

Belastungen am Arbeitsplatz

Wo Gefahren für die Gesundheit lauern

Während sich die physischen Arbeitsbedingungen in den letzten Jahrzehnten verbessert haben, nehmen psychosoziale Arbeitsbelastungen wie Zeit- und Leistungsdruck oder mangelnde Anerkennung tendenziell zu. Diese können ihrerseits das Risiko von Erkrankungen und damit steigender Fehlzeiten und krankheitsbedingter Frühverrentung erhöhen.

Angesichts des steigenden Renteneintrittsalters stellt sich die Frage nach der Gesundheit älterer Erwerbstätiger verstärkt (vgl. hierzu auch den Beitrag von Martin Hasselhorn und Angela Rauch auf Seite 40). Deren Zahl wird mit dem Älterwerden der geburtenstarken Jahrgänge deutlich zunehmen. Die Europäische Kommission betont, dass eine gute Gesundheit der älteren Erwerbsbevölkerung für den Erhalt der volkswirtschaftlichen Leistungsfähigkeit immer wichtiger wird. Zugleich zeigt eine Studie von Tatjana Mika aus dem Jahr 2013, dass das Risiko von chronischen Erkrankungen, längeren Zeiten der Arbeitsunfähigkeit und krankheitsbedingter Frühverrentung mit dem Alter deutlich ansteigt.

Allerdings streuen die Krankheitsrisiken sehr stark, wie die Gesundheitsforscher Johannes Siegrist, Nico Dragano und Morten Wahrendorf in einer 2009 erschienenen europäischen Vergleichsstudie zeigen. Einige Menschen bleiben lange gesund, andere sind bereits im mittleren Lebensalter gesundheitlich eingeschränkt. Einige Personengruppen scheiden daher vorzeitig aus dem Arbeitsmarkt aus, während andere zumindest theoretisch auch über das gesetzliche Renteneintrittsalter hinaus noch erwerbsfähig sind.

Risiken und Herausforderungen des Älterwerdens in der Arbeit – und damit auch die Chancen auf Verbleib im Erwerbsleben – sind somit sehr ungleich verteilt. Neben Faktoren sozialer Ungleichheit wie Bildung, Einkommen, sozialem und beruflichem Status spielt dabei der Gesund-

heitszustand des Einzelnen eine zentrale Rolle. Für die Gesundheit Erwerbstätiger sind wiederum die Arbeitsbedingungen ein wichtiger, wenn auch nicht der einzige Faktor. Denn natürlich beeinflussen beispielsweise auch die individuelle Lebensführung oder genetische Faktoren den Gesundheitszustand der Beschäftigten erheblich.

Psychosoziale Anforderungen sind gewachsen

Die Arbeitsbedingungen und die daraus gegebenenfalls resultierenden Arbeitsbelastungen sind in den letzten Jahren immer mehr in den Fokus von Öffentlichkeit, Politik und Forschung gerückt. In der Regel wird dabei zwischen körperlichen und psychosozialen Arbeitsbelastungen unterschieden. Unter Belastungen werden Faktoren verstanden, die von außen – und damit auch über die Arbeit – auf den Menschen einwirken.

Psychosoziale Belastungen ergeben sich aus sozialen Beziehungen, Zeitdruck oder dem Anforderungsprofil der Tätigkeit. Körperliche Arbeitsbelastungen sind Umwelt- und Umgebungseinflüsse wie Lärm, Schadstoffe und Wetter sowie körperliche Beanspruchungen am Arbeitsplatz wie etwa das Heben schwerer Lasten. Eine im Jahr 2011 erschienene Studie von Niclas Schaper zeigt: Übersteigen die Belastungen im Arbeitsalltag die individuelle Leistungsfähigkeit eines Erwerbstätigen, so kann dies zu Fehl- und Überbeanspruchungen und damit zu gesundheitlichen Beschwerden führen.

