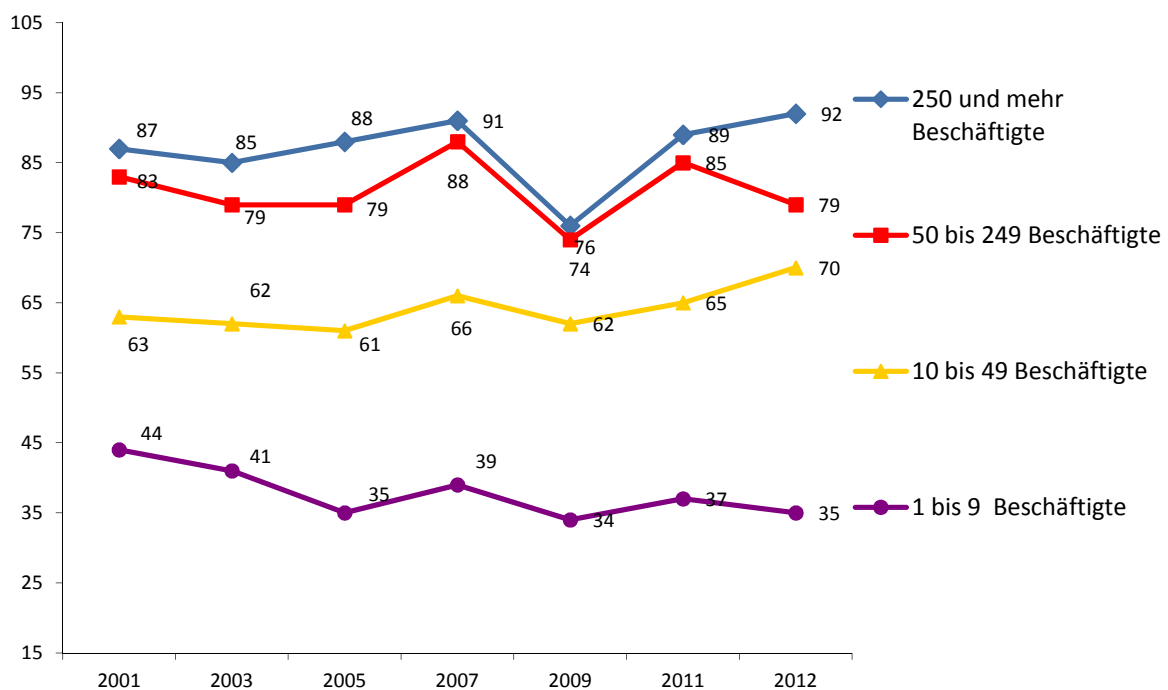
Abb. 5: Betriebe mit Überstunden in Hessen 2001-2012, Angaben in Prozent

Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2012, eigene Berechnungen

Nur wenige Kleinstbetriebe nutzen Überstunden

Aufgrund der konjunkturellen Situation gab es einen Rückgang der Überstunden leistenden Betriebe im Jahr 2009; dieser betraf vor allem die größeren exportorientierten Betriebe. Nach 2009 nahm deren

Nutzung wieder zu; dieser Trend setzte sich 2012 jedoch nur in den Klein- und Großbetrieben fort, wo der Anteil um fünf bzw. drei Prozentpunkte anstieg.

Abb. 6: Betriebe mit Überstunden nach Betriebsgrößenklassen in Hessen 2001-2012, Angaben in Prozent

Quelle: IAB-Betriebspanel 2001-2012, eigene Berechnungen

Bei den Mittelbetrieben ist hingegen ein Rückgang gegenüber dem Vorjahr zu beobachten, bei den Kleinstbetrieben ebenfalls.

Diese Entwicklungen bestätigen und verstärken ein schon bekanntes Grundmus-

ter: Je größer ein Betrieb, desto größer ist auch die Wahrscheinlichkeit, dass bei ihm Überstunden geleistet werden; insbesondere in Kleinstbetrieben ist es deutlich seltener, dass Überstunden geleistet werden.

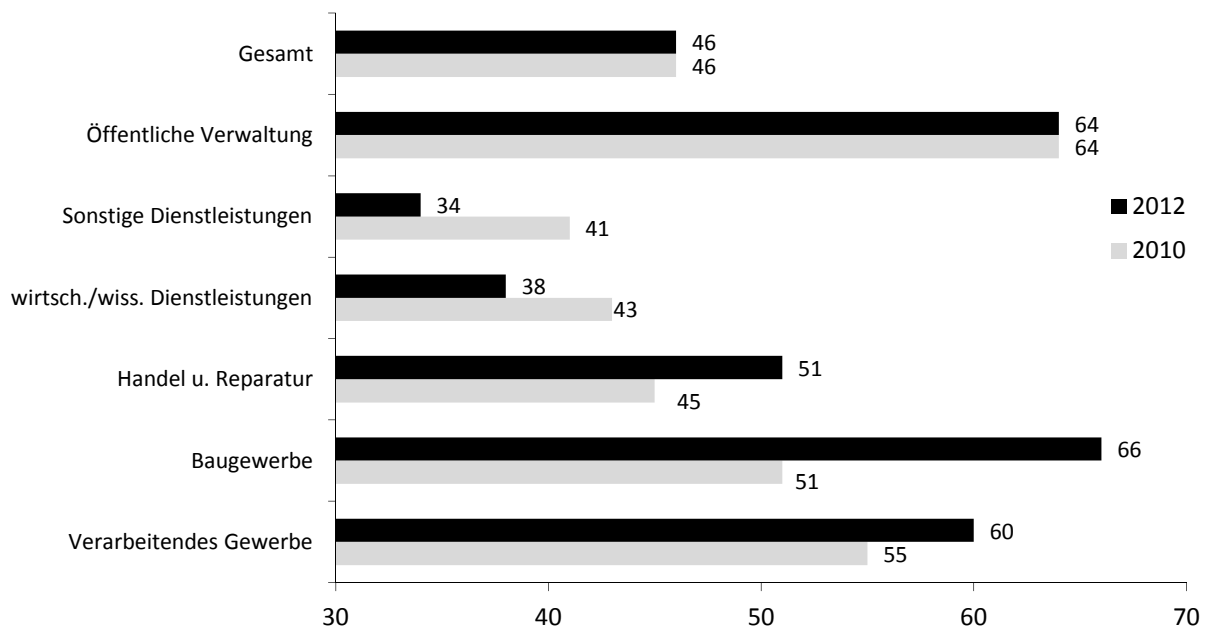
Deutlicher Zuwachs an Überstunden im Baugewerbe

