



# LIA.impuls

**Dr. Kai Seiler | Dr. Peter Krauss-Hoffmann | Dr. Corinna Brauner**

Schriftliche Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung  
des Ausschusses für Arbeit, Gesundheit und Soziales  
des Landtags Nordrhein-Westfalen am 05.05.2021  
mit dem Titel:

„Sozialbericht NRW 2020 – 5. Armuts- und Reichtumsbericht“  
(Vorlagen 17/4607 und 17/4608)



# Inhalt

Zusammenfassung .....	3
Anlass .....	4
Arbeitsweltberichterstattung in Nordrhein-Westfalen: Sozialberichterstattung und verwandte Berichtssysteme .....	4
Arbeit, Sicherheit und Gesundheit: Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung NRW 2018/2019 im Überblick .....	6
Stichprobe und Strukturdaten .....	6
Gesundheit, Belastung und Beanspruchung .....	6
Arbeitsschutz und Prävention im Betrieb .....	7
Qualifizierung .....	8
Diversity und Vielfalt in der Arbeitswelt .....	8
Beschäftigte mit Migrationshintergrund .....	9
Beschäftigte mit Behinderungen .....	10
Atypische Beschäftigung .....	11
Prekäre Beschäftigung .....	12
Einkommen .....	13
Subjektive Beschäftigungsunsicherheit .....	14
Kumulation von Risiken angesichts der COVID-19-Pandemie .....	15
Infektionsrisiken angesichts prekärer Arbeits- und Wohnbedingungen .....	15
Risikolagen im Hinblick auf Homeoffice und familiäre Sorgearbeit .....	16
Fazit .....	18
Literaturverzeichnis .....	20
Impressum .....	22



# Zusammenfassung

Anknüpfend an den Sozialbericht NRW 2020, den das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen am 1. Februar 2021 veröffentlichte, legt das Landesinstitut für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen (LIA.nrw) den Fokus seiner Stellungnahme insbesondere auf Aspekte der Arbeitsgestaltung, Gesundheit und des Arbeitsschutzes.

Die zusammenhängende Betrachtung auf Grundlage der Beschäftigtenbefragung NRW 2018/2019, die das LIA.nrw im Auftrag des MAGS NRW durchführt, sowie weiterer ausgewählter Datenquellen ermöglichen eine Validierung und breitere kontextuelle Einbettung der Ergebnisse des Sozialberichts NRW 2020.

Ähnlich wie der Sozialbericht verdeutlicht auch die Beschäftigtenbefragung, dass nicht allen Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen die gleichen Teilhabe- und Verwirklichungschancen offenstehen. So berichten 18 Prozent der Beschäftigten von Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts, Alters, der Nationalität, Herkunft, ethnischen Zugehörigkeit oder Hautfarbe, einer Behinderung, der sexuellen Orientierung oder der Religion. Zwar zeichnen die Befragungsergebnisse im Hinblick auf berufliche Bildungsmaßnahmen ein positiveres Bild als der Sozialbericht, dennoch sind insbesondere mit Blick auf die fortschreitende Digitalisierung der Arbeitswelt Handlungsbedarfe zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit erkennbar. Auch das aus der Beschäftigtenbefragung hervorgehende multifaktorielle Belastungsgefüge aus psychischen und körperlichen Belastungen und Beanspruchungen in der Arbeitswelt spiegelt die im Sozialbericht dargestellten Ergebnisse zu Erkrankungen von Menschen im erwerbsfähigen Alter und Erwerbsminderungen wider. Dass ein Fünftel der Beschäftigten die eigene Tätigkeit voraussichtlich nicht bis zur Rente ausüben kann, verdeutlicht die hohe Relevanz guter Arbeitsgestaltung und vorausschauender Prävention.

Dabei ist teils bei atypischen, insbesondere aber bei prekären Arbeitsverhältnissen, eine ungünstige Konstellation aus Beschäftigungsunsicherheit, niedrigem Einkommen, geringem gewerkschaftlichen Organisationsgrad, fehlenden betrieblichen Mitbestimmungsgremien und einer geringen Einbindung in betriebliche Arbeitsschutz- und Präventionsstrukturen festzustellen. Dass prekäre Arbeits- und Wohnbedingungen auch mit gesundheitlichen Risiken einhergehen, verdeutlicht aktuell die Coronapandemie. So ist das Risiko von Hospitalisierungen aufgrund von COVID-19-Erkrankungen nicht nur bei Beschäftigten in der Pflege oder mit Patientenkontakt im Gesundheitswesen besonders hoch, sondern auch bei Leihbeschäftigten in der Produktion, Post- und Logistikbranche.

Angesichts von Risikolagen bei prekärer und teils auch atypischer Beschäftigung gilt es zukünftig, den Fokus verstärkt auf Erwerbstätigkeiten jenseits der sogenannten Normalarbeitsverhältnisse zu legen. Auch bestehende Instrumente und Formate gilt es dahingehend zu adaptieren, da diese in der Regel primär auf Beschäftigte in Normalarbeitsverhältnissen ausgerichtet sind. Beschäftigtengruppen, die zunehmend schwerer im betrieblichen Setting zu erreichen sind, müssen zudem stärker als bislang in lebensweltübergreifende präventive Strukturen eingebunden werden. Der Abbau struktureller Benachteiligungen bei der Partizipation an Präventionsangeboten wird in der Zeit der Pandemie aber auch darüber hinaus entscheidend für die Stärkung gesundheitlicher Chancengleichheit sein.



## Anlass

Das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen hat am 1. Februar 2021 den 5. Armuts- und Reichtumsbericht NRW 2020 (Sozialbericht NRW 2020) vorgelegt. Nach einer Einführung zur Sozialberichterstattung in Nordrhein-Westfalen (Kapitel I) geht der Sozialbericht

NRW 2020 auf die Themen „Rahmenbedingungen, Strukturen und Lebenslagenindikatoren“ (Kapitel II), „Einkommen, Vermögen, Armut und Reichtum“ (Kapitel III), „Lebenslagen von Bevölkerungsgruppen“ (Kapitel IV) sowie das Vertiefungsthema „Wohnraum in Nordrhein-Westfalen“ (Kapitel V – VII) ein.



## Arbeitsweltberichterstattung in Nordrhein-Westfalen: Sozialberichterstattung und verwandte Berichtssysteme

Die Sozialberichterstattung des Landes Nordrhein-Westfalen hat die Darstellung der sozialen Lage in Nordrhein-Westfalen zum Ziel und stützt sich dabei auf zahlreiche Berichterstattungsstrukturen (vgl. Kapitel 2, Sozialbericht NRW 2020).

In Ergänzung zu den im Sozialbericht 2020 herangezogenen amtlichen Statistiken legt das Landesinstitut für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen (LIA.nrw) entsprechend seiner Zuständigkeit und Kompetenz den Fokus seiner Stellungnahme auf Aspekte der Arbeitsgestaltung, Gesundheit und des Arbeitsschutzes und stützt sich dabei auf evidenzbasierte Erkenntnisse der Arbeitsweltberichterstattung des LIA.nrw und der hauseigenen Beschäftigtenbefragung NRW.

Die Arbeitsweltberichterstattung des LIA.nrw beobachtet die Arbeitsbedingungen in Nordrhein-Westfalen und zieht dabei Indikatoren für menschengerecht gestaltete, sichere und gesunde Arbeitsbedingungen heran. Mithilfe von Berichten und Analysen zur

Situation in der Arbeitswelt und Belastungen und Beanspruchungen am Arbeitsplatz werden Politik, Wissenschaft, betriebliche Praxis und Öffentlichkeit in Nordrhein-Westfalen evidenzbasiert informiert und beraten, mit dem Ziel menschengerechte, sichere und gesunde Arbeitsplätze in der Arbeitswelt von morgen zu gestalten. Über die Bereitstellung landesspezifischer Auswertungen und Indikatoren zu Sicherheit und Gesundheit in der nordrhein-westfälischen Arbeitswelt ergänzt die Arbeitsweltberichterstattung des LIA.nrw somit verwandte Berichterstattungs- und Dateninfrastrukturen. Die Daten liefern Hinweise auf arbeitsbedingte Gesundheitsrisiken bei verschiedenen Beschäftigtengruppen.

Durch die Erhebung, Aufbereitung, Zusammenführung und Bereitstellung einer belastbaren und aktuellen Dateninfrastruktur für NRW und dem Monitoring und der Analyse des Wandels in der Arbeitswelt können Trends aufgezeigt und Handlungsbedarfe für die Minimierung von Gesundheitsgefahren für Beschäftigte identifiziert werden.

Ein wesentlicher Bestandteil der Arbeitsweltberichterstattung ist die seit dem Jahr 1994 durchgeführte hauseigene Beschäftigtenbefragung NRW. Im Rahmen dieser Querschnittsbefragung werden ca. 2000 abhängig Beschäftigte ab 16 Jahren im Rahmen einer Telefonstudie befragt. Ein Kern der Beschäftigtenbefragung NRW ist die spezifische Betrachtung des Zusammenspiels von Belastungen und Beanspruchungen sowie die Themen Arbeitsschutz und betriebliche Gesundheitsförderung. Anhand der Beschäftigtenbefragung können aktuelle und belastbare Daten zu einem breiten Spektrum an arbeits- und gesundheitsbezogener Themen aus Sicht der Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen, generiert werden. Die Befragung wird dabei sukzessive weiterentwickelt und um Schwerpunkte zu aktuellen Themen aus der Arbeitswelt ergänzt. Durch die Seismographenfunktion der Beschäftigtenbefragung NRW können Trends sowie neue Chancen und Risiken in der Arbeitswelt in Nordrhein-Westfalen frühzeitig erkannt und im Zeitverlauf beobachtet werden. Auch Sonderauswertungen zu spezifischen Fragestellungen werden im Rahmen der Berichterstattungs- und Beratungsaktivitäten erstellt.

