



## **Gesunde Arbeit NRW 2009.**

Belastung – Auswirkung – Gestaltung – Bewältigung.

**LIGA.Praxis 3**

#### Impressum

Landesinstitut für  
Gesundheit und Arbeit  
des Landes Nordrhein-Westfalen (LIGA.NRW)  
Ulenbergstraße 127 – 131  
40225 Düsseldorf  
Telefon 02 11 31 01 - 0  
Telefax 02 11 31 01 - 11 89  
[www.liga.nrw.de](http://www.liga.nrw.de)  
[poststelle@liga.nrw.de](mailto:poststelle@liga.nrw.de)

#### Layout und Verlag

LIGA.NRW

#### Druck

Geisendörfer Druck GmbH, Bielefeld

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

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

Düsseldorf, Oktober 2009

# Inhalt

Einleitung	2
Das Wichtigste in Kürze	4
1. Zielsetzung der Studie	8
2. Methode	9
3. Ergebnisse	10
3.1 Strukturdaten	10
3.2 Belastungen am Arbeitsplatz	12
3.2.1 Belastungen im Überblick	12
3.2.2 Gruppenspezifische Belastungen	14
3.2.2.1 Belastungen und Geschlecht	14
3.2.2.2 Belastungen und Alter	15
3.2.3 Belastungen und Wirtschaftszweige	16
3.2.4 Belastungen und Tätigkeitsfelder	17
3.2.5 Belastungen im Trendvergleich	19
3.3 Die Folgen der Belastungen: Auswirkungen und Beanspruchung	20
3.3.1 Auswirkungen im Überblick	21
3.3.2 Auswirkungen und Geschlecht	22
3.3.3 Auswirkungen und Alter	23
3.3.4 Auswirkungen und Wirtschaftszweige	24
3.3.5 Auswirkungen und Tätigkeitsfelder	25
3.3.6 Auswirkungen und Belastungsniveau	26
3.3.7 Auswirkungen im Trend	27
3.4 Der Stellenwert der Arbeit	27
3.4.1 Stellenwert der Arbeit und berufliche Stellung	29
3.4.2 Stellenwert der Arbeit und Tätigkeiten	30
3.5 Vereinbarkeit von Familie und Beruf	31
3.5.1 Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Tätigkeitsbereiche	32
3.5.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Belastungen am Arbeitsplatz	32
3.5.3 Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Auswirkungen der Arbeit	33
3.5.4 Vereinbarkeit von Familie und Beruf und innerbetriebliche Maßnahmen	34
3.6 Demografischer Wandel und Arbeitsfähigkeit	36
3.6.1 Demografischer Wandel und innerbetriebliche Maßnahmen	37
3.6.2 Arbeitsfähigkeit	38
3.6.3 Arbeitsfähigkeit und berufliche Stellung	38
3.6.4 Arbeitsfähigkeit und Erreichung des Rentenalters	39
3.7 Individuelle Strategien zum Abbau von Belastungsfolgen	40
3.7.1 Individuelle Strategien im Überblick und Trend	41
3.7.2 Individuelle Strategien und Geschlecht	42
3.7.3 Individuelle Strategien und Belastungsniveau	42
3.8 Betriebliche Maßnahmen	43
3.8.1 Beurteilung der Arbeitsbedingungen	44
3.8.2 Betriebliche Maßnahmen im Überblick	45
3.8.3 Betriebliche Maßnahmen und Wirtschaftszweige	47
3.8.4 Betriebliche Maßnahmen im Trend	47
Verzeichnis der Abbildungen und Tabellen	49

## Einleitung

Voraussetzung für die Wettbewerbsfähigkeit und den wirtschaftlichen Erfolg der Betriebe in Nordrhein-Westfalen sind gesunde und motivierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des sich abzeichnenden Fachkräftemangels wird diese Tatsache zunehmend an Bedeutung gewinnen. Es ist daher die wichtigste Aufgabe aller Akteure im Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dauerhaft zu sichern und aktiv zu fördern.

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.

Das Arbeitsministerium Nordrhein-Westfalen bietet Unternehmen und Beschäftigten zahlreiche Dienstleistungen an, mit denen der Erhalt und die Förderung von Beschäftigungsfähigkeit voran getrieben werden können. Um die Qualität dieser Dienstleistungen kontinuierlich zu verbessern, ist es wichtig, Erwartungen und Anforderungen der Kunden zu kennen. Wenn es um den Faktor Gesundheit bei der Arbeit geht, sind die Beschäftigten 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 TNS Infratest im Auftrag des Landesinstituts für Gesundheit und Arbeit des Landes Nordrhein-Westfalen (LIGA.NRW) im Jahr 2008 durchgeführt hat.

Die Daten liefern zuverlässige Informationen zur Belastungssituation in verschiedenen Tätigkeitsbereichen und deren Auswirkungen, zum Stellenwert, den die Arbeit für die Beschäftigten besitzt, zu Aspekten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zu individuellen und betrieblichen Strategien zum Erhalt und zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit.

Die Befragung wurde 2008 nach 1994, 1999 und 2004 zum vierten 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 kommen oftmals Belastungen in Folge von Neuorganisations- und Umstrukturierungsmaßnahmen – für 58 % der Beschäftigten ein Problem – und die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes: Über 40 % der Befragten gab an, sich darüber mehr oder weniger große Sorgen zu machen. Ein schönes Ergebnis: Die Freude an der Erledigung ihrer Aufgaben ist für mehr als die Hälfte der Befragten der wichtigste Aspekt der Arbeit! Die Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen sehen somit Arbeit nicht als „notwendiges Übel“ an, sondern gehen ihren Tätigkeiten gerne und engagiert nach.

Neue Modelle und Maßnahmen der betrieblichen Ablauf- und Organisationsgestaltung, der Personalentwicklung, Qualifizierung und des präventiven Gesundheitsschutzes können dazu beitragen, psychische und körperliche Belastungen bei der Arbeit zu minimieren. Unser Ziel: Die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und die Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit der nordrhein-westfälischen Wirtschaft dauerhaft sichern und fördern.

## 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 im Zeitraum November / Dezember 2008 insgesamt 2000 abhängig Beschäftigte ab 14 Jahren in Nordrhein-Westfalen Angaben zu ihrer Arbeit. In den Jahren 1994, 1999 und 2004 wurden bereits ähnliche Studien durchgeführt, so dass Trendvergleiche möglich sind und Entwicklungen aufgezeigt werden können.

### **Ergebnisse im Überblick**

#### **Strukturdaten**

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

Der Anteil weiblicher Befragter beträgt 46 %. Das mittlere Alter der Befragten liegt bei 41 Jahren. Weniger als 1 % der Befragten gibt an, das Rentenalter (65 Jahre) überschritten zu haben. 56 % der befragten Beschäftigten arbeiten im Dienstleistungssektor, 30 % sind im produzierenden Gewerbe und lediglich 14 % im Handel tätig. Knapp 62 % der Betriebe in Nordrhein-Westfalen gehören zu den kleinen und mittleren Unternehmen mit bis zu 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. 86 % der Befragten geben an, einen unbefristeten Arbeitsvertrag zu besitzen. 75 % arbeiten als Vollzeitbeschäftigte.

#### **Arbeitsbelastungen**

Die Ergebnisse der vorliegenden Befragung zeigen, dass für die Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen vor allem psychische Belastungen, wie hoher Zeitdruck, hohe Verantwortung und die zu leistende Arbeitsmenge, eine bedeutende Rolle spielen. Hinzu kommen Belastungen durch Umstrukturierungsmaßnahmen und die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes. Körperlich belastend werden insbesondere Zwangshaltungen, Lärm und die klimatischen Bedingungen am Arbeitsplatz empfunden.

Gravierende geschlechtsspezifische Belastungsunterschiede sind nicht nachweisbar. Jüngere Beschäftigte fühlen sich – insbesondere durch psychische Belastungen am Arbeitsplatz – weniger stark belastet als ihre älteren Kolleginnen und Kollegen.

Vergleicht man die Angaben der Befragten verschiedener Wirtschaftszweige, so zeigt sich, dass sich die Beschäftigten des Dienstleistungssektors relativ hohen psychischen Belastungen ausgesetzt fühlen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Produktionssektor geben an, eher unter körperlichen Belastungen zu leiden. Die Beschäftigten des Handels fühlen sich vergleichsweise gering belastet.

Besonders stark belastet fühlen sich Beschäftigte der Tätigkeitsfelder

- **Herstellen / Produzieren**
- **Packen / Versand / Transport**
- **Pflegen / Heilen / Beraten**
- **Ausbilden / Lehren und**
- **Reparieren**

Insgesamt sprechen die Daten dafür, dass sich das im Jahr 2004 aufgezeigte hohe Belastungsniveau der Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen in den vergangenen vier Jahren insgesamt kaum verändert hat, der Leistungsdruck am Arbeitsplatz jedoch weiter angestiegen ist.

#### **Auswirkungen der Arbeit**

Rücken- und Gelenkbeschwerden sind die am häufigsten genannten Beschwerdeformen. Über die Hälfte der Befragten gibt an, hierunter zu leiden und führt diese Beschwerden auf die Arbeit zurück. Auffallend ist ferner, dass die Befragten in sehr hohem Maße Beschwerdebilder nennen, die in den Bereich der psychischen Beanspruchungsfolgen fallen: Erschöpfung (48 %), Wut / Verärgerung (47 %), nicht abschalten können (43 %) und Lustlosigkeit / ausgebrannt sein (39 %).

Frauen und ältere Beschäftigte sind ihren Angaben zufolge in stärkerem Maße von negativen Auswirkungen der Arbeit betroffen.

Auffallend ist auch, dass Beschäftigte des Produktionsgewerbes zwar verstärkt arbeitsbedingten Belastungen unterliegen, jedoch in etwas geringerem Maße von negativen Auswirkungen – insbesondere von psychosomatischen Beschwerden und Beeinträchtigungen – betroffen zu sein scheinen.

Es hat sich ferner gezeigt, dass Beschäftigte der Tätigkeitsbereiche

- **Packen / Versand / Transport**
- **Herstellen / Produzieren**
- **Handel, Ein- und Verkauf sowie**
- **Ausbilden / Lehren**

verstärkt angeben psychisch und körperlich beansprucht zu sein.

Im Hinblick auf die fünf bedeutsamsten Beanspruchungsfolgen hat sich das Beanspruchungserleben im Zeitraum von 1999 bis 2008 deutlich intensiviert.

### **Stellenwert der Arbeit**

Die Freude an der Erledigung der Arbeitsaufgaben ist für mehr als die Hälfte der Befragten der wichtigste Aspekt der Arbeit. Dieses lässt darauf schließen, dass die Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen Arbeit nicht als „notwendiges Übel“ ansehen, sondern ihren Tätigkeiten gerne und engagiert nachgehen und somit von einer hohen Leistungsbereitschaft am Arbeitsplatz auszugehen ist. Die sozialen Kontakte am Arbeitsplatz sowie die mit der Arbeit verbundenen Möglichkeiten der persönlichen Entwicklung und Ausübung einer nützlichen Tätigkeit spielen ebenfalls für viele Befragte eine bedeutsame Rolle. Es sind deutliche Unterschiede zwischen Beschäftigten verschiedener beruflicher Positionen und Tätigkeitsfelder nachweisbar.

### **Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Sind Beschäftigte durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen zusätzlich belastet, so werden berufsbedingte Belastungen intensiver wahrgenommen. Insbesondere spielt für diese Gruppe von Beschäftigten die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes eine besondere Rolle und sie fühlen sich auch stärker von negativen Auswirkungen der Arbeit betroffen. Viele Betriebe in Nordrhein-Westfalen versuchen, Beschäftigte, die Kinder betreuen oder Angehörige pflegen müssen, durch spezielle Maßnahmen der Arbeitsgestaltung zu entlasten und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern.

### **Arbeitsfähigkeit und demografischer Wandel**

Je länger die Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen ihre Tätigkeit ausüben, desto schlechter schätzen sie ihre aktuelle Arbeitsfähigkeit ein, sowie die Wahrscheinlichkeit das Rentenalter zu erreichen. Höhere Angestellte berichten dabei über eine bessere aktuelle Arbeitsfähigkeit als einfache Angestellte oder ungelernete bzw. angelernte Arbeiterinnen und Arbeiter. Größere Unternehmen haben mehr Angebote und bieten mehr Maßnahmen an, um dem demografischen Wandel zu begegnen und die Arbeitsfähigkeit zu erhalten als kleinere Unternehmen.

### **Bewältigungsstrategien**

Aktive Strategien der Freizeitgestaltung, Aktivitäten mit der Familie oder Freunden sowie Gespräche im privaten Bereich werden von den Beschäftigten in besonderem Maße genutzt, um Belastungen abzubauen. Bedenklich hoch ist jedoch der Anteil der Befragten, die das Trinken - von Alkohol - als Bewältigungsstrategie nannten oder durch die Einnahme von Medikamenten beruflich bedingte Beanspruchungsfolgen zu mindern versuchen. Im Trend zeigt sich, dass die Beschäftigten tendenziell „aktiver“ werden und in zunehmendem Maße vor allem soziale Strategien nutzen, um negative Auswirkungen der Arbeit zu bewältigen.

### **Betriebliche Maßnahmen**

Die Betriebe sind nach dem Arbeitsschutzgesetz dazu verpflichtet, Belastungen und mögliche Gefährdungen am Arbeitsplatz zu ermitteln und geeignete Maßnahmen dagegen zu ergreifen. 52 % der Befragten geben an, an ihren Arbeitsplätzen sei diese sogenannte Gefährdungsbeurteilung durchgeführt worden. Im Jahr in den Jahren 1999 und 2004 betrug dieser Anteil lediglich 36 %.

Zur Qualität der Arbeitsschutzmaßnahmen in ihren Betrieben befragt, beurteilen 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 bewerten 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 beurteilen die Maßnahmen im Arbeitsschutz positiver als ihre Kolleginnen und Kollegen aus dem Dienstleistungsbereich und dem Handel.

Ein erfreuliches Ergebnis: Viele Arbeitsschutzmaßnahmen wurden 2008 deutlich positiver beurteilt als 2004.

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

## 1. Zielsetzung 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 verschiedenen Branchen und Wirtschaftszweigen und gehen den unterschiedlichsten Tätigkeiten nach.

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

Eine wichtige Voraussetzung für problem- und zielgruppenorientiertes Handeln der Landesregierung sind Informationen zu Problemschwerpunkten und aktuellen Entwicklungen in der Arbeitswelt Nordrhein-Westfalens. Diese Informationen zur Verfügung zu stellen ist eine wichtige Aufgabe des LIGA.NRW. Es unterstützt die Gesundheitsberichterstattung des Landes und veröffentlicht Daten, Berichte und Analysen zur Gesundheitssituation in Nordrhein-Westfalen.

Im November 2008 gab das LIGA.NRW eine repräsentative Befragung in Auftrag, um aktuelle Informationen zu den Arbeitsbedingungen, -belastungen und deren Auswirkungen systematisch zu erfassen. Darüber hinaus wurden die Beschäftigten zu ihren Wünschen, Bedürfnissen, Meinungen und Einschätzungen befragt.

Die Befragung wurde vom LIGA.NRW konzipiert und ausgewertet. Mit der Durchführung der Befragung wurde ein Meinungsforschungsinstitut beauftragt. Mit dieser nach 1994, 1999 und 2004 vierten Befragungsstudie wurden drei Ziele verfolgt:

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

Der Interview-Fragebogen kann unter [www.liga.nrw.de](http://www.liga.nrw.de) heruntergeladen werden: [Arbeit gesund gestalten > Belastungen am Arbeitsplatz > Daten und Fakten](#).

## 2. Methode

Im Rahmen der Befragung wurden Daten erhoben, die Aufschluss über die Arbeitsplatzsituation der Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen geben. Wie bereits 1994, 1999 und 2004 standen insbesondere die Beurteilung der Anforderungen und Belastungen bei der Arbeit und deren Auswirkungen auf die Beschäftigten im Mittelpunkt. Darüber hinaus wurden Daten zum Stellenwert der Arbeit, zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zur Arbeitsfähigkeit und zu individuellen und betrieblichen Maßnahmen des Gesundheitsschutzes erfragt.

In den Monaten November und Dezember 2008 wurden 2000 abhängig Beschäftigte in Nordrhein-Westfalen telefonisch befragt, das Mindestalter betrug 14 Jahre. Für die Interviews wurde eine Zufallsstichprobe proportional zur Haushaltsverteilung nach Regierungsbezirken und Gemeindegrößen gezogen. Die Auswahlgrundlage bildete das ADM Mastersample für generierte Telefonnummern. Die Stichprobe wurde hinsichtlich der Merkmale Region und Ortsgröße kontrolliert. Eine Gewichtung erfolgte hinsichtlich der Merkmale Geschlecht und Alter von Erwerbspersonen in Nordrhein-Westfalen. Nach der Gewichtung ist die Stichprobe repräsentativ für abhängig beschäftigte Frauen und Männer ab 14 Jahren.

### 3. Ergebnisse

Im Folgenden werden zentrale Ergebnisse der Befragung dargestellt.

#### 3.1 Strukturdaten

Die Stichprobe spiegelt die Erwerbstätigenstruktur in Nordrhein-Westfalen repräsentativ wider. Zur Prüfung der Vergleichbarkeit wurden Daten des Landesbetriebs Information und Technik Nordrhein-Westfalen (ehemals LDS) ([www.it.nrw.de](http://www.it.nrw.de)) aus dem Jahr 2007 sowie des Statistischen Bundesamtes Deutschland ([www.destatis.de](http://www.destatis.de)) herangezogen. In Nordrhein-Westfalen lebten laut LDS im Jahr 2007 ungefähr 15,5 Millionen Menschen; über die Hälfte von ihnen war dabei erwerbstätig (knapp 8 Millionen).

##### Geschlechterverhältnis

Die Stichprobe besteht zu 46 % aus Frauen und zu 54 % aus Männern. Im Vergleich zum Mikrozensus 2007 weichen diese Anteile nur zu jeweils einem Prozentpunkt bei den Frauen nach unten (45 %) und bei den Männern nach oben (55 %) ab.

##### Altersstruktur

Das mittlere Alter der Befragten liegt bei 41 Jahren.

Der Großteil (75 %) gibt an, zwischen 25 und 54 Jahren alt zu sein. Nur ein geringer Teil (11 %) ist jünger als 25 Jahre bzw. älter als 55 Jahre (14 %).

Weniger als 1 % gibt an, das Rentenalter (65 Jahre) überschritten zu haben.

Aus Abbildung 1 geht hervor, dass die Altersverteilung unserer Stichprobe den Daten des LDS 2007 für abhängig Beschäftigte entspricht. Die schwarze Linie kennzeichnet den prozentualen Anteil der Altersgruppen gemessen an der gesamten Bevölkerung.