Der Anteil der Betriebe mit Überstunden ist in der Öffentlichen Verwaltung traditionell hoch; auch 2012 wurden hier in knapp zwei Drittel der Betriebe Überstunden geleistet. In allen anderen Sektoren liegt der Anteil niedriger, jedoch mit einer Ausnahme: Im Baugewerbe gaben 2012 66 Prozent aller Betriebe an, dass dort Überstunden geleistet wurden. Dies ist nicht nur der höchste Wert aller Wirtschaftszweige, sondern bedeutet auch

einen Anstieg um 15 Prozentpunkte binnen zwei Jahren. Dies legt den Schluss nahe, dass die im Baugewerbe zu beobachtende, auch durch die Energiewende verursachte gute konjunkturelle Auftragslage seitens der Betriebe vor allem durch interne Mehrarbeit kompensiert wurde.

Niedriger ist dagegen der Anteil der Dienstleistungsbetriebe, in denen Überstunden geleistet wurden; zudem sind hier eher Rückgänge zu beobachten.

Abb. 7: Betriebe mit Überstunden nach Wirtschaftszweigen in Hessen 2010 und 2012, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010/2012, eigene Berechnungen

Betriebe setzen auf flexible Wege der Überstundenkompensation

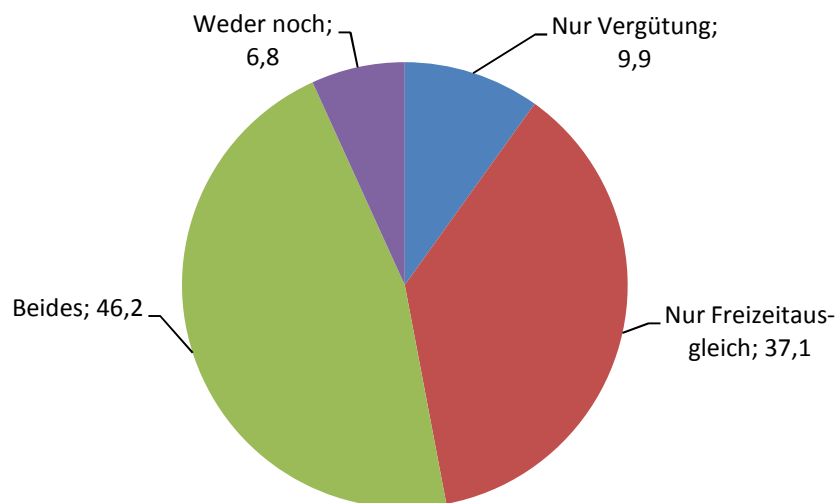
Viele Betriebe sind dazu übergegangen, für geleistete Mehrarbeit einen Freizeitausgleich anzubieten, statt die Überstunden auszuzahlen. Für die Betriebe bedeutet dies geringere Kosten und die Möglichkeit, flexibel auf mögliche Auftragschwankungen zu reagieren; für die Beschäftigten wiederum kann auf diese Weise ein Ausgleich für die höhere Arbeitsbelastung geschaffen werden.

Falls in den hessischen Betrieben, in denen Überstunden geleistet werden, nur eine Variante des Ausgleichs angeboten wird, ist dies auch 2012 am häufigsten die Variante der unbezahlten Kompensation (Freizeitausgleich). Diese wurde von rund

37 Prozent der Betriebe genutzt, nur etwa 10 Prozent setzten allein auf die volle Vergütung der Mehrarbeit.

Noch häufiger anzutreffen ist jedoch die Kombination von Bezahlung und Freizeitausgleich, die von 46 Prozent der Betriebe präferiert wird. Somit ist diese flexible Mischung beider Kompensationsformen nicht nur die meist genutzte Form, ihre Verbreitung hat in den letzten fünf Jahren auch um etwa 15 Prozentpunkte zugenommen. Der langfristige Trend geht demnach nicht zwingend hin zu mehr Freizeitausgleich, sondern in erster Linie hin zu mehr Flexibilität.

Abb. 8: Art des Überstundenausgleichs in Hessen 2012, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2012, eigene Berechnungen

Arbeitszeitkonten

Ein gegenüber den Überstunden noch flexibleres Instrument zur Arbeitszeitsteuerung sind Arbeitszeitkonten, bei denen die Beschäftigten über gewisse Zeiträume Mehrarbeit ansammeln und anschließend kompensieren können. Den Betrieben bietet dies die Möglichkeit, den Arbeitskräfteeinsatz bei Produktions- und Auftragsspitzen zu steuern, den Beschäftigten sind in der Folge größere Spielräume bei der individuellen Arbeitszeitgestaltung möglich, was im Idealfall zu einer Verbesserung der Work-Life-Balance führen kann. Hierbei gibt es verschiedene Modelle der Ausgestaltung, beispielweise im

Hinblick auf die Ausgleichszeiträume (vgl. Zapf 2012: 14).

Darüber hinaus existieren in einigen Betrieben Arbeitszeitkonten, die die Möglichkeit bieten, Mehrarbeit über lange Zeiträume zu leisten und diese beispielsweise zur Kompensation längerer Unterbrechungszeiten („Sabbatjahr“) zu nutzen.

