

**„Entwicklung der Wirtschaft in Sachsen-Anhalt –
Handlungsrahmen für Arbeitssicherheit und
Gesundheitsschutz “**

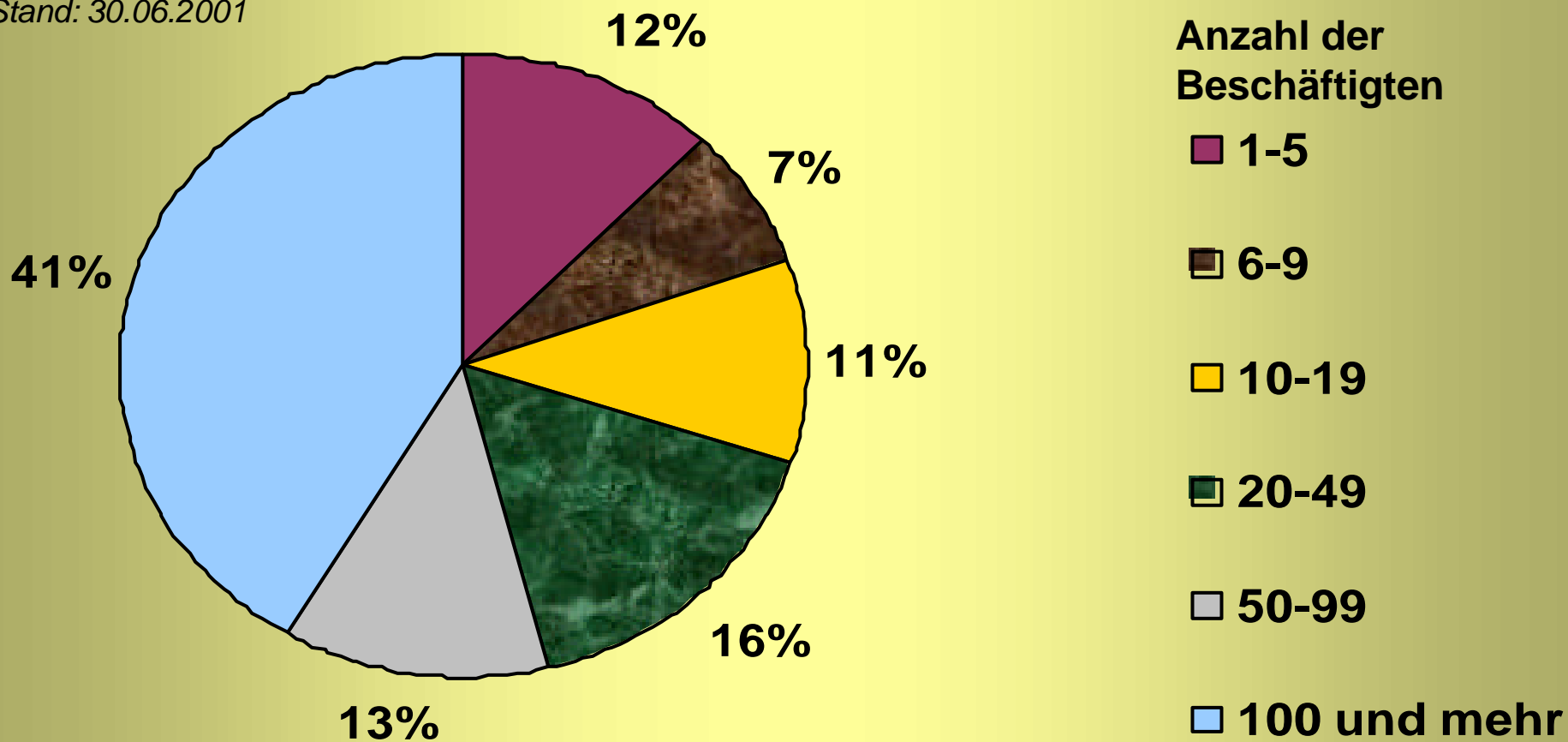
Priv.-Doz. Dr. Lothar Abicht

*Institut für Strukturpolitik und
Wirtschaftsförderung Halle-Leipzig e.V.*

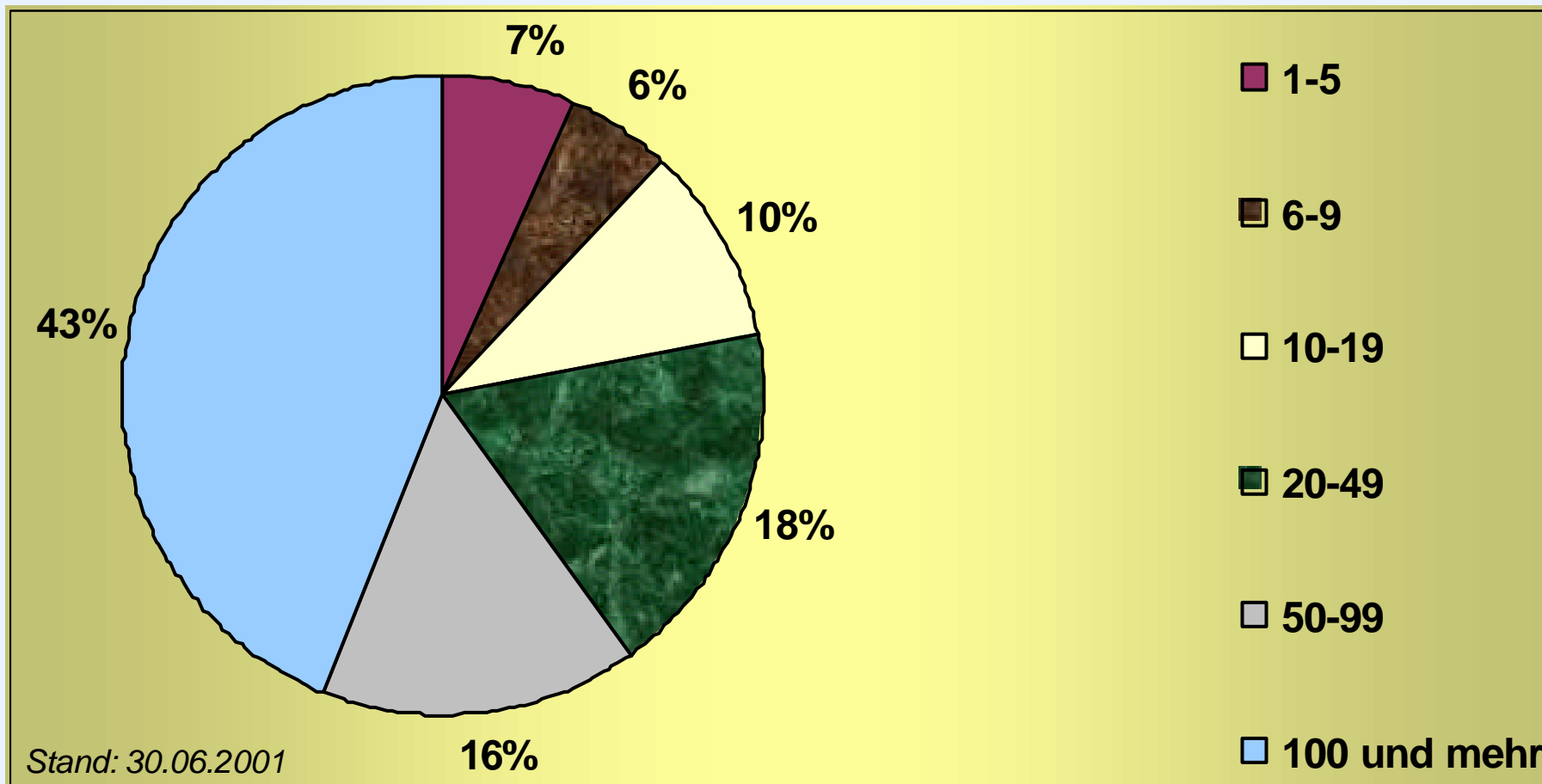
Wirtschaftsstruktur Sachsen-Anhalt

Verteilung der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt

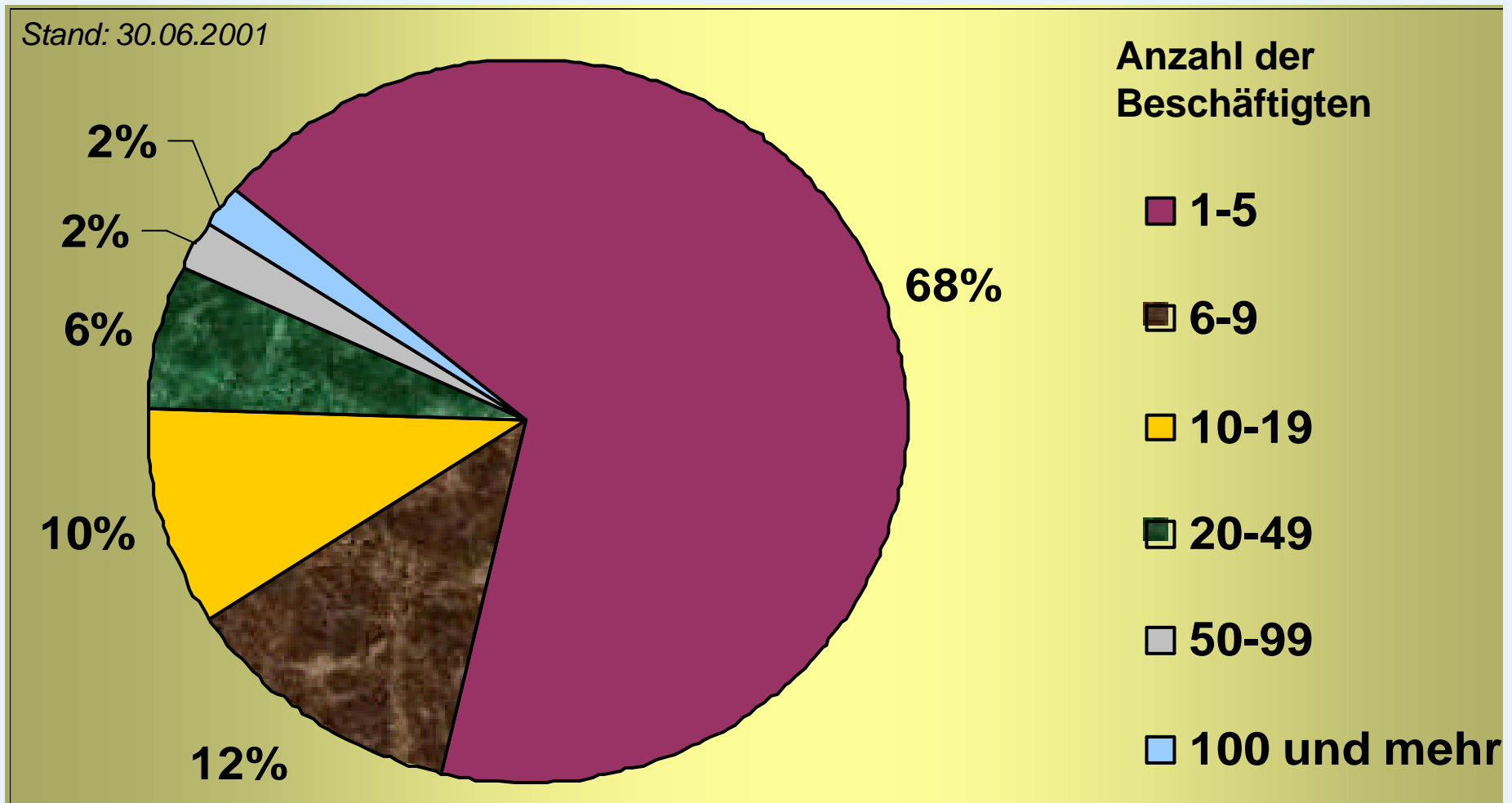
Stand: 30.06.2001



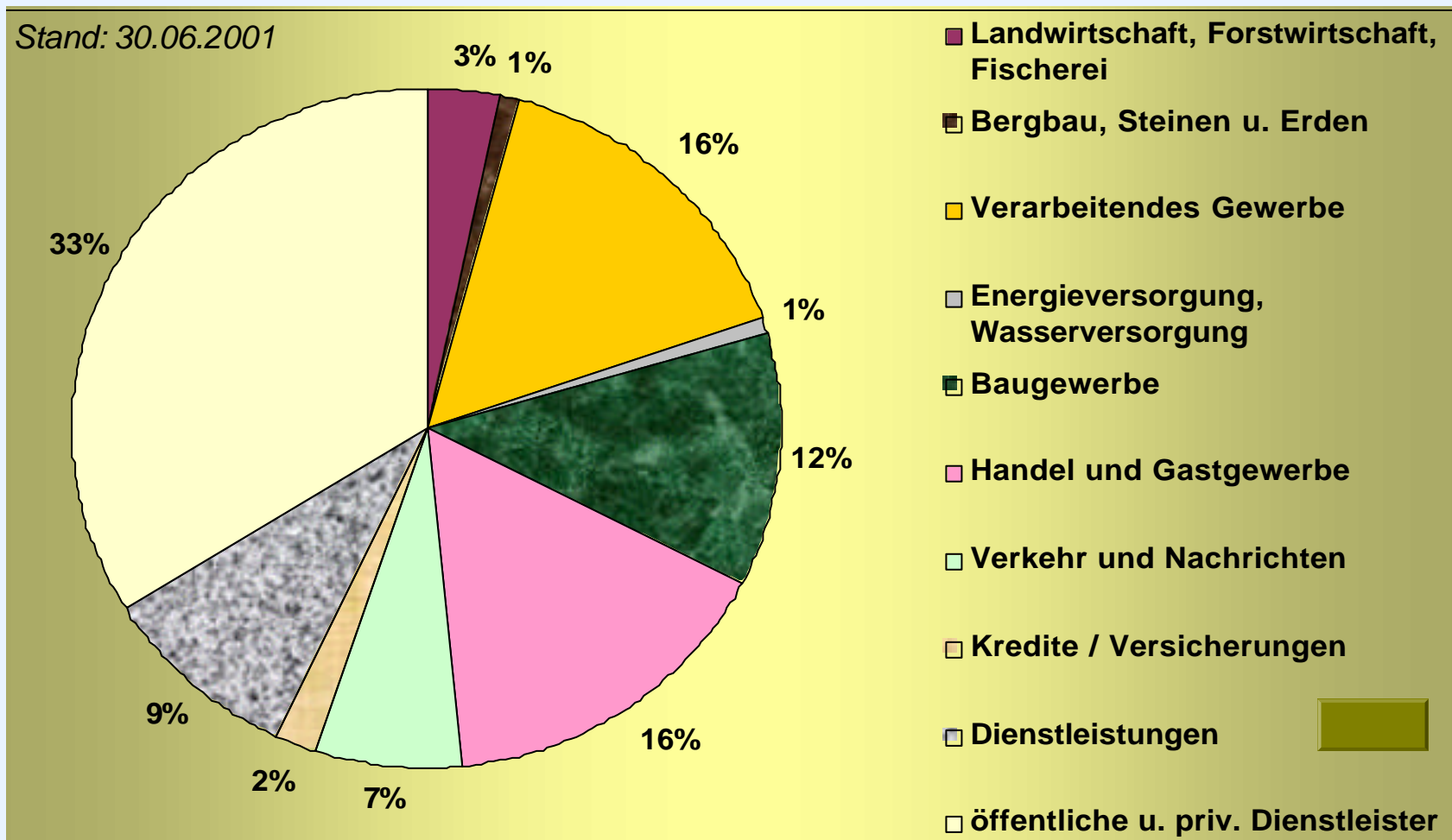
Verteilung der Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen im verarbeitenden Gewerbe in Sachsen-Anhalt



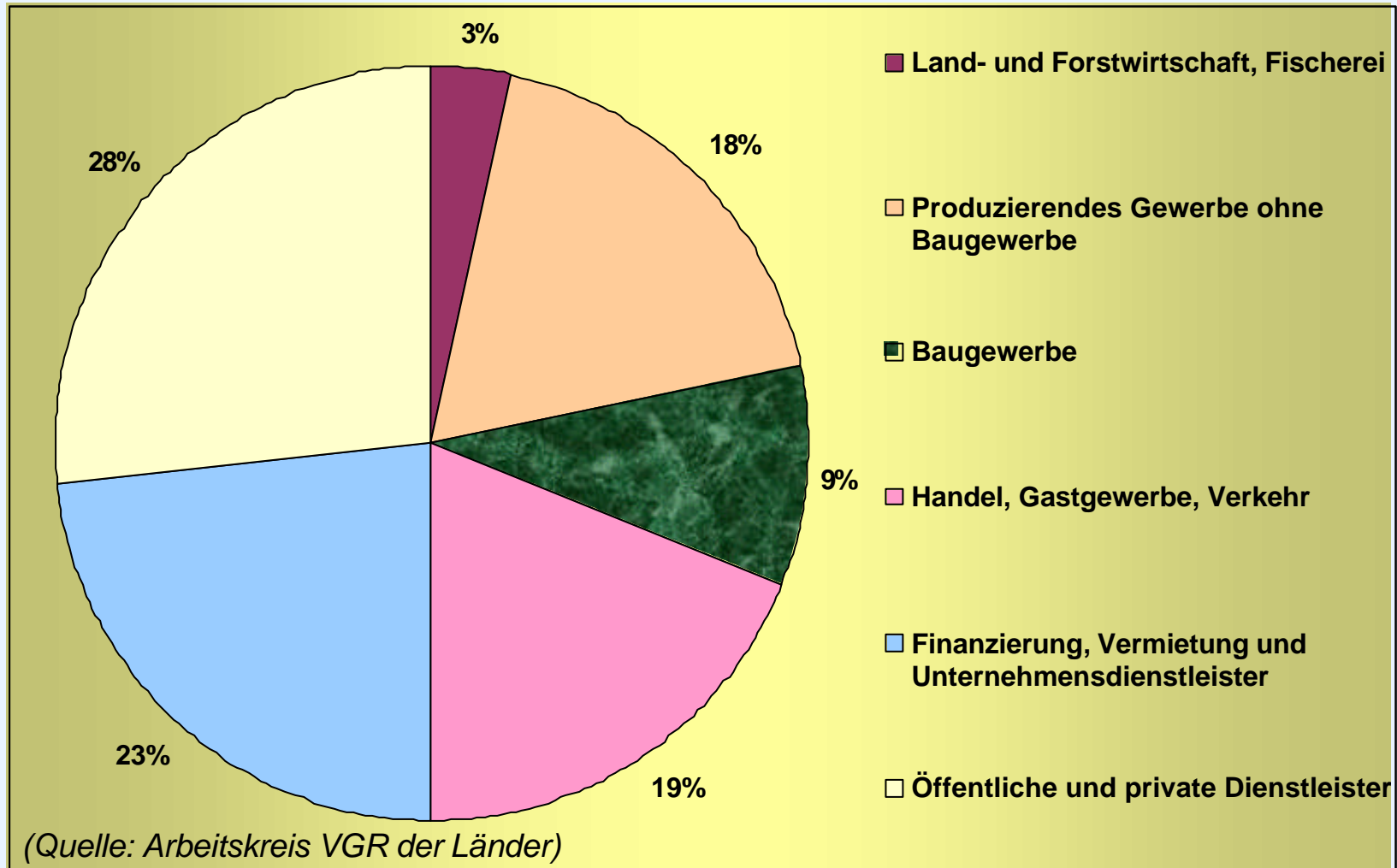
Verteilung der Unternehmen nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen-Anhalt



