

iga.Report 26



Zusammenschau von Erwerbstätigenbefragungen aus Deutschland

Itke Schreiter

Die Initiative Gesundheit und Arbeit

In der Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) kooperieren gesetzliche Kranken- und Unfallversicherung, um arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren vorzubeugen. Gemeinsam werden Präventionsansätze für die Arbeitswelt weiterentwickelt und vorhandene Methoden oder Erkenntnisse für die Praxis nutzbar gemacht.

iga wird getragen vom BKK Dachverband, der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV), dem AOK-Bundesverband und dem Verband der Ersatzkassen e. V. (vdek).

www.iga-info.de

iga.Report 26

Zusammenschau von Erwerbstätigenbefragungen aus Deutschland

Itke Schreiter

Inhaltsverzeichnis

1	Hintergrund	6
1.1	Fragestellung im Projekt	6
1.2	Vorgehensweise im Projekt und Grenzen des Vergleichs	6
1.3	Beschreibung der Antwortskalen	7
1.4	Die Datenbasis	8
1.5	Stichprobenbeschreibung	10
2	Darstellung der Befragungsergebnisse	13
2.1	Belastungen	14
2.1.1	Arbeitsorganisation	14
2.1.2	Komplexität & Aufgabenschwierigkeit	20
2.1.3	Arbeitsbedingungen	26
2.1.4	Rahmenbedingungen	35
2.1.5	Arbeitsaufgabe	40
2.2	Ressourcen	42
2.2.1	Handlungsspielräume	42
2.2.2	Soziale Unterstützung	53
2.3	Folgen	60
2.3.1	Arbeitszufriedenheit	60
2.3.2	Gesundheit	62
2.3.3	Arbeitsfähigkeit bis zum Renteneintrittsalter	66
2.4	Maßnahmen der betrieblichen Prävention und Gesundheitsförderung	67
2.4.1	Maßnahmen der betrieblichen Prävention und Gesundheitsförderung (erläuternd: Gefährdungsbeurteilung)	67
3	Zusammenfassung	73
4	Literatur	76

1 Hintergrund

1.1 Fragestellung im Projekt

Die Arbeitsfähigkeit zu erhalten und zu fördern ist eine wichtige und zentrale Aufgabe verschiedener Sozialversicherungsträger. Benötigt werden dazu empirisch gesicherte Erkenntnisse, die Aussagen zur Arbeitsbelastung, Gesundheit der Erwerbstätigen und zur Erwerbssituation geben können. Arbeitsbelastungen, die die Gesundheit beeinträchtigen, müssen erkannt werden, so dass sie durch Prävention verändert und verbessert werden können. In Deutschland gibt es verschiedene Erwerbstätigenbefragungen, die diesen Anspruch erfüllen wollen. Jede dieser Befragungen erhebt für sich den Anspruch, eine wissenschaftlich fundierte Datenbasis über die Qualität und den Stellenwert der Arbeit aus Sicht der Beschäftigten in Deutschland zu liefern und darüber hinaus Veränderungen in der Arbeitswelt kontinuierlich abzubilden (vgl. Fuchs 2010). Sie sind wichtige Datenquellen, um Aussagen über berufliche Anforderungen in der Erwerbstätigkeit, zu Qualifikationsbedarf, Arbeitsbedingungen, zur Qualität der Arbeit und zur Verwertung beruflicher Qualifikationen zu machen. Durch diesen Erkenntnisgewinn können für die Prävention prioritäre Ziele gesetzt werden.

Die einzelnen Erhebungen unter Beschäftigten legen verschiedene inhaltliche Schwerpunkte und formulieren unterschiedliche Forschungsfragen. Häufig gibt es aber auch Überschneidungen bzw. ähnlich verfasste Fragestellungen und Forschungsschwerpunkte. In den jeweiligen Auswertungen kommt es zu ähnlichen, aber auch zu stark voneinander abweichenden Ergebnissen. Eine übergreifende Auswertung bzw. Zusammenstellung der Ergebnisse gibt es jedoch nicht. Eine solche Sekundäranalyse kann zwar keine prozentpunktgenaue Antwort liefern, sie kann aber Bandbreiten eingrenzen und Ausreißerbefunde ermitteln. Ausgehend davon könnte geschaut werden, ob Trends zu identifizieren sind. Auch kann solch ein Vergleich dazu beitragen, die existierenden Befragungen zu verbessern, z. B. hinsichtlich Fragenformulierung und Antwortmöglichkeiten oder auch um Überschneidungen zu reduzieren oder bewusst zu erzeugen, um Stichprobenumfänge zu vergrößern.

Ziel des iga-Projektes ist es daher, eine Übersicht über aktuelle Erwerbstätigenbefragungen zu erstellen, die aktuelle Ergebnisse aus verschiedenen Erwerbstätigenbefragungen in der Arbeitswelt darstellt.

1.2 Vorgehensweise im Projekt und Grenzen des Vergleichs

Dem Projekt war eine Literatur- und Internetrecherche nach Erwerbstätigenbefragungen im deutschsprachigen Raum (Deutschland, Österreich, Schweiz) vorgeschaltet. Es wurden sämtliche Erwerbstätigenbefragungen im Zeitraum 2000 bis 2012 erfasst und nach inhaltlichen Aspekten, methodischem Vorgehen und den jeweiligen Ergebnissen systematisiert. Auf

Grundlage dieser Zusammenfassung wurden Befragungen für den vorliegenden Vergleich ausgewählt. Dieser Report beinhaltet einen Überblick über zehn relevante Erwerbstätigenbefragungen, die im Zeitraum von 2004 bis 2012 in Deutschland durchgeführt und veröffentlicht wurden. Zum einen wurden nur Erhebungen aus Deutschland einbezogen, denn bei einem internationalen Vergleich müssen andere Arbeitsbedingungen sowie strukturelle und politische Rahmenbedingungen mit beachtet werden. Zum anderen wurde der Zeitraum, in dem die Daten erhoben worden sind, auf die Jahre zwischen 2004 bis 2012 eingegrenzt, um eine zeitliche Nähe sicherzustellen und den Einfluss von strukturellen Veränderungen sowie Änderungen von Arbeitsbedingungen und Konjunkturphasen zu reduzieren.

Diese Erhebungen wurden gesichtet und nach festgelegten Zielen und Kriterien aufgearbeitet. Der Schwerpunkt liegt auf einer Zusammenfassung und einem Vergleich der jeweiligen Ergebnisse. Unterschiede in den Befragungsergebnissen bei ähnlichen Fragestellungen werden durch eine differenzierte Betrachtung herausgearbeitet, erläutert und mögliche Erklärungen erarbeitet. Diese vergleichende Auswertung bietet Ergebnisse hinsichtlich Trends und Entwicklungen.

In den Vergleich wurden folgende Befragungen einbezogen:

- BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012: Arbeit und Beruf im Wandel, Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen
- BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006: Arbeit und Beruf im Wandel, Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen
- DGB-Index Gute Arbeit. Der Report 2010 – Wie die Beschäftigten die Arbeitsbedingungen in Deutschland beurteilen
- Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) – Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen von 2004
- Gesunde Arbeit NRW 2009. Belastung – Auswirkung – Gestaltung – Bewältigung
- iga-Barometer 3. Welle 2010. Einschätzungen der Erwerbsbevölkerung zum Stellenwert der Arbeit, zum Gesundheitsverhalten, zum subjektiven Gesundheitszustand und zu der Zusammenarbeit in altersgemischten Teams
- iga-Barometer 2. Welle 2007. Einschätzungen der Erwerbsbevölkerung zum Stellenwert der Arbeit, zur Verbreitung und Akzeptanz von betrieblicher Prävention und zur krankheitsbedingten Beeinträchtigung der Arbeit
- iga-Barometer 2005. Einschätzung der Erwerbsbevölkerung zum Stellenwert der Arbeit, zu beruflichen Handlungsspielräumen und zu Gratifikationskrisen
- Fünfte Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen 2010 (Auswertungen für Deutschland) (EWCS 2010)
- Vierte Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen 2005 (Auswertungen für Deutschland) (EWCS 2005).

Diese Befragungen sind ähnlich konzipiert und weisen Überschneidungen in mehreren Themengebieten und Fragen auf. Alle verfolgen das Konzept, die Arbeitsbedingungen aus der

Sicht der Beschäftigten zu erfassen. Dahinter steht die Annahme, dass deren Angaben ausreichend Informationsgehalt besitzen, um die eigenen Arbeitsbedingungen zu beschreiben. Somit stehen sie vor der Herausforderung, die äußerst heterogene Struktur der Beschäftigten verschiedener Berufsgruppen mithilfe eines einheitlichen Fragebogens zu beschreiben (vgl. Fahimi u. a. 2010). Die Befragungen erheben jeweils den Anspruch, eine repräsentative Stichprobe der Erwerbsbevölkerung darzustellen. Auch in ihrer theoretischen Konzeption sind sich die ausgewählten Befragungen sehr ähnlich. Sie bauen auf den gleichen arbeits- und organisationspsychologischen Theorien, unter anderem dem Belastungs-Beanspruchungskonzept (vgl. u. a. Kirchner 1986) auf. Das heißt, sie ermitteln nicht nur die individuellen Anforderungen und die jeweilige Intensität, sondern darüber hinaus auch das Erleben und die Bewertung der Beschäftigten. Ebenso ermitteln die Befragungen auch so genannte „Pufferfaktoren“, also personale, soziale oder organisationale Ressourcen (Fuchs 2006).

Es ist bekannt, dass in der empirischen Sozialforschung scheinbar gleiche Fragestellungen existieren, die aber aufgrund geringer Änderungen in der Formulierung und in den Antwortmöglichkeiten zu unterschiedlichen Ergebnissen führen. In dieser Untersuchung wurden die Einzelfragen aus den jeweiligen Fragebögen gegenübergestellt und nur solche ausgewählt, die inhaltlich vergleichbar waren. Insgesamt konnten dabei 26 ähnliche Fragestellungen ermittelt werden. Es ist trotzdem zu berücksichtigen, dass bei einigen Fragen die Fragenformulierung abweicht und sich dies dann in den Befragungsergebnissen niederschlägt.