Grundlage für die vorliegende Stellungnahme ist u.a. die Beschäftigtenbefragung NRW 2018/2019, die von Oktober 2018 bis Januar 2019 durchgeführt

wurde, und somit mit dem Berichtszeitraum des Sozialberichts NRW 2020 korrespondiert. Im Rahmen der repräsentativen Telefonbefragung wurden 2001 abhängig Beschäftigte ab 16 Jahren mit Wohn- und Arbeitsort in Nordrhein-Westfalen befragt. Die Stichprobe weist eine gute Anpassung an die Randverteilung der amtlichen Statistik (Mikrozensus 2017) sowohl im Hinblick auf die amtliche Gebiets-einteilung als auch soziodemographische Merkmale auf, sodass von einer hohen Repräsentativität der Daten im Hinblick auf die Grundgesamtheit ausgegangen werden kann. Hintergründe zur Methodik, das Fragenprogramm der Beschäftigtenbefragung NRW 2018/2019, die Grundauswertung sowie zentrale Ergebnisse und eine Sonderauswertung zum Befragungsschwerpunkt Diversity und Vielfalt in der Arbeitswelt wurden kürzlich veröffentlicht (LIA.nrw, 2021). Wie der Sozialbericht NRW 2020 bildet die Beschäftigtenbefragung NRW 2018/2019 die Situation in der nordrhein-westfälischen Arbeitswelt vor der COVID-19-Pandemie ab. Derzeit wird die Beschäftigtenbefragung NRW 2021 durchgeführt, die sich von April bis Juni 2021 in der Feldphase befindet. Der Schwerpunkt der Beschäftigtenbefragung NRW 2021 liegt auf den Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf Arbeits- und Infektionsschutz sowie Belastungen und Beanspruchungen bei der Arbeit.



# Arbeit, Sicherheit und Gesundheit: Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung NRW 2018/2019 im Überblick

Im Folgenden wird die Situation in der nordrhein-westfälischen Arbeitswelt basierend auf der Beschäftigtenbefragung NRW 2018/2019 dargestellt. Hierbei sind auch Auszubildende eingeschlossen. Weitere de-

taillierte Auswertungen sowie ein Großteil der hier dargestellten zentralen Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung 2018/2019 sind ebenfalls Grundausswertung der Befragung (LIA.nrw, 2021) zu entnehmen.

## Stichprobe und Strukturdaten

Etwas mehr als die Hälfte der 2001 befragten Personen ist männlich (52%). Im Durchschnitt sind die Befragten 42 Jahre alt. 23 Prozent der Beschäftigten haben ein abgeschlossenes Studium oder eine Promotion, 63 Prozent eine abgeschlossene Berufsausbildung und 14 Prozent keine abgeschlossene Berufsausbildung. Etwa sieben von zehn Beschäftigten (69%) sind in der Privatwirtschaft beschäftigt und 31 Prozent im öffentlichen Dienst. Der Großteil der Beschäftigten ist im verarbeitenden Gewerbe (19%), Handel (14%) und Gesundheits- und Sozialwesen (14%) beschäftigt.

16 Prozent der Beschäftigten arbeiten in einem befristeten Beschäftigungsverhältnis. Mehr als ein Drittel der Beschäftigten (36%) berichtet, dass es keine Form der betrieblichen Mitbestimmung in ihrem Betrieb gibt. Ein Fünftel (21%) der Beschäftigten ist Mitglied in einer Gewerkschaft. Dieser Anteil ist bei männlichen Beschäftigten, älteren Beschäftigten sowie Beschäftigten in Großunternehmen höher. Zehn Prozent der Beschäftigten geben an, neben dem Hauptarbeitsverhältnis noch mindestens einer weiteren Erwerbstätigkeit nachzugehen.

## Gesundheit, Belastung und Beanspruchung

Nach dem Sozialbericht NRW 2020 führten bei Personen zwischen 30 und 65 Jahren Muskel-Skelett-Erkrankungen und Krankheiten des Verdauungssystems 2017 am häufigsten zu stationären Krankenhausbehandlungen; bei den 20- bis 30-Jährigen waren neben Schwangerschaften und Geburten psychische Störungen die häufigsten Ursachen.

Ein ähnliches Muster ist auch im Hinblick auf Erwerbsminderungen erkennbar. So waren psychische Störungen (45,4%) 2017 der häufigste Grund für den Bezug einer Erwerbsminderungsrente, gefolgt von Neubildungen (11,6%) und Krankheiten des Muskel-Skelett-Systems (11,4%). 2017 bezogen dem Sozialbericht zufolge erstmals mehr Frauen (195.642 Personen) eine Erwerbsminderungsrente als Männer (188.378 Personen).

Die Beschäftigtenbefragung NRW mit ihrem Fokus auf Sicherheit, Gesundheit, Belastungen und Beanspruchungen in der Arbeitswelt liefert hier

zahlreiche ergänzende Einblicke zum Sozialbericht. So halten es 21 Prozent der Beschäftigten für eher unwahrscheinlich oder sehr unwahrscheinlich, dass sie ihre Tätigkeit bis zur Rente ausüben können. 16 Prozent der Beschäftigten geben an, dass sie derzeit den besten je erreichten Gesundheitszustand haben. 36 Prozent der Beschäftigten bezeichnen ihre Arbeitsfähigkeit als die beste je erreichte. Die Bewertungen der Arbeitsfähigkeit und des Gesundheitszustands nehmen mit zunehmendem Alter ab.

Insgesamt existiert ein multifaktorielles Belastungs- und Beanspruchungsgefüge, das stark abhängig

von den jeweiligen Tätigkeiten und Wirtschaftszweigen ist. Die zehn Arbeitsbelastungen, die von den Beschäftigten am häufigsten genannt werden, sind die gleichzeitige Erledigung verschiedener Aufgaben bzw. Multitasking (87%), der Umgang mit Computern oder Telekommunikationsmitteln (81%), Arbeiten unter hohem Zeitdruck (79%), Routineaufgaben oder eintönige Arbeit (73%), Umstrukturierungs- bzw. Neuorganisationsmaßnahmen (67%), wenig durchdachte Arbeitsabläufe (62%), Konflikte mit Kollegen und Kolleginnen (62%), ungünstiges Führungsverhalten (60%), Konflikte mit Kunden und Kundinnen oder Patienten und Patientinnen (58%) und Arbeiten bei Lärm (57%). Bei den häufigsten berichteten Belastungen handelt es sich somit überwiegend um mentale bzw. psychosoziale Arbeitsanforderungen.

Unter den Betroffenen werden insbesondere folgende zehn Arbeitsbelastungen als etwas bis stark beanspruchend erlebt: Einseitige Bewegungsabläufe oder körperliche Zwangshaltungen (85% der Exponierten), ungünstiges Führungsverhalten (80%), Arbeiten unter hohem Zeitdruck (79%), Arbeiten bei Rauch, Staub oder unter Gasen und Dämpfen (76%), Arbeiten bei Kälte, Hitze, Nässe, Feuchtigkeit oder Zugluft (76%), wenig durchdachte Arbeitsabläufe (74%), Heben und Tragen von Lasten (73%), Arbeiten bei Lärm (72%), Konflikte mit Kollegen und Kolleginnen (69%) sowie Konflikte mit Kunden und Kundinnen oder Patienten und Patientinnen (69%). Dies zeigt, dass sowohl körperliche als auch psychosoziale Arbeitsanforderungen von den Beschäftigten häufig als eine starke Beanspruchung wahrgenommen werden.

## Arbeitsschutz und Prävention im Betrieb

Arbeitsschutz- und Präventionsmaßnahmen können wesentlich dazu beitragen, Arbeitsunfällen, berufsbedingten Erkrankungen und Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen sowie Gesundheit und Wohlbefinden zu fördern. Arbeitsschutz und Prävention im Betrieb sind daher auch zentrale Themen der Beschäftigtenbefragung NRW.

Nach den mit dem Arbeitsschutz befassten betrieblichen Funktionsträgern gefragt, geben etwa drei von vier Beschäftigten (73%) an, dass es in ihrem Betrieb Sicherheitsbeauftragte gibt. Fachkräfte für Arbeitssicherheit sind bei 68 Prozent der Beschäftigten vorhanden, Brandschutzbeauftragte bei 67 Prozent der Beschäftigten, Betriebsärzte bzw. -ärztinnen bei 52 Prozent. Ebenfalls etwas mehr als die Hälfte (54%) kann sich bei Arbeitsschutzfragen an den Betriebs- oder Personalrat wenden und bei 74 Prozent der Beschäftigten kümmert sich die Führungskraft um den Arbeitsschutz. Insbesondere Beschäftigte in größeren Betrieben haben häufig neben der Führungskraft weitere Arbeitsschutzbeauftragte. Auffällig ist der verhältnismäßig hohe Anteil von Beschäftigten, die nicht wissen, ob Beauftragte für den Arbeitsschutz in ihrem Betrieb vorhanden sind. Eine Unterweisung zu Arbeitsschutzthemen erhalten 77 Prozent der Beschäftigten. Auch hier ist eine Unterweisung in größeren Betrieben häufiger als in kleineren Betrieben. Neun von zehn Beschäftigten (90%), die eine Unterweisung bekommen, sind die Informationen nach eigener Auskunft verständlich vermittelt worden.

78 Prozent der Beschäftigten wird mindestens eine Maßnahme zur betrieblichen Gesundheitsförderung angeboten. Am häufigsten können Beschäftigte Gesundheitschecks und Vorsorgen in Anspruch nehmen (46%), dicht gefolgt von den flexiblen Arbeitszeitmodellen (45%). Dahinter folgen Angebote zur ergonomischen Gestaltung des Arbeitsplatzes (42%), zur Förderung körperlicher Aktivität und Bewegungssteigerung (39%), Gesundheitszirkeln, Gesprächskreisen und Mitarbeiterbefragungen (36%) sowie Möglichkeiten zur Stressbewältigung und Entspannung (31%). Mit 28 Prozent werden Förderungsangebote zu gesunder Ernährung im Vergleich zu den anderen Maßnahmen eher selten angeboten. Schlusslicht im Ranking der abgefragten Maßnahmen sind Angebote zur Suchtprävention (z. B. Alkohol- und Nikotinentwöhnung; 21%). Beschäftigten in größeren Betrieben werden entsprechende Maßnahmen häufiger angeboten. Etwa sechs von zehn Beschäftigten (59%) haben an mindestens einer Maßnahme der betrieblichen Gesundheitsförderung teilgenommen.

