



BERICHT

Titel: Gesundheitsbericht für Deutschland, 1998 – Belastungen aus der Arbeitswelt
Datum: Juni 1998
Quelle: Statistisches Bundesamt Deutschland
Zielgruppe: Unternehmen / Personalabteilung, Gesundheitswesen, Sicherheitsbeauftragte

Belastungen aus der Arbeitswelt (Kapitel 4.15)

Die in den letzten Jahren zu beobachtende inflationäre Verwendung des Begriffs "Streß" macht deutlich, daß wir Belastungen in unserem Alltag heute allgegenwärtig erleben: bei der Arbeit, im Straßenverkehr, beim Einkaufen, in der Familie. Sich "gestreßt" fühlen hat dabei eine durchweg negative Bedeutung und wird allgemein mit "zu stark belastet" gleichgesetzt. Belastungen haben jedoch einen Doppelcharakter. Sie stellen einerseits eine Herausforderung dar: Ohne sie würden unsere körperlichen und geistigen Fähigkeiten sich nicht weiterentwickeln. Sie bergen andererseits ab einer bestimmten Grenze aber auch das Risiko der Überforderung und vorübergehender oder sogar dauerhafter Beeinträchtigungen.

Dies gilt auch für die Arbeitswelt: "Verantwortung" ist einerseits eine Arbeitsanforderung, die soziale und intellektuelle Fähigkeiten reifen läßt. Sie kann andererseits aber auch unter bestimmten Bedingungen Ängste und Gefühle des Überfordertseins hervorrufen. Von besonderem Interesse für Politik und Wissenschaft sind jene Belastungsarten und -ausprägungen, die negative Auswirkungen haben und daher gesetzliche, technische oder organisatorische Veränderungen erforderlich machen. Negative Belastungsfolgen dieser Art können sich ergeben für

- die körperliche und seelische Gesundheit von Erwerbstätigen,
- den Erhalt und die Weiterentwicklung ihrer intellektuellen Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie
- ihre sozialen Interessen und Handlungsvoraussetzungen (Familie, Freizeit, politisch-kulturelle Aktivitäten).

Arbeitsbelastungen und technisch-organisatorische Rahmenbedingungen

Im Bereich der Belastungsforschung wird zumeist zwischen

- Umgebungsbelastungen (z.B. Lärm, Dämpfe, Hitze) und Unfallgefahren,
- körperlichen Belastungen (schwere Lasten heben, einseitige Muskelbelastungen) sowie
- psychischen und psycho-sozialen Belastungen (Monotonie, Zeitdruck, Vorgesetztenverhalten) unterschieden.



Seit Mitte der achtziger Jahre erleben Erwerbstätige einen Anstieg der "traditionellen" ebenso wie der psychischen Belastungsfaktoren. Dies läßt sich mit dem ab diesem Zeitraum in Industrie- und Dienstleistungsbetrieben beobachtbaren Rationalisierungs- und Technisierungsschub in Verbindung bringen, "der in seinem Umfang, seiner Reichweite und seiner Geschwindigkeit nur wenig Vorbilder in der Geschichte der Industrialisierung hat" (Bergmann [1987]). Kern und Schumann [1984] sprechen in diesem Zusammenhang von einer geschichtlich neuen Phase der Industrialisierung ("Neo-Industrialisierung") und Klauer [1990] erkennt einen Strukturwandel, "wie er vielleicht nur mit dem Übergang von der Agrar- zur Industriegesellschaft zu vergleichen ist".

Nicht mehr einzelne Arbeitsplätze sind Gegenstand betrieblicher Veränderungen, sondern das gesamte inner- und zwischenbetriebliche Arbeitssystem wird neu gegliedert und umgestaltet. Neben Mechanisierungs- und Automationsprozessen sowie dem Einsatz von EDV, Kommunikationstechnologien sind auch arbeitsorganisatorische Veränderungen zu beobachten: neue Tätigkeiten und Arbeitsplätze, Verstärkung der Gruppenarbeit, "just-in-time" und "lean production" sowie eine veränderte zwischenbetriebliche Arbeitsteilung durch Auslagerung von Arbeitsbereichen und Vergabe an Fremdfirmen. Diese Veränderungen wirken sich auch deutlich auf die Arbeitsbelastungen aus:

