

Antwort

der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Jutta Krellmann, Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
– Drucksache 19/12384 –**

Arbeitsintensivierung in Deutschland

Vorbemerkung der Fragesteller

Die Anzahl der Krankentage aufgrund von psychischen und Verhaltensstörungen hat sich zwischen 2007 und 2017 von knapp 48 auf 107 Millionen mehr als verdoppelt, wie aus der Antwort der Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE. im Deutschen Bundestag hervorgeht (Bundestagsdrucksache 19/8688).

Steigender Arbeitsdruck ist aus Sicht von Wissenschaftlern eine der zentralen Ursachen für diese Entwicklung (Alers, E. 2019: Wird mehr und härter gearbeitet? WSI Policy Brief). Definiert wird steigender Arbeitsdruck oder Arbeitsintensivierung in der Regel über eine „gestiegene Arbeitsmenge“, ein „gestiegenes Arbeitstempo“ oder „häufige Kundengespräche“ (Franke, F. 2015, Journal of Personell Psychology 14(1), 17–27). Für Beschäftigte bedeutet das in der Regel mehr Stress, der krank machen kann.

Die Intensivierung von Arbeit hat nach Einschätzung von Beschäftigtenvertretern in den letzten Jahren deutlich zugenommen (WSI-Betriebsrätebefragung 2018: bit.do/impuls1533). Aus Sicht der Fragestellenden ist dies eine alarmierende Entwicklung und deshalb soll die Bundesregierung befragt werden, wie es um die Intensivierung der Arbeit in Deutschland steht.

1. Welche Beschäftigtengruppen sind nach Kenntnis der Bundesregierung besonders von Arbeitsintensivierung betroffen?
 - a) Beschäftigte welcher Branchen sind nach Kenntnis der Bundesregierung besonders von Arbeitsintensivierung betroffen?
 - b) Hat die Bundesregierung Kenntnis darüber, inwiefern bestimmte Altersgruppen, Beschäftigte bestimmter Bundesländer oder eines bestimmten Geschlechts im besonderen Maße von Arbeitsintensivierung betroffen sind?

Die Fragen 1 bis 1b werden gemeinsam beantwortet.

Zur Beantwortung der Frage werden Auswertungen auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 herangezogen. Dabei dient die Frage, ob Stress und Arbeitsdruck in den letzten zwei Jahren zugenommen haben, gleichgeblieben sind oder abgenommen haben, als Indikator für Arbeitsintensivierung. Die Auswertungen werden nach der Klassifizierung der Wirtschaftszweige 2003 (Abschnitt A bis Q), Alter, Bundesländern und Geschlecht betrachtet. In den Tabellen sind Zellen mit zu kleinen Häufigkeiten nicht ausgewiesen (mit Stern versehen). Die hier berichteten höchsten Anteilswerte beziehen sich lediglich auf die in den Tabellen dargestellten Zahlen. Insgesamt berichten 38 Prozent der abhängig Beschäftigten, dass Stress und Arbeitsdruck in den letzten zwei Jahren zugenommen haben.

Im Branchenvergleich (Tabelle 1.1) zeigt sich, dass Beschäftigte in der Energie- und Wasserversorgung (49 Prozent) sowie im Kredit- und Versicherungsgewerbe (48 Prozent) besonders häufig davon berichten, dass Stress und Arbeitsdruck in den letzten zwei Jahren zugenommen haben. Weiterhin fallen unter anderem die Wirtschaftszweige Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (45 Prozent) sowie Öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung (43 Prozent) durch hohe Prozentsätze auf.

Es zeigt sich, dass insbesondere Beschäftigte im Alter zwischen 50 und 54 Jahren häufig davon berichten (44 Prozent), dass Stress und Arbeitsdruck in den letzten zwei Jahren zugenommen haben, wobei der Anteil (ausgenommen der Gruppe 65+) mit zunehmender Altersgruppe steigt. Im Bundeslandvergleich stechen insbesondere Brandenburg (45 Prozent), Sachsen-Anhalt, Saarland sowie Rheinland-Pfalz (jeweils 41 Prozent) heraus.

Tabelle 1.1: Arbeitsintensivierung 2018 nach Branchen, Alter, Bundesländern und Geschlecht

	F1001_10 Haben Stress und Arbeitsdruck in den letzten zwei Jahren zugenommen, sind sie gleichgeblieben oder haben sie abgenommen?		
	zugenommen	gleich geblieben	abgenommen
	%	%	%
Gesamt	38,4	55,5	6,1
A Land- und Forstwirtschaft	25,3	71,6	3,1
D Verarbeitendes Gewerbe	39,7	54,3	6,0
E Energie- u. Wasserversorgung	49,5	47,5	3,1
F Baugewerbe	32,2	61,6	6,2
G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern	38,7	55,4	5,9
H Gastgewerbe	34,0	58,9	7,2
I Verkehr u. Nachr.-übermittlung	37,0	56,1	6,8
J Kredit- und Versicherungsgew.	47,8	48,0	4,2
K Immobilien, Vermietung, DL hptsl. für Unternehmen	29,2	63,9	7,0
L Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	42,9	52,5	4,6
M Erziehung und Unterricht	37,7	54,5	7,8
N Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	44,9	48,3	6,8
O Erbringung von sonstigen öffentl. und priv. Dienstleistungen	33,3	61,6	5,1
15 - 19 Jahre	*	*	*
20 - 24 Jahre	24,6	68,8	6,5
25 - 29 Jahre	32,3	58,2	9,5
30 - 34 Jahre	32,7	58,4	8,9
35 - 39 Jahre	35,5	57,0	7,5
40 - 44 Jahre	40,5	54,4	5,1
45 - 49 Jahre	42,0	52,6	5,3
50 - 54 Jahre	44,1	52,1	3,7
55 - 59 Jahre	43,4	52,3	4,3
60 - 64 Jahre	43,6	51,4	5,0
Ab 65 Jahren	26,2	62,9	10,9
Schleswig-Holstein	37,3	53,3	9,3
Hamburg	37,0	55,7	7,4
Niedersachsen	37,7	55,4	6,9
Bremen	34,8	52,9	12,3
Nordrhein-Westfalen	39,4	54,9	5,7
Hessen	37,6	55,2	7,2
Rheinland-Pfalz	40,5	54,2	5,3
Baden-Württemberg	39,0	55,0	6,0
Bayern	37,9	56,0	6,1
Saarland	40,6	53,0	6,4
Berlin	36,5	56,1	7,4
Brandenburg	44,9	50,0	5,1
Mecklenburg-Vorpommern	34,5	59,0	6,5
Sachsen	37,4	59,3	3,3
Sachsen-Anhalt	40,6	55,4	4,0
Thüringen	33,0	61,7	5,2
Männer	37,6	56,3	6,1
Frauen	39,4	54,5	6,1

* Häufigkeit zu klein

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018; Ergebnisse für abhängig Beschäftigte; Stichprobengröße: 17.852; eigene Berechnungen der BAuA; Rundungsfehler

2. Inwiefern gibt es nach Kenntnis der Bundesregierung und ihrer nachgeordneten Behörden, wie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmenge (BAuA), einen Zusammenhang zwischen der Rationalisierung in Betrieben und Arbeitsintensivierung?

Im Rahmen der Erwerbstätigenbefragung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung) wird Arbeitsintensivierung über Merkmale der Arbeitsintensität erfasst. Versteht man Rationalisierung sehr allgemein als wesentliche Veränderung in einer Organisation, lassen sich über die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung indirekt Hinweise zum Zusammenhang zwischen „Restrukturierung“ und Arbeitsintensität ableiten. In der BIBB/BAuA-Befragung 2012 wurde dazu die Frage gestellt: „Wurden in den letzten zwei Jahren Umstrukturierungen oder Umorganisationen vorgenommen, die Ihr unmittelbares Arbeitsumfeld betrafen?“ Wenn die Beschäftigten in einem Zeitraum von zwei Jahren vor der Befragung Restrukturierungen in ihrer Organisation hatten, berichteten sie im Vergleich zu Beschäftigten, bei denen dies nicht der Fall war, über mehr Belastungen, die in inhaltlicher Nähe zu Arbeitsintensität stehen wie z. B. Termin- und Leistungsdruck, Störungen und Unterbrechungen, Multitasking, schnelles Arbeiten.

Internationale Studien lassen den Schluss zu, dass für Mitarbeiter Restrukturierungsmaßnahmen in der Regel mit hoher Arbeitsintensität und einer stärkeren psychischen Belastung einhergehen und auch mit Beeinträchtigungen der Gesundheit verbunden sind.

3. Wie hoch war nach Kenntnis der Bundesregierung der Anteil der Beschäftigten, die der Arbeitsanforderung „Termin-/Leistungsdruck“ in den Jahren 2006, 2012 und 2018 ausgesetzt waren, im Vergleich zu allen Beschäftigten, und zu welchem Anteil fühlen sich die Betroffenen dadurch belastet (bitte nach Bundesländern, Branchen und Geschlecht sowie Wochenarbeitszeit: Teilzeit bzw. Vollzeit ausweisen)?

Im Jahr 2018 gaben 48 Prozent der Beschäftigten an (2012: 52 Prozent, 2006: 54 Prozent, häufig starkem Termin- oder Leistungsdruck ausgesetzt zu sein, wovon wiederum 67 Prozent dies als Belastung empfinden (vgl. Tabellen 3.1 bis 3.3). Im Vergleich zu den Jahren 2006 und 2012 ist der Anteil dabei etwas zurückgegangen, wobei der Anteil der Beschäftigten, die häufigen Termin- oder Leistungsdruck als belastend empfinden, zugenommen hat (2012: 65 Prozent, 2006: 52 Prozent).

Im Branchenvergleich zeigt sich, dass im Jahr 2018 insbesondere Beschäftigte im Gastgewerbe (53 Prozent), Kredit- und Versicherungsgewerbe (53 Prozent) sowie im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (52 Prozent) von häufigem Termin- oder Leistungsdruck berichten, wobei besonders viele Beschäftigte im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen dies als Belastung empfinden (78 Prozent).

Der Anteil, der von häufigem Termin- oder Leistungsdruck berichtet, ist im Jahr 2018 bei Vollzeitbeschäftigten höher (51 Prozent) als bei Teilzeitbeschäftigten (37 Prozent), wobei sich vollzeitbeschäftigte Frauen dadurch am häufigsten belastet fühlen (74 Prozent).

Tabelle 3.1: „Termin- oder Leistungsdruck“ 2018 nach Bundesländern, Branchen, Geschlecht und Wochenarbeitszeit (Teilzeit/Vollzeit)

		F411_01 Starker Termin- oder Leistungsdruck				F412_01 Belastung durch starken Termin- oder Leistungsdruck (F411_01 = „häufig“)	
		häufig	manchmal	selten	nie	ja	nein
		%	%	%	%	%	%
Gesamt		47,7	34,5	12,6	5,2	67,0	33,0
Schleswig-Holstein		46,7	35,7	11,6	6,0	68,2	31,8
Hamburg		43,6	35,7	12,2	8,5	59,5	40,5
Niedersachsen		47,5	33,5	13,1	5,9	66,2	33,8
Bremen		39,7	*	*	*	80,4	19,6
Nordrhein-Westfalen		48,1	32,3	13,4	6,2	68,5	31,5
Hessen		49,4	33,7	13,5	3,4	66,7	33,3
Rheinland-Pfalz		44,5	37,0	14,5	4,0	64,0	36,0
Baden-Württemberg		46,7	35,8	13,3	4,3	67,0	33,0
Bayern		47,4	35,2	11,4	6,0	64,1	35,9
Saarland		53,4	36,5	*	*	66,7	33,3
Berlin		51,8	33,0	12,0	3,2	71,9	28,1
Brandenburg		48,8	35,1	11,4	4,7	75,0	25,0
Mecklenburg-Vorpommern		46,7	33,1	*	*	68,2	31,8
Sachsen		45,6	37,7	12,5	4,3	67,0	33,0
Sachsen-Anhalt		52,5	33,0	*	*	67,0	33,0
Thüringen		49,8	34,8	*	*	66,2	33,8
A Land- und Forstwirtschaft		39,9	28,0	*	*	*	*
D Verarbeitendes Gewerbe		49,3	34,6	11,2	4,9	63,8	36,2
E Energie- u. Wasserversorgung		42,0	43,7	*	*	68,6	31,4
F Baugewerbe		47,7	34,1	14,0	4,1	60,7	39,3
G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern		44,2	33,6	14,3	7,9	65,1	34,9
H Gastgewerbe		52,8	25,8	*	*	48,1	51,9
I Verkehr u. Nachr.-übermittlung		52,7	28,6	12,6	6,1	66,6	33,4
J Kredit- und Versicherungsgew.		53,3	34,6	*	*	61,9	38,1
K Immobilien, Vermietung, DL hptsl. für Unternehmen		47,2	33,8	13,5	5,5	67,0	33,0
L Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung		44,1	39,7	12,6	3,6	65,2	34,8
M Erziehung und Unterricht		42,3	42,1	12,5	3,2	78,0	22,0
N Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen		52,3	32,3	10,4	5,0	78,3	21,7
O Erbringung von sonstigen öffentl. und priv. Dienstleistungen		44,5	32,5	18,3	4,7	63,3	36,7
Männer	Teilzeit	31,1	35,5	21,2	12,2	67,7	32,3
	Vollzeit	50,4	34,1	11,9	3,6	62,8	37,2
	Gesamt	48,6	34,2	12,7	4,4	63,1	36,9
Frauen	Teilzeit	38,3	37,1	15,4	9,3	68,2	31,8
	Vollzeit	53,4	32,9	10,0	3,7	73,8	26,2
	Gesamt	46,6	34,8	12,4	6,2	71,7	28,3
Gesamt	Teilzeit	36,9	36,8	16,5	9,8	68,1	31,9
	Vollzeit	51,4	33,7	11,2	3,7	66,8	33,2

* Häufigkeit zu klein

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018; Ergebnisse für abhängig Beschäftigte;
Stichprobengröße: 17.852; eigene Berechnungen der BAuA

Rundungsfehler

Tabelle 3.2: „Termin- oder Leistungsdruck“ 2012 nach Bundesländern, Branchen, Geschlecht und Wochenarbeitszeit (Teilzeit/Vollzeit)

	F411_01 Starker Termin- oder Leistungsdruck				F412_01 Belastung durch starken Termin- oder Leistungsdruck (F411_01 = „häufig“)	
	häufig	manchmal	selten	nie	ja	nein
	%	%	%	%	%	%
Gesamt	51,6	32,9	10,9	4,6	65,2	34,8
Schleswig-Holstein	48,3	34,3	12,4	5,0	61,0	39,0
Hamburg	51,8	34,4	*	*	66,9	33,1
Niedersachsen	51,7	31,5	12,2	4,6	63,6	36,4
Bremen	40,9	31,9	*	*	81,9	18,1
Nordrhein-Westfalen	50,9	31,1	11,7	6,2	65,1	34,9
Hessen	51,4	32,7	10,8	5,0	66,8	33,2
Rheinland-Pfalz	52,1	33,7	10,1	4,1	63,1	36,9
Baden-Württemberg	50,5	34,9	10,6	4,0	64,4	35,6
Bayern	51,8	34,3	10,1	3,8	63,6	36,4
Saarland	46,1	33,0	*	*	63,4	36,6
Berlin	53,4	32,3	9,2	5,0	68,9	31,1
Brandenburg	57,0	30,7	10,9	1,4	68,5	31,5
Mecklenburg-Vorpommern	53,7	32,2	*	*	65,8	34,2
Sachsen	54,6	32,6	10,4	2,4	68,6	31,4
Sachsen-Anhalt	54,5	31,4	12,1	2,0	65,2	34,8
Thüringen	51,6	33,7	*	*	67,0	33,0
A Land- und Forstwirtschaft	48,2	35,9	*	*	*	*
D Verarbeitendes Gewerbe	53,6	31,2	10,6	4,7	62,8	37,2
E Energie- u. Wasserversorgung	51,3	37,9	*	*	65,2	34,8
F Baugewerbe	57,3	33,9	7,4	1,4	60,0	40,0
G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern	42,4	36,2	13,0	8,4	62,8	37,2
H Gastgewerbe	50,2	30,4	*	*	47,3	52,7
I Verkehr u. Nachr.-übermittlung	59,3	27,5	8,7	4,4	63,7	36,3
J Kredit- und Versicherungsgew.	55,8	33,5	7,8	2,9	66,9	33,1
K Immobilien, Vermietung, DL hptsl. für Unternehmen	51,8	33,4	10,5	4,3	66,2	33,8
L Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	45,1	38,2	12,9	3,8	65,6	34,4
M Erziehung und Unterricht	46,2	39,8	10,2	3,8	79,7	20,3
N Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	58,7	27,3	10,0	4,0	71,7	28,3
O Erbringung von sonstigen öffentl. und priv. Dienstleistungen	44,6	35,9	15,3	4,3	64,1	35,9
Männer	Teilzeit	36,5	32,8	16,8	13,9	53,8
	Vollzeit	55,3	32,3	9,9	2,5	62,5
	Gesamt	54,1	32,4	10,3	3,2	62,1
Frauen	Teilzeit	39,9	35,3	15,0	9,9	68,7
	Vollzeit	55,6	32,0	9,0	3,4	69,4
	Gesamt	48,7	33,4	11,6	6,2	69,2
Gesamt	Teilzeit	39,4	34,9	15,2	10,4	66,8
	Vollzeit	55,4	32,2	9,6	2,8	64,8

* Häufigkeit zu klein

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; Ergebnisse für abhängig Beschäftigte;

Stichprobengröße: 17.562; eigene Berechnungen der BAuA

Rundungsfehler

Tabelle 3.3: „Termin- oder Leistungsdruck“ 2006 nach Bundesländern, Branchen, Geschlecht und Wochenarbeitszeit (Teilzeit/Vollzeit)

		F411_01 Starker Termin- oder Leistungsdruck				F412_01 Belastung durch starken Termin- oder Leistungsdruck (F411_01 = „häufig“)	
		häufig	manchmal	selten	nie	ja	nein
		%	%	%	%	%	%
Gesamt		53,5	30,7	10,5	5,3	52,1	47,9
Baden-Württemberg		52,4	32,2	10,4	5,0	54,5	45,5
Bayern		54,8	31,1	9,5	4,5	51,0	49,0
Berlin		53,3	30,9	8,9	6,9	58,8	41,2
Brandenburg		54,6	30,0	11,0	4,4	52,9	47,1
Bremen		57,4	28,0	*	*	56,0	44,0
Hamburg		55,1	28,5	*	*	54,7	45,3
Hessen		56,3	28,9	9,9	4,9	55,3	44,7
Mecklenburg-Vorpommern		52,3	29,0	*	*	49,9	50,1
Niedersachsen		52,7	30,4	10,8	6,1	50,3	49,7
Nordrhein-Westfalen		53,1	30,2	11,3	5,4	52,5	47,5
Rheinland-Pfalz		49,7	32,8	9,5	8,0	46,1	53,9
Saarland		50,1	32,3	*	*	46,1	53,9
Sachsen		53,4	32,4	9,0	5,3	50,1	49,9
Sachsen-Anhalt		55,1	30,1	*	*	49,2	50,8
Schleswig-Holstein		49,1	31,4	14,0	5,5	50,7	49,3
Thüringen		60,5	26,5	*	*	51,9	48,1
A Land- und Forstwirtschaft		44,6	35,2	*	*	44,6	55,4
D Verarbeitendes Gewerbe		57,2	29,2	9,2	4,4	50,4	49,6
E Energie- u. Wasserversorgung		40,6	40,5	*	*	42,5	57,5
F Baugewerbe		62,3	27,2	7,7	2,8	49,0	51,0
G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern		44,2	33,2	12,7	10,0	44,9	55,1
H Gastgewerbe		47,7	29,8	*	*	39,3	60,7
I Verkehr u. Nachr.-übermittlung		62,5	22,6	10,8	4,1	52,8	47,2
J Kredit- und Versicherungsgew.		55,8	33,3	9,5	1,5	50,7	49,3
K Immobilien, Vermietung, DL hptsl. für Unternehmen		57,7	26,5	10,4	5,5	50,2	49,8
L Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung		48,1	37,1	11,1	3,7	51,1	48,9
M Erziehung und Unterricht		50,6	34,5	10,9	3,9	71,9	28,1
N Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen		55,5	29,5	10,0	4,9	61,0	39,0
O Erbringung von sonstigen öffentl. und priv. Dienstleistungen		43,0	34,9	14,6	7,4	47,2	52,8
Männer	Teilzeit	34,1	35,0	18,2	12,7	43,5	56,5
	Vollzeit	59,2	29,0	8,9	2,9	50,5	49,5
	Gesamt	57,6	29,4	9,5	3,6	50,2	49,8
Frauen	Teilzeit	39,2	34,4	14,9	11,6	51,1	48,9
	Vollzeit	56,7	30,4	9,1	3,9	57,2	42,8
	Gesamt	48,6	32,2	11,7	7,4	54,6	45,4
Gesamt	Teilzeit	38,4	34,5	15,4	11,7	50,0	50,0
	Vollzeit	58,4	29,4	8,9	3,2	52,7	47,3

* Häufigkeit zu klein

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006; Ergebnisse für abhängig Beschäftigte;

Stichprobengröße: 17.767; eigene Berechnungen der BAuA

Rundungsfehler

4. Wie hoch war nach Kenntnis der Bundesregierung der Anteil der Beschäftigten, die der Arbeitsanforderung „Arbeitsdurchführung bis in Einzelheiten vorgeschrieben“ in den Jahren 2006, 2012 und 2018 ausgesetzt waren, im Vergleich zu allen Beschäftigten, und zu welchem Anteil fühlen sich die Betroffenen dadurch belastet (bitte nach Bundesländern, Branchen und Geschlecht sowie Wochenarbeitszeit: Teilzeit bzw. Vollzeit ausweisen)?