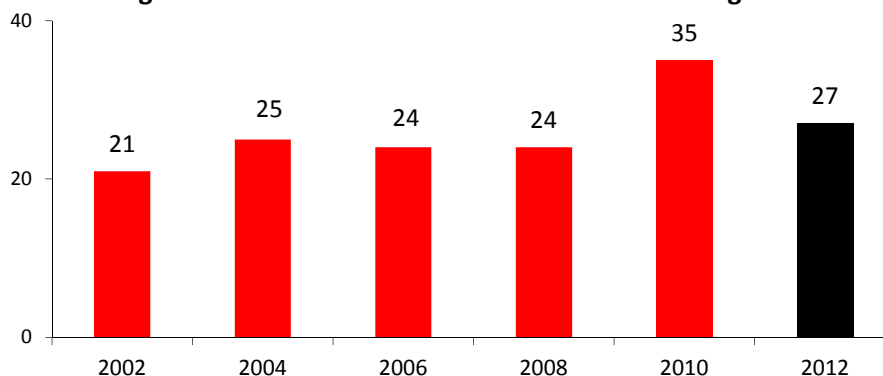
Der folgende Abschnitt geht der Frage nach, wie verbreitet Arbeitszeitkonten und Langzeitkonten in hessischen Betrieben sind, welche Entwicklung zu beobachten sind, und welche strukturellen Merkmale hierbei eine Rolle spielen.

Nutzung von Arbeitszeitkonten geht wieder zurück

In Hessen hatte in der Vergangenheit stets nur etwa ein Viertel aller Betriebe derartige Regelungen, die von der Gleitzeit bis hin zu Jahresarbeitszeitvereinbarungen reichen können. Dieser Wert war 2010 deutlich gestiegen, weshalb die Folgerung nahe lag, dass sich ein wachsender Teil der hessischen Betriebe Arbeitszeit- und Flexibilitätspolster schafft, um zukünftige

Arbeitsschwankungen besser kompensieren zu können. Unter dem Aspekt des zunehmenden Arbeitskräftemangels wurde daher von einer verstärkten Nutzung der innerbetrieblichen Potenziale und somit einer zunehmenden Verbreitung des Instruments Arbeitszeitkonten ausgegangen.

Abb. 9: Nutzung von Arbeitszeitkonten in Hessen 2002-2012 Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002-2012, eigene Berechnungen

Die aktuellen Ergebnisse relativieren diesen Befund jedoch deutlich: Binnen zwei Jahren ist der Anteil der Betriebe, in denen Arbeitszeitkonten eingesetzt werden, um acht Prozentpunkte zurückgegangen und liegt nun wieder im Bereich der langjährigen Beobachtung. Ob das Jahr 2010 eine Sonderstellung einnimmt, oder doch eine stetige, aber langsamere Zunahme folgen wird, lässt sich aktuell nicht klären.

Ein genereller Trend hin zu mehr Flexibilisierung der individuellen Arbeitszeiten ist in jedem Fall nicht festzustellen.

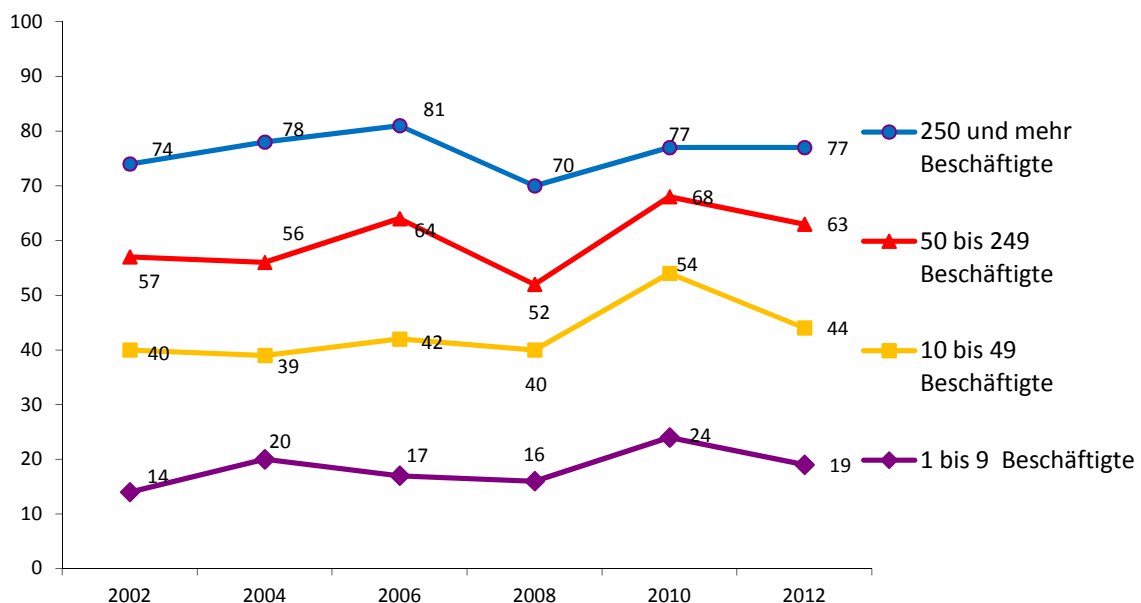
Am häufigsten verbreitet waren Arbeitszeitkonten wie schon in den vergangenen Jahren in der Öffentlichen Verwaltung. In allen anderen Wirtschaftszweigen ist der Anteil hingegen ähnlich hoch und liegt zwischen 22 und 31 Prozent.

Starke Rückgänge von Arbeitszeitkonten in Kleinbetrieben

Wenig überraschend ist, dass mit steigender Betriebsgröße vermehrt Arbeitszeitkonten in den Betrieben genutzt werden. So gibt es bspw. nur in etwa 19 Prozent der Kleinstbetriebe Arbeitszeitkonten, jedoch in 77 Prozent der Großbetriebe.

Dies führt auch dazu, dass die Zahl der Beschäftigten, die von diesen Regelungen Gebrauch machen können, mit hochgerechnet 1,44 Mio. deutlich über dem Anteil der Betriebe liegt, die dies anbieten.