- Beispiele für positive Veränderungen sind eine Verringerung von Monotonie, vermehrte Kooperation, verstärkte Autonomie und Entscheidungskompetenzen u.a. durch Gruppenarbeit und neue qualifizierte Tätigkeiten.
- Zugleich wird jedoch auch eine Zunahme psychischer Belastungen durch Zeit- und Termindruck, Qualitäts-, Quantitäts- und höhere Flexibilitätsanforderungen festgestellt.
- Insbesondere für Qualifikationsgruppen, sog. Stamm- und Randbelegschaften, aber auch für einzelne Betriebe lassen sich große Unterschiede hinsichtlich der Qualität und Quantität der Belastungen aufzeigen. Die ökonomische Abhängigkeit etwa von Zuliefererbetrieben wirkt sich auf die Arbeitsbelastungen tendenziell negativ aus (vgl. Altmann u.a. [1993]), z.B. durch Arbeitszeitregelungen, die eine kontinuierliche Abrufbereitschaft sowie unvorhersehbar zu leistende Überstunden und Zusatzschichten auch am Wochenende erfordern.

Arbeitsbelastungen aus Sicht der Erwerbstätigen

Empirische Befunde zu Arbeitsbelastungen, die über einzelne Branchen, Berufe und Arbeitsplätze hinausgehen und das Gesamtspektrum der Erwerbstätigen in Deutschland berücksichtigen, liegen derzeit nur in Form von Befragungsergebnissen vor.

Aussagen von Erwerbstätigen über ihren Arbeitsplatz und dort erlebte Belastungen sind jedoch nicht nur in starkem Maße durch individuelle biographische Erfahrungen ("Wie war es an früheren Arbeitsplätzen?") und Anspruchshaltungen ("Was kann ich aufgrund meiner Qualifikation, meines Alters usw. von einem Arbeitsplatz erwarten?") geprägt, sondern stehen auch in engem Bezug zu gesellschaftlichen Wertorientierungen. Dieses Orientierungsraster hat sich in den letzten Jahrzehnten auch in Deutschland erheblich verändert. Folgende Aspekte sind daher auch für die subjektive Bewertung von Arbeitsbelastungen von Bedeutung.



- 3 -

- *Bildungsexpansion:* Jüngere Arbeitnehmer weisen heute im Durchschnitt einen höheren Bildungsabschluß auf als ihre Eltern (vgl. Kapitel 4.8 *Bildung*). 1957 hatten rund 40% der Erwerbstätigen keinen beruflichen Ausbildungsabschluß, 1995 hat sich diese Quote halbiert. Mit steigendem Bildungsniveau erhöhen sich auch Ansprüche und Erwartungen an die Arbeitsbedingungen.
- *Bedeutung von Arbeit in den Lebensperspektiven:* Zahlreiche Befragungen zeigen, daß Erwerbsarbeit heute nicht mehr jene zentrale Rolle in den Lebensentwürfen spielt wie noch vor ein oder zwei Generationen. Da Arbeit neben Familie, Freizeit, sozialen Kontakten nur noch eine von mehreren möglichen Sphären der Selbstverwirklichung ist, wird auch die Kritik an unbefriedigenden Arbeitsbedingungen schärfer.
- *Wertewandel:* Verschiebungen in den allgemeinen gesellschaftlichen Wertorientierungen von eher "materialistischen" Aspekten (z.B. Ruhe und Ordnung) zu "postmaterialistischen" (z.B. Demokratie) berühren auch die Wahrnehmung der Arbeit. Psychisch und sozial befriedigende Bedingungen (Vorgesetztenverhalten, Information, Kooperation, Abwechslungsreichtum) bekommen im Vergleich zu früher stärkeres Gewicht.
- *Ökologie und Sensibilisierung gegenüber Gesundheitsrisiken:* Der ökologische Bewußtseinswandel (Naturbedrohung, Umweltgefahren, umweltschonende Produktion von Gütern) hat eine Sensibilisierung gegenüber Gesundheitsrisiken auch am Arbeitsplatz bewirkt. Schmutz, Lärm, körperliche Schwerarbeit sind heute mehr denn je Faktoren, die Ablehnung und Distanz zur Arbeit hervorrufen. Auch die zunehmende Bevorzugung von Ausbildungsplätzen im kaufmännischen Bereich dokumentiert diese veränderten Präferenzen bei Jugendlichen.

