Antwort

der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Jessica Tatti, Susanne Ferschl, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
– Drucksache 19/12847 –**

Handlungsspielräume von Beschäftigten in der digitalisierten Arbeitswelt

Vorbemerkung der Fragesteller

Über die Hälfte aller Beschäftigten arbeitete 2017 in flexiblen Arbeitszeitmodellen. Flexible Regelungen zu Arbeitszeit und Arbeitsort gehen oft mit einer höheren Belastung für Beschäftigte einher. Gerade bei Vertrauensarbeitszeit wird tendenziell länger gearbeitet und es herrscht ein größerer Termin- und Leistungsdruck als in festen Arbeitszeitmodellen. Auch mit Mobilität und Ortsflexibilität steigt das Risiko für Arbeitsintensivierung, Stress und längere Arbeitszeiten. Die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben verschwimmen. Die gesundheitlichen Belastungen korrelieren jedoch mit der Höhe der Qualifikation und dem Einkommen (vgl. Bundestagsdrucksache 19/10574).

Es gibt Hinweise, dass die negativen Effekte flexibler Arbeit durch einen großen eigenen Handlungsspielraum und ein hohes Maß an Selbstbestimmung abgeschwächt werden können. In der Veröffentlichung „Arbeitsschutz in der Praxis: Psychische Arbeitsbelastung und Gesundheit“ der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales heißt es: „Beschäftigte, die bei ihrer Arbeit eigene Entscheidungen treffen können, z. B. selbst Arbeitsmittel und Arbeitsweise wählen oder wenigstens die Reihenfolge der Aufgaben und Pausenintervalle bestimmen, sind nachweislich motivierter und gesünder“. Auch laut dem „DGB-Index Gute Arbeit 2016“ (DGB = Deutscher Gewerkschaftsbund) gehen „Partizipationsmöglichkeiten der Beschäftigten bei der Arbeitsgestaltung [...] mit geringeren Belastungsniveaus einher. Unter den Beschäftigten, die keinen Einfluss auf den Einsatz der digitalen Technik an ihrem Arbeitsplatz haben, berichtet etwa jede/jeder Zweite über das Gefühl des Ausgeliefertseins. Unter den Beschäftigten, die in sehr hohem Maße Einfluss nehmen können, sind es hingegen nur halb so viele. Und dort, wo Beschäftigte Einfluss auf die zu bewältigende Arbeitsmenge haben, ist die Arbeitsintensität geringer ausgeprägt“.

Die Erwerbstätigenbefragung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) und des Bundesinstituts für Berufsbildung hat das Ziel, den Wandel der Arbeitswelt zu erfassen und zu beschreiben. Beschäftigte werden dabei auch zu ihren Handlungsspielräumen bei der Arbeit befragt.

Vorbemerkung der Bundesregierung

Die Antworten zu den Fragen 1 bis 5 stützen sich auf die Erwerbstätigenbefragungen 2006, 2012 und 2018 des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Die Auswertungen beziehen sich ausschließlich auf abhängig Beschäftigte, da nur diese die Fragen zu Handlungsspielräumen zu beantworten hatten. Innerhalb der Erwerbstätigenbefragung sind die Fragen zu Handlungsspielräumen (siehe Fragen 1 bis 3) Teil der Fragen zu Ressourcen am Arbeitsplatz. Abweichend von anderen Arbeitsanforderungen wurde die Frage nach der Belastung dementsprechend den Erwerbstätigen gestellt, die mit „nie“ geantwortet haben bzw. die angegeben haben, nie über den jeweiligen Handlungsspielraum zu verfügen.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) sensibilisiert durch vielfältige Aktivitäten für die Bedeutung, die dem Faktor „Handlungsspielräume“ im Rahmen des Arbeitsschutzes zukommt. Unter anderem stellt das Programm der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) zu arbeitsbedingten psychischen Belastungen einen zentralen Baustein dar, in dem die betrieblichen und überbetrieblichen Arbeitsschutzakteure in diesem Bereich informiert und qualifiziert werden. Des Weiteren trägt das BMAS mit dazu bei, 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. Deutlich wird dabei, welche große Bedeutung auch in gesundheitlicher Hinsicht Handlungsspielräume für die Beschäftigten im konkreten Tätigkeitsvollzug haben. Damit solche wissenschaftlichen Erkenntnisse auch Eingang in die betriebliche Praxis finden, stellt das BMAS den betrieblichen Akteuren im Rahmen des bereits seit 2009 geförderten Projekts „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“ (psyGA) zahlreiche Handlungshilfen und -angebote zur Verfügung.

Neben diesen konkreten, auf den Arbeitsschutz und die betriebliche Arbeitsgestaltung bezogenen Aktivitäten ist zu berücksichtigen, dass die Ursachen für psychische Belastungen komplex und vielfältig sind. Für einen zielgerichteten Umgang mit psychischen Belastungen, Beanspruchungen und Erkrankungen müssen das Arbeits- und Privatleben gleichermaßen als Wirkfaktor auf die psychische Gesundheit thematisiert und unterschiedliche Lebenswelten gleichberechtigt in den Blick genommen werden. Das BMAS stellt derzeit entsprechende konzeptionelle Überlegungen an, die ressortübergreifend angelegt sind und institutionelle Akteure und Multiplikatoren aus dem gesellschaftspolitischen Raum berücksichtigen.

1. Wie häufig können Beschäftigte nach Kenntnis der Bundesregierung und laut der BauA-Erwerbstätigenbefragung ihre eigene Arbeit selbst planen und einteilen, und wie hat sich diese Situation im Vergleich zu 2012 und 2006 entwickelt (bitte, soweit möglich, auch nach Alter, Geschlecht, Bundesland, höchstem Schulabschluss, Wirtschaftszweig, Betriebsgröße, Beruf und Stellung im Beruf differenzieren)?

Welche Kenntnis hat die Bundesregierung über die damit verbundene Belastung für die Beschäftigten?

Insgesamt berichten 64 Prozent der abhängig Beschäftigten im Jahr 2018 davon, dass sie häufig ihre eigene Arbeit selbst planen und einteilen konnten. Im Vergleich zu 2012 (67 Prozent) und 2006 (68 Prozent) ist dieser Anteil leicht gesunken. Die weiteren Angaben können der nachstehenden Tabelle entnommen werden.

Tabelle 1:

Anteil der Beschäftigten, die angeben, häufig ihre eigene Arbeit selbst planen und einteilen zu können (nach Geschlecht, Alter, Bundesländern, höchstem Schulabschluss, Wirtschaftszweigen, Betriebsgröße, Beruf und Stellung im Beruf in den Jahren 2018, 2012 und 2006).

	2018	2012	2006
Gesamt	64,1	67,1	68,2
Männlich	62,0	65,0	66,4
Weiblich	66,4	69,5	70,5
15–34 Jahre	60,2	60,5	62,0
35–54 Jahre	65,2	69,0	69,8
über 55 Jahre	66,3	71,8	74,8
Schleswig-Holstein	62,4	66,8	67,6
Hamburg	66,9	71,6	74,1
Niedersachsen	61,5	68,3	66,9
Bremen	54,4	68,7	68,6
Nordrhein-Westfalen	64,3	67,5	70,1
Hessen	67,9	70,9	70,3
Rheinland-Pfalz	65,8	68,1	70,0
Baden-Württemberg	62,8	68,4	68,7
Bayern	63,9	67,4	69,1
Saarland	72,7	58,8	71,4
Berlin	67,0	68,2	64,8
Brandenburg	67,5	59,1	64,2
Mecklenburg-Vorpommern	62,5	60,8	64,3
Sachsen	63,0	63,0	63,6
Sachsen-Anhalt	59,8	62,5	64,2
Thüringen	62,5	64,3	62,1
Sonderschulabschluss, Hauptschulabschluss, Polytechnische Oberschule (Abschluss 8. Klasse)	51,2	56,4	58,3
Realschulabschluss, Polytechnische Oberschule (Abschluss 10. Klasse), Erweiterter Hauptschulabschluss	60,6	63,8	67,9
(Fach)Hochschulreife, (Fach)Abitur, Erweiterte Oberschule	76,5	80,8	80,8
A Land- und Forstwirtschaft	50,3	59,4	67,2
B Fischerei und Fischzucht	*	*	*
C Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	*	*	*
D Verarbeitendes Gewerbe	61,5	63,1	64,4
E Energie- und Wasserversorgung	80,5	76,0	72,8
F Baugewerbe	51,9	57,7	54,7
G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern	54,1	56,1	59,3
H Gastgewerbe	54,3	62,7	58,4
I Verkehr und Nachrichtenübermittlung	52,5	56,5	56,1
J Kredit- und Versicherungsgewerbe	79,5	79,5	85,5
K Immobilien, Vermietung, DL v. a. für Unternehmen	75,4	78,4	76,0
L Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	76,8	80,4	78,8
M Erziehung und Unterricht	81,8	83,8	89,4
N Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	59,4	68,4	69,4
O Erbringung von sonstigen öffentlichen und privaten Dienstleistungen	70,6	72,6	74,8
P Private Haushalte	*	*	*
Q Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	*	*	*

	2018	2012	2006
Produzierendes Gewerbe o. n. A. bzw. nicht zuzuordnen	*	*	*
Dienstleistungen o. n. A. bzw. nicht zuzuordnen	*	68,4	59,8
bis 9 Beschäftigte	62,3	66,1	69,2
10–49 Beschäftigte	61,5	65,5	67,4
50–249 Beschäftigte	63,5	66,7	67,8
250–499 Beschäftigte	66,8	68,1	65,6
500–999 Beschäftigte	66,6	69,0	72,5
1.000 und mehr Beschäftigte	68,7	72,8	72,0
Land-, Forst- und Gartenbauberufe	53,7	60,4	65,0
Fertigungsberufe	46,1	50,8	48,7
Fertigungstechnische Berufe	60,5	62,8	63,0
Bau- und Ausbauberufe	56,6	62,8	59,9
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	51,3	58,8	56,8
Medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe	53,8	65,6	66,7
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	77,7	82,2	86,6
Handelsberufe	60,9	61,8	64,5
Berufe in Unternehmensführung und –organisation	83,0	86,5	86,5
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	81,2	82,7	84,8
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	82,2	79,4	78,3
Sicherheitsberufe	53,3	62,6	58,4
Verkehrs- und Logistikberufe	44,2	47,4	49,0
Reinigungsberufe	69,5	62,6	66,4
Arbeiter	44,1	49,1	50,1
Angestellte	68,7	73,8	76,6
Beamte	75,9	82,4	83,3

* zu geringe Fallzahlen

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018, 2012, 2006; Ergebnisse für abhängig Beschäftigte; Stichprobengröße 2018: 17.852, Stichprobengröße 2012: 17.562, Stichprobengröße 2006: 17.767; eigene Berechnungen der BAuA, Rundungsfehler möglich.

Im Jahr 2018 gaben 18 Prozent der Beschäftigten, die ihre eigene Arbeit nie selbst planen oder einteilen können an, sich dadurch belastet zu fühlen (2012: 16 Prozent, 2006: 13 Prozent).

- Wie häufig haben Beschäftigte nach Kenntnis der Bundesregierung und laut der BauA-Erwerbstätigenbefragung Einfluss auf die ihnen zugewiesene Arbeitsmenge, und wie hat sich diese Situation im Vergleich zu 2012 und 2006 entwickelt (bitte, soweit möglich, auch nach Alter, Geschlecht, Bundesland, höchstem Schulabschluss, Wirtschaftszweig, Betriebsgröße, Beruf und Stellung im Beruf differenzieren)?

Welche Kenntnis hat die Bundesregierung über die damit verbundene Belastung für die Beschäftigten?

2018 hatten 29 Prozent der Befragten Einfluss auf die ihnen zugewiesene Arbeitsmenge und damit weniger als 2012 und 2006 (32 Prozent). Über alle Erhebungszeitpunkte hinweg zeigt sich, dass Männer (2018: 30 Prozent), ältere Erwerbstätige (55+; 2018: 33 Prozent), Personen mit (Fach)Hochschulreife, (Fach)Abitur, Erweiterter Oberschule (2018: 32 Prozent) und Angestellte (2018: 32 Prozent) häufiger Einfluss auf die ihnen zugewiesene Arbeitsmenge haben als die entsprechenden Vergleichsgruppen. Des Weiteren haben Beschäftigte in kleinen Unternehmen (bis 9 Beschäftigte; 35 Prozent) und in sehr großen Unternehmen (1.000 und mehr Beschäftigte; 30 Prozent) mehr Handlungsspielraum bezüglich der Arbeitsmenge als Beschäftigte in Unternehmen mit

Betriebsgrößen zwischen 10 und 999 Beschäftigten. Die weiteren Angaben können der nachstehenden Tabelle entnommen werden.

Tabelle 2:

Anteil Beschäftigter, die angeben häufig Einfluss auf die ihnen zugewiesene Arbeitsmenge zu haben (nach Geschlecht, Alter, Bundesländern, höchstem Schulabschluss, Wirtschaftszweigen, Betriebsgröße, Beruf und Stellung im Beruf in den Jahren 2018, 2012 und 2006).

	2018	2012	2006
Gesamt	29,2	32,2	32,5
Männlich	30,1	33,7	34,0
Weiblich	28,3	30,4	30,6
15–34 Jahre	26,6	27,9	26,6
35–54 Jahre	29,1	33,0	33,5
über 55 Jahre	32,8	37,0	41,5
Schleswig-Holstein	26,8	29,5	33,3
Hamburg	32,4	37,9	34,6
Niedersachsen	26,1	32,4	31,1
Bremen	*	37,0	36,5
Nordrhein-Westfalen	27,8	33,5	34,4
Hessen	32,7	35,5	36,3
Rheinland-Pfalz	31,2	31,8	35,3
Baden-Württemberg	29,5	32,5	32,3
Bayern	30,7	32,5	32,1
Saarland	31,2	32,4	33,8
Berlin	32,6	27,7	29,1
Brandenburg	26,5	29,6	28,0
Mecklenburg-Vorpommern	29,9	29,0	27,3
Sachsen	27,3	29,2	28,0
Sachsen-Anhalt	27,2	29,1	29,6
Thüringen	29,6	27,9	30,8
Sonderschulabschluss, Hauptschulabschluss, Polytechnische Oberschule (Abschluss 8. Klasse)	27,0	30,4	33,0
Realschulabschluss, Polytechnische Oberschule (Abschluss 10. Klasse), Erweiterter Hauptschulabschluss (Fach)Hochschulreife, (Fach)Abitur, Erweiterte Oberschule	28,1	31,5	30,2
A Land- und Forstwirtschaft	33,3	34,5	41,3
B Fischerei und Fischzucht	*	*	*
C Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	*	*	*
D Verarbeitendes Gewerbe	27,6	30,9	31,3
E Energie- und Wasserversorgung	29,6	40,3	31,6
F Baugewerbe	27,5	32,4	30,9
G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern	26,9	29,4	32,4
H Gastgewerbe	31,5	33,3	28,4
I Verkehr und Nachrichtenübermittlung	22,3	26,6	24,3
J Kredit- und Versicherungsgewerbe	30,1	32,8	35,3
K Immobilien, Vermietung, DL v. a. für Unternehmen	36,2	36,3	32,9
L Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	24,3	29,7	30,0
M Erziehung und Unterricht	36,1	35,2	43,1
N Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	28,2	34,3	32,1

	2018	2012	2006
O Erbringung von sonstigen öffentlichen und privaten Dienstleistungen	37,7	40,9	41,7
P Private Haushalte	*	*	*
Q Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	*	*	*

	2018	2012	2006
Produzierendes Gewerbe o. n. A. bzw. nicht zuzuordnen	*	*	*
Dienstleistungen o. n. A. bzw. nicht zuzuordnen	*	*	*
Bis 9 Beschäftigte	35,4	38,7	37,0
10–49 Beschäftigte	29,9	31,9	33,2
50–249 Beschäftigte	26,7	30,9	31,3
250–499 Beschäftigte	28,9	30,7	30,6
500–999 Beschäftigte	28,7	30,3	30,7
1.000 und mehr Beschäftigte	30,1	33,0	32,2
Land-, Forst- und Gartenbauberufe	34,2	32,0	38,6
Fertigungsberufe	25,6	28,8	26,1
Fertigungstechnische Berufe	25,4	31,5	32,3
Bau- und Ausbauberufe	34,8	35,1	34,9
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	27,1	30,5	27,6
Medizinische u. nicht-medizinische Gesundheitsberufe	25,2	31,1	32,5
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	35,7	40,3	43,6
Handelsberufe	31,3	33,4	35,1
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	36,5	39,1	35,3
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	28,5	30,1	32,5
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	42,9	39,8	32,6
Sicherheitsberufe	18,6	33,3	27,1
Verkehrs- und Logistikberufe	17,3	21,0	23,1
Reinigungsberufe	26,3	25,9	29,6
Arbeiter	21,5	26,8	26,7
Angestellte	31,8	34,9	35,4
Beamte	23,7	29,4	35,2

* Häufigkeit zu klein

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018, 2012, 2006; Ergebnisse für abhängig Beschäftigte; Stichprobengröße 2018: 17.852, Stichprobengröße 2012: 17.562, Stichprobengröße 2006: 17.767; eigene Berechnungen der BAuA, Rundungsfehler möglich.

Im Jahr 2018 gaben 25 Prozent der Beschäftigten, die nie Einfluss auf die Arbeitsmenge haben an, sich dadurch belastet zu fühlen (2012: 21 Prozent, 2006: 19 Prozent).

- Wie häufig können Beschäftigte nach Kenntnis der Bundesregierung und laut der BAuA-Erwerbstätigenbefragung selbst darüber entscheiden, wann sie Pause machen, und wie hat sich diese Situation im Vergleich zu 2012 und 2006 entwickelt (bitte, soweit möglich, auch nach Alter, Geschlecht, Bundesland, höchstem Schulabschluss, Wirtschaftszweig, Betriebsgröße, Beruf und Stellung im Beruf differenzieren)?

Welche Kenntnis hat die Bundesregierung über die damit verbundene Belastung für die Beschäftigten?

In den BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen 2018 und 2012 hatten die Befragten die Möglichkeit, neben der regulären Skala (häufig, manchmal, selten, nie) die Antwortmöglichkeit „habe keine Pausen“ auszuwählen.

Im Jahr 2018 berichteten mit 62 Prozent mehr Beschäftigte, dass sie häufig selbst darüber entscheiden können, wann sie Pause machen, als 2012 (56 Prozent) und 2006 (54 Prozent). Des Weiteren können Männer (2018: 64 Prozent), Personen im Alter von 35 – 54 Jahren (62 Prozent), mit (Fach)Hochschulreife, (Fach)Abitur, Erweiterter Oberschule (2018: 70 Prozent) sowie Angestellte (2018: 67 Prozent) öfter selbst darüber entscheiden, wann sie Pause machen, als die entsprechenden Vergleichsgruppen. Mit Ausnahme des Alters zeigen sich diese Trends über alle Erhebungszeitpunkte hinweg. Ferner berichten Beschäftigte in Unternehmen mit 1.000 und mehr Beschäftigten für 2018 mit 69 Prozent am häufigsten von Handlungsspielraum gemessen am Einfluss auf den Pausenzeitpunkt im Vergleich zu Beschäftigten in Unternehmen mit kleineren Betriebsgrößen. Dieser Trend zeigt sich auch in den Erhebungsjahren 2012 und 2006.

Tabelle 3:

Anteil der Beschäftigten, die angeben, häufig selbst darüber entscheiden zu können, wann sie Pause machen (nach Geschlecht, Alter, Bundesländern, höchstem Schulabschluss, Wirtschaftszweigen, Betriebsgröße, Beruf und Stellung im Beruf in den Jahren 2018, 2012 und 2006).

	2018 ¹	2012 ¹	2006
Gesamt	61,8	56,0	54,2
Männlich	63,8	58,4	56,6
Weiblich	59,5	53,1	51,2
15–34 Jahre	61,9	56,5	53,1
35–54 Jahre	62,4	55,7	54,4
über 55 Jahre	60,5	56,0	55,9
Schleswig-Holstein	64,9	57,4	59,2
Hamburg	70,8	67,5	65,1
Niedersachsen	60,7	58,2	54,5
Bremen	67,5	52,8	52,6
Nordrhein-Westfalen	60,6	56,6	56,2
Hessen	63,2	60,3	55,7
Rheinland-Pfalz	63,2	57,9	54,6
Baden-Württemberg	59,5	54,6	52,5
Bayern	62,8	56,0	56,1
Saarland	67,4	43,4	53,5
Berlin	70,7	58,5	57,5
Brandenburg	61,2	55,1	49,2
Mecklenburg-Vorpommern	62,4	53,9	51,5
Sachsen	62,8	49,1	47,6
Sachsen-Anhalt	51,6	55,3	49,3
Thüringen	53,3	44,1	40,1
Sonderschulabschluss, Hauptschulabschluss, Polytechnische Oberschule (Abschluss 8. Klasse)	53,3	50,2	47,6
Realschulabschluss, Polytechnische Oberschule (Abschluss 10. Klasse), Erweiterter Hauptschulabschluss	59,6	54,0	54,4
(Fach)Hochschulreife, (Fach)Abitur, Erweiterte Oberschule	70,2	64,0	61,7
A Land- und Forstwirtschaft	51,4	56,1	50,7
B Fischerei und Fischzucht	*	*	*
C Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	*	*	*
D Verarbeitendes Gewerbe	57,5	51,7	49,3
E Energie- und Wasserversorgung	88,2	77,9	69,0
F Baugewerbe	65,3	60,5	54,9

	2018 ¹	2012 ¹	2006
G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern	61,6	55,2	55,2
H Gastgewerbe	49,3	44,4	48,0
I Verkehr und Nachrichtenübermittlung	65,9	61,4	64,3
J Kredit- und Versicherungsgewerbe	85,5	80,7	83,9
K Immobilien, Vermietung, DL v. a. für Unternehmen	81,3	75,1	71,9
L Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	78,6	71,3	63,8
M Erziehung und Unterricht	43,3	34,5	31,9
N Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	49,7	45,7	45,1
O Erbringung von sonstigen öffentlichen und privaten Dienstleistungen	68,2	65,4	60,4
P Private Haushalte	*	*	*
Q Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	*	*	*

	2018 ¹	2012 ¹	2006
Produzierendes Gewerbe o. n. A. bzw. nicht zuzuordnen	*	*	*
Dienstleistungen o. n. A. bzw. nicht zuzuordnen	*	60,4	55,2
Bis 9 Beschäftigte	65,8	57,3	56,3
10–49 Beschäftigte	59,3	54,0	52,2
50–249 Beschäftigte	58,2	52,5	52,5
250–499 Beschäftigte	65,2	56,7	53,8
500–999 Beschäftigte	59,1	57,9	57,9
1.000 und mehr Beschäftigte	68,5	64,1	59,4
Land-, Forst- und Gartenbauberufe	51,1	52,3	47,2
Fertigungsberufe	42,7	41,9	36,9
Fertigungstechnische Berufe	60,2	51,7	47,8
Bau- und Ausbauberufe	69,3	64,5	59,0
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	52,1	45,4	42,2
Medizinische u. nicht-medizinische Gesundheitsberufe	48,2	42,7	41,4
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	47,7	38,6	36,8
Handelsberufe	64,4	58,9	60,0
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	83,2	74,2	75,2
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	83,0	76,8	74,5
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	89,5	80,2	80,0
Sicherheitsberufe	60,7	61,2	55,0
Verkehrs- und Logistikberufe	52,0	50,3	51,5
Reinigungsberufe	56,3	47,9	45,3
Arbeiter	45,1	42,7	41,6
Angestellte	67,1	62,8	62,4
Beamte	53,5	48,6	48,7

* Häufigkeit zu klein

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018, 2012, 2006; Ergebnisse für abhängig Beschäftigte; Stichprobengröße 2018: 17.852, Stichprobengröße 2012: 17.562, Stichprobengröße 2006: 17.767; eigene Berechnungen der BauA

1) In den BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen 2018 und 2012 hatten die Befragten die Möglichkeit, neben der regulären Skala (häufig, manchmal, selten, nie) die Antwortmöglichkeit „habe keine Pausen“ auszuwählen. Rundungsfehler möglich.

Im Jahr 2018 gaben 22 Prozent der Beschäftigten, die nie selbst entscheiden können, wann Pause gemacht wird an, sich dadurch belastet zu fühlen (2012: 17 Prozent, 2006: 17 Prozent).

4. Wie häufig werden Beschäftigte nach Kenntnis der Bundesregierung und laut der BauA-Erwerbstätigenbefragung nicht rechtzeitig über einschneidende Entscheidungen, Veränderungen und Pläne für die Zukunft ihres Betriebes informiert, und wie hat sich diese Situation im Vergleich zu 2012 und 2006 entwickelt (bitte, soweit möglich, auch nach Alter, Geschlecht, Bundesland, höchstem Schulabschluss, Wirtschaftszweig, Betriebsgröße, Beruf und Stellung im Beruf differenzieren)?

Welche Kenntnis hat die Bundesregierung über die damit verbundene Belastung für die Beschäftigten?

Häufig nicht rechtzeitig über einschneidende Entscheidungen, Veränderungen oder Pläne für die Zukunft ihres Betriebes informiert zu werden, berichteten 2018 17 Prozent der Befragten; 2012 (15 Prozent) und 2006 (14 Prozent). Die weiteren Angaben können der nachstehenden Tabelle entnommen werden.

Tabelle 4:

Anteil Beschäftigter, die angeben, häufig nicht rechtzeitig über einschneidende Entscheidungen, Veränderungen oder Pläne für die Zukunft ihres Betriebes informiert zu werden (nach Geschlecht, Alter, Bundesländern, höchstem Schulabschluss, Wirtschaftszweigen, Betriebsgröße, Beruf und Stellung im Beruf in den Jahren 2018, 2012 und 2006).

	2018	2012	2006
Gesamt	16,7	14,6	14,1
Männlich	18,1	15,7	14,9
Weiblich	15,1	13,4	13,1
15–34 Jahre	17,8	14,4	13,9
35–54 Jahre	16,9	14,8	14,5
über 55 Jahre	15,0	14,4	12,8
Schleswig-Holstein	17,0	13,2	16,7
Hamburg	20,0	15,4	16,9
Niedersachsen	16,6	15,6	13,8
Bremen	*	*	*
Nordrhein-Westfalen	17,9	16,1	15,9
Hessen	19,2	14,9	14,3
Rheinland-Pfalz	16,6	14,6	14,1
Baden-Württemberg	15,5	14,9	14,0
Bayern	14,2	13,1	12,4
Saarland	*	*	*
Berlin	15,6	16,2	17,4
Brandenburg	18,6	13,0	14,6
Mecklenburg-Vorpommern	16,2	13,4	*
Sachsen	17,0	12,3	11,0
Sachsen-Anhalt	15,7	13,1	10,5
Thüringen	17,7	14,9	13,0
Sonderschulabschluss, Hauptschulabschluss, Polytechnische Oberschule (Abschluss 8. Klasse)	18,4	16,4	14,6
Realschulabschluss, Polytechnische Oberschule (Abschluss 10. Klasse), Erweiterter Hauptschulabschluss	17,9	15,1	13,9
(Fach)Hochschulreife, (Fach)Abitur, Erweiterte Oberschule	14,3	12,7	13,9
A Land- und Forstwirtschaft	*	*	*
B Fischerei und Fischzucht	*	*	*
C Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	*	*	*
D Verarbeitendes Gewerbe	20,8	15,9	14,7
E Energie- und Wasserversorgung	*	*	*
F Baugewerbe	13,6	15,2	13,4

	2018	2012	2006
G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern	18,9	13,0	12,9
H Gastgewerbe	20,0	*	*
I Verkehr und Nachrichtenübermittlung	16,3	17,2	17,0
J Kredit- und Versicherungsgewerbe	11,7	11,3	10,5
K Immobilien, Vermietung, DL v. a. für Unternehmen	13,2	12,5	14,0
L Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	15,6	14,2	15,7
M Erziehung und Unterricht	11,3	10,8	11,2
N Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	15,7	14,8	14,6
O Erbringung von sonstigen öffentlichen und privaten Dienstleistungen	17,8	13,6	14,6
P Private Haushalte	*	*	*
Q Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	*	*	*

	2018	2012	2006
Produzierendes Gewerbe o. n. A. bzw. nicht zuzuordnen	*	*	*
Dienstleistungen o. n. A. bzw. nicht zuzuordnen	*	*	*
Bis 9 Beschäftigte	9,9	9,8	10,0
10–49 Beschäftigte	15,4	12,1	12,7
50–249 Beschäftigte	17,1	16,4	14,7
250–499 Beschäftigte	22,3	16,2	16,4
500–999 Beschäftigte	18,7	17,4	17,6
1.000 und mehr Beschäftigte	18,6	17,3	16,8
Land-, Forst- und Gartenbauberufe	*	*	*
Fertigungsberufe	19,9	19,2	16,2
Fertigungstechnische Berufe	21,4	17,1	16,0
Bau- und Ausbauberufe	15,5	12,7	12,9
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	20,3	13,1	12,5
Medizinische u. nicht-medizinische Gesundheitsberufe	16,7	13,6	13,4
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	12,1	10,7	13,3
Handelsberufe	17,5	12,1	12,4
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	14,0	13,6	10,7
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	13,8	12,3	13,2
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	13,7	14,8	14,5
Sicherheitsberufe	20,6	23,7	20,5
Verkehrs- und Logistikberufe	20,0	18,3	17,2
Reinigungsberufe	*	*	*
Arbeiter	21,0	18,4	16,4
Angestellte	15,7	13,0	12,4
Beamte	14,1	14,6	16,7

* Häufigkeit zu klein

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018, 2012, 2006; Ergebnisse für abhängig Beschäftigte; Stichprobengröße 2018: 17.852, Stichprobengröße 2012: 17.562, Stichprobengröße 2006: 17.767; eigene Berechnungen der BAuA, Rundungsfehler möglich.

Im Jahr 2018 gaben 72 Prozent der Beschäftigten, die häufig nicht rechtzeitig über einschneidende Entscheidungen, Veränderungen oder Pläne für die Zukunft informiert werden, an, sich dadurch belastet zu fühlen (2012: 65 Prozent, 2006: 63 Prozent).

5. Wie häufig erhalten Beschäftigte nach Kenntnis der Bundesregierung und laut der BAuA-Erwerbstätigenbefragung nicht alle notwendigen Informationen, um ihre Tätigkeit ordentlich ausführen zu können, und wie hat sich diese Situation im Vergleich zu 2012 und 2006 entwickelt (bitte, soweit möglich, auch nach Alter, Geschlecht, Bundesland, höchstem Schulabschluss, Wirtschaftszweig, Betriebsgröße, Beruf und Stellung im Beruf differenzieren)?

Welche Kenntnis hat die Bundesregierung über die damit verbundene Belastung für die Beschäftigten?

Im Jahr 2018 gaben 11 Prozent der Beschäftigten an, dass sie häufig nicht alle notwendigen Informationen erhalten, um ihre Tätigkeit ordentlich ausführen zu können (2012/2006: jeweils 9 Prozent). Die weiteren Angaben können der nachstehenden Tabelle entnommen werden.

Tabelle 5:

Anteil Beschäftigter, die angeben, häufig nicht alle notwendigen Informationen zu bekommen, um ihre Tätigkeit ordentlich ausführen zu können, nach Geschlecht, Alter, Bundesländern, höchstem Schulabschluss, Wirtschaftszweigen, Betriebsgröße, Beruf und Stellung im Beruf in den Jahren 2018, 2012 und 2006.

	2018	2012	2006
Gesamt	11,4	8,6	8,6
Männlich	12,5	9,5	10,0
Weiblich	10,1	7,5	6,9
15–34 Jahre	14,2	9,1	9,5
35–54 Jahre	10,7	8,7	8,5
über 55 Jahre	9,4	7,1	6,8
Schleswig-Holstein	13,5	8,6	*
Hamburg	14,0	*	13,4
Niedersachsen	9,2	11,1	9,4
Bremen	*	*	*
Nordrhein-Westfalen	11,8	9,5	9,3
Hessen	12,9	9,0	8,0
Rheinland-Pfalz	12,0	9,4	8,7
Baden-Württemberg	11,6	8,2	8,6
Bayern	10,1	6,5	7,6
Saarland	*	*	*
Berlin	13,7	9,2	12,1
Brandenburg	9,8	*	*
Mecklenburg-Vorpommern	*	*	*
Sachsen	11,2	7,9	5,2
Sachsen-Anhalt	*	*	*
Thüringen	*	*	*
Sonderschulabschluss, Hauptschulabschluss, Polytechnische Oberschule (Abschluss 8. Klasse)	13,6	9,6	9,5
Realschulabschluss, Polytechnische Oberschule (Abschluss 10. Klasse), Erweiterter Hauptschulabschluss	11,2	8,8	8,3
(Fach)Hochschulreife, (Fach)Abitur, Erweiterte Oberschule	10,2	7,2	8,0
A Land- und Forstwirtschaft	*	*	*
B Fischerei und Fischzucht	*	*	*
C Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	*	*	*
D Verarbeitendes Gewerbe	12,1	9,7	9,2
E Energie- und Wasserversorgung	*	*	*
F Baugewerbe	10,8	10,0	12,0

	2018	2012	2006
G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern	12,4	8,6	8,9
H Gastgewerbe	15,7	*	*
I Verkehr und Nachrichtenübermittlung	15,4	10,7	10,7
J Kredit- und Versicherungsgewerbe	7,4	*	*
K Immobilien, Vermietung, DL v. a. für Unternehmen	12,3	8,0	9,6
L Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	11,3	8,2	8,6
M Erziehung und Unterricht	6,4	5,3	6,1
N Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	10,2	7,9	7,2
O Erbringung von sonstigen öffentlichen und privaten Dienstleistungen	11,4	6,2	*
P Private Haushalte	*	*	*
Q Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	*	*	*

	2018	2012	2006
Produzierendes Gewerbe o. n. A. bzw. nicht zuzuordnen	*	*	*
Dienstleistungen o. n. A. bzw. nicht zuzuordnen	*	*	*
Bis 9 Beschäftigte	7,6	6,7	6,4
10–49 Beschäftigte	11,5	7,5	9,0
50–249 Beschäftigte	11,3	9,7	9,3
250–499 Beschäftigte	13,5	9,4	9,0
500–999 Beschäftigte	12,5	9,5	9,1
1.000 und mehr Beschäftigte	12,1	8,9	8,5
Land-, Forst- und Gartenbauberufe	*	*	*
Fertigungsberufe	11,0	11,0	10,6
Fertigungstechnische Berufe	14,0	8,8	11,0
Bau- und Ausbauberufe	13,9	9,7	12,0
Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	13,7	7,9	*
Medizinische u. nicht-medizinische Gesundheitsberufe	11,0	7,5	5,9
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	7,0	5,4	6,6
Handelsberufe	12,0	7,4	7,6
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	8,9	9,3	6,3
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	9,7	6,5	6,8
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	11,6	7,4	9,9
Sicherheitsberufe	14,5	15,8	12,4
Verkehrs- und Logistikberufe	14,7	12,0	10,1
Reinigungsberufe	*	*	*
Arbeiter/	13,5	10,5	10,9
Angestellte	11,0	7,8	7,4
Beamte	8,3	7,6	7,9

* Häufigkeit zu klein

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018, 2012, 2006; Ergebnisse für abhängig Beschäftigte; Stichprobengröße 2018: 17.852, Stichprobengröße 2012: 17.562, Stichprobengröße 2006: 17.767; eigene Berechnungen der BAuA, Rundungsfehler möglich.

Im Jahr 2018 gaben 75 Prozent der Beschäftigten, die häufig nicht alle notwendigen Informationen erhalten, um ihre Tätigkeit ordentlich ausführen zu können an, sich dadurch belastet zu fühlen (2012: 73 Prozent, 2006: 73 Prozent).

6. Ist der Bundesregierung bekannt, inwieweit größere Handlungsspielräume von Beschäftigten in einem Zusammenhang mit der persönlichen Arbeitsbelastung stehen (bitte ausführen)?

Welche Schlussfolgerungen zieht die Bundesregierung hieraus?

Welche Maßnahmen plant die Bundesregierung diesbezüglich?

Der Zusammenhang zwischen dem psychischen Arbeitsbedingungsfaktor Tätigkeitsspielraum (umfasst den Handlungs- und Entscheidungsspielraum sowie die Aufgabenvariabilität) und der psychischen Gesundheit von Beschäftigten wurde ausführlich im Rahmen des Projekts „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Wissenschaftliche Standortbestimmung“ untersucht (Rothe et al., 2017). In zwei systematischen Übersichtsarbeiten wurde die Beziehung zwischen dem Ausmaß an Tätigkeitsspielraum und verschiedenen, beschäftigtenbezogenen Folgen betrachtet. Weiter wurden Erkenntnisse zur Gestaltung des Faktors erfasst und diskutiert. Die Ergebnisse sind ausführlich in den Berichten der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Handlungs- und Entscheidungsspielraum, Aufgabenvariabilität“ (Rosen, 2016) und „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Tätigkeitsspielraum in der Arbeit“ (Bradtke, Melzer, Röllmann & Rößler, 2016) dargestellt. Zusammenfassend zeigen die Ergebnisse, dass sowohl hohe Ausprägungen des Handlungs- und Entscheidungsspielraums als auch der Aufgabenvariabilität einen Zusammenhang mit positiven Folgen für das Beanspruchungsverleben, die Leistungsfähigkeit, Motivation, Arbeitszufriedenheit und Gesundheit einhergehen. Geringe Tätigkeitsspielräume gehen mit negativen Folgen für die genannten beschäftigtenbezogenen Folgen einher. Einzelne empirische Befunde weisen jedoch darauf hin, dass hohe Tätigkeitsspielräume nicht ausschließlich mit positiven Beanspruchungsfolgen einhergehen. Nicht-lineare Zusammenhänge sind hier möglich und lassen den Schluss zu, dass Tätigkeitsspielräume bis zu einem bestimmten, noch zu definierenden Ausmaß, eine förderliche Wirkung haben, während zu hohe Ausprägungen möglicherweise zu unerwünschten, negativen Folgen führen.

Aufgrund der zentralen Bedeutung des Tätigkeitsspielraums für eine gesundheitsgerechte Arbeitsgestaltung wird der Arbeitsbedingungsfaktor strategisch in laufenden Forschungsarbeiten adressiert und hier insbesondere vor dem Hintergrund der Digitalisierung weiter erforscht. Neben den laufenden Forschungsarbeiten fließen die bestehende Befunde und Erkenntnisse kontinuierlich in Produkte des Arbeitsschutzes ein. Die Technische Regel für Betriebssicherheit 1151 „Gefährdungen an der Schnittstelle Mensch-Arbeitsmittel – Ergonomische und menschliche Faktoren, Arbeitssystem –“ adressiert den Tätigkeitsspielraum bereits als ergonomischen Faktor. In der aktuellen Überarbeitung der Regel werden die oben genannten Befunde berücksichtigt und somit direkt in bestehendes untergesetzliches, konkretisierendes Regelwerk integriert.

Literatur:

E. Bradtke, M. Melzer, L. Röllmann, U. Rösler (2016). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Tätigkeitsspielraum in der Arbeit. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. (baua:bericht 20160713/1a)

P. H. Rosen (2016). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Handlungs- und Entscheidungsspielraum, Aufgabenvariabilität. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. (baua:bericht 20160713/1b)

I. Rothe, L. Adolph, B. Beermann, M. Schütte, A. Windel, A. Grewer, U. Lenhardt, J. Michel, B. Thomson, M. Formazin (2017). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Wissenschaftliche Standortbestimmung. (baua:bericht 20170421)

7. Auf Basis welcher wissenschaftlichen Erkenntnisse wurde nach Kenntnis Bundesregierung in der Veröffentlichung „Arbeitsschutz in der Praxis: Psychische Arbeitsbelastung und Gesundheit“ der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales geschlussfolgert, dass Beschäftigte, die bei ihrer Arbeit eigene Entscheidungen treffen können, z. B. selbst Arbeitsmittel und Arbeitsweise wählen oder wenigstens die Reihenfolge der Aufgaben und Pausenintervalle bestimmen, nachweislich motivierter und gesünder sind?

Die Aussagen zu der genannten Veröffentlichung (GDA, 2017) sind auf Grundlage des Reviews von Rau (2015) und der im Abschlussbericht der BAuA (2017) beschriebenen wissenschaftlichen Standortbestimmung (Projekt F2353 „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“) getroffen worden. Beide Quellen sind auch im Literaturverzeichnis der Broschüre auf S. 18 aufgeführt.

Rau (2015) hebt auf Grundlage Ihrer Reviews vorliegender Studien „geringen Handlungsspielraum“ (job control) als „gesundheitsgefährdend“ (S. 35) hervor, insbesondere auch in Kombination mit hoher Arbeitsintensität und geringer sozialer Unterstützung.

Im Abschlussbericht des BAuA-Projekts F2353 „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“ (BAuA, 2017) wird der Tätigkeitsspielraum als Schlüsselfaktor der Arbeitsgestaltung hervorgehoben: „Der Tätigkeitsspielraum kann sich u. a. auf das Entscheiden über geeignete Vorgehensweisen, die zeitliche Disposition, die Auswahl der Arbeitsmittel, oder die Wahl von Kooperationspartnern zur Erreichung eines Arbeitsergebnisses beziehen. Ein geringer Tätigkeitsspielraum kann mit negativen Folgen, ein hoher Tätigkeitsspielraum hingegen mit positiven Folgen für Gesundheit und Leistungsfähigkeit einhergehen und fördert zudem das Lernen und die persönliche Entwicklung“ (BAuA 2017, S. 125).

BAuA (2017). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt: Wissenschaftliche Standortbestimmung (baua: Bericht). Dortmund/Berlin/Dresden: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Zugriff am 02.09.2019 unter www.baua.de/DE/Angebote/Publicationen/Berichte/Psychische-Gesundheit.html

GDA (2017). Arbeitsschutz in der Praxis: Psychische Arbeitsbelastung und Gesundheit. GDA-Arbeitsprogramm Psyche. Berlin: Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie. Zugriff am 02.09.2019 unter www.gda-psyche.de/SharedDocs/Publicationen/DE/psychische-arbeitsbelastung-und-gesundheit.html

Rau, R. (2015). Risikobereiche für psychische Belastungen (iga.report Nr. 31). Berlin: Initiative Gesundheit und Arbeit. Zugriff am 02.09.2019 unter www.iga-info.de/veroeffentlichungen/igareporte/igareport-31

8. Welche Korrelationen gibt es nach Kenntnis der Bundesregierung und laut der BauA-Repräsentativerhebung zur „Entwicklung einer empirischen Basis zur Arbeitsfähigkeit und funktionellen Gesundheit“ zwischen Handlungsspielräumen von Beschäftigten und einer depressiven Symptomatik (bitte, soweit möglich, auch nach Alter, Geschlecht, Bundesland, höchstem Schulabschluss, Wirtschaftszweig, Betriebsgröße, Beruf und Stellung im Beruf differenzieren)?

Die Ergebnisse, die in den Antworten zu den Fragen 8 bis 10 dargestellt werden, beruhen auf Querschnittdaten. Es werden also Zusammenhänge ermittelt, ohne dass Aussagen darüber möglich wären, ob ein Faktor einen anderen beeinflusst und, falls dies der Fall sein sollte, in welche Richtung die Wirkung verlief.

Die folgenden Erläuterungen zu den Skalen, gefolgt von Erläuterungen zu den Stratifizierungsmerkmalen, betreffen ebenfalls die Antworten auf die Fragen 8 bis 10. Ein großer Teil der Beschreibung stammt aus dem BAuA-Bericht „Arbeit und Mentale Gesundheit“ (Rose et al., 2016).

Depressive Symptomatik

Zur Erfassung der depressiven Symptomatik wurde der Gesundheitsfragebogen für Patienten eingesetzt, die deutsche Version des „PRIME MD Patient Health Questionnaire“ (PHQ) (Löwe, Spitzer, Zipfel, & Herzog, 2002; Spitzer, Kroenke, Williams, & Group, 1999). Für die vorliegende Studie wurde aus der Kurzversion das Depressionsmodul PHQ-9 mit insgesamt neun Fragen verwendet. Es dient dem Screening, der Diagnose, der (Verlaufs-)Kontrolle und der Bestimmung des Schweregrads depressiver Störungen (Gräfe, Zipfel, Herzog, & Löwe, 2004). Die Studienteilnehmer wurden gefragt, wie häufig sie sich im Verlauf der letzten zwei Wochen durch die in der nachfolgenden Liste genannten neun Beschwerden beeinträchtigt fühlten:

1. Wenig Interesse oder Freude an Ihren Tätigkeiten.
2. Niedergeschlagenheit, Schwermut oder Hoffnungslosigkeit.
3. Schwierigkeiten, ein- oder durchzuschlafen, oder vermehrter Schlaf.
4. Müdigkeit oder Gefühl, keine Energie zu haben.
5. Verminderter Appetit oder übermäßiges Bedürfnis zu essen.
6. Schlechte Meinung von sich selbst; Gefühl ein Versager zu sein oder die Familie enttäuscht zu haben.
7. Schwierigkeiten, sich auf etwas zu konzentrieren, z. B. beim Zeitunglesen oder Fernsehen.
8. Waren die Bewegungen oder Ihre Sprache so verlangsamt, dass es auch anderen auffallen würde? Oder waren Sie im Gegenteil „zappelig“ oder ruhelos und hatten dadurch einen stärkeren Bewegungsdrang als sonst?
9. Gedanken, dass Sie lieber tot wären oder sich Leid zufügen möchten?

Die Antwortmöglichkeiten reichen jeweils von 0 „überhaupt nicht“ über 1 „an einzelnen Tagen“ und 2 „an mehr als die Hälfte der Tage“ zu 3 „beinahe jeden Tag“. Über alle Antworten kann ein Skalensummenwert für Depressivität berechnet werden, der einen Wertebereich von 0 bis 27 aufweist.

Burnout

Beim Burnout handelt es sich um einen Symptomkomplex, der im Zusammenhang mit arbeitsbezogenen Belastungen auftreten kann. Dieses Syndrom wurde seit den 70er Jahren des letzten Jahrhunderts vermehrt zum Gegenstand wissenschaftlicher Studien. Im Zentrum früherer Untersuchungen standen häufig Personen aus dem Sozial- oder Gesundheitsbereich, deren Tätigkeit durch Dienste am Menschen geprägt ist. Eine wichtige Kernkomponente bei der Erfassung von Burnout bildet die Dimension der emotionalen Erschöpfung. Diese kann mit dem „Oldenburg Burnout Inventar“ (OLBI) erfasst werden (Demerouti, 1999; Demerouti & Nachreiner, 1998), dabei wurden folgende Aussageninhalte aus dem OLBI zur Erfassung der Erschöpfung vorgelegt:

1. Es gibt Tage, an denen ich mich schon vor der Arbeit müde fühle.
2. Nach der Arbeit brauche ich jetzt oft längere Erholungszeiten als früher, um wieder fit zu werden.
3. Die Belastung durch meine Arbeit ist ganz gut zu ertragen.

4. Ich habe bei der Arbeit immer häufiger das Gefühl, emotional ausgelaugt zu sein.
5. Nach der Arbeit bin ich in der Regel noch ganz fit für meine Freizeitaktivitäten.
6. Nach der Arbeit fühle ich mich in der Regel schlapp und abgespannt.
7. In der Regel kann ich meine Arbeitsmenge gut schaffen.
8. Während meiner Arbeit fühle ich mich total fit.

Die Antworten gehen von „völlig unzutreffend“ über „eher unzutreffend“ und „eher zutreffend“ zu „völlig zutreffend“. Den Antwortkategorien werden Werte von 1 bis 4 zugeordnet, so dass die Höhe des Skalenwertes den Grad der Erschöpfung widerspiegelt. Bei vier Fragen ist dazu eine Umkehrung (Umpolung) der Werte erforderlich, da diese als positive Aussagen formuliert sind. Anschließend wird der Durchschnittswert für alle acht Antworten gebildet. Die Häufigkeitsverteilung der Burnoutskala folgt annähernd einer Normalverteilung.

Erholungsunfähigkeit

Der deutsche „Fragebogen zur Analyse belastungsrelevanter Anforderungsbewältigung“ (Richter, Rudolf, & Schmidt, 1996) dient der Erfassung gewohnheitsmäßiger Handlungsmuster, die in Stresssituationen zu erhöhten dauerhaften Aktivierungen führen. Damit sollen bereits vor dem Auftreten von Erkrankungen – insbesondere von Herz-Kreislauferkrankungen – arbeitsbezogene Faktoren identifiziert werden, die krankheitsrelevant werden können (Richter, Hille, & Rudolf, 1999). Das Verfahren umfasst verschiedene Aspekte wie Wettbewerbsstreben oder Ungeduld. Für die aktuelle Studie wurde der Teilausschnitt berücksichtigt, der sich auf die Einschränkungen der Erholungsfähigkeit (Erholungsunfähigkeit) bezieht; folgende Aussagen wurden als Liste präsentiert und die Antworten anschließend von einem Interviewer elektronisch erfasst:

1. Meine Arbeit putscht mich manchmal so auf, dass ich gar nicht mehr zur Ruhe komme.
2. Ich schlafe schlecht ein, weil mir oft Berufsprobleme durch den Kopf gehen.
3. Es fällt mir immer wieder schwer, Zeit für persönliche Dinge, zum Beispiel für den Friseurbesuch, zu finden.
4. Auch im Urlaub muss ich häufig an Probleme meiner Arbeit denken.
5. Ich strengte mich oft bei meiner Arbeit so an, wie man es sicher nicht sein ganzes Leben durchhalten kann.
6. Es fällt mir schwer, nach der Arbeit abzuschalten.

Die Antwortmöglichkeiten wurden mit „Für mich trifft das“ eingeleitet und mit „sehr zu“, „etwas zu“, „eher nicht zu“ und „überhaupt nicht zu“ beantwortet. Die Antwortkategorien sind mit 1 bis 4 kodiert. Damit hohe Werte auch einer hohen Erholungsunfähigkeit entsprechen, werden die Werte anschließend umpolt und ein Summenwert gebildet, der zwischen 6 und 24 variiert.

Handlungsspielraum

Für die Erfassung der psychosozialen Arbeitsbedingungen, so auch des Handlungsspielraums, wurde eine deutsche Version des Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) genutzt. Das Instrument wurde für den Einsatz im deutschen Sprachraum angepasst (Nübling, Stöbel, Hasselhorn, Michaelis, & Hofmann, 2005) und für die vorliegende Untersuchung genutzt. Die Fragen wurden jedoch in einem persönlichen Interview an die Befragten gestellt und die Antworten jeweils computergestützt erfasst.

Alter

Die Alterseinteilung erfolgt in drei Gruppen: Zum Zeitpunkt der Stichprobenziehung gehörten die Befragten den Jahrgängen 1951 bis 1980 an.

Die Einteilung erfolgt in drei Altersgruppen:

- 1) 31 bis 40 (1980 bis 1971)
- 2) 41 bis 50 (1970 bis 1961)
- 3) 51 bis 60 (1980 bis 1951)

Höchster Schulabschluss

- 1 „Volks-/Hauptschulabschluss/Polytechnische Oberschule, Abschluss 8. oder 9. Klasse (POS)“
- 2 „Mittlere Reife, Realschulabschluss, Fachschulreife/Polytechnische Oberschule, Abschluss 10.Klasse (POS)“
- 3 „Fachhochschulreife, Abschluss einer Fachoberschule/Abitur, Erweiterte Oberschule (EOS), Berufsausbildung mit Abitur“
- 4 „einen anderen Schulabschluss/Schule ohne Abschluss beendet“

Berufliche Stellung

Die ISCO – International Standard Classification of Occupations der ILO wurde genutzt, um das Skill-Level in vier Stufen zu klassifizieren:

- 1 „Hilfsarbeitskräfte (ISCO 9)“
- 2 „Fachkräfte (ISCO 4–8)“
- 3 „Gehobene Fachkräfte (ISCO 3)“
- 4 „Akademische Berufe, Führungskräfte (ISCO 1,2)“

Die regionale Einteilung erfolgt durch die Frage:

Wo haben Sie zu Beginn des Jahres 1989, also vor der „Wende“, gelebt?

- 1 alte Bundesrepublik (inklusive Berlin-West)
- 2 DDR (inklusive Berlin-Ost)
- 3 im Ausland

Literatur:

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

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd edition). Hillsdale, N. J.: Erlbaum.

Demerouti, E. (1999). Burnout. Eine Folge konkreter Arbeitsbedingungen bei Dienstleistungs- und Produktionstätigkeiten. *Studien zur Arbeits- und Organisationspsychologie*, Nr. 17. Frankfurt a. M.: Lang.

Demerouti, E., & Nachreiner, F. (1998). Zur Spezifität von Burnout für Dienstleistungsberufe: Fakt oder Artefakt. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 52, 82–89.

Gräfe, K., Zipfel, S., Herzog, W., & Löwe, B. (2004). Screening psychischer Störungen mit dem „Gesundheitsfragebogen für Patienten (PHQ-D)“. *Diagnostica*, 50(4), 171–181.

Kristensen, T. S., Hannerz, H., Høgh, A., & Borg, V. (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire—a tool for the assessment and improvement of the

psychosocial work environment. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 438–449.

Löwe, B., Spitzer, R., Zipfel, S., & Herzog, W. (2002). Gesundheitsfragebogen für Patienten (PHQ D). Komplettversion und Kurzform. Testmappe mit Manual, Fragebögen, Schablonen. Karlsruhe: Pfizer.

Nübling, M., Stöbel, U., Hasselhorn, H., Michaelis, M., & Hofmann, F. (2005). Methoden zur Erfassung psychischer Belastungen. Erprobung eines Messinstrumentes (COPSOQ). Dortmund/Berlin/Dresden: Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Richter, P., Hille, B., & Rudolf, M. (1999). Gesundheitsrelevante Bewältigung von Arbeitsanforderungen. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, 20(1), 25-38.

Richter, P., Rudolf, M., & Schmidt, C. F. (1996). Fragebogen zur Analyse belastungsrelevanter Anforderungsbewältigung: FAB. Swets & Zeitlinger, Swets Test Services

Rose, U., Müller, G., Burr, H., Schulz, A., Freude, G. (2016). Arbeit und Mentale Gesundheit. Ergebnisse aus einer Repräsentativerhebung der Erwerbstätigen in Deutschland. Dortmund: BAuA

Spitzer, R. L., Kroenke, K., Williams, J. B., & Group, P. H. Q. P. C. S. (1999). Validation and utility of a self-report version of PRIME-MD: the PHQ primary care study. *Jama*, 282(18), 1737-1744.

Die Studie zur mentalen Gesundheit bei der Arbeit (S-MGA) startete 2011/2012 als Repräsentativerhebung zu mentaler Gesundheit, Arbeits- und Funktionsfähigkeit bei Erwerbstätigen in Deutschland. Die Stichprobe umfasst 4511 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte der Geburtsjahrgänge 1951 bis 1980.

Handlungsspielraum wird in der Repräsentativerhebung mit den folgenden vier Fragen zu Einflussmöglichkeiten bei der Arbeit erfasst (Antwortmöglichkeiten: „nie/fast nie“ bis „immer“):

Wie häufig ...

- haben Sie großen Einfluss auf Ihre Arbeit?
- haben Sie Einfluss darauf, mit wem Sie arbeiten?
- haben Sie Einfluss auf die Menge der Arbeit, die Ihnen übertragen wird?
- haben Sie Einfluss darauf, was Sie bei der Arbeit tun?

Aus den Antworten auf diese Fragen wird ein Durchschnittswert gebildet, um Handlungsspielraum abzubilden.

Eine Stratifizierung wurde vorgenommen nach Alter (in Gruppen), Geschlecht, Schulabschluss, Stellung im Beruf sowie Wohnort (vor der Wende). Informationen zu Wirtschaftszweig und Betriebsgröße sind im Datensatz nicht verfügbar. Für einzelne Berufe und Bundesländer ergeben sich teilweise so geringe Zellbesetzungen, dass eine Stratifizierung nicht sinnvoll ist.

Ergebnisse zu Handlungsspielraum und depressiver Symptomatik:

Die Korrelation zwischen Handlungsspielraum und depressiver Symptomatik beträgt (Produkt-Moment-Korrelation) $r = -.16$; mit zunehmenden Einflussmöglichkeiten nimmt die depressive Symptomatik ab.

Hier folgen die stratifizierten Ergebnisse:

Stratifizierung nach	Stufung	Korrelation
Geschlecht	männlich	-.16
	weiblich	-.14
Alter (Geburtsjahrgänge)	31-40 (1980 – 1971)	-.16
	41-50 (1970 – 1961)	-.15
	51-60 (1980 – 1951)	-.16
Wohnort vor der Wende	alte Bundesrepublik	-.16
	DDR	-.15
	Ausland	-.17
Schulabschluss	Volks-/Hauptschulabschluss	-.15
	Mittlere Reife	-.13
	Fachhochschulreife	-.19
	anderes/kein Abschluss	-.04
Berufliche Stellung	Akademische Berufe, Führungskräfte	-.22
	Gehobene Fachkräfte	-.18
	Fachkräfte	-.14
	Hilfsarbeitskräfte	.07

Nach Cohen (1988) erfolgt die Beurteilung der Effektstärke anhand von Korrelationskoeffizienten wie folgt: kleiner ($|r|$ von .1), mittlerer ($|r|$ von .3) und großer Effekt ($|r|$ von .5). Es ist jedoch zu beachten, dass die depressive Symptomatik durch viele Faktoren beeinflusst wird. Zudem werden Zusammenhänge in der Größenordnung wie die hier ermittelten häufiger in arbeitspsychologischen Studien berichtet (Bosco et al., 2015).

9. Welche Korrelationen gibt es nach Kenntnis der Bundesregierung und laut der BAuA-Repräsentativerhebung zur „Entwicklung einer empirischen Basis zur Arbeitsfähigkeit und funktionellen Gesundheit“ zwischen Handlungsspielräumen von Beschäftigten und Burnout (bitte, soweit möglich, auch nach Alter, Geschlecht, Bundesland, höchstem Schulabschluss, Wirtschaftszweig, Betriebsgröße, Beruf und Stellung im Beruf differenzieren)?

Die Korrelation zwischen Handlungsspielraum und der Erschöpfungsdimension von Burnout, die in S-MGA erfasst wird (vgl. Anhang), beträgt (Produkt-Moment-Korrelation) $r = -.19$; mit zunehmenden Einflussmöglichkeiten nimmt Burnout ab.

Hier folgen die stratifizierten Ergebnisse:

Stratifizierung nach	Stufung	Korrelation
Geschlecht	männlich	-.19
	weiblich	-.19
Alter (Geburtsjahrgänge)	31-40 (1980 – 1971)	-.17
	41-50 (1970 – 1961)	-.18
	51-60 (1980 – 1951)	-.21
Wohnort vor der Wende	West	-.20
	Ost	-.19
	Ausland	-.10
Schulabschluss	Volks-/Hauptschulabschluss	-.21
	Mittlere Reife	-.16
	Fachhochschulreife	-.21
	anderes/kein Abschluss	.01

Stratifizierung nach	Stufung	Korrelation
Berufliche Stellung	Akademische Berufe, Führungskräfte	–.26
	Gehobene Fachkräfte	–.25
	Fachkräfte	–.15
	Hilfsarbeitskräfte	–.12

Nach Cohen (1988) erfolgt die Beurteilung der Effektstärke anhand von Korrelationskoeffizienten wie folgt: kleiner ($|r|$ von .1), mittlerer ($|r|$ von .3) und großer Effekt ($|r|$ von .5). Es ist jedoch zu beachten, dass Burnout durch viele Faktoren beeinflusst wird. Zudem werden Zusammenhänge in der Größenordnung wie die hier ermittelten häufiger in arbeitspsychologischen Studien berichtet (Bosco et al., 2015).

10. Welche Korrelationen gibt es nach Kenntnis der Bundesregierung und laut der BAuA-Repräsentativerhebung zur „Entwicklung einer empirischen Basis zur Arbeitsfähigkeit und funktionellen Gesundheit“ zwischen Handlungsspielräumen und Erholungsfähigkeit von Beschäftigten (bitte, soweit möglich, auch nach Alter, Geschlecht, Bundesland, höchstem Schulabschluss, Wirtschaftszweig, Betriebsgröße, Beruf und Stellung im Beruf differenzieren)?

Zu beachten ist hier, dass die eingesetzte Skala die Erholungsunfähigkeit erfasst (vgl. die einführenden Erläuterungen in den Antworten zu den Fragen 8 bis 10).

Die Korrelation zwischen Handlungsspielraum und der Erholungsunfähigkeit beträgt (Produkt-Moment-Korrelation) $r < .01$; es besteht keine Assoziation.

Hier folgen die stratifizierten Ergebnisse:

Stratifizierung nach	Stufung	Korrelation
Geschlecht	männlich	<.01
	weiblich	<–.01
Alter (Geburtsjahrgänge)	31–40 (1980 – 1971)	.05
	41–50 (1970 – 1961)	.02
	51–60 (1980 – 1951)	–.05
Wohnort vor dem 03.10.1990	West	.00
	Ost	–.04
	Ausland	.16
Schulabschluss	Volks-/Hauptschulabschluss	–.03
	Mittlere Reife	–.01
	Fachhochschulreife	–.01
	anderes/kein Abschluss	.21
Berufliche Stellung	Akademische Berufe, Führungskräfte	–.13
	Gehobene Fachkräfte	–.08
	Fachkräfte	–.03
	Hilfsarbeitskräfte	.03

Nach Cohen (1988) erfolgt die Beurteilung der Effektstärke anhand von Korrelationskoeffizienten wie folgt: kleiner ($|r|$ von .1), mittlerer ($|r|$ von .3) und großer Effekt ($|r|$ von .5). Es ist jedoch zu beachten, dass die Erholungsunfähigkeit durch viele Faktoren beeinflusst wird. Zudem werden Zusammenhänge in der Größenordnung wie die hier ermittelten häufiger in arbeitspsychologischen Studien berichtet (Bosco et al., 2015).

11. Ist der Bundesregierung bekannt, inwieweit die Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien in einem Zusammenhang mit der Möglichkeit von Beschäftigten stehen, ihre eigene Arbeit selbst zu planen und einzuteilen (bitte ausführen)?
12. Welche Schlussfolgerungen zieht die Bundesregierung hieraus?
13. Welche Maßnahmen plant die Bundesregierung diesbezüglich?

Die Fragen 11 bis 13 werden gemeinsam beantwortet.

In der ersten Welle der BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 wurde sowohl nach der Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) gefragt, als auch danach, ob Beschäftigte die Möglichkeit haben, ihre Arbeit selbst einzuteilen. Zur Darstellung des Zusammenhangs beider Merkmale wurden die beiden Fragen gekreuzt (s. Tabelle 11.1).

Unter Beschäftigten, die moderne IKT nutzen, ist der Anteil derer, die ihre eigene Arbeit häufig selbst planen und einteilen können (81,6 Prozent), deutlich größer als unter Beschäftigten, die keine moderne IKT nutzen (54,4 Prozent). Das deutet darauf hin, dass die Nutzung moderner IKT mit einer gesteigerten Möglichkeit der Planung bzw. Einteilung der eigenen Arbeit einhergeht. Dabei muss berücksichtigt werden, dass moderne IKT häufiger in Berufen und Tätigkeiten vorkommen, die ein höheres Anforderungs- bzw. Bildungsniveau voraussetzen und/oder mit Führungsverantwortung einhergehen (vgl. BMAS-Monitor Digitalisierung am Arbeitsplatz, 2016). Diese Berufe bzw. Tätigkeiten gehen mit höheren Handlungs- und Entscheidungsspielräumen einher und ermöglichen ohnehin häufiger die Planung und Einteilung der eigenen Arbeit, unabhängig von der IKT-Nutzung.

Tabelle 11:

Anteile Beschäftigter, die eigene Arbeit selbst planen und einteilen können nach Nutzung moderner Informations- und Kommunikationstechnologien.

Nutzung moderner Informations- und Kommunikationstechnologien	Eigene Arbeit selbst planen und einteilen				
	häufig	manchmal	selten	nie	Gesamt
	%	%	%	%	%
Ja	81,6	9,4	6,3	2,6	100,0
Nein	54,4	17,3	15,4	12,9	100,0
Gesamt	72,9	12,0	9,2	5,9	100,0

Quelle: BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015; Ergebnisse für abhängig Beschäftigte im Alter von 15 bis 65 Jahren;

Stichprobengröße: 18.060; eigene Berechnungen der BAuA; Angaben in Zeilenprozent, Rundungsfehler möglich.

Lesebeispiel: Von Beschäftigten, die moderne Informations- und Kommunikationstechnologien nutzen, haben 81,6 Prozent die Möglichkeit, die eigene Arbeit selbst zu planen und einzuteilen.

Im Rahmen des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Projekts „Prävention für sicheres und gesundes Arbeiten mit digitalen Technologien“ (PräDiTec) wurde die Studie „Gesund digital arbeiten?!“ durchgeführt. Der Ergebnisbericht wird in Kürze veröffentlicht.

BMAS (2016). Monitor Digitalisierung am Arbeitsplatz. Berlin/Bonn: Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Zugriff am 24. Oktober 2018 unter www.bmas.de/DE/Service/Medien/Publikationen/a875-monitor-digitalisierung-am-arbeitsplatz.html.

Gimpel et al. (2019). Gesund digital arbeiten?! Eine Studie zu digitalem Stress in Deutschland. Zugriff am 4. September 2019 unter <https://gesund-digital-arbeiten.de/>.