



www.mwa.nrw.de

notiert in **NRW**. Arbeitswelt NRW 2004. Belastungsfaktoren -
Bewältigungsformen - Arbeitszufriedenheit

Inhalt

2	Vorwort
4	Das Wichtigste in Kürze
6	1. Zielsetzungen der Studie
6	2. Stichprobenbeschreibung
6	2.1 Methode
7	2.2 Strukturdaten
8	3. Belastungsfaktoren
8	3.1 Überblick
10	3.2 Gruppenspezifische Belastungen
10	3.2.1 Belastungen nach Geschlecht
11	3.2.2 Belastungen nach Alter
12	3.2.3 Belastungen nach Wirtschaftszweigen
13	3.2.4 Belastungen nach Tätigkeitsfeldern
16	3.2.5 Belastungen im Trendvergleich
17	4. Auswirkungen der Belastungen
22	5. Bewältigungsformen
25	6. Arbeitszufriedenheit
28	7. Arbeitsschutzmaßnahmen im Betrieb
32	Impressum


Vorwort



Der Erhalt und die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit steht im Mittelpunkt der Arbeitspolitik des Landes. Beschäftigungsfähig sind Frauen und Männer, die aktiv und dauerhaft am wirtschaftlichen und sozialen Leben teilhaben können. Gesundheit bei der Arbeit ist ein wichtiger Faktor von Beschäftigungsfähigkeit. Mein Haus bietet den Unternehmen und Beschäftigten zahlreiche Dienstleistungen an, mit denen der Erhalt und die Förderung von Beschäftigungsfähigkeit voran getrieben werden können. Um die Qualität unserer Dienstleistungen kontinuierlich zu verbessern, ist es wichtig, Erwartungen und Anforderungen unserer Kunden zu kennen. Wenn es um den Faktor Gesundheit bei der Arbeit geht, sind die Beschäftigten für uns wichtige Ansprechpartner. Sie kennen die Belastungen an ihren Arbeitsplätzen und deren Auswirkungen. Sie sind Experten in eigener Sache.

Genau darum geht es in dieser Broschüre: Es werden zentrale Ergebnisse einer repräsentativen Befragung von 2000 Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen vorgestellt, die das Meinungsforschungsinstitut Emnid im Auftrag des nordrhein-westfälischen Arbeitsschutzes durchgeführt hat. Die Daten liefern zuverlässige Informationen zur Belastungssituation in verschiedenen Tätigkeitsbereichen und deren Auswirkungen, zu individuellen Bewältigungsstrategien und zur Arbeitszufriedenheit. Die Befragung wurde 2004 nach 1994 und 1999 zum dritten Mal durchgeführt. Diese Regelmäßigkeit der Datenerhebung ermöglicht es, über einen längeren Zeitraum Trends in den Urteilen der Beschäftigten aufzuzeigen.

Ein wichtiges Ergebnis: In der modernen, vom Strukturwandel geprägten Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen spielen psychische Belastungen eine zunehmend bedeutsame Rolle. Für viele Beschäftigte sind hohe Verantwortung, Zeitdruck und Überforderung keine Ausnahme, sondern bestimmen den beruflichen Alltag. Hinzu kommt oftmals die Angst vor dem



Verlust des Arbeitsplatzes: Nahezu jeder fünfte Befragte gab an, sich darüber Sorgen zu machen. Doch trotz hoher Belastungen sind die Beschäftigten mit vielen Aspekten ihrer Tätigkeit sehr zufrieden. Vor allem die sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz werden als außerordentlich positiv eingeschätzt.

Durch neue Modelle der betrieblichen Ablauf- und Organisationsgestaltung, der Personalentwicklung, Qualifizierung und des präventiven Gesundheitsschutzes ist es möglich, psychische und körperliche Belastungen bei der Arbeit zu minimieren. So wird nicht nur die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sondern auch die Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit vor allem von kleinen und mittleren Unternehmen in Nordrhein-Westfalen dauerhaft gefördert.

Eine wichtige Aufgabe der nordrhein-westfälischen Arbeitspolitik ist es daher, auch zukünftig im Rahmen themenbezogener, praxisnaher Schwerpunktprogramme die Akteure des Arbeitsschutzes umfassend zu informieren, kompetent zu beraten und bei der Erfüllung ihrer Verpflichtungen zu unterstützen. Gesundheit bei der Arbeit braucht Partner. Gesunde Arbeitsplätze entstehen nur, wenn alle an der Arbeitswelt Beteiligten wie Arbeitgeber, Beschäftigte, Verbände und Unfallversicherungsträger zusammenarbeiten.

Ziel der Arbeitspolitik Nordrhein-Westfalens ist es, relevante Beratungsprogramme zusammenzuführen und der nordrhein-westfälischen Wirtschaft in Kooperation mit kompetenten Partnern eine problemorientierte Modernisierungsberatung anzubieten: Zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe und zum Wohle der Beschäftigten.

Harald Schartau,
Minister für Wirtschaft und Arbeit des Landes Nordrhein-Westfalen

Das Wichtigste in Kürze

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 Telefoninterviews machten in der Zeit vom 07.01.2004 bis zum 31.01.2004 insgesamt 2000 abhängig Beschäftigte ab 14 Jahren in Nordrhein-Westfalen Angaben zu ihrer Arbeit. In den Jahren 1994 und 1999 wurden bereits ähnliche Studien durchgeführt, so dass Trendvergleiche möglich sind.



Ergebnisse im Überblick Arbeitsbelastungen

Die Ergebnisse der vorliegenden Befragung zeigen, dass für die Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen vor allem psychische Belastungen wie hohe Verantwortung, hoher Zeitdruck, Arbeitsmenge und die Angst vor Arbeitsplatzverlust eine bedeutsame Rolle spielen. Als körperlich belastend empfinden sie insbesondere Zwangshaltungen, Lärm und klimatische Bedingungen am Arbeitsplatz.

Männer äußerten sich tendenziell als stärker belastet als Frauen. Das Alter hat keinen entscheidenden Einfluss auf die Belastungssituation. Vergleicht man die Angaben der Beschäftigten verschiedener Wirtschaftszweige, so zeigt sich, dass sich die Beschäftigten des Dienstleistungssektors relativ hohen psychischen Belastungen ausgesetzt fühlten. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Produktionssektor gaben an, eher unter körperlichen Belastungen zu leiden.

Besonders stark belastet fühlten sich Beschäftigte der drei Tätigkeitsfelder

- Pflegen und Heilen,
- Ausbilden, Lehren und Unterrichten,
- Produzieren und Herstellen von Waren.

Insgesamt scheint der Trend eines kontinuierlichen Anstiegs des Belastungsniveaus innerhalb der letzten 10 Jahre gestoppt zu sein. Eine durchgängige Abnahme der Belastung ist jedoch nicht zu verzeichnen. Das hohe Belastungsniveau der Beschäftigten hat sich lediglich stabilisiert.



Gesundheitliche Auswirkungen

Nach einem leichten Absinken im Zeitraum von 1994 bis 1999 zeigen die jüngsten Erhebungen einen deutlichen Anstieg vieler arbeitsbedingter körperlicher und psychischer Beanspruchungsfolgen. Nahezu zwei Drittel der Befragten nannten als gesundheitliche Beschwerden Rücken-/Gelenkschmerzen. Jeweils mehr als 40% der Beschäftigten gaben an, unter Erschöpfung, nicht abschalten zu können, dem Gefühl von Wut/Verärgerung oder Lustlosigkeit/ausgebrannt sein zu leiden.

Am stärksten von gesundheitlichen Auswirkungen betroffen fühlten sich neben Beschäftigten aus dem Bereich Ausbilden/Lehren insbesondere Beschäftigte aus dem Gesundheitsbereich (Pflegen/Heilen). Sie bildeten sowohl hinsichtlich der Arbeitsbelastungen als auch in Bezug auf die Krankheitstage die Spitzengruppe.

Bewältigungsformen

Gemeinsame Aktivitäten mit der Familie oder Freunden, Hobbys/Freizeitaktivitäten und Gespräche im privaten Bereich nannten die Beschäftigten als Hauptstrategien zum Ausgleich arbeitsbedingter Belastungen. Insgesamt zeigte sich im Trendvergleich der letzten 10 Jahre, dass deutlich mehr Beschäftigte konkrete Strategien angeben, um arbeitsbedingte Belastungen auszugleichen.

Arbeitszufriedenheit

Obwohl sich die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Nordrhein-Westfalen hohen psychischen und körperlichen Belastungen ausgesetzt sehen, sind sie mit vielen Aspekten ihrer Tätigkeit sehr zufrieden. Vor allem die sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz, das Verhältnis zu Kolleginnen,

Kollegen und Vorgesetzten, schätzten viele Befragte als außerordentlich positiv ein. Weniger zufrieden waren die Beschäftigten hingegen mit ihrer Entlohnung und den persönlichen Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten. Deutliche Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit zeigten sich zwischen Frauen und Männern. Frauen äußerten sich im allgemeinen zufriedener als ihre männlichen Kollegen. Altersabhängige Unterschiede sind vor allem im Hinblick auf einen Faktor feststellbar: Mit der Sicherheit ihres Arbeitsplatzes vor Kündigung waren 52% der über 50-jährigen Befragten vollkommen oder sehr zufrieden, aber nur 32% der Beschäftigten unter 30 Jahren. Des Weiteren belegen die Ergebnisse, dass Belastungen und Arbeitszufriedenheit in engem Zusammenhang stehen: Je höher die Belastungen am Arbeitsplatz eingeschätzt wurden, umso weniger zufrieden waren die Beschäftigten.

Arbeitsschutzmaßnahmen

Zur Qualität der Arbeitsschutzmaßnahmen in ihren Betrieben befragt, beurteilten die Beschäftigten die Sicherheitsmaßnahmen des technischen Arbeitsschutzes, wie z.B. den Zustand der Sicherheitseinrichtungen und die Informationen des Betriebes zu etwaigen Gefährdungen, als sehr positiv. Relativ negativ bewerteten die Befragten hingegen Maßnahmen des präventiven Arbeitsschutzes, wie z.B. die persönliche Betreuung oder das Engagement der Betriebe im Bereich der Gesundheitsförderung.

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

1. Zielsetzungen der Studie

Nordrhein-Westfalen ist das bevölkerungsreichste Land der Bundesrepublik Deutschland: 18 Millionen Menschen leben zwischen Rhein und Weser. Hiervon sind mehr als acht Millionen berufstätig, sie arbeiten in sehr unterschiedlichen Branchen und Wirtschaftszweigen und gehen den verschiedensten Tätigkeiten nach.

Voraussetzungen für eine starke 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 dies zu fördern, unterstützt die Arbeitsschutzverwaltung Nordrhein-Westfalen die im Betrieb Verantwortlichen durch Beratung und die Bereitstellung von Informationen bei der Erfüllung ihrer Schutzpflichten. Die Beschäftigten sollen auch zukünftig an ihren Arbeitsplätzen im umfassenden Sinne gesund bleiben und unter menschengerechten Bedingungen ihren Aufgaben und Tätigkeiten nachkommen können.

Eine wichtige Voraussetzung für problem- und zielgruppenorientiertes Handeln der Arbeitsschutzverwaltung sind Informationen zu Problemschwerpunkten und aktuellen Entwicklungen in der Arbeitswelt Nordrhein-Westfalens. Im Januar 2004 gab die Arbeitsschutzverwaltung daher eine repräsentative Befragung in Auftrag, um Informationen zu den Arbeitsbedingungen, -Belastungen und deren Auswirkungen systematisch zu erfassen. Darüber hinaus wurden die Beschäftigten zu ihren Wünschen, Bedürfnissen, Meinungen und Einschätzungen befragt. Mit dieser nach 1994 und 1999 dritten Befragungsstudie wurden drei Ziele verfolgt:

Arbeit ist u.a. dann menschengerecht gestaltet, wenn sie nicht krank macht, die Beschäftigten nicht über- oder unterfordert, sondern individuelle Bedürfnisse berücksichtigt und zur Entwicklung der eigenen Persönlichkeit beiträgt.

