



Arbeitsbedingte Belastung und Beanspruchung

Wie die Beschäftigten den Zusammenhang beurteilen

Ergebnisse einer Sonderauswertung
zum DGB-Index Gute Arbeit für die Jahre 2012-14

Präsentiert im Rahmen des
34. Internationalen Kongresses A+A 2015

Basi

A+A



DGB-Index
Gute Arbeit

Impressum

Arbeitsbedingte Belastung und Beanspruchung

Wie die Beschäftigten den
Zusammenhang beurteilen

Ergebnisse einer Sonderauswertung
zum DGB-Index Gute Arbeit
für die Jahre 2012-14

Oktober 2015

Herausgeber

Institut DGB-Index Gute Arbeit
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin
030 - 24060 602
index-gute-arbeit@dgb.de
www.dgb-index-gute-arbeit.de

Umfrage durchführendes Institut

Umfragezentrum Bonn (uzbonn)

Datenanalyse

Dr. Johann Gerdes

Redaktion

Dr. Rolf Schmucker

Satz und Gestaltung

seventyseven graphik | Rainer Bauszat | Bonn

V.i.S.d.P.

Dr. Rolf Schmucker, Institut DGB-Index Gute Arbeit

Nachdruck von Texten und Grafiken
nur mit Quellenangabe

Bildnachweis Titel: © eyetronic / Fotolia.com



DGB-Index
Gute Arbeit

Inhalt

Einleitung	2
1. Belastung und Beanspruchung - der arbeitswissenschaftliche Hintergrund	3
2. Die Verteilung von Belastung und Beanspruchung	5
3. Absolute Beanspruchung nach Branchen	8
4. Ergebnisse nach Altersgruppen	10
5. Ergebnisse nach Geschlecht	11
6. Ergebnisse für Beschäftigte mit Vorgesetztenfunktion	13
7. Ressourcen und Beanspruchung	14
Fazit	16
Methodik	17

Einleitung

Digitalisierung, Globalisierung, demographischer Wandel und der Bedeutungszuwachs von Dienstleistungsarbeit sind nur einige der Begriffe, mit denen der Wandel der heutigen Arbeitswelt beschrieben wird. Für viele Beschäftigte sind mit diesen Entwicklungen weitreichende Veränderungen ihrer Arbeitssituation verbunden, sei es durch Prozesse der Flexibilisierung und Entgrenzung, durch die wachsende Bedeutung von Wissens- und Interaktionsarbeit oder durch die Ausbreitung unsicherer und prekärer Beschäftigungsverhältnisse.

In den vergangenen Jahren hat der Zusammenhang zwischen arbeitsbedingten Belastungen und dem Gesundheitszustand der Beschäftigten eine verstärkte Aufmerksamkeit erfahren. Beschäftigtenbefragungen – im nationalen und im europäischen Raum – haben ein hohes Niveau arbeitsbedingter psychischer Belastung konstatiert. Aber auch körperliche Belastungen prägen weiterhin für viele Beschäftigte den Arbeitsalltag. Eine mögliche Gesundheitsgefährdung hängt mit Art, Dauer und Intensität der auftretenden Belastungsfaktoren zusammen. Grundsätzlich gilt, je länger und intensiver die Exposition ist, desto höher ist das Risiko für damit verbundene gesundheitliche Beeinträchtigungen. Doch nicht jeder Beschäftigte reagiert gleichermaßen auf eine bestimmte Belastungssituation. Bei der Verarbeitung spielen auch die verfügbaren kollektiven und individuellen Ressourcen eine Rolle.

Diese Komponente der Arbeitsbelastung steht im Mittelpunkt der vorliegenden Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit. **Es geht um die Frage, welche Belastungsfaktoren von den Beschäftigten in besonderem Maße als Beanspruchung empfunden werden.** Zur Ermittlung des DGB-Index Gute Arbeit wird jährlich eine bundesweit repräsentative Befragung unter den abhängig Beschäftigten in Deutschland durchgeführt. Mit einem standardisierten Fragebogen werden die Beschäftigten nach verschiedenen Merkmalen ihrer Arbeitsbedingungen befragt. Aussagen zur Arbeitsqualität durch den DGB-Index Gute Arbeit beruhen auf den Angaben der Beschäftigten, die als Experten ihrer Arbeitsbedingungen ihre Belastungs- und Beanspruchungssituation beurteilen.

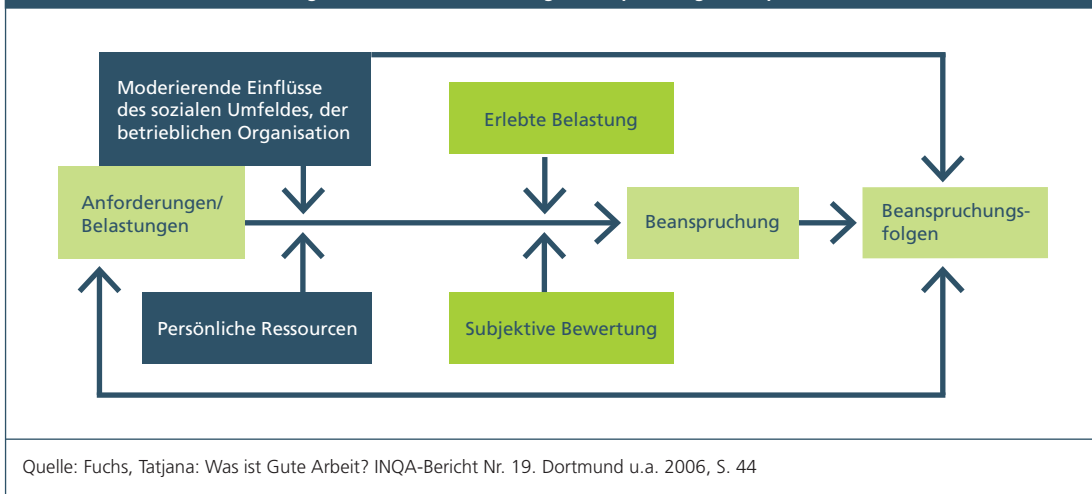
Für die vorliegende Auswertung wurden die Datensätze der Jahre 2012 bis 2014 zusammengefasst und hinsichtlich des Zusammenhangs von arbeitsbedingter Belastung und Beanspruchung analysiert. Die Erkenntnisse dienen als Indikatoren für gesundheitsgefährdende bzw. -förderliche Arbeitsbedingungen und liefern somit Hinweise für die Gestaltung von Arbeit.

1. Belastung und Beanspruchung - der arbeitswissenschaftliche Hintergrund

Der Fragebogen zum DGB-Index Gute Arbeit ist an das arbeitswissenschaftliche Belastungs-Beanspruchungs-Konzept angelehnt. Das Konzept befasst sich mit den Wirkungen eines Arbeitssystems auf den arbeitenden Menschen. Dabei werden die Begriffe „Belastung“

und „Beanspruchung“ – anders als in der Alltagssprache – neutral verstanden. Als Belastung gelten Faktoren, die von außen auf den Menschen einwirken, als Beanspruchung werden die Auswirkungen der Belastung auf den arbeitenden Menschen verstanden.