Für den Vergleich der jeweiligen Befragungsergebnisse wurden nur die direkten Angaben der gesamten Stichprobe einbezogen. Das heißt, eine differenzierte Untersuchung nach Unterschieden im Geschlecht, nach Alter, Betriebsgröße oder auch nach Tätigkeitsausübung wurde nicht vorgenommen. Die Untersuchung basiert auf einem Vergleich zwischen den Ergebnissen der Einzelfragen. Eine Darstellung von Zusammenhängen bzw. Mustern, die durch eine übergreifende Auswertung entstehen, konnte nicht vorgenommen werden. Zu beachten ist zudem, dass direkte Vergleiche der Werte nur sehr beschränkt über alle Befragungen möglich sind, u.a. durch die unterschiedlichen Antwortskalen. Es können aber mögliche Trends und Auffälligkeiten in den Ergebnissen verdeutlicht werden.

1.3 Beschreibung der Antwortskalen

Neben Effekten, die durch die Erhebungsmethodik – persönliche, telefonische oder schriftliche Befragungen – auftreten, müssen auch solche Effekte bedacht werden, die durch die unterschiedlichen Skalierungen in den zu vergleichenden Fragebögen entstehen können. In diesem Abschnitt werden die einzelnen Antwortkategorien sowie der Aufbau der Fragestellungen beschrieben.

Die Strukturierung der Fragestellung in den zu vergleichenden Fragebögen ist unterschiedlich. In der BIBB/BAuA-Erwerbs-

tätigenbefragung 2012 und 2006, im DGB-Index 2010, in der INQA-Befragung 2004 und im iga-Barometer 2005, 2007 und 2010 liegt ein zweistufiges Fragekonzept zugrunde; im EWCS 2005 und 2010 sowie in der NRW-Befragung 2009 ein einstufiges Fragekonzept.

In der **BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 und 2006** wurde eine vierstufige Antwortskala verwendet. Die Kategorie „häufig“ wurde als erstes präsentiert. Es folgten die Kategorien „manchmal“, „selten“ und „nie“. Im Anschluss wurden die Personen, die häufig bzw. nie (Befragung 2012) oder häufig bzw. nie oder selten (Befragung 2006) angaben, nach der auftretenden Belastung gefragt. Als Antwortmöglichkeiten gab es „ja“ und „nein“.

Im **DGB-Index 2010** wurde bei der Erfassung der Ressourcen die höchste Ausprägung „in sehr hohem Maß“ zuerst präsentiert. Es folgten die Ausprägungen „in hohem Maß“, „in geringem Maß“ und „gar nicht“. Wenn die jeweilige Ressource gar nicht oder in geringem Maß auftrat, wurde im Anschluss nach der Belastung gefragt. Die vierstufige Skala erhob die Belastung folgendermaßen: „gar nicht“, „mäßig“, „stark“ und „sehr stark“. Bei Fragen zu den Arbeitsbedingungen wurde die niedrigste Ausprägung mit „nie“ zuerst präsentiert. Es folgten die Kategorien „in geringem Maß“, „in hohem Maß“ und „in sehr hohem Maß“. Wenn die Anforderungen und Probleme in geringem bis sehr hohem Maß auftraten, sollte die daraus resultierende Belastung angegeben werden.

Die Antwortkategorien in der **INQA-Befragung 2004** sind denen des DGB-Indexes ähnlich. Bei Fragen zur Arbeitsbelastung wurde mit der niedrigsten Ausprägung „nie“ begonnen, es folgten „selten“, „oft“ und „immer“. Bei den Fragen nach Ressourcen stand wiederum die höchste Ausprägung „in sehr hohem Maß“ zu Beginn und es folgten „in hohem Maß“, „in geringem Maß“ und „gar nicht“. Die jeweilige Belastung wurde wie im DGB-Index erfragt.

Im **iga-Barometer 2005, 2007 und 2010** wurde die Arbeitsbedingung oder Ressource beginnend mit der höchsten Ausprägung „sehr häufig“ abgefragt. Es folgte „häufig“, „selten“ und „gar nicht“ oder sie wurden nur mit den Antwortmöglichkeiten „ja“ bzw. „nein“ abgefragt. Bei Bejahung durch den Befragten wurde die daraus resultierende Belastung mit einer vierstufigen Antwortskala, beginnend mit „gar nicht“, „mäßig“, „stark“ und „sehr stark“, ermittelt.

Die **NRW-Befragung 2009** folgte einem anderen Befragungsmuster. Hier wurde nicht nach dem Auftreten bzw. der konkreten Häufigkeit von Arbeitsbelastungen gefragt, sondern nach den möglichen Beanspruchungen durch Arbeitsbedingungen. Anhand einer Viererskala wurde mit der niedrigsten Ausprägung begonnen: „gar nicht belastend“, „etwas belastend“, „ziemlich belastend“ und „stark belastend“.

Im **EWCS 2005 und 2010** waren die Antwortkategorien für die Arbeitsbelastungen in sieben Kategorien unterteilt. Mit der

höchsten Ausprägung „ständig“ beginnend, folgten „fast ständig“, „ungefähr drei Viertel der Zeit“, „ungefähr die Hälfte der Zeit“, „ungefähr ein Viertel der Zeit“, „fast nie“ und „nie“. Die Antwortkategorien zu den Ressourcen waren unterteilt in „immer“, „meistens“, „manchmal“, „selten“ und „nie“. Im EWCS wurde keine Beanspruchung abgefragt.

Trischler und Holler (2011, S. 99 f.) haben bei einem univariaten Vergleich zwischen dem DGB-Index 2007 und der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 festgestellt, dass sich die unterschiedlichen Skalen und Abweichungen in den Fragestellungen in hohem Maße auf die beobachteten Verteilungen auswirken. Im DGB-Index 2007 liegen die Median- und Mittelwerte höher und zeigen geringere Belastungen und Ressourcen an als in der BIBB/BAuA-Befragung. Das heißt, dass positive Aspekte der Arbeitsgestaltung („Ressourcen“) im DGB-Index 2007 etwas negativer bewertet werden. Und negative Aspekte („Belastungen“) im DGB-Index 2007 positiver bewertet wurden. Jedoch konnte auch gezeigt werden, dass sich Zusammenhänge und Verteilungen ähnlich darstellen und somit die Ergebnisse vergleichbar sind. „Da (...) kein Goldstandard der Messung und kein wahrer objektiver Wert existiert, sind für die Validität der Ergebnisse die relationalen Zusammenhänge entscheidend“ (Trischler, Holler 2011).

1.4 Die Datenbasis

Im Folgenden wird ein kurzer Überblick über die ausgewählten Datensätze gegeben und ein Vergleich der Stichproben dargestellt.

BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 und 2012 Beruf und Arbeit im Wandel, Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen

In der vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) gemeinsam konzipierten BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 sowie 2006 wurden jeweils ca. 20.000 erwerbstätige Personen in Deutschland befragt. Es handelt sich um eine repräsentative Stichprobe, die mittels einer telefonischen, computerunterstützten Befragung (CATI) erhoben wurde. Erwerbstätigenbefragungen wurden vom BIBB erstmals 1979 in Kooperation mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) durchgeführt und waren in den Jahren 1985/86, 1991/92 und 1998/99 wiederholt worden.

Grundgesamtheit der Untersuchung sind erwerbstätige Personen ab 15 bis 65 Jahre. Als Erwerbstätigkeit gilt eine Tätigkeit, „bei der regelmäßig mindestens zehn Stunden pro Woche gegen Bezahlung gearbeitet wird („Kernerwerbstätige“)“. Auch mit-helfende Familienangehörige und vergütete Beschäftigungsverhältnisse, die neben einer Qualifizierung ausgeübt werden, wurden dazu gezählt (vgl. Hartmann 2006).

Ziel der Erhebung ist es, zum einen differenzierte repräsentative Informationen über Erwerbstätige und Arbeitsplätze in

Deutschland bereit zu stellen. Im Mittelpunkt stehen dabei Fragen zum Arbeitsplatz (Tätigkeitsschwerpunkte, Anforderungsniveau, Kennnisanforderungen, Arbeitsanforderungen, Weiterbildungsbedarf, Arbeitsbedingungen, Arbeitsbelastungen etc.). Dabei sollte u. a. aufgezeigt werden, in welchen Berufen und Branchen oft beschriebene Trends und Merkmale einer sich verändernden Arbeitswelt empirisch zu beobachten sind. Die Analysen im Themenfeld „Arbeit und Beruf im Wandel“ sollen vor allem charakterisierende Tätigkeits- und Arbeitsanforderungen sichtbar und explizit machen. Zum anderen gibt es das Themenfeld „Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikation“. Hier wird der Zusammenhang zwischen Bildung und Beschäftigung thematisiert (Schul-, Aus- und Weiterbildung, Berufsverlauf, Berufswechsel, Verwertbarkeit beruflicher Qualifikation). Verschiedene Berufssystematiken erlauben eine differenzierte Darstellung nach Erwerbs- und Ausbildungsberufen (Hall u. a. 2010).

DGB-Index Gute Arbeit. Der Report 2010 – Wie die Beschäftigten die Arbeitsbedingungen in Deutschland beurteilen
Auf Initiative des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) sowie seiner Mitgliedsgewerkschaften wurde 2007 begonnen eine Berichterstattung aufzubauen, die auf Basis von jährlichen repräsentativen Bevölkerungsbefragungen über die Arbeits- und Einkommensbedingungen aus Sicht der Beschäftigten informiert (vgl. DGB 2007 ff.). Seit 2007 wird einmal jährlich zu Jahresbeginn bundesweit die Arbeitsqualität gemessen. Im Jahr 2010 wurden auf schriftlichem Wege 4.150 erwerbstätige Personen im Alter von 15 bis 65 Jahren befragt.