Standen bis in die 1990er Jahre hinein vor allem körperliche Arbeitsbelastungen im Fokus, so richtet sich die öffentliche Aufmerksamkeit heute vor allem auf die steigenden psychosozialen Anforderungen und Belastungen im Berufsalltag und deren gesundheitliche Folgen. So haben Falko Trischler und Ernst Kistler in einer 2010 erschienen Studie gezeigt, dass sich vor allem die physischen Arbeitsbedingungen langfristig verbessert haben. Dies ist strengeren Arbeitsschutzvorschriften geschuldet, aber auch dem medizinischen und technischen Fortschritt. Dennoch gehören körperliche Belastungen für viele Beschäftigte weiterhin zum Berufsalltag. Daneben lässt sich jedoch ein deutlicher Anstieg psychosozialer Arbeitsanforderungen feststellen, der unter anderem auf die immer stärkere Verdichtung der Arbeit und die zunehmende Entgrenzung von Berufs- und Privatleben zurückzuführen ist.

Arbeitsbelastungen sind häufig langfristiger Natur. Dies gilt für körperliche, aber zunehmend auch für psychosoziale Belastungen. In beiden Fällen steigt das Krankheitsrisiko, vermehrte Fehlzeiten und Frühverrentung sind die möglichen Folgen. Psychosoziale Arbeitsbelastungen können in sehr unterschiedlicher Form auftreten: geringer Entscheidungsspielraum bei der Einteilung der zu erledigenden Aufgaben, monotone Tätigkeiten, mangelnde Führungsqualität der Vorgesetzten und fehlende Unterstützung von Kollegen und Kolleginnen, Stress und Zeitdruck. Diese Faktoren werden mit zunehmendem Alter als belastender wahrgenommen, wie Gerhard Naegele in einer Untersuchung aus dem Jahr 2005 festgestellt hat.

Von den hier skizzierten Problemen wird gerade die Generation der „Babyboomer“ in den kommenden Jahren besonders betroffen sein. Denn sie stehen an der Schwelle zum höheren Erwerbsalter und gehören zu den ersten Jahrgängen, für die die „Rente mit 67“ in vollem Umfang greift. Von der geplanten Einführung der abschlagsfreien „Rente mit 63“ für langjährig Versicherte wird zwar auch ein kleiner Teil der Babyboomer profitieren. Ein großer Teil jedoch dürfte die Voraussetzungen nicht erfüllen.

Exemplarisch für die Gruppe der Babyboomer werden im Folgenden Erwerbstätige betrachtet, die in den Jahren 1959 beziehungsweise 1965 geboren sind und zum



Die lidA-Studie

Das Projekt „lidA – leben in der Arbeit. Kohortenstudie zu Gesundheit und Älterwerden in der Arbeit“ wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert. Im Jahr 2011 wurden 6.585 Personen der Geburtsjahrgänge 1959 und 1965 zu den Themen Arbeit und Gesundheit befragt. Die Stichprobenziehung erfolgte aus den Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit. Es handelt sich um eine zweistufige Zufallsstichprobe von Personen, die zum 31. Dezember 2009 sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren und im Jahr 1959 oder 1965 geboren wurden. Beamte und Selbstständige sind demnach nicht in der lidA-Population enthalten.

Als Datengrundlage für die hier dargestellten Deskriptionen und Analysen werden 6.104 Personen herangezogen, die zum Interviewzeitpunkt abhängig beschäftigt waren und Angaben zu den hier relevanten Fragen gemacht haben.

Die lidA-Studie wird von einem Projektkonsortium durchgeführt, zu dem neben dem IAB die Universitäten Magdeburg, Ulm und Wuppertal, das Institut für angewandte Sozialforschung infas sowie die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin als assoziierter Partner gehören. Weitere Informationen finden sich im Internet unter www.lida-studie.de



31. Dezember 2009 sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren. Diese Gruppe steht im Mittelpunkt der lidA-Studie, einer Studie zu Gesundheit und Älterwerden in der Arbeit (vgl. Kasten „Die lidA-Studie“).

Die betreffenden Personen können überwiegend auf recht stabile Erwerbsbiografien zurückblicken. Es ist anzunehmen, dass sie diese, begünstigt durch den demografischen Wandel und die veränderte Frühverrentungskultur, bis zum Erreichen des Rentenalters fortsetzen. Die Voraussetzung hierfür ist jedoch eine anhaltend gute Gesundheit.

