



Gesunde Arbeit NRW 2014.

Belastung – Auswirkung – Gestaltung – Bewältigung.
Ergebnisse einer Repräsentativbefragung in NRW.
[transfer 5](#)

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 LIA.nrw

Dr. Christin Polzer, Martin Figgen, Dr. Kai Seiler,
Emanuel Beerheide, Gerd Evers, Annemarie Van Loocke-Scholz,
Sabine Mayer, André Müller, Lisa Roese

Gestaltung

designlevel 2

Bildnachweis

Alle Fotos fotolia.com
Titel: © ruewi; S. 4: © Peter Atkins; S. 7: © Friedberg;
S. 15: © tashatuvango; S. 42: © iceteastock;
S. 69: © K.-P. Adler; S. 104: © belekekin

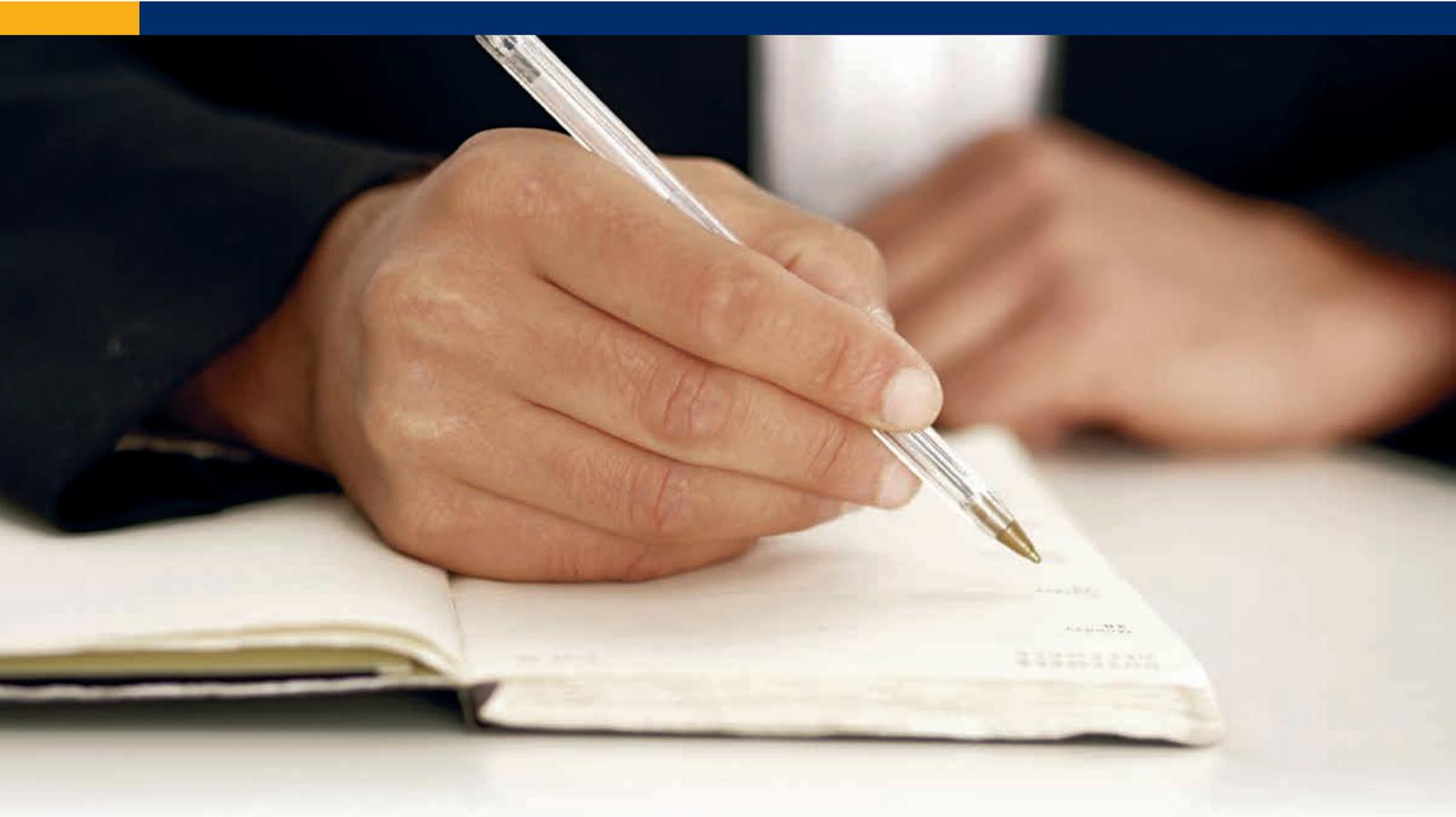
Das LIA.nrw ist eine Einrichtung des Landes Nordrhein-Westfalen
und gehört zum Geschäftsbereich des Ministeriums für Arbeit,
Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen.

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

Düsseldorf, September 2014

Inhalt

1. Einleitung	4
2. Das Wichtigste in Kürze	7
2.1 Zielsetzung der Studie	7
2.2 Methode	9
2.3 Ergebnisse im Überblick	10
3. Ergebnisse: Situation der Beschäftigten in NRW	15
3.1 Strukturdaten	15
3.2 Belastungen am Arbeitsplatz	20
3.3 Die Folgen der Belastungen: Auswirkungen und Beanspruchung	33
3.4 Der Stellenwert der Arbeit	44
3.5 Individuelle Strategien zum Abbau von Belastungsfolgen	54
3.6 Betriebliche Maßnahmen	57
3.7 Personalvertretung und Mitgliedschaft in Gewerkschaften	63
4. Arbeitswelt im Wandel: Beschäftigte im Spagat zwischen Privatleben und Arbeit	69
4.1 Atypische Beschäftigungsverhältnisse	69
4.2 Frauen als Hauptverdienerinnen	84
4.3 Vereinbarkeit von Arbeit, Familie, Privatleben und Erholung	93
5. Fazit	104
Verzeichnis der Abbildungen	109
Verzeichnis der Tabellen	110
Literaturverzeichnis	111



1. Einleitung

Im Mittelpunkt des Wirtschaftslebens steht das Wohl des Menschen.¹ Die Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten und zu fördern, um dadurch eine aktive, dauerhafte Teilhabe am wirtschaftlichen und sozialen Leben zu ermöglichen, ist Ziel der Arbeitspolitik des Landes Nordrhein-Westfalen. Das bedeutet, insbesondere die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten langfristig zu gewährleisten und so die Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe zu erhalten. Vor allem die zunehmend flexiblere Gestaltung der Arbeit und die höhere durchschnittliche Altersstruktur der Belegschaften stellen dabei Herausforderungen dar, denen begegnet werden muss.

Der Wandel der Arbeitswelt ist unter anderem durch eine Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse gekennzeichnet, die Chancen und Risiken implizieren. Sie bieten Unternehmen beispielsweise Flexibilitätsoptionen und Beschäftigten Vereinbarkeitschancen, sind jedoch auch mit Risiken sinkender Innovationsfähigkeit für die Unternehmen und fehlender Planbarkeit für die Beschäftigten verbunden. In diesem Zusammenhang nimmt der Anteil der Frauen im atypischen Bereich des Arbeitsmarktes systematisch zu. Immer mehr Frauen arbeiten in

¹ Verfassung des Landes Nordrhein-Westfalen, Vierter Abschnitt - Arbeit, Wirtschaft und Umwelt, Artikel 24

Teilzeit und einige sind Hauptverdiener ihrer Familie. Eine grundlegende Veränderung der Rollen findet jedoch nur langsam und in kleineren Teilen der Bevölkerung statt. Vor diesem Hintergrund bleibt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer und Frauen weiterhin ein wichtiges Thema der arbeitspolitischen Agenda.

Ein Überblick über die aktuelle Situation der Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen hilft daher sowohl arbeitspolitischen als auch betrieblichen Akteuren, die Lage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und die Qualität der Arbeit in NRW einzuschätzen, um gegebenenfalls protektive sowie präventive Maßnahmen einzuleiten und umzusetzen.

In diesem Band werden zentrale Ergebnisse einer bevölkerungsrepräsentativen Beschäftigtenbefragung für NRW vorgestellt, die das Markt- und Meinungsforschungsinstitut INFO GmbH aus Berlin im November/Dezember 2013 im Auftrag des nordrhein-westfälischen Arbeitsschutzes durchgeführt hat. Dabei wurden 2.025 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Landes NRW in telefonischen Interviews zur Situation an ihrem Arbeitsplatz befragt. Diese Form der Beschäftigtenbefragung wird seit 1994 regelmäßig alle vier Jahre durchgeführt. Hier werden die Ergebnisse der fünften Befragung berichtet. In allen Erhebungen sind Fragen zu Belastungen und gesundheitlichen Auswirkungen für Trendvergleiche durchgängig beibehalten worden, weitere Fragen zu aktuellen Schwerpunkten wurden jeweils ergänzt.

Befragungsstudien erfassen subjektives Wissen, Meinungen, Einstellungen und Verhalten von Menschen. Die befragten Beschäftigten werden als Experten in eigener Sache gesehen, da sie am besten Auskunft über ihre Situation geben können. Auf Basis der Daten können Aussagen zu subjektiven Belastungssituationen in verschiedenen Tätigkeitsbereichen und zu gesundheitlichen Auswirkungen sowie zu individuellen Bewältigungsstrategien getroffen werden. Da es sich allerdings um eine Momentaufnahme handelt, können zwar Zusammenhänge vermutet, jedoch keine eindeutigen Ursache-Wirkungs-Beziehungen festgestellt werden.

Erfreulich ist, dass die Beschäftigten in dieser Befragung ihre aktuelle Arbeitsfähigkeit auf einer Skala von 1 bis 10, wobei die 10 für die beste je erreichte Arbeitsfähigkeit steht, mit durchschnittlich 8 Punkten bewerten. Damit schätzen sie ihre gegenwärtige Arbeitsfähigkeit insgesamt als gut ein. Darüber hinaus halten es etwa zwei Drittel der Befragten für sehr oder eher wahrscheinlich, dass sie ihre derzeitige Tätigkeit bis zum gesetzlichen Renteneintrittsalter von 67 Jahren ausführen können. Gleichzeitig bedeutet dies aber, dass ein Drittel mit dem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Berufsleben rechnet.

Die Daten zeigen auch, dass das arbeitsbedingte, subjektive Belastungsniveau insgesamt mit kleinen Schwankungen auf einem relativ hohen Niveau verharrt. Insbesondere psychische Belastungen wie hohe Verantwortung, die gleichzeitige

Erledigung verschiedener Aufgaben und hoher Zeitdruck werden von der Mehrzahl der Beschäftigten als ziemlich oder stark belastend erlebt. Auffällig ist, dass Belastungsfaktoren wie das Multitasking und eine geringe Wertschätzung der Arbeit, die in dieser Umfrage zum ersten Mal erfasst wurden, sich auch unter den Top Ten der arbeitsbedingten Belastungen finden. Daher ist es wichtig, ihre Bedeutung in Zukunft weiter zu beobachten.

Darüber hinaus erfordert die heterogene Arbeitswelt jedoch unbedingt eine gruppenspezifische Betrachtung der Daten. Beispielsweise stellt die Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse für den Arbeitsschutz eine größer werdende Herausforderung dar. Atypisch Beschäftigte beurteilen Maßnahmen des Arbeitsschutzes nicht nur negativer. Im Vergleich zu Beschäftigten in Normalarbeitsverhältnissen sind sie auch schlechter darüber informiert.

Eine zeitgemäße Arbeitspolitik muss den Veränderungen in der Arbeitswelt begegnen, Gestaltungspotentiale identifizieren und Handlungsimpulse geben, um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gesund und motiviert in Arbeit zu halten. Langfristig sichert dies auch die Qualität der Arbeit und damit die Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe. Dazu ist es sowohl notwendig, bei akutem Handlungsbedarf einzugreifen, d. h. wenn Belastungsgrenzen überschritten sind, als auch präventionsorientiert vorzugehen und geeignete Konzepte zu entwickeln. Letztendlich erfordert dies die sachkundige, umfassende Information und kompetente Beratung aller Akteure, um sie bei der Erfüllung ihrer Verpflichtungen zu unterstützen sowie wesentliche Kompetenzen aufzubauen und zu erhalten.



2. Das Wichtigste in Kürze

2.1 Zielsetzung der Studie

Nordrhein-Westfalen ist das bevölkerungsreichste Land der Bundesrepublik Deutschland: Etwa 18 Millionen Menschen leben zwischen Rhein und Weser. Hiervon sind mehr als acht Millionen berufstätig, sie arbeiten in sehr 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 dieses 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.

Eine wichtige Voraussetzung für 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 LIA.nrw. Das Institut unterstützt die Gesundheitsberichterstattung des Landes und veröffentlicht Daten, Berichte und Analysen zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in Nordrhein-Westfalen.

Im November 2013 gab das LIA.nrw eine repräsentative Befragung in Auftrag, um aktuelle Informationen zu den Arbeitsbedingungen, -belastungen und deren Auswirkungen systematisch zu erfassen. Darüber hinaus wurden die Beschäftigten zu arbeitsbezogenen Wünschen, Bedürfnissen, Meinungen und Einschätzungen befragt.

Die Befragung wurde vom LIA.nrw konzipiert und ausgewertet. Mit der Durchführung der Befragung wurde ein Meinungsforschungsinstitut beauftragt. Mit dieser nach 1994, 1999, 2004 und 2008 fünften Befragungsstudie wurden drei Ziele verfolgt:

- **Erhebung aktueller Informationen zur subjektiven Wahrnehmung bzw. Beurteilung der Arbeitsbedingungen in der Arbeitswelt Nordrhein-Westfalens,**
- **Aufzeigen von Veränderungen oder Verschiebungen in der Beurteilung der Arbeitsbedingungen als Folge der stetigen Entwicklung der Arbeitswelt Nordrhein-Westfalens,**
- **Identifizierung von Einflussfaktoren auf die Beschäftigungsfähigkeit durch die Arbeitsbedingungen und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sowie Ableitung zielgruppenspezifischer Handlungs-, Präventions- und Interventionsprojekte.**

Arbeit ist dann gut gestaltet, wenn sie nicht krank macht, die Beschäftigten nicht über- oder unterfordert, sondern individuelle Bedürfnisse, Kenntnisse und Fertigkeiten berücksichtigt, gerecht und ausreichend entlohnt wird und zur Entwicklung der Persönlichkeit beiträgt.

2.2 Methode

Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung wurden mittels einer repräsentativen Befragung Daten erhoben, die Aufschluss über die Arbeitsplatzsituation der Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen geben. In den Jahren 1994, 1999, 2004 und 2008 wurden bereits ähnliche Beschäftigtenbefragungen durchgeführt, bei denen insbesondere die Beurteilung der Anforderungen und Belastungen bei der Arbeit und deren Auswirkungen auf die Beschäftigten im Mittelpunkt standen, so dass Trendvergleiche möglich sind und Entwicklungen aufgezeigt werden können. Bei der aktuellen Befragung wurden darüber hinaus Daten zum Stellenwert der Arbeit, zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zur Arbeitsfähigkeit und zu individuellen und betrieblichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes erfragt.

Im November/Dezember 2013 wurden mehr als 2.000 abhängig Beschäftigte mit einem Arbeitsplatz in Nordrhein-Westfalen telefonisch befragt; das Mindestalter betrug 16 Jahre. Für die Interviews wurde eine Zufallsstichprobe proportional zur Haushaltsverteilung nach Regierungsbezirken und Gemeindegrößen gezogen. Die Auswahlgrundlage bildete das ADM-Mastersample für generierte Telefonnummern. Die Stichprobe wurde hinsichtlich der Merkmale Region und Ortsgröße kontrolliert. Eine Gewichtung erfolgte hinsichtlich der Merkmale Geschlecht, Alter und Landkreis von Erwerbspersonen in Nordrhein-Westfalen. Grundlage für die Gewichtung waren die Ergebnisse des Mikrozensus des Landesbetriebes Information und Technik Nordrhein-Westfalen (IT.NRW) aus dem Jahr 2012. Nach der Gewichtung ist die Stichprobe repräsentativ für abhängig beschäftigte Frauen und Männer ab 16 Jahren aus Nordrhein-Westfalen.

Der Interview-Fragebogen kann heruntergeladen werden unter www.lia.nrw.de/beschaeftigtenbefragung.

2.3 Ergebnisse im Überblick

Strukturdaten

Ein Vergleich der demografischen Angaben der Befragten dieser Studie mit anderen Datenquellen zeigt eine deutliche Übereinstimmung. Insofern sind die Ergebnisse der Befragung auf die Gesamtheit der abhängig Beschäftigten übertragbar.

Der Anteil weiblicher Befragter beträgt 46 %. Das mittlere Alter der Befragten liegt bei 42 Jahren. Weniger als 2 % der Befragten gibt an, über 65 Jahre alt zu sein. 53 % der befragten Beschäftigten arbeiten im Dienstleistungssektor, 34 % sind im produzierenden Gewerbe und lediglich 13 % im Handel tätig. Knapp 63 % der Befragten gibt an, in Betrieben mit bis zu 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu arbeiten. 85 % der Befragten geben an, einen unbefristeten Arbeitsvertrag zu besitzen. 72 % arbeiten als Vollzeitbeschäftigte, 21 % arbeiten in Teilzeit.

Arbeitsbelastungen

Die Ergebnisse der vorliegenden Befragung zeigen, dass für die Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen vor allem psychische Belastungen, wie hohe Verantwortung, Multitasking, hoher Zeitdruck, Vorschriften und Kontrolle und zu geringe Wertschätzung, eine bedeutsame Rolle spielen. Hinzu kommen Belastungen durch mangelnde Informationen und Überforderung durch die Arbeitsmenge. Körperlich belastend werden insbesondere Lärm, körperlich schwere Arbeit und Infektionsgefahren empfunden.

Einige geschlechtsspezifische Belastungsunterschiede sind nachweisbar. Weibliche Beschäftigte geben Multitasking und Infektionsgefahr als für sie besonders bedeutsam an, Männer sind hingegen stärker von Zeitdruck und fehlenden Aufstiegsmöglichkeiten betroffen.

Jüngere Beschäftigte fühlen sich – insbesondere durch psychische Belastungen am Arbeitsplatz – weniger stark belastet als ihre älteren Kolleginnen und Kollegen. Relativ stark belastet äußert sich die Gruppe der 30- bis 49-Jährigen. Vergleicht man die Angaben der Befragten verschiedener Wirtschaftszweige, so zeigt sich, dass sich die Beschäftigten des Dienstleistungssektors relativ hohen psychischen Belastungen, die des Produktionssektors hingegen verstärkt körperlichen Belastungen ausgesetzt fühlen.

Die Beschäftigten des Handels fühlen sich vergleichsweise gering belastet. Besonders stark belastet äußern sich Beschäftigte der Tätigkeitsfelder

- Überwachen, Steuern von Maschinen,
- Herstellen/Produzieren,
- Pflegen/Heilen,
- Ausbilden/Lehren.

Ein eindeutiger Trend in der Entwicklung des Belastungsgeschehens in den letzten 10 Jahren lässt sich nicht feststellen. So hat sich die Belastung durch Vorschriften und Kontrolle in den letzten vier Jahren deutlich intensiviert, im Hinblick auf hohen Zeitdruck und Überforderung durch die Arbeitsmenge hingegen sind Abnahmen im Belastungsgeschehen zu verzeichnen.

Auswirkungen der Arbeit

Rücken- und Gelenkbeschwerden sind die am häufigsten genannten Beschwerdeformen. Die Hälfte der Befragten gibt an, hierunter zu leiden, und führt diese Beschwerden auf die Arbeit zurück. Auffallend ist ferner, dass die Befragten in sehr hohem Maße Beschwerdebilder nennen, die in den Bereich der psychischen Beanspruchungsfolgen fallen: Erschöpfung (46 %), Wut/Verärgerung (42 %), Nicht-abschalten-Können (40 %) und Lustlosigkeit/Ausgebranntsein (35 %).

Frauen und Beschäftigte der Altersklasse 30 bis 49 Jahre sind ihren Angaben zufolge in stärkerem Maße von negativen gesundheitlichen Auswirkungen, die sie auf die Arbeit zurückführen, betroffen.

Beschäftigte des Dienstleistungssektors sind in etwas stärkerem Maße von Beanspruchungsfolgen betroffen als die der Wirtschaftszweige Produktion und Handel.

Es hat sich ferner gezeigt, dass Beschäftigte der Tätigkeitsbereiche

- **Überwachen, Steuern von Maschinen,**
- **Packen/Versand/Transport,**
- **Ausbilden/Lehren und**
- **Pflegen/Heilen**

verstärkt angeben, psychisch und körperlich beansprucht zu sein.

Im Trend hat sich das Beanspruchungserleben in den letzten vier Jahren positiv entwickelt. Im Hinblick auf 14 der 21 erfragten Beanspruchungsfolgen sind die Anteile Betroffener in diesem Zeitraum gesunken.

Stellenwert der Arbeit

Die Freude an der Erledigung der Arbeitsaufgaben ist für über 30 % der Befragten der wichtigste Aspekt der Arbeit. Dieses lässt darauf schließen, dass ein Drittel der Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen Arbeit nicht als „notwendiges Übel“ ansieht, sondern seinen Tätigkeiten gerne und engagiert nachgeht. Die sozialen Kontakte am Arbeitsplatz sowie die mit der Arbeit verbundenen Möglichkeiten der persönlichen Entwicklung und Ausübung einer nützlichen Tätigkeit spielen ebenfalls für viele Befragte eine bedeutsame Rolle. Es sind deutliche Unterschiede zwischen Beschäftigten verschiedener beruflicher Positionen und Tätigkeitsfelder nachweisbar.

Aktuelle und zukünftige Arbeitsfähigkeit

Auf einer Skala von 1 bis 10, wobei 10 für die beste je erreichte Arbeitsfähigkeit steht, schätzen die Beschäftigten ihre aktuelle Arbeitsfähigkeit mit 7,97 ein; sie bewerten ihre Arbeitsfähigkeit damit als gut. Unterschiede verschiedener Altersgruppen oder nach Dauer der Tätigkeitsausübung sind kaum erkennbar. Wenn die berufliche Stellung höher ist, dann wird die aktuelle Arbeitsfähigkeit oftmals besser eingeschätzt.

67 % der Befragten halten es für sehr oder eher wahrscheinlich, ihre derzeitige Tätigkeit bis zum Renteneintrittsalter ausüben zu können. Besonders skeptisch sind in dieser Hinsicht jüngere Beschäftigte unter 30 Jahren und ältere Beschäftigte über 50 Jahren.

Bewältigungsstrategien

„Einfach ausruhen, z. B. Fernsehen“, „gemeinsame Aktivitäten mit der Familie und Freunden“ sowie „Freizeitaktivitäten, Hobbys“ sind die am häufigsten genannten individuellen Strategien zum Umgang mit berufsbedingten Belastungen und Beanspruchungen.

Bedenklich hoch ist jedoch der Anteil der Befragten, die das Trinken – von Alkohol – als Bewältigungsstrategie nennen (34 %) oder durch die Einnahme von Medikamenten beruflich bedingte Beanspruchungsfolgen zu mindern versuchen (12 %).

Der Anteil Beschäftigter, die angegeben haben, betriebliche Möglichkeiten (z. B. Betriebssport) zu nutzen, ist mit 14 % leider sehr gering.

Im Trend zeigt sich, dass die Beschäftigten tendenziell „passiver“ geworden sind und in geringerem Maße Strategien zum Abbau von Belastungen nutzen.

Betriebliche Maßnahmen

Die Betriebe sind nach dem Arbeitsschutzgesetz dazu verpflichtet, mögliche Gefährdungen am Arbeitsplatz zu ermitteln und geeignete Maßnahmen dagegen zu ergreifen.

Die Qualität der Arbeitsschutzmaßnahmen – insbesondere der Zustand von Sicherheitseinrichtungen und Informationen des Betriebes über Gefährdungen – wird relativ positiv beurteilt. Allerdings sind die Anteile Befragter, die angegeben haben, von bestimmten gesetzlich vorgeschriebenen Maßnahmen – etwa der Betreuung nach dem Arbeitssicherheitsgesetz – nicht betroffen zu sein oder diese nicht zu kennen, vergleichsweise hoch. Relativ schlecht wird das Engagement der Betriebe zur Gesundheitsförderung beurteilt.

Deutliche Unterschiede zeigen sich in den Einschätzungen von Beschäftigten verschiedener Wirtschaftszweige: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus dem Produktionsbereich beurteilen die Maßnahmen im Arbeitsschutz positiver als ihre Kolleginnen und Kollegen aus dem Dienstleistungsbereich und dem Handel.

Ein erfreuliches Ergebnis: Viele Arbeitsschutzmaßnahmen werden 2013 deutlich positiver beurteilt als 2008.

Personalvertretung und Mitgliedschaft in Gewerkschaften

Zwei Drittel der Beschäftigten geben an, dass in dem Unternehmen, in dem sie arbeiten, eine Personalvertretung eingesetzt ist. Personalvertretungen, d. h. Betriebs- und Personalräte, finden sich insbesondere im Öffentlichen Dienst sowie mit zunehmender Größe des Unternehmens.

Weniger als ein Drittel der Beschäftigten sind Mitglied in einer Gewerkschaft. Gewerkschaftsmitglieder arbeiten vor allem in produktionsorientierten Bereichen der Industrie, wie z. B. dem Metall- und Elektrogewerbe und dem Maschinen- und Fahrzeugbau, und im öffentlichen Dienst. Auch die Wahrscheinlichkeit, Mitglied einer Gewerkschaft zu sein, nimmt mit der Größe des Betriebes zu. Deutlich mehr Männer (ca. zwei Drittel) als Frauen (ca. ein Drittel) geben an, Mitglied einer Gewerkschaft zu sein.

Atypische Beschäftigungsverhältnisse

Mehr als ein Drittel der befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind atypisch beschäftigt. Diese Beschäftigtengruppe umfasst auch die Teilzeitbeschäftigten mit weniger als 35 Arbeitsstunden pro Woche. Besonders groß ist hier der Anteil weiblicher Beschäftigter, die 70 % der atypisch Beschäftigten ausmachen. Sie sind vor allem in der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten (86 %) und in der Gruppe der Mini-Jobber (68 %) zu finden.

Generell lässt sich sagen, dass sich die subjektiven Wahrnehmungen der Belastungen und Beanspruchungen bei Beschäftigten in Normalarbeitsverhältnissen und bei Beschäftigten in heterogenen atypischen Beschäftigungsformen unterscheiden. Beschäftigte in Normalarbeitsverhältnissen sind tendenziell stärker durch ihre Arbeit belastet als beispielsweise Teilzeitbeschäftigte. Wobei die körperlichen Belastungen verstärkt von befristet Beschäftigten und die Mehrfachbelastungen, beispielsweise durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen, von Frauen in Teilzeitbeschäftigung berichtet werden.

Die Beurteilung des betrieblichen Arbeitsschutzsystems fällt bei den atypisch Beschäftigten negativer aus als bei anderen Beschäftigten, zudem sind sie schlechter über betriebliche Maßnahmen des Arbeitsschutzes informiert.

Frauen als Hauptverdienerinnen

Nahezu jeder achte Beschäftigte in NRW, der in einem Mehrpersonenhaushalt lebt und zu mehr als 60 % zum Familieneinkommen beiträgt, ist weiblich. Diese Gruppe von Beschäftigten, auch als „Familienernährerinnen“ bezeichnet, ist nicht generell stärker von Belastungen betroffen als Familienernährer, unterliegt jedoch anderen Belastungsspektren. Im Hinblick auf das Beanspruchungsleben zeigen sich deutliche Unterschiede: Familienernährerinnen sind eigenen Aussagen zufolge in erheblich stärkerem Maße von negativen Folgen ihrer Arbeit betroffen als Familienernährer.

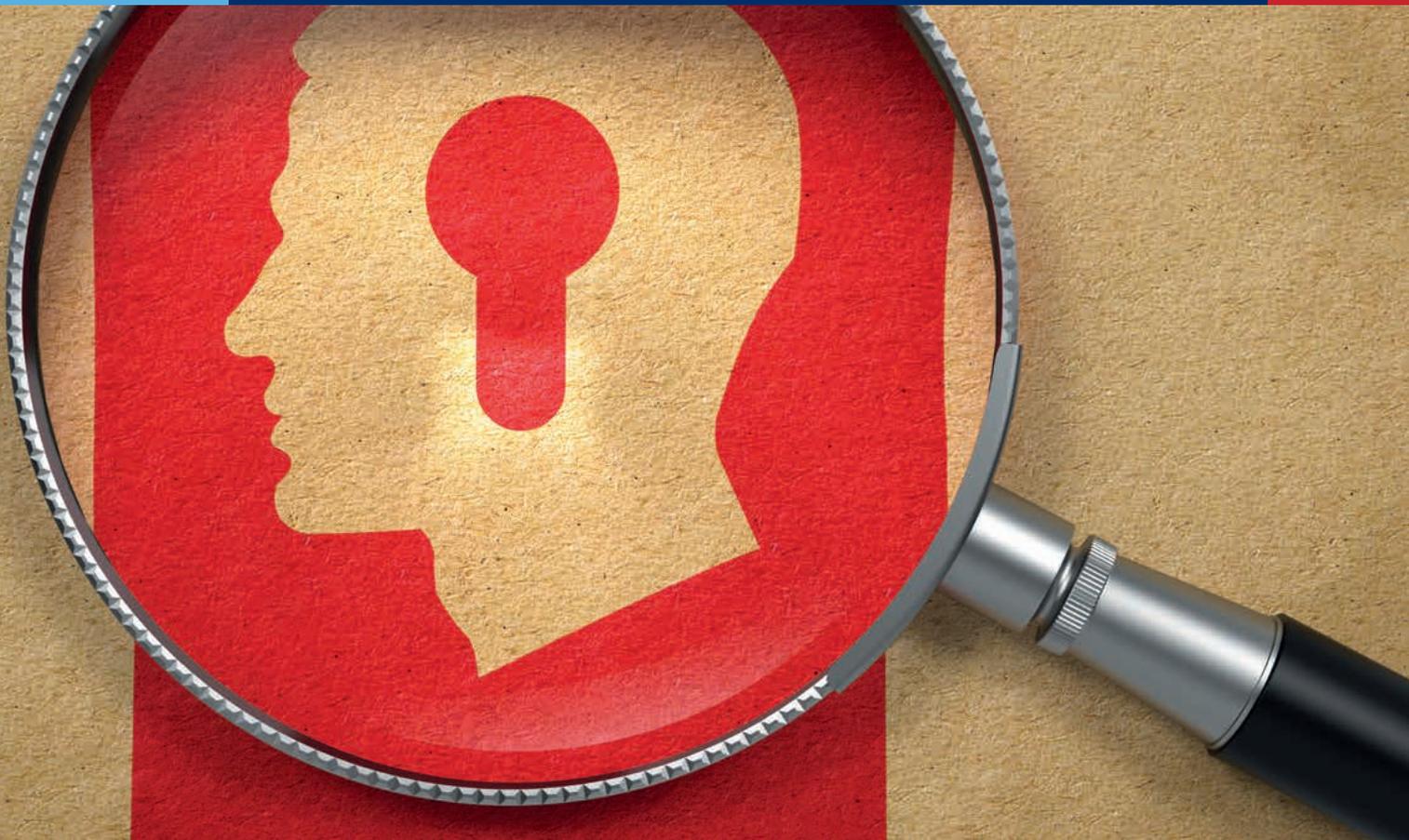
Im Vergleich zu weiblichen Beschäftigten ohne Verpflichtung, den Hauptteil des Familieneinkommens zu erwirtschaften, sind Familienernährerinnen eindeutig stärker von sowohl beruflichen Belastungen als auch deren Auswirkungen auf die Gesundheit betroffen.

Vereinbarkeit von Arbeit, Familie, Privatleben und Erholung

Ein gutes Drittel (36 %) der Beschäftigten ist von zusätzlichen nebenberuflichen Belastungen durch familiäre Verpflichtungen, Ehrenämter oder Nebentätigkeiten oder Leistungssport betroffen. Diese Beschäftigten geben bei den meisten arbeitsbedingten Belastungen an, stärker darunter zu leiden. Dies trifft insbesondere auf die psychischen Belastungen zu, wie etwa die Überforderung durch die Arbeitsmenge oder zu geringe Wertschätzung der Arbeitsleistung. Zudem sind sie häufiger von gesundheitlichen Auswirkungen, wie z. B. Erschöpfung, betroffen.

Die Vereinbarkeitsproblematik Familie und Beruf, die durch nicht vorhersagbare, plötzlich auftretende Konflikte gekennzeichnet sein kann, betrifft die Hälfte der zusätzlich belasteten Beschäftigten. Diese Gruppe ist noch etwas stärker betroffen als diejenigen, die diese familiären Belastungen nicht haben. Seitens der Arbeitgeber wird mit einer Reihe von Maßnahmen versucht, Unterstützung zu bieten. Es zeigen sich aber Diskrepanzen zwischen der Nutzung vorhandener Angebote und den Nutzungswünschen, denen zukünftig nachgegangen werden muss.

Die einzelnen Maßnahmen zum Belastungsabbau werden von den Beschäftigtengruppen ähnlich häufig praktiziert. Es zeigt sich insgesamt, dass die zusätzlich Belasteten häufiger als die nicht zusätzlich Belasteten in ihrer Erholung eingeschränkt sind. Die Bereiche, in denen die zusätzliche Belastung verortet ist, werden auch häufiger als Erholungshemmnisse angegeben und insbesondere die durch familiäre Verpflichtungen Belasteten haben ein größeres Bedürfnis nach Erholung und leiden unter dem Druck, auch im Privatleben ständig erreichbar und aktiv sein zu müssen. Es zeichnet sich ab, dass zusätzliche Belastungen z. B. durch familiäre Verpflichtungen aber auch Erfüllung und Erholung bieten.



3. Ergebnisse: Situation der Beschäftigten in NRW

3.1 Strukturdaten

Die Stichprobe spiegelt die Erwerbstätigenstruktur in Nordrhein-Westfalen repräsentativ wider. In Nordrhein-Westfalen lebten laut IT.NRW im Jahr 2012 ungefähr 15 Millionen Menschen im Alter von 15 und mehr Jahren; hiervon waren mehr als 8 Millionen erwerbstätig.

Geschlechterverhältnis

Die Stichprobe besteht zu 46 % aus Frauen und zu 54 % aus Männern.

Altersstruktur

Das mittlere Alter der Befragten liegt bei 42 Jahren. Etwa die Hälfte (49 %) gibt an, zwischen 30 und 49 Jahren alt zu sein. Ein Fünftel ist bis zu 29 Jahre alt. 31 % geben an, 50 Jahre oder älter zu sein.

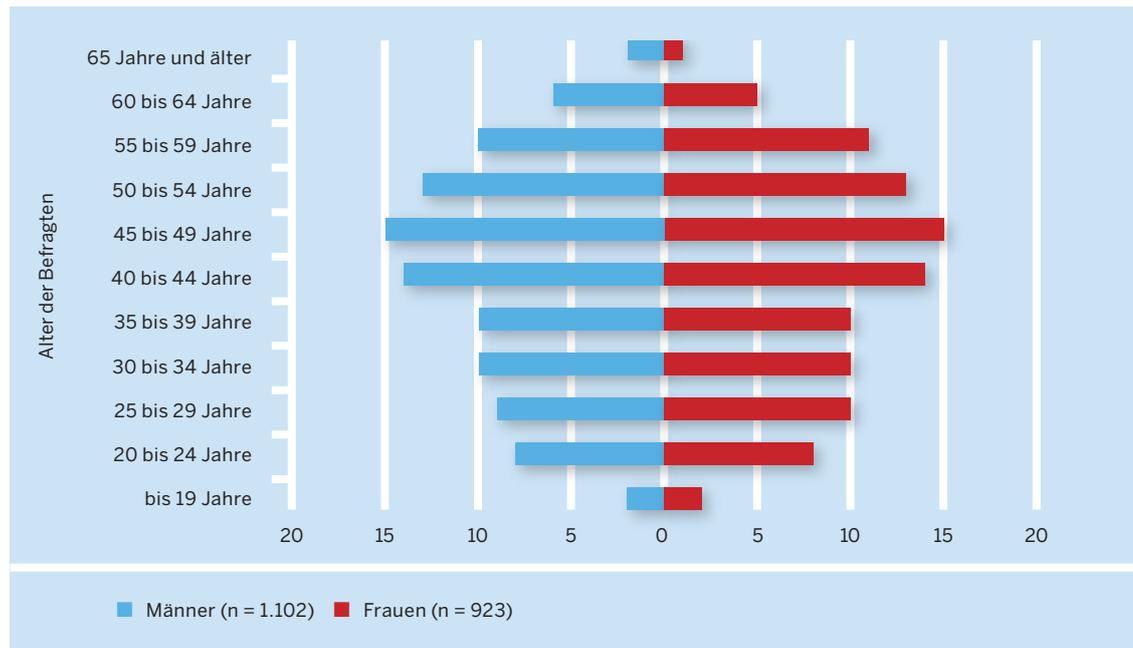


Abbildung 1: Verteilung der Erwerbstätigen nach Altersgruppen und Geschlecht (Anteil der Befragten in Prozent)

Wirtschaftsbereiche und Tätigkeiten

Im Rahmen der Datenerhebung wurde die Branche erfragt, in der die Beschäftigten arbeiten. Anhand der Angaben lässt sich jeder Befragte einem der drei Wirtschaftsbereiche Produktion, Dienstleistungen oder Handel zuordnen. Demnach arbeitet mehr als die Hälfte der befragten Beschäftigten im Dienstleistungssektor (53 %), 34 % sind im produzierenden Gewerbe und lediglich 13 % im Handel tätig.

Wie die Branchen den drei Wirtschaftsbereichen zugeordnet wurden, ist den folgenden Abbildungen zu entnehmen.

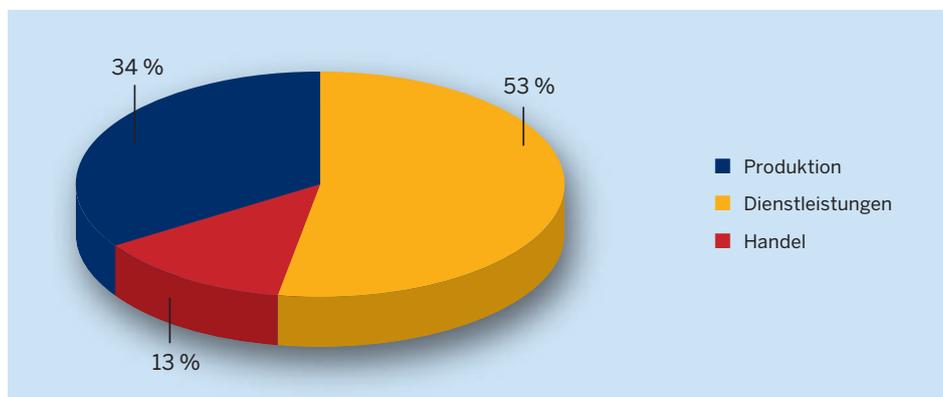


Abbildung 2: Verteilung der Erwerbstätigen nach Wirtschaftsbereichen

Tabelle 1: Zuordnung der Branchen

Produktion	%	Dienstleistungen	%	Handel	%
Metall- und Elektrowerke, Maschinenbau, Fahrzeugbau	16	Gesundheitswesen, pflegerische Berufe, Sozialdienst	15	Handel, Banken, Versicherungen	13
chemische Industrie, Kunststoffverarbeitung	5	Erziehung, Unterricht	9		13
Baugewerbe	4	Telekommunikation	4		
Bergbau, Energie- und Wasserversorgung	3	Verkehr (inkl. Bahn), Logistik	3		
sonstiges verarbeitendes Gewerbe (Holz, Bekleidung, Nahrung etc.)	5	sonstiger öffentlicher Dienst	12		
Land- und Forstwirtschaft	1	Gastgewerbe	3		
	34	Rechtsanwaltskanzlei, Steuer-/Unternehmensberatung	1		
		Verlag, Druck, Medien, Marketing	1		
		IT, Softwareentwicklung	1		
		Forschung, Verwaltung, kaufmännischer Bereich	1		
		Wohnungswirtschaft, Immobilien, Hausverwaltung	1		
		Gebäude-, Industriereinigung, Wach- und Sicherheitsdienst	1		
		Kirchen, Vereine, Verbände	< 1		
		sonstige Dienstleistungen	1		
			53		

Neben der Branchenzugehörigkeit wurde auch die Haupttätigkeit erfragt.

Die am häufigsten genannten Tätigkeiten der Stichprobe sind

- **andere Dienstleistungen (13 %),**
- **Planen/Leiten (12 %),**
- **sonstige Büroarbeiten (10 %),**
- **Ausbilden/Lehren (9 %),**
- **Pflegen/Heilen (8 %) und**
- **Beraten/Informieren (8 %).**

Die Angaben der Befragten zu ihren Tätigkeiten verdeutlichen die Bedeutung der Informationsverarbeitung in der Arbeitswelt Nordrhein-Westfalens.

Die Daten lassen den Schluss zu, dass sich 42 % der Befragten im Rahmen ihrer Tätigkeit primär mit der Informationsbeschaffung, -verarbeitung und -dokumentation beschäftigen.

Mit 21 % ist lediglich jeder Fünfte im Produktionsbereich tätig.

Betriebsgröße

63 % der Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen arbeiten in Betrieben mit bis zu 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Solche Betriebe bezeichnet man als kleine und mittlere Unternehmen. In großen Unternehmen, mit mehr als 1.000 Beschäftigten, arbeiten 14 %. Dieses Ergebnis unterstreicht die Bedeutung kleiner und mittlerer Unternehmen sowohl für die Wirtschaft Nordrhein-Westfalens als auch als Adressaten des Arbeitsschutzes.

Arbeitsverhältnis und Organisation

Auf die Frage nach der Art des Arbeitsverhältnisses geben 85 % der Befragten an, einen unbefristeten Arbeitsvertrag zu besitzen. Lediglich 15 % der Beschäftigten stehen in einem befristeten Arbeitsverhältnis, weniger als 1 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer macht hierzu keine Angaben.

Im Hinblick auf ihr Beschäftigungsverhältnis geben 72 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an, als Vollzeitbeschäftigte zu arbeiten. 21 % sind als Teilzeitbeschäftigte angestellt, 7 % geben an, auf 450-Euro-Basis zu arbeiten (sogenannte „Mini-Jobs“).

Befragt nach der Arbeitszeit geben 65 % der Beschäftigten an, an den Werktagen (montags bis freitags) tagsüber regelmäßig zu arbeiten. 14 % arbeiten auch an Wochenenden und an Feiertagen tagsüber regelmäßig. 8 % arbeiten tagsüber zu unregelmäßigen Zeiten, in Schicht- und Nachtarbeit sind 12 % der Beschäftigten tätig.

Einkommen

Den Angaben der Befragten zufolge verfügen 19 % der Beschäftigten über ein persönliches Nettoeinkommen bis zu 1.000 Euro monatlich, 31 % geben ein Einkommen zwischen 1.000 Euro und 2.000 Euro an, 24 % verfügen über ein Einkommen zwischen 2.000 Euro und 3.000 Euro, und 16 % geben an, mehr als 3.000 Euro pro Monat zu verdienen.

In diesem Zusammenhang wurden die Befragten gebeten, ihre derzeitige finanzielle Situation zu beschreiben. 10 % der Befragten geben an, sich in keiner Weise einschränken zu müssen, 39 % sind nach eigenen Angaben „gut versorgt“ und 38 % „kommen im Großen und Ganzen gut zurecht“ mit ihren finanziellen Mitteln. 13 % schätzen ihre finanzielle Situation weniger positiv ein: 11 % kommen nach eigenen Angaben „so eben über die Runden“, und 2 % geben an, dass ihre finanziellen Mittel „vorne und hinten nicht ausreichen“.

