



Belastung – Auswirkung – Bewältigung.

Arbeitsbedingungen in NRW aus
Sicht türkeistämmiger Beschäftigter.

[transfer 1](#)

Impressum

Landesinstitut für Arbeitsgestaltung
des Landes Nordrhein-Westfalen (LIA.NRW)
Ulenbergstraße 127–131
40225 Düsseldorf
Telefon 02 11/31 01-0
Telefax 02 11/31 01-11 89

poststelle@lia.nrw.de
www.lia.nrw.de

Autorenteam

Martin Figgen,
Gerd Evers,
Annemarie Van Loocke-Scholz

Gestaltung

designlevel 2

Druck

jva druck+medien, Geldern

Das LIA.NRW ist eine Einrichtung des
Landes Nordrhein-Westfalen und
gehört zum Geschäftsbereich
des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen.

Nachdruck und Vervielfältigung, auch auszugsweise,
nur mit Genehmigung des LIA.NRW.

Düsseldorf, Februar 2012

Inhalt

Einleitung	4
1. Zielsetzung der Studie	8
2. Methode	10
3. Ergebnisse	11
3.1 Strukturdaten	11
3.2 Belastungen am Arbeitsplatz	16
3.2.1 Belastungseinschätzungen im Überblick	17
3.2.2 Gruppenspezifische Belastungen	20
3.2.2.1 Belastungen und Geschlecht	21
3.2.2.2 Belastungen und Wirtschaftszweige	22
3.2.2.3 Belastungen und Tätigkeitsfelder	23
3.2.2.4 Belastungen im Vergleich	25
3.3 Beanspruchungsfolgen	26
3.3.1 Beanspruchungsfolgen im Überblick	26
3.3.2 Beanspruchungsfolgen und Geschlecht	27
3.3.3 Beanspruchungsfolgen und Wirtschaftszweige	29
3.3.4 Beanspruchungsfolgen und Tätigkeitsfelder	30
3.3.5 Beanspruchungsfolgen im Vergleich	31
3.4 Arbeitsfähigkeit	32
3.4.1 Arbeitsfähigkeit und Erreichen des Rentenalters	33
3.4.2 Zukünftige Arbeitsfähigkeit und berufliche Stellung	35
3.4.3 Zukünftige Arbeitsfähigkeit im Vergleich	36
3.5 Individuelle Bewältigungsstrategien	37
3.5.1 Bewältigungsstrategien im Überblick	37
3.5.2 Bewältigungsstrategien im Vergleich	38
3.6 Betriebliche Maßnahmen	39
3.6.1 Betriebliche Maßnahmen im Überblick	39
3.6.2 Beurteilung der betrieblichen Maßnahmen im Vergleich	41
3.7 Stellenwert der Arbeit	42
3.7.1 Stellenwert der Arbeit im Überblick	42
3.7.2 Stellenwert der Arbeit und berufliche Stellung	44
3.8 Arbeitszufriedenheit	45
4. Fazit	47
Anhang	50



Einleitung

Das Wichtigste in Kürze

Methode

Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung wurden mittels einer repräsentativen Befragung Daten erhoben, die Aufschluss über die Arbeitsplatzsituation der türkeistämmigen Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen geben. In Telefoninterviews machten im Oktober 2010 insgesamt 1.002 türkeistämmige abhängig Beschäftigte ab 16 Jahren in Nordrhein-Westfalen Angaben zu ihrer Arbeit.

Als türkeistämmig gilt, wer die türkische Staatsangehörigkeit besitzt oder in der Türkei geboren wurde und nach 1949 zugewandert ist oder wer einen Elternteil hat, der zugewandert ist oder die türkische Staatsangehörigkeit besitzt.

Im Jahr 2009 wurde eine Befragungsstudie¹ zu den Arbeitsbedingungen bei allen Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen durchgeführt, sodass Vergleiche möglich sind.

¹ Landesinstitut für Gesundheit und Arbeit Nordrhein-Westfalen (2010).
Gesunde Arbeit NRW 2009. Belastung – Auswirkung – Gestaltung – Bewältigung.
LIGA.Praxis 3. Düsseldorf: LIGA.NRW.

Ergebnisse im Überblick

Strukturdaten

Obgleich eigenen Angaben zufolge ca. 90 % der Befragten über gute bis sehr gute deutsche Sprachkenntnisse verfügen, wünschten nahezu 80 %, das Befragungsgespräch auf Türkisch zu führen.

Mit 35 % war der Anteil weiblicher Befragter vergleichsweise gering, ebenso der Anteil Beschäftigter, die ein Alter von 50 Jahren und mehr angegeben haben. Dieser betrug lediglich 12 %.

29 % der Befragten gaben an, in Deutschland geboren zu sein. Bei den nicht in Deutschland geborenen Befragten wurde als Grund für die Zuwanderung von 45 % „Familienzusammenführung als Kind“ und von 35 % „Familienzusammenführung als Ehepartnerin bzw. Ehepartner“ genannt.

Türkeistämmige Beschäftigte arbeiten ihren Angaben zufolge verstärkt im produzierenden Gewerbe, ihr Anteil im Dienstleistungssektor ist vergleichsweise gering. Entsprechend nannten die Befragten als Haupttätigkeitsfelder verstärkt

- Herstellen und Produzieren,
- Versorgen und Bedienen von Maschinen und
- Packen, Versenden und Transportieren.

61 % der Befragten gaben an, eine berufliche Ausbildung abgeschlossen zu haben, von diesen absolvierten 81 % ihre Ausbildung in Deutschland.

Fast 60 % der türkeistämmigen Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen arbeiten als un- oder angelernte Arbeiterinnen und Arbeiter, d. h. sie haben keine Facharbeiterausbildung abgeschlossen oder üben Tätigkeiten aus, für die sie nicht ausgebildet wurden. Der entsprechende Anteil aller abhängig Beschäftigten in NRW beträgt lediglich 12 %. Die Wahrscheinlichkeit, ohne Ausbildung un- oder angelernt arbeiten zu müssen, beträgt bei türkeistämmigen Beschäftigten über 90 %. Der Anteil von Beschäftigten, die mit absolvierter Ausbildung un- oder angelernt arbeiten, beträgt 40 %. Mit 12 % arbeiten vergleichsweise wenig Befragte in mittleren oder höheren beruflichen Positionen. Die Unterschiede in den beruflichen Positionen machen sich im persönlichen Einkommen bemerkbar: Lediglich 4 % der türkeistämmigen Befragten verfügen über ein Nettoeinkommen von 3.000 € oder mehr, der entsprechende Anteil aller abhängig Beschäftigten in NRW beträgt 15 %.

Arbeitsbelastungen

Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass türkeistämmige Beschäftigte in besonderem Maße mit physischen Belastungen bei der Arbeit konfrontiert sind. Dieses Ergebnis muss im Zusammenhang mit den verstärkt angegebenen Tätigkeitsfeldern im Produktionssektor sowie der beruflichen Stellung der Beschäftigten gesehen werden. Vergleicht man jedoch die Angaben un- oder angelernt arbeitender türkeistämmiger Beschäftigter mit denen aller un- oder angelernt arbeitenden Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen, so zeigt sich, dass türkeistämmige Beschäftigte in deutlich stärkerem Maße von physischen Belastungen betroffen sind. Männliche türkeistämmige Beschäftigte gaben generell stärkere arbeitsbedingte Belastungen an als weibliche.

Diskriminierung am Arbeitsplatz tritt nach Angabe der Befragten in geringem Maße auf, wobei einzelne Beschäftigtengruppen (z. B. Facharbeiterinnen und Facharbeiter) hiervon etwas stärker betroffen sind. Lediglich ein geringer Teil der Befragten fühlt sich bei der Einhaltung religiöser Gebote (z. B. Einhalten von Gebetszeiten) beeinträchtigt.

Auswirkungen der Arbeit

Rücken- und Gelenkbeschwerden stellen die am häufigsten genannte Beanspruchungsfolge der Arbeit dar. Darüber hinaus gaben die Befragten Erschöpfung und psychische Befindensbeeinträchtigungen an, wie z. B. Wut und Verärgerung sowie Lustlosigkeit. Im Vergleich zu allen Beschäftigten sind un- oder angelernt arbeitende Türkeistämmige tendenziell stärker von negativen Auswirkungen der Arbeit betroffen. Auch diese Ergebnisse müssen im Zusammenhang mit den belastenden Tätigkeiten gesehen werden. Gravierende geschlechtsspezifische Unterschiede im Beanspruchungserleben konnten nicht nachgewiesen werden.

Arbeitsfähigkeit

Trotz hoher Belastungen mit entsprechenden Auswirkungen auf die Gesundheit und das Befinden beurteilen türkeistämmige Beschäftigte ihre aktuelle Arbeitsfähigkeit durchaus positiv. Bedeutsame Unterschiede zwischen Beschäftigten unterschiedlicher beruflicher Positionen zeigen sich nicht. Jüngere türkeistämmige Beschäftigte beurteilen ihre aktuelle Arbeitsfähigkeit besser als ältere.

Weniger positiv fallen die Einschätzungen im Hinblick auf die Arbeitsfähigkeit bis zum Erreichen des Rentenalters aus. 51 % der befragten türkeistämmigen Beschäftigten halten es für eher oder sogar sehr unwahrscheinlich, ihre Arbeit bis zur Rente ausüben zu können. In diesem Zusammenhang zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Beschäftigten verschiedener beruflicher Positionen: Je höher die berufliche Stellung, desto optimistischer fallen die Einschätzungen aus.

Bewältigungsstrategien

Türkeistämmige Beschäftigte setzen sowohl aktive (z. B. Aktivitäten mit der Familie oder Freunden) als auch passive Strategien (z. B. „Hängen lassen“, Fernsehen) zur Bewältigung berufsbedingter Belastungen und deren Folgen ein. Passive Strategien werden verstärkt von un- oder angelernt arbeitenden türkeistämmigen Beschäftigten genutzt. Lediglich ein Drittel der Beschäftigten gab an, betriebliche Möglichkeiten in Anspruch zu nehmen.

Betriebliche Maßnahmen

Die betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen, insbesondere die sicherheitstechnischen Maßnahmen, Informationen über Gefährdungen und die Bereitstellung persönlicher Schutzausrüstung, werden von türkeistämmigen Beschäftigten positiv beurteilt. Intensiviert werden sollten präventive Maßnahmen wie Vorsorgeuntersuchungen und die betriebliche Gesundheitsförderung.

Stellenwert der Arbeit

Die Freude an der Erledigung der Aufgaben – also die Arbeitsinhalte – stellt für türkeistämmige Beschäftigte, neben dem Gelderwerb, den wichtigsten Aspekt bei der Arbeit dar. Darüber hinaus spielen die sozialen Kontakte am Arbeitsplatz zu Kolleginnen und Kollegen eine besonders wichtige Rolle. Dieses Ergebnis unterstreicht die integrative Funktion der Arbeit. Geschlechtsspezifische Unterschiede im Hinblick auf den Stellenwert der Arbeit wurden nicht festgestellt.

Arbeitszufriedenheit

Trotz hoher Belastungen und Beanspruchungsfolgen sind türkeistämmige Beschäftigte mit vielen Aspekten ihrer Arbeit sehr zufrieden. Besonders positiv werden die sozialen Beziehungen zu Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzten eingeschätzt. Mit zwei Aspekten ihrer Tätigkeit sind türkeistämmige Beschäftigte weniger zufrieden: den Aufstiegsmöglichkeiten und der Entlohnung.



1. Zielsetzung der Studie

Nordrhein-Westfalen ist mit 18 Millionen Einwohnern das bevölkerungsreichste Land der Bundesrepublik Deutschland. Hiervon sind mehr als acht Millionen berufstätig, sie arbeiten in verschiedenen Branchen und Wirtschaftszweigen und gehen den unterschiedlichsten Tätigkeiten nach.

Voraussetzungen für eine wettbewerbs- und leistungsfähige Wirtschaft in Nordrhein-Westfalen sind neben der wirtschaftspolitischen Förderung und Unterstützung der Betriebe vor allem gesunde, motivierte und zufriedene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Um das sicherzustellen und zu fördern, unterstützt die Landesregierung Nordrhein-Westfalen die Beschäftigten und die Betriebe durch die Bereitstellung von Beratungsangeboten und Informationen. Das Ziel: Die Beschäftigten sollen auch zukünftig an ihren Arbeitsplätzen im umfassenden Sinne gesund bleiben und unter guten Bedingungen ihren Aufgaben und Tätigkeiten nachkommen können.

Grundlage für problem- und zielgruppenorientiertes Handeln der Landesregierung sind Informationen zu Problemschwerpunkten und aktuellen Entwicklungen in der Arbeitswelt Nordrhein-Westfalens. Diese Informationen zur Verfügung zu stellen, ist eine wichtige Aufgabe des Landesinstituts für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen (LIA.NRW). Das LIA.NRW unterstützt die Gesundheitsberichterstattung des Landes und veröffentlicht Daten, Berichte und Analysen zur Gesundheitssituation bei der Arbeit in Nordrhein-Westfalen.

Seit 1994 werden in Nordrhein-Westfalen im Turnus von fünf Jahren abhängig Beschäftigte zu ihren Arbeitsbedingungen, deren Auswirkungen und zu betrieblichen und individuellen Bewältigungsstrategien befragt. Diese repräsentativen Studien dienen der Erhebung aktueller Informationen zur subjektiven Wahrnehmung und Beurteilung der Arbeitsbedingungen, dem Aufzeigen von Veränderungen oder Verschiebungen in der Beurteilung der Arbeitsbedingungen und der Ableitung zielgruppenspezifischer Handlungs-, Präventions- und Interventionsprojekte.

Die Methode der Datenerhebung – telefonische Interviews – bedingt, dass Personen mit unzureichenden Kenntnissen der deutschen Sprache in den Erhebungsdaten nicht oder kaum repräsentiert sind. In den Repräsentativbefragungen der Jahre 1994, 1999, 2004 und 2009 wurde die ethnische Zugehörigkeit der Befragten nicht erhoben. Es ist jedoch sehr wahrscheinlich, dass die Gruppe der abhängig Beschäftigten mit Migrationshintergrund durch sprachliche Barrieren in den Daten unterrepräsentiert ist. Mit ca. 250.000 Personen stellen Türkeistämmige die bedeutsamste Gruppe abhängig Beschäftigter mit Migrationshintergrund in Nordrhein-Westfalen dar. Um spezifische Informationen über die Arbeitsbedingungen dieser Gruppe Beschäftigter zu erhalten, beauftragte das damalige Landesinstitut für Gesundheit und Arbeit des Landes Nordrhein-Westfalen (LIGA.NRW) das Zentrum für Türkeistudien und Integration (ZfTI, Essen²) mit der Durchführung einer zweisprachig angelegten telefonischen Befragungsstudie. Die Datenerhebung erfolgte im vierten Quartal 2010. Um die Vergleichbarkeit mit bereits vorhandenen Befragungsdaten zu gewährleisten, wurde der wiederholt eingesetzte Fragenkatalog weitgehend übernommen und um zielgruppenspezifische Aspekte ergänzt.

Die Ergebnisse der Befragung sollen Hinweise auf spezifische – insbesondere kulturell oder religiös bedingte – Beurteilungen der Arbeitsbedingungen geben. Darüber hinaus soll untersucht werden, ob sich die eingesetzten Bewältigungsstrategien und die Beurteilungen der Maßnahmen zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz von denen anderer Beschäftigtengruppen unterscheiden. Die Ergebnisse geben Hinweise darauf, ob bezugsgruppenspezifische Strategien der Gesundheitsförderung und des Arbeitsschutzes notwendig sind.

Mit dieser ersten Befragung türkeistämmiger Beschäftigter wurden drei Ziele verfolgt:

- Erhebung aktueller Informationen zur subjektiven Wahrnehmung und Beurteilung der Arbeitsbedingungen türkeistämmiger Beschäftigter in der Arbeitswelt Nordrhein-Westfalens;
- Identifizierung spezifischer – insbesondere herkunfts- oder religiös bedingter – Belastungs-Beanspruchungs-Profile;
- Identifizierung von Einflussfaktoren auf die Beschäftigungsfähigkeit durch die Arbeitsbedingungen und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sowie Ableitung zielgruppenspezifischer Handlungs-, Präventions- und Interventionsprojekte.

² An dieser Stelle möchten wir uns bei Frau Dr. Martina Sauer vom Zentrum für Türkeistudien und Integration für die gute und konstruktive Zusammenarbeit bedanken.

2. Methode

Im Rahmen der Befragung wurden Daten erhoben, die Aufschluss über die Arbeitsplatzsituation türkeistämmiger Beschäftigter in Nordrhein-Westfalen geben.