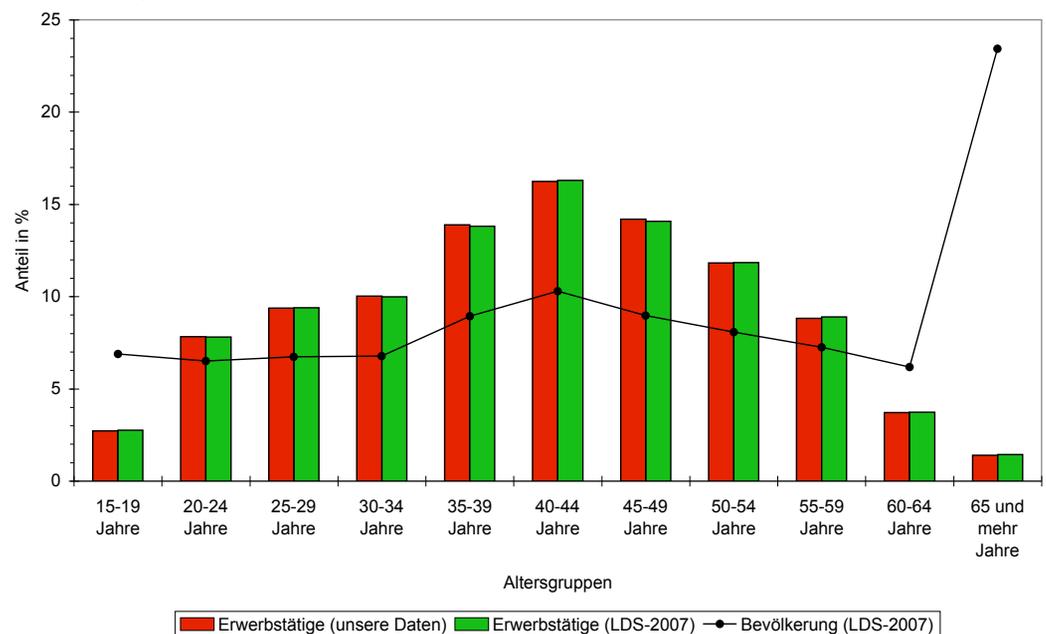


Abbildung 1: Verteilung der Erwerbstätigen nach Altersgruppen (Vergleich: unsere Daten mit LDS-2007)

Mehr als die Hälfte der befragten Beschäftigten (56 %) arbeitet im Dienstleistungssektor, 30 % sind im produzierenden Gewerbe und lediglich 14 % im Handel tätig. Vergleicht man diese Zahlen mit dem Mikrozensus 2007 für NRW, so kann davon ausgegangen werden, dass diese Verteilungen sich im Wesentlichen entsprechen. Allerdings hat der Mikrozensus eine andere Branchenklassifizierung. So fallen dort die Bereiche Gastgewerbe und Verkehr mit dem Handel zusammen, während in unserer Stichprobe diese Bereiche unter Dienstleistungen integriert sind.

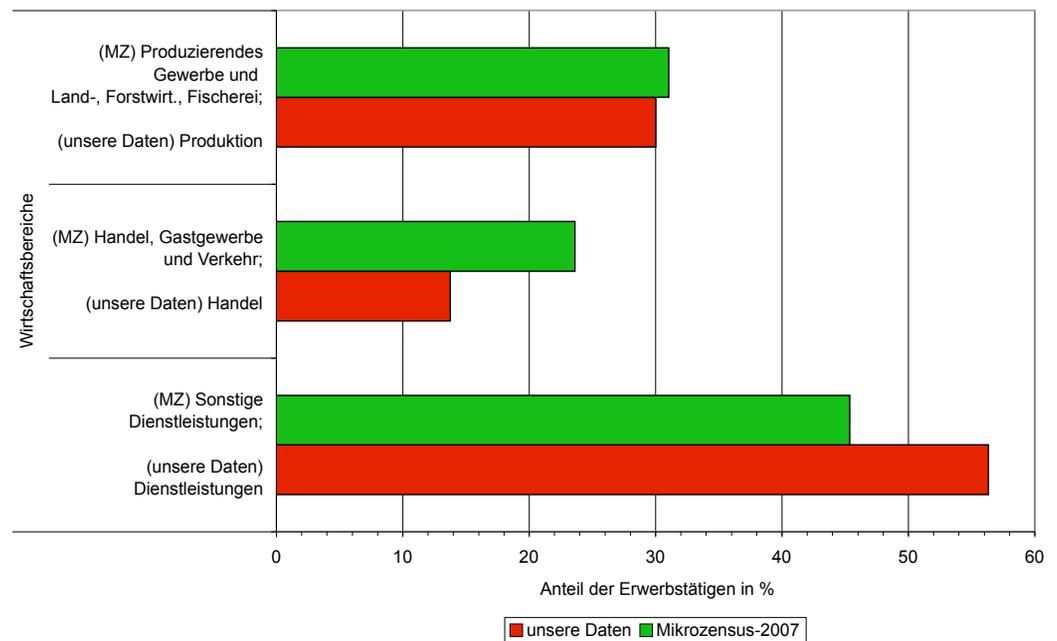


Abbildung 2: Verteilung der Erwerbstätigen nach Wirtschaftsbereichen (Vergleich: unsere Daten mit Mikrozensus-2007)

Die am häufigsten genannten Tätigkeiten unserer Stichprobe sind

- **Planen / Leiten (15 %),**
- **andere Dienstleistungen (10 %),**
- **Beraten / Informieren (9 %),**
- **sonstige Büroarbeiten (9 %),**
- **Ausbilden / Lehren (9 %) und**
- **Einkauf / Verkauf (7 %).**

Die Angaben der Befragten zu ihren Tätigkeiten verdeutlichen die Bedeutung der Informationsverarbeitung in der Arbeitswelt Nordrhein-Westfalens. Die Daten lassen den Schluss zu, dass sich 56 % der Befragten im Rahmen ihrer Tätigkeit primär mit der Informationsbeschaffung, -verarbeitung und -dokumentation beschäftigen.

#### Betriebsgröße

62 % der Betriebe in Nordrhein-Westfalen gehören mit bis zu 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern den kleinen und mittleren Unternehmen an. In 38 %

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

der Unternehmen arbeiten mehr als 200 Beschäftigte. Bedingt durch Konzentrationsprozesse in der Wirtschaft ist der Anteil größerer Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten seit 2004 um 8 % angestiegen.

### Arbeitsverhältnis und Organisation

Auf die Frage nach der Art des Arbeitsverhältnisses geben 86 % der Befragten an, einen unbefristeten Arbeitsvertrag zu besitzen. Lediglich 13 % der Beschäftigten stehen in einem befristeten Arbeitsverhältnis, 1 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer machte keine Angaben. Im Vergleich zum Mikrozensus 2007 sind das mehr berichtete unbefristete Arbeitsverhältnisse (dort jeweils knapp 75 % und 8 %), jedoch war dort auch der Anteil sonstiger und keiner Angaben größer.

Im Hinblick auf ihr Beschäftigungsverhältnis geben 75 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an, als Vollzeitbeschäftigte zu arbeiten. 18 % sind als Teilzeitbeschäftigte angestellt, 7 % geben an, auf 400-Euro-Basis zu arbeiten (sogenannte „Mini-Jobs“). Auch diese Angaben entsprechen ungefähr den Referenzdaten des Mikrozensus 2007; dort berichten nahezu 74 % der Befragten in Vollzeit und 26 % der Befragten in Teilzeit (inkl. Mini-Jobs) tätig zu sein.

Befragt nach der Arbeitszeit geben 68 % der Beschäftigten an, an den Werktagen (Montag – Freitag) tagsüber regelmäßig zu arbeiten. 13 % arbeiten auch an Wochenenden und an Feiertagen tagsüber regelmäßig. 9 % arbeiten tagsüber zu unregelmäßigen Zeiten. In Schicht- und Nachtarbeit sind 10 % der Beschäftigten tätig.

## 3.2 Belastungen am Arbeitsplatz

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

### 3.2.1 Belastungen im Überblick

Um die Belastungen am Arbeitsplatz zu erfassen, wurde den Beschäftigten folgende Frage gestellt: „Arbeit bzw. die Situation am Arbeitsplatz kann körperlich und seelisch belasten. Ich nenne Ihnen gleich einige Faktoren, die sie möglicherweise an ihrem Arbeitsplatz als Belastung erleben. Sagen Sie mir bitte zu jedem einzelnen Punkt, ob er Sie bei der Arbeit gar nicht belastet, etwas belastet, ziemlich belastet oder stark belastet.“

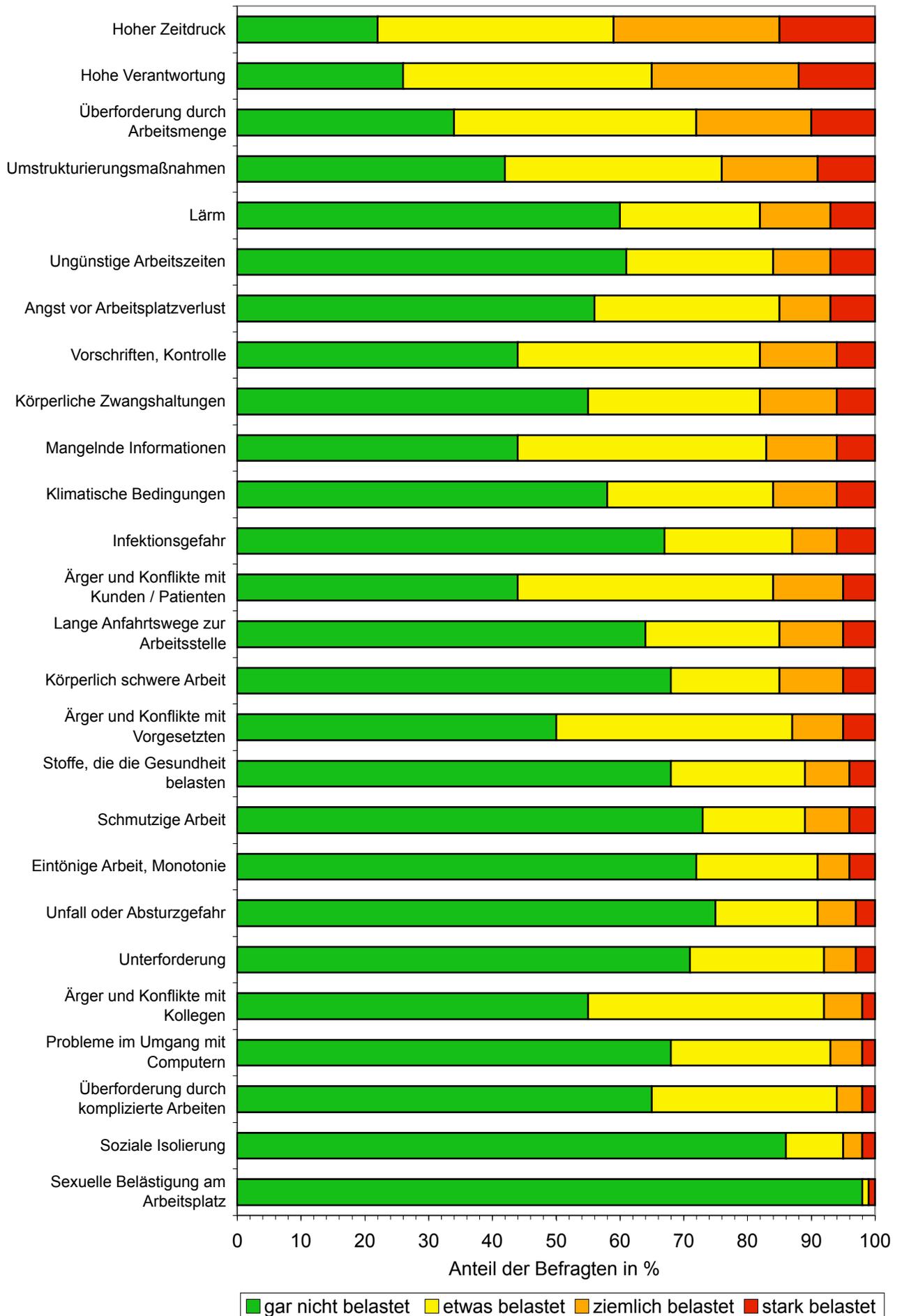


Abbildung 3: Belastungseinschätzungen im Überblick

**Drei von vier Befragten fühlen sich durch Zeitdruck und hohe Verantwortung belastet. Über 40 % geben an, Zeitdruck bei der Arbeit belaste sie ziemlich oder stark.**

Abbildung 3 zeigt, dass insbesondere psychische Belastungen für Beschäftigte in Nordrhein-Westfalen eine bedeutsame Rolle spielen. Unter den „Top Ten“ der Belastungen, d. h., die als ziemlich oder stark belastend empfunden werden, 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 sieben psychischen Belastungsfaktoren betroffen:

- **Hoher Zeitdruck**
- **Hohe Verantwortung**
- **Überforderung durch die Arbeitsmenge**
- **Umstrukturierungs- bzw. Neuorganisationsmaßnahmen**
- **Vorschriften, Kontrolle, mangelnde Handlungsspielräume**
- **Mangelnde Informationen**
- **Ärger und Konflikte mit Kunden und Patienten**

Ebenfalls bedeutsam sind für einen großen Teil der Beschäftigten weitere psychische Belastungen wie die Angst vor Arbeitsplatzverlust sowie Ärger und Konflikte mit Vorgesetzten. Bei den körperlichen Belastungen stellen vor allem Lärm, körperliche Zwangshaltungen, Infektionsgefahr und die klimatischen Bedingungen (z. B. Hitze oder Kälte) am Arbeitsplatz Probleme dar. Unterforderung und soziale Belastungen durch Ärger und Konflikte mit Kolleginnen und Kollegen, Isolation, Probleme im Umgang mit Computern und sexuelle Belästigung spielen absolut gesehen eine eher untergeordnete Rolle. Die Folgen sozialer Belastungen am Arbeitsplatz sind für Betroffene jedoch besonders gravierend.

### 3.2.2 Gruppenspezifische Belastungen

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

#### 3.2.2.1 Belastungen und Geschlecht

Vergleicht man die Belastungseinschätzungen der männlichen und weiblichen Befragten, so zeigen sich lediglich geringfügige geschlechtsspezifische Unterschiede. Abbildung 4 zeigt die prozentuale Verteilung der Frauen und Männer, die im Hinblick auf die zehn bedeutsamsten Belastungsfaktoren angegeben haben, ziemlich oder stark betroffen zu sein. Männer sind eigenen Angaben zufolge etwas stärker betroffen von hohem Verantwortungsdruck, Lärm und ungünstigen klimatischen Bedingungen am Arbeitsplatz. Weibliche Befragte fühlen sich deutlich stärker durch die zu leistende Arbeitsmenge überfordert.

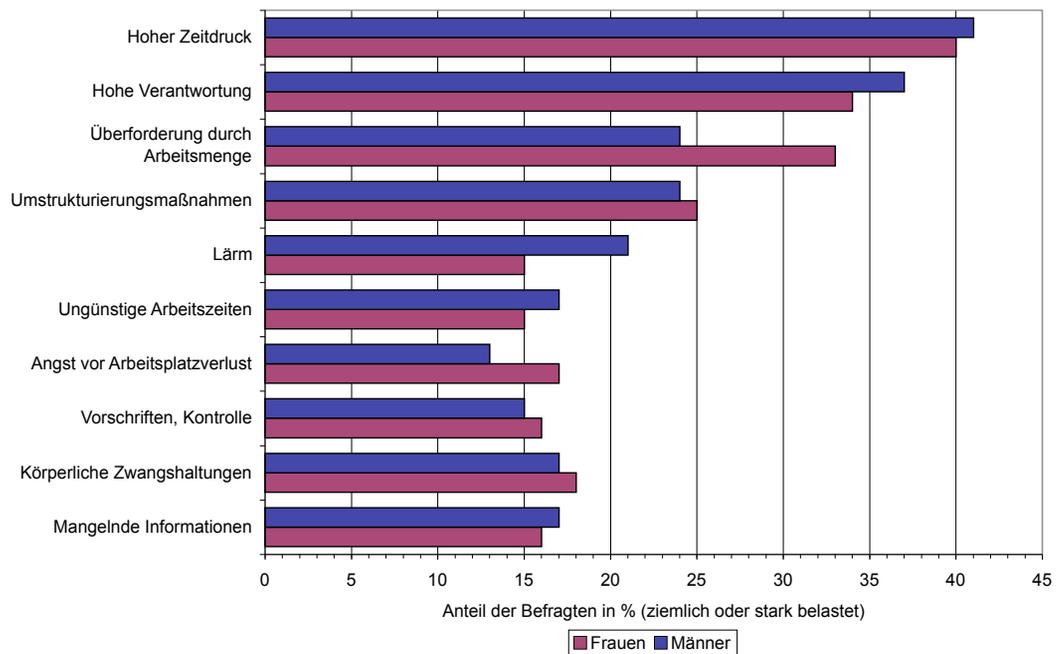


Abbildung 4: Belastungseinschätzungen und Geschlecht

### 3.2.2.2 Belastungen und 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 5 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 zehn bedeutsamsten Belastungsfaktoren. Dargestellt sind jeweils die prozentualen Anteile der Befragten, die angegeben haben, der jeweilige Faktor belastete sie ziemlich oder stark.

Betrachtet man die Ergebnisse, so zeigen sich einige interessante Unterschiede in den verschiedenen Altersgruppen. Übereinstimmend spielen bei allen Altersgruppen hoher Zeitdruck und hohe Verantwortung eine entscheidende Rolle. Auffallend ist jedoch, dass das relative Belastungsniveau der 14 - 29-Jährigen bezüglich sieben der zehn bedeutsamsten Faktoren geringer ist als in den anderen Altersklassen. Jüngere scheinen insbesondere von psychischen Belastungen am Arbeitsplatz in weniger starkem Maße betroffen zu sein als ältere Beschäftigte. Dieses ist evtl. auf den hohen Anteil ungelerner Arbeiterinnen und Arbeiter und einfacher Angestellter in dieser Altersgruppe zurückzuführen, deren Aufgaben vermutlich in weniger starkem Ausmaß mit Zeitdruck und hoher Verantwortung einher gehen.

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

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.

Jüngere Beschäftigte fühlen sich weniger stark belastet als ihre älteren Kolleginnen und Kollegen.