## Qualifizierung

Aus dem Sozialbericht NRW 2020 geht hervor, dass 2018 16,3 Prozent der erwerbstätigen Frauen und 14,9 Prozent der erwerbstätigen Männer an mindestens einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen haben. Die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen ist jedoch stark abhängig vom Qualifikationsniveau. So nahmen dem Bericht zufolge nur etwa drei von einhundert Frauen und vier von einhundert Männern mit geringer Qualifikation an einer beruflichen Weiterbildungsteilnahme teil.

Insgesamt zeichnet die Beschäftigtenbefragung NRW ein positiveres Bild im Hinblick auf berufliche Bildungsmaßnahmen. So gaben 63 Prozent der Befragten an, im Laufe eines Jahres an einer durch den Betrieb geförderten, beruflichen Bildungsmaßnahme teilgenommen zu haben. Männer und Beschäftigte in größeren Betrieben nahmen dabei häufiger an Weiterbildungsmaßnahmen teil. Am häufigsten werden Teilnahmen an beruflichen Bildungsmaßnahmen zu den Themen Arbeitsschutz und Prävention (39%), Informations- und Kommunikationstechnik sowie neue Software (27%) und Gesetze und rechtliches Wissen (26%) genannt.

Bedenklich stimmt aber beispielsweise, dass vier von zehn Beschäftigten (41%), die nach eigener

Angabe, immer oder häufig Routineaufgaben oder eintönige Arbeit zu erledigen, innerhalb eines Jahres an keiner beruflichen Bildungsmaßnahme teilgenommen haben (Brauner et al. 2021). Insbesondere Routineaufgaben oder monotone Arbeiten könnten aber im Zuge der fortschreitenden Digitalisierung und Automatisierung zunehmend durch Maschinen, Roboter oder künstliche Intelligenz ersetzt werden, da bei diesen eher die Übersetzung in programmierbare Abläufe möglich ist (Helmrich et al. 2016). Zur persönlichen Weiterentwicklung, Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit aber gerade auch aus arbeitsmarktpolitischer Sicht wäre hier eine inkrementelle Weiterentwicklung von Kompetenzen und Anreicherung von Tätigkeitsprofilen auf allen Qualifikationsstufen empfehlenswert.



## Diversity und Vielfalt in der Arbeitswelt

Teilhabe- und Verwirklichungschancen, wie im Sozialbericht thematisiert, sollten selbstverständlich auch allen Menschen in einer heterogenen Arbeitswelt offen stehen.

Eine Sonderauswertung der Beschäftigtenbefragung NRW 2018/2019 zum Schwerpunktthema Diversity und Vielfalt (LIA.nrw, 2021) zeigt, dass insgesamt 18 Prozent der Beschäftigten in ihrem Betrieb selbst Benachteiligungen ausgesetzt waren oder diese bei Kolleginnen und Kollegen beobachtet haben. Benachteiligungen werden häufiger aufgrund des Geschlechts (8%), des Alters (7%) oder der Nationalität, Herkunft, ethnischen Zugehörigkeit

oder Hautfarbe (6%) berichtet. Seltener werden Benachteiligungen aufgrund einer Behinderung (4%), der sexuellen Orientierung (3%) oder der Religion (2%) genannt. Jüngere Beschäftigte berichten häufiger, dass sie Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts wahrgenommen haben. Beschäftigte mit Migrationshintergrund berichten häufiger, dass sie bei sich selbst oder anderen Benachteiligungen aufgrund von Nationalität, Herkunft, ethnischer Zugehörigkeit oder Hautfarbe wahrgenommen haben. Beschäftigte mit einer Behinderung erleben bei sich selbst oder anderen häufiger Benachteiligungen aufgrund einer Behinderung.

## Beschäftigte mit Migrationshintergrund

Laut dem Sozialbericht NRW 2020 hatten 2018 29,3 Prozent der Menschen in Nordrhein-Westfalen einen Migrationshintergrund bzw. eine Einwanderungsgeschichte. Die Sonderauswertung der Beschäftigtenbefragung NRW 2018/2019 zeigt, dass etwa ein Fünftel der Befragten (21 %) keine deutsche oder mindestens eine andere Staatsangehörigkeit hat, als Erstsprache nicht Deutsch bzw. mindestens eine andere Erstsprache erlernt hat oder nicht in Deutschland geboren wurde.

Bei der Interpretation dieser Ergebnisse zu Beschäftigten mit Migrationshintergrund ist jedoch zu beachten, dass Voraussetzung für die Befragung ausreichende Deutschkenntnisse waren.

56 Prozent der Beschäftigten mit Migrationshintergrund sind männlich und 44 Prozent weiblich. Sie sind im Durchschnitt jünger (37 Jahre) als Beschäftigte ohne Migrationshintergrund (44 Jahre). Beschäftigte mit Migrationshintergrund sind häufiger im verarbeitenden Gewerbe und im Gastgewerbe sowie befristet angestellt als Beschäftigte ohne Migrationshintergrund, arbeiten aber in ähnlichem Umfang in Betrieben mit einer Beschäftigtenvertretung.

Schichtarbeit und Arbeit an Sonn- und Feiertagen kommt bei Beschäftigten mit Migrationshintergrund häufiger vor. Ihre Arbeitsplätze sind zudem seltener für Telearbeit geeignet. Beschäftigte mit Migrationshintergrund geben seltener an, dass sie Einfluss darauf haben, wie sie ihre Aufgaben erledigen und entstandene Probleme lösen. Sie können zudem seltener Zeitpunkt, Dauer und Häufigkeit ihrer Pausen mitbestimmen und berichten seltener, dass ihre Vorgesetzten zeitnah Informationen an sie weitergeben.

Körperliche Arbeitsbelastungen kommen bei Beschäftigten mit Migrationshintergrund häufiger vor. Dies betrifft zum Beispiel Arbeiten bei Lärm, Heben

und Tragen von Lasten und einseitige Bewegungsabläufen oder körperliche Zwangshaltungen. Auch Routineaufgaben oder eintönige Arbeit erleben sie häufiger. Die gleichzeitige Erledigung verschiedener Aufgaben, Multitasking, der Umgang mit Computern oder Telekommunikationsmitteln sowie Umstrukturierungs- bzw. Neuorganisationsmaßnahmen betreffen Beschäftigte mit Migrationshintergrund dagegen weniger.

Sicherheitsbeauftragte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Brandschutzbeauftragte werden von den Beschäftigten mit Migrationshintergrund seltener als Beauftragte für den Arbeitsschutz benannt. Dagegen kümmert sich häufiger die Führungskraft um den Arbeitsschutz. Unterweisungen finden aber ähnlich häufig statt und werden von neun von zehn Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund als verständlich bewertet. Beschäftigte mit Migrationshintergrund profitieren allerdings seltener vom Angebot von Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung in ihrem Betrieb.

Den Anforderungen auf der Arbeit fühlen sich Beschäftigte mit Migrationshintergrund seltener gewachsen. 42 Prozent der Beschäftigten mit Migrationshintergrund haben im Jahr vor der Befragung an keiner beruflichen Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen.

## Beschäftigte mit Behinderungen

Nach dem Sozialbericht NRW 2020 hatte 2017 mehr als jeder fünfte Mensch in Nordrhein-Westfalen eine Beeinträchtigung in Form einer amtlich anerkannten Behinderung oder eine mehr als ein Jahr andauernden Krankheit oder Unfallverletzung. Die Teilhabe am Erwerbsleben fällt bei Personen mit Beeinträchtigungen deutlich geringer als in der Gesamtbevölkerung aus.

So lag die Erwerbsquote unter den 18- bis 65-Jährigen 2017 bei Menschen mit Beeinträchtigungen bei 54 Prozent und bei Menschen ohne Beeinträchtigungen bei 83 Prozent.

Die Sonderauswertung der Beschäftigtenbefragung NRW 2018/2019 zeigt, dass bei zwölf Prozent der Beschäftigten eine Behinderung durch amtlichen Bescheid festgestellt worden ist. Dieser Anteil nimmt – im Einklang mit Ergebnissen des Sozialberichts – mit zunehmendem Alter zu. Bei mehr als der Hälfte der Beschäftigten mit Behinderung (52%) in der Beschäftigtenbefragung NRW 2018/2019 liegt eine Schwerbehinderung mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 vor.

Mehr als vier von zehn Beschäftigten mit Behinderung arbeiten in Teilzeit. Bei 44 Prozent der Teilzeitbeschäftigten mit Behinderung ist das aufgrund von Krankheit, Unfallfolgen, Behinderungen der Fall. Hier stellt der Sozialbericht NRW 2020 als Auffälligkeit fest, dass Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten bei Männern häufiger (1,4%) der Grund für Schwerbehinderungen sind als bei Frauen (0,2%).

Beschäftigte mit Behinderung bewerten ihren aktuellen Gesundheitszustand sowie ihre aktuelle Arbeitsfähigkeit schlechter als andere Beschäftigte. Zudem halten sie es für weniger wahrscheinlich, ihre Arbeit bis zum Renteneintrittsalter ausüben zu können. Beschäftigte mit Behinderung fühlen sich durch verschiedenste Arbeitsbelastungen häufiger beansprucht, z.B. durch einseitige Bewegungsabläufe oder körperliche Zwangshaltungen, den Umgang mit Mikroorganismen, das Heben und Tragen von

Lasten, den Umgang mit Computern oder sonstigen Telekommunikationsgeräten und durch wenig durchdachte Arbeitsabläufe.

Beschäftigte mit Behinderung geben häufiger als Beschäftigte ohne Behinderung an, dass es eine Beschäftigtenvertretung in ihrem Betrieb gibt. Diese wird von Beschäftigten mit Behinderung auch häufiger als Ansprechpartner für Arbeitsschutzfragen genannt. Abgesehen davon bestehen jedoch wenige Unterschiede im Hinblick auf das Vorhandensein weiterer Funktionsträger für den Arbeitsschutz im Betrieb. Angebote der betrieblichen Gesundheitsförderung stehen Beschäftigten mit und ohne Behinderung in ähnlichem Umfang zur Verfügung.