Der Fragebogen basierte auf den Inhalten der Befragung „Gesunde Arbeit NRW 2009“ von 2.000 Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen, die TNS Infratest im Auftrag des LIGA.NRW im Jahr 2008 durchgeführt hat. Hierbei standen insbesondere die Beurteilung der Anforderungen und Belastungen bei der Arbeit und deren Auswirkungen auf die Beschäftigten im Mittelpunkt. Darüber hinaus wurden Daten zum Stellenwert der Arbeit, zur Arbeitszufriedenheit, zur Arbeitsfähigkeit und zu individuellen und betrieblichen Maßnahmen des Gesundheitsschutzes erhoben.

Zielgruppenspezifische Fragen bezogen sich vor allem auf die berufliche Qualifikation, die ethnische Zusammensetzung der Belegschaften und auf Belastungen am Arbeitsplatz, die mit kulturellen Fragen und der Ausübung religiöser Gebote im Zusammenhang stehen.

Im Oktober 2010 wurden 1.002 abhängig beschäftigte türkeistämmige Personen in Nordrhein-Westfalen telefonisch befragt; das Mindestalter betrug 16 Jahre. Als türkeistämmig gilt, wer die türkische Staatsangehörigkeit besitzt oder in der Türkei geboren wurde und nach 1949 zugewandert ist oder wer einen Elternteil hat, der zugewandert ist oder die türkische Staatsangehörigkeit besitzt. Die Identifikation des türkischen Migrationshintergrundes der zu befragenden Person erfolgte im Vorfeld durch die Stichprobenziehung anhand des Vor- und Nachnamens, das sogenannte onomastische Verfahren, sowie zu Beginn des Interviews durch die Selbstidentifikation bzw. -definition der potenziell zu Befragenden. Diese praktikable Methode wird in Zuwandererbefragungen häufig angewandt. Ebenso wurde zu Beginn des Interviews der Beschäftigungsstatus geklärt.

Die Erhebung wurde als computergestützte, repräsentative zweisprachige Telefonbefragung anhand eines standardisierten Fragebogens durchgeführt. Die Dauer des Interviews betrug ca. 15 Minuten.

Der Vergleich der Daten des Mikrozensus 2009 für Nordrhein-Westfalen der abhängig beschäftigten Personen mit türkischem Migrationshintergrund und der Befragtengruppe zeigt keine Über- oder Unterrepräsentationen, die über die jeweilige Fehlertoleranz hinausgehen. Somit musste keine Gewichtung der Daten vorgenommen werden.



3. Ergebnisse³

3.1 Strukturdaten

Deutschkenntnisse

Im Rahmen dieser Studie wurden 1.002 türkeistämmige Beschäftigte zu ihren Arbeitsbedingungen befragt. Nach Feststellung der Zugehörigkeit zur Zielgruppe wurden die Befragten zunächst gebeten anzugeben, ob sie die Befragung auf Türkisch oder Deutsch führen möchten. Mit 78 % äußerten nahezu vier von fünf der Befragten den Wunsch, das Gespräch in türkischer Sprache führen zu wollen. Dieses ist bemerkenswert, da nahezu 90 % der Befragten angaben, über eher gute oder sehr gute deutsche Sprachkenntnisse zu verfügen. Die starke Verbundenheit türkeistämmiger Beschäftigter mit ihrer Sprache wird besonders deutlich bei den Befragten, die angaben, in Deutschland geboren worden zu sein: Über 99 % dieser Gruppe gab an, über gute bis sehr gute deutsche Sprachkenntnisse zu verfügen – trotzdem wollte mit 52 % über die Hälfte das Interview auf Türkisch führen.

³ Bei der Interpretation der Ergebnisse ist die jeweilige Fallzahl (N) zu berücksichtigen. Liegt sie unter 30, sollten Ergebnisse nicht interpretiert werden. Dieses ist bei der Erstellung des Berichtes berücksichtigt worden.

Zuwanderungsgrund

In Deutschland geboren wurden eigenen Angaben zufolge 29 % der türkeistämmigen Befragten, 71 % sind demnach zugewandert oder machten hierzu keine Angaben. Tabelle 1 gibt einen Überblick über die Zuwanderungsgründe, die von dieser Gruppe der Befragten genannt wurden.

Zuwanderungsgrund	Prozent
Familienzusammenführung als Kind	45
Familienzusammenführung als Ehepartnerin oder Ehepartner	35
Studium/Ausbildung/Akademikeraustausch	6
Arbeitssuche/-verhältnis („Gastarbeiterin oder Gastarbeiter“)	8
Sonstiges	4

Tabelle 1: Zuwanderungsgründe (Angaben in Prozent)

Geschlecht

Die Auswertung der Angaben der Befragten ergibt mit 35 % einen vergleichsweise geringen Anteil weiblicher Beschäftigter. Zum Vergleich: Die Studie „Gesunde Arbeit NRW 2009“ ergab einen Frauenanteil von 46 %.

Alter

Tabelle 2 gibt einen Überblick über die Altersangaben der Befragten.

Altersgruppen	Türkeistämmige	NRW gesamt
16 bis 29 Jahre	25	20
30 bis 49 Jahre	63	54
50 Jahre und älter	12	26

Tabelle 2: Altersstrukturen im Vergleich (Angaben in Prozent)

Die Ergebnisse zeigen einen vergleichsweise hohen Anteil jüngeren und mittleren Alters unter den türkeistämmigen Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen. Bemerkenswert ist der geringe Anteil Beschäftigter, die ein Alter von 50 Jahren und mehr angaben.

Wirtschaftszweige und Tätigkeiten

Tabelle 3 zeigt die Angaben zu den Wirtschaftszweigen, in welchen die Befragten beschäftigt sind.

Wirtschaftszweige	Türkeistämmige	NRW gesamt
Produktion	42	30
Handel	13	14
Dienstleistung	45	56

Tabelle 3: Wirtschaftszweige im Vergleich (Angaben in Prozent)

Türkeistämmige Beschäftigte arbeiten demnach verstärkt im produzierenden Gewerbe und sind im Dienstleistungssektor vergleichsweise unterrepräsentiert. Dieses Ergebnis schlägt sich auch in den Angaben zur hauptsächlich ausgeübten Tätigkeit nieder, die in Tabelle 4 dargestellt werden. An dieser Stelle soll darauf hingewiesen werden, dass Tätigkeiten, die von weniger als 2 % der Befragten angegeben wurden (z. B. Verhandlungen führen), nicht aufgelistet wurden.

Tätigkeit	Türkeistämmige	NRW gesamt
Herstellen, Produzieren von Waren und Gütern	19	5
Andere Dienstleistungen	13	10
Versorgen, Bedienen, Betreuen von Maschinen	8	3
Packen, Versenden, Transportieren	8	3
Einkaufen, Beschaffen, Verkaufen	6	7
Reparieren, Instandsetzen	6	7
Planen, Koordinieren und Leiten	6	15
Pflegen, Heilen	5	7
Sonstige Büroarbeiten	3	9
Ausbilden, Lehren, Unterrichten	3	9
Messen, Prüfen, Qualitätskontrolle	3	2
Andere Beraten, Informieren	2	9
Entwickeln, Konstruieren, Forschen	2	5

Tabelle 4: Tätigkeiten im Vergleich (Angaben in Prozent)

Demnach fallen die Anteile türkeistämmiger Beschäftigter in Nordrhein-Westfalen in den Tätigkeitsfeldern

- Herstellen und Produzieren,
- Versorgen und Bedienen von Maschinen und
- Packen, Versenden und Transportieren

vergleichsweise hoch, in den Tätigkeitsfeldern

- Planen und Koordinieren,
- Ausbilden und Lehren,
- Beraten und Informieren sowie
- Büroarbeiten

vergleichsweise gering aus.

Ausbildung

61 % der befragten Türkeistämmigen gaben an, eine berufliche Ausbildung abgeschlossen zu haben, der entsprechende Anteil aller Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen beträgt 93 %. Von den türkeistämmigen Befragten haben 81 % ihre Ausbildung in Deutschland und 19 % in der Türkei abgeschlossen. Bei lediglich 30 % wurde die türkische Ausbildung in Deutschland anerkannt. Deutliche Geschlechtsunterschiede sind nachweisbar: 67 % der männlichen Türkeistämmigen haben eine Ausbildung abgeschlossen, der entsprechende Anteil der Frauen beträgt hingegen nur 51 %.

Tabelle 5 gibt einen Überblick über die Angaben zur in Deutschland erlangten beruflichen Qualifikation der türkeistämmigen Befragten. Die entsprechenden Angaben aller Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen sind ebenfalls aufgeführt.

Ausbildung	Türkeistämmige	NRW gesamt
Lehre	55	42
Berufsfachschule	23	11
Fachschule	3	12
Studium FH	4	13
Studium Universität	15	22

Tabelle 5: Berufliche Ausbildung im Vergleich (Angaben in Prozent)

Demnach haben über ein Drittel aller Beschäftigten in NRW ein Studium absolviert, der entsprechende Anteil türkeistämmiger Beschäftigter liegt bei 19 %. Altersbedingte Unterschiede im Hinblick auf die erlangte berufliche Qualifikation lassen sich nicht nachweisen.

Berufliche Stellung

Tabelle 6 zeigt die Angaben der türkeistämmigen Beschäftigten im Hinblick auf ihre berufliche Stellung und ermöglicht den Vergleich mit den entsprechenden Angaben der Befragten der Studie „Gesunde Arbeit NRW 2009“.

Berufliche Stellung	Türkeistämmige	NRW gesamt
Ungelernte, angelernte Arbeiterinnen und Arbeiter	59	12
Facharbeiterinnen und Facharbeiter	19	14
Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter, Meisterinnen und Meister, Technikerinnen und Techniker	5	7
Einfache Angestellte, Beamte im einfachen Dienst	5	20
Mittlere Angestellte, Beamte im mittleren oder gehobenen Dienst	7	31
Höhere Angestellte, Beamte im höheren Dienst	5	16

Tabelle 6: Berufliche Stellung im Vergleich (Angaben in Prozent)

Tabelle 6 zeigt deutliche Unterschiede in den Angaben der Befragten der beiden Studien. Der Anteil ungelernter oder angelernter Arbeiterinnen und Arbeiter ist unter den Türkeistämmigen ungewöhnlich hoch: Drei von fünf türkeistämmigen Beschäftigten gaben diese berufliche Stellung an. Als un- oder angelernt arbeitend gilt, wer keine Facharbeiterausbildung abgeschlossen hat oder Tätigkeiten ausübt, für die sie oder er nicht ausgebildet wurde.

Entsprechend sind die Anteile der als mittlere oder höhere Angestellte Tätigen vergleichsweise gering. Während 2009 47 % aller Beschäftigten angaben, in derartigen Positionen mit entsprechender Qualifikation zu arbeiten, betrug der Anteil unter den türkeistämmigen Beschäftigten lediglich 12 %.

Der Zusammenhang zwischen der beruflichen Ausbildung und der beruflichen Position wird besonders deutlich, wenn man die Gruppe der un- oder angelernt tätigen türkeistämmigen Beschäftigten näher betrachtet: 60 % der Beschäftigten dieser Gruppe verfügen über keine abgeschlossene Berufsausbildung. Und: 91 % der Beschäftigten, die keine abgeschlossene Berufsausbildung haben, arbeiten un- oder angelernt, d. h. ohne Ausbildung ist ein beruflicher Aufstieg nur sehr selten möglich.

Einkommen

Die Unterschiede in den beruflichen Positionen machen sich in den Angaben zum persönlichen Nettoeinkommen bemerkbar, wie Tabelle 7 zeigt:

Persönliches Nettoeinkommen (in €)	Türkeistämmige	NRW gesamt
< 401	9	7
401–999	17	13
1.000–1.999	36	39
2.000–2.999	20	22
3.000–3.999	3	9
4.000–4.999	< 1	3
> 5.000	< 1	2

Tabelle 7: Persönliches Nettoeinkommen im Vergleich (Angaben in Prozent)

Der Anteil türkeistämmiger Beschäftigter, die ein persönliches Nettoeinkommen von 3.000 € oder mehr angegeben haben, ist mit 4 % vergleichsweise sehr gering. Immerhin gaben 14 % aller Befragten in NRW ein entsprechend hohes Einkommen an.

3.2 Belastungen am Arbeitsplatz

In den Arbeitswissenschaften wird der Belastungsbegriff neutral gebraucht: Belastungen sind Anforderungen und nicht unbedingt negativ zu beurteilen. Die meisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbinden mit dem Begriff Belastung jedoch vor allem schlechte und verbesserungsbedürftige Bedingungen am Arbeitsplatz.

Ein Schwerpunkt der Befragung lag in der Erfassung der subjektiv belastenden Faktoren bei der Arbeit, die sich bei den Beschäftigten in Form von Beanspruchungen (z. B. Ermüdung, Kopfschmerzen, Rücken- und Gelenkschmerzen) auswirken können. Ob und wie sich die Belastungen auswirken, hängt von den persönlichen Leistungsvoraussetzungen einer Person ab, z. B. von ihrer körperlichen Konstitution, ihren vorhandenen Kompetenzen, Fertigkeiten und Fähigkeiten. Ein und dieselbe Arbeitsaufgabe kann daher Person A überfordern, von Person B als willkommene Herausforderung interpretiert werden und für Person C Routine darstellen.

3.2.1 Belastungseinschätzungen im Überblick

Um die Belastungen am Arbeitsplatz zu erfassen, wurden die Beschäftigten um folgende Einschätzung gebeten: „Arbeit bzw. die Situation am Arbeitsplatz kann körperlich und seelisch belasten. Ich nenne Ihnen gleich einige Faktoren, die Sie möglicherweise an Ihrem Arbeitsplatz als Belastung erleben. Sagen Sie mir bitte zu jedem einzelnen Punkt, ob er Sie bei der Arbeit gar nicht belastet, etwas belastet, ziemlich belastet oder stark belastet.“ Abbildung 1 zeigt die Ergebnisse der Befragung der türkeistämmigen Beschäftigten.

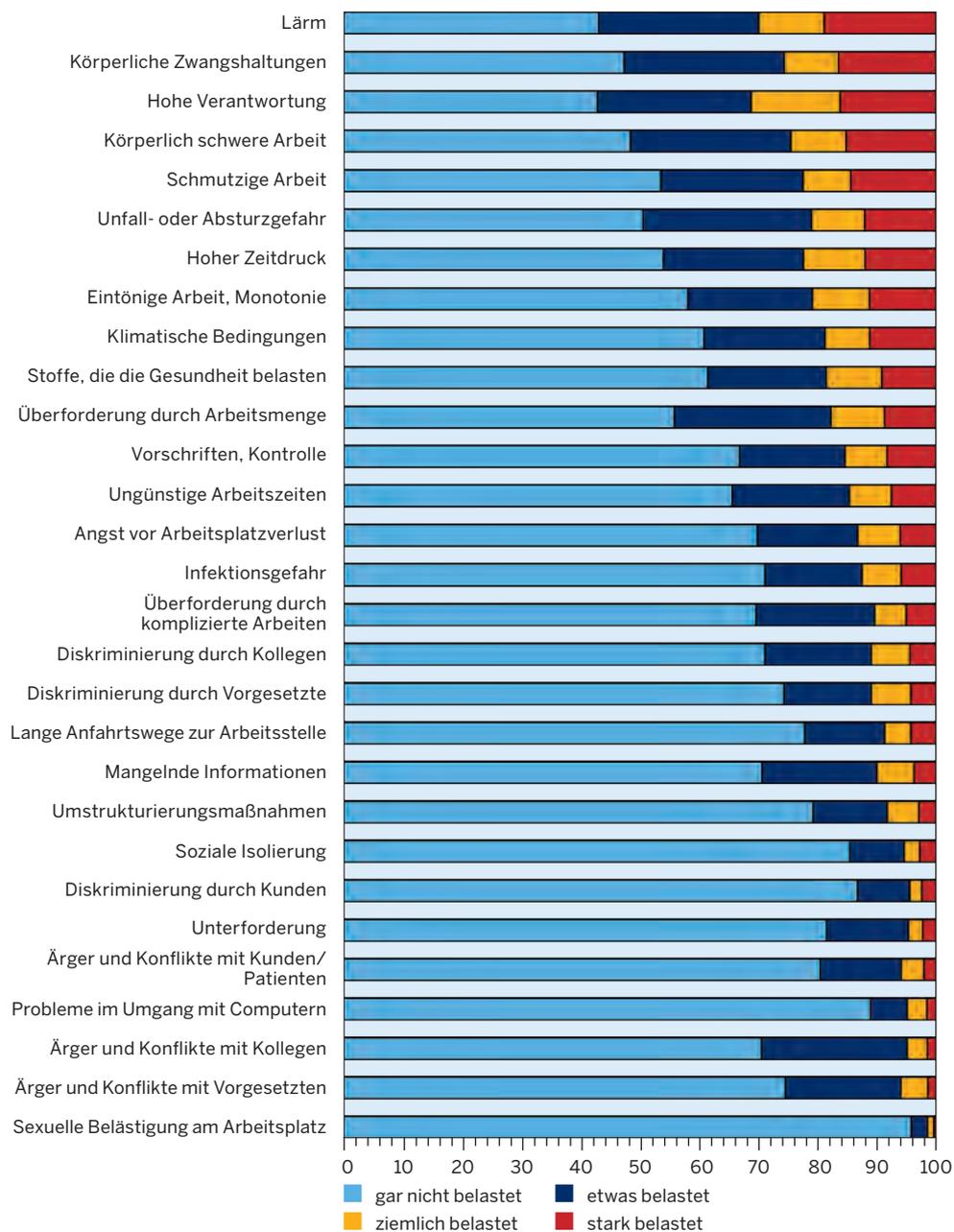


Abbildung 1: Belastungseinschätzungen aller türkeistämmigen Befragten im Überblick (Anteil der Befragten in Prozent)

Abbildung 1 zeigt, dass für die befragten türkeistämmigen Beschäftigten körperliche Belastungen besonders bedeutsam sind. Unter den „Top Ten“ der Belastungen, d. h., die als ziemlich oder stark belastend empfunden werden, finden sich sieben physische Belastungsfaktoren, dagegen lediglich drei Faktoren, die den psychischen Belastungen zuzuordnen sind.

