

DGB-Index
Gute Arbeit



Sonderauswertung

Alle gesund?



Wie die Beschäftigten ihre
Arbeitsbedingungen und ihren
Gesundheitszustand bewerten

**Sonderauswertung der Repräsentativumfrage
zum DGB-Index Gute Arbeit 2019**

Inhalt

Vorwort: Gute Arbeit fördert die Gesundheit

Arbeit und Gesundheit	4
Belastung durch überlange Arbeitszeiten	6
Arbeit und Erholung I: Verkürzung von Ruhezeiten	8
Arbeit und Erholung II: Reduzierung von Erholungspausen	10
Stress durch Personalmangel	12
Immer mehr in der gleichen Zeit: Arbeitsverdichtung	14
Körperliche Belastung I: Schweres Heben, Tragen, Stemmen	16
Körperliche Belastung II: Arbeiten in ungünstiger Körperhaltung	18
Wertschätzung fördert die Gesundheit	20
Mehrfachbelastung	22
Umfrage und Methodik	24



Sehr häufig oder oft **Schlafstörungen**
haben Beschäftigte, die



die gesetzlichen Ruhezeiten
sehr häufig oder
oft unterschreiten



die gesetzlichen
Ruhezeiten selten oder
nie unterschreiten

Vorwort

Gute Arbeit fördert die Gesundheit



Die Corona Pandemie führt uns die Verletzlichkeit unserer Gesundheit nachdrücklich vor Augen. Und sie zeigt noch etwas anderes: Gesundheit ist eng mit der Arbeitswelt verknüpft. In Betrieben, wo Risiken missachtet und die Beschäftigten nicht ausreichend geschützt werden, verbreitet sich das Virus schnell und mit weitreichenden Konsequenzen für die Beschäftigten und ihre Angehörigen. Infektionsschutz – das wurde in den vergangenen Monaten sehr deutlich – ist ein wichtiger Bestandteil des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

Präventive Arbeitsgestaltung geht aber über Corona und den Infektionsschutz hinaus. Seit langem wissen wir, wie körperliche und psychische Anforderungen die Gesundheit belasten, und welche Ressourcen dazu beitragen können, dass die Arbeit nicht zu Lasten der Gesundheit geht. Trotzdem arbeiten immer noch viele Beschäftigte unter gesundheitsgefährdenden Arbeitsbedingungen. Die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragungen zum DGB-Index Gute Arbeit zeigen die Verbreitung von gesundheitlichen Risiken in der Arbeitswelt. Und sie machen auf die Zusammenhänge zwischen den Arbeitsbedingungen und dem Gesundheitszustand der Beschäftigten aufmerksam.

Sehr deutlich wird dies bei der Arbeitszeitgestaltung. Wer den gesetzlichen Standard des Achtstundentags überschreitet, leidet häufiger an Erschöpfung und Schlafstörungen. Wer regelmäßig weniger als elf Stunden Ruhezeit zwischen Arbeitsende

und –beginn hat, weist einen schlechteren Gesundheitszustand auf. Für den Gesundheitsschutz ist ein ausgewogenes Verhältnis von Arbeit und Erholung entscheidend.

Dafür brauchen wir die Leitplanken des Arbeitsschutzgesetzes. Die Forderung nach einer Aufweichung des Achtstundentages und der gesetzlichen Ruhezeit nimmt gesundheitliche Beeinträchtigungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern billigend in Kauf. Das werden wir nicht zulassen. Die Arbeitgeber dürfen nicht aus ihrer Verantwortung für gesundheitsgerechte Arbeitszeiten entlassen werden.

Handlungsbedarf zeigen die Daten des DGB-Index Gute Arbeit auch auf anderen Feldern: Körperliche und psychische Belastungen sind weit verbreitet, Arbeitsverdichtung und Überlastung durch Personalmangel kennzeichnen für viele Beschäftigte den Arbeitsalltag. Gleichzeitig fehlt es häufig an gesundheitsförderlichen Ressourcen. Wertschätzung, soziale Unterstützung und Gestaltungsmöglichkeiten in der eigenen Arbeit wirken sich positiv auf Wohlbefinden und Gesundheit aus.

Wenn wir aus der Corona Pandemie etwas lernen können, dann dies: Bei unserer Gesundheit darf es keine Kompromisse geben. Das trifft auch und in besonderem Maße auf die Arbeitswelt zu. Arbeit darf die Gesundheit der Beschäftigten nicht schädigen. Im Gegenteil. Gute Arbeit fördert die Gesundheit!

Anja Piel

Mitglied des Geschäftsführenden Bundesvorstands des Deutschen Gewerkschaftsbundes – DGB

Arbeit und Gesundheit

Arbeit kann beides: die Gesundheit fördern oder sie schädigen. Entscheidend ist die Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Dass es hier große Unterschiede gibt, zeigt der Blick auf den Gesundheitszustand unterschiedlicher Berufsgruppen. Während Beschäftigte in rechts- und wirtschaftswissenschaftlichen Berufen zu 70 Prozent einen guten Gesundheitszustand aufweisen, sind es in den Reinigungsberufen nur 33 Prozent.

Die Art und Weise, wie wir arbeiten, hat einen großen Einfluss auf unsere Gesundheit. Gut gestaltete Arbeitsbedingungen geben nicht nur materielle Sicherheit. Sie ermöglichen den Beschäftigten Teilhabe und Handlungsspielräume, die Entwicklung der eigenen Fähigkeiten und Kenntnisse, soziale Unterstützung und Wertschätzung sowie Beteiligung und Mitbestimmung bei der Gestaltung der eigenen Tätigkeit. Das steigert nicht nur das Wohlbefinden, sondern fördert auch die Gesundheit.

Für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sieht die Realität jedoch anders aus. Sie arbeiten unter körperlich und/oder psychisch belastenden Bedingungen, haben ungünstige Arbeitszeiten und eingeschränkte Erholungsmöglichkeiten, erfahren wenig Wertschätzung (sowohl finanziell als auch durch andere

Formen der Anerkennung) und befinden sich in unsicheren Beschäftigungsverhältnissen, auf deren Gestaltung sie kaum Einfluss haben. Es liegt auf der Hand, dass diese Bedingungen die Gesundheit der Beschäftigten beeinträchtigen.

In der repräsentativen Befragung zum DGB-Index Gute Arbeit 2019 haben 6.574 abhängig Beschäftigte Auskunft über ihre Arbeitsbedingungen und ihren Gesundheitszustand gegeben. Die Ergebnisse zeigen ein differenziertes Bild. Generell bewerten 58 Prozent aller Befragten ihre Gesundheit als „sehr gut“ (18 Prozent) oder „gut“ (40 Prozent). 42 Prozent beschreiben ihre Gesundheit im Bereich von „zufriedenstellend“ bis „schlecht“.

Gesundheitsförderliche und -belastende Arbeitsbedingungen sind sehr ungleich verteilt. Einen ersten Hinweis dazu liefert der Blick auf den selbsteingeschätzten Gesundheitszustand in verschiedenen Berufsgruppen (Abb. 1). Hier zeigen sich sehr große Unterschiede. Den besten Gesundheitszustand weisen akademische Berufsgruppen auf, in denen überwiegend nicht-manuelle Tätigkeiten geleistet werden. In rechts- und wirtschaftswissenschaftlichen oder in IT- und naturwissenschaftlichen Berufen liegt der Anteil der Beschäftigten mit (sehr) guter Gesundheit bei 70 Prozent. In der Gruppe der Reinigungs- und Entsorgungsberufe weist dagegen nur jede/r Dritte eine gute Gesundheit auf.

Der selbst eingeschätzte, **subjektive Gesundheitszustand** ist keine medizinische Diagnose, aber dennoch ein aussagekräftiger Indikator, der in medizinischen und gesundheitswissenschaftlichen Studien häufig verwendet wird. Bei der Selbstein-

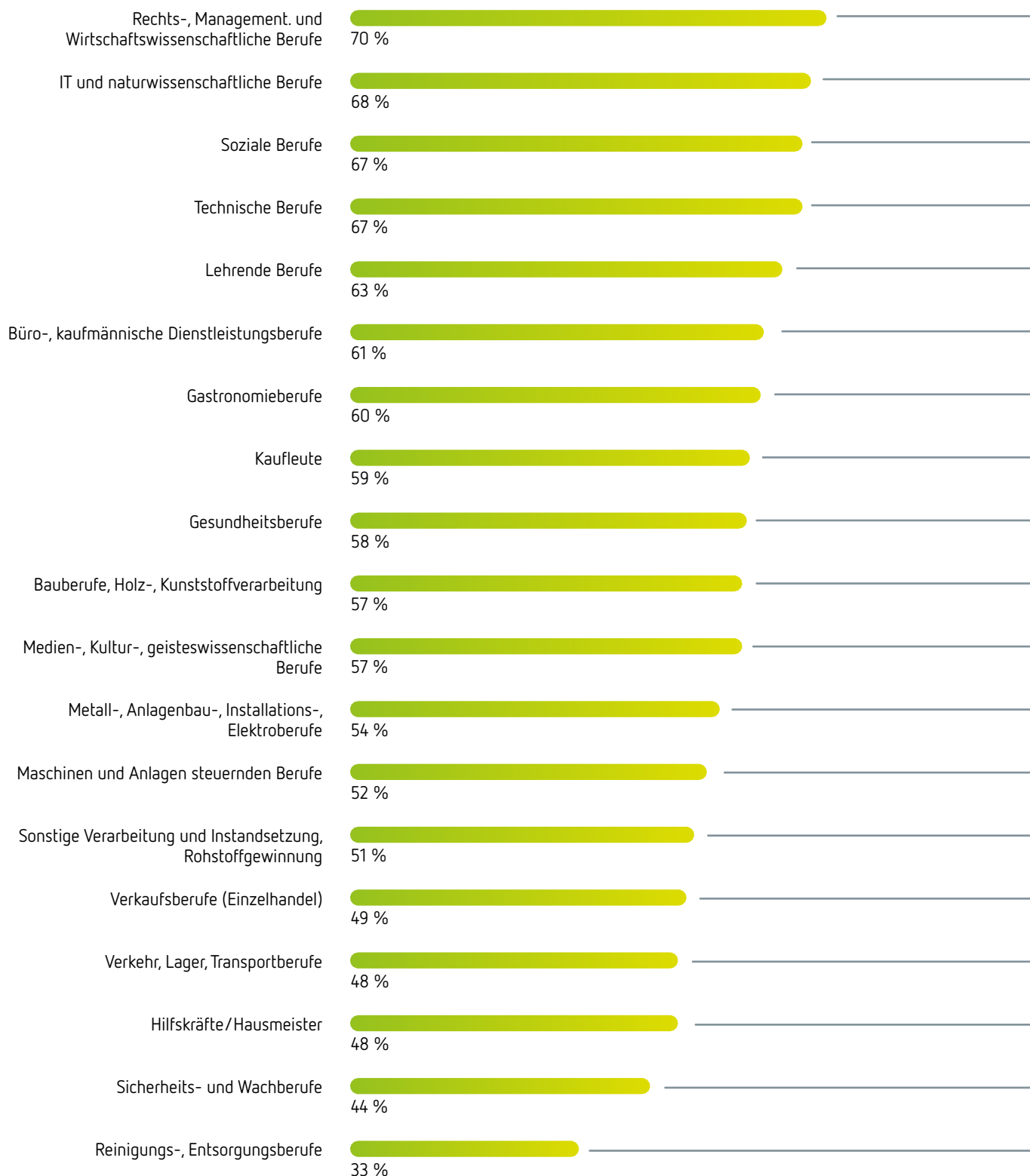
schätzung spielen verschieden Faktoren eine Rolle: der Grad des Wohlbefindens, gesundheitliche Beeinträchtigungen und vorhandene Erkrankungen. Eine schlechtere Bewertung der eigenen Gesundheit geht statistisch mit einer höheren Wahr-

scheinlichkeit von chronischen Krankheiten und Funktionseinschränkungen, mit häufigeren medizinischen Behandlungen und einem erhöhten Sterberisiko einher.

