



Stressreport Deutschland 2019

Psychische Anforderungen,
Ressourcen und Befinden

baua: Bericht

Stressreport Deutschland 2019

**Psychische Anforderungen,
Ressourcen und Befinden**

1. Auflage 2020
Dortmund/Berlin/Dresden

Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autorinnen und Autoren.

Bitte zitieren als: BAuA (2020). Stressreport Deutschland 2019: Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Titelgrafik: Ekaterina Romanova/iStock.com
Gestaltung: Susanne Graul
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
eckedesign, Berlin
Herstellung: Druck & Verlag Kettler GmbH, Bönen
Herausgeber: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)
Friedrich-Henkel-Weg 1-25, 44149 Dortmund
Postanschrift: Postfach 17 02 02, 44061 Dortmund
Telefon 0231 9071-2071
Telefax 0231 9071-2070
E-Mail info-zentrum@baua.bund.de
Internet www.baua.de
Berlin: Nöldnerstr. 40-42, 10317 Berlin
Telefon 030 51548-0
Telefax 030 51548-4170
Dresden: Fabricestr. 8, 01099 Dresden
Telefon 0351 5639-50
Telefax 0351 5639-5210

In diesem Bericht wird eine geschlechtergerechte Sprache verwendet. Dort, wo das nicht möglich ist oder die Lesbarkeit eingeschränkt würde, gelten die personenbezogenen Bezeichnungen für beide Geschlechter.

Die Inhalte der Publikation wurden mit größter Sorgfalt erstellt und entsprechen dem aktuellen Stand der Wissenschaft. Für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der Inhalte übernimmt die BAuA jedoch keine Gewähr.

Nachdruck und sonstige Wiedergabe sowie Veröffentlichung, auch auszugsweise, nur mit vorheriger Zustimmung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

ISBN 978-3-88261-259-2 (Print)

doi:10.21934/baua:bericht20191007 (online)

www.baua.de/dok/8824662



Inhaltsverzeichnis

Kurzreferat		9
Abstract		10
1	Stressreport Deutschland 2019: Schlüsselfaktoren für die Gestaltung gesundheitsgerechter Arbeit <i>Isabel Rothe</i>	11
2	Zum Hintergrund: Ergebnisse des Projekts Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt <i>Martin Schütte und Beate Beermann</i>	18
	2.1 Einleitung	18
	2.2 Ergebnisse	19
	2.2.1 Themenfeld „Arbeitsaufgabe“	19
	2.2.2 Themenfeld „Arbeitszeit“	20
	2.2.3 Themenfeld „Führung und Organisation“	20
	2.2.4 Themenfeld „Technische Faktoren“	21
	2.3 Schlüsselfaktoren	22
	2.4 Wandel der Arbeit	22
	2.5 Aufbau des Berichts	23
	2.6 Literatur	25
3	Stand und Entwicklung der Schlüsselfaktoren 2006, 2012, 2018 <i>Andrea Lohmann-Haislah</i>	27
	3.1 Methodische Vorgehensweise und Stichprobe	27
	3.2 Arbeitsintensität	32
	3.3 Tätigkeitsspielraum	34
	3.4 Arbeitszeit	35
	3.5 Erholung	37
	3.6 Führung	38
	3.7 Zusammenfassung	39
	3.8 Literatur	39
4	Vertiefende Befunde zum Themenfeld Arbeitsaufgabe	40
4.1	Termin- oder Leistungsdruck <i>Anika Schulz-Dadaczynski</i>	40
	4.1.1 Einleitung	40
	4.1.2 Stichprobe und Methoden	40
	4.1.3 Wer ist besonders betroffen?	41
	4.1.4 Mit Termin- oder Leistungsdruck verknüpfte Anforderungen zum intensivierten und extensiven Arbeiten	41
	4.1.5 Mehr Beschwerden bei mehreren Anforderungen gleichzeitig?	42
	4.1.6 Gestaltung von Termin- oder Leistungsdruck und die Rolle von Ressourcen	43

4.1.7	Zusammenfassung und Fazit	46
4.1.8	Literatur	46
4.2	Tätigkeitsspielraum in der Arbeit	
	<i>Ulrike Rösler und Patricia Rosen</i>	48
4.2.1	Einführung	48
4.2.2	Tätigkeitsspielraum – Ressource für Arbeitszufriedenheit und Gesundheit	48
4.2.3	Stichprobe und Methoden	49
4.2.4	Facetten des Tätigkeitsspielraums und ihre Häufigkeit	49
4.2.5	Tätigkeitsspielraum in unterschiedlichen Arbeitskontexten	49
4.2.6	Tätigkeitsspielraum und Gesundheit	51
4.2.7	Fazit	53
4.2.8	Literatur	54
5	Vertiefende Befunde zum Themenfeld Arbeitszeit	56
5.1	Flexible Arbeitszeiten: Verteilung von Anforderungen und Ressourcen	
	<i>Anita Tisch und Laura Vieten</i>	56
5.1.1	Verteilung arbeitszeitlicher Anforderungen	56
5.1.2	Verteilung arbeitszeitlicher Ressourcen	59
5.1.3	Arbeitszeitliche Anforderungen sowie Ressourcen und Erholung	60
5.1.4	Zusammenspiel von Arbeitszeitanforderungen und -ressourcen im Hinblick auf Erholung	61
5.1.5	Zusammenfassung und Fazit	62
5.1.6	Literatur	62
5.2	Entgrenzung bei ortsflexibler Arbeit und berufsbedingter Mobilität	
	<i>Anne M. Wöhrmann und Corinna Brauner</i>	63
5.2.1	Einleitung	63
5.2.2	Stichprobe und Methoden	63
5.2.3	Verbreitung verschiedener Mobilitätsformen in Deutschland	64
5.2.4	Erlebte Entgrenzung der Arbeit	65
5.2.5	Trennung von Arbeit und Privatleben und ortsflexible Arbeit – Wünsche von Beschäftigten in unterschiedlichen Mobilitätsformen	67
5.2.6	Fazit	69
5.2.7	Literatur	70
5.3	Verkürzte Ruhezeiten und Erholung bei Vollzeitbeschäftigten	
	<i>Nils Backhaus und Anita Tisch</i>	71
5.3.1	Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu verkürzten Ruhezeiten	71
5.3.2	Ausprägung verkürzter Ruhezeiten	73
5.3.3	Verkürzte Ruhezeiten und Arbeitsbedingungsfaktoren	74
5.3.4	Zusammenhang verkürzter Ruhezeiten und Erholung	76
5.3.5	Zusammenfassung und Fazit	76
5.3.6	Literatur	77

5.4	Erholung und Gesundheit	81
	<i>Anika D. Schulz und Ina Schöllgen</i>	
5.4.1	Erholung innerhalb und außerhalb der Arbeit	81
5.4.2	Methodik	81
5.4.3	Erholungsbeeinträchtigungen	82
5.4.4	Gesundheit und Funktionsfähigkeit	82
5.4.5	Ergebnisse	82
5.4.6	Fazit	85
5.4.7	Literatur	86
5.5	Work-Life-Balance – die Rolle der Arbeitszeitgestaltung	87
	<i>Corinna Brauner und Anne M. Wöhrmann</i>	
5.5.1	Einleitung	87
5.5.2	Stichprobe und Methoden	87
5.5.3	Arbeitszeitgestaltung und Work-Life Balance	88
5.5.4	Work-Life Balance und Wohlbefinden von Beschäftigten	92
5.5.5	Zusammenfassung und Fazit	93
5.5.6	Literatur	94
6	Vertiefende Befunde zum Themenfeld Führung und Organisation	95
6.1	Informationsdefizite und organisationale Restrukturierung als psychische Belastung und gesundheitliches Risiko	95
	<i>Tim Schröder und Birgit Thomson</i>	
6.1.1	Einleitung	95
6.1.2	Stichprobe und Methoden	96
6.1.3	Ergebnisse	97
6.1.4	Fazit	101
6.1.5	Literatur	102
6.2	Anforderungen, Ressourcen und Gesundheit von Führungskräften	105
	<i>Corinna Steidelmüller, Barbara Steinmann, Birgit Thomson und Anja Wittmers</i>	
6.2.1	Einleitung / Hintergrund	105
6.2.2	Anforderungen der Führungskräfte	106
6.2.3	Ressourcen der Führungskräfte	109
6.2.4	Gesundheitssituation der Führungskräfte	112
6.2.5	Fazit	114
6.2.6	Literatur	116

6.3	Führungsverhalten als Schlüsselfaktor für arbeitsbezogene Anforderungen und Ressourcen und die psychische Gesundheit der Beschäftigten	
	<i>Barbara Steinmann, Corinna Steidelmüller und Birgit Thomson</i>	118
6.3.1	Hintergrund	118
6.3.2	Prävalenz und Entwicklung im Führungsverhalten liegender Ressourcen und Anforderungen	119
6.3.3	Wie hängt das Führungsverhalten mit Anforderungen und Ressourcen der Beschäftigten zusammen?	121
6.3.4	Wie hängt das Führungsverhalten mit der Gesundheit der Beschäftigten zusammen?	122
6.3.5	Fazit	123
6.3.6	Literatur	125
7	Vertiefende Befunde zu branchen- und gesundheitsbezogenen Aspekten	127
7.1	Basic Work in der Logistik	
	<i>Lena Hünefeld</i>	127
7.1.1	Einleitung	127
7.1.2	Stichprobe und Methoden	128
7.1.3	Ergebnisse	129
7.1.4	Fazit	133
7.1.5	Literatur	134
7.2	Arbeitssituation und Gesundheit beruflich Pflegender	
	<i>Marlen Melzer</i>	136
7.2.1	Einführung	136
7.2.2	Methodik und Datengrundlage	137
7.2.3	Ergebnisse I: Merkmale von Arbeit in der beruflichen Pflege	138
7.2.4	Ergebnisse II: Gesundheit beruflich Pflegender	141
7.2.5	Zusammenfassung und Ansatzpunkte für die Arbeitsgestaltung	142
7.2.6	Literatur	144
7.3	Die Arbeitssituation von längerfristig erkrankten Beschäftigten	
	<i>Wiebke Wrage, Alexandra Sikora, Ralf Stegmann und Uta Wegewitz</i>	146
7.3.1	Einführung	146
7.3.2	Methoden und Stichprobe	147
7.3.3	Anforderungen	148
7.3.4	Ressourcen	151
7.3.5	Beanspruchungsfolgen	153
7.3.6	Betriebliches Gesundheitsmanagement	154
7.3.7	Fazit	155
7.3.8	Literatur	156

8	Zahlen, Daten, Fakten	158
	<i>Andrea Lohmann-Haislah, Theresa Genth, Wibke Leistner, Sylvia Jankowiak</i>	
8.1	Einleitung	158
8.2	Ergebnisse zur psychischen Belastung	161
8.2.1	Anforderungen aus Arbeitsinhalt und -organisation 2006/2012/2018	161
8.2.2	Anforderungen aus der Arbeitszeitorganisation 2006/2012/2018	171
8.2.3	Anforderungen aus der Beschäftigungssituation 2006/2012/2018	177
8.3	Ressourcen	183
8.3.1	Ressource Handlungsspielraum	183
8.3.2	Ressource Soziale Unterstützung	188
8.4	Unmittelbare Beanspruchungsfolgen und Stressentwicklung	194
8.5	Langfristige Beanspruchungs- und Stressfolgen	201
8.6	Zusammenfassung der Ergebnisse	209
8.6.1	Gesamt	209
8.6.2	Altersvergleich	209
8.6.3	Geschlechtervergleich	210
8.6.4	Teilzeit/Vollzeitbeschäftigung	210
8.6.5	Position	211
8.6.6	Wirtschaftszweige	211
8.6.7	Berufe	216
	Abbildungsverzeichnis	221
	Tabellenverzeichnis	223

Stressreport Deutschland 2019

Kurzreferat

In den zurückliegenden Jahren lässt sich ein verstärktes öffentliches Interesse an psychischer Belastung und Beanspruchung feststellen, was sich u. a. in der Konkretisierung des Arbeitsschutzgesetzes, in den letzten Arbeitsprogrammen der „Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie“ und der „Gemeinsamen Erklärung“ des BMAS und den Sozialpartnern zeigt. Weiterhin wurde mit dem BAuA-Projekt „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Wissenschaftliche Standortbestimmung“ eine systematische Aufarbeitung vorhandener Literatur zu Zusammenhängen zwischen arbeitsbezogenen psychischen Belastungsfaktoren und deren gesundheitlichen Folgen vorgelegt. Dabei konnten Schlüsselfaktoren, wie z. B. die Arbeitsintensität oder die Arbeitszeit identifiziert werden, die bei der Arbeitsgestaltung primär berücksichtigt werden sollten. Der Stressreport 2019 geht vor allem solchen Schlüsselfaktoren nach und gibt Aufschluss über deren Verbreitung, deren Wirkungen sowie ihren Verknüpfungen mit anderen Arbeitsbedingungsfaktoren. Die Ergebnisse werden nach Alter, Geschlecht, Position, Branche und Beruf differenziert dargestellt. Darüber hinaus erfolgt die Beschreibung von Veränderungen für den Zeitraum 2006-2018. Grundlage für die im Stressreport vorgestellten Befunde sind Daten aus der 7. Welle der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 (N = 20.2012), aus der 2. Welle der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017 (N = 9.552) sowie der 1. Welle der Studie zur Mentalen Gesundheit bei der Arbeit (S-MGA; N = 4.511). Insgesamt zeigt sich, dass sich – trotz leichter Rückgänge – die Arbeitsintensität weiterhin auf hohem Niveau befindet, zudem der Anteil derer, die sie gleichzeitig als belastend wahrnimmt und Erholungsbeeinträchtigungen berichtet, gestiegen ist. Der Anteil der häufig über Handlungsspielräume verfügenden Beschäftigten ist seit 2006 leicht rückläufig. Annähernd stabil ist hingegen der Anteil der Vollzeitbeschäftigten mit langen und überlangen Arbeitszeiten, was sowohl mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen als auch mit einer erhöhten Häufigkeit von Arbeitsunfällen sowie reduzierter Erholung zusammenhängt. Gleiches gilt für Schicht- und Wochenendarbeit. Ebenso gehen Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienste, von denen knapp ein Fünftel der Beschäftigten betroffen ist – mit einer Minderung der psychischen Gesundheit einher. Etwa ein Viertel der Beschäftigten ist zudem vom ortsflexiblen Arbeiten betroffen. Jeder fünfte Beschäftigte gibt eine – aus arbeitswissenschaftlicher Perspektive nicht zu empfehlende – Verkürzung der Ruhezeiten an. Es kann jedoch gezeigt werden, dass zeitliche Handlungsspielräume im Kontext von Arbeitszeitvariablen positive Wirkungen zeigen. Der Report belegt ebenfalls, dass Restrukturierungsprozesse und damit im Zusammenhang stehende Informationsdefizite häufig mit Gesundheitsbeeinträchtigungen verbunden sind. Verbesserungspotential besteht in diesem Rahmen in der adäquaten Information von Beschäftigten über Veränderungsprozesse. Daneben existieren beim unterstützenden Führungsverhalten ebenfalls Optimierungsmöglichkeiten, wobei jedoch auch die Arbeitsbedingungen der Führungskräfte berücksichtigt werden müssen. Handlungsbedarf ist weiterhin bei den Arbeitsbedingungen im Pflegebereich, aber auch bei der sogenannten Einfacharbeit gegeben, die hier am Beispiel der Logistikbranche vorgestellt wird. Zudem kann gezeigt werden, dass frühzeitige Arbeitsgestaltungsmaßnahmen bei längerfristig Erkrankten, die im Vergleich mit anderen Beschäftigten ihre Arbeitssituation insgesamt ungünstiger einschätzen, zum Erhalt der Gesundheit und zur Teilhabe am Arbeitsleben beitragen können.

Schlagwörter:

Stress, BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung, psychische Belastung, Ressourcen, Beanspruchung, Prävention, Arbeitsbedingungen, Termin- oder Leistungsdruck

Stress report Germany 2019

Abstract

In recent years, there has been an increased public interest in mental load and strain which is reflected, inter alia, in the clarification of the Occupational Safety and Health Act, in the latest work programs of the "Joint German Occupational Safety and Health Strategy" and the "Joint Declaration" of the BMAS and the social partners. In addition, the BAuA project "Mental Health in the Working World – Determining the Current State of Scientific Evidence" presented a systematic review of existing literature on the relationships between work-related mental load factors and their health consequences. Key factors, such as work intensity or working time, were identified, which should be primarily taken into account in the design of work. The Stressreport 2019 focuses on such key factors and provides information on their prevalence, their effects and their links with other work-related factors. The results are presented differentiated by age, gender, position, economic sector and occupation. It also describes changes for the period 2006-2018. The findings presented in the Stressreport are based on data from the 7th wave of the BIBB/BAuA employment survey 2018 (N = 20.2012), from the 2nd wave of the BAuA Working Time Survey 2017 (N = 9.552) and the 1st wave of the Study of Mental Health at Work (S-MGA; N = 4.511). Overall, despite slight declines, the work intensity remains at a high level and the proportion of people who simultaneously perceive it as burdensome and report recovery impairments has increased. The number of employees who often have job control has declined slightly since 2006. However, the proportion of full-time employees with long and excessively long working hours, which is due to health impairments as well as an increased frequency of accidents at work and reduced recovery, is almost stable. The same applies to shift and weekend work. Likewise, on-call services, which affect just under one-fifth of the workforce, are accompanied by a reduction in mental health. Around a quarter of the employees are also affected by mobile work. One in five employees indicates a reduction in rest periods, which cannot be recommended from an occupational science perspective. However, it can be shown that time control in the context of working time variables has positive effects. The report also shows that restructuring processes and related information deficits are often associated with health impairments. In this context, there is potential for improvement in the provision of adequate information to employees about change processes. In addition, there are also opportunities for optimisation in supportive leadership, although the working conditions of managers must also be taken into account. Action is still needed in the working conditions in the care sector, but also in the so-called simple work, which is presented here using the example of the logistics industry. In addition, it can be shown that early work design measures can contribute to the preservation of health and participation in working life for people with longer-term illnesses who, compared to other employees, assess their work situation more unfavourably overall.

Key words:

Stress, BIBB/BAuA-employee survey, mental load, resources, strain, prevention, working conditions, deadline and performance pressure

1 Stressreport Deutschland 2019: Schlüsselfaktoren für die Gestaltung gesundheitsgerechter Arbeit

Isabel Rothe

Der von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) zum ersten Mal 2012 herausgegebene Stressreport verfolgte das Ziel, die Auftretenshäufigkeit psychischer Belastungsfaktoren und Anforderungen in der Arbeitswelt zu dokumentieren sowie beanspruchungs- und gesundheitsbezogene Folgen für die Beschäftigten zu beschreiben. Durch den systematischen Vergleich mit den Daten der vorherigen Befragung im Jahr 2006 sollte gleichzeitig die Veränderungsdynamik durch den Wandel der Arbeit untersucht werden. Eine solche Analyse, die mit der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung auf einer repräsentativen Beschäftigtenstichprobe mit rund 20.000 Teilnehmer/innen basiert, war bis zu diesem Zeitpunkt nicht verfügbar. Ziel war es, mit Daten und Fakten zu der sich im wissenschaftlichen, politischen und gesellschaftlichen Raum intensivierenden Debatte um die psychische Gesundheit (Schütte & Rothe, 2018; Schütte & Windel 2017) beizutragen.

Der Bericht orientierte sich in seiner inhaltlichen Struktur an den in den arbeitsbezogenen Wissenschaftsdisziplinen etablierten Konzepten der Belastung und Beanspruchung sowie der Anforderungen und Ressourcen. Er gab Auskunft über die Verbreitung (a) der sich aus Arbeitsinhalt und -organisation, der Arbeitszeitgestaltung und der Beschäftigungssituation ergebenden Anforderungen sowie (b) der Ressourcen Handlungsspielraum und soziale Unterstützung bei der Arbeit. Weiterhin erfolgte die Betrachtung von kurz- und langfristigen Beanspruchungsfolgen. Darüber hinaus ging der Report mit vertiefenden Beiträgen zu den Themen „Termin- und Leistungsdruck“, „gesundheitliche und psychosoziale Auswirkung der Arbeitszeit“, „Führung und Gesundheit“, „Multitasking“, „Präsentismus“, „Restrukturierung“ und „Wirkung arbeitsbedingter psychosozialer Belastung auf das Herz-Kreislauf-System“ Aspekten nach, die in den damaligen Diskussionen besonders interessierten.

Mit dem ab 2014 von der BAuA durchgeführten Projekt „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“ (Rothe et al., 2017) erfolgte eine Aufarbeitung des Stands der Wissenschaft zu den Zusammenhängen zwischen Arbeitsbedingungen und psychischer Gesundheit. Dabei konnten Belastungsfaktoren identifiziert werden, die für die Gestaltung der Arbeit besonders zentral sind, da sie tätigkeitsübergreifend für die Arbeitsbedingungen bedeutsam sind und andere arbeitsbedingungsbezogene Faktoren mit beeinflussen. Diese bilden als Schlüsselfaktoren den Kern des vorliegenden Stressreports 2019. Die inhaltlichen Vertiefungen im aktuellen Bericht belegen, dass Themen wie Termin- oder Leistungsdruck, organisationale Restrukturierung oder Führung, wie bereits im Jahr 2012, für die Beschäftigten von großer Bedeutung sind. Darüber hinaus wurden solche Aspekte neu in den Stressreport 2019 aufgenommen, die Gegenstand der gegenwärtigen Diskussion um eine moderne Gestaltung der Arbeit sind: Tätigkeitsspielräume bei der Arbeit, flexible Arbeitszeiten, Entgrenzung bei ortsflexibler und berufsbedingter Mobilität, Ruhezeit und Erholung sowie Work-Life-Balance. Weitere Befunde des Stressreports zeigen, dass die Verbreitung der psychischen Belastung und Beanspruchung zwischen Branchen bzw. Tätigkeiten sehr unterschiedlich sein kann,

was beispielhaft für die Bereiche Logistik (Hünefeld, in diesem Band) und Pflege (Melzer, in diesem Band) detailliert dargestellt wird. Erstmals enthält der Stressreport auch ein vertiefendes Kapitel zu den Arbeitsbedingungen von Beschäftigten mit langfristigen Erkrankungen, da die Relevanz der Arbeitsgestaltung im Rahmen der Sekundär- und Tertiärprävention – wie etwa des betrieblichen Wiedereingliederungsmanagements – zunehmend an Bedeutung gewinnt (Wrage, Sikora, Stegmann & Wegewitz, in diesem Band).

Betrachtet man die Jahre 2006, 2012 und 2018 zeigen sich sowohl langfristige Trends als auch verschiedene Veränderungen hinsichtlich unterschiedlicher Beschäftigten- und ihren Arbeitsbedingungen.

Entsprechend des demografischen Wandels hat sich der Anteil der Beschäftigten in der Altersgruppe der 55 bis 64-Jährigen zwischen 2006 und 2018 deutlich erhöht (11 Prozent im Jahr 2006; 21 Prozent im Jahr 2018). In diesem Zeitraum ebenfalls gewachsen ist der Anteil von Frauen unter den Erwerbstätigen, der mit 47 Prozent (2018) nun ein Niveau erreicht, das nahe bei dem der Männer liegt, wobei allerdings immer noch der Anteil Teilzeitbeschäftigter bei den Frauen (45 Prozent) deutlich den der Männer (9 Prozent) überschreitet. Die Veränderungen in den Berufsgruppen setzen sich weiter fort: so arbeitet im Jahr 2018 mit 21 Prozent gut jede/r Fünfte in den Gesundheits- sowie Sozial- und Erziehungsberufen, im Vergleich zu nur 16 Prozent im Jahr 2006 (Lohmann-Haislah, in diesem Band).

Von zentraler Bedeutung für die aufgabenbezogenen Arbeitsbedingungen ist die Arbeitsintensität. Diese entwickelt sich im Betrachtungszeitraum heterogen. So ist die Anforderung häufig „sehr schnell arbeiten zu müssen“ im Vergleich zu 2006 leicht rückläufig. Unverändert auf hohem Niveau sind seit 2006 jedoch weitere Aspekte der Arbeitsintensität: so berichten jeweils durchgehend etwa die Hälfte der Beschäftigten von häufig auftretendem Termin- oder Leistungsdruck oder der Anforderung, verschiedene Aufgaben gleichzeitig zu betreuen (Lohmann-Haislah, in diesem Band). Dabei fällt auf, dass von den häufig von hoher Arbeitsintensität Betroffenen der Anteil derer, der dies auch als belastend wahrnimmt, zwischen 2006 und 2018 zugenommen hat. Weiterhin stieg der Anteil der Beschäftigten, die von emotionaler oder körperlicher Erschöpfung, allgemeiner Müdigkeit, Mattigkeit, Erschöpfung oder nächtlichen Schlafstörungen berichten, im Vergleich der Jahre 2012 und 2018. Dieser Anstieg in der Belastung der Beschäftigten bei hoher Arbeitsintensität ist vermutlich unter anderem darauf zurückzuführen, dass die aufgabenbezogenen Handlungsspielräume, die es erlauben, die Arbeitsanforderungen besser zu bewältigen, indem die Arbeit beispielsweise selber eingeteilt oder geplant werden kann, seit 2006 leicht rückläufig sind. Hier zeigen sich möglicherweise tätigkeitsübergreifend bereits erste Effekte digitaler Steuerungssysteme.

Dieser Befund unterstreicht erneut, dass aufgabenbezogene Arbeitsbedingungen, insbesondere die Arbeitsintensität und der Tätigkeitsspielraum mit Wohlbefinden und Gesundheit in engem Zusammenhang stehen (Schulz-Dadaczynski, in diesem Band; Rösler und Rosen, in diesem Band). Für die Arbeitsgestaltung gilt es, diese Anforderungen und Ressourcen weiterhin aktiv zu gestalten, und dabei insbesondere Effekte des Wandels der Arbeit, wie neue Arbeitssysteme oder technologische Innovationen in den Blick zu nehmen.

Lange Arbeitszeiten bzw. Überstunden und Mehrarbeit können nach wie vor beobachtet werden. Insgesamt hat die durchschnittliche Arbeitszeit in den letzten Jahren minimal abgenommen. Dies liegt allerdings vornehmlich an der zunehmenden Erwerbsbeteiligung von Frauen, die im Schnitt häufiger in Teilzeit arbeiten als Männer (Backhaus, Tisch & Wöhrmann, 2018). Werden nur Vollzeitbeschäftigte betrachtet, so ist der Anteil sehr langer Arbeitszeiten und Überstunden unverändert hoch. Zu den drei Erhebungszeitpunkten (2006, 2012, 2018) geben relativ stabil annähernd die Hälfte der Vollzeitbeschäftigten lange (tatsächliche Arbeitszeit >40 bis 48 Std./Woche) beziehungsweise überlange Arbeitszeiten (tatsächliche Arbeitszeit >48 Std./Woche) an. Diese Arbeitszeiten korrespondieren nicht nur mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen, sondern auch mit einer erhöhten Häufigkeit von Arbeitsunfällen sowie reduzierter Erholung (Beermann & Wöhrmann, 2018; Tisch & Vieten, in diesem Band). Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst bestehen seit 2006 gleichbleibend bei knapp einem Fünftel der Beschäftigten, wobei solche Anforderungen ebenfalls mit einer Beeinträchtigung der psychischen Gesundheit korrelieren.

Positive Effekte auf das Wohlbefinden und die Gesundheit sind dagegen dann zu erwarten, wenn die Beschäftigten ihre Arbeitszeit selbst mit festlegen können (Beermann & Wöhrmann, 2018), was die förderliche Wirkung des Tätigkeitsspielraums noch einmal verdeutlicht, da sich bei vorhandenen zeitlichen Freiheitsgraden auch die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf verbessern lässt. Allerdings bleibt hier zu bedenken, dass die arbeitszeitliche Belastung insgesamt durch die Gewährung zeitlicher Handlungsspielräume nicht vollständig kompensierbar ist. Darüber hinaus weisen die Ergebnisse des Stressreports auf eine ungleiche Verteilung arbeitszeitlicher Anforderungen und Ressourcen hin (Tisch & Vieten, in diesem Band): in einigen Berufen – zum Beispiel bei Fahrzeugführern oder Beschäftigten im Gesundheitswesen – bestehen eher ungünstige Konstellationen aus belastenden Arbeitszeitbedingungen (z. B. lange Arbeitszeiten, Überstunden) und geringen Ressourcen (geringe zeitliche Handlungsspielräume). Nicht selten stehen lange Arbeitszeiten direkt in Zusammenhang mit einer Reduzierung der vorgeschriebenen Mindestruhezeiten und beeinträchtigen darüber die Erholungsmöglichkeiten. Der vorhandene Handlungs- und Gestaltungsbedarf wird hier auch an den Prävalenzraten zu Erholungsbeeinträchtigungen deutlich (Schulz und Schöllgen, in diesem Band).

Aus arbeitswissenschaftlicher Sicht empfiehlt es sich daher, die Belastung unter Berücksichtigung der zwischen den arbeitszeitlichen Belastungsfaktoren (z. B. lange Arbeitszeiten) bestehenden Wechselwirkungen zu reduzieren. In der Summe machen die Befunde deutlich, dass die Arbeitszeit ein zentrales Gestaltungselement der Arbeitsorganisation darstellt. Die Arbeitszeit bestimmt (a) wie lange Beschäftigte unterschiedlichen Belastungsformen ausgesetzt sind, (b) wie viel Zeit zur Erholung, Ruhe und Wiederherstellung der Ressourcen zur Verfügung steht, (c) welche Möglichkeiten zur sozialen Teilhabe innerhalb der Woche sowie am Wochenende bestehen und damit (d) auch die Zufriedenheit mit der Passung von Arbeit- und Privatleben. Daraus folgt, dass eine gute, auf Basis arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse erfolgende Arbeitszeitgestaltung mit dazu beiträgt, dass Beschäftigte langfristig gesund, leistungsfähig und zufrieden ihrer Arbeitstätigkeit nachgehen können.

Mit dem Wandel der Arbeit geht eine Zunahme der ortsflexiblen Arbeit einher, unter anderem verbunden mit Dienstreisen, Auswärtsübernachtungen oder wechselnden

Arbeitsorten, von dem etwa ein Viertel der Beschäftigten betroffen ist. Mobil bzw. ortsflexibel Tätige berichten – im Vergleich zu den übrigen Beschäftigten – seltener von einer gelingenden Trennung zwischen Arbeit- und Privatleben. Diese Entgrenzung beider Lebensbereiche äußert sich zum Beispiel darin, dass im Privatleben weiterhin Gedanken an die Arbeit auftreten. Damit korrespondiert der Wunsch der Mehrheit solcher Beschäftigten nach einer Trennung beider Bereiche, wobei gleichzeitig die Arbeitszeitwünsche für das Wohlbefinden und die Zufriedenheit der Beschäftigten hohe Relevanz haben (Wöhrmann & Brauner sowie Brauner und Wöhrmann, in diesem Band). Ortsflexible Arbeit und berufsbedingte Mobilität gehen zudem häufiger mit verkürzten Ruhezeiten einher, d. h. weniger als elf Stunden zwischen zwei Arbeitseinsätzen (Backhaus & Tisch, in diesem Band). Die Beschäftigten erleben hier seltener längere, zusammenhängende Erholungsphasen, die nicht durch Arbeit unterbrochen werden. Neue Regelungen und die Ausgestaltung mobiler bzw. ortsflexibler Arbeitsformen sollten daher die Arbeitszeit mit beachten: so könnte beispielsweise durch eine Dokumentation der Arbeitszeit oder durch feste Regeln zur Erreichbarkeit das Risiko zeitlicher Entgrenzung reduziert werden.

Bereits im Stressreport 2012 war die Frage des Restrukturierungsgeschehens in den Unternehmen von großer Bedeutung für die von den Beschäftigten wahrgenommenen Arbeitsbedingungen. Fast die Hälfte der Beschäftigten berichtet auch in 2018 von betrieblichen Umstrukturierungen. Diese gehen häufig mit der Einführung neuer Technologien, Prozessen und Systemen einher, und scheinen – auf den ersten Blick – vor dem Hintergrund des Wandels der Arbeit kaum vermeidbar und somit auch hinsichtlich der mit ihnen verbundenen Arbeitsbedingungen nur bedingt gestaltbar. Restrukturierungen führen bei den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen aber besonders dann zu erheblichen Unsicherheiten, wenn sie nur über unzureichende Informationen über den anstehenden Umbau verfügen. Der Anteil der Beschäftigten, der Informationsdefizite bei Umstrukturierungen angibt und sich dadurch belastet fühlt, hat sich – im Vergleich der Jahre 2012 und 2018 – erhöht. Dabei sind Restrukturierungsprozesse und auftretende Informationsdefizite, also nicht rechtzeitig bereitgestellte Informationen z. B. über wichtige Entscheidungen oder Zukunftspläne, häufig mit Gesundheitsbeeinträchtigungen verbunden. Von den Beschäftigten, die Informationsmängel berichten, geben über 50 Prozent an, dass der Stress bei der Arbeit zugenommen habe, und 25 Prozent, dass ihr allgemeiner Gesundheitszustand beeinträchtigt sei (Schröder & Thomson, in diesem Band). Hinsichtlich des betrieblichen Restrukturierungsgeschehens gilt es also vordringlich, dieses mit strukturierten Prozessen und möglichst umfangreichen Informationen für die Beschäftigten möglichst gut zu begleiten.

In diesem Zusammenhang kommt der Führung und insbesondere den unmittelbaren Führungskräften eine besondere Bedeutung zu. Diese haben eine Schlüsselfunktion in der alltäglichen Gestaltung angemessener Informationen und Transparenz, des Schaffens von Beteiligungsoptionen und der Umsetzung einer offenen und unterstützenden Unternehmenskultur. Daneben repräsentieren im Arbeitsalltag Führung sowie Kooperation mit Kolleginnen und Kollegen zentrale Ressourcen für die Aufgabenbewältigung, wobei deren Bedeutung auf Grund der zunehmenden Dynamik von Aufgaben und Prozessen im Wandel der Arbeit perspektivisch noch weiter steigen dürfte. Unterstützendes Führungsverhalten wird im Stressreport 2019 von 59 Prozent der Beschäftigten als häufig verfügbar angegeben. Dieser Wert ist seit 2006 stabil. Dabei besteht ein korrelativer Zusammenhang zum Beispiel zum allgemeinen Gesundheitszustand ($r = .18$) und zu psychosomatischen Beschwerden ($r = -.24$). Führung stellt für

die Beschäftigten somit eine bedeutsame Ressource dar, die perspektivisch unbedingt zu bewahren ist und eher noch verstärkt werden sollte. Unternehmen sollten darin bestärkt werden, Führungskonzepte zu erarbeiten, die nicht nur das konkrete Führungshandeln, sondern auch die organisationalen Rahmenbedingungen thematisieren, das strategische und mittlere Management einbeziehen und die jeweiligen spezifischen Anforderungen der Führungskräfte mit bedenken (Steidelmüller, Steinmann, Thomson & Wittmers, in diesem Band). Nicht zuletzt sind die Arbeitsbedingungen der Führungskräfte entsprechend zu gestalten. So sind Führungskräfte häufig mit einer hohen Belastung, d. h. langen Arbeitszeiten, ortsflexiblem Arbeiten und unzureichender Verfügbarkeit notwendiger Informationen konfrontiert (Steinmann, Steidelmüller & Thomson, in diesem Band).

Auch die gegenseitige kollegiale Unterstützung ist für die erfolgreiche Bewältigung anspruchsvoller und wechselnder Arbeitsanforderungen, die Wahrnehmung von Handlungsspielräumen sowie die Lösung arbeitsbezogener Probleme von zentraler Bedeutung. Es gilt, diese in Zeiten des ständigen Wandels und der zunehmenden Flexibilisierung zu kultivieren und weiter zu entwickeln und dafür betrieblicherseits die entsprechenden Spielräume zu schaffen.

Neben den tätigkeitsübergreifenden Befunden gilt es, für die konkrete Arbeitsgestaltung tätigkeitsspezifische Belastungskonstellationen in den Blick zu nehmen. Wegen ihrer besonderen Belastungskumulation sowie vergleichsweise geringen Ressourcen wurden im vorliegenden Stressreport die Bereiche der Pflege (Melzer, in diesem Band) sowie die Einfacharbeit (Hünefeld, in diesem Band) genauer untersucht, sowie generelle Gestaltungsempfehlungen, auch vor dem Hintergrund des Wandels der Arbeit formuliert.

Literatur

Backhaus, N. & Tisch, A. (2020). Verkürzte Ruhezeiten und Erholung bei Vollzeitbeschäftigten. In Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.), Stressreport 2019 (S. 71-80). Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Beermann, B. & Wöhrmann, A.M. (2018). Themenfeld „Arbeitszeit“. Arbeitsmedizin-Sozialmedizin-Umweltmedizin, 53 (Sonderheft), 20-24.

Brauner, C. & Wöhrmann, A.M. (2020). Work-Life-Balance – Die Rolle der Arbeitszeitgestaltung. In Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.), Stressreport 2019 (S. 87-94). Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Hünefeld, L. (2020). Basic Work in der Logistik. In Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.), Stressreport 2019 (S. 127-135). Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Lohmann-Haislah, A. (2020). Stand und Entwicklung der Schlüsselfaktoren 2006, 2012, 2018. In Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.), Stressreport 2019 (S. 27-39). Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Melzer, M. (2020). Arbeitssituation und Gesundheit beruflich Pflegender. In Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.), Stressreport 2019 (S. 136-145). Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Rösler, U. & Rosen, P. (2020). Tätigkeitsspielraum in der Arbeit. In Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.), Stressreport 2019 (S. 48-55). Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Rothe, I., Adolph, L., Beermann, B., Schütte, M., Windel, A., Grewer, A., Lenhardt, U., Michel, J., Thomson, B. & Formazin, M. (2017). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Wissenschaftliche Standortbestimmung. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Schröder, T. & Thomson, B. (2020). Informationsdefizite und organisationale Restrukturierung als psychische Belastung und gesundheitliches Risiko. In Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.), Stressreport 2019 (S. 95-104). Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Schütte, M. & Rothe, I. (2018). Prävention und Arbeitsgestaltung: Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt. Arbeitsmedizin-Sozialmedizin-Umweltmedizin, 53 (Sonderheft), 6-8.

Schütte, M. & Windel, A. (2017). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Wissenschaftliche Standortbestimmung. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 71, 1-5.

Schulz, A. D. & Schöllgen, I. (2020). Erholung und Gesundheit. In Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.), Stressreport 2019 (S. 81-86). Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Schulz-Dadaczynski, A. (2020). Termin- oder Leistungsdruck. In Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.), Stressreport 2019 (S. 40-47). Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Steidelmüller, C., Steinmann, B., Thomson, B. & Wittmers, A. (2020). Anforderungen, Ressourcen und Gesundheit von Führungskräften. In Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.), Stressreport 2019 (S. 105-117). Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Steinmann, B., Steidelmüller, C. & Thomson, B. (2020). Führungsverhalten als Schlüsselfaktor für arbeitsbezogene Anforderungen und Ressourcen und die psychische Gesundheit der Beschäftigten. In Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.), Stressreport 2019 (S. 118-126). Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Tisch, A. & Vieten, L. (2020). Flexible Arbeitszeiten: Verteilung von Anforderungen und Ressourcen. In Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.), Stressreport 2019 (S. 56-62). Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Wöhrmann, A.M. & Brauner, C. (2020). Entgrenzung bei ortsflexibler Arbeit und berufsbedingter Mobilität. In Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.), Stressreport 2019 (S. 63-70). Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Wrage, W., Sikora, A., Stegmann, R. & Wegewitz, U. (2020). Die Arbeitssituation von längerfristig erkrankten Beschäftigten. In Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.), Stressreport 2019 (S. 146-157). Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

2 Zum Hintergrund: Ergebnisse des Projekts Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt

Martin Schütte und Beate Beermann

2.1 Einleitung

Mit dem Stressreport 2012 wurde von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) erstmalig – auf Grundlage der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2011/2012 – eine Übersicht zur Verbreitung verschiedener psychischer Belastungsfaktoren und Beanspruchungsfolgen vorgelegt (Lohmann-Haislah, 2012). Gleichzeitig erhöhte sich zu dieser Zeit zunehmend auch die Aufmerksamkeit für und das Interesse an der psychischen Belastung, nicht nur in Politik und Gesellschaft, sondern auch im Arbeitsschutz, wie der Start verschiedener Initiativen und Programme demonstriert (Schütte & Rothe, 2018). So erfolgte 2013 eine Klarstellung im Arbeitsschutzgesetz, in dem nun die psychische Belastung bei der Arbeit ausdrücklich als ein Gefährdungsfaktor genannt wird, der neben anderen Faktoren bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen zu berücksichtigen ist. Daneben gaben die Sozialpartner im gleichen Jahr zusammen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales eine gemeinsame Erklärung heraus, die die Notwendigkeit einer frühzeitigen Prävention psychischer Erkrankungen sowie einer erfolgreichen betrieblichen Wiedereingliederung betont (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und Deutscher Gewerkschaftsbund, 2013). Darüber hinaus widmete sich die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) im Arbeitsprogramm 2013-2018 dem Thema „Schutz und Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingter psychischer Belastung“. Das von der BAuA im Auftrag der Bundesregierung (Koalitionsvertrag zur 18. Legislaturperiode, S. 71) 2013 gestartete und 2017 beendete Projekt „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Wissenschaftliche Standortbestimmung“ hatte zum Ziel, auf Grundlage einer systematischen Auswertung der vorhandenen Literatur die Zusammenhänge zwischen arbeitsbezogenen psychischen Belastungsfaktoren und deren gesundheitlichen Folgen aufzuklären (vergleiche dazu ausführlich Rothe et al., 2017).

Im Projekt wurden über zwanzig Arbeitsbedingungsfaktoren untersucht, die sich inhaltlich den Themenfeldern „Arbeitsaufgabe“, „Arbeitszeit“, „Führung und Organisation“ sowie „Technische Faktoren“ zuordnen lassen. Dabei fanden – ausgehend von einem umfassenden Gesundheitsverständnis – als Zielgrößen psychische Störungen, Herz-Kreislauf- und Muskel-Skelett Erkrankungen sowie psychosomatische Beschwerden, Befinden, Motivation und Arbeitszufriedenheit Berücksichtigung.

Die Aufbereitung der Literatur erfolgte über sogenannte Scoping Reviews, die ein breites Spektrum an Veröffentlichungsformen (peer-reviewed Artikel, Buchbeiträge, Konferenzproceedings etc.) sowie Untersuchungsdesigns einzubeziehen gestatten, und damit sowohl einen guten Überblick zum Stand der Forschung in einem Bereich als auch zu bestehenden Wissenslücken geben. Die Literatursuche, die jeweils in sechs unterschiedlichen Datenbanken erfolgte, wurde auf deutsch- und englischsprachige sowie auf den Kontext Arbeit bezogene Publikationen eingeschränkt.

Die Bewertung der aus den Publikationen extrahierten Befunde basiert vor allem auf Effektstärkemaßen, die Auskunft über die praktische Bedeutsamkeit eines Ergebnisses geben, und orientiert sich weniger an der statistischen Signifikanz, die vom jeweiligen Stichprobenumfang mit abhängt. Die Größe eines Effekts lässt sich zwar – einem etablierten Klassifikationsschema von Cohen (1988) folgend – in „klein“, „mittel“ und „groß“ einteilen (z. B. für den Korrelationskoeffizienten: ab 0.1 – klein, ab 0.3 – mittel, ab 0.5 – groß), allerdings gilt dabei, dass das im jeweiligen Forschungsbereich üblicherweise erreichte Niveau mit beachtet werden sollte. So ist der überwiegende Teil der im Projekt ermittelten Effektstärken als „klein-mittel“ einzustufen, jedoch liegt der Median der Effektstärken z. B. im Bereich der angewandten Psychologie bei nur etwa 0.16 (Bosco et al., 2015), was deutlich macht, dass gerade bei multifaktorieller Beeinflussung kleinere Effekte nicht zu vernachlässigen sind.

2.2 Ergebnisse

Die untersuchten Arbeitsbedingungsfaktoren können – ausgehend von ihren primären Wirkungen – in „Stressoren“ und „Ressourcen“ eingeteilt werden. Im Kontext von Arbeit ist ein Stressor dadurch charakterisiert, dass er das Erreichen der betrieblich erwarteten Arbeitsergebnisse erschwert oder das Leistungsvermögen des Beschäftigten übersteigt, insgesamt also mit physiologischen und/oder psychischen Kosten einhergeht. Ressourcen zeichnen sich im Gegensatz dazu dadurch aus, dass sie funktional für das Erreichen von Zielen sind, Kosten reduzieren, die persönliche Entwicklung stimulieren und die Wirkung von Stressoren mildern können.

2.2.1 Themenfeld „Arbeitsaufgabe“

Im Themenfeld Arbeitsaufgabe werden als Arbeitsbedingungsfaktoren die Arbeitsintensität, die Emotionsarbeit, Störungen und Unterbrechungen sowie der Tätigkeitspielraum betrachtet.

Die Arbeitsintensität, deren Ausprägung u. a. von der Konstellation der drei Dimensionen Arbeitsqualität, Arbeitsquantität und Bearbeitungszeit mitbestimmt wird, repräsentiert einen Stressor. Hier dominierten insbesondere solche Studien, die sich auf die jeweiligen quantitativen Anforderungen beziehen, wie sie sich aus der Arbeitsmenge, der verfügbaren Zeit und dem Arbeitstempo ergeben. Derartige Bedingungen – wenn sie ungünstig ausgeprägt sind – korrespondieren mit beeinträchtigenden gesundheitlichen Folgen.

Einen Stressor stellt ebenso die Emotionsarbeit dar, die vor dem Hintergrund zunehmender Interaktionsarbeit an Relevanz gewinnt. Die Interaktion mit Dritten (z. B. Kunden etc.) erfordert u. a. die Regulation von Emotionen, wenn Diskrepanzen zwischen dem betrieblich verlangten Emotionsausdruck und der aktuell vorhandenen persönlichen emotionalen Lage bestehen, was mit einer verminderten psychischen Gesundheit und reduzierter Arbeitszufriedenheit assoziiert ist.

Störungen und Unterbrechungen bei der Aufgabendurchführung haben vielfältige Ursachen (z. B. E-Mails, Anrufe, Kunden etc.) und gehen in der Regel mit einem aus dem entstehenden Zusatzaufwand resultierenden Zeitverlust einher. Die Zusammenhänge zur psychischen Gesundheit variieren allerdings in Abhängigkeit sowohl von der Art der unterbrochenen Tätigkeit als auch der Art der Unterbrechung. Insgesamt

gehen Störungen und Unterbrechungen jedoch mit Verminderungen der psychischen Gesundheit sowie einer herabgesetzten Arbeitszufriedenheit einher.

Der Tätigkeitsspielraum, d. h. die Möglichkeit von Beschäftigten, den Verlauf ihrer Arbeitstätigkeit beeinflussen bzw. Entscheidungen treffen zu können, stellt eine Ressource dar. Die Befundlage zeigt, dass mit höherem Tätigkeitsspielraum eine geringere Beeinträchtigung der psychischen Gesundheit und eine bessere Motivation und Arbeitszufriedenheit assoziiert ist.

2.2.2 Themenfeld „Arbeitszeit“

Im Themenbereich Arbeitszeit lassen sich atypische Arbeitszeiten (lange Arbeitszeiten, Schichtarbeit, Wochenendarbeit, flexible Arbeitszeiten) und erweiterte Erreichbarkeit als Stressoren kennzeichnen.

So korrelieren lange Arbeitszeiten (wöchentliche Arbeitszeit über 40 Stunden), Schichtarbeit und Wochenendarbeit wie auch arbeitgeberbestimmte Zeitvariabilität und Rufbereitschaft – als zwei Formen flexibler Arbeitszeiten – mit einer verminderten psychischen Gesundheit. Weiterhin steht die erweiterte Erreichbarkeit – d. h. die Verfügbarkeit des Beschäftigten für arbeitsbezogene Belange außerhalb der regulären Arbeitszeit in anderen Lebensbereichen – mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen sowie verminderter Arbeitszufriedenheit in Zusammenhang.

Zeitsouveränität, Vorhersehbarkeit, Work-Life-Balance, Planbarkeit, Detachment (Abschalten von der Arbeit) und Pausen repräsentieren dagegen arbeitsbezogene Ressourcen.

So geht Zeitsouveränität, verstanden als Möglichkeit, Einfluss etwa auf die Lage des Beginns und des Endes der Arbeitszeit nehmen zu können, mit einer günstigeren Ausprägung von psychischen Gesundheitsindikatoren einher. Ebenso korrespondiert die Vorhersehbarkeit von Arbeitszeiten mit geringeren gesundheitlichen Problemen und niedrigerem Stresserleben. Weiterhin steht eine gelungene Work-Life-Balance, d. h. eine erfolgreiche Integration von Arbeits- und Ruhezeit, in positiver Beziehung zu verschiedenen Aspekten der psychischen Gesundheit. Dabei sind insbesondere die Vorhersehbarkeit und Planbarkeit von Arbeitszeiten zwei bedeutsame Bestandteile einer guten Work-Life-Balance. Des Weiteren gilt Detachment bzw. das mentale Distanzieren von Arbeitsinhalten während der Ruhephase als eine wichtige Dimension der Erholung nach der Arbeit, die auch mit Gesundheit und positivem Befinden korreliert. Zur Erholung der Beschäftigten vorgesehene Arbeitsunterbrechungen während der Arbeitszeit – hier insbesondere Kurzpausen – zeigen ebenfalls positive Beziehungen zu verschiedenen Aspekten der psychischen Gesundheit.

2.2.3 Themenfeld „Führung und Organisation“

Von den im Themenfeld Führung und Organisation betrachteten Arbeitsbedingungsfaktoren sind destruktive Führung, Arbeitsplatzunsicherheit und die sogenannte „Effort-Reward-Imbalance“ (ERI) zu den Stressoren zu zählen.

Ein Führungsstil, der durch einen wenig wertschätzenden Umgang mit den Beschäftigten, geringer Rücksichtnahme oder Beteiligung der Mitarbeitenden charakterisiert

ist und daher auch als „destruktiv“ bezeichnet wird, steht im Zusammenhang mit deutlichen Beeinträchtigungen der psychischen Gesundheit. Arbeitsplatzunsicherheit tritt häufig bei betrieblichen Umstrukturierungen oder der Neuorganisation von Unternehmen auf und korreliert mit einer geringeren psychischen Gesundheit. Eine "Effort-Reward Imbalance" entsteht nach dem ERI-Modell (Siegrist, 1996) dann, wenn ein Beschäftigter die von ihm für seinen erbrachten Einsatz erwartete Belohnung – etwa in Form gewährter Weiterbildung und Qualifizierung oder von Aufstiegschancen und Bezahlung – nicht erhält. Das Ausbleiben solcher Gratifikationen geht einher mit Beeinträchtigungen des Wohlbefindens sowie höheren Werten für Burnout, Muskel-Skelett- und Herz-Kreislauf-Erkrankungen.

Als Ressourcen gelten in diesem Themenbereich organisationale Gerechtigkeit, soziale Unterstützung und Rückmeldung durch den Vorgesetzten oder Kollegen.

Dabei bestimmt sich die organisationale Gerechtigkeit u. a. durch die von den Beschäftigten wahrgenommene Fairness der Ressourcenverteilung (Personal, Budget etc.) und die damit verbundenen betrieblichen Prozesse. Weiterhin sind hier – als wichtige Merkmale der interaktionalen sowie prozeduralen Gerechtigkeit – die Führungsstrukturen und das Führungshandeln zu berücksichtigen. Insgesamt zeigen die ausgewerteten Studien konsistent Zusammenhänge zwischen organisationaler Gerechtigkeit und einer positiven Ausprägung psychischer Gesundheitsindikatoren. Soziale Unterstützung kann z. B. emotional durch Anteilnahme und Vertrauen, instrumentell durch konkrete Hilfen, informationell durch Ratschläge oder nützliche Hinweise sowie durch Anerkennung und Wertschätzung erfolgen. Die aus den Publikationen extrahierten Befunde belegen korrelative Beziehungen zwischen vorhandener sozialer Unterstützung und Merkmalen der psychischen Gesundheit wie zum Beispiel Wohlbefinden, was die Klassifikation dieses Arbeitsbedingungsfaktors als Ressource bestätigt. Bei dem sehr vielschichtigen Begriff der Rückmeldung interessiert hier insbesondere die „sozial vermittelte Rückmeldung“, die sich im Rahmen der arbeitsbezogenen Interaktionen mit anderen Personen, d. h. Vorgesetzten, Kollegen oder Dritten (z. B. Kunden), ergibt. Aus den Ergebnissen der in die Analyse einbezogenen Studien lässt sich auf einen positiven Zusammenhang zwischen sozial vermittelter Rückmeldung und Arbeitszufriedenheit sowie Leistung schließen.

2.2.4 Themenfeld „Technische Faktoren“

Bei den technischen Faktoren stellt Lärm einen psychisch wirksamen Stressor dar, weil er zum Teil schon bei Schalldruckpegeln unterhalb der Schädigungsgrenze als störend oder lästig wahrgenommen wird. Weiterhin ist bei Sprach- oder sprachähnlichem Schall eine Beeinträchtigung der Aufgabenbearbeitung zu erwarten. So bindet Lärm kognitive Ressourcen, was zu kompensatorischem Verhalten wie etwa einer Erhöhung der Anstrengung führen kann. Als Stressor lässt sich weiterhin eine die Informationsaufnahme, Verarbeitung und Umsetzung erschwerende Arbeitsplatzbeleuchtung kennzeichnen, da es durch sie zu visueller Ermüdung und asthenopischen Beschwerden (z. B. Augenreizungen, Kopfschmerzen) kommen kann.

Zu den Ressourcen zählen hier Kontrollmöglichkeiten, über die Beschäftigte zum Beispiel das Klima am Arbeitsplatz selbst beeinflussen können, was mit einer besseren Motivation und Arbeitszufriedenheit einhergeht. Weiterhin ist eine den circadianen

Rhythmus unterstützende Wahl der Beleuchtungsbedingungen anzustreben, um die Anpassung an einen stabilen täglichen 24-Stunden-hell-dunkel-Zyklus zu erleichtern.

Bei der Gestaltung der Mensch-Technik-Interaktion sind für den Beschäftigten als Resource ausreichende Gelegenheiten zum aktiven Eingreifen und zur Kontrolle vorzusehen, um sicherzustellen, dass beim Versagen von Automatisierungen der Mensch in der Lage ist, den jeweiligen Prozess weiter zu steuern bzw. die anstehende Aufgabe zu bearbeiten. In diesem Rahmen erscheint es sinnvoll, Gestaltungsprozesse iterativ anzulegen und das Design der Mensch-Technik-Interaktion stetig unter Beteiligung der Beschäftigten zu optimieren, da so effektive und effiziente Interaktionskonzepte entstehen.

2.3 Schlüsselfaktoren

Da die Arbeitsbedingungsfaktoren in der Regel nicht isoliert, sondern in Kombination auftreten, kann die Gestaltung von Arbeitssystemen – auf Grund der zwischen den Faktoren bestehenden Wechselwirkungen – sehr komplex werden. Dementsprechend gilt allgemein die Empfehlung, die Gestaltungsaufgabe in einzelne, leichter zu bearbeitende Teilfragen zu gliedern. Dabei erscheint es vorteilhaft, zunächst primär an solchen Arbeitsbedingungsfaktoren anzusetzen, die eine starke Wirkung auf andere Arbeitsbedingungsfaktoren haben. Von den untersuchten Arbeitsbedingungsfaktoren lassen sich danach die Arbeitsintensität, der Tätigkeitsspielraum, die Arbeitszeit, die Emotionsarbeit und die Führung zusammen mit Erholung als Schlüsselfaktoren kennzeichnen (Rothe et al., 2017).

Aufgrund ihres zentralen Charakters geht der Stressreport 2019 vor allem den Schlüsselfaktoren nach, um – angesichts der in der Arbeitswelt zu erwartenden Veränderungen – Aufschluss über deren Verbreitung zu erhalten.

2.4 Wandel der Arbeit

Der Wandel der Arbeit zeigt sich u. a. darin, dass neue Technologien und Digitalisierung die Globalisierung vorangetrieben haben und zu einem beschleunigten Waren-, Dienstleistungs- und Kapitalverkehr beigetragen. Nicht zuletzt sind damit auch die Flexibilitätsanforderungen an Betriebe und ihre Beschäftigten in ihrer Bedeutung gestiegen. Technische Möglichkeiten tragen zu einer ortsunabhängigen Kommunikation bei, können aber auch – um schnellstmöglich auf Anforderungen zu reagieren – zu ständiger Erreichbarkeit und der Auflösung der Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben führen.

Weiterhin ist der Strukturwandel hin zu einer Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft mit einem Rückgang manueller Routinetätigkeiten verbunden. Die gleichzeitige Zunahme an geistigen, aber auch interaktiven Tätigkeiten zieht dabei wachsende kognitive wie auch emotionale Anforderungen nach sich.

Darüber hinaus lässt sich nicht ausschließen, dass der Wandel der Arbeit auch Einfluss auf die Gesundheit und Beanspruchung der Beschäftigten hat. In diesem Rahmen sind die soziodemografischen Veränderungen des Arbeitskräftepotenzials mit zu

berücksichtigen. Insbesondere durch das Älterwerden der geburtenstarken Jahrgänge der 1960er Jahre und der gesetzlichen Anhebung des Renteneinstiegsalters wird der Anteil Älterer auf dem Arbeitsmarkt und in den Belegschaften größer. Bereits heute sind fast 40 Prozent der Erwerbspersonen über 50 Jahre alt. In den vergangenen Jahrzehnten hat zudem die Erwerbsquote von Frauen zugenommen und – damit eng zusammenhängend – der Anteil an Teilzeitbeschäftigten. Während Anfang der 2000er Jahre noch weniger als 60 Prozent der Frauen zwischen 15 und 64 Jahren einer Erwerbsarbeit nachgegangen ist, sind dies heute über 70 Prozent. Verändert hat sich außerdem das Bildungsniveau der Erwerbsbevölkerung. Die Kriegs- und Nachkriegsgeborenen haben den Arbeitsmarkt in den vergangenen Jahrzehnten verlassen. Diese hatten durchschnittlich niedrigere Schul- und Berufsabschlüsse als nachfolgende Generationen, welche seit den 1960er Jahren von einer massiven Bildungsexpansion profitierten.

2.5 Aufbau des Berichts

Der Bericht beginnt in Kapitel 3 mit der Darstellung der von den Beschäftigten zu den Schlüsselfaktoren berichteten Auftretenshäufigkeiten und der Untersuchung der in den Einschätzungen bestehenden Trends über drei Erhebungszeitpunkte (2006, 2012, 2018). Daran schließen sich in den Kapiteln 4-6 nach Themenfeldern des Projekts „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“ geordnet vertiefende Analysen zu den Schlüsselfaktoren sowie für weitere Arbeitsbedingungsfaktoren an, die im Rahmen des Wandels der Arbeit von Bedeutung sind. Weiterhin werden in Kapitel 7 mit Einfacharbeit, Pflege und Langzeiterkrankten drei Aspekte thematisiert, die im aktuellen gesellschaftlichen Diskurs stehen.

So erfolgt in Kapitel 4 (Themenfeld Arbeitsaufgabe) eine detaillierte Untersuchung eines zentralen Aspekts der Arbeitsintensität, nämlich des Termin- oder Leistungsdrucks (Kapitel 4.1). Ziel ist die Identifikation der hiervon besonders betroffenen Beschäftigtengruppen sowie die Aufklärung der mit diesem Stressor gemeinsam auftretenden Anforderungen und der damit einhergehenden gesundheitlichen Folgen.

Der Tätigkeitsspielraum stellt eine zentrale Ressource bei der Arbeit dar, nicht nur, weil er im Rahmen der Aufgabenbewältigung förderlich wirkt, sondern auch das Potenzial besitzt, gesundheitliche Beeinträchtigungen zu verringern bzw. ganz zu verhindern. Die in Kapitel 4.2 beschriebene Untersuchung betrachtet zum einen die Verbreitung der einzelnen Facetten des Tätigkeitsspielraums (eigene Arbeit selbst planen und einteilen, Einfluss auf die eigene Arbeitsmenge etc.) insgesamt und in unterschiedlichen Wirtschaftszweigen, und zum anderen die zwischen Tätigkeitsspielraum und Gesundheit bestehenden Zusammenhänge und schließt mit einer Darstellung der sich für die Arbeitsgestaltung ergebenden Schlussfolgerungen.

Daran schließen sich in Kapitel 5 (Themenfeld Arbeitszeit) Untersuchungen zur Arbeitszeit an, wobei über Berufsgruppen hinweg die Verbreitung und Verteilung von atypischen und langen Arbeitszeiten – als Stressoren – als auch von Einflussmöglichkeiten auf die Arbeitszeit (z. B. die selbstbestimmte Festlegung von Arbeitsbeginn und -ende) – als Ressourcen zusammen mit den erholungsbezogenen Folgen für die Beschäftigten ermittelt wird (Kapitel 5.1).

Mit der Entgrenzung und mobilen Arbeit wird in Kapitel 5.2 ein weiterer Stressor genauer betrachtet: Zunächst erfolgt eine Bestimmung der Verbreitung von ortsflexibler Arbeit und berufsbedingter Mobilität. Die weiteren Analysen zielen auf die Ermittlung des Einflusses verschiedener Mobilitätsformen auf die Ruhezeiten, das Detachment sowie auf die Beschreibung der Beschäftigtenwünsche hinsichtlich Trennung von Arbeit und Privatleben bei unterschiedlichen Mobilitätsformen im Vergleich zur bestehenden Realität.

Die Ruhezeit ist im Arbeitszeitgesetz geregelt und gewährleistet als Ressource, dass sich Beschäftigte erholen und beeinträchtigende Beanspruchungsfolgen wieder zurückbilden können. Durch die Veränderungen in der Arbeitswelt werden jedoch Standards der Arbeitszeitgestaltung und damit auch die Ruhezeit selbst zunehmend diskutiert. Dementsprechend gibt Kapitel 5.3 zunächst einen Überblick über vorhandene arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zur Bedeutung von Ruhezeiten, um dann die Bedingungsfaktoren für das Auftreten verkürzter Ruhezeiten in bestimmten Beschäftigtengruppen weiter zu untersuchen. Anschließend erfolgt eine Darstellung der Beziehungen zwischen verkürzten Ruhezeiten und verschiedenen Arbeitsbedingungsfaktoren sowie der zwischen reduzierten Ruhezeiten und Erholung bestehenden Zusammenhänge.

Die Erholung – deren Relevanz bereits im Kontext der Ruhezeit deutlich wurde – stellt insgesamt eine wichtige arbeitsbezogene Ressource dar, so dass Kapitel 5.4 speziell die Folgen von Erholungsbeeinträchtigungen auf Indikatoren der allgemeinen Gesundheit und der Funktionsfähigkeit thematisiert.

Die Work-Life-Balance (WLB) – d. h. die Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit der eigenen Arbeitstätigkeit mit dem Privatleben – repräsentiert eine Ressource, die insbesondere von der Arbeitszeitgestaltung beeinflusst wird. Dem folgend untersucht Kapitel 5.5 die Ausprägung der Zufriedenheit mit der WLB in Abhängigkeit von der Dauer, der Lage und der Flexibilität der Arbeitszeit sowie den Arbeitszeitwünschen und der Gesundheit der Beschäftigten.

Organisationale Restrukturierungsprozesse repräsentieren einen Stressor, weil u. a. entstehende Unsicherheiten der Mitarbeiter bezüglich etwa des Fortbestehens des Arbeitsplatzes mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen korrelieren (Kapitel 6: Themenfeld Führung und Organisation). In diesem Rahmen gilt die adäquate Information der Beschäftigten als ein zentrales Gestaltungselement. Dementsprechend will die hierzu in Kapitel 6.1 vorgenommene Auswertung klären, in welchem Maß Informationsdefizite in Phasen organisationaler Veränderungen auftreten und als Belastung wahrgenommen werden und welche Auswirkungen sie auf die Gesundheit der Beschäftigten haben.

Führungsverhalten stellt eine mögliche Ressource für Beschäftigte dar, da das Verhalten von Führungskräften Einfluss auf die Arbeitsgestaltung und damit die Gesundheit der Mitarbeiter hat. Ausgehend von der Überlegung, dass der Gesundheitszustand der Führungskräfte auch ihr Führungsverhalten beeinflusst, geht der hierzu mit Kapitel 6.2 vorliegende Beitrag den Anforderungen, Ressourcen und der Gesundheit von Führungskräften nach.

Das sich anschließende Kapitel 6.3 gibt Auskunft darüber, wie sich führungsbezogene Ressourcen im Zeitraum von 2006 bis 2018 entwickelt haben und in welcher Weise

Aspekte des Führungsverhaltens (Unterstützung, Rückmeldung, rücksichtslose Behandlung) mit aufgabenbezogenen Anforderungen und Ressourcen sowie der Gesundheit der Beschäftigten zusammenhängen.

Basic Work (Einfacharbeit), also Tätigkeiten, die nur geringe berufliche Qualifikationen verlangen oder sehr schnell erlernbar sind, werden durch die zunehmende Digitalisierung und Technisierung wieder zu einem aktuellen Thema, da sich Fragen zum Beispiel zur Dequalifizierung sowie zur Aufwertung bzw. Komplexitätserhöhung solcher Tätigkeiten neu stellen. Kapitel 7.1 will daher am Beispiel der Logistik Auskunft darüber geben, was Beschäftigte in Einfacharbeit bezogen auf das Alter, Geschlecht, die berufliche Ausbildung sowie die Arbeitszeit charakterisiert, welche Anforderungen an die fachlichen Kenntnisse bestehen und welche Bedeutung Stressoren sowie Ressourcen in diesem Rahmen haben.

Die Gewährleistung einer in Umfang und Qualität ausreichenden Pflege zählt mit zu den wichtigsten aktuellen gesellschaftlichen Aufgaben, wie z. B. auch die konzertierte Aktion Pflege (BMG, 2019) deutlich macht. Allerdings fällt auf, dass das Arbeitsunfähigkeitsgeschehen in diesem Bereich erheblich von dem in anderen Branchen und Berufen abweicht. Das Kapitel 7.2 liefert daher einen Überblick über die Arbeitsbedingungen sowie Gesundheit von Pflegekräften.

Mit dem Kapitel 7.3 wird die Arbeitssituation längerfristig Erkrankter angesprochen, ein Thema, das zum Beispiel durch die Verlängerung der Lebensarbeitszeit vermutlich weiter an Bedeutung gewinnt, da der Anteil erkrankter Beschäftigter in Betrieben dadurch zunehmen dürfte. Eine an der Leistungsfähigkeit der Beschäftigten orientierte Arbeitsgestaltung stellt einen wichtigen Faktor für den Erhalt bzw. die Wiederherstellung der Gesundheit dar. Kapitel 7.3 analysiert daher die Arbeitsbedingungen von Beschäftigten mit längerfristiger Erkrankung in Bezug auf die vorhandenen Stressoren und Ressourcen. Aus diesen Befunden ergeben sich Hinweise auf den Unterstützungsbedarf, um die Gesundheit und Teilhabe am Erwerbsleben längerfristig Erkrankter zu erhalten.

2.6 Literatur

BMAS (2017). Weißbuch Arbeiten 4.0. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

BMAS, BDA & DGB (2013). Gemeinsame Erklärung – Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt. Bonn: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

BMG (2019). Konzertierte Aktion Pflege – Vereinbarungen der Arbeitsgruppen 1 bis 5. Berlin: Bundesministerium für Gesundheit.

Bosco, F.A., Aguinis, H., Singh, K., Field, J.G. & Pierce, C.A. (2015). Correlational effect size benchmarks. *Journal of Applied Psychology*, 100 (2), 431-449.

Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*, 2nd Edition. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD 2013, Deutschlands Zukunft gestalten. <https://www.cdu.de/sites/default/files/media/dokumente/koalitionsvertrag.pdf> (zuletzt abgerufen am: 09.12.2019)

Lohmann-Haislah, A. (2012). Stressreport Deutschland 2012 – Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Rothe, I., Adolph, L., Beermann, B., Schütte, M., Windel, A., Grewer, A., Lenhardt, U., Michel, J., Thomson, B. & Formazin, M. (2017). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Wissenschaftliche Standortbestimmung. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Schütte, M. & Rothe, I. (2018). Prävention und Arbeitsgestaltung: Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt. Arbeitsmedizin-Sozialmedizin-Umweltmedizin, 53 (Sonderheft), 6-8.

Siegrist, J. (1996). Soziale Krisen und Gesundheit. Göttingen: Hogrefe.

3 Stand und Entwicklung der Schlüsselfaktoren 2006, 2012, 2018

Andrea Lohmann-Haislah

3.1 Methodische Vorgehensweise und Stichprobe

Der folgenden Auswertungen im Stressreport 2019 beruht auf der siebten Welle der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung, die in der Zeit von Oktober 2017 bis April 2018 durchgeführt wurde. Die Daten wurden mittels einer telefonischen, computerunterstützten Befragung (CATI = Computer Assisted Telephone Interview) bei rund 20.000 Erwerbstätigen in Deutschland erhoben. Die Telefonerhebung erfolgte anhand einer Dual-Frame-Stichprobe, d. h. neben Interviews über Festnetznummern wurden erstmals bei der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung auch Interviews über Mobilfunknummern realisiert, um der Tatsache Rechnung zu tragen, dass insbesondere jüngere Menschen zum Teil keinen Festnetzanschluss mehr besitzen oder nutzen.

Als Grundgesamtheit gelten alle in Deutschland erwerbstätigen Personen ab 15 Jahren. Dabei wurde von einer Erwerbstätigkeit ausgegangen, wenn mindestens zehn Stunden pro Woche gegen Entgelt gearbeitet wurde. Es wurden auch Tätigkeiten neben Ausbildung oder Studium, als mithelfende Familienangehörige oder Beschäftigungsverhältnisse, die aus Gründen wie z. B. Mutterschutz für maximal drei Monate unterbrochen waren, berücksichtigt. Darüber hinaus waren ausreichende Deutschkenntnisse Voraussetzung für die Teilnahme. Ausgeschlossen waren Tätigkeiten als Bestandteil einer Ausbildung, ehrenamtliche Tätigkeiten, Bundesfreiwilligendienst sowie das freiwillige soziale oder ökologische Jahr. Der dem Interview zugrundeliegende Fragebogen bestand aus rund 380 Fragen, die Durchführung eines Interviews dauerte im Durchschnitt gut 40 Minuten.

Nach Abschluss der Erhebung erfolgte ein Vergleich der Stichprobe mit Referenzstatistiken aus der Grundgesamtheit (Mikrozensus, 2017). Ziel war es, die Stichprobe durch Gewichtungen in wesentlichen Merkmalen an Mikrozensusdaten anzupassen, um Repräsentativität für diese Merkmale zu gewährleisten. Die Anpassung der Ausgangsstichprobe an eine sogenannte Sollstruktur erfolgte für die Merkmale Geschlecht, Familienstand, Haushaltsgröße, deutsche/nicht deutsche Staatsangehörigkeit, Alter, Stellung im Beruf, höchster Schulabschluss und Bundesland des Wohnortes sowie West/Ost. Im Wortlaut aufgenommene Berufsangaben der Befragten wurden nach unterschiedlichen Schlüsseln (z. B. der Klassifikation der Berufe, KldB 2010) kodiert, um Vergleiche zu anderen Datenquellen (EU-Daten, Mikrozensen, BIBB/IAB-Vorgängererhebungen etc.) zu ermöglichen. Eine genaue Darstellung der Vorgehensweise und der Gewichtungen bei der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 ist im Methodenbericht auf der Internetseite des BIBB (www.bibb.de/de/65740.php) abrufbar.

An der Befragung 2018 nahmen insgesamt 20.012 Erwerbstätige teil. Dazu gehörten Arbeiter, Angestellte, Beamte, Selbstständige, freiberuflich Tätige, freie Mitarbeiter und mithelfende Familienangehörige. Für die folgenden Darstellungen werden jedoch nur die abhängig Erwerbstätigen berücksichtigt – Selbstständige, freiberuflich Tätige,

freie Mitarbeiter und mithelfende Familienangehörige also bei den Auswertungen ausgeschlossen. Die für die folgenden Analysen einbezogene Stichprobengröße hat damit einen Umfang von 17.852 Personen. Sie unterscheidet sich damit nur wenig von den Stichprobengrößen der abhängig Beschäftigten zu den Erhebungszeitpunkten 2006 (n = 17.767) und 2012 (n = 17.652; s. Tab. 1).

Der Anteil an Arbeitern (gewerbliche Angestellte) hat sich in den Stichproben über die drei Erhebungszeitpunkte 2006, 2012 und 2018 verringert (-14 Prozentpunkte) und der Anteil der Angestellten zugenommen (+16 Prozentpunkte). Diese stellen jetzt rund drei Viertel der Stichprobe. Der Anteil von Beschäftigten ohne Schulabschluss bzw. mit maximal Haupt- oder Volksschulabschluss (-9 Prozentpunkte) hat sich zugunsten derjenigen mit Fachoberschulabschluss bzw. Abitur (+9 Prozentpunkte) verringert, womit letztere nunmehr die größte Bildungsgruppe darstellt.

Die Verteilung der Befragten aus neuen und den alten Bundesländern sowie der von Deutschen und anderen Staatsangehörigen blieb im betrachteten Zeitraum annähernd konstant.

Der Anteil von Männern liegt zwar zu allen drei Befragungszeitpunkten noch etwas höher als der von Frauen, jedoch nähert sich die Erwerbsbeteiligung von Frauen mit einer leichten Zunahme in diesem Zeitraum auf 47 Prozent einer gleichberechtigten Erwerbsteilhabe. Dabei sind Frauen aber noch in sehr viel höherem Maße teilzeitbeschäftigt (45 Prozent) als Männer (9 Prozent).

Deutlichere Veränderungen gibt es bezüglich der Altersstruktur, was den demografischen Wandel widerspiegelt. Während der Anteil der beiden Altersgruppen bis 34 Jahre und der der Gruppe 45- bis 54 Jahre ungefähr gleich blieb, hat der Anteil der über 54-Jährigen Beschäftigten von 11 auf 21 Prozent deutlich zugenommen. Gleichzeitig hat sich der Anteil der Beschäftigten im Alter zwischen 35-44 Jahren von 32 auf 22 Prozent verringert. Die 45 bis 54-Jährigen stellen die größte Altersgruppe dar, wie bereits schon bei der letzten Befragung im Jahr 2012.

Eine Führungsfunktion üben rund 28 Prozent der Teilnehmenden aus. Dieser Prozentsatz liegt zwar rund vier Prozentpunkte unter denen der Vorgängerbefragungen, ist damit jedoch immer noch weitaus höher als vergleichbare Angaben des statistischen Bundesamtes. Zu erklären ist dies durch die Formulierung der Frage ('Haben Sie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, für die Sie der/die direkte Vorgesetzte sind?' [ja, nein]). Durch die Frageformulierung werden in der Auswertung somit auch Beschäftigte als Führungskraft betrachtet, die z. B. Praktikanten oder Projektmitarbeiter anleiten.

Bezogen auf die Wirtschaftszweige (s. Tab. 2) zeigt sich, dass die größten Anteile abhängig Beschäftigter den Bereichen 'Verarbeitendes Gewerbe', 'Gesundheits- und Sozialwesen' sowie 'Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen' zuzuordnen sind. Alle anderen Wirtschaftszweige weisen Prozentanteile unter 10 Prozent auf, am kleinsten sind diese in der 'Energieversorgung', der 'Wasserversorgung; Abwasser-, Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen' und in 'Kunst, Unterhaltung und Erholung'. Veränderungen seit 2012 gibt es kaum. Lediglich der Anteil der Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe ist um 4 Prozentpunkte zurückgegangen, der in Gesundheit und Sozialwesen um 2 Prozentpunkte gestiegen.

Tab. 1 Vergleich soziodemografischer Merkmale 2006/2012/2018 in Prozent

	BIBB/BAuA- Erwerbstätigen- befragung 2006 N = 17.767	BIBB/BAuA- Erwerbstätigen- befragung 2012 N = 17.562	BIBB/BAuA- Erwerbstätigen- befragung 2018 N = 17.852
Stellung im Beruf			
Arbeiter	34	29	20
Angestellte	58	64	74
Beamte	8	6	6
höchster Schulabschluss			
max. Volks-/Hauptschule	31	25	24
mittlere Reife/POS*	36	39	37
Fachhochschulreife, Abitur	29	35	38
sonstige/ohne Abschluss	3	1	1
Region in Deutschland			
Ost	20	20	20
West	80	80	80
Staatsangehörigkeit			
deutsch	91	91	89
nicht deutsch	9	9	11
Geschlecht			
männlich	55	54	53
weiblich	45	46	47
Alter			
15–24	7	6	6
25–34	22	21	22
35–44	32	25	22
45–54	28	31	29
55–64	11	16	21
65+	0	1	1
Position			
Führungskraft	32	32	28
Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen	68	68	72

*Polytechnische Oberschule; Rundungsfehler möglich; abhängig Beschäftigte

Tab. 2 Vergleich der Wirtschaftszweige 2012/2018

Wirtschaftszweiggruppen ¹	BIBB/BAuA- Erwerbstätigen- befragung 2012 N = 17.562	BIBB/BAuA- Erwerbstätigen- befragung 2018 N = 17.852
Verarbeitendes Gewerbe	30	26
Energieversorgung	1	1
Wasserversorgung; Abwasser-, Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	1	1
Baugewerbe	6	6
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	10	9
Verkehr und Lagerei	5	6
Gastgewerbe	2	3
Information und Kommunikation	3	4
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	3	3
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	3	4
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherungen	8	8
Erziehung und Unterricht	7	8
Gesundheit und Sozialwesen	12	14
Kunst, Unterhaltung und Erholung	1	1

Rundungsfehler möglich; abhängig Beschäftigte

Die meisten Teilnehmer/-innen kommen aus Verwaltungs- und Büroberufen sowie aus Sozial- und Erziehungsberufen (s. Tab. 3). Letztere Gruppe ist in den letzten zwölf Jahren um vier Prozentpunkte größer geworden. Damit arbeiten inzwischen 21 Prozent der Beschäftigten im Gesundheits-/Sozialwesen und in Erziehungs-/Unterrichtsberufen – das heißt mehr als jeder fünfte Beschäftigte.

Um 4 Prozentpunkte kleiner geworden ist hingegen im gleichen Zeitraum die Gruppe der Metall- und Maschinenbauberufe. Die anderen Berufsgruppen weisen nur geringfügige bzw. gar keine Veränderungen auf.

¹ Die Wirtschaftszweige Land- und Forstwirtschaft, Fischerei, Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden, Grundstücks- und Wohnungswesen, Private Haushalte, Exterritoriale Organisationen u. Körperschaften entfallen wegen zu geringer Fallzahlen; Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen und Erbringung sonstiger Dienstleistungen entfallen, denn aufgrund unklarer Profile sind Auffälligkeiten wenig aussagekräftig; 2006 war die Klassifikation der Wirtschaftszweige WZ2008 nicht enthalten.

Tab. 3 Vergleich der Berufe 2006/2012/2018 abhängig Beschäftigte

Berufsgruppen ²	BIBB/BAuA- Erwerbstätigen- befragung 2006 N = 17.767	BIBB/BAuA- Erwerbstätigen- befragung 2012 N = 17.562	BIBB/BAuA- Erwerbstätigen- befragung 2018 N = 17.852
Berufe in der Metallerzeugung, Gießereiberufe	0	2	2
Metall- und Maschinenbauberufe	9	7	5
Elektroberufe	2	3	2
Ernährungsberufe	2	2	2
Warenprüfer, Versandfertigmacher	2	1	1
sonstige Fertigungsberufe, Bergleute, Mineralgewinner	6	6	5
Bauberufe	4	4	4
Ingenieure, Chemiker, Physiker, Mathematiker	3	3	4
Techniker	4	5	5
Warenkaufleute	7	7	7
Dienstleistungskaufleute	4	4	3
Verkehrsberufe	7	7	8
Verwaltungs-, Büroberufe	21	20	20
Ordnungs-, Sicherheitsberufe	4	3	4
Gesundheitsberufe	6	6	7
Sozial-, Erziehungsberufe	10	11	14

Rundungsfehler möglich; abhängig Beschäftigte

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass sich die Erwerbsbevölkerung in den letzten Jahren verändert hat und sich dies auch in der Stichprobensammensetzung der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung bei relevanten Merkmalen wie z. B. Alter und Bildung zeigt.

²Berufe auf Basis der KldB 92, wobei jedoch einige Abschnitte aufgrund zu geringer Häufigkeiten zusammengefasst wurden; sonstige Dienstleistungsberufe sowie sonstige Arbeitskräfte, inkl. in Land-, Forstwirtschaft, im Gartenbau entfallen, denn aufgrund unklarer Profile sind Auffälligkeiten wenig aussagekräftig.

3.2 Arbeitsintensität

Von den betrachteten Stressoren (s. auch Tab. 21 in Kapitel 8.2.1) sind Merkmale, die mit hoher Arbeitsintensität in Verbindung stehen, auch im Jahr 2018 am stärksten verbreitet: So berichten 60 Prozent der abhängig Beschäftigten, häufig verschiedenartige Arbeiten gleichzeitig zu betreuen, 48 Prozent von häufig auftretendem starkem Termin- oder Leistungsdruck, 46 Prozent von häufig vorkommenden Arbeitsunterbrechungen und 34 Prozent geben an, häufig sehr schnell arbeiten zu müssen (s. Abb. 1).