Beschäftigte, deren Haushalts-Nettoeinkommen – abhängig von der Anzahl der Personen im Haushalt – eigenen Angaben zufolge unter einer bestimmten Grenze liegen, wurden gefragt, ob sie staatliche finanzielle Leistungen zusätzlich zum Einkommen in Anspruch nehmen würden (sog. „Aufstocker“). 68 Beschäftigte (3 % der Stichprobe) haben angegeben, zusätzlich staatliche Leistungen zu beziehen. Gefragt nach ihrem Beschäftigungsverhältnis geben jeweils 33 % der Aufstocker an, auf Mini-Job-Basis oder als Angestellte zu arbeiten, 27 % sind „Arbeiterinnen und Arbeiter“. „Höherwertige“ Berufsabschlüsse garantieren nicht unbedingt ein „Auskommen mit dem Einkommen“: 55 der 68 Aufstocker (81 %) haben angegeben, einen Berufsabschluss vorweisen zu können!

3.2 Belastungen 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. Wie sich die Belastungen auswirken, hängt von den persönlichen Leistungsvoraussetzungen einer Person ab, z. B. von ihrer körperlichen und psychischen Konstitution, ihren vorhandenen Kompetenzen, Fertigkeiten und Fähigkeiten. Ein und dieselbe Arbeitsaufgabe kann daher bei Person A eine Stressreaktion auslösen, von Person B als spannende Herausforderung interpretiert werden und für Person C lediglich tagtägliche Routine darstellen.

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 bzw. verbesserungsbedürftige Bedingungen am Arbeitsplatz.

Belastungen im Überblick

Um die Belastungen am Arbeitsplatz zu erfassen, wurde den Beschäftigten folgende Frage gestellt: „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 3 (S. 21) zeigt, dass insbesondere psychische Belastungen für Beschäftigte in Nordrhein-Westfalen eine bedeutsame Rolle spielen. Unter den „Top Ten“ der Belastungen, die als ziemlich oder stark belastend empfunden werden, finden sich acht psychische Belastungsfaktoren, hingegen lediglich zwei Faktoren, die den körperlichen Belastungen zuzuordnen sind.

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

- **hohe Verantwortung,**
- **verschiedene Aufgaben gleichzeitig erledigen müssen,**
- **hoher Zeitdruck,**
- **Vorschriften, Kontrolle, mangelnde Handlungsspielräume,**
- **zu geringe Wertschätzung der Arbeitsleistung,**
- **mangelnde Informationen und**
- **Überforderung durch die Arbeitsmenge.**

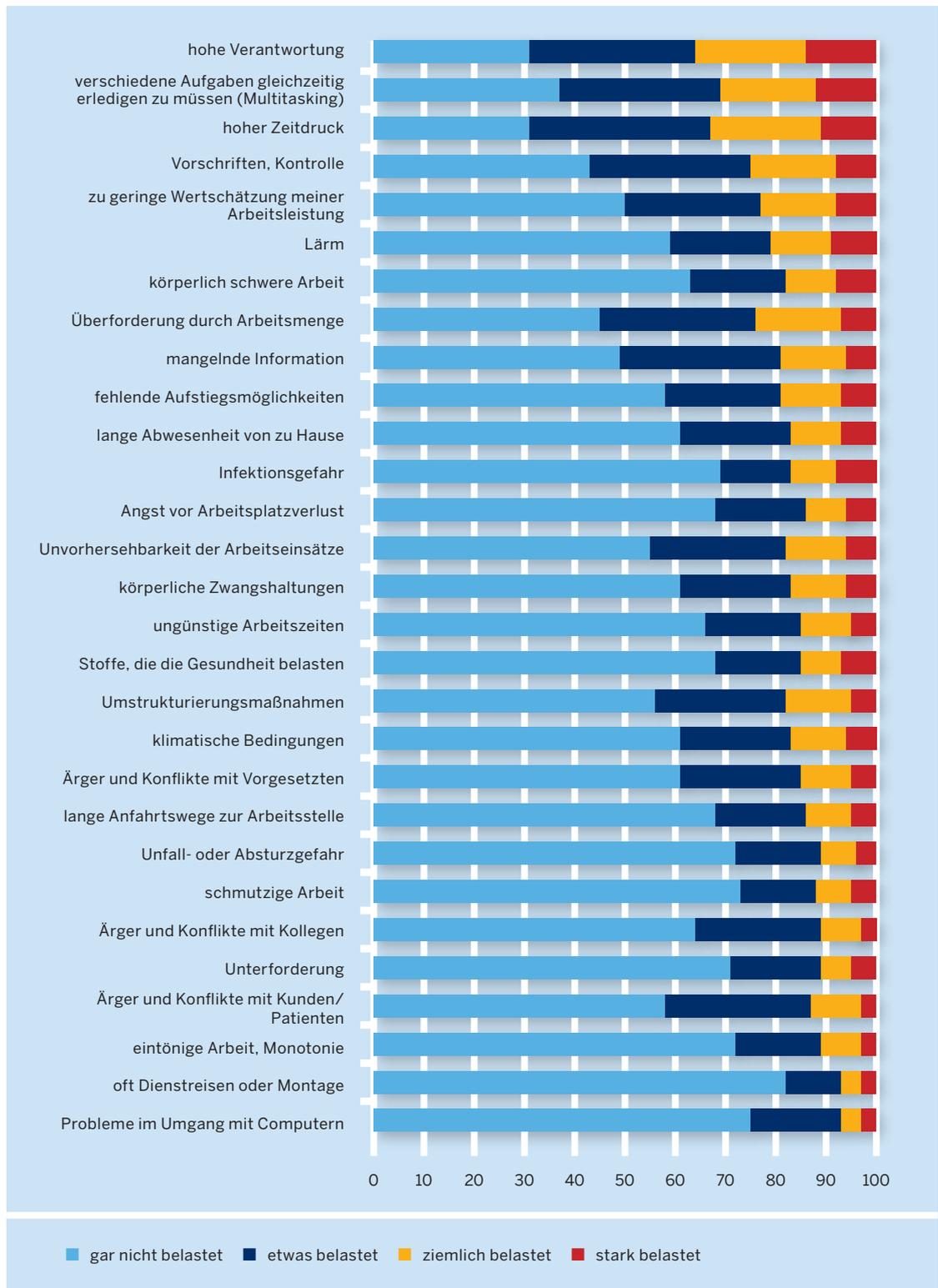


Abbildung 3: Belastungseinschätzungen im Überblick (Anteil der Befragten in Prozent [n = 2.025])

Ebenfalls bedeutsam sind für einen großen Teil der Beschäftigten weitere psychische Belastungen wie die Unvorhersehbarkeit der Arbeitseinsätze, Umstrukturierungsmaßnahmen, Ärger und Konflikte mit Kunden und Patienten sowie fehlende Aufstiegsmöglichkeiten.

Bei den körperlichen Belastungen stellen vor allem Lärm, körperliche Zwangshaltungen, die klimatischen Bedingungen (z. B. Hitze oder Kälte) als auch körperlich schwere Arbeit Probleme dar.

Dienstreisen oder Montage, Probleme im Umgang mit Computern, schmutzige Arbeit, eintönige Arbeit, Monotonie, Unfall- oder Absturzgefahr und Unterforderung spielen absolut gesehen eine eher untergeordnete Rolle.

Die Tatsache, dass nur wenige Beschäftigte angegeben haben, Infektionsgefahren, den Umgang mit gesundheitsgefährdenden Stoffen oder eine Gefährdung durch Unfälle oder Abstürze als Belastung zu empfinden, sollte nicht zur Verharmlosung derartiger Gefährdungen führen! Diese Risikofaktoren am Arbeitsplatz bedeuten ein hohes gesundheitliches Schädigungspotential für die Beschäftigten und müssen durch Arbeitsschutzmaßnahmen verringert, wenn möglich ausgeschaltet werden.

Gruppenspezifische Belastungen

Nicht alle Beschäftigten unterliegen den gleichen Belastungen am Arbeitsplatz: Je nach Arbeitsaufgaben und Tätigkeitsbereichen unterscheiden sich Belastungsprofile deutlich voneinander. Im Folgenden soll auf einige gruppenspezifische Belastungsunterschiede eingegangen werden.

Belastungen und Geschlecht

Vergleicht man die Belastungseinschätzungen der männlichen und weiblichen Befragten, so zeigen sich einige geschlechtsspezifische Unterschiede. Abbildung 4 zeigt die prozentuale Verteilung der Frauen und Männer, die im Hinblick auf die 15 bedeutsamsten Belastungsfaktoren angegeben haben, ziemlich oder stark betroffen zu sein. Die Daten zeigen im Trend, dass sich Männer stärker belastet äußern als Frauen.

Männliche Befragte sind eigenen Angaben zufolge stärker betroffen von hohem Zeitdruck, fehlenden Aufstiegsmöglichkeiten, langer Abwesenheit von Zuhause, der Angst vor Arbeitsplatzverlust sowie Stoffen, die die Gesundheit belasten (grafisch nicht dargestellt).

Weibliche Befragte fühlen sich deutlich stärker durch die Notwendigkeit, verschiedene Aufgaben gleichzeitig erledigen zu müssen, und durch Infektionsgefahren belastet.

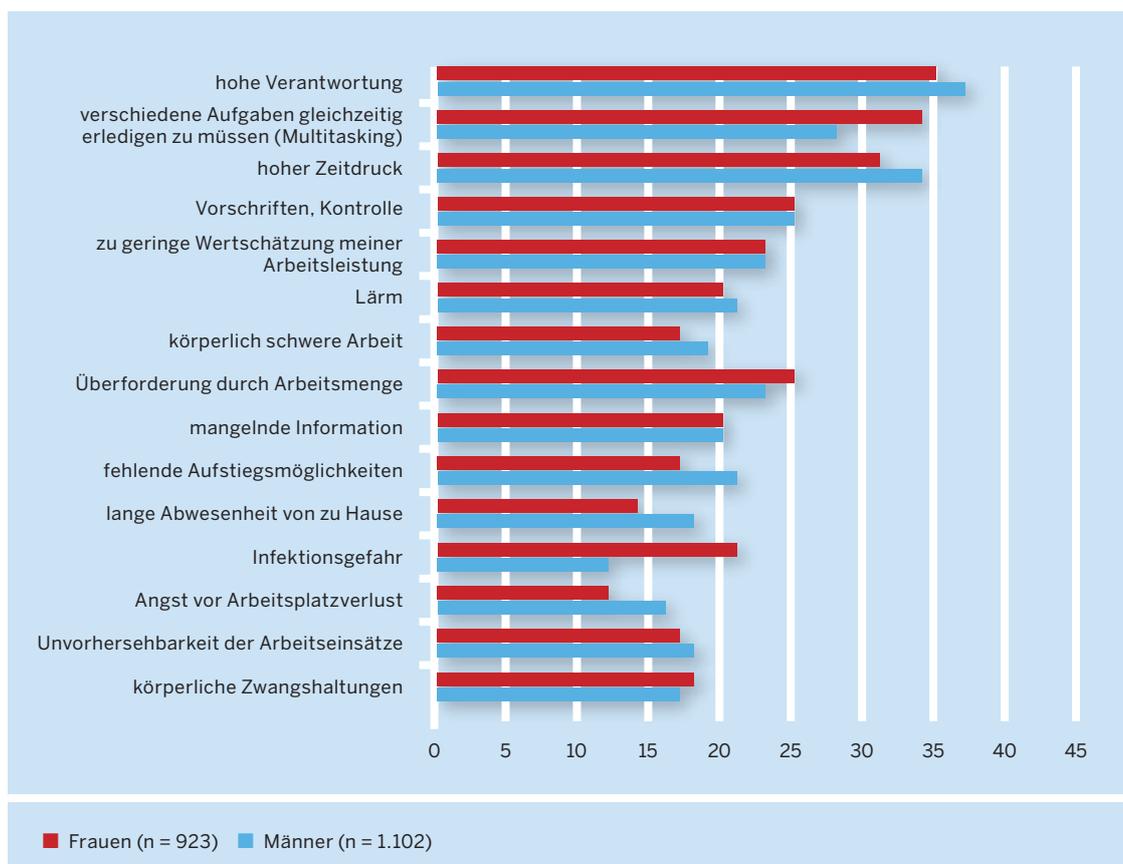


Abbildung 4: Belastungseinschätzungen und Geschlecht (Anteil der Befragten in Prozent [ziemlich oder stark belastet])

Belastungen und Alter

Der demografische Wandel stellt für die Arbeitswelt eine besonders bedeutsame Herausforderung dar. In diesem Zusammenhang stellt sich auch die Frage nach Unterschieden in den Belastungseinschätzungen verschiedener Altersgruppen.

Abbildung 5 (S. 25) gibt einen Überblick über die Belastungseinschätzungen der 16- bis 29-Jährigen, der 30- bis 49-Jährigen und der 50 Jahre und älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Hinblick auf die 15 bedeutsamsten Belastungsfaktoren. Dargestellt sind jeweils die prozentualen Anteile der Befragten, die angegeben haben, der jeweilige Faktor belastete sie ziemlich oder stark.

Innerhalb der nächsten Jahre wird die aufgrund ihrer Erfahrung und Leistungsfähigkeit für die Betriebe besonders wichtige Gruppe der 30- bis 49-jährigen Beschäftigten stark abnehmen. Dagegen wird der Anteil der über 50-jährigen Beschäftigten stark anwachsen.

Betrachtet man die Ergebnisse, so zeigen sich einige interessante Unterschiede in den verschiedenen Altersgruppen. Übereinstimmend spielen bei allen Altersgruppen hohe Verantwortung, die Notwendigkeit, verschiedene Aufgaben gleichzeitig erledigen zu müssen, sowie hoher Zeitdruck eine bedeutsame Rolle. Auffallend ist jedoch, dass das relative Belastungsniveau der 16- bis 29-Jährigen bezüglich sieben der 15 bedeutsamsten Faktoren geringer ist als in den anderen Altersklassen. Jüngere scheinen insbesondere von psychischen Belastungen am Arbeitsplatz in weniger starkem Maße betroffen zu sein als ältere Beschäftigte. Dieses ist eventuell auf den hohen Anteil ungelernter Arbeiterinnen und Arbeiter und einfacher Angestellter in dieser Altersgruppe zurückzuführen (33 %), deren Aufgaben vermutlich in weniger starkem Ausmaß mit Zeitdruck und hoher Verantwortung verbunden sind.

Die Gruppe der 30- bis 49-Jährigen und die Gruppe derer, die 50 Jahre und älter sind, unterscheiden sich in ihren Belastungseinschätzungen lediglich geringfügig voneinander. Vergleichsweise stark betroffen ist die mittlere Altersgruppe der Beschäftigten von mangelnden Informationen sowie Überforderung durch die Arbeitsmenge.

Jüngere Beschäftigte fühlen sich weniger stark belastet als ihre älteren Kolleginnen und Kollegen. Eher stärker belastet ist die Gruppe der 30- bis 49-Jährigen.

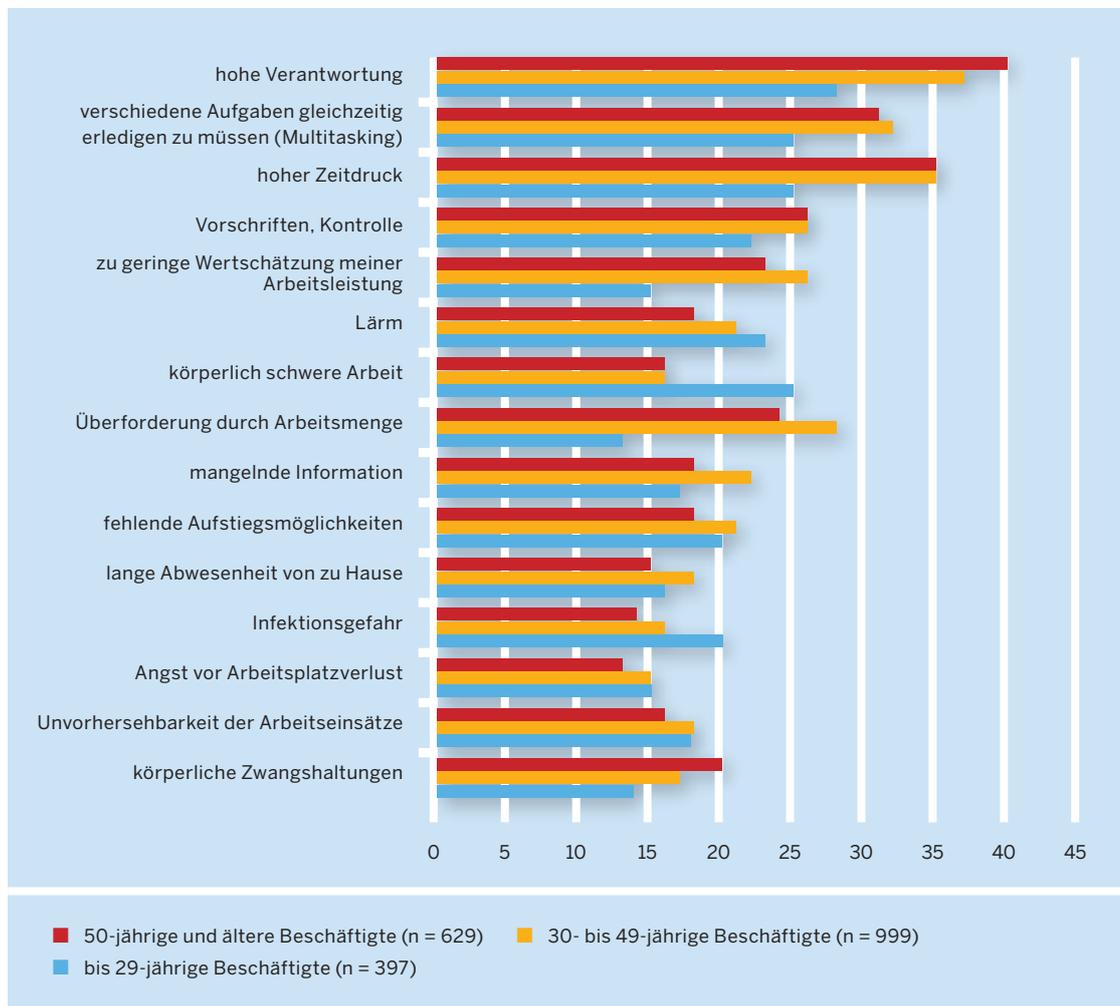


Abbildung 5: Belastungseinschätzungen und Alter (Anteil der Befragten in Prozent [ziemlich oder stark belastet])

Belastungen und Wirtschaftszweige

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

Abbildung 6 (S. 27) gibt die Einschätzungen der Beschäftigten dieser drei Wirtschaftszweige im Hinblick auf die 15 bedeutsamsten Faktoren wieder. Abbildung 6 zeigt, dass sich die Belastungseinschätzungen der Beschäftigten dieser drei Wirtschaftszweige teilweise deutlich voneinander unterscheiden. Die Beschäftigten des Dienstleistungs- und Produktionssektors fühlen sich tendenziell stärkeren Belastungen ausgesetzt als die des Handels.

Die Beschäftigten des Dienstleistungssektors geben z. B. an, relativ stark von psychischen Belastungen wie hohe Verantwortung, verschiedene Aufgaben gleichzeitig erledigen zu müssen und die zu leistende Arbeitsmenge betroffen zu sein. Auffällig ist ferner, dass mit 23 % der Beschäftigten des Dienstleistungssektors ein sehr hoher Anteil angibt, durch Infektionsgefahren am Arbeitsplatz ziemlich oder stark belastet zu sein.

Beschäftigte im Dienstleistungssektor fühlen sich relativ hohen psychischen Belastungen ausgesetzt. Im Produktionsbereich sind die Beschäftigten hingegen stärker von körperlichen Belastungen betroffen.

Die Beschäftigten des Produktionssektors sind nach ihren Angaben relativ stark belastet durch Lärm und körperlich schwere Arbeit. Spezifisch für den Produktionssektor sind außerdem die nicht in Abbildung 6 (S. 27) dargestellten physischen Belastungsfaktoren wie

- **gesundheitsbelastende Stoffe (23 % ziemlich oder stark belastet),**
- **schmutzige Arbeit (18 % ziemlich oder stark belastet) und**
- **Unfall- oder Absturzgefahr (16 % ziemlich oder stark belastet).**

Bei den Beschäftigten des Handels zeigt sich ein tendenziell geringeres Belastungsniveau. Wirtschaftszweigspezifische Belastungen der Beschäftigten des Handels lassen sich nicht nachweisen.

Vergleicht man die aktuellen Belastungseinschätzungen der Beschäftigten verschiedener Wirtschaftszweige mit denen aus dem Jahr 2008, so lässt sich feststellen, dass die Belastung durch hohen Zeitdruck generell abgenommen hat, die Belastungen durch Vorschriften und Kontrolle hingegen zugenommen haben.

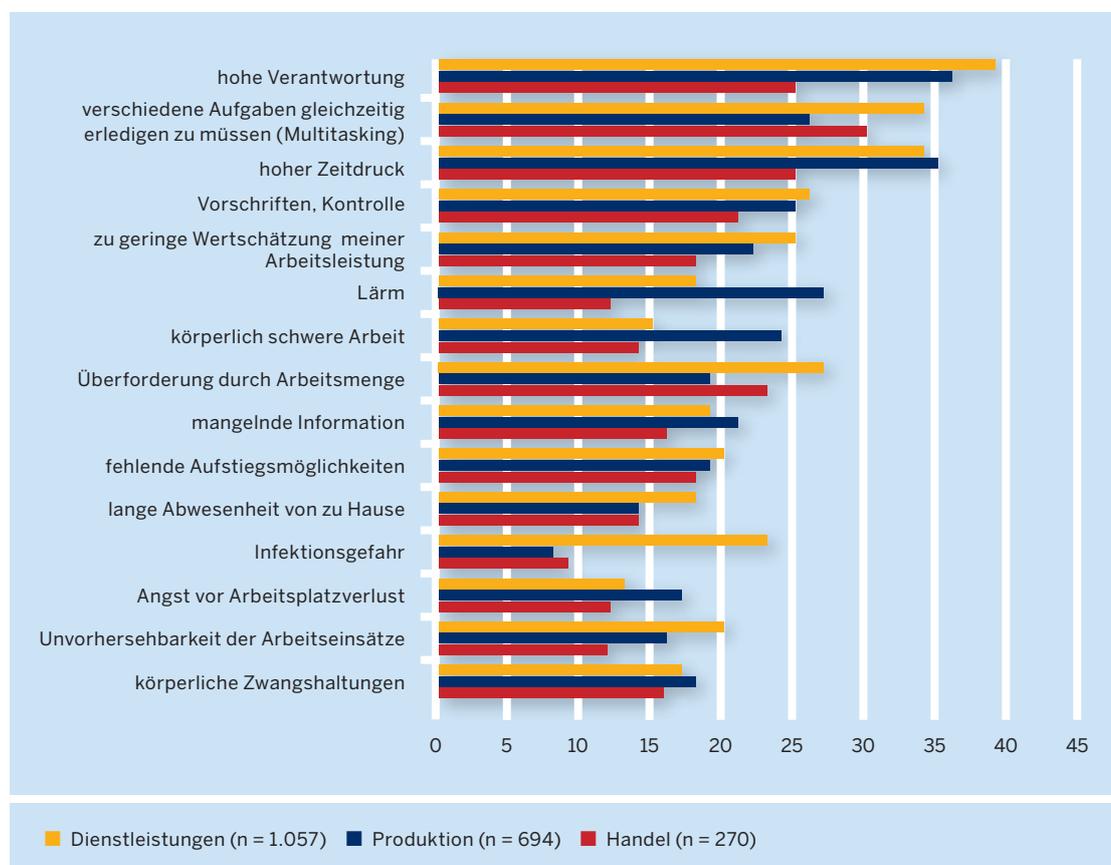


Abbildung 6: Belastungseinschätzungen und Wirtschaftszweige (Anteil der Befragten in Prozent [ziemlich oder stark belastet])

Belastungen und Tätigkeitsfelder

Belastungen am Arbeitsplatz stehen in direktem Zusammenhang mit den von den Beschäftigten auszuführenden Tätigkeiten. Die Arbeitsbedingungen an Büroarbeitsplätzen z. B. unterscheiden sich stark von denen in der Pflege oder in Lehrberufen. Tätigkeitsbezogene Belastungsprofile sind daher von besonderem Interesse.

Tabelle 2 (S. 28) gibt einen Überblick über die Belastungseinschätzungen in Abhängigkeit des Tätigkeitsfeldes. Aufgeführt sind jeweils die prozentualen Anteile der Befragten, die angeben, sich durch den jeweiligen Faktor ziemlich oder stark belastet zu fühlen. Tabelle 2 ermöglicht es zum einen, festzustellen, welche Tätigkeiten mit relativ hohen oder geringen Belastungen verbunden sind. Zum anderen ist es möglich, festzustellen, in welchen Tätigkeitsfeldern bestimmte Belastungen von Bedeutung sein könnten.

Tabelle 2: Belastungseinschätzungen und Tätigkeitsfelder (Angaben in Prozent [ziemlich oder stark belastet])

	alle Befragten (n = 2.025)	Herstellen, Produzieren von Waren und Gütern (n = 97)	Reparieren, Instandsetzen (n = 97)	Packen, Versenden, Transportieren (n = 65)	Einkaufen, Beschaffen, Verkaufen (n = 140)	Entwickeln, Konstruieren, Forschen (n = 84)
hohe Verantwortung	36	41	35	35	26	28
verschiedene Aufgaben gleichzeitig erledigen zu müssen (Multitasking)	31	28	14	24	27	28
hoher Zeitdruck	33	34	34	31	26	24
Lärm	20	48	32	12	11	1
Vorschriften, Kontrolle, mangelnde Handlungsspielräume	25	35	24	23	18	15
zu geringe Wertschätzung meiner Arbeitsleistung	23	28	20	19	23	13
körperlich schwere Arbeit	18	38	34	37	24	2
fehlende Aufstiegsmöglichkeiten	19	26	20	18	18	8
Infektionsgefahr	16	13	9	6	11	4
lange Abwesenheit von zu Hause	16	19	14	21	23	11
Angst vor Arbeitsplatzverlust	14	23	18	29	11	10
mangelnde Information	20	26	34	10	14	13
Überforderung durch Arbeitsmenge	24	20	18	22	21	16
körperliche Zwangshaltungen	17	21	21	25	17	6
Stoffe, die die Gesundheit belasten	15	39	37	6	12	2
Unvorhersehbarkeit der Arbeitseinsätze	17	18	13	16	8	19
ungünstige Arbeitszeiten	15	10	11	27	19	<1
schmutzige Arbeit	12	38	29	14	7	<1
klimatische Bedingungen (Hitze, Kälte etc.)	16	35	27	36	21	4
Umstrukturierungs- bzw. Neuorganisationsmaßnahmen	18	17	10	4	16	15
lange Anfahrtswege zur Arbeitsstelle	14	12	18	7	19	16
Ärger und Konflikte mit Vorgesetzten	14	7	16	13	12	5
Unfall- oder Absturzgefahr	11	25	16	25	8	<1
Unterforderung	10	27	6	10	10	8
Ärger und Konflikte mit Kollegen	12	11	13	15	6	2
oft Dienstreisen oder Montage	7	14	8	6	7	15
eintönige Arbeit, Monotonie	11	19	4	16	15	1
Ärger und Konflikte mit Kunden und Patienten	13	8	17	5	20	6
Probleme im Umgang mit Computern/ Telekommunikationsmitteln	6	6	2	8	1	3

	Planen, Koordinieren und Leiten; Verhandlungen führen (n = 251)	Ausbilden, Lehren, Unterrichten (n = 184)	Andere Beraten, Informieren (n = 167)	Pflegen, Heilen (n = 168)	Messen, Prüfen, Qualitätskontrolle (n = 78)	Überwachen, Steuern v. Maschinen, Anlagen, techn. Prozessen; Bedienen v. Maschinen, Betreuen v. Maschinen (n = 134)	Informationen sammeln/ auswerten; Recherchieren; Werben, PR, Marketing; Akquirieren (n = 109)	Sonstige Büroarbeiten (n = 193)	andere Dienstleistungen (n = 258)
	42	56	29	50	27	47	21	19	35
	39	52	37	38	22	26	23	26	23
	42	38	27	48	32	34	22	25	32
	12	47	8	11	27	38	7	13	23
	26	38	23	30	17	32	17	16	26
	15	32	17	27	35	41	11	19	25
	7	8	4	37	10	26	4	3	29
	16	20	24	16	17	36	12	18	20
	7	30	10	52	12	19	3	8	21
	17	13	13	20	9	15	14	11	23
	9	13	8	11	10	30	10	9	19
	20	26	12	18	18	29	17	16	22
	27	36	21	32	22	22	17	23	23
	11	12	15	33	13	26	11	10	22
	8	9	7	18	16	29	9	6	18
	16	17	15	27	9	29	9	13	25
	11	12	6	31	16	35	8	5	20
	4	5	5	19	6	26	2	3	18
	8	12	11	9	13	33	10	7	24
	16	33	21	20	14	18	17	15	16
	13	13	18	8	15	14	20	12	13
	16	14	11	16	8	28	10	14	19
	6	9	3	13	10	29	2	3	19
	8	4	6	6	11	24	12	9	12
	11	11	10	17	9	14	8	14	16
	11	5	4	1	1	6	8	4	10
	6	7	8	6	13	29	9	9	15
	11	24	12	21	5	11	9	9	12
	6	13	7	7	6	8	10	3	7

Vergleicht man die Angaben der Beschäftigten der dargestellten Tätigkeitsfelder mit den Angaben aller Beschäftigten, so fällt auf, dass vier Tätigkeitsbereiche besonders hoch belastet erscheinen:

- **Überwachen, Steuern von Maschinen,**
- **Herstellen/Produzieren,**
- **Pflegen/Heilen und**
- **Ausbilden/Lehren.**

Die Beschäftigten dieser vier Tätigkeitsfelder äußern sich im Hinblick auf verschiedene Belastungsfaktoren zum Teil deutlich stärker betroffen als Beschäftigte mit anderen Haupttätigkeiten.

Bezüglich 18 der 29 erfragten Belastungsfaktoren liegen die Einschätzungen der Beschäftigten des Tätigkeitsfeldes Überwachen, Steuern von Maschinen – wenn auch in manchen Fällen lediglich geringfügig – über denen aller Befragten. Dieses deutet auf besonders intensive Belastungen sowohl durch körperliche als auch psychische Faktoren in diesem Tätigkeitsfeld hin. Ähnlich hohe Belastungen finden sich im Tätigkeitsbereich Herstellen/Produzieren.

Neben den Beschäftigten des produzierenden Gewerbes stellen im Humandienstleistungsbereich Beschäftigte aus Sicht des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz besonders zu beachtende Problemgruppen dar.

Für Menschen in Lehr- und Ausbildungsberufen ist neben den psychischen Belastungen wie hohe Verantwortung, verschiedene Aufgaben gleichzeitig erledigen zu müssen, Vorschriften und Kontrolle sowie die zu leistende Arbeitsmenge vor allem Lärm von besonderer Bedeutung.

Hoher Zeitdruck, hohe Verantwortung und Überforderungen durch die Arbeitsmenge spielen – neben den ungünstigen Arbeitszeiten – in Pflege- und Heilberufen eine besondere Rolle. In diesem Tätigkeitsfeld sind zwei körperliche Faktoren bedeutsam: körperlich schwere Arbeit und die mit der Tätigkeit verbundene Infektionsgefahr. Mehr als die Hälfte der Beschäftigten im Tätigkeitsfeld Pflegen/Heilen gaben an, durch die Gefahr, dass sie infiziert werden könnten, ziemlich oder stark belastet zu sein.

Relativ positiv fallen hingegen die Angaben der Beschäftigten aus, die mit Büroarbeiten betraut sind bzw. als Tätigkeitsfeld Entwickeln, Konstruieren oder Informationen sammeln, auswerten angegeben haben.

Es wurde bereits darauf hingewiesen, dass Tabelle 2 (S. 28) es ermöglicht, Tätigkeiten zu identifizieren, in denen bestimmte Belastungsfaktoren eine vergleichsweise bedeutsame Rolle spielen. Unterforderung am Arbeitsplatz und eintönige Arbeit, Monotonie haben im Hinblick auf alle Befragten eine eher geringe Bedeutung: Lediglich 11 % aller Befragten haben angegeben, Eintönigkeit und

Monotonie bei der Arbeit belastete sie ziemlich oder stark, und nur 10 % gaben Unterforderung als bedeutsame Belastung an. Unterforderung und Monotonie sind Faktoren, die sich – wie Überforderung und Zeitdruck – negativ auf das Befinden und die Leistungsbereitschaft auswirken können und auch aus Sicherheitsüberlegungen relevant sind: Monotone Arbeit kann bei Beschäftigten einen Zustand der Schläfrigkeit hervorrufen und zu einer herabgesetzten Leistungs- und Reaktionsfähigkeit führen – die Unfallgefährdung steigt.

In zwei Tätigkeitsfeldern stellen Unterforderung und eintönige Arbeit, Monotonie einen vergleichsweise bedeutsamen Belastungsfaktor dar: 27 % der Beschäftigten des Tätigkeitsfeldes Herstellen/Produzieren geben Unterforderung als Belastung an, bei der Tätigkeit Überwachen, Steuern von Maschinen beträgt dieser Anteil 24 %. Durch die Eintönigkeit der Arbeit besonders belastet äußern sich 19 % der Beschäftigten des Tätigkeitsfeldes Herstellen/Produzieren und 29 % der Beschäftigten des Tätigkeitsfeldes Überwachen, Steuern von Maschinen. In diesen beiden Tätigkeitsbereichen ist die Belastung durch Unfall- oder Absturzgefahr aus Sicht der Beschäftigten mit 25 % bzw. 29 % ebenfalls besonders hoch.

Belastungen im Trendvergleich

Beschäftigtenbefragungen zu Arbeitsbedingungen werden im Auftrag des Arbeitsministeriums des Landes Nordrhein-Westfalen seit 1994 im Abstand von ca. vier Jahren durchgeführt. Diese Regelmäßigkeit sowie die Tatsache, dass zentrale Gegenstände der Befragung – z. B. die Einschätzung der Belastungssituation – nahezu unverändert blieben, ermöglicht es, Trendvergleiche zu erstellen. Auf diese Weise lässt sich feststellen, ob und in welchen Bereichen sich die Arbeitswelt aus Sicht der Beschäftigten verändert hat.

Die Ergebnisse der Befragungen der Jahre 1994, 1999, 2004 und 2008 haben gezeigt, dass im Zeitraum von 1994 bis 1999 ein deutlicher Anstieg der Belastungen – insbesondere psychischer – zu verzeichnen war, der sich im Zeitraum von 1999 bis 2008 nicht in der damaligen Intensität fortgesetzt hat. Dennoch: Deutliche kontinuierliche Zunahmen des Belastungsniveaus zeigten sich von 1994 bis 2008 im Hinblick auf die beiden psychischen Faktoren hoher Zeitdruck und Überforderung durch die Arbeitsmenge.

Abbildung 7 (S. 32) gibt einen Überblick über die Belastungseinschätzungen der Beschäftigten der Jahre 2004, 2008 und 2013 im Hinblick auf die 15 bedeutendsten Faktoren. Aus Gründen der Übersichtlichkeit wurden die Daten der Jahre 1994 und 1999 nicht berücksichtigt.

Dargestellt sind die prozentualen Anteile der Beschäftigten, die sich durch den jeweiligen Faktor ziemlich oder stark belastet fühlten bzw. fühlen.

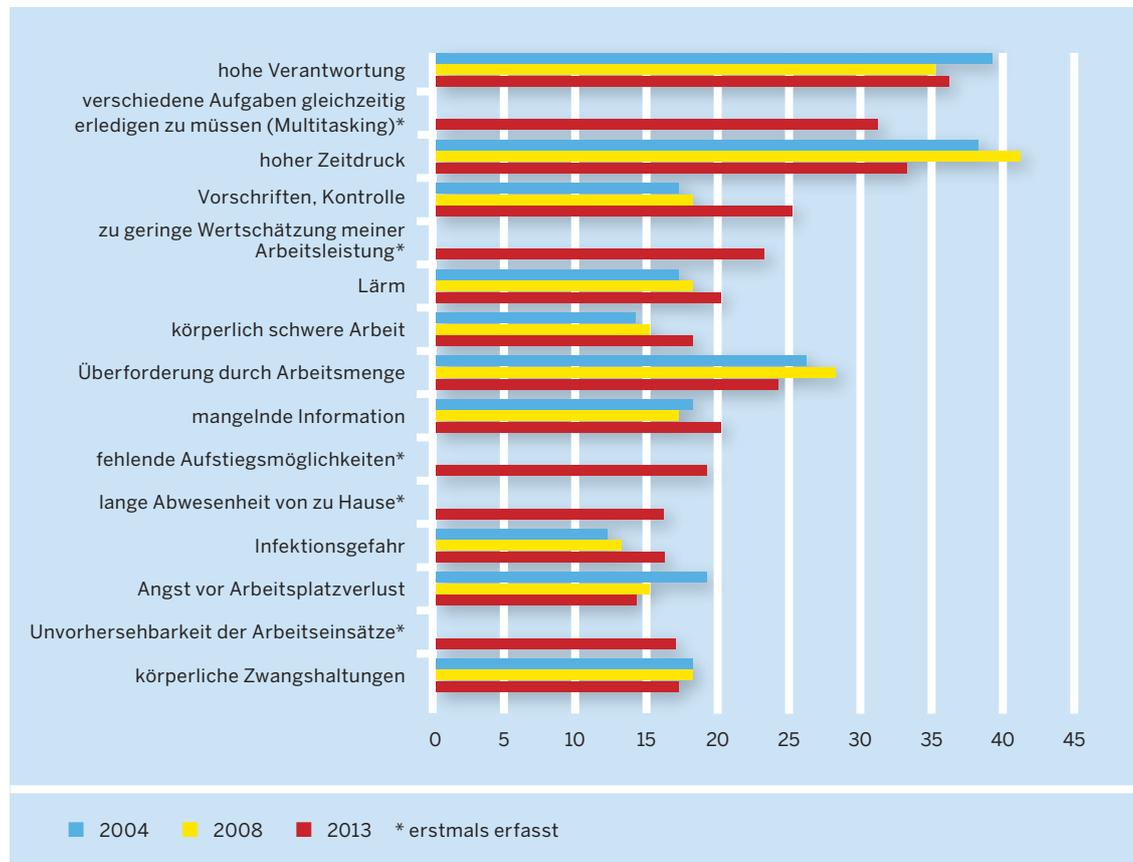


Abbildung 7: Belastungseinschätzungen im Trend (Anteil der Befragten in Prozent [ziemlich oder stark belastet])

Abbildung 7 zeigt keinen eindeutigen Trend im Hinblick auf die Entwicklung des Belastungsempfindens in den letzten 10 Jahren, d. h. es sind sowohl Zu- als auch Abnahmen der prozentualen Anteile zu verzeichnen. Im Übrigen wurden in der Befragung des Jahres 2013 Faktoren erhoben, die zuvor nicht erfragt wurden (z. B. verschiedene Aufgaben gleichzeitig erledigen zu müssen, zu geringe Wertschätzung der Arbeit) und für die demnach kein Trendvergleich möglich ist. Diese Belastungen wurden aufgenommen, um aktuelle Entwicklungen in der Arbeitswelt stärker berücksichtigen zu können.

Dennoch: Die Belastung durch Vorschriften und Kontrolle am Arbeitsplatz hat sich im Zeitraum 2008 bis 2013 aus Sicht der Beschäftigten deutlich intensiviert, leichte Zunahmen sind im Hinblick auf die Faktoren mangelnde Informationen und Infektionsgefahr zu verzeichnen.

Erfreulich ist die Abnahme der Anteile Befragter, für die hoher Zeitdruck und Überforderung durch die Arbeitsmenge ein besonderes Problem darstellt. Bezüglich der anderen Belastungsfaktoren lässt sich kein Trend im Sinne einer systematischen Zu- bzw. Abnahme des Niveaus feststellen. So steigen die Anteile besonders Betroffener im Hinblick auf die Faktoren Lärm und hohe Verantwortung leicht an und sinken im Hinblick auf die Belastungen körperliche Zwangshaltungen und Angst vor Arbeitsplatzverlust.

3.3 Die Folgen der Belastungen: Auswirkungen und Beanspruchung

Die individuellen Auswirkungen von Belastungen werden in den Arbeitswissenschaften als Beanspruchung bezeichnet. Belastungen wirken sich nicht in jedem Falle negativ aus – Beispiele für positive Beanspruchung sind Lern- und Trainingseffekte. Zu hohe Belastungen am Arbeitsplatz führen auf Dauer jedoch zu Beeinträchtigungen des Befindens und zu Beschwerden.

Belastende Situationen am Arbeitsplatz können sich – abhängig von den individuellen körperlichen und psychischen Leistungsvoraussetzungen der Beschäftigten – positiv oder negativ auf das Befinden und die Gesundheit auswirken. Dieses näher zu untersuchen ist ein weiterer Schwerpunkt der Studie, wobei der Fokus auf den negativen Folgen der Arbeit liegt.