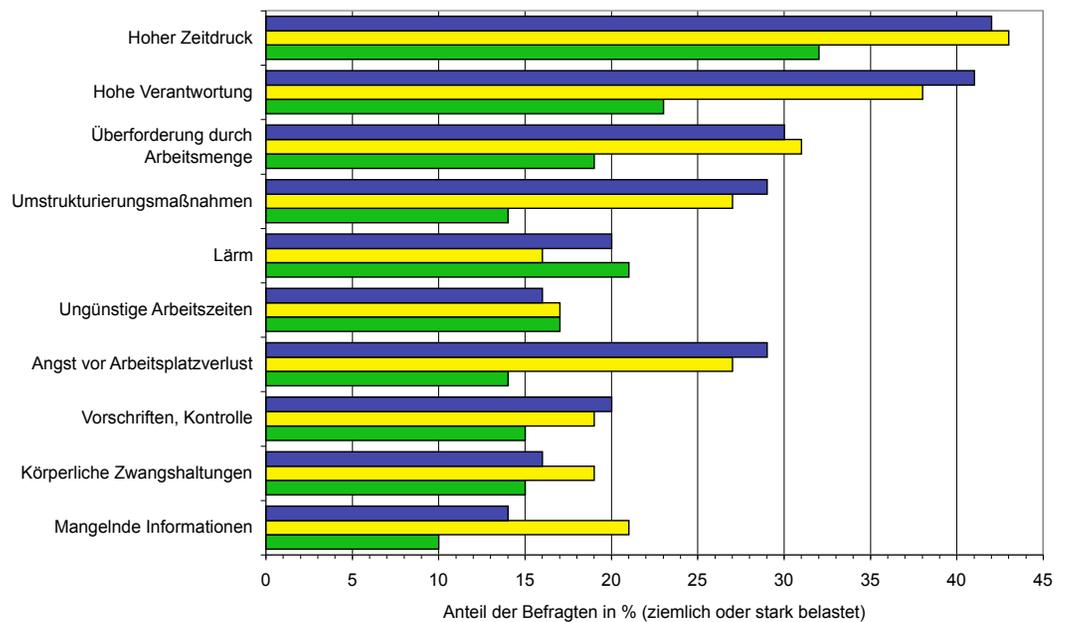


Abbildung 5: Belastungseinschätzungen und Alter

### 3.2.3 Belastungen und Wirtschaftszweige

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 Beschäftigten Unterschiede aufzeigen lassen.

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

Die Beschäftigten des Dienstleistungssektors geben z. B. an, relativ stark von psychischen Belastungen wie hohem Zeitdruck, hoher Verantwortung, der zu leistenden Arbeitsmenge und Umstrukturierungs- bzw. Neuorganisationsmaßnahmen betroffen zu sein. Bezüglich der nicht in Abbildung 6 aufgeführten Faktoren ist auffällig, dass mit 22 % der Beschäftigten des Dienstleistungssektors ein sehr hoher Anteil angibt, durch Infektionsgefahren am Arbeitsplatz ziemlich oder stark belastet zu sein.

Die Beschäftigten des Produktionssektors sind nach ihren Angaben relativ stark belastet durch Lärm, körperliche Zwangshaltungen und klimatische Bedingungen am Arbeitsplatz. Spezifisch für den Produktionssektor sind außerdem die nicht in Abbildung 6 dargestellten physischen Belastungsfaktoren wie

- **Körperlich schwere Arbeit (24 % ziemlich oder stark belastet)**
- **Schmutzige Arbeit (22 % ziemlich oder stark belastet)**
- **gesundheitsbelastende Stoffe (17 % ziemlich oder stark belastet) und**
- **Unfall- oder Absturzgefahr (16 % ziemlich oder stark belastet).**

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

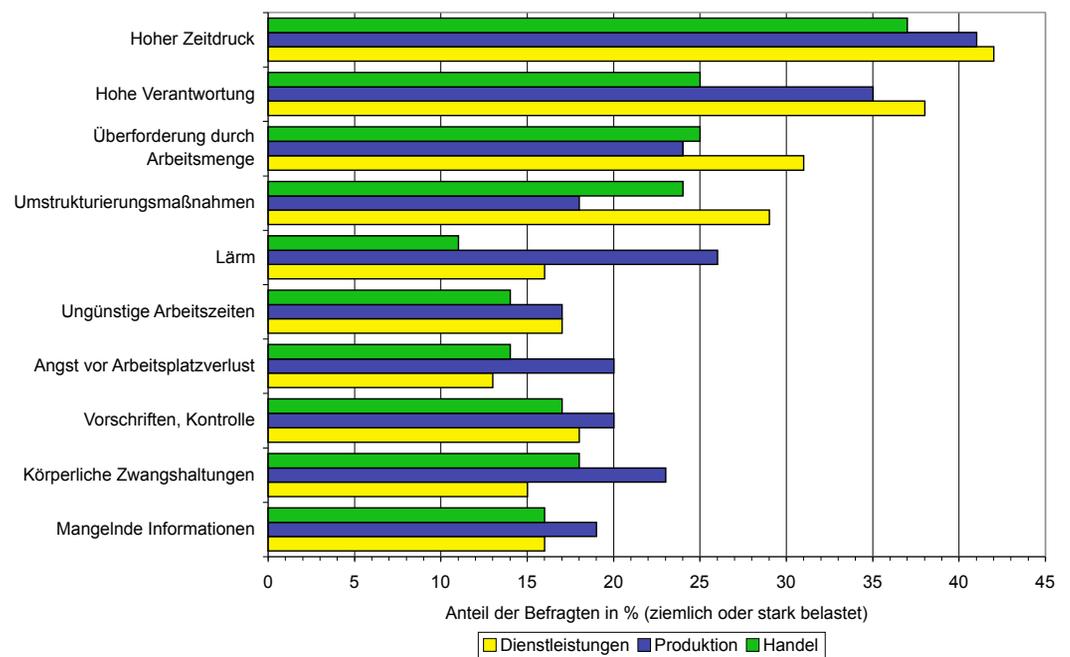


Abbildung 6: Belastungseinschätzungen und Wirtschaftszweige

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

Vergleicht man die aktuellen Belastungseinschätzungen der Beschäftigten verschiedener Wirtschaftszweige mit denen aus dem Jahr 2004 so lässt sich feststellen, dass die Belastung durch die hohe Verantwortung generell abgenommen hat, die Belastungen durch die zu leistende Arbeitsmenge und auch Lärm hingegen zugenommen haben.

Auffällig erscheinen zwei Veränderungen: Im Dienstleistungsbereich hat der Zeitdruck stark zugenommen. Während 2004 „lediglich“ 29 % der Beschäftigten angaben, hiervon ziemlich oder stark betroffen zu sein, stieg der entsprechende Anteil im Jahr 2008 auf 42 %. Im Produktionssektor hingegen wurden die individuellen Handlungsspielräume geringer, der Anteil Beschäftigter, die angeben, Vorschriften und Kontrolle würden sie ziemlich oder stark belasten, stieg von 14 auf 20 %.

### 3.2.4 Belastungen und Tätigkeitsfelder

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

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“. Da einige Tätigkeitsfelder mit sehr ähnlichen Arbeitsinhalten verbunden sind, wurden einige Tätigkeitsangaben für die Auswertung zusammengefasst, um die Zahl der Befragten in den jeweiligen Gruppen zu erhöhen.

Die Auswertung der Angaben zur Tätigkeit ergibt folgendes Ergebnis:

- **Planen / Leiten 26 %**
- **Pflegen / Heilen / Beraten 17 %**
- **Dienstleistungen 10 %**
- **Sonstige Büroarbeiten 9 %**
- **Ausbilden / Lehren 9 %**
- **Handel, Ein- und Verkauf 7 %**
- **Reparieren 7 %**
- **Maschinen bedienen, überwachen 6 %**
- **Herstellen / Produzieren 5 %**
- **Packen / Versand / Transport 3 %**

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

Aufgeführt sind jeweils die prozentualen Anteile der Befragten, die angeben, sich durch den jeweiligen Faktor ziemlich oder stark belastet zu fühlen.

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

- **Herstellen / Produzieren**
- **Packen / Versand / Transport**
- **Pflegen / Heilen / Beraten**
- **Ausbilden / Lehren**
- **Reparieren**

Bezüglich acht der zehn bedeutendsten Belastungsfaktoren liegen die Einschätzungen der Beschäftigten der Tätigkeitsfelder Herstellen / Produzieren und Packen / Versand / Transport, wenn auch in manchen Fällen lediglich geringfügig, über denen aller Befragten. Dieses deutet auf besonders intensive Belastungen in diesen Tätigkeitsfeldern hin.

	Alle	Planen/ Leiten	Pflegen/ Heilen/ Beraten	Dienst- leistungen	Sonstige Büro- arbeiten	Ausbilden/ Lehren	Handel, Ein- und Verkauf	Repa- rieren	Maschinen bedienen über- wachen	Herstellen / Produ- zieren	Packen/ Versand/ Transport
Hoher Zeitdruck	41	46	47	34	27	42	33	42	31	46	51
Hohe Verantwortung	36	36	40	30	18	52	22	29	45	37	49
Überforderung durch Arbeitsmenge	28	29	36	23	18	41	24	17	19	25	43
Umstrukturierungs- maßnahmen	25	29	23	28	20	35	21	11	21	16	34
Lärm	18	6	12	17	3	44	11	52	22	39	22
Ungünstige Arbeitszeiten	16	10	23	13	5	15	19	29	22	21	25
Angst vor Arbeitsplatzverlust	15	13	12	20	13	5	15	19	22	24	35
Vorschriften, Kontrolle	18	15	20	14	10	30	17	24	18	24	15
Körperliche Zwangshaltungen	18	13	20	23	10	11	16	33	20	30	17
Mangelnde Informationen	17	18	16	19	18	11	11	12	16	21	31

Tabelle 1: Belastungseinschätzungen und Tätigkeiten (Angaben in %)

Besonders hinzuweisen ist in diesem Zusammenhang auf die Einschätzung der Beschäftigten des Tätigkeitsfeldes Packen / Versand / Transport. Wenn gleich in diesem Tätigkeitsbereich relativ wenige Personen beschäftigt sind, kann man deren Belastungsprofil als dramatisch bezeichnen. Insbesondere hoher Zeitdruck, hohe Verantwortung und die zu leistende Arbeitsmenge stellen hier besonders gravierende Probleme dar. Hinzu kommen Belastungen durch Umstrukturierungs- bzw. Neuorganisationsmaßnahmen, mangelnde Informationen, ungünstige Arbeitszeiten und ebensolche klimatischen Bedingungen am Arbeitsplatz.

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

Für Menschen in Lehr- und Ausbildungsberufen ist neben den psychischen Belastungen wie hohe Verantwortung, die zu leistende Arbeitsmenge und Belastungen im Zusammenhang mit Umstrukturierungs- bzw. Neuorganisationsmaßnahmen vor allem Lärm von besonderer Bedeutung.

Hoher Zeitdruck und Überforderungen durch die Arbeitsmenge spielen – neben der Verantwortung und den ungünstigen Arbeitszeiten – in Pflege- und Heilberufen eine besondere Rolle.

Relativ positiv fallen hingegen die Angaben der Beschäftigten aus, die mit Büroarbeiten betraut sind bzw. im Handel tätig sind. Deren Einschätzungen liegen im Hinblick auf die zehn bedeutsamsten Faktoren jeweils nur bezüglich eines Faktors geringfügig über den Angaben aller Befragten. Die bedeutsamste Rolle für alle Beschäftigten, arbeiten sie nun im Büro, im Handel, in Lehranstalten oder Krankenhäusern und Pflegeheimen, spielen die beiden psychischen Faktoren hoher Zeitdruck und hohe Verantwortung.

### 3.2.5 Belastungen im Trendvergleich

Ein Vergleich der Belastungseinschätzungen von 1994, 1999 und 2004 ließ erkennen, dass sich der zwischen 1994 und 1999 nachweisbare Belastungsanstieg zwischen 1999 und 2004 nicht in der damaligen Intensität fortgesetzt hatte. So waren die Anteile der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich durch hohe Verantwortung, körperliche Zwangshaltungen und klimatische Bedingungen ziemlich oder stark belastet fühlten, tendenziell rückläufig. Geringfügige Abnahmen im Belastungsniveau waren auch im Hinblick auf Lärm, körperlich schwere Arbeit und gesundheitsbelastende Stoffe nachzuweisen.

Abbildung 7 gibt einen Überblick über die Einschätzungen der Beschäftigten 1994, 1999, 2004 und 2008. Dargestellt sind die prozentualen Anteile der Beschäftigten, die sich durch den jeweiligen Faktor ziemlich oder stark belastet fühlen.

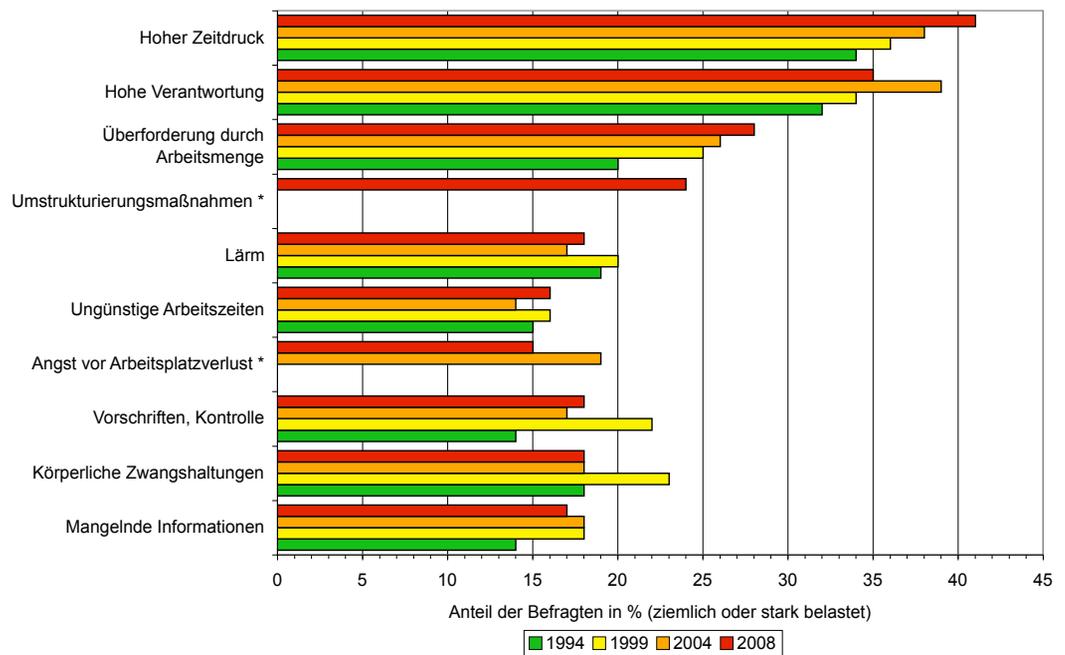


Abbildung 7: Belastungseinschätzung im Trend

\*Daten wurden erstmals 2004 bzw. 2008 erhoben

Das Belastungsniveau hat sich seit 2004 kaum verändert, aber: Zeitdruck und die Überforderung durch die Arbeitsmenge haben zugenommen.

Deutliche Zunahmen in den Belastungseinschätzungen sind bezüglich der Faktoren hoher Zeitdruck und Überforderung durch die Arbeitsmenge zu verzeichnen – das psychische Belastungsniveau hat sich im Hinblick auf diese beiden Faktoren seit 1994 ständig erhöht. Erfreulich ist die Abnahme des Anteils Befragter, für die die hohe Verantwortung am Arbeitsplatz ein besonderes Problem darstellt.

Im Hinblick auf Belastungen im Zusammenhang mit Umstrukturierungs- bzw. Neuorganisationsmaßnahmen lassen sich keine Trends aufzeigen, da dieser Faktor im Jahr 2008 erstmals erfragt wurde.

Bezüglich der anderen Belastungsfaktoren lässt sich kein Trend im Sinne einer systematischen Zu- bzw. Abnahme des Niveaus feststellen. So steigen die Anteile besonders Betroffener im Hinblick auf die Faktoren Lärm, Vorschriften, Kontrolle und mangelnde Handlungsspielräume leicht an, stagnieren bezüglich körperlicher Zwangshaltungen und ungünstiger klimatischer Bedingungen und sinken im Hinblick auf Belastungen durch mangelnde Informationen.

Insgesamt sprechen die Daten dafür, dass das im Jahr 2004 aufgezeigte hohe Belastungsniveau der Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen sich bis 2008 insgesamt kaum verändert hat, der Leistungsdruck am Arbeitsplatz jedoch weiter angestiegen ist.

### 3.3 Die Folgen der Belastungen: Auswirkungen und Beanspruchung

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

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

### 3.3.1 Auswirkungen im Überblick

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

„Arbeit kann Auswirkungen auf die Gesundheit und körperliche Leistungsfähigkeit und auf das seelische und soziale Wohlbefinden haben. Ich lese Ihnen einige Beeinträchtigungen vor. Sagen Sie mir bitte, welche davon Sie bei sich im letzten Jahr festgestellt haben und 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.“

Die Befragungsergebnisse sind in Abbildung 8 dargestellt:

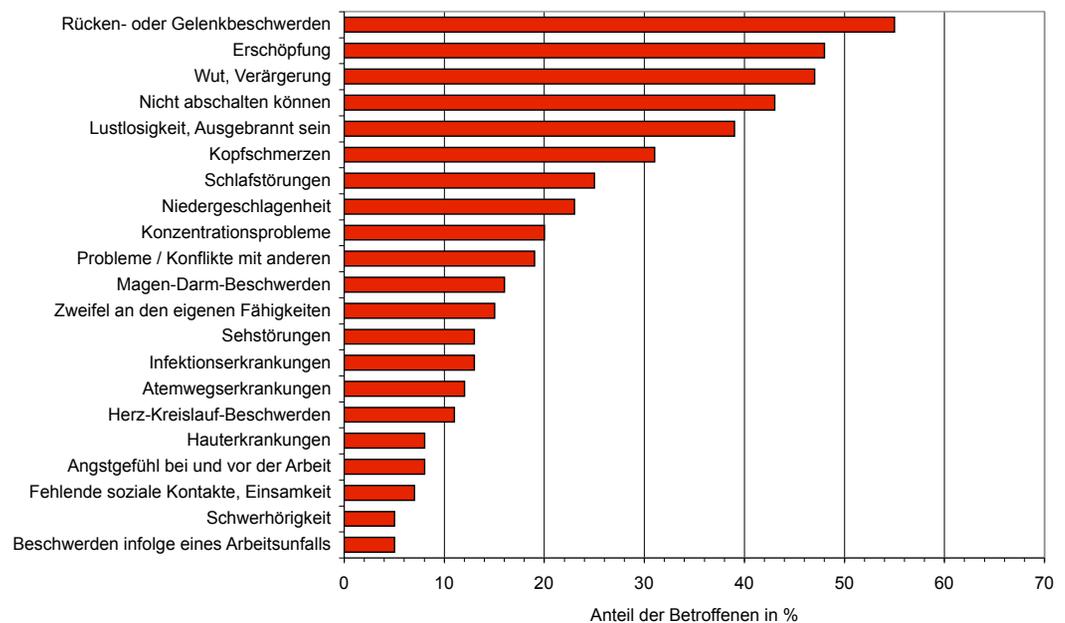


Abbildung 8: Gesundheitliche Auswirkungen der Arbeit

Wie die Abbildung 8 zeigt stellen Rücken- und Gelenkbeschwerden die am häufigsten genannte Beschwerdeform dar: Über die Hälfte der Befragten (55 %) gibt an, hierunter zu leiden und führt Beschwerden auf die Arbeit zurück.