Mindestens die Hälfte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist nach eigenen Angaben etwas, ziemlich oder sogar stark von den folgenden drei körperlichen Belastungsfaktoren betroffen:

- Lärm,
- körperliche Zwangshaltungen,
- körperlich schwere Arbeit.

Bedeutsam sind ferner die Anteile Beschäftigter, die

- Unfall- oder Absturzgefahr (49 %) sowie
- schmutzige Arbeit (46 %)

als arbeitsbedingte körperliche Belastung empfinden.

Psychisch belastend werden von türkeistämmigen Beschäftigten v. a.

- hohe Verantwortung (57 %),
- hoher Zeitdruck (46 %) und
- eintönige Arbeit, Monotonie (42 %)

empfunden.

Die Ergebnisse der Belastungseinschätzungen müssen im Zusammenhang mit den vermehrt angegebenen Tätigkeitsfeldern (Herstellen und Produzieren, Versorgen und Bedienen von Maschinen und Packen, Versenden und Transportieren) sowie den Angaben zur beruflichen Stellung gesehen werden: 59 % der befragten türkeistämmigen Beschäftigten gaben an, als ungelernete oder angelernte Arbeitskräfte tätig zu sein (siehe Tabelle 5). In diesen Tätigkeitsfeldern spielen physische Belastungen nach wie vor eine sehr bedeutsame Rolle.

In der Bundesrepublik Deutschland gilt das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz⁴. Ziel dieses Gesetzes ist es, Ausgrenzungen und Diskriminierung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

4 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), geändert durch Artikel 15 Absatz 66 des Gesetzes vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160)

Eine Zielsetzung dieser Befragungsstudie bestand darin, Informationen über die spezifischen Arbeitsbedingungen türkeistämmiger abhängig Beschäftigter zu erhalten. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage nach zielgruppenspezifischen Belastungsfaktoren, d. h. Diskriminierung am Arbeitsplatz, die durch die ethnische Zugehörigkeit bedingt sind. Tabelle 8 zeigt die Ergebnisse im Hinblick auf Belastungen durch Diskriminierung am Arbeitsplatz.

Belastungseinschätzung	gar nicht belastet	etwas belastet	ziemlich belastet	stark belastet
Diskriminierung durch Vorgesetzte	74	15	7	4
Diskriminierung durch Kolleginnen und Kollegen	71	18	7	4
Diskriminierung durch Kundinnen und Kunden	87	9	2	2

Tabelle 8: Belastungseinschätzungen: Diskriminierung am Arbeitsplatz (Angaben in Prozent)

Die Ergebnisse zeigen, dass das Gleichbehandlungsgesetz aus Sicht der Befragten nicht vollständig umgesetzt wird. So gaben 18 % der Befragten an, durch Diskriminierung durch Kolleginnen und Kollegen „etwas“, 11 % sogar „ziemlich“ oder „stark“ belastet zu sein. 15 % der Befragten fühlen sich durch Diskriminierung durch Vorgesetzte „etwas“, 11 % „ziemlich“ oder „stark“ belastet, und 9 % gaben an, durch Diskriminierung von Kundinnen und Kunden „etwas“, 4 % „ziemlich“ oder „stark“ belastet zu sein.

Ihren Angaben zufolge ist eine Gruppe der türkeistämmigen Beschäftigten besonders von Diskriminierung am Arbeitsplatz betroffen: die Gruppe, die ihre berufliche Stellung mit „Vorarbeiterin oder Vorarbeiter, Meisterin oder Meister oder Technikerin oder Techniker“ angegeben hat.

25 % dieser Gruppe fühlen sich durch Diskriminierung durch Kolleginnen und Kollegen „ziemlich“ oder „stark“ belastet und 19 % gaben an, „ziemlich“ oder „stark“ von Diskriminierung durch ihre Vorgesetzten betroffen zu sein.

An dieser Stelle soll auf spezifische Belastungen eingegangen werden, die mit der kulturellen Herkunft und mit religiösen Geboten in Zusammenhang stehen. Die Befragten wurden gebeten, den Grad ihrer eigenen Religiosität auf einer vierstufigen Skala von „sehr religiös“ bis „gar nicht religiös“ einzuschätzen. 62 % der Befragten bezeichneten sich als „sehr religiös“ oder „eher religiös“. Diese Gruppe der Beschäftigten wurde gefragt, ob sie sich bei der Einhaltung religiöser Gebote beeinträchtigt fühle.

	keine Beeinträchtigung	etwas beeinträchtigt	ziemlich beeinträchtigt	stark beeinträchtigt
Einhaltung von Kleidungsgeboten	93	5	< 1	2
Einhaltung von Gebetszeiten	81	10	3	6
Einhaltung von Fastengeboten	91	6	< 1	2
Einhaltung von Ernährungsgeboten	93	5	1	< 1
Ungewollter Kontakt zum anderen Geschlecht	95	3	1	< 1

Tabelle 9: Einschätzung der Beeinträchtigung in der Einhaltung religiöser Gebote (Angaben in Prozent)

Tabelle 9 zeigt, dass sich nur ein geringer Anteil der Befragten bei der Einhaltung religiöser Gebote beeinträchtigt fühlt. Lediglich Probleme im Zusammenhang mit der Einhaltung von Gebetszeiten werden von relativ vielen Befragten (19 %) als belastend empfunden. Anzumerken ist, dass auch schlechte Deutschkenntnisse von den türkeistämmigen Befragten nicht als einschränkend wahrgenommen werden. 125 der befragten 1.002 Beschäftigten gaben an, über „eher schlechte“ oder „schlechte“ Deutschkenntnisse zu verfügen. Von diesen gaben lediglich 15 % an, durch ihre unzureichenden Deutschkenntnisse bei der Arbeit „ziemlich“ oder „stark“ beeinträchtigt zu sein.

3.2.2 Gruppenspezifische Belastungen

Nicht alle Beschäftigten unterliegen den gleichen Belastungen am Arbeitsplatz. Die Arbeitsumgebungsbedingungen, Arbeitsaufgaben und die Arbeitsorganisation bestimmen das individuelle Belastungsprofil.

Im Folgenden soll auf einige gruppenspezifische Belastungsunterschiede eingegangen werden.

3.2.2.1 Belastungen und Geschlecht

Abbildung 2 zeigt die Belastungseinschätzungen der befragten türkeistämmigen Beschäftigten getrennt nach Frauen und Männern. Dargestellt sind die aus Sicht aller Befragten zehn bedeutsamsten Belastungsfaktoren. Die Abbildung zeigt die prozentualen Anteile Befragter, die angegeben haben, der jeweilige Faktor belaste sie „ziemlich“ oder „stark“.

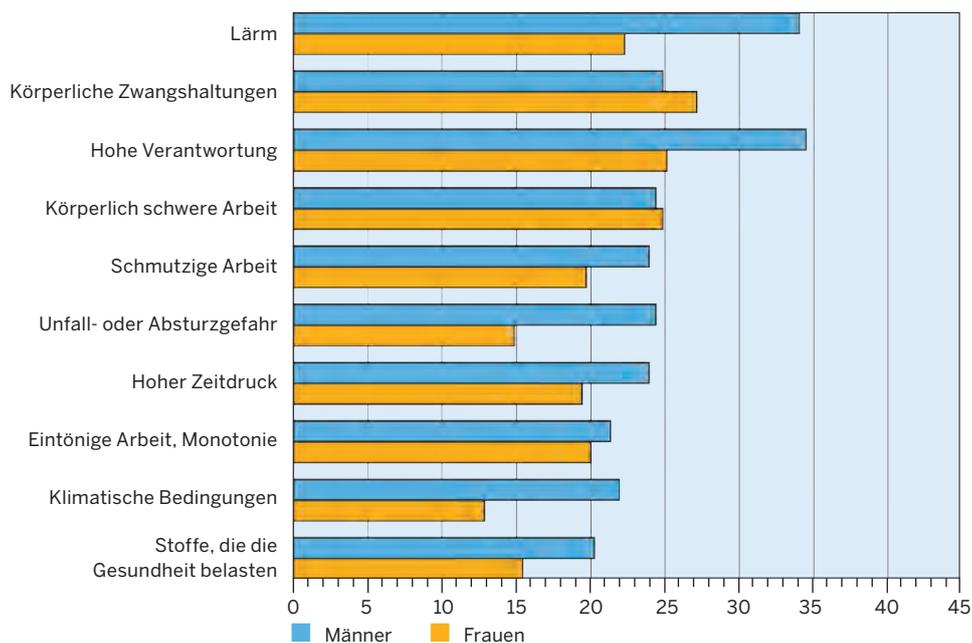


Abbildung 2: Belastungseinschätzungen aller türkeistämmigen Befragten nach Geschlecht (Anteil der Befragten in Prozent, ziemlich oder stark belastet)

Abbildung 2 zeigt, dass Männer sich generell stärker belastet fühlen als Frauen. Unterschiede werden besonders deutlich bei den Belastungsfaktoren

- Lärm,
- hohe Verantwortung,
- Unfall- oder Absturzgefahr,
- klimatische Bedingungen am Arbeitsplatz.

Diese Unterschiede in den Einschätzungen lassen sich vermutlich auf unterschiedliche Berufsfelder zurückführen: Viele der befragten türkeistämmigen Männer gaben an, in den Tätigkeitsbereichen

- Herstellen, Produzieren (24 %),
- Bedienen von Maschinen (11 %),
- Packen, Transportieren (9 %),
- Reparieren (8 %)

zu arbeiten.

Die befragten Frauen fühlen sich lediglich durch körperliche Zwangshaltungen und körperlich schwere Arbeit geringfügig stärker belastet als Männer. Zurückzuführen ist dieses Ergebnis vermutlich auf den vergleichsweise hohen Anteil an Frauen, die in Pflegeberufen (13 %) oder sonstigen Dienstleistungsberufen (19 %) tätig sind.

3.2.2.2 Belastungen und Wirtschaftszweige

Die Tätigkeiten und Arbeitsaufgaben in den drei Wirtschaftszweigen Dienstleistung, Produktion und Handel unterscheiden sich deutlich voneinander. Daher ist damit zu rechnen, dass sich auch in den Belastungsprofilen der Beschäftigten Unterschiede aufzeigen lassen.

Abbildung 3 zeigt die Einschätzungen der Beschäftigten dieser drei Wirtschaftszweige im Hinblick auf die zehn bedeutsamsten Faktoren. Dargestellt sind die prozentualen Anteile türkeistämmiger Beschäftigter, die angegeben haben, durch den jeweiligen Faktor „ziemlich“ oder „stark“ belastet zu sein.

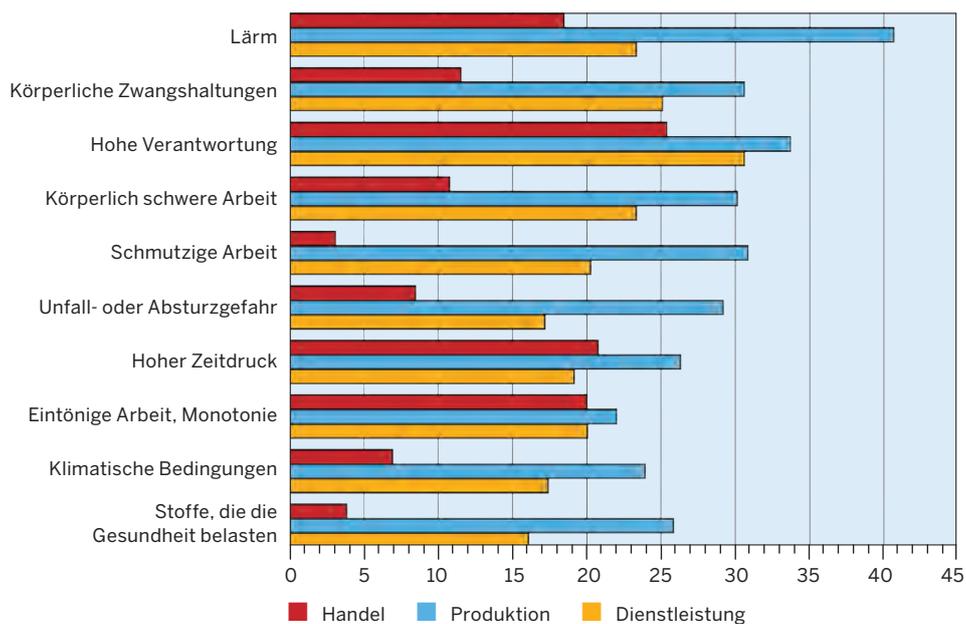


Abbildung 3: Belastungseinschätzungen aller türkeistämmigen Befragten nach Wirtschaftszweigen (Anteil der Befragten in Prozent, ziemlich oder stark belastet)

Abbildung 3 zeigt, dass sich die Belastungseinschätzungen der Beschäftigten dieser drei Wirtschaftszweige teilweise erheblich voneinander unterscheiden. Das Belastungsniveau im Wirtschaftszweig Produktion ist wesentlich höher als in den anderen beiden Wirtschaftszweigen. Besonders deutlich zeigt sich dieser Unterschied in den Beurteilungen im Hinblick auf

- Lärm,
- schmutzige Arbeit,
- Unfall- oder Absturzgefahr,
- Stoffe, die die Gesundheit belasten.

Das tendenziell geringste Belastungsniveau zeigt sich bei Beschäftigten, die angegeben haben, im Handel zu arbeiten. Bedingt durch die Tätigkeiten im Handel spielen körperliche Belastungen in diesem Wirtschaftszweig eine eher untergeordnete Rolle. Vergleichsweise hoch belastet fühlen sich die Beschäftigten des Handels durch die psychischen Belastungsfaktoren

- hohe Verantwortung,
- hoher Zeitdruck,
- eintönige Arbeit, Monotonie.

3.2.2.3 Belastungen und Tätigkeitsfelder

Belastungen am Arbeitsplatz stehen in direktem Zusammenhang mit den von den Beschäftigten auszuführenden Tätigkeiten. So unterscheiden sich z. B. die Arbeitsbedingungen an Büroarbeitsplätzen stark von denen in der Pflege, in Lehrberufen oder in der gewerblichen Produktion. Die hierdurch bedingten tätigkeitsbezogenen Belastungsprofile sind daher aus Sicht des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz von besonderem Interesse.

Tabelle 10 gibt einen Überblick über die Angaben der Beschäftigten im Hinblick auf die zehn bedeutsamsten Belastungsfaktoren in Abhängigkeit ihres Tätigkeitsfeldes. Dargestellt sind die prozentualen Anteile der Befragten, die angegeben haben, der jeweilige Faktor belaste sie „ziemlich“ oder „stark“. Vergleichsweise hohe Anteile sind farblich (rot) gekennzeichnet.

	Herstellen, Produzieren von Waren und Gütern	Andere Dienstleistungen	Versorgen, Bedienen, Betreuen von Maschinen	Packen, Versenden, Transportieren	Einkaufen, Beschaffen, Verkaufen	Reparieren, Instandsetzen	Planen, Koordinieren und Leiten	Pflegen, Heilen	Sonstige Büroarbeiten	Ausbilden, Lehren, Unterrichten
Anzahl Befragter (N)	188	126	84	82	65	62	56	53	31	30
Lärm	51	14	39	33	12	32	7	26	16	43
Körperliche Zwangshaltungen	30	27	24	34	14	32	11	38	13	13
Hohe Verantwortung	29	16	36	34	25	39	30	45	39	57
Körperlich schwere Arbeit	32	22	17	29	15	27	9	43	19	3
Schmutzige Arbeit	33	21	23	23	5	31	7	23	10	–
Unfall- oder Absturzgefahr	25	21	25	32	8	32	7	13	6	3
Hoher Zeitdruck	27	17	25	22	18	23	21	23	6	27
Eintönige Arbeit, Monotonie	26	20	14	28	15	19	9	15	23	17
Klimatische Bedingungen	28	20	14	24	8	26	7	6	6	10
Stoffe, die die Gesundheit belasten	25	17	27	13	6	21	5	30	6	–

Tabelle 10: Belastungseinschätzungen aller türkeistämmigen Befragten nach Tätigkeiten (Angaben in Prozent, ziemlich oder stark belastet)

Vergleicht man die Angaben der Beschäftigten der dargestellten Tätigkeitsfelder mit den Angaben aller Beschäftigten (siehe Abbildung 1), so fällt auf, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in drei Tätigkeitsbereichen besonders hohe Belastungen angeben:

- Herstellen, Produzieren von Waren und Gütern,
- Packen, Versenden, Transportieren,
- Pflegen, Heilen.