Abb. 1 Schematische Darstellung des erweiterten Belastungs-Beanspruchungskonzepts

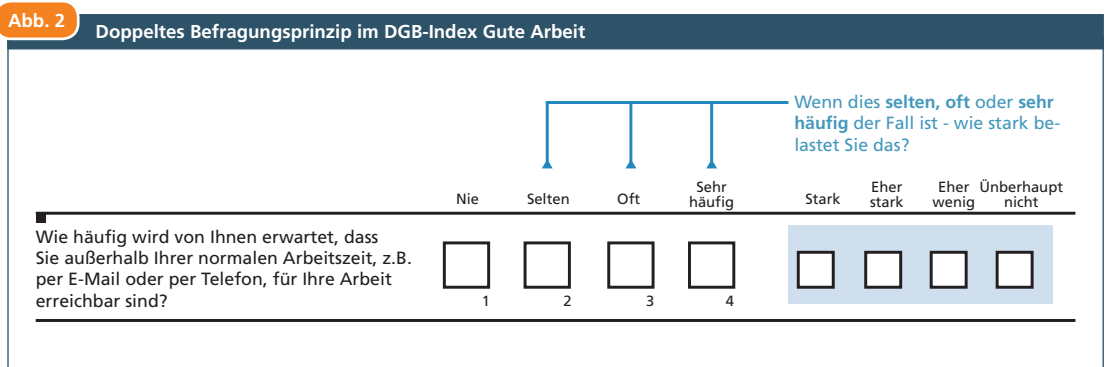


Ob eine bestimmte Belastungssituation für den Beschäftigten eine positive oder negative Beanspruchung nach sich zieht, hängt von verschiedenen Faktoren ab, die in der Arbeitssituation liegen können (z.B. vorhandene Unterstützungsangebote) oder in der Person (z.B. Kompetenzen, kognitive Schemata). Eine arbeitsbedingte positive Beanspruchungs-

folge kann z.B. eine Aktivierung und Weiterentwicklung von Fähigkeiten oder auch ein generelles Wohlbefinden sein. Negative Folgen oder auch Fehlbeanspruchungen können kurzfristig z.B. ein erhöhtes Unfallrisiko, Ermüdung und Erschöpfung sein. Langfristige Fehlbeanspruchungen können zu körperlichen und psychischen Erkrankungen führen.

Um herauszufinden, welche arbeitsbedingten Belastungsfaktoren von den Beschäftigten als Fehlbeanspruchung empfunden werden, wird in der Umfrage zum DGB-Index Gute Arbeit ein doppeltes Befragungsprinzip eingesetzt. Im ersten Schritt wird das Vorliegen einer bestimmten Belastung ermittelt. Tritt der Belastungsfaktor bei der Arbeit auf, wird der

Beschäftigte in einem zweiten Schritt nach der daraus folgenden Beanspruchung gefragt. Damit diese Frage verständlich ist, wird sie entsprechend der alltagssprachlich negativen Bedeutung des Begriffs „Belastung“ formuliert: „Wie stark belastet Sie das?“. In Abbildung zwei wird dies am Beispiel des Merkmals „Ständige Erreichbarkeit“ gezeigt.



Im Fragebogen zum DGB-Index Gute Arbeit wird die Beanspruchung also immer dann erhoben, wenn eine Belastungssituation vorhanden ist. Berichten Beschäftigte im zweiten Befragungsschritt davon, dass sie sich durch ein bestimmtes Merkmal ihrer Arbeitssituation (eher) stark belastet fühlen, ist dies ein deutlicher Hinweis auf eine arbeitsbedingte Fehlbeanspruchung¹.

In der vorliegenden Auswertung werden 18 Belastungsfaktoren hinsichtlich ihrer Beanspruchungswirkung analysiert.

Diese Faktoren werden im Fragebogen als Einzelitems erhoben und beziehen sich auf die Arbeitszeitlage, die Arbeitsintensität sowie arbeitsbedingte emotionale und körperliche Anforderungen. Datenbasis sind die Ergebnisse der bundesweiten Repräsentativerhebung zum DGB-Index Gute Arbeit der Jahre 2012 bis 2014. Die zusammengefassten Datensätze aus den drei Jahren umfassen eine Stichprobe von 15.541 abhängig Beschäftigten in Deutschland (weitere Informationen zur Erhebungsmethode finden sich auf S. 17).

¹ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im Folgenden von „Beanspruchung“ gesprochen, wenn die Belastungssituation von den Befragten negativ bewertet wird.

2. Die Verteilung von Belastung und Beanspruchung

Wie ist es um die Verteilung von Belastung und Beanspruchung bestellt? Tabelle 1 gibt einen Überblick zu den Häufigkeiten, mit denen Belastungsfaktoren und die damit verbundene Beanspruchung im Rahmen der Erhebung zum DGB-Index Gute Arbeit von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern berichtet werden².

Spalte A gibt Auskunft über die Verbreitung der Belastungsfaktoren. Hier ist der prozentuale Anteil der Befragten angegeben, in deren Arbeitssituation der jeweilige Belastungsfaktor sehr häufig oder oft auftritt. Die relative Beanspruchung (Spalte B) ist ein Indikator für die Intensität der einzelnen Belastungsfaktoren. Hier wird der Anteil der stark oder eher stark Beanspruchten an den Beschäftigten angegeben, in deren Arbeitssituation der Belastungsfaktor sehr häufig oder oft auftritt. Die Quote der absoluten Beanspruchung (Spalte C) gibt schließlich an, wie hoch der prozentuale Anteil der Beanspruchten an allen Beschäftigten ist.³

Zur Erläuterung ein Beispiel: Das Arbeiten unter Zeitdruck ist der am häufigsten auftretende Belastungsfaktor. 57 Prozent aller Befragten geben an, dass Zeitdruck bei ihrer Arbeit sehr häufig oder oft vorkommt (Spalte A). Von diesen 57 Prozent fühlen sich 65 Prozent durch das Arbeiten unter Zeitdruck stark oder eher stark beansprucht (Spalte B). Die Beanspruchungsintensität liegt damit vergleichsweise hoch: Zwei von drei betroffenen Beschäftigten empfinden diese Arbeitsbedingung als beanspruchend. Betrachtet man den Anteil der Beanspruchten an allen Befragten – sowohl die mit, als auch die ohne Zeitdruck – erhält man die Quote der absoluten Beanspruchung (Spalte C). 37 Prozent aller Beschäftigten geben an, durch Zeitdruck in ihrer Arbeitssituation (eher) stark beansprucht zu sein. Zeitdruck ist die am stärksten verbreitete Belastung und Beanspruchung in der gegenwärtigen Arbeitswelt ist.

² Ein Hinweis zur Tabelle: Die Fragen zu den Belastungsfaktoren sind aus Platzgründen z.T. in gekürzter Form aufgeführt. Die vollständigen Frageformulierungen können u.a. der regelmäßigen Berichterstattung zu den Ergebnissen des DGB-Index Gute Arbeit entnommen werden (<http://index-gute-arbeit.dgb.de/veroeffentlichungen/jahresreports>).