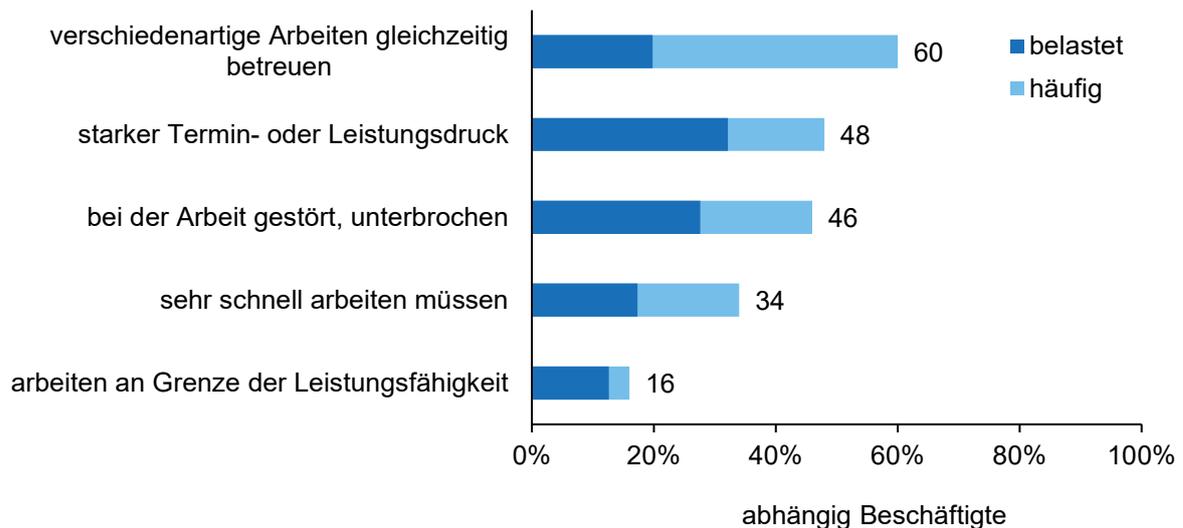
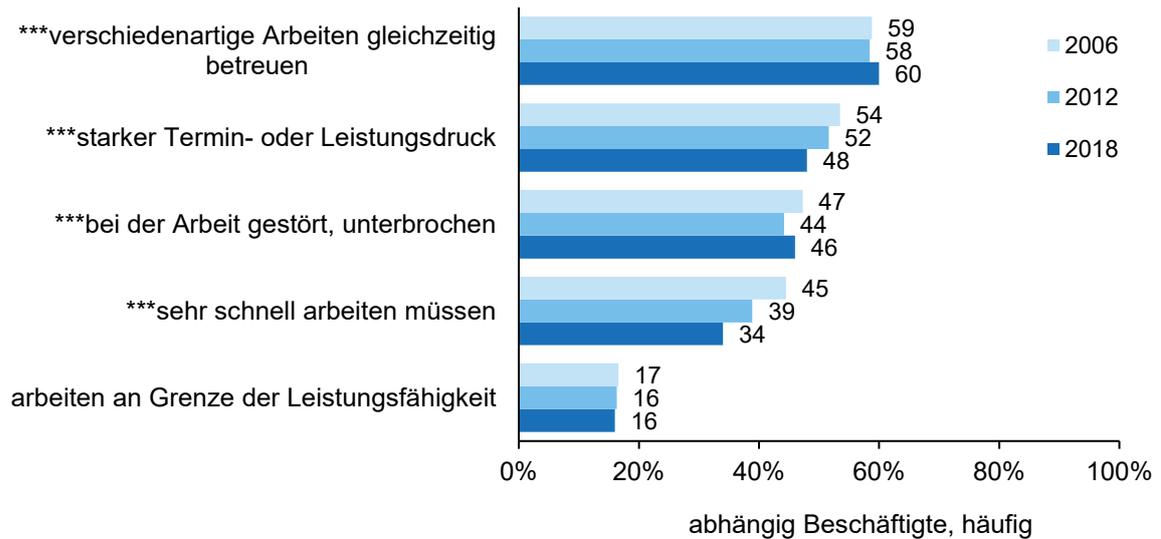


Abb. 1 Arbeitsintensitätsmerkmale 2018 und resultierende subjektive Belastung

Dabei werden starker Termin- oder Leistungsdruck von 32 Prozent und Arbeitsunterbrechungen von 28 Prozent aller Befragten (absoluter Anteil) als belastend wahrgenommen (Frage: Belastet Sie das? Antwortmöglichkeiten ja-nein).

Erfolgt die Analyse für die Arbeitsintensitätsmerkmale, die von den Beschäftigten sowohl als häufig auftretend als auch als belastend bewertet werden (relatives Belastungswahrnehmung), liegt das 'Arbeiten an der Grenze der Leistungsfähigkeit' an erster Stelle. Diese Anforderung tritt zwar mit knapp über 16 Prozent nicht so häufig auf, wird aber – wenn sie auftritt – von gut 79 Prozent der Betroffenen als belastend erlebt. Darauf folgt 'starker Termin- oder Leistungsdruck', den 67 Prozent der Teilnehmer gleichzeitig als häufig vorkommend und als belastend einschätzen.

Bei Betrachtung der Entwicklung über alle drei Befragungswellen (s. Abb. 2) ist bei einigen Merkmalen von Arbeitsintensität ein leichter, signifikanter Rückgang zu verzeichnen. Den Angaben zufolge am stärksten verringert hat sich über die letzten zwölf Jahre (2006-2012-2018) die Anforderung häufig 'sehr schnell arbeiten müssen' (-11 Prozentpunkte), gefolgt von häufigem 'starken Termin- oder Leistungsdruck' (-6 Prozentpunkte). Die anderen Merkmale der Arbeitsintensität haben sich nur geringfügig verändert. Insgesamt bleiben damit aber Leistungsanforderungen aus Arbeitsintensitätsmerkmalen auf hohem Niveau.

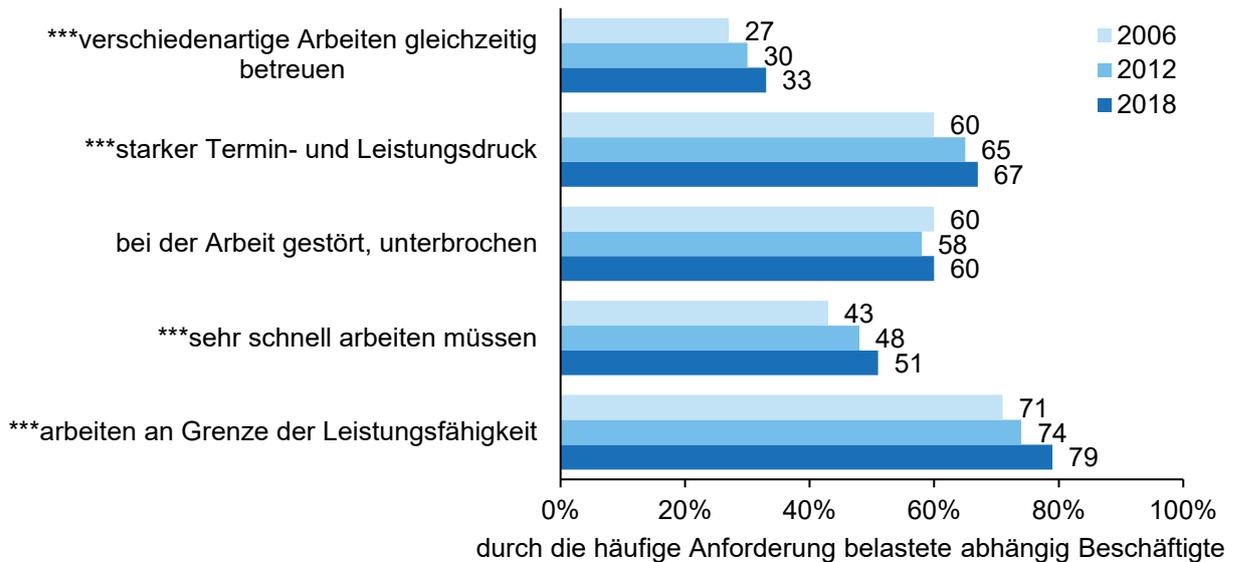


*** $p < .001$ im Chi-Quadrat-Test; n (2006) = 17.767; n (2012) = 17.652; n (2018) = 17.852

Abb. 2 Entwicklung der Arbeitsintensitätsmerkmale 2006/2012/2018

Hingegen zeigt sich im Zeitraum von 2006 bis 2018 bei fast allen Merkmalen der Arbeitsintensität ein Anstieg des Anteils derjenigen, die angeben, dadurch belastet zu sein, wenn sie häufig davon betroffen sind (relative Belastungswahrnehmung): beim 'Arbeiten an Grenze der Leistungsfähigkeit' und beim 'sehr schnellen arbeiten müssen' jeweils um 8 Prozentpunkte, bei 'starkem Termin- oder Leistungsdruck' um 7 Prozentpunkte und bei der gleichzeitigen Betreuung verschiedenartiger Arbeiten um 6 Prozentpunkte. Nur beim Merkmal Arbeitsunterbrechungen blieb der relative Anteil der sich dadurch belastet fühlenden Beschäftigten auf gleichem Niveau (s. Abb. 3).

Detaillierte Informationen dazu, welche Beschäftigtengruppen am häufigsten von den verschiedenen Merkmalen der Arbeitsintensität betroffen sind – differenziert nach Alter, Geschlecht, Teil- bzw. Vollzeitbeschäftigung, Position, Wirtschaftszweig und Beruf – und wo auffällige Zu- oder Abnahmen sichtbar werden, finden sich in Kapitel 8.2. Eine vertiefende Auseinandersetzung mit dem Thema Termin- oder Leistungsdruck enthält Kapitel 4.1. Dort geht es nicht nur um den Zusammenhang mit anderen Merkmalen von Arbeitsintensivierung und -extensivierung (Ausdehnung der Arbeit, z. B. Überstunden, lange Arbeitszeiten, Mitnehmen von Arbeit nach Hause), sondern auch darum, wie diese Merkmale zusammen auf die Gesundheit wirken und welche Rolle Ressourcen bei der Gestaltung spielen.



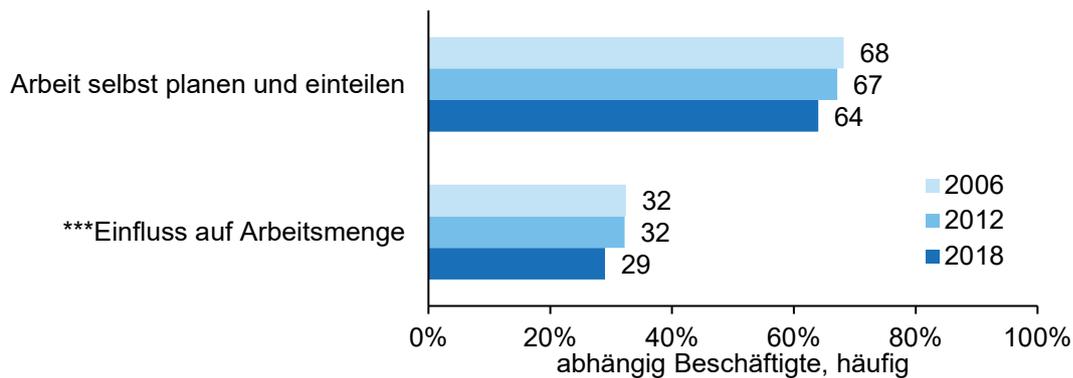
*** $p < .001$ im Chi-Quadrat-Test; n (2006) = 17.767; n (2012) = 17.652; n (2018) = 17.852

Abb. 3 relatives subjektives Belastetsein aus Arbeitsintensitätsmerkmalen 2006/2012/2018 im Vergleich

3.3 Tätigkeitsspielraum

Eine wichtige Ressource im Umgang mit Stress ist der Schlüsselfaktor Tätigkeitsspielraum, auch Handlungsspielraum genannt. Er stellt nicht nur einen positiven motivierenden Faktor der Arbeit dar, sondern gilt auch als ein Arbeitsmerkmal, das mögliche negative Folgen hoher Arbeitsanforderungen abzapfen kann (vgl. Bradtke, Melzer, Röhlmann & Rösler, 2016). In der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung wurde er zum einen mit den Möglichkeiten zur Einflussnahme auf die eigene Arbeitsplanung und zum anderen auf die Möglichkeiten zur Einflussnahme auf die Arbeitsmenge erfasst.

Die Abb. 4 zeigt die Entwicklung dieser Ressource innerhalb der letzten zwölf Jahre. Etwa zwei Drittel der abhängig Beschäftigten gaben zu allen drei Befragungszeitpunkten an, häufig die ‚eigene Arbeit selbst planen und einteilen‘ zu können. Während dieser Anteil insgesamt unverändert blieb, gibt es auffällige Verringerungen (vgl. Kapitel 8.3.1) bei Dienstleistungskaufleuten und in den Gesundheitsberufen (-12 Prozentpunkte), aber auch in den Sozial- und Erziehungsberufen (-9 Prozentpunkte). Außerdem gab in den Jahren 2006 und 2012 knapp ein Drittel der befragten Beschäftigten an, häufig ‚Einfluss auf die ihnen zugewiesene Arbeitsmenge‘ zu haben. Im Jahr 2018 verringerte sich dieser Anteil allerdings signifikant um drei Punkte auf 29 Prozent. Damit ist insgesamt der Anteil an Beschäftigten mit Handlungsspielraum rückläufig. Dies ist insbesondere bei Beschäftigten mit niedrigem Ausbildungsstatus (-7 Prozentpunkte), bei älteren (55+ Jahre: -8 Prozentpunkte) und im Gesundheits- und Sozialwesen (-7 Prozentpunkte) der Fall.



*** $p < .001$ im Chi-Quadrat-Test; n (2006) = 17.767; n (2012) = 17.652; n (2018) = 17.852

Abb. 4 Ressource Handlungsspielraum 2006/2012/2018 im Vergleich

Vertiefende Ausführungen zum Tätigkeitsspielraum finden Sie in Kapitel 4.2. Hier wird auf die unterschiedlichen Facetten des Tätigkeitsspielraums, auf dessen Ausprägung in verschiedenen Arbeitskontexten und auf den Zusammenhang mit Gesundheit eingegangen. Eine Aufschlüsselung nach Alter, Geschlecht, Teil- bzw. Vollzeitbeschäftigung, Position, Wirtschaftszweig und Beruf findet sich in Kapitel 8.3.1.

3.4 Arbeitszeit

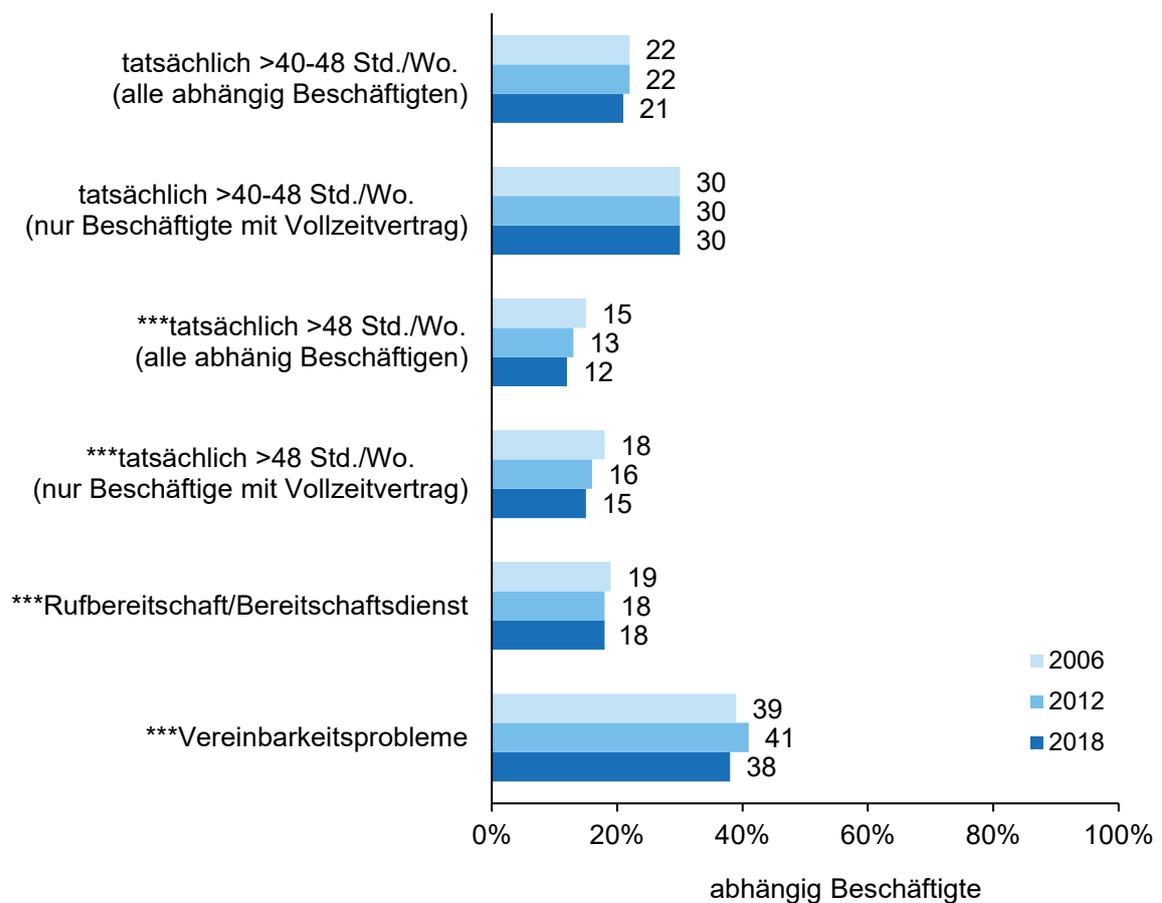
Die Betrachtung des Schlüsselfaktors Arbeitszeit ist nicht nur wichtig, weil sie über die Dauer Auskunft gibt, mit der Beschäftigte Anforderungen ausgesetzt sind, sondern weil sie auch selbst eine Anforderung darstellt, aus der Stress und Stressfolgen resultieren können. So verringern beispielsweise überlange Arbeitszeiten die Erholungsmöglichkeiten und können zu einer Akkumulation von Ermüdung führen, die am Feierabend und an Wochenenden nicht mehr auszugleichen ist. Darüber hinaus kann auch die Qualität von Erholung durch Arbeitszeitaspekte vermindert werden, z. B. durch (Ruf)Bereitschaftszeiten oder durch Probleme bei der Vereinbarkeit von Arbeit mit Familie, Freizeit und Sozialleben. Die Lage und die Länge der Arbeitszeit bestimmt zudem auch die Möglichkeiten sozialer Teilhabe. Inwieweit Beschäftigte zufrieden mit der Passung von Arbeit und Privatleben sind hängt dabei entscheidend auch von deren Einflussmöglichkeiten auf Arbeitszeitmerkmale ab.

Derzeit sind 74 Prozent der abhängig Beschäftigten in Vollzeit (definiert als tatsächliche Arbeitszeit ab 35 Stunden pro Woche) tätig, 26 Prozent gehen einer Teilzeitbeschäftigung nach, wobei es sich überwiegend um Frauen handelt: während nur 9 Prozent der Männer einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, sind es bei den Frauen knapp 45 Prozent.

Der Anteil derjenigen abhängig Beschäftigten, die tatsächlich mehr als 48 Stunden pro Woche arbeiten, hat sich seit 2006 signifikant verringert (s. Abb. 5). Dies gilt sowohl für alle abhängig Beschäftigten (also inklusive der Teilzeitbeschäftigten) als auch für die abhängig Beschäftigten, die laut Vertrag einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen (definiert als Vertrag mit 35 Stunden pro Woche und mehr). Der Prozentsatz hat sich für beide um 3 Prozentpunkte verringert und liegt nunmehr bei 12 bzw. 15 Prozent.

Der Anteil derjenigen, die mehr als 40 bis einschließlich 48 Stunden pro Woche arbeiten, blieb hingegen unverändert und liegt für alle Beschäftigten bei nunmehr 22 Prozent und für die vertraglich Vollzeitbeschäftigten bei 30 Prozent. Zusammen betrachtet ist jedoch der Anteil von Beschäftigten mit langen und überlangen Arbeitszeiten, für die es deutliche negative Zusammenhänge mit gesundheitlichen Beschwerden, Erkrankungen und dem Unfallgeschehen gibt, aber mit 33 Prozent (bezogen auf alle Beschäftigten) bzw. mit 45 Prozent (nur Vollzeitbeschäftigte) weiterhin hoch.

Weitgehend unverändert blieb der Prozentsatz der abhängig Beschäftigten mit Vereinbarkeitsproblemen. Der Anteil der abhängig Beschäftigten mit (Ruf)Bereitschaft verminderte sich ebenfalls nur geringfügig um 1 Prozentpunkt.



*** $p < .001$ im Chi-Quadrat-Test; n (2006) = 17.767; n (2012) = 17.652; n (2018) = 17.852

Abb. 5 Entwicklung von Arbeitszeitmerkmalen 2006/2012/2018 im Vergleich

In Kapitel 8.2.2 findet sich eine differenzierte Darstellung dieser Arbeitszeitaspekte, darüber hinaus erfolgt die Darstellung von Anforderungen, Ressourcen und Beanspruchung in Kapitel 8 immer auch getrennt nach Teil- und Vollzeit. Die Entwicklung weiterer Arbeitszeitaspekte, wie z. B. die durchschnittliche Arbeitszeit wird in Kapitel 5.1 beschrieben. Dort wird auch dargestellt, welche beruflichen Tätigkeiten im Besonderen von arbeitszeitlichen Anforderungen betroffen sind und welche Einflussmöglichkeiten auf Arbeitszeitaspekte bestehen. Das Thema Ruhezeiten als ein weiterer Aspekt der Arbeitszeit wird in Kapitel 5.3. besprochen.

3.5 Erholung

Im Kontext von Arbeit wird unter Erholung eine Rückstellung der durch die jeweilige Arbeitsbelastung verursachten beeinträchtigenden Beanspruchungsfolgen verstanden. Sie soll dazu dienen, eine nachfolgende Arbeitsphase im idealen Fall wieder mit voller Leistungsfähigkeit beginnen zu können. In der Regel wechseln sich solche Belastungs- und Erholungszyklen ab – und zwar nicht nur innerhalb eines Arbeitstages (z. B. durch Arbeitspausen), sondern auch zwischen Arbeitstagen.

Als Indikatoren für mangelnde Erholung bzw. für gestörte Erholungsprozesse werden hier die Ergebnisse zu fünf Fragen der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung herangezogen:

- 1) „Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass es Ihnen schwerfällt, nach der Arbeit abzuschalten (Antwortmöglichkeiten häufig, manchmal, selten, nie)?“

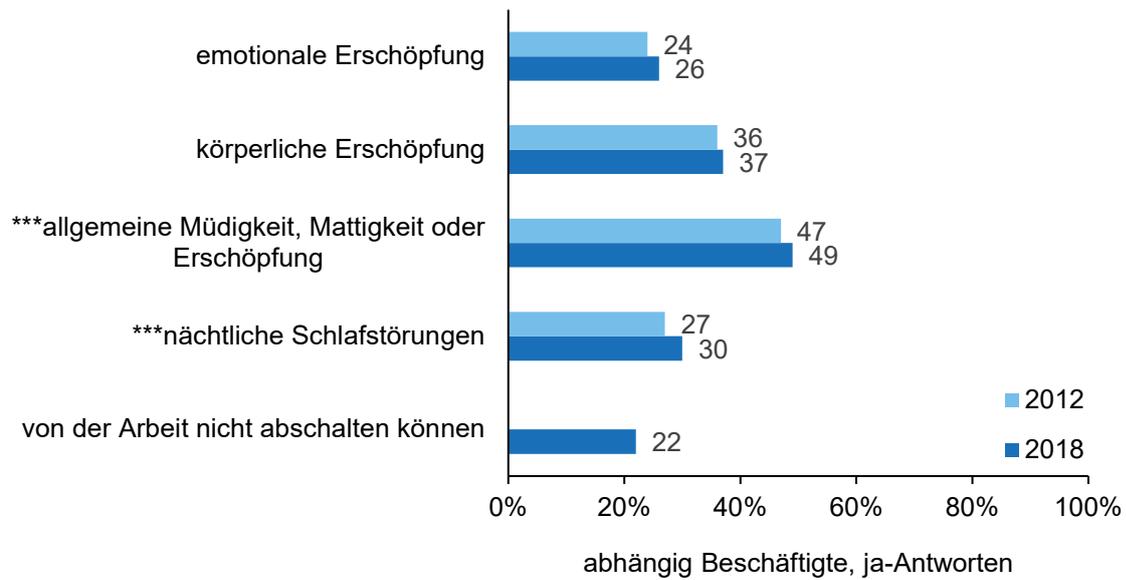
und

„Sagen Sie mir bitte, ob die folgenden gesundheitlichen Beschwerden bei Ihnen in den letzten 12 Monaten während der Arbeit bzw. an Arbeitstagen aufgetreten sind. Uns interessieren die Beschwerden, die häufig vorkamen“:

- 2) nächtliche Schlafstörungen,
- 3) allgemeine Müdigkeit, Mattigkeit oder Erschöpfung,
- 4) körperliche Erschöpfung,
- 5) emotionale Erschöpfung.

Das erste Item wurde erstmalig 2018 erhoben, die auf Beschwerden bezogenen Items 2-5 hatten 2006 noch eine etwas andere Fragenformulierung, so dass hier nur die Daten von 2012 und 2018 vorgestellt werden.

2018 geben 22 Prozent der Beschäftigten an, häufig schwer von der Arbeit abschalten zu können. 30 Prozent waren in den letzten zwölf Monaten von häufigen nächtlichen Schlafstörungen betroffen, fast die Hälfte von häufig auftretender allgemeiner Müdigkeit, Mattigkeit oder Erschöpfung. Die beiden zuletzt genannten Merkmale haben seit 2012 auch signifikant um 3 bzw. 2 Prozentpunkte zugenommen. Von körperlicher Erschöpfung berichteten 2018 ein gutes Drittel, von emotionaler Erschöpfung mehr als ein Viertel der Befragten, wobei sich diese beiden Aspekte inferenzstatistisch betrachtet seit der letzten Befragung im Jahr 2012 nicht signifikant verändert haben (s. Abb. 6).



*** $p < .001$ im Chi-Quadrat-Test; n (2012) = 17.652; n (2018) = 17.852

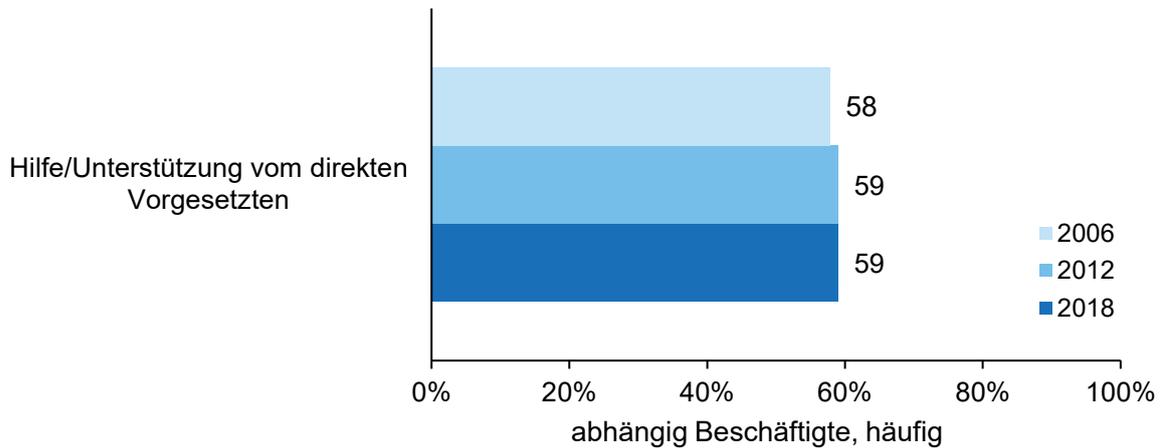
Abb. 6 Indikatoren für mangelnde Erholung bzw. für gestörte Erholungsprozesse 2012/2018 im Vergleich

Vertiefende Ergebnisse zur Häufigkeit gestörter Erholungsprozesse und insbesondere zu deren Zusammenhang mit Gesundheit und Funktionsfähigkeit im Alltag finden sich in Kapitel 5.4.

3.6 Führung

Soziale Unterstützung durch Vorgesetzte ist ein wichtiger Aspekt von Führungsverhalten und stellt eine weitere wertvolle Ressource in der Auseinandersetzung mit Stress und Stressfolgen dar (vgl. Montano, Reeske-Behrens & Franke, 2016). Der Arbeitsbedingungsfaktor Führung wird im Folgenden anhand des Merkmals Hilfe/Unterstützung vom direkten Vorgesetzten dargestellt.

Wie auch bei den beiden letzten Erhebungen bleibt die Unterstützung des direkten Vorgesetzten hinter den Werten zur sozialen Unterstützung durch Kollegen, die von rund 79 Prozent der abhängig Beschäftigten als häufig vorhanden eingeschätzt wird, zurück (vgl. Tab. 46 in Kapitel 8.3.2). Sie wird lediglich von 59 Prozent der Befragten mit häufig angegeben und blieb im Zeitraum 2006 über 2012 bis 2018 unverändert (s. Abb. 7).



n (2006) = 17.767; n (2012) = 17.652; n (2018) = 17.852

Abb. 7 Hilfe und Unterstützung vom Vorgesetzten 2006/2012/2018 im Vergleich

Zu bedenken ist dabei, dass auch Führungskräfte selbst vielfach von hohen Anforderungen betroffen sind. Der Frage, mit welchen spezifischen Anforderungen und Ressourcen Führungskräfte im Vergleich zu Beschäftigten ohne Führungsverantwortung konfrontiert sind, geht das Kapitel 6.2 nach. Wie sich führungsbezogene Ressourcen für Beschäftigte entwickelt haben und wie Aspekte des Führungsverhaltens (Unterstützung, Rückmeldung, rücksichtslose Behandlung) mit aufgabenbezogenen Anforderungen und Ressourcen sowie der Gesundheit der Beschäftigten zusammenhängen, wird in Kapitel 6.3 beschrieben.

3.7 Zusammenfassung

Insgesamt kann vor dem Hintergrund der dargestellten Ergebnisse festgehalten werden, dass sich, über die drei Erhebungszeitpunkte 2006, 2012 und 2018 hinweg betrachtet, der Stressor Arbeitsintensität – trotz zu beobachtender Rückgänge bei einzelnen Indikatoren – weiterhin auf hohem Niveau befindet. Allerdings hat die daraus resultierende subjektive Belastung bei den Beschäftigten zugenommen. Gleichzeitig ist der Anteil von Beschäftigten, die über die Ressource Handlungsspielraum verfügen, kleiner geworden. Hinsichtlich des Stressors Arbeitszeit zeigt sich, dass das vorherrschende Arbeitszeitmodell nach wie vor das Vollzeitmodell darstellt, insbesondere bei Männern. Jedoch hat sich die Verbreitung überlanger Arbeitszeiten verringert. Verbesserungspotenzial bietet nach wie vor die Ressource Unterstützung durch Vorgesetzte. Auf der Beanspruchungsseite sind Merkmale gestörter Erholungsprozesse unter Beschäftigten weit verbreitet und haben zum Teil auch seit 2012 zugenommen.

3.8 Literatur

Bradtke, E., Melzer, M., Röhlmann, L. & Rösler U. (2016). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Tätigkeitsspielraum in der Arbeit. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2016. DOI: 10.21934/baua:bericht20160713/1a

Montano, D., Reeske-Behrens, A. & Franke, F. (2016). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Führung. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2016. DOI: 10.21934/baua:bericht20160713/2a

4 Vertiefende Befunde zum Themenfeld Arbeitsaufgabe

4.1 Termin- oder Leistungsdruck

Anika Schulz-Dadaczynski

4.1.1 Einleitung

Termin- oder Leistungsdruck ist nach wie vor einer der meistverbreiteten Belastungsfaktoren in der Arbeitswelt. Laut den Ergebnissen der aktuellen BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung ist zwar der Anteil an Beschäftigten, der häufig starken Termin- oder Leistungsdruck berichtet im Vergleich zu den Befragungsergebnissen aus 2012 leicht – um vier Prozentpunkte – zurückgegangen, jedoch geben mit 48 Prozent immer noch annähernd die Hälfte der Befragten an, häufig von starkem Termin- oder Leistungsdruck betroffen zu sein. Zugenommen hat außerdem das subjektive Belastetsein: Von den Befragten, die häufig starken Termin- oder Leistungsdruck nennen, geben insgesamt 67 Prozent an, sich hierdurch belastet zu fühlen (2012 waren es noch 65 Prozent). Starker Termin- oder Leistungsdruck stellt ein Gesundheitsrisiko dar, wie auch die Ergebnisse des BAuA-Projektes 'Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt' gezeigt haben (Stab, Jahn & Schulz-Dadaczynski, 2016). So begünstigt er sowohl Beeinträchtigungen des Befindens, bspw. das Auftreten von Ermüdung, als auch von psychischen und somatischen Erkrankungen, wie bspw. Depressionen oder auch Herz-Kreislauf-Erkrankungen (Rau & Buyken, 2015; Stab & Schulz-Dadaczynski, 2017). Somit sind sowohl die Gestaltung von als auch ein guter Umgang mit starkem Termin- oder Leistungsdruck relevant für Betriebe und Beschäftigte.

4.1.2 Stichprobe und Methoden

Grundlage der folgenden Ausführungen sind die Daten der aktuellen BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018. Es wurden in Deutschland tätige Beschäftigte ab einem Alter von 15 Jahren mit einer Mindestarbeitszeit von 10 Stunden pro Woche im Rahmen computergestützter Telefoninterviews befragt. Es handelt sich um eine für die Grundgesamtheit an Beschäftigten repräsentative Stichprobe, die insgesamt etwa 20.000 Beschäftigte umfasst. Für die deskriptiven Analysen wurde die Stichprobe der abhängig Beschäftigten herangezogen, welche 17.852 Personen beinhaltet (leichte Schwankungen in der Stichprobengröße ergeben sich aufgrund fehlender Werte bei einzelnen untersuchten Merkmalen; für eine noch differenziertere Beschreibung der Stichprobe und Methodik vgl. Kapitel 2.1).

Ergänzend werden die Daten eines qualitativen Feldforschungsprojektes der BAuA herangezogen, bei dem der Umgang mit Termin- oder Leistungsdruck im Fokus der Untersuchung stand. Im Rahmen des Projektes wurden Fallstudien in fünf verschiedenen Betrieben durchgeführt. Den Kern der Fallstudien stellten qualitative Interviews mit Beschäftigten dar. Es wurden insgesamt 45 Interviews mit Beschäftigten in Dienstleistungs- oder Wissensarbeit durchgeführt. Diese hatten jeweils eine Dauer von 60 bis 90 Minuten, wurden aufgenommen, verschriftlicht und inhaltsanalytisch ausgewertet.

4.1.3 Wer ist besonders betroffen?

Schaut man sich zunächst an, welche Befragten sich insbesondere in der Gruppe mit 'häufig starkem Termin- oder Leistungsdruck' befinden, so sind dies tendenziell mehr Männer als Frauen (49 Prozent vs. 47 Prozent), am häufigsten Befragte in der mittleren Altersgruppe zwischen 35 und 54 Jahren (50 Prozent vs. 35 Prozent der jüngeren Befragten bzw. 48 Prozent der älteren Befragten), mehr Befragte in Vollzeit als in Teilzeit (51 Prozent vs. 37 Prozent) sowie mehr Befragte mit Führungsverantwortung als ohne eine Führungsposition (58 Prozent vs. 44 Prozent; vgl. auch Kapitel 8.2.1). Zudem finden sich Befragte, die in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis stehen häufiger in dieser Gruppe als befristet Beschäftigte (49 Prozent vs. 36 Prozent). Auch ordnen sich Befragte mit höherer Qualifizierung, d. h. mit einer beruflichen Fortbildung bspw. zum Meister oder zum Fachwirt oder einem Fachhochschulabschluss und höher, mehr in die Gruppe mit häufig starkem Termin- oder Leistungsdruck ein (zu 57 Prozent bzw. 51 Prozent) als Befragte mit einer Berufsausbildung (46 Prozent) oder ohne Berufsausbildung (37 Prozent).

Jedoch spricht vieles dafür, dass nicht die genannten Merkmale allein zu einer besonderen Betroffenheit führen. Vielmehr stehen weitere Aspekte der Tätigkeiten dieser Beschäftigten in Zusammenhang mit häufig starkem Termin- oder Leistungsdruck (Lohmann-Haislah, 2012, S. 109 ff). So sind anforderungsreiche Tätigkeiten oftmals in besonderem Maße mit Termin- oder Leistungsdruck verknüpft, d. h. Tätigkeiten, die unterschiedliche Anforderungen in oftmals hoher Ausprägung aufweisen (Schulz-Dadaczynski & Junghanns, 2014). Beschäftigte treffen somit üblicherweise nicht auf einzelne Anforderungen, sondern auf Anforderungskonstellationen, mit denen sie bei ihrer Tätigkeitsausübung umgehen müssen. Im Folgenden werden oftmals mit Termin- oder Leistungsdruck zusammen auftretende Anforderungen vorgestellt.

4.1.4 Mit Termin- oder Leistungsdruck verknüpfte Anforderungen zum intensivierten und extensiven Arbeiten

Tätigkeiten, die häufig unter starkem Termin- oder Leistungsdruck ausgeübt werden, fordern den Beschäftigten oftmals gleichermaßen ein sehr intensives Arbeiten während der Arbeitszeit ab (Eurofound, 2017; Podsakoff, LePine & LePine, 2007). Diese Beschäftigten müssen also z. B. sehr schnell arbeiten, verschiedene Arbeiten bzw. Vorgänge gleichzeitig betreuen, mit Störungen und Unterbrechungen umgehen oder an der Grenze ihrer Leistungsfähigkeit arbeiten. Außerdem sind Tätigkeiten mit häufig starkem Termin- oder Leistungsdruck vielfach mit extensivem Arbeiten verknüpft, d. h. einer Ausdehnung der Arbeit bspw. in Form von Überstunden, langen Arbeitszeiten oder auch des Mitnehmens von Arbeit nach Hause (Krause & Dorsewagen, 2017).

Das gemeinsame Auftreten von Anforderungen zum intensivierten und extensiven Arbeiten und Termin- oder Leistungsdruck zeigt sich auch in den Daten der aktuellen BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung. So geben bspw. die Befragten mit häufig starkem Termin- oder Leistungsdruck zu 52 Prozent an, sehr schnell arbeiten zu müssen, während es bei den Befragten mit seltenerem Termin- oder Leistungsdruck (manchmal, selten bzw. nie) nur 18 Prozent und damit erheblich weniger Beschäftigte sind. Die Abb. 8 verdeutlicht diese klaren Unterschiede zwischen den beiden Gruppen an Beschäftigten.

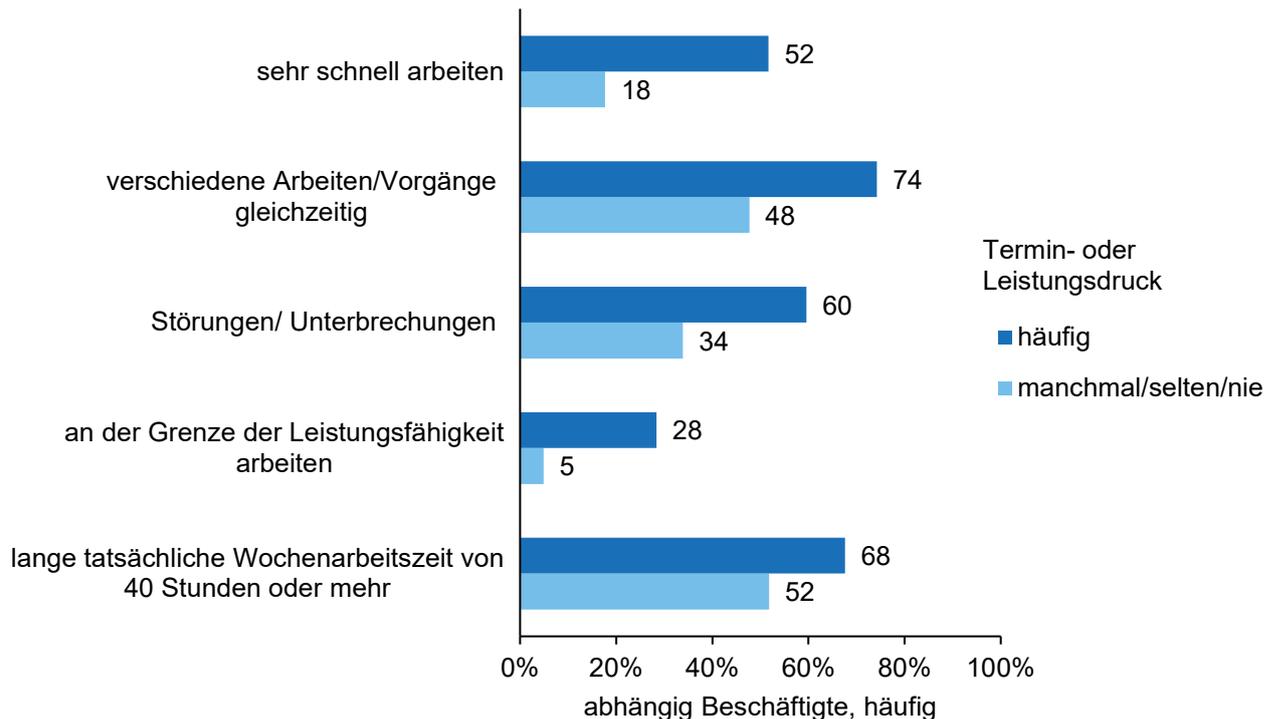


Abb. 8 Beschäftigte mit häufigem vs. nicht häufigem Termin- oder Leistungsdruck und Anforderungen zum intensivierten und extensiven Arbeiten

Beleuchtet werden soll nun, ob das Auftreten von Termin- oder Leistungsdruck und den vorgestellten zusätzlichen Anforderungen zum intensivierten und extensiven Arbeiten die Wahrscheinlichkeit für Beschwerden der Beschäftigten erhöht.

4.1.5 Mehr Beschwerden bei mehreren Anforderungen gleichzeitig?

Sogenannte Mehrfachbelastungen oder Konstellationen an Anforderungen stellen ein erhöhtes Gesundheitsrisiko für Beschäftigte dar (Jimmieson, Tucker & Walsh, 2017; Nothbom, 1994). Dies wird auch für die Anforderung Termin- oder Leistungsdruck sowie die im vorherigen Abschnitt vorgestellten, oftmals assoziierten Anforderungen zum intensivierten und extensiven Arbeiten ersichtlich. So geben bspw. Befragte mit insgesamt bis zu drei dieser Anforderungen gleichzeitig zu 20 Prozent an, emotional erschöpft zu sein. Haben Befragte vier bis sechs dieser Anforderungen gleichzeitig, so sind es schon 40 Prozent und damit doppelt so viele. Noch größer stellt sich dieser Unterschied bspw. für die Anzahl an psychosomatischen Beschwerden³ dar: In der Gruppe an Befragten mit bis zu drei Anforderungen gleichzeitig geben 33 Prozent an, mehr als drei psychosomatische Beschwerden zu haben, in der Gruppe an Befragten mit vier bis sechs Anforderungen sind es hingegen schon 60 Prozent. Die Abb. 9 veranschaulicht diese Unterschiede zwischen den Beschäftigtengruppen (mit 0-3 Anforderungen vs. 4-6 Anforderungen) in Hinblick auf verschiedene langfristige Beanspruchungsfolgen.

³ vgl. für die abgefragten psychosomatischen Beschwerden Tab. 20 in Kapitel 8.1

Die Reduktion von häufig starkem Termin- oder Leistungsdruck, aber auch assoziierter Anforderungen zum intensivierten und extensivem Arbeiten sollte somit im Fokus betrieblichen Handelns stehen.

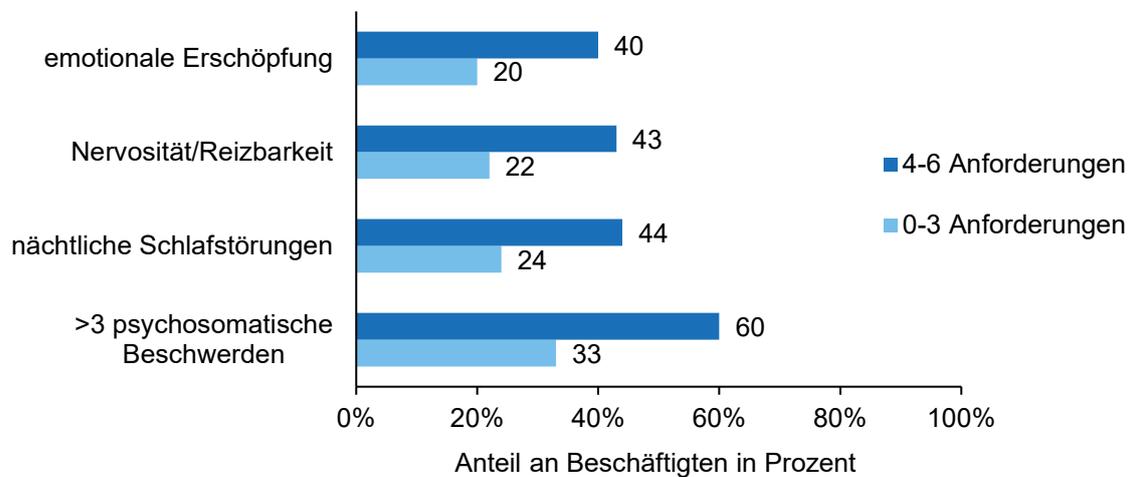


Abb. 9 Beschäftigte mit unterschiedlich vielen Anforderungen gleichzeitig und langfristige Beanspruchungsfolgen

4.1.6 Gestaltung von Termin- oder Leistungsdruck und die Rolle von Ressourcen

Arbeiten Beschäftigte häufig unter starkem Termin- oder Leistungsdruck, sollte dieser reduziert werden. Dies gilt insbesondere dann, wenn Beschäftigte bei Termin- oder Leistungsdruck gleichzeitig intensiviert und/oder extensiv arbeiten müssen und somit auf eine Anforderungskonstellation treffen. Da bei Termin- oder Leistungsdruck immer ein Missverhältnis zwischen der zu leistenden Arbeitsmenge in einer bestimmten Arbeitsqualität in der hierfür zur Verfügung stehenden Arbeitszeit vorliegt (Trägner, 2006), sind in diesen drei Aspekten auch die direkten Ansatzpunkte für eine Reduktion zu sehen: Termin- oder Leistungsdruck kann also abgebaut werden, indem entweder die den Beschäftigten zur Verfügung stehende Arbeitszeit erhöht oder die zu leistende Arbeitsmenge und/oder -qualität gesenkt wird (Schulz-Dadaczynski, 2017). Verbreitete und hinlänglich bekannte Maßnahmen, die genau an diesen Stellschrauben ansetzen, sind bspw. eine angemessene Personalbesetzung, eine Reduktion des Leistungsspektrums (d. h. beispielsweise reduzierte Zielvorgaben oder eine Verringerung der Anzahl zu betreuender Kunden oder Patienten) oder die Optimierung von Prozessen mit dem Ziel der Vermeidung von bspw. Doppelarbeiten, unnötigen Zusatzaufgaben (bspw. zu viele Dokumentationen) oder Informationsdefiziten (Krause & Dorse-magen, 2017; Stab & Schulz-Dadaczynski, 2017).

Neben dieser direkten Reduktion wird auch die Rolle von Ressourcen bei Termin- oder Leistungsdruck vielfach diskutiert. Eine der am meisten diskutierten und untersuchten Ressourcen ist die 'soziale Unterstützung' (z. B. Häusser et al., 2010; van der Doef & Maes, 1999), welche in engem Zusammenhang zu den sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz, d. h. dem Verhältnis zwischen Kollegen und zu den Führungskräften, gesehen werden muss (Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie, 2017). Führungskräfte spielen dabei nicht nur im Rahmen sozialer Unterstützung eine wichtige Rolle,

sondern werden auch als (Mit)Gestalter der Arbeitsbedingungen ihrer Mitarbeiter gesehen (Vincent, 2012), wozu beispielsweise gehört, angemessene Rückmeldungen zu Leistung und Entwicklungsmöglichkeiten zu geben (Eriksen, 2006). Ressourcen, wie bspw. die soziale Unterstützung und generell gute soziale Beziehungen am Arbeitsplatz, haben eine puffernde Wirkung auf das subjektive Belastetsein und auch Beanspruchungsfolgen der Beschäftigten (z. B. Pekkarinen et al., 2013; Schwendener et al., 2017; Wassermann et al., 2014).

Auch die Daten der aktuellen BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung zeigen deutliche Unterschiede für das subjektive Belastetsein der Beschäftigten, die häufig über soziale Ressourcen am Arbeitsplatz verfügen, und denjenigen, die diese nicht häufig, d. h. nur manchmal, selten oder nie haben: So fühlen sich bspw. Beschäftigte, die häufig Hilfe und Unterstützung von ihrem direkten Vorgesetzten bekommen, nur zu 59 Prozent von häufig starkem Termin- oder Leistungsdruck subjektiv belastet, während es bei denjenigen, die nicht häufig auf diese Ressource zurückgreifen können, bereits 75 Prozent sind. Beschäftigte, die häufig gut mit Kollegen zusammenarbeiten, fühlen sich zu 64 Prozent bei häufig starkem Termin- oder Leistungsdruck subjektiv belastet, während es bei Beschäftigten mit einer selteneren guten Zusammenarbeit 82 Prozent sind (s. Abb. 10).

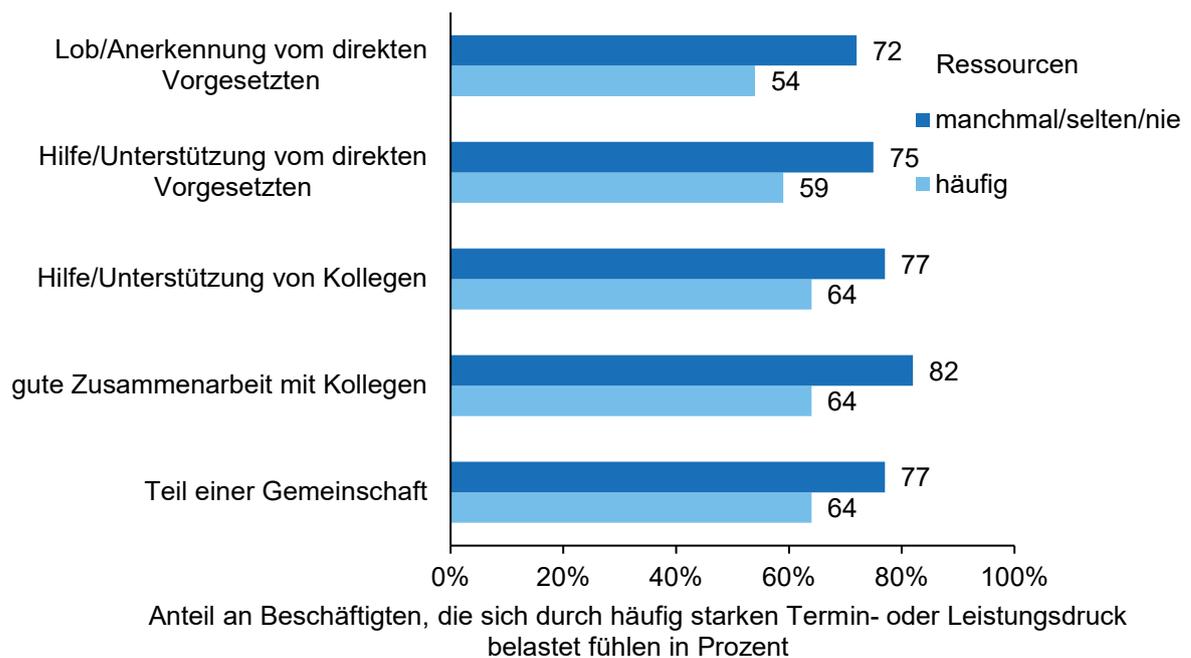


Abb. 10 Beschäftigte mit häufigen vs. nicht häufigen sozialen Ressourcen und subjektives Belastetsein durch häufig starken Termin- oder Leistungsdruck

Neben dieser für das subjektive Belastetsein wichtigen Rolle ist davon auszugehen, dass Ressourcen auch zu einem Abbau von Termin- oder Leistungsdruck beitragen können (Lohmann-Haislah, 2012, S. 110 f.). Die Ergebnisse des qualitativen Forschungsprojektes verdeutlichen diesbezüglich, dass Ressourcen, wie bspw. gute soziale Beziehungen einen guten Umgang mit Termin- oder Leistungsdruck ermöglichen und hierüber manchmal auch für eine Reduktion des Termin- oder Leistungsdrucks selbst sorgen. So ermöglichen gute soziale Beziehungen bspw. oftmals erst eine sinn-

volle, gerechte Arbeitsverteilung im Team, zu der bei Überlastung einzelner Beschäftigter auch die vorübergehende oder langfristige Umverteilung von Arbeit gehört. Auch das Ablehnen von zusätzlicher Arbeit, wie bspw. Zusatzaufgaben oder die Mitarbeit in Projekten, oder die Priorisierung von Arbeitsaufträgen bzw. das Verschieben von Terminen in Rücksprache mit Kollegen und Vorgesetzten wird durch gute soziale Beziehungen sehr unterstützt. Ebenso helfen gute soziale Beziehungen dabei, Grenzen von Zuständigkeiten, Verantwortung oder erfüllbaren Erwartungen an eine bestimmte Ergebnisqualität aufzuzeigen. Die Beschäftigten berichteten zudem in den Interviews vielfach davon, dass eine offene Kommunikation im Team und mit der Führungskraft für einen guten Umgang mit Termin- oder Leistungsdruck wichtig ist, um überhaupt Transparenz über Auslastungen, Überlastung und Kapazitäten herzustellen. Diese notwendige Offenheit wird oftmals erst durch gute soziale Beziehungen hergestellt. In diesem Zusammenhang war vielfach vom 'eingespielten Team' die Rede. Ein Befragter berichtet nachfolgend von seinem eingespielten Team:

'Also jeder hat so seinen Bereich und wir bekommen es [die Überlastung einzelner] immer mit, weil wir auch in unserer Gruppe schon regelmäßig auch uns untereinander abstimmen. Also wir reden auch wirklich viel miteinander. Wissen also immer genau, wo jetzt der Schuh drückt. [...] Und es ist für MEIN Empfinden definitiv nicht so, dass sich dann irgendwo das [der Termin- oder Leistungsdruck] auf einen konzentriert, und die anderen zwei dann den Stiefel weiterfahren. Also das kann ich in keinster Weise so sehen. Das klappt ganz gut. Einfach, weil wir auch ein wirklich gut eingespieltes Team sind.'

Ein anderer Befragter fasst zusammen, was für ihn gute soziale Beziehungen sind, die einen guten gemeinsamen Umgang mit Termin- oder Leistungsdruck erleichtern:

'Ich würde sagen Klarheit in der Kommunikation und auch Hilfsbereitschaft halt, also gegenseitige. Und Zuverlässigkeit, ne? Und Verbindlichkeit. Ja, und vielleicht auch, wie nenne ich es jetzt, Wertschätzung, ne? Also für den anderen. Also dass man jetzt nicht denkt, der andere hat nichts auf der Pfanne, sondern auch sieht, was derjenige kann. Wir alle sind nur Menschen, haben Stärken und Schwächen. Und darüber auch offen zu sprechen.'

Gute soziale Beziehungen machen also zum einen Termin- oder Leistungsdruck für die Beschäftigten erträglicher im Sinne einer puffernden Wirkung auf ihr subjektives Belastetsein. Zum anderen können gute soziale Beziehungen auch zu einem Abbau von Termin- oder Leistungsdruck beitragen, wenn z. B. die (Um)Verteilung von Arbeit im Team gut gelingt oder durch gemeinsame Priorisierungen Zeitfenster zur Bearbeitung von Aufträgen erhöht werden können. Neben dem primären Ziel einer unmittelbaren Reduktion von häufig starkem Termin- oder Leistungsdruck sollten somit auch der Ausbau und die Förderung von Ressourcen, wie bspw. guter sozialer Beziehungen, im Fokus der betrieblichen Arbeitsgestaltung sein.

4.1.7 Zusammenfassung und Fazit

Termin- oder Leistungsdruck ist ein relevanter Belastungsfaktor der heutigen Arbeitswelt, dessen mögliche gesundheitsbeeinträchtigenden Folgen nicht unterschätzt werden sollten. Hoher Termin- oder Leistungsdruck geht dabei oftmals mit Anforderungen zum intensivierten und extensiven Arbeiten einher, denen die Beschäftigten nachkommen müssen. Es ist davon auszugehen, dass die Notwendigkeit zur gleichzeitigen Bewältigung mehrerer dieser Anforderungen auch die Wahrscheinlichkeit für unmittelbare und langfristige Beanspruchungsfolgen erhöht. Der direkte Abbau von häufig starkem Termin- oder Leistungsdruck sowie verknüpfter Anforderungen über hinlänglich bekannte Maßnahmen, wie bspw. eine ausreichende Personalbesetzung oder reibungslose Arbeitsprozesse, sollte somit im Fokus betrieblichen Handelns stehen. Daneben sind jedoch auch der Ausbau und die Stärkung wichtiger Ressourcen, wie bspw. guter sozialer Beziehungen, angezeigt, die nicht nur eine wichtige Rolle in Hinblick auf das subjektive Belastetsein der Beschäftigten haben, sondern auch zum Abbau von Termin- oder Leistungsdruck beitragen können.

4.1.8 Literatur

Eriksen, W. (2006). Work factors as predictors of persistent fatigue: a prospective study of nurses' aides. *Occupational & Environmental Medicine*, 63 (6), 428-434.

Eurofound (2017). Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update), Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (Hrsg.) (2017): Arbeitsschutz in der Praxis. Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin.

Häusser, J. H.; Mojzisch, A.; Niesel, M.; Schulz-Hardt, S. (2010). Ten years on: A review of recent research on the Job Demand–Control (-Support) model and psychological wellbeing. *Work & Stress*, 24 (1), 1-35.

Jimmieson, N. L., Tucker, M. K. & Walsh, A. J. (2017). Interaction effects among multiple job demands: An examination of healthcare workers across different contexts. *Anxiety, Stress & Coping: An International Journal*, 30 (3), 317-332.

Krause, A. & Dorsemagen, C. (2017). Neue Herausforderungen für die Betriebliche Gesundheitsförderung durch indirekte Steuerung und interessierte Selbstgefährdung. In G. Faller (Hrsg.), *Lehrbuch Betriebliche Gesundheitsförderung* (S. 153-164). Hogrefe: Bern.

Lohmann-Haislah, A. (2012). Stressreport Deutschland 2012. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund, Berlin, Dresden.

Notbohm, G. (1994). Mehrfachbelastungen und Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz. *Anwendungsbezogene Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie. Eine Einführung*. E. Gros. Göttingen, Verlag für Angewandte Psychologie, 123-150.

- Pekkarinen, L.; Elovainio, M.; Sinervo, T.; Heponiemi, T.; Aalto, A.-M.; Noro, A.; Finne-Soveri, H. (2013).** Job demands and musculoskeletal symptoms among female geriatric nurses: The moderating role of psychosocial resources. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18 (2), 211-219.
- Podsakoff, N. P., LePine, J. A. & LePine, M. A. (2007).** Differential challenge stressor-hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92 (2), 438-454.
- Rau, R. & Buyken, D. (2015).** Der aktuelle Kenntnisstand über Erkrankungsrisiken durch psychische Arbeitsbelastungen: Ein systematisches Review über Metaanalysen und Reviews. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 3, 113-129.
- Schulz-Dadaczynski, A (2017).** Umgang mit Zeit- und Leistungsdruck. Eher Anpassung als Reduktion? *Prävention und Gesundheitsförderung*, 12 (3), 60-166.
- Schulz-Dadaczynski, A. & Junghanns, G. (2014).** Gefordert unter Druck? – Anforderungen und Zeitdruck bei qualifizierter Dienstleistungsarbeit. *Psychologie des Alltagshandelns*, 7 (2), 20-36.
- Schwendener, S., Berset, M. & Krause, A. (2017).** Strategien von Teams im Umgang mit Zeitdruck. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 61(2), 81-92.
- Stab, N. & Schulz-Dadaczynski, A. (2017).** Arbeitsintensität: Ein Überblick zu Zusammenhängen mit Beanspruchungsfolgen und Gestaltungsempfehlungen. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*. DOI 10.1007/s41449-017-0048-9
- Stab, N., Jahn, S. & Schulz-Dadaczynski, A. (2016).** Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Arbeitsintensität. 1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Verfügbar unter: www.baua.de/dok/8656882
- Trägner, U. (2006).** Arbeitszeitschutzrechtliche Bewertung der Intensität von Arbeitsleistungen unter besonderer Berücksichtigung der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes zum Bereitschaftsdienst. Hartung-Gorre, Konstanz.
- Van der Doef, M. & Maes, S. (1999).** The Job Demand-Control (-Support) Model and psychological well-being: A review of 20 years of empirical research, *Work & Stress*, 13 (2), 87-114.
- Vincent, S. (2012).** Analyseinstrument für gesundheits- und entwicklungsförderliches Führungsverhalten: eine Validierungsstudie. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 66 (1), 38-57.
- Wassermann, M.; Hoppe, A.; Reis, D. & von Uthmann, L. (2014).** Sinnstiftung als persönliche Ressource bei Altenpflegekräften: Zu direkten und moderierenden Effekten von Sinnstiftung auf emotionale Erschöpfung und Vitalität. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 58 (2), 51-63.

4.2 Tätigkeitsspielraum in der Arbeit

Ulrike Rösler und Patricia Rosen

4.2.1 Einführung

Schon früh stellten Arbeitswissenschaftler fest: Erwerbsarbeit bedeutet auf der einen Seite Mühe und Kraftaufwand, manchmal ist sie auch eine Last (Lewin, 1920). Auf der anderen Seite will der Mensch „zu tun haben, will leben, wachsen. Hauptsache ist, dass die Arbeit diesen Lebensbedürfnissen entspricht“ (Rupp, 1928, S. 19). – Was vor 100 Jahren galt, ist auch heute noch hochaktuell.

Wie nun sollte eine Tätigkeit gestaltet sein, die diesen positiven Aspekt der Erwerbsarbeit – das „Zu-Tun-Haben“ und das Sich-(Weiter-)Entwickeln – fördert? Viele Jahre der Forschung haben gezeigt, dass der Tätigkeitsspielraum in der Arbeit hierfür ein bedeutsamer Ansatzpunkt ist. Folglich wird dieser in zahlreichen arbeitswissenschaftlichen Modellen sowie in Normen berücksichtigt (bspw. DIN EN ISO 9241-2, DIN EN ISO 6385, DIN EN ISO 10075-2).

4.2.2 Tätigkeitsspielraum – Ressource für Arbeitszufriedenheit und Gesundheit

Semmer (1990, S. 190) beschreibt den Kern des Tätigkeitsspielraumes als „... die Möglichkeit, Einfluss zu nehmen, ... selbst zu entscheiden oder zumindest mit zu entscheiden“. In der Literatur finden sich eine Vielzahl von Begriffen und Modellen, die eine oder mehrere Facetten des Tätigkeitsspielraums beinhalten. Hier wird vom Handlungs- und Entscheidungs- oder Gestaltungsspielraum gesprochen, von inhaltlichen, zeitlichen oder methodischen Freiheitsgraden, von Kontrolle, Autonomie oder Strukturierbarkeit.

Gemeinsam ist diesen Konzepten das Verständnis von der Art des Zusammenhangs zwischen Tätigkeitsspielraum und gesundheitlichem Befinden: Der Tätigkeitsspielraum gilt als Ressource, d. h. als förderlicher Faktor für die Bewältigung der Arbeitsaufgabe. Stress und Stressfolgen, wie z. B. Muskel-Skelett-Beschwerden, depressive oder Burnout-Symptome, können bei ausreichend gegebenem und nutzbarem Tätigkeitsspielraum verringert oder gar verhindert werden (z. B. Bergstrom et al., 2007; Karasek, 2008; Mustapha & Rau, 2019; Wall et al., 1996). Zugleich zeigen Studien, dass hoch ausgeprägte Spielräume in der Tätigkeit mit Motivation, Arbeitszufriedenheit und Wohlbefinden im Zusammenhang stehen (Stansfeld & Candy, 2006; Humphrey, Nahrung & Morgeson, 2007).

Die Ressourcenwirkung des Tätigkeitsspielraums für die Gesundheit der Beschäftigten soll auch anhand der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung untersucht werden. Um optimale Gestaltungsmaßnahmen ableiten zu können, ist es zunächst notwendig, ein umfassendes Bild dieses Arbeitsmerkmals zu erhalten. Zu berücksichtigen sind einerseits einzelne Facetten des Tätigkeitsspielraums. Ausgehend von theoretischen Modellen, die dem Tätigkeitsspielraum zu Grunde liegen, kann beispielsweise zwischen dem Zeit-, Methoden- und Entscheidungsspielraum unterschieden werden. Andererseits muss der jeweilige Arbeitskontext beachtet werden. Hierfür bietet sich eine differenzierte Analyse nach Wirtschaftszweigen an.

4.2.3 Stichprobe und Methoden

Die diesem Beitrag zu Grunde liegende BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung umfasst 20.012 Beschäftigte ab einem Alter von 15 Jahren (45 Prozent weiblich). Für die folgenden Analysen wurden nur die abhängig Erwerbstätigen berücksichtigt, die einbezogene Stichprobengröße liegt damit bei $n = 17.852$ Personen. Die Daten wurden mittels einer telefonischen, computerunterstützten Befragung erhoben und sind repräsentativ für die Erwerbsbevölkerung in Deutschland 2018.

4.2.4 Facetten des Tätigkeitsspielraums und ihre Häufigkeit

In der Befragung wurden verschiedene Facetten des Tätigkeitsspielraums erfasst. So adressiert die Frage nach der Möglichkeit, die „eigene Arbeit selbst planen und einteilen“ zu können, den zeitlichen Spielraum. In der aktuellen Befragung berichten 64 Prozent der Erwerbstätigen, dass dieses Merkmal für ihren Arbeitsplatz häufig zutrifft. Mit 29 Prozent deutlich weniger oft wird die Möglichkeit häufig „Einfluss auf die eigene Arbeitsmenge“ nehmen zu können, genannt.

Neben diesen beiden positiven Facetten lassen sich weitere Fragen aus der Erwerbstätigenbefragung für den Tätigkeitsspielraum heranziehen. Diese bilden negative Aspekte dieses Arbeitsmerkmals ab. So bezieht sich die Frage, ob „eine genaue Stückzahl, Leistung oder Zeit vorgegeben ist“ (30 Prozent), auf den zeitlichen Spielraum. Eine in „allen Einzelheiten vorgeschriebene Arbeitsdurchführung“ (26 Prozent) sowie „ständig wiederkehrende Arbeitsvorgänge“ adressieren den Methodenspielraum bei der Aufgabenbearbeitung. Letztere werden innerhalb der negativen Facetten des Tätigkeitsspielraums besonders häufig von den Erwerbstätigen genannt (47 Prozent).

4.2.5 Tätigkeitsspielraum in unterschiedlichen Arbeitskontexten

Die Ausprägungen der einzelnen Facetten des Tätigkeitsspielraums unterscheiden sich je nach Arbeitskontext bzw. Wirtschaftszweig. Exemplarisch werden die Wirtschaftszweige Verarbeitendes Gewerbe (in der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018: $n = 4.597$, 26 Prozent), Gesundheit und Sozialwesen ($n = 2.520$, 14 Prozent) sowie Information und Kommunikation ($n = 647$, 4 Prozent) herangezogen, um unterschiedliche Arbeitssituationen, Tätigkeiten und Anforderungen abzubilden.

Werden die einzelnen Facetten des Tätigkeitsspielraums vor dem Hintergrund dieser drei Wirtschaftszweige betrachtet, zeigen sich Unterschiede im Vergleich der drei Gruppen (s. Abb. 11). Beschäftigte im Wirtschaftszweig Information und Kommunikation geben häufiger an, über Zeit- und Entscheidungsspielräume zu verfügen (obere Hälfte der Abbildung). Besonders deutlich wird dies bei der Frage nach der Arbeitsplanung (82 Prozent). Zugleich berichten sie weniger häufig von wiederkehrenden Arbeitsvorgängen, einer stark vorgeschriebenen Arbeitsdurchführung oder Vorgaben bzgl. Stückzahl, Leistung oder Zeit (untere Hälfte der Abbildung). Damit ist der Tätigkeitsspielraum im Wirtschaftszweig Information und Kommunikation vergleichsweise positiv ausgeprägt. Im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im verarbeitenden Gewerbe berichten die Beschäftigten von deutlich geringeren methodischen und zeitlichen Spielräumen sowie häufiger von wiederkehrenden Arbeitsvorgängen, Vorgaben bei der Arbeitsdurchführung, zu Stückzahl, Leistung oder Zeit.

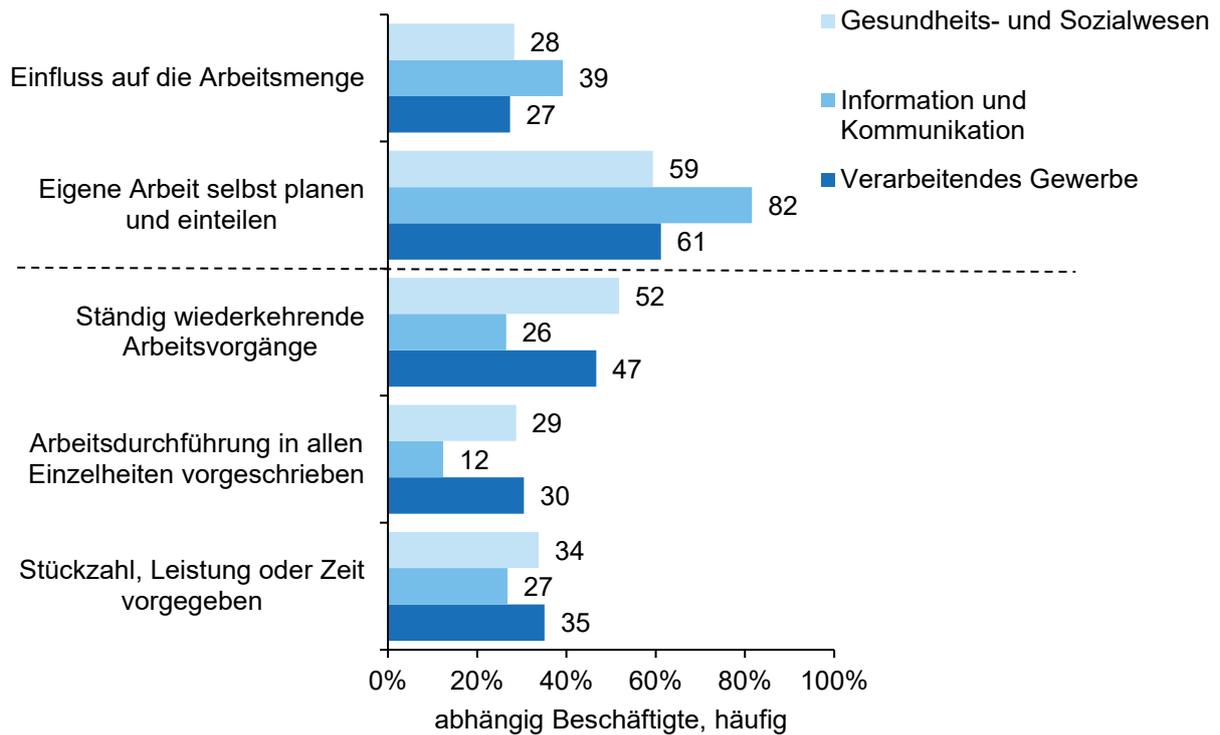


Abb. 11 Facetten des Tätigkeitsspielraums in drei Wirtschaftszweigen

Abb. 11 bestätigt, dass eine differenzierte Betrachtung der einzelnen Facetten des Tätigkeitsspielraums sowie von deren Verbreitung in den Wirtschaftszweigen notwendig ist. Erst auf dieser Grundlage können passende Ansätze für betriebliche Maßnahmen abgeleitet werden. Beispielsweise legen die oben dargestellten Ergebnisse für das Gesundheits- und Sozialwesen sowie verarbeitende Gewerbe Maßnahmen nahe, die vor allem eine eigenständige Arbeitsplanung sowie einen Wechsel verschiedener Arbeitsvorgänge unterstützen.

In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass der Tätigkeitsspielraum bzw. dessen Facetten am Arbeitsplatz nicht isoliert auftreten. Vielmehr wirken an einem Arbeitsplatz in der Regel verschiedene Arbeitsmerkmale in vielfältigen Konstellationen zusammen. Dies ist für eine erfolgreiche Maßnahmenumsetzung ebenfalls zu berücksichtigen.

Ein für den Tätigkeitsspielraum und dessen potenzielle Ressourcenwirkung wichtiges Arbeitsmerkmal ist der Termin- oder Leistungsdruck. Aus der Forschung ist bekannt, dass vorhandene Spielräume in der Arbeitstätigkeit die Bewältigung von Termin- oder Leistungsdruck unterstützen können (Karasek & Theorell, 1990). Andererseits kann vermutet werden, dass zu hohe Anforderungen hinsichtlich Termineinhaltung und Leistung dazu führen, dass die vorhandenen Spielräume nicht genutzt werden können (z. B. Rau, Morling & Rösler, 2010).

Die Kombination aus Tätigkeitsspielraum und Termin- oder Leistungsdruck wurde deshalb auch in den Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung analysiert und wird nachfolgend am Beispiel des Gesundheits- und Sozialwesens berichtet. Es zeigt sich, dass Personen in diesem Wirtschaftszweig, die angeben häufig Termin- oder Leistungsdruck ausgesetzt zu sein, gleichzeitig einen geringeren Einfluss auf die Arbeitsmenge haben. Zudem sind Vorgaben bzgl. der Arbeitsdurchführung, der Stückzahl,

Leistung oder Zeit in dieser Gruppe stärker ausgeprägt als bei Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen, die manchmal, selten oder nie Termin- oder Leistungsdruck erleben (s. Abb. 12).

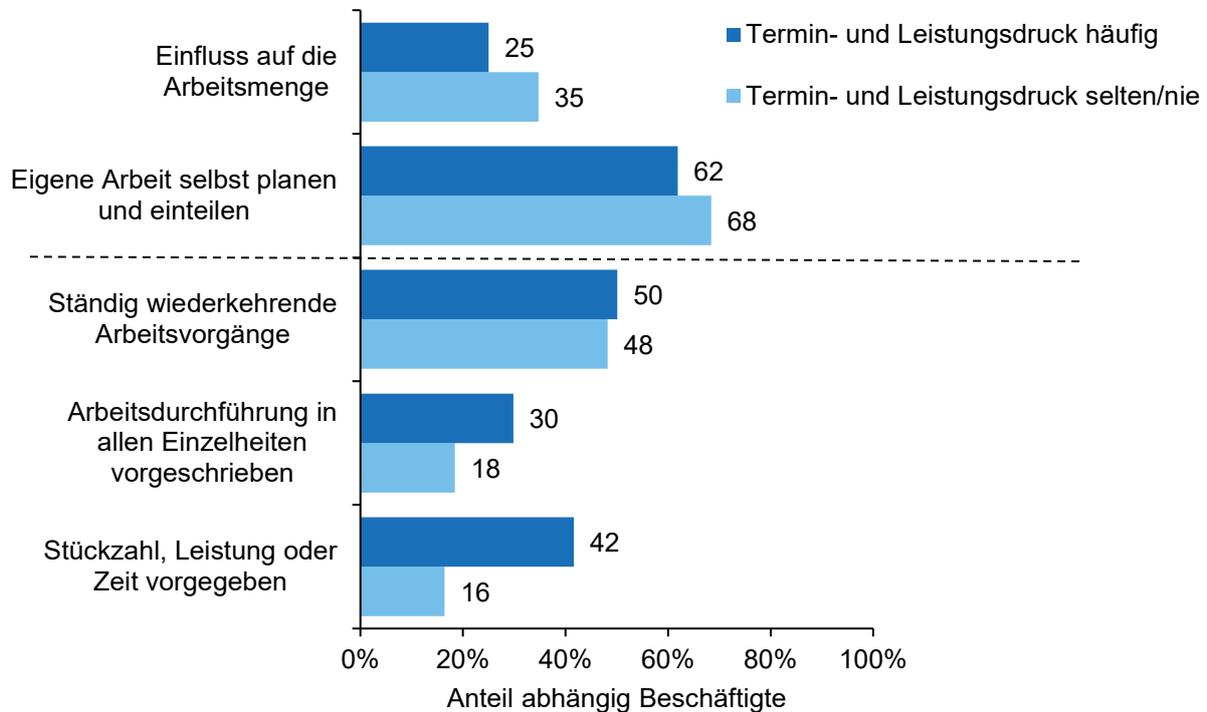


Abb. 12 Facetten des Tätigkeitsspielraums in Kombination mit Termin- oder Leistungsdruck in Gesundheitsberufen

Für Beschäftigte in Gesundheitsberufen lässt sich aus diesen Ergebnissen ableiten, dass betriebliche Maßnahmen zur Verbesserung der zeitlichen Flexibilität auch den Termin- oder Leistungsdruck in den Blick nehmen sollten. Es ist zu vermuten, dass sich die Ressourcenwirkung des Tätigkeitsspielraums dann entfalten kann, wenn die Arbeitsmenge, die Anforderungen bzgl. Termineinhaltung, Leistung oder Zeit in einem Rahmen liegen, der die Nutzung von Spielräumen erlaubt.

4.2.6 Tätigkeitsspielraum und Gesundheit

Abschließend wird für die drei o.g. Wirtschaftszweige die Facette ‚Einfluss auf die Arbeitsmenge‘ im Zusammenhang mit der Anzahl gesundheitlicher Beschwerden sowie dem allgemeinen Gesundheitszustand betrachtet. In beiden Fällen bestätigen die Daten signifikante Zusammenhänge⁴.

Beschäftigte, die häufig Einfluss auf ihre Arbeitsmenge haben, geben deutlich seltener an, unter psychosomatischen Beschwerden zu leiden (s. Abb. 13). Im Vergleich der drei Wirtschaftszweige berichten Beschäftigte aus dem Gesundheits- und Sozialwesen am häufigsten von mehr als drei Beschwerden. Dies gilt umso mehr, je geringer ihr Einfluss auf die Arbeitsmenge ist.

⁴ Mittels Chi-Quadrat-Test berechnet

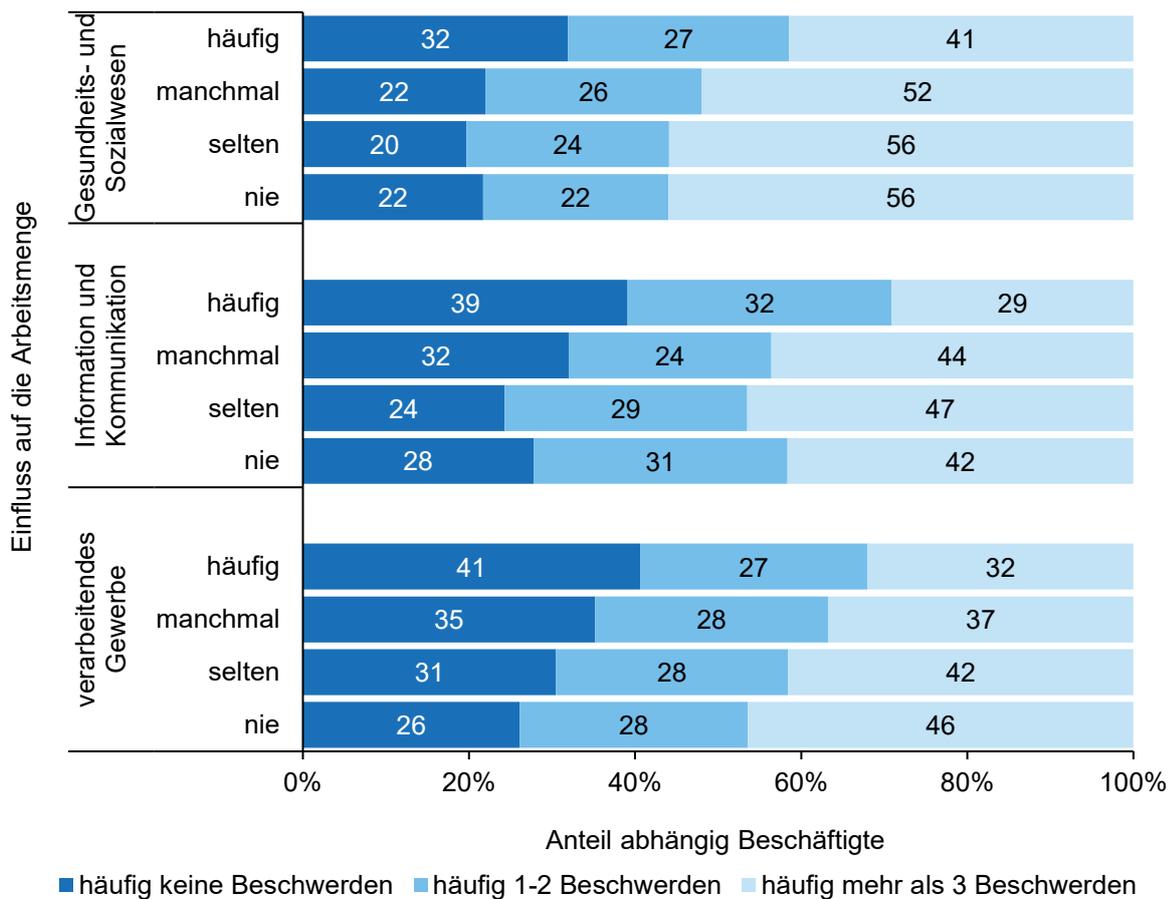


Abb. 13 Einfluss auf die Arbeitsmenge und Häufigkeit psychosomatischer Beschwerden

Umgekehrt gilt: Beschäftigte der drei hier betrachteten Wirtschaftszweige berichten insbesondere dann von einem sehr guten Gesundheitszustand, wenn sie häufig Einfluss auf die Arbeitsmenge haben (s. Abb. 14). Besonders deutlich wird dieser Zusammenhang für Beschäftigte in den Wirtschaftszweigen Information und Kommunikation sowie im verarbeitenden Gewerbe. Im Gesundheits- und Sozialwesen ist dieser Zusammenhang weniger stark ausgeprägt.

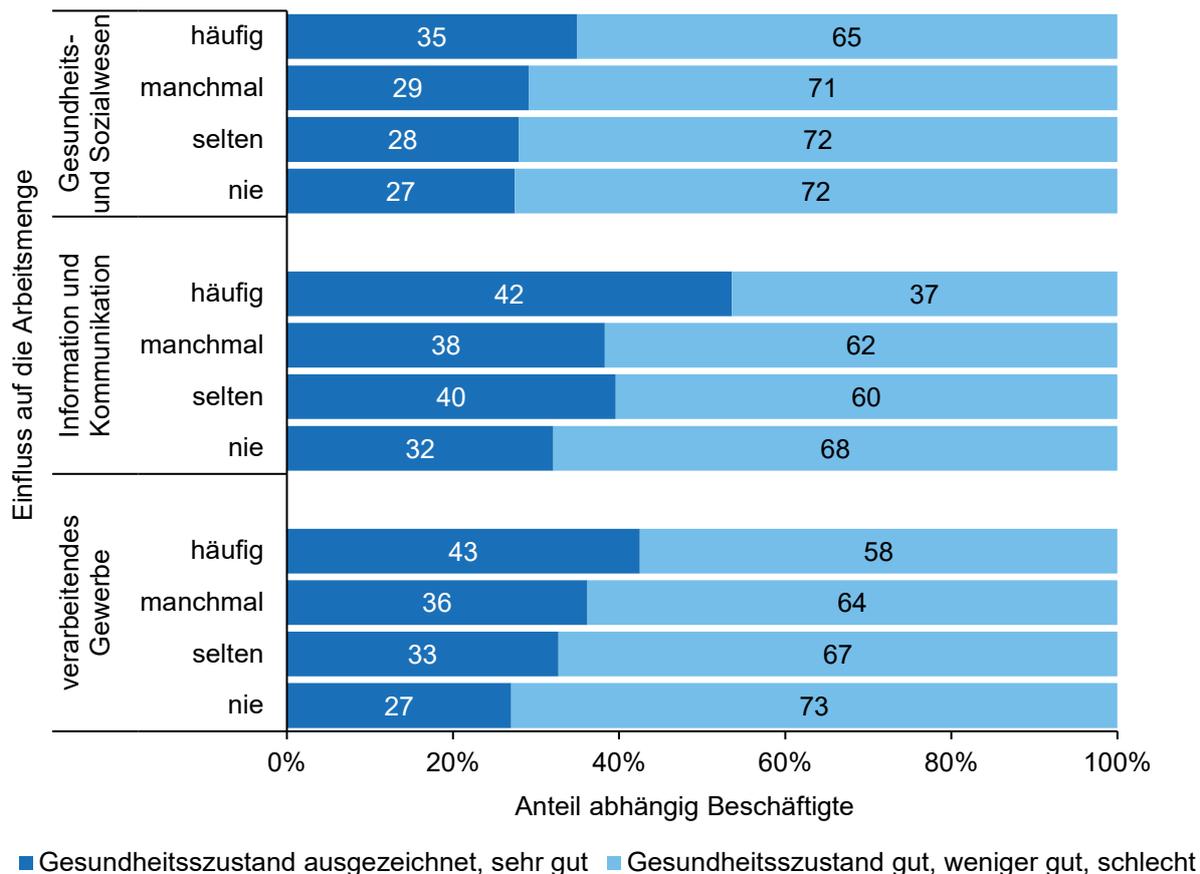


Abb. 14 Einfluss auf die Arbeitsmenge und allgemeiner Gesundheitszustand

4.2.7 Fazit

In der arbeitspsychologischen Literatur und Forschung besteht weitgehend Einigkeit darüber, dass Tätigkeitsspielräume für die Arbeitsgestaltung und Gesundheit eine bedeutsame Ressource darstellen. Die Ergebnisse der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung bestätigen diesen Befund. Sie zeigen auch, dass der Tätigkeitsspielraum nicht als globales Arbeitsmerkmal zu betrachten ist. Vielmehr muss von spezifischen Facetten (z. B. Einfluss auf die Arbeitsmenge, ständig wiederkehrende Arbeitsvorgänge) ausgegangen werden. Sollen im Unternehmen wirksame Maßnahmen zur Optimierung des Tätigkeitsspielraums abgeleitet werden, sind diese verschiedenen Facetten zu beachten bzw. zu analysieren.