Zielgruppenspezifische, sich an der Belastungssituation orientierende Schwerpunktaktionen im Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sollten diese Tätigkeitsfelder besonders intensiv berücksichtigen.

3.2.2.4 Belastungen im Vergleich

Eine Zielsetzung dieser Befragungsstudie bestand darin, festzustellen, ob sich die Einschätzungen türkeistämmiger Beschäftigter von denen aller Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen systematisch unterscheiden. Der direkte Vergleich der Einschätzungen der 1.002 türkeistämmigen Beschäftigten mit denen der 2.000 Befragten des Jahres 2009 erscheint nicht sinnvoll, da sich diese beiden Gruppen im Hinblick auf einige Aspekte (z. B. die berufliche Ausbildung und die berufliche Stellung) deutlich unterscheiden. Unterschiede in den Angaben der Befragten beider Studien sind nicht auf deren ethnische Zugehörigkeit, sondern andere, arbeitsplatzbezogene Aspekte zurückzuführen. Es wurde daher der Entschluss gefasst, die Angaben der 586 un- und angelernt arbeitenden türkeistämmigen Beschäftigten mit den Angaben der un- und angelernt arbeitenden Beschäftigten der Befragung „Gesunde Arbeit NRW 2009“ zu vergleichen (229 Befragte).

Abbildung 4 zeigt die Ergebnisse dieses Vergleichs im Hinblick auf die zehn für alle türkeistämmigen Beschäftigten bedeutsamsten Belastungsfaktoren. Dargestellt sind jeweils die prozentualen Anteile der Befragten, die angaben, der Faktor belaste sie „ziemlich“ oder „stark“.

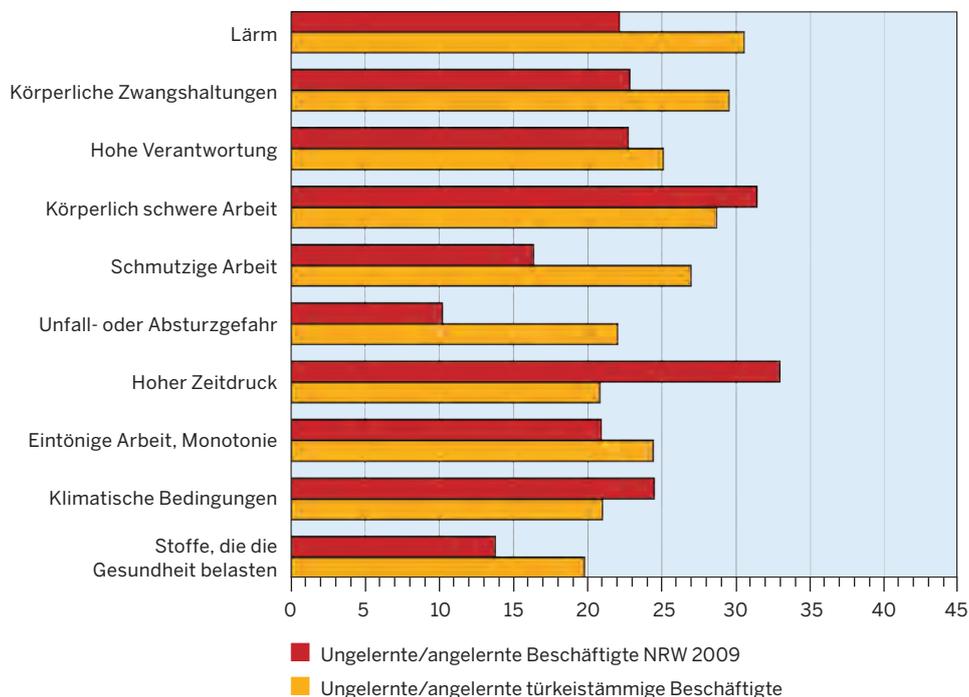


Abbildung 4: Belastungseinschätzungen im Vergleich
(Anteil der Befragten in Prozent, ziemlich oder stark belastet)

Die Ergebnisse zeigen, dass türkeistämmige Beschäftigte eigenen Angaben zufolge in deutlich stärkerem Maße von physischen Belastungen betroffen sind als die Beschäftigten der Vergleichsgruppe, die ungelernt oder angelernt arbeiten. Lärm, körperliche Zwangshaltungen, schmutzige Arbeit, Unfallgefahren, eintönige Arbeit und Stoffe, die die Gesundheit belasten, spielen für türkeistämmige Beschäftigte eine vergleichsweise bedeutsame Rolle.

Die mit der Tätigkeit verbundene hohe Verantwortung wird von türkeistämmigen Beschäftigten als stärkere psychische Belastung empfunden als von den Beschäftigten der Vergleichsgruppe. Eine untergeordnete Rolle spielt der hohe Zeitdruck am Arbeitsplatz für türkeistämmige Beschäftigte.

Festzuhalten bleibt, dass un- oder angelernt tätige türkeistämmige Beschäftigte eigenen Angaben zufolge besonders hohen Belastungen am Arbeitsplatz ausgesetzt sind und daher eine Zielgruppe für spezifische Programme und Aktionen des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz sind. Insbesondere die konsequente Umsetzung technischer Maßnahmen des Arbeitsschutzes (Lärminderung, Bereitstellung von Hebe- und Tragehilfen, Maßnahmen der Unfallverhütung) sollten dazu beitragen, das hohe Belastungsniveau dieser Gruppe von Beschäftigten zu senken. Als flankierende Maßnahmen bieten sich Unterweisungen und Informationskampagnen – ggf. in türkischer Sprache – an. Arbeitsorganisatorische Veränderungen im Betriebsablauf können dazu beitragen, Belastungen durch körperliche Zwangshaltungen, etwa bei der Arbeit an Fließbändern, sowie das Erleben von Eintönigkeit und Monotonie zu verringern.

3.3 Beanspruchungsfolgen

3.3.1 Beanspruchungsfolgen im Überblick

Fehlbelastungen am Arbeitsplatz können sich in Form von Beanspruchungsfolgen auswirken. Ob und in welcher Form sich die individuellen Belastungen ausgewirkt haben, wurde im Rahmen der Befragung durch eine Beschwerdenliste erhoben. Die Befragten wurden gebeten anzugeben, welche Beschwerden sie bei sich festgestellt haben. Genannt werden sollten nur Beschwerden, die die Befragten bei sich festgestellt haben und die sie auf ihre Arbeit zurückführen. Abbildung 5 zeigt die prozentualen Anteile der Befragten, die angegeben haben, von der jeweiligen Auswirkung der Arbeitstätigkeit betroffen zu sein.

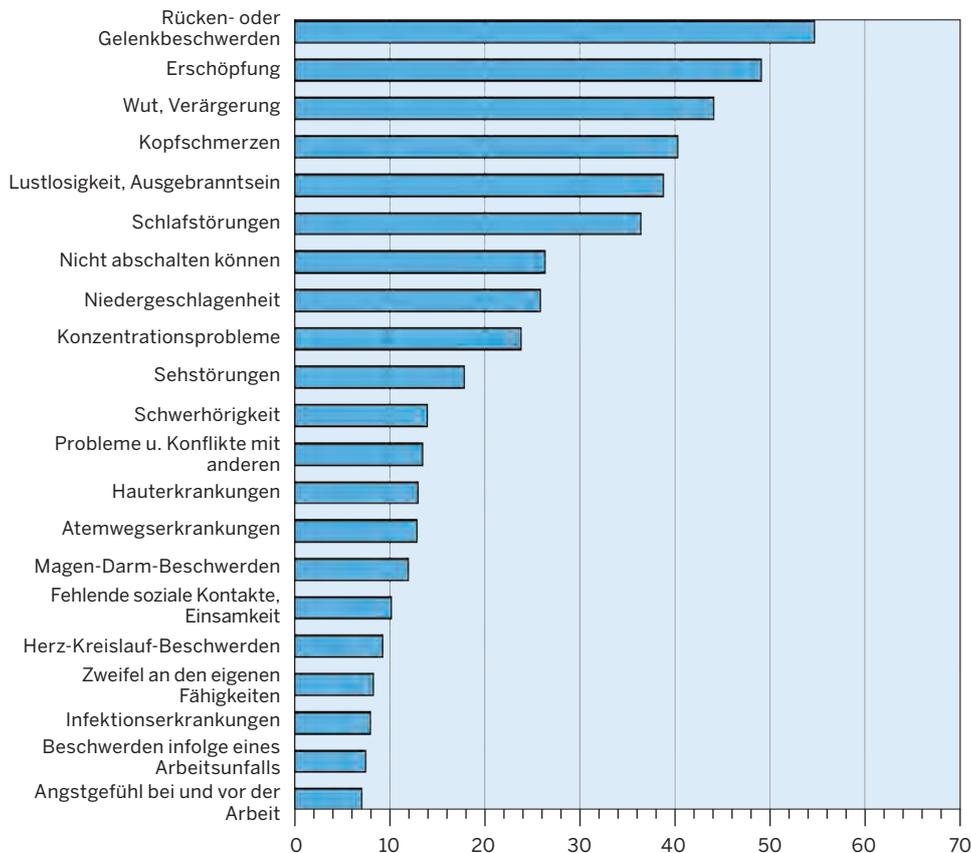


Abbildung 5: Gesundheitliche Auswirkungen der Arbeit
(Anteil der Betroffenen in Prozent)

Abbildung 5 zeigt, dass Rücken- und Gelenkbeschwerden die am häufigsten genannte Beschwerdeform sind. Über die Hälfte der Befragten (55 %) gibt an, hiervon betroffen zu sein. Betrachtet man die zehn am häufigsten genannten Beschwerdebilder, so fällt auf, dass sechs dieser Auswirkungen der Arbeit in den Bereich der psychischen Beanspruchungsfolgen fallen. So geben 44 % der Befragten an, die Arbeit mache sie wütend oder verärgere sie, 39 % fühlen sich lustlos und ausgebrannt, 36 % leiden unter Schlafstörungen, 26 % können nicht abschalten oder sind niedergeschlagen und 24 % geben an, unter Konzentrationsproblemen zu leiden.

3.3.2 Beanspruchungsfolgen und Geschlecht

Wie in Abschnitt 3.2.2.1 dargestellt, fühlen sich türkeistämmige Männer tendenziell stärker belastet als türkeistämmige Frauen. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, ob sich die höheren Belastungen auch in Form von höheren Beanspruchungsfolgen niederschlagen. Abbildung 6 zeigt die Einschätzungen der türkeistämmigen Befragten getrennt nach Geschlechtern im Hinblick auf die zehn am häufigsten genannten Beanspruchungsfolgen.

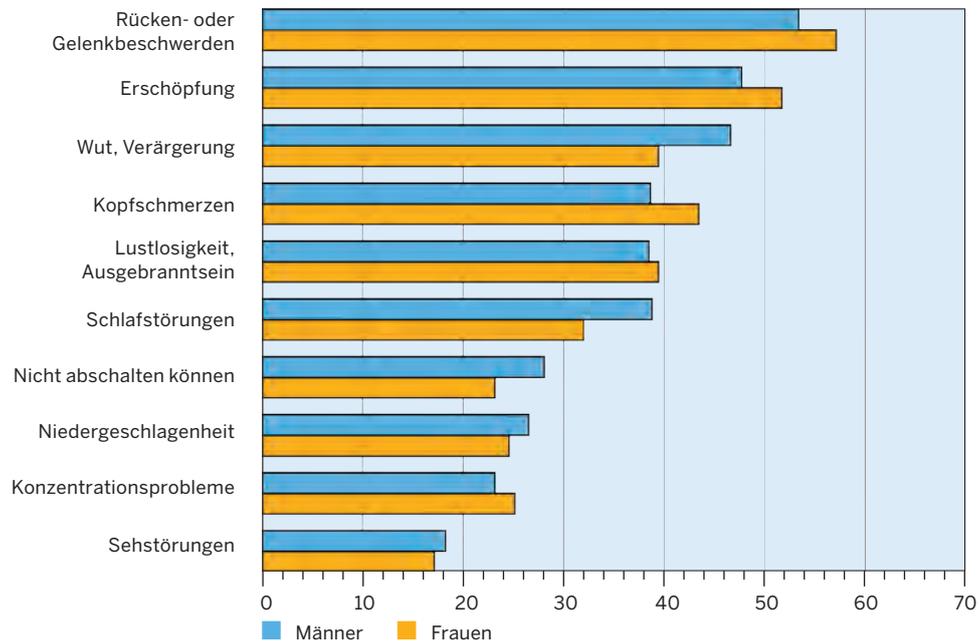


Abbildung 6: Gesundheitliche Auswirkungen der Arbeit aller türkeistämmigen Befragten nach Geschlecht (Anteil der Betroffenen in Prozent)

Abbildung 6 zeigt, dass männliche türkeistämmige Beschäftigte nicht durchgängig stärkere Beanspruchungsfolgen angegeben haben als türkeistämmige weibliche Befragte.

Die männlichen Befragten geben stärkere Beanspruchungsfolgen an im Hinblick auf

- Wut, Verärgerung,
- Schlafstörungen,
- nicht abschalten können.

Die weiblichen Befragten zeigen sich stärker betroffen von

- Rücken- oder Gelenkbeschwerden,
- Erschöpfung,
- Kopfschmerzen.

Deutliche Geschlechtsunterschiede in den Einschätzungen zeigen sich im Zusammenhang mit zwei Beanspruchungsfolgen, die nicht grafisch dargestellt werden. Männliche türkeistämmige Beschäftigte geben im stärkeren Maße Schwerhörigkeit als Folge der Tätigkeit an (17 % der Männer, 8 % der Frauen), weibliche Beschäftigte sind stärker von Infektionserkrankungen betroffen (11 % der Frauen, 6 % der Männer).

3.3.3 Beanspruchungsfolgen und Wirtschaftszweige

Wie in Abschnitt 3.2.2.2 dargestellt, ist das Belastungsniveau Beschäftigter, die im Produktionsbereich tätig sind, deutlich höher als das der Beschäftigten im Dienstleistungssektor und im Handel. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, ob sich die deutlich höheren Belastungen in Form von stärkeren Beanspruchungsfolgen widerspiegeln. Abbildung 7 zeigt die Angaben im Hinblick auf die zehn am häufigsten genannten Auswirkungen der Arbeit getrennt nach Wirtschaftszweigen.

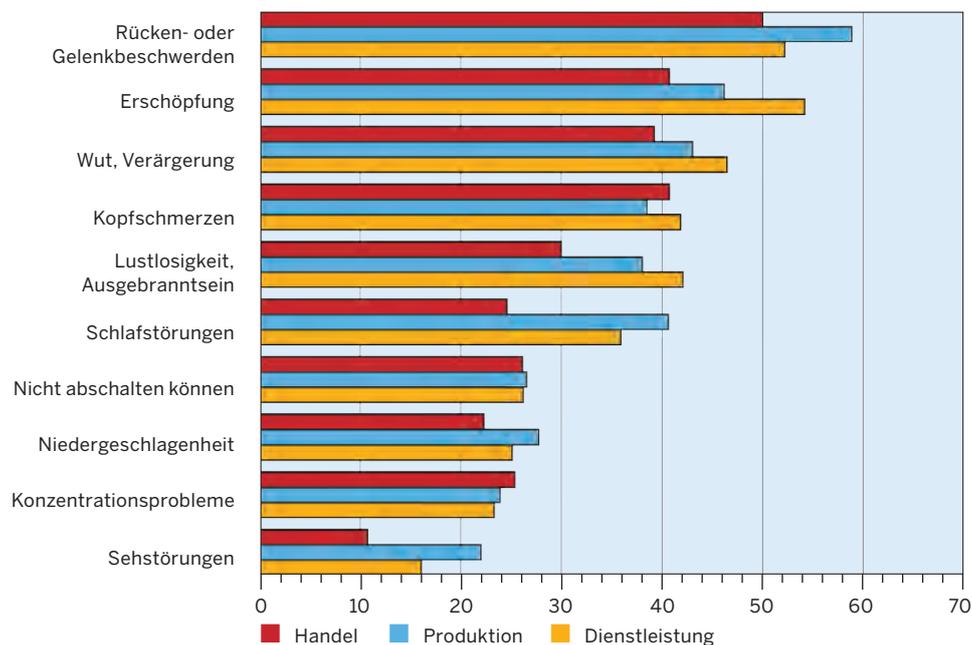


Abbildung 7: Gesundheitliche Auswirkungen der Arbeit aller türkeistämmigen Befragten nach Wirtschaftszweigen (Anteil der Betroffenen in Prozent)

Auch in dieser Hinsicht sind die Ergebnisse der Befragung nicht eindeutig im Sinne einer deutlich stärkeren Beanspruchung von Beschäftigten des Produktionssektors.