Babyboomer sind mit Gesundheit meist zufrieden

Die subjektive Gesundheit der Babyboomer, die als guter Prädiktor für den Verbleib im Erwerbsleben gilt, kann derzeit als gut eingeschätzt werden. Über die Hälfte der im Rahmen der lidA-Studie Befragten beschreibt ihren allgemeinen Gesundheitszustand als sehr gut oder gut, ein weiteres Drittel ist zufrieden mit der eigenen Gesundheit.

Die Befragten sollten außerdem angeben, ob sie in den letzten vier Wochen aufgrund physischer oder psychischer Probleme in ihrer Arbeit oder ihrem Alltag weniger geleistet haben, als sie wollten. Auch hier spiegelt sich die gute Einschätzung des subjektiven Gesundheitszustandes wider: Nur knapp sechs Prozent berichten, dass sie aufgrund psy-

chischer Probleme immer oder oft weniger leisten konnten. Etwa neun Prozent der Befragten geben an, dass sie aufgrund körperlicher Probleme weniger leistungsfähig waren.

Zeitdruck am Arbeitsplatz steigt

Uwe Lenhart kommt in einer Studie aus dem Jahr 2007 zu dem Ergebnis, dass der Anteil der Beschäftigten, die sich durch psychosozialen Druck bei der Arbeit belastet fühlen, deutlich zugenommen hat. Der von Andrea Lohmann-Haislah verfasste „Stressreport 2012“ zeigt zudem, dass kontinuierlich hohe arbeitsplatzbezogene Belastungsfaktoren wie Zeit- und Leistungsdruck am Arbeitsplatz deutliche gesundheitliche Auswirkungen für Beschäftigte haben.

Ein großer Teil der Befragten der lidA-Studie berichtet von Arbeitsbelastungen durch die zeitliche Organisation der Arbeit. Bei sechs von zehn ist die Erwerbstätigkeit durch schnelles Arbeiten gekennzeichnet, und etwa ein Drittel der Befragten gibt an, zu wenig Zeit zu haben, um alle Aufgaben erledigen zu können oder berichtet über zeitliche Ungleichverteilung der Arbeit (vgl. Abbildung).

Offen ist indes, ob eine hohe zeitliche Belastung am Arbeitsplatz zu körperlichen und psychischen Einschränkungen beiträgt. Während von den Befragten, die keine oder nur eine geringe zeitliche Arbeitsbelastung angeben,

nur etwa zehn bis elf Prozent ihren Gesundheitszustand für schlecht halten, liegt der entsprechende Wert bei Personen mit hoher zeitlicher Belastung je nach Art dieser Belastung zwischen 15 und 18 Prozent (vgl. Tabelle auf Seite 50). Ob allerdings zwischen Arbeitsbelastung und Gesundheit tatsächlich ein kausaler Zusammenhang besteht, kann mit den vorliegenden Querschnittsdaten nicht geklärt werden.

Berufliche Anerkennung ist wichtig

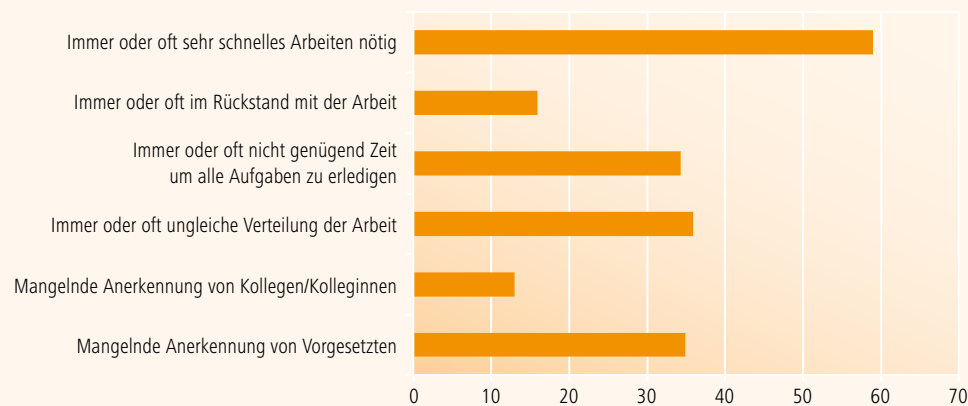
Soziale Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen beziehungsweise Vorgesetzte ist eine wichtige Ressource, um die tägliche Arbeit und arbeitsorganisatorische Anforderungen bewältigen zu können. Anerkennung für die geleistete Arbeit ist damit ein wichtiges Charakteristikum guter Arbeit und kann in gewissem Umfang andere Belastungen im Arbeitsalltag kompensieren. Im Stressreport von 2012 wird beispielsweise deutlich, dass Erwerbstätige, die auf die Hilfe und Unterstützung ihrer direkten Vorgesetzten zurückgreifen können, seltener über gesundheitliche Beeinträchtigungen klagen.