Darüber hinaus sind kontext- und tätigkeitsspezifische Faktoren, wie beispielsweise betriebliche Rahmenbedingungen und weitere für die Tätigkeit charakteristische Merkmale (z. B. Termindruck, Kundenkontakt), zu berücksichtigen, um adäquate Gestaltungsmaßnahmen zu identifizieren und zu realisieren. Diese Parameter der Arbeitsgestaltung sind auch vor dem Hintergrund einer zunehmend digitalen Arbeitswelt von Bedeutung. So ist beim Einsatz digitaler Technologien zur Unterstützung von Arbeitstätigkeiten zu prüfen, ob und welche Facette des Tätigkeitsspielraums auf welche Art und Weise durch den Technologieeinsatz beeinflusst wird und ob deren Einsatz zu einer verbesserten Arbeitsgestaltung führen kann.

Insgesamt stehen die dargestellten Ergebnisse im Einklang mit den Befunden des BAuA-Projekts zur Psychischen Gesundheit in der Arbeitswelt. In diesem wurde der Tätigkeitsspielraum als ein Schlüsselfaktor für die Gestaltung menschengerechter Arbeit identifiziert. Damit gemeint sind Merkmale der Arbeitstätigkeit, die einen besonders starken Effekt auf andere Tätigkeitsmerkmale oder die Gesundheit der Beschäftigten ausüben. Maßnahmen für eine verbesserte, menschengerechte Arbeitsgestaltung sollten zunächst an diesen systemisch wirkenden Faktoren ansetzen, um eine größtmögliche Wirkung zu erzielen. Die Ergebnisse des Projekts zeigten allerdings auch, dass zu den konkreten Wirkungen einzelner Facetten des Tätigkeitsspielraums derzeit noch wenig bekannt ist. Gleiches gilt im Hinblick auf gesichertes Gestaltungswissen und dessen Anwendung in der betrieblichen Praxis.

Bei allem positiven Potenzial, welches im Tätigkeitsspielraum steckt, ist abschließend zu erwähnen, dass dessen förderliche Wirkungen nicht voraussetzungsfrei sind. Es ist zu vermuten, dass gewisse Grenzen bzw. zu definierende Rahmenbedingungen – insbesondere in der zukünftigen Arbeitswelt – an Bedeutung gewinnen werden, um die Ressourcenwirkung dieses Arbeitsmerkmals zu gewährleisten und einer Selbst- und damit Gesundheitsgefährdung am Arbeitsplatz vorzubeugen (z. B. Bradtke, Melzer, Röllmann & Rösler, 2016; Hacker, 2018; Sichler, 2006).

4.2.8 Literatur

Bergstrom, G., Bodin, L., Bertilsson, H. & Jensen, I. B. (2007). Risk factors for new episodes of sick leave due to neck or back pain in a working population. A prospective study with an 18-month and a three-year follow-up. *Occupational Environmental Medicine*, 64 (4), 279-287.

Bradtke, E., Melzer, M., Röllmann, L. & Rösler, U. (2016). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Tätigkeitsspielraum in der Arbeit. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Hacker, W. (2018). Menschengerechtes Arbeiten in der digitalisierten Welt. vdf Verlag: Zürich.

Humphrey, S.E., Nahrgang J.D. & F.P. Morgeson (2007). Integrating Motivational, Social, and Contextual Work Design Features: A Meta-Analytic Summary and Theoretical Extension of the Work Design Literature. *Journal of Applied Psychology*, 92 (5), 1332–1356.

Karasek, R.A. (2008). Low social control and physiological deregulation – the stressdisequilibrium theory, towards a new demand-control model. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health, Suppl.* 2008 (6), 117-135.

Karasek, R.A. & Theorell, T. (1990). Healthy work. Stress, productivity, and the reconstruction of working life. New York: Basic Books.

Lewin, K. (1920). Die Sozialisierung des Taylor-Systems. Schriftenreihe Praktischer Sozialismus, 4, 3-36.

Mustapha, V. & Rau, R. (2019). Kriteriumsbezogene Cut-Off-Werte für Tätigkeits-spielraum und Arbeitsintensität: Eine Bestimmung und Evaluation. *Diagnostica*, 65, 179-190.

Rau, R., Morling, K. & Rösler, U. (2010). Is there a relationship between major depression and both objective assessed and perceived job demand and job control? *Work and Stress*, 24, 1-18.

Rupp, H. (1928). Die Aufgaben der psychotechnischen Arbeitsrationalisierung. *Psychotechnische Zeitschrift*, 3 (6) und 4 (1), zitiert nach: Sachse, P, Hacker, W. und Ulich, E. (2008). *Quellen der Arbeitspsychologie*. Verlag Hans Huber: Bern (Seite 179).

Semmer, N. (1990). Stress und Kontrollverlust. In F. Frei & I. Udris (Hrsg.): *Das Bild der Arbeit (190-207)*. Bern: Huber.

Sichler, R. (2006). *Autonomie in der Arbeitswelt*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Stansfeld, S. & Candy, B. (2006). Psychosocial work environment and mental health – a meta-analytic review. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 32 (6), 443-62.

Wall, T.D., Jackson, P.R., Mullarkey, S. & Parker, S.K. (1996). The demands-control model of job strain – A more specific test. *Journal of Organizational and Occupational Psychology*, 69, 153-166.

5 Vertiefende Befunde zum Themenfeld Arbeitszeit

5.1 Flexible Arbeitszeiten: Verteilung von Anforderungen und Ressourcen

Anita Tisch und Laura Vieten

Die Arbeitszeitgestaltung stellt einen Schlüsselfaktor für die psychische Gesundheit und das Stresserleben in der Arbeit dar. Wie bereits dargestellt arbeiten die Beschäftigten in Deutschland durchschnittlich etwas länger als vereinbart. Darüber hinaus arbeitet knapp ein Fünftel zu atypischen Arbeitszeiten, also regelmäßig außerhalb von 7 bis 19 Uhr, und über 40 Prozent auch am Wochenende (vgl. auch Backhaus, Wöhrmann & Tisch, 2018). Länge und Lage von Arbeitszeiten haben einen entscheidenden Einfluss auf die von Beschäftigten berichtete Belastung und Beanspruchung (Rothe, Beermann & Wöhrmann, 2017) und stellen eine besondere Anforderung an die Beschäftigten dar. Atypische, aber auch zu lange Arbeitszeiten beeinträchtigen die Erholung von Beschäftigten (Rau, 2012), was langfristig zu Beeinträchtigungen der Gesundheit und der Funktionsfähigkeit führen kann (vgl. Kapitel 5.3 und Kapitel 5.4). Demgegenüber stehen arbeitszeitliche Ressourcen, die in einem positiven Zusammenhang zu Gesundheit stehen – allen voran verschiedene Einflussmöglichkeiten auf die Arbeitszeit (Costa, Sartori & Akerstedt, 2006; Wöhrmann et al., 2016).

Allerdings sind nicht alle Beschäftigten gleichermaßen mit arbeitszeitlichen Anforderungen bzw. Ressourcen konfrontiert. Anhand aktueller Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017 wird deshalb im Folgenden dargestellt, welche beruflichen Tätigkeiten im Besonderen von arbeitszeitlichen Anforderungen betroffen sind bzw. wer höhere Einflussmöglichkeiten aufweist. Darauf aufbauend werden Auswertungen präsentiert, die am Beispiel der Erholung der Beschäftigten den meist negativen Zusammenhang von Arbeitszeitanforderungen sowie den positiven Zusammenhang von Einflussmöglichkeiten mit Gesundheit und Wohlbefinden aufzeigen. Zudem wird das möglicherweise kompensatorische Zusammenspiel von Anforderungen und Ressourcen betrachtet.

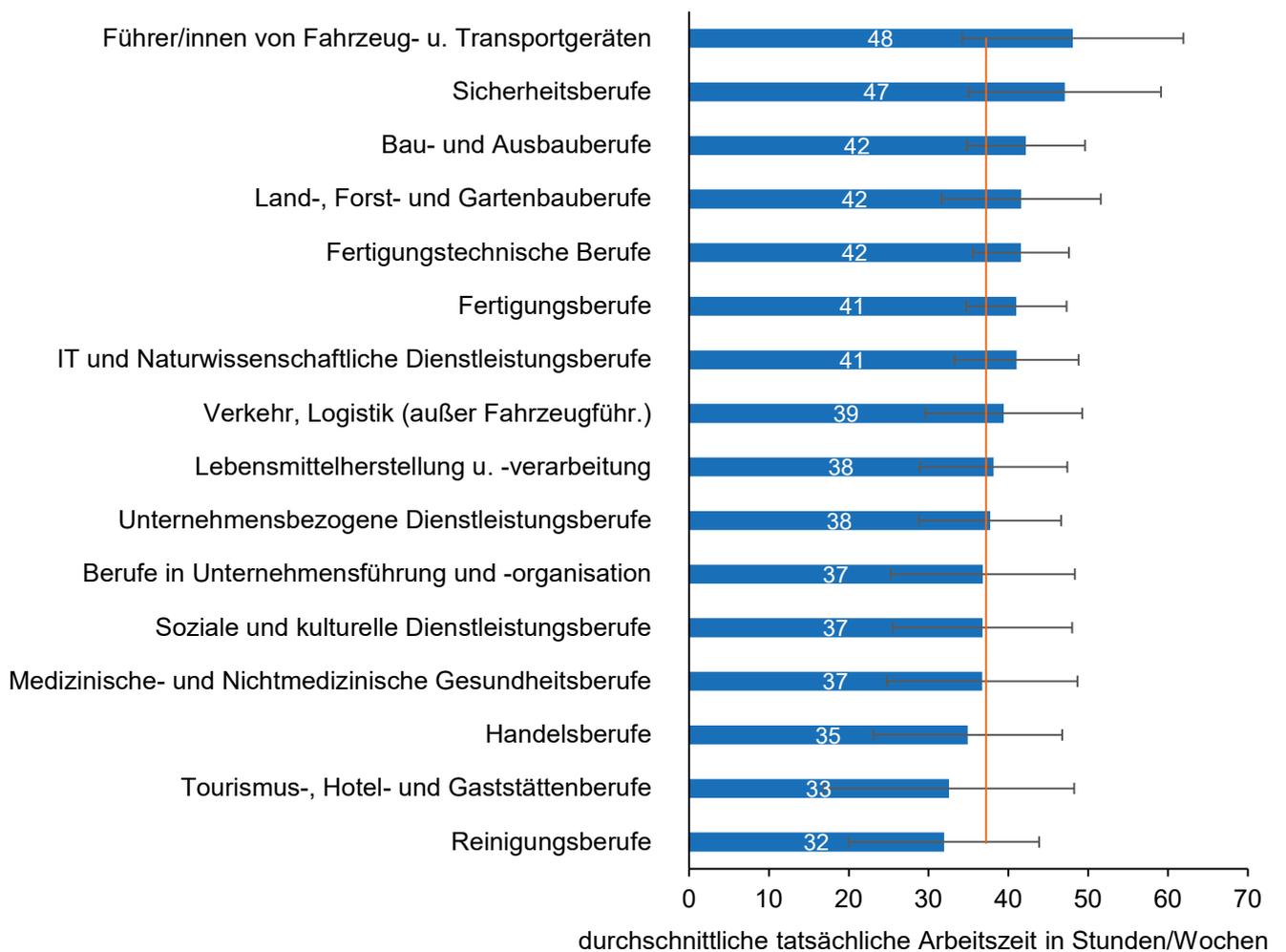
5.1.1 Verteilung arbeitszeitlicher Anforderungen

Da die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung nur begrenzt Informationen zu arbeitszeitlichen Anforderungen und Ressourcen enthält, wird im Folgenden auf Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017 zurückgegriffen (Häring et al., 2018). Das Stichprobendesign ist vergleichbar mit dem der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung: Die Grundgesamtheit setzt sich zusammen aus allen Personen in Deutschland, die einer bezahlten Erwerbstätigkeit von mindestens 10 Stunden pro Woche nachgehen. Auch die BAuA-Arbeitszeitbefragung wird telefonisch erhoben. Für diesen Beitrag wurden Daten von über 8.500 abhängig Beschäftigten mit einem Alter von bis zu 65 Jahren analysiert.

Wann und wie lange Beschäftigte arbeiten, ist von einer Reihe individueller Faktoren abhängig. Bezüglich der Länge sind die größten Unterschiede zwischen Männern und Frauen zu finden (vgl. Backhaus et al., 2018). Noch immer nutzt ein Großteil der erwerbstätigen Frauen Arbeitszeitreduzierungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

(Lietzmann & Wenzig, 2017). Außerdem sind Beschäftigte mit einem höheren Bildungsniveau durchschnittlich in einem größeren Umfang erwerbstätig. Darüber hinaus arbeitet etwa ein Viertel aller Männer und Frauen regelmäßig sonntags (d. h. mindestens einmal pro Monat). Da Samstagsarbeit jedoch bei den Männern weiterverbreitet ist, ist der Anteil der Wochenendarbeit bei den Männern größer: 46 Prozent der Männer und 40 Prozent der Frauen gehen regelmäßig am Wochenende einer Erwerbsarbeit nach. Ebenfalls etwas häufiger arbeiten Männer außerhalb der normalen Tagesarbeitszeit, also außerhalb von 7 bis 19 Uhr. Je höher das Bildungsniveau, desto seltener wird am Wochenende und auch außerhalb der typischen Arbeitszeit zwischen 7 und 19 Uhr gearbeitet (vgl. Backhaus et al., 2018).

Neben dem Geschlecht und dem Bildungsniveau hängen Arbeitszeiten maßgeblich mit den Anforderungen und der Arbeitsorganisation in unterschiedlichen Berufen zusammen. Überdurchschnittlich lange wöchentliche Arbeitszeiten sind bei Führerinnen und Führern von Fahrzeug- und Transportgeräten, in Sicherheits-, Bau- und Fertigungsberufen, in der Landwirtschaft, in IT und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen sowie in fertigungstechnischen Berufen zu finden (vgl. Abb. 15).

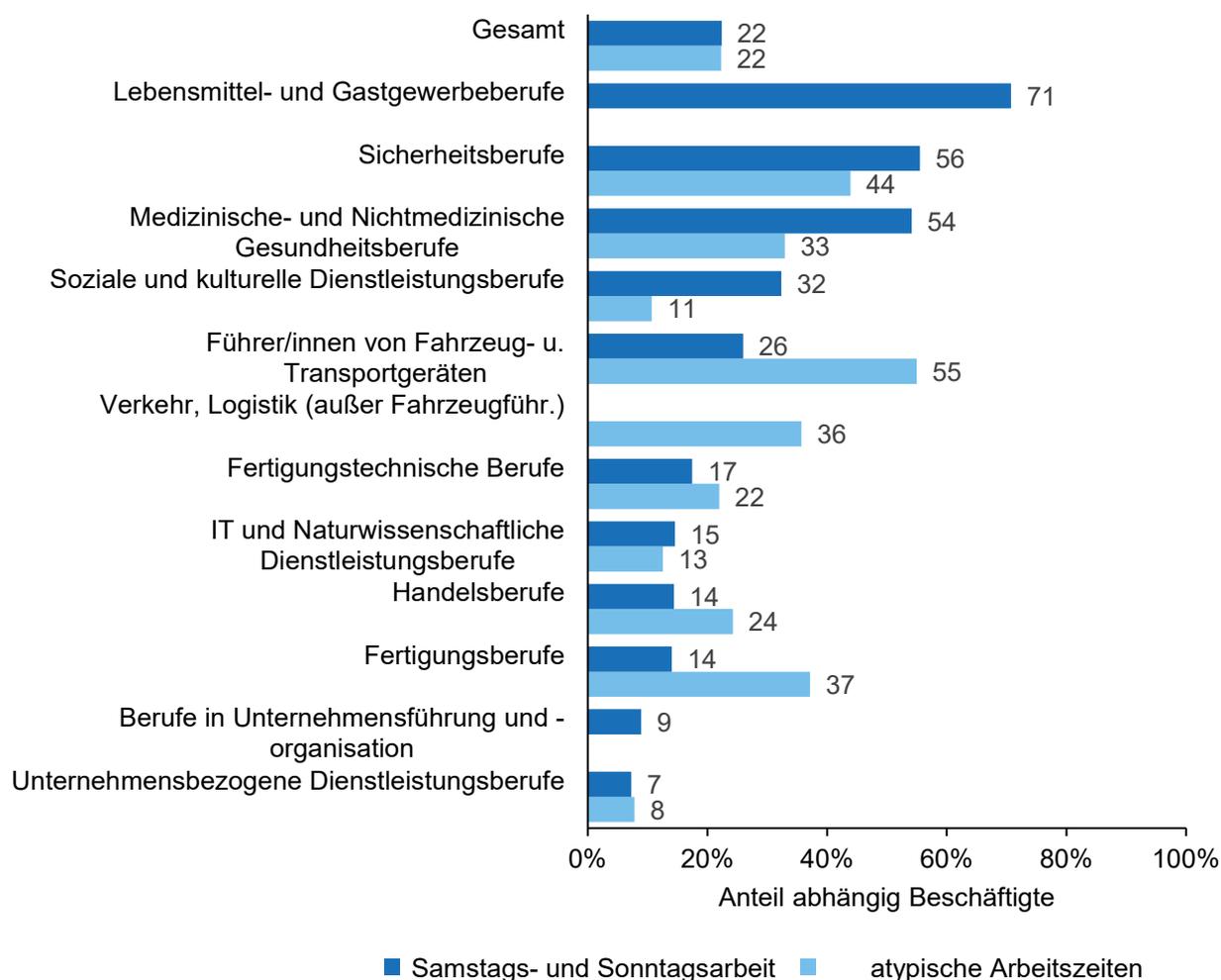


Gewichtete Darstellung; das Segment „Verkehrs- und Logistikberufe“ ist unterteilt in Führer/innen von Fahrzeugen und übrige Verkehrs- und Logistikberufe, das Segment „Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe“ in Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe sowie Berufe in der Lebensmittelherstellung und -verarbeitung; n (gewichtet) = 8.714

Abb. 15 BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017 – Durchschnittliche tatsächliche Arbeitszeit nach Berufssegmenten (KIdB 2010)

Die hohen Standardabweichungen in einigen Berufen spiegeln eine große Streuung der Arbeitszeiten sowie die weite Verbreitung von Teilzeitarbeit in diesen Berufen wider. Für Berufe im Gastgewerbe (ca. 18 Prozent) sowie Gesundheitsberufe (ca. 17 Prozent) zeigt sich aber neben durchschnittlich kürzeren Arbeitszeiten ein hoher Anteil an Beschäftigten mit sehr langen Arbeitszeiten (48 Stunden und mehr pro Woche). Dementsprechend sind in diesen Berufen sowohl relativ viele Teilzeitbeschäftigte als auch Vollzeitbeschäftigte mit überdurchschnittlich langen Arbeitszeiten vorzufinden.

Führerinnen und Führer von Fahrzeug- und Transportgeräten, Beschäftigte in Sicherheitsberufen und Beschäftigte im Gesundheitswesen arbeiten darüber hinaus überdurchschnittlich häufig zu atypischen Zeiten, also außerhalb von 7 bis 19 Uhr, sowie samstags und sonntags (vgl. Abb. 16). Überdurchschnittlich hohe Anteile an Arbeitszeiten außerhalb von 7 bis 19 Uhr (auch bedingt durch Schichtarbeit) sind darüber hinaus in Fertigungs- und Logistikberufen, wie auch im Handel zu verzeichnen. Samstags und Sonntags wird zudem häufig von Beschäftigten in Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen sowie in sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen gearbeitet.



Gewichtete Darstellung; nicht bzw. nur teilweise dargestellt aufgrund zu geringer Fallzahlen: Reinigungsberufe, Bau- und Ausbauberufe, Land-, Forst- und Gartenbauberufe, Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe, Verkehrs- und Logistikberufe sowie Berufe in Unternehmensführung und -organisation; $8.172 \leq n$ (gewichtet) ≤ 8.634

Abb. 16 BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017 - Samstags-/Sonntagsarbeit sowie atypische Arbeitszeiten (außerhalb von 7 bis nach 19 Uhr) nach Berufssegmenten (KldB 2010)

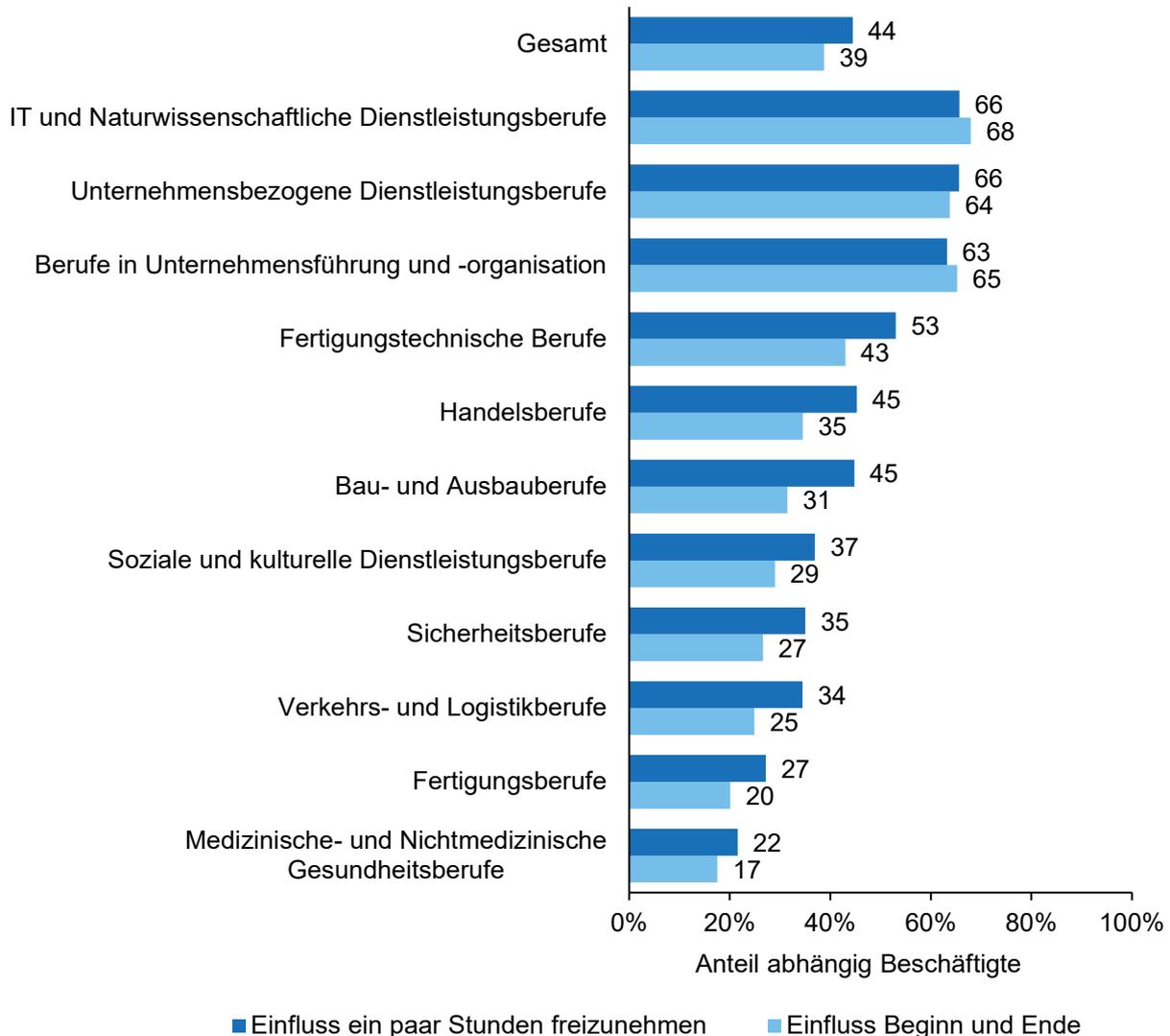
Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass einige Berufe mit mehreren arbeitszeitlichen Anforderungen konfrontiert sind, während andere nur geringe Anforderungen aufweisen. Als besonders beansprucht können Fahrzeugführerinnen und Fahrzeugführer, Sicherheitsberufe sowie Berufe im Gastgewerbe, der Lebensmittelindustrie und im Gesundheitswesen gelten. Weniger arbeitszeitliche Beanspruchung findet sich in Dienstleistungsberufen, die überwiegend ein höheres Bildungsniveau voraussetzen (wie z. B. in unternehmensbezogenen Dienstleistungen) sowie in Berufen in Unternehmensführung und -organisation.

5.1.2 Verteilung arbeitszeitlicher Ressourcen

Die BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017 zeigt, dass nicht nur die arbeitszeitlichen Anforderungen, sondern auch die Ressourcen ungleich verteilt sind: Betrachtet man exemplarisch den Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende⁵ sowie darauf, ob man sich flexibel ein paar Stunden am Tag freinehmen kann, zeigt sich, dass Flexibilitätsmöglichkeiten mit dem Bildungsniveau zunehmen und dass Männer über mehr Flexibilitätsmöglichkeiten verfügen als Frauen (Backhaus et al., 2018). Stellt man die Berufe gegenüber, zeigt sich ein nahezu konträres Bild zu den arbeitszeitlichen Anforderungen. Während IT, naturwissenschaftliche sowie unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe, Berufe in Unternehmensführung und -organisation sowie fertigungstechnische Berufe über vergleichsweise hohe zeitliche Ressourcen verfügen, weisen Berufe mit hohen zeitlichen Anforderungen durchschnittlich niedrigere zeitliche Handlungsspielräume auf (vgl. Abb. 17).

Folglich kumulieren in einigen Berufen hohe zeitliche Anforderungen mit niedrigen Ressourcen. Andere Berufe hingegen zeichnen sich durch vergleichsweise niedrige Anforderungen und hohe Ressourcen aus.

⁵ Die Skalen zu den Ressourcen (Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende sowie Einfluss darauf, ein paar Stunden freizunehmen) ließen eine Beantwortung von 1 „sehr wenig Einfluss“ bis 5 „sehr hoher Einfluss“ zu. In den folgenden Abschnitten werden die Personen mit viel Einfluss auf die Arbeitszeit betrachtet, also diejenigen, die auf den Skalen eine 4 oder eine 5 angegeben haben.



Gewichtete Darstellung; nicht dargestellt aufgrund zu geringer Fallzahlen: Reinigungsberufe, Land-, Forst- und Gartenbauberufe sowie Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe; $8.688 \leq n \text{ (gewichtet)} \leq 8.690$

Abb. 17 BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017 – Flexibilitätsmöglichkeiten nach Berufssegmenten (KIdB 2010)

5.1.3 Arbeitszeitliche Anforderungen sowie Ressourcen und Erholung

Im Folgenden wird dargestellt, wie arbeitszeitliche Anforderungen und Ressourcen mit der Erholung von Beschäftigten zusammenhängen. Es wurden lediglich Vollzeitbeschäftigte betrachtet, da diesen potenziell ähnlich viel Zeit für Erholung zur Verfügung steht. In die Analysen fließen demnach die Daten von Personen im Alter von 18 bis 65 Jahren ein, die in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis und Vollzeit arbeiten. Erholung wurde anhand des Items „Ich fühle mich vor der Arbeit normalerweise vollkommen ausgeruht“ erfasst, welches auf einer Skala von 1 „trifft überhaupt nicht zu“ bis 5 „trifft voll und ganz zu“ beantwortet werden konnte. Für die Analysen wurden die Antworten von 1 bis 3 zu der Kategorie „nicht bis mäßig erholt“ und die Antworten 4 und 5 zur Kategorie „erholt“ zusammengefasst.

Insgesamt geben 56 Prozent der Vollzeitbeschäftigten an, dass sie erholt zur Arbeit gehen. Im Hinblick auf den Zusammenhang von Arbeitszeitanforderungen und Erholung unterstützen die Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017 die Annahme eines negativen Effekts hoher Anforderungen. So zeigt sich bei der Betrachtung des Zusammenhangs zwischen Länge der Arbeitszeit und Erholung, dass der Anteil der Erholten mit zunehmender wöchentlicher Stundenzahl abnimmt. Während dieser bei den Beschäftigten, die durchschnittlich 35 bis 39 Stunden pro Woche arbeiten, bei 60 Prozent liegt, fühlen sich lediglich 52 Prozent der Beschäftigten, die 48 Stunden und mehr pro Woche arbeiten, erholt. Bei den Beschäftigten mit einer Wochenarbeitszeit zwischen 40 und 47 Stunden liegt der Anteil der Erholten bei 57 Prozent.

In Bezug auf die Lage der Arbeitszeit zeigen die Daten, dass sowohl die Lage innerhalb einer Woche als auch die innerhalb eines Tages für die Erholung der Vollzeitbeschäftigten von Bedeutung ist. So fühlen sich Beschäftigte, die nicht am Wochenende arbeiten, häufiger erholt (61 Prozent) als Beschäftigte, die (auch) am Wochenende arbeiten (51 Prozent). Weiterhin sind etwa drei von fünf Beschäftigten erholt, die normalerweise zwischen 7 und 19 Uhr arbeiten (59 Prozent), aber nur knapp die Hälfte derjenigen, die außerhalb dieses Zeitraums arbeiten (48 Prozent).

Bezüglich des Zusammenhangs von Arbeitszeitressourcen und Erholung unterstützen die Daten die Annahme eines positiven Effekts der Arbeitszeitflexibilität. Von den Vollzeitbeschäftigten mit viel Einfluss auf ihren Arbeitsbeginn und ihr Arbeitsende fühlen sich 64 Prozent erholt, während von den Beschäftigten mit geringem bis mittlerem Einfluss nur 52 Prozent erholt sind. Ähnliches zeigt sich für den Einfluss darauf, ein paar Stunden freizunehmen. So sind zwei von drei Beschäftigten mit viel Einfluss auf freie Stunden erholt (66 Prozent), aber nur etwa die Hälfte derjenigen mit geringem oder mittlerem Einfluss (49 Prozent). Für weiterführende Analysen zu den Zusammenhängen von Arbeitszeitanforderungen und -ressourcen mit Erholung sei auf Kapitel B6.2 des Berichts „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Berichtsjahr 2017“ (BAuA & BMAS, 2018) verwiesen.

5.1.4 Zusammenspiel von Arbeitszeitanforderungen und -ressourcen im Hinblick auf Erholung

Die dargestellten Zahlen verdeutlichen, dass Arbeitszeitanforderungen mit einer schlechteren Erholung einhergehen, während Arbeitszeitressourcen wie Arbeitszeitflexibilität förderlich für die Erholung sein können. Obwohl es deutliche Unterschiede in der Verteilung von Anforderungen und Ressourcen entlang der Berufe gibt, gehen lange Arbeitszeiten, Wochenendarbeit sowie Arbeiten außerhalb des Zeitraumes zwischen 7 und 19 Uhr auch unabhängig von soziodemografischen Faktoren oder dem Beruf mit einer schlechteren Erholung einher.⁶ Besser erholt hingegen sind Beschäftigte, die ihre Arbeitszeiten mitbestimmen können. Auch dies gilt unabhängig von Soziodemografie und Beruf. Darüber hinaus zeigt sich, dass Flexibilitätsmöglichkeiten (arbeitszeitliche Ressourcen) den negativen Zusammenhang zwischen arbeitszeitlichen Anforderungen und Erholung nur begrenzt kompensieren können.⁷

⁶ Dies verdeutlichen weiterführende, lineare Regressionsanalysen.

⁷ Zugrunde liegen eine Reihe von Regressionsanalysen, in welchen die Interaktionseffekte zwischen arbeitszeitlichen Anforderungen und Ressourcen näher betrachtet wurden.

5.1.5 Zusammenfassung und Fazit

Arbeitszeitliche Anforderungen und Ressourcen sind ungleich über die Berufe verteilt. Während die Beschäftigten einiger Berufe mit hohen Anforderungen belastet und mit wenig Ressourcen ausgestattet sind (allen voran Fahrzeugführende, Sicherheitsberufe sowie Berufe im Gesundheitswesen), können die Beschäftigten anderer Berufe vergleichsweise viel Einfluss auf ihre Arbeitszeitgestaltung nehmen, was als Ressource positiv mit Erholung zusammenhängt (v. a. Beschäftigte in unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen).

Weiterführende Analysen deuten darauf hin, dass arbeitszeitliche Ressourcen, hohe Anforderungen – zumindest in Bezug auf Erholung – nur begrenzt kompensieren können. Der Zusammenhang mit weiteren Stressfaktoren sollte künftig noch näher betrachtet werden. Für eine menschengerechte Arbeitszeitgestaltung gilt es zwar weiterhin Ressourcen zu stärken, jedoch ist in erster Linie die arbeitszeitliche Belastung und insbesondere deren Kumulation zu vermeiden.

5.1.6 Literatur

Backhaus, N., Wöhrmann, A. M. & Tisch, A. (2018). BAuA-Arbeitszeitbefragung: Vergleich 2015 - 2017. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

BAuA & BMAS (2018). Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Berichtsjahr 2017. Unfallverhütungsbericht Arbeit. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Costa, G., Sartori, S. & Akerstedt, T. (2006). Influence of flexibility and variability of working hours on health and well-being. *Chronobiology International*, 23, 1125-1137.

Häring, A., Schütz, H., Middendorf, L., Hausen, J., Brauner, C., Michel, A. & Wöhrmann, A. M. (2018). Methodenbericht und Fragebogen zur BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Lietzmann, T. & Wenzig, C. (2017). Arbeitszeitwünsche und Erwerbstätigkeit von Müttern: Welche Vorstellungen über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bestehen. IAB Kurzbericht, 2017, 8 S.

Rau, R. (2012). Erholung als Indikator für gesundheitsförderlich gestaltete Arbeit. In B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose & M. Meyer (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2012: Gesundheit in der flexiblen Arbeitswelt: Chancen nutzen – Risiken minimieren* (S. 181-190). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.

Rothe, I., Beermann, B. & Wöhrmann, A. M. (2017). Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu Arbeitszeit und Gesundheit. In L. Schröder & H. J. Urban (Hrsg.), *Gute Arbeit: Streit um Zeit – Arbeitszeit und Gesundheit* (S. 123-135). Frankfurt am Main: Bund Verlag.

Wöhrmann, A. M., Gerstenberg, S., Hünefeld, L., Pundt, F., Reeske-Behrens, A., Brenscheidt, F. & Beermann, B. (2016). Arbeitszeitreport: Deutschland 2016. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

5.2 Entgrenzung bei ortsflexibler Arbeit und berufsbedingter Mobilität

Anne M. Wöhrmann und Corinna Brauner

5.2.1 Einleitung

Technologische Entwicklungen ermöglichen es immer mehr Beschäftigten auch unabhängig von einem festen Arbeitsort, also zum Beispiel von unterwegs oder Zuhause (Tearbeit/Homeoffice) statt im Büro, zu arbeiten. Viele Beschäftigte arbeiten auch in Berufen, in denen schon immer an wechselnden Arbeitsorten gearbeitet wurde, wie zum Beispiel in Handwerksberufen, in der ambulanten Pflege oder im Außendienst. Auch Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen sind keine Seltenheit. Bei wieder anderen Beschäftigtengruppen ist der Arbeitsplatz selbst mobil, wie bei Beschäftigten, die Personen oder Güter befördern. Diese verschiedenen Mobilitätsformen werden im Rahmen dieses Kapitels unter dem Oberbegriff „ortsflexible Arbeit und berufsbedingte Mobilität“ betrachtet.

Wie Ducki und Nguyen (2016) in ihrer Überblicksarbeit im Rahmen des BAuA-Projekts „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“ beschrieben haben, gehen verschiedene Formen ortsflexibler Arbeit und berufsbedingter Mobilität mit bestimmten Anforderungen und einer Belastung einher, die wiederum unterschiedliche Folgen für die körperliche und psychosoziale Gesundheit haben können. Auch die erlebte Entgrenzung verschiedener Lebensbereiche und die sich daraus ergebenden Herausforderungen an die Gestaltung der Schnittstelle zwischen Arbeit und Privatleben unterscheiden sich je nach Mobilitätsform.

Im vorliegenden Beitrag geben wir zunächst einen Überblick über die Verbreitung ortsflexibler Arbeit und berufsbedingter Mobilität in Deutschland. Im Anschluss betrachten wir, ob bei bestimmten Mobilitätsformen kurze Ruhezeiten häufiger vorkommen, Beschäftigte eher im Privatleben für die Arbeit erreichbar sein müssen und ihnen das Abschalten von der Arbeit schwerer fällt. Wir beleuchten auch, wie Wünsche und Wirklichkeit von Beschäftigten in verschiedenen Mobilitätsformen im Hinblick auf die Trennung von Arbeit und Privatleben sowie Homeoffice und Tearbeit aussehen.

5.2.2 Stichprobe und Methoden

Datengrundlage für die Analysen ist die BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017. Hierbei handelt es sich um eine repräsentative telefonische Panelbefragung von zufällig ausgewählten Erwerbstätigen in Deutschland, die einer bezahlten Erwerbstätigkeit von mindestens 10 Stunden pro Woche nachgehen (für spezifischere Informationen sei auf den Methodenbericht verwiesen: Häring et al. 2018). Für diesen Beitrag wurden Daten von 8767 abhängig Beschäftigten bis 65 Jahre analysiert. Etwas mehr als die Hälfte der Befragten (53 Prozent) waren Männer. Das Durchschnittsalter lag bei 43 Jahren. Von den Befragten gaben 27 Prozent an, im Öffentlichen Dienst zu arbeiten, 24 Prozent in der Industrie, 11 Prozent im Handwerk, 30 Prozent im Dienstleistungssektor und 8 Prozent in anderen Bereichen. Der überwiegende Teil (78 Prozent) arbeitete Vollzeit mit einer tatsächlichen Arbeitszeit von mindestens 35 Stunden pro Woche.

5.2.3 Verbreitung verschiedener Mobilitätsformen in Deutschland

Auf Grundlage dieser repräsentativen Daten wird im Folgenden dargestellt, wie häufig verschiedene Formen ortsflexibler Arbeit und berufsbedingter Mobilität in Deutschland vorkommen (vgl. auch Wöhrmann & Gerstenberg, 2018).

Insgesamt haben 12 Prozent der abhängig Beschäftigten mit ihrem Arbeitgeber Telearbeit oder Homeoffice vereinbart. Von denjenigen, die Telearbeit oder Homeoffice vereinbart haben, arbeitet jedoch ein Drittel (35 Prozent) seltener als einen Tag pro Woche von zu Hause aus. 27 Prozent machen dies an einem Tag pro Woche, 22 Prozent an zwei bis vier Tagen und 16 Prozent an mindestens fünf Tagen pro Woche. Tatsächlich arbeiten also nur 8 Prozent aller Beschäftigten (Männer: 9 Prozent, Frauen: 7 Prozent) regelmäßig, also an mindestens einem Tag pro Woche, von zu Hause aus. Vollzeitbeschäftigte (8 Prozent), Beschäftigte mit hohem Bildungsniveau (13 Prozent) und Beschäftigte mit Kindern im Haushalt (11 Prozent) arbeiten häufiger regelmäßig im Homeoffice als Teilzeitbeschäftigte (5 Prozent), Beschäftigte mit mittlerem/niedrigem Bildungsniveau (5 Prozent) und Beschäftigte ohne Kinder (6 Prozent). Am weitesten verbreitet sind Homeoffice- bzw. Telearbeitsvereinbarungen im Wirtschaftszweig Information und Kommunikation (36 Prozent). Ob Homeoffice- oder Telearbeitsvereinbarungen bestehen, hängt insbesondere auch von der Art der Tätigkeit ab: So haben 13 Prozent der Beschäftigten mit Büroarbeitsplatz eine solche Vereinbarung, aber nur 4 Prozent der Beschäftigten, die nicht im Büro arbeiten. Auch wer einer überwiegend geistigen Tätigkeit nachgeht, hat häufiger (15 Prozent) Homeoffice oder Telearbeit vereinbart als Beschäftigte mit körperlicher Tätigkeit (0 Prozent) und Beschäftigte mit gleichermaßen geistiger und körperlicher Tätigkeit (2 Prozent).

Bei über einem Drittel der Beschäftigten (36 Prozent) sind Dienstreisen Teil der Arbeitstätigkeit. Zehn Prozent aller Beschäftigten machen mehrere Dienstreisen pro Monat (10 Prozent). Bei Männern (42 Prozent), Beschäftigten mit hohem Bildungsniveau (59 Prozent), bei Vollzeitbeschäftigten (41 Prozent) und bei Beschäftigten im Öffentlichen Dienst (45 Prozent) und in der Industrie (42 Prozent) gehören Dienstreisen häufig zur Arbeit dazu. Über ein Viertel der Beschäftigten (28 Prozent) übernachtet für die Arbeit auch auswärts; jeder zehnte Beschäftigte sogar mehrere Nächte im Monat (10 Prozent).

Drei Viertel der Beschäftigten arbeiten überwiegend an einem festen Arbeitsort (75 Prozent; siehe Abb. 18). Ein Teil der übrigen Beschäftigten arbeitet hauptsächlich an wochen- oder monatsweise wechselnden Arbeitsorten (3 Prozent), an mehreren Orten innerhalb einer Woche (6 Prozent) oder an mehreren Arbeitsorten pro Tag (8 Prozent). Andere Beschäftigte sind in ihrer Arbeit nicht an bestimmte Orte gebunden (3 Prozent) oder ihr Arbeitsplatz selbst ist mobil (5 Prozent). Männer (34 Prozent) und Beschäftigte mit einem niedrigen/mittleren Bildungsniveau (27 Prozent) arbeiten häufiger mobil bzw. an wechselnden Arbeitsorten. Weit verbreitet sind diese Mobilitätsformen unter anderem in den Bereichen Baugewerbe (75 Prozent), Verkehr und Lagerei (59 Prozent) sowie Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (43 Prozent).

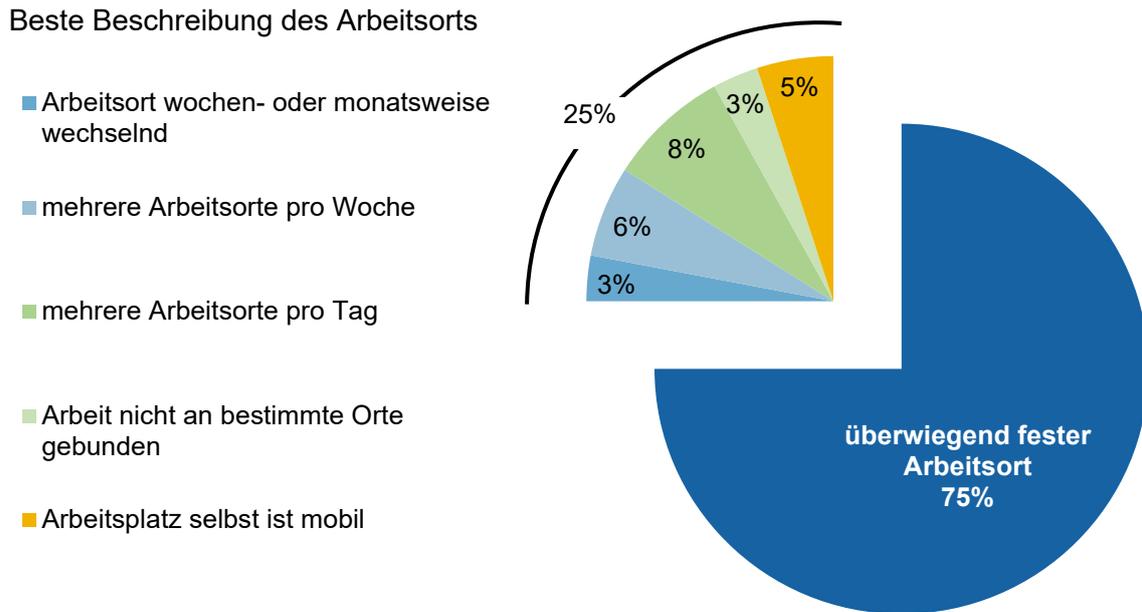


Abb. 18 Anteil an abhängig Beschäftigten nach hauptsächlichster Mobilitätsform des Arbeitsortes (n = 8459)

5.2.4 Erlebte Entgrenzung der Arbeit

Finden Arbeit und Privatleben an verschiedenen Orten statt, stellt dies eine klare räumliche Grenze zwischen beiden Lebensbereichen dar. So markiert beispielsweise das Betreten des Firmengeländes meist den Beginn des Arbeitstages und das Verlassen den Feierabend. Tab. 4 zeigt, dass ortsflexible Arbeit und berufsbedingte Mobilität aber auch häufig mit zeitlicher Entgrenzung einhergehen. Dies spiegelt sich beispielsweise in verkürzten Ruhezeiten, d. h. weniger als elf Stunden zwischen zwei Arbeitseinsätzen bzw. Schichten, wider. Die Beschäftigten erleben hier seltener längere, zusammenhängende Erholungsphasen, die nicht durch Arbeit unterbrochen werden. Bezogen auf die untersuchten Mobilitätskriterien kommen kurze Ruhezeiten bei Beschäftigten häufiger vor, die im Homeoffice arbeiten, deren Tätigkeit mehrere Dienstreisen oder mehrere Auswärtsübernachtungen pro Monat erfordert und auch bei Beschäftigten, die hauptsächlich wechselnde bzw. mehrere Arbeitsorte haben, deren Arbeit nicht an Orte gebunden ist bzw. deren Arbeitsplatz selbst mobil ist. Deutlich seltener kommt es zu verkürzten Ruhezeiten bei Beschäftigten ohne Homeoffice-Vereinbarung, bei Beschäftigten ohne Dienstreisen bzw. Auswärtsübernachtungen und bei Beschäftigten, die hauptsächlich an einem festen Arbeitsort arbeiten. Ein ähnliches Bild zeigt sich in Bezug auf ständige Erreichbarkeit: Ortsflexible Arbeit und berufsbedingte Mobilität gehen häufiger auch damit einher, dass Beschäftigte im Privatleben, also z. B. am Feierabend, am Wochenende oder im Urlaub, aus arbeitsbezogenen Gründen kontaktiert werden. Am häufigsten betroffen sind Beschäftigte, die im Monat mehrere Auswärtsübernachtungen haben.

Tab. 4 Erlebte Entgrenzung nach Mobilitätsformen, Anteil abhängig Beschäftigte

	Mindestens einmal im Monat eine verkürzte Ruhezeit von unter 11 Stunden	Häufige Kontaktierung im Privatleben aus arbeitsbezogenen Gründen	Trennung von Arbeit und Privatleben (sehr) gut möglich	Am Feierabend nicht von der Arbeit Abschalten können
Homeoffice /Telearbeit (regelmäßig, mind. einmal pro Woche)				
ja	32	16	70	27
nein	17	12	77	25
Dienstreisen				
keine	16	11	80	24
max. 1 pro Monat	17	13	71	26
mehrere pro Monat	36	16	70	28
Auswärtsübernachtungen				
keine	15	11	79	24
max. 1 pro Monat	19	14	69	26
mehrere pro Monat	41	19	67	28
Art des Arbeitsorts				
überwiegend fester Arbeitsort	14	10	78	23
Arbeitsort wochen- oder monatsweise wechselnd	30	*	69	27
mehrere Arbeitsorte pro Woche	28	14	74	30
mehrere Arbeitsorte pro Tag	33	15	69	25
Arbeit nicht an bestimmte Orte gebunden	30	*	77	29
Arbeitsplatz selbst ist mobil	27	*	79	32
Gesamt	18	12	76	25

Zeilenprozent (8.242 ≤ n ≤ 8.767); * Fallzahl zu gering

Bei Beschäftigten mit Homeoffice-Vereinbarung sowie bei Beschäftigten, deren Tätigkeit Dienstreisen einschließt oder bei Beschäftigten, die beruflich auswärts übernachten, ist eine Trennung von Arbeit und Privatleben seltener möglich als bei Beschäftigten ohne Homeoffice-Vereinbarung, Dienstreisen oder Auswärtsübernachtungen (siehe Tab. 4). Auch Beschäftigte mit mehreren Arbeitsorten am Tag, in der Woche oder wochen- bzw. monatsweise wechselnden Arbeitsorten geben vergleichsweise selten an, dass die Trennung von Arbeit und Privatleben bei ihnen (sehr) gut möglich ist. Erlebte Entgrenzung der beiden Lebensbereiche zeigt sich ebenso darin, dass Beschäftigte ihre Arbeit auch gedanklich im Privatleben nicht loslässt (vgl. Wendsche & Lohmann-Haislah, 2016). Wie in Tab. 4 zu sehen, ist der Anteil der Beschäftigten, dem das mentale Abschalten von der Arbeit am Feierabend nicht gelingt, höher, wenn die jeweils ausgeübten Tätigkeiten Dienstreisen und Auswärtsübernachtungen erfordern. Dies gilt auch für Beschäftigte mit mehreren Arbeitsorten pro Woche und Beschäftigte, deren Arbeitsplatz selbst mobil ist. Weitere Analysen zeigen auch, dass regelmäßige

Arbeit im Homeoffice für Frauen – aber nicht für Männer – tendenziell mit Schwierigkeiten einhergeht, von der Arbeit abzuschalten. Wie dieses Beispiel verdeutlicht, kann die stärkere erlebte Entgrenzung selbstverständlich auch durch Personen- und Tätigkeitsmerkmale und nicht ausschließlich durch die Mobilitätsform bedingt sein kann.

5.2.5 Trennung von Arbeit und Privatleben und ortsflexible Arbeit – Wünsche von Beschäftigten in unterschiedlichen Mobilitätsformen

Die Analysen haben gezeigt, dass ortsflexible Arbeit und berufsbedingte Mobilität häufig auch mit einer Entgrenzung der Arbeit einhergehen und eine Trennung von Arbeit und Privatleben seltener möglich ist. Gleichzeitig unterscheiden sich Beschäftigte darin, ob sie die verschiedenen Lebensbereiche Arbeit und Privatleben lieber trennen oder integrieren wollen (Edwards & Rothbard, 1999). Aus den Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung geht hervor, dass dem Großteil der Beschäftigten eine Trennung von Arbeit und Privatleben wichtig ist (vgl. Brauner, Wöhrmann & Michel, 2018).

Eine Betrachtung nach Mobilitätsformen zeigt aber auch, dass Beschäftigten, die Homeoffice oder Telearbeit vereinbart haben, die Trennung von Arbeit und Privatleben seltener wichtig ist als Beschäftigten, die keine solche Vereinbarung haben (siehe Tab. 5). Auch Beschäftigten, die regelmäßig Dienstreisen machen oder beruflich bedingt auswärts übernachten, ist die Trennung von Arbeit und Privatleben seltener wichtig als Beschäftigten, die keine Dienstreisen machen oder nicht auswärts übernachten. Verbreitet ist der Wunsch nach der Trennung beider Lebensbereiche dagegen bei Beschäftigten, deren Arbeitsplatz selbst mobil ist.

Betrachtet man Wunsch und Wirklichkeit zusammen, zeigt sich, dass bei den meisten Beschäftigten, die sich eine Trennung der Lebensbereiche wünschen, dies auch möglich ist (vgl. Brauner et al., 2018). Vergleicht man verschiedene Mobilitätsformen, scheint dies am ehesten Beschäftigten zu gelingen, deren Arbeitsplatz selbst mobil ist. Wer allerdings Dienstreisen macht, auswärts übernachtet oder an wechselnden Arbeitsorten arbeitet, hat häufiger einen unerfüllten Wunsch nach der Trennung von Arbeit und Privatleben (vgl. Tab. 5). Insbesondere bei Beschäftigten, bei denen eine Trennung von Arbeit und Privatleben gewünscht, aber nicht möglich ist, sind ungünstige Beanspruchungsfolgen wie vermehrtes Stresserleben und Konflikte zwischen Arbeit und Privatleben zu erwarten (Brauner et al. 2018; Kreiner 2006).

Tab. 5 Trennung der Lebensbereiche nach Mobilitätsformen, Anteil abhängig Beschäftigte

	Trennung der Lebensbereiche ist wichtig aber nicht möglich	... und auch möglich
Homeoffice /Telearbeit (regelmäßig, mind. einmal pro Woche)			
ja	65	17	49
nein	79	14	66
Dienstreisen			
keine	80	12	69
max. 1 pro Monat	76	17	58
mehrere pro Monat	72	19	53
Auswärtsübernachtungen			
keine	81	12	69
max. 1 pro Monat	74	18	55
mehrere pro Monat	69	18	51
Art des Arbeitsorts			
überwiegend fester Arbeitsort	79	13	66
Arbeitsort wochen- oder monatsweise wechselnd	78	18	60
mehrere Arbeitsorte pro Woche	77	16	60
mehrere Arbeitsorte pro Tag	73	17	56
Arbeit nicht an bestimmte Orte gebunden	74	12	62
Arbeitsplatz selbst ist mobil	82	12	70
Gesamt	78	14	64

Zeilenprozent ($8482 \leq n \leq 8765$)

Angesichts der Tatsache, dass eine Trennung von Arbeit und Privatleben vielen Beschäftigten wichtig ist, verwundert es nicht, dass längst nicht bei allen Beschäftigten ein Wunsch nach Arbeit im Homeoffice bzw. Telearbeit besteht. So berichten 60 Prozent der Beschäftigten, dass sie weder Homeoffice noch Telearbeit vereinbart haben, dies aber auch nicht möchten (siehe Abb. 19). Andererseits bleiben Wünsche nach Arbeit im Homeoffice oder in Telearbeit teilweise aber auch unerfüllt: Über ein Viertel der Beschäftigten würde zwar gerne von Zuhause aus arbeiten, geht jedoch entweder einer Tätigkeit nach, bei der dies nicht möglich ist (19 Prozent) oder der Arbeitgeber bzw. die Führungskraft lassen dies nicht zu (8 Prozent). Die übrigen 12 Prozent der Beschäftigten haben bereits eine Telearbeits- oder Homeoffice-Vereinbarung. Ob dies von ihnen so gewünscht wurde oder andere Gründe hatte, kann auf Grundlage der vorliegenden Daten nicht beantwortet werden.

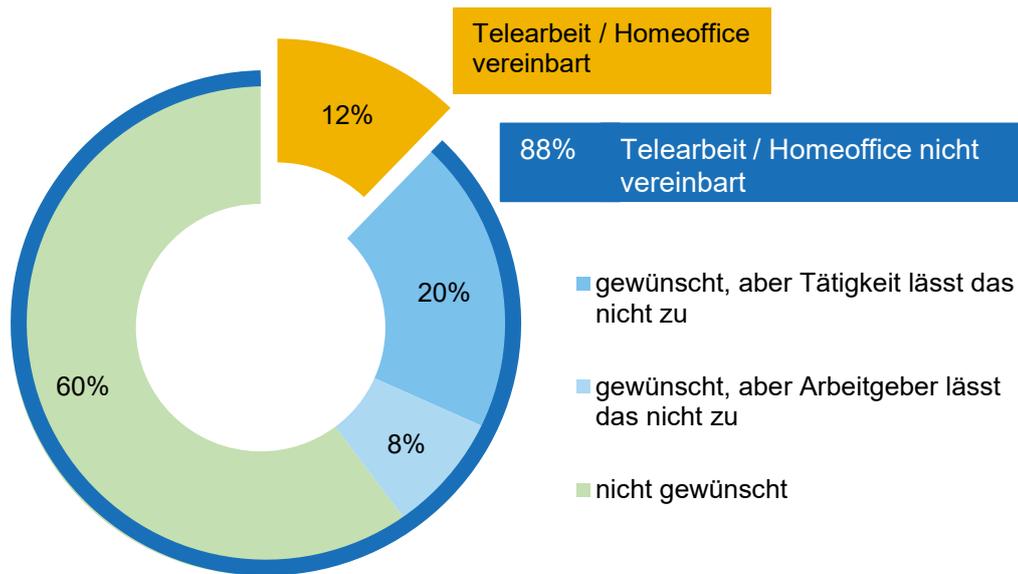


Abb. 19 Häufigkeit von und Wunsch nach Homeoffice/Telearbeit (n = 8548) bei abhängig Beschäftigten

5.2.6 Fazit

Die Analysen geben einen Überblick über die Verbreitung ortsflexibler Arbeit und berufsbedingter Mobilität in Deutschland. Die Auswertungen zeigen darüber hinaus, dass ortsflexible Arbeit und berufsbedingte Mobilität nicht nur mit einer stärkeren räumlichen, sondern auch mit vermehrter zeitlicher und mentaler Entgrenzung einhergehen. Häufig bleibt auch der Wunsch nach der Trennung von Arbeit und Privatleben unerfüllt. Daher sollten bei der Gestaltung ortsflexibler Arbeit Möglichkeiten zur Trennung beider Lebensbereiche berücksichtigt werden. So kann beispielsweise eine verbindliche Arbeitszeiterfassung auch Zuhause oder unterwegs einer zeitlichen Entgrenzung (z. B. verkürzte Ruhezeiten oder überlange Arbeitszeiten) entgegenwirken. Klare Regeln zur Erreichbarkeit können dazu beitragen, Kontaktierungen außerhalb der Arbeitszeit zu reduzieren und so das Abschalten in der Freizeit und die Erholung fördern. Auch die Vorhersagbarkeit und Planbarkeit von Arbeitsvolumen und Arbeitsort kann mögliche Beanspruchungsfolgen abmildern. Die Befragung zeigt auch, dass unter Beschäftigten, die aktuell keine Homeoffice- oder Telearbeitsvereinbarung haben, der Wunsch danach eher wenig verbreitet ist. Homeoffice oder Telearbeit sollte daher auf Freiwilligkeit beruhen und nicht verpflichtend sein. Insgesamt verdeutlichen die Ergebnisse, dass das Ausloten der Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben unter Berücksichtigung der Wünsche der Beschäftigten eine besondere Herausforderung bei ortsflexibler Arbeit und berufsbedingter Mobilität darstellt.

5.2.7 Literatur

Brauner, C., Wöhrmann, A. M. & Michel, A. (2018). BAuA-Arbeitszeitbefragung: Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten in Deutschland. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Ducki, A. & Nguyen, H. T. (2016). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt. Mobilität. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Edwards, J. R. & Rothbard, N. P. (1999). Work and family stress and well-being: An examination of person-environment fit in the work and family domains. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 77, 85 – 129.

Häring, A., Schütz, H., Middendorf, L. Hausen, J., Brauner, C., Michel, A. & Wöhrmann, A. M. (2018). Methodenbericht und Fragebogen zur BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Kreiner, G. E. (2006). Consequences of work-home segmentation or integration: A person-environment fit perspective. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27, 485 – 507.

Wendsche, J. & Lohmann-Haislah, A. (2016). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt. Detachment. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Wöhrmann, A. M. & Gerstenberg, S. (2018). Mobiles Arbeiten in Deutschland: Ein repräsentativer Überblick. In R. Trimpop, J. Kampe, M. Bald, I. Seliger & G. Effenberger (Hrsg.). *Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit: Voneinander lernen und miteinander die Zukunft gestalten!* Asanger Verlag Kröning.

5.3 Verkürzte Ruhezeiten und Erholung bei Vollzeitbeschäftigten

Nils Backhaus und Anita Tisch

Unsere Lebens- und Arbeitswelten verändern sich. Ausgangspunkt dieser Veränderungen sind große, gesamtgesellschaftlich wirkende „Megatrends“, wie z. B. Digitalisierung, Globalisierung, Wandel von Werten oder Migration (BMAS, 2017). Wie sich diese Trends langfristig weiterentwickeln ist noch unklar, aber schon jetzt werden Spannungsfelder zwischen klassischen Standards der Arbeitsgestaltung und visionären Vorstellungen zukünftiger Arbeitswelten deutlich. Im Kontext der Arbeitszeit, wird ein Ruf nach einer flexibleren Gestaltung von Arbeitszeiten laut. Beschäftigte wünschen sich flexible Arbeitszeiten zur Verbesserung der Schnittstelle zwischen Privat- und Berufsleben, z. B. um die Pflege- und Betreuungsaufgaben bei einer Erwerbstätigkeit wahrnehmen zu können (Allmendinger & Haarbrücker, 2017). Von Seiten der Arbeitgeber wird geltend gemacht, dass Beschäftigte etwa am Nachmittag flexibel ein paar Stunden freimachen und am Abend von Zuhause dann E-Mails beantworten oder mit Kollegen in anderen Zeitzonen telefonieren wollen (BDA, 2015). Daneben wird auf Arbeitgeberseite mehr Gestaltungsspielraum für Arbeitszeiten gefordert, z. B. um globale Geschäftsprozesse und Auftragsspitzen besser abfedern zu können (BDA, 2015). Vor diesem Hintergrund werden einige Standards der Arbeitszeitgestaltung als nicht mehr zeitgemäß kritisiert. Besonders umstritten sind die gesetzlich verankerten Mindestruhezeiten. Der vorliegende Beitrag fasst zunächst bestehende arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zur Bedeutung von Ruhezeiten zusammen (5.3.1). Anschließend werden auf Basis der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017 Bedingungsfaktoren für das Auftreten verkürzter Ruhezeiten in bestimmten Beschäftigtengruppen (5.3.2) und das Zusammenspiel verkürzter Ruhezeiten mit einer Reihe weiterer Arbeitsbedingungsfaktoren dargestellt (5.3.3). Abschließend wird der Zusammenhang verkürzter Ruhezeiten mit der Erholung von Beschäftigten näher betrachtet (5.3.4).

5.3.1 Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu verkürzten Ruhezeiten

Als Mindestruhezeit zwischen zwei Arbeitseinsätzen bzw. Schichten ist ein ununterbrochener Zeitraum von 11 Stunden⁸ festgelegt (§ 5 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) bzw. EU Richtlinie 2003/88/EG Artikel 3). Ruhezeiten dienen der Erholung von der Arbeit und der Rückstellung von Beanspruchungsfolgen. Sie bieten Zeit für soziale Kontakte, Regeneration und Wiederherstellung der Kräfte für einen erneuten Arbeitseinsatz (Bennett, Bakker & Field, 2018; Demerouti et al., 2009). Im Rahmen der Diskussion um flexible Arbeitszeiten wird immer wieder auch eine Kürzung bzw. Unterbrechung der Mindestruhezeiten gefordert. So soll beispielsweise für kurze Arbeitseinsätze, wie dem Beantworten von E-Mails am Abend von Zuhause aus, die Ruhezeit unterbrochen werden dürfen. Arbeitgeber berufen sich dabei darauf, dass dies bereits jetzt gängige Praxis, insbesondere in Wissensberufen sei (BDA, 2015).

⁸ Wie an vielen Stellen im Arbeitszeitrecht, so gibt es auch hier zahlreiche Ausnahmeregelungen, z. B. für Beschäftigte im Krankenhaus und in der Gastronomie (§ 5 Abs. 2 ArbZG). Zusätzlich bestehen Optionen für Unterschreitungen der elfstündigen Mindestruhezeit in Tarifverträgen, Dienst- und Betriebsvereinbarungen (z. B. § 7 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG).

Bereits umfassend untersucht sind die Auswirkungen verkürzter Ruhezeiten in der Schichtarbeit. Zunächst reduziert die Verkürzung der Ruhezeit bedeutsam die Schlafdauer (Vedaa et al., 2016). Das führt zu erhöhter Müdigkeit bzw. Schläfrigkeit am nächsten Tag (Eldevik et al., 2013). Zudem zeigt sich, dass bei einer Unterschreitung der Ruhezeiten langfristig mit Schlafstörungen und Erschöpfungssyndromen gerechnet werden kann (Åkerstedt & Kecklund, 2017; Dahlgren et al., 2016; Eldevik et al., 2013; Härmä et al., 2018). Zudem verstärken kurze Ruhezeiten die negativen Auswirkungen und Krankheitsfolgen (*Shift Work Disorder*) von Schichtarbeit (Flo et al., 2014) und erhöhen das Risiko von Schichtarbeitern, im darauffolgenden Monat krank zu werden (Vedaa et al., 2017).

Ähnlich wie bei langen Arbeitszeiten steigt das Risiko für Arbeitsunfälle und das Verletzungsrisiko nach verkürzten Ruhezeiten stark an (Folkard & Lombardi, 2006). Insbesondere in den zwei Tagen nach der Verkürzung liegt ein erhöhtes Risiko vor (Nielsen et al., 2018). Von diesem Risiko sind die Beschäftigten selbst, aber auch Dritte (z. B. Patienten und Patientinnen) betroffen (Bernstrøm et al., 2019; Vedaa et al., 2019).

Auch wenn die Erkenntnisse zu kurzen Ruhezeiten größtenteils aus der Schichtarbeitsforschung stammen, so sind sie durchaus verallgemeinerbar und auf weitere Beschäftigtengruppen übertragbar (Arlinghaus, 2017). Erste berufsübergreifende Analysen der BAuA-Arbeitszeitbefragung deuten ebenfalls darauf hin, dass bei verkürzten Ruhezeiten gesundheitliche Beeinträchtigungen bzw. Vereinbarkeitsprobleme auch in einer breiten Erwerbsbevölkerung auftreten (Backhaus, Brenscheidt & Tisch, 2019b).

Aus arbeitswissenschaftlicher Sicht ist aber auch eine kurze Unterbrechung der Ruhezeiten bereits kritisch zu beurteilen: Bei der Gestaltung der Ruhezeit ist die Nicht-Unterbrechung bzw. Geschlossenheit des Erholungsprozesses von besonderer Bedeutung (vgl. Meijman & Mulder, 1998; Zijlstra, Cropley & Rydstedt, 2014). Auch kurzfristige Unterbrechungen der Ruhezeiten, z. B. durch Arbeit mit moderner Informations- und Kommunikationstechnologie, stören dabei das Abschalten von der Arbeit und reduzieren die Erholungsqualität (Arlinghaus & Nachreiner, 2014; Barber & Jenkins, 2014; Derks & Bakker, 2014; Derks, ten Brummelhuis, Zecic & Bakker, 2014; Derks, van Mierlo & Schmitz, 2014; Ninaus et al., 2015; Park, Fritz & Jex, 2011; Wendsche & Lohmann-Haislah, 2017). Bereits durch die Erwartung einer Unterbrechung, z. B. bei erwarteter Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit für berufliche Belange, werden Abschalten und Erholung erschwert (BAuA, 2016; Dettmers, 2017; Mellner, 2016). Da Erholung und Ermüdung einer Exponentialfunktion folgen (vgl. Schlick, Bruder & Luczak, 2018, S. 127-130), sollte bei einer Unterbrechung der Ruhezeit durch Arbeitsaufnahme die sich erneut anschließende Ruhezeit deutlich weiter verlängert werden. Ein Anhängen der Unterbrechungszeit an die Ruhezeit ist nicht ausreichend.

Besonders ungünstig zu bewerten ist die Kombination verkürzter Ruhezeiten mit langen Arbeitszeiten, da hierbei eine hohe zeitliche Beanspruchung durch die Belastungsdauer mit unzureichenden Erholungsmöglichkeiten einhergeht. Gleichzeitig erscheint es nicht überraschend, dass bei einer Ausdehnung der Arbeitszeit weniger Zeit des Tages zur Erholung bleibt. Tatsächlich gehen lange Arbeitszeiten und Überstunden daher häufig mit Ruhezeitverkürzungen einher (Backhaus, Brauner & Tisch, 2019a). Während der negative Zusammenhang zwischen langen Arbeitszeiten und Gesund-

heit bereits umfassend belegt ist, deuten weiterführende Analysen zu Ruhezeiten darauf hin, dass der Zusammenhang auch auf mit langen Arbeitszeiten einhergehende verkürzte Ruhezeiten zurückzuführen ist (Backhaus et al., 2019a).

Neben bedenklichen gesundheitlichen Folgen steht bei verkürzten Ruhezeiten auch weniger Zeit für soziale Kontakte zur Verfügung, was wiederum zu Konflikten zwischen Privatleben und Beruf bzw. der Vereinbarkeit beider Aspekte führen kann (Åkerstedt & Kecklund, 2017; Karhula et al., 2018; Karhula et al., 2017).

5.3.2 Ausprägung verkürzter Ruhezeiten

Für die folgenden Analysen wird auf die BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017 zurückgegriffen (Häring et al., 2018). Berücksichtigt werden dabei abhängig Vollzeitbeschäftigte im Alter von 18 bis 65 Jahren, die über eine durchschnittliche tatsächliche Arbeitszeit von mindestens 35 Stunden pro Woche verfügen (n = 6.564). Die Einschränkung auf Vollzeitbeschäftigte ermöglicht einen Vergleich von Personen mit einer relativ homogenen arbeitszeitlichen Belastung. Verkürzte Ruhezeiten wurden in der BAuA-Arbeitszeitbefragung über eine Selbstauskunft erhoben. Wenn im weiteren Verlauf von Beschäftigten mit verkürzten Ruhezeiten gesprochen wird, dann sind damit Beschäftigte gemeint, die durchschnittlich mindestens einmal pro Monat die gesetzliche Mindestruhezeit von 11 Stunden unterschreiten. Zunächst wird die Verbreitung in bestimmten Beschäftigten- bzw. Personengruppen beschrieben, anschließend wird der Zusammenhang zwischen verkürzten Ruhezeiten und Erholung näher betrachtet.

Insgesamt berichtet jede bzw. jeder fünfte Beschäftigte verkürzte Ruhezeiten. Bei jüngeren Beschäftigten treten verkürzte Ruhezeiten etwas häufiger auf als bei älteren Beschäftigten. Bei höherem Bildungsniveau treten verkürzte Ruhezeiten häufiger auf, was sich auch mit Befunden deckt, die zeigen, dass komplexe, geistige Tätigkeiten aber auch Führungsverantwortung häufiger mit verkürzten Ruhezeiten einhergehen als einfache Tätigkeiten (Backhaus et al., 2019b). Die Prävalenz verkürzter Ruhezeiten in unterschiedlichen Berufsgruppen ist stark von gesetzlichen Regelungen geprägt. So existieren gesetzliche Ausnahmeregelungen z. B. für medizinisches Personal in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen oder im Gastgewerbe (ArbZG § 5 Abs. 2). Erwartungsgemäß ist auch hier ein überproportional großer Anteil Beschäftigter mit verkürzten Ruhezeiten vorzufinden (vgl. Tab. 6 z. B. 39 Prozent in medizinischen und nicht-medizinischen Pflegeberufen, 33 Prozent im Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen). Hohe Anteile verkürzter Ruhezeiten sind darüber hinaus in sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen sowie in Sicherheitsberufen zu beobachten.

Tab. 6 Anteil der Beschäftigten mit verkürzter Ruhezeiten nach soziodemografischen Variablen und Berufen, gewichtete Prozente ($6.470 \leq n$ (gewichtet) ≤ 6.508)

		Kurze Ruhezeiten (mindestens einmal pro Monat)
Gesamt		20
Geschlecht	Männer	20
	Frauen	20
Alter	15-29 Jahre	23
	30-49 Jahre	21
	50-65 Jahre	17
Bildungsniveau	niedrige und mittlere Bildung	17
	hohe Bildung	24
Führungsverantwortung	nein	17
	ja	26
Berufssegmente nach Klassifikation der Berufe 2010, vgl. Bundesagentur für Arbeit (2015) (Reinigungsberufe fehlen bei den Berufssegmenten aufgrund einer zu geringen ungewichteten Fallzahl, $n < 50$)	Land-, Forst- und Gartenbauberufe	22
	Fertigungsberufe	15
	Fertigungstechnische Berufe	11
	Bau- und Ausbauberufe	16
	Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	33
	Medizinische u. nicht-medizinische Gesundheitsberufe	39
	Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	32
	Handelsberufe	24
	Berufe in Unternehmensführung und -organisation	13
	Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	14
	IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	15
	Sicherheitsberufe (inkl. Streitkräfte)	32
	Verkehrs- und Logistikberufe	21

5.3.3 Verkürzte Ruhezeiten und Arbeitsbedingungsfaktoren

Verkürzte Ruhezeiten gehen mit weiteren arbeitszeitlichen Belastungsfaktoren, wie einer erhöhten Arbeitsintensität und zeitlicher Entgrenzung einher (vgl. Tab. 7, weiterführend auch Backhaus et al., 2019a). Es zeigt sich, dass Beschäftigte mit Überstunden und langen Arbeitszeiten, aber auch mit atypischen Arbeitszeitlagen (Arbeit am Wochenende, Arbeit außerhalb von 7 und 19 Uhr) häufiger von verkürzten Ruhezeiten berichten. Außerdem scheinen Beschäftigte mit erweiterter Erreichbarkeit (häufige Kontaktierung aus arbeitsbezogenen Gründen außerhalb der Arbeitszeit) und Beschäftigte mit Arbeit auf Abruf und häufiger Änderung der Arbeitszeit oft ihre Ruhezeiten verkürzen.

Schließlich wird deutlich, dass Beschäftigte, die mehr als zwei Tage in der Woche in vertraglicher Telearbeit arbeiten (36 Prozent), aber auch Beschäftigte, die ohne eine Telearbeitsvereinbarung häufig von Zuhause aus arbeiten (43 Prozent) auch häufiger von verkürzten Ruhezeiten berichten als Beschäftigte, die nie oder nur manchmal von Zuhause aus arbeiten (18 Prozent, vgl. Tab. 7).

Tab. 7 Anteil der Beschäftigten mit verkürzter Ruhezeiten nach bestimmten Arbeitsbedingungsfaktoren, gewichtete Prozente
(6.151 ≤ n (gewichtet) ≤ 6.508)

Arbeitsbedingungsfaktoren		Kurze Ruhezeiten (mindestens einmal/ Monat)
Gesamt		20
Arbeitsintensität		
Termin und Leistungsdruck	manchmal, selten, nie	16
	häufig	24
Zeitliche Entgrenzung: Länge, Erreichbarkeit und Lage der Arbeitszeit		
Überstunden pro Woche	bis 2 Stunden	11
	mehr als 2 Stunden	26
Länge der tatsächlichen Arbeitszeit	bis 47 Stunden	15
	48 Stunden und mehr	42
Kontaktierung im Privatleben aus arbeitsbezogenen Gründen	manchmal, selten, nie	17
	häufig	43
Wochenendarbeit	seltener als einmal im Monat	10
	einmal im Monat oder mehr	34
Atypische Arbeitszeiten	Arbeitszeit zwischen 7 und 19 Uhr	18
	Arbeitszeit außerhalb von 7 und 19 Uhr	25
Anforderungen an die Arbeitszeitflexibilität		
Arbeit auf Abruf	seltener als einmal im Monat	19
	einmal im Monat oder mehr	48
Änderung der Arbeitszeiten	manchmal, selten, nie	16
	häufig	43
Ortsflexibles Arbeiten		
Telearbeit vereinbart (an 2 Tagen oder mehr pro Woche)	Keine Telearbeit vereinbart	18
	Weniger als 1 Tag bis 1 Tag pro Woche	29
	2 oder Mehr Tage pro Woche	36
Häufig von Zuhause arbeiten (ohne Vereinbarung zur Telearbeit)	manchmal, selten, nie	18
	häufig	43
Allgemeiner Handlungsspielraum, zeitlicher Handlungsspielraum		
Eigene Arbeit häufig selbst planen können	manchmal, selten, nie	19
	häufig	21
(Sehr) viel Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende	wenig Einfluss, kein Einfluss	21
	(sehr) viel Einfluss	18
(Sehr) viel Einfluss auf Stunden freinehmen	wenig Einfluss, kein Einfluss	22
	(sehr) viel Einfluss	18
(Sehr) viel Einfluss auf Urlaub/Tage freinehmen	wenig Einfluss, kein Einfluss	23
	(sehr) viel Einfluss	18
Soziale Unterstützung am Arbeitsplatz		
Häufig Gefühl einer Gemeinschaft am Arbeitsplatz	manchmal, selten, nie	21
	häufig	19
Häufig Unterstützung von Kollegen und Kolleginnen	manchmal, selten, nie	24
	häufig	18
Häufig Unterstützung durch Vorgesetzte bzw. Vorgesetzten	manchmal, selten, nie	22
	häufig	17
Erholung		
Normalerweise erholt bei Arbeitsbeginn	manchmal, selten, nie	23
	häufig	17

Betrachtet man mögliche Ressourcen, werden nur marginale Unterschiede zwischen Beschäftigten mit und ohne verkürzten Ruhezeiten sichtbar (vgl. Tab. 7). Weniger Ruhezeitverletzungen können bei Beschäftigten mit guter sozialer Unterstützung durch Vorgesetzte und/oder Kolleginnen und Kollegen beobachtet werden.

5.3.4 Zusammenhang verkürzter Ruhezeiten und Erholung

Erste Analysen der BAuA-Arbeitszeitbefragung zeigen bereits, dass verkürzte Ruhezeiten mit gesundheitlichen Beschwerden und einer geringeren Zufriedenheit mit der Schnittstelle zwischen Beruf und Privatleben einhergehen (Backhaus et al., 2019a; Backhaus et al., 2019b). Dabei wurde deutlich, dass verkürzte Ruhezeiten eher eine Ausdehnung und Verlängerung der Arbeitszeit in die Freizeit bedeuten. Daher ist zu erwarten, dass verkürzte Ruhezeiten negativ mit Erholung zusammenhängen (vgl. auch Beermann et al., 2019). Im Folgenden wird daher überprüft, welcher Zusammenhang zwischen verkürzten Ruhezeiten und der erlebten Erholung besteht. In der BAuA-Arbeitszeitbefragung wurde die Erholung über die Frage erhoben, ob sich die Befragten vor der Arbeit normalerweise vollkommen ausgeruht fühlen. Die Frage wurde mit einer Skala von 1 („trifft überhaupt nicht zu“) bis 5 („trifft voll und ganz zu“) beantwortet. Im Folgenden werden die Befragten zusammengefasst, die sich eher erholt fühlen (4 und 5 auf der Skala) und die sich weniger bis gar nicht erholt fühlen (1 bis 3 auf der Skala).

Es zeigt sich, dass Beschäftigte mit verkürzten Ruhezeiten im Durchschnitt seltener berichten, vor der Arbeit erholt zu sein als Beschäftigte ohne verkürzte Ruhezeiten. Dieser Zusammenhang ist auch unabhängig von soziodemografischen Merkmalen wie dem Geschlecht, dem Alter, dem Bildungsniveau und dem Beruf erkennbar⁹.

5.3.5 Zusammenfassung und Fazit

Vor dem Hintergrund der Digitalisierung, Globalisierung und Individualisierung werden die gesetzlichen Regelungen der Mindestruhezeit von elf Stunden zwischen zwei Arbeitseinsätzen kontrovers diskutiert. Die arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse aus der Forschung zu Schichtarbeit und Verkürzung von Ruhezeiten deuten insgesamt jedoch auf negative Auswirkungen für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit hin. Insbesondere Aspekte des Schlafs und der Erschöpfung sind durch zu kurze Erholungszeiten beeinträchtigt. Dies hat auch Auswirkungen auf das Unfallgeschehen und die Leistungsfähigkeit von Beschäftigten (vgl. Kapitel 5.3.1). Die Ergebnisse aus der Schichtarbeitsforschung können zum Teil auch auf eine breite Erwerbsbevölkerung abhängiger Vollzeitbeschäftigter übertragen werden (Backhaus et al., 2019a; Backhaus et al., 2019b).

Im vorliegenden Beitrag wurde deutlich, dass neben Führungskräften v. a. Beschäftigte in Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen, im Sicherheitsgewerbe, in sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen und in Gesundheitsberufen betroffen sind. Für eine Vielzahl dieser Berufe sind gesetzliche Ausnahmeregelungen zur Verkürzung der Ruhezeiten vorhanden. Diese sollten in der Diskussion um eine Flexibilisierung von

⁹ Bei verkürzten Ruhezeiten ist die Chance auf Erholung um 15 Prozent reduziert. Das relative Risiko (RR=0,85) wurde anhand einer Regressionsanalyse und unter Kontrolle von Geschlecht, Alter, Bildungsniveau sowie der Berufssegmente berechnet.

Ruhezeiten nicht außer Acht gelassen werden. Der Beitrag verdeutlicht, dass verkürzte Ruhezeiten mit einer Reihe potentiell belastender Arbeitsbedingungsfaktoren einhergehen. Hier sind zeitliche Entgrenzung und Ausdehnung der Arbeitszeit, atypische Lagen und erhöhte Erwartungen an die zeitliche Flexibilität der Beschäftigten zu nennen. Auch die räumliche Entgrenzung bei ortsflexibler Arbeit trägt zu einem höheren Risiko bei, die Mindestruhezeiten zu unterschreiten.

Diese Arbeitsbedingungen hängen allesamt negativ mit der Erholung zusammen und tragen womöglich dazu bei, den negativen Zusammenhang zwischen verkürzten Ruhezeiten und Erholung zu erklären. Da Ruhezeiten einen wesentlichen Rahmen für die Zeit zur Erholung liefern, ist deren Begrenzung essentiell, damit Beschäftigte gesund, sicher, produktiv und im besten Fall zufrieden und motiviert ihre Arbeitstätigkeit erledigen. Eine Unterbrechung bzw. Aufteilung der Ruhezeit oder eine Kürzung erscheint aus arbeitswissenschaftlicher Sicht nicht empfehlenswert.

5.3.6 Literatur

Åkerstedt, T. & Kecklund, G. (2017). What work schedule characteristics constitute a problem to the individual? A representative study of Swedish shift workers. *Applied Ergonomics*, 59, 320-325.

Allmendinger, J. & Haarbrücker, J. (2017). Arbeitszeiten und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung der IG Metall 2017 (Discussion Paper Nr. P 2017-002). Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.

Arlinghaus, A. & Nachreiner, F. (2014). Health effects of supplemental work from home in the European Union. *Chronobiology International*, 31, 1100-1107.

Arlinghaus, A. (2017). Wissensarbeit: Aktuelle arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse (MBF-Report Nr. 35). Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Zugriff am 18.04.2018 unter https://www.boeckler.de/pdf/p_mbf_report_2017_35.pdf

Backhaus, N., Brauner, C. & Tisch, A. (2019a). Auswirkungen verkürzter Ruhezeiten auf Gesundheit und Work-Life-Balance und bei Vollzeitbeschäftigten: Ergebnisse der BAuA-Arbeitszeitbefragung. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, Online first.

