



Arbeit, Sicherheit und Gesundheit in Nordrhein-Westfalen in Zeiten der Corona-Pandemie – Ergebnisse der Beschäftigten- befragung NRW 2021



Im Auftrag des

Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen



Impressum

Herausgeber

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

Autorinnen und Autoren

Dr. Corinna Brauner
Manuel Keller
Svenja Adamek
Dr. Peter Krauss-Hoffmann
Dr. Kai Seiler

Bildnachweis

Titel/Rückseite: © sosiukin – stock.adobe.com
© navee – stock.adobe.com (11)
© fizkes – stock.adobe.com (17)
© PeopleImages – iStock.com (25)
© NicoEINino – stock.adobe.com (45)
© NDABCREATIVITY – stock.adobe.com (61)
© goodluz – stock.adobe.com (69)
© insta_photos – stock.adobe.com (71)
© Prostock-studio – stock.adobe.com (73)
© Paul Bradbury/KOTO – stock.adobe.com (77)

Gestaltung

www.heimrich-hannot.de

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

Bochum, November 2022

DOI: 10.48551/prqb-pf11

Inhalt

Abstract.	5
Ergebnisse im Überblick.	6
1. Einleitung.	10
2. Methodik und Stichprobe.	12
2.1. Beschäftigtenbefragung NRW	12
2.2. Soziodemografische Stichprobenmerkmale	13
2.3. Wirtschaftsstrukturelle und Tätigkeitsmerkmale	14
2.4. Zwischenfazit	17
3. Gesundheit, Arbeitsfähigkeit und Work-Life-Balance.	18
3.1. Gesundheitszustand	18
3.2. Aktuelle und zukünftige Arbeitsfähigkeit	19
3.3. Beeinträchtigungen des Wohlbefindens	21
3.4. Work-Life-Balance	24
3.5. Zwischenfazit	24
4. Arbeitsbedingte Belastungen und Beanspruchungen.	26
4.1. Häufigkeit von Arbeitsbelastungen	26
4.2. Beanspruchungserleben der Beschäftigten	30
4.3. Belastungen und Beanspruchungen im Zeitverlauf	32
4.4. Zwischenfazit	33
5. Arbeitszeit.	34
5.1. Arbeitszeitlänge	34
5.2. Arbeitszeitlage	38
5.3. Arbeitszeitflexibilität	39
5.4. Arbeitszeitdokumentation	42
5.5. Zwischenfazit	45

6. Betrieblicher Arbeitsschutz und betriebliche Prävention in Pandemiezeiten.	46
6.1. Pandemiebedingte Änderungen und Maßnahmen zum Infektionsschutz	46
6.2. Betriebliche Arbeitsschutzorganisation	51
6.3. Betriebliche Gesundheitsförderung	54
6.4. Zwischenfazit	57
7. Homeoffice, Telearbeit & Co. während der COVID-19-Pandemie.	58
7.1. Verbreitung und Ausmaß	58
7.2. Rahmenbedingungen der Arbeit von zuhause	60
7.3. Arbeitsgestaltung	64
7.4. Arbeitszeitgestaltung und Vereinbarkeit	66
7.5. Zwischenfazit	71
8. Resümee.	72
8.1. COVID-19 als Gelegenheitsfenster zur Stärkung von Arbeits- und Gesundheitsschutz	72
8.2. Zunehmende Relevanz psychischer Faktoren angesichts von Verschiebungen im Belastungs- und Beanspruchungsgefüge	73
8.3. Gesundheits- und vereinbarkeitsgerechte Gestaltung orts- und zeitflexibler Arbeit	74
8.4. Kumulation von Risiken in bestimmten Bereichen der Arbeitswelt	75
8.5. Zusammenfassende Schlussfolgerungen	75
9. Literaturverzeichnis.	78

Abstract.

Die COVID-19-Pandemie hat zu tiefgreifenden Veränderungen in der nordrhein-westfälischen Arbeitswelt geführt. Anhand der Beschäftigtenbefragung NRW 2021 gibt der vorliegende Report einen Überblick über Arbeit, Sicherheit und Gesundheit in Nordrhein-Westfalen in Zeiten der COVID-19-Pandemie. Hierfür wurden zwischen April und Juni 2021 mehr als 2.000 abhängig Beschäftigte mit Wohn- und Arbeitsort in Nordrhein-Westfalen im Auftrag des Landesinstituts für Arbeitsschutz und Arbeitsgestaltung Nordrhein-Westfalen (LIA) befragt. Als fester Bestandteil der Arbeitsweltberichterstattung in Nordrhein-Westfalen werden die repräsentativen Beschäftigtenbefragungen NRW bereits seit 1994 mit wechselnden Schwerpunkten durchgeführt.

Der Fokus der aktuellen Befragung lag auf dem Infektionsschutz, damit verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitsgestaltung und dem Arbeiten von zuhause. Überwiegend stellen die Befragten ein positives Zeugnis für die betriebliche Pandemiebewältigung aus. 83 % beurteilen die Maßnahmen zum Infektionsschutz als angemessen. Dabei wird ein breites Spektrum an pandemiebedingten Veränderungen genannt, allen voran strengere Hygienemaßnahmen. Danach gefragt, welche Maßnahmen beibehalten werden sollen, wünschen sich insbesondere viele Beschäftigte auch zukünftig mehr Aufmerksamkeit für das Thema Arbeitsschutz und Gesundheit.

Dass der betriebliche Arbeitsschutz in Zeiten der Pandemie besonders gefragt ist, zeigt auch die Betrachtung im Zeitverlauf: Im Vergleich zur Vorbefragung im Jahr 2018/2019 hat das Vorhandensein bzw. die Sichtbarkeit von betrieblichen Beauftragten für den Arbeitsschutz zugenommen. Zudem wird die große Mehrheit der Beschäftigten zu Arbeitsschutzthemen unterwiesen. Insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) sind jedoch häufiger Nachholbedarfe festzustellen.

Im Vergleich zu nur 14 % bei der letzten Befragung im Jahr 2018/2019 arbeiten 2021 beinahe vier von zehn Beschäftigten zuhause – jede bzw. jeder Zweite davon sogar fast die gesamte Arbeitszeit. Mehrheitlich ist seitens der Beschäftigten die Verstetigung der Arbeit zuhause in Hybrid-Modellen gewünscht. Besonders zufrieden sind die Beschäftigten bei der Arbeit zuhause mit der eigenen Arbeitsleistung und der Arbeitszeit- und Pausengestaltung. Insbesondere das Fehlen einer offiziellen Arbeitszeiterfassung geht allerdings mit Entgrenzungs- und Extensivierungstendenzen einher. Die Befragung spiegelt zusätzlich die Herausforderungen im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit wider: Frauen betreuen wesentlich häufiger als Männer während der Arbeit zuhause Kinder oder pflegebedürftige Angehörige und sind bei entsprechenden Mehrfachbelastungen besonders häufig erschöpft.

Insgesamt sind zudem Veränderungen im Belastungs- und Beanspruchungsgefüge im Vergleich zu 2018/2019 erkennbar: Psychische Faktoren haben erheblich an Relevanz zugenommen. Die Einschätzungen zum Gesundheitszustand und zur Arbeitsfähigkeit sind beinahe unverändert. Rücken- oder Gelenksbeschwerden, Schwierigkeiten beim Abschalten und Erschöpfung führen das Ranking der Beeinträchtigungen des Wohlbefindens an. Zudem zeigen sich branchenbezogene Kumulationen von Belastungsfaktoren und hohen Arbeitszeitanforderungen, die mit einem erhöhten Risikopotenzial einhergehen.

In der Zusammenschau zeigen die Befragungsergebnisse, dass trotz der Belastungsprobe, vor die die Pandemie die Arbeitswelt stellt, COVID-19 auch als Gelegenheitsfenster zur Stärkung von Arbeits- und Gesundheitsschutz betrachtet werden kann, das es zu nutzen gilt. Die Auswertungen geben somit wichtige Hinweise auf Handlungsfelder, die zukünftig verstärkt in den Blick zu nehmen sind. Vor dem Hintergrund eines erhöhten gesellschaftlichen Bewusstseins für Arbeits- und Gesundheitsschutz und neuen Gesetzesgrundlagen kann hierzu auch ein verbesserter Vollzug einen wichtigen Beitrag leisten.

Ergebnisse im Überblick.

Wie in vielen anderen Lebensbereichen hatte die COVID-19-Pandemie auch in der Arbeitswelt massive Umwälzungen zur Folge. Der vorliegende Report gibt daher einen Überblick zu Arbeit, Sicherheit und Gesundheit aus Sicht der Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen vor dem Hintergrund der Pandemiesituation. Datengrundlage hierfür ist die Beschäftigtenbefragung NRW 2021, die im Auftrag des LIA durchgeführt wurde. Vergleichende Analysen der Vorbefragungen erlauben zudem die Betrachtung von Veränderungen im Vergleich zur Vor-Pandemiesituation in Nordrhein-Westfalen. Die wichtigsten Ergebnisse des Reports werden im Folgenden dargestellt:

Methodik und Stichprobe

- An der Beschäftigtenbefragung NRW 2021 nahmen ca. 2.000 Beschäftigte mit Wohn- und Arbeitsort in Nordrhein-Westfalen teil. Der Schwerpunkt der Befragung lag dabei auf den Themen Infektionsschutz und Arbeitsgestaltung während der COVID-19-Pandemie sowie dem Arbeiten von zuhause.
- Zur Gewährleistung der Repräsentativität erfolgte unter anderem eine Gewichtung der Daten auf Basis des Mikrozensus 2019. Weitere Hinweise zum Vorgehen in der Erhebung und zum Fragenprogramm sind dem Methodenbericht und Fragebogen der Beschäftigtenbefragung NRW 2021 zu entnehmen (LIA, 2022).
- Männer und Frauen sind etwa zu gleichen Teilen in der Stichprobe abgebildet. Ferner besteht die Stichprobe aus Beschäftigten aller Altersgruppen und Bildungsabschlüsse.
- In der Stichprobe ist eine Vielzahl verschiedener Branchen und Tätigkeiten repräsentiert. Besonders viele Beschäftigte arbeiten im Bereich Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen. Tätigkeiten mit dem Computer sowie Auswertungs-, Recherche oder Dokumentationsarbeiten gehören besonders häufig zum Arbeitsalltag vieler Befragter.
- Neben der Arbeit werden häufig weitere beanspruchende Verpflichtungen, insbesondere die Betreuung von Kindern (31%) oder pflegebedürftigen Angehörigen (17%) angegeben, vorwiegend von Frauen.

Gesundheit, Arbeitsfähigkeit und Work-Life-Balance

- Insgesamt zeigen sich relativ konstante Bewertungen des Gesundheitszustands sowie der aktuellen und zukünftigen Arbeitsfähigkeit über die verschiedenen Befragungsjahre hinweg.
- Ältere Beschäftigte schätzen dabei ihre aktuelle Arbeitsfähigkeit und ihren Gesundheitszustand schlechter ein. Jüngere Beschäftigte sind dagegen weniger optimistisch im Hinblick auf ihre zukünftige Arbeitsfähigkeit.
- Insgesamt hält es etwa ein Fünftel der Beschäftigten (21%) für eher oder sehr unwahrscheinlich, die Arbeit noch bis zum Renteneintrittsalter ausüben zu können.
- Im Hinblick auf Beeinträchtigungen des Wohlbefindens, die immer oder häufig auftreten, werden besonders häufig Rücken- und Gelenksbeschwerden (31%), Schwierigkeiten beim Abschalten (23%) von der Arbeit und Erschöpfung (21%) genannt.
- Besonders häufig betroffen von verschiedensten Beeinträchtigungen sind Frauen sowie Beschäftigte im Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen.
- Die Einschätzungen der Work-Life-Balance fallen bei Frauen trotz häufiger Mehrfachbeanspruchung positiver als bei Männern aus.
- Am unzufriedensten mit der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben im Branchenvergleich sind Beschäftigte der Branchengruppe Handel, Transport, Gastgewerbe/Beherbergung und Erholung.

Arbeitsbedingte Belastungen und Beanspruchungen

- Multitasking, der Umgang mit Computern oder Telekommunikationsmitteln und das Arbeiten unter hohem Zeitdruck belegen die vordersten drei Plätze im Ranking der häufigsten arbeitsbedingten Belastungen.
- Die Auswertungen zeigen branchenbezogene Belastungskonstellationen: Beispielsweise kommt das Arbeiten bei Verletzungs-, Unfall- oder Absturzrisiken besonders häufig in den Bereichen Handel, Transport, Gastgewerbe/Beherbergung und Erholung, im verarbeitenden Gewerbe und im Bereich Baugewerbe, Abfallmanagement, Wasser- und Energieversorgung vor.
- Zudem sind Veränderungen im Belastungs- und Beanspruchungsgefüge im Vergleich zur Vorbefragung erkennbar: Bei psychischen Belastungen ist eine Zunahme zu beobachten; auffällig ist auch eine verstärkte Belastung durch das Fehlen sozialer Kontakte.
- Psychische Belastungen werden neben einseitigen Bewegungsabläufen und körperlichen Zwangshaltungen zudem als besonders beanspruchend erlebt.
- Liegt generell eine Belastung vor, fühlen sich Frauen hierdurch im Mittel stärker beansprucht.

Arbeitszeit

- Im Durchschnitt (Voll- und Teilzeit) arbeiten die Beschäftigten 36,7 Stunden pro Woche; 11% arbeiten über 48 Stunden pro Woche.
- Im Mittel fallen 3,3 Überstunden pro Woche an.
- Bei 13% der Beschäftigten kommt es immer oder häufig zu verkürzten Ruhezeiten.
- Ein Viertel der Beschäftigten arbeitet mindestens einmal im Monat sonn- und feiertags.
- Etwas weniger als ein Fünftel arbeitet jeweils in Nacht- oder Schichtarbeit.
- 13% der Beschäftigten können die Arbeitszeit vollkommen flexibel einteilen.
- Bei 28% der Beschäftigten kommt es häufig zu Änderungen der Arbeitszeit; 23% sind auch im Privatleben für dienstliche Angelegenheiten erreichbar.
- Bei einem Viertel der Befragten wird die Arbeitszeit nicht offiziell erfasst, insbesondere zuhause und unterwegs wird häufiger unvollständig dokumentiert. Ohne offizielle Arbeitszeiterfassung sind häufiger Hinweise auf eine Entgrenzung und Extensivierung der Arbeitszeit zu erkennen.
- Es zeigen sich erhebliche branchenbezogene Unterschiede im Hinblick auf verschiedene Arbeitszeitanforderungen. Eine Kumulation hoher Arbeitszeitanforderungen ist insbesondere im Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen festzustellen.
- Geben die Befragten hohe Arbeitszeitanforderungen an, geht dies mit häufigeren Beeinträchtigungen des Wohlbefindens und einer schlechteren Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben einher.

Betrieblicher Arbeitsschutz und betriebliche Prävention in Pandemiezeiten

- 83% der Beschäftigten beurteilen die Maßnahmen zum Infektionsschutz als angemessen – im verarbeitenden Gewerbe und in Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten geben Beschäftigte häufiger an, dass die Maßnahmen nicht weit genug gehen.
- Viele Beschäftigte berichten von umfangreichen Maßnahmen zum Infektionsschutz in ihrem Arbeitsbereich (am häufigsten mit 96% strengere Hygienemaßnahmen).
- Teilweise besteht ein Wunsch nach Beibehaltung bestimmter Maßnahmen, beispielsweise wünscht sich die große Mehrheit der Beschäftigten auch in Zukunft mehr Aufmerksamkeit für das Thema Arbeitsschutz und Gesundheit in ihrem Arbeitsbereich.
- Im Vergleich zu 2018/2019 sind die betrieblichen Beauftragten für Arbeitsschutz im Schnitt sichtbarer geworden. So berichten mehr Beschäftigte, dass es in ihrem Betrieb Brandschutzbeauftragte, Sicherheitsbeauftragte und auch Betriebsärztinnen bzw. -ärzte gibt und der Personal- bzw. Betriebsrat oder auch die Führungskraft als Ansprechpartner für den Arbeitsschutz zur Verfügung stehen.

- 86% der Beschäftigten werden zu Arbeitsschutzthemen unterwiesen.
- Die Einbindung in die betriebliche Arbeitsschutzorganisation und die betriebliche Prävention ist weiterhin stark von der Betriebsgröße abhängig und in kleinen und mittleren Betrieben (KMU) weniger ausgeprägt. In diesen Unternehmen ist auch die Zufriedenheit mit der Unterstützung im Bereich Arbeitsschutz geringer.
- Es besteht ein Bedarf an verschiedensten Angeboten der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) bspw. auch mit Blick auf eine ergonomische Arbeitsplatzgestaltung und den Erhalt der psychischen Gesundheit.
- Auch die Beibehaltung digitaler BGF-Angebote, die im Zuge der Pandemie eingeführt wurden, wird von vielen Beschäftigten gewünscht.

Homeoffice, Telearbeit & Co. während der COVID-19-Pandemie

- 39% (vs. 14% in 2018/2019) verfügen zum Interviewzeitpunkt über einen Homeoffice- bzw. Telearbeitsplatz.
- Jeder zweite Beschäftigte davon arbeitet (nahezu) vollständig zuhause – mehrheitlich ist eine Verstetigung in Hybrid-Modellen mit geringerem Homeoffice-Anteil gewünscht.
- Nur bei 43% der im Homeoffice/in Telearbeit Tätigen liegt eine schriftliche Vereinbarung hierzu vor und 35% bekommen einen gesonderten Bildschirm vom Betrieb zur Verfügung gestellt.
- Insbesondere mit der eigenen Arbeitsleistung und der Arbeitszeit- und Pausengestaltung sind die Beschäftigten bei der Arbeit zuhause zufrieden. Bei der sonstigen (nicht technischen) Ausstattung des Arbeitsplatzes besteht die größte Unzufriedenheit.
- 30% der Befragten mit Homeoffice-/Telearbeitsplatz geben an, dass eine offizielle Arbeitszeitdokumentation (bspw. betrieblich oder auf betriebliche Anweisung hin) fehlt. Wenn eine solche offizielle Arbeitszeitdokumentation nicht vorhanden ist, ist die Zufriedenheit mit der Arbeitszeit- und Pausengestaltung zuhause geringer, haben die Beschäftigten häufiger Schwierigkeiten beim Abschalten, sind häufiger außerhalb der Arbeitszeit erreichbar, haben längere wöchentliche Arbeitszeiten und machen mehr Überstunden.
- 29% der Frauen und 18% der Männer mit Homeoffice-/Telearbeitsplatz betreuen während der Arbeit zuhause Kinder oder pflegebedürftige Angehörige. Besonders Frauen, die das betrifft, fühlen sich häufig (31%) erschöpft.

1. Einleitung.

Lange nicht mehr war das Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz so präsent wie zu Zeiten der COVID-19-Pandemie. Auch in der nordrhein-westfälischen Arbeitswelt sind die Pandemiefolgen spürbar und wirken sich unmittelbar auf den Arbeitsalltag der Beschäftigten aus. Um abzuschätzen, welche neuen Risiken und Handlungserfordernisse hieraus entstehen, aber auch welche neuen Chancen hieraus erwachsen, brauchen Arbeitsschutz- und Präventionsakteure belastbare Daten. Mit der Beschäftigtenbefragung NRW 2021, die im Auftrag des LIA durchgeführt wurde, liegen repräsentative Befragungsergebnisse für das bevölkerungsreichste Bundesland vor. Der Fokus der aktuellen Befragung liegt dabei auf dem Infektionsschutz, der Arbeitsgestaltung während der COVID-19-Pandemie und der Arbeit von zuhause. Der vorliegende Report hat zum Ziel, einen Überblick über Arbeitsschutz und Arbeitsgestaltung während der COVID-19-Pandemie sowie Veränderungen gegenüber der Vor-Pandemiesituation in Nordrhein-Westfalen zu geben.

Grundlegendes zum methodischen Vorgehen in der Beschäftigtenbefragung NRW 2021 sowie zu den Vorbefragungen wird im zweiten Kapitel dieses Reports erläutert. Zudem wird die Stichprobe anhand soziodemografischer und wirtschaftsstruktureller Merkmale beschrieben.

Der Gesundheit, Arbeitsfähigkeit und Work-Life-Balance der Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen widmet sich das dritte Kapitel. Diese werden unter verschiedenen soziodemografischen und wirtschaftsstrukturellen Gesichtspunkten betrachtet. Unter Rückgriff auf frühere Beschäftigtenbefragungen im Auftrag des LIA werden hier auch umfangreich Veränderungen im Hinblick auf verschiedene Wohlbefindensindikatoren im Zeitverlauf dargestellt.

Ein wesentliches Alleinstellungsmerkmal der Beschäftigtenbefragung NRW ist von jeher die umfassende Erhebung von Belastungen und Beanspruchungen durch Arbeitsprozesse und Arbeitsumgebungen. Diese stehen im Fokus des vierten Kapitels dieses Reports. Dabei werden sowohl körperliche als auch psychische Faktoren betrachtet. Insbesondere werden auch Belastungskonstellationen bei bestimmten Beschäftigtengruppen und in verschiedenen Wirtschaftsbereichen in den Blick genommen. Ferner geht das Kapitel der Frage nach, wie sich Arbeitsbelastungen und -beanspruchungen im Vergleich zur Vor-Pandemiesituation verändert haben.

Wie lange Belastungen auf Beschäftigte einwirken und wie viel Zeit für Erholung bleibt, wird maßgeblich durch die Arbeitszeit bestimmt. Zugleich kann die Arbeitszeitgestaltung auch unmittelbar mit gesundheitlichen Risiken und Problemen bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben einhergehen. Vor diesem Hintergrund werden im fünften Kapitel die Dimensionen Länge, Lage und Flexibilität der Arbeitszeit und auch die Frage nach der Erfassung der Arbeitszeit betrachtet.

Der betriebliche Arbeitsschutz und die betriebliche Prävention wurden bisher durch die Erfordernisse zur Eindämmung der Pandemie vor besondere Herausforderungen gestellt. Das sechste Kapitel befasst sich daher ausführlich mit pandemiebedingten Änderungen und Maßnahmen zum Infektionsschutz. Ferner werden auch die betriebliche Arbeitsschutzorganisation und die betriebliche Gesundheitsförderung in den Blick genommen, die im Zuge der Pandemie vor schwierigen und zugleich hochrelevanten Aufgaben stehen.

Als eine zentrale Maßnahme der Pandemiebekämpfung ist zudem eine umfangreiche Verlagerung von Tätigkeiten in den Privatbereich der Beschäftigten erfolgt. Thema des siebten Kapitels sind daher Homeoffice und Telearbeit in Zeiten der COVID-19-Pandemie. Neben der Verbreitung und dem Ausmaß der Arbeit von zuhause, geht das Kapitel auch auf Rahmenbedingungen, Aspekte der Arbeits(zeit)gestaltung und Vereinbarkeit ein, die Hinweise auf Chancen und Risiken dieser Arbeitsformen geben.

Die hier vorliegende Betrachtung soll jedoch mehr als ein Blick zurück sein, sondern vielmehr Lernen aus der Pandemieerfahrung ermöglichen, Handlungsbedarfe identifizieren und Gestaltungserfordernisse für die Arbeit von morgen aufzeigen, um arbeitsbedingte Gesundheitsrisiken zu minimieren und Ansätze der gesundheitsgerechten Arbeitsgestaltung aufzuzeigen. Daher werden im achten Kapitel auf Grundlage der vorangestellten Auswertungen Handlungsfelder für verschiedene Akteure im Bereich Arbeitsschutz und Prävention im Hinblick auf menschengerechte, sichere und gesunde Arbeitsbedingungen skizziert, auf die es zukünftig ein besonderes Augenmerk zu richten gilt.



2. Methodik und Stichprobe.

Nachfolgend wird zunächst das Vorgehen bei der Beschäftigtenbefragung NRW beschrieben. Anschließend wird die Zusammensetzung der Stichprobe erläutert. Dabei werden grundlegende Strukturdaten sowohl zu soziodemografischen Merkmalen als auch zu wirtschaftsstrukturellen und tätigkeitsbezogenen Aspekten dargestellt. Grundlage für die Darstellung der Strukturdaten sind die am Mikrozensus gewichteten Daten.

2.1. Beschäftigtenbefragung NRW

Die Beschäftigtenbefragung NRW ist wesentlicher Bestandteil der Arbeitsweltberichterstattung des Landesinstituts für Arbeitsschutz und Arbeitsgestaltung Nordrhein-Westfalen (LIA). Bereits seit 1994 werden im Rahmen repräsentativer Befragungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Nordrhein-Westfalen aktuelle und belastbare Daten zu Fragestellungen des Arbeitsschutzes und der Arbeitsgestaltung mit wechselnden Schwerpunkten erhoben. Im Rahmen der Beschäftigtenbefragung NRW 2021 wurden 2.027 abhängig Beschäftigte ab 16 Jahren mit Wohn- und Arbeitsort in Nordrhein-Westfalen interviewt. Der Fokus der Beschäftigtenbefragung NRW 2021 lag dabei auf den Themen Infektionsschutz und Arbeitsgestaltung während der COVID-19-Pandemie sowie dem Arbeiten von zuhause.

Im Vorfeld der Befragung erfolgte zunächst eine Schichtung der Stichprobe anhand der amtlichen Gebiets-einteilung. Die über Festnetz- oder Mobilfunknummern erreichten Beschäftigten wurden im Rahmen von Telefoninterviews durch geschulte Interviewerinnen und Interviewer der INFO GmbH zwischen dem 21. April und 23. Juni 2021 befragt. Die Feldzeit der Beschäftigtenbefragung NRW 2021 fällt damit in die Zeit des Abklingens der dritten Corona-Welle. Im Durchschnitt dauerten die Interviews 37 Minuten. Die durch die Befragung gewonnenen Daten wurden anschließend auf Basis des Mikrozensus 2019 gewichtet. Weitere Informationen zur Methodik können dem veröffentlichten Methodenbericht und Fragebogen zur Beschäftigtenbefragung Nordrhein-Westfalen 2021 entnommen werden (LIA, 2022).

Zudem werden im vorliegenden Report punktuell auch Daten früherer Beschäftigtenbefragungen aus den Jahren 2015, 2016 und 2018/2019 hinzugezogen, um Entwicklungen im Zeitverlauf darstellen zu können. Deren Schwerpunkte sowie Methoden- und Datendokumentationen sind in Tabelle 1 dargestellt.

Tabelle 1: Beschäftigtenbefragungen NRW im Überblick

Beschäftigtenbefragung	Schwerpunkt (Methoden-/Datendokumentation)
2015	Demografischer Wandel und Vereinbarkeit von Privatleben und Arbeit
2016	Ressourcen der Arbeit (Keller, Risse, Polzer-Baakes, Brauner & Krauss-Hoffmann, 2021)
2018/2019	Vielfalt in der Arbeitswelt (Keller, Risse, Brauner & Krauss-Hoffmann, 2021)
2021	Corona-Pandemie (LIA, 2022)

2.2. Soziodemografische Stichprobenmerkmale

Die Stichprobe der Beschäftigtenbefragung NRW 2021 verteilt sich zu ähnlichen Teilen auf Männer (51%) und Frauen (49%). Im Durchschnitt sind die Befragten 43 Jahre alt. 19% von ihnen sind jünger als 30 Jahre, 43% im Alter zwischen 30 und 49 Jahre und 38% sind 50 Jahre und älter.

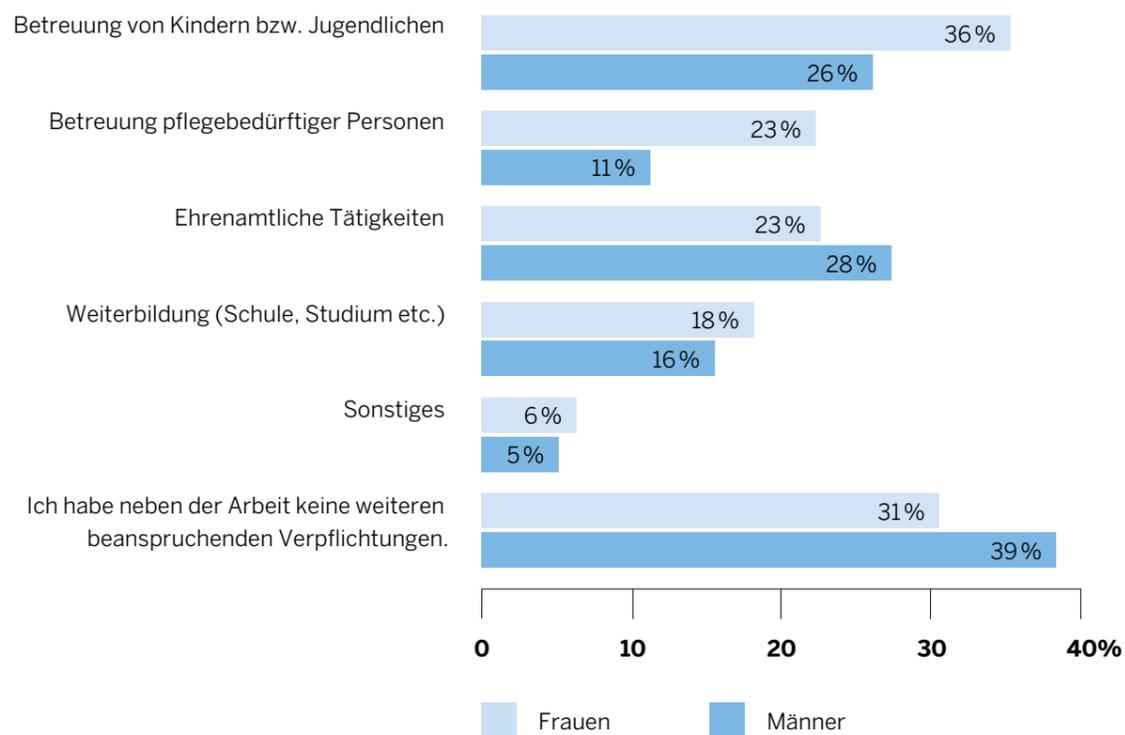
Jeweils mehr als ein Drittel der Befragten nennt als höchsten Schulabschluss das Abitur bzw. eine allgemeine Hochschulreife (39%) oder einen Realschulabschluss bzw. mittlere Reife (38%), gefolgt von einer Fachhochschulreife (12%) und einem Volks- bzw. Hauptschulabschluss (11%). Nur sehr wenige Beschäftigte (1%) geben an, die Schule ohne Abschluss verlassen zu haben. Der Großteil der Befragten hat als höchste Ausbildung eine Lehre abgeschlossen bzw. einen Facharbeiterabschluss oder eine Beamtenausbildung (36%) absolviert. Etwas mehr als ein Viertel hat ein Hochschul- oder Fachhochschulstudium (28%) beendet (vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2: Höchster Ausbildungsabschluss (Beschäftigtenbefragung NRW 2021; n = 2.025)

Höchster Ausbildungsabschluss	Anteil
Keine berufliche Ausbildung abgeschlossen	11%
Lehre, Facharbeiterabschluss, Beamtenausbildung	36%
Berufsfachschule, Handelsschule, Schule des Gesundheitswesens	12%
Fachschule, z. B. Technikerschule, Meisterschule	12%
Hochschul-/Fachhochschulstudium mit weniger als 4 Jahren Regelstudienzeit	10%
Hochschul-/Fachhochschulstudium mit mindestens 4 Jahren Regelstudienzeit	18%
Promotion	1%

Bei 27% der Befragten leben Kinder unter 16 Jahre im gleichen Haushalt. Knapp zwei Drittel (65%) der Beschäftigten geben an, neben ihrer Arbeit noch weitere Verpflichtungen zu haben, die sie beanspruchen. Eine Mehrfachbeanspruchung durch die Betreuung von Kindern und Jugendlichen nennen 31% der Befragten. 25% gehen einer ehrenamtlichen Tätigkeit nach, jeweils 17% sind beansprucht durch eine Weiterbildung oder die Betreuung von pflegebedürftigen Personen. 6% haben sonstige Mehrfachbeanspruchungen neben der Arbeit. Während die Betreuung von Kindern oder Jugendlichen bzw. von pflegebedürftigen Personen vorwiegend von Frauen genannt wird, sind Männer häufiger durch eine ehrenamtliche Tätigkeit zusätzlich beansprucht. Zudem geben sie auch häufiger an, keine weiteren beanspruchenden Verpflichtungen zu haben (vgl. Abbildung 1).

Abbildung 1: Mehrfachbeanspruchung nach Geschlecht (Beschäftigtenbefragung NRW 2021; n = 2.027)



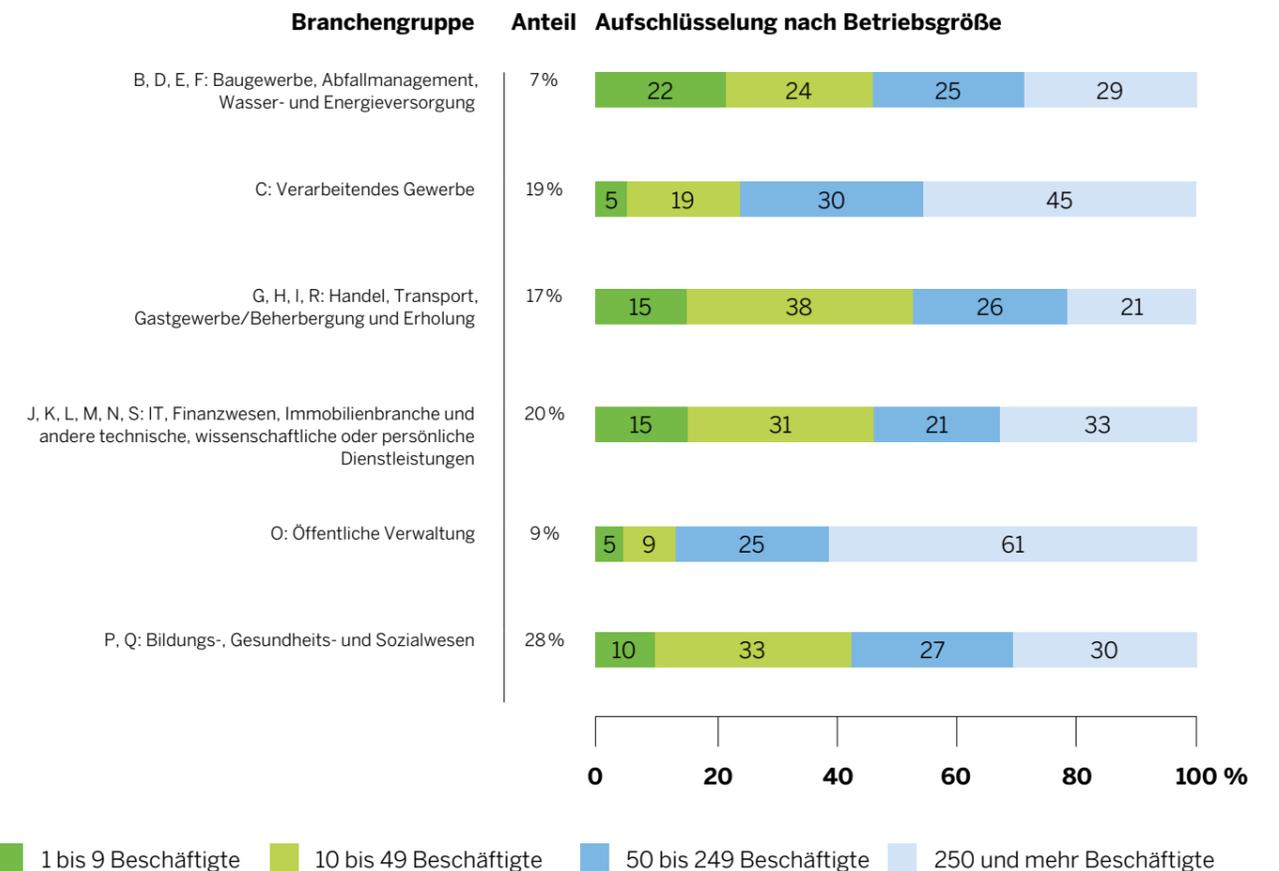
2.3. Wirtschaftsstrukturelle und Tätigkeitsmerkmale

Die Mehrheit (74%) der Befragten ist nach eigenen Aussagen als Angestellte bzw. Angestellter tätig. 10% sagen, dass sie als Arbeiterinnen und Arbeiter beschäftigt sind, 7% sind Beamtinnen und Beamte, 5% Mini-Jobberinnen und Mini-Jobber und 3% Auszubildende. Andere Beschäftigungsverhältnisse werden kaum genannt (1%). 12% der Beschäftigten gehen neben dem Hauptarbeitsverhältnis mindestens einer weiteren Beschäftigung nach. Die meisten Befragten (86%) sind unbefristet beschäftigt, die übrigen 14% befristet.

Der Großteil der Beschäftigten arbeitet in Großbetrieben mit 250 und mehr Beschäftigten (35%). 28% der Befragten arbeiten nach eigener Aussage in Betrieben mit zehn bis 49 Beschäftigten, 26% in Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten. Zwölf% sind in Kleinstbetrieben mit 1 bis 9 Beschäftigten tätig.