Verteilung der Beschäftigten nach Branchen in Sachsen-Anhalt

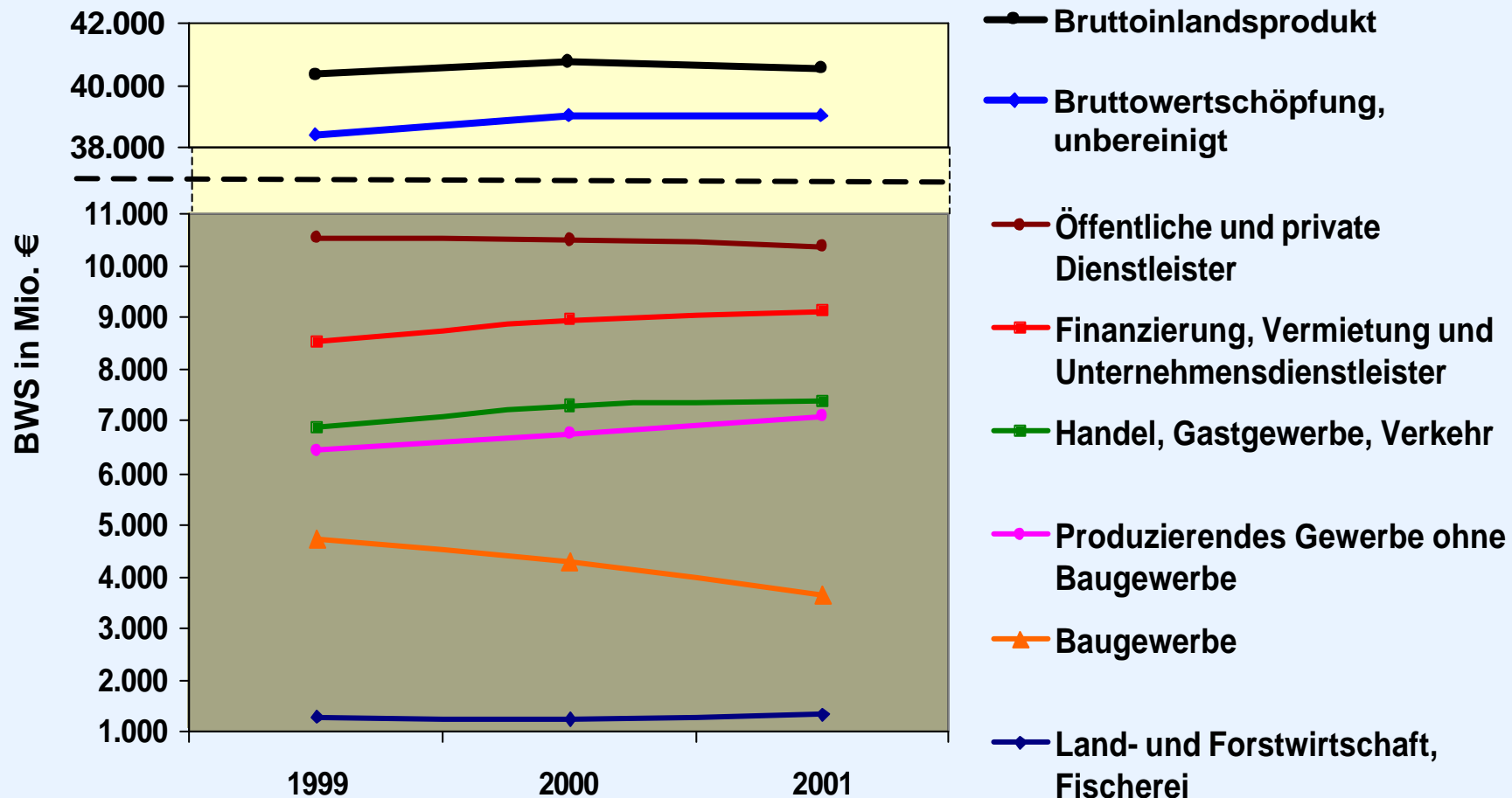


Bruttowerschöpfung 2001 nach Wirtschaftsbereichen im Land Sachsen-Anhalt



**Wirtschaftsentwicklung als
Widerspiegelung und äußerer
Rahmen der
Unternehmensentwicklung**

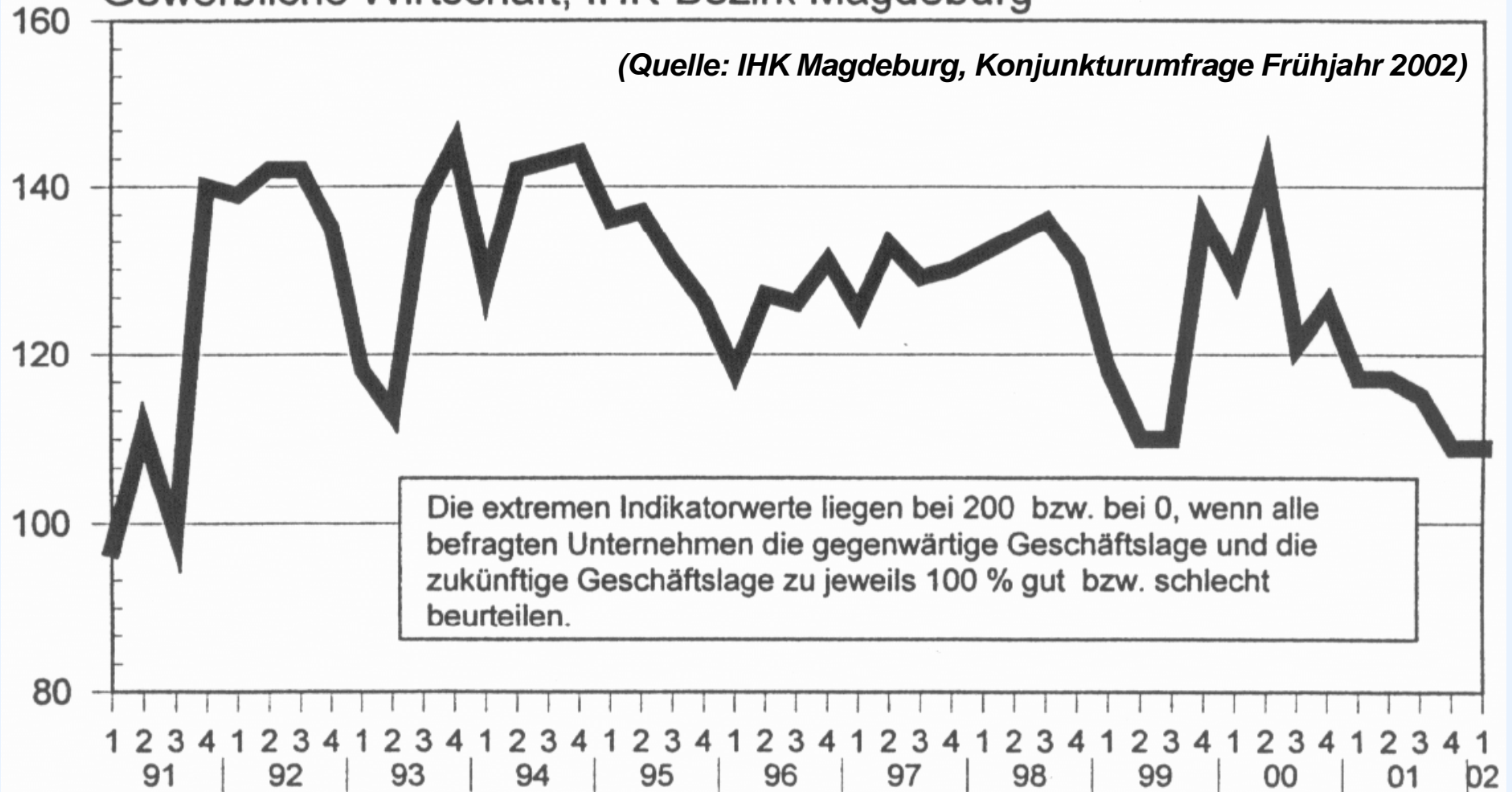
Entwicklung der Bruttowertschöpfung (BWS) nach Wirtschaftsbereichen von 1999 bis 2001 *(Quelle: Arbeitskreis VGR der Länder)*



**Entwicklung des Konjunktur- bzw.
Geschäftsklimaindex der Handwerksbetriebe und
der Industrie- und Handelsunternehmen an zwei
ausgewählten Beispielen in Sachsen-Anhalt**