Daneben fällt auf, dass die Befragten in sehr hohem Maße Beschwerdebilder nennen, die in den Bereich der psychischen Beanspruchungsfolgen fallen: Die Anteile der Befragten, die

- **Erschöpfung (48 %),**
- **Wut /Verärgerung (47 %),**
- **nicht abschalten können (43 %) und**
- **Lustlosigkeit / ausgebrannt sein (39 %)**

als Folge der Arbeit nennen, ist sehr hoch.

### 3.3.2 Auswirkungen und Geschlecht

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

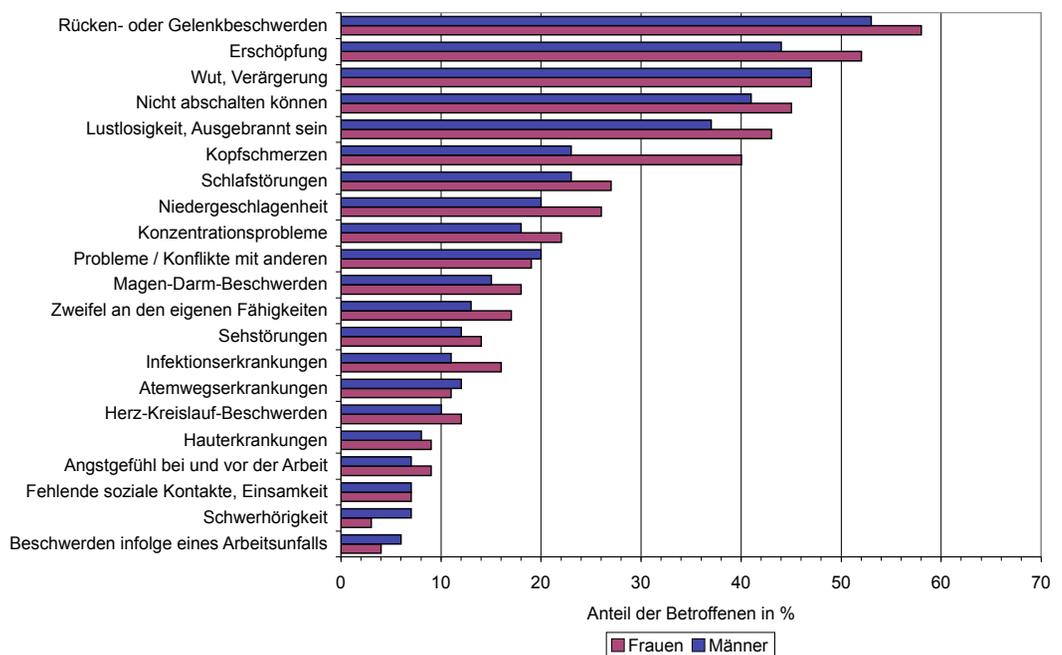


Abbildung 9: Gesundheitliche Auswirkungen der Arbeit und Geschlecht

**Die Belastungen am Arbeitsplatz wirken sich vor allem in Form von Rücken- und Gelenkbeschwerden und psychosomatischen Beschwerden aus.**

Den Angaben der Befragten zu Folge sind Frauen in stärkerem Maße von negativen Auswirkungen der Arbeit betroffen als Männer: Bezüglich 15 der 22 erfragten Beanspruchungsfolgen lag der Anteil betroffener Frauen über dem der Männer. Besonders deutliche Unterschiede zeigten sich im Hinblick auf die folgenden Beschwerden und Beeinträchtigungen:

- **Kopfschmerzen (Männer 23 %, Frauen 40 %)**
- **Erschöpfung (Männer 44 %, Frauen 52 %)**
- **Lustlosigkeit, ausgebrannt sein (Männer 37 %, Frauen 43 %)**
- **Niedergeschlagenheit (Männer 20 %, Frauen 26 %)**
- **Infektionserkrankungen (Männer 11 %, Frauen 16 %)**

### 3.3.3 Auswirkungen und Alter

Vergleicht man die Angaben der verschiedenen Altersgruppen untereinander bzw. mit den Angaben aller Befragter so zeigt sich, dass Beschäftigte mittleren Alters (30 - 49 Jahre) und „ältere Beschäftigte“ (50 Jahre und älter) – vermutlich bedingt durch die längere Beschäftigungsdauer – stärker von negativen Auswirkungen der Arbeit betroffen sind als jüngere Beschäftigte (14 - 29 Jahre).

Abbildung 10 zeigt die Ergebnisse der Befragung gegliedert nach verschiedenen Altersgruppen:

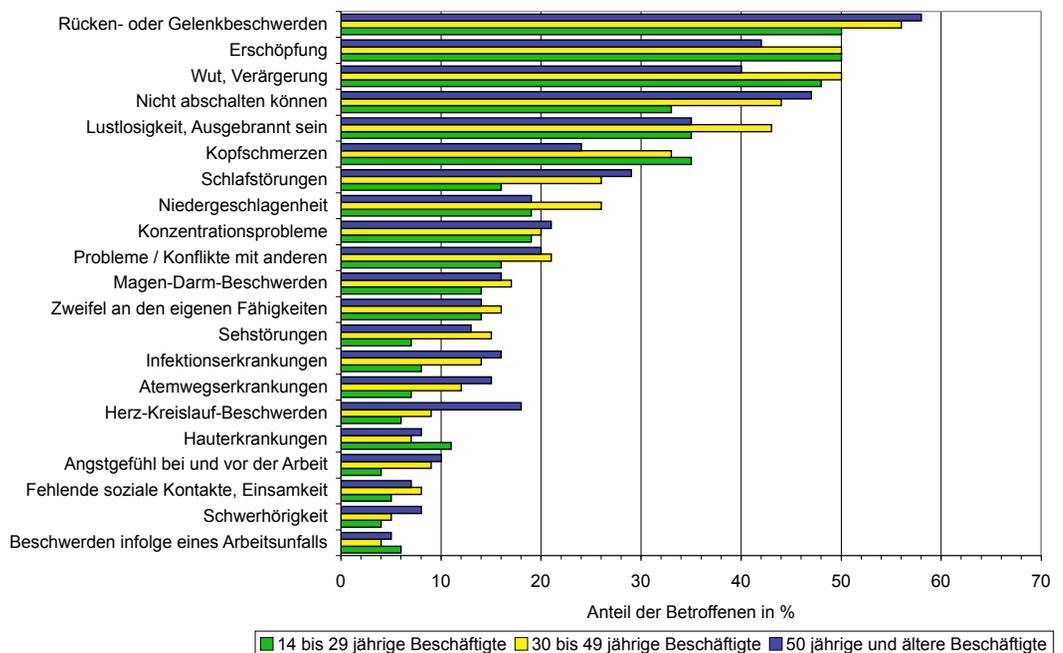


Abbildung 10: Gesundheitliche Auswirkungen der Arbeit und Alter

Jüngere Beschäftigte sind in deutlich geringerem Maße von

- Rücken- und Gelenkbeschwerden
- Nicht abschalten können
- Schlafstörungen
- Sehstörungen
- Infektionserkrankungen
- Atemwegserkrankungen und
- Angstgefühlen bei und vor der Arbeit

betroffen als ihre älteren Kolleginnen und Kollegen.

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

Ältere Beschäftigte sind stärker von arbeitsbedingten Beanspruchungsfolgen betroffen als jüngere.

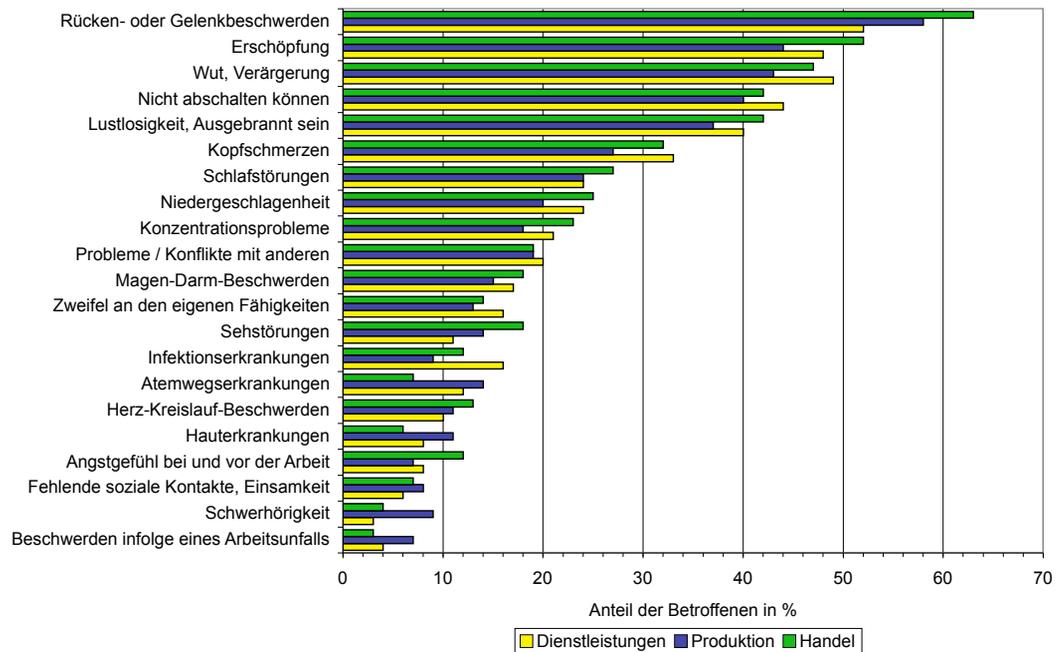


Abbildung 11: Gesundheitliche Auswirkungen der Arbeit und Wirtschaftszweige

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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer länger beschäftigungsfähig sind und im Arbeitsprozess verbleiben können, als dies heute der Fall ist. Hierzu müssen auch die Beschäftigten einen aktiven Beitrag leisten. Es geht in diesem Zusammenhang beispielsweise um altersgerechte Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung, um altersgerechtes Führen, aber auch um eine Verbesserung der Weiterbildungskonzepte, der Weiterbildungsbereitschaft und des individuellen Gesundheitsverhaltens.

### 3.3.4 Auswirkungen und Wirtschaftszweige

Beschäftigte verschiedener Wirtschaftszweige unterscheiden sich im Hinblick auf die Belastungen am Arbeitsplatz (s. 3.2.3). Ob bzw. inwiefern sie sich in den Einschätzungen der Auswirkungen der Arbeit unterscheiden zeigt Abbildung 11:

Vergleicht man die Angaben der Beschäftigten der Wirtschaftszweige Produktion, Handel und Dienstleistungen so zeigt sich im Trend, dass Beschäftigte des Handels etwas stärker von arbeitsbedingten Beschwerden und Befindensbeeinträchtigungen betroffen zu sein scheinen als Beschäftigte anderer Wirtschaftszweige. Im Hinblick auf zehn der 21 erfragten Beschwerdeformen liegen ihre Angaben über denen aller Befragten. So ist der Anteil Beschäftigter, die von Rücken- und Gelenkbeschwerden, Sehstörungen, Erschöpfung und Angstgefühlen betroffen sind, im Handel deutlich erhöht.

**Ein bemerkenswertes Ergebnis: Beschäftigte, die im Handel tätig sind, äußern sich alls relativ gering belastet, jedoch stark beansprucht.**

Auffallend ist ferner, dass Beschäftigte des Produktionsgewerbes zwar verstärkt arbeitsbedingten Belastungen unterliegen (s. 3.2.3), jedoch in etwas geringerem Maße von negativen Auswirkungen - insbesondere von psychosomatischen Beschwerden und Beeinträchtigungen - betroffen zu sein scheinen.

### 3.3.5 Auswirkungen und Tätigkeitsfelder

In Abschnitt 3.2.4 wurde dargestellt, dass sich – je nach der beruflichen Tätigkeit – die Beurteilung der arbeitsbedingten Belastungen teilweise deutlich unterscheiden und einige Tätigkeiten mit besonders intensiven Belastungsprofilen einher gehen. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, ob sich dieses in Form von Befindlichkeitsbeeinträchtigungen und Beschwerden entsprechend auswirkt.

Tabelle 2 zeigt – gegliedert nach Tätigkeitsfeld – die entsprechenden Angaben zu den Auswirkungen der Arbeit:

Die Tabelle 2 zeigt, dass insbesondere Beschäftigte der Tätigkeitsbereiche

- Packen / Versand / Transport
- Herstellen / Produzieren
- Handel, Ein- und Verkauf sowie
- Ausbilden / Lehren

von negativen Auswirkungen der Arbeit betroffen sind.

**Beschäftigte der Tätigkeitsbereiche Packen / Versand / Transport, Herstellen / Produzieren, Handel, Ein- und Verkauf sowie Ausbilden / Lehren sind besonders stark von negativen Auswirkungen der Arbeit betroffen.**

	Alle	Planen/ Leiten	Pflegen/ Heilen/ Beraten	Dienst- leistungen	Sonstige Büro- arbeiten	Ausbilden/ Lehren	Handel, Ein- und Verkauf	Repa- rieren	Maschinen bedienen über- wachen	Herstellen / Produ- zieren	Packen/ Versand/ Transport
Rücken- oder Gelenk- beschwerden	55	51	53	53	53	45	60	66	54	74	81
Erschöpfung	48	44	49	48	32	57	55	59	43	46	60
Wut, Verärgerung	47	50	52	41	34	52	57	39	35	53	48
Nicht abschalten können	43	50	43	33	33	60	44	33	25	41	43
Lustlosigkeit, Ausgebrannt sein	39	41	41	33	39	40	38	37	35	41	48
Kopfschmerzen	31	33	34	30	36	30	37	16	23	19	41
Schlafstörungen	25	25	25	25	20	30	22	19	23	32	36
Niedergeschlagenheit	23	24	27	24	15	25	23	13	17	28	24
Konzentrations- probleme	20	22	23	25	19	21	16	11	17	19	12
Probleme / Konflikte mit anderen	19	20	23	24	11	18	14	14	16	27	27

Tabelle 2: Auswirkungen der Arbeit und Tätigkeitsfelder (Angaben in %)

Die hohen Belastungen, denen die Beschäftigten im Transportgewerbe, dem Produktionsbereich und dem Bildungssektor ausgesetzt sind (s. 3.2.4) wirken sich auf Dauer offensichtlich negativ auf die Gesundheit und das Befinden der Beschäftigten aus.

### 3.3.6 Auswirkungen und Belastungsniveau

Um festzustellen, ob sich Arbeitsbelastungen tatsächlich auf die Gesundheit der Beschäftigten auswirken, wurden die Befragten anhand ihrer Belastungseinschätzungen einer von zwei Gruppen zugeordnet. Der Gruppe der gering Belasteten oder der Gruppe der hoch Belasteten. Die gruppenspezifischen Ergebnisse im Hinblick auf die Auswirkungen der Arbeit sind eindeutig:

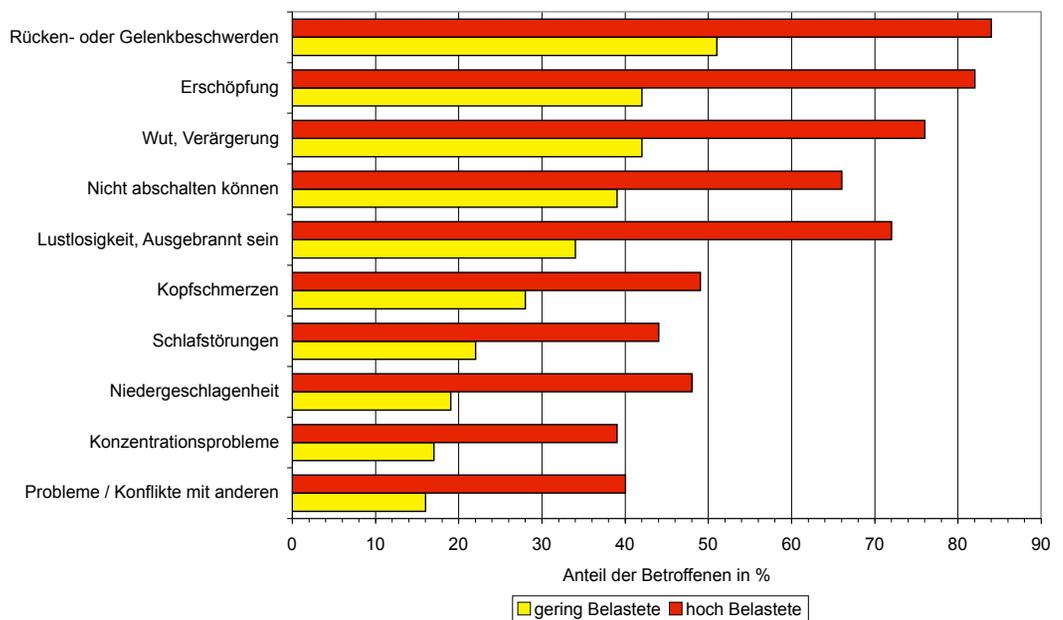


Abbildung 12: Gesundheitliche Auswirkungen der Arbeit und Belastungsniveau

Bezüglich der zehn bedeutsamsten berufsbedingten Auswirkungen auf die Gesundheit ist der Anteil Betroffener unter denen, die angegeben haben durch die Arbeit hoch belastet zu sein, erheblich höher als der entsprechende Anteil derer, die angegeben haben gering belastet zu sein.

Die Ergebnisse stützen deutlich Weise die Vermutung, dass ein hohes Belastungsniveau am Arbeitsplatz mit einem hohen Beanspruchungserleben korreliert. Dieses Ergebnis unterstreicht die Bedeutung verhältnispräventiver Maßnahmen des Gesundheitsschutzes zum Zweck der Reduzierung von Fehlbelastungen, da damit zu rechnen ist, dass hierdurch mittelbar das negative Beanspruchungserleben gemindert werden kann.

### 3.3.7 Auswirkungen im Trend

Die Frage nach den Auswirkungen der Arbeit wurde 1994, 1999 und 2004 ebenfalls gestellt. Entsprechend lassen sich Trends im Beanspruchungserleben der letzten 15 Jahre aufzeigen.