Abb. 1

Berufsgruppen und Gesundheit

Anteil der Befragten, die ihren Gesundheitszustand als „sehr gut“ oder „gut“ bewerten



Belastung durch überlange Arbeitszeiten

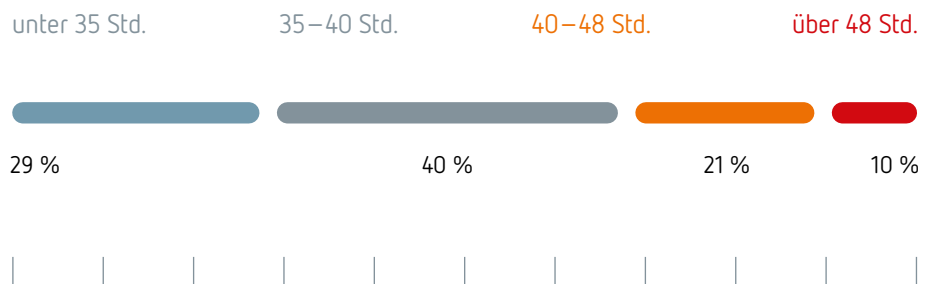
Die Länge der Arbeitszeit hat großen Einfluss auf die Gesundheit. Lange Arbeitszeiten sind mit höheren Gesundheitsrisiken verbunden. Erschöpfung, Niedergeschlagenheit und Schlafstörungen sind bei Beschäftigten mit überlangen Arbeitszeiten von mehr als 48 Stunden pro Woche weit verbreitet.

Das Arbeitszeitgesetz soll Beschäftigte vor Überlastung durch lange Arbeitszeiten schützen. Dazu gehört: „Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten“ (§ 3). Das Gesetz lässt zwar unter bestimmten Bedingungen auch längere Arbeitszeiten zu. Aus gesundheitlicher Perspektive ist ein Schutzstandard von höchstens acht Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche jedoch unbedingt sinnvoll.

Überschreitungen des Achtstundentags finden sich z.B., wenn die Arbeitsmenge in der regulären Arbeitszeit nicht zu bewältigen ist, wenn Personal knapp ist oder wenn Projekt- und Liefertermine einzuhalten sind. Längere Arbeitszeiten bedeuten, dass die Beschäftigten den Belastungen ihrer Arbeitssituation länger ausgesetzt sind, über kürzere Erholungszeiten verfügen und weniger Zeit für ihr Leben jenseits der Arbeit haben. Dennoch sind lange Arbeitszeiten in Deutschland weit verbreitet (Abb. 2). Nahezu jede/r dritte Befragte (31 Prozent) arbeitet mehr als 40 Stunden pro Woche. Zehn Prozent geben sogar eine tatsächliche Wochenarbeitszeit von mehr als 48 Stunden an.

Abb. 2

Verteilung der tatsächlichen wöchentlichen Arbeitszeiten¹



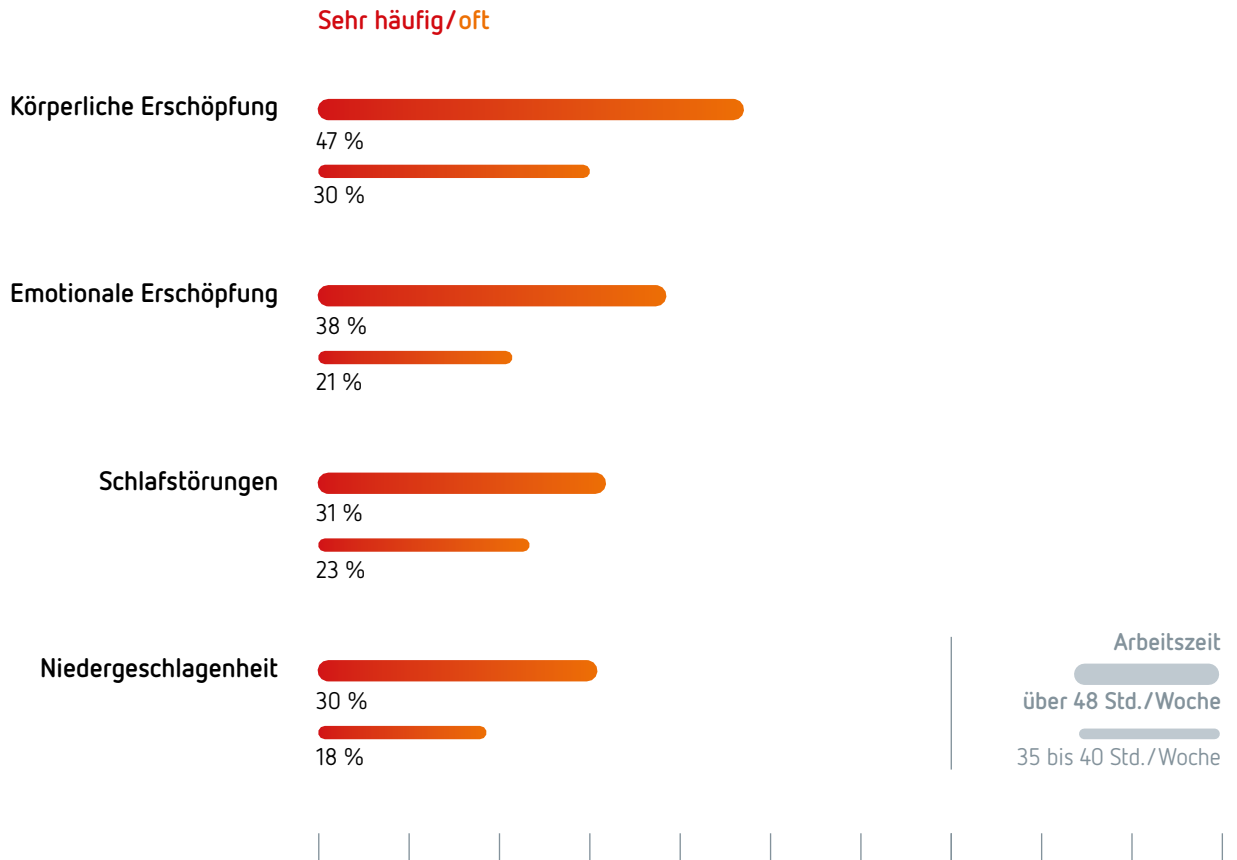
Der höchste Anteil überlanger Arbeitszeiten findet sich bei Beschäftigten in der Branche Verkehr und Lagerei, wo jede/r Vierte (23 Prozent) mehr als 48 Stunden arbeitet. Mit Blick auf das Anforderungsniveau zeigt sich, dass besonders bei hochkomplexen Tätigkeiten, für die in der Regel eine Hochschulausbildung erforderlich ist, überlang gearbeitet wird (20 Prozent).

¹ In der Befragung zum DGB-Index Gute Arbeit werden nur Beschäftigte berücksichtigt, die mindestens zehn Stunden pro Woche arbeiten. Personen mit einer geringeren Arbeitszeit sind im Datensatz nicht vertreten.

Beschäftigte, die überlange Arbeitszeiten von mehr als 48 Stunden pro Woche haben, sind häufiger von Beeinträchtigungen des Wohlbefindens und gesundheitlichen Beschwerden betroffen als Beschäftigte mit einer „normalen Vollzeit“ zwischen 35 und 40 Stunden (Abb. 3). Vor allem die Erschöpfung – sowohl auf körperlicher als auch auf emotionaler Ebene – ist in dieser Gruppe weit verbreitet. Nahezu die Hälfte aller Befragten (47 Prozent) mit sehr langen Arbeitszeiten gibt an, sich (sehr) häufig körperlich erschöpft zu fühlen. In der Vergleichsgruppe mit „normaler Vollzeit“ liegt der Wert bei 30 Prozent. Noch deutlicher ist der Unterschied hinsichtlich der emotionalen Erschöpfung. Beschäftigte mit überlangen Arbeitszeiten geben annähernd doppelt so häufig an, emotional erschöpft zu sein.

Abb. 3

Überlange Arbeitszeiten und gesundheitliche Beeinträchtigungen



Überlange Arbeitszeiten beeinträchtigen zudem die Erholungsfähigkeit der Betroffenen. Jede/r Dritte klagt über Schlafstörungen (31 Prozent) und empfindet häufig Niedergeschlagenheit (30 Prozent). Beide Beeinträchtigungen treten bei Beschäftigten mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 35 bis 40 Stunden deutlich seltener auf.

Wenn die Beschäftigten einen nachhaltigen Einfluss auf die Gestaltung ihrer Arbeitszeit haben, kann dies einen Schutz vor Überlastung durch lange Arbeitszeiten bedeuten. Eine solche Arbeitszeitsouveränität bleibt für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer jedoch ein Wunschtraum. Die Hälfte aller Befragten (49 Prozent) gibt an, die eigene Arbeitszeit gar nicht oder nur in geringem Maße beeinflussen zu können.

Arbeit und Erholung I: Verkürzung von Ruhezeiten

Beschäftigte, die häufig weniger als die gesetzlich vorgeschriebenen elf Stunden Ruhezeit zwischen Arbeitsende und -beginn haben, schätzen ihren Gesundheitszustand schlechter ein als diejenigen, die die Ruhezeit einhalten können. Das Risiko, unter Erschöpfungszuständen und Schlafstörungen zu leiden, ist bei Nicht-Einhaltung der Ruhezeit verdoppelt.

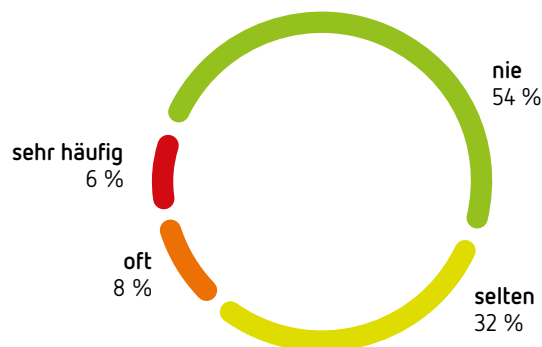
Für eine gesunde Arbeitsgestaltung ist es wichtig, dass Anstrengung und Erholung in einem ausgewogenen Verhältnis stehen. Der gesetzliche Arbeits- und Gesundheitsschutz sieht dafür regelmäßige Ruhepausen und Ruhezeiten vor. In § 5 Abs. 1 Arbeitszeitgesetz heißt es: „Die Arbeitnehmer müssen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben.“ In bestimmten Branchen und unter definierten Voraussetzungen darf die Ruhezeit jedoch auch unterschritten werden, sofern es dafür in einem bestimmten Zeitraum einen Ausgleich gibt.

Die Befragung zum DGB-Index Gute Arbeit zeigt, dass knapp die Hälfte (46 Prozent) aller Beschäftigten die elfstündige Ruhezeit zumindest gelegentlich unterschreitet (Abb. 4). Bei einem Drittel (32 Prozent) ist dies selten der Fall, bei acht Prozent oft und sechs Prozent berichten, dass sie sehr häufig nur über eine verkürzte Ruhezeit verfügen. Ob die Unterschreitung auf gesetzlicher Grundlage geschieht, lässt sich aus den Daten nicht ablesen. Ruhezeiten und damit die Möglichkeit, von der Arbeit abzuschalten, werden zunehmend durch die ständige Erreichbarkeit der Beschäftigten und die Grenzenlosigkeit des mobilen Arbeitens (jederzeit und an jedem Ort) beeinträchtigt.