Als Erwerbstätige zählen hier: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus allen Regionen, Branchen, Einkommensgruppen, Beschäftigungsverhältnissen, darüber hinaus atypische Beschäftigungsverhältnisse, wie geringfügig Beschäftigte, Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter, Teilzeit-Arbeitende (DGB-Index Gute Arbeit 2010).

Der Fragebogen setzt sich zusammen aus 31 indexbildenden Variablen, die in die Berechnung des DGB-Indexes einbezogen werden. In den DGB-Index fließen drei zentrale Bereiche guter Arbeit gleichwertig ein. Der erste Teilbereich umfasst, ob und in welchem Maße Beschäftigte in der heutigen Arbeitswelt entwicklungsförderliche Ressourcen (Teilindex Ressourcen: Einfluss- und Entwicklungsmöglichkeiten, Informationsfluss, Führungsqualität, Betriebskultur, Kollegialität, Arbeitszeit) finden. Der zweite Bereich zeigt auf, ob, in welchem Maß und in welchem Bereich Arbeit als subjektiv belastend empfunden wird (Teilindex Belastungen: körperliche und emotionale Anforderungen, Arbeitsintensität). Und der dritte Teilbereich umfasst, in welchem Maß die Beschäftigten ihre Einkommens- und Beschäftigungssicherheit als ausreichend beurteilen (Teilindex: Einkommen und Beschäftigungssicherheit). „Die drei Teilindices fußen auf insgesamt 15 Dimensionen der Arbeitsqualität, die durch die 31 indexbildenden Fragen erzeugt werden. Damit ermöglicht der DGB-Index einerseits einen schnellen Überblick über die Gesamtsituation am Arbeitsplatz aus der Perspektive der Beschäftigten und andererseits leistet er einen differenzierten Einblick in die verschiedenen Facetten der Arbeitsbedingungen“

(Fuchs 2010, S. 5). Aus den Antworten werden Indexwerte ermittelt. Die drei Teilindices gehen dann zu je einem Drittel in den Gesamt-Indexwert ein. „Das heißt, die wahrgenommene Qualität der Arbeit wird durch das Verhältnis von positiven Faktoren der Arbeitsgestaltung (Ressourcen), der Verbreitung von Belastungen und den Angaben zu Einkommen und Beschäftigungssicherheit bestimmt“ (Fuchs 2008, S. 20).

Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen. 2004

Die Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) hat diese repräsentative Befragung Ende 2004 durchgeführt. Es wurden 7.444 erwerbstätige Personen im Alter ab 15 Jahren auf schriftlich-postalischem Wege befragt.

Als Erwerbstätige werden folgende Personen gezählt: abhängig Beschäftigte und Selbständige, Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter, geringfügig Beschäftigte, Heimarbeiterinnen und Heimarbeiter (vgl. Fuchs 2006).

Das Themenspektrum umfasst die Benennung von Aspekten guter Arbeit, Arbeits- und Lebenssituation und Kernelemente guter Arbeit sowie Unterschiede zwischen Selbständigen und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Ziel ist, durch einen Vergleich der Erfahrungen mit den aktuellen Arbeitsbedingungen und den Erwartungen an eine zukünftige Arbeitsgestaltung, Ansatzpunkte für ein neues Leitbild „guter Arbeit“ zu entwickeln (vgl. Fuchs 2006).

iga-Barometer 2005, 2007, 2010

Die Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) – eine Kooperation des AOK-Bundesverbandes, des BKK Bundesverbandes, der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) und des Verbandes der Ersatzkassen e. V. (vdek) – führt in regelmäßigen Abständen das iga-Barometer durch. Es handelt sich dabei um eine Befragung einer repräsentativen Stichprobe von ca. 2.000 Erwerbstätigen.

Zu den Erwerbstätigen gehören hier Arbeiterinnen und Arbeiter, Angestellte, Beamtinnen und Beamte, Selbständige, Freiberuflerinnen und Freiberufler und mithelfende Familienangehörige ab dem 15. Lebensjahr. Es handelt sich dabei um eine telefonische Befragung.

Das iga-Barometer besteht aus zwei Teilen. Der erste Teil enthält die sogenannten „Sonntagsfragen“, die in jeder Befragungswelle gestellt werden. Zu diesem Kernbereich des iga-Barometers gehören Fragen zum Stellenwert der Arbeit, um ein Gesamtbild der Arbeitssituation zu erhalten. Hierzu werden berufliche Belastungen, Anerkennung und persönliche Erwartungen abgefragt. Diese Fragen werden in allen Erhebungswellen wiederholt, um Aussagen über einen möglichen Wandel in der Arbeitswelt treffen zu können.

Daneben beinhaltet das iga-Barometer auch einen variablen Frageteil, der sich mit unterschiedlichen Fragestellungen aus den Bereichen Arbeitswelt und Gesundheit beschäftigt. In der

ersten Befragung 2005 wurden die Beschäftigten zu Handlungsspielräumen und Gratifikationskrisen befragt (vgl. Bödeker, Dragano 2005). 2007 wurde erhoben, wie verbreitet und akzeptiert Angebote der Gesundheitsförderung und Prävention in den Unternehmen der Befragten sind, wie sie wahrgenommen werden und welche Angebote sich Beschäftigte darüber hinaus wünschen (vgl. Bödeker, Hüsing 2007). In der 3. Welle im Jahr 2010 waren die Themen im variablen Teil „Das Miteinander der Generationen am Arbeitsplatz“ und Gesundheitsverhalten bzw. -bewusstsein. Es sollten Erkenntnisse zur Bedeutung altersgemischter Teams und den Ursachen und Folgen der erlebten Altersdiskriminierung bei der Arbeit gewonnen werden. Durch den Frageteil zum Gesundheitsverhalten der Befragten wurden Zusammenhänge zwischen den Arbeitsbelastungen und der Gesundheit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen hergestellt (vgl. Friedrichs et al. 2010).

Gesunde Arbeit NRW 2009. Belastung – Auswirkung – Gestaltung – Bewältigung

Das Landesinstitut für Gesundheit und Arbeit des Landes Nordrhein-Westfalen (LIGA.NRW) führte in den Jahren 1994, 1999 und 2004 jeweils eine Datenerhebung im Land Nordrhein-Westfalen durch, so dass Trendvergleiche möglich sind. Im Zeitraum von November bis Dezember 2008 haben 2.000 Beschäftigte an dieser repräsentativen telefonischen Befragung teilgenommen.

Als Erwerbstätige zählten hier Beschäftigte ab einem Alter von 14 Jahren.

Ziel ist die Erhebung von Informationen zur Wahrnehmung bzw. Beurteilung der Arbeitsbedingungen, das Aufzeigen von Veränderungen in der Beurteilung der Arbeitswelt, die Identifizierung von Einflussfaktoren auf die Beschäftigungsfähigkeit durch die Arbeitsbedingungen, zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zu individuellen und betrieblichen Maßnahmen des Gesundheitsschutzes (vgl. LIGA.NRW Oktober 2009).

Die Antworten der NRW-Befragung sind nicht in die Grafiken der Belastungen aufgenommen, weil zum einen direkt nach der Belastung gefragt wurde und kein zweistufiges Fragekonzept verfolgt wurde. Zum anderen ist die Aussagekraft für ganz Deutschland durch die regionale Eingrenzung beschränkt.

European Working Conditions Survey – Fünfte Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen 2010 und Vierte Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen 2005

Mit dem Ziel, vergleichbare und zuverlässige Daten zu den Arbeitsbedingungen in Europa bereitzustellen, hat Eurofound, die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Europäischen Union, eine einheitliche Methodik sowie ein Qualitätssicherungssystem entwickelt. Befragungen wurden 1990/91, 1995/96, 2001 und 2005 sowie 2010 durchgeführt. Die Methodik wurde mit den Jahren laufend verbessert, es wurden neue Themen aufgenommen und der geografische Bereich wurde infolge der Erweiterungen der Europäischen Union vergrößert. Die Fünfte Europäische

Erhebung über die Arbeitsbedingungen von 2010 ist die neueste länderübergreifende Erhebung. Die Erhebung gibt einen Einblick in das Arbeitsumfeld und die Beschäftigungssituation der zu dieser Zeit 27 EU-Mitgliedstaaten sowie der Türkei, Kroatiens, Norwegens, Mazedoniens, Montenegros, Albaniens und des Kosovos.

Es wurden Personen ab 15 Jahren (ab 16 Jahren in Spanien, dem Vereinigten Königreich und in Norwegen) befragt, die sich in einem Beschäftigungsverhältnis befinden und in dem Land, in dem die Erhebung durchgeführt wird, wohnhaft sind. In der Erhebung von 2010 betrug die Zielgröße der Stichprobe in den meisten Ländern 1.000 Befragte. Ausnahmen waren Deutschland und die Türkei (Zielgröße 2.000 Befragte) sowie Italien, Polen und das Vereinigte Königreich (Zielgröße 1.500 Befragte). Die Gesamtzahl der Interviews im Jahr 2010 belief sich auf 43.816. Die Umfrage basiert auf einem Fragebogen und die Befragten werden zu Hause aufgesucht.

Das Themenspektrum umfasst unsichere Beschäftigungsverhältnisse, Führungsstile und Mitarbeiterbeteiligung, den allgemeinen beruflichen Zusammenhang, Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Verdienst, arbeitsbedingte Gesundheitsrisiken, kognitive und psychosoziale Faktoren, Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben sowie Zugang zu Aus- und Weiterbildung. Eine Reihe von Fragen wurde aufgenommen, um die Auswirkungen des konjunkturellen Abschwungs auf die Arbeitsbedingungen zu erfassen. Ziel ist die Analyse des Zusammenhangs zwischen verschiedenen Aspekten der Arbeitsbedingungen, die Ermittlung von Risikogruppen, Problemen und Fortschritten sowie die Beobachtung von Trends durch Bereitstellung einheitlicher Indikatoren für diese Themen. (URL: http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/methodology_de.htm, Stand 12.08.2013).