Zudem wurde in der Beschäftigtenbefragung auch der Wirtschaftsbereich¹ erhoben, in dem die Beschäftigten arbeiten. Die Verteilung der Branchengruppen in der Gesamtstichprobe ist in Abbildung 2 dargestellt. Die meisten Beschäftigten sind dabei im Bereich Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen beschäftigt, gefolgt vom Bereich IT, Finanzwesen, Immobilienbranche und andere technische, wissenschaftliche oder persönliche Dienstleistungen und dem verarbeitenden Gewerbe. Zudem unterscheidet sich die Betriebsgrößenstruktur erheblich je nach Branchengruppe. So geben Beschäftigte in den Wirtschaftsbereichen Baugewerbe, Abfallmanagement, Wasser- und Energieversorgung, Handel, Transport, Gastgewerbe/Beherbergung und Erholung sowie IT, Finanzwesen, Immobilienbranche und andere technische, wissenschaftliche oder persönliche Dienstleistungen vergleichsweise häufiger an, in kleineren Betrieben beschäftigt zu sein. Beschäftigte im verarbeitenden Gewerbe und insbesondere in der öffentlichen Verwaltung sind häufiger in Betrieben mit mindestens 250 Beschäftigten tätig. Auch geschlechtsspezifische Unterschiede sind zu beobachten. So sind Frauen weit häufiger in der Branchengruppe Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen tätig. Männer hingegen arbeiten vermehrt in den Branchengruppen Baugewerbe, Abfallmanagement, Wasser- und Energieversorgung und insbesondere im verarbeitenden Gewerbe.

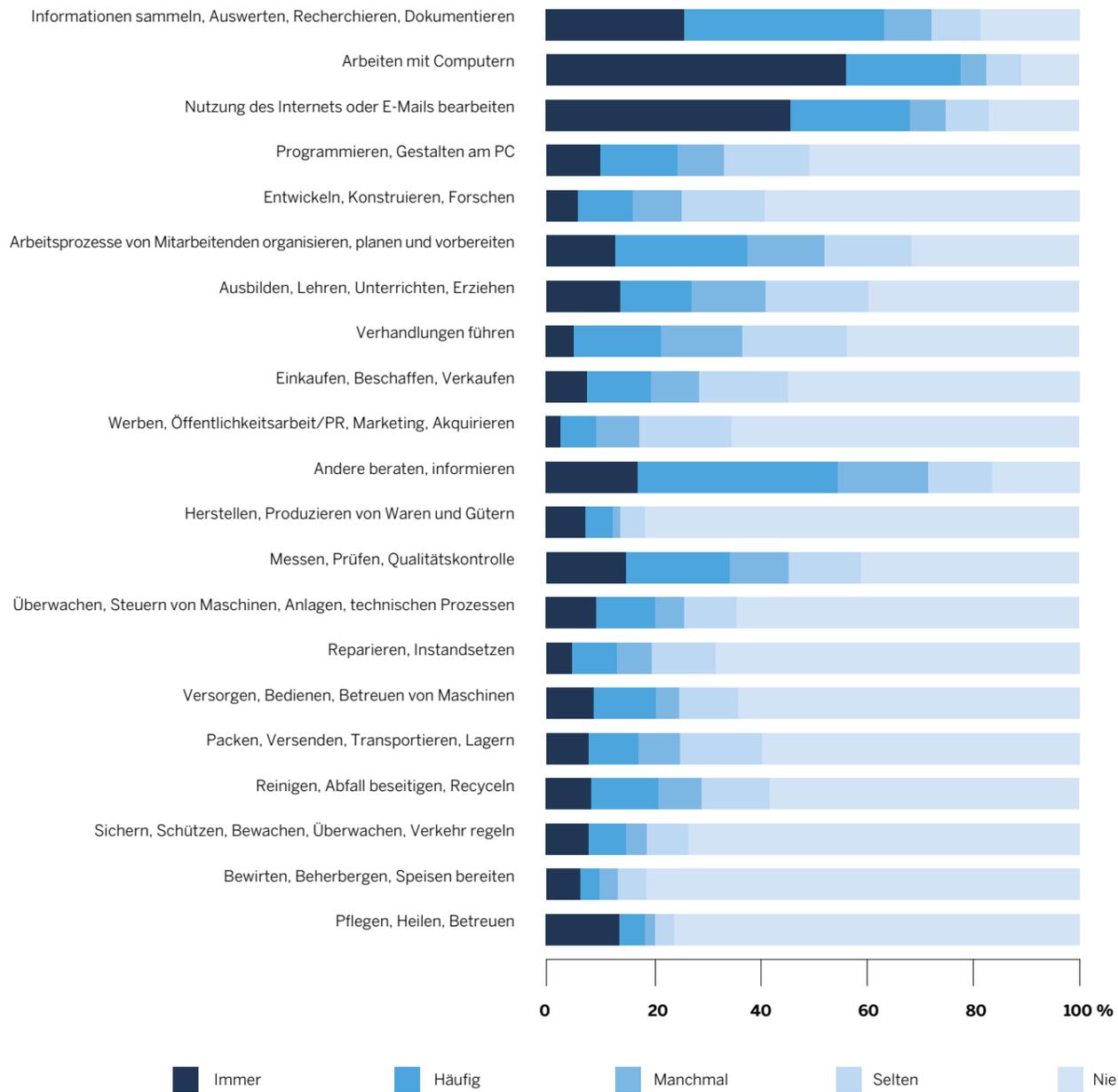
Abbildung 2: Branchengruppen und Betriebsgrößenklassen (Beschäftigtenbefragung NRW 2021; n = 1.996)



¹ Die Abfrage der Branchen erfolgt in der Beschäftigtenbefragung NRW 2021 auf Basis der Klassifikation der Wirtschaftszweige Statistisches Bundesamt (2008) nach Wirtschaftsabschnitten. Aufgrund zum Teil kleiner Stichprobengrößen erfolgen Auswertungen nach Branchen im Folgenden gruppiert analog zu den ESENER-Sektorengruppen OSHWiki (2020). Aufgrund der sehr geringen Stichprobengröße (Anteil an Gesamtstichprobe < 1%) wird die Branchengruppe Land- und Forstwirtschaft und Fischerei bei Auswertungen nach Wirtschaftsabschnitten im Folgenden nicht betrachtet.

Ferner deckt die Beschäftigtenbefragung NRW auch ein breites Portfolio an Tätigkeiten, die die Beschäftigten in ihrem Hauptberuf ausüben, ab (vgl. Abbildung 3). Die meisten Befragten berichten, dass sie mit Computern arbeiten (89%), andere beraten oder informieren (84%), das Internet nutzen oder E-Mails bearbeiten (83%) oder Informationen sammeln, auswerten, recherchieren oder dokumentieren (81%).

Abbildung 3: Tätigkeiten im Hauptberuf (Beschäftigtenbefragung NRW 2021; 2.022 ≤ n ≤ 2.027)



2.4. Zwischenfazit

Grundlage des vorliegenden Reports ist die im Auftrag des LIA durchgeführte Beschäftigtenbefragung NRW. Dabei handelt es sich um eine repräsentative Telefonbefragung von ca. 2.000 Beschäftigten mit Wohn- und Arbeitsort in Nordrhein-Westfalen, deren Schwerpunkt 2021 auf dem Infektionsschutz und der Arbeitsgestaltung während der COVID-19-Pandemie sowie dem Arbeiten von zuhause liegt.

Die Stichprobe setzt sich etwa zu gleichen Teilen aus Männern und Frauen zusammen. Zudem sind in der Stichprobe Beschäftigte aller Altersgruppen sowie mit verschiedensten Bildungsabschlüssen vertreten. Bei etwa einem Viertel der Beschäftigten leben Kinder unter 16 Jahren im Haushalt. Häufig werden auch weitere beanspruchende Verpflichtungen neben der Arbeit angegeben, insbesondere die Betreuung von Kindern (31%) und pflegebedürftigen Angehörigen (17%). Frauen geben weitere Verpflichtungen insgesamt etwas häufiger an.

Die Befragten arbeiten in einer Vielzahl verschiedener Branchen – mehr als ein Viertel der Beschäftigten und damit der größte Anteil ist in der Branchengruppe Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen tätig, darunter häufig Frauen. Die Beschäftigten decken zudem ein breites Spektrum an Tätigkeiten ab – besonders häufig werden Tätigkeiten mit dem Computer sowie Auswertungs-, Recherche- oder Dokumentationsarbeiten genannt.



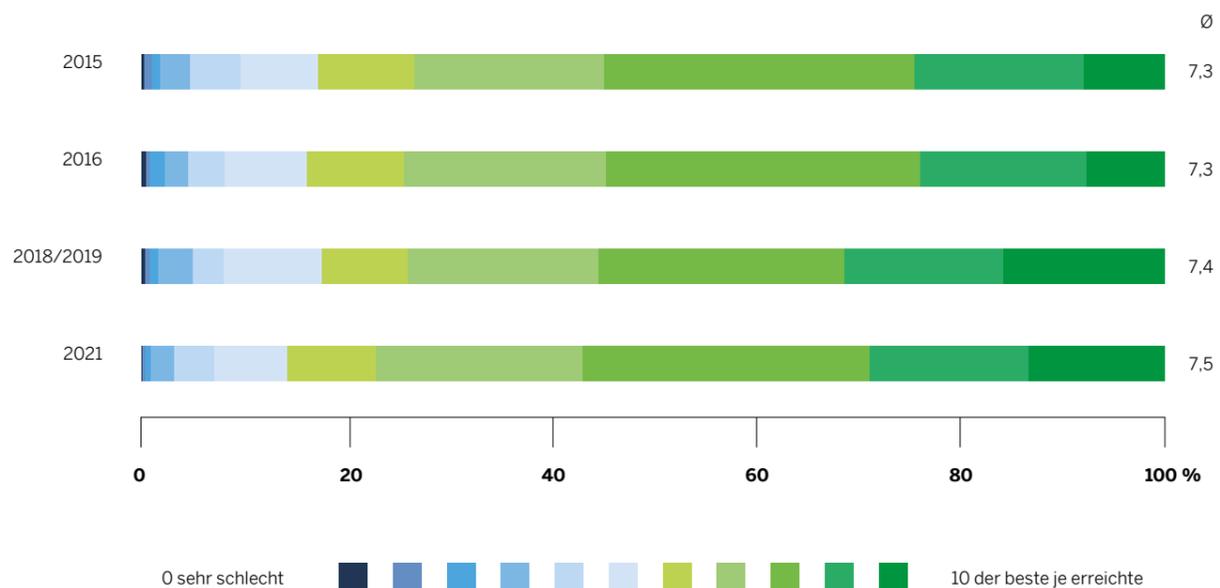
3. Gesundheit, Arbeitsfähigkeit und Work-Life-Balance.

Im Fokus der folgenden Betrachtungen stehen auch Zusammenhänge von Arbeitsbedingungsfaktoren mit Wohlbefindensindikatoren, die Anhaltspunkte für eine gesunde und vereinbarungsgerechte Arbeitsgestaltung geben können. Daher werden im folgenden Abschnitt Gesundheit, Arbeitsfähigkeit und Wohlbefinden der Befragten sowie die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance betrachtet. Bei der Einschätzung dieser Aspekte handelt es sich jeweils um eine Selbsteinschätzung der Befragten. Zudem sind etwaige Auswertungen vor dem Hintergrund des Healthy-Worker-Effects (Sterling & Weinkam, 1990) und weiterer Selektionseffekte zu interpretieren.

3.1. Gesundheitszustand

Der aktuelle Gesundheitszustand wurde auf Basis einer Skala von 0 bis 10 erfasst, wobei 10 dem persönlich besten je erreichten Gesundheitszustand entspricht. In der Beschäftigtenbefragung 2021 ergibt sich mit einem Durchschnittswert von 7,5 ein ähnlicher Wert wie in den Vorjahren. Es fällt jedoch auf, dass sich der Anteil der Beschäftigten, die den besten je erreichten Gesundheitszustand angeben, im Vergleich zur vorherigen Befragung 2018/19 reduziert hat (vgl. Abbildung 4). Während im Jahr 2018/2019 noch 16% der Befragten für ihren Gesundheitszustand die höchstmögliche Punktzahl vergaben, sind dies in der aktuellen Befragung noch 13%.

Abbildung 4: Gesundheitszustand im Jahresvergleich
(Beschäftigtenbefragungen NRW 2015, 2016, 2018/2019 und 2021; 1.997 ≤ n ≤ 2.025)

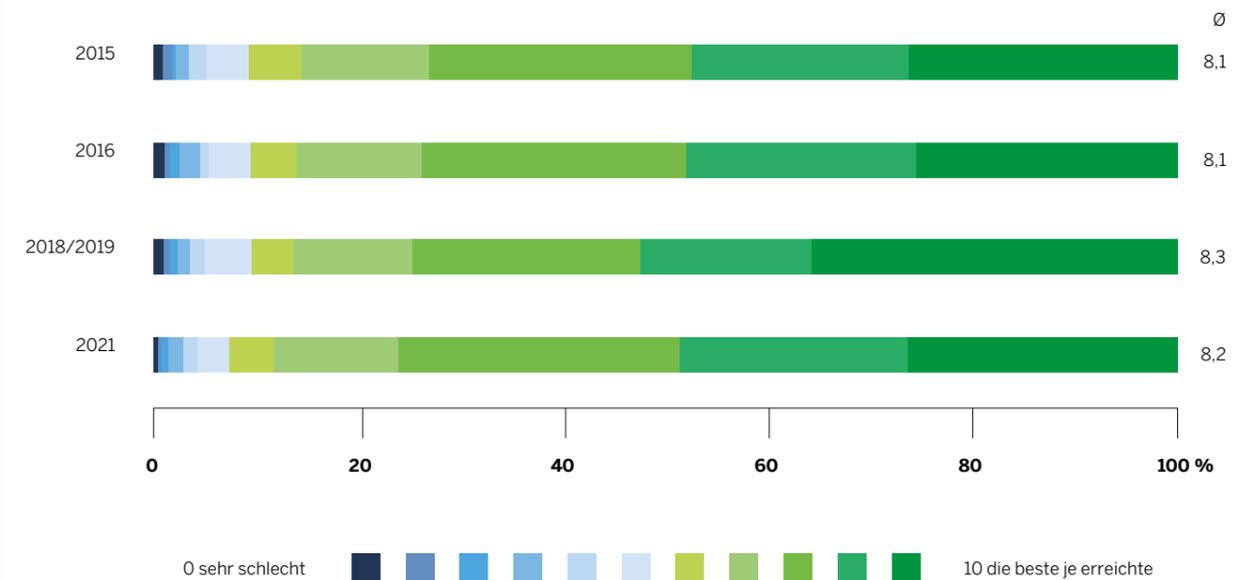


Geschlechterspezifische Unterschiede lassen sich nicht feststellen, jedoch fällt der Gesundheitszustand mit zunehmendem Alter schlechter aus. Während Beschäftigte im Alter von 16 bis 29 Jahren einen Durchschnittswert von 7,9 angeben, liegt dieser bei Beschäftigten im Alter von 30 bis 49 Jahren bei 7,7 Punkten und bei Beschäftigten ab 50 Jahren bei 7,1 Punkten. Branchenspezifische Unterschiede sind kaum vorhanden. Die Durchschnittswerte variieren hier zwischen 7,3 (Baugewerbe, Abfallmanagement, Wasser- und Energieversorgung) und 7,7 (Handel, Transport, Gastgewerbe/Beherbergung und Erholung).

3.2. Aktuelle und zukünftige Arbeitsfähigkeit

Grundlage für die Beurteilung der aktuellen Arbeitsfähigkeit bildet ähnlich wie beim Gesundheitszustand eine Skala von 0 bis 10, wobei der Wert 10 der besten je erreichten Arbeitsfähigkeit entspricht. Auch die aktuelle Arbeitsfähigkeit weist mit durchschnittlich 8,2 einen ähnlichen Wert wie in den vorangegangenen Befragungen auf. Jedoch hat sich auch hier der Anteil der Beschäftigten, die die beste je erreichte Arbeitsfähigkeit angeben, reduziert (vgl. Abbildung 5). In der Befragung 2018/2019 vergaben 36% der Befragten die Bestnote – im Jahr 2021 sind es 26%. Männer und Frauen unterscheiden sich mit Blick auf ihre aktuelle Arbeitsfähigkeit nicht. Junge Beschäftigte bis 29 Jahre geben mit 8,7 den höchsten Wert an, Beschäftigte zwischen 30 und 49 Jahren liegen mit 8,3 leicht niedriger. Beschäftigte ab 50 Jahren bewerten ihre aktuelle Arbeitsfähigkeit mit einem Wert von 7,9 am schlechtesten. Branchenspezifisch variieren die Durchschnittswerte zwischen 8,1 (öffentliche Verwaltung) und 8,4 (Handel, Transport, Gastgewerbe/Beherbergung und Erholung).

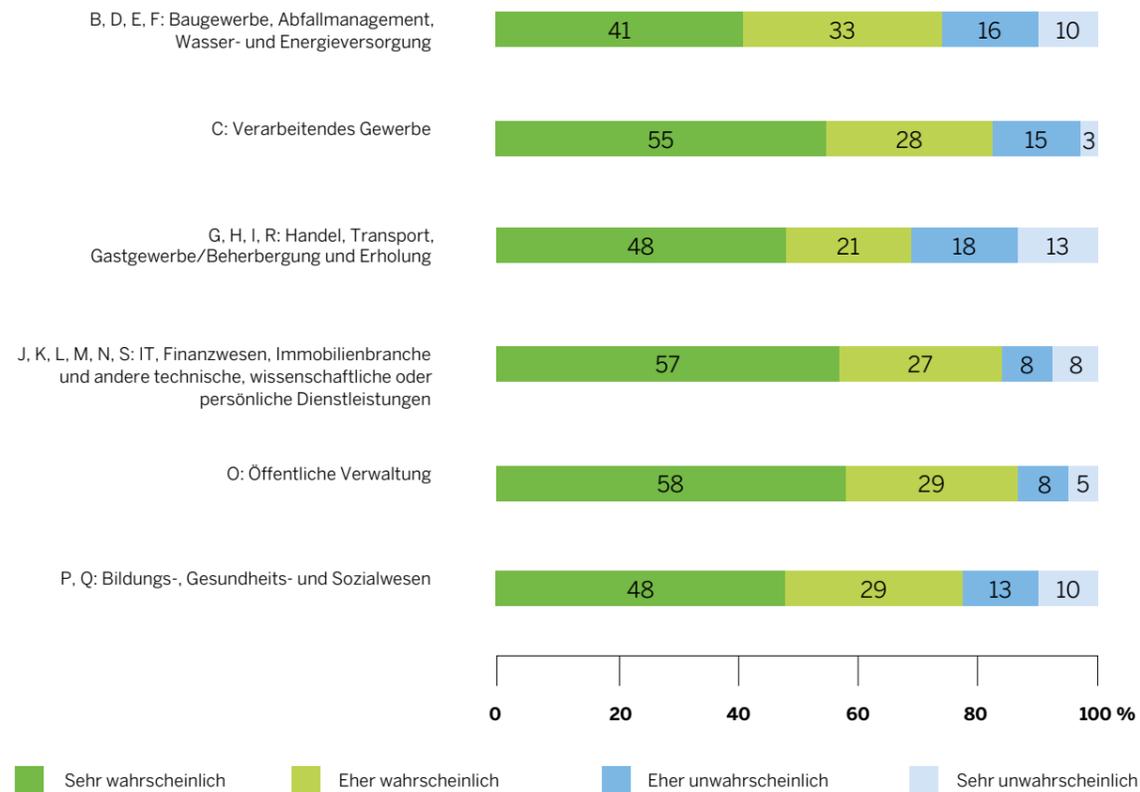
Abbildung 5: Aktuelle Arbeitsfähigkeit im Jahresvergleich
(Beschäftigtenbefragungen NRW 2015, 2016, 2018/2019 und 2021; 1.996 ≤ n ≤ 2.025)



In Bezug auf die zukünftige Arbeitsfähigkeit lassen sich im Vergleich zur Vorbefragung keine Unterschiede beobachten. 79 % der Befragten halten es für eher oder sehr wahrscheinlich, ausgehend von ihrer gesundheitlichen Entwicklung in den letzten 5 Jahren, ihre Tätigkeit noch bis zum Renteneintrittsalter ausüben zu können. Geschlechterspezifische Unterschiede sind auch hier nicht ersichtlich. Eine Rolle spielt dagegen das Alter bzw. der verbleibende Zeithorizont bis zum Renteneintritt. Während ein Drittel der Beschäftigten zwischen 16 und 29 Jahren (33 %) es für eher oder sehr unwahrscheinlich hält, die Tätigkeit noch bis zum Renteneintrittsalter ausüben zu können, sind dies bei den Beschäftigten zwischen 30 und 49 Jahren 18 % und bei Beschäftigten ab 50 Jahren 20 %. Auch branchenspezifische Unterschiede sind zu finden (vgl. Abbildung 6). Für eher oder sehr unwahrscheinlich, ihre Arbeit bis zur Rente ausüben zu können, halten es insbesondere viele Beschäftigte in der Branchengruppe Handel, Transport, Gastgewerbe/Beherbergung und Erholung (31 %). Die Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung schätzen ihre zukünftige Arbeitsfähigkeit dagegen am positivsten ein.

Abbildung 6: Einschätzung der zukünftigen Arbeitsfähigkeit nach Branchengruppen (Beschäftigtenbefragung NRW 2021; n = 1.974)

Ausgehend von Ihrer gesundheitlichen Entwicklung in den letzten 5 Jahren: Glauben Sie, dass Sie Ihre derzeitige Arbeit auch in den verbleibenden Jahren bis zum Renteneintrittsalter ausüben können?

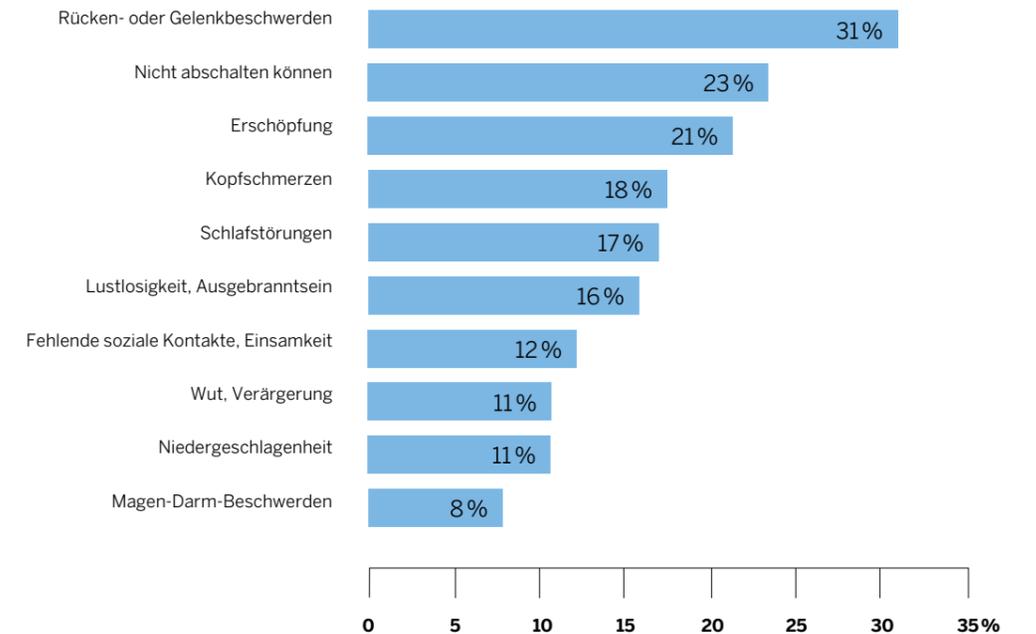


3.3. Beeinträchtigungen des Wohlbefindens

Bezogen auf Beeinträchtigungen des Wohlbefindens führen Rücken- oder Gelenkbeschwerden das Ranking an (vgl. Abbildung 7). Ein knappes Drittel (31 %) der Beschäftigten ist in den vergangenen 12 Monaten immer oder häufig hiervon betroffen gewesen. Nahezu ein Viertel der Beschäftigten (23 %) hat immer oder häufig Schwierigkeiten, von der Arbeit abzuschalten. Dauerhafte oder häufige Erschöpfung berichten 21 %, Kopfschmerzen 18 % der Befragten. Fast ebenso viele (17 %) nennen immer oder häufig auftretende Schlafstörungen und 16 % ein Gefühl von Lustlosigkeit und Ausgebranntsein. Seltener werden hingegen fehlende soziale Kontakte oder Einsamkeit (12 %), Wut oder Verärgerung (11 %), Niedergeschlagenheit (11 %) oder Magen-Darm-Beschwerden (8 %) angegeben. Es folgen Hörverschlechterungen oder Ohrgeräusche (8 %), Konzentrationsprobleme (7 %), Atemwegserkrankungen (7 %), Hautkrankheiten (6 %), Sehstörungen (6 %), Zweifel an den eigenen Fähigkeiten (5 %) und Herz-Kreislauf-Beschwerden (5 %). Probleme und Konflikte mit anderen (3 %), Infektionserkrankungen (3 %), Angstgefühl bei und vor der Arbeit (3 %) oder Beschwerden infolge eines Arbeitsunfalls (2 %) schließen das Ranking ab.

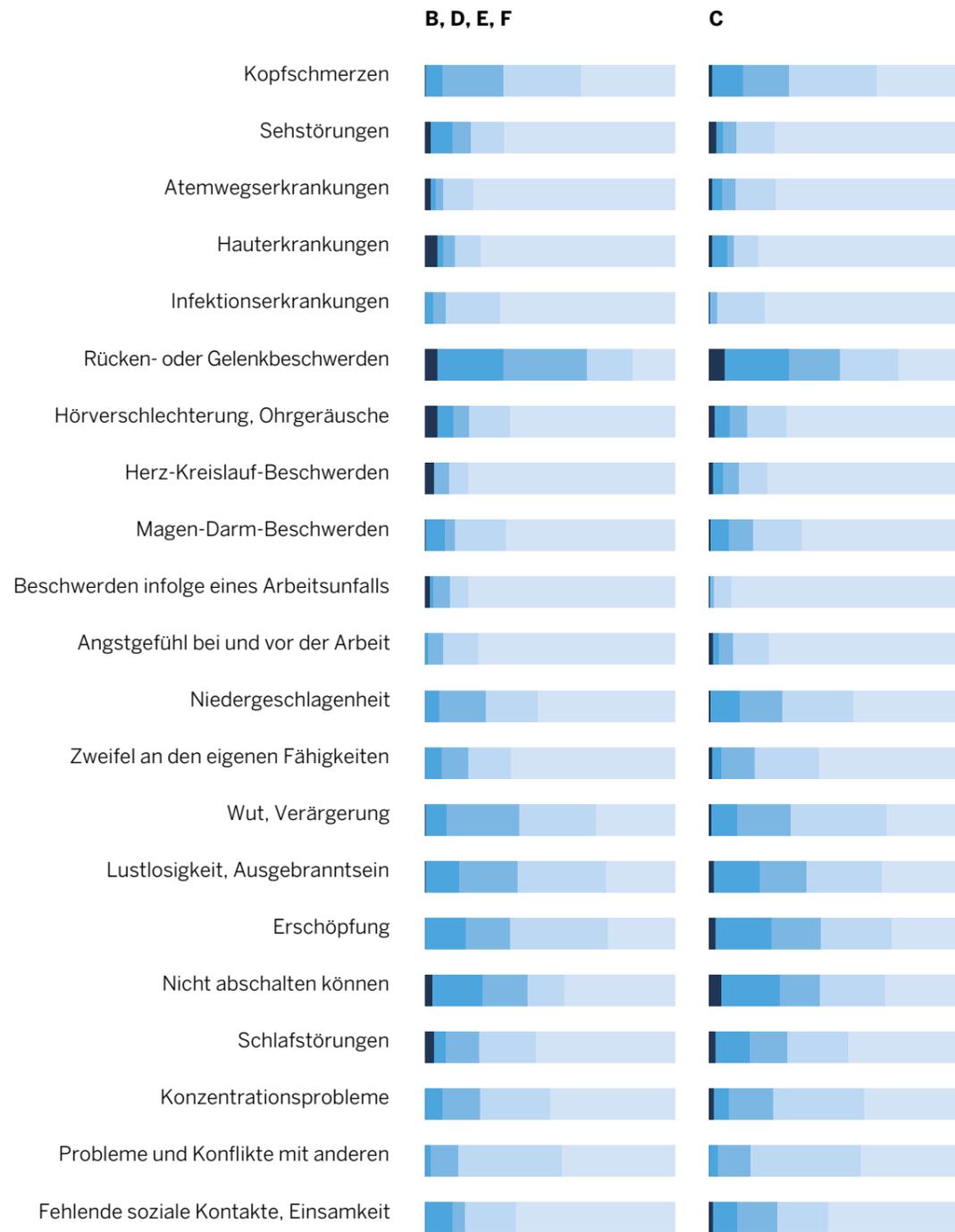
Abbildung 7: Top 10 der Beeinträchtigungen des Wohlbefindens (Beschäftigtenbefragung NRW 2021; 2.024 ≤ n ≤ 2.026)

Beschäftigte, die in den vergangenen 12 Monaten immer/häufig Beeinträchtigungen hatten.

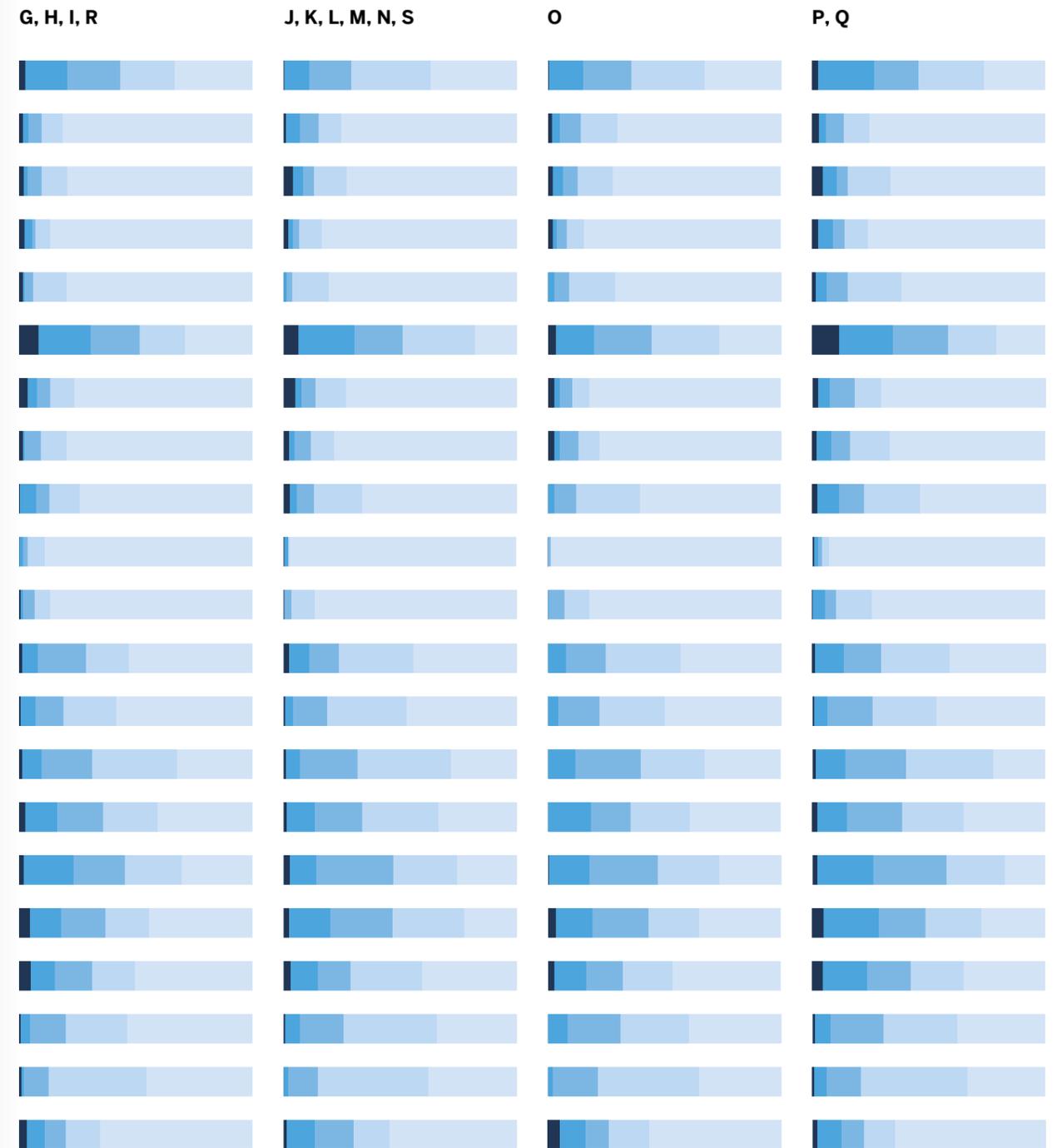


Frauen geben dabei insgesamt häufiger Beeinträchtigungen des Wohlbefindens an. Auch altersspezifische Unterschiede sind ersichtlich. Beschäftigte im Alter von 50 Jahren und mehr scheinen eher gesundheitliche Beeinträchtigungen anzugeben. So werden Rücken- oder Gelenkbeschwerden, Hörverschlechterung bzw. Ohrgeräusche oder Herz-Kreislauf-Beschwerden gehäuft genannt. Beschäftigte unter 30 Jahren geben hingegen Niedergeschlagenheit häufiger an. Fehlende soziale Kontakte nennen sowohl Beschäftigte unter 30 Jahren als auch Beschäftigte zwischen 30 und 49 Jahren gehäuft. Zudem zeigen sich branchenspezifische Unterschiede (vgl. Abbildung 8). Vergleichsweise häufig von Beeinträchtigungen betroffen sind Beschäftigte der Branchengruppe Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen. Außerdem berichten Beschäftigte im verarbeitenden Gewerbe häufiger erschöpft zu sein oder nicht abschalten zu können. Erschöpfung kommt zudem in der Branchengruppe Handel, Transport, Gastgewerbe/Beherbergung und Erholung vermehrt vor. Sehstörungen oder Hörverschlechterung bzw. Ohrgeräusche sind insbesondere in der Branchengruppe Baugewerbe, Abfallmanagement, Wasser- und Energieversorgung gegeben.

Abbildung 8: Beeinträchtigungen des Wohlbefindens nach Branchengruppen
(Beschäftigtenbefragung NRW 2021; 2.003 ≤ n ≤ 2.010)



Immer Häufig Manchmal Selten Nie



B, D, E, F: Baugewerbe, Abfallmanagement, Wasser- und Energieversorgung
C: Verarbeitendes Gewerbe
G, H, I, R: Handel, Transport, Gastgewerbe/Beherbergung und Erholung

J, K, L, M, N, S: IT, Finanzwesen, Immobilienbranche und andere technische, wissenschaftliche oder persönliche Dienstleistungen
O: Öffentliche Verwaltung
P, Q: Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen

3.4. Work-Life-Balance

Ein Aspekt guter Arbeit in verschiedenen Lebensphasen ist auch die Vereinbarkeit von Berufsleben und Privatem. Daher wurden die Befragten in der Beschäftigtenbefragung NRW 2021 gebeten, auch ihre Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance auf einer Skala von 0 „gar nicht zufrieden“ bis 10 „sehr zufrieden“ zu bewerten. Im Durchschnitt vergeben die Beschäftigten hierfür 7,7 Punkte. Durchschnittlich sind Frauen mit einem Wert von 8,0 dabei zufriedener als Männer (7,5). In Abhängigkeit von der Mehrfachbeanspruchung durch die Betreuung von pflegebedürftigen Personen oder von Kindern zeigen sich jedoch keine bedeutenden Unterschiede – ebenso wenig wie nach Altersgruppen. In den unterschiedlichen Branchengruppen rangieren die Durchschnittswerte von 7,5 in der Branchengruppe Handel, Transport, Gastgewerbe/Beherbergung und Erholung bis 8,0 bei Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung sowie Baugewerbe, Abfallmanagement, Wasser- und Energieversorgung.