Beschäftigte des Wirtschaftszweigs Produktion fühlen sich stark beansprucht von

- Rücken- oder Gelenkbeschwerden,
- Schlafstörungen,
- Niedergeschlagenheit und
- Sehstörungen.

Im Dienstleistungssektor finden sich hingegen stärkere Beanspruchungsfolgen im Hinblick auf Befindensbeeinträchtigungen, wie

- Erschöpfung,
- Wut, Verärgerung und
- Lustlosigkeit, Ausgebranntsein.

Beschäftigte des Handels gaben sowohl geringere Belastungen als auch geringere Beanspruchungsfolgen an als Beschäftigte der anderen Wirtschaftszweige.

3.3.4 Beanspruchungsfolgen und Tätigkeitsfelder

Wie in Abschnitt 3.2.2.3 aufgezeigt, unterscheiden sich die Belastungsniveaus der Beschäftigten verschiedener Tätigkeitsfelder deutlich voneinander. Entsprechend ist damit zu rechnen, dass sich auch die Angaben zu den Beanspruchungsfolgen voneinander unterscheiden.

Tabelle 11 zeigt jeweils die prozentualen Anteile der Befragten verschiedener Tätigkeitsfelder, die die jeweiligen Beanspruchungsfolgen als Auswirkung ihrer Arbeit angegeben haben. Vergleichsweise hohe Anteile sind jeweils rot gekennzeichnet.

	Herstellen, Produzieren von Waren und Gütern	Andere Dienstleistungen	Versorgen, Bedienen, Betreuen von Maschinen	Packen, Versenden, Transportieren	Einkaufen, Beschaffen, Verkaufen	Reparieren, Instandsetzen	Planen, Koordinieren und Leiten	Pflegen, Heilen	Sonstige Büroarbeiten	Ausbilden, Lehren, Unterrichten
Anzahl Befragter (N)	188	126	84	82	65	62	56	53	31	30
Rücken- oder Gelenksbeschwerden	63	49	54	66	46	66	38	60	52	33
Erschöpfung	54	43	46	50	31	50	52	57	55	47
Wut, Verärgerung	47	37	43	49	42	50	39	40	48	37
Kopfschmerzen	44	39	38	44	34	39	39	43	45	50
Lustlosigkeit, Ausgebranntsein	43	35	33	44	29	39	41	43	45	23
Schlafstörungen	43	32	40	40	37	31	23	38	29	20
Nicht abschalten können	33	13	24	33	25	34	36	23	16	13
Niedergeschlagenheit	30	19	33	32	17	23	20	25	26	17
Konzentrationsprobleme	29	21	20	23	31	19	23	25	10	27
Sehstörungen	21	17	25	15	14	19	14	11	13	7
Schwerhörigkeit	24	8	24	13	3	15	9	8	6	7
Probleme und Konflikte mit anderen	19	9	17	16	11	13	13	15	3	17
Hauterkrankungen	16	10	17	12	11	11	4	30	–	10
Atemwegserkrankungen	19	12	10	17	3	8	7	19	10	10
Magen-Darm-Beschwerden	14	9	23	13	3	11	11	13	6	13
Fehlende soziale Kontakte, Einsamkeit	11	9	8	21	6	10	2	8	6	7
Herz-Kreislauf-Beschwerden	9	7	13	16	5	3	11	8	3	7
Zweifel an den eigenen Fähigkeiten	9	10	4	7	5	8	7	11	–	13
Infektionserkrankungen	10	5	5	5	3	3	9	21	6	13
Beschwerden infolge eines Arbeitsunfalls	10	6	10	9	5	6	7	6	3	10
Angstgefühl vor und bei der Arbeit	11	7	7	13	5	5	4	6	3	7

Tabelle 11: Auswirkungen der Arbeit aller türkeistämmigen Befragten nach Tätigkeitsfeldern (Angaben in Prozent)

Vergleicht man die prozentualen Anteile nach Tätigkeitsfeld mit den Anteilen aller Befragten (siehe Abbildung 5), so zeigt sich, dass die Beschäftigten der Tätigkeitsfelder

- Herstellen, Produzieren von Waren und Gütern,
- Pflegen, Heilen und
- Packen, Versenden, Transportieren

nicht nur höhere Belastungen angegeben haben, sondern auch vergleichsweise stark von negativen Beanspruchungsfolgen betroffen sind. Betrachtet man z. B. die Angaben der Befragten, die Waren und Güter herstellen oder produzieren, und vergleicht diese mit den entsprechenden Angaben aller Beschäftigten (siehe Abbildung 5), so zeigt sich, dass diese Anteile im Hinblick auf die zehn bedeutendsten Beanspruchungsfolgen in jedem Fall, zum Teil deutlich, darüberliegen. Ähnliches trifft auch für die Beschäftigten zu, die als Tätigkeit Packen und Versenden oder auch Pflegen und Heilen angegeben haben.

Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass sich die in Abschnitt 3.2.2.3 beschriebenen hohen Belastungen von Beschäftigten bestimmter Tätigkeitsfelder negativ auf das Befinden und die Gesundheit auswirken.

3.3.5 Beanspruchungsfolgen im Vergleich

Wie in Abschnitt 3.2.2.4 dargestellt, sind türkeistämmige Beschäftigte, die un- oder angelernt arbeiten, in stärkerem Maße von physischen Belastungen betroffen als die Beschäftigten der Vergleichsgruppe, die in dieser beruflichen Stellung arbeiten. Entsprechend stellt sich die Frage, ob sich diese höheren Belastungen auch in stärkerem Maße beanspruchend auswirken. Abbildung 8 zeigt die Angaben zu den gesundheitlichen Auswirkungen im Hinblick auf die zehn am häufigsten genannten Beschwerdefolgen im Vergleich.

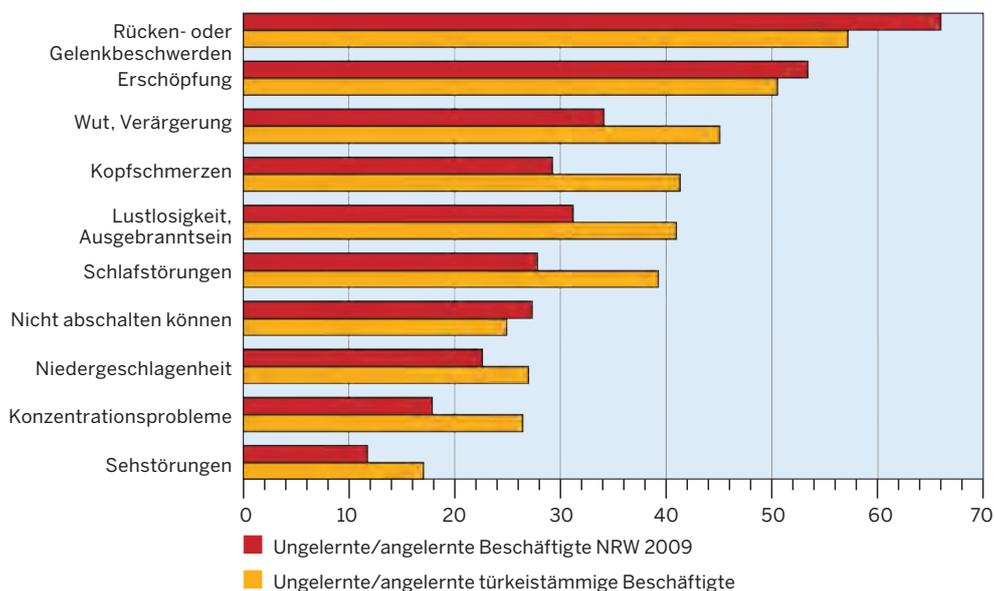


Abbildung 8: Gesundheitliche Auswirkungen der Arbeit im Vergleich (Anteil der Betroffenen in Prozent)

Abbildung 8 verdeutlicht, dass sich die Beanspruchungsprofile der beiden Gruppen von Befragten unterscheiden und türkeistämmige Beschäftigte tendenziell stärker von negativen Auswirkungen der Arbeit betroffen sind als die Vergleichsgruppe. Vergleichsweise stark sind türkeistämmige Beschäftigte eigenen Angaben zufolge betroffen von

- Wut und Verärgerung,
- Kopfschmerzen,
- Lustlosigkeit, Ausgebranntsein und
- Schlafstörungen.

Ebenso geben sie als Auswirkung der Arbeit verstärkt Niedergeschlagenheit, Konzentrationsprobleme und Sehstörungen an. Etwas geringer als die Vergleichsgruppe sind türkeistämmige Beschäftigte von Rücken- oder Gelenkbeschwerden, Erschöpfung und „nicht abschalten können“ betroffen.

Auch dieses Ergebnis unterstreicht, dass un- oder angelernt tätige türkeistämmige Beschäftigte eine wichtige Zielgruppe für den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sind. Durch die Umsetzung von Maßnahmen der Verhältnis- und der Verhaltensprävention können nicht nur die hohen Belastungen dieser Gruppe von Beschäftigten reduziert werden, sondern auch deren negative Folgen können, wenn auch vermutlich nicht gänzlich verhindert, so doch zumindest minimiert werden.

3.4 Arbeitsfähigkeit

Die Gesundheit stellt eine wesentliche Voraussetzung der Arbeits- und somit auch der Beschäftigungsfähigkeit dar. Beschäftigungsfähigkeit wird verstanden als ein aktives, gesundes und kompetentes Tätigsein-Können in unterschiedlichen Lebenslagen und ist Voraussetzung für die Teilhabe am wirtschaftlichen und sozialen Leben.

Die Einschätzung der persönlichen, aktuellen Arbeitsfähigkeit wurde durch die folgende Frage erhoben: „Wenn Sie Ihre beste, je erreichte Arbeitsfähigkeit mit 10 Punkten bewerten: Wie viele Punkte würden Sie dann für Ihre derzeitige Arbeitsfähigkeit geben?“

Diese Form der Einschätzung wurde einem in der betriebsärztlichen Praxis etablierten Instrument entnommen, dem Work Ability Index (WAI)⁵. Abbildung 9 zeigt die mittlere Einschätzung der aktuellen Arbeitsfähigkeit für alle Befragten und in Abhängigkeit von der beruflichen Stellung.

⁵ Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2008). Why WAI? – Der Work Ability Index im Einsatz für Arbeitsfähigkeit und Prävention. Erfahrungsberichte aus der Praxis. Dortmund: BAuA.

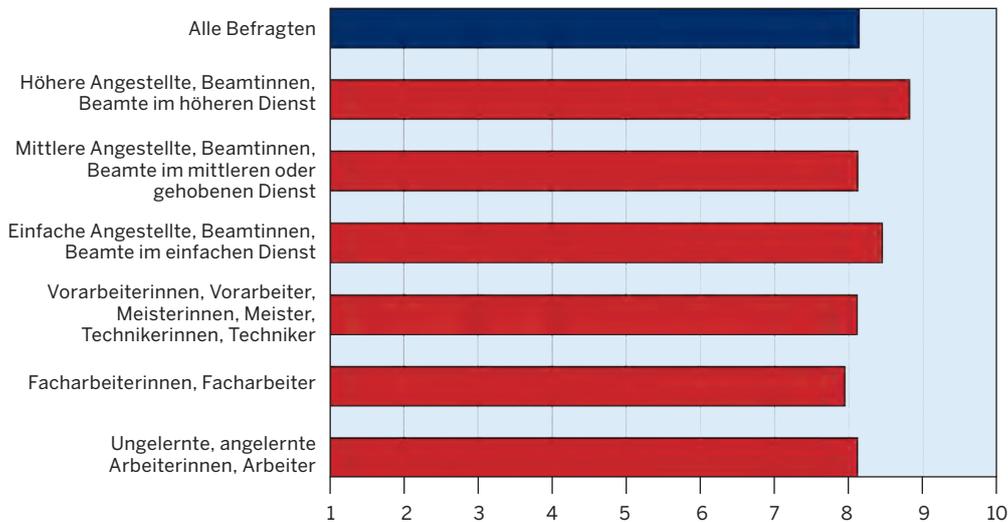


Abbildung 9: Aktuelle Arbeitsfähigkeit aller türkeistämmigen Befragten nach beruflicher Stellung (Mittelwerte der aktuellen Arbeitsfähigkeit)

Auf der Skala von 1 bis 10 geben die türkeistämmigen Befragten ihre aktuelle Arbeitsfähigkeit durchschnittlich mit 8,1 an. Dieses Ergebnis kann als durchaus positiv bewertet werden, denn die Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen insgesamt beurteilten 2009 ihre aktuelle Arbeitsfähigkeit im Schnitt ebenfalls mit 8,1. Die Einschätzung der Beschäftigten verschiedener beruflicher Stellungen unterscheidet sich zum Teil deutlich voneinander. Facharbeiterinnen und Facharbeiter schätzen ihre aktuelle Arbeitsfähigkeit mit 8,0 relativ schlecht, höhere Angestellte und Beamte im höheren Dienst mit 8,8 hingegen vergleichsweise gut ein. Die un- oder angelernten türkeistämmigen Beschäftigten, die, wie in Abschnitt 3.2.2.4 bzw. 3.3.5 dargestellt, hohen Belastungen ausgesetzt sind und sich stark beansprucht fühlen, schätzen ihre aktuelle Arbeitsfähigkeit im Schnitt mit 8,1 ein.

Ein anderer Zusammenhang zeigt sich, wenn man die Angaben verschiedener Altersgruppen miteinander vergleicht: Jüngere türkeistämmige Beschäftigte schätzen ihre aktuelle Arbeitsfähigkeit mit 8,39 besser ein als ältere mit 7,95.

Die Ergebnisse im Hinblick auf die aktuelle Arbeitsfähigkeit deuten darauf hin, dass der Einfluss der Arbeitsbedingungen und deren Folgen auf die individuelle körperliche und geistige Leistungsfähigkeit und Gesundheit nicht der Realität entsprechend wahrgenommen werden.

3.4.1 Arbeitsfähigkeit und Erreichen des Rentenalters

Der demografische Wandel und die sich hieraus ergebenden Anforderungen an die sozialen Sicherungssysteme machen es zukünftig erforderlich, dass die Beschäftigten im Hinblick auf ihr Lebensalter länger arbeiten müssen, d. h., das Renteneintrittsalter verändert sich. Dieser Umstand stellt für Unternehmen und Betriebe eine besondere Herausforderung im Hinblick auf die Qualifizierung und Weiterbildung der Beschäftigten, die Arbeitsorganisation und den Gesundheits-

schutz am Arbeitsplatz dar. Durch Maßnahmen der altersgerechten Arbeitsgestaltung muss gewährleistet werden, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigungsfähig, d. h. möglichst lange gesund und leistungsfähig, bleiben.

Im Zusammenhang mit der Arbeitsfähigkeit bis zum Erreichen des Rentenalters wurde den türkeistämmigen Beschäftigten folgende Frage gestellt:

„Ausgehend von Ihrer gesundheitlichen Entwicklung in den letzten fünf Jahren: Glauben Sie, Ihre derzeitige Arbeit auch in den nächsten X Jahren (bis zu Ihrer Rente) ausüben zu können? Für wie wahrscheinlich halten Sie dies?“

X wurde dabei jeweils aus der Differenz zwischen dem angegebenen Alter der Befragten und einem voraussichtlichen Renteneintrittsalter von 67 Jahren berechnet.

Als Antwortmöglichkeiten standen den Befragten

- sehr wahrscheinlich,
- eher wahrscheinlich,
- eher unwahrscheinlich und
- sehr unwahrscheinlich

zur Verfügung.

Die Auswertung ergab folgendes, als eher pessimistisch zu bezeichnendes Ergebnis:

- sehr wahrscheinlich: 17 %,
- eher wahrscheinlich: 25 %,
- eher unwahrscheinlich: 25%,
- sehr unwahrscheinlich 26 %,
- keine Angabe: 7 %.

Demnach hält über die Hälfte der Befragten es für unwahrscheinlich, ihre Arbeit bis zum Rentenalter von 67 Jahren ausführen zu können.

Bedingt durch die Belastungen sind die Anteile der Befragten, die angegeben haben, es sei „eher“ oder „sehr unwahrscheinlich“, die Arbeit bis zum Erreichen des Rentenalters ausführen zu können, in folgenden drei Tätigkeitsbereichen besonders hoch:

- Packen, Versenden und Transportieren: 65 %,
- Herstellen und Produzieren: 60 %,
- Pflegen, Heilen, Beraten: 59 %.

3.4.2 Zukünftige Arbeitsfähigkeit und berufliche Stellung

Die Angaben zur zukünftigen Arbeitsfähigkeit bis zum Erreichen des Rentenalters von Beschäftigten unterschiedlicher beruflicher Positionen zeigt Abbildung 10.