Im Jahr 2018 gaben 26 Prozent der Beschäftigten an, dass die Arbeitsdurchführung häufig bis in Einzelheiten vorgeschrieben ist (2012: 26 Prozent, 2006: 24 Prozent), wovon wiederum 34 Prozent dies als Belastung empfinden (Tabellen 4.1 bis 4.3). Im Vergleich zum Jahr 2006 (25 Prozent) liegen die Anteile derjenigen, die es als Belastung empfinden, dass die Arbeitsdurchführung häufig bis in alle Einzelheiten vorgeschrieben ist, 2012 und 2018 höher (je 34 Prozent).

Im Branchenvergleich zeigt sich, dass im Jahr 2018 insbesondere Beschäftigte im Verkehr und Nachrichtenübermittlung (37 Prozent) sowie im verarbeitendem Gewerbe (30 Prozent) davon berichten, dass die Arbeitsdurchführung häufig bis in Einzelheiten vorgeschrieben ist. Zwischen Teilzeit (27 Prozent) und Vollzeitbeschäftigten (26 Prozent) zeigen sich dabei kaum Unterschiede, wobei Vollzeitbeschäftigte (37 Prozent) erheblich häufiger als Teilzeitbeschäftigte (27 Prozent) angeben, sich belastet zu fühlen. Besonders häufig wird dies von in Vollzeit arbeitenden Frauen als Belastung wahrgenommen (2018: 40 Prozent, 2012: 39 Prozent, 2006: 26 Prozent).

Tabelle 4.1: „Arbeitsdurchführung bis in Einzelheiten vorgeschrieben“ 2018 nach Bundesländern, Branchen, Geschlecht und Wochenarbeitszeit (Teilzeit/Vollzeit)

	F411_02 Arbeitsdurchführung in allen Einzelheiten vorgeschrieben				F412_02 Belastung durch Arbeitsdurchführung in allen Einzelheiten vorgeschrieben (F411_02 = „häufig“)	
	häufig	manchmal	selten	nie	ja	nein
	%	%	%	%	%	%
Gesamt	26,5	26,1	26,9	20,5	34,4	65,6
Schleswig-Holstein	25,1	28,5	24,5	21,9	32,6	67,4
Hamburg	21,9	23,3	34,0	20,8	29,9	70,1
Niedersachsen	26,6	24,9	27,1	21,3	36,0	64,0
Bremen	*	*	*	*	*	*
Nordrhein-Westfalen	25,4	27,3	26,6	20,6	34,3	65,7
Hessen	27,2	25,5	25,7	21,6	35,8	64,2
Rheinland-Pfalz	24,6	26,2	28,0	21,2	37,4	62,6
Baden-Württemberg	26,8	25,5	28,4	19,3	30,3	69,7
Bayern	27,2	26,3	25,3	21,2	35,2	64,8
Saarland	*	25,9	28,2	*	*	*
Berlin	23,3	27,8	26,8	22,0	48,8	51,2
Brandenburg	29,1	21,2	30,6	19,1	36,8	63,2
Mecklenburg-Vorpommern	34,2	24,0	24,5	17,3	27,8	72,2
Sachsen	27,6	26,9	26,0	19,6	34,0	66,0
Sachsen-Anhalt	31,1	24,6	23,1	21,3	27,7	72,3
Thüringen	25,2	28,4	29,7	16,7	27,6	72,4
A Land- und Forstwirtschaft	*	30,1	27,8	*	*	*
D Verarbeitendes Gewerbe	30,2	26,2	26,0	17,6	31,5	68,5
E Energie- u. Wasserversorgung	19,5	23,7	34,9	21,9	*	*
F Baugewerbe	24,6	31,4	24,0	20,0	32,5	67,5
G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern	29,5	26,3	23,6	20,6	38,7	61,3
H Gastgewerbe	23,9	26,8	24,3	25,1	*	*
I Verkehr u. Nachr.-übermittlung	37,3	24,1	21,1	17,4	33,1	66,9
J Kredit- und Versicherungsgew.	25,8	30,8	25,8	17,6	40,1	59,9
K Immobilien, Vermietung, DL hptsl. für Unternehmen	21,8	23,8	32,3	22,1	31,9	68,1
L Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	28,4	25,6	27,6	18,4	35,4	64,6
M Erziehung und Unterricht	9,4	24,9	35,2	30,4	43,7	56,3
N Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	28,6	26,6	25,1	19,6	36,5	63,5
O Erbringung von sonstigen öffentl. und priv. Dienstleistungen	17,3	26,6	28,8	27,3	43,3	56,7
Männer	Teilzeit	30,3	20,4	27,4	21,9	70,2
	Vollzeit	26,5	26,3	27,7	19,5	64,7
	Gesamt	26,8	25,8	27,7	19,7	65,2
Frauen	Teilzeit	26,4	24,1	26,5	23,0	73,8
	Vollzeit	25,8	28,6	25,5	20,1	59,7
	Gesamt	26,1	26,6	26,0	21,4	66,1
Gesamt	Teilzeit	27,1	23,4	26,7	22,8	73,0
	Vollzeit	26,3	27,1	26,9	19,7	63,0

* Häufigkeit zu klein

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018; Ergebnisse für abhängig Beschäftigte;

Stichprobengröße: 17.852; eigene Berechnungen der BAuA

Rundungsfehler

Tabelle 4.2: „Arbeitsdurchführung bis in Einzelheiten vorgeschrieben“ 2012 nach Bundesländern, Branchen, Geschlecht und Wochenarbeitszeit (Teilzeit/Vollzeit)

		F411_02 Arbeitsdurchführung in allen Einzelheiten vorgeschrieben				F412_02 Belastung durch Arbeitsdurchführung in allen Einzelheiten vorgeschrieben (F411_02 = „häufig“)	
		häufig	manchmal	selten	nie	ja	nein
		%	%	%	%	%	%
Gesamt		26,4	29,4	26,2	17,9	34,4	65,6
Schleswig-Holstein		27,9	28,0	25,4	18,7	34,6	65,4
Hamburg		26,1	24,3	25,5	24,1	25,9	74,1
Niedersachsen		26,9	29,5	26,1	17,5	30,9	69,1
Bremen		*	33,7	*	*	*	*
Nordrhein-Westfalen		26,3	27,5	28,2	18,0	33,4	66,6
Hessen		25,5	28,7	25,2	20,6	35,3	64,7
Rheinland-Pfalz		24,3	31,3	29,0	15,5	29,5	70,5
Baden-Württemberg		24,6	30,1	26,1	19,2	39,1	60,9
Bayern		23,5	30,8	26,8	18,9	35,3	64,7
Saarland		29,2	29,8	22,1	18,9	*	*
Berlin		26,4	28,3	27,5	17,8	36,3	63,7
Brandenburg		33,6	32,3	24,0	10,1	36,2	63,8
Mecklenburg-Vorpommern		29,9	33,1	24,2	12,8	28,3	71,7
Sachsen		28,4	29,7	25,5	16,4	31,1	68,9
Sachsen-Anhalt		33,0	32,4	21,7	12,8	37,6	62,4
Thüringen		33,0	26,6	24,5	16,0	37,1	62,9
A Land- und Forstwirtschaft		*	*	*	*	*	*
D Verarbeitendes Gewerbe		31,7	27,9	23,8	16,7	32,3	67,7
E Energie- u. Wasserversorgung		21,2	27,2	33,4	18,2	*	*
F Baugewerbe		28,5	35,4	26,0	10,1	24,8	75,2
G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern		26,3	31,7	23,8	18,2	34,5	65,5
H Gastgewerbe		26,4	27,6	26,5	19,6	35,6	64,4
I Verkehr u. Nachr.-übermittlung		35,4	26,6	20,9	17,1	38,8	61,2
J Kredit- und Versicherungsgew.		25,1	30,0	30,0	14,8	37,2	62,8
K Immobilien, Vermietung, DL hptsl. für Unternehmen		20,4	27,0	30,2	22,5	23,5	76,5
L Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung		25,0	31,2	27,4	16,4	32,9	67,1
M Erziehung und Unterricht		9,7	28,9	37,1	24,3	61,7	38,3
N Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen		28,0	31,7	24,3	16,0	41,7	58,3
O Erbringung von sonstigen öffentl. und priv. Dienstleistungen		15,3	26,3	32,5	25,9	29,4	70,6
Männer	Teilzeit	24,0	25,0	26,5	24,5	28,9	71,1
	Vollzeit	26,9	29,7	26,5	16,9	33,0	67,0
	Gesamt	26,7	29,4	26,5	17,4	32,8	67,2
Frauen	Teilzeit	25,5	28,7	24,6	21,2	32,3	67,7
	Vollzeit	26,6	30,2	26,9	16,4	39,3	60,7
	Gesamt	26,1	29,5	25,9	18,5	36,3	63,7
Gesamt	Teilzeit	25,3	28,2	24,9	21,7	31,8	68,2
	Vollzeit	26,8	29,8	26,6	16,8	35,1	64,9

* Häufigkeit zu klein

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; Ergebnisse für abhängig Beschäftigte;

Stichprobengröße: 17.562; eigene Berechnungen der BAuA

Rundungsfehler

Tabelle 4.3: „Arbeitsdurchführung bis in Einzelheiten vorgeschrieben“ 2006 nach Bundesländern, Branchen, Geschlecht und Wochenarbeitszeit (Teilzeit/Vollzeit)

	F411_02 Arbeitsdurchführung in allen Einzelheiten vorgeschrieben				F412_02 Belastung durch Arbeitsdurchführung in allen Einzelheiten vorgeschrieben (F411_02 = „häufig“)	
	häufig	manchmal	selten	nie	ja	nein
	%	%	%	%	%	%
Gesamt	24,1	26,6	28,2	21,0	25,4	74,6
Baden-Württemberg	22,2	27,4	29,0	21,3	26,0	74,0
Bayern	23,2	26,8	27,7	22,3	25,2	74,8
Berlin	23,7	27,6	25,3	23,4	31,3	68,7
Brandenburg	31,0	25,8	27,0	16,1	26,6	73,4
Bremen	*	*	35,4	*	24,7	75,3
Hamburg	19,9	26,2	31,5	22,4	18,8	81,2
Hessen	23,8	28,2	28,2	19,7	23,5	76,5
Mecklenburg-Vorpommern	26,6	28,4	21,5	23,5	24,6	75,4
Niedersachsen	23,1	24,1	30,5	22,3	24,2	75,8
Nordrhein-Westfalen	23,6	26,0	29,0	21,4	26,5	73,5
Rheinland-Pfalz	25,9	26,0	26,7	21,3	26,4	73,6
Saarland	24,9	28,6	25,6	20,8	18,8	81,2
Sachsen	26,6	27,0	29,8	16,6	22,8	77,2
Sachsen-Anhalt	26,9	26,0	27,2	19,8	25,3	74,7
Schleswig-Holstein	22,7	22,2	30,2	24,9	28,7	71,3
Thüringen	30,4	34,8	20,4	14,4	22,4	77,6
A Land- und Forstwirtschaft	*	*	30,5	*	31,9	68,1
D Verarbeitendes Gewerbe	27,1	27,7	26,2	18,9	24,3	75,7
E Energie- u. Wasserversorgung	*	28,7	38,1	*	22,3	77,7
F Baugewerbe	30,1	30,7	23,8	15,4	24,0	76,0
G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern	23,6	27,0	26,2	23,1	23,3	76,7
H Gastgewerbe	16,5	28,0	28,5	27,0	21,8	78,2
I Verkehr u. Nachr.-übermittlung	35,7	23,2	25,0	16,1	27,7	72,3
J Kredit- und Versicherungsgew.	23,0	30,4	31,2	15,3	30,7	69,3
K Immobilien, Vermietung, DL hptsl. für Unternehmen	22,0	23,7	29,7	24,7	20,7	79,3
L Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	22,9	25,5	32,7	19,0	25,3	74,7
M Erziehung und Unterricht	7,0	24,5	36,7	31,8	39,9	60,1
N Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	24,6	27,3	27,2	20,9	27,7	72,3
O Erbringung von sonstigen öffentl. und priv. Dienstleistungen	17,4	23,7	31,6	27,4	16,9	83,1
Männer	Teilzeit	25,4	20,1	27,7	26,8	77,5
	Vollzeit	23,9	27,3	29,0	19,8	73,3
	Gesamt	24,0	26,8	28,9	20,2	73,6
Frauen	Teilzeit	24,7	25,4	25,6	24,3	78,6
	Vollzeit	23,9	27,1	29,0	20,0	73,7
	Gesamt	24,3	26,3	27,4	22,0	76,0
Gesamt	Teilzeit	24,8	24,6	25,9	24,7	78,5
	Vollzeit	23,9	27,2	29,0	19,8	73,5

* Häufigkeit zu klein

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006; Ergebnisse für abhängig Beschäftigte;

Stichprobengröße: 17.767; eigene Berechnungen der BAuA

Rundungsfehler

5. Wie hoch war nach Kenntnis der Bundesregierung der Anteil der Beschäftigten, die der Arbeitsanforderung „neue Aufgaben“ in den Jahren 2006, 2012 und 2018 ausgesetzt waren, im Vergleich zu allen Beschäftigten, und zu welchem Anteil fühlen sich die Betroffenen dadurch belastet (bitte nach Bundesländern, Branchen und Geschlecht sowie Wochenarbeitszeit: Teilzeit bzw. Vollzeit ausweisen)?

Im Jahr 2018 gaben 39 Prozent der Beschäftigten an, häufig mit neuen Aufgaben konfrontiert zu sein (2012: 39 Prozent, 2006: 38 Prozent), wovon wiederum 19 Prozent dies als Belastung empfinden (Tabellen 5.1 bis 5.3). Im Vergleich zum Jahr 2012 (17 Prozent) und 2006 (13 Prozent) hat der Anteil derjenigen, die eine häufige Konfrontation mit neuen Aufgaben als Belastung empfinden, etwas zugenommen.

Im Branchenvergleich zeigt sich, dass im Jahr 2018 insbesondere Beschäftigte in der Immobilienbranche (50 Prozent), in Erziehung und Unterricht (50 Prozent) im Kredit- und Versicherungsgewerbe (47 Prozent) sowie in der Öffentlichen Verwaltung (46 Prozent) häufig mit neuen Aufgaben konfrontiert sind, wobei besonders viele Beschäftigte im Wirtschaftszweig Erziehung und Unterricht dies als Belastung empfinden (26 Prozent).

Der Anteil der Beschäftigten, die häufig mit neuen Aufgaben konfrontiert werden, ist im Jahr 2018 bei Vollzeitbeschäftigten höher (42 Prozent) als bei Teilzeitbeschäftigten (29 Prozent), wobei der Unterschied bei weiblichen Beschäftigten etwas ausgeprägter ist als bei männlichen Beschäftigten.

Tabelle 5.1: „Konfrontation mit neuen Aufgaben“ 2018 nach Bundesländern, Branchen, Geschlecht und Wochenarbeitszeit (Teilzeit/Vollzeit)

	F411_04 Konfrontation mit neuen Aufgaben				F412_04 Belastung durch Konfrontation mit neuen Aufgaben (F411_04 = „häufig“)	
	häufig	manchmal	selten	nie	ja	nein
	%	%	%	%	%	%
Gesamt	38,8	40,7	15,4	5,2	18,9	81,1
Schleswig-Holstein	31,5	45,5	17,8	5,3	25,5	74,5
Hamburg	42,1	36,6	14,2	7,1	15,7	84,3
Niedersachsen	36,9	40,1	18,0	5,0	20,0	80,0
Bremen	33,3	38,3	*	*	24,4	75,6
Nordrhein-Westfalen	39,1	38,7	15,9	6,3	18,4	81,6
Hessen	42,1	43,5	11,1	3,3	19,2	80,8
Rheinland-Pfalz	38,5	40,7	14,5	6,3	15,4	84,6
Baden-Württemberg	41,3	41,1	13,7	4,0	21,4	78,6
Bayern	39,5	40,0	14,9	5,6	17,1	82,9
Saarland	35,9	43,1	*	*	16,0	84,0
Berlin	43,2	38,4	14,8	3,7	17,7	82,3
Brandenburg	32,4	48,7	14,8	4,1	23,0	77,0
Mecklenburg-Vorpommern	35,4	39,6	20,2	4,7	14,1	85,9
Sachsen	39,1	39,0	17,0	4,9	15,8	84,2
Sachsen-Anhalt	32,6	41,0	19,6	6,8	17,0	83,0
Thüringen	33,0	46,8	16,1	4,0	26,4	73,6
A Land- und Forstwirtschaft	28,8	42,3	*	*	9,2	90,8
D Verarbeitendes Gewerbe	40,7	40,3	15,0	4,0	15,3	84,7
E Energie- u. Wasserversorgung	44,8	47,4	*	*	17,0	83,0
F Baugewerbe	40,8	40,1	12,9	6,1	12,0	88,0
G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern	24,7	44,0	23,0	8,3	21,1	78,9
H Gastgewerbe	20,9	36,9	27,2	15,1	16,1	83,9
I Verkehr u. Nachr.-übermittlung	30,2	38,1	21,8	9,9	20,2	79,8
J Kredit- und Versicherungsgew.	47,0	40,2	11,0	1,7	22,0	78,0
K Immobilien, Vermietung, DL hptsl. für Unternehmen	50,2	32,4	12,0	5,3	15,5	84,5
L Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	45,8	41,3	10,2	2,7	19,9	80,1
M Erziehung und Unterricht	49,9	38,2	9,6	2,3	25,6	74,4
N Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	33,8	47,2	15,1	3,8	25,4	74,6
O Erbringung von sonstigen öffentl. und priv. Dienstleistungen	37,1	38,4	18,0	6,4	18,9	81,1
Männer	Teilzeit	34,0	36,5	20,6	9,0	22,4
	Vollzeit	42,7	39,0	14,1	4,2	16,4
	Gesamt	41,9	38,8	14,7	4,6	16,9
Frauen	Teilzeit	28,0	45,1	19,2	7,7	20,0
	Vollzeit	40,9	41,0	13,7	4,3	22,4
	Gesamt	35,1	42,9	16,2	5,8	21,6
Gesamt	Teilzeit	29,1	43,5	19,5	7,9	20,6
	Vollzeit	42,1	39,7	14,0	4,2	18,4

* Häufigkeit zu klein

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018; Ergebnisse für abhängig Beschäftigte; Stichprobengröße: 17.852; eigene Berechnungen der BAuA

Rundungsfehler

Tabelle 5.2: „Konfrontation mit neuen Aufgaben“ 2012 nach Bundesländern, Branchen, Geschlecht und Wochenarbeitszeit (Teilzeit/Vollzeit)