1) Konjunkturklima-Index
 Gewerbliche Wirtschaft, IHK-Bezirk Magdeburg

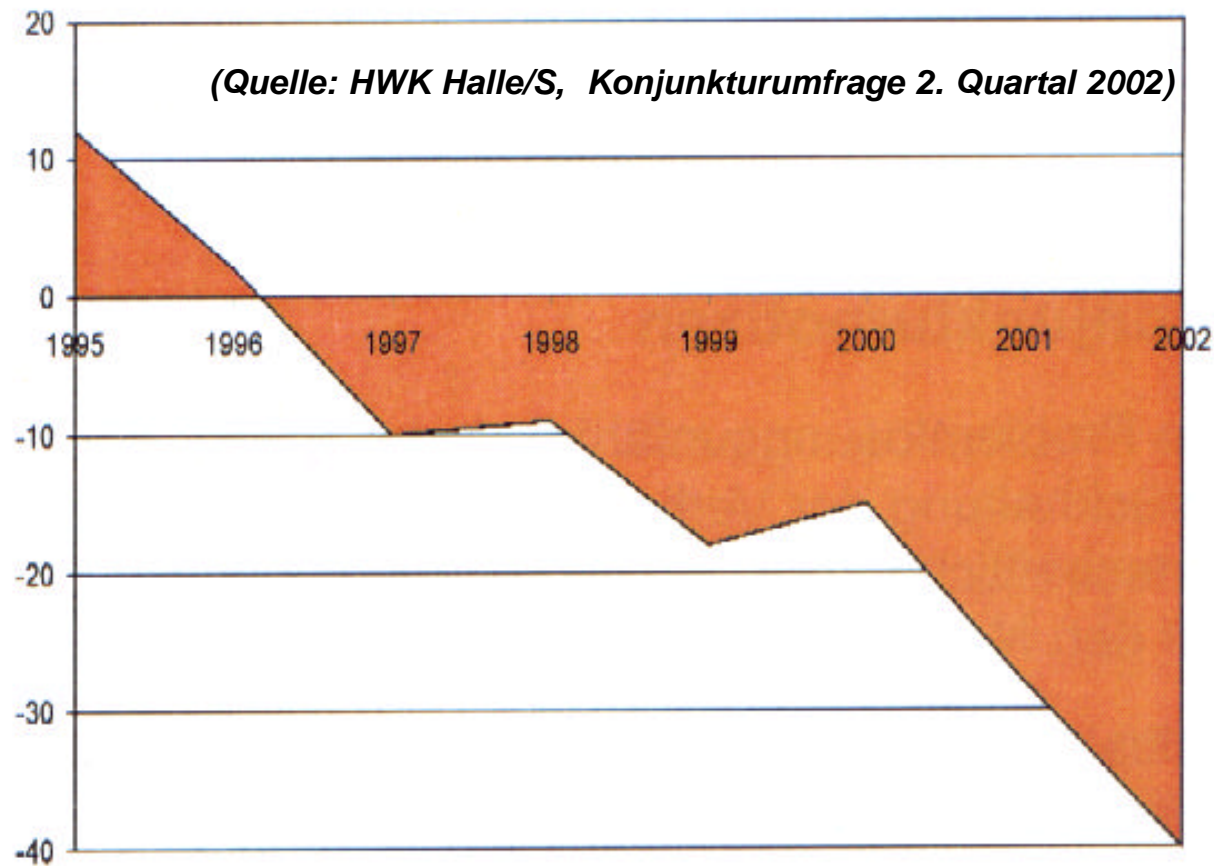
(Quelle: IHK Magdeburg, Konjunkturumfrage Frühjahr 2002)



Die extremen Indikatorwerte liegen bei 200 bzw. bei 0, wenn alle befragten Unternehmen die gegenwärtige Geschäftslage und die zukünftige Geschäftslage zu jeweils 100 % gut bzw. schlecht beurteilen.

2)

**Entwicklung des Geschäftsklimas
1995-2002, jeweils im 2. Quartal**



HWK Halle (Saale), Index, errechnet aus der Einschätzung der gegenwärtigen Lage und den Erwartungen für die Zukunft

Sonstige Rahmenbedingungen für die Entwicklung der Unternehmen

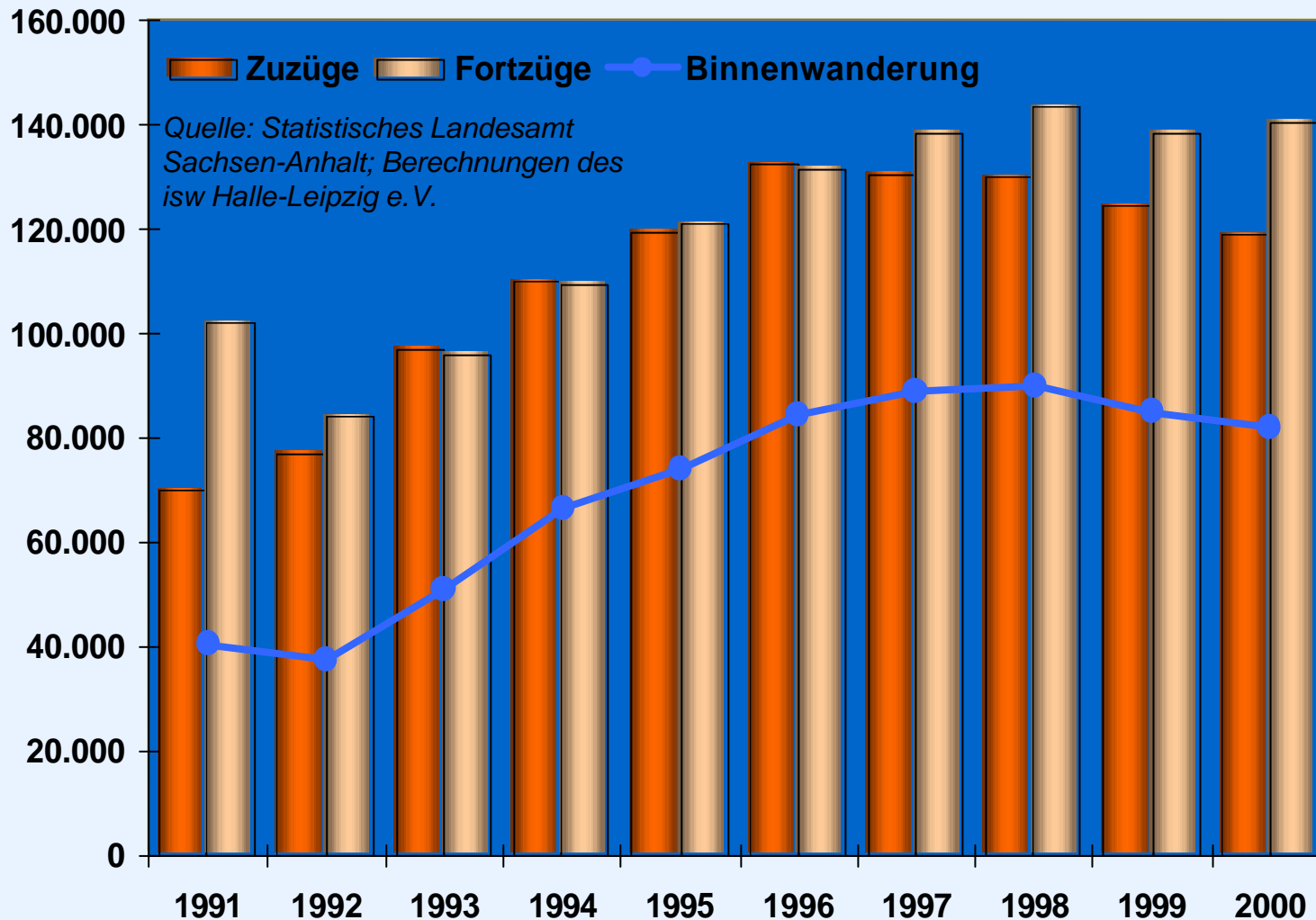
Bevölkerungsentwicklung in Sachsen-Anhalt

Eckdaten zu Bevölkerungsstand und Bevölkerungsentwicklung in Sachsen-Anhalt 1991 bis 2000

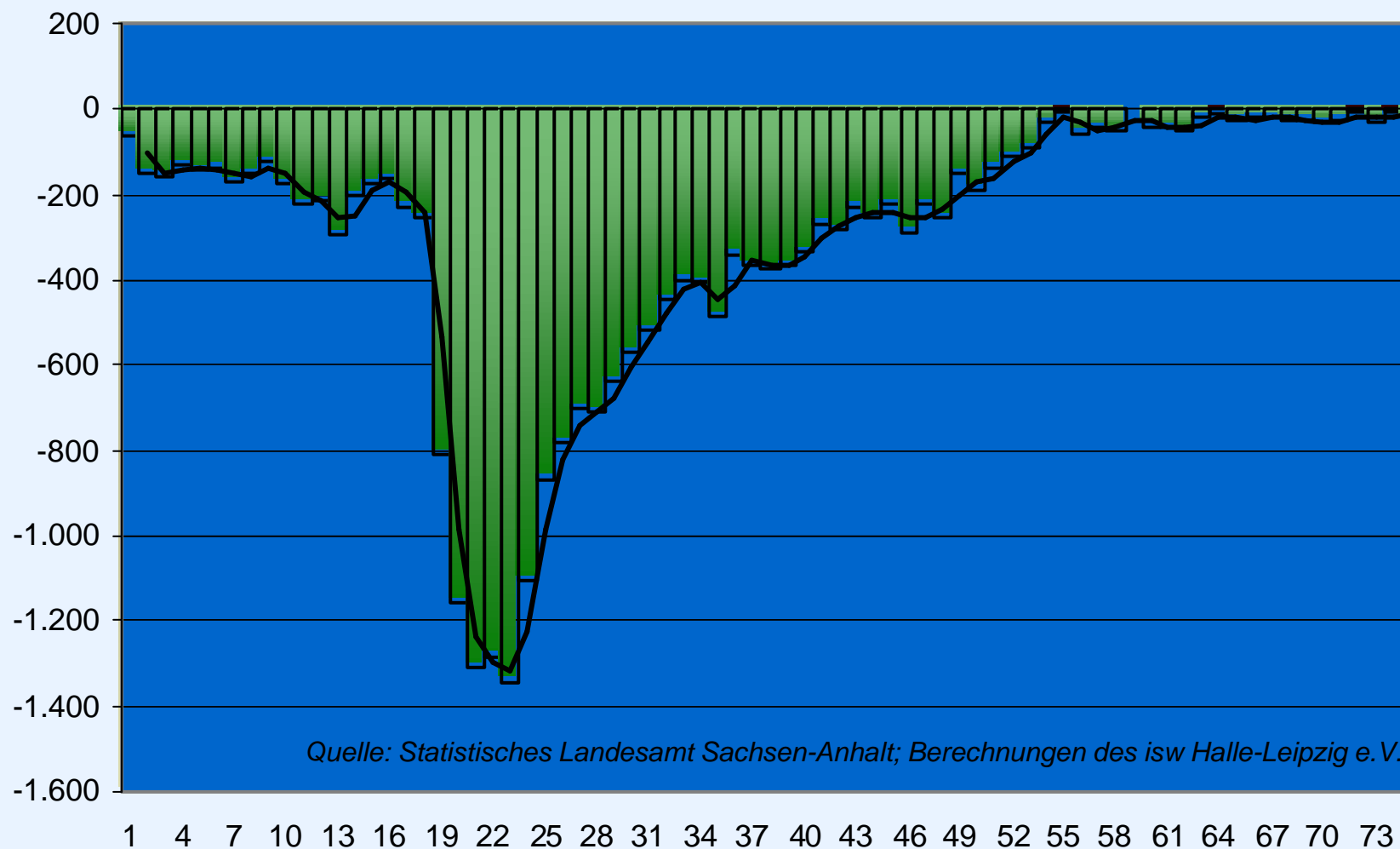
*Quelle: Statistisches Landesamt
Sachsen-Anhalt; Berechnungen
des isw Halle-Leipzig e.V.*