Backhaus, N., Brenscheidt, F. & Tisch, A. (2019b). Verkürzte Ruhezeiten bei Vollzeitbeschäftigten: Ergebnisse aus der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017. In GfA (Hrsg.), Frühjahrskongress 2019: Arbeit interdisziplinär analysieren – bewerten – gestalten (S. Beitrag C.1.14). Dortmund: Gesellschaft für Arbeitswissenschaft.

Barber, L. K. & Jenkins, J. S. (2014). Creating Technological Boundaries to Protect Bedtime: Examining Work–Home Boundary Management, Psychological Detachment and Sleep. *Stress and Health*, 30, 259-264.

BAuA. (2016). Arbeitszeitreport Deutschland 2016 (baua: Bericht). Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Zugriff am 03.03.2017 unter www.baua.de/dok/8137556

BDA. (2015). Arbeitswelt 4.0 – Chancen nutzen, Herausforderungen meistern: Positionen der BDA zum Grünbuch „Arbeiten 4.0“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Berlin: Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände.

Bennett, A. A., Bakker, A. B. & Field, J. G. (2018). Recovery from work-related effort: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 39, 262-275.

Bernstrøm, V. H., Alves, D. E., Ellingsen, D. & Ingelsrud, M. H. (2019). Healthy working time arrangements for healthcare personnel and patients: a systematic literature review. *BMC Health Services Research*, 19, 193.

BMAS. (2017). Weißbuch Arbeiten 4.0. Berlin: BMAS.

Bundesagentur für Arbeit. (2015, 04.09.2015). Klassifikation der Berufe 2010. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit [Webseite]. Zugriff am 14.05.2018 unter <https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Grundlagen/Klassifikation-der-Berufe/KldB2010/KldB2010-Nav.html>

Dahlgren, A., Tucker, P., Gustavsson, P. & Rudman, A. (2016). Quick returns and night work as predictors of sleep quality, fatigue, work–family balance and satisfaction with work hours. *Chronobiology International*, 33, 759-767.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Geurts, S. & Taris, T. (2009). Daily recovery from work-related effort during non-work time. In S. Sonnentag, P. L. Perrewén & D. C. Ganster (Hrsg.), *Current Perspectives on Job-Stress Recovery* (Bd. 7, S. 85-123). Bingley: Emerald Group Publishing Limited.

Derks, D. & Bakker, A. B. (2014). Smartphone Use, Work–Home Interference, and Burnout: A Diary Study on the Role of Recovery. *Applied Psychology*, 63, 411-440.

Derks, D., ten Brummelhuis, L. L., Zecic, D. & Bakker, A. B. (2014). Switching on and off ... : Does smartphone use obstruct the possibility to engage in recovery activities? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23, 80-90.

Derks, D., van Mierlo, H. & Schmitz, E. B. (2014). A diary study on work-related smartphone use, psychological detachment and exhaustion: Examining the role of the perceived segmentation norm. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19, 74-84.

Dettmers, J. (2017). How extended work availability affects well-being: The mediating roles of psychological detachment and work-family-conflict. *Work & Stress*, 31, 24-41.

Eldevik, M. F., Flo, E., Moen, B. E., Pallesen, S. & Bjorvatn, B. (2013). Insomnia, Excessive Sleepiness, Excessive Fatigue, Anxiety, Depression and Shift Work Disorder in Nurses Having Less than 11 Hours in-Between Shifts. *PLOS ONE*, 8, e70882.

Flo, E., Pallesen, S., Moen, B. E., Waage, S. & Bjorvatn, B. (2014). Short rest periods between work shifts predict sleep and health problems in nurses at 1-year follow-up. *Occupational and Environmental Medicine*, 71, 555-561.

Folkard, S. & Lombardi, D. A. (2006). Modeling the impact of the components of long work hours on injuries and “accidents”. *American Journal of Industrial Medicine*, 49, 953-963.

Hakola, T., Paukkonen, M. & Pohjonen, T. (2010). Less Quick Returns – Greater Well-being. *Industrial Health*, 48, 390-394.

Häring, A., Schütz, H., Middendorf, L., Hausen, J., Brauner, C. & Wöhrmann, A. M. (2018). Methodenbericht und Fragebogen zur BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017 (baua: Bericht). Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Zugriff am 23.09.2018 unter <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2398-3.html>

Härmä, M., Karhula, K., Ropponen, A., Puttonen, S., Koskinen, A., Ojajärvi, A., . . . Kivimäki, M. (2018). Association of changes in work shifts and shift intensity with change in fatigue and disturbed sleep: a within-subject study. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 394-402.

Karhula, K., Koskinen, A., Ojajärvi, A., Ropponen, A., Puttonen, S., Kivimäki, M. & Härmä, M. (2018). Are changes in objective working hour characteristics associated with changes in work-life conflict among hospital employees working shifts? A 7-year follow-up. *Occupational and Environmental Medicine*, 75, 407-411.

Karhula, K., Puttonen, S., Ropponen, A., Koskinen, A., Ojajärvi, A., Kivimäki, M. & Härmä, M. (2017). Objective working hour characteristics and work–life conflict among hospital employees in the Finnish public sector study. *Chronobiology International*, 34, 876-885.

Meijman, T. F. & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P. J. D. Drenth, H. Thierry & C. J. de Wolff (Hrsg.), *Handbook of Work and Organizational Psychology* (Bd. 2: Work Psychology, S. 5-34). Hove, UK: Psychology Press.

Mellner, C. (2016). After-hours availability expectations, work-related smartphone use during leisure, and psychological detachment: The moderating role of boundary control. *International Journal of Workplace Health Management*, 9, 146-164.

Mood, C. (2010). Logistic Regression: Why We Cannot Do What We Think We Can Do, and What We Can Do About It. *European Sociological Review*, 26, 67-82.

Nielsen, H. B., Larsen, A. D., Dyreborg, J., Hansen, Å. M., Pompeii, L. A., Conway, S. H., . . . Garde, A. H. (2018). Risk of injury after evening and night work – findings from the Danish Working Hour Database. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 44, 385-393.

Ninaus, K., Diehl, S., Terlutter, R., Chan, K. & Huang, A. (2015). Benefits and stressors – Perceived effects of ICT use on employee health and work stress: An exploratory study from Austria and Hong Kong. *International Journal of Qualitative Studies on Health and Well-being*, 10, Paper 28838. doi: 10.3402/qhw.v10.28838

Park, Y., Fritz, C. & Jex, S. M. (2011). Relationships between work-home segmentation and psychological detachment from work: The role of communication technology use at home. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16, 457-467.

Schlick, C., Bruder, R. & Luczak, H. (2018). *Arbeitswissenschaft (4.)*. Berlin, Heidelberg: Springer Vieweg.

Vedaa, Ø., Harris, A., Bjorvatn, B., Waage, S., Sivertsen, B., Tucker, P. & Pallesen, S. (2016). Systematic review of the relationship between quick returns in rotating shift work and health-related outcomes. *Ergonomics*, 59, 1-14.

Vedaa, Ø., Harris, A., Erevik, E. K., Waage, S., Bjorvatn, B., Sivertsen, B., . . . Pallesen, S. (2019). Short rest between shifts (quick returns) and night work is associated with work-related accidents. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, Online first.

Vedaa, Ø., Pallesen, S., Waage, S., Bjorvatn, B., Sivertsen, B., Erevik, E., . . . Harris, A. (2017). Short rest between shift intervals increases the risk of sick leave: a prospective registry study. *Occupational and Environmental Medicine*, 74, 496-501.

Wendsche, J. & Lohmann-Haislah, A. (2017). A Meta-Analysis on Antecedents and Outcomes of Detachment from Work. *Frontiers in Psychology*, 7, Paper 2072. doi: 10.3389/fpsyg.2016.02072

Zijlstra, F. R. H., Cropley, M. & Rydstedt, L. W. (2014). From Recovery to Regulation: An Attempt to Reconceptualize 'Recovery from Work'. *Stress and Health*, 30, 244-252.

5.4 Erholung und Gesundheit

Anika D. Schulz und Ina Schöllgen

5.4.1 Erholung innerhalb und außerhalb der Arbeit

Unsere tägliche Arbeit ist verbunden mit Phasen der Beanspruchung, die durch unterschiedliche Formen der Arbeitsbelastung hervorgerufen werden. Den nötigen Ausgleich und Abbau beeinträchtigender Beanspruchungsfolgen kann eine ausreichende Erholung während der Arbeitspausen und während der Ruhezeit gewährleisten. Gelingene Erholung ist jedoch keineswegs ein Selbstläufer und kann durch bestimmte Arbeitsbedingungen, wie hohe Anforderungen und gleichzeitig geringe Ressourcen, beeinträchtigt werden (Rau, 2004). Besonders gut untersucht sind Zusammenhänge von Arbeitsfaktoren mit dem Abschalten-Können von der Arbeit als einer wichtigen Komponente von Erholung. Hohe quantitative Anforderungen (z. B. Zeitdruck) erschweren das Abschalten von der Arbeit während der Arbeitspausen und während der Ruhezeit (Lohmann-Haislah, Wendsche, Schulz, Scheibe & Schöllgen, 2019). Das Abschalten von der Arbeit wird zudem beeinträchtigt durch soziale Konflikte auf der Arbeit und hohe emotionale Anforderungen aus der Arbeit sowie die Ausweitung von Arbeitstätigkeiten in die Ruhezeit, wohingegen hohe soziale Unterstützung durch Vorgesetzte und Kollegen mit besserem Abschalten während der Ruhezeit einhergeht (Wendsche & Lohmann-Haislah, 2016).

Missslungene Erholung kann sich jedoch durch eine ganze Reihe von Symptomen äußern. Sie reichen von stressbezogenen Aktivierungszuständen, die bis in den Feierabend hineinreichen über Probleme sich mental von Arbeitsgedanken zu lösen bis hin zu Ein- und Durchschlafstörungen. Erholungsbeeinträchtigungen gelten auch als frühes Warnsignal für drohende langfristige Beanspruchungsfolgen in Form von gesundheitlichen Einschränkungen (Richter et al., 2017). Vergangene Studien haben sich bisher verstärkt auf die Zusammenhänge zwischen mangelnder Erholung und mentalen Gesundheitsbeeinträchtigungen wie der Erschöpfung konzentriert (z. B. Bennett, Bakker & Field, 2018). Im Gegensatz dazu existieren gemäß der Ergebnisse des BAuA-Projekts 'Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt' bisher nur wenige Erkenntnisse über die Beziehungen von Erholungsbeeinträchtigungen mit der allgemeinen Gesundheit und der Funktionsfähigkeit (Ausführung alltäglicher Aktivitäten, Teilhabe an Lebensbereichen) als langfristige Beanspruchungsfolgen (Wendsche & Lohmann-Haislah, 2016). In diesem Beitrag wird deshalb neben der Prävalenz (d. h. der Häufigkeit) von Erholungsbeeinträchtigungen bei Beschäftigten auch untersucht, inwiefern mangelnde Erholung mit verschiedenen Indikatoren des allgemeinen Gesundheitszustands und der Funktionsfähigkeit verbunden ist.

5.4.2 Methodik

5.4.2.1 Stichprobe

Die hier untersuchte Stichprobe stammt aus der ersten Erhebungswelle der Studie zur Mentalen Gesundheit bei der Arbeit (S-MGA) – einer in Deutschland durchgeführten Repräsentativbefragung mit über 4.000 sozialversicherungspflichtig Erwerbstätigen im Alter von 31 bis 60 Jahren. Die Stichprobe besteht aus Voll- und Teilzeitbeschäftigten sowie Mini- und Midi-Jobbern. Nähere Informationen zur S-MGA sind im dazugehörigen Studien-Profil beschrieben (Rose et al., 2017).

5.4.2.2 Datenerhebung

Die für die vorliegende Untersuchung relevanten Fragen wurden im Rahmen der S-MGA mittels computergestützten persönlichen Interviews (CAPI) erhoben. Als Hilfsmittel verwendeten die Interviewer ein Listenheft, in dem die jeweiligen Antwortkategorien für die zu beantworteten Fragen aufgeführt waren.

5.4.3 **Erholungsbeeinträchtigungen**

Erholungsbeeinträchtigungen wurden mit der Dimension Erholungsunfähigkeit des Fragebogens zur Analyse belastungsrelevanter Aufgabenbewältigung (Richter, Rudolf & Schmidt, 1996) erhoben. Hierbei wird das Ausmaß der Zustimmung zu sechs Aussagen erfasst, die auf einer Skala von 1 (trifft überhaupt nicht zu) bis 4 (trifft sehr zu) eingeschätzt werden. Alle Aussagen beziehen sich dabei auf den Arbeitskontext und thematisieren Verhaltensweisen, die bei steigender Arbeitsbelastung mit dauerhaften Aktivierungen verbunden sind. Nicht-Abschalten-Können von der Arbeit sowie arbeitsbedingte Schlafstörungen sind auch Bestandteil der Skala. Eine Beispielaussage lautet: 'Es fällt mir schwer nach der Arbeit abzuschalten'. Für die Auswertung wurde ein Summenwert aller Aussagen gebildet (mit Werten von 6 – 24), wobei nur Personen eingeschlossen wurden, die eine Einschätzung für jede Aussage abgegeben hatten. Dabei galten Personen mit einem Punktwert bis 18 als unauffällig, wohingegen Personen ab einem Wert von 19 in die Gruppe mit auffälligen Erholungsbeeinträchtigungen eingestuft wurden (Richter, Rudolf & Schmidt 1996).

5.4.4 **Gesundheit und Funktionsfähigkeit**

Um den selbst eingeschätzten Gesundheitszustand sowie verschiedene Aspekte der Funktionsfähigkeit der Befragten abzubilden, wurden einzelne Fragen aus dem Short-Form-Health Survey SF-12 (Nübling, Andersen & Mühlbacher, 2006) ausgewählt, die über verschiedene Antwortformate verfügen. Eine Beispielfrage lautete: 'Bitte denken Sie an die letzten vier Wochen. Wie oft kam es in dieser Zeit vor, dass Sie wegen seelischer oder emotionaler Probleme in Ihrer Arbeit oder Ihren alltäglichen Beschäftigungen weniger geschafft haben als Sie eigentlich wollten?' (Antwortmöglichkeiten: 'nie' bis 'immer'). Zusätzlich wurde die Anzahl an berichteten Krankheitstagen innerhalb der letzten zwölf Monate ausgewertet. Diese wurde unabhängig davon angegeben, ob eine Krankschreibung vorlag oder nicht.

5.4.4.1 Datenanalyse

Die vorliegenden Analysen wurden stets mit einem Gewichtungsfaktor vorgenommen, um leichte Abweichungen von der Grundgesamtheit aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der oben genannten Altersspanne zum Zeitpunkt der Stichprobenziehung auszugleichen.

5.4.5 **Ergebnisse**

5.4.5.1 Prävalenz von Erholungsbeeinträchtigungen

In Tab. 8 ist die Prävalenz auffälliger Erholungsbeeinträchtigungen allgemein sowie getrennt nach Alter und Geschlecht dargestellt. In der untersuchten Stichprobe weisen 14 Prozent der Befragten auffällige Erholungsbeeinträchtigungen auf. Männer und Frauen sind dabei anteilig ähnlich häufig über alle Altersstufen hinweg betroffen.

Tab. 8 Alters- und geschlechtsspezifische Werte für Erholung

	Alter	unauffälliges Erholungserleben < 75%-Perzentil		auffällige Erholungsprobleme > 75%-Perzentil	
		N	%	N	%
Gesamt	31 - 60 Jahre	3.608	86	570	14
Männer	31 - 35 Jahre	203	85	37	15
	36 - 40 Jahre	270	88	38	12
	41 - 45 Jahre	356	87	57	13
	46 - 50 Jahre	383	86	60	14
	51 - 55 Jahre	318	88	42	12
	56 - 60 Jahre	272	86	49	14
	Insgesamt	1.802	87	283	13
	Frauen	31 - 35 Jahre	157	86	25
36 - 40 Jahre		234	83	47	17
41 - 45 Jahre		368	87	54	13
46 - 50 Jahre		404	86	65	14
51 - 55 Jahre		370	87	58	13
56 - 60 Jahre		273	88	38	12
Insgesamt		1.806	86	287	14

Anmerkung: N = Fallzahl, % = Anteil in Prozent

5.4.5.2 Erholungsbeeinträchtigungen und Gesundheit

In Abb. 20 sind die Zusammenhänge zwischen berichteten Erholungsbeeinträchtigungen und der selbst eingeschätzten momentanen Gesundheit der Befragten abgebildet. Von der Gruppe mit unauffälligen Erholungswerten schätzen 8 Prozent ihren gegenwärtigen Gesundheitszustand als weniger gut oder schlecht ein. Hingegen sind es von den Personen mit auffälligen Erholungsproblemen 24 Prozent, die ihre allgemeine Gesundheit als eingeschränkt wahrnehmen.

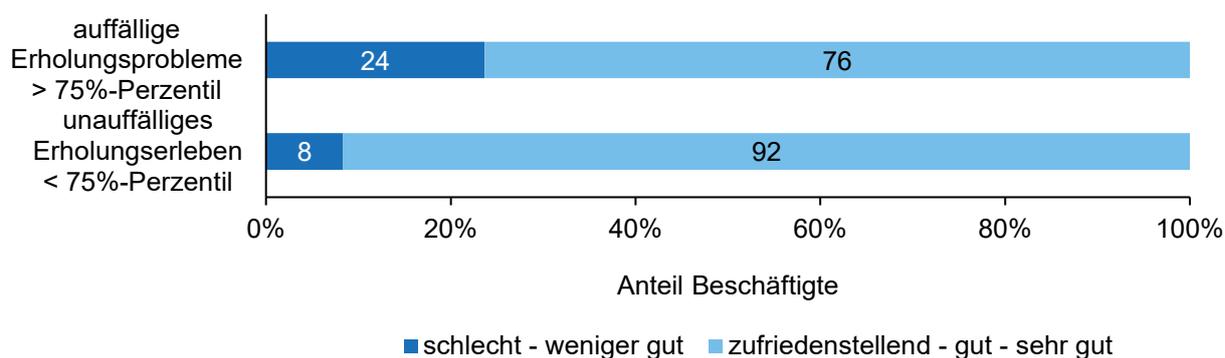


Abb. 20 Prozent der Beschäftigten mit schlechtem/weniger gutem bzw. mindestens zufriedenstellendem aktuellem Gesundheitszustand getrennt nach Graden der Erholung

In Abb. 21 ist die Anzahl an berichteten Krankheitstagen innerhalb des vergangenen Jahres in Verbindung mit Erholungsbeeinträchtigungen dargestellt. Allgemein zeigt

sich, dass von den Befragten mit unauffälligem Erholungserleben anteilig mehr Personen gar keine oder nur kurzfristige Erkrankungen berichten als von den Befragten mit auffälligen Erholungsschwierigkeiten. So geben 26 Prozent mit unauffälligen Erholungswerten an, im vergangenen Jahr überhaupt keinen Tag und weitere 39 Prozent höchstens neun Tage krank gewesen zu sein. Im Vergleich dazu sind es von den Befragten mit auffälligen Erholungsproblemen nur 14 Prozent, die angeben keinen Tag krank gewesen zu sein und 32 Prozent mit höchstens neun Krankheitstagen. Bei Betrachtung von zehn Krankheitstagen und mehr sind Personen mit Erholungsbeeinträchtigungen jeweils anteilig häufiger betroffen als diejenigen mit unauffälligen Erholungswerten. Zum Beispiel berichten 27 Prozent von den Personen mit Erholungsbeeinträchtigungen im vergangenen Jahr an zehn bis 24 Tagen krank gewesen zu sein. Im Gegensatz dazu sind es 22 Prozent von den Befragten ohne auffällige Erholungsbeeinträchtigungen. Im vergangenen Jahr 25 oder mehr Tage krank gewesen zu sein berichten nur 12 Prozent der Befragten mit unauffälligen Erholungswerten jedoch 26 Prozent derer mit Erholungsbeeinträchtigungen.

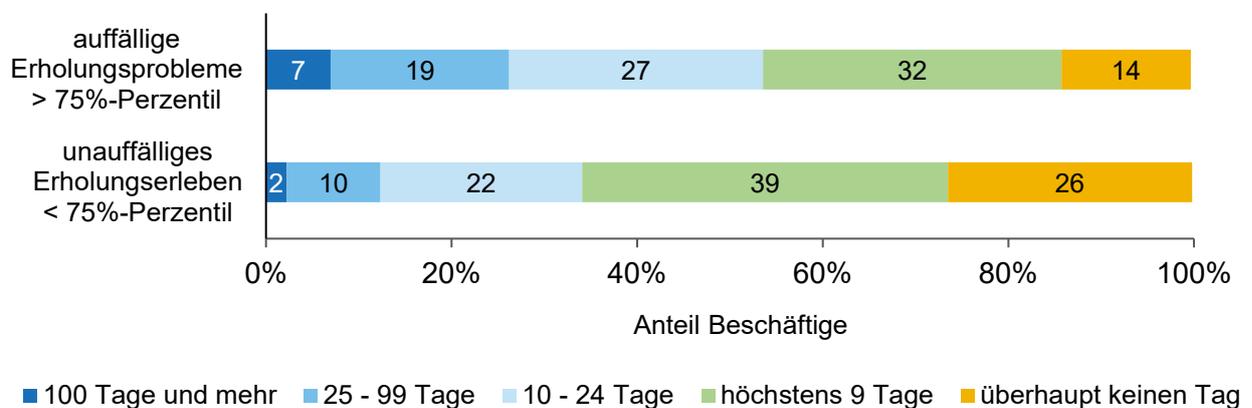


Abb. 21 Prozent der Beschäftigten mit unterschiedlicher Anzahl an berichteten Krankheitstagen der letzten 12 Monate getrennt nach Graden der Erholung

In Abb. 22 sind verschiedene Aspekte der Funktionsfähigkeit in Zusammenhang mit Erholungsbeeinträchtigungen abgebildet. Allgemein zeigt sich, dass auffällige Erholungsbeeinträchtigungen mit verminderter Funktionsfähigkeit während des vergangenen Monats einhergehen. Von Einschränkungen in ihrer sozialen Funktionsfähigkeit sind anteilig mehr Befragte mit auffälligen Erholungsbeeinträchtigungen betroffen als ohne Erholungsprobleme. So berichten 20 Prozent mit auffälligen Erholungsbeeinträchtigungen über Einschränkungen in ihren Kontakten zu Freunden, Bekannten oder Verwandten in den letzten vier Wochen aufgrund gesundheitlicher oder seelischer Probleme. Im Vergleich dazu sind es 4 Prozent in der Gruppe mit unauffälligen Erholungswerten.

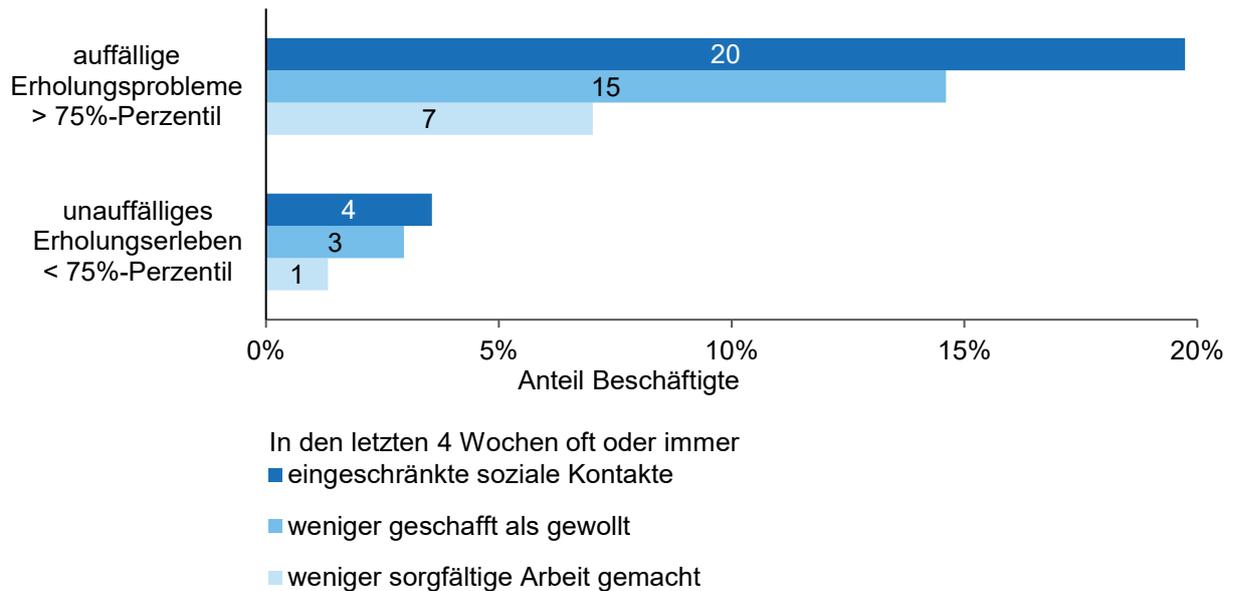


Abb. 22 Prozent der Beschäftigten mit Einschränkungen in verschiedenen Aspekten der Funktionsfähigkeit getrennt nach Graden der Erholung

Erholungsbeeinträchtigungen gehen auch mit emotional bedingten Einschränkungen in der eigenen Rollenfunktion einher. So geben 15 Prozent von den Personen mit Erholungsbeeinträchtigungen an, im vergangenen Monat aufgrund von seelischen oder emotionalen Problemen in ihrer Arbeit oder ihren alltäglichen Beschäftigungen weniger geschafft zu haben als sie eigentlich wollten. Im Gegensatz dazu sind es anteilig 3 Prozent in der Gruppe mit unauffälligen Erholungswerten. Auch weniger sorgfältige Arbeit aufgrund seelischer oder emotionaler Probleme tritt anteilig häufiger in der Gruppe mit Erholungsbeeinträchtigungen auf (7 Prozent) als bei Personen ohne derartige Erholungsschwierigkeiten (1 Prozent).

5.4.6 Fazit

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass das Vorliegen von Erholungsbeeinträchtigungen als potenziell nützliche Informationsquelle für weitere gesundheits- und funktionsbezogene Einschränkungen dienen kann. Sollten längsschnittliche Analysen die Rolle von Erholungsunfähigkeit als Prädiktor für Gesundheit und Funktionsfähigkeit bestätigen, kann die Ermittlung der Erholung von Beschäftigten als Frühindikator für weitere Gesundheitsrisiken eingesetzt werden.

Erholungsbeeinträchtigungen können auch Anlass für gezielte Interventionen sein. Verhältnispräventive Maßnahmen sollten auf die Veränderung erholungsbeeinträchtigender Arbeitsfaktoren abzielen (z. B. Eingrenzung spezifischer Arbeitsanforderungen oder der Arbeitszeit). Verhaltenspräventive Interventionen sollten die Erholung Beschäftigter direkt fokussieren (z. B. mit Stressbewältigungs- oder Achtsamkeitstrainings; Wendsche et al., 2018).

5.4.7 Literatur

Bennett, A. A., Bakker, A. B. & Field, J. G. (2018). Recovery from work-related effort: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 39 (3), 262–275.

Lohmann-Haislah, A., Wendsche, J., Schulz, A., Scheibe, T. & Schöllgen, I. (2019). Von der Arbeit (Nicht) Abschalten-Können: Ursachen, Wirkungen, Verbreitung und Interventionsmöglichkeiten. In B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose & M. Meyer (Eds.), *Fehlzeitenreport 2019: Digitalisierung – gesunde Arbeit ermöglichen* (S.307–317). Berlin, Heidelberg: Springer.

Nübling, M., Andersen, H. H. & Mühlbacher, A. (2006). Entwicklung eines Verfahrens zur Berechnung der körperlichen und psychischen Summenskalen auf Basis der SOEP-Version des SF 12 (Algorithmus). Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung.

Rau, R. (2004). Job strain or healthy work: A question of task design. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9 (4), 322-338.

Richter, P., Funke, C., Mittmann, S., Rudolf, M. et al. (2017). Gesundheitsrelevante Beeinflussung der Handlungsregulation unter psychischer Belastung – Entwicklung von Parallelskalen zum FABAs-Fragebogen. *Psychologie des Alltagshandelns*, 10 (1), 5–18.

Richter, P., Rudolf, M. & Schmidt, C. F. (1996). Fragebogen zur Analyse belastungsrelevanter Anforderungsbewältigung (FABA) – Handanweisung und Fragebogen. Frankfurt am Main: Swets.

Rose, U., Schiel, S., Schröder, H., Kleudgen, M. et al. (2017). The Study on Mental Health at Work: Design and sampling. *Scandinavian Journal of Public Health*, 45 (6), 584-594.

Wendsche, J. & Lohmann-Haislah, A. (2016). Detachment – Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt. Dortmund: BAuA.

Wendsche, J., Lohmann-Haislah, A., Schulz, A. & Schöllgen, I. (2018). Mentales Abschalten von der Arbeit als Erholungsindikator: Wirkungen, Einflussfaktoren und Gestaltungsansätze. *ASU Zeitschrift für medizinische Prävention*, 53 (12), 25-31.

5.5 Work-Life-Balance – die Rolle der Arbeitszeitgestaltung

Corinna Brauner und Anne M. Wöhrmann

5.5.1 Einleitung

Der fortschreitende Wandel der Arbeitswelt bietet auch für die Work-Life Balance von Erwerbstätigen neue Chancen und Herausforderungen. Unter der Zufriedenheit mit der Work-Life Balance versteht man die subjektive Bewertung der Vereinbarkeit der eigenen Arbeitstätigkeit mit dem Privatleben (Valcour, 2007). Die bedeutende Rolle der Work-Life Balance für die Gesundheit sowie damit zusammenhängender Arbeitsbedingungen wurden im Rahmen des BAuA-Projekts 'Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt' aufgeschlüsselt (Wöhrmann, 2016). Dabei ist insbesondere die Arbeitszeitgestaltung ein zentraler Faktor. Schließlich strukturiert sie nicht nur den Arbeitsalltag, sondern bestimmt auch mit, wann und wie viel Zeit für Familie, Freunde, Freizeitaktivitäten, ehrenamtliche Tätigkeiten, private Verpflichtungen und auch Schlaf zur Verfügung steht (Wöhrmann et al., 2016). Eine gute Arbeitszeitgestaltung, die auf persönliche Bedürfnisse abgestimmt ist, kann eine wichtige Ressource sein, um Arbeit und Privatleben in Einklang zu bringen. Ungünstige Arbeitszeitanforderungen können dagegen zu vermehrten Konflikten zwischen Arbeit und Privatleben führen (Wöhrmann, 2016). Eine schlechte Work-Life Balance kann ihrerseits mit einer erhöhten psychischen Beanspruchung zusammenhängen (Tucker & Folkard, 2012; Wöhrmann, 2016; Nohe, Meier, Sonntag & Michel, 2015).

5.5.2 Stichprobe und Methoden

Für die nachfolgende Betrachtung der Zufriedenheit mit der Work-Life Balance werden Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017 herangezogen. Bei dieser repräsentativen Panelbefragung handelt es sich um eine Zufallsauswahl von Erwerbstätigen in Deutschland, die einer bezahlten Erwerbstätigkeit von mindestens zehn Stunden pro Woche nachgehen. Die Erhebung wurde mittels computergestützter Telefoninterviews durchgeführt (weitere Informationen zur Methode: Häring et al., 2018). Für den vorliegenden Beitrag wurden Daten von 8.767 abhängig Beschäftigten bis 65 Jahre analysiert. Etwas mehr als die Hälfte der Befragten (53 Prozent) waren Männer. Im Durchschnitt waren die Beschäftigten 43 Jahre alt. 27 Prozent der Beschäftigten arbeiteten im Öffentlichen Dienst, 24 Prozent in der Industrie, 11 Prozent im Handwerk, 30 Prozent im Dienstleistungssektor und 8 Prozent in anderen Bereichen. Etwa drei von vier Beschäftigten (78 Prozent) arbeiteten in einer Vollzeittätigkeit mit einer Arbeitszeit von mindestens 35 Stunden pro Woche.

Die folgenden Auswertungen werden meist getrennt für Männer und Frauen dargestellt, da bekannt ist, dass sich im Kontext der Work-Life Balance große Geschlechtsunterschiede zeigen können (Wöhrmann, 2016). So wenden Frauen zwar im Durchschnitt weniger Zeit für Erwerbsarbeit auf, sie übernehmen aber in höherem Umfang als Männer Betreuungs- und Pflegeaufgaben im Privatleben und erledigen selbst in Paarhaushalten ohne Kinder deutlich mehr unbezahlte Hausarbeit (Samtleben, 2019). Hieraus ergeben sich unterschiedliche Anforderungen an die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben bei Männern und Frauen.

5.5.3 Arbeitszeitgestaltung und Work-Life Balance

Insgesamt geben 80 Prozent der Männer und 82 Prozent der Frauen an, dass sie zufrieden mit der Work-Life Balance sind. Im Folgenden werden verschiedene Arbeitszeitanforderungen und -ressourcen und ihr Zusammenhang mit der Zufriedenheit mit der Work-Life Balance von Beschäftigten dargestellt. Arbeitszeitanforderungen kennzeichnen hierbei Stressoren, die durch die Art der Arbeitszeitgestaltung entstehen können. Arbeitszeitressourcen umfassen Merkmale der Arbeitszeitgestaltung, die zur Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance beitragen können.

5.5.3.1 Dauer der Arbeitszeit

Betrachtet man die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit, nimmt bei Frauen der Anteil derjenigen, die mit der Work-Life Balance zufrieden sind, mit zunehmender Stundenanzahl ab (s. Abb. 23). So sind bei 10 bis 19 Wochenstunden 91 Prozent der Frauen zufrieden mit der Work-Life Balance – bei 35 bis 39 Stunden pro Woche sind es immerhin noch 87 Prozent. Bei dieser Wochenarbeitszeit sind die Männer am zufriedens-ten mit ihrer Work-Life Balance (89 Prozent). Bei längeren Wochenarbeitszeiten zeigt sich aber sowohl für Männer als auch für Frauen eine schlechtere Work-Life Balance. Übersteigt die wöchentliche Arbeitszeit sogar die 60 Stunden, ist weniger als die Hälfte der Beschäftigten zufrieden mit der Work-Life Balance.

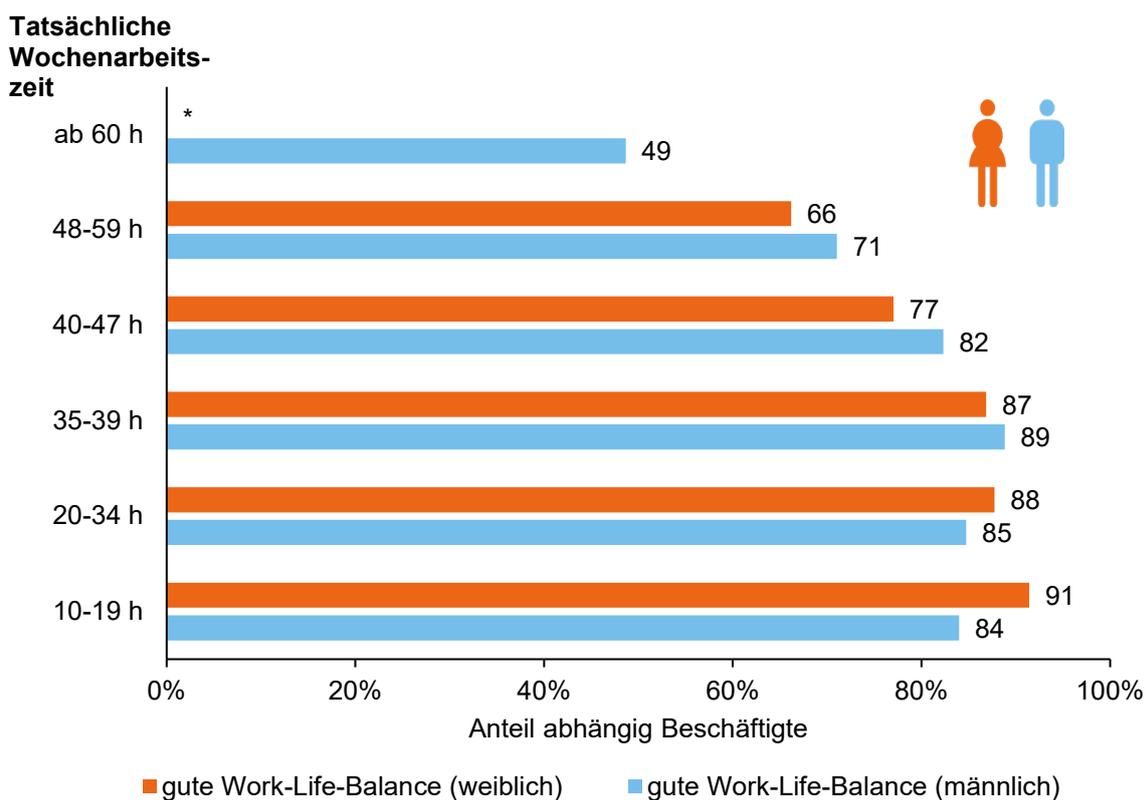


Abb. 23 Zufriedenheit mit der Work-Life Balance nach Länge der Arbeitszeit und Geschlecht (n = 8652)

Erwartungsgemäß nimmt die Zufriedenheit mit der Work-Life Balance auch mit zunehmenden Überstunden oder Mehrarbeit schrittweise ab. So sind 87 Prozent der Frauen und 86 Prozent der Männer, die keine oder höchstens zwei Überstunden pro Woche

machen, mit der Work-Life Balance zufrieden. Bei mehr als zehn Überstunden sinkt der Anteil der Zufriedenen auf 63 Prozent bei den Frauen und auf 58 Prozent bei den Männern.

5.5.3.2 Lage der Arbeitszeit

Nicht nur die Dauer, sondern insbesondere auch die Lage der Arbeitszeit, d. h. ob die Arbeit sozial wertvolle Zeiten wie Wochenenden oder Abende besetzt, kann mit der Work-Life Balance im Zusammenhang stehen (Tucker & Folkard, 2012). Bei Arbeitnehmern, die nicht am Wochenende arbeiten, sind 89 Prozent der Frauen und 86 Prozent der Männer zufrieden mit der Work-Life Balance. 81 Prozent der Frauen, die samstags, nicht aber sonntags arbeiten, sind zufrieden mit der Work-Life Balance – bei Männern sind es 79 Prozent. Ist bei der Wochenendarbeit auch der Sonntag eingeschlossen, sinkt die Zufriedenheit mit der Work-Life Balance auf 69 Prozent bei den Frauen und auf 68 Prozent bei den Männern.

Auch Schichtarbeit kann oftmals mit Problemen bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben zusammenhängen. Beschäftigte in Wechselschicht ohne Nachtarbeit sind seltener mit der Work-Life Balance zufrieden als Beschäftigte, die normalerweise zwischen 7 und 19 Uhr oder in versetzten Arbeitszeiten (beispielsweise immer am frühen Morgen) arbeiten (s. Abb. 24). Die geringste Zufriedenheit mit der Work-Life Balance zeigt sich bei Frauen in Wechselschicht mit Nachtarbeit oder in Dauernachtarbeit (59 Prozent). Bei Männern liegt der Anteil der Zufriedenen immerhin noch bei 68 Prozent.

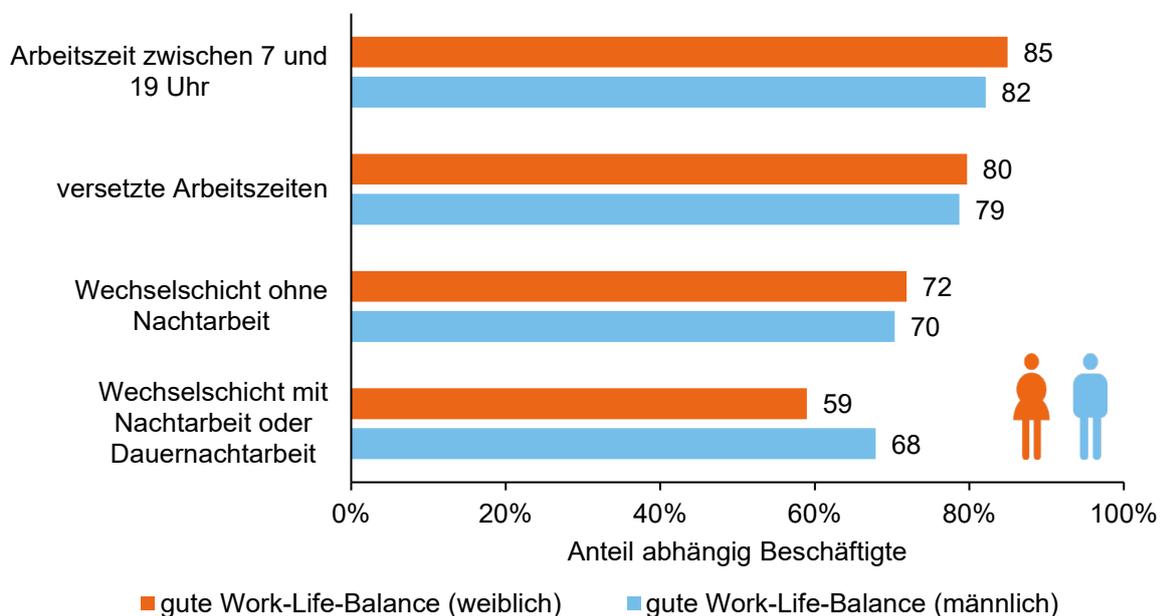
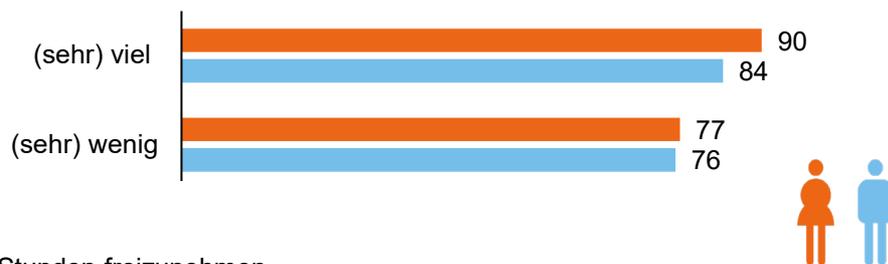


Abb. 24 Zufriedenheit mit der Work-Life Balance nach Lage der Arbeitszeit (n = 8681)

5.5.3.3 Flexible Arbeitszeiten und ständige Erreichbarkeit

Autonomie über die eigene Arbeitszeit stellt eine Ressource dar, die es Beschäftigten ermöglicht, ihre Arbeitszeit so anzupassen, dass sie mit dem Privatleben im Einklang steht. So berichten Männer und Frauen, die viel Einfluss darauf haben, wann sie die Arbeit beginnen oder beenden, deutlich häufiger, dass sie zufrieden mit der Work-Life Balance sind als Beschäftigte, die weniger Einflussmöglichkeiten haben (s. Abb. 25). Auch wer Einfluss darauf hat, sich ein paar Stunden freizunehmen, ist mit der Work-Life Balance häufig zufriedener. Verfügen Beschäftigte dagegen nur über geringen Einfluss darauf, Stunden freizunehmen, fällt die Zufriedenheit mit der Work-Life Balance deutlich geringer aus. Insgesamt können Einflussmöglichkeiten auf die eigene Arbeitszeit also eine bedeutende Ressource für Beschäftigte darstellen, um Arbeit und Privatleben aufeinander abzustimmen. Tiefergehende Analysen zeigen aber auch, dass Beschäftigte, die von häufigem Termin- und Leistungsdruck berichten und viel Einfluss darauf haben, wann sie die Arbeit beginnen und beenden, häufiger Überstunden oder Mehrarbeit machen. Dies deutet darauf hin, dass Zeitautonomie von Beschäftigten auch genutzt wird, um ein hohes Arbeitspensum zu bewältigen und nicht lediglich, um Arbeit und Privatleben in Einklang miteinander zu bringen.

Einfluss auf Arbeitsbeginn und -ende



Einfluss darauf, Stunden freizunehmen

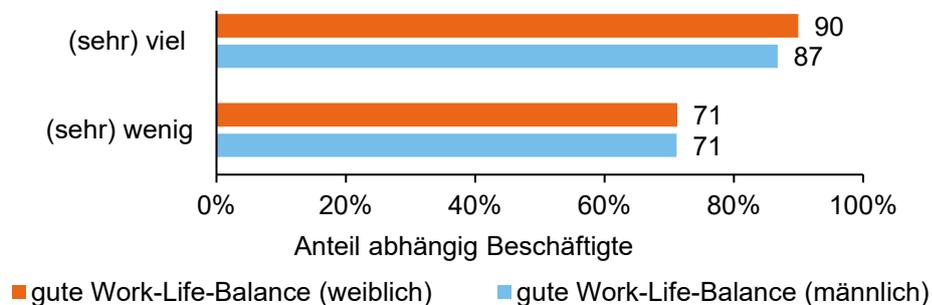


Abb. 25 Zufriedenheit mit der Work-Life Balance bei Einflussmöglichkeiten (8732 ≤ n ≤ 8736)

Fordern Arbeitgeber dagegen Arbeitszeitflexibilität von ihren Beschäftigten ein, kann dies zu vermehrten Vereinbarkeitsproblemen führen. Nur etwas mehr als die Hälfte der Frauen (57 Prozent) und Männer (58 Prozent), bei denen es zu häufigen betriebsbedingten Änderungen der Arbeitszeit kommt, ist zufrieden mit der Work-Life Balance. Frauen (86 Prozent) und Männer (83 Prozent), bei denen es manchmal, selten oder so gut wie nie zu betriebsbedingten Änderungen der Arbeitszeit kommt, sind mit ihrer Work-Life Balance bedeutend zufriedener. Auch Arbeit auf Abruf, Bereitschaftsdienste oder Rufbereitschaft hängen mit der Work-Life Balance zusammen. So sind 81 Prozent der Männer und 84 Prozent der Frauen, deren Tätigkeit weder Arbeit auf Abruf,

Bereitschaftsdienste noch Rufbereitschaft einschließt, zufrieden mit der Work-Life Balance. Tendenziell seltener zufrieden mit der Work-Life Balance sind Beschäftigte, die Arbeit auf Abruf (Männer: 72 Prozent; Frauen: 66 Prozent) oder Bereitschaftsdienste (Männer: 73 Prozent; Frauen: 60 Prozent) leisten. Im Fall von Rufbereitschaft sind lediglich Frauen (73 Prozent) tendenziell seltener zufrieden mit der Work-Life Balance, nicht aber Männer (80 Prozent).

Durch die Verwendung moderner Informations- und Kommunikationstechnologien wird auch die Rolle ständiger Erreichbarkeit für das Entstehen von Konflikten zwischen Arbeit und Privatleben zunehmend diskutiert (Pangert, Pauls & Schüpbach, 2016). Ein Vergleich der BAuA-Arbeitszeitbefragungen 2015 und 2017 hat gezeigt, dass der Anteil der Beschäftigten, von denen Erreichbarkeit für dienstliche Belange im Privatleben erwartet wird, von 22 auf 24 Prozent angestiegen ist (Backhaus et al., 2018). Bereits wenn Erreichbarkeit von Beschäftigten erwartet wird, fällt die Zufriedenheit mit der Work-Life Balance schlechter aus (s. Abb. 26). Noch stärkere Effekte zeigen sich für häufig kontaktierte Beschäftigte im Vergleich zu Beschäftigten, die manchmal, selten oder nie kontaktiert werden. Besonders groß ist auch hier der Unterschied bei Frauen.

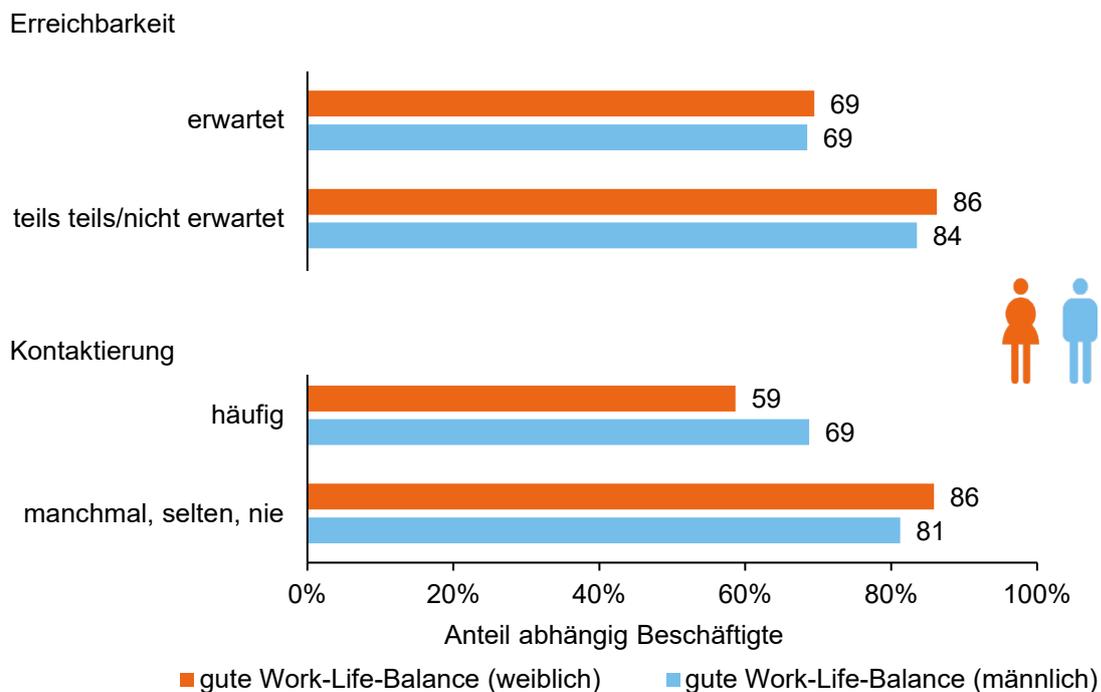


Abb. 26 Zufriedenheit mit der Work-Life Balance bei Arbeit bei ständiger Erreichbarkeit ($8753 \leq n \leq 8754$)

5.5.4 Work-Life Balance und Wohlbefinden von Beschäftigten

5.5.4.1 Gesundheit

Lassen sich Arbeits- und Privatleben nur schwer miteinander vereinbaren, kann dies auch zu langfristigen Beanspruchungsfolgen wie gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen (Tucker & Folkard, 2012). So war ein Ergebnis des Reviews von Wöhrmann (2016), dass mehrere Metaanalysen bestätigten, dass Konflikte zwischen Arbeit und Privatleben mit einer höheren psychischen Beanspruchung einhergehen. Auch in der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017 zeigen sich Zusammenhänge zwischen der Zufriedenheit mit der Work-Life Balance und dem allgemeinen Gesundheitszustand. So schätzen 72 Prozent der Frauen, die zufrieden mit der Work-Life Balance sind, ihren Gesundheitszustand als gut ein, aber nur 47 Prozent der Frauen, die weniger oder nicht zufrieden sind. Auch bei Männern variiert der Anteil derjenigen, die ihre Gesundheit als gut beschreiben würden, stark nach Zufriedenheit (76 Prozent) oder Unzufriedenheit (54 Prozent) mit der Work-Life Balance. Ein ähnliches Muster zeigt sich auch für einzelne gesundheitliche Beschwerden. Wer weniger oder nicht zufrieden ist, leidet häufiger unter Rücken- und Kreuzschmerzen, Schlafstörungen, Müdigkeit und Erschöpfung, Niedergeschlagenheit und körperlicher Erschöpfung (s. Abb. 27).

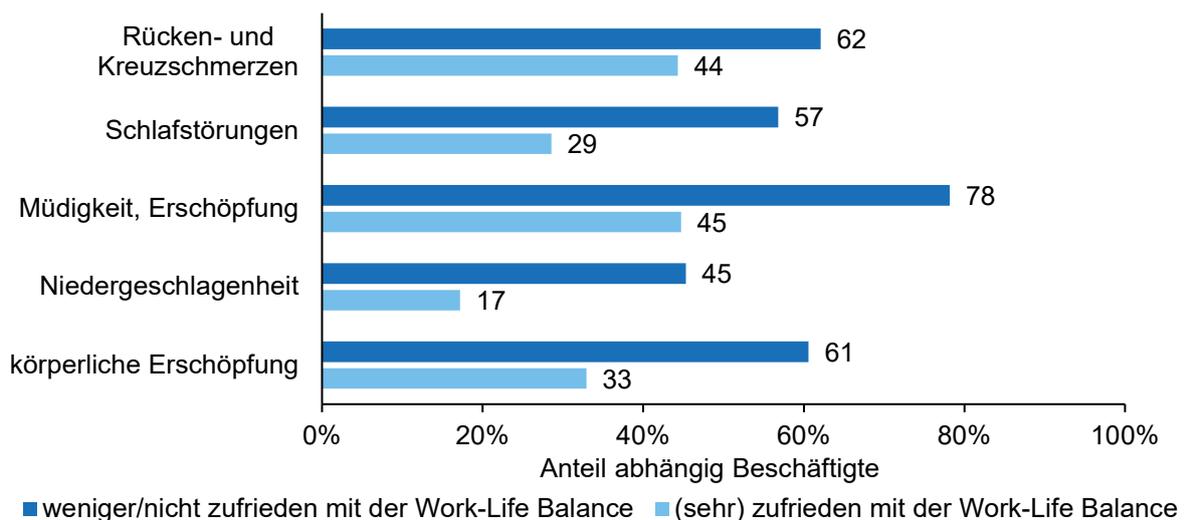


Abb. 27 Gesundheitliche Beschwerden nach Zufriedenheit mit der Work-Life Balance ($8567 \leq n \leq 8574$)

5.5.4.2 Arbeitszeitwünsche, Arbeitszufriedenheit und Arbeitgeberwechsel

Die Zufriedenheit mit der Work-Life Balance steht auch in einem engen Zusammenhang mit den Arbeitszeitwünschen, die Beschäftigte äußern. Während knapp die Hälfte der Beschäftigten, die zufrieden mit der Work-Life Balance sind, ihre Arbeitszeit verkürzen möchten, sind es zwei Drittel der Beschäftigten, die weniger oder nicht zufrieden sind (s. Abb. 28).

Ähnliche Zusammenhänge zeigen sich auch mit der allgemeinen Arbeitszufriedenheit. Während 95 Prozent der Beschäftigten, die mit der Work-Life Balance zufrieden sind, auch mit der Arbeit insgesamt zufrieden sind, sind es nur 76 Prozent der Beschäftigten, die weniger oder nicht zufrieden mit der Work-Life Balance sind. Beschäftigte, die

2015 weniger oder nicht zufrieden mit der Work-Life Balance waren, wechselten zwischen 2015 und 2017 zudem häufiger freiwillig den Arbeitgeber¹⁰. So kündigten 6 Prozent der Beschäftigten, die mit der Work-Life Balance zufrieden waren, das Arbeitsverhältnis bei ihrem vorherigen Arbeitgeber im Vergleich zu 11 Prozent der Beschäftigten, die mit der Work-Life Balance weniger oder nicht zufrieden waren. Dies steht im Einklang mit anderen Studien, die ebenfalls Zusammenhänge zwischen Work-Life Balance und freiwilligen Arbeitgeberwechseln (Vanderpool & Way, 2013) sowie einer erhöhten Wechselabsicht (Nohe & Sonntag, 2014) feststellen konnten. Die Ergebnisse unterstreichen, dass gute Möglichkeiten für die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben auch ein entscheidender Faktor für die Bindung von Mitarbeitern sein können.

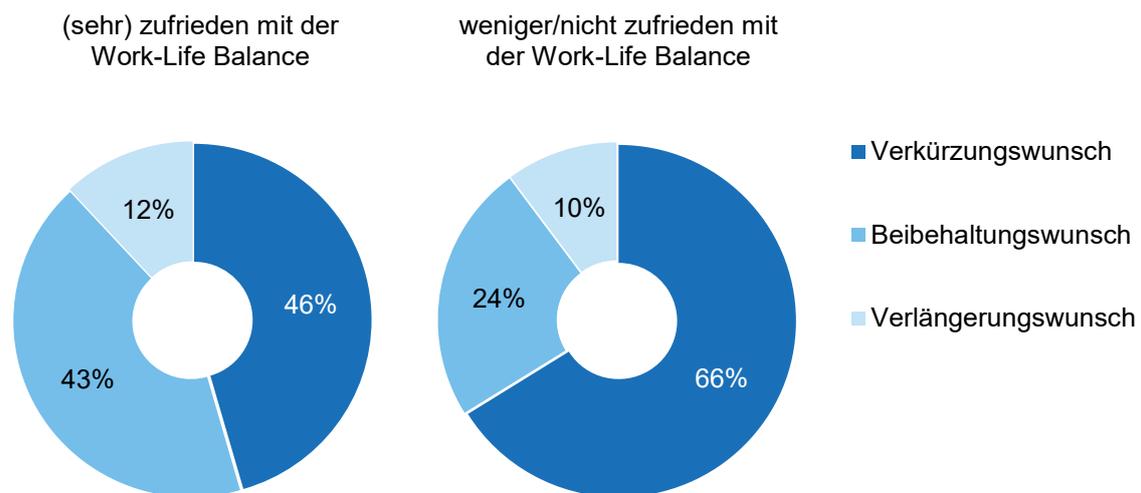


Abb. 28 Arbeitszeitwünsche nach Zufriedenheit mit der Work-Life Balance (n = 8564)

5.5.5 Zusammenfassung und Fazit

Insgesamt bestätigen diese Analysen die Ergebnisse, die schon im Rahmen des Arbeitszeitreports 2016 (Wöhrmann et al., 2016) und in den Überblicksarbeiten der BAuA (Pangert et al., 2016; Wöhrmann, 2016) aufgezeigt werden konnten. Arbeitszeitanforderungen im Hinblick auf Dauer, Lage und Flexibilität, die an die Beschäftigten gestellt werden, gehen mit einer schlechteren Work-Life Balance einher. Einflussmöglichkeiten auf die eigene Arbeitszeit können dagegen eine wertvolle Ressource darstellen. Dabei sollten Arbeitsaufkommen und Personaleinsatz im Einklang miteinander stehen, damit die vorhandene Autonomie nicht primär zur Bewältigung eines hohen Arbeitspensums, sondern zur guten Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben genutzt werden kann. Zudem sollten sich neue Arbeitszeitmodelle, die sich durch den Wandel der Arbeitswelt eröffnen (Beermann et al., 2018), an den Bedürfnissen der Beschäftigten orientieren. Die begrenzte und kostbare Ressource Zeit gut und nachhaltig auf verschiedene Lebensbereiche aufzuteilen, bleibt eine wichtige Herausforderung. Schließlich kann dies maßgeblich zur Gesundheit und Zufriedenheit von Beschäftigten beitragen.

¹⁰ Die Analysen zum Arbeitgeberwechsel beziehen sich auf Daten von abhängig Beschäftigten von denen gültige Angaben 2015 und 2017 vorlagen (n = 5759).

5.5.6 Literatur

Backhaus, N., Tisch, A. & Wöhrmann A. M. (2018). BAuA-Arbeitszeitbefragung: Vergleich 2015-2017. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, doi:10.21934/baua:bericht20180718

Beermann, B., Amlinger-Chatterjee, M., Brenscheidt, F., Gerstenberg, S., Niehaus, M., Wöhrmann, A. M. (2018). Orts- und zeitflexibles Arbeiten: Gesundheitliche Chancen und Risiken. 2. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. doi: 10.21934/baua:bericht20170905

Nohe, C. & Sonntag, K. (2014). Work-family conflict, social support, and turnover intentions: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 1-12. doi:10.1016/j.jvb.2014.03.007

Nohe, C., Michel, A. & Sonntag, K. (2014). A diary study on family-work conflict and job performance: Psychological detachment as moderator and concentration as mediator. *Journal of Organizational Behavior*, 35, 339-357. doi:10.1002/job.1878

Pangert, B., Pauls, N. & Schüpbach, H. (2016). **Die Auswirkungen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit auf Life-Domain-Balance und Gesundheit.** Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Samtleben, C. (2019). Auch an erwerbsfreien Tagen erledigen Frauen einen Großteil der Hausarbeit und Kinderbetreuung. *DIW Wochenbericht Nr. 10/2019*, 140-144. doi:10.18723/diw_wb:2019-10-3

Tucker, P. & Folkard, S. (2012). *Working Time, Health and Safety: A Research Synthesis Paper.* Geneva, Switzerland: International Labour Organization.

Valcour, M. (2007). Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work-family balance. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1512-1523. doi:10.1037/0021-9010.92.6.1512

Vanderpool, C. & Way, S. A. (2013). Investigating work-family balance, job anxiety, and turnover intentions as predictors of health care and senior services customer-contact employee voluntary turnover. *Cornell Hospitality Quarterly*, 54, 149-160. doi:10.1177/1938965513478682

Wöhrmann, A. M. (2016). *Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Work-Life-Balance.* Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. doi:10.21934/baua:bericht20160713/3f

Wöhrmann, A. M., Gerstenberg, S., Hünefeld, L., Pundt, F., Reeske-Behrens, A., Brenscheidt, F. & Beermann, B. (2016). *Arbeitszeitreport Deutschland 2016.* Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. doi:10.21934/baua:bericht20160729

6 Vertiefende Befunde zum Themenfeld Führung und Organisation

6.1 Informationsdefizite und organisationale Restrukturierung als psychische Belastung und gesundheitliches Risiko

Tim Schröder und Birgit Thomson

6.1.1 Einleitung

Bereits im Stressreport 2012 wurde über Restrukturierung als psychische Belastung berichtet, die im Zusammenhang mit Beeinträchtigungen von Wohlbefinden und Gesundheit stehen kann (Köper, 2012). Die Betriebe in Deutschland sind weiterhin zu großen Teilen einem anhaltenden Wandlungsprozess unterlegen (siehe weiter unten). Wichtige Stressoren in Restrukturierungsphasen sind Termin- oder Leistungsdruck, neue Aufgaben, Störungen und Unterbrechungen, Multitasking und hohe Arbeitsintensität (Köper & Richter, 2016). Neben der Arbeitsmenge ist vor allem auch die hohe Unsicherheit in Bezug auf neue Arbeitsanforderungen (neue Aufgaben etc.) oder Arbeitscharakteristika (qualitative und quantitative Arbeitsplatzunsicherheit) ein bedeutsamer Stressor und steht mit Beeinträchtigungen von Wohlbefinden und Gesundheit im Zusammenhang (Köper & Gerstenberg, 2016).

Studien, die sich mit den Auswirkungen von Restrukturierung und Arbeitsplatzunsicherheit befassen, adressieren sehr stark die Bedeutung von umfassender, zeitnaher und individualisierter Kommunikation als zentralen Aspekt, der helfen kann, negative Auswirkungen auf Mitarbeiter in Restrukturierungsprozessen abzumildern (Kieselbach et al., 2009). Auch im Projekt 'psychische Gesundheit in der Arbeitswelt' konnte aufgezeigt werden, dass Unsicherheiten in Bezug auf das Fortbestehen oder die Charakteristika des Arbeitsplatzes mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen im Zusammenhang stehen (Köper & Gerstenberg, 2016). Gerade in Veränderungsprozessen versuchen Beschäftigte die damit verbundenen Unsicherheiten – etwa durch aktive Suche nach offiziellen aber auch inoffiziellen Informationen – zu vermeiden (van den Bos & Lind, 2002). Unsicherheiten treten insbesondere dann auf, wenn zeitnahe, umfängliche und individualisierte Informationen zu zukünftigen Rollen, Anforderungen der Arbeit oder dem Fortbestehen des Beschäftigungsverhältnisses fehlen (De Witte et al., 2010). Insofern ist die frühzeitige Rollenklärung zentral dafür, Veränderungsprozesse 'gesund' zu gestalten (Thomson et al., 2018; Tvedt, Saksvik & Nytro, 2009). So wird in einer Fallstudie über einen positiv verlaufenen Veränderungsprozess empfohlen, die Kommunikation mit denjenigen Mitarbeitern, die besonders von der Restrukturierung betroffen sind, sehr strukturiert und individualisiert zu gestalten (Armgarth, 2009).

Information und Kommunikation sind wichtige Dimensionen organisationaler Gerechtigkeit (Colquitt, 2001). Dazu gehören die Aspekte Ehrlichkeit, Nachvollziehbarkeit und Verständlichkeit, Zeitnähe und Zuschnitt der Erklärungen auf die individuellen Bedürfnisse (Maier et al., 2007). Als Teil der wahrgenommenen Gerechtigkeit stehen diese informationsbezogenen Aspekte konsistent mit Wohlbefinden und Gesundheit im Zusammenhang (Haupt, Backé & Latza, 2016). Studien, die sich mit den Wechselwirkungen von organisa-

tionaler Veränderung und Gerechtigkeit beschäftigen, zeigen, dass Gerechtigkeit als Moderator die Negativwirkungen von Restrukturierung abmildern kann (Elovainio et al., 2004; Elovainio et al., 2005).

Vor diesem Hintergrund liegt es nahe, sich mit der Frage von unzureichender Kommunikation und Informationsdefiziten als psychischer Anforderung und Belastung in organisationalen Veränderungsprozessen zu befassen. Ziel des vorliegenden Beitrags war es daher, die Frage zu beantworten, ob Informationsdefizite aus Sicht der Beschäftigten im Zeitverlauf verstärkt auftreten und als Belastung wahrgenommen werden, ob sie vor allem in Phasen organisationaler Veränderung eine Rolle spielen und ob dies potenziell eine Auswirkung auf Stresserleben und Gesundheit der Beschäftigten hat. Im Zusammenhang mit diesen Überlegungen wurden vier Thesen formuliert, die dann im Folgenden auf Basis der BIBB/BAuA-Daten 2012 und 2018 überprüft und diskutiert werden:

These 1: Restrukturierung steht im Zusammenhang mit Gesundheitsbeeinträchtigungen

These 2: Informationsdefizite als Anforderung und subjektives Belastetsein haben sich im Zeitverlauf verstärkt, d. h. sind im Jahre 2018 höher als im Jahr 2012

These 3: Informationsdefizite treten vor allem im Zusammenhang mit organisationaler Restrukturierung auf

These 4: Informationsdefizite stehen im Zusammenhang mit kurz- und langfristigen Beanspruchungsfolgen: Stress und Gesundheitsbeeinträchtigungen

6.1.2 Stichprobe und Methoden

Zur Überprüfung der vier formulierten Annahmen wurden die Daten der alle sechs Jahre durchgeführten BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung von 2012 und 2018 herangezogen. Die Grundgesamtheit besteht aus allen in Deutschland mit mindestens 10 Stunden pro Woche Beschäftigten ab einem Alter von 15 Jahren. Die Stichprobe ist repräsentativ für diese Grundgesamtheit und umfasst für beide Erhebungszeitpunkte etwa 20.000 Beschäftigte. Die Datenerhebung erfolgte jeweils über strukturierte Telefoninterviews und erfasst, neben Gesundheit und Wohlbefinden sowie einer Vielzahl von Arbeitsbedingungsmerkmalen, auch grundlegende betriebliche Veränderungen, wie Restrukturierung, jeweils in dem Zeitraum von zwei Jahren vor der Befragung. Für die deskriptiven Analysen wurde hier die gewichtete Stichprobe der abhängig Beschäftigten (inkl. Beamte) herangezogen.¹¹ Hieraus ergibt sich eine Netto-Stichprobe für 2012 beziehungsweise 2018 von knapp 17.700 sowie 18.000 Personen.

¹¹ Die in der Abbildung und den Tabellen des Ergebnisteils dargestellten Prozentangaben beziehen sich somit auf die gewichtete Stichprobe. Die dort ebenfalls angeführten χ^2 -Tests auf statistische Unabhängigkeit der Variablen wurden mit der ungewichteten Stichprobe durchgeführt. Zusätzlich (mit der ungewichteten Stichprobe) berechnete multiple Regressionen, deren Ergebnisse hier nicht beschrieben werden, konnten bestätigen, dass die untersuchten Zusammenhänge nicht durch Einflüsse von Drittvariablen verzerrt sind.

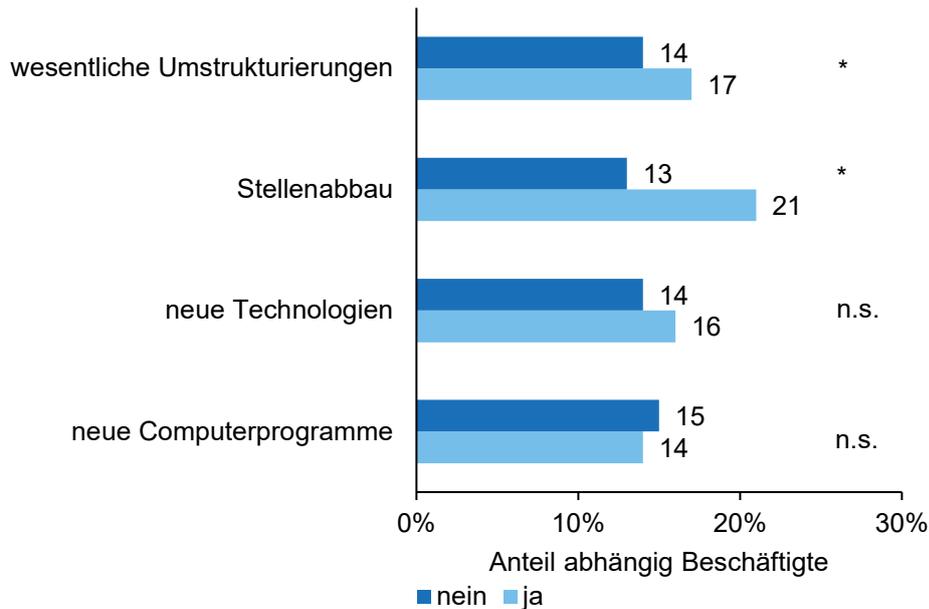
Die genannten Thesen beziehen sich auf die Zusammenhänge von vier Merkmalen: ‚Restrukturierung‘, ‚Informationsdefizite‘, ‚Stress‘ und ‚Gesundheit‘. Diese wurden in der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung wie folgt erhoben: ‚Restrukturierung‘ wurde mit der Frage erfasst, ob in den letzten zwei Jahren vor der Befragung im Jahr 2018 in den Betrieben der Befragten ‚wesentliche Umstrukturierungen oder Umorganisationen‘ des ‚unmittelbaren Arbeitsumfeldes‘ vorgenommen wurden. Ergänzend wurde nach drei weiteren organisationalen Veränderungen in den letzten zwei Jahren gefragt, die mit Restrukturierung in engem Zusammenhang stehen: ‚Stellenabbau/Entlassungen‘ sowie technologische Veränderungen am Arbeitsplatz: die Einführung ‚neuer Fertigungs- oder Verfahrenstechnologien‘ sowie ‚neuer Computerprogramme‘. ‚Informationsdefizite‘ wurden mit folgender Frage erhoben: ‚Wie oft kommt es vor, dass Sie an Ihrem Arbeitsplatz nicht rechtzeitig über einschneidende Entscheidungen, Veränderungen oder Pläne für die Zukunft informiert werden?‘ Die Antwortmöglichkeiten waren ‚häufig, manchmal, selten, nie‘. Im Folgenden wird lediglich das *häufige* Vorhandensein von Informationsdefiziten als ‚Anforderung‘ bezeichnet.¹² Beschäftigte mit dieser Anforderung wurden mit der Zusatzfrage ‚Belastet Sie das?‘ nach der negativen Bewertung, sprich: dem subjektiven Belastetsein durch diese Anforderung gefragt. Die eher kurz- bis mittelfristige Beanspruchungsfolge ‚Stress‘ wurde als subjektive Einschätzung einer ‚Zunahme von Stress und Arbeitsdruck‘ in den letzten zwei Jahren vor der Befragung, also parallel zu etwaigen organisationalen Veränderungen, erfasst. Schließlich wurde der selbst eingeschätzte ‚allgemeine Gesundheitszustand‘, abgefragt auf einer fünfstufigen Skala (1= ‚ausgezeichnet‘, 2= ‚sehr gut‘, 3= ‚gut‘, 4= ‚weniger gut‘, 5= ‚schlecht‘), als langfristige Beanspruchungsfolge herangezogen. Im Hinblick auf die oben formulierten Thesen ergaben sich folgende Ergebnisse der Datenanalyse.

6.1.3 Ergebnisse

6.1.3.1 Zu These 1: Restrukturierung steht im Zusammenhang mit Gesundheitsbeeinträchtigungen

Zunächst zeigte sich, wie schon im Stressreport 2012, dass im Jahr 2018 nach wie vor in den Betrieben eines Gutteils der Beschäftigten (42 Prozent) Restrukturierungen vorgenommen wurden. Der Anteil blieb auf hohem Niveau relativ konstant. Die Abb. 29 gibt den Anteil von Beschäftigten wieder, die ihren Gesundheitszustand als weniger gut bis schlecht einschätzten – insgesamt waren das 15 Prozent – und differenziert dabei nach Beschäftigten, deren Betriebe Restrukturierungen, aber auch Stellenabbau sowie technologische Veränderungen vorgenommen haben (‘ja’) oder nicht (‘nein’). So schätzten nur 14 Prozent der Beschäftigten ohne wesentliche Umstrukturierungen in ihren Betrieben ihren Gesundheitszustand im Jahr 2018 als weniger gut bis schlecht ein gegenüber 17 Prozent der Beschäftigten in Betrieben mit Umstrukturierungen – ein statistisch bedeutsamer Unterschied von drei Prozentpunkten. Im Falle des Stellenabbaus war dieser Unterschied noch größer und betrug acht Prozentpunkte. Gut ein Fünftel (21 Prozent) der Beschäftigten, deren Betriebe Stellen abgebaut haben, fühlte sich gesundheitlich weniger gut bis schlecht. Damit bestätigte sich These 1 für Restrukturierung, aber auch den Stellenabbau.

¹² Hier wie bei allen anderen Variablen wurden Personen, die keine Angabe gemacht haben, aus der Stichprobe ausgeschlossen.



* = Unterschied ist signifikant, n. s. = nicht signifikant
 Quelle: BIBB/BAuA 2018, gewichtete Berechnungen

Abb. 29 Anteil Beschäftigter mit allgemeinem Gesundheitszustand ‚weniger gut / schlecht‘ (Selbsteinschätzung) an allen Beschäftigten (in Prozent), nach Beschäftigten in Betrieben ohne (‘nein’) und mit (‘ja’) Veränderung, 2018

Die Ergebnisse stehen im Einklang mit einer Vielzahl von Studien, die Restrukturierung und insbesondere Downsizing als Gesundheitsrisiko identifizieren (Kieselbach et al., 2009; Kivimäki et al., 2007; Köper & Richter, 2012). Dabei wird vor allem auch die zunehmende Unsicherheit als ein vermittelnder Aspekt gesehen (Thomson & Michel, 2018). Auf die spezifische Rolle von Unsicherheit im Zusammenhang mit Informationsdefiziten kommen wir weiter unten im Zusammenhang mit den Thesen 2 und 3 zurück.

Anders als bei Restrukturierung und Stellenabbau fanden sich keine Hinweise auf besondere Gesundheitsrisiken bei technologischen Veränderungen in der Arbeitsumgebung. Im Falle der Einführung neuer Software wurde gar ein umgekehrter Zusammenhang sichtbar. Beide in Abb. 29 dokumentierten Unterschiede waren nicht signifikant. Nicht jede organisationale Veränderung ist also mit gesundheitlicher Beeinträchtigung verbunden. Dieser Befund betont noch einmal die besondere Bedeutung der mit Restrukturierung und Stellenabbau verbundenen Belastung.

6.1.3.2 Zu These 2: Informationsdefizite als Anforderung und subjektives Belastetsein haben sich im Zeitverlauf verstärkt, d. h. sind im Jahre 2018 höher als im Jahr 2012

These 2 bestätigt sich ebenfalls (s. Tab. 9). Zwischen 2012 und 2018 stieg der Anteil der Beschäftigten, denen rechtzeitige Informationen fehlen, signifikant von 15 Prozent auf 17 Prozent. Darüber hinaus stieg auch der Anteil derjenigen, die sich durch diese Anforderung belastet fühlten, signifikant von 65 Prozent auf 72 Prozent. Diese Werte bringen zum Ausdruck, dass Informationsdefizite für die Beschäftigten eine hohe und sogar steigende Bedeutung als Stressor haben.

Tab. 9 Beschäftigte mit Informationsdefiziten als Anforderung und subjektives Belastetsein (Anteile in Prozent), 2012-2018

	2012	2018
Anforderung: Informationsdefizit	15	17 *
Davon als Belastung empfunden	65	72 *

* = Unterschied ist signifikant

Quelle: BIBB/BAuA 2012/2018, gewichtete Berechnungen

Im Sinne der 'uncertainty management theory' (van den Bos & Lind, 2002) versuchen Individuen in Phasen von Veränderung durch Information ihre Unsicherheit zu reduzieren. Der Aspekt der wahrgenommenen informationalen Fairness (Colquitt, 2001) hat für Beschäftigte dabei einen hohen Stellenwert. In einer aktuellen qualitativen Studie zu besonders bedeutsamen Aspekten in Restrukturierungsprozessen nannten die Interviewpartner an erster Stelle die Bedeutung von zeitnaher, umfänglicher und individualisierter Kommunikation und Information (Thomson et al., 2018). Dies steht im Einklang mit den hier dargestellten Ergebnissen und der 'uncertainty management theory'.

6.1.3.3 Zu These 3: Informationsdefizite treten vor allem im Zusammenhang mit organisationaler Restrukturierung auf

Auch These 3 bestätigt sich (siehe Tab. 10). 21 Prozent der Beschäftigten, in deren Betrieben wesentliche Umstrukturierungen vorgenommen wurden, fühlten sich häufig nur unzureichend informiert. Dies trifft auf nur 13 Prozent der Beschäftigten zu, in deren Betrieben keine Restrukturierungen vorgenommen wurden. Beim Stellenabbau sind die Unterschiede noch größer, d. h. in Phasen von Stellenabbau erlebten die Beschäftigten besonders häufig Informationsdefizite. Im Falle der Einführung neuer Technologien sind die Unterschiede hingegen schwächer und bei der Einführung neuer Computerprogramme nicht signifikant.

Tab. 10 Anteil Beschäftigter mit Informationsdefiziten (Anforderung) und Anteil subjektiv Belasteter an allen Beschäftigten mit Informationsdefiziten (in Prozent), nach Beschäftigten in Betrieben mit und ohne organisationale Veränderung, 2018

Anforderung: Informationsdefizit (in Prozent)			
Veränderung	nein	ja	
Wesentliche Umstrukturierungen	13	21	*
Stellenabbau	14	25	*
Neue Technologien	15	19	*
Neue Computerprogramme	16	17	n. s.
Davon als subjektives Belastetsein empfunden (in Prozent)			
Veränderung	nein	ja	
Wesentliche Umstrukturierung	66	76	*
Stellenabbau	69	74	n. s.
Neue Technologien	71	72	n. s.
Neue Computerprogramme	71	72	n. s.

* = Unterschied ist signifikant, n. s. = nicht signifikant

Quelle: BIBB/BAuA 2018, gewichtete Berechnungen

Blickt man auf Beschäftigte, die nicht nur Informationsdefizite aufwiesen, sondern sie auch als subjektiv belastend (also negativ) empfanden, so wird Folgendes deutlich: Ausschließlich die organisationale Veränderungsform der Restrukturierung wurde häufiger als belastend empfunden. Bei Beschäftigten in Betrieben mit wesentlicher Umstrukturierung trat informationsbezogenes subjektives Belastetsein signifikant häufiger auf als in nicht restrukturierten Betrieben (d. h. bei 76 Prozent der Beschäftigten mit Informationsdefiziten gegenüber 66 Prozent ohne Informationsdefizite). Die Unterschiede bei allen anderen Veränderungsformen erwiesen sich als nicht signifikant. Den Zusammenhang von Restrukturierung und Informationsdefiziten betonen auch Gerstenberg, Köper und Hüffmeier (2015). Befragte in einer Interviewstudie, die sich auf spezifische Probleme organisationaler Restrukturierungen bezog, nannten Informations- und Kommunikationsdefizite als zentralen Punkt, insbesondere in Organisationen mit langen und formalisierten Kommunikationswegen.

6.1.3.4 Zu These 4: Informationsdefizite stehen im Zusammenhang mit kurz- und langfristigen Beanspruchungsfolgen: Stress und Gesundheitsbeeinträchtigung

Nachdem die Informationsdefizite als Anforderung und subjektives Belastetsein betrachtet wurden, geht es nun um die damit einhergehenden Folgen. Deutlich wird, dass eine Zunahme von Stress und Arbeitsdruck als kurz- bis mittelfristige Beanspruchungsfolge eng mit unzureichender oder nicht rechtzeitiger Information über Veränderungen zusammenhängt. 35 Prozent der Beschäftigten ohne Informationsdefizite nahmen eine Zunahme von Stress wahr gegenüber 56 Prozent der Beschäftigten mit Informationsdefiziten. Gleiches gilt für diejenigen Beschäftigten, die Informationsdefizite als subjektive Belastung empfanden. 62 Prozent dieser Gruppe berichteten, dass Stress und Arbeitsdruck in den zwei Jahren vor der Datenerhebung deutlich zugenommen habe. Bei den Beschäftigten ohne Informationsdefizite waren dies nur 39 Prozent (s. Tab. 11).

Die längerfristigen Gesundheitsfolgen sind insgesamt weniger prävalent als das Stresserleben. Dennoch besteht auch hier ein starkes Gefälle zwischen Beschäftigten mit und ohne Informationsdefiziten. Mit 25 Prozent schätzten fast doppelt so viele Beschäftigte mit Informationsdefizit ihre Gesundheit als weniger gut bis schlecht ein als Beschäftigte ohne diese Defizite (13 Prozent). 28 Prozent derjenigen, die sich durch Informationsdefizite auch subjektiv belastet fühlen, berichteten einen beeinträchtigten allgemeinen Gesundheitszustand. Alle berichteten Unterschiede zu den kurz- und langfristigen Beanspruchungsfolgen waren signifikant. Insgesamt bestätigt sich somit auch These 4 in vollem Umfang.

Tab. 11 Anteil Beschäftigter mit kurz- und langfristigen Beanspruchungsfolgen an allen Beschäftigten (in Prozent), nach Beschäftigten mit und ohne Informationsdefizite als Anforderung und subjektive Belastung, 2018

Anteil Zunahme Stress und Druck in den letzten zwei Jahren		
Anforderung / Belastung:	Nein	Ja
Anforderung: Informationsdefizit	35	56 *
Subjektive Belastung: Beschäftigte mit Anforderung	39	62 *
Allgemeiner Gesundheitszustand weniger gut/schlecht		
Anforderung / Belastung:	Nein	Ja
Anforderung: Informationsdefizit	13	25 *
Subjektive Belastung: Beschäftigte mit Anforderung	17	28 *

* = Unterschied ist signifikant

Quelle: BIBB/BAuA 2012/2018, gewichtete Berechnungen

Diese Ergebnisse sind konsistent zu Studien, die sich auf die Bedeutung von organisationaler Gerechtigkeit im Kontext von Restrukturierung und insbesondere bei Stellenabbau beziehen. So konnten Elovainio et al. (2004; 2005) zeigen, dass insbesondere in der Unsicherheit von Restrukturierungen mangelnde Fairnesswahrnehmungen mit Stress und Gesundheitsbeeinträchtigungen im Zusammenhang stehen. Bei unzureichenden Fairnesswahrnehmungen verstärkte sich der negative Zusammenhang von Restrukturierung und Gesundheit. Haupt et al. (2016) stellten ebenfalls fest, dass unzureichende Gerechtigkeit (insbesondere im Hinblick auf die Prozesse, Informationsweitergabe und im Hinblick auf wertschätzenden Umgang) sehr konsistente und deutliche Zusammenhänge mit Gesundheitsbeeinträchtigungen aufweist.