3.5. Zwischenfazit

Die verschiedenen Befragungswellen der Beschäftigtenbefragung NRW erlauben eine Betrachtung diverser Wohlbefindensindikatoren während der Pandemie sowie auch im Zeitverlauf. Insgesamt liegen die Bewertungen der Gesundheit und der aktuellen und zukünftigen Arbeitsfähigkeit im Vergleich zu den Vorjahren etwa auf gleichem Niveau. Erwartungsgemäß schätzen ältere Beschäftigte ihre aktuelle Arbeitsfähigkeit und ihren Gesundheitszustand schlechter ein. Mit Blick auf die zukünftige Arbeitsfähigkeit zeigt sich, dass 21% der Beschäftigten es für eher oder sehr unwahrscheinlich halten, ihre Arbeit noch bis zum Renteneintrittsalter ausüben zu können. Insbesondere jüngere Beschäftigte und Beschäftigte im Bereich Handel, Transport, Gastgewerbe/Beherbergung und Erholung sind hier seltener optimistisch. Das Ranking der am häufigsten genannten Beeinträchtigungen des Wohlbefindens führen andauernde oder häufige Rücken- und Gelenkbeschwerden, Schwierigkeiten beim Abschalten von der Arbeit und Erschöpfung an. Frauen und Beschäftigte im Bereich Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen sind vergleichsweise häufig von verschiedensten Beeinträchtigungen betroffen. Zudem geben die Befragungsergebnisse auch Einblicke bezüglich der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben: Frauen sind mit Blick auf die Work-Life-Balance insgesamt zufriedener als Männer, unabhängig davon, ob Kinder oder pflegebedürftige Personen betreut werden. Schlusslicht bei der Vereinbarkeit sind Beschäftigte in der Branchengruppe Handel, Transport, Gastgewerbe/Beherbergung und Erholung.



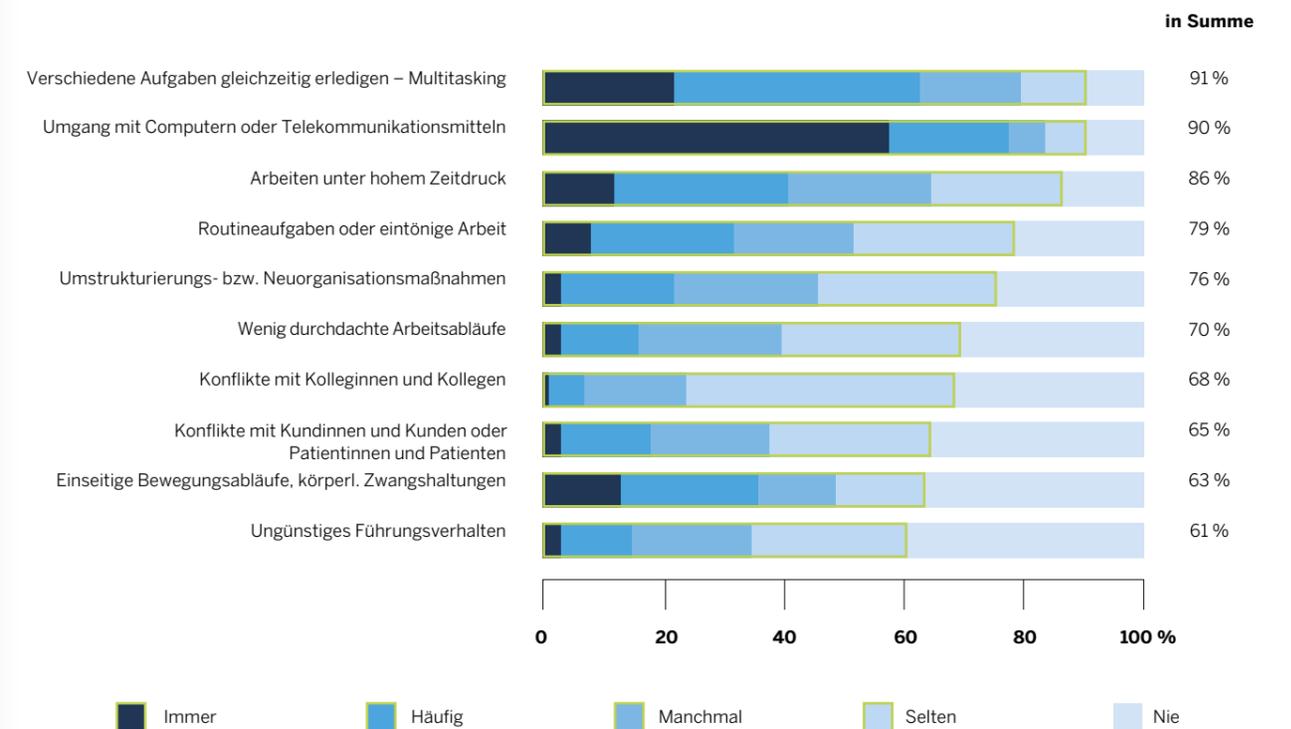
4. Arbeitsbedingte Belastungen und Beanspruchungen.

Einer der Schwerpunkte der Beschäftigtenbefragung liegt auf dem Zusammenspiel von Arbeitsbelastungen und daraus resultierender Beanspruchung. In der Arbeitswissenschaft beschreibt der neutral besetzte Begriff der Belastungen Einflüsse, die von außen auf den Menschen einwirken (Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie [GDA]). Unter Beanspruchungen werden dagegen die positiven oder negativen Auswirkungen der Belastungen verstanden, die abhängig von individuellen Voraussetzungen (bspw. Fähigkeiten, Bewältigungsstrategien, Alter) bei verschiedenen Personen unterschiedlich ausfallen können. Auf Grundlage der Beschäftigtenbefragung NRW 2021 wird im Folgenden zunächst auf die Häufigkeit einzelner Arbeitsbelastungen und das subjektive Beanspruchungsempfinden der Beschäftigten eingegangen. Anschließend werden Veränderungen im Vergleich zur Vorbefragung betrachtet.

4.1. Häufigkeit von Arbeitsbelastungen

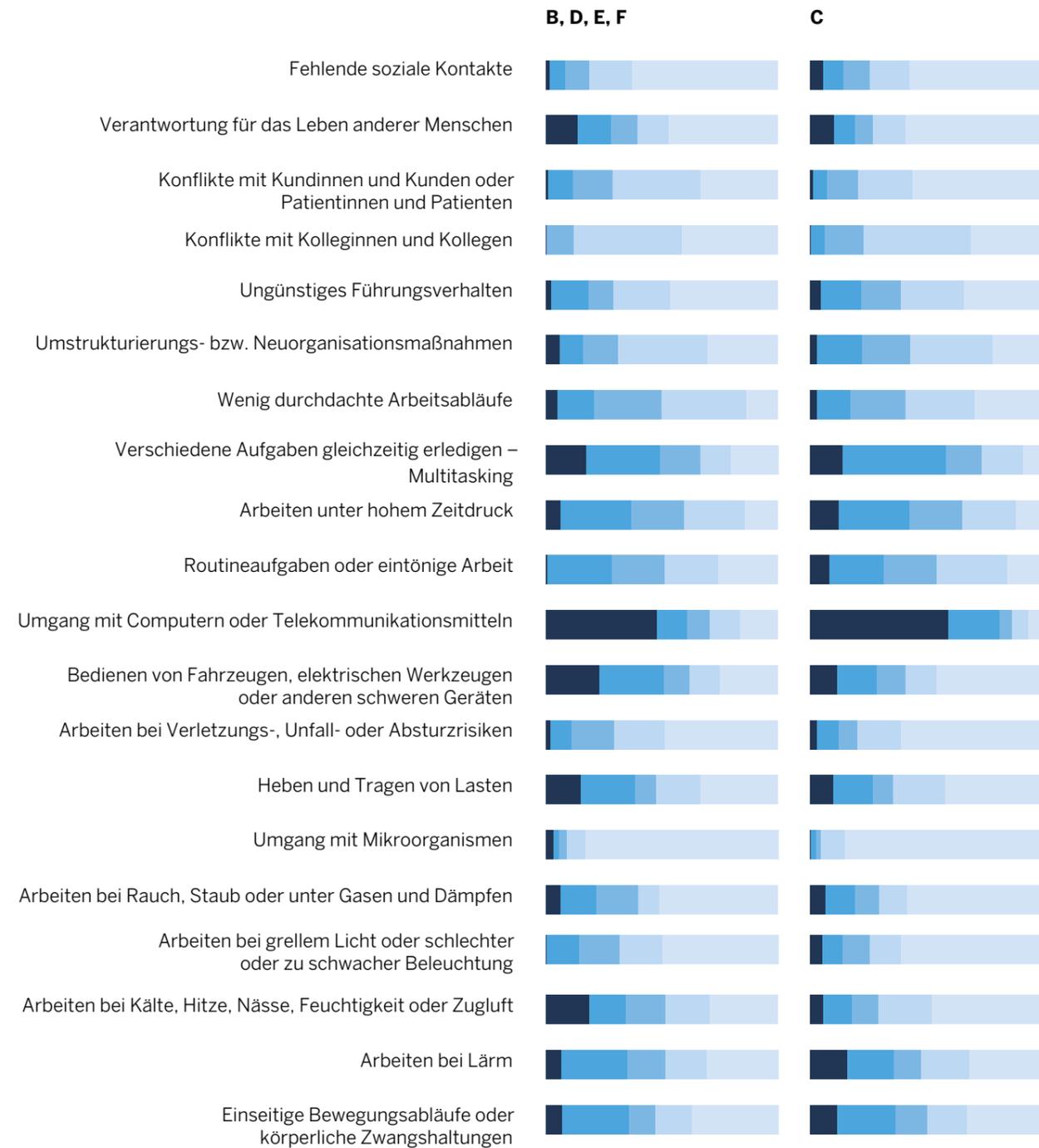
Im Rahmen der Beschäftigtenbefragung NRW wird die Häufigkeit einzelner Belastungen in den Abstufungen immer, häufig, manchmal, selten oder nie erhoben. Das Ranking der häufigsten Belastungen führen dabei im Pandemiejahr 2021 vornehmlich psychische Belastungen an (vgl. Abbildung 9). So kommt bei 91 % der Beschäftigten bei ihrer Arbeit das gleichzeitige Erledigen verschiedener Aufgaben bzw. Multitasking vor, dicht gefolgt vom Umgang mit Computern und anderen Telekommunikationsmitteln (90 %). Arbeiten unter hohem Zeitdruck betrifft 86 % der Beschäftigten. Etwas seltener (79 %) wird die Belastung durch Routineaufgaben oder eintönige Arbeit genannt. Für ähnlich viele Beschäftigte (76 %) gehören Umstrukturierungs- und Neuorganisationsmaßnahmen im Pandemiejahr zum Arbeitsalltag. 70 % der Beschäftigten erleben wenig durchdachte Arbeitsabläufe. Bei 68 % kommen Konflikte mit Kolleginnen und Kollegen und bei 65 % Konflikte mit Kundinnen und Kunden oder Patientinnen und Patienten vor. Von einseitigen Bewegungsabläufen und körperlichen Zwangshaltungen berichten 63 % der Beschäftigten, 61 % von einer Belastung durch ungünstiges Führungsverhalten. Weitere körperliche Belastungen neben einseitigen Bewegungsabläufen und körperlichen Zwangshaltungen wie das Arbeiten bei Lärm (58 %) oder das Heben und Tragen von Lasten (51 %) spielen seltener eine Rolle.

Abbildung 9: Top 10 arbeitsbedingte Belastungen
(Beschäftigtenbefragung NRW 2021; $2.021 \leq n \leq 2.027$)



Darüber hinaus zeigen sich branchenspezifische Effekte (vgl. Abbildung 10). Beschäftigte in der Branchengruppe Baugewerbe, Abfallmanagement, Wasser- und Energieversorgung geben überdurchschnittlich häufig Arbeiten bei Lärm, bei Rauch, Staub oder unter Gasen und Dämpfen sowie bei Kälte, Hitze, Nässe, Feuchtigkeit oder Zugluft an. Auch das Heben und Tragen von Lasten, das Bedienen von Fahrzeugen, elektrischen Werkzeugen oder anderen schweren Geräten und das Arbeiten bei Verletzungs-, Unfall- oder Absturzrisiken werden vergleichsweise oft von diesen Beschäftigten genannt. Auch Beschäftigte im verarbeitenden Gewerbe geben vermehrt an, bei Lärm, bei Verletzungs-, Unfall- oder Absturzrisiken oder bei Rauch, Staub oder unter Gasen und Dämpfen zu arbeiten sowie Fahrzeuge, elektrische Werkzeuge oder andere schwere Geräte zu bedienen. Hinzu kommt im Branchenvergleich häufigeres Arbeiten unter Zeitdruck sowie ungünstiges Führungsverhalten. Insbesondere in den Branchengruppen Handel, Transport, Gastgewerbe/Beherbergung und Erholung sowie Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen scheinen verschiedenste Arbeitsbedingungen ebenfalls gehäuft genannt zu werden. Beschäftigte im Bereich Handel, Transport, Gastgewerbe/Beherbergung und Erholung geben vermehrt an, bei Kälte, Hitze, Nässe, Feuchtigkeit oder Zugluft oder bei Verletzungs-, Unfall- oder Absturzrisiken zu arbeiten oder Fahrzeuge, elektrische Werkzeuge oder andere schwere Geräte zu bedienen. Auch das Arbeiten unter hohem Zeitdruck, Konflikte mit Kundinnen und Kunden oder Patientinnen und Patienten, Routineaufgaben oder eintönige Arbeit sowie einseitige Bewegungsabläufe oder körperliche Zwangshaltungen werden von diesen Beschäftigten öfter genannt. Beschäftigte der Branchengruppe Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen berichten vermehrt von Arbeiten bei Lärm und dem gleichzeitigen Erledigen verschiedener Aufgaben bzw. Multitasking. Hinzu kommen Umstrukturierungs- bzw. Neuorganisationsmaßnahmen sowie Konflikte mit Kundinnen und Kunden oder Patientinnen und Patienten. Typischerweise werden auch der Umgang mit Mikroorganismen und insbesondere die Verantwortung für das Leben anderer Menschen genannt. In der Branchengruppe öffentliche Verwaltung berichten die Beschäftigten im Vergleich gehäuft vom Umgang mit Computern oder Telekommunikationsmitteln sowie von Umstrukturierungs- bzw. Neuorganisationsmaßnahmen. Der Umgang mit Computern oder Telekommunikationsmitteln wird auch von Beschäftigten in der Branchengruppe IT, Finanzwesen, Immobilienbranche und andere technische, wissenschaftliche oder persönliche Dienstleistungen vergleichsweise oft angegeben. Ergänzend kommen einseitige Bewegungsabläufe oder körperliche Zwangshaltungen sowie Arbeiten unter hohem Zeitdruck hinzu. Häufiger wird von diesen Beschäftigten auch das Fehlen sozialer Kontakte genannt.

Abbildung 10: Arbeitsbedingte Belastungen nach Branchengruppen
(Beschäftigtenbefragung NRW 2021; 2.004 ≤ n ≤ 2.011)



Immer Häufig Manchmal Selten Nie



B, D, E, F: Baugewerbe, Abfallmanagement, Wasser- und Energieversorgung
C: Verarbeitendes Gewerbe
G, H, I, R: Handel, Transport, Gastgewerbe/Beherbergung und Erholung

J, K, L, M, N, S: IT, Finanzwesen, Immobilienbranche und andere technische, wissenschaftliche oder persönliche Dienstleistungen
O: Öffentliche Verwaltung
P, Q: Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen

Neben Branchenunterschieden zeigen sich auch Unterschiede in Abhängigkeit von der Betriebsgröße. So erleben Beschäftigte in Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten in der Gesamtschau seltener körperliche Belastungen, während sich psychische Belastungen auf einem durchschnittlichen Niveau bewegen. Auffällig ist jedoch, dass Beschäftigte in Großbetrieben im Vergleich vermehrt Belastungen durch Computer oder Telekommunikationsmittel, Umstrukturierungs- bzw. Neuorganisationsmaßnahmen oder das Fehlen sozialer Kontakte nennen. Ein Zusammenhang mit der jeweiligen Branche ist jedoch naheliegend. So sind Beschäftigte in Großbetrieben auch überdurchschnittlich häufig in den Branchengruppen öffentliche Verwaltung und IT, Finanzwesen, Immobilienbranche und andere technische, wissenschaftliche oder persönliche Dienstleistungen tätig.

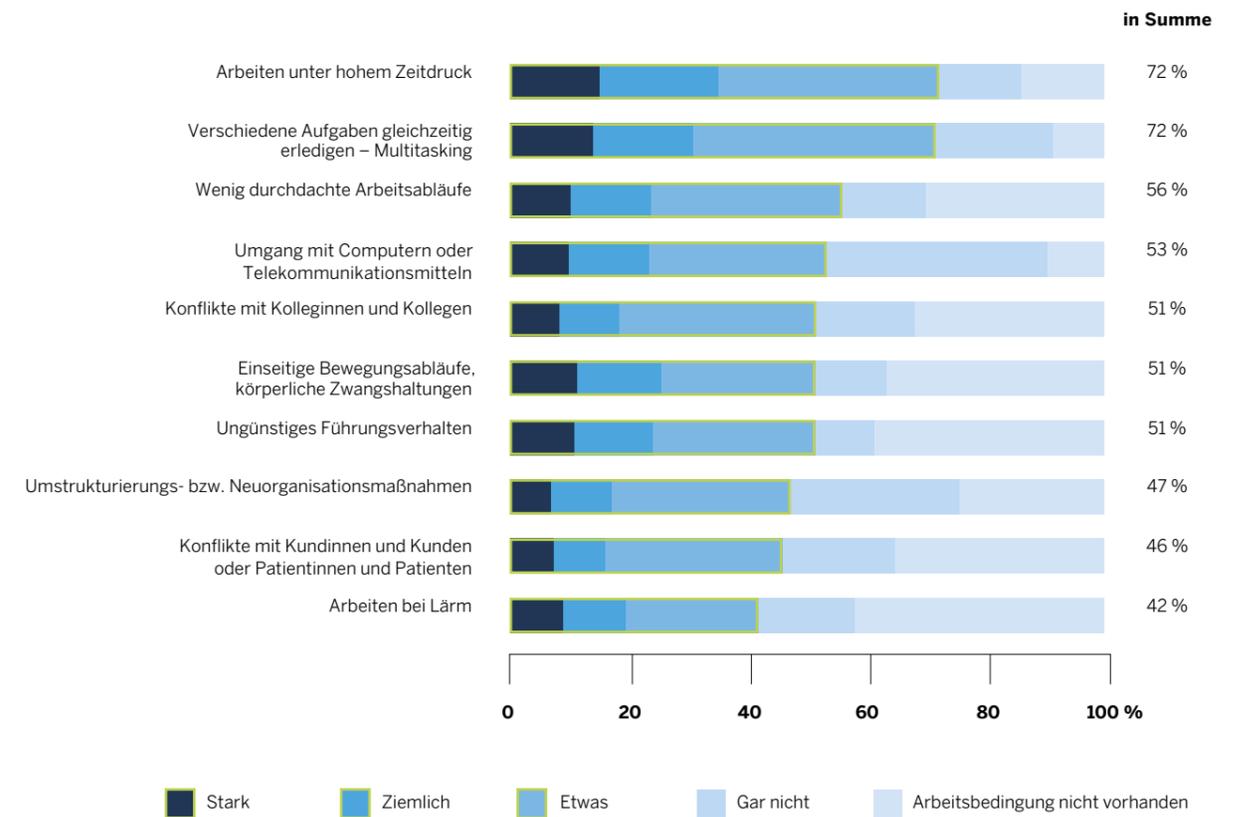
Körperliche Belastungen lassen sich ebenfalls vermehrt bei Männern gegenüber Frauen beobachten. Die meisten psychischen Belastungen werden etwa zu ähnlichen Teilen von Männern und Frauen genannt. Jedoch geben insbesondere Frauen Konflikte mit Kundinnen und Kunden oder Patientinnen und Patienten sowie Verantwortung für das Leben anderer Menschen an. Auch Konflikte mit Kolleginnen und Kollegen sowie der Umgang mit Mikroorganismen gehören bei Frauen tendenziell häufiger zum Arbeitsalltag. Frauen sind jedoch auch häufiger in der Branchengruppe Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen tätig, Männer vermehrt im verarbeitenden Gewerbe. Somit scheinen sich diese Unterschiede zumindest in Teilen auf die Branche zurückführen zu lassen.

4.2. Beanspruchungserleben der Beschäftigten

Nachdem die Beschäftigten in der Beschäftigtenbefragung zunächst Auskunft zur Häufigkeit einzelner Arbeitsbelastungen geben, folgt bei Vorliegen einer Belastung eine Abfrage der Stärke der daraus resultierenden Beanspruchung. Diese wird in den Kategorien stark, ziemlich, etwas oder gar nicht erhoben. Im Folgenden werden die Anteile der beanspruchten Beschäftigten an der Gesamtstichprobe betrachtet, d. h. ungeachtet dessen, ob und wie häufig die jeweilige Arbeitsbelastung vorkommt.

Arbeiten unter hohem Zeitdruck und das gleichzeitige Erledigen verschiedener Aufgaben (Multitasking) werden von den meisten Beschäftigten als mindestens etwas beanspruchend empfunden (72 %) (vgl. Abbildung 11). Es folgen wenig durchdachte Arbeitsabläufe (56 %) sowie der Umgang mit Computern oder Telekommunikationsmitteln (53 %). Für etwa die Hälfte der Beschäftigten (je 51 %) gehören Beanspruchungen durch Konflikte mit Kollegen und Kolleginnen, einseitige Bewegungsabläufe und körperliche Zwangshaltungen sowie ungünstiges Führungsverhalten zum Arbeitsalltag. Etwas weniger als die Hälfte der Beschäftigten (47 %) berichtet von einer Beanspruchung durch Umstrukturierungs- und Neuorganisationsmaßnahmen. Nahezu ebenso viele (46 %) nennen eine Beanspruchung durch Konflikte mit Kundinnen und Kunden oder Patientinnen und Patienten. 42 % geben Beanspruchungen durch das Arbeiten bei Lärm an.

Abbildung 11: Top 10 arbeitsbedingter Beanspruchungen
(Beschäftigtenbefragung NRW 2021; $2.020 \leq n \leq 2.026$)



Unterschiede sind hier insbesondere im geschlechtsspezifischen Vergleich zu finden: Insgesamt fühlen sich Männer – auch aufgrund der Häufigkeit dieser Arbeitsbelastungen – vermehrt durch Arbeitsumgebungsfaktoren beansprucht. Zum Beispiel geben 26 % der befragten Männer, jedoch nur 9 % der befragten Frauen an, durch das Arbeiten bei Rauch, Staub oder unter Gasen und Dämpfen beansprucht zu sein. Frauen hingegen berichten häufiger, sich durch verschiedenste Konflikte (mit Kundinnen und Kunden oder Patientinnen und Patienten: Frauen: 52 %; Männer: 40 %; mit Kolleginnen und Kollegen: Frauen: 54 %; Männer: 49 %) oder wegen der Verantwortung für das Leben anderer Menschen (Frauen: 40 %; Männer: 31 %) beansprucht zu fühlen. Auffällig ist jedoch auch, dass sich Frauen insgesamt bei verschiedenen vorliegenden Arbeitsbelastungen stärker beansprucht fühlen. So geben zum Beispiel 81 % der Frauen, die bei ihrer Beschäftigung Lasten heben und tragen, an, sich dadurch beansprucht zu fühlen. Bei den Männern, die eine solche Belastung angeben, sind es 72 %. Auch ungünstiges Führungsverhalten (Frauen: 89 %; Männer: 78 %), Konflikte mit Kolleginnen und Kollegen (Frauen: 82 %; Männer: 70 %), Konflikte mit Kunden und Kundinnen oder Patienten und Patientinnen (Frauen 76 %; Männer: 65 %) sowie die Verantwortung für das Leben anderer Menschen (Frauen 80 %; Männer: 64 %) weisen recht deutliche Unterschiede auf.

4.3. Belastungen und Beanspruchungen im Zeitverlauf

Bei der Betrachtung der Beschäftigtenbefragungen 2021 und 2018/2019 sind deutliche Veränderungen im Belastungs- und Beanspruchungsgefüge erkennbar (vgl. Tabelle 3). Diese sind mutmaßlich auf pandemiebedingte Veränderungen, aber auch weitere Trends wie die zunehmende Digitalisierung und Tertiärisierung zurückzuführen (Seiler, Krauss-Hoffmann & Brauner, 2021b). Auffällig ist insbesondere die Zunahme von psychischen Faktoren. Vermutlich pandemiebedingt ist u. a. eine Steigerung von 16 Prozentpunkten bei der Belastung durch fehlende soziale Kontakte zu beobachten. Auch der Umgang mit Computern und Telekommunikationsmitteln sowie Umstrukturierungs- bzw. Neuorganisationsmaßnahmen werden häufiger genannt. Zudem kommen z. B. Belastungen durch Arbeiten unter hohem Zeitdruck, wenig durchdachte Arbeitsabläufe, einseitige Bewegungsabläufe oder körperliche Zwangshaltungen, Konflikte mit Kundinnen und Kunden oder Patientinnen und Patienten sowie Routineaufgaben oder eintönige Arbeit häufiger vor. Zurückgegangen sind z. B. der Umgang mit Mikroorganismen und das Bedienen von Fahrzeugen, elektrischen Werkzeugen oder anderen schweren Geräten.

Im Einklang zu den Entwicklungen bei den Arbeitsbelastungen ist auch insbesondere eine Zunahme bei den Beanspruchungen durch psychische Faktoren zu verzeichnen. Der größte Zuwachs ist beim Fehlen sozialer Kontakte zu beobachten. Anstiege sind beispielsweise auch beim gleichzeitigen Erledigen verschiedener Aufgaben bzw. Multitasking und beim Umgang mit Computern oder Telekommunikationsmitteln zu verzeichnen. Zudem ist eine Zunahme des Beanspruchungsempfindens, z. B. bei Arbeiten unter hohem Zeitdruck und bei wenig durchdachten Arbeitsabläufen, zu beobachten.

Tabelle 3: Veränderungen der Belastungen und Beanspruchungen im Zeitverlauf (Beschäftigtenbefragung NRW 2018/2019 und 2021; $2.022 \leq n \leq 2.027$)

Arbeitsbedingung: ↑ signifikante Zunahme, ↓ signifikante Abnahme, → kein signifikanter Unterschied (Signifikanztest auf Grundlage ungewichteter Daten); Differenz: Veränderung in Prozentpunkten (Berechnung der Differenz auf Grundlage gewichteter Daten)	Belastung (immer/häufig/ manchmal/selten)			Beanspruchung (stark/ziemlich/etwas)		
	% 2021	Trend	Diff.	% 2021	Trend	Diff.
Arbeiten unter hohem Zeitdruck	86 %	↑	+7	72 %	↑	+10
Verschiedene Aufgaben gleichzeitig erledigen – Multitasking	91 %	↑	+4	72 %	↑	+12
Wenig durchdachte Arbeitsabläufe	70 %	↑	+7	56 %	↑	+10
Umgang mit Computern oder Telekommunikationsmitteln	90 %	↑	+9	53 %	↑	+11
Konflikte mit Kolleginnen und Kollegen	68 %	↑	+6	51 %	↑	+9
Einseitige Bewegungsabläufe oder körperliche Zwangshaltungen	63 %	↑	+7	51 %	↑	+4
Ungünstiges Führungsverhalten	61 %	↑	+2	51 %	↑	+4
Umstrukturierungs-/Neuorganisationsmaßnahmen	76 %	↑	+8	47 %	↑	+8

Arbeitsbedingung: ↑ signifikante Zunahme, ↓ signifikante Abnahme, → kein signifikanter Unterschied (Signifikanztest auf Grundlage ungewichteter Daten); Differenz: Veränderung in Prozentpunkten (Berechnung der Differenz auf Grundlage gewichteter Daten)	Belastung (immer/häufig/ manchmal/selten)			Beanspruchung (stark/ziemlich/etwas)		
	% 2021	Trend	Diff.	% 2021	Trend	Diff.
Konflikte mit Kundinnen und Kunden oder Patientinnen und Patienten	65 %	↑	+7	46 %	↑	+6
Arbeiten bei Lärm	58 %	→	+1	42 %	→	+1
Heben und Tragen von Lasten	51 %	↓	-3	39 %	↓	-1
Routineaufgaben, eintönige Arbeit	79 %	↑	+7	38 %	↑	+4
Verantwortung für das Leben anderer Menschen	49 %	→	+4	35 %	→	+6
Arbeiten bei Kälte, Hitze, Nässe, Feuchtigkeit oder Zugluft	45 %	→	-3	35 %	→	-2
Fehlende soziale Kontakte	38 %	↑	+16	29 %	↑	+17
Arbeiten bei grellem Licht oder schlechter oder zu schwacher Beleuchtung	35 %	→	-2	23 %	→	-2
Arbeiten bei Rauch, Staub oder unter Gasen und Dämpfen	23 %	↓	-4	17 %	↓	-4
Arbeiten bei Verletzungs-, Unfall-/Absturzrisiken	31 %	↓	-1	17 %	↓	-2
Bedienen von Fahrzeugen, elektrischen Werkzeugen oder anderen schweren Geräten	35 %	↓	-5	16 %	↓	-4
Umgang mit Mikroorganismen	22 %	↓	-7	13 %	↓	-3

4.4. Zwischenfazit

Ein Fokus der Beschäftigtenbefragung NRW liegt auf der Beobachtung des Belastungs- und Beanspruchungsgefüges in der nordrhein-westfälischen Arbeitswelt. Das Ranking der Arbeitsbelastungen führen Multitasking, der Umgang mit Computern oder Telekommunikationsmitteln sowie das Arbeiten unter hohem Zeitdruck an. Zudem zeigen sich neben geschlechts- und betriebsgrößenabhängigen Unterschieden branchenbezogene Kumulationen von Belastungen. Multitasking und das Arbeiten unter hohem Zeitdruck sind ebenfalls an der Spitze des Rankings der Beanspruchungen zu finden, gefolgt von wenig durchdachten Arbeitsabläufen. Dabei fühlen sich Frauen bei etlichen Belastungen stärker beansprucht. Im Vergleich zur Befragung 2018/2019 ist insbesondere eine Zunahme bei psychischen Belastungen zu beobachten. Belastungen und Beanspruchungen durch das Fehlen sozialer Kontakte haben ebenfalls zugenommen. Neben einseitigen Bewegungsabläufen oder körperlichen Zwangshaltungen werden psychische Belastungen auch vermehrt als beanspruchend erlebt. Insgesamt können somit erhebliche Verschiebungen im Belastungs- und Beanspruchungsspektrum festgestellt werden, die vor dem Hintergrund der Pandemie und weiteren Trends wie einer zunehmenden Digitalisierung und Tertiärisierung einzuordnen sind.

5. Arbeitszeit.

Ein wesentlicher Faktor für die Gesundheit und Work-Life-Balance von Beschäftigten ist die Arbeitszeitgestaltung. So definiert die Arbeitszeitlänge zugleich die Expositionsdauer gegenüber anderen Arbeitsbelastungen und bestimmt, wie viel Zeit für Erholung zur Verfügung steht. Nacht- und Schichtarbeit können zudem zu einer Desynchronisation der inneren Uhr, die den Schlaf-Wach-Rhythmus steuert, führen. Zudem lassen sich familiäre oder andere private Aktivitäten unterschiedlich gut mit verschiedenen Arbeitszeitmodellen vereinbaren (Tucker & Folkard, 2012; Wöhrmann, Brauner & Michel, 2021). Vor diesem Hintergrund werden im Folgenden die Dimensionen Länge, Lage und Flexibilität der Arbeitszeit und abschließend das Thema Arbeitszeiterfassung in den Blick genommen.

5.1. Arbeitszeitlänge

Lange Arbeitszeiten stellen ein Risiko für die Gesundheit von Beschäftigten dar, werden mit einem erhöhten Risiko für Unfälle in Verbindung gebracht und gehen darüber hinaus mit einer schlechteren Work-Life-Balance einher (Amlinger-Chattejee, 2016; Beermann, Backhaus, Tisch & Brenscheidt, 2019; Wöhrmann et al., 2016). Auch Überstunden hängen mit mehr gesundheitlichen Beschwerden und einer schlechteren Vereinbarkeit zwischen Arbeit und Privatleben zusammen (Brauner, Wöhrmann, Backhaus, Brenscheidt & Tisch, 2020). Ruhezeiten dienen dagegen der Erholung. Werden diese verkürzt oder fragmentiert, drohen auch hier gesundheitliche und vereinbarkeitsbezogene Risiken (Backhaus, Brauner & Tisch, 2019; Beermann et al., 2019; Seiler, 2018). Ein Überblick über verschiedene Aspekte der Arbeitszeitlänge wird im Folgenden dargestellt.

Tatsächliche, vertragliche und gewünschte wöchentliche Arbeitszeit

Im Durchschnitt arbeiten die Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen 36,7 Stunden pro Woche (vgl. Tabelle 4). 11 % aller Beschäftigten arbeiten dabei nach eigenen Angaben mehr als 48 Stunden pro Woche. Teilzeitbeschäftigte² geben eine tatsächliche durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 23,3 Stunden an, Vollzeitbeschäftigte dagegen 42,0 Stunden. Bei Frauen ist die durchschnittliche tatsächliche Arbeitszeit mit 32,3 Stunden bedingt durch die höhere Teilzeitquote (Frauen: 48 %; Männer: 9 %) deutlich kürzer als bei Männern mit 40,9 Stunden.

Die vertragliche Wochenarbeitszeit beträgt im Mittel dagegen nur 33,5 Stunden und liegt bei Teilzeitbeschäftigten bei 21,1 Stunden und bei Vollzeitbeschäftigten bei 38,3 Stunden. Männer haben mit im Durchschnitt 37,3 Stunden pro Woche auch deutlich längere Arbeitszeiten als Frauen mit 29,4 Stunden pro Woche vereinbart.

Die gewünschte wöchentliche Arbeitszeit der Beschäftigten liegt im Durchschnitt bei 33,1 Stunden pro Woche. Teilzeitbeschäftigte wünschen sich dabei im Mittel eine Arbeitszeit von 24,7 Stunden pro Woche und folglich durchschnittlich längere Arbeitszeiten als vertraglich vereinbart; Vollzeitbeschäftigte hingegen 36,5 Stunden und somit weniger als vertraglich vereinbart.

² Teilzeitbeschäftigte sind hier Beschäftigte mit einer vertraglichen Arbeitszeit von weniger als 35 Stunden, die selbst angeben, in Teilzeit zu arbeiten.

Tabelle 4: Vertragliche, tatsächliche und gewünschte wöchentliche Arbeitszeiten (Beschäftigtenbefragung NRW 2021; 1.983 ≤ n ≤ 2.007)

Wochenarbeitszeit	Durchschnitt	< 20 Std.	20 bis < 35 Std.	35 bis < 42 Std.	42 bis 48 Std.	> 48 Std.
Vertraglich	33,5 h	12%	20%	63%	4%	1%
Tatsächlich	36,7 h	10%	19%	39%	21%	11%
Gewünscht	33,1 h	8%	34%	51%	4%	3%

Mit Blick auf verschiedene Branchen zeigen sich im Einklang mit dem hohen Anteil an Vollzeitkräften in diesen Bereichen die längsten vertraglichen und tatsächlichen Arbeitszeiten in der Branchengruppe Baugewerbe, Abfallmanagement, Wasser- und Energieversorgung sowie im verarbeitenden Gewerbe (vgl. Tabelle 5). Zugleich sind die tatsächlichen und vertraglichen Arbeitszeiten am geringsten im Bereich Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen, was mit der hohen Teilzeitquote in diesen Wirtschaftszweigen korrespondiert. Tatsächliche wöchentliche Arbeitszeiten von über 48 Stunden sind vergleichsweise selten im Bereich öffentliche Verwaltung anzutreffen und eher in den Bereichen Baugewerbe, Abfallmanagement, Wasser- und Energieversorgung, IT, Finanzwesen, Immobilienbranche und andere technische, wissenschaftliche oder persönliche Dienstleistungen sowie im Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen vorzufinden.