Die vierte europäische Erhebung im Jahr 2005 zielte auf eine Analyse der Arbeitsbedingungen in der EU27, in den beiden Kandidatenländern (Türkei und Kroatien) sowie in der Schweiz und Norwegen ab. Insgesamt wurden 29.680 Arbeitnehmer in Face-to-Face-Interviews in ihren eigenen Wohnungen im Zeitraum September bis November 2005 befragt.

Die Daten bieten einen Einblick in die Ansichten von den Arbeitnehmern und geben ein breites Spektrum einschließlich der Arbeitsorganisation, Arbeitszeit, Chancengleichheit, Ausbildung, Gesundheit und Sicherheit sowie Zufriedenheit am Arbeitsplatz wieder (vgl. URL: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/EWCS2005/methodology.htm>, Stand: 12.08.2013)

1.5 Stichprobenbeschreibung

Für den Vergleich der Stichproben wurden die Variablen Alter, Geschlecht, Berufsausbildung, berufliche Stellung, Arbeitszeit und Betriebsgröße herangezogen. Bei der Erhebung der Variablen Alter, Geschlecht und Arbeitszeit ergaben sich deutliche Abweichungen durch die Art der Erhebung.

Weitere Abweichungen ergaben sich bei der Erfassung der beruflichen Stellung. Es muss beachtet werden, dass in der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 und 2012 in mehreren Stufen insgesamt bis zu fünf Abschlüsse abgefragt wurden (vgl. Hall 2009, S. 15). In der INQA-Befragung 2004, im DGB-Index 2010 und der NRW-Befragung 2009 wurde jeweils nur mit einer Frage nach den erreichten Berufsbildungsabschlüssen gefragt.

Auch in der Erfassung der Betriebsgröße gibt es Unterschiede. Für die Darstellung innerhalb dieser Veröffentlichung wurde folgende Kategorisierung der Betriebsgrößen vorgenommen. Als Kleinstunternehmen zählen Unternehmen mit einer Mitarbeiteranzahl bis neun, zu Kleinunternehmen gehören Unternehmen mit einer Beschäftigtenanzahl von zehn bis 49. Mittlere Unternehmen haben 50 bis 249 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und Großunternehmen weisen eine Mitarbeiteranzahl ab 250 Beschäftigte auf. Diese Definition richtet sich nach der Einteilung der Europäischen Kommission.

Auf einzelne Besonderheiten in den Stichproben sei an dieser Stelle hingewiesen. An den BIBB/BAuA-Befragungen und der INQA-Befragung haben im Vergleich zu den anderen Studien wesentlich mehr Arbeiterinnen und Arbeiter teilgenommen. In der NRW-Befragung waren wiederum mehr Beamtinnen und Beamte befragt worden. In den Erhebungen des iga-Barometers war der Anteil der Frauen stets höher als der der Männer. Im iga-Barometer 2010 war zudem der Anteil der über 50-Jährigen mit 40 Prozent am höchsten. Am DGB-Index 2010 und der EWCS 2010-Befragung war der Anteil der Kleinstunternehmen bedeutend höher.

Es kann jedoch davon ausgegangen werden, dass die Datensätze hinsichtlich der Grundgesamtheit ähnliche Muster aufweisen und damit auch hinsichtlich der Messung der Arbeitsbedingungen keine größeren systematischen Verzerrungen auftreten.

Tabelle 1: Vergleich der Stichproben

	BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006		BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012		INQA-Befragung 2004		iga-Barometer 2005		iga-Barometer 2007	
		Prozent		Prozent		Prozent		Prozent		Prozent
Befragte insgesamt	20.000		20.036		5.400		2.000		2.026	
Geschlecht										
männlich		56,3		55		54,4		47,7		44,7
weiblich		43,7		45		45,6		52,3		55,3
Altersgruppen										
	15-34 J.	27,5	15-34 J.	26,5	15-29 J.	32,7	15-29 J.	10	15-29 J.	13
	35-54 J.	59,6	35-54 J.	56,3	35-54 J.	54,9	30-49 J.	61	30-49 J.	57
	55-65 J.	12,9	55-65 J.	17,2	ab 55 J.	12,3	50-65 J.	30	50-65 J.	31
Berufsausbildung						*1				
keine Ausbildung		7,5		-		4,2		-		-
betriebliche oder schulische Ausbildung		58,9		-		12		-		-
Meister, Techniker		7,2		-		7,8		-		-
(Fach-)Hochschule		26,4		-		14,7		-		-
Lehre				-		70,9		-		-
Sonstiges				-				-		-
Berufliche Stellung										
Arbeiter		29,8		25,4		30,7		17,3		11,9
Angestellte		51,5		56,4		53,1		63,3		66,5
Beamte		7,3		5,7		6		8,6		7,1
Selbständige		7,4		11,7		6,7		10,4		11,5
Vorarbeiter/Meister										
Freiberuflich		1,8								2,6
Mithelfende Familienangehörige		1,3		0,5		1,3		0,4		0,2
Werkvertrag						1,1				
Freie Mitarbeiter		0,5				1,1				
Sonstige		0,4								0,1
Arbeitszeit										
Teilzeit		25,3		23,7		-		23,5		23,3
Vollzeit		74,7		76,3		-		67,3		69,6
Sonstiges						-		9,2		6,8
Betriebsgröße										
Kleinstunternehmen (1-9)		21,5		20,1		13,6		-		30,7
Kleinunternehmen (10-49)		26,4		24,6		29		-		23,5
Mittlere Unternehmen (50-249)		23,2		23,1		21,1		-		20,5
Großunternehmen (>250)		26,4		29,6		49,8		-		25,3

*1 Mehrfachantworten möglich

	iga-Barometer 2010		DGB-Index 2010		NRW-Befragung 2009		EWCS 2010 (Deutschland)		EWCS 2005 (Deutschland)	
		Prozent		Prozent		Prozent		Prozent		Prozent
Befragte insgesamt	2.003		4.1500		2.000		2.133		1.018	
Geschlecht										
männlich		43,9		52,7		53,6		52,4		53,3
weiblich		56,1		47,3		46,4		47,6		46,7
Altersgruppen										
	15-29 J.	11	15-35 J.	32	14-29 J.	20		-	15-29 J.	23,4
	30-49 J.	49	36-45 J.	29	30-49 J.	50		-	30-49 J.	52,7
	50-65 J.	41	45-55 J.	28	ab 50 J.	26		-	ab 50 J.	24
			ab 56 J.	11						
Berufsausbildung										
keine Ausbildung		-		14,2		6,9		-		-
betriebliche oder schulische Ausbildung		-		10,1		9,5		-		-
Meister, Techniker		-		5,8		k.A.		-		-
(Fach-)Hochschule		-		16,6		37,2		-		-
Lehre		-		47,3		38,5		-		-
Sonstiges		-		6		*2		-		-
Berufliche Stellung										
Arbeiter		20,3		-		25,8		91,7		-
Angestellte		61		-		50,1				-
Beamte		6,9		-		15,4				-
Selbständige		10,1		-						-
Vorarbeiter/Meister						7,1		-		-
Freiberuflich		1,8		-				-		-
Mithelfende Familienangehörige				-				-		-
Werksvertrag				-				-		-
Freie Mitarbeiter				-				-		-
Sonstige				-				-		-
Arbeitszeit										
Teilzeit		25,7		-		18,2		-		-
Vollzeit		67,8		-		74,5		-		-
Sonstiges		6,5		-		7,1		-		-
Betriebsgröße										
Kleinstunternehmen (1-9)		21,5	1-19	32,2	1-10	16,5		42,7		33,7
Kleinunternehmen (10-49)		27,9	20-199	38,6	11-20	11		29,1		30,3
Mittlere Unternehmen (50-249)		24,3	200-1999	21,1	21-199	34		17,9		18,7
Großunternehmen (>250)		26,3	>2000	6,2	200-1000	23,1		10,2		12,1
					> 1000	15				

*2 keine Ausbildung: 6,9 %

2 Darstellung der Befragungsergebnisse

Die Ergebnisse der zusammengeführten Befragungen lassen sich anhand des Belastungs-Beanspruchungsmodells systematisch darstellen. Das Belastungs-Beanspruchungsmodell setzt sich mit Arbeitsbedingungen, Arbeitsinhalten und der Arbeitsorganisation sowie mit den daraus resultierenden Beanspruchungen auseinander.

Durch verschiedene Arbeiten u. a. der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin und von Hacker (1998) lassen sich Belastungen systematisieren, die zu Fehlbeanspruchungen führen können. Dazu gehören Belastungen aus der Arbeitsaufgabe (Zeit- und Termindruck, Unterbrechungen, zu hohe quantitative Anforderungen, unklare Aufgabenübertragung), aus der materiellen Umgebung (Lärm, Kälte), aus der sozialen Umgebung (Betriebs- und Arbeitsklima, strukturelle Veränderungen, Informationsmangel), aus der Arbeitsrolle (Verantwortung, fehlende Unterstützung, Konflikte mit Vorgesetzten oder Kollegen) und durch die Schnittstelle Privatsphäre/Beruf (familiäre Konflikte, widersprüchliche Anforderungen von Arbeit und Privatsphäre) oder auch körperliche Belastungen (Heben, Sitzen). Es wird deutlich, dass Belastungen am Arbeitsplatz sehr vielfältig sein können.

Der Grundgedanke des sogenannten Belastungs-Beanspruchungskonzepts besagt, dass das Ausmaß der Beanspruchung durch die Höhe der Belastung sowie durch individuelle Voraussetzungen zur Bewältigung der Belastung bestimmt wird (vgl. z.B. Rohmert, 1984). Betont wird dabei ein neutraler Belastungsbegriff, der für die Gesamtheit der auf den Menschen einwirkenden Einflüsse steht. Ebenso ist der Beanspruchungsbegriff zunächst neutral zu verstehen: Erst Unter- oder Überforderung oder einseitige Belastung führt zu Fehlbeanspruchung und ist damit negativ zu werten.