6.1.4 Fazit

Ziel dieses Beitrags war es, die Frage zu beantworten, ob sich über die Zeit hinweg aus Sicht der Beschäftigten das Problem von Informationsdefiziten verändert hat und ob dies eine Auswirkung auf deren Stresserleben und Gesundheit hat. Untersucht wurde daher, ob die Prävalenz von Informationsdefiziten (Anforderung) zum Beanspruchungserleben der Beschäftigten beiträgt (subjektives Belastetsein) und ob diese Informationsdefizite vor allem in Phasen organisationaler Veränderung eine Rolle spielen. Hierzu wurden, mit Blick auf die einschlägige Literatur, vier Thesen formuliert und empirisch auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen von 2012 und 2018 überprüft. Alle vier Thesen wurden bestätigt. Sowohl Restrukturierungsprozesse als auch die hiermit im Zusammenhang stehenden Informationsdefizite – d. h. nicht rechtzeitig bereitgestellte Informationen über einschneidende Entscheidungen, Veränderungen oder Zukunftspläne – sind häufiger mit Gesundheitsbeeinträchtigungen verbunden. Zugleich hat sich der Anteil von Beschäftigten mit Informationsdefiziten sowie derer, die sich hierdurch belastet fühlen, erhöht. Beschäftigte, die Informationsdefizite berichteten (und insbesondere diejenigen, die dies als belastend empfanden) gaben auch häufiger an, ihr Stress bei der Arbeit habe zugenommen und ihr allgemeiner Gesundheitszustand sei beeinträchtigt.

Informationsdefizite sind in Restrukturierungen ein bedeutsames Problem. Studien, die sich beispielsweise auf die Gesundheitswirkungen von Arbeitsplatzunsicherheit in Veränderungsprozessen beziehen, weisen in Ihren Empfehlungen darauf hin, die Kommunikation und Transparenz im Hinblick auf die organisationalen Ziele und im Hinblick auf die

Umsetzungsprozesse der Restrukturierung zu verbessern (De Cuyper et al., 2010; Mauno et al., 2014; Richter, Köper & Dorschu, 2013). Dies bezieht sich auch auf eine klare Kommunikation darüber, was die Beschäftigten im Sinne des 'psychologischen Vertrags' bei veränderten Rahmenbedingungen erwarten können (Vander Elst et al., 2014).

Wichtig für die zukünftige Forschung ist die nähere Analyse technikbezogener Veränderungen im Rahmen der Digitalisierung. D. h. es wäre wichtig zu wissen, welche konkreten digitalen Technologien in die Unternehmen eingeführt werden und wie sich diese Veränderungen auswirken. Gemäß den obigen Analysen scheint es so, dass technische Veränderungen nicht zwangsläufig die gleiche Qualität im Hinblick auf Unsicherheit, Arbeitsintensivierung etc. aufweisen wie organisationale Restrukturierung im Allgemeinen. Unter Umständen könnten sie der Gesundheit von Mitarbeitern sogar eher zuträglich sein. Auf Basis der hier dargestellten Konstrukte, die Einführung 'neuer Technologien' und 'neuer Computerprogramme', welche die Digitalisierung nur grob abbilden, sowie der rein deskriptiven Auswertung kann dies aber nur als erster Hinweis dienen, dass Veränderungen im Zuge der Digitalisierung spezifisch betrachtet werden müssen. Die Auswirkung von Digitalisierung auf organisationale Prozesse und Gesundheit wird dazu durch die BAuA in einem groß angelegten Projekt analysiert werden (BAuA, 2019).

6.1.5 Literatur

Armgarth, E. (2009). Restructuring and individual health: Ericsson and Manpower Health Partner/Sweden. In T. Kieselbach, E. Armgarth, S. Bagnara, A. L. Elo, S. Jefferys & C. e. a. Jolin (Hrsg.), Health in Restructuring. Innovative Approaches and Policy Recommendations. European Expert Group on Health in Restructuring. München: Hampp Verlag.

BAuA (2019). Arbeits- und Forschungsprogramm 2018-2021. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386-400.

De Cuyper, N., De Witte, H., Vander Elst, T. & Handaja, Y. (2010). Objective threat of unemployment and situational uncertainty during a restructuring: Associations with perceived job insecurity and strain. *Journal of Business and Psychology*, 25(1), 75-85.

De Witte, H., De Cuyper, N., Handaja, Y., Sverke, M., Näswall, K. & Hellgren, J. (2010). Associations Between Quantitative and Qualitative Job Insecurity and Well-Being. *International Studies of Management and Organization*, 40, 40-56.

Elovainio, M., Kivimäki, M., Steen, N. & Vahtera, J. (2004). Job decision latitude, organizational justice and health: multilevel covariance structure analysis. *Social Science & Medicine*, 58(9), 1659-1669.

Elovainio, M., van den Bos, K., Linna, A., Kivimäki, M., Ala-Mursula, L., Pentti, J. & Vahtera, J. (2005). Combined effects of uncertainty and organizational justice on employee health: testing the uncertainty management model of fairness judgments among Finnish public sector employees. *Social Science & Medicine*, 61(12), 2501-2512.

Gerstenberg, S., Köper, B. & Hüffmeier, J. (2015). Auf dem Weg zu neuen sozialen Praktiken bei betrieblichen Restrukturierungen. *Sozialwissenschaften und Berufspraxis*, 38(2), 233-247.

Haupt, C., Backé, E.-M. & Latza, U. (2016). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt. Gerechtigkeit und Belohnung. baua: Bericht. Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Kieselbach, T., Armgarth, E., Bagnara, S., Elo, A.-L., Jefferys, S., Joling, C., . . . Widerszal-Bazyl, M. (2009). Health in Restructuring. Innovative Approaches and Policy Recommendations. München: Hampp.

Kivimäki, M., Honkonen, T., Wahlbeck, K., Elovainio, M., Pentti, J. & Klaukka, T. (2007). Organisational downsizing and increased use of psychotropic drugs among employees who remain in employment. *Journal of Community and Environmental Health*, 61, 154–158.

Köper, B. (2012). Restrukturierung. In A. Lohmann-Haislah (Hrsg.), *Stressreport Deutschland 2012. Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden* (S. 143-155). Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Köper, B. & Gerstenberg, S. (2016). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt. Arbeitsplatzunsicherheit (Job Insecurity). BAuA: Bericht. Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesamt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Köper, B. & Richter, G. (2012). Restrukturierung in Organisationen und mögliche Auswirkungen auf die Mitarbeiter: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Köper, B. & Richter, G. (2016). Restrukturierung und Gesundheit. In B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose & M. Meyer (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2016. Unternehmenskultur und Gesundheit – Herausforderungen und Chancen* (S. 159-170). Berlin und Heidelberg: Springer.

Maier, G. W., Streicher, B., Jonas, E. & Woschée, R. (2007). Gerechtigkeitseinschätzungen in Organisationen. *Diagnostica*, 53, 97-108.

Mauno, S., De Cuyper, N., Tolvanen, A., Kinnunen, U. & Mäkikangas, A. (2014). Occupational well-being as a mediator between job insecurity and turnover intention: Findings at the individual and work department levels. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(3), 381-393.

Richter, G., Köper, B. & Dorschu, J. (2013). Arbeitnehmer in Restrukturierungen: Bertelsmann.

Thomson, B. & Michel, A. (2018). Organisational restructuring and employee health. Job insecurity as a specific stressor in times of change. In P. P. edited by Maria Vakola (Hrsg.), *Organizational change: Psychological effects and strategies for coping*. New York: Routledge.

Thomson, B., Rank, J., Gerstenberg, S. & Ulland, N. (2018). *Qualifizierungstools für Führungskräfte und Betriebsräte bei betrieblichen Restrukturierungen* (1. Auflage). Dortmund: BAuA.

Tvedt, S. D., Saksvik, P. Ø. & Nytro, K. (2009). Does change process healthiness reduce the negative effects of organizational change on the psychosocial work environment? *Work & Stress*, 23(1), 80-98.

van den Bos, K. & Lind, E. A. (2002). Uncertainty management by means of fairness judgments. *Advances in experimental social psychology*, 34, 1-60.

Vander Elst, T., De Cuyper, N., Baillien, E., Niesen, W. & De Witte, H. (2014). Perceived Control and Psychological Contract Breach as Explanations of the Relationships Between Job Insecurity, Job Strain and Coping Reactions: Towards a Theoretical Integration. *Stress and Health*, 32(2), 100-116.

6.2 Anforderungen, Ressourcen und Gesundheit von Führungskräften

Corinna Steidelmüller, Barbara Steinmann, Birgit Thomson und Anja Wittmers

6.2.1 Einleitung/Hintergrund

Führungskräfte werden vornehmlich als handelnde Akteure betrachtet, die durch ihr Führungsverhalten Einfluss auf die Arbeitsgestaltung und auch direkt auf die Gesundheit der Mitarbeiter (siehe Kapitel 6.3) nehmen. Die Gesundheit der Führungskräfte selbst und die spezifischen Belastungsfaktoren, die mit der Führungsrolle einhergehen, werden in der Literatur bisher eher vernachlässigt (Barling & Cloutier, 2017; Zimmer, Hentrich, Bockhoff, Wissing & Petermann, 2015). Ein guter Gesundheitszustand der Führungskraft steht allerdings im Zusammenhang mit ihrem Führungsverhalten (Harms, Credé, Tynan, Leon & Jeung, 2017; Kaluza, Boer, Buengeler & van Dick, 2019). Zudem wird angenommen, dass Führungskräfte ihren Stress an die Mitarbeiter weitergeben, sodass ein guter Gesundheitszustand der Führungskräfte auch entscheidend für die Gesundheit der Beschäftigten ist (Franke, Ducki & Felfe, 2015; Skakon, Nielsen, Borg & Guzman, 2010).

In ihrer Meta-Analyse identifizieren Zimmer und Kollegen (2015) 15 Studien mit widersprüchlichen Ergebnissen bezogen auf die Ausprägung und Verbreitung psychischer Beeinträchtigung bei Führungskräften. Bei einem Vergleich der Führungskräfte auf verschiedenen Hierarchieebenen deuten erste Hinweise allerdings daraufhin, dass vor allem Führungskräfte auf unterer und mittlerer Führungsebene einem höheren Gesundheitsrisiko ausgesetzt sind als Führungskräfte der obersten Ebene (Björklund, Lohela-Karlsson, Jensen & Bergström, 2013; Pangert & Schüpbach, 2011; Rixgens & Badura, 2011). Unterschiede im Gesundheitszustand könnten unter anderem dadurch erklärt werden, dass sich die Anforderungen und Ressourcen zwischen Führungskräften und Mitarbeitern sowie zwischen den Führungsebenen unterscheiden. So deuten frühere Auswertungen der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 sowie erste aktuelle Auswertungen der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 darauf hin, dass Führungskräfte häufiger Termin- oder Leistungsdruck, aber auch gleichzeitig mehr Handlungsspielraum besitzen und sich dies in Abhängigkeit von der Führungsspanne unterscheidet (BMAS/BAuA, 2020; Lohmann-Haislah, 2012; Lück, 2017).

Vor diesem Hintergrund beschäftigt sich das vorliegende Kapitel mit den spezifischen Anforderungen und Ressourcen sowie der gesundheitlichen Situation von Führungskräften im Vergleich zu Beschäftigten ohne Führungsverantwortung. Darüber hinaus werden Führungskräfte auf verschiedenen Führungsebenen näher betrachtet. Auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 werden zunächst Führungskräfte und Beschäftigte ohne Führungsverantwortung verglichen. Das Sample wird dafür beschränkt auf abhängig Beschäftigte und Beamte (N = 17.852). Führungskräfte werden im Rahmen der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung mit der Frage „Haben Sie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, für die Sie <der/die> direkte Vorgesetzte sind?“ und den Antwortkategorien „Ja“ und „Nein“ identifiziert. Hierbei gaben 4.922 Personen an, direkte/r Vorgesetzte/r zu sein, während 12.896 Personen keine Führungsverantwortung besitzen. Es geben somit etwa ein Drittel aller Beschäftigten an, eine Vorgesetztenfunktion für andere zu haben (siehe auch Lück, Hünefeld, Brenscheidt, Bödefeld &

Hünefeld, 2019). Für die Vergleiche von Führungskräften auf verschiedenen Hierarchieebenen wird auf die Frage „Welcher Führungsebene würden Sie sich zuordnen?“ mit den Antwortoptionen „der oberen“, „der mittleren“ oder „der unteren“ zurückgegriffen. Um eine gewisse Vergleichbarkeit bei den Angaben zu den Führungsebenen herzustellen, gehen in diese Analysen nur Führungskräfte ein, die in Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten arbeiten (N = 2.855).¹³

6.2.2 Anforderungen der Führungskräfte

Mit Blick auf die Anforderungen der Führungskräfte zeigt sich ähnlich wie auch schon im Stressreport 2012, dass Führungskräfte im Vergleich zu Beschäftigten ohne Vorgesetztenfunktion signifikant häufiger mit höheren Anforderungen konfrontiert sind (s. Abb. 30).¹⁴ Eine Ausnahme bilden die ständig wiederkehrenden Arbeitsvorgänge. Diese treten signifikant häufiger bei Beschäftigten ohne Vorgesetztenfunktion auf als bei Führungskräften. Wie schon im Stressreport 2012 sind die drei am häufigsten genannten Anforderungen für Führungskräfte „gleichzeitige Betreuung verschiedenartiger Aufgaben“, „starker Termin- oder Leistungsdruck“ sowie „Störungen / Unterbrechungen“.

¹³ Insgesamt wurde für die deskriptiven Analysen (Prävalenzen, Prozentangaben) die gewichtete Stichprobe als Grundlage verwendet, während für inferenzstatistischen Analysen (Mittelwertvergleiche & Chi²-Tests) sowie für die Berechnung der Konfidenzintervalle die ungewichtete Stichprobe als Grundlage diente. Die Größe der Stichprobe (N) wird gewichtet berichtet.

¹⁴ Die 95%-Konfidenzintervalle der Anteilswerte für Mitarbeiter und Führungskräfte überlappen sich nicht. Darüber hinaus bestätigen auch Chi²-Tests (häufig vs. nicht häufig) die Signifikanz der Ergebnisse: Sehr schnell arbeiten: $\chi^2(1) = 97,294$, $p < ,001$; Arbeiten an der Grenze der Leistungsfähigkeit: $\chi^2(1) = 75,589$, $p < ,001$; Gleichzeitiges Betreuen verschiedener Arbeiten: $\chi^2(1) = 500,433$, $p < ,001$; Störungen, Unterbrechungen bei der Arbeit: $\chi^2(1) = 387,741$, $p < ,001$; Konfrontation mit neuen Aufgaben: $\chi^2(1) = 129,913$, $p < ,001$; Ständig wiederkehrende Arbeitsvorgänge: $\chi^2(1) = 102,501$, $p < ,001$; Starker Termin- oder Leistungsdruck: $\chi^2(1) = 315,723$, $p < ,001$.

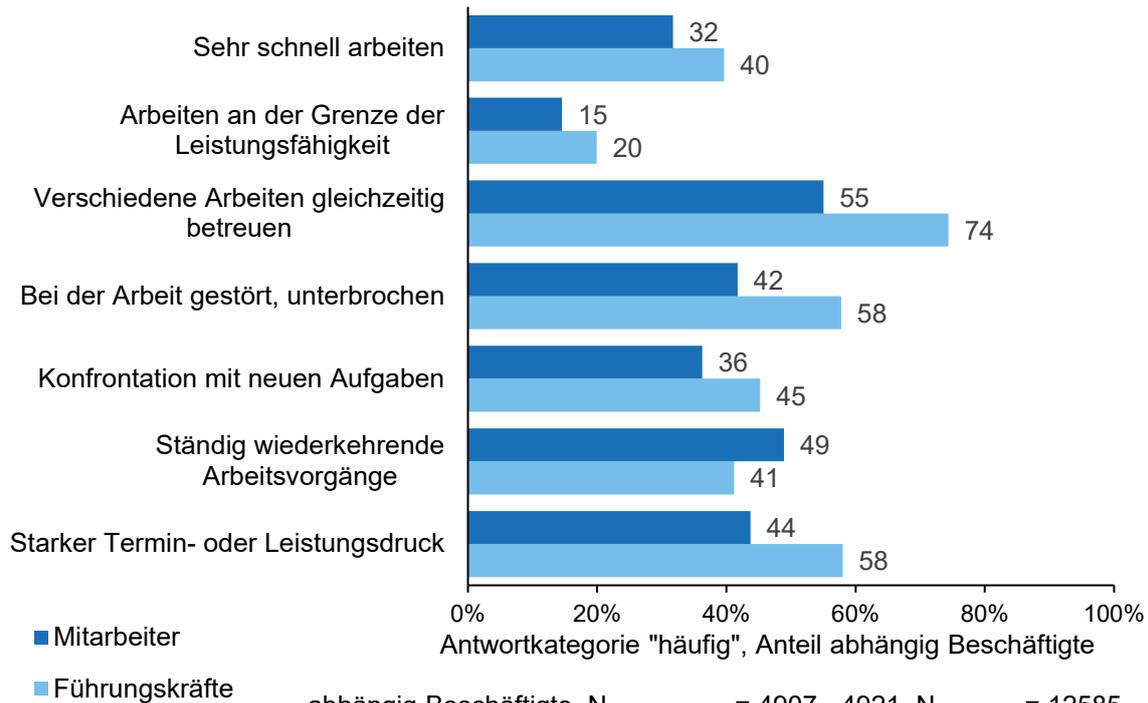


Abb. 30 Unterschiede im Hinblick auf Anforderungen zwischen Führungskräften und Mitarbeitern

Bei einem Vergleich der Führungskräfte auf verschiedenen Führungsebenen fällt auf, dass sich die Anforderungen für Führungskräfte auf unterschiedlichen Ebenen nochmals unterscheiden.¹⁵ Mit einer zunehmend höheren Position entlang der Führungsebene berichten die Führungskräfte signifikant häufiger, dass sie mit neuen Aufgaben konfrontiert sind, die eine Einarbeitung und ein Eindenken erforderlich machen. Allerdings ist der Anteil derjenigen, die häufig von ständig wiederkehrenden Arbeitsvorgängen berichten, mit aufsteigender Führungsebene signifikant geringer. Darüber hinaus geben Führungskräfte der mittleren und oberen Ebene im Vergleich zu Führungskräften auf der unteren Ebene deutlich häufiger Termin- oder Leistungsdruck an. Führungskräfte auf der oberen Ebene müssen zudem deutlich häufiger verschiedenartige Arbeiten und Vorgänge gleichzeitig im Auge behalten als Führungskräfte auf der unteren und mittleren Ebene (s. Abb. 31).

¹⁵ Zur Überprüfung der Unterschiede werden 95%-Konfidenzintervalle der Anteilswerte je Führungsebene betrachtet. Sind die Konfidenzintervalle der verschiedenen Führungsebenen überschneidungsfrei, kann von einem signifikanten Unterschied ausgegangen werden.

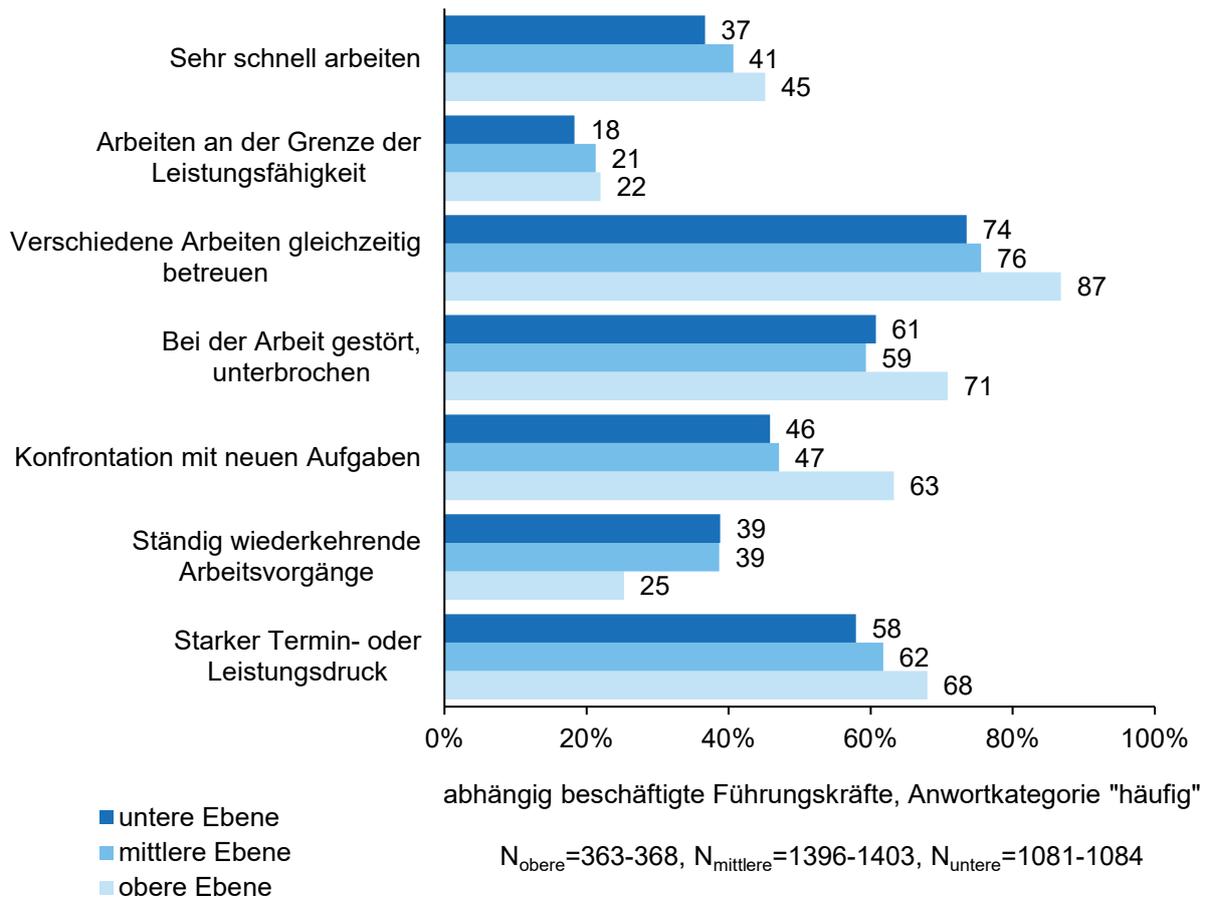


Abb. 31 Arbeitsanforderungen nach Führungsebene

Es zeigt sich zudem, dass häufiges „Arbeiten an der Grenze der Leistungsfähigkeit“ sowie häufiger „starker Termin- oder Leistungsdruck“ und häufige „Störungen / Unterbrechungen“ von einem hohen Anteil der Befragten als subjektiv belastend wahrgenommen werden. Interessanterweise empfinden Beschäftigte ohne Führungsfunktion das häufige Vorkommen der Anforderungen mit Ausnahme der Anforderung „Störungen / Unterbrechungen“ eher als subjektive Belastung als Führungskräfte (s.

Abb. 32). Die Unterschiede sind mit Ausnahme der Belastung durch ständig wiederkehrende Arbeitsvorgänge für alle anderen Faktoren der subjektiven Belastung statistisch signifikant.¹⁶

¹⁶ Belastung durch sehr schnelles arbeiten: $\chi^2(1) = 10,268$, $p = ,001$; Belastung durch Arbeiten an der Grenze der Leistungsfähigkeit: $\chi^2(1) = 16,117$, $p < ,001$; Belastung durch gleichzeitiges Betreuen verschiedener Arbeiten: $\chi^2(1) = 4,388$, $p = ,036$; Belastung durch Störungen, Unterbrechungen bei der Arbeit: $\chi^2(1) = 3,927$, $p = ,048$; Belastung durch Konfrontation mit neuen Aufgaben: $\chi^2(1) = 7,936$, $p = ,005$; Belastung durch ständig wiederkehrende Arbeitsvorgänge: $\chi^2(1) = 1,380$, $p = ,240$; Belastung durch starken Termin- oder Leistungsdruck: $\chi^2(1) = 23,619$, $p < ,001$.

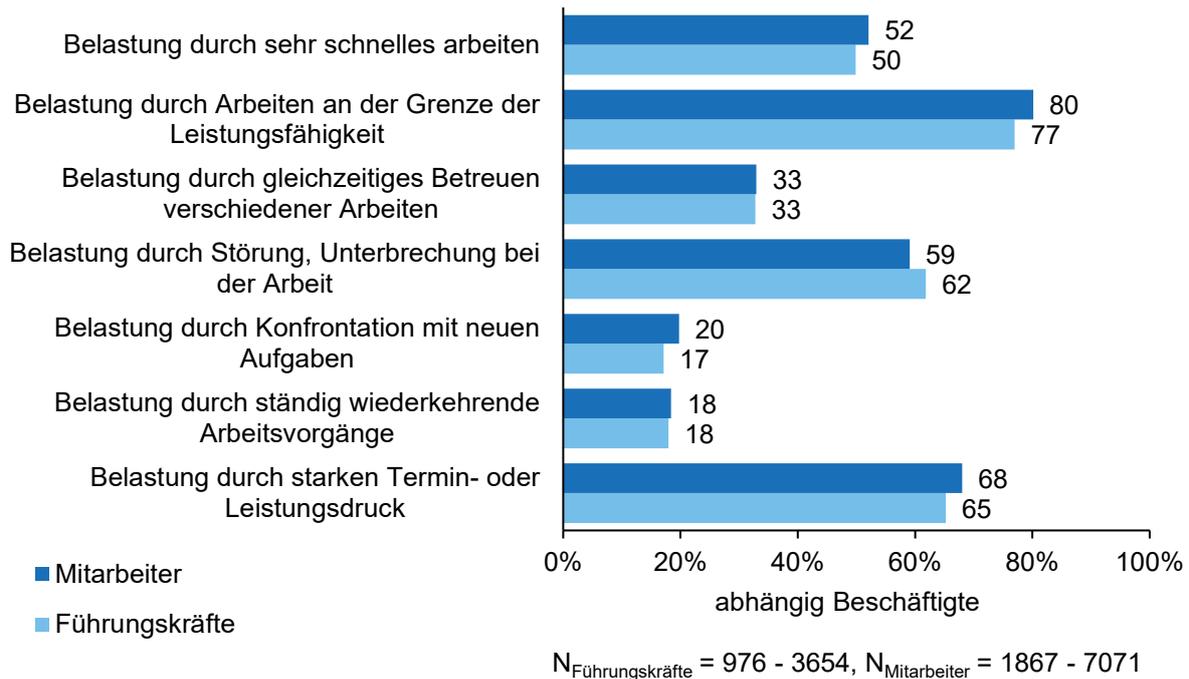


Abb. 32 Unterschiede in Hinblick auf die empfundene Belastung der Anforderungen zwischen Führungskräften und Mitarbeitern

6.2.3 Ressourcen der Führungskräfte

Eine Erklärung für die Tatsache, dass Führungskräfte zwar zu einem höheren Anteil mit Arbeitsanforderungen konfrontiert sind, im Vergleich zu Beschäftigten ohne Führungsfunktion dies aber seltener als belastend empfinden, könnte an einer höheren Verfügbarkeit von Ressourcen der Führungskräfte liegen. Tatsächlich zeigt sich, dass Führungskräfte deutlich häufiger Handlungsspielräume angeben als Beschäftigte ohne Führungsfunktion, d. h. sie können ihre eigene Arbeit häufiger selbst planen und einteilen und haben mehr Einfluss auf ihre Arbeitsmenge sowie auf die Pausenzeiten. In Bezug auf die sozialen Ressourcen (Unterstützung durch Vorgesetzte sowie Kollegen) geben die Führungskräfte an, marginal weniger Unterstützung durch Vorgesetzte zu erhalten als Beschäftigte ohne Führungsfunktion.¹⁷ Im Hinblick auf die Hilfe / Unterstützung durch die Kollegen zeigen sich jedoch keine bedeutsamen Unterschiede (s. Abb. 33).

¹⁷ Die 95%-Konfidenzintervalle der Anteilswerte für Mitarbeiter und Führungskräfte überlappen sich mit Ausnahme der Werte für die Unterstützung durch Kollegen nicht. Darüber hinaus bestätigen auch Chi²-Tests (häufig vs. nicht häufig) die Signifikanz der Ergebnisse: Eigene Arbeit selbst planen und einteilen: $\chi^2(1) = 301,005$, $p < ,001$; Einfluss auf die Arbeitsmenge: $\chi^2(1) = 226,044$, $p < ,001$; Selbst entscheiden, wann Pause gemacht wird: $\chi^2(1) = 156,408$, $p < ,001$; Hilfe / Unterstützung vom direkten Vorgesetzten: $\chi^2(1) = 7,401$, $p < ,01$.

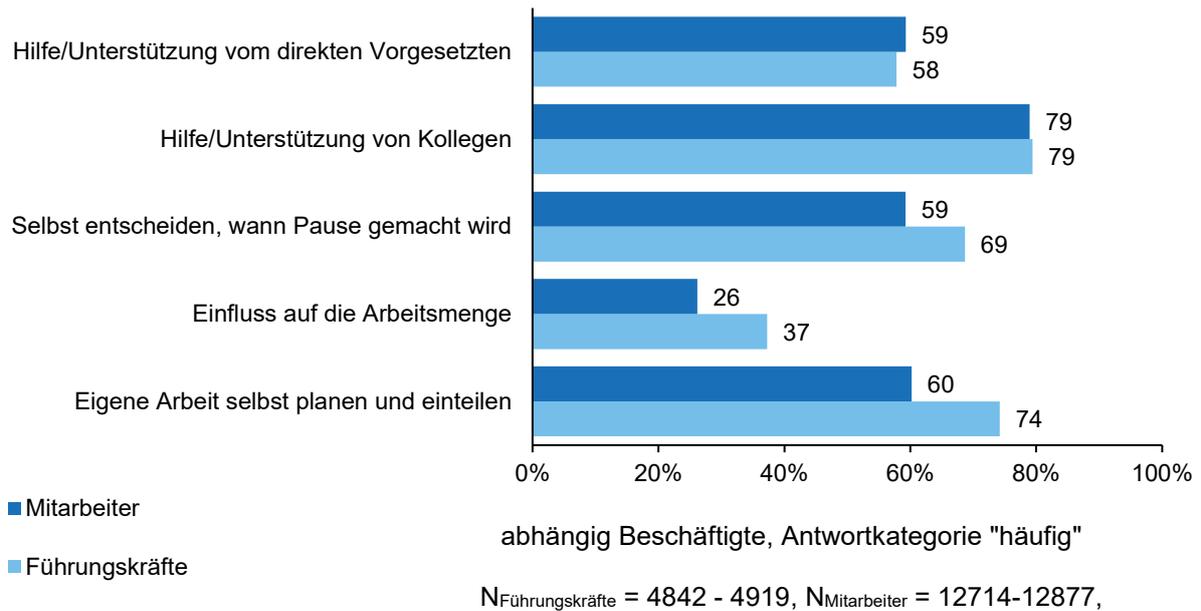


Abb. 33 Unterschiede in Hinblick auf Ressourcen zwischen Führungskräften und Mitarbeitern

Analog zeigt sich bei der Unterscheidung der Führungskräfte nach Führungsebenen, dass Führungskräfte mit aufsteigender Hierarchieebene auch zunehmend über mehr Handlungsspielraum verfügen¹⁸ (s. Abb. 34). Im Hinblick auf die sozialen Ressourcen, insbesondere in Bezug auf die Unterstützung durch Kollegen zeigen sich keine deutlichen Unterschiede zwischen den Führungskräften der verschiedenen Ebenen. Werden die Angaben zur Unterstützung vom direkten Vorgesetzten betrachtet, liegen zwar geringe prozentuale Unterschiede zwischen den Ebenen vor, diese Unterschiede sind aber nicht signifikant.¹⁹

¹⁸ Die 95%-Konfidenzintervalle der Anteilswerte je Führungsebene sind für die Fragen zum Handlungsspielraum (Eigene Arbeit selbst planen und einteilen, Einfluss auf die Arbeitsmenge, Selbst entscheiden, wann Pause gemacht wird) überschneidungsfrei.

¹⁹ Die 95%-Konfidenzintervalle der Anteilswerte je Führungsebene überlappen sich bei den Fragen zur Unterstützung/Hilfe vom direkten Vorgesetzten und Unterstützung/Hilfe von Kollegen.

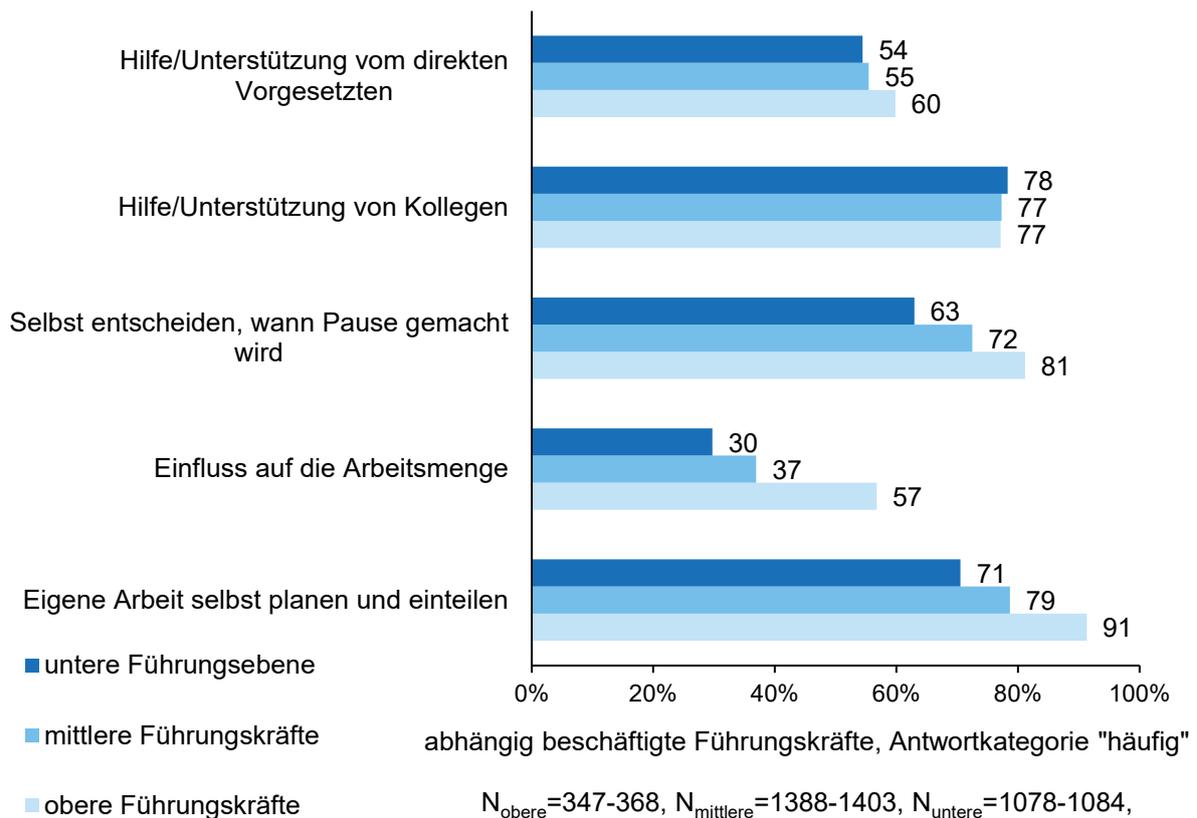


Abb. 34 Ressourcen nach Führungsebene

Auch im Hinblick auf die Ressourcen wird im Rahmen der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung gefragt, ob ein Fehlen der Ressourcen als belastend empfunden wird. Hierbei fällt auf, dass ein Fehlen von Ressourcen von einem größeren Anteil an Führungskräften als subjektiv belastend empfunden wird als von den Mitarbeitern (s. Abb. 35)²⁰. Dabei sind insbesondere die Unterschiede in Bezug auf die Belastung durch die mangelnde Möglichkeit, die eigene Arbeit zu planen und einzuteilen sowie die Belastung durch den mangelnden Einfluss auf die Arbeitsmenge statistisch bedeutsam.²¹

²⁰ Die Frage zur Unterstützung / Hilfe durch Kollegen wird aufgrund der geringen Fallzahlen nicht ausgewiesen.

²¹ Belastung durch die mangelnde Möglichkeit, die eigene Arbeit zu planen und einzuteilen: $\chi^2(1) = 5,381$, $p = ,02$; Belastung durch den mangelnden Einfluss auf die Arbeitsmenge: $\chi^2(1) = 14,543$, $p < ,001$; Belastung durch mangelnde Entscheidungsfreiheit, wann Pause gemacht wird: $\chi^2(1) = 1,820$, $p = ,117$; Belastung durch die mangelnde Hilfe /Unterstützung durch den direkten Vorgesetzten $\chi^2(1) = 3,489$, $p = ,062$.

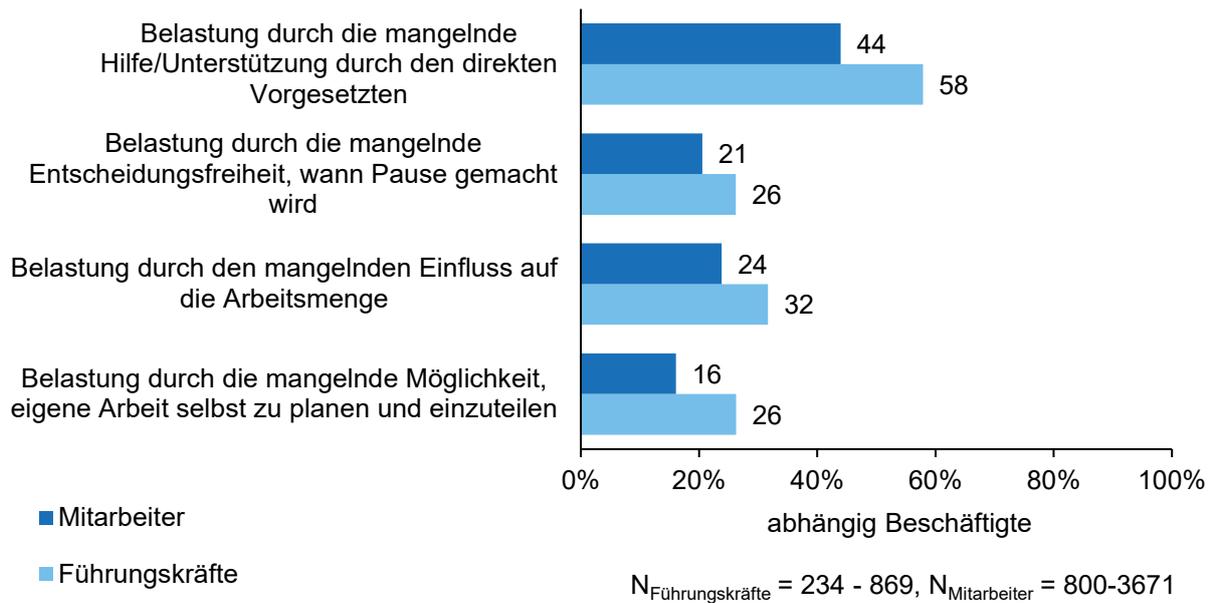


Abb. 35 Unterschiede in Hinblick auf die empfundene Belastung der fehlenden Ressourcen zwischen Führungskräften und Mitarbeitern

6.2.4 Gesundheitssituation der Führungskräfte

Nachdem deutlich wurde, dass Führungskräfte zwar mit höheren Anforderungen, aber auch mit mehr Ressourcen konfrontiert sind als Beschäftigte ohne Führungsfunktion, stellt sich die Frage, welche Auswirkungen dies auf ihren Gesundheitszustand hat. Ein Vergleich im Hinblick auf verschiedene Gesundheitsindikatoren zeigt zunächst jedoch kein eindeutiges Ergebnis. Einige Befunde deuten darauf hin, dass Führungskräfte gesünder sind als Mitarbeiter. So schätzen Führungskräfte ihren allgemeinen Gesundheitszustand signifikant besser ein als Mitarbeiter²². Darüber hinaus ist der Anteil der Führungskräfte, die angeben, in den letzten 12 Monaten krank zu Hause geblieben bzw. sich krankgemeldet zu haben, deutlich geringer als der Anteil unter Mitarbeitern (59 Prozent im Vergleich zu 66 Prozent).²³ Führungskräfte, die krank zu Hause geblieben sind, geben dabei durchschnittlich weniger Krankheitstage an (17,23 Tage) als Beschäftigte ohne Führungsfunktion (19,16 Tage). Werden allerdings die Angaben zu gesundheitlichen Beschwerden (z. B. Schmerzen im unteren Rücken oder Kopfschmerzen) betrachtet, liegen keine bedeutsamen Unterschiede zwischen Führungskräften und Beschäftigten ohne Führungsfunktion vor (s. Abb. 36).²⁴

²² Mögliche Angaben zum allgemeinen Gesundheitszustand: 1: schlecht; 2: weniger gut; 3: gut; 4: sehr gut; 5: ausgezeichnet. Mittelwert_{FK} = 3,30, Mittelwert_{MA} = 3,22: Dieser Unterschied ist statistisch bedeutsam ($t(17.810) = 6,407$, $p < ,001$).

²³ Der Unterschied ist signifikant: $\chi^2(1) = 83,962$, $p < ,001$.

²⁴ Diese Unterschiede sind statistisch nicht bedeutsam ($\chi^2(2) = 2,253$, $p = ,324$).

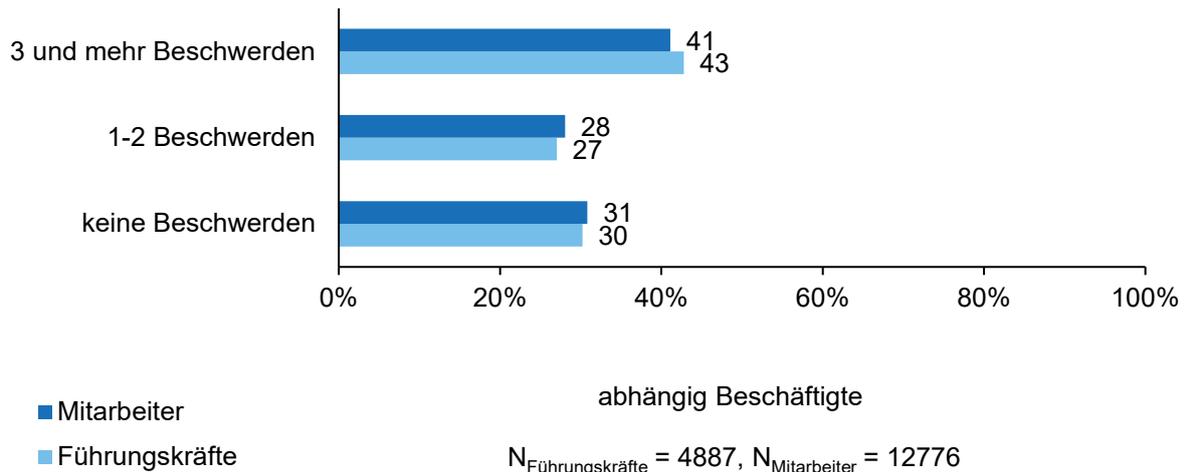


Abb. 36 Unterschiede in Hinblick auf gesundheitliche Beschwerden zwischen Führungskräften und Mitarbeitern

Es zeigen sich Unterschiede im Gesundheitszustand in Abhängigkeit von der Führungsebene. Führungskräfte bewerten ihren allgemeinen Gesundheitszustand mit aufsteigender Führungsebene positiver.²⁵ So bewerten Führungskräfte auf der oberen Ebene ihren Gesundheitszustand deutlich besser als Führungskräfte auf der unteren und mittleren Ebene, und Führungskräfte auf der mittleren Ebene ihren Gesundheitszustand deutlich besser als Führungskräfte der unteren Ebene. Auch die Prävalenz und die Anzahl der Fehlzeiten sind auf den höheren Führungsebenen im Vergleich zur unteren Führungsebene reduziert. Es geben nur 45 Prozent der Führungskräfte auf der oberen Ebene mit durchschnittlich 12,8 Tagen an, in den letzten 12 Monaten krank zu Hause geblieben zu sein, während es auf der mittleren Ebene 59 Prozent mit durchschnittlich 17,12 und auf der unteren Ebene 67 Prozent mit durchschnittlich 17,22 Tagen sind.

Schließlich berichten Führungskräften auf der unteren Ebene signifikant häufiger von mehr als drei Beschwerden als Führungskräfte der oberen Ebene und deutlich seltener davon, dass keine Beschwerden vorhanden sind (s. Abb. 37).²⁶ Es deutet somit darauf hin, dass insbesondere die Führungskräfte der unteren Ebenen einen schlechteren Gesundheitszustand haben, wodurch die Ergebnisse aus früheren Studien (Björklund et al., 2013; Pangert & Schüpbach, 2011; Rixgens & Badura, 2011) durch die Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung bestätigt werden.

²⁵ Mögliche Angaben zum allgemeinen Gesundheitszustand: 1: schlecht; 2: weniger gut; 3: gut; 4: sehr gut; 5: ausgezeichnet. Mittelwert_{obere} = 3,46, Mittelwert_{mittlere} = 3,32, Mittelwert_{untere} = 3,20: Dieser Unterschied ist statistisch bedeutsam ($F(2, 3319) = 16,586$, $p < ,001$).

²⁶ Die 95%-Konfidenzintervalle der Anteilswerte der Führungskräfte der unteren Ebene überlappen sich nicht mit den Konfidenzintervallen der Führungskräfte auf der oberen Ebene.

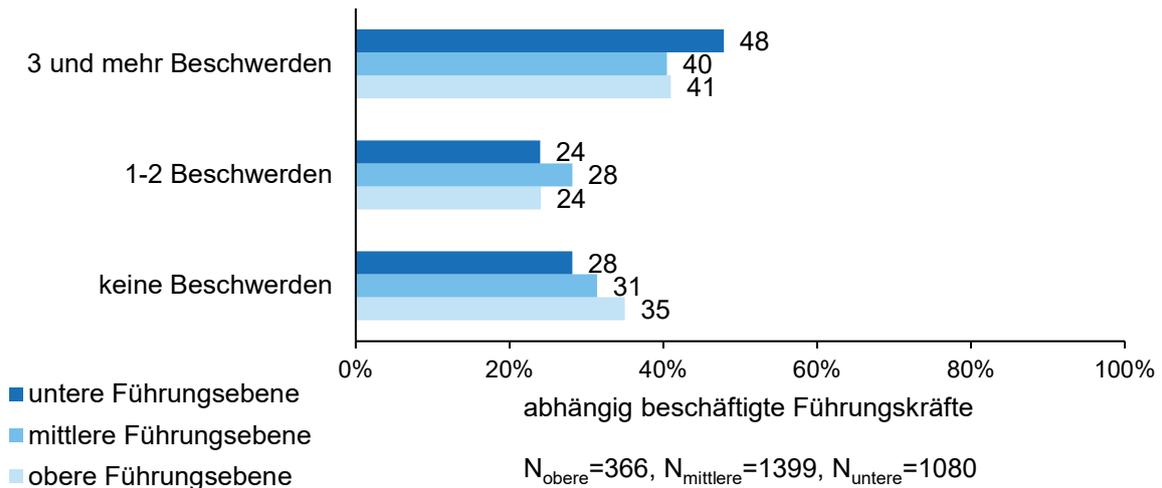


Abb. 37 Gesundheitliche Beschwerden nach Führungsebene

6.2.5 Fazit

Führungskräfte haben nicht nur bedeutsamen Einfluss auf die Gesundheit und das Wohlbefinden von Mitarbeitern (vgl. Kapitel 6.3), sondern sind selbst mit erheblichen Anforderungen bei der Arbeit konfrontiert. Zeitgleich zeigt sich aber auch, dass sie über vergleichsweise hohe betriebliche Ressourcen verfügen (siehe dazu auch vertiefende Ausarbeitungen von BMAS/BAuA, 2020 sowie Thomson et al., 2020). Dies gilt umso mehr, je weiter oben sie in der Organisationshierarchie stehen. Ihr hohes Maß an Handlungsspielraum könnte eine Erklärung dafür sein, dass Führungskräfte im Vergleich zu Beschäftigten ohne Führungsverantwortung von höheren Anforderungen im Hinblick auf die Arbeitsintensität berichten, sich aber weniger von diesen Anforderungen belastet fühlen. Die Verfügbarkeit von betrieblichen Ressourcen scheint dabei für Führungskräfte entscheidend zu sein, um die Arbeitsanforderungen zu bewältigen. Denn ein Fehlen dieser Ressourcen wird von Führungskräften als subjektiv belastender wahrgenommen als von Beschäftigten ohne Führungsverantwortung.

Im Hinblick auf den Gesundheitszustand deuten die Ergebnisse an, dass vor allem operative Führungskräfte der unteren Ebene im Vergleich zu Führungskräften auf der mittleren und oberen Ebene von einem schlechteren Gesundheitszustand, mehr Beschwerden wie z. B. Muskel-Skelett-Problemen, Kopfschmerzen und mehr Krankheitstagen berichten. Eine mögliche Erklärung könnte darin liegen, dass das Verhältnis von Anforderungen und betrieblichen Ressourcen bei operativen Führungskräften nicht ausgewogen ist und sie dadurch besonders beansprucht sind. Somit sollten insbesondere die Arbeitsbedingungen von Führungskräften auf der operativen Ebene und das Verhältnis von Ressourcen und Anforderungen im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung Berücksichtigung finden.

Dass Führungskräfte auf den höheren Ebenen gesünder sind, könnte aber auch dadurch begründet werden, dass vor allem solche Personen in der Führungshierarchie aufsteigen, die besonders belastbar sind, einen guten Gesundheitszustand aufweisen und bestimmte Eigenschaften bzw. personelle Ressourcen besitzen, die ihnen helfen, adäquat mit hohen Arbeitsanforderungen umzugehen (Björklund et al., 2013). Dies

impliziert, dass Unternehmen auch den Ausbau der personellen Ressourcen der operativen Führungskräfte stärken sollten. Verhältnis- und Verhaltensprävention sollten hier ineinandergreifen. Schließlich könnten die Ergebnisse aber auch dadurch beeinflusst sein, dass Führungskräfte auf den höheren Führungsebenen von einem besseren Gesundheitszustand berichten, weil sie denken, dass von ihnen erwartet wird, leistungsstark und resilient zu sein (Barling & Cloutier, 2017). Dies würde allerdings bedeuten, dass der Gesundheitszustand von Führungskräften deutlich schlechter ist als die Daten es darstellen, woraus sich besonderer Handlungsbedarf ableiten ließe. Weiterer Forschungsbedarf zum Gesundheitszustand und zur spezifischen Belastungssituation von Führungskräften unter Einbezug unterschiedlicher Datenquellen scheint deshalb erforderlich.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass Unternehmen die spezifische Arbeitssituation und den Gesundheitszustand ihrer Führungskräfte, insbesondere von operativen Führungskräften, im Blick behalten und diese Zielgruppe nicht nur als Verantwortliche, sondern auch als Betroffene betrachten müssen – gerade aufgrund ihrer hohen Verantwortung. Besonders in Zeiten des Wandels und betrieblicher Umstrukturierung sind Führungskräfte mit erheblichen Anforderungen konfrontiert. Wie Thomson, Rank, Gerstenberg and Ulland (2018) in einer qualitativen Studie zu Problemen von Führungskräften in Veränderungssituationen zeigen konnten, berichten Führungskräfte in solchen Situationen vor allem über folgende Probleme:

- Unzureichende Verfügbarkeit / Transparenz der relevanten Informationen für ihre Teams (Bsp. Konzerne) sowie mangelnde Konkretheit dieser Informationen und gegebenenfalls veränderter Anforderungen
- Parallel verlaufende Kommunikationsprozesse (zeitlich nicht hinreichend abgestimmt, Gerüchteküche)
- Mangelnde zeitliche Ressourcen, um für die Mitarbeitenden ansprechbar zu sein (Tagesgeschäft, administrative Aufgaben)
- Konfrontation mit Widerständen und negativen Emotionen
- Problematische Unternehmenskultur
- Umgang mit der eigenen Belastungssituation

Diese von den Führungskräften genannten Herausforderungen scheinen dazu beizutragen das Spannungsfeld, in dem sich insbesondere operative Führungskräfte befinden, zu erklären.

6.2.6 Literatur

Barling, J. & Cloutier, A. (2017). Leaders' Mental Health at Work: Empirical, Methodological, and Policy Directions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 394-406.

Björklund, C., Lohela-Karlsson, M., Jensen, I. & Bergström, G. (2013). Hierarchies of health: health and work-related stress of managers in municipalities and county councils in Sweden. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 55(7), 752-760.

BMAS/BAuA. (2020). Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Berichtsjahr 2019. Unfallverhütungsbericht Arbeit. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Franke, F., Ducki, A. & Felfe, J. (2015). Gesundheitsförderliche Führung. In J. Felfe (Hrsg.), *Trends in der psychologischen Führungsforschung* (S. 253-264). Göttingen: Hogrefe.

Harms, P. D., Credé, M., Tynan, M., Leon, M. & Jeung, W. (2017). Leadership and stress: A meta-analytic review. *The Leadership Quarterly*, 28(1), 178-194.

Kaluza, A. J., Boer, D., Buengeler, C. & van Dick, R. (2019). Leadership behaviour and leader self-reported well-being: A review, integration and meta-analytic examination. *Work & Stress*, 1-23.

Lohmann-Haislah, A. (2012). Stressreport Deutschland 2012. Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden. Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitmedizin.

Lück, M. (2017). Höhere Anforderungen, mehr Ressourcen – Arbeitsbedingungen von Führungskräften. *BAuA Fakten*(22).

Lück, M., Hünefeld, L., Brenscheidt, S., Bödefeld, M. & Hünefeld, A. (2019). Grundausswertung der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018. Vergleich zur Grundausswertung 2006 und 2012 (1. Auflage). Dortmund: BAuA.

Pangert, B. & Schüpbach, H. (2011). Arbeitsbedingungen und Gesundheit von Führungskräften auf mittlerer und unterer Hierarchieebene. In B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose & K. Macco (Hrsg.), *Fehlzeitenreport 2011: Führung und Gesundheit* (S. 71-79). Berlin [u. a.]: Springer.

Rixgens, P. & Badura, B. (2011). Arbeitsbedingungen, Sozialkapital und gesundheitliches Wohlbefinden – Differenzen in den Einschätzungen von Führungskräften und Mitarbeitern. In B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose & K. Macco (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2011: Führung und Gesundheit* (S. 61-70). Berlin [u. a.]: Springer.

Skakon, J., Nielsen, K., Borg, V. & Guzman, J. (2010). Are leaders' well-being, behaviours and style associated with the affective well-being of their employees? A systematic review of three decades of research. *Work & Stress*, 24(2), 107-139.

Thomson, B., Rank, J., Gerstenberg, S. & Ulland, N. (2018). Qualifizierungstools für Führungskräfte und Betriebsräte bei betrieblichen Restrukturierungen (1. Auflage). Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Thomson, B., Steidelmüller, C., Schröder, T., Wittmers, A., Pundt, F., Weber, C. (2020). Erste Ergebnisse des BAuA-Projekts "Führung und Organisation im Wandel". *Arbeitsmedizin, Sozialmedizin, Umweltmedizin: ASU, Zeitschrift für medizinische Prävention, Sonderheft "Führungsforschung"*, 55, Ausgabe Mai, 1-44.

Zimber, A., Hentrich, S., Bockhoff, K., Wissing, C. & Petermann, F. (2015). Wie stark sind Führungskräfte psychisch gefährdet? *Zeitschrift für Gesundheitspsychologie*, 23(3), 123-140.

6.3 Führungsverhalten als Schlüsselfaktor für arbeitsbezogene Anforderungen und Ressourcen und die psychische Gesundheit der Beschäftigten

Barbara Steinmann, Corinna Steidelmüller und Birgit Thomson

6.3.1 Hintergrund

Im Rahmen des Projekts „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“ (Rothe et al., 2017) konnten Schlüsselfaktoren identifiziert werden, die sowohl in der Frage der Mitarbeitergesundheit als auch im Hinblick auf Gestaltungsableitungen für die Praxis eine zentrale Rolle spielen. Einer dieser Schlüsselfaktoren ist „Führung“ – insbesondere vor dem Hintergrund des Wandels der Arbeitswelt und der vielfältigen Veränderungsprozesse in Organisationen (Thomson, Rank, Gerstenberg & Ulland, 2018).

Führung beeinflusst die Gesundheit der Beschäftigten dabei über mehrere Wirkmechanismen: Führungskräfte wirken zum einen direkt durch ihr Führungsverhalten auf die Beschäftigten. So konnten Montano et al. (2016; 2017) in ihren aktuellen und umfassenden Literaturübersichten zur Frage von Führung und Gesundheit zeigen, dass der Führungsstil als überdauerndes Führungsverhalten je nach Ausprägung eine Belastung oder eine Ressource darstellen kann. Führung als Ressource reduziert affektive Symptome (z. B. Erschöpfung, Irritation), Burnout, Stress und Gesundheitsbeschwerden bzw. erhöht das Wohlbefinden und die psychische Funktionsfähigkeit. Führungsstile, die positiv mit der Gesundheit in Zusammenhang standen, waren beispielsweise transformationale (Bass & Riggio, 2005) oder mitarbeiter- und aufgabenorientierte (Judge, Piccolo & Ilies, 2004) Führung. Es zeigte sich auf Grundlage der Effektstärken, dass Aufgabenklarheit einen wichtigen und gesundheitsförderlichen Aspekt des Führungsverhaltens darstellt, dass aber mitarbeiterorientierte Anteile in der Führung eine noch höhere Bedeutung haben. Risiken für die Mitarbeitergesundheit (Führung als Belastung) ergaben sich im Zusammenhang mit destruktiver Führung sowie mangelnder Führungskompetenz (Schyns & Schilling, 2013).

Auf der anderen Seite beeinflussen Führungskräfte die Gesundheit der Beschäftigten auch indirekt durch die Gestaltung von Arbeitsbedingungen (Franke, Ducki & Felfe, 2015; Rigotti et al., 2014; Vincent, 2011). So hängt das Führungsverhalten signifikant mit der Wahrnehmung von Tätigkeitsmerkmalen durch die Beschäftigten, wie beispielsweise deren Autonomie oder der Bedeutsamkeit der eigenen Arbeitsaufgaben, zusammen (Piccolo & Colquitt, 2006). Beides sind wichtige Ressourcen im Arbeitskontext, die förderlich für die Mitarbeitergesundheit sind (Bakker & Demerouti, 2007). In einer Längsschnittstudie mit drei Erhebungswellen und Daten aus Deutschland, Finnland und Schweden zeigte sich, dass ein gesundheitsförderliches Führungsverhalten die Einschätzung von Arbeitsbedingungen wie Arbeitsplatzunsicherheit, Sinn erleben und Autonomie positiv veränderte (Rigotti et al., 2014).

Vor diesem Hintergrund geht der vorliegende Beitrag der Frage nach, wie sich führungsbezogene Ressourcen im Zeitraum von 2006 bis 2018 entwickelt haben und wie Aspekte des Führungsverhaltens (Unterstützung, Lob, rücksichtslose Behandlung) mit aufgabenbezogenen Anforderungen und Ressourcen sowie der Gesundheit der Beschäftigten zusammenhängen. Hierzu wird sowohl auf Daten der BIBB/BAuA-Er-

werbstätigenbefragung als auch auf Daten der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017 zurückgegriffen (vgl. Häring et al., 2018). Die Grundgesamtheit beider Befragungen setzt sich aus Personen ab 15 Jahren zusammen, die mindestens 10 Stunden pro Woche einer bezahlten Erwerbstätigkeit nachgehen. Im Rahmen der Erwerbstätigenbefragung wurden in den Jahren 2006, 2012 und 2018 ca. 20.000 Personen befragt, für die betrachtete Welle der Arbeitszeitbefragung liegen Daten von insgesamt 9.552 Befragten vor. Angaben zur Prävalenz und Entwicklung der im Führungsverhalten liegenden Ressourcen und Anforderungen beziehen sich auf die Gesamtstichproben. Für Angaben zur Beziehung des Führungsverhaltens mit arbeitsbezogenen Anforderungen und Ressourcen und der Mitarbeitergesundheit werden beide Datensätze auf abhängig Beschäftigte und Beamte eingegrenzt (N = 17.852 bzw. N = 8.652). Die Daten der Arbeitszeitbefragung werden als Ergänzung genutzt, um auch Zusammenhänge destruktiver Führungsverhaltensweisen mit der Gesundheit der Beschäftigten und ihrer Wahrnehmung von Ressourcen und Anforderungen überprüfen zu können. Im Rahmen der Arbeitszeitbefragung erhalten wir Informationen zu rücksichtslosem Verhalten von Vorgesetzten.

6.3.2 Prävalenz und Entwicklung im Führungsverhalten liegender Ressourcen und Anforderungen

Das Verhalten von Führungskräften kann für Beschäftigte unmittelbar eine Ressource darstellen oder aber eine Belastung im Arbeitsalltag sein. Unterstützung und Anerkennung durch die Führungskraft (Montano, 2016) sowie informationale Gerechtigkeit (Haupt et al., 2016) sind beispielsweise wichtige führungsbezogene Ressourcen. Insbesondere das Gerechtigkeitsempfinden ist nicht unerheblich für die Arbeitsmotivation (vgl. z. B. Cropanzano & Rupp, 2003) und das Wohlbefinden (z. B. Tepper, 2001) von Mitarbeitenden. Unter informationaler Gerechtigkeit wird dabei verstanden, ob eine Person das Gefühl hat, über Entscheidungen im Unternehmen adäquat, zeitnah und wahrheitsgemäß informiert zu werden (Colquitt, 2001). Wie sich der Anteil häufiger Unterstützung und häufiger Anerkennung durch die Führungskraft im Verlauf der drei Erhebungswellen der Erwerbstätigenbefragung entwickelt hat, illustriert Tab. 12. Außerdem zeigt sie die von den Beschäftigten empfundene subjektive Belastung, wenn ihnen dieses Vorgesetztenverhalten nie zuteilwird. Auch gibt Tab. 12 einen Überblick über die Entwicklung eines häufigen Fehlens der Ressource informationale Gerechtigkeit und des damit verbundenen Belastungsempfindens von 2006 bis 2018.

Tab. 12 Wichtige Ressourcen im Kontext Führung und das mit einem Mangel verbundene Belastungsempfinden im Zeitverlauf.

Ressource	Anteil „häufig“ in %			Als Belastung empfunden in %		
	2006	2012	2018	2006	2012	2018
Unterstützung durch Führungskraft	58	59	59	35	41	47
Lob und Anerkennung durch Führungskraft	k. A.	k. A.	33	k. A.	k. A.	49
Fehlende Ressource „nicht rechtzeitig über relevante Dinge informiert“	14	14	16	74	65	72
Fehlende Ressource „nicht alle notwendigen Informationen“	8	8	11	79	73	75

Bei den Prävalenzraten ist die Antwortkategorie „häufig“ dargestellt. Insgesamt machten zwischen N = 17.414 und N = 19.149 Personen Angaben zur Häufigkeit, mit der ihnen Ressourcen zuteilwerden bzw. Ressourcen fehlen. Angaben zur Belastung beziehen sich auf die Frage, ob das Fehlen einer Ressource als Belastung empfunden wird; für Unterstützung und Anerkennung ist der Anteil der Beschäftigten mit der Antwortoption „ja, wenn nie vorhanden“ dargestellt, beim Fehlen von Informationen der Anteil der Beschäftigten mit der Antwortkategorie „ja, wenn häufig fehlend“. Von nie vorhandener Unterstützung/ Anerkennung berichteten zwischen N = 922 und N = 1.816 Beschäftigte, auf häufig fehlende Ressourcen verwiesen zwischen N = 3.351 und N = 4.678 Personen. Die Angaben beruhen auf gewichteten Daten, Rundungsfehler sind möglich.

Der Anteil der Beschäftigten, die häufige Unterstützung durch die Führungskraft berichten, liegt in den drei Befragungswellen der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung recht stabil bei knapp unter 60 Prozent. 47 Prozent der Beschäftigten ohne Unterstützung durch die Führungskraft geben im Jahr 2018 an, dass sie sich durch diesen Mangel subjektiv belastet fühlen. Allerdings berichten nur 5 Prozent der Befragten nie durch ihre Führungskraft unterstützt zu werden. 23 Prozent erhalten manchmal, 13 Prozent selten Hilfe und Unterstützung durch Vorgesetzte. Ein Drittel der Beschäftigten berichtet, häufig, 34 Prozent manchmal und 23 Prozent selten Lob und Anerkennung durch die Führungskraft zu erhalten, was insbesondere vor dem Hintergrund der Bedeutung dieser Ressource auf deutliche Optimierungspotenziale hinweist. Denn mangelnde Anerkennung, von der insgesamt 10 Prozent der Beschäftigten durch die Wahl der Antwortoption „nie“ berichtet, empfindet gut die Hälfte der Betroffenen als subjektiv belastend.

Destruktives Führungsverhalten oder mangelnde Führungskompetenz wird in der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung nicht erfasst. Deshalb wird für Angaben, die sich mit dem Führungsverhalten als Belastung befassen, auf die BAuA-Arbeitszeitbefragung (Häring et al., 2018) aus dem Jahr 2017 zurückgegriffen, in der aber im Hinblick auf die Gesundheit sowie Anforderungen und Ressourcen bei der Arbeit ähnliche Indikatoren erfasst werden. Insgesamt machten 8.575 Personen gültige Angaben zur Häufigkeit rücksichtsloser Behandlung durch Vorgesetzte. Von diesen Personen berichten 4 Prozent häufig und 8 Prozent manchmal rücksichtslos behandelt zu werden, 28 Prozent geben eine seltene derartige Behandlung an und 60 Prozent sagen aus, nie von ihren Vorgesetzten rücksichtslos behandelt zu werden. Daten zur Entwicklung dieses Führungsverhaltens liegen in der Arbeitszeitbefragung nicht vor und auch das Belastungsempfinden bei häufigem destruktiven Führungsverhalten wird nicht erfasst.

6.3.3 Wie hängt das Führungsverhalten mit Anforderungen und Ressourcen der Beschäftigten zusammen?

Führungskräfte bestimmen im Rahmen ihrer Möglichkeiten wesentliche Merkmale der Arbeitsaufgaben der Beschäftigten, die für deren psychische Gesundheit bei der Arbeit maßgeblich sind (z. B. Nielsen, Randall, Yarker & Brenner, 2008), allen voran die Arbeitsintensität und den Handlungs- und Entscheidungsspielraum. Weitere Aspekte, die eine Rolle sowohl für Führung als auch für weitere Schlüsselfaktoren der psychischen Gesundheit spielen, sind die Unternehmenskultur bzw. das Unternehmensklima und die Bedingungen bei der Arbeit insgesamt (Thomson, Steidelmüller, Schröder, Wittmers, Pundt & Weber, 2020). So hängen die individuellen Arbeitsbedingungen der Beschäftigten und damit verbundene Anforderungen und Ressourcen auch von organisationalen Vorgaben durch das Management und die direkte Arbeitsgestaltung durch die Führungskräfte ab (Stab et al., 2016).

Entsprechend lässt sich auf Basis der Daten der Erwerbstätigenbefragung aus dem Jahr 2018 feststellen, dass Beschäftigte das Vorhandensein aufgabenbezogener und sozialer Ressourcen höher einschätzen, je mehr Hilfe und Unterstützung und Lob und Anerkennung sie durch Vorgesetzte erfahren. Zugleich nehmen sie geringere Ausprägungen der Anforderungen bei der Arbeit wahr, wenn sie von Führungskräften unterstützt und wertgeschätzt werden.

Die Zusammenhänge beider mitarbeiterorientierter Verhaltensweisen mit verschiedenen Anforderungen bewegen sich dabei im Bereich eines kleinen (siehe Cohen, 1988), negativen Effekts ($r = -.16$ für Hilfe/ Unterstützung und Arbeit an der Grenze der Leistungsfähigkeit bis $r = -.02$ für Hilfe/ Unterstützung und gleichzeitige Arbeit an verschiedenen Aufgaben; $N = 17.527$ bis $N = 17.612$), wobei Lob keinen bedeutsamen Zusammenhang zur Anforderung einer zeitgleichen Arbeit an verschiedenen Aufgaben aufweist. Zusammenhänge mit aufgabenbezogenen und sozialen Ressourcen sind positiv und mit Ausnahme des Zusammenhangs von Unterstützung durch den Vorgesetzten und Unterstützung durch die Kollegen ($r = .39$, mittlerer Effekt; $N = 17.497$) im Bereich kleiner Effekte ($r = .09$ für Hilfe/ Unterstützung und selbstständige Planung und Einteilung der Arbeit bis $r = .25$ für Hilfe/ Unterstützung und gute Zusammenarbeit mit Kollegen bzw. Hilfe/ Unterstützung und sich als Teil einer Gemeinschaft zu fühlen; $N = 17.346$ bis $N = 17.593$) angesiedelt.

Zusammenhänge des destruktiven Führungsverhaltens mit Ressourcen und Anforderungen ergeben ebenfalls das erwartete Muster: Höhere Werte rücksichtsloser Behandlung durch Vorgesetzte gehen mit höheren Anforderungen ($r = .09$ mit Arbeit an verschiedenen Aufgaben gleichzeitig bis $r = .18$ mit starkem Termin- und Leistungsdruck; $N = 8.526$ bis $N = 8.545$) und niedrigeren Ressourcen ($r = -.24$ mit guter Zusammenarbeit mit Kollegen bis $r = -.10$ mit selbstständiger Planung und Einteilung der Arbeit; $N = 8.469$ bis $N = 8.533$) einher. Die Zusammenhänge mit allen betrachteten Anforderungen und Ressourcen bewegen sich im Bereich eines kleinen Effekts. Deutlich wird, dass destruktive Führung nicht nur relevant für die Einschätzung der unmittelbaren Aufgabenmerkmale einer Tätigkeit ist, sondern auch mit sozialen Merkmalen am Arbeitsplatz zusammenhängt, die über die direkte Interaktion mit der Führungskraft hinausgehen. So hängt ein derartiger Führungsstil auch mit einem geringeren Gefühl von Eingebundenheit in den eigenen Kollegenkreis zusammen.

6.3.4 Wie hängt das Führungsverhalten mit der Gesundheit der Beschäftigten zusammen?

Zentrale Ergebnisse aus dem Projekt „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“ (Rothe et al., 2017) zum Zusammenhang des Schlüsselfaktors Führung mit Aspekten der Mitarbeitergesundheit (Montano et al., 2016; 2017), spiegeln sich auch in der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung aus dem Jahr 2018 wider. So stehen die hier erfassten mitarbeiterorientierten Führungsverhaltensweisen, Hilfe und Unterstützung sowie Lob und Anerkennung durch den Vorgesetzten in einem kleinen, positiven Zusammenhang mit dem selbstberichteten allgemeinen Gesundheitszustand²⁷ der Beschäftigten. Gleichmaßen ist eine Zunahme dieser Verhaltensweisen mit einer geringeren Anzahl selbstberichteter psychosomatischer Beschwerden²⁸ und krankheitsbedingter Abwesenheitstage²⁹ verbunden. Je häufiger Vorgesetzte loben und unterstützen, desto zufriedener sind Beschäftigte zudem mit ihrer Arbeit³⁰. Auch diese Zusammenhänge bewegen sich im Bereich eines kleinen Effekts. Wenn Beschäftigte häufig Hilfe und Unterstützung oder Lob und Anerkennung durch ihre Vorgesetzten wahrnehmen, waren sie – verglichen mit Beschäftigten, die manchmal, selten oder nie unterstützt oder wertgeschätzt werden – in den vorangegangenen zwölf Monaten signifikant seltener körperlich oder emotional erschöpft und fehlten signifikant seltener krankheitsbedingt (s. Tab. 13).

Tab. 13 Prozentuale Anteile an körperlicher Erschöpfung, emotionaler Erschöpfung und Absentismus bei Beschäftigten, die häufig im Vergleich zu weniger häufig Hilfe und Unterstützung, Lob und Anerkennung sowie rücksichtslose Behandlung durch Vorgesetzte erfahren

	Körperliche Erschöpfung		Emotionale Erschöpfung		Absentismus	
	Ja in %	Nein in %	Ja in %	Nein in %	Ja in %	Nein in %
Hilfe/ Unterstützung	N = 17529		N = 17521		N = 17519	
Häufig	28	72	22	78	62	38
Weniger als häufig ^a	44	56	37	63	68	32
Lob/ Anerkennung						
Häufig	27	73	21	79	61	39
Weniger als häufig ^a	38	62	32	68	66	34
Rücksichtslose Behandlung						
Häufig	65	35	62	38	k. A.	k. A.
Weniger als häufig ^c	35	65	28	72	k. A.	k. A.

^aBeschäftigte, die manchmal, selten oder nie Hilfe oder Unterstützung durch Vorgesetzte erfahren. ^bBeschäftigte, die manchmal, selten oder nie Lob und Anerkennung durch Vorgesetzte erfahren. ^cBeschäftigte, die manchmal, selten oder nie rücksichtslos durch Vorgesetzte behandelt werden. Angaben zu körperlicher und emotionaler Erschöpfung sowie Absentismus machten im Kontext mitarbeiterorientierter Führung zwischen N = 17.519 und N = 17.579 Beschäftigte, im Kontext destruktiver Führung N = 8.538 bzw. N = 8.537 Personen. Alle $\chi^2 p \leq .001$. Die Angaben beruhen auf ungewichteten Daten. Rundungsfehler sind möglich.

²⁷ $r = .18$ für Hilfe/ Unterstützung (N = 17.530) sowie $r = .19$ für Lob/ Anerkennung (N = 17.582); alle in diesem Unterkapitel berichteten Korrelationen beziehen sich auf ungewichtete Datensätze.

²⁸ $r = -.24$ für Hilfe/ Unterstützung (N = 17.438) und $r = -.22$ für Lob/ Anerkennung (N = 17.485).

²⁹ $r = -.10$ für Hilfe/ Unterstützung (N = 11.103) und $r = -.10$ für Lob/ Anerkennung (N = 11.132).

³⁰ $r = .27$ für Lob/Anerkennung (N = 17.551) und $r = .31$ für Hilfe/ Unterstützung (N = 17.600).

Die Zahlen der Arbeitszeitbefragung bestätigen die Befunde zu destruktivem Führungsverhalten des Projektes „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“ (Rothe et al., 2017) und zeigen ein gegenläufiges Befundmuster zur mitarbeiterorientierten Führung auf: Je häufiger Beschäftigte eine rücksichtslose Behandlung durch Vorgesetzte erfahren, desto schlechter ist ihr allgemeiner Gesundheitszustand³¹, die selbsteingeschätzte Arbeitsfähigkeit³² und die Zufriedenheit mit der Arbeit³³. Die Zusammenhänge bewegen sich im Bereich eines kleinen Effekts. Zur Anzahl psychosomatischer Beschwerden zeigt sich dagegen ein positiver Zusammenhang³⁴ mittlerer Größe. Auch für destruktives Verhalten zeigt sich ein signifikanter Unterschied in der berichteten körperlichen und emotionalen Erschöpfung zwischen denen, die häufig von ihren Vorgesetzten rücksichtslos behandelt werden, zu denen, die eine solche Behandlung nur manchmal, selten oder nie berichten (s. Tab. 13). Letztere weisen dabei die besseren Werte auf.

Ob oder in welchen Anteilen die Zusammenhänge zwischen dem Führungsverhalten und der Gesundheit der Beschäftigten dabei auf direkte Einflüsse von Lob, Unterstützung und rücksichtslosem Verhalten oder aber auf einen indirekten Einfluss der Führungskräfte über die Gestaltung der Arbeitsbedingungen zurückzuführen ist, lässt sich auf Basis des vorliegenden Datensatzes nicht klären und quantifizieren.

6.3.5 Fazit

In diesem Kapitel zur Bedeutung von Führung in einer sich wandelnden Arbeitswelt konnten wir zunächst zeigen, dass Ressourcen, die mit dem Schlüsselfaktor Führung verbunden sind, im betrachteten Zeitraum von 2006 bis 2018 leicht abgenommen haben (Aspekte der informationalen Gerechtigkeit) bzw. sich auf einem niedrigen Niveau bewegen (etwa Lob und Anerkennung durch die Führungskraft) und dass mehr als jede/r Achte häufig oder manchmal mit destruktivem Führungsverhalten als führungsbezogene Belastung konfrontiert ist. Ein Mangel an führungsbezogenen Ressourcen stellt für einen bedeutenden Anteil derer, die davon betroffen sind, eine subjektive Belastung dar. Darüber hinaus stehen mitarbeiterorientiertes und destruktives Führungsverhalten wie erwartet mit einer Vielzahl weiterer arbeits-, aufgabenbezogener und sozialer Ressourcen und Anforderungen in Zusammenhang. Zudem konnte, wie schon im Projekt „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“ (Rothe et al., 2017), auch auf Grundlage der aktuellen Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 und der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017 gezeigt werden, dass mitarbeiterorientierte Führung positiv mit der Mitarbeitergesundheit zusammenhängt, während destruktive Führung ein Gesundheitsrisiko darstellt. Unterstützendes und wertschätzendes Verhalten war mit einer ganzen Reihe von gesundheitlichen Indikatoren in erwarteter Richtung assoziiert. So steht es in positiver Beziehung zum Wohlbefinden und zur Gesundheit der Beschäftigten und zu deren Zufriedenheit.

Studien legen nahe, dass mitarbeiterorientierte Führungskräfte nicht nur die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten förderlich gestalten können, sondern den Annahmen des job demands resources Modells (Bakker & Demerouti, 2007) entsprechend, auch

³¹ $r = -.21$ (N = 8.542)

³² $r = -.19$ (N = 8.536)

³³ $r = -.26$ (N = 8.544)

³⁴ $r = .31$ (N = 8.490)

die negativen Effekte arbeitsbezogener Anforderungen auf die Gesundheit und das Wohlbefinden puffern können (z. B. Breevaart & Bakker, 2018; Syrek, Apostel & Antoni, 2013). Studien, die sich mit der Frage befassen, inwieweit Führungskräfte die potenziell negativen Auswirkungen von Arbeitsbelastungsfaktoren abmildern können, zeigen allerdings, dass bei einer zu hohen Belastung (z. B. bei sehr hoher Arbeitsintensität), positives Führungsverhalten seine puffernde Wirkung nicht mehr entfalten kann (Rigotti et al., 2014; Thomson et al., 2018). Zumindest für operative Führungskräfte wird argumentiert, sie könnten Aspekte hoher Arbeitsbelastung nur eingeschränkt „neutralisieren“, da die Weichenstellung für beanspruchende Arbeitsbedingungen weniger bei den direkten Führungskräften als vielmehr auf den Ebenen des oberen und mittleren Managements getroffen würden (z. B. auf der Basis von Ressourcenentscheidungen und Prozessgestaltungen). Direkte Vorgesetzte hätten hier nur einen mäßigen Einfluss, insbesondere auf die Arbeitsintensität (Rigotti et al., 2014). Inwiefern die aufgeführten Studien ausschließlich operative Führungskräfte umfassten und eine solche Erklärung rechtfertigen, lässt sich auf Basis der Studienbeschreibungen nicht vollständig klären. Insofern bedarf es weiterer Forschung, die den puffernden Effekt mitarbeiterorientierter Führung für verschiedene Führungsebenen differenziert betrachtet, um mögliche Erklärungen für dessen Grenzen zu generieren und vorhandene mit Evidenz zu fundieren. Alternativ ließe sich beispielsweise auch argumentieren, dass Unterstützung durch die Führungskraft nicht nur angesichts zu hoher Arbeitsbelastung ihre puffernde Wirkung verliert, sondern in hohen Ausprägungsgraden auch deshalb weniger wirksam ist, weil sie dann das Autonomieempfinden der Beschäftigten als zentrale Ressource unterminiert. Hierauf deuten Befunde einer Studie in hochautonomen Teams (van Mierlo, Rutte, Vermunt, Kompier & Doorewaard, 2006) hin.

Auf Basis der bisherigen Erkenntnisse lassen sich Prinzipien formulieren, die die Grundlage von Leitlinien sein können:

Demgemäß sollten Organisationen klar kommunizieren, dass destruktives Führungsverhalten nicht geduldet wird und entsprechende Sanktionen formulieren bzw. durchsetzen. Da Führung für die Beschäftigten eine sehr bedeutsame Ressource ist, sollten sie zudem Führungskonzepte erarbeiten, die berücksichtigen, dass organisationale Rahmenbedingungen eine wichtige Determinante des Führungshandelns darstellen. Insofern ist die Entwicklung geeigneter Führungskonzepte in Organisationen weitreichender zu verstehen, als eine Personalentwicklungsmaßnahme für operative Führungskräfte. Vielmehr geht es darum, Führung als organisationales Konzept zu sehen, dass das strategische und mittlere Management einbezieht und insbesondere die Führungskräfte mit ihren spezifischen Anforderungen in den Fokus nimmt (vgl. hierzu auch Kapitel „Gesundheit von Führungskräften in diesem Band). Dabei müssen vor allem auch Aspekte von angemessener Information und Transparenz, Beteiligungsoptionen und eine offene und unterstützende Unternehmenskultur beachtet bzw. mit entwickelt werden (vgl. Thomson et al. 2020).

6.3.6 Literatur

Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309–328.

Bass, B. M. & Riggio, R. E. (2005). Transformational leadership. New York: Psychology Press.

Breevaart, K. & Bakker, A. B. (2018). Daily job demands and employee work engagement: The role of daily transformational leadership behavior. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(3), 338-349.

Cohen, J. (1988). Statistical power analysis for the behavioral sciences. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386-400.

Cropanzano, R. & Rupp, D. E. (2003). An overview of organizational justice: Implications for work motivation. In L. W. Porter, G. A. Bigley & R. M. Steers (Hrsg.), *Motivation and work behavior* (S. 82–94). Boston: MA: McGraw-Hill.

Franke, F., Ducki, A. & Felfe, J. (2015). Gesundheitsförderliche Führung. In J. Felfe (Hrsg.), *Trends in der psychologischen Führungsforschung* (S. 253-264). Göttingen: Hogrefe.

Häring, A., Schütz, H., Middendorf, L., Hausen, J., Brauner, C., Michel, A. et al. (2018). Methodenbericht und Fragebogen zur BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Haupt, C., Backé, E.-M. & Latza, U. (2016). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt. Gerechtigkeit und Belohnung. baua: Bericht. Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Judge, T. A., Piccolo, R. F. & Ilies, R. (2004). The forgotten ones? The validity of consideration and initiating structure in leadership research. *Journal of Applied Psychology*, 89(1), 36-51.

Montano, D. (2016). Supervisor behaviour and its associations with employees' health in Europe. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 89(2), 289-298.

Montano, D., Reeske-Behrens, A. & Franke, F. (2016). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt. Führung. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Montano, D., Reeske, A., Franke, F. & Hüffmeier, J. (2017). Leadership, followers' mental health and job performance in organizations: A comprehensive meta-analysis from an occupational health perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 38(3), S. 327–350.

Nielsen, K., Randall, R., Yarker, J. & Brenner, S.-O. (2008). The effects of transformational leadership on followers' perceived work characteristics and well-being: A longitudinal study. *Work and Stress*, 22(1), 16-32.