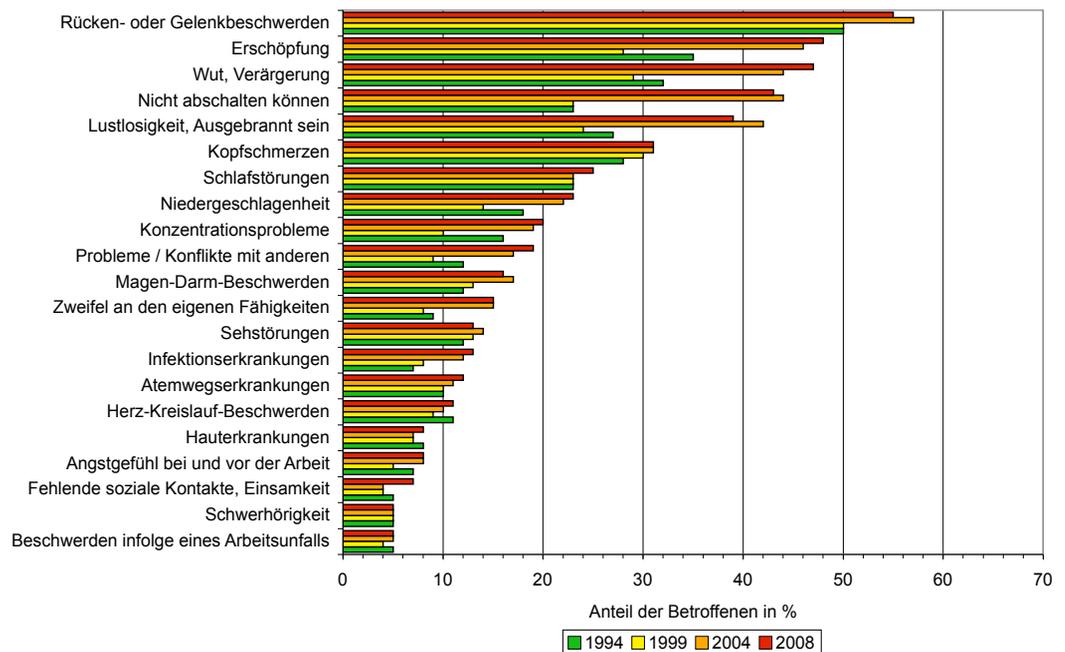


Abbildung 13: Vergleich der Auswirkungen der Arbeit von 1994 - 2008

Den Ergebnissen zufolge hat sich das Beanspruchungserleben im Zeitraum von 1999 bis 2008 im Hinblick auf die fünf bedeutsamsten Beanspruchungsfolgen deutlich intensiviert, wenngleich lineare Entwicklungen nicht nachweisbar sind. Dieses betrifft insbesondere psychosomatische Beanspruchungsfolgen. So stieg der Anteil Beschäftigter, die angaben, unter Erschöpfung zu leiden, von 28 % im Jahr 1999 auf 48 % im Jahr 2008, und der Anteil derer, die angaben, nicht abschalten zu können von 23 % im Jahr 1999 auf 47 % im Jahr 2008.

### 3.4 Der Stellenwert der Arbeit

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

**Das Beanspruchungserleben hat sich in den letzten zehn Jahren deutlich intensiviert.**

Die Freude an der Arbeit ist für die Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen am wichtigsten.

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

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

Folgende Aspekte wurden erfragt:

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

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

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

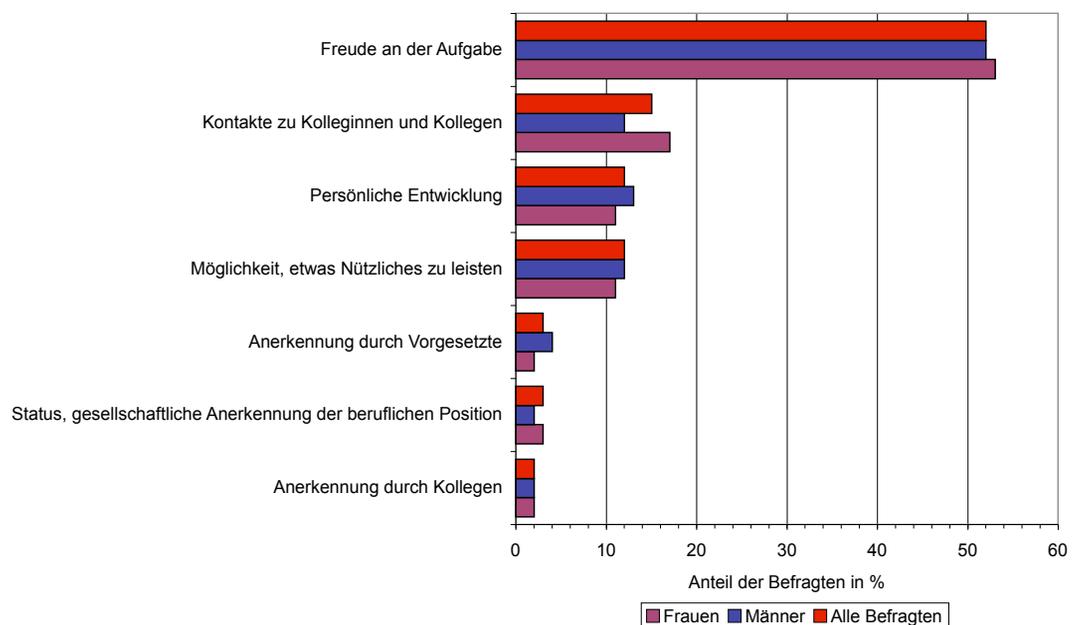


Abbildung 14: Stellenwert der Arbeit

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

Die sozialen Kontakte am Arbeitsplatz sowie die mit der Arbeit verbundenen Möglichkeiten der persönlichen Entwicklung und Ausübung einer nützlichen Tätigkeit spielen ebenfalls für viele Befragte eine bedeutsame Rolle.

Die Anerkennung der eigenen Leistungen durch Kollegen und Vorgesetzte sowie der gesellschaftliche Status haben hingegen für die Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen kaum eine Bedeutung.

Gravierende Unterschiede zwischen Frauen und Männern sind nicht nachweisbar, wenn gleich soziale Kontakte am Arbeitsplatz für Frauen eine größere Bedeutung zu haben scheinen als für Männer.

### 3.4.1 Stellenwert der Arbeit und berufliche Stellung

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

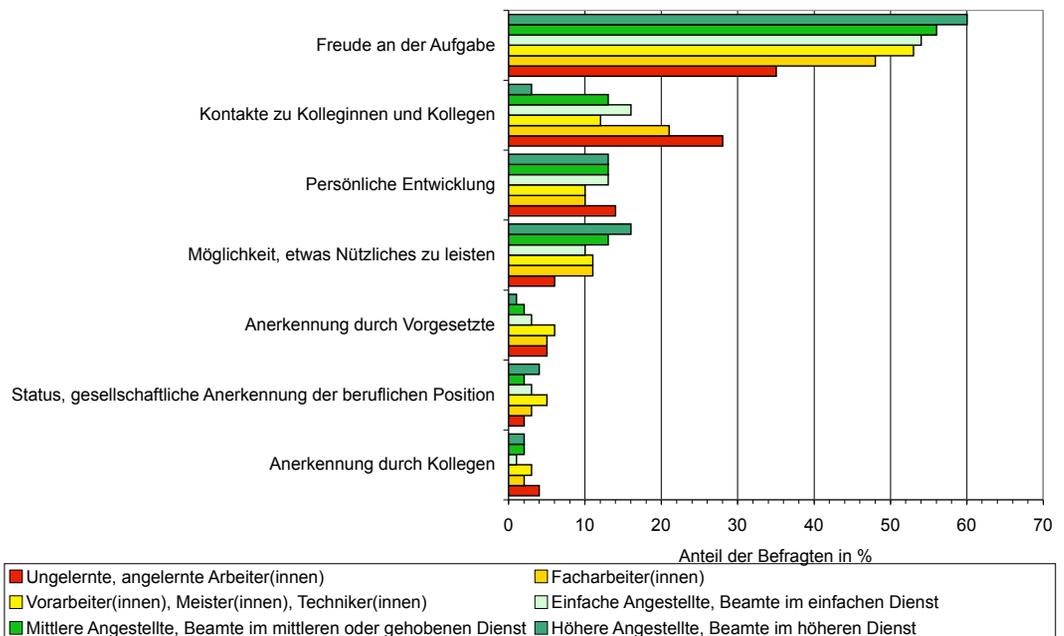


Abbildung 15: Stellenwert der Arbeit und berufliche Stellung

Wie die Abbildung 15 zeigt, unterscheiden sich die Angaben zum Stellenwert verschiedener Aspekte der Arbeit je nach der beruflichen Stellung der Beschäftigten deutlich voneinander. Angegeben sind jeweils die prozentualen Anteile Befragter, die den jeweiligen Aspekt als „am wichtigsten“ bezeichnet haben.

**Der Stellenwert der „Freude an der Arbeit“ steigt mit der beruflichen Position und ist besonders in Lehr- und Ausbildungsberufen als besonders wichtig erachtet.**

Die Bedeutung des Aspekts „Freude an der Arbeit“ steigt linear mit der beruflichen Position – je höher diese angesiedelt ist, umso wichtiger ist dieser Gesichtspunkt bei der Arbeit. Tendenziell genau umgekehrt verhält es sich mit der Bedeutung sozialer Kontakte am Arbeitsplatz: Ungelernte und angelernte Arbeiterinnen und Arbeiter sowie Facharbeiter messen diesem Aspekt der Arbeit sehr hohe Bedeutung zu, während soziale Kontakte am Arbeitsplatz für höhere Angestellte einen relativ geringen Stellenwert besitzen.

Die Anerkennung durch Kollegen und Vorgesetzte sowie der gesellschaftliche Status haben hingegen – unabhängig von der beruflichen Position – für die Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen lediglich geringe Bedeutung.

### 3.4.2 Stellenwert der Arbeit und Tätigkeiten

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

Folgende Tabelle 3 zeigt die Angaben der Befragten verschiedener Tätigkeitsbereiche. Angegeben sind die prozentualen Anteile Befragter, die den jeweiligen Aspekt als „am wichtigsten“ bezeichnet haben:

Auffallend in diesem Zusammenhang sind zwei Tätigkeitsbereiche, die zu den durch ihre Arbeitsbedingungen besonders stark belasteten gehören (s. 3.2.4): Die Bereiche Ausbilden / Lehren sowie Packen / Versand / Transport.

Die Beschäftigten in Lehrberufen messen der Freude an der Aufgabe und der Möglichkeit, durch ihre Arbeit etwas Nützliches leisten zu können, besondere Bedeutung zu. Soziale Kontakte, Anerkennung durch Vorgesetzte und Kollegen sowie der berufliche Status spielen für diese Beschäftigten eine untergeordnete Rolle. Es ist anzunehmen, dass die von dieser Personengruppe besonders geschätzten Inhalte der Tätigkeit außerordentlich sinnstiftend sind und Belastungen durch die Arbeit besser ertragen lassen.

	Alle Befragten	Planen/Leiten	Pflegen/Heilen/Beraten	Dienstleistungen	Sonstige Büroarbeiten	Ausbilden/Lehren	Handel, Ein- und Verkauf	Reparieren	Maschinen bedienen über-wachen	Herstellen / Produzieren	Packen/Versand/Transport
Freude an der Aufgabe	52	54	52	46	54	67	56	43	50	54	33
Kontakte zu Kolleginnen und Kollegen	15	10	10	21	23	6	15	23	19	18	25
persönliche Entwicklung	12	17	14	10	8	6	15	15	11	7	2
Möglichkeit, etwas Nützliches zu leisten	12	13	16	8	7	18	7	9	8	9	17
Anerkennung durch Vorgesetzte	3	3	2	4	2	-	6	3	5	6	11
Status, gesellschaftliche Anerkennung der beruflichen Position	3	2	4	2	5	-	-	4	3	2	2
Anerkennung durch Kollegen	2	1	1	3	1	2	2	2	4	5	7

Tabelle 3: Stellenwert der Arbeit und Tätigkeitsfelder (Angaben in %)

Anders sieht es bei den Beschäftigten des Tätigkeitsfeldes Packen / Versand / Transport aus. Diese gaben in deutlich geringerem Maße die Freude an der Arbeit als wichtigsten Aspekt der Tätigkeit an, sondern bewerten soziale Kontakte und die Anerkennung durch Vorgesetzte und Kollegen wichtiger als Beschäftigte anderer Tätigkeitsfelder. Obgleich diese Gruppe von Beschäftigten den Nutzen ihrer Tätigkeit durchaus zu schätzen weiß, werden Möglichkeiten der persönlichen Entwicklung bei der Arbeit als relativ unwichtig erachtet. Externe, nicht mit dem Arbeitsinhalt in Zusammenhang stehende motivationale Faktoren spielen für Beschäftigte des Transportgewerbes eine besondere Rolle.

### 3.5 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

„Arbeit ist das halbe Leben“ – aber eben auch nur das halbe. Partnerschaft, Ehe, die Gründung einer Familie, Freundeskreise und soziale Kontakte – diese Lebensbereiche haben für die meisten Menschen eine weitaus größere Bedeutung als die berufliche Tätigkeit. Dennoch – Arbeit und Beruf sind wichtige Bestandteile der individuellen und sozialen Existenz, wie in Abschnitt 3.4 dargestellt wurde. Beide Lebensbereiche – Familie und Beruf – bestmöglich zu koordinieren stellt für viele Beschäftigte ein nicht zu unterschätzendes organisatorisches Problem dar.

Erstmalig wurde in der vorliegenden Studie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf betrachtet. Eine familienbewusste Arbeitswelt ist vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung (u. a. sinkende Geburtenraten, steigende Lebenserwartung) eine Voraussetzung für die Bewältigung der damit verbundenen Probleme und die Entwicklung von Perspektiven. Auch die Zielsetzung der Erhöhung der Erwerbstätigenquote – insbesondere der der Frauen – setzt eine Sensibilisierung für dieses Thema in Wirtschaft und Gesellschaft voraus. In der Gruppe der Berufstätigen mit Kindern stehen vor allem die Alleinerziehenden im Fokus der Betrachtung. Aufgrund der sich wandelnden Lebensmodelle und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen ist eine wachsende Bedeutung dieser Gruppe abzusehen.

Im Rahmen der Studie wurden die Teilnehmer und Teilnehmerinnen gefragt, ob ihre Arbeitskraft durch die Betreuung von Kindern bzw. Jugendlichen und/oder durch die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger zusätzlich beansprucht wird. Darüber hinaus wurden sie gefragt, ob sie alleinerziehend sind. Hierbei gaben 27 % der Befragten an, durch die Betreuung von Kindern und Jugendlichen und/oder pflegebedürftigen Angehörigen einer zusätzlichen Belastung zu unterliegen, 3 % der Befragten gaben an, alleinerziehend zu sein.

### 3.5.1 Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Tätigkeitsbereiche

Im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist es zunächst einmal interessant zu wissen, in welchen Tätigkeitsbereichen betroffene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt sind.

Auffällig ist, dass der Anteil der Alleinerziehenden und zusätzlich Belasteten in bestimmten Tätigkeitsfeldern im Vergleich zur Gesamtheit deutlich größer ist.

Tätigkeitsbereiche	Alleinerziehende	Zusätzlich Belastete (Kinder/Pflegebedürftige)	Alle Befragten
Andere Dienstleistungen	17	11	10
Ausbilden / Lehren	17	10	9
Sonstige Büroarbeiten	14	11	10
Pflegen, Heilen	10	11	7
Planen, Koordinieren und Leiten	9	16	15

Tabelle 4: Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Tätigkeiten (Angaben in %)

Weitere Untersuchungen und daraus resultierende Maßnahmen sollten sich somit gezielt dieser Tätigkeitsfelder – vor allem dem (Human-) Dienstleistungssektor – annehmen.

### 3.5.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Belastungen am Arbeitsplatz

Im Zusammenhang mit den Belastungen am Arbeitsplatz stellen sich zwei Fragen:

Führen die zusätzlichen Belastungen außerhalb des Arbeitsplatzes auch dazu, dass die auf die Arbeit zurückgeführten Belastungen von Alleinerziehenden und zusätzlich Belasteten häufiger angegeben werden, als im Vergleich mit den Angaben aller Befragten?

Werden andere, für diese Gruppe Beschäftigter spezifische Belastungen genannt?

Abbildung 16 zeigt die fünf von Alleinerziehenden und zusätzlich Belasteten prozentual am häufigsten genannten Belastungen im direkten Vergleich mit den Angaben aller Befragten. Aufgeführt sind jeweils die prozentualen Anteile der Befragten, die sich ziemlich oder stark belastet fühlten.

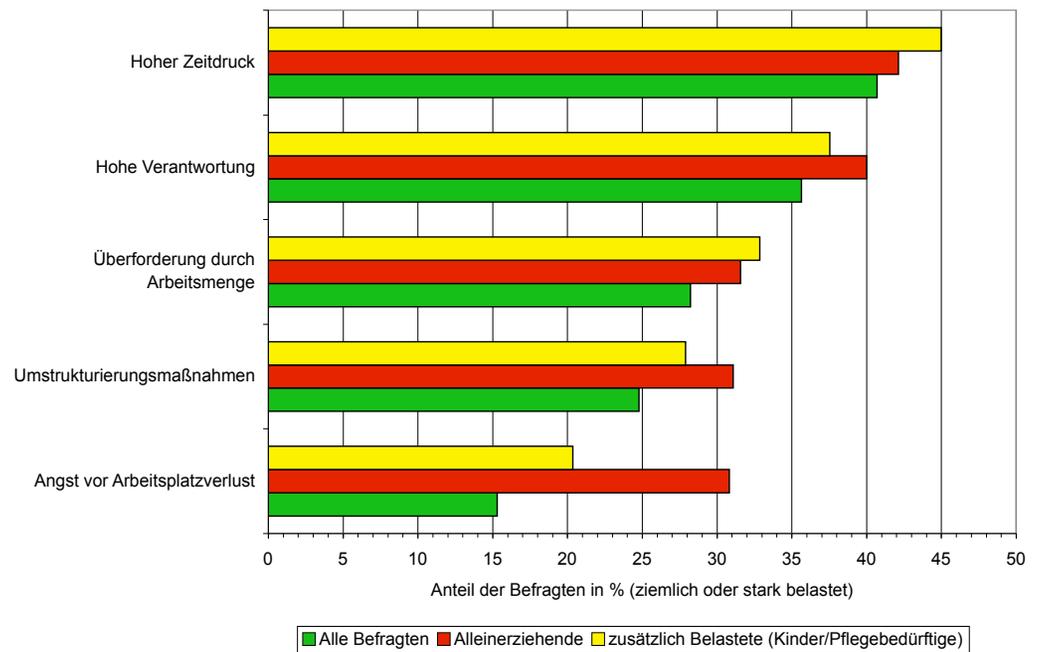


Abbildung 16: Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Belastungseinschätzungen

Die vier am stärksten ausgeprägten Belastungen sind identisch mit der Rangfolge, die sich aus der Auswertung der Angaben aller Befragten ergibt (s. 3.1. Belastungen im Überblick).

Auffällig ist jedoch, dass der Anteil Betroffener in den Gruppen der Alleinerziehenden und zusätzlich Belasteten gegenüber allen Befragten zum Teil deutlich erhöht ist. Außerdem belegt die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes den fünften Rangplatz, bei Zugrundelegung der Angaben aller Befragten liegt dieser Belastungsfaktor auf Rang sieben. Zusätzliche Belastungen im Privatleben durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen führen demnach dazu, dass die Belastungen intensiver wahrgenommen werden. Die sich aus der Betreuung ergebende Verantwortung für andere Personen führt zu einer wachsenden Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes. Im Hinblick auf die besondere Situation dieser Beschäftigten ergibt sich somit eine Handlungsaufforderung an Unternehmen und Politik.

### 3.5.3 Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Auswirkungen der Arbeit

In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, ob sich die Angaben der Alleinerziehenden und zusätzlich Belasteten von den Angaben aller Befragten in Bezug auf die Auswirkungen der Belastungen auf die Gesundheit unterscheiden.

Abbildung 17 zeigt die fünf von Alleinerziehenden und zusätzlich Belasteten prozentual am häufigsten genannten Beanspruchungsfolgen im direkten Vergleich zu den Angaben aller Befragten:

**Zusätzliche häusliche Belastungen wirken sich auf das Belastungserleben durch die Arbeit aus und auf die Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren.**

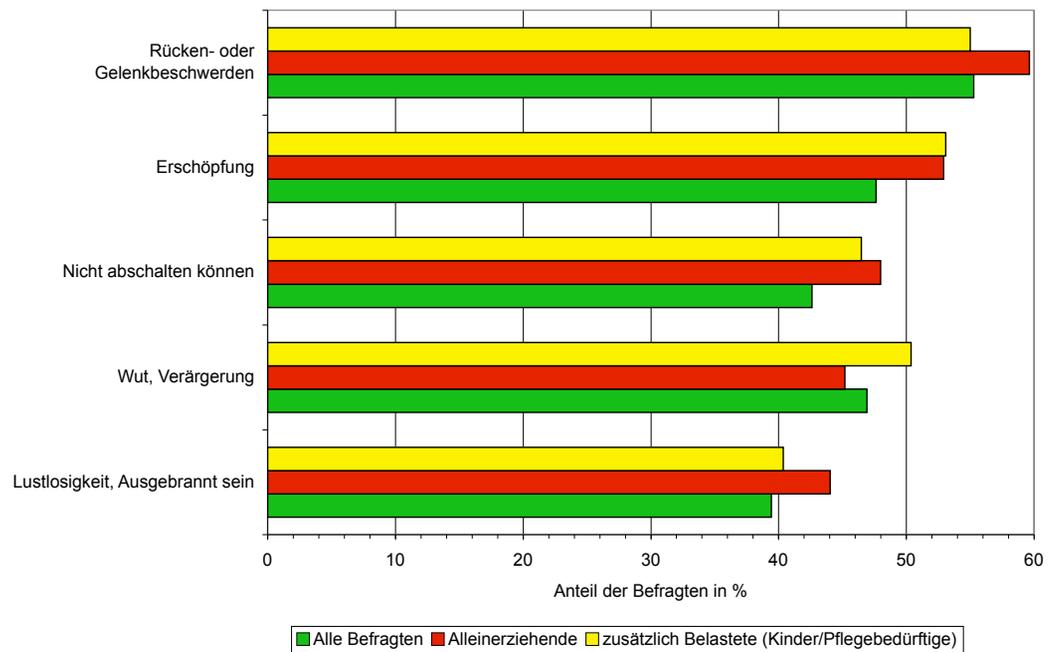


Abbildung 17: Gesundheitliche Auswirkungen der Arbeit

Die fünf am häufigsten genannten Beanspruchungsfolgen sind identisch mit den Angaben aller Befragten. Im Hinblick auf Erschöpfung, Nicht abschalten können sowie Wut, Verärgerung ist der Anteil Betroffener in der Gruppe der zusätzlich Belasteten deutlich erhöht. Auch in dieser Gruppe Beschäftigter werden hauptsächlich Beschwerdebilder genannt, die in den Bereich der psychischen Beanspruchungen fallen. Diese werden nur von der „Volkskrankheit“ Rücken-/ Gelenkbeschwerden an Häufigkeit der Nennungen übertroffen. Es zeigt sich hier, dass nicht nur die Belastungen stärker erlebt werden, sondern auch die Beanspruchungsfolgen von den Betroffenen stärker wahrgenommen werden. Daher besteht eine besondere gesellschaftliche Fürsorgepflicht, die sich u.a. in einer besonders intensiven Betreuung im Arbeits- und Gesundheitsschutz niederschlagen sollte.

#### 3.5.4 Vereinbarkeit von Familie und Beruf und innerbetriebliche Maßnahmen

Die Probleme, die sich aus der besonderen Situation der Betroffenen ergeben, sind von Unternehmen und Politik erkannt worden; es werden eine Vielzahl von speziellen Maßnahmen angeboten, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern sollen. Die Maßnahmen erstrecken sich im Wesentlichen auf die Bereiche „Kinderbetreuung“, „Arbeitszeit“ und „Arbeitsorganisation“. In der hier vorliegenden Studie sollte die Verbreitung dieser Angebote erhoben werden. Zu diesem Zweck wurde den Betroffenen eine Liste möglicher Vorschläge zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf vorgelesen. Sie wurden gebeten anzugeben, ob ihr Betrieb diese anbietet.

Abbildung 18 zeigt die sich daraus ergebende Rangfolge der Maßnahmen differenziert nach zusätzlich Belasteten durch die Betreuung von Kindern bzw. Jugendlichen und Alleinerziehenden.

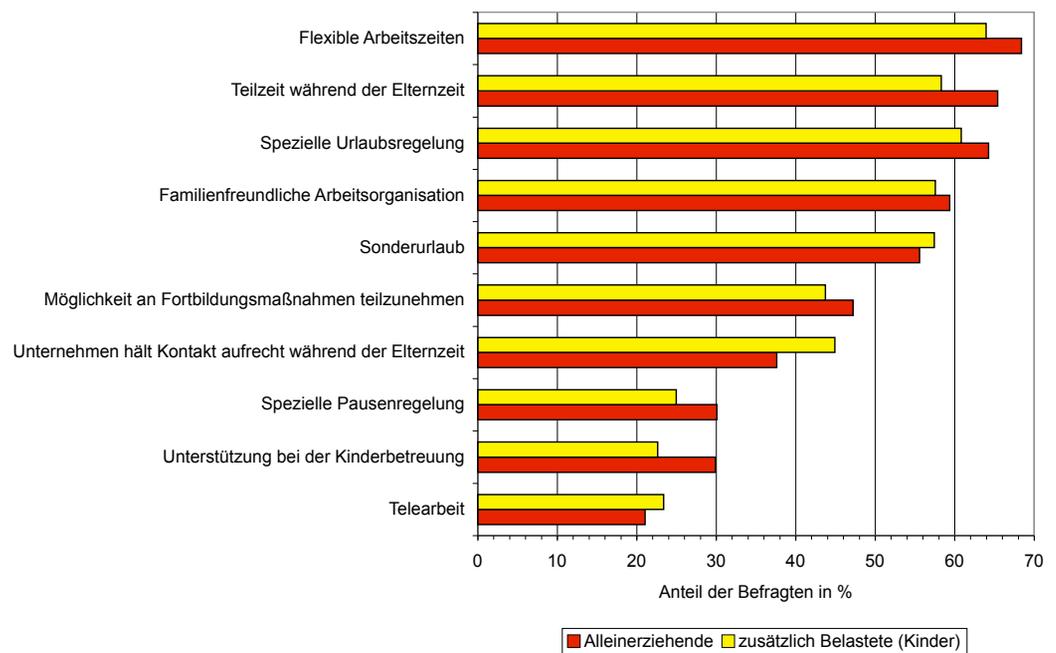


Abbildung 18: Angebotene Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Es zeigt sich, dass insbesondere Maßnahmen zur Arbeitszeitgestaltung angeboten werden. Im Anschluss an diese Frage wurden die Betroffenen gebeten, die Bedeutung der einzelnen Maßnahmen für ihre persönliche Situation abzuschätzen.

Vergleicht man die Angebote, die von den Betrieben gemacht werden, mit den individuellen Bedürfnissen der Betroffenen, zeigt sich eine deutliche Übereinstimmung zwischen der Bewertung und Ausprägung der angebotenen Maßnahmen. In der Zusammenfassung der Maßnahmen und deren Bedeutung sowie deren Rangfolge, kann Zeitmanagement als charakterisierendes Moment für die Situation dieser Beschäftigtengruppen identifiziert werden. Die Daten zeigen auch den vorhandenen Bedarf in Bezug auf Unterstützung bei der Kinderbetreuung, der deutlich höher liegt als die Angebotshäufigkeit. Daraus kann ein deutlicher Optimierungsbedarf in der Unterstützung der Beschäftigten abgeleitet werden.

Insgesamt zeigt sich für die Gesamtheit der Betroffenen eine erfreulich gute Angebotsstruktur hinsichtlich unterstützender Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Betrieben Nordrhein-Westfalens. In diesem Zusammenhang ist es interessant, die Verbreitung der Angebote zwischen den unterschiedlichen Betriebsgrößen zu betrachten. Bieten große Unternehmen im Vergleich häufiger Maßnahmen an als mittlere und kleine Betriebe?

Die Antwort auf diese Frage muss differenziert entlang des Maßnahmenkataloges betrachtet werden. Dazu ist die Verbreitung der Maßnahmen nach Betriebsgrößen in Tabelle 5 dargestellt.

Maßnahme	Beschäftigte			
	bis 20	21 bis 199	200 bis 999	1.000 und mehr
Flexible Arbeitszeiten	60	59	68	79
Teilzeit während der Elternzeit	47	55	73	71
Spezielle Urlaubsregelung	62	59	57	67
Familienfreundliche Arbeitsorganisation	64	50	56	64
Sonderurlaub	54	58	61	60
Möglichkeit an Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen	37	42	51	54
Unternehmen hält Kontakt aufrecht während der Elternzeit	39	44	51	53
Spezielle Pausenregelung	24	20	27	37
Unterstützung bei der Kinderbetreuung	25	16	20	40
Telearbeit	18	19	28	45

Tabelle 5: Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Betriebsgrößen (Angaben in %)

**Viele Unternehmen unterstützen ihre Beschäftigten dabei, berufliche und familiäre Anforderungen besser vereinbaren zu können. Aber: Viele Beschäftigte wünschen sich eine aktivere Unterstützung bei der Betreuung ihrer Kinder.**

Die Ergebnisse zeigen, dass einige Maßnahmen mit steigender Betriebsgröße häufiger angeboten werden: im Bereich von Telearbeit oder Teilzeit während der Elternzeit ist eine deutlich höhere Ausprägung mit steigender Betriebsgröße zu beobachten. Die Großbetriebe (ab 1.000 Beschäftigte) bieten demnach nahezu durchgehend die meisten Angebote. Andere Maßnahmen, wie z. B. die familienfreundliche Arbeitsorganisation zeigen zwar auch im Bereich der Großbetriebe eine starke Ausprägung, offenbaren aber im Bereich der mittleren Betriebsgrößen (21 bis 199 und 200 bis 1.000 Beschäftigte) Handlungsbedarf. Dies gilt ebenfalls für die bereits thematisierte Unterstützung bei der Kinderbetreuung; hier halbiert sich die Verbreitung bei Großbetrieben im Vergleich zu den mittleren Betriebsgrößen.

Ergänzend zum bereits formulierten Handlungsbedarf im Rahmen der Kinderbetreuung, sollte der Fokus insbesondere auf Unternehmen mittlerer Betriebsgröße gesetzt werden. Hier besteht die Möglichkeit zur deutlichen Verbesserung der Angebote für die Betroffenen.

### 3.6 Demografischer Wandel und Arbeitsfähigkeit

Der demografische Wandel stellt die Betriebe in Nordrhein-Westfalen zunehmend vor Herausforderungen. Bereits im Jahr 2015 wird mehr als jeder dritte Erwerbsfähige älter als 50 Jahre sein, für die Betriebe werden sich Schwierigkeiten ergeben, junge Beschäftigte und Fachkräfte zu rekrutieren.

Der demografische Wandel eröffnet Betrieben und Beschäftigten aber auch neue Perspektiven: Ältere Beschäftigte zeichnen sich in der Regel durch Erfahrungswissen, Urteilsvermögen, Selbständigkeit und Verantwortungsbewusstsein aus. Die Betriebe werden stärker als bisher Strategien entwickeln müssen, um dem wachsenden Fachkräftemangel begegnen zu können, hierzu gehört u. a. auch eine alterns- und altersgerechte Gestaltung der Arbeit und verbesserte Weiterbildungsmöglichkeiten, um die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu erhalten und zu fördern.

Welche Gestaltungsmaßnahmen im Hinblick auf den demografischen Wandel bereits heute von den Betrieben in Nordrhein-Westfalen ergriffen werden ist ein Bestandteil dieser Studie.

### 3.6.1 Demografischer Wandel und innerbetriebliche Maßnahmen

Im Rahmen der Studie wurden die Beschäftigten gefragt, welche Maßnahmen die Betriebe ergreifen, um dem demografischen Wandel zu begegnen:

„Das Durchschnittsalter der Belegschaften in den Betrieben ist deutlich angestiegen, unter anderem weil in den letzten Jahren wenig neues Personal eingestellt wurde. Betriebe können hierauf durch verschiedene Maßnahmen reagieren. Ich lese Ihnen gleich einige mögliche Maßnahmen vor und möchte Sie bitten, anzugeben, ob der Betrieb, in dem Sie arbeiten, die jeweilige Maßnahme gezielt durchführt“.

Die Befragten schätzten im Anschluss sechs mögliche Maßnahmen der Arbeitsgestaltung zum demografischen Wandel ein. Abbildung 19 zeigt die diesbezüglichen Ergebnisse in Abhängigkeit der Größe des Betriebes:

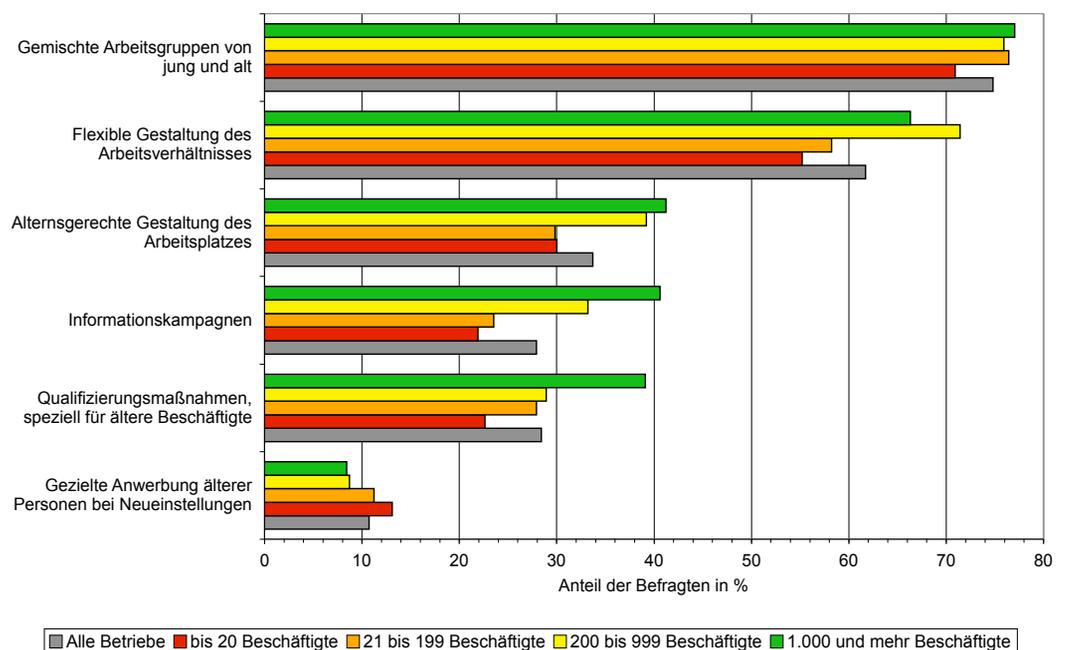


Abbildung 19: Maßnahmen der Betriebe zum demografischen Wandel und Betriebsgröße

Es zeigt sich, dass bei den Nennungen altersgemischte Arbeitsgruppen sowie die flexible Gestaltung des Arbeitsverhältnisses (Altersteilzeitmodelle) überwiegen. Qualifizierungsmaßnahmen speziell für ältere Beschäftigte und die gezielte Anwerbung älterer Personen bei Neueinstellungen sind deutlich weniger verbreitet. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass kleinere Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten in stärkerem Maße ältere Personen anwerben als Großunternehmen. Aber: Kleinere Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten zeigen in allen anderen Maßnahmenbereichen zum demografischen Wandel ein deutlich geringeres Engagement.

Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen sollten daher gezielt auf die Notwendigkeit von innerbetrieblichen Maßnahmen zum demografischen Wandel hingewiesen und von deren Nutzen überzeugt werden.

### 3.6.2 Arbeitsfähigkeit

Die Gesundheit stellt eine wesentliche Voraussetzung der Arbeits- und somit auch der Beschäftigungsfähigkeit dar. Beschäftigungsfähigkeit wird verstanden als ein aktives, gesundes und kompetentes Tätigsein-Können in unterschiedlichen Lebenslagen und ist Voraussetzung für die Teilhabe am wirtschaftlichen und sozialen Leben. In Zusammenhang mit ihrer persönlichen Arbeitsfähigkeit wurde den Befragten folgende Frage gestellt:

„Wenn Sie Ihre beste, je erreichte Arbeitsfähigkeit mit 10 Punkten bewerten: Wie viele Punkte würden Sie dann für Ihre derzeitige Arbeitsfähigkeit geben?“ Diese Form der Einschätzung wurde einem, in der betriebsärztlichen Praxis etablierten Instrument entnommen, dem Work Ability Index (WAI) .

Die Auswertung ergab, dass die Befragten ihre aktuelle Arbeitsfähigkeit mit 8,12 einschätzten. Dieses Ergebnis kann zunächst als durchaus positiv bewertet werden. Berücksichtigt werden muss in diesem Zusammenhang jedoch, dass Erwerbstätige einen besseren Gesundheitszustand aufweisen als der Durchschnitt der Bevölkerung. Ferner dürften Selektionseffekte dazu geführt haben, dass Personen mit Einschränkungen ihrer Arbeitsfähigkeit in der Stichprobe der Befragten unterrepräsentiert sind.

Bei näherer Betrachtung der Ergebnisse fällt ein Alterseffekt auf: Über 56-Jährige gaben im Durchschnitt eine Arbeitsfähigkeit von 7,84 an, die Gruppe der 26 - 35-Jährigen von 8,31. Einen nahezu linearen Verlauf der Verschlechterung der Arbeitsfähigkeit zeigt sich, wenn man im Mittel die Dauer der ausgeübten Tätigkeit heranzieht. Am höchsten wird dabei die aktuelle Arbeitsfähigkeit bei einer ausgeübten Tätigkeit von vier bis zehn Jahren mit einem Wert von 8,22 eingeschätzt, am niedrigsten wird sie bei einer Tätigkeitsausübung von über 31 Jahren mit 7,91 beurteilt. Mit zunehmender Dauer der Tätigkeitsausübung wird die Arbeitsfähigkeit von den Beschäftigten immer schlechter bewertet.