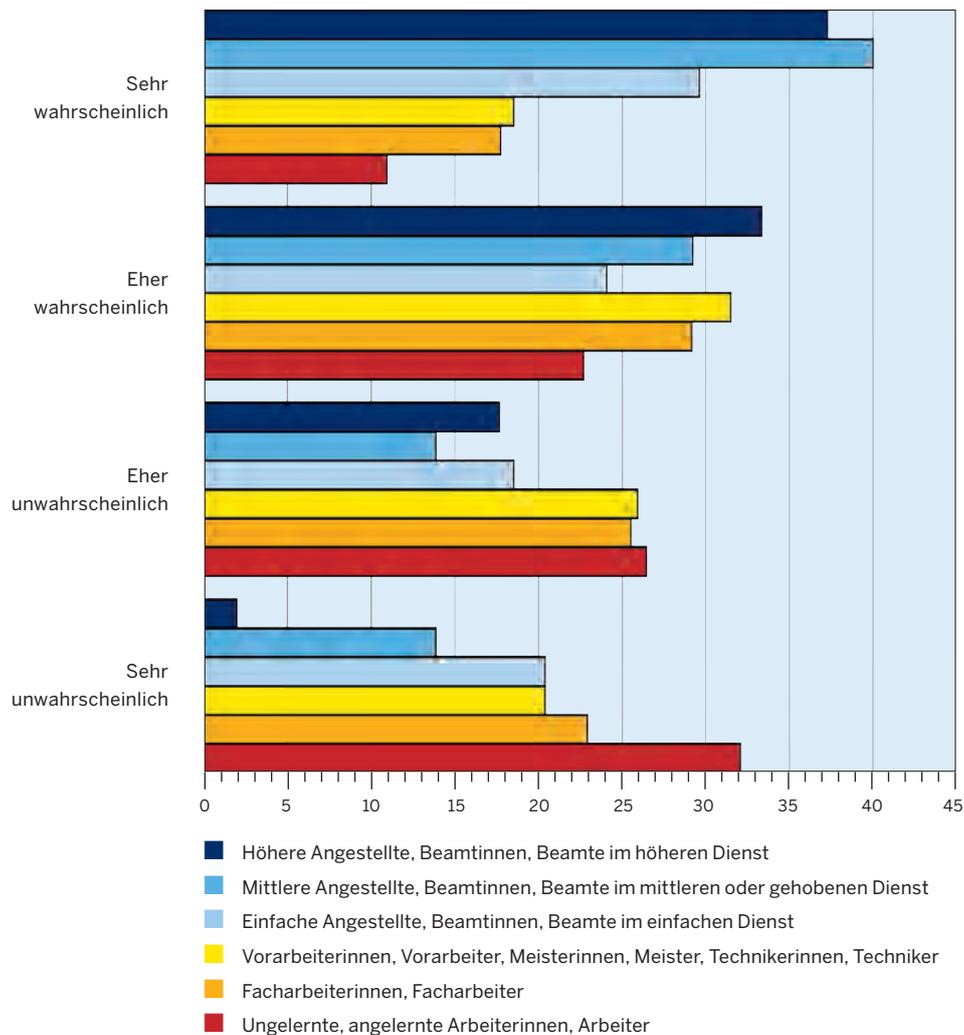


Abbildung 10: Arbeitsfähigkeit bis zum Rentenalter aller türkeistämmigen Befragten nach beruflicher Stellung (Anteil der Befragten in Prozent)

Abbildung 10 verdeutlicht einen eindeutigen Trend: Beschäftigte höherer beruflicher Positionen schätzen ihre zukünftige Arbeitsfähigkeit deutlich optimistischer ein als Beschäftigte in niedrigeren beruflichen Positionen. So beträgt der prozentuale Anteil un- oder angelernter Beschäftigter, die das Erreichen des Rentenalters bei Ausübung ihrer jetzigen Tätigkeit als eher unwahrscheinlich oder sehr unwahrscheinlich beurteilen, 58 %. Der entsprechende Anteil von Beschäftigten, die als höhere Angestellte bzw. Beamte arbeiten, beträgt lediglich 20 %.

3.4.3 Zukünftige Arbeitsfähigkeit im Vergleich

Im Rahmen dieses Berichts werden wiederholt die Angaben un- oder angelernter türkeistämmiger Beschäftigter mit denen aller un- oder angelernten Beschäftigten der Vergleichsgruppe verglichen. Dieser Vergleich soll auch im Hinblick auf die zukünftige Arbeitsfähigkeit gezogen werden, da die Auswertung der Befragung „Gesunde Arbeit NRW 2009“ gezeigt hat, dass Un- oder Angelernte ihre zukünftige Arbeitsfähigkeit deutlich weniger optimistisch einschätzen als Beschäftigte aus anderen beruflichen Positionen. Abbildung 11 zeigt die Einschätzung dieser beiden Gruppen.

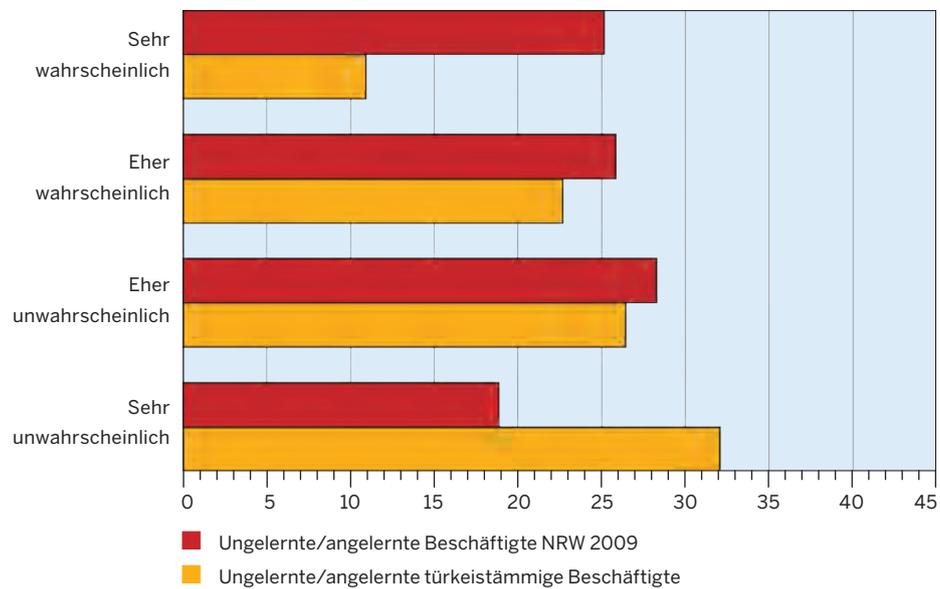


Abbildung 11: Arbeitsausübung bis zum Rentenalter im Vergleich (Anteil der Befragten in Prozent)

Abbildung 11 verdeutlicht die pessimistischere Einschätzung der türkeistämmigen Befragten: Demnach halten es lediglich 34 % der un- oder angelernten türkeistämmigen Befragten für wahrscheinlich, ihre derzeitige Arbeit bis zur Rente ausüben zu können. Der entsprechende Anteil aller un- oder angelernten Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen beträgt mit 51 % immerhin über die Hälfte. Dieser Unterschied in den Einschätzungen ist vermutlich auf die in den Abschnitten 3.2.2.4 und 3.3.5 dargestellten relativ hohen Belastungen und deren gesundheitliche Auswirkungen zurückzuführen.

3.5 Individuelle Bewältigungsstrategien

Ziel der Gesundheitsprävention am Arbeitsplatz ist es, durch Maßnahmen der Arbeitsgestaltung negative Auswirkungen, wie sie zuvor dargestellt wurden, zu minimieren. Prinzipiell kommen hierzu zwei Vorgehensweisen in Betracht: Zum einen können Fehlbelastungen am Arbeitsplatz durch verhältnispräventive Maßnahmen der Arbeitsgestaltung, z. B. Lärminderung, sozialverträgliche Schichtplangestaltung, Einsatz von Hebe- und Tragehilfen, reduziert werden, zum anderen kann versucht werden, die individuellen Bewältigungsstrategien der Beschäftigten zu verbessern. Diese Form von Maßnahmen, z. B. Betriebssport, Coaching, Stressmanagementtrainings, bezeichnet man als verhaltenspräventive Maßnahmen.

3.5.1 Bewältigungsstrategien im Überblick

Beschäftigte stehen den Belastungen des Berufslebens und deren Folgen nicht hilflos gegenüber, sondern versuchen, sich durch vielfältige Aktivitäten in ihrer Freizeit zu erholen, arbeitsbedingte Probleme zu bewältigen und so ihre Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten und zu fördern – sie betreiben Verhaltensprävention.

In diesem Zusammenhang wurden die Befragten gebeten anzugeben, welche Strategien sie nutzen, um berufliche Belastungen und Beschwerden abzubauen oder erträglicher zu gestalten. Abbildung 12 zeigt die prozentualen Anteile der Befragten hinsichtlich der angewendeten Bewältigungsstrategien.

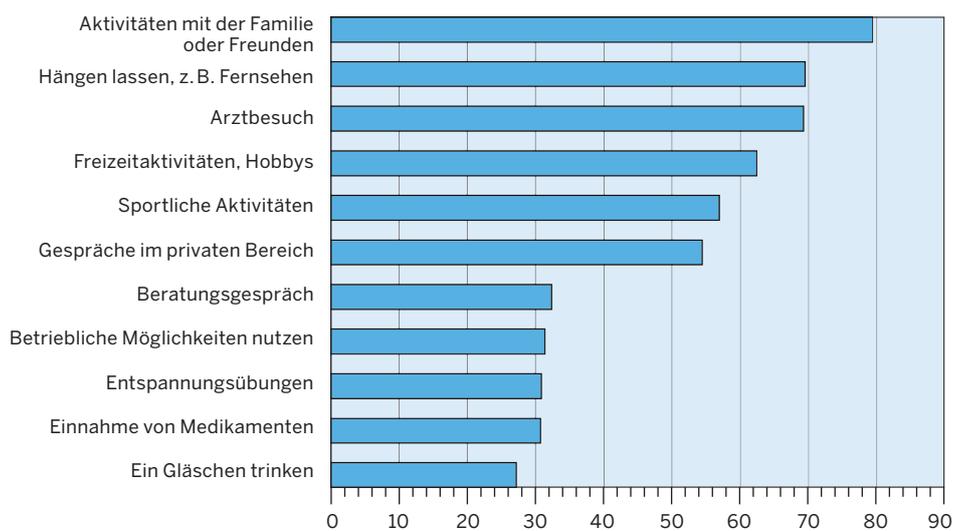


Abbildung 12: Bewältigungsstrategien aller türkeistämmigen Befragten (Anteil der Befragten in Prozent)

Die Ergebnisse zeigen, dass die befragten türkeistämmigen Beschäftigten vielfältige, sowohl aktive als auch passive Bewältigungsstrategien anwenden. Insbesondere soziale Aktivitäten mit der Familie oder Freunden spielen eine bedeutsame Rolle: Vier von fünf Beschäftigten geben diese Form der Bewältigung der arbeitsbedingten Folgen an. Weitere häufig genannte aktive Strategien sind das Ausüben von Hobbys sowie sportliche Aktivitäten. Als eher passive Strategien nennen die Befragten verstärkt Entspannung durch „Hängen lassen“ sowie das Einholen ärztlicher Ratschläge. In eher geringem Maße werden der systematische Einsatz von Entspannungsübungen, die Einnahme von Medikamenten und der Genuss von Alkohol genannt.

3.5.2 Bewältigungsstrategien im Vergleich

Im Hinblick auf die individuellen Strategien zum Abbau von Belastungen werden die Ergebnisse dieser Studie mit denen der Befragung „Gesunde Arbeit NRW 2009“ verglichen. Abbildung 13 stellt die Angaben der un- oder angelernt arbeitenden Befragten in Prozent dar.

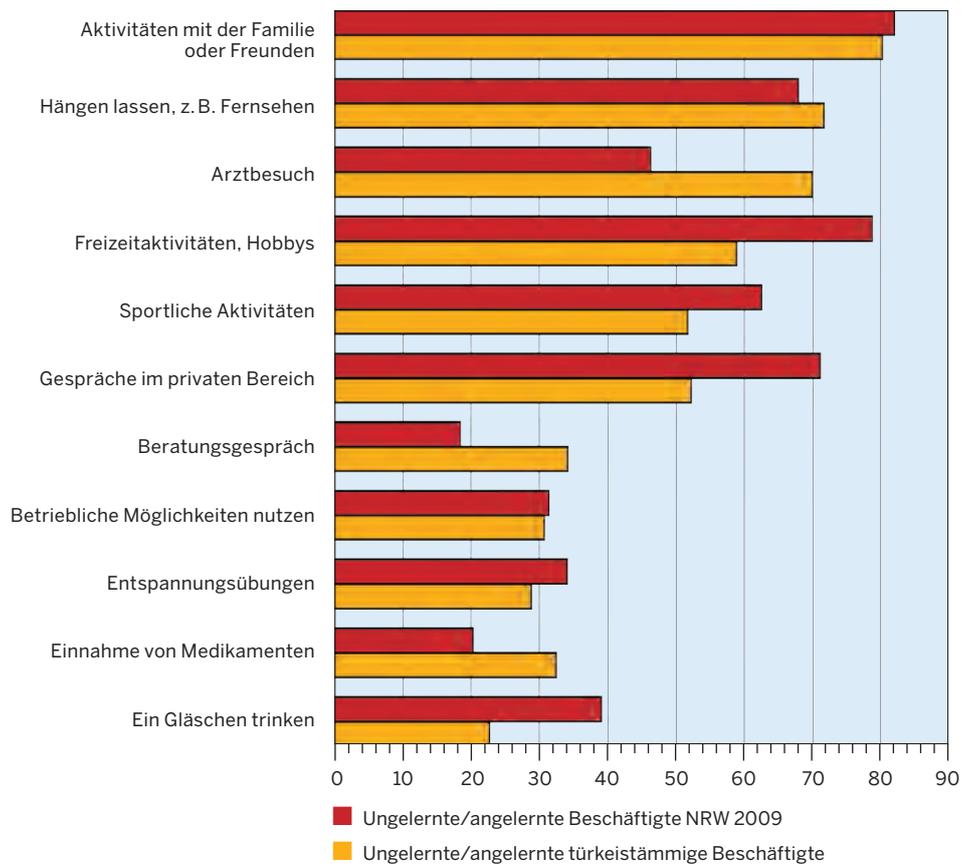


Abbildung 13: Bewältigungsstrategien im Vergleich (Anteil der Befragten in Prozent)

Abbildung 13 zeigt, dass passive Strategien wie „Hängen lassen“, Arztbesuche, Beratungsgespräche sowie die Einnahme von Medikamenten von türkeistämmigen un- und angelernten Beschäftigten zum Teil deutlich häufiger zur Bewältigung eingesetzt werden als von den Befragten der Vergleichsgruppe.

In geringerem Maße als die Vergleichsgruppe geben die türkeistämmigen Befragten hingegen aktive Strategien an, wie Freizeitaktivitäten und Hobbys, Sport, Gespräche im privaten Bereich sowie das Trinken von Alkohol. Gesondert hinzuweisen ist an dieser Stelle auf den geringen Anteil der Befragten, die angegeben haben, betriebliche Möglichkeiten zum Abbau arbeitsbedingter Beanspruchungsfolgen zu nutzen: Demnach setzt nur jeder Dritte der Befragten bei der Studie diese Bewältigungsstrategie ein. Ob dieser geringe Anteil auf die vergleichsweise geringe Attraktivität der Angebote oder deren Fehlen zurückzuführen ist, kann an dieser Stelle nicht geklärt werden.

Die Ergebnisse weisen in jedem Fall jedoch auf die Notwendigkeit der Verbesserung bzw. Intensivierung von Maßnahmen der innerbetrieblichen Gesundheitsförderung für die Gruppe stark beanspruchter un- oder angelernter Beschäftigter hin.

3.6 Betriebliche Maßnahmen

3.6.1 Betriebliche Maßnahmen im Überblick

Alle Betriebe und Unternehmen sind dazu verpflichtet, durch Maßnahmen der Arbeitsgestaltung die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten zu gewährleisten.

Hierzu gehören nicht nur Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen oder zur Vermeidung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren, sondern auch die menschengerechte, sich an den Bedürfnissen und Leistungsvoraussetzungen der Beschäftigten orientierende Gestaltung der Arbeit.

Im Rahmen dieser Studie wurden die Befragten gebeten, die Qualität verschiedener Arbeitsgestaltungsmaßnahmen der Betriebe, in denen sie arbeiten, einzuschätzen. Zu diesem Zweck wurde eine Reihe potenzieller, in Teilen gesetzlich vorgeschriebener Maßnahmen aufgeführt. Die Befragten sollten angeben, ob sie diese für ihre Arbeitsplätze „eher gut“ oder „eher schlecht“ bewerten, von diesen betroffen sind oder diese nicht kennen.