Gesundheitliche Auswirkungen der Arbeit im Überblick

Ob und in welcher Form sich die Arbeit auf das Befinden und die Gesundheit der Beschäftigten auswirkt, wurde durch folgende Frage erhoben:

„Arbeit kann Auswirkungen auf die Gesundheit und körperliche Leistungsfähigkeit und auf das seelische und soziale Wohlbefinden haben. Ich lese Ihnen einige Beeinträchtigungen vor. Sagen Sie mir bitte, welche davon Sie bei sich im letzten Jahr festgestellt haben und Sie auf Ihre Arbeit bzw. auf Ihren Arbeitsplatz zurückführen. Gemeint sind Beschwerden, die Sie entweder im vergangenen Jahr häufiger oder regelmäßig hatten, oder solche Beschwerden, die zwar einmalig, dafür aber besonders schwer waren. Insgesamt sind nur solche Beschwerden gemeint, die Ihrer Meinung nach durch die Arbeit entstanden sind.“

Die Befragungsergebnisse sind in folgender Abbildung dargestellt:

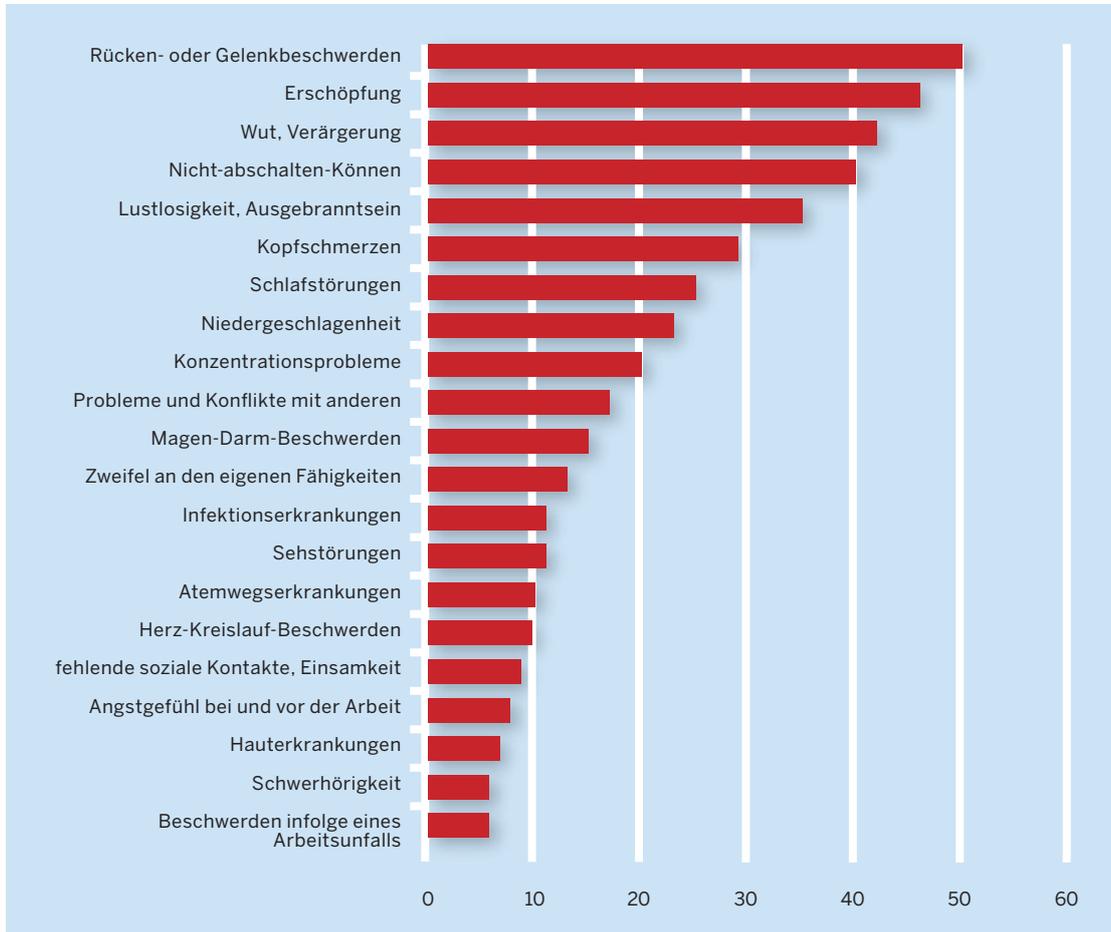


Abbildung 8: Gesundheitliche Auswirkungen der Arbeit (Anteil der Befragten in Prozent [n = 2.025])

Wie Abbildung 8 zeigt, stellen Rücken- und Gelenkbeschwerden die am häufigsten genannte Beschwerdeform dar: Die Hälfte der Befragten (50 %) gibt an, hierunter zu leiden, und führt diese Beschwerden auf die Arbeit zurück. Daneben fällt auf, dass die Befragten in sehr hohem Maße Beschwerdebilder nennen, die in den Bereich der psychischen Beanspruchungsfolgen fallen: Die Anteile der Befragten, die

- **Erschöpfung (46 %),**
- **Wut/Verärgerung (42 %),**
- **Nicht-abschalten-Können (40 %) und**
- **Lustlosigkeit/Ausgebranntsein (35 %)**

als Folge der Arbeit nennen, ist sehr hoch.

Gesundheitliche Auswirkungen der Arbeit und Geschlecht

Die Frage danach, ob sich arbeitsbedingte Belastungen bei Frauen und Männern unterschiedlich auswirken, beantwortet Abbildung 9:

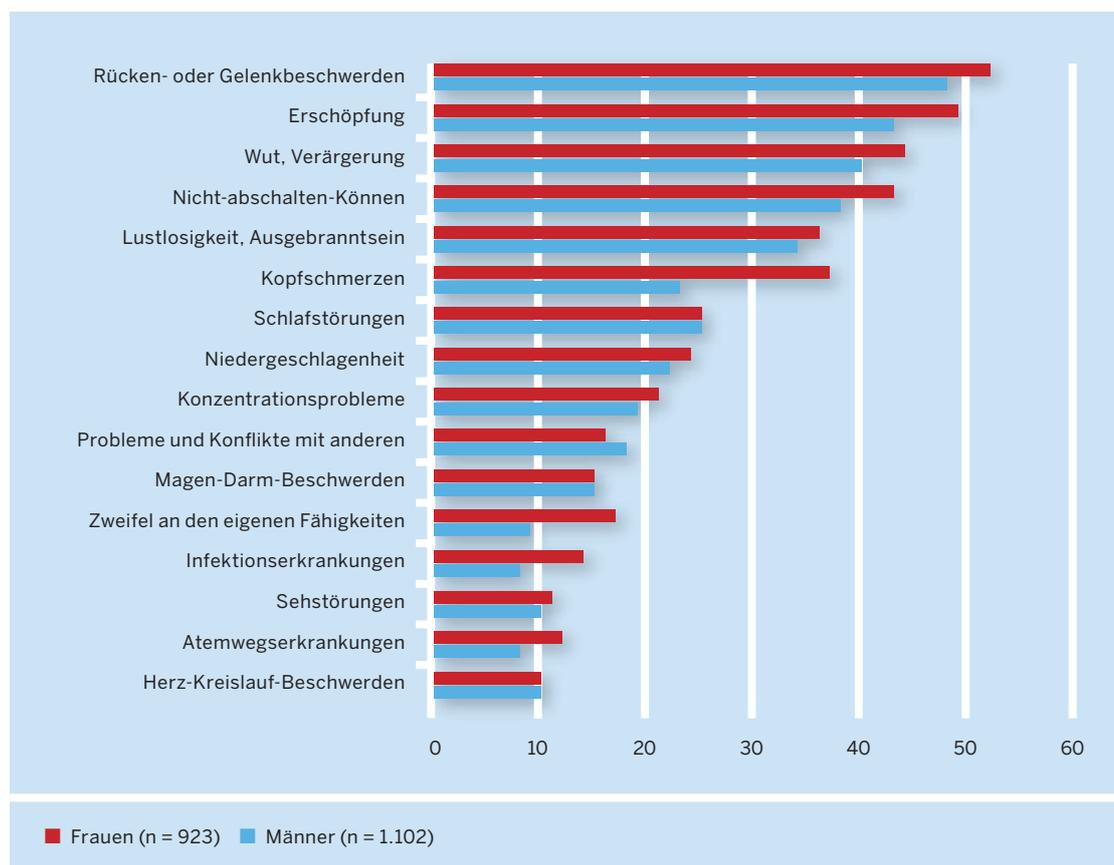


Abbildung 9: Gesundheitliche Auswirkungen der Arbeit und Geschlecht (Anteil der Befragten in Prozent)

Den Angaben der Befragten zufolge sind Frauen in stärkerem Maße von negativen Auswirkungen der Arbeit betroffen als Männer: Bezüglich 13 der 21 erfragten Beanspruchungsfolgen lag der Anteil betroffener Frauen über denen der Männer. Besonders deutliche Unterschiede zeigten sich im Hinblick auf die folgenden Beschwerden und Beeinträchtigungen:

- **Kopfschmerzen (Männer 23 %, Frauen 37 %),**
- **Zweifel an den eigenen Fähigkeiten (Männer 9 %, Frauen 17 %),**
- **Erschöpfung (Männer 43 %, Frauen 49 %) und**
- **Infektionserkrankungen (Männer 8 %, Frauen 14 %).**

Die Belastungen am Arbeitsplatz wirken sich vor allem in Form von Rücken- und Gelenkbeschwerden und psychosomatischen Beeinträchtigungen wie Erschöpfung oder Wut, Verärgerung aus.

Gesundheitliche Auswirkungen der Arbeit und Alter

Vergleicht man die Angaben der verschiedenen Altersgruppen untereinander bzw. mit den Angaben aller Befragten, so zeigt sich, dass Beschäftigte mittleren Alters (30–49 Jahre) und „ältere Beschäftigte“ (50 Jahre und älter) – vermutlich bedingt durch die längere Beschäftigungsdauer – stärker von negativen Auswirkungen der Arbeit betroffen sind als jüngere Beschäftigte (14–29 Jahre). Insbesondere Beschäftigte mittleren Alters (30–49 Jahre) äußern sich vergleichsweise stark beansprucht: Im Hinblick auf 15 der 21 erfragten Beanspruchungsfolgen liegt der Anteil Betroffener – wenn auch in manchen Fällen lediglich geringfügig – über denen ihrer jüngeren und älteren Kolleginnen und Kollegen.

Die folgende Abbildung zeigt die Ergebnisse der Befragung gegliedert nach verschiedenen Altersgruppen:

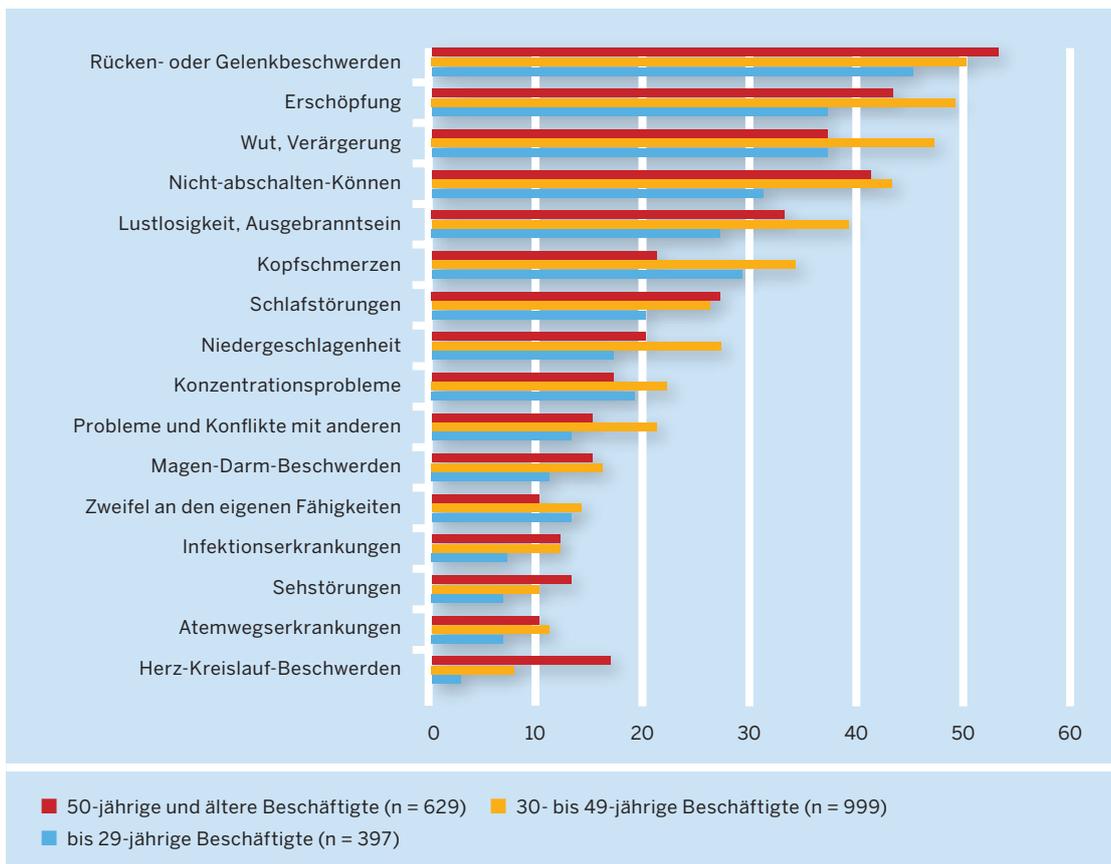


Abbildung 10: Gesundheitliche Auswirkungen der Arbeit und Alter (Anteil der Befragten in Prozent)

Jüngere Beschäftigte sind in deutlich geringerem Maße von

- **Herz-Kreislauf-Beschwerden,**
- **Nicht-abschalten-Können,**
- **Lustlosigkeit, Ausgebranntsein,**
- **Wut, Verärgerung und**
- **Niedergeschlagenheit**

betroffen als ihre älteren Kolleginnen und Kollegen.

Beschäftigte im Alter zwischen 30 und 49 Jahren sind stärker von arbeitsbedingten Beanspruchungsfolgen betroffen als jüngere und ältere Beschäftigte!

Die aufgezeigten Unterschiede zwischen jüngeren und älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern deuten darauf hin, dass sich Belastungen am Arbeitsplatz insbesondere mittelfristig negativ auf das Befinden und die Gesundheit der Beschäftigten auswirken.

Nach dem „Healthy Worker Effekt“ müssen Beschäftigte einen gewissen Gesundheitszustand aufweisen, um ihre Arbeit ausführen zu können. Das führt dazu, dass Personen mit massiven Beschwerden oder chronischen Erkrankungen relativ frühzeitig aus dem Arbeitsprozess ausscheiden und die „verbleibenden“ älteren Beschäftigten einen vergleichsweise guten Gesundheitszustand aufweisen. (Baillargeon J., 2001)

Die unter dem Stichwort „demografischer Wandel“ geprägte Entwicklung der Altersstruktur der Gesellschaft macht unter Berücksichtigung der vorliegenden Befragungsergebnisse in den kommenden Jahren ein betriebliches Umdenken notwendig. Um die Herausforderungen des demografischen Wandels bewältigen zu können, sind die Betriebe gefordert, die Arbeitsbedingungen so zu verändern, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer länger beschäftigungsfähig sind und im Arbeitsprozess verbleiben können, als dies heute der Fall ist. Hierzu müssen auch die Beschäftigten einen aktiven Beitrag leisten. Es geht in diesem Zusammenhang beispielsweise um altersngerechte Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung, um altersngerechte Führung, aber auch um eine Verbesserung der Qualifizierungskonzepte, der Weiterbildungsbereitschaft und des individuellen Gesundheitsverhaltens.

Gesundheitliche Auswirkungen der Arbeit und Wirtschaftszweige

Beschäftigte verschiedener Wirtschaftszweige unterscheiden sich im Hinblick auf die Belastungen am Arbeitsplatz (siehe Kapitel 3.2, S. 25). Ob bzw. inwiefern sie sich in den Einschätzungen der Auswirkungen der Arbeit unterscheiden, zeigt Abbildung 11:

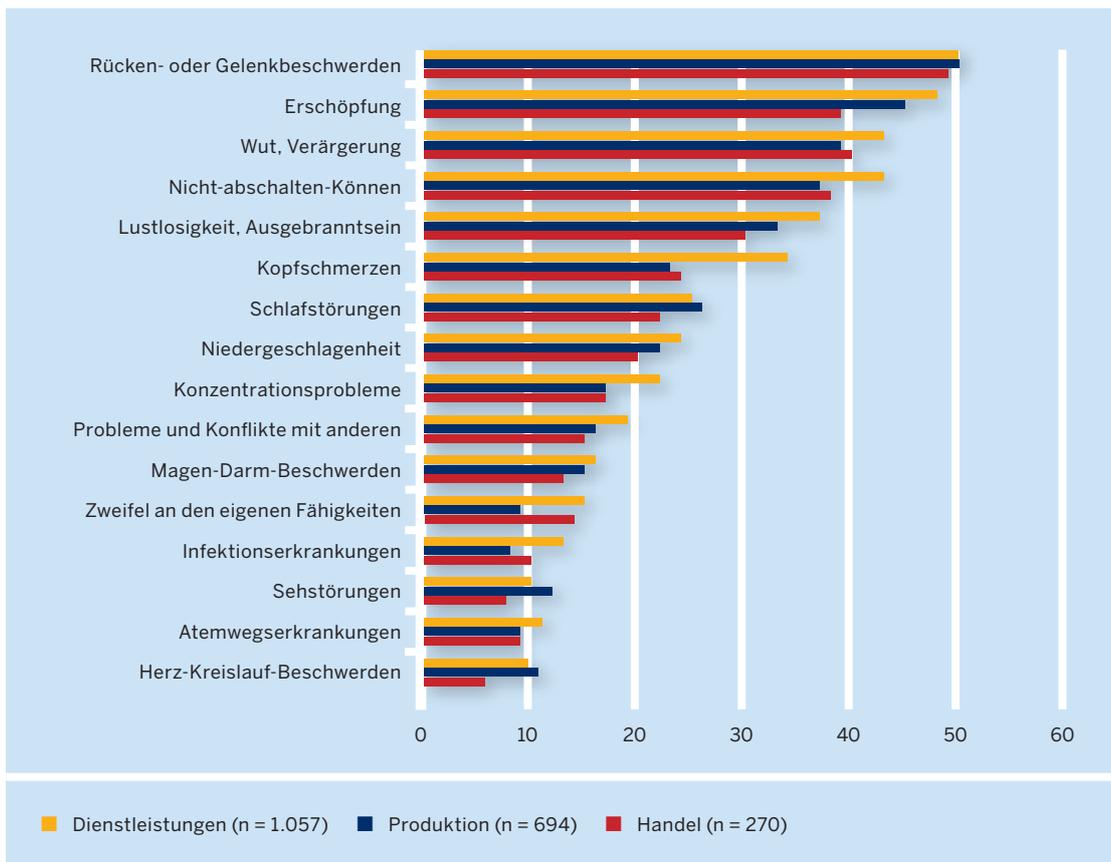


Abbildung 11: Gesundheitliche Auswirkungen der Arbeit und Wirtschaftszweige (Anteil der Befragten in Prozent)

Vergleicht man die Angaben der Beschäftigten der Wirtschaftszweige Produktion, Dienstleistungen oder Handel, so zeigt sich im Trend, dass Beschäftigte des Dienstleistungssektors etwas stärker von arbeitsbedingten Beschwerden und Befindensbeeinträchtigungen betroffen zu sein scheinen als Beschäftigte anderer Wirtschaftszweige. Im Hinblick auf 13 der 21 erfragten Beschwerdeformen liegen ihre Angaben über denen aller Befragten. So ist der Anteil Beschäftigter, die von Kopfschmerzen, Lustlosigkeit, Ausgebranntsein, Erschöpfung und Nicht-abschalten-Können betroffen sind, im Dienstleistungssektor deutlich erhöht.

Das relativ geringe Belastungsniveau der Beschäftigten des Handels wirkt sich positiv auf das Beanspruchungserleben – beispielsweise im Hinblick auf Erschöpfung und Lustlosigkeit, Ausgebranntsein – aus.

Gesundheitliche Auswirkungen der Arbeit und Tätigkeitsfelder

Im Kapitel 3.2, S. 27, wurde dargestellt, dass sich – je nach der beruflichen Tätigkeit – die Beurteilung der arbeitsbedingten Belastungen teilweise deutlich unterscheiden und einige Tätigkeiten mit besonders intensiven Belastungsprofilen einhergehen. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, ob sich das in Form von Befindlichkeitsbeeinträchtigungen und Beschwerden entsprechend auswirkt. Tabelle 3 zeigt – gegliedert nach Tätigkeitsfeld – die entsprechenden Angaben zu den Auswirkungen der Arbeit.

Tabelle 3 (S. 40) zeigt, dass insbesondere Beschäftigte der Tätigkeitsbereiche

- **Überwachen, Steuern von Maschinen,**
- **Packen, Versenden, Transportieren,**
- **Ausbilden, Lehren und**
- **Pflegen, Heilen**

von negativen Auswirkungen der Arbeit betroffen sind.

Deutlich weniger Beanspruchungsfolgen nennen hingegen Beschäftigte der Tätigkeitsfelder

- **Einkaufen, Beschaffen, Verkaufen,**
- **Messen, Prüfen, Qualitätskontrolle sowie**
- **sonstige Büroarbeiten.**

Beschäftigte der Tätigkeitsbereiche Überwachen, Steuern von Maschinen, Packen, Versenden, Transportieren, Ausbilden, Lehren und Pflegen, Heilen äußern sich hoch belastet und sind besonders stark von negativen Auswirkungen der Arbeit betroffen.

Tabelle 3: Gesundheitliche Auswirkungen der Arbeit und Tätigkeitsfelder (Angaben in Prozent)

	alle Befragten (n = 2.025)	Herstellen, Produzieren von Waren und Gütern (n = 97)	Reparieren, Instandsetzen (n = 97)	Packen, Versenden, Transportieren (n = 65)	Einkaufen, Beschaffen, Verkaufen (n = 140)	Entwickeln, Konstruieren, Forschen (n = 84)
Rücken- oder Gelenkbeschwerden	50	60	63	68	52	26
Erschöpfung	46	51	55	55	45	36
Wut, Verärgerung	42	39	35	38	41	44
Nicht-abschalten-Können	40	31	35	35	40	42
Lustlosigkeit, Ausgebranntsein	35	37	36	40	32	33
Kopfschmerzen	29	26	23	25	25	31
Schlafstörungen	25	23	25	30	27	21
Niedergeschlagenheit	23	21	26	22	20	20
Konzentrationsprobleme	20	19	11	33	17	24
Probleme und Konflikte mit anderen	17	19	16	23	14	15
Magen-Darm-Beschwerden	15	7	20	25	10	11
Zweifel an den eigenen Fähigkeiten	13	10	7	12	11	13
Infektionserkrankungen	11	15	11	12	11	7
Sehstörungen	11	14	9	10	7	13
Atemwegserkrankungen	10	12	13	15	7	5
Herz-Kreislauf-Beschwerden	10	9	10	21	9	5
fehlende soziale Kontakte, Einsamkeit	9	17	13	13	6	10
Angstgefühl bei und vor der Arbeit	8	8	9	12	7	10
Hauterkrankungen	7	9	12	8	7	8
Schwerhörigkeit	6	15	9	12	2	2
Beschwerden infolge eines Arbeitsunfalls	6	11	14	16	4	4

	Planen, Koordinieren und Leiten, Verhandlungen führen (n = 25)	Ausbilden, Lehren, Unterrichten (n = 184)	Andere Beraten, Informieren (n = 167)	Pflegen, Heilen (n = 168)	Messen, Prüfen, Qualitäts- kontrolle (n = 78)	Überwachen, Steuern v. Maschinen, Anlagen, techn. Prozessen, v. v. v. Maschinen, Betrieben (n = 134)	Informationen sammeln/ auswerten, Recherche/ Marketing, PR, (n = 109)	Sonstige Büroarbeiten (n = 193)	andere Dienstleistungen (n = 258)
	39	44	45	66	47	61	46	41	53
	46	60	38	51	32	49	39	39	44
	42	52	40	40	37	53	34	45	37
	45	53	38	43	29	47	38	35	36
	36	38	27	35	31	51	35	27	35
	30	43	23	37	21	26	22	30	29
	26	24	21	30	20	45	16	16	26
	20	29	21	24	22	34	18	19	23
	18	20	21	23	16	25	23	16	18
	17	18	12	18	15	30	17	12	19
	14	23	13	20	11	21	11	15	11
	15	18	14	17	7	12	20	13	7
	7	23	9	15	5	7	6	9	12
	13	6	13	8	8	14	18	12	8
	7	15	6	9	8	11	12	12	10
	13	12	6	9	12	13	5	4	12
	8	7	5	9	6	19	7	7	8
	5	8	9	12	6	12	11	5	6
	6	6	7	7	6	10	7	3	7
	5	7	4	5	7	11	5	1	8
	3	2	9	8	5	13	2	3	4

Anhand der Tabellen 2 (S. 28) und 3 (S. 40) lassen sich Belastungs-Beanspruchungs-Profile erstellen, indem die Belastungseinschätzungen den genannten Beanspruchungsfolgen gegenübergestellt werden. Exemplarisch hier das Belastungs-Beanspruchungs-Profil des Tätigkeitsbereichs Pflegen, Heilen:



Abbildung 12: Beispiel: Belastungs-Beanspruchungs-Profil des Tätigkeitsbereichs Pflegen, Heilen

Anzumerken ist, dass es sich bei diesem Profil nicht um ein kausales Modell handelt, d. h. die Einschätzungen der Beschäftigten lassen es nicht zu, von einer bestimmten Belastung auf eine definierte Beanspruchungsfolge zu schließen.

Gesundheitliche Auswirkungen der Arbeit im Trend

Die Frage nach den Auswirkungen der Arbeit wurde 1994, 1999, 2004 und 2008 ebenfalls gestellt. Entsprechend lassen sich Trends im Beanspruchungserleben der letzten Jahre aufzeigen. Abbildung 13 (S. 43) zeigt die Einschätzungen der Befragten der Jahre 2004, 2008 und 2013 im Hinblick auf die 15 bedeutsamsten Beanspruchungsfolgen:

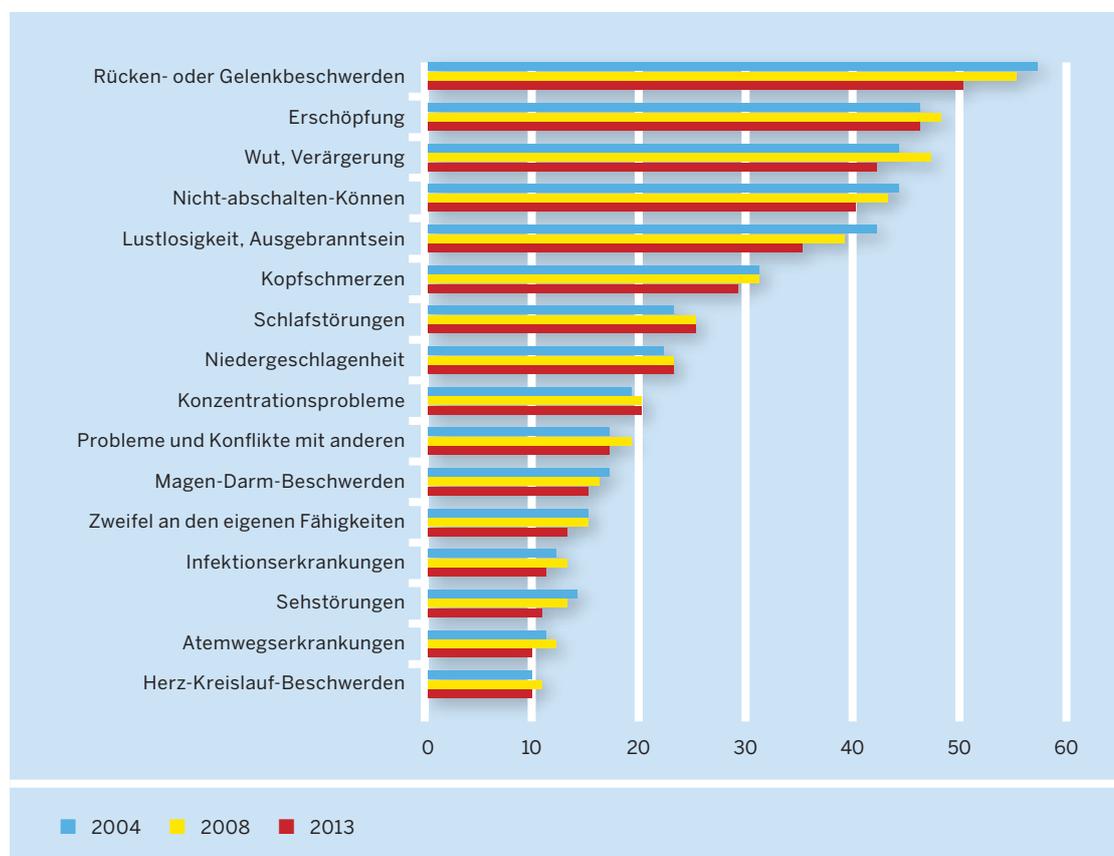


Abbildung 13: Gesundheitliche Auswirkungen der Arbeit im Trend (Anteil der Befragten in Prozent)

Den Ergebnissen zufolge hat sich das Beanspruchungserleben im Zeitraum von 2008 bis 2013 positiv entwickelt. Im Hinblick auf 14 der 21 erfragten möglichen Folgen der Arbeit sind die Anteile Betroffener gesunken. So haben sich die Anteile Beschäftigter, die Rücken- oder Gelenkbeschwerden, Wut und Verärgerung, Lustlosigkeit, Ausgebranntsein sowie Nicht-abschalten-Können als Folge der Arbeit angegeben haben, deutlich verringert.

Leichte Zunahmen sind lediglich bei fehlenden sozialen Kontakten, Schwerhörigkeit und Beschwerden infolge eines Arbeitsunfalls (alle nicht grafisch dargestellt) zu verzeichnen, ansonsten stagniert das Beanspruchungserleben.

Das Beanspruchungserleben der Beschäftigten hat sich positiv entwickelt: weniger Rücken- oder Gelenkbeschwerden, Wut und Verärgerung sowie Lustlosigkeit als Folge der Arbeit!

3.4 Der Stellenwert der Arbeit

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 immer negativ auf die Gesundheit aus, sondern definiert in weiten Teilen die individuelle, soziale und gesellschaftliche Identität der Menschen. Der Arbeitsplatz vermittelt ihnen 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 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,**
- **Anerkennung durch Kundinnen und Kunden,**
- **Freude an der Aufgabe,**
- **Kontakte zu Kolleginnen und Kollegen,**
- **Möglichkeit, etwas Nützliches zu leisten,**
- **persönliche Entwicklung und**
- **Status, gesellschaftliche Anerkennung der beruflichen Position.**

Die Freude an der Arbeit ist für die Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen am wichtigsten – aber auch soziale Kontakte zu Kolleginnen und Kollegen sind von zunehmender Bedeutung!

Da prinzipiell 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.

Folgende Abbildung 14 zeigt die prozentualen Anteile der Befragten, die angegeben haben, der jeweilige Aspekt sei für sie der wichtigste. Angegeben sind die Ergebnisse für alle Befragten sowie die für Frauen und Männer:

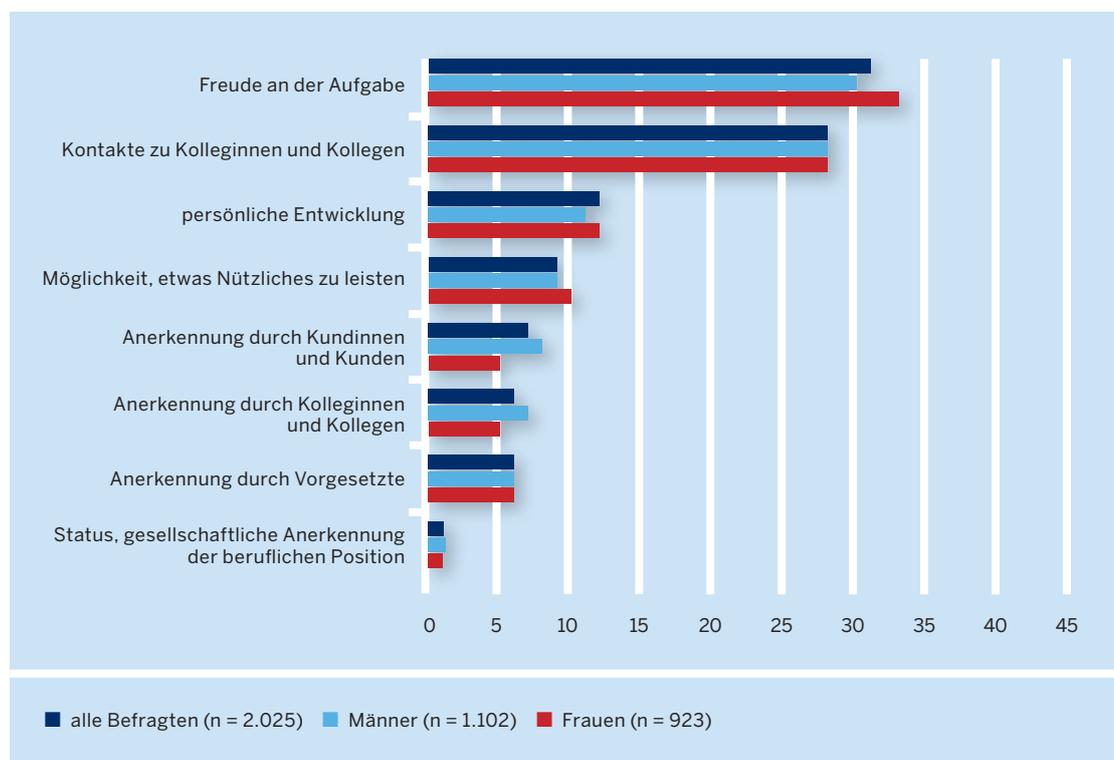


Abbildung 14: Stellenwert der Arbeit und Geschlecht (Anteil der Befragten in Prozent [wichtigster Aspekt])

Die Ergebnisse zeigen, dass die Freude an der Erledigung der Arbeitsaufgaben für über 30 % der Befragten den wichtigsten Aspekt der Arbeit darstellt. Dieses lässt darauf schließen, dass die Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen Arbeit nicht als „notwendiges Übel“ ansehen, sondern ihren Tätigkeiten gerne und engagiert nachgehen und somit von einer hohen Leistungsbereitschaft am Arbeitsplatz auszugehen ist.

Die sozialen Kontakte am Arbeitsplatz sind fast genauso wichtig wie die Freude an der Arbeit: 28 % geben an, Kontakte zu Kolleginnen und Kollegen seien für sie der wichtigste Aspekt im Zusammenhang mit der Arbeit.

Die Anerkennung der eigenen Leistungen durch Kundinnen und Kunden, Kolleginnen und Kollegen und Vorgesetzte sowie der gesellschaftliche Status haben hingegen für die Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen kaum eine Bedeutung. Gravierende Unterschiede zwischen Frauen und Männern sind nicht nachweisbar.

Vergleicht man die Einschätzungen der Beschäftigten des Jahres 2008 mit denen dieser aktuellen Befragung, so zeigt sich ein gravierender Unterschied: Die Bedeutung der sozialen Kontakte mit Kolleginnen und Kollegen hat deutlich zugenommen (+13 %), die Freude an der Erledigung der Aufgabe hingegen abgenommen (-21 %)!

Stellenwert der Arbeit und Alter

Die folgende Abbildung zeigt die Angaben zum Stellenwert der Arbeit in Abhängigkeit vom Alter der Beschäftigten:

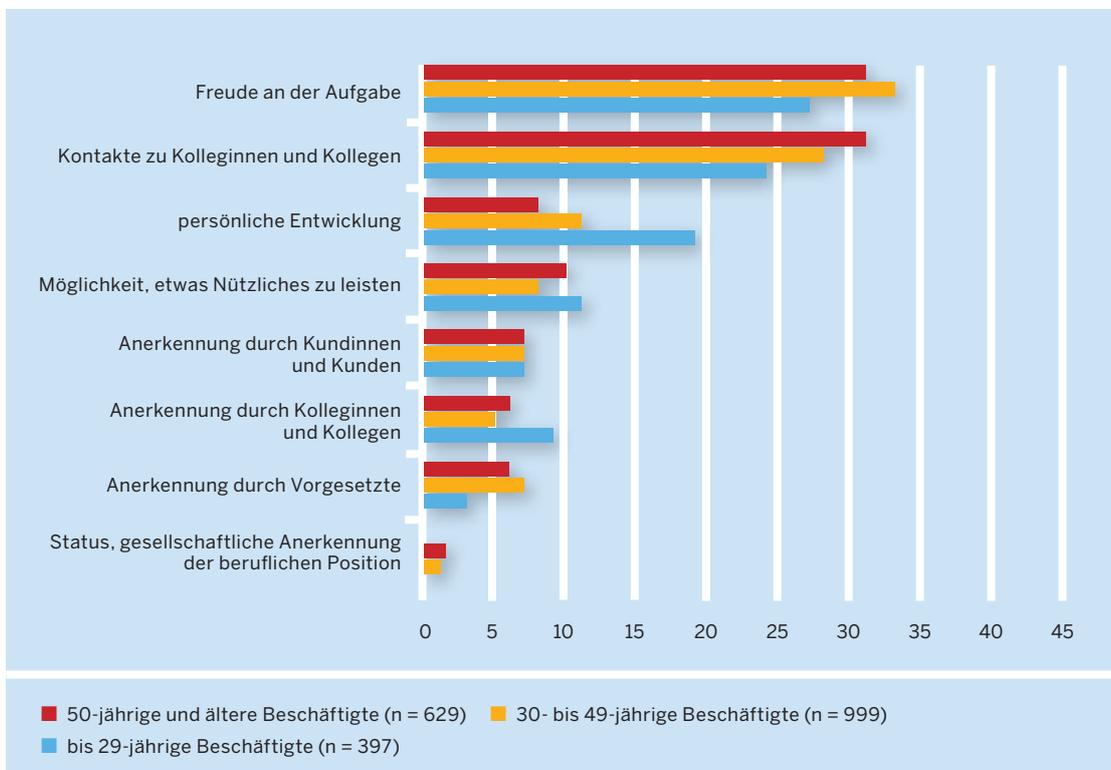


Abbildung 15: Stellenwert der Arbeit und Alter (Anteil der Befragten in Prozent [wichtigster Aspekt])

Demnach sind die Freude an der Aufgabe und Kontakte zu Kolleginnen und Kollegen für Beschäftigte, die 30 Jahre oder älter sind, besonders wichtig. Für jeden fünften der jüngeren Beschäftigten stellt die persönliche Entwicklung bei der Arbeit den wichtigsten Aspekt dar.

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.

Die folgende Abbildung zeigt die diesbezüglichen Ergebnisse:

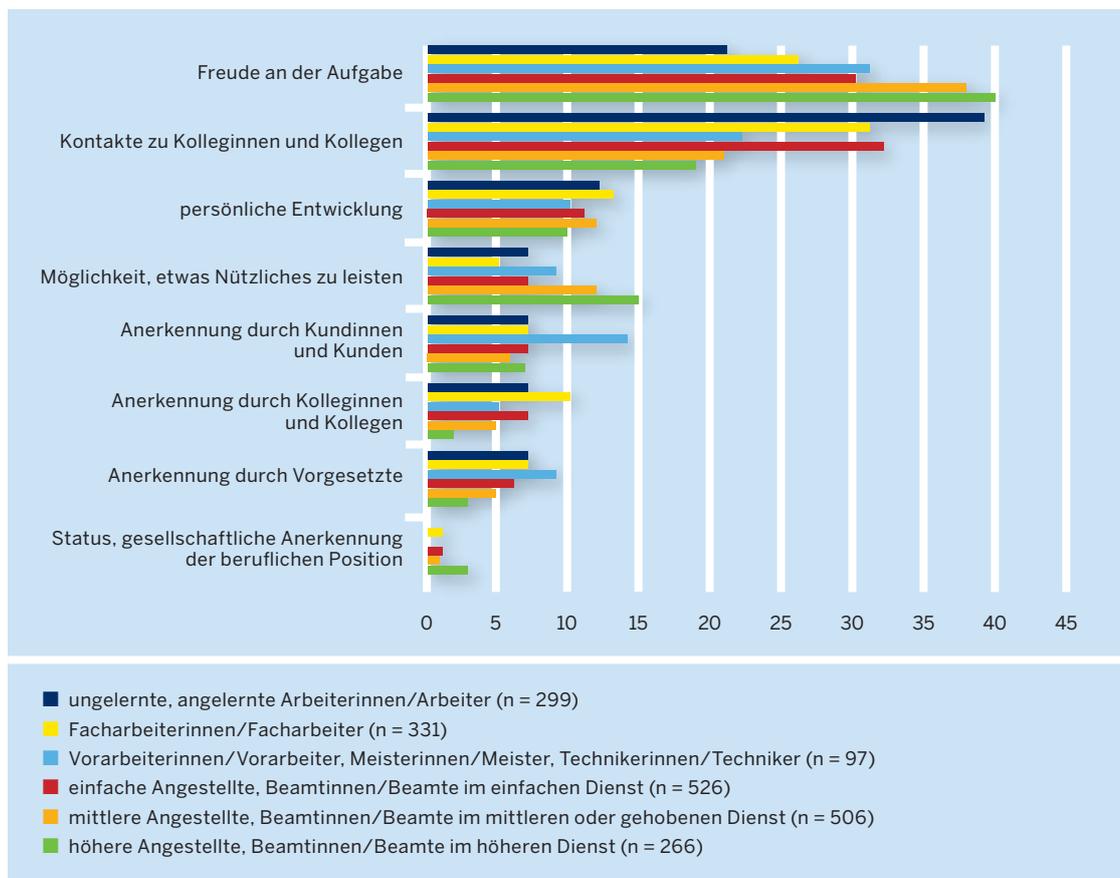


Abbildung 16: Stellenwert der Arbeit und berufliche Stellung (Anteil der Befragten in Prozent [wichtigster Aspekt])

Wie Abbildung 16 zeigt, 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.

Die Bedeutung des Aspekts „Freude an der Arbeit“ steigt linear mit der beruflichen Position – je „höher“ diese angesiedelt ist, umso wichtiger ist dieser Gesichtspunkt bei der Arbeit. Tendenziell genau umgekehrt verhält es sich mit der Bedeutung sozialer Kontakte am Arbeitsplatz: Mehr ungelernete und angelernte Arbeiterinnen und Arbeiter, Facharbeiterinnen und Facharbeiter und

Tabelle 4: Stellenwert der Arbeit und Tätigkeitsfelder (Angaben in Prozent [wichtigster Aspekt]; Differenz 100 %: Rundungen)

	alle Befragten (n = 2.025)	Herstellen, Produzieren von Waren und Gütern (n = 97)	Reparieren, Instandsetzen (n = 97)	Packen, Versenden, Transportieren (n = 65)	Einkaufen, Beschaffen, Verkaufen (n = 140)	Entwickeln, Konstruieren, Forschen (n = 84)
Freude an der Aufgabe	31	21	22	19	30	43
Kontakte zu Kolleginnen und Kollegen	28	31	27	46	31	19
persönliche Entwicklung	12	12	8	5	14	20
Möglichkeit, etwas Nützliches zu leisten	9	2	12	3	4	10
Anerkennung durch Kundinnen und Kunden	7	1	14	4	8	1
Anerkennung durch Kolleginnen und Kollegen	6	21	13	12	4	1
Anerkennung durch Vorgesetzte	6	10	4	10	8	6
Status, gesellschaftliche Anerkennung der beruflichen Position	1	1	–	1	1	–

einfache Angestellte messen diesem Aspekt der Arbeit sehr hohe Bedeutung bei, während soziale Kontakte am Arbeitsplatz für weniger mittlere und höhere Angestellte einen relativ hohen Stellenwert besitzen. Die Anerkennung durch Kolleginnen und Kollegen und Vorgesetzte sowie der gesellschaftliche Status hingegen wurden – unabhängig von der beruflichen Position – von den Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen seltener genannt.

Stellenwert der Arbeit und Tätigkeiten

Im Zusammenhang mit dem Stellenwert verschiedener Aspekte der Arbeit stellt sich ferner die Frage, ob sich die Angaben der Beschäftigten verschiedener Tätigkeitsfelder unterscheiden.

Die Tabelle 4 zeigt die Angaben der Befragten verschiedener Tätigkeitsbereiche. Angegeben sind die prozentualen Anteile Befragter, die den jeweiligen Aspekt als „am wichtigsten“ bezeichnet haben.

Der Stellenwert der „Freude an der Arbeit“ steigt mit der beruflichen Position und ist in den Tätigkeitsfeldern Forschen, Entwickeln, Informationen sammeln und auswerten sowie in Lehr- und Ausbildungsberufen besonders hoch.

	Planen, Koordinieren und Leiten; Verhandlungen führen (n = 251)	Ausbilden, Lehren, Unterrichten (n = 184)	Andere Beraten, Informieren (n = 167)	Pflegen, Heilen (n = 168)	Messen, Prüfen, Qualitätskontrolle (n = 78)	Überwachen, Steuern v. Maschinen, Anlagen, techn. Prozessen; Bedienen v. Maschinen, Betreuen v. Maschinen (n = 134)	Informationen sammeln/auswerten; Recherchieren; Werben, PR, Marketing; Akquirieren (n = 109)	sonstige Büroarbeiten (n = 193)	andere Dienstleistungen (n = 258)
	37	39	27	29	31	21	43	36	30
	24	26	30	28	33	30	21	23	32
	10	6	13	12	9	18	18	12	9
	9	19	8	13	7	3	5	16	5
	8	5	12	9	7	13	3	4	5
	5	3	2	4	7	6	4	4	9
	4	2	6	3	5	8	5	5	9
	3	<1	2	2	1	1	-	1	1

Demnach ist für die Beschäftigten in drei Tätigkeitsfeldern die Freude an der Aufgabe bei der Arbeit besonders wichtig:

- **Entwickeln, Konstruieren, Forschen,**
- **Informationen sammeln und auswerten sowie**
- **Ausbilden, Lehren, Unterrichten.**

Jeder fünfte Beschäftigte in Lehrberufen gibt ferner an, die Möglichkeit, etwas Nützliches zu leisten, sei der wichtigste Aspekt der Arbeit.