Beschäftigte mit Behinderung geben häufiger an, dass ihre Führungskraft sie nicht in ihrer beruflichen Entwicklung fördert. Wie Beschäftigte ohne Behinderung erhalten jedoch acht von zehn Beschäftigten mit Behinderung von Kolleginnen und Kollegen Unterstützung, wenn sie diese benötigen.

Den Anforderungen an ihre fachlichen Kenntnisse und Fähigkeiten fühlen sich Beschäftigte mit Behinderung in ähnlichem Umfang gewachsen wie Beschäftigte ohne Behinderung. Beschäftigte mit einer Behinderung halten es seltener für wahrscheinlich, dass sie bei einer Kündigung bzw. nach dem Vertragsende eine neue Stelle finden werden als Beschäftigte ohne Behinderung. 39 Prozent der Beschäftigten mit Behinderung haben im Jahr vor der Befragung an keiner beruflichen Bildungsmaßnahme teilgenommen.



# Atypische Beschäftigung

Im Sozialbericht NRW 2020 wird der Anteil der Erwerbstätigen, die sich 2018 in einem atypischen Beschäftigungsverhältnis befanden, mit 31,7 Prozent angegeben. Dabei war der Anteil der atypisch Beschäftigten unter den Frauen, bedingt durch deren hohe Teilzeitquote mit 51,5 Prozent wesentlich höher als bei Männern (14,3 %).

Als atypisch werden dabei Beschäftigte mit befristetem Arbeitsvertrag, Teilzeitbeschäftigte, geringfügig Beschäftigte sowie Beschäftigte in Leih- bzw. Zeitarbeit bezeichnet.

Diese Geschlechterunterschiede bei atypischer Beschäftigung zeigen sich auch in der Beschäftigtenbefragung NRW 2018/2019. Unter atypisch Beschäftigten werden dabei Beschäftigte zusammengefasst, die in Teilzeit arbeiten, befristet beschäftigt sind, geringfügig beschäftigt sind oder in Zeit- oder Leiharbeit arbeiten, wobei Auszubildende ausgeschlossen wurden. Atypische Beschäftigungsverhältnisse sind dabei unter Frauen erheblich häufiger verbreitet (64 %) als bei Männern (20 %).

Einhergehend mit dem höheren Frauenanteil in diesen Bereichen sind atypisch Beschäftigte häufiger als andere Beschäftigte im öffentlichen Dienst (34 % vs. 27 %) sowie im Handel (22 % vs. 9 %) und im Gesundheits- und Sozialwesen beschäftigt (18 % vs. 10 %). Zudem arbeiten atypisch Beschäftigte häufiger in kleineren Betrieben. Bei atypisch Beschäftigten ist eine Beschäftigtenvertretung zudem seltener vorhanden (54 %) als bei anderen Beschäftigten (63 %) und sie sind seltener Mitglied in einer Gewerkschaft (13 % vs. 28 %).

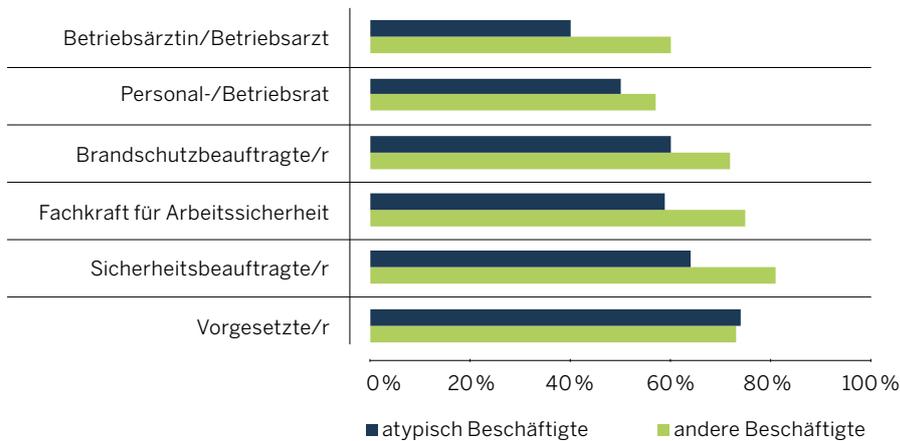
Atypisch Beschäftigte können sich ihre Wochenarbeitszeit flexibler als andere Beschäftigte einteilen, sie arbeiten jedoch auch häufiger am Wochenende. Zudem nennen atypisch Beschäftigte als weitere Verpflichtung neben der Arbeit auch häufiger die Betreuung von Kindern bzw. Jugendlichen (37 %) als andere Beschäftigte (26 %).

Nicht immer entspricht eine Teilzeittätigkeit, wie sie bei vielen atypisch Beschäftigten vorliegt, jedoch dem Wunsch der Beschäftigten. So würden 38 Prozent der Teilzeitbeschäftigten gerne länger arbeiten

als derzeit vertraglich vereinbar ist, und zwar durchschnittlich um 11 Stunden. 27 Prozent der Teilzeitbeschäftigten mit Verlängerungswunsch können aber keine entsprechende Vollzeitstelle finden. Sie weisen zudem ein anderes Belastungsspektrum als andere Teilzeitbeschäftigte auf. So arbeiten sie eher bei Rauch, Staub oder unter Gasen und Dämpfen, bei Verletzungs-, Unfall- oder Absturzrisiken, bedienen eher Fahrzeuge, elektrische Werkzeuge oder andere schwere Geräte und nennen als weitere Arbeitsbelastungen eher das Heben und Tragen von Lasten und fehlende soziale Kontakte. Unter den Teilzeitbeschäftigten, die keine Vollzeitstelle finden können, sind zudem häufiger Beschäftigte mit Migrationshintergrund.

Mit Blick auf alle atypisch Beschäftigten geht aus der Beschäftigtenbefragung NRW 2018/2019 zudem hervor, dass diese häufiger keine berufliche Ausbildung abgeschlossen haben (16 %) als andere Beschäftigte (7 %). Im Sozialbericht 2020 zeigt sich der Zusammenhang einer niedrigen Qualifikation mit einem hohen Anteil atypisch Beschäftigter insbesondere bei Männern. Bei Frauen trifft dies dagegen nur auf geringfügig Beschäftigte und Frauen in Leih- und Zeitarbeit zu, nicht aber auf befristet oder in Teilzeit beschäftigte Frauen. Atypisch Beschäftigte geben im Rahmen der Beschäftigtenbefragung NRW 2018/2019 zudem seltener an, im vergangenen Jahr an verschiedenen beruflichen Bildungsmaßnahmen teilgenommen zu haben. Sie halten es auch häufiger für wahrscheinlich als andere Beschäftigte, im darauffolgenden Jahr arbeitslos zu werden.

Abgesehen von der eigenen Führungskraft sind bei atypisch Beschäftigten Funktionsträger im Hinblick auf den Arbeitsschutz seltener vorhanden und bekannt (s. Abb. 1). Zudem geben sie seltener (67 %) als andere Beschäftigte (84 %) an, dass sie zu Arbeitsschutzthemen unterwiesen werden.



**Abbildung 1** Vorhandensein von Funktionsträgern für den Arbeitsschutz bei atypisch Beschäftigten und anderen Beschäftigten. (Quelle: Beschäftigtenbefragung NRW 2018/2019; n = 1891).

Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung mit Ausnahme von flexiblen Arbeitszeitmodellen werden atypisch Beschäftigten ebenfalls seltener angeboten. Atypisch Beschäftigte unterscheiden sich aber nicht signifikant von anderen Beschäftigten im Hinblick auf den subjektiv berichteten Gesundheitszustand und die Arbeitsfähigkeit.

Dem Sozialbericht NRW 2020 ist zu entnehmen, dass atypisch Beschäftigte ein wesentlich höheres Armutsrisiko als Beschäftigte in einem Normalarbeitsverhältnis haben (3,1%). So waren 23,4 Prozent der geringfügig Beschäftigten von relativer Einkommensarmut betroffen, 14,3 Prozent der Beschäftigten in Zeitarbeit, 14,2 Prozent der befristeten Beschäftigten und 9,7 Prozent der Teilzeitbeschäftigten. Auch aus der Beschäftigtenbefragung NRW

2018/2019 geht hervor, dass atypisch Beschäftigte, teils bedingt durch geringe Wochenstundenzahlen, einen geringeren Verdienst haben. So beziehen 38 Prozent der atypisch Beschäftigten (2% im Normalarbeitsverhältnis) ein persönliches Netto-Einkommen von unter 1000 Euro pro Monat und 41 Prozent ein Netto-Einkommen von 1000 bis unter 2000 Euro (36% im Normalarbeitsverhältnis).

Im gesamten Haushalt steht jedoch in der Regel ein höheres Netto-Haushaltseinkommen zur Verfügung. Nur bei 2 Prozent der atypisch Beschäftigten liegt das Netto-Haushaltseinkommen unter 1000 Euro (0% im Normalarbeitsverhältnis) bzw. bei 16 Prozent zwischen 1000 bis unter 2000 Euro (7% im Normalarbeitsverhältnis).



## Prekäre Beschäftigung

Eine besonders ungünstige Risikokonstellation ist bei prekär Beschäftigten zu erwarten. Nach dem Sozialbericht NRW 2020 sind Arbeitsverhältnisse prekär, die durch deutliche Mängel hinsichtlich Arbeitsbedingungen, Lohnniveau, sozialer Absicherung, Beschäf-

tigungsstabilität oder beruflichen Qualifikationsmöglichkeiten gekennzeichnet sind und daher mit eingeschränkten gesellschaftlichen und beruflichen Teilhabechancen einhergeht.