		F411_04 Konfrontation mit neuen Aufgaben				F412_04 Belastung durch Konfrontation mit neuen Aufgaben (F411_04 = „häufig“)	
		häufig	manchmal	selten	nie	ja	nein
Gesamt		38,6	41,5	14,6	5,2	17,4	82,6
Schleswig-Holstein		37,1	42,2	16,2	4,5	17,6	82,4
Hamburg		38,1	39,1	15,5	7,4	15,3	84,7
Niedersachsen		37,1	43,4	14,2	5,4	16,7	83,3
Bremen		42,5	38,0	*	*	*	*
Nordrhein-Westfalen		39,1	38,9	15,8	6,1	17,8	82,2
Hessen		41,6	38,0	15,9	4,5	18,8	81,2
Rheinland-Pfalz		40,0	38,5	15,9	5,7	14,5	85,5
Baden-Württemberg		39,9	42,4	12,6	5,1	16,5	83,5
Bayern		39,7	43,6	12,3	4,5	17,5	82,5
Saarland		45,2	37,5	*	*	18,1	81,9
Berlin		38,2	41,3	15,5	5,0	21,0	79,0
Brandenburg		36,5	44,4	15,7	3,4	20,9	79,1
Mecklenburg-Vorpommern		34,4	44,6	*	*	17,9	82,1
Sachsen		34,2	47,7	15,3	2,7	16,7	83,3
Sachsen-Anhalt		33,2	43,3	17,5	6,0	18,9	81,1
Thüringen		34,6	41,1	17,2	7,1	14,8	85,2
A Land- und Forstwirtschaft		*	49,9	*	*	*	*
D Verarbeitendes Gewerbe		40,8	40,1	13,9	5,2	15,2	84,8
E Energie- u. Wasserversorgung		46,5	40,2	*	*	10,6	89,4
F Baugewerbe		41,8	40,7	14,5	3,0	13,1	86,9
G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern		23,6	47,8	20,8	7,8	15,1	84,9
H Gastgewerbe		20,6	44,9	24,5	10,0	7,0	93,0
I Verkehr u. Nachr.-übermittlung		35,1	38,1	19,2	7,6	15,8	84,2
J Kredit- und Versicherungsgew.		43,9	44,1	9,9	2,1	22,5	77,5
K Immobilien, Vermietung, DL hptsl. für Unternehmen		48,9	34,7	11,4	5,0	15,5	84,5
L Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung		39,8	43,9	12,2	4,0	19,1	80,9
M Erziehung und Unterricht		52,2	37,3	8,1	2,4	24,0	76,0
N Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen		36,7	45,3	14,4	3,5	24,8	75,2
O Erbringung von sonstigen öffentl. und priv. Dienstleistungen		35,6	38,4	16,9	9,0	14,8	85,2
Männer	Teilzeit	30,6	39,0	19,6	10,7	14,3	85,7
	Vollzeit	44,0	38,8	13,1	4,0	15,4	84,6
	Gesamt	43,2	38,9	13,5	4,4	15,4	84,6
Frauen	Teilzeit	27,0	44,4	19,4	9,2	21,3	78,7
	Vollzeit	38,1	44,9	13,3	3,7	20,2	79,8
	Gesamt	33,2	44,7	16,0	6,1	20,6	79,4
Gesamt	Teilzeit	27,5	43,6	19,5	9,4	20,2	79,8
	Vollzeit	42,0	40,9	13,2	3,9	16,9	83,1

* Häufigkeit zu klein

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; Ergebnisse für abhängig Beschäftigte; Stichprobengröße: 17.562; eigene Berechnungen der BAuA

Rundungsfehler

Tabelle 5.3: „Konfrontation mit neuen Aufgaben“ 2006 nach Bundesländern, Branchen, Geschlecht und Wochenarbeitszeit (Teilzeit/Vollzeit)

		F411_04 Konfrontation mit neuen Aufgaben				F412_04 Belastung durch Konfrontation mit neuen Aufgaben (F411_04 = „häufig“)	
		häufig	manchmal	selten	nie	ja	nein
Gesamt		38,3	41,2	15,3	5,3	12,6	87,4
Baden-Württemberg		38,5	41,9	15,9	3,7	14,3	85,7
Bayern		39,8	42,3	13,3	4,6	13,8	86,2
Berlin		38,0	38,5	16,6	6,9	7,9	92,1
Brandenburg		34,4	44,7	14,8	6,1	10,5	89,5
Bremen		34,1	49,2	*	*	6,8	93,2
Hamburg		39,4	42,3	*	*	13,8	86,2
Hessen		40,1	43,1	12,2	4,6	10,5	89,5
Mecklenburg-Vorpommern		37,2	39,3	16,4	7,1	16,0	84,0
Niedersachsen		36,1	42,9	15,3	5,7	11,9	88,1
Nordrhein-Westfalen		40,4	38,5	15,6	5,5	13,9	86,1
Rheinland-Pfalz		36,0	39,7	17,5	6,8	12,5	87,5
Saarland		38,1	42,4	*	*	7,3	92,7
Sachsen		35,9	42,1	15,1	6,9	9,0	91,0
Sachsen-Anhalt		32,1	39,8	19,8	8,3	10,6	89,4
Schleswig-Holstein		36,6	41,1	16,6	5,7	12,8	87,2
Thüringen		38,0	40,9	15,9	5,2	11,4	88,6
A Land- und Forstwirtschaft		*	41,7	*	*	9,7	90,3
D Verarbeitendes Gewerbe		40,1	41,2	14,1	4,6	11,9	88,1
E Energie- u. Wasserversorgung		39,3	42,6	*	*	9,3	90,7
F Baugewerbe		38,1	43,9	14,5	3,4	8,9	91,1
G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern		26,0	43,7	21,0	9,4	9,9	90,1
H Gastgewerbe		19,1	35,0	27,0	19,0	6,4	93,6
I Verkehr u. Nachr.-übermittlung		31,6	39,7	23,6	5,1	12,9	87,1
J Kredit- und Versicherungsgew.		48,6	40,9	9,0	1,5	12,2	87,8
K Immobilien, Vermietung, DL hptsl. für Unternehmen		44,2	35,7	13,4	6,7	10,7	89,3
L Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung		42,7	41,5	11,7	4,1	15,5	84,5
M Erziehung und Unterricht		55,0	36,8	6,3	1,9	21,2	78,8
N Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen		35,4	45,9	15,4	3,4	13,2	86,8
O Erbringung von sonstigen öffentl. und priv. Dienstleistungen		36,2	40,8	16,9	6,1	10,7	89,3
Männer	Teilzeit	31,7	36,4	20,4	11,4	6,6	93,4
	Vollzeit	43,6	39,7	13,1	3,6	12,4	87,6
	Gesamt	42,8	39,5	13,6	4,1	12,1	87,9
Frauen	Teilzeit	26,6	43,7	19,7	10,1	13,1	86,9
	Vollzeit	37,8	42,8	15,4	4,0	13,3	86,7
	Gesamt	32,6	43,2	17,4	6,8	13,2	86,8
Gesamt	Teilzeit	27,3	42,6	19,8	10,3	12,1	87,9
	Vollzeit	41,8	40,7	13,8	3,7	12,7	87,3

* Häufigkeit zu klein

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006; Ergebnisse für abhängig Beschäftigte;

Stichprobengröße: 17.767; eigene Berechnungen der BAuA

Rundungsfehler

6. Wie hoch war nach Kenntnis der Bundesregierung der Anteil der Beschäftigten, die der Arbeitsanforderung „gestört, unterbrochen“ in den Jahren 2006, 2012 und 2018 ausgesetzt waren, im Vergleich zu allen Beschäftigten, und zu welchem Anteil fühlen sich die Betroffenen dadurch belastet (bitte nach Bundesländern, Branchen und Geschlecht sowie Wochenarbeitszeit: Teilzeit bzw. Vollzeit ausweisen)?

Im Jahr 2018 gaben 46 Prozent der Beschäftigten an, bei der Arbeit häufig gestört oder unterbrochen zu werden (2012: 44 Prozent, 2006: 47 Prozent), wovon wiederum 60 Prozent dies als Belastung empfinden (Tabellen 6.1 bis 6.3). Im Vergleich zum Jahr 2012 (58 Prozent) und 2006 (50 Prozent) ist der Anteil derjenigen, die es als belastend empfinden, häufig gestört und unterbrochen zu werden, etwas gestiegen.

Im Branchenvergleich zeigt sich, dass im Jahr 2018 insbesondere Beschäftigte im Kredit- und Versicherungsgewerbe (56 Prozent), im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (54 Prozent) sowie in der Öffentlichen Verwaltung (54 Prozent) häufig gestört oder unterbrochen werden, wobei der Anteil der Beschäftigten im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen, der dies als Belastung empfindet, besonders hoch ist (71 Prozent).

Der Anteil der Beschäftigten, die häufig gestört oder unterbrochen werden, ist im Jahr 2018 bei Vollzeitbeschäftigten höher (48 Prozent) als bei Teilzeitbeschäftigten (40 Prozent).

Tabelle 6.1: „Bei der Arbeit gestört, unterbrochen“ 2018 nach Bundesländern, Branchen, Geschlecht und Wochenarbeitszeit (Teilzeit/Vollzeit)

		F411_06 Bei der Arbeit gestört, unterbrochen				F412_06 Belastung durch Störung, Unterbrechung bei der Arbeit (F411_06 = „häufig“)	
		häufig	manchmal	selten	nie	ja	nein
		%	%	%	%	%	%
Gesamt		46,2	31,2	15,8	6,9	60,0	40,0
Schleswig-Holstein		48,2	33,2	11,4	7,2	58,9	41,1
Hamburg		47,7	33,0	13,1	6,1	66,6	33,4
Niedersachsen		44,4	30,8	16,0	8,8	57,0	43,0
Bremen		42,3	*	*	*	56,0	44,0
Nordrhein-Westfalen		48,3	29,3	14,6	7,7	57,3	42,7
Hessen		46,8	32,9	13,9	6,4	59,2	40,8
Rheinland-Pfalz		48,7	28,2	18,2	4,9	58,7	41,3
Baden-Württemberg		47,2	31,8	15,5	5,6	63,4	36,6
Bayern		45,3	32,0	15,5	7,3	58,6	41,4
Saarland		55,5	28,5	*	*	53,4	46,6
Berlin		45,8	31,1	16,6	6,5	63,5	36,5
Brandenburg		41,6	32,7	17,2	8,5	64,5	35,5
Mecklenburg-Vorpommern		40,3	31,4	22,7	5,6	64,4	35,6
Sachsen		41,2	32,6	18,2	7,9	63,0	37,0
Sachsen-Anhalt		41,6	31,8	20,9	5,7	68,7	31,3
Thüringen		47,2	26,9	21,9	4,0	63,6	36,4
A Land- und Forstwirtschaft		34,3	37,9	*	*	*	*
D Verarbeitendes Gewerbe		45,5	33,8	15,1	5,6	57,8	42,2
E Energie- u. Wasserversorgung		48,2	30,2	*	*	61,0	39,0
F Baugewerbe		36,7	38,0	18,7	6,5	56,1	43,9
G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern		50,2	29,2	14,0	6,5	51,6	48,4
H Gastgewerbe		41,4	26,9	19,2	12,4	61,9	38,1
I Verkehr u. Nachr.-übermittlung		35,4	32,4	19,9	12,3	59,6	40,4
J Kredit- und Versicherungsgew.		56,0	30,6	10,7	2,8	59,9	40,1
K Immobilien, Vermietung, DL hptsf. für Unternehmen		45,8	30,9	15,8	7,6	61,0	39,0
L Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung		53,8	29,8	12,8	3,5	55,0	45,0
M Erziehung und Unterricht		41,6	34,5	16,6	7,3	63,9	36,1
N Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen		54,2	24,7	14,3	6,8	70,8	29,2
O Erbringung von sonstigen öffentl. und priv. Dienstleistungen		41,6	32,8	17,3	8,3	62,4	37,6
Männer	Teilzeit	29,8	31,5	23,0	15,8	58,0	42,0
	Vollzeit	45,4	33,2	16,1	5,3	58,1	41,9
	Gesamt	43,9	33,1	16,7	6,2	58,1	41,9
Frauen	Teilzeit	41,8	29,7	16,9	11,7	58,2	41,8
	Vollzeit	54,3	28,4	12,8	4,5	64,4	35,6
	Gesamt	48,7	29,0	14,6	7,7	62,0	38,0
Gesamt	Teilzeit	39,5	30,0	18,0	12,4	58,2	41,8
	Vollzeit	48,4	31,6	15,0	5,0	60,6	39,4

* Häufigkeit zu klein

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018; Ergebnisse für abhängig Beschäftigte; Stichprobengröße: 17.852; eigene Berechnungen der BAuA

Rundungsfehler

Tabelle 6.2: „Bei der Arbeit gestört, unterbrochen“ 2012 nach Bundesländern, Branchen, Geschlecht und Wochenarbeitszeit (Teilzeit/Vollzeit)

		F411_06 Bei der Arbeit gestört, unterbrochen				F412_06 Belastung durch Störung, Unterbrechung bei der Arbeit (F411_06 = „häufig“)	
						ja	nein
		häufig	manchmal	selten	nie	%	%
		%	%	%	%	%	
Gesamt		44,3	32,6	16,8	6,4	58,2	41,8
Schleswig-Holstein		45,0	28,7	18,5	7,8	52,3	47,7
Hamburg		45,6	32,9	16,9	4,6	57,9	42,1
Niedersachsen		44,8	32,1	18,3	4,8	56,8	43,2
Bremen		49,4	*	*	*	59,6	40,4
Nordrhein-Westfalen		45,0	31,2	16,8	7,0	56,4	43,6
Hessen		47,4	31,1	15,0	6,5	63,0	37,0
Rheinland-Pfalz		44,0	32,9	18,0	5,1	57,9	42,1
Baden-Württemberg		46,3	33,0	13,3	7,4	54,8	45,2
Bayern		44,7	33,7	15,4	6,2	57,7	42,3
Saarland		41,8	30,3	*	*	55,1	44,9
Berlin		44,5	32,4	17,2	6,0	64,8	35,2
Brandenburg		42,3	34,0	19,2	4,4	62,1	37,9
Mecklenburg-Vorpommern		35,3	37,7	20,4	6,6	65,9	34,1
Sachsen		39,8	33,9	20,2	6,1	65,5	34,5
Sachsen-Anhalt		37,4	32,0	22,6	8,0	59,3	40,7
Thüringen		36,6	39,3	17,2	7,0	60,8	39,2
A Land- und Forstwirtschaft		33,7	34,0	*	*	*	*
D Verarbeitendes Gewerbe		42,6	35,3	16,5	5,6	57,0	43,0
E Energie- u. Wasserversorgung		53,2	29,5	*	*	57,5	42,5
F Baugewerbe		39,4	39,2	16,9	4,5	52,8	47,2
G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern		44,9	28,1	18,6	8,3	53,3	46,7
H Gastgewerbe		33,1	35,8	22,7	8,5	47,4	52,6
I Verkehr u. Nachr.-übermittlung		34,8	35,0	21,5	8,7	49,8	50,2
J Kredit- und Versicherungsgew.		52,1	32,4	11,7	3,8	58,7	41,3
K Immobilien, Vermietung, DL hptsl. für Unternehmen		47,0	31,5	15,2	6,3	56,9	43,1
L Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung		51,6	29,8	15,3	3,3	58,0	42,0
M Erziehung und Unterricht		41,7	32,7	18,2	7,3	67,8	32,2
N Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen		52,0	28,0	14,0	6,0	65,6	34,4
O Erbringung von sonstigen öffentl. und priv. Dienstleistungen		44,3	30,5	18,0	7,3	57,6	42,4
Männer	Teilzeit	29,8	32,8	26,6	10,8	52,6	47,4
	Vollzeit	42,4	35,3	17,1	5,1	58,8	41,2
	Gesamt	41,6	35,2	17,7	5,5	58,6	41,4
Frauen	Teilzeit	38,6	31,1	19,5	10,7	54,6	45,4
	Vollzeit	54,1	28,3	12,7	4,9	59,7	40,3
	Gesamt	47,3	29,5	15,7	7,4	57,9	42,1
Gesamt	Teilzeit	37,4	31,4	20,5	10,8	54,4	45,6
	Vollzeit	46,4	32,9	15,6	5,1	59,2	40,8

* Häufigkeit zu klein

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; Ergebnisse für abhängig Beschäftigte;

Stichprobengröße: 17.562; eigene Berechnungen der BAuA

Rundungsfehler

Tabelle 6.3: „Bei der Arbeit gestört, unterbrochen“ 2006 nach Bundesländern, Branchen, Geschlecht und Wochenarbeitszeit (Teilzeit/Vollzeit)

		F411_06 Bei der Arbeit gestört, unterbrochen				F412_06 Belastung durch Störung, Unterbrechung bei der Arbeit (F411_06 = „häufig“)	
						ja	nein
		häufig	manchmal	selten	nie	%	%
		%	%	%	%	%	
Gesamt		47,3	30,7	16,2	5,8	49,7	50,3
Baden-Württemberg		48,2	31,2	15,8	4,9	50,8	49,2
Bayern		49,2	31,4	14,8	4,7	48,5	51,5
Berlin		47,9	27,8	15,6	8,7	53,5	46,5
Brandenburg		39,2	33,5	21,3	6,1	55,3	44,7
Bremen		55,4	*	*	*	51,2	48,8
Hamburg		53,5	30,2	*	*	48,5	51,5
Hessen		52,2	29,8	12,4	5,6	50,4	49,6
Mecklenburg-Vorpommern		41,5	25,1	22,9	10,5	56,0	44,0
Niedersachsen		44,8	31,8	16,6	6,8	46,5	53,5
Nordrhein-Westfalen		49,6	30,2	14,4	5,8	48,2	51,8
Rheinland-Pfalz		49,7	29,3	17,6	3,4	47,3	52,7
Saarland		45,2	32,3	*	*	45,1	54,9
Sachsen		39,5	31,3	21,7	7,4	52,9	47,1
Sachsen-Anhalt		37,9	31,4	23,9	6,8	53,2	46,8
Schleswig-Holstein		44,9	32,1	16,6	6,5	48,2	51,8
Thüringen		40,7	32,3	21,2	5,9	55,9	44,1
A Land- und Forstwirtschaft		40,9	*	*	*	38,9	61,1
D Verarbeitendes Gewerbe		47,4	32,9	15,0	4,6	48,1	51,9
E Energie- u. Wasserversorgung		44,4	37,0	*	*	48,6	51,4
F Baugewerbe		37,9	39,6	18,3	4,1	45,9	54,1
G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern		45,4	30,1	17,1	7,5	42,6	57,4
H Gastgewerbe		41,3	25,2	22,4	11,1	38,0	62,0
I Verkehr u. Nachr.-übermittlung		41,2	29,8	21,6	7,4	48,3	51,7
J Kredit- und Versicherungsgew.		57,7	28,4	11,0	2,9	52,2	47,8
K Immobilien, Vermietung, DL hptsf. für Unternehmen		48,5	30,1	15,1	6,2	49,3	50,7
L Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung		54,6	29,7	10,7	5,0	51,1	48,9
M Erziehung und Unterricht		39,6	31,8	21,4	7,2	60,5	39,5
N Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen		56,2	23,9	15,0	5,0	58,6	41,4
O Erbringung von sonstigen öffentl. und priv. Dienstleistungen		47,7	27,6	16,9	7,8	47,6	52,4
Männer	Teilzeit	31,4	35,6	18,9	14,1	39,9	60,1
	Vollzeit	47,5	32,7	16,0	3,9	49,5	50,5
	Gesamt	46,4	32,9	16,1	4,6	49,0	51,0
Frauen	Teilzeit	40,9	29,1	19,5	10,6	46,7	53,3
	Vollzeit	54,9	27,1	13,5	4,5	53,4	46,6
	Gesamt	48,4	28,0	16,3	7,3	50,6	49,4
Gesamt	Teilzeit	39,5	30,1	19,4	11,1	45,7	54,3
	Vollzeit	49,8	30,9	15,2	4,1	50,8	49,2

* Häufigkeit zu klein

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006; Ergebnisse für abhängig Beschäftigte;

Stichprobengröße: 17.767; eigene Berechnungen der BAuA

Rundungsfehler

7. Wie hoch war nach Kenntnis der Bundesregierung der Anteil der Beschäftigten, die der Arbeitsanforderung „Mindestleistung, Zeit vorgeschrieben“ in den Jahren 2006, 2012 und 2018 ausgesetzt waren, im Vergleich zu allen Beschäftigten, und zu welchem Anteil fühlen sich die Betroffenen dadurch belastet (bitte nach Bundesländern, Branchen und Geschlecht sowie Wochenarbeitszeit: Teilzeit bzw. Vollzeit ausweisen)?

Im Jahr 2018 gaben 30 Prozent der Beschäftigten an, dass Ihnen häufig eine genaue Stückzahl, eine bestimmte Mindestleistung oder die Zeit vorgeschrieben ist, um eine bestimmte Arbeit zu erledigen (2012: 30 Prozent, 2006: 32 Prozent). 50 Prozent von ihnen empfinden dies als Belastung (Tabellen 7.1 bis 7.3). Im Vergleich zum Jahr 2012 (48 Prozent) und 2006 (39 Prozent) ist der Anteil derjenigen, die es als belastend empfinden, häufig eine Stückzahl, Mindestleistung oder Zeit vorgeschrieben zu kriegen, etwas gestiegen.

Im Branchenvergleich zeigt sich, dass im Jahr 2018, insbesondere Beschäftigte in Verkehr und Nachrichtenübermittlung (37 Prozent), im Gastgewerbe (36 Prozent) sowie im Verarbeitenden Gewerbe (35 Prozent) und im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (34 Prozent) von einer häufigen Vorgabe der Stückzahl, Mindestleistung oder Zeit berichten. Besonders viele Beschäftigte im Wirtschaftszweig im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen empfinden dies als Belastung (65 Prozent).

Der Anteil derjenigen, die von häufigen Vorgaben der Stückzahl, Mindestleistung oder Zeit berichten, ist im Jahr 2018 bei Vollzeitbeschäftigten höher (31 Prozent) als bei Teilzeitbeschäftigten (27 Prozent), wobei sich vollzeitbeschäftigte Frauen dadurch am häufigsten belastet fühlen (56 Prozent).

Tabelle 7.1: „Stückzahl, Leistung oder Zeit vorgegeben“ 2018 nach Bundesländern, Branchen, Geschlecht und Wochenarbeitszeit (Teilzeit/Vollzeit)

	F411_07 Stückzahl, Leistung oder Zeit vorgegeben				F412_07 Belastung durch Vorgeben von Stückzahl, Leistung oder Zeit (F411_07 = „häufig“)	
	häufig	manchmal	selten	nie	ja	nein
	%	%	%	%	%	%
Gesamt	29,7	20,6	17,9	31,8	50,0	50,0
Schleswig-Holstein	32,1	18,8	15,0	34,0	47,6	52,4
Hamburg	31,6	19,7	16,8	31,9	40,2	59,8
Niedersachsen	31,5	21,6	15,2	31,7	48,6	51,4
Bremen	*	*	*	*	*	*
Nordrhein-Westfalen	28,7	20,5	18,3	32,5	54,1	45,9
Hessen	28,9	22,1	17,6	31,5	48,0	52,0
Rheinland-Pfalz	30,9	17,2	20,7	31,2	50,4	49,6
Baden-Württemberg	31,5	19,2	18,4	30,9	47,9	52,1
Bayern	26,7	21,5	18,8	32,9	48,4	51,6
Saarland	39,7	*	*	26,2	*	*
Berlin	28,9	25,7	18,9	26,5	60,0	40,0
Brandenburg	36,6	14,0	16,9	32,4	58,2	41,8
Mecklenburg-Vorpommern	29,1	18,2	19,6	33,0	44,2	55,8
Sachsen	28,9	21,2	17,2	32,7	43,7	56,3
Sachsen-Anhalt	32,5	20,8	19,1	27,6	57,8	42,2
Thüringen	26,9	25,0	14,3	33,7	54,0	46,0
A Land- und Forstwirtschaft	*	*	*	31,1	*	*
D Verarbeitendes Gewerbe	35,0	20,5	16,6	27,9	45,8	54,2
E Energie- u. Wasserversorgung	*	*	24,9	36,9	*	*
F Baugewerbe	23,8	26,5	22,4	27,3	39,5	60,5
G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern	26,2	18,0	16,5	39,3	55,7	44,3
H Gastgewerbe	36,5	16,1	16,4	31,0	38,0	62,0
I Verkehr u. Nachr.-übermittlung	37,3	16,7	15,0	31,1	44,8	55,2
J Kredit- und Versicherungsgew.	25,6	21,4	18,7	34,3	58,6	41,4
K Immobilien, Vermietung, DL hptsl. für Unternehmen	27,2	21,1	19,2	32,5	52,2	47,8
L Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	21,1	21,1	19,0	38,8	48,7	51,3
M Erziehung und Unterricht	22,2	24,2	20,6	33,1	51,4	48,6
N Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	33,7	20,3	16,2	29,7	65,2	34,8
O Erbringung von sonstigen öffentl. und priv. Dienstleistungen	23,7	19,4	19,3	37,6	39,4	60,6
Männer	Teilzeit	28,4	19,7	18,4	33,5	43,2
	Vollzeit	31,3	21,6	18,9	28,1	46,4
	Gesamt	31,1	21,5	18,9	28,6	46,2
Frauen	Teilzeit	26,6	17,4	16,3	39,7	52,8
	Vollzeit	29,5	21,5	17,1	31,9	56,5
	Gesamt	28,2	19,6	16,8	35,4	54,9
Gesamt	Teilzeit	27,0	17,8	16,7	38,5	50,9
	Vollzeit	30,7	21,6	18,3	29,4	49,8

* Häufigkeit zu klein

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018; Ergebnisse für abhängig Beschäftigte; Stichprobengröße: 17.852; eigene Berechnungen der BAuA

Rundungsfehler

Tabelle 7.2: „Stückzahl, Leistung oder Zeit vorgegeben“ 2012 nach Bundesländern, Branchen, Geschlecht und Wochenarbeitszeit (Teilzeit/Vollzeit)

	F411_07 Stückzahl, Leistung oder Zeit vorgegeben				F412_07 Belastung durch Vorgeben von Stückzahl, Leistung oder Zeit (F411_07 = „häufig“)	
	häufig	manchmal	selten	nie	ja	nein
	%	%	%	%	%	%
Gesamt	30,4	20,5	18,7	30,5	47,7	52,3
Schleswig-Holstein	30,7	18,5	21,0	29,8	37,6	62,4
Hamburg	29,7	25,6	15,2	29,6	58,0	42,0
Niedersachsen	30,0	19,3	20,1	30,6	47,1	52,9
Bremen	*	*	*	40,8	*	*
Nordrhein-Westfalen	30,1	19,9	19,3	30,7	47,0	53,0
Hessen	30,2	21,3	14,9	33,6	45,7	54,3
Rheinland-Pfalz	29,4	17,6	17,7	35,3	44,8	55,2
Baden-Württemberg	28,8	21,1	19,5	30,6	49,9	50,1
Bayern	29,3	21,0	18,1	31,7	46,4	53,6
Saarland	28,8	*	*	33,0	*	*
Berlin	31,7	23,9	17,7	26,6	56,9	43,1
Brandenburg	34,1	22,0	20,6	23,4	58,2	41,8
Mecklenburg-Vorpommern	36,6	20,7	17,1	25,6	55,4	44,6
Sachsen	34,7	21,2	18,5	25,6	45,6	54,4
Sachsen-Anhalt	31,7	19,5	21,3	27,6	37,7	62,3
Thüringen	32,2	18,8	19,3	29,7	46,3	53,7
A Land- und Forstwirtschaft	*	*	*	*	*	*
D Verarbeitendes Gewerbe	35,4	19,7	17,9	27,0	45,7	54,3
E Energie- u. Wasserversorgung	24,6	20,5	22,5	32,3	*	*
F Baugewerbe	34,7	23,9	19,0	22,3	41,9	58,1
G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern	23,1	19,3	18,4	39,2	48,0	52,0
H Gastgewerbe	36,0	19,3	15,6	29,1	31,0	69,0
I Verkehr u. Nachr.-übermittlung	40,5	17,3	14,3	27,9	41,4	58,6
J Kredit- und Versicherungsgew.	31,3	21,0	19,4	28,3	54,6	45,4
K Immobilien, Vermietung, DL hptsl. für Unternehmen	28,9	22,5	19,4	29,3	45,0	55,0
L Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	20,4	21,3	22,4	35,8	54,5	45,5
M Erziehung und Unterricht	24,3	24,1	20,3	31,3	44,2	55,8
N Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	31,3	18,5	19,0	31,1	65,0	35,0
O Erbringung von sonstigen öffentl. und priv. Dienstleistungen	19,9	21,4	19,3	39,4	38,4	61,6
Männer	Teilzeit	28,6	16,5	16,0	38,9	37,8
	Vollzeit	32,9	21,3	19,1	26,7	45,9
	Gesamt	32,6	21	18,9	27,4	45,5
Frauen	Teilzeit	26,2	18,7	17,2	38,0	47,4
	Vollzeit	29,0	20,6	19,4	31,0	53,2
	Gesamt	27,8	19,8	18,4	34,0	50,8
Gesamt	Teilzeit	26,6	18,4	17,0	38,1	45,9
	Vollzeit	31,6	21,1	19,2	28,1	48,2

* Häufigkeit zu klein

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; Ergebnisse für abhängig Beschäftigte;

Stichprobengröße: 17.562; eigene Berechnungen der BAuA

Rundungsfehler

Tabelle 7.3: „Stückzahl, Leistung oder Zeit vorgegeben“ 2006 nach Bundesländern, Branchen, Geschlecht und Wochenarbeitszeit (Teilzeit/Vollzeit)

		F411_07 Stückzahl, Leistung oder Zeit vorgegeben				F412_07 Belastung durch Vorgeben von Stückzahl, Leistung oder Zeit (F411_07 = „häufig“)	
		häufig	manchmal	selten	nie	ja	nein
		%	%	%	%	%	%
Gesamt		31,7	20,3	18,3	29,7	39,1	60,9
Baden-Württemberg		30,0	20,4	18,7	30,8	41,3	58,7
Bayern		33,1	22,1	17,0	27,8	37,6	62,4
Berlin		34,1	19,3	15,7	30,9	46,8	53,2
Brandenburg		33,2	20,3	21,8	24,7	42,6	57,4
Bremen		*	*	*	*	34,1	65,9
Hamburg		31,4	17,2	22,8	28,6	36,3	63,7
Hessen		31,1	20,8	16,7	31,4	38,6	61,4
Mecklenburg-Vorpommern		31,9	23,5	16,3	28,3	33,0	67,0
Niedersachsen		32,8	18,4	19,0	29,8	36,4	63,6
Nordrhein-Westfalen		30,1	20,0	18,5	31,4	39,3	60,7
Rheinland-Pfalz		27,0	19,0	20,0	33,9	39,7	60,3
Saarland		31,9	19,1	24,7	24,3	37,7	62,3
Sachsen		36,5	18,1	17,7	27,7	40,0	60,0
Sachsen-Anhalt		31,9	25,0	17,0	26,1	35,9	64,1
Schleswig-Holstein		30,6	19,1	18,9	31,3	39,7	60,3
Thüringen		36,9	20,7	17,6	24,8	40,3	59,7
A Land- und Forstwirtschaft		*	*	*	31,7	26,8	73,2
D Verarbeitendes Gewerbe		37,5	19,8	16,3	26,3	35,8	64,2
E Energie- u. Wasserversorgung		*	26,2	*	32,8	33,3	66,7
F Baugewerbe		35,0	27,6	18,6	18,8	41,6	58,4
G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern		24,4	19,2	17,9	38,5	34,5	65,5
H Gastgewerbe		28,0	16,7	17,5	37,8	24,7	75,3
I Verkehr u. Nachr.-übermittlung		39,6	18,2	15,8	26,3	33,9	66,1
J Kredit- und Versicherungsgew.		30,5	20,0	20,2	29,2	45,2	54,8
K Immobilien, Vermietung, DL hptsf. für Unternehmen		33,4	22,1	17,3	27,1	37,3	62,7
L Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung		21,7	21,6	22,0	34,7	41,0	59,0
M Erziehung und Unterricht		25,9	20,0	22,5	31,6	50,5	49,5
N Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen		33,4	18,4	18,8	29,3	51,7	48,3
O Erbringung von sonstigen öffentl. und priv. Dienstleistungen		25,0	19,8	20,1	35,2	28,4	71,6
Männer	Teilzeit	27,7	18,6	21,2	32,5	27,1	72,9
	Vollzeit	34,8	21,4	18,4	25,4	38,2	61,8
	Gesamt	34,4	21,3	18,6	25,8	37,6	62,4
Frauen	Teilzeit	26,2	16,2	17,3	40,4	38,9	61,1
	Vollzeit	30,2	21,6	18,7	29,5	42,9	57,1
	Gesamt	28,3	19,1	18,0	34,5	41,2	58,8
Gesamt	Teilzeit	26,4	16,6	17,8	39,2	37,0	63,0
	Vollzeit	33,4	21,5	18,5	26,7	39,6	60,4

* Häufigkeit zu klein

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006; Ergebnisse für abhängige Beschäftigte; Stichprobengröße: 17.767; eigene Berechnungen der BAuA

Rundungsfehler

8. Wie hoch war nach Kenntnis der Bundesregierung der Anteil der Beschäftigten, die der Arbeitsanforderung „verschiedene Arbeiten gleichzeitig“ in den Jahren 2006, 2012 und 2018 ausgesetzt waren, im Vergleich zu allen Beschäftigten, und zu welchem Anteil fühlen sich die Betroffenen dadurch belastet (bitte nach Bundesländern, Branchen und Geschlecht sowie Wochenarbeitszeit: Teilzeit bzw. Vollzeit ausweisen)?

Im Jahr 2018 gaben 60 Prozent der Beschäftigten an, häufig verschiedene Arbeiten oder Vorgänge gleichzeitig im Auge behalten zu müssen (2012: 58 Prozent, 2006: 59 Prozent), wovon wiederum 33 Prozent dies als Belastung empfinden (Tabellen 8.1 bis 8.3). Im Vergleich zum Jahr 2012 (30 Prozent) und 2006 (24 Prozent) hat der Anteil derjenigen, die das häufige im Auge behalten verschiedener Arbeiten als belastend empfinden, etwas zugenommen.

Im Branchenvergleich zeigt sich, dass im Jahr 2018, insbesondere Beschäftigte in Erziehung und Unterricht (74 Prozent), im Gastgewerbe (69 Prozent), in Energie- und Wasserversorgung (67 Prozent) sowie im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (66 Prozent) und in der öffentlichen Verwaltung (66 Prozent) von häufigem Betreuen verschiedener Arbeiten gleichzeitig berichten, wobei besonders viele Beschäftigte im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen dies als Belastung empfinden (44 Prozent).

Der Anteil, der von häufiger Betreuung verschiedener Arbeiten gleichzeitig berichtet, ist im Jahr 2018 bei Vollzeitbeschäftigten höher (63 Prozent) als bei Teilzeitbeschäftigten (54 Prozent), wobei sich vollzeitbeschäftigte Frauen dadurch am häufigsten belastet fühlen (36 Prozent).

Tabelle 8.1: „Verschiedene Arbeiten gleichzeitig betreuen“ 2018 nach Bundesländern, Branchen, Geschlecht und Wochenarbeitszeit (Teilzeit/Vollzeit)

		F411_09 Verschiedene Arbeiten gleichzeitig betreuen				F412_09 Belastung durch gleichzeitiges Betreuen verschiedener Arbeiten (F411_09 = „häufig“)	
		häufig	manchmal	selten	nie	ja	nein
		%	%	%	%	%	%
Gesamt		60,4	22,7	9,3	7,7	32,8	67,2
Schleswig-Holstein		61,4	24,9	*	*	31,6	68,4
Hamburg		60,7	20,4	*	*	37,3	62,7
Niedersachsen		59,2	23,0	9,7	8,1	30,3	69,7
Bremen		60,5	*	*	*	35,7	64,3
Nordrhein-Westfalen		60,5	21,1	9,3	9,1	31,9	68,1
Hessen		61,2	25,9	7,2	5,7	32,6	67,4
Rheinland-Pfalz		64,0	19,4	7,7	8,9	34,0	66,0
Baden-Württemberg		60,7	21,6	11,2	6,5	34,9	65,1
Bayern		59,5	24,0	9,0	7,6	31,3	68,7
Saarland		56,6	31,5	*	*	32,7	67,3
Berlin		63,9	21,5	9,9	4,7	41,0	59,0
Brandenburg		60,1	22,2	9,5	8,1	39,1	60,9
Mecklenburg-Vorpommern		56,0	24,1	*	*	21,1	78,9
Sachsen		58,4	22,9	11,8	7,0	33,3	66,7
Sachsen-Anhalt		59,0	23,3	*	*	29,3	70,7
Thüringen		61,3	22,7	*	*	32,9	67,1
A Land- und Forstwirtschaft		52,9	26,5	*	*	21,4	78,6
D Verarbeitendes Gewerbe		56,4	23,4	11,1	9,1	31,2	68,8
E Energie- u. Wasserversorgung		66,7	26,7	*	*	24,7	75,3
F Baugewerbe		45,1	33,9	12,2	8,7	28,2	71,8
G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern		58,3	24,4	9,1	8,2	31,5	68,5
H Gastgewerbe		69,2	16,9	*	*	23,2	76,8
I Verkehr u. Nachr.-übermittlung		56,1	18,5	11,5	13,8	28,9	71,1
J Kredit- und Versicherungsgew.		60,8	26,0	*	*	31,6	68,4
K Immobilien, Vermietung, DL hptsl. für Unternehmen		59,4	21,5	11,2	7,9	29,1	70,9
L Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung		66,0	23,7	6,3	4,0	29,5	70,5
M Erziehung und Unterricht		74,2	16,5	5,4	4,0	40,0	60,0
N Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen		66,3	20,8	6,9	6,0	44,1	55,9
O Erbringung von sonstigen öffentl. und priv. Dienstleistungen		62,6	22,0	*	*	32,8	67,2
Männer	Teilzeit	44,8	26,7	13,8	14,7	33,1	66,9
	Vollzeit	59,0	23,9	10,1	7,1	31,2	68,8
	Gesamt	57,7	24,1	10,4	7,8	31,3	68,7
Frauen	Teilzeit	56,3	23,8	9,6	10,2	31,3	68,7
	Vollzeit	69,3	18,8	6,6	5,3	36,5	63,5
	Gesamt	63,5	21,1	7,9	7,5	34,4	65,6
Gesamt	Teilzeit	54,1	24,4	10,4	11,1	31,5	68,5
	Vollzeit	62,5	22,1	8,9	6,5	33,2	66,8

* Häufigkeit zu klein

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018; Ergebnisse für abhängig Beschäftigte;

Stichprobengröße: 17.852; eigene Berechnungen der BAuA

Rundungsfehler

Tabelle 8.2: „Verschiedene Arbeiten gleichzeitig betreuen“ 2012 nach Bundesländern, Branchen, Geschlecht und Wochenarbeitszeit (Teilzeit/Vollzeit)

		F411_09 Verschiedene Arbeiten gleichzeitig betreuen				F412_09 Belastung durch gleichzeitiges Betreuen verschiedener Arbeiten (F411_09 = „häufig“)	
		häufig	manchmal	selten	nie	ja	nein
		%	%	%	%	%	%
Gesamt		58,5	24,1	9,9	7,5	29,8	70,2
Schleswig-Holstein		56,5	26,4	*	*	26,1	73,9
Hamburg		55,3	27,4	*	*	31,5	68,5
Niedersachsen		57,1	27,4	9,1	6,4	30,4	69,6
Bremen		60,6	*	*	*	39,8	60,2
Nordrhein-Westfalen		58,8	22,0	10,6	8,5	30,6	69,4
Hessen		61,3	21,8	10,4	6,5	30,7	69,3
Rheinland-Pfalz		61,3	21,3	10,6	6,7	27,4	72,6
Baden-Württemberg		59,5	23,3	9,3	7,8	31,7	68,3
Bayern		56,7	26,5	9,8	7,0	25,2	74,8
Saarland		55,4	25,6	*	*	37,1	62,9
Berlin		62,1	23,2	9,2	5,4	35,1	64,9
Brandenburg		58,6	23,8	10,7	6,9	35,8	64,2
Mecklenburg-Vorpommern		60,5	22,0	*	*	28,6	71,4
Sachsen		57,1	27,3	8,4	7,1	27,4	72,6
Sachsen-Anhalt		58,2	21,2	9,5	11,0	28,9	71,1
Thüringen		54,7	24,6	12,6	8,2	28,2	71,8
A Land- und Forstwirtschaft		53,6	*	*	*	28,8	71,2
D Verarbeitendes Gewerbe		56,4	24,1	11,1	8,3	28,9	71,1
E Energie- u. Wasserversorgung		65,9	22,0	*	*	28,5	71,5
F Baugewerbe		47,4	29,3	15,5	7,8	21,8	78,2
G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern		50,8	29,2	9,3	10,7	27,5	72,5
H Gastgewerbe		65,1	25,1	*	*	18,0	82,0
I Verkehr u. Nachr.-übermittlung		58,6	22,7	10,3	8,4	24,6	75,4
J Kredit- und Versicherungsgew.		62,4	25,0	8,7	3,9	29,7	70,3
K Immobilien, Vermietung, DL hptsl. für Unternehmen		58,0	24,5	10,9	6,6	27,5	72,5
L Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung		59,7	25,4	8,7	6,2	27,7	72,3
M Erziehung und Unterricht		71,8	18,5	5,9	3,8	38,8	61,2
N Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen		67,0	19,4	7,2	6,3	38,9	61,1
O Erbringung von sonstigen öffentl. und priv. Dienstleistungen		60,2	21,7	9,6	8,4	24,9	75,1
Männer	Teilzeit	40,3	28,9	15,4	15,4	20,8	79,2
	Vollzeit	57,2	25,2	10,8	6,8	28,1	71,9
	Gesamt	56,2	25,4	11,1	7,3	27,7	72,3
Frauen	Teilzeit	52,8	25,8	10,0	11,4	28,8	71,2
	Vollzeit	67,6	20,1	7,2	5,1	34,0	66,0
	Gesamt	61,1	22,6	8,4	7,8	32,0	68,0
Gesamt	Teilzeit	51,0	26,2	10,8	11,9	27,9	72,1
	Vollzeit	60,7	23,5	9,6	6,2	30,3	69,7

* Häufigkeit zu klein

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; Ergebnisse für abhängig Beschäftigte;

Stichprobengröße: 17.562; eigene Berechnungen der BAuA

Rundungsfehler

Tabelle 8.3: „Verschiedene Arbeiten gleichzeitig betreuen“ 2006 nach Bundesländern, Branchen, Geschlecht und Wochenarbeitszeit (Teilzeit/Vollzeit)

		F411_09 Verschiedene Arbeiten gleichzeitig betreuen				F412_09 Belastung durch gleichzeitiges Betreuen verschiedener Arbeiten (F411_09 = „häufig“)	
		häufig	manchmal	selten	nie	ja	nein
		%	%	%	%	%	%
Gesamt		58,8	23,8	10,6	6,7	23,6	76,4
Baden-Württemberg		57,5	23,9	11,5	7,0	26,3	73,7
Bayern		57,0	24,8	10,9	7,4	25,0	75,0
Berlin		60,1	22,2	10,2	7,5	25,1	74,9
Brandenburg		57,6	25,6	11,5	5,3	23,4	76,6
Bremen		62,9	*	*	*	25,3	74,7
Hamburg		67,3	20,8	*	*	22,1	77,9
Hessen		63,3	22,3	7,8	6,6	25,0	75,0
Mecklenburg-Vorpommern		63,5	20,8	*	*	18,3	81,7
Niedersachsen		57,9	23,1	11,6	7,3	23,5	76,5
Nordrhein-Westfalen		60,0	23,3	10,2	6,5	23,3	76,7
Rheinland-Pfalz		54,2	28,0	12,0	5,8	20,5	79,5
Saarland		68,8	*	*	*	20,8	79,2
Sachsen		57,6	24,5	10,5	7,4	20,5	79,5
Sachsen-Anhalt		52,4	27,0	14,1	6,5	22,7	77,3
Schleswig-Holstein		58,9	23,5	*	*	21,2	78,8
Thüringen		60,5	23,9	*	*	20,9	79,1
A Land- und Forstwirtschaft		49,3	29,5	*	*	17,4	82,6
D Verarbeitendes Gewerbe		57,3	23,9	11,5	7,3	23,5	76,5
E Energie- u. Wasserversorgung		55,9	*	*	*	16,4	83,6
F Baugewerbe		46,0	34,9	14,6	4,5	17,3	82,7
G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern		52,5	24,7	14,0	8,8	19,8	80,2
H Gastgewerbe		60,0	19,5	*	*	13,6	86,4
I Verkehr u. Nachr.-übermittlung		57,1	24,3	10,0	8,6	22,8	77,2
J Kredit- und Versicherungsgew.		63,6	24,3	8,4	3,7	22,7	77,3
K Immobilien, Vermietung, DL hptsl. für Unternehmen		59,5	23,2	9,2	8,1	20,0	80,0
L Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung		59,2	28,2	8,7	4,0	23,0	77,0
M Erziehung und Unterricht		74,3	14,5	7,2	4,0	39,0	61,0
N Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen		66,1	21,3	8,3	4,3	29,6	70,4
O Erbringung von sonstigen öffentl. und priv. Dienstleistungen		63,8	20,6	9,3	6,3	17,8	82,2
Männer	Teilzeit	43,0	27,0	13,6	16,3	21,5	78,5
	Vollzeit	58,8	25,0	11,0	5,1	23,6	76,4
	Gesamt	57,8	25,2	11,2	5,9	23,5	76,5
Frauen	Teilzeit	52,1	24,9	11,6	11,3	20,8	79,2
	Vollzeit	67,0	19,9	8,4	4,7	26,0	74,0
	Gesamt	60,2	22,2	9,9	7,8	23,7	76,3
Gesamt	Teilzeit	50,8	25,2	11,9	12,0	20,9	79,1
	Vollzeit	61,4	23,4	10,2	5,0	24,4	75,6

* Häufigkeit zu klein

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006; Ergebnisse für abhängig Beschäftigte;

Stichprobengröße: 17.767; eigene Berechnungen der BAuA

Rundungsfehler

9. Wie hoch war nach Kenntnis der Bundesregierung der Anteil der Beschäftigten, die der Arbeitsanforderung „bis an die Grenzen der Leistungsfähigkeit“ in den Jahren 2006, 2012 und 2018 ausgesetzt waren, im Vergleich zu allen Beschäftigten, und zu welchem Anteil fühlen sich die Betroffenen dadurch belastet (bitte nach Bundesländern, Branchen und Geschlecht sowie Wochenarbeitszeit: Teilzeit bzw. Vollzeit ausweisen)?

Im Jahr 2018 gaben 16 Prozent der Beschäftigten an, häufig an ihrer Leistungsgrenze zu arbeiten (2012: 16 Prozent, 2006: 17 Prozent), wovon wiederum 79 Prozent dies als Belastung empfinden (Tabellen 9.1 bis 9.3). Im Vergleich zum Jahr 2012 (69 Prozent) und 2006 (60 Prozent) hat der Anteil derjenigen, die häufiges Arbeiten an der Leistungsgrenze als Belastung empfinden, zugenommen.

Im Branchenvergleich zeigt sich, dass im Jahr 2018 insbesondere Beschäftigte im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (23 Prozent), in Verkehr und Nachrichtenübermittlung (20 Prozent) sowie im Gastgewerbe (20 Prozent) häufig an der Grenze ihrer Leistungsfähigkeit arbeiten, wobei besonders viele Beschäftigte im Wirtschaftszweig Erziehung und Unterricht dies als Belastung empfinden (92 Prozent), gefolgt von Beschäftigten im Gastgewerbe (86 Prozent) und im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (85 Prozent).

Der Anteil der Beschäftigten, die häufig an der Leistungsgrenze arbeiten, ist im Jahr 2018 bei Vollzeitbeschäftigten höher (17 Prozent) als bei Teilzeitbeschäftigten (13 Prozent), wobei der Unterschied bei weiblichen Beschäftigten etwas ausgeprägter ist als bei männlichen Beschäftigten.

Tabelle 9.1: „Arbeiten an der Grenze der Leistungsfähigkeit“ 2018 nach Bundesländern, Branchen, Geschlecht und Wochenarbeitszeit (Teilzeit/Vollzeit)

		F411_12 Arbeiten an der Grenze der Leistungsfähigkeit				F412_12 Belastung durch Arbeiten an der Grenze der Leistungsfähigkeit (F411_12 = „häufig“)	
		häufig	manchmal	selten	nie	ja	nein
		%	%	%	%	%	%
Gesamt		16,1	36,2	28,6	19,2	79,0	21,0
Schleswig-Holstein		12,8	37,9	28,2	21,0	85,1	14,9
Hamburg		11,1	36,5	33,1	19,4	82,9	17,1
Niedersachsen		16,2	36,0	28,4	19,5	73,6	26,4
Bremen		*	49,5	*	*	*	*
Nordrhein-Westfalen		18,7	32,6	29,4	19,3	79,9	20,1
Hessen		14,5	41,3	27,3	16,8	77,5	22,5
Rheinland-Pfalz		14,0	35,2	30,1	20,8	69,8	30,2
Baden-Württemberg		15,6	36,8	29,6	17,9	81,8	18,2
Bayern		14,0	37,0	27,1	21,9	75,8	24,2
Saarland		*	34,9	*	*	*	*
Berlin		17,1	36,9	29,5	16,5	89,2	10,8
Brandenburg		17,0	38,2	26,5	18,2	84,4	15,6
Mecklenburg-Vorpommern		16,5	32,9	30,9	19,7	*	*
Sachsen		17,1	36,0	27,6	19,2	73,4	26,6
Sachsen-Anhalt		20,4	35,1	30,3	14,2	86,2	13,8
Thüringen		15,9	37,7	26,3	20,2	84,3	15,7
A Land- und Forstwirtschaft		*	38,6	27,1	*	*	*
D Verarbeitendes Gewerbe		13,3	36,2	30,2	20,3	79,3	20,7
E Energie- u. Wasserversorgung		*	36,2	36,4	*	*	*
F Baugewerbe		16,3	35,7	31,0	16,9	69,0	31,0
G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern		18,1	28,9	28,1	24,9	76,9	23,1
H Gastgewerbe		19,6	30,4	27,1	22,9	85,7	14,3
I Verkehr u. Nachr.-übermittlung		19,9	30,1	27,6	22,4	77,0	23,0
J Kredit- und Versicherungsgew.		10,9	42,4	33,0	13,6	79,9	20,1
K Immobilien, Vermietung, DL hptsl. für Unternehmen		13,0	34,1	33,4	19,5	72,5	27,5
L Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung		15,3	40,8	27,2	16,8	74,6	25,4
M Erziehung und Unterricht		15,4	43,4	26,1	15,2	91,6	8,4
N Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen		23,5	39,0	22,3	15,2	84,9	15,1
O Erbringung von sonstigen öffentl. und priv. Dienstleistungen		13,8	33,8	30,6	21,8	74,5	25,5
Männer	Teilzeit	11,1	25,7	31,7	31,5	73,0	27,0
	Vollzeit	15,2	38,0	29,9	16,9	75,7	24,3
	Gesamt	14,8	36,9	30,1	18,2	75,5	24,5
Frauen	Teilzeit	13,5	31,7	28,4	26,3	80,6	19,4
	Vollzeit	20,8	38,2	25,5	15,4	83,2	16,8
	Gesamt	17,5	35,3	26,8	20,3	82,3	17,7
Gesamt	Teilzeit	13,0	30,6	29,0	27,3	79,4	20,6
	Vollzeit	17,1	38,1	28,4	16,4	78,9	21,1

* Häufigkeit zu klein

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018; Ergebnisse für abhängig Beschäftigte;

Stichprobengröße: 17.852; eigene Berechnungen der BAuA

Rundungsfehler

Tabelle 9.2: „Arbeiten an der Grenze der Leistungsfähigkeit“ 2012 nach Bundesländern, Branchen, Geschlecht und Wochenarbeitszeit (Teilzeit/Vollzeit)

		F411_12 Arbeiten an der Grenze der Leistungsfähigkeit				F412_12 Belastung durch Arbeiten an der Grenze der Leistungsfähigkeit (F411_12 = „häufig“)	
		häufig	manchmal	selten	nie	ja	nein
		%	%	%	%	%	%
Gesamt		16,3	36,1	27,6	19,9	74,5	25,5
Schleswig-Holstein		15,2	34,0	34,4	16,4	90,0	10,0
Hamburg		12,9	35,9	28,6	22,5	76,7	23,3
Niedersachsen		16,2	35,0	27,4	21,4	76,6	23,4
Bremen		*	*	34,7	*	*	*
Nordrhein-Westfalen		17,9	33,2	28,0	21,0	74,2	25,8
Hessen		16,7	35,1	28,6	19,6	71,9	28,1
Rheinland-Pfalz		17,2	33,9	28,3	20,7	63,4	36,6
Baden-Württemberg		16,1	39,0	26,2	18,7	73,4	26,6
Bayern		14,6	39,5	26,8	19,0	72,7	27,3
Saarland		*	31,8	27,7	*	*	*
Berlin		17,3	35,4	27,1	20,3	83,2	16,8
Brandenburg		17,8	37,4	26,4	18,4	73,4	26,6
Mecklenburg-Vorpommern		18,4	37,6	24,6	19,5	85,5	14,5
Sachsen		15,3	35,8	30,8	18,2	79,0	21,0
Sachsen-Anhalt		16,7	35,7	28,2	19,4	70,5	29,5
Thüringen		15,1	39,5	23,3	22,1	68,7	31,3
A Land- und Forstwirtschaft		*	37,1	*	*	*	*
D Verarbeitendes Gewerbe		15,6	36,7	27,9	19,8	74,7	25,3
E Energie- und		*	40,6	33,1	*	*	*
F Baugewerbe		21,4	36,8	28,1	13,7	57,5	42,5
G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern		14,7	30,5	28,0	26,8	67,5	32,5
H Gastgewerbe		16,0	28,0	30,2	25,8	*	*
I Verkehr und		17,0	37,4	28,7	16,9	79,6	20,4
J Kredit- und		13,0	41,5	29,1	16,4	83,8	16,2
K Immobilien, Vermietung, DL hptsl. für Unternehmen		13,7	34,3	32,7	19,2	74,6	25,4
L Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung		13,9	36,9	27,4	21,8	72,8	27,2
M Erziehung und Unterricht		16,6	41,1	24,9	17,3	84,1	15,9
N Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen		20,7	37,2	25,2	16,9	82,7	17,3
O Erbringung von sonstigen öffentlichen und privaten Dienstleistungen		13,9	33,3	24,9	27,8	69,4	30,6
Männer	Teilzeit	7,1	24,3	31,5	37,1	68,4	31,6
	Vollzeit	16,7	38,9	28,6	15,8	68,7	31,3
	Gesamt	16,1	38	28,8	17,1	68,7	31,3
Frauen	Teilzeit	12,1	28,5	26,9	32,5	79,9	20,1
	Vollzeit	19,9	38,1	25,8	16,2	81,8	18,2
	Gesamt	16,5	33,9	26,3	23,3	81,2	18,8
Gesamt	Teilzeit	11,4	27,9	27,6	33,1	78,9	21,1
	Vollzeit	17,8	38,6	27,7	15,9	73,7	26,3

* Häufigkeit zu klein

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; Ergebnisse für abhängig Beschäftigte;

Stichprobengröße: 17.562; eigene Berechnungen der BAuA

Rundungsfehler

Tabelle 9.3: „Arbeiten an der Grenze der Leistungsfähigkeit“ 2006 nach Bundesländern, Branchen, Geschlecht und Wochenarbeitszeit (Teilzeit/Vollzeit)

		F411_12 Arbeiten an der Grenze der Leistungsfähigkeit				F412_12 Belastung durch Arbeiten an der Grenze der Leistungsfähigkeit (F411_12 = „häufig“)	
		häufig	manchmal	selten	nie	ja	nein
		%	%	%	%	%	%
Gesamt		16,6	36,2	29,5	17,7	59,9	40,1
Baden-Württemberg		16,8	36,1	31,1	16,0	62,6	37,4
Bayern		16,1	39,0	28,4	16,5	60,4	39,6
Berlin		20,4	32,7	27,4	19,4	63,6	36,4
Brandenburg		18,8	37,8	26,8	16,6	60,4	39,6
Bremen		*	38,4	*	*	64,8	35,2
Hamburg		14,2	33,1	34,1	18,6	58,7	41,3
Hessen		17,8	37,8	25,6	18,8	61,1	38,9
Mecklenburg-Vorpommern		14,4	34,5	33,3	17,8	50,6	49,4
Niedersachsen		14,4	34,6	29,8	21,2	60,2	39,8
Nordrhein-Westfalen		17,0	35,1	29,7	18,1	60,8	39,2
Rheinland-Pfalz		15,7	33,2	32,2	18,9	53,7	46,3
Saarland		*	39,2	29,8	*	56,6	43,4
Sachsen		15,9	35,6	31,4	17,1	58,1	41,9
Sachsen-Anhalt		17,9	37,4	27,4	17,4	52,8	47,2
Schleswig-Holstein		13,9	36,7	29,3	20,1	57,7	42,3
Thüringen		19,3	37,8	31,1	11,7	58,8	41,2
A Land- und Forstwirtschaft		*	36,4	*	*	*	*
D Verarbeitendes Gewerbe		15,9	37,6	31,4	15,1	57,0	43,0
E Energie- u. Wasserversorgung		*	37,8	37,8	*	*	*
F Baugewerbe		22,3	37,9	29,1	10,6	53,7	46,3
G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern		15,7	29,1	29,9	25,3	54,9	45,1
H Gastgewerbe		19,6	27,2	28,4	24,8	54,8	45,2
I Verkehr u. Nachr.-übermittlung		18,9	35,1	29,1	16,9	61,9	38,1
J Kredit- und Versicherungsgew.		13,1	42,9	28,6	15,5	59,0	41,0
K Immobilien, Vermietung, DL hptsl. für Unternehmen		14,9	35,2	30,1	19,8	58,6	41,4
L Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung		13,4	38,8	30,0	17,9	54,5	45,5
M Erziehung und Unterricht		16,4	41,2	25,6	16,9	75,2	24,8
N Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen		20,3	35,4	27,3	17,0	72,6	27,4
O Erbringung von sonstigen öffentl. und priv. Dienstleistungen		13,9	33,9	29,5	22,7	52,2	47,8
Männer	Teilzeit	9,7	29,6	29,0	31,7	58,3	41,7
	Vollzeit	17,6	39,4	30,1	12,9	55,8	44,2
	Gesamt	17,1	38,8	30,1	14,1	55,9	44,1
Frauen	Teilzeit	11,8	26,9	29,9	31,4	61,6	38,4
	Vollzeit	19,7	38,1	27,9	14,3	67,7	32,3
	Gesamt	16,1	32,9	28,8	22,2	65,5	34,5
Gesamt	Teilzeit	11,5	27,3	29,8	31,4	61,1	38,9
	Vollzeit	18,3	39,0	29,4	13,3	59,6	40,4

* Häufigkeit zu klein

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006; Ergebnisse für abhängig Beschäftigte;

Stichprobengröße: 17.767; eigene Berechnungen der BAuA

Rundungsfehler

10. Wie hoch war nach Kenntnis der Bundesregierung der Anteil der Beschäftigten, die der Arbeitsanforderung „schnell arbeiten“ in den Jahren 2006, 2012 und 2018 ausgesetzt waren, im Vergleich zu allen Beschäftigten, und zu welchem Anteil fühlen sich die Betroffenen dadurch belastet (bitte nach Bundesländern, Branchen und Geschlecht sowie Wochenarbeitszeit: Teilzeit bzw. Vollzeit ausweisen)?

Im Jahr 2018 gaben 34 Prozent der Beschäftigten an, häufig sehr schnell arbeiten zu müssen (2012: 39 Prozent, 2006: 45 Prozent), wovon wiederum 51 Prozent dies als Belastung empfinden (Tabellen 10.1 bis 10.3). Im Vergleich zum Jahr 2012 (48 Prozent) und 2006 (37 Prozent) ist der Anteil derjenigen gestiegen, die es als Belastung empfinden, dass häufig sehr schnell gearbeitet werden muss.

Im Branchenvergleich zeigt sich, dass im Jahr 2018 insbesondere Beschäftigte im Gastgewerbe (62 Prozent), im Handel bzw. in der Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern (42 Prozent) sowie im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (40 Prozent) häufig sehr schnell arbeiten müssen, wobei besonders viele Beschäftigte im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen dies als Belastung empfinden (65 Prozent).

Der Anteil der Beschäftigten, die häufig sehr schnell arbeiten müssen, ist im Jahr 2018 bei Vollzeitbeschäftigten etwas höher (34 Prozent) als bei Teilzeitbeschäftigten (32 Prozent).

Tabelle 10.1: „Sehr schnell arbeiten“ 2018 nach Bundesländern, Branchen, Geschlecht und Wochenarbeitszeit (Teilzeit/Vollzeit)

		F411_13 Sehr schnell arbeiten				F412_13 Belastung durch sehr schnelles arbeiten (F411_13 = „häufig“)	
		häufig	manchmal	selten	nie	ja	nein
		%	%	%	%	%	%
Gesamt		33,9	36,2	18,1	11,8	51,4	48,6
Schleswig-Holstein		31,1	36,3	17,3	15,3	49,2	50,8
Hamburg		37,3	29,5	15,6	17,6	43,0	57,0
Niedersachsen		35,4	35,2	18,7	10,7	55,0	45,0
Bremen		*	51,6	*	*	*	*
Nordrhein-Westfalen		35,3	33,4	19,4	11,9	49,4	50,6
Hessen		34,3	37,8	16,7	11,2	47,2	52,8
Rheinland-Pfalz		33,9	35,0	18,2	12,8	45,8	54,2
Baden-Württemberg		33,3	38,3	17,3	11,1	52,6	47,4
Bayern		32,9	37,9	17,8	11,4	52,2	47,8
Saarland		39,0	36,4	*	*	*	*
Berlin		34,1	36,1	18,9	10,9	59,5	40,5
Brandenburg		29,8	36,0	21,7	12,4	58,2	41,8
Mecklenburg-Vorpommern		28,2	36,9	19,8	15,2	45,4	54,6
Sachsen		34,3	38,8	17,2	9,7	51,4	48,6
Sachsen-Anhalt		36,6	33,2	18,9	11,3	56,6	43,4
Thüringen		32,4	35,5	15,6	16,5	59,7	40,3
A Land- und Forstwirtschaft		*	38,3	*	*	*	*
D Verarbeitendes Gewerbe		34,3	36,3	18,8	10,6	48,6	51,4
E Energie- u. Wasserversorgung		23,9	39,1	*	*	*	*
F Baugewerbe		32,2	36,9	18,8	12,1	50,0	50,0
G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern		41,6	31,3	14,1	13,0	47,1	52,9
H Gastgewerbe		62,2	23,8	*	*	44,2	55,8
I Verkehr u. Nachr.-übermittlung		37,0	28,2	20,7	14,0	51,0	49,0
J Kredit- und Versicherungsgew.		33,4	45,3	14,0	7,2	51,3	48,7
K Immobilien, Vermietung, DL hptsl. für Unternehmen		29,2	42,6	18,3	9,9	48,8	51,2
L Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung		29,6	41,5	19,1	9,7	42,6	57,4
M Erziehung und Unterricht		19,7	39,5	26,2	14,6	54,8	45,2
N Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen		40,0	32,2	15,0	12,8	65,4	34,6
O Erbringung von sonstigen öffentl. und priv. Dienstleistungen		25,6	40,1	19,7	14,6	51,7	48,3
Männer	Teilzeit	26,0	30,9	21,3	21,8	55,1	44,9
	Vollzeit	32,5	37,2	19,6	10,7	49,2	50,8
	Gesamt	31,9	36,6	19,7	11,7	49,7	50,3
Frauen	Teilzeit	34,0	33,6	17,8	14,7	50,5	49,5
	Vollzeit	38,1	37,3	15,1	9,5	55,2	44,8
	Gesamt	36,3	35,6	16,3	11,8	53,2	46,8
Gesamt	Teilzeit	32,4	33,1	18,4	16,0	51,1	48,9
	Vollzeit	34,4	37,2	18,0	10,3	51,5	48,5

* Häufigkeit zu klein

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018; Ergebnisse für abhängig Beschäftigte;

Stichprobengröße: 17.852; eigene Berechnungen der BAuA

Rundungsfehler

Tabelle 10.2: „Sehr schnell arbeiten“ 2012 nach Bundesländern, Branchen, Geschlecht und Wochenarbeitszeit (Teilzeit/Vollzeit)

		F411_13 Sehr schnell arbeiten				F412_13 Belastung durch sehr schnelles arbeiten (F411_13 = „häufig“)	
		häufig	manchmal	selten	nie	ja	nein
		%	%	%	%	%	%
Gesamt		39,0	36,0	14,7	10,3	47,8	52,2
Schleswig-Holstein		39,5	34,0	15,5	11,0	46,1	53,9
Hamburg		39,9	33,9	13,9	12,4	50,4	49,6
Niedersachsen		38,6	35,8	15,4	10,3	44,5	55,5
Bremen		33,3	33,5	*	*	*	*
Nordrhein-Westfalen		38,3	36,3	15,1	10,3	48,7	51,3
Hessen		40,5	34,6	15,2	9,7	49,4	50,6
Rheinland-Pfalz		37,7	34,8	16,6	10,9	41,1	58,9
Baden-Württemberg		38,0	36,8	14,1	11,1	50,3	49,7
Bayern		38,0	37,7	14,0	10,2	43,9	56,1
Saarland		35,2	36,9	*	*	*	*
Berlin		42,7	34,8	13,4	9,1	51,9	48,1
Brandenburg		45,4	31,3	16,1	7,2	52,8	47,2
Mecklenburg-Vorpommern		46,5	28,9	14,3	10,3	48,4	51,6
Sachsen		36,7	38,5	15,4	9,4	46,8	53,2
Sachsen-Anhalt		39,8	34,3	16,6	9,3	47,3	52,7
Thüringen		39,7	39,2	11,6	9,5	55,1	44,9
A Land- und Forstwirtschaft		44,0	*	*	*	*	*
D Verarbeitendes Gewerbe		39,9	36,4	14,4	9,3	48,3	51,7
E Energie- u. Wasserversorgung		33,8	42,6	16,7	6,9	40,7	59,3
F Baugewerbe		40,3	38,9	14,4	6,5	46,4	53,6
G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern		44,8	32,9	11,9	10,5	41,2	58,8
H Gastgewerbe		64,6	23,5	*	*	29,8	70,2
I Verkehr u. Nachr.-übermittlung		36,0	37,2	15,1	11,7	48,1	51,9
J Kredit- und Versicherungsgew.		43,2	38,5	12,2	6,1	48,6	51,4
K Immobilien, Vermietung, DL hptsl. für Unternehmen		37,4	37,1	17,1	8,5	49,5	50,5
L Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung		31,0	42,1	16,3	10,5	43,5	56,5
M Erziehung und Unterricht		22,1	41,9	19,0	17,0	55,5	44,5
N Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen		45,3	30,3	13,2	11,2	59,9	40,1
O Erbringung von sonstigen öffentl. und priv. Dienstleistungen		30,7	38,9	15,3	15,1	38,3	61,7
Männer	Teilzeit	27,0	35,2	19,3	18,4	40,6	59,4
	Vollzeit	37,1	38,7	15,7	8,5	46,1	53,9
	Gesamt	36,5	38,5	15,9	9,1	45,9	54,1
Frauen	Teilzeit	37,8	31,7	14,3	16,2	47,9	52,1
	Vollzeit	45,0	34,1	12,6	8,3	51,1	48,9
	Gesamt	41,9	33,1	13,3	11,7	49,8	50,2
Gesamt	Teilzeit	36,3	32,2	15,0	16,5	47,2	52,8
	Vollzeit	39,8	37,1	14,7	8,4	48,0	52,0

* Häufigkeit zu klein

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012; Ergebnisse für abhängig Beschäftigte;
Stichprobengröße: 17.562; eigene Berechnungen der BAuA

Rundungsfehler

Tabelle 10.3: „Sehr schnell arbeiten“ 2006 nach Bundesländern, Branchen, Geschlecht und Wochenarbeitszeit (Teilzeit/Vollzeit)

		F411_13 Sehr schnell arbeiten				F412_13 Belastung durch sehr schnelles arbeiten (F411_13 = „häufig“)	
						ja	nein
		häufig	manchmal	selten	nie	ja	nein
		%	%	%	%	%	%
Gesamt		44,5	32,3	14,9	8,3	36,7	63,3
Baden-Württemberg		43,2	33,9	14,3	8,7	39,4	60,6
Bayern		46,3	34,3	13,0	6,5	37,0	63,0
Berlin		49,0	29,5	11,9	9,6	37,5	62,5
Brandenburg		44,8	29,5	16,7	9,0	36,0	64,0
Bremen		44,5	*	*	*	39,9	60,1
Hamburg		44,3	30,3	17,4	8,0	33,7	66,3
Hessen		45,2	32,2	13,7	8,8	38,3	61,7
Mecklenburg-Vorpommern		43,5	31,7	14,1	10,6	28,7	71,3
Niedersachsen		41,9	32,5	17,1	8,5	35,0	65,0
Nordrhein-Westfalen		44,1	33,1	15,2	7,6	37,0	63,0
Rheinland-Pfalz		43,6	31,8	15,8	8,8	31,3	68,7
Saarland		41,1	38,8	*	*	29,3	70,7
Sachsen		45,5	28,0	17,1	9,4	35,5	64,5
Sachsen-Anhalt		45,1	28,1	16,4	10,4	41,6	58,4
Schleswig-Holstein		42,4	32,4	16,0	9,2	35,1	64,9
Thüringen		50,0	26,5	14,7	8,9	39,5	60,5
A Land- und Forstwirtschaft		40,7	27,2	*	*	32,4	67,6
D Verarbeitendes Gewerbe		47,4	32,4	13,4	6,8	36,7	63,3
E Energie- u. Wasserversorgung		27,9	37,8	*	*	24,8	75,2
F Baugewerbe		51,0	29,4	14,1	5,4	39,3	60,7
G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern		49,0	29,0	12,6	9,3	29,7	70,3
H Gastgewerbe		67,4	20,4	*	*	30,9	69,1
I Verkehr u. Nachr.-übermittlung		43,3	31,3	15,9	9,5	35,9	64,1
J Kredit- und Versicherungsgew.		44,1	37,7	12,7	5,5	31,4	68,6
K Immobilien, Vermietung, DL hptsl. für Unternehmen		43,2	34,8	14,3	7,6	34,8	65,2
L Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung		35,7	39,2	19,1	6,0	34,5	65,5
M Erziehung und Unterricht		24,9	36,7	23,2	15,2	41,7	58,3
N Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen		50,0	29,8	12,3	7,9	48,7	51,3
O Erbringung von sonstigen öffentl. und priv. Dienstleistungen		38,7	31,8	18,4	11,1	33,5	66,5
Männer	Teilzeit	34,8	31,6	19,7	13,9	31,6	68,4
	Vollzeit	43,0	33,9	16,2	6,8	37,4	62,6
	Gesamt	42,5	33,8	16,4	7,3	37,0	63,0
Frauen	Teilzeit	43,7	30,6	13,5	12,2	32,5	67,5
	Vollzeit	50,0	30,2	12,6	7,1	39,3	60,7
	Gesamt	47,1	30,4	13,0	9,5	36,3	63,7
Gesamt	Teilzeit	42,4	30,8	14,4	12,4	32,4	67,6
	Vollzeit	45,2	32,8	15,1	6,9	38,0	62,0

* Häufigkeit zu klein

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006; Ergebnisse für abhängig Beschäftigte;

Stichprobengröße: 17.767; eigene Berechnungen der BAuA

Rundungsfehler

11. Welche Schlüsse zieht die Bundesregierung aus den Ergebnissen der WSI-Betriebsrätebefragung 2018 (vgl. Ehlers & Erol 2019: Policy Brief WSI, Nr. 33, Mai 2019), die Arbeitsintensivierung als „hochrelevante Herausforderung“ für die „gestaltenden Akteure in den Betrieben“ identifiziert?
 - a) Welche Schlüsse zieht die Bundesregierung daraus, dass bei der WSI-Betriebsrätebefragung 2018 81 Prozent der Befragten eine „Zunahme der zu bewältigenden Arbeitsmenge“ feststellen, 76 Prozent eine „gesteigerte Leistungserwartung an die Beschäftigten“ und 74 Prozent „zunehmendes Multitasking“?

Die Fragen 11 und 11a werden gemeinsam beantwortet.

Die Arbeitswelt ist von zahlreichen, verflochtenen und sich verstärkenden Veränderungen gekennzeichnet, die zu neuen Geschäftsmodellen und einer veränderten Arbeitsorganisation führen. Diese sind mit neuen Herausforderungen für Individuen, Betriebe und Politik verbunden. Zum Beispiel wandeln sich Anforderungen an Organisationen und Beschäftigte hinsichtlich zeitlicher Flexibilität sowie Selbstorganisation (Boes/Kämpf/Langes/Lühr 2016; Kleemann 2012; Kratzer 2003; Pongratz/Voß 1997). Viele Erwerbstätige beschreiben das subjektive Erleben der Verdichtung und Intensivierung von Arbeit. Sie erleben, dass immer mehr in der gleichen Zeit geleistet werden muss, mehrere Arbeiten gleichzeitig erledigt werden müssen und insgesamt die Produktivitätsanforderungen gestiegen sind. Dies spiegelt sich nicht nur in den Ergebnissen der WSI-Betriebsrätebefragung 2018 (Ahlers/Erol 2019), sondern auch in der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen wieder. Wobei an dieser Stelle darauf hinzuweisen ist, dass sich anhand verschiedener Erwerbstätigenbefragungen zeigt, dass aktuell weniger von einer Arbeitsintensivierung zu sprechen ist, sondern sich die Arbeitsintensität seit mehreren Jahren auf einem hohen Niveau eingependelt hat (vgl. BIBB/BAuA 2019: Zeitdruck und Co – Wird Arbeit immer intensiver und belastender?; Eurofound 2016; Green et al. 2018). Daten des European Working Conditions Survey (EWCS) von 1995 bis 2015 zeigen auf, dass sich die Arbeit seit den 1990er Jahren bis etwa 2010 intensiviert hat. Ab 2010 pendelt sich die Arbeitsintensität dann auf einem hohen Niveau ein.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS hält auch in diesem Kontext einen Dialog und Informationsaustausch mit BürgerInnen und ExpertInnen für elementar (z. B. Zukunftsdialog „Neue Arbeit – Neue Sicherheit“, BMAS 2019). Ausgehend von diesem Dialog entwickelt das BMAS Lösungsoptionen mit dem Ziel, den digitalen Wandel auch aus der Perspektive der Beschäftigten zu gestalten und ihre Interessen und Anforderungen zur Geltung zu bringen.

Arbeitsintensität ist ein wesentlicher Einflussfaktor für die Psychische Gesundheit der Beschäftigten und im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung entsprechend dem Arbeitsschutzgesetz einzubeziehen. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird zusammen mit Ländern und Unfallversicherungsträgern verstärkt darauf dringen, dass die Gefährdungsbeurteilung umfassend von den Unternehmen durchgeführt wird. Darüber hinaus hat das BMAS bereits in der Vergangenheit Sensibilisierungsmaßnahmen für das Thema „Arbeitsintensität“ als Teil der Arbeitsschutzaktivitäten angestoßen. Unter anderem stellt dabei das GDA-Programm zu arbeitsbedingten psychischen Belastungen (2013 bis 2018) und die Aktivitäten des Projekts Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) einen zentralen Baustein dar, in dem im Rahmen der Initiative unter anderem die betrieblichen und überbetrieblichen Gesundheitsschutzakteure in diesem Bereich informiert und qualifiziert werden.

Des Weiteren setzt sich das BMAS dafür ein, weiterhin die wissenschaftlichen Grundlagen für den Arbeitsschutz der Zukunft zu schaffen. So hat beispielsweise die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in einem breit angelegten Forschungsprojekt den Stand des Wissens über gesundheitsschädigende und gesundheitsförderliche Faktoren – auch zu Arbeitsintensität – aufgearbeitet und bewertet (Rothe et al. 2017). Die Übersichtsarbeit zu Arbeitsintensität zeigt nicht nur die gesundheitlichen Auswirkungen hoher Arbeitsintensität auf, sondern gibt auch gleichermaßen Gestaltungshinweise (Stab/Schulz-Dadaczynski 2017; Stab et al. 2016).

Ebenso verweist das BMAS darauf im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) mit dem bereits seit 2009 geförderten Projekt „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“ (psyGA) auch weiterhin für einen fundierten Transfer des aktuellen Wissensstands über psychische Gesundheit in die konkrete betriebliche Praxis zu sorgen (BMAS 2017).

- b) Welche Schlüsse zieht die Bundesregierung daraus, dass bei der WSI-Betriebsrätebefragung 2018 als Ursache für Arbeitsverdichtung in den Betrieben 65 Prozent der Befragten eine „unzureichende Personalbemessung“ angeben, 60 Prozent „Führungsmängel“ und 51 Prozent eine „Auftragszunahme“?

Arbeitsverdichtung bzw. Arbeitsintensivierung ist ein Phänomen, das von vielen Ursachen bedingt ist. Neben den gesamtgesellschaftlichen Erklärungsfaktoren Globalisierung, Tertiärisierung und Informatisierung (Stab et al. 2016), lassen sich weitere vielseitige Faktoren auf betrieblicher Ebene für eine hohe Arbeitsintensität finden. Zu nennen sind hier unter anderem:

- Technologische Innovationen (moderne Informations- und Kommunikationstechnologien, andauernde Zunahme von Rechnerleistungen, Einsatz von künstlicher Intelligenz; Carstensen 2015),
- Veränderungen in der Arbeitsorganisation (Lean Management, ergebnisorientiertes Arbeiten, Zielvereinbarungen; Green 2002),
- veränderte Leistungserwartungen (hohe Kundenorientierung, Projektarbeit, Multitasking; Menz/Kratzer 2015) sowie
- Rationalisierung und Restrukturierung (Boes/Kämpf/Langes/Lühr 2016).

Diese Faktoren gehen für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowohl mit einer höheren Aufgabenflexibilität und -komplexität, zeitlicher und örtlicher Flexibilisierung als auch mit mehr Selbstverantwortung/-organisation einher. Dies kann zum einen mehr Freiheiten, eine bessere Vereinbarkeit und mehr Selbstverwirklichung bedeuten, zum anderen aber auch eine Überlastung, eine höhere Arbeitsintensität und somit auch mehr Stress.

Die WSI-Betriebsräte-Befragung 2018 (Ahlers/Erol 2019) verweist darüber hinaus auf drei zentrale Ursachen: unzureichende Personalbemessung, Führungsmängel und Auftragszunahme. Dabei handelt es sich insbesondere bei unzureichender Personalbemessung und Auftragszunahme um Faktoren, die eng mit einander verknüpft sind.

Unzureichende Personalbemessung/Auftragszunahme:

Die positive Entwicklung der Wirtschaft (Auftragszunahme) führt dazu, dass Arbeitgeber Schwierigkeiten haben, ausreichend qualifizierte Fachkräfte zu finden. Auswertungen des IAB-Betriebspanels 2011 und 2014 für NRW verweisen darauf, dass Betriebe ihren Arbeitskräftebedarf nicht immer durch Neueinstellungen decken konnten. Obwohl die große Mehrheit aller Betriebe mit Personaleinstellungen ihren Bedarf an Arbeitskräften vollständig decken konnten, wollte etwa jeder sechste Betrieb (14 Prozent über die realisierten Einstel-

lungen hinaus noch weitere Beschäftigte neu einstellen, konnte dies aber aus verschiedenen Gründen nicht umsetzen. Während manche Betriebe durch ihren Arbeitskräftebedarf die vorgenommenen Einstellungen zumindest teilweise decken konnten, gab es darüber hinaus auch Betriebe, in denen die Besetzung der vorhandenen Stellen nicht realisiert werden konnte (13 Prozent, da das Fehlen geeigneter Arbeitskräfte oder anderweitige Gründe eine erfolgreiche Stellenbesetzung verhinderten (Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen 2011; 2014).

Auswertungen der WSI-Betriebsrätebefragung 2018 zeigen in diesem Kontext auf, dass gut die Hälfte der Betriebe ausgeschriebene Stellen aufgrund einer geringen Entlohnung, ungünstigen Arbeitsbedingungen oder ungünstigen Arbeitszeiten nicht besetzen konnten (Ahlers im Erscheinen). Dies spricht dafür, dass über die attraktivere Gestaltung von Beschäftigungen mehr Personal gewonnen werden könnte. Als Beispiel für eine Maßnahme ist hier die „Konzertierte Aktion Pflege“ zu nennen, die eine Aufwertung des Berufes zur Gewinnung zusätzlicher Pflegefachkräfte durch mehr Ausbildung, mehr Personal und eine verbesserte Entlohnung erreichen möchte (Bundesministerium für Gesundheit 2019).

Als zwei weitere wesentliche Strategien zur Vermeidung von Personalengpässen bzw. eines Fachkräftemangels benennt die Bundesregierung unter anderem folgende:

1. Qualifizierung bzw. Weiterqualifizierung und
2. nachhaltige Sicherung der Fachkräftebasis.

Unter anderem trägt der technologische Fortschritt dazu bei, dass viele berufliche Tätigkeiten komplexer werden, die Anforderungen an die persönlichen Fähigkeiten und Kompetenzen wachsen und die Arbeit als intensiver wahrgenommen wird. Um sich an diese Veränderungen anzupassen und seine Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten, stellt Qualifizierung bzw. Weiterbildung einen zentralen Faktor dar.

Die neue Fachkräftestrategie der Bundesregierung konzentriert sich des Weiteren in einem branchenübergreifenden Ansatz auf die inländischen, europäischen sowie internationalen Fachkräfte- und Beschäftigungspotenziale (BMAS 2019). Um dem drohenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken hat die Bundesregierung bereits 2012 die Anerkennung ausländischer Berufe- und Studienabschlüsse erleichtert. Zudem wurde Anfang Juni 2019 ein Gesetz zur Einwanderung von Fachkräften beschlossen, dass ab kommendem Jahr insbesondere für Personen mit Berufsausbildung und entsprechender Berufserfahrung weitere Zugangsmöglichkeiten schafft.

Führungsmängel:

Die veränderte Arbeitswelt geht mit neuen Rollenerwartungen an Führungskräfte einher. Zum Beispiel wird Führungskräften weniger Kontrolle und mehr eine beratende Funktion erwartet und die fachlichen sowie sozialen Anforderungen an sie sind gestiegen. Dabei sind die Bedingungen für eine gute Führung noch herausfordernder geworden. Im Zuge von Reorganisations- und Rationalisierungsmaßnahmen wurden und werden noch aktuell zum Beispiel Hierarchieebenen abgebaut und die Führungsspannen sind größer geworden. Somit sind die Anforderungen an Führungskräfte zusätzlich gestiegen, während sich die Voraussetzungen für eine gute Führung in Teilen verschlechtert haben (Schleicher, BIT e. V. 2002).

Bezüglich Führungsmängeln hat bereits das Forschungsprojekt „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“, durchgeführt durch die BAuA, aufgezeigt, dass Führungskräfte eine zentrale Rolle bei der Gestaltung auch hinsichtlich einer

angemessenen Arbeitsintensität einnehmen und eine gute Führung zentral für die psychische Gesundheit von Beschäftigten ist. Unter anderem verweisen die Ergebnisse als Gestaltungsmöglichkeiten auf eine gute Aufgaben- und Arbeitsablaufgestaltung durch Führungskräfte, die sich unter anderem durch Rollenklarheit zur Vermeidung von Doppelarbeiten, klare Definition von Aufgaben und eine gute Informationskultur auszeichnet (Stab/Schulz-Dadaczynski 2017).

Ferner verweisen Auswertungen der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 und 2018 darauf, dass die Unterstützung durch Vorgesetzte eine wichtige Ressource für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darstellt und eine hohe protektive Wirkung haben kann, denn je häufiger die Unterstützung von Vorgesetzten erfolgt, desto geringer ist die Anzahl von gesundheitlichen Beschwerden (BAuA 2013). Deswegen sollte ein moderner Arbeitsschutz 4.0 auch die Qualifizierung der Führungskräfte in den Betrieben hinsichtlich der sich ändernden Arbeitsbedingungen (u. a. wachsende Eigenverantwortung der Beschäftigten) im Blick haben (BMAS 2017).

- c) Inwiefern liegen der Bundesregierung weitere Studien zur Arbeitsintensivierung aus Sicht von Betriebsräten oder Arbeitgebern vor?

Es gibt verschiedene Betriebsräte- und Arbeitgeberbefragungen, die sich bereits in der Vergangenheit mit dem Thema Arbeitsintensivierung bzw. Arbeitsintensität beschäftigt haben. Zu nennen ist hier zum Beispiel die Befragung von Betriebsräten und Unternehmensleitungen durch die IG Metall Bezirk NRW in Kooperation mit der Hans-Böckler-Stiftung (BIT e.V. 2001). Die Ergebnisse zeigen, dass bereits damals Stress und Zeitdruck als weitaus stärkste Belastungsfaktoren für die gewerblichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eingeschätzt wurde. Lediglich 4 bis 6 Prozent schätzten diese damals als keine Belastung für die von ihnen vertretenen gewerblichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein, während zwei Drittel bis drei Viertel der befragten Betriebsräte hier eine „ziemlich starke Belastung“ feststellten. Auch Unternehmensleitungen schätzten damals die psychischen Belastungsfaktoren „Anforderungen an die Arbeitsleistung“ und „Zeitdruck“ als stärkste Belastung für gewerbliche und angestellte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein (Schleicher, BIT e. V. 2002). Ferner existieren neben der WSI-Betriebsrätebefragung aktuell verschiedene Betriebsrätebefragungen, die die Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in verschiedenen Bundesländern beleuchten. Das AK-Betriebsbarometer 2017 der Arbeitnehmerkammer Saarland (2017) kommt beispielsweise zu dem Ergebnis, dass 46 Prozent der Betriebsräte die gegenwärtige Belastung für die Beschäftigten durch Zeitdruck und Stress als hoch einschätzen, 28 Prozent sogar als sehr hoch. Ein ähnliches Bild zeigt sich für Belastungen durch Multitasking. Die Betriebsrätebefragung 2018 der Arbeitnehmerkammer Bremen zeigt auf, dass 76 Prozent der Betriebsräte von einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen hinsichtlich Arbeitsverdichtung/Arbeitsbelastung berichten. Des Weiteren sehen die Betriebsräte mit 34 Prozent eine Verschlechterung bei Mehrarbeit/Überstunden, was ebenfalls ein Indikator für Arbeitsintensivierung sein kann (Arbeitnehmerkammer Bremen 2018).

Als eine bedeutsame Studie für die Arbeitgeberperspektive ist das IAB-Betriebspanel zu nennen. Zwar beinhaltet diese Befragung keine direkten Angaben zur Arbeitsintensivierung bzw. Arbeitsintensität der Beschäftigten, es lassen sich mit diesem aber Einblicke in die betrieblichen Determinanten von Beschäftigten gewinnen, die mit Arbeitsintensivierung bzw. Arbeitsintensität in Zusammenhang stehen (siehe Antwort zu Frage 11b). Im Rahmen des IAB-Betriebspanel machen die Arbeitgeber unter anderem Angaben zur Beschäftigungsentwicklung (z. B. aktuelle und zukünftig erwartete Beschäftigtenzahlen), Geschäftsentwicklung (z. B. Ausmaß des Konkurrenz- und Wettbewerbsdrucks), Personalbewegungen und Personalsuche und betriebliche Weiter-

bildung (IAB 2019). Das IAB-Betriebspanel hat dabei bei jeder Erhebung einen anderen Schwerpunkt, 2017 wurde neben Weiteren das Themenfeld „Digitalisierung“ beleuchtet. In diesem Rahmen wurden die Arbeitgeber nach ihrer Einschätzung bezüglich der Auswirkungen gefragt, die die Nutzung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien auf die psychische Arbeitsbelastung, die Vielfalt der zu erledigenden Aufgaben, die Zahl der Arbeitsaufgaben, in denen komplexe Probleme gelöst werden und die Zahl der Arbeitsaufgaben, die parallel erledigt werden müssen, hat (IAB 2017).

Die Auswertungen des IAB-Betriebspanels 2017 für NRW hinsichtlich der Auswirkungen der Nutzung digitalen Informations- und Kommunikationstechnologien, verweisen auf Konsequenzen für die Arbeitsaufgabe. 40 Prozent der Arbeitgeber gehen davon aus, dass die zu erledigenden Aufgaben durch den Einsatz digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien vielfältiger werden; 28 Prozent erwarten eine Zunahme, 12 Prozent eine starke Zunahme. Ein ähnliches Bild zeigt sich für Multitasking (26 Prozent Zunahme; 10 Prozent starke Zunahme). In einen etwas geringen Umfang wird ebenfalls eine Zunahme der Komplexität von Arbeitsaufgaben (29 Prozent durch die Digitalisierung erwartet (Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen 2017)).

Auswertungen des IAB-Betriebspanels 2011 und 2014 für NRW zeigen, hinsichtlich des Themas „Personalbemessung“ (siehe Antwort zu Frage 11b), dass die Zahl der neu eingestellten Arbeitskräfte auf anhaltend hohem Niveau ist und seit Mitte der 2000er Jahre die Zahl der Personaleinstellungen von Jahr zu Jahr zunimmt. Diese Entwicklung wurde lediglich im Jahr 2009 infolge der Krise kurzzeitig unterbrochen. Die große Mehrheit aller Betriebe mit Personaleinstellungen konnte ihren Bedarf an Arbeitskräften vollständig decken. Demgegenüber wollte etwa jeder sechste Betrieb (14 Prozent über die realisierten Einstellungen hinaus noch weitere Beschäftigte neu einstellen, konnte dies aber aus verschiedenen Gründen nicht umsetzen. Während manche Betriebe durch ihren Arbeitskräftebedarf die vorgenommenen Einstellungen zumindest teilweise decken konnten, gab es darüber hinaus auch Betriebe, in denen die Besetzung der vorhandenen Stellen nicht realisiert werden konnte (13 Prozent, da das Fehlen geeigneter Arbeitskräfte oder anderweitige Gründe eine erfolgreiche Stellenbesetzung verhinderten (Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen 2011; 2014)).

- d) Sieht die Bundesregierung die Notwendigkeit, insbesondere im Zusammenhang mit der Herausforderung der Arbeitsintensivierung die betriebliche Mitbestimmung zu stärken, und wenn ja, was will sie dafür tun?

Sozialpartnerschaft, Mitbestimmung und demokratische Teilhabe bei der Gestaltung von Arbeitsbedingungen sind ein Kernelement der deutschen Wirtschaft. Damit die Bewältigung des digitalen Strukturwandels und die Gestaltung von Arbeitsplätzen mit einer angemessenen Arbeitsintensität einhergeht, bedarf es einer starken betrieblichen Mitbestimmung. Die Bundesregierung plant deshalb Maßnahmen zu ergreifen, um die Gründung von Betriebsräten zu fördern. Der Koalitionsvertrag sieht hierzu vor, das vereinfachte Wahlverfahren für alle Betriebe mit 5 bis 100 wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern verpflichtend zu machen. Für Betriebe mit 101 bis 200 wahlberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern soll die Wahl zwischen dem vereinfachten und allgemeinen Wahlverfahren ermöglicht werden.

12. Welche Schlüsse zieht die Bundesregierung aus den Ergebnissen der Stressstudie der Techniker Krankenkasse (TK) (www.tk.de/resource/blob/2026630/9154e4c71766c410dc859916aa798217/tk-stressstudie-2016-data.pdf), wonach sich mehr als 60 Prozent Befragten gestresst fühlt?

Um Ergebnisse von einzelnen Studien in einen Gesamtkontext einordnen zu können und diese gegebenenfalls mit anderen Studienergebnissen zu vergleichen, ist es nötig mindestens Informationen über Erhebungsmethode, die befragten Personen, die Frageformulierungen sowie Antwortkategorien zu haben. Zwar wird zu Beginn der Stress-Studie der TK angegeben, dass im Juni und Juli 2016 das Meinungsforschungsinstitut Forsa für die vorliegende Untersuchung 1.200 deutschsprachige Personen ab 18 Jahren zu ihrer Stressbelastung und ihren Entspannungsstrategien in Alltag, Freizeit und Beruf befragt haben. Ebenso wird angegeben, dass die befragten Menschen den Querschnitt der volljährigen Bevölkerung in Deutschland repräsentieren und die Personenstichprobe nach Geschlecht, Alter, Bildung und Region gewichtet wurde (TK 2016). Allerdings wird nicht offengelegt, wie die Daten erhoben wurden (z. B. face-to-face, Telefoninterview oder Onlineerhebung), ob alle Fragen, die einen Arbeitsbezug haben, nur an Personen gingen, die auch einer bezahlten Tätigkeit nachgehen (z. B. die Fragen nach den Stressauslösern) und der Fragebogen ist nicht öffentlich zugänglich, was einen Überblick über die genaue Frageformulierung verhindert. Somit bleibt insbesondere unklar, ob „nur“ nach den Auslösern von Stress gefragt wurde oder auch gleichermaßen nach der subjektiven Wahrnehmung dieser. Dies stellt eine bedeutsame Differenzierung für die Interpretation der Ergebnisse dar, so können die folgenden Fragen nur anhand der Informationen beantwortet werden, die die Veröffentlichung zur TK-Stressstudie 2016 zur Verfügung stellt.

- a) Welche Schlüsse zieht die Bundesregierung daraus, dass nach der Stressstudie der TK 46 Prozent der Befragten „die Arbeit“ als Stressursache nennen (häufigste Nennung)?

Die Stressstudie der Techniker Krankenkasse aus dem Jahr 2016 verweist darauf, dass 46 Prozent der Befragten sich durch Schule, Studium und Beruf belastet fühlen (vgl. S. 12) bzw. die Arbeit als Stressauslöser (Abbildung S. 13) benennen. Zwar ist damit der Job bzw. die Ausbildung der Stressfaktor Nummer eins, jedoch folgen in ähnlicher Höhe die hohen Ansprüche an sich selbst (43 Prozent und mit etwas niedrigerem Anteil zu viele Termine und Verpflichtungen in der Freizeit (33 Prozent. Ebenfalls werden die Teilnahme am Straßenverkehr (30 Prozent, ständige Erreichbarkeit durch Handy, Facebook und Co. (28 Prozent oder Kindererziehung/Enkelkinder (19 Prozent als Stressauslöser benannt (TK 2016).

Verschiedene Studien verweisen darauf, dass Arbeit nicht nur körperlich, sondern auch psychische belastend sein kann und somit einen Stressor. Insbesondere von dem Hintergrund einer sich wandelnden Arbeitswelt (siehe auch Antwort zu Frage 11a) steigt die Komplexität der psychischen Anforderungen bei der Arbeit und gewinnt somit an Bedeutung für psychischen Stress. Die Stressstudie der TK verweist aber auch darauf, dass Stress ein Zusammenspiel mehrerer Einflussfaktoren ist und nicht nur alleine durch die Arbeit bzw. Ausbildung bestimmt wird. Des Weiteren zeigt sich im Vergleich zur TK-Stressstudie 2013 dass der Anteil der Erwachsenen in Deutschland, die die Arbeit bzw. die Ausbildung als Stressauslöser Nummer eins benannt haben, nicht gestiegen ist (47 Prozent, TK 2013).

Stress ist zudem nicht per se negativ. Im Vorwort des TK-Stressreports betont Fußballexperte und Arbeitgeber Holger Stanislawski, dass Stress seit jeher dafür sorgt, dass wir in Notfallsituationen Höchstleistungen vollbringen können. Zu dieser Aussage passt auch das Ergebnis, dass 42 Prozent der Berufstätigen sich vom beruflichen Stress angespornt fühlen. Dies zeigt sich für alle Alters- und Einkommensgruppen und auch unabhängig davon, ob Kinder im Haushalt leben oder nicht und ob Vollzeit oder Teilzeit gearbeitet wird (TK 2016). Die Auswirkungen von Stress sind auch von der Bewertung der betroffenen Personen abhängig. So können Stressoren einerseits als Herausforderung bewertet werden und mit positiven Auswirkungen, wie Lernerfolge, einhergehen. So kann Arbeit ein Stressauslöser sein, muss aber nicht mit einem Belastungsempfinden einhergehen. Andererseits können Stressoren aber auch als (schwer überwindbares) Hindernis wahrgenommen werden und somit eine Belastung mit negativen Folgen darstellen (Cavanaugh et al. 2000).

Ferner kann Dauerstress ohne ausreichende Erholung und Entspannungsphasen sich langfristig negativ auf die psychische Gesundheit auswirken. Gerade vor dem Hintergrund steigender Fehltag- und Frühverrentungen aufgrund von psychischen Erkrankungen stellt Stress bei der Arbeit ein hoch relevantes Thema für den Arbeits- und Gesundheitsschutz dar. Die Auseinandersetzung mit dem Thema Stress bzw. psychische Gesundheit hat auf arbeitspolitischer Ebene in den zurückliegenden Jahren zunehmend an Bedeutung gewonnen und steht weiterhin im Fokus, wie zum Beispiel durch:

- die 2013 erfolgte Klarstellung im Arbeitsschutzgesetz, in dem nun in § 4 (Allgemeine Grundsätze) explizit die psychische Gesundheit genannt ist sowie in § 5 (Beurteilung der Arbeitsbedingungen) die psychische Belastung als eine mögliche Gefährdung bei der Arbeit separat aufgeführt wird und somit explizit Teil der Gefährdungsbeurteilung ist, oder
- die gemeinsame Erklärung des BMAS zusammen mit den Sozialpartnern (DGB und BDA), die auf die Prävention psychischer Erkrankungen und die erfolgreiche Wiedereingliederung von psychisch erkrankten Beschäftigten fokussiert, oder
- das Arbeitsprogramm und die Initiativen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie, insbesondere der Schwerpunkt „Stress reduzieren – Potenziale entwickeln“, oder
- die Diskussionen um eine mögliche Regelungslücke (BAuA 2018) oder auch der Zukunftsdialog „Neue Arbeit – Neue Sicherheit“ durchgeführt vom BMAS (siehe auch Antwort zu Frage 11a).

- b) Welche Schlüsse zieht die Bundesregierung daraus, dass nach der Stressstudie der TK keine andere Altersstufe so stark gestresst von Beruf ist wie die 18- bis 29-Jährigen (71 Prozent)?

Im TK-Stressreport 2016 wird angegeben, dass keine andere Altersstufe so stark gestresst von Beruf (71 Prozent, ständiger Erreichbarkeit (38 Prozent und finanziellen Sorgen (29 Prozent ist wie die 18- bis 29-Jährigen. Des Weiteren wird berichtet: „Wenn dann die Kinder und das Familienleben kommen, wandelt sich das Bild. Die 30- bis 39-Jährigen verspüren mehr Druck als alle anderen durch die eigenen hohen Ansprüche (52 Prozent), zu viele private Verpflichtungen (43 Prozent), Arbeitsbelastung im Haushalt (32 Prozent) und die Erziehung der Kinder (43 Prozent). Die 40- bis 49-Jährigen belasten private Konflikte mehr als alle anderen, bei den 50- bis 59-Jährigen sind es schwere Erkrankungen bei Nahestehenden, und bei den 60- bis 69-Jährigen kommt die Betreuung eines pflegebedürftigen Angehörigen zum Tragen (TK 2016, S. 14). Die Ergebnisse lassen sich zum einen so interpretieren, dass jede Lebensphase mit ganz eigenen Herausforderungen einhergehen, die mit Stress in Zusammen-

hang stehen können. Während in jüngeren Altersgruppen vor allem die Ausbildung und der Beruf im Vordergrund stehen, da die Familienplanung auch meist noch nicht begonnen hat, stellen diese auch am häufigsten einen Stressauslöser dar. In diesem Zusammenhang verweist die repräsentative Umfrage „Generation 2017“ darauf, dass für junge Erwachsene in Deutschland die berufliche Laufbahn und die Sicherheit im Job oberste Priorität bei ihrer Lebensplanung haben (Bildungsspiegel 2017). Ab den 30er Jahren spielt dann zunehmend die Familie eine Rolle und Familien-/Betreuungsverpflichtungen kommen zu den beruflichen Herausforderungen hinzu. Hier wird dann auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein zentrales Thema. Auswertungen der Daten des DBG-Index gute Arbeit zeigen auf, dass die mittleren Altersgruppen zwischen 30 und 50 Jahren die häufigsten Beeinträchtigungen der Vereinbarkeit aufweisen. Beschäftigte unter 30 und über 50 Jahre sind seltener betroffen. (Gerdes/Schmucker 2018). Somit steht hier nicht mehr allein die Arbeit als zentraler Stressauslöser im Fokus.

Zum anderen könnten die Daten so interpretiert werden, dass jüngere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer grundsätzlich gestresster von der Arbeit (und der Ausbildung) sind und es sich nicht nur um eine Verschiebung der Herausforderungen im Leben handelt. Eine Befragung von 18.000 Studierenden von über 200 deutschen Hochschulen in einer durch die AOK geförderten und von der Universität Potsdam durchgeführten Studie zeigte, dass 53 Prozent der Befragten unter Stress leiden. Damit lag der Anteil höher als in einer vergleichbaren Befragung von Erwerbstätigen aus dem Vorjahr. Gründe für das Stressempfinden sind unter anderem Zeitdruck, Leistungsdruck, Angst vor Überforderung und Erwartungsdruck (Universität Potsdam 2016). Weiterhin wird berichtet, dass viele Studierende Angst haben, den Anschluss zu verlieren und setzen sich extrem unter Druck. Das Hochschulsystem zeichnet sich heute durch eine stärkere Reglementierung aus und Prüfungen im ersten Semester beeinflussen bereits die spätere Abschlussnote. Dies könnten Ursachen für den erhöhten Stress von Studierenden darstellen.

In der Altersgruppe der 18 bis 29-Jährigen erfolgt ferner für viele der Berufseinstieg, der mit spezifischen Anforderungen verbunden sind, die zu Stressempfinden führen können. Der Berufseinstieg ist eine beanspruchende Zeit, verschiedene Studien zeigen zum Beispiel anhand von Lehrpersonal auf, dass der Einstieg in den Beruf durch die Findung der beruflichen Rolle, unerwartete und im Studium nicht erprobte Aufgaben oder divergierende Erwartungen gekennzeichnet ist. Ebenso kann noch nicht auf umfängliche Berufserfahrung zurückgegriffen werden, um erlebte und zu bearbeitende Probleme angemessen einschätzen können (Keller-Schneider 2006; 2009). All diese Faktoren können zu einem erhöhten Stressempfinden durch die Arbeit bei jüngeren Erwerbstätigen führen.

Zum einen verdeutlichen die Ausführungen, dass das Thema „Stress“ lebensphasenorientiert betrachtet werden muss, da jede Phase mit ganz unterschiedlichen Herausforderungen (Beruf, Kinder, Pflege) verbunden ist, die potentielle Stressoren darstellen können. Zum anderen verweisen die Ergebnisse darauf, dass gerade bei den jungen Erwerbstätigen die Arbeit einen Stressor darstellt. In dieser Lebensphase liegt neben Ausbildung meist der Berufseinstieg, der häufig mit vielen neuen Anforderungen einhergeht, auf die sich die Berufseinsteiger erstmal einstellen und Handlungsrouinen entwickeln müssen. Es ist anzunehmen, dass mit zunehmender Berufserfahrung bestimmte Anforderungen als weniger stressig empfunden werden.

- c) Welche Schlüsse zieht die Bundesregierung daraus, dass nach der Stressstudie der TK 64 Prozent der befragten Berufstätigen angeben, „zu viel Arbeit“ zu haben, 59 Prozent über „Termindruck/Hetze“ klagen und 52 Prozent über „Unterbrechungen/Störungen“?

Die Arbeitswelt ist komplexer geworden und befindet sich im stetigen Wandel. Insbesondere vor dem Hintergrund zunehmender gesellschaftlicher Beschleunigungsprozesse (Rosa 2005), ist eine hohe Arbeitsintensität ein aktuell viel diskutiertes Thema. Viele Erwerbstätige beschreiben das subjektive Erleben der Verdichtung und Intensivierung von Arbeit. Sie erleben, dass immer mehr in der gleichen Zeit geleistet werden muss, mehrere Arbeiten gleichzeitig erledigt werden müssen und insgesamt die Produktivitätsanforderungen gestiegen sind. Dies spiegelt sich auch in den Zahlen der TK-Stressstudie wider. Alle genannten Faktoren stellen Indikatoren zur Messung von Arbeitsintensität dar und verweisen darauf, dass hohe Arbeitsintensität eine ernstzunehmende Herausforderung auf dem Arbeitsmarkt ist (siehe Antwort zu Frage 11a). So zeigen die Ergebnisse auf, dass mehr als die Hälfte der Befragten von mindestens einem Teilaspekt hoher Arbeitsintensität betroffen sind. Ähnliche Ergebnisse zeigen sich auch anhand der Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 für starken Temin-/Leistungsdruck (48 Prozent) sowie Störungen und Unterbrechungen bei der Arbeit (46 Prozent). Des Weiteren fühlen sich ca. 60 Prozent der Befragten von den beiden Bedingungen belastet (Hünefeld 2019). In der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung wird nicht nach „zu viel Arbeit“ gefragt, daher kann hier kein Vergleich vorgenommen werden.

Da andauernde hohe Arbeitsintensität ein gesundheitliches Risiko darstellt (siehe auch Antwort zu Frage 13), gilt es Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass sie mit einer angemessenen Arbeitsintensität einhergehen. Beispielsweise sollten Führungskräfte ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter realistische Zielvorgaben machen, die sich an einem passenden Verhältnis von Arbeitsanforderungen und Ressourcen orientiert. Eine Orientierung am „praktisch Machbaren“ sollte erfolgen. Des Weiteren sollen Führungskräfte ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen angemessenen Handlungsspielraum über Geschwindigkeit, Inhalt und Anordnung ihrer Aufgaben geben. Dies kann den negativen Effekten einer hohen Arbeitsintensität entgegenwirken. Des Weiteren sollten Führungskräfte eine unterstützende Arbeitsumgebung schaffen, die sich durch ein angemessenes Maß an Anforderungen, einem adäquaten Feedback und sozialer Unterstützung auszeichnet. Eine hohe Arbeitsintensität lässt sich nicht in jedem Fall vermeiden, insbesondere angesichts der steigenden Komplexität bei der Arbeit. Daher ist es wichtig, einen bewussten Ausgleich zu schaffen, Erholungspausen wahrzunehmen und diese gesundheitsförderlich zu gestalten (Hünefeld 2019).

13. Trifft es nach Kenntnis der Bundesregierung zu, dass eine hohe Arbeitsintensität mit Erschöpfung der Beschäftigten einhergeht und damit ein gesundheitliches Risiko darstellt (vgl. BIBB/BAuA 2019: Zeitdruck und Co – Wird Arbeit immer intensiver und belastender?), und welche Schlüsse zieht die Bundesregierung daraus?

Es gibt vielfältige Hinweise darauf, dass eine hohe Arbeitsintensität eine gesundheitsgefährdende Belastung für Beschäftigte darstellen kann, beispielsweise dass die andauernde Belastung durch eine intensivere Nutzung der verfügbaren Arbeitszeit, unter anderem gemessen über die Arbeitsmenge und das -tempo, dazu führt, dass Beschäftigte durch die daraus resultierende Fehlbeanspruchung an ihre Leistungsgrenzen stoßen. Es zeigen sich ebenso Zusammenhänge zu einer reduzierten Schlafqualität und einer eingeschränkten Regenerationsfähigkeit. Auch Auswertungen der aktuellen Daten der BIBB/BAuA-

Erwerbstätigenbefragung 2018 zeigen auf, dass eine hohe Arbeitsintensität ein gesundheitliches Risiko darstellen. Bereits einzelne Arbeitsbedingungen bringen ein gewisses Stresspotenzial mit sich. Die Arbeitswelt besteht aber aus einem komplexen Zusammenspiel vieler Arbeitsbedingungen und hohe Arbeitsintensität entsteht meist da, wo mehrere Belastungsmomente gleichzeitig auftreten. So zeigen die Auswertungen: Je mehr Arbeitsbedingungen bei den Beschäftigten auftraten, die im Zusammenhang mit hoher Arbeitsintensität diskutiert werden, umso häufiger waren sie körperlich und emotional erschöpft. Verschiedene Studien verdeutlichen, dass eine angemessene Arbeitsintensität, die von Beschäftigten als Herausforderung, aber nicht als Stressor wahrgenommen wird, einen bedeutsamen Faktor für die Arbeitsqualität von Erwerbstätigen darstellt und somit ein hoch relevantes Thema für den Arbeits- und Gesundheitsschutz in Deutschland ist.

Um die Arbeit vor dem Hintergrund der sich wandelnden Arbeitswelt gesundheitsförderlich zu gestalten, gilt es vor allem den Arbeitsschutz an die sich wandelnde Arbeitswelt anzupassen (siehe Antwort zu Frage 11a). Obwohl seit Ende des Jahres 2013 das Arbeitsschutzgesetz explizit die Berücksichtigung der psychischen Belastung in der Gefährdungsbeurteilung fordert, wird der Faktor „Arbeitsintensität“ häufig bei der Gefährdungsbeurteilung nicht betrachtet (Aich im Erscheinen). Aus diesem Grund sollte das Thema „Arbeitsintensität“ weiterhin auch als Thema der Gefährdungsbeurteilung gestärkt werden.

Da Mehrarbeit häufig ein Ventil für eine hohe Arbeitsintensität ist (Haipeter et al. 2017), kann eine gute Arbeitszeitgestaltung dazu beitragen, Belastungen durch Arbeitsintensivierung zu reduzieren. Möglichkeiten sind hier:

- Einhaltung der gesetzlichen Tageshöchst- und Ruhezeiten (Vermeidung der Ausweitung von Arbeitszeiten),
- Planbarkeit bei Flexibilitätsanforderungen (Rechtzeitige Ankündigungen bei wechselnden Arbeitszeiten),
- Gestaltungsspielräume bei der Arbeitszeit (Mitbestimmung bei der Gestaltung der eigenen Arbeitszeit),
- klare Regelungen bei Home-Office und mobilem Arbeiten – insbesondere in Bezug auf ständige Erreichbarkeit, da diese ebenfalls ein Indikator für hohe Arbeitsintensität ist.
- Die Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeit ermöglicht es, Belastungen durch eine hohe Arbeitsintensität zu dokumentieren und Abhilfe zu schaffen. Sie kann in den Betrieben auch dazu genutzt werden, dass mehr über die Arbeitszeiten gesprochen wird. Somit kann unter anderem so aufgezeigt werden, wie viel gearbeitet wird und ob mehr Personal für bestimmte Zeiten benötigt wird, um ein erhöhtes Arbeitsaufkommen zu bewältigen und Überstunden zu vermeiden.

14. Welcher Zusammenhang besteht nach Kenntnis der Bundesregierung zwischen der Arbeitsintensivierung und dem Anstieg der Krankentage auf Grund von psychischen Störungen und Verhaltensstörungen in den letzten zehn Jahren (Bundestagsdrucksache 19/8688)?

Zum direkten Zusammenhang zwischen Arbeitsintensivierung als Belastungsfaktor bei der Arbeit und dem Anstieg der Krankentage auf Grund von psychischen und Verhaltensstörungen in den letzten zehn Jahren liegen keine Daten vor. Hier ist weiterhin auch zu bedenken, dass sich in den zurückliegenden Jahren das Diagnoseverhalten von Ärzten z. B. durch verbesserte Diagnosemethoden, eine höhere Sensibilität für psychische und Verhaltensstörungen etc.

möglicherweise geändert hat, was auf die Anzahl der Krankentage nicht ohne Einfluss wäre.

Allerdings ergibt sich aus Reviews und publizierten Studien, dass eine hohe Arbeitsintensität – d. h. quantitative Anforderungen etwa in Form einer zu hohen Arbeitsmenge oder Arbeitsgeschwindigkeit – z. B. mit Ermüdung und Erschöpfung oder Depression und Angst zusammenhängen können. Arbeitsintensität ist somit ein Risikofaktor (neben anderen) für die Entstehung psychischer und Verhaltensstörungen. Unzureichend ist die Studienlage bisher für die qualitative Facette von Arbeitsintensität, d. h. bspw. die Komplexität von Anforderungen, so dass hierzu keine Aussagen möglich sind.

15. Trifft es nach Kenntnis der Bundesregierung zu, dass sich negative Gesundheitsfolgen auf Grund von Arbeitsintensivierung erst nach einem zeitlichen Abstand zeigen?
- a) Geht die Bundesregierung in diesem Zusammenhang davon aus, dass die Krankentage aufgrund von psychischen Belastungen weiter ansteigen werden?

Die Fragen 15 und 15a werden gemeinsam beantwortet.

Genaue Angaben über das Zeitintervall zwischen dem Einwirken psychischer Belastung und dem Auftreten negativer Gesundheitsfolgen können nicht einheitlich gemacht werden. Um den zeitlichen Abstand zwischen der Einwirkung einer Belastung und deren gesundheitlichen Folgen bestimmen zu können, sind zum Beispiel Längsschnittstudien mit mehreren Messzeitpunkten über einen mehrjährigen Zeitraum notwendig, die die Arbeitsintensität und deren gesundheitliche Folgen erfassen. Derartige Studien liegen bisher nicht vor.

Zu Krankheitstagen aufgrund von allgemein psychischer Belastung können keine Aussagen gemacht werden, da nur Daten über Diagnosen und Krankheitstage verfügbar sind.

Betrachtet man die Verteilung der Arbeitsunfähigkeitstage nach Diagnosegruppen der letzten Jahre (2013 bis 2017, SUGA) zu psychischen und Verhaltensstörungen (ICD 10 Diagnoseschlüssel F00 bis F99), so ist ein Anstieg der Arbeitsunfähigkeitstage von 11 Prozent im Jahr 2013 auf 12,8 Prozent im Jahr 2017 zu erkennen.

Gemäß dem Bericht zur Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2017 der BAuA entfallen mehr als die Hälfte aller Krankentage auf die Diagnosegruppen Muskel-Skelett-Erkrankungen, Krankheiten des Atmungssystems und psychische und Verhaltensstörungen (51 Prozent). Nach Ergebnissen des AOK-Bundesverbandes und des wissenschaftlichen Instituts der AOK ist die Zahl der Fehltage aufgrund psychischer Erkrankungen in den letzten zehn Jahren konstant angestiegen, zwischen 2007 und 2017 um 67,5 Prozent. Mit 26,1 Tagen je Fall dauerten sie 2017 mehr als doppelt so lange wie der Durchschnitt mit 11,8 Tagen je Fall. Allerdings lässt sich aus diesen Ergebnissen kein kausaler Zusammenhang zwischen der Erhöhung der psychischen Belastung und dem Anstieg der Krankentage ableiten.

- b) Was tut die Bundesregierung um zu verhindern, dass mehr Beschäftigte auf Grund von Arbeitsintensivierung krank werden?

Der Schutz und die Stärkung der Gesundheit bei arbeitsbedingter psychischer Belastung war 2013 bis 2018 ein Schwerpunkt der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie und wird es auch in der gegenwärtig anlaufenden Strategieperiode (2019 bis 2024) sein. Mit abgestimmten Empfehlungen und Handlungshilfen, aber auch durch konzertierte Information, Beratung und Überwa-

chung durch staatliche Arbeitsschutzbehörden und Unfallversicherungsträger werden Betriebe aktiv angehalten und unterstützt, Gefährdungen durch psychische Belastungen der Arbeit zu erkennen und zielgerichtet zu minimieren. In den unter Bund, Ländern und Unfallversicherungsträgern abgestimmten „Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung“ wurde klargestellt, dass die Gestaltung von Arbeitsintensität grundsätzlich in der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen ist. Weiterhin erfolgte eine Klarstellung im Arbeitsschutzgesetz, in dem nun die psychische Belastung explizit als eine Gefährdung genannt wird.

16. In welchen deutschen Bundesländern wird nach Kenntnis der Bundesregierung das ILO-Benchmark (ILO = International Labour Organization) für die Personalausstattung der staatlichen Arbeitsschutzbehörden nicht erreicht (vgl. Bundestagsdrucksache 19/10335)?
- a) Zu welchem Anteil wird nach Kenntnis der Bundesregierung in den einzelnen Bundesländern das ILO-Benchmark erreicht bzw. verfehlt?
 - b) Was tut die Bundesregierung, um dazu beizutragen, dass das Benchmark in allen Bundesländern erreicht wird?
 - c) Welche Reaktionen internationaler Organisationen wie der ILO bezüglich der Nichterreichung des Benchmarks sind der Bundesregierung bekannt?

Die Fragen 16 bis 16c werden gemeinsam beantwortet.

Das einschlägige Übereinkommen Nr. 81 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) fordert, dass die Zahl der Aufsichtsbeamten ausreichen muss, um die wirksame Ausführung der Aufgaben der Arbeitsaufsicht zu gewährleisten. Das Übereinkommen Nr. 81 legt keine konkrete Zahl an Aufsichtsbeamten fest. Die angesprochenen „ILO-Benchmarks“ (Dokument GB.297/ESP/3, Ziffer 13) sind nicht Bestandteil des Übereinkommens Nr. 81, sondern indizieren lediglich unverbindliche Richtwerte für industrielle Marktwirtschaften.

Über die Durchführung des Übereinkommens Nr. 81 berichtet Deutschland der ILO regelmäßig. Nach Kenntnis der Bundesregierung hat der jüngste Bericht aus dem Jahr 2017 nicht zu Beanstandungen der ILO geführt.

Die Personalressourcen der Arbeitsschutzbehörden der Länder sind im Bericht über „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“ (SUGA) veröffentlicht. Die Bundesregierung verweist auf die Angaben im jüngsten SUGA 2017 unter Tabelle TG 2 (Seite 230).

Die Einhaltung des Arbeitsschutzgesetzes wird durch die Länder überwacht (Artikel 30 und 83 des Grundgesetzes, § 21 ArbSchG). Diese Aufgabe nehmen die Länder als eigene Angelegenheit wahr (Artikel 83 GG) und regeln die Einrichtung der Behörden sowie das Verwaltungsverfahren (Artikel 84 GG).

Im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) wirkt die Bundesregierung darauf hin, dass eine qualitativ hochwertige Erfüllung der Aufgaben der Arbeitsschutzaufsicht bei der Beratung und Überwachung der Betriebe durch das gesetzlich vorgegebene abgestimmte Vorgehen der zuständigen Landesbehörden und der Unfallversicherungsträger erreicht wird.

17. Welche Schlüsse zieht die Bundesregierung aus den Aussagen von Sascha Stowasser, dem Direktor des Instituts für angewandte Arbeitswissenschaft in Düsseldorf (Stuttgarter Zeitung, 23. April 2019, S. 2), der von einem „Nachholbedarf“ bei den Arbeitsschutzkontrollen in Deutschland spricht und vorschlägt die „Quantität und die Qualität der Aufsicht“ zu steigern?
- a) Sieht die Bundesregierung die Notwendigkeit, die Quantität und Qualität der Arbeitsschutzkontrollen zu steigern, und wenn ja, was tut sie dafür, um die Bundesländer dabei zu unterstützen?

Die Fragen 17 und 17a werden gemeinsam beantwortet.

Es wird auf die Antwort zu Frage 16 verwiesen.

- b) Was tut die Bundesregierung dafür, insbesondere kleine und mittlere Unternehmen hinsichtlich der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen unter Berücksichtigung psychischer Belastungen zu unterstützen?

Ausführungen zu Maßnahmen, die Betriebe bei der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen unterstützen, enthält die Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage auf Bundestagsdrucksache 19/1011 – „Prüftätigkeit beim Arbeitsschutz“.