Abb. 10: Nutzung von Arbeitszeitkonten in Hessen 2002-2012 nach Betriebsgrößenklassen, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2002-2012, eigene Berechnungen

Interessanter als dieser statische Befund ist jedoch die Betrachtung der Entwicklung. In den Großbetrieben ist der Anteil im letzten Jahrzehnt relativ konstant geblieben. In allen anderen Größenklassen

sind gegenüber 2010 deutliche Rückgänge zu beobachten, wobei vor allem in den Kleinbetrieben, die auch vor zwei Jahren die höchsten Zuwächse verzeichnen konnten, ein Rückgang um zehn Prozentpunkte

zu beobachten ist. Inwieweit dies als Verringerung des betrieblichen Flexibilitäts-potentials zu werten ist, lässt sich nur

schwer sagen, zumal auch in den Mittelbetrieben große Schwankungen zu beobachten sind.

Arbeitszeitdifferenzen werden meist innerhalb eines Jahres ausgeglichen

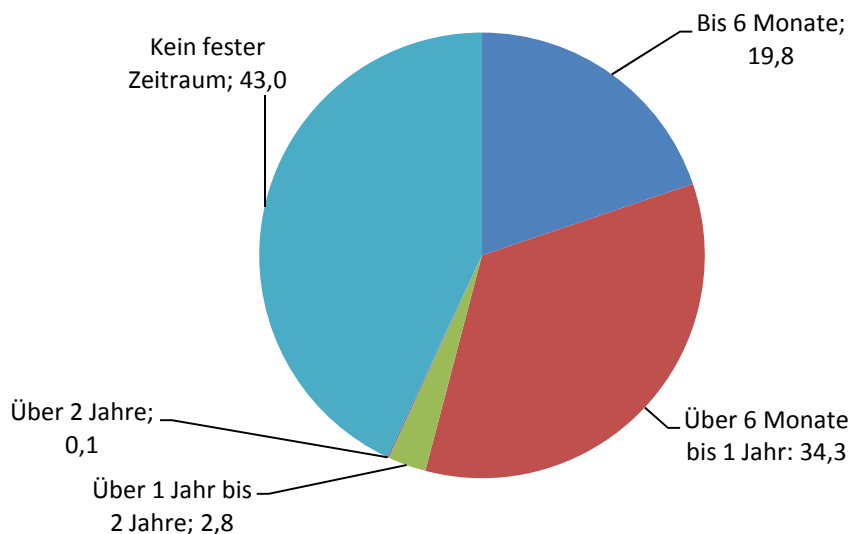
Der Zeitraum, innerhalb dessen die Abweichungen von der vereinbarten Sollarbeitszeit spätestens ausgeglichen werden müssen, gibt Aufschluss über die Flexibilität, die den Beschäftigten gewährt wird. Je länger der Zeitraum ist bzw. je flexibler er gehandhabt wird, desto eher trägt er zur Arbeitsfähigkeit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

Die Betriebe wurden danach gefragt, innerhalb welches Zeitraums Überstunden ausgeglichen werden müssen. Bei etwa 37 Prozent müssen die Abweichungen von

der vereinbarten Sollarbeitszeit innerhalb eines Jahres ausgeglichen werden, bei weiteren fast 20 Prozent sogar innerhalb von sechs Monaten. Mit anderen Worten: Die Mehrheit der Betriebe wünscht eine relativ zeitnahe Angleichung von Soll- und Ist-Arbeitszeiten. 43 Prozent der hessischen Betriebe haben hierfür keine festen Vorgaben, was einen deutlichen Anstieg gegenüber dem Vorjahr darstellt und den Trend zu flexibleren Regelungen fort-schreibt.

Regelungen, die über ein Jahr hinausgehen, sind hingegen nur in Ausnahmefällen anzutreffen.

Abb. 11: Regelungen zum Ausgleich von Abweichungen von der Sollarbeitszeit in Hessen 2012, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2012, eigene Berechnungen

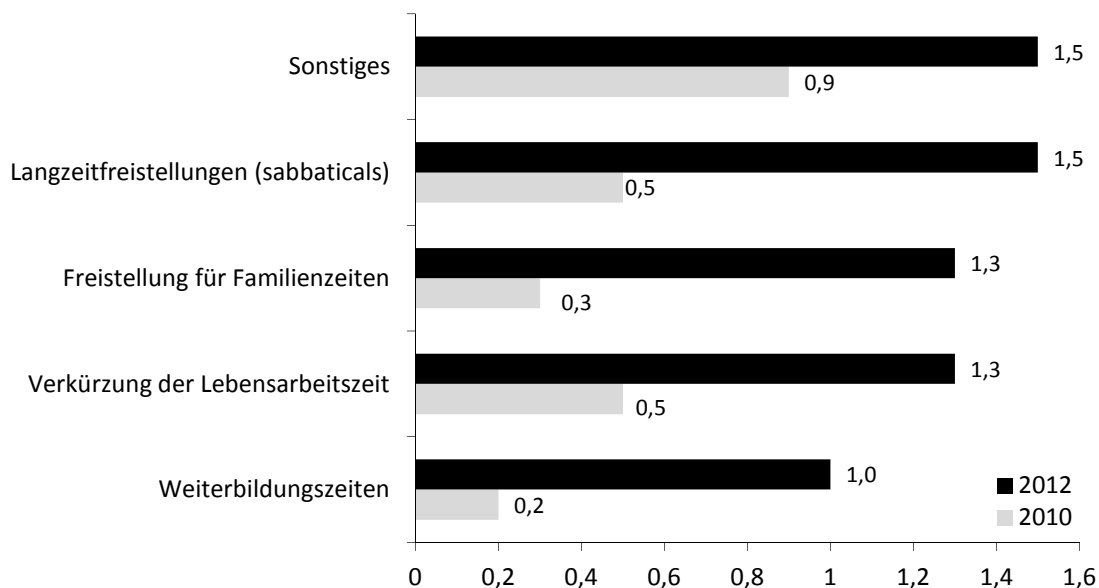
Langzeitkonten sind bislang kaum verbreitet

Eine besondere Form der Arbeitszeitkonten bilden die Langzeitkonten, bei denen größere Arbeitszeitguthaben für längerfristige Freistellungen angespart werden können. Dies kann auf separaten Konten oder im Rahmen der bestehenden Arbeitszeitkonten geschehen.