Abb. 4

Verkürzte Ruhezeit

„Wie häufig kommt es vor, dass bei Ihnen zwischen dem Ende eines Arbeitstages und dem Start des nächsten Arbeitstages weniger als elf Stunden liegen?“



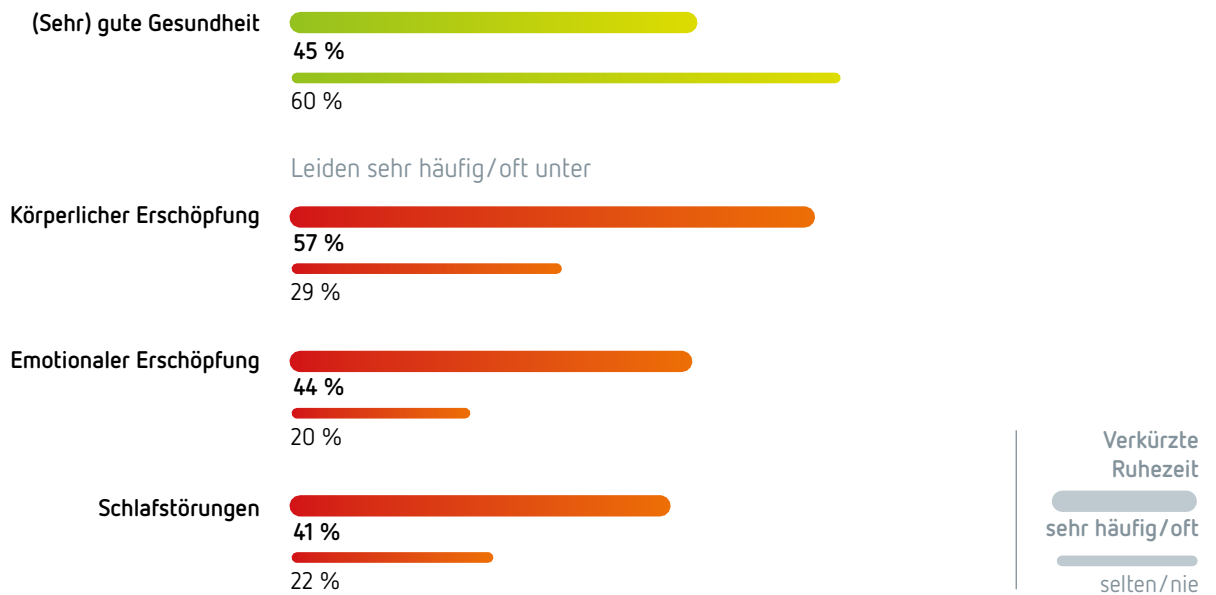
Besonders verbreitet sind verkürzte Ruhezeiten im Gastgewerbe (22 Prozent sehr häufig/oft), in der Branche Erziehung und Unterricht (19 Prozent) und im Gesundheitswesen (18 Prozent). Befristet Beschäftigte berichten häufiger über verkürzte Ruhezeiten (19 Prozent) als Unbefristete (12 Prozent).

Betrachtet man die Gruppe der Beschäftigten, die angeben, sehr häufig oder oft weniger als elf Stunden Ruhezeit zu haben, zeigen sich deutliche Zusammenhänge zum Gesundheitszustand (Abb. 5). Der Anteil derjenigen, die ihre Gesundheit als (sehr) gut beschreiben, liegt in der Gruppe mit verkürzten Ruhezeiten bei 45 Prozent. Dort, wo Ruhezeiten gar nicht oder nur selten verkürzt werden, geben 60 Prozent einen guten oder sehr guten Gesundheitszustand an.

Kurze Ruhezeiten stehen insbesondere im Zusammenhang mit Erschöpfungszuständen und Schlafstörungen. Diese Beeinträchtigungen sind in der Gruppe mit oftmals verkürzten Ruhezeiten jeweils doppelt so häufig wie in der Vergleichsgruppe.

Abb. 5

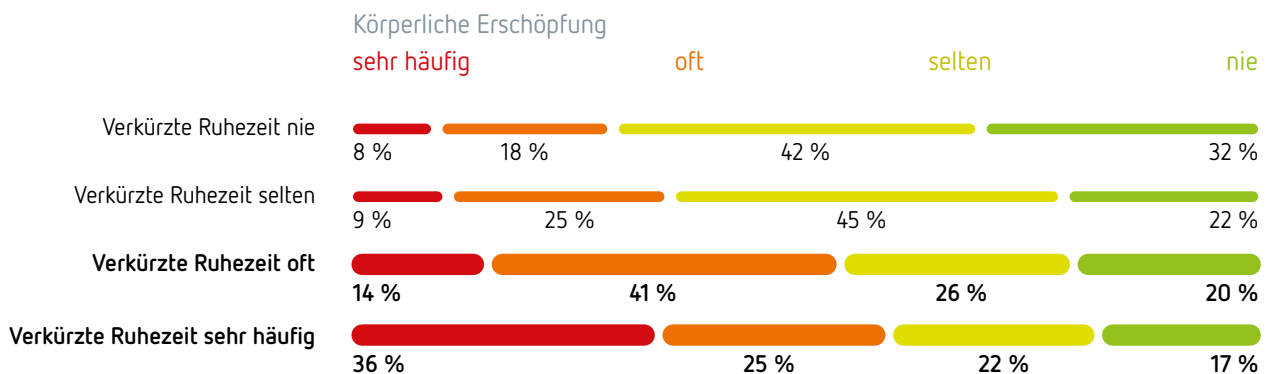
Verkürzte Ruhezeiten und gesundheitliche Beeinträchtigungen



An der Verbreitung körperlicher Erschöpfung zeigt sich ein klarer Zusammenhang zu verkürzten Ruhezeiten (Abb. 6). Während bei Beschäftigten, die immer über mindestens elf Stunden Ruhezeit verfügen, jede/r Vierte von körperlicher Erschöpfung berichtet, steigt der Anteil bei denen, die sehr häufig verkürzte Ruhezeiten haben, auf über 60 Prozent.

Abb. 6

Verkürzte Ruhezeiten und körperliche Erschöpfung



Körperliche und emotionale Erschöpfung können durch eine hohe Arbeitsbelastung entstehen. Zu einem gesundheitlichen Problem werden Erschöpfungszustände, wenn sie über einen längeren Zeitraum auftreten. Sie sind häufig mit Energielosigkeit, Müdigkeit und dem Gefühl der Niedergeschlagen-

heit verbunden. Die Erholungsmöglichkeiten sind eingeschränkt und den Betroffenen fehlt die Möglichkeit, die eigenen Ressourcen zu regenerieren. Damit steigt das Risiko für psychische und physische Erkrankungen. Im Arbeitskontext gelten Erschöpfungszustände als ein Anzeichen für das Burnout-Syndrom.

Arbeit und Erholung II: Reduzierung von Erholungspausen

Um die Gesundheit zu schützen, braucht es Unterbrechungen des Arbeitstages in Form von Erholungspausen. Diese werden jedoch häufig reduziert oder fallen ganz weg. Wenn der Arbeitsdruck hoch ist, gibt jede/r Zweite an, (sehr) oft Pausen zu reduzieren. Die Betroffenen schätzen ihre Gesundheit schlechter ein und berichten deutlich häufiger von Erschöpfung und Schlafstörungen.

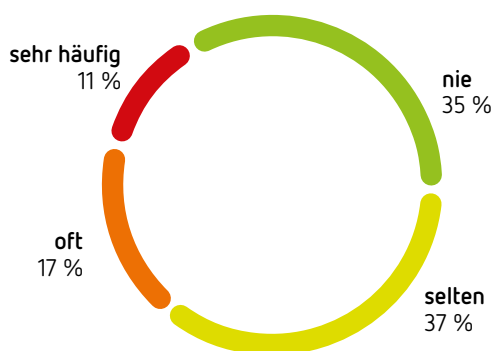
Wichtig für den Erhalt der Gesundheit sind neben den Erholungszeiten zwischen zwei Arbeitstagen auch die Pausen während der Arbeitszeit. Wer mehr als sechs Stunden arbeitet, hat ein gesetzliches Recht auf mindestens 30 Minuten Ruhepause (§ 4 Arbeitszeitgesetz). Bei Arbeitszeiten, die länger als neun Stunden dauern, sind mindestens 45 Minuten Pause zu machen.

Von einer Verkürzung oder dem kompletten Ausfall von Pausen sind zwei Drittel aller Befragten betroffen. Bei 28 Prozent ist dies sogar sehr häufig oder oft der Fall (Abb. 7). Die Reduzierung von Erholungspausen wird oftmals durch eine Überlastung in der Arbeit verursacht. Bei Beschäftigten, die die vorgegebene Arbeitsmenge nicht in der vorgesehenen Arbeitszeit schaffen können, gibt jede/r Zweite (49 Prozent) an, Pausen sehr häufig oder oft ausfallen zu lassen. Wo keine Überlastung vorliegt, liegt der Anteil bei einem Fünftel (21 Prozent).

Abb. 7

Verkürzte Erholungspausen

„Wie häufig kommt es vor, dass Sie Erholungspausen verkürzen oder ganz ausfallen lassen?“



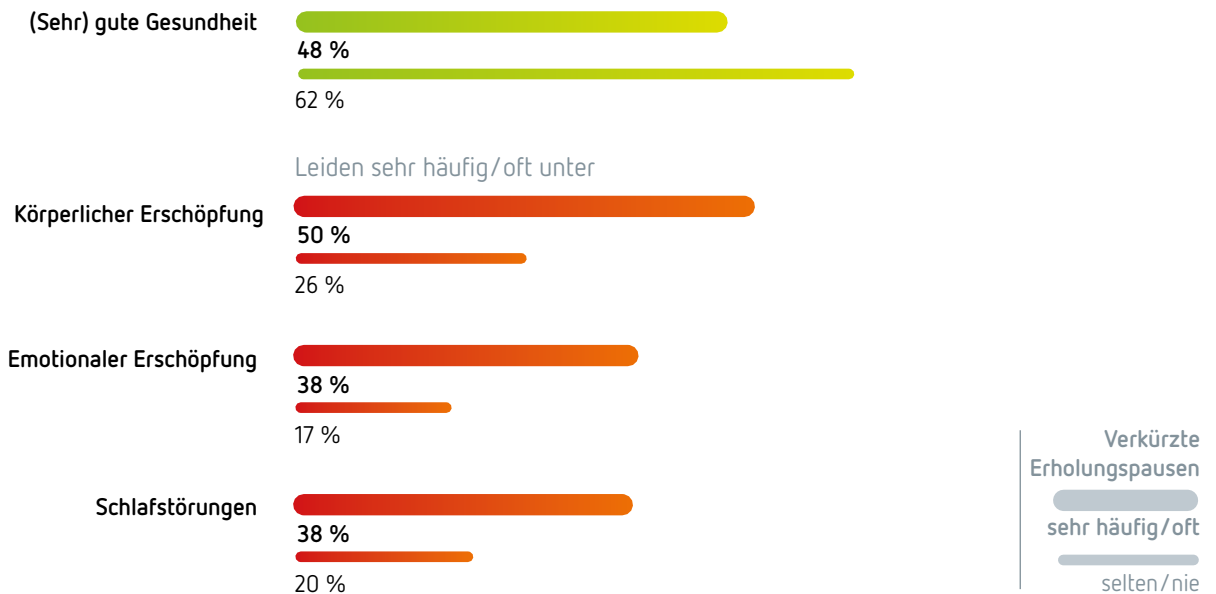
Die Branchen, in denen die Reduzierung von Pausen am weitesten verbreitet ist, sind Erziehung und Unterricht (45 Prozent), Gastgewerbe (44 Prozent) und das Gesundheitswesen (42 Prozent). Bei befristet Beschäftigten werden Pausen häufiger verkürzt (34 Prozent) als bei Unbefristeten (28 Prozent).