Für die hier betrachteten Babyboomer zeigt sich, dass nur etwa 13 Prozent über mangelnde Anerkennung ihrer Kollegen oder Kolleginnen klagen, aber jede beziehungsweise jeder Dritte über mangelnde Anerkennung durch Vorgesetzte (vgl. Abbildung). Von den Erwerbstätigen, die

Abbildung

Psychosoziale Arbeitsbelastungen von 1959 und 1965 Geborenen

in Prozent



Quelle: lidA – eigene Berechnungen.

© IAB

unter mangelnder Anerkennung durch Kollegen oder Kolleginnen leiden, schätzen 41 Prozent ihren Gesundheitszustand als sehr gut ein, knapp 37 Prozent sind zufrieden und jeder fünfte beschreibt den eigenen Gesundheitszustand als weniger gut bis schlecht (vgl. Tabelle).

Fast die Hälfte derer, die eine mangelnde Anerkennung durch Vorgesetzte beklagen, gibt an, dass ihr Gesundheitszustand sehr gut ist. 36 Prozent sind zufrieden und wiederum fast jeder Fünfte – und damit ein überproportional hoher Anteil – schätzt seinen Gesundheitszustand als weniger gut oder schlecht ein. Dies lässt vermuten, dass mangelnde Anerkennung eine Belastung darstellt, die auch mit der allgemeinen Gesundheit zusammenhängt.

Fazit

Die „Babyboomer-Generation“ steht derzeit an der Schwelle zum höheren Erwerbsalter und ist zumeist gut in den Ar-

beitsmarkt integriert. Die Mehrheit der erwerbstätigen Babyboomer weist einen guten allgemeinen Gesundheitszustand auf. Allerdings zeigt sich, dass bereits jetzt zumindest ein kleiner Teil von ihnen unter gesundheitlichen Einschränkungen leidet. Gleichzeitig berichtet ein großer Teil von zeitlich belastenden Arbeitsbedingungen. Nicht zuletzt wegen der „Rente mit 67“ haben sie aktuell noch 15 bis 20 Arbeitsjahre vor sich. Angesichts des demografischen Wandels sind die Unternehmen in den nächsten Jahren zwingend auf deren Arbeitskräftepotenzial angewiesen.

Ein Drittel der Befragten beklagt weiterhin mangelnde Anerkennung durch Vorgesetzte und ein knappes Sechstel mangelnde Anerkennung durch Kollegen oder Kolleginnen. Dabei ist zwischen Arbeitsbelastungen und Gesundheitszustand ein Zusammenhang festzustellen, denn Personen mit psychosozial belastendem Arbeitsumfeld schätzen ihre Gesundheit etwas schlechter ein.

Tabelle

Gesundheitszustand nach Arbeitsbelastung – Selbsteinschätzung von 1959 und 1965 Geborenen