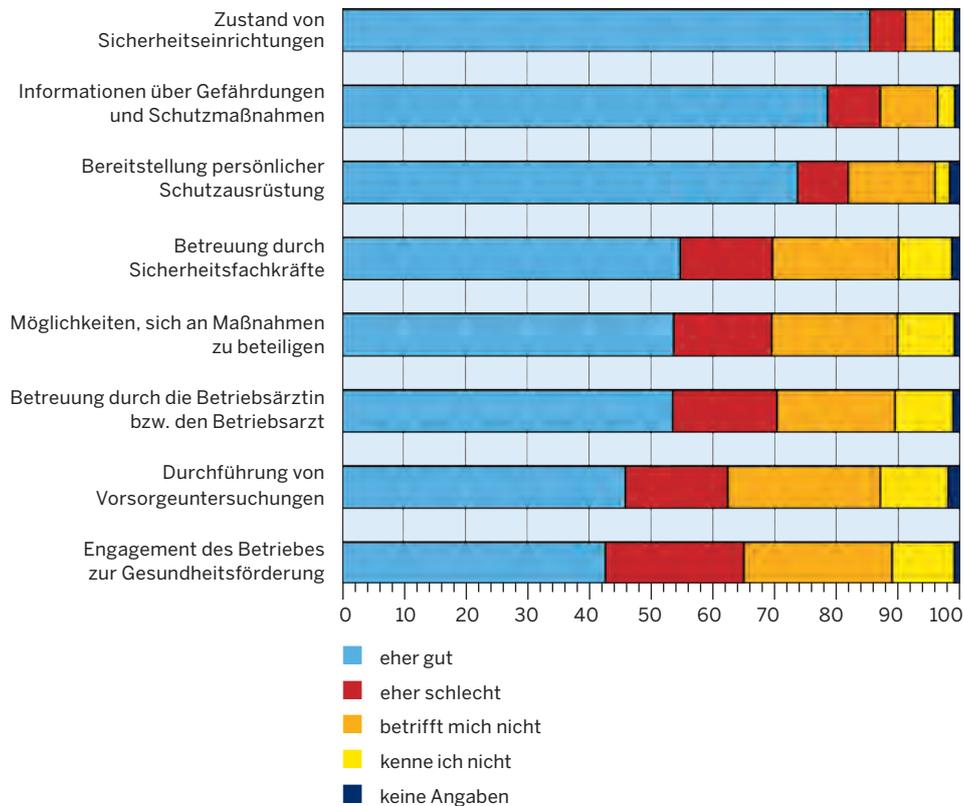


Abbildung 14: Beurteilung der betrieblichen Maßnahmen durch alle türkeistämmigen Befragten (Anteil der Befragten in Prozent)

Abbildung 14 verdeutlicht, dass insbesondere der Zustand der Sicherheitseinrichtungen, z. B. Fluchtwege, Erste-Hilfe-Einrichtungen, sowie die Informationen der Betriebe über Gefährdungen und Schutzmaßnahmen von sehr vielen türkeistämmigen Beschäftigten als „eher gut“ bezeichnet werden. Auch die Bereitstellung persönlicher Schutzausrüstung wird positiv beurteilt. Relativ gut fallen auch die Urteile der Befragten über individuelle Betreuungsmaßnahmen nach dem Arbeitssicherheitsgesetz aus. So beurteilen 55 % die Betreuung durch Sicherheitsfachkräfte und 54 % die betriebsärztliche Betreuung positiv. Deutlich weniger positiv als die anderen Maßnahmen werden von den türkeistämmigen Befragten die Durchführung von Vorsorgeuntersuchungen und das Engagement der Betriebe zur Gesundheitsförderung eingeschätzt.

Die Ergebnisse zeigen, dass der technische Arbeitsschutz in Nordrhein-Westfalen aus Sicht der türkeistämmigen Beschäftigten ein hohes Niveau erreicht hat. Maßnahmen zum präventiven Schutz der Gesundheit der Beschäftigten durch Vorsorgeuntersuchungen und betriebliche Angebote zur Gesundheitsförderung hingegen sollten intensiviert werden.

Vergleichsweise hoch sind die Anteile der Befragten, die angeben, von verschiedenen Maßnahmen nicht betroffen zu sein oder diese nicht zu kennen. Diese betragen z. B. im Hinblick auf die Betreuung nach dem Arbeitssicherheitsgesetz fast 30 %, beim Engagement der Betriebe zur Gesundheitsförderung sogar 34 % der Befragten.

3.6.2 Beurteilung der betrieblichen Maßnahmen im Vergleich

Auch im Hinblick auf die Beurteilung der betrieblichen Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz werden die Ergebnisse dieser Befragung mit denen der Befragung „Gesunde Arbeit NRW 2009“ verglichen.

Tabelle 12 zeigt die Einschätzungen der un- und angelernt arbeitenden Befragten in Prozent.

Einschätzung	eher gut		eher schlecht		betrifft mich nicht		kenne ich nicht	
	Türkei-stämmige	NRW gesamt	Türkei-stämmige	NRW gesamt	Türkei-stämmige	NRW gesamt	Türkei-stämmige	NRW gesamt
Zustand von Sicherheits-einrichtungen	84	78	6	7	5	11	5	4
Informationen über Gefährdungen und Schutzmaßnahmen	79	71	9	9	8	15	4	5
Bereitstellung persönlicher Schutzausrüstung	77	61	8	11	12	25	3	4
Betreuung durch Sicherheits-fachkräfte	54	41	15	11	19	27	12	21
Betreuung durch die Betriebsärztin bzw. den Betriebsarzt	53	34	17	10	18	35	13	21
Möglichkeiten, sich an Maßnahmen zu beteiligen	51	42	15	18	21	24	13	16
Durchführung von Vorsorgeuntersuchungen	42	26	16	16	26	38	16	20
Engagement des Betriebes zur Gesundheitsförderung	38	31	22	20	26	31	14	18

Tabelle 12: Beurteilung der betrieblichen Maßnahmen im Vergleich (Angaben in Prozent)

Tabelle 12 verdeutlicht, dass die betrieblichen Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz von den un- und angelernten türkeistämmigen Beschäftigten durchweg besser beurteilt werden als von der Vergleichsgruppe der un- und angelernten Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen. Dieses zeigt sich insbesondere bei der Bereitstellung persönlicher Schutzausrüstung, der Betreuung durch Sicherheitsfachkräfte und Betriebsärztinnen bzw. Betriebsärzte sowie der Durchführung von Vorsorgeuntersuchungen.

Weiter fällt auf, dass die Anteile der Befragten, die angegeben haben, die jeweilige Maßnahme betreffe sie nicht, bei den Türkeistämmigen im Hinblick auf nahezu alle Maßnahmen geringer ausfallen. Unterschiede in den Ergebnissen zeigen sich auch, wenn man die Angaben zur Antwortmöglichkeit „kenne ich nicht“ vergleicht. Im Hinblick auf die Aspekte

- Betreuung durch Sicherheitsfachkräfte,
- betriebsärztliche Betreuung,
- Beteiligungsmöglichkeiten,
- Vorsorgeuntersuchungen und
- betriebliche Gesundheitsförderung

sind die Anteile türkeistämmiger Befragter, die angeben, diese nicht zu kennen, zum Teil deutlich geringer als die entsprechenden Anteile der Vergleichsgruppe. Die Ergebnisse dieses Vergleichs lassen sich demnach wie folgt zusammenfassen: Türkeistämmige un- und angelernt arbeitende Beschäftigte schätzen die betrieblichen Maßnahmen zum Gesundheitsschutz vergleichsweise positiv ein, haben eigenen Angaben zufolge die Bedeutung dieser Maßnahmen auch deutlicher erkannt und zeigen sich besser informiert.

3.7 Stellenwert der Arbeit

3.7.1 Stellenwert der Arbeit im Überblick

Arbeit dient den meisten Menschen nicht ausschließlich zur Sicherung der materiellen Existenz bzw. des Lebensunterhalts, ist nicht nur mit Belastungen verbunden und wirkt sich nicht nur negativ auf die Gesundheit aus. Arbeit definiert in weiten Teilen die individuelle und gesellschaftliche Identität der Menschen und fördert somit deren soziale und kulturelle Integration. Der Arbeitsplatz vermittelt das Gefühl, von der Gesellschaft gebraucht zu werden und etwas Sinnvolles leisten zu können und zu dürfen. Diese enorm wichtige Rolle, die die Arbeit für die Menschen in unserer Gesellschaft spielt, zeigt sich insbesondere dann, wenn der Arbeitsplatz bedroht ist oder verloren wurde.

Um festzustellen, welchen Stellenwert verschiedene Aspekte der Arbeitstätigkeit für die türkeistämmigen Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen einnehmen, wurde folgende Frage gestellt:

„Was ist bei Ihrer Arbeit – neben dem Geldverdienen – für Sie noch wichtig? Ich nenne Ihnen einige Punkte, sagen Sie mir bitte, welchen Punkt der Arbeit Sie am wichtigsten finden, welchen am zweitwichtigsten usw.“

Folgende Aspekte wurden erfragt:

- Anerkennung durch Kolleginnen und Kollegen,
- Anerkennung durch Vorgesetzte,
- Freude an der Aufgabe,
- Kontakte zu Kolleginnen und Kollegen,
- Möglichkeit, etwas Nützliches zu leisten,
- persönliche Entwicklung,
- Status, gesellschaftliche Anerkennung der beruflichen Position.

Da im Grunde allen erfragten Gesichtspunkten ein gewisser Stellenwert zukommt und um zu vermeiden, dass alle Aspekte gleich wichtig eingeschätzt werden, wurde diese Form der Fragestellung gewählt. Die Befragten waren somit gezwungen, die Aspekte zu gewichten, eine individuelle Reihenfolge der Aspekte zu bilden und diese zum Ausdruck zu bringen.

Abbildung 15 zeigt die prozentualen Anteile der Befragten, die angegeben haben, der jeweilige Aspekt stelle für sie den wichtigsten dar. Angegeben sind die Ergebnisse für die türkeistämmigen Befragten sowie die für alle Befragten in Nordrhein-Westfalen.

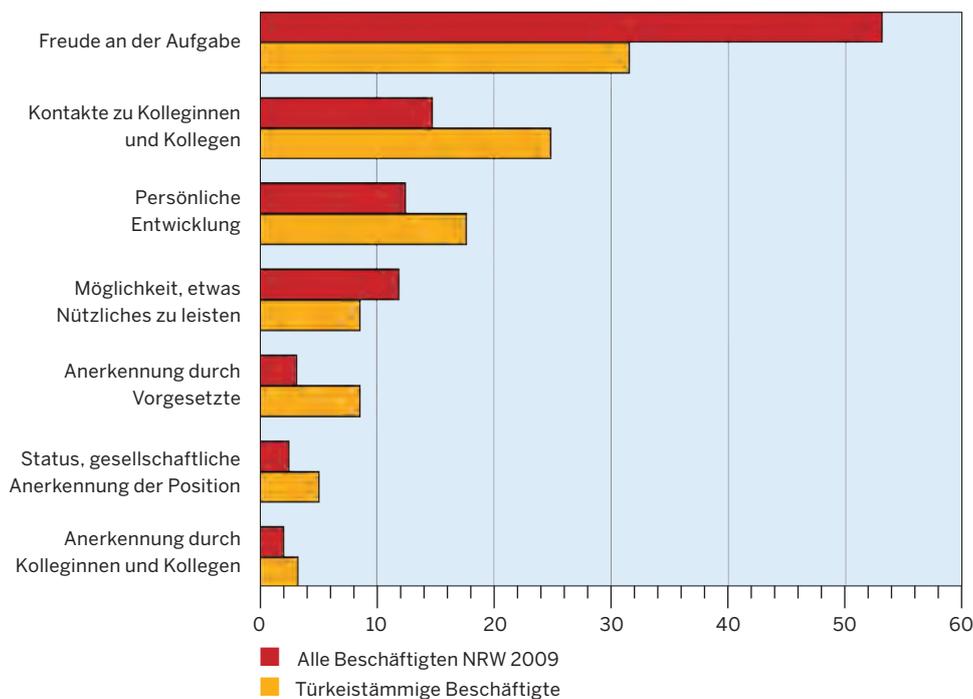


Abbildung 15: Stellenwert der Arbeit (Anteil der Befragten in Prozent)

Abbildung 15 zeigt, dass sowohl für die türkeistämmigen als auch für alle Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen die Freude an der Aufgabe den wichtigsten Aspekt bei der Arbeit darstellt. Dieses lässt darauf schließen, dass die türkeistämmigen Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen Arbeit nicht als notwendiges Übel ansehen, sondern ihren Tätigkeiten gerne und engagiert nachgehen.

Bemerkenswert sind einige Unterschiede in den Beurteilungen der beiden Gruppen: Soziale Kontakte am Arbeitsplatz, die persönliche Entwicklung sowie der Status, der mit der beruflichen Position verbunden ist, spielen für türkeistämmige Beschäftigte eine deutlich bedeutsamere Rolle als für die Beschäftigten der Vergleichsgruppe. Auch ist für diese Gruppe von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Anerkennung durch Vorgesetzte und Kolleginnen und Kollegen relativ wichtig.

Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass Arbeit für türkeistämmige Beschäftigte sowohl eine sozial-integrative Funktion besitzt als auch zur Definition und Entwicklung der eigenen Persönlichkeit und des individuellen Status beiträgt.

3.7.2 Stellenwert der Arbeit und berufliche Stellung

Im Zusammenhang mit dem Stellenwert, den die Beschäftigten verschiedenen Aspekten der Arbeit zuweisen, stellt sich die Frage, ob sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unterschiedlicher beruflicher Positionen in ihren Urteilen unterscheiden.

Abbildung 16 zeigt die entsprechenden Angaben türkeistämmiger Beschäftigter in Abhängigkeit ihrer beruflichen Position.

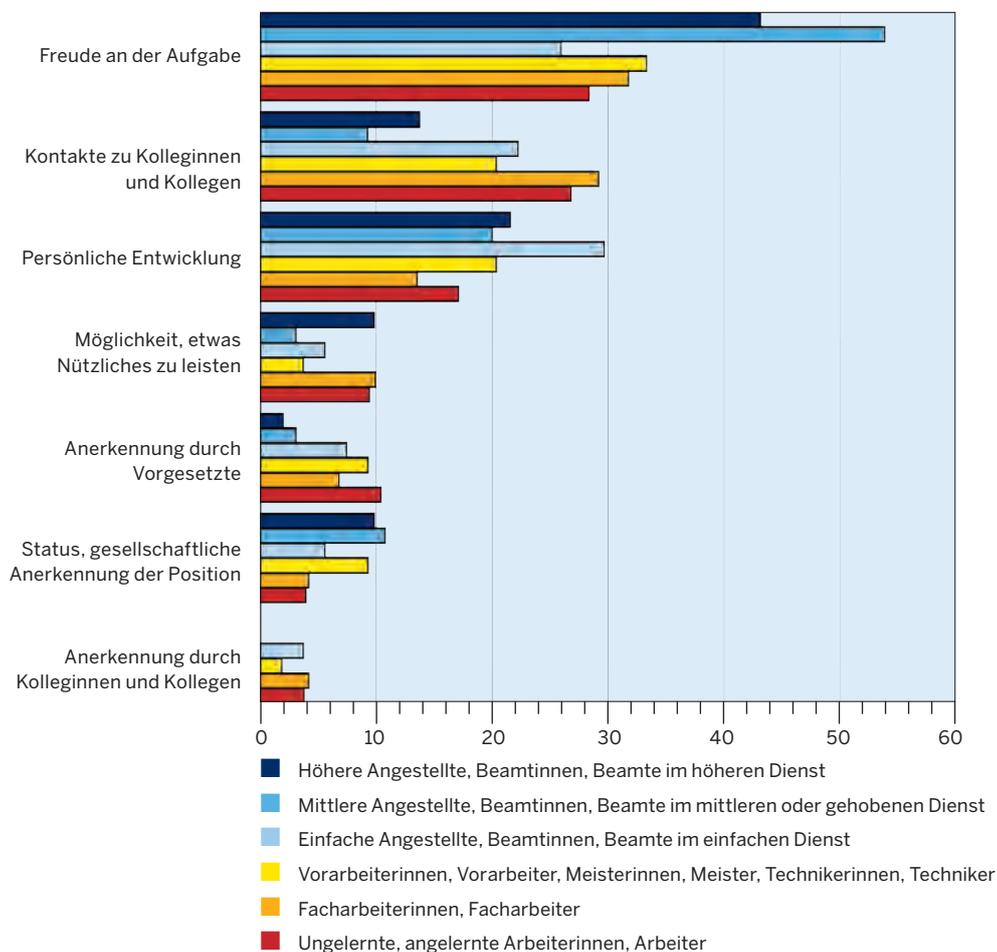


Abbildung 16: Stellenwert der Arbeit und berufliche Stellung türkeistämmiger Befragter (Anteil der Befragten in Prozent)

Wie aus Abbildung 16 hervorgeht, unterscheiden sich die Angaben zum Stellenwert verschiedener Aspekte der Arbeit je nach der beruflichen Stellung der Beschäftigten deutlich voneinander. Angegeben sind jeweils die prozentualen Anteile Befragter, die den jeweiligen Aspekt als „am wichtigsten“ bezeichnet haben. Eindeutige Trends sind jedoch nicht auszumachen. Allerdings deuten die Ergebnisse darauf hin, dass die Bedeutung des Aspekts „Freude an der Aufgabe“ mit der beruflichen Position in Zusammenhang steht: Je höher diese angesiedelt ist, umso wichtiger ist dieser Gesichtspunkt bei der Arbeit.