Die Ergebnisse zu den Angaben zur Arbeitsfähigkeit deuten auf die Notwendigkeit und Bedeutung von Maßnahmen der alters- und altersgerechten Gestaltung der Arbeitsbedingungen hin, um die Arbeitsfähigkeit jüngerer Beschäftigter dauerhaft zu erhalten, und die älterer Beschäftigter zu verbessern.

### 3.6.3 Arbeitsfähigkeit und berufliche Stellung

Deutliche Unterschiede in der Einschätzung der Arbeitsfähigkeit werden bei der Betrachtung der beruflichen Stellung deutlich (vgl. Abbildung 20): Höhere Angestellte sowie Beamte im höheren Dienst schätzen ihre aktuelle Arbeitsfähigkeit deutlich besser ein als ungelernte oder angelernte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Insgesamt ist hier auch ein linearer Verlauf festzustellen: Je niedriger die berufliche Stellung angesiedelt ist, desto geringer fällt die Einschätzung der Arbeitsfähigkeit aus.

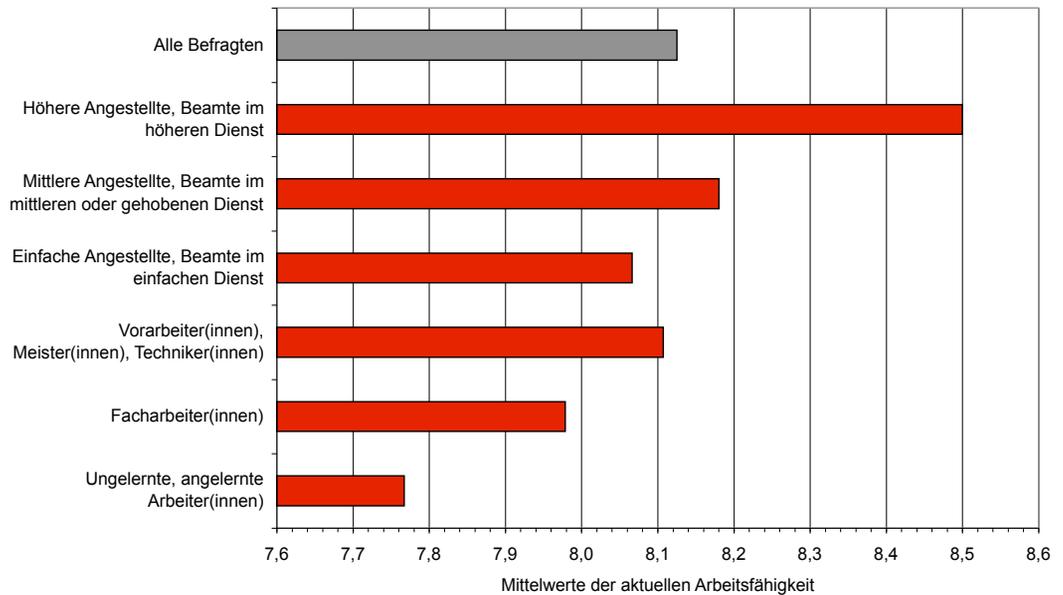


Abbildung 20: Aktuelle Arbeitsfähigkeit und berufliche Stellung

### 3.6.4 Arbeitsfähigkeit und Erreichung des Rentenalters

Der demografische Wandel und die sich hieraus ergebenden Anforderungen an die sozialen Sicherungssysteme machen es zukünftig erforderlich, dass die Beschäftigten im Hinblick auf ihr Lebensalter länger arbeiten müssen. In diesem Zusammenhang wurde den Befragten folgende Frage gestellt:

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

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

Als Antwortmöglichkeiten standen den Befragten

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

zur Verfügung.

Die Ergebnisse zeigen wieder den bereits bei der Einschätzung der Arbeitsfähigkeit festgestellten Effekt (s. 3.6.2): Je länger eine Tätigkeit ausgeübt wird, desto geringer fallen die Wahrscheinlichkeitseinschätzungen aus, die derzeitige Arbeit bis zur Berentung ausüben zu können. Wobei darauf hinzuweisen ist, dass die Dauer der Tätigkeitsausübung und das Alter der Befragten in engem korrelativem Zusammenhang stehen.

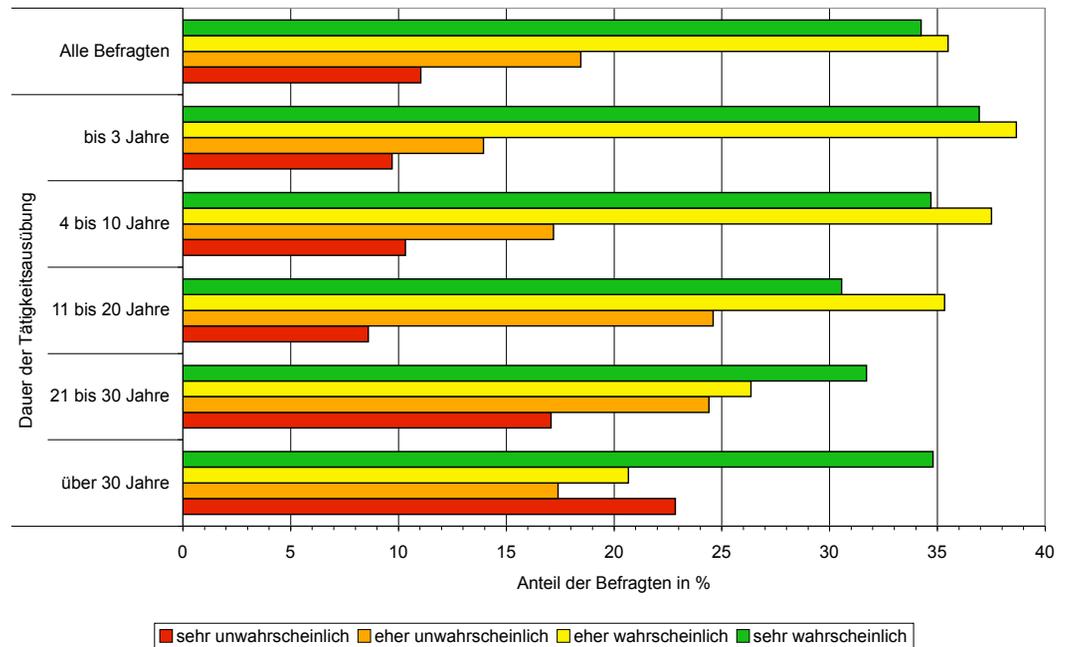


Abbildung 21: Arbeitsausübung bis zum Rentenalter und Dauer der Tätigkeitsausübung

Mit zunehmender Dauer der Tätigkeitsausübung werden demnach optimistische Erwartungen im Hinblick auf die Arbeitsfähigkeit bis zur Berentung von realistischen, ggf. pessimistischen Einschätzungen abgelöst.

Auch wenn die aktuelle Arbeitsfähigkeit gegenwärtig noch durchaus positiv eingeschätzt wird, sind die meisten Beschäftigten, die schon seit vielen Jahren arbeiten, eher skeptisch, was das Erreichen des Rentenalters betrifft. Auch dieses Ergebnis spricht für die verstärkte Umsetzung von Maßnahmen der alters- und altersgerechten Arbeitsgestaltung: Zum einen, um dem Optimismus von Berufsanfängern gerecht zu werden, zum anderen, um die Arbeitsfähigkeit älterer Beschäftigter bis zu deren Berentung zu sichern.

### 3.7 Individuelle Strategien zum Abbau von Belastungsfolgen

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

In diesem Zusammenhang wurde folgende Frage gestellt:

„Wenn Sie eine oder mehrere Beschwerden und Belastungen erleben, was machen Sie normalerweise, um diese Belastungen abzubauen oder erträglicher zu gestalten? Ich nenne Ihnen einige Möglichkeiten, sagen Sie mir bitte, welche davon auf Sie zutrifft, d.h. was davon tun Sie, um berufliche Belastungen und Beschwerden abzubauen oder erträglicher zu gestalten?“.

Im Anschluss wurden die Befragten gebeten, anzugeben, welche von elf möglichen Strategien zum Abbau von Belastungsfolgen sie persönlich anwenden.

### 3.7.1 Individuelle Strategien im Überblick und Trend

Folgende Abbildung 22 gibt einen Überblick über die Angaben der Befragten zu ihren individuellen Strategien im Umgang mit Belastungen und Beanspruchungsfolgen. Um Trends aufzeigen zu können werden die Angaben der Befragten der Jahre 1994, 1999, 2004 ebenfalls dargestellt:

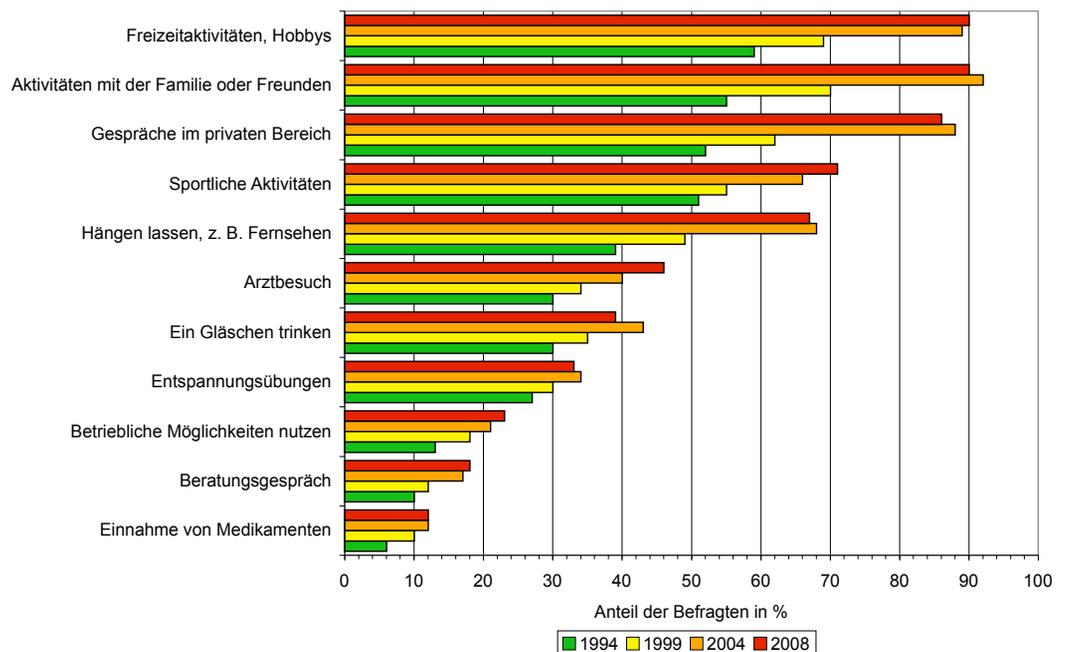


Abbildung 22: Bewältigungsstrategien im Trend

**Aktive Strategien in der Freizeit mit Familie und Freunden, sowie Gespräche im privaten Umfeld werden zunehmend genutzt, um negativen Beanspruchungsfolgen entgegen zu wirken. Bedenklich: Auch das Trinken von Alkohol ist weit verbreitet.**

Die Ergebnisse zeigen, dass aktive Strategien wie Freizeitaktivitäten (90 %), Aktivitäten mit der Familie oder Freunden (90 %) sowie Gespräche im privaten Bereich (86 %) von den Beschäftigten in besonderem Maße angewendet werden, um Belastungen abzubauen. Bedenklich hoch ist der Anteil der Befragten, die das Trinken (von Alkohol) als Bewältigungsstrategie nannten: 39 % der Befragten nannten diese Form der Bewältigung arbeitsbedingter Belastungen und 11 % gaben an, zu versuchen, durch die Einnahme von Medikamenten beruflich bedingte Beanspruchungsfolgen zu mindern.

Vergleicht man die Angaben der Befragten zu den Befragungszeitpunkten 1994, 1999, 2004 und 2008 so zeigt sich, dass die Beschäftigten tendenziell „aktiver“ werden und in zunehmendem Maße Strategien nutzen, um Belastungen abzubauen. Insbesondere im Verlauf der letzten zehn Jahre sind deutliche Anstiege vor allem im Hinblick auf die Nutzung sozialer Freizeitaktivitäten zu verzeichnen. Insofern kann davon ausgegangen werden, dass die verstärkte Wahrnehmung negativer Beanspruchungsfolgen (s. Abschnitt 3.3.1) zu einer Veränderung des Bewusstseins bzw. des Verhaltens geführt hat: Beschäftigte versuchen in zunehmendem Maße durch verhaltenspräventive Maßnahmen steigenden Belastungen und den damit verbundenen negativen Beanspruchungsfolgen entgegen zu wirken und so ihre Gesundheit und Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten.

Den Angaben der Befragten zufolge werden betriebliche Möglichkeiten (z.B. Betriebssport oder Weiterbildungsmaßnahmen) nur wenig genutzt: Lediglich 23 % gaben an, hiervon Gebrauch zu machen.

### 3.7.2 Individuelle Strategien und Geschlecht

Abbildung 23 zeigt geschlechtsspezifische Unterschiede im Hinblick auf die genutzten Bewältigungsstrategien:

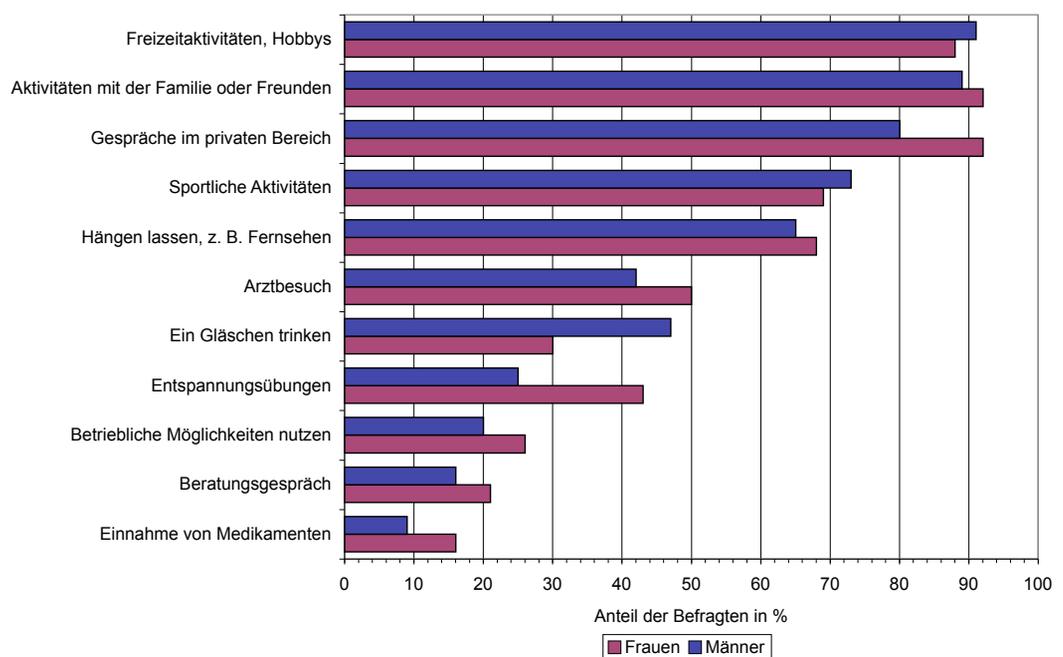


Abbildung 23: Bewältigungsstrategien und Geschlecht

Die Ergebnisse der Befragung sprechen dafür, dass Frauen und Männer ähnliche Strategien zur Verarbeitung von arbeitsbedingten Belastungen einsetzen. Auffälligste Unterschiede: 43 % der Frauen, aber nur 25 % der Männer, schaffen sich durch Entspannungsübungen einen Ausgleich zum Arbeitsalltag. Und: 47 % der Männer, aber nur 30 % der Frauen, nutzen das Trinken von Alkohol als Bewältigungsstrategie.

### 3.7.3 Individuelle Strategien und Belastungsniveau

Im Zusammenhang mit den individuellen Strategien zur Bewältigung arbeitsbedingter Belastungsfolgen stellt sich die Frage, ob Beschäftigte, die an ihren Arbeitsplätzen hohen Belastungen ausgesetzt sind, in verstärktem Maße oder andere Strategien einsetzen als Beschäftigte, die sich als nur gering belastet äußern.

Tabelle 6 zeigt die diesbezüglichen Ergebnisse:

	Alle	gering belastet	hoch belastet
Freizeitaktivitäten, Hobbys	90	91	85
Aktivitäten mit der Familie oder Freunden	90	91	86
Gespräche im privaten Bereich	86	86	85
Sportliche Aktivitäten	71	72	64
Hängen lassen, z. B. Fernsehen	67	65	77
Arztbesuch	46	43	61
Ein Gläschen trinken	39	39	48
Entspannungsübungen	33	32	40
Betriebliche Möglichkeiten nutzen	23	23	24
Beratungsgespräch	18	16	30
Einnahme von Medikamenten	12	10	25

Tabelle 6: Bewältigungsstrategien und Belastungsniveau (Angaben in %)

Die Tabelle 6 zeigt, dass hoch belastete Beschäftigte deutlich stärker auf die Bewältigungsstrategien

- **Hängen lassen**
- **Arztbesuch**
- **ein Gläschen trinken**
- **Entspannungsübungen**
- **Beratungsgespräch und**
- **Einnahme von Medikamenten**

zurückgreifen als ihre geringeren Belastungen ausgesetzten Kolleginnen und Kollegen. Letztere nutzen deutlich gehäuft sozial-aktive Strategien und sportliche Aktivitäten.

Hohe Belastungen am Arbeitsplatz scheinen sich demnach nicht nur stärker auf das Befinden und die Gesundheit auszuwirken (s. 3.3.6), sondern führen auch zum – im Hinblick auf den Erhalt und die Förderung der Gesundheit zumindest fragwürdigen – verstärkten Einsatz von Bewältigungsstrategien wie dem Genuss von Alkohol und dem Einsatz von Medikamenten.

### 3.8 Betriebliche Maßnahmen

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

### 3.8.1 Beurteilung der Arbeitsbedingungen

Verantwortlich für den Schutz der Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit sind die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet sie, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes sicherzustellen und zu verbessern. Hierzu gehören Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen bei der Arbeit und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren, sowie Maßnahmen, die der menschengerechten Gestaltung der Arbeit dienen. Grundlage für die Planung und Umsetzung der Arbeitsschutzmaßnahmen ist die systematische und umfassende Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen, die sogenannte Gefährdungsbeurteilung. In diesem Zusammenhang wurde folgende Frage gestellt:

„Nach dem Arbeitsschutzgesetz muss der Arbeitgeber oder eine von ihm beauftragte Person die Belastungen und möglichen Gefährdungen an Ihrem Arbeitsplatz ermitteln und geeignete Maßnahmen dagegen ergreifen. Ist diese sogenannte Gefährdungsbeurteilung an Ihrem Arbeitsplatz durchgeführt worden?“

Als Antwortmöglichkeiten standen „ja“, „nein“ sowie „weiß nicht“ zur Verfügung.