Die Verkürzung von Erholungspausen bedeutet – ähnlich wie die Unterschreitung der Ruhezeiten – eine Beeinträchtigung der Regenerationsmöglichkeiten der Beschäftigten. Die Zusammenhänge zu Gesundheit und Wohlbefinden sind deutlich erkennbar. Ähnlich wie bei den Ruhezeiten geht die Reduzierung von Pausen mit einer schlechteren Bewertung des Gesundheitszustands einher. Ohne Pausenausfall schätzen 62 Prozent der Befragten ihren Gesundheitszustand als (sehr) gut ein. In der Gruppe, die häufig Pausen verkürzt, liegt der Anteil bei 48 Prozent.

Noch deutlicher sind die Unterschiede beim Auftreten von Erschöpfungszuständen und Schlafstörungen. Für alle drei Beeinträchtigungen gilt, dass sie etwa doppelt so häufig berichtet werden, wenn es keine umfassende Erholung durch Pausen während des Arbeitstages gibt.

Abb. 8

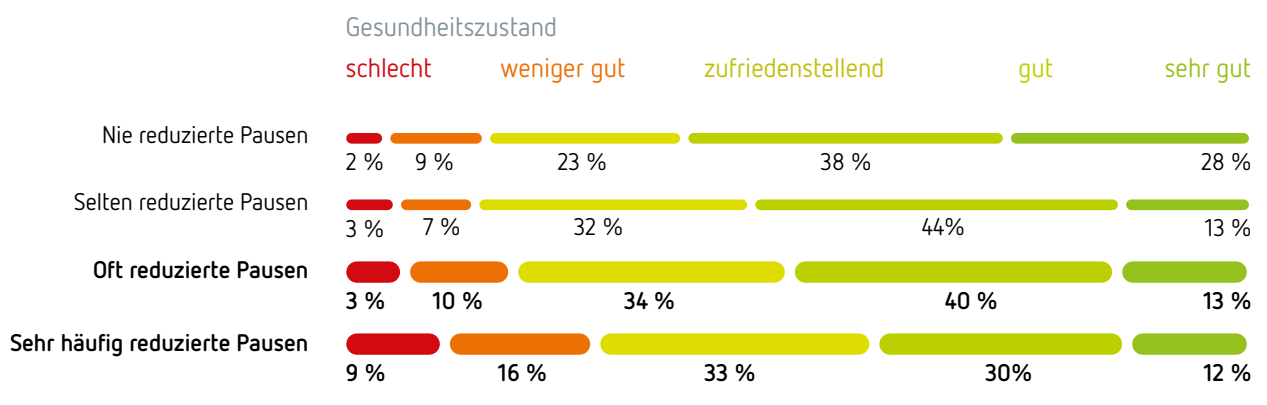
Verkürzte Erholungspausen und gesundheitliche Beeinträchtigungen



Je häufiger Erholungspausen reduziert werden, desto schlechter bewerten die Beschäftigten ihre Gesundheit (Abb. 8). Ohne Pausenreduzierung bewerten zwei Drittel (66 Prozent) ihren Gesundheitszustand als gut oder sehr gut. Beschäftigte, die sehr häufig Pausen reduzieren, geben lediglich zu 42 Prozent eine (sehr) gute Gesundheit an.

Abb. 9

Verkürzte Erholungspausen und Gesundheitszustand



Schlafstörungen bedeuten, dass der Körper sich nur unzureichend erholen kann. Kurzfristig führen sie zu Ermüdung sowie geringerer Leistungsfähigkeit. Fehler und (Arbeits-)Unfälle treten bei Schlafmangel häufiger auf. Mittel- und langfristig kann fehlender Schlaf aufgrund der eingeschränkten Erholungs-

fähigkeit schwerwiegende Auswirkungen auf die Gesundheit haben. Dauerhafter Schlafmangel schwächt das Immunsystem und erhöht das Risiko u.a. für psychische Störungen und Herz-Kreislauf-Erkrankungen. Auch der Stoffwechsel wird beeinträchtigt. Übergewicht und Diabetes können die Folge sein.

Stress durch Personalmangel

Arbeitsstress entsteht oft dadurch, dass für eine Aufgabe zu wenig Personal vorhanden ist. Wenn Personalknappheit zur Regel wird, zeigen sich deutliche Zusammenhänge zum Gesundheitszustand. Die Betroffenen berichten wesentlich häufiger von Erschöpfung. Personalbedingte Mehrbelastung ist zudem häufiger mit Rückenschmerzen verbunden.

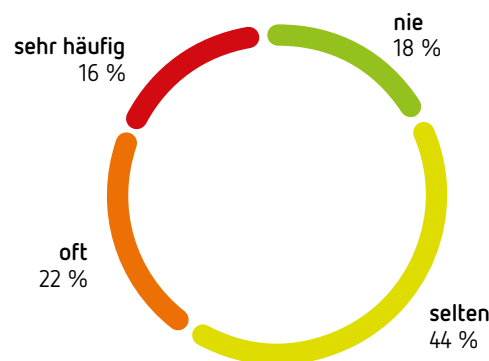
Eine gesundheitsförderliche Arbeits- und Personalplanung hat dafür zu sorgen, dass für die zu bewältigenden Arbeitsaufgaben genügend Beschäftigte zur Verfügung stehen. Personalknappheit, die nicht durch Vertretungslösungen oder eine Anpassung der Aufgaben aufgefangen wird, führt zu einer Mehrbelastung der verbliebenen Kolleginnen und Kollegen. Häufige Auswirkungen sind ein verstärkter Zeitdruck bei der Arbeit und verlängerte Arbeitszeiten.

Mehr als 80 Prozent der Befragten kennen Mehrbelastung aufgrund von Personalknappheit aus ihrer Arbeit (Abb. 10). Bei 38 Prozent der Befragten tritt diese Situation sehr häufig oder oft auf. Bei 44 Prozent ist es selten der Fall, 18 Prozent sind nie betroffen.

Abb. 10

Mehrbelastung durch Personalmangel

„Wie häufig kommt es vor, dass Sie wegen fehlendem Personal eine höhere Arbeitsmenge abarbeiten oder länger arbeiten müssen?“



Häufiger Personalmangel wird aus allen Branchen berichtet. Überdurchschnittlich oft ist diese Mehrbelastung in den Branchen Erziehung und Unterricht (47 Prozent sehr häufig/oft), im Gastgewerbe (46 Prozent) sowie im Gesundheitswesen (44 Prozent).

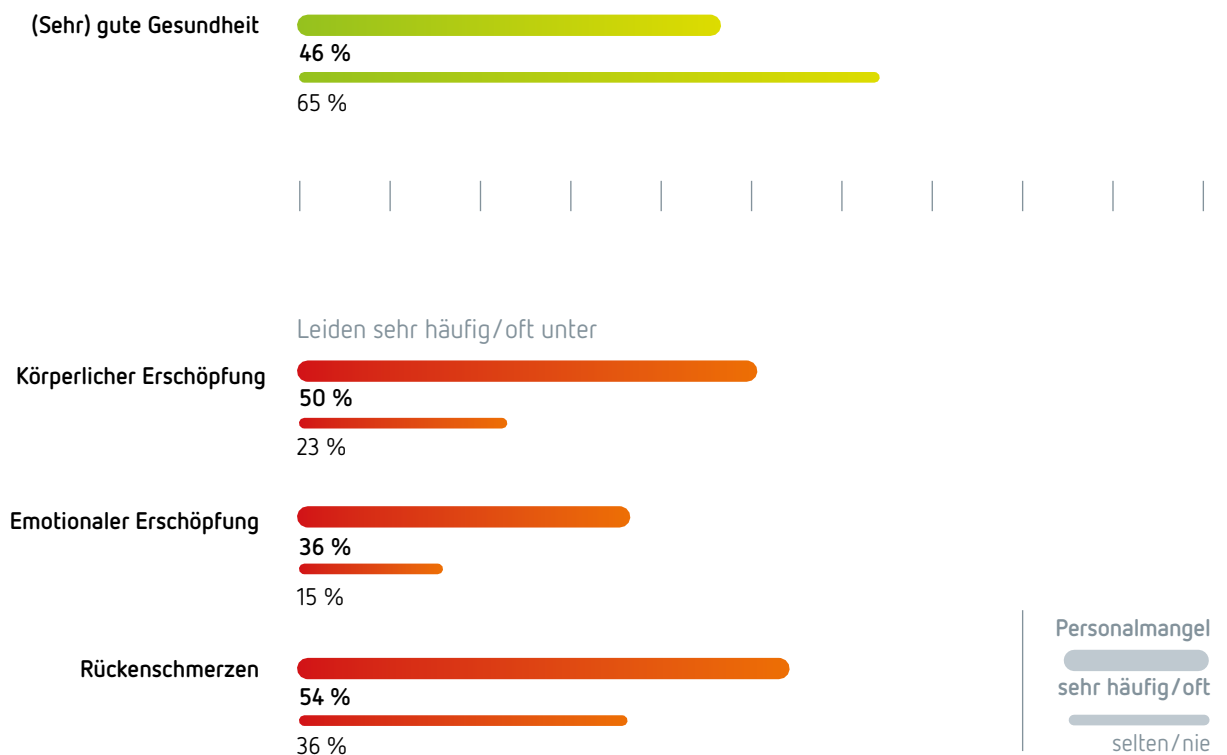
Wo Mehrbelastung aufgrund von Personalmangel häufiger auftritt, bewerten Beschäftigte ihren Gesundheitszustand schlechter (Abb. 11). Der Anteil mit guter Gesundheit liegt dort bei 46 Prozent. In der Gruppe der Beschäftigten, die nicht von personalbedingter Mehrbelastung betroffen sind, geben zwei Drittel (65 Prozent) einen guten Gesundheitszustand an.

Ein sehr deutlicher Zusammenhang zeigt sich auch zwischen Personalmangel und körperlicher sowie emotionaler Erschöpfung. Der Anteil derjenigen, die häufig erschöpft sind, ist jeweils mehr als doppelt so hoch, wenn Personalknappheit zu Mehrarbeit führt. Bei körperlicher Erschöpfung betrifft das in dieser Gruppe jede/n Zweite(n) (50 Prozent vs. 23 Prozent in der Vergleichsgruppe). Emotionale Erschöpfung tritt häufig bei 36 Prozent auf (vs. 15 Prozent in der Gruppe ohne Mehrbelastung).

Stärkere Belastungen aufgrund von Personalknappheit gehen darüber hinaus mit häufigeren Rückenschmerzen einher. Von allen Befragten geben 43 Prozent an, sehr häufig (19 Prozent) oder oft (24 Prozent) unter Rückenschmerzen zu leiden. In der Gruppe mit personalbedingter Mehrbelastung steigt dieser Anteil auf 54 Prozent. Deutlich seltener sind Rückenprobleme, wenn kein Personalmangel besteht. Hier sind 36 Prozent betroffen.