Jahr	Bevölkerungs- stand am Jahresanfang	Veränderungen			Bevölkerungs- stand am Jahresende
		Saldo der		Insgesamt	
		Geborenen (+) bzw. Gestorbenen (-)	Zu- (+) bzw. Fortzüge (-) über die Landesgrenze		
1991	3.066.012	-18.744	-31.889	-50.633	3.015.379
1992	3.015.379	-19.470	-6.873	-26.343	2.989.036
1993	2.989.036	-20.228	1.182	-19.046	2.969.990
1994	2.969.990	-19.536	814	-18.722	2.951.268
1995	2.951.268	-18.951	-1.334	-20.285	2.930.983
1996	2.930.983	-16.487	1.179	-15.308	2.915.675
1997	2.915.675	-13.698	-8.232	-21.930	2.893.745
1998	2.893.745	-13.498	-13.702	-27.200	2.866.545
1999	2.866.545	-11.883	-13.870	-25.753	2.840.792
2000	2.840.792	-11.452	-21.910	-33.362	2.807.430

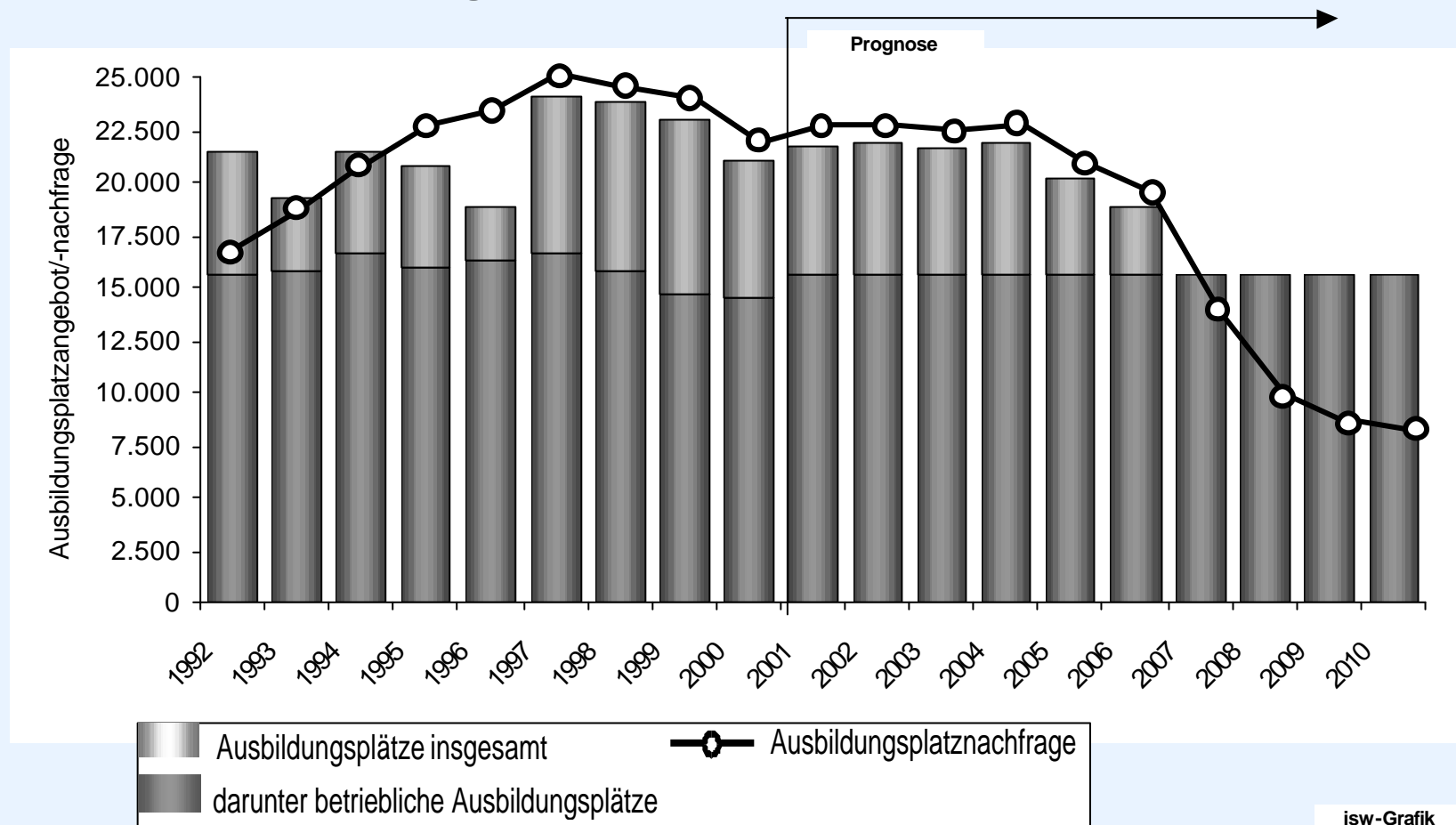
Fortzüge und Zuzüge über die Gemeindegrenzen (Gesamtwanderung) und Binnenwanderung 1991 bis 2000 in Sachsen-Anhalt



Wanderungen über die Landesgrenze Sachsen-Anhalt 2000 – Saldo nach Altersjahren (0 bis 75 Jahre)



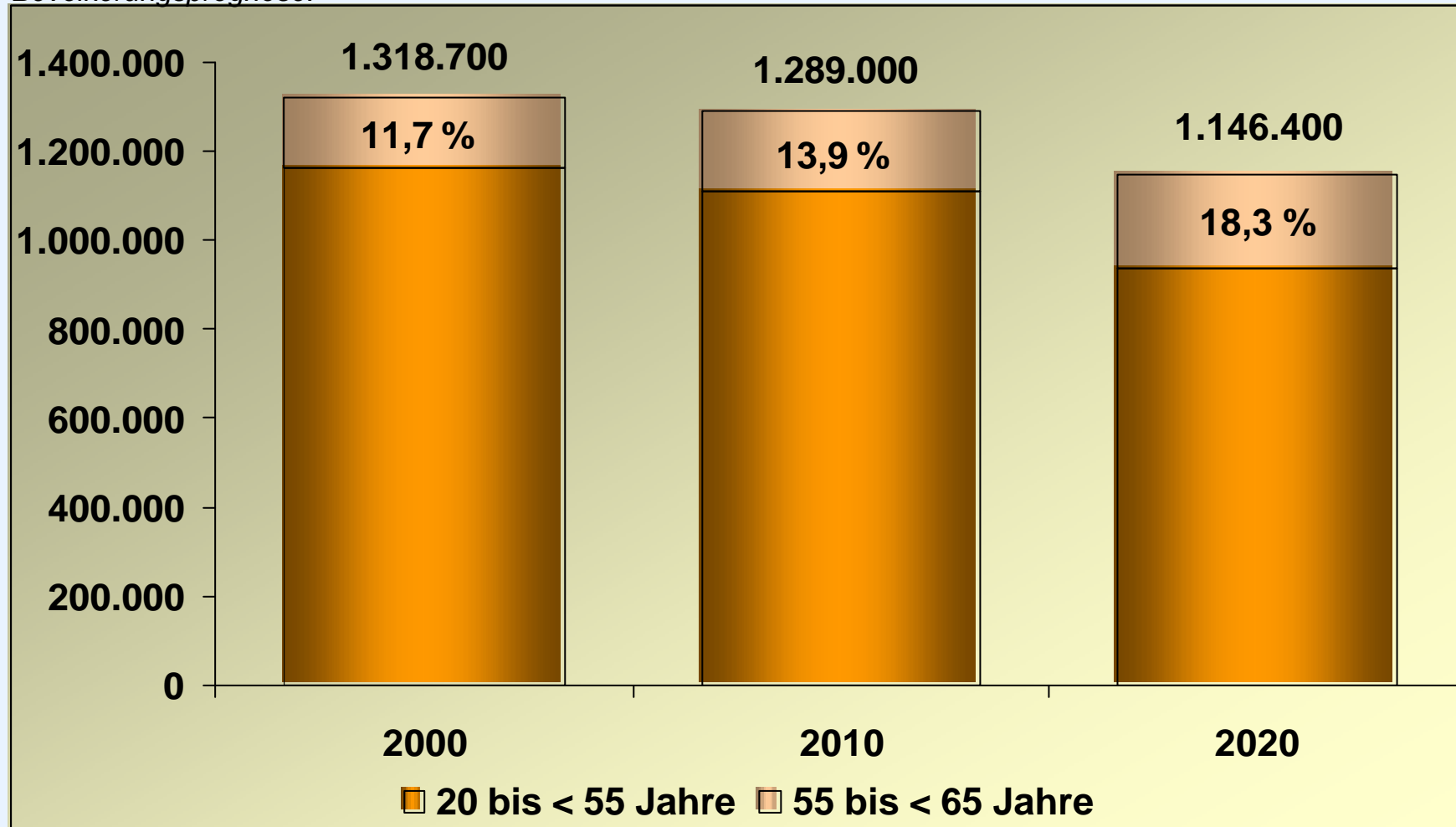
Entwicklung des Ausbildungsplatzangebotes und der Ausbildungsplatz-Nachfrage in Sachsen-Anhalt (1992 bis 2010)