³ Aufgrund des begrenzten Raums können die Ergebnisse der Auswertung in der Broschüre nur knapp und in exemplarischer Form ausgeführt werden. Umfangreicheres Zahlenmaterial steht auf der Homepage des DGB-Index Gute Arbeit in der Rubrik „Veröffentlichungen – Sonderauswertungen“ zur Verfügung (www.dgb-index-gute-arbeit.de).

Tabelle 1: Häufigkeit von und Beanspruchung durch verschiedene Belastungsfaktoren im Zeitraum 2012-2014

Rangfolge nach Häufigkeit der Belastung (Spalte A, absteigend), Angaben in Prozent

		Spalte A	Spalte B	Spalte C
	Belastungsfaktor „Wie häufig“	Häufigkeit der Belastung (sehr häufig/oft von allen Befragten)	Relative Beanspruchung (stark/eher stark von allen sehr häufig/oft Belasteten)	Absolute Beanspruchung (stark/eher stark von allen Befragten)
1	... fühlen Sie sich bei der Arbeit gehetzt oder stehen unter Zeitdruck?“	56,8	64,6	36,7
2	... kommt es vor, dass Sie bei Ihrer Arbeit gestört oder unterbrochen werden?“	55,7	43,9	24,4
3	... kommt es vor, dass Sie bei Ihrer Arbeit eine ungünstige Körperhaltung einnehmen müssen?“	54,4	56,8	30,9
4	... kommt es vor, dass Sie an Ihrem Arbeitsplatz Lärm oder lauten Umgebungsgeräuschen ausgesetzt sind?“	41,4	44,9	18,6
5	Haben Sie den Eindruck, dass Sie in den letzten 12 Monaten mehr Arbeit in der gleichen Zeit als vorher schaffen müssen?“ ⁴	37,8	73,8	27,9
6	... werden bei der Arbeit verschiedene Anforderungen an Sie gestellt, die schwer miteinander zu vereinbaren sind?“	33,4	54,2	18,1
7	... kommt es bei der Arbeit vor, dass sie nicht alle Informationen erhalten, die Sie brauchen, um Ihre Arbeit gut zu erledigen?“	33,1	67,3	22,3
8	... kommt es vor, dass Sie an Ihrem Arbeitsplatz widrigen Umgebungsbedingungen ausgesetzt sind?“	31,4	50,4	15,8
9	... kommt es vor, dass Sie körperlich schwer arbeiten müssen?“	30,9	57,0	17,6
10	... verlangt es Ihre Arbeit von Ihnen, dass Sie Ihre Gefühle verbergen?“	30,5	41,9	12,8
11	... arbeiten Sie abends in der Zeit zwischen 18:00 und 23:00 Uhr?“	30,3	32,4	9,8
12	... arbeiten Sie an Wochenenden?“	29,2	40,3	11,8
13	... wird von Ihnen erwartet, dass Sie außerhalb Ihrer normalen Arbeitszeit für Ihre Arbeit erreichbar sind?“	24,3	35,1	8,5
14	... kommt es vor, dass Sie Abstriche bei der Qualität Ihrer Arbeit machen müssen, um Ihr Arbeitspensum zu schaffen?“	22,8	73,8	16,8
15	... erledigen Sie außerhalb Ihrer normalen Arbeitszeit unbezahlte Arbeit für Ihren Betrieb?“	16,8	44,0	7,4
16	... kommt es bei Ihrer Arbeit zu Konflikten oder Streitigkeiten mit Kunden, Klienten oder Patienten?“	13,4	45,0	6,0
17	... arbeiten Sie nachts, in der Zeit zwischen 23:00 und 6:00 Uhr?“	9,8	41,0	4,0
18	... werden Sie bei Ihrer Arbeit von anderen Menschen herablassend bzw. respektlos behandelt?“	9,7	72,2	7,0

⁴ Die Daten zu diesem Item wurden aufgrund einer Änderung der Frageformulierung nur für die Jahre 2013 und 2014 ausgewertet. Die Frage geht nicht in die Berechnung des DGB-Index ein, wird jedoch regelmäßig erhoben. Hier aufgeführt ist der Anteil derjenigen, die „in hohem Maß“ oder „in sehr hohem Maß“ in den letzten 12 Monaten mehr Arbeit in der gleichen Zeit als vorher leisten mussten (Arbeitsverdichtung).

Aus der Spalte A, **Häufigkeit der Belastung**, ist ersichtlich, welche Belastungsfaktoren in der Arbeitssituation der Befragten sehr häufig oder oft auftreten. Die beiden meistgenannten Faktoren sind das Arbeiten unter Zeitdruck sowie Störungen und Unterbrechungen des Arbeitsprozesses. Mehr als die Hälfte aller Befragten geben an, dass diese Belastungen sehr häufig oder oft vorkommen. Die beiden Faktoren tragen damit wesentlich zu dem insgesamt hohen Niveau psychischer Belastung in der Arbeitswelt bei. An dritter Stelle folgt das Arbeiten in ungünstiger Körperhaltung – auch hiervon berichten mehr als die Hälfte aller Befragten. Ungünstige Körperhaltungen kommen nicht nur in klassischen gewerblichen Berufen häufig vor, sondern sind auch in vielen Dienstleistungstätigkeiten an der Tagesordnung. Die Reinigungsberufe sind hierfür ein deutliches Beispiel: Mehr als 71 Prozent der dort tätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geben an, sehr häufig oder oft in ungünstiger Körperhaltung arbeiten zu müssen. Die Belastungsfaktoren, die am seltensten vorkommen, sind – neben dem Arbeiten in der Nacht – die respektlose Behandlung während der Arbeit (durch Kunden, Vorgesetzte oder Kollegen⁵) sowie Konflikte, die z.B. in der Interaktion mit Kunden, Klienten oder Patienten auftreten.⁶

Die in Spalte B aufgeführten Quoten der **relativen Beanspruchung** geben Auskunft über die Intensität einzelner Belastungsfaktoren ohne Ansehen der Häufigkeit ihres Auftretens. Hier zeigen sich bemerkenswerte

Diskrepanzen. Platz 1 und Platz 3 der intensivsten Beanspruchungen werden durch Faktoren ausgelöst, die bei der Häufigkeit der Belastung auf den hinteren Rängen landen. Nahezu drei Viertel aller Betroffenen geben eine (eher) starke Beanspruchung an, wenn sie aufgrund eines hohen Arbeitspensums ihre Arbeit nur in einer verminderten Qualität ausführen können. Die besondere Relevanz des Themas wird greifbar, wenn man z.B. berücksichtigt, dass nahezu die Hälfte aller Pflegebeschäftigten sehr häufig oder oft von Abstrichen bei der Qualität ihrer Arbeit berichtet. Ebenfalls sehr hoch ist die Beanspruchungsintensität, die auftritt, wenn Beschäftigte respektlos oder herablassend behandelt werden, sei es durch Kunden, Vorgesetzte oder Kollegen. 72 Prozent aller Betroffenen sind von diesem Merkmal (eher) stark beansprucht. Dies ist auch deshalb bemerkenswert, weil dieser Faktor von allen hier betrachteten Belastungen am wenigsten genannt wird (knapp 10 Prozent aller Beschäftigten). Wo er jedoch ein Merkmal der Arbeitsbedingungen ist, wirkt er offensichtlich als starke Beanspruchung. Der Befund spricht dafür, bei der Analyse von Arbeitsbedingungen, z.B. auf der Ebene von Unternehmen, Verwaltungen und Organisationen, nicht nur die am häufigsten vorkommenden Belastungen in den Blick zu nehmen, sondern auch die Faktoren, die weniger häufig auftreten, aber für einen großen Teil der Betroffenen eine starke Beanspruchung darstellen.