Abb. 11

Personalbedingte Mehrbelastung und Gesundheit



Personalmangel stellt nicht nur eine gesundheitliche Belastung der Beschäftigten dar. Er geht auch **zu Lasten der Qualität**, wenn aufgrund von Arbeitsüberlastung wichtige Tätigkeiten gar nicht oder nicht mit der gebotenen Sorgfalt ausgeführt werden können. Besonders weit reichende Auswirkungen hat dies z.B. im Pflegebereich, wo

durch eine personelle Unterbesetzung die Gesundheit und die Sicherheit der Patientinnen und Patienten gefährdet werden. Die Festlegung von bedarfsgerechten Personaluntergrenzen ist eine zentrale Voraussetzung, um das Risiko von Qualitätsverlusten zu vermeiden – in der Pflege, aber auch in vielen anderen Tätigkeitsfeldern.

Immer mehr in der gleichen Zeit: Arbeitsverdichtung

Mehr als die Hälfte der Befragten nimmt eine Intensivierung ihrer Arbeit wahr. Ein Drittel erlebt eine Arbeitsverdichtung sogar in (sehr) hohem Maß. Der steigende Arbeitsdruck ist mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen verbunden. Erschöpfung und Niedergeschlagenheit, aber auch Rückenschmerzen treten bei den Betroffenen deutlich häufiger auf.

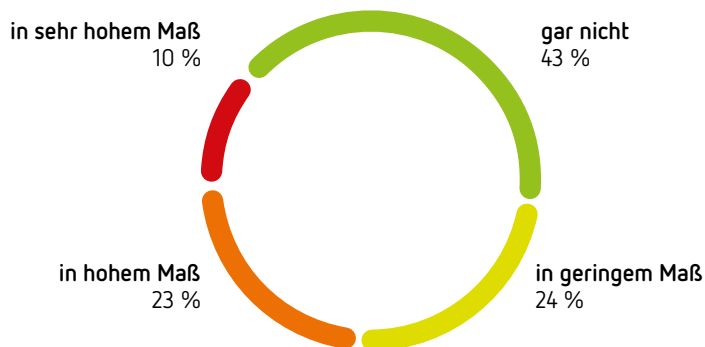
In der gleichen Arbeitszeit mehr Arbeit erledigen zu müssen, bedeutet eine Verdichtung bzw. Intensivierung der Tätigkeit. Das ist für Beschäftigte vor allem dann problematisch, wenn sie ohnehin bereits an der Grenze der Belastung gearbeitet haben. Dennoch wird in vielen Unternehmen weiter an der Leistungsspirale gedreht.

Der Eindruck, dass die eigene Arbeitslast im vorangegangenen Jahr gestiegen ist, wird von 57 Prozent aller Befragten geteilt (Abb. 12). Zehn Prozent beschreiben eine Verdichtung in sehr hohem Maß. Ein Viertel (23 Prozent) gibt an, dass sie in hohem Maß mehr leisten müssen. Für ein weiteres Viertel (24 Prozent) gilt dies in geringem Maß. 43 Prozent haben bei ihrer Arbeit in den letzten zwölf Monaten keine Intensivierung erlebt.

Abb. 12

Arbeitsverdichtung

„Haben Sie den Eindruck, dass Sie in den letzten 12 Monaten mehr Arbeit in der gleichen Zeit als vorher schaffen müssen?“



Arbeitsverdichtung in hohem oder sehr hohem Maß wird von einem Drittel aller Befragten berichtet. Die Branche mit dem höchsten Anteil sind die Finanz- und Versicherungsdienstleistungen. Hier haben 44 Prozent in (sehr) hohem Maß den Eindruck, mehr Arbeit in der gleichen Zeit leisten zu müssen. Ebenfalls über dem Durchschnitt liegt mit 42 Prozent der Bereich „sonstiges verarbeitendes Gewerbe“ (v.a. Beschäftigte in der Nahrungs- und Futtermittelherstellung). Im Gesundheitswesen liegt der Anteil bei 41 Prozent. Beschäftigte, die in hohem Maß mit digitalen Arbeitsmitteln arbeiten, nehmen häufiger eine Verdichtung wahr (37 Prozent) als Beschäftigte, die ihre Arbeit als gar nicht oder nur in geringem Maße digitalisiert beschreiben (29 Prozent).

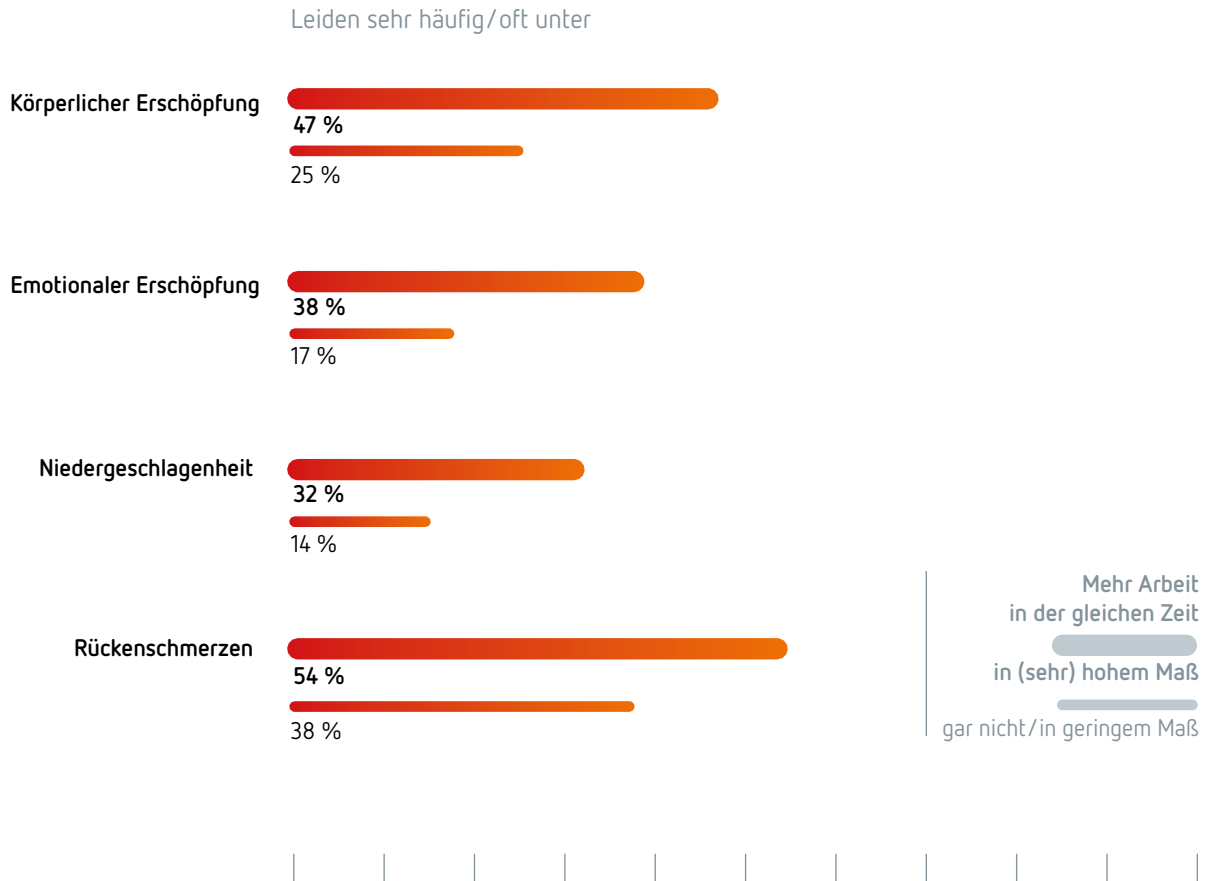
Die **Arbeitsintensität** wird durch das Verhältnis von Arbeitszeit, zu bewältigender Arbeitsmenge und geforderter Arbeitsqualität bestimmt. Wenn diese Faktoren in einem Missverhältnis stehen, z.B. weil die quantitativen Anforderungen in der zur Verfügung stehenden Zeit nicht zu bewältigen sind, geraten

die Beschäftigten unter Druck. Darauf wird häufig mit einem erhöhten Arbeitstempo oder verlängerten Arbeitszeiten reagiert. Besteht diese Situation über einen längeren Zeitraum, steigt das Stressniveau und damit das Risiko für psychische und psychosomatische Erkrankungen.

Wer bei seiner Arbeit in (sehr) hohem Maß eine Verdichtung erlebt, berichtet deutlich häufiger von Erschöpfungszuständen als Beschäftigte, die gar nicht oder nur in geringem Maß mehr Arbeit in der gleichen Zeit leisten müssen (Abb. 13). Das gilt für körperliche Erschöpfung, die von der Hälfte der Befragten mit Arbeitsverdichtung (47 Prozent) angegeben wird – und damit doppelt so häufig wie in der Vergleichsgruppe (25 Prozent). Es zeigt sich aber auch hinsichtlich emotionaler Erschöpfung, die von 38 Prozent derjenigen berichtet wird, die eine Intensivierung wahrnehmen (Vergleichsgruppe: 17 Prozent). Auch das Gefühl von Niedergeschlagenheit tritt bei starker Arbeitsverdichtung häufiger auf (32 vs. 14 Prozent).

Abb. 13

Arbeitsverdichtung und gesundheitliche Beschwerden



Der Zusammenhang zwischen Arbeitsverdichtung und Rückenschmerzen ist ähnlich ausgeprägt wie im Fall von Mehrbelastung durch Personalknappheit. Mehr als die Hälfte der Befragten mit Arbeitsverdichtung (54 Prozent) leiden sehr häufig oder oft an Rückenschmerzen. Liegt keine Verdichtung vor, beträgt der Anteil 38 Prozent.

Körperliche Belastung I: Schweres Heben, Tragen, Stemmen

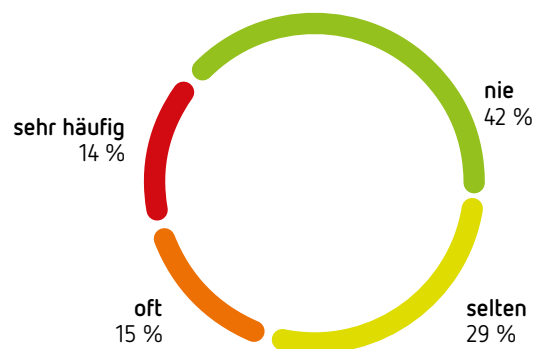
Auch in der modernen Arbeitswelt wird körperlich schwere Arbeit geleistet. Für nahezu jede/n dritte/n Befragte/n ist schweres Heben, Tragen oder Stemmen Teil der täglichen Arbeit. Wer körperlich schwer arbeitet, leidet deutlich häufiger an Rücken- sowie Gelenk- und Gliederschmerzen. Nur jede/r Vierte geht davon aus, die Tätigkeit bis zur Rente durchhalten zu können.

Die Digitalisierung der Arbeit soll Beschäftigte z.B. durch den Einsatz von Robotern und Assistenzsystemen von körperlich belastenden Tätigkeiten befreien. Diese Erleichterung ist bei vielen Beschäftigten jedoch noch nicht angekommen. Körperlich schwere Arbeit bleibt ein prägender Bestandteil vieler Tätigkeiten (Abb. 14). 29 Prozent aller Befragten geben an, dass sie bei ihrer Arbeit sehr häufig (14 Prozent) oder oft (15 Prozent) schwere Lasten bewegen müssen. Bei 29 Prozent ist dies selten der Fall, 42 Prozent üben keine schweren körperlichen Tätigkeiten aus. Körperlich schwere Arbeit wird von Männern (31 Prozent) und Frauen (26 Prozent) in einem ähnlichen Umfang ausgeübt.