Piccolo, R. F. & Colquitt, J. A. (2006). Transformational leadership and job behaviors: The mediating role of core job characteristics. *Academy of Management Journal*, 49, 327–340.

Rigotti, T., Holstad, T., Mohr, G., Stempel, C., Hansen, E., Loeb, C. et al. (2014). Rewarding and sustainable healthpromoting leadership. Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Rothe, I., Adolph, L., Beermann, B., Schütte, M., Windel, A., Grewer, A. et al. (2017). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt. Wissenschaftliche Standortbestimmung. Dortmund, Berlin, Dresden: BAuA.

Schyns, B. & Schilling, J. (2013). How bad are the effects of bad leaders? A meta-analysis of destructive leadership and its outcomes. *The Leadership Quarterly*, 24(1), 138-158.

Stab, N., Jahn, S. & Schulz-Dadaczynski, A. (2016). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Arbeitsintensität. Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Syrek, C. J., Apostel, E. & Antoni, C. H. (2013). Stress in highly demanding IT jobs: Transformational leadership moderates the impact of time pressure on exhaustion and work-life balance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18, 252–261.

Tepper, B. J. (2001). Health consequences of organizational injustice: Test of main and interactive effects. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86, 197–215.

Thomson, B., Rank, J., Gerstenberg, S. & Ulland, N. (2018). Qualifizierungstools für Führungskräfte und Betriebsräte bei betrieblichen Restrukturierungen (1. Auflage). Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Thomson, B., Steidelmüller, C., Schröder, T., Wittmers, A., Pundt, F. & Weber, C. (2020). Der Zusammenhang organisationaler Rahmenbedingungen und Gesundheit bei Führungskräften und Beschäftigten. *Arbeitsmedizin-Sozialmedizin-Umweltmedizin*, 55 (Sonderheft).

Van Mierlo, H., Rutte, C. G., Vermunt, J., Kompier, M. A. J. & Doorewaard, J. A. M. C. (2006). Individual autonomy in work teams: The role of team autonomy, self-efficacy, and social support. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(3), 281–299.

Vincent, S. (2011). Gesundheits- und entwicklungsförderliches Führungsverhalten: ein Analyseinstrument. In B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose & K. Macco (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2011: Führung und Gesundheit: Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft* (S. 49-60). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.

7 Vertiefende Befunde zu branchen- und gesundheitsbezogenen Aspekten

7.1 Basic Work in der Logistik

Lena Hünefeld

7.1.1 Einleitung

Ein Fünftel aller Beschäftigten führt Tätigkeiten aus, die keine berufliche Qualifikation erfordern bzw. die schnell erlernbar sind (Müller et al., 2018). Sogenannte Einfacharbeit (Basic Work) ist vor dem Hintergrund der Digitalisierung wieder verstärkt in den wissenschaftlichen und politischen Fokus gerückt. Diskutiert wird, wie sich Basic Work durch die zunehmende Durchdringung des Arbeitsmarktes mit Technologien verändern wird. Werden die Tätigkeiten von Einfacharbeitern aufgewertet oder dequalifiziert, werden sie komplexer und ermöglichen vielleicht mehr Handlungsspielraum? Oder werden diese schnell erlernbaren Tätigkeiten vielleicht allmählich vom Arbeitsmarkt verschwinden? Empirisch sind bislang keine Hinweise darauf zu finden, dass es zukünftig keine Einfacharbeit mehr geben wird (Müller et al., 2018).

Hinsichtlich der aktuellen Arbeitssituation zeigen Studien, dass Basic Work mit erhöhter physischer Beanspruchung sowie einem hohen Anteil an Routinetätigkeiten und einem geringen Grad an Autonomie und sozialer Unterstützung einhergeht (Abel et al., 2014; Dragano et al., 2016; Seyda et al., 2019). Des Weiteren zeigt sich eine Kombination von niedrigen Löhnen und geringer Qualifikation sowie unsicheren Beschäftigungsverhältnissen in der Einfacharbeit (Holtgrewe, 2015). Studien, die den Zusammenhang von Digitalisierung und Arbeitsbedingungen unabhängig von Basic Work betrachtet haben, verweisen darauf, dass die verstärkte Nutzung von Technologien am Arbeitsplatz sowohl mit einer erhöhten wahrgenommenen Arbeitsintensität als auch mit einem erweiterten Handlungsspielraum einhergeht (Ahlers, 2018; Kirchner, 2015; Meyer et al., 2019). Unklar ist, ob sich dieser Zusammenhang auch im Bereich Basic Work zeigt.

Basic Work findet sich in allen Berufssegmenten, jedoch lassen sich Bereiche identifizieren, in denen Basic Work besonders verbreitet ist. Zum einen gelten die Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren, die Nahrungs- und Genussmittelproduktion sowie die Metallbearbeitung als Kernbereiche der industriellen Einfacharbeit (Abel et al., 2014). Im Dienstleistungsbereich gelten die Logistik, das Wach- und Sicherheitsgewerbe sowie das Reinigungsgewerbe als größte Beschäftigungsbereiche für Einfacharbeiter (Bosch & Weinkopf 2011). Da die Berufe mit unterschiedlichen Anforderungen und Tätigkeitsprofilen einhergehen, ist anzunehmen, dass sich die Arbeitssituation von Einfacharbeitern zwischen den verschiedenen Berufen unterscheiden. Des Weiteren weisen die vielfältigen Berufe auch unterschiedliche Digitalisierungsgrade auf (Meyer et al., 2019) und Digitalisierung bedeutet für jeden Beruf und jede Branche etwas Anderes.

In diesem Beitrag soll Basic Work für eine bestimmte Berufsgruppe betrachtet und einen tiefergehenden Einblick in die Arbeitssituation von Einfacharbeitern vor dem Hintergrund des gesellschaftlichen Wandels und insbesondere der Digitalisierung gegeben werden. Dafür bieten sich aus zwei Gründen besonders Logistikberufe an. Erstens

weisen Logistikberufe – wie bereits angeführt – einen überdurchschnittlich hohen Anteil an Einfacharbeitern auf. Zweitens gehört die Logistik zu den Branchen, in denen die digitalen Technologien bereits jetzt weit verbreitet sind. Konkret bedeutet dies unter anderem den Einsatz technologischer Hilfsmittel zur Vernetzung der Daten von Produkt, Mensch und Maschine, Trackingsysteme für Pakete oder Warenlieferungen sowie den Einsatz von Lagerrobotern und fahrerlosen Staplersystemen. Zudem ist davon auszugehen, dass die Logistik weiterhin ein wachsender Wirtschaftsbereich sein wird, der in der Zukunft noch stärker von digitalen Technologien geprägt sein wird (Rohleder, 2017).

7.1.2 Stichprobe und Methoden

Die folgenden Auswertungen zur Arbeitssituation von Einfacharbeitern in Logistikberufen beruhen auf den Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung von 2012 und 2018. Die Grundgesamtheit besteht aus allen in Deutschland mit mindestens 10 Stunden pro Woche Erwerbstätigen ab einem Alter von 15 Jahren. Die Stichprobe ist repräsentativ für diese Grundgesamtheit und umfasst für beide Erhebungszeitpunkte etwa 20.000 Beschäftigte. Die Datenerhebung erfolgte jeweils über strukturierte Telefoninterviews und erfasst unter anderem Angaben zur Ausbildung, der aktuellen Arbeit, den Arbeitsbedingungen und -anforderungen sowie der gesundheitlichen Situation der Befragten. Für die deskriptiven Analysen wurde hier die gewichtete Stichprobe der abhängig Beschäftigten (inkl. Beamte) in Logistikberufen herangezogen. Die hier betrachteten Logistikberufe umfassen Berufe in der Lagerwirtschaft, in Post- und Zustelldiensten sowie im Güter- bzw. Warenumsschlag. Sie sind näher beschrieben in der „Klassifikation der Berufe 2010“ der Bundesagentur für Arbeit unter den Ziffern 51300 bis 51394. Hieraus ergibt sich eine Netto-Stichprobe für 2012 von 712 Personen und für 2018 von 683 Personen³⁵.

Um Beschäftigte in Einfacharbeit zu identifizieren, wurde die Information herangezogen, ob zur Ausübung der Tätigkeit eine eher kurze Einweisung reicht oder ob dazu eine längere Einarbeitung erforderlich ist. Gaben die Befragten an, dass eher eine kurze Einweisung reicht, wurden sie der Kategorie „Basic Work“ zugeordnet, Personen mit längerer Einarbeitung gehören zur Kategorie „Non Basic Work“.

Zur Beschreibung der Arbeitssituation von Beschäftigten in Basic Work werden in diesem Beitrag Aspekte der Arbeitsaufgabe, im spezifischen Arbeitsintensität und Tätigkeitsspielraum, sowie Aspekte der sozialen und organisationalen Arbeitsbedingungen beleuchtet. Hierunter fallen soziale Unterstützung sowie Arbeitsplatz- und Einkommens(un)sicherheit. Dabei wird nicht nur auf die aktuelle Arbeitssituation von Personen in Basis Work im Vergleich zu Beschäftigten in Non Basic Work eingegangen, sondern ebenfalls untersucht, ob sich Unterschiede zwischen den beiden Erhebungszeitpunkten zeigen. Bevor die Arbeitssituation von Einfacharbeitern in der Logistik näher beschrieben wird, soll zuerst aufgezeigt werden, wer im Bereich Basic Work in Logistikberufen beschäftigt ist.

³⁵ Alle berichteten Ergebnisse basieren auf gewichteten Daten.

7.1.3 Ergebnisse

7.1.3.1 Wer ist in Basic Work beschäftigt?

In der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 waren 37 Prozent der abhängig Beschäftigten in Logistikberufen im Bereich Basic Work tätig (alle abhängig Beschäftigten: 19 Prozent). Ferner zeigt sich für die Logistikberufe ein Rückgang an Basic Work mit 8 Prozentpunkten zwischen 2018 und 2012.

Logistikberufe sind insgesamt eine Männerdomäne (Logistik: 69 Prozent; alle abhängig Beschäftigten: 53 Prozent, 2018). Dies spiegelt sich 2018 sowohl im Bereich Basic Work (63 Prozent, siehe Tab. 14) und als auch in Non Basic Work wider (73 Prozent). Allerdings ist der Frauenanteil bei den Einfacharbeitern höher als bei den Nicht-Einfacharbeitern. Des Weiteren zeigt sich für 2012, dass Frauen die Basic Work in der Logistik mit 54 Prozent dominierten. Zudem sind 2018 und 2012 mehr Einfacharbeiter in Teilzeit tätig als Nicht-Einfacharbeiter. Im zeitlichen Vergleich lässt sich ein signifikanter Rückgang der Teilzeitbeschäftigten in Basic Work um 9 Prozentpunkte beobachten. Dies kann unter anderem auf den abnehmenden Anteil von Frauen in der Logistik zurückzuführen sein. Darüber hinaus sind in der Gruppe der Einfacharbeiter mehr jüngere (15-34 Jahre) Menschen sowie Personen ohne Berufsausbildung oder Studienabschluss beschäftigt als unter den Nicht-Einfacharbeitern. Hinsichtlich der Staatsangehörigkeit zeigen sich keine signifikanten Unterschiede.

Tab. 14 Soziodemographische Merkmale, Anteile abhängig Beschäftigte in Prozent

	Basic Work		Non Basic Work	
	2012 n=310	2018 n=248	2012 n=384	2018 n=424
Geschlecht				
Männer	46***	63**	68	73
Frauen	54	37	32	27
Arbeitszeit				
Teilzeit	42***	33***	14	17
Vollzeit	58	67	86	83
Alter in Jahren				
15-34	32***	32***	23	26
35-54	51	45	66	50
55+	17	23	11	24
Abschluss einer beruflichen Ausbildung oder eines Studiums				
Ja	72***	70***	87	84
Nein	28	30	13	16
Staatsangehörigkeit				
Deutsch	87	90	85	86
Nicht Deutsch	13	10	15	14

Signifikante Unterschiede zwischen Basic Work und Non Basic Work ***p < .001, **p < .01, *p < .05

7.1.3.2 Aspekte der Arbeitsaufgabe

Die Intensität der Arbeit zählt mit zu den wichtigsten psychischen Anforderungen im Arbeitskontext (siehe Kapitel 4.1). Eine zu hohe Arbeitsintensität ist oft das Ergebnis eines Missverhältnisses zwischen Arbeitsmenge, geforderter Qualität und zur Verfügung stehender Zeit (Rau & Göllner, 2018). Eine Möglichkeit, die Verbreitung hoher Arbeitsintensität zu erfassen, besteht beispielsweise in der Erhebung von Angaben zu Termin-/Leistungsdruck, der Arbeitsmenge oder dem Arbeitstempo.

Tab. 15 zeigt, dass sich mehr als zwei Drittel der Einfacharbeiter und der Nicht-Einfacharbeiter den Anforderungen an fachliche Kenntnisse und Fertigkeiten sowie an die Arbeitsmenge bzw. Arbeitspensum überwiegend gewachsen fühlen. Ferner wird deutlich, dass sich im Bereich Basic Work die Beschäftigten durch die Anforderungen an Kenntnisse/Fertigkeiten häufiger eher unterfordert fühlen.

Tab. 15 Arbeitsintensität, Anteile abhängig Beschäftigte in Prozent

	Basic Work		Non Basic Work	
	2012 n=310	2018 n=248	2012 n=384	2018 n=424
Anforderungen an fachliche Kenntnisse und Fertigkeiten				
in der Regel den Anforderungen gewachsen	65*	70	73	76
eher überfordert	5	5	6	4
eher unterfordert	30	26	21	20
Anforderungen an Arbeitsmenge bzw. Arbeitspensum				
in der Regel den Anforderungen gewachsen	73***	68*	76	74
eher überfordert	-	-	20	23
eher unterfordert	-	-	4	3
Starker Termin- oder Leistungsdruck				
Häufig	32***	42***	57	55
Manchmal/selten/nie	68	58	43	45
Sehr schnell arbeiten				
Häufig	44	48	48	52
Manchmal/selten/nie	56	52	52	48

- Fallzahlen zu klein

Signifikante Unterschiede zwischen Basic Work und Non Basic Work ***p < .001, **p < .01, *p < .05

Vom häufigem starken Termin-/Leistungsdruck berichten Beschäftigte in Basic Work signifikant seltener als Personen im Bereich Non Basic Work. Darüber hinaus zeigt Tab. 15 auf, dass im Bereich Basic Work der Anteil an Beschäftigten mit häufigem Termin-/Leistungsdruck signifikant zwischen 2012 (32 Prozent) und 2018 (42 Prozent) gestiegen ist. Für Nicht-Einfacharbeiter ist der Anteil relativ konstant geblieben mit 55 Prozent 2018 bzw. 57 Prozent 2012.

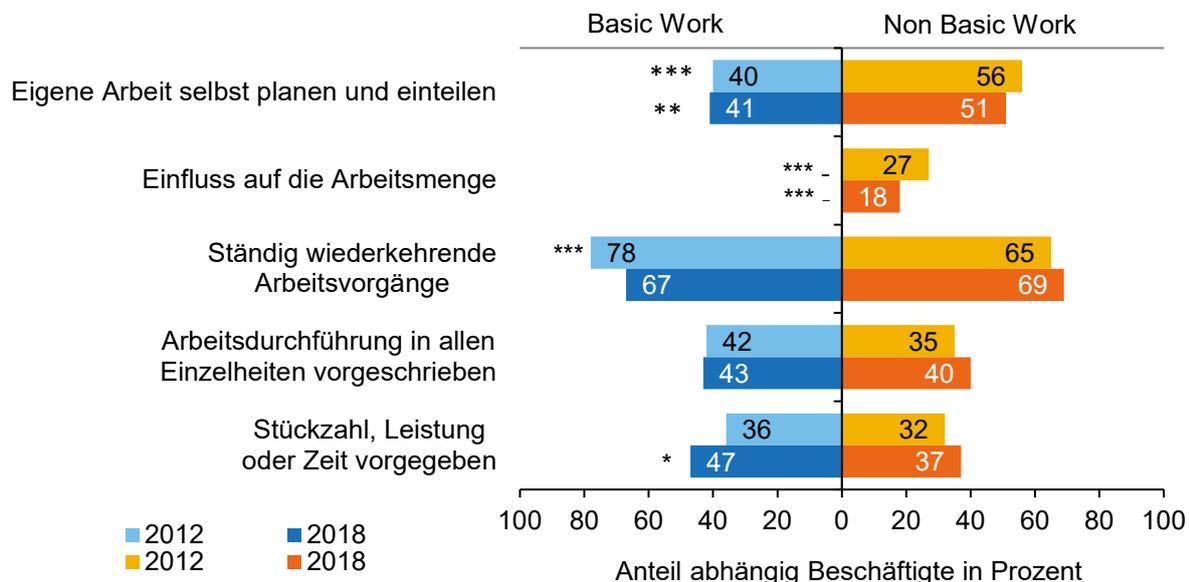
Sehr schnelles Arbeiten gehört mit zu den verbreitetsten Arbeitsbedingungen in der Logistik (Siefer & Meyer, 2019). Knapp die Hälfte aller Beschäftigten, unabhängig davon ob sie innerhalb und außerhalb der Basic Work arbeiten, berichten von einem hohen Arbeitstempo. Dies zeigt sich über beide Erhebungszeitpunkte.

Als ein zentrales Element zur Gestaltung der Arbeitsaufgabe gilt der Tätigkeitsspielraum in der Arbeit (Ulich, 2005). Der Tätigkeitsspielraum umfasst dabei verschiedene Facetten, wie den Einfluss auf den Umfang der Arbeitsaufgaben, die Möglichkeit, Einfluss auf den Verlauf der Arbeitstätigkeit zu nehmen bzw. Entscheidungen zu treffen sowie zeitliche oder methodische Freiheitsgrade zu haben (siehe auch Kapitel 4.2).

Einfacharbeiter können signifikant seltener ihre eigene Arbeit planen und einteilen sowie Einfluss auf die Arbeitsmenge nehmen als Nicht-Einfacharbeiter (s. Abb. 38). Dies gilt für 2018 und 2012 gleichermaßen. Ferner zeigt sich für den Bereich Non Basic Work in der Logistik ein signifikanter Rückgang des Einflusses auf die Arbeitsmenge zwischen 2012 und 2018 um 9 Prozentpunkte. Tendenziell lässt sich ein Rückgang auch im Bereich Basic Work beobachten, der aber kleiner ausfällt.

2012 waren Einfacharbeiter mit 78 Prozent signifikant häufiger von ständig wiederkehrenden Arbeitsvorgängen betroffen als Nicht-Einfacharbeiter (65 Prozent). 2018 berichten Einfacharbeiter und Nicht-Einfacharbeiter mit 67 Prozent bzw. 69 Prozent hingegen in einem ähnlichen Umfang davon. Die Angleichung der beiden Gruppen über die Zeit ergibt sich durch einen signifikanten Rückgang ständig wiederkehrender Arbeitsvorgänge im Bereich Basic Work um 11 Prozentpunkte.

Von einer vorgeschriebenen Arbeitsdurchführung sind Beschäftigte innerhalb und außerhalb von Basic Work in einem ähnlichen Umfang betroffen. Dies zeigt sich für 2018 und 2012. Des Weiteren berichten 2018 Einfacharbeiter häufiger von der Vorgabe hinsichtlich Stückzahl, Leistung oder Zeit als Nicht-Einfacharbeiter (47 Prozent vs. 37 Prozent). 2012 waren die beiden Gruppen noch in einem ähnlichen Umfang davon betroffen. Die Daten verweisen darauf, dass nur im Bereich Basic Work die Vorgaben zwischen 2012 und 2018 signifikant zugenommen haben (11 Prozentpunkte).



2012 Basic Work: n=310, 2012 Non Basic Work: n=384; 2018 Basic Work: n=248, 2018 Non Basic Work: n=424; - Fallzahlen zu klein; signifikante Unterschiede zwischen Basic Work und Non Basic Work ***p < .001, **p < .01, *p < .05

Abb. 38 Tätigkeitsspielraum (häufig in Prozent)

7.1.3.3 Aspekte der sozialen und organisationalen Arbeitsbedingungen

Unterstützung durch Kollegen und Vorgesetzte gilt als Ressource. Verschiedene Studien verweisen auf den günstigen Effekt von sozialer Unterstützung auf das Wohlbefinden und die Gesundheit. Ebenfalls wird ihr ein puffernder Effekt in belastenden Situationen zu geschrieben (Drössler et al., 2016).

Tab. 16 zeigt auf, dass abhängig Beschäftigte in Logistikberufen unabhängig von ihrer Tätigkeit innerhalb oder außerhalb von Basic Work überwiegend häufig soziale Unterstützung erhalten. So fühlen sich rund 70 Prozent der Einfacharbeiter und Nicht-Einfacharbeiter am Arbeitsplatz als Teil einer Gemeinschaft sowohl 2018 und 2012. Um die 80 Prozent der Beschäftigten in beiden Gruppen beschreiben die Zusammenarbeit mit Kollegen häufig als gut. Auch Hilfe/Unterstützung von Kollegen erhalten die Beschäftigten innerhalb und außerhalb von Basic Work überwiegend. Lediglich die häufige Hilfe/Unterstützung vom direkten Vorgesetzten ist, wie auch in anderen Berufsgruppen, seltener verbreitet. Hiervon berichten nur ca. 50 Prozent der Befragten in Basic und Non Basic Work. Des Weiteren verweisen die Daten für die Gruppe der Nicht-Einfacharbeiter auf einen signifikanten Rückgang zwischen 2012 und 2018 hinsichtlich „Gute Zusammenarbeit mit Kollegen“, „Hilfe/Unterstützung von Kollegen“ sowie „Hilfe/Unterstützung vom direkten Vorgesetzten“ (6-11 Prozentpunkte).

Tab. 16 Soziale Unterstützung, Anteile abhängig Beschäftigte in Prozent

	Basic Work		Non Basic Work	
	2012 n=310	2018 n=248	2012 n=384	2018 n=424
Am Arbeitsplatz Teil einer Gemeinschaft				
Häufig	72	69	75	75
Manchmal/selten/nie	28	31	25	25
Gute Zusammenarbeit mit Kollegen				
Häufig	81	80	84	78
Manchmal/selten/nie	19	20	16	22
Hilfe/Unterstützung von Kollegen				
Häufig	72	73	77	68
Manchmal/selten/nie	28	27	23	32
Hilfe/Unterstützung vom direkten Vorgesetzten				
Häufig	51	45	58	47
Manchmal/selten/nie	49	55	42	53

Signifikante Unterschiede zwischen Basic Work und Non Basic Work ***p < .001, **p < .01, *p < .05

Arbeitsplatzunsicherheit sowie die zunehmende Verbreitung von atypischen Beschäftigungsformen, wie befristete Beschäftigung und Leiharbeit, werden durch den Wandel der Arbeit als besonders bedeutsam gewordene Faktoren für die Arbeits- und Gesundheitssituation diskutiert (Rothe et al., 2016). Beide Aspekte werden mit negativen Effekten für die Gesundheit in Zusammenhang gebracht (Köper & Gerstenberg, 2016; Hünefeld, 2016). Ebenfalls zeigt sich in verschiedenen Studien das Einkommensunsicherheit bzw. ein geringes Einkommen mit einer schlechteren gesundheitlichen Situation in Zusammenhang steht (Lampert & Kroll, 2010).

Tab. 17 verdeutlicht für 2018, dass Beschäftigte in Basic Work häufiger befristet beschäftigt und in Leiharbeit tätig sind, häufiger einer (sehr) hohen Gefahr wahrnehmen, ihren Arbeitsplatz zu verlieren und häufiger weniger als 1.500 Euro pro Monat verdienen als Nicht-Einfacharbeiter. Zudem verweisen die Analysen darauf, dass bei Einfacharbeitern die Gefahr eines Arbeitsplatzverlustes zwischen 2012 und 2018 signifikant um 7 Prozentpunkte zugenommen hat. Im Gegensatz dazu zeigt sich für abhängig Beschäftigte in und außerhalb von Basic Work ein Rückgang des Anteils an Personen, die weniger als 1.500 Euro pro Monat verdienen. Dies könnte zum einen auf die Einführung des Mindestlohns im Jahr 2015 zurückzuführen sein. Zum anderen könnte hier auch die rückläufige Teilzeitquote insbesondere im Bereich von Basic Work von Relevanz sein.

Tab. 17 Sicherheit, Anteile abhängig Beschäftigte in Prozent

	Basic Work		Non Basic Work	
	2012 n=310	2018 n=248	2012 n=384	2018 n=424
Befristung				
Ja	18	22***	14	9
Nein	82	78	86	91
Leiharbeit				
Ja	14***	10*	5	5
Nein	86	90	95	95
Gefahr Arbeitsplatzverlust				
(sehr) hohe Gefahr	7	14***	6	5
Geringe/gar keine Gefahr	93	86	94	95
Einkommen				
Weniger als 1.500 Euro	49***	36***	25	-
1.500 Euro und mehr	49	60	72	85
Keine Angabe	2	4	3	-

- Fallzahlen zu klein

Signifikante Unterschiede zwischen Basic Work und Non Basic Work *** p < .001, **p < .01, *p < .05

7.1.4 Fazit

Basic Work stellt eine stabile Größe auf dem Arbeitsmarkt dar, die auch zukünftig Bestand haben wird. Hinsichtlich der Arbeitssituation von Einfacharbeitern am Beispiel von Logistikberufen verweisen die Auswertungen in Teilen auf bereits bekannte Ergebnisse. So haben Einfacharbeiter einen geringeren Tätigkeitsspielraum als Nicht-Einfacharbeiter. Eine Ausnahme bildet hier die vorgeschriebene Arbeitsdurchführung, die Beschäftigte in und außerhalb von Basic Work gleichermaßen betrifft. Zudem verweisen die Daten darauf, dass zwischen 2012 und 2018 ein Rückgang an ständig wiederkehrenden Arbeitsvorgängen in der Einfacharbeit zu beobachten ist, wobei die zwei Gruppen sich 2018 nicht mehr voneinander unterscheiden. Gleichmaßen ist die Anzahl an Einfacharbeitern in der Logistik, die von Vorgaben hinsichtlich Stückzahl, Leistung oder Zeit berichten, im gleichen Zeitraum gestiegen. Dies könnte ein Hinweis auf mögliche Effekte der Digitalisierung auf die Arbeitssituation sein, zum Beispiel durch

die Automatisierung von Routinetätigkeiten oder die zunehmende technische Vernetzung. Dies ist in weiterführenden Studien tiefergehend zu prüfen. Ebenso zeigt sich erwartungsgemäß, dass Basic Work häufiger mit einer höheren Arbeitsplatz- und Einkommensunsicherheit einhergeht.

Hinsichtlich der Arbeitsintensität wird deutlich, dass Einfacharbeiter häufiger angeben, von den Anforderungen an die fachlichen Kenntnisse und Fertigkeiten unterfordert zu sein, als Nicht-Einfacharbeiter. Darüber hinaus müssen Beschäftigte in der Logistik, unabhängig von Basic Work, häufig schnell arbeiten. Zudem ist nur für die Einfacharbeiter eine Zunahme von Termin- oder Leistungsdruck über die Zeit zu beobachten. Somit zeigt sich in Logistikberufen nicht eindeutig, dass Basic Work eine niedrigere Arbeitsintensität aufweist als Non Basic Work. In zukünftigen Studien ist zu klären, ob dies auf die Digitalisierungsprozesse in dieser Branche zurückzuführen ist und ob sich ähnliche Ergebnisse in anderen Berufsgruppen mit einem hohen Digitalisierungsgrad finden lassen.

7.1.5 Literatur

Abel, J., Hirsch-Kreinsen, H. & Ittermann, P. (2014). Einfacharbeit in der Industrie. Strukturen, Verbreitung und Perspektiven, Berlin: edition sigma.

Ahlers, E. (2018). Forderungen der Betriebsräte für die Arbeitswelt 4.0. WSI Policy Brief, (20), 1–11.

Bosch, G. & Weinkopf, C. (2011). „Einfacharbeit“ im Dienstleistungssektor, in: Arbeit 20 (3), S. 173-187.

Dragano, N., Wahrendorf, M., Müller, K. & Lunau, T. (2016). Arbeit und gesundheitliche Ungleichheit, in: Bundesgesundheitsblatt – Gesundheitsforschung – Gesundheitsschutz 59 (2), S. 217-227.

Drössler, S., Steputat, A., Schubert, M., Euler, U. & Seidler, A. (2016). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Soziale Beziehungen. 1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Holtgrewe, U. (2015). Einfachdienstleistungen in der Fläche–die Unterseite der Tertiärisierung. Dienstleistungsgestaltung und-politik in schwierigem Gelände, in: Arbeits- und Industriesoziologische Studien 8 (1), S. 5-20.

Hünefeld, L. (2016). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Atypische Beschäftigung. 1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Kirchner, S. (2015). Konturen der digitalen Arbeitswelt. KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 67(4), 763–791. <https://doi.org/10.1007/s11577-015-0344-3>

Köper, B. & Gerstenberg, S. (2016). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Arbeitsplatzunsicherheit (Job Insecurity). 1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Lampert T. & Kroll L.E. (2010). Armut und Gesundheit. Hrsg. Robert Koch-Institut Berlin GBE kompakt 5/2010.

Meyer, S.C., Tisch, A. & Hünefeld, L. (2019). Arbeitsintensivierung und Handlungsspielraum in digitalisierten Arbeitswelten – Herausforderung für das Wohlbefinden von Beschäftigten? Industrielle Beziehungen 2/2019, S. 207–231.

Müller, S., Dettmann, E., Fackler, D., Neuschäffer, G., Slavtchev, V., Leber, U. & Schwengler, B. (2018). Lohnunterschiede zwischen Betrieben in Ost- und Westdeutschland: Ausmaß und mögliche Erklärungsfaktoren. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2017 (IAB-Forschungsbericht, 06/2018).

Rau, R. & Göllner, C. (2018). Rahmenmodell der Arbeitsintensität als objektiv bestehende Anforderung. In: Arbeit, 27 (2), S. 151–174. Online verfügbar unter <https://doi.org/10.1515/arbeit-2018-0012>.

Rohleder, B. (2017). Digitalisierung der Logistik. Online verfügbar unter <https://www.bitkom.org/sites/default/files/file/import/Bitkom-Charts-Digitalisierung-der-Logistik-28-03-2017-final.pdf>

Rothe, I., Adolph, L., Beermann, B., Schütte, M., Windel, A., Grewer, A., Lenhardt, U., Michel, J., Thomson, B. & Formazin, M. (2016). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Wissenschaftliche Standortbestimmung. 1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2017.

Seyda, S., Wallossek, L. & Zibrowius, M. (2019). Einfach nur Arbeit? Zu Weiterbildung, Einfacharbeit und ausgeübtem Beruf: Eine empirische Untersuchung auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung: IW-Report.

Siefer, A. & Meyer, S.C. (2019). Schnell mal was bestellt – schnell mal was gebracht. BIBB/BAuA-Faktenblatt 28. 1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Online verfügbar unter: <https://doi.org/10.21934/baua:fakten20190320>

Ulrich, E. (2005). Arbeitspsychologie. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.

7.2 Arbeitssituation und Gesundheit beruflich Pflegender

Marlen Melzer

7.2.1 Einführung

7.2.1.1 Pflege als gesamtgesellschaftliche Aufgabe

Die Sicherstellung einer ausreichenden und qualitativ hochwertigen Pflege gehört zu den essenziellen Gegenwartsaufgaben unserer Gesellschaft – denn immer mehr Menschen werden künftig auf pflegerische Leistungen angewiesen sein. Diese verantwortungsvolle und wichtige Aufgabe wird zu einem erheblichen Teil von Menschen ausgeübt, für die das Pflegen Kern ihrer beruflichen Tätigkeit ist. Dieser Berufsgruppe gehörten 2017 ca. 1,5 Millionen Menschen an. Bekannt ist, dass mit dieser Tätigkeit zahlreiche hohe körperliche und psychische Anforderungen verbunden sind – die nicht folgenlos bleiben: Regelmäßige Untersuchungen der gesetzlichen Krankenkassen (Gesundheitsberichterstattung) zeigen, dass das Arbeitsunfähigkeitsgeschehen in der beruflichen Pflege im negativen Sinne von dem in anderen Berufszweigen/Branchen abweicht.

Der vorliegende Beitrag gibt einen Überblick über Arbeitsbedingungen und die gesundheitliche Situation dieser Berufsgruppe – mit dem Ziel, hieraus Gestaltungsbedarf und -möglichkeiten abzuleiten.

7.2.1.2 Hohe Anforderungen im Pflegeberuf

Pflegende sind sowohl einer hohen physischen (z. B. Patiententransport) als auch psychischen Belastung (z. B. Eingehen auf Fragen, Ängste und Nöte der Pflegebedürftigen) ausgesetzt. Zugleich wird von ihnen die sichere Anwendung medizinischen Fachwissens bei der Pflegearbeit erwartet. Das alles tun sie unter Rahmenbedingungen wie Schicht- oder Wochenendarbeit (vgl. u. a. Wagner et al., 2019; Zhang et al., 2016).

Zu diesen direkt mit der Pfl egetätigkeit assoziierten Anforderungen kommt seit vielen Jahren erschwerend ein erheblicher Personalengpass hinzu: Gemäß der „Fachkräftengpassanalyse“ der Bundesagentur für Arbeit (u. a. 2019) besteht in allen Bereichen der beruflichen Pflege ein erheblicher Fachkräftemangel. Eine europäische Panel-Untersuchung unter Einbezug von zwölf Ländern und mehr als 34.000 Pflegenden aus der stationären Kurzzeitpflege (RN4Cast, Aiken et al., 2013) zeigt, dass sich diese Situation innerhalb der vergangenen Jahre sowohl objektiv (d. h. mit Blick auf die reale Personalausstattung) als auch in der Wahrnehmung der Befragten deutlich zugespitzt hat. Allein der Anteil beruflich Pflegender mit (einem kritischen Wert an) emotionaler Erschöpfung innerhalb des kurzen Zeitraumes von 2010 bis 2015 ist von 30 auf 37 Prozent gestiegen. Dies verwundert nicht, denn sachlogisch geht ein Missverhältnis von personeller Ausstattung und Arbeitsmenge mit hoher bzw. steigender Arbeitsintensität – einem innerhalb des Projektes „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“ (Rothe et al., 2017) identifizierten Schlüsselfaktor für psychische Gesundheit – einher. Gemäß aktuellem Erkenntnisstand (Stab, Jahn & Schulz-Dadaczynski, 2016) sind damit eine Reihe negativer gesundheitlicher Konsequenzen verbunden. Gleichzeitig ist bekannt, dass potenzielle Ressourcen – etwa Wertschätzung oder eine angemessene Vergütung – in der beruflichen Pflege häufig nicht in ausreichendem Maße gegeben sind (u. a. Buxel, 2011).

Dieses ungünstige Verhältnis von Anforderungen und Ressourcen bleibt schon in der Ausbildung nicht ohne Folgen: Ein erheblicher Teil jener, die eine Ausbildung in der beruflichen Pflege beginnen, beendet diese innerhalb des ersten Ausbildungsjahres. Auch nach Abschluss der Berufsausbildung bleibt nur ein Bruchteil bis zum regulären Renteneintrittsalter im Pflegeberuf. Damit verstärkt sich das aufgrund der demografischen Entwicklung ohnehin bestehende Missverhältnis zwischen Pflegebedarf und -angebot weiter.

Um zu wissen, wo Potenzial zur Verbesserung dieser Bedingungen liegt, bedarf es zunächst eines differenzierte(re)n Blickes auf die Arbeitssituation beruflich Pflegenden und deren Gesundheit.

7.2.2 Methodik und Datengrundlage

Dem Beitrag liegen zwei repräsentative bundesweite Befragungen zugrunde: Die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung (BIBB/BAuA-ETB) und die BAuA-Arbeitszeitbefragung (BAuA-AZB). Beide basieren auf leitfadengestützten Telefoninterviews (CATI-Befragung) mit zufällig ausgewählten Beschäftigten, die ein Mindestalter von 15 Jahren haben und ihrer Arbeitstätigkeit für mindestens zehn Stunden pro Woche nachgehen.

Im Rahmen der BIBB/BAuA-ETB werden im 6-Jahres-Abstand u. a. wahrgenommene Merkmale der Arbeit und gesundheitliche Beschwerden erhoben. Die Erfassung der Arbeitsmerkmale erfolgt anhand 4-stufiger Skalen (Stufung: nie – selten – manchmal – häufig); gesundheitliche Beschwerden werden dann aufgenommen, wenn sie während der vergangenen 12 Monate bei der Arbeit bzw. an Arbeitstagen häufig auftraten. Differenzierte Informationen zur Methodik dieser Befragung bietet Kapitel 2 des Stressreports. Den hier dargestellten Auswertungen liegen Daten der Befragung von 2018 zugrunde.

Die BAuA-Arbeitszeitbefragung (BAuA-AZB) wird als repräsentative Panelstudie unter Einbezug von ca. 20.000 Erwerbstätigen im 2-Jahres-Abstand im Auftrag der BAuA durchgeführt. Ziel ist es, u. a. Aspekte von Arbeitszeit (z. B. Länge, und Verteilung der Arbeitszeit, zeitliche Spielräume) hinsichtlich ihrer tatsächlichen Ausprägung und diesbezüglichen Wünschen von Beschäftigten zu untersuchen. In den Beitrag wurden ausschließlich Daten zu Arbeitszeitmerkmalen aus dem Jahr 2015 einbezogen. Weitere Informationen zur Befragung finden sich bei Häring et al. (2016). Die statistischen Berechnungen erfolgten anhand ungewichteter Daten.

Im Rahmen der Auswertung werden jeweils zwei Teilstichproben der genannten Befragungen miteinander verglichen. Diese wurden anhand der 5-stelligen Codes der Klassifikation der Berufe von 2010 (KldB 2010) gebildet. Einbezogen wurden ausschließlich abhängig Beschäftigte. Die Teilstichprobe „Pflegeberufe“ (n = 877 für BIBB/BAuA-ETB; n = 925 für BAuA-AZB) umfasst zum einen Gesundheits- und Krankenpflegefachkräfte, -helfer und -spezialisten (81301, 81302, 81313, 81313, 81323, 81353, 81382, 81383), zum anderen Altenpflegehelferinnen und -helfer, -fachkräfte und -spezialisten (82101 – 82183). Führungs- und Aufsichtskräfte, die im Bereich der Pflege tätig sind (81393, 81394, 82194), sind hierin nicht enthalten. Diese wurden der Teilstichprobe „andere Berufe“ zugeordnet (n = 16.975 für BIBB/BAuA-ETB;

n = 18.932 für BAuA-AZB). Insgesamt fließen damit die Daten von 17.852 (BIBB/BAuA-ETB) bzw. 19.857 (BAuA-AZB) in die Auswertung ein.

7.2.3 Ergebnisse I: Merkmale von Arbeit in der beruflichen Pflege

Der Darstellung der Ergebnisse zu ausgewählten Arbeitsmerkmalen orientiert sich an der im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung vorgeschlagenen Gliederung in fünf Merkmalsbereiche. Zu beachten ist, dass hierin auch körperliche Anforderungen wie u. a. schwere körperliche Arbeit (vgl. Merkmalsbereich Arbeitsumgebung) abgebildet werden, mit denen neben körperlichen auch psychische gesundheitliche Konsequenzen verbunden sein können.

Die Ergebnisse zu Arbeitsanforderungen und Ressourcen sind zusammenfassend in Tabelle 18 dargestellt. Aufgeführt sind jeweils die Häufigkeiten von Befragten, die bestimmte Ausprägungen der betreffenden Arbeitsmerkmale angeben. Zum überwiegenden Teil – und soweit nicht anders gekennzeichnet – ist dies die Ausprägung „häufig“. Geprüft wurde, inwieweit sich diese Häufigkeiten statistisch bedeutsam zwischen den beiden Gruppen (Pflegeberufe vs. andere Berufe) unterscheiden (vgl. Spalte Signifikanz). Um das Ausmaß eventueller Unterschiede abzubilden, wird zudem jeweils die Differenz zwischen den in Pflegeberufen und anderen Berufsgruppen angegebenen Häufigkeiten berichteter (Arbeits-)Merkmale angegeben. Die Anzahl der Antwortenden lag in den Pflegeberufen zwischen 237 und 774; in den anderen Berufen waren es 2.013 bis 13.424.

In der Gesamtschau der Ergebnisse fällt zunächst auf, dass sich die hier betrachteten Anforderungen in der beruflichen Pflege in fast allen (Arbeits-)Merkmalen statistisch bedeutsam von denen der anderen untersuchten Berufsgruppen unterscheiden (vgl. Tabelle 18). Die deutlichsten Unterschiede finden sich bei den unter „Merkmale der Arbeitsumgebung“ abgetragenen körperlichen Anforderungen. Diese werden von den pflegerischen Berufsgruppen durchweg als höher berichtet als vom Durchschnitt der anderen Berufsgruppen. Etwa 90 Prozent der befragten Pflegenden geben hier an, häufig im Stehen zu arbeiten, während dies nur auf etwas mehr als 40 Prozent der Befragten anderer Berufsgruppen (44 Prozent) zutrifft. Ähnlich deutlich ist der Unterschied bezüglich des häufigen Hebens und Tragens schwerer Lasten. Dies ist gemäß den Aussagen der Befragten in der beruflichen Pflege deutlich häufiger erforderlich (64 Prozent) als in anderen Berufsgruppen (15 Prozent). Auch das Arbeiten in Zwangshaltungen – z. B. gebückt, hockend oder kniend – gehört nach wie vor in erheblichem Maße zur Arbeit in der beruflichen Pflege (11 Prozent in nichtpflegerischen Berufsgruppen vs. 37 Prozent in der Pflege).

Deutlich höhere Anforderungen werden von den pflegerischen Berufsgruppen auch für einen erheblichen Teil der arbeitsorganisatorischen Merkmale angegeben. Arbeit in der beruflichen Pflege bedeutet für den Großteil der Beschäftigten Arbeit an Wochenenden („mindestens einmal pro Monat“: 88 Prozent/ 34 Prozent in anderen Berufen). Daneben berichten etwas mehr als die Hälfte (54 Prozent) der befragten Pflegenden, bei ihrer Arbeit häufig sehr schnell arbeiten zu müssen, was innerhalb der Gruppe „andere Berufsgruppen“ nur von 32 Prozent der Befragten ausgesagt wird. Knapp 60 Prozent der Pflegenden stimmen der Aussage zu, dass ihr Arbeitsdruck innerhalb der letzten zwei Jahre zugenommen hat; in den anderen Berufsgruppen sind es nur etwa

40 Prozent. Auch das Ausfallen von Arbeitspausen ist in der beruflichen Pflege deutlich verbreiteter: Während hier fast die Hälfte der Befragten (49 Prozent) berichten, dass dies bei ihrer Arbeit häufig der Fall ist, sind es in den anderen Berufsgruppen nur etwas mehr als ein Viertel der Befragten (26 Prozent).

In der Pflege ebenfalls deutlich häufiger verbreitet sind Änderungen von Arbeitszeiten: Während hier 36 Prozent aussagen, dass dies bei ihrer Arbeitstätigkeit häufig der Fall ist, berichten es innerhalb der Gruppe der übrigen Berufsgruppen nur 13 Prozent.

Pflegerische und andere Berufsgruppen unterscheiden sich zudem im Hinblick auf Merkmale des Arbeitsinhaltes bzw. der Arbeitsaufgabe: Unter anderem die Häufigkeit gefühlsmäßig belastender Situationen wird von den beruflich Pflegenden mit 38 Prozent mehr als doppelt so häufig berichtet wie von den Befragten anderer Berufsgruppen (12 Prozent).

In Bezug auf den Merkmalsbereich „soziale Beziehungen“ unterscheiden sich die pflegerischen Berufsgruppen kaum von den anderen Berufsgruppen. Hier sind allerdings Unterschiede in Abhängigkeit davon zu beobachten, zu welcher Personengruppe diese Beziehungen bestehen: Während häufige Hilfe und Unterstützung durch Kollegen in allen Berufsgruppen mit etwa 80 Prozent hoch ausgeprägt ist, geben nur etwa 50 bzw. 60 Prozent der Befragten (49 Prozent in Pflegeberufen, 59 Prozent in anderen Berufen) an, häufig Hilfe und Unterstützung durch Vorgesetzte zu erhalten. Dieser Unterschied ist statistisch bedeutsam. Auch Lob und Anerkennung seitens des direkten Vorgesetzten im Falle guter Arbeit ist mit 33 Prozent (Pflegeberufe) bzw. 32 Prozent (andere Berufsgruppen) insgesamt eher selten.

Tab. 18 Arbeitsanforderungen und -ressourcen in Pflege- und anderen Berufen (BIBB/BAuA-ETB und BAuA-AZB)

Merkmalsbereiche	Merkmale	Pflegeberufe (%)		Andere Berufe (%)	Häufigkeitsdifferenz	Signifikanz
1. Arbeitsinhalt/-aufgabe	sich einförmig wiederholende Arbeitsgänge ^{BB}	58	>	41	17	✓
	Vorgaben zu Mindestmenge/-leistung oder Zeit ^{BB}	44	>	26	18	✓
	gefühlsmäßig belastende Situationen ^{BB}	38	>	12	26	✓
2. Arbeitsorganisation	Wochenendarbeit ^{BB} („mind. 1 x pro Monat“)	88	>	34	54	✓
	sehr schnell arbeiten (müssen) ^{BB}	54	>	32	22	✓
	starker Termin- oder Leistungsdruck ^{BB}	68	>	50	18	✓
	Zunahme Arbeitsdruck in letzten 2 Jahren ^{BB} („ja“)	60	>	41	19	✓
	Verschiedenartige Arbeitsvorgänge gleichzeitig im Auge behalten ^{BB}	75	>	65	10	✓
	Störungen und Unterbrechungen ^{BB}	64	>	49	15	✓
	Überstunden ^{AZB} („> 5h/ Woche“)	35	>	24	11	✓
	Änderung von Arbeitszeiten ^{AZB}	36	>	13	23	✓
	Ausfall von Arbeitspausen ^{AZB}	49	>	26	23	✓
	Einfluss auf Zeitpunkt von Pausen ^{AZB} („[sehr] wenig“)	46	>	29	17	✓
3. soziale Beziehungen	Hilfe/Unterstützung von Kolleginnen/Kollegen ^{BB}	81	=	79	2	
	Hilfe & Unterstützung durch Vorgesetzte ^{BB}	49	<	59	10	✓
	Lob/Anerkennung von direkten Vorgesetzten ^{BB}	33	=	32	1	
4. Arbeitsumgebung	Arbeiten im Stehen ^{BB}	90	>	44	54	✓
	Heben & Tragen schwerer Lasten (d. h. > 20 kg bei Männern, > 10 kg bei Frauen) ^{BB}	64	>	15	49	✓
	Arbeiten in Zwangshaltungen ^{BB}	37	>	11	26	✓
5. Neue Arbeitsformen	Kontaktierung im Privatleben wegen Arbeitsbelangen ^{AZB}	26	>	12	14	✓

BB: Datenquelle BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018; AZB: Datenquelle BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015.

Falls nicht anders dargestellt, beziehen sich die Häufigkeitsangaben auf die Kategorie „häufig“ der 4-stufigen Skala der BIBB/BAuA-ETB. Statistisch bedeutsame Unterschiede (vgl. Spalte „Signifikanz“) sind mit ✓ gekennzeichnet; farbliche Markierung der Häufigkeitsdifferenzen: gelb: < 20 Prozentpunkte; orange: ≥ 20 Prozentpunkte; Rundung auf ganze Zahlen.

7.2.4 Ergebnisse II: Gesundheit beruflich Pflegender

Die Ergebnisse zu gesundheitlichen Beschwerden der Befragten sind in Tab. 19 dargestellt. Auch hier werden „Pflegerberufe“ und „andere Berufe“ hinsichtlich der Häufigkeiten bestimmter Ausprägungen dieser Beschwerden miteinander verglichen. Die Anzahl der Antwortenden reichte in der pflegerischen Stichprobe von 273 bis 516. In der Stichprobe beruhen die Ergebnisse auf den Antworten von 2.655 bis 12.034 Personen.

Der Vergleich der Gesundheitsindikatoren in beiden Teilstichproben zeigt, dass der Anteil von Personen mit häufigen Beschwerden in der pflegerischen Stichprobe signifikant und deutlich höher ist als in der Stichprobe der anderen Berufe. Ein Blick auf die berichteten *Indikatoren physischer Gesundheit* zeigt, dass der Anteil von Personen mit mindestens drei häufig vorkommenden Muskel-Skelett-Beschwerden bei den beruflichen Pflegenden mit 55 Prozent fast doppelt so hoch ist wie beim Durchschnitt der anderen Berufe (29 Prozent). Ähnlich verhält es sich bei der erlebten körperlichen Erschöpfung: Auch diese wird von fast doppelt so vielen Pflegenden häufig erlebt wie in anderen Berufsgruppen (60 Prozent vs. 33 Prozent).

Häufigkeitsunterschiede in vergleichbarer Relation sind auch für einige der untersuchten *Indikatoren psychischer Gesundheit* festzustellen. So geben 39 Prozent an, bei ihrer Arbeit häufig an die Grenze ihrer Leistungsfähigkeit gehen zu müssen. In der Gruppe der anderen Berufe trifft dies nur für 16 Prozent der Befragten zu. Der Anteil von Personen mit mindestens drei psychosomatischen Beschwerden ist bei den beruflich Pflegenden mit 62 Prozent erheblich höher als bei den anderen Berufsgruppen (40 Prozent). Kleinere, statistisch jedoch ebenfalls bedeutsame Unterschiede zuungunsten der Pflegerberufe finden sich auch für weitere Indikatoren der psychischen Gesundheit (vgl. Tab. 19).

Tab. 19 Gesundheitliche Beschwerden innerhalb der vergangenen 12 Monate – Vergleich von Pflegeberufen mit anderen Berufen (BIBB/BAuA-ETB 2018)

Indikatoren von Gesundheit	Pflegeberufe (%)		Andere Berufe (%)	Häufigkeitsdifferenz	Signifikanz
Inanspruchnahme eigener Leistungsvoraussetzungen					
an Grenzen eigener Leistungsfähigkeit gehen müssen	39	>	16	23	✓
Indikatoren physischer Gesundheit					
körperliche Erschöpfung	60	>	33	27	✓
Anzahl Muskel-Skelett-Beschwerden (mind. 3)	55	>	29	26	✓
Indikatoren psychischer Gesundheit					
Anzahl psychosomatischer Beschwerden (mind. 3)	62	>	40	22	✓
nächtliche Schlafstörungen	47	>	30	17	✓
emotionale Erschöpfung	43	>	27	16	✓
Niedergeschlagenheit	32	>	20	12	✓
Nervosität, Reizbarkeit	37	>	28	9	✓

Falls nicht anders dargestellt, beziehen sich die Häufigkeitsangaben auf die Kategorie „häufig“ der 4-stufigen Skala der BIBB/BAuA-ETB. Statistisch bedeutsame Unterschiede (vgl. Spalte „Signifikanz“) sind mit ✓ gekennzeichnet; farbliche Markierung der Häufigkeitsdifferenzen: orange: < 20 Prozentpunkte; rot: >= 20 Prozentpunkte; Rundung auf ganze Zahlen.

7.2.5 Zusammenfassung und Ansatzpunkte für die Arbeitsgestaltung

Welches Bild zeichnen die Ergebnisse aktuell vom Pflegeberuf – und welche Ansatzpunkte für die Arbeitsgestaltung ergeben sich hieraus?

Zunächst ist festzuhalten, dass beruflich Pflegende – trotz prinzipiell vorhandener Hilfsmittel – nach wie vor eine körperlich herausfordernde Tätigkeit ausüben. Dies spiegelt sich in den Ergebnissen zu berichteten körperlichen Beschwerden wieder.

Sie werden bei ihrer Arbeitstätigkeit zudem mit einer Vielzahl psychischer Belastungsfaktoren konfrontiert. Ein erheblicher Teil dieser ist mit einer hohen Arbeitsintensität assoziiert (z. B. Anforderung, sehr schnell arbeiten zu müssen; häufiger Termin- oder Leistungsdruck und Wegfall von Pausen; Arbeit unter Zeit- und Leistungsvorgaben). Charakteristisch sind zudem ungünstige Arbeitszeitbedingungen: Pflege bedeutet für den überwiegenden Teil der Befragten nicht nur Schicht- und Wochenendarbeit, sondern auch häufige Änderungen von Arbeitszeiten. Damit sind nachweislich negative gesundheitliche Konsequenzen verbunden (u. a. Amlinger-Chatterjee & Wöhrmann, 2017) verbunden. Nicht zuletzt bringt berufliche Pflege auch die Anforderung mit sich, mit emotional belastenden Situationen umgehen zu müssen.

Auch die psychischen Anforderungen bleiben offenbar nicht folgenlos: Im Vergleich zu anderen Berufsgruppen berichten mehr als doppelt so viele beruflich Pflegende bei ihrer Arbeit häufig an die Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit zu geraten (Überforderungserleben). Darüber hinaus sind zahlreiche Indikatoren psychischer Gesundheit – etwa

erlebte emotionale Erschöpfung und psychosomatische Beschwerden – bei ihnen deutlich höher ausgeprägt als im Durchschnitt der anderen Berufsgruppen.

Ist dies nur eine „Momentaufnahme“?

Vergleiche mit Daten früherer Erhebungszeitpunkte der hier ausgewerteten BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung (2006, 2012) zeigen, dass dies nicht neu ist: Ähnliche Ergebnisse ergaben auch schon die damaligen Auswertungen. Bezüglich einiger Arbeitsmerkmale (z. B. Arbeiten unter Leistungs- und Zeitvorgaben) und Gesundheitsindikatoren (z. B. Überforderungserleben, Anzahl psychosomatischer und Muskel-Skelett-Beschwerden) ist darüber hinaus eine negative Tendenz zu beobachten.

Dieser Befund steht in Einklang mit Ergebnissen anderer Erhebungen, die beispielsweise zeigen, dass auch das Arbeitsunfähigkeitsgeschehen in der beruflichen Pflege deutlich ungünstiger ausgeprägt ist als in anderen Berufen (u. a. Drupp & Meyer, 2020).

Welche Ansatzpunkte für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der beruflichen Pflege ergeben sich aus den dargestellten Ergebnissen?

Aus der Perspektive des Arbeitsschutzes sollten Maßnahmen, die der Verbesserung der Sicherheit und Gesundheit im Arbeitskontext dienen, zunächst auf die *Optimierung der Arbeitsbedingungen* fokussieren. Vor diesem Hintergrund legen die dargestellten Ergebnisse nahe, dass die berufliche Pflege in erster Linie Maßnahmen benötigt, die der zunehmenden Arbeitsintensivierung in diesem Arbeitsfeld bedingungsseitig entgegenwirken.

Damit rückt die Frage nach Ursachen der Arbeitsintensivierung in den Fokus. Eine wesentliche dieser Ursachen ist der aktuell vielbesprochene und im Zentrum politischer Aktivitäten stehende Mangel an Pflegepersonal. Zum Umgang mit dieser zentralen Problematik wurden während der vergangenen Monate im Rahmen der „Konzertierten Aktion Pflege“ der Bundesregierung zahlreiche Maßnahmen(-vorschläge) entwickelt, die nun umgesetzt werden sollen. Sofern es damit gelingt, wieder mehr Menschen für den Pflegeberuf zu gewinnen und hierin zu halten, könnten sich wesentliche, derzeit ungünstig ausgeprägte körperliche und psychische Arbeitsmerkmale verbessern. Hierzu ein Beispiel: Hebe- und Tragehilfen, die beruflich Pflegende körperlich entlasten könnten, werden Praxisberichten zufolge häufig deshalb nicht genutzt, weil ihr Einsatz mit einem zeitlichen Mehraufwand verbunden ist. Die Folge sind körperliche Fehlbeanspruchungsfolgen und manifestierte Beschwerden, wie exemplarisch anhand der Daten gezeigt. Würde dieser Mehraufwand in die Planung von vornherein einkalkuliert, wäre ein Anstieg der Nutzungshäufigkeit dieser Hilfsmittel – und damit auch eine verbesserte physische Gesundheit beruflich Pflegenden zu erwarten. Gleiches gilt für psychische Arbeitsanforderungen und Indikatoren psychischer Gesundheit.

Neben der Erhöhung der Anzahl beruflich Pflegenden ist die (Um-)Gestaltung der *Arbeitsorganisation* eine Möglichkeit, Arbeitsanforderungen in der beruflichen Pflege zu optimieren. Hierfür eignen sich insbesondere partizipative Verfahren bzw. Handlungs-

hilfen wie der für die stationäre Kurzzeitpflege konzipierte Leitfaden „Gute Stationsorganisation“ (BAuA, 2016), die Pflgeteams dazu befähigen können, zentrale Aspekte ihrer Arbeitsorganisation zu verbessern.

Ein weiterer Ansatzpunkt ist der Ausbau von (*potenziellen*) *Ressourcen*. Wie die Ergebnisse zeigen, besteht diesbezüglich im Pflegeberuf an einigen Stellen Verbesserungsspielraum. Dies betrifft u. a. den Bereich Führung. Da Führungsverhalten prinzipiell gestaltbar ist und nachweislich mit Gesundheitsindikatoren in Beziehung steht (vgl. Montano, Reeske-Behrens & Franke, 2016), können Maßnahmen zur Qualifizierung von Führungskräften hier wirksam Abhilfe schaffen – und damit zu einer Verbesserung der Arbeitssituation von beruflich Pflegenden beitragen.

Potenzial zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen beruflich Pflegenden liegt prinzipiell auch in *digitalen Technologien*. Aktuell werden – überwiegend im Rahmen von Projekten – zahlreiche dieser Technologien erprobt. Inwieweit die an diese Technologien gestellten Erwartungen tatsächlich erfüllt werden, wird sich innerhalb der nächsten Jahre zeigen. Ein Blick in die Praxis lässt vermuten, dass sich positive Konsequenzen für das Pflegepersonal insbesondere dann ergeben, wenn der Technologieeinsatz ausgehend von der pflegerischen Tätigkeit geplant wird. Aus wissenschaftlicher Sicht sind bei der Integration digitaler Technologien in die Arbeitsabläufe der beruflichen Pflege zudem zwingend die Kriterien menschengerechter Arbeitsgestaltung zu berücksichtigen. Wie dies gelingen kann, wird derzeit im BAuA-Schwerpunktprogramm „Sicherheit und Gesundheit in der digitalen Arbeitswelt“ (2019 – 2022) untersucht.

7.2.6 Literatur

Aiken L.H., Sloane D.M., Bruyneel L., van den Heede K. & Sermeus W. (2013). Nurses' reports of working conditions and hospital quality of care in 12 countries in Europe. *International Journal of Nursing Studies*; 50: 143-153. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2012.11.009

Amlinger-Chatterjee, M. & Wöhrmann, A.M. (2017). Flexible Arbeitszeiten. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 71 (1), 39-51. doi: 10.1007/s41449-017-0047-x

Bundesagentur für Arbeit (2019). Blickpunkt Arbeitsmarkt – Fachkräfteengpassanalyse. Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung, Berichte. Nürnberg.

Buxel, H. (2011). Wie Pflegenden am Arbeitsplatz zufriedener werden. *Die Schwester, der Pfleger*, 50 (5): 426-430.

Drupp M. & Meyer M. (2020). Belastungen und Arbeitsbedingungen bei Pflegeberufen – Arbeitsunfähigkeitsdaten und ihre Nutzung im Rahmen eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements. In: Jacobs K., Kuhlmeier A., Greß S., Klauber J., Schwinger A. (eds) *Pflege-Report 2019*. Springer, Berlin, Heidelberg.

BAuA (2016). Gute Stationsorganisation. Ein Leitfaden für Pflegeeinrichtungen. Dortmund: BAuA.

Häring, A., Schütz, H., Gilberg, R., Kleudgen, M., Wöhrmann, A. M. & Brenscheidt, F. (2016). Methodenbericht und Fragebogen zur BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Montano, D., Reeske-Behrens, A. & Franke, F. (2016). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt. Führung. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Rothe, I., Adolph, L., Beermann, B., Schütte, M., Windel, A., Grewer, A., Lenhardt, U., Michel, J., Thomson, B. & Formazin, M. (2017). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Wissenschaftliche Standortbestimmung. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Stab, N., Jahn, S. & Schulz-Dadaczynski, A. (2016). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt. Arbeitsintensität. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Wagner, A., Rieger, M.A., Manser, T., Sturm, H., Hardt, J., Martus, P., Lessing, C. & Hammer, A. (2019). Healthcare professionals' perspectives on working conditions, leadership, and safety climate: a cross-sectional study. *BMC Health Serv Res* 19, 53 (2019) doi:10.1186/s12913-018-3862-7

Zhang, Y., Punnett, L., Mawn, B. & Gore, R. (2016). Working Conditions and Mental Health of Nursing Staff in Nursing Homes. *Issues in mental health nursing*, 37(7), 485–492. doi:10.3109/01612840.2016.1162884

7.3 Die Arbeitssituation von längerfristig erkrankten Beschäftigten

Wiebke Wrage, Alexandra Sikora, Ralf Stegmann und Uta Wegewitz

7.3.1 Einführung

Zwischen fünf und acht Prozent aller abhängig Beschäftigten sind innerhalb eines Jahres langzeiterkrankt. Der Anteil variiert je nach Erhebungsmethode und Definition von Langzeiterkrankung (Robert Koch Institut, 2014, Marschall et al., 2018, Grobe et al., 2018, Peter et al., 2015). Obwohl nur bei einem Teil der Erkrankungen davon auszugehen ist, dass die Arbeitsbedingungen ganz oder teilweise ursächlich waren, müssen mit den Folgen der Erkrankungen nicht nur die Betroffenen selbst, sondern auch ihre Arbeitgeber und Kollegen umgehen: Langzeiterkrankungen können nicht nur für die Betroffenen negative finanzielle und psychosoziale Folgen haben, sondern stellen durch den Ausfall der Arbeitskraft auch Betriebe und Gesellschaft vor große finanzielle und organisatorische Herausforderungen.

Längere Krankheitsphasen und die damit verbundenen Arbeitsunfähigkeitszeiten sind ein starker Prädiktor für zukünftige Fehltage (Boot et al., 2017). Vor allem ältere Menschen mit chronischen Erkrankungen haben ein höheres Risiko, arbeitslos oder frühberentet zu werden (Lejten et al., 2015; Fleischmann et al., 2018; Mäcken, 2019). Um Langzeiterkrankten weiterhin die Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen, sind neben therapeutischen Maßnahmen auch Anpassungen am Arbeitsplatz, eine koordinierte Rückkehr nach der Erkrankung (Cancelliere et al., 2016) und die Unterstützung durch Kollegen und Vorgesetzte (de Vries et al., 2018) wichtig und sinnvoll. Für die Planung und Koordination von arbeitsbezogenen Maßnahmen bietet das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) den geeigneten Rahmen. Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, muss der Arbeitgeber ein Betriebliches Eingliederungsmanagement anbieten (§ 167 SGB IX). Ziel ist es, die Arbeitsunfähigkeit möglichst zu überwinden und Maßnahmen zu ergreifen, damit einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Als tertiärpräventive Maßnahme geht es beim BEM vor allem darum, die Folgen eines bereits eingetretenen gesundheitlichen Problems zu begrenzen und Rückfälle zu vermeiden. Zusätzlich ist es sinnvoll, dies mit Angeboten zur Verhinderung der Entstehung von Krankheiten (Primärprävention) und der Früherkennung (Sekundärprävention) zu kombinieren und diese beispielsweise im Rahmen eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements miteinander zu verknüpfen (Rothe et al., 2017).

An die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten angepasste Arbeitsbedingungen sind wichtige Faktoren für den Erhalt bzw. die Wiederherstellung von Gesundheit und Arbeitsfähigkeit. Daher soll im vorliegenden Beitrag dargestellt werden, unter welchen Bedingungen abhängig Beschäftigte mit längerfristigen Erkrankungen hinsichtlich ihrer Belastung, Ressourcen und Beanspruchungsfolgen im Vergleich zu Beschäftigten ohne bzw. kürzeren Arbeitsunfähigkeitszeiten arbeiten. Dabei bleibt grundsätzlich zu bedenken, dass längerfristig Erkrankte möglicherweise ihre Arbeitsbedingungen negativer wahrnehmen als andere Beschäftigte. Zusätzlich werden Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements für beide Gruppen beschrieben.

7.3.2 Methoden und Stichprobe

7.3.2.1 Definition längerfristiger Erkrankung

Für die vorliegende Auswertung der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 wurde eine längerfristige Erkrankung/Langzeiterkrankung definiert als Arbeitsunfähigkeit (AU) von 31 oder mehr Tagen in den vergangenen zwölf Monaten.

Betrachtet werden somit abhängig Beschäftigte zwischen 15 und 65 Jahren, die angegeben haben, innerhalb der vergangenen zwölf Monate insgesamt länger als 30 Arbeitstage (sechs Wochen) krankgemeldet³⁶ gewesen zu sein. Sie werden im Folgenden auch als längerfristig Erkrankte oder Langzeiterkrankte bezeichnet. Von den 17.324 abhängig Beschäftigten bis 65 Jahre trifft dies auf 8 Prozent (n = 1.382) zu.

Die Angabe der AU-Tage beruht auf einer eigenen Schätzung der Befragten. Der Anteil Langzeiterkrankter entspricht allerdings weitestgehend dem Anteil aus anderen Veröffentlichungen (Robert Koch Institut, 2014, Marschall et al., 2018, Grobe et al., 2018, Peter et al., 2015).

7.3.2.2 Geschlecht und Alter

Unter den Frauen ist der Anteil längerfristig Erkrankter geringfügig³⁷ höher als unter den Männern (9 Prozent vs. 7 Prozent; n= 689 vs. 693).

Die regelmäßig aus Krankenkassendaten bekannte längere Erkrankungsdauer mit zunehmendem Alter (Marschall et al., 2018, Grobe et al., 2018) zeigt sich auch in den vorliegenden Daten. Langzeiterkrankte sind im Durchschnitt fünf Jahre älter (48 Jahre) als andere Beschäftigte (43 Jahre)³⁸.

7.3.2.3 Wirtschaftszweig und Betriebsgröße

Den höchsten Anteil von Langzeiterkrankten hat das Handwerk mit 9 Prozent (n = 166), gefolgt vom Öffentlichen Dienst (n = 389), dem Dienstleistungssektor (n = 414) und der Industrie (n = 289) mit je rund 8 Prozent, gefolgt von 'anderen Bereichen' mit 6 Prozent (n = 95)³⁹.

Ein aus anderen Studien bekannter linearer Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße und dem Krankenstand (Barmby & Stephan, 2000) lässt sich aus dieser Analyse nicht ableiten. Bei einer differenzierten Betrachtung der Betriebsgrößen fällt aber auf, dass Kleinstbetriebe den geringsten⁴⁰ Anteil an längerfristig Erkrankten haben (s. Abb. 39).

³⁶ Nicht gefragt wurde, ob die Personen auch zum Zeitpunkt der Befragung krankgemeldet waren.

³⁷ Signifikant: Chi2 = 8.113, p < .01, df (1)

³⁸ Signifikant: T = 16.247, p < .001 df (1663.806)

³⁹ Signifikant: Chi2 = 12.477, p < .05, df (4)

⁴⁰ Signifikant: Chi2 = 18.45, p < .001, df (3)

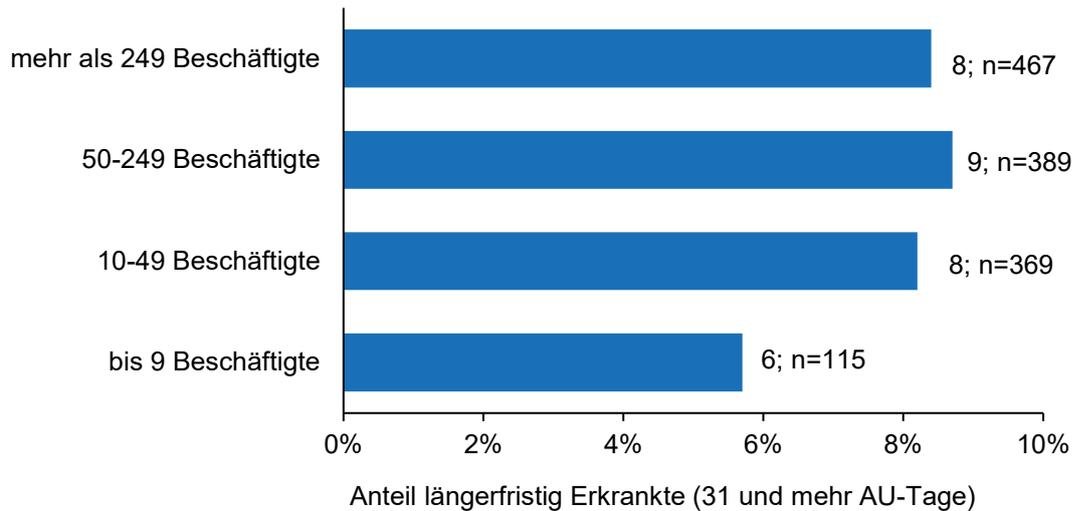


Abb. 39 Anteil längerfristig Erkrankter nach Betriebsgröße (in Prozent)

7.3.3 Anforderungen

7.3.3.1 Arbeitsinhalt und -organisation

Der Anteil Langzeiterkrankter, die sich 'häufig' mit psychischen Arbeitsanforderungen (siehe Abb. 40) konfrontiert sehen, ist über fast alle Anforderungen höher⁴¹ als bei Personen mit einer geringeren Zahl von Krankheitstagen. Ausnahmen sind 'Konfrontation mit neuen Aufgaben' und 'Verschiedene Arbeiten gleichzeitig betreuen'. Diese kommen bei Langzeiterkrankten seltener vor.

Besonders groß ist der Unterschied zwischen den Gruppen bei 'arbeiten an der Grenze der Leistungsfähigkeit', 'ständig wiederkehrende Arbeitsvorgänge', 'Arbeitsdurchführung in allen Einzelheiten vorgeschrieben' und 'schwer nach der Arbeit abzuschalten' (s. Abb. 40).

⁴¹ Chi2 >14, p < .001, df (1) bei allen Anforderungen außer 'Nicht Erlerntes / Beherrschtes wird verlangt' (Chi2 = 10.044, p < .01) und 'Verschiedene Arbeiten gleichzeitig betreuen' (nicht signifikant: Chi2 = .474, p > .05).



Abb. 40 Häufig vorkommende Anforderungen/Belastung bei längerfristig Erkrankten im Vergleich zu kürzer Erkrankten (Prozent)

Gleichzeitig geben die längerfristig Erkrankten jeweils in höherem Maße⁴² als andere betroffene Beschäftigte⁴³ an, durch die häufig vorkommenden Anforderungen belastet zu sein. Am häufigsten werden von Langzeiterkrankten das ‚arbeiten an der Grenze der Leistungsfähigkeit‘ (‚Belastet Sie das‘: ‚ja‘; Langzeiterkrankte 91 Prozent, n = 380 vs. andere Beschäftigte 77 Prozent, n = 1815) sowie ‚starker Termin- oder Leistungsdruck‘ subjektiv als belastend empfunden (‚Belastet Sie das‘: ‚ja‘; Langzeiterkrankte 80 Prozent, n = 598 vs. andere Beschäftigte 66 Prozent, n = 4.935).

⁴² Signifikant: $\chi^2 > 15$, $p < .001$, $df(1)$ über alle Anforderungen / Belastung

⁴³ Die Frage nach dem subjektiven Belastetsein wurde nur nach der Angabe ‚häufig‘ betroffen zu sein gestellt.

7.3.3.2 Physische und physikalische Belastungsfaktoren und Umgebungsbedingungen

Der Anteil längerfristig Erkrankter, die sich 'häufig' mit physischen Anforderungen (z. B. Stehen, Heben und Tragen, Zwangshaltungen) und Anforderungen aus den Umgebungsbedingungen (z. B. 'Kälte, Hitze, Nässe, Feuchtigkeit, Zugluft', 'Öl, Fett, Schmutz, Dreck') konfrontiert sehen, ist über alle Kategorien⁴⁴ höher als der Anteil bei anderen Beschäftigten (Ausnahme: 'Arbeit im Sitzen'). Gleichzeitig geben die Langzeiterkrankten jeweils häufiger⁴⁵ als andere betroffene⁴⁶ Beschäftigte an, durch diese Bedingungen subjektiv belastet zu sein.

7.3.3.3 Arbeitszeitorganisation

Langzeiterkrankte geben im Mittel eine geringfügig höhere vereinbarte und tatsächliche Wochenarbeitszeit als andere Beschäftigte an.

Von den Langzeiterkrankten arbeitet etwa ein Viertel (26 Prozent) in Schichtarbeit, während von den Personen, die 30 Tage oder weniger erkrankt waren, lediglich 15 Prozent in Schichtdiensten arbeiten⁴⁷. Die längerfristig Erkrankten empfinden die Schichtarbeit zu einem größeren Anteil als subjektiv belastend (61 Prozent vs. 51 Prozent; $n = 216$ vs. 1229)⁴⁸.

Langzeiterkrankte geben außerdem häufiger⁴⁹ an, dass es nicht gelingt, bei der Arbeitszeitplanung auf familiäre und private Interessen Rücksicht zu nehmen (s. Abb. 41).

⁴⁴ Signifikant: $\text{Chi}^2 > 24$, $p < .001$, $\text{df} (1)$ über alle Anforderungen und Belastung

⁴⁵ Signifikant: $\text{Chi}^2 > 12$, $p < .001$, $\text{df} (1)$ außer subjektives Belastetsein durch Arbeiten bei grellem Licht oder schlechter Beleuchtung'.

⁴⁶ Die Frage nach dem subjektiven Belastetsein wurde nur nach der Angabe 'häufig' betroffen zu sein gestellt.

⁴⁷ Signifikant: $\text{Chi}^2 = 101.893$, $p < .001$, $\text{df} (1)$

⁴⁸ Signifikant: $\text{Chi}^2 = 12.549$, $p < .001$, $\text{df} (1)$

⁴⁹ Signifikant: $\text{Chi}^2 = 126.627$, $p < .001$, $\text{df} (3)$

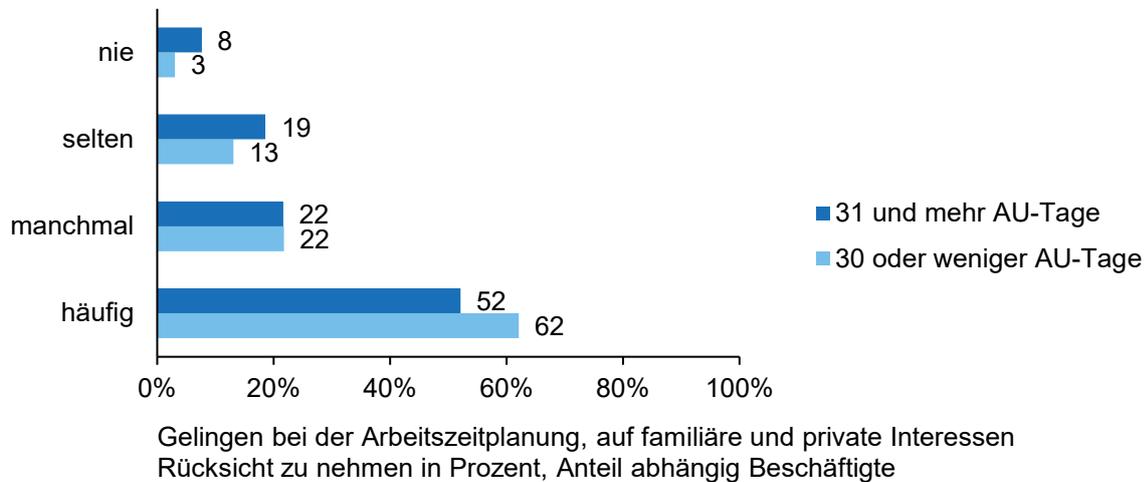


Abb. 41 Häufigkeit des Gelingens bei der Arbeitszeitplanung auf familiäre und private Interessen Rücksicht zu nehmen bei längerfristig Erkrankten im Vergleich zu kürzer Erkrankten (Prozent)

7.3.3.4 Beschäftigungssituation – Sicherheit des Arbeitsplatzes

Der Anteil Langzeiterkrankter, der sich in einem befristeten Arbeitsverhältnis befinden, ist kleiner⁵⁰ als der Anteil bei anderen Beschäftigten (9 Prozent vs. 13 Prozent; $n = 112$ vs. 1934). Allerdings befürchteten 11 Prozent ($n = 138$) der längerfristig Erkrankten eine Entlassung, während dies nur bei 7 Prozent ($n = 985$) der anderen Beschäftigten der Fall ist⁵¹.

7.3.4 Ressourcen

7.3.4.1 Handlungsspielraum

Langzeiterkrankte geben einen geringeren Handlungsspielraum als andere Beschäftigte an. Sie berichten, sie hätten seltener die Möglichkeit, die eigene Arbeit selbst zu planen und einzuteilen⁵² ('nie': 9 Prozent vs. 18 Prozent) und Einfluss auf die Arbeitsmenge zu haben⁵³ ('nie': 25 Prozent vs. 34 Prozent).

Von den Personen, die einen solchen fehlenden Handlungsspielraum berichten (Ausprägung 'nie' in den o. g. Kategorien), fühlen sich die längerfristig Erkrankten außerdem dadurch eher subjektiv belastet.

⁵⁰ Signifikant: $\text{Chi}^2 = 20.42$, $p < .001$, $df (1)$

⁵¹ Signifikant: $\text{Chi}^2 = 29.257$, $p < .001$, $df (1)$

⁵² Signifikant: $\text{Chi}^2 = 72.477$, $p < .001$, $df (1)$

⁵³ Signifikant: $\text{Chi}^2 = 28.252$, $p < .001$, $df (1)$

7.3.4.2 Soziale Unterstützung

Langzeiterkrankte geben geringere soziale Unterstützung als andere Beschäftigte an. Sie berichten, seltener soziale Unterstützung durch Kollegen zu erhalten⁵⁴ und seltener eine gute Zusammenarbeit mit Kollegen zu haben⁵⁵. Auch das Gefühl, Teil einer Gemeinschaft zu sein, ist seltener⁵⁶ vorhanden. Mehr als die Hälfte der Beschäftigten in beiden Gruppen berichtet jedoch auch, regelmäßig (manchmal und häufig) vom direkten Vorgesetzten gelobt zu werden (s. Abb. 42). Der Anteil der Langzeiterkrankten, die angeben, nie Lob und Anerkennung vom direkten Vorgesetzten zu erhalten, liegt allerdings fast bei einem Fünftel und ist im Vergleich zu anderen Beschäftigten mehr als doppelt so hoch (9 Prozent vs. 19 Prozent; n = 1.474 vs. 257)⁵⁷. Auch die Aussage, nie Hilfe und Unterstützung vom direkten Vorgesetzten zu bekommen, wird von längerfristig Erkrankten doppelt so häufig getroffen (5 Prozent vs. 11 Prozent; n = 858 vs. 153)⁵⁸. Von den Personen, die mangelnde Anerkennung und Unterstützung durch Vorgesetzte berichten, fühlen sich die Langzeiterkrankten außerdem stärker belastet.

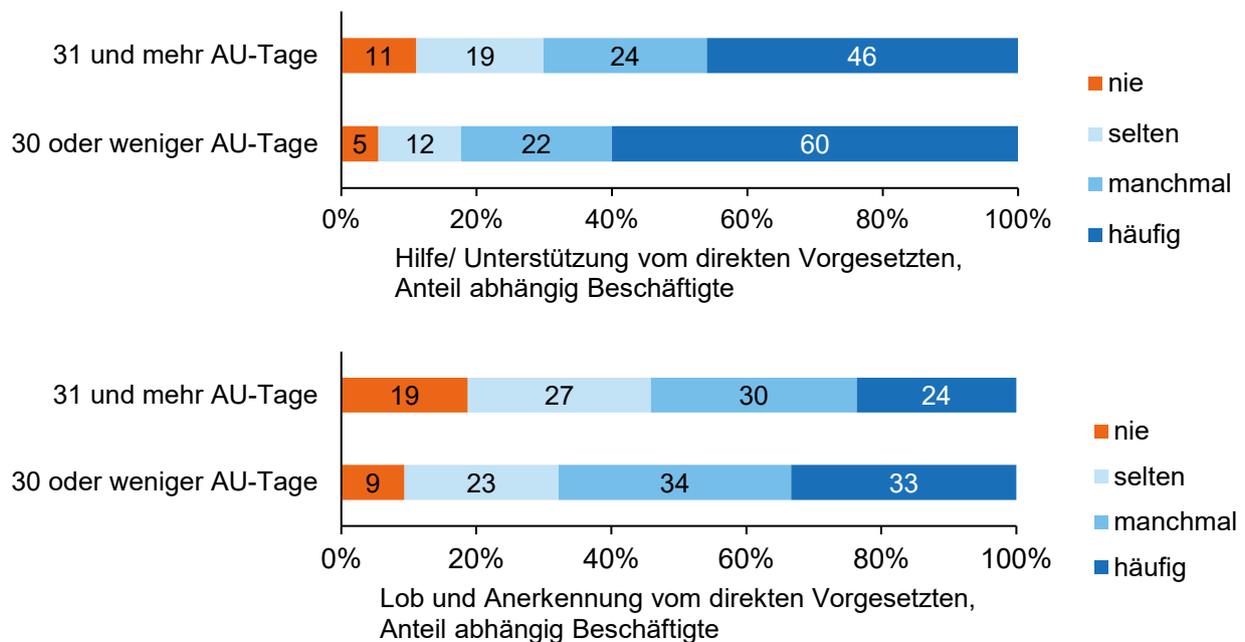


Abb. 42 Häufigkeit der sozialen Unterstützung von Vorgesetzten bei längerfristig Erkrankten im Vergleich zu kürzer Erkrankten (Prozent)

⁵⁴ Signifikant: Chi2 = 61.563, p < .001, df (3)

⁵⁵ Signifikant: Chi2 = 84.423, p < .001, df (3)

⁵⁶ Signifikant: Chi2 = 88.740, p < .001, df (3)

⁵⁷ Signifikant: Chi2 = 161.492, p < .001, df (3)

⁵⁸ Signifikant: Chi2 = 155.032, p < .001, df (3)

7.3.5 Beanspruchungsfolgen

7.3.5.1 Unmittelbare Beanspruchungsfolgen – Stressentwicklung und Überforderung

Mehr als die Hälfte (54 Prozent) der längerfristig Erkrankten hat den Eindruck, dass der Stress in den letzten zwei Jahren zugenommen hat, während dies von den Beschäftigten, die kürzer erkrankt waren, nur 37 Prozent berichten⁵⁹.

Zudem fühlen sich mehr als ein Drittel (35 Prozent) durch die Arbeitsmenge überfordert, während es bei den kürzer erkrankten Beschäftigten nur 22 Prozent sind.⁶⁰

7.3.5.2 Langfristige Beanspruchungsfolgen – Gesundheitszustand

Langzeiterkrankte beschreiben ihren allgemeinen Gesundheitszustand im Vergleich deutlich schlechter⁶¹: während etwa 50 Prozent von ihnen angeben, dass ihr allgemeiner Gesundheitszustand weniger gut oder schlecht sei, sind dies bei den übrigen Befragten nur 12 Prozent (s. Abb. 43).