⁵ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird für die verschiedenen Personengruppen jeweils nur die männliche Form verwendet. Die weibliche Form ist dabei jeweils mit eingeschlossen.

⁶ Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass nur ein Teil der Beschäftigten überhaupt in Kontakt mit Kunden, Klienten oder Patienten steht.

Wie im Belastungs-Beanspruchungs-Modell angenommen, wird nicht jeder Belastungsfaktor von den Betroffenen gleichermaßen als Beanspruchung empfunden. Daher liegt die Quote der **absoluten Beanspruchung** (Spalte C) unter der Häufigkeit der Belastungsfaktoren (Spalte A). Die absolute Beanspruchung gibt Auskunft über die Verbreitung der Beanspruchung unter allen Beschäftigten. Der Zeitdruck bei der Arbeit bleibt dabei an erster Stelle: Knapp 37 Prozent aller Beschäf-

tigten sind durch den bestehenden Zeitdruck (eher) stark beansprucht. Eine ungünstige Körperhaltung wird von knapp 31 Prozent als Beanspruchung empfunden. An dritter Stelle der Beanspruchungen folgt die Arbeitsverdichtung: 28 Prozent aller Befragten fühlen sich davon (eher) stark beansprucht, dass sie in den vergangenen 12 Monaten in hohem oder sehr hohem Maß mehr Arbeit in der gleichen Zeit schaffen mussten.

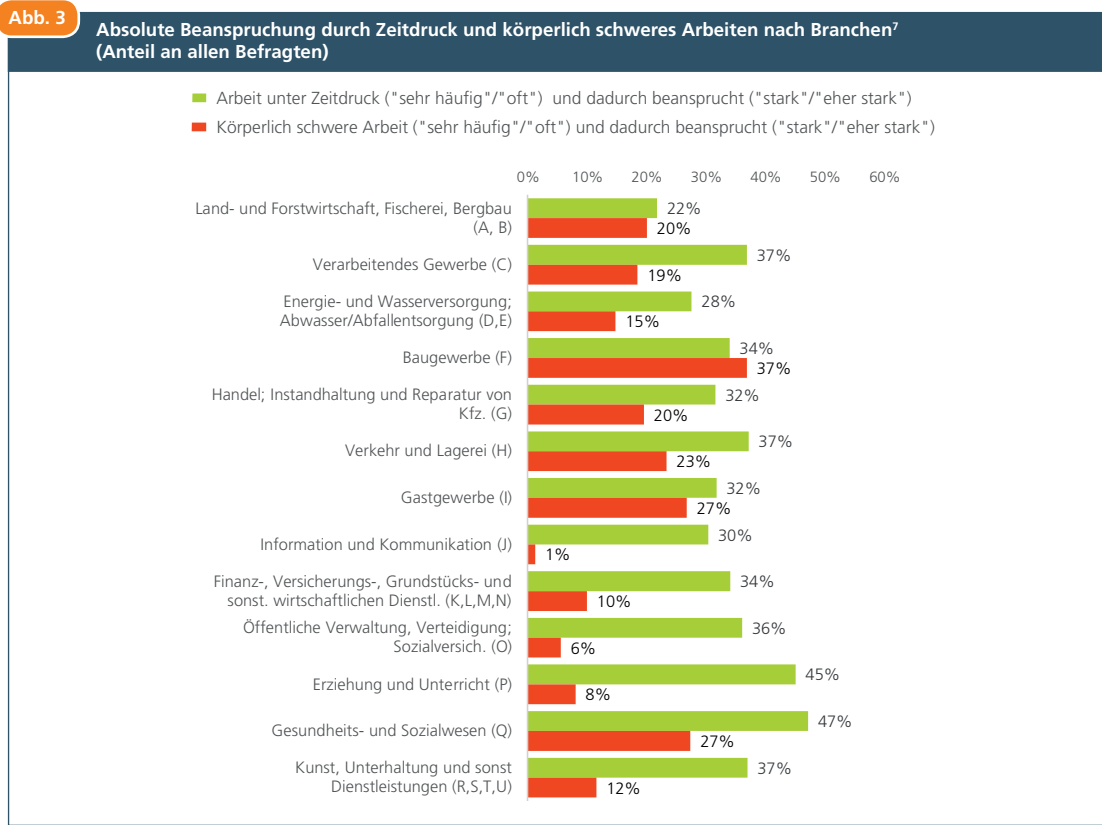
3. Absolute Beanspruchung nach Branchen

Ein Blick auf die Beanspruchungssituation der Beschäftigten nach Branchen zeigt mehrere Auffälligkeiten. Zu erkennen ist, dass das Arbeiten unter Zeitdruck in allen Wirtschaftszweigen zu den häufigsten Beanspruchungen gehört. Hinsichtlich der Quote der **absoluten Beanspruchung**, d.h. des Anteils der Beschäftigten, die sich von Zeitdruck (eher) stark beansprucht fühlen an allen Befragten, findet sich Zeitdruck in allen Branchen unter den ersten vier Plätzen der 18 betrachteten Belastungsfaktoren, in elf der 15 Branchen liegt er sogar auf Platz eins. Die höchste Quote gibt es im Gesundheitswesen, wo 57 Prozent aller Befragten durch Zeitdruck (eher) stark beansprucht sind, gefolgt von Erziehung und Unterricht und Sozialwesen mit jeweils etwa 43 Prozent absoluter Beanspruchung.

In den meisten Branchen zeigt sich unter den fünf häufigsten Beanspruchungen ein Mix aus Faktoren der Arbeitsintensität (v.a. Zeitdruck, Arbeitsverdichtung, fehlende Informationen und Störungen/Unterbrechungen) und körperlichen Anforderungen. Auch in klassischen gewerblichen Wirtschaftszweigen (z.B. Chemieindustrie, Metallerzeugung und -bearbeitung, Maschinen- und Fahrzeugbau) ist die Beanspruchungssituation nicht mehr allein durch körperliche Anforderungen geprägt. Arbeitsverdichtung und Zeitdruck sind auch hier sehr präsent. In den drei genannten industriellen Branchen z.B. geben zwischen 27 und 34 Prozent der Beschäftigten an, durch Zeitdruck (eher) stark beansprucht zu sein.

Eine Häufung körperlicher Beanspruchungsfaktoren findet sich in der Ver- und Entsorgung, im Baugewerbe sowie in der Branche Verkehr und Lagerei. In diesen Bereichen gehören ungünstige Körperhaltungen, körperlich schweres Arbeiten und widrige Umgebungsbedingungen (z.B. Kälte, Hitze, Nässe) zu den Hauptbeanspruchungen. Die stärksten körperlichen Beanspruchungen berichten die Beschäftigten im Baugewerbe: 46 Prozent aller Befragten geben eine (eher) starke Beanspruchung durch ungünstige Körperhaltungen an, 37 Prozent durch körperlich schwere Arbeit und 28 Prozent durch die Umgebungsbedingungen.