- Erhalt von aktuellen Informationen zur subjektiven Belastungs- und Beanspruchungssituation in der Arbeitswelt Nordrhein-Westfalen.
- Aufzeigen von Veränderungen oder Verschiebungen in Belastungs- und Beanspruchungs-Profilen als Folge des stetigen Wandels in der Arbeitswelt Nordrhein-Westfalen im Zeitraum von 1994 bis 2004.
- Identifizierung von Belastungsschwerpunkten im Hinblick auf Arbeitsbedingungen und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sowie Entwicklung zielgruppenspezifischer Handlungs-, Präventions- und Interventionsprogramme.

2. Stichprobenbeschreibung

Der Interview-Fragebogen kann unter www.arbeitsschutz.nrw.de heruntergeladen werden. Menüpunkt Arbeitsschutz in NRW/ Statistik

2.1 Methode

Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung wurden Daten erhoben, die Aufschluss über die Arbeitsplatzsituation der Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen geben. Wie in den Befragungen 1994 und 1999 standen insbesondere die Belastungen am Arbeitsplatz sowie deren Auswirkungen auf die Beschäftigten im Mittelpunkt der Betrachtungen.

In der Zeit vom 07.01.2004 bis zum 31.01.2004 wurden mittels telefonischer Interviews 2000 abhängig Beschäftigte ab 14 Jahren in Nordrhein-Westfalen zu ihrer Arbeitsplatzsituation befragt. 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 anschließend hinsichtlich der Merkmale Bundesland, Ortsgröße, Geschlecht,

Alter, Berufstätigkeit, Schulbildung und Haushaltsgröße gewichtet und ist damit repräsentativ für Männer und Frauen ab 14 Jahren.

2.2 Strukturdaten

Geschlechterverhältnis

Die Stichprobe besteht zu 49% aus Frauen und zu 51% aus Männern.

Altersstruktur

Der Großteil der befragten Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen ist zwischen 30 und 49 Jahre alt (58%). Der wesentlich geringere Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist zwischen 14 und 29 Jahre alt (24%) bzw. 50 Jahre und älter (18%).

Wirtschaftszweige

Mehr als die Hälfte der befragten Beschäftigten (52%) arbeitet im Dienstleistungssektor, 32% sind im produzierenden Gewerbe und lediglich 13% im Handel tätig. Die am häufigsten genannten Tätigkeiten sind Planen / Leiten (12%), andere Dienstleistungen (11%), Einkauf/Verkauf (10%), sonstige Büroarbeiten (9%), Ausbilden / Lehren (9%) und Beraten / Informieren (9%).

Betriebsgröße

Knapp 70% der Betriebe in Nordrhein-Westfalen gehören mit bis zu 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den kleinen und mittleren Unternehmen an. In nur ca. 30% der Unternehmen arbeiten mehr als 200 Beschäftigte.

Arbeitsverhältnis

Als Vollzeitbeschäftigte arbeiten etwa 70% der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, 19% sind als Teilzeitbeschäftigte angestellt. Etwas mehr als 11% der Befragten gaben an, auf 400-Euro-Basis zu arbeiten (sogenannte "Mini-Jobs"). Auf die Frage nach der Art des Arbeitsverhältnisses führten 84% der Befragten an, einen unbefristeten Arbeitsvertrag zu besitzen, lediglich 15% der Beschäftigten stehen in einem befristeten Arbeitsverhältnis. Die übrigen Befragten machten keine Angaben.

3. Belastungsfaktoren

Ein Schwerpunkt der Studie lag in der Erfassung der subjektiv belastenden Faktoren bei der Arbeit, die sich bei den Beschäftigten in Form von Beanspruchungen auswirken. Wie sich die Belastungen auswirken, hängt von den persönlichen Leistungsvoraussetzungen einer Person ab, z. B. von ihrer körperlichen Konstitution, ihren vorhandenen Kompetenzen, Fertigkeiten und Fähigkeiten. Somit kann ein und dieselbe Situation für Person A eine erhebliche Belastung, für Person B eine Herausforderung und für Person C lediglich tagtägliche Routine darstellen.

In den Arbeitswissenschaften wird der Belastungsbegriff neutral gebraucht. Belastungen sind somit nicht unbedingt negativ zu beurteilen. Die meisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hingegen verbinden hiermit vor allem schlechte bzw. verbesserungsbedürftige Arbeitsbedingungen.

3.1 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 1 zeigt, dass insbesondere psychische Belastungen aus Sicht der Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen eine bedeutsame Rolle spielen. Unter den "Top Ten" der Belastungen (ziemlich oder stark) finden sich sieben psychische Belastungsfaktoren, dagegen nur drei 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 vier Belastungen betroffen:

- Hohe Verantwortung
- Hoher Zeitdruck
- Überforderung durch die Arbeitsmenge
- Ärger und Konflikte mit Kunden/Patienten

Ebenfalls bedeutsam sind für einen großen Teil der Beschäftigten weitere psychische Belastungen. Dazu gehören mangelnde Information und Vorschriften / Kontrolle sowie Angst vor Arbeitsplatzverlust. Bei den körperlichen Belastungen stellen vor allem körperliche Zwangshaltungen, Lärm und die klimatischen Bedingungen (z.B. Hitze oder Kälte) am Arbeitsplatz Probleme dar. Unterforderung und soziale Belastungen durch Mobbing, Isolation und sexuelle Belästigung spielen absolut gesehen eine eher untergeordnete Rolle. Die Folgen dieser Belastungen sind jedoch für viele Betroffene gravierend.

Drei von vier Befragten fühlen sich von hoher Verantwortung und Zeitdruck belastet. Annähernd 40 % gaben sogar an, Verantwortung und Zeitdruck belastete sie ziemlich oder stark.

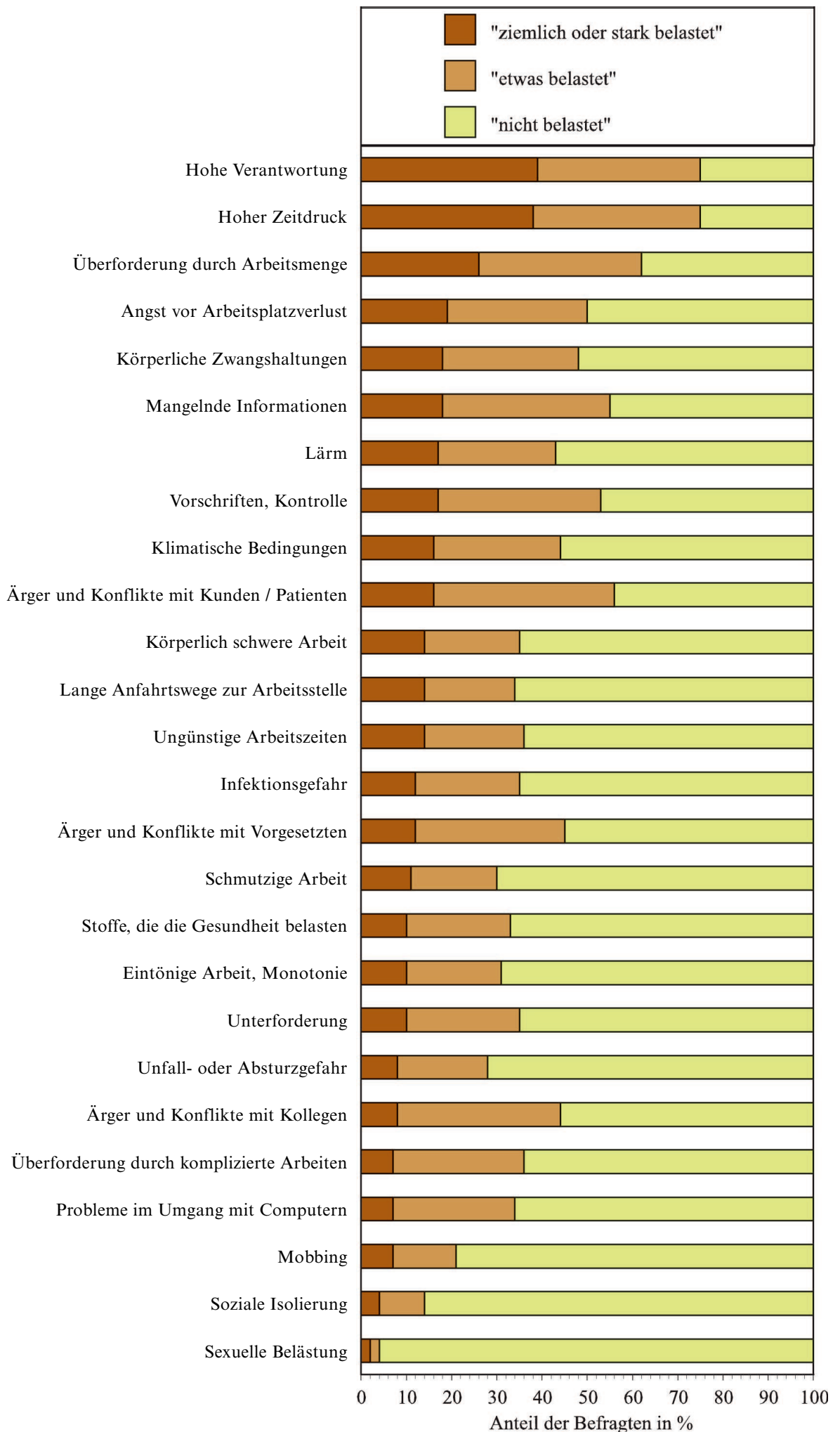


Abbildung 1:
Belastungseinschätzungen

3.2 Gruppenspezifische Belastungen

3.2.1 Belastungen nach Geschlecht

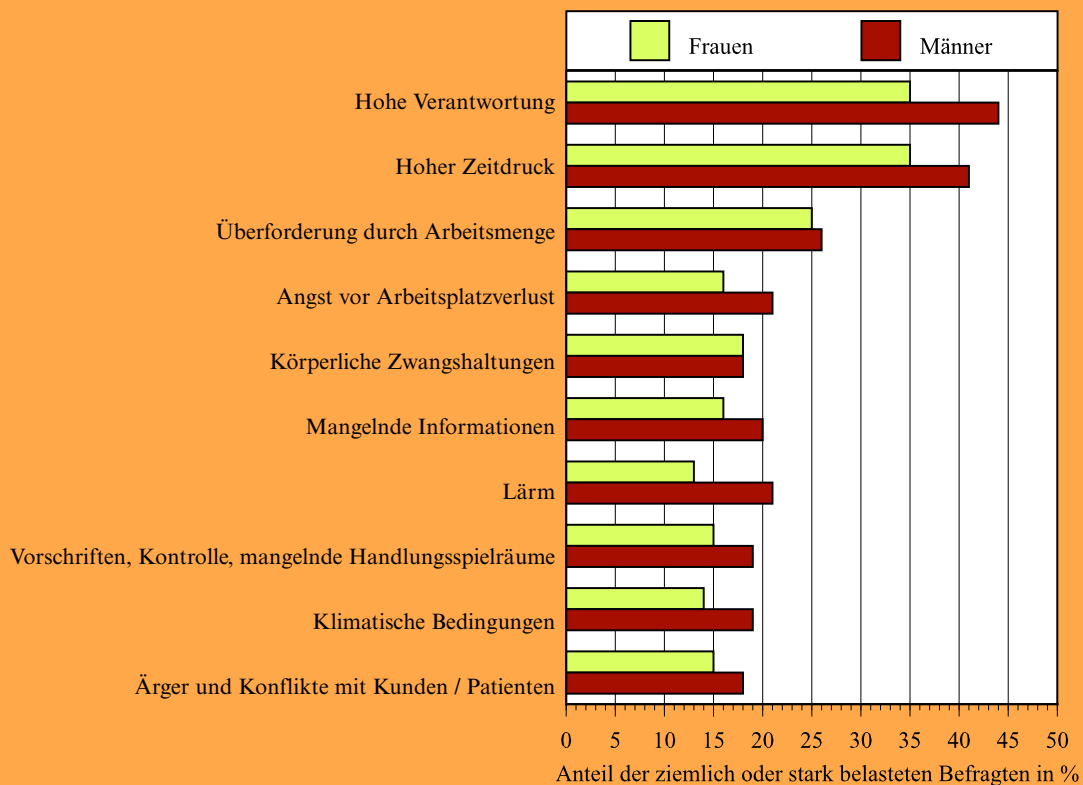
Vergleicht man die Belastungseinschätzungen der männlichen und weiblichen Befragten, so wird deutlich, dass Frauen weniger stark von Belastungen am Arbeitsplatz betroffen zu sein scheinen als ihre männlichen Kollegen.

