

Gesundheit am Arbeitsplatz

Eine Analyse von mehr als
100 Mitarbeiterbefragungen
des WIdO 1995-98

Alexander Redmann
Isabel Rehbein



Inhaltsverzeichnis

1	Ziele der Studie.....	5
2	Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick	7
3	Das Instrument der Mitarbeiterbefragung in der Betrieblichen Gesundheitsförderung	12
4	Ergebnisse der Mitarbeiterbefragungen.....	17
4.1	Datenbasis der Befragungen	17
4.2	Gesundheitliche Situation der Mitarbeiter und wichtige Faktoren für die Gesundheit.....	23
4.2.1	Wichtige Einflussfaktoren auf die Gesundheit der Mitarbeiter	23
4.2.2	Gesundheitliche Beschwerden	27
4.3	Analyse der Arbeitsbedingungen und -belastungen.....	38
4.3.1	Der Arbeitsplatz und die Arbeitsplatzumgebung.....	38
4.3.1.1	Allgemeine Einschätzung der Arbeit.....	38
4.3.1.2	Fragen zur Arbeitszeit	42
4.3.1.3	Fragen zur Arbeitsorganisation.....	43
4.3.1.4	Fragen zur Arbeitsplatzergonomie	45
4.3.2	Belastungen durch die Arbeitstätigkeit	48
4.3.2.1	Physische, sicherheitstechnische und ergonomische Belastungen.....	49
4.3.2.2	Psychische Belastungen.....	58
4.3.3	Psychosoziale Belastungen: Das Verhältnis zu Kollegen, Vorgesetzten und Mitarbeitern.....	69
4.3.4	Das Arbeitsumfeld.....	73
4.3.5	Belastungskumulation nach verschiedenen Befragtengruppen	81
4.4	Verbindungen zwischen den Arbeitsbelastungen und gesundheitlichen Beschwerden	84
4.4.1	Gesundheitliche Beschwerden im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz.....	85

4.4.2	Die häufigsten drei gesundheitlichen Beschwerden und mit ihnen verbundene Arbeitsbelastungen	93
4.5	Konsequenzen aus den Befragungsergebnissen zum Zusammenhang zwischen Arbeitsbedingungen und gesundheitlichen Beschwerden	99
4.5.1	Vorschläge zur Verbesserung der gesundheitlichen Situation am Arbeitsplatz.....	99
4.5.2	Interesse an Maßnahmen zur Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren	103
5	Initiierung und Verwendung der Ergebnisse der Mitarbeiterbefragungen in Unternehmen.....	105
6	Fazit	115
7	Anhang.....	122
7.1	Literaturverzeichnis	122
7.2	Fragebogen.....	124

1 Ziele der Studie

Der Kompaktservice Mitarbeiterbefragung wird bereits seit mehr als 5 Jahren in der AOK-Gemeinschaft mit großem Erfolg eingesetzt und gehört mittlerweile zum festen Bestandteil der AOK-Instrumentarien im Rahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung. Das Wissenschaftliche Institut der AOK (WIdO) ist in der Vergangenheit mehrfach gebeten worden, die bisher erzielten Ergebnisse in einem Gesamtüberblick den interessierten Lesern zur Verfügung zu stellen. Diesem Wunsch kommt das WIdO mit dieser nun vorliegenden Publikation nach.

In dieser Studie werden in einer Meta-Analyse die Ergebnisse von 103 von den AOKs vor Ort durchgeführten Mitarbeiterbefragungen mit 20.203 Befragten in den betreffenden Unternehmen vorgestellt. Die Befragungen beruhen auf einem vom WIdO unter Mitwirkung von AOK-Experten entwickelten standardisierten Fragebogen, durch den eine weitgehende Vergleichbarkeit der verschiedenen Befragungen gewährleistet wird. Der Schwerpunkt der Fragen liegt bei Themen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung.

Ein besonderes Augenmerk wird auf die Auswertung nach Geschlecht, Alter, beruflicher Stellung (Auszubildende, gewerbliche Mitarbeiter¹, Angestellte) und Schichtarbeit gerichtet. Eine branchenspezifische Auswertung ist aufgrund zu geringer Besetzungen in den einzelnen Wirtschaftszweigen nicht möglich.

Anhand der Befragungsergebnisse wurde untersucht, inwieweit gesundheitliche Beschwerden von den Mitarbeitern genannt werden und ob es aus Sicht der Befragungsteilnehmer eventuelle Zusammenhänge zwischen Arbeitsumfeld und gesundheitli-

¹ Der Einfachheit halber findet in der Folge immer die männliche Form ihre Verwendung. Selbstverständlich sind damit auch immer die weiblichen Befragungsteilnehmer gemeint.

chen Beschwerden gibt. Schließlich wurden mögliche Verbesserungspotentiale identifiziert.

Darüber hinaus wurde der Zusammenhang zwischen psychosozialen Faktoren wie Betriebsklima und Arbeitszufriedenheit und der Gesundheit der Beschäftigten untersucht. Anhand einer Folgebefragung von 33 AOK-Firmenkundenbetreuern, die Mitarbeiterbefragungen durchgeführt haben, wird Aufschluss über Initiative, Anlass und Umsetzung von Mitarbeiterbefragungen gewonnen. Die Analyse wird abgeschlossen von einer Bewertung des Instruments Mitarbeiterbefragung innerhalb der Betrieblichen Gesundheitsförderung.

2 Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick

In diesem Kapitel werden die wichtigsten Ergebnisse der vorliegenden Meta-Analyse nach den zentralen Untersuchungsaspekten stichpunktartig zusammengefasst. Folgende Themenbereiche werden dabei synoptisch betrachtet:

- die Mitarbeiterbefragung als Instrument der Betrieblichen Gesundheitsförderung (a)
- die gesundheitliche Situation der Mitarbeiter in den untersuchten Betrieben (b)
- die allgemeine Einschätzung der Arbeitssituation durch die Befragten (c)
- die Belastungen durch die Arbeitstätigkeit in der Wahrnehmung der Befragten (d)
- die Bewertung des Arbeitsumfeldes (e)
- das Verhältnis zu Kollegen, Vorgesetzten und Mitarbeitern (f) sowie
- die Angebote zur Betrieblichen Gesundheitsförderung (g)

Im Detail sehen die wichtigsten Ergebnisse der Studie wie folgt aus.

a) die Mitarbeiterbefragung als Instrument der Betrieblichen Gesundheitsförderung

- Zentraler Anlass für die Durchführung einer Mitarbeiterbefragung war aus Sicht der Auftraggeber, sich ein Meinungsbild der Beschäftigten über den Arbeitsplatz und den Betrieb zu verschaffen, gefolgt vom Wunsch, Aufschlüsse im Hinblick auf Krankheitsursachen zu gewinnen.

b) die gesundheitliche Situation der Mitarbeiter in den untersuchten Betrieben

- Ihren Gesundheitszustand beurteilen 42,3 % der Befragten (n = 15.162) als gut bzw. 5,9 % als sehr gut. Immerhin 40,5 % empfinden ihren Gesundheitszustand als zufriedenstellend.
- Bei den Faktoren, die von den Mitarbeitern als besonders wichtig für ihre Gesundheit eingeschätzt werden, steht an erster Stelle genügend Schlaf (62,2 %), gefolgt von einer vielseitigen und ausgewogenen Ernährung (57,5 %), der eigenen Zufriedenheit (50,4 %), dem Nichtrauchen (48,5 %) und viel Bewegung (48,5 %).
- Bei der Frage, von welchen gesundheitlichen Problemen die Befragten am häufigsten betroffen sind, wird mit großem Abstand zu anderen Beschwerden an erster Stelle die Beeinträchtigung durch Rückenschmerzen (45,3 %) genannt, gefolgt von Verspannungen/Verkrampfungen (34,0 %) und Müdigkeit/Abgeschlagenheit (33,9 %).
- Die besonderen Auswirkungen von Schichtarbeit auf die gesundheitliche Situation der Arbeitnehmer werden durch die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragungen deutlich; so fühlen sich die Schichtarbeiter von den zehn häufigsten gesundheitlichen Beschwerden fast immer eher betroffen als ihre nicht schichtarbeitenden Kollegen.
- Diejenigen Befragten, die das Betriebsklima schlecht finden, leiden auch deutlich häufiger an Rückenschmerzen, Verspannungen/Verkrampfungen und Müdigkeit/Abgeschlagenheit als ihre Kollegen.
- 79,9 % der Befragten mit häufigen Verspannungen/Verkrampfungen und 77,0 % der Befragten mit häufigen Rückenschmerzen sehen einen direkten Zusammenhang zwischen ihren Beschwerden und ihrem Arbeitsplatz.

- Der Anteil von Befragungsteilnehmern mit häufigen Rückenschmerzen wächst kontinuierlich mit der Anzahl der subjektiv empfundenen Belastungsfaktoren. So ist bei den Befragten, die sich von fünf oder mehr Arbeitsbedingungen stark belastet fühlen der Anteil derer, die von Rückenschmerzen betroffen sind mehr als doppelt so hoch (66,6 %) wie bei den Befragten ohne jegliche stark empfundene Belastung.
- Gut jeder Fünfte (21,4 %) hält es für möglich, dass durch eine Veränderung der Arbeitsbedingungen die Beschwerden verringert werden können, 44,7 % halten dies für teilweise möglich.
- Fast jeder Dritte (29,0 %) wünscht sich aus gesundheitlichen Gründen einen anderen Arbeitsplatz.

c) die allgemeine Einschätzung der Arbeitssituation durch die Befragten

- Insgesamt zeigt sich bei den Mitarbeitern eine hohe Arbeitszufriedenheit: 64,5 % gefällt ihre Arbeit gut, 20,3 % sogar sehr gut.
- 21,3 % der Befragungsteilnehmer bezeichnen ihren Entscheidungsspielraum als eher hoch, 43,1 % als „mittel“ und 32,7 % als gering (n=1.818).
- Am wichtigsten ist den Befragten ein sicherer Arbeitsplatz (63,0 %), gefolgt mit einigem Abstand von einer guten Bezahlung (54,5 %) und einem guten Verhältnis zu den Kollegen (52,0 %).
- Mehr als ein Drittel (36,3 %) der Befragten geht davon aus, dass ihr jetziger Arbeitsplatz sicher ist. 22,2 % der Befragungsteilnehmer sind nicht dieser Meinung, 41,5 % können dies nicht beurteilen.
- Die Mehrheit der Befragten (56,3 %) fühlt sich zumeist über wesentliche Dinge im Unternehmen ausreichend informiert, bei immerhin 43,7 % ist dies nur selten der Fall.

d) die Belastungen durch die Arbeitstätigkeit in der Wahrnehmung der Befragten

- Die Rangliste der Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz wird von Lärm (40,7 % der „stark“-Nennungen) angeführt. Es folgen ständiges Stehen (39,1 %), schlechte Belüftung/Klimaanlage (38,5 %) und Staub/Schmutz (37,4 %).
- Der Anteil der Befragten mit fünf und mehr Belastungen ist bei den Schichtarbeitern um 50,0 % höher als bei den Nicht-Schichtarbeitern.

e) die Bewertung des Arbeitsumfeldes

- Nur 36,5 % der Befragungsteilnehmer sagen, dass das Betriebsklima gut ist, immerhin jeder Zweite meint, dass es durchaus besser sein könnte.
- 40,6 % der Befragten würden sich auf jeden Fall noch einmal dafür entscheiden, in ihrem gegenwärtigen Unternehmen zu arbeiten. 44,0 % wären dazu allerdings nur unter bestimmten Bedingungen bereit.

f) das Verhältnis zu Kollegen, Vorgesetzten und Mitarbeitern

- Über zwei Drittel der Befragten geben an, ein gutes Verhältnis zu ihren Kollegen zu haben.
- Nur knapp zwei Drittel der Beschäftigten (65,6 % von n=11.384) finden, dass ihr Vorgesetzter auf Schwierigkeiten/Probleme bei der Arbeit ansprechbar ist. Ein Viertel (24,9 %) meint, dass dies selten der Fall ist, jeder Zehnte (9,6 %) negiert dies ganz.
- Mehr als die Hälfte (53,2 % von n=9.316) der Mitarbeiter fühlt sich in ihrer Arbeit vom Vorgesetzten anerkannt, immerhin 36,6 % nur teilweise und jeder Zehnte (10,2 %) gar nicht.

g) die Angebote zur Betrieblichen Gesundheitsförderung

- Konkret danach gefragt, bei welchen Gesundheitsförderungsangeboten sich die Beschäftigten eine baldige Durchführung wünschen, wird mit einem großen Abstand zu anderen Angeboten an erster Stelle die Beratung am Arbeitsplatz für einen gesunden Rücken (40,7 %) genannt, gefolgt vom Angebot einer Rückenschule/Rückengymnastik (34,3 %) und Kursen zur Stressbewältigung mit Entspannung (33,5 %).

3 **Das Instrument der Mitarbeiterbefragung in der Betrieblichen Gesundheitsförderung**

Die Mitarbeiterbefragung - ein ursprünglich aus dem Bereich der Organisationsentwicklung stammender Ansatz - ermöglicht als Instrumentarium die Gewinnung von wichtigen Zusatzinformationen im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung. Die betriebliche Gesundheitsförderung ist ein Konzept, das als Ziel die Verbesserung der Gesundheit der Beschäftigten, den Erhalt ihrer Arbeitskraft und somit die Senkung des Krankenstandes im Unternehmen zum Gegenstand hat. Gleichzeitig sollen mittels der betrieblichen Gesundheitsförderung bei den Mitarbeitern die Arbeitszufriedenheit und das Wohlfühl gestärkt werden sowie das Betriebsklima verbessert werden. Erwartet wird nicht nur ein positiver Einfluss auf den Unternehmenserfolg sondern auch unmittelbar auf die Lebensqualität der Beschäftigten².

Beispiele aus vielen Unternehmen zeigen, dass sich der Krankenstand durch gezielte Gesundheitsförderungsprogramme senken läßt und beachtliche Summen eingespart werden können. Viele Betriebe aber wissen nicht, wo sie mit Maßnahmen zur Bekämpfung des Krankenstandes ansetzen sollen, da sie zu wenig Informationen darüber haben, welche Krankheiten den Krankenstand bedingen und was mögliche Ursachen für die Erkrankungen sein könnten. Hier setzen die Instrumente der AOK-Gesundheitsberichterstattung an, die helfen, die Ursachen des Krankheitsgeschehens näher zu beleuchten. Die betriebliche Gesundheitsberichterstattung hat primär das Ziel, Informationen über Belastungen, Beschwerden und Krankheiten im Betrieb zu gewinnen. Die gewonnenen Informationen dienen als Planungsgrundlage für die dann zu treffenden Maßnahmen zur Minderung der Gesundheitsbelastung der Mitarbeiter. Hierbei

² Eberle, G. in: Gesundheit und Gesellschaft, 3/2000, S. 36

spielen insbesondere Auswertungen von Arbeitsunfähigkeitsdaten (AU-Daten) eine große Rolle. Die AOK hat hierzu entsprechende Analyseinstrumente entwickelt. Neben diesen Instrumenten, die sich auf standardmäßig den Krankenkassen vorliegende Daten stützen, kommen auch Gesundheitszirkel, Expertengespräche, Betriebsbegehungen, Verhaltensanalysen, Rückkehrergespräche, Arbeitssituationserfassungen und nicht zuletzt Mitarbeiterbefragungen zur Anwendung.

Wie kommt es nun zur Verwendung der Mitarbeiterbefragung als vornehmliches Instrument der betriebswirtschaftlichen Organisationsentwicklung in der betrieblichen Gesundheitsförderung? Hier ist festzustellen, dass die betriebliche Gesundheitsförderung eine große Nähe zu neuen Managementkonzepten aufweist. Es gibt viele Gemeinsamkeiten von betrieblicher Gesundheitsförderung und Konzepten moderner Unternehmensführung. Hierzu gehören u. a. folgende Elemente bzw. Erkenntnisse³:

- die Betonung gesunder und motivierter Mitarbeiter für den Unternehmenserfolg;
- die besondere Bedeutung, die den menschlichen Ressourcen im Hinblick auf die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens eingeräumt wird;
- der zentrale Stellenwert von Faktoren wie Mitarbeiterbeteiligung, Motivation, Identifikation und Unternehmenskultur;
- die Definition von Qualitätsstandards;
- der Ansatz eines kontinuierlichen Qualitätsverbesserungsprozesses.

Die Mitarbeiterbefragung ermöglicht es als (Instrument zur Informationsbeschaffung für die betriebliche Gesundheitsförderung) etwas über die subjektiven Bewertungen/ Einschätzungen/ Empfindungen der Beschäftigten bezüglich ihres Wohlbefindens am Arbeitsplatz zu erfahren. Insofern ist sie ~~eine wichtige Ergänzung zu anderen~~ Informationsgrundlagen wie

³ Eberle, G. in: Gesundheit und Gesellschaft, 3/2000, S. 38

zu anderen Informationsgrundlagen wie den AU-Datenanalysen, Expertengesprächen und Betriebsbegehungen, da sie die Mitarbeiter selbst und ihre unmittelbaren Aussagen mit in die Analyse einbezieht.

Mit Hilfe der Mitarbeiterbefragungsergebnisse werden Erkenntnisse gewonnen, ob sich die Mitarbeiter an ihrem Arbeitsplatz belastet fühlen, welche gesundheitlichen Beschwerden sie auf ihren Arbeitsplatz zurückführen und welche Vorstellungen zur Verbesserung sie selbst haben. Dementsprechend können Mitarbeiterbefragungen zur Vorbereitung von Entscheidungen über Schwerpunkte und Zielgruppen von betrieblichen Gesundheitsmaßnahmen dienen. Damit wird die inhaltliche Gestaltung von Maßnahmen erleichtert und es können Fehlplanungen vermieden werden.

Der Kompaktservice Mitarbeiterbefragung ist ein Serviceangebot des Wissenschaftlichen Instituts der AOK und dient zur (teil-)standardisierten Durchführung von Mitarbeiterbefragungen in Unternehmen durch die AOKs vor Ort. Er bietet erstens einen insgesamt 103 Fragen umfassenden Fragenkatalog (vgl. Anhang), aus dem die AOKs in Abstimmung mit dem Partnerbetrieb einen etwa 20-30 Fragen umfassenden Fragebogen mit dem Schwerpunkt Betriebliche Gesundheitsförderung auswählen können. Zweitens beinhaltet das Serviceangebot die Erfassung der Fragebögen, die Auswertung der Befragung und die Erstellung eines Ergebnisberichts durch ein vom WIdO beauftragtes externes Institut.

Die Standardisierung von Mitarbeiterbefragungen und ihr vergleichbarer Einsatz in mehreren Unternehmen eröffnet gleichzeitig die Möglichkeit Vergleichsdaten zu generieren. Diese beschriebenen Vorteile einer standardisierten schriftlichen Mitarbeiterbefragung macht sich der Kompaktservice Mitarbeiterbefragung des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO) zunutze, mit dessen Hilfe die im weiteren untersuchten Daten erhoben wurden.

Der verwendete Fragenkatalog ist von der Projektgruppe Betriebliche Gesundheitsförderung im AOK-Bundesverband auf der Grundlage des AOK-Servicepakets Betriebliche Gesundheitsförderung unter Mitwirkung von Praktikern aus dem AOK-System und ausgewählten Betrieben (Betriebsärzten, Betriebsräten, Personalleitern) entwickelt worden.

Um sich den unterschiedlichen Gegebenheiten und Wünschen des jeweiligen Betriebes anpassen zu können, wurde kein "fertiger" Standardfragebogen konstruiert. Stattdessen lassen sich die Fragen gemeinsam mit dem Betrieb individuell zusammenstellen. Um jedoch eine gewisse Vergleichbarkeit zwischen den Befragungen einzelner Betriebe zu gewährleisten, wurden sogenannte 14 Basisfragen definiert. Das heißt, dass diese Fragen auf jeden Fall Bestandteil des Fragebogens sein sollten. Über die Basisfragen hinaus können auf den jeweiligen Betrieb bezogene Fragen frei gewählt werden.

Der Fragenkatalog des Kompaktservice Mitarbeiterbefragung ist in folgende thematische Blöcke aufgeteilt:

- Block 1: Gesundheitliche Situation der Mitarbeiter;
- Block 2: Interesse an Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung;
- Block 3: Arbeitsplatz und Arbeitsplatzumgebung;
- Block 4: Situation bei Bildschirmarbeitsplätzen;
- Block 5: Subjektive Belastungssituation der Mitarbeiter;
- Block 6: Verhältnis zu Kollegen, Vorgesetzten und Mitarbeitern;
- Block 7: Wohlfühl der Mitarbeiter in der Firma;
- Block 8: Persönliche Angaben der Mitarbeiter (Demografie).

Grundsätzlich wenden sich die Mitarbeiterbefragungen unabhängig von der Mitgliedschaft in der AOK an alle Beschäftigten der Unternehmen. Das in Frage kommende Unternehmen sollte

mindestens 30 Mitarbeiter beschäftigen, um einen ausreichenden Rücklauf der Fragebögen und eine differenzierte Auswertung zu ermöglichen.

4 Ergebnisse der Mitarbeiterbefragungen

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Meta-Analyse der bisher durch das WIdO ausgewerteten Mitarbeiterbefragungen ausführlich dargestellt. Zunächst einmal wird die Datenbasis der Meta-Analyse vorgestellt, d.h. es werden nähere Informationen zu den Unternehmen und Mitarbeitern gegeben, die an den Befragungen teilgenommen haben (*Kapitel 4.1*). Im nächsten Schritt werden die gesundheitliche Situation der Mitarbeiter in den befragten Betrieben (*Kapitel 4.2*) und anschließend die dazugehörigen Arbeitsbedingungen bzw. -belastungen (*Kapitel 4.3*) skizziert. Schließlich werden die Zusammenhänge zwischen den Arbeitsbedingungen bzw. -belastungen und den gesundheitlichen Beschwerden der befragten Mitarbeiter untersucht (*Kapitel 4.4*). Zum Abschluss wird auf mögliche Konsequenzen der Befragungsergebnisse eingegangen (*Kapitel 4.5*).

4.1 Datenbasis der Befragungen

Die vorliegende Analyse bezieht sich auf die Auswertung von 103 Mitarbeiterbefragungen mit insgesamt 20.263 Befragten in 97 Unternehmen⁴.

Die Befragungen fanden in dem Zeitraum von November 1994 bis Februar 1998 statt. Es wurden Unternehmen aller Wirtschaftszweige befragt, wobei solche des verarbeitenden Gewerbes mit 73,5 % der befragten Unternehmen überproportional beteiligt waren⁵. Auch die Organisationen ohne Erwerbszweck (Verbän-

⁴ Einige Unternehmen bestanden aus mehreren Betriebsteilen, in denen getrennt voneinander Mitarbeiterbefragungen durchgeführt wurden.

⁵ Im Jahr 1997 betrug der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe an den gesamten sozial-

de, Parteien, Kirchen etc.) und private Haushalte sind anteilig häufiger vertreten als in der amtlichen Statistik. Unterrepräsentiert sind dagegen die Wirtschaftszweige Dienstleistungen, Gebietskörperschaften/Sozialversicherung, Baugewerbe, Handel und Kreditinstitute/Versicherungen. Das Übergewicht des verarbeitenden Gewerbes bei den Befragungen ist darin begründet, dass vor allem Betriebe mit einem hohen Anteil von AOK-Versicherten ausgewählt wurden. Der Großteil der AOK-Mitglieder ist traditionell im gewerblichen Bereich beschäftigt, vor allem im verarbeitenden Gewerbe.

Tabelle 4.1 veranschaulicht die strukturellen Differenzen zwischen den befragten Unternehmen und der allgemeinen Verteilung der Unternehmen nach Wirtschaftsabteilungen (Branchen).

Tabelle 4.1

Verteilung nach Wirtschaftsabteilungen

Wirtschaftsabteilung	Befragte		sozialversicherungspflichtig Beschäftigte⁶ insgesamt
	abs.	in %	in %
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	53	0,3	1,3
Energiewirtschaft, Wasserversorgung, Bergbau	384	1,9	1,7
Verarbeitendes Gewerbe	14.893	73,5	29,9
Baugewerbe	632	3,1	7,6
Handel	817	4,0	13,9
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	975	4,8	5,2

versicherungspflichtig Beschäftigten 29,9 % (Statistisches Jahrbuch (1998), S. 113).

⁶ Statistisches Jahrbuch (1998), S. 113.

Tabelle 4.1 (Fortsetzung)

Verteilung nach Wirtschaftsabteilungen

Wirtschaftsabteilung	Befragte		sozialversicherungspflichtig Beschäftigte⁷ insgesamt
	abs.	in %	in %
Kreditinstitute, Versicherungsgewerbe	0	0,0	3,9
Dienstleistungen, a. n. g.	222	1,1	26,2
Organisationen ohne Erwerbscharakter, private Haushalte	1.419	7,0	3,1
Gebietskörperschaften, Sozialversicherung	868	4,3	7,2
Zusammen	20.263	100,0	100,0

WIdO 2000

Die Geschlechts- und Altersverteilung entspricht näherungsweise den Zahlen der Erwerbstätigen in der bundesamtlichen Statistik. Die Rücklaufquote mit 43,8 % kann als durchaus akzeptabel bezeichnet werden, so dass die Aussagefähigkeit der erzielten Ergebnisse diesbezüglich nicht geschmälert wird.

⁷ Statistisches Jahrbuch (1998), S, 113.

Tabelle 4.2

Verteilung nach Alter und Geschlecht

	Befragte		sozialversicherungs- pflichtig Beschäftigte ⁸ insgesamt
	abs.	in %	in %
<u>Geschlecht</u>			
männlich	10.531	63,0	55,6
weiblich	6.195	37,0	44,2
Zusammen	16.726⁹	100,0	100,0
<u>Alter</u>			
jünger als 20	1.006	5,2	4,2
20-29 Jahre	4.227	22,0	22,0
30-39 Jahre	5.832	30,4	30,4
40-49 Jahre	4.814	25,1	23,7
50-59 Jahre	3.104	16,2	17,6
60 Jahre und älter	208	1,1	2,0
Zusammen	19.191¹⁰	100,0	100,0

WIdO 2000

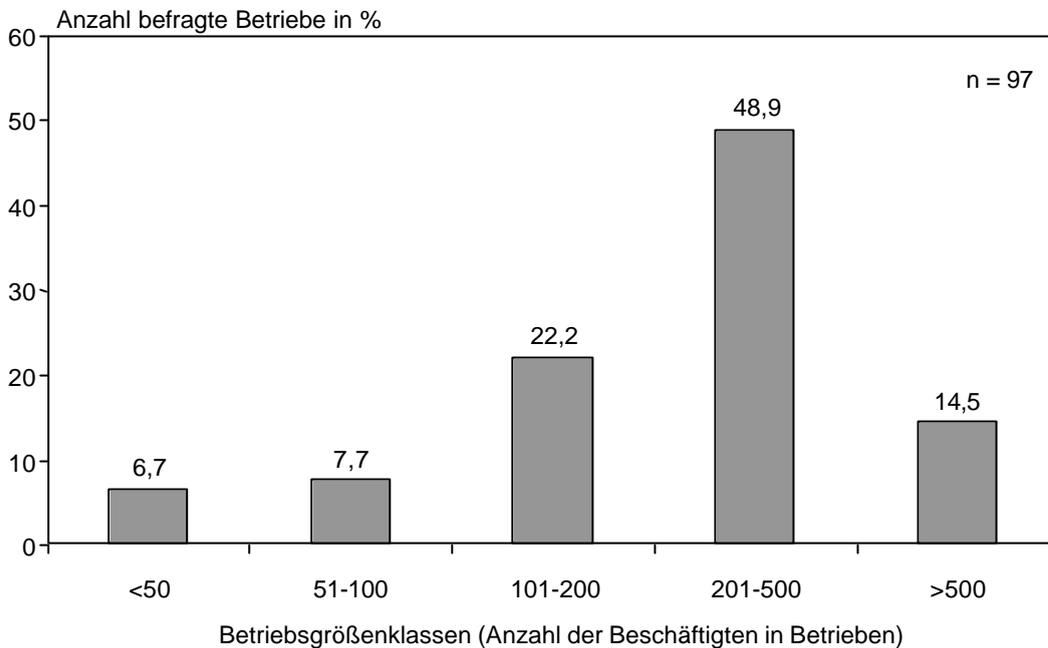
Das größte befragte Unternehmen hat 3.500 Beschäftigte, das kleinste 43 Mitarbeiter. Das Gros der befragten Unternehmen (48,9 %) hat 201 – 500 Beschäftigte (vgl. *Abbildung 4.1*).

⁸ Statistisches Jahrbuch (1998), S. 113, 117.

⁹ 3.637 Befragte haben hierzu keine Angabe gemacht.

¹⁰ 1.072 Befragte haben hierzu keine Angabe gemacht.

Abbildung 4.1

Betriebsgröße der befragten Unternehmen (Anteile in %)

WIdO 2000

Nur ein geringer Teil der Befragten hat die Frage nach der beruflichen Stellung beantwortet (n = 2.519). 12,9 % dieser Befragten sind Auszubildende, 39,7 % Angestellte und 47,4 % und damit das Gros gewerbliche Mitarbeiter. Gegenüber der amtlichen Statistik sind die gewerblichen Mitarbeiter in dieser Stichprobe überrepräsentiert.

3.146 Befragte antworteten auf die Frage, ob sie Schichtarbeit leisten oder nicht. Hiervon sind geringfügig mehr Schichtarbeiter (51,7 %) als Nicht-Schichtarbeiter (48,3 %).

Nur 215 Befragte antworteten sowohl auf die Frage nach der beruflichen Stellung als auch auf die Frage nach Schichtarbeit, so dass kaum Rückschlüsse darauf möglich sind, welcher beruflichen Gruppe Schichtarbeitende vor allem angehören. Es gibt jedoch Hinweise darauf, dass Schichtarbeitende sowohl gewerbliche Mitarbeiter sind als auch Angestellte. So sind viele der im

Baugewerbe und verarbeitenden Gewerbe beschäftigten Meister und Poliere Angestellte. Darüber hinaus sind 2.394 Befragte in Verkehrsbetrieben, in der Hafenwirtschaft, in Speditionen und in Altenheimen tätig. In allen diesen Betriebsstätten wird schichtgearbeitet, die Arbeitnehmer sind jedoch meistens Angestellte.

Abgesehen von Berlin, Brandenburg, Hamburg und Schleswig-Holstein haben sich Betriebe aus allen Ländern an den Mitarbeiterbefragungen beteiligt, wobei ein klarer Schwerpunkt auf den alten Ländern liegt (die neuen Länder sind nur mit einem Anteil von 16,3 % an den Befragungen vertreten¹¹). Die meisten Mitarbeiterbefragungen wurden in Westfalen-Lippe durchgeführt (Anteil von 37,0 % an allen Befragungen).

Der Krankenstand in den betrachteten Unternehmen lag nur in 15 von 97 Betrieben unter dem jeweiligen Branchendurchschnitt. In allen anderen Unternehmen war er überdurchschnittlich hoch (bis zu 167 % höher als der Branchendurchschnitt). Betrachtet man den durchschnittlichen Krankenstand aller Branchen, so ist festzustellen, dass im Jahr 1997 der Krankenstand der befragten Unternehmen im Mittel 2,8 Prozentpunkte oder 54 % über dem Durchschnitt lag (8,0 % versus 5,2 %).

Sind bei den weiteren Auswertungen Unterschiede nach dem Geschlecht und dem Alter oder auch Unterschiede innerhalb der einzelnen Wirtschaftsabteilungen zu verzeichnen, werden diese in der Folge hervorgehoben.

¹¹ Dies entspricht in etwa dem Verhältnis der Beschäftigten in Ost- und Westdeutschland insgesamt. So lag der Anteil der in Ostdeutschland Beschäftigten laut statistischem Jahrbuch 1997 bei 20,3 %

4.2 Gesundheitliche Situation der Mitarbeiter und wichtige Faktoren für die Gesundheit

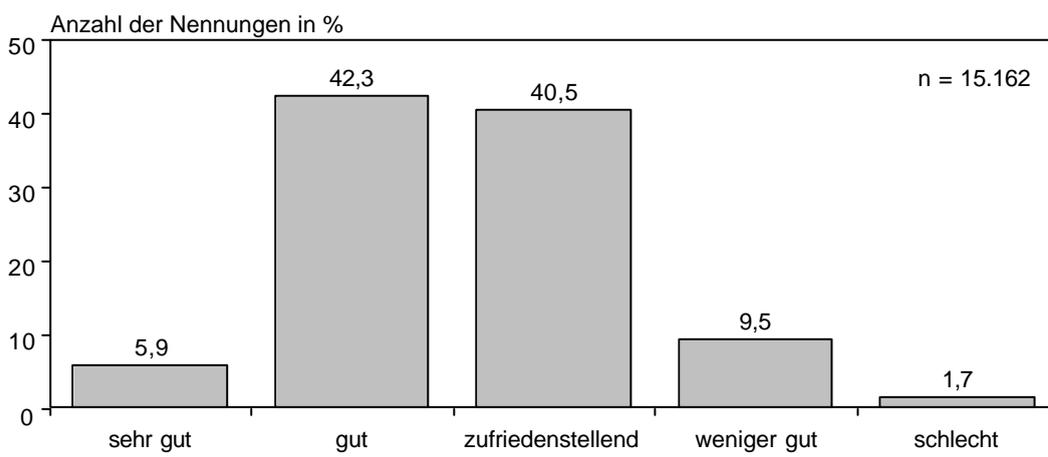
Der erste Schwerpunkt der Befragung beschäftigt sich mit der subjektiven Einschätzung der gesundheitlichen Situation der Belegschaftsmitglieder und der Frage, welche Kriterien ihnen für die Gesundheit besonders wichtig sind (*Kapitel 4.2.1*). Im Mittelpunkt des darauffolgenden Abschnitts (*Kapitel 4.2.2.*) stehen die Art und Häufigkeit der gesundheitlichen Probleme der Befragten.

4.2.1 Wichtige Einflussfaktoren auf die Gesundheit der Mitarbeiter

Ihren Gesundheitszustand beurteilen 42,3 % der Befragten als gut bzw. 5,9 % als sehr gut ($n = 15.162$). Ein etwas kleinerer Teil (40,5 %) gibt an, dass sie ihre gesundheitliche Situation nur als zufriedenstellend bewerten. Darüber hinaus schätzen immerhin noch 9,5 % ihren Gesundheitszustand als weniger gut und 1,7 % als eindeutig schlecht ein.

Abbildung 4.2

Einschätzung des eigenen Gesundheitszustandes – Befragte insgesamt –



WIdO 2000

Die *geschlechtsspezifische Analyse* zeigt, dass Frauen (n = 4.687 – insgesamt 46,8 % „sehr gut“- und „gut“-Nennungen) ihren Gesundheitszustand nicht ganz so gut einschätzen wie Männer (n = 7.979 – insgesamt 50,2 % „sehr gut“- und „gut“-Nennungen), obwohl sie eine jüngere Altersstruktur aufweisen als die männlichen Kollegen. Nach *Altersgruppen* differenziert zeigt sich, dass mit zunehmenden Alter kontinuierlich der Anteil an Befragten abnimmt, die ihren Gesundheitszustand als gut bezeichnen (von 59,1 % bei den 20–30jährigen (n = 2.989) bis auf 32,8 % bei den 60jährigen und älteren). Eine Ausnahme bildet die Altersgruppe der unter 20jährigen (n = 686 – 50,9 % „sehr gut“- und „gut“-Nennungen), die ihren Gesundheitszustand schlechter einschätzen als die 20–30jährigen. Hier sieht ein größerer Teil (39,3 %) den Gesundheitszustand als zufriedenstellend an und immerhin 9,9 % als weniger gut. Als schlecht würde jedoch keine dieser beiden Altersgruppen ihren Gesundheitszustand bewerten.

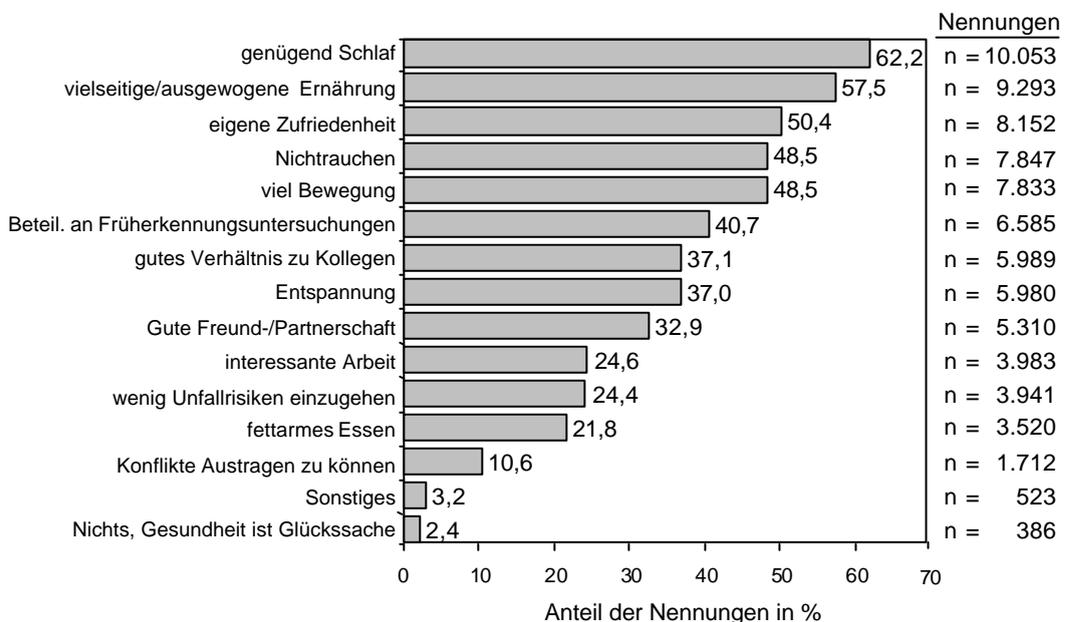
Die Analyse nach der *beruflichen Stellung* ergibt, dass angestellte Mitarbeiter (n = 746) ihren Gesundheitszustand deutlich positiver beurteilen (56,2 % „sehr gut“- und „gut“-Nennungen) als gewerbliche Mitarbeiter (43,9 % „sehr gut“- und „gut“-Nennungen, n = 804). Eine überraschende Ausnahme bilden die Auszubildenden (n = 251), von denen nur 30,7 % für „sehr gut“ und „gut“ votieren. (Dieses Ergebnis stimmt mit der vergleichsweise schlechten Gesundheitseinschätzung der unter 20jährigen überein.) *Schichtarbeiter* (n = 1564) schätzen ihren Gesundheitszustand deutlich schlechter ein als Nicht-Schichtarbeiter (39,2 % „sehr gut“- und „gut“-Nennungen gegenüber 50,2 % bei den Nicht-Schichtarbeitern, n = 1.488).

Nur 18,8 % der Beschäftigten informieren sich regelmäßig über Möglichkeiten gesund zu leben (n=11.692). 61,2 % geben an, dies zumindest gelegentlich zu tun. Weitere 15,7 % informieren sich nur zufällig und 4,2 % überhaupt nicht.

Bei Frauen (n = 3.228) zeigt sich dieses Informationsbedürfnis deutlich ausgeprägter (22,5 % „oft und regelmäßig“) als bei Männern (16,7 %, n = 6.480). Das Bedürfnis, sich oft und regelmäßig über gesundes Leben zu informieren nimmt mit zunehmenden *Alter* deutlich zu (von 6,4 % bei den unter 20 jährigen (n = 422) bis auf 30,0 % bei den 50-59jährigen (n = 1.915). Dies korrespondiert mit der Tatsache, dass mit zunehmenden Alter die Einschätzung des eigenen Gesundheitszustandes schlechter wird. Angestellte Mitarbeiter informieren sich geringfügig eher (16,8 % „oft“ und „regelmäßig“) über gesundes Leben als gewerbliche Mitarbeiter (n = 703 – 16,4 %) und auch häufiger als Auszubildende (n = 60 – 13,3 %). Bei den Befragten, die auf die Frage, ob sie *Schichtarbeit* ausüben, mit „ja“ geantwortet haben (n = 1.394), informieren sich immerhin 18,9 % „oft“ und „regelmäßig“ und damit mehr als bei den Befragten, die nicht im Schichtdienst arbeiten (n = 1.297).

Abbildung 4.3

**Wichtige Voraussetzungen für die eigene Gesundheit
– Befragte insgesamt – (Mehrfachnennungen)**



WIdO 2000

Bei den Faktoren, die von den Mitarbeitern als besonders wichtig für die Gesundheit eingeschätzt werden, steht an erster Stelle genügend Schlaf (62,2 %), gefolgt von einer vielseitigen und ausgewogenen Ernährung (57,5 %), der eigenen Zufriedenheit (50,4 %), dem Nichtrauchen (48,5 %) und viel Bewegung (48,5 %). Die fatalistische Einstellung, dass Gesundheit Glücksache sei, haben nur 2,4 % der Beschäftigten. Interessante Arbeit hat keine sehr hohe Priorität (24,6 %). Gute Freundschaften/Partnerschaft, Entspannung und ein gutes Verhältnis zu den Kollegen werden als wichtiger eingeschätzt.

Die *geschlechtsspezifischen Analysen* verdeutlichen, dass bei den Männern neben einem ausreichenden Schlafpensum (n = 5.265) und einer vielseitigen, ausgewogenen Ernährung (n = 4.838) an 3. Stelle das Nichtrauchen rückt (n = 4.388). An vierter Stelle steht hier noch vor der eigenen Zufriedenheit viel Bewegung (n = 4.215). Die Arbeit spielt für Männer eine größere Rolle. So finden 27,6 % der Männer interessante Arbeit wichtig (n = 2.356), während dies nur bei 21,2 % der Frauen der Fall ist (n = 1.070).

Der *Altersvergleich* zeigt, dass bei allen Altersgruppen die durchschnittlichen drei wichtigsten Kriterien für die Gesundheit wie genügend Schlaf, vielseitige/ausgewogene Ernährung und eigene Zufriedenheit bestehen bleiben, außer bei den jüngsten und ältesten Altersklassen. So rückt bei den unter 20jährigen die vielseitige/ausgewogene Ernährung (n = 432) auf Platz 1 gefolgt von viel Bewegung (n = 394) und erst an dritter Stelle von genügend Schlaf (n=393). Bei den 50-59-jährigen gewinnt das Nichtrauchen (n = 1.553) an Bedeutung (2. Stelle vor vielseitiger/ausgewogener Ernährung n = 1.411). Dieser Trend verstärkt sich noch bei den 60jährigen und älteren, wo Nichtrauchen (n = 96) an die 1. Stelle tritt vor „genügend Schlaf“ (n = 92) und „viel Bewegung“ (n = 81) an 3. Stelle.

Eine vielseitige/ausgewogene Ernährung wird vor allem von Angestellten für wichtig erachtet (64,5 %, n = 542). Auch Ent-

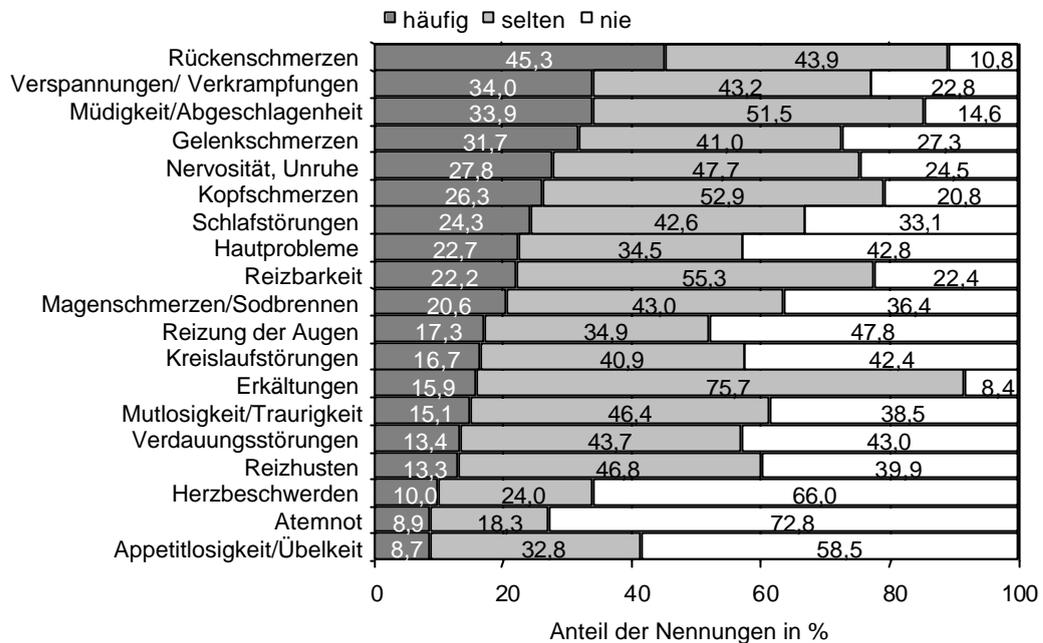
spannung, viel Bewegung und die eigene Zufriedenheit werden von den Angestellten höher bewertet als von den gewerblichen Mitarbeitern oder Auszubildenden. Zudem ist Angestellten eine interessante Arbeit wichtiger. Auffällig ist bei den Auszubildenden, dass sie gute Freundschaften/Partnerschaft (47,6 %, n = 111) wichtiger finden als die anderen Berufsgruppen. Ein gutes Verhältnis zu den Kollegen (n = 363) und die Vermeidung von Unfallrisiken (n = 278) halten vor allem die gewerblichen Mitarbeiter für wichtig (beides 41,3 %). Die vielseitige/ausgewogene Ernährung ist *Nicht-Schichtarbeitern* wichtiger (62,1 % (n = 939) als Schichtarbeitern (54,3 % (n = 881)). Dies ist auch bei der eigenen Zufriedenheit der Fall (57,6 % (n = 871) gegenüber 45,7 % bei Schichtarbeitern (n = 742)). Schichtarbeiter finden vor allem genügend Schlaf wichtig. Auch ein gutes Verhältnis zu den Kollegen, fettarmes Essen und „wenig Unfallrisiken einzugehen“ empfinden Schichtarbeiter wichtiger als ihre Kollegen.

4.2.2 Gesundheitliche Beschwerden

Die Antworten auf die Frage „Wie oft haben Sie die folgenden gesundheitlichen Probleme?“ sind in *Abbildung 4.4* grafisch dargestellt. Die *Abbildung* gibt das Verhältnis der Antwortkategorien „häufig“, „selten“ und „nie“ wieder. Die Reihenfolge wird durch die „häufig“-Nennungen bestimmt, die auch die weitere Grundlage für die Auswertungen bilden.

Abbildung 4.4

**Häufigkeit gesundheitlicher Probleme
– Befragte insgesamt –**



WIdO 2000

Bei der Frage, von welchen gesundheitlichen Problemen die Befragten am häufigsten betroffen sind, wird mit großem Abstand an erster Stelle die Beeinträchtigung durch Rückenschmerzen (45,3 %, n = 18.180) genannt. Dieses Ergebnis stimmt mit der Krankheitsartenstatistik überein, die belegt, dass die meisten Arbeitsunfähigkeitstage durch die Muskel-/Skeletterkrankungen verursacht werden¹². Danach folgen die Befindlichkeitsbeschwerden Verspannungen/Verkrampfungen (34,0 %, n = 16.714) und Müdigkeit/Abgeschlagenheit (33,9 %, n = 15.576). Diese gesundheitlichen Beschwerden sind auch voneinander abhängig. So leiden z. B. diejenigen Befragten, die vermehrt Rückenschmerzen angeben, auch häufiger als die übrigen Befragten unter Verspannungen/Verkrampfungen, Müdigkeit/Abgeschlagenheit und Gelenkschmerzen.

¹² Krankheitsartenstatistik 1996, S.6

Tabelle 4.3

Rangliste der gesundheitlichen Probleme – Befragte insgesamt –

Gesundheitliche Probleme	häufig in %	selten in %	nie in %	Anzahl der Nennungen
Rückenschmerzen	45,3	43,9	10,8	18.180
Verspannungen/ Verkrampfungen	34,0	43,2	22,8	16.714
Müdigkeit/Abgeschlagenheit	33,9	51,5	14,6	15.576
Gelenkschmerzen	31,7	41,0	27,3	17.237
Nervosität, Unruhe	27,8	47,7	24,5	15.434
Kopfschmerzen	26,3	52,9	20,8	16.125
Schlafstörungen	24,3	42,6	33,1	15.418
Hautprobleme	22,7	34,5	42,8	16.439
Reizbarkeit	22,2	55,3	22,4	15.312
Magenschmerzen/Sodbrennen	20,6	43,0	36,4	15.164
Reizung der Augen	17,3	34,9	47,8	15.926
Kreislaufstörungen	16,7	40,9	42,4	16.454
Erkältungen	15,9	75,7	8,4	16.864
Mutlosigkeit/Traurigkeit/Bedrückung	15,1	46,4	38,5	14.764
Verdauungsstörungen	13,4	43,7	43,0	15.064
Reizhusten	13,3	46,8	39,9	15.763
Herzbeschwerden	10,0	24,0	66,0	14.781
Atemnot	8,9	18,3	72,8	15.537
Appetitlosigkeit/Übelkeit	8,7	32,8	58,5	14.505

WIdO 2000

Eine größere Rolle spielen bei den allgemeinen Erkrankungen noch Kopfschmerzen (26,3 %), Hautprobleme (22,7 %) und Magenschmerzen/Sodbrennen (20,6 %). Kreislaufstörungen folgen erst danach (16,7 %). In diesem Zusammenhang besonders zu beachten ist, dass jeder 10. Befragungsteilnehmer unter Herzbeschwerden leidet.

Über die schon unter den 3 wichtigsten Beschwerden genannten Befindlichkeitsbeeinträchtigungen Verspannungen/Verkrampfungen und Müdigkeit/Abgeschlagenheit hinaus sind folgende Befindlichkeitsstörungen weit verbreitet: Nervosität/Unruhe (27,8 %), Schlafstörungen (24,3 %), Reizbarkeit

(22,2 %) und Mutlosigkeit/Traurigkeit/Bedrückung (15,1 %). Eine eher untergeordnete Rolle spielen Appetitlosigkeit/Übelkeit (8,7 %) und Atemnot (8,9 %).

Tabelle 4.4

Häufigkeit gesundheitlicher Probleme nach Geschlecht, Alter, Tätigkeit und Schichtarbeit (die 10 am häufigsten auftretenden Krankheitsbilder)

Gesundheitliche Probleme	alle Befragten	Am häufigsten betroffene Gruppen			
		Geschlecht	Alter	berufliche Stellung	Schichtarbeit
Rückenschmerzen		Frauen	50-59 J. u. 60 J. u. älter	gewerbl. Mitarbeiter	Schichtarbeiter
Anteil in Prozent	45,3	50,6	55,7	52,6	45,7
Basis n =	18.180	5.663	2.806	896	1.546
Verspannungen/ Verkrampfungen		Frauen	50-59 J.	gewerbl. Mitarbeiter	Schichtarbeiter
Anteil in Prozent	34,0	47,0	42,3	31,4	29,1
Basis n =	16.714	5.306	2.365	795	1.453
Müdigkeit/Abgeschlagenheit		Frauen	60 J. u. älter	Auszubildende	Schichtarbeiter
Anteil in Prozent	33,9	41,3	37,5	35,9	31,9
Basis n =	15.576	5.094	120	259	1.462
Gelenkschmerzen		Frauen	60 J. u. älter	Auszubildende	Schichtarbeiter
Anteil in Prozent	31,7	36,5	51,8	37,8	34,2
Basis n =	17.237	5.374	174	262	1.517
Nervosität/Unruhe		Frauen	60 J. u. älter	gewerbl. Mitarbeiter	Schichtarbeiter
Anteil in Prozent	27,8	32,2	36,3	28,2	25,3
Basis n =	15.434	5.014	113	791	1.460
Kopfschmerzen		Frauen	60 J. u. älter	angestellte Mitarbeiter	Schichtarbeiter
Anteil in Prozent	26,3	37,9	29,5	23,6	22,0
Basis n =	16.125	5.259	122	797	1.474
Schlafstörungen		Frauen	60 J. u. älter	Auszubildende	Schichtarbeiter
Anteil in Prozent	24,3	25,6	37,3	27,7	29,8
Basis n =	15.418	4.963	118	253	1.468

Tabelle 4.4 (Fortsetzung)

Häufigkeit gesundheitlicher Probleme nach Geschlecht, Alter, Tätigkeit und Schichtarbeit (die 10 am häufigsten auftretenden Krankheitsbilder)

Gesundheitliche Probleme	alle Befragten	Am häufigsten betroffene Gruppen			
		Geschlecht	Alter	berufliche Stellung	Schichtarbeit
Reizbarkeit		Frauen	60 J. u. älter	Auszubildende	Schichtarbeiter
Anteil in Prozent	22,2	25,5	26,8	27,0	21,0
Basis n =	15.312	4.849	112	252	1.426
Magenschmerzen/ Sodbrennen		Frauen	60 J. u. älter	Auszubildende	Schichtarbeiter
Anteil in Prozent	20,6	23,0	28,4	24,7	23,1
Basis n =	15.164	4.857	109	251	1.443

WIdO 2000

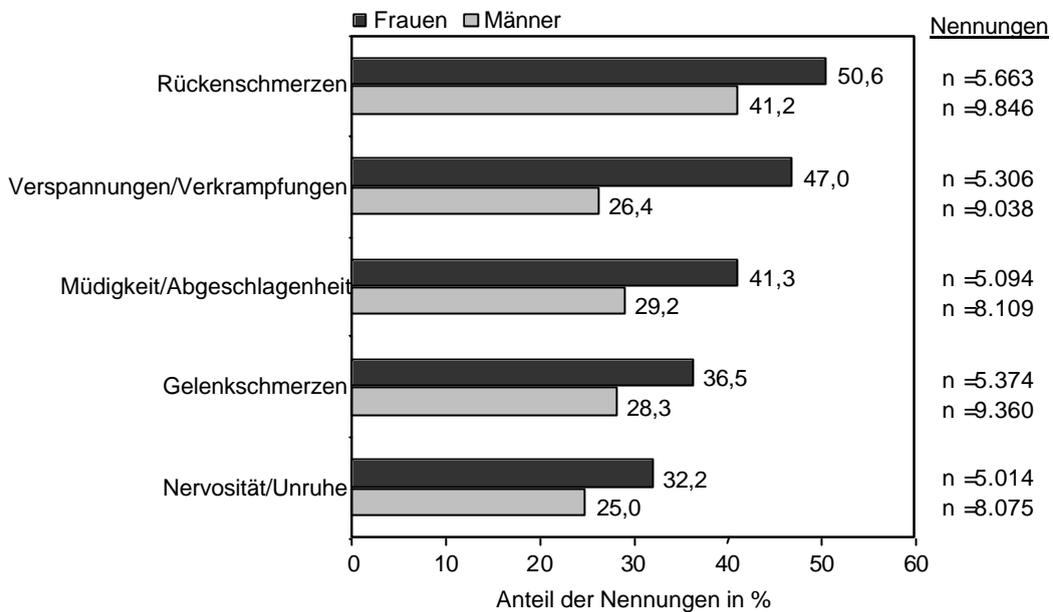
In *Tabelle 4.4* sind die zehn häufigsten gesundheitlichen Probleme und die am häufigsten betroffene Gruppe nach Geschlecht, Altersgruppe, beruflicher Tätigkeit und Schichtarbeit aufgeführt. Wie *Tabelle 4.4* interpretiert werden kann, soll an folgendem Beispiel erläutert werden: 45,3 % aller Befragten geben an, häufig unter Rückenschmerzen zu leiden. Bei den Befragten, die angegeben haben, welchem Geschlecht sie angehören, sind es die Frauen (50,6 % der „häufig“-Nennungen), die häufiger unter Rückenschmerzen leiden als Männer. Dieser Wert liegt über dem entsprechenden Anteil aller Befragten. Differenziert nach dem Alter ergibt sich, dass die Altersgruppen der 50-59-jährigen und der 60 Jahre und Älteren häufiger unter Rückenschmerzen leiden (55,8 % der „häufig“-Nennungen) als die anderen Altersgruppen. Der „häufig“-Anteil liegt erheblich über dem Durchschnittswert aller Befragten. Betrachtet man die „häufig“-Nennungen der Rückenschmerzen hinsichtlich der beruflichen Stellung, so stellt sich heraus, dass die gewerblichen Mitarbeiter häufiger unter Rückenschmerzen leiden (52,6 %) als ihre Kollegen. Dieser Wert liegt wieder über dem entsprechenden Durchschnittswert aller Befragten. Bei der Frage nach der Schichtarbeit sind es die Schichtarbeiter, die häufiger unter Rücken-

schmerzen leiden (45,7 %) als Nicht-Schichtarbeiter. Dieser Wert liegt allerdings nur geringfügig über dem Durchschnittswert aller Befragten. Bei welcher soziodemografischen Gruppe ist nun der Anteil der „häufig“-Nennungen am höchsten? Um dies zu ermitteln, betrachtet man die gesamte Zeile „Rückenschmerzen“ über alle demografischen Gruppen und bestimmt das Zeilenmaximum. Es ist der Wert 55,8 % bei der Altersgruppe der 50-59-jährigen und die 60 Jahre und Älteren. Rückenschmerzen treten mit zunehmenden Alter vermehrt auf und werden durch andere Demografiemerkmale kaum beeinflusst. Analysiert man nun alle Werte in *Tabelle 4.4* dahingehend, welche Demografiegruppe am stärksten von bestimmten Beschwerden betroffen ist, so gelangt man zu Aussagen darüber, ob ein gesundheitliches Problem eher ein Geschlechts-, Altersproblem, ein Problem der beruflichen Stellung oder ein Problem von Schichtarbeitern ist.

So scheinen Verspannungen/Verkrampfungen (Frauen 47,0 %), Müdigkeit/Abgeschlagenheit (Frauen ebenfalls 41,3) und Kopfschmerzen (Frauen 37,9) eher ein Geschlechtsproblem zu sein. Rückenschmerzen (50-59-jährige und 60 Jahre und Ältere 55,8 %), Gelenkschmerzen (60 Jahre und Ältere 51,8 %), Schlafstörungen (60 Jahre und Ältere 37,3 %) und Magenschmerzen/Sodbrennen (60 Jahre und Ältere 28,4 %) scheinen eher ein Problem zu sein, dass mit zunehmenden Alter virulent wird. Reizbarkeit dagegen scheint eher ein Problem der beruflichen Stellung zu sein (Auszubildende 27,0 %).

Abbildung 4.5

Die 5 häufigsten gesundheitlichen Beschwerden differenziert nach dem Geschlecht



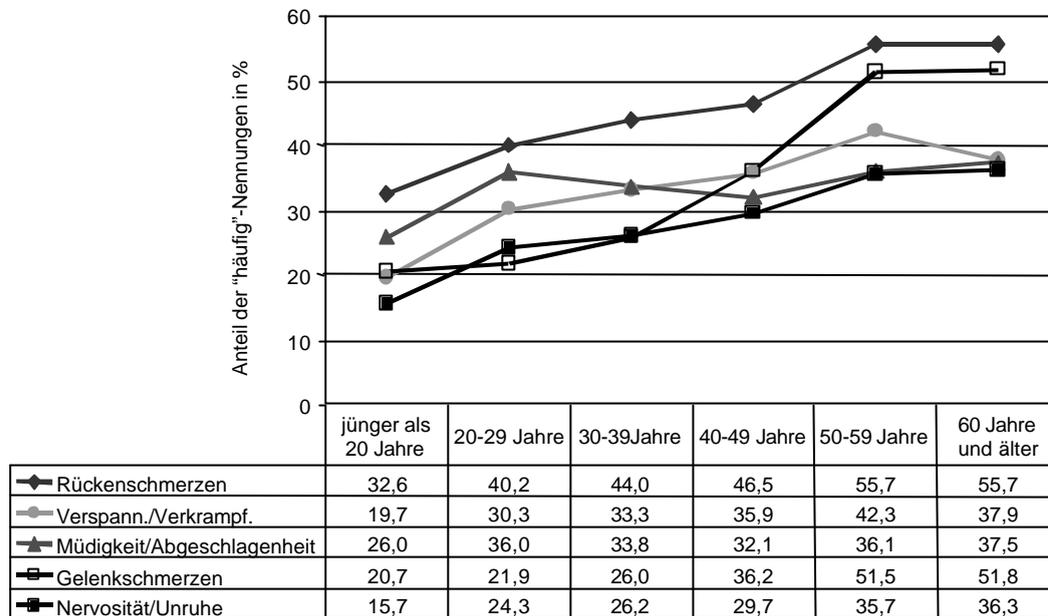
WIdO 2000

Anhand der Auswertung der Befragungsergebnisse nach dem *Geschlecht* wird ersichtlich, dass Frauen generell höhere Prozentwerte hinsichtlich der gesundheitlichen Beschwerden aufweisen als Männer. Die objektiven Daten aus der Krankheitsartenstatistik¹³ ergeben allerdings ein anderes Bild als die subjektiven Einschätzungen der Befragten: Bei Rücken- und Gelenkerkrankungen weisen die Männer mehr Arbeitsunfähigkeitsfälle und -tage auf als die Frauen. Zum Teil bestehen bei der Einschätzung der Frauen große Differenzen zu den entsprechenden Durchschnittswerten der Männer. Besonders gravierend sind die Unterschiede bei der Müdigkeit/Abgeschlagenheit (+12,1 Prozentpunkte bzw. +29,3 %) und bei Verspannungen/Verkrampfungen (+20,6 Prozentpunkten bzw. +43,8 %).

¹³ Krankheitsartenstatistik 1996, S.18

Abbildung 4.6

Die 5 häufigsten gesundheitlichen Beschwerden differenziert nach Altersgruppen



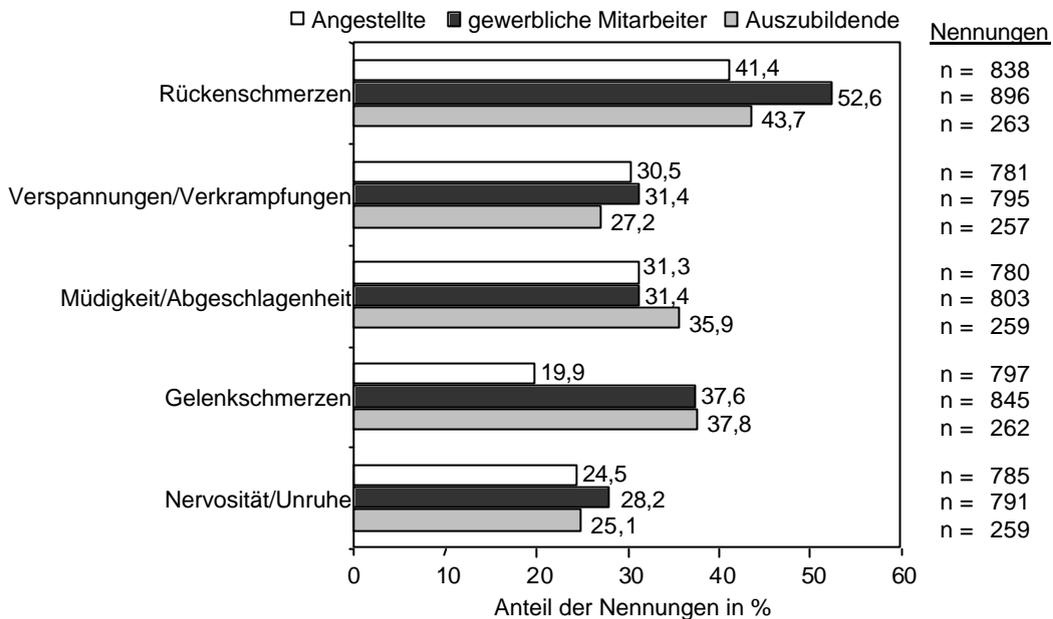
WIdO 2000

Fast alle in *Tabelle 4.4* aufgeführten gesundheitlichen Beschwerden sind auch *altersbedingt*, d. h. sie steigen (zum Teil extrem) mit zunehmenden Alter an. Bei den Rückenschmerzen (*Abbildung 4.6*) z. B. empfinden 32,6 % der unter 20jährigen (n = 833) diese Beschwerden; bei den 50jährigen und Älteren dagegen sind es 55,7 % (n = 2.806). Bei Gelenkschmerzen ergibt sich ein ähnliches Bild. Hier weicht die älteste Altersgruppe (51,8 %, n = 174) vom Durchschnittswert (31,7 %) um 20,1 Prozentpunkte nach oben hin ab. Dieser Altersverlauf entspricht der Krankheitsartenstatistik für Muskel- und Skeletterkrankungen¹⁴. Weitere extreme Unterschiede zwischen den Beschwerdewerten der ältesten Altersgruppe und dem entsprechenden Durchschnittswert ergeben sich bei den Schlafstörungen (+13 Prozentpunkte bzw. +53,5 %) und bei den Magenschmerzen/Sodbrennen (+7,8 Prozentpunkte bzw. +37,2 %).

¹⁴ Krankheitsartenstatistik 1996, S.29

Abbildung 4.7

Die 5 häufigsten gesundheitlichen Beschwerden differenziert nach der beruflichen Stellung



WIdO 2000

Betrachtet man die Häufigkeit gesundheitlicher Beschwerden in Abhängigkeit von der *beruflichen Stellung*, zeigt sich erstaunlicherweise, dass die Auszubildenden überdurchschnittlich häufig Spitzenwerte aufweisen (siehe auch *Tabelle 4.4*). Bei sechs der zehn häufigsten Beschwerden erreichen die Auszubildenden die höchsten Werte (Müdigkeit/Abgeschlagenheit (35,9 %), Gelenkschmerzen (37,8 %), Schlafstörungen (27,7 %), Magenschmerzen/Sodbrennen (24,7 %), Reizbarkeit (27,0 %) und Hautprobleme (21,1 %)). Bei den Gelenkschmerzen ist der Unterschied zu den gewerblichen Mitarbeitern minimal (0,2 Prozentpunkte), zu den Angestellten aber sehr groß (17,9 Prozentpunkte). Zum Befragungsdurchschnitt (31,7 %) ergibt sich ein Unterschied von 6,1 Prozentpunkten oder 19,2 %. Die gewerblichen Mitarbeiter weisen immerhin dreimal die höchsten Werte auf, so vor allem bei den zwei häufigsten Beschwerden Rückenschmerzen (52,6 %) und Verspannungen/Verkrampfungen (31,4 %). Weiterhin übertreffen die gewerblichen Mitarbeiter die anderen Berufs-

gruppierungen im Hinblick auf die Häufigkeit von Nervosität/Unruhe (28,2 %). Ein großer Unterschied zu den angestellten Mitarbeitern ergibt sich neben den Gelenkschmerzen (s. o.) bei den Rückenschmerzen (+ 11,2 Prozentpunkte Unterschied). Die stärkere Betroffenheit von gewerblichen Beschäftigten ist sicherlich in erster Linie auf die höheren körperlichen Belastungen am Arbeitsplatz zurückzuführen (vgl. Kapitel 5.3.2). Aber auch psychosoziale Belastungen dürften eine Rolle spielen. So kamen Bongers u.a. (1993) in ihrer Literaturrecherche zum bisherigen Wissensstand über die Bedeutung psychosozialer Faktoren der Arbeit bei der Genese muskuloskeletaler Erkrankungen zu dem Ergebnis, dass ziemlich durchgängig monotone Arbeit, Arbeiten unter Zeitdruck sowie wahrgenommene Beanspruchung durch die Arbeit eine Rolle für das Auftreten von Kreuzschmerzen bilden.¹⁵ Für Nackenschmerzen erwies sich die Kontrolle über die Arbeit als wichtig. Unter den zehn häufigsten Beschwerden übertreffen in der Belastungsbewertung die Angestellten nur einmal ihre Kollegen, nämlich bei den Kopfschmerzen.

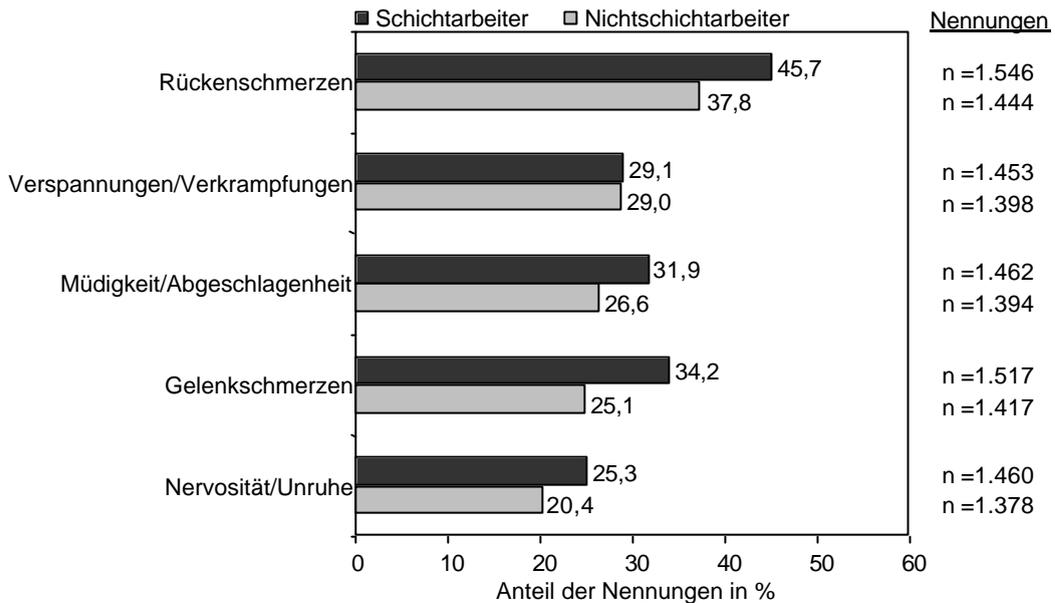
Die besonderen Auswirkungen von *Schichtarbeit* auf die gesundheitliche Situation der Arbeitnehmer werden durch die Daten der Mitarbeiterbefragungen deutlich. So fühlen sich die Schichtarbeiter von den zehn häufigsten gesundheitlichen Beschwerden fast immer stärker betroffen als ihre nicht schichtarbeitenden Kollegen. Eine Ausnahme bildet das Beschwerdebild der Verspannungen/Verkrampfungen, wo die Betroffenheit bei den beiden Beschäftigtengruppen ungefähr gleich hoch ausfällt. Die größten Unterschiede zwischen Schichtarbeitern und Nicht-Schichtarbeitern sind bei den Gelenkschmerzen (+9,1 Prozent-

¹⁵ Bongers, P.M., de Winter, C.R. et al. 1993, Psychosocial factors at work and musculoskeletal disease, in: Scandinavian Journal of Work. Environment and Health 19, S. 297-312

punkte) und den Rückenschmerzen (+7,9 Prozentpunkte) zu verzeichnen.¹⁶

Abbildung 4.8

Die 5 häufigsten gesundheitlichen Beschwerden differenziert nach Schichtarbeit



WIdO 2000

In diesem Zusammenhang ist weiterhin von besonderem Interesse, ob die Belegschaftsmitglieder den Eindruck haben, dass ihre häufig genannten Beschwerden mit ihrer Tätigkeit oder ihrem Arbeitsplatz zusammenhängen. Darauf wird im Folgenden eingegangen.

¹⁶ vgl. auch R. Jansen in Badura, B./Litsch, M./Vetter, V. (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 1999, S. 22

4.3 Analyse der Arbeitsbedingungen und -belastungen

In diesem Kapitel sollen zunächst die *Arbeitsbedingungen* der Befragungsteilnehmer (*Kapitel 4.3.1: Arbeitsplatz und Arbeitsumgebung*) vorgestellt werden. Eingegangen wird auf die *allgemeine Einschätzung der Arbeit* (*Abschnitt 4.3.1.1*), *Arbeitszeitregelungen* (*Abschnitt 4.3.1.2*), *Arbeitsorganisation* (*Abschnitt 4.3.1.3*), und *Arbeitsplatzergonomie* (*Abschnitt 4.3.1.4*). Darauf folgend werden die damit unmittelbar zusammenhängenden *Belastungen durch die Arbeitstätigkeit* (*Kapitel 4.3.2*) untersucht. Hier liegt der Focus einerseits auf den *physischen Belastungen* (*Kapitel 4.3.2.1*) und andererseits auf den *psychischen* (*Kapitel 4.3.2.2*) sowie *psychosozialen Belastungen* (das Verhältnis zu Kollegen, Vorgesetzten und Mitarbeitern: *Kapitel 4.3.3*). Hierzu gehören auch die *Arbeitsbedingungen des Arbeitsumfelds* (*Kapitel 4.3.4*). Anschließend wird untersucht, welche Auswirkungen sich bei der Mehrfachinzidenz von Belastungen ergeben (*Kapitel 4.3.5*)

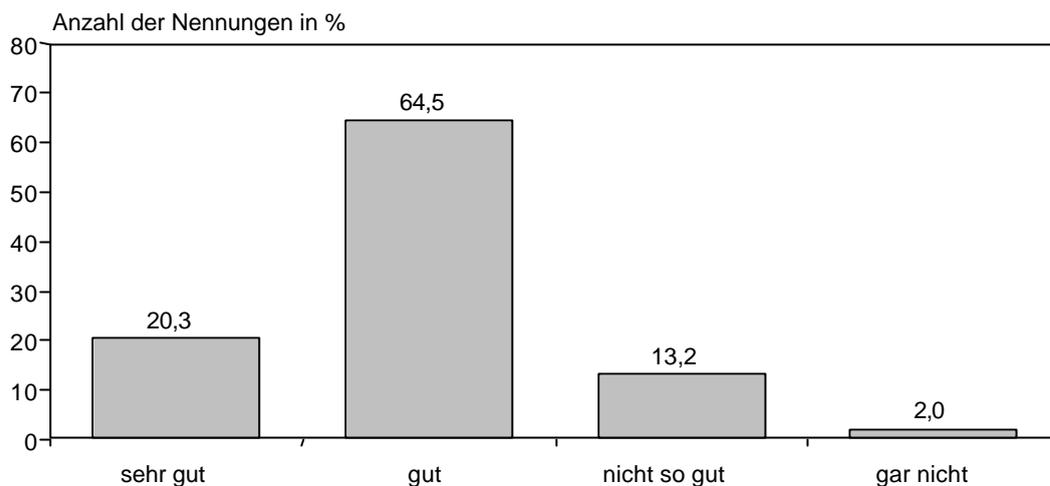
4.3.1 Der Arbeitsplatz und die Arbeitsplatzumgebung

Um einschätzen zu können, inwieweit das gesundheitliche Wohlbefinden der Mitarbeiter von konkreten Arbeitsplatzbedingungen und der jeweiligen Arbeitsplatzumgebung beeinflusst wird, sind Informationen zu spezifischen betrieblichen Gegebenheiten erhoben worden.

4.3.1.1 Allgemeine Einschätzung der Arbeit

Abbildung 4.9

Arbeitszufriedenheit (Frage: Gefällt Ihnen Ihre Arbeit?)
– Befragte insgesamt –



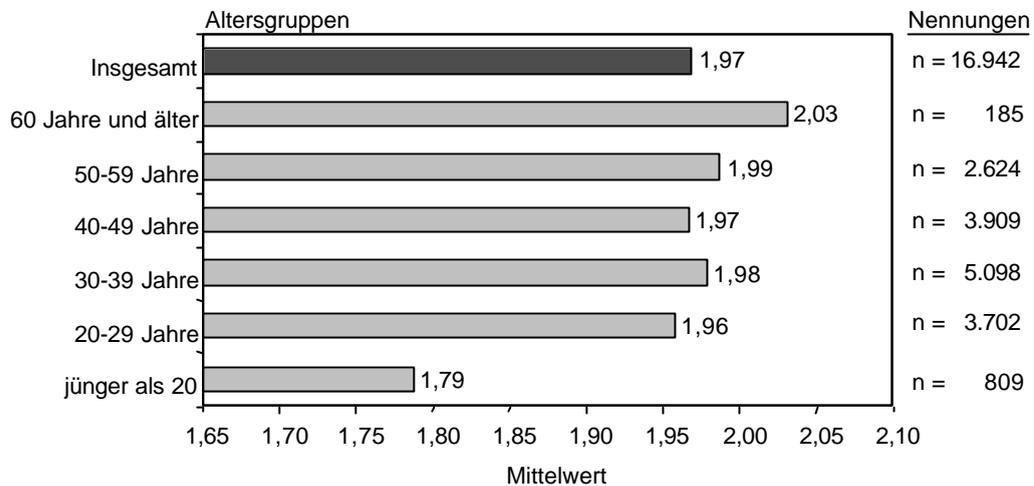
WIdO 2000

Insgesamt zeigt sich bei den Mitarbeitern eine hohe Arbeitszufriedenheit: 64,5 % gefällt ihre Arbeit gut und 20,3 % sogar sehr gut. Einem wesentlich kleineren Anteil gefällt die Arbeit nicht so gut (13,2 %) bzw. gar nicht (2,0 %).

Die Differenzierung nach dem *Geschlecht* zeigt kaum Unterschiede; lediglich der Anteil der „sehr-gut“-Nennungen innerhalb der Summe der „sehr-gut“- und „gut“-Nennungen ist bei den Frauen (n = 5.375) etwas größer als bei den Männern (n = 9.026).

Abbildung 4.10

Arbeitszufriedenheit (Mittelwerte) – nach dem Alter differenziert –

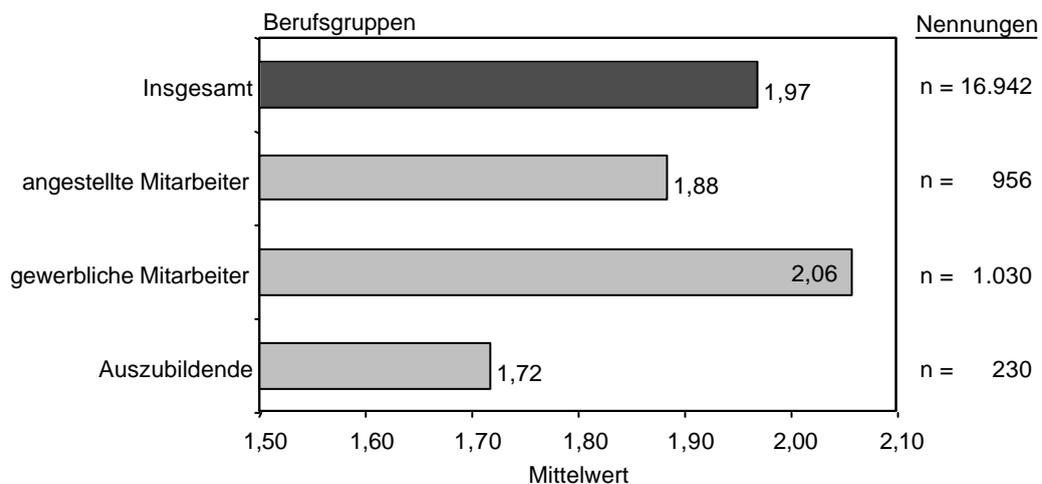


WIdO 2000

Eindeutig am positivsten bewertet die jüngste *Altersgruppe* (unter 20 Jahren) die Arbeit (Mittelwert von 1,79 auf der Rangskala von „1 = sehr gut“ bis „4 = gar nicht“). Am geringsten ist die Arbeitszufriedenheit bei der ältesten Altersgruppe (Mittelwert von 2,03).

Abbildung 4.11

Arbeitszufriedenheit (Mittelwerte) – nach Berufsgruppen differenziert –

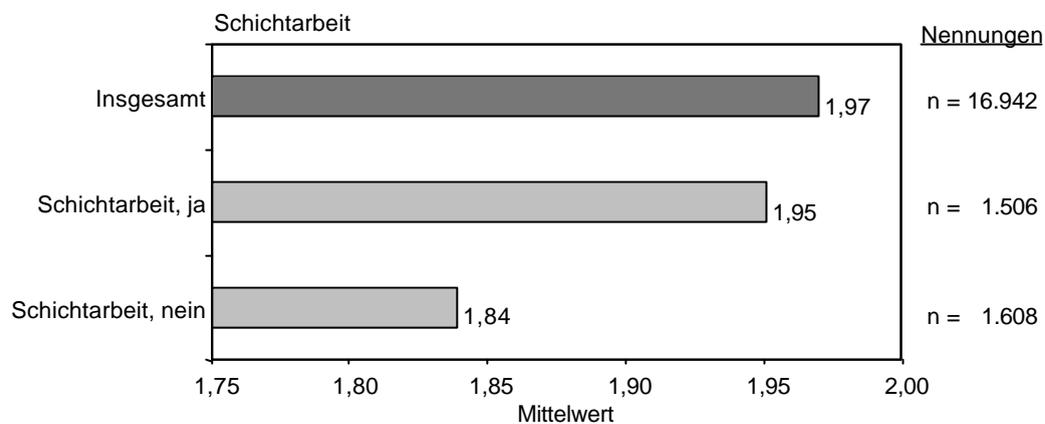


WIdO 2000

Entsprechend der Auswertung nach *Berufsgruppen* empfinden die Auszubildenden ihre Arbeit am positivsten (Mittelwert von 1,72). Auffällig ist hierbei noch, dass die angestellten Mitarbeiter (Mittelwert von 1,88) ihre Arbeit deutlich positiver bewerten als die gewerblichen Mitarbeiter (Mittelwert von 2,06).

Abbildung 4.12

Arbeitszufriedenheit (Mittelwerte) – nach Schichtarbeit differenziert –



WIdO 2000

Auch den *Nicht-Schichtarbeitern* gefällt ihre Arbeit besser (Mittelwert von 1,84) als den Schichtarbeitern (Mittelwert von 1,95).

Nur 22,3 % der Befragten (n = 4.803) haben bei der Arbeit häufig Erfolgserlebnisse, 49,7 % immerhin manchmal. Bedenklich ist, dass 15,6 % sehr selten Erfolgserlebnisse haben und 12,4 % so gut wie nie.

Frauen (n = 2.000) haben etwas häufiger Erfolgserlebnisse bei der Arbeit als Männer (Frauen 24,5 % „häufig“ gegenüber Männern 21,6 % „häufig“ (n = 1.837). Am meisten Erfolgserlebnisse haben die unter 20jährigen (27,6 %, n = 297) und am wenigsten die älteste Altersgruppe (60 Jahre und älter 17,1 %, n = 41).

4.3.1.2 Fragen zur Arbeitszeit

24,7 % derjenigen, die nach ihrer Arbeitszeit befragt wurden (n=1.411 Befragte), arbeiten Teilzeit. Im Schichtdienst sind 51,7 % der Antwortenden tätig (n=3.146, s. Kapitel 4.1)¹⁷. 24,5 % der Schichtarbeiter (Mehrfachantwort) geben an, zweischichtig zu arbeiten, etwas weniger (22,9 %) dreischichtig, 8,8 % rhythmisch und 7,8 % unrhythmisch.

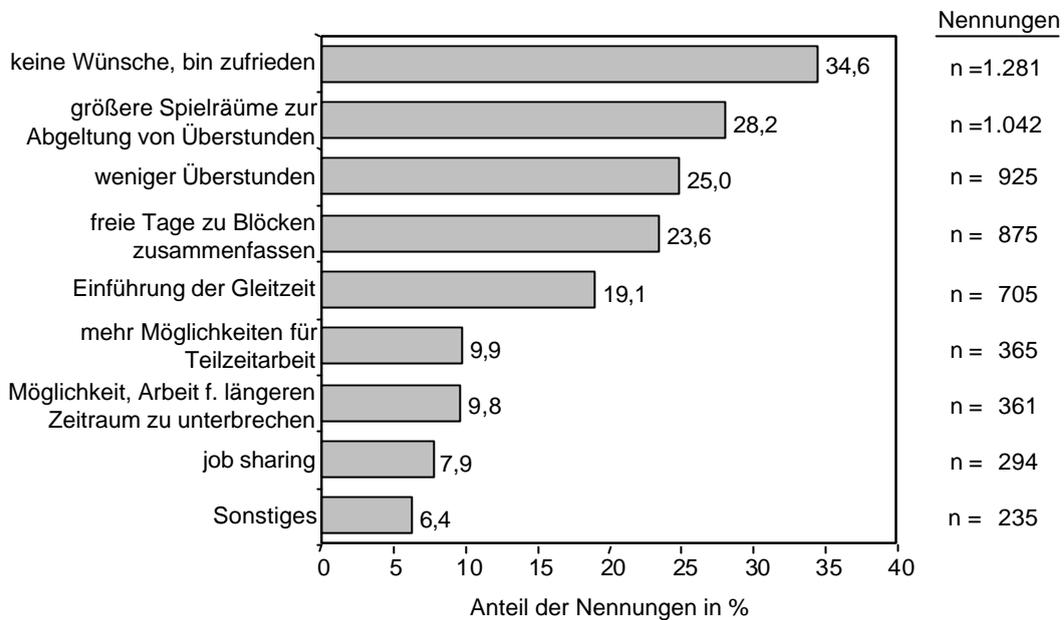
Überstunden scheinen weit verbreitet zu sein: 45,9 % der Antwortenden (n = 4.879) leisten häufig Überstunden, 42,3 % selten und lediglich 11,8 % nie. Auch Wochenendarbeit kommt öfters vor. Von den auf diese Frage Antwortenden (n=1.328) arbeitet ein Drittel (33,2 %) häufig am Wochenende, 38,6 % hin und wieder und ein weiteres Drittel (28,2 %) nie.

Folgende Wünsche zur Gestaltung der Arbeitszeit (siehe *Abbildung 4.13*) wurden von den Befragten genannt:

¹⁷ laut R. Jansen in Badura, B./Litsch, M./Vetter, V. (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 1999, S. 7 arbeitet gegenwärtig in Deutschland etwa ein Fünftel der Beschäftigten in Wechselschicht.

Abbildung 4.13

Wünsche zur Gestaltung der Arbeitszeit (Mehrfachnennungen)



WIdO 2000

Mehr als ein Drittel der Befragten sind zufrieden mit der Arbeitszeitgestaltung (34,6 %). 28,2 % wünschen sich größere Spielräume zur Abgeltung von Überstunden. Ein Viertel der Befragten votiert für weniger Überstunden. Möglichkeiten der modernen Arbeitszeitgestaltung wie job sharing spielen eine vergleichsweise untergeordnete Rolle (7,9 %).

4.3.1.3 Fragen zur Arbeitsorganisation

Arbeitsplatzwechsel innerhalb der Abteilung, in der Mehrzahl der Fälle bedingt durch betriebliche Erfordernisse, spielen nur eine nachrangige Rolle bei den auf diese Frage Antwortenden (n=1.279). Ein Drittel (33,4 %) wechselt nie den Arbeitsplatz, etwas mehr als ein weiteres Drittel (34,4 %) selten. Regelmäßig wechseln nur 14,3 % den Arbeitsplatz, häufig 17,9 %.

Die Abteilung/Arbeitsschicht (n=3.140) ist zu 34,9 % ausreichend besetzt, 42,0 % geben an, dies sei nicht immer der Fall und immerhin mehr als ein Fünftel (23,2 %) empfinden, dass dies gar nicht zutrifft.

39,6 % können ihr Arbeitstempo selbst bestimmen, 39,8 % teilweise und 20,7 % nie (n=3.795). Akkordarbeit leisten 48,4 % der zu dieser Frage Antwortenden (1.131 Respondenten). Bei 94,4 % der Akkordarbeiter handelt es sich um Fließbandakkord. 3,5 % der Akkordarbeiter leisten Einzelakkord bzw. Stückakkord. 2,1 % leisten Gruppenakkord.

Fast zwei Drittel (65,7 %) geben an, weitgehend selbständig zu arbeiten. Ein Drittel (34,3 %) hat nicht dieses Privileg (n=1.966). Für 21,3 % ist ihr Entscheidungsspielraum eher hoch, für 43,1 % „mittel“ und für 32,7 % gering (n=1.818). 45,2 % der Befragten antworten auf die Frage, ob es zu ihren Aufgaben gehört, Kollegen/Mitarbeitern Anweisungen zu geben, mit „ja“ (n=1.488).

5.384 Befragte antworteten auf die Frage, ob ihre Arbeit abwechslungsreich ist. Insgesamt fallen die Antworten auf diese Frage durchaus positiv aus. Mehr als ein Drittel (36,4 %) gibt an, dass dies der Fall sei und für fast die Hälfte (45,4 %) ist dies zumindest teilweise der Fall. Fast ein Fünftel (18,1 %) ist der Meinung, dass ihre Arbeit nicht abwechslungsreich sei.

Fast zwei Drittel der Befragten (n insgesamt=3.079) (62,0 %) sind mit ihrer Pausenregelung zufrieden, 38,0 % demgegenüber nicht. Vom Gros der Befragten (n=3.388) wird ein Pausenraum benutzt (54,2 %). Noch einmal ein Fünftel (22,6 %) benutzt ihn manchmal und mehr als ein weiteres Fünftel (23,2 %) nicht.

4.3.1.4 Fragen zur Arbeitsplatzergonomie

Für 42,7 % der Befragten sind die Maschinen/Geräte, an denen Sie arbeiten, immer in einem guten Zustand (n=5.428), für 35,6 % manchmal und für 21,6 % nie.

Für 39,2 % (n=1.508) ist der Arbeitstisch ausreichend groß. Immerhin ein knappes Viertel (23,7 %) hält ihn jedoch für zu klein.

Die Verstellbarkeit der Arbeitshöhe lässt jedoch bei vielen Arbeitstischen noch zu wünschen übrig (n=1.350). Nur 33,9 % der Befragten geben an, ihr Arbeitstisch sei verstellbar, für 44,8 % ist dieses nicht der Fall.

Für 32,6 % der Arbeitnehmer, die an einer Maschine arbeiten (hier n=1.661), ist diese höhenverstellbar. Immerhin 23,8 % geben an, ihre Maschine sei nicht verstellbar.

Von den befragten Mitarbeitern, die ihre Arbeit im Stehen ausführen (n=1.050), benutzen lediglich 7,7 % eine Stehhilfe. 38,5 % der Antwortenden ist die Stehhilfe zu umständlich, so dass sie sie nicht benutzen. Über ein Drittel der Befragten (50,6 %) können sich keiner Stehhilfe bedienen, weil keine vorhanden ist.

Danach gefragt, ob die Respondenten, die ihre Arbeit im Stehen ausführen (n=789), diese auch im Sitzen ausführen könnten, antwortet immerhin ein Fünftel der Befragten (20,8 %) „ja, häufig“. Ein weiteres Viertel (24,6 %) könnte ihre Arbeit teilweise im Sitzen ausführen, aber dem überwiegenden Teil (54,6 %) wäre dies nicht möglich.

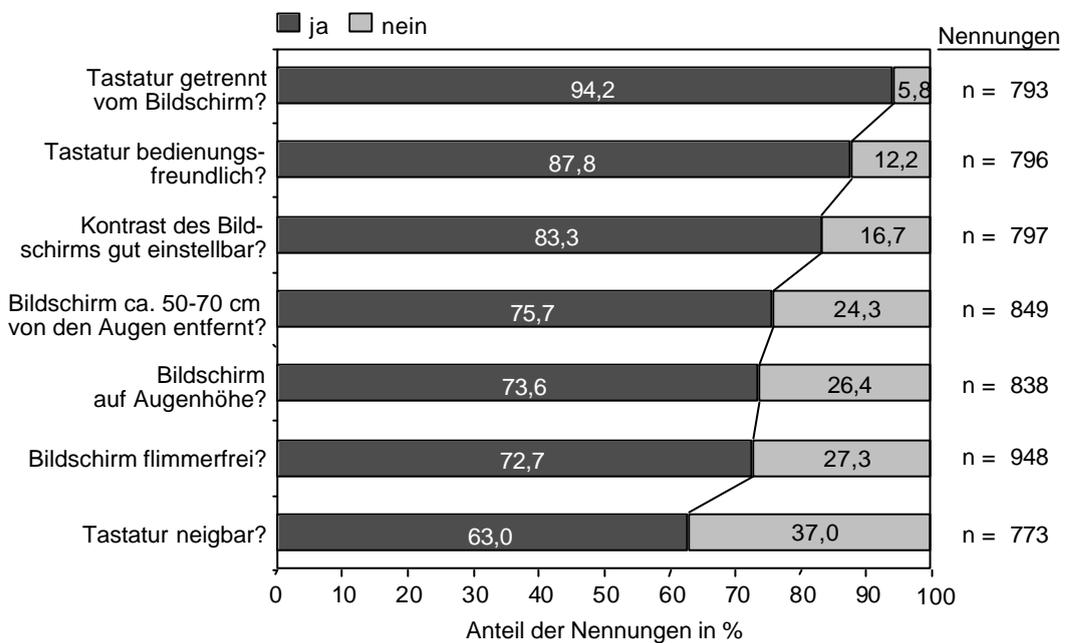
Nur etwas mehr als jeder Dritte (36,2 % von n=2.294) ist mit seinem Arbeitsstuhl zufrieden.

Die folgenden elf Fragestellungen fokussieren auf den Bildschirmarbeitsplatz und orientieren sich an der EU-

Bildschirmrichtlinie von 1990¹⁸, die am 4. Dezember 1996 als Bildschirmarbeitsverordnung¹⁹ in deutsches Recht übernommen wurde. Da Bildschirmarbeitsplätze generell sehr weit verbreitet sind und laut Prognose von Experten noch weiter an Bedeutung gewinnen werden, wurde diese Problematik unter Zuhilfenahme folgender Fragen näher beleuchtet (das n bewegt sich hier zwischen 1.090 und 773).

Abbildung 4.14

Fragen zum Bildschirmarbeitsplatz



WIdO 2000

Bis zu 4 Stunden arbeiten 38,0 % der Befragten täglich am Bildschirm, bis zu 6 Stunden 20,0 % und über 6 Stunden die meisten (42,0 %).

¹⁸ Richtlinie 90/270/EWG des Rates vom 27.Mai 1990 über die Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (ABL. EG Nr. L 156 S. 14).

¹⁹ Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (Bildschirmarbeitsverordnung – BildscharbV) vom 4. Dezember 1996 /BGBl. 1996 S. 1841).

Auf die Frage: „Unterbrechen Sie ihre tägliche Arbeit am Bildschirm durch Pausen oder andere Tätigkeiten?“ antwortet fast jeder Zweite (49,4 %) mit „ja“. Nur 13,0 % unterbrechen ihre Bildschirmarbeit nicht durch Pausen und 37,7 % geben an, dass sie dies teilweise tun.

Die meisten (72,7 %) sind der Ansicht, dass ihr Bildschirm flimmerfrei ist. Demgegenüber verneinen dies 27,3 %.

Nur 45,4 % der Befragten geben an, dass ihr Bildschirm ohne Reflexe und Spiegelungen ist, bei immerhin 33,2 % ist dies nicht der Fall und 21,4 % meinen, dass dieses zumindest teilweise der Fall ist.

Der Kontrast des Bildschirms ist beim Gros der Antwortenden (83,3 %) gut einstellbar. Lediglich 16,7 % geben an, dass dieses nicht möglich sei.

Mehr als drei Viertel der Befragten (75,7 %) sind der Meinung, dass ihr Bildschirm 50-70 cm von ihren Augen entfernt ist (Auflage der Bildschirmrichtlinie). Bei knapp einem Viertel (24,3 %) ist dies nicht der Fall.

Ähnlich sind die Verhältnisse bei der Frage, ob der Bildschirm auf Augenhöhe ist. 73,6 % der Respondenten geben dieses an, während 26,4 % dem widersprechen.

Die meisten (55,8 %) wissen nicht, ob ihr Bildschirm über einen Strahlenschutz verfügt. 21,5 % geben an, dies sei der Fall. Ungefähr genauso viele (22,7 %) sind anderer Ansicht.

Für die Mehrheit (63,0 %) ist die Tastatur neigbar, bei 37,0 % nicht. Bei fast allen (94,2 %) ist die Tastatur getrennt vom Bildschirm und bei 87,8 % ist sie auch bedienungsfreundlich.

4.3.2 Belastungen durch die Arbeitstätigkeit

Nachdem die Arbeitsplatzsituation näher untersucht wurde, wurde geprüft, mit welchen konkreten Belastungsfaktoren die Beschäftigten an ihrem Arbeitsplatz konfrontiert sind. Dadurch sind weitere Hinweise auf Belastungsschwerpunkte zu gewinnen.

Tabelle 4.5

Die 10 stärksten Belastungen am Arbeitsplatz insgesamt²⁰

Belastungen	Art der Belastung	„stark“-Nennungen	
		in %	n
Lärm	Umgebung	40,7	13.768
ständiges Stehen	Arbeitsplatzergonomie	39,1	11.159
schlechte Belüftung/Klimaanlage	Umgebung	38,5	11.794
Staub, Schmutz	Umgebung	37,4	12.228
große Arbeitsmengen	psychisch (Überforderung)	36,6	12.392
Schnelligkeit	psychisch (Überforderung)	36,1	12.431
Zugluft, Kälte	Umgebung	35,5	13.441
gebückte Haltung, Bücken	Arbeitsplatzergonomie	35,4	11.217
häufiges Wechseln Wärme/Kälte	Umgebung	35,1	11.301
Wärme, Hitze	Umgebung	34,9	13.285

WIdO 2000

Unter den 10 größten Belastungen sind die Belastungen durch die Arbeitsumgebung am stärksten vertreten (sechsmal). Herausragend sind hier der Lärm (40,7 %, Platz 1) und die schlechte Belüftung/Klimaanlage (38,5 %, Platz 3). Weiterhin sind zwei Belastungen durch schlechte Arbeitsplatzergonomie vertreten (ständiges Stehen, Platz 2 mit 39,1 % und gebückte Hal-

²⁰ Die Nichtbetroffenen wurden in die Missings eingerechnet.

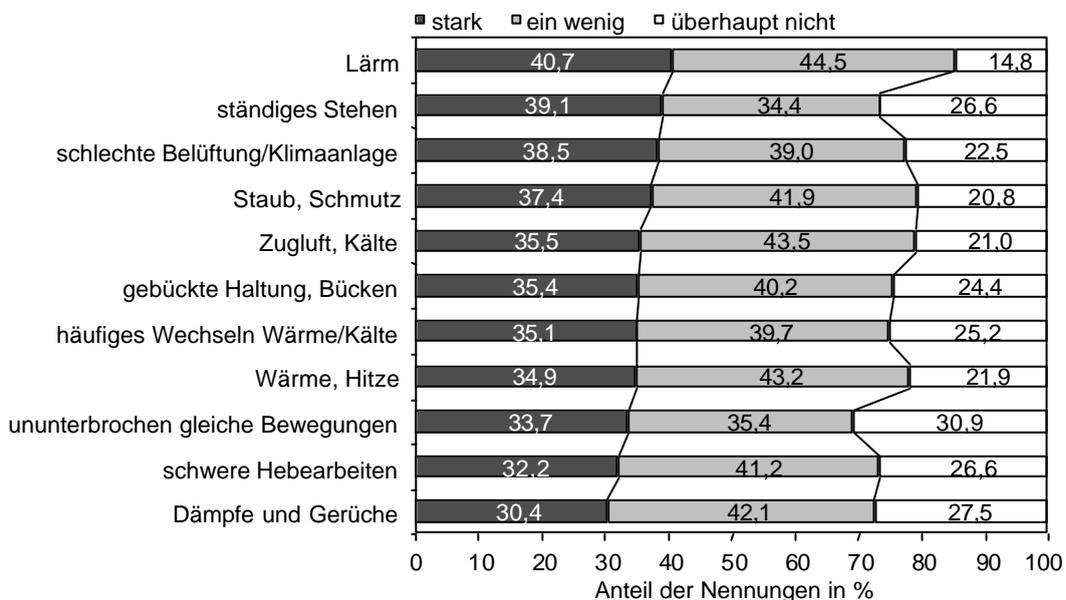
tung/Bücken auf Platz 8 mit 35,4 %). Insgesamt sind von den 10 stärksten Belastungsfaktoren 8 den physischen Belastungen und nur 2 den psychischen Belastungen (verursacht durch Überforderung aufgrund von großen Arbeitsmengen (36,6 %) und dem geforderten Arbeitstempo (Schnelligkeit, 36,1 %) zuzurechnen. Diese Verteilung der häufigsten starken Belastungen spiegelt die Arbeitsschwerpunkte der Befragten wider (vgl. Kapitel 5.1), denn drei Viertel der Befragten sind im Verarbeitenden Gewerbe tätig. Im folgenden werden die physischen und psychischen Arbeitsbelastungen näher analysiert (Kapitel 4.3.2.1 und 4.3.2.2).

4.3.2.1 Physische, sicherheitstechnische und ergonomische Belastungen

Auf die Fragen bzgl. der physischen, sicherheitstechnischen und ergonomischen Belastungen am Arbeitsplatz antworteten die Befragungsteilnehmer wie folgt:

Abbildung 4.15

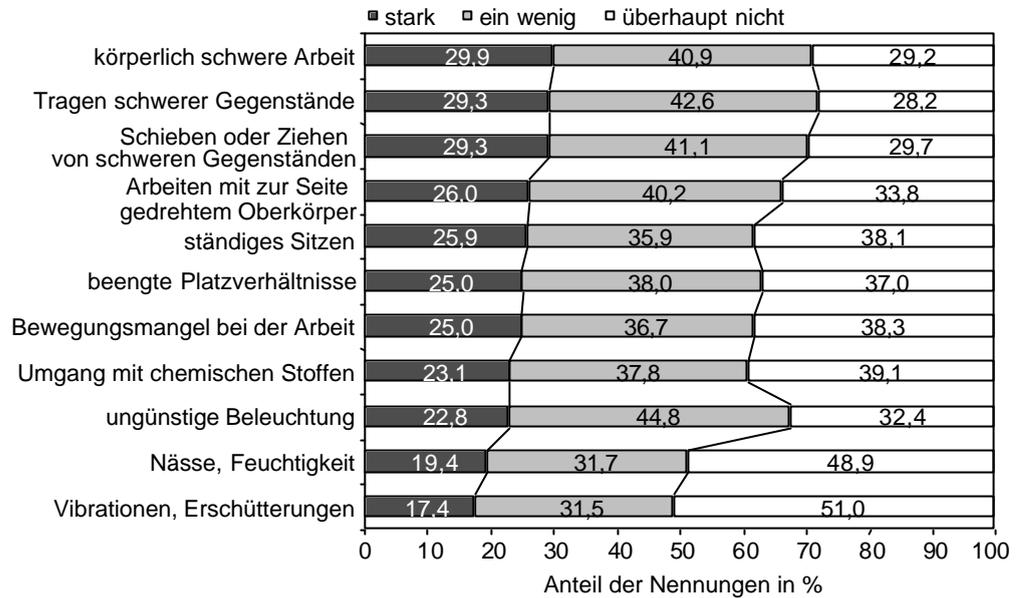
Physische Belastungen



WIdO 2000

Abbildung 4.16

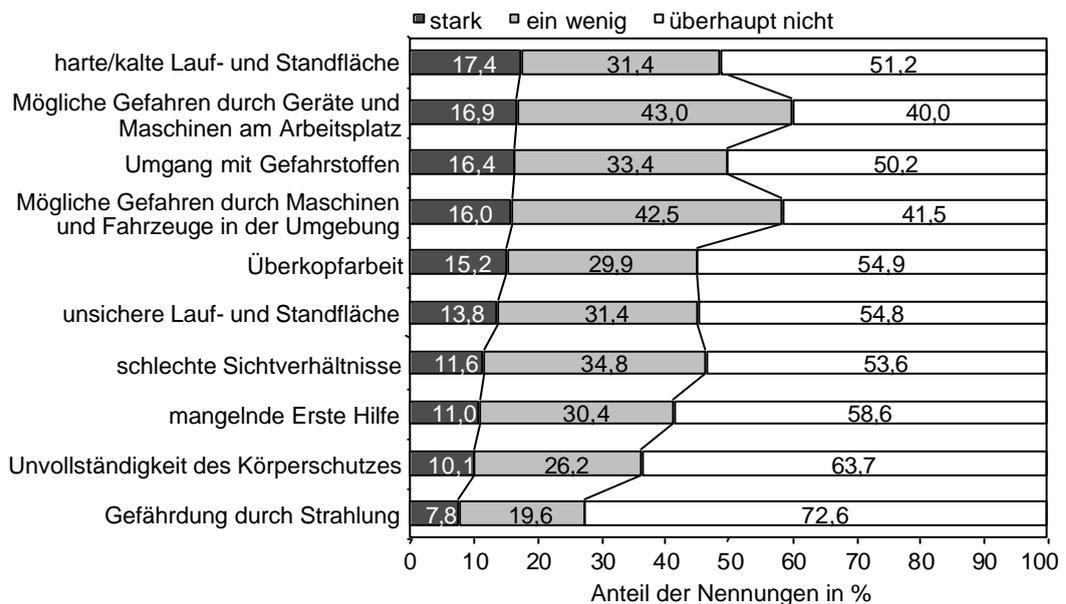
Physische Belastungen (Fortsetzung 1)



WIdO 2000

Abbildung 4.17

Physische Belastungen (Fortsetzung 2)



WIdO 2000

Die Spitzenreiter der physischen Belastungsfaktoren, durch die sich die Mitarbeiter am Arbeitsplatz stark beeinträchtigt fühlen, sind die Belastungen durch Lärm (40,7 %), ständiges Stehen (39,1 %) und die schlechte Belüftung/Klimaanlage (38,5 %). Weiterhin werden starke Beeinträchtigungen durch Staub, Schmutz (37,4 %) und durch Zugluft/Kälte (35,5 %) von den Belegschaftsmitgliedern genannt. An Platz 6 steht die Belastung durch gebückte Haltung, Bücken (35,4 %) und an 7. Stelle die Belastung durch häufiges Wechseln zwischen Wärme und Kälte (35,1 %). Damit dominieren an vorderster Stelle die Belastungen durch die Arbeitsumgebung. Alle weiteren Belastungsfaktoren werden nur noch von einem Anteil von unter 35 % als starke Beeinträchtigung am Arbeitsplatz empfunden.

Tabelle 4.6

Spitzenreiter der stark empfundenen physischen Belastungen am Arbeitsplatz

Belastungen	Art der Belastung	in %	Nennungen
Lärm	Umgebung	40,7	13.768
ständiges Stehen	Arbeitsplatzergonomie	39,1	11.159
schlechte Belüftung/Klimaanlage	Umgebung	38,5	11.794
Staub, Schmutz	Umgebung	37,4	12.228
Zugluft, Kälte	Umgebung	35,5	13.441
gebückte Haltung, Bücken	Arbeitsplatzergonomie	35,4	11.217
häufiges Wechseln Wärme/Kälte	Umgebung	35,1	11.301
Wärme, Hitze	Umgebung	34,9	13.285
ununterbrochen gleiche Bewegungen	Arbeitsplatzergonomie	33,7	9.511
schwere Hebearbeiten	Arbeitsplatzergonomie (Überforderung)	32,2	10.095
Dämpfe und Gerüche	Umgebung	30,4	9.765
körperlich schwere Arbeit	Tätigkeit (Überforderung)	29,9	9.741
Tragen schwerer Gegenstände	Tätigkeit (Überforderung)	29,3	9.521
Schieben oder Ziehen von schweren Gegenständen	Tätigkeit (Ergonomie)	29,3	9.362

Tabelle 4.6 (Fortsetzung)

Spitzenreiter der stark empfundenen physischen Belastungen am Arbeitsplatz

Belastungen	Art der Belastung	in %	Nennungen
Arbeiten m. z. Seite gedrehtem Oberkörper	Tätigkeit (Ergonomie)	26,0	9.733
ständiges Sitzen	Arbeitsplatzergonomie	25,9	10.078
Bewegungsmangel bei der Arbeit	Tätigkeit (Ergonomie)	25,0	9.995
beengte Platzverhältnisse	Arbeitsplatzergonomie	25,0	9.633
Umgang mit chemischen Stoffen	Arbeitsmaterialien	23,1	8.060
ungünstige Beleuchtung	Umgebung	22,8	11.904
Nässe, Feuchtigkeit	Umgebung	19,4	8.855
Vibrationen, Erschütterungen	Umgebung	17,4	7.792
harte/kalte Lauf- und Standfläche	Umgebung	17,4	7.945
mögliche Gefahr durch Geräte/Maschinen am Arbeitsplatz	Arbeitsplatz (Unfallgefahr)	16,9	9.557
Umgang mit Gefahrstoffen	Arbeitsmaterialien	16,4	7.270
mögliche Gefahr durch Maschinen/Fahrzeuge in Umgebung	Umgebung (Unfallgefahr)	16,0	9.535
Überkopfarbeit	Tätigkeit (Ergonomie)	15,2	6.774
unsichere Lauf- und Standfläche	Umgebung	13,8	8.088
schlechte Sichtverhältnisse	Umgebung	11,6	7.348
Mangelnde Erste Hilfe	Organisation	11,0	8.458
Unvollständigkeit des Körperschutzes	Organisation	10,1	8.012
Gefährdung durch Strahlungen	Umgebung	7,8	5.518

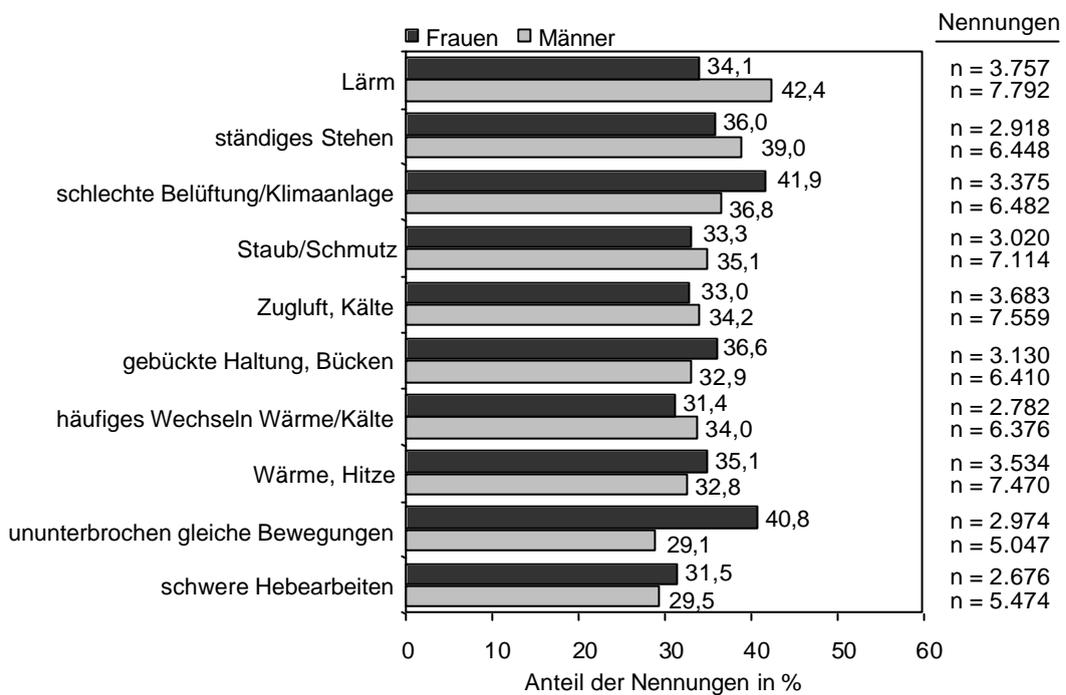
WIdO 2000

Von den 10 stärksten Belastungsfaktoren sind die Männer etwas häufiger betroffen als die Frauen (6 Nennungen Männer versus 4

Nennungen Frauen, *Abbildung 4.18*). So haben Männer häufiger als Frauen insbesondere unter Lärm (42,4 %), ständigem Stehen (39,0 %) und Staub/Schmutz (35,1 %) zu leiden. Frauen wiederum haben häufiger Probleme als Männer mit schlechter Belüftung (41,9 %), Wärme/Hitze (35,1 %) und ununterbrochen gleichen Bewegungen (40,8 %).

Abbildung 4.18

Physische Belastungen nach Geschlecht („stark-Nennungen“)



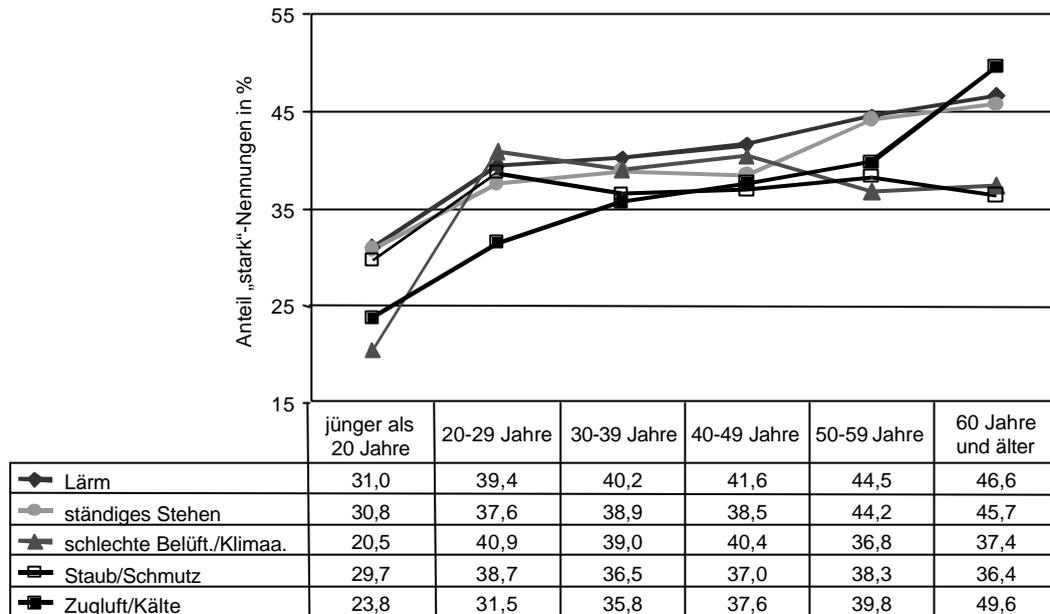
WIdO 2000

Abbildung 4.19 zeigt die Wahrnehmung der Arbeitsbelastungen in Abhängigkeit von dem Alter. Bei den Belastungsfaktoren Lärm, ständigem Stehen und Zugluft/Kälte ist ein nahezu linearer Zusammenhang zwischen empfundener Belastungsstärke und dem Alter erkennbar, d.h. je älter die Mitarbeiter sind, umso stärker werden diese Begleitumstände der Arbeit als besonders belastend empfunden. Von den Belastungsfaktoren schlechte Belüftung/Klimaanlage und Staub, Schmutz fühlt sich die Altersgruppe

der 20-29-jährigen stärker in Mitleidenschaft gezogen als die älteste Altersgruppe.

Abbildung 4.19

Physische Belastungen nach dem Alter („stark“-Nennungen)

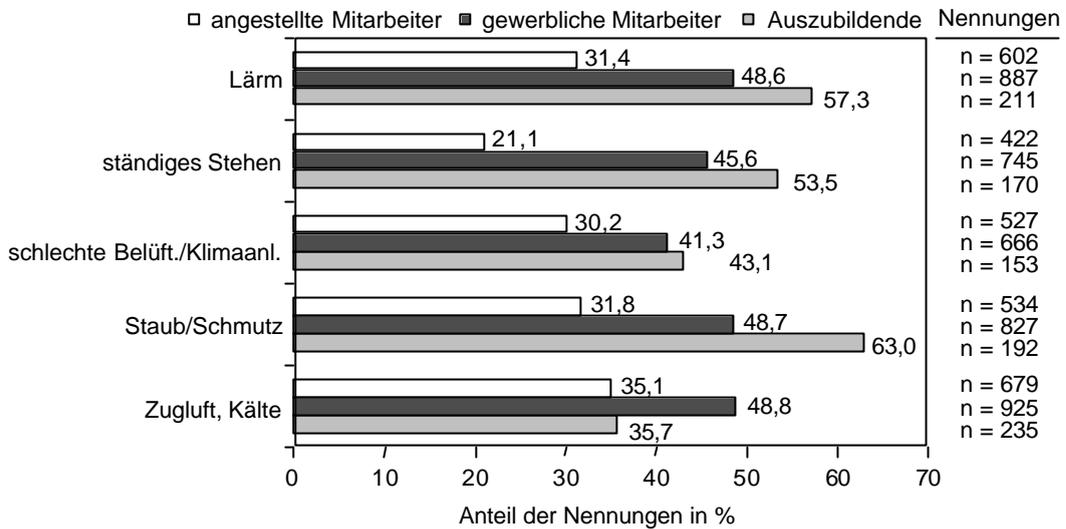


WIdO 2000

Die Gruppe der gewerblichen Mitarbeiter ist im Vergleich zu Angestellten und Auszubildenden eindeutig die von den physischen Belastungen am stärksten betroffene Schicht (bei 6 der 10 häufigsten Belastungen).

Abbildung 4.20

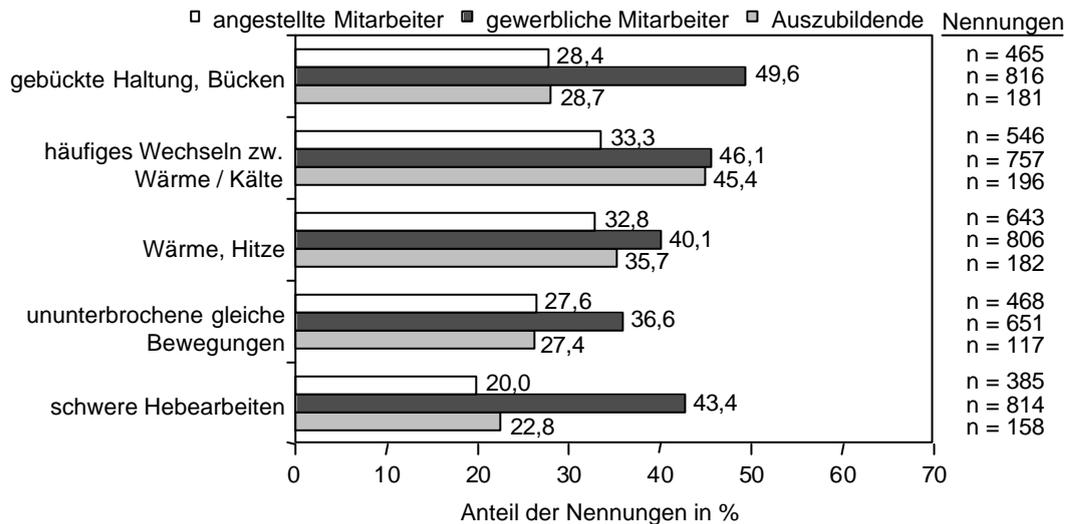
Physische Belastungen nach beruflicher Stellung („stark“-Nennungen) I



WIdO 2000

Abbildung 4.21

Physische Belastungen nach beruflicher Stellung („stark“-Nennungen) II

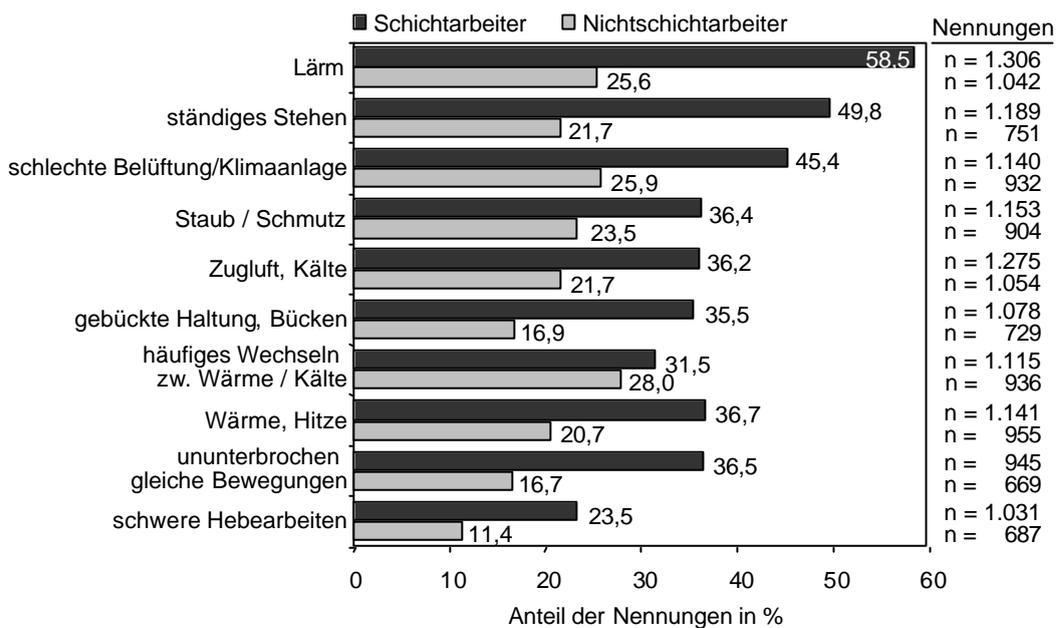


WIdO 2000

Auch die Gruppe der Schichtarbeiter ist gegenüber den Nicht-Schichtarbeitern von physischen Arbeitsbelastungen weitaus mehr betroffen (so liegen die Schichtarbeiter bei allen 10 Top-Belastungen mit ihren „stark“-Nennungen vor den Nicht-Schichtarbeitern). Bei Lärm geben die Schichtarbeiter eine um 32,9 Prozentpunkte bzw. um 128,5 % höhere „starke“ Belastungshäufigkeit zu erkennen als Nicht-Schichtarbeiter (*Abbildung 4.22*). Generell lässt sich daraus folgern, dass die Schichtarbeit mit den häufigen Schichtwechseln sich stark negativ auf die allgemeine Belastungssituation der Mitarbeiter auswirkt.

Abbildung 4.22

Physische Belastungen nach Schichtarbeit („stark“-Nennungen)



WIdO 2000

Tabelle 4.7 zeigt überblicksartig, bei welcher Demografiegruppe die zehn wichtigsten physischen Belastungen am stärksten ausgeprägt sind.

Tabelle 4.7

Rangskala der starken physischen Belastungen am Arbeitsplatz nach Geschlecht, Alter, beruflicher Stellung und Schichtarbeit

Belastungen	Durchschnitt	Am häufigsten betroffene Gruppen			
		Geschlecht	Alter	berufliche Stellung	Schichtarbeit
Lärm		Männer	60 J. u. älter	Auszubildende	Schichtarbeiter
in Prozent	40,7	42,4	46,6	57,3	58,5
Basis n =	13.768	7.792	131	211	1.306
Ständiges Stehen		Männer	60 J. u. älter	Auszubildende	Schichtarbeiter
in Prozent	39,1	39,0	45,7	53,6	49,8
Basis n =	11.159	6.448	94	170	1.189
Schlechte Belüftung/Klimaanlage		Frauen	20-29 Jahre	Auszubildende	Schichtarbeiter
in Prozent	38,5	41,9	40,9	43,1	45,4
Basis n =	11.794	3.375	2.682	153	1.140
Staub/Schmutz		Männer	20-29 Jahre	Auszubildende	Schichtarbeiter
in Prozent	37,4	35,1 ²¹	38,7	63,0	36,4
Basis n =	12.228	7.114	2.871	192	1.153
Zugluft/Kälte		Männer	60 J. u. älter	gewerbl. Mitarbeiter	Schichtarbeiter
in Prozent	35,5	34,2*	49,6	48,8	36,2
Basis n =	13.441	7.559	121	925	1.275
Gebückte Haltung/Bücken		Frauen	60 J. u. älter	gewerbl. Mitarbeiter	Schichtarbeiter
in Prozent	35,4	36,6	46,5	49,6	35,5
Basis n =	11.217	3.130	86	816	1.078
Häufiges Wechseln Wärme/Kälte		Männer	50-59 Jahre	gewerbl. Mitarbeiter	Schichtarbeiter
in Prozent	35,1	34,0*	38,5	46,1	31,5
Basis n =	11.301	6.376	1.539	757	1.115
Wärme/Hitze		Frauen	60 J. u. älter	gewerbl. Mitarbeiter	Schichtarbeiter
in Prozent	34,9	35,1	37,6	40,1	36,7
Basis n =	13.285	3.534	109	806	1.141

²¹ Die Differenz zum Durchschnittswert kommt dadurch zustande, dass nicht alle Befragten zum Geschlecht Angaben gemacht haben (gilt auch für alle mit * versehenen Angaben).

Tabelle 4.7 (Fortsetzung)

Rangskala der starken physischen Belastungen am Arbeitsplatz nach Geschlecht, Alter, beruflicher Stellung und Schichtarbeit

Belastungen	Durchschnitt	Am häufigsten betroffene Gruppen			
		Geschlecht	Alter	berufliche Stellung	Schichtarbeit
Ununterbrochene Bewegungen		Frauen	60 J. u. älter	gewerbl. Mitarbeiter	Schichtarbeiter
in Prozent	33,7	40,8	51,5	36,6	36,5
Basis n =	9.511	2.974	66	651	955
Schwere Hebearbeiten		Frauen	60 J. u. älter	gewerbl. Mitarbeiter	Schichtarbeiter
in Prozent	32,2	31,5*	45,6	43,4	23,5
Basis n =	10.095	2.676	79	814	1.031

WIdO 2000

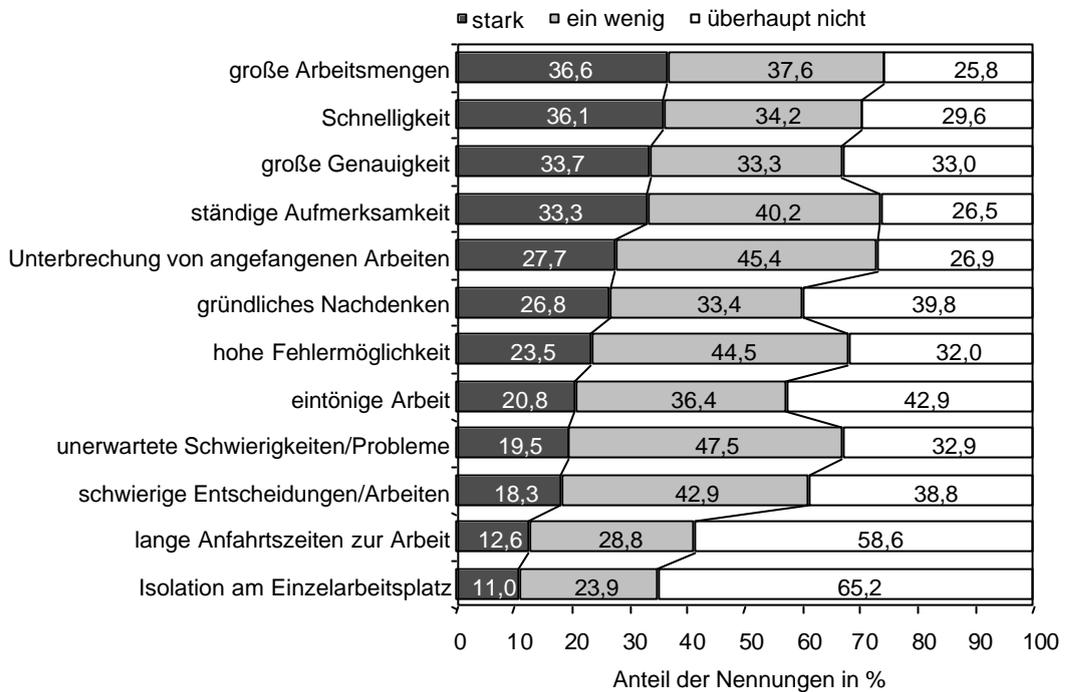
Von den drei am stärksten empfundenen Belastungen Lärm, ständiges Stehen, schlechte Belüftung/Klimaanlage sind besonders stark die Schichtarbeiter betroffen. Sie haben hier mit Ausnahme des ständigen Stehens die höchsten „stark-Ausprägungen“, die zum Teil erheblich vom Durchschnitt abweichen (bei Lärm 17,8 Prozentpunkte oder 43,7 %). Schlechte Belüftung/Klimaanlage, Zugluft/Kälte, gebückte Haltung/Bücken, häufiges Wechseln zwischen Wärme/Kälte und Wärme/Hitze scheinen vor allem ein Problem der gewerblichen Mitarbeiter zu sein (höchste „stark-Ausprägungen“). Durch Zugluft/Kälte und ununterbrochen gleiche Bewegungen fühlt sich besonders stark die Altersgruppe ab 60 Jahren belastet.

4.3.2.2 Psychische Belastungen

Auf die Fragen nach psychischen Belastungen antworteten die Befragten mit der Anzahl von n = 13.222 („ständige Aufmerksamkeit/Konzentration“) bis n = 7.402 („Isolation am Einzelarbeitsplatz“).

Abbildung 4.23

Psychische Belastungen



WIdO 2000

Die Liste der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz wird angeführt von vier Belastungen, die mit den quantitativen und qualitativen Anforderungen der Arbeit zusammenhängen: große Arbeitsmengen (36,6 % der Nennungen), Schnelligkeit mit (36,1 %), große Genauigkeit (33,7 %) und ständige Aufmerksamkeit, Konzentration (33,3 %). Alle weiteren Belastungsfaktoren werden nur noch von einem Anteil von unter 30,0 % als starke Beeinträchtigung empfunden. Eine untergeordnete Priorität haben die Isolation am Einzelarbeitsplatz (11,0 %) und lange Anfahrtszeiten zur Arbeit (12,6 %).

Tabelle 4.8

Rangliste der stark empfundenen psychischen Belastungen am Arbeitsplatz

Belastungen	Art der Belastung	in % Nennungen	
große Arbeitsmengen	Tätigkeit (Überforderung)	36,6	12.392
Schnelligkeit	Tätigkeit (Überforderung)	36,1	12.431
große Genauigkeit	Tätigkeit (Überforderung)	33,7	11.875
ständige Aufmerksamkeit	Tätigkeit (Überforderung)	33,3	13.222
Unterbrechung von angefangenen Arbeiten	Organisation (Arbeitsablauf)	27,7	12.405
gründliches Nachdenken	Tätigkeit (Überforderung)	26,8	11.072
hohe Fehlermöglichkeit	Tätigkeit (Überforderung)	23,5	12.382
eintönige Arbeit	Tätigkeit (Unterforderung)	20,8	10.196
unerwartete Schwierigkeiten/Probleme	Tätigkeit (Überforderung)	19,5	11.719
schwierige Entscheidungen / Arbeiten	Tätigkeit (Überforderung)	18,3	11.498
lange Anfahrtszeiten zur Arbeit	Umgebung	12,6	7.888
Isolation am Einzelarbeitsplatz	Organisation	11,0	7.402

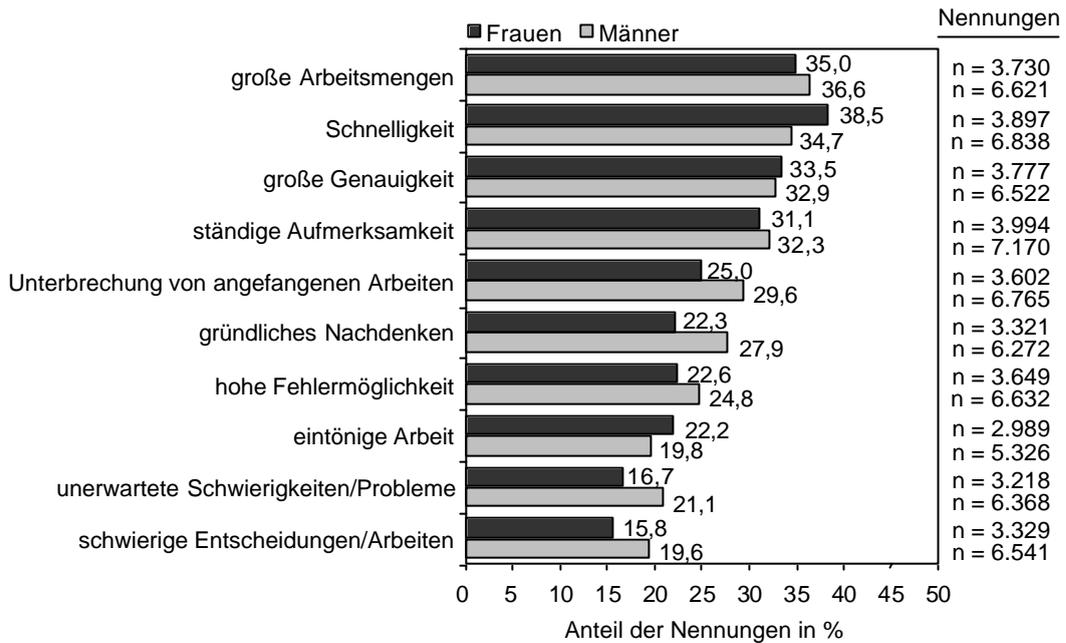
WIdO 2000

Sieben der 10 häufigsten psychischen Belastungen treten bei Männern häufiger auf als bei Frauen. Jedoch sind die Unterschiede zwischen den beiden Geschlechtsgruppen im Detail bei den einzelnen Belastungsfaktoren nicht ganz so groß. Ein möglicher Erklärungsansatz für den Umstand, dass Frauen und Männer sich bezüglich der subjektiven Einschätzung ihrer Belastungssituation unterscheiden, dürfte auch ihre unterschiedliche Tätigkeitsstruktur sein. So sind Frauen im gewerblichen Bereich eher in Beschäftigungsverhältnisse eingebunden, die zum Teil stark repetitiven Charakter haben, wodurch Belastungsfaktoren wie Schnelligkeit bei der Arbeit, große Genauigkeit und eintönige Arbeit stärker in den Vordergrund treten. Bei diesen Belastungs-

faktoren liegen die Frauen mit den „stark“-Nennungen über den Nennungen der Männer.

Abbildung 4.24

Psychische Belastungen nach Geschlecht („stark-Nennungen“)

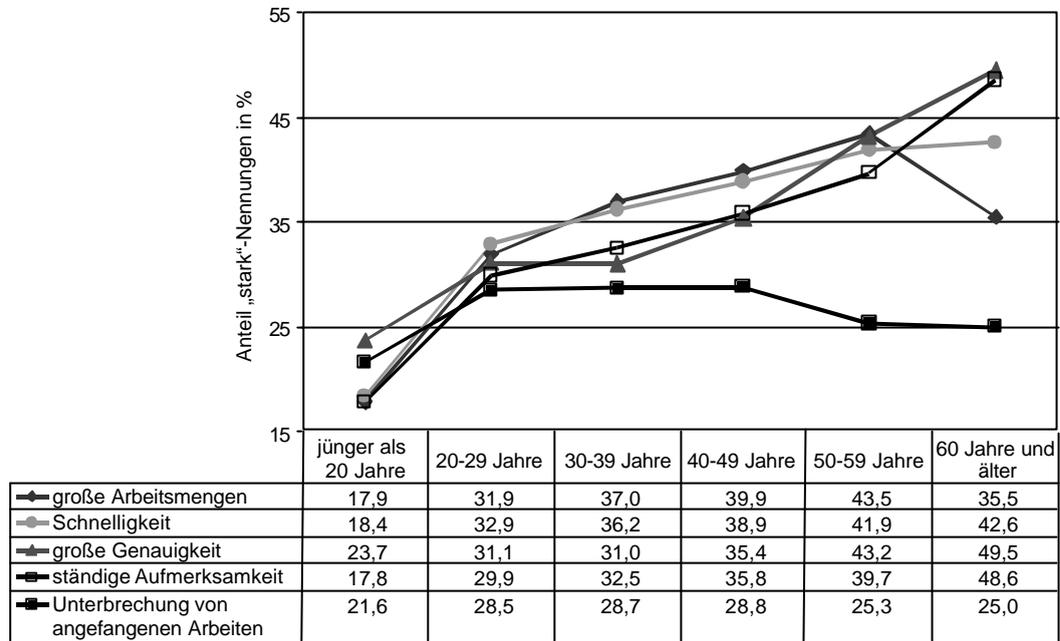


WIdO 2000

Auch die empfundenen psychischen Belastungen scheinen relativ klar durch das zunehmende Alter der Arbeitnehmer verstärkt zu werden. *Abbildung 4.25* gibt den Einfluss des Alters auf die psychische Belastungssituation wieder.

Abbildung 4.25

Psychische Belastungen nach dem Alter („stark“-Nennungen)



WIdO 2000

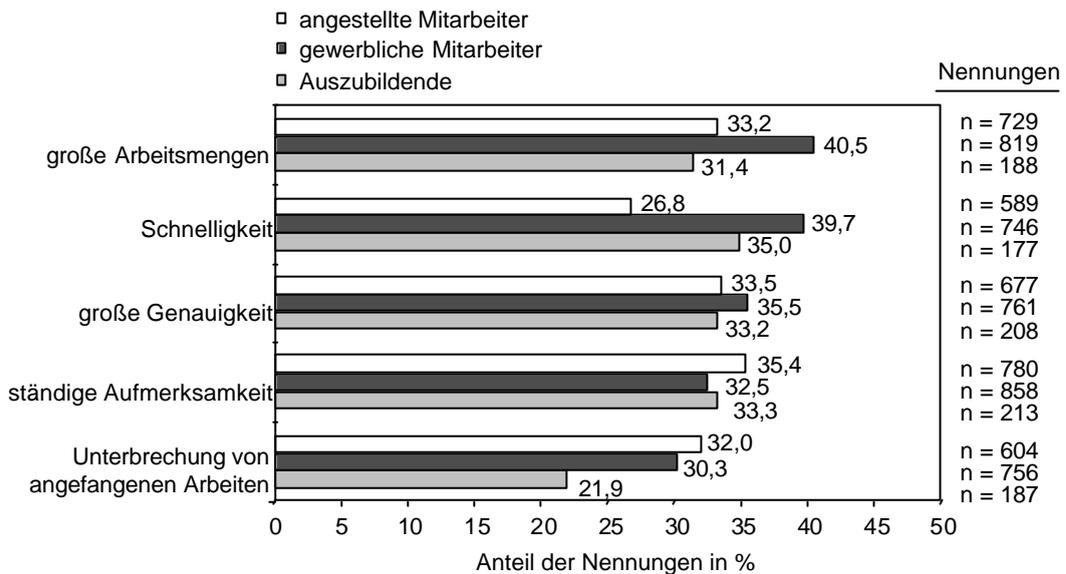
Bei den 5 stärksten psychischen Belastungen lässt sich für „Schnelligkeit“ am Arbeitsplatz, „große Genauigkeit“ und „ständige Aufmerksamkeit“ ein linearer Zusammenhang zwischen dem zunehmenden Alter und der subjektiv empfundenen Belastungsstärke feststellen, d.h. je älter die befragten Mitarbeiter werden, umso stärker empfinden sie diese Begleitumstände der Arbeit als besonders belastend. Auch für die psychische Belastung „große Arbeitsmengen“ ist eine mit den Altersstufen zunehmende Belastungssituation festzustellen, nur die Altersgruppe der 60-jährigen und älteren weicht mit ihrer „stark“-Nennung von diesem „Alters-trend“ nach unten hin ab, d. h. sie fühlen sich dadurch nicht ganz so stark in Mitleidenschaft gezogen wie die jüngeren Altersgruppen.

Von den psychischen Belastungen sind gewerbliche und angestellte Mitarbeiter unterschiedlich stark betroffen. So sind von den

drei stärksten Belastungsfaktoren „große Arbeitsmengen“, „Schnelligkeit“ bei der Arbeit und „große Genauigkeit“ eher die gewerblichen Mitarbeiter betreffen. Beim Belastungsfaktor „Schnelligkeit“ bei der Arbeit liegen die gewerblichen Mitarbeiter 12,9 Prozentpunkte über den angestellten Mitarbeitern. Angestellte geben als besonders belastend solche Begleitumstände der Arbeit wie die erforderliche „ständige Aufmerksamkeit“, „Unterbrechung von angefangenen Arbeiten“ und „schwierige Entscheidungen“ an.

Abbildung 4.26

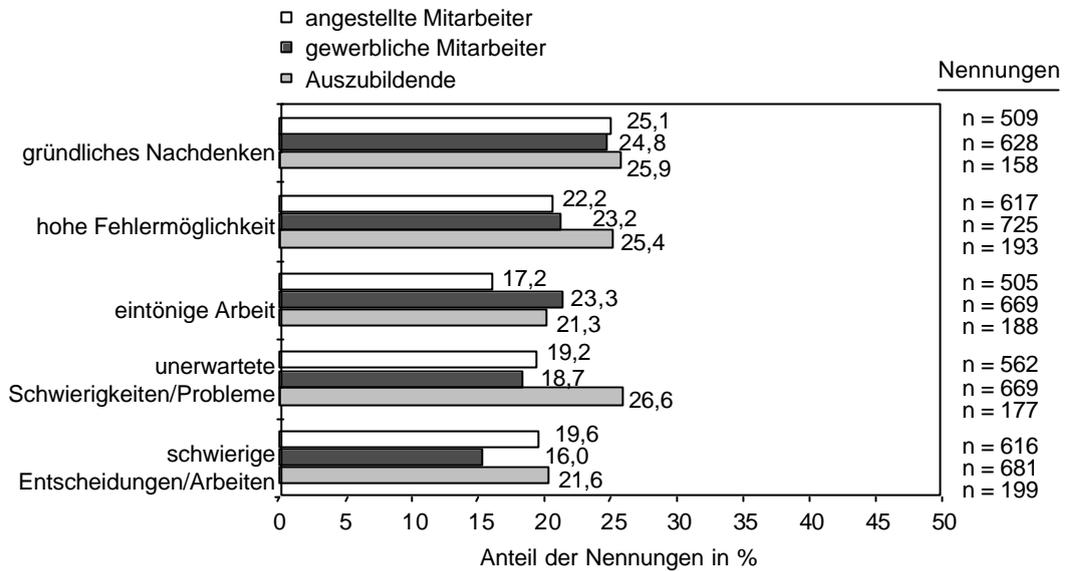
Psychische Belastungen nach beruflicher Stellung („stark“-Nennungen) I



WIdO 2000

Abbildung 4.27

**Psychische Belastungen nach beruflicher Stellung
("stark"-Nennungen) II**

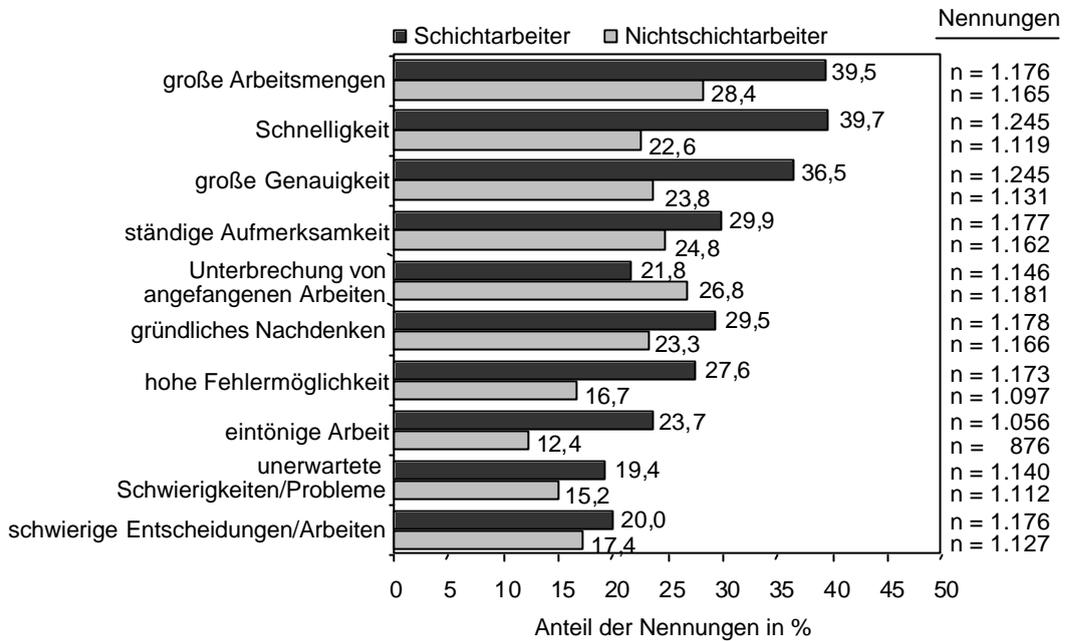


WIdO 2000

Die Schichtarbeiter sind von psychischen Belastungen eher betroffen als die Nicht-Schichtarbeiter (z.T. erheblich). Die Nicht-Schichtarbeiter übertreffen nur einmal die Schichtarbeiter unter den 10 stärksten Belastungen im Hinblick auf die Häufigkeit des Belastungsfaktors „Unterbrechung von angefangenen Arbeiten“ (26,8 %).

Abbildung 4.28

Psychische Belastungen nach Schicht- bzw. Nicht-Schichtarbeit („stark“-Nennungen)



WIdO 2000

Folgende *Tabelle* gibt noch einmal eine Übersicht über die Belastungsschwerpunkte bei den analysierten Demografiegruppen.

Tabelle 4.9

Rangskala der starken psychischen Belastungen am Arbeitsplatz nach Geschlecht, Alter, beruflicher Stellung und Schichtarbeit

Belastungen	Durchschnitt	Am häufigsten betroffene Gruppen			
		Geschlecht	Alter	berufliche Stellung	Schichtarbeit
große Arbeitsmengen		Männer	50-59 Jahre	gewerbliche Mitarbeiter	Schichtarbeiter
in Prozent	36,6	36,6	43,5	40,5	39,5
Basis n =	n = 12.392	6.621 ²²	1.625	819	1.176
Schnelligkeit		Frauen	60 J. u. älter	gewerbliche Mitarbeiter	Schichtarbeiter
in Prozent	36,1	38,5	42,6	39,7	39,7
Basis n =	12.431	3.897	94	746	1.245
große Genauigkeit		Frauen	60 J. u. älter	gewerbliche Mitarbeiter	Schichtarbeiter
in Prozent	33,7	33,5	49,5	35,5	36,5
Basis n =	11.875	3.777	91	761	1.245
ständige Aufmerksamkeit		Männer	60 J. u. älter	angestellte Mitarbeiter	Schichtarbeiter
in Prozent	33,3	32,3	48,6	35,4	29,9
Basis n =	13.222	7.170	107	780	1.177
Unterbrechung von angefangenen Arbeiten		Männer	40-49 Jahre	angestellte Mitarbeiter	Nicht-Schichtarbeiter
in Prozent	27,7	29,6	28,8	32,0	26,8
Basis n =	12.405	6.765	2.889	604	1.181
gründliches Nachdenken		Männer	50-59 Jahre	Auszubildende	Schichtarbeiter
in Prozent	26,8	27,9	34,0	25,9	29,5
Basis n =	11.072	6.272	1.562	158	1.178
hohe Fehlermöglichkeit		Männer	60 J. u. älter	Auszubildende	Schichtarbeiter
in Prozent	23,5	24,8	30,3	25,4	27,6
Basis n =	12.382	6.632	89	193	1.173
eintönige Arbeit		Frauen	60 J. u. älter	gewerbl. Mitarbeiter	Schichtarbeiter
in Prozent	20,8	22,2	32,9	23,3	23,7
Basis n =	10.196	2.989	82	669	1.056

Tabelle 4.9 (Fortsetzung)

²² Die Differenz zum Durchschnittswert kommt dadurch zustande, dass nicht alle Befragten zum Geschlecht Angaben gemacht haben (gilt auch für alle mit * versehenen Angaben).

Rangskala der starken psychischen Belastungen am Arbeitsplatz nach Geschlecht, Alter, beruflicher Stellung und Schichtarbeit

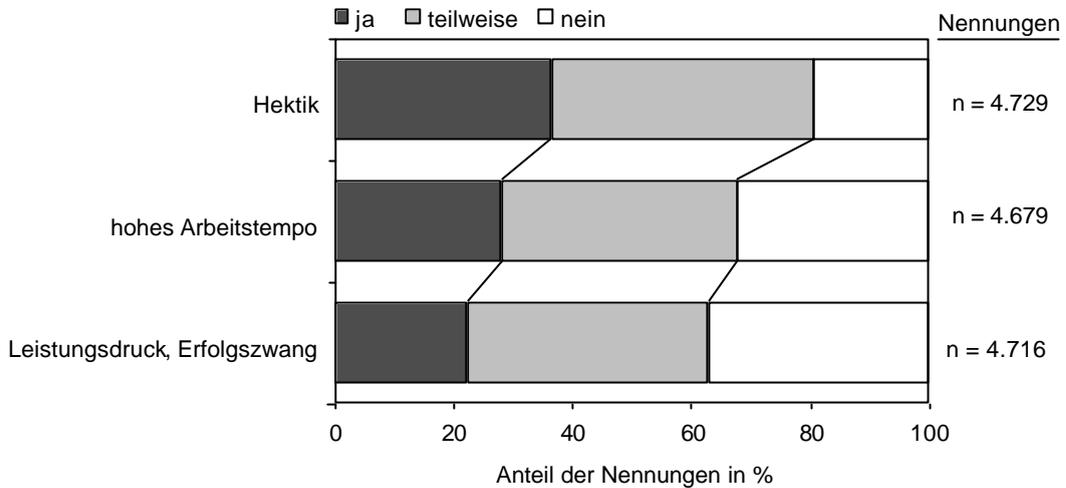
Belastungen	Durchschnitt	Am häufigsten betroffene Gruppen			
		Geschlecht	Alter	berufliche Stellung	Schichtarbeit
unerwartete Schwierigkeiten/Probleme		Männer	40-49 Jahre	Auszubildende	Schichtarbeiter
in Prozent	19,5	21,1	21,6	26,6	19,4
Basis n =	11.719	6.368	2.732	177	1.140
schwierige Entscheidungen/Arbeiten		Männer	60 J. u. älter	Auszubildende	Schichtarbeiter
in Prozent	18,3	19,6	24,1	21,6	20,0
Basis n =	11.498	6.541	83	199	1.176

WIdO 2000

Acht von zehn der in *Tabelle 4.9* aufgeführten psychischen Belastungsfaktoren werden von älteren Befragungsteilnehmern am häufigsten als starke Belastungen empfunden (hier ergeben sich die höchsten Ausprägungen im Vergleich zum Durchschnittswert aller Befragten). Lediglich die Belastungen durch Unterbrechung von angefangenen Arbeiten und unerwartete Schwierigkeiten/Probleme scheinen primär ein Problem der Angestellten und Auszubildenden zu sein. Der höchste Unterschied zum Durchschnittswert ergibt sich bei der Altersklasse der 60 Jahre und älteren bei der „Belastung“ durch „große Genauigkeit“ (15,8 Prozentpunkte).

Auch weitere psychische Belastungen spielen bei den Befragten eine Rolle:

Abbildung 4.29

Weitere psychische Belastungen

WIdO 2000

Von Hektik als weiterem psychischen Belastungsfaktor fühlen sich die Befragten am ehesten belastet (mit 36,4 % fast so viel wie von der stärksten psychischen Belastung große Arbeitsmengen (36,6 %). Es folgt ein hohes Arbeitstempo (28,1 %) und Leistungsdruck, Erfolgszwang (22,4 %).

Über drei Viertel (80,3 %, n=2.239) der Befragten kommen mit ihren Aufgaben gut klar, fast ein Fünftel (19,7 %) gibt an, dies sei nicht immer der Fall.

Weitaus die meisten (84,3 % von n=5.285) fühlen sich auch in ihre Arbeit ausreichend eingewiesen. Entsprechend sind lediglich 15,7 % der Ansicht, dies sei nicht der Fall.

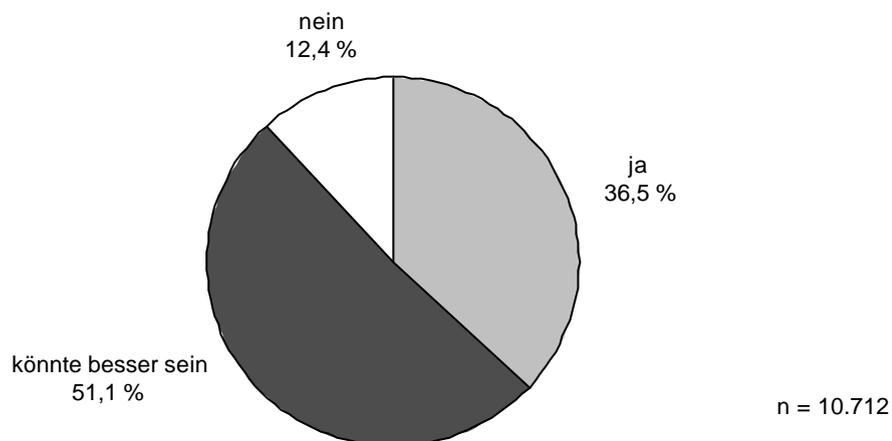
Nur 15,4 % (von n=1.168) der Respondenten meinen, ihre Verantwortung (z.B. für Material/Maschinen/Geräte/Sicherheit der Kollegen) sei zu hoch. Sie fühlen sich also in gewisser Weise überfordert. Das Gros (84,6 %) empfindet, dass seine Verantwortung angemessen ist. Erstaunlicherweise geben nur 6,1 % an, ihre Verantwortung sei zu gering.

4.3.3 Psychosoziale Belastungen: Das Verhältnis zu Kollegen, Vorgesetzten und Mitarbeitern

Neben den bereits untersuchten psychischen Belastungen spielen auch psychosoziale Aspekte eine wichtige Rolle im Belastungsmix der befragten Arbeitnehmer. Deshalb lohnt sich ein näherer Blick auf das Betriebsklima. Zur Untersuchung des Betriebsklimas im Hinblick auf das allgemeine Wohlbefinden der Beschäftigten im Unternehmen wird hier einerseits das Verhältnis der Kollegen untereinander sowie andererseits das Führungsverhalten der direkten Vorgesetzten herangezogen. In *Kapitel 4.3.4.* wird zusätzlich hierzu das Wohlbefinden im allgemeinen Arbeitsumfeld analysiert.

Abbildung 4.30

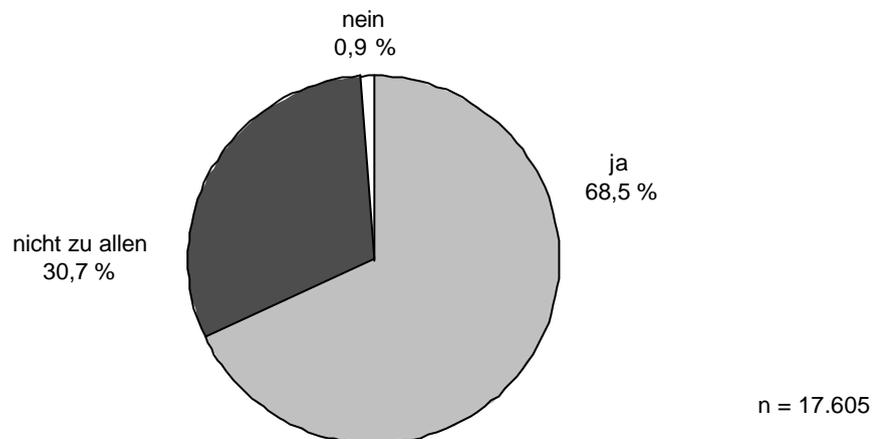
Finden Sie das Betriebsklima insgesamt gut?



WIdO 2000

Das Betriebsklima lässt in vielen Betrieben durchaus zu wünschen übrig. Nur 36,5 % schätzen es als gut ein und immerhin jeder Zweite findet, dass es besser sein könnte. Die Analyse ergab ein weiteres Ergebnis, so leiden diejenigen Befragten, die das Betriebsklima schlecht finden auch deutlich häufiger an Rückenschmerzen, Verspannungen/Verkrampfungen und Müdigkeit/Abgeschlagenheit als ihre Kollegen.

Abbildung 4.31

Ist Ihr Verhältnis zu den Kollegen im allgemeinen gut?

WlDO 2000

Die relativ ungünstige Einschätzung des Betriebsklimas durch die Befragungsteilnehmer wird nicht durch das allgemeine Verhältnis zu den Kollegen negativ beeinflusst, da 68,5 % der Befragten meinen, dies sei gut. Allerdings ist immerhin fast ein Drittel (30,7 %) der Meinung, dies sei nicht zu allen Kollegen der Fall.

Ein möglicher Grund für ein nicht ganz ungetrübtes Verhältnis zu den Kollegen könnten die mitunter auftretenden Spannungen im betrieblichen Alltag sein (46,2 % „manchmal“-Nennungen). Für 6,1 % gibt es sogar „sehr oft“ Spannungen unter den Kollegen. Aber immerhin 47,7 % der Mitarbeiter geben an, dass es keine Konflikte zwischen den Kollegen gibt (n=4.285).

Trotz dieser gelegentlich auftretenden Spannungen zwischen Kollegen, hilft sich die Mehrheit der Befragten (58,6 %) aus Kollegialität. Weitere 38,1 % helfen sich, weil es notwendig ist und nur 3,2 % helfen sich gar nicht (n=3.678).

Auf die Frage „Fühlen Sie sich von Ihren Kollegen am Arbeitsplatz anerkannt“ antworten immerhin fast Neun Zehntel (89,6 %)

mit „ja, meistens“. Nur 9,5 % erhalten selten Anerkennung durch ihre Kollegen und 0,9 % gar nicht (n=3.036).

Auch das offene Sprechen mit Kollegen über Probleme ist zu einem gewissen Teil gewährleistet. So können 42,3 % der Befragten mit ihren Kollegen über Probleme jeder Art sprechen. 41,8 % können allerdings höchstens über Arbeitsprobleme sprechen und eine Minderheit von 1,1 % nur über private Probleme. Auf gar keinen Fall kann lediglich eine kleine Gruppe von 14,8 % über ihre Probleme mit Kollegen sprechen (n=3.228).

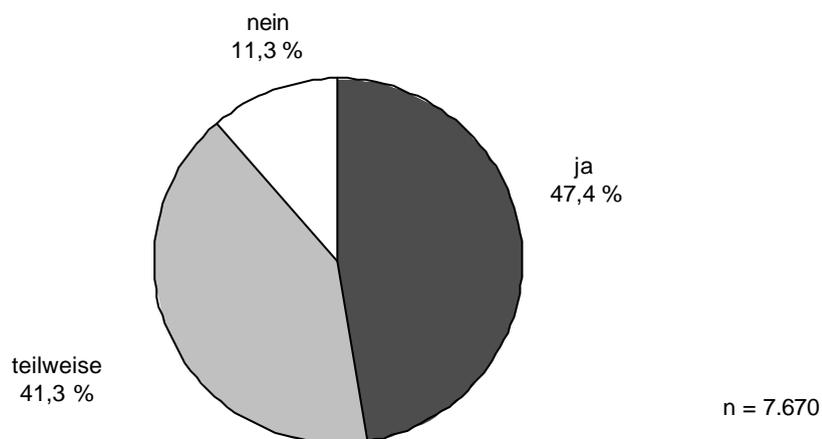
Jeder Zweite (48,1 % der Befragten (von n=1.107)) hätte gern mehr Kontakt zu seinen Kollegen, fast genauso viele (51,9 %) verneinen dies.

Das Gros der Befragten (52,4 % von n=2.424) fühlt sich von seinen Kollegen nicht stark kontrolliert. Fast ein Drittel (29,8 %) empfindet manchmal starke Kontrolle durch die Kollegen und 17,8 % fühlen sich definitiv von den Kollegen stark kontrolliert.

Im Hinblick auf das Vorgesetztenverhalten wurden folgende Aspekte näher untersucht:

Abbildung 4.32

Fühlen Sie sich von Ihrem Vorgesetzten gerecht behandelt?



Im Gegensatz zum Verhältnis zu den Kollegen wird das Verhältnis zu den Vorgesetzten etwas kritischer gesehen. Gerechtere Behandlung durch den Vorgesetzten sieht sich nur fast jeder zweite (47,4 % „ja“-Nennungen, n = 7.670) Befragungsteilnehmer. 41,3 % antworten auf diese Fragestellung mit „teilweise“ und 11,3 % mit „nein“.

Auch fühlt sich immerhin mehr als ein Viertel der Befragten (25,5 % von n=4.542) durch ihren Vorgesetzten stark kontrolliert, eine Mehrheit von 37,8 % manchmal. Jedoch empfinden fast genauso viele (36,6 % der Befragten) dieses gar nicht.

Weiterhin finden nur knapp zwei Drittel der Beschäftigten (65,6 % von n=11.384), dass ihr Vorgesetzter auf Schwierigkeiten/Probleme bei der Arbeit ansprechbar ist. Ein Viertel (24,9 %) meint, dass dies selten der Fall ist und jeder Zehnte (9,6 %) negiert dies ganz.

Ähnlich sieht die Verteilung für die Frage „Kümmert sich Ihr Vorgesetzter gegebenenfalls darum, dass Schwierigkeiten behoben werden?“ aus: 61,5 % (von n=12.295) sind der Meinung, dass dies meistens geschieht, 28,6 % behaupten, dass es selten vorkomme und 9,8 % empfinden dies nie so.

Nur etwas mehr als die Hälfte (53,2 % von n=9.316) der Mitarbeiter fühlen sich in ihrer Arbeit vom Vorgesetzten anerkannt, immerhin 36,6 % nur teilweise und jeder Zehnte (10,2 %) gar nicht.

Auch die Frage „Nimmt sich Ihr direkter Vorgesetzter ausreichend Zeit für Sie?“ wird sehr unterschiedlich beantwortet. Mit „ja“ antwortet hier nur ein Drittel der Befragten (33,0 % von n=3.755). Die meisten (45,6 %) sind der Ansicht, dass dies teilweise der Fall sei, aber mehr als ein Fünftel (21,3 %) findet, dass ihr direkter Vorgesetzter nie ausreichend Zeit hat.

Immerhin meinen die meisten (46,9 % von n=7.642), dass der Umgang zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern in ihrer Abtei-

lung kollegial ist. Für 41,6 % ist dieses allerdings nur teilweise gegeben und für 11,5 % gilt dies gar nicht.

2.453 Befragte antworteten auf die Frage, wie das Verhältnis zu den ihnen unterstellten Mitarbeitern ist. Über ein Drittel (35,5 %) der Respondenten geben an, dass dieses gut ist, jedoch 13,0 % sind nur teilweise dieser Meinung. Lediglich 1,9 % geben an, dass es nicht gut sei. Knapp die Hälfte (49,4 %) der Befragungsteilnehmer geben an, dass ihnen niemand unterstellt ist.

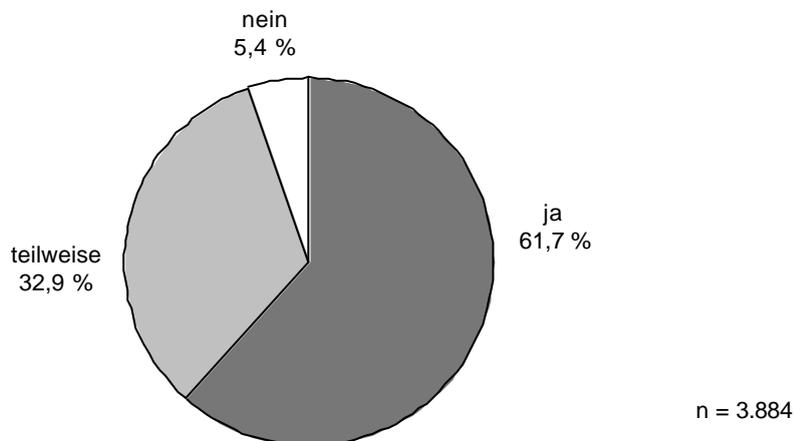
In Kapitel 4.4.2. wird untersucht, wie die psychosozialen Rahmenbedingungen der Arbeit – und hier vor allem das Betriebsklima – und die „klassischen“ physischen Arbeitsbelastungen mit den drei häufigsten gesundheitlichen Beschwerden Rückenschmerzen, Verspannungen/Verkrampfungen und Müdigkeit/Abgeschlagenheit korrelieren.

4.3.4 Das Arbeitsumfeld

Neben dem Betriebsklima im engeren Sinne sind für das Wohlbefinden der Befragten auch andere Faktoren des Arbeitsumfeldes, wie das Aufgehobensein im Unternehmen, die Sicherheit des Arbeitsplatzes und Weiterbildungsmöglichkeiten wichtig. Diesen Fragestellungen widmet sich dieses Kapitel.

Abbildung 4.33

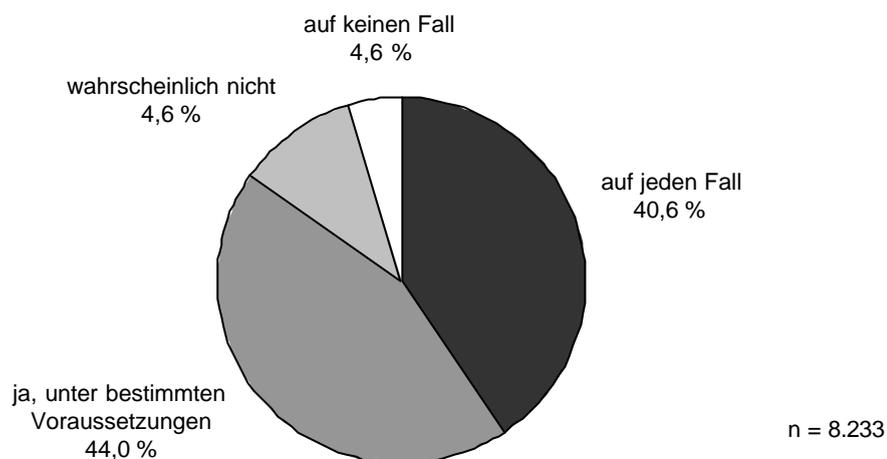
Fühlen Sie sich im Unternehmen insgesamt gut aufgehoben?



Die Mehrheit (61,7 % von n=3.884) fühlt sich im Unternehmen insgesamt gut aufgehoben. Immerhin ein Drittel der Befragten (32,9 %) ist nur teilweise dieser Meinung. Nur 5,4 % fühlt sich im Unternehmen überhaupt nicht gut aufgehoben.

Abbildung 4.34

Wenn Sie heute noch einmal zu entscheiden hätten, würden sie dann wieder in diesem Unternehmen arbeiten?

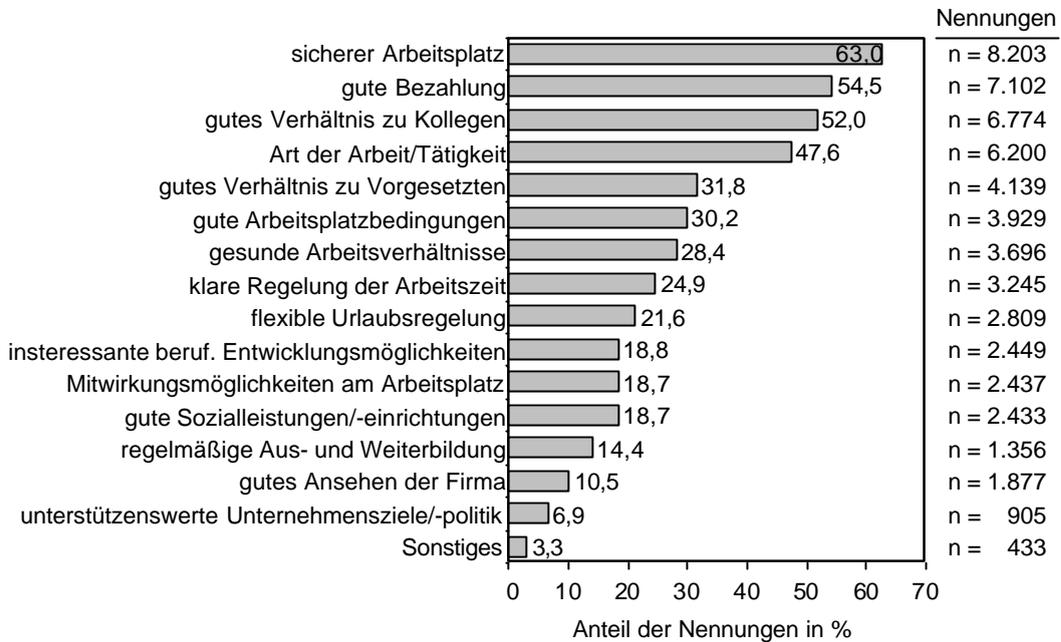


WIdO 2000

Auf jeden Fall würden sich 40,6 % (von n=8.233) heute noch einmal dafür entscheiden, in ihrem gegenwärtigen Unternehmen zu arbeiten. Allerdings 44,0 % würden sich dafür nur unter bestimmten Voraussetzungen wieder entscheiden. Jeder Zehnte (10,7 %) würde sich wahrscheinlich nicht noch einmal für das Unternehmen entscheiden und nur 4,6 % würden dies auf keinen Fall tun.

Abbildung 4.35

Was ist für Sie besonders wichtig bezüglich Ihres Arbeitsplatzes? (Mehrfachantworten)

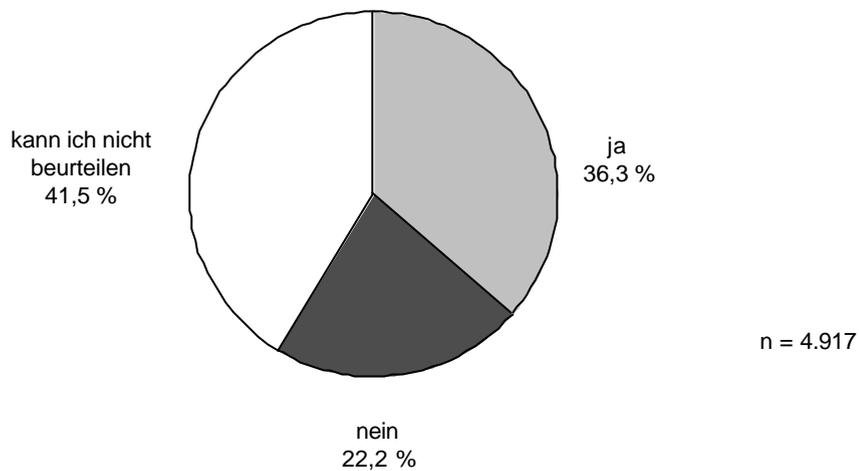


WIdO 2000

Am wichtigsten ist den Befragten die Sicherheit des Arbeitsplatzes (63,0 %), gefolgt mit einigem Abstand von einer guten Bezahlung (54,5 %) und einem guten Verhältnis zu den Kollegen (52,0 %). Weiterhin wichtig erscheint vor allem noch die Art der Arbeit/Tätigkeit. Weit abgeschlagen folgen das gute Verhältnis zu den Vorgesetzten (31,8 %). Gute Arbeitsplatzbedingungen (30,2 %) und gesunde Arbeitsverhältnisse (28,4 %) rangieren erst auf Platz 5 und Platz 6. Von untergeordneter Bedeutung sind unterstützenswerte Unternehmensziele/-politik (6,9 %), eine regelmäßige Aus- und Weiterbildung (14,4 %) und ein gutes Ansehen der Firma (10,5 %).

Abbildung 4.36

Gehen Sie davon aus, dass Ihr jetziger Arbeitsplatz sicher ist?



WIdO 2000

Nur 58,5 % der Befragten können sich zu diesem Thema eine eindeutige Meinung bilden. 36,3 % gehen davon aus, dass ihr jetziger Arbeitsplatz sicher ist. Entsprechend geben 22,2 % an, dass er nicht sicher ist.

Daran schließt sich die Frage an, ob die Befragten den Wunsch haben, innerhalb des Unternehmens eine andere Aufgabe zu übernehmen. Von 2.710 Respondenten haben nur knapp ein Fünftel (19,2 %) diesen Wunsch. Vier von fünf (80,8 %) Befragten wollen keine andere Aufgabe im Unternehmen übernehmen.

Abbildung 4.37

Fühlen Sie sich über wesentliche Dinge im Unternehmen ausreichend informiert?

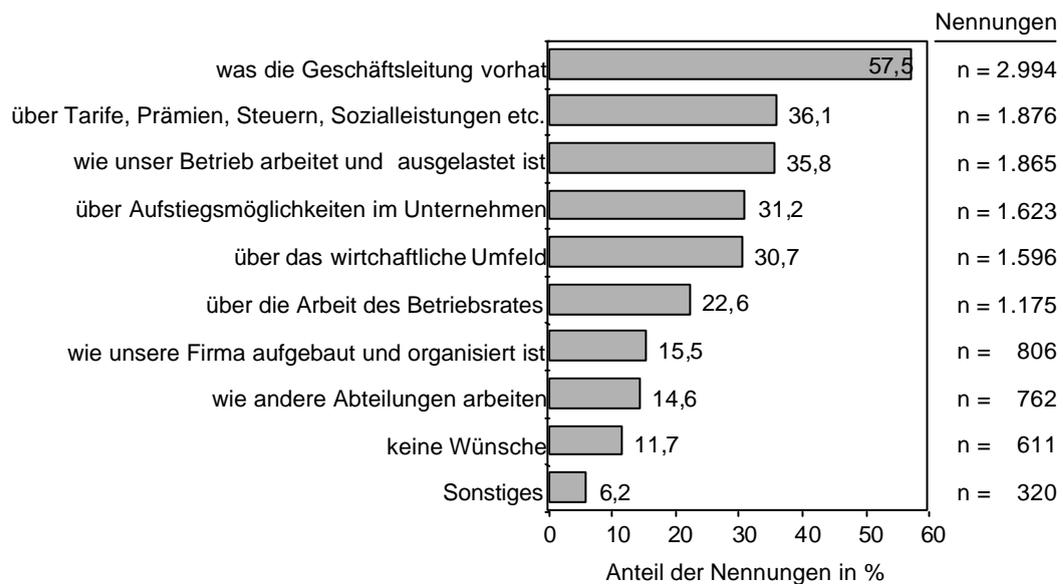


WIdO 2000

Die Mehrheit der Befragten (56,3 % von n=5.784) fühlt sich meistens ausreichend informiert. Aber immerhin 43,7 % nur selten.

Abbildung 4.38

Über welche Themen möchten Sie in erster Linie mehr wissen? (Mehrfachnennungen)



WIdO 2000

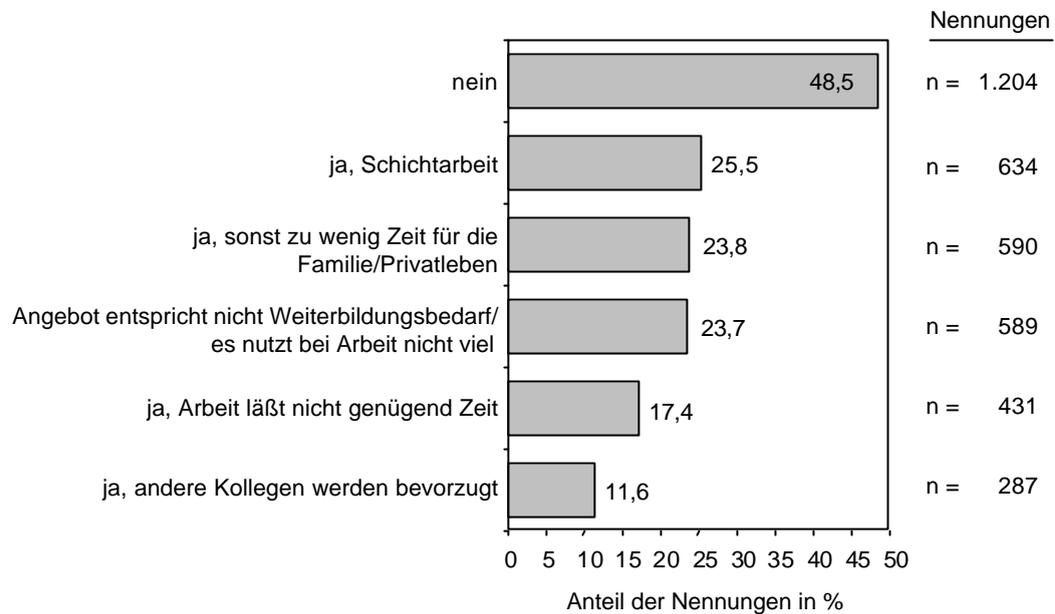
Weitaus am meisten interessiert die befragten Arbeitnehmer, wie die Pläne der Geschäftsleitung aussehen (57,5 %). An zweiter Stelle folgt der Informationswunsch nach Tarifen, Steuern, Sozialabgaben, Sozialleistungen etc. Kurz danach rangiert das Bedürfnis, zu erfahren, wie der Betrieb arbeitet und ausgelastet ist. An 4. Stelle kommt der Informationswunsch hinsichtlich der Aufstiegsmöglichkeiten im Unternehmen. Beachtlich ist auch, dass das Informationsbedürfnis über die Arbeit des Betriebsrates an 6. Stelle steht (22,6 %). Weiterhin besteht ein relativ geringes Interesse zu erfahren, wie andere Abteilungen arbeiten (14,6 % der Nennungen). Nur 11,7 % haben keine Informationswünsche.

Bei der Frage nach der Zufriedenheit mit den Weiterbildungsmöglichkeiten ergibt sich fast eine Gleichverteilung auf die drei Antwortkategorien „ja“ (noch relativ am meisten mit 36,7 % von n=1.694), „teilweise“ mit 32,3 % und „nein“ mit 31,0 %. Letztendlich bedeutet das eine relative Unzufriedenheit mit den Weiterbildungsmöglichkeiten.

Die meisten (48,5 % der Nennungen) hindert nichts daran, Weiterbildungsangebote zu nutzen. Viele (25,5 %) können keine Weiterbildungsangebote wahrnehmen, weil dies mit ihrer Schichtarbeit unvereinbar ist. 23,8 % der Befragten geben an, dass die Weiterbildungsmaßnahmen zu wenig Zeit für ihr Privatleben und ihre Familie lassen. Immerhin fast genauso viele (23,7 %) sind der Meinung, dass das Angebot nicht dem Weiterbildungsbedarf entspricht oder dass es bei der Arbeit nicht viel nutzt.

Abbildung 4.39

Hindert Sie etwas daran, Weiterbildungsangebote zu nutzen? (Mehrfachnennungen)

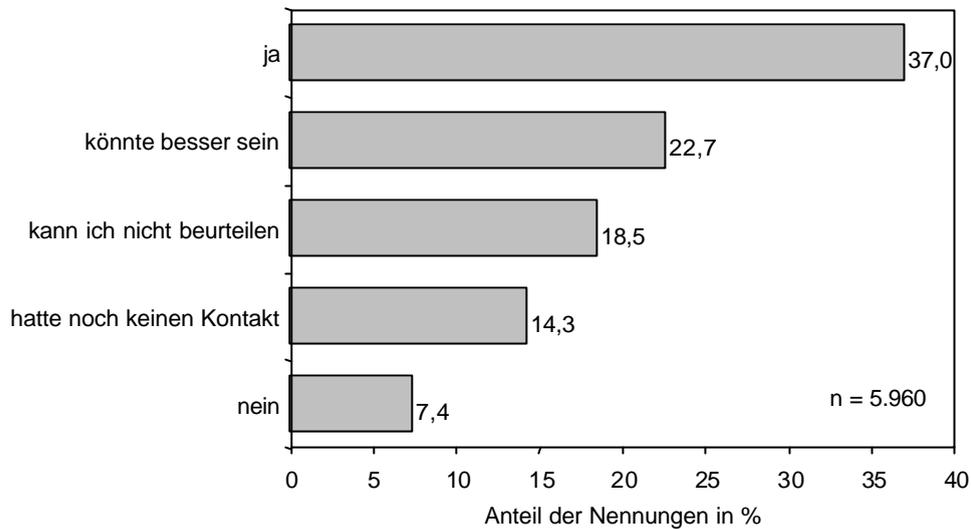


WIdO 2000

Die Mehrheit (jeder Zweite) ist mit den Aufstiegsmöglichkeiten im Unternehmen zufrieden (51,4 % von n=253). Jeder 5. sagt, sie könnten besser sein (22,9 %) und ein Viertel der Befragten ist mit den Aufstiegsmöglichkeiten gar nicht zufrieden.

Auf die Frage, ob Sie etwas daran hindert, beruflich weiterzukommen antworten die meisten (54,8 % der Nennungen), dass dies nicht der Fall sei, weil sie zur Zeit nichts anderes machen wollten. Mit weitem Abstand folgt dann die Nennung „nein, mich hindert nichts“ mit 27,6 % der Nennungen und an dritter Stelle die Aussage „in Frage kommende Positionen sind besetzt“ mit 26,5 % der Nennungen.

Abbildung 4.40

Sind Sie mit der betriebsärztlichen Betreuung zufrieden?

WIdO 2000

67,1 % der Befragten (n=5.960) hatten schon Kontakt mit dem Betriebsarzt und können ihn beurteilen. Davon sind 37,0 % zufrieden mit der betriebsärztlichen Versorgung, 22,7 % geben an, sie könnte besser sein und 7,4 % sind damit gar nicht zufrieden. Von den restlichen Befragten können 18,5 % die betriebsärztliche Versorgung nicht beurteilen und 7,4 % hatten noch keinen Kontakt mit dem Betriebsarzt.

Die hier und in den vorangehenden Abschnitten analysierten physischen und psychischen bzw. psychosozialen Belastungen sind nicht unabhängig voneinander. Die Auswirkungen des Zusammenspiels dieser Belastungen zeigt das folgende Kapitel auf.

4.3.5 Belastungskumulation nach verschiedenen Befragtengruppen

Betrachtet man die genannten stark empfundenen physischen und psychischen Belastungen danach, inwieweit sie bei einzelnen Demografiegruppen kumulieren, so lassen sich die oben analysierten Belastungsunterschiede untermauern.

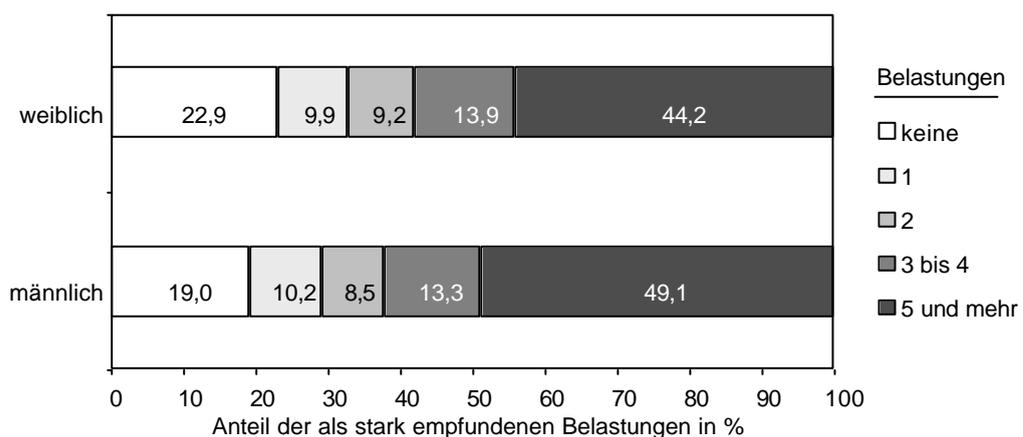
Im *Geschlechtervergleich* zeigt sich zunächst, dass nur 22,9 % der Frauen (n=6.195) und 19,0 % der Männer (n=10.195) gar keine stark empfundenen Belastungen am Arbeitsplatz angeben.

Etwa ein Drittel beider befragten Gruppen geben eine mittlere Belastungshäufung von ein bis vier starken Belastungen an.

Der Großteil der Männer und Frauen ist betroffen von einer Kumulation von fünf oder mehr Belastungen gleichzeitig. Es wird jedoch deutlich, dass bei Männern dieses eher der Fall ist (49,1 %) als bei Frauen (44,2 %). Dies könnte daran liegen, dass Männer an belastungsintensiveren Arbeitsplätzen tätig sind.

Abbildung 4.41

Belastungskumulation – Vergleich Männer und Frauen



WIdO 2000

Analysiert man die Belastungskumulation im *Altersvergleich*, so lassen sich folgende auffällige Ergebnisse feststellen:

Der Anteil der Befragten ohne jegliche Belastung schwankt zwischen 17,8 und 24,0 % und ist am höchsten bei der Altersgruppe der unter-20jährigen (n=1.006) und insbesondere bei den über-50-jährigen (n=3.199).

Der Anteil der Befragten, bei denen ein bis vier Belastungen zusammentreffen, variiert zwischen 31,4 % und 37,8 %. Er ist am höchsten bei der jüngsten Altersgruppe.

Der Anteil der Befragten, die fünf und mehr starke Belastungen gleichzeitig angeben (zwischen 39,6 und 59,7 %), ist am niedrigsten bei der jüngsten Altersgruppe und bei den 50jährigen und Älteren (45,7 %). Er ist am höchsten bei den 20-29jährigen (n=2.141) und den 30-39jährigen (n=2.949).

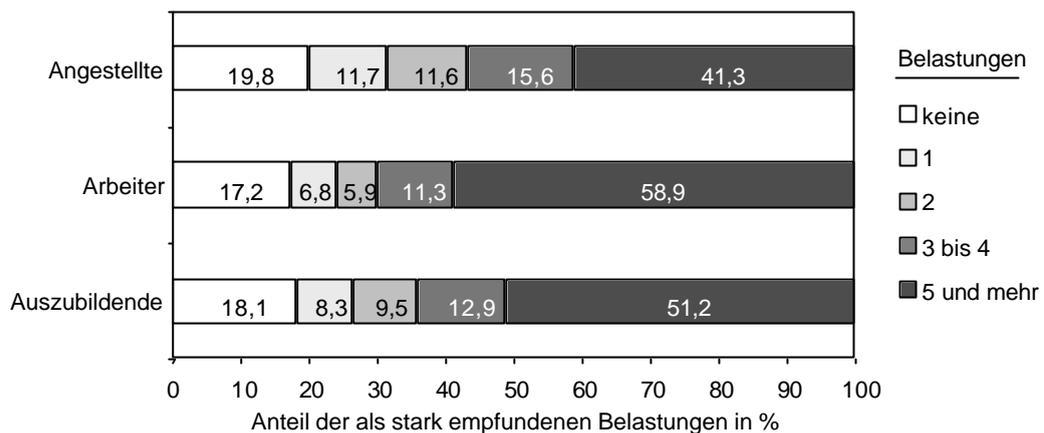
Damit kristallisieren sich die Altersgruppen der 20-29-jährigen und 30-39jährigen als die Befragten mit dem ungünstigsten Belastungsprofil im Hinblick auf eine Belastungskumulation heraus. Eine gewisse Diskrepanz in diesem Zusammenhang ergibt die Datenlage für die älteren Arbeitnehmer. Im Gegensatz zu den Analysen bei den Einzelbelastungen, wo die 60-jährigen und Älteren eine relativ ungünstige Belastungssituation zu erkennen gaben, gestaltet sich die kumulierte Belastungssituation bei den 50-jährigen und Älteren weitaus günstiger.

Ein möglicher Grund, warum ältere Arbeitnehmer vergleichsweise unter weniger Belastungen leiden, könnte darin bestehen, dass ihnen in Anbetracht ihres Alters von vornherein belastungsärmere Arbeitsplätze zur Verfügung gestellt werden. Darüber hinaus verfügen ältere Arbeitnehmer in der Regel über eine große Berufserfahrung und Routine, die es ihnen eher ermöglichen, mit berufsbedingten Belastungen besser zurechtzukommen als ihre jüngeren Kollegen.

Beträchtliche Belastungsunterschiede werden im *Vergleich Auszubildende/Arbeiter/Angestellte* deutlich.

Abbildung 4.42

Belastungskumulation – Vergleich nach Stellung im Beruf



WIdO 2000

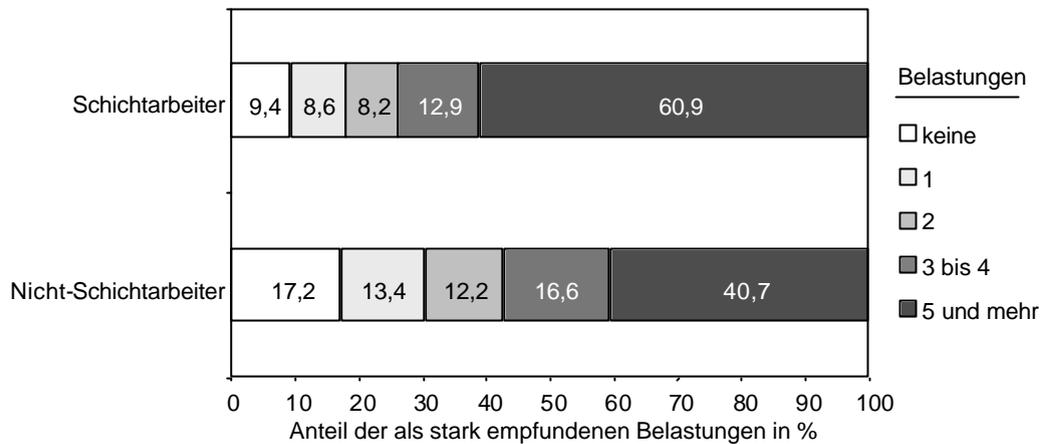
Bei allen Berufsgruppen ist der Anteil der Befragten mit keiner als stark empfundenen Belastung ungefähr gleich und sehr gering (17,2-19,8 %)

Während bei den Angestellten (n=994) der Anteil der Befragten mit ein bis vier Belastungen recht hoch ist (insgesamt knapp 40,0 %) ist dieser Anteil bei den Auszubildenden (n=326) deutlich geringer (insgesamt 30,7 %) und bei den Arbeitern noch kleiner (insgesamt 24,0 %, n=1.199). Im Falle von fünf und mehr gleichzeitig als besonders belastend empfundenen Begleitumständen am Arbeitsplatz lässt sich für die Berufsgruppe der Arbeiter der höchste Anteil an Belastungskumulation mit 58,9 % diagnostizieren. Bei Auszubildenden beträgt der Anteil von 5 und mehr Belastungen gleichzeitig 51,2 % und am geringsten ist er bei Angestellten mit 41,4 %.

Besonders deutlich ist der Unterschied im Hinblick auf die Belastungssituation zwischen *Schicht- und Nicht-Schichtarbeitern*.

Abbildung 4.43

Belastungskumulation – Vergleich Schichtarbeitende/Nicht-Schichtarbeitende



WIdO 2000

Der Anteil der Befragten ohne starke Belastung ist bei den Nicht-Schichtarbeitern (17,2 % - n=1.520) doppelt so hoch wie bei den Schichtarbeitern (9,4 % - n=1.626).

Der Anteil der Befragten mit ein bis vier Belastungen ist zwar bei den Nicht-Schichtarbeitern deutlich höher als bei den Schichtarbeitern (insgesamt 42,2 % gegenüber 29,7 %). Dafür aber ist der Anteil der Befragten mit fünf und mehr Belastungen bei den Schichtarbeitern (60,9 %) um 20,2 Prozentpunkte höher als bei den Nicht-Schichtarbeitern (40,7 %).

4.4 Verbindungen zwischen den Arbeitsbelastungen und gesundheitlichen Beschwerden

Nachdem in den vorhergehenden Kapiteln die Häufigkeit gesundheitlicher Probleme sowie der Belastungen am Arbeitsplatz untersucht wurde, wird in diesem Kapitel der Frage nachgegangen, ob die Beschwerden aus Sicht der Befragten mit ihren Arbeitsbedingungen zusammenhängen. Dabei wird zunächst der Zusammenhang zwischen den gesundheitlichen Beschwerden

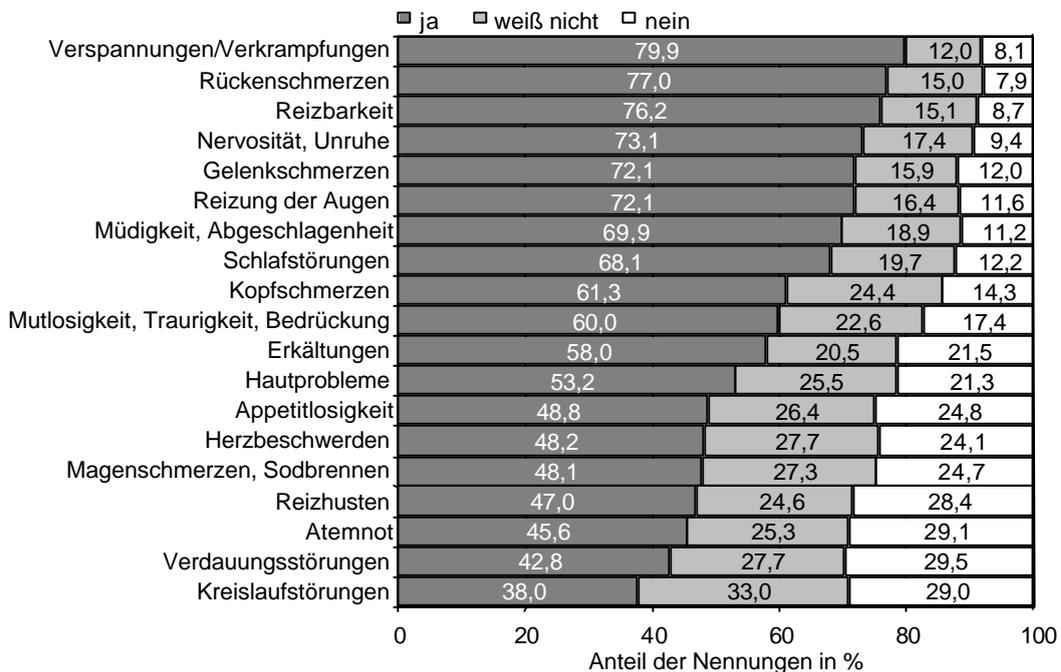
und dem Arbeitsplatz mittels einer konkreten Fragestellung aus dem Fragenkatalog des *Kompaktservice Mitarbeiterbefragung* herausgearbeitet (Kapitel 4.4.1). Anschließend wird mittels einer Korrelationsanalyse untersucht, inwieweit bestimmte starke Belastungsfaktoren mit gesundheitlichen Beschwerden einhergehen (Kapitel 4.4.2).

4.4.1 Gesundheitliche Beschwerden im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz

Abbildung 4.44 und Tabelle 4.10 zeigen das Antwortverhalten aller Befragten auf die Frage, ob die häufig erlebten Beschwerden mit der ausgeübten Tätigkeit oder dem Arbeitsplatz zusammenhängen.

Abbildung 4.44

Gesundheitliche Probleme im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz – Befragte insgesamt –



WIdO 2000

Tabelle 4.10

Rangliste der häufigsten gesundheitlichen Probleme im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz – Befragte insgesamt –

gesundheitliche Beschwerden	ja in %	weiß nicht in %	nein in %	n*
1. Verspannungen/Verkrampfungen	79,9	12,0	8,1	4.097
2. Rückenschmerzen	77,0	15,0	7,9	6.255
3. Reizbarkeit	76,2	15,1	8,7	2.367
4. Nervosität, Unruhe	73,1	17,4	9,4	3.040
5. Reizung der Augen	72,1	16,4	11,6	1.761
6. Gelenkschmerzen	72,1	15,9	12,0	3.927
7. Müdigkeit, Abgeschlagenheit	69,9	18,9	11,2	3.894
8. Schlafstörungen	68,1	19,7	12,2	2.471
9. Kopfschmerzen	61,3	24,4	14,3	3.021
10. Mutlosigkeit, Traurigkeit, Bedrückung	60,0	22,6	17,4	1.396
11. Erkältungen	58,0	20,5	21,5	1.903
12. Hautprobleme	53,2	25,5	21,3	2.499
13. Appetitlosigkeit	48,8	26,4	24,8	561
14. Herzbeschwerden	48,2	27,7	24,1	631
15. Magenschmerzen, Sodbrennen	48,1	27,3	24,7	2.029
16. Reizhusten	47,0	24,6	28,4	1.165
17. Atemnot	45,6	25,3	29,1	478
18. Verdauungsstörungen	42,8	27,7	29,5	1.179
19. Kreislaufstörungen	38,0	33,0	29,0	1.699

WIdO 2000

* n = Nennungen

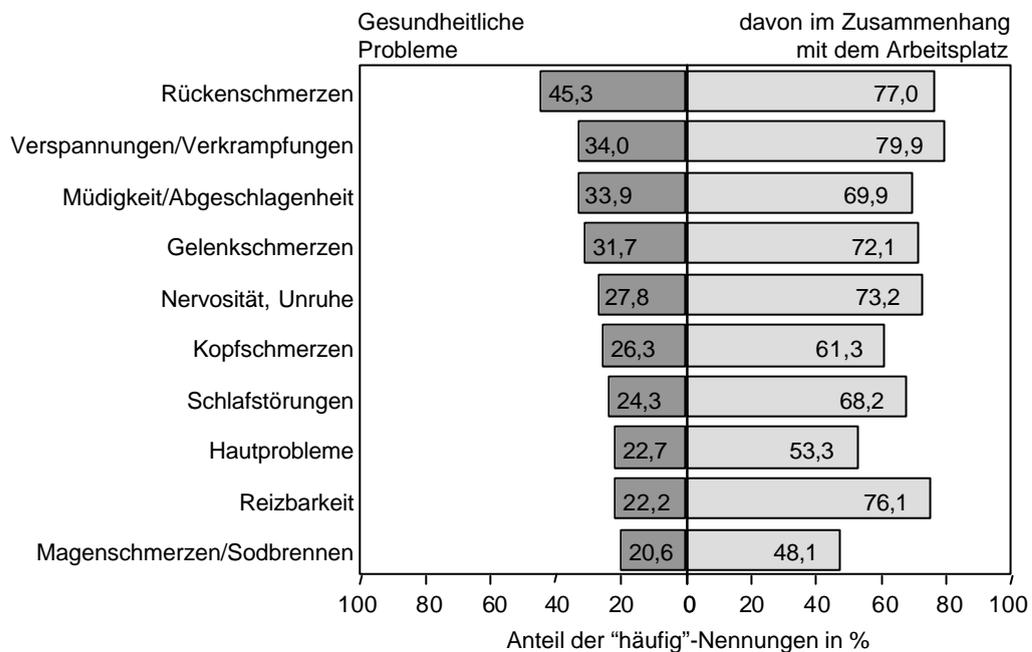
Hierbei auffällig ist, dass die häufigsten zwei gesundheitlichen Beschwerden (nämlich Rückenschmerzen und Verspannungen/Verkrampfungen) auch am häufigsten im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz gesehen werden. So sehen 79,9 % der Befragten einen direkten Zusammenhang bei den häufigen Verspannungen/Verkrampfungen und 77,0 % bei den häufigen Rückenschmerzen. Weitere Beschwerden, bei denen mehr als 70 % der Betroffenen einen Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz sehen, wie Reizbarkeit, Nervosität/Unruhe, Reizung der Augen

und Gelenkschmerzen befinden sich auf den nachgeordneten Rangplätzen.

Aus *Abbildung 4.45* ist ersichtlich, dass abgesehen von Magenschmerzen/Sodbrennen, mehr als jeder Zweite Belastungen am Arbeitsplatz für die zehn häufigsten gesundheitlichen Probleme verantwortlich macht.

Abbildung 4.45

Die 10 häufigsten gesundheitlichen Probleme im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz – Befragte insgesamt –



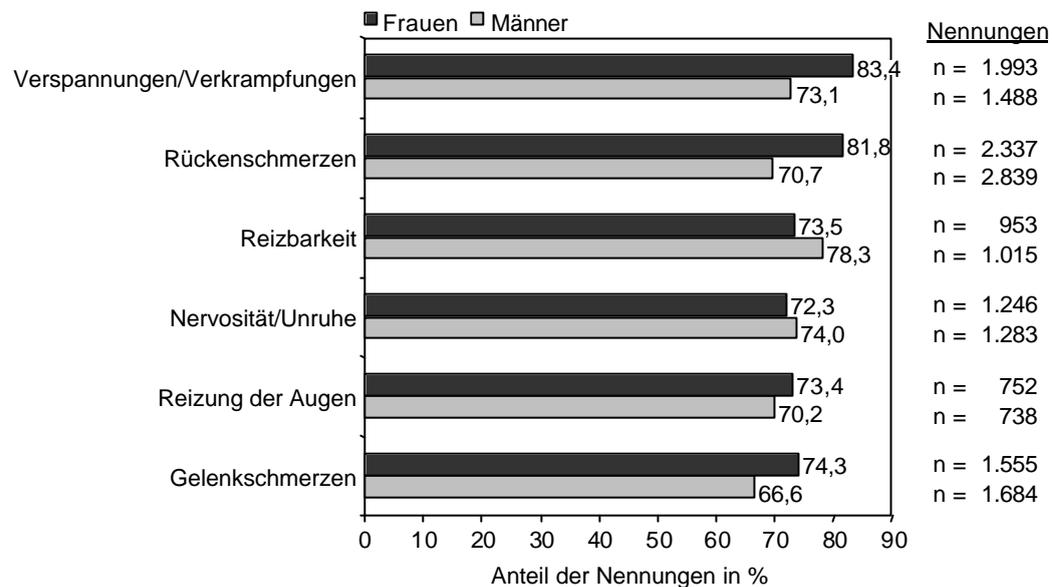
WIdO 2000

Die *Abbildung 4.46* zeigt die sechs häufigsten gesundheitlichen Probleme im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz differenziert nach dem *Geschlecht*. Die befragten Frauen sehen bei Verspannungen/Verkrampfungen (83,4 %, plus 10,3 Prozentpunkte), Rückenschmerzen (81,8 %, plus 11,1 Prozentpunkte), Reizung der Augen (73,4 %, plus 3,2 Prozentpunkte) und Gelenkschmerzen (74,3 %, plus 7,7 Prozentpunkte) eine stärkere Abhängigkeit von

ihrer ausgeübten Tätigkeit als ihre Kollegen. Die befragten männlichen Mitarbeiter erleben häufiger als die befragten Frauen Reizbarkeit (78,3 %, plus 4,8 Prozentpunkte) und Nervosität/Unruhe (74,0 %, plus 1,7 Prozentpunkte) als tätigkeitsbedingt.

Abbildung 4.46

Die 6 häufigsten gesundheitlichen Beschwerden: Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz differenziert nach Geschlecht

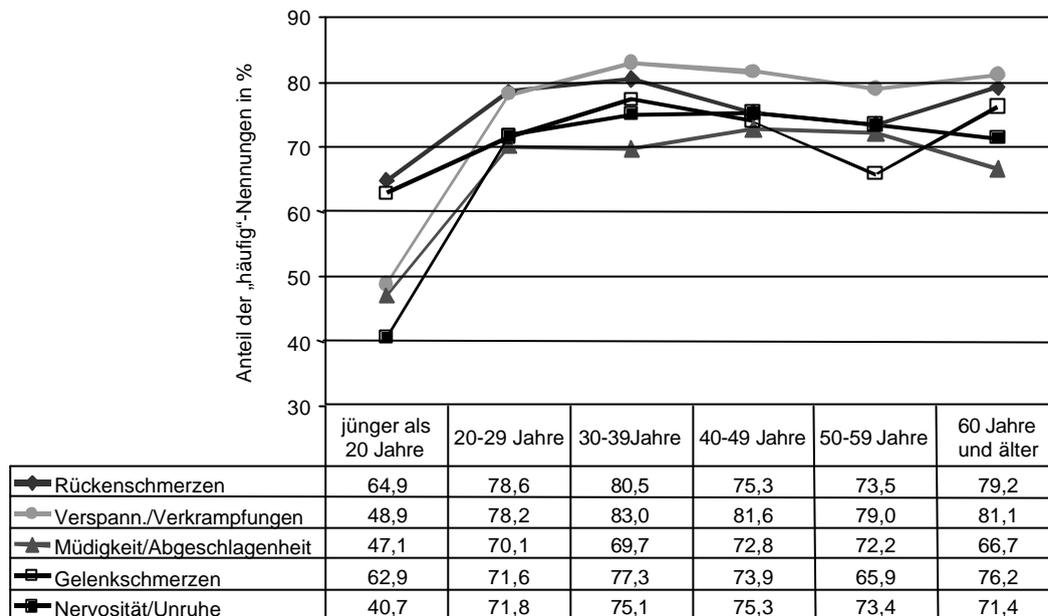


WIdO 2000

Das Ausmaß, in dem Beschwerden von den Beschäftigten in Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz gebracht werden, nimmt mit steigendem Alter zu. Eine kontinuierliche Zunahme mit steigendem Alter zeigt sich insbesondere bei der Reizbarkeit (von 55,2 % bei den unter 20jährigen (n = 105) bis auf 82,6 % bei den 60jährigen und Älteren (n = 19)). Bei Beschwerden aufgrund von Verspannungen/Verkrampfungen nimmt der Anteil derer, die einen Zusammenhang mit Arbeitsbelastungen sehen, von den jünger als 20jährigen (48,9 %, n = 135) zu den 20- bis 29jährigen stark zu (78,2 %, n = 882), macht noch einmal einen kleinen Sprung zu den 30-39jährigen (83,0 %, n = 1.292) und bleibt in den folgenden Altersklassen etwa auf diesem Niveau stehen.

Abbildung 4.47

**Die 5 häufigsten gesundheitlichen Beschwerden:
Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz differenziert nach
Alter**

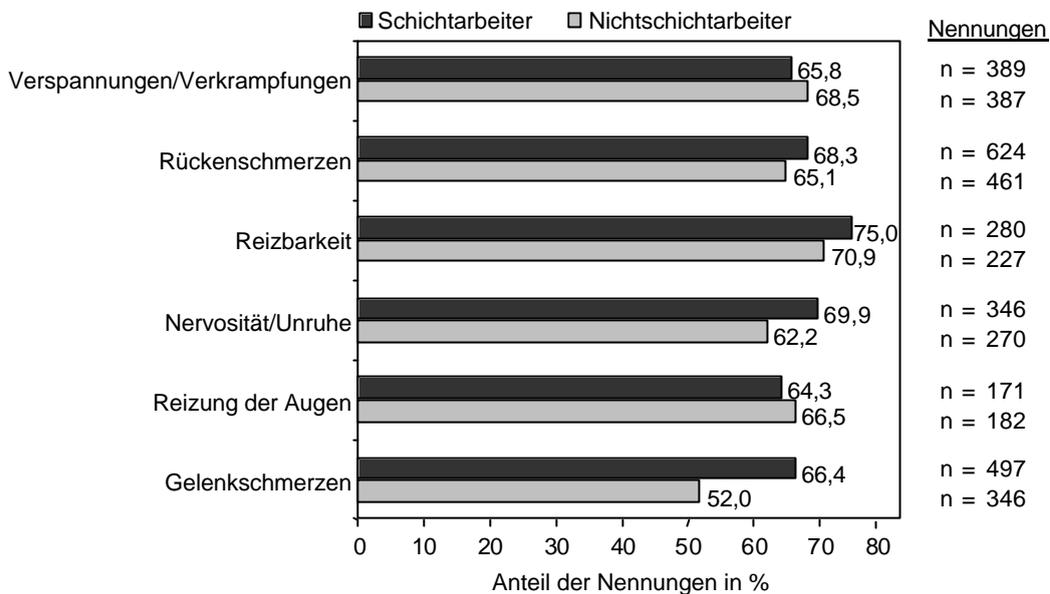


WIdO 2000

Betrachtet man die 6 häufigsten gesundheitlichen Beschwerden im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz differenziert nach *Schichtarbeitern* und *Nicht-Schichtarbeitern* (Abbildung 4.48), so ergeben sich mit zwei Ausnahmen keine großen Abweichungen. Bei Nervosität/Unruhe ergibt sich jedoch ein größerer Unterschied zwischen Schichtarbeitern und Nicht-Schichtarbeitern (69,2 % bei den Schichtarbeitern gegenüber 62,2 % bei Nicht-Schichtarbeitern: eine Differenz von 7,7 Prozentpunkten). Noch größer sind die Unterschiede im Zusammenhang mit Gelenkschmerzen (66,4 % bei den Schichtarbeitern gegenüber 52,0 % bei den Nicht-Schichtarbeitern).

Abbildung 4.48

Die 6 häufigsten gesundheitlichen Beschwerden im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz differenziert nach Schichtarbeit



WIdO 2000

In der *Tabelle 4.11* wird noch einmal, differenziert nach Geschlecht, Alter, Stellung im Beruf und Schichtarbeit, ausgewiesen, welche Beschäftigtengruppen am stärksten einen Zusammenhang zwischen ihren gesundheitlichen Beschwerden und dem Arbeitsplatz sehen. In dieser Liste sind die weiblichen Beschäftigten ebenfalls wie ihre männlichen Kollegen fünfmal vertreten. In der Altersdifferenzierung ergeben sich die höchsten Werte bei den 30- bis 39jährigen. Sie weisen bei vier Gesundheitsproblemen die höchsten Einzelwerte auf; die 40 – 49 Jahre alten Mitarbeiter haben dreimal den höchsten Einzelwert und die 60jährigen und Älteren sind ebenfalls dreimal vertreten. Die Auszubildenden sehen ihre gesundheitlichen Beschwerden eher im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz als andere Berufsgruppen. So rangieren sie bei sechs gesundheitlichen Problemen an erster Stelle. Es folgen die gewerblichen Mitarbeiter, die dreimal die höchsten Einzelwerte aufweisen. Die Angestellten erscheinen nur einmal bei Verspannungen/Verkrampfungen als die Berufs-

gruppe mit den höchsten Werten. Weiterhin empfinden die Schichtarbeiter weit eher einen Zusammenhang ihrer Beschwerden zum Arbeitsplatz (achtmal höchster Einzelwert) als die Nicht-Schichtarbeiter (zweimal höchster Einzelwert).

Tabelle 4.11

Die 10 häufigsten gesundheitlichen Beschwerden: Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz nach Geschlecht, Alter, Stellung im Beruf und Schichtarbeit

Gesundheitliche Beschwerden	Durchschnitt	Am häufigsten betroffene Gruppen			
		Geschlecht	Alter	Stellung im Beruf	Schichtarbeit
Verspannungen/ Verkrampfungen		Frauen	30-39 J.	angestellte Mitarbeiter	Nicht- Schicht- arbeiter
in Prozent	79,9	83,4	83,0	83,8	68,5
Basis n =	4.097	1.993	1.292	377	387
Rückenschmerzen		Frauen	30-39 J.	gewerbl. Mitarbeiter	Schicht- arbeiter
in Prozent	77,0	81,8	80,5	78,6	68,3
Basis n =	6.255	2.337	1.939	584	624
Reizbarkeit		Männer	60 J. u. älter	Auszu- bildende	Schicht- arbeiter
in Prozent	76,2	78,3	82,6	82,0	75,0
Basis n =	2.367	1.015	23	54	280
Nervosität/Unruhe		Männer	40-49 J.	Auszu- bildende	Schicht- arbeiter
in Prozent	73,1	74,0	75,3	86,1	69,9
Basis n =	3.040	1.283	750	145	346
Reizung der Augen		Frauen	60 J. u. älter	gewerbl. Mitarbeiter	Nicht- schicht- arbeiter
in Prozent	72,1	73,4	79,2	78,6	66,5
Basis n =	1.761	752	24	443	182
Gelenkschmerzen		Frauen	30-39 J.	gewerbl. Mitarbeiter	Schicht- arbeiter
in Prozent	72,1	74,3	77,3	79,0	66,4
Basis n =	3.927	1.555	992	845	497
Müdigkeit/Abge- schlagenheit		Männer	40-49 J.	Auszu- bildende	Schicht- arbeiter
in Prozent	69,9	69,8	72,8	78,2	69,8
Basis n =	3.894	1.546	838	259	431

Tabelle 4.11 (Fortsetzung)

**Die 10 häufigsten gesundheitlichen Beschwerden:
Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz nach Geschlecht,
Alter, Stellung im Beruf und Schichtarbeit**

Gesundheitliche Beschwerden	Durchschnitt	Am häufigsten betroffene Gruppen			
		Geschlecht	Alter	Stellung im Beruf	Schichtarbeit
Schlafstörungen		Männer	30-39 J.	Auszubildende	Schichtarbeiter
in Prozent	68,1	71,4	71,1	87,5	75,8
Basis n =	2.471	1.104	700	253	414
Kopfschmerzen		Frauen	60 J. u. älter	Auszubildende	Schichtarbeiter
in Prozent	61,3	61,9	66,7	63,3	62,0
Basis n =	3.021	1.588	21	255	308
Mutlosigkeit/ Traurigkeit		Männer	40-49 J.	Auszubildende	Schichtarbeiter
in Prozent	60,0	62,0	63,1	70,2	61,5
Basis n =	1.396	503	293	259	195

WIdO 2000

Bei einigen Beschwerden aus *Tabelle 4.11*, die im Zusammenhang mit der Arbeit gesehen werden, lässt sich, betrachtet man die Zeilenmaxima der jeweiligen Merkmalsausprägungen, ablesen, ob sie eher als ein Geschlechts-, Alters-, ein Problem der beruflichen Stellung oder als ein Problem von Schichtarbeitern gesehen werden können. So lässt sich feststellen, dass bei den gesundheitlichen Beschwerden im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz bei der Differenzierung nach der beruflichen Stellung im Vergleich zu anderen Gruppierungen besonders auffällige Werte zu verzeichnen sind. So weißt diese Differenzierung bei den zehn häufigsten Beschwerden sechsmal den höchsten Wert auf, und zwar einmal bei den angestellten Mitarbeitern (Verspannungen/Verkrampfungen 83,8 %), einmal bei den gewerblichen Mitarbeitern (Gelenkschmerzen 79,0 %) und fünfmal bei den Auszubildenden (Nervosität/Unruhe 86,1 %, Müdigkeit/Abgeschlagenheit 78,2 %, Schlafstörungen 87,5 %, und Mutlosigkeit/Traurigkeit 70,2 %). Auch bei der Differenzierung der Ergebnisse nach Altersgruppen lassen sich in diesem Zusam-

menhang einige Auffälligkeiten feststellen. So sind bei der Altersgruppe „60 Jahre und älter“ im Vergleich zu anderen Gruppierungen dreimal die höchsten Werte festzustellen: bei der Reizbarkeit (82,6 %), der Reizung der Augen (79,2 %) und bei den Kopfschmerzen (66,7 %). Demgegenüber lässt sich bei der Geschlechtsdifferenzierung nur einmal eine wesentlich vom Durchschnitt nach oben abweichende Nennung feststellen, nämlich bei den Rückenschmerzen, wo die Frauen diese zu 81,8 % im Zusammenhang mit der Arbeit sehen.

4.4.2 Die häufigsten drei gesundheitlichen Beschwerden und mit ihnen verbundene Arbeitsbelastungen

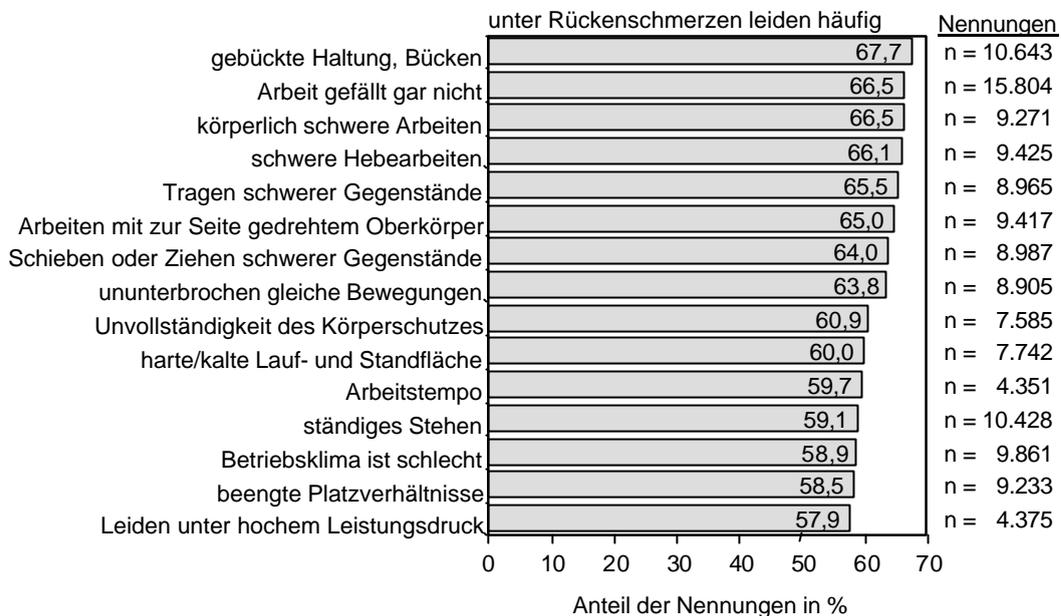
Neben der allgemeinen Beantwortung der Frage, ob gesundheitliche Beschwerden von den Beschäftigten in Zusammenhang mit der Arbeit gebracht werden, lohnt eine Analyse, inwieweit eine Beeinträchtigung des gesundheitlichen Wohlbefindens mit spezifischen Arbeitsbelastungen einhergeht. Hierfür sollen in der Folge die häufigsten drei gesundheitlichen Beschwerden

- Rückenschmerzen (45,3 % „häufig“-Nennungen)
- Verspannungen, Verkrampfungen (34,0 % „häufig“-Nennungen) und
- Müdigkeit, Abgeschlagenheit (33,9 % „häufig“-Nennungen)

daraufhin untersucht werden, mit welchen häufigen Belastungen sie verbunden sind. Diese Beschwerden sind untereinander interdependent, d. h. wer z.B. Verspannungen/Verkrampfungen als häufiges gesundheitliches Problem angibt, leidet auch oft unter Rückenschmerzen. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, ob ausgehend von diesen Beschwerdezusammenhängen geschlossen werden kann, dass die genannten einzelnen gesundheitlichen Beschwerden auch durch ähnliche Belastungen hervorgerufen werden.

Abbildung 4.49

Arbeitsbedingungen mit stark empfundener Belastung, die häufig mit Rückenschmerzen verbunden sind



WIdO 2000

Auf der Basis der Befragungsergebnisse konnten durch Korrelationsanalysen 15. Belastungsfaktoren identifiziert werden, die häufige *Rückenschmerzen* begünstigen. Im Vordergrund stehen vor allem biomechanische Risikofaktoren, beispielsweise gebückte Arbeitshaltung, häufiges Bücken, körperliche Arbeiten wie schweres Heben oder das Tragen großer Lasten. Zu diesem Ergebnis kommen auch zahlreiche andere Studien²³.

Neueren Forschungsergebnissen zufolge²⁴ haben auch psychosoziale Belastungen am Arbeitsplatz einen entscheidenden Einfluss bei der Genese von Rückenbeschwerden. So spielen nach den vorliegenden Befragungsergebnissen vier psychosoziale Belastungen eine gewichtige Rolle im Zusammenhang mit Rückenschmerzen. Hier ist vor allem mangelnde ~~Arbeitszufriedenheit zu nennen~~, die zu 66,5 % mit häufigen

²³ vgl. Lenhardt, U. et al. (1997), S. 49 ff.

²⁴ vgl. Lenhardt, U. et al. (1997), S. 53

zufriedenheit zu nennen, die zu 66,5 % mit häufigen Rückenschmerzen einhergeht. An zweiter und dritter Stelle folgen Stress durch hohes Arbeitstempo und Leistungsdruck (59,7 bzw. 57,9 %). An vierter Stelle steht ein schlechtes Betriebsklima (58,9 %). Dabei ist offensichtlich weniger das Verhältnis zu den Kollegen ein Problem als die fehlende Anerkennung durch den Vorgesetzten. Über die Art der Kausalitätsbeziehungen zwischen psychosozialen Belastungsfaktoren und Rückenschmerzen kann letztendlich jedoch keine eindeutige Aussage getroffen werden²⁵.

Treffen mehrere Belastungsfaktoren zusammen, steigt das Risiko für Rückenerkrankungen. In diesem Zusammenhang entscheidend ist nicht die Einzelbelastung, sondern das Zusammenwirken verschiedener Arbeitsbedingungen. Zusammenfassend ist festzustellen, dass für Rückenschmerzen eine komplexe Ätiologie aus biologischen, psychologischen und sozialen Faktoren angenommen werden muss²⁶.

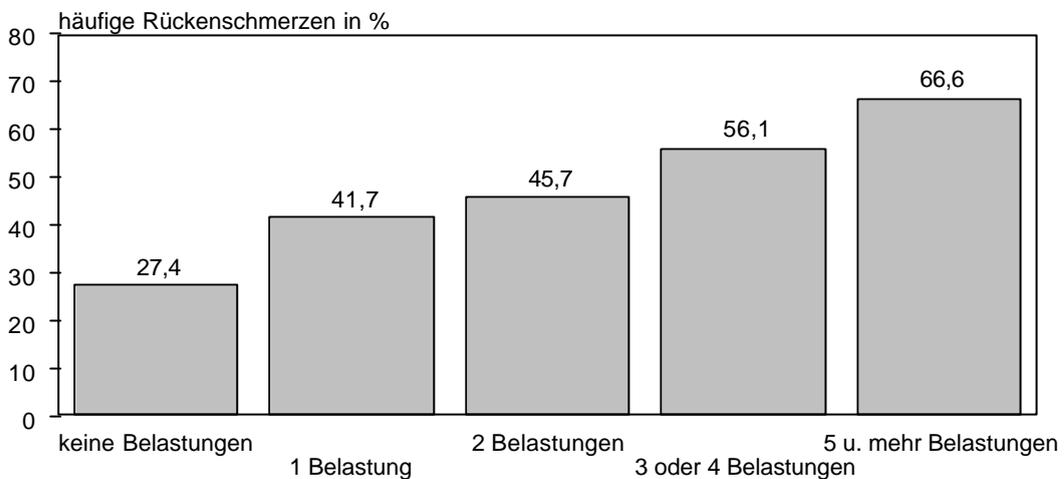
Im folgenden wird untersucht, inwieweit das Risiko von Rückenbeschwerden zunimmt, wenn mehrere Belastungsfaktoren zusammentreffen (*Abbildung 4.50*).

²⁵ vgl. Lenhardt et al. (1997), S. 45 ff.

²⁶ vgl. Lenhardt et al. (1997), S. 45, zitiert nach Traue/Kessler 1993, S. 154

Abbildung 4.50

Rückenschmerzen und multiple Belastungen



WIdO 2000

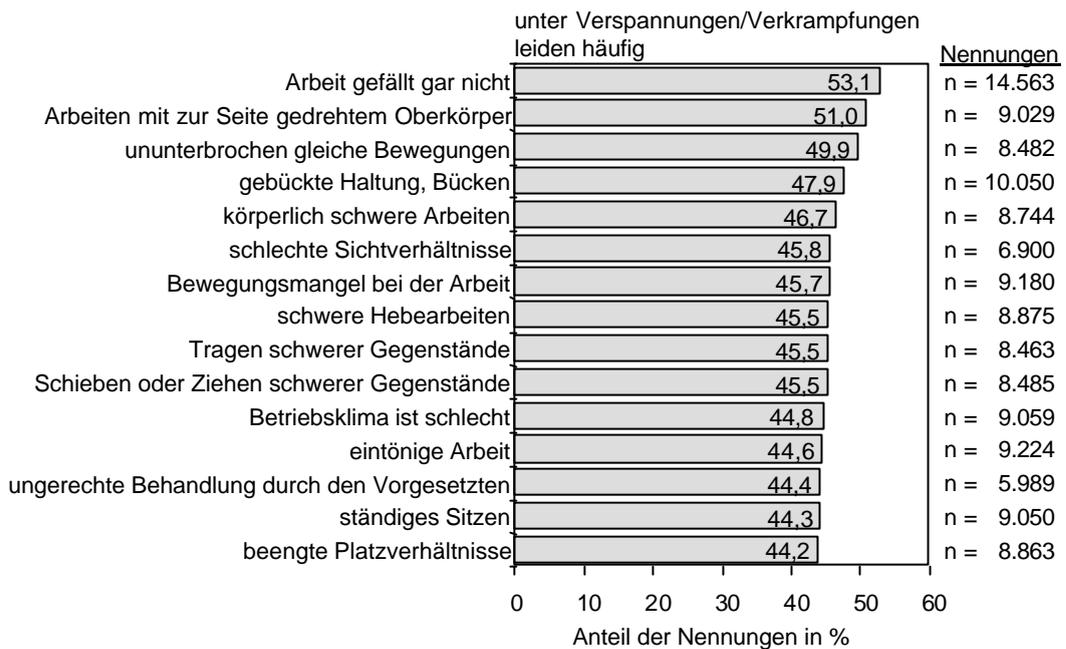
Abbildung 4.50 zeigt deutlich, dass mit zunehmender Zahl der Belastungen vermehrt Rückenbeschwerden auftreten. Von den Befragten, die sich von keiner der oben genannten Arbeitsbelastungen stark belastet fühlen, leiden nur 27,4 % unter häufigen Rückenschmerzen. Der Anteil von häufigen Rückenschmerzen wächst kontinuierlich mit steigender Belastungskumulation. Bei den Befragten, die sich von fünf oder mehr Arbeitsbedingungen stark belastet fühlen, ist er mehr als doppelt so hoch (66,6 %) wie bei den Befragten ohne jegliche starke Belastung.

Ein ähnlicher Zusammenhang wie zwischen der Zahl der vorliegenden Belastungsfaktoren und der Betroffenheit von Rückenschmerzen ist bei dem Beschwerdebild der häufigen *Verspannungen/Verkrampfungen* gegeben. Allerdings sind hier die Ausprägungen für die Beschwerde deutlich geringer (Abbildung 4.51). An die erste Stelle rückt hier die stark empfundene subjektive psychosoziale Belastung durch mangelnde Arbeitszufriedenheit (53,1 %). Weiterhin kommen gegenüber den psychischen Belastungen, die mit Rückenschmerzen einhergehen, an untergeordneter Rangstelle die Belastungen durch solche Fakto-

ren wie eintönige Arbeit und ungerechte Behandlung durch den Vorgesetzten hinzu.

Abbildung 4.51

Arbeitsbedingungen mit stark empfundener Belastung, die häufig mit Verspannungen/Verkrampfungen verbunden sind

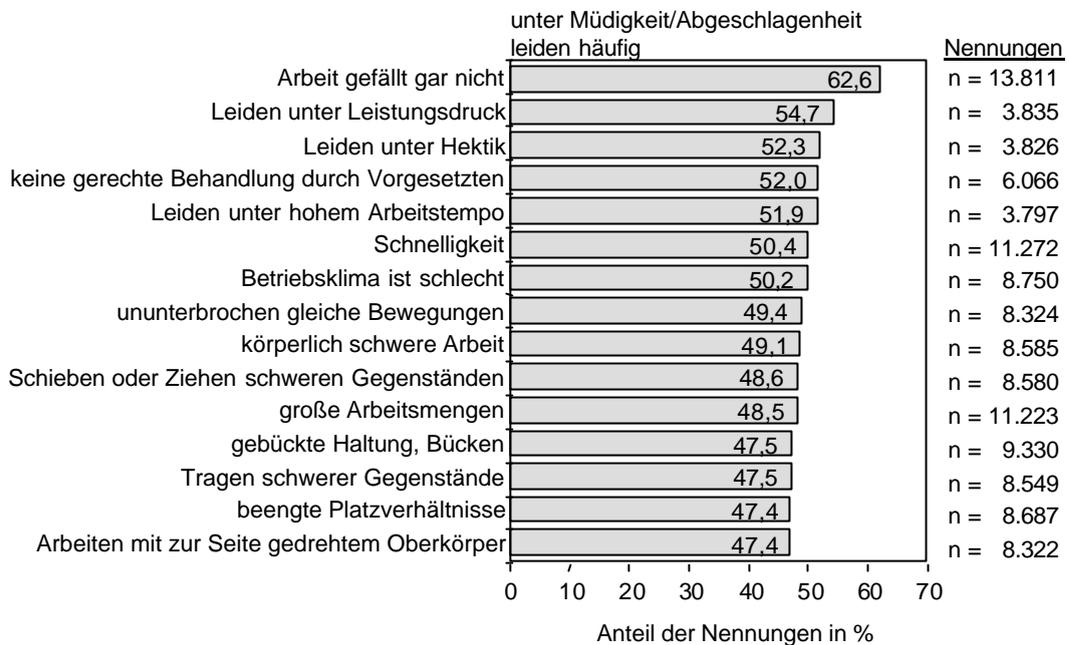


WIdO 2000

Gut ein Drittel der Befragten (33,9 %) leidet häufig unter *Müdigkeit/Abgeschlagenheit*. Die Belastungssituation der davon Betroffenen ist überdurchschnittlich stark durch psychosoziale Belastungsfaktoren geprägt (*Abbildung 4.52*). Unter die häufigsten 15 Arbeitsbedingungen mit starker subjektiver Belastung, die häufig mit dieser Beschwerdenart verbunden sind, gehören acht psychosoziale Belastungen. An erster Stelle steht auch hier der „Belastungsfaktor“ Arbeitsunzufriedenheit (62,6 %). Im Gegensatz zu der Belastungsrangfolge bei Rückenschmerzen tauchen hier die biomechanischen Belastungen erst an nachrangiger Stelle auf.

Abbildung 4.52

Arbeitsbedingungen mit stark empfundener Belastung, die häufig mit Müdigkeit/Abgeschlagenheit verbunden sind



WIdO 2000

Vergleicht man schließlich die signifikanten Belastungsfaktoren, die im Zusammenhang mit den häufigsten drei gesundheitlichen Beschwerden Rückenschmerzen, Verspannungen/Verkrampfungen und Müdigkeit/Abgeschlagenheit auftreten, so lässt sich feststellen, dass es sich im wesentlichen um die gleichen Faktoren handelt. Was sich bei den einzelnen Beschwerden unterscheidet, ist die Rangfolge der Faktoren. Eine besondere Bedeutung kommt bei allen untersuchten Beschwerden dem psychischen Belastungsfaktor „mangelnde Arbeitszufriedenheit“ zu.

4.5 Konsequenzen aus den Befragungsergebnissen zum Zusammenhang zwischen Arbeitsbedingungen und gesundheitlichen Beschwerden

Nachdem im vorhergehenden Kapitel der Zusammenhang zwischen Arbeitsbedingungen und gesundheitlichen Beschwerden ausführlich erörtert worden ist, sollen in der Folge die daraus zu ziehenden Schlussfolgerungen bzw. konkrete Handlungsperspektiven vorgestellt werden.

4.5.1 Vorschläge zur Verbesserung der gesundheitlichen Situation am Arbeitsplatz

Dass viele gesundheitliche Beschwerden im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz gesehen werden, kommt auch darin zum Ausdruck, dass der Frage, ob Veränderungen der Arbeitsbedingungen die Beschwerden verringern können ($n = 15.415$), mehr als jeder Fünfte (21,4 %) eindeutig zustimmt. Etwas weniger als die Hälfte (44,7 %) hält dies teilweise und immerhin 19,1 % halten dies gar nicht für möglich. Noch keine Meinung zu dieser Frage haben sich 14,8 % der Beschäftigten gebildet.

Etwas optimistischer in dieser Hinsicht sind die *weiblichen Beschäftigten* ($n = 4.592$). Ein etwas höherer Anteil Frauen (67,5 %) als Männer (64,3 %, $n = 8.634$) ist der Meinung, dass eine Veränderung der Arbeitsbedingungen ihre Beschwerden zumindest teilweise verringern kann. Die *altersspezifischen Analysen* zeigen bezüglich dieser Einschätzung insbesondere bei den Befragten, die 60 Jahre und älter sind (43,2 %, $n = 148$), eine wesentlich pessimistischere Bewertung als bei den anderen Altersgruppen (Anteile zwischen 56,0 und 73,0 %). Am ehesten geben noch die *Auszubildenden* ($n = 288$) an, dass eine Veränderung der Arbeitsbedingungen zumindest teilweise ihre Beschwerden verringern könnte (77,1 % „ja“ bzw. „zum Teil“-Nennungen der Azubis gegenüber 67,2 % der Nennungen bei gewerblichen Mitarbeitern). Bei den gewerblichen Mitarbeitern ($n = 1.012$) und

bei den Angestellten (n = 933) sind es 67,2 % bzw. 66,4 %. Einen Erfolg dieser Maßnahme sehen eher die *Schichtarbeiter* (73,5 %) zumindest teilweise (n = 9.583) als die Nicht-Schichtarbeiter (67,3 %, n = 1.499).

In dem Zusammenhang lässt sich auch feststellen, dass alle Respondenten, die über *häufige* Beschwerden jedweder Art klagen, sich durch eine Veränderung der Arbeitsbedingungen auf jeden Fall eine Verringerung ihrer Beschwerdensituation erhoffen. Dies gilt insbesondere für die Befragungsteilnehmer, die von Mutlosigkeit/Traurigkeit (9,7 Prozentpunkte über dem Befragungsdurchschnitt bei „ja“-Antworten auf die Frage nach dem Erfolg von Veränderungen der Arbeitsbedingungen im Hinblick auf ihre Beschwerden, n = 560), Erkältungen (9,6 Prozentpunkte über Befragungsdurchschnitt, n = 654), Reizbarkeit (8,4 Prozentpunkte, n = 803) und Nervosität/Unruhe (6,3 Prozentpunkte, n = 957) betroffen sind. Auch die unter Gelenkschmerzen (6,2 Prozentpunkte, n = 1185), Verspannungen/Verkrampfungen (5,7 Prozentpunkte, n = 1122) und Rückenschmerzen (5,4 Prozentpunkte, n = 1742) Leidenden sehen durchaus ein positives Potential im Hinblick auf die Reduktion von Beschwerden durch Veränderungen im Arbeitsumfeld.

Noch klarer kann der Zusammenhang zwischen Beschwerden und Arbeit in der Beantwortung der Frage, ob sich die Beschäftigten aus gesundheitlichen Gründen einen anderen Arbeitsplatz wünschen (n = 11.768), verdeutlicht werden. Fast jeder Dritte (29,0 %) würde sich aus gesundheitlichen Gründen einen anderen Arbeitsplatz wünschen. Dieser Wunsch ist bei den *Männern* (29,3 %, n = 6.533) etwas stärker ausgeprägt als bei den Frauen (25,9 %, n = 3.181). Die Analyse nach *Altersgruppen* zeigt, dass der Wunsch nach einem anderen Arbeitsplatz bei den 20-29jährigen am stärksten ist (30,6 %, n = 2.384), während er bei den unter-20-jährigen (22,6 %, n = 468) und der Altersgruppe „60Jahre und älter“ (16,7 %, n = 114) am geringsten ausgeprägt ist. Bei den Älteren dürfte dies wohl auf den Umstand des bevorstehenden Ruhestands zurückzuführen sein. Bei den *Angestell-*

ten (17,9 %, n = 727) ist der Anteil derer, die sich aus gesundheitlichen Gründen einen anderen Arbeitsplatz wünschen, deutlich geringer als bei den Auszubildenden (32,3 %, n = 164) und den gewerblichen Mitarbeitern (31,8 %, n = 741). Auch ist dieser Wunsch bei den *Schichtarbeitern* wesentlich ausgeprägter (36,2 %, n = 1.455) als bei den Nicht-Schichtarbeitern (22,2 %, n = 1.381).

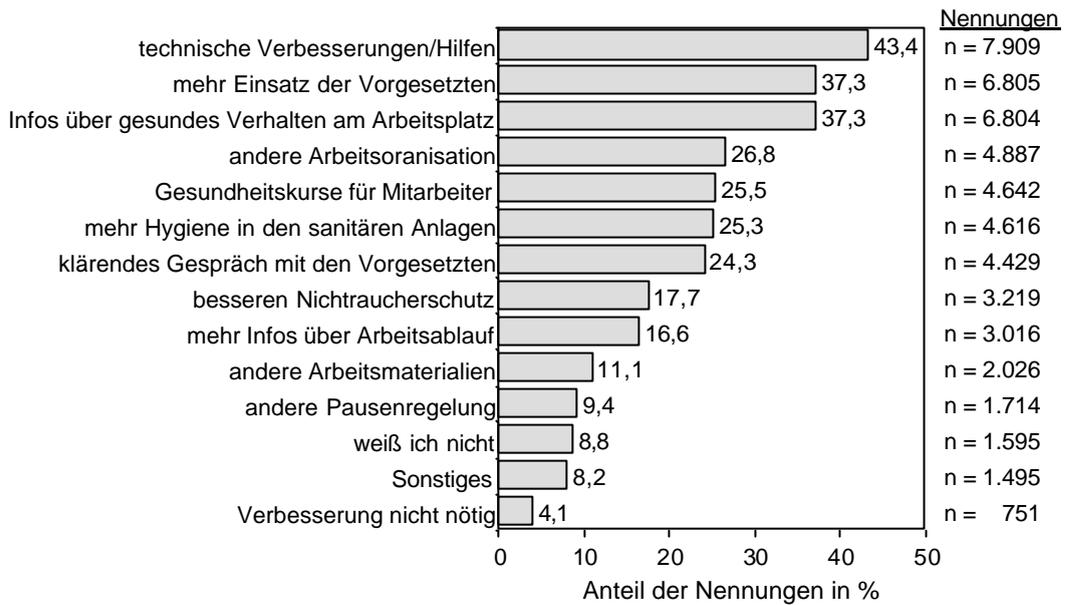
Auch in diesem Kontext lässt sich anmerken, dass alle Befragungsteilnehmer mit häufigen Beschwerdenangaben jeder Ausprägung sich aufgrund von gesundheitlichen Problemen überdurchschnittlich oft einen anderen Arbeitsplatz wünschen. Dies trifft besonders auf die Respondenten zu, die angeben, häufig von Mutlosigkeit/Traurigkeit/Bedrückung (18,7 Prozentpunkte über dem Befragungsdurchschnitt bei „ja“-Antworten auf die Frage bzgl. des Wunsches nach einem anderen Arbeitsplatz infolge von Gesundheitsproblemen, n = 604), Appetitlosigkeit/Übelkeit (16,4 Prozentpunkte über Befragungsdurchschnitt, n = 209), Atemnot (15,8 Prozentpunkte, n = 208) und Reizbarkeit (15,3 Prozentpunkte, n = 962) betroffen zu sein.

Darüber hinaus wurden die Beschäftigten nach Verbesserungsvorschlägen zur gesundheitlichen Situation am Arbeitsplatz befragt (*Abbildung 3.28*). An erster Stelle wurden technische Verbesserungen/Hilfen (43,4 %) genannt, an zweiter und dritter Stelle mehr Einsatz des Vorgesetzten für seine Mitarbeiter (37,3 %) und Informationen über gesundes Verhalten am Arbeitsplatz (ebenfalls 37,3 %). Es folgen die Wünsche nach einer anderen Arbeitsorganisation (26,8 %), nach Gesundheitskursen für Mitarbeiter (25,5 %) und mehr Hygiene in den sanitären Anlagen (25,3 %). Ebenfalls fast ein Viertel der Befragten (24,3 %) äußerten den Wunsch nach klärenden Gesprächen mit den Vorgesetzten. 17,7 % finden einen besseren Nichtraucherschutz wichtig, 16,6 % plädieren für mehr Informationen über den Arbeitsablauf und 11,1 % wünschen sich andere Arbeitsmaterialien. 9,4 % fordern eine andere Pausenregelung. Lediglich 4,1 %

der Befragten sind der Meinung, dass Verbesserungen nicht nötig sind.

Abbildung 4.53

Vorschläge zur Verbesserung der gesundheitlichen Situation am Arbeitsplatz – Befragte insgesamt – (Mehrfachnennungen)



WIdO 2000

Differenziert nach *Geschlecht* zeigt sich, dass Männer den technischen Verbesserungen/Hilfen ein größeres Gewicht zubilligen (46,9 %, n=4.557) als dies die Frauen tun (34,6 %, n=1.910). Bei den Frauen stehen an erster Stelle die Informationen über ein gesundes Verhalten am Arbeitsplatz (38,5 %, n = 2.126 gegenüber 38,1 % bei den Männern n = 3.705). Mehr Einsatz des Vorgesetzten wird von Männern (n = 3.587) wie Frauen (n = 2.027) etwa in gleichem Maße für wichtig gehalten (36,9 % bzw. 36,8 %). Gesundheitskurse für Mitarbeiter sind den Frauen (n = 1.543) wichtiger als den Männern (28,0 % gegenüber 24,7 % bei den Männern (n = 2.405). Besseren Nichtraucherschutz präferieren stärker die Männer (19,1 %, n=1.856 gegenüber 16,7 % bei den Frauen n = 911). Auch wünschen sich die

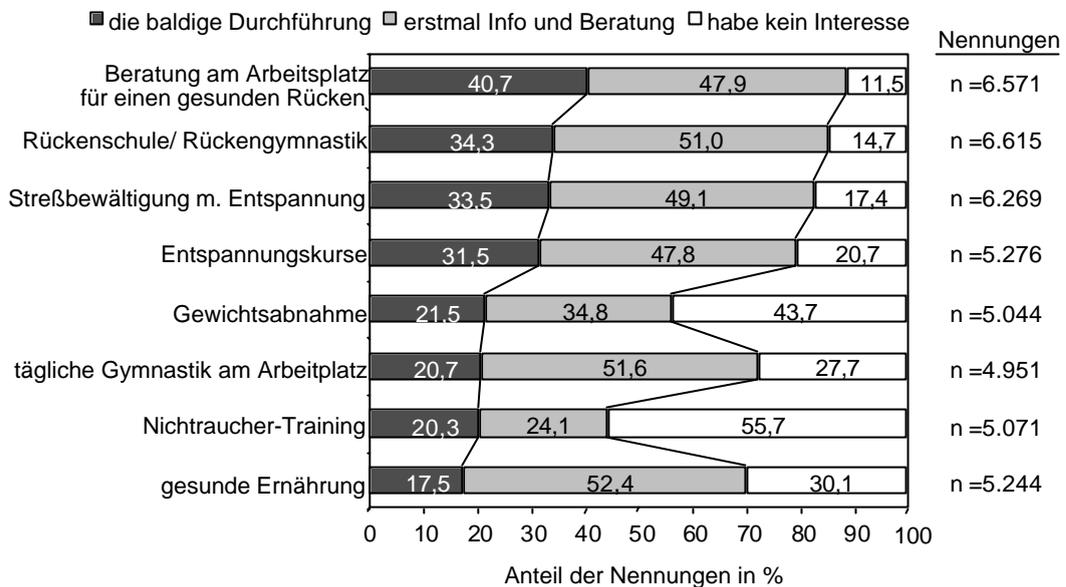
Männer in größerem Ausmaß Informationen über den Arbeitsablauf (16,6 %, n = 1.618 gegenüber 15,0 % bei den Frauen n = 828).

4.5.2 Interesse an Maßnahmen zur Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren

Konkret danach gefragt, bei welchen Gesundheitsangeboten sich die Beschäftigten eine baldige Durchführung wünschen, wird an erster Stelle die Beratung am Arbeitsplatz für einen gesunden Rücken (40,7 %) genannt. Mit großem Abstand folgen das Angebot einer Rückenschule/Rückengymnastik (34,3 %), Kurse zur Stressbewältigung mit Entspannung (33,5 %), Entspannungskurse allgemeiner Art (31,5 %), die Durchführung von Kursen zur Gewichtsabnahme (21,5 %) sowie die tägliche Gymnastik am Arbeitsplatz (20,7 %). „Schlusslichter“ bilden das Nichtraucher-Training (20,3 %) und das Angebot zur gesunden Ernährung, bei dem sich aber immerhin noch 17,5 % eine baldige Durchführung wünschen. Dieses Ergebnis verdeutlicht, dass sich die Belegschaftsmitglieder ihrer Beschwerden bewusst sind und dementsprechend auch zügig im Rahmen der verschiedenen Maßnahmen für Abhilfe sorgen möchten. Jedoch besteht durchgängig im Hinblick auf alle Gesundheitsangebote bei einem großen Teil der Befragten zuvor das Bedürfnis nach Information und Beratung (Anteile zwischen 52,4 und 24,1 %).

Abbildung 4.54

Interesse an Maßnahmen zur Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren



WIdO 2000

Bei den *geschlechtsspezifischen Analysen* wird deutlich, dass vor allem weibliche Beschäftigte eine besonders motivierte Gruppe hinsichtlich der Teilnahme an Gesundheitsangeboten sind. Einzig im Fall des Nichtraucher-Trainings sind die männlichen Belegschaftsmitglieder in Bezug auf die Anzahl der Nennungen führend (22,5 %). Bei den Männern rückt die Stressbewältigung mit Entspannung an die 2. Stelle vor der Rückenschule/Rückengymnastik. Bei den Frauen stehen an 2. Stelle allgemeine Entspannungskurse.

Die Auswertung der Ergebnisse nach *Altersgruppen* lässt erkennen, dass die Rangfolge der beliebtesten drei Gesundheitskursangebote bei allen Altersklassen mit Ausnahme der jüngsten beiden Altersgruppen erhalten bleibt. So stehen bei der Altersgruppe der unter 20jährigen an 2. Stelle Entspannungskurse und bei den 20- bis 29jährigen rücken an die 1. Stelle Stressbewältigung mit Entspannung, an die 2. Stelle Entspannungskurse und erst an 3. Stelle folgen Rückenschule/Rückengymnastik.

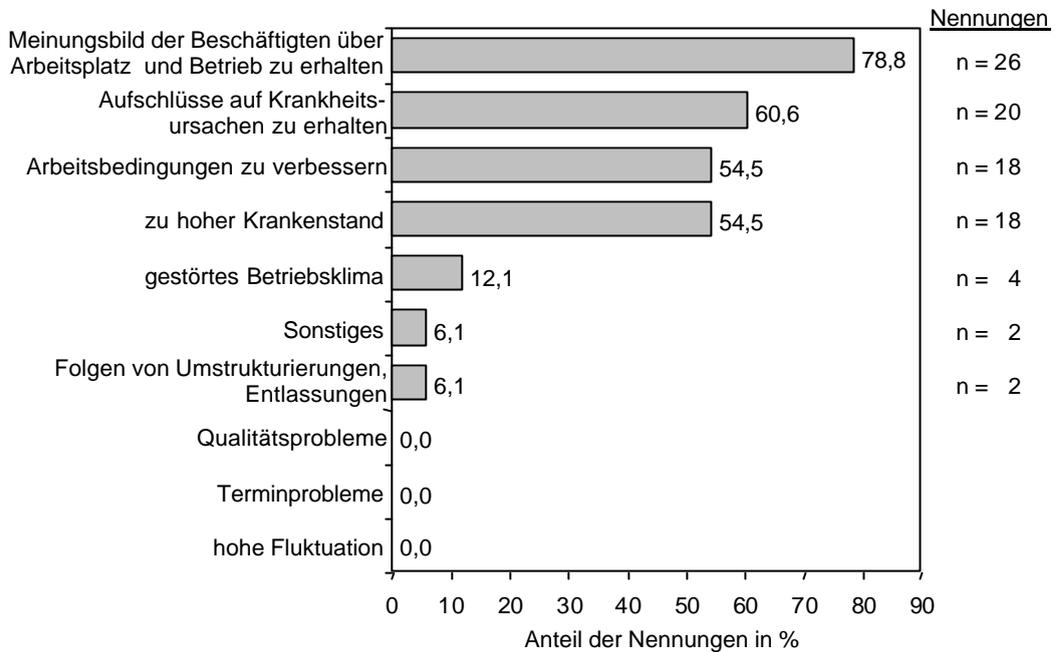
5 Initiierung und Verwendung der Ergebnisse der Mitarbeiterbefragungen in Unternehmen

Im Mai 1998 wurden die AOK-Betreuer vor Ort zu den bereits durchgeführten Mitarbeiterbefragungen befragt. Die folgenden Fragen, die zu einem geringeren Anteil auch als offene Fragestellung formuliert waren, beantworteten 33 von ca. 60 befragten Betreuern. Somit hatte die Befragung eine Rücklaufquote von 55,0 % und ist damit durchaus repräsentativ.

Der häufigste Anlass für Mitarbeiterbefragungen war mit 78,8 % die Absicht des Unternehmens ein Meinungsbild der Beschäftigten über den Arbeitsplatz und den Betrieb zu erhalten (*Abbildung 5.1*). Die drei weiteren mit hohen Nennungen belegten Motive waren: Aufschlüsse über Krankheitsursachen zu erhalten (60,6 %), Arbeitsbedingungen zu verbessern (54,5 %) und ein zu hoher Krankenstand (54,5 %). In der nachträglichen Analyse der Unternehmen, in denen Mitarbeiterbefragungen durchgeführt wurden, zeigte sich, dass sie fast alle einen überdurchschnittlich hohen Krankenstand aufwiesen (siehe Kapitel 4.1). Andere eher allgemein betriebliche oder betriebswirtschaftliche Gründe spielten eine geringe oder keine Rolle.

Abbildung 5.1

Was war der häufigste Anlass für die Mitarbeiterbefragungen? (Mehrfachantworten)

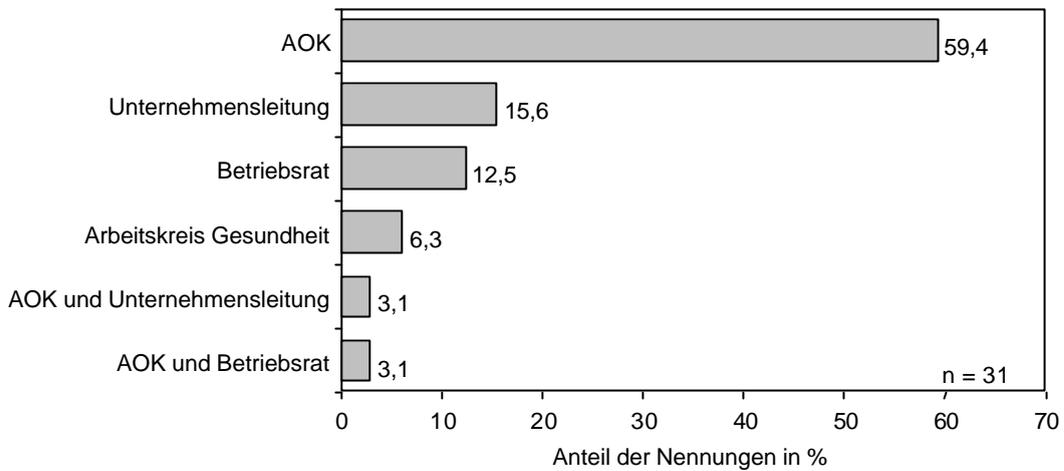


WIdO 2000

Am häufigsten ging die Initiative für die Befragung (Abbildung 5.2) von der die Firmen betreuenden AOK aus (59,4 %). Erst mit großem Abstand folgt mit 15,6 % die Unternehmensleitung und an dritter Stelle der Betriebsrat mit 12,5 %.

Abbildung 5.2

Von wem ging die Initiative für die Befragung aus?

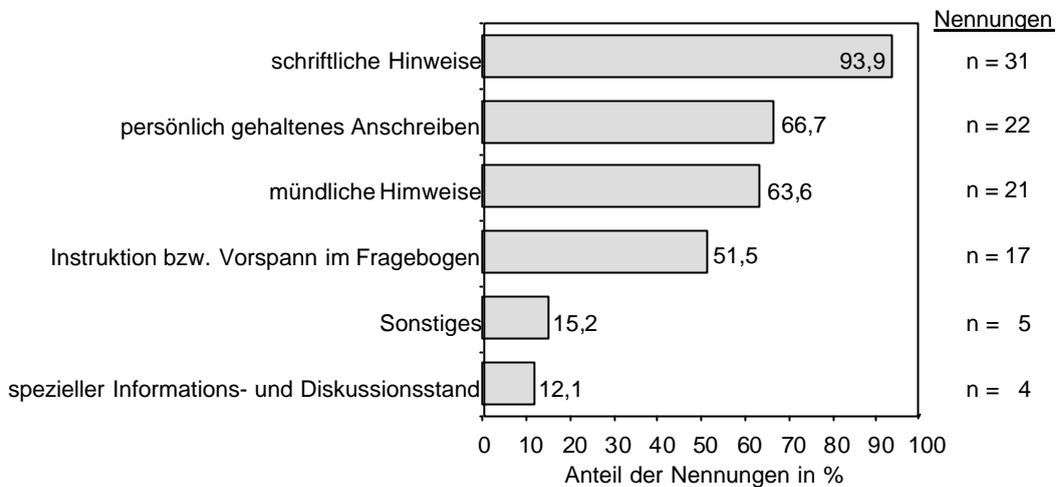


WIdO 2000

Von Interesse ist ferner, wie die Mitarbeiter auf die Mitarbeiterbefragungen vorbereitet wurden (*Abbildung 5.3*). Es überwiegen die schriftlichen Hinweise (93,9 %), also Informationen über Werkszeitschriften, Aushänge, Rundschreiben oder spezielle Informationsbroschüren. An zweiter Stelle folgt mit 66,7 % der Nennungen das persönlich gehaltene Anschreiben. Knapp danach rangieren mit 63,6 % der Nennungen die mündlichen Hinweise (also Durchsprechen des Fragebogens in Besprechungen, Abteilungs- oder Betriebsversammlungen, laufende persönliche Mitteilungen aus der Projektgruppe, der Unternehmensleitung oder von Vorgesetzten). An vierter Stelle ist schließlich die Instruktion oder der Vorspann im Fragebogen zu nennen, der 51,5 % der Nennungen auf sich vereinigt. Meist wurde jedoch, dies ergibt sich aus der Gesamtzahl der Nennungen in *Abbildung 5.3* eine Kombination der Informationsmöglichkeiten gewählt.

Abbildung 5.3

Auf welchem Wege wurden die Mitarbeiterbefragungen vorbereitet? (Mehrfachantworten möglich)

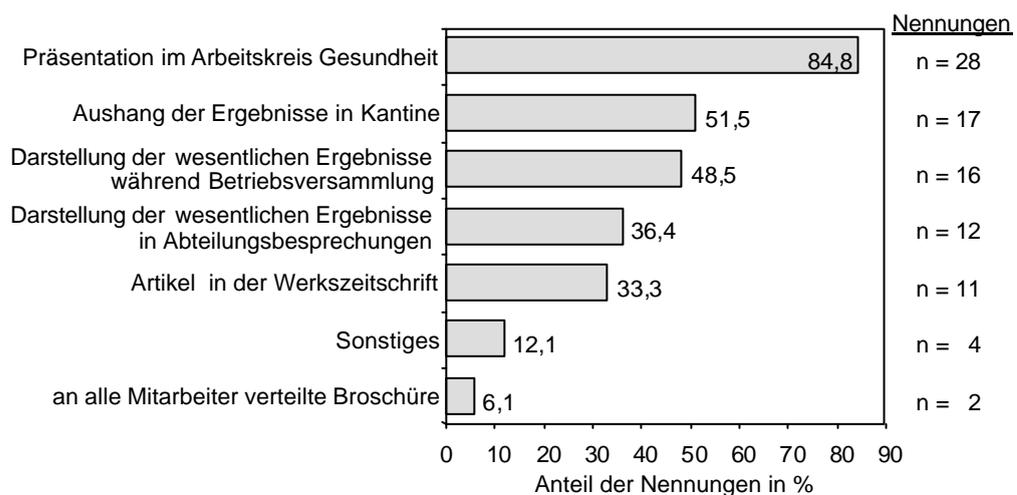


WIdO 2000

Im Vergleich hierzu ist ferner aufschlussreich zu erfahren, in welcher Form die Belegschaft über die *Ergebnisse* der Befragung informiert wurde (*Abbildung 5.4*).

Abbildung 5.4

In welcher Form wurde über die Ergebnisse der Befragung informiert? (Mehrfachnennungen möglich)



WIdO 2000

In den meisten Fällen scheint in den Unternehmen, in denen Mitarbeiterbefragungen durchgeführt wurden, auch ein Arbeitskreis Gesundheit zu existieren, denn dort wurden die Ergebnisse weitaus am meisten (84,8 % der Nennungen) präsentiert²⁷. An zweiter Stelle steht mit 51,5 % der Nennungen der Aushang der Ergebnisse in der Kantine oder am schwarzen Brett und an dritter Stelle die Darstellung der wesentlichen Ergebnisse während der Betriebsversammlung (48,5 % der Nennungen). Aufwendige Verfahren, wie die Verteilung einer Broschüre an alle Mitarbeiter, haben mit 2 Nennungen eine untergeordnete Bedeutung.

Die Frage: „Was waren häufig die wichtigsten Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung aus Sicht der Unternehmensleitung?“ wurde folgendermaßen beantwortet: Die Rangliste wird von dem Wunsch nach Hinweisen zum Vorgesetztenverhalten angeführt (20,0 % der Nennungen, n=9). An zweiter Stelle stehen als Ergebnis die Verbesserungsvorschläge der Mitarbeiter und die Ansatzpunkte für Gesundheitszirkel, die gewonnen werden konnten (15,6 % der Nennungen, n=7). Es folgen an dritter Stelle die Informationen über die Belastungen am Arbeitsplatz und das Betriebsklima (13,3 %, n=6). An vierter Stelle stehen dann die Hinweise auf Gesundheitsprobleme und die Arbeitszufriedenheit (8,9 %, n=4). Nur einmal genannt wurde der Vergleich mit anderen Unternehmen und die Identifikation oder Bestätigung von Problembereichen (n=1). Die Betriebsräte kommen in etwa zu den gleichen Ergebnissen, wobei bei diesen insbesondere Aufschlüsse über das Betriebsklima an vorderster Stelle stehen.

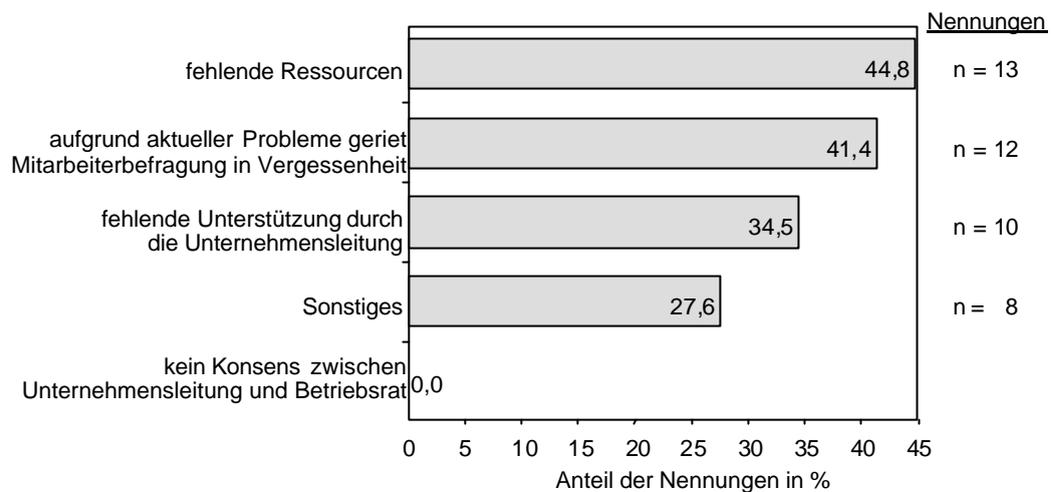
Der Umsetzungsgrad der Mitarbeiterbefragungsergebnisse ist unterschiedlich hoch. Die Mehrheit der Befragungsteilnehmer (58,3 %) sagen, dass die Ergebnisse zu mehr als der Hälfte der Fälle in die Realität umgesetzt worden sind. Da demgegenüber

²⁷ Im Arbeitskreis Gesundheit sind die Personen vertreten, die im Unternehmen Verantwortung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz tragen. Seine Tätigkeit zielt auf den Abbau von Belastungen und Beanspruchungen im Arbeitsprozess und auf die Beseitigung von Störungen von gesundheitsförderlichen Potentialen.

relativ viele Befragte (41,7 %) einen unter 50-prozentigen Umsetzungsgrad der Mitarbeiterbefragungsergebnisse angeben, ist von Interesse zu erfahren, warum er zum Teil so niedrig ausfällt. Wo liegen die Probleme?

Abbildung 5.5

Welche Probleme gab es bei der Umsetzung der Ergebnisse?



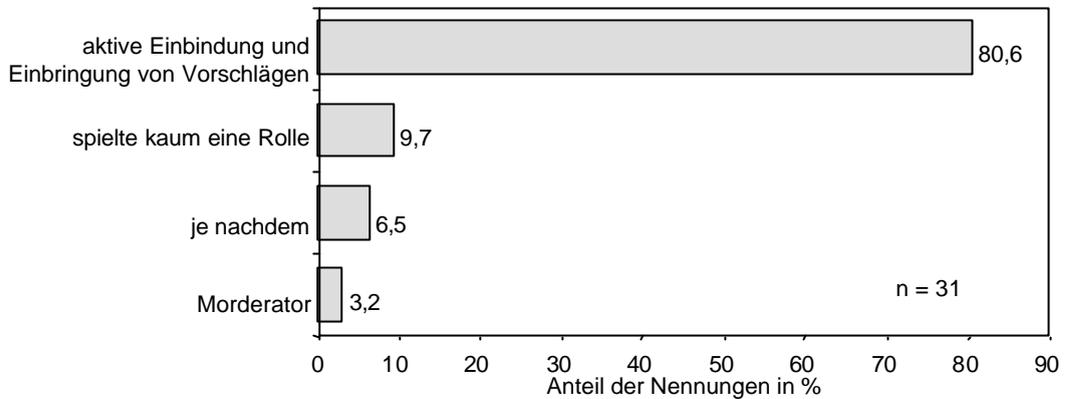
WIdO 2000

Am häufigsten wird angegeben (44,8 %), dass es in den Unternehmen an den nötigen Ressourcen fehlt (*Abbildung 5.5*). Relativ viele Nennungen erhielt auch die Antwortkategorie „aufgrund aktueller Probleme geriet die Mitarbeiterbefragung in Vergessenheit“ (41,4 %). Auch die fehlende Unterstützung durch die Unternehmensleitung bereitet Probleme (34,5 % der Nennungen).

Die Rolle der AOK in der „Ergebnisverwertungsphase“ wird durchaus positiv gesehen (*Abbildung 5.6*). 80,6 % der befragten AOK-Mitarbeiter sehen ihre Rolle in der aktiven Einbindung und Einbringung von Vorschlägen. Nur 9,7 % gaben an, dass die AOK kaum eine Rolle in dieser Phase spielte.

Abbildung 5.6

Welche Rolle spielte die AOK in der „Ergebnisverwertungsphase“?

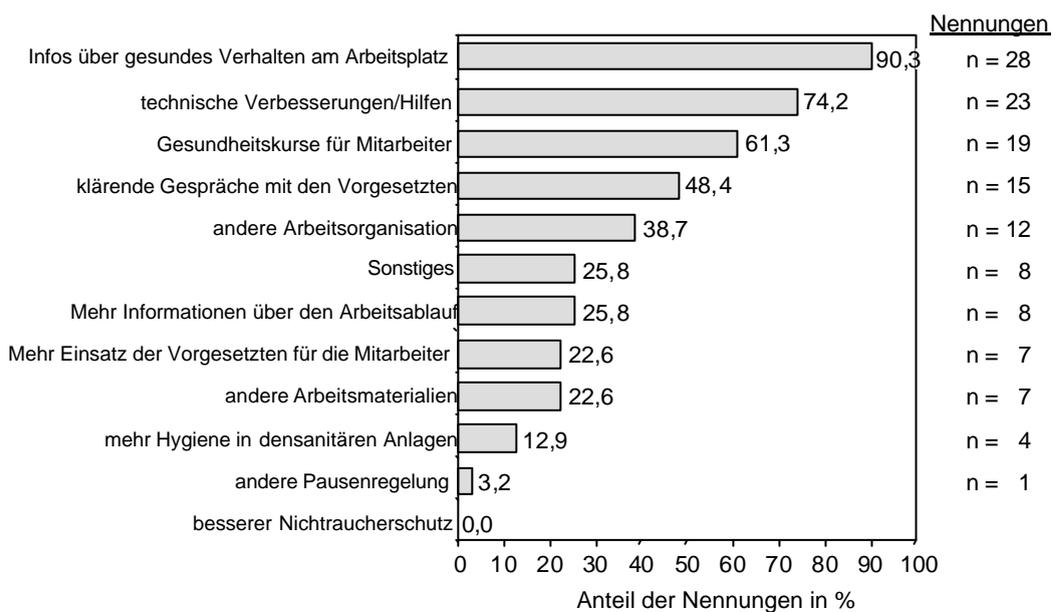


WIdO 2000

Schließlich ist relevant, welche Maßnahmen auf der Basis der Mitarbeiterbefragungsergebnisse realisiert wurden (Abbildung 5.7).

Abbildung 5.7

Welche Maßnahmen wurden in den Betrieben realisiert? (Mehrfachnennungen möglich)



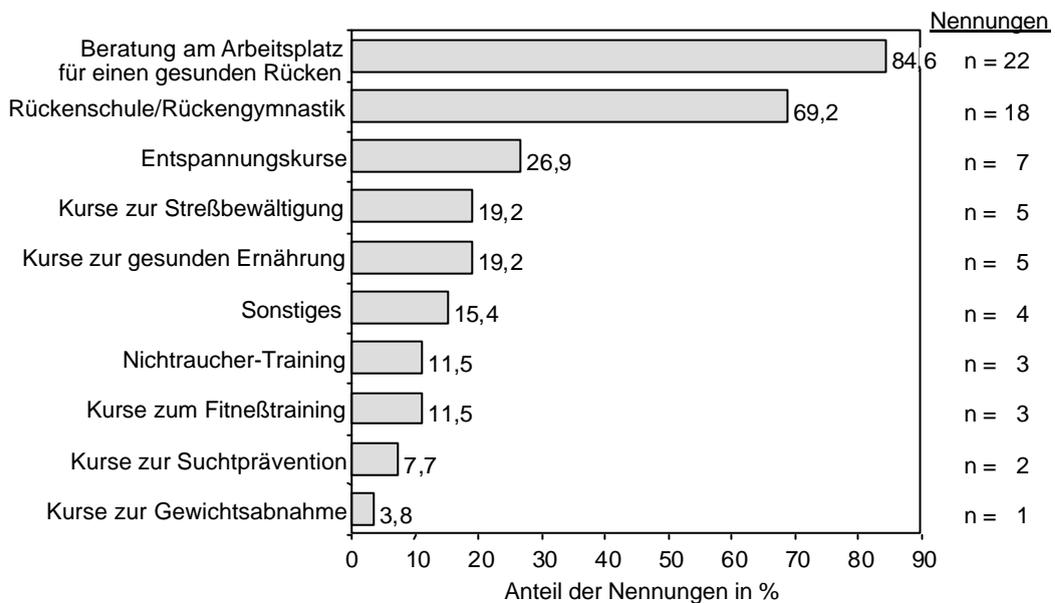
WIdO 2000

Am häufigsten realisiert wurde die Bereitstellung von vermehrten Informationen über gesundes Verhalten am Arbeitsplatz (90,3 % der Nennungen). Dies korrespondiert mit der gesundheitlichen Ausrichtung der Befragungen. An zweiter Stelle stehen technische Verbesserungen/Hilfen. An dritter Stelle folgen Gesundheitskurse für Mitarbeiter.

Abbildung 5.8 zeigt, welche Kurse am häufigsten durchgeführt wurden.

Abbildung 5.8

**Welche Gesundheitskurse wurden durchgeführt?
(Mehrfachnennungen möglich)**

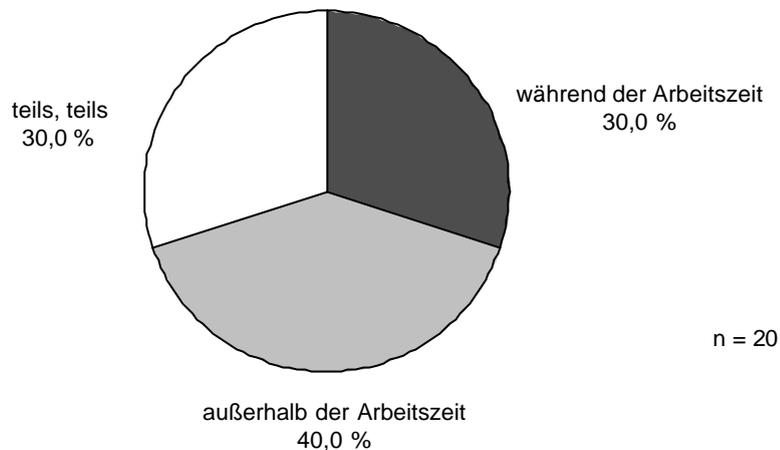


WlDO 2000

Mit großem Vorsprung liegen die Beratungen am Arbeitsplatz für einen gesunden Rücken bei den durchgeführten Maßnahmen an vorderster Stelle (84,6 % der Nennungen). An zweiter Stelle folgt Rückenschule/Rückengymnastik mit 69,2 % der Nennungen. Dies entspricht dem hohen Verbreitungsgrad von Rückenbeschwerden (siehe Kapitel 4.4.2). An dritter und vierter Stelle stehen Entspannungskurse (26,9 %) und Kurse zur Stressbewältigung (19,2 %).

Abbildung 5.9

Wann wurden die Kurse durchgeführt?



WIdO 2000

Meistens wurden die Kurse außerhalb der Arbeitszeit durchgeführt (40,0 %). Zu 30,0 % wurden sie auch während der Arbeitszeit durchgeführt und zu weiteren 30,0 % gaben die befragten AOK-Betreuer an, dass die Kurse sowohl innerhalb als auch außerhalb der Arbeitszeit durchgeführt wurden.

Generell gilt, dass für eine effektive Erfolgskontrolle der durchgeführten Mitarbeiterbefragung eine zweite Befragung nach einem angemessenen Zeitraum (ca. 1 Jahr) sinnvoll ist. Für die hier analysierten Befragungen liegen diesbezüglich allerdings noch keine Erkenntnisse vor. Danach gefragt, ob sie eine zweite Mitarbeiterbefragung in den von ihnen betreuten Unternehmen planen, antworteten allerdings 25,9 % (n=27) mit ja.

Schließlich ist von Interesse, wie die AOK-Betreuer und die Betriebe das Instrument der Mitarbeiterbefragung im Rahmen ihrer Arbeit einschätzen. Die meisten AOK-Betreuer bekunden, dass die Mitarbeiterbefragungen ein wichtiges Instrument ihrer Arbeit im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung sind. Betont wird dabei die Beteiligungsorientierung und die Berücksichtigung der Sichtweisen der Mitarbeiter bei der Erhebung (60,6 % der Nennungen, n=20). An zweiter Stelle (zwar nur mit 15,2 %

der Nennungen, n=5) melden sich jedoch kritische Stimmen, die sagen, dass schriftliche Mitarbeiterbefragungen zu aufwendig und zu wenig flexibel sind. An dritter Stelle folgt wieder die positive Einschätzung, dass Mitarbeiterbefragungen ein guter Einstieg in die Betriebliche Gesundheitsförderung seien, repräsentativ und leicht zu handhaben (9,1 % der Nennungen, n=3). 6,1 % (n=2) der Befragten sind der Meinung, dass Mitarbeiterbefragungen nur für größere Betriebe sinnvoll und von daher Gesundheitszirkel vorzuziehen seien, die auch in kleineren Betrieben problemlos durchzuführen sind.

Auch bei den Betrieben überwiegt die positive Einschätzung von Mitarbeiterbefragungen (75,0 % der Nennungen). Sie werden zumeist als Basis für weitere detailliertere Erhebungen gesehen. Allerdings werden sie auch als eher aufwändig eingeschätzt (14,3 % der Nennungen). 7,2 % der Nennungen bewerten Mitarbeiterbefragungen negativ oder indifferent und 3,6 % bezeichnen sie als schlichtweg zu teuer.

6 Fazit

In der vorliegenden Studie wurden in einer Meta-Analyse die Ergebnisse von 103 im Rahmen des AOK-Service 'Gesunde Unternehmen' von den AOKs vor Ort durchgeführten Mitarbeiterbefragungen mit 20.263 Befragten ausgewertet. Dabei hatten alle Befragungen einen Grundstock von identischen Fragen und wiesen viele Überschneidungen bei den ausgewählten optionalen Fragen auf. Ferner wurde zur Analyse der Rahmenbedingungen und dem Stand der Umsetzung der durchgeführten Mitarbeiterbefragungen eine Befragung von 33 AOK-Betreuern ausgewertet, die Mitarbeiterbefragungen des analysierten Befragungspools betreut haben.

Die Auswertung der gesammelten Mitarbeiterbefragungsdaten ergab, dass die am meisten verbreiteten gesundheitlichen Beschwerden Rückenschmerzen (45,3 % der „häufig“-Nennungen) sind. Dies entspricht der aus der AU-Daten-Analyse gewonnenen Krankheitsartenstatistik. Es folgen die Befindlichkeitsbeschwerden Verspannungen/Verkrampfungen und Müdigkeit/Abgeschlagenheit. Diese Beschwerden schlagen sich zunächst nicht unmittelbar in der Krankheitsartenstatistik nieder, sondern sind eher Vorboten oder Begleiterscheinungen von zur Arbeitsunfähigkeit führenden Krankheiten.

Auffällige Ergebnisse der Analyse der einzelnen betrieblichen Demografiegruppen sind einerseits, dass Frauen häufiger unter gesundheitlichen Beschwerden leiden als Männer, obwohl sie andererseits ihre Arbeitsbelastungen als niedriger einstufen als Männer. Ferner wurde festgestellt, dass gesundheitliche Beschwerden und Belastungen mit zunehmenden Alter stärker empfunden werden. Weiterhin konnte gezeigt werden, dass Schichtarbeit sowohl hinsichtlich der Gesundheitsbeschwerden als auch hinsichtlich der Arbeitsanforderungen eine besonders belastende Arbeitsform darstellt.

Diese Erhebungsergebnisse bestätigen die von den AOK-Betreuern genannten Ziele für die Durchführung einer Mitarbeiterbefragung, nämlich in erster Linie die Krankheitsursachen (für einen überdurchschnittlich hohen Krankenstand) der Mitarbeiter zu erfahren.

Dabei werden die meisten genannten Beschwerden von den Befragten eindeutig in Verbindung mit dem Arbeitsplatz gebracht. So sahen 77,0 % der Befragten, die häufig unter Rückenschmerzen leiden, diese im direkten Zusammenhang mit ihrer Arbeit, bei Verspannungen/Verkrampfungen waren es sogar 79,9 %.

Die weitere Analyse dieser Beschwerden danach, mit welchen Arbeitsbelastungen sie häufig einhergehen, ergab über den traditionellen Zusammenhang mit biomechanischen Belastungen hinaus vor allem Verbindungen mit der Arbeits(un)zufriedenheit, dem Betriebsklima und hier insbesondere mit dem Vorgesetztenverhalten.

Biomechanische Belastungen wie gebückte Haltung/Bücken, körperlich schwere Arbeit, ständiges Stehen etc. werden von einem Großteil der Befragten häufig als starke Belastung angegeben. Die allgemeine Arbeitszufriedenheit wurde dagegen sehr hoch bewertet. Mit der Arbeitszeitgestaltung sind die meisten zufrieden. Fragen zur Arbeitsorganisation wurden uneinheitlich beantwortet. Vor allen Dingen eine unzureichende Selbstbestimmung des Arbeitstempos wird bemängelt. Auch die Entscheidungsspielräume bei der Arbeit werden von einem knappen Drittel der befragten Mitarbeiter als gering eingeschätzt. Die Arbeit wird jedoch von dem überwiegenden Teil der Befragten als abwechslungsreich bewertet. Die Antworten zu den Fragen zur Arbeitsplatzergonomie weisen durchaus auf Mängel in diesem Bereich hin. Betriebsklima und Vorgesetztenverhalten wurden weniger positiv bewertet.

Aufschluss über die Faktoren, die den Mitarbeitern für ihre Arbeitszufriedenheit am wichtigsten waren, ergab die Frage „Was

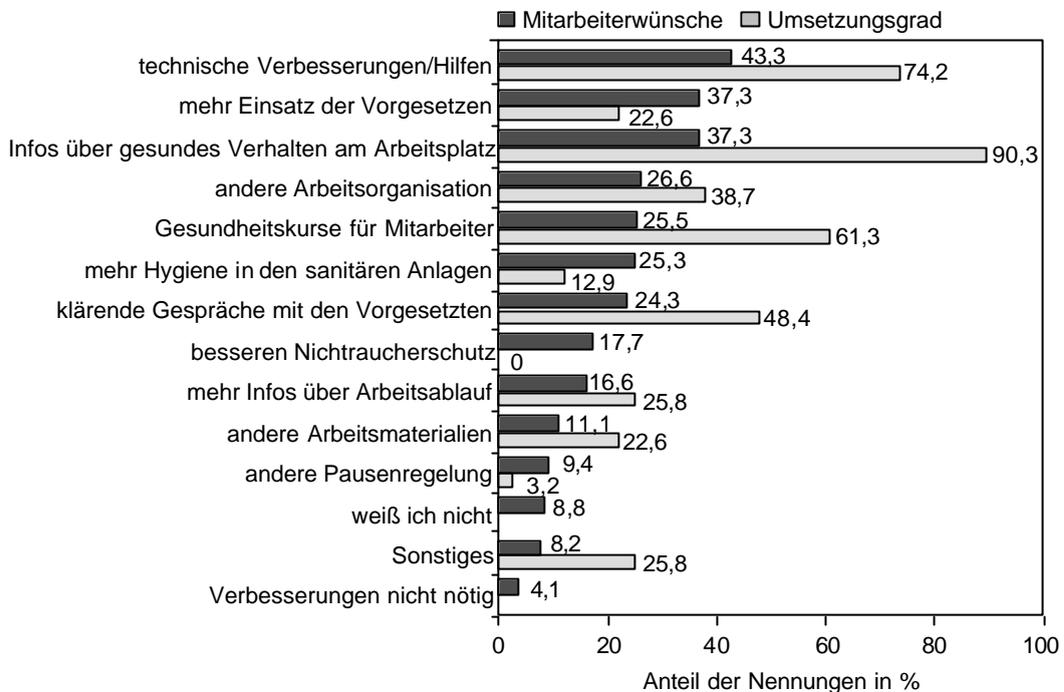
ist für Sie besonders wichtig bezüglich Ihres Arbeitsplatzes“. Am wichtigsten war den Befragten der sichere Arbeitsplatz, die gute Bezahlung und ein gutes Verhältnis zu den Kollegen. Als wichtig wird weiterhin die Art der Arbeit/Tätigkeit bezeichnet. Das gute Verhältnis zu den Vorgesetzten und die Mitwirkungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz spielten eine geringe Rolle. Ebenfalls von geringerem Interesse in diesem Zusammenhang waren unterstützenswerte Unternehmensziele/-politik und eine regelmäßige Aus- und Weiterbildung. Gesunde Arbeitsverhältnisse standen ebenfalls erst an Platz 7 der Rangfolge für wichtige Faktoren bezüglich des Arbeitsplatzes.

Wie sehen nun vor diesem Hintergrund die Vorschläge der Mitarbeiter für den Umgang mit den genannten Arbeitsbelastungen und für Verbesserungspotentiale in der Arbeitsgestaltung aus? Etwas mehr als jeder Fünfte hält es für möglich, dass durch Veränderung der Arbeitsbedingungen die Beschwerden verringert werden können, 44,7 % halten dies zumindest teilweise für möglich.

Folgende Grafik stellt die Verbesserungsvorschläge, die die Mitarbeiter genannt haben in der Reihenfolge ihrer Nennungshäufigkeit dem Grad der Umsetzung, den die AOK-Betreuer angeben, gegenüber. Die von den Mitarbeitern geäußerten Verbesserungsvorschläge zu den Arbeitsbedingungen wurden als eines der wichtigsten Ergebnisse der Mitarbeiterbefragungen seitens der AOK-Betreuer gewertet.

Abbildung 6.1

Verbesserungsvorschläge der Mitarbeiter – Wichtigkeit und Grad der Umsetzung (Mehrfachnennung)



WIdO 2000

Der am häufigsten angegebene Verbesserungswunsch der Mitarbeiter zielt auf technische Hilfen für einen ergonomischeren Arbeitsplatz/eine ergonomischere Arbeitsweise. Diese können vor allem zur Abmilderung der in den Befragungen aufgezeigten biomechanischen Belastungen dienen. 74,2 % der AOK-Betreuer geben an, dass dieser Verbesserungswunsch in den befragten Unternehmen umgesetzt wurde. Auch der Umsetzungsgrad mit 90,3 % (laut Angabe der AOK-Betreuer) beim Verbesserungsvorschlag zur vermehrten Information über gesundes Verhalten am Arbeitsplatz (an zweiter Stelle der Wichtigkeitsrangfolge) ist sehr hoch. Das gleiche trifft auch für die Gesundheitskurse für Mitarbeiter zu (an 5. Stelle der Wichtigkeitsrangfolge), die mit einer 61,3-prozentigen Umsetzungsquote zu Buche schlagen. Diese Verbesserungsansätze gehören zu den Maßnahmen der Verhaltensprävention und die beiden letztgenannten Punkte haben wohl auch deshalb einen vergleichswei-

se hohen Umsetzungsgrad, weil sie im Einflussbereich der betreuenden AOKs liegen.

Einen recht hohen Umsetzungsgrad weist ebenfalls der Wunsch nach klärenden Gesprächen mit den Vorgesetzten auf (an 7. Stelle der Wunschliste – 48,4 % der AOK-Betreuer geben an, dass dieser Wunsch umgesetzt wurde). Damit wird die mögliche „Arbeitsbelastung“ Vorgesetztenverhalten angesprochen. Dagegen wurde laut Angabe der AOK-Betreuer der in die gleiche Richtung gehende Wunsch „mehr Einsatz des Vorgesetzten“ (an 2. Stelle der Vorschlagsrangliste) nur in 22,6 % der Fälle umgesetzt. 38,7 % der AOK-Betreuer gaben an, dass der Mitarbeiterwunsch nach einer anderen Arbeitsorganisation (Platz 4 der Vorschlagsrangfolge) umgesetzt wurde. Diese Maßnahmen zur Verbesserung der psychosozialen Arbeitsbedingungen und Bedingungen des Arbeitsumfeldes sind eher im Bereich der Verhältnisprävention angesiedelt; sie zielen auf eine Veränderung der betrieblichen Verhältnisse.

Die psychosozialen Faktoren Betriebsklima und Vorgesetztenverhalten wurden von den Befragten weniger positiv eingeschätzt. Gleichzeitig konnte ein recht niedriger Umsetzungsgrad des in diese Richtung weisenden Verbesserungsvorschlags festgestellt werden. Da diese Einflussfaktoren jedoch für die Gesundheit der Mitarbeiter - wie sich in den Mitarbeiterbefragungen herauskristallisierte - einen hohen Stellenwert haben, sollten die Unternehmen in diesen Bereich investieren. Dies gewinnt umso mehr an Bedeutung, als mit der zunehmenden Technisierung der Arbeitsplätze die biomechanischen Belastungen tendenziell abnehmen und psychosoziale Faktoren an Einfluss gewinnen.

In der Befragung der AOK-Betreuer wurde deutlich, dass ein Problem bei der Durchführung von Mitarbeiterbefragungen generell die mangelnde Umsetzung der Befragungsergebnisse in den Unternehmen ist. Fehlende Ressourcen sind zwar mit ausschlaggebend, aber die Umsetzung gerät auch oft aufgrund aktueller Probleme des Arbeitsalltags und des betrieblichen Ge-

schehens in Vergessenheit. Hier tut sich ein Handlungsfeld für die betreuenden AOKs auf, insbesondere vor dem Hintergrund der neuen gesetzlichen Grundlagen.

Die Befragungsergebnisse zeigen, dass das Instrument der Mitarbeiterbefragung vor allem als ein Erhebungsinstrument für die Diagnose der (Gesundheits-)Situation der Mitarbeiter im Unternehmen verwendet wird. Es liefert differenzierte Ergebnisse ergänzend zur Arbeitsunfähigkeits-Analyse, da die subjektiven Wahrnehmungen der Befragten zusammen mit den Arbeitsbedingungen erfasst werden. Insofern können Mitarbeiterbefragungen als diagnostisches „Frühwarnsystem“ fungieren. Diese Funktion wird sowohl von den AOK-Betreuern als auch von den Unternehmen als wesentlich anerkannt.

Mitarbeiterbefragungen können über die Diagnose hinaus aber auch Ansatzpunkte für konkrete Verbesserungsmaßnahmen benennen helfen. Ihnen kommen demnach zusätzlich Funktionen der Bedarfsanalyse und Gestaltung zu. Auch dies wird von den AOK-Betreuern als besondere Qualität angesehen. Eine weitere Funktion kommt den Mitarbeiterbefragungen im Rahmen von Folgebefragungen zu, um die erfolgreiche Umsetzung der identifizierten Maßnahmen zu kontrollieren. In diesem Fall fungieren Mitarbeiterbefragungen als Kontrollinstrument, ein Potential, welches allerdings bislang noch wenig genutzt wurde.

Die hier vorgelegte Metaanalyse zeigt, dass sich Mitarbeiterbefragungen als wichtige Bausteine innerhalb der Betrieblichen Gesundheitsförderung entwickelt haben und eine Fülle von Informationen hinsichtlich Diagnose und Bedarfsanalyse sowie Gestaltung und Kontrolle von gesundheitsfördernden Maßnahmen im Betrieb liefern können. Das Aufgreifen der gewonnenen Erkenntnisse in der Konzipierung und Durchführung von weiteren Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung, z. B. von Gesundheitszirkeln, kann wirksam zur Senkung des Kran-

kenstandes beitragen.²⁸ Dabei hat die Umsetzung der durch die Mitarbeiterbefragungen aufgezeigten Verbesserungsmöglichkeiten eine über die reine Gesundheitsförderung hinausgehende positive Wirkung auf die Motivation der Arbeitnehmer. Dies kann sich in einer gesteigerten Leistungs- und Produktivitätsbereitschaft auswirken. Damit erfolgt ein Brückenschlag von der Mitarbeiterbefragung als Instrument in der Gesundheitsförderung zur allgemeinen Organisationsentwicklung im Rahmen eines am Unternehmenserfolg ausgerichteten Qualitätsmanagements.

²⁸ Dies belegt nicht zuletzt die Studie von Osterholz, U. im Fehlzeiten-Report 1999, S. 166 ff.

7 Anhang

7.1 Literaturverzeichnis

AOK-Bundesverband: Krankheitsartenstatistik 1996, Bonn 1998

Bongers, P.M.; de Winter, C. R. et al.: Psychosocial factors at work and musculoskeletal disease, in: Scandinavian Journal of Work, Environment and Health 19, 1993, S. 297-312

Eberle, Gudrun: Betriebliches Gesundheitsmanagement, in: Gesundheit und Gesellschaft, Ausgabe 3, 2000, S. 34-41

Jansen, Rolf: Arbeitsbelastungen und Arbeitsbedingungen, in: Badura, Bernhard; Litsch, Martin; Vetter, Christian (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 1999, Berlin, S. 5-30

Lenhardt, Uwe; Elkeles, Thomas; Rosenbrock, Rolf: Betriebsproblem Rückenschmerz, eine gesundheitswissenschaftliche Bestandsaufnahme zur Verursachung, Verbreitung und Verhütung, Weinheim/München 1997

Osterholz, Uwe: Der Einfluß von psycho-sozialen Faktoren am Arbeitsplatz auf die Genese von Muskel-Skeletterkrankungen, in: Badura, Bernhard; Litsch, Martin; Vetter, Christian (Hrsg): Fehlzeiten-Report 1999, Berlin, S. 153-170

Richtlinie 90/270/EWG des Europäischen Rates vom 27. Mai 1990 über die Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (ABL.EG Nr. L 156)

Statistisches Bundesamt (Hrsg): Statistisches Jahrbuch 1998 für die Bundesrepublik Deutschland, Wiesbaden 1998

Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (Bildschirmarbeitsver-

ordnung – BildscharbV vom 4. Dezember 1996 /
BGBl. 1996)

7.2 Fragebogen

Ihre Gesundheitliche Situation



Frage 1

Was halten Sie für besonders wichtig für Ihre Gesundheit? (Kreuzen Sie höchstens 5 Antworten an)

- 1 Nichts, da die Gesundheit Glücksache ist
 - 1 genügend Schlaf
 - 1 vielseitige/ausgewogene Ernährung
 - 1 Nichtraucher
 - 1 Beteiligung an Früherkennungsuntersuchungen
 - 1 fettarmes Essen
 - 1 Entspannung
 - 1 viel Bewegung
 - 1 eigene Zufriedenheit
 - 1 gute Freundschaften/Partnerschaft
 - 1 wenig Unfallrisiken einzugehen
 - 1 Konflikte austragen zu können
 - 1 interessante Arbeit
 - 1 gutes Verhältnis zu Kollegen
 - 1 Sonstiges (*bitte nennen*)
-

Frage 2

Informieren Sie sich über Möglichkeiten, gesund zu leben?

- 1 nein, überhaupt nicht
 - 2 nur zufällig
 - 3 gelegentlich
 - 4 oft und regelmäßig
-

Frage 3

Wie beurteilen Sie im allgemeinen Ihren Gesundheitszustand?

- 1 sehr gut
- 2 gut
- 3 zufriedenstellend
- 4 weniger gut
- 5 schlecht

Frage 4

Wie oft haben Sie die folgenden gesundheitlichen Probleme?

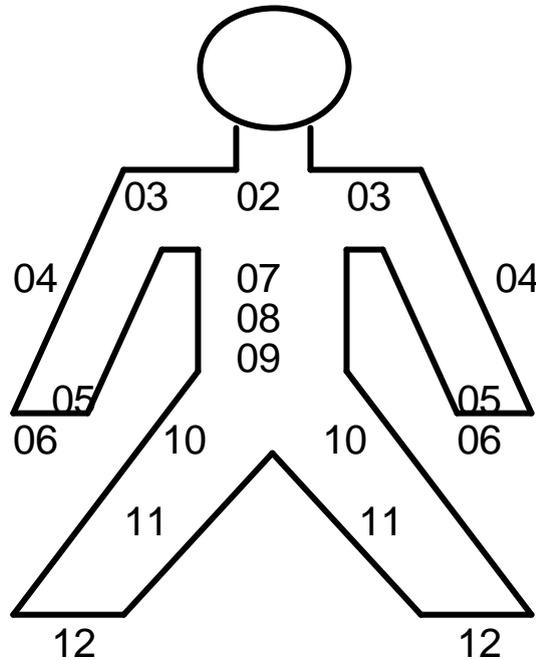
	nie	selten	häufig
Rückenschmerzen	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3
Gelenkschmerzen	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3
Magenschmerzen/Sodbrennen	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3
Verdauungsstörungen (Verstopfung/ Durchfall)	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3
Appetitlosigkeit/Übelkeit	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3
Kreislaufstörungen	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3
Herzbeschwerden	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3
Nervosität, Unruhe	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3
Reizbarkeit	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3
Schlafstörungen	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3
Kopfschmerzen	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3
Verspannungen/Verkrampfungen	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3
Erkältungen	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3
Reizhusten	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3
Atemnot	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3
Reizung der Augen	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3
Hautprobleme (Jucken, trockene Hautstellen, Ekzeme)	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3
Müdigkeit, Abgeschlagenheit	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3
Mutlosigkeit/Traurigkeit/Bedrückung	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3
sonstige Beschwerden (<i>bitte nennen</i>)			

Frage 5

Wenn Sie Rücken- oder Gelenkschmerzen haben, markieren Sie bitte bei der Figur die Stellen, an denen Sie häufig oder manchmal Schmerzen haben.

Die Positionen bezeichnen folgendes:

- 02 Hals/Nacken
- 03 Schulter
- 04 Ellenbogen
- 05 Hand
- 06 Finger
- 07, 08, 09 Rücken
- 10 Hüfte
- 11 Knie
- 12 Fuß



Frage 6

Haben Sie den Eindruck, dass Ihre Beschwerden mit Ihrer Tätigkeit oder Ihrem Arbeitsplatz zusammenhängen?

	nein	weiß nicht	ja
Rückenschmerzen	<input type="radio"/> 01	<input type="radio"/> 02	<input type="radio"/> 03
Gelenkschmerzen	<input type="radio"/> 01	<input type="radio"/> 02	<input type="radio"/> 03
Magenschmerzen/Sodbrennen	<input type="radio"/> 01	<input type="radio"/> 02	<input type="radio"/> 03
Verdauungsstörungen (Verstopfung/Durchfall)	<input type="radio"/> 01	<input type="radio"/> 02	<input type="radio"/> 03
Appetitlosigkeit/Übelkeit	<input type="radio"/> 01	<input type="radio"/> 02	<input type="radio"/> 03
Kreislaufstörungen	<input type="radio"/> 01	<input type="radio"/> 02	<input type="radio"/> 03
Herzbeschwerden	<input type="radio"/> 01	<input type="radio"/> 02	<input type="radio"/> 03
Nervosität, Unruhe	<input type="radio"/> 01	<input type="radio"/> 02	<input type="radio"/> 03
Reizbarkeit	<input type="radio"/> 01	<input type="radio"/> 02	<input type="radio"/> 03

Frage 6 (Fortsetzung)

Haben Sie den Eindruck, dass Ihre Beschwerden mit Ihrer Tätigkeit oder Ihrem Arbeitsplatz zusammenhängen?

	nein	weiß nicht	ja
Schlafstörungen	<input type="radio"/> 01	<input type="radio"/> 02	<input type="radio"/> 03
Kopfschmerzen	<input type="radio"/> 01	<input type="radio"/> 02	<input type="radio"/> 03
Verspannungen/Verkrampfungen	<input type="radio"/> 01	<input type="radio"/> 02	<input type="radio"/> 03
Erkältungen	<input type="radio"/> 01	<input type="radio"/> 02	<input type="radio"/> 03
Reizhusten	<input type="radio"/> 01	<input type="radio"/> 02	<input type="radio"/> 03
Atemnot	<input type="radio"/> 01	<input type="radio"/> 02	<input type="radio"/> 03
Reizung der Augen	<input type="radio"/> 01	<input type="radio"/> 02	<input type="radio"/> 03
Hautprobleme (Jucken, trockene Hautstellen, Ekzeme)	<input type="radio"/> 01	<input type="radio"/> 02	<input type="radio"/> 03
Müdigkeit, Abgeschlagenheit	<input type="radio"/> 01	<input type="radio"/> 02	<input type="radio"/> 03
Mutlosigkeit/Traurigkeit/Bedrückung	<input type="radio"/> 01	<input type="radio"/> 02	<input type="radio"/> 03
sonstige Beschwerden (<i>bitte nennen</i>)			

Frage 7

Sind oder waren Sie vor kurzem wegen Ihrer Beschwerden in ärztlicher Behandlung?

- 01 ja
 02 nein

Frage 8

Meinen Sie, daß Veränderungen Ihrer Arbeitsbedingungen Ihre Beschwerden verringern können?

- 01 ja
 02 zum Teil
 03 weiß ich nicht
 04 nein

Frage 9

Würden Sie sich aus gesundheitlichen Gründen einen anderen Arbeitsplatz wünschen?

- 1 ja
 - 2 nein
-

Frage 10

**Was schlagen Sie zur Verbesserung Ihrer gesundheitlichen Situation am Arbeitsplatz vor?
(Sie können mehrere Antworten ankreuzen)**

- 1 technische Verbesserungen/Hilfen
 - 1 andere Arbeitsorganisation
 - 1 andere Arbeitsmaterialien
 - 1 andere Pausenregelung
 - 1 mehr Informationen über den Arbeitsablauf
 - 1 klärende Gespräche mit den Vorgesetzten
 - 1 mehr Einsatz der Vorgesetzten für die Mitarbeiter
 - 1 besseren Nichtraucherschutz
 - 1 mehr Hygiene in den sanitären Anlagen
 - 1 Gesundheitskurse für Mitarbeiter
 - 1 Informationen über gesundes Verhalten am Arbeitsplatz
(z. B. rückergerichtetes Heben)
 - 1 weiß ich nicht
 - 1 Verbesserungen sind nicht nötig
 - 1 Sonstiges (*bitte nennen*)
-

Frage 11

Können Sie nach der Arbeit gut abschalten?

- 01 sehr gut
 - 02 gut
 - 03 nicht so gut
 - 04 gar nicht
-

Frage 12

Fühlen Sie sich privat eher ausgeglichen oder eher belastet?

- 01 eher ausgeglichen
 - 02 eher belastet
-

Frage 13

Wie oft bewegen Sie sich intensiv (z. B. Sport, wandern etc.)?

- 01 gar nicht
 - 02 einmal die Woche
 - 03 mehr als einmal die Woche
 - 04 täglich
-

Frage 14

Wenn Sie Sport treiben, welche Sportart üben Sie vor allem aus? (Sie können bis zu zwei Antworten ankreuzen)

- 01 Gymnastik/Aerobic
- 01 Joggen
- 01 Fußball
- 01 Volleyball/Handball
- 01 Radfahren
- 01 Schwimmen

- 1 Turnen
 - 1 Krafttraining
-

Frage 14 (Fortsetzung)

Wenn Sie Sport treiben, welche Sportart üben Sie vor allem aus? (Sie können bis zu zwei Antworten ankreuzen)

- 1 Tennis
 - 1 Spaziergehen/Wandern
 - 1 Sonstiges (bitte nennen)
-

Frage 15

Wie stark achten Sie im allgemeinen auf Ihre Gesundheit?

- 1 stark
 - 2 mittelmäßig
 - 3 gar nicht
-

Ihre Gesundheitliche Situation



Frage 16

Wollen Sie mehr für Ihre Gesundheit tun?

- 1 ja
 - 2 nein
-

Frage 17

Was halten Sie von Gesundheitsangeboten im Betrieb?

- 1 finde ich generell gut
- 2 gut, aber nur während der Arbeitszeit
- 3 noch keine Meinung

4 nichts

Frage 18

Welche der folgenden Gesundheitsangebote wünschen Sie sich?

18.1 tägliche Gymnastik am Arbeitsplatz (Bewegungspausen)	<input type="radio"/> 1 erst mal Information und Beratung <input type="radio"/> 2 die baldige Durchführung <input type="radio"/> 3 habe kein Interesse daran
18.2 Rückenschule/ Rückengymnastik	<input type="radio"/> 1 erst mal Information und Beratung <input type="radio"/> 2 die baldige Durchführung <input type="radio"/> 3 habe kein Interesse daran
18.3 Nichtraucher - Training	<input type="radio"/> 1 erst mal Information und Beratung <input type="radio"/> 2 die baldige Durchführung <input type="radio"/> 3 habe kein Interesse daran
18.4 Gesunde Ernährung (evtl. mit Kochpraxis)	<input type="radio"/> 1 erst mal Information und Beratung <input type="radio"/> 2 die baldige Durchführung <input type="radio"/> 3 habe kein Interesse daran
18.5 Gewichtsabnahme	<input type="radio"/> 1 erst mal Information und Beratung <input type="radio"/> 2 die baldige Durchführung <input type="radio"/> 3 habe kein Interesse daran
18.6 Entspannungskurse	<input type="radio"/> 1 erst mal Information und Beratung <input type="radio"/> 2 die baldige Durchführung <input type="radio"/> 3 habe kein Interesse daran
18.7 Stressbewältigung mit Entspannung	<input type="radio"/> 1 erst mal Information und Beratung <input type="radio"/> 2 die baldige Durchführung <input type="radio"/> 3 habe kein Interesse daran
18.8 Beratung an Ihrem Arbeitsplatz für einen gesunden Rücken	<input type="radio"/> 1 erst mal Information und Beratung <input type="radio"/> 2 die baldige Durchführung <input type="radio"/> 3 habe kein Interesse daran

Frage 19

Welche sonstigen Angebote hätten Sie gerne?

(bitte nennen)

Fragen zu Ihrem Arbeitsplatz und zu Ihrer Arbeitsplatzumgebung



Frage 20

Gefällt Ihnen Ihre Arbeit?

- 1 sehr gut
 - 2 gut
 - 3 nicht so gut
 - 4 gar nicht
-

Frage 21

Haben Sie bei Ihrer Arbeit Erfolgserlebnisse?

- 1 häufig
 - 2 manchmal
 - 3 sehr selten
 - 4 so gut wie nie
-

Frage 22

Arbeiten Sie Teilzeit?

- 1 ja
 - 2 nein
-

Frage 23

Leisten Sie Schichtarbeit?

(Sie können mehrere Antworten ankreuzen)

- 1 nein
- 1 ja, zweischichtig
- 01 ja, dreischichtig

- 1 ja, rhythmisch
 - 1 ja, unrhythmisch
-

Frage 24

Leisten Sie Nachtarbeit?

- 1 ja
 - 2 nein
-

Frage 25

Leisten Sie Akkordarbeit? Wenn ja, welche Art von Akkord?

- 1 nein
 - 2 Fließbandakkord
 - 3 Einzelakkord bzw. Stückakkord
 - 4 Gruppenakkord
-

Frage 26

Leisten Sie Überstunden?

- 1 häufig
 - 2 selten
 - 3 nie
-

Frage 27

Leisten Sie Wochenendarbeit?

- 1 ja, häufig
 - 2 ja, hin und wieder
 - 3 nein
-

Frage 28

Welche Wünsche haben Sie zur Gestaltung Ihrer Arbeitszeit?

(bis zu fünf Antworten ankreuzen)

- 1 keine Wünsche, bin zufrieden
 - 1 größere Spielräume zur Abgeltung von Überstunden durch Freizeit
 - 1 weniger Überstunden
 - 1 freie Tage zu Blöcken zusammenfassen
-

Frage 28 (Fortsetzung)

Welche Wünsche haben Sie zur Gestaltung Ihrer Arbeitszeit?

(bis zu fünf Antworten ankreuzen)

- 1 Einführung der Gleitzeit
 - 1 mehr Möglichkeiten für Teilzeitarbeit
 - 1 Teilung eines Arbeitsplatzes mit einem Kollegen/einer Kollegin (Jobsharing)
 - 1 die Möglichkeit, meine Arbeit für einen Zeitraum von mehreren Monaten zu unterbrechen
 - 1 Sonstiges (bitte nennen)
-

Frage 29

Arbeiten Sie innerhalb einer festen Arbeitsgruppe?

- 1 ja
 - 2 nein
-

Frage 30.1

Wechseln Sie innerhalb Ihrer Abteilung Ihren Arbeitsplatz?

- 1 ja, regelmäßig
- 2 ja, häufig
- 3 selten

4 nie

Frage 30.2

Wenn Sie Ihren Arbeitsplatz häufiger wechseln, welche Gründe gibt es hierfür?

- 1 Mehr Abwechslung
 - 1 Belastungswechsel
 - 1 unterschiedlicher Arbeitsanfall
 - 1 Springertätigkeit
 - 1 weiß nicht
-

Frage 31

Ist nach Ihrer Meinung Ihre Abteilung/Arbeitsgruppe/Schicht ausreichend besetzt?

- 1 ja
 - 2 nicht immer (Stellvertretung)
 - 3 nein
-

Frage 32

Gehört es zu Ihren Aufgaben, Kollegen/Mitarbeitern Anweisungen zu geben?

- 1 ja
 - 2 nein
-

Frage 33

Ist Ihr Entscheidungsspielraum eher ...

- 1 ...hoch?
 - 2 ...mittel?
 - 3 ...gering?
-

Frage 34

Können Sie Ihr Arbeitstempo selbst bestimmen?

- 01 ja
 - 02 teilweise
 - 03 nie
-

Frage 35

Arbeiten Sie weitgehend selbständig?

- 01 ja
 - 02 nein
-

Frage 36

Ist Ihre Arbeit abwechslungsreich?

- 01 ja
 - 02 zeitweise
 - 03 nein
-

Frage 37

Sind Sie mit der Pausenregelung zufrieden?

- 01 ja
- 02 nein

Benutzen Sie einen Pausenraum?

- 01 ja
 - 02 manchmal
 - 03 nein
-

Frage 38

Nehmen Sie am Kantinenessen teil?

- 01 regelmäßig
- 02 gelegentlich

3 nie

Frage 39

Stimmt in Ihrer Kantine

	nie	selten	häufig
die Qualität der Speisen?	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3
die Abwechslung im Speiseplan?	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3
die Wahlmöglichkeit für die Zusammenstellung eines Essens?	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3
das Angebot an Pausenverpflegung (z. B. belegte Brötchen, Gebäck)?	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3
das Preis -Leistungsverhältnis?	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3
die Atmosphäre?	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3

Frage 40

Ich wünsche mir als Angebot im Betrieb...

(Sie können mehrere Antworten ankreuzen)

- 1 mehr frisches Obst
- 1 mehr Salate (Salatbar) und Gemüse
- 1 mehr Suppen und Eintöpfe (auch als Hauptgericht)
- 1 mehr Fischgerichte
- 1 größeres Angebot an Pausenverpflegung (belegte Brötchen, Hefengebäck, Obstkuchen u.ä.)
- 1 mehr Wahlmöglichkeiten bei den Beilagen (z. B. Ofenkartoffeln, Knödel, Reis, Brot etc.)
- 1 mehr Aufläufe (überbackene Gerichte)
- 1 mehr Desserts (z. B. Rote Grütze, Kompott, Quarkspeisen)
- 1 mehr Gerichte anderer Länder
- 1 Sonstiges (*bitte nennen*)

Frage 41

Welche Getränke wünschen Sie sich als Angebot im Betrieb?

(Sie können mehrere Antworten ankreuzen)

- 01 Kaffee
 - 01 Tee
 - 01 Milchmixgetränke
 - 01 Kakao, Milch (eingepackt)
 - 01 Fruchtsäfte
 - 01 Limonade, Colagetränke
 - 01 Mineralwasser
 - 01 alkoholfreies Bier
-

Frage 42

Welche Getränke wünschen Sie sich als Angebot im Betrieb?

(Hinweis für den AOK-Betreuer: Diese Frage kann nur gewählt werden, wenn mindestens 10 Personen in einem Arbeitsplatztyp arbeiten)

- 01 in einem Einzelbüro
 - 02 in einem Büro für mehrere Personen
 - 03 in einem Großraumbüro
 - 04 in einem Labor
 - 05 in einer Werkstatt
 - 06 in einer Fabrikhalle
 - 07 im Freien
 - 08 Sonstiges (*bitte nennen*)
-

Frage 43

Sind die Maschinen/Geräte, an denen Sie arbeiten, in einem guten Zustand?

- 01 immer

- 2 manchmal
 - 3 nein
-

Frage 44

Wenn Sie an einem Arbeitstisch arbeiten, ist er ausreichend groß

- 1 ja
- 2 nein
- 3 trifft für mich nicht zu

Ist er verstellbar (oder ist die Arbeitshöhe verstellbar)?

- 1 ja
 - 2 nein
 - 3 trifft für mich nicht zu
-

Frage 45

Wenn Sie an einer Maschine arbeiten, ist die Arbeitshöhe körpergerecht einstellbar?

- 1 ja
 - 2 nein
 - 3 trifft für mich nicht zu
-

Frage 46.1

Wenn Sie Ihre Arbeit im Stehen ausführen, benutzen Sie eine Stehhilfe?

- 1 ja
 - 2 nein, ist zu umständlich
 - 3 nein, keine vorhanden
 - 4 trifft für mich nicht zu
-

Frage 46.2

Könnten Sie Ihre Arbeit auch im Sitzen ausführen?

- 1 ja, häufig
 - 2 teilweise
 - 3 nein
-

Frage 47

Sind Sie mit Ihrem Arbeitsstuhl/Arbeitssitz zufrieden?

- 1 ja
 - 2 nein
 - 3 trifft für mich nicht zu
-

Frage 48

Benutzen Sie eine Fußstütze?

- 1 ja
 - 2 nein, weil keine vorhanden
 - 3 nein, keine notwendig
 - 4 nein, aber einen Ersatz (z. B. Kiste)
-

Frage 49

Haben Sie an Schulungen für die eingesetzten Programme teilgenommen?

- 1 ja, für alle
 - 2 ja, für einige
 - 3 nein, würde ich gerne
 - 4 nein, brauche ich nicht
-

Frage 50

Wenn Sie am Bildschirm arbeiten, wie viele Stunden täglich?

- 1 bis 4 Stunden
- 2 bis 6 Stunden
- 3 über 6 Stunden

Unterbrechen Sie Ihre tägliche Arbeit am Bildschirm durch Pausen oder andere Tätigkeiten?

- 1 ja
- 2 nein
- 3 teils, teils

Ist Ihr Bildschirm flimmerfrei?

- 1 ja
 - 2 nein
-

Ist Ihr Bildschirm ohne Reflexe und Spiegelungen?

- 1 ja
- 2 nein
- 3 teilweise

Ist der Kontrast Ihres Bildschirmes gut einstellbar?

- 1 ja
- 2 nein

Ist Ihr Bildschirm ca. 50-70 cm von Ihren Augen entfernt?

- 1 ja
- 2 nein

Ist Ihr Bildschirm auf Augenhöhe?

- 1 ja
- 2 nein

Verfügt Ihr Bildschirm über einen Strahlenschutz?

- 1 ja
- 2 nein
- 3 weiß ich nicht

Ist Ihre Tastatur ...

- | | |
|--------------------------|------------------------------|
| neigbar? | <input type="radio"/> 1 ja |
| | <input type="radio"/> 2 nein |
| getrennt vom Bildschirm? | <input type="radio"/> 1 ja |
| | <input type="radio"/> 2 nein |
| bedienungsfreundlich? | <input type="radio"/> 1 ja |
| | <input type="radio"/> 2 nein |
-

Welchen Belastungen sind Sie an Ihrem Arbeitsplatz ausgesetzt?



Frage 51

Ich fühle mich belastet durch:

	überhaupt nicht	ein wenig	stark	trifft nicht zu
ständiges Sitzen	<input type="radio"/> 01	<input type="radio"/> 02	<input type="radio"/> 03	<input type="radio"/> 04
ständiges Stehen	<input type="radio"/> 01	<input type="radio"/> 02	<input type="radio"/> 03	<input type="radio"/> 04
Bewegungsmangel bei der Arbeit	<input type="radio"/> 01	<input type="radio"/> 02	<input type="radio"/> 03	<input type="radio"/> 04
gebückte Haltung, Bücken	<input type="radio"/> 01	<input type="radio"/> 02	<input type="radio"/> 03	<input type="radio"/> 04
beengte Platzverhältnisse	<input type="radio"/> 01	<input type="radio"/> 02	<input type="radio"/> 03	<input type="radio"/> 04
Arbeiten mit zur Seite gedrehtem Körper	<input type="radio"/> 01	<input type="radio"/> 02	<input type="radio"/> 03	<input type="radio"/> 04
ununterbrochen gleiche Bewegungen	<input type="radio"/> 01	<input type="radio"/> 02	<input type="radio"/> 03	<input type="radio"/> 04
schwere Hebearbeiten	<input type="radio"/> 01	<input type="radio"/> 02	<input type="radio"/> 03	<input type="radio"/> 04
Tragen schwerer Gegenstände	<input type="radio"/> 01	<input type="radio"/> 02	<input type="radio"/> 03	<input type="radio"/> 04
Schieben oder Ziehen von schweren Gegenständen	<input type="radio"/> 01	<input type="radio"/> 02	<input type="radio"/> 03	<input type="radio"/> 04
körperlich schwere Arbeit	<input type="radio"/> 01	<input type="radio"/> 02	<input type="radio"/> 03	<input type="radio"/> 04
Arbeiten mit erhobenen Armen (Überkopfarbeit)	<input type="radio"/> 01	<input type="radio"/> 02	<input type="radio"/> 03	<input type="radio"/> 04
Lärm	<input type="radio"/> 01	<input type="radio"/> 02	<input type="radio"/> 03	<input type="radio"/> 04
ungünstige Beleuchtung	<input type="radio"/> 01	<input type="radio"/> 02	<input type="radio"/> 03	<input type="radio"/> 04
Wärme, Hitze	<input type="radio"/> 01	<input type="radio"/> 02	<input type="radio"/> 03	<input type="radio"/> 04
Nässe, Feuchtigkeit	<input type="radio"/> 01	<input type="radio"/> 02	<input type="radio"/> 03	<input type="radio"/> 04
Zugluft, Kälte	<input type="radio"/> 01	<input type="radio"/> 02	<input type="radio"/> 03	<input type="radio"/> 04
häufiges Wechseln zwischen Wärme und Kälte	<input type="radio"/> 01	<input type="radio"/> 02	<input type="radio"/> 03	<input type="radio"/> 04
Staub, Schmutz	<input type="radio"/> 01	<input type="radio"/> 02	<input type="radio"/> 03	<input type="radio"/> 04
Umgang mit chemischen Stoffen	<input type="radio"/> 01	<input type="radio"/> 02	<input type="radio"/> 03	<input type="radio"/> 04
Dämpfe und Gerüche	<input type="radio"/> 01	<input type="radio"/> 02	<input type="radio"/> 03	<input type="radio"/> 04
Vibrationen, Erschütterungen	<input type="radio"/> 01	<input type="radio"/> 02	<input type="radio"/> 03	<input type="radio"/> 04

Frage 51 (Fortsetzung)

Ich fühle mich belastet durch:

	überhaupt nicht	ein wenig	stark	trifft nicht zu
schlechte Belüftung, Klimaanlage	<input type="radio"/> 01	<input type="radio"/> 02	<input type="radio"/> 03	<input type="radio"/> 04
Umgang mit Gefahrstoffen	<input type="radio"/> 01	<input type="radio"/> 02	<input type="radio"/> 03	<input type="radio"/> 04
Gefährdung durch Strahlung	<input type="radio"/> 01	<input type="radio"/> 02	<input type="radio"/> 03	<input type="radio"/> 04
schlechte Sichtverhältnisse	<input type="radio"/> 01	<input type="radio"/> 02	<input type="radio"/> 03	<input type="radio"/> 04
mögliche Gefahr durch Geräte/ Maschinen etc., an denen Sie arbeiten	<input type="radio"/> 01	<input type="radio"/> 02	<input type="radio"/> 03	<input type="radio"/> 04
mögliche Gefahr durch Maschinen/Fahrzeuge/Geräte in Ihrer Arbeitsumgebung	<input type="radio"/> 01	<input type="radio"/> 02	<input type="radio"/> 03	<input type="radio"/> 04
unsichere Lauf- und Standfläche	<input type="radio"/> 01	<input type="radio"/> 02	<input type="radio"/> 03	<input type="radio"/> 04
harte/kalte Lauf- und Standfläche	<input type="radio"/> 01	<input type="radio"/> 02	<input type="radio"/> 03	<input type="radio"/> 04
mangelnde Erste Hilfe	<input type="radio"/> 01	<input type="radio"/> 02	<input type="radio"/> 03	<input type="radio"/> 04
Unvollständigkeit des Körperschützes (Gehörschutz, Mundschutz, Handschuhe)	<input type="radio"/> 01	<input type="radio"/> 02	<input type="radio"/> 03	<input type="radio"/> 04
ständige Aufmerksamkeit/ Konzentration	<input type="radio"/> 01	<input type="radio"/> 02	<input type="radio"/> 03	<input type="radio"/> 04
große Genauigkeit	<input type="radio"/> 01	<input type="radio"/> 02	<input type="radio"/> 03	<input type="radio"/> 04
gründliches Nachdenken	<input type="radio"/> 01	<input type="radio"/> 02	<input type="radio"/> 03	<input type="radio"/> 04
Schnelligkeit	<input type="radio"/> 01	<input type="radio"/> 02	<input type="radio"/> 03	<input type="radio"/> 04
große Arbeitsmengen	<input type="radio"/> 01	<input type="radio"/> 02	<input type="radio"/> 03	<input type="radio"/> 04
schwierige Entscheidungen/ Arbeiten	<input type="radio"/> 01	<input type="radio"/> 02	<input type="radio"/> 03	<input type="radio"/> 04
hohe Fehlermöglichkeit	<input type="radio"/> 01	<input type="radio"/> 02	<input type="radio"/> 03	<input type="radio"/> 04
Unterbrechung von angefangenen Arbeiten	<input type="radio"/> 01	<input type="radio"/> 02	<input type="radio"/> 03	<input type="radio"/> 04
eintönige Arbeit	<input type="radio"/> 01	<input type="radio"/> 02	<input type="radio"/> 03	<input type="radio"/> 04
unerwartete Schwierigkeiten und Probleme	<input type="radio"/> 01	<input type="radio"/> 02	<input type="radio"/> 03	<input type="radio"/> 04
Isolation am Einzelarbeitsplatz	<input type="radio"/> 01	<input type="radio"/> 02	<input type="radio"/> 03	<input type="radio"/> 04
lange Anfahrtszeit zur Arbeit	<input type="radio"/> 01	<input type="radio"/> 02	<input type="radio"/> 03	<input type="radio"/> 04

Frage 52

Leiden Sie unter:

- | | |
|-------------------------------|------------------------------------|
| Leistungsdruck, Erfolgszwang? | <input type="radio"/> O1 ja |
| | <input type="radio"/> O2 teilweise |
| | <input type="radio"/> O3 nein |
| <hr/> | |
| hohem Arbeitstempo? | <input type="radio"/> O1 ja |
| | <input type="radio"/> O2 teilweise |
| | <input type="radio"/> O3 nein |
| <hr/> | |
| Hektik? | <input type="radio"/> O1 ja |
| | <input type="radio"/> O2 teilweise |
| | <input type="radio"/> O3 nein |
-

Frage 53

Kommen Sie mit Ihren Aufgaben gut klar?

- O1 ja
 - O2 nicht immer
 - O3 ein
-

Frage 54

Fühlen Sie sich in Ihrer Arbeit ausreichend eingewiesen?

- O1 ja
 - O2 nein
-

Frage 55

Ist Ihre Verantwortung (z. B. für Material/Maschinen/Geräte/ Sicherheit der Kollegen) eher ...

- O1 zu hoch
 - O2 angemessen
 - O3 zu gering?
-

Wie empfinden Sie das Verhältnis zu Ihren Kollegen, Vorgesetzten, Mitarbeitern?



Frage 56

Finden Sie das Betriebsklima insgesamt gut?

- 1 ja
 - 2 könnte besser sein
 - 3 nein
-

Frage 57

Ist Ihr Verhältnis zu den Kolleginnen/Kollegen im allgemeinen gut?

- 1 ja
 - 2 nicht zu allen
 - 3 nein
-

Frage 58

Kommt es zwischen Ihnen und Ihren Kollegen zu Spannungen wegen der Arbeit?

- 1 sehr oft
 - 2 manchmal
 - 3 nein
-

Frage 59

Helfen Sie sich bei der Arbeit gegenseitig?

- 1 ja, aus Kollegialität
 - 2 ja, ist notwendig
 - 3 nein
-

Frage 60

Fühlen Sie sich von Ihren Kollegen am Arbeitsplatz anerkannt?

- 1 ja, meistens
 - 2 selten
 - 3 nein
-

Frage 61

Können Sie mit Ihren Kollegen offen über Ihre Probleme sprechen?

- 1 auf keinen Fall
 - 2 höchstens über Arbeitsprobleme
 - 3 höchstens über Privatprobleme
 - 4 ja, über Probleme jeder Art
-

Frage 62

Hätten Sie gerne mehr Kontakt zu den Kollegen?

- 1 ja
 - 2 nein
-

Frage 63

Fühlen Sie sich von Kollegen stark kontrolliert?

- 1 nein
 - 2 manchmal
 - 3 ja
-

Frage 64

Fühlen Sie sich von Ihrem Vorgesetzten stark kontrolliert?

- 1 ja
 - 2 manchmal
 - 3 nein
-

Frage 65

Fühlen Sie sich von Ihrem Vorgesetzten gerecht behandelt?

- 1 ja
 - 2 teilweise
 - 3 nein
-

Frage 66.1

Ist Ihr Vorgesetzter auf Ihre Schwierigkeiten/Probleme bei der Arbeit ansprechbar?

- 1 ja, meistens
 - 2 selten
 - 3 nein
-

Frage 66.2

Kümmert sich Ihr Vorgesetzter gegebenenfalls darum, dass Schwierigkeiten behoben werden?

- 1 ja, meistens
 - 2 selten
 - 3 nein
-

Frage 67

Wird Ihre Arbeit von Ihrem Vorgesetzten anerkannt?

- 1 ja
 - 2 teilweise
 - 3 nein
-

Frage 68

Nimmt sich Ihr direkter Vorgesetzter ausreichend Zeit für Sie?

- 1 ja

2 teilweise

3 nein

Frage 69

Ist der Umgang zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter/innen in Ihrer Abteilung kollegial?

1 ja

2 teilweise

3 nein

Frage 70

Ist das Verhältnis zu den Ihnen unterstellten Mitarbeitern/innen gut?

1 ja

2 teilweise

3 nein

3 mit ist niemand unterstellt

Wie wohl fühlen Sie sich in der Firma?



Frage 71

Fühlen Sie sich im Unternehmen insgesamt gut aufgehoben?

1 ja

2 teilweise

3 nein

Frage 72

Wenn Sie heute noch einmal zu entscheiden hätten, würden Sie dann wieder in diesem Unternehmen arbeiten?

- 1 auf jeden Fall
 - 2 ja, unter bestimmten Voraussetzungen
 - 3 wahrscheinlich nicht
 - 4 auf keinen Fall
-

Frage 73

Was ist für Sie besonders wichtig bezüglich Ihres Arbeitsplatzes? (Sie können bis zu vier Antworten ankreuzen)

- 1 Art der Arbeit/Tätigkeit
 - 1 gute Bezahlung
 - 1 flexible Urlaubsregelung
 - 1 klare Regelung der Arbeitszeit
 - 1 sicherer Arbeitsplatz
 - 1 gute Sozialleistungen/-einrichtungen
 - 1 gute Arbeitsplatzbedingungen
 - 1 gesunde Arbeitsverhältnisse
 - 1 gutes Verhältnis zu den Vorgesetzten
 - 1 gutes Verhältnis zu den Kollegen
 - 1 interessante berufliche Entwicklungsmöglichkeiten
 - 1 Mitwirkungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz
 - 1 unterstützenswerte Unternehmensziele/-politik
 - 1 hohes Ansehen der Firma
 - 1 regelmäßige Aus- und Weiterbildung
 - 1 Sonstiges (bitte nennen)
-

Frage 74

Sind Sie mit der betriebsärztlichen Betreuung zufrieden?

- 1 ja
 - 2 könnte besser sein
 - 3 nein
 - 4 kann ich nicht beurteilen
 - 5 hatte noch keinen Kontakt
-

Frage 75

Gehen Sie davon aus, dass Ihr jetziger Arbeitsplatz sicher ist?

- 1 ja
 - 2 nein
 - 3 kann ich nicht beurteilen
-

Frage 76

Haben Sie den Wunsch, innerhalb der Firma eine andere Aufgabe zu übernehmen?

- 1 ja
 - 2 nein
wenn ja, welche?
warum?
-

Frage 77

Fühlen Sie sich über wesentliche Dinge im Unternehmen ausreichend informiert?

- 1 ja, meistens
 - 2 nein, selten
-

Frage 78

Über welche Themen möchten Sie in erster Linie mehr wissen?

(Sie können bis zu drei Antworten ankreuzen)

- 1 keine Wünsche
- 1 was die Geschäftsleitung vorhat
- 1 über das wirtschaftliche Umfeld
- 1 über die Arbeit des Betriebsrates
- 1 wie unser Betrieb arbeitet und ausgelastet ist
- 1 wie unsere Firma aufgebaut und organisiert ist
- 1 wie andere Abteilungen arbeiten
- 1 über Tarife, Prämien, Steuern, Sozialabgaben oder Sozialleistungen
- 1 über Aufstiegsmöglichkeiten im Unternehmen

1 Sonstiges

Frage 79

Sind Sie mit den Weiterbildungsmöglichkeiten zufrieden?

- 1 ja
 - 2 teilweise
 - 3 nein
-

Frage 80

Hindert Sie etwas daran, Weiterbildungsangebote zu nutzen?

(Sie können bis zu drei Antworten ankreuzen)

- 1 nein
 - ja, und zwar:
 - 1 Schichtarbeit
 - 1 dann bleibt zu wenig Zeit für die Familie/mein Privatleben
 - 1 das Angebot entspricht nicht meinem Weiterbildungsbedarf / es nutzt bei meiner Arbeit nicht viel
 - 1 andere Kollegen werden bevorzugt
 - 1 meine Arbeit lässt mir nicht genügend Zeit dazu
-

Frage 81

Sind Sie mit den Aufstiegsmöglichkeiten im Unternehmen zufrieden?

- 1 ja
 - 2 könnte besser sein
 - 3 nein
-

Frage 82

Hindert Sie etwas daran, beruflich weiterzukommen?

(Sie können bis zu vier Antworten ankreuzen)

- 1 nein, mich hindert nichts
- 1 nein, ich möchte auch z. Zt. nichts anderes machen
- ja, und zwar:
 - 1 an meinem Arbeitsplatz gibt es keine Aufstiegsmöglichkeiten
 - 1 in Frage kommende Positionen sind bereits besetzt

- 01 mir fehlt eine klare berufliche Perspektive
 - 01 habe noch zu wenig betriebliche oder berufliche Erfahrung
-

Frage 82 (Fortsetzung)

**Hindert Sie etwas daran, beruflich weiterzukommen?
(Sie können bis zu vier Antworten ankreuzen)**

- 01 werde durch Erziehungsaufgaben am Fortkommen gehindert
 - 01 werde als Frau/Mann benachteiligt
 - 01 werde durch Vorgesetzte zu wenig gefördert
 - 01 Sonstiges (bitte nennen)
-

Angaben zu Ihrer Person



Frage 83

Geschlecht:

- 01 männlich
 - 02 weiblich
-

Frage 84

Wie alt sind Sie?

- 01 jünger als 20
 - 02 20-29 Jahre
 - 03 30-39 Jahre
 - 04 40-49 Jahre
 - 05 50-59 Jahre
 - 06 60 Jahre und älter
-

Frage 85

Welches ist Ihr höchster Schulabschluss?

- 01 kein Schulabschluss
- 02 Hauptschule/Volksschule/
*) *Polytechnische Oberschule mit 8. Klasse Abschluss*

- 3 Mittlere Reife/Realschulabschluss
*) *Polytechnische Oberschule mit 10. Klasse Abschluss*
-

Frage 85 (Fortsetzung)

Welches ist Ihr höchster Schulabschluss?

- 4 Fachhochschulreife/Abitur/
*) *erweiterte Oberschule (EOS) mit Abschluss/ Hochschulreife*
- 5 anderer Schulabschluss
-
- *) *kursiv: Ausbildungsgänge frühere DDR*

Frage 86

Wie lange sind Sie im Unternehmen tätig?

- 1 weniger als 1 Jahr
- 2 2 – 5 Jahre
- 3 6 – 10 Jahre
- 4 11 -- 20 Jahre
- 5 21 Jahre und länger
-

Frage 87

In welcher beruflichen Stellung sind Sie derzeit?

- 1 Auszubildender
- 2 gewerblicher Mitarbeiter
- 3 angestellter Mitarbeiter
-

Frage 88

In welcher Abteilung arbeiten Sie?

- 1 z. B. Vertrieb, Einkauf, Produktion usw.
- 1 z. B. Vertrieb, Einkauf, Produktion usw.
- 1 z. B. Vertrieb, Einkauf, Produktion usw.

(Hinweis für AOK-Betreuer: nur für größere Betriebe: bis zu 10 betriebs-spezifische Einheiten definieren - Abteilungen sollten aber größer als 30 sein; ggf. homogene Einheiten zusammen fassen)

Frage 89

Wie lange üben Sie schon Ihre gegenwärtige Tätigkeit aus?

- 1 weniger als 1 Jahr
 - 2 2 – 5 Jahre
 - 3 6 – 10 Jahre
 - 4 11 -- 20 Jahre
 - 5 21 Jahre und länger
-

Frage 90

Wie viel Zeit brauchen Sie von Ihrer Wohnung zu Ihrem Arbeitsplatz?

- 1 bis 30 Minuten
 - 2 bis 1 Stunde
 - 3 mehr als 1 Stunde
-

Frage 91

Wie kommen Sie täglich zu Ihrem Arbeitsplatz?

- 1 mit dem Auto oder Motorrad
 - 2 mit öffentlichen Verkehrsmitteln
 - 3 mit dem Fahrrad oder zu Fuß
-

Frage 92

Sind Sie bei der AOK versichert?

- 1 ja
 - 2 nein
-