In einigen Dienstleistungsbranchen zeigt sich dagegen eine deutliche Dominanz psychischer Beanspruchungen. Im Bereich Information und Kommunikation sowie Finanz- und Versicherungsdienstleistungen resultieren die fünf häufigsten Beanspruchungen aus psychischen Belastungen. Neben Zeitdruck und Arbeitsverdichtung werden hier Störungen und Unterbrechungen des Arbeitsflusses, fehlende Informationen und widersprüchliche Anforderungen als (eher) starke Beanspruchungen angeführt. Die Quote der absoluten Beanspruchung durch die genannten Faktoren liegt in diesen beiden Wirtschaftszweigen zwischen 19 und 37 Prozent aller Beschäftigten.



⁷ Nach Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ 2008) der amtlichen Statistik. Zuordnung auf Ebene der Wirtschaftsabschnitte. Abschnitte mit geringeren Fallzahlen wurden zusammengefasst.

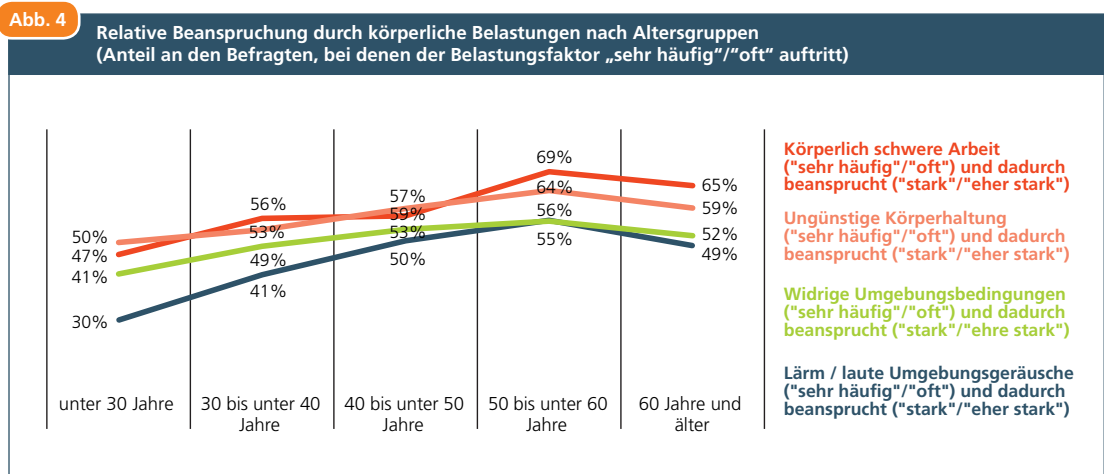
4. Ergebnisse nach Altersgruppen

Gute Arbeit aus Sicht der Beschäftigten zeichnet sich durch eine alter(n)sgerechte Gestaltung der Arbeit aus. Damit Gesundheit und Arbeitsfähigkeit geschützt und gefördert werden, müssen die arbeitsbedingten Anforderungen im Verlauf eines Erwerbslebens an sich verändernde Kompetenzen und Fähigkeiten angepasst werden.

Wie stellt sich das Spektrum der Belastungen und Beanspruchungen in den unterschiedlichen Altersgruppen dar? Die Verbreitung der Belastungsfaktoren folgt keinem einheitlichen alterstypischen Trend. Während verschiedene psychische Belastungsfaktoren in den jüngeren Altersstufen (unter 35 Jahren) seltener als im Durchschnitt auftreten (so bei widersprüchlichen Anforderungen, Zeitdruck, unbezahlter Arbeit, Arbeitsverdichtung), zeigt sich bei anderen Arbeitsmerkmalen mit zunehmendem Alter eine Abnahme der Anteile. Dazu gehören die atypischen Arbeitszeitlagen (Wochenendarbeit, Arbeit am Abend oder in der Nacht) und körperliche Belastungen wie schweres Heben, Arbeiten in ungünstiger

Körperhaltung oder auch Lärmbelastung. In der jüngsten Altersgruppe (unter 30 Jahre) verrichten knapp 38 Prozent aller Befragten sehr häufig oder oft körperlich schwere Arbeit. Der Anteil geht mit steigendem Alter zurück, liegt in der Gruppe 60 Jahre und älter aber immer noch bei knapp 25 Prozent.

Gleichzeitig empfinden die Älteren körperlich schwere Arbeit als stärkere Beanspruchung (**relative Beanspruchung**). Bei allen vier betrachteten körperlichen Belastungsfaktoren ist eine deutliche Differenz in der Beanspruchung zwischen jüngeren und älteren Beschäftigten festzustellen (vgl. Abb. 4). Besonders deutlich zeigt sich der Alterseffekt bei der Beanspruchung durch Lärm und laute Umgebungsgeräusche, wo die Differenz zwischen den unter 30-Jährigen und den über 50-Jährigen mehr als 20 Prozentpunkte beträgt. Der Beanspruchungshöhepunkt durch körperliche Belastung findet sich in der Altersgruppe 50 bis unter 60 Jahre. Danach kommt es zu einem leichten Rückgang, die Beanspruchung bleibt jedoch auf einem hohen Niveau.



Insgesamt zeigt sich hinsichtlich der **relativen Beanspruchung** nach Altersgruppen, dass die Beschäftigten ab 50 Jahre die auftretenden Belastungsfaktoren mehrheitlich als stärker beanspruchend empfinden. Bei 14 der 18 hier betrachteten Belastungsfaktoren steigt die relative Beanspruchung mit steigendem Alter an. Keine wesentlichen Unterschiede

in der relativen Beanspruchung zeigen sich zwischen den Altersgruppen lediglich bei den Merkmalen fehlende Information, Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit und Arbeitsverdichtung. Der einzige Faktor, bei dem mit steigendem Alter ein leichter Rückgang der relativen Beanspruchung zu beobachten ist, ist die unbezahlte Arbeit.