Teils werden auch wie von Brinkmann et al. (2006) zusätzlich subjektivere Kriterien wie Sinnverluste, Anerkennungsdefizite und Planungsunsicherheit als Merkmale prekärer Arbeit herangezogen. Diese Kriterien können, müssen aber nicht auf die oben und im Sozialbericht NRW 2020 dargestellten atypischen Beschäftigungsverhältnisse zutreffen (Brehmer & Seifert, 2008).

Ergänzend zu den Auswertungen zu atypischer Beschäftigung können anhand der Beschäftigtenbefragung NRW 2018/2019 mit dem Einkommen und der Messung der subjektiven Beschäftigungsunsicherheit weitere Merkmale betrachtet werden, die auf eine prekäre Beschäftigung hindeuten können. Auch hier wurden Auszubildende bei den Analysen ausgeschlossen.

## Einkommen

Laut Sozialbericht NRW 2020 ist die Niedriglohnquote in den vergangenen Jahren leicht gestiegen. Sie lag damit in Nordrhein-Westfalen 2018 leicht höher (19,2%) als in den westlichen Bundesländern (18,6%).

Zwar ist eine Betrachtung von Niedriglohnbeschäftigung nach Definition der OECD (Bruttomonatseinkommen bei Vollzeitbeschäftigten von weniger als zwei Drittel des Medianeinkommens - 2018 für Beschäftigte in westdeutschen Bundesländern weniger als 2.289 €) anhand der Daten der Beschäftigtenbefragung NRW 2018/2019 nicht möglich.

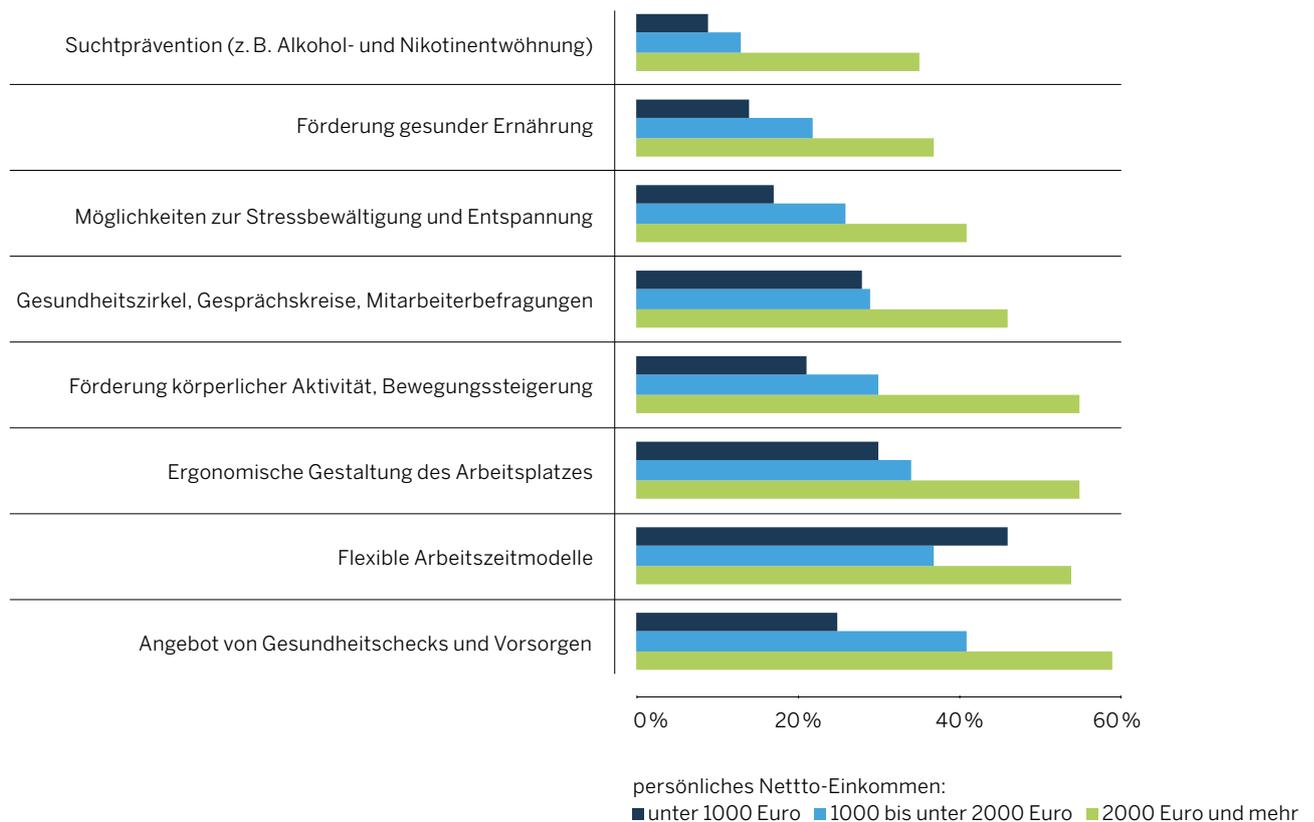
Im Rahmen der Sonderauswertung können aber Beschäftigte mit einem monatlichen Netto-Einkommen unter 1000 Euro, zwischen 1000 und unter 2000 Euro und von mindestens 2000 Euro betrachtet werden. Dabei lag die Armutsrisikoschwelle laut Sozialbericht NRW 2020 beispielsweise bei 1006 Euro für einen Einpersonenhaushalt. Demnach waren 16,6 Prozent der Menschen in Nordrhein-Westfalen von relativer Einkommensarmut betroffen.

Erwartungsgemäß zeigen die Daten der Beschäftigtenbefragung NRW 2018/2019, dass die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit von Beschäftigten mit einem Netto-Einkommen unter 1000 Euro mit 20,6 Stunden deutlich unter der von Beschäftigten mit einem Einkommen zwischen 1000 bis unter 2000 Euro (37,2 Stunden) und Beschäftigten mit einem Einkommen von mindestens 2000 Euro (42,5 Stunden) liegt. Beschäftigte mit einem Einkommen unter 1000 Euro haben häufig keine Berufsausbildung (30%). Zudem lassen sich starke Zusammenhänge mit dem Geschlecht feststellen. So liegt der Anteil von Frauen bei einem monatlichen Netto-Einkommen von unter 1000 Euro bei 82 Prozent, zwischen 1000 und unter 2000 Euro bei 53 Prozent und über 2000 Euro bei 28 Prozent. Dies geht einher mit den

Ergebnissen des Sozialberichts NRW 2020, wonach die Niedriglohnquote bei Frauen (27,0%) deutlich höher als bei Männern (15,6%) liegt, auch wenn diese Differenz seit 2014 zurückgegangen ist.

Die Auswertungen der Beschäftigtenbefragung NRW 2018/2019 lassen zudem weitere ungünstige Konstellationen im Hinblick auf betriebliche Arbeitsschutz- und Mitbestimmungsstrukturen erkennen. So sind Beschäftigte mit niedrigeren Einkommen nicht nur seltener Mitglied in einer Gewerkschaft. In ihrem Betrieb gibt es auch seltener eine Beschäftigtenvertretung bzw. ihnen ist dies auch weniger oft bekannt. Beauftragte für den Arbeitsschutz sind bei Beschäftigten in höheren Gehaltsklassen häufiger vorhanden und auch Unterweisungen zu Arbeitsschutzthemen finden bei diesen häufiger statt. Zudem wird Beschäftigten mit einem höheren Einkommen ein breiteres Spektrum von Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung angeboten (s. Abb. 2). Zum Teil mag dies auch darauf zurückzuführen sein, dass Beschäftigte mit höheren Netto-Einkommen eher in größeren Betrieben arbeiten.

Auch das Belastungsspektrum hängt stark mit der Gehaltsgruppe zusammen. So werden der Umgang mit Computern oder Telekommunikationsmitteln, das Arbeiten unter hohem Zeitdruck, Multitasking, wenig durchdachte Arbeitsabläufe, Umstrukturierungs- bzw. Neuorganisationsmaßnahmen, das Tragen von Verantwortung für das Leben anderer Menschen und durch die Arbeit verkürzte Ruhezeiten nach Feierabend oder am Wochenende von Beschäftigten mit einem höheren Gehalt eher genannt.



**Abbildung 2** Angebot von Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung nach persönlichem Netto-Einkommen (Quelle: Beschäftigtenbefragung NRW 2018/2019; n = 1805).

Das Arbeiten bei Kälte, Hitze, Nässe, Feuchtigkeit oder Zugluft kommt insbesondere bei Beschäftigten mit einem Netto-Einkommen von 1000 bis unter 2000 Euro vor. Wird auch die Häufigkeit betrachtet, mit der bestimmte Belastungen auftreten, zeigt sich, dass Beschäftigte mit Einkommen unter 1000 bzw. 2000 Euro eher angeben, dass das Heben und Tragen von Lasten sowie Routineaufgaben oder eintönige Arbeit immer oder häufig bei ihnen vorkommt.

Des Weiteren fühlen sich Beschäftigte mit einem Netto-Einkommen unter 1000 Euro und unter 2000 Euro häufiger unter- oder überfordert. Beschäftigte mit einem Netto-Einkommen von mindestens 2000 Euro geben dagegen eher an, den Anforderungen an ihre fachlichen Kenntnisse und Fertigkeiten gewachsen zu sein. Zudem steigt auch der Anteil der Beschäftigten, die an beruflichen Bildungsmaßnahmen teilnehmen, mit dem Gehalt.

## Subjektive Beschäftigungsunsicherheit

Laut dem Sozialbericht NRW 2020 ist die Erwerbslosigkeit um 1,8 Prozentpunkte gegenüber 2014 auf 3,9 Prozent im Jahr 2018 gesunken, dennoch zeigten sich im Rahmen der Beschäftigtenbefragung NRW 2018/2019 acht Prozent der Beschäftigten um ihren Arbeitsplatz besorgt.