Abb. 14

Körperlich schwere Arbeit

„Wie häufig kommt es vor, dass Sie körperlich schwer arbeiten müssen, z.B. schwer heben, tragen oder stemmen?“



Auf Branchenebene weisen die Beschäftigten des Baugewerbes den höchsten Anteil körperlich schwerer Arbeit auf: Zwei Drittel (64 Prozent) geben an, (sehr) häufig schwere Lasten heben, tragen oder stemmen zu müssen. Ebenfalls überdurchschnittlich belastet sind Beschäftigte im Gastgewerbe (45 Prozent) sowie in der Metallherstellung und -bearbeitung (43 Prozent). In der Leiharbeit ist körperlich schwere Arbeit verbreiteter (34 Prozent) als bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die keiner Leiharbeit nachgehen (29 Prozent). Beschäftigte, die in hohem Maß mit digitalen Arbeitsmitteln arbeiten, weisen unterdurchschnittliche körperliche Anforderungen auf (19 Prozent).

In einer **Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit 2018 mit dem Titel „Körperlich harte Arbeit“** wurden verschiedene Ausprägungen schwerer körperlicher Arbeit erhoben. Besonders verbreitet war das Heben, Tragen oder Umsetzen von Lasten (27 Prozent). An zweiter Stelle folgte der Einsatz starker Kräfte, die den ganzen

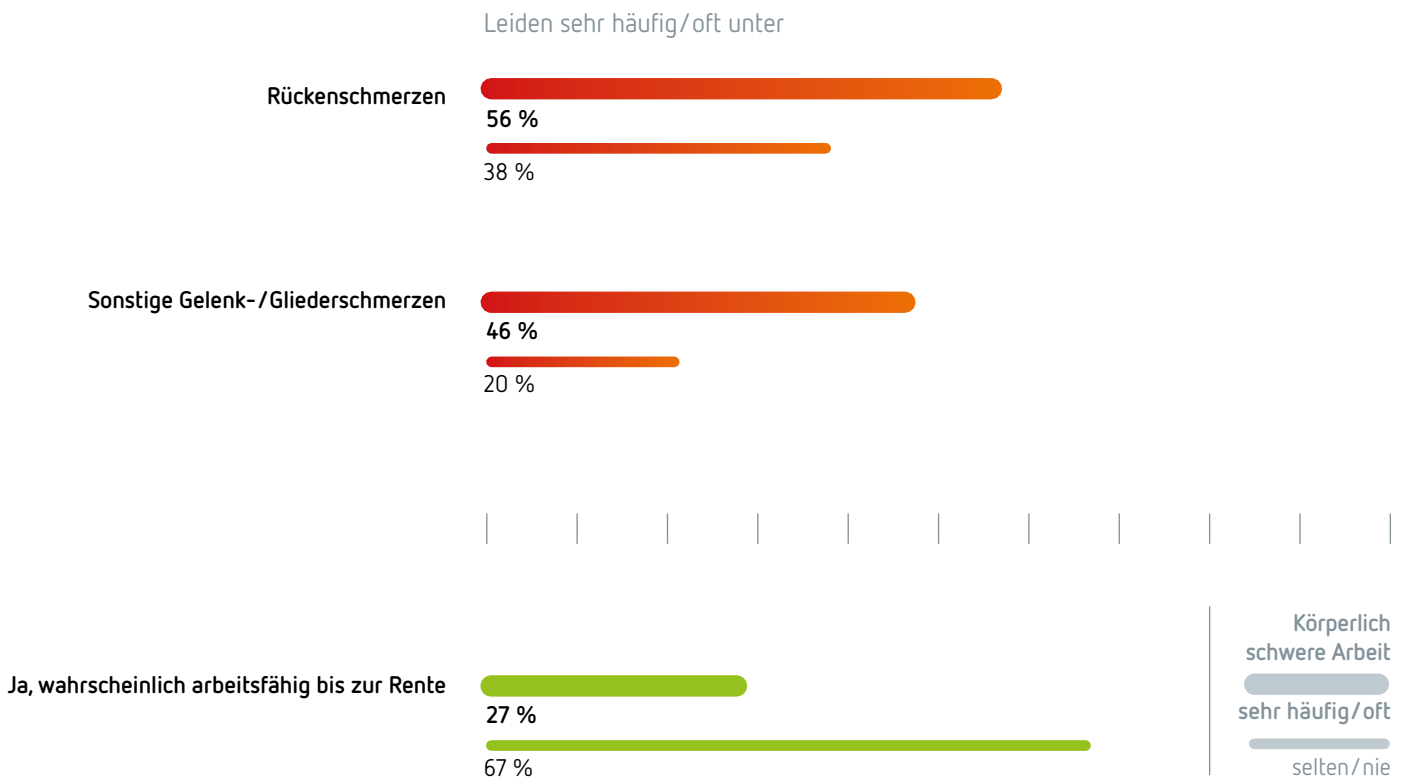
Körper beanspruchen (22 Prozent). 19 Prozent der Befragten hatten (sehr) häufig Lasten zu halten, für 17 Prozent gehörte das Ziehen oder Schieben von Lasten über mehr als fünf Meter dazu (Mehrfachnennungen). Die Sonderauswertung steht zum Download bereit unter: <https://index-gute-arbeit.dgb.de/-/CUA>

Wer regelmäßig körperlich schwere Arbeit leistet, leidet häufiger an Schmerzen im Muskel-Skelett-Apparat. In der Gruppe der körperlich schwer Arbeitenden berichtet mehr als jede/r Zweite (56 Prozent) von (sehr) häufigen Rückenschmerzen (Abb. 15). In der Vergleichsgruppe liegt der Wert bei 38 Prozent.

Noch deutlicher sind die Unterschiede bei sonstigen Gelenk-/oder Gliederschmerzen. Von den Beschäftigten mit häufiger körperlich schwerer Arbeit ist fast die Hälfte betroffen (46 Prozent). In der Gruppe der körperlich weniger Belasteten ist dagegen nur jede/r Fünfte betroffen.

Abb. 15

Körperlich schwere Arbeit und gesundheitliche Beschwerden



Auffällig ist: Die Belastung durch körperlich schwere Arbeit hat einen starken Effekt auf die Einschätzung der zukünftigen Arbeitsfähigkeit. 50 Prozent von allen Befragten gehen davon aus, dass sie ihre Tätigkeit bis zum Erreichen des gesetzlichen Rentenalters ausüben können. Dort, wo selten oder nie körperlich schwere Arbeit geleistet wird, steigt der Anteil auf zwei Drittel (67 Prozent). In der Gruppe derjenigen, die häufig schwere körperliche Arbeit leisten, rechnet nur jede/r Vierte (27 Prozent) damit, bis zur Rente durchhalten zu können.

Rückenschmerzen können unterschiedliche Ursachen haben. Physische Risikofaktoren bei der Arbeit sind z.B. das Heben und Tragen von schweren Lasten bzw. das Arbeiten in extremer Beugehaltung. Wenn über einen längeren Zeitraum so gearbeitet wird, können Wirbelsäulenschäden entstehen. Aber

auch psychosoziale Belastungen in der Arbeit, z.B. durch Stress, Überlastung, soziale Konflikte und Gratifikationskrisen erhöhen das Risiko für Rückenschmerzen. Wirbelsäulenerkrankungen aufgrund von schweren körperlichen Belastungen können als Berufskrankheit anerkannt werden.

Körperliche Belastung II: Arbeiten in ungünstiger Körperhaltung

Belastende Körperhaltungen sind in der Arbeitswelt weit verbreitet. Wer lange stehen oder sitzen muss, in der Hocke, im Knien oder über Kopf arbeitet, hat ein erhöhtes Risiko, an Rückenschmerzen zu leiden. Davon ist mehr als die Hälfte (56 Prozent) derjenigen betroffen, die häufig ungünstige Körperhaltungen einnehmen müssen.

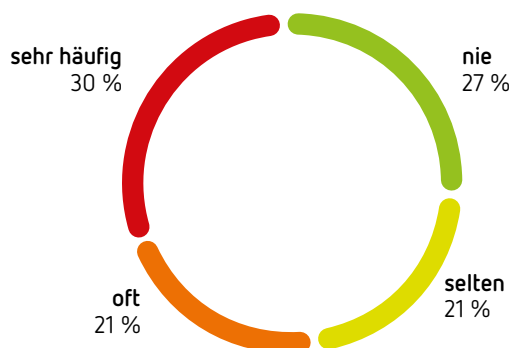
Viele berufliche Tätigkeiten werden in Positionen ausgeübt, die der Gesundheit nicht förderlich sind. Wer häufig im Knien oder in der Hocke arbeitet, ist ebenso besonderen Belastungen ausgesetzt wie Beschäftigte, die durch langanhaltendes Sitzen oder Stehen eine bewegungsarme Tätigkeit ausüben.

Die Hälfte aller Befragten gibt an, sehr häufig (30 Prozent) oder oft (21 Prozent) in ungünstigen Körperhaltungen arbeiten zu müssen. Für 21 Prozent ist dies selten der Fall, 27 Prozent sind von dieser Belastungsart gar nicht betroffen.

Abb. 16

Ungünstige Körperhaltungen bei der Arbeit

„Wie häufig kommt es vor, dass Sie bei Ihrer Arbeit eine ungünstige Körperhaltung einnehmen müssen, z.B. Arbeiten in der Hocke, im Knien, Arbeiten über Kopf, langanhaltendes Stehen oder Sitzen?“



Ähnlich wie bei der körperlich schweren Arbeit sind ungünstige Körperhaltungen bei der Arbeit im Baugewerbe am weitesten verbreitet: Drei Viertel (74 Prozent) der Befragten arbeiten (sehr) häufig in einer ungünstigen Haltung. Ebenfalls über dem Durchschnitt liegen die „sonstigen Dienstleistungen“ (z.B. Wäscherei und chemische Reinigung, Friseur- und Kosmetiksalons) mit 68 Prozent sowie „sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen“ mit 63 Prozent (hier sind v.a. die Gebäudereinigung sowie der Garten- und Landschaftsbau vertreten). Ungünstige Körperhaltungen kommen bei Beschäftigten in Leiharbeit deutlich häufiger vor (65 Prozent) als bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die nicht in Leiharbeit tätig sind (52 Prozent).