Die Ergebnisse zeigen jedoch, dass diese Möglichkeit von den hessischen Betrieben bislang kaum genutzt wird: in über 95 Prozent aller Betriebe gibt es keinerlei Angebote zur langfristigen Arbeitszeitsteuerung. Die einzelnen erfassten Maßnahmen wurden nur von maximal 1,5 Prozent der Betriebe genutzt.

Ein Blick in die Vergangenheit zeigt hier jedoch, dass diese Anteile zwei Jahre zuvor noch niedriger lagen: So konnten Beschäftigte 2010 nur in 0,5 Prozent aller Betriebe Arbeitszeit für ein sogenanntes Sabbatjahr ansparen, 2012 waren es dreimal so viele. Die Nutzung dieser Instrumente hat sich demnach in recht kurzer Zeit recht deutlich erhöht; die Verbreitung bleibt gleichwohl noch gering. Auch hier gilt allerdings, dass die Anzahl der betroffenen Beschäftigten deutlich höher liegt; Langzeitfreistellungen können z.B. von hochgerechnet rund 158.000 Beschäftigten in Anspruch genommen werden.

Abb. 12: Angebote für Langzeitkonten in Hessen 2010 und 2012, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010/2012, eigene Berechnungen

Samstagsarbeit ist gängiges Arbeitszeitinstrument

Neben den Arbeitszeitkonten gibt es noch weitere Arbeitszeitinstrumente und 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 kön-

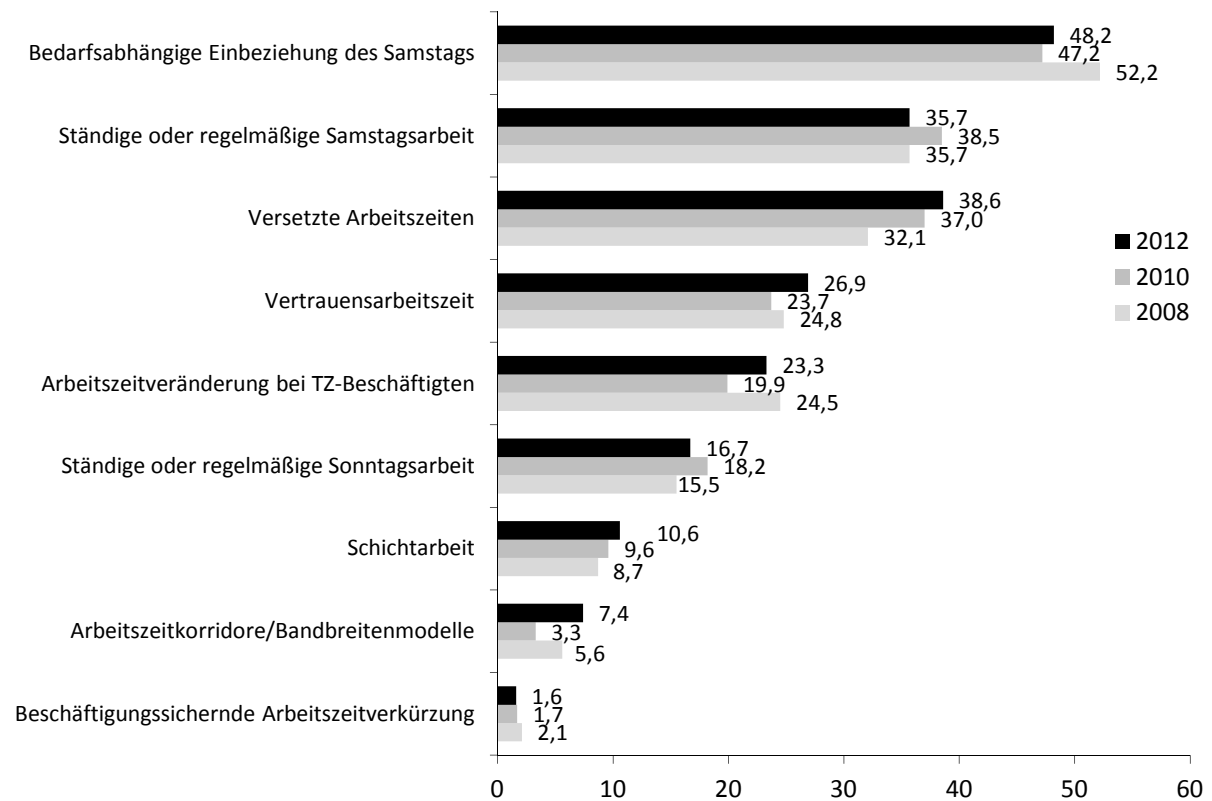
nen auch diese die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten beeinflussen, auch wenn der direkte Effekt in der Regel kaum zu messen ist.

Von den erfragten Instrumenten der Arbeitszeitsteuerung wird die bedarfsabhän-

gige Einbeziehung der Samstagsarbeit am häufigsten genutzt; etwa 48 Prozent der hessischen Betriebe wenden sie an. Ebenfalls von großer Bedeutung sind die stän-

dige oder regelmäßige Samstagsarbeit sowie versetzte Arbeitszeiten, auf die 36 Prozent bzw. 39 Prozent der Betriebe zurückgreifen.

Abb. 13: Instrumente der Arbeitszeitsteuerung in Hessen 2008, 2010 und 2012, Angaben in Prozent (Mehrfachnennungen)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2008/2010/2012, eigene Berechnungen

Eine Betrachtung des Verlaufs des Einsatzes der Arbeitszeitinstrumente über die vergangenen vier Jahre zeigt, dass vor allem die versetzten Arbeitszeiten und auch die Vertrauensarbeitszeit an Bedeutung gewannen. 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 Stei-

gerung der Arbeitsfähigkeit beitragen, falls 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.

Betriebliche Maßnahmen zum Gesundheitsschutz

Maßnahmen zum Gesundheitsschutz können dazu beitragen, dass Fehlzeiten reduziert und die Leistungsfähigkeit gesteigert wird, und mittelfristig Arbeitskräfte länger im Beruf gehalten werden können. 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.