Kontakte zu Kolleginnen und Kollegen sind für Beschäftigte des Tätigkeitsfeldes Packen, Versenden und Transportieren besonders wichtig, spielen für Beschäftigte mit der Tätigkeit Entwickeln, Konstruieren, Forschen hingegen eine vergleichsweise untergeordnete Rolle. Auffallend ist ferner, dass jeder fünfte Beschäftigte des Tätigkeitsfeldes Herstellen, Produzieren von Waren und Gütern angegeben hat, die Anerkennung durch Kolleginnen und Kollegen sei für sie der wichtigste Aspekt der Arbeit.

Im Trend deuten die Daten darauf hin, dass die Freude an der Arbeit als intrinsischer Motivationsfaktor für Beschäftigte mit komplexen Aufgaben (z. B. Entwickeln, Forschen, Informationen verarbeiten) ein besonders wichtiger Aspekt ihrer Tätigkeit ist.

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. In Zusammenhang mit ihrer persönlichen Arbeitsfähigkeit wurde den Befragten folgende Frage gestellt:

„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).

Die Auswertung ergab, dass die Befragten ihre aktuelle Arbeitsfähigkeit mit 7,97 einschätzten. Damit wird die aktuelle Arbeitsfähigkeit 2013 als gut bewertet. 2008 betrug der Mittelwert aller Beschäftigten 8,12. Die aktuelle Arbeitsfähigkeit wird demnach 2013 geringfügig schlechter eingeschätzt.

Die durchschnittliche aktuelle Arbeitsfähigkeit von 7,97 kann zunächst als durchaus positiv bewertet werden. Berücksichtigt werden muss in diesem Zusammenhang jedoch, dass Erwerbstätige einen besseren Gesundheitszustand aufweisen als der Durchschnitt der Bevölkerung. Ferner dürften Selektionseffekte dazu geführt haben, dass Personen mit Einschränkungen ihrer Arbeitsfähigkeit in der Stichprobe der Befragten unterrepräsentiert sind. In der Befragung 2008 konnte ein Zusammenhang zwischen der eingeschätzten Arbeitsfähigkeit und dem Alter bzw. der Dauer der Tätigkeitsausübung nachgewiesen werden: Mit zunehmendem Alter und längerer Dauer der Tätigkeitsausübung sank die Einschätzung der aktuellen Arbeitsfähigkeit.

Dieser Effekt zeigt sich in den aktuellen Daten nicht, wie Tabelle 5 erkennen lässt:

Tabelle 5: Aktuelle Arbeitsfähigkeit und Alter bzw. Dauer der Tätigkeitsausübung (Mittelwerte)

Alter	aktuelle Arbeitsfähigkeit
bis 29 Jahre (n = 397)	7,96
30 bis 49 Jahre (n = 999)	8,02
50 Jahre und älter (n = 629)	7,90
Dauer der Tätigkeitsausübung	aktuelle Arbeitsfähigkeit
bis 3 Jahre (n = 651)	7,81
4 bis 10 Jahre (n = 586)	8,01
11 bis 20 Jahre (n = 441)	8,04
21 bis 30 Jahre (n = 221)	8,16
über 30 Jahre (n = 111)	7,86

Arbeitsfähigkeit und berufliche Stellung

Deutliche Unterschiede in der Einschätzung der Arbeitsfähigkeit werden bei der Betrachtung der beruflichen Stellung deutlich (vgl. Abbildung 17): Höhere Angestellte sowie Beamte im höheren Dienst schätzen ihre aktuelle Arbeitsfähigkeit deutlich besser ein als ungelernte oder angelernte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Insgesamt ist hier auch ein nahezu linearer Verlauf festzustellen: Je „niedriger“ die berufliche Stellung angesiedelt ist, desto geringer fällt die Einschätzung der Arbeitsfähigkeit aus.

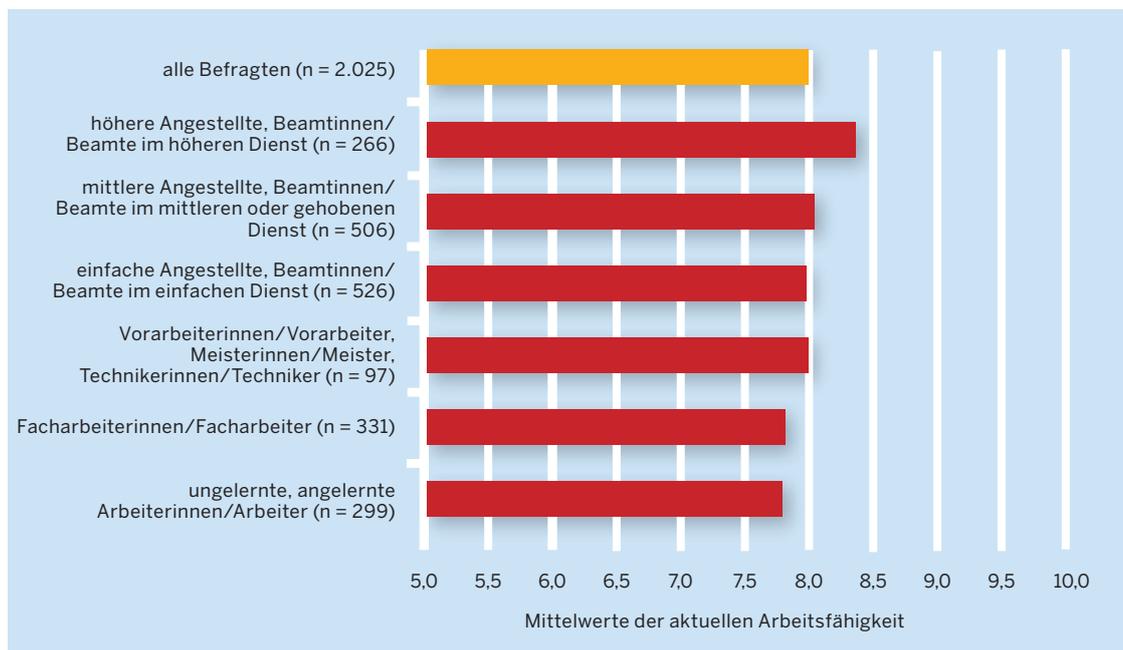


Abbildung 17: Aktuelle Arbeitsfähigkeit und berufliche Stellung

Zukünftige Arbeitsfähigkeit und Erreichung 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. In diesem Zusammenhang wurde den Befragten folgende Frage gestellt:

„Ausgehend von Ihrer gesundheitlichen Entwicklung in den letzten 5 Jahren: Glauben Sie, Ihre derzeitige Arbeit auch in den nächsten X Jahren ausüben zu können?“

„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 folgende Abbildung zeigt die Einschätzungen der Befragten in Abhängigkeit von der Dauer der Tätigkeitsausübung:

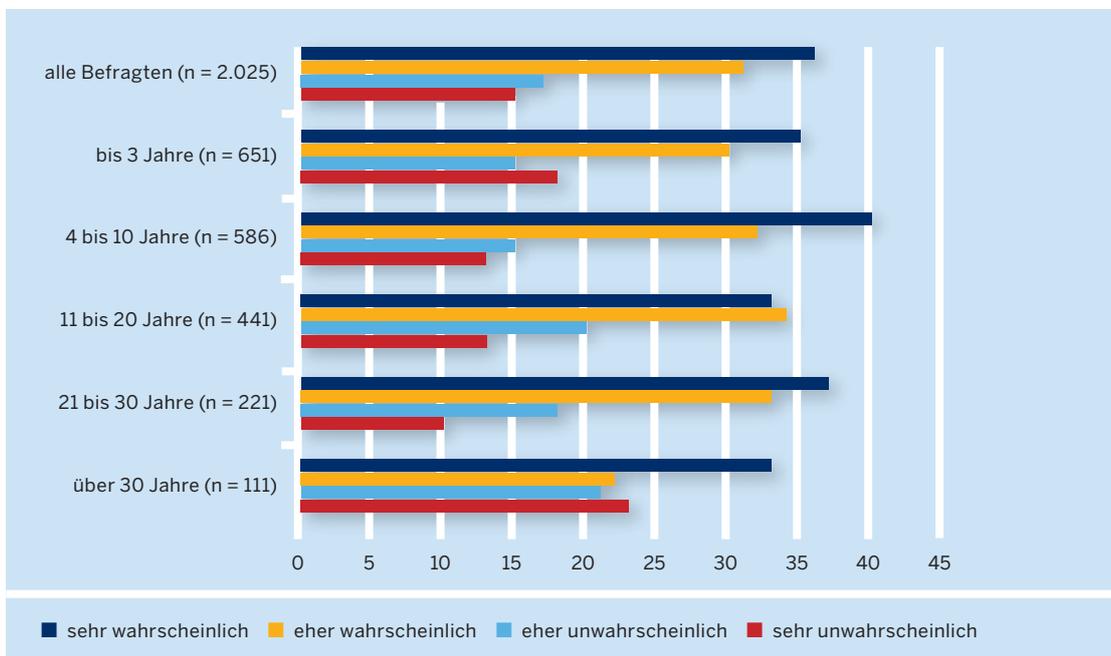


Abbildung 18: Einschätzung der Arbeitsausübung bis zum Rentenalter und Dauer der Tätigkeitsausübung (Anteil der Befragten in Prozent)

Demnach halten es 67 % aller Befragten für sehr wahrscheinlich oder eher wahrscheinlich, ihre derzeitige Tätigkeit bis zu einem prognostizierten Rentenalter von 67 Jahren ausüben zu können. Ein Trend im Hinblick auf die Dauer der Tätigkeitsausübung ist nicht festzustellen: 33 % der Beschäftigten, die ihre Tätigkeit weniger als 3 Jahre ausüben, meinen, dass es eher oder sehr unwahrscheinlich sei, diese bis zum Rentenalter ausführen zu können. Dieser Anteil beträgt bei den Beschäftigten, die ihre Tätigkeit über 30 Jahre ausüben, zwar 55 %, ein linearer Anstieg bei Beschäftigten mit „mittlerer“ Ausübungsdauer (4–30 Jahre) ist jedoch nicht festzustellen.

Auch wenn die aktuelle Arbeitsfähigkeit gegenwärtig noch durchaus positiv eingeschätzt wird, sind die meisten Beschäftigten eher skeptisch, was das Erreichen des Rentenalters betrifft: Lediglich zwei Drittel der Beschäftigten meinen, ihre Tätigkeit bis zum Rentenalter von 67 Jahren ausüben zu können. Dieses betrifft sowohl jüngere als auch ältere Beschäftigte!

Vergleicht man die Angaben der Beschäftigten des Jahres 2013 mit denen des Jahres 2008, so zeigt sich, dass die zukünftige Arbeitsfähigkeit 2008 etwas optimistischer eingeschätzt wurde als 2013. 2008 hielten es 70 % der Befragten für sehr oder eher wahrscheinlich, ihre Tätigkeit bis zum Renteneintrittsalter ausüben zu können. Auffällig ist der Trendvergleich bei Beschäftigten, die ihre Tätigkeit weniger als 3 Jahre ausüben: 2008 glaubten 75 % dieser Gruppe, ihre Tätigkeit sehr oder eher wahrscheinlich bis zur Rente ausüben zu können, 2013 beträgt dieser Anteil nur 65 %.

Tabelle 6: Einschätzung der Arbeitsausübung bis zum Rentenalter und Alter (Angaben in Prozent)

	sehr wahrscheinlich	eher wahrscheinlich	eher unwahrscheinlich	sehr unwahrscheinlich	weiß nicht, kann ich nicht beurteilen
bis 29 Jahre (n = 397)	34	31	14	20	1
30 bis 49 Jahre (n = 999)	38	33	16	12	< 1
50 Jahre und älter (n = 629)	34	28	19	17	2

Demnach bewerten insbesondere jüngere und ältere Beschäftigte die Wahrscheinlichkeit, bis zum Rentenalter ihre Tätigkeit ausüben zu können, eher skeptisch.

Dieses Ergebnis spricht für die verstärkte Notwendigkeit von Maßnahmen der alters- und altersgerechten Arbeitsgestaltung. Hierdurch können individuelle Bedürfnisse berücksichtigt und der altersbedingt gewandelten Leistungsfähigkeit der Beschäftigten Rechnung getragen werden. Die stärkere Berücksichtigung des Alters der Beschäftigten im Arbeitsschutz sollte dazu führen, dass die Beschäftigten optimistischer in die Zukunft schauen, wenn es um die Ausübung ihrer Tätigkeit bis zur Erreichung des Rentenalters geht.

3.5 Individuelle Strategien zum Abbau von Belastungsfolgen

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

In diesem Zusammenhang wurde folgende Frage gestellt: „Wenn Sie eine oder mehrere Beschwerden und Belastungen erleben, was machen Sie normalerweise, um diese Belastungen abzubauen oder erträglicher zu gestalten? Ich nenne Ihnen einige Möglichkeiten, sagen Sie mir bitte, welche davon auf Sie zutrifft, d. h. was davon tun Sie, um berufliche Belastungen und Beschwerden abzubauen oder erträglicher zu gestalten?“ Im Anschluss wurden die Befragten gebeten anzugeben, welche von 11 möglichen Strategien zum Abbau von Belastungsfolgen sie persönlich anwenden.

Individuelle Strategien im Überblick und Trend

Folgende Abbildung 19 gibt einen Überblick über die Angaben der Befragten zu ihren individuellen Strategien im Umgang mit Belastungen und Beanspruchungsfolgen. Um Trends aufzeigen zu können, werden die Angaben der Befragten der Jahre 2004 und 2008 ebenfalls dargestellt:

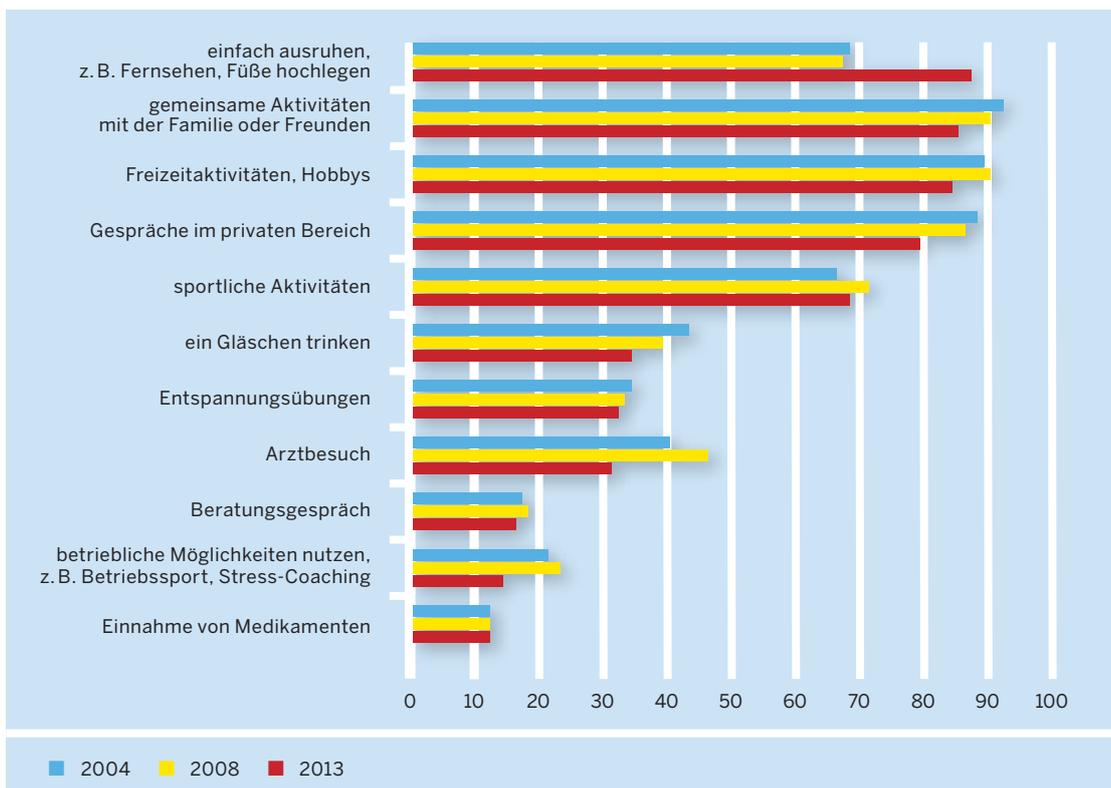


Abbildung 19: Bewältigungsstrategien im Trend (Anteil der Befragten in Prozent)

Die Ergebnisse zeigen, dass die passive Strategie „einfach ausruhen, z. B. Fernsehen“ die am häufigsten genannte Strategie ist: 87 % der Befragten geben an, diese Strategie zu nutzen, um den Belastungen des Arbeitslebens zu begegnen. Die Nutzung dieser Möglichkeit der Entspannung scheint im Zeitraum von 2008 bis 2013 deutlich zugenommen zu haben. An dieser Stelle soll jedoch darauf hingewiesen werden, dass 2004 und 2008 in der Befragung der Begriff „hängen lassen, z. B. Fernsehen“ benutzt worden ist. Um die hiermit gegebenenfalls assoziierten negativen Konnotationen zu vermeiden, wurde 2013 der Begriff „einfach ausruhen“ benutzt. Der eklatante Anstieg des prozentualen Anteils ist vermutlich auf die Umformulierung im Fragebogen zurückzuführen.

Neben der passiven Strategie „einfach ausruhen“ werden aktive Strategien wie Aktivitäten mit der Familie oder Freunden (85 %), Freizeitaktivitäten (84 %), sowie Gespräche im privaten Bereich (79 %) von den Beschäftigten in besonderem Maße angewendet, um Belastungen abzubauen.

Bedenklich hoch ist der Anteil der Befragten, die das Trinken (von Alkohol) als Bewältigungsstrategie nennen: 34 % der Befragten nannten diese Form der Bewältigung arbeitsbedingter Belastungen und 12 % gaben an zu versuchen, durch die Einnahme von Medikamenten beruflich bedingte Beanspruchungsfolgen zu mindern.

Vergleicht man die Angaben der Befragten zu den Befragungszeitpunkten 2008 und 2013, so zeigt sich, dass die Beschäftigten tendenziell „passiver“ geworden sind und in geringerem Maße Strategien nutzen, um Belastungen abzubauen. Mit Ausnahme der Strategie „einfach ausruhen“ haben die Anteile Befragter, die die verschiedenen möglichen Strategien nutzen, abgenommen. Besonders deutlich zeigt sich dieser Trend im Hinblick auf „Arztbesuche“ (-14 %) und „betriebliche Möglichkeiten nutzen“ (-9 %), „Gespräche im privaten Bereich“ (-7 %) und „Freizeitaktivitäten“ (-6 %). Ein Trend ist jedoch durchaus positiv zu beurteilen: Der Anteil Beschäftigter, die „ein Gläschen trinken“, um berufliche Belastungen abzubauen, sank zwischen 2008 und 2013 um 5 %!

87 % der Beschäftigten ruhen sich in der Freizeit „einfach aus“, um berufliche Belastungen und Beschwerden abzubauen.

Ausbaufähig: Nur jeder siebte Befragte gibt an, betriebliche Möglichkeiten zu nutzen.

Bedenklich: Das Trinken von Alkohol zur Bewältigung arbeitsbedingter Belastungen ist immer noch weit verbreitet – hat aber abgenommen.

Individuelle Strategien und Geschlecht

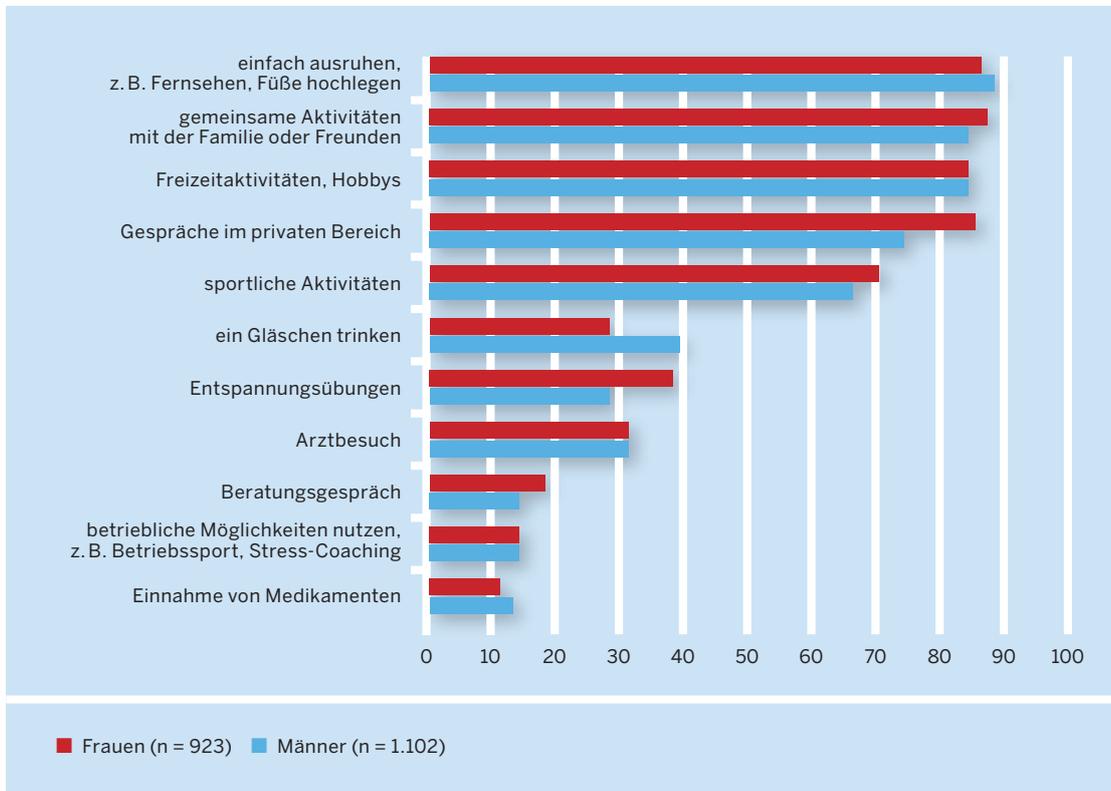


Abbildung 20: Bewältigungsstrategien und Geschlecht (Anteil der Befragten in Prozent)

Die Ergebnisse der Befragung sprechen dafür, dass Frauen und Männer ähnliche Strategien zur Verarbeitung von arbeitsbedingten Belastungen einsetzen. Auffälligste Unterschiede: 85 % der Frauen nutzen private Gespräche, der entsprechende Anteil der Männer beträgt lediglich 74 %. 38 % der Frauen, aber nur 28 % der Männer, schaffen sich durch Entspannungsübungen einen Ausgleich zum Arbeitsalltag.

Und: 39 % der Männer, aber nur 28 % der Frauen, nutzen das Trinken von Alkohol als Bewältigungsstrategie.

3.6 Betriebliche Maßnahmen

Die nordrhein-westfälische Wirtschaft braucht leistungsfähige, motivierte und gesunde Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, um im nationalen und internationalen Wettbewerb dauerhaft bestehen und wachsen zu können. Nur so können Arbeitsplätze gesichert und geschaffen werden. Alle Betriebe und Unternehmen sind gesetzlich verpflichtet, durch Maßnahmen der Arbeitsgestaltung die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten zu gewährleisten oder zu verbessern. Hierzu gehören Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen, zur Vermeidung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren und zur menschengerechten, sich an den Bedürfnissen der Beschäftigten orientierenden Gestaltung der Arbeit.

Arbeit ist dann menschengerecht gestaltet, wenn sie ausführbar, schädigungslos, beeinträchtigungsfrei, persönlichkeitsförderlich und sozial verträglich ist!

Betriebliche Maßnahmen im Überblick

Im Rahmen der vorliegenden Studie wurden die Befragten gebeten, die Qualität verschiedener Arbeitsgestaltungsmaßnahmen ihres Betriebes einzuschätzen. Zu diesem Zweck wurde eine Reihe potentieller Maßnahmen aufgeführt und die Befragten sollten angeben, ob sie diese eher gut oder eher schlecht bewerten bzw. nicht kennen.

Abbildung 21 (S. 58) zeigt, dass die betrieblichen Maßnahmen tendenziell positiv beurteilt werden. Insbesondere der Zustand der Sicherheitseinrichtungen (z. B. Fluchtwege, Erste-Hilfe-Einrichtungen usw.) sowie die Informationen über Gefährdungen und Schutzmaßnahmen werden als „eher gut“ bezeichnet. Auch die Betreuung durch Sicherheitsfachkräfte und die Bereitstellung persönlicher Schutzausrüstung wird von über der Hälfte der Befragten positiv beurteilt.

Hinzuweisen ist an dieser Stelle auf die großen Anteile Beschäftigter, die angeben, von Maßnahmen gar nicht betroffen zu sein oder diese nicht zu kennen. So ist die sicherheitstechnische und betriebsärztliche Betreuung nach dem Arbeitssicherheitsgesetz verpflichtend, und nach dem Arbeitsschutzgesetz müssen sich Beschäftigte an Maßnahmen des Arbeitsschutzes aktiv beteiligen.

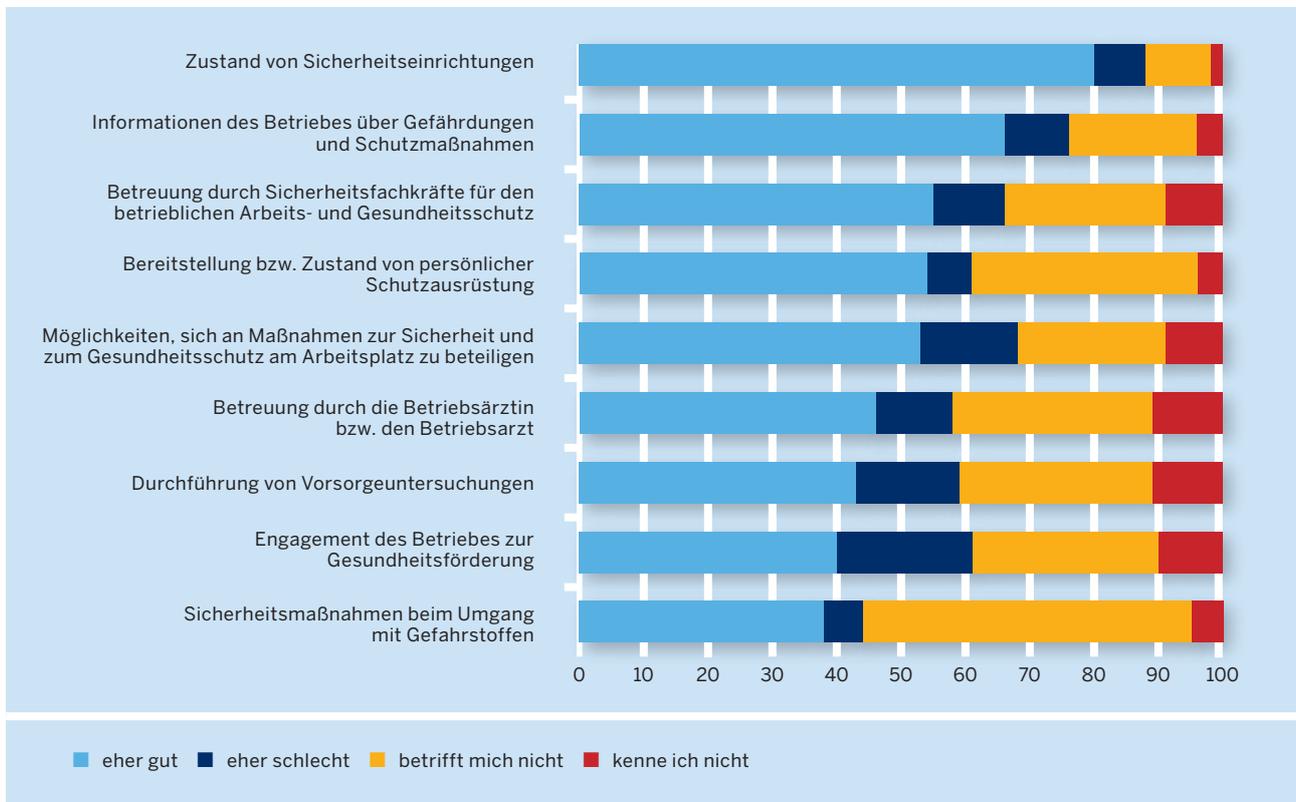


Abbildung 21: Beurteilung der betrieblichen Maßnahmen (Anteil der Befragten in Prozent [n = 2.025])

Die Ergebnisse der Befragung zeigen jedoch, dass

- **34 % der Befragten angeben, von der Betreuung durch Sicherheitsfachkräfte nicht betroffen zu sein oder diese nicht zu kennen,**
- **42 % angeben, von der Betreuung durch die Betriebsärztin oder den Betriebsarzt nicht betroffen zu sein oder diese nicht zu kennen, und**
- **32 % angeben, von der Möglichkeit, sich am Arbeitsschutz zu beteiligen, nicht betroffen zu sein oder diese nicht zu kennen.**

Weniger gut fallen die Urteile der Befragten im Hinblick auf das Engagement der Betriebe zur Gesundheitsförderung aus: Lediglich 40 % der Befragten beurteilen diesen Aspekt positiv. Dass die Sicherheitsmaßnahmen im Umgang mit Gefahrstoffen von lediglich 38 % der Befragten als gut beurteilt werden, ist darauf zurückzuführen, dass der Anteil Befragter, die mit Gefahrstoffen am Arbeitsplatz in Berührung kommen, vermutlich relativ gering ist, und sich viele Beschäftigte daher als nicht betroffen bezeichnet haben.

Die betrieblichen Maßnahmen zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz werden relativ positiv beurteilt.

Allerdings zeigen die Ergebnisse, dass Beschäftigte über einige Maßnahmen schlecht oder gar nicht informiert sind. Eine stärkere Beteiligung der Beschäftigten beim Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz ist wünschenswert.

Und: Ein großer Teil der Beschäftigten bemängelt das fehlende Engagement ihres Betriebes in der Gesundheitsförderung.

Die Ergebnisse sprechen dafür, dass Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz aus Sicht der Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen ein hohes Niveau erreicht haben und viele Betriebe in diesem Bereich ihren Verpflichtungen nachkommen. Allerdings sollten die Betriebe ihre Beschäftigten besser über Maßnahmen des innerbetrieblichen Arbeitsschutzes informieren und sie stärker beteiligen.

Betriebliche Maßnahmen und Wirtschaftszweige

Vergleicht man die Angaben der Beschäftigten verschiedener Wirtschaftszweige im Hinblick auf Maßnahmen der Arbeitsgestaltung, so zeigen sich einige interessante Unterschiede, wie Abbildung 22 (S. 60) verdeutlicht.

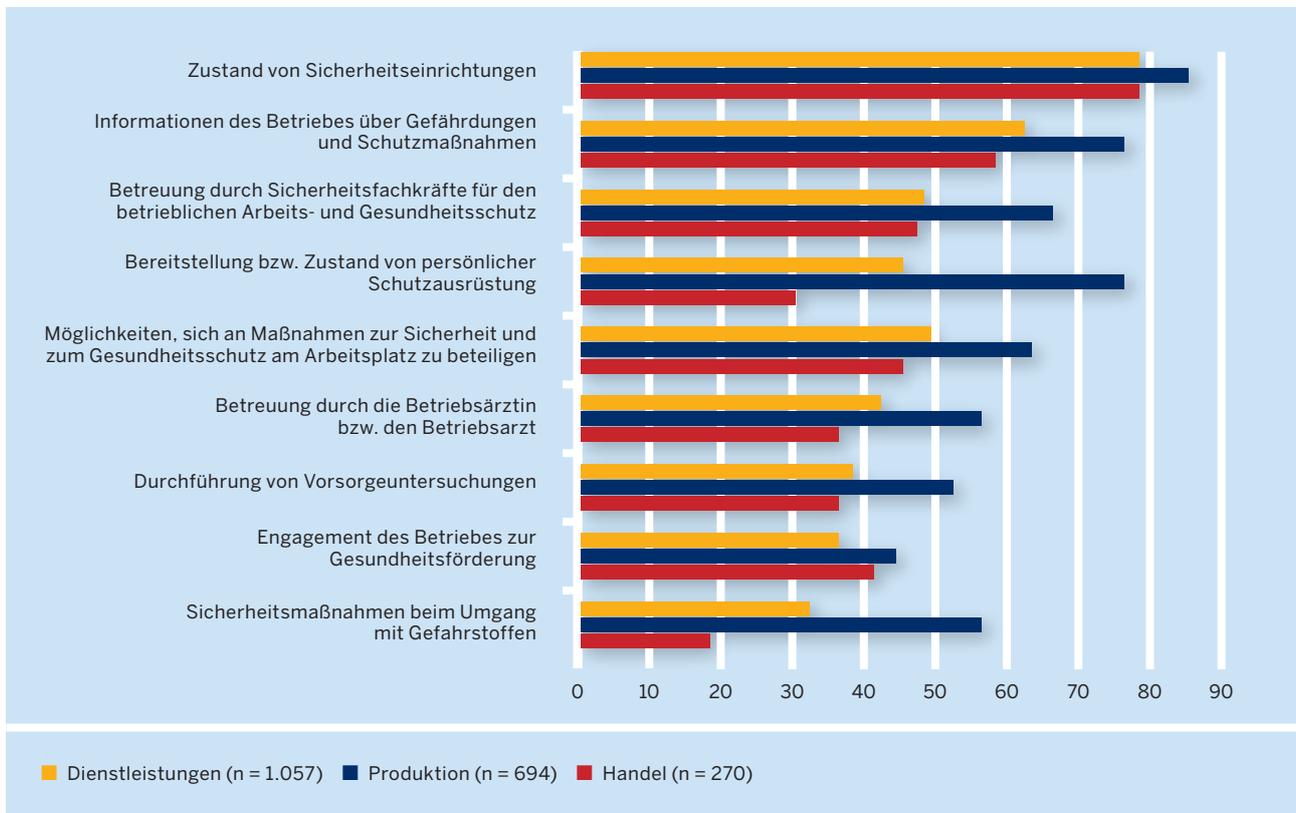


Abbildung 22: Beurteilung der betrieblichen Maßnahmen und Wirtschaftszweige (Anteil der Befragten in Prozent [eher gut])

Abbildung 22 zeigt die prozentualen Anteile der Befragten aus den Bereichen Produktion, Dienstleistungen oder Handel, die die jeweilige Maßnahme der Arbeitsgestaltung als „eher gut“ bezeichnet haben. Es ist zu erkennen, dass die Beschäftigten des Produktionssektors die Maßnahmen in ihren Betrieben deutlich positiver bewerten als die des Handels bzw. Dienstleistungssektors.

Die prozentualen Anteile der Beschäftigten aus dem Bereich Produktion, die die verschiedenen Maßnahmen als „eher gut“ beurteilen, lagen bezüglich aller erfragten Maßnahmen über denen im Handel und der Dienstleistungen. Der Dienstleistungssektor belegt den „zweiten Platz“. Sieben von neun Maßnahmen wurden von Beschäftigten dieses Wirtschaftszweiges positiver beurteilt als von Beschäftigten des Handels.

Betriebliche Maßnahmen im Trend

Die betrieblichen Maßnahmen zur Arbeitssicherheit sowie zum Schutz und zur Förderung der Gesundheit der Beschäftigten ließ das Arbeitsministerium bereits 1994, 1998, 2004 und 2008 beurteilen. Insofern ist es möglich, Trends in diesem Bereich aufzuzeigen.

Abbildung 23 zeigt die entsprechenden Ergebnisse für die Jahre 2004, 2008 und 2013:

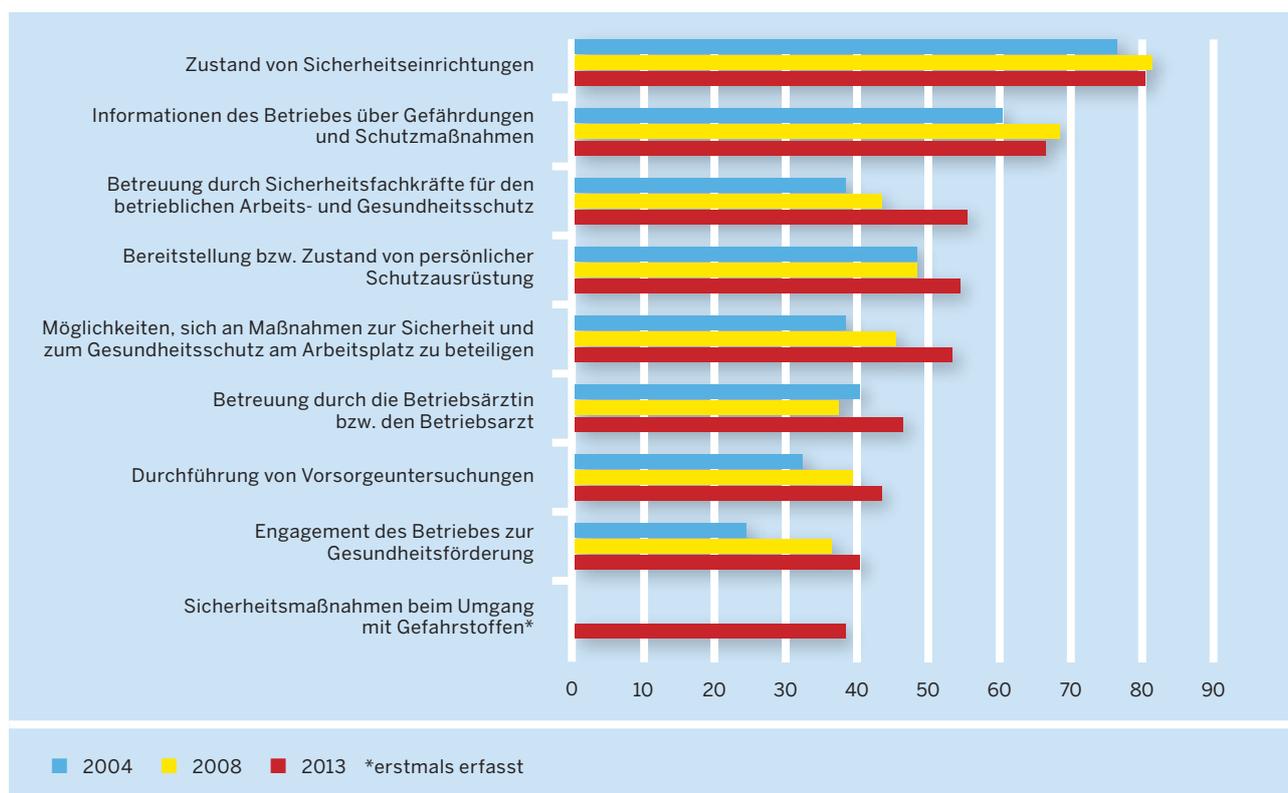


Abbildung 23: Beurteilung der betrieblichen Maßnahmen im Trend (Anteil der Befragten in Prozent [eher gut])

Abbildung 23 gibt einen Überblick über die prozentualen Angaben der Befragten, die die jeweilige Maßnahme der Arbeitsgestaltung in den Jahren 2004, 2008 und 2013 als „eher gut“ beurteilt haben.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Anteile Befragter mit positiven Beurteilungen tendenziell im Zeitraum von 2004 bis 2013 im Hinblick auf nahezu alle betrieblichen Maßnahmen angestiegen sind.

Vergleicht man die Beurteilungen der Jahre 2008 und 2013, so zeigen sich folgende Entwicklungen in den positiven Einschätzungen:

- **Betreuung durch Sicherheitsfachkräfte: +12 %**,
- **Betreuung durch die Betriebsärztin oder den Betriebsarzt: +9 %**,
- **Möglichkeiten, sich an Maßnahmen zu beteiligen: +8 %**,
- **Bereitstellung persönlicher Schutzausrüstung: +6 %**.

Die Betreuung durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärztinnen und Betriebsärzte wird zunehmend positiv beurteilt. Aus Sicht des Arbeitsschutzes erfreulich – wenn auch nicht ausreichend – sind die Entwicklungen im Hinblick auf Beteiligungsmöglichkeiten, die Bereitstellung von Schutzausrüstung und die Durchführung von Vorsorgeuntersuchungen.

Insgesamt lassen sich die Beurteilungen der Arbeitsgestaltungsmaßnahmen wie folgt zusammenfassen: Die technischen bzw. arbeitsplatzbezogenen Maßnahmen (z. B. der Zustand von Sicherheitseinrichtungen und Informationen des Betriebes zu Gefährdungen) werden relativ positiv beurteilt. Personenbezogene Maßnahmen und Maßnahmen des präventiven Gesundheitsschutzes (z. B. Vorsorgeuntersuchungen, Beteiligungsmöglichkeiten, Gesundheitsförderung) erscheinen hingegen optimierungsbedürftig zu sein. Erfreulich: In vielen Bereichen hat sich aus Sicht der Beschäftigten der Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz verbessert.

Betriebliche Maßnahmen der Gesundheitsförderung

Wie beschrieben haben 40 % der Befragten das Engagement ihres Betriebes zur Gesundheitsförderung positiv bewertet. Dieser Anteil Befragter wurde dann gebeten anzugeben, welche Maßnahmen ihr Betrieb für seine Beschäftigten anbietet.

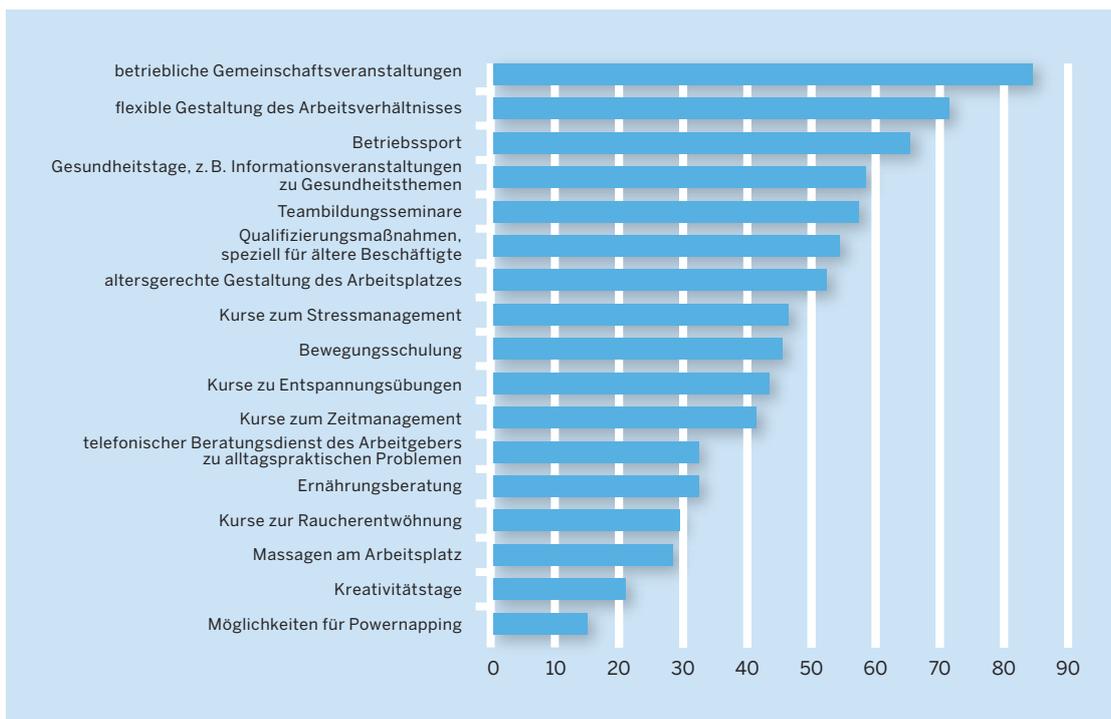


Abbildung 24: Angebotene betriebliche Maßnahmen zur Gesundheitsförderung (Anteil der Befragten in Prozent; Engagement des Betriebes zur Gesundheitsförderung „eher gut“ [n = 803])

Abbildung 24 (S. 62) zeigt die Ergebnisse. Aufgeführt sind die prozentualen Anteile Befragter, die angegeben haben, ihr Betrieb biete die jeweilige Maßnahme für seine Beschäftigten an.