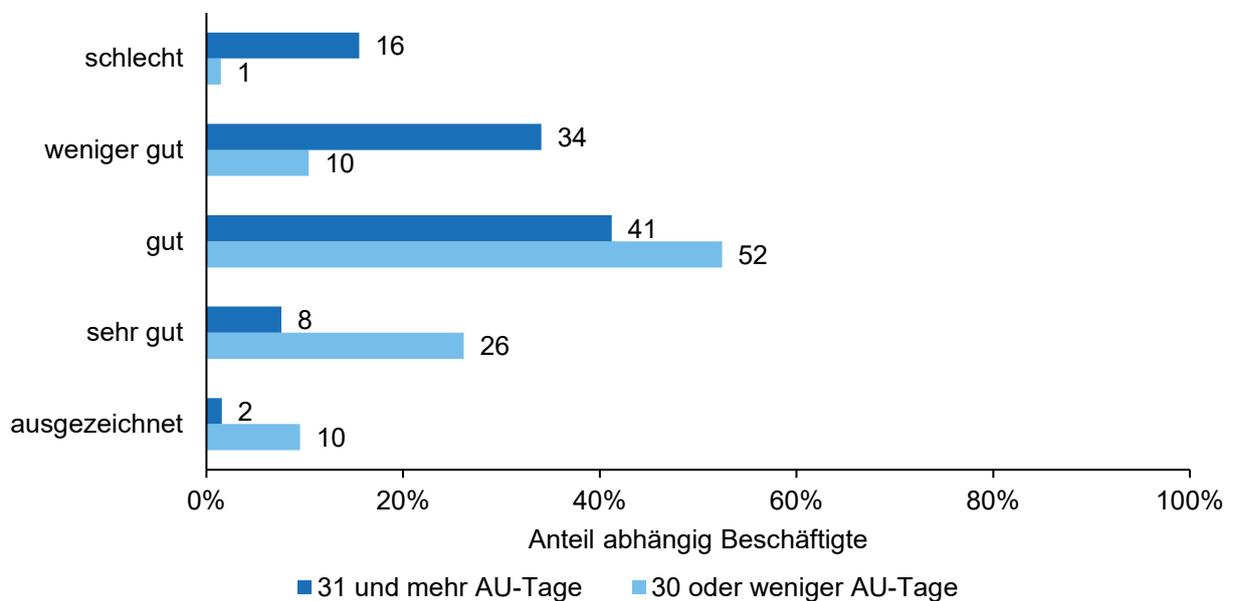


Abb. 43 Selbstberichteter Gesundheitszustand von längerfristig Erkrankten im Vergleich zu kürzer Erkrankten (in Prozent)

⁵⁹ Signifikant: Chi2 = 146.513, p < .001, df (2)

⁶⁰ Signifikant: Chi2 = 106.523, p < .001, df (2)

⁶¹ Signifikant: Chi2 = 1839.747, p < .001, df (4)

7.3.5.3 Langfristige Beanspruchungsfolgen – Erschöpfung

Etwa 60 Prozent der längerfristig Erkrankten geben an, dass sie sich während der letzten zwölf Monate häufig körperlich erschöpft fühlten; im Vergleich zu 35 Prozent der übrigen Befragten.⁶² Von den Langzeiterkrankten sagen 43 Prozent, sie seien in den letzten zwölf Monaten häufig emotional erschöpft gewesen, während dies nur 25 Prozent der weniger als 31 Tage Erkrankten berichten⁶³. Auch der Anteil der Personen, der sich wegen dieser Beschwerden in Behandlung befindet, ist unter den Langzeiterkrankten deutlich höher (s. Abb. 44)⁶⁴.

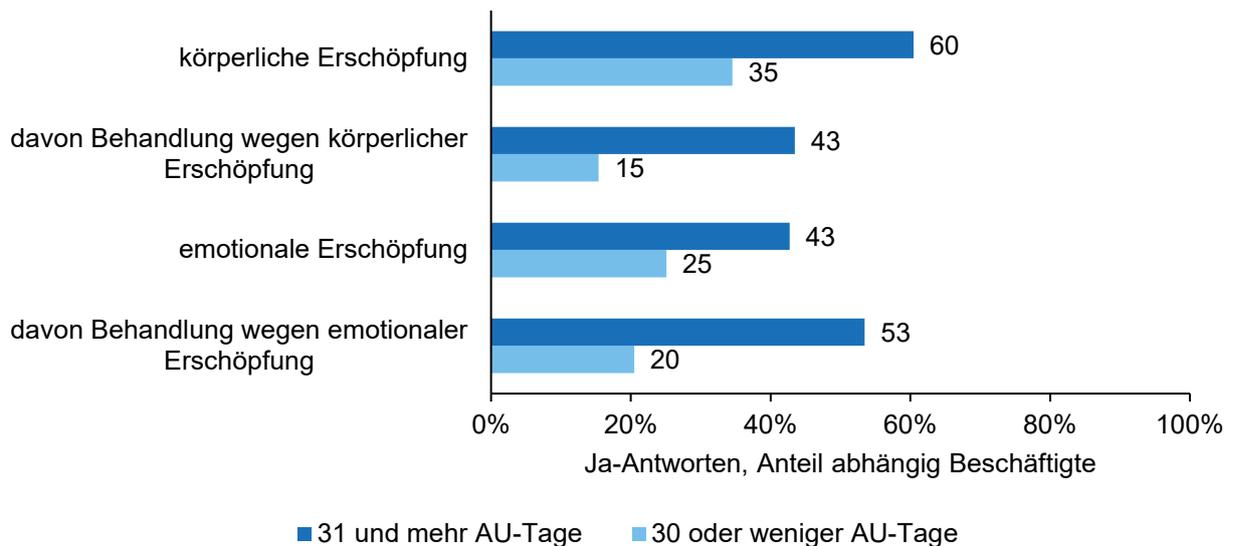


Abb. 44 Körperliche und emotionale Erschöpfung von längerfristig Erkrankten im Vergleich zu kürzer Erkrankten (Prozent)

7.3.6 Betriebliches Gesundheitsmanagement

Die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) und das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) sind neben dem Arbeitsschutz zwei Säulen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM). Während Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung zwar teilweise staatlich geförderte, aber freiwillige Angebote des Arbeitgebers sind, ist das Angebot eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements eine gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers (siehe § 167 SGB IX).

7.3.6.1 Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)

46 Prozent aller befragten abhängig Beschäftigten geben an, dass in ihrem Betrieb in den letzten zwei Jahren Maßnahmen der BGF durchgeführt wurden, 49 Prozent sagen, es seien keine durchgeführt worden und 5 Prozent geben an, es nicht zu wissen. Dabei berichten Langzeiterkrankte etwas seltener⁶⁵ als die übrigen Befragten über BGF-Angebote in ihrem Betrieb (43 Prozent vs. 47 Prozent).

⁶² Signifikant: Chi2 = 366.704, p < .001, df (1)

⁶³ Signifikant: Chi2 = 201.607, p < .001, df (1)

⁶⁴ Signifikant: Behandlung Körperliche Erschöpfung: Chi2 = 370.181, p < .001, df (1); Behandlung Emotionale Erschöpfung: Chi2 = 297.49, p < .001, df (1)

⁶⁵ Signifikant: Chi2 = 7.212, p < .01, df (1)

7.3.6.2 Betriebliches Eingliederungsmanagement

Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, muss der Arbeitgeber ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) anbieten (§ 167 SGB IX). Allerdings geben nur etwa 40 Prozent der 31 Tage und länger Erkrankten an, dass ihnen ein BEM angeboten worden sei (n = 548). Von den 548 Beschäftigten, denen aufgrund ihrer längeren Erkrankung ein BEM angeboten wurde, haben 367 Personen (68 Prozent) das Angebot angenommen. Somit hat letztlich nur etwas mehr als ein Viertel der hier zu den längerfristig Erkrankten gezählten Beschäftigten an einem BEM teilgenommen.

Beschäftigte im öffentlichen Dienst erhalten am häufigsten ein BEM-Angebot. Der Hälfte (n = 190) der dort beschäftigten Betroffenen wurde ein Angebot unterbreitet. In der Industrie sind es mit 45 Prozent (n = 130) weniger als die Hälfte der Beschäftigten, die ein Angebot erhalten haben. In Handwerk (34 Prozent, n = 55) und Dienstleistung (32 Prozent, n = 133) wird BEM deutlich seltener angeboten⁶⁶. In Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten wird häufiger ein BEM angeboten als in kleineren Betrieben (50 Prozent, n = 230 vs. 36 Prozent, n = 310)⁶⁷.

Es kann aus verschiedenen Gründen zu einer Unterschätzung des BEM-Angebotes kommen. So ist es nicht auszuschließen, dass einige Befragte sich in der Angabe der AU-Tage verschätzt haben und die Grenze von sechs Wochen noch nicht erreicht war. Weiterhin kann es sein, dass einige Langzeiterkrankte zum Zeitpunkt der Befragung noch kein Angebot erhalten haben, dieses aber kurz darauf erfolgte. Außerdem wurde eventuell nicht jedes BEM-Angebot als solches erkannt und bezeichnet.

7.3.7 **Fazit**

In der vorliegenden Analyse konnte gezeigt werden, dass längerfristig erkrankte Beschäftigte im Vergleich zu anderen Beschäftigten ihre Arbeitsanforderungen häufiger als erhöht wahrnehmen bei zugleich weniger wahrgenommenen verfügbaren Ressourcen zur Bewältigung. Dadurch werden möglicherweise negative unmittelbare und langfristige Beanspruchungsfolgen begünstigt und aufrechterhalten: längerfristig Erkrankte empfinden eine stärkere Zunahme von Arbeitsstress, sie fühlen sich insbesondere mengenmäßig häufiger überfordert und deutlich erschöpfter. Zudem beschreiben sie ihren allgemeinen Gesundheitszustand als wesentlich schlechter im Vergleich zu denjenigen, die weniger Krankheitszeiten berichten.

Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen krank, muss ihnen der Arbeitgeber ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) anbieten. Beim BEM handelt es sich um einen ergebnisoffenen, organisierten und kooperativen Suchprozess, in dem gesundheitspräventive Maßnahmen realisiert werden sollen (Kohle, 2010). Wichtige Schlüsselakteure sind hierbei die betrieblichen Interessenvertretungen, Betriebsärzte, behandelnde Ärzte und ggf. Therapeuten und insbesondere die direkten Vorgesetzten. Die Anerkennung und Wertschätzung durch Vorgesetzte, aber auch durch Kollegen sowie regelmäßige Feedbacks sind zentrale Faktoren im Wiedereingliederungsprozess (Stegmann & Schröder, 2018; Etuknwa et al., 2019). Obwohl

⁶⁶ Signifikant: Chi2 = 31.768, p < .001, df (4)

⁶⁷ Signifikant: Chi2 = 24.476, p < .001, df (1)

das BEM bereits vor 15 Jahren als gezielte Unterstützung für Beschäftigte mit längeren Krankheitsphasen eingeführt und gesetzlich verankert wurde, zeigen die BEM-Angebots- und Teilnahmezahlen der betroffenen Beschäftigten weiterhin großen Handlungsbedarf in der Umsetzung.

Ein hoher Anteil längerfristig Erkrankter bzw. ein hoher Krankenstand sollte zum Anlass genommen werden, neben den gesetzlich verpflichtenden Maßnahmen des Arbeitsschutzes und des Betrieblichen Eingliederungsmanagements auch freiwillige Maßnahmen zur Gesundheitsförderung einzuführen oder zu überprüfen. Bislang werden allerdings nur weniger als der Hälfte der Beschäftigten Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung angeboten. Eine Verzahnung von tertiärpräventiven mit primär- und sekundärpräventiven Maßnahmen kann dazu beitragen, dass in der Gefährdungsbeurteilung Erkenntnisse zur Arbeitsgestaltung aus dem BEM berücksichtigt werden. Gleichzeitig kann die Integration bestehender BGF-Maßnahmen im Rahmen des BEM sinnvoll sein.

Von einer menschengerechten Aufgaben- und Arbeitszeitgestaltung, Führungskräfteeinrainings sowie (individuellen) Beratungs- und Unterstützungsangeboten profitieren alle Beschäftigten, aber möglicherweise insbesondere jene, die bereits gesundheitliche Einschränkungen haben. Die vorliegende Analyse der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 verdeutlicht, dass die Arbeitssituation der längerfristig erkrankten Beschäftigten nach wie vor einer besonderen Aufmerksamkeit und Unterstützung bedarf, um deren Gesundheit und Arbeitsfähigkeit dauerhaft zu erhalten und eine bleibende Teilhabe am Arbeitsleben zu ermöglichen.

7.3.8 Literatur

Robert Koch Institut (Hrsg). (2014). Krankheitstage. Faktenblatt zu GEDA 2012: Ergebnisse der Studie »Gesundheit in Deutschland aktuell 2012. Berlin: RKI.

Barmby, T. & Stephan, G. (2000). Worker absenteeism: Why firm size matters. The Manchester School, S. 568-577.

Boot, C., van Drongelen, A., Wolbers, I., Hlobil, H., van der Beek, A. & Smid, T. (2017). Prediction of long-term and frequent sickness absence using company data. Occupational Medicine, 67(3).

Cancelliere, C., Donovan, J., Jensen Stochkendahl, M., Biscardi, M., Ammendolia, C., Myburgh, C., et al. (2016). Factors affecting return to work after injury or illness: best evidence synthesis of systematic reviews. Chiropractic & Manual Therapies, 24(1): 32.

de Vries, H., Fishta, A., Weikert, B., Rodriguez Sanchez, A. & Wegewitz, U. (2018). Determinants of Sickness Absence and Return to Work Among Employees with Common Mental Disorders: A Scoping Review. Journal of Occupational Rehabilitation(28(3)).

Etuknwa, A., Daniels, K. & Eib, C. (2019). Sustainable Return to Work: A Systematic Review Focusing on Personal and Social Factors. Journal of Occupational Rehabilitation (<https://doi.org/10.1007/s10926-019-09832-7>).

Fleischmann, M., Carr, E., Stansfeld, S. A., Xue, B. & Head, J. (2018). Can favourable psychosocial working conditions in midlife moderate the risk of work exit for chronically ill workers? A 20-year follow-up of the Whitehall II study. *Occupational & Environmental Medicine*, 75(3).

Grobe, T., Steinmann, S. & Gerr, J. (2018). Gesundheitsreport 2018 – Arbeitsunfähigkeiten. Hamburg: Techniker Krankenkasse.

Kohte, W. (2010). Das betriebliche Eingliederungsmanagement – Ein doppelter Suchprozess. *WSI-Mitteilungen* (7).

Leijten, F. R., de Wind, A., van den Heuvel, S. G., Ybema, J. F., van der Beek, A. J., Robroek, S. J., et al. (2015). The influence of chronic health problems and work-related factors on loss of paid employment among older workers. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 69, 1058-1065.

Mäcken, J. (2019). Work stress among older employees in Germany: Effects on health and retirement age. *PLoS One*, 2 (e0211487).
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0211487>

Marschall, J., Hildebrandt, S., Zich, K., Tisch, T., Sörensen, J. & Nolting, H.-D. (2018). DAK-Gesundheitsreport 2018.

Peter, R., March, S., Schröder, H. & du Prel, J.-B. (2015). Besteht ein Zusammenhang von psychischen von psychischen Erkrankungen und Arbeitsunfähigkeit unabhängig von soziodemografischen Faktoren? *Gesundheitswesen*, S. 77: e70–e76.

Rothe, I., Adolph, L., Beerman, B., Schütte, M., Windel, A., Grewer, A., Lenhardt, U., Michel, J., Thomson, B., Formazin, M. (2017). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt: Wissenschaftliche Standortbestimmung. Dortmund/Berlin/Dresden : Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Stegmann, R. & Schröder, U. (2018). Anders Gesund – Psychische Krisen in der Arbeitswelt. Prävention, Return-to-Work und Eingliederungsmanagement. Wiesbaden: Springer.

8 Zahlen, Daten, Fakten

Andrea Lohmann-Haislah, Theresa Genth, Wibke Leistner, Sylvia Jankowiak

8.1 Einleitung

Die folgende Übersicht (s. Tab. 20) enthält alle Aspekte, die aus der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 ausgewertet und dargestellt werden. Unter der Überschrift psychische Belastung/Anforderungen werden Items zum Arbeitsinhalt/zur Arbeitsorganisation (13 Items), zur Arbeitszeitorganisation (4 Items) und zur Beschäftigungssituation (4 Items) betrachtet. Hinsichtlich der Ressourcen werden die Themen Handlungsspielraum (2 Items) und soziale Unterstützung (4 Items) aufgegriffen.

Mit insgesamt vier Items wurden die Teilnehmenden nach unmittelbaren Beanspruchungsfolgen und Stress gefragt – zum einen geht es dabei um die Stressentwicklung in den letzten zwei Jahren, zum anderen um den sogenannten Anforderungsfit – der Frage also, inwieweit sich die betreffende Person den Anforderungen gewachsen bzw. sich über- oder unterfordert fühlt. Darüber hinaus wird nach der Häufigkeit des Nicht-Abschalten-Könnens gefragt.

Schließlich sind bei den langfristigen Beanspruchungs-/Stressfolgen die Beschwerden insgesamt (19 Items), und davon dann insbesondere muskuloskelettale (6 Items) und psychovegetative Beschwerden (4 Items) von Interesse sowie auch körperliche und emotionale Erschöpfung. Darüber hinaus wurde der subjektiv eingeschätzte Gesundheitszustand abgefragt.

Neben den in diesem Schema genannten Variablen wurden bei den Analysen außerdem auch die folgenden Kriterien berücksichtigt: Alter, Führungsverantwortung, Geschlecht, Teil-/Vollzeitbeschäftigung, Wirtschaftszweig und Beruf. Die einzelnen Variablen sind in ihrem jeweiligen vollständigen Wortlaut und den Antwortskalen im Internet unter der Adresse www.baua.de/arbeitsbedingungen eingestellt und können dort eingesehen werden.

Tab. 20 Übersicht zu den untersuchten Kriterien in drei Befragungen

1. Belastung/ Anforderungen	2. Ressourcen/Mittel zur Bewältigung	3. unmittelbare Beanspruchungs- folgen/Stress	4. langfristige Beanspruchungs-/ Stressfolgen
<p><u>Arbeitsinhalt/-organisation</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. verschiedenartige Arbeiten gleichzeitig betreuen 2. starker Termin- oder Leistungsdruck 3. ständig wiederkehrende Arbeitsvorgänge 4. bei der Arbeit gestört, unterbrochen 5. Konfrontation mit neuen Aufgaben 6. sehr schnell arbeiten müssen 7. Stückzahl, Leistung, Zeit vorgegeben 8. Arbeitsdurchführung detailliert vorgeschrieben 9. arbeiten an Grenze der Leistungsfähigkeit 10. nicht rechtzeitige Informationen über Entscheidungen, Veränderungen, Pläne für die Zukunft 11. gefühlsmäßig belastende Situationen 12. fehlende Informationen für die eigene Tätigkeit 13. nicht Erlerntes/ Beherrschtes wird verlangt <p><u>Arbeitszeitorganisation</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. tatsächliche Arbeitszeit >40-48/ 2. tatsächliche Arbeitszeit > 48 Std./Wo. 3. Rufbereitschaft/ Bereitschaftsdienst 4. Vereinbarkeitsprobleme <p><u>Beschäftigungssituation</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. befristetes Arbeitsverhältnis 2. Zeitarbeitsverhältnis 3. Umstrukturierungen in den letzten zwei Jahren 4. subjektive Entlassungsgefahr 	<p><u>Handlungsspielraum</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. eigene Arbeit selbst planen und einteilen 2. Eigener Einfluss auf die Arbeitsmenge <p><u>Soziale Unterstützung</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. gute Zusammenarbeit mit Kollegen 2. am Arbeitsplatz Teil einer Gemeinschaft 3. Hilfe/Unterstützung von Kollegen 4. Hilfe/Unterstützung vom direkten Vorgesetzten 	<p><u>Stress</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Stressentwicklung in den letzten zwei Jahren <p><u>Anforderungsfit</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 2. den fachlichen Anforderungen gewachsen sein, Über- oder Unterforderung 3. den mengenmäßigen Anforderungen gewachsen sein, Über- oder Unterforderung <p><u>Sonstiges</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Nicht-Abschalten-Können 	<p><u>1.-19. Beschwerden insgesamt</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Atemnot 2. Hautreizungen, Juckreiz 3. Herzschmerzen, Stiche, Schmerzen oder Engegefühl in der Brust 4. Hörverschlechterung, Ohrgeräusche 5. Kopfschmerzen 6. Magen- oder Verdauungsbeschwerden 7. Schwindelgefühl <p><u>8.-13. muskuloskeletale Beschwerden</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 8. Schmerzen im Nacken-, Schulterbereich 9. Schmerzen im unteren Rücken, Kreuzschmerzen 10. Schmerzen in den Armen/Händen 11. Schmerzen in den Beinen, Füßen/ geschwollene Beine 12. Schmerzen in den Hüften 13. Schmerzen in den Knien <p><u>14.-17. psychovegetative Beschwerden</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 14. allgemeine Müdigkeit, Mattigkeit, Erschöpfung 15. nächtliche Schlafstörungen 16. Nervosität, Reizbarkeit 17. Niedergeschlagenheit <p><u>Erschöpfung</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 18. emotionale Erschöpfung 19. körperliche Erschöpfung <p><u>Gesundheit</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 20. subjektiver Gesundheitszustand

In den nun folgenden Ausführungen wird zur Erleichterung der Lesart die Kopfzeile dieses Schemas wiederholt auftauchen. Darin wird jeweils durch farbige Hervorhebungen deutlich gemacht, welchem Bereich bzw. welcher Spalte die berichteten Ergebnisse zuzuordnen sind.

1. Im ersten Teil (Kapitel 8.2) wird zunächst der Frage nachgegangen, in welchem Umfang unterschiedliche psychische Anforderungen in der Erwerbsbevölkerung auftreten und wie sie sich im Zeitraum von 2006, 2012 und 2018 entwickelt haben. Neben Anforderungen aus Arbeitsinhalt und -organisation werden auch solche aus der Arbeitszeitorganisation und der Beschäftigungssituation untersucht. Des Weiteren werden in diesem, aber auch in den folgenden Kapiteln 8.3 bis 8.5, vertiefende Analysen dargestellt, die sich mit der Verteilung dieser Anforderungen hinsichtlich Alter, Geschlecht, Umfang der Beschäftigung (Teil-/Vollzeit), Position (Führung ja-nein), Wirtschaftszweig und Beruf befassen.



2. Im darauffolgenden Kapitel 8.3 wird nach dem gleichen Muster die Verbreitung der Ressourcen Handlungsspielraum und soziale Unterstützung genauer betrachtet.



3. In welchem Maße sich Erwerbstätige den Anforderungen gewachsen fühlen, ob sie fachlich oder mengenmäßig über- oder unterfordert sind (Anforderungsfit), aber auch wie sich aus Sicht der Befragten der Stress in den letzten zwei Jahren entwickelt hat und wie es mit dem Nicht-Abschalten-Können steht, ist Gegenstand des anschließenden Kapitels (Kapitel 8.4).



4. Die Verbreitung von Beschwerden – allgemeiner, muskuloskelettaler und psychosomatischer Art – sowie der subjektive Gesundheitszustand sind Themen des daran anschließenden Abschnitts mit der Überschrift langfristige Beanspruchungsfolgen und Stress (Kapitel 8.5).



5. Den Abschluss bildet dann die Zusammenfassung (Kapitel 8.6).

Zur Verbesserung der Verständlichkeit wird in diesem Teil des Berichts auf die Darstellung von Ergebnissen statistischer Tests verzichtet. Berichtet werden vorrangig deskriptive Prozentwerte. Diese geben Auskunft über den Anteil der Befragten, der zur jeweiligen Fragestellung eine bestimmte Antwortkategorie angegeben hat. Um Aussagen darüber treffen zu können, ob Veränderungen zwischen den Befragungszeitpunkten substantiell sind, wurden mit den ungewichteten Daten Chi²-Tests mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 0,1 Prozent berechnet⁶⁸. Durch entsprechende Markierungen wird jeweils auf signifikante Unterschiede hingewiesen, ohne Angabe statistischer Kennwerte. Da im Text fast ausschließlich ganze Zahlen angegeben werden, kann es an der einen oder anderen Stelle zu Abweichungen (von 100 Prozent) in Tabellen oder Grafiken kommen.

8.2 Ergebnisse zur psychischen Belastung



Die psychische Belastung wurde bei der Auswertung der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung in drei Anforderungsbereiche unterteilt:

1. Anforderungen aus Arbeitsinhalt und -organisation
2. Anforderungen aus der Arbeitszeitorganisation
3. Anforderungen aus der Beschäftigungssituation

8.2.1 Anforderungen aus Arbeitsinhalt und -organisation 2006/2012/2018

Zusammenfassend lässt sich bei den psychischen Anforderungen aus Arbeitsinhalt und -organisation festhalten, dass

- sich, wie auch in den Jahren zuvor, Merkmale der Arbeitsintensität wie ‘verschiedenartige Arbeiten gleichzeitig betreuen’ (60 Prozent), ‘starker Termin- oder Leistungsdruck’ (48 Prozent) und Arbeitsunterbrechungen (46 Prozent), aber auch ‘ständig wiederkehrende Arbeitsvorgänge’ (47 Prozent) auf hohem Niveau befinden und als die psychischen Arbeitsanforderungen mit der höchsten Verbreitung anzusehen sind,
- über die letzten zwölf Jahre ein signifikanter Rückgang bei folgenden Merkmalen zu verzeichnen ist: ‘sehr schnell arbeiten müssen’, ‘starker Termin- oder Leistungsdruck’, Arbeitsunterbrechungen sowie ‘ständig wiederkehrende Arbeitsvorgänge’,
- demgegenüber jedoch das subjektiv wahrgenommene Belastetsein durch die verschiedenen Anforderungsfaktoren über alle drei Befragungswellen hinweg in nahezu allen Bereichen bedeutsam zugenommen hat, insbesondere bei Merkmalen der Arbeitsintensität,

⁶⁸ Aufgrund der großen Stichprobe werden bei inferenzstatistischen Überprüfungen auch sehr kleine Zusammenhänge oder Unterschiede signifikant, so dass für die tolerierte Irrtumswahrscheinlichkeit eine sehr strenge Grenze gezogen wurde.

- die Verteilungsmuster der einzelnen Anforderungen in den Altersgruppen sehr unterschiedlich ausfallen, die mittleren Altersgruppen (25-54 Jahre) allerdings am häufigsten betroffen sind,
- Vollzeitbeschäftigte konstant über die letzten zwölf Jahre mehr Anforderungen berichteten als Teilzeitbeschäftigte (ausgenommen: 'ständig wiederkehrende Arbeitsvorgänge' und in geringem Umfang auch 'Arbeitsdurchführung detailliert vorgeschrieben'),
- Frauen sich nach wie vor häufiger und tendenziell eher zunehmend von psychischen Anforderungen betroffen fühlen, während bei Männern eher Rückgänge zu verzeichnen sind,
- auch in der 2018er Befragungswelle wieder Führungskräfte öfter von häufigen psychischen Anforderungen berichten als Erwerbstätige ohne Mitarbeiterverantwortung,
- eher weibliche Führungskräfte als männliche von häufigen psychischen Anforderungen betroffen sind,
- sich insgesamt bei Führungskräften einige Anforderungen, wie Termin- oder Leistungsdruck, Monotonie, sehr schnelles arbeiten müssen und Leistungsvorgaben, verringert haben,
- im Vergleich der Wirtschaftszweige vor allem überdurchschnittlich häufige Anforderungen in den Zweigen Gastgewerbe, Gesundheits- und Sozialwesen sowie Verkehr und Lagerei auftreten,
- im Verarbeitenden Gewerbe seit 2012 die meisten Veränderungen – positive wie negative – aufgetreten sind,
- vor allem abhängig Beschäftigte der Gesundheitsberufe sowie der Verkehrs- und der Ernährungsberufe von häufigen Anforderungen betroffen sind und
- sich Anforderungen insbesondere in den Verwaltungs- und Büroberufen über die letzten drei Befragungswellen überwiegend positiv verändert haben.

Tab. 21 Anforderungen aus Arbeitsinhalt und -organisation und daraus resultierendes relatives subjektives Belastetsein 2006/2012/2018 im Vergleich

		2006 % häufig	2012 % häufig	2018 % häufig
verschiedenartige Arbeiten gleichzeitig betreuen	*** Anforderung	59	58	60
	*** Belastung	27	30	33
starker Termin- oder Leistungsdruck	*** Anforderung	54	52	48
	*** Belastung	60	65	67
ständig wiederkehrende Arbeitsvorgänge	*** Anforderung	52	50	47
	*** Belastung	15	18	18
bei der Arbeit gestört, unterbrochen	*** Anforderung	47	44	46
	Belastung	60	58	60
Konfrontation mit neuen Aufgaben	*** Anforderung	38	39	39
	*** Belastung	17	17	19
sehr schnell arbeiten müssen	*** Anforderung	45	39	34
	*** Belastung	43	48	51
Stückzahl, Leistung, Zeit vorgegeben	*** Anforderung	32	30	30
	*** Belastung	46	48	50
Arbeitsdurchführung detailliert vorgeschrieben	*** Anforderung	24	26	26
	*** Belastung	29	34	34
arbeiten an Grenze der Leistungsfähigkeit	Anforderung	17	16	16
	*** Belastung	71	74	79
gefühlsmäßig belastende Situationen	Anforderung	12	12	12
	Belastung		Nicht gefragt	
nicht rechtzeitig über Entscheidungen/ Veränderungen/Pläne informiert	Anforderung	14	15	17
	*** Belastung	74	65	72
nicht alle notwendigen Informationen für die eigene Tätigkeit	*** Anforderung	9	9	11
	*** Belastung	79	73	75
nicht Erlerntes/Beherrschtes wird verlangt	*** Anforderung	9	8	8
	Belastung	41	42	44
n		17767	17652	17852

***Chi-Quadrat-Test signifikant auf 0,1%-Niveau; signifikante Zunahme rot; signifikante Abnahme grün; signifikant, aber ohne eindeutige Tendenz hellblau

Tab. 22 Anforderungen aus Arbeitsinhalt und -organisation nach Alter 2006/2012/2018 im Vergleich (in Prozent häufig)

	Jahr	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64
verschiedenartige Arbeiten gleichzeitig betreuen	2006	48	60	61	59	58
	2012	51	60	61	58	55
	2018	52	62	62	62	58
starker Termin- oder Leistungsdruck	2006	44	55	55	54	50
	2012	42	52	53	53	50
	2018	35	48	50	49	48
ständig wiederkehrende Arbeitsvorgänge	2006	57	51	51	53	53
	2012	51	45	48	51	53
	2018	51	40	45	49	52
bei der Arbeit gestört, unterbrochen	2006	41	50	48	48	43
	2012	39	48	46	44	40
	2018	40	49	49	47	41
Konfrontation mit neuen Aufgaben	2006	36	41	38	39	34
	2012	36	42	40	38	35
	2018	35	45	40	37	35
sehr schnell arbeiten müssen	2006	51	48	45	42	40
	2012	42	40	40	38	36
	2018	39	35	32	35	32
Stückzahl, Leistung, Zeit vorgeben	2006	34	35	32	30	25
	2012	38	31	32	29	27
	2018	33	33	30	29	27
Arbeitsdurchführung detailliert vorgeschrieben	2006	31	25	25	23	21
	2012	26	25	28	27	25
	2018	29	23	25	30	27
arbeiten an Grenze der Leistungsfähigkeit	2006	16	16	16	18	18
	2012	13	13	17	18	18
	2018	14	14	14	18	19
gefühlsmäßig belastende Situationen	2006	9	11	12	14	12
	2012	5	11	13	13	13
	2018	10	11	11	13	15
nicht rechtzeitig über Entscheidungen/ Veränderungen/Pläne informiert	2006	10	15	16	13	13
	2012	11	15	15	14	14
	2018	10	20	17	17	15
nicht alle notwendigen Informationen für die eigene Tätigkeit	2006	9	10	9	8	7
	2012	7	10	9	8	7
	2018	10	15	12	10	9
nicht Erlerntes/Beherrschtes wird verlangt	2006	10	11	9	8	6
	2012	8	8	8	8	6
	2018	7	11	9	8	6
n	2006	1153	3886	5741	4891	1985
	2012	1113	3738	4354	5452	2676
	2018	1013	3878	3835	5136	3640

Chi-Quadrat-Test signifikant auf 0,1%-Niveau; signifikante Zunahme rot; signifikante Abnahme grün; signifikant, aber ohne eindeutige Tendenz hellblau

Tab. 23 Anforderungen aus Arbeitsinhalt und -organisation nach Geschlecht und tatsächlicher Arbeitszeit 2006/2012/2018 im Vergleich (in Prozent häufig)

	Jahr	Geschlecht			tatsächlich Teilzeit			tatsächlich Vollzeit		
		m	w	gesamt	m	w	gesamt	m	w	gesamt
verschiedenartige Arbeiten gleichzeitig betreuen	2006	58	60	59	43	52	51	59	67	61
	2012	56	61	58	40	53	51	57	68	61
	2018	58	63	60	45	56	54	59	69	63
starker Termin- oder Leistungsdruck	2006	58	49	54	34	39	38	59	57	58
	2012	54	49	52	36	40	39	55	56	55
	2018	49	47	48	31	38	37	50	53	51
ständig wiederkehrende Arbeitsvorgänge	2006	46	60	52	54	64	63	45	57	49
	2012	45	55	50	51	59	58	44	53	47
	2018	43	51	47	49	55	54	42	48	44
bei der Arbeit gestört, unterbrochen	2006	46	48	47	31	41	39	47	55	50
	2012	42	47	44	30	39	37	42	54	46
	2018	44	49	46	30	42	40	45	54	48
Konfrontation mit neuen Aufgaben	2006	43	33	38	32	27	27	44	38	42
	2012	43	33	39	31	27	28	44	38	42
	2018	42	35	39	34	28	29	43	41	42
sehr schnell arbeiten müssen	2006	42	47	45	35	44	42	43	50	45
	2012	37	42	39	27	38	36	37	45	40
	2018	32	36	34	26	34	32	32	38	34
Stückzahl, Leistung, Zeit vorgegeben	2006	34	28	32	28	26	26	35	30	33
	2012	33	28	30	29	26	27	33	29	32
	2018	31	28	30	28	27	27	31	29	31
Arbeitsdurchführung detailliert vorgeschrieben	2006	24	24	24	25	25	25	24	24	24
	2012	27	26	26	24	26	25	27	27	27
	2018	27	26	26	30	26	27	26	26	26
arbeiten an Grenze der Leistungsfähigkeit	2006	17	16	17	10	12	12	18	20	18
	2012	16	17	16	*	12	11	17	20	18
	2018	15	18	16	11	13	13	15	21	17
gefühlsmäßig belastende Situationen	2006	10	16	12	*	13	12	10	18	12
	2012	10	15	12	*	12	12	10	17	12
	2018	10	15	12	13	12	12	10	17	12
nicht rechtzeitig über Entscheidungen/Veränderungen/Pläne informiert	2006	15	13	14	16	11	12	15	15	15
	2012	16	13	15	18	11	12	16	16	16
	2018	18	15	17	11	13	12	19	17	18
nicht alle notwendigen Informationen für die eigene Tätigkeit	2006	10	7	9	9	6	6	10	8	9
	2012	10	7	9	*	5	5	10	9	10
	2018	12	10	11	9	8	8	13	12	13
nicht Erlerntes/Beherrschtes wird verlangt	2006	10	8	9	9	7	7	10	9	10
	2012	8	7	8	*	5	6	8	8	8
	2018	9	8	8	8	6	7	9	9	9
n	2006	9811	7955	17767	641	3681	4322	9170	4274	13445
	2012	9473	8089	17562	574	3523	4097	8887	4544	13431
	2018	9545	8307	17852	865	3713	4577	8680	4595	13275

Chi-Quadrat-Test signifikant auf 0,1%-Niveau; signifikante Zunahme rot; signifikante Abnahme grün; signifikant, aber ohne eindeutige Tendenz hellblau; *n zu gering

Tab. 24 Anforderungen aus Arbeitsinhalt und -organisation nach Wirtschaftszweigen 2012/2018 im Vergleich⁶⁹ (in Prozent häufig)

	Verschiedenartige Arbeiten gleichzeitig betreuen	starker Termin- oder Leistungsdruck	ständig wiederkehrende Arbeitsvorgänge	bei der Arbeit gestört, unterbrochen	Konfrontation mit neuen Aufgaben	sehr schnell arbeiten müssen	Stückzahl, Leistung, Zeit vorgegeben
Verarbeitendes Gewerbe	56	54	51	42	41	40	35
	56	49	47	46	41	34	35
Energieversorgung	65	49	35	54	46	34	25
	66	44	35	47	45	25	*
Wasserversorgung; Abwasser-, Abfallentsorgung/ Beseitigung von Umweltverschmutzungen	58	41	52	39	*	*	*
	59	25	55	33	*	*	*
Baugewerbe	48	58	45	40	42	41	35
	45	48	45	37	41	32	24
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	51	42	60	45	24	45	23
	59	44	60	50	25	42	26
Verkehr und Lagerei	55	59	65	31	29	36	41
	54	52	64	34	26	38	39
Gastgewerbe	64	50	64	33	21	65	36
	69	53	64	41	21	62	36
Information und Kommunikation	66	60	31	49	55	39	35
	64	53	26	45	63	29	27
Erbringung von Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen	63	56	42	53	43	44	30
	61	53	41	56	47	33	26
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	66	57	39	52	55	38	24
	68	56	36	52	58	30	25
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherungen	60	46	45	52	40	31	21
	66	44	40	54	46	30	21
Erziehung und Unterricht	71	47	25	40	53	22	25
	74	42	24	42	50	20	22
Gesundheit und Sozialwesen	68	57	54	52	37	44	30
	66	52	52	54	34	40	34
Kunst, Unterhaltung und Erholung	62	47	53	49	42	*	*
	60	41	52	37	36	*	*
gesamt	58	52	50	44	39	39	30
	60	48	47	46	39	34	30

Chi-Quadrat-Test signifikant auf 0,1%-Niveau; signifikante Zunahme rot; signifikante Abnahme grün; signifikant, aber ohne eindeutige Tendenz hellblau; *n zu gering

⁶⁹ Die Wirtschaftszweige Land- und Forstwirtschaft, Fischerei, Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden, Grundstücks- und Wohnungswesen, Private Haushalte, Exterritoriale Organisationen u. Körperschaften entfallen wegen zu geringer Fallzahlen; Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen und Erbringung sonstiger Dienstleistungen entfallen, denn aufgrund unklarer Profilen sind Auffälligkeiten wenig aussagekräftig.

Fortsetzung: Anforderungen aus Arbeitsinhalt und -organisation nach Wirtschaftszweigen 2012/2018 im Vergleich (in Prozent häufig)

Arbeitsdurchführung detailliert vorgeschrieben	arbeiten an Grenze der Leistungsfähigkeit	gefühlsmäßig belastende Situationen	nicht rechtzeitig über Entscheidungen/ Veränderungen/ Pläne informiert	nicht alle notwendigen Informationen für die eigene Tätigkeit	nicht Erlerntes/Beherrschtes wird verlangt	n	Jahr	
32	16	8	16	10	8	5099	2012	Verarbeitendes Gewerbe
30	13	8	21	12	8	4597	2018	
20	*	*	*	*	*	247	2012	Energieversorgung
*	*	*	*	*	*	209	2018	
*	*	*	*	*	*	137	2012	Wasserversorgung; Abwasser-, Abfallentsorgung/ Beseitigung von Umweltverschmutzungen
*	*	*	*	*	*	145	2018	
28	21	6	15	10	10	937	2012	Baugewerbe
25	16	8	14	11	10	970	2018	
26	15	8	13	9	7	1611	2012	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen
29	18	10	19	12	8	1531	2018	
40	20	10	18	13	6	773	2012	Verkehr und Lagerei
41	21	11	16	15	*	974	2018	
26	16	*	*	*	*	408	2012	Gastgewerbe
24	20	14	20	16	*	506	2018	
17	11	*	14	*	11	551	2012	Information und Kommunikation
12	13	8	14	14	11	647	2018	
25	13	*	11	*	*	565	2012	Erbringung von Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen
26	11	*	12	*	*	495	2018	
19	13	10	11	*	*	558	2012	Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen
18	12	8	14	10	10	690	2018	
25	14	13	14	8	7	1367	2012	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherungen
28	15	12	16	11	10	1335	2018	
10	16	23	11	5	11	1156	2012	Erziehung und Unterricht
9	15	20	11	6	11	1322	2018	
27	21	27	15	8	7	1991	2012	Gesundheit und Sozialwesen
29	24	24	16	10	7	2520	2018	
*	*	*	*	*	*	160	2012	Kunst, Unterhaltung und Erholung
*	*	*	*	*	*	199	2018	
26	16	12	15	9	8	17562	2012	gesamt
26	16	12	17	11	8	17852	2018	

Tab. 25 Anforderungen aus Arbeitsinhalt und -organisation nach Berufen 2006/2012/2018 im Vergleich⁷⁰ (in Prozent häufig)

	Verschiedenartige Arbeiten gleichzeitig betreuen	starker Termin- oder Leistungsdruck	ständig wiederkehrende Arbeitsvorgänge	bei der Arbeit gestört, unterbrochen	Konfrontation mit neuen Aufgaben	sehr schnell arbeiten müssen	Stückzahl, Leistung, Zeit vorgegeben
Berufe in der Metallerzeugung, Gießereiberufe	46	55	59	34	33	54	58
	42	51	59	25	37	38	50
	50	50	67	34	32	35	60
Metall- und Maschinenbauberufe	42	57	47	42	46	43	44
	38	54	45	37	43	38	39
	45	49	45	44	43	30	44
Elektroberufe	42	55	36	46	50	37	32
	44	56	39	42	47	34	36
	43	48	38	49	51	26	34
Ernährungsberufe	63	52	72	38	23	64	52
	63	52	70	30	20	58	45
	66	50	63	35	24	58	43
Warenprüfer, Versandfertigmacher	45	50	70	36	26	56	40
	38	46	81	37	23	55	35
	35	49	68	44	19	47	47
sonstige Fertigungsberufe, Bergleute, Mineralgewinner	55	51	73	36	24	50	48
	56	49	69	35	32	42	51
	52	47	68	37	27	42	46
Bauberufe	39	59	53	32	36	53	43
	45	59	50	32	39	41	41
	42	51	50	32	40	33	30
Ingenieure, Chemiker, Physiker, Mathematiker	72	67	18	60	63	34	27
	73	61	18	54	69	30	22
	74	55	18	53	68	28	21
Techniker	68	60	40	56	54	38	30
	67	54	39	50	52	33	26
	62	48	32	52	49	22	28
Warenkaufleute	59	45	59	46	29	50	21
	59	43	60	47	23	47	20
	64	42	57	51	25	45	23
Dienstleistungskaufleute	65	61	52	63	43	50	32
	66	56	46	55	39	44	29
	62	53	44	53	42	37	28
Verkehrsberufe	44	54	69	30	21	46	40
	42	50	68	26	19	36	38
	46	46	64	31	20	36	37
Verwaltungs-, Büroberufe	67	55	48	62	44	43	20
	66	54	44	57	44	38	20
	68	48	41	56	48	30	19
Ordnungs-, Sicherheitsberufe	59	45	47	49	42	30	22
	58	42	41	51	42	26	17
	56	40	42	44	39	26	17
Gesundheitsberufe	68	60	63	59	34	56	33
	68	62	56	55	37	51	32
	69	62	52	59	32	47	35
Sozial-, Erziehungsberufe	76	53	32	44	54	30	28
	73	52	31	43	53	26	28
	74	44	31	45	48	25	27
gesamt	59	54	52	47	38	45	32
	58	52	50	44	39	39	30
	60	48	47	46	39	34	30

Chi-Quadrat-Test signifikant auf 0,1%-Niveau; signifikante Zunahme rot; signifikante Abnahme grün; signifikant, aber ohne eindeutige Tendenz hellblau; *n zu gering

⁷⁰ Berufe auf Basis der KldB 92, wobei jedoch einige Abschnitte aufgrund zu geringer Fallzahlen zusammengefasst wurden; sonstige Dienstleistungsberufe sowie sonstige Arbeitskräfte, inkl. in Land-, Forstwirtschaft, im Gartenbau entfallen, denn aufgrund unklarer Profilen sind Auffälligkeiten wenig aussagekräftig.

Fortsetzung: Anforderungen aus Arbeitsinhalt und -organisation nach Berufen
2006/2012/2018 im Vergleich (in Prozent häufig)

Arbeitsdurchführung detailliert vorgeschrieben	arbeiten an Grenze der Leistungsfähigkeit	geföhismäßig belastende Situationsen	nicht rechtzeitig über Entscheidungen/Veränderungen/ Pläne informiert	nicht alle notwendigen Informationen für die eigene Tätigkeit	nicht Erlerntes/ Beherrschtes wird verlangt	n	Jahr	
41	15	*	17	*	*	377	2006	Berufe in der Metallerzeugung, Gießereiberufe
40	*	*	20	*	*	338	2012	
50	*	*	23	*	*	277	2018	
29	19	6	15	12	10	1199	2006	Metall- und Maschinenbauberufe
31	12	7	17	10	9	1210	2012	
32	12	7	17	11	10	942	2018	
22	*	*	18	15	*	413	2006	Elektroberufe
28	15	*	20	9	*	543	2012	
30	*	*	28	20	*	343	2018	
29	21	8	14	*	*	373	2006	Ernährungsberufe
32	18	*	13	*	*	416	2012	
26	20	12	23	12	*	432	2018	
39	16	*	*	*	*	327	2006	Warenprüfer, Versandfertigmacher
46	*	*	22	*	*	262	2012	
55	*	*	*	*	*	257	2018	
44	17	7	18	8	8	1036	2006	sonstige Fertigungsberufe, Bergleute, Mineralgewinner
48	20	7	19	9	8	1024	2012	
49	16	9	24	11	10	838	2018	
33	26	9	14	15	9	731	2006	Bauberufe
34	25	*	13	14	9	638	2012	
34	17	7	17	12	12	639	2018	
*	10	*	10	9	11	583	2006	Ingenieure, Chemiker, Physiker, Mathematiker
10	13	*	10	*	10	560	2012	
10	12	10	16	13	9	654	2018	
21	14	8	14	8	11	743	2006	Techniker
24	14	10	15	8	8	860	2012	
23	11	8	16	13	7	805	2018	
20	14	6	13	8	8	1312	2006	Warenkaufleute
25	14	8	10	6	7	1281	2012	
26	19	9	17	11	7	1221	2018	
26	16	10	11	*	*	707	2006	Dienstleistungskaufleute
24	17	9	14	*	*	676	2012	
28	10	9	15	11	*	584	2018	
36	23	9	17	10	6	1302	2006	Verkehrsberufe
40	18	9	18	13	5	1273	2012	
38	20	12	22	15	4	1380	2018	
19	13	10	13	8	10	3661	2006	Verwaltungs-, Büroberufe
19	12	9	14	9	8	3467	2012	
20	13	8	14	11	10	3595	2018	
22	14	13	18	11	13	675	2006	Ordnungs-, Sicherheitsberufe
23	17	14	21	13	10	581	2012	
28	16	11	17	14	10	671	2018	
28	22	32	15	6	7	1089	2006	Gesundheitsberufe
31	22	27	15	7	7	1066	2012	
33	25	24	17	11	7	1253	2018	
11	19	34	13	7	11	1836	2006	Sozial-, Erziehungsberufe
13	20	30	10	5	9	1890	2012	
14	19	24	13	8	10	2430	2018	
24	17	12	14	9	9	17767	2006	gesamt
26	16	12	15	9	8	17562	2012	
26	16	12	17	11	8	17852	2018	

Tab. 26 Anforderungen aus Arbeitsinhalt und -organisation nach Geschlecht und Position 2006/2012/2018 im Vergleich (in Prozent häufig)

	Jahr	Führungskraft			Mitarbeiter/-in			gesamt
		m	w	gesamt	m	w	gesamt	
verschiedenartige Arbeiten gleichzeitig betreuen	2006	71	75	72	49	56	53	59
	2012	69	73	70	49	57	53	58
	2018	74	75	74	50	60	55	60
starker Termin- oder Leistungsdruck	2006	67	59	64	52	45	49	54
	2012	62	60	61	50	45	47	52
	2018	59	56	58	43	44	44	48
ständig wiederkehrende Arbeitsvorgänge	2006	41	54	45	49	62	55	52
	2012	42	51	46	46	57	52	50
	2018	37	48	41	46	52	49	47
bei der Arbeit gestört, unterbrochen	2006	59	61	60	39	45	42	47
	2012	53	59	55	35	43	39	44
	2018	56	60	58	38	45	42	46
Konfrontation mit neuen Aufgaben	2006	49	40	46	39	30	35	38
	2012	49	38	45	40	32	36	39
	2018	49	40	45	39	34	36	39
sehr schnell arbeiten müssen	2006	46	54	49	40	45	43	45
	2012	42	47	44	33	40	37	39
	2018	38	42	40	29	35	32	34
Stückzahl, Leistung, Zeit vorgegeben	2006	35	30	33	34	28	31	32
	2012	33	28	31	32	28	30	30
	2018	32	27	30	31	29	30	30
Arbeitsdurchführung detailliert vorgeschrieben	2006	21	21	21	26	25	26	24
	2012	24	23	24	28	27	28	26
	2018	22	21	22	29	28	28	26
arbeiten an Grenze der Leistungsfähigkeit	2006	20	20	20	15	15	15	17
	2012	20	20	20	14	15	14	16
	2018	18	23	20	13	16	15	16
gefühlsmäßig belastende Situationen	2006	11	19	14	9	15	12	12
	2012	11	19	14	9	13	11	12
	2018	11	19	14	10	14	12	12
nicht rechtzeitig über Entscheidungen/Veränderungen/Pläne informiert	2006	13	13	13	16	13	15	14
	2012	14	13	14	17	13	15	15
	2018	16	17	16	19	15	17	17
nicht alle notwendigen Informationen für die eigene Tätigkeit	2006	10	7	9	10	7	8	9
	2012	9	8	8	10	7	9	9
	2018	11	12	12	13	10	11	11
nicht Erlerntes/Beherrschtes wird verlangt	2006	10	10	10	9	8	8	9
	2012	11	8	10	7	6	7	8
	2018	10	9	9	8	7	8	8
n	2006	3765	1859	5625	6038	6096	12134	17767
	2012	3524	2060	5584	5922	6021	11944	17562
	2018	3068	1855	4922	6461	6435	12896	17852

Chi-Quadrat-Test signifikant auf 0,1%-Niveau; signifikante Zunahme rot; signifikante Abnahme grün; signifikant, aber ohne eindeutige Tendenz hellblau

8.2.2 Anforderungen aus der Arbeitszeitorganisation 2006/2012/2018

Die Arbeitszeit ist ein weiterer wichtiger Arbeitsbedingungsfaktor, da er zum einen selbst zu Stress und Stressfolgen führen kann, zum anderen aber auch darüber bestimmt, wie lange Beschäftigte Anforderungen ausgesetzt sind. So führen überlange Arbeitszeiten zu erhöhter Ermüdung und Erschöpfung, vermindern Erholungsmöglichkeiten und können auf längere Sicht zu einer Aufsummierung von Ermüdung führen, die in Ruhezeiten nicht mehr ausgeglichen werden kann. Außerdem kann auch die Erholungsqualität durch Arbeitszeitaspekte beeinflusst werden, z. B. durch (Ruf)Bereitschaftszeiten oder durch Probleme bei der Vereinbarkeit von Arbeit mit Familie, Freizeit und Sozialleben.

Insgesamt kann hinsichtlich der Anforderungen aus der Arbeitszeitorganisation festgehalten werden, dass

- es über die drei Befragungen betrachtet nur geringe Veränderungen gibt,
- Anforderungen aus der Arbeitszeitorganisation eher von Männern als von Frauen und
- eher von Führungskräften (besonders von männlichen) als von Beschäftigten ohne Mitarbeiterverantwortung berichtet wird,
- insbesondere die Wirtschaftszweige Verkehr und Lagerei und das Baugewerbe durch einen hohen Anteil an Beschäftigten bei den Anforderungen aus der Arbeitszeitorganisation auffallen,
- in den Ordnungs-, Sicherheitsberufe der höchste Anteil von Anforderungen durch die Arbeitszeitorganisation angegeben wird,
- Verkehrs- und Bauberufe aber auch vielfach überdurchschnittliche Werte im Vergleich zur Gesamtstichprobe bei Arbeitszeitmerkmalen aufweisen.

Tab. 27 Anforderungen aus Arbeitszeitorganisation 2006/2012/2018 im Vergleich (in Prozent)

	2006	2012	2018
tatsächlich >48 Std./Wo. alle (inkl. Teilzeitvertrag)	15	13	12
tatsächlich >40-48 Std./Wo. alle (inkl. Teilzeitvertrag)	22	22	21
tatsächlich >48 Std./Wo. bei Vollzeitvertrag	18	16	15
tatsächlich >40-48 Std./Wo. bei Vollzeitvertrag	30	30	30
Rufbereitschaft/ Bereitschaftsdienst	19	18	18
Vereinbarkeitsprobleme	39	41	38

Chi-Quadrat-Test signifikant auf 0,1%-Niveau; signifikante Zunahme rot; signifikante Abnahme grün; signifikant, aber ohne eindeutige Tendenz hellblau

Tab. 28 Anforderungen aus Arbeitszeitorganisation nach Alter 2006/2012/2018 im Vergleich (in Prozent)

	Jahr	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64
tatsächlich >40-48 Std./Wo. alle (inkl. Teilzeitvertrag)	2006	20	25	22	22	20
	2012	24	26	22	21	19
	2018	23	24	21	20	20
tatsächlich >48 Std./Wo. alle (inkl. Teilzeitvertrag)	2006	8	15	16	15	16
	2012	8	15	13	13	12
	2018	10	13	12	13	10
Rufbereitschaft/ Bereitschaftsdienst	2006	16	19	19	19	18
	2012	18	19	18	17	16
	2018	16	19	19	17	16
Vereinbarkeitsprobleme	2006	38	41	39	40	37
	2012	40	42	42	42	41
	2018	41	38	38	39	38
n	2006	1153	3886	5741	4891	1985
	2012	1113	3738	4354	5452	2676
	2018	1013	3878	3835	5136	3640

Chi-Quadrat-Test signifikant auf 0,1%-Niveau; signifikante Zunahme rot; signifikante Abnahme grün; signifikant, aber ohne eindeutige Tendenz hellblau

Tab. 29 Anforderungen aus Arbeitszeitorganisation nach Geschlecht und vertraglicher Arbeitszeit 2006/2012/2018 im Vergleich (in Prozent)

	Jahr	Geschlecht			Teilzeitvertrag			Vollzeitvertrag		
		m	w	gesamt	m	w	gesamt	m	w	gesamt
tatsächlich >48 Std./Wo. alle (inkl. Teilzeitvertrag)	2006	22	6	15	7	2	3	25	11	19
	2012	18	6	13	7	2	2	18	11	16
	2018	17	6	12	3	1	2	18	10	15
tatsächlich >40-48 Std./Wo. alle(inkl. Teilzeitvertrag)	2006	29	14	22	11	2	5	33	26	29
	2012	29	14	22	8	2	3	31	27	30
	2018	28	13	21	4	1	2	31	26	30

Chi-Quadrat-Test signifikant auf 0,1%-Niveau; signifikante Zunahme rot; signifikante Abnahme grün; signifikant, aber ohne eindeutige Tendenz hellblau

Tab. 30 Anforderungen aus Arbeitszeitorganisation nach Geschlecht und tatsächlicher Arbeitszeit 2012/2018 im Vergleich (in Prozent)

	Jahr	Geschlecht			tatsächlich Teilzeit			tatsächlich Vollzeit		
		m	w	gesamt	m	w	gesamt	m	w	gesamt
Rufbereitschaft/ Bereitschaftsdienst	2006	23	14	19	17	11	12	23	15	21
	2012	22	13	18	18	11	12	22	14	19
	2018	21	14	18	15	12	13	21	16	19
Vereinbarkeitsprobleme	2006	43	34	39	21	24	24	45	43	44
	2012	44	39	41	32	28	29	44	48	45
	2018	41	36	38	29	26	27	42	44	43
n	2006	9811	7955	17767	641	3681	4322	9170	4274	13445
	2012	9473	8089	17562	574	3523	4097	8887	4544	13431
	2018	9545	8307	17852	865	3713	4577	8680	4595	13275

Chi-Quadrat-Test signifikant auf 0,1%-Niveau; signifikante Zunahme rot; signifikante Abnahme grün; signifikant, aber ohne eindeutige Tendenz hellblau

Tab. 31 Anforderungen aus Arbeitszeitorganisation nach Geschlecht und Position 2006/2012/2018 im Vergleich (in Prozent)

	Jahr	Führungskraft			Mitarbeiter/-in			gesamt
		m	w	gesamt	m	w	gesamt	
tatsächlich >48 Std./Wo. alle (inkl. Teilzeitvertrag)	2006	30	13	24	17	4	10	15
	2012	25	11	20	15	5	10	13
	2018	26	11	20	14	4	9	12
tatsächlich >40-48 Std./Wo. alle (inkl. Teilzeitvertrag)	2006	32	20	28	27	12	19	22
	2012	31	19	26	27	13	20	22
	2018	32	18	27	26	12	19	21
Rufbereitschaft/ Bereitschaftsdienst	2006	29	21	27	19	11	15	19
	2012	27	20	24	18	10	14	18
	2018	26	20	24	18	12	15	18
Vereinbarkeitsprobleme	2006	44	40	43	42	33	37	39
	2012	46	45	46	42	37	39	41
	2018	43	42	43	39	34	37	38
n	2006	3765	1859	5625	6038	6096	12134	17767
	2012	3524	2060	5584	5922	6021	11944	17562
	2018	3068	1855	4922	6461	6435	12896	17852

Chi-Quadrat-Test signifikant auf 0,1%-Niveau; signifikante Zunahme rot; signifikante Abnahme grün; signifikant, aber ohne eindeutige Tendenz hellblau

Tab. 32 Anforderungen aus Arbeitszeitorganisation nach Wirtschaftszweigen 2012/2018 im Vergleich⁷¹ (in Prozent)

	tatsächlich >48 Std./Wo. alle (inkl. Teilzeitvertrag)	tatsächlich >40-48 Std./Wo. alle (inkl. Teilzeitvertrag)	Rufbereitschaft/ Bereitschaftsdienst	Vereinbarkeits- probleme	n	Jahr
Verarbeitendes Gewerbe	12	24	13	42	5099	2012
	11	24	12	37	4597	2018
Energieversorgung	*	31	29	35	247	2012
	*	*	29	33	209	2018
Wasserversorgung; Abwasser-, Abfallentsorgung/ Beseitigung von Umweltverschmutzungen	*	*	39	47	137	2012
	*	*	*	32	145	2018
Baugewerbe	19	32	19	47	937	2012
	16	31	22	42	970	2018
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	9	16	12	41	1611	2012
	11	15	11	40	1531	2018
Verkehr und Lagerei	25	23	23	50	773	2012
	26	21	20	49	974	2018
Gastgewerbe	13	14	21	43	408	2012
	15	11	15	55	506	2018
Information und Kommunikation	19	31	15	38	551	2012
	11	28	21	25	647	2018
Erbringung von Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen	13	25	*	31	565	2012
	*	28	*	29	495	2018
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	14	22	*	37	558	2012
	13	21	8	29	690	2018
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherungen	11	31	25	32	1367	2012
	8	32	22	26	1335	2018
Erziehung und Unterricht	17	18	14	44	1156	2012
	13	18	11	39	1322	2018
Gesundheit und Sozialwesen	9	12	28	42	1991	2012
	8	13	30	43	2520	2018
Kunst, Unterhaltung und Erholung	*	*	*	40	160	2012
	*	*	28	53	199	2018
gesamt	13	22	18	41	17562	2012
	12	21	18	38	17852	2018

Chi-Quadrat-Test signifikant auf 0,1%-Niveau; signifikante Zunahme rot; signifikante Abnahme grün; signifikant, aber ohne eindeutige Tendenz hellblau; *n zu gering

⁷¹ Die Wirtschaftszweige Land- und Forstwirtschaft, Fischerei, Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden, Grundstücks- und Wohnungswesen, Private Haushalte, Exterritoriale Organisationen u. Körperschaften entfallen wegen zu geringer Fallzahlen; Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen und Erbringung sonstiger Dienstleistungen entfallen, denn aufgrund unklarer Profilen sind Auffälligkeiten wenig aussagekräftig.

Tab. 33 Anforderungen aus Arbeitszeitorganisation nach Berufen 2006/2012/2018 im Vergleich⁷² (in Prozent)

	tatsächlich >48 Std./Wo. alle (inkl. Teilzeitvertrag)	tatsächlich >40-48 Std./Wo. alle (inkl. Teilzeitvertrag)	Rufbereitschaft/ Bereitschaftsdienst	Vereinbarkeitsprobleme	n	Jahr
Berufe in der Metallerzeugung, Gießereiberufe	*	26	*	35	377	2006
	*	20	*	43	338	2012
	*	23	*	41	277	2018
Metall- und Maschinenbauberufe	13	25	22	41	1199	2006
	10	26	21	42	1210	2012
	12	25	20	40	942	2018
Elektroberufe	*	30	32	36	413	2006
	*	27	32	42	543	2012
	*	28	31	30	343	2018
Ernährungsberufe	19	16	14	45	373	2006
	13	18	*	45	416	2012
	22	18	*	50	432	2018
Warenprüfer, Versandfertigmacher	*	17	*	39	327	2006
	*	*	*	43	262	2012
	*	*	*	35	257	2018
sonstige Fertigungsberufe, Bergleute, Mineralgewinner	10	22	12	50	1036	2006
	8	20	10	44	1024	2012
	9	16	11	44	838	2018
Bauberufe	17	27	12	47	731	2006
	14	30	13	51	638	2012
	15	30	13	48	639	2018
Ingenieure, Chemiker, Physiker, Mathematiker	28	36	21	36	583	2006
	19	42	15	37	560	2012
	15	36	13	32	654	2018
Techniker	15	28	22	38	743	2006
	12	31	21	37	860	2012
	10	30	21	35	805	2018
Warenkaufleute	15	18	11	37	1312	2006
	9	16	10	41	1281	2012
	10	16	9	40	1221	2018
Dienstleistungskaufleute	13	30	12	31	707	2006
	13	27	10	35	676	2012
	*	27	*	28	584	2018
Verkehrsberufe	24	20	19	49	1302	2006
	24	19	20	51	1273	2012
	24	21	20	53	1380	2018
Verwaltungs-, Büroberufe	16	24	14	32	3661	2006
	13	25	12	35	3467	2012
	11	23	12	26	3595	2018
Ordnungs-, Sicherheitsberufe	24	33	51	41	675	2006
	23	31	48	38	581	2012
	18	37	46	41	671	2018
Gesundheitsberufe	10	15	33	40	1089	2006
	12	14	34	42	1066	2012
	12	12	38	45	1253	2018
Sozial-, Erziehungsberufe	14	16	21	43	1836	2006
	14	17	18	46	1890	2012
	11	18	18	43	2430	2018
gesamt	15	22	19	39	17767	2006
	13	22	18	41	17562	2012
	12	21	18	38	17852	2018

Chi-Quadrat-Test signifikant auf 0,1%-Niveau; signifikante Zunahme rot; signifikante Abnahme grün; signifikant, aber ohne eindeutige Tendenz hellblau; *n zu gering

⁷² Berufe auf Basis der KldB 92, wobei jedoch einige Abschnitte aufgrund zu geringer Fallzahlen zusammengefasst wurden; sonstige Dienstleistungsberufe sowie sonstige Arbeitskräfte, inkl. in Land-, Forstwirtschaft, im Gartenbau entfallen, denn aufgrund unklarer Profilen sind Auffälligkeiten wenig aussagekräftig.

8.2.3 Anforderungen aus der Beschäftigungssituation 2006/2012/2018

Berufliche Unsicherheit kann in erheblichem Maße das psychische und physische Wohlbefinden beeinträchtigen. Dabei können neben befristeten Arbeitsverträgen, Zeitarbeitsverhältnissen und Entlassungsgefahr auch Umstrukturierungen zur beruflichen Unsicherheit beitragen. Für den Zeitraum von 2006, 2012 und 2018 lässt sich dazu zusammenfassend festhalten, dass

- die Anteile von Zeitarbeit und Befristungen im Ergebnis fast gleichgeblieben sind, sich jedoch das Ausmaß von Umstrukturierungen und die Einschätzung von Entlassungsgefahr verringert hat,
- Zeitarbeit, Befristungen und subjektive Entlassungsgefahr vor allem für junge Erwerbstätige (bis 24 Jahre) ein Thema sind,
- Umstrukturierungen vor allem von den Altersgruppen ab 25 Jahren berichtet werden,
- Frauen öfter befristet arbeiten, Männer hingegen mehr Zeitarbeit und Umstrukturierungen angeben,
- Befristungen eher mit Teilzeitarbeit einhergehen, Umstrukturierungen hingegen eher von Vollzeitbeschäftigten berichtet werden,
- Führungskräfte eher von Umstrukturierungen, aber seltener von Befristungen berichten,
- der Wirtschaftszweig Erziehung und Unterricht für die angegebene Höhe von Befristungen und
- die Branche Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen und die Energieversorgung für das hohe Maß an Umstrukturierungen auffällig sind,
- Sozial- und Erziehungsberufe sowie Ordnungs-, Sicherheitsberufen von Befristungen am häufigsten betroffen sind,
- Dienstleistungskaufleute und Ingenieure/Chemiker/Physiker/Mathematiker am meisten von Umstrukturierungen berichten.

Tab. 34 Anforderungen aus Beschäftigungssituation 2006/2012/2018 im Vergleich (in Prozent)

	2006	2012	2018
befristetes Arbeitsverhältnis	11	12	13
Zeitarbeitsverhältnis	2	3	3
Umstrukturierungen in den letzten 2 Jahren	47	42	42
subjektive Entlassungsgefahr	9	4	5

Chi-Quadrat-Test signifikant auf 0,1%-Niveau; signifikante Zunahme rot; signifikante Abnahme grün; signifikant, aber ohne eindeutige Tendenz hellblau

Tab. 35 Anforderungen aus Beschäftigungssituation nach Alter 2006/2012/2018 im Vergleich (in Prozent)

	Jahr	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64
befristetes Arbeitsverhältnis	2006	34	16	7	7	7
	2012	32	19	10	7	7
	2018	34	21	11	7	7
Zeitarbeitsverhältnis	2006	5	2	1	*	*
	2012	6	4	2	2	2
	2018	8	3	2	2	2
Umstrukturierungen in den letzten 2 Jahren	2006	34	46	50	47	48
	2012	30	44	45	44	40
	2018	35	45	43	42	39
subjektive Entlassungsgefahr	2006	*	8	11	10	7
	2012	*	3	5	5	4
	2018	8	5	3	5	4
n	2006	1153	3886	5741	4891	1985
	2012	1113	3738	4354	5452	2676
	2018	1013	3878	3835	5136	3640

Chi-Quadrat-Test signifikant auf 0,1%-Niveau; signifikante Zunahme rot; signifikante Abnahme grün; signifikant, aber ohne eindeutige Tendenz hellblau; *n zu gering

Tab. 36 Anforderungen aus Beschäftigungssituation nach Geschlecht und tatsächlicher Arbeitszeit 2006/2012/2018 im Vergleich (in Prozent)

	Jahr	Geschlecht			tatsächlich Teilzeit			tatsächlich Vollzeit		
		m	w	gesamt	m	w	gesamt	m	w	gesamt
befristetes Arbeitsverhältnis	2006	10	12	11	29	13	16	8	11	9
	2012	11	13	12	26	14	16	10	13	11
	2018	11	14	13	32	15	19	9	13	11
Zeitarbeitsverhältnis	2006	2	1	2	*	*	*	2	*	2
	2012	3	2	3	*	2	2	3	3	3
	2018	4	2	3	*	2	2	3	2	3
Umstrukturierungen in den letzten 2 Jahren	2006	50	43	47	42	36	37	50	49	50
	2012	45	40	42	33	33	33	46	45	45
	2018	43	41	42	34	33	33	44	47	45
subjektive Entlassungsgefahr	2006	9	10	9	*	9	9	9	10	9
	2012	4	4	4	*	4	4	4	4	4
	2018	5	4	5	8	3	4	5	4	5
n	2006	9811	7955	17767	641	3681	4322	9170	4274	13445
	2012	9473	8089	17562	574	3523	4097	8887	4544	13431
	2018	9545	8307	17852	865	3713	4577	8680	4595	13275

Chi-Quadrat-Test signifikant auf 0,1%-Niveau; signifikante Zunahme rot; signifikante Abnahme grün; signifikant, aber ohne eindeutige Tendenz hellblau; *n zu gering

Tab. 37 Anforderungen aus Beschäftigungssituation nach Geschlecht und Position 2006/2012/2018 im Vergleich (in Prozent)

	Jahr	Führungskraft			Mitarbeiter/-in			gesamt
		m	w	gesamt	m	w	gesamt	
befristetes Arbeitsverhältnis	2006	6	10	7	12	13	12	11
	2012	8	10	9	13	15	14	12
	2018	8	10	9	13	16	14	13
Zeitarbeitsverhältnis	2006	*	*	*	3	1	2	2
	2012	2	*	2	4	2	3	3
	2018	*	*	2	4	2	3	3
Umstrukturierungen in den letzten 2 Jahren	2006	55	52	54	46	40	43	47
	2012	51	46	49	41	38	39	42
	2018	48	46	47	40	39	39	42
subjektive Entlassungsgefahr	2006	8	8	8	10	10	10	9
	2012	4	4	4	4	4	4	4
	2018	4	4	4	6	4	5	5
n	2006	3765	1859	5625	6038	6096	12134	17767
	2012	3524	2060	5584	5922	6021	11944	17562
	2018	3068	1855	4922	6461	6435	12896	17852

Chi-Quadrat-Test signifikant auf 0,1%-Niveau; signifikante Zunahme rot; signifikante Abnahme grün; signifikant, aber ohne eindeutige Tendenz hellblau; *n zu gering

Tab. 38 Anforderungen aus Beschäftigungssituation nach Wirtschaftszweigen 2012/2018 im Vergleich⁷³ (in Prozent)

	befristetes Arbeitsverhältnis	Umstrukturierungen in den letzten 2 Jahren	n	Jahr
Verarbeitendes Gewerbe	9	45	5099	2012
	7	46	4597	2018
Energieversorgung	*	65	247	2012
	*	59	209	2018
Wasserversorgung; Abwasser-, Abfallent- sorgung/ Beseitigung von Umweltver- schmutzungen	*	50	137	2012
	*	39	145	2018
Baugewerbe	7	25	937	2012
	6	21	970	2018
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	14	34	1611	2012
	12	38	1531	2018
Verkehr und Lagerei	10	47	773	2012
	10	35	974	2018
Gastgewerbe	16	29	408	2012
	23	35	506	2018
Information und Kommunikation	9	53	551	2012
	*	54	647	2018
Erbringung von Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen	*	53	565	2012
	*	62	495	2018
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	15	39	558	2012
	16	36	690	2018
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherungen	13	50	1367	2012
	14	49	1335	2018
Erziehung und Unterricht	29	42	1156	2012
	33	39	1322	2018
Gesundheit und Sozialwesen	15	45	1991	2012
	15	44	2520	2018
gesamt	12	42	17562	2012
	13	42	17852	2018

Chi-Quadrat-Test signifikant auf 0,1%-Niveau; signifikante Zunahme rot; signifikante Abnahme grün; signifikant, aber ohne eindeutige Tendenz hellblau; *n zu gering

⁷³ Die Wirtschaftszweige Land- und Forstwirtschaft, Fischerei, Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden, Grundstücks- und Wohnungswesen, Private Haushalte, Exterritoriale Organisationen u. Körperschaften entfallen wegen zu geringer Fallzahlen, das Gleiche gilt für die Merkmale Zeitarbeit und subjektive Entlassungsgefahr; Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen und Erbringung sonstiger Dienstleistungen entfallen, denn aufgrund unklarer Profilen sind Auffälligkeiten wenig aussagekräftig.

Tab. 39 Anforderungen aus Beschäftigungssituation nach Berufen
2006/2012/2018 im Vergleich⁷⁴ (in Prozent)

	befristetes Arbeitsverhältnis	Umstrukturierungen in den letzten 2 Jahren	n	Jahr
Berufe in der Metallherzeugung, Gießereiberufe	*	41	377	2006
	*	46	338	2012
	*	37	277	2018
Metall- und Maschinenbauberufe	6	45	1199	2006
	8	38	1210	2012
	6	37	942	2018
Elektroberufe	*	45	413	2006
	*	45	543	2012
	*	42	343	2018
Ernährungsberufe	19	34	373	2006
	13	31	416	2012
	16	33	432	2018
Warenprüfer, Versandfertigmacher	*	39	327	2006
	*	39	262	2012
	22	35	257	2018
sonstige Fertigungsberufe, Bergleute, Mineralgewinner	13	46	1036	2006
	13	43	1024	2012
	9	44	838	2018
Bauberufe	14	31	731	2006
	10	27	638	2012
	*	21	639	2018
Ingenieure, Chemiker, Physiker, Mathematiker	*	58	583	2006
	*	53	560	2012
	*	55	654	2018
Techniker	*	53	743	2006
	*	49	860	2012
	*	51	805	2018
Warenkaufleute	11	42	1312	2006
	12	36	1281	2012
	10	38	1221	2018
Dienstleistungskaufleute	*	60	707	2006
	*	52	676	2012
	*	58	584	2018
Verkehrsberufe	13	48	1302	2006
	16	39	1273	2012
	12	35	1380	2018
Verwaltungs-, Büroberufe	7	51	3661	2006
	9	49	3467	2012
	8	49	3595	2018
Ordnungs-, Sicherheitsberufe	12	52	675	2006
	19	42	581	2012
	24	38	671	2018
Gesundheitsberufe	13	48	1089	2006
	12	43	1066	2012
	12	44	1253	2018
Sozial-, Erziehungsberufe	15	52	1836	2006
	22	47	1890	2012
	26	41	2430	2018
gesamt	11	47	17767	2006
	12	42	17562	2012
	13	42	17852	2018

Chi-Quadrat-Test signifikant auf 0,1%-Niveau; signifikante Zunahme rot; signifikante Abnahme grün; signifikant, aber ohne eindeutige Tendenz hellblau; *n zu gering

⁷⁴ Berufe auf Basis der KldB 92, wobei jedoch einige Abschnitte aufgrund zu geringer Fallzahlen zusammengefasst wurden; sonstige Dienstleistungsberufe sowie sonstige Arbeitskräfte, inkl. in Land-, Forstwirtschaft, im Gartenbau entfallen, denn aufgrund unklarer Profilen sind Auffälligkeiten wenig aussagekräftig. Die Merkmale Zeitarbeit und subjektive Entlassungsgefahr entfallen wegen zu geringer Fallzahlen.

8.3 Ressourcen

8.3.1 Ressource Handlungsspielraum



Eine wichtige Ressource im Umgang mit Stress ist der Handlungsspielraum. Er wurde in der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung mit den Möglichkeiten zur Einflussnahme auf 1) die eigene Arbeitsplanung und -einteilung und 2) die Arbeitsmenge erfasst. Dazu lässt sich zusammenfassend festhalten, dass

- der Anteil von Beschäftigten mit Einfluss auf die Arbeitsmenge seit der letzten Befragung etwas zurückgegangen ist,
- jüngere abhängig Beschäftigte seltener über Handlungsspielraum verfügen als ältere,
- weibliche Beschäftigte eher ihre Arbeit selbst planen und einteilen können als ihre männlichen Kollegen, dafür aber seltener die Arbeitsmenge,
- Vollzeitbeschäftigte eher ihre Arbeit selbst planen und einteilen können als Teilzeitbeschäftigte,
- Führungskräfte (männlich und weiblich) häufiger über Handlungsspielraum verfügen als Mitarbeiter ohne Personalverantwortung,
- insbesondere in den Wirtschaftszweigen Information und Kommunikation sowie Erziehung und Unterricht die Beschäftigten häufig Handlungsspielräume angeben,
- im Vergleich zur Gesamtstichprobe insbesondere Beschäftigte in Verkehr und Lagerei selten von Handlungsspielräumen berichten,
- beim Vergleich der Berufe insbesondere Ingenieure, Chemiker, Physiker und Mathematiker oft über Handlungsspielraum berichten, gefolgt von den Verwaltungs- und Büroberufen sowie den Sozial- und Erziehungsberufen,
- der geringste Anteil von Beschäftigten, die häufig über Handlungsspielraum verfügen, bei den sonstigen Fertigungsberufen, Bergleuten, Mineralgewinnern sowie Verkehrsberufen wie auch Warenprüfern und Versandfertigmachern auftritt,
- ein signifikanter Rückgang des Anteils der Befragten mit häufigem Handlungsspielraum bei älteren Beschäftigten, Frauen, Vollzeitkräften, im Gesundheits- und Sozialwesen, in Sozial- und Erziehungsberufen, bei Dienstleistungskaufleuten und in den Gesundheitsberufen zu verzeichnen ist.

Tab. 40 Ressource Handlungsspielraum 2006/2012/2018 im Vergleich

	2006 % häufig	2012 % häufig	2018 % häufig
eigene Arbeit selbst planen und einteilen	68	67	64
eigener Einfluss auf die Arbeitsmenge	32	32	29

Chi-Quadrat-Test signifikant auf 0,1%-Niveau; signifikante Zunahme grün; signifikante Abnahme rot; signifikant, aber ohne eindeutige Tendenz hellblau

Tab. 41 Ressource Handlungsspielraum nach Alter 2006/2012/2018 im Vergleich (in Prozent häufig)

	Jahr	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64
eigene Arbeit selbst planen und einteilen	2006	51	65	69	71	75
	2012	49	64	68	70	72
	2018	50	63	67	64	66
eigener Einfluss auf die Arbeitsmenge	2006	21	28	32	35	42
	2012	24	29	32	34	37
	2018	25	27	29	29	32
n	2006	1153	3886	5741	4891	1985
	2012	1113	3738	4354	5452	2676
	2018	1013	3878	3835	5136	3640

Chi-Quadrat-Test signifikant auf 0,1%-Niveau; signifikante Zunahme grün; signifikante Abnahme rot; signifikant, aber ohne eindeutige Tendenz hellblau

Tab. 42 Ressource Handlungsspielraum nach Geschlecht und tatsächlicher Arbeitszeit 2006/2012/2018 im Vergleich (in Prozent häufig)

	Jahr	Geschlecht			tatsächlich Teilzeit			tatsächlich Vollzeit		
		m	w	gesamt	m	w	gesamt	m	w	gesamt
eigene Arbeit selbst planen und einteilen	2006	66	70	68	61	66	65	67	74	69
	2012	65	70	67	62	66	65	65	72	68
	2018	62	66	64	57	63	62	62	69	65
eigener Einfluss auf die Arbeitsmenge	2006	34	31	32	32	30	31	34	31	33
	2012	34	30	32	32	30	30	34	31	33
	2018	30	28	29	32	28	29	30	28	29
n	2006	9811	7955	17767	641	3681	4322	9170	4274	13445
	2012	9473	8089	17562	574	3523	4097	8887	4544	13431
	2018	9545	8307	17852	865	3713	4577	8680	4595	13275

Chi-Quadrat-Test signifikant auf 0,1%-Niveau; signifikante Zunahme grün; signifikante Abnahme rot; signifikant, aber ohne eindeutige Tendenz hellblau

Tab. 43 Ressource Handlungsspielraum nach Geschlecht und Position 2006/2012/2018 im Vergleich (in Prozent häufig)

	Jahr	Führungskraft			Mitarbeiter/-in			gesamt
		m	w	gesamt	m	w	gesamt	
eigene Arbeit selbst planen und einteilen	2006	79	80	80	58	67	63	68
	2012	76	77	77	58	67	63	67
	2018	73	76	74	57	64	60	64
eigener Einfluss auf die Arbeitsmenge	2006	45	40	43	27	28	28	32
	2012	42	39	41	29	27	28	32
	2018	38	35	37	26	26	26	29
n	2006	3765	1859	5625	6038	6096	12134	17767
	2012	3524	2060	5584	5922	6021	11944	17562
	2018	3068	1855	4922	6461	6435	12896	17852

Chi-Quadrat-Test signifikant auf 0,1%-Niveau; signifikante Zunahme grün; signifikante Abnahme rot; signifikant, aber ohne eindeutige Tendenz hellblau

Tab. 44 Ressource Handlungsspielraum nach Wirtschaftszweigen 2012/2018 im Vergleich⁷⁵ (in Prozent häufig)

	eigene Arbeit selbst planen und einteilen	eigener Einfluss auf die Arbeitsmenge	n	Jahr
Verarbeitendes Gewerbe	63	31	5099	2012
	61	27	4597	2018
Energieversorgung	76	42	247	2012
	81	31	209	2018
Wasserversorgung; Abwasser-, Abfallentsorgung/ Beseitigung von Umweltverschmutzungen	65	*	137	2012
	64	*	145	2018
Baugewerbe	59	33	937	2012
	52	28	970	2018
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	56	29	1611	2012
	54	27	1531	2018
Verkehr und Lagerei	54	24	773	2012
	48	19	974	2018
Gastgewerbe	63	33	408	2012
	54	31	506	2018
Information und Kommunikation	79	37	551	2012
	82	39	647	2018
Erbringung von Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen	80	33	565	2012
	79	30	495	2018
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	84	37	558	2012
	79	38	690	2018
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherungen	80	29	1367	2012
	77	24	1335	2018
Erziehung und Unterricht	85	35	1156	2012
	82	36	1322	2018
Gesundheit und Sozialwesen	68	35	1991	2012
	59	28	2520	2018
Kunst, Unterhaltung und Erholung	67	38	199	2012
	64	31	400	2018
gesamt	67	32	17562	2012
	64	29	17852	2018

Chi-Quadrat-Test signifikant auf 0,1%-Niveau; signifikante Zunahme grün; signifikante Abnahme rot; signifikant, aber ohne eindeutige Tendenz hellblau; *n zu gering

⁷⁵ Die Wirtschaftszweige Land- und Forstwirtschaft, Fischerei, Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden, Grundstücks- und Wohnungswesen, Private Haushalte, Exterritoriale Organisationen u. Körperschaften entfallen wegen zu geringer Fallzahlen; Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen und Erbringung sonstiger Dienstleistungen entfallen, denn aufgrund unklarer Profilen sind Auffälligkeiten wenig aussagekräftig.