Quellen: Berufsbildungsbericht 1998 für das Land Sachsen-Anhalt, S. 57; Berufsbildungsbericht 1999 für das Land Sachsen-Anhalt, S.46; Berufsbildungsbericht 2000 für das Land Sachsen-Anhalt, S. 57; Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt: 9. Koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung, April 2000; Berechnungen des isw Halle-Leipzig e.V.

Voraussichtliche Entwicklung des Erwerbspersonenpotentials in Sachsen – Anhalt (1998 – 2020)

Quelle: Berechnungen des isw Halle-Leipzig e. V. auf der Grundlage der 9. Koordinierten Bevölkerungsprognose.


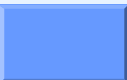



Anforderungen an die Unternehmen und innere Bedingungen

Äußere Rahmenbedingungen für die Unternehmen


- gesättigte Märkte
- neue Konkurrenten mit teilweise erheblichen Kostenvorteilen
- Erhöhung der Macht der Kunden (welche individuelle Lösungen mit hohem Innovationsgrad, niedrigen Kosten und ausgeprägten Service verlangen)
- BASEL II (Bedingungen für die Gewährung von Krediten)
- Überregulierung (Anzahl der relevanten Gesetze und Verordnungen).

Innere Rahmenbedingungen für die Unternehmen

- schlanke Strukturen mit geringer Anzahl Führungskräfte (Multifunktionalität)
- Erhöhung der Komplexität der Tätigkeiten aller Mitarbeitergruppen – steigende Anforderungen an Eigenverantwortung und Qualifikation 
- alternde Belegschaften 
- partieller Mangel an Fachkräften 

Schlussfolgerungen für die Gestaltung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

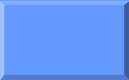
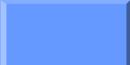
Stellenwert des Arbeits- und Gesundheitsschutzes in KMU

- Führungskräfte in den KMU sind mit einer Vielzahl von Aufgaben überhäuft, die (fast) alle überlebenswichtig sind.
- Trotz der extremen Wichtigkeit des Arbeits- und Gesundheitsschutzes handelt es sich hier um eine Teilaufgabe.
- Die Belastungen werden nicht geringer, sie erhalten durch zunehmende psychische Anforderungen eine andere Gestalt. 
- Versäumnisse können nicht nur Gesundheit der Mitarbeiter zerstören sondern auch das Unternehmen gefährden.
- Gesundheits- und Arbeitsschutz ist nicht nur eine Pflichtaufgabe, sondern eine Entwicklungschance.

Gegenwärtige Situation des Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Mehrzahl der KMU

- Pflichtaufgabe, Beschränkung auf gesetzliche Mindestanforderungen
- Wissensdefizite zur eigenen Situation und den Handlungsmöglichkeiten bzw. Handlungsnotwendigkeiten
- Potenziale der Gesundheitsförderung i.S. einer Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit werden kaum erkannt.

Schritte zur Weiterentwicklung der Situation in KMU

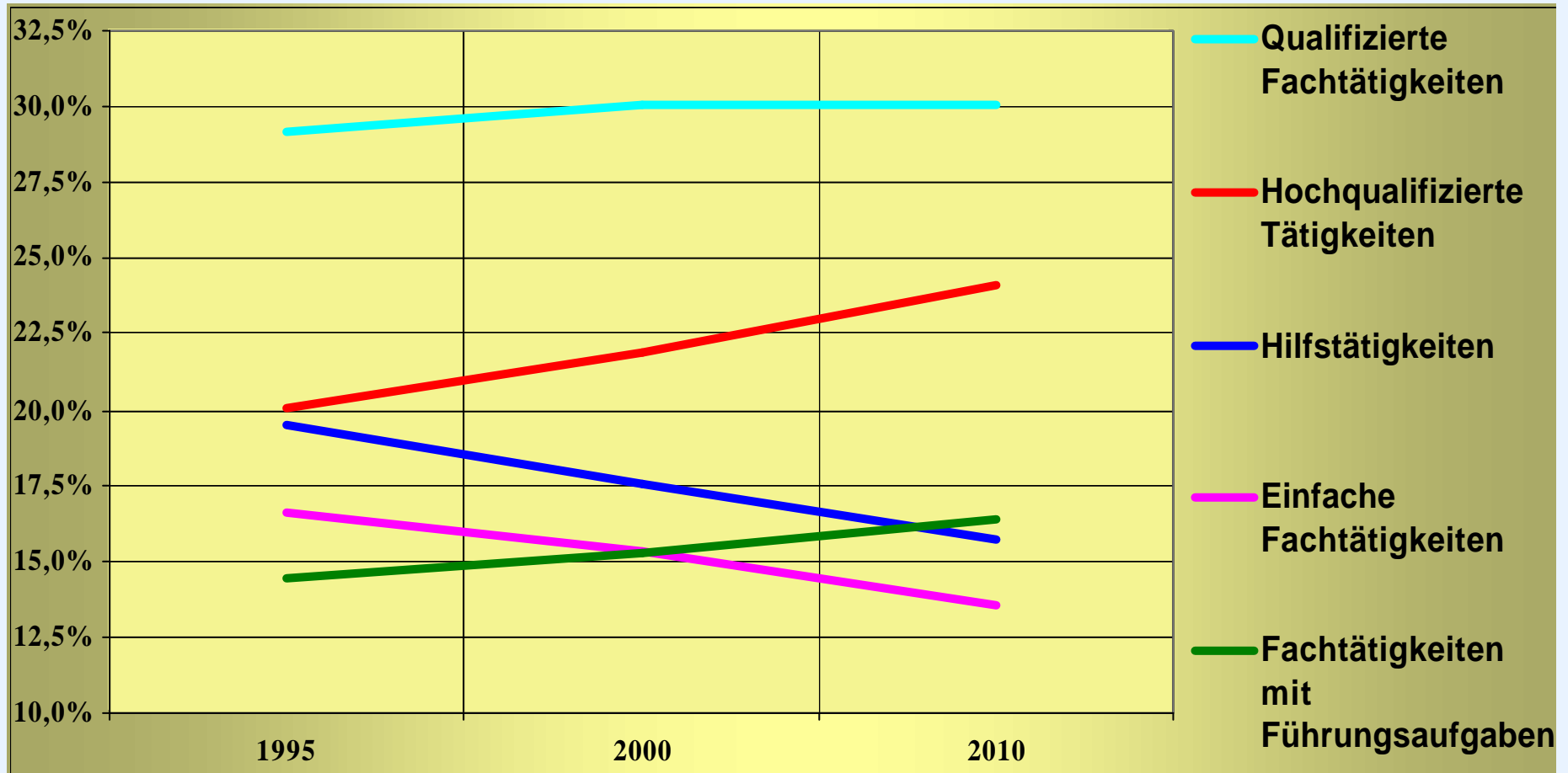
- Die *Aufmerksamkeit* der Führungskräfte wird durch Konzepte geweckt, die möglichst direkte Auswirkungen auf die Unternehmensentwicklung haben.
- Arbeits- und Gesundheitsschutz wird als Gesundheitsförderung verstanden und in Form des betrieblichen Gesundheitsmanagement realisiert. 
- Das bedeutet: Übergang von der gesetzlichen Pflichtaufgabe zur Anwendung des Gesundheitsmanagement als Instrument zur Unternehmens- und Mitarbeiterentwicklung. 

Idealtypische Ergebnisse dieser Vorgehensweise

- Gesundheitsförderung in Unternehmen als Führungsaufgabe – professionelle Umsetzung im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements
- betriebliches Gesundheitsmanagement als integraler Bestandteil der Personal- und Organisationsentwicklung
- betriebliches Gesundheitsmanagement führt Arbeits- und Organisationsgestaltung (Verhältnisprävention) sowie Verhaltensprävention zusammen
- betriebliches Gesundheitsmanagement kommt den Beschäftigten und dem Unternehmen gleichermaßen zugute.

