

## EDITORIAL

### Liebe Kolleginnen und Kollegen,



in vielen Betrieben und Verwaltungen ist gehetztes Arbeiten Alltag. Der DGB Index Gute Arbeit beleuchtet in seinem Report für das Jahr 2015 die Ursachen für Arbeitshetze. Zu viele gleichzeitig zu bearbeitende Vorgänge und Projekte, eine zu knappe Personalbemessung, ungeplante Zusatzaufgaben und zu knapp vorgegebene Termine oder Zeitvorgaben sind dabei nur die am häufigsten genannten Faktoren, die Arbeitshetze verursachen. Die Folgen psychisch belastender Arbeitsbedingungen zeigen sich deutlich an den aktuellen Krankheitsstatistiken. In diesem Zusammenhang versuchen viele Unternehmen die Gesundheit ihrer Beschäftigten mit Hilfe eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) zu verbessern. Was für die Umsetzung eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements wichtig sein kann und was die gegenwärtigen und zukünftigen Rahmen-

bedingungen für dieses sein werden, zeigt ein Artikel dieser TBS Info.

Außerdem berichten wir in einem Artikel und einem Kurzinterview mit Piero Sabatino, Betriebsratsvorsitzender der Coveris Flexibles Deutschland GmbH & Co. KG in Neuwied, von der Gestaltung und den Erfahrungen mit einem betrieblichen Qualifizierungsprojekt. Zudem informieren wir euch wie gewohnt über die aktuelle wirtschaftliche Entwicklung in Rheinland-Pfalz.

Wir wünschen euch viele Anregungen für eure Arbeit beim Lesen der TBS-Info sowie eine erholsame Sommer- und Ferienzeit für euch und eure Familien.

Mit kollegialen Grüßen  
**Claudia Grässle**

## ... INHALT ...

1. **Veränderte Rahmenbedingungen für das Betriebliche Gesundheitsmanagement**
2. **Anpassungsqualifizierung und die Organisation arbeitsplatznaher Lernprozesse**
3. **Die Konjunktur in Rheinland-Pfalz**
4. **TBS Veranstaltungsticker Juli – September 2016**



# Veränderte Rahmenbedingungen für das Betriebliche Gesundheitsmanagement

MELANIE SANDMANN/HEIKE SCHIPKE

Dass das Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) weitaus mehr beinhaltet als Rückenkurse, Zuschüsse zu Fitnessstudiobeiträgen oder auch den landläufig bekannten Gesundheitstag in Unternehmen, hat sich noch nicht in allen Köpfen manifestiert. Neben dem Bestandteil der Gesundheitsförderung gehören zu einem BGM im eigentlichen Sinn auch der Arbeits- und Gesundheitsschutz, einschließlich der Gefährdungsbeurteilung und des Betrieblichen Eingliederungsmanagements sowie ein Analyse- und Steuerungstool. Letzteres sorgt dafür, dass das BGM erstens an den zuvor ermittelten gesundheitsbezogenen Schwachstellen und Gefährdungsschwerpunkten im Unternehmen ansetzt. Zweitens wird das Thema Gesundheit so nicht nur durch Einzelmaßnahmen gefördert, sondern systematisch in alle Aktivitäten des Unternehmens eingebunden. So ist es bspw. äußerst sinnvoll, wenn bereits bei der Beschaffung von Arbeitsmitteln oder der Planung von neuen Produktionslinien oder Arbeitsabläufen das Thema Gesundheit mitgedacht wird.

Insgesamt betrachtet, weist das BGM in vielen Betrieben und Verwaltungen noch einige Schwachstellen in der Umsetzung auf:

- Besonders häufig werden die Komponenten Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie die Analyse und Steuerung vernachlässigt. Stattdessen konzentrieren sich viele Unternehmen auf die Umsetzung von Einzelmaßnahmen der Gesundheitsförderung.
- Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) bieten zwar zunehmend Einzelmaßnahmen im Bereich der Gesundheitsförderung an (Rückenkurse, Raucherentwöhnung o. ä.), ein zielgerichtetes BGM-System mit all seinen Bestandteilen findet man jedoch meist nur bei den größeren Unternehmen.



- Auch die Umsetzung von Gesundheitsförderungsmaßnahmen muss aus Sicht der Experten in den Unternehmen noch weiter vorangetrieben werden. Diese Schwachstelle wird vom neuen Präventionsgesetz nun aufgegriffen.

## Gesetzesänderung: Das Präventionsgesetz

Das 2015 vom Bundestag verabschiedete Präventionsgesetz (weitere Informationen in der TBS Info 3/2016 und unter <http://www.bmg.bund.de/ministerium/meldungen/2015/praeventionsgesetz.html>) zeigt, dass auch der Staat die Notwendigkeit zur Förderung der Gesundheit erkannt hat und diese aktiv vorantreiben möchte. Die Umsetzung der im Gesetz geregelten

Förderungen wird noch etwas Zeit in Anspruch nehmen, doch die ersten Weichen sind gestellt. So stehen den Krankenkassen ab Januar 2016 nicht mehr wie bisher drei Euro pro Versichertem, sondern sieben Euro zur Verfügung, um Maßnahmen zur Prävention und Gesundheitsförderung zu unterstützen. Davon sollen mindestens zwei Euro für die betriebliche Gesundheitsförderung verwendet werden, was durchaus auch eine Entlastung der Unternehmen bedeuten könnte. Krankenkassen und Berufsgenossenschaften wollen in Zukunft verstärkt auf die Unternehmen zugehen und diese in ihren Aktivitäten rund um Gesundheitsförderung/Prävention unterstützen. Spannend bleibt die Frage, ob sie auch die kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) erreichen können.

## Digitalisierung

Neben den Änderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen wird die Umsetzung und Ausgestaltung des BGM zudem von gesellschaftlichen Entwicklungen und Trends beeinflusst. Besonderen Einfluss wird in den kommenden Jahren die Digitalisierung, Vernetzung und Automatisierung nehmen, die derzeit vor allem unter den Stichworten „Industrie 4.0“ und „Arbeit 4.0“ diskutiert wird.

Zum einen verändern sich im Zuge der Digitalisierung die Belastungen, denen die Beschäftigten im Rahmen ihrer Arbeit ausgesetzt sind, zum anderen verändern sich mit voranschreitender Digitalisierung auch die Möglichkeiten, wie Gesundheit gefördert werden kann. Weite Verbreitung finden derzeit Geräte (Armbänder, Uhren, Apps auf dem Smartphone), die mit Hilfe von Sensoren Fitness- und Gesundheitsparameter erfassen und auswerten. Während diese für den Einzelnen durchaus Chancen und Motivation mit sich bringen können, dürfen die Risiken, die diese Entwicklung birgt, wie eine zunehmende Möglichkeit der Überwachung und unerwünschten Nutzung dieser Daten, keinesfalls vernachlässigt werden. Schon längst haben Krankenkassen und Versicherungen ein Interesse an den durch die Fitness- und Gesundheitssensoren erhobenen Daten entwickelt. So werden bspw. Gedanken an Gesundheitsboni durchgespielt, die diejenigen belohnen, die ihre Gesundheit fördern und dies entsprechend nachweisen können. Gleichzeitig besteht so die Gefahr, dass diejenigen, die dies nicht tun möchten oder können, benachteiligt werden. Dies widerspricht dem Solidaritätsprinzip der Sozialversicherung zutiefst. In den

Unternehmen stellt sich die Lage ähnlich dar. So bieten sich im Rahmen der Digitalisierung zunehmende Möglichkeiten, die Gesundheit der Beschäftigten zu fördern, wie bspw. eine individuell einstellbare Arbeitsumgebung, Assistenzsysteme oder E-Learning Programme im Rahmen des BGM. Diese können durch ihren teilweise geringeren Kostenfaktor auch für die kleineren und mittleren Unternehmen interessant sein. Doch sie bergen auch die Gefahr, dass die Beschäftigten und ihre Daten wesentlich leichter einer Leistungs- und Verhaltenskontrolle „zum Opfer fallen“ können und somit zu den falschen Zwecken genutzt werden. Eine klare Regelung zum Datenschutz ist somit in diesem Bereich unabdingbar, um den Nutzen für die Mitarbeiter zu unterstützen, gleichzeitig aber auch ihre Daten wirksam zu schützen.

## Schlusswort

Wie genau sich das Präventionsgesetz und die Digitalisierung auf Gesundheit und Prävention in den Unternehmen auswirken werden, das wird die Zukunft zeigen. Für die Unternehmen wird es unbedingt erforderlich sein, das BGM nicht nur auf die Bedingungen des Unternehmens, sondern auch auf veränderte gesetzliche und gesellschaftliche Rahmenbedingungen hin anzupassen und abzustimmen. Dass das Ziel des BGM nicht, wie häufig von der Arbeitgeberseite gewünscht, die reine Vermeidung von Absentismus und die Senkung der Krankheitstage, sondern viel mehr die aktive Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter zur Erhaltung von Motivation und Arbeitsfähigkeit sein sollte, steht dabei jedoch außer Frage. Dabei werden auch in

Zukunft die Arbeitnehmervertretungen besonders gefragt sein. Ihnen obliegt die besondere Verpflichtung, darüber zu wachen, dass der Arbeitgeber seinen rechtlichen Verpflichtungen, insbesondere aus dem Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie dem Datenschutz, nachkommt. Bereits heute sind Arbeitnehmervertretungen häufig die treibenden Kräfte hinter dem BGM.



# 2 Anpassungsqualifizierung und die Organisation arbeitsplatznaher Lernprozesse – Ein betriebliches Beispiel

SIMONE BOERS

**Immer wieder wird die TBS auch damit beauftragt, Qualifizierungsprojekte in Betrieben konzeptionell und in der Umsetzung zu begleiten. Vielfach geht es darum, Beschäftigte während des laufenden Geschäftsbetriebes in einer Anpassungsqualifizierung auf die betriebliche Innovationsgestaltung und neue Generationen von Maschinen und Anlagen oder Anpassungen in der Arbeitsorganisation vorzubereiten. So zum Beispiel auch bei der Coveris Flexibles Deutschland GmbH & Co. KG am Standort Neuwied.**

Ein Sanierungstarifvertrag zwischen der zuständigen Gewerkschaft ver.di und Coveris Flexibles Deutschland GmbH & Co. KG sah ein betriebliches Fort- und Weiterbildungsprogramm vor. Damit sollten verschiedene Ziele verfolgt werden:

- Standortsicherung und Erhalt der noch bestehenden Arbeitsplätze durch eine Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
- Anpassungs- und Entwicklungsqualifizierung aus konkretem Anlass: Installation und Betrieb der neuen Anlagen/Maschinen im Rahmen des laufenden Geschäftsbetriebs
- Stärkung der Handlungskompetenz firmeninterner Ausbilder
- Erhöhung der horizontalen und vertikalen Einsatzflexibilität der Mitarbeiter – damit verbunden Reduzierung von Stillstandzeiten („Wechselkompetenz“) sowie flexibler Personaleinsatz bei stark schwankender Auftragssituation
- Förderung der Teamkompetenz: Arbeiten im Team

Um derart komplexe Qualifizierungsprojekte erfolgreich zu meistern und ein passgenaues Konzept zu erstellen, ist es wichtig, bisherige Strukturen des Betriebs und der Arbeitsabläufe zunächst genau zu analysieren. Zudem gilt es, die verschiedenen betrieblichen Akteure – von der Werksleitung über Verantwortliche aus dem Bereich Personal, Produktions-, Bereichs- und / oder Abteilungsleitung sowie natürlich die Arbeitnehmervertretung – einzubinden.

Nur so ist es möglich, zielgerichtete Qualifizierungsbausteine abzuleiten und zu entwickeln, die sowohl fachliche Inhalte und Standards abbilden als auch Sozialkompetenztrainings beinhalten. Nicht selten zeigt sich, dass zunächst klare Verantwortlichkeiten für den Prozess der Umsetzung eines Qualifizierungsprojektes in den Betrieben festgelegt werden müssen. Vor allem dann, wenn es am Standort z. B. keine oder nur wenige firmeninterne Ausbilder gibt oder die Personalentwicklung am Standort personell nicht ausreichend besetzt ist.

Gekoppelt an die Entwicklung eines Konzeptes ist daher oft auch die Auswahl von Ausbildern bzw. Trainern, die die praktischen und theoretischen Inhalte vor allem auf der fachlichen Ebene vermitteln. Im Rahmen der Projektumsetzung bei der Coveris Flexibles Deutschland GmbH & Co. KG erfolgten dazu vor Beginn umfangreiche Gespräche mit der Werksleitung, aber auch mit dem Betriebsrat, der hilfreiche Hinweise für die Strukturierung des Projekts geben konnte.

Die folgenden Bausteine beschreiben den Aufbau des Qualifizierungskonzeptes:



## Fachliche Qualifizierung:

Ein Teil des Qualifizierungskonzeptes bestand in der Vorbereitung zur fachlichen Qualifizierung der Beschäftigten, die sowohl theoretisch als auch praktisch erfolgte. Gemeinsam mit ausgewählten internen Ausbildern / Trainern wurden unter Begleitung der TBS Anforderungsprofile der zu qualifizierenden Tätigkeiten entwickelt, die im Anschluss daran in eine Schulungsunterlage übersetzt wurden. Das erarbeitete Material dient fortan als Basis für theoretische Schulungen und kann an den jeweiligen Arbeitsplätzen zur praktischen Qualifizierung i. d. R. in sogenannten „Qualifizierungsstandems“ (Trainer und zu qualifizierende Person) genutzt werden.

## Begleitende soziale, organisatorische und methodische Qualifizierung

Über fachliche Inhalte hinaus wurde auch die Förderung der Teamkompetenz als ein Baustein integriert. Denn auch ein besser abgestimmtes Arbeiten innerhalb von Teams (z. B. beim Rüsten, beim Informationsaustausch zum Schichtwechsel) kann zur Reduzierung von Stillstandszeiten und damit zu einer erhöhten Produktivität beitragen. Ziel war es, ein systematisches Verständnis für Prozesse des kontinuierlichen Verbesserens im Gesamtzusammenhang aufzubauen und ein Gefühl der Beschäftigten für die meist kennzifferorientierte Steuerung des eigenen Handelns, aber auch des Handelns im Team zu entwickeln. Auch abgestimmtes Arbeiten über die Grenzen der (Maschinen-)Teams und Schichten hinaus (z. B. Abstimmungen mit Instandhaltung, Abstimmungen mit Planung) waren zentrale Bestandteile der Qualifizierungsmaßnahme. Die Qualifizierung ermöglichte Beschäftigten den Perspektiven-

wechsel, um eine Gesamtsicht auf Prozesse sicherzustellen. Nur so konnten auch Produkt- und Prozessqualitäten erhöht bzw. stabilisiert werden.

## Begleitung und Qualifizierung firmeninterner Ausbilder / Trainer – „Train the Trainer“

Um eine solche breit angelegte Qualifizierungsinitiative vor Ort durchzuführen, spielt die Auswahl der firmeninternen Ausbilder eine entscheidende Rolle. Hier sind einmal mehr die Betriebsräte gefragt. Oft sind sie es, die ein gutes Gespür bei der Auswahl dieser Personen haben. Da die ausgewählten Personen zu Projektbeginn über wenig bzw. keinerlei Erfahrungen auf dem Gebiet der Ausbildung und Qualifizierung verfügten, war es zwingend erforderlich, diese Gruppe zu Beginn des Prozesses vorzubereiten und zu schulen. Die „Trainer“ wurden während des Prozesses durch regelmäßige Gruppensitzungen begleitet und betreut.

Betriebsratsvorsitzender Piero Sabatino, rechts im Bild, mit Kollegen des Betriebsrats der Coveris Flexibles Deutschland GmbH & Co. KG.



## Interview

Um das Projekt aus Sicht des Betriebsrats zu schildern, haben wir dem Betriebsratsvorsitzenden der Coveris Flexibles Deutschland GmbH & Co. KG am Standort Neuwied, Piero Sabatino, einige Fragen gestellt:

### Was war ausschlaggebend dafür, dass das Qualifizierungsprojekt bei Coveris ins Leben gerufen wurde?

Die Idee, besser gesagt, die Notwendigkeit einer Querqualifizierungsmaßnahme hatte der Betriebsrat bereits 1998 erkannt und im Rahmen eines Sanierungskonzeptes (erster Sozialplan) dem Arbeitgeber Vorschläge unterbreitet. Wir hatten festgestellt, dass innerhalb des Betriebes Produktionsverlagerungen stattfanden und wir personaltechnisch nicht darauf reagieren konnten. Die eine Abteilung musste Überstunden fahren, während im anderen Bereich wenig zu tun war. Der Arbeitgeber fand die Idee einer Qualifizierungsmaßnahme interessant, hat sie aber nicht umgesetzt. Dann folgte 2007 Sozialplan Nr. 2 und spätestens zu diesem Zeitpunkt wurde der Betriebsrat in Bezug auf die Querqualifizierungsmaßnahme aktiv und legte dem Arbeitgeber eine fertige Qualifizierungsmatrix vor, mit der Bitte, die Qualifizierungsmaßnahme zu strukturieren und zu organisieren – wieder ohne Erfolg. 2013 folgte der dritte Sozialplan und wir hatten Glück, dass uns die TBS als Sachverständige zur Seite stand und bereits ein Qualifizierungsprojekt in einem Betrieb in der näheren Umgebung abgeschlossen hatte. [Anm.: Das erwähnte Qualifizierungsprojekt bei der Impress GmbH & Co. OHG (heute Ardagh Group) in Weißenthurm wurde in einer umfangreichen Broschüre seitens der TBS gGmbH dokumentiert.

Die Veröffentlichung mit dem Titel „Druckreif in die Zukunft“ kann über die Homepage der TBS gGmbH bezogen werden.] Wir haben dann im Sanierungstarifvertrag ein umfangreiches Budget festgelegt und der TBS den Auftrag erteilt, die Qualifizierungsoffensive bei uns durchzuführen.

### Wie war die Vorgehensweise, um das Projekt an den Start zu bringen?

Nach ersten vorbereitenden Planungsgesprächen gab es seitens des Betriebsrats eine Menge zu erledigen: Firmeninterne Trainer mussten benannt, Kick-Off Veranstaltungen zur Information der Beschäftigten durchgeführt, Teilnehmer der einzelnen Schulungsmaßnahmen eingeladen, vorhandenes Material zur Erstellung der Schulungsunterlagen beschafft und gesichtet werden. Wir haben gemeinsam mit den Projektverantwortlichen der TBS einen Fahrplan erstellt, um die Qualifizierung gut vorzubereiten.

### Welche Hürden mussten im Rahmen des Projektes überwunden werden?

Die schwierigste Hürde war, die Schulungsveranstaltungen zu organisieren und trotzdem den betrieblichen Ablauf aufrecht zu erhalten. Man musste sich häufig mit der Produktionsplanung herumschlagen, damit die Veranstaltungen auch zustande kamen. Da es bei uns vor Ort keinen festen betrieblichen Beauftragten für dieses Projekt bzw. für Qualifizierungsfragen gab, musste sehr oft der Betriebsrat die Koordinationsfunktion übernehmen, sich um die Termine kümmern und auch hin und wieder der Werkleitung bzw. den verantwortlichen Abteilungsleitern „auf die Füße treten“.

### Wie wurde das Projekt von den Mitarbeitern aufgenommen?

Das Projekt wurde von der Belegschaft positiv aufgenommen, auch weil uns erfahrene und sehr gute Moderatoren seitens der TBS zur Seite standen. Für viele Kolleginnen und Kollegen waren die Schulungen im Rahmen der sozialen Qualifizierung eine ungewohnte, aber nach anfänglichem Zögern willkommene Abwechslung zum Produktionsalltag. Sie konnten sich einbringen und die Schulungen verliefen immer ganz gezielt auf unseren Betrieb zugeschnitten. So konnten auch Schwachstellen in den Prozessen aufgedeckt werden, die gebündelt an die Verantwortlichen weitergegeben wurden. Durch die Schulungsmethoden und Übungen der TBS erinnern sich die Kolleginnen und Kollegen immer wieder an die geschulten Inhalte.

### Der Projektzeitraum von 2 Jahren war sehr umfangreich, wo steht Ihr heute?

Im Rahmen der Vorbereitung zur fachlichen Qualifizierung haben wir nun fast alle Qualifizierungsunterlagen fertiggestellt. Die Trainer sind ausgebildet, die Beschäftigten haben die soziale Qualifizierung durchlaufen und wir warten auf das Startsignal, damit die fachliche Querqualifizierungsoffensive endlich beginnen kann.

Es wird nun Aufgabe der Verantwortlichen sein, Qualifizierungsbedarfe zu ermitteln und einen Qualifizierungsplan zu erstellen, so dass die Trainer mit Hilfe der Schulungsunterlagen ihre Kolleginnen und Kollegen an den jeweiligen „neuen“ Arbeitsplätzen strukturiert einarbeiten können. Wir hoffen bald

Antworten seitens des Arbeitgebers zu bekommen, wer wann, wohin qualifiziert werden soll. Die Analyse wird eine umfangreiche Qualifizierungsmatrix hervorbringen, was im Schichtbetrieb eine komplexe planerische Aufgabe darstellt.

*Betrieben, die beabsichtigen, eine solche oder eine ähnlich gestaltete Qualifizierungsoffensive anzugehen, bieten wir eine umfassende Beratung an:*

- bei der Erstellung eines passgenauen Konzeptes
- bei der Vorbereitung zur fachlichen Qualifizierung (Erstellung von Anforderungsprofilen, Ableitung von Schulungsunterlagen, Unterstützung und Schulung firmeninterner Ausbilder, ...)
- bei der Umsetzung der sozialen, organisatorischen und methodischen Qualifizierung der verschiedenen betroffenen Beschäftigtengruppen
- bei der Suche nach eventuell in Frage kommenden Finanzierungsmöglichkeiten (Fördermöglichkeiten durch Land, Bund und EU)



Die Weltwirtschaft befindet sich derzeit insgesamt in einer labilen Situation.<sup>1</sup> Insbesondere die niedrigen Rohstoffpreise stellen eine Belastung für die großen Schwellenländer und damit auch für die Weltwirtschaft dar. Zudem wird der Welthandel durch den abflachenden Boom in China abgeschwächt.

Trotz hoher geopolitischer und weltwirtschaftlicher Unsicherheiten – Europa hat seine Krisen noch nicht bewältigt – bleibt die Konjunktur in Deutschland relativ robust. Der Grund hierfür liegt in der starken Binnennachfrage: Lohnsteigerungen führen zu einer gesteigerten Kaufkraft der Beschäftigten und treiben den privaten Konsum an.

Die Inlandsnachfrage wiederum hat positive Effekte auf die Beschäftigung. Auf diese Weise hat sich eine selbsttragende und die Binnenkonjunktur treibende Wechselwirkung zwischen beschleunigten Lohnzuwächsen, höherem Konsum und höherer Beschäftigung herausgebildet.

Einen negativen Beitrag für die wirtschaftliche Entwicklung 2016/2017 leistet hingegen der Außenhandel. Neben den Exporten in die Länder des Euroraums schwächten sich besonders in der zweiten Jahreshälfte 2015 die deutschen Ausfuhren in die USA und nach Asien ab. Die Exportentwicklung scheint auch weiterhin kraftlos zu bleiben.

1 Der vorliegende Beitrag basiert auf der kürzlich erschienenen Prognose zur wirtschaftlichen Entwicklung 2016/2017 des IMK der Hans-Böckler-Stiftung, abrufbar online unter [http://www.boeckler.de/pdf/p\\_imk\\_report\\_113\\_2016.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/p_imk_report_113_2016.pdf)

BIP-Wachstum		
	2016	2017
Deutschland	1,5 %	1,5 %
Euroraum	1,4 %	1,5 %
USA	2,4 %	2,4 %

Quelle: FIMK Report 113, April 2016

Erfreulich entwickelte sich der deutsche Arbeitsmarkt im vergangenen Jahr 2015. Die Beschäftigung in Deutschland nahm deutlich zu und lag im Jahresdurchschnitt erstmals über der Marke von 43 Millionen Erwerbstätigen, während die Zahl der Arbeitslosen mit einer Arbeitslosenquote von 6,4 % weiter zurückging. Die Effektivverdienste legten um 2,4 % pro Arbeitsstunde zu. Die positive Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt setzt sich, begünstigt durch den milden Winter, zum Jahresbeginn 2016 weiter fort. Die Zahl der Erwerbstätigen nahm in den ersten Monaten des Jahres um 64.000 Personen pro Monat überdurchschnittlich stark zu und die Arbeitslosenzahl reduzierte sich um 9.000 Personen pro Monat. In ihrem Konjunkturausblick 2016/2017 prognostiziert das Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung der Hans-Böckler-Stiftung einen weiteren Aufwärtstrend bei der Beschäftigung, was nicht zuletzt auf das steigende Arbeitsangebot aufgrund der verstärkten Flüchtlingsmigration seit 2015 zurückzuführen ist. Demnach

steigt die Zahl der Arbeitnehmer in diesem Jahr um 1,4 % und 2017 um 1,1 %.