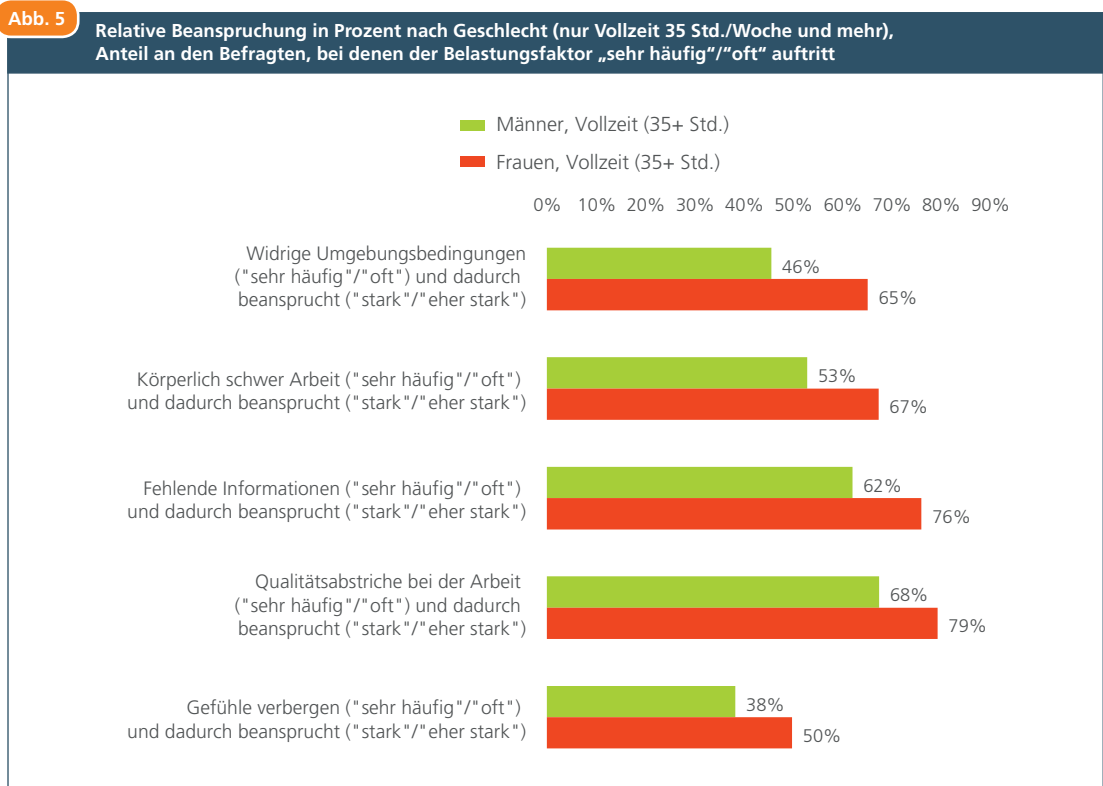
5. Ergebnisse nach Geschlecht

Unterschiede in der Belastungs- und Beanspruchungssituation von Männern und Frauen werden durch einen Arbeitzeiteffekt überlagert. Die meisten Belastungsfaktoren treten bei Vollzeitbeschäftigten in höherem Maß auf als bei Teilzeitbeschäftigten mit einer vereinbarten Wochenarbeitszeit von unter 35 Stunden. Lediglich das Arbeiten am Wochenende, Abstriche bei der Qualität der Arbeitsausführung sowie das Verbergen von Gefühlen werden von Teilzeitbeschäftigten häufiger genannt. Der generelle Arbeitzeiteffekt – je länger die Arbeitszeit, desto höher ist der Anteil der Belasteten – wirkt sich auf die Gesamtverteilung der Belastungen auf Männer und Frauen aus, da die Arbeitszeitvolumina zwischen den Geschlechtern sehr ungleich verteilt sind. Nur 9 Prozent der befragten Männer, aber mehr als 50 Prozent der befragten Frauen arbeiten in Teilzeit. Aus Gründen der besseren Vergleichbarkeit der Belastungssituation von Männern und Frauen werden daher im Folgenden nur die Vollzeitbeschäftigten herangezogen.

Der Vergleich von Männern und Frauen in Vollzeitbeschäftigung zeigt einige Unterschiede im Belastungsspektrum. Männer weisen etwas höhere Belastungen im Bereich atypischer Arbeitszeitlagen (abends von 18 bis 23 Uhr, und nachts von 23 bis 6 Uhr) auf. Deutlichere Unterschiede zeigen sich bei körperlich schweren Arbeiten, Lärm/lauten Umgebungsgerauschen sowie widrigen Umgebungsbedingungen (Kälte, Hitze, Nässe, Zugluft etc.), von denen Männer häufiger betroffen sind. Vollzeitbeschäftigte Frauen berichten dagegen stärker von emotionalen und psychischen Belastungsfaktoren. Insbesondere Störungen und Unterbrechungen, Zeitdruck und Qualitätsabstrichen bei der Arbeit treten bei Frauen häufiger auf.

Die Ursachen für diese Differenzen lassen sich aus den Daten nicht eindeutig ableiten. Es ist jedoch naheliegend, dass die Art der ausgeübten Tätigkeit dabei eine wichtige Rolle spielt. Nach wie vor existieren männer- und frauentypische Berufsgruppen, in denen der Anteil des einen Geschlechts bei 70 Prozent und darüber liegt. Spezifische Anforderungen

in den entsprechenden beruflichen Tätigkeitsfeldern wirken sich auf das durchschnittliche Belastungsniveau der Beschäftigten aus. Dies wird deutlich, wenn man zum Beispiel den außerordentlich hohen Zeitdruck in den Pflegeberufen betrachtet, von dem mehr als 80 Prozent der überwiegend weiblichen Beschäftigten berichten.



Auffällig sind die Unterschiede zwischen den Geschlechtern mit Blick auf die **relative Beanspruchung**: Bei allen betrachteten 18 Belastungsfaktoren weisen vollzeitbeschäftigte Frauen eine höhere Beanspruchung auf als die männliche Vergleichsgruppe. Besonders stark ausgeprägt sind die Unterschiede bei körperlich schwerem Arbeiten, widrigen

Umgebungsbedingungen und beim Fehlen arbeitswichtiger Informationen. Die Differenz in der Beanspruchungsquote zwischen Männern und Frauen reicht bis zu 20 Prozentpunkten, In Abbildung 5 sind die fünf Faktoren mit den größten Unterschieden in der relativen Beanspruchung zwischen Männern und Frauen dargestellt.

6. Ergebnisse für Beschäftigte mit Vorgesetztenfunktion

Beschäftigte mit Leitungsfunktionen (Vorgesetzte) weisen in ihrem Belastungs- und Beanspruchungsprofil z.T. deutliche Unterschiede gegenüber denen auf, die keine Leitungsfunktion wahrnehmen. Die Tätigkeit von Vorgesetzten ist gekennzeichnet durch das Beaufsichtigen und Anleiten von Kollegen, das Verteilen von Arbeitsaufträgen und die Kontrolle von Arbeitsergebnissen anderer Beschäftigter. In der Stichprobe des DGB-Index Gute Arbeit nimmt etwa ein Viertel der Beschäftigten eine solche Funktion wahr.