Zusammenfassend ist festzustellen, daß die Ansprüche an inhaltlich befriedigende Arbeitsbedingungen erheblich gewachsen sind und die Kritik an belastenden und gesundheitsabträglichen Bedingungen deutlich zugenommen hat.

Eine Befragung bei über 30 000 Erwerbstätigen in den Jahren 1991/1992 in Deutschland zeigt: Für 25-30% aller Befragten sind "praktisch immer" oder zumindest "häufig" noch unterschiedliche Umgebungsbelastungen oder körperliche Belastungen wirksam. Etwa jeder Zehnte muß nachts arbeiten, etwa jeder Fünfte in Wechselschicht.

Von den befragten Erwerbstätigen werden psychische Belastungen am Arbeitsplatz deutlich häufiger als die traditionellen körperlichen und Umgebungsbelastungen genannt. Der Anteil derjenigen, die von den unterschiedlichen psychischen Belastungen betroffen sind, liegt je nach Art der Belastung um 20-40 Prozentpunkte über dem Anteil jener, die unter eher traditionellen Belastungen leiden. Besonders häufig werden dabei "hohe Konzentrationsanforderungen" (62%) und "starker Termin- oder Leistungsdruck" (55%) genannt.

Dieses Ergebnis läßt sich einerseits auf die oben diskutierten historischen Veränderungen in den Wertorientierungen und Beurteilungskriterien für Arbeit und andererseits auf den Bedeutungsgewinn psychischer Belastungen, den sog. Belastungsstrukturwandel, zurückführen.

- 4 -



- 4 -

Eine Unterscheidung nach Branchen, Berufsgruppen, beruflicher Qualifikation und Geschlecht zeigt deutliche Unterschiede. Starker Leistungs- oder Termindruck wird innerhalb des verarbeitenden Gewerbes je nach Branche von etwa 50% oder auch 80% der Erwerbstätigen festgestellt. Im Dienstleistungsbereich schwanken diese Zahlen etwa zwischen 40% und 70%.

Deutliche Unterschiede bestehen auch zwischen Osten und Westen, von wenigen einzelnen Belastungsarten abgesehen. Erwerbstätige im Osten berichten häufiger über Belastungen. Besonders ausgeprägt gilt dies für körperliche und Umgebungsbelastungen. Dieses Ergebnis läßt auf ein niedrigeres Rationalisierungsniveau im Osten schließen. Bei psychischen Belastungen sind die Unterschiede geringer, z.T. ist die Betroffenheit in diesem Bereich im Westen sogar höher. Auch im Hinblick auf Mehrfachbelastungen liegt die Zahl betroffener Erwerbstätiger im Osten höher. Nur 31% der Befragten geben an, keiner körperlichen oder Umgebungsbelastung ausgesetzt zu sein (Westen: 43%).

Belastungsveränderungen im Zeitverlauf

Der erwähnte Belastungsstrukturwandel geht von einem Bedeutungsgewinn psychischer Belastungen in der Arbeitswelt aus, unterstellt gleichzeitig aber auch einen Rückgang traditioneller Belastungsfaktoren, also verbesserte Arbeitsumgebungsbedingungen und einen Abbau körperlicher Schwerarbeit. Dies spiegelt sich in Befragungen über erlebte Belastungen am Arbeitsplatz wieder: Im Zeitraum 1960-1983 werden von zunehmend mehr Arbeitnehmern seelisch-nervliche Belastungen festgestellt und zugleich körperliche Belastungen sowie ungünstige Umgebungsbedingungen seltener angegeben (vgl. Abb. 4.15.1).