Bezüglich 20 der insgesamt 26 erfragten Faktoren äußerten sich Frauen tendenziell weniger stark belastet als Männer.

Abbildung 2 zeigt die prozentuale Verteilung der Frauen und Männer, die im Hinblick auf die 10 bedeutsamsten Belastungsfaktoren angegeben haben, ziemlich oder stark betroffen zu sein. Besonders auffällige Unterschiede in den Einschätzungen zeigen sich bei den Faktoren hohe Verantwortung, hoher Zeitdruck und Lärm. Aber auch die Angst vor Arbeitsplatzverlust, klimatische Bedingungen, mangelnde Informationen und Vorschriften und Kontrolle scheinen für Frauen eine geringere Rolle zu spielen als für Männer.

Darüber hinaus äußerten sich Frauen auch hinsichtlich weiterer Faktoren in der Tendenz als weniger stark belastet. So stellen lange Anfahrtswege zur Arbeitsstelle, Unfall- oder Absturzgefahr, gesundheitsbelastende Stoffe und schmutzige Arbeit für Frauen tendenziell ein geringeres Problem dar als für Männer. Nur im Hinblick auf einen Belastungsfaktor zeigen sich Frauen als stärker betroffen: Durch die Infektionsgefahr am Arbeitsplatz ziemlich oder stark belastet zu sein gaben 15% der Frauen, aber nur 9% der Männer an.

Abbildung 2:
Belastungen und
Geschlecht



3.2.2 Belastungen nach Alter

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

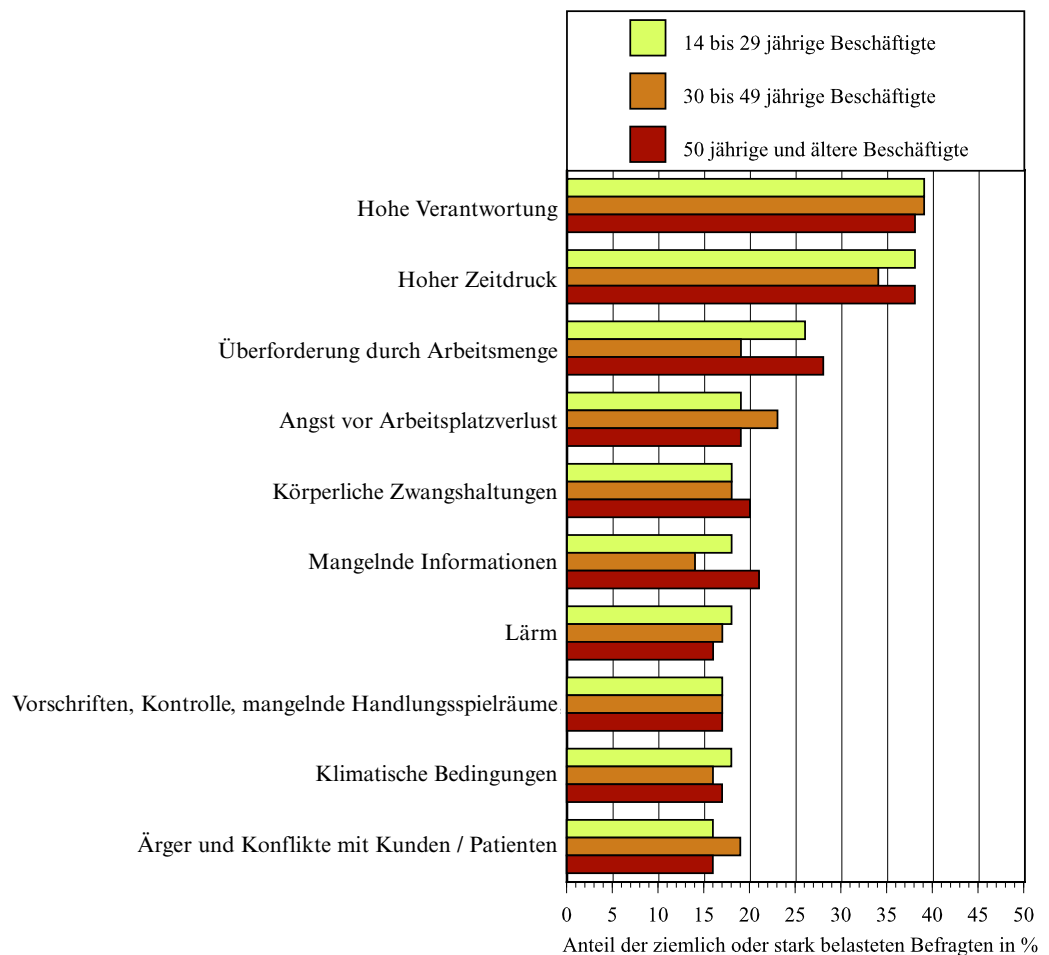
Abbildung 3 gibt einen Überblick über die Belastungseinschätzungen der 14-29 jährigen, der 30-49 jährigen und der 50 Jahre und älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Hinblick auf die 10 bedeutsamsten Belastungsfaktoren. Dargestellt sind jeweils die prozentualen Anteile der Befragten, die angegeben haben, der jeweilige Faktor belaste sie ziemlich oder stark.

Betrachtet man die vorliegenden Daten, so zeigen sich kaum Unterschiede in den Belastungseinschätzungen der Beschäftigten verschiedener Altersgruppen. Übereinstimmend spielen bei allen drei Altersklassen die Faktoren hohe Verantwortung, körperliche Zwangshaltungen, Lärm, klimatische Bedingungen sowie Vorschriften, Kontrolle und mangelnde Handlungsspielräume eine entscheidende Rolle. Auffallend ist jedoch, dass sich die Gruppe der 30-49 jährigen hinsichtlich der Faktoren hoher Zeitdruck, Überforderung durch die Arbeitsmenge und mangelnde Information weniger belastet fühlt als jüngere und ältere Beschäftigte. Außerdem leiden tendenziell mehr jüngere Beschäftigte (18% der 14-29 jährigen) unter langen Anfahrtswegen zum Arbeitsplatz als ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (8% der über 50 jährigen). Darüber hinaus zeigen sich kaum altersbedingte Abweichungen.

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 drastisch anwachsen.

Die Bewertung der Arbeitsplatzsituation unterscheidet sich zwischen den verschiedenen Altersgruppen kaum.

**Abbildung 3:
Belastungen und
Alter**



3.2.3 Belastungen nach Wirtschaftszweigen

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

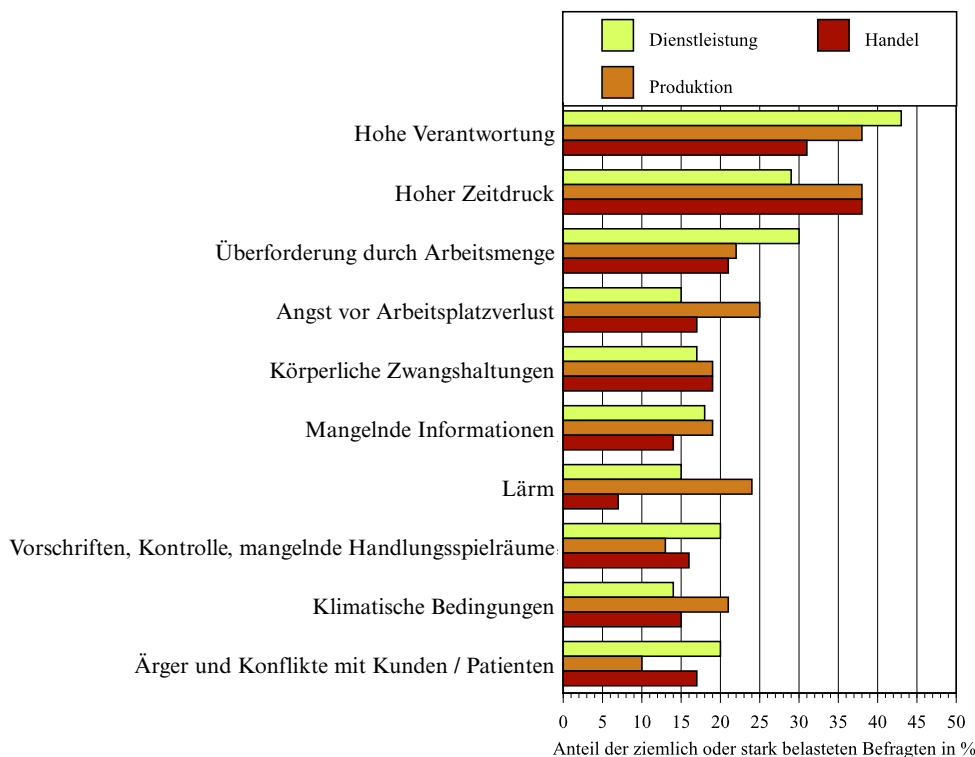


Abbildung 4:
Belastungen
und Wirtschafts-
zweige

Beschäftigte im Dienstleistungssektor fühlen sich relativ hohen psychischen Belastungen ausgesetzt. Im Produktionsbereich leiden die Beschäftigten hingegen stärker unter körperlichen Belastungen.

Abbildung 4 gibt die Einschätzungen der Beschäftigten dieser drei Wirtschaftszweige im Hinblick auf die 10 bedeutsamsten Faktoren wieder. Die Abbildung zeigt, dass sich die Belastungseinschätzungen der Beschäftigten dieser drei Wirtschaftszweige teilweise deutlich voneinander unterscheiden und sich die Beschäftigten des Dienstleistungs- und Produktionssektors tendenziell stärkeren Belastungen ausgesetzt fühlen als die des Handels.

Die Beschäftigten des Dienstleistungssektors gaben z.B. an, relativ stark von psychischen Belastungen, wie hoher Verantwortung, Überforderung durch die Arbeitsmenge, Vorschriften, Kontrolle und mangelnde Handlungsspielräume sowie Ärger und Konflikten mit Kunden und Patienten, betroffen zu sein. Bezüglich der nicht in Abbildung 4 dargestellten Faktoren ist auffällig, dass mit 17% der Beschäftigten des Dienstleistungssektors ein vergleichsweise hoher Anteil angab, sich durch Infektionsgefahr ziemlich oder stark belastet zu fühlen.

Die Beschäftigten des Produktionssektors äußerten sich als relativ stark belastet durch Angst vor Arbeitsplatzverlust, Lärm und klimatische Bedingungen am Arbeitsplatz. Spezifisch für den Produktionssektor sind den Angaben der Befragten zufolge außerdem die nicht in Abbildung 4 dargestellten physischen Belastungsfaktoren wie: Schmutzige Arbeit (18% ziemlich oder stark belastet), gesundheitsbelastende Stoffe (17% ziemlich oder stark belastet) und Unfall- oder Absturzgefahr (12% ziemlich oder stark belastet).

Die Angaben der Beschäftigten des Handels liegen in den meisten Fällen im Mittelfeld. Relativ bedeutsam sind für diese Gruppe aber die Faktoren hoher Zeitdruck und Ärger/Konflikte mit Kunden oder Patienten.



3.2.4 Belastungen nach Tätigkeitsfeldern

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 im Pflege- oder Lehrbereich. Aus diesem Grund sind tätigkeitsbezogene Belastungsprofile von besonderem Interesse.

Im Rahmen der Studie wurden die Beschäftigten gefragt, welcher primären Tätigkeit sie an ihren Arbeitsplätzen nachgehen. Zur Auswahl standen insgesamt 17 unterschiedliche Tätigkeitsfelder, von "Herstellen/Produzieren" über "Ausbilden/Lehren" bis "sonstige Büroarbeiten". Die Auswertung ergab, dass 75% aller Befragten in den folgenden acht Tätigkeitsbereichen arbeiten:

1. Planen / Leiten	12%
2. Dienstleistungen	11%
3. Ein- / Verkauf	10%
4. sonstige Büroarbeiten	9%
5. Ausbilden / Lehren	9%
6. Beraten	9%
7. Pflegen / Heilen	8%
8. Herstellen / Produzieren	7%

Aus Gründen der Übersichtlichkeit wird im Folgenden die Ergebnisdarstellung der Belastungseinschätzungen auf diese acht Haupttätigkeitsfelder beschränkt.