Bei den Personen, die es für sehr oder eher wahrscheinlich halten, dass sie im nächsten Jahr arbeitslos werden, handelt es sich häufiger um Arbeiter und Arbeiterinnen, befristet Beschäftigte sowie Personen ohne eine formale Berufsausbildung und

Menschen mit Migrationshintergrund. Eine Beschäftigtenvertretung ist in ihren Betrieben seltener vorhanden und sie sind zudem seltener Mitglied in einer Gewerkschaft als Beschäftigte, die es für sehr oder eher unwahrscheinlich halten, im nächsten Jahr

arbeitslos zu werden. Zudem fühlen sie sich häufiger bei der Arbeit über- oder unterfordert. Neben einer selteneren Eignung der Tätigkeit für Telearbeit verfügen Beschäftigte mit hoher subjektiver Beschäftigungsunsicherheit auch über weniger Arbeitsressourcen. Sie haben seltener Einfluss darauf, wie sie ihre Aufgaben erledigen und entstandene Probleme lösen sowie auf Zeitpunkt, Dauer und Häufigkeit von Pausen. Auch die Kommunikation seitens der Führungskraft bewerten sie schlechter und fühlen sich seltener durch Kolleginnen und Kollegen unterstützt. Zugleich sind sie bestimmten arbeitsbezogenen

Belastungen häufiger ausgesetzt wie dem Arbeiten bei Rauch, Staub oder unter Gasen und Dämpfen, dem Heben und Tragen von Lasten, ungünstigem Führungsverhalten und fehlenden sozialen Kontakten. Auch Beauftragte für den Arbeitsschutz sind in ihrem Betrieb seltener vorhanden. Zu Arbeitsschutzthemen wie z. B. Betriebsanweisungen sowie anderen Maßnahmen zur Förderung und Sicherung ihrer Gesundheit werden sie ebenfalls seltener unterwiesen. Auch präventive Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung werden ihnen seltener angeboten.



## Kumulation von Risiken angesichts der COVID-19-Pandemie

Mit dem Schwerpunkt „Wohnraum in Nordrhein-Westfalen“ legt der Sozialberichts NRW 2020 den Fokus auf ein Thema, das neben prekären Arbeitsverhältnissen auch in der aktuellen COVID-19-Pandemie von großer Relevanz ist. So sind viele Risikokonstellationen

im Hinblick auf Arbeits- und Wohnsituationen verstärkt in den Fokus der Öffentlichkeit gerückt, da die COVID-19-Pandemie soziale Ungleichheiten vielerorts verstärkt (Butterwegge, 2021).

### Infektionsrisiken angesichts prekärer Arbeits- und Wohnbedingungen

Zunehmend verdichten sich Hinweise auf ein erhöhtes Infektionsrisiko bei Erwerbstätigen in prekären Arbeits- und Wohnsituationen. Zu Beginn der Pandemie richtete sich die Aufmerksamkeit insbesondere auf die COVID-19-Ausbrüche und prekären Arbeitsbedingungen in fleischverarbeitenden Betrieben, viele davon in Nordrhein-Westfalen. Diese waren bereits vor der Pandemie durch erhebliche Mängel im Arbeitsschutz und Nichteinhaltungen des Mindestlohns aufgefallen (Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales, 2019). Zudem geriet die fleischverarbeitende Industrie u.a. durch undurchsichtige Werkvertrags- und Subunternehmer-Strukturen sowie die Unterbringung von zumeist südosteuropäischen Arbeitskräften in beengten Massenunterkün-

ten vermehrt in die Kritik (z. B. Bosch, Hüttenhoff & Weinkopf, 2020; Kohte & Rabe-Rosendahl, 2020; Schulte & Wörster, 2020). So ist auch ein zentrales Ziel des zu Jahresbeginn in Kraft getretenen Arbeitsschutzkontrollgesetz die Bekämpfung prekärer Arbeits- und Wohnbedingungen in der Fleischindustrie.

Doch auch jenseits der Fleischindustrie kam es bei Beschäftigten zu gehäuften Ansteckungen mit COVID-19. Hierzu hat die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) eine deutschlandweite Analyse vorgelegt (Möhner & Wolik, 2021). Diese basiert auf Daten der BARMER Krankenkasse von 4,1 Millionen erwerbstätigen Versicherten zwischen 15 und 65 Jahren. Betrachtet wurden sowohl

COVID-19-Diagnosen als auch Krankenhausaufenthalte aufgrund von COVID-19 im Zeitraum von Januar bis Mai 2020.

Die nach Alter und Geschlecht adjustierten Analysen lassen für den Bereich von Krankenhäusern, Alten- und Behindertenbewohnheimen sowie für Berufe in der Human- und Zahnmedizin, Alten- und Krankenpflege sowie im Rettungsdienst signifikant erhöhte Risiken erkennen. Dabei sind insbesondere Beschäftigte mit häufigem direktem Kontakt zu Patientinnen und Patienten sowie pflegebedürftigen Personen betroffen. Signifikant erhöhte Risiken zeigen sich jedoch auch in anderen Branchen und Berufsgruppen. Auch bei Beschäftigten in der Herstellung von Bekleidung und Schuhen, bei Post- und Kurierdiensten, bei Arbeitskräftevermittlungen und bei privaten Wach- und Sicherheitsdiensten ist das Risiko eines Krankenhausaufenthalts aufgrund einer COVID-19-Erkrankung signifikant erhöht. Weitere Berufsgruppen mit einem erhöhten Risiko sind Berufe in der Metalloberflächenbehandlung, Speisenzubereitung, im Objekt und Personenschutz, Reinigungsberufe und Musik-, Gesangs- und Dirigententätigkeiten.

Eine tiefergehende Betrachtung spezifischer Risikogruppen offenbart, dass Leihbeschäftigte im produzierenden Bereich sowie in der Post- und

Logistikbranche das höchste Risiko eines COVID-19-bedingten Krankenhausaufenthalts hatten. Dabei machen die Fälle in der Post- und Logistikbranche über die Hälfte der gemeldeten COVID-19-Erkrankungen unter Leihbeschäftigten aus. Die dreifach erhöhte Hospitalisierungsrate (55,7%) bei den Leihbeschäftigten im Vergleich zu anderen Beschäftigten interpretieren die Autoren mit einer hohen Dunkelziffer bei Leihbeschäftigten, die möglicherweise aus Furcht vor einem Arbeitsplatzverlust auf einen Arztbesuch verzichteten bzw. eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht weiterleiteten. Ein erhöhtes Risiko war auch für Leihbeschäftigte in der Lebensmittelherstellung sowie Berufe in der Fleischverarbeitung zu beobachten – diese Daten sind aufgrund einer geringen Stichprobengröße jedoch nur eingeschränkt aussagekräftig.

Neben einem häufigen direkten Kontakt mit COVID-19-Infizierten, sehen die Autoren die Ursachen für erhöhte Erkrankungsrisiken insbesondere in unzureichenden Maßnahmen zum Arbeits- und Infektionsschutz. Bei Beschäftigten in Supermärkten und im Nahverkehr wurden dagegen keine erhöhten Risiken festgestellt, was für eine weitestgehend wirksame Umsetzung der Maßnahmen zum Arbeits- und Infektionsschutz in diesen Bereichen spricht.

## Risikolagen im Hinblick auf Homeoffice und familiäre Sorgearbeit

Dass sich, wie der Sozialbericht NRW 2020 anklingen lässt, Veränderungen in der Arbeitswelt auch auf das Wohnen auswirken können, verdeutlicht die aktuelle Corona-Pandemie mit der umfassenden Verlagerung von Arbeitstätigkeiten in den privaten Raum.

So arbeiteten nach Auswertungen des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung im März 2020 während der ersten Infektionswelle 27 Prozent der Beschäftigten in Deutschland ausschließlich oder überwiegend von zuhause. Nach einem Rückgang im Sommer (16% im Juni 2020) und Herbst (14% im November 2020) stieg dieser Anteil mit Inkrafttreten der neuen Corona-Arbeitsschutzverordnung wieder auf 24 Prozent im Januar 2021 an. Einhergehend mit den damit verbundenen Tätigkeiten wird Homeoffice insbesondere

von Höherqualifizierten und Personen mit höherem Einkommen genutzt (BMAS, 2020; Möhring et al., 2020; Schröder et al., 2020).

Die Arbeit im Homeoffice während der Corona-Pandemie ist dabei mit besonderen Herausforderungen verbunden. So berichten im Rahmen des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP; Schröder et al., 2020) vier von zehn Beschäftigten, dass ihre Produktivität im Homeoffice gesunken ist. Nur zehn Prozent geben an, im Homeoffice viel produktiver arbeiten zu können – bei den übrigen ist die Produktivität nach eigener Einschätzung etwa gleich geblieben.

Neben weiteren Faktoren spielt auch die Lebens- und Wohnsituation hier eine entscheidende Rolle. So zeigen Analysen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), dass Homeoffice während

der Corona-Krise häufiger von Beschäftigten genutzt wurde, die auch Kinder betreuen (Frodermann et al., 2020). Dabei ist der Anteil der Beschäftigten, die ihre Arbeit im Vergleich zu Vor-Pandemie-Zeiten als weniger effizient einschätzen, höher bei denjenigen, die Kinder betreuen (Frauen: 44 %; Männer: 40 %) als bei Beschäftigten ohne Betreuungsaufgaben (Frauen: 26 %; Männer: 33 %). Unabhängig von der Übernahme von Betreuungsaufgaben fällt vier von zehn Frauen die Konzentration auf die Arbeit schwer – bei Männern ist dieser Anteil höher, wenn sie Kinder betreuen (32 %) als wenn sie keine Kinder betreuen (22 %).

Auch laut einer im Juli und August 2020 durchgeführten Studie des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) berichten viele Beschäftigte, die neben dem Homeoffice Kinder oder pflegebedürftige Angehörige betreuen, dass dies ihre Arbeit stark (23 %) oder sehr stark (12 %) beeinträchtigt. Der Anteil derjenigen, die angeben, dass ihre Arbeit sehr stark beeinträchtigt ist, ist bei Frauen höher (18 %) als bei Männern (7 %).