Tab. 45 Ressource Handlungsspielraum nach Berufen 2006/2012/2018 im Vergleich⁷⁶ (in Prozent häufig)

	eigene Arbeit selbst planen und einteilen	eigener Einfluss auf die Arbeitsmenge	n	Jahr
Berufe in der Metallerzeugung, Gießereiberufe	46	25	377	2006
	47	24	338	2012
	45	24	277	2018
Metall- und Maschinenbauberufe	58	30	1199	2006
	54	30	1210	2012
	48	22	942	2018
Elektroberufe	60	29	413	2006
	55	28	543	2012
	54	24	343	2018
Ernährungsberufe	59	30	373	2006
	57	30	416	2012
	47	23	432	2018
Warenprüfer, Versandfertigmacher	41	25	327	2006
	47	23	262	2012
	49	16	257	2018
sonstige Fertigungsberufe, Bergleute, Mineralgewinner	41	25	1036	2006
	41	28	1024	2012
	34	22	838	2018
Bauberufe	44	27	731	2006
	51	33	638	2012
	44	28	639	2018
Ingenieure, Chemiker, Physiker, Mathematiker	91	38	583	2006
	90	36	560	2012
	91	37	654	2018
Techniker	80	40	743	2006
	79	37	860	2012
	75	32	805	2018
Warenkaufleute	67	35	1312	2006
	62	34	1281	2012
	59	31	1221	2018
Dienstleistungskaufleute	82	35	707	2006
	76	33	676	2012
	70	25	584	2018
Verkehrsberufe	48	23	1302	2006
	44	20	1273	2012
	43	17	1380	2018
Verwaltungs-, Büroberufe	84	34	3661	2006
	84	35	3467	2012
	83	35	3595	2018
Ordnungs-, Sicherheitsberufe	68	31	675	2006
	72	40	581	2012
	64	28	671	2018
Gesundheitsberufe	64	28	1089	2006
	65	28	1066	2012
	52	22	1253	2018
Sozial-, Erziehungsberufe	85	42	1836	2006
	81	39	1890	2012
	76	35	2430	2018
gesamt	68	32	17767	2006
	67	32	17562	2012
	64	29	17852	2018

Chi-Quadrat-Test signifikant auf 0,1%-Niveau; signifikante Zunahme grün; signifikante Abnahme rot; signifikant, aber ohne eindeutige Tendenz hellblau

⁷⁶ Berufe auf Basis der KldB 92, wobei jedoch einige Abschnitte aufgrund zu geringer Fallzahlen zusammengefasst wurden; sonstige Dienstleistungsberufe sowie sonstige Arbeitskräfte, inkl. in Land-, Forstwirtschaft, im Gartenbau entfallen, denn aufgrund unklarer Profilen sind Auffälligkeiten wenig aussagekräftig.

8.3.2 Ressource Soziale Unterstützung

Die soziale Unterstützung stellt eine weitere wichtige Ressource in der Auseinandersetzung mit Stress und Stressfolgen dar. Sie wird im Folgenden anhand von vier Kriterien dargestellt:

1. gute Zusammenarbeit mit Kollegen
2. sich am Arbeitsplatz als Teil einer Gemeinschaft fühlen
3. Hilfe/Unterstützung von Kollegen und
4. Hilfe/Unterstützung vom direkten Vorgesetzten

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass

- ein kollegiales Miteinander von den Beschäftigten im Allgemeinen recht positiv beschrieben wird, was sich seit der letzten Befragung kaum verändert hat,
- ein gutes Gemeinschaftsgefühl sowie eine gute Zusammenarbeit mit Kollegen von allen Altersklassen berichtet wird,
- Hilfe und Unterstützung sowohl von Kollegen als auch von Vorgesetzten mit zunehmendem Alter abnimmt,
- Frauen häufiger von Gemeinschaftsgefühl und guter Zusammenarbeit berichten als Männer,
- Teilzeitbeschäftigte häufiger eine gute Zusammenarbeit, Gemeinschaftsgefühl und Hilfe und Unterstützung vom direkten Vorgesetzten angeben als Vollzeitbeschäftigte,
- Führungskräfte öfter von guter Zusammenarbeit und Gemeinschaftsgefühl berichten als Mitarbeiter ohne Führungsverantwortung,
- weibliche Führungskräfte im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen häufiger von guter Zusammenarbeit, Gemeinschaftsgefühl und sozialer Unterstützung durch Kollegen, aber seltener von sozialer Unterstützung durch den direkten Vorgesetzten berichten,
- insbesondere von Beschäftigten in den Wirtschaftszweigen Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie Energieversorgung häufig soziale Unterstützung angegeben wird,
- in den Wirtschaftszweigen Verkehr und Lagerei und im Gastgewerbe der Anteil der Befragten mit häufiger sozialer Unterstützung am geringsten angegeben wird,
- bei den Berufen besonders Ingenieure/Chemiker/Physiker/Mathematiker sowie Dienstleistungskaufleute von häufiger sozialer Unterstützung berichten,
- häufige soziale Unterstützung am seltensten aus den Verkehrsberufen und von den Warenprüfern und Versandfertigtmacher angegeben wird.

Tab. 46 Ressource Soziale Unterstützung 2006/2012/2018 im Vergleich

	2006 % häufig	2012 % häufig	2018 % häufig
gute Zusammenarbeit mit Kollegen	87	88	86
am Arbeitsplatz Teil einer Gemeinschaft	79	80	80
Hilfe/Unterstützung von Kollegen	79	80	79
Hilfe/Unterstützung vom direkten Vorgesetzten	58	59	59

Chi-Quadrat-Test signifikant auf 0,1%-Niveau; signifikante Zunahme grün; signifikante Abnahme rot; signifikant, aber ohne eindeutige Tendenz hellblau

Tab. 47 Ressource Soziale Unterstützung nach Alter 2006/2012/2018 im Vergleich (in Prozent häufig)

	Jahr	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64
gute Zusammenarbeit mit Kollegen	2006	87	87	87	88	88
	2012	88	88	87	88	88
	2018	87	85	87	86	87
am Arbeitsplatz Teil einer Gemeinschaft	2006	78	77	78	81	81
	2012	84	82	77	80	82
	2018	78	80	80	80	81
Hilfe/Unterstützung von Kollegen	2006	84	81	79	77	76
	2012	85	83	79	79	77
	2018	83	81	81	78	76
Hilfe/Unterstützung vom direkten Vorgesetzten	2006	58	60	59	57	57
	2012	60	61	59	58	57
	2018	61	60	59	58	57
n	2006	1153	3886	5741	4891	1985
	2012	1113	3738	4354	5452	2676
	2018	1013	3878	3835	5136	3640

Chi-Quadrat-Test signifikant auf 0,1%-Niveau; signifikante Zunahme grün; signifikante Abnahme rot; signifikant, aber ohne eindeutige Tendenz hellblau

Tab. 48 Ressource Soziale Unterstützung nach Geschlecht und tatsächlicher Arbeitszeit 2006/2012/2018 im Vergleich (in Prozent häufig)

	Jahr	Geschlecht			tatsächlich Teilzeit			tatsächlich Vollzeit		
		m	w	gesamt	m	w	gesamt	m	w	gesamt
gute Zusammenarbeit mit Kollegen	2006	87	87	87	86	87	87	88	87	87
	2012	88	88	88	90	88	89	88	87	88
	2018	85	87	86	84	89	88	85	86	86
am Arbeitsplatz Teil einer Gemeinschaft	2006	76	82	79	72	81	80	77	82	78
	2012	78	83	80	80	83	82	78	82	80
	2018	78	83	80	73	84	82	78	82	79
Hilfe/Unterstützung von Kollegen	2006	80	78	79	79	77	78	80	78	79
	2012	81	78	80	80	80	80	81	77	80
	2018	79	79	79	76	80	79	79	79	79
Hilfe/Unterstützung vom direkten Vorgesetzten	2006	58	59	58	60	62	62	58	56	57
	2012	59	60	59	59	63	63	59	56	58
	2018	59	59	59	61	61	61	59	58	58
n	2006	9811	7955	17767	641	3681	4322	9170	4274	13445
	2012	9473	8089	17562	574	3523	4097	8887	4544	13431
	2018	9545	8307	17852	865	3713	4577	8680	4595	13275

Chi-Quadrat-Test signifikant auf 0,1%-Niveau; signifikante Zunahme grün; signifikante Abnahme rot; signifikant, aber ohne eindeutige Tendenz hellblau

Tab. 49 Ressource Soziale Unterstützung nach Geschlecht und Position
2006/2012/2018 im Vergleich (in Prozent häufig)

	Jahr	Führungskraft			Mitarbeiter/-in			ge- samt
		m	w	gesamt	m	w	gesamt	
gute Zusammenarbeit mit Kollegen	2006	90	89	90	86	86	86	87
	2012	90	89	89	87	87	87	88
	2018	87	90	88	85	87	86	86
am Arbeitsplatz Teil einer Gemeinschaft	2006	82	83	82	73	81	77	79
	2012	83	85	84	76	82	79	80
	2018	80	86	82	76	82	79	80
Hilfe/Unterstützung von Kollegen	2006	82	79	81	78	77	78	79
	2012	81	79	81	81	78	79	80
	2018	79	80	79	79	79	79	79
Hilfe/Unterstützung vom direkten Vorgesetzten	2006	58	56	57	58	60	59	58
	2012	58	57	58	59	60	60	59
	2018	59	56	58	59	60	59	59
n	2006	3765	1859	5625	6038	6096	12134	17767
	2012	3524	2060	5584	5922	6021	11944	17562
	2018	3068	1855	4922	6461	6435	12896	17852

Chi-Quadrat-Test signifikant auf 0,1%-Niveau; signifikante Zunahme grün; signifikante Abnahme rot; signifikant, aber ohne eindeutige Tendenz hellblau

Tab. 50 Ressource Soziale Unterstützung nach Wirtschaftszweigen 2012/2018 im Vergleich⁷⁷ (in Prozent häufig)

	gute Zusammenarbeit mit Kollegen	am Arbeitsplatz Teil einer Gemeinschaft	Hilfe/Unterstützung von Kollegen	Hilfe/Unterstützung vom direkten Vorgesetzten	n	Jahr
Verarbeitendes Gewerbe	88	77	81	58	5099	2012
	86	78	80	58	4597	2018
Energieversorgung	89	80	83	60	247	2012
	90	84	82	68	209	2018
Wasserversorgung; Abwasser-, Abfallentsorgung/ Beseitigung von Umweltverschmutzungen	88	77	73	50	137	2012
	89	75	77	61	145	2018
Baugewerbe	88	80	81	59	937	2012
	88	79	84	64	970	2018
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	88	83	80	59	1611	2012
	86	80	77	58	1531	2018
Verkehr und Lagerei	85	75	73	59	773	2012
	77	69	68	55	974	2018
Gastgewerbe	88	86	84	69	408	2012
	83	77	73	55	506	2018
Information und Kommunikation	92	81	82	61	551	2012
	88	80	81	61	647	2018
Erbringung von Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen	90	86	82	68	565	2012
	92	85	83	64	495	2018
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	89	82	83	62	558	2012
	89	83	81	68	690	2018
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherungen	89	81	76	56	1367	2012
	89	83	79	61	1335	2018
Erziehung und Unterricht	86	85	78	59	1156	2012
	89	86	83	59	1322	2018
Gesundheit und Sozialwesen	89	85	82	58	1991	2012
	86	85	80	57	2520	2018
Kunst, Unterhaltung und Erholung	86	80	73	60	199	2012
	85	79	76	56	400	2018
gesamt	88	80	80	59	17562	2012
	86	80	79	59	17852	2018

Chi-Quadrat-Test signifikant auf 0,1%-Niveau; signifikante Zunahme grün; signifikante Abnahme rot; signifikant, aber ohne eindeutige Tendenz hellblau

⁷⁷ Die Wirtschaftszweige Land- und Forstwirtschaft, Fischerei, Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden, Grundstücks- und Wohnungswesen, Private Haushalte, Exterritoriale Organisationen u. Körperschaften entfallen wegen zu geringer Fallzahlen; Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen und Erbringung sonstiger Dienstleistungen entfallen, denn aufgrund unklarer Profilen sind Auffälligkeiten wenig aussagekräftig.

Tab. 51 Ressource Soziale Unterstützung nach Berufen 2006/2012/2018 im Vergleich⁷⁸ (in Prozent häufig)

	gute Zusammenarbeit mit Kollegen	am Arbeitsplatz Teil einer Gemeinschaft	Hilfe/Unterstützung von Kollegen	Hilfe/Unterstützung vom direkten Vorgesetzten	n	Jahr
Berufe in der Metallherzeugung, Gießereiberufe	89	72	83	62	377	2006
	85	74	84	56	338	2012
	89	73	80	58	277	2018
Metall- und Maschinenbauberufe	88	76	83	60	1199	2006
	87	79	85	61	1210	2012
	83	77	81	60	942	2018
Elektroberufe	88	77	88	64	413	2006
	90	76	86	64	543	2012
	90	74	79	54	343	2018
Ernährungsberufe	83	76	75	50	373	2006
	82	80	77	59	416	2012
	79	79	76	59	432	2018
Warenprüfer, Versandfertigmacher	86	77	74	55	327	2006
	84	71	78	53	262	2012
	80	74	76	55	257	2018
sonstige Fertigungsberufe, Bergleute, Mineralgewinner	87	72	80	56	1036	2006
	83	71	80	54	1024	2012
	83	74	81	56	838	2018
Bauberufe	86	72	83	57	731	2006
	90	78	83	55	638	2012
	88	77	85	59	639	2018
Ingenieure, Chemiker, Physiker, Mathematiker	91	80	79	62	583	2006
	92	82	83	59	560	2012
	89	83	82	66	654	2018
Techniker	91	80	79	58	743	2006
	91	79	82	61	860	2012
	88	79	83	59	805	2018
Warenkaufleute	89	81	81	61	1312	2006
	89	81	81	61	1281	2012
	88	80	80	60	1221	2018
Dienstleistungskaufleute	90	81	80	63	707	2006
	90	85	82	68	676	2012
	89	84	83	63	584	2018
Verkehrsberufe	80	68	74	55	1302	2006
	84	74	75	58	1273	2012
	76	68	68	54	1380	2018
Verwaltungs-, Büroberufe	89	82	76	59	3661	2006
	90	83	76	59	3467	2012
	90	83	79	62	3595	2018
Ordnungs-, Sicherheitsberufe	88	76	78	56	675	2006
	85	78	77	56	581	2012
	86	78	80	63	671	2018
Gesundheitsberufe	89	88	84	58	1089	2006
	90	87	85	60	1066	2012
	86	85	83	57	1253	2018
Sozial-, Erziehungsberufe	85	84	80	59	1836	2006
	88	86	82	59	1890	2012
	88	87	83	57	2430	2018
gesamt	87	79	79	58	17767	2006
	88	80	80	59	17562	2012
	86	80	79	59	17852	2018

Chi-Quadrat-Test signifikant auf 0,1%-Niveau; signifikante Zunahme grün; signifikante Abnahme rot; signifikant, aber ohne eindeutige Tendenz hellblau

⁷⁸ Berufe auf Basis der KldB 92, wobei jedoch einige Abschnitte aufgrund zu geringer Fallzahlen zusammengefasst wurden; sonstige Dienstleistungsberufe sowie sonstige Arbeitskräfte, inkl. in Land-, Forstwirtschaft, im Gartenbau entfallen, denn aufgrund unklarer Profilen sind Auffälligkeiten wenig aussagekräftig.

8.4 Unmittelbare Beanspruchungsfolgen und Stressentwicklung



Ein Ungleichgewicht zwischen hohen Anforderungen einerseits und geringen Ressourcen andererseits kann zu Stress und weiteren kurzfristigen Beanspruchungsfolgen führen. Die Darstellung solcher unmittelbaren Beanspruchungsfolgen und Stress basiert in diesem Bericht auf vier Fragen:

1. Zunahme von Stress in den letzten zwei Jahren (zugenommen, gleichgeblieben, abgenommen)
2. sich den mengenmäßigen Anforderungen gewachsen bzw. unter- oder überfordert fühlen
3. sich den fachlichen Anforderungen gewachsen bzw. unter- oder überfordert fühlen
4. häufig von der Arbeit schwer abschalten können

Zusammenfassend ist für die Stresszunahme und die unmittelbaren Beanspruchungsfolgen festzuhalten, dass

- 2018 zwar weniger Beschäftigte von einer Zunahme von Stress berichten, jedoch die mengenmäßige Überforderung zugenommen hat bei ungefähr gleichbleibenden Anteilen fachlicher Überforderung,
- fast ein Viertel angibt, mengenmäßig überfordert zu sein,
- 13 Prozent von fachlicher Unterforderung berichten und
- 22 Prozent häufig nach der Arbeit nicht abschalten können,
- sich mit steigendem Alter die Wahrnehmung der Stresszunahme erhöht,
- die Unterforderung sowohl mengenmäßig als auch fachlich mit zunehmendem Alter abnimmt,
- Frauen im Vergleich zu Männern häufiger von mengenmäßiger Überforderung und Nicht-Abschalten-Können berichten,
- Vollzeitbeschäftigte und Führungskräfte höhere Werte bei der Stresszunahme sowie der mengenmäßigen und fachlichen Überforderung und beim Schwer-Abschalten-Können angeben,
- Teilzeitbeschäftigte und Mitarbeiter ohne Personalverantwortung eher von Unterforderung berichten,
- vollzeitbeschäftigte Frauen, insbesondere mit Führungsverantwortung, am meisten Stresszunahme, Überforderung und Schwer-Abschalten-Können angeben,
- insgesamt die Wirtschaftszweige Gesundheit und Sozialwesen, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie Erziehung und Unterricht am meisten Stresszunahme und Überforderung berichten,
- fachliche Unterforderung vor allem im Gastgewerbe, in Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen sowie in Verkehr und Lagerei ein Thema ist,
- Gesundheits- sowie Sozial- und Erziehungsberufe das höchste Maß an Stresszunahme und Überforderung angeben,

- am häufigsten fachliche Unterforderung aus sonstigen Fertigungsberufen, von den Warenprüfern, Versandfertigmachern sowie aus Ernährungsberufen berichtet wird.

Tab. 52 Beanspruchung und Stress 2006/2012/2018 im Vergleich (in Prozent)

	2006	2012	2018
Stresszunahme in den letzten 2 Jahren	50	43	38
quantitative Überforderung (mengenmäßig)	17	19	23
qualitative Überforderung (fachlich)	5	4	5
quantitative Unterforderung (mengenmäßig)	6	5	5
qualitative Unterforderung (fachlich)	14	13	13
häufig von der Arbeit schwer abschalten können (neu)	---	---	22

Chi-Quadrat-Test signifikant auf 0,1%-Niveau; signifikante Zunahme rot; signifikante Abnahme grün; signifikant, aber ohne eindeutige Tendenz hellblau

Tab. 53 Beanspruchung und Stress nach Alter 2006/2012/2018 im Vergleich (in Prozent)

	Jahr	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64
Stresszunahme in den letzten 2 Jahren	2006	31	46	51	55	53
	2012	25	36	43	49	48
	2018	23	33	38	43	44
mengenmäßige Überforderung	2006	14	17	18	18	17
	2012	13	18	20	18	19
	2018	21	23	24	24	23
fachliche Überforderung	2006	5	5	4	5	5
	2012	4	4	5	4	4
	2018	6	6	5	5	5
mengenmäßige Unterforderung	2006	13	8	6	4	5
	2012	10	7	6	4	3
	2018	9	8	5	4	3
fachliche Unterforderung	2006	25	17	14	10	11
	2012	19	17	13	11	10
	2018	24	17	13	12	8
häufig von der Arbeit schwer abschalten können	2006	neu in 2018				
	2012	neu in 2018				
	2018	18	20	22	22	24
n	2006	1153	3886	5741	4891	1985
	2012	1113	3738	4354	5452	2676
	2018	1013	3878	3835	5136	3640

Chi-Quadrat-Test signifikant auf 0,1%-Niveau; signifikante Zunahme rot; signifikante Abnahme grün; signifikant, aber ohne eindeutige Tendenz hellblau

Tab. 54 Beanspruchung und Stress nach Geschlecht und tatsächlicher Arbeitszeit 2006/2012/2018 im Vergleich (in Prozent)

	Jahr	Geschlecht			tatsächlich Teilzeit			tatsächlich Vollzeit		
		m	w	ge- sam	m	w	ge- sam	m	w	ge- sam
Stresszunahme in den letzten 2 Jahren	2006	51	48	50	30	41	40	53	54	53
	2012	43	43	43	27	36	35	44	48	45
	2018	38	39	38	24	34	32	39	44	41
mengenmäßige Überforderung	2006	16	19	17	12	15	14	17	22	19
	2012	17	20	19	12	16	15	17	24	20
	2018	22	24	23	20	20	20	22	28	24
fachliche Überforderung	2006	5	4	5	4	3	4	5	5	5
	2012	4	4	4	4	3	3	4	5	4
	2018	5	5	5	6	4	4	5	6	6
mengenmäßige Unterforderung	2006	6	6	6	16	8	9	6	4	5
	2012	5	5	5	16	7	8	5	4	4
	2018	6	5	5	10	5	6	6	4	5
fachliche Unterforderung	2006	14	14	14	29	17	19	13	11	13
	2012	13	13	13	26	16	17	12	11	12
	2018	13	13	13	20	15	16	13	12	13
häufig von der Arbeit schwer abschalten können	2006	neu in 2018								
	2012	neu in 2018								
	2018	20	24	22	18	18	18	20	28	23
n	2006	9811	7955	17767	641	3681	4322	9170	4274	13445
	2012	9473	8089	17562	574	3523	4097	8887	4544	13431
	2018	9545	8307	17852	865	3713	4577	8680	4595	13275

Chi-Quadrat-Test signifikant auf 0,1%-Niveau; signifikante Zunahme rot; signifikante Abnahme grün; signifikant, aber ohne eindeutige Tendenz hellblau

Tab. 55 Beanspruchung und Stress nach Geschlecht und Position
2006/2012/2018 im Vergleich (in Prozent)

	Jahr	Führungskraft			Mitarbeiter/-in			ge- sam
		m	w	gesamt	m	w	gesamt	
Stresszunahme in den letzten 2 Jahren	2006	57	56	57	48	46	47	50
	2012	48	49	48	41	40	40	43
	2018	44	47	45	35	37	36	38
mengenmäßige Überforderung	2006	17	20	18	16	18	17	17
	2012	19	24	21	16	19	17	19
	2018	24	28	25	21	24	22	23
fachliche Überforderung	2006	5	5	5	5	4	4	5
	2012	5	6	5	4	4	4	4
	2018	5	6	6	6	4	5	5
mengenmäßige Unterforderung	2006	5	5	5	7	6	7	6
	2012	5	4	4	6	6	6	5
	2018	5	4	5	6	5	6	5
fachliche Unterforderung	2006	12	11	12	16	15	15	14
	2012	11	11	11	14	14	14	13
	2018	11	11	11	15	14	14	13
häufig von der Arbeit schwer abschalten können	2006	neu in 2018						
	2012	neu in 2018						
	2018	24	29	26	18	22	20	22
n	2006	3765	1859	5625	6038	6096	12134	17767
	2012	3524	2060	5584	5922	6021	11944	17562
	2018	3068	1855	4922	6461	6435	12896	17852

Chi-Quadrat-Test signifikant auf 0,1%-Niveau; signifikante Zunahme rot; signifikante Abnahme grün; signifikant, aber ohne eindeutige Tendenz hellblau

Tab. 56 Beanspruchung und Stress nach Wirtschaftszweigen 2012/2018 im Vergleich⁷⁹ (in Prozent)

	Stresszunahme in den letzten 2 Jahren	mengenmäßige Überforderung	fachliche Überforderung	mengenmäßige Unterforderung	fachliche Unterforderung	häufig von der Arbeit schwer abschalten können	n	Jahr
Verarbeitendes Gewerbe	45	17	4	5	13	---	5099	2012
	40	21	5	6	15	18	4597	2018
Energieversorgung	51	*	*	*	*	---	247	2012
	48	*	*	*	*	*	209	2018
Wasserversorgung; Abwasser-, Abfallentsorgung/ Beseitigung von Umweltverschmutzungen	39	*	*	*	*	---	137	2012
	28	*	*	*	*	*	145	2018
Baugewerbe	39	19	5	*	11	---	937	2012
	32	20	5	*	11	20	970	2018
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	37	15	5	7	17	---	1611	2012
	38	20	4	8	22	23	1531	2018
Verkehr und Lagerei	44	18	*	*	19	---	773	2012
	36	24	*	6	19	23	974	2018
Gastgewerbe	26	13	*	*	22	---	408	2012
	34	22	8	*	27	22	506	2018
Information und Kommunikation	42	20	*	*	13	---	551	2012
	39	23	*	*	*	23	647	2018
Erbringung von Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen	53	20	*	*	9	---	565	2012
	48	24	*	*	*	18	495	2018
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	39	19	*	*	*	---	558	2012
	29	23	*	*	*	25	690	2018
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherungen	46	18	*	7	11	---	1367	2012
	43	24	*	6	9	18	1335	2018
Erziehung und Unterricht	48	27	*	*	7	---	1156	2012
	38	29	5	*	8	32	1322	2018
Gesundheit und Sozialwesen	47	26	7	3	10	---	1991	2012
	45	31	7	3	9	27	2520	2018
Kunst, Unterhaltung und Erholung	38	*	*	*	*	---	199	2012
	36	*	*	*	*	29	400	2018
gesamt	43	19	4	5	13	---	17562	2012
	38	23	5	5	13	22	17852	2018

Chi-Quadrat-Test signifikant auf 0,1%-Niveau; signifikante Zunahme rot; signifikante Abnahme grün; signifikant, aber ohne eindeutige Tendenz hellblau; *n zu gering

⁷⁹ Die Wirtschaftszweige Land- und Forstwirtschaft, Fischerei, Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden, Grundstücks- und Wohnungswesen, Private Haushalte, Exterritoriale Organisationen u. Körperschaften entfallen wegen zu geringer Fallzahlen; Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen und Erbringung sonstiger Dienstleistungen entfallen, denn aufgrund unklarer Profile sind Auffälligkeiten wenig aussagekräftig.

Tab. 57 Beanspruchung und Stress nach Berufen 2006/2012/2018 im Vergleich⁸⁰
(in Prozent)

	Stresszunahme in den letzten 2 Jahren	mengenmäßige Überforderung	fachliche Überforderung	mengenmäßige Unterforderung	fachliche Unterforderung	häufig von der Arbeit schwer abschalten können	n	Jahr
Berufe in der Metallherzeugung, Gießereiberufe	48	*	*	*	15	---	377	2006
	40	16	*	*	16	---	338	2012
	38	19	*	*	*	*	277	2018
Metall- und Maschinenbauberufe	53	15	5	7	12	---	1199	2006
	42	16	5	*	10	---	1210	2012
	37	17	6	7	14	15	942	2018
Elektroberufe	53	13	*	*	*	---	413	2006
	43	15	*	*	*	---	543	2012
	41	25	*	*	*	18	343	2018
Ernährungsberufe	39	16	*	*	24	---	373	2006
	35	14	*	*	19	---	416	2012
	35	23	*	*	20	25	432	2018
Warenprüfer, Versandfertigmacher	53	17	*	*	28	---	327	2006
	34	*	*	*	23	---	262	2012
	35	*	*	*	22	*	257	2018
sonstige Fertigungsberufe, Bergleute, Mineralgewinner	49	14	5	7	20	---	1036	2006
	44	18	5	8	21	---	1024	2012
	45	20	*	*	22	19	838	2018
Bauberufe	48	15	*	*	12	---	731	2006
	42	15	*	*	15	---	638	2012
	29	19	*	*	11	22	639	2018
Ingenieure, Chemiker, Physiker, Mathematiker	53	18	*	*	*	---	583	2006
	46	20	*	*	*	---	560	2012
	39	26	*	*	*	22	654	2018
Techniker	56	17	*	*	7	---	743	2006
	45	18	*	*	8	---	860	2012
	41	23	*	*	11	19	805	2018
Warenkaufleute	48	13	*	8	17	---	1312	2006
	39	14	4	7	14	---	1281	2012
	39	20	*	8	19	23	1221	2018
Dienstleistungskaufleute	57	18	*	*	14	---	707	2006
	50	23	*	*	12	---	676	2012
	44	23	*	*	16	18	584	2018
Verkehrsberufe	47	18	6	10	23	---	1302	2006
	39	16	5	8	23	---	1273	2012
	35	20	5	6	19	20	1380	2018
Verwaltungs-, Büroberufe	50	17	4	6	12	---	3661	2006
	46	18	3	5	10	---	3467	2012
	39	21	4	5	10	19	3595	2018
Ordnungs-, Sicherheitsberufe	41	14	*	8	14	---	675	2006
	42	16	*	*	15	---	581	2012
	33	18	*	9	14	19	671	2018
Gesundheitsberufe	56	25	6	*	10	---	1089	2006
	50	27	5	*	9	---	1066	2012
	49	35	6	*	7	24	1253	2018
Sozial-, Erziehungsberufe	58	26	6	*	7	---	1836	2006
	48	28	4	*	6	---	1890	2012
	41	31	6	2	7	30	2430	2018
gesamt	50	17	5	6	14	---	17767	2006
	43	19	4	5	13	---	17562	2012
	38	23	5	5	13	22	17852	2018

Chi-Quadrat-Test signifikant auf 0,1%-Niveau; signifikante Zunahme rot; signifikante Abnahme grün; signifikant, aber ohne eindeutige Tendenz hellblau; *n zu gering

⁸⁰ Berufe auf Basis der KldB 92, wobei jedoch einige Abschnitte aufgrund zu geringer Fallzahlen zusammengefasst wurden; sonstige Dienstleistungsberufe sowie sonstige Arbeitskräfte, inkl. in Land-, Forstwirtschaft, im Gartenbau entfallen, denn aufgrund unklarer Profilen sind Auffälligkeiten wenig aussagekräftig.

8.5 Langfristige Beanspruchungs- und Stressfolgen



Kurzfristig andauernder Stress bereitet im Allgemeinen keine Schwierigkeiten. Wenn Stress jedoch dauerhaft anhält, kann er zur Entwicklung von Erkrankungen oder zum Auftreten von gesundheitlichen Beschwerden beitragen. Solche möglichen Folgen werden hier anhand der im Fragebogen angegebenen Beschwerden sowie des subjektiven Gesundheitszustands betrachtet (im Überblick Tab. 20). Dazu werden die erfassten Beschwerden aus Gründen der Übersichtlichkeit zu verschiedenen Indizes zusammengefasst. Neben einem Gesamtindex wurde ein Index für muskuloskelettale, einer für psychovegetative und einer für körperliche und emotionale Erschöpfung berechnet.

Der Gesamtindex besteht aus allen 22 Merkmalen, die für muskuloskelettale Beschwerden aus acht ((1) Schmerzen im Nacken-, Schulterbereich, (2) Schmerzen im unteren Rücken, Kreuzschmerzen, (3) Schmerzen in den Armen, (4) Schmerzen in den Händen, (5) Schmerzen in den Hüften, (6) Schmerzen in den Knien, (7) geschwollene Beine, (8) Schmerzen in den Beinen, Füßen) und der Index für psychovegetative Beschwerden aus vier Merkmalen ((1) allgemeine Müdigkeit, Mattigkeit, Erschöpfung, (2) nächtliche Schlafstörungen, (3) Nervosität und Reizbarkeit sowie (4) Niedergeschlagenheit). Die Aspekte körperliche Erschöpfung und emotionale Erschöpfung wurden ebenfalls zusammengefasst.

Bezüglich der Beschwerden wurde das häufige Auftreten während der Arbeit oder an einem Arbeitstag (Antwortmöglichkeit ja oder nein) innerhalb der letzten 12 Monate abgefragt. Dargestellt wird jeweils der Prozentsatz derjenigen Beschäftigten, die das häufige Auftreten von mindestens einer Indexbeschwerde berichten. Der subjektive Gesundheitszustand wurde über die Frage 'Wie würden Sie Ihren allgemeinen Gesundheitszustand beschreiben?' (Antwortmöglichkeiten 1: 'ausgezeichnet', 2: 'sehr gut', 3: 'gut', 4: 'weniger gut', 5: 'schlecht') operationalisiert. Für die Analyse relevant sind die letzten beiden Antwortoptionen. Diese wurden zusammengefasst ausgewertet ('weniger gut' und 'schlecht').

Insgesamt kann für die langfristigen Beanspruchungs- und Stressfolgen festgehalten werden, dass

- Beanspruchungs- und Stressfolgen insgesamt auf dem gleichen Niveau wie 2012 liegen, jedoch nächtliche Schlafstörungen und allgemeine Müdigkeit, Mattigkeit oder Erschöpfung sowie berichtete Anteile bezüglich eines subjektiv weniger guten/schlechten Gesundheitszustand sich signifikant erhöht haben,
- psychovegetative Beschwerden in der Altersgruppe der 15- bis 24-Jährigen am höchsten sind, andere Beschwerden mit dem Alter zunehmen, die Einschätzung des Gesundheitszustandes gleichzeitig schlechter wird,
- Frauen häufiger gesundheitliche Beschwerden, mehr Erschöpfung und einen schlechteren Gesundheitszustand berichten als Männer,

- vollzeitbeschäftigte Frauen und weibliche Führungskräfte am meisten negative Beanspruchungsfolgen angeben,
- sich im Branchenvergleich vor allem im Wirtschaftszweig Gesundheit und Sozialwesen hohe Prozentsätze bei den negativen Beanspruchungsfolgen finden, aber auch in den Zweigen Handel; Instandhaltung, Verkehr und Lagerei sowie im Gastgewerbe,
- im Berufsvergleich vor allem in den Gesundheits- und Ernährungsberufen hohe Werte bei den negativen Beanspruchungsfolgen aufzufinden sind, aber auch in sonstigen Fertigungsberufen, Bergleuten, Mineralgewinnern,
- die geringsten Werte in der Berufsgruppe der Ingenieure, Chemiker, Physiker, Mathematiker auftreten.

Tab. 58 Gesundheitliche Beschwerden 2012/2018 im Vergleich (in Prozent)

Sagen Sie mir bitte, ob die folgenden gesundheitlichen Beschwerden bei Ihnen in den letzten 12 Monaten während der Arbeit bzw. an Arbeitstagen aufgetreten sind. Uns interessieren die Beschwerden, die häufig vorkamen	2012 ja, vorgekommen	2018 ja, vorgekommen
Schmerzen im unteren Rücken, Kreuzschmerzen	47	47
Schmerzen im Nacken-, Schulterbereich	49	51
Schmerzen in den Armen	22	21
Schmerzen in den Händen	16	17
Schmerzen in den Hüften	12	14
Schmerzen in den Knien	22	23
geschwollene Beine	11	12
Schmerzen in den Beinen, Füßen	21	21
Kopfschmerzen	35	35
Herzschmerzen/Stiche/Schmerzen/Engegefühl in der Brust	7	7
Atemnot	4	4
Hautreizungen, Juckreiz	10	12
nächtliche Schlafstörungen	27	30
allgemeine Müdigkeit, Mattigkeit oder Erschöpfung	47	49
Magen- oder Verdauungsbeschwerden	15	15
Hörverschlechterung, Ohrgeräusche	14	15
Nervosität oder Reizbarkeit	28	29
Niedergeschlagenheit	22	22
Schwindelgefühl	8	8
körperliche Erschöpfung	36	37
emotionale Erschöpfung	24	26
andere Beschwerden	6	7

Chi-Quadrat-Test signifikant auf 0,1%-Niveau; signifikante Zunahme rot; signifikante Abnahme grün; signifikant, aber ohne eindeutige Tendenz hellblau; *n zu gering

Tab. 59 Langfristige Beanspruchungs- und Stressfolgen 2012/2018 im Vergleich (in Prozent)

	2012	2018
mind. 1 Beschwerde	84	83
mind. 1 muskuloskelettale Beschwerde	70	70
mind. 1 psychovegetative Beschwerde	57	59
körperliche + emotionale Erschöpfung	17	17
subjektiv weniger guter/ schlechter Gesundheitszustand	14	15

Chi-Quadrat-Test signifikant auf 0,1%-Niveau; signifikante Zunahme rot; signifikante Abnahme grün; signifikant, aber ohne eindeutige Tendenz hellblau

Tab. 60 Langfristige Beanspruchungs- und Stressfolgen nach Alter 2012/2018 im Vergleich (in Prozent)

	Jahr	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64
mind. 1 Beschwerde	2012	77	81	81	84	85
	2018	81	82	82	85	85
mind. 1 muskuloskelettale Beschwerde	2012	64	64	69	73	73
	2018	69	66	69	73	74
mind. 1 psychovegetative Beschwerde	2012	50	57	57	58	58
	2018	62	59	59	59	59
körperliche + emotionale Erschöpfung	2012	10	14	17	18	18
	2018	15	17	18	18	18
subjektiv weniger guter/ schlechter Gesundheitszustand	2012	4	8	13	18	24
	2018	9	9	13	18	23
n	2012	1113	3738	4354	5452	2676
	2018	1013	3878	3835	5136	3640

Chi-Quadrat-Test signifikant auf 0,1%-Niveau; signifikante Zunahme rot; signifikante Abnahme grün; signifikant, aber ohne eindeutige Tendenz hellblau

Tab. 61 Langfristige Beanspruchungs- und Stressfolgen nach Geschlecht und tatsächlicher Arbeitszeit 2012/2018 im Vergleich (in Prozent)

	Jahr	Geschlecht			tatsächlich Teilzeit			tatsächlich Vollzeit		
		m	w	gesamt	m	w	gesamt	m	w	gesamt
mind. 1 Beschwerde	2012	82	87	84	74	83	82	82	89	85
	2018	80	86	83	75	85	83	80	87	83
mind. 1 muskuloskelettale Beschwerde	2012	64	76	70	57	73	71	64	79	69
	2018	65	76	70	59	75	72	66	78	70
mind. 1 psychovegetative Beschwerde	2012	55	59	57	51	52	52	55	65	58
	2018	56	62	59	52	58	57	56	66	60
körperliche + emotionale Erschöpfung	2012	13	20	17	12	16	16	13	23	17
	2018	14	21	17	12	17	16	14	25	18
subjektiv weniger guter/ schlechter Gesundheitszustand	2012	13	17	14	13	16	16	13	17	14
	2018	14	16	15	18	16	16	14	17	15
n	2012	9473	8089	17562	574	3523	4097	8887	4544	13431
	2018	9545	8307	17852	865	3713	4577	8680	4595	13275

Chi-Quadrat-Test signifikant auf 0,1%-Niveau; signifikante Zunahme rot; signifikante Abnahme grün; signifikant, aber ohne eindeutige Tendenz hellblau

Tab. 62 Langfristige Beanspruchungs- und Stressfolgen nach Geschlecht und Position 2012/2018 im Vergleich (in Prozent)

	Jahr	Führungskraft			Mitarbeiter/-in			gesamt
		m	w	gesamt	m	w	gesamt	
mind. 1 Beschwerde	2012	82	88	84	81	87	84	84
	2018	79	89	83	80	86	83	83
mind. 1 muskuloskelettale Beschwerde	2012	63	76	68	64	76	70	70
	2018	63	78	69	66	76	71	70
mind. 1 psychovegetative Beschwerde	2012	56	62	58	54	58	56	57
	2018	55	65	59	57	61	59	59
körperliche + emotionale Erschöpfung	2012	13	23	17	13	19	16	17
	2018	15	23	18	13	21	17	17
subjektiv weniger guter/ schlechter Gesundheitszustand	2012	12	16	13	13	17	15	14
	2018	11	15	13	15	17	16	15
n		3524	2060	5584	5922	6021	11944	
		3068	1855	4922	6461	6435	12896	

Chi-Quadrat-Test signifikant auf 0,1%-Niveau; signifikante Zunahme rot; signifikante Abnahme grün; signifikant, aber ohne eindeutige Tendenz hellblau

Tab. 63 Langfristige Beanspruchungs- und Stressfolgen nach Wirtschaftszweigen 2012/2018 im Vergleich⁸¹ (in Prozent)

	mind. 1 Beschwerde	mind. 1 muskuloskeletale Beschwerde	mind. 1 psychovegetative Beschwerde	körperliche + emotionale Erschöpfung	subjektiv weniger guter/schlechter Gesundheitszustand	n	Jahr
Verarbeitendes Gewerbe	83	67	56	14	15	5099	2012
	80	67	58	14	15	4597	2018
Energieversorgung	81	61	55	*	*	247	2012
	76	57	48	*	*	209	2018
Wasserversorgung; Abwasser-, Abfallentsorgung/ Beseitigung von Umweltverschmutzungen	83	71	49	*	*	137	2012
	83	74	63	*	*	145	2018
Baugewerbe	86	74	55	13	15	937	2012
	86	77	53	9	15	970	2018
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	83	73	54	15	15	1611	2012
	85	74	60	19	18	1531	2018
Verkehr und Lagerei	84	72	61	15	17	773	2012
	85	74	60	17	20	974	2018
Gastgewerbe	85	74	63	15	*	408	2012
	85	75	57	20	19	506	2018
Information und Kommunikation	81	57	58	16	*	551	2012
	80	64	61	12	9	647	2018
Erbringung von Finanz- u. Versicherungsdienstleistungen	81	60	50	15	9	565	2012
	80	65	55	15	13	495	2018
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	79	63	51	15	9	558	2012
	83	69	57	14	8	690	2018
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherungen	83	69	54	14	14	1367	2012
	82	69	54	15	14	1335	2018
Erziehung und Unterricht	83	63	62	22	12	1156	2012
	84	64	62	24	10	1322	2018
Gesundheit und Sozialwesen	87	76	63	25	16	1991	2012
	87	76	69	29	18	2520	2018
Kunst, Unterhaltung und Erholung	86	71	58	*	*	199	2012
	83	69	67	*	*	400	2018
gesamt	84	70	57	17	14	17562	2012
	83	70	59	17	15	17852	2018

Chi-Quadrat-Test signifikant auf 0,1%-Niveau; signifikante Zunahme rot; signifikante Abnahme grün; signifikant, aber ohne eindeutige Tendenz hellblau; *n zu gering

⁸¹ Die Wirtschaftszweige Land- und Forstwirtschaft, Fischerei, Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden, Grundstücks- und Wohnungswesen, Private Haushalte, Exterritoriale Organisationen u. Körperschaften entfallen wegen zu geringer Fallzahlen; Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen und Erbringung sonstiger Dienstleistungen entfallen, denn aufgrund unklarer Profilen sind Auffälligkeiten wenig aussagekräftig.

Tab. 64 Langfristige Beanspruchungs- und Stressfolgen nach Berufen 2012/2018 im Vergleich⁸² (in Prozent)

	mind. 1 Beschwerde	mind. 1 muskulo- skeletale Beschwerde	mind. 1 psychovegetative Beschwerde	körperliche + emotionale Erschöpfung	subjektiv weniger guter/ schlechter Gesundheits- zustand	n	Jahr
Berufe in der Metallerzeugung, Gießereiberufe	85	70	57	*	*	338	2012
	84	74	62	*	*	277	2018
Metall- und Maschinenbauberufe	84	74	52	13	15	1210	2012
	85	75	57	13	18	942	2018
Elektroberufe	84	68	54	15	12	543	2012
	86	73	62	*	*	343	2018
Ernährungsberufe	87	77	62	17	17	416	2012
	90	82	60	20	23	432	2018
Warenprüfer, Versandfertigmacher	92	83	61	*	23	262	2012
	84	75	57	*	21	257	2018
sonstige Fertigungsberufe, Bergleute, Mineralgewinner	89	75	63	17	23	1024	2012
	86	74	65	17	21	838	2018
Bauberufe	89	82	57	12	18	638	2012
	84	79	49	11	18	639	2018
Ingenieure, Chemiker, Physiker, Mathematiker	74	47	54	13	*	560	2012
	73	52	51	11	8	654	2018
Techniker	80	59	53	14	11	860	2012
	78	62	58	15	13	805	2018
Warenkaufleute	84	73	55	15	14	1281	2012
	83	71	60	18	16	1221	2018
Dienstleistungskaufleute	80	60	52	18	12	676	2012
	82	68	54	15	12	584	2018
Verkehrsberufe	87	75	58	13	17	1273	2012
	85	76	57	14	19	1380	2018
Verwaltungs-, Büroberufe	81	63	54	15	12	3467	2012
	79	65	54	14	12	3595	2018
Ordnungs-, Sicherheitsberufe	86	70	59	15	13	581	2012
	82	66	57	15	16	671	2018
Gesundheitsberufe	86	76	61	25	13	1066	2012
	88	78	68	27	15	1253	2018
Sozial-, Erziehungsberufe	85	68	63	26	13	1890	2012
	84	68	65	26	12	2430	2018
gesamt	84	70	57	17	14	17562	2012
	83	70	59	17	15	17852	2018

Chi-Quadrat-Test signifikant auf 0,1%-Niveau; signifikante Zunahme rot; signifikante Abnahme grün; signifikant, aber ohne eindeutige Tendenz hellblau; *n zu gering

⁸² Berufe auf Basis der KldB 92, wobei jedoch einige Abschnitte aufgrund zu geringer Fallzahlen zusammengefasst wurden; sonstige Dienstleistungsberufe sowie sonstige Arbeitskräfte, inkl. in Land-, Forstwirtschaft, im Gartenbau entfallen, denn aufgrund unklarer Profilen sind Auffälligkeiten wenig aussagekräftig.

8.6 Zusammenfassung der Ergebnisse

8.6.1 Gesamt

Hohe Arbeitsintensität ist, trotz Rückgängen bei einzelnen Indikatoren, nach wie vor weit verbreitet. Dabei ist die daraus resultierende subjektive Belastung, aber auch die mengenmäßige Überforderung in den letzten Jahren gestiegen.

Rückläufig sind überlange Arbeitszeiten (>48 Std. pro Woche).

Parallel dazu ist auch der Prozentsatz von Umstrukturierungen oder subjektiver Entlassungsgefahr betroffener Beschäftigter gesunken.

Gleichzeitig ist allerdings der Anteil von Beschäftigten, der über die Ressource Handlungsspielraum verfügt, kleiner geworden.

Und während sich das Miteinander unter Kollegen bei der Arbeit weiterhin für die meisten Beschäftigten in einem guten sozialen Klima abspielt, gibt es nach wie vor Verbesserungspotenzial bei der Ressource Unterstützung durch Vorgesetzte.

Gesundheitsindikatoren haben sich kaum verändert. Allerdings sind Merkmale gestörter Erholungsprozesse unter Beschäftigten weit verbreitet und haben zum Teil seit 2012 auch noch zugenommen: Vielfach können Beschäftigte nicht abschalten, nicht einschlafen und/oder sind erschöpft.

8.6.2 Altersvergleich

Im Altersgruppenvergleich geben junge Erwerbstätige bis zu einem Alter von 24 Jahren überdurchschnittlich oft Monotonie, schnelles arbeiten müssen sowie Leistungsvorgaben an, haben am meisten Vereinbarkeitsprobleme, sind häufiger von Befristungen, Zeitarbeit und subjektiver Entlassungsgefahr betroffen, haben den geringsten Handlungsspielraum und berichten am häufigsten von sowohl mengenmäßiger als auch fachlicher Unterforderung sowie von psychovegetativen Beschwerden.

Erwerbstätige im mittleren Alter, also in den Altersgruppen zwischen 25 und 54 Jahren, berichten im Altersvergleich am häufigsten von Multitasking, Arbeitsunterbrechungen und starkem Termin- oder Leistungsdruck, sind am häufigsten von Rufbereitschaften und Bereitschaftsdiensten betroffen und geben am ehesten Umstrukturierungen an.

Ältere Erwerbstätige ab 55 Jahren schildern im Altersvergleich überdurchschnittlich häufig Monotonie, Arbeiten an der Grenze der Leistungsfähigkeit und gefühlsmäßig belastende Situationen. Sie verfügen am ehesten über Handlungsspielräume, erhalten jedoch seltener Hilfe/Unterstützung von Kollegen und Vorgesetzten, berichten am meisten von Stresszunahme in den letzten 2 Jahren, können am häufigsten schlecht von der Arbeit abschalten, berichten am häufigsten von gesundheitlichen Beschwerden allgemein und mindestens einer Muskel-Skelett-Beschwerde und geben einen schlechteren subjektiven Gesundheitszustand an.

8.6.3 Geschlechtervergleich

Im Vergleich der Geschlechter zeigt sich, dass Frauen sich zwar seltener mit neuen Aufgaben konfrontiert sehen, in geringerem Umfang Leistungsvorgaben erhalten und seltener fehlende Informationen angeben, demgegenüber jedoch stärker von Multitasking, Monotonie, Arbeitsunterbrechungen, schnell arbeiten müssen und gefühlsmäßig belastenden Situationen betroffen sind sowie häufiger an der Grenze der Leistungsfähigkeit arbeiten. Sie arbeiten häufiger in Teilzeit und befristeten Arbeitsverhältnissen, aber seltener in Rufbereitschaft und Bereitschaftsdiensten und berichten seltener von Vereinbarkeitsproblemen (allerdings treten die höchsten Vereinbarkeitsprobleme bei weiblichen Führungskräften auf). Tendenziell verfügen Frauen über mehr Handlungsspielräume hinsichtlich der Arbeitsplanung und -einteilung sowie über mehr soziale Unterstützung. Sie haben aber häufiger Probleme mit dem Abschalten von der Arbeit, mit mengenmäßiger Überforderung und mehr gesundheitliche Beschwerden.

Männer berichten hingegen häufiger von der Konfrontation mit neuen Aufgaben, von Leistungsvorgaben und fehlenden Informationen, seltener hingegen von Multitasking, Monotonie, Arbeitsunterbrechungen, schnell arbeiten müssen, gefühlsmäßig belastenden Situationen und vom Arbeiten an der Grenze der Leistungsfähigkeit. Sie arbeiten häufiger in langer und überlanger Arbeitszeit, in Rufbereitschaft und Bereitschaftsdiensten und berichten häufiger von Vereinbarkeitsproblemen. Zudem verfügen sie über tendenziell mehr Handlungsspielraum hinsichtlich der Arbeitsmenge, aber weniger über soziale Unterstützung. Das Abschalten von der Arbeit gelingt ihnen aber besser und sie berichten seltener über gesundheitliche Beschwerden als Frauen.

8.6.4 Teilzeit/Vollzeitbeschäftigung

Vollzeitbeschäftigte berichten in der Regel häufiger von hohen Anforderungen aus Arbeitsinhalt und -organisation sowie aus der Arbeitszeitorganisation als Teilzeitbeschäftigte. So sind sie häufiger von Multitasking, Termin- oder Leistungsdruck, Arbeitsunterbrechungen, Konfrontation mit neuen Aufgaben, Leistungsvorgaben, schnellem arbeiten müssen, arbeiten an der Grenze der Leistungsfähigkeit und fehlenden Information betroffen, seltener hingegen von Monotonie betroffen. Sie berichten zudem häufiger von langer und überlanger Arbeitszeit, von Rufbereitschaften bzw. Bereitschaftsdiensten und von Vereinbarkeitsproblemen. Sie geben zudem häufiger Umstrukturierungen an. Sie verfügen über etwas mehr Handlungsspielraum, aber über weniger soziale Unterstützung. Zudem sind sie häufiger von Stresszunahme und mengenmäßiger sowie fachlicher Überforderung betroffen, aber auch öfter vom Nicht-Abschalten-Können und von psychovegetativen Beschwerden und Erschöpfung.

Teilzeitbeschäftigte sind hingegen – im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten – eher von Monotonie und befristeten Arbeitsverhältnissen betroffen, verfügen über weniger Handlungsspielräume, aber über mehr soziale Unterstützung. Sie fühlen sich häufiger fachlich unterfordert und berichten häufiger von Muskel-Skelett-Beschwerden.

8.6.5 Position

Führungskräfte sind im Vergleich zu Beschäftigten ohne Personalverantwortung häufiger mit Anforderungen aus Arbeitsinhalt und -organisation sowie auch aus der Arbeitszeitorganisation konfrontiert. Dies betrifft vor allem Merkmale der Arbeitsintensität wie Multitasking, Termin- oder Leistungsdruck, Arbeitsunterbrechungen, schnell arbeiten müssen und das Arbeiten an der Grenze der Leistungsfähigkeit. Lange und überlange Arbeitszeit, Rufbereitschaften bzw. Bereitschaftsdienste sowie Vereinbarkeitsprobleme werden ebenfalls häufiger von Führungskräften angegeben. Auch von Umstrukturierungen wird in höherem Maße berichtet. Gleichzeitig verfügen Führungskräfte aber auch über mehr Handlungsspielräume, während sich die soziale Unterstützung kaum von der bei Beschäftigten ohne Personalverantwortung unterscheidet. Darüber hinaus berichten sie häufiger über eine Stresszunahme in den letzten zwei Jahren, von mengenmäßiger Überforderung und sie können schlechter von der Arbeit abschalten.

Beschäftigte ohne Personalverantwortung berichten häufiger von Monotonie und vorgeschriebener Arbeitsdurchführung und sind häufiger von Befristungen betroffen als Führungskräfte. Hinsichtlich von Ressourcen ist festzustellen, dass sie seltener als Führungskräfte Handlungsspielräume angeben, aber nahezu ebenso oft soziale Unterstützung. Außerdem fühlen sie sich häufiger fachlich unterfordert als Führungskräfte. Während es kaum Unterschiede bei den gesundheitlichen Beschwerden zu Führungskräften gibt, schätzen Mitarbeiter ohne Führungsverantwortung aber ihren Gesundheitszustand etwas schlechter ein.

8.6.6 Wirtschaftszweige

Mit Hilfe der grafisch aufbereiteten Tab. 65 werden nachfolgend eine Reihe von Auffälligkeiten dargestellt, die sich bei näherer Betrachtung der verschiedenen Branchen zeigen. Wirtschaftszweige, die in einem Merkmal über dem Durchschnitt der Gesamtstichprobe liegen, wurden mit einem Punkt gekennzeichnet. Darüber hinaus wurden mit zwei Punkten diejenigen Merkmale markiert, in denen innerhalb einer Branche ein Wert besonders auffällig ist. Auf diese Weise lassen sich somit deutliche Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen visualisieren. Es weisen einige Branchen demnach

1. nur selten überdurchschnittliche Werte oder Maximalwerte im Vergleich zur Gesamtstichprobe auf, wie die Wasserversorgung, Abwasser-, Abfallentsorgung, Beseitigung von Umweltverschmutzung, die Energieversorgung, die Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie die Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen.
2. sehr häufig überdurchschnittliche Werte oder Maximalwerte im Vergleich zur Gesamtstichprobe auf, wie Verkehr und Lagerei, das Gastgewerbe sowie Gesundheit und Sozialwesen.
3. ungünstige Kombinationen auf, die von vielen hohen Anforderungen und geringen Ressourcen geprägt sind, wie allen voran der Wirtschaftszweig Verkehr und Logistik, aber auch das Gastgewerbe.
4. zusätzlich zu häufigen hohen Anforderungen auch hohe Werte bei Überforderungsindikatoren (Stresszunahme, fachliche und mengenmäßige Überforderung) und viele gesundheitliche Beschwerden auf, wie Gesundheit und Sozialwesen.

Tab. 65 Zusammenfassung auffälliger Befunde bei den Wirtschaftszweigen

	Verarbeitendes Gewerbe	Energieversorgung	Wasserversorgung; Abwasser-, Abfallent- sorgung/Beseitigung von Umweltverschm.	Baugewerbe	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraft- fahrzeugen	Verkehr und Lagerei	Gastgewerbe
verschiedenartige Arbeiten gleichzeitig betreuen		•					••
starker Termin- oder Leistungsdruck	•					•	•
ständig wiederkehrende Arbeitsvorgänge			••		••	••	••
bei der Arbeit gestört, unterbrochen		•			•		
Konfrontation mit neuen Aufgaben	•	•		•			
sehr schnell arbeiten müssen					••	•	••
Stückzahl, Leistung, Zeit vorgegeben	•					••	•
Arbeitsdurchführung detailliert vorgeschrieben	•				•	••	
arbeiten an Grenze der Leistungsfähigkeit					•	•	•
gefühlsmäßig belastende Situationen							•
nicht rechtzeitig informiert	••				•		•
nicht alle notwendigen Informationen	•				•	•	••
nicht Erlerntes/Beherrschtes wird ver- langt				•			
tatsächlich >48 Std./Wo.				•		••	•
tatsächlich >40-48 Std./Wo.	•			••			
Rufbereitschaft/ Bereitschaftsdienst		••	••	•		•	
Vereinbarkeitsprobleme				•	•	••	••
befristetes Arbeitsverhältnis							••
Umstrukturierungen in den letzten 2 Jahren	•	••					

Information und Kommunikation	Erbringung von Finanz- u. Versicherungs-DL	Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen u. techn. DL	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherungen	Erziehung und Unterricht	Gesundheit und Sozialwesen	
•	•	••	•	••	•	verschiedenartige Arbeiten gleichzeitig betreuen
•	•	••			•	starker Termin- oder Leistungsdruck
					•	ständig wiederkehrende Arbeitsvorgänge
	••	•	••		••	bei der Arbeit gestört, unterbrochen
••	••	••	•	••		Konfrontation mit neuen Aufgaben
					•	sehr schnell arbeiten müssen
					•	Stückzahl, Leistung, Zeit vorgegeben
			•		•	Arbeitsdurchführung detailliert vorgeschrieben
					••	arbeiten an Grenze der Leistungsfähigkeit
				••	••	gefühlsmäßig belastende Situationen
						nicht rechtzeitig informiert
•						nicht alle notwendigen Informationen
••		•	•	••		nicht Erlerntes/Beherrschtes wird verlangt
		•		•		tatsächlich >48 Std./Wo.
•	•		••			tatsächlich >40-48 Std./Wo.
•			•		••	Rufbereitschaft/ Bereitschaftsdienst
					•	Vereinbarkeitsprobleme
		•	•	••	•	befristetes Arbeitsverhältnis
••	••		•		•	Umstrukturierungen in den letzten 2 Jahren

- Häufigkeit (in %) für das Merkmal in diesem Wirtschaftszweig liegt über dem Durchschnitt
- Häufigkeit (in %) für das Merkmal nimmt in diesem Wirtschaftszweig einen Spitzenplatz ein

Fortsetzung Zusammenfassung auffälliger Befunde bei den Wirtschaftszweigen

	Verarbeitendes Gewerbe	Energieversorgung	Wasserversorgung; Abwasser-, Abfallentsorgung/ Beseitigung von Umweltverschm.	Baugewerbe	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	Verkehr und Lagerei	Gastgewerbe
eigene Arbeit selbst planen und einteilen*	•			••	•	••	••
Einfluss auf die Arbeitsmenge*	•			•	•	••	
gute Zusammenarbeit mit Kollegen*						••	•
am Arbeitsplatz Teil einer Gemeinschaft*	•		•	•		••	•
Hilfe/Unterstützung von Kollegen*			•		•	••	•
Hilfe/Unterstützung vom direkten Vorgesetzten*	•				•	••	••
Stresszunahme in den letzten 2 Jahren	•	••					
mengenmäßige Überforderung						•	
fachliche Überforderung							••
mengenmäßige Unterforderung	•				•	•	
fachliche Unterforderung	•				••	•	••
häufig von der Arbeit schwer abschalten können					•	•	
mind. 1 Beschwerde				•	•	•	•
mind. 1 muskuloskelettale Beschwerde			•	••	•	•	•
mind. 1 psychovegetative Beschwerde			•		•	•	
körperliche + emotionale Erschöpfung							•
negativer subjektiver Gesundheitszustand					•	••	•

* Dieses Merkmal gehört zu den Ressourcen – Werte sind dann auffällig, wenn sie unter dem Durchschnitt liegen (ein Punkt) bzw. im Vergleich besonders niedrig ausfallen (zwei Punkte).

Information und Kommunikation	Erbringung von Finanz- u. Versicherungs-DL	Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen u. techn. DL	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherungen	Erziehung und Unterricht	Gesundheit und Sozialwesen	
					•	eigene Arbeit selbst planen und einteilen*
			•		•	Einfluss auf die Arbeitsmenge*
						gute Zusammenarbeit mit Kollegen*
						am Arbeitsplatz Teil einer Gemeinschaft*
						Hilfe/Unterstützung von Kollegen*
					•	Hilfe/Unterstützung vom direkten Vorgesetzten*
•	••		•		•	Stresszunahme in den letzten 2 Jahren
				•	••	mengenmäßige Überforderung
					•	fachliche Überforderung
			•			mengenmäßige Unterforderung
						fachliche Unterforderung
•		•		••	•	häufig von der Arbeit schwer abschalten können
				•	••	mind. 1 Beschwerde
					•	mind. 1 muskuloskelettale Beschwerde
•				•	••	mind. 1 psychovegetative Beschwerde
				•	••	körperliche + emotionale Erschöpfung
					•	negativer subjektiver Gesundheitszustand

- Häufigkeit (in %) für das Merkmal in diesem Wirtschaftszweig liegt über dem Durchschnitt
- Häufigkeit (in %) für das Merkmal nimmt bei diesem Wirtschaftszweig einen Spitzenplatz ein

8.6.7 Berufe

Tab. 66 Zusammenfassung auffälliger Befunde bei den Berufen

	Berufe in der Metall- und Gießereiberufe	Metal- und Maschinenbauberufe	Elektroberufe	Ernährungsberufe	Warenprüfer, Versandfertigmacher	sonstige Fertigungsberufe, Bergleute, Mineralgewinner	Bauberufe	Ingenieure, Chemiker, Physiker, Mathematiker	Techniker
verschiedenartige Arbeiten gleichzeitig betreuen				•				••	•
starker Termin- oder Leistungsdruck	•	•		•			•	•	
ständig wiederkehrende Arbeitsvorgänge	••			••	••	••	•		
bei der Arbeit gestört, unterbrochen								•	•
Konfrontation mit neuen Aufgaben		•	••				•	••	•
sehr schnell arbeiten müssen	•			••	••	••			
Stückzahl, Leistung, Zeit vorgegeben	••	••	•	••	••	••			
Arbeitsdurchführung detailliert vorgeschrieben	••	•	•		••	••	•		
arbeiten an Grenze der Leistungsfähigkeit				•			•		
gefühlsmäßig belastende Situationen									
nicht rechtzeitig informiert	•		••	•		•			
nicht alle notwendigen Informationen			••	•			•	•	•
nicht Erlerntes/Beherrschtes wird verlangt		•				•	••	•	
tatsächlich >48 Std./Wo.				••			•	•	
tatsächlich >40-48 Std./Wo.	•	•	•				••	••	••
Rufbereitschaft/ Bereitschaftsdienst			••						•
Vereinbarkeitsprobleme	•	•		••		•	••		
befristetes Arbeitsverhältnis				•	••				
Umstrukturierungen in den letzten 2 Jahren						•		••	••

Warenkaufleute	Dienstleistungskaufleute	Verkehrsberufe	Verwaltungs-, Büroberufe	Ordnungs-, Sicherheitsberufe	Gesundheitsberufe	Sozial-, Erziehungsberufe	
•	•		•		••	••	verschiedenartige Arbeiten gleichzeitig betreuen
	•				••		starker Termin- oder Leistungsdruck
••		••			•		ständig wiederkehrende Arbeitsvorgänge
•	•		••		••		bei der Arbeit gestört, unterbrochen
	•		••			••	Konfrontation mit neuen Aufgaben
••	•	•			••		sehr schnell arbeiten müssen
		•			•		Stückzahl, Leistung, Zeit vorgegeben
	•	••		•	•		Arbeitsdurchführung detailliert vorgeschrieben
•		•			••	•	arbeiten an Grenze der Leistungsfähigkeit
					••	••	gefühlsmäßig belastende Situationen
		•					nicht rechtzeitig informiert
		•		•			nicht alle notwendigen Informationen
			•	•		•	nicht Erlerntes/Beherrschtes wird verlangt
		••		•			tatsächlich >48 Std./Wo.
	•		•	••			tatsächlich >40-48 Std./Wo.
		•		••	••		Rufbereitschaft/ Bereitschaftsdienst
•		••		•	•		Vereinbarkeitsprobleme
				••		••	befristetes Arbeitsverhältnis
	••		•		•		Umstrukturierungen in den letzten 2 Jahren

- Häufigkeit (in %) für das Merkmal in dieser Berufsgruppe liegt über dem Durchschnitt
- Häufigkeit (in %) für das Merkmal nimmt in dieser Berufsgruppe einen Spitzenplatz ein

Fortsetzung Zusammenfassung auffälliger Befunde bei den Berufen

	Berufe in der Metall- und Gießereiindustrie	Metal- und Maschinenbauberufe	Elektroberufe	Ernährungsberufe	Warenprüfer, Versandfertigmacher	sonstige Fertigungsberufe, Bergleute, Mineralgewinner	Bauberufe	Ingenieure, Chemiker, Physiker, Mathematiker	Techniker
eigene Arbeit selbst planen und einteilen*	••	••	•	••	••	••	••		
Einfluss auf die Arbeitsmenge*	•	•	•	•	••	•	•		
gute Zusammenarbeit mit Kollegen*		•		•	•	•			
am Arbeitsplatz Teil einer Gemeinschaft*	•	•	•	•	•	•	•	•	
Hilfe/Unterstützung von Kollegen*				•	•				
Hilfe/Unterstützung vom direkten Vorgesetzten*	•		••		•	•			
Stresszunahme in den letzten 2 Jahren			•			•	•	•	
mengenmäßige Überforderung			•				•		
fachliche Überforderung		•							
mengenmäßige Unterforderung		•							
fachliche Unterforderung		•		•	••	••			
häufig von der Arbeit schwer abschalten können				•					
mind. 1 Beschwerde	•	•	•	•	•	•	•		
mind. 1 muskuloskelettale Beschwerde	•	•	•	••	•	•	••		
mind. 1 psychovegetative Beschwerde	•		•	•		•			
körperliche + emotionale Erschöpfung				•					
negativer subjektiver Gesundheitszustand		•		••	•	•	•		

* Dieses Merkmal gehört zu den Ressourcen – Werte sind dann auffällig, wenn sie unter dem Durchschnitt liegen (ein Punkt) bzw. im Vergleich besonders niedrig ausfallen (zwei Punkte).

Warenkaufleute	Dienstleistungskaufleute	Verkehrsberufe	Verwaltungs-, Büroberufe	Ordnungs-, Sicherheitsberufe	Gesundheitsberufe	Sozial-, Erziehungsberufe	
•		••			•		eigene Arbeit selbst planen und einteilen*
	•	••		•	•		Einfluss auf die Arbeitsmenge*
		••					gute Zusammenarbeit mit Kollegen*
		••		•			am Arbeitsplatz Teil einer Gemeinschaft*
		••					Hilfe/Unterstützung von Kollegen*
		••			•	•	Hilfe/Unterstützung vom direkten Vorgesetzten*
•	•		•		••	•	Stresszunahme in den letzten 2 Jahren
					••	••	mengenmäßige Überforderung
					•	•	fachliche Überforderung
				••			mengenmäßige Unterforderung
•	•	•		•			fachliche Unterforderung
•					•	••	häufig von der Arbeit schwer abschalten können
		•			•	•	mind. 1 Beschwerde
•		•			••		mind. 1 muskuloskelettale Beschwerde
•					••	•	mind. 1 psychovegetative Beschwerde
•					••	••	körperliche + emotionale Erschöpfung
•		•		•			negativer subjektiver Gesundheitszustand

- Häufigkeit (in %) für das Merkmal in dieser Berufsgruppe liegt über dem Durchschnitt
- Häufigkeit (in %) für das Merkmal nimmt in dieser Berufsgruppe einen Spitzenplatz ein

Die Anforderungsprofile der Berufe zeigen sich ähnlich komplex wie die der Wirtschaftszweige. Wie zuvor dient die tabellarische Darstellungsform auch hier der besseren Interpretierbarkeit der Ergebnisse (s. Tab. 66). Der detaillierte Blick auf die Befunde zeigt, dass einige Berufe

1. im Vergleich zur Gesamtstichprobe nur selten überdurchschnittliche Werte oder Maximalwerte aufweisen, wie Verwaltungs- und Büroberufe, Dienstleistungskaufleute oder Techniker.
2. sehr häufig überdurchschnittliche Werte oder Maximalwerte im Vergleich zur Gesamtstichprobe berichten, wie Gesundheitsberufe, Verkehrsberufe oder Ernährungsberufe.
3. von ungünstigen Kombinationen geprägt sind, also von vielen hohen Anforderungen und vielen geringen Ressourcen, wie die Verkehrsberufe.
4. zusätzlich zu hohen Anforderungen auch hohe Werte bei Überforderungsindikatoren (Stresszunahme, fachliche und mengenmäßige Überforderung) und viele gesundheitliche Beschwerden aufweisen, wie die Gesundheitsberufe.

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1	Arbeitsintensitätsmerkmale 2018 und resultierende subjektive Belastung	32
Abb. 2	Entwicklung der Arbeitsintensitätsmerkmale 2006/2012/2018	33
Abb. 3	relatives subjektives Belastetsein aus Arbeitsintensitätsmerkmalen 2006/2012/2018 im Vergleich	34
Abb. 4	Ressource Handlungsspielraum 2006/2012/2018 im Vergleich	35
Abb. 5	Entwicklung von Arbeitszeitmerkmalen 2006/2012/2018 im Vergleich	36
Abb. 6	Indikatoren für mangelnde Erholung bzw. für gestörte Erholungsprozesse 2012/2018 im Vergleich	38
Abb. 7	Hilfe und Unterstützung vom Vorgesetzten 2006/2012/2018 im Vergleich	39
Abb. 8	Beschäftigte mit häufigem vs. nicht häufigem Termin- oder Leistungsdruck und Anforderungen zum intensivierten und extensiven Arbeiten	42
Abb. 9	Beschäftigte mit unterschiedlich vielen Anforderungen gleichzeitig und langfristige Beanspruchungsfolgen	43
Abb. 10	Beschäftigte mit häufigen vs. nicht häufigen sozialen Ressourcen und subjektives Belastetsein durch häufig starken Termin- oder Leistungsdruck	44
Abb. 11	Facetten des Tätigkeitsspielraums in drei Wirtschaftszweigen	50
Abb. 12	Facetten des Tätigkeitsspielraums in Kombination mit Termin- oder Leistungsdruck in Gesundheitsberufen	51
Abb. 13	Einfluss auf die Arbeitsmenge und Häufigkeit psychosomatischer Beschwerden	52
Abb. 14	Einfluss auf die Arbeitsmenge und allgemeiner Gesundheitszustand	53
Abb. 15	BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017 – Durchschnittliche tatsächliche Arbeitszeit nach Berufssegmenten (KIdB 2010)	57
Abb. 16	BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017 - Samstags-/Sonntagsarbeit sowie atypische Arbeitszeiten (außerhalb von 7 bis nach 19 Uhr nach Berufssegmenten (KIdB 2010)	58
Abb. 17	BAuA-Arbeitszeitbefragung 2017 – Flexibilitätsmöglichkeiten nach Berufssegmenten (KIdB 2010)	60
Abb. 18	Anteil an abhängig Beschäftigten nach hauptsächlicher Mobilitätsform des Arbeitsortes (n = 8459)	65
Abb. 19	Häufigkeit von und Wunsch nach Homeoffice/Telearbeit (n = 8548) bei abhängig Beschäftigten	69
Abb. 20	Prozent der Beschäftigten mit schlechtem/weniger gutem bzw. mindestens zufriedenstellendem aktuellen Gesundheitszustand getrennt nach Graden der Erholung	83
Abb. 21	Prozent der Beschäftigten mit unterschiedlicher Anzahl an berichteten Krankheitstagen der letzten 12 Monate getrennt nach Graden der Erholung	84
Abb. 22	Prozent der Beschäftigten mit Einschränkungen in verschiedenen Aspekten der Funktionsfähigkeit getrennt nach Graden der Erholung	85

Abb. 23	Zufriedenheit mit der Work-Life Balance nach Länge der Arbeitszeit und Geschlecht (n = 8652)	88
Abb. 24	Zufriedenheit mit der Work-Life Balance nach Lage der Arbeitszeit (n = 8681)	89
Abb. 25	Zufriedenheit mit der Work-Life Balance bei Einflussmöglichkeiten (8732 ≤ n ≤ 8736)	90
Abb. 26	Zufriedenheit mit der Work-Life Balance bei Arbeit bei ständiger Erreichbarkeit (8753 ≤ n ≤ 8754)	91
Abb. 27	Gesundheitliche Beschwerden nach Zufriedenheit mit der Work-Life Balance (8567 ≤ n ≤ 8574)	92
Abb. 28	Arbeitszeitwünsche nach Zufriedenheit mit der Work-Life Balance (n = 8564)	93
Abb. 29	Anteil Beschäftigter mit allgemeinem Gesundheitszustand ‚weniger gut / schlecht‘ (Selbsteinschätzung) an allen Beschäftigten (in Prozent), nach Beschäftigten in Betrieben ohne (‘nein’) und mit (‘ja’) Veränderung, 2018	98
Abb. 30	Unterschiede im Hinblick auf Anforderungen zwischen Führungskräften und	107
Abb. 31	Arbeitsanforderungen nach Führungsebene	108
Abb. 32	Unterschiede in Hinblick auf die empfundene Belastung der Anforderungen zwischen Führungskräften und Mitarbeitern	109
Abb. 33	Unterschiede in Hinblick auf Ressourcen zwischen Führungskräften und Mitarbeitern	110
Abb. 34	Ressourcen nach Führungsebene	111
Abb. 35	Unterschiede in Hinblick auf die empfundene Belastung der fehlenden Ressourcen zwischen Führungskräften und Mitarbeitern	112
Abb. 36	Unterschiede in Hinblick auf gesundheitliche Beschwerden zwischen Führungskräften und Mitarbeitern	113
Abb. 37	Gesundheitliche Beschwerden nach Führungsebene	114
Abb. 38	Tätigkeitsspielraum (häufig in Prozent)	131
Abb. 39	Anteil längerfristig Erkrankter nach Betriebsgröße (in Prozent)	148
Abb. 40	Häufig vorkommende Anforderungen/Belastung bei längerfristig Erkrankten im Vergleich zu kürzer Erkrankten (Prozent)	149
Abb. 41	Häufigkeit des Gelingens bei der Arbeitszeitplanung auf familiäre und private Interessen Rücksicht zu nehmen bei längerfristig Erkrankten im Vergleich zu kürzer Erkrankten (Prozent)	151
Abb. 42	Häufigkeit der sozialen Unterstützung von Vorgesetzten bei längerfristig Erkrankten im Vergleich zu kürzer Erkrankten (Prozent)	152
Abb. 43	Selbstberichteter Gesundheitszustand von längerfristig Erkrankten im Vergleich zu kürzer Erkrankten (in Prozent)	153
Abb. 44	Körperliche und emotionale Erschöpfung von längerfristig Erkrankten im Vergleich zu kürzer Erkrankten (Prozent)	154

Tabellenverzeichnis

Tab. 1	Vergleich soziodemografischer Merkmale 2006/2012/2018 in Prozent	29
Tab. 2	Vergleich der Wirtschaftszweige 2012/2018	30
Tab. 3	Vergleich der Berufe 2006/2012/2018 abhängig Beschäftigte	31
Tab. 4	Erlebte Entgrenzung nach Mobilitätsformen, Anteil abhängig Beschäftigte	66
Tab. 5	Trennung der Lebensbereiche nach Mobilitätsformen, Anteil abhängig Beschäftigte	68
Tab. 6	Anteil der Beschäftigten mit verkürzter Ruhezeiten nach soziodemografischen Variablen und Berufen, gewichtete Prozente ($6.470 \leq n$ (gewichtet) ≤ 6.508)	74
Tab. 7	Anteil der Beschäftigten mit verkürzter Ruhezeiten nach bestimmten Arbeitsbedingungsfaktoren, gewichtete Prozente ($6.151 \leq n$ (gewichtet) ≤ 6.508)	75
Tab. 8	Alters- und geschlechtsspezifische Werte für Erholung	83
Tab. 9	Beschäftigte mit Informationsdefiziten als Anforderung und subjektives Belastetsein (Anteile in Prozent), 2012-2018	99
Tab. 10	Anteil Beschäftigter mit Informationsdefiziten (Anforderung) und Anteil subjektiv Belasteter an allen Beschäftigten mit Informationsdefiziten (in Prozent), nach Beschäftigten in Betrieben mit und ohne organisationale Veränderung, 2018	99
Tab. 11	Anteil Beschäftigter mit kurz- und langfristigen Beanspruchungsfolgen an allen Beschäftigten (in Prozent), nach Beschäftigten mit und ohne Informationsdefizite als Anforderung und subjektive Belastung, 2018	101
Tab. 12	Wichtige Ressourcen im Kontext Führung und das mit einem Mangel verbundene Belastungsempfinden im Zeitverlauf.	120
Tab. 13	Prozentuale Anteile an körperlicher Erschöpfung, emotionaler Erschöpfung und Absentismus bei Beschäftigten, die häufig im Vergleich zu weniger häufig Hilfe und Unterstützung, Lob und Anerkennung sowie rücksichtslose Behandlung durch Vorgesetzte erfahren	122
Tab. 14	Soziodemographische Merkmale, Anteile abhängig Beschäftigte in Prozent	129
Tab. 15	Arbeitsintensität, Anteile abhängig Beschäftigte in Prozent	130
Tab. 16	Soziale Unterstützung, Anteile abhängig Beschäftigte in Prozent	132
Tab. 17	Sicherheit, Anteile abhängig Beschäftigte in Prozent	133
Tab. 18	Arbeitsanforderungen und -ressourcen in Pflege- und anderen Berufen (BIBB/BAuA-ETB und BAuA-AZB)	140
Tab. 19	Gesundheitliche Beschwerden innerhalb der vergangenen 12 Monate – Vergleich von Pflegeberufen mit anderen Berufen (BIBB/BAuA-ETB 2018)	142
Tab. 20	Übersicht zu den untersuchten Kriterien in drei Befragungen	159

Tab. 21	Anforderungen aus Arbeitsinhalt und -organisation und daraus resultierendes relatives subjektives Belastetsein 2006/2012/2018 im Vergleich	163
Tab. 22	Anforderungen aus Arbeitsinhalt und -organisation nach Alter 2006/2012/2018 im Vergleich (in Prozent häufig)	164
Tab. 23	Anforderungen aus Arbeitsinhalt und -organisation nach Geschlecht und tatsächlicher Arbeitszeit 2006/2012/2018 im Vergleich (in Prozent häufig)	165
Tab. 24	Anforderungen aus Arbeitsinhalt und -organisation nach Wirtschaftszweigen 2012/2018 im Vergleich (in Prozent häufig)	166
Tab. 25	Anforderungen aus Arbeitsinhalt und -organisation nach Berufen 2006/2012/2018 im Vergleich (in Prozent häufig)	168
Tab. 26	Anforderungen aus Arbeitsinhalt und -organisation nach Geschlecht und Position 2006/2012/2018 im Vergleich (in Prozent häufig)	170
Tab. 27	Anforderungen aus Arbeitszeitorganisation 2006/2012/2018 im Vergleich (in Prozent)	171
Tab. 28	Anforderungen aus Arbeitszeitorganisation nach Alter 2006/2012/2018 im Vergleich (in Prozent)	172
Tab. 29	Anforderungen aus Arbeitszeitorganisation nach Geschlecht und vertraglicher Arbeitszeit 2006/2012/2018 im Vergleich (in Prozent)	173
Tab. 30	Anforderungen aus Arbeitszeitorganisation nach Geschlecht und tatsächlicher Arbeitszeit 2012/2018 im Vergleich (in Prozent)	173
Tab. 31	Anforderungen aus Arbeitszeitorganisation nach Geschlecht und Position 2006/2012/2018 im Vergleich (in Prozent)	174
Tab. 32	Anforderungen aus Arbeitszeitorganisation nach Wirtschaftszweigen 2012/2018 im Vergleich (in Prozent)	175
Tab. 33	Anforderungen aus Arbeitszeitorganisation nach Berufen 2006/2012/2018 im Vergleich (in Prozent)	176
Tab. 34	Anforderungen aus Beschäftigungssituation 2006/2012/2018 im Vergleich (in Prozent)	177
Tab. 35	Anforderungen aus Beschäftigungssituation nach Alter 2006/2012/2018 im Vergleich (in Prozent)	178
Tab. 36	Anforderungen aus Beschäftigungssituation nach Geschlecht und tatsächlicher Arbeitszeit 2006/2012/2018 im Vergleich (in Prozent)	179
Tab. 37	Anforderungen aus Beschäftigungssituation nach Geschlecht und Position 2006/2012/2018 im Vergleich (in Prozent)	180
Tab. 38	Anforderungen aus Beschäftigungssituation nach Wirtschaftszweigen 2012/2018 im Vergleich (in Prozent)	181
Tab. 39	Anforderungen aus Beschäftigungssituation nach Berufen 2006/2012/2018 im Vergleich (in Prozent)	182
Tab. 40	Ressource Handlungsspielraum 2006/2012/2018 im Vergleich	184
Tab. 41	Ressource Handlungsspielraum nach Alter 2006/2012/2018 im Vergleich (in Prozent häufig)	184
Tab. 42	Ressource Handlungsspielraum nach Geschlecht und tatsächlicher Arbeitszeit 2006/2012/2018 im Vergleich (in Prozent häufig)	185

Tab. 43	Ressource Handlungsspielraum nach Geschlecht und Position 2006/2012/2018 im Vergleich (in Prozent häufig)	185
Tab. 44	Ressource Handlungsspielraum nach Wirtschaftszweigen 2012/2018 im Vergleich (in Prozent häufig)	186
Tab. 45	Ressource Handlungsspielraum nach Berufen 2006/2012/2018 im Vergleich (in Prozent häufig)	187
Tab. 46	Ressource Soziale Unterstützung 2006/2012/2018 im Vergleich	189
Tab. 47	Ressource Soziale Unterstützung nach Alter 2006/2012/2018 im Vergleich (in Prozent häufig)	189
Tab. 48	Ressource Soziale Unterstützung nach Geschlecht und tatsächlicher Arbeitszeit 2006/2012/2018 im Vergleich (in Prozent häufig)	190
Tab. 49	Ressource Soziale Unterstützung nach Geschlecht und Position 2006/2012/2018 im Vergleich (in Prozent häufig)	191
Tab. 50	Ressource Soziale Unterstützung nach Wirtschaftszweigen 2012/2018 im Vergleich (in Prozent häufig)	192
Tab. 51	Ressource Soziale Unterstützung nach Berufen 2006/2012/2018 im Vergleich (in Prozent häufig)	193
Tab. 52	Beanspruchung und Stress 2006/2012/2018 im Vergleich (in Prozent)	195
Tab. 53	Beanspruchung und Stress nach Alter 2006/2012/2018 im Vergleich (in Prozent)	196
Tab. 54	Beanspruchung und Stress nach Geschlecht und tatsächlicher Arbeitszeit 2006/2012/2018 im Vergleich (in Prozent)	197
Tab. 55	Beanspruchung und Stress nach Geschlecht und Position 2006/2012/2018 im Vergleich (in Prozent)	198
Tab. 56	Beanspruchung und Stress nach Wirtschaftszweigen 2012/2018 im Vergleich (in Prozent)	199
Tab. 57	Beanspruchung und Stress nach Berufen 2006/2012/2018 im Vergleich (in Prozent)	200
Tab. 58	Gesundheitliche Beschwerden 2012/2018 im Vergleich (in Prozent)	203
Tab. 59	Langfristige Beanspruchungs- und Stressfolgen 2012/2018 im Vergleich (in Prozent)	204
Tab. 60	Langfristige Beanspruchungs- und Stressfolgen nach Alter 2012/2018 im Vergleich (in Prozent)	204
Tab. 61	Langfristige Beanspruchungs- und Stressfolgen nach Geschlecht und tatsächlicher Arbeitszeit 2012/2018 im Vergleich (in Prozent)	205
Tab. 62	Langfristige Beanspruchungs- und Stressfolgen nach Geschlecht und Position 2012/2018 im Vergleich (in Prozent)	206
Tab. 63	Langfristige Beanspruchungs- und Stressfolgen nach Wirtschaftszweigen 2012/2018 im Vergleich (in Prozent)	207
Tab. 64	Langfristige Beanspruchungs- und Stressfolgen nach Berufen 2012/2018 im Vergleich (in Prozent)	208
Tab. 65	Zusammenfassung auffälliger Befunde bei den Wirtschaftszweigen	212
Tab. 66	Zusammenfassung auffälliger Befunde bei den Berufen	216