Tabelle 1 gibt einen Überblick über die Angaben der Beschäftigten im Hinblick auf die 10 bedeutsamsten Belastungsfaktoren in Abhängigkeit ihres Tätigkeitsfeldes.

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

- Pflegen und Heilen
- Ausbilden, Lehren und Unterrichten
- Produzieren und Herstellen von Waren

Bezüglich acht der zehn meistgenannten Belastungsfaktoren liegen die Einschätzungen der Beschäftigten des Tätigkeitsfeldes Pflegen und Heilen, wenn auch in manchen Fällen lediglich geringfügig, über denen aller Befragter. Insbesondere hohe Verantwortung, körperliche Zwangshaltungen und Überforderung durch die Arbeitsmenge stellen spezifische Belastungsschwerpunkte für Beschäftigte dar, die mit Pfl egetätigkeiten betraut sind.

Für Menschen die in Lehr- und Ausbildungsberufen tätig sind, ist vor allem Lärm von besonderer Bedeutung. Beschäftigte in diesem Bereich geben außerdem an, sich auch durch Überforderung durch die Arbeitsmenge und hohe Verantwortung besonders belastet zu fühlen.



Tätigkeitsfelder

**Tabelle 1:
Belastungen und
Tätigkeitsfelder**

Aufgeführt sind jeweils die prozentualen Anteile der Befragten, die sich ziemlich oder stark belastet fühlen.

Belastungsfaktor	Alle	Planen / Leiten	Dienst- leistungen	Ein- / Verkauf	Büroarbeit	Ausbilden / Lehren
Hohe Verantwortung	39	42	36	31	26	51
Hoher Zeitdruck	38	50	28	34	31	43
Überforderung durch die Arbeitsmenge	26	29	20	18	22	44
Angst vor Arbeitsplatz- verlust	19	13	18	17	17	12
Mangelnde Informationen	18	16	22	19	14	11
Körperliche Zwangshaltungen	18	11	21	14	9	17
Vorschriften, Kontrolle	17	16	15	9	11	24
Lärm	17	7	14	11	4	40
Ärger und Konflikte mit Kunden und Patienten	16	17	17	20	8	22
Klimatische Bedingungen	16	12	23	15	4	8



Als relativ stark belastet äußern sich auch die Beschäftigten des Tätigkeitsbereichs Herstellen und Produzieren von Gütern. Besonders Lärm, Angst vor Arbeitsplatzverlust und klimatische Bedingungen am Arbeitsplatz machen den hier Beschäftigten zu schaffen.

Relativ positiv fallen hingegen die Angaben der Beschäftigten aus, die mit Büroarbeiten betraut sind. Deren Einschätzungen liegen im Hinblick auf die zehn bedeutsamsten Faktoren jeweils unter denen der Gesamtstichprobe.

Die bedeutsamste Rolle für alle Beschäftigten, arbeiten sie nun im Büro, im Handel, in Lehranstalten oder Krankenhäusern und Pflegeheimen, spielen die beiden psychischen Faktoren hohe Verantwortung und hoher Zeitdruck.

Beraten	Pflegen Heilen	Herstellen / Produzieren
35	59	42
37	45	42
27	37	20
17	20	30
15	22	16
22	31	25
26	20	16
6	10	38
28	22	12
9	15	24

3.2.5 Belastungen im Trendvergleich

Ein Vergleich der Belastungseinschätzungen von 1994 mit denen von 1999 zeigte, dass sich in diesem Zeitraum das Belastungsniveau zum Teil deutlich erhöht hat. Damals war insbesondere bei den psychischen Belastungen ein starker Anstieg innerhalb von fünf Jahren festzustellen. Hat sich dieser aus Sicht des Arbeitsschutzes negative Trend weiter fortgesetzt?

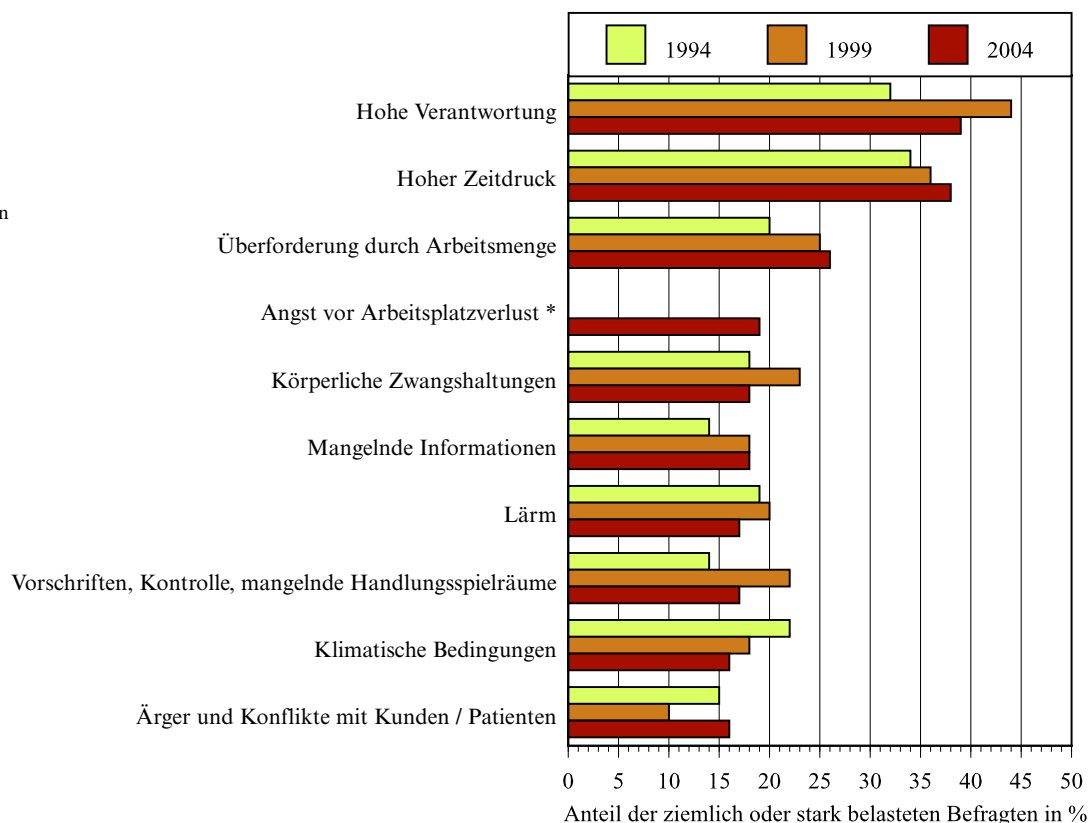
Abbildung 5 gibt einen Überblick über die Einschätzungen der Beschäftigten 1994, 1999 und 2004. Dargestellt sind die prozentualen Anteile der Beschäftigten, die sich ziemlich oder stark belastet fühlen. Es ist zu erkennen, dass sich der zwischen 1994 und 1999 nachweisbare Belastungsanstieg zwischen 1999 und 2004 nicht in der damaligen Intensität fortgesetzt hat. So sind die Anteile der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich durch hohe Verantwortung, körperliche Zwangshaltungen und klimatische Bedingungen ziemlich oder stark belastet fühlen, tendenziell zurückgegangen. Geringfügige Abnahmen im Belastungsniveau sind auch im Hinblick auf Lärm, körperlich schwere Arbeit und gesundheitsbelastende Stoffe nachzuweisen.

Deutliche Zunahmen in den Belastungseinschätzungen sind bezüglich der Faktoren hoher Zeitdruck, Überforderung durch die Arbeitsmenge sowie Ärger und Konflikte mit Kunden/Patienten zu verzeichnen.

Insgesamt sprechen die Daten dafür, dass das im Jahr 1999 aufgezeigte hohe Belastungsniveau der Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen bis 2004 unverändert ist.

Abbildung 5:
Belastungseinschätzungen im Trend

* Diese Daten wurden 1994 und 1999 nicht erfasst



4. Auswirkung der Belastungen

Belastende Situationen am Arbeitsplatz können Beeinträchtigungen körperlicher und psychischer Art nach sich ziehen. Diese näher zu untersuchen war der zweite Schwerpunkt der Studie.

Um die gesundheitlichen Auswirkungen der Arbeit festzustellen wurde folgende Frage gestellt: "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 die 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."

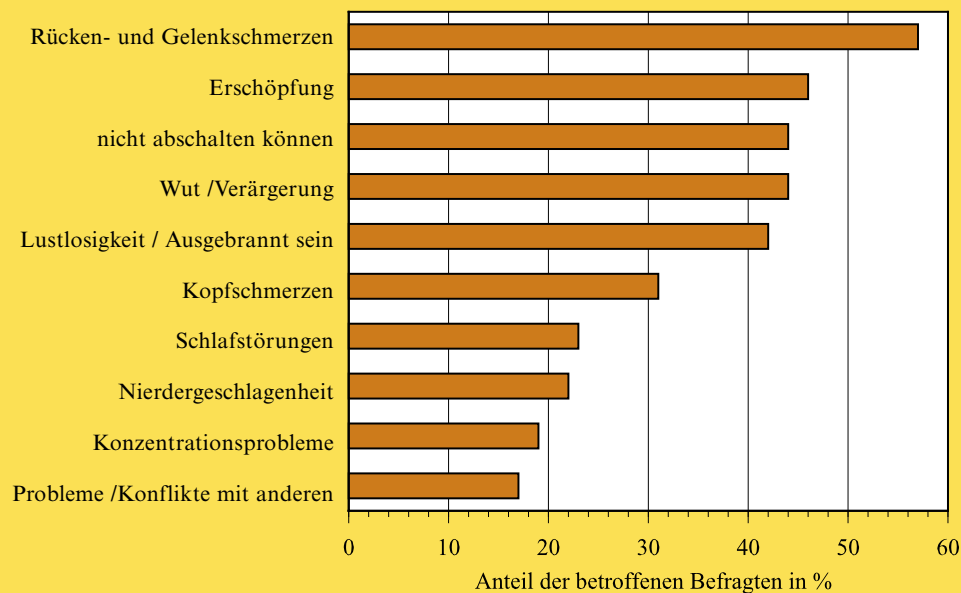


Abbildung 6:
Gesundheitliche
Auswirkungen
der Arbeitsbelas-
tungen

Die Befragungsergebnisse sind auszugsweise in Abbildung 6 dargestellt. Auffällig ist, dass die Befragten hauptsächlich Beschwerdebilder nennen, die in den Bereich der psychischen Beanspruchungen fallen. Erschöpfung (46%), Wut/Verärgerung (44%), nicht abschalten können (44%) und Lustlosigkeit/ausgebrannt sein (42%) werden lediglich von der "Volkskrankheit" Rücken-/Gelenkbeschwerden (57%) in der Häufigkeit der Nennungen übertroffen.

Wie bereits 1994 und 1999 nannten die Beschäftigten auch bei dieser Befragung eine ganze Bandbreite weiterer körperlicher und psychischer Beanspruchungen, die sie mit ihrer Arbeit in Verbindung bringen:

- Magen- und Darmbeschwerden 17%
- Zweifel an eigenen Fähigkeiten 15%
- Sehstörungen 14%
- Infektionserkrankungen 12%
- Atemwegserkrankungen 11%
- Herz-Kreislaufbeschwerden 10%
- Angstgefühle vor/ bei der Arbeit 8%
- Hauterkrankungen 7%
- Folgen eines Arbeitsunfalls 5%
- Schwerhörigkeit 5%
- fehlende soziale Kontakte 4%
- Krebserkrankungen 1%

Die Angaben von Frauen und Männern zu gesundheitlichen Belastungen sind relativ ausgeglichen. Auffällige Differenzen in der Art der Auswirkungen zeigen sich vor allem in zwei Punkten: 36% der Frauen, aber nur 26% der Männer, leiden unter Kopfschmerzen. 20% der Männer, aber nur 15% der Frauen, leiden unter Problemen und Konflikten mit anderen.

Tabelle 2 zeigt die Ergebnisse der Befragung aufgliedert nach verschiedenen Altersgruppen. Es sind nur Auswirkungen berücksichtigt, bei denen deutliche Unterschiede zwischen jüngeren und älteren im Vergleich zu allen Beschäftigten nachweisbar sind.