Demnach bieten über 80 % der „gesundheitsfördernden“ Betriebe ihren Beschäftigten Gemeinschaftsveranstaltungen (z. B. Betriebsausflüge) an, über 70 % ermöglichen eine flexible Gestaltung des Arbeitsverhältnisses (z. B. im Hinblick auf die Arbeitszeit). Relativ häufig wird auch Betriebssport als Maßnahme der betrieblichen Gesundheitsförderung angeboten.

Weniger stark verbreitet sind hingegen Kurse zur Raucherentwöhnung, Massagen am Arbeitsplatz, Kreativitätstage und die Möglichkeit, sich durch Powernapping (kurze Schlafpausen) zu erholen: Weniger als 30 % der „gesundheitsfördernden“ Betriebe bieten diese Maßnahmen an.

Ernüchternd sind die Anstrengungen im Hinblick auf notwendige Maßnahmen der altersgerechten Gestaltung der Arbeit (vgl. Kapitel 3.3, S. 36): Bezogen auf alle Beschäftigten haben jeweils lediglich ca. 20 % angegeben, ihr Betrieb biete Qualifizierungsmaßnahmen für ältere Beschäftigte an oder achte auf eine altersgerechte Gestaltung der Arbeit.

3.7 Personalvertretung und Mitgliedschaft in Gewerkschaften

Die betriebliche Mitbestimmung ist einer der Grundpfeiler der sozialen Marktwirtschaft in Deutschland. Auch die Aushandlungen in der Sozialpartnerschaft zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden hat maßgeblich zur Entwicklung von Arbeitsverhältnissen und Arbeitsbedingungen beigetragen. Sozialwissenschaftlichen Studien zufolge haben im letzten Jahrzehnt sowohl der gewerkschaftliche Organisationsgrad als auch die Zahl der Beschäftigten, die in einem Unternehmen mit Betriebsrat arbeiten, abgenommen (Bispinck & Schulten, 2011; Ellguth & Kohaut, 2012). In unserer regelmäßigen Befragungsstudie nordrhein-westfälischer Beschäftigter wollten wir daher nun erstmals erfassen, wie es um die Mitgliedschaft in Gewerkschaften sowie die Verbreitung betrieblicher Mitbestimmungsgremien steht.

Dazu wurden die Teilnehmenden der Befragung um folgende Auskunft gebeten:

„Existiert in ihrem Betrieb oder Unternehmen ein Betriebs-, Personalrat oder eine andere Mitarbeitervertretung?“. Die Antwortmöglichkeiten waren „ja“, „nein“ oder „weiß nicht“. Ferner wurde in diesem Zusammenhang noch gefragt: „Sind Sie gewerkschaftlich organisiert?“ Hier waren die Antwortmöglichkeiten „ja“, „nein“, „keine Angabe“.

Personalvertretung

67 % der Beschäftigten haben eine Personalvertretung, d. h. einen Betriebs- oder Personalrat bzw. eine Form der Mitarbeitervertretung, im Unternehmen. Bei einem Vergleich der Existenz eines Mitbestimmungsgremiums in den erfragten Wirtschaftszweigen fällt auf, dass ein solches vor allem im öffentlichen Dienst anzutreffen ist (vgl. Abbildung 25). Verhältnismäßig wenige Betriebsräte gibt es hingegen im Bau- sowie im Gastgewerbe. Auch Rechtsanwaltskanzleien, Steuer- und Unternehmensberatungen und Unternehmen aus dem Bereich Handel, Banken und Versicherungen sind laut Angaben der Beschäftigten im Durchschnitt weniger mitbestimmt, erstere Gruppe sogar deutlich.

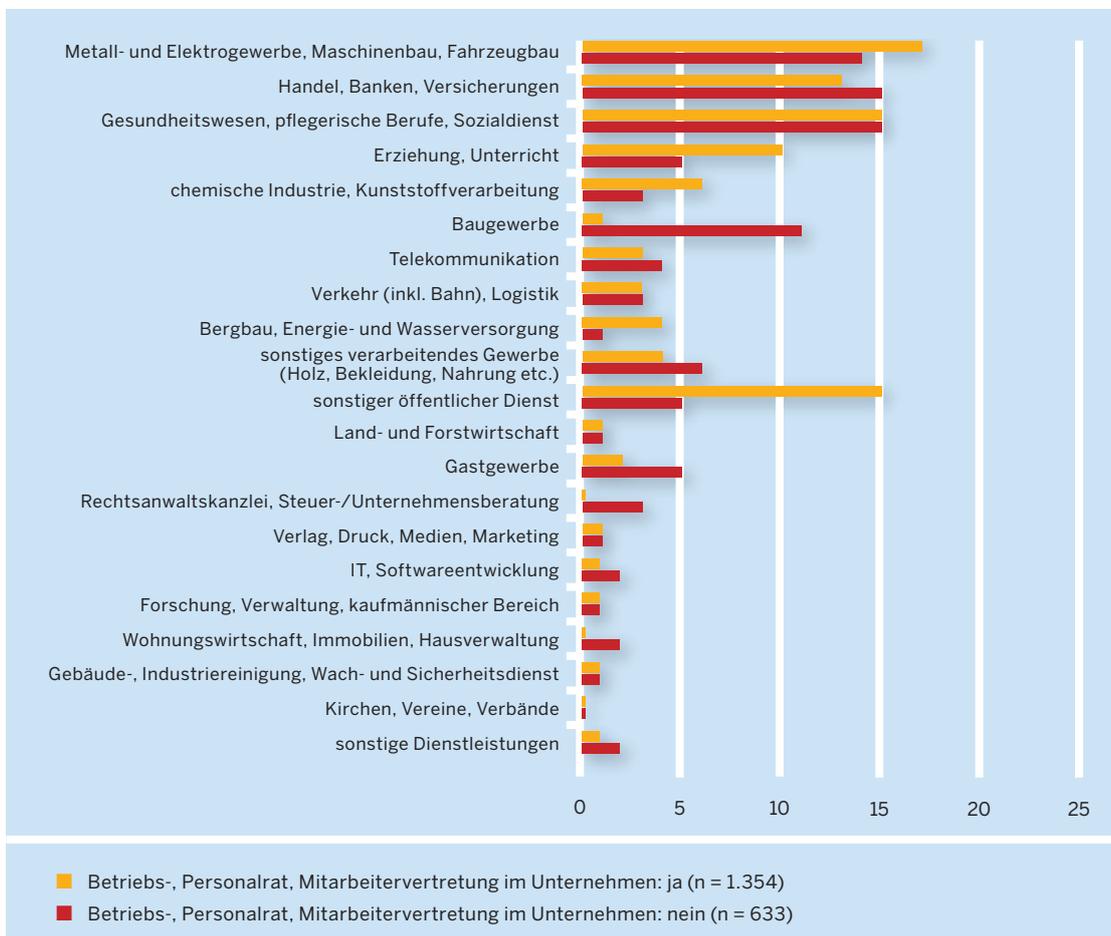


Abbildung 25: Betriebs-, Personalrat, Mitarbeitervertretung im Unternehmen und Branche (Anteil der Befragten in Prozent)

Betrachtet man die Größe der Unternehmen, so tritt prägnant hervor, dass es mit zunehmender Betriebsgröße auch häufiger eine institutionalisierte Mitbestimmung im Betrieb gibt (vgl. Abbildung 26). Bei der Gruppe der bis zu 5 Beschäftigten ist jedoch zu bedenken, dass eine Mindestgröße erreicht sein muss, um Betriebsräte zu gründen. Bei über 200 Beschäftigten pro Unternehmen sind dagegen zum deutlich überwiegenderen Teil Mitarbeitervertretungen vorhanden.

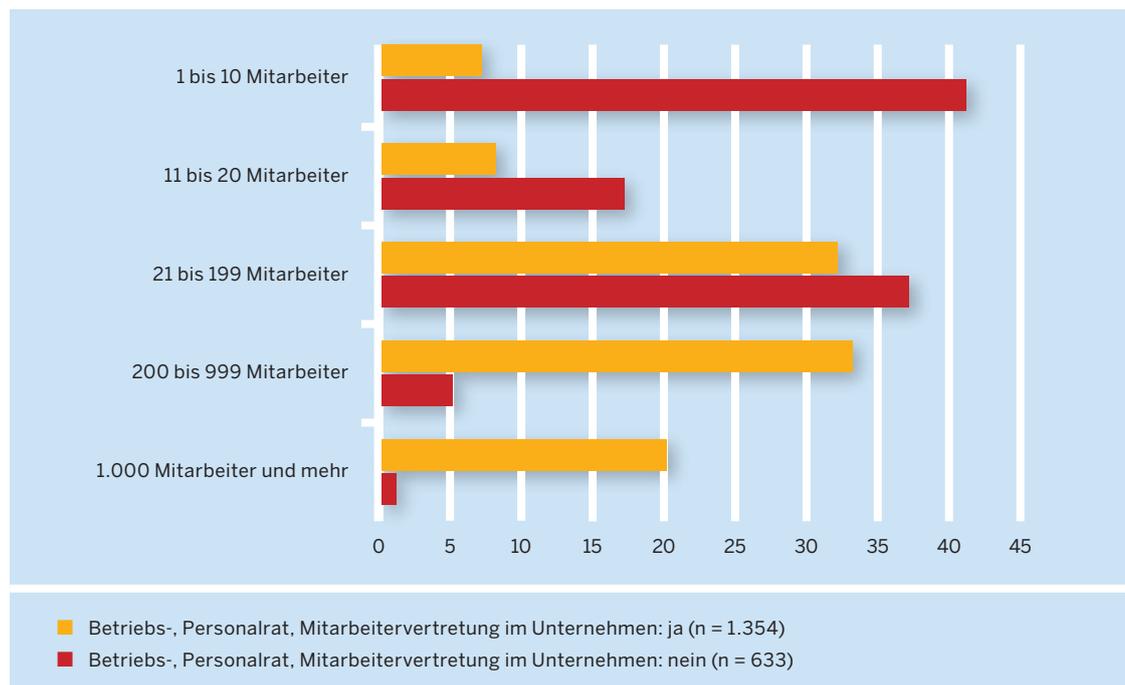


Abbildung 26: Betriebs-, Personalrat, Mitarbeitervertretung im Unternehmen und Betriebsgröße (Anteil der Befragten in Prozent)

Mitgliedschaft in Gewerkschaften

29 % der Beschäftigten geben an, Mitglied in einer Gewerkschaft zu sein. Hinsichtlich des gewerkschaftlichen Organisationsgrades fällt auf, dass auch hier wieder der Bereich Metall- und Elektrogewerbe, Maschinen- und Fahrzeugbau sowie der öffentliche Dienst in NRW am häufigsten vertreten ist (vgl. Abbildung 27, S. 66). Auch in der chemischen Industrie und im Logistikbereich ist der Anteil organisierter Beschäftigter teils deutlich höher als der Anteil nicht organisierter. Eine sehr geringe Anzahl gewerkschaftlicher Mitgliedschaften gibt es nach den Angaben der Befragten vor allem in den Bereichen Rechtsanwaltskanzlei, Steuer- und Unternehmensberatung sowie Forschung, Verwaltung, kaufmännischer Bereich als auch bei den Beschäftigten in der Informationstechnologie bzw. Softwareentwicklung.

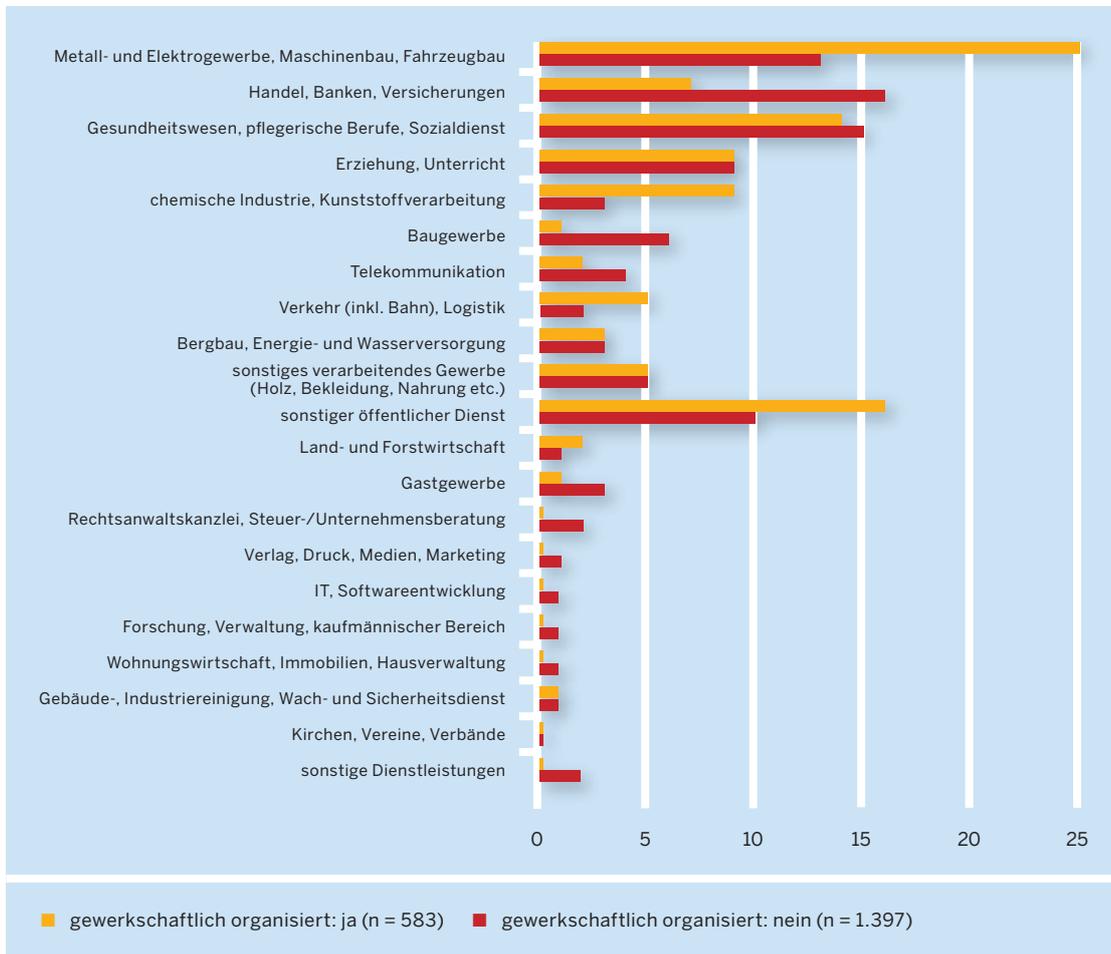


Abbildung 27: Mitgliedschaft in Gewerkschaften und Branche (Anteil der Befragten in Prozent)

Beschäftigte, die Mitglieder einer Gewerkschaft sind, befinden sich zum großen Teil in größeren Unternehmen bzw. Verwaltungen (vgl. Abbildung 28, S. 67). Aber auch in der Gruppe der Unternehmen und Verwaltungen mit 21 bis 199 Beschäftigten gibt es ein fast ausgeglichenes Verhältnis zwischen Organisierten und Nichtorganisierten. Je kleiner jedoch der Betrieb – und besonders deutlich wird das bei jenen mit 10 oder weniger Beschäftigten – desto weniger Gewerkschaftsmitglieder gibt es dort.

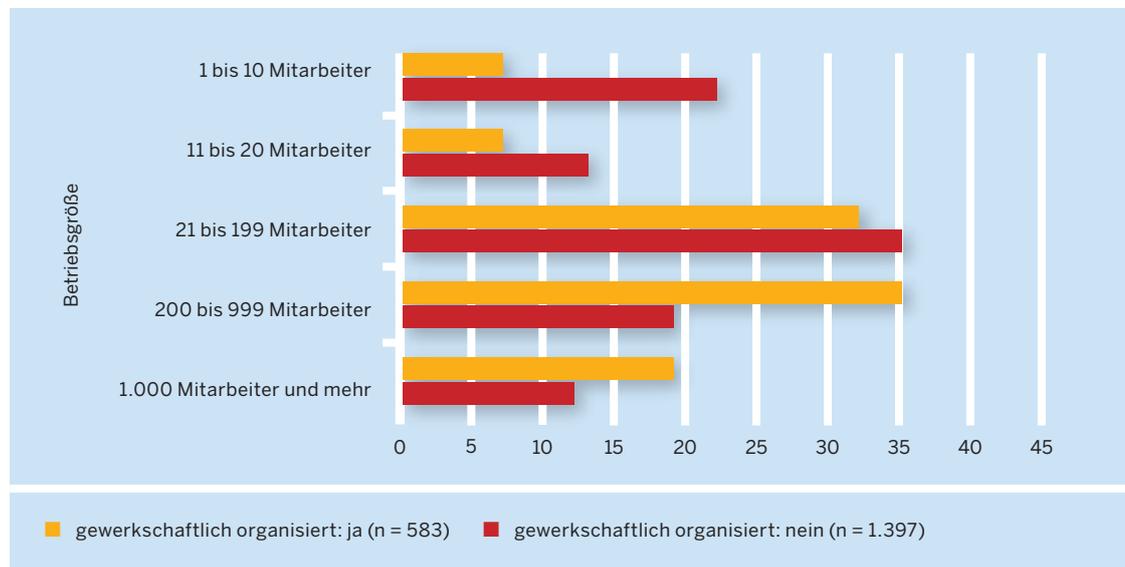


Abbildung 28: Mitgliedschaft in Gewerkschaften und Betriebsgröße (Anteil der Befragten in Prozent)

Hinsichtlich der Altersstruktur der gewerkschaftlich organisierten Mitglieder aus der Befragung ist festzustellen, dass es keine sonderlich großen Abweichungen zu den nicht organisierten gibt (Abbildung 29). Bei der Gruppe der über 50-Jährigen überwiegen etwas mehr jene, die angeben nicht in einer Gewerkschaft zu sein – besonders im Vergleich zur Gruppe der 30- bis 49-Jährigen. Dort sind die Gewerkschaftsmitglieder etwas in der Überzahl.

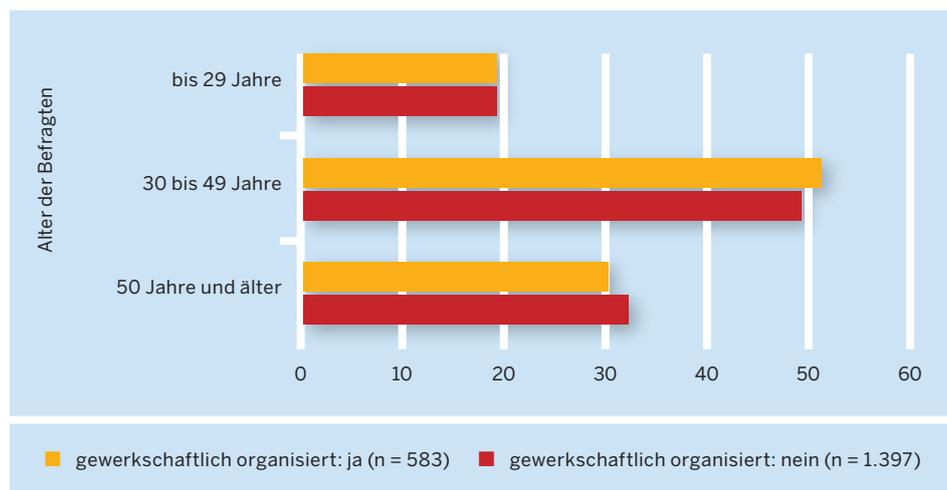


Abbildung 29: Mitgliedschaft in Gewerkschaften und Alter (Anteil der Befragten in Prozent)

Über das Geschlechterverhältnis beim gewerkschaftlichen Organisationsgrad gibt die Tabelle 7 Auskunft. Knapp zwei Drittel der Beschäftigten, die angeben in einer Gewerkschaft zu sein, sind männlich und nur ca. ein Drittel weiblich. Bei den Nichtorganisierten ist das Geschlechterverhältnis dagegen ausgeglichen.

Tabelle 7: Mitgliedschaft in Gewerkschaften und Geschlecht (Angaben in Prozent)

	alle Befragten (n = 2.025)	gewerkschaftlich organisiert	
		ja (n = 583)	nein (n = 1.397)
männlich	54	66	50
weiblich	46	34	50

Beschäftigte, die weniger als 1.000 Euro im Monat netto verdienen, sind auch deutlich seltener in einer Gewerkschaft Mitglied als jene, die ein höheres Einkommen haben (vgl. Tabelle 8). Die Gruppe von Beschäftigten, die monatlich zwischen 2.000 und 4.000 Euro zur Verfügung haben, stellt mit 57 % den größten Anteil bei den in einer Gewerkschaft Organisierten dar. Bei den Nichtorganisierten ist die Gruppe, die zwischen 1.000 und 2.000 Euro netto monatlich zur Verfügung hat, mit knapp einem Drittel aller Nennungen am größten.

Tabelle 8: Mitgliedschaft in Gewerkschaften und Einkommen (Angaben in Prozent, Differenz 100 %: Rundungen)

persönliches monatliches Nettoeinkommen	alle Befragten (n = 2.025)	gewerkschaftlich organisiert	
		ja (n = 583)	nein (n = 1.397)
keine Angabe	11	12	10
bis 450 Euro	6	3	7
451 bis unter 1.000 Euro	13	8	14
1.000 bis unter 2.000 Euro	31	28	32
2.000 bis unter 3.000 Euro	24	29	22
3.000 bis unter 4.000 Euro	10	14	8
4.000 bis unter 5.000 Euro	3	2	3
5.000 Euro und mehr	3	3	3



4. Arbeitswelt im Wandel: Beschäftigte im Spagat zwischen Privatleben und Arbeit

4.1 Atypische Beschäftigungsverhältnisse

Aktuelle Entwicklungen, Diskussionen und Begriffsklärung

Der Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse am Gesamtarbeitsmarkt hat in den letzten drei Jahrzehnten systematisch zugenommen. Im Sinne einer Nominaldefinition, d. h. in Abgrenzung zum Normalarbeitsverhältnis nach Mückenberger (1985), zählen Teilzeit, geringfügige Beschäftigung, Mini-Jobs, befristete Beschäftigung, Leiharbeit, Werkverträge sowie Solo-Selbstständigkeit zu den atypischen Beschäftigungsformen. Diese haben zwar im Einzelnen unterschiedlich, in der Summe aber systematisch an Bedeutung gewonnen und werden seit den „Gesetzen für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“, den sogenannten Hartz-Reformen, im politischen und wissenschaftlichen Diskurs verstärkt diskutiert.

Normalarbeitsverhältnisse (NAV) lassen sich durch folgende Ausprägungen charakterisieren:

- **Vollzeittätigkeit mit entsprechendem Einkommen,**
 - **Integration in die sozialen Sicherungssysteme,**
 - **unbefristetes Beschäftigungsverhältnis,**
 - **Identität von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis,**
 - **Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers vom Arbeitgeber.**
- (vgl. Mückenberger, 1985)**

Ebenso heterogen wie die Ausprägung dieser Beschäftigungsformen sind ihre Nutzung sowie die Chancen und Risiken für Beschäftigte, Unternehmen und für die Gesellschaft. Sie implizieren für die Unternehmen u. a. einerseits Flexibilitätsoptionen und Kosteneinsparpotentiale und andererseits die Risiken unzureichender Bindung von Humankapital, sinkender Innovationsfähigkeit und den Verlust von betriebsspezifischem Wissen. Für Beschäftigte können sie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern und gegebenenfalls den (Wieder-)Einstieg in eine reguläre Beschäftigung fördern, sie sind aber auch mit kurz-, mittel- und langfristigen Risiken verbunden. Dazu zählen u. a. niedrigere Entgelte, sinkende Beschäftigungsfähigkeit, gesundheitliche Risiken, fehlende Planbarkeit und Altersarmut. Die gesellschaftlichen Chancen dieser Beschäftigungsformen ergeben sich aus möglichen positiven Effekten auf der betrieblichen und individuellen Ebene. Risiken bestehen u. a. in der langfristig fehlenden Stabilität der sozialen Sicherungssysteme und in einer zunehmenden, vor allem geschlechtsspezifischen, Segmentation des Arbeitsmarktes sowie zuletzt in einer immer größer werdenden sozialen Ungleichheit.

Für den betrieblichen Arbeitsschutz stellen die atypischen Beschäftigungsformen eine besondere Herausforderung dar, da die Integration dieser Beschäftigten in die Betriebe zum Teil nur unzureichend erfolgt und sich damit klassische Settings des Arbeitsschutzes verändern.

Überblick atypische Beschäftigungsformen:

■ Leiharbeit

Es besteht ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Beschäftigten und einem Arbeitgeber, der als Verleihunternehmer auftritt. Diese Verleihunternehmen, auch Personaldienstleister oder Zeitarbeitsfirmen genannt, schließen wiederum Verträge mit Entleihunternehmen, welche zu einer Inanspruchnahme der Arbeitskraft des Beschäftigten führen. Dies geschieht durch die Erstellung einer Arbeitnehmerüberlassung zwischen dem Ver- und dem Entleiher (vgl. Wichert, 2014).

■ Mini-Jobs

Beschäftigungen bis 450 Euro (bis zum Jahr 2012 400 Euro), die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, abgesehen von der Rentenversicherung, sozialabgabenfrei sind. Den geringfügig Beschäftigten bleibt es dabei frei zu entscheiden, ob sie in die Rentenversicherung zahlen oder nicht (vgl. Henneberger & Keller, 2014).

■ Praktikum

Das Praktikum gibt es in verschiedenen Variationen, beispielsweise das Schülerpraktikum, das Pflichtpraktikum während des Studiums und das freiwillige Praktikum. Generell soll es jungen Menschen durch das Sammeln von Praxiserfahrung zur beruflichen Orientierung dienen und ist je nach Arbeitgeber bezahlt oder unbezahlt (vgl. Takkaci-Gros, 2011).

■ Teilzeitarbeit

Sozialversicherungspflichtig (Svpfl) Beschäftigte, die in einem Betrieb eine Tätigkeit ausüben wie Angestellte mit gleichem Arbeitsverhältnis und gleicher oder ähnlicher Tätigkeit, aber mit geringerer Stundenanzahl (vgl. BMJV, 2011). In der vorliegenden Auswertung ist jeder Svpfl Beschäftigte in Teilzeit, der mehr als 450 Euro im Monat verdient und weniger als 35 Stunden pro Woche arbeitet.

■ Befristete Arbeitsverhältnisse

Es handelt sich hierbei um Arbeitsverträge, die zeitlich begrenzt sind. Dies ist zulässig, sofern ein sachlicher Grund vorliegt. Ohne das Vorliegen eines sachlichen Grundes darf der Arbeitsvertrag max. auf zwei Jahre befristet oder in einem Zeitraum von zwei Jahren max. dreimal verlängert werden. Ausnahmen bei der Befristungsdauer bilden Firmenneugründungen sowie Beschäftigte nach vollendetem 52. Lebensjahr (bei vorher viermonatiger Beschäftigungslosigkeit). Hier dürfen Befristungen über vier und fünf Jahre ausgesprochen werden, wobei innerhalb dieser Zeiträume mehrfach befristet werden darf (vgl. BMVJ, 2011).

■ Werkverträge

Werkverträge können zwischen einem Unternehmer oder einem Soloselbstständigen und einem Bestellerunternehmen geschlossen werden. Der Beschäftigte, der in dem liefernden Unternehmen angestellt ist, wird an das bestellende Unternehmen weitergereicht, um dort einen bestimmten Auftrag zu erfüllen. Der Soloselbstständige erhält hingegen seinen Fertigungsauftrag direkt vom Bestellerunternehmen. Im Falle der Werkverträge wird der Beschäftigte nicht in den Betrieb eingegliedert und ist nicht weisungsgebunden gegenüber dem Bestellerunternehmen (vgl. Takkaci-Gros, 2011).

Die Grenzen zwischen atypischen Formen der Beschäftigung und prekärer Beschäftigung sind fließend. Die Definition prekärer Beschäftigung wird im wissenschaftlichen Diskurs kontrovers diskutiert. Eindeutige und klare Abgrenzungen sind dabei schwierig, da sich diese nicht allein auf die (rechtliche) Beschäftigungsform beschränken lassen. Individuelle Voraussetzungen und Rahmenbedingungen, lebensphasenspezifische Konstellationen und betriebliche und gesellschaftliche Rahmenbedingungen bestimmen den möglichen Prekarisierungsgrad der jeweiligen Beschäftigungsform. So sehen Brehmer und Seifert (2007) eine Beschäftigung als prekär an, wenn diese unsicher in Bezug auf ihre Dauer ist, gesetzlich sowie tariflich kaum bis gar nicht geregelt ist, dem Beschäftigten die soziale Absicherung verwehrt bleibt oder ein Niedriglohn gezahlt wird. Weitere Aspekte sind die Identifikation und Entwicklungschancen der Beschäftigten in ihren Tätigkeiten (vgl. Kraemer, 2008), die eigene Arbeitsplatzbewertung (vgl. Brinkmann, Dörre & Röbenack, 2006) sowie Weiterbildungsmöglichkeiten und der damit verbundene Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit (vgl. Seiler & Splittgerber, 2012).

Der Fokus der folgenden Analyse liegt daher nicht auf prekären Formen von Beschäftigungsverhältnissen, sondern auf atypischen Formen und ihren Ausprägungen.

Die Situation atypisch Beschäftigter

Strukturdaten

Vor dem Hintergrund der aufgezeigten Diskussion liegt der Fokus der folgenden Analyse atypischer Beschäftigungsverhältnisse auf ihren Ausprägungen sowie auf der speziellen Belastungs- und Auswirkungskonstellation in diesem Feld. Als atypische Beschäftigungsformen gelten hier Leiharbeitsverhältnisse, Werks- oder Praktikumsverträge, Teilzeitbeschäftigung unter 35 Stunden pro Woche,

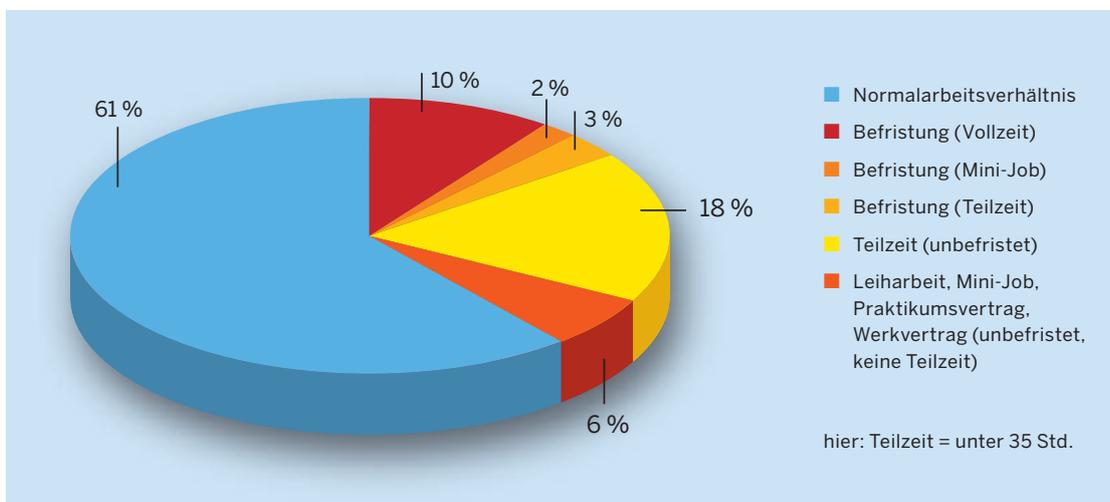


Abbildung 30: Anteile der Beschäftigungsverhältnisse an der Gesamtstichprobe (n = 2.025)

befristete Beschäftigungsverhältnisse und Mini-Jobs. Aufgrund der Teilstichprobengröße werden hier nur befristete Beschäftigungsverhältnisse, Teilzeit und Mini-Jobs vertiefend analysiert.

Bei einem Blick auf die Struktur der Gesamtumfrage wird nach dieser Definition deutlich, dass rund 39 % aller Befragten in atypischen Beschäftigungsverhältnissen arbeiten. Hierbei zeigen sich besonders alters- und geschlechtsspezifische Unterschiede. Fast jeder Dritte (ca. 30 %) der atypisch Beschäftigten ist 29 Jahre und jünger. Dieses Ergebnis resultiert vor allem aus der hohen Befristungsquote in dieser Altersstufe. Der überwiegende Anteil der Teilzeitbeschäftigten und Mini-Jobber sind Frauen. Besonders auffällig ist dabei der Anteil der Frauen, die unfreiwillig in Teilzeit arbeiten: Mehr als zwei Drittel der Frauen befinden sich in sogenannter „unfreiwilliger Teilzeit“ (68 %) und geben an, dass sie gerne mehr als 35 Stunden in der Woche arbeiten würden.

Tabelle 9: Strukturdaten der Beschäftigungsverhältnisse (Differenz 100 %: Rundungen)

	alle Befragten		Frauen	Männer	bis 29 Jahre	30 bis 49 Jahre	50 Jahre und älter
Beschäftigungsverhältnis	n =	%	%	%	%	%	%
Arbeiterin/Arbeiter	361	18	22	78	19	53	28
Angestellte/Angestellter	1.283	63	50	50	17	51	31
Beamtin/Beamter	189	9	49	51	9	49	42
Leiharbeiterin/Leiharbeiter	20	1	26	74	48	41	11
Mini-Job bis 450 Euro	146	7	68	32	40	31	29
Praktikumsvertrag	18	1	38	62	85	12	3
Werkvertrag	7	<1	55	45	74	26	–
Befristung (Beschäftigungsverhältnis)	n =	%	%	%	%	%	%
unbefristet	1.699	84	45	55	13	54	34
befristet	294	15	46	54	55	28	17
tatsächliche Wochenarbeitszeit	n =	%	%	%	%	%	%
Teilzeit (unter 35 Std)	425	21	86	14	10	57	32
davon: unfreiwillige Teilzeit	40	(9)	68	32	12	51	37
Vollzeit (35 Std und mehr)	1.446	71	32	68	20	49	31
alle Befragten	2.025	100	46	54	20	49	31

Die branchenspezifische Betrachtung der Stichprobe zeigt, dass ein großer Teil der atypisch Beschäftigten (hier: Befristung, Teilzeit und Mini-Job) im Dienstleistungssektor und im Handel tätig ist. Betrachtet man die Verteilung der atypischen Beschäftigungsformen in Bezug auf die Betriebsgröße, so finden sich befristete Beschäftigte, Mini-Jobberinnen und Mini-Jobber und Teilzeitbeschäftigte zu über zwei Dritteln in kleinen und mittleren Unternehmen, wobei allein 41 % der Mini-Jobberinnen und Mini-Jobber angeben, in Kleinstunternehmen tätig zu sein.

Tabelle 10: Ausgewählte Beschäftigungsverhältnisse, Branche und Betriebsgröße (Angaben in Prozent, Differenz 100 %: Rundungen)

	alle Befragten (n = 2.025)	befristetes Beschäftigungsverhältnis (n = 294)	Teilzeit (n = 425)	Mini-Job (n = 146)
Produktion	34	35	20	17
Handel	13	9	15	21
Dienstleistungen	52	56	64	61
	alle Befragten (n = 2.025)	befristetes Beschäftigungsverhältnis (n = 294)	Teilzeit (n = 425)	Mini-Job (n = 146)
1 bis 10 Mitarbeiter	18	22	26	41
11 bis 20 Mitarbeiter	11	15	11	22
21 bis 199 Mitarbeiter	34	36	32	31
200 bis unter 1.000 Mitarbeiter	23	15	19	6
1.000 und mehr Mitarbeiter	14	13	12	1

Die berufliche Stellung der Beschäftigten impliziert u. a. gewisse Handlungs- und Gestaltungsspielräume und kann damit einen direkten Einfluss auf das Belastungs- und Beanspruchungsempfinden der Beschäftigten haben. Bei der Betrachtung der atypisch Beschäftigten und ihrer beruflichen Stellung wird deutlich, dass sich die Gruppe der in Mini-Jobs Beschäftigten zu 54 % aus ungelernten und angelegerten Arbeiterinnen und Arbeitern und zu 35 % aus einfachen Angestellten und Beamtinnen und Beamten im einfachen Dienst zusammensetzt. Teilzeitbeschäftigte sind überwiegend bei den einfachen und mittleren Angestellten sowie bei Beamtinnen und Beamten im einfachen bis gehobenen Dienst (66 %) zu finden.

Befristet Beschäftigte haben häufiger angegeben zu der Gruppe der „einfachen Angestellten sowie Beamtinnen und Beamte im einfachen Dienst“ zu gehören (33 %) und besonders häufig ungelernete und angelernte Arbeiterinnen und Arbeiter sowie Facharbeiterinnen und -arbeiter zu sein.

Tabelle 11: Beschäftigungsverhältnisse und höchster Berufsabschluss (Differenz 100 %: Rundungen)

		alle Befragten	Lehre	Berufsfachschule/ Gesundheitsschule	Fachschule/ Technikerschule	Studium FH	Studium Universität	Sonstiges (z. B. Heilpraktikerin/ Heilpraktiker)	keine berufliche Ausbildung abgeschlossen
Beschäftigungsverhältnis	n =	%	%	%	%	%	%	%	%
Arbeiterin/Arbeiter	361	18	53	14	13	3	1	2	12
Angestellte/Angestellter	1.283	63	37	15	14	12	17	1	4
Beamtin/Beamter	189	9	8	3	10	26	54	–	–
Leiharbeiterin/Leiharbeiter	20	1	26	6	23	8	9	–	27
Mini-Job bis 450 Euro	146	7	43	13	5	5	7	1	25
Praktikumsvertrag	18	1	41	–	–	–	6	–	53
Werkvertrag	7	<1	40	60	–	–	–	–	–
Befristung (Beschäftigungsverhältnis)	n =	%	%	%	%	%	%	%	%
unbefristet	1.699	84	38	13	14	12	17	1	6
befristet	294	15	35	16	9	7	14	2	16
tatsächliche Wochenarbeitszeit	n =	%	%	%	%	%	%	%	%
Teilzeit (unter 35 Std)	425	21	38	18	11	9	17	1	6
davon: unfreiwillige Teilzeit	40	(9)	35	13	15	8	21	1	8
Vollzeit (35 Std und mehr)	1.446	71	37	12	14	12	17	1	6
alle Befragten	2.025	100	38	13	13	11	16	1	7

Belastung und Beanspruchung bei befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen

Der Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse ist in den letzten Jahren, besonders bei den jüngeren und bei geringqualifizierten Beschäftigten, systematisch angestiegen (vgl. Rhein & Stüber, 2014). Befristete Beschäftigungsverhältnisse implizieren auf der einen Seite für die Unternehmen mehr Flexibilität und auf der anderen Seite für die Beschäftigten eine zunehmende Unsicherheit und fehlende Planbarkeit. Bei der Betrachtung der subjektiven Belastungen der befristet und unbefristet Beschäftigten sind deutliche Muster erkennbar: Beschäftigte in befristeten Arbeitsverhältnissen sind tendenziell stärker von körperlichen Belastungen betroffen als unbefristet Beschäftigte. Ausgehend von der Betrachtung der 10 häufigsten arbeitsbedingten Belastungen (ziemlich stark oder stark belastet) fällt auf, dass unbefristet Beschäftigte häufiger angeben, von „hoher Verantwortung“ (38 %), „hohem Zeitdruck“ (34 %) und tendenziell von „Multitasking“ (32 %) sowie „Vorschriften und Kontrolle“ (26 %) belastet zu sein als befristet Beschäftigte. Demgegenüber geben befristet Beschäftigte häufiger an, durch „Angst vor Arbeitsplatzverlust“ (24 %), „körperlich schwere Arbeit“ (22 %), „Infektionsgefahr“ (22 %) und „körperliche Zwangshaltung“ (22 %) belastet zu sein. Es kann vermutet werden, dass diese subjektiven Belastungen durch die berufliche Stellung begründet sind, da befristet Beschäftigte häufiger eine „niedrigere“ berufliche Stellung besetzen als unbefristete, die oftmals zusätzlich mit Führungsaufgaben betraut sind.

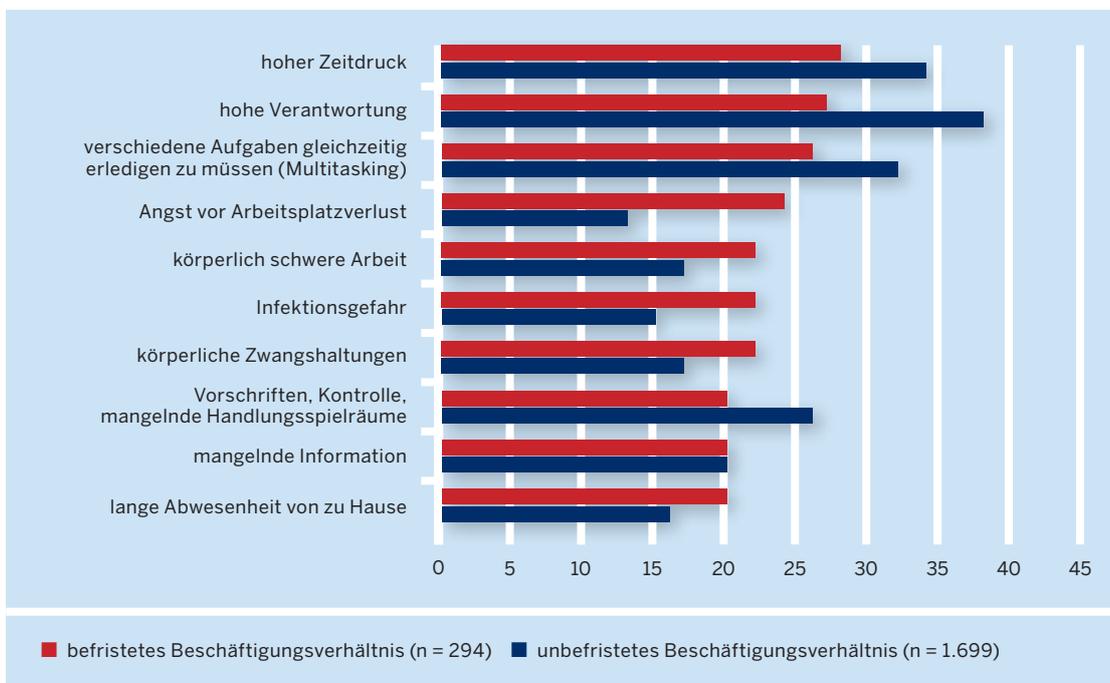


Abbildung 31: Befristete und unbefristete Beschäftigungsverhältnisse und arbeitsbedingte Belastungen (Anteil der Befragten in Prozent [ziemlich oder stark belastet])

Betrachtet man die 10 am häufigsten genannten subjektiven arbeitsbedingten Auswirkungen, so zeigt sich, dass unbefristet Beschäftigte im Vergleich zu der Gruppe der befristet Beschäftigten tendenziell stärker von negativen Auswirkungen der Arbeit betroffen sind. So berichten die unbefristet Beschäftigten, häufiger von „Rücken- und Gelenkbeschwerden“, „Erschöpfung“, „Wut und Verärgerung“, „Nicht-abschalten-Können“ sowie „Lustlosigkeit, Ausgebranntsein“ betroffen zu sein.

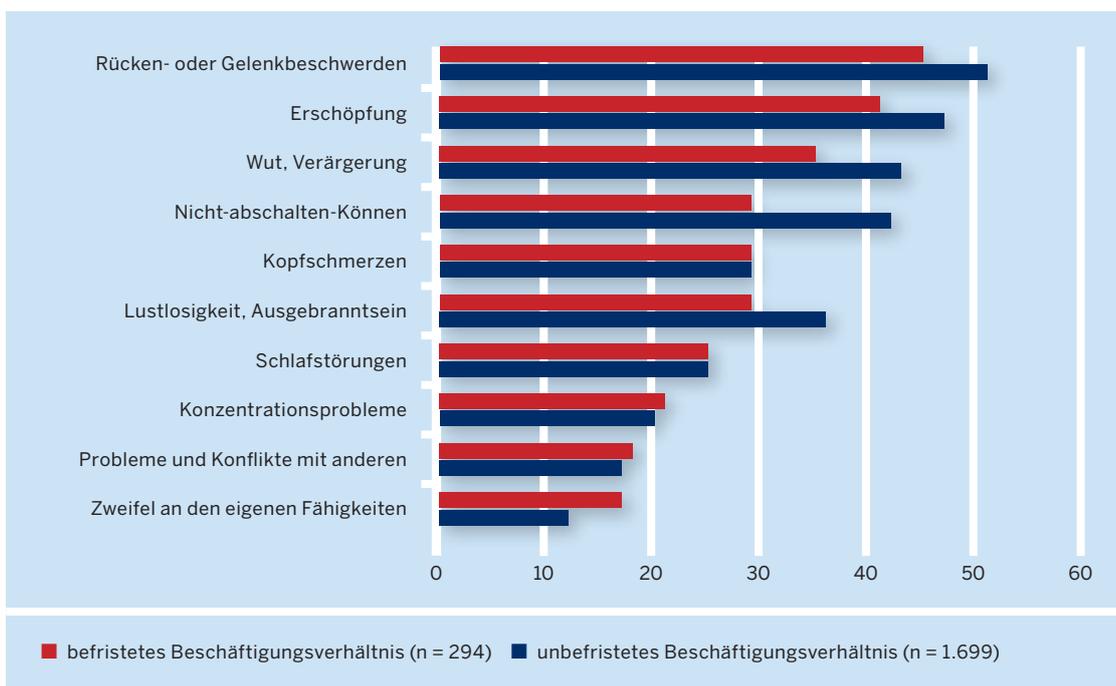


Abbildung 32: Befristete und unbefristete Beschäftigungsverhältnisse und gesundheitliche Auswirkungen der Arbeit (Anteil der Befragten in Prozent)

Belastung und Beanspruchung bei Mini-Job, Teil- und Vollzeitbeschäftigung

Die Beschäftigungsform und die Arbeitszeit beeinflussen nicht nur das finanzielle Auskommen und die Alterssicherung der Beschäftigten, sondern wirken sich auch direkt auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben aus. Zudem kann das Arbeitszeitvolumen sich auf die Distanzierungs-fähigkeit von Beschäftigten (vgl. Seiler et al., 2013), die Gesundheit (vgl. Angerer et al., 2014) und auf das Beanspruchungs- und Belastungsempfinden auswirken. Betrachtet man dazu die unterschiedlichen Nennungen zu arbeitsbedingten Belastungen und Beanspruchungen bei den Vollzeit-, Teilzeit- und Mini-Job-Beschäftigten, so zeigt sich, dass Vollzeitbeschäftigte angeben, stärker belastet zu sein. Teilzeit- und Mini-Job-Beschäftigte geben dagegen tendenziell häufiger an, durch „fehlende Aufstiegsmöglichkeiten“ und „monotone Arbeit“ belastet zu sein.

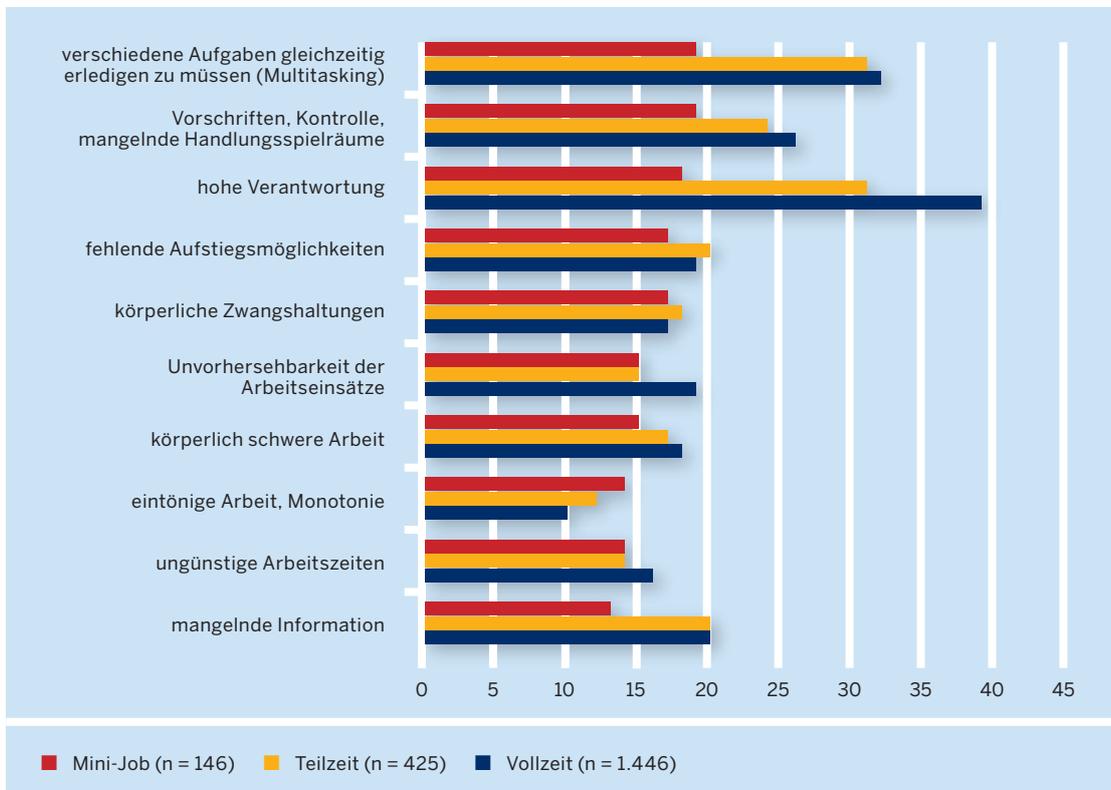


Abbildung 33: Mini-Job, Teil- und Vollzeit und arbeitsbedingte Belastungen (Anteil der Befragten in Prozent [ziemlich oder stark belastet])

Bei der Betrachtung der Auswirkungen fällt auf, dass Vollzeitbeschäftigte häufiger negative Auswirkungen berichten als Teilzeit- und Mini-Job-Beschäftigte. Lediglich bei den Auswirkungen „Kopfschmerzen“, „Niedergeschlagenheit“ und „Infektionserkrankungen“ dreht sich dieses Bild. So geben z. B. 26 % der Befragten in Teilzeit „Niedergeschlagenheit“ als Beanspruchungsfolge an, während dies in Vollzeit lediglich 23 % tun. Die Auffälligkeit von „Infektionserkrankungen“ bei Teilzeitbeschäftigten lässt sich auf ihre Tätigkeiten zurückführen. Bereits auf die Frage nach den Belastungen am Arbeitsplatz geben 23 % dieser Beschäftigten an, ziemlich oder stark durch Infektionsgefahren belastet zu sein. Ca. 50 % von ihnen sind im Gesundheitswesen, in Pflegeberufen und im Sozialwesen tätig.

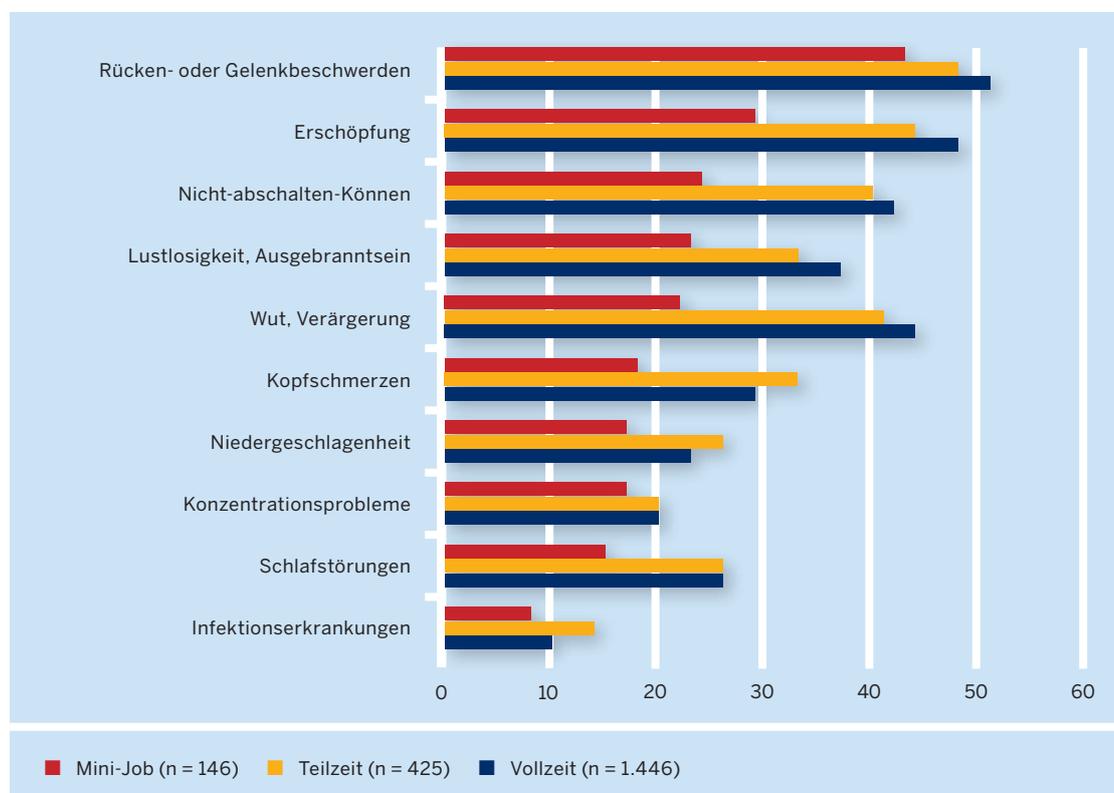


Abbildung 34: Mini-Job, Teil- und Vollzeit und gesundheitliche Auswirkungen der Arbeit (Anteil der Befragten in Prozent)

Frauen in atypischen Beschäftigungsverhältnissen

Besonders auffällig ist der große weibliche Anteil in der Gruppe der atypisch Beschäftigten. Auch die Forschungsergebnisse des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB, 2013) zeigen, dass im Jahr 2012 78 % der Teilzeitbeschäftigten Frauen waren. Nach der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (2012) lag der Anteil der Frauen in Mini-Jobs im Juni 2011 bei 63 %.

In ihrer Analyse zur Entwicklung und zu Strukturmerkmalen atypischer Beschäftigung in Deutschland stellen Keller et al. (2012) in diesem Zusammenhang fest: „Die Mehrzahl aller beschäftigten Frauen (55 Prozent) arbeitet in atypischen Beschäftigungsverhältnissen, so dass für sie von einem ‚neuen NAV‘ gesprochen werden kann.“ (ebd., S. 6)

Die weiblichen Beschäftigten sind in dieser Stichprobe bei den Mini-Jobs und der Teilzeit mit 68 % und 86 % sehr stark vertreten. Wobei 68 % der weiblichen Beschäftigten in Teilzeit angeben, ihre Arbeitsstundenzahl gerne erhöhen zu wollen.

Auf die Frage nach dem höchsten Berufsabschluss geben 52 % der befragten Frauen mit Mini-Job an, eine betriebliche Berufsausbildung abgeschlossen zu haben, rund ein Viertel der Frauen in Teilzeit haben ein Studium absolviert.

Bei genauem Blick auf die Altersstruktur der weiblichen Beschäftigten in diesen Beschäftigungsformen ist zu sehen, dass 57 % der befragten Frauen in Teilzeit zwischen 30 und 49 Jahren alt sind. Dies lässt darauf schließen, dass diese Beschäftigungsform vor allem von Frauen gewählt wird, die vor dem Problem stehen, Beruf und Familie (Betreuung von Kindern oder Pflege von Angehörigen) vereinbaren zu müssen. So geben 32 % der in Teilzeit beschäftigten Frauen und 23 % der Frauen in Mini-Jobs an, zusätzlich durch die Betreuung von Kindern bzw. Jugendlichen belastet zu sein. Betrachtet man die Gruppe der atypisch Beschäftigten, die laut ihren Angaben durch die Betreuung von Kindern bzw. Jugendlichen zusätzlich belastet sind, zeigt sich ein Geschlechterverhältnis von 86 % Frauen und 14 % Männern.

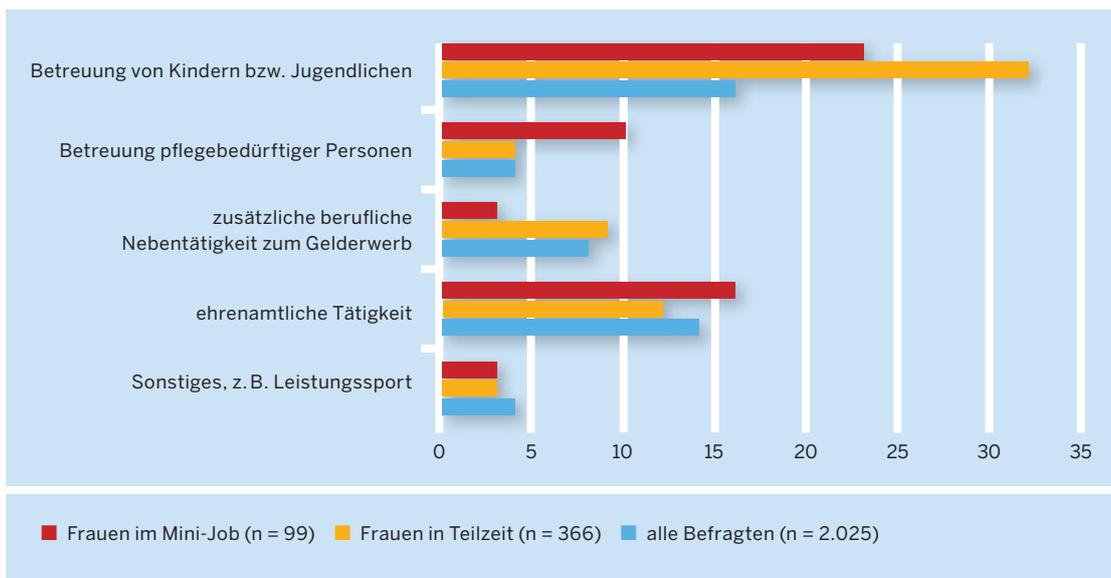


Abbildung 35: Frauen im Mini-Job und in Teilzeit und zusätzliche private Belastungen (Anteil der Befragten in Prozent)

Die Ergebnisse spiegeln einen allgemeinen gesellschaftlichen Trend wider: Trotz der zunehmenden Beschäftigungsquote von Frauen auf dem Arbeitsmarkt zeigen sich im Hinblick auf die Aufteilung der Familienarbeit klassische Rollenbilder. Frauen reduzieren ihre Arbeitszeit deutlich häufiger als Männer, um Beruf und Familienleben in Einklang zu bringen.

Betriebliche Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und atypische Beschäftigungsverhältnisse

Bei der Betrachtung der subjektiven Belastungs-Beanspruchungs-Empfindungen und den zusätzlichen Belastungen der Befragten zeigt sich, dass es deutliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Beschäftigungsgruppen gibt. Diese Unterschiede zeigen sich auch bei den Aussagen zum Arbeitsschutz, dessen grundsätzliches Ziel es ist, alle Beschäftigten vor arbeitsbedingten Sicherheits- und Gesundheitsrisiken zu schützen. Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, Arbeitsschutzmaßnahmen umzusetzen und die Beschäftigten über diese

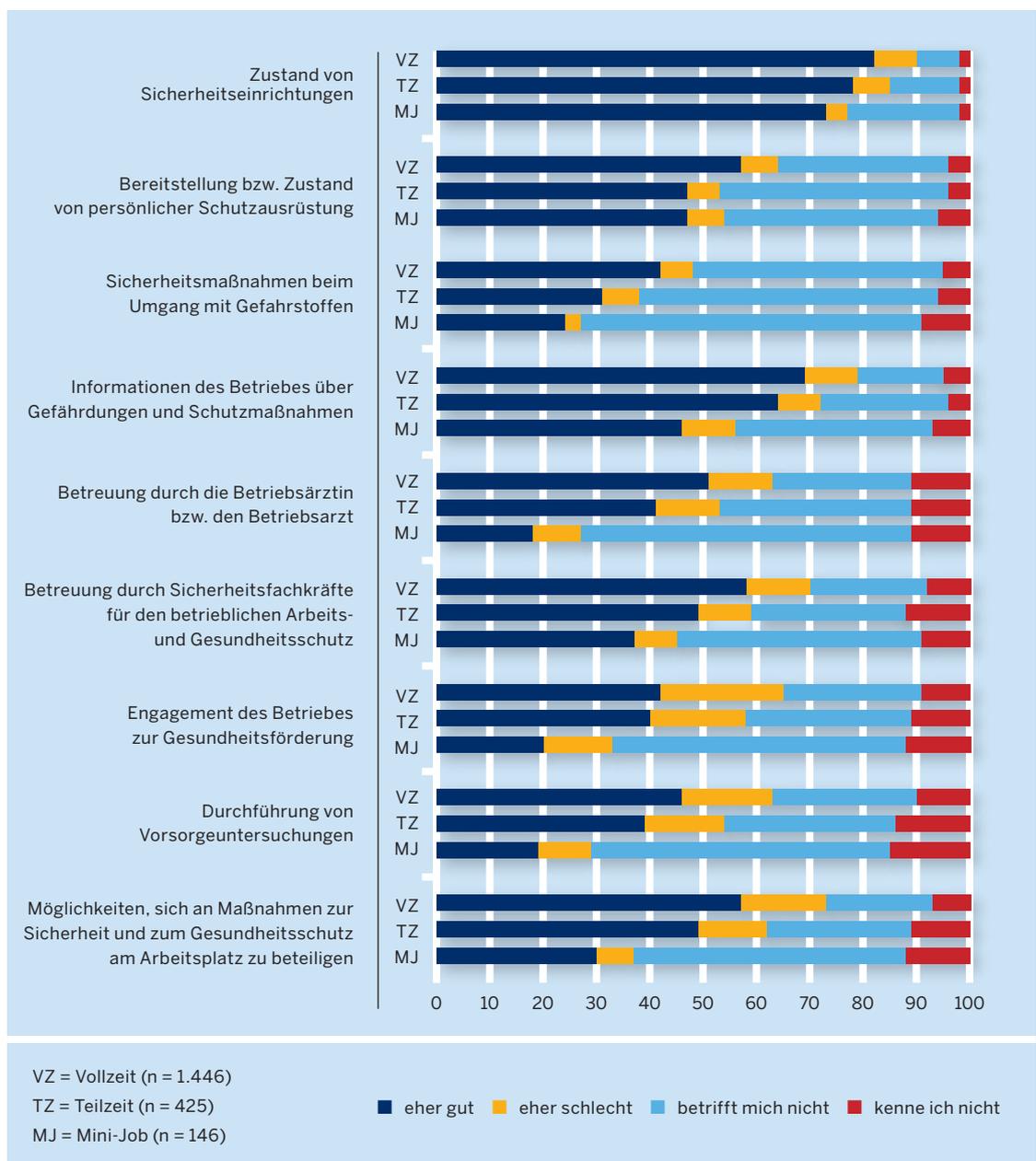


Abbildung 36: Mini-Job, Teil- und Vollzeit und Beurteilung der betrieblichen Maßnahmen (Anteil der Befragten in Prozent)

Maßnahmen zu informieren. Aber genau hier zeigt sich deutlicher Handlungsbedarf bei der Gruppe der atypisch Beschäftigten. Die Befragten aus der Gruppe der Teilzeitbeschäftigten, Mini-Jobberinnen und Mini-Jobber beurteilen deutlich seltener die Arbeitsschutzmaßnahmen als „eher gut“ und sind – selbst über gesetzliche Pflichtmaßnahmen – nur unzureichend informiert oder vertreten fälschlicherweise die Auffassung, dass sie diese Dinge nicht betreffen.

Während beispielsweise 51 % der Vollzeitbeschäftigten die gesetzlich vorgeschriebene Betreuung durch den Betriebsarzt bzw. die Betriebsärztin mit „eher gut“ bewerten, sind es in Teilzeit lediglich 41 % und in Mini-Jobs 18 %. Ähnliche Unterschiede zeigen sich im Hinblick auf die Anteile Befragter, die angeben von einer betriebsärztlichen Betreuung nicht betroffen zu sein: „Nur“ 26 % der Vollzeitbeschäftigten sind dieser Meinung, aber 36 % der Teilzeitbeschäftigten und sogar 62 % der Mini-Jobberinnen und Mini-Jobber. Ähnliche Zusammenhänge zeigen sich bei der Frage nach der Durchführung von Vorsorgeuntersuchungen.

Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen

Die Betrachtung der Ergebnisse der Befragten in atypischen Beschäftigungsverhältnissen – in diesem Fall die befristet sowie die in Teilzeit und im Mini-Job Beschäftigten – offenbart deutliche Unterschiede. Diese liegen zum einen in der spezifischen Zusammensetzung der Gruppe der atypisch Beschäftigten hinsichtlich des Alters, des Geschlechtes und der Qualifikation und zum anderen in der Wahrnehmung der subjektiven arbeitsbedingten Belastungs-Beanspruchungs-Konstellation. Des Weiteren zeigen sich gravierende Unterschiede in der Beurteilung der innerbetrieblichen Arbeitsschutzsysteme.

Grundsätzlich hat sich gezeigt, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Vollzeitbeschäftigungsverhältnissen häufiger von arbeitsbedingten Belastungen berichten als Teilzeitbeschäftigte. Der Umfang der Arbeitszeit korreliert mit dem Belastungs- und Auswirkungsempfinden der Beschäftigten.

Analog zu den Daten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zeigt sich dabei, dass der Anteil von Frauen in Teilzeitbeschäftigung besonders hoch ist. Bedingt durch die Notwendigkeit, Beruf und Familienleben vereinbaren zu müssen, ist der Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen vor allem in der Altersklasse von 30 bis 49 Jahren besonders hoch. Trotz eines steigenden Anteils von Frauen an den Erwerbstätigen lösen sich die klassischen Rollenmodelle somit nur allmählich auf. Von Doppelbelastungen in Bezug auf die Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen sind weiterhin überwiegend Frauen betroffen.

Befristete Beschäftigungsverhältnisse sind besonders in der Gruppe der jüngeren Beschäftigten zu finden. Geschlechtsspezifische Unterschiede fallen hier nicht auf. Es zeigt sich aber deutlich, dass zumeist Menschen mit niedrigeren beruf-

lichen Abschlüssen häufiger befristet beschäftigt sind und damit entsprechend weniger verdienen. Doch nicht nur geringqualifizierte Beschäftigte finden sich in befristeten Beschäftigungsverhältnissen wieder. So verdeutlicht die Umfrage, dass bereits jede(r) Fünfte in befristeter Beschäftigung eigenen Angaben zufolge einen akademischen Abschluss hat.

Befristungen implizieren für die Unternehmen zwar flexiblen Personaleinsatz, für die Beschäftigten sind diese Vertragsformen jedoch mit fehlender langfristiger Planbarkeit verbunden. Der Belastungsfaktor „Angst vor Arbeitsplatzverlust“ wird in dieser Gruppe daher deutlich häufiger genannt. Vor dem Hintergrund, dass vor allem junge Menschen mit dieser Unsicherheit leben müssen, die sich bedingt durch ihr Alter eigentlich in klassischen Familiengründungsphasen befinden, ist dies kritisch zu sehen. Zudem sind körperliche Belastungen in der Gruppe der befristet Beschäftigten, aufgrund der ausgeführten Tätigkeiten, häufiger genannt. Dies bedeutet, dass für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in befristeten Beschäftigungsverhältnissen oftmals die Risiken von fehlender Planbarkeit, geringem Gehalt und körperlichen Belastungen in Kombination auftreten.

Ähnlich verhält es sich bei den Beschäftigten in Mini-Jobs. Auch hier ist der Frauenanteil besonders hoch und das Qualifikationsniveau eher niedrig. Ebenso ergeben sich im Vergleich zu den Vollzeitbeschäftigten eher weniger arbeitsbedingte Belastungen und gesundheitliche Auswirkungen. Diese sind aber, trotz des mit Mini-Jobs einhergehenden geringeren Arbeitszeitvolumens, auf einem relativ hohen Niveau. Wie bei befristet Beschäftigten bündeln sich auch bei Mini-Jobberinnen und Mini-Jobbern finanzielle Unsicherheit sowie fehlende Planbarkeit und körperliche Belastungen in Verbindung mit dieser Beschäftigungsform.

Deutlicher Handlungsbedarf besteht beim Arbeitsschutz. Hier zeigen sich klare Unterschiede in der subjektiven Wahrnehmung der unterschiedlichen Beschäftigtengruppen. Atypisch Beschäftigte beurteilen Maßnahmen des Arbeitsschutzes negativer als Beschäftigte in Normalarbeitsverhältnissen und sind offensichtlich schlechter darüber informiert. Dies gilt auch für gesetzlich vorgeschriebene Maßnahmen. Die betrieblichen Präventionskonzepte erreichen somit nur unzureichend die Gruppe der atypisch Beschäftigten und können zur Verstärkung negativer Kumulationseffekte aus ökonomischen Risiken, unzureichender Planbarkeit und körperlichen Belastungen führen.

Atypisch Beschäftigte stellen somit eine wichtige Zielgruppe für Interventions- und Informationsprogramme im Arbeitsschutz dar. Diese Relevanz wird durch die Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse noch an Bedeutung gewinnen. Für deren Gestaltung bedarf es eines systematischen Ausbaus der Zusammenarbeit zwischen den unterschiedlichen Institutionen des Arbeitsschutzes, der Arbeitsmarktpolitik, den Sozialpartnern, den Sozialversicherungsträgern sowie den Unternehmen und natürlich den betroffenen Beschäftigten.

4.2 Frauen als Hauptverdienerinnen

Neben dem klassischen männlichen Ernährermodell haben sich weitere vielfältige Formen an Familien- und Erwerbskonstellationen entwickelt. Wie Abbildung 37 verdeutlicht, gibt weniger als die Hälfte der Beschäftigten in NRW (41 %) an, das traditionelle Modell zu leben, in dem der Mann mehr als 60 % zum Haushaltseinkommen beiträgt. Mit einem Anteil von 15 % stellen erwerbstätige Frauen, die in Mehrpersonenhaushalten leben und mit ihrem Gehalt 60 % und mehr des Haushaltseinkommens erwirtschaften, ebenfalls eine größere Beschäftigtengruppe dar (vgl. Abbildung 37). Diese Gruppe von Personen wird im Folgenden als „Familienernährerinnen“ bezeichnet. Dementsprechend sind die männlichen Beschäftigten die „Familienernährer“.

Während 28 % der Familienernährerinnen angeben, alleinstehend zu sein, sind dies nur 8 % der Familienernährer.

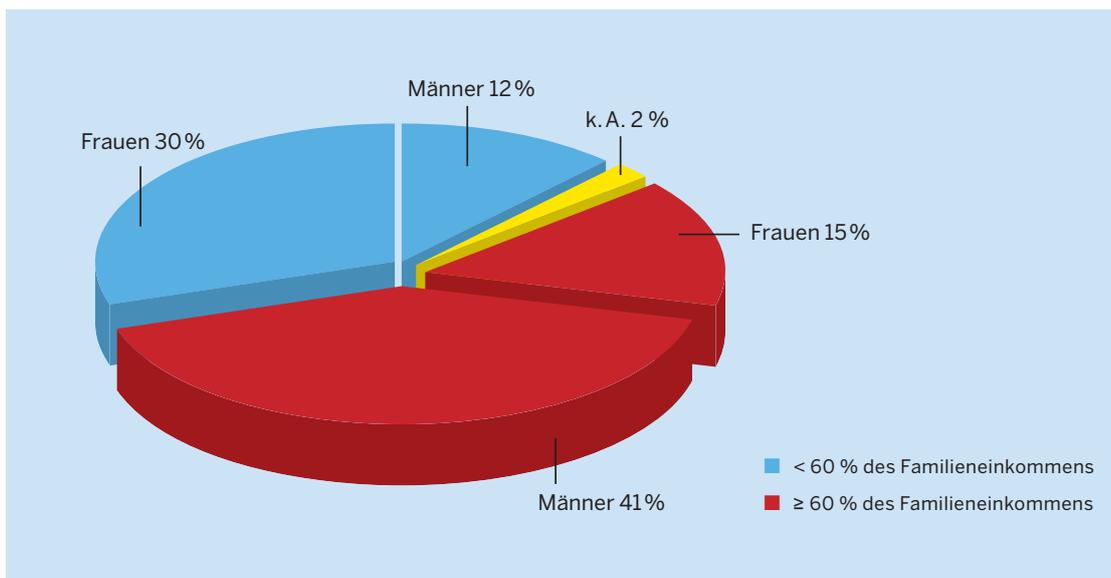


Abbildung 37: Mehrpersonenhaushalte, Beitrag zum Familieneinkommen und Geschlecht (n = 1.704)

Auch andere Studien zeigen, dass Familienernährerinnen in besonderem Maße durch berufliche und private Anforderungen belastet sind; sowohl ihre finanzielle Lage als auch ihre Arbeits- und Lebenssituation unterscheiden sich von den Situationen der Familienernährer und den weiblichen Beschäftigten, die mit weniger als 60 % zum Familieneinkommen beitragen (DGB-Bundesvorstand, 2013).

Neben der finanziellen Situation liegt der Fokus im Folgenden daher auf der Belastungssituation der „Familienergährenderinnen“ im Vergleich zu männlichen „Familienergährendern“ und zu weiblichen Beschäftigten, die mit weniger als 60 % zum Familieneinkommen beitragen, den „Nicht-Familienergährenderinnen“ oder Zuverdienerinnen. Insbesondere wird thematisiert, wie sich arbeitsbedingte Belastungen auf die Gesundheit der Familienergährenderinnen und der beiden Vergleichsgruppen auswirken.

Alter und Familienstand der Familienergährenderinnen

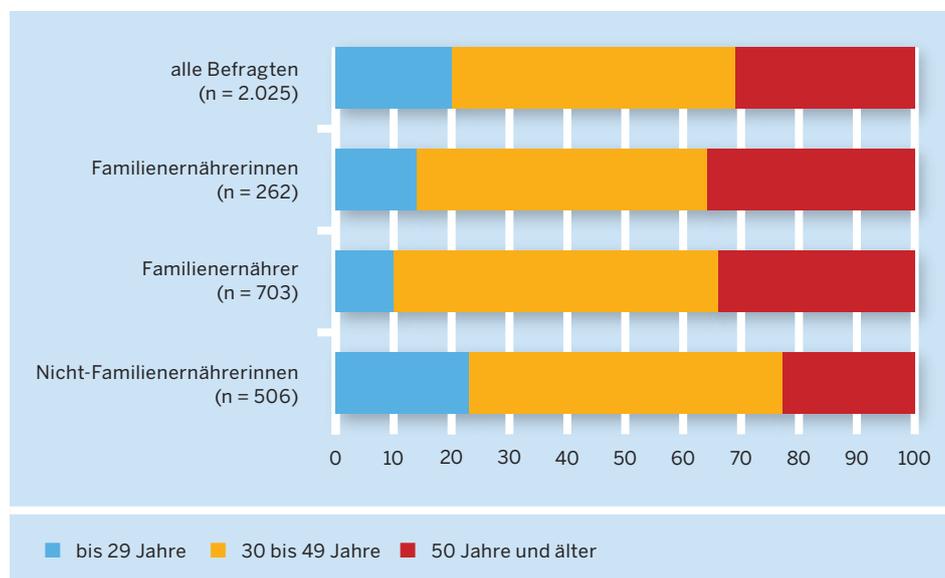


Abbildung 38: (Nicht-)Familienergährenderinnen bzw. Familienergährender und Alter (Anteil der Befragten in Prozent)

Familienergährenderinnen sind häufiger jünger als Familienergährender. Während 14 % der Familienergährenderinnen bis zu 29 Jahre alt sind, sind dies nur 10 % der Familienergährender. Deutliche Unterschiede können vor allem im Vergleich zu den Nicht-Familienergährenderinnen festgestellt werden, von denen etwa ein Viertel unter 30 Jahre alt ist. Etwas mehr als die Hälfte der Beschäftigten aller Vergleichsgruppen ist zwischen 30 und 49 Jahre alt. Der Anteil der Familienergährender im Alter zwischen 30 und 49 Jahren (56 %) ist deutlich größer als der Anteil der Familienergährenderinnen in diesem Alter (50 %). Dazu sind etwa ein Drittel der Familienergährenderinnen und ein Drittel der Familienergährender 50 Jahre und älter. Allerdings trifft dies nur auf etwa ein Viertel der Nicht-Familienergährenderinnen zu.

Einkommen der Familienernährerinnen

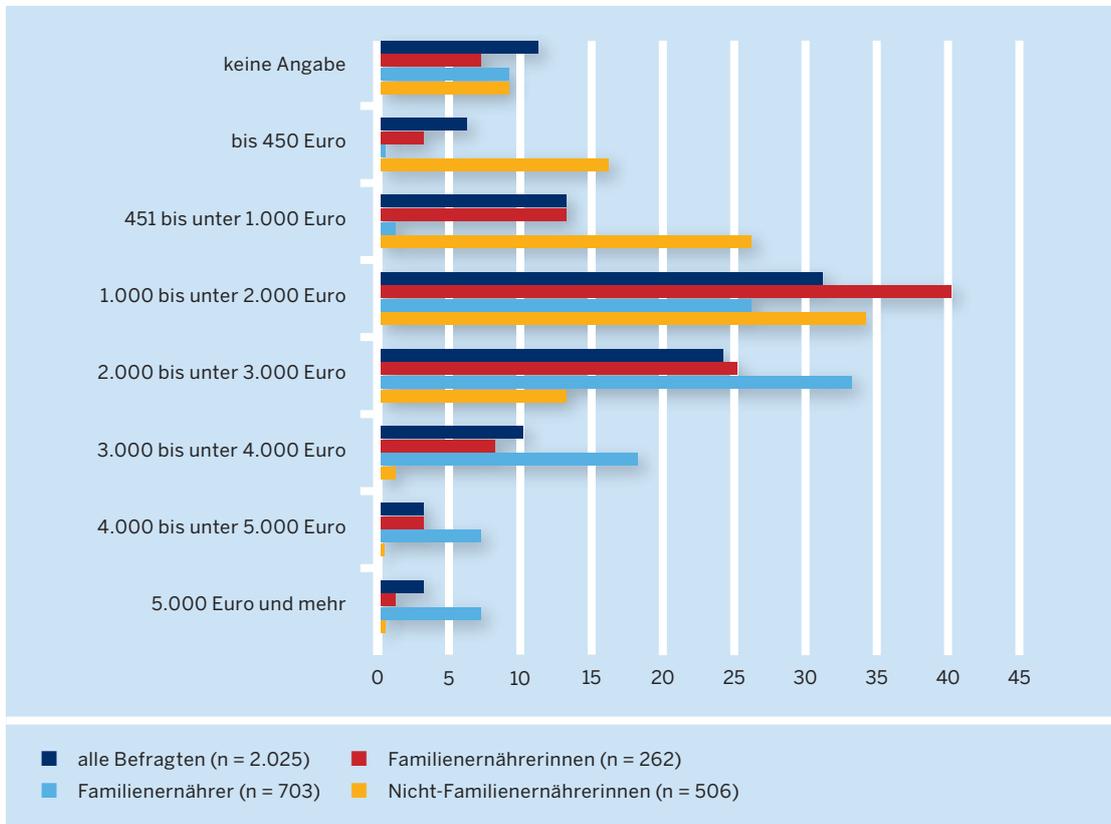


Abbildung 39: (Nicht-)Familienernährerinnen bzw. Familienernährer und persönliches monatliches Nettoeinkommen (Anteil der Befragten in Prozent)

Während Familienernährer eher als „Gutverdiener“ bezeichnet werden können, gehören Familienernährerinnen häufiger zu den Geringverdienern. Abbildung 39 verdeutlicht, dass der prozentuale Anteil der Familienernährer, die in den oberen Einkommensklassen liegen, durchgehend wesentlich höher ist als der prozentuale Anteil der gutverdienenden Familienernährerinnen. Bei Betrachtung der jeweiligen prozentualen Anteile der Familienernährerinnen und Familienernährer, die in den Einkommensklassen über 3.000 Euro liegen, ist der Anteil der gutverdienenden Familienernährer im Vergleich zu den Familienernährerinnen mehr als doppelt so groß. 40 % der Familienernährerinnen verdienen zwischen 1.000 bis unter 2.000 Euro pro Monat, 16 % sogar weniger als 1.000 Euro. Der prozentuale Anteil der Familienernährer, deren Verdienst unter 2.000 Euro liegt, ist wesentlich geringer: 26 % der Familienernährer liegen in der Einkommensgruppe „1.000 bis unter 2.000 Euro“, nur 1 % haben ein monatliches Nettoeinkommen von unter 1.000 Euro.

Betrachtet man die sogenannten „Aufstocker“, also die Beschäftigten, die zusätzlich zu ihrem Einkommen ergänzende staatliche finanzielle Leistungen beziehen, ist der Anteil der Familiernährerinnen, die bedingt durch ihr geringes Einkommen „aufstocken“ müssen, mit 22 % deutlich höher als der Anteil der „aufstockenden“ Familiernährer (14 %) oder Nicht-Familiernährerinnen (10 %). Bei dem geringen Anteil der Beschäftigten in dieser Studie insgesamt, die ihr Gehalt aufstocken müssen (n = 68), sollte man dieses Ergebnis als einen ersten Hinweis darauf sehen, dass der prozentuale Anteil der Familiernährerinnen, die auf staatliche finanzielle Hilfe angewiesen sind, höher ist als der Anteil der „Aufstocker“ bei den Familiernährern.

Belastung und Beanspruchung der Familiernährerinnen

Vor dem Hintergrund der oben beschriebenen Ergebnisse stellt sich die Frage, ob sich die besondere Lebenssituation der Familiernährerinnen auf die subjektiv empfundene Belastungssituation und die daraus resultierenden arbeitsbedingten gesundheitlichen Beschwerden im Vergleich zu den anderen Beschäftigten unterschiedlich auswirkt.

Arbeitsbedingte Belastungen

Im Folgenden werden die Unterschiede zwischen den prozentualen Anteilen der Familiernährerinnen, die angeben, durch die aufgeführten Belastungen ziemlich oder stark belastet zu sein, und den Angaben der Vergleichsgruppen beschrieben. Es werden die 15 Belastungen dargestellt, bei denen der prozentuale Unterschied zwischen den Angaben der Familiernährerinnen und denen der Familiernährer mehr als 2 % beträgt. Die Reihenfolge entspricht den Angaben aller Familiernährerinnen, die angeben, von den einzelnen Faktoren stark belastet zu sein.

Vergleich Familienernährerinnen – Familienernährer

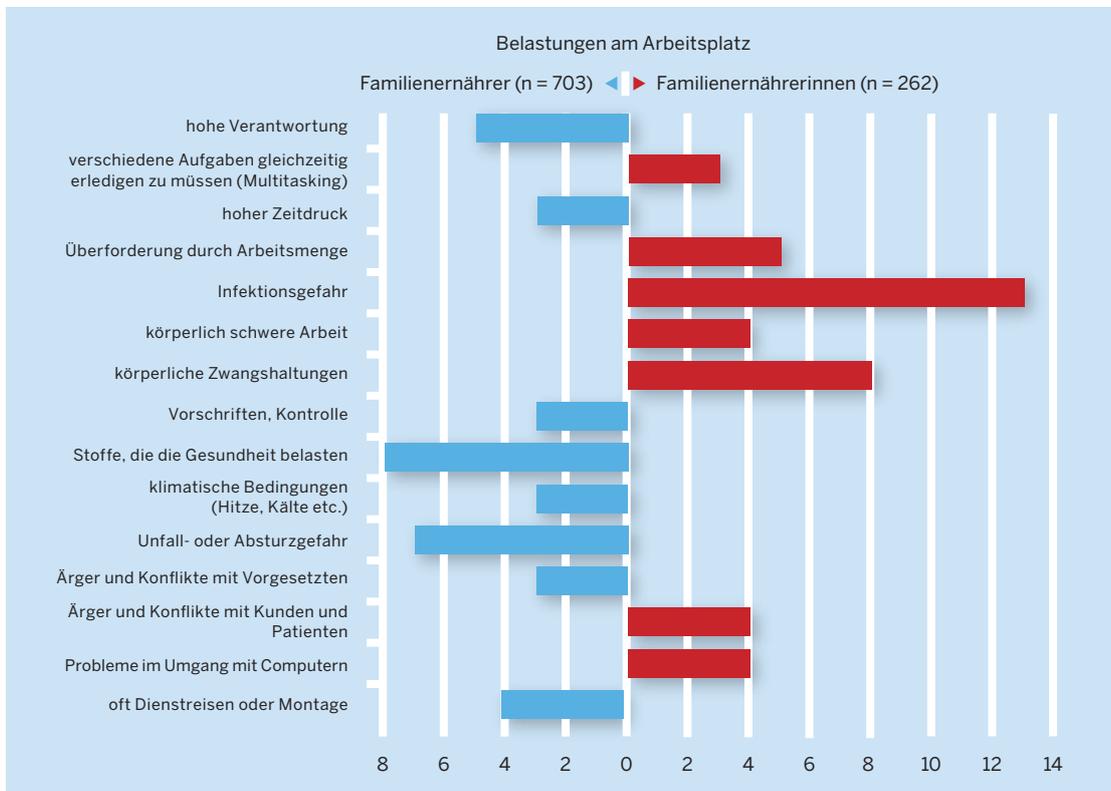


Abbildung 40: Differenz der arbeitsbedingten Belastungen zwischen Familienernährerinnen und Familienernährern (Differenzanteil der Befragten in Prozent [ziemlich oder stark belastet])

Die Ergebnisse lassen keinen eindeutigen „Trend“ erkennen, d. h. Familienernährerinnen sind nicht generell stärker von Belastungen betroffen als Familienernährer. Beim Vergleich der prozentualen Angaben der Familienernährerinnen und Familienernährer bezüglich der Belastungsfaktoren ergeben sich dennoch einige Differenzen, wie Abbildung 40 veranschaulicht.

Familienernährerinnen geben deutlich häufiger als Familienernährer an, von den Belastungen „Infektionsgefahr“ (12 % Differenz) und „körperlichen Zwangshaltungen“ (8 % Differenz) betroffen zu sein, wohingegen Familienernährer die Belastungsfaktoren „Stoffe, die die Gesundheit belasten“ (8 % Differenz) und „Unfall- oder Absturzgefahr“ (7 % Differenz) verstärkt angeben. Auch der Belastungsfaktor „hohe Verantwortung“ wird mit 5 % Differenz von den Familienernährern wesentlich häufiger genannt. Es lässt sich vermuten, dass diese Unterschiede aus den unterschiedlichen beruflichen Tätigkeiten der beiden Gruppen resultieren. So ist beispielsweise der Frauenanteil bei personenbezogenen Dienstleistungen, vor allem im Gesundheitsbereich, besonders hoch.

Vergleich Familienernährerinnen – Nicht-Familienernährerinnen

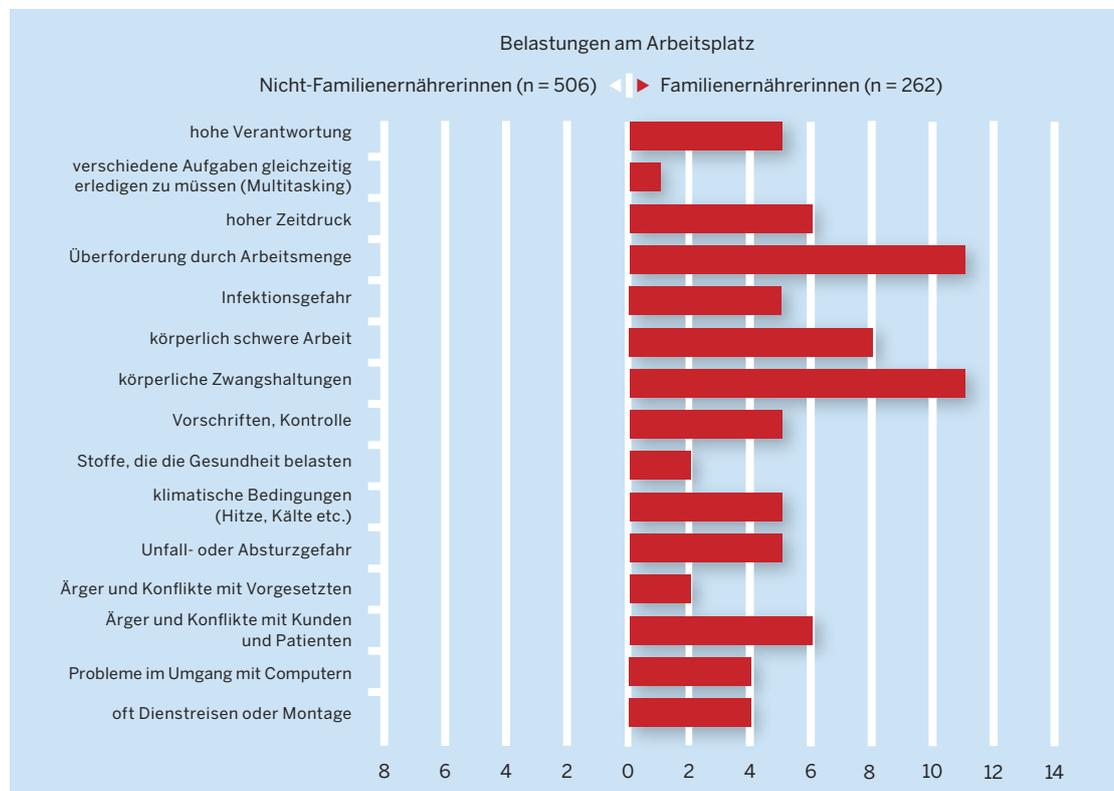


Abbildung 41: Differenz der arbeitsbedingten Belastungen zwischen Familienernährerinnen und Nicht-Familienernährerinnen (Differenzanteil der Befragten in Prozent [ziemlich oder stark belastet])

Abbildung 41 zeigt deutlich, dass Familienernährerinnen, eigenen Angaben zufolge, stärker durch berufliche Anforderungen belastet sind als Nicht-Familienernährerinnen. Besonders durch Belastungen wie „Überforderung durch Arbeitsmenge“ (11 % Differenz), „körperliche Zwangshaltungen“ (11 % Differenz) und „körperlich schwere Arbeit“ (8 % Differenz) fühlen sich Familienernährerinnen wesentlich stärker betroffen als Nicht-Familienernährerinnen. Zusätzliche Belastungen wie Erziehungs-, Betreuungs- und Pflegeaufgaben können sich auch auf die Wahrnehmung der arbeitsbedingten Belastungen auswirken (vgl. Kapitel 4.3, S. 96).

Ein Faktor, der auch bei weiteren Betrachtungen berücksichtigt werden sollte, ist die Arbeitszeit, d. h. die Dauer, die Beschäftigte den Belastungen ausgesetzt sind und die sich auf die Einschätzung der Belastungssituation auswirkt. So geben Familienernährerinnen häufiger (61 %) an, in Vollzeit zu arbeiten als Zuverdienerinnen (38 %).

Gesundheitliche Auswirkungen der Arbeit

Belastungen durch die Arbeit können in Abhängigkeit von der Intensität, Dauer und der persönlichen Konstitution zu arbeitsbedingten gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen (vgl. Kapitel 3.2 und 3.3). Aufgrund der beschriebenen spezifischen Belastungssituation können entsprechende Unterschiede hinsichtlich der gesundheitlichen Auswirkungen vermutet werden.

Im Folgenden werden die Unterschiede zwischen den prozentualen Anteilen der Familiernährerinnen, die angeben von den aufgeführten Beschwerden betroffen zu sein, und den Angaben der Vergleichsgruppen dargestellt und beschrieben. Es werden 15 Beschwerden dargestellt, bei denen der prozentuale Unterschied zwischen den Angaben der Familiernährerinnen und denen der Familiernährer mehr als 2 % beträgt. Die Reihenfolge entspricht den Angaben aller Familiernährerinnen, die angeben, von den einzelnen durch die Arbeit bedingten Beschwerden betroffen zu sein.

Vergleich Familiernährerinnen – Familiernährer

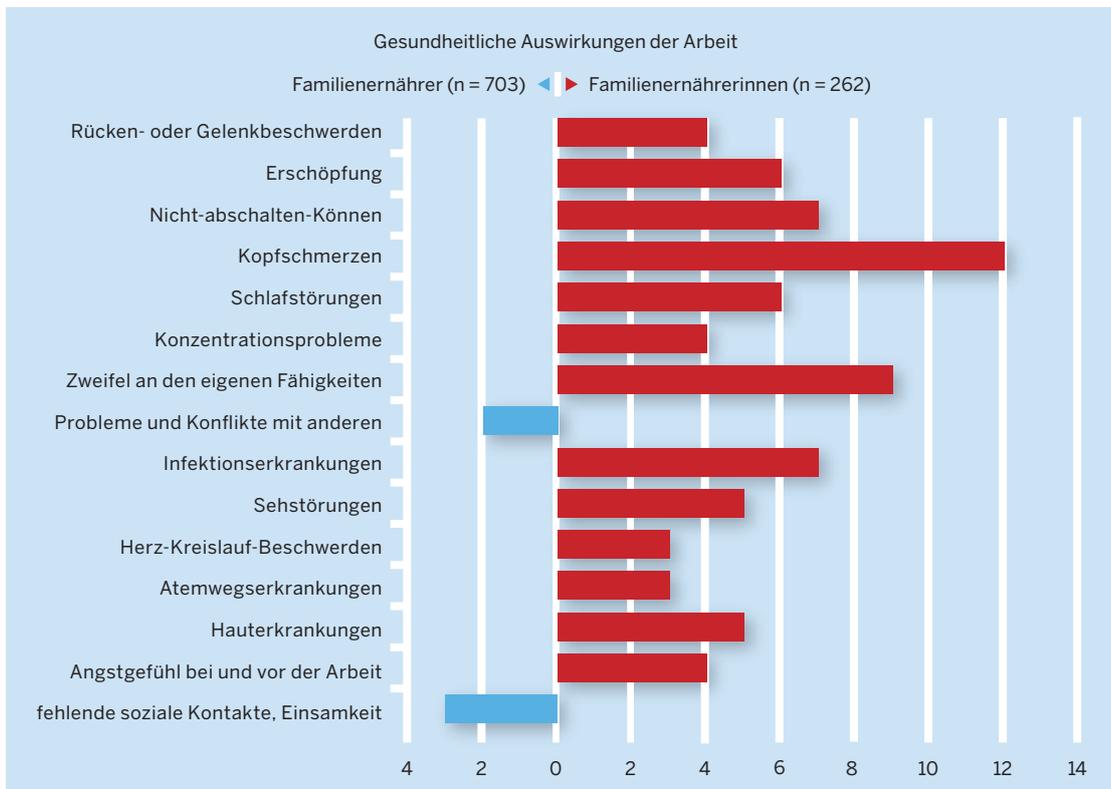


Abbildung 42: Differenz der gesundheitlichen Auswirkungen der Arbeit zwischen Familiernährerinnen und Familiernährern (Differenzanteil der Befragten in Prozent)

Familienernährerinnen geben deutlich häufiger an, von gesundheitlichen Auswirkungen durch die Arbeit betroffen zu sein als Familienernährer, wie Abbildung 42 (S. 90) zu entnehmen ist. Besonders bei den arbeitsbedingten gesundheitlichen Auswirkungen gibt es auffällige Unterschiede: „Kopfschmerzen“ (12 % Differenz), „Zweifel an den eigenen Fähigkeiten“ (9 % Differenz) und Infektionserkrankungen (8 % Differenz) werden häufiger genannt. Dass Familienernährerinnen laut eigenen Angaben häufiger als Familienernährer „Infektionserkrankungen“ haben, scheint damit zusammenzuhängen, dass sie häufiger als Familienernährer im Gesundheitswesen tätig sind. Nur die Beschwerden „Probleme und Konflikte mit anderen“ (2 % Differenz) und „fehlende soziale Kontakte“ (3 % Differenz) werden von Familienernährern etwas häufiger genannt, wenn der Unterschied auch nicht bedeutsam ist.

Vergleich Familienernährerinnen – Nicht-Familienernährerinnen

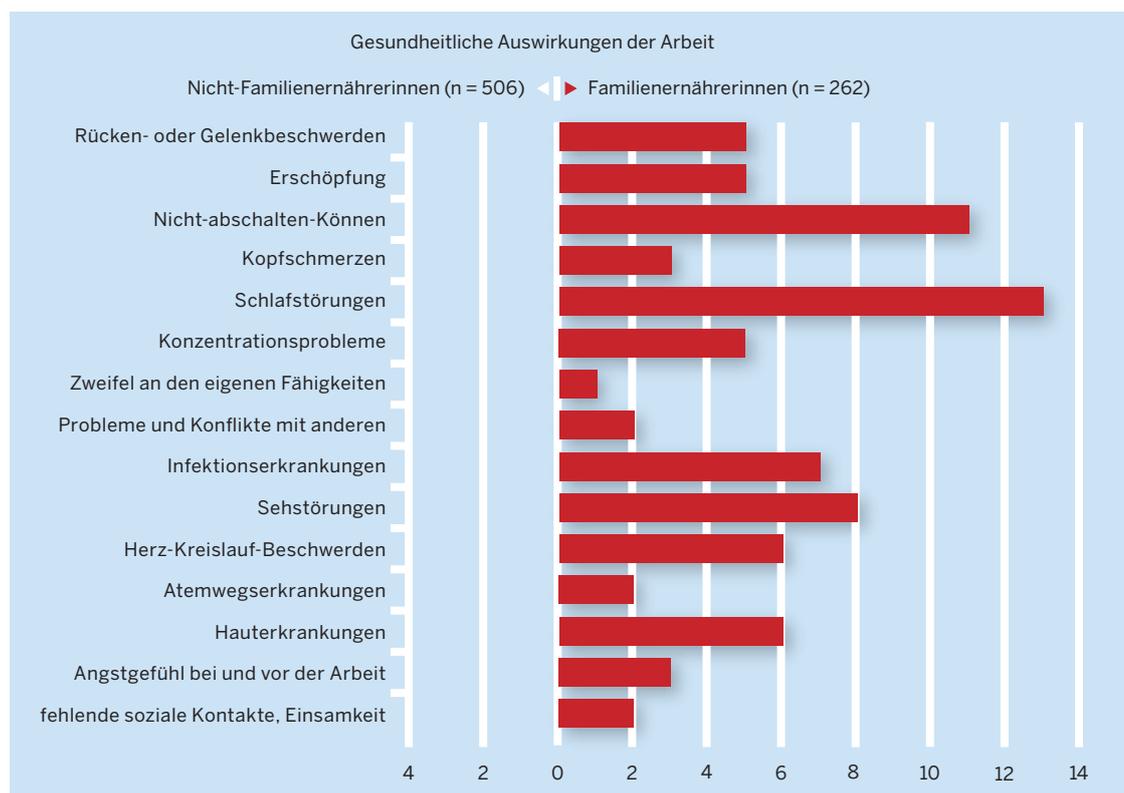


Abbildung 43: Differenz der gesundheitlichen Auswirkungen der Arbeit zwischen Familienernährerinnen und Nicht-Familienernährerinnen (Differenzanteil der Befragten in Prozent)

Weitere deutliche Unterschiede zwischen den prozentualen Angaben der Familienernährerinnen und denen der Nicht-Familienernährerinnen gibt Abbildung 43 wieder. Demnach äußern Familienernährerinnen wesentlich stärker als Nicht-Familienernährerinnen, durch Beschwerden, die auf die Arbeit zurückzuführen seien, beansprucht zu sein.

Besonders von gesundheitlichen Auswirkungen wie „Schlafstörungen“ (13 % Differenz) und „Nicht-abschalten-Können“ (11 % Differenz) sind die Hauptverdienerinnen deutlich häufiger betroffen als ihre Kolleginnen, die mit weniger als 60 % zum Familieneinkommen beitragen.

Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen

Der Anteil der Familiernährerinnen an allen Befragten in NRW beträgt 13 %. Das bedeutet, dass nahezu jeder achte Beschäftigte in NRW weiblich ist und zu mehr als 60 % zum Familieneinkommen beiträgt.

Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass sich bei Frauen, die mit ihrem Einkommen den „Löwenanteil“ am Haushaltseinkommen beisteuern, sowohl die finanzielle Lage als auch die Lebens- und Arbeitssituation von den männlichen Familiernährern unterscheiden: Familiernährerinnen sind im Schnitt jünger, schlechter bezahlt und im stärkeren Maße von Mehrfachbelastungen betroffen. Sie sind häufiger als die Vergleichsgruppen alleinstehend, d. h. sie unterhalten ohne Partner mit ihrem Einkommen noch weitere Personen im Haushalt.

Familiernährerinnen unterliegen anderen Belastungsspektren als Familiernährer und Zuverdienerinnen. Deutliche Unterschiede ergeben sich im Hinblick auf das Beanspruchungserleben: Familiernährerinnen sind nach eigenen Aussagen in erheblich stärkerem Maß von arbeitsbedingten negativen Auswirkungen auf die Gesundheit betroffen als die Vergleichsgruppen.

Die Ergebnisse dieser Studie zeigen, dass nur 35 % aller Befragten die klassische Rollenverteilung mit männlichem Familiernährer und zuverdienender Ehefrau leben. Dennoch prägt dieses Modell häufig noch die Sichtweise von Politik, Gesellschaft und vieler Arbeitgeber sowie der Akteure im Arbeitsschutz.

Berufstätige Frauen sind in vielen Fällen noch zusätzlich für Haus- und Betreuungsarbeit zuständig (vgl. z. B. OECD, 2014). Diese Doppelbelastungen können gesundheitliche Folgen haben. Die vorgestellten Ergebnisse zeigen, dass weibliche Hauptverdienerinnen häufiger von arbeitsbedingten gesundheitlichen Auswirkungen berichten als männliche Hauptverdiener und Zuverdienerinnen.

Die Situation von Familiernährerinnen sollte verstärkt im Fokus der Arbeitsgestaltung und Prävention sowie einer zukunftsorientierten Arbeitsmarktpolitik stehen. Im Hinblick auf den demografischen Wandel und demzufolge auf die Notwendigkeit der Fachkräftesicherung, muss die Erwerbsbeteiligung von Frauen durch geeignete betriebliche Maßnahmen gefördert werden. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, wie z. B. flexiblere Arbeitsformen und Arbeitszeiten, Betreuungsangebote, Qualifizierungsmaßnahmen, Entwicklungsangebote und mehr Lohngerechtigkeit können helfen, zusätzliche Belastungen zu reduzieren und gesundheitliche Beeinträchtigungen zu minimieren.

4.3 Vereinbarkeit von Arbeit, Familie, Privatleben und Erholung

Arbeit beansprucht einen großen Teil unserer Zeit und fordert körperliche sowie geistige Ressourcen. Das führt zu Anstrengung, von der in Erholungsphasen, in Pausen, aber überwiegend nach der Arbeit, regeneriert werden muss, um die ursprüngliche Leistungsfähigkeit wiederherzustellen und dauerhafte Belastbarkeit zu sichern. So fördern Erholungsaktivitäten im Anschluss an einen Arbeitstag die Regeneration und unterstützen dadurch die aktive Bewältigung arbeitsbedingter Probleme. Bei unzureichender Erholung tritt Erschöpfung schneller und stärker ein, so dass sich die arbeitsbedingten Belastungen als Dominoeffekt schrittweise verstärken können. Geringere Leistungsfähigkeit, erhöhtes Risiko von Arbeitsunfällen oder krankheitsbedingte Fehltage sind mögliche Folgen.

Ist die Regeneration der Beschäftigten nicht ausreichend gesichert, ist ihre Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit mittel- bis langfristig gefährdet. Unterbleibt Unterstützung seitens des Arbeitgebers kann sich die Fluktuation der Beschäftigten dadurch erhöhen.

Das Privatleben birgt neben den Erholungsmöglichkeiten eine Vielzahl von Aspekten, die ebenfalls Ressourcen beanspruchen: die Versorgung der Familie, kräftezehrende Freizeitaktivitäten oder soziale Verpflichtungen. Insbesondere durch das familiäre Umfeld können plötzlich auftretende, mit der Arbeitszeit kollidierende Verpflichtungen zu Vereinbarkeitsherausforderungen führen, wenn beispielsweise das eigene Kind krankheitsbedingt nicht im Kindergarten untergebracht werden kann oder pflegebedürftige Angehörige versorgt bzw. zu ärztlichen Behandlungen oder Behördengängen begleitet werden müssen. Aus diesem Spannungsfeld resultieren vielfältige Zusammenhänge zu arbeitsbezogenem sowie allgemeinem Stressempfinden, Erschöpfung, allgemeiner und familiärer Zufriedenheit oder gesundheitlichen Problemen.

Vereinbarkeit von Arbeit und Familie

Zentraler Aspekt bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie ist die Erziehung und Versorgung von Kindern und Jugendlichen, die vor allem die Mütter betrifft, aber in den letzten Jahren durch die Verbesserung der Möglichkeiten für Väter auch bisweilen von diesen übernommen wird. Neben der zusätzlichen Belastung durch eigene Kinder gibt es eine weitere, durch die demografische Entwicklung zunehmend an Bedeutung gewinnende Größe: die Versorgung pflegebedürftiger Angehöriger. Heimplätze sind teuer und nicht in dem benötigten Ausmaß verfügbar, außerdem kann das „Abschieben“ in ein Heim bei Angehörigen ein ungutes Gefühl hinterlassen. Beschäftigte nehmen zum Teil diese Verantwortung neben ihrer beruflichen Tätigkeit und auch zusätzlich zur bereits vorhandenen zusätzlichen Belastung durch Kinder wahr.

Das Ziel, die Erwerbstätigenquote zu erhöhen, setzt eine Sensibilisierung von Wirtschaft und Gesellschaft für die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie voraus. Bisher richten sich Unterstützungsstrategien vor allem an die Frauen, deren Familien noch immer nach dem „männlichen Ernährermodell“ leben. Diese Frauen sind häufig nicht oder nur geringfügig beschäftigt und richten ihr Hauptaugenmerk auf die Versorgung der Familie, während der Mann in Vollzeit arbeitet und für den Lebensunterhalt sorgt. Angestrebtes neues Modell ist das so genannte „adult worker model“, nach dem jeder Erwachsene erwerbstätig sein sollte. Im Zuge der Gleichberechtigung gilt es also, die Strategien auch diesbezüglich anzupassen, um die weiblichen Beschäftigten besser in den Arbeitsmarkt zu integrieren und den männlichen mehr Teilhabe an den familiären Prozessen zu ermöglichen.

Wenn jeder Erwachsene erwerbstätig sein soll, ergibt sich ein nicht zu unterschätzendes organisatorisches Problem, das nur durch eine familienbewusste Arbeitswelt gelöst werden kann. Erst durch Kenntnis der Bedürfnisse und Wünsche der betroffenen Personen und den darauf aufbauenden Abgleich mit schon angebotenen Maßnahmen, können adäquate Hilfestellungen erarbeitet werden.

Nach der erstmaligen Betrachtung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Studie „Gesunde Arbeit NRW 2009“ wurde dieser Aspekt 2013 nun zum zweiten Mal berücksichtigt. Die Teilnehmenden wurden gefragt, ob ihre Arbeitskraft neben der beruflichen Tätigkeit zusätzlich beansprucht wird. 18 % der Beschäftigten geben an, eine zusätzliche Belastung durch die Betreuung von Kindern und Jugendlichen und/oder pflegebedürftigen Angehörigen zu haben. Noch immer sind Frauen (60 %) gegenüber Männern (40 %) deutlich häufiger von diesen Belastungen betroffen. Wie zu erwarten ist, ist der Anteil der Personen mittleren Alters (30–49 Jahre) an den Mehrfachbelasteten mit 70 % besonders hoch, obwohl diese Altersgruppe lediglich 50 % der Gesamtstichprobe ausmacht.

2 % der Befragten geben an, alleinerziehend zu sein. Unter diesen beträgt der Anteil der weiblichen Beschäftigten 65 % und ist damit beinahe doppelt so groß wie der der männlichen (35 %). Der Personenkreis, der diese Frage zustimmend beantwortet, unterliegt einer zusätzlich erhöhten Belastung, da dieser potentiell weniger Entlastung durch weitere Familienmitglieder erfährt. Diese Gruppe von Beschäftigten hat demnach einen besonderen Unterstützungsbedarf. Ihre Bedürfnisse sollten in zukünftigen Befragungen mit einer deutlich größeren Stichprobe alleinerziehender Beschäftigter genauer erfasst werden.

Neben den vorgenannten Aspekten wurden bei dieser Befragung erstmalig drei weitere Belastungen in den Fragebogen aufgenommen: 8 % der Befragten geben eine zusätzliche Nebenerwerbstätigkeit, 14 % eine ehrenamtliche Tätigkeit und 4 % Leistungssport oder Ähnliches als zusätzliche Belastung neben ihrer Haupterwerbstätigkeit an. 64 % der Befragten werden neben ihrer beruflichen Tätigkeit nicht zusätzlich in Anspruch genommen.

Für die Analyse der Auswirkungen der zusätzlichen Belastungen aus dem Privatleben wurden drei Gruppen gebildet: Beschäftigte mit zusätzlicher Belastung durch die Betreuung von Kindern und Jugendlichen und/oder Pflegebedürftigen, d. h. mit familiären Verpflichtungen (weitere zusätzliche Belastungen wie Ehrenämter sind möglich; 362 Beschäftigte), Beschäftigte mit nebenberuflichen, nicht familiären Verpflichtungen (mindestens eine nicht-familiäre zusätzliche Belastung; 363 Beschäftigte) und Beschäftigte, die keine zusätzliche Belastung durch Verpflichtungen haben (1.300 Beschäftigte).

Berufsbranchen und private Belastung

Der Vergleich der Beschäftigtengruppen im Hinblick auf die Tätigkeiten in den verschiedenen Bereichen zeigt, dass Beschäftigte, die zusätzlich durch familiäre Verpflichtungen belastet sind, etwas häufiger im Gesundheitswesen arbeiten: 19 % gegenüber 14 % bei zusätzlichen nebenberuflichen Verpflichtungen bzw. 15 % bei keiner zusätzlichen Verpflichtung. Ungünstig erscheint die inhaltliche Überlappung der Tätigkeiten im Gesundheitswesen mit der zusätzlichen Belastung durch Kinder bzw. Pflege. Die Erholung in der Freizeit ist erschwert, wenn sich beide Lebensbereiche durch die gleichen oder sehr ähnliche Tätigkeiten auszeichnen.

Insgesamt sind die Unterschiede zwischen den Beschäftigtengruppen aber nicht sehr bedeutsam, wie Tabelle 12 veranschaulicht. Berücksichtigt wurden dabei die Tätigkeitsfelder, in denen mindestens 10 % der Personen aus mindestens einer der drei Gruppen beschäftigt sind. In diesen fünf Branchen sind jeweils insgesamt etwa ein Drittel der Gruppenangehörigen beschäftigt.

Tabelle 12: Vereinbarkeit von Arbeit, Privatleben und Familie und Branche (Angaben in Prozent)

	zusätzliche Belastung:		keine zusätzliche Belastung: (n = 1.300)
	Kinder, Jugendliche und/oder Pflegebedürftige (n = 362)	nebenberufliche, nicht familiäre Verpflichtungen (n = 363)	
Metall- und Elektrogewerbe, Maschinenbau, Fahrzeugbau	17	16	16
Handel, Banken, Versicherungen	11	14	14
Gesundheitswesen, pflegerische Berufe, Sozialdienst	19	14	15
Erziehung, Unterricht	9	10	8
sonstiger öffentlicher Dienst	10	13	12

Belastungsfaktoren im Arbeitsumfeld

Außerdem wurde die subjektive arbeitsbedingte Belastung durch 29 potentiell belastende Faktoren erfragt (vgl. Kapitel 3.2). Betrachtet wird im Folgenden der Anteil derer, die die Belastungseinschätzung anhand von „ziemlich belastet“ oder „stark belastet“ vorgenommen haben. Insgesamt zeigt sich, dass die durchschnittliche arbeitsbedingte Belastung der Beschäftigten, die zusätzliche familiäre Verpflichtungen als Belastung angeben, mit 20 % etwas höher ist als die der Beschäftigten mit zusätzlichen nebenberuflichen, nicht familiären Verpflichtungen (18 %) und denen ohne zusätzliche Belastung (17 %).

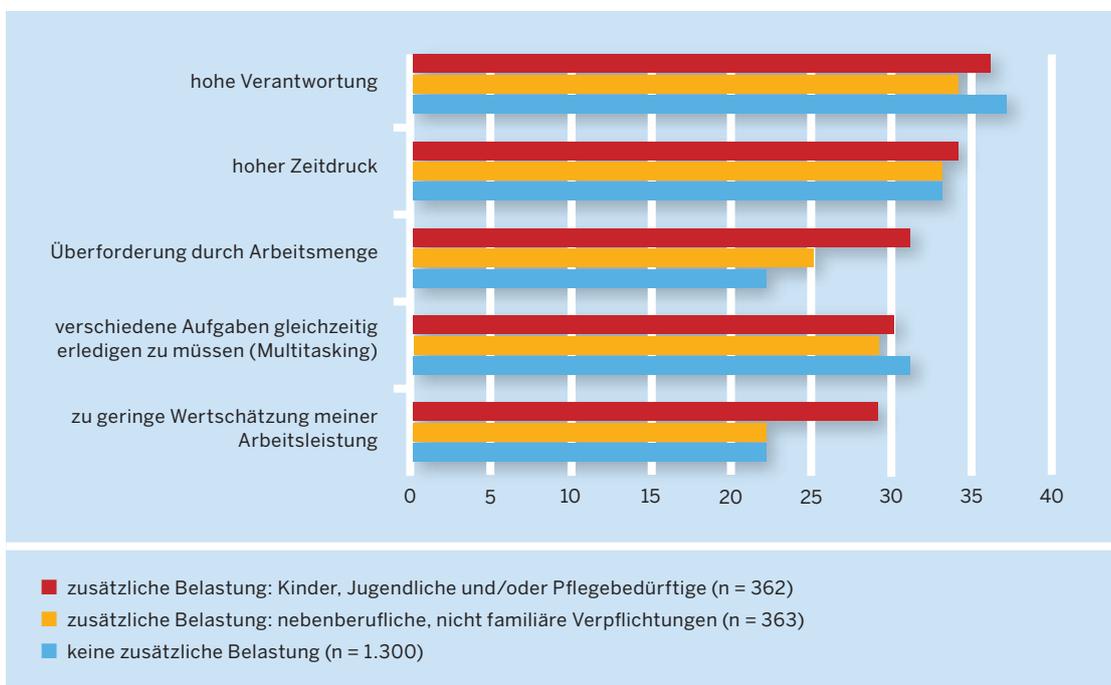


Abbildung 44: Zusätzliche private Belastungen und arbeitsbedingte Belastungen (Anteil der Befragten in Prozent [ziemlich oder stark belastet])

Abbildung 44 zeigt die fünf Faktoren, die in dieser Befragung von den meisten zusätzlich durch familiäre Verpflichtungen Belasteten als ziemlich oder stark belastend empfunden werden, und die Häufigkeiten der anderen beiden Gruppen. In allen drei Gruppen leidet etwa ein Drittel unter ziemlicher oder starker Belastung durch hohe Verantwortung und hohen Zeitdruck. Damit sind diese beiden die in allen Gruppen am häufigsten genannten Belastungen. Multitasking wird von den drei Gruppen ebenfalls sehr ähnlich erlebt, ist aber für die Beschäftigten mit zusätzlicher Belastung durch Kinder, Jugendliche und/oder Pflegebedürftige weniger häufig belastend als die Überforderung durch die Arbeitsmenge.

Beschäftigte mit zusätzlichen nebenberuflichen, nicht familiären Verpflichtungen sind immer seltener belastet als die durch zusätzliche familiäre Verpflichtungen belasteten Beschäftigten. Das ist insgesamt plausibel, da die Belastung durch nebenberufliche, nicht familiäre Verpflichtungen häufig zu der Belastung durch Kinder, Jugendliche und/oder Pflegebedürftige hinzukommt. 33 Personen haben nämlich eine zusätzliche Belastung durch nebenberuflichen Gelderwerb, 97 durch ehrenamtliche Tätigkeit und 15 eine zusätzliche Belastung durch „Sonstiges“, wie etwa Leistungssport. 80 Personen geben dabei eine dieser drei zusätzlichen Belastungen, 17 zwei und 5 Personen sogar alle drei an. Viele Eltern engagieren sich beispielsweise der Kinder wegen ehrenamtlich in Sportvereinen oder übernehmen zusätzliche Dienste in Elterninitiativen, Schulpflegschaften etc.

Deutliche Unterschiede im Belastungserleben bestehen hinsichtlich der Überforderung durch die Arbeitsmenge und zu geringer Wertschätzung der Arbeitsleistung vor allem zwischen Beschäftigten mit zusätzlicher Belastung durch familiäre Verpflichtungen und den Beschäftigten ohne zusätzliche private Belastung. Aber auch Beschäftigte mit zusätzlicher nebenberuflicher, nicht familiärer Belastung erleben beide Aspekte seltener als ziemlich oder stark belastend.

Auffällig ist außerdem, dass die Gruppe der Personen ohne zusätzliche Belastungen etwas häufiger unter hoher Verantwortung und Multitasking leidet, in den anderen Bereichen aber teilweise deutlich weniger Belastungen erlebt. Das könnte ein Hinweis darauf sein, dass die zusätzlichen Belastungen durch familiäre und andere nebenberufliche Verpflichtungen im Hinblick auf diese beiden Aspekte eine gewisse Kompetenz aufbauen, so dass diese Bereiche tendenziell bei den zusätzlich Belasteten seltener genannt werden.

Gesundheitliche Auswirkungen der Arbeit

Die gesundheitlichen Auswirkungen der Arbeit wurden anhand von 21 Symptomen erfasst, deren Auftreten mit ja oder nein beurteilt werden sollte (vgl. Kapitel 3.3). Abbildung 45 (S. 98) zeigt die fünf am häufigsten aufgetretenen Symptome. Im Durchschnitt ist eine leichte Tendenz zu erkennen, dass zusätzliche Belastungen die Auftretenshäufigkeit erhöhen. Diese Unterschiede sind aber nicht bedeutsam.

Lediglich bei Erschöpfung geben Beschäftigte ohne zusätzliche Belastungen häufiger als die beiden anderen Gruppen an, davon betroffen zu sein. Darüber hinaus haben Beschäftigte mit zusätzlichen Belastungen durch familiäre Verpflichtungen häufiger das Gefühl von Lustlosigkeit, Ausgebranntsein als die anderen Beschäftigten. Dies kann ein Hinweis auf das Erfüllungs- und Entspannungspotential der ehrenamtlichen Tätigkeiten oder der Versorgung Angehöriger sein.

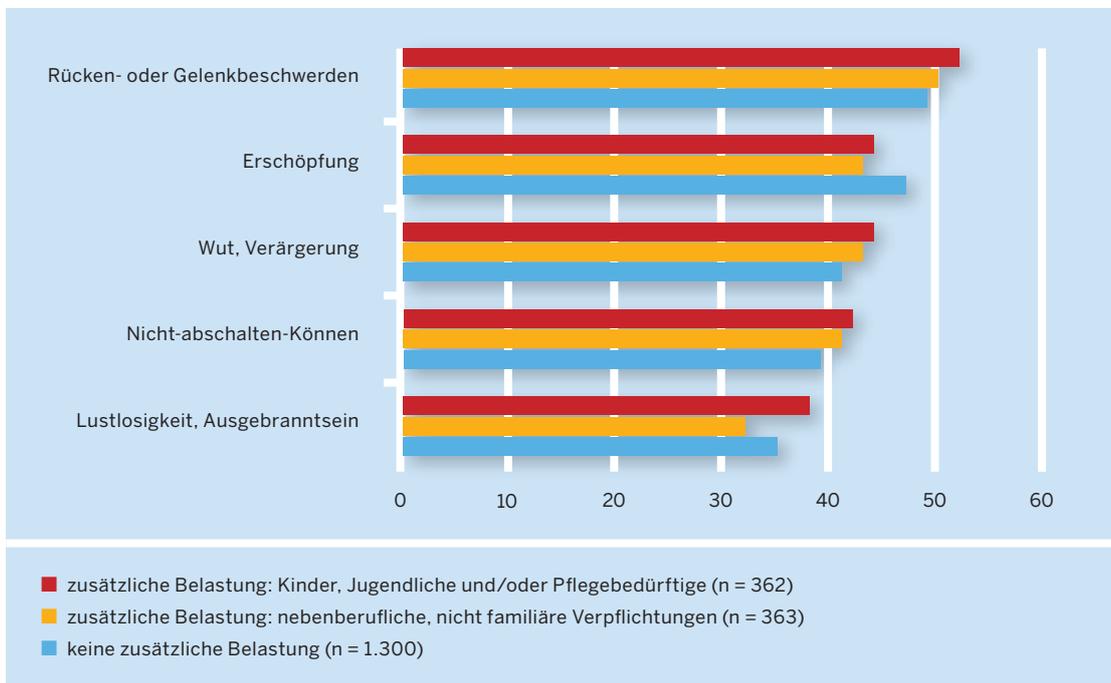


Abbildung 45: Zusätzliche private Belastungen und gesundheitliche Auswirkungen der Arbeit (Anteil der Befragten in Prozent)

Maßnahmen der Arbeitgeber zur Vereinbarkeit von Arbeit und Familie

Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat in den letzten Jahren bei den Arbeitgebern ein Bewusstseinswandel eingesetzt, für den Betriebskindergärten ein gutes Beispiel sind. Darüber hinaus gibt es eine Reihe anderer denkbarer Möglichkeiten, diese Vereinbarkeit am Arbeitsplatz zu fördern. Zur Erfassung des Status quo wurden den Befragten 10 mögliche Angebote seitens der Arbeitgeber genannt. Die Beschäftigten, die durch die Betreuung von Kindern bzw. Jugendlichen zusätzlich belastet sind, wurden nach der Verfügbarkeit dieser Angebote an ihrem Arbeitsplatz gefragt.

Jedes Angebot ist in mindestens 29 % und maximal 71 % der Firmen verfügbar, in denen die Beschäftigten arbeiten, die durch die Betreuung von Kindern und Jugendlichen zusätzlich belastet sind. Das am weitesten verbreitete Angebot sind die flexiblen Arbeitszeiten, gefolgt von der Teilzeit während der Elternzeit. Telearbeit, spezielle Pausenregelungen und Unterstützung bei der Kinderbetreuung werden deutlich seltener angeboten.

Ein wichtiger Indikator für die Passung von Angebot und Bedarf ist der Anteil derer, die die vorhandenen Angebote nutzen (tatsächliche Nutzung), und derer, die die nicht vorhandenen Angebote gerne nutzen würden (hypothetische Nutzung). Diese Anteile sind in Abbildung 46 dargestellt, jeweils relativiert durch die Anzahl der Personen, die die Frage beantwortet haben. Es zeigt sich, dass flexible Arbeitszeiten, familienfreundliche Arbeitsorganisation, spezielle Urlaubsregelungen und Sonderurlaub diejenigen Angebote sind, die in beiden Gruppen am häufigsten genannt werden.

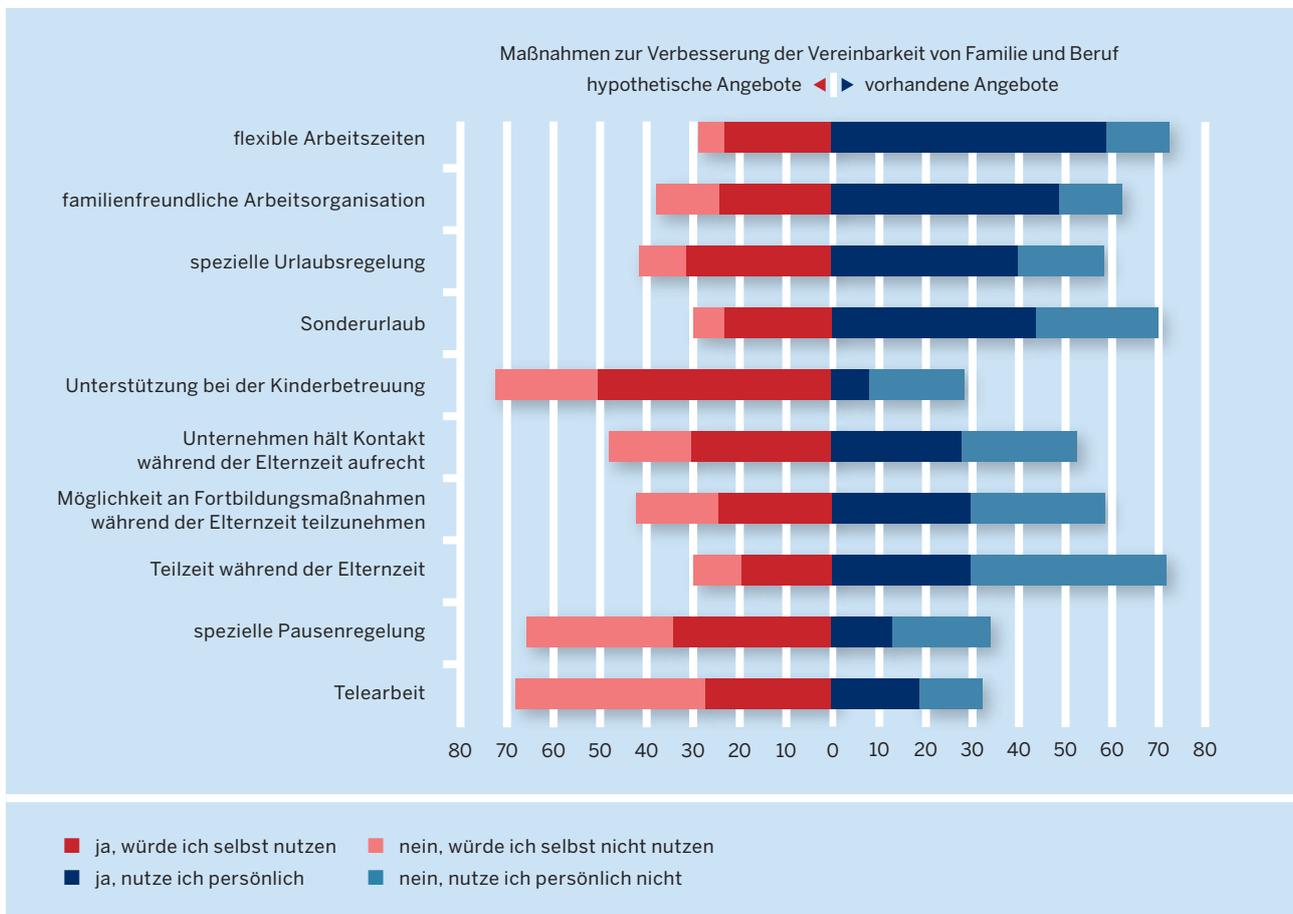


Abbildung 46: Angebotene und hypothetische Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Anteil der Befragten in Prozent; Mehrfachbelastete [Kinder, n = 319])

Unterstützung bei der Kinderbetreuung ist der Aspekt, bei dem die größte Diskrepanz zwischen tatsächlicher und hypothetischer Nutzung besteht: Während nur ein Drittel derer, die von der Verfügbarkeit des Angebots berichten, das Angebot nutzen, würden ungefähr zwei Drittel derer, für die das Angebot nicht besteht, das Angebot gerne nutzen. Dieses Angebot und das Angebot von speziellen Pausenregelungen sind die, bei denen der größte nicht gedeckte Bedarf besteht.

Auf Basis der in dieser Untersuchung erhobenen Daten ist leider keine Aussage möglich, aus welchem Grund vorhandene Angebote nicht von allen Angestellten genutzt werden. Über mögliche Ursachen kann nur spekuliert werden. Zum einen könnten tatsächlich vorhandene Angebote nicht in ausreichendem Maße und Umfang verfügbar sein. Bei 20 Betriebskindergartenplätzen für 150 Beschäftigte ist ein hoher Nutzungsgrad unmöglich. Zum anderen kann vermutet werden, dass in einigen Fällen die Angebote nicht den individuellen Bedürfnissen der Beschäftigten entsprechen. Die Möglichkeiten, während der Elternzeit Kontakt zum Unternehmen zu halten, an Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen oder in Teilzeit zu arbeiten, passt wohlmöglich nicht mit den Bedürfnissen der Beschäftigten in Elternzeit überein, da ihr Fokus vermutlich auf der Versorgung des Kindes liegt und zunächst eine Adaptation an die neue Situation stattfinden muss. In Zukunft sollten diese Unklarheiten weiter untersucht werden.

Belastungsabbau und Erholungshemmnisse

Wie eingangs geschildert, ist Erholung nach der Arbeit ein wesentlicher Schlüssel, um Belastungen abzubauen und dauerhaft leistungsfähig zu sein. Welche Maßnahmen die verschiedenen Beschäftigtengruppen ergreifen, um ihre durch die Arbeit entstandenen Belastungen abzubauen, veranschaulicht Abbildung 47. Sie zeigt die Anteile der Beschäftigten in den drei Gruppen, die die Nutzung der 11 verschiedenen Methoden angeben.

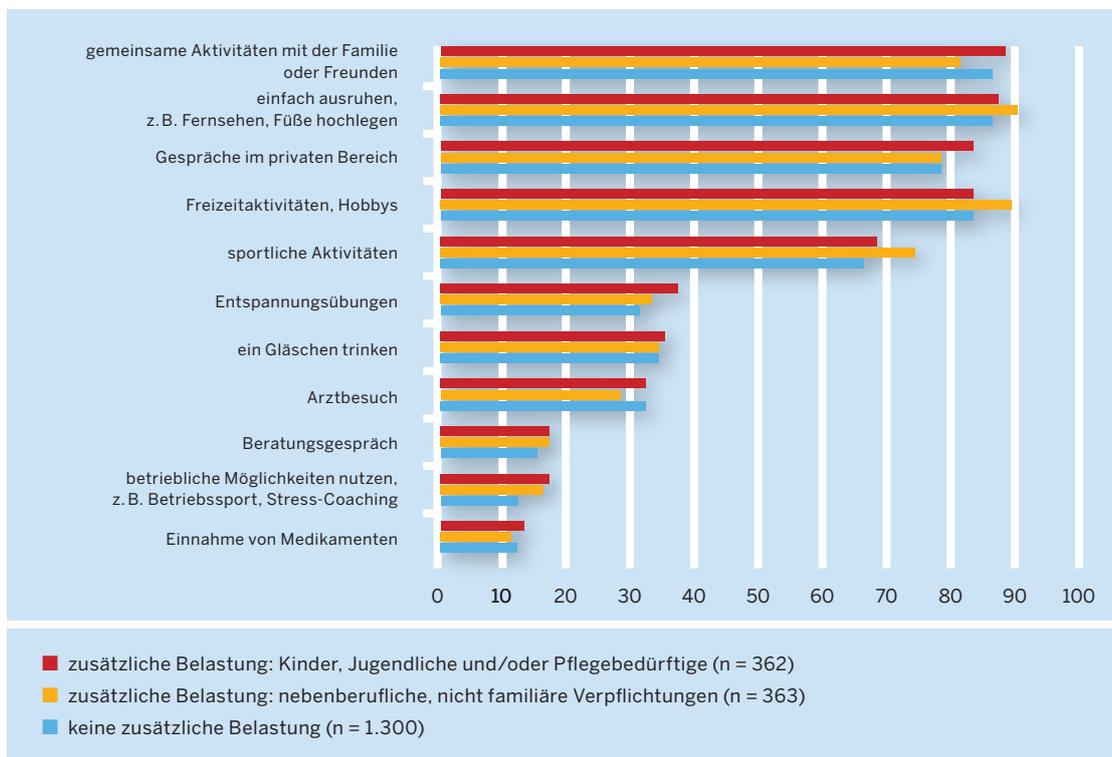


Abbildung 47: Zusätzliche private Belastungen und Strategien zum Belastungsabbau (Anteil der Befragten in Prozent)

Insgesamt ergibt sich ein sehr homogenes Bild für die drei Beschäftigtengruppen. Die fünf meistpraktizierten Maßnahmen zum Belastungsabbau sind in den drei Gruppen die gleichen: gemeinsame Aktivitäten mit Freunden, einfach ausruhen, Gespräche im privaten Bereich, Freizeitaktivitäten und sportliche Aktivitäten sind am weitesten verbreitet. Die Ergebnisse decken sich auch mit den Erwartungen, was die zusätzlichen Belastungen angeht: Gemeinsame Aktivitäten mit der Familie oder mit Freunden werden etwas häufiger von denjenigen unternommen, die Kinder bzw. Jugendliche oder pflegebedürftige Angehörige haben. Freizeitaktivitäten und sportliche Aktivitäten werden häufiger von Beschäftigten mit zusätzlichen Belastungen durch nebenberufliche, nicht familiäre Verpflichtungen angegeben. Von Arztbesuchen und Einnahme von Medikamenten sind auch diejenigen stark betroffen, die keinerlei zusätzliche Belastungen angeben.

Dazu sollten die Beschäftigten angeben, welche von 14 genannten Möglichkeiten sie in den letzten zwei Wochen davon abgehalten haben, sich erholen zu können. Beim Vergleich der drei Gruppen ergibt sich die in Abbildung 48 dargestellte, heterogene Verteilung.

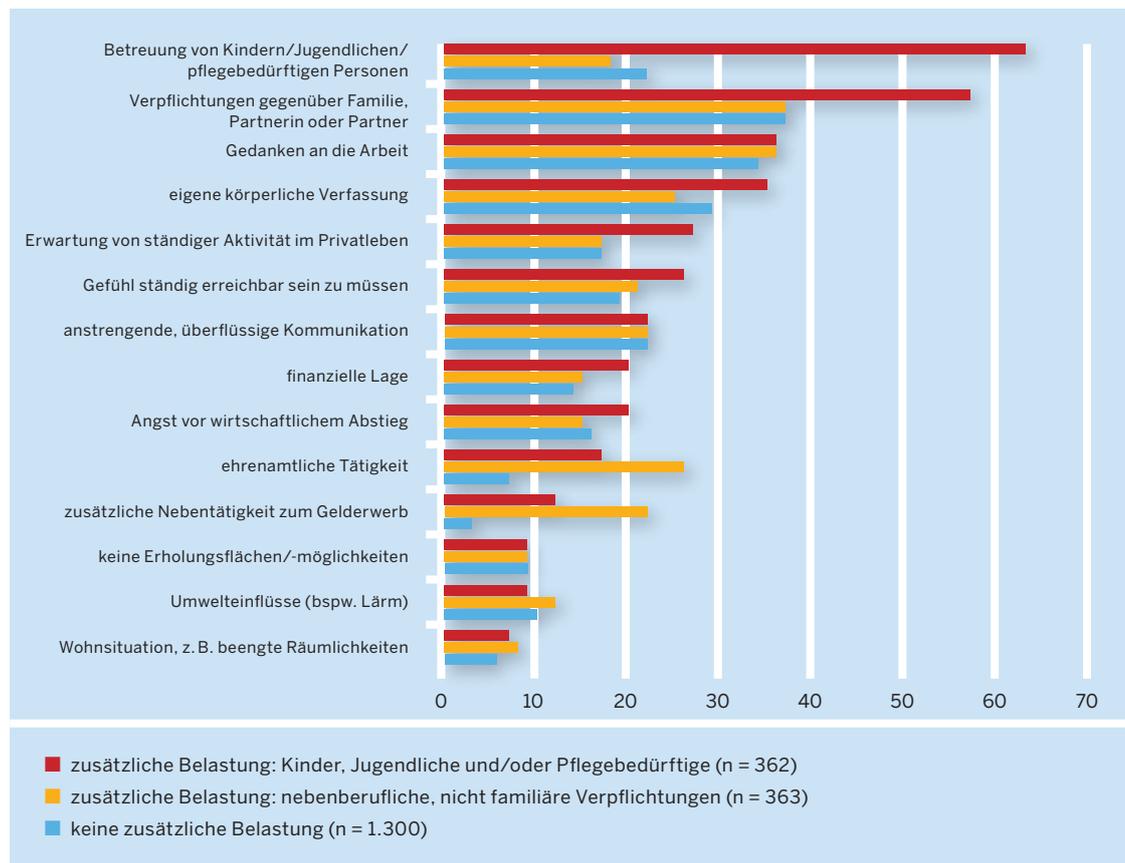


Abbildung 48: Zusätzliche private Belastungen und Erholungshemmnisse (Anteil der Befragten in Prozent)

Wie aufgrund der privaten Verpflichtungen zu erwarten war, gibt die Gruppe der zusätzlich durch Kinder, Jugendliche und/oder Pflegebedürftige Belasteten als Erholungseinschränkung auch die Betreuung von Kindern/Jugendlichen/Pflegebedürftigen an, wobei sie in dem Aspekt mit über 60 % etwa dreimal so häufig betroffen sind wie die anderen beiden Gruppen. Außerdem sind sie durch Verpflichtungen gegenüber Partner bzw. Familie deutlich häufiger in ihrer Erholung eingeschränkt, wobei hier der Unterschied mit 20 Prozentpunkten, bei einem absoluten Wert von 57 % weniger drastisch ist.

Die Gruppe der von nebenberuflichen, nicht familiären Verpflichtungen Belasteten ist deutlich häufiger von ehrenamtlichen Tätigkeiten (26 %) oder zusätzlichen Nebentätigkeiten zum Gelderwerb (22 %) in ihrer Erholung eingeschränkt. Die Gruppe mit zusätzlicher Belastung durch Kinder, Jugendliche und/oder Pflegebedürftige gibt das nur in 17 % bzw. 12 % der Fälle an, die nicht zusätzlich Belasteten sogar lediglich in 7 % bzw. 3 % der Fälle. Insbesondere für die nicht

zusätzlich Belasteten zeigen sich an dieser Stelle widersprüchliche Antworten: Beschäftigte, die keine Belastung durch Nebentätigkeiten oder ehrenamtliche Tätigkeiten haben, sollten diese auch nicht als Erholungshemmnis angeben. Bei der Folgebefragung sollte darauf geachtet werden, dass die zusätzliche Belastung eher im Sinne einer zusätzlichen Tätigkeit, also wertfrei erfasst wird, damit diejenigen, die zwar ehrenamtlich tätig sind, es aber nicht als belastend definieren, auch erfasst werden und derartige Widersprüche vermieden werden können.

Von Gedanken an die Arbeit (ca. 35 %), anstrengender, überflüssiger Kommunikation (22 %) und nicht vorhandenen Erholungsflächen/-möglichkeiten (9 %) sind alle Gruppen gleichermaßen betroffen. Diese Aspekte sind unabhängig von den abgefragten zusätzlichen Belastungen.

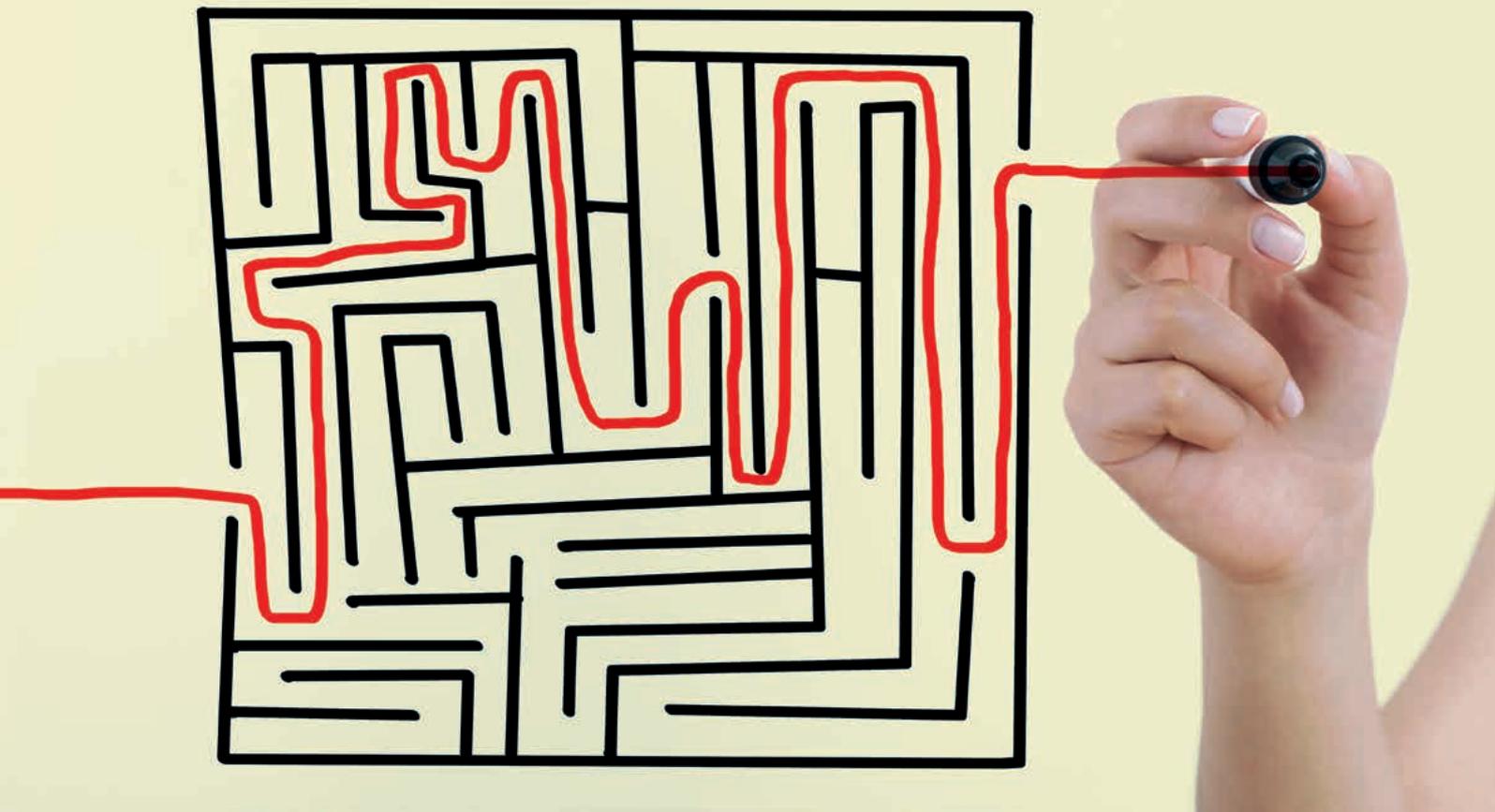
Die eigene körperliche Verfassung (35 %) und Erwartung von ständiger Aktivität im Privatleben (27 %) werden etwa ein Drittel häufiger von denjenigen mit zusätzlicher Belastung durch Kinder, Jugendliche und/oder Pflegebedürftige angegeben. Bei drei weiteren Erholungshemmnissen haben die anderen zwei Gruppen ebenfalls etwa um 25 % seltener zugestimmt: beim Gefühl ständig erreichbar sein zu müssen (26 %), der finanziellen Lage (20 %) sowie der Angst vor wirtschaftlichem Abstieg (20 %).

Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen

Die Ergebnisse geben Aufschluss darüber, welche Maßnahmen zur Unterstützung der zusätzlich belasteten Beschäftigten abgeleitet werden sollten, um hohen Krankenständen und Mitarbeiterfluktuationen entgegenzuwirken und die Produktivität der Firmen auf Dauer zu sichern.

Bei der Betrachtung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie, sonstigem Privatleben auch unter dem Aspekt der Erholung, liegt der Fokus auf der Gruppe der zusätzlich Belasteten. Es fällt auf, dass verglichen mit den nicht zusätzlich belasteten Arbeitnehmern, sowie der gesamten Arbeitnehmerschaft, andere Faktoren an Bedeutung gewinnen. Bei der Betrachtung der Belastungen und gesundheitlichen Auswirkungen der Arbeit kommt den psychischen Arbeitsbelastungen ein deutlich höherer Stellenwert zu. Insbesondere hohe Arbeitsbelastung und geringe Wertschätzung ihrer Arbeitsleistung wird von ihnen viel häufiger erlebt als von den nicht zusätzlich Belasteten. Gründe dafür wurden in dieser Erhebung nicht erfasst. Jedoch könnte eine Unternehmenskultur, die, statt nach der Maxime „Kein Tadel ist Lob genug“ zu arbeiten, Wertschätzung und Anerkennung äußert, diesem Erleben eher entgegenwirken. Dieser Zusammenhang erscheint aber plausibel, da vor allem das Extraengagement von Eltern in erzieherischem, schulischem oder Vereinskontext als selbstverständlich angenommen wird und oftmals ohne Anerkennung verrichtet werden muss. Bleibt die Anerkennung im privaten Bereich aus, kann das Defizit nur durch Anerkennung für die Arbeit kompensiert werden.

Beschäftigte, die zusätzlich durch Familienarbeit in ihrer Erholung eingeschränkt sind, sollten verstärkt Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf erhalten, z. B. in Form abgestimmter Arbeitszeitmodelle, der Möglichkeit zur Telearbeit oder Unterstützung bei der Betreuung und Pflege Angehöriger, um sie im Alltag zu entlasten. Der Diskrepanz zwischen hypothetischer und tatsächlicher Nutzung der Angebote muss spezifischer nachgegangen werden, um die vorhandenen Angebote auf die praktische Tauglichkeit prüfen zu können. Insgesamt ist es besonders wichtig, die Betroffenen in die Entwicklung von weiteren Unterstützungsmodellen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf einzubeziehen, um die notwendige Passung von Bedarf und Angebot herbeizuführen.



5. Fazit

Erwerbsarbeit hat eine hohe Bedeutung in unserer Gesellschaft und dient nicht allein der Existenzsicherung der Beschäftigten und ihrer Familien. Sie hat auch u. a. die Funktion der Sinnstiftung, des Kompetenzerwerbs und beeinflusst die gesellschaftliche Stellung. Zudem sind weite Teile unseres Sozialversicherungssystems an Erwerbsarbeit gekoppelt und es ergeben sich daraus spezielle Abhängigkeitsbeziehungen hinsichtlich der Ressourcenverteilung und Prioritätensetzung. In den letzten Jahren haben sich zudem die Rahmenbedingungen des sozialen Sicherungssystems durch eine verstärkte Aktivierungspolitik deutlich verändert. All diese Zusammenhänge sollten bei der Betrachtung der Entwicklungen in der Arbeitswelt mitgedacht werden.

Den Folgen des Strukturwandels in NRW – einem Bundesland, das jahrzehntelang besonders vom Produktionssektor und dem Bergbau geprägt war – konnte zwar relativ gut begegnet werden, es treten jedoch deutliche regionalspezifische ökonomische und soziale Unterschiede auf. Zudem zeigen sich heterogene Bilder der Arbeit, die von gut bezahlten sinnstiftenden Tätigkeiten bis hin zu prekären Beschäftigungsformen reichen, sowie segmentierte Arbeitsmärkte, die eine differenzierte Betrachtung und ebensolche Gestaltungsansätze erforderlich machen.

Die regelmäßigen repräsentativen Beschäftigtenbefragungen des LIA.nrw ermöglichen den interessierten Akteuren im Arbeitsschutz eine fundierte Bewertung der Wahrnehmung von Arbeitsbedingungen, Belastungen und Beanspruchungen sowie betrieblichen Gestaltungsmaßnahmen. Im zeitlichen Vergleich können so Trends und Schwerpunkte identifiziert werden, die für fachpolitische und präventionsbezogene Gestaltungsaufgaben in NRW von besonderer Bedeutung sind.

Diese Beschäftigtenbefragung stellt somit eine Ergänzung zu den BIBB/BAuA-Befragungen (z. B. Lohmann-Haislah, 2013), dem DGB-Index Gute Arbeit (z. B. Institut DGB-Index Gute Arbeit, 2013) sowie dem iga-Barometer (z. B. Friedrichs, Jungmann, Liebermann et al., 2010) und dem European Working Conditions Survey (Eurofound, 2014) dar (vgl. Schreiter, 2014). Im Vergleich zu diesen bundesweiten und europäischen Befragungen zur Gestaltung von Arbeitsbedingungen thematisiert die Beschäftigtenbefragung des LIA.nrw zwar ausschließlich die Situation der Beschäftigten in NRW, dennoch können die Ergebnisse zur gegenseitigen „Validierung“ genutzt werden, z. B. beim Vergleich der arbeitsbedingten Belastungen und gesundheitlichen Auswirkungen. Zudem ist es möglich, für NRW Vergleichsdaten seit 1994 heranzuziehen und Entwicklungen zu verfolgen. Darüber hinaus stellen die weiteren Befragungsinhalte eine Ergänzung in ausgewählten Themenfeldern dar, wie z. B. dem Umgang mit und Maßnahmen zu Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben oder dem demografischen Wandel sowie dem betrieblichem Arbeitsschutz (z. B. LIGA.nrw, 2009). Die Befragung „Gesunde Arbeit NRW“ fokussiert insbesondere auf die Bedingungen, mögliche Folgen und Gestaltungsoptionen der Arbeit. Eine differenzierte Auseinandersetzung mit den Risiken und Chancen, die sich durch Veränderungen in der Arbeitswelt ergeben, hat ohnehin schon eine besondere Bedeutung und wird vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, einer zunehmenden Digitalisierung und Dienstleistungsorientierung, bei gleichzeitigem Erhalt von „einfachen“ Tätigkeiten, weiter an Bedeutung gewinnen. Der Anstieg des Durchschnittsalters der Beschäftigten wird beispielsweise auch beim Altersdurchschnitt der Befragten dieser Studie deutlich: Dieser stieg von 38 Jahren im Jahr 2004 auf 42 Jahren im Jahr 2013.

Neue und veränderte Formen der Arbeit und der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen haben neue und veränderte Belastungen und Beanspruchungen für die Beschäftigten zur Folge. Sie bieten ihnen aber auch Chancen, z. B. in Form besserer Vereinbarkeitsoptionen. Unternehmen profitieren ebenfalls von einer gesteigerten Flexibilität der zeitlichen Lage und des Ortes der Arbeit. Die Veränderung der nordrhein-westfälischen Arbeitswelt von der Produktionsarbeit – verbunden mit körperlicher schwerer Arbeit – verstärkt hin zur Dienstleistungs- und Wissensarbeit spiegelt sich auch bei den Belastungen und Beanspruchungen der Beschäftigten wider. Dies ist seit Jahren eine kontinuierliche Entwicklung. Körperliche Belastungen werden tendenziell immer seltener genannt als psychische Belastungen.

Grundsätzlich verharren die subjektiv empfundenen Belastungsfaktoren, vor allem die psychischen Belastungen, mit kleinen Schwankungen auf relativ hohem Niveau. Es lassen sich aber erste Anzeichen von Verbesserungen in diesem Bereich erkennen, die möglicherweise auf die zunehmende Sensibilisierung für das Thema und die vermehrten Maßnahmen des Arbeitsschutzes und der Gesundheitsförderung in den letzten Jahren zurückzuführen sind. Leicht zurückgegangen sind Belastungen, die sich aus hoher Verantwortung und Zeitdruck ergeben; sie werden aber von den Beschäftigten noch immer häufiger als körperliche Belastungsfaktoren genannt. Interessanterweise wurden auch Belastungsfaktoren wie Multitasking und zu geringe Wertschätzung, die 2013 zum ersten Mal erhoben wurden, auffällig häufig genannt. Dies steht im Einklang mit Erkenntnissen aus dem Stressreport der BAuA (Lohmann-Haislah, 2013). Deren Entwicklung sollte daher weiterhin im Fokus des Arbeitsschutzes stehen.

Schaut man sich die negativen Auswirkungen an, die Beschäftigte direkt mit Arbeit in Verbindung bringen, so dominieren – neben den Rücken- und Gelenkbeschwerden – besonders häufig erschöpfungsbezogene Beanspruchungen. Hieraus ergeben sich besondere Herausforderungen für die Unternehmen in Bezug auf die Gestaltung der Arbeit und für die Beschäftigten im Spannungsfeld zwischen Arbeit, Privatleben und Erholung, d. h. bei ihrem Erholungsverhalten und ihrer Erholungskompetenz (Seiler et al., 2013). Denn unzureichende Erholung kann sich mittelfristig durch „Aufschaukeleffekte“ negativ auf die Gesundheit, Produktivität und Leistungsfähigkeit auswirken. Die Relevanz dieser Problematik kann sich bei zusätzlichen Belastungen durch private familiäre und nebenberufliche Verpflichtungen zeigen, die die Beschäftigten in ihrer Erholung einschränken können. Eine Arbeitsgestaltung, die gemeinsam mit den Beschäftigten darauf zielt, effizient zu arbeiten, realistische Ziele zu definieren, klare Aufgaben und Rollen zu benennen und ein gesundes Maß im Verhältnis zwischen Arbeit und Leben zu realisieren, könnte dieser Problematik entgegenwirken.

Ein wichtiger Aspekt hierbei ist die betriebliche Gestaltung der Vereinbarkeit vom Arbeits- und Privatleben. Hier besteht jedoch teils noch deutlicher Handlungsbedarf wie die Ergebnisse dieser Befragungsstudie zeigen. Die Angebote, vor allem der kleineren Unternehmen, sind ausbaufähig und zeigen noch immer eine eher klassische Rollenaufteilung. Dies zeigt sich auch bei der geschlechtsspezifischen Verteilung der Beschäftigten auf Vollzeit- und Teilzeit-Beschäftigungsverhältnisse sowie bei den Mini-Jobs. Der Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten und bei den Mini-Jobs ist wesentlich höher als der Anteil der Männer. Zudem berichtet diese Gruppe deutlich häufiger von zusätzlichen Belastungen, die sich aus der Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen und Kindern ergeben. Es lassen sich zwar reale Veränderungen beim Anteil von Frauen an den Beschäftigten beobachten und einige Frauen nehmen auch die Rolle der Hauptverdienerinnen im Haushalt wahr, doch die gesellschaftlichen und

betrieblichen Rahmenbedingungen sind zum größten Teil noch immer auf das männliche Haupternährermodell ausgerichtet. Vor dem Hintergrund eines sich langsam wandelnden Rollenbildes und der deutlichen Zunahme des Frauenanteils an den Beschäftigten bedarf es hier jedoch deutlicher Signale zum Ausbau der gleichberechtigt nutzbaren Vereinbarkeitsoptionen zur Förderung der Frauenerwerbstätigkeit und zur Bewältigung von zusätzlichen Belastungen und Erholungshemmnissen.

Ein besonderes Augenmerk des LIA.nrw liegt auf der Umsetzung des Arbeitsschutzes in den Unternehmen. Die Beurteilung des Arbeitsschutzes durch die Beschäftigten hat sich in den letzten Jahren positiv entwickelt (vgl. Beerheide et al., 2014), es zeigen sich jedoch deutliche Unterschiede in Abhängigkeit von der Unternehmensgröße, in der sie arbeiten, und ihrer Beschäftigungsform. Obwohl es in der Vergangenheit deutliche Verbesserungen bei kleinen und mittleren Unternehmen gab, zeigen sich noch immer große Unterschiede bei der Umsetzung der gesetzlichen Arbeitsschutzmaßnahmen beim Betriebsgrößenvergleich. Kleinbetriebe schneiden dabei deutlich schlechter ab. Dies resultiert aller Wahrscheinlichkeit nach zum einen aus dem häufigen Fehlen zielgruppenspezifischer Handlungshilfen und Ansprachekonzepte, die sich auf die Potentiale der KMU konzentrieren, und zum anderen aus unzureichender Kenntnis und Kompetenz der Akteure im Arbeitsschutz. Diese Problematik könnte sich vor dem Hintergrund der auf relativ hohem Niveau verbleibenden psychischen Belastungen in der Arbeitswelt noch verstärken. Dies ist besonders wichtig, weil die Handlungssicherheit der Akteure in Bezug auf den Umgang mit psychischen Belastungen am Arbeitsplatz vielfach noch ausbaufähig ist. Daher macht z. B. die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie die Kompetenzstärkung vor allem bei den Betriebsärztinnen und -ärzten und Sicherheitsfachkräften sowie bei den Aufsichtsdiensten zu einem zentralen Handlungsfeld, um mehr qualifizierte Gefährdungsbeurteilungen und betriebliche Gestaltungsmaßnahmen zur Reduktion psychischer Belastungen zu erreichen.

Deutliche Unterschiede bei der Einschätzung des Arbeitsschutzes treten auch in Bezug auf die unterschiedlichen Beschäftigungsgruppen auf. Atypisch Beschäftigte beurteilen Maßnahmen des Arbeitsschutzes negativer als Beschäftigte in Normalarbeitsverhältnissen und sind zudem schlechter darüber informiert. Dies gilt auch für gesetzlich vorgeschriebene Maßnahmen. Die betrieblichen Präventionskonzepte erreichen somit nur unzureichend die Gruppe der atypisch Beschäftigten und dies kann dann zur Verstärkung negativer Kumulationseffekte aus ökonomischen Risiken, unzureichender Planbarkeit und arbeitsbedingten Belastungen führen.

Atypisch Beschäftigte stellen somit eine wichtige Zielgruppe für Interventions- und Informationsprogramme im Arbeitsschutz dar. Diese Relevanz wird sich durch die Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse noch erhöhen.

Für deren Gestaltung bedarf es eines systematischen Ausbaus der Zusammenarbeit zwischen den unterschiedlichen Institutionen des Arbeitsschutzes, der Arbeitsmarktpolitik, den Sozialpartnern, den Sozialversicherungsträgern sowie den Unternehmen und natürlich den betroffenen Beschäftigten.

Aus der Befragung der Beschäftigten in NRW sind unterschiedliche Handlungsbedarfe im Bereich des Arbeitsschutzes abgeleitet worden – bei der Gestaltung der Arbeit, dem Ausbau der überbetrieblichen Präventionsstrukturen, der Förderung individueller Gesundheits- und Erholungskompetenz und der Verbesserung der Vereinbarkeitsoptionen. Mit Blick auf zukünftige Herausforderungen und Entwicklungstendenzen in der Arbeitswelt sollten u. a. stärker Fragen in den Mittelpunkt rücken, wie die Arbeitsgestaltung und Gesundheitsförderung im Kontext zunehmender Digitalisierung, Dynamisierung und Informatisierung umgesetzt werden können. Behandelt werden muss allerdings auch, wie die Beschäftigungsfähigkeit von Randbelegschaften und atypisch Beschäftigten erhalten und gefördert werden kann. Ferner sollte der Regelungsbedarf, der sich aus gesetzlichen Veränderungen ergibt (z. B. in Bezug auf das Arbeitszeitgesetz und die Verordnung zum Schutz vor Gefährdungen durch psychische Belastungen bei der Arbeit), in Angriff genommen werden. Zudem müssen passgenaue Präventionskonzepte für Kleinbetriebe systematisch weiterentwickelt werden und Präventionsansätze grundsätzlich verstärkt überbetrieblich und kooperativ konzipiert und umgesetzt werden.

Dies bedeutet, dass alle Präventionsakteure, insbesondere von den Sozialversicherungen bis zum staatlichen Arbeitsschutz, gemeinsam mit den Unternehmen, den Beschäftigten und den Interessenvertretungen daran arbeiten sollten, den Herausforderungen des demografischen Wandels, dem Fachkräftemangel und – grundsätzlich – der veränderten Arbeitswelt zu begegnen.

Das LIA.nrw beabsichtigt zukünftig den Abstand der regelmäßigen Beschäftigtenbefragung zu verkürzen, den Fragenkatalog auf die neuen Herausforderungen anzupassen und fortlaufend neue Schwerpunkte zu setzen. Dabei sollen Fragen aus den vorherigen Befragungen fortgeführt werden, um weiterhin einen Trendvergleich über wichtige Aspekte der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu ermöglichen.

Verzeichnis der Abbildungen

Abbildung 1:	Verteilung der Erwerbstätigen nach Altersgruppen und Geschlecht . . .	16
Abbildung 2:	Verteilung der Erwerbstätigen nach Wirtschaftsbereichen	17
Abbildung 3:	Belastungseinschätzungen im Überblick	21
Abbildung 4:	Belastungseinschätzungen und Geschlecht	23
Abbildung 5:	Belastungseinschätzungen und Alter	25
Abbildung 6:	Belastungseinschätzungen und Wirtschaftszweige	27
Abbildung 7:	Belastungseinschätzungen im Trend	32
Abbildung 8:	Gesundheitliche Auswirkungen der Arbeit	34
Abbildung 9:	Gesundheitliche Auswirkungen der Arbeit und Geschlecht	35
Abbildung 10:	Gesundheitliche Auswirkungen der Arbeit und Alter	36
Abbildung 11:	Gesundheitliche Auswirkungen der Arbeit und Wirtschaftszweige	38
Abbildung 12:	Beispiel: Belastungs-Beanspruchungs-Profil des Tätigkeitsbereichs Pflegen, Heilen	42
Abbildung 13:	Gesundheitliche Auswirkungen der Arbeit im Trend	43
Abbildung 14:	Stellenwert der Arbeit und Geschlecht	45
Abbildung 15:	Stellenwert der Arbeit und Alter	46
Abbildung 16:	Stellenwert der Arbeit und berufliche Stellung	47
Abbildung 17:	Aktuelle Arbeitsfähigkeit und berufliche Stellung	51
Abbildung 18:	Einschätzung der Arbeitsausübung bis zum Rentenalter und Dauer der Tätigkeitsausübung	52
Abbildung 19:	Bewältigungsstrategien im Trend	54
Abbildung 20:	Bewältigungsstrategien und Geschlecht	56
Abbildung 21:	Beurteilung der betrieblichen Maßnahmen	58
Abbildung 22:	Beurteilung der betrieblichen Maßnahmen und Wirtschaftszweige	60
Abbildung 23:	Beurteilung der betrieblichen Maßnahmen im Trend	61
Abbildung 24:	Angebotene betriebliche Maßnahmen zur Gesundheitsförderung	62
Abbildung 25:	Betriebs-, Personalrat, Mitarbeitervertretung im Unternehmen und Branche	64
Abbildung 26:	Betriebs-, Personalrat, Mitarbeitervertretung im Unternehmen und Betriebsgröße	65
Abbildung 27:	Mitgliedschaft in Gewerkschaften und Branche	66
Abbildung 28:	Mitgliedschaft in Gewerkschaften und Betriebsgröße	67
Abbildung 29:	Mitgliedschaft in Gewerkschaften und Alter	67
Abbildung 30:	Anteile der Beschäftigungsverhältnisse an der Gesamtstichprobe	72
Abbildung 31:	Befristete und unbefristete Beschäftigungsverhältnisse und arbeitsbedingte Belastungen	76
Abbildung 32:	Befristete und unbefristete Beschäftigungsverhältnisse und gesundheitliche Auswirkungen der Arbeit	77
Abbildung 33:	Mini-Job, Teil- und Vollzeit und arbeitsbedingte Belastungen	78
Abbildung 34:	Mini-Job, Teil- und Vollzeit und gesundheitliche Auswirkungen der Arbeit	79
Abbildung 35:	Frauen im Mini-Job und in Teilzeit und zusätzliche private Belastungen	80

Abbildung 36:	Mini-Job, Teil- und Vollzeit und Beurteilung der betrieblichen Maßnahmen	81
Abbildung 37:	Mehrpersonenhaushalte, Beitrag zum Familieneinkommen und Geschlecht	84
Abbildung 38:	(Nicht-)Familienernährerinnen bzw. Familienernährer und Alter	85
Abbildung 39:	(Nicht-)Familienernährerinnen bzw. Familienernährer und persönliches monatliches Nettoeinkommen	86
Abbildung 40:	Differenz der arbeitsbedingten Belastungen zwischen Familienernährerinnen und Familienernährern	88
Abbildung 41:	Differenz der arbeitsbedingten Belastungen zwischen Familienernährerinnen und Nicht-Familienernährerinnen	89
Abbildung 42:	Differenz der gesundheitlichen Auswirkungen der Arbeit zwischen Familienernährerinnen und Familienernährern	90
Abbildung 43:	Differenz der gesundheitlichen Auswirkungen der Arbeit zwischen Familienernährerinnen und Nicht-Familienernährerinnen	91
Abbildung 44:	Zusätzliche private Belastungen und arbeitsbedingte Belastungen	96
Abbildung 45:	Zusätzliche private Belastungen und gesundheitliche Auswirkungen der Arbeit	98
Abbildung 46:	Angebotene und hypothetische Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	99
Abbildung 47:	Zusätzliche private Belastungen und Strategien zum Belastungsabbau	100
Abbildung 48:	Zusätzliche private Belastungen und Erholungshemmnisse	101

Verzeichnis der Tabellen

Tabelle 1:	Zuordnung der Branchen	17
Tabelle 2:	Belastungseinschätzungen und Tätigkeitsfelder	28
Tabelle 3:	Gesundheitliche Auswirkungen der Arbeit und Tätigkeitsfelder	40
Tabelle 4:	Stellenwert der Arbeit und Tätigkeitsfelder	48
Tabelle 5:	Aktuelle Arbeitsfähigkeit und Alter bzw. Dauer der Tätigkeitsausübung	50
Tabelle 6:	Einschätzung der Arbeitsausübung bis zum Rentenalter und Alter	53
Tabelle 7:	Mitgliedschaft in Gewerkschaften und Geschlecht	68
Tabelle 8:	Mitgliedschaft in Gewerkschaften und Einkommen	68
Tabelle 9:	Strukturdaten der Beschäftigungsverhältnisse	73
Tabelle 10:	Ausgewählte Beschäftigungsverhältnisse, Branche und Betriebsgröße	74
Tabelle 11:	Beschäftigungsverhältnisse und höchster Berufsabschluss	75
Tabelle 12:	Vereinbarkeit von Arbeit, Privatleben und Familie und Branche	95

Literaturverzeichnis

Angerer, P., Siegrist, K., Gündel, H. (2014). Psychosoziale Arbeitsbelastungen und Erkrankungsrisiken. Wissenschaftliches Gutachten (Expertise) im Auftrag des Landesinstituts für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen. In: K. Seiler & P.-J. Jansing, Erkrankungsrisiken durch arbeitsbedingte psychische Belastungen, S. 30–169. Düsseldorf: Landesinstitut für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen.

Baillargeon, J. (2001). Characteristics of the healthy worker effect. *Occup Med.* 16, S. 359–66.

Bechmann, S., Dahms, V., Tschersich, N., Frei, M., Leber, U., Schwengler, B. (2013). Beschäftigungsmuster von Frauen und Männern. Auswertung des IAB-Betriebspanels 2012. In: IAB Forschungsbericht, 14/2013, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Abgerufen am 14.07.2014 unter <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2013/fb1413.pdf>.

Beerheide, E., Polzer, C., Röddecke, S., Seiler, K. (2014). Die Umsetzung von Arbeitsschutz und betrieblicher Gesundheitsförderung in NRW – (k)eine Frage der Größe? sicher ist sicher, 5/2014, S. 255–260.

Bispinck, R., Schulten, T. (2013). Das Tarifsystem stabilisieren – wie soll das gehen? Mitbestimmung, 7 + 8/2001, S. 27–30.

Brehmer, W., Seifert, H. (2007): Wie prekär sind atypische Beschäftigungsverhältnisse? Eine empirische Analyse. 4. IWH-IAB Workshop zur Arbeitsmarktpolitik (WSI-Diskussionspapiere, 156). Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung. Abgerufen am 24.03.2014 unter http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_diskp_156.pdf

Brinkmann, U., Dörre, K., Röbenack, S. (2006). Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung, Gesprächskreis Migration und Integration. Abgerufen am 24.03.2014 unter <http://library.fes.de/pdf-files/asfo/03514.pdf>

Bundesagentur für Arbeit (2012). Arbeitsmarktberichterstattung: Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Frauen und Männer am Arbeitsmarkt im Jahr 2011. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.

BMJV (Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz in Zusammenarbeit mit der juris GmbH; 2000). Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge. TzBfG, Zuletzt geändert durch Art. 23 G v. 20.12.2011 I 2854 2000. Abgerufen am 24.04.2014 unter <http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/tzbfsg/gesamt.pdf>

DESTATIS Statistisches Bundesamt (2014). Was sind atypisch Beschäftigte? Normalarbeitsverhältnisse und atypische Beschäftigung. Abgerufen am 24.03.2014 unter https://www.destatis.de/DE/Publikationen/STATmagazin/Arbeitsmarkt/2010_03b/AtypischBeschaeftigte.html

DGB Bundesvorstand (2013). Schwerpunktpublikation III – Familienernährerinnen auf dem Arbeitsmarkt – Lebens- und Arbeitssituation in unterschiedlichen Branchen. Berlin: DGB Bundesvorstand – Abteilung Frauen-, Gleichstellungs- und Familienpolitik. Abgerufen am 03.07.2014 unter <http://www.familienernaehrerin.de/material/publikationen/schwerpunktpublikation-iii-familienernaehrerinnen-auf-dem-arbeitsmarkt.pdf>

Ellguth, P., Kohaut, S. (2012). Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2011. WSI Mitteilungen, 4/2012, S. 297–305.

Eurofound (2014): European Working Conditions Survey (Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen). Abgerufen am 04.07.2004 unter <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/index.htm>

Friedrichs, M., Jungmann, F., Liebermann, S., Lück, P., Schmidt, K.-H., Wegge, J., Wolters, J. (2010). iga-Report 21: iga-Barometer 3. Welle. Einschätzungen der Erwerbsbevölkerung zum Stellenwert der Arbeit, zum Gesundheitsverhalten, zum subjektiven Gesundheitszustand und zu der Zusammenarbeit in altersgemischten Teams. Berlin, Essen: BKK BV, DGUV, AOK-BV, vdek 2011. Abgerufen am 03.07.2014 unter http://www.iga-info.de/fileadmin/Veroeffentlichungen/iga-Reporte_Projektberichte/iga_report_21_iga-Barometer_altersgemischte_Teamarbeit.pdf

Henneberger, F., Keller, B. (2014). Atypische Beschäftigung. Gabler Wirtschaftslexikon. Wiesbaden: Springer Gabler Verlag. Abgerufen am 24.03.2014 unter <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/576005891/atypische-beschaeftigung-v2.html>

Institut DGB-Index Gute Arbeit (2013). DGB-Index Gute Arbeit. Der Report 2013. Wie die Beschäftigten die Arbeitsbedingungen in Deutschland beurteilen. Berlin: Institut DGB-Index Gute Arbeit. Abgerufen am 04.07.2014 unter http://www.dgb-index-gute-arbeit.de/downloads/publikationen/data/dgb-index_gute_arbeit_-_report_2013.pdf

Keller, B., Schulz, S., Seifert, H. (2012). Entwicklungen und Strukturmerkmale der atypisch Beschäftigten in Deutschland bis 2010. Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung. Abgerufen am 24.03.2014 unter http://www.boeckler.de/wsi_5351.htm?produkt=HBS-005351&chunk=1&jahr=

Keller, B., Seifert, H. (2011). Atypische Beschäftigung und soziale Risiken. Entwicklung, Strukturen, Regulierung. Expertisen und Dokumentationen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik. WISO Diskurs. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Wirtschaft- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung. Abgerufen am 24.03. 2014 unter <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/08527.pdf>

Kraemer, K. (2008). Prekarität – was ist das? Zeitschrift für Arbeitsforschung, 17, S. 77–90.

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

Lohmann-Haislah, A. (2012). Stressreport Deutschland 2012. Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Mückenberger, U. (1985). Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses – hat das Arbeitsrecht noch Zukunft? Zeitschrift für Sozialreform, 31, S. 415–434, 457–475.

OECD (2014). Society at a Glance 2014: OECD Social Indicators. OECD Publishing. Abgerufen am 04.07.2014 unter <http://www.oecd.org/els/soc/OECD2014-SocietyAtAGlance2014.pdf>

Rhein, T., Stüber, H. (2014). Bei Jüngeren ist die Stabilität der Beschäftigung gesunken. Beschäftigungsdauer im Zeitvergleich. IAB-Kurzbericht, 3. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit. Abgerufen am 24.03.2014 unter <http://doku.iab.de/kurzber/2014/kb0314.pdf>

Schreiter, I. (2014). iga.report 26: Zusammenschau von Erwerbstätigenbefragungen aus Deutschland. Berlin, Essen: BKK BV, DGUV, AOK-BV, vdek 2011. Abgerufen am 10.02.2014 unter http://www.iga-info.de/fileadmin/Veroeffentlichungen/iga-Reporte_Projektberichte/iga-Report_26_Erwerbstaetigenbefragungen.pdf

Seiler, K., Beerheide, E., Figgen, M., Goedicke, A., Alaze, F., Rack, R. et al. (2013): Arbeit, Leben und Erholung. Ergebnisse einer Repräsentativbefragung in Nordrhein-Westfalen. transfer 3. Düsseldorf: Landesinstitut für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen.

Seiler, K., Splittgerber, B. (2010). Ein strukturelles Problem? Herausforderungen der Gesundheitsförderung für prekär Beschäftigte. In: G. Faller, Lehrbuch Betriebliche Gesundheitsförderung, S. 308–317. Bern: Verlag Hans Huber.

Takkaci-Gros, M. (2011). Handlungsmöglichkeiten und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats beim Einsatz von Beschäftigten in Praktikum und Scheinselbständigkeit. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Abgerufen am 23.03.2014 unter http://www.boeckler.de/pdf/mbf_praktikum_scheinselbstaendigkeit.pdf

Wichert, J. (2014). Leiharbeitsverhältnis. Gabler Wirtschaftslexikon. Wiesbaden: Springer Gabler Verlag. Abgerufen am 24.03.2014 unter <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/56405/leiharbeitsverhaeltnis-v9.html>



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