Die Sonderauswertung „Körperliche harte Arbeit“ aus dem Jahr 2018 gibt einen Überblick über die Verbreitung unterschiedlicher Formen von **ungünstigen Körperhaltungen**. Am häufigsten wurde langanhaltende Arbeit im Stehen benannt (37 Prozent), gefolgt vom Arbeiten in gebückter oder vorgeneigter Haltung (31 Prozent) und dem lange währenden

Sitzen (27 Prozent). 19 Prozent der Befragten arbeiteten häufig in der Hocke oder im Knien, 17 Prozent erledigten (sehr) häufig Arbeiten über Schulterhöhe oder dem Kopf (Mehrfachnennungen). Ausführliche Informationen finden sich in der Sonderauswertung, die hier zum Download bereitsteht: <https://index-gute-arbeit.dgb.de/-/CUA>

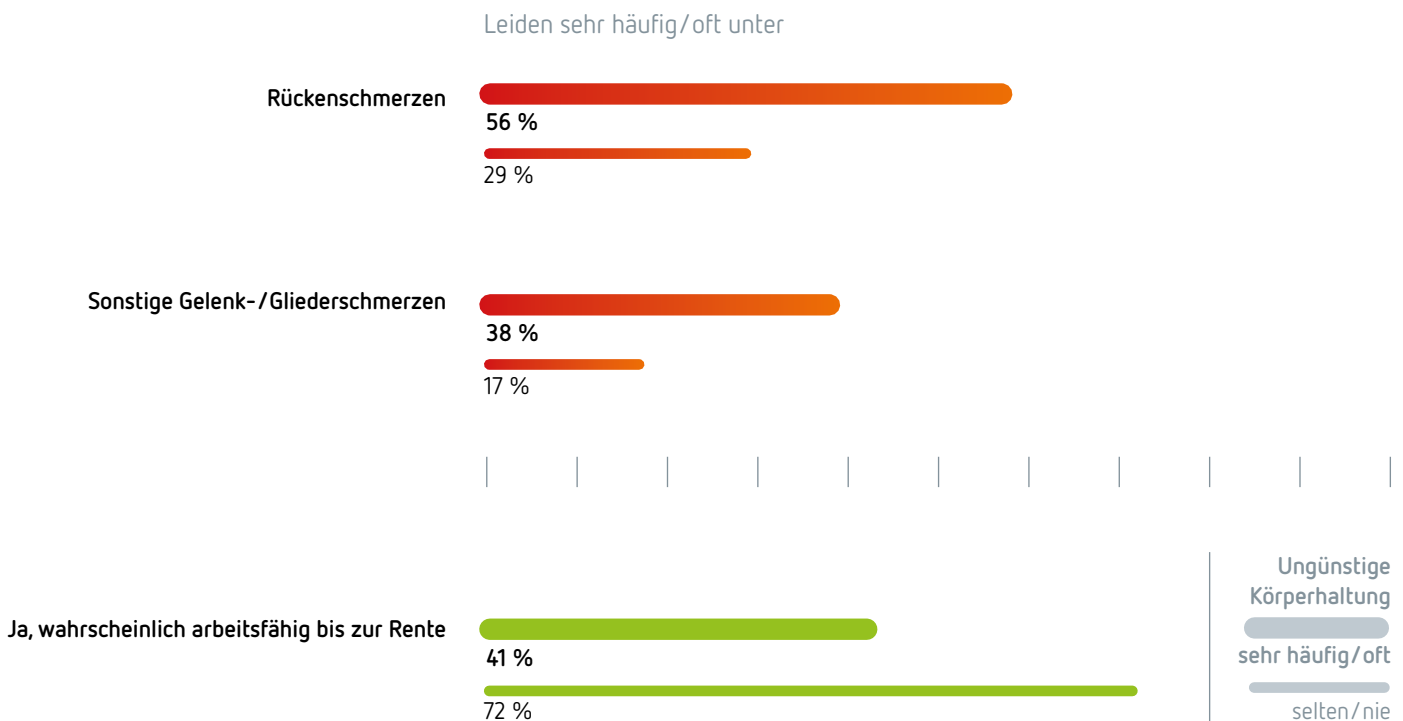
Beschäftigte, die häufig in ungünstigen Körperhaltungen arbeiten, bewerten ihren Gesundheitszustand schlechter als die Vergleichsgruppe. 50 Prozent geben einen guten Gesundheitszustand an. Ohne ungünstige Haltungen bei der Arbeit sind es zwei Drittel (66 Prozent).

Mit Blick auf einzelne Beschwerden zeigen sich starke Zusammenhänge zwischen ungünstigen Körperhaltungen und Muskel-Skelett-Problemen (Abb. 17). Deutlich erhöht ist der Anteil der Befragten mit Rückenschmerzen. Bei häufig belastender Körperhaltung geben 56 Prozent der Befragten an, sehr häufig oder oft unter Rückenschmerzen zu leiden. Das sind etwa doppelt so viel Betroffene wie in der Vergleichsgruppe, die selten oder nie in ungünstigen Haltungen arbeiten muss.

Ähnlich sind die Zusammenhänge zu sonstigen Gelenk- oder Gliederschmerzen. 38 Prozent sind davon sehr häufig oder oft betroffen, wenn häufig ungünstige Körperhaltungen einzunehmen sind. Ohne diese Belastung geben 17 Prozent entsprechende Probleme an.

Abb. 17

Ungünstige Körperhaltungen und gesundheitliche Beschwerden



Ein deutlicher Zusammenhang zeigt sich auch mit der voraussichtlichen Entwicklung der zukünftigen Arbeitsfähigkeit. In der Gruppe der Befragten, die selten oder nie in ungünstigen Körperhaltungen arbeiten, gehen drei Viertel davon aus, ihre Tätigkeit bis zum Rentenalter weiter ausüben zu können. Bei denen, die häufig belastende Haltungen einnehmen müssen, überwiegt eine pessimistische Haltung. Nur eine Minderheit (41 Prozent) rechnet damit, unter diesen Bedingungen bis zur Rente arbeiten zu können.

Wertschätzung fördert die Gesundheit

Die Wertschätzung der eigenen Arbeit durch Vorgesetzte zeigt einen deutlichen Zusammenhang mit der Gesundheit. Der Gesundheitszustand wird deutlich besser eingeschätzt, wenn Befragte diese Form von Anerkennung erleben. Fehlt die Wertschätzung, treten Erschöpfung und Niedergeschlagenheit wesentlich häufiger auf.

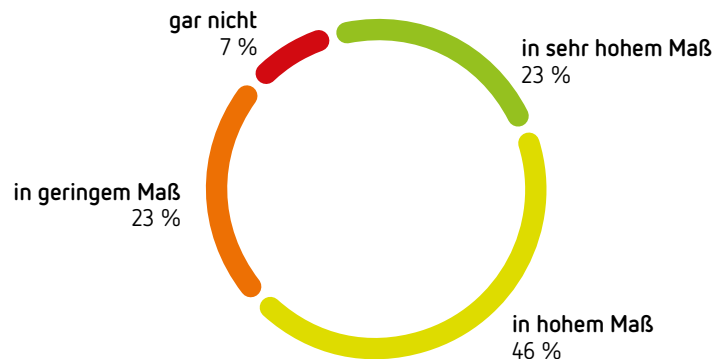
Das Betriebsklima wird durch die sozialen Beziehungen der Kolleginnen und Kollegen untereinander, aber auch durch das Führungsverhalten der Vorgesetzten geprägt. Dabei ist die Wertschätzung, die Beschäftigte für ihr Engagement und ihre Arbeit durch Vorgesetzte erfahren, eine wichtige Komponente. Gute Arbeit ist auch durch wertschätzende und unterstützende Kommunikation und Interaktion mit den Vorgesetzten charakterisiert.

Zwei Drittel der Befragten erfahren Wertschätzung durch ihre Vorgesetzten in (sehr) hohem Maß (Abb. 18). Bei einem Drittel (30 Prozent) fehlt diese Form der Anerkennung völlig (7 Prozent) oder ist nur in geringem Maß vorhanden (23 Prozent).

Abb. 18

Wertschätzung durch Vorgesetzte

„Inwieweit bringt Ihr Vorgesetzter bzw. Ihre Vorgesetzte Ihnen persönlich Wertschätzung entgegen?“



Überdurchschnittlich häufig kommt fehlende Wertschätzung in der Chemiebranche (39 Prozent gar nicht/in geringem Maß), der Metallerzeugung und -bearbeitung (38 Prozent) und dem Handel (38 Prozent) vor. Besonders stark betroffen sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Leiharbeit, wo 45 Prozent der Befragten von mangelnder Wertschätzung berichten.

Wertschätzung gilt als eine wichtige gesundheitliche Ressource. Sie kann sowohl in Form von Lob und Anerkennung geäußert werden, als auch materiell, etwa durch das Einkommen, einen Bonus oder eine Beförderung. Diese verschiedenen Formen der Anerkennung werden auch als „Gratifikationen“ bezeichnet. Wo sie

fehlen, kann es bei Beschäftigten zu einer „beruflichen Gratifikationskrise“ kommen, d.h. zu einem Gefühl der Ungerechtigkeit, das als psychosozialer Stressor wirkt. Zahlreiche Studien konnten zeigen, dass Gratifikationskrisen das Risiko für Herz-Kreislauf-Erkrankungen und psychische Störungen (Burnout, Depressionen) erhöhen.

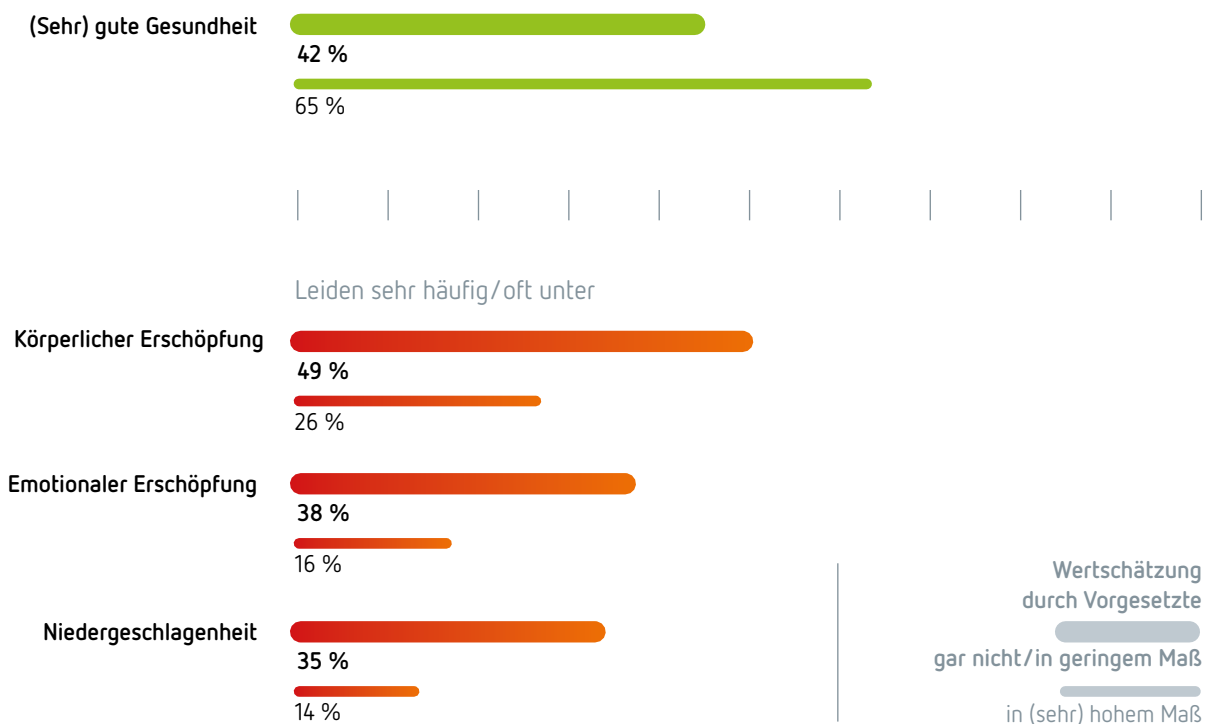
Ein deutlicher Effekt fehlender Wertschätzung zeigt sich bei der Bewertung des eigenen Gesundheitszustands. Wenn Vorgesetzte Anerkennung in hohem Maße zum Ausdruck bringen, bewerten zwei Drittel der Befragten ihren Gesundheitszustand als gut oder sehr gut (Abb. 19). Fehlt diese Wertschätzung völlig oder ist nur in geringem Maße vorhanden, wird die subjektive Gesundheit schlechter wahrgenommen. In dieser Gruppe geben lediglich 42 Prozent eine gute Gesundheit an.

Auch körperliche und emotionale Erschöpfung sind eng mit der Ausgestaltung der Führungskultur verbunden. Bei fehlender Wertschätzung fühlt sich die Hälfte der Befragten (49 Prozent) häufig körperlich erschöpft. Ist Anerkennung durch Vorgesetzte vorhanden, wird körperliche Erschöpfung von einem Viertel (26 Prozent) der Befragten berichtet.

Noch deutlicher ist der Unterschied zwischen den beiden Gruppen, wenn man die emotionale Erschöpfung oder das Gefühl der Niedergeschlagenheit betrachtet. Hier liegen jeweils mehr als zwanzig Prozentpunkte zwischen den Befragten mit und denen ohne Wertschätzung.