**Ich danke für Ihre
Aufmerksamkeit**

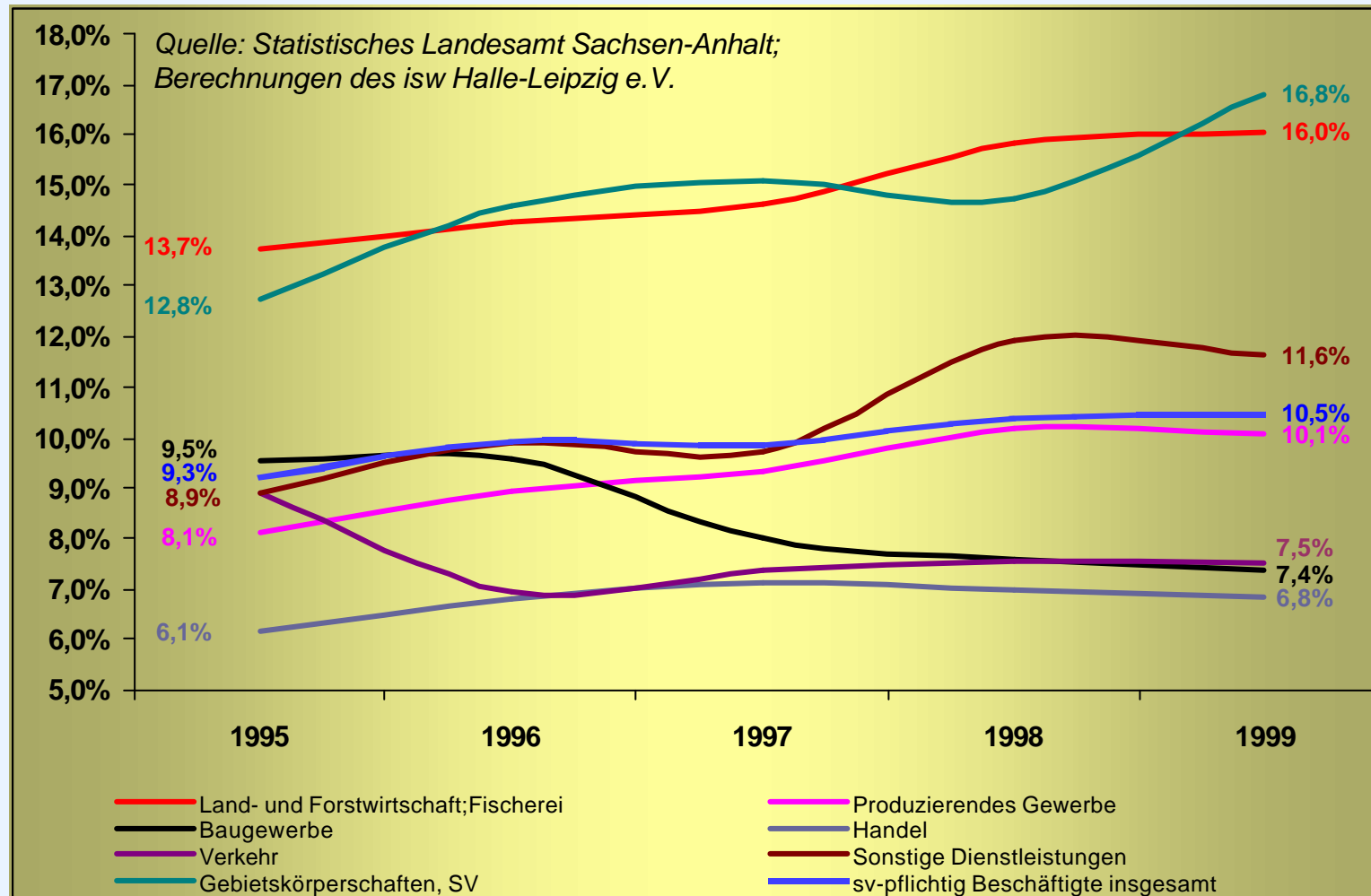
Erwerbstätige nach Tätigkeitsniveau 1995 - 2010



Quelle: IAB / BfA; Arbeitslandschaften 2010 nach Tätigkeiten und Tätigkeitsniveau



Entwicklung des Anteils der über 55-Jährigen an den sv-pflichtig Beschäftigten in Sachsen-Anhalt nach Branchen (1995 bis 1999)



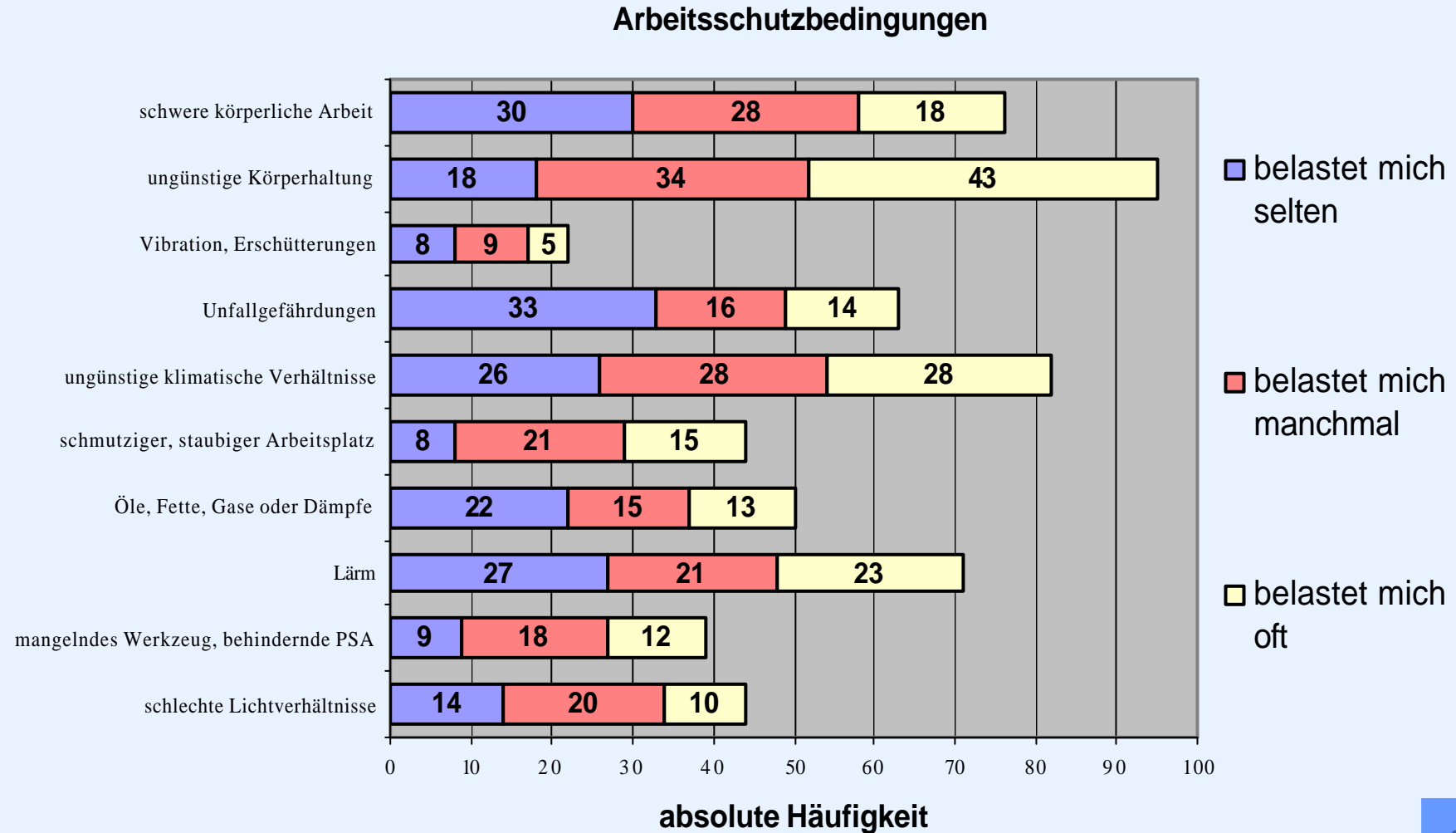
Ergebnisse einer Untersuchung der sächsischen IHK und HWK zum Fachkräftebedarf und seiner Deckung (Befragung von etwa 5.000 Unternehmen im Sommer 2001)

In über 30 % der Industriebetriebe wird der Produktionsprozess durch das Fehlen von Fachkräften behindert.

Für 15 % der Handwerksbetriebe sind unbesetzte Stellen ein Investitionshemmnis.