Auch das Fehlen eines geeigneten Arbeitsplatzes in den eigenen vier Wänden kann die Arbeit beeinträchtigen. So sagt ein erheblicher Anteil der Beschäftigten, die keinen gut geeigneten Arbeitsplatz im Homeoffice haben, dass ihre Arbeit dadurch etwas (54 %), stark (13 %) oder sehr stark (5 %) beeinträchtigt ist (BMAS, 2020). Beschäftigte, die neben der Arbeit im Homeoffice Kinder oder Angehörige betreuen sowie Frauen nehmen häufiger eine Beeinträchtigung ihrer Arbeit durch das Fehlen eines geeigneten Arbeitsplatzes wahr.

Diese Problematik zeichnet sich ebenfalls in einer aktuellen DEKRA-Studie ab. Demnach haben drei von zehn Beschäftigten im Homeoffice mit Störungen durch die Wohnsituation beispielsweise

durch die Familie, Nachbarn oder Lärm (30 %) bzw. aufgrund eines fehlenden, klar abgrenzbaren Arbeitsbereichs oder fehlenden Arbeitszimmers (27 %) zu kämpfen. 36 Prozent der im Homeoffice Tätigen leiden nach eigenen Angaben aufgrund eines mangelhaften, nicht ergonomischen Arbeitsplatzes unter gesundheitliche Probleme wie Verspannungen, Rücken- oder Kopfschmerzen. Ebenfalls etwa ein Drittel der Befragten (34 %) sieht sich mit fehlenden bzw. unzulänglichen Arbeitsmitteln wie einem zu kleinem Bildschirm oder einer instabilen Internetleitung konfrontiert. Zudem arbeitet beinahe jede bzw. jeder Dritte (32 %) im Homeoffice länger oder zu untypischen Arbeitszeiten zum Beispiel abends oder am Wochenende.

Auch jenseits der Arbeit im Homeoffice kann festgehalten werden, dass die Doppelbelastung durch Kinderbetreuung in Zeiten der Schließung von Kindertagesstätten und Schulen erwerbstätige Eltern und insbesondere Mütter vor große Herausforderungen stellt. Wie aus einer Studie des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung (Kohlrausch & Zucco, 2020) hervorgeht, empfinden in Deutschland insbesondere alleinerziehende Erwerbstätige (52 %) und erwerbstätige Eltern (48 %) die Gesamtsituation in der Corona-Krise als äußerst oder stark belastend (Kinderlose: 39 %). Den Hauptteil der familiären Sorgearbeit übernehmen dabei weiterhin Frauen, auch wenn der Anteil der Männer, die den größten Teil der Kinderbetreuung übernehmen, im Zuge der Corona-Pandemie zugenommen hat. Zugleich geben Frauen häufiger (27 %) als Männer (16 %) an, dass sie, um die Kinderbetreuung gewährleisten zu können, ihre Arbeitszeit reduzieren mussten. Besonders häufig war dies bei Haushalten mit einem niedrigen Einkommen der Fall, vermutlich, da bei den damit verbundenen Tätigkeiten häufig nicht auf Homeoffice ausgewichen werden konnte.



# Fazit

Der Sozialbericht NRW 2020 gibt Anhaltspunkte für Risikolagen im Hinblick auf Lebens- und auch Arbeitssituationen in Nordrhein-Westfalen, die insbesondere vulnerable Personengruppen betreffen.

Ergänzend zu den im Sozialbericht dargestellten amtlichen Statistiken eröffnen die Auswertungen der Beschäftigtenbefragung NRW 2018/2019 weitere Einblicke zu Teilhabe- und Verwirklichungschancen in der durch Vielfalt und Heterogenität geprägten nordrhein-westfälischen Arbeitswelt. Die Ergebnisse zeigen beispielsweise, dass 18 Prozent der Beschäftigten Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts, Alters, der Nationalität, Herkunft, ethnischen Zugehörigkeit oder Hautfarbe, einer Behinderung, der sexuellen Orientierung oder der Religion selbst ausgesetzt waren oder diese bei anderen beobachtet haben. Auf strukturelle Benachteiligungen wie diese gilt es weiterhin ein besonderes Augenmerk zu legen.

Auch wenn ein Großteil der Beschäftigten die eigene Gesundheit und Arbeitsfähigkeit positiv bewertet, lassen die Ergebnisse zugleich spezifische Problemlagen erkennen. So hält es ein Fünftel der Beschäftigten für eher unwahrscheinlich oder sehr unwahrscheinlich, die eigene Tätigkeit bis zur Rente ausüben zu können. Die erkennbar hohe psychische Belastung in der modernen Arbeitswelt sowie die starken Beanspruchungen durch körperliche Arbeitsanforderungen unterstreichen die Notwendigkeit guter Arbeitsgestaltung und Präventivmaßnahmen insbesondere auch im Hinblick auf psychische Gesundheit und Muskel-Skelett-Erkrankungen. Auch im Hinblick auf die besondere Belastungssituation im Homeoffice während der Corona-Pandemie bedarf es weiterer präventiver Anstrengungen. Besonders schwierig erweist sich die Situation dabei für erwerbstätige Eltern, die durch die Doppelbelastung durch Schul- und Kitaschließungen besonders beansprucht sind. Ebenfalls im Nachteil sind Personen, die beispielsweise durch beengte Wohnverhältnisse über keinen geeigneten Arbeitsplatz in den eigenen vier Wänden verfügen.

Die Befunde der Beschäftigtenbefragung NRW 2018/2019 verdeutlichen ferner, dass bei Beschäftigten in atypischen, insbesondere aber auch in prekären Arbeitsverhältnissen eine multidimensionale Risikokonstellation besteht. Häufig treffen hier Beschäftigungsunsicherheit, eine geringer gewerkschaftlicher Organisationsgrad, fehlende betriebliche Mitbestimmungsstrukturen, ein geringer Reifegrad betrieblicher Arbeitsschutzstrukturen und fehlende betriebliche Präventionsangebote zusammen. Nicht auskömmliche, mitunter tarifär nicht gesicherte Arbeitsbedingungen in belastenden Arbeitsumfeldern bergen besondere gesundheitliche Risiken (Rönnblad et al., 2019; Koranyi et al., 2018) und müssen daher auch besonders vom Arbeits- und Gesundheitsschutz in den Blick genommen werden.

Auch die aktuelle COVID-19-Pandemie wirft ein Schlaglicht auf prekäre Arbeitsverhältnisse. So hatten Leihbeschäftigte im produzierenden Bereich sowie in der Post- und Logistikbranche das höchste Risiko eines COVID-19-bedingten Krankenhausaufenthalts (Möhner & Wolik, 2020). Das Risiko einer Hospitalisierung war bei diesen sogar etwas höher als bei Beschäftigten mit häufigem Patientenkontakt in Krankenhäusern oder Praxen sowie bei Beschäftigten, die ältere Menschen betreuen oder pflegen. Bestehende Defizite im Arbeits- und Infektionsschutz müssen angesichts der noch immer anhaltenden Pandemielage aber auch darüber hinaus konsequent beseitigt werden. Das seit Januar in Kraft getretene Arbeitsschutzkontrollgesetz ist hier ein wichtiger Schritt zur Stärkung des Arbeitsschutzes und Verbesserung der Arbeits- und Wohnbedingungen. Neben der Sicherung des Lebensunterhalts kann Arbeit durch ihre sinnstiftende und identifikationsfördernde Wirkung und ihre strukturierende Funktion für den Alltag aber auch

eine wertvolle, gesundheitsförderliche Ressource sein (Kamer de et al., 2019). Mit Blick auf die ungünstigen Wechselwirkungen zwischen Erwerbslosigkeit und Gesundheit (BMAS, 2017; Kroll et al., 2015) und veränderte Erwerbsbiografien sind funktionierende Anlaufstellen für Menschen mit diskontinuierlichen Berufsverläufen elementar. In Nordrhein-Westfalen greifen die „Beratungsstellen Arbeit“ diese Herausforderungen auf. Diese niederschweligen, regionalen Beratungsangebote richten sich sowohl an Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte Personen, beraten aber auch im Fall von Arbeitsausbeutung. Diese Begleitung bei der Durchsetzung ihrer Rechte ist ein wichtiger Schritt in Richtung des „Empowerments“ prekär Beschäftigter.

Flankierend dazu gilt es aber auch, strukturellen Benachteiligungen bei der Partizipation an Präventionsangeboten entgegenzuwirken. Insbesondere

vulnerable Personengruppen, die sozial und gesundheitlich benachteiligt sind, nehmen Präventionsangeboten bislang seltener in Anspruch als besser gestellte Gruppen (GKV-Spitzenverband, 2018). Unterversorgte Personengruppen und insbesondere prekär Beschäftigte müssen daher stärker als bisher in präventive Strukturen eingebunden werden (Lampert et al., 2017). Die Stärkung der Wahrnehmung dieser Beschäftigten als wichtige Fokusgruppe unter anderem auch im betrieblichen Präventionskontext, eine zielgruppenspezifische Ansprache, niederschwellige Angebote und geeignete Multiplikationsstrukturen sind wichtige Ansatzpunkte. Insgesamt wird es zunehmend wichtiger werden, den Blick auch auf Erwerbstätige außerhalb sogenannter Normalarbeitsverhältnisse auszuweiten, um gesundheitliche Chancengleichheit auch jenseits der Pandemie zu fördern.



# Literaturverzeichnis

Bauer, S. & Römer, K. (2018). Präventionsbericht 2018. Medizinischer Dienst des Spitzenverbandes Bund der Krankenkassen e. V., GKV-Spitzenverband (Hrsg.). [https://www.gkv-spitzenverband.de/media/dokumente/krankenversicherung\\_1/praevention\\_selbsthilfe\\_beratung/praevention/praeventionsbericht/2018\\_GKV\\_MDS\\_Praeventionsbericht.pdf](https://www.gkv-spitzenverband.de/media/dokumente/krankenversicherung_1/praevention_selbsthilfe_beratung/praevention/praeventionsbericht/2018_GKV_MDS_Praeventionsbericht.pdf)

Bosch, G., Hüttenhoff, F. & Weinkopf, C. (2020). Corona-Hotspot Fleischindustrie: Das Scheitern der Selbstverpflichtung. IAQ-Report. Institut Arbeit und Qualifikation (Hrsg.). <https://doi.org/10.17185/dupublico/72659>

Brauner, C., Krauss-Hoffmann, P., Keller, M., Risse, C., Hochgreve, H.-B. & Seiler, K. (2021). Heute Routine – morgen ersetzt? Repräsentative Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung NRW zu Routineaufgaben, Substituierbarkeit und arbeitspolitische Gestaltungsansätze. In GfA-Press (Hrsg.). Dokumentation des 67. Arbeitswissenschaftlichen Kongresses.