In Deutschland wird das Belastungs- und Beanspruchungskonzept beispielsweise im Rahmen der Norm DIN EN ISO 10075 aufgeführt. Unter **Belastung** versteht man objektive, von außen auf den Menschen einwirkende Faktoren wie z. B. Lärm, Zeitdruck oder widersprüchliche Erwartungen an Mitarbeiter. Unter **Beanspruchung** versteht man die subjektiven Folgen dieser Belastungen, die sich in a) physische (z. B. Beanspruchung des Herz-Kreislaufsystems, der Muskulatur etc.) und b) psychische Beanspruchung (z. B. Beanspruchung der Aufmerksamkeit, des Gedächtnisses etc.) unterteilen lassen. Die Begriffe Belastung und psychische Beanspruchung sind in der DIN 33405 aufgeführt. Durch eine Diskrepanz zwischen der Beanspruchung einer Person und ihrer jeweiligen Bewältigungsmöglichkeit (z. B. Fähigkeiten) können sich sowohl positive (z. B. höhere Aktivierung) als auch negative Beanspruchungsfolgen (z. B. Stress, Ermüdung, Monotonie etc.) ergeben.

In den verglichenen Befragungen wurden jeweils verschiedene Belastungen abgefragt. Insgesamt konnten zwölf Belastungs-

aspekte herausgefiltert werden, die in mindestens drei Befragungen erhoben wurden und daher im nächsten Schritt gegenübergestellt werden. Dazu gehören:

- Termin- und Leistungsdruck
- Unterbrechungen und Störungen
- Umgang mit Fehlern
- Über- und Unterforderung durch fachliche Anforderungen bzw. durch die Arbeitsmenge
- Arbeitsplatzunsicherheit
- Umgebungsbelastungen wie Lärm, Klima, gefährliche Stoffe
- Heben und Tragen sowie
- Belastungen durch die Arbeitsaufgabe wie Informationsfluss und Arbeitsplanung.

Um einen Eindruck zu erhalten, inwieweit Betriebe es schaffen, die Arbeit schädigungslos und beeinträchtigungsfrei zu gestalten, wurde in den einzelnen Befragungen nach Aspekten gefragt, die von den Erwerbstätigen als subjektiv belastend empfunden werden. Belastend ist hier im Sinne der Umgangssprache als Fehlbeanspruchung zu verstehen, nicht als wertfreier Zustand.

Die Abschnitte sind wie folgt aufgebaut. Zunächst erfolgt eine kurze inhaltliche Erläuterung, was der jeweilige Fragenschwerpunkt beinhaltet und wie dieser aus arbeits- und organisationspsychologischer Sicht zu betrachten ist. Dann schließt sich eine kurze Beschreibung sowie eine grafische und tabellarische Darstellung der Befragungsergebnisse aus den einzelnen Befragungen an.

Gliederung der zusammengestellten Fragen aus den verschiedenen Untersuchungen anhand des Belastungs-Beanspruchungsmodells

Belastungen
Arbeitsorganisation Termin- und Leistungsdruck Störungen und Unterbrechungen
Komplexität und Aufgabenschwierigkeit <ul style="list-style-type: none"> • Fachliche Über- und Unterforderung • Über-/Unterforderung durch Arbeitsmenge • Umgang mit Fehlern
Arbeitsbedingungen <ul style="list-style-type: none"> • Schwer Heben und Tragen • Klimatische Bedingungen • Lärm • Gefährliche Stoffe, Strahlung
Rahmenbedingungen <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsplatzunsicherheit
Arbeitsaufgabe <ul style="list-style-type: none"> • Informationsfluss
Ressourcen

Handlungsspielräume <ul style="list-style-type: none"> • Arbeit selbst planen • Einfluss auf Arbeitsmenge • Arbeitszeitgestaltung • Neue Ideen einbringen; Kreativität
Soziale Unterstützung <ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung von Kollegen und Kolleginnen • Unterstützung von Vorgesetzten • Wertschätzung durch Vorgesetzten
Folgen
Arbeitszufriedenheit
Gesundheit <ul style="list-style-type: none"> • Schmerzen • erläuternd: Allgemeiner Gesundheitszustand
Arbeitsfähigkeit bis zum Renteneintrittsalter
Maßnahmen <ul style="list-style-type: none"> • Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung • erläuternd: Gefährdungsbeurteilung

2.1 Belastungen

2.1.1 Arbeitsorganisation

Termin- und Leistungsdruck

„Zeitdruck liegt vor, wenn die vorgegebenen zeitlichen Festlegungen so knapp kalkuliert sind, dass der Arbeitende mit gleich bleibend hoher Geschwindigkeit und einem Höchstmaß an Leistungsbereitschaft arbeiten muss“ (igaCheck 2011). Zeitdruck beeinflusst nach DIN EN ISO 10075 auch die Intensität der psychischen Belastung: „Zeitwänge können zu Abkürzungen in der Aufgabenausführung führen und dadurch zu Fehlern. Wenn die Aufgabenerfüllung im Hinblick auf die Konsequenzen kritisch ist, erhöht Zeitdruck mit der Wahrscheinlichkeit, die zeitliche Vorgabe nicht einhalten zu können, die Beanspruchung.“ Negative Konsequenzen sind auf mindestens drei Ebenen zu beobachten: Zum ersten hat erlebter Zeitdruck eine unmittelbare Wirkung auf das Befinden der Beschäftigten und damit zum zweiten mittelbar auch auf die Gesundheit. Drittens lassen sich Leistungseinbußen beobachten, die entweder direkt auf den erlebten Zeitmangel oder indirekt auf die beeinträchtigte Gesundheit zurückzuführen sind. Allerdings ist es nicht der Zeitdruck per se, sondern der subjektiv erlebte Zeitdruck (und damit die Beanspruchung des Arbeitenden), der zu diesen negativen psychischen Konsequenzen führt. Bei akutem Zeitdruck werden Arbeiten schneller verrichtet. Dies kann auf Kosten der benötigten Sorgfalt geschehen. Beschäftigte greifen auf Provisorien zurück, die schnell verfügbar sind, die aber den Ansprüchen der Arbeitsaufgabe nur ungenügend entsprechen. Durch Prioritätensetzung werden Teilaspekte in der Ausführung der Arbeitsaufgabe vernachlässigt, die möglicherweise für eine

gute Qualität bestimmend sind (beispielsweise Sicherheitsaspekte bei der Softwareentwicklung). Zeitdruck verschlechtert sowohl die Informationsaufnahme als auch die Informationsverarbeitung, was ebenfalls zu Fehlern und Fehlentscheidungen führen kann. Zeitdruck verringert ebenso die Kommunikation mit anderen wichtigen Personen, was längerfristig zu weiterem Zeitdruck führen kann, da möglicherweise wichtige Informationen nicht weitergegeben wurden (vgl. igaCheck 2011). Zeitdruck ist jedoch nicht per Definition negativ behaftet. Positive Nebenwirkungen beim Arbeiten unter Zeitdruck sind beispielsweise die Prioritätensetzung und das zu erlernende Zeitmanagement. Mancher Beschäftigter kann unter Zeitdruck effizienter und/oder kreativer arbeiten als bei freier Zeiteinteilung. Die Produktivität kann durch eingeführten Zeitdruck erhöht werden. Bei zu hohem und/oder dauerhaftem Zeitdruck können jedoch auch negative Konsequenzen entstehen.

In allen ausgewählten Befragungen wurde der Aspekt Zeitdruck und die Häufigkeit des Auftretens durch unterschiedliche Fragestellungen abgefragt. In drei der Befragungen wurde zusätzlich die dadurch entstandene Fehlbeanspruchung ermittelt.

In der **BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012** gaben 52,0 Prozent an häufig unter starkem Termin- und Leistungsdruck gestanden zu haben. 10,9 Prozent gaben hingegen an, dass sie selten unter Termin- und Leistungsdruck standen. Die Personen, die angaben häufig unter Termin- und Leistungsdruck zu stehen, wurden gefragt, ob sie dies belastet. Davon fühlten sich 64,4 Prozent der Befragten belastet. Auf die Gesamtstichprobe gesehen heißt das, dass 33,4 Prozent aller Befragten häufig unter Termin- und Leistungsdruck standen und sich dadurch belastet fühlten. In der **BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006** gaben über die Hälfte der Befragten (53,5 Prozent) an, häufig unter Termin- und Leistungsdruck gestanden zu haben. 10,6 Prozent gaben hingegen an, dass sie selten unter Termin- und Leistungsdruck standen. 5,3 Prozent gaben hier „nie“ an. Von den Befragten, die häufig unter Termin- und Leistungsdruck standen, sahen sich 59,4 Prozent belastet.

In der **INQA-Befragung 2004** fühlten sich 39,7 Prozent oft und immerhin 13,7 Prozent immer gehetzt bzw. unter Zeitdruck. 30,2 Prozent fühlten sich selten gehetzt. Von den Befragten, die angaben, dass Termin- und Leistungsdruck auftritt, fühlten sich insgesamt 34,9 Prozent stark bzw. sehr stark vom Zeitdruck belastet.

Im **iga-Barometer 2005** haben 74,6 Prozent der Befragten die Aussage „Aufgrund des hohen Arbeitsaufkommens besteht häufig großer Zeitdruck“ bejaht. Von ihnen empfanden 41,9 Prozent dies als eine starke bzw. sehr starke Belastung.

Im **DGB-Index 2010** ist eine andere Antworttendenz wahrzunehmen. Hier gaben 62,7 Prozent an, dass sie nie bzw. nur in geringem Maße unter Zeitdruck standen. Von den 35,2 Prozent, die in hohem und sehr hohem Maße unter Zeitdruck standen, fühlten sich wiederum 35,3 Prozent stark bzw. sehr stark belastet.

In der **NRW-Befragung 2009** wurde direkt abgefragt, ob hoher Zeitdruck die Befragten belastet. 14,9 Prozent fühlten sich stark belastet, 25,8 Prozent fühlten sich belastet, 37 Prozent etwas und 22,3 Prozent fühlten sich gar nicht von hohem Zeitdruck belastet.