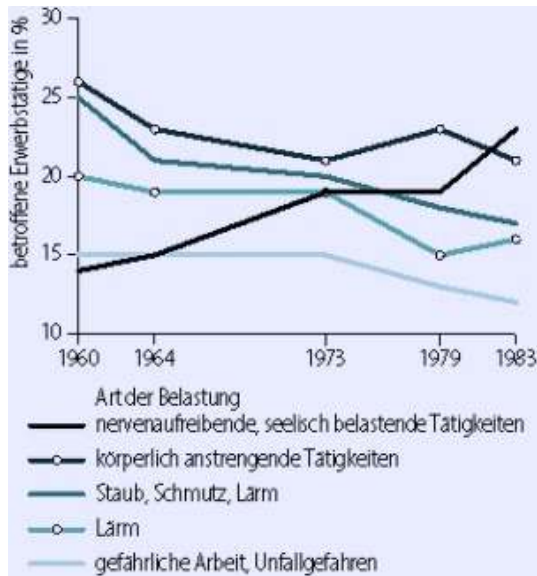
In den Jahren 1979-1992 fällt auf, daß bei mehreren Belastungen (Konzentration, Lärm, Rauch/Staub/Gase/Dämpfe) der Anteil der betroffenen Erwerbstätigen zunächst in Fortsetzung des bisherigen Trends geringfügig absinkt, dann jedoch im Zeitraum 1985-1991 wieder ansteigt. Diese Zunahme erklärt sich z.T. dadurch, daß in die Erhebung 1991/92 auch der Osten einbezogen wurde. Im Westen gilt sie zwar auch, aber in anderer Größenordnung.

- 5 -



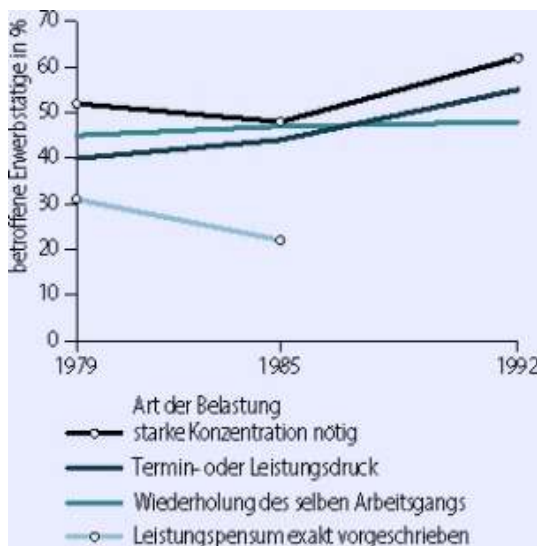
- 5 -

Belastungen am Arbeitsplatz



Quelle: Institut für Demoskopie, Allensbach

Psychische Belastungen am Arbeitsplatz



Quelle: BIBB, IAB Erhebungen

- 6 -



Arbeitsbelastung und Gesundheit

Gesundheitsprobleme in Abhängigkeit von Arbeitsbelastungen lassen sich nur näherungsweise beschreiben. Dies liegt u.a. an der mangelnden empirischen Belegbarkeit ursächlicher Zusammenhänge. Folgende Gesundheitsgefährdungen und mögliche Folgen werden diskutiert:

- *Lärmwirkungen*, die das Gehör betreffen, lassen sich im Kontext der Berufskrankheit "Lärmschwerhörigkeit" diskutieren. Darüber hinaus gelten Konzentrationsstörungen, Nervosität, Behinderungen von Kommunikation als mögliche Risikofaktoren für Herz-Kreislauf-Erkrankungen und Magen-Darm-Beschwerden (vgl. Kapitel 4.14 *Lärm*).
- *Schadstoffe*, vermittelt über Rauch, Staub, Gase und Dämpfe, gelten als Ursache für zahlreiche Berufskrankheiten. Hier sind insbesondere allergische Haut- und Atemwegserkrankungen zu nennen (vgl. auch Kapitel 4.16 *Berufskrankheiten und Arbeitsunfälle*). Auch Krebserkrankungen, die Schädigung innerer Organe und die Steigerung der Unfall- und Verletzungsgefahr gelten als mögliche Folge von Schadstoffeinflüssen.
- *Körperliche Belastungen* (Heben und Tragen schwerer Lasten, körperliche Zwangshaltungen) können zu Muskel-, Sehnen- und Bänderrissen, Bandscheibenvorfällen, Schädigung der Gelenke und Wirbelsäule, aber auch zu Herz-Kreislauf-Beschwerden führen.
- *Nacht- und Schichtarbeit* bedeutet ein gegen den natürlichen Biorhythmus gerichtetes Leben, das gekoppelt mit Schlafentzug und ungesunder Ernährung zu Reizbarkeit und Nervosität, Magen-Darm- sowie Herz-Kreislauf-Beschwerden führen kann.
- *Hitze, Kälte, Nässe und Zugluft*: *Hitze* kann Ermüdungserscheinungen, Hitzekollaps und Hitzschläge nach sich ziehen. Verletzungen, Verbrennungen, aber auch Herz-Kreislauf-Beschwerden sind mögliche Folgen. Bei *Kälte* kann die Reaktionsfähigkeit abnehmen. Dies kann die Verletzungs- und Unfallgefahr erhöhen. *Zugluft* stellt ein Gefährdungsmoment für Erkältungen, Gelenkentzündungen und Rheuma dar.

Einen weiteren Zugang zu möglichen Gesundheitsgefährdungen als Folge von Arbeitsbelastungen liefern Unterschiede in der Verbreitung von Berufskrankheiten und Arbeitsunfällen, Arbeitsunfähigkeitsfällen oder -tagen und Frühberentungen (siehe auch Kapitel 4.16 und 3.7 *Arbeitsunfähigkeit*, vgl. ausführlich Kapitel 3.8 *Frühberentung*). Isoliert betrachtet haben diese Informationen jedoch nur eine begrenzte Aussagekraft. Zumindest schwerwiegende und chronische Erkrankungen können auch mit früheren Belastungen in anderen Tätigkeitsbereichen oder Betrieben zusammenhängen und sind daher nicht allein auf die aktuelle Arbeit zurückzuführen.

Maßnahmen zum Abbau von Arbeitsbelastungen

Zur Vermeidung arbeitsbedingter gesundheitlicher Beeinträchtigungen gibt es in Deutschland zahlreiche Gesetze, Verordnungen sowie Durchführungs- und Verwaltungsvorschriften. Insgesamt sind heute auf Bundes- und Landesebene etwa 40 Gesetze mit jeweils einer Vielzahl von Einzelregelungen in Kraft,



- 7 -

über 100 ebenso detaillierte Verordnungen und eine Vielzahl von Vorschriften. Beispiele sind die Arbeitsstättenverordnung - sie normiert die räumliche Beschaffenheit sowie klimatische und Umgebungsbedingungen im Betrieb - und die über 200 Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaften. Nähere Informationen zum Arbeitsschutz enthält Kapitel 6.3 *Arbeitsschutz*.

Das Forschungsprogramm "Arbeit und Technik" (früher "Humanisierung des Arbeitslebens") fördert Projekte, die sich darum bemühen, bei der betrieblichen Einführung neuer Technologien auch sozialverträgliche Arbeitsbedingungen durchzusetzen.

Maßgeblich beeinflußt durch Initiativen der gesetzlichen Krankenkassen sind in den letzten Jahren auch neue Konzepte zur innerbetrieblichen Prävention entwickelt worden. Dazu gehört zum einen die sog. *betriebliche Gesundheitsberichterstattung*. Sie vergleicht Arbeitsunfähigkeitsdaten aus Betrieben sowie einzelnen Abteilungen oder Zweigwerken/Filialen mit Daten der Branche und aus anderen Regionen, um Hinweise auf überdurchschnittlich hohe Belastungen zu finden.

Ferner wurden in vielen Betrieben sog. *Gesundheitszirkel* eingerichtet. In diesen Gruppen, meist zusammengesetzt aus Arbeitnehmern, Vorgesetzten und externen Diskussionsleitern, wird nicht nur angestrebt, die aus Sicht der Betroffenen besonders beeinträchtigenden Arbeitsbelastungen zu identifizieren, sondern es wird auch nach technisch, organisatorisch und ökonomisch praktikablen Möglichkeiten der Veränderung gesucht. Aufgrund gesetzlicher Änderungen insbesondere im SGB V haben sich die Zuständigkeiten für den Bereich arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren inzwischen geändert. Die Berufsgenossenschaften, aber auch die staatlichen Gewerbeaufsichtsämter haben hier jetzt einen erweiterten Präventionsauftrag. In Kooperation mit ihnen können Krankenkassen allerdings immer noch dieser Aufgabe nachgehen.