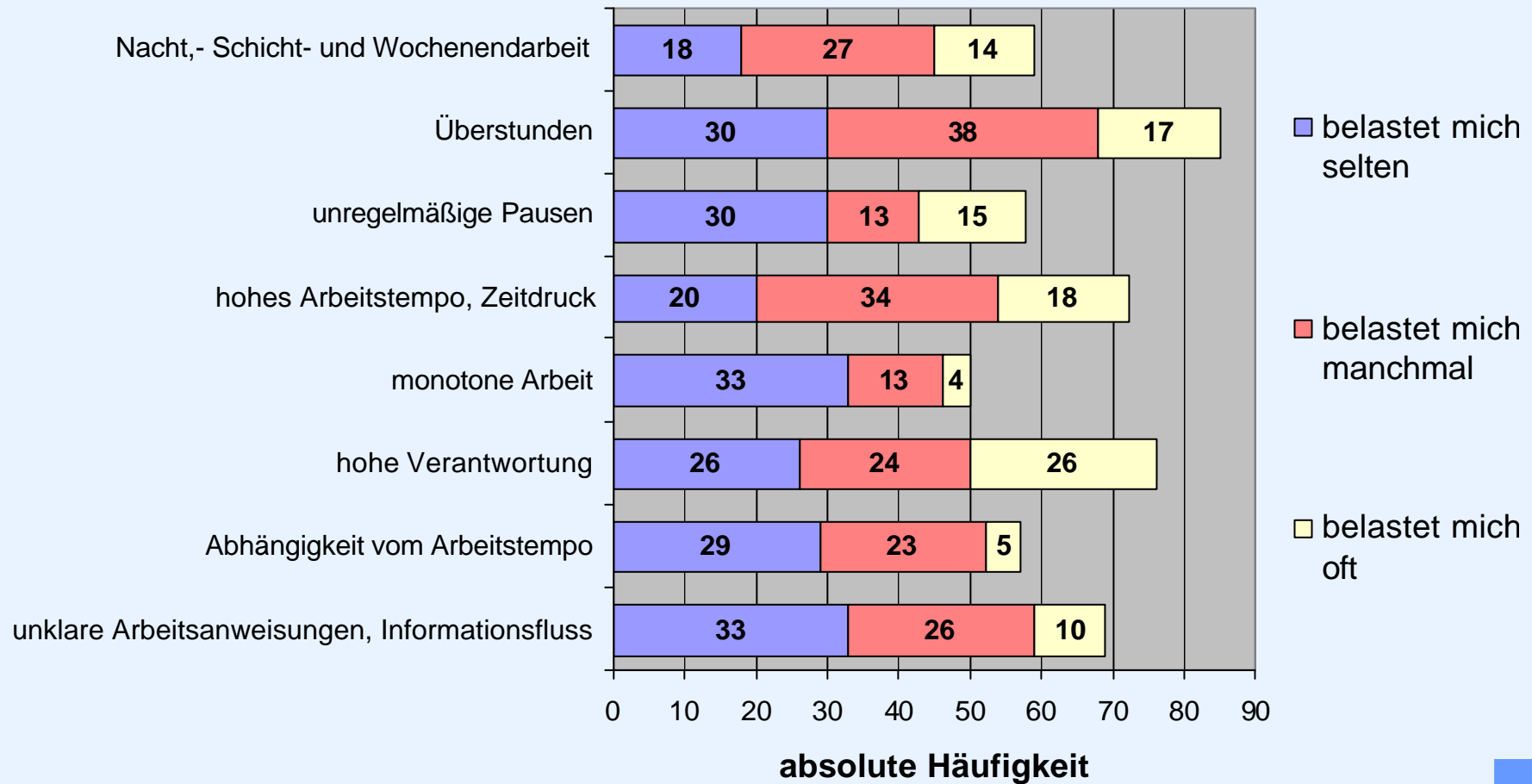
„So wie das traditionelle Bild des Industrieunternehmens sich vom „rauchenden Schlot“ hin zur innovativen Hightechfabrik gewandelt hat, sind auch die traditionellen Industrieberufe einem Wandel hin zu komplexen Tätigkeiten mit hohen Qualifikationsanforderungen unterworfen. Der Trend zur Automatisierung und der Wunsch der Konsumenten nach Hightechprodukten drängen die Nachfrage nach Beschäftigten mit einfachen oder auch nur überholten Kenntnissen immer weiter zurück. Statt dessen wächst der Bedarf an gut ausgebildeten, auf dem neuesten Stand der Technik stehenden und kreativen Fachkräften beständig weiter.“

Befragung von 112 Mitarbeitern aus sieben KMU zu Arbeitsschutzbedingungen

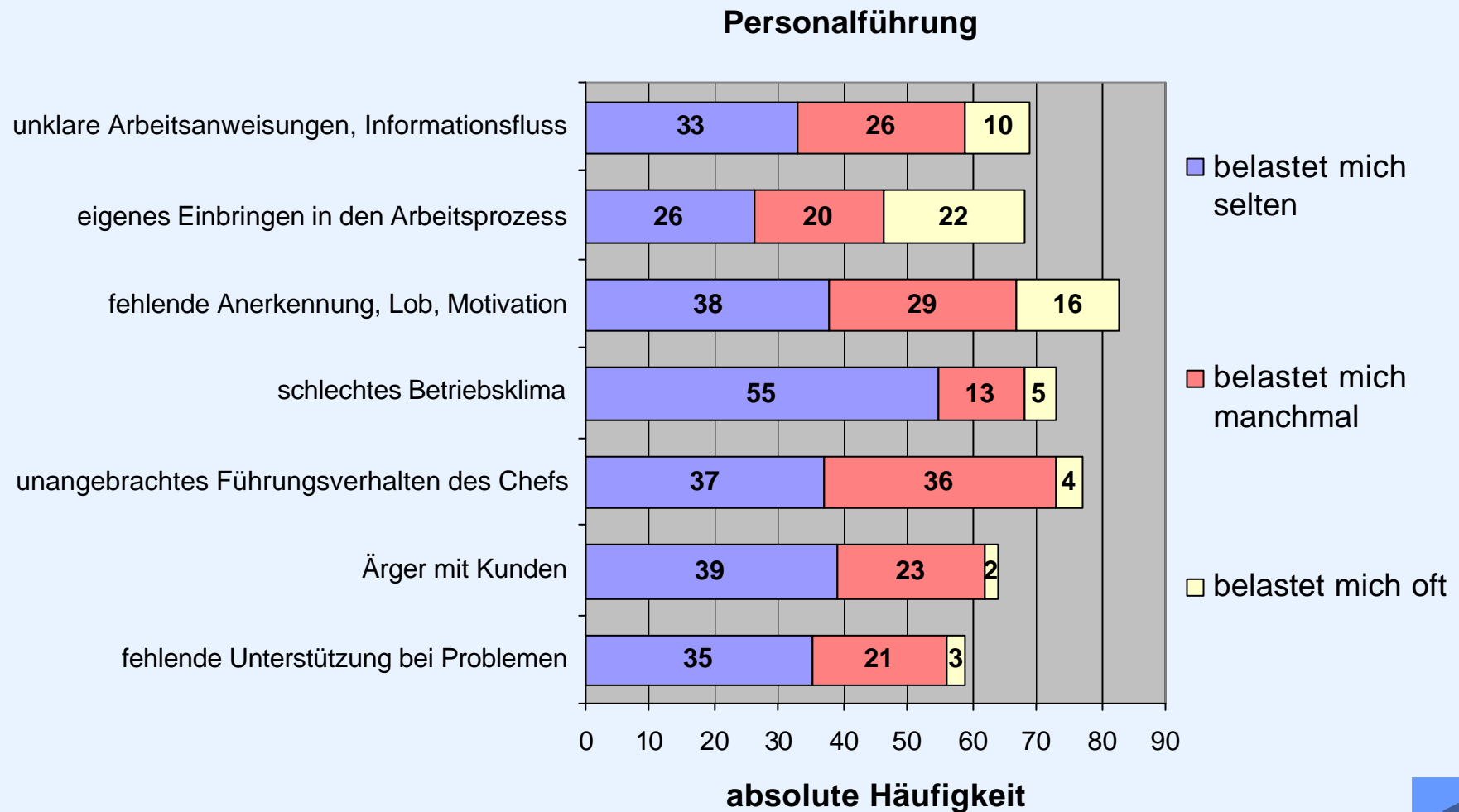


Befragung von 112 Mitarbeitern aus sieben KMU zur Arbeitsorganisation

Arbeitsorganisation



Befragung von 112 Mitarbeitern aus sieben KMU zur Personalführung



Ziele der betrieblichen Gesundheitsförderung

- das Gesundheitswissen der Mitarbeiter verbessern und ein ergonomisches Bewusstsein aufbauen
- Mitarbeiter befähigen, sich gesundheitsgerecht am Arbeitsplatz zu verhalten
- Bewältigungstechniken vermitteln, die den Umgang mit Belastungen erleichtern
- Belastungen durch die Schaffung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen reduzieren
- dabei die Beschäftigten aktiv einbeziehen.



Gesundheitsmanagement

in kleinen und mittelständischen Unternehmen ist eine Führungsaufgabe und somit Bestandteil des betrieblichen Managements.

Dabei wird Gesundheitsmanagement als eine Verbindung zwischen

Gesundheitsschutz und **Gesundheitsförderung** verstanden.



Bestandteile und Ebenen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes

- *operativer Gesundheits- und Arbeitsschutz* (sofortige Änderung)
- *präventiver Gesundheits- und Arbeitsschutz* (erkennen und vorbeugen)
- *prospektiver Gesundheits- und Arbeitsschutz* (nur mit Verfahren zu ändern).

Gesundheitsschutz: präventiver Gesundheitsschutz
Arbeits- und Organisationsgestaltung
Verhaltensprävention der Einzelnen

Arbeitsgestaltung: Arbeitsablaufgestaltung
Arbeitsplatzgestaltung
Arbeitsmethodengestaltung
Arbeitsumweltgestaltung

Die Wirtschaftsgruppen ergeben sich aus der „Klassifikation der Wirtschaftszweige für die Statistik der Bundesanstalt für Arbeit, WZ 93/BA“

- Dienstleistungen:**
- Grundstücks- und Wohnungswesen
 - Vermietung beweglicher Sachen ohne Bedienungspersonal (z.B. PKW, Maschinen)
 - Datenverarbeitung und Datenbanken
 - Forschung und Entwicklung
 - :
 - Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen

Öffentliche und private Dienstleister:

- Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung
- Erziehung und Unterricht
- Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen
- Abwasser- und Abfallbeseitigung und sonstige Entsorgung
- Interessenvertretungen sowie kirchliche und sonstige religiöse Vereinigungen (o. Sozialwesen und Sport)
- Kultur, Sport und Unterhaltung
- Erbringung von sonstigen Dienstleistungen
- Private Haushalte
- Exterritoriale Organisationen und Körperschaften