Brehmer, W. & Seifert, H. (2008). Sind atypische Beschäftigungsverhältnisse prekär? Eine empirische Analyse sozialer Risiken. Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, 41 (4), 501 – 531. [http://doku.iab.de/zaf/2008/2008\\_4\\_zaf\\_Brehmer\\_Seifert](http://doku.iab.de/zaf/2008/2008_4_zaf_Brehmer_Seifert)

Brinkmann, U., Dörre, K. & Röbenack, S. (2006). Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.). <http://library.fes.de/pdf-files/asfo/03514.pdf>

Bundesministerium für Arbeit und Soziales [BMAS] (2020). Verbreitung und Auswirkungen von mobiler Arbeit und Homeoffice. Forschungsbericht 549. <https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-549-pdf-verbreitung-auswirkung-mobiles-arbeiten.html>

Bundesministerium für Arbeit und Soziales [BMAS] (2017). Lebenslagen in Deutschland. Armuts- und Reichtumsberichterstattung der Bundesregierung. Der Fünfte Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung. <https://www.armuts-und-reichtumsbericht.de/SharedDocs/Downloads/Berichte/5-arb-kurzfassung.pdf?blob=publicationFile&v>

Butterwegge, C. (2021). Das neuartige Virus trifft auf die alten Verteilungsmechanismen: Warum die COVID-19-Pandemie zu mehr sozialer Ungleichheit führt. Wirtschaftsdienst 101, 11–14. <https://doi.org/10.1007/s10273-021-2817-5>

DEKRA (2021). Arbeitssicherheitsreport 2021. Belastung, Gesundheit, Digitalisierung. <https://www.dekra.de/de/whitepaper-asr2021/>

Frodermann, C., Grunau, P., Haepf, T., Mackeben, J., Ruf, K., Steffes, S. & Wanger, S. (2020). Wie Corona den Arbeitsalltag verändert hat. IAB-Kurzbericht Nr. 13. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.). <http://doku.iab.de/kurzber/2020/kb1320.pdf>

Helmrich, R., Tiemann, M., Troltsch, K., Lukowski, F., Neuber-Pohl, C., Lewarder, A.C. & Güntürk-Kuhl, B. (2016). Digitalisierung der Arbeitslandschaften. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). Heft 180. <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/8169>

Kameräde, D., Wang, S., Burchell, B., Balderson, S. U. & Coutts, A. (2019). A shorter working week for everyone: How much paid work is needed for mental health and well-being? *Social Science & Medicine* 241,112353. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2019.06.006>

Keller, M., Risse, C., Brauner, C. & Krauss-Hoffmann, P. (2021). Arbeit, Sicherheit und Gesundheit in Nordrhein-Westfalen. Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung NRW 2018/2019. Landesinstitut für Arbeitsgestaltung (Hrsg.). [https://www.lia.nrw.de/\\_media/pdf/service/Publikationen/lia\\_transfer/LIA\\_transfer9.pdf](https://www.lia.nrw.de/_media/pdf/service/Publikationen/lia_transfer/LIA_transfer9.pdf)

Kohlrausch, B. & Zucco, A. (2020). Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt. Weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit. Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.). [https://www.wsi.de/download-proxy-for-faust/download-pdf?url=http%3A%2F%2F217.89.182.78%3A451%2Fabfrage\\_digi.fau%2Fp\\_wsi\\_pb\\_40\\_2020.pdf%3Fprj%3Dhbs-abfrage%26ab\\_dm%3D1%26ab\\_zeig%3D8906%26ab\\_diginr%3D8483](https://www.wsi.de/download-proxy-for-faust/download-pdf?url=http%3A%2F%2F217.89.182.78%3A451%2Fabfrage_digi.fau%2Fp_wsi_pb_40_2020.pdf%3Fprj%3Dhbs-abfrage%26ab_dm%3D1%26ab_zeig%3D8906%26ab_diginr%3D8483)

Kohte, W. & Rabe-Rosendahl, C. (2020). Zerlegung des Arbeitsschutzes in der Fleischindustrie durch Werkverträge – und die Notwendigkeit integrativen Arbeitsschutzes. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 74 (4), 1-9. <https://doi.org/10.1007/s41449-020-00232-9>

Koranyi, I., Jonsson, J., Rönnblad, T., Stockfelt, L. & Bodin, T. (2018). Precarious employment and occupational accidents and injuries – a systematic review. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 44 (4), 341-350. <https://www.jstor.org/stable/26567015?seq=1>

Kroll, L. E., Müters, S. & Lampert, T. (2015). Arbeitslosigkeit und ihre Auswirkungen auf die Gesundheit – Ein Überblick zum Forschungsstand und zu aktuellen Daten der Studien GEDA 2010 und GEDA 2012. Robert Koch-Institut. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s00103-015-2282-7.pdf>

Lampert T., Kroll L.E., Müters S. & Schumann M. (2017). Soziale Ungleichheit, Arbeit und Gesundheit. In: Badura B., Ducki A., Schröder H., Klöse J., Meyer M. (eds) *Fehlzeiten-Report 2017*. Fehlzeiten-Report, vol 2017. Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-662-54632-1\\_3](https://doi.org/10.1007/978-3-662-54632-1_3)

Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW [MAGS]. (2020). Sozialbericht NRW 2020. [http://www.sozialberichte.nrw.de/sozialberichterstattung\\_nrw/aktuelle\\_berichte/SB2020.pdf](http://www.sozialberichte.nrw.de/sozialberichterstattung_nrw/aktuelle_berichte/SB2020.pdf)

Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW [MAGS]. (2019). Überwachungsaktion. „Faire Arbeit in der Fleischindustrie.“ Abschlussbericht. [https://www.mags.nrw/sites/default/files/asset/document/191220\\_abschlussbericht\\_fleischindustrie\\_druckdatei.pdf](https://www.mags.nrw/sites/default/files/asset/document/191220_abschlussbericht_fleischindustrie_druckdatei.pdf)

Möhner, M. & Wolik, A. (2021). Berufs- und branchenbezogene Analyse des COVID-19-Risikos in Deutschland. *ASU – Zeitschrift für medizinische Prävention*, 1, 29–34. <https://www.asu-arbeitsmedizin.com/wissenschaft/berufs-und-branchenbezogene-analyse-des-covid-19-risikos-deutschland>

Möhring, K., Naumann, E., Reifenscheid, M., Weiland, A., Blom, A. G., Wenz, A., Rettig, T., Lehrer, R., Krieger, U., Juhl, S., Friedel, S., Fikel, M. & Cornesse, C. (2020). Die Mannheimer Corona-Studie: Schwerpunktbericht zur Nutzung und Akzeptanz von Homeoffice in Deutschland während des Corona-Lockdowns. Universität Mannheim (Hrsg.). [https://madoc.bib.uni-mannheim.de/55628/1/MannheimerCoronaStudie\\_Homeoffice\\_2020-07-09.pdf?rs=true&#38;wid=](https://madoc.bib.uni-mannheim.de/55628/1/MannheimerCoronaStudie_Homeoffice_2020-07-09.pdf?rs=true&#38;wid=)

Organisation for Economic Co-operation und Development [OECD] (2019). Minimum Wage Database. <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=MIN2AVE>

Rönnblad, T., Grönholm, E., Jonsson J., Koranyi, I., Orellana, C., Kreshpaj, B., Chen, L., Stockfelt, L. & Bodin, T. (2019). Precarious employment and mental health: a systematic review and meta-analysis of longitudinal

studies. Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 45 (5), 429-443. [https://www.sjweh.fi/show\\_abstract.php?abstract\\_id=3797&fullText=1](https://www.sjweh.fi/show_abstract.php?abstract_id=3797&fullText=1)

Schröder, C., Goebel, J., Grabka, M. M., Graeber, D., Kroh, M., Kröger, H., Kühne, S., Liebig, S., Schupp, J., Seebauer, J. & Zinn, S. (2020). Erwerbstätige sind vor dem Covid-19-Virus nicht alle gleich. SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research, No. 1080, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) (Hrsg.). <http://hdl.handle.net/10419/219000>

Schulte, A. & Wörster, A. (2020). Werkvertragsarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer in der Fleischindustrie, Weidener Diskussionspapiere, No. 76, Ostbayerische Technische Hochschule Amberg-Weiden (OTH). <http://hdl.handle.net/10419/225270>

Seiler, K., Krauss-Hoffmann, P. & Brauner, C. (2020). Schriftliche Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landtags: „Den gerechten Lohn der Vielen besser schützen: Mindestlohnbetrügerei endlich das Handwerk legen – Mindestlohn muss wirksam umgesetzt und kontrolliert werden“ (Antrag der Fraktion der SPD – Drucksache 17/8779). Stellungnahme 17/2986. Landtag Nordrhein-Westfalen.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut [WSI] (2021). Neue Verordnung wirkt sich aus. Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.). [https://www.boeckler.de/pdf/pm\\_wsi\\_2021\\_02\\_16.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/pm_wsi_2021_02_16.pdf)



# Impressum

## Herausgeber

Landesinstitut für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen (LIA.nrw)  
Gesundheitscampus 10  
44801 Bochum  
Telefon: +49 (0) 211 3101-1133  
info@lia.nrw.de  
www.lia.nrw

## Gestaltung

www.heimrich-hannot.de

Das LIA.nrw ist eine Einrichtung des Landes Nordrhein-Westfalen und gehört zum Geschäftsbereich des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen. Nachdruck und Vervielfältigung, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung des LIA.nrw.

Bochum, August 2021  
Erstmals vorgestellt im Landtag Nordrhein-Westfalen am 05.05.2021

DOI: 10.48551/se0q-vc44