Ausblick

Die allgemeinen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen Ende der neunziger Jahre (Weltmarktkonkurrenz für deutsche Unternehmen, Arbeitslosigkeit, Probleme der Finanzierung der bisherigen sozialstaatlichen Leistungen) haben auch einen direkten Einfluß auf die Entwicklung der Arbeitsbelastungen.

In vielen Betrieben wird vermehrt die Frage nach den Kosten für Maßnahmen des Belastungsabbaus und Gesundheitsschutzes aufgeworfen. Der Kostendruck führt zu neuen Beschäftigungsformen, die besonders schwierige und neuartige Probleme des Gesundheitsschutzes aufwerfen. Hierzu gehören u.a. Tele- und Heimarbeit sowie die sog. neue Selbständigkeit, d.h. Arbeitnehmer, die ohne echte Entscheidungskompetenz als Selbständige tätig sind. Viele Unternehmen erkennen jedoch auch, daß nennenswerte Produktivitätsgewinne nur noch durch Motivation und Engagement der Beschäftigten zu erzielen sind. Die zukünftige Entwicklung der Arbeitsbelastungen wird daher sehr unterschiedlich ausfallen - in Abhängigkeit von Branchen, ökonomischer Lage und Rationalisierungsniveau der Betriebe, aber auch von Unternehmensphilosophien und Zielsetzungen der gewerkschaftlichen Interessenvertretung.

Das arbeits- und sozialpolitisches Problem des nächsten Jahrzehnts wird die Integration älterer und gesundheitlich beeinträchtigter Arbeitnehmer in die Erwerbsarbeit sein. Mit dem soziodemographischen Wandel hat sich in den letzten Jahrzehnten das Durchschnittsalter der Erwerbstätigen deutlich erhöht.

- 8 -



Aus wirtschaftlichen Gründen bestand in vielen Betrieben bislang jedoch eher die Tendenz zu einer "Verjüngung" von Belegschaften durch Frühverrentung und Vorruhestandsregelungen. Die neuen Gesetze zur Altersteilzeitarbeit sollen einen längeren Verbleib Älterer und Beeinträchtigter im Arbeitsleben fördern. Vielerorts fehlt es bislang jedoch noch an Kenntnissen und Erfahrungen darüber, welche Maßnahmen im Bereich von Arbeitsgestaltung und Qualifizierung zur Bewältigung dieser Aufgabe effektiv und unter den veränderten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen zugleich auch ökonomisch vertretbar sind.

Vertiefende Literatur

Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung; Internationales Institut für empirische Sozialökonomie; Institut für Sozialforschung; Soziologisches Forschungsinstitut (Hrsg.) [1992]: *Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1992: Schwerpunkt: Dienstleistungsarbeit*. Berlin: Sigma.

Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung; Internationales Institut für empirische Sozialökonomie; Institut für Sozialforschung; Soziologisches Forschungsinstitut (Hrsg.) [1992]: *Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1993: Schwerpunkt: Produktionsarbeit*. Berlin: Sigma.

Jansen, R.; Stooß, F. (Hrsg.) [1993]: *Qualifikation und Erwerbssituation im geeinten Deutschland*. Berlin.

Marstedt, G.; Mergner, U. [1995]: *Gesundheit als produktives Potential: Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung im gesellschaftlichen und betrieblichen Strukturwandel*. Berlin: Sigma.

Oppolzer, A. [1993]: *Ökologie der Arbeit: Mensch und Arbeitsumwelt: Belastungen und Gestaltungserfordernisse*. Hamburg: VSA.

Schumann, M.; Bethge-Kinsky, V.; Kuhlmann, M.; Kurz, C.; Neumann, U. [1994]: *Trendreport Rationalisierung*. Berlin: Sigma.