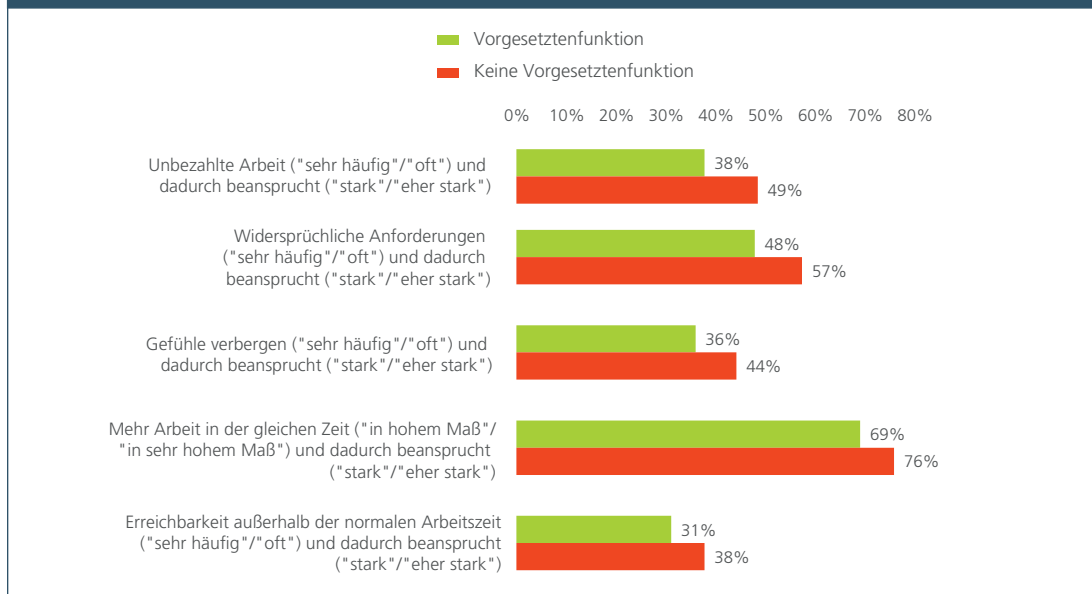
Beschäftigte mit Leitungsfunktion sind fast allen psychischen und emotionalen **Belastungen** häufiger ausgesetzt als Nicht-Vorgesetzte. Der Anteil der Beschäftigten mit häufigen Störungen und Unterbrechungen (72 Prozent zu 50 Prozent) sowie widersprüchlichen Arbeitsanforderungen (43 Prozent zu 30 Prozent) liegt bei den Vorgesetzten deutlich höher. Sie haben häufiger für den Arbeitgeber telefonisch oder per E-Mail erreichbar zu sein (37 Prozent zu 20 Prozent) und leisten mehr unbezahlte Arbeit für den Betrieb (27 Prozent zu 13 Prozent). Lediglich die respektlose Behandlung im Arbeitskontext wird von Vorgesetzten seltener berichtet als von Beschäftigten ohne Leitungsfunktion (7 Prozent zu 11 Prozent).

Das Bild ändert sich, wenn die körperlichen Belastungen betrachtet werden – ihnen sind Vorgesetzte durchgängig etwas weniger ausgesetzt. Sowohl körperlich schwere Tätigkeiten (28 zu 32 Prozent) als auch ungünstige Körperhaltungen (50 zu 56 Prozent) sowie Lärm und widrige Umgebungsbedingungen (38 zu 43 Prozent) kommen bei Beschäftigten ohne Leitungsfunktion häufiger vor.

Unterschiede zwischen den beiden Gruppen zeigen sich auch hinsichtlich der **relativen Beanspruchung** durch einzelne Belastungsfaktoren. Die Beanspruchung durch die vorhandenen Anforderungen wird von Vorgesetzten im Durchschnitt geringer empfunden, so z.B. bei der Beanspruchung durch widersprüchliche Arbeitsanforderungen (48 Prozent zu 57 Prozent) oder der Beanspruchung durch unbezahlte Arbeit, die für den Betrieb geleistet wird (38 Prozent zu 49 Prozent). Abbildung 6 zeigt die fünf Faktoren mit den größten Differenzen in der relativen Beanspruchung zwischen Vorgesetzten und Nicht-Vorgesetzten.

Abb. 6

Relative Beanspruchung nach Vorgesetztenfunktion (Anteil an den Befragten, bei denen der Belastungsfaktor „sehr häufig“/„oft“ auftritt)



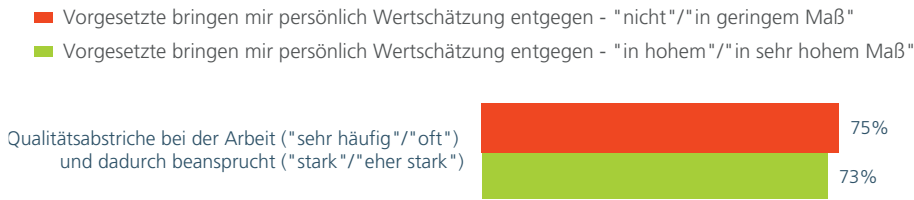
7. Ressourcen und Beanspruchung

Das Belastungs-Beanspruchungs-Modell geht davon aus, dass die konkrete Beanspruchungswirkung von auftretenden Belastungsfaktoren auch von den vorhandenen persönlichen und institutionellen Ressourcen (z.B. aus der Arbeitsorganisation) beeinflusst wird. Betrachtet man die Zusammenhänge zwischen den verfügbaren Ressourcen und der **relativen Beanspruchung**, so zeigt sich im DGB-Index Gute Arbeit ein breites Spektrum. In der Mehrheit der Kombinationen weisen die Ressourcen nur einen schwachen Zusammenhang mit dem subjektiven Beanspruchungsempfinden auf. Das heißt die Beanspruchung der Beschäftigten, die von einem bestimmten Belastungsfaktor betroffen sind, ändert sich in Abhängigkeit von den verfügbaren Ressourcen nur wenig oder gar nicht.

Ein Beispiel: Die stärkste relative Beanspruchung aller Belastungsfaktoren tritt dann auf, wenn Beschäftigte davon berichten, dass sie aufgrund einer hohen Arbeitsmenge **Abstriche bei der Qualität** der Arbeitsausführung machen müssen (relative Beanspruchungsquote: 74 Prozent). Die Quote bleibt auch dann auf dem hohen Niveau, wenn z.B. die Ressource der Wertschätzung durch den Vorgesetzten berücksichtigt wird. Unabhängig davon, ob die Beschäftigten eine hohe Wertschätzung durch den Vorgesetzten erfahren oder nicht, geben im Durchschnitt etwa drei Viertel aller Betroffenen an, durch die Abstriche bei der Arbeitsqualität (eher) stark beansprucht zu sein (vgl. Abb. 7). Diese Stabilität der Beanspruchungsquote bei Qualitätsabstrichen zeigt sich auch dann, wenn andere Ressourcen aus den Feldern Gestaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie Betriebskultur berücksichtigt werden.

Abb. 7

Zusammenhang von relativer Beanspruchung durch Qualitätsabstriche und Wertschätzung durch den Vorgesetzten (Anteil an den Befragten, bei denen der Belastungsfaktor „sehr häufig“/„oft“ auftritt)

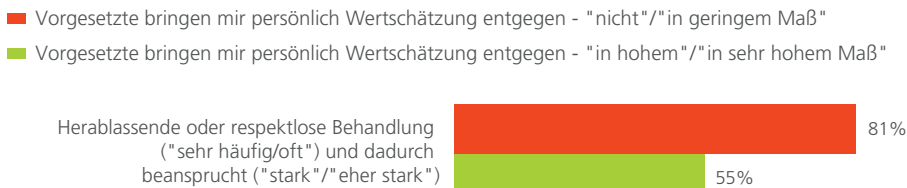


Auf der anderen Seite existieren aber auch verschiedene Konstellationen, die deutliche Zusammenhänge zwischen den Ressourcen und der Beanspruchungsquote aufweisen. Ein auffälliges Beispiel hierfür ist die **Betriebskultur**, die für das Beanspruchungsempfinden der Beschäftigten offensichtlich eine wichtige Rolle spielt. Eine ausgeprägte Kollegialität, ein offenes Meinungsklima, persönliche Wertschätzung durch den Vorgesetzten (vgl. Abb. 8) und eine gute Informationspolitik gegenüber den Beschäftigten sind Merkmale, die einen recht starken Zusammenhang mit den

Beanspruchungen aufgrund der Arbeitszeitlage und emotionaler Belastungen aufweisen. Die Gruppe der Beschäftigten, die in (sehr) hohem Maß über die genannten Ressourcen verfügt, zeigt deutlich geringere Beanspruchungen als die Gruppe der Beschäftigten ohne diese Ressourcen, wenn die Arbeit mit herablassender oder respektloser Behandlung einhergeht. Ein starker Einfluss einer positiven Betriebskultur zeigt sich auch bei der Beanspruchung durch die Arbeitszeitlage (Wochenendarbeit, Erreichbarkeit, unbezahlte Arbeit).