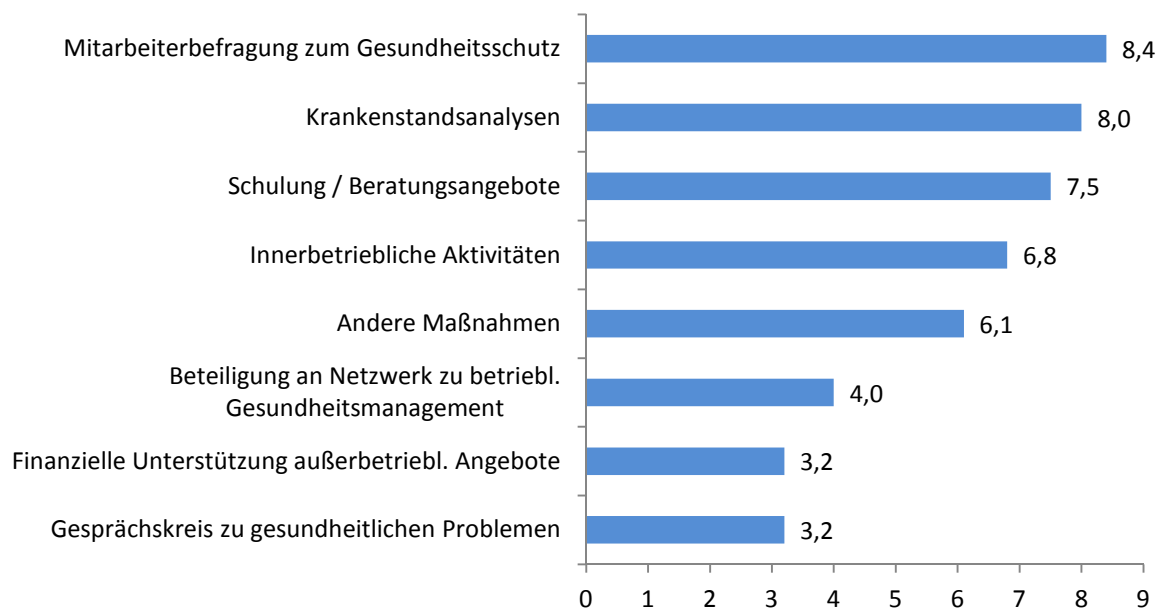
Im IAB-Betriebspanel wurden vielfältige Maßnahmen erfasst, die einen Beitrag zum betrieblichen Gesundheitsschutz leisten können. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die aufgelisteten Maßnahmen sehr heterogen und unterschiedlich weitreichend sind. Sie umfassen ein Spektrum von reinen Analysen bis hin zur Finanzierung oder Durchführung konkreter Maßnahmen.

Nur eine Minderheit der Betriebe fördert Maßnahmen zum Gesundheitsschutz

Insgesamt zeigt sich, dass etwa jeder vierte Betrieb in Hessen 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 den Betrieben an Bedeutung gewonnen, gleichwohl ist es noch immer eine Minderheit der Betriebe, die entsprechende Maßnahmen fördert.

Abb. 14: Betriebliche Maßnahmen zum Gesundheitsschutz in Hessen 2012, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2012, eigene Berechnungen

Die am häufigsten geförderten Maßnahmen waren 2012 Mitarbeiterbefragungen zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sowie Krankenstandanalysen, die jeweils von rund acht Prozent der Betriebe gefördert wurden. Auch Schulungen und Beratungsangebote und innerbetriebliche Aktivitäten (z.B. aktive Pausengestaltung, Betriebssport, Gesundheitstage, Gesundheitsschecks, physiotherapeutische Angebote) sind noch vergleichsweise häufig anzutreffen, finanzielle Unterstützung

oder Beteiligungen an einschlägigen Netzwerken hingegen seltener.

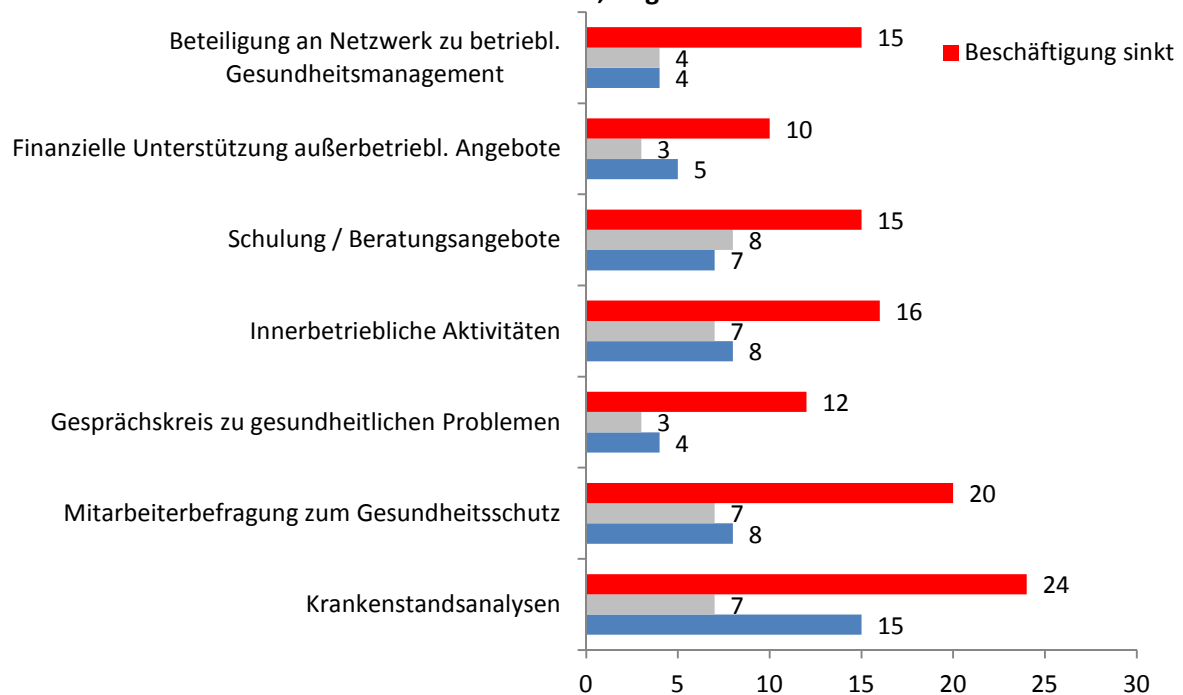
Eine weitere Ausdifferenzierung der Gesundheitsmaßnahmen nach Wirtschaftszweigen zeigt, dass der Öffentliche Sektor am häufigsten die verschiedenen Maßnahmen finanzierte oder förderte. Das Schlusslicht bildete bei den meisten Maßnahmen der Wirtschaftszweig Handel/Reparatur. Innerbetriebliche Aktivitäten wurden häufig im Verarbeitenden Gewerbe sowie im Baugewerbe durchgeführt.