Tabelle 2:
Gesundheitliche Auswirkungen der Arbeit bezogen auf das Alter (Angaben in %)

	Angaben aller Beschäftigten	14 - 29 Jahre	30 - 49 Jahre	50 Jahre und älter
Schwerhörigkeit	5	3	4	9
Sehstörungen	14	8	15	19
Herz-Kreislaufbeschwerden	10	6	9	21
Kopfschmerzen	31	34	33	22
Lustlosigkeit/ausgebrannt sein	42	47	41	37
Erschöpfung	46	53	45	41

Ältere leiden demnach in der Tendenz verstärkt unter körperlichen Beschwerden wie Schwerhörigkeit oder Sehstörungen. Jüngere Beschäftigte haben dagegen tendenziell häufiger mit psychosomatischen Beanspruchungsfolgen wie Kopfschmerzen, Lustlosigkeit/ausgebrannt sein und Erschöpfung zu kämpfen.



Fachkräfte fehlen - Ältere zurück in Betrieb

Von THOMAS WELS
DÜSSELDORF. Der Alarmruf ertöbt laut, nach Ansicht von Wissenschaftlern aber zu spät: Nachdem Bundesforschungsministerin Edelgard Bulc...

Im Jahr 2040 gibt es doppelt so viel Senioren wie heute

Wahrscheinlich (dft) Die Bevölkerung Deutschlands wird nach Berechnungen des Statistischen Bundesamtes trotz abnehmender Zuwanderung in den kommenden Jahrzehnten deutlich älter werden. So wird die Einwohnerzahl bis zum Jahr 2040 von derzeit 82 Millionen Menschen auf 69 bis 74 Millionen zurückgehen. Außerdem werde sich der Anteil der Senioren bis dahin nahezu verdoppeln. Die zunehmende Abertung sei typisch für eine Industriegesellschaft und könne EU-weit beobachtet werden. Allerdings entwickle sich die Bevölkerungsstruktur in den einzelnen Staaten unterschiedlich. Die stetige Verschiebung der Altersstruktur werde auf Wirtschaft und soziale Sicherungssysteme erhebliche Auswirkungen haben.
Deutschland komme in den alten Bundesländern auf jede deutsche Frau durchschnittlich etwa 1,4 Kinder. Deutlich weniger Kinder kommen allerdings in den neuen Bundesländern zur Welt, wo die Geburtenrate nach der Wiedervereinigung auf 0,8 absinkt und erst mit einigen Jahren wieder kontinuierlich ansteigt.
Schwer vorherzusagen ist die Netto-Zuwanderung von Ausländern. Sie wird sich nach unterschiedlichen Modellrechnungen in kurzer Zeit auf 100.000 beziehungsweise 200.000 Menschen im Jahr einstellen. Allerdings werde in absehbarer Zukunft die Zahl der Sterbefälle der Geburten und der kausalkomplexen Ausländer übersteigen. Auch eine beträchtliche Zonenschiebung könne den Altersgruppen nur verlangsamt, jedoch nicht verhindern. Außerdem sei auch die Geburtenrate der ausländischen Bevölkerung heute nur bei 1,6 Kindern pro Frau relativ niedrig.
Demnach kommen auf 100 Menschen...

Mehr Ältere in der Arbeitswelt: Wirtschaft hat demografische Entwicklung noch nicht geirrt

Da der Anteil der über-50-jährigen an der Gesamtzahl der Beschäftigten in den kommenden Jahren kontinuierlich steigen wird, wird voraussichtlich auch der derzeit sehr niedrige Altersstand wieder ansteigen. Das ver...

Die Jung-Graue P

Leute keinen Zugang zur Praxis haben." Der Wissenschaftler sieht beim Thema Fachkräftemangel vor allem die Wirtschaft gefordert, vor allem die Unternehmen müssten...

Arbeitsfähigkeitspolitik haben

Während die Erwerbsbevölkerung in naher Zukunft eine vorläufige Aufgabe sein wird...

Die Zukunft ohne die Älteren

Wer die Altersgrenze von 45 Jahren überschritten hat, gilt auf dem Arbeitsmarkt als kaum vermittelbar. Der demographische Wandel aber erfordert von Arbeitgebern radikales Umdenken. Erfahrung ist immer noch eine viel zu selten genutzte Ressource.

Werden jüngere Beschäftigte bereits heute stark beansprucht, so stellt sich die Frage, wie diese dennoch möglichst lange und erfolgreich die Anforderungen der Arbeit auch in der Zukunft bewältigen können.

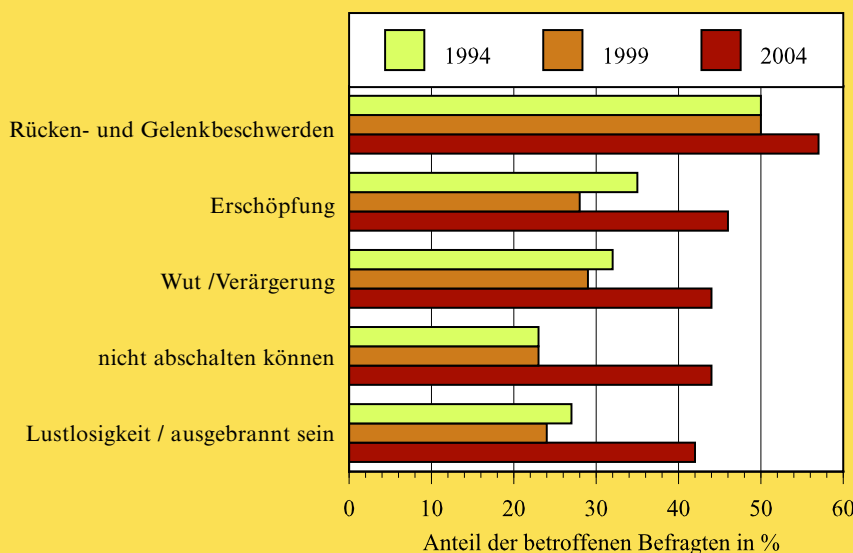
Die aufgezeigten Unterschiede zwischen jüngeren und älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind vor allem im Zusammenhang mit der eingangs dargestellten Altersstruktur der Beschäftigten interessant. Die unter dem Stichwort "Demographischer Wandel" geprägte Entwicklung der Altersstruktur der Gesellschaft macht unter Berücksichtigung der vorliegenden Befragungsergebnisse in den kommenden Jahren ein betriebliches Umdenken notwendig. Um die Herausforderungen des demographischen Wandels bewältigen zu können, sind die Betriebe gefordert, die Arbeitsbedingungen so zu verändern, dass mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer länger im Arbeitsprozess verbleiben können, als dies heute der Fall ist. Auch die Beschäftigten müssen hierzu ihren Beitrag leisten. Es geht in diesem Zusammenhang beispielsweise um altersgerechte Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung, um altersgerechtes Führen aber auch um eine Verbesserung der Weiterbildungskonzepte und des Weiterbildungsverhaltens.

Beschäftigte im Pflegebereich, die bereits hinsichtlich der Arbeitsbelastungen die Spitzengruppe bilden, sind neben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus dem Bereich Ausbilden und Lehren auch diejenigen, die am stärksten von gesundheitlichen Auswirkungen betroffen sind. Im Pflegebereich kommt es besonders häufig zu Erschöpfung, Lustlosigkeit/ausgebrannt sein, Magen-Darm-Beschwerden und Hauterkrankungen. Beschäftigte in Lehrberufen leiden besonders häufig unter Kopfschmerzen und Herz-Kreislauf-Beschwerden. Auffällig ist ferner, dass 35% der Lehrerinnen und Lehrer angeben, an den eigenen Fähigkeiten zu zweifeln.

Besonders deutlich wirken sich Arbeitsbelastungen bei Wochenend- bzw. Schicht- und Nachtarbeit aus. So liegen die Angaben der betroffenen Personengruppen unter anderem im Hinblick auf Rücken- und Gelenkbeschwerden, Atemwegserkrankungen, Hauterkrankungen, Lustlosigkeit/ausgebrannt sein, Erschöpfung und Schlafstörungen deutlich über dem Durchschnitt. Die Ergebnisse der Befragung belegen außerdem, dass Teilzeitbeschäftigte und Beschäftigte mit Mini-Jobs in geringerem Umfang von Beeinträchtigungen betroffen sind als Vollzeitbeschäftigte.

Um festzustellen, ob sich Arbeitsbelastungen auf die Gesundheit der Beschäftigten auswirken, wurden die Befragten anhand ihrer Belastungseinschätzung entweder der Gruppe der gering Belasteten oder der Gruppe der hoch Belasteten zugeordnet. Hoch belastete Beschäftigte leiden fast doppelt so häufig unter gesundheitlichen Problemen wie gering Belastete. Dieses wird aus der Summe der genannten Auswirkungen ersichtlich, aber auch aus der Antworthäufigkeit zu den einzelnen Auswirkungen. Die gering Belasteten nennen nur sieben von 22 in der Befragungsliste angeführten Problemen mit hoher Häufigkeit (20% und mehr). Bei den hoch Belasteten bleiben dagegen nur fünf der 22 Probleme unter 20% Nennungshäufigkeit.

Vergleicht man die aktuellen Befragungsergebnisse mit den Angaben aus den Vorjahren (siehe Abbildung 7), so ist nach einem leichten Absinken im Zeitraum von 1994 bis 1999 nun wieder ein deutlicher Anstieg mehrerer körperlicher und psychischer Beanspruchungsfolgen zu verzeichnen.



**Abbildung 7:
Vergleich der
Beanspruchung
von 1994-2004**

Das seit Jahren anhaltende hohe Belastungs-
niveau scheint sich nun negativ auf die
Gesundheit der Beschäftigten auszuwirken.

Sowohl 1994 als auch 1999 klagte noch die Hälfte der Befragten über Rücken- und Gelenkschmerzen. Zum aktuellen Befragungszeitpunkt gaben dies 57% der Beschäftigten an. Noch deutlichere Anstiege sind im Bereich der psychischen Beanspruchungen zu verzeichnen. So stiegen die Anteile der Befragten, die angegeben haben, von der Arbeit erschöpft zu sein oder unter Wut bzw. Verärgerung zu leiden, in 10 Jahren von 35% auf 46% bzw. von 32% auf 44%. Drastische Anstiege sind auch im Hinblick auf zwei weitere Belastungsfolgen nachweisbar: Lustlos bzw. ausgebrannt zu sein gaben 1994 26% der Befragten an – 2004 betrug der entsprechende Anteil 42%! Und immer mehr Beschäftigte können von der Arbeit nicht mehr abschalten – 2004 gaben 44% der Befragten an, sich auch nach ihrem Feierabend mit der Arbeit zu beschäftigen – 1994 betrug der entsprechende Anteil „lediglich“ 24%.

Dieser Zuwachs ist auch für einen großen Teil der übrigen Beanspruchungsfolgen zu verzeichnen. Die prozentualen Angaben beispielsweise unter Konzentrationsproblemen, Niedergeschlagenheit, Problemen / Konflikten mit anderen zu leiden oder auch Zweifel an eigenen Fähigkeiten zu haben, nahmen seit 1999 jeweils um mindestens 7% zu.



5. Bewältigungsformen

Beschäftigte stehen den Belastungen am Arbeitsplatz nicht vollkommen hilflos gegenüber, sondern versuchen, durch Aktivitäten in ihrer Freizeit deren negative Folgen auszugleichen und so arbeitsbedingte Probleme zu bewältigen. 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?" Abbildung 8 stellt die Befragungsergebnisse dar.