in Prozent

	Selbsteinschätzung allgemeiner Gesundheitszustand			Summe
	sehr gut/ gut	zufrieden- stellend	weniger gut/ schlecht	
Insgesamt	54,6	32,6	12,8	100
Mangelnde Anerkennung von Vorgesetzten	45,9	36,3	17,8	100
Anerkennung von Vorgesetzten	59,4	30,5	10,1	100
Mangelnde Anerkennung von Kollegen/Kolleginnen	41,5	36,8	21,7	100
Anerkennung von Kollegen/Kolleginnen	56,5	31,9	11,6	100
Immer oder oft ungleiche Verteilung der Arbeit	49,4	34,1	16,4	100
Seltene oder keine ungleiche zeitliche Verteilung der Arbeit	57,6	31,8	10,7	100
Immer oder oft nicht genügend Zeit um alle Aufgaben zu erledigen	49,8	34,6	15,6	100
Meistens oder immer genügend Zeit um alle Aufgaben zu erledigen	57,2	31,6	11,3	100
Immer oder oft im Rückstand mit der Arbeit	48,1	34,4	17,5	100
Selten oder nie im Rückstand mit der Arbeit	55,9	32,3	11,9	100
Immer oder oft sehr schnelles Arbeiten nötig	52,1	33,3	14,6	100
Selten oder nie sehr schnelles Arbeiten nötig	58,4	31,7	9,9	100

Alle Werte sind statistisch signifikant (χ^2 -Tests).

Quelle: IiDA – eigene Berechnungen.

©IAB

Mit dieser reinen Querschnittsbetrachtung kann jedoch nicht die Frage beantwortet werden, ob ein kausaler Zusammenhang zwischen hohen Arbeitsbelastungen und der subjektiven Einschätzung der eigenen Gesundheit besteht. Gleichwohl ist anzunehmen, dass bei andauernder zeitlicher Beanspruchung die nötigen individuellen Ressourcen zur Bewältigung der Arbeitsanforderungen irgendwann aufgebraucht sind und daraus wiederum gesundheitliche Probleme erwachsen können. Darauf deuten jedenfalls die Befunde des Stressreports aus dem Jahr 2012 hin. Nachdem sich die physischen Arbeitsbedingungen in den letzten Jahrzehnten deutlich verbessert haben, legen die Befunde der lidA-Studie auf jeden Fall nahe, den Arbeitsschutz noch stärker auf die Verbesserung der psychosozialen Arbeitsbedingungen auszurichten.

Literatur

EU Kommission (2011): Vorschlag für eine Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates über das Programm „Gesundheit für Wachstum“, das dritte mehrjährige EU-Aktionsprogramm im Bereich der Gesundheit, für den Zeitraum 2014-2020. Brüssel.

Lenhardt, Uwe (2007): Arbeitsbedingungen in Deutschland: Nichts für schwache Nerven. In: Gute Arbeit 3, S. 36-39.

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

Mika, Tatjana (2013): Risiken für eine Erwerbsminderung bei unterschiedlichen Berufsgruppen. In: Bundesgesundheitsblatt – Gesundheitsforschung – Gesundheitsschutz 56 (3), S. 391-398.

Naegele, Gerhard (2005): Nachhaltige Arbeits- und Erwerbsfähigkeit für ältere Arbeitnehmer. In: WSI-Mitteilungen 4, S. 214-219.

Schaper, Niclas (2011). Wirkungen der Arbeit. In: Nerdinger, Friedemann W.; Blicke, Gerhard; Schaper, Niclas (Hg.): Arbeits- und Organisationspsychologie. Springer: Berlin/Heidelberg, S. 475-495.

Siegrist, Johannes; Dragano, Nico; Wahrendorf, Morten (2009): Psychosoziale Arbeitsbelastungen und Gesundheit bei älteren Erwerbstätigen: eine europäische Vergleichsstudie. Abschlussbericht zum Projekt S-2007-997-4 der Hans-Böckler-Stiftung. Institut für Medizinische Soziologie. Düsseldorf.

Trischler, Falko; Kistler, Ernst (2010): Gute Erwerbsbiographien. Arbeitspapier 2: Arbeitsbedingungen und Erwerbsverlauf. Stadtbergen.



Die Autoren



Anja Burghardt

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur für Arbeit im IAB.

anja.burghardt2@iab.de



Angela Rauch

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Erwerbslosigkeit und Teilhabe“ am IAB.

angela.rauch@iab.de



Anita Tisch

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Erwerbslosigkeit und Teilhabe“ am IAB.

anita.tisch@iab.de



Silke Tophoven

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Erwerbslosigkeit und Teilhabe“ am IAB.

silke.tophoven@iab.de