Ebenso trifft dies auf den Aspekt „Status, gesellschaftliche Anerkennung der Position“ zu. Tendenziell umgekehrt verhält es sich mit der Bedeutung sozialer Kontakte am Arbeitsplatz sowie „Anerkennung durch Vorgesetzte“: Je niedriger die berufliche Position, desto höher ist der Stellenwert, der diesen Aspekten beigemessen wird.

3.8 Arbeitszufriedenheit

Abschließend stellt sich die Frage nach der allgemeinen Zufriedenheit der türkeistämmigen Beschäftigten mit ihren Arbeitsplätzen in Nordrhein-Westfalen. In der Arbeitszufriedenheit kommt die Einstellung der Beschäftigten im Hinblick auf die Übereinstimmung der Arbeitsbedingungen mit den individuellen sozialen, materiellen, organisatorischen und kommunikativen Bedürfnissen zum Ausdruck. Nur zufriedene Beschäftigte sind bereit, sich an ihren Arbeitsplätzen zu engagieren und damit zur Wettbewerbsfähigkeit ihres Betriebes beizutragen. Im Zusammenhang mit der Arbeitszufriedenheit wurde folgende Frage gestellt: „Bei der Arbeit gibt es verschiedene Aspekte, mit denen man mehr oder weniger zufrieden oder unzufrieden sein kann. Ich nenne Ihnen einige Aspekte, schätzen Sie bitte ein, wie zufrieden oder unzufrieden Sie damit sind. Sagen Sie mir bitte jeweils, ob Sie damit sehr zufrieden, zufrieden, unzufrieden oder sehr unzufrieden sind.“

Abbildung 17 gibt einen Überblick über die Zufriedenheitseinschätzungen der türkeistämmigen Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen. Dargestellt sind die Einschätzungen aller türkeistämmigen Befragten sowie – im Sinne eines Extremgruppenvergleichs – die der un- oder angelernt Arbeitenden und der höheren Angestellten und Beamten im höheren Dienst. Aufgrund der unterschiedlichen Arbeitsbedingungen und tätigkeitsbedingten Anforderungen ist damit zu rechnen, dass sich die Zufriedenheitseinschätzungen dieser beiden Gruppen voneinander unterscheiden. Dargestellt sind jeweils die prozentualen Anteile Befragter, die sich im Hinblick auf die verschiedenen Aspekte als „sehr zufrieden“ oder „zufrieden“ geäußert haben.

Abbildung 17 zeigt, dass die befragten türkeistämmigen Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen im Hinblick auf viele Aspekte ihrer Arbeit „sehr zufrieden“ oder zumindest „zufrieden“ sind. Insbesondere die sozialen Beziehungen zu Kolleginnen und Kollegen und zu Vorgesetzten werden außerordentlich positiv beurteilt: Über 90 % sind hiermit „sehr zufrieden“ oder „zufrieden“.

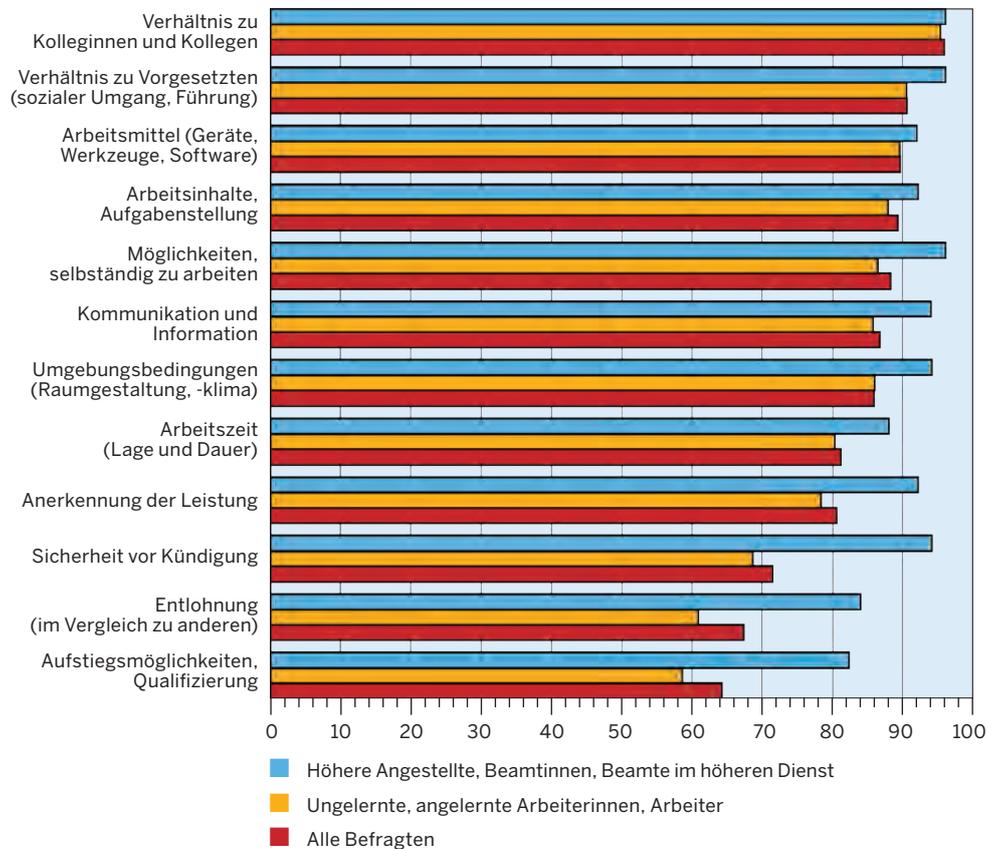


Abbildung 17: Arbeitszufriedenheit türkeistämmiger Befragter (Anteil der Befragten in Prozent, sehr zufrieden oder zufrieden)

Darüber hinaus fallen die Zufriedenheitswerte im Hinblick auf tätigkeitsbezogene Aspekte der Arbeit hoch aus. Dieses betrifft insbesondere die Arbeitsinhalte und Aufgabenstellung, die Möglichkeit, selbständig zu arbeiten, die verwendeten Arbeitsmittel, die Kommunikation und Information sowie die Umgebungsbedingungen. Mit zwei Aspekten ihrer Tätigkeit sind die türkeistämmigen Beschäftigten weniger zufrieden: den beruflichen Aufstiegs- und Qualifikationsmöglichkeiten sowie der Entlohnung im Vergleich zu anderen Beschäftigten.

Vergleicht man die Einschätzungen der un- oder angelernt arbeitenden Befragten mit denen der höheren Angestellten bzw. Beamten im höheren Dienst, so zeigt sich ein auf die unterschiedlichen Arbeitsbedingungen zurückführbarer Trend: Mit nahezu allen Aspekten der Arbeit sind höhere Angestellte zufriedener als un- oder angelernt arbeitende Beschäftigte. Besonders deutlich wird dieser Trend im Hinblick auf

- die Möglichkeit, selbständig zu arbeiten,
- die Kommunikation und Information am Arbeitsplatz,
- die Umgebungsbedingungen,
- die Arbeitszeit,
- die Anerkennung der eigenen Leistung,
- die Sicherheit vor Kündigung des Arbeitsplatzes,
- die Entlohnung sowie
- die Möglichkeiten des beruflichen Aufstiegs.



4. Fazit

Die Ergebnisse der Befragung unterstreichen die integrative Funktion der Erwerbstätigkeit für türkeistämmige Beschäftigte in Nordrhein-Westfalen. Hierfür sprechen insbesondere die hohe Zufriedenheit mit den sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz und den tätigkeitsbezogenen Aspekten der Arbeit.

Auch sind die Arbeitsplätze in Nordrhein-Westfalen aus Sicht der türkeistämmigen Beschäftigten so gestaltet, dass sie ihren spezifischen kulturellen und religiösen Bedürfnissen gerecht werden.

Gruppenspezifische Belastungen, insbesondere Diskriminierung am Arbeitsplatz durch Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzte und Kundinnen und Kunden, treten laut Angabe der Befragten in nur geringem Maße auf. Es muss jedoch darauf hingewiesen werden, dass einzelne Beschäftigtengruppen, beispielsweise Facharbeiterinnen und Facharbeiter und Technikerinnen und Techniker, hiervon in stärkerem Maße betroffen sind als andere Berufsgruppen.

Die Qualität des technischen Arbeitsschutzes zeigt sich bei der Beurteilung der Maßnahmen zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Insbesondere der Zustand von Sicherheitseinrichtungen sowie die Informationen über Gefährdungen und Schutzmaßnahmen werden positiv beurteilt. Verbesserungsbedarf besteht jedoch im Bereich der Prävention, z. B. durch Vorsorgeuntersuchungen und Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung.

Die hohe Arbeitszufriedenheit und positive Beurteilung der betrieblichen Maßnahmen zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sollten jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Arbeitsbedingungen für viele türkeistämmige Beschäftigte optimiert werden sollten. Bedingt durch ihre eher schlechte berufliche Qualifikation arbeiten viele Türkeistämmige als un- oder angelernte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, wobei darauf hingewiesen werden muss, dass jeder vierte un- oder angelernt Arbeitende über eine berufliche Ausbildung verfügt und demnach nicht seiner Qualifikation entsprechend tätig ist.

Diese Gruppe von Beschäftigten – und das betrifft nicht nur Türkeistämmige – unterliegt hohen physischen Belastungen, die sich negativ auf die Gesundheit und das Befinden auswirken. Verhältnispräventive Arbeitsschutzmaßnahmen wie Lärminderung, der Einsatz von Hebe- und Tragehilfen, die sicherheitsgerechte Gestaltung der Arbeitsplätze und die Einhaltung von Unfallverhütungsvorschriften können dazu beitragen, Fehlbelastungen zu minimieren und die Arbeitsbedingungen dieser Gruppe von Beschäftigten zu verbessern. Auch die Bereitstellung und Anwendung persönlicher Schutzausrüstung kann hierzu beitragen.

Maßnahmen der Verhaltensprävention sind ebenfalls geeignet, die negativen Auswirkungen von Fehlbelastungen am Arbeitsplatz zu minimieren. In diesem Zusammenhang sollte das Engagement der Betriebe im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung intensiviert und entsprechende Angebote, z. B. Betriebs-sport, ausgebaut werden.

Eine Zielsetzung dieser Befragung bestand darin, nach Hinweisen zu suchen, ob gruppenspezifische Strategien des betrieblichen Gesundheitsmanagements zur Förderung und zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit wünschenswert oder sogar notwendig sind.

Die Befragungsergebnisse zeigen, dass speziell auf die Bedürfnisse türkeistämmiger Beschäftigter zugeschnittene Maßnahmen zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und zum betrieblichen Gesundheitsmanagement nicht notwendig sind. Hierfür sprechen die Ergebnisse zur Beurteilung der betrieblichen Maßnahmen. Eigenen Angaben zufolge haben türkeistämmige Beschäftigte die Bedeutung präventiver Gesundheitsschutzmaßnahmen erkannt und sind über die entsprechenden Aktivitäten an ihren Arbeitsplätzen vergleichsweise gut informiert.

Die gesundheitsförderliche Gestaltung der Arbeit wirkt sich positiv auf die Beschäftigungsfähigkeit aus, und zwar unabhängig von der ethnischen Zugehörigkeit des oder der Beschäftigten. Wünschenswert ist in diesem Zusammenhang die zielgruppensensible Berücksichtigung spezifischer kultureller Bedürfnisse und Eigenheiten. So haben die Ergebnisse im Hinblick auf die Deutschkenntnisse gezeigt, dass türkeistämmige Beschäftigte im Allgemeinen über gute bis sehr gute Sprachkenntnisse verfügen. Der verbreitete Wunsch, in türkischer Sprache befragt zu werden, deutet jedoch auf die enge Verbundenheit Türkeistämmiger mit ihrer Muttersprache hin. Dieser Umstand sollte bei der Planung und Umsetzung

von Arbeitsgestaltungsmaßnahmen und bei der innerbetrieblichen Kommunikation berücksichtigt werden. Weitere Ansatzpunkte für die Optimierung der Arbeitsbedingungen stellen berufliche Qualifizierungsprogramme und die altersgerechte Gestaltung der Arbeit zum Erhalt und zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit dar. Hiervon würden nicht nur türkeistämmige, sondern alle Beschäftigten und auch die Betriebe in Nordrhein-Westfalen profitieren.

Anhang

Literatur

Landesinstitut für Gesundheit und Arbeit Nordrhein-Westfalen (2010).
Gesunde Arbeit NRW 2009. Belastung – Auswirkung – Gestaltung –
Bewältigung. LIGA.Praxis 3. Düsseldorf: LIGA.NRW.

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2008).
Why WAI? – Der Work Ability Index im Einsatz für Arbeitsfähigkeit und
Prävention. Erfahrungsberichte aus der Praxis. Dortmund: BAuA.

Bildnachweis

Titelseite: © MEV-Verlag
Seite 4: iStockphoto.com/acilo
Seite 8: iStockphoto.com/adisa
Seite 11: iStockphoto.com/michaelmjc
Seite 47: Fotolia.com/fotofuerst

Verzeichnis der Abbildungen

Abbildung 1:	Belastungseinschätzungen aller türkeistämmigen Befragten im Überblick . . .	17
Abbildung 2:	Belastungseinschätzungen aller türkeistämmigen Befragten nach Geschlecht	21
Abbildung 3:	Belastungseinschätzungen aller türkeistämmigen Befragten nach Wirtschaftszweigen	22
Abbildung 4:	Belastungseinschätzungen im Vergleich	25
Abbildung 5:	Gesundheitliche Auswirkungen der Arbeit	27
Abbildung 6:	Gesundheitliche Auswirkungen der Arbeit aller türkeistämmigen Befragten nach Geschlecht	28
Abbildung 7:	Gesundheitliche Auswirkungen der Arbeit aller türkeistämmigen Befragten nach Wirtschaftszweigen	29
Abbildung 8:	Gesundheitliche Auswirkungen der Arbeit im Vergleich	31
Abbildung 9:	Aktuelle Arbeitsfähigkeit aller türkeistämmigen Befragten nach beruflicher Stellung	33
Abbildung 10:	Arbeitsfähigkeit bis zum Rentenalter aller türkeistämmigen Befragten nach beruflicher Stellung	35
Abbildung 11:	Arbeitsausübung bis zum Rentenalter im Vergleich	36
Abbildung 12:	Bewältigungsstrategien aller türkeistämmigen Befragten	37
Abbildung 13:	Bewältigungsstrategien im Vergleich	38
Abbildung 14:	Beurteilung der betrieblichen Maßnahmen durch alle türkeistämmigen Befragten	40
Abbildung 15:	Stellenwert der Arbeit	43
Abbildung 16:	Stellenwert der Arbeit und berufliche Stellung türkeistämmiger Befragter . .	44
Abbildung 17:	Arbeitszufriedenheit türkeistämmiger Befragter	46

Verzeichnis der Tabellen

Tabelle 1:	Zuwanderungsgründe	12
Tabelle 2:	Altersstrukturen im Vergleich	12
Tabelle 3:	Wirtschaftszweige im Vergleich.	13
Tabelle 4:	Tätigkeiten im Vergleich.	13
Tabelle 5:	Berufliche Ausbildung im Vergleich	14
Tabelle 6:	Berufliche Stellung im Vergleich	15
Tabelle 7:	Persönliches Nettoeinkommen im Vergleich	16
Tabelle 8:	Belastungseinschätzungen: Diskriminierung am Arbeitsplatz.	19
Tabelle 9:	Einschätzung der Beeinträchtigung in der Einhaltung religiöser Gebote.	20
Tabelle 10:	Belastungseinschätzungen aller türkeistämmigen Befragten nach Tätigkeiten	24
Tabelle 11:	Auswirkungen der Arbeit aller türkeistämmigen Befragten nach Tätigkeitsfeldern	30
Tabelle 12:	Beurteilung der betrieblichen Maßnahmen im Vergleich.	41

Landesinstitut für Arbeitsgestaltung
des Landes Nordrhein-Westfalen (LIA.NRW)
Ulenbergstraße 127-131
40225 Düsseldorf
Telefon 02 11/31 01-0

poststelle@lia.nrw.de
www.lia.nrw.de