Abb. 8

Zusammenhang von relativer Beanspruchung durch respektlose Behandlung und Wertschätzung durch den Vorgesetzten (Anteil an den Befragten, bei denen der Belastungsfaktor „sehr häufig“/„oft“ auftritt)



Die Analyse des DGB-Index Gute Arbeit zeigt zum einen die weite Verbreitung psychischer Belastungsfaktoren in der heutigen Arbeitswelt. Zum anderen machen die Befunde deutlich, dass solche Arbeitsbedingungen von einem beträchtlichen Teil der davon betroffenen Beschäftigten als (eher) starke Beanspruchung wahrgenommen werden. Der weit verbreitete Belastungsfaktor Zeitdruck z.B. wird von zwei Drittel der Betroffenen als Beanspruchung empfunden. Aber auch weniger häufig auftretende Faktoren, wie z.B. eine respektlose Behandlung in der Arbeit, zeigen deutliche Wirkungen: Drei Viertel der Betroffenen nehmen diese Situation als beanspruchend wahr. Der Handlungsbedarf in Arbeitsschutz und betrieblichem Gesundheitsmanagement für einen besseren Schutz vor Gefährdungen durch arbeitsbedingte psychische Belastungen wird durch die Ergebnisse deutlich unterstrichen.

Die Daten belegen zudem, dass körperliche Belastungen und Beanspruchungen auch in der modernen Arbeitswelt weiterhin stark verbreitet sind. In vielen industriellen Branchen zeigt sich bei den Hauptbeanspruchungen ein Mix aus psychischen und körperlichen Faktoren. Und nach wie vor gibt es Wirtschaftszweige, wie die Baubranche oder die Ver- und Entsorgung, in denen die Beschäftigten vor allem von starken körperlichen Beanspruchungen berichten.

Das Potenzial differenzierter Analysen von Belastungen und Beanspruchungen zeigt sich u.a. in der Frage alter(n)sgerechter Gestaltung von Arbeit. Die Mehrheit der Belastungsfaktoren wird von den älteren Beschäftigten in höherem Maß als beanspruchend empfunden. Besonders deutlich wird dies bei den körperlichen Belastungen. Diese treten bei Älteren zwar weniger häufig auf als in jüngeren Altersgruppen, schwere körperliche Arbeit wird aber immerhin noch von einem

Viertel der Altersgruppe 60+ verrichtet. Umso mehr braucht es für diese Gruppe präventive Maßnahmen der Arbeitsgestaltung, mit denen Gesundheit und Arbeitsfähigkeit erhalten werden können.

Nicht zuletzt zeigen die Daten für verschiedene Konstellationen einen Zusammenhang zwischen der Beanspruchung der Beschäftigten und den Ressourcen auf, die ihnen im Betrieb zur Verfügung stehen. Dies gilt nicht für alle Belastungsfaktoren, aber doch für eine Reihe von häufig auftretenden Bedingungen. Eine positive Betriebskultur geht in einer Reihe von Belastungssituationen mit geringeren Beanspruchungen einher. Unterstützungsangebote, eigene Handlungsmöglichkeiten und Gestaltungsspielräume der Beschäftigten können unter bestimmten Bedingungen dazu beitragen, arbeitsbedingte Beanspruchungen zu reduzieren.

Eine zentrale Rolle für eine präventive Arbeitsgestaltung auf betrieblicher Ebene spielt die Erfassung der Arbeitssituation der Beschäftigten nach den Vorschriften der gesetzlich vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilung. Die in vielen Branchen vorgefundene Vielfalt von Belastungs- und Beanspruchungsmerkmalen unterstreicht die Notwendigkeit, in den betrieblichen Gefährdungsbeurteilungen systematisch die körperlichen und psychischen Aspekte zu erfassen.

Der DGB-Index Gute Arbeit kann übrigens auch als Screening-Instrument für eine differenzierte Gefährdungsanalyse auf der betrieblichen Ebene genutzt werden. Die systematische Berücksichtigung der Beanspruchungssituation und die umfassende Beteiligung der Beschäftigten im Rahmen der Befragung und der Ergebnisdiskussion liefern gerade für mögliche Gefährdungen durch psychische Belastungen aufschlussreiche Ergebnisse.

Mit dem DGB-Index Gute Arbeit werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach der Qualität ihrer Arbeitsbedingungen befragt. Die jährliche telefonische Erhebung beruht auf einer repräsentativen Zufallsstichprobe abhängig Beschäftigter in Deutschland mit einer Wochenarbeitszeit von 10 Stunden und mehr. Die vorliegende Auswertung zum Thema arbeitsbedingte Beanspruchung berücksichtigt die kumulierten Daten der Erhebungswellen 2012 bis 2014. Die Gesamtstichprobe umfasst eine Fallzahl von 15.541 befragten abhängig Beschäftigten (ohne Auszubildende) aus allen Branchen, Einkommens- und Altersgruppen, Regionen, Betriebsgrößen und Beschäftigungsverhältnissen. Einzige Ausnahme ist die Frage nach der Arbeitsverdichtung („mehr Arbeit in der gleichen Zeit in den letzten 12 Monaten“), die in dieser Form seit 2013 gestellt wird. Die Befunde zu dieser Frage beruhen auf den Daten der Jahre 2013 und 2014 (Antworten von 9.065 Beschäftigten). Die Daten sind gewichtet, d.h. die Angaben der Angehörigen der verschiedenen Beschäftigtengruppen sind mit jeweils dem Anteil in das Umfrageergebnis eingeflossen, der ihrem bundesweiten Anteil an der Arbeitnehmerschaft entspricht. Das vorliegende Ergebnis ist damit repräsentativ für das Urteil der Beschäftigten in Deutschland.

Weitere Informationen zu Erhebung und Methode gibt es auf der Homepage des DGB-Index Gute Arbeit (www.dgb-index-gute-arbeit.de). Ebenfalls auf der Homepage findet sich ein Supplement mit ergänzendem Zahlenmaterial zu der vorliegenden Auswertung zu arbeitsbedingter Belastung und Beanspruchung (Rubrik „Veröffentlichungen – Sonderauswertungen“).

Institut DGB-Index Gute Arbeit
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin
030 - 24060 602
index-gute-arbeit@dgb.de
www.dgb-index-gute-arbeit.de



DGB-Index
Gute Arbeit