Mehr Maßnahmen bei sinkender Beschäftigungserwartung

Ebenfalls aufschlussreich ist die Beantwortung der Frage, ob Betriebe die Maßnahmen präventiv fördern oder hiermit auf schon bestehende Probleme reagieren.

Eine präventive Intention kann z.B. unterstellt werden, falls Betriebe häufiger Maßnahmen fördern, die mit einem Beschäftigungsrückgang rechnen.

Abb. 15: Erwartete Beschäftigungsentwicklung und betriebliche Maßnahmen zum Gesundheitsschutz in Hessen 2012, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2012, eigene Berechnungen

Die Auswertung zeigt, dass dies tatsächlich der Fall ist: Bei allen erfassten Maßnahmen liegt der Anteil der Betriebe, die mit sinkender Beschäftigung rechnen, höher als im Durchschnitt aller Betriebe, wobei im Durchschnitt eine rund dreimal höhere

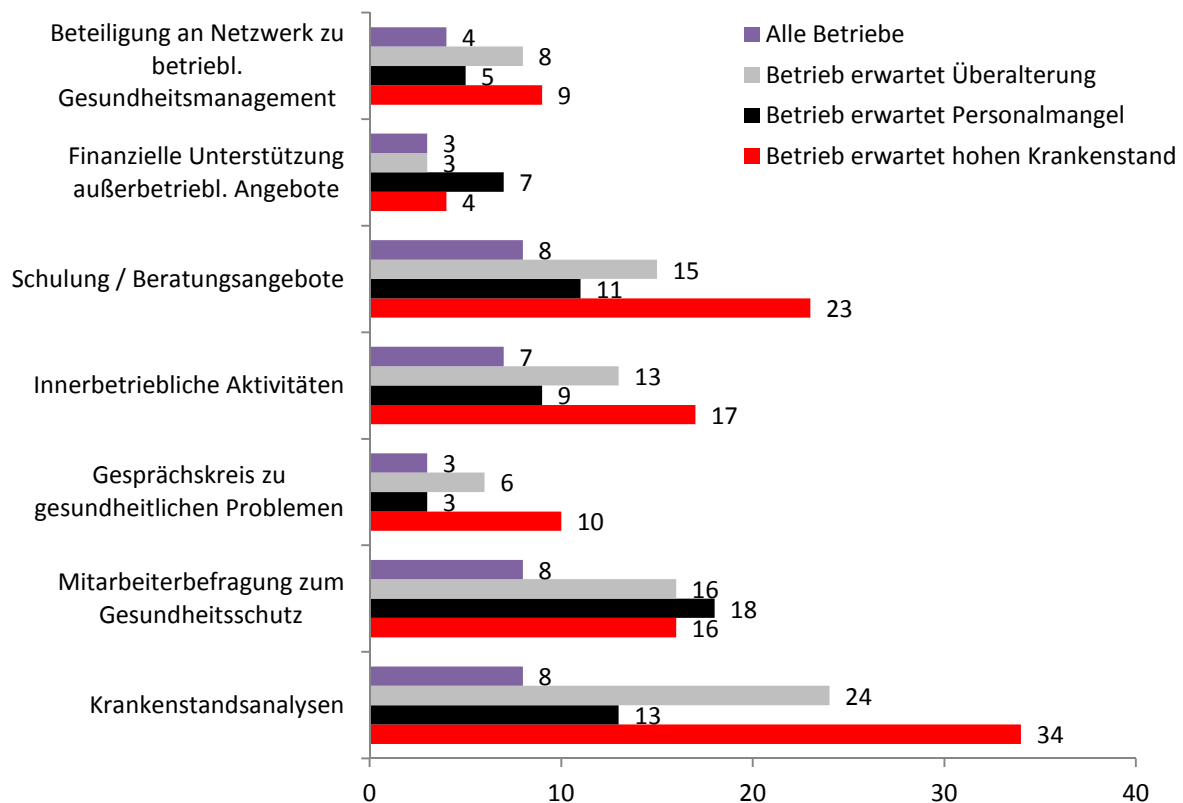
Nutzung zu verzeichnen ist. Wir werten das als Indiz dafür, dass Betriebe mit sinkenden Erwartungen sich tendenziell aktiver und vorausschauender um ihre Belegschaft bemühen, als Betriebe mit stagnierender oder wachsender Beschäftigung.

Erwartete Personalprobleme sorgen für Engagement beim Gesundheitsschutz

Noch deutlicher als bei der Beschäftigungsentwicklung zeigt sich dieser Zusammenhang zwischen der Förderung des Gesundheitsschutzes und Betrieben mit spezifischen Personalproblemen. Betriebe, die eine Überalterung der Belegschaft oder einen generellen Personalmangel erwarten, fördern deutlich häufiger Maßnahmen zum Gesundheitsschutz als der

Durchschnitt aller Betriebe. Offensichtlich bemühen sich Betriebe mit erwarteter Überalterung und erwarteten hohen Fehlzeiten, gesundheitliche Probleme u.a. durch Maßnahmen zum Gesundheitsschutz schon von vorne herein möglichst zu verhindern, wobei sich Betriebe, die mit einer Überalterung rechnen, noch etwas engagierter zeigen.

Abb. 16: Erwartete Personalprobleme und betriebliche Maßnahmen zum Gesundheitsschutz in Hessen 2012, Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2012, eigene Berechnungen

Gleichzeitig ist jedoch festzustellen, dass Betriebe mit erwartet hohem Krankenstand und zahlreichen Fehlzeiten nochmals häufiger Gesundheitsmaßnahmen förderten, insbesondere Krankenstandanalysen, aber auch Schulungen und Beratungen sowie weitere innerbetriebliche

Aktivitäten. Diese Werte weisen darauf hin, dass Betriebe Maßnahmen zum Gesundheitsschutz immer dann durchführen, wenn unmittelbarer Handlungsdruck herrscht, wobei präventives und reaktives Verhalten nicht immer zu trennen sind.

Resümee

Für viele Betriebe gewinnt die Sicherung der Arbeitsfähigkeit ihrer Beschäftigten aufgrund des demografischen Wandels an Bedeutung. Hierzu zählt die Regelung und Steuerung der Arbeitsbelastung ebenso wie die Aufrechterhaltung der Gesundheit aller Beschäftigten.

Die hessischen Betriebe, so zeigen die hier vorgestellten Ergebnisse, nutzen die Instrumente zur Sicherung der Arbeitsfähigkeit bislang jedoch nicht in größerem Maße als in der Vergangenheit. So wurde das flexible Instrument der Arbeitszeitkonten sogar seltener genutzt als im Vorjahr, zudem ermöglichen die Betriebe es ihren Beschäftigten in der Regel nicht, die angesparten Zeitguthaben über einen längeren Zeitraum zu kompensieren. Noch seltener finden sich Arrangements zu langfristigen Arbeitsfreistellungen, die die Zeitautonomie der Beschäftigten vergrößern würden.

Zudem gibt es in der Mehrheit der hessischen Betriebe keinerlei Angebote und Aktivitäten zum Gesundheitsschutz. Eine gewisse Verbreitung haben zumindest Krankenstandanalysen und Mitarbeiterbefragungen zum Thema; finanzielle Unterstützung und aktive Netzwerkarbeit zur betrieblichen Gesundheitsförderung ist dagegen überaus selten.

Bei der vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit sowie der Inanspruchnahme von Überstunden ist ebenfalls nur wenig Veränderung zu beobachten: Die Arbeitszeit lag leicht über den Vorjahreswerten, Überstunden wurden in ähnlich vielen Betrieben eingesetzt wie in der Vergangenheit; ein Rückgang der Arbeitsbelastung ist demnach nicht zu verzeichnen.

Allerdings ist bei den Überstunden trotzdem eine Zunahme der Flexibilitätspotenziale zu beobachten, denn die Betriebe setzen bei der Kompensation der Überstunden häufiger auf eine flexible Mischung von Entgeltzahlung und Freizeitgleich.

Auch zeigt die Untersuchung, dass die Betriebe durchaus zum Handeln fähig sind, wenn dies die Umstände erfordern, denn in den Betrieben, die mit rückgehenden Beschäftigtenzahlen oder Personalproblemen rechnen, finden sich deutlich häufiger Maßnahmen zum Gesundheitsschutz als im Durchschnitt aller hessischen Betriebe. Dies lässt den Schluss zu, dass für die Mehrheit der Betriebe der derzeitige Handlungsdruck zu gering ist, um aktiv einen Beitrag zur Verbesserung der Arbeitsfähigkeit ihrer Beschäftigten zu leisten.

Methodische Anmerkungen

Die Datengrundlage des vorliegenden Reports bildet das Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), das seit 1993 in Zusammenarbeit mit der TNS Infratest Sozialforschung GmbH eine repräsentative Betriebsbefragung durchführt.

Durch die Unterstützung des Landes Hessen, des Europäischen Sozialfonds sowie der Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit wurde eine Aufstockung der Anzahl der befragten Betriebe möglich, so dass seit der Befragungswelle 2001 die Entwicklung hessischer Betriebskennzahlen in einem Paneldesign untersucht und aktuelle Daten im Lichte einer längerfristigen Entwicklung bewertet wer-

den können. Dies bietet große Vorteile gegenüber reinen Querschnitterhebungen.

Der Report zu den Arbeitszeitregelungen und den Maßnahmen zum Gesundheitsschutz ist der dritte aus der Befragungswelle 2012. Die Auswertungen basieren auf der Befragung von 989 Betrieben in Hessen. Die Ergebnisse wurden auf alle hessischen Betriebe hochgerechnet und sind damit repräsentativ im Hinblick auf die Wirtschaftszweige und Betriebsgrößenklassen.

Soweit nicht anders genannt, beziehen sich die hier angegebenen Zahlen immer auf das IAB-Betriebspanel Hessen.

Literatur

- Das Demographie Netzwerk (ddn) (2013): Gesund arbeiten - flexibel in Rente. Der Mythos vom einheitlichen Renteneintrittsalter, unter: <http://demographie-netzwerk.de/trendthemen/gesund-arbeiten-flexibel-in-rente/der-mythos-vom-einheitlichen-renteneintrittsalter.html>
- Giesecke, J. / Wotschack, P. (2009): Flexibilisierung in Zeiten der Krise: Verlierer sind junge und gering qualifizierte Beschäftigte, WZ-Brief Arbeit, Berlin.
- Giesert, M. (Hrsg.) (2011): Arbeitsfähig in die Zukunft. Willkommen im Haus der Arbeitsfähigkeit! Hamburg
- Zapf, Ines (2012): Flexibilität am Arbeitsmarkt durch Überstunden und Arbeitszeitkonten: Messkonzepte, Datenquellen und Ergebnisse im Kontext der IAB-Arbeitszeitrechnung, IAB-Forschungsbericht Nr. 03/2012, Nürnberg.

Der vorliegende sowie weitere Reporte aus dem IAB-Betriebspanel Hessen sind zusätzlich zur Printversion im Internet unter der Adresse www.iwak-frankfurt.de abrufbar.

Kontakt: ol.nuechter@em.uni-frankfurt.de