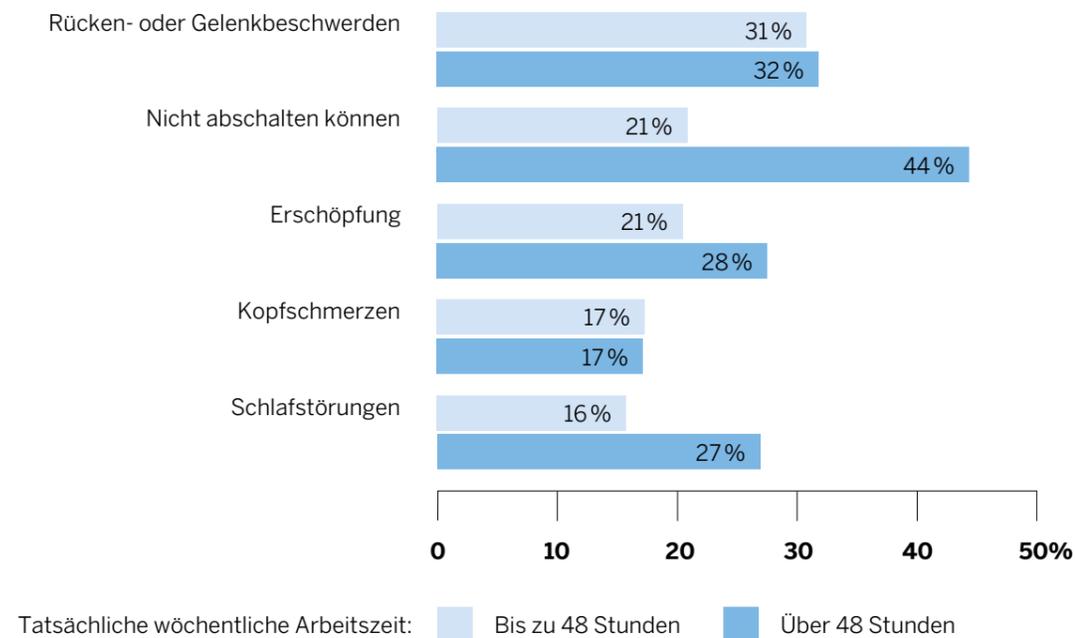
Tabelle 5: Vertragliche und tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit nach Branchengruppen (Beschäftigtenbefragung NRW 2021; 1.963 ≤ n ≤ 1.991)

Branchengruppen	Durchschnitt vertragliche Arbeitszeit pro Woche in Std.	Anteil Teilzeitbeschäftigter	Durchschnitt tatsächliche Arbeitszeit pro Woche in Std.	Anteil Beschäftigter mit tatsächlicher Arbeitszeit über 48 Stunden/Woche
B, D, E, F: Baugewerbe, Abfallmanagement, Wasser- und Energieversorgung	36,9	9%	40,7	12%
C: Verarbeitendes Gewerbe	36,8	10%	39,9	10%
G, H, I, R: Handel, Transport, Gastgewerbe/Beherbergung und Erholung	34,0	29%	36,4	11%
J, K, L, M, N, S: IT, Finanzwesen, Immobilienbranche und andere technische, wissenschaftliche oder persönliche Dienstleistungen	33,4	28%	36,4	12%
O: Öffentliche Verwaltung	36,9	19%	38,8	7%
P, Q: Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen	29,1	46%	33,4	12%

Dass lange Arbeitszeiten auch einen gesundheitlichen Risikofaktor darstellen können, verdeutlicht Abbildung 12. So haben Beschäftigte mit einer tatsächlichen wöchentlichen Arbeitszeit von über 48 Stunden deutlich mehr Schwierigkeiten, von der Arbeit abzuschalten. Zudem berichten sie auch eher, dass sie sich immer oder häufig erschöpft fühlen und unter Schlafstörungen leiden. Zudem sind Beschäftigte mit Arbeitszeiten über 48 Stunden pro Woche auch weniger zufrieden mit ihrer Work-Life-Balance.

Abbildung 12: Beeinträchtigungen des Wohlbefindens nach der Länge der tatsächlichen wöchentlichen Arbeitszeit (Beschäftigtenbefragung NRW 2021; 2.005 ≤ n ≤ 2.006)

Beschäftigte, die Beeinträchtigungen immer/häufig erleben.



Überstunden und Überstundenausgleich

Wird die Differenz aus der tatsächlichen wöchentlichen Arbeitszeit und der vertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit betrachtet, zeigt sich, dass die Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen im Durchschnitt 3,3 Überstunden bzw. Mehrarbeit pro Woche leisten. Bei Teilzeitbeschäftigten fallen dabei 2,2 Überstunden an und bei Vollzeitbeschäftigten 3,8 Überstunden. Männer machen mit 3,6 Stunden pro Woche mehr Überstunden als Frauen mit 3,0 Stunden pro Woche.

Die meisten Überstunden fallen im Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen³ an (4,2 Überstunden pro Woche), gefolgt vom Bereich Baugewerbe, Abfallmanagement, Wasser- und Energieversorgung (3,7 Überstunden). In den Bereichen IT, Finanzwesen, Immobilienbranche und andere technische, wissenschaftliche oder persönliche Dienstleistungen (3,1 Überstunden), verarbeitendes Gewerbe (3,1 Überstunden), Handel, Transport, Gastgewerbe/Beherbergung und Erholung (3,0 Überstunden) machen die Beschäftigten etwas weniger Überstunden. In der öffentlichen Verwaltung werden dagegen die wenigsten Überstunden berichtet (1,9 Überstunden).

Wer Überstunden bzw. Mehrarbeit leistet, berichtet auch häufiger davon, nicht abschalten zu können (28% vs. 16%), sowie von häufiger Erschöpfung (23% vs. 18%), Kopfschmerzen (20% vs. 15%) und Schlafstörungen (18% vs. 15%). Auch die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance fällt bei diesen Beschäftigten schlechter aus.

³ Teilweise ist dies erklärbar durch Abweichungen der tatsächlichen Arbeitszeit vom Stundendeputat bei Lehrerinnen und Lehrern.

Etwas mehr als ein Drittel der Beschäftigten (35%), die Überstunden oder Mehrarbeit leisten, berichten, dass diese ganz oder teilweise ausbezahlt werden. Bei zwei Dritteln (67%) werden diese ganz oder teilweise durch Freizeit ausgeglichen. Ferner geben 16% an, dass Überstunden bzw. Mehrarbeit ganz oder teilweise nicht abgegolten werden, wobei bei dieser Frage auch Mehrfachantworten und somit Kombinationen aus verschiedenen Ausgleichswegen möglich waren.

Verkürzte Ruhezeiten

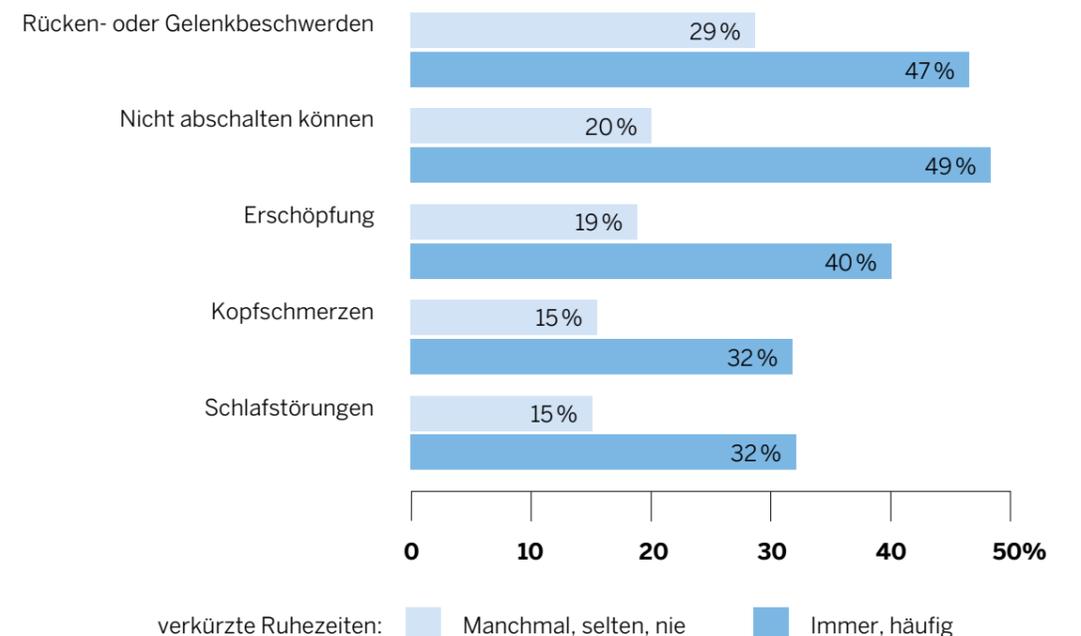
Bis auf einige Ausnahmen müssen Beschäftigte nach § 5 Arbeitszeitgesetz nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben. Im Rahmen der Beschäftigtenbefragung NRW wurden die Beschäftigten daher gefragt, wie häufig durch die Arbeit verkürzte Ruhezeiten nach Feierabend oder am Wochenende vorkommen. 3% geben an, dass dies immer und 9%, dass dies häufig der Fall ist. Bei 11% kommt dies manchmal, bei 18% selten und bei der Mehrheit (58%) nie vor. Der Anteil der Männer (12%) und Frauen (13%), die immer oder häufig verkürzte Ruhezeiten haben, ist etwa gleich hoch. Immer oder häufig verkürzte Ruhezeiten kommen bei Vollzeitbeschäftigten häufiger (14%) vor als bei Teilzeitbeschäftigten (11%).

Die Branchenbetrachtung zeigt, dass der Anteil der Beschäftigten, die immer oder häufig verkürzte Ruhezeiten haben, besonders hoch in den Bereichen Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen (21%) sowie Handel, Transport, Gastgewerbe/Beherbergung und Erholung (16%) ist. Seltener kommen verkürzte Ruhezeiten dagegen in den Bereichen Baugewerbe, Abfallmanagement, Wasser- und Energieversorgung (9%), IT, Finanzwesen, Immobilienbranche und andere technische, wissenschaftliche oder persönliche Dienstleistungen (8%), verarbeitendes Gewerbe (7%) sowie öffentliche Verwaltung (5%) vor.

Mit Blick auf Beeinträchtigungen des Wohlbefindens zeigt sich, dass Rücken- oder Gelenkbeschwerden, Kopfschmerzen, Schlafstörungen, Schwierigkeiten beim Abschalten und Erschöpfung eher auftreten, wenn verkürzte Ruhezeiten immer oder häufig vorkommen (vgl. Abbildung 13). Auch damit, wie Arbeit und Privatleben zusammenpassen, sind Beschäftigte mit immer oder häufig durch die Arbeit verkürzten Ruhezeiten seltener zufrieden.

Abbildung 13: Beeinträchtigungen des Wohlbefindens nach der Häufigkeit verkürzter Ruhezeiten (Beschäftigtenbefragung NRW 2021; 2.016 ≤ n ≤ 2.017)

Beschäftigte, die Beeinträchtigungen immer/häufig erleben.



5.2. Arbeitszeitlage

Neben der Länge der Arbeitszeit ist für die Gesundheit und Work-Life-Balance der Beschäftigten auch relevant, wann die Arbeit geleistet wird. So besetzt Arbeit an Wochenenden oder Abenden sozial wertvolle Zeiten und stellt somit besondere Herausforderungen an die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben (Amlinger-Chatterjee, 2016; Wöhrmann, 2016). Ferner ist die Tätigkeit in Schicht- und Nachtarbeit mit besonderen gesundheitlichen Risiken verbunden (Deutsche Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin, 2020). Hinsichtlich der Lage der Arbeitszeit während des Tages bzw. der Woche wurde im Rahmen der Beschäftigtenbefragung u. a. erfasst, ob Beschäftigte Schichtarbeit, Nachtarbeit sowie Sonn- oder Feiertagsarbeit leisten.

Schicht- und Nachtarbeit

Beinahe ein Fünftel (19 %) der Befragten leistet Schichtarbeit. Dies betrifft 20 % der Männer und 17 % der Frauen. Besonders hoch ist der Anteil der Beschäftigten, die Schichtarbeit leisten, in den Bereichen Handel, Transport, Gastgewerbe/Beherbergung und Erholung (29 %) Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen (26 %) sowie im verarbeitenden Gewerbe (18 %). Schichtarbeit kommt etwas häufiger bei Beschäftigten in größeren als in kleineren Betrieben vor.

Ferner geben 18 % der Beschäftigten an, dass sie, wenn auch nur gelegentlich, nachts zwischen 23 und 6 Uhr für mindestens 2 Stunden arbeiten. Männer sind mit 24 % häufiger betroffen als Frauen (12 %). Besonders hoch ist der Anteil in den Bereichen Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen sowie Baugewerbe, Abfallmanagement, Wasser- und Energieversorgung (beide 23 %) und Handel, Transport, Gastgewerbe/Beherbergung und Erholung (20 %).

Insbesondere Schlafstörungen (21 % vs. 16 %) treten nach Auswertungen der Beschäftigtenbefragung NRW 2021 häufiger bei Schicht- oder Nachtarbeit auf. Auch die Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance fällt bei diesen Beschäftigten schlechter aus.

Sonn- oder Feiertagsarbeit

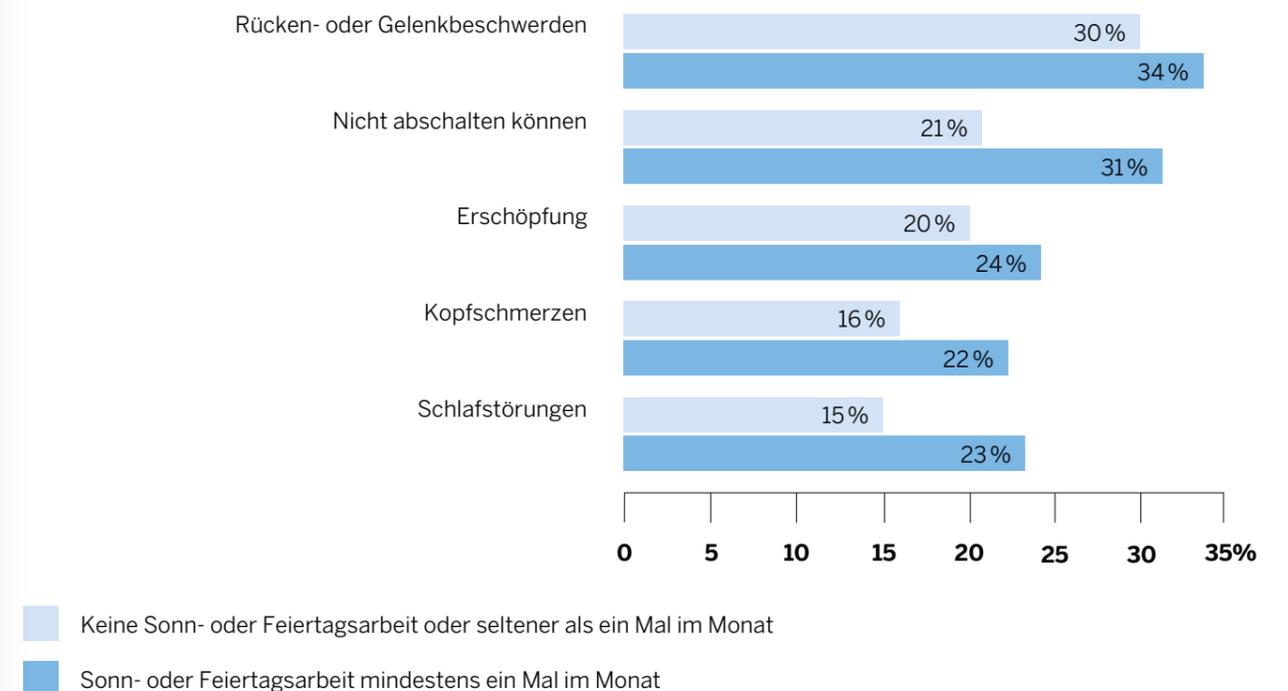
Sonn- oder Feiertagsarbeit kommt bei fast einem Viertel der Befragten (Gesamt: 24 %; Frauen: 25 % Männer: 23 %) mindestens einmal im Monat vor. Bei weiteren 20 % (Frauen: 16 %; Männer: 23 %) kommt Sonn- oder Feiertagsarbeit ebenfalls vor, allerdings seltener als einmal pro Monat.

Mit Abstand am häufigsten ist Sonn- oder Feiertagsarbeit im Bereich Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen anzutreffen mit 42 % der Beschäftigten, bei denen dies mindestens einmal im Monat der Fall ist und 18 %, bei denen dies seltener als einmal im Monat vorkommt. Am zweithäufigsten wird Sonn- oder Feiertagsarbeit im Bereich Handel, Transport, Gastgewerbe/Beherbergung und Erholung geleistet, und zwar von 24 % der Beschäftigten mindestens einmal im Monat und von 16 % seltener als einmal im Monat.

Wer mindestens einmal im Monat sonn- oder feiertags arbeitet, berichtet eher, häufig nicht abschalten zu können, erschöpft zu sein sowie häufig unter Schlafstörungen zu leiden (vgl. Abbildung 14). Zudem zeigen sich diese Beschäftigten auch weniger zufrieden mit ihrer Work-Life-Balance als Beschäftigte, die seltener als einmal im Monat oder nie an Sonn- oder Feiertagen arbeiten.

Abbildung 14: Beeinträchtigungen des Wohlbefindens nach der Ausübung von Sonn- oder Feiertagsarbeit (Beschäftigtenbefragung NRW 2021; $2.022 \leq n \leq 2.025$)

Beschäftigte, die Beeinträchtigungen immer/häufig erleben.



5.3. Arbeitszeitflexibilität

Viele Beschäftigte haben keine starren, statischen Arbeitszeiten, sondern es besteht ein mehr oder weniger großes Maß an Arbeitszeitflexibilität. Hierbei kann zwischen Flexibilitätsmöglichkeiten und Flexibilitätserfordernissen unterschieden werden (Wöhrmann et al., 2016). Flexibilitätsmöglichkeiten beziehen sich dabei auf die Arbeitszeitautonomie auf Seiten der Beschäftigten, die es ihnen erlaubt, Einfluss auf die eigene Arbeitszeitgestaltung zu nehmen. Flexibilitätserfordernisse beschreiben dagegen die Disposition von Arbeitszeit und Personal nach betrieblichen Erfordernissen. Arbeitszeitmodelle mit hohen Flexibilitätsmöglichkeiten gehen dabei in den meisten Studien mit einer besseren Gesundheit und Work-Life-Balance einher als Arbeitszeitmodelle mit hohen Flexibilitätserfordernissen (Amlinger-Chatterjee, 2016; Brauner, Wöhrmann, Frank & Michel, 2019; Wöhrmann et al., 2016).

Flexibilitätserfordernisse im Hinblick auf die Arbeitszeit

Auf einer Skala von 0 (gar nicht flexibel) bis 10 (vollkommen flexibel) bewerten die Beschäftigten die flexible eigene Einteilung der Wochenarbeitszeit im Durchschnitt mit 5,1 Punkten (Frauen: 5,0; Männer: 5,2). 13 % der Beschäftigten vergeben hierfür die Bestnote (Frauen: 14 %; Männer: 13 %). Durchschnittlich am geringsten wird die Flexibilität von den Beschäftigten in den Bereichen Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen (4,3) sowie Handel, Transport, Gastgewerbe/Beherbergung und Erholung (4,5) bewertet, am höchsten dagegen in der öffentlichen Verwaltung (6,4) sowie im Bereich IT, Finanzwesen, Immobilienbranche und andere technische, wissenschaftliche oder persönliche Dienstleistungen (6,1).

Insbesondere Rücken- oder Gelenkbeschwerden, Erschöpfung und Kopfschmerzen treten seltener bei Beschäftigten auf, die sich ihre Wochenarbeitszeit flexibler einteilen können. Zudem fällt auch das Abschalten von der Arbeit leichter und die Befragten mit hoher Zeitautonomie sind zufriedener mit der Work-Life-Balance.

Flexibilitätsanforderungen im Hinblick auf die Arbeitszeit

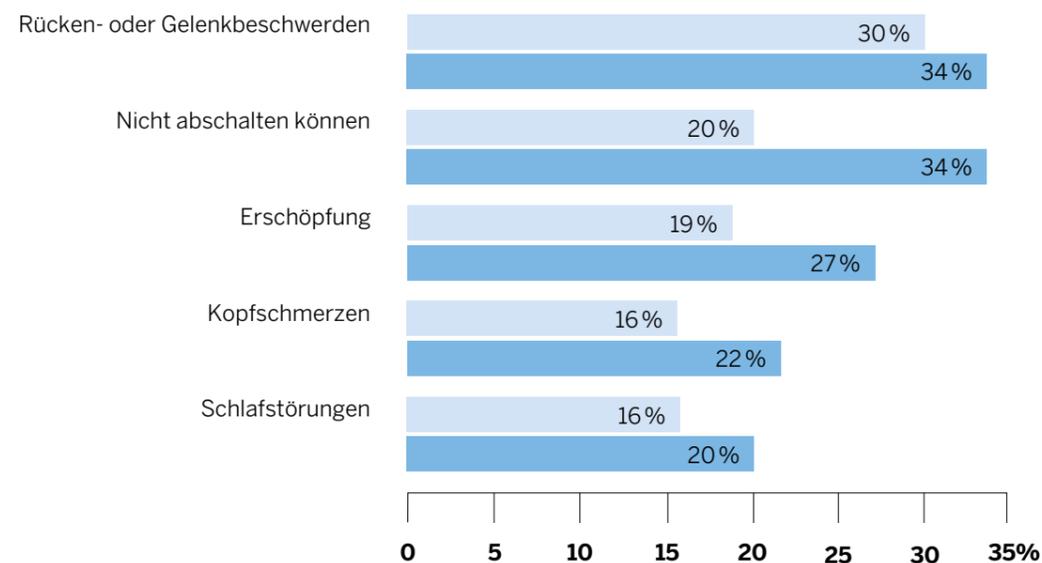
Auch betriebsbedingte Flexibilitätserfordernisse sind bei den Beschäftigten häufig anzutreffen. Bei 28 % der Beschäftigten kommt es häufig zu Änderungen der Arbeitszeit, wenn Arbeit anfällt (Frauen: 29 %; Männer: 27 %). Ein Viertel (25 %) der Befragten gibt an, dass dies teils-teils zutrifft. Bei 47 % kommt dies dagegen nicht vor.

Entsprechende Änderungen der Arbeitszeit werden am häufigsten von den Beschäftigten in den Bereichen Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen (34 %) sowie Handel, Transport, Gastgewerbe/Beherbergung und Erholung (31 %) berichtet. Zudem kommt es insbesondere in kleinen Betrieben mit bis zu neun Beschäftigten bei besonders vielen Beschäftigten zu häufigen Änderungen der Arbeitszeit (39 %).

Die Beschäftigten, bei denen es häufig zu Änderungen der Arbeitszeit kommt, berichten zudem eher, dass verschiedenste Beeinträchtigungen des Wohlbefindens immer oder häufig auftreten, darunter Rücken- oder Gelenkbeschwerden, nicht abschalten können, Erschöpfung, Kopfschmerzen und Schlafstörungen (vgl. Abbildung 15). Im Durchschnitt sind die Beschäftigten zudem weniger zufrieden mit der Work-Life-Balance.

Abbildung 15: Beeinträchtigungen des Wohlbefindens nach dem Vorhandensein von häufigen Änderungen der Arbeitszeit (Beschäftigtenbefragung NRW 2021; 2.022 ≤ n ≤ 2.025)

Beschäftigte, die Beeinträchtigungen immer/häufig erleben.



Bei meiner Tätigkeit kommt es häufig zu Änderungen der Arbeitszeit, wenn Arbeit anfällt:

Teils-teils/nein
Ja

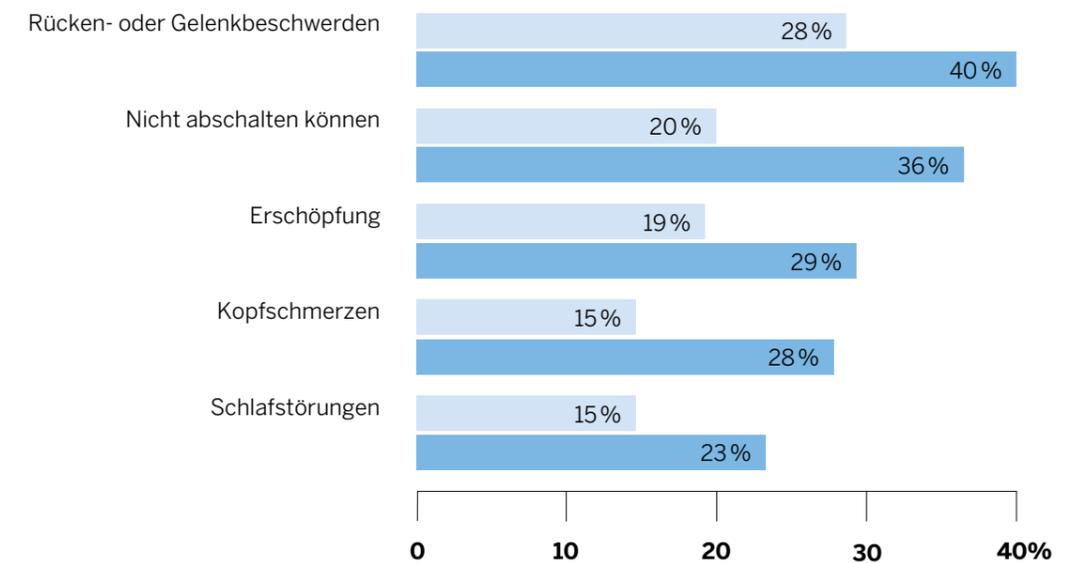
Auch Anforderungen an die Erreichbarkeit von Beschäftigten können zu den Flexibilitätsanforderungen gezählt werden und werden mit einer schlechteren Gesundheit, Erholung und Work-Life-Balance in Verbindung gebracht (Brauner, Wöhrmann & Michel, 2021; Pangert, Pauls & Schüpbach, 2016).

Dass bei der eigenen Tätigkeit erwartet wird, dass sie auch im Privatleben für dienstliche Angelegenheiten erreichbar sind (ausgenommen bezahlte Bereitschaftsdienste), geben in der Beschäftigtenbefragung NRW 2021 23 % (Frauen: 25 %; Männer: 21 %) der Befragten an. Weitere 24 % (Frauen: 21 %; Männer: 27 %) stimmen dem teilweise zu, bei 53 % (Frauen: 54 %; Männer: 52 %) der Beschäftigten ist dies hingegen nicht der Fall. Mit Abstand am höchsten ist dieser Anteil im Bereich Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen (32 %) – am niedrigsten in den Bereichen öffentliche Verwaltung und Baugewerbe, Abfallmanagement, Wasser- und Energieversorgung (beide 15 %).

Insbesondere haben Beschäftigte, von denen erwartet wird, auch im Privatleben für dienstliche Angelegenheiten erreichbar zu sein, häufiger Schwierigkeiten, von der Arbeit abzuschalten (vgl. Abbildung 16). Sie berichten aber auch eher von häufigen Rücken- oder Gelenkbeschwerden, Erschöpfung, Kopfschmerzen und Schlafstörungen sowie einer schlechteren Work-Life-Balance.

Abbildung 16: Beeinträchtigungen des Wohlbefindens nach Erreichbarkeitserwartungen (Beschäftigtenbefragung NRW 2021; 2.024 ≤ n ≤ 2.025)

Beschäftigte, die Beeinträchtigungen immer/häufig erleben.



Bei meiner Tätigkeit wird erwartet, dass ich auch in meinem Privatleben für dienstliche Angelegenheiten erreichbar bin (ausgenommen bezahlte Bereitschaftsdienste):

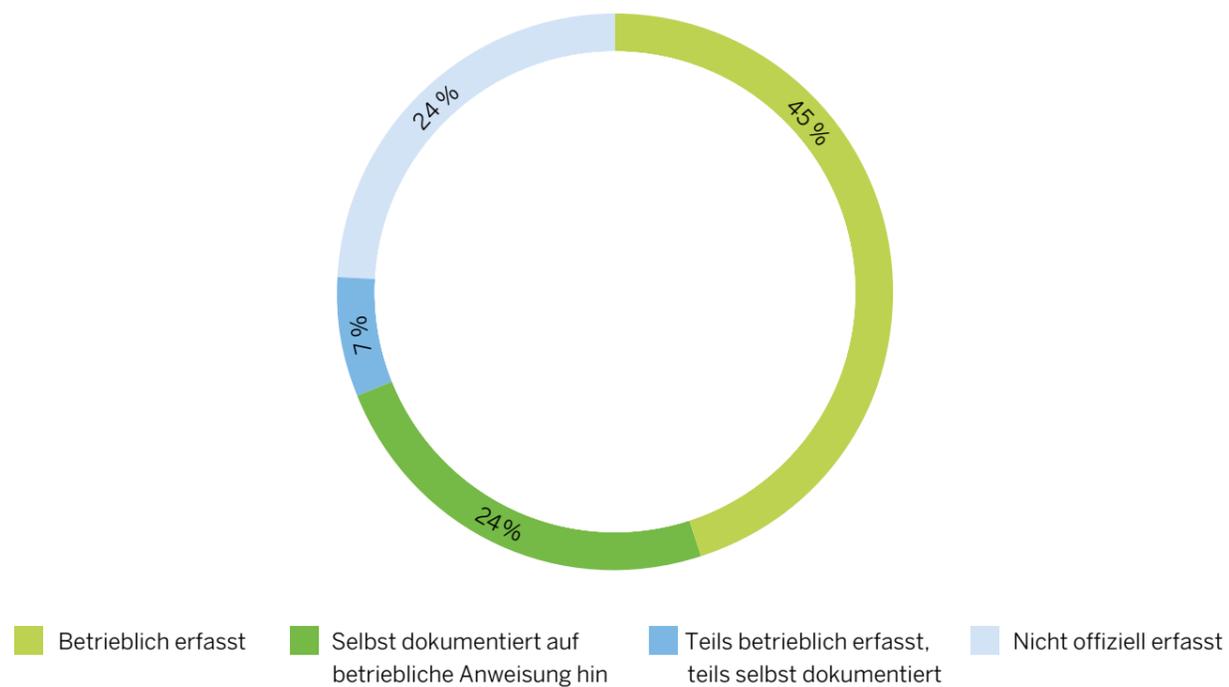
Teils-teils/nein
Ja

5.4. Arbeitszeitdokumentation

Schon jetzt gilt neben weiteren Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten für bestimmte Branchen und Beschäftigtengruppen, dass Arbeitszeiten, die über die werktägliche Arbeitszeit von 8 Stunden hinausgehen, und Arbeitszeiten bei Sonn- und Feiertagsarbeit ab der ersten Minute nach dem Arbeitszeitgesetz aufzuzeichnen sind (§ 16 Abs. 2 ArbZG)⁴.

Wie verbreitet die Arbeitszeiterfassung in Nordrhein-Westfalen ist, zeigt Abbildung 17. Demnach wird bei 45 % (Frauen: 41 %; Männer: 48 %) der Beschäftigten die Arbeitszeit betrieblich erfasst, 24 % (Frauen: 25 %; Männer: 22 %) dokumentieren die Arbeitszeit selbst auf betriebliche Anweisung hin und bei 7 % (Frauen: 7 %; Männer: 8 %) wird die Arbeitszeit teils betrieblich erfasst, teils selbst dokumentiert. Bei knapp einem Viertel der Beschäftigten (Gesamt: 24 %; Frauen: 26 %; Männer: 23 %) wird die Arbeitszeit hingegen nicht offiziell erfasst.

Abbildung 17: Verbreitung von Arbeitszeiterfassung
(Beschäftigtenbefragung NRW 2021; n = 2.001)

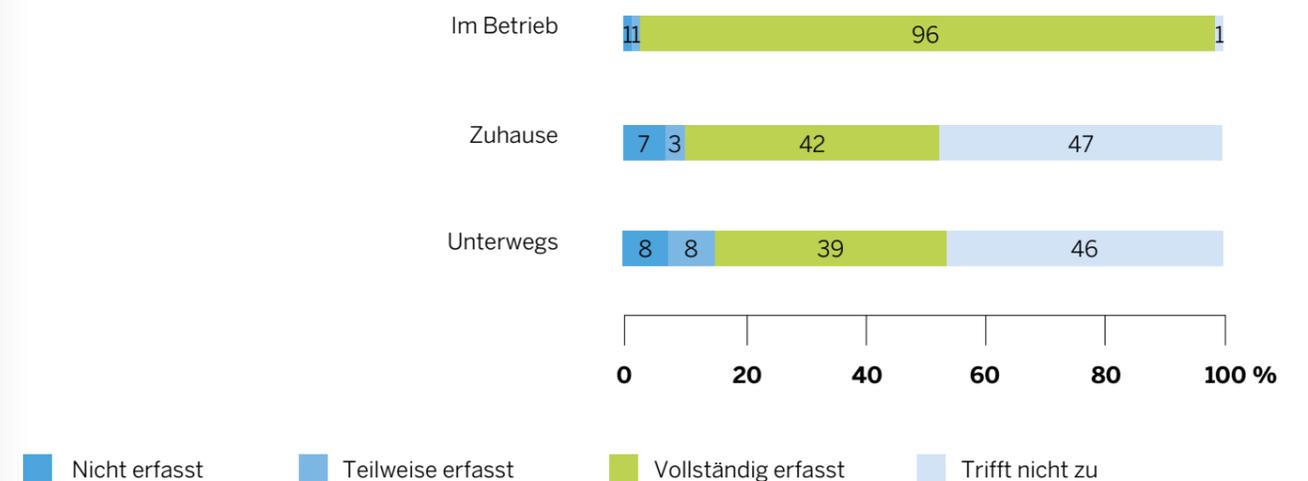


Der Anteil der Beschäftigten ohne Arbeitszeiterfassung ist am höchsten in den Bereichen Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen (32 %), Baugewerbe, Abfallmanagement, Wasser- und Energieversorgung (29 %) sowie IT, Finanzwesen, Immobilienbranche und andere technische, wissenschaftliche oder persönliche Dienstleistungen (26 %). Mit 11 % besonders gering ist der Anteil dagegen im Bereich öffentliche Verwaltung. Darüber hinaus nimmt der Anteil der Beschäftigten mit Arbeitszeiterfassung mit zunehmender Betriebsgröße zu.

⁴ In seinem Urteil vom 14. Mai 2019 (C-55/18) hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) entschieden, dass die Mitgliedstaaten Arbeitgeber dazu verpflichten müssen, ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzurichten, mit dem die von jedem Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann.

Selbst wenn grundsätzlich eine Arbeitszeiterfassung vorhanden ist, hängt die Frage, ob und wie vollständig Arbeitszeiten erfasst werden, maßgeblich vom Arbeitsort ab. Während die Arbeitszeiten bei den Beschäftigten mit Arbeitszeiterfassung im Betrieb überwiegend vollständig erfasst werden, sieht dies zuhause und unterwegs anders aus (vgl. Abbildung 18). Liegt eine Arbeitszeiterfassung vor, werden Arbeitszeiten zuhause dennoch bei 7 % der Beschäftigten gar nicht und bei 3 % teilweise erfasst. Unterwegs wird trotz grundsätzlich vorhandener Arbeitszeiterfassung bei jeweils 8 % der Beschäftigten die Arbeitszeit nicht oder nur teilweise erfasst. Hinzu kommt der erhebliche Anteil der Beschäftigten, bei denen grundsätzlich keine Arbeitszeiterfassung vorliegt.

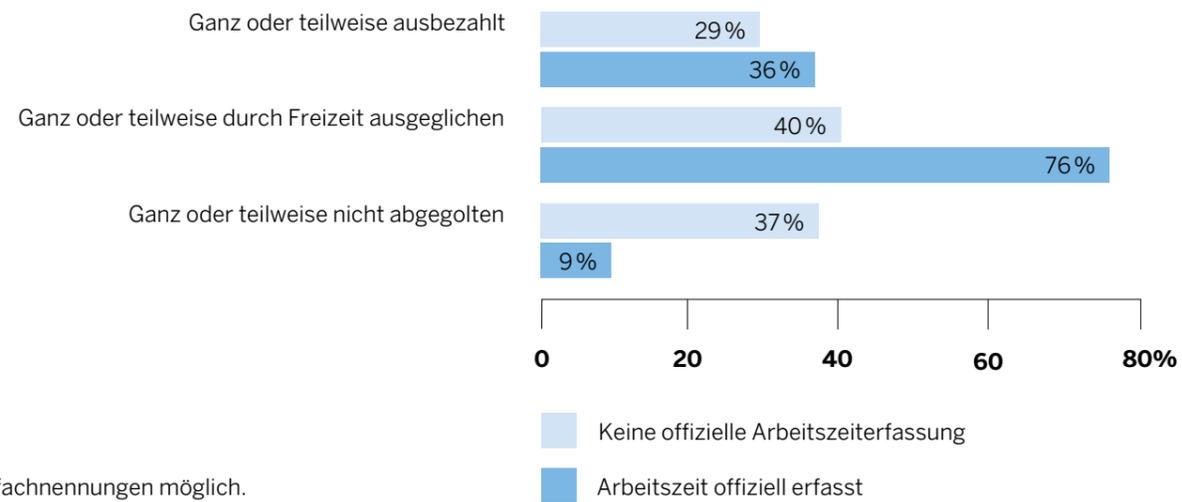
Abbildung 18: Vollständigkeit der Arbeitszeiterfassung nach Arbeitsort
(Beschäftigtenbefragung NRW 2021; 1.441 ≤ n ≤ 1.445)



Danach gefragt, wie die Arbeitszeit erfasst wird, geben die meisten Beschäftigten mit Arbeitszeiterfassung an, dass dies über ein digitales Arbeitszeiterfassungsgerät, auch per Computer oder App erfolgt (62 %). Am zweithäufigsten, wobei hier auch Mehrfachnennungen möglich waren, werden Stundenzettel genannt (21 %), gefolgt von Tabellen, z. B. Excel (13 %) und mechanischen Stechuhren (11 %). Wesentlich seltener kommen E-Mails oder sonstige Arten der Arbeitszeiterfassung (beide 2 %) zum Einsatz.