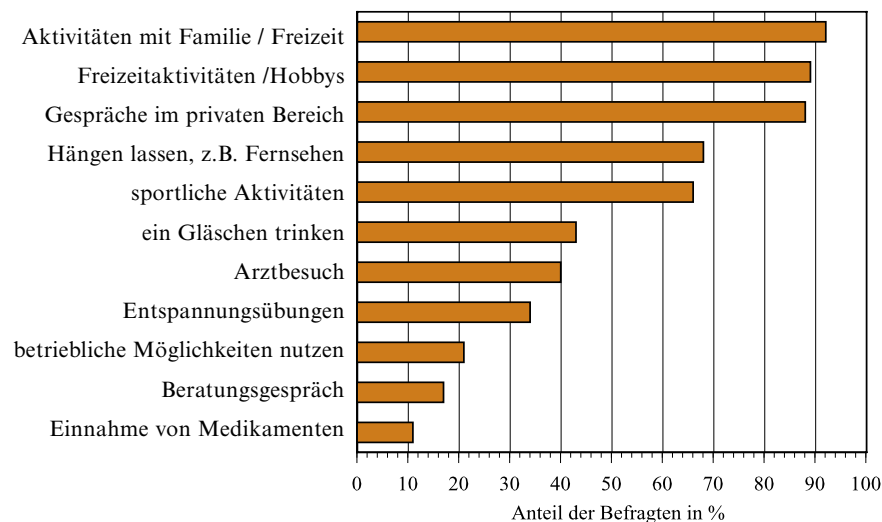


Abbildung 8:
Bewältigungsformen



Die Ergebnisse zeigen, dass vor allem soziale Strategien zur Bewältigung belastender Situationen von den befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern angegeben wurden: 92% der Befragten nannten gemeinsame Aktivitäten mit der Familie oder Freunden, 89% nannten Hobbys/ Freizeitaktivitäten und 88% nannten Gespräche im privaten Bereich als Ausgleich. Etwa zwei Drittel (68%) der Beschäftigten führten an, sich durch "hängen lassen, z.B. vor dem Fernseher" eher passiv zu entspannen. Dagegen setzten ebenfalls knapp zwei Drittel (66%) auf sportliche Aktivitäten als Gegengewicht zu arbeitsbedingten Belastungen.

Den Angaben der Befragten zufolge werden betriebliche Möglichkeiten (z.B. Personalentwicklungsmaßnahmen oder Betriebssport) nur wenig genutzt: Lediglich 21% gaben an, hiervon Gebrauch zu machen. Bedenklich hoch ist die Anzahl derer, die nach eigener Aussage Entspannung und Ablenkung vom Arbeitsalltag durch das Trinken von Alkohol suchen (43%). Außerdem erklärte jeder elfte Befragte, Medikamente zu nehmen, um beruflich verursachte Beschwerden oder Belastungen abzubauen.

Die Ergebnisse der Befragung sprechen dafür, dass Frauen und Männer ähnliche Strategien zur Verarbeitung von arbeitsbedingten Belastungen einsetzen. Auffälligste Unterschiede: 42% der Frauen, aber nur 26% der Männer, schaffen sich durch Entspannungsübungen einen Ausgleich zum Arbeitsalltag. 41% der Männer, aber nur 28% der Frauen, setzen auf das Trinken von Alkohol als Bewältigungsstrategie.

Hoch belastete Beschäftigte scheinen im Vergleich zu gering Belasteten auf vielfältigere Weise zu versuchen, Beschwerden auszugleichen. Auch nehmen hoch belastete Beschäftigte häufiger professionelle Hilfe beim Arzt (53% gegenüber 38%) in Anspruch oder nutzen Beratungsgespräche stärker (28% gegenüber 16%). In dieser Gruppe ist auch die Einnahme von Medikamenten stärker verbreitet (24% gegenüber 10%).

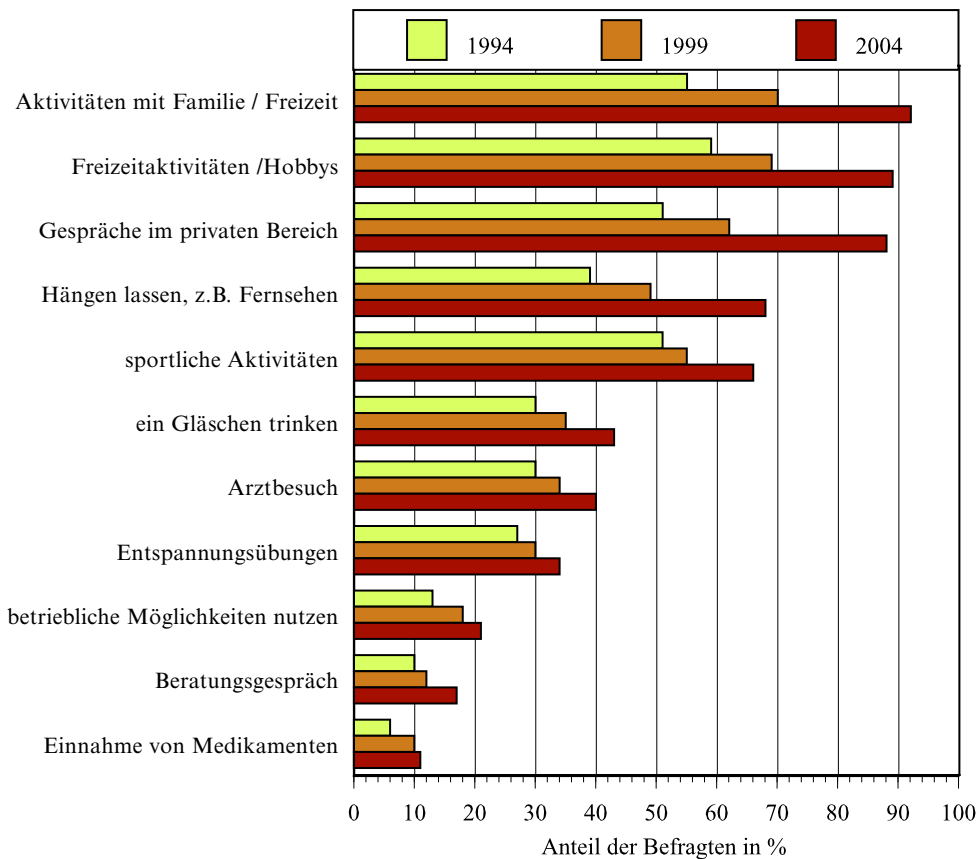


Abbildung 9:
Bewältigung im
Trend

Vergleicht man die Ergebnisse der aktuellen Befragung mit den Ergebnissen aus den Jahren 1994 und 1999 so ist festzustellen, dass sich hinsichtlich der Rangfolge der Nennungen auf die Frage, wie Beschäftigte arbeitsbedingte Belastungen bewältigen, kaum Veränderungen ergeben haben. Deutliche Abweichungen gibt es dagegen hinsichtlich der prozentualen Anteile: Der in Abbildung 9 dargestellte Trendvergleich über die letzten 10 Jahre zeigt einen deutlichen Anstieg der Nennungen - sowohl für die aktiven als auch für die passiven Ausgleichsformen. Die größten Zuwächse innerhalb dieses Zeitraums sind in den folgenden Bereichen zu verzeichnen:

- Aktivitäten mit Familie und Freunden (+ 36 Prozentpunkte)
- Freizeitaktivitäten und Hobbys (+ 29 Prozentpunkte)
- sich hängen lassen (+ 28 Prozentpunkte)
- private Gespräche (+ 26 Prozentpunkte)

6. Arbeitszufriedenheit

Neben Belastungen und deren Auswirkungen stellt die Arbeitszufriedenheit einen bedeutsamen Faktor bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen dar. Nur zufriedene Beschäftigte sind bereit, sich für ihren Betrieb zu engagieren und damit zur Wettbewerbsfähigkeit ihres Betriebes beizutragen. Im Zusammenhang mit der Arbeitszufriedenheit wurde folgende Frage gestellt: "Bei der Arbeit gibt es verschiedene Aspekte, mit denen man mehr oder weniger zufrieden oder unzufrieden sein kann. Ich nenne Ihnen einige Aspekte, schätzen sie bitte ein, wie zufrieden sie damit sind."

Abbildung 10 gibt einen Überblick über die Ergebnisse zur Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen. Die Ergebnisse zeigen, dass die Beschäftigten, trotz nachweisbar hoher Belastungen und negativer Auswirkungen auf die Gesundheit, mit vielen Aspekten am Arbeitsplatz sehr zufrieden sind. Besonders positiv eingeschätzt wurde das Verhältnis zu Kolleginnen und Kollegen sowie die Möglichkeit, selbstständig arbeiten zu können: Über 60% aller Befragten gaben an, diesbezüglich vollkommen oder sehr zufrieden zu sein. Relativ zufrieden äußerten sich die Beschäftigten auch im Hinblick auf das Verhältnis zu Vorgesetzten, den Gesundheitsschutz / die Unfallverhütung sowie die Arbeitszeit. Deutlich negativer wurden die Aspekte Entlohnung und Aufstiegsmöglichkeiten beurteilt. Nur jeder vierte der Befragten gab an, mit seiner Entlohnung vollkommen oder sehr zufrieden zu sein, und nur jeder Fünfte beurteilte seine Aufstiegsmöglichkeiten als sehr positiv.

Vor allem das Verhältnis zu den Kollegen und die Möglichkeit selbstständig arbeiten zu können, spielen eine Schlüsselrolle bei der Arbeitszufriedenheit.

Die Entlohnung und die Aufstiegsmöglichkeiten wurden von Frauen und Männern gleichermaßen negativ beurteilt.

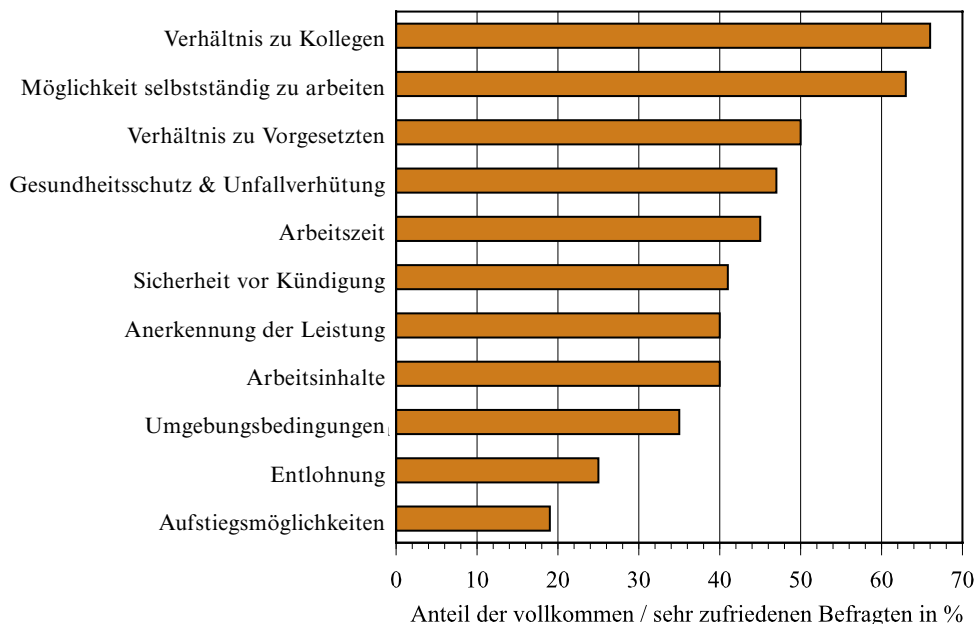


Abbildung 10:
Angaben zur
Arbeitszufriedenheit

Vergleicht man die Angaben von Frauen und Männern zur Arbeitszufriedenheit, so lässt sich ein deutlicher Trend ablesen. Frauen sind tendenziell zufriedener mit ihren Arbeitsbedingungen als ihre männlichen Kollegen. Besonders deutlich wird das bei zwei Aspekten: Dem Verhältnis zu Vorgesetzten und der Anerkennung der eigenen Leistung. So äußerten sich 54% der Frauen, aber nur 42% der Männer vollkommen oder sehr zufrieden mit ihrem Verhältnis zum Vorgesetzten. Auch sind Frauen (44%) offensichtlich zufriedener mit der Anerkennung der eigenen Leistung durch andere als ihre männlichen Kollegen (35%). Neben diesen beiden Aspekten äußerten sich Frauen auch tendenziell als zufriedener mit der Arbeitszeit, der Sicherheit vor Kündigung und den Umgebungsbedingungen.