Abbildung 24 gibt einen Überblick über die Ergebnisse. Da die Frage nach der Gefährdungsbeurteilung 1999 und 2004 ebenfalls gestellt wurde, ist ein Trendvergleich möglich.

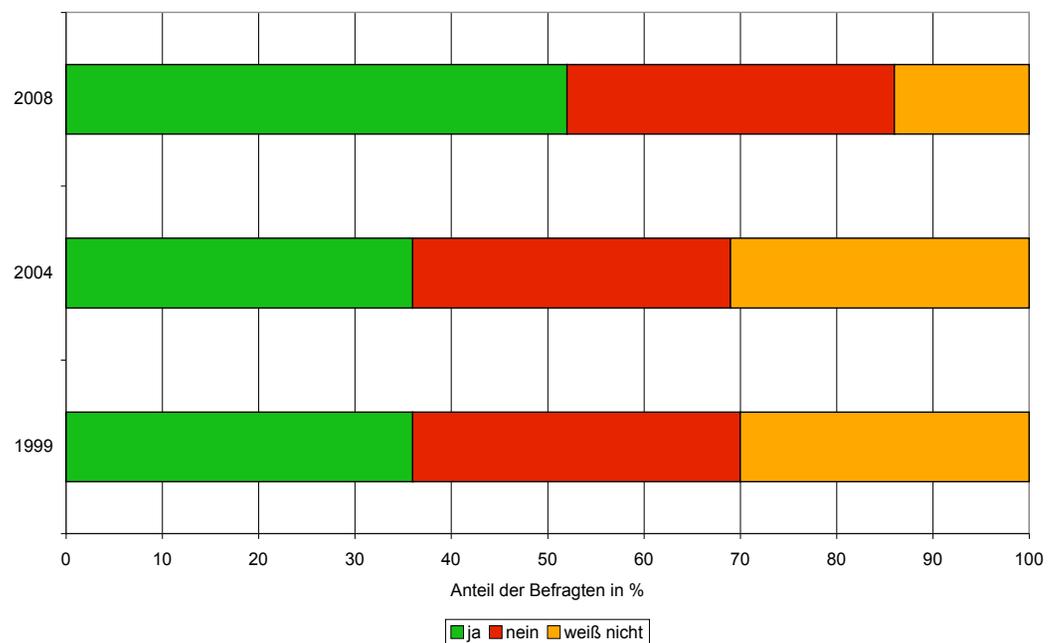


Abbildung 24: Durchführung der Gefährdungsbeurteilung im Trend

Die Abbildung 24 zeigt, dass im Zeitraum von 1999 bis 2004 keine Veränderung in den Antworten der Befragten zu verzeichnen war und lediglich jeweils 36 % angaben, an ihren Arbeitsplätzen sei eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt worden. Dieser Anteil stieg 2008 um 16 % auf 52 %. Ferner ist eine deutliche Abnahme des prozentualen Anteils Befragter zu verzeichnen, die die Frage nach der Gefährdungsbeurteilung mit „weiß nicht“ beantwortet haben. Dieses positive Ergebnis deutet entweder darauf hin, dass deutlich mehr Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ihrer Verpflichtung, eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen, nachgekommen sind, oder die Beschäftigten in verstärktem Maße darüber informiert wurden.

Vergleicht man die prozentualen Anteile Beschäftigter verschiedener Wirtschaftszweige, die angegeben haben, eine Gefährdungsbeurteilung sei durchgeführt worden, so zeigen sich nur marginale Unterschiede: Produktion 56 %, Handel 53 % und Dienstleistungen 50 %. Deutliche Unterschiede zeigen sich hingegen, wenn man die entsprechenden Angaben Beschäftigter verschiedener Betriebsgrößen vergleicht: 64 % der Befragten, die in Betrieben mit mehr als 1000 Beschäftigten arbeiten, gaben an, eine Gefährdungsbeurteilung sei durchgeführt worden. Der entsprechende Anteil derer, die in Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten arbeiten beträgt lediglich 43 %.

In den Abschnitten 3.2.4 und 3.3.5 wurde dargestellt, dass bestimmte Tätigkeitsfelder (z. B. Herstellen / Produzieren, Packen / Versand / Transport und Ausbilden / Lehren) in besonderem Maß von Belastungen und negativen Auswirkungen der Arbeit betroffen sind. Die Auswertung der Angaben der Beschäftigten unterschiedlicher Tätigkeitsfelder zur Gefährdungsbeurteilung ergab, dass lediglich 40 % der Beschäftigten des Tätigkeitsfeldes Ausbilden / Lehren angaben, an ihren Arbeitsplätzen sei eine solche durchgeführt worden.

Insbesondere Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber des Bildungssektors sollten daher verstärkt die Chance nutzen, durch die Durchführung einer Beurteilung der Arbeitsbedingungen die Belastungen der Beschäftigten zu identifizieren und durch Maßnahmen der Arbeitsgestaltung negative Auswirkungen der Arbeit zu reduzieren.

### **3.8.2 Betriebliche Maßnahmen im Überblick**

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

Abbildung 25 zeigt das Ergebnis der Auswertung:

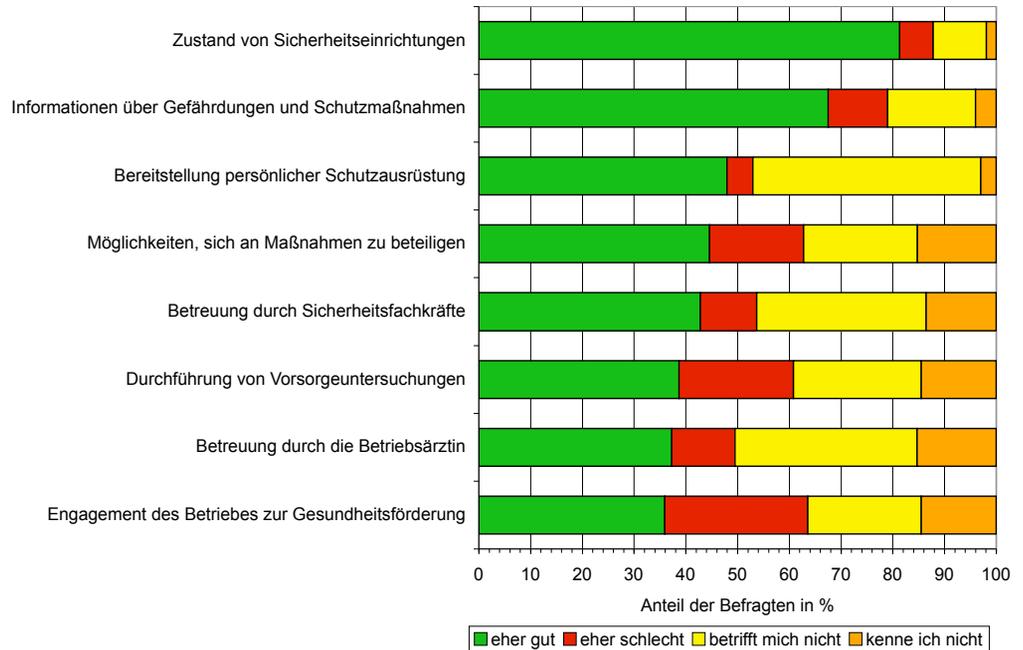


Abbildung 25: Beurteilung der betrieblichen Maßnahmen

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

Abbildung 25 zeigt, insbesondere der Zustand der Sicherheitseinrichtungen (z.B. Fluchtwege, Erste-Hilfe-Einrichtungen usw.) sowie die Informationen über Gefährdungen und Schutzmaßnahmen werden als „eher gut“ bezeichnet. Auch die Bereitstellung persönlicher Schutzausrüstung wird von annähernd der Hälfte der Befragten positiv beurteilt. Weniger gut fallen die Urteile der Befragten über individuelle Betreuungsmaßnahmen aus. Lediglich 37 % beurteilen die betriebsärztliche Betreuung und nur 43 % die Betreuung durch Sicherheitsfachkräfte positiv. Dieses ist insofern kritisch anzumerken, weil Betriebsärzte und Sicherheitsfachkräfte als Ansprechpartner für arbeitsbedingte Probleme fungieren sollen. Auch die Beteiligung der Beschäftigten an Maßnahmen der Arbeitsgestaltung, die Durchführung von Vorsorgeuntersuchungen und das Engagement der Betriebe zur Gesundheitsförderung (z. B. durch Betriebssport) wurden eher negativ beurteilt.

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

### 3.8.3 Betriebliche Maßnahmen und Wirtschaftszweige

Vergleicht man die Angaben der Beschäftigten verschiedener Wirtschaftszweige im Hinblick auf Maßnahmen der Arbeitsgestaltung, so zeigen sich einige interessante Unterschiede, wie Abbildung 26 zeigt.

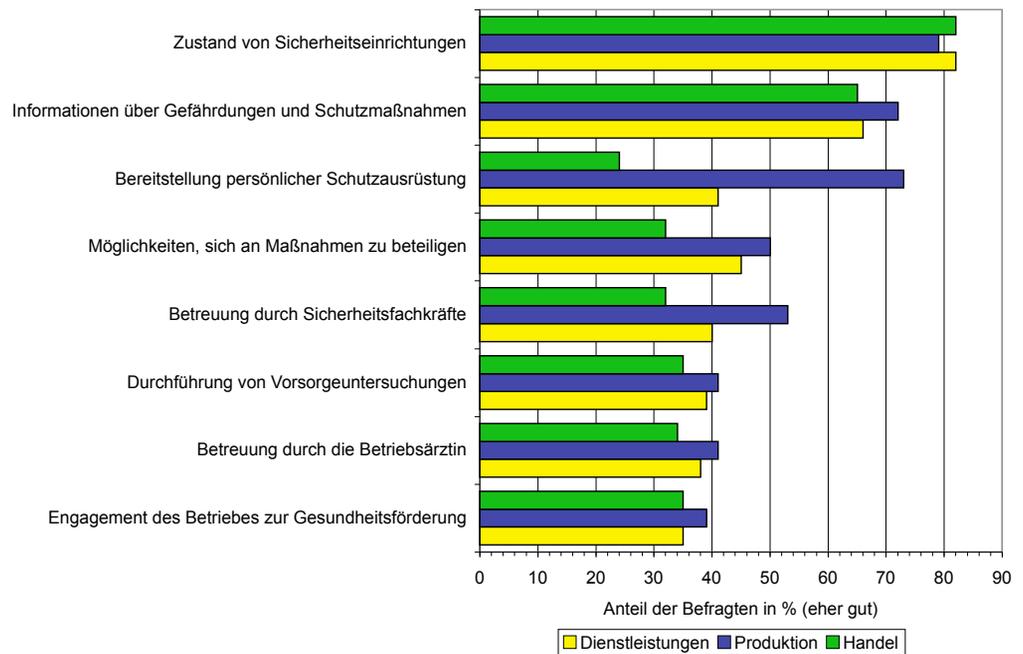


Abbildung 26: Beurteilung der betrieblichen Maßnahmen und Wirtschaftszweige

Abbildung 26 zeigt die prozentualen Anteile der Befragten aus den Bereichen Produktion, Handel und Dienstleistungen, die die jeweilige Maßnahme der Arbeitsgestaltung als „eher gut“ bezeichnet haben.

Es ist zu erkennen, dass die Beschäftigten des Produktionssektors die Maßnahmen in ihren Betrieben in der Tendenz positiver bewerten als die des Handels bzw. Dienstleistungssektors. Die prozentualen Anteile der Beschäftigten aus dem Bereich Produktion, die die verschiedenen Maßnahmen als „eher gut“ beurteilen, lagen bezüglich 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.

### 3.8.4 Betriebliche Maßnahmen im Trend

Die betrieblichen Maßnahmen zur Arbeitssicherheit und zum Schutz und zur Förderung der Gesundheit der Beschäftigten ließ das Arbeitsministerium bereits 1994, 1999 und 2004 beurteilen. Insofern ist es möglich, Trends in diesem Bereich aufzuzeigen.

Abbildung 27 zeigt die entsprechenden Ergebnisse:

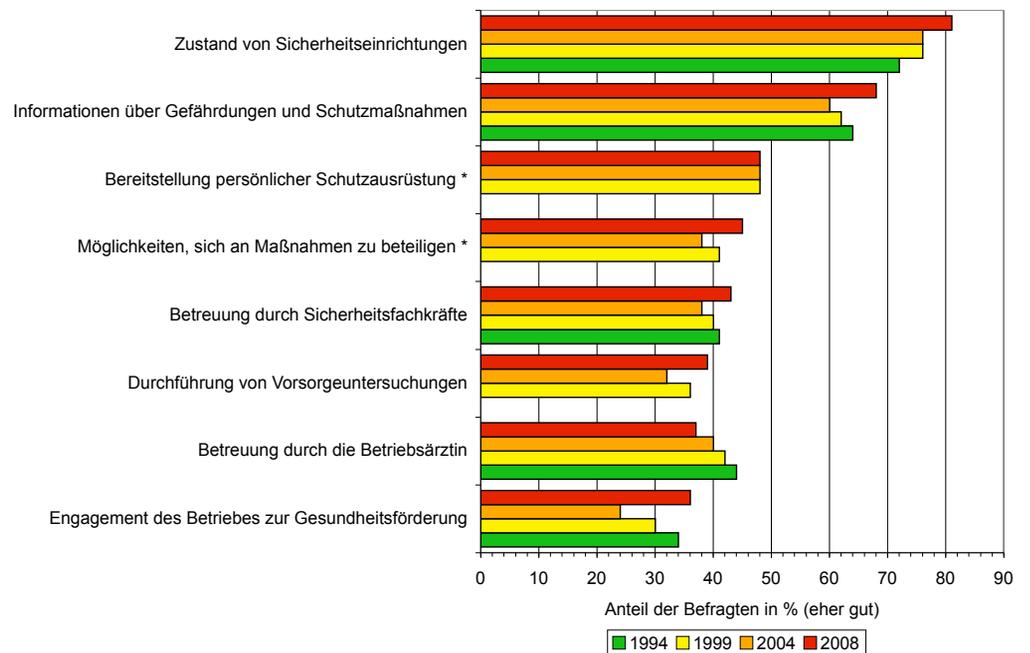


Abbildung 27: Beurteilung der Arbeitsschutzmaßnahmen im Trend

\*Diese Aspekte wurden 1994 nicht erfragt

Die Abbildung 27 gibt einen Überblick über die prozentualen Angaben der Befragten, die die jeweiligen Maßnahme der Arbeitsgestaltung in den Jahren 1994, 1999, 2004 und 2008 als „eher gut“ beurteilt haben. Die Ergebnisse zeigen, dass die Anteile Befragter mit positiven Beurteilungen tendenziell im Zeitraum von 1994 bis 2004 gesunken, erfreulicherweise im Zeitraum von 2004 bis 2008 jedoch angestiegen sind.

Insbesondere

- das Engagement der Betriebe zur Gesundheitsförderung (+12 %)
- die Informationen der Betriebe über Gefährdungen und Schutzmaßnahmen (+8 %)
- die Möglichkeiten, sich an Maßnahmen zu beteiligen (+7 %)
- die Durchführung von Vorsorgeuntersuchungen (+7 %)
- die Betreuung durch Sicherheitsfachkräfte (+5 %)

wurden 2008 deutlich positiver beurteilt als 2004.

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

**Sicherheitseinrichtungen und die Informationspolitik der Betriebe zu Gefährdungen am Arbeitsplatz werden zunehmend positiv beurteilt. Ein stärkeres Engagement der Betriebe, durch Maßnahmen der Arbeitsgestaltung die Gesundheit der Beschäftigten zu sichern und zu fördern, ist wünschenswert.**

## Verzeichnis der Abbildungen und Tabellen

### Verzeichnis der Abbildungen

Abbildung 1:	Verteilung der Erwerbstätigen nach Altersgruppen (Vergleich: unsere Daten mit LDS-2007)	10
Abbildung 2:	Verteilung der Erwerbstätigen nach Wirtschaftsbereichen (Vergleich: unsere Daten mit Mikrozensus-2007)	11
Abbildung 3:	Belastungseinschätzungen im Überblick	13
Abbildung 4:	Belastungseinschätzungen und Geschlecht	15
Abbildung 5:	Belastungseinschätzungen und Alter	16
Abbildung 6:	Belastungseinschätzungen und Wirtschaftszweige	17
Abbildung 7:	Belastungseinschätzung im Trend	20
Abbildung 8:	Gesundheitliche Auswirkungen der Arbeit	21
Abbildung 9:	Gesundheitliche Auswirkungen der Arbeit und Geschlecht	22
Abbildung 10:	Gesundheitliche Auswirkungen der Arbeit und Alter	23
Abbildung 11:	Gesundheitliche Auswirkungen der Arbeit und Wirtschaftszweige	24
Abbildung 12:	Gesundheitliche Auswirkungen der Arbeit und Belastungsniveau	26
Abbildung 13:	Vergleich der Auswirkungen der Arbeit von 1994 - 2008	27
Abbildung 14:	Stellenwert der Arbeit	28
Abbildung 15:	Stellenwert der Arbeit und berufliche Stellung	29
Abbildung 16:	Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Belastungseinschätzungen	33
Abbildung 17:	Gesundheitliche Auswirkungen der Arbeit	34
Abbildung 18:	Angebotene Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf	35
Abbildung 19:	Maßnahmen der Betriebe zum demografischen Wandel und Betriebsgröße	37
Abbildung 20:	Aktuelle Arbeitsfähigkeit und berufliche Stellung	39
Abbildung 21:	Arbeitsausübung bis zum Rentenalter und Dauer der Tätigkeitsausübung	40
Abbildung 22:	Bewältigungsstrategien im Trend	41
Abbildung 23:	Bewältigungsstrategien und Geschlecht	42
Abbildung 24:	Durchführung der Gefährdungsbeurteilung im Trend	44
Abbildung 25:	Beurteilung der betrieblichen Maßnahmen	46
Abbildung 26:	Beurteilung der betrieblichen Maßnahmen und Wirtschaftszweige	47
Abbildung 27:	Beurteilung der Arbeitsschutzmaßnahmen im Trend	48

### Verzeichnis der Tabellen

Tabelle 1:	Belastungseinschätzungen und Tätigkeiten	18
Tabelle 2:	Auswirkungen der Arbeit und Tätigkeitsfelder	25
Tabelle 3:	Stellenwert der Arbeit und Tätigkeitsfelder	30
Tabelle 4:	Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Tätigkeiten	32
Tabelle 5:	Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Betriebsgrößen	36
Tabelle 6:	Bewältigungsstrategien und Belastungsniveau	43

Landesinstitut für  
Gesundheit und Arbeit  
des Landes Nordrhein-Westfalen

Ulenbergstraße 127 - 131, 40225 Düsseldorf  
Fax 0211 3101-1189  
poststelle@liga.nrw.de

[www.liga.nrw.de](http://www.liga.nrw.de)