Abb. 19

Wertschätzung und Gesundheit



Wertschätzung durch Vorgesetzte kann – ähnlich wie andere soziale Aspekte (Beteiligung, Transparenz, Unterstützung) – eine gesundheitsförderliche Ressource sein. Sie kann dazu beitragen, die Wirkung belastender Bedingungen abzumildern. Wenn die Ressource nicht vorhanden ist, kann dies zu einer eigenständigen Belastungsquelle werden. Auch das Betriebsklima und die Führungskultur in einer Organisation sind wichtige Bestandteile gesunder Arbeitsbedingungen.

Mehrfachbelastung

Die Mehrheit der Befragten ist bei ihrer Arbeit verschiedenen Belastungsarten ausgesetzt. Der gesundheitliche Effekt wird dadurch verstärkt. Je mehr belastende Faktoren auftreten, desto schlechter bewerten die Betroffenen ihren Gesundheitszustand. Wenn keiner der hier betrachteten Belastungsfaktoren auftritt, geben drei Viertel einen guten Gesundheitszustand an. Sind fünf oder mehr Belastungen gegeben, weist nur noch jede/r Dritte eine gute Gesundheit auf.

Die Auswertung hat sich bislang auf die Zusammenhänge zwischen einzelnen Belastungsarten und gesundheitlichen Beeinträchtigungen beschränkt. Die Zusammenhänge weisen auf gesundheitliche Risiken hin, die mit den einzelnen Belastungsfaktoren verbunden sind. Tatsächlich sind viele Beschäftigte bei ihrer Arbeit jedoch mehr als nur einer Belastung ausgesetzt.

Eine Häufung von Belastungen lässt sich auch anhand der acht Merkmale der Arbeitsbedingungen zeigen, die zuvor einzeln betrachtet wurden. Dabei geht es um körperliche und psychische Belastungsfaktoren, eingeschränkte Erholungszeiten und fehlende Wertschätzung². Während 16 Prozent der Befragten angeben, bei ihrer Arbeit keinen der genannten Belastungsfaktoren zu haben, geben 22 Prozent jeweils nur eine der Belastungen an (Tab. 1).

Tab. 1:

Verbreitung von Mehrfachbelastung

Kein Belastungsfaktor	16 %
Ein Belastungsfaktor	22 %
Zwei Belastungsfaktoren	23 %
Drei Belastungsfaktoren	16 %
Vier Belastungsfaktoren	11 %
Fünf bis acht Belastungsfaktoren	12 %

Das bedeutet, dass mehr als 60 Prozent der Befragten mindestens zwei Faktoren – das heißt eine kumulative Belastung – aufweisen. Knapp 40 Prozent geben drei oder mehr Belastungsfaktoren an. Jede/r Achte (12 Prozent) ist bei der Arbeit mit fünf bis acht verschiedenen Belastungsfaktoren gleichzeitig konfrontiert und damit hochgradig belastet. Dabei ist zu berücksichtigen, dass hier nur eine Auswahl von acht Belastungsfaktoren betrachtet wird. In der Arbeitswelt existieren darüber hinaus weitere belastende Arbeitsbedingungen, die in die Analyse nicht mit eingeflossen sind. Die Wahrscheinlichkeit von Mehrfachbelastungen ist real daher höher als hier abgebildet.

² In die Auswertung sind die acht Merkmale eingeflossen, die zuvor einzeln betrachtet wurden: Überlange Arbeitszeiten (mehr als 48 Stunden/Woche), Verkürzung von Ruhezeiten, Reduzierung von Erholungspausen, Mehrbelastung durch Personalmangel, Arbeitsverdichtung, schwere körperliche Arbeit, ungünstige

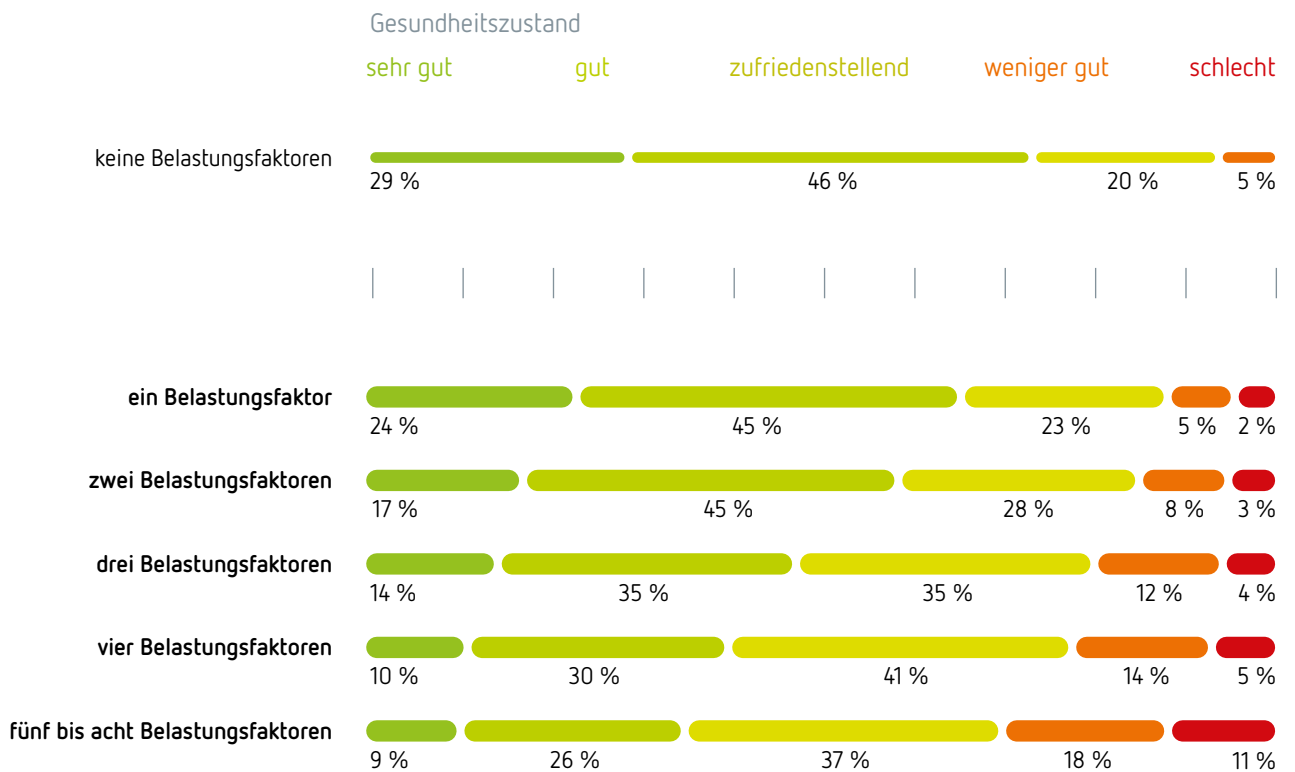
Körperhaltungen und fehlende Wertschätzung durch Vorgesetzte. Berücksichtigt wurden Beschäftigte, bei denen die jeweiligen Belastungsfaktoren sehr häufig oder oft auftreten, die von Arbeitsverdichtung in hohem oder sehr hohem Maß berichten und/oder von ihren Vorgesetzten selten oder nie Wertschätzung erfahren.

Bei der Einschätzung des eigenen Gesundheitszustands zeigt sich ein klarer Zusammenhang mit der Anzahl der Belastungsfaktoren bei der Arbeit (Abb. 20). Tritt keiner der betrachteten acht Faktoren auf, geben 75 Prozent einen (sehr) guten Gesundheitszustand an. Bei einem Belastungsfaktor sinkt dieser Anteil auf 69 Prozent. Wenn zwei Belastungsarten auftreten geben 62 Prozent eine gute Gesundheit an. Dieser Anteil liegt noch über dem Gesamtdurchschnitt aller Befragten (58 Prozent).

Ab einer Mehrfachbelastung mit drei Faktoren (49 Prozent) wird der eigene Gesundheitszustand unterdurchschnittlich bewertet. Bei vier Belastungsfaktoren weisen 40 Prozent eine gute Gesundheit auf, bei fünf oder mehr Belastungen sinkt der Anteil auf ein Drittel (35 Prozent). Mit Blick auf einen guten Gesundheitszustand liegt zwischen der Gruppe der „Unbelasteten“ und den hochgradig belasteten Beschäftigten eine Differenz von 40 Prozentpunkten.

Abb. 20

Mehrfachbelastung und Gesundheit



Es ist naheliegend, dass sich verschiedene Belastungsarten in ihrer Wirkung wechselseitig verstärken. Wenn z.B. überlange Arbeitszeiten mit schweren körperlichen Anforderungen und reduzierten Erholungszeiten zusammenkommen, werden die negativen Auswirkungen auf Gesundheit und Wohlbefinden zunehmen.

Die verbreiteten Mehrfachbelastungen unterstreichen die Bedeutung eines umfassenden betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Dort sind sowohl körperliche als auch psychische Belastungen und ihre möglichen Wechselwirkungen zu berücksichtigen. Eine präventive Arbeitsgestaltung ist die Voraussetzung dafür, dass Arbeit die Beschäftigten nicht krank macht, sondern einen Beitrag leistet, ihre Gesundheit zu fördern und zu erhalten.

Umfrage und Methodik

Die vorliegende Auswertung basiert auf den Angaben von 6.574 abhängig Beschäftigten. Die Daten wurden im Rahmen der bundesweiten Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit im Zeitraum Januar bis April 2019 erhoben. Telefonisch befragt (CATI) wurden zufällig ausgewählte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus allen Branchen, Einkommens- und Altersgruppen, Regionen, Betriebsgrößen, Wirtschaftszweigen und Beschäftigungsverhältnissen, gewerkschaftlich Organisierte wie Nicht-Mitglieder mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens zehn Stunden. Die Angaben der Angehörigen der wichtigsten Beschäftigtengruppen sind mit jeweils dem Anteil ins Umfrageergebnis eingeflossen, der ihrem bundesweiten Anteil an der Arbeitnehmerschaft entspricht.

Für eine bessere Verständlichkeit werden in der Darstellung deskriptive Prozentwerte berichtet. Die Signifikanz der dargestellten bivariaten Zusammenhänge zwischen den Arbeitsbedingungen und den Einschätzungen zur Gesundheit wurde durch multivariate, logistische Regressionsanalysen überprüft (Signifikanzniveau 5%). Bei diesem statistischen Analyseverfahren werden die Zusammenhänge zwischen zwei Variablen bei ansonsten gleicher (hier: durchschnittlicher) Ausprägung weiterer Merkmale („Kontrollvariablen“) betrachtet. Dadurch können sich überlagernde Zusammenhänge herausgerechnet und der Zusammenhang zwischen den interessierenden Variablen präziser beschrieben werden.

Impressum

Herausgeber: Institut DGB-Index Gute Arbeit
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin
Mail: index-gute-arbeit@dgb.de
Web: www.dgb-index-gute-arbeit.de

V.i.S.d.P.: Reiner Hoffmann, Deutscher Gewerkschaftsbund

Datenanalyse: Dr. Johann Gerdes, Institut DGB-Index Gute Arbeit, Berlin, und
Markus Holler, Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie (inifes gGmbH),
Stadtbergen

Redaktion: Dr. Rolf Schmucker, Institut DGB-Index Gute Arbeit, Berlin

Umfrageinstitut: Umfragezentrum Bonn (uzbonn GmbH)

Gestaltung: BBGK Berliner Botschaft Gesellschaft für Kommunikation mbH