Im Altersvergleich zeigen sich ebenfalls markante, wenn auch unsystematische Unterschiede. Jüngere sind im Vergleich zu Älteren zufriedener mit dem Verhältnis zu Kolleginnen und Kollegen, dem Gesundheitsschutz und der Unfallverhütung am Arbeitsplatz, den Umgebungsbedingungen und den Aufstiegsmöglichkeiten. Ältere hingegen schätzen die Möglichkeit, selbstständig zu arbeiten, die Arbeitszeit, die Anerkennung der eigenen Leistung und die Arbeitsinhalte eindeutig positiver ein als ihre jüngeren Kollegen. Der augenfälligste Unterschied in den Zufriedenheitseinschätzungen ist hinsichtlich eines besonders wichtigen Aspekts feststellbar: 52% der älteren Befragten gaben an, mit der Sicherheit ihres Arbeitsplatzes vor Kündigung vollkommen oder sehr zufrieden zu sein. Dieser Anteil liegt bei den jüngeren Beschäftigten nur bei 32%.

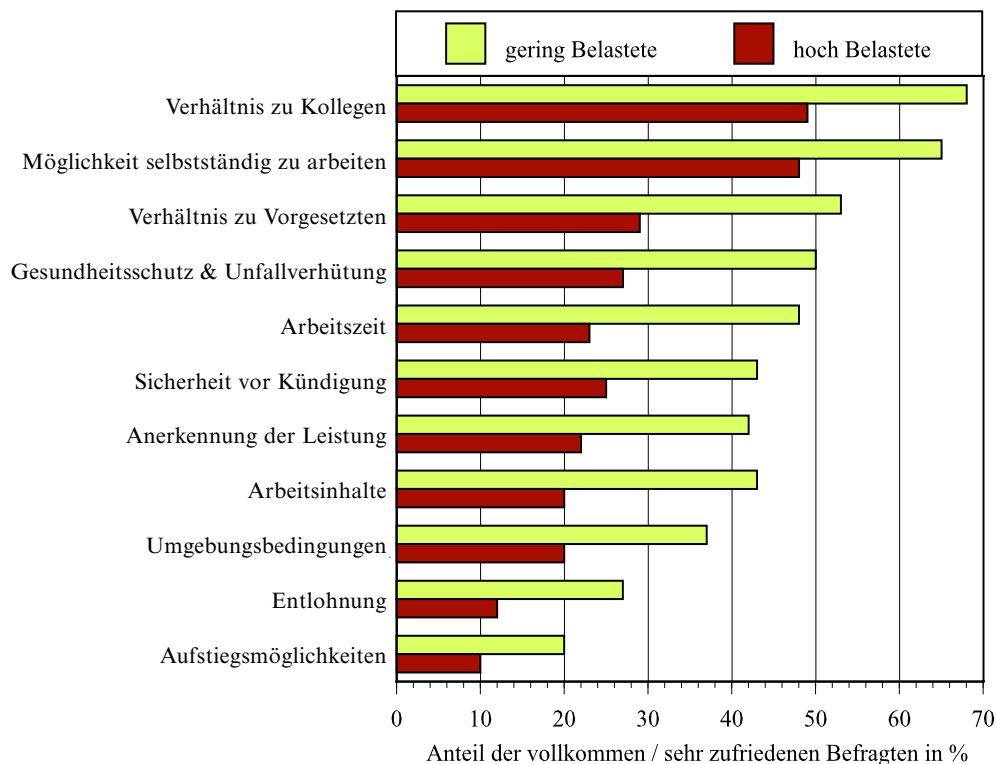
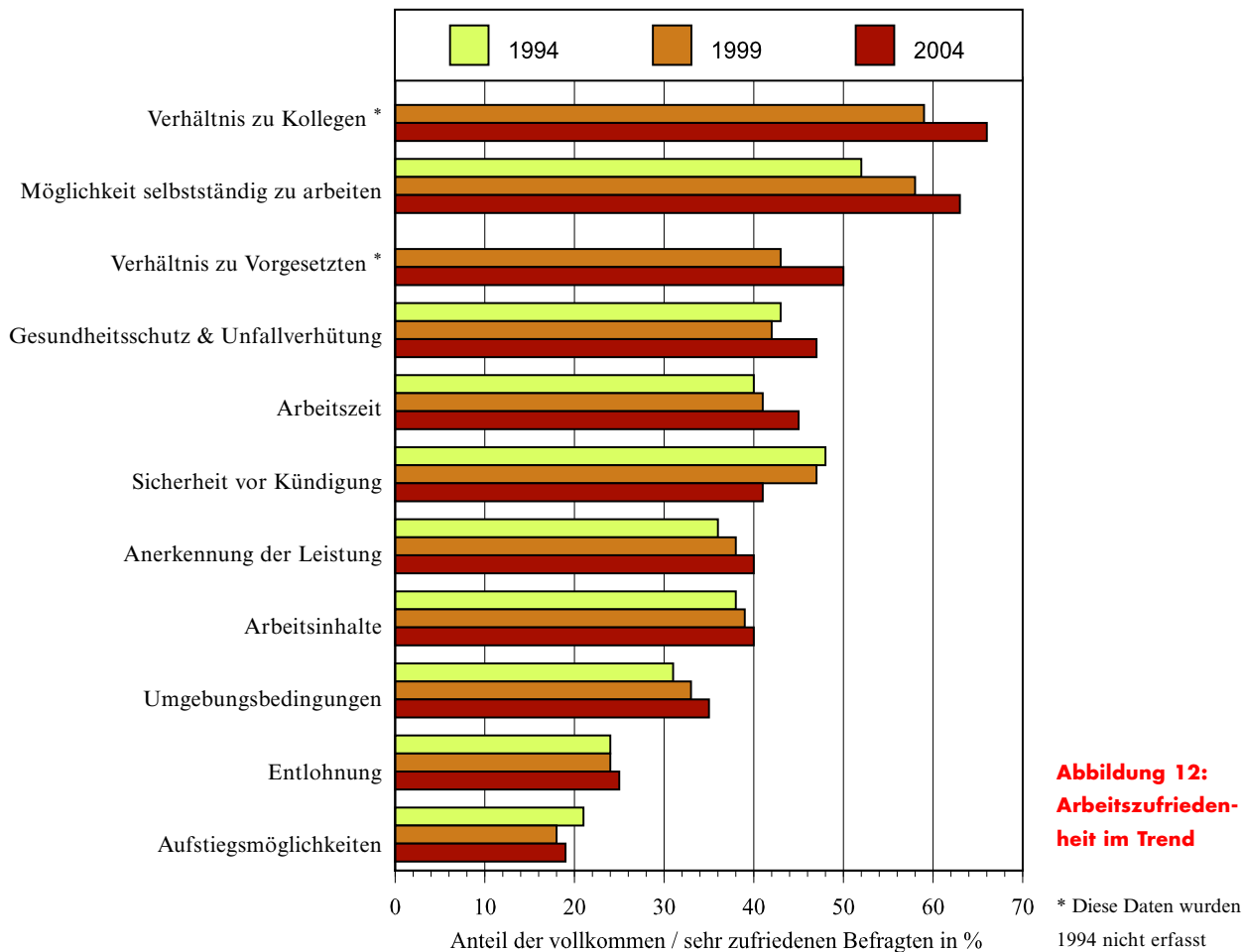


Abbildung 11:
Arbeitszufriedenheit und Belastungsniveau



**Abbildung 12:
Arbeitszufrieden-
heit im Trend**

Je höher die Belastungen, desto unzufriedener sind die Beschäftigten.

Es ist zu erwarten, dass sich Belastungen am Arbeitsplatz auf die Arbeitszufriedenheit auswirken. Die Vermutung, dass die Zufriedenheit mit steigenden Belastungen sinkt, wird durch die Ergebnisse eindeutig bestätigt. Abbildung 11 vergleicht die Angaben zur Arbeitszufriedenheit von eher gering belasteten mit denen hoch belasteter Beschäftigter. Es sind gravierende Unterschiede in den Zufriedenheitsurteilen dieser beiden Gruppen erkennbar. Hoch belastete Beschäftigte sind bezüglich aller dargestellten Faktoren deutlich unzufriedener als gering Belastete.

Die Angst um den Arbeitsplatz spiegelt sich in der Arbeits(un)zufriedenheit wieder.

Abbildung 12 zeigt den Trend in den Zufriedenheitsurteilen zwischen 1994 und 2004. Die Ergebnisse lassen erkennen, dass in den letzten fünf bis zehn Jahren hinsichtlich mehrerer Faktoren der Anteil vollkommen oder sehr zufriedener Beschäftigter gestiegen ist. Deutlich gewachsen ist zum Beispiel seit 1999 die Anzahl derjenigen, die mit dem Verhältnis zu Kolleginnen und Kollegen, den Möglichkeiten selbstständig zu arbeiten, dem Verhältnis zu Vorgesetzten, dem Gesundheitsschutz/der Unfallverhütung und der Arbeitszeit sehr zufrieden sind. Deutlich verschlechtert haben sich die Zufriedenheitswerte bezüglich der Sicherheit des Arbeitsplatzes vor Kündigung: Gaben 1994 noch 48% an, hiermit vollkommen oder sehr zufrieden zu sein, sank dieser Anteil 1999 geringfügig auf 47%. 2004 äußerten sich nur noch 41% der Befragten positiv zu diesem sehr wichtigen Aspekt der Arbeitszufriedenheit.

7. Arbeitsschutzmaßnahmen im Betrieb

Nach dem Arbeitsschutzgesetz sind Arbeitgeber verpflichtet, durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten zu verbessern. Zu den Maßnahmen des Arbeitsschutzes gehören neben der Verhütung von Unfällen bei der Arbeit bzw. arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren auch Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit.

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

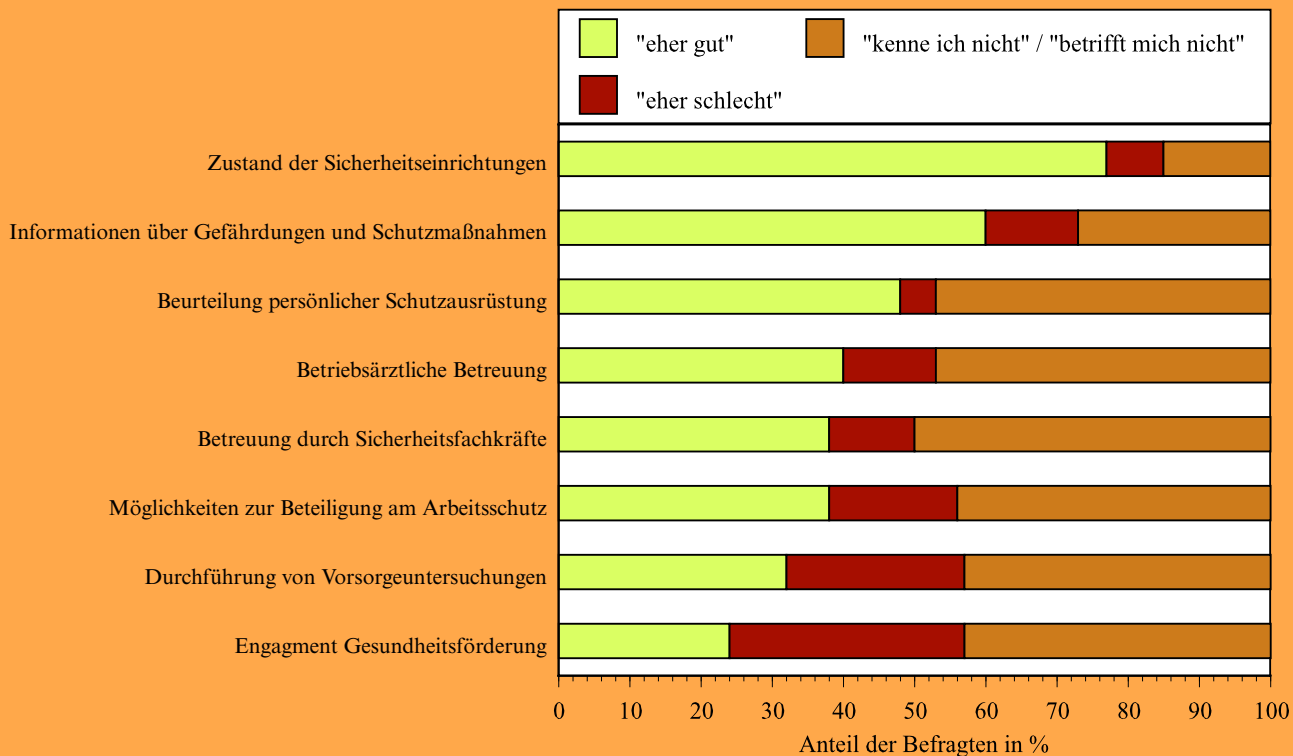


Abbildung 13:
Beurteilung der
Arbeitsschutz-
maßnahmen



Ein großer Teil der Befragten ist mit betrieblichen Vorsorgeuntersuchungen unzufrieden und bemängelt das fehlende Engagement ihres Betriebes in der Gesundheitsförderung.