Im **EWCS 2010** wurde erfasst, wie oft die Beschäftigten unter Termindruck arbeiteten. 72,6 Prozent der Befragten gaben an, mindestens ein Viertel der Zeit unter Termindruck zu arbeiten. Dabei gaben Männer (76,0 Prozent) tendenziell häufiger an, unter Zeitdruck gestanden zu haben, als Frauen (68,5 Prozent). Im **EWCS 2005** lag der Anteil derjenigen, die unter Zeitdruck arbeiteten, bei 70,9 Prozent.

In den Studien ab dem Jahr 2005 ist zu erkennen, dass der Anteil der Befragten, die unter Termin- und Zeitdruck arbeiteten, durchgehend hoch ist. Jeder Dritte bis Zweite arbeitete nach eigener Aussage unter hohem oder sehr hohem Termindruck. In der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 waren es 53,5 Prozent, die häufig unter Termin- und Leistungsdruck standen. 2012 waren es 52,0 Prozent. Auch in der INQA-Befragung 2004 lag dieser Anteil bei 53,4 Prozent. Im DGB-Index 2010 lag dieser Anteil bei 35,2 Prozent. Wenn man die Ergebnisse in der Abbildung 2 betrachtet, ist ersichtlich, dass auf den ersten Blick ein großer Teil der Beschäftigten die Termin- und Zeitdruck haben, sich davon etwas bis sehr stark belastet fühlten. In einer differenzierten Betrachtung fällt auf, dass in der INQA-Befragung, dem iga-Barometer und im DGB-Index knapp die Hälfte der Betroffenen angab, durch den Termin- und Zeitdruck gering belastet zu sein. Auch der Anteil der sehr stark und stark Belasteten verteilt sich in etwa gleich. Bei den Befragten, die angaben, sehr stark durch Termin- und Zeitdruck belastet zu sein, liegt der Anteil zwischen acht Prozent bis 14,8 Prozent. In der Abbildung 1 sind die Angaben aus den BIBB/BAuA-Befragungen abgebildet. Hierbei handelt es sich um eine Teilstichprobe, die angab häufig unter Termindruck zu stehen, und diese wurden anschließend gefragt, ob sie der häufige Termindruck belastet. In der Abbildung 3 findet sich eine Übersicht über die Befragten der jeweiligen Gesamtstichprobe, die durch den Zeitdruck stark bzw. sehr stark belastet waren. Hier wird ersichtlich, dass die Zahlen der BIBB/BAuA-Befragungen, der INQA-Befragung und des iga-Barometers sich um die 30-Prozent-Marke gruppieren. Im DGB-Index ist die Belastung durch Zeitdruck etwas geringer angegeben. Letzteres steht eventuell im Zusammenhang mit der fehlenden Filterfrage, ob dies überhaupt auftritt. Zusammengefasst ist in den deutschlandweiten Befragungen jeder vierte bis dritte Beschäftigte durch Termin- und Zeitdruck stark oder sehr stark belastet.

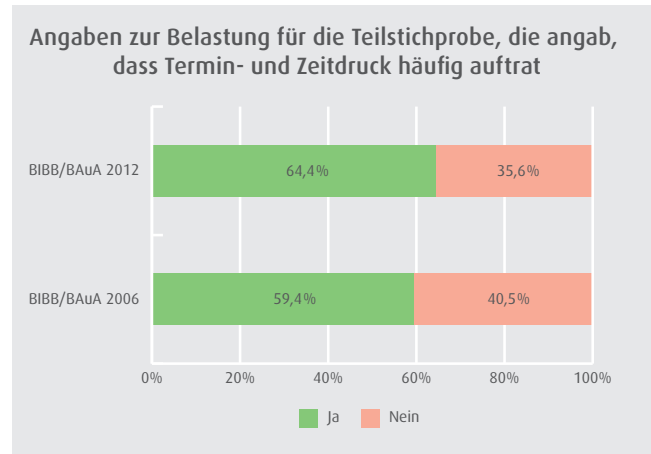


Abb. 1: Angaben zur Belastung für die Teilstichprobe, die angab, dass Termin- und Zeitdruck häufig auftrat

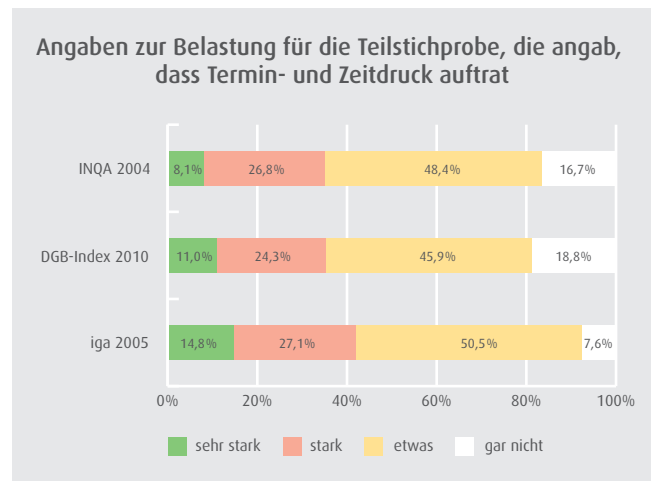


Abb. 2: Angaben zur Belastung für die Teilstichprobe, die angab, dass Termin- und Zeitdruck auftrat

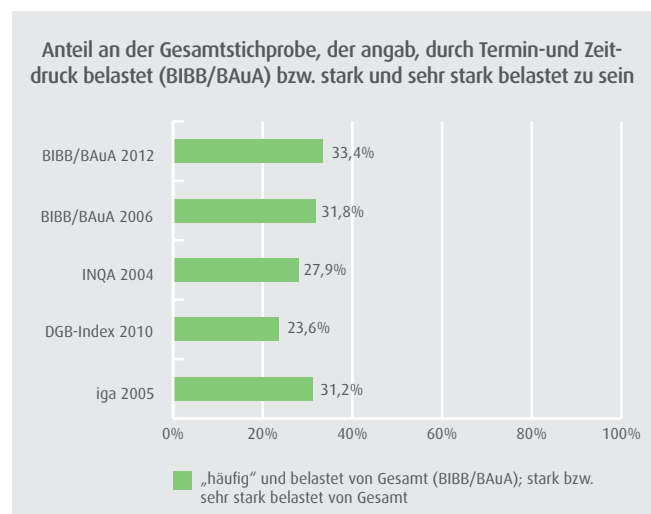


Abb. 3: Anteil an der Gesamtstichprobe, der angab, durch Termin- und Zeitdruck belastet (BIBB/BAuA) bzw. stark und sehr stark belastet zu sein

Tabelle 2: Zusammenstellung der Fragestellungen zu Termin- und Zeitdruck

BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012	
„Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Sie unter starkem Termin- und Leistungsdruck arbeiten müssen?“ N: 20.029	Diejenigen, die angaben, dass Termin- und Leistungsdruck häufig vorkommt, wurden gefragt: „Belastet Sie das?“ N: 10.384
Häufig: 52,0 % Manchmal: 32,7 % Selten: 10,9 % Nie: 4,4 %	Ja: 64,4 % Nein: 35,6 % Auf alle Befragten hochgerechnet ergibt sich damit folgende Belastung durch häufigen Termin- und Leistungsdruck: Ja: 33,4 % Nein: 18,4 %
BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006	
„Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Sie unter starkem Termin- und Leistungsdruck arbeiten müssen?“ N: 20.000	Diejenigen, die angaben, dass Termin- und Leistungsdruck häufig vorkommt, wurden gefragt: „Belastet Sie das?“ N: 10.699
Häufig: 53,5 % Manchmal: 30,6 % Selten: 10,6 % Nie: 5,3 % Keine Angabe: 0,0 %	Ja: 59,4 % Nein: 40,5 % Keine Angabe: 0,0 % Auf alle Befragten hochgerechnet ergibt sich damit folgende Belastung durch häufigen Termin- und Leistungsdruck: Ja: 31,8 % Nein: 21,7 %
INQA-Befragung 2004	
„Fühlen Sie sich in der Arbeit gehetzt, haben Sie Zeitdruck?“ N: 5.389	Diejenigen, die angaben, dass Termin- und Leistungsdruck selten, oft oder immer vorkommt, wurden gefragt: „Fühlen Sie sich dadurch belastet?“ N: 5.389
Nie: 15,1 % Selten: 30,2 % Oft: 39,7 % Immer: 13,7 % Keine Angabe: 1,2 %	Gar nicht: 13,3 % (16,7 %*) Etwas: 38,6 % (48,4 %*) Stark: 21,4 % (26,8 %*) Sehr stark: 6,5 % (8,1 %*) Keine Angabe: 5,1 % Trifft nicht zu: 15,1 % * Bereinigt um „Keine Angabe“ und „Trifft nicht zu“
DGB-Index 2010	
„Fühlen Sie sich in der Arbeit gehetzt, haben Sie Zeitdruck?“ N: 4.150	„Wenn dies auftritt: Wie stark belastet sie das?“ N: 4.150
Nie: 21,5 % In geringem Maße: 41,2 % In hohem Maße: 22,0 % In sehr hohem Maße: 13,2 % Keine Angabe: 2,2 %	Belastet gar nicht: 12,6 % (18,8 %*) Belastet mäßig: 30,7 % (45,9 %*) Belastet stark: 16,3 % (24,3 %*) Belastet sehr stark: 7,3 % (11 %*) Keine Angabe: 9,5 % Trifft nicht zu: 23,6 % * Bereinigt um „Keine Angabe“ und „Trifft nicht zu“