Bedenklich ist dabei, dass in Abwesenheit einer offiziellen Arbeitszeiterfassung die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt länger pro Woche ausfällt (38,8 vs. 36,0 Stunden) und mehr Überstunden bzw. Mehrarbeit geleistet werden (5,3 vs. 2,7 Stunden). Zudem werden die Überstunden bzw. Mehrarbeit seltener durch Freizeit ausgeglichen und häufiger nicht abgegolten, wie Abbildung 19 zeigt. Ferner sind Beschäftigte eher im Privatleben für dienstliche Angelegenheiten erreichbar, wenn keine Arbeitszeiterfassung vorhanden (32 %) ist als wenn dies der Fall ist (20 %). Diese Beobachtungen im Hinblick auf eine Entgrenzung und Extensivierung von Arbeitszeiten zeigen sich noch einmal verstärkt bei Beschäftigten mit Home-office- bzw. Telearbeitsplatz (vgl. Kapitel 7.4.).

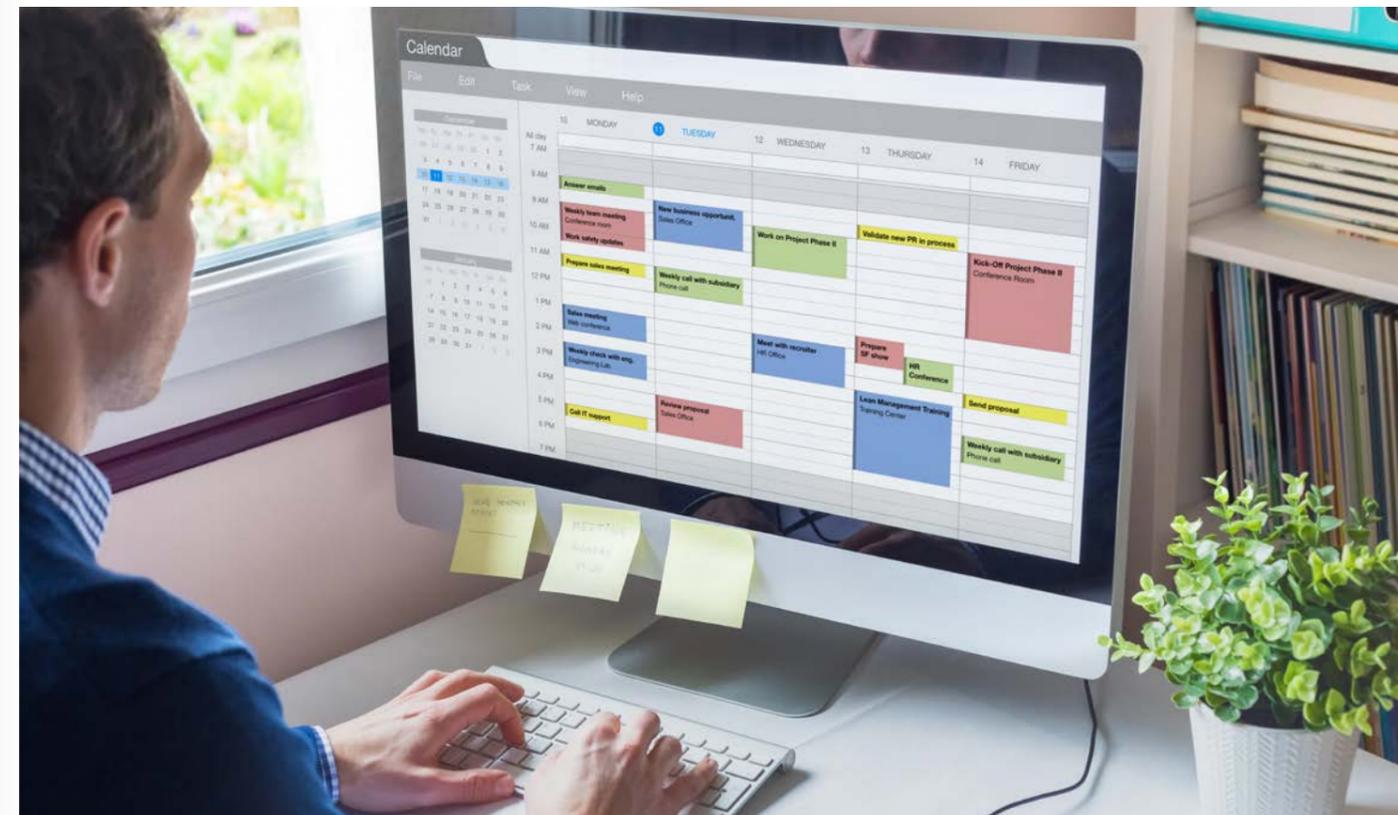
Abbildung 19: Überstundenausgleich nach Vorhandensein einer Arbeitszeiterfassung (Beschäftigtenbefragung NRW 2021; n = 1.192)



Mehrfachnennungen möglich.

5.5. Zwischenfazit

Die Daten der Beschäftigtenbefragung NRW geben einen umfassenden Überblick über den Status Quo im Hinblick auf verschiedene Aspekte der Arbeitszeitgestaltung während der COVID-19-Pandemie. Mit Blick auf die Länge der Arbeit berichten die Beschäftigten von einer durchschnittlichen Arbeitszeit von 36,7 Stunden pro Woche. Frauen arbeiten durchschnittlich weniger Stunden und häufiger in Teilzeit. 11% der Beschäftigten arbeiten über 48 Stunden pro Woche. Im Durchschnitt fallen dabei 3,3 Überstunden pro Woche an. Bei 13% der Beschäftigten kommen verkürzte Ruhezeiten immer oder häufig vor. Hinsichtlich der Lage der Arbeitszeit zeigt sich, dass ein Viertel der Beschäftigten mindestens einmal im Monat sonn- und feiertags arbeitet. Etwas weniger als ein Fünftel der Beschäftigten arbeitet jeweils in Nacht- oder Schichtarbeit. Im Hinblick auf die Flexibilität der Arbeitszeit können zwar 13% die Arbeitszeit vollkommen flexibel einteilen, 28% berichten aber auch, dass es häufig zu Änderungen der Arbeitszeit kommt und 23% sind auch im Privatleben für dienstliche Angelegenheiten erreichbar. Bei einem Viertel der Beschäftigten wird die Arbeitszeit nicht offiziell erfasst. Insbesondere zuhause oder unterwegs erfolgt häufig keine Arbeitszeiterfassung. Ohne offizielle Arbeitszeiterfassung berichten die Beschäftigten über eine stärkere Entgrenzung und Extensivierung der Arbeitszeiten, u. a. längere wöchentliche Arbeitszeiten, mehr Überstunden, die ebenfalls seltener abgegolten werden, sowie häufige Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit. Insgesamt zeigen sich erhebliche branchenbezogene Unterschiede im Hinblick auf die Arbeitszeitgestaltung. Eine Kumulation hoher Arbeitszeitanforderungen ist insbesondere im Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen und im Bereich Handel, Transport, Gastgewerbe/Beherbergung und Erholung, teilweise aber auch in weiteren Branchen festzustellen. Ferner zeigen sich Zusammenhänge hoher Arbeitszeitanforderungen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen und einer schlechteren Work-Life-Balance, die auch aus anderen Studien bekannt sind.



6. Betrieblicher Arbeitsschutz und betriebliche Prävention in Pandemiezeiten.

In Zeiten der Pandemie haben der Arbeits- und Gesundheitsschutz an Bedeutung gewonnen und so viel Aufmerksamkeit wie kaum zuvor erfahren. Auch die Arbeitswelt hat einen erheblichen Beitrag zur Pandemiebekämpfung geleistet. Welche Änderungen und Maßnahmen zum Infektionsschutz ergriffen wurden, wird im Folgenden dargestellt, bevor sich das Kapitel 7 schwerpunktmäßig der Verlagerung von beruflichen Tätigkeiten in den Privatbereich widmet. Zudem geht das folgende Kapitel auf die Rolle der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation und der betrieblichen Prävention, insbesondere der betrieblichen Gesundheitsförderung ein.

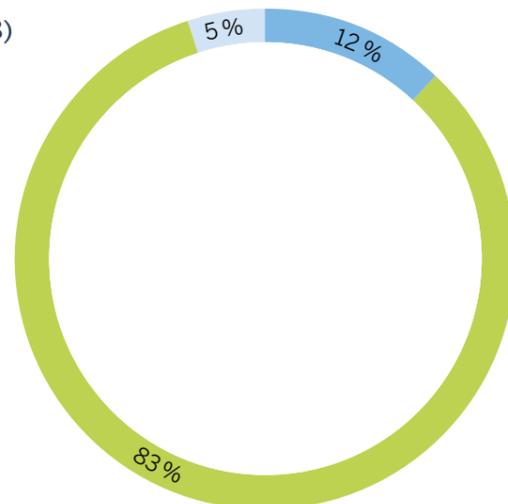
6.1. Pandemiebedingte Änderungen und Maßnahmen zum Infektionsschutz

Die COVID-19-Pandemie hat die Arbeitswelt vor neue Herausforderungen gestellt und zahlreiche Veränderungsprozesse in den Betrieben und für die Beschäftigten in Gang gesetzt (Boockmann et al., 2021). Pandemiebedingte Auswirkungen auf die Arbeitswelt sind auch Schwerpunkt der Beschäftigtenbefragung NRW 2021.

Insgesamt stellten die Beschäftigten den Betrieben ein gutes Zeugnis mit Blick auf die Maßnahmen zum Infektionsschutz aus. So beurteilt ein Großteil der Beschäftigten (83 %) die Maßnahmen als angemessen (vgl. Abbildung 20). 12 % der Befragten empfinden die Maßnahmen als nicht weitgehend genug und lediglich 5 % sind der Meinung, dass die ergriffenen Maßnahmen zu weit gehen.

Abbildung 20: Verbreitung von Arbeitszeiterfassung
(Beschäftigtenbefragung NRW 2021; $2.002 \leq n \leq 2.018$)

- Maßnahmen gehen nicht weit genug
- Maßnahmen sind angemessen
- Maßnahmen gehen zu weit



Ein branchenbezogener Blick auf die Beurteilung der Maßnahmen zeigt, dass besonders im verarbeitenden Gewerbe diese von den Beschäftigten mit 16 % als nicht weitgehend genug bewertet werden (vgl. Tabelle 6). Vor allem im Bereich Baugewerbe, Abfallmanagement, Wasser- und Energieversorgung ist dieser Anteil dagegen besonders gering (6 %) und der Anteil von Beschäftigten, der die Maßnahmen als angemessen bewertet, besonders hoch (90 %). Auch im Bereich IT, Finanzwesen, Immobilienbranche und andere technische, wissenschaftliche oder persönliche Dienstleistungen (88 %) sowie in der öffentlichen Verwaltung (88 %) bewertet ein Großteil der Beschäftigten die Maßnahmen als angemessen. Als zu weitgehend werden die Maßnahmen insgesamt von einem geringen Anteil der Beschäftigten bewertet. Am höchsten ist der Anteil mit jeweils 6 % in den Branchengruppen verarbeitendes Gewerbe, Handel, Transport, Gastgewerbe/Beherbergung und Erholung sowie Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen.

Tabelle 6: Angemessenheit der Maßnahmen zum Infektionsschutz nach Branchengruppen
(Beschäftigtenbefragung NRW 2021; $n = 2.002$)

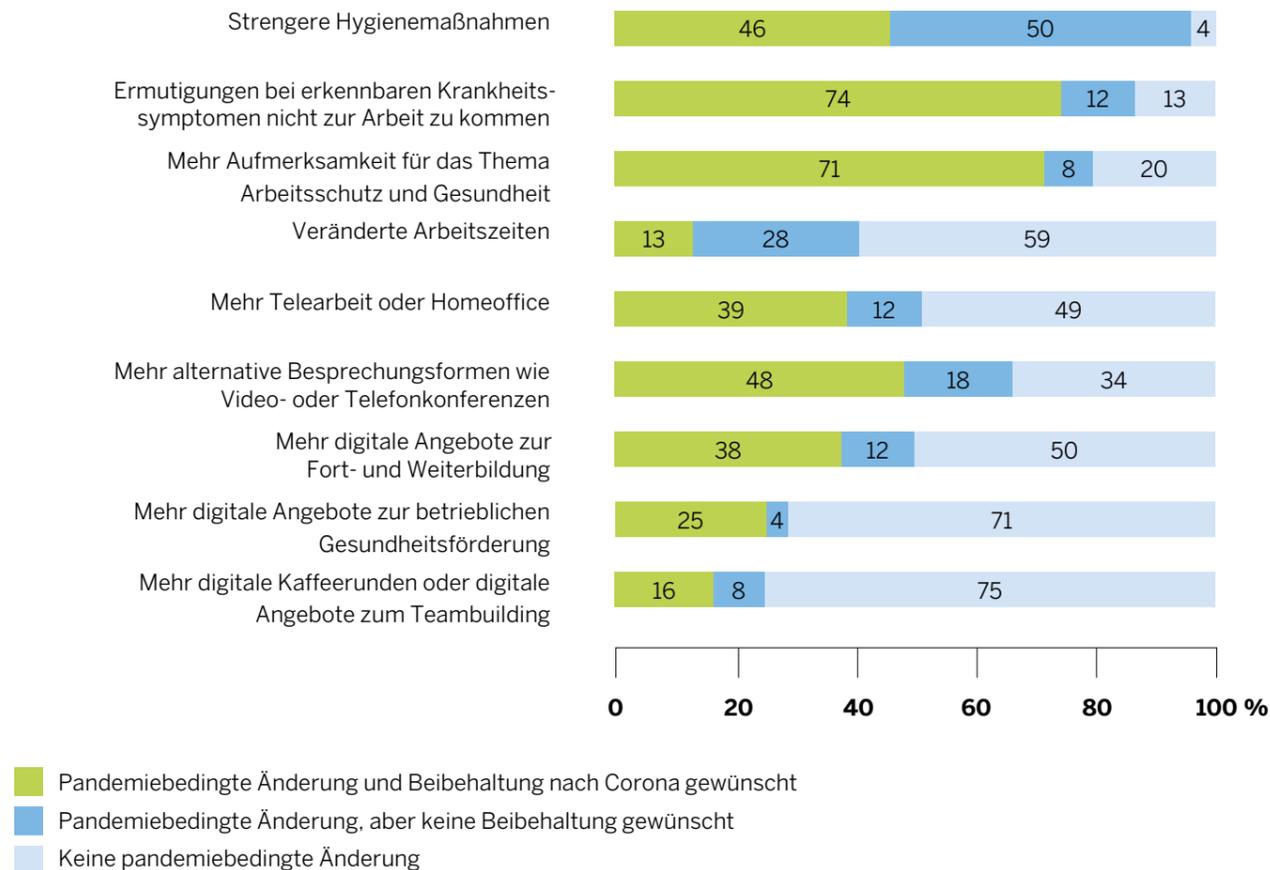
Branchengruppen	Maßnahmen ...		
	gehen nicht weit genug	sind angemessen	gehen zu weit
B, D, E, F: Baugewerbe, Abfallmanagement, Wasser- und Energieversorgung	6 %	90 %	4 %
C: Verarbeitendes Gewerbe	16 %	78 %	6 %
G, H, I, R: Handel, Transport, Gastgewerbe/Beherbergung und Erholung	13 %	81 %	6 %
J, K, L, M, N, S: IT, Finanzwesen, Immobilienbranche und andere technische, wissenschaftliche oder persönliche Dienstleistungen	11 %	88 %	1 %
O: Öffentliche Verwaltung	10 %	88 %	3 %
P, Q: Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen	11 %	83 %	6 %

Im Hinblick auf die Angemessenheit der Maßnahmen zum Infektionsschutz lohnt auch ein Blick auf die ausgeübten Tätigkeiten: Vor allem fällt auf, dass Beschäftigte, die in ihrem Beruf immer oder häufig Waren und Güter herstellen und produzieren, die Maßnahmen vergleichsweise häufig als nicht weitgehend genug bewerten (17 %). Dies ist ebenfalls eher der Fall bei Beschäftigten, die immer oder häufig Tätigkeiten im Bereich Packen, Versenden, Transportieren oder Lagern (14 %) nachgehen. Bei ihnen ist auch der Anteil höher, der die Maßnahmen als zu weitgehend bewertet (8 %), dicht gefolgt von Beschäftigten, die immer oder häufig Tätigkeiten im Bereich Einkaufen, Beschaffen oder Verkaufen oder Messen, Prüfen oder Qualitätskontrolle ausüben (beide 7 %).

In Bezug auf die Betriebsgröße fällt auf, dass besonders in Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten den Befragten die Maßnahmen häufiger nicht weit genug gehen (19 %). In Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten halten 12 % die Maßnahmen nicht für ausreichend, in den kleinen Betrieben mit 1 bis 9 Beschäftigten liegt der Anteil bei 9 % und in den Großbetrieben mit 250 und mehr Beschäftigten bei 8 %. Dass die Infektionsschutzmaßnahmen zu weit gehen, sehen in Betrieben mit einer Größe von 10 bis 49 Beschäftigten 8 % so, 6 % bei einer Betriebsgröße von bis zu 9 Beschäftigten, 4 % bei 50 bis 249 Beschäftigten und nur 2 % bei einer Betriebsgröße von 250 und mehr Beschäftigten.

Die Beschäftigten wurden auch danach gefragt, welche pandemiebedingten Änderungen es im Einzelnen in ihrem Arbeitsbereich aufgrund der Corona-Zeit gibt (vgl. Abbildung 21). Am häufigsten wird dabei mit 96 % die Einführung strengerer Hygienemaßnahmen genannt. 87 % wurden zudem ermutigt, bei erkennbaren Krankheitssymptomen nicht zur Arbeit zu kommen. Ferner berichten acht von zehn Beschäftigten (80 %) von einer erhöhten Aufmerksamkeit für die Themen Arbeitsschutz und Gesundheit. Zwei Drittel der Beschäftigten (66 %) stellen eine erhöhte Nutzung alternativer Besprechungsformen wie Video- oder Telefonkonferenzen in ihrem Arbeitsbereich fest. Etwa die Hälfte der Befragten geben als pandemiebedingte Änderung mehr Telearbeit oder Homeoffice (51 %) und mehr digitale Angebote zur Fort- und Weiterbildung (50 %) an. Veränderte Arbeitszeiten sind bei ca. 41 % der Beschäftigten zu verzeichnen. Vergleichsweise seltener gibt es eine Zunahme digitaler Angebote zur betrieblichen Gesundheitsförderung (29 %) und lediglich bei einem Viertel der Beschäftigten gibt es eine Zunahme digitaler Kaffeerunden oder digitaler Teambuilding-Angebote (25 %).

Abbildung 21: Pandemiebedingte Änderungen im eigenen Arbeitsbereich und Wunsch nach deren Beibehaltung (Beschäftigtenbefragung NRW 2021; 1.971 ≤ n ≤ 2.009)



Zudem wurde im Rahmen der Beschäftigtenbefragung auch der Wunsch der jeweils betroffenen Beschäftigten erfasst, die verschiedenen pandemiebedingten Änderungen auch nach der Corona-Zeit beizubehalten. Allen voran wünscht sich die große Mehrheit der betroffenen Befragten die Beibehaltung der erhöhten Aufmerksamkeit für das Thema Arbeitsschutz und Gesundheit (90 %). Beschäftigte, bei denen vermehrte digitale Angebote zur betrieblichen Gesundheitsförderung eingeführt wurden, wünschen sich ebenfalls häufig deren Beibehaltung (87 %). Auch über die Pandemie hinaus begrüßenswert finden sehr viele Beschäftigte die Ermutigung, bei erkennbaren Krankheitssymptomen nicht zur Arbeit zu erscheinen (86 %). Ebenfalls sehr häufig befürwortet wird die Beibehaltung von digitalen Angeboten zur Fort- und Weiterbildung (76 %) und die Möglichkeit, mehr in Telearbeit oder im Homeoffice zu arbeiten (76 %). Ähnlich oft (73 %) wünschen sich die Beschäftigten, alternative Besprechungsformate wie Video- oder Telefonkonferenzen über die Pandemie hinaus vermehrt zu nutzen. Etwa die Hälfte der Beschäftigten (48 %) möchte die strengeren Hygienemaßnahmen beibehalten und lediglich ein Drittel der betroffenen Beschäftigten (32 %) will die veränderten Arbeitszeiten beibehalten.

Teils unterscheiden sich die pandemiebedingten Änderungen in den jeweiligen Arbeitsbereichen der weiblichen und männlichen Beschäftigten. Frauen berichten beispielsweise häufiger (54 %) als Männer (46 %) von mehr digitalen Angeboten zur Fort- und Weiterbildung. Dagegen können Männer eher als Frauen von zusätzlichen digitalen Angeboten zur betrieblichen Gesundheitsförderung (32 % vs. 25 %) oder mehr digitalen Kaffeerunden oder digitalen Angeboten zum Teambuilding (27 % vs. 23 %) profitieren. Auffällig ist auch, dass 38 % der Männer im Vergleich zu 44 % der Frauen von veränderten Arbeitszeiten berichten.

Bei branchenspezifischer Betrachtung zeigt sich, dass nahezu alle Beschäftigten (99 %) im Bereich Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen von der Umsetzung strengerer Hygienemaßnahmen in ihrem Arbeitsbereich berichten. Eine Ausweitung von Telearbeit oder Homeoffice erleben am häufigsten die Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung (77 %) sowie im Bereich IT, Finanzwesen, Immobilienbranche und andere technische, wissenschaftliche oder persönliche Dienstleistungen (68 %). Veränderte Arbeitszeiten kommen ebenfalls insbesondere in der öffentlichen Verwaltung (56 %) sowie im Bereich Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen (49 %) vor.

Bezogen auf die Betriebsgröße lassen sich ebenfalls erhebliche Unterschiede ausmachen (vgl. Tabelle 7). So nimmt unter anderem mit der Betriebsgröße der Anteil der Beschäftigten zu, in deren Arbeitsbereich Homeoffice oder Telearbeit ausgeweitet worden ist. Bei einer Betriebsgröße von bis zu neun Beschäftigten liegt dieser Anteil bei einem Viertel (25 %) und steigt auf 69 % bei Beschäftigten in Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten. Ein ähnliches Muster ist auch bei alternativen Besprechungsformen wie Video- oder Telefonkonferenzen sowie digitalen Angeboten zur Fort- und Weiterbildung, betrieblichen Gesundheitsförderung oder Teambuilding zu beobachten – auch hier steigt der Anteil der Beschäftigten, die von der Umsetzung der jeweiligen Maßnahme berichten, mit der Größe des Betriebs. Ermutigungen, bei Krankheitssymptomen nicht zur Arbeit zu kommen und mehr Aufmerksamkeit für das Thema Arbeitsschutz und Gesundheit werden ebenfalls eher aus größeren Betrieben berichtet. In kleinen Betrieben mit bis zu neun Beschäftigten kommt es zudem seltener zur Umsetzung strengerer Hygienemaßnahmen und veränderter Arbeitszeiten.

Tabelle 7: Pandemiebedingte Änderungen im eigenen Arbeitsbereich nach Betriebsgröße
(Beschäftigtenbefragung NRW 2021; 1.962 ≤ n ≤ 2.011)

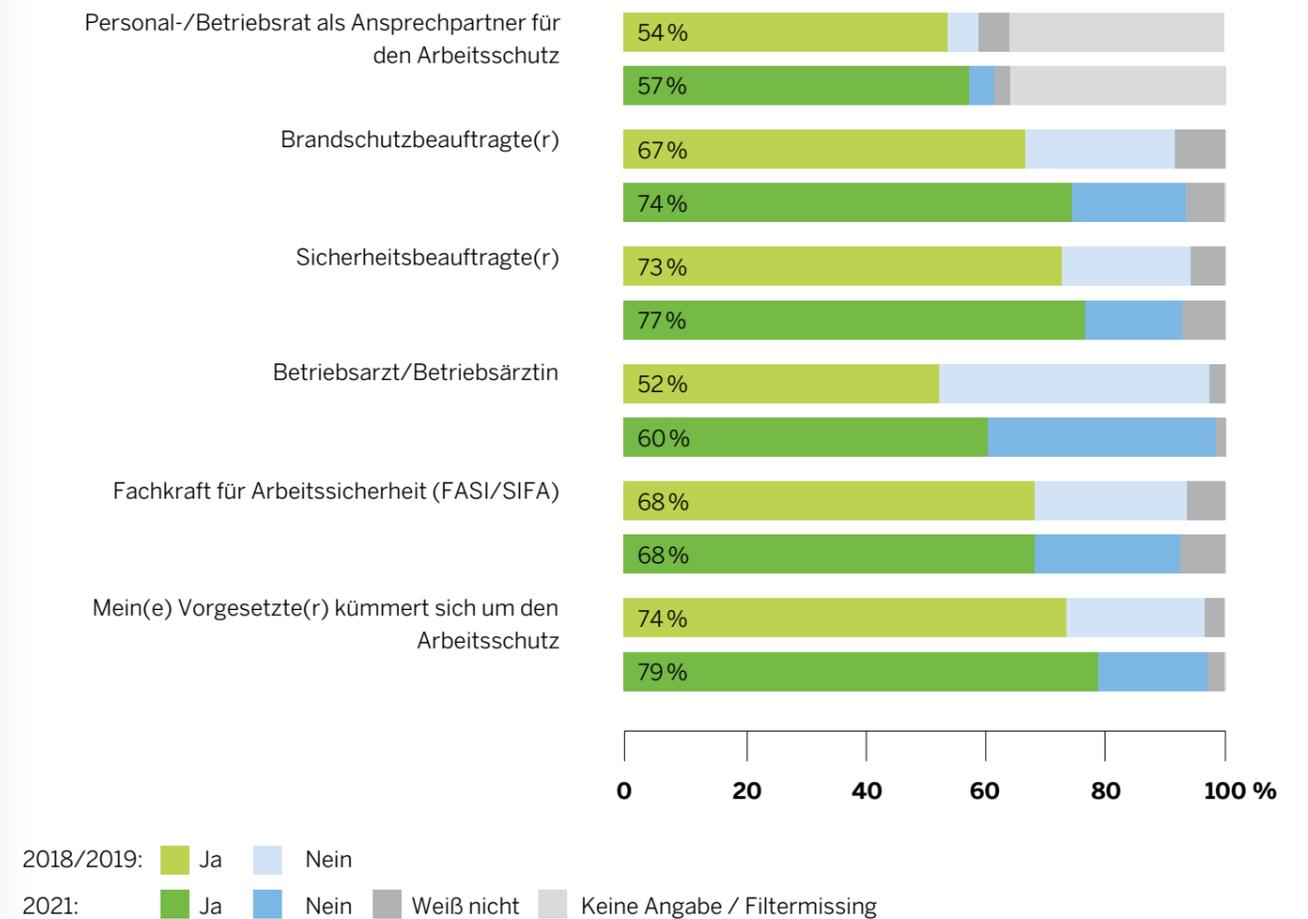
Pandemiebedingte Änderungen	1 bis 9 Beschäftigte	10 bis 49 Beschäftigte	50 bis 249 Beschäftigte	250 und mehr Beschäftigte
Strengere Hygienemaßnahmen	85%	96%	99%	97%
Ermütigung, bei erkennbaren Krankheitssymptomen nicht zur Arbeit zu kommen	76%	83%	88%	92%
Mehr Aufmerksamkeit für das Thema Arbeitsschutz und Gesundheit	68%	77%	82%	84%
Veränderte Arbeitszeiten	30%	43%	46%	40%
Mehr Telearbeit oder Homeoffice	25%	36%	57%	69%
Mehr alternative Besprechungsformen wie Video- oder Telefonkonferenzen	43%	57%	68%	80%
Mehr digitale Angebote zur Fort- und Weiterbildung	31%	45%	47%	62%
Mehr digitale Angebote zur betrieblichen Gesundheitsförderung	13%	17%	27%	44%
Mehr digitale Kaffeerunden oder digitale Angebote zum Teambuilding	9%	18%	26%	34%

6.2. Betriebliche Arbeitsschutzorganisation

Der Arbeitsschutz hat durch die COVID-19-Pandemie erheblich an Bedeutung gewonnen. So plant beispielsweise die Mehrheit der Betriebe, den Arbeitsschutz zukünftig stärker bei betrieblichen Entscheidungen einzubeziehen (Tisch et al., 2021). Auch die betriebliche Arbeitsschutzorganisation ist in den Zeiten der Pandemie besonders gefragt, wie Auswertungen der Beschäftigtenbefragung NRW 2021 nahelegen.

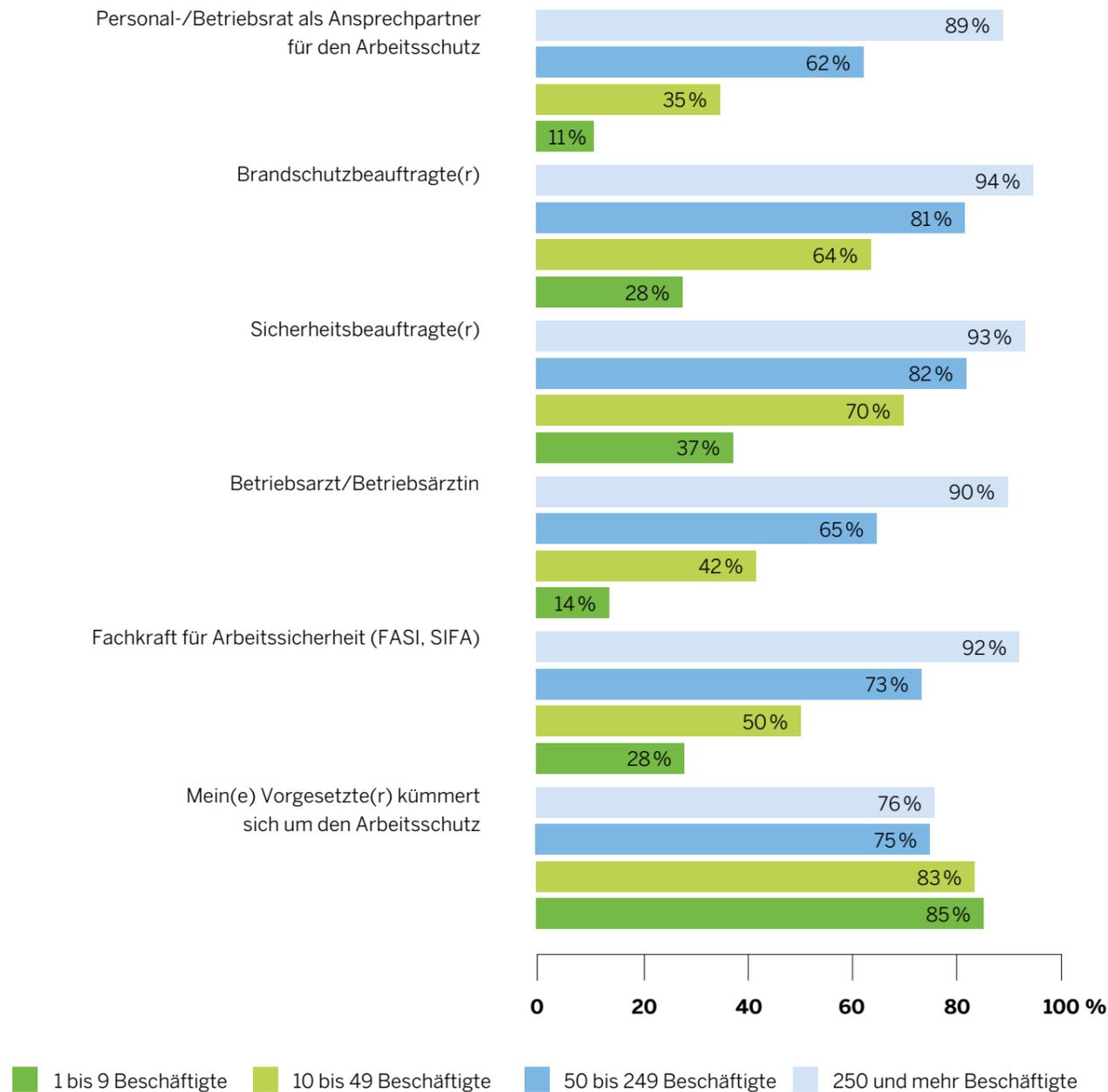
So hat auch das Vorhandensein bzw. die Sichtbarkeit von betrieblichen Beauftragten für den Arbeitsschutz im Vergleich zur Vorbefragung im Jahr 2018/2019 erheblich zugenommen (vgl. Abbildung 22). Beispielsweise berichten 2021 mehr Beschäftigte als noch in der vorherigen Befragung, dass es in ihrem Betrieb Brandschutzbeauftragte, Sicherheitsbeauftragte und auch Betriebsärztinnen bzw. -ärzte gibt. Ferner geben auch mehr Beschäftigte an, dass der Personal- bzw. Betriebsrat als Ansprechpartner für den Arbeitsschutz zur Verfügung steht und sich ihre Führungskraft um den Arbeitsschutz kümmert.

Abbildung 22: Betriebliche Beauftragte für den Arbeitsschutz im Zeitverlauf
(Beschäftigtenbefragung NRW 2018/2019 und 2021; 2.001 ≤ n ≤ 2.027)



Der Zugang zu betrieblichen Beauftragten für den Arbeitsschutz ist weiterhin stark abhängig von der Betriebsgröße, wie Abbildung 23 zeigt. Personal- bzw. Betriebsräte, Brandschutzbeauftragte, Sicherheitsbeauftragte, Betriebsärzte bzw. Betriebsärztinnen und Fachkräfte für Arbeitssicherheit stehen den Beschäftigten eher in größeren Betrieben zur Verfügung. Dass sich der oder die Vorgesetzte um den Arbeitsschutz kümmert, berichten dagegen häufiger Beschäftigte in Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten.

Abbildung 23: Betriebliche Beauftragte für den Arbeitsschutz nach Betriebsgröße
(Beschäftigtenbefragung NRW 2021; n = 2.027)

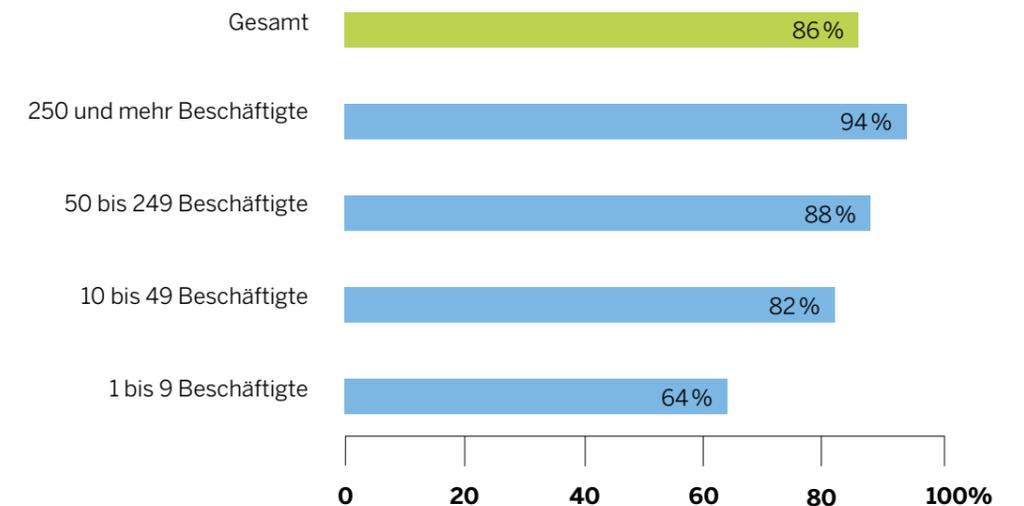


Auch die Betrachtung nach Branchen belegt Unterschiede: Betriebliche Beauftragte für den Arbeitsschutz sind insgesamt tendenziell häufiger in der öffentlichen Verwaltung anzutreffen und seltener in den Bereichen Handel, Transport, Gastgewerbe/Beherbergung und Erholung sowie IT, Finanzwesen, Immobilienbranche und andere technische, wissenschaftliche oder persönliche Dienstleistungen. Im Bereich Baugewerbe, Abfallmanagement, Wasser- und Energieversorgung gibt es zudem häufiger Sicherheitsbeauftragte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Zu Betriebsärzten bzw. -ärztinnen und Sicherheitsbeauftragten haben zudem die Beschäftigten im verarbeitenden Gewerbe häufiger Zugang.

Mit 86 % wird die große Mehrheit der Beschäftigten zu Arbeitsschutzthemen wie z. B. Betriebsanweisungen sowie anderen Maßnahmen zur Förderung und Sicherung der Gesundheit unterwiesen. Hierbei zeigt sich allerdings ein Gefälle nach Betriebsgröße (vgl. Abbildung 24): Während in Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten 94 % der Beschäftigten entsprechende Informationen erhalten, sind es in Betrieben mit bis zu neun Beschäftigten nur 64 %. Mit Blick auf unterschiedliche Branchen rangiert der Anteil der Beschäftigten, die Unterweisungen erhalten, zwischen 79 % im Bereich IT, Finanzwesen, Immobilienbranche und andere technische, wissenschaftliche oder persönliche Dienstleistungen und 93 % im verarbeitenden Gewerbe.

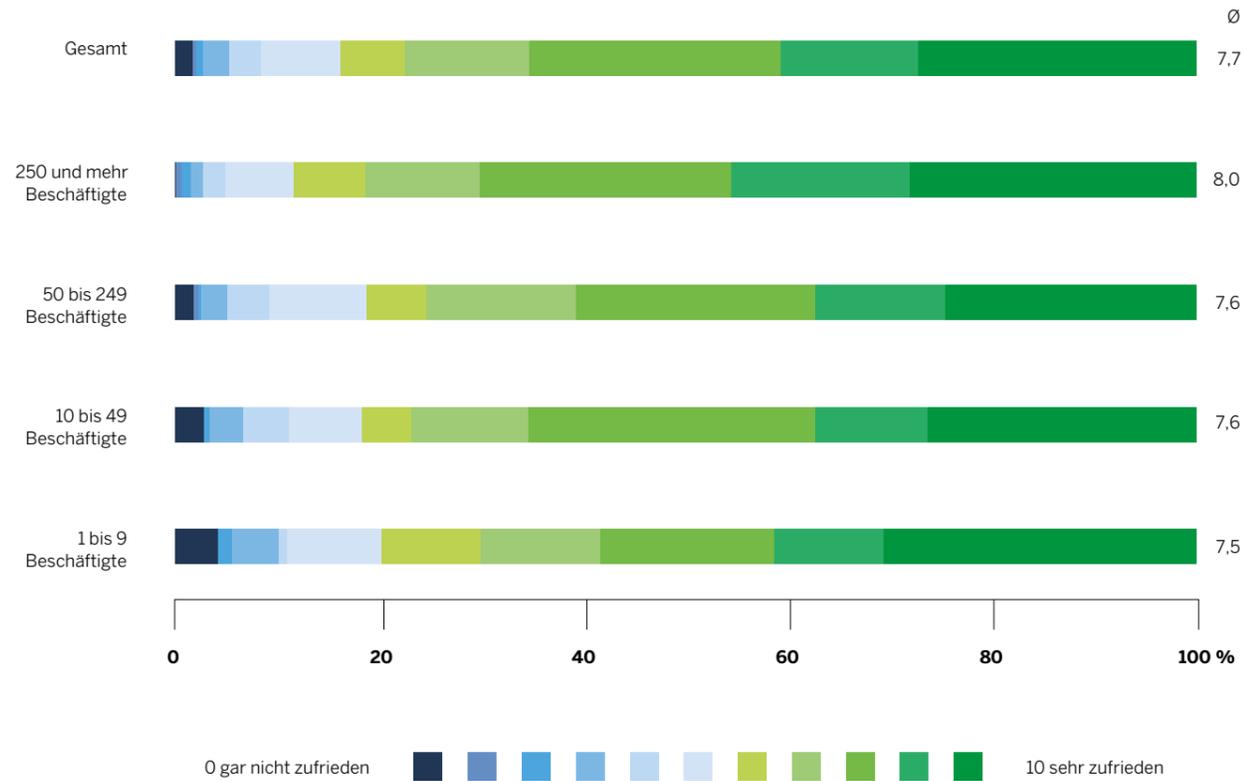
Abbildung 24: Durchführung von Unterweisungen nach Betriebsgröße
(Beschäftigtenbefragung NRW 2021; n = 2.018)

Anteil der Beschäftigten, die Unterweisungen erhalten.



Insgesamt sind 27 % der Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen sehr zufrieden mit der Unterstützung im Bereich Arbeitsschutz in ihrem Betrieb und vergeben hierfür die Bestnote (vgl. Abbildung 25). Weitere 38 % bewerten den betrieblichen Arbeitsschutz mit 8 oder 9 von 10 möglichen Punkten. Beschäftigte in Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten (Ø 8,0) sind durchschnittlich zufriedener mit dem Arbeitsschutz als Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU). Die Branchenbetrachtung lässt dagegen keine größeren Unterschiede erkennen: Am geringsten fällt die Zufriedenheit im Bereich Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen aus (Ø 7,6) – am höchsten dagegen im Bereich Baugewerbe, Abfallmanagement, Wasser- und Energieversorgung (Ø 7,9).

Abbildung 25: Zufriedenheit mit der betrieblichen Unterstützung im Bereich Arbeitsschutz nach Betriebsgröße (Beschäftigtenbefragung NRW 2021; n = 2.013)



Zudem liegen auf Grundlage der Beschäftigtenbefragung NRW 2021 auch bereits Sonderauswertungen zu Arbeits- und Gesundheitsschutz bei Beschäftigten in sogenannter Basisarbeit vor (Seiler, Krauss-Hoffmann & Brauner, 2021a). Bei Basisarbeit handelt es sich um Tätigkeiten, die ohne Berufsausbildung und nach kurzer Einarbeitungszeit ausgeführt werden können (Große-Jäger & Zwingmann, 2022). Zwar zeigen sich im Durchschnitt keine Unterschiede bei der Zufriedenheit mit der betrieblichen Unterstützung im Bereich Arbeitsschutz, Beschäftigte in der Basisarbeit haben aber seltener Zugang zu Sicherheitsbeauftragten, Fachkräften für Arbeitssicherheit, Brandschutzbeauftragten und Betriebsärzten bzw. -ärztinnen. Auch werden sie seltener als andere Beschäftigte zu Arbeitsschutzthemen unterwiesen. Insgesamt ist somit eine schlechtere Einbettung der Beschäftigten in Basisarbeit in die betriebliche Arbeitsschutzorganisation zu beobachten.

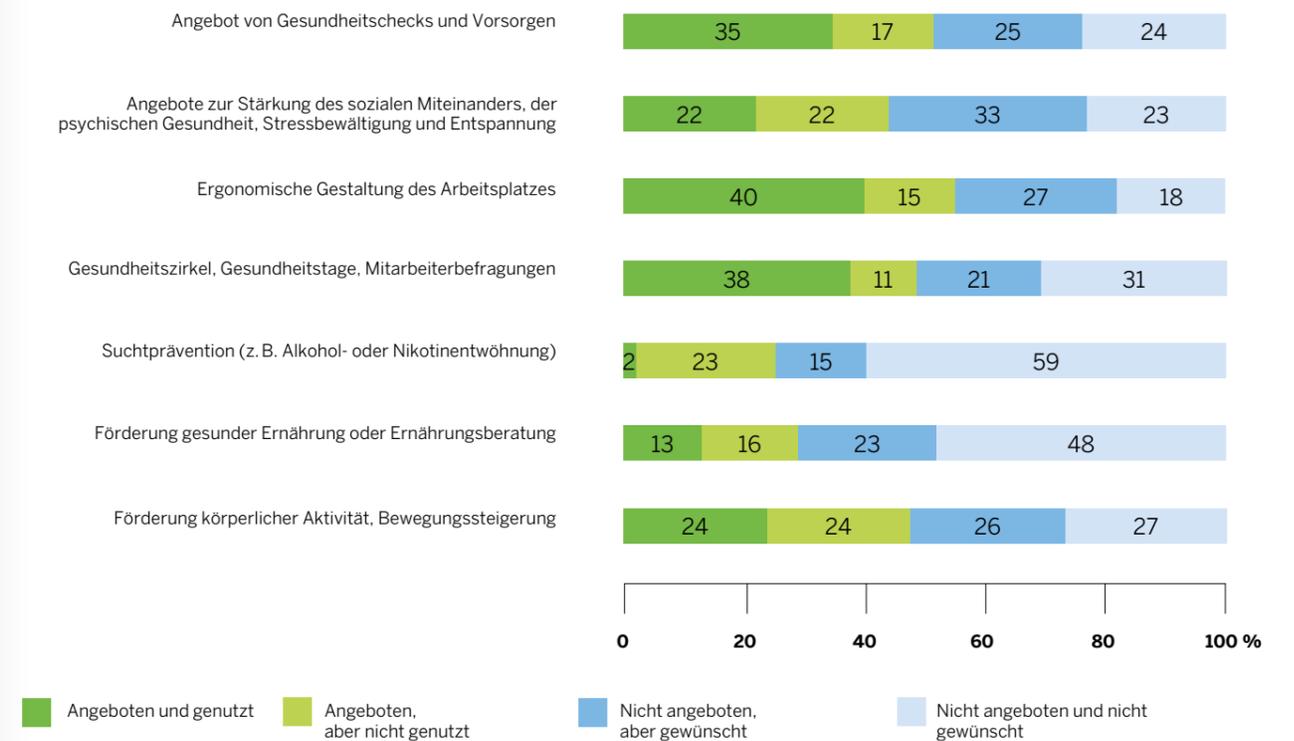
6.3. Betriebliche Gesundheitsförderung

Ein wesentlicher Baustein zum Erhalt und zur Stärkung des Wohlbefindens der Beschäftigten sind präventive Maßnahmen im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF; Adamek, Brauner, Krauss-Hoffmann & Seiler, 2021). Überblicksarbeiten zeigen, dass verschiedenste Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung für die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten wirkungsvoll und entsprechende Investitionen zudem aus ökonomischer Sicht profitabel sind (Barthelmes, Bödeker, Sörensen, Kleinlercher & Odoj, 2022).

Pandemiebedingt haben sich auch im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung einige grundlegende Änderungen ergeben: Einerseits die häufig eingeschränkte Möglichkeit, an BGF-Maßnahmen in Präsenz teilzunehmen sowie andererseits eine veränderte Belastungssituation der Beschäftigten, die es im betrieblichen Gesundheitsmanagement mitzudenken gilt. Gerade da die Pandemie für viele Beschäftigte sowohl beruflich als auch privat eine enorme Belastungsprobe darstellt, kommt der betrieblichen Gesundheitsförderung eine besondere Bedeutung zu.

Die Auswertungen der Beschäftigtenbefragung NRW 2021 zeigen, dass für 83 % (Frauen: 85 %; Männer: 82 %) der Beschäftigten mindestens eine Maßnahme zur betrieblichen Gesundheitsförderung in ihrem Betrieb verfügbar ist. Wie Abbildung 26 zeigt, werden den Beschäftigten am häufigsten die ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes (55 %) sowie Gesundheitschecks und Vorsorgen (51 %) angeboten⁵. Etwa die Hälfte der Befragten kann auch Gesundheitszirkel, Gesundheitstage und Mitarbeiterbefragungen (49 %) in Anspruch nehmen. Dahinter folgen Angebote zur Förderung körperlicher Aktivität und Bewegungssteigerung (47 %), Angebote zur Stärkung des sozialen Miteinanders, der psychischen Gesundheit, Stressbewältigung und Entspannung (44 %). Mit 29 % wird die Förderung gesunder Ernährung vergleichsweise selten genannt. Schlusslicht sind Maßnahmen zur Suchtprävention (beispielsweise solche zur Alkohol- und Nikotinentwöhnung). Teils werden solche Angebote auch von der betrieblichen Sozialberatung übernommen, können aber auch als Teil der betrieblichen Gesundheitsförderung im Betrieb implementiert sein. Dass diese Präventionsangebote in ihrem Betrieb verfügbar sind, berichtet nur ein Viertel der Beschäftigten (25%).

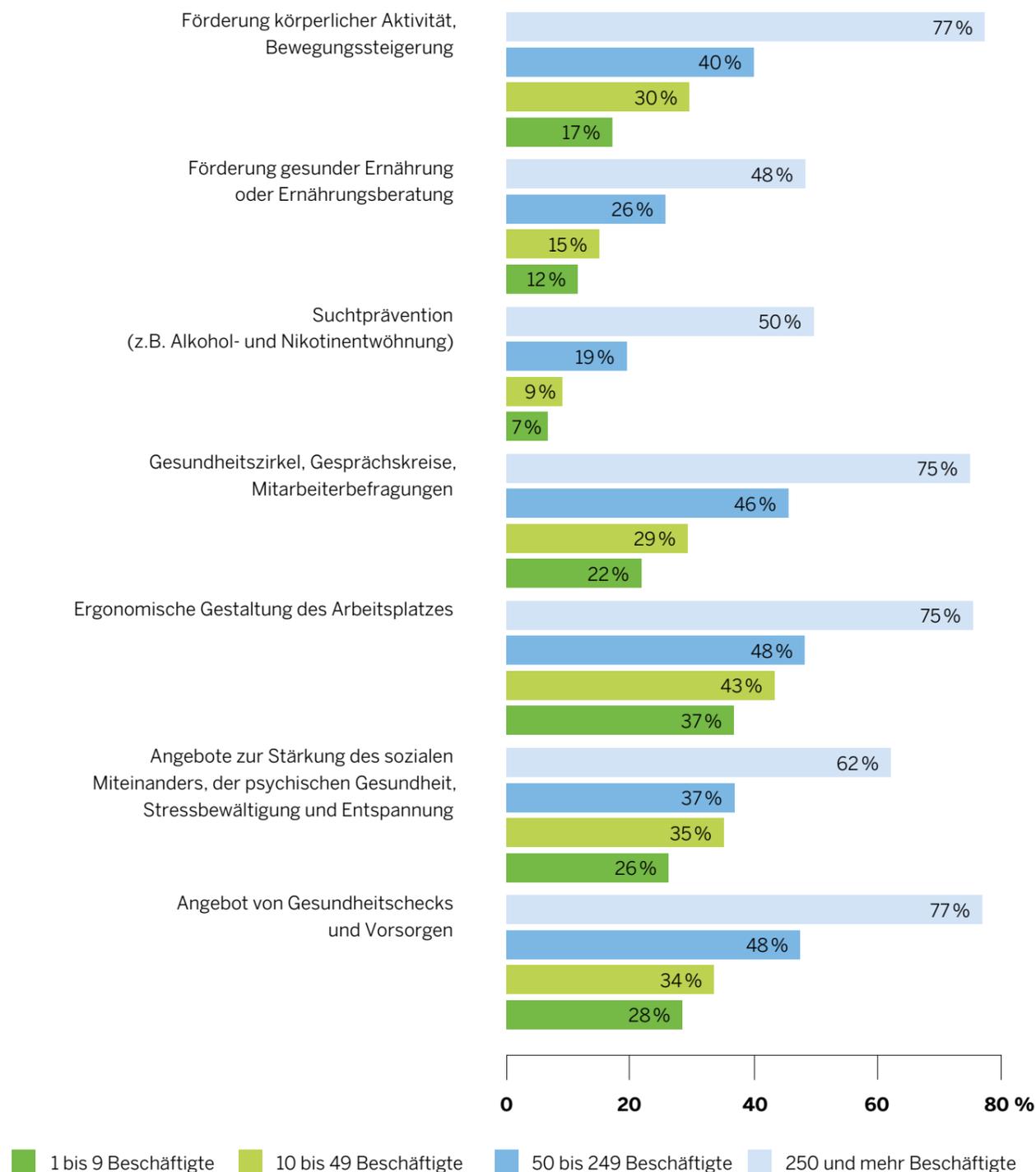
Abbildung 26: Angebot, Wunsch und Nutzung von Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung (Beschäftigtenbefragung NRW 2021; 1.913 ≤ n ≤ 2.005)



⁵ Insbesondere bei der ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung sowie Gesundheitschecks und Vorsorgen können auch Maßnahmen im Bereich Arbeitsschutz gemeint sein.

Ob Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung angeboten werden, hängt wesentlich mit der Betriebsgröße zusammen. So verdeutlichen die Auswertungen der Beschäftigtenbefragung NRW 2021, dass mit steigender Betriebsgröße häufiger BGF-Maßnahmen angeboten werden (vgl. Abbildung 27). Dieses Bild zeichnet sich unabhängig von der jeweils angebotenen Maßnahme ab. Insgesamt geben 98 % der Befragten in Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten an, dass an ihrem Arbeitsplatz mindestens eine BGF-Maßnahme angeboten wird. In Betrieben mit bis zu neun Beschäftigten berichten lediglich noch etwa 62 % der Befragten, dass mindestens ein Angebot in ihrem Betrieb vorhanden ist.

Abbildung 27: Angebot von Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung nach Betriebsgröße (Beschäftigtenbefragung NRW 2021; $1.907 \leq n \leq 1.995$)



Bei einem Blick auf die unterschiedlichen Branchen fällt auf, dass die Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung am häufigsten den Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung angeboten werden – hier erhalten beinahe alle Beschäftigten mindestens ein Angebot (99%). Ebenfalls häufig können Beschäftigte im Bereich IT, Finanzwesen, Immobilienbranche und andere technische, wissenschaftliche oder persönliche Dienstleistungen (88%) sowie im Bereich Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen (86%) BGF-Angebote in Anspruch nehmen. Wesentlich seltener haben dagegen beispielsweise Beschäftigte im Bereich Handel, Transport, Gastgewerbe/Beherbergung und Erholung entsprechende Angebote (71%).

Nicht nur die Betriebsgröße und die Branchenzugehörigkeit stellen einen bedeutenden Faktor beim Angebot von Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung dar. So haben beispielsweise Beschäftigte in sogenannter Basisarbeit seltener Zugang zu eben solchen Maßnahmen (Seiler et al., 2021a). Auch die pandemiebedingt ausgeweiteten digitalen Angebote zur Gesundheitsförderung unterstützen bei den vergleichsweise geringeren Zugangsmöglichkeiten nicht in ausreichendem Maße, weil damit nicht alle Beschäftigtengruppen erreicht werden können (Adamek et al. 2021).

Wird die Nutzung der BGF-Maßnahmen betrachtet, werden von den Beschäftigten, die über das jeweilige Angebot verfügen, am häufigsten – mit 77% – Mitarbeiterbefragungen, Gesundheitszirkel oder Gesprächskreise genutzt; relativ dicht gefolgt von Angeboten zur ergonomischen Gestaltung des Arbeitsplatzes (73%) und Maßnahmen von Gesundheitschecks und Vorsorgen (68%). Maßnahmen zur Suchtprävention werden nicht nur vergleichsweise selten angeboten, sondern auch sehr selten von den Beschäftigten genutzt (8%). Welche Maßnahmen tatsächlich in Anspruch genommen werden, ist unter anderem abhängig vom Geschlecht: So nehmen Frauen (56%) beispielsweise deutlich häufiger Angebote zur Stärkung des sozialen Miteinanders, der psychischen Gesundheit, Stressbewältigung und Entspannung in Anspruch als Männer (42%). Auch bei Angeboten zur Förderung gesunder Ernährung oder Ernährungsberatung ist das der Fall (Frauen: 49%; Männer: 42%).

Erhoben wurde außerdem, ob diejenigen, die keinen Zugang zu den jeweiligen BGF-Angeboten haben, sich diesen wünschen. Am häufigsten äußerten diese Beschäftigten den Wunsch nach einer ergonomischen Gestaltung des Arbeitsplatzes (59%); dicht gefolgt von Angeboten zur Stärkung des sozialen Miteinanders, der psychischen Gesundheit, Stressbewältigung und Entspannung (57%). Etwas über die Hälfte dieser Befragten (52%) wünscht sich außerdem Gesundheitschecks und Vorsorgen. Schlusslicht bilden auch hier die Maßnahmen zur Suchtprävention – lediglich 22% der Befragten vermissen ein solches Angebot.

6.4. Zwischenfazit

Im Rahmen der COVID-19-Pandemie haben Arbeits- und Gesundheitsschutz einen Zugewinn an Aufmerksamkeit erfahren. Die in den Betrieben ergriffenen Maßnahmen zum Infektionsschutz hält die große Mehrheit der Beschäftigten für angemessen. Im verarbeitenden Gewerbe und in Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten gehen den Beschäftigten die Maßnahmen häufiger nicht weit genug. Konkret berichten die Beschäftigten von einem breiten Spektrum an pandemiebedingten Änderungen in ihren Arbeitsbereichen, allen voran von strengeren Hygienemaßnahmen. Teilweise besteht bei den Beschäftigten ein Wunsch nach Beibehaltung bestimmter Maßnahmen. Insbesondere wünscht sich ein Großteil der Beschäftigten auch in Zukunft mehr Aufmerksamkeit für das Thema Arbeitsschutz und Gesundheit.

Mit Blick auf die betriebliche Arbeitsschutzorganisation ist eine größere Sichtbarkeit der Beauftragten für den betrieblichen Arbeitsschutz im Vergleich zur Beschäftigtenbefragung 2018/2019 erkennbar. 86% der Beschäftigten werden zudem zu Arbeitsschutzthemen unterwiesen. Etwas mehr als ein Viertel der Beschäftigten vergibt für die Unterstützung im Bereich Arbeitsschutz die Bestnote. Zudem weisen die Auswertungen auf einen Bedarf bezüglich Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung hin. Beispielsweise wünschen sich viele Beschäftigte Angebote zur ergonomischen Gestaltung des Arbeitsplatzes und zur Stärkung des sozialen Miteinanders, der psychischen Gesundheit, Stressbewältigung und Entspannung. Zugleich wird aber auch deutlich, dass sowohl der Zugang zu betrieblichen Beauftragten für den Arbeitsschutz, die Durchführung von Unterweisungen, die Zufriedenheit mit der Unterstützung im Bereich Arbeitsschutz und Angebote der betrieblichen Prävention in kleinen und mittleren Betrieben (KMU) weniger ausgeprägt sind.

7. Homeoffice, Telearbeit & Co. während der COVID-19-Pandemie.

Zahlreiche Studien belegen eine pandemiebedingte Zunahme der Arbeit von zuhause (für eine Übersicht s. Boockmann et al., 2021). Die COVID-19-Pandemie hat auch in Nordrhein-Westfalen zu einer weitreichenden Verlagerung von Arbeitstätigkeiten in den Privatbereich geführt. Die Beschäftigtenbefragung NRW fand dabei während einer Hochphase der Homeoffice-Nutzung statt. So sah das Infektionsschutzgesetz beinahe während des gesamten Befragungszeitraums vor, dass Arbeitgeber Beschäftigten im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anbieten mussten, diese Tätigkeiten in deren Wohnung auszuführen, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen und Beschäftigte dieses Angebot anzunehmen hatten, soweit ihrerseits keine Gründe entgegenstehen (§ 28b Infektionsschutzgesetz).

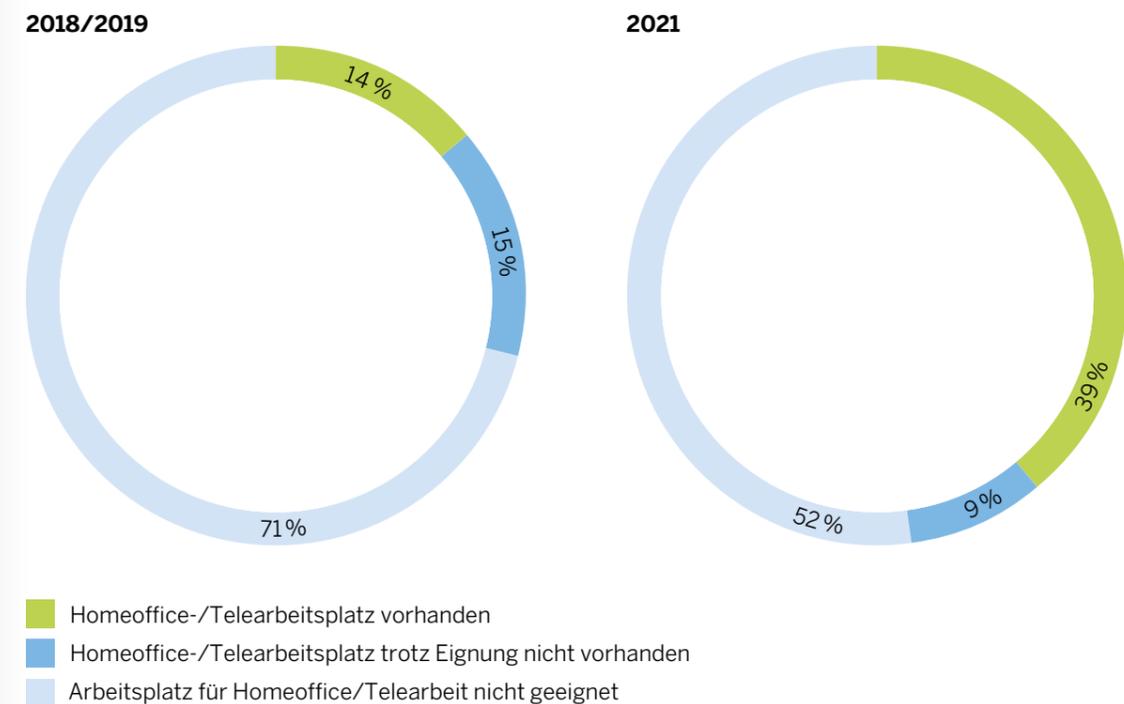
7.1. Verbreitung und Ausmaß

Neben einer umfassenden Verlagerung von beruflichen Tätigkeiten in den Privatbereich im Vergleich zur Zeit vor der Pandemie zeigen verschiedenste Studien auch eine unterschiedlich starke Nutzung von Homeoffice bzw. Telearbeit im Pandemieverlauf (Boockmann et al., 2021). So stieg der Anteil der Betriebe in Deutschland, die mindestens einem Teil ihrer Beschäftigten grundsätzlich die Möglichkeit anbieten, ganz oder teilweise von zuhause aus zu arbeiten, von 42 % im August 2020 auf 50 % im Juli 2021 (Bellmann et al., 2021). Der Anteil der im Homeoffice Tätigen rangierte beispielsweise in einer Studie von Bonin, Krause-Pilatus und Rinne (2021) zwischen Mitte Februar 2021 und Mitte September 2021 zwischen 36 und 49 %. Ferner scheint die Arbeit von zuhause in westdeutschen Bundesländern verbreiteter zu sein als in ostdeutschen Bundesländern (Bonin et al., 2020). Daten zur Verbreitung und zum tatsächlichen und gewünschten Ausmaß von Telearbeit bzw. Homeoffice in Nordrhein-Westfalen auf Grundlage der Beschäftigtenbefragung NRW sind im Folgenden dargestellt. Einschränkend sei darauf hingewiesen, dass bei der Erfassung der Arbeit von zuhause in den Beschäftigtenbefragungen NRW nicht explizit zwischen Telearbeit nach Arbeitsstättenverordnung und Homeoffice nach SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel unterschieden wird.

Verbreitung vor und während der Pandemie

Auch in der Beschäftigtenbefragung NRW ist im Vergleich zur Beschäftigtenbefragung 2018/2019 ein sprunghafter Anstieg der Arbeit von zuhause in der Befragung 2021 zu verzeichnen. So haben 39 % der Beschäftigten in der aktuellen Befragung einen Homeoffice- bzw. Telearbeitsplatz im Vergleich zu lediglich 14 % in der Vorbefragung (vgl. Abbildung 28). Von den im Jahr 2021 befragten Beschäftigten arbeiten 22 % seit der Corona-Zeit im Homeoffice bzw. in Telearbeit – bei 17 % war das auch schon vor der Pandemie der Fall. Abgenommen hat insbesondere der Anteil der Beschäftigten, die angeben, dass der Arbeitsplatz für Homeoffice bzw. Telearbeit nicht geeignet ist (52 % in 2021 vs. 71 % in 2018/2019). Lediglich 9 % berichten 2021, dass ein Homeoffice- bzw. Telearbeitsplatz trotz Eignung nicht vorhanden ist. Ein knappes Drittel (32 %) dieser Beschäftigten wünscht sich einen Homeoffice- bzw. Telearbeitsplatz.

Abbildung 28: Verbreitung von Homeoffice bzw. Telearbeit im Zeitverlauf (Beschäftigtenbefragungen NRW 2018/2019 und 2021; $1.999 \leq n \leq 2.025$)



Bei Männern ist der Anteil der Beschäftigten mit einem Homeoffice- oder Telearbeitsplatz mit 42 % höher als bei Frauen (36 %). Zudem arbeiten Beschäftigte zwischen 30 bis 49 Jahren häufiger von zuhause (44 %) als Beschäftigte unter 30 Jahren (38 %) oder ab 50 Jahren (33 %).

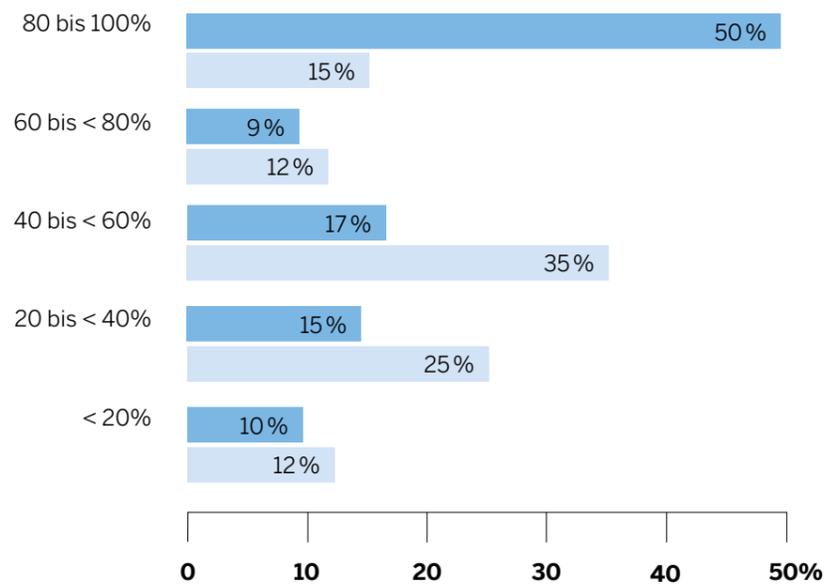
Ob ein Homeoffice- oder Telearbeitsplatz vorhanden ist, hängt zudem maßgeblich von der Betriebsgröße ab. In großen Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten hat mehr als die Hälfte der Beschäftigten einen Homeoffice- bzw. Telearbeitsplatz (52 %) und in Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten sind es immerhin 41 %. Dieser Anteil ist jedoch deutlich geringer in Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten (26 %) und 1 bis 9 Beschäftigten (23 %). Gerade in kleinen und mittleren Unternehmen geben die Beschäftigten häufiger an, dass der Arbeitsplatz für Homeoffice bzw. Telearbeit nicht geeignet ist. Dass ein Homeoffice- bzw. Telearbeitsplatz trotz Eignung nicht vorhanden ist, berichten insbesondere Beschäftigte in Betrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten.

Darüber hinaus unterscheidet sich die Verbreitung von Homeoffice bzw. Telearbeit auch stark je nach Branche. Während nur 18 % der Beschäftigten im Bereich Handel, Transport, Gastgewerbe/Beherbergung und Erholung von zuhause arbeiten können, sind es 60 % im Bereich IT, Finanzwesen, Immobilienbranche und andere technische, wissenschaftliche oder persönliche Dienstleistungen und sogar 63 % in der öffentlichen Verwaltung. In den übrigen Wirtschaftsbereichen kann jeweils etwas über ein Drittel der Beschäftigten von zuhause arbeiten.

Tatsächlicher und gewünschter Umfang der Arbeit von zuhause

Mit Blick auf den Umfang der Arbeit zuhause zeigt sich, dass die Hälfte der Beschäftigten mit Homeoffice- bzw. Telearbeitsplatz zum Zeitpunkt der Befragung 80 bis 100 % der Arbeitszeit in den eigenen vier Wänden verbringt (vgl. Abbildung 29). Hinsichtlich der Homeoffice- bzw. Telearbeitsnutzung nach der COVID-19-Pandemie zeichnet sich jedoch eher eine Präferenz von Hybrid-Modellen ab. Gefragt nach dem gewünschten wöchentlichen Arbeitszeitanteil der Arbeitszeit zuhause, geben die meisten Beschäftigten (35 %) an, gerne 40 bis 60 % der Arbeitszeit im Homeoffice bzw. in Telearbeit arbeiten zu wollen. Im Durchschnitt liegt der Anteil der Arbeitszeit zuhause zum Befragungszeitpunkt mit 66 % somit deutlich über dem gewünschten Anteil von 45 %.

Abbildung 29: Gewünschter und tatsächlicher wöchentlicher Arbeitszeitanteil in Telearbeit bzw. im Homeoffice (Beschäftigtenbefragung NRW 2021; 951 ≤ n ≤ 1.010)



■ Tatsächlicher wöchentlicher Arbeitszeitanteil in Telearbeit bzw. im Homeoffice bei den Beschäftigten mit Telearbeit/Homeoffice
 ■ Gewünschter wöchentlicher Arbeitszeitanteil in Telearbeit bzw. im Homeoffice nach der Pandemie (bei gewünschter oder tatsächlicher Arbeit von zuhause)

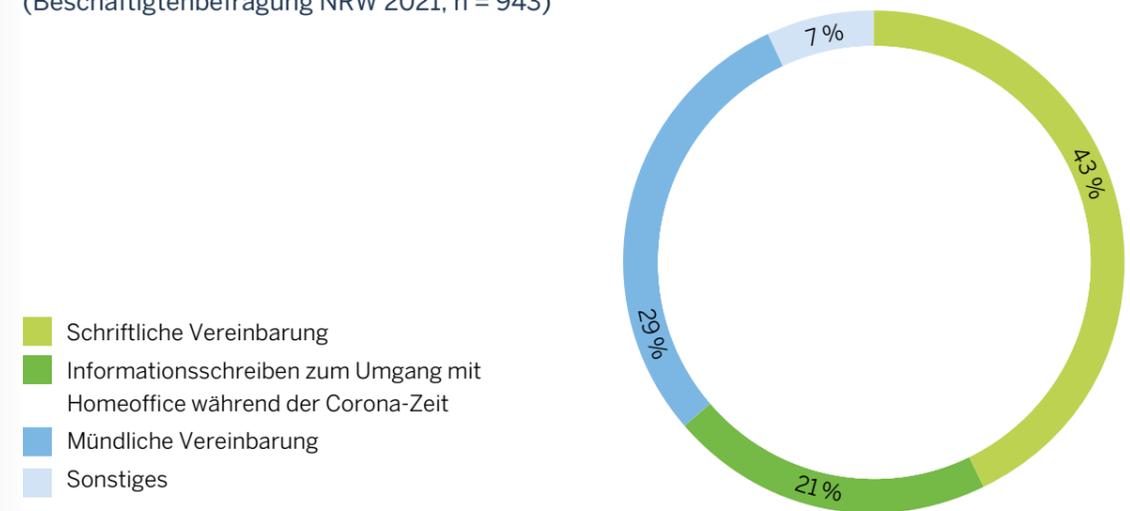
7.2. Rahmenbedingungen der Arbeit von zuhause

Gute Rahmenbedingungen, insbesondere auch formelle Vereinbarungen und ein ergonomisch gestalteter Arbeitsplatz, können sich erheblich auf das Gelingen der Arbeit von zuhause auswirken (Ahlers, Mierich & Zucco, 2021; Backhaus, Tisch & Beermann, 2021; Bonin et al., 2020; Lott, 2020). Erste Erkenntnisse zur Homeoffice-Situation zu Beginn der Pandemie weisen zudem darauf hin, dass trotz Bemühungen seitens der Betriebe im Hinblick auf Ausstattung und Qualifizierungsmaßnahmen (Bellmann et al., 2021) technische Hindernisse nur bedingt abgebaut werden konnten und ein erheblicher Teil der Beschäftigten zuhause mit dem Ess- oder Küchentisch vorlieb nehmen musste (Frodermann, Grunau, Haas & Müller, 2021). Wie sich diese Rahmenbedingungen in Nordrhein-Westfalen mehr als ein Jahr nach den ersten Lockdowns ausgestalten, zeigen die folgenden Auswertungen der Beschäftigtenbefragung NRW 2021.

Vereinbarung zu Homeoffice oder Telearbeit

Grundlage für die Arbeit von zuhause ist bei 43 % der Beschäftigten eine schriftliche Vereinbarung, z. B. eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung oder ein Arbeits- oder Tarifvertrag (vgl. Abbildung 30). Bei 29 % besteht eine mündliche Vereinbarung. Bei weiteren 21 % basiert die Arbeit zuhause auf einem Informationsschreiben zum Umgang mit Homeoffice während der Corona-Zeit. Dabei sind schriftliche Vereinbarungen seltener in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) und häufiger in großen Betrieben anzutreffen. Die Branchenbeurteilung zeigt, dass in der öffentlichen Verwaltung die Arbeit von zuhause bei den meisten Beschäftigten durch eine schriftliche Vereinbarung geregelt ist (55%). Im verarbeitenden Gewerbe ist der Anteil dagegen am geringsten (36%).

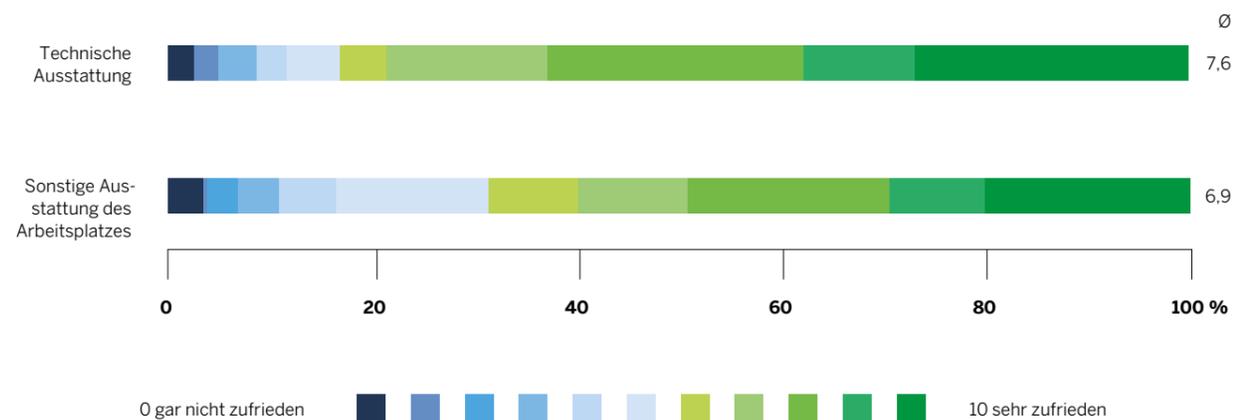
Abbildung 30: Grundlage für die Arbeit zuhause (Beschäftigtenbefragung NRW 2021; n = 943)



Ausstattung und Unterstützung für die Arbeit zuhause

Die Zufriedenheit mit der technischen Ausstattung bei der Arbeit zuhause fällt mit einem durchschnittlichen Wert von 7,6 (gemessen auf einer Skala von 0 „gar nicht zufrieden“ bis 10 „sehr zufrieden“) verhältnismäßig hoch aus (vgl. Abbildung 31). Über ein Viertel (27%) der im Homeoffice bzw. in Telearbeit Tätigen verteilt hier die Bestnote. Wesentlich schlechter wird die sonstige Ausstattung des Arbeitsplatzes bewertet (6,9 im Durchschnitt), mit der sich nur jede bzw. jeder Fünfte sehr zufrieden zeigt. Sowohl bei der technischen als auch bei der sonstigen Ausstattung des Arbeitsplatzes ist die Zufriedenheit bei denjenigen höher, die bereits vor der COVID-19-Pandemie zuhause gearbeitet hatten im Vergleich zu denjenigen, die erst pandemiebedingt damit begonnen haben.

Abbildung 31: Zufriedenheit der Beschäftigten mit Homeoffice-/Telearbeitsplatz mit der technischen und sonstigen Ausstattung des Arbeitsplatzes zuhause (Beschäftigtenbefragung NRW 2021; 948 ≤ n ≤ 952)

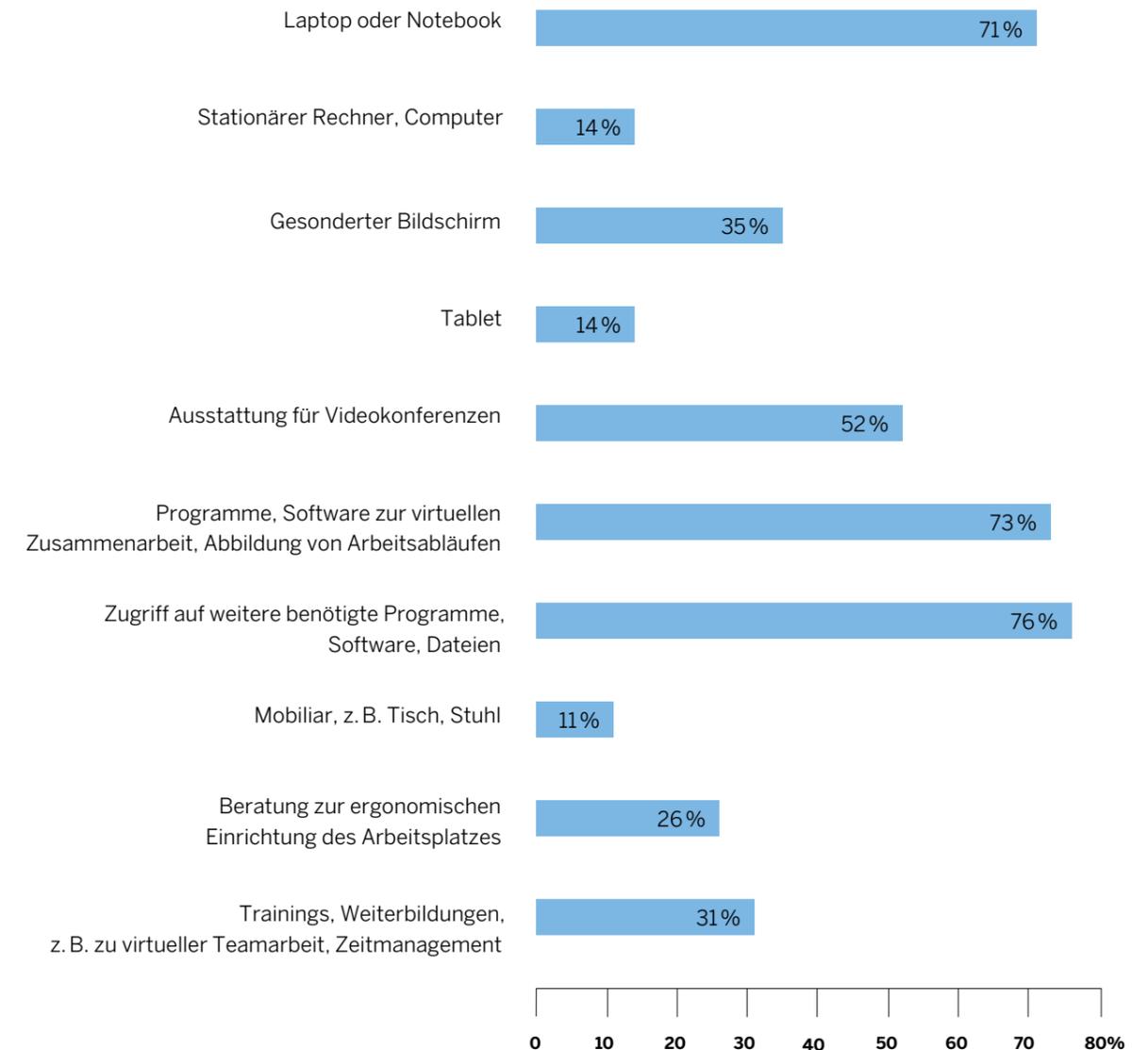


Dieses gemischte Bild setzt sich auch bei einer detaillierteren Betrachtung dessen, was den Beschäftigten von betrieblicher Seite für die Arbeit von zuhause zur Verfügung gestellt wird, fort (vgl. Abbildung 32): So arbeiten sieben von zehn Beschäftigten (71%) zuhause am Laptop oder Notebook. Einen gesonderten Bildschirm bekommt dagegen nur etwas mehr als jeder Dritte gestellt (35%). Jeweils 14% der Beschäftigten haben ein Tablet oder einen stationären Rechner oder Computer erhalten.

Programme, Software zur virtuellen Zusammenarbeit und Abbildung von Arbeitsabläufen (73%) und Zugriff auf weitere benötigte Programme, Software und Dateien (76%) sind bei den meisten Beschäftigten vorhanden. Eine Ausstattung für Videokonferenzen erhält jedoch nur etwas über die Hälfte (52%) der im Homeoffice bzw. in Telearbeit Tätigen.

Bei 11% der Beschäftigten stellt der Betrieb Mobiliar wie etwa einen Tisch oder Stuhl für die Arbeit zuhause zur Verfügung. Eine Beratung zur ergonomischen Einrichtung des Arbeitsplatzes hat ein Viertel der Beschäftigten im Homeoffice bzw. in Telearbeit erhalten. An Trainings oder Weiterbildungen beispielsweise zu virtueller Teamarbeit oder Zeitmanagement konnten 31% der Beschäftigten teilnehmen.

Abbildung 32: Betriebliche Ausstattung und Unterstützungsangebote für die Arbeit zuhause (Beschäftigtenbefragung NRW 2021; n = 953)



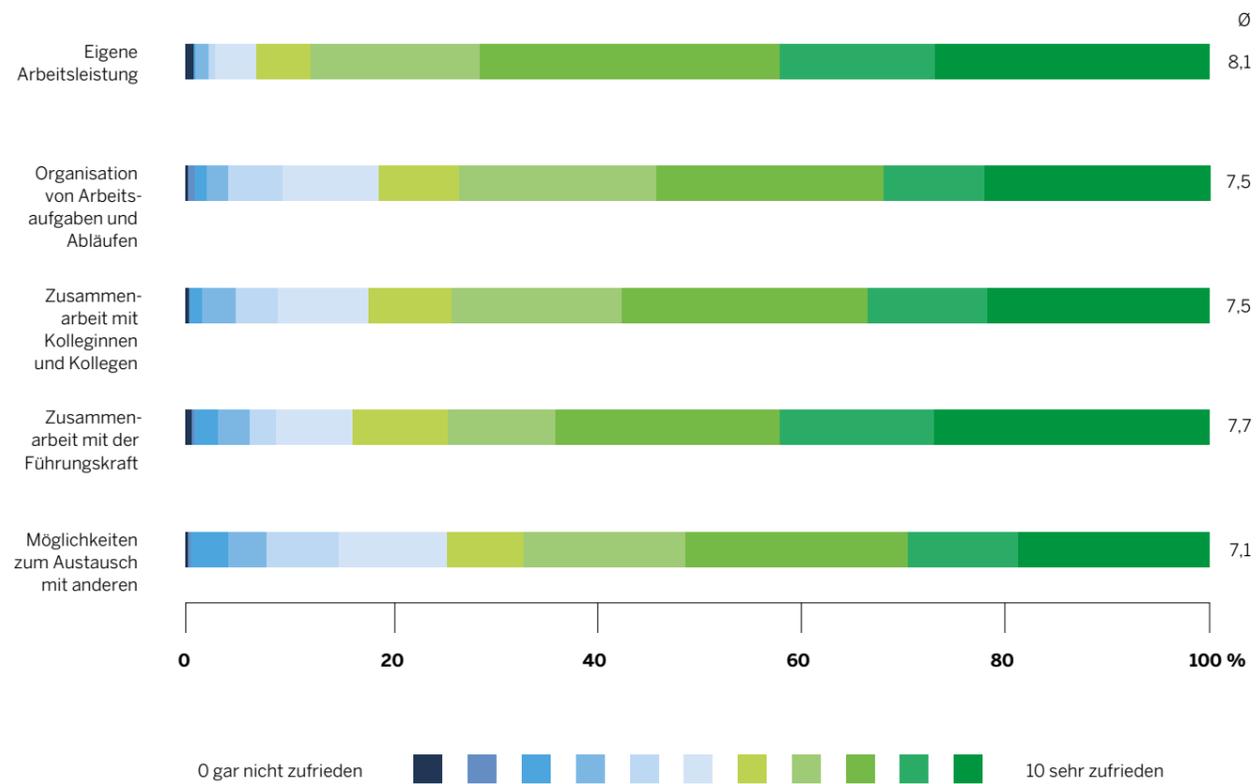
7.3. Arbeitsgestaltung

Die Arbeit von zuhause und in virtuellen Teams stellt besondere Anforderungen u. a. an die Selbstorganisation, Gestaltung von Arbeitsprozessen, Zusammenarbeit, Kommunikation und auch Führung auf Distanz (Lengen, Kordsmeyer, Rohwer, Harth & Mache, 2021; Mojtahedzadeh, Rohwer, Lengen, Harth & Mache, 2021; Wessels, Füsers & Krauss-Hoffmann, 2019). Insbesondere müssen dabei auch psychosoziale Risiken im Blick behalten werden, um ein gesundes und produktives Arbeiten im Homeoffice bzw. in Telearbeit zu gewährleisten, wie Auswertungen der vorherigen (Krauss-Hoffmann, 2021) und der aktuellen Beschäftigtenbefragung NRW zeigen.

Produktivität, Zusammenarbeit und Führung

In der Beschäftigtenbefragung NRW 2021 zeigen sich die Befragten mit Homeoffice- bzw. Telearbeitsplatz mit der eigenen Arbeitsleistung durchschnittlich überaus zufrieden (vgl. Abbildung 33) – 27% vergeben hierfür sogar die Bestnote. Im Hinblick auf die Organisation von Arbeitsaufgaben und Abläufen sind es noch 22%. Ebenso viele Beschäftigte sind sehr zufrieden mit der Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen und 27% sind sehr zufrieden mit der Zusammenarbeit mit der Führungskraft. Die Möglichkeiten zum Austausch mit anderen werden etwas schlechter bewertet. Nur 19% sind damit sehr zufrieden.

Abbildung 33: Zufriedenheit der Beschäftigten mit Homeoffice-/Telearbeitsplatz mit der Zusammenarbeit, Führung, Arbeitsorganisation und Arbeitsleistung zuhause (Beschäftigtenbefragung NRW 2021; 938 ≤ n ≤ 953)

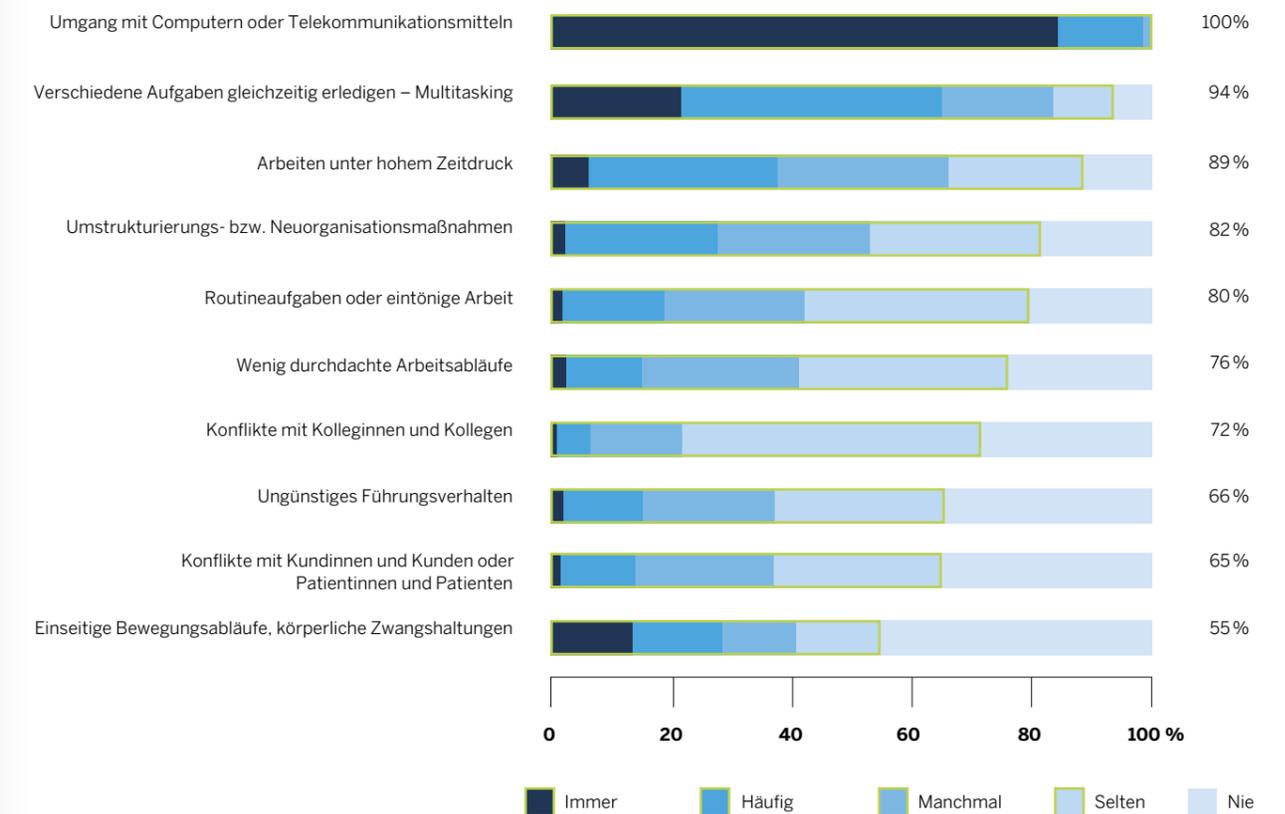


44% der Beschäftigten mit Homeoffice-/Telearbeitsplatz berichten pandemiebedingt von mehr digitalen Kaffeerrunden und digitalen Angeboten zum Teambuilding. Ferner zeigt sich, dass Beschäftigte, die entsprechende Angebote erhalten, zufriedener mit der Zusammenarbeit mit den Kolleginnen und Kollegen, der Zusammenarbeit mit der Führungskraft und den Möglichkeiten zum Austausch mit anderen sind. Auch wer vom Betrieb eine Ausstattung für Videokonferenzen zur Verfügung gestellt bekommen hat, ist beispielsweise zufriedener mit den Möglichkeiten zum Austausch mit anderen und der Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen.

Arbeitsbelastungen bei der Arbeit zuhause

Im Hinblick auf Arbeitsbelastungen bei der Arbeit zuhause stehen insbesondere psychische Faktoren im Vordergrund (vgl. Abbildung 34). Erwartungsgemäß berichten alle Beschäftigten mit Homeoffice- oder Telearbeitsplatz, dass sie bei ihrer Arbeit Computer oder Telekommunikationsmittel nutzen. An zweiter Stelle der häufigsten Arbeitsbelastungen wird Multitasking, d. h. das gleichzeitige Erledigen verschiedener Aufgaben, genannt, gefolgt vom Arbeiten unter hohem Zeitdruck. Ebenfalls häufig erleben die Beschäftigten mit Homeoffice- bzw. Telearbeitsplatz Umstrukturierungs- bzw. Neuorganisationsmaßnahmen. Auch Routineaufgaben oder eintönige Arbeit, wenig durchdachte Arbeitsabläufe, Konflikte mit Kolleginnen und Kollegen, ungünstiges Führungsverhalten und Konflikte mit Kundinnen und Kunden oder Patientinnen und Patienten gehören bei vielen zum Homeoffice- bzw. Telearbeitsalltag dazu. Zudem werden auch einseitige Bewegungsabläufe und körperliche Zwangshaltungen verhältnismäßig häufig genannt. Im Vergleich zu Beschäftigten, die keinen Homeoffice- oder Telearbeitsplatz haben, berichten Beschäftigte, die von zuhause arbeiten, zudem insbesondere häufiger von fehlenden sozialen Kontakten (51% vs. 30%). Verschiedenste körperliche Arbeitsbelastungen kommen dagegen seltener als bei Beschäftigten ohne Homeoffice- bzw. Telearbeitsplatz vor.

Abbildung 34: Top 10 arbeitsbedingter Belastungen bei Beschäftigten mit Homeoffice-/Telearbeitsplatz (Beschäftigtenbefragung NRW 2021; 951 ≤ n ≤ 953)



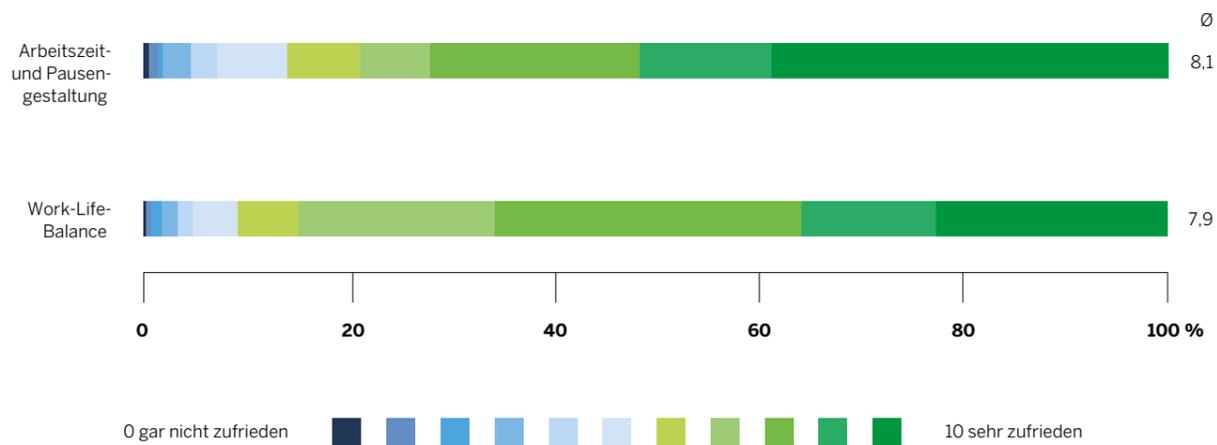
7.4. Arbeitszeitgestaltung und Vereinbarkeit

Die Arbeit von zuhause bietet Chancen, teils aber auch Herausforderungen im Hinblick auf die Arbeitszeitgestaltung und Schnittstelle von Arbeit und Privatleben. So sprechen Studien vor der COVID-19-Pandemie neben erhöhtem Autonomieerleben auch für eine bessere Work-Life-Balance bei Homeoffice bzw. Telearbeit (Gajendran & Harrison, 2007). Daneben verfestigen sich aber zugleich Erkenntnisse, dass es bei der Arbeit in den heimischen vier Wänden häufig zu einer ungewollten Auflösung von Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben kommt, das Abschalten von der Arbeit schwerer fällt und häufig länger gearbeitet wird (Boockmann et al., 2021; Lott, 2017; Wöhrmann, Backhaus, Tisch & Michel, 2020). Ferner wird mit Blick auf familiäre Sorgearbeit während der Pandemie häufig von einer Retraditionalisierung berichtet, insbesondere da Frauen während der Pandemie die Hauptlast der Kinderbetreuung übernehmen (Illing, Oberfichtner, Pestel, Schmieder & Trenkle, 2022; Jessen, Spieß & Wrohlich, 2021). Auch arbeitszeit- und vereinbarkeitsbezogene Anforderungen und Ressourcen der Arbeit im Homeoffice bzw. in Telearbeit wurden daher im Rahmen der Beschäftigtenbefragung NRW 2021 thematisiert.

Arbeitszeit und Work-Life-Balance bei Homeoffice/Telearbeit

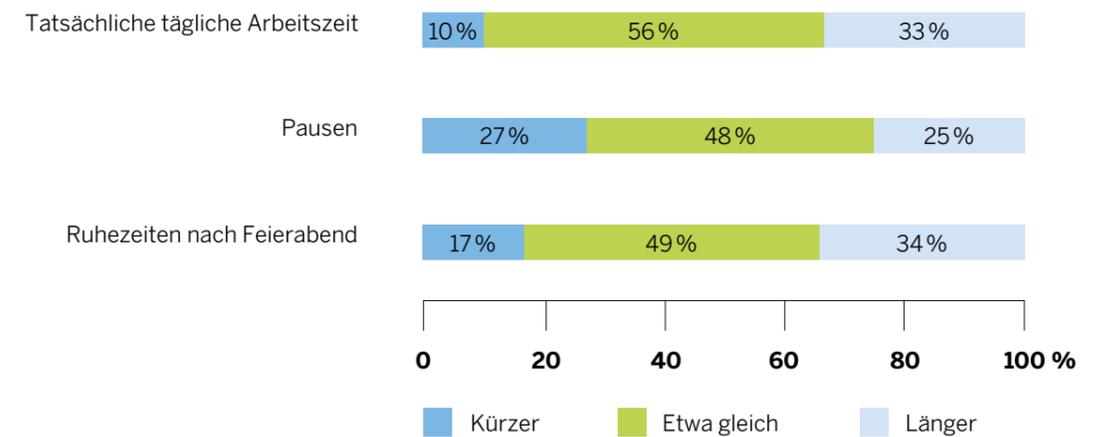
In der Beschäftigtenbefragung NRW 2021 gehört die Arbeitszeit- und Pausengestaltung bei der Arbeit zuhause zu den Faktoren, mit denen die Beschäftigten durchschnittlich am zufriedensten sind (vgl. Abbildung 35). Beinahe vier von zehn Beschäftigten (39 %) vergeben hierfür sogar die Maximalpunktzahl. Auch bei der Work-Life-Balance, d. h. damit wie gut Arbeits- und Privatleben zusammenpassen, ist die Zufriedenheit hoch. Die Bestnote vergeben allerdings nur 23 %.

Abbildung 35: Zufriedenheit der Beschäftigten mit Homeoffice-/Telearbeitsplatz mit der Arbeitszeit- und Pausengestaltung zuhause sowie der Work-Life-Balance (Beschäftigtenbefragung NRW 2021; 948 ≤ n ≤ 952)



Männer mit Homeoffice- bzw. Telearbeitsplatz arbeiten wöchentlich durchschnittlich 41,3 Stunden und Frauen 36,9 Stunden. Im Durchschnitt fallen sowohl bei Männern als auch bei Frauen 4,3 Überstunden pro Woche an. Mit dem Wegfall örtlicher Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben bei der Arbeit in den eigenen vier Wänden verschwimmen und verschieben sich teilweise aber auch zeitliche Grenzen. Im Vergleich zur Arbeitszeit im Betrieb berichtet eine bzw. einer von zehn Beschäftigten von kürzeren täglichen Arbeitszeiten bei der Arbeit zuhause und ein Drittel der Beschäftigten von längeren täglichen Arbeitszeiten (vgl. Abbildung 36). Bei 56 % der Befragten ist die tatsächliche tägliche Arbeitszeit zuhause und im Betrieb etwa gleich. Bei jeweils etwa einem Viertel der Beschäftigten fallen Pausen zuhause kürzer (27 %) bzw. länger (25 %) aus als im Betrieb. Bei 48 % ist die Pausenlänge unabhängig vom Arbeitsort etwa gleich. Bei 17 % der Beschäftigten sind die Ruhezeiten nach Feierabend bei der Arbeit zuhause kürzer als im Betrieb – bei 34 % hingegen länger. Bei rund der Hälfte der Beschäftigten (49 %) ist die Länge der Ruhezeiten bei der Arbeit zuhause und im Betrieb vergleichbar. Zudem zeigt sich auch bei Beschäftigten mit Homeoffice- oder Telearbeitsplatz, dass häufige verkürzte Ruhezeiten mit einer schlechteren Work-Life-Balance einhergehen und Beschäftigte eher angeben, immer oder häufig erschöpft zu sein (39 %) als wenn verkürzte Ruhezeiten nur manchmal, selten oder nie vorkommen (15 %).

Abbildung 36: Arbeitszeit der Beschäftigten zuhause im Vergleich zur Arbeitszeit im Betrieb (Beschäftigtenbefragung NRW 2021; 938 ≤ n ≤ 948)

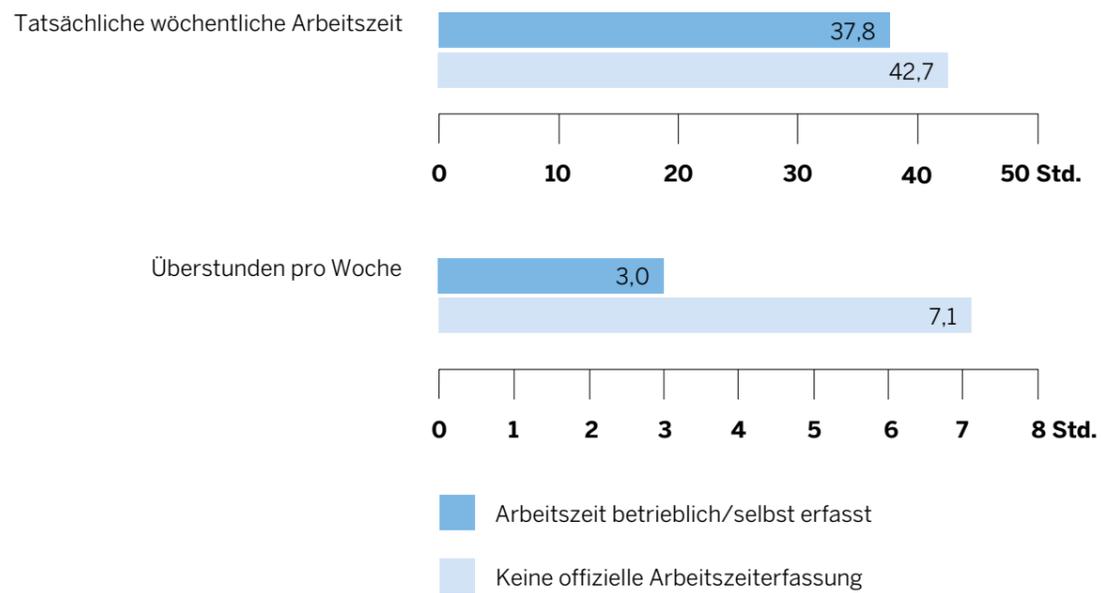


Arbeitszeiterfassung bei der Arbeit zuhause

Bei Beschäftigten mit Homeoffice- oder Telearbeitsplatz wird die Arbeitszeit häufiger nicht erfasst (30 %) als bei anderen Beschäftigten (21 %). Insbesondere im Rahmen von Arbeitszeitmodellen der sogenannten „Vertrauensarbeitszeit“ wird häufig auf die Arbeitszeitdokumentation und -kontrolle verzichtet, auch mit der Begründung, Beschäftigten mehr zeitliche Autonomie zu geben. Die Beschäftigtenbefragung NRW 2021 zeigt allerdings, dass mit einer Arbeitszeiterfassung bei Beschäftigten mit Homeoffice- oder Telearbeitsplatz keine nennenswerten Einbußen des zeitlichen Handlungsspielraums verbunden sind.

Beschäftigte mit Homeoffice- oder Telearbeitsplatz ohne Erfassung der Arbeitszeit arbeiten im Durchschnitt beinahe fünf Stunden länger als wenn eine Arbeitszeiterfassung vorhanden ist (vgl. Abbildung 37). Dies ist nur zu einem geringen Teil auf längere vertragliche Arbeitszeiten zurückzuführen, sondern lässt sich insbesondere dadurch erklären, dass im Homeoffice bzw. in Telearbeit Tätige ohne Arbeitszeiterfassung im Mittel pro Woche 4,1 Überstunden mehr leisten als Beschäftigte, deren Arbeitszeiten dokumentiert werden. Eine Extensivierung der Arbeitszeit bei fehlender Arbeitszeiterfassung zeigt sich auch in anderen Studien (Backhaus, Stein & Entgelmeier, 2021; Lott & Ahlers, 2021). Zu berücksichtigen ist allerdings, dass ohne eine objektive Arbeitszeitdokumentation Einschätzungen zur Arbeitsdauer ggf. erschwert sind und Beschäftigte dazu neigen, die Arbeitszeitdauer zu überschätzen (Robinson, Martin, Glorieux & Minnen, 2011). Hinzu kommt dennoch ein weiterer Aspekt: In Ermangelung einer Arbeitszeiterfassung werden nur bei 35 % der Beschäftigten, die Überstunden machen, diese ganz oder teilweise durch Freizeit ausgeglichen. Mit Arbeitszeitdokumentation ist dies bei 84 % der Beschäftigten der Fall. Stattdessen werden bei Beschäftigten ohne im Vergleich zu mit Arbeitszeiterfassung Überstunden deutlich häufiger ganz oder teilweise nicht abgegolten (44 % vs. 12 %).

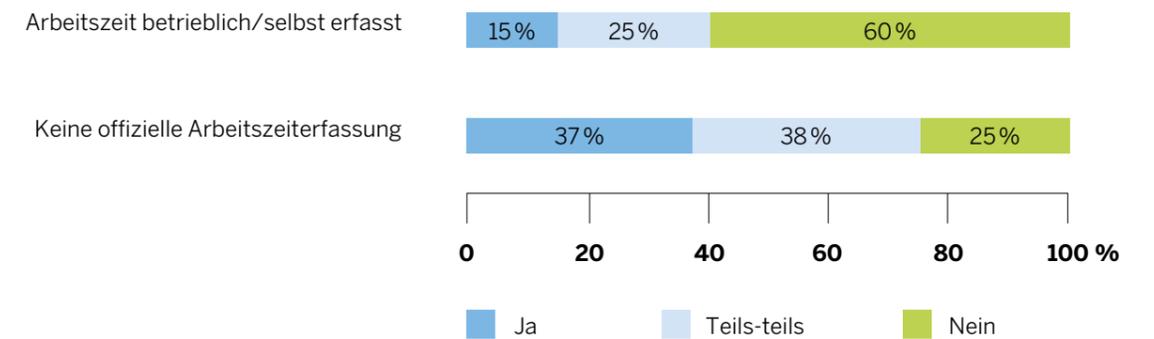
Abbildung 37: Tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit und Überstunden bei Beschäftigten mit Homeoffice-/Telearbeitsplatz in Abhängigkeit vom Vorhandensein einer Arbeitszeiterfassung (Beschäftigtenbefragung NRW 2021; 914 ≤ n ≤ 933)



Mit einer fehlenden Arbeitszeiterfassung geht bei Beschäftigten mit Homeoffice- oder Telearbeitsplatz auch eine geringere Zufriedenheit mit der Arbeitszeit- und Pausengestaltung einher. Zudem ist ohne Dokumentation der Arbeitszeit der Anteil der Beschäftigten mit Homeoffice- oder Telearbeitsplatz höher, die immer/häufig nicht abschalten können (35 %) als wenn Arbeitszeiten erfasst werden (22 %). Des Weiteren ist in Ermangelung einer Arbeitszeiterfassung der Anteil der Beschäftigten mit Homeoffice- oder Telearbeitsplatz höher, die auch im Privatleben für dienstliche Angelegenheiten erreichbar sind (37 % vs. 15 %; vgl. Abbildung 38).

Abbildung 38: Erreichbarkeitserwartungen bei Beschäftigten mit Homeoffice-/ Telearbeitsplatz nach Vorhandensein einer Arbeitszeiterfassung (Beschäftigtenbefragung NRW 2021; n = 942)

Bei meiner Tätigkeit wird erwartet, dass ich auch in meinem Privatleben für dienstliche Angelegenheiten erreichbar bin (ausgenommen bezahlte Bereitschaftsdienste).

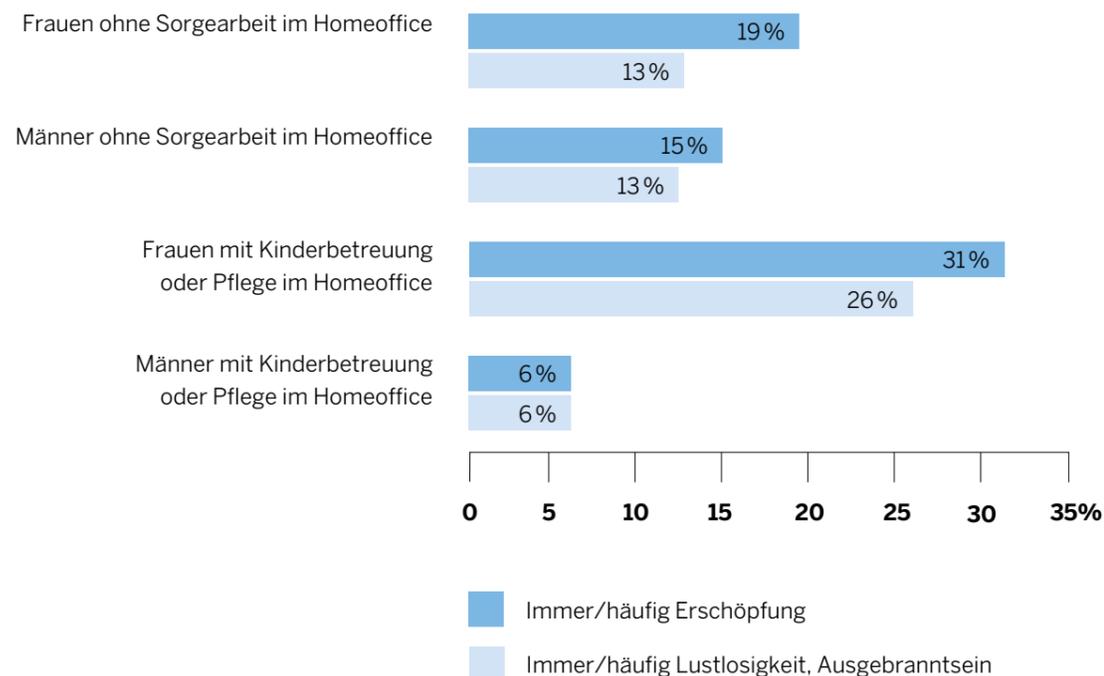


Familiäre Sorgearbeit während der Arbeit zuhause

29 % der Frauen und 18 % der Männer mit Homeoffice-/Telearbeitsplatz betreuen zum Befragungszeitpunkt während der Arbeit zuhause Kinder oder pflegebedürftige Angehörige. Mehr als die Hälfte der Frauen, die während der Arbeitszeit zuhause diese Tätigkeiten zusätzlich durchführen, gibt an, dass bei ihnen die Arbeitszeiten länger ausfallen als im Betrieb (51 %). Pausen (40 %) fallen dagegen besonders bei Frauen, die parallel zur Arbeit zuhause Sorgearbeit leisten, kürzer aus als bei Arbeitstagen im Betrieb. Insbesondere Männer, die während der Arbeit zuhause Kinder oder pflegebedürftige Angehörige betreuen, arbeiten häufig auch am Wochenende (34 % mindestens einmal monatlich samstags; 29 % mindestens einmal monatlich sonntags). Unter Frauen, die neben der Arbeit zuhause Sorgearbeit leisten, ist der Anteil derjenigen besonders hoch, die immer oder häufig unter hohem Zeitdruck arbeiten (52 %).

Drei von zehn Frauen (31%), bei denen das der Fall ist, geben an, immer oder häufig erschöpft zu sein (vgl. Abbildung 39). Dieser Anteil ist damit deutlich höher als bei Frauen, die keine Sorgearbeit während der Arbeitszeit zuhause leisten oder Männern. Gleichermäßen empfinden Frauen, die während der Arbeit im Homeoffice bzw. in Telearbeit familiäre Sorgearbeit leisten, auch häufiger ein Gefühl von Lustlosigkeit bzw. Ausgebranntsein.

Abbildung 39: Erschöpfungszustände bei Beschäftigten mit Homeoffice- bzw. Telearbeitsplatz nach Geschlecht und Sorgearbeit während der Arbeit zuhause (Beschäftigtenbefragung NRW 2021; 948 ≤ n ≤ 949)



7.5. Zwischenfazit

Auch die Beschäftigtenbefragung NRW zeigt einen starken pandemiebedingten Zuwachs von Homeoffice bzw. Telearbeit. So arbeiten zwischen April und Juni 2021 beinahe vier von zehn Beschäftigten von zuhause im Vergleich zu 14 % in der Befragung 2018/2019. Die Hälfte der Beschäftigten arbeitet beinahe die vollständige Arbeitszeit zuhause. Mehrheitlich wünschen sich die Beschäftigten aber eine Verstetigung in Hybrid-Modellen mit einem durchschnittlichen gewünschten Arbeitszeitanteil zuhause von 45 %. Eine schriftliche Vereinbarung, beispielsweise eine Dienst- oder Betriebsvereinbarung oder ein Arbeits- oder Tarifvertrag, liegt bei 43 % der Beschäftigten, die von zuhause arbeiten, vor – in größeren Betrieben ist dies häufiger der Fall. Insbesondere mit der eigenen Arbeitsleistung und der Arbeitszeit- und Pausengestaltung sind die Beschäftigten bei der Arbeit zuhause zufrieden. Bei der sonstigen (nicht technischen) Ausstattung des Arbeitsplatzes besteht die größte Unzufriedenheit. Einen gesonderten Bildschirm haben 35 % der zuhause Tätigen erhalten, Mobiliar sogar nur 11 %. Bei der Arbeit zuhause führen neben dem Umgang mit Computern und Informationstechnologie psychische Faktoren wie Multitasking und das Arbeiten unter hohem Zeitdruck das Ranking der Arbeitsbelastungen an. Bei einem Drittel der Beschäftigten, die von zuhause aus arbeiten, ist die Arbeitszeit zuhause länger als im Betrieb. Ferner sind bei einem Viertel der Befragten die Pausen und bei 17 % die Ruhezeiten bei der Arbeit zuhause kürzer als im Betrieb. Fehlt eine Arbeitszeiterfassung, was bei 30 % der Beschäftigten mit Homeoffice- bzw. Telearbeitsplatz der Fall ist, ist besonders häufig eine Entgrenzung und Extensivierung der Arbeitszeit zu beobachten. Ein zusätzlicher Belastungsfaktor ist auch die familiäre Sorgearbeit, die pandemiebedingt häufig parallel zur Arbeit von zuhause und insbesondere von Frauen geleistet wird. So betreuen 29 % der Frauen und 18 % der Männer mit Homeoffice- bzw. Telearbeitsplatz zuhause Kinder oder pflegebedürftige Angehörige. Besonders Frauen, die das betrifft, berichten häufig Erschöpfungssymptome.

8. Resümee.

Vor dem Hintergrund der Pandemielage gibt der vorliegende Report Einblicke zu Arbeit, Sicherheit und Gesundheit in Zeiten der Corona-Krise in der nordrhein-westfälischen Arbeitswelt auf Grundlage der Beschäftigtenbefragung NRW. Unfraglich stellt die COVID-19-Pandemie auch für die Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen eine einschneidende Zäsur dar. Als seit fast drei Dekaden fester Bestandteil der Arbeitsweltberichterstattung des LIA gewährt die Beschäftigtenbefragung NRW dabei Einblicke in den Arbeitsalltag sowie zur Umsetzung von Arbeits- und Infektionsschutz im Betrieb aus dem Blickwinkel der Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen. Zugleich ermöglicht der Vergleich mit früheren Beschäftigtenbefragungen das Monitoring ausgewählter Indikatoren im Zeitverlauf. Ziel des Reports ist es daher auch, Erfahrungen aus der Pandemiesituation für den Arbeitsschutz und für die Gestaltung sicherer und gesunder Arbeitsplätze und -systeme in der Zukunft nutzbar zu machen. Unter Rückgriff auf die zentralen Ergebnisse dieses Reports werden wichtige Handlungsfelder im Folgenden umrissen.

8.1. COVID-19 als Gelegenheitsfenster zur Stärkung von Arbeits- und Gesundheitsschutz

Die Auswertungen der Beschäftigtenbefragung NRW 2021 belegen, dass das Thema Arbeitsschutz und Gesundheit im Zuge der Pandemiesituation auch in den Betrieben und bei den Beschäftigten einen Aufmerksamkeitsschub erfahren hat. Diese größere Bedeutung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes soll aus Sicht der Beschäftigten aber auch in nachpandemischen Zeiten beibehalten werden, denn die große Mehrheit der Befragten wünscht sich, dass diesen Fragen auch zukünftig ein größerer Stellenwert beigemessen wird. Die COVID-19-Pandemie kann folglich als Gelegenheitsfenster zur Stärkung von Arbeitsschutz und Prävention bewertet werden.

Die Befragungsdaten weisen auch auf Ansatzpunkte für zukünftige betriebliche Pandemie- und Notfallplanungen hin. So stellen die Beschäftigten den Betrieben in Nordrhein-Westfalen zwar überwiegend ein positives Zeugnis für den Infektionsschutz während der COVID-19-Pandemie aus und es wurde ein breites Portfolio an Instrumenten zur Eindämmung der Pandemie genutzt – es zeigen sich jedoch auch strukturelle Unterschiede. Die ergriffenen Maßnahmen werden mehrheitlich (83 %) als angemessen bewertet – Beschäftigte in Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten und im verarbeitenden Gewerbe geben aber am häufigsten an, dass die ergriffenen Maßnahmen nicht ausreichen. Diese Bereiche gilt es folglich auch zukünftig hinsichtlich des notwendigen Ineinandergreifens von Arbeits- und Infektionsschutz verstärkt in den Blick zu nehmen.

Im Hinblick auf die Sichtbarkeit bzw. das Vorhandensein von Beauftragten für den Arbeitsschutz in den Betrieben zeigen sich positive Entwicklungen. Dennoch bestehen bei der Umsetzung des betrieblichen Arbeitsschutzes weiterhin Nachholbedarfe insbesondere bei kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), in denen Beschäftigte auch weniger zufrieden mit der Unterstützung im Bereich Arbeitsschutz sind. Dies legt nahe, dass insbesondere KMU auch zukünftig verstärkt für Arbeits- und Gesundheitsschutzthemen mit geeignetem Wissenstransfer informiert und sensibilisiert werden sollten.

Ähnliches zeigt sich im Hinblick auf die betriebliche Gesundheitsförderung (BGF): Die Befragung verdeutlicht den bestehenden Bedarf an verschiedensten BGF-Angeboten seitens der Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen, beispielsweise auch mit Blick auf die psychische Gesundheit und eine ergonomische Arbeitsplatzgestaltung. Gerade Beschäftigte in KMU, in denen diese Angebote häufig noch nicht bestehen, könnten von weiteren Unterstützungs- und Vernetzungsangeboten für Betriebe profitieren. Doch auch darüber hinaus gilt es u. a., die Potenziale digitaler Angebote verstärkt zu nutzen sowie die Angebote verschiedener Träger zu vernetzen und so verbessert an die Zielgruppen heranzutragen.

8.2. Zunehmende Relevanz psychischer Faktoren angesichts von Verschiebungen im Belastungs- und Beanspruchungsgefüge

Ein grundlegender Trend, der sich auch vor dem Hintergrund des pandemischen Geschehens fortsetzt – wenn nicht gar verstärkt – ist die wachsende Bedeutsamkeit psychischer Belastungen in der zunehmend digitalisierten Arbeitswelt. So führen psychische Faktoren weiterhin das Belastungs- und Beanspruchungsranking an und haben in ihrer Häufigkeit und Intensität gegenüber früheren Beschäftigtenbefragungen zugenommen.

Diese anders gelagerten Risikolagen erfordern ein erweitertes Arbeitsschutz- und Präventionsverständnis, das auch psychische Gefährdungen verstärkt miteinschließt. Wichtig ist daher auch weiterhin die Sensibilisierung von Betrieben für arbeitsbedingte Risiken durch psychische Belastungen und die Bereitstellung geeigneter Beratungs- und Unterstützungsangebote, insbesondere mit Blick auf die Beurteilung von Gefährdungen durch psychische Belastungen und das Ergreifen weiterer verhältnisbezogener Maßnahmen sowie zielgruppenspezifische verhaltenspräventive BGF-Angebote.

Zudem kommt mit Blick auf psychische Belastungen eine wachsende Aufgabe auf die Akteure der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation zu. Vor diesem Hintergrund ist eine beständige Weiterentwicklung der Kompetenzen der betrieblichen Beauftragten für den Arbeitsschutz empfehlenswert, sodass diese auch in Zukunft bedarfsgemäß und fachkundig beraten und unterstützen können. Gleichzeitig gilt es angesichts veränderter Belastungskonstellationen Gefährdungen durch psychische Belastungen noch stärker als bisher im Ausbildungscurriculum der Aufsichtsbeamtinnen und -beamten zu verankern und auch im Rahmen von Fortbildungen regelmäßig zu vermitteln (vgl. auch Seiler et al., 2021b).

Gleichwohl führen Rücken- und Gelenkbeschwerden noch vor Schwierigkeiten beim Abschalten von der Arbeit und Erschöpfung in der Beschäftigtenbefragung NRW 2021 das Ranking der Beeinträchtigungen des Wohlbefindens an. Dies unterstreicht neben der hohen Bedeutsamkeit psychischer Faktoren auch weiterhin erforderliche Anstrengungen u. a. im Hinblick auf Muskel-Skelett-Erkrankungen.



8.3. Gesundheits- und vereinbarungsgerechte Gestaltung orts- und zeitflexibler Arbeit

Die Beschäftigtenbefragung NRW zeigt wie viele weitere Studien (vgl. Boockmann et al., 2021) einen enormen pandemiebedingten Homeoffice- bzw. Telearbeitsboom. So arbeiten knapp vier von zehn Beschäftigten laut der aktuellen Befragung aus den eigenen vier Wänden im Vergleich zu 14 Prozent in der Beschäftigtenbefragung NRW 2018/2019. Die Erhebung verdeutlicht zudem, dass eine Weiterführung der Arbeit von zuhause insbesondere in Form von Hybrid-Modellen gewünscht ist. Für den Übergang vom Notfallmodus zum „New Normal“ ist insbesondere die Schaffung guter arbeitsschutzrechtlicher Standards und sozialpartnerschaftlicher Vereinbarungen, die ein gesundheits- und vereinbarungsgerechtes Arbeiten von zuhause und unterwegs ermöglichen, entscheidend.

Dass die Schaffung formeller Grundlagen (z. B. Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, Arbeits- oder Tarifverträge) für die Arbeit zuhause allerdings häufig noch aussteht, legt nahe, dass es sich bei der Arbeit im Privatbereich in vielen Fällen noch um ein „Provisorium“ handelt. Trotz einer insgesamt relativ hohen Zufriedenheit mit der Arbeit zuhause, sehen viele Beschäftigte in Nordrhein-Westfalen, insbesondere bei der nicht technischen Ausstattung des Arbeitsplatzes, Verbesserungsbedarfe. Bei der Schaffung entsprechender Rahmenbedingungen für die gesunde und vereinbarungsgerechte Arbeit von zuhause stellt auch die betriebliche Mitbestimmung einen erprobten Weg dar. Diese Aushandlungsprozesse gestalten sich allerdings aufgrund einer niedrigen Tarifbindung und einem geringen Organisationsgrad in Teilen schwierig, beispielsweise im Dienstleistungsbereich.

Zudem hat die Bereitstellung flankierender betrieblicher Beratungs- und Unterstützungsangebote beispielsweise im Hinblick auf die ergonomische Einrichtung des Arbeitsplatzes oder digitale Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung nicht im gleichen Umfang wie die pandemiebedingte Verlagerung von Tätigkeiten in den Privatbereich stattgefunden. Über die Einhaltung von gesetzlichen Arbeitsschutzstandards (u. a. nach Arbeitsschutzgesetz und Arbeitszeitgesetz) hinaus ist die Stärkung der persönlichen Sicherheits- und Gesundheitskompetenz ein weiterer wichtiger Baustein für die gesunde Arbeitsgestaltung zuhause. Hier existieren bereits erste vielversprechende Ansätze (DGUV, 2021; Michel, Althammer & Wöhrmann, 2021). Entsprechende digitale Beratungs- und Unterstützungsangebote für Beschäftigte und Führungskräfte sollten zukünftig noch weiter ausgebaut werden. Auch Beauftragte für den betrieblichen Arbeitsschutz (bspw. Fachkräfte für Arbeitssicherheit) können hier noch stärker als bisher eingebunden werden. Hierzu braucht es auch eine enge Verzahnung des Arbeitsschutzes mit der betrieblichen Gesundheitsförderung.

Zu beobachten ist bei der Arbeit zuhause zudem eine Entgrenzung und Extensivierung der Arbeitszeit, insbesondere wenn keine offizielle Arbeitszeiterfassung (bspw. betrieblich oder auf betriebliche Anweisung hin) erfolgt. Um Schutzstandards auch bei flexiblen Arbeitszeiten besser einhalten zu können, wäre daher eine verbindliche Arbeitszeiterfassung aus Sicht des Arbeitsschutzes empfehlenswert (vgl. auch EuGH-Urteil C-55/18), um ausreichende Erholzeiten sicherzustellen. Ebenfalls könnten arbeitszeitgesetzkonforme Regelungen zur Arbeitszeit und (Nicht-)Erreichbarkeit in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen hier Flexibilität für Betriebe und Beschäftigte ermöglichen.

Zugleich bleiben altbekannte Arbeitszeitanforderungen wie beispielsweise Nacht- und Schichtarbeit und lange Arbeitszeiten, die mit gesundheitlichen Risiken verbunden sind (vgl. bspw. Deutsche Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin, 2020), weiterhin relevant. Diese Arbeitszeitanforderungen gehen auch in der Beschäftigtenbefragung NRW mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen einher. Dies unterstreicht die Relevanz der Berücksichtigung des Faktors Arbeitszeit in der Gefährdungsbeurteilung (vgl. auch LIA, 2021).

Nicht zuletzt ist die COVID-19-Pandemie insbesondere für viele Familien eine Belastungsprobe. Frauen übernehmen dabei während der COVID-19-Pandemie einen Großteil der Sorgearbeit. Knapp drei von zehn Frauen betreuen auch während der Arbeit zuhause Kinder oder pflegebedürftige Angehörige. Sie sind besonders häufig von Erschöpfungssymptomen betroffen. Neben der Schaffung von Anreizen für eine ausgewogenere Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit und der Etablierung vereinbarungsgerechter Arbeitszeiten können lebensweltübergreifende Präventionsangebote, z. B. mit Blick auf psychische Gesundheit, die Betroffenen unterstützen (vgl. Krauss-Hoffmann, Binse & Meichsner, 2021).

8.4. Kumulation von Risiken in bestimmten Bereichen der Arbeitswelt

Die Beschäftigtenbefragung NRW 2021 gibt Anhaltspunkte für spezifische Risikocluster in der nordrhein-westfälischen Arbeitswelt. Dies zeigen u. a. weitere Auswertungen bei Beschäftigten in sogenannter Basisarbeit, d. h. Tätigkeiten, die keine formelle Berufsqualifikation erfordern und nach kurzer Einarbeitungszeit ausgeübt werden können (vgl. Große-Jäger & Zwingmann, 2022). Trotz häufiger körperlicher Arbeitsbelastungen ist die Einbettung in die betriebliche Arbeitsschutzorganisation und die betriebliche Prävention bei Basisarbeitenden insgesamt schlechter als bei anderen Beschäftigten (Seiler et al., 2021a).

Ferner ist eine Kumulation von Risiken in bestimmten Branchengruppen festzustellen. So zeigen sich branchenabhängige Belastungscluster. Häufiges Arbeiten bei Verletzungs-, Unfall- oder Absturzrisiken ist beispielsweise besonders häufig im Bereich Baugewerbe, Abfallmanagement, Wasser- und Energieversorgung, im Bereich Handel, Transport, Gastgewerbe/Beherbergung und Erholung sowie im verarbeitenden Gewerbe anzutreffen. Zudem zeigen sich branchenspezifische Arbeitszeitmuster mit besonderem Risikopotential. Der Bereich Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen ist von häufigen Überstunden, Nachtarbeit, Sonn- oder Feiertagsarbeit sowie verkürzten Ruhezeiten geprägt und es gibt häufiger keine offizielle Arbeitszeiterfassung. Im Bereich Baugewerbe, Abfallmanagement, Wasser- und Energieversorgung kommen Überstunden, Nachtarbeit und eine fehlende Arbeitszeiterfassung ebenfalls besonders häufig vor. Im Bereich Handel, Transport, Gastgewerbe/Beherbergung und Erholung leisten Beschäftigte häufig Schichtarbeit und haben überdurchschnittlich häufig verkürzte Ruhezeiten.

Diese besonderen Risikolagen gilt es zukünftig verstärkt in den Blick zu nehmen und strukturellen Benachteiligungen entgegenzuwirken. Entscheidend ist dabei nicht nur, den Blick auf sogenannte „Wissensarbeit“ zu richten, sondern gezielt und entschlossen die menschengerechte Gestaltung der Arbeit in der Produktion, bei Beschäftigten in der Basisarbeit und anderen körperlich fordernden Tätigkeiten voranzutreiben. Einen Beitrag zur Sicherung von Schutzstandards in diesen Risikobereichen kann auch ein wirkungsvoller und moderner staatlicher Arbeitsschutz liefern. Das Spektrum bestehender Arbeitsschutz- und Präventionsansätze sollte zugleich noch passgenauer auf bekannte Risikogruppen ausgerichtet werden.

8.5. Zusammenfassende Schlussfolgerungen

Die repräsentative Beschäftigtenbefragung NRW 2021 zeichnet ein umfassendes Bild von Arbeit, Sicherheit und Gesundheit während der COVID-19-Pandemie aus Sicht der Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen. Vergleiche mit früheren Beschäftigtenbefragungen des Landesinstitut für Arbeitsschutz und Arbeitsgestaltung Nordrhein-Westfalen (LIA) erlauben zudem Betrachtungen im Zeitverlauf.

Insgesamt wird die betriebliche Pandemiebewältigung von den Beschäftigten im Betrachtungszeitraum Frühjahr 2021 überwiegend positiv bewertet. Die Auswertungen zeigen ferner, dass der Arbeits- und Gesundheitsschutz einen enormen Aufmerksamkeitsgewinn erfahren und aus Sicht vieler Beschäftigten auch nach der Pandemie einen größeren Stellenwert haben sollte. Zudem sind unter anderem die Akteure der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation in der Wahrnehmung der Beschäftigten sichtbarer geworden. Somit kann die COVID-19-Pandemie auch ein Gelegenheitsfenster darstellen, das es für eine nachhaltige Stärkung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu nutzen gilt. Die Beratung insbesondere von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) und Kontrollen der betrieblichen Arbeitsschutzorganisation durch den Vollzug können einen Beitrag dazu leisten, identifizierte Lücken im Arbeitsschutz zu schließen und Risiken für die Beschäftigten zu minimieren. Dies ist mit Blick auf die enge Verzahnung von Infektions- und Arbeitsschutz für die Weiterentwicklung von Strategien zur Pandemiebewältigung auch von gesamtgesellschaftlicher Bedeutung.

Zudem lassen die Auswertungen im Zeitverlauf veränderte Belastungs- und Beanspruchungsspektren in der modernen Arbeitswelt erkennen. Auffällig ist neben einer hohen Prävalenz von Rücken- oder Gelenkbeschwerden insbesondere eine starke Zunahme psychischer Belastungen im Vergleich zur Vorbefragung. Dies stellt auch die betrieblichen Arbeitsschutzakteure vor veränderte Aufgabenfelder. Um in einer zunehmend digitalisierten Arbeitswelt zukünftig kompetent beraten und unterstützen zu können, sollten Gefährdungen durch psychische Belastungen in der Qualifizierung der Beauftragten für den Arbeitsschutz (u. a. Fachkräfte für Arbeitssicherheit) verstärkt Berücksichtigung finden. Vielversprechend erscheint auch eine enge Verzahnung von Arbeitsschutz und betrieblicher Prävention. So ist ein großer Bedarf an Angeboten der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) erkennbar, insbesondere im Hinblick auf eine ergonomische Arbeitsplatzgestaltung und die Stärkung der psychischen Gesundheit. Weiterhin bedeutsam ist zudem das Instrument der Gefährdungsbeurteilung, das auch einen zentralen Ansatzpunkt im Rahmen der Kontrolle durch die staatliche Arbeitsschutzaufsicht darstellt. Gefährdungen durch psychische Belastungen sollten ferner auch in der Aus- und Fortbildung der Aufsichtsbeamtinnen und -beamten verstärkt vermittelt werden.

Neue Herausforderungen für den Übergang zum „New Normal“ ergeben sich auch im Hinblick auf Arbeitsschutz und Arbeitsgestaltung bei orts- und zeitflexibler Arbeit. So verfügen zum Befragungszeitraum vier von zehn Beschäftigten über einen Homeoffice- oder Telearbeitsplatz und die große Mehrheit wünscht sich, in Form von Hybrid-Modellen weiterhin in den eigenen vier Wänden arbeiten zu können. Betriebliche und überbetriebliche Vereinbarungen, die bislang allerdings häufig noch ausstehen, sowie die Schaffung angepasster arbeitsschutzrechtlicher Standards können der Arbeit zuhause einen gesundheitsgerechten Rahmen geben. Bedenkenswert ist insbesondere eine verbindliche Arbeitszeitdokumentation, da ohne eine offizielle Erfassung der Arbeitszeit häufig Entgrenzungs- und Extensivierungstendenzen befördert werden.

Verbesserungswürdig ist nach Meinung der Beschäftigten trotz insgesamt hoher Zufriedenheit mit der Arbeit zuhause die nicht technische Ausstattung des Arbeitsplatzes. Hier können auch die betrieblichen Arbeitsschutzakteure zukünftig verstärkt beraten und unterstützen. Des Weiteren sollten flankierende (digitale) BGF-Angebote der betrieblichen Prävention weiter ausgebaut werden. Hiervon profitieren können auch insbesondere Frauen, die häufig parallel zur Arbeit zuhause Kinder oder pflegebedürftige Angehörige betreuen und besonders häufig von Erschöpfungssymptomen betroffen sind.

Schließlich werfen die Auswertungen der Beschäftigtenbefragung NRW auch ein Schlaglicht auf bekannte Risikoschwerpunkte in der Arbeitswelt, bei denen verschiedene Risiken kumulieren. In der Zusammenschau gilt es angesichts der identifizierten Risikolagen die Strukturen und Instrumente des Arbeitsschutzes und der betrieblichen Prävention auch mit Fokus auf branchen- und tätigkeitsbezogene Risikocluster weiterzuentwickeln. Insbesondere ist dabei auch ein Augenmerk auf Bereiche mit hohen körperlichen Arbeitsbelastungen und Arbeitszeitanforderungen zu legen. Neben dem bewährten Zusammenwirken von Betriebs- und Sozialpartnern ist für die Einhaltung von Arbeitsschutzstandards und Sicherung des fairen Wettbewerbs auch eine wirkungsvolle Arbeitsschutzverwaltung ein wichtiger Baustein. Letztlich braucht es weiterhin verlässliche Daten zu Arbeit, Sicherheit und Gesundheit, um auch zukünftig neuartige Trends und Risiken sowie empirisch gesicherte Handlungserfordernisse identifizieren und weitere Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes entwickeln zu können.



9. Literaturverzeichnis.

Adamek, S., Brauner, C., Krauss-Hoffmann, P. & Seiler, K. (2021). BGF: Mehr als Kür im Betrieb. ErgoMed, (4), 6–10.

Ahlers, E., Mierich, S. & Zucco, A. (2021). Was wir aus der Zeit der Pandemie für die zukünftige Gestaltung von Homeoffice lernen können. WSI-Report, (65). Verfügbar unter: https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_65_2021.pdf (abgerufen am 22.04.2022)

Amlinger-Chatterjee, M. (2016). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt: Atypische Arbeitszeiten (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Hrsg.). <https://doi.org/10.21934/baua:bericht20160713/3a>

Arbeitsstättenverordnung. ArbStättV.

Arbeitszeitgesetz. ArbZG.

Backhaus, N., Brauner, C. & Tisch, A. (2019). Auswirkungen verkürzter Ruhezeiten auf Gesundheit und Work-Life-Balance bei Vollzeitbeschäftigten: Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 73(4), 394–417. <https://doi.org/10.1007/s41449-019-00169-8>

Backhaus, N., Stein, L.-K. & Entgelmeier, I. (2021). Arbeitszeiterfassung und Flexibilität - Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2019 (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Hrsg.). Dortmund. <https://doi.org/10.21934/BAUA:FOKUS20211001>

Backhaus, N., Tisch, A. & Beermann, B. (2021). Telearbeit, Homeoffice und Mobiles Arbeiten: Chancen, Herausforderungen und Gestaltungsaspekte aus Sicht des Arbeitsschutzes (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Hrsg.). <https://doi.org/10.21934/BAUA:FOKUS20210505>

Barthelmes, I., Bödeker, W., Sörensen, J., Kleinlercher, K.-M. & Odoy, J. (2022). Wirksamkeit und Nutzen arbeitsweltbezogener Gesundheitsförderung und Prävention. Zusammenstellung der wissenschaftlichen Evidenz 2012 bis 2018 (Initiative Gesundheit und Arbeit (iga), Hrsg.).

Beermann, B., Backhaus, N., Tisch, A. & Brenscheidt, F. (2019). Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu Arbeitszeit und gesundheitlichen Auswirkungen. <https://doi.org/10.21934/BAUA:FOKUS20190329>

Bellmann, L., Gleiser, P., Hengsen, S., Kagerl, C., Kleifgen, E., Leber, U. et al. (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Hrsg.). (2021). Homeoffice in der Corona-Krise: leichter Rückgang auf hohem Niveau. Verfügbar unter: <https://www.iab-forum.de/homeoffice-in-der-corona-krise-leichter-rueckgang-auf-hohem-niveau/> (abgerufen am 22.04.2022)

Bonin, H., Eichhorst, W., Kaczynska, J., Kümmerling, A., Rinne, U., Scholten, A. et al. (2020). Verbreitung und Auswirkungen von mobiler Arbeit und Homeoffice (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Hrsg.).

Bonin, H., Krause-Pilatus, A. & Rinne, U. (2021). Arbeitssituation und Belastungsempfinden von abhängig Beschäftigten im von der Corona-Pandemie geprägten Jahr 2021 (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Hrsg.).

Boockmann, B., König, T., Laub, N., Becker, C., Hofmann, E., Kennel, M. et al. (2021). Meta-Studie: Covid-19-Pandemie und betriebliche Anpassungsmaßnahmen (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Hrsg.).

Brauner, C., Wöhrmann, A. M., Backhaus, N., Brenscheidt, F. & Tisch, A. (2020). Überstunden, Ausgleichsmöglichkeiten, Gesundheit und Work-Life Balance. sozialpolitik.ch, 2020(3). <https://doi.org/10.18753/2297-8224-168>

Brauner, C., Wöhrmann, A. M., Frank, K. & Michel, A. (2019). Health and work-life balance across types of work schedules: A latent class analysis. Applied Ergonomics, 81, 102906. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2019.102906>

Brauner, C., Wöhrmann, A. M. & Michel, A. (2021). Work availability types and well-being in Germany – a latent class analysis among a nationally representative sample. Work & Stress, 269(24), 1–23. <https://doi.org/10.1080/02678373.2021.1969475>

Deutsche Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin. (2020). Leitlinie „Gesundheitliche Aspekte und Gestaltung von Nacht- und Schichtarbeit“.

DGUV. (2021). Check-Up Homeoffice Langversion (Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, Hrsg.).

Frodermann, C., Grunau, P., Haas, G.-C. & Müller, D. (2021). Homeoffice in Zeiten von Corona – Nutzung, Hindernisse und Zukunftswünsche (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Hrsg.).

Gajendran, R. S. & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. The Journal of Applied Psychology, 92(6), 1524–1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>

Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie.. Belastungs-Beanspruchungsmodell (Leitung des GDA-Arbeitsprogramms Psyche, Hrsg.). Verfügbar unter: <https://www.gda-psyche.de/DE/Zahlen-Daten-Fakten/Entstehungsmodelle/Belastungs-und-Beanspruchungsmodell/inhalt.html> (abgerufen am 25.02.2022)

Große-Jäger, A. & Zwingmann, B. (2022). „Basisarbeit“ – ein neuer Begriff und Handlungsansatz. Sicher ist Sicher, (2). <https://doi.org/10.37307/j.2199-7349.2022.02.04>

Illing, H., Oberfichtner, M., Pestel, N., Schmieder, J. & Trenkle, S. (2022). Geschlechtsspezifische Arbeitsmarktwirkung der Covid-19-Pandemie: Ähnlicher Arbeitszeitausfall, aber bei Müttern höhere zusätzliche Belastung durch Kinderbetreuung (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Hrsg.) (IAB-Kurzbericht).

Infektionsschutzgesetz. IfSG.

Jessen, J., Spieß, C. K. & Wrohlich, K. (2021). Sorgearbeit während der Corona-Pandemie: Mütter übernehmen größeren Anteil – vor allem bei schon zuvor ungleicher Aufteilung (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Hrsg.). https://doi.org/10.18723/DIW_WB:2021-9-1

Keller, M., Risse, C., Brauner, C. & Krauss-Hoffmann, P. (2021). Arbeit, Sicherheit und Gesundheit in Nordrhein-Westfalen. Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung NRW 2018/2019. transfer 9. (Landesinstitut für Arbeitsschutz und Arbeitsgestaltung Nordrhein-Westfalen, Hrsg.) <https://doi.org/10.48551/a7xm-he79>

Keller, M., Risse, C., Polzer-Baakes, C., Brauner, C. & Krauss-Hoffmann, P. (2021). Arbeit, Sicherheit und Gesundheit in Nordrhein-Westfalen. Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung NRW 2016. transfer 10. (Landesinstitut für Arbeitsschutz und Arbeitsgestaltung Nordrhein-Westfalen, Hrsg.) <https://doi.org/10.48551/b854-5x45>

Krauss-Hoffmann, P. (2021). Schriftliche Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestags am 03.05.2021. Ausschussdrucksache 19(11)1070. Deutscher Bundestag – Ausschuss für Arbeit und Soziales.

Krauss-Hoffmann, P., Binse, L. & Meichsner, J. (2021). Ansätze und Strukturen lebensweltübergreifender Prävention in der Arbeitswelt. Umsetzung mit Hilfe des Präventionsgesetzes in Nordrhein-Westfalen. *Sicher ist Sicher*, (10). <https://doi.org/10.37307/j.2199-7349.2021.10.06>

Lengen, J. C., Kordsmeyer, A.-C., Rohwer, E., Harth, V. & Mache, S. (2021). Soziale Isolation im Homeoffice im Kontext der COVID-19-Pandemie: Hinweise für die Gestaltung von Homeoffice im Hinblick auf soziale Bedürfnisse. *Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie [Social isolation among teleworkers in the context of the COVID-19 pandemic]*, 71(2), 63–68. <https://doi.org/10.1007/s40664-020-00410-w>

LIA. (2021). Arbeitszeit gesund gestalten. Wie Ihr Betrieb Arbeitszeit erfolgreich in der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigen kann. (LIA.praxis).

LIA. (2022). Arbeit, Sicherheit und Gesundheit in Nordrhein-Westfalen. Methodenbericht und Fragebogen zur Beschäftigtenbefragung Nordrhein-Westfalen 2021. transfer 11. <https://doi.org/10.48551/3p6p-3m12>

Lott, Y. (2017). Selbstorganisiertes Arbeiten als Ressource für Beschäftigte nutzen! (Hans-Böckler-Stiftung, Hrsg.).

Lott, Y. (2020). Work-Life Balance im Homeoffice: Was kann der Betrieb tun? WSI-Report, (54).

Lott, Y. & Ahlers, E. (2021). Flexibilisierung der Arbeitszeit. Warum das bestehende Arbeitszeitgesetz und eine gesetzliche Arbeitszeiterfassung wichtig sind. WSI-Report, (68).

Michel, A., Althammer, S. & Wöhrmann, A. M. (2021). Orts- und zeitflexible Arbeit selbst steuern: Die FlexAbility Trainings (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Hrsg.) (BAuA Aktuell).

Mojtahedzadeh, N., Rohwer, E., Lengen, J., Harth, V. & Mache, S. (2021). Gesundheitsfördernde Arbeitsgestaltung im Homeoffice im Kontext der COVID-19-Pandemie. *Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie [Health-promoting work design for telework in the context of the COVID-19 pandemic]*, 1–6. <https://doi.org/10.1007/s40664-020-00419-1>

OSHWiki (OSHWiki, Hrsg.). (2020). ESENER-2 Methodology. Verfügbar unter: http://oshwiki.eu/index.php?title=ESENER-2_Methodology&oldid=251537 (abgerufen am 25.02.2022)

Pangert, B., Pauls, N. & Schüpbach, H. (2016). Die Auswirkungen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit auf Life-Domain-Balance und Gesundheit (2., vollständig überarbeitete und ergänzte Auflage) (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Hrsg.). Dortmund.

Robinson, J. P., Martin, S., Glorieux, I. & Minnen, J. (2011). The overestimated workweek revisited. *Monthly Labor Review*, 43–53.

Seiler, K. (2018). Arbeitsmedizinische und Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zum Thema „Änderung des Arbeitszeitgesetzes“. Ausschussdrucksache 19(11)83 – Ausschuss für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestags.

Seiler, K., Krauss-Hoffmann, P. & Brauner, C. (2021a). Arbeits- und Gesundheitsschutz bei Basisarbeit: Erkenntnisse aus den Beschäftigtenbefragungen NRW. In A. Große-Jäger, R. Hauser, O. Lauenstein, J. May-Schmidt, M. Merfert, F. Stiegler et al. (Hrsg.), *Basisarbeit: Mittendrin und außen vor* (S. 292–307).

Seiler, K., Krauss-Hoffmann, P. & Brauner, C. (2021b). Schriftliche Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landtags Nordrhein-Westfalen am 24.06.2021 mit dem Titel: „Die Gute Arbeit von morgen für Nordrhein-Westfalen“ (Antrag der Fraktion der SPD – Drucksache 17/13401) (Landesinstitut für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen, Hrsg.) (LIA.impuls).

Statistisches Bundesamt. (2008). Klassifikationen. Gliederung der Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008 (WZ 2008).

Sterling, T. & Weinkam, J. (1990). The Healthy Worker Effect: The Need to Reevaluate a Broad Spectrum of Occupational Risks. In Springer (Hrsg.), *New Risks: Issues and Management* (Bd. 6, S. 585–597).

Tisch, A., Meyer, S.-C., Sommer, S., Michels, L., Robelski, S., Pohlan, L. et al. (2021). Lehren aus der Pandemie: Zukünftige Entwicklungen des Arbeitsschutzes aus Sicht der Betriebe (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Hrsg.) (BAuA Bericht kompakt). <https://doi.org/10.1055/a-1354-6227>

Tucker, P. & Folkard, S. (2012). Working time, health and safety. A research synthesis paper (Conditions of work and employment series, vol. 31). Geneva: ILO. Verfügbar unter: https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS_181673/lang--en/index.htm (abgerufen am 22.04.2022)

Wessels, C., Füsers, F. & Krauss-Hoffmann, P. (2019). „Arbeitsschutz 4.0“: Arbeitsschutz in Zeiten von Homeoffice wirksam gestalten. *Sicher ist Sicher*. Verfügbar unter: <https://doi.org/10.37307/j.2199-7349.2019.06.04>

Wöhrmann, A. M. (2016). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt: Work-Life-Balance (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Hrsg.). <https://doi.org/10.21934/baua:bericht20160713/3f>

Wöhrmann, A. M., Backhaus, N., Tisch, A. & Michel, A. (2020). BAuA-Arbeitszeitbefragung: Pendeln, Telearbeit, Dienstreisen, wechselnde und mobile Arbeitsorte (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Hrsg.). <https://doi.org/10.21934/BAUA:BERICHT20200713>

Wöhrmann, A. M., Brauner, C. & Michel, A. (2021). Arbeitszeitgestaltung. In A. Michel & A. Hoppe (Hrsg.), *Handbuch Gesundheitsförderung bei der Arbeit* (Bd. 29, S. 1–16). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-28654-5_19-1

Wöhrmann, A. M., Gerstenberg, S., Hünefeld, L., Pundt, F., Reeske-Behrens, A., Brenscheidt, F. et al. (2016). *Arbeitszeitreport Deutschland 2016* (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Hrsg.). <https://doi.org/10.21934/baua:bericht20160729>



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

Bochum, November 2022