Wie Abbildung 13 zeigt wurden insbesondere der Zustand der Sicherheitseinrichtungen (z.B. Fluchtwege, Erste-Hilfe-Einrichtungen usw.) sowie die Informationen über Gefährdungen und Schutzmaßnahmen als "eher gut" bezeichnet. Auch die Bereitstellung persönlicher Schutzausrüstung wird von annähernd der Hälfte der Befragten positiv beurteilt. Weniger positiv fallen die Urteile der Befragten über individuelle Betreuungsmaßnahmen aus. Lediglich 40% beurteilten die betriebsärztliche Betreuung und nur 38% die Betreuung durch Sicherheitsfachkräfte positiv. Dieses ist insofern kritisch anzumerken, als dass Betriebsärzte und Fachkräfte als Ansprechpartner für arbeitsbedingte Probleme fungieren sollen. Auch die Beteiligung der Beschäftigten am Arbeitsschutz, die Durchführung von Vorsorgeuntersuchungen und das Engagement des Betriebes zur Gesundheitsförderung (z.B. durch Betriebssport) wurden eher negativ beurteilt.

Die Ergebnisse sprechen dafür, dass zwar der technische Arbeitsschutz in Nordrhein-Westfalen ein hohes Niveau erreicht hat und die für den Arbeitsschutz Verantwortlichen in diesem Bereich ihren Verpflichtungen nachkommen. Der präventive Schutz der Gesundheit der Beschäftigten durch individuelle Betreuung und betriebliche Angebote sowie auch die Beteiligung der Beschäftigten am Arbeitsschutz scheinen hingegen deutlich optimierungsbedürftig zu sein.

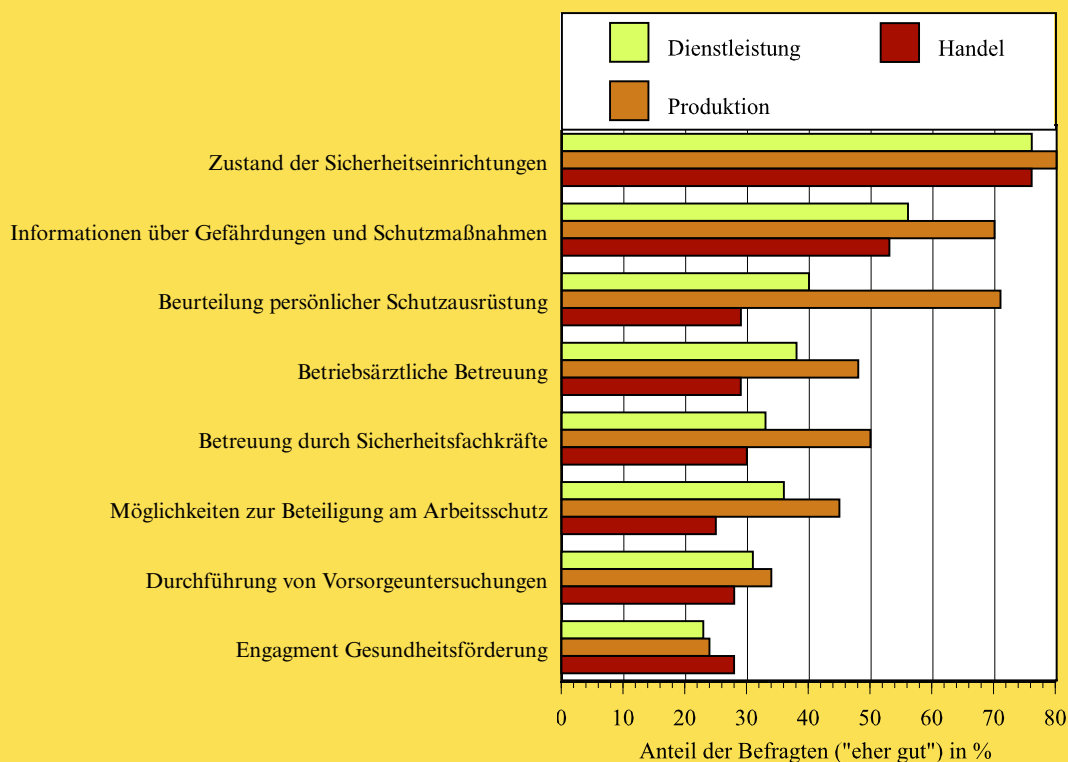


Abbildung 14:
Beurteilung der
Arbeitsschutz-
maßnahmen in
verschiedenen
Wirtschafts-
zweigen

Vergleicht man die Angaben der Beschäftigten verschiedener Wirtschaftszweige miteinander, so können deutliche Unterschiede zwischen den Beurteilungen nachgewiesen werden.

Abbildung 14 zeigt die prozentualen Anteile der Befragten aus den Bereichen Dienstleistung, Produktion und Handel, die die Maßnahmen zum Gesundheitsschutz im Betrieb als "eher gut" bezeichnen. Es ist zu erkennen, dass die Beschäftigten des Produktionssektors die Arbeitsschutzmaßnahmen in ihren Betrieben in der Tendenz positiver bewerten als die des Dienstleistungssektors bzw. Handels. Die prozentualen Anteile der Beschäftigten aus dem Bereich Produktion, die die Arbeitsschutzmaßnahmen als "eher gut" beurteilen, lagen bezüglich sieben von acht erfragten Maßnahmen über denen im Handel und der Dienstleistung. Der Dienstleistungssektor belegt den "zweiten Platz". Sechs von acht Maßnahmen wurden von Beschäftigten dieses Wirtschaftszweiges positiver beurteilt als von Beschäftigten des Handels. Lediglich das Engagement des Betriebes im Bereich der Gesundheitsförderung wird im Handel besser beurteilt als in den beiden anderen Wirtschaftszweigen.

Abbildung 15 gibt einen Überblick über die prozentualen Angaben der Befragten, die die jeweiligen Arbeitsschutzmaßnahmen in den Jahren 1994, 1999 und 2004 als "eher gut" beurteilt haben. Die Ergebnisse zeigen, dass die Anteile Befragter mit positiven Beurteilungen tendenziell eher sinken als ansteigen.

Insgesamt lassen sich die Beurteilungen der Arbeitsschutzmaßnahmen sich wie folgt zusammenfassen: Die technischen bzw. arbeitsbedingungsbezogenen Maßnahmen (z. B. Sicherheitseinrichtungen und Informationen des Betriebes zu Gefährdungen) werden relativ positiv beurteilt. Personenbezogene Maßnahmen des präventiven Gesundheitsschutzes (z.B. Vorsorgeuntersuchungen, persönliche Betreuung) und die Beteiligungsmöglichkeiten der Beschäftigten am Arbeitsschutz erscheinen dagegen optimierungsbedürftig. Trotz des Engagements verschiedener Akteure des Arbeitsschutzes, vor allem der Arbeitsschutzverwaltung und der Berufsgenossenschaften, hat sich an dieser Situation in den letzten 10 Jahren kaum etwas geändert.

Deutliche Zunahmen, die als Indikator eines steigenden Arbeitsschutzbewusstseins in den Betrieben gewertet werden könnten, können auf Grundlage der Befragungsergebnisse nicht nachgewiesen werden.

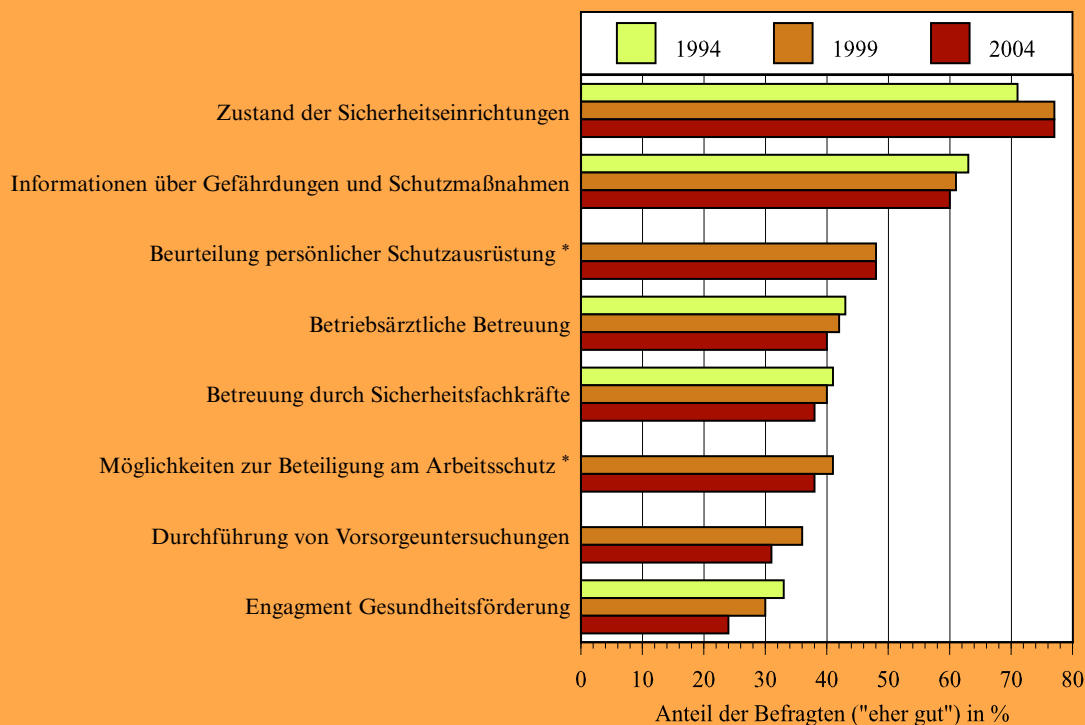


Abbildung 15: Beurteilung der Maßnahmen im Trend

* Diese Daten wurden 1994 nicht erfasst

Herausgeber

Ministerium für Wirtschaft und Arbeit
des Landes Nordrhein-Westfalen
Referat Presse, Öffentlichkeitsarbeit
40190 Düsseldorf
www.mwa.nrw.de

Ansprechpartner

Ministerium für Wirtschaft und Arbeit
des Landes Nordrhein-Westfalen
Abteilung Arbeit und Qualifizierung
Dr. Gottfried Richenhagen
Telefon: 02 11 / 86 18 - 33 85
Fax: 02 11 / 86 18 - 42 62

Landesanstalt für Arbeitsschutz
des Landes Nordrhein-Westfalen
Dipl.-Psych. Ina Stötzel, Dipl.-Psych. Martin Figgen
Ulenbergstr. 127-131
40225 Düsseldorf
Telefon: 02 11 / 31 01 - 0
Fax: 02 11 / 31 01 - 11 89

Redaktion und Layout

Landesanstalt für Arbeitsschutz
des Landes Nordrhein-Westfalen
Öffentlichkeitsarbeit

Ulenbergstr. 127-131
40225 Düsseldorf
Tel: 02 11 / 31 01 - 0
Fax: 02 11 / 31 01 - 11 89
E-Mail: poststelle@lafa.nrw.de
www.lafa-duesseldorf.nrw.de

Druck

B.o.s.s Druck und Medien, Kleve
© 2005/MWA 1012

Diese Broschüre kann bestellt werden:
im Internet
www.mwa.nrw.de
Menüpunkt Service/Publikationen

telefonisch
0 18 03 / 10 01 14

schriftlich
GWN GmbH, Schriftenversand
Am Henselsgraben 3
41470 Neuss-Allerheiligen
Fax: 0 21 37 / 10 94 29

(Bitte die Veröffentlichungsnummer
1012 angeben)

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Landesregierung Nordrhein-Westfalen herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbern oder Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags- und Kommunalwahlen sowie auch für die Wahl der Mitglieder des Europäischen Parlamentes. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Eine Verwendung dieser Druckschrift durch Parteien oder sie unterstützende Organisationen ausschließlich zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder bleibt hiervon unberührt. Unabhängig davon, wann, auf welchem Wege und in welcher Anzahl diese Schrift dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Verzug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinarbeit der Landesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.