Fortsetzung Tabelle 2: Zusammenstellung der Fragestellungen zu Termin- und Zeitdruck

iga-Barometer 2005	
„Aufgrund des hohen Arbeitsaufkommens besteht häufig großer Zeitdruck?“ N: 2.012	Wenn Ja: „Und wie stark belastet Sie das?“ N: 2.012
Ja: 74,6 % Nein: 24,9 % Keine Angabe: 0,5 %	Gar nicht: 5,7 % (7,6 %) Mäßig: 37,6 % (50,5 %) Stark: 20,2 % (27,1 %) Sehr stark: 11 % (14,8 %) Fehlend: 25,5 % * Bereinigt um „Fehlend“
NRW-Befragung 2009	
	„Sagen Sie mir bitte zu jedem einzelnen Punkt, ob er Sie bei der Arbeit belastet, etwas belastet, ziemlich belastet oder stark belastet. Wie ist das mit hohem Zeitdruck?“ N: 2.000
	Gar nicht belastet: 22,3 % Etwas belastet: 37,0 % Ziemlich belastet: 25,8 % Stark belastet: 14,9 % Keine Angabe: 0,0 %
EWCS 2010	
Kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Sie unter Termindruck arbeiten müssen? (Anmerkung: mindestens ein Viertel der Zeit) N: 2.125	
Ja: 72,6 % (Männer mit 76 % mehr als Frauen mit 68,5 %) Nein: 27,4 %	
EWCS 2005	
„Schließt Ihre Arbeit arbeiten unter großem Zeitdruck mit ein?“ (Anmerkung: mindestens ein Viertel der Zeit) N: 999	
Ja: 70,9 % Nie und fast nie: 29,1 %	

Störungen und Unterbrechungen

Nach Brixey et al. (2007) ist eine Unterbrechung die kurzzeitige Aussetzung einer menschlichen Handlung, welche durch eine externe Quelle verursacht ist (also nicht durch den Unterbrochenen selbst). Sie wird von außen veranlasst und ist weder zeitlich steuerbar noch wirklich vorhersehbar (vgl. BAuA 2012). Sie führt zu einem Aufschub der eigentlichen Handlung, da eine ungeplante Aufgabe angefangen wird. Dies geschieht mit der Absicht, die eigentliche Handlung später fortzusetzen. In der Arbeitswissenschaft werden Arbeitsunterbrechungen als psychische Belastungen gewertet. Diese sind zunächst wertneutral. Denn Arbeitsunterbrechungen können durchaus positiv erlebt werden, allerdings vorwiegend von Personen, die einfache und monotone Aufgaben ausführen. Diese freuen sich möglicherweise über die Störung, weil sie für eine willkommene Abwechslung und vielleicht für einen Motivationsschub sorgt. In diesem Fall können Arbeitsunterbrechungen von Fall zu Fall sogar leistungsförderlich wirken. Anders verhält es sich für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die mit anspruchsvoll(er)en Aufgaben betraut sind. Diese fühlen sich eher gestört und zwar umso stärker, je häufiger die Unterbrechungen stattfinden und/oder je ungünstiger der Zeitpunkt ist, an dem sie erfolgen (vgl. BAuA 2012). Die belastende Wirkung von Störungen und Unterbrechungen wurden durch die Handlungsregulationstheorie (Hacker 2005, Frese und Zapf 1994) herausgearbeitet. Es wird deutlich, dass sie zu einer psychischen Fehlbelastung werden, wenn sie im Hinblick auf die Erledigung einer Arbeitsaufgabe einen zusätzlichen Aufwand hervorrufen. Die Folge kann das Erleben von Stress sein. Bei chronischem Stress sinken zunächst die Leistungs- und Konzentrationsfähigkeit. Dann folgen oft Nervosität, Schlafstörungen, Magen-Darmprobleme und Bluthochdruck als weitere Stress-Symptome (vgl. BAuA 2012).

Die Angaben in den **BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 und 2012** sind sehr ähnlich. 2006 waren 46,1 Prozent der Befragten häufig von Unterbrechungen betroffen und 2012 waren es 42,8 Prozent. Fast 60 Prozent von ihnen sahen dies als Belastung an. 2006 fühlten sich 27,5 Prozent aller Befragten häufig unterbrochen und dadurch auch belastet. 2012 waren es 25 Prozent.

Im **iga-Barometer 2005** gaben 51,7 Prozent an, dass sie bei der Arbeit häufig gestört wurden. 41,5 Prozent davon fühlten sich stark bzw. sehr stark belastet.

In der **INQA-Befragung 2004** gaben 36,7 Prozent an, dass sie immer bzw. oft unterbrochen wurden. 37,5 Prozent fühlten sich dagegen selten gestört und 24,8 Prozent wurden nie unterbrochen. 25,4 Prozent, die oft, immer bzw. selten unterbrochen wurden, fühlten sich stark bzw. sehr stark dadurch belastet.

Im **DGB-Index 2010** wurde gefragt: „Werden Sie bei Ihrer Arbeit durch unerwünschte Unterbrechungen gestört?“ In sehr hohem und hohem Maße wurden 25,2 Prozent gestört und 44,0 Prozent in geringem Maße. 28,8 Prozent wurden nie gestört. 21,8 Prozent der Betroffenen fühlten sich dadurch stark bzw. sehr stark belastet.

Die Zahlen der BIBB/BAuA-Befragungen und der INQA-Befragung verzeichnen ein hohes Auftreten von Störungen und Unterbrechungen unter allen Beschäftigten. Im iga-Barometer 2005 ist der Anteil mit 51,7 Prozent noch höher. Jedoch ist hier darauf hinzuweisen, dass die Antwortmöglichkeiten nicht differenziert waren, es gab nur die Antwortmöglichkeiten „ja“ oder „nein“. Die Ergebnisse aus dem DGB-Index ergaben, dass die Beschäftigten mit 25,2 Prozent in hohem oder sehr hohem Maße von Störungen betroffen waren. Hier fällt die angegebene Belastung geringer aus als in den anderen Befragungen. Die Abbildungen 4 und 5 verdeutlichen die resultierende Belastung. Die Angaben zur starken oder sehr starken Belastung bei den Betroffenen variiert zwischen 21,8 und 41,5 Prozent, befindet sich also in einem ähnlichen Spektrum wie die Belastungsangaben zu Termin- und Zeitdruck. In der Abbildung 6 findet sich eine Übersicht über die Gesamtstichprobe. Die Angaben fallen sehr unterschiedlich aus. Jeder achte bis vierte Beschäftigte fühlte sich von Störungen während der Arbeit stark bzw. sehr stark belastet. Beim DGB-Index fiel die Einstufung als starke bzw. sehr starke Belastung mit 13,0 Prozent am geringsten aus. Da etwas weniger Befragte angaben, betroffen zu sein, fallen die Belastungsraten bei Störungen und Unterbrechungen etwas geringer aus als beim Termin- und Zeitdruck.

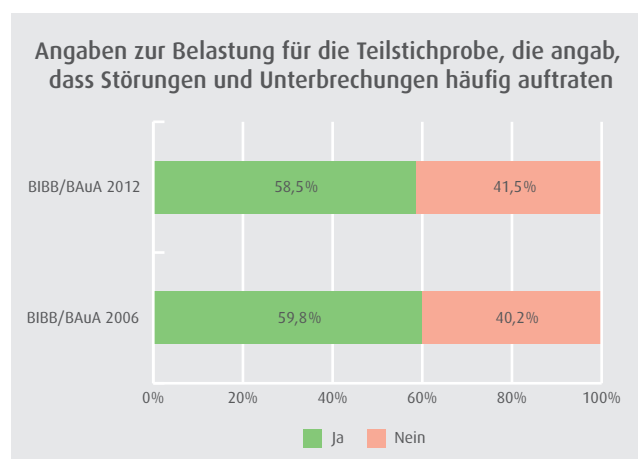


Abb. 4: Angaben zur Belastung für die Teilstichprobe, die angab, dass Störungen und Unterbrechungen häufig auftraten

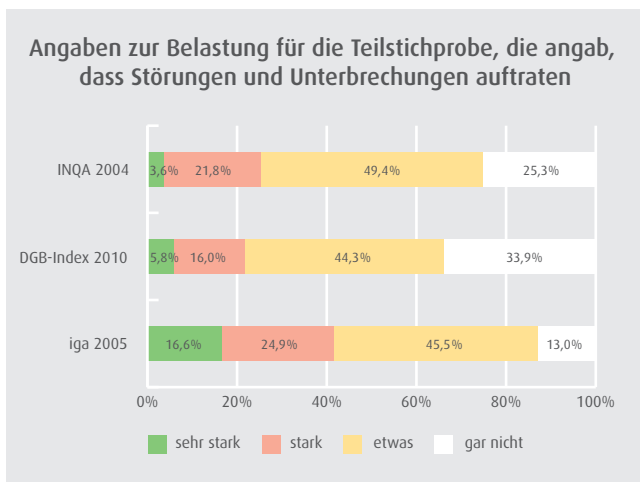


Abb. 5: Angaben zur Belastung für die Teilstichprobe, die angab, dass Störungen auftraten

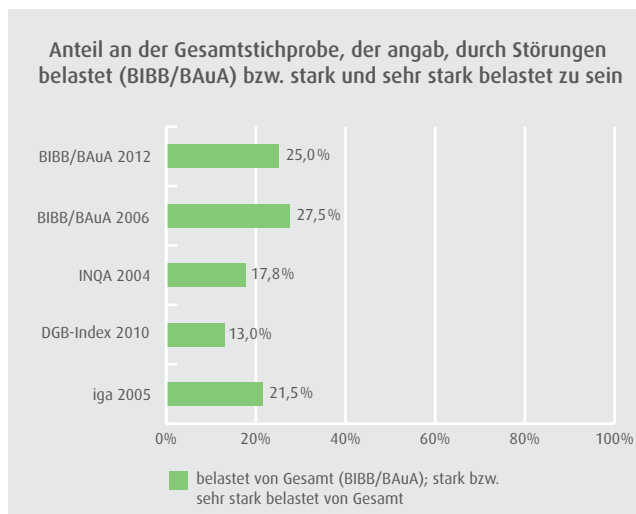


Abb. 6: Anteil an der Gesamtstichprobe, der angab, durch Störungen belastet (BIBB/BAuA) bzw. stark und sehr stark belastet zu sein