Von zunehmender Bedeutung für die Konjunktur werden die Investitionen sein. Höhere Investitionen könnten zu induzierten Produktivitätssteigerungen führen und in der Folge zu einer nachhaltigen Kaufkraftsteigerung.

Ein weiteres Indiz für eine Aufwärtsentwicklung stellt die Rezessionswahrscheinlichkeit dar. Diese hat sich in Deutschland nach Angaben des IMK – gemessen an der Industrieproduktion – im vergangenen Monat Mai 2016 nach einem spürbaren Anstieg zuvor wieder deutlich reduziert und weist damit in eine positive Richtung.

Die in letzter Zeit starken Schwankungen bei den Indikatoren der Rezessionswahrscheinlichkeit weisen gleichzeitig auf die latenten Unsicherheiten und schwelenden Krisen des Euroraums und der EU insgesamt hin. Der konjunkturelle Aufschwung hält an, hat sich aber noch nicht stabilisiert. In Verbindung mit einem negativen Ereignis wie dem BREXIT könnte sich durchaus rasch eine Abwärtsbewegung verfestigen.

### Die Konjunktur in Rheinland-Pfalz

Die rheinland-pfälzische Industrieproduktion ist im Februar 2016 gestiegen.<sup>2</sup> Die mengenmäßige Ausbringung der Industrie wird

2 Für die Einschätzung wurde auf die Daten aus dem aktuellen Konjunkturbericht des Statistischen Landesamts Rheinland-Pfalz zurückgegriffen. Online einsehbar unter [https://www.statistik.rlp.de/fileadmin/dokumente/nach\\_themen/koa/konjunkturanalyse/201605.pdf](https://www.statistik.rlp.de/fileadmin/dokumente/nach_themen/koa/konjunkturanalyse/201605.pdf)

durch den preis-, kalender- und saisonbereinigten Produktionsindex gemessen. Dieser war um 1,2 % höher als im Vormonat und gegenüber dem Februar 2015 um 5,2 % höher. Im verarbeitenden Gewerbe legte die Chemische Industrie mit 4,8 % gegenüber dem Vormonat am stärksten zu, der Maschinenbau legte um 1,0 % zu, während im Fahrzeugbau ein Rückgang von 3,9 % gemessen wurde. Die Nachfrage nach Erzeugnissen der rheinland-pfälzischen Industrie lag um 1,5 % unter dem Niveau des Vormonats.

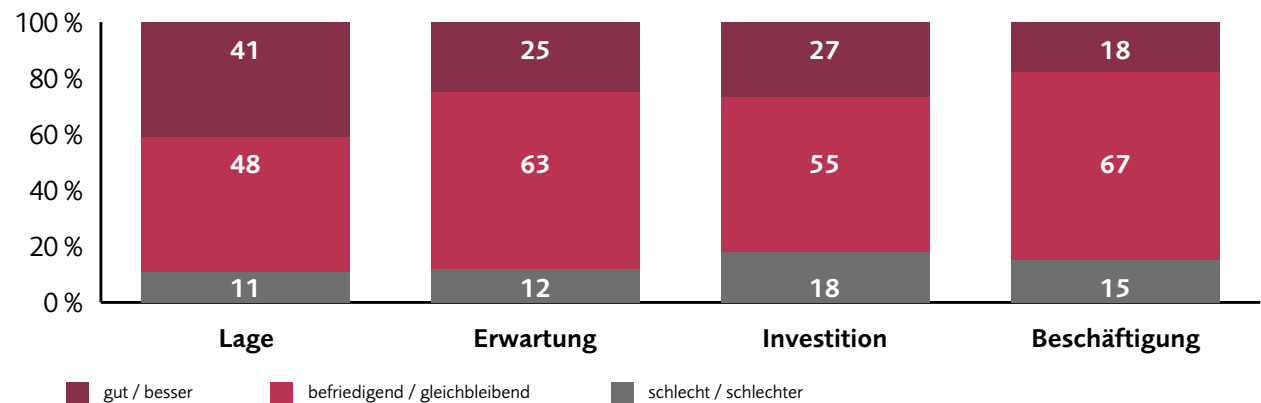
Die Umsätze der rheinland-pfälzischen Industrie beliefen sich auf 13,6 Milliarden Euro und lagen damit um 0,3 % höher als im Vergleichszeitraum (Januar und Februar 2015) des Vorjahres (Deutschland: +0,8 %). Zurückzuführen ist dieser Zuwachs auf die Entwicklung des Inlandsgeschäfts, das um 1,9 % zulegen (Deutschland: +0,8 %). Die Exporterlöse blieben um 0,9 % hinter dem Niveau des Vorjahreszeitraums zurück (Deutschland: +0,8 %). Die Beschäftigung in Rheinland-Pfalz stieg um 0,7 % (+ 1.700 Beschäftigte) gegenüber dem Vorjahresmonat an (Deutschland: +0,9 %). Im Januar und Februar wurden 65 Millionen Arbeitsstunden geleistet, das waren 2,5 % mehr als im Vorjahreszeitraum (Deutschland: + 2 %).

Dem IHK-Konjunkturbericht aus dem Frühsommer 2016 zufolge berichten aktuell 41 % der Industrieunternehmen von guten Geschäften, weitere 48 % beurteilen ihre gegenwärtige Lage als befriedigend.<sup>3</sup> Hinsichtlich der Geschäftsentwicklung

<sup>3</sup> Online einsehbar unter [http://www.ihk-arbeitsgemeinschaft-rlp.de/blob/agpfalz/3378976/e8779dc82f1036fb3c26056b504e056b/IHK-Konjunkturbericht-Fruhsommer\\_2016-data.pdf](http://www.ihk-arbeitsgemeinschaft-rlp.de/blob/agpfalz/3378976/e8779dc82f1036fb3c26056b504e056b/IHK-Konjunkturbericht-Fruhsommer_2016-data.pdf)

**Ergebnisse der Umfrage von mehr als 1.000 rheinland-pfälzischen Unternehmen im Frühsommer 2016**

**Industrie gesamt**



<b>Saldo:</b>	<b>+30</b>	<b>+13</b>	<b>+9</b>	<b>+3</b>
<b>Trend ggü. Vorumfrage:</b>	➔	⬇	⬆	➔

Quelle: IHK-Konjunkturbericht

für die kommenden zwölf Monate ist die rheinland-pfälzische Industrie etwas verhaltener: Der Saldo der Geschäftserwartung sinkt hierbei von +18 % auf +12 %. Maßgeblich hierfür dürften die nachlassende Dynamik der Auftragseingänge aus dem Ausland sowie die Sorge um das Auffangpotenzial der Inlandsnachfrage zur Kompensation der Nachfrageschwäche auf den Auslandsmärkten sein.

In der Summe bestätigt auch der IHK-Konjunkturbericht die weiterhin solide wirtschaftliche Lage der Industrie in Rheinland-Pfalz. Über den Jahresverlauf wären jedoch stützende Effekte für die Branchenkonjunktur wünschenswert, etwa durch eine Belebung der Weltwirtschaft oder eine anziehenden Investitionsnachfrage im Inland.



## SEMINARE

Im Herbst geht es mit unseren allgemeinen Seminaren und Veranstaltungen weiter.

07.09.2016 Workshop:

**20 Jahre Gefährdungsbeurteilung – Arbeitnehmervertretungen ziehen Bilanz. Die Versendung der Einladung und die Ausschreibung über unsere Homepage erfolgt in Kürze.**

► [Mehr Informationen und Anmeldung unter www.tbs-rlp.de](http://www.tbs-rlp.de)

## Impressum

**TBS-Info 2/2016**

**Herausgeber:** TBS gGmbH Rheinland-Pfalz  
Kaiserstraße 26-30, 55116 Mainz

Tel.: 06131/28835-0

Fax: 06131/226102

info@tbs-rlp.de

www.tbs-rlp.de

**Redaktion:** Melanie Sandmann

**Gestaltung:** www.grafikbuero.com

**Fotos:** Peter Kaplan, grafikbüro S.1, S.5 u. 9,  
Robert Kneschke - Fotolia S. 2, lev dolgachov - Fotolia S. 3,  
miszaqq - ThinkstockPhotos S. 4, shironosov - Thinkstock-  
Photos S. 6, vege - Fotolia S. 7,

Mainz, Juni 2016