Tabelle 3: Zusammenstellung der Fragestellungen zu Störungen und Unterbrechungen

BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012	
„Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Sie bei der Arbeit gestört oder unterbrochen werden, z. B. durch Kollegen, schlechtes Material, Maschinenstörungen oder Telefonate?“ N: 20.024	Diejenigen, die angaben, dass sie bei der Arbeit häufig gestört werden, wurden gefragt: „Belastet Sie das?“ N: 8.567
Häufig: 42,8 % Manchmal: 33,1 % Selten: 17,3 % Nie: 6,8 %	Ja: 58,5 % Nein: 41,5 %
	Auf alle Befragten hochgerechnet ergibt sich damit folgende Belastung durch häufige Störungen und Unterbrechungen: Ja: 25,0 % Nein: 17,8 %
BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006	
„Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Sie bei der Arbeit gestört oder unterbrochen werden, z. B. durch Kollegen, schlechtes Material, Maschinenstörungen oder Telefonate?“ N: 20.000	Diejenigen, die angaben, dass sie bei der Arbeit häufig gestört werden, wurden gefragt: „Belastet Sie das?“ N: 9.213
Häufig: 46,1 % Manchmal: 31,2 % Selten: 16,5 % Nie: 6,3 %	Ja: 59,8 % Nein: 40,2 % Keine Angabe: 0,0 %
	Auf alle Befragten hochgerechnet ergibt sich damit folgende Belastung durch häufige Störungen und Unterbrechungen: Ja: 27,5 % Nein: 18,5 %

Fortsetzung Tabelle 3: Zusammenstellung der Fragestellungen zu Störungen und Unterbrechungen

INQA-Befragung 2004	
„Kommt es vor, dass Ihre Arbeit durch unerwünschte Unterbrechungen gestört wird?“ N: 5.389	Diejenigen, die angaben, dass Unterbrechungen selten, oft oder immer vorkommen, wurden gefragt: „Fühlen Sie sich dadurch belastet?“ N: 5.389
Nie: 24,8 % Selten: 37,5 % Oft: 31,6 % Immer: 5,1 % Keine Angabe: 1,0 %	Gar nicht: 17,8 % (25,3 %*) Etwas: 34,8 % (49,4 %*) Stark: 15,3 % (21,8 %*) Sehr stark: 2,5 % (3,6 %*) Keine Angabe: 4,7 % Trifft nicht zu: 24,8 % * Bereinigt um „Keine Angabe“ und „Trifft nicht zu“
DGB-Index 2010	
„Werden Sie bei Ihrer Arbeit durch unerwünschte Unterbrechungen gestört?“ N: 4.150	Wenn dies in hohem bzw. sehr hohem Maße auftritt: „Wie stark belastet sie das?“ N: 4.150
Nie: 28,8 % In geringem Maße: 44,0 % In hohem Maße: 18,0 % In sehr hohem Maße: 7,2 % Keine Angabe: 2,0 %	Belastet gar nicht: 20,3 % (33,9 %*) Belastet mäßig: 26,5 % (44,3 %*) Belastet stark: 9,5 % (16 %*) Belastet sehr stark: 3,5 % (5,8 %) Keine Angabe: 9,5 % Trifft nicht zu: 30,8 % * Bereinigt um „Keine Angabe“ und „Trifft nicht zu“
iga-Barometer 2005	
„Bei meiner Arbeit werde ich häufig unterbrochen und gestört.“ N: 2.012	Wenn Ja: „Und wie stark belastet Sie das?“ N: 2.012
Ja: 51,7 % Nein: 47,9 % Fehlend: 0,4 %	Gar nicht: 6,7 % (13,0 %) Mäßig: 23,5 % (45,5 %) Stark: 12,9 % (24,9 %) Sehr stark: 8,6 % (16,6 %) Fehlend: 48,3 % * Bereinigt um „Fehlend“

2.1.2 Komplexität & Aufgabenschwierigkeit

Fachliche Über- oder Unterforderung

„Eine qualitative Unterforderung liegt dann vor, wenn durch gleichförmig wiederkehrende, einfache Routinetätigkeiten nur ein kleiner Teil des menschlichen Leistungsvermögens beansprucht wird. Arbeitsaufgaben, die zu dieser Form psychischer Belastung führen, bieten keinerlei oder wenig Abwechslung, sie nutzen nur einen geringen Teil der vorhandenen Qualifikationen, Fähigkeiten und Fertigkeiten des Beschäftigten und bieten keinen Anreiz für das eigene Interesse an der Arbeit. Insbesondere sind sie gekennzeichnet durch nahezu vollständiges Fehlen von Möglichkeiten, etwas Neues zu lernen. Als Folge solcher eintönigen und abwechslungsarmen Arbeitsaufgaben können Monotonie (Schläfrigkeit, Dösen, Apathie) und psychische Sättigung (Überdruß und Widerwille) auftreten. Qualitative

Überforderung durch ungenügend gestaltete Arbeitsaufgaben liegt dann vor, wenn die Schwierigkeit oder Kompliziertheit der Arbeitsaufgaben die vorhandenen Fähigkeiten und Fertigkeiten einer Person übersteigen oder sich die Arbeitsaufträge durch Mehrdeutigkeit und Unvereinbarkeit auszeichnen und Störungen des Arbeitsablaufs an der Tagesordnung sind. Je größer die Diskrepanz zwischen qualifikatorischen Voraussetzungen und Ressourcen auf der einen und den Arbeitsanforderungen auf der anderen Seite, umso wahrscheinlicher und intensiver sind in der Regel die Stresszustände, die dadurch bei den Betroffenen hervorgerufen werden mit dem subjektiven Empfinden von Nervosität und Gereiztheit. Außerdem besteht in Folge qualitativer Überforderung die Gefahr chronischer Ermüdung, welche sich als dauerhafte Müdigkeit und Erschöpfung äußert. Risikofaktoren, die Fehlbeanspruchungen begünstigen, sind hohe Anforderungen bei geringem Handlungsspielraum, fehlende

Unterstützung durch Kollegen und Vorgesetzte, unzureichende Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung bei veränderten Arbeitsanforderungen, häufige Abweichungen vom Normalbetrieb durch Störungen oder Unterbrechungen und mangelhafte Information über die Arbeitsabläufe sowie fehlende Möglichkeiten, diese zu beeinflussen und zu kontrollieren“ (Institut Arbeit und Wirtschaft: URL: http://www.iaw.uni-bremen.de/ergo-time/psyche/3bpsy_aufgaben.htm, Stand: 12.08.2013).

In den **BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen 2012 und 2006** fühlte sich die Mehrheit der Befragten (2012: 83,2 Prozent und 2006: 81,5 Prozent) den Anforderungen gewachsen. Nur rund 4 Prozent sahen sich hinsichtlich der Anforderungen an ihre fachlichen Kenntnisse überfordert. 2012 fühlten sich 12,7 Prozent und 2006 13,7 Prozent dagegen unterfordert.

In der **INQA-Befragung 2004** fühlten sich 60,9 Prozent aller Befragten weder unter- noch überfordert. 10,8 Prozent fühlten sich etwas überfordert und nur 0,8 Prozent fühlten sich stark überfordert. 21,3 Prozent fühlten sich etwas unterfordert und 5,0 Prozent stark unterfordert.

In der **NRW-Befragung 2009** wurde erfasst, ob sich die Befragten durch eine Überforderung aufgrund komplizierter Arbeiten belastet fühlten. 65,2 Prozent fühlten sich gar nicht belastet durch diese Überforderung. 28,7 Prozent fühlten sich etwas belastet und 6,1 Prozent fühlten sich ziemlich bzw. stark belastet durch die Überforderung.

Zusammenfassend spiegelt sich hier ein ähnliches Bild wieder. Die große Mehrheit der Befragten fühlte sich den fachlichen Anforderungen gewachsen. In der INQA-Befragung fühlten sich etwas weniger Befragte den Anforderungen gewachsen als in den BIBB/BAuA-Befragungen. Diese Unterschiede könnten durch die differenziertere Abfrage in der INQA-Befragung entstanden sein. Ersichtlich ist, dass mehr Befragte angaben, sie seien unterfordert als überfordert. Von der Darstellung der Werte in einer Grafik wurde abgesehen, da die Fragestellungen bzw. die Antwortskalen zu unterschiedlich waren, um sie einheitlich abbilden zu können.

Tabelle 4: Zusammenstellung der Fragestellungen zu fachlicher Über- oder Unterforderung

BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012	
„Fühlen Sie sich in Ihrer Tätigkeit in der Regel den Anforderungen an Ihre fachlichen Kenntnisse und Fertigkeiten gewachsen, eher überfordert oder eher unterfordert?“ N: 19.986	
In der Regel den Anforderungen gewachsen: 83,2 % Eher überfordert: 4,2 % Eher unterfordert: 12,7 %	
BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006	
„Fühlen Sie sich in Ihrer Tätigkeit in der Regel den Anforderungen an Ihre fachlichen Kenntnisse und Fertigkeiten gewachsen, eher überfordert oder eher unterfordert?“ N: 20.000	
In der Regel den Anforderungen gewachsen: 81,5 % Eher überfordert: 4,6 % Eher unterfordert: 13,7 % Keine Angabe: 0,2 %	
INQA-Befragung 2004	
„Fühlen Sie sich über- oder unterfordert durch die Anforderungen, die an Ihre fachlichen Kenntnisse gestellt werden?“ N: 5.389	
Stark unterfordert: 5,0 % Etwas unterfordert: 21,3 % Genau richtig: 60,9 % Etwas überfordert: 10,8 % Stark überfordert: 0,8 % Keine Angabe: 1,1 %	

Fortsetzung Tabelle 4: Zusammenstellung der Fragestellungen zu fachlicher Über- oder Unterforderung

NRW-Befragung 2009	
	<p>„Sagen Sie mir bitte zu jedem Punkt, ob er Sie bei der Arbeit gar nicht belastet, etwas belastet, ziemlich belastet oder stark belastet. Wie ist das mit der Überforderung durch komplizierte Arbeiten?“</p> <p>N: 2.000</p> <p>Gar nicht belastet: 65,2 %</p> <p>Etwas belastet: 28,7 %</p> <p>Ziemlich belastet: 4,4 %</p> <p>Stark belastet: 1,7 %</p> <p>Keine Angabe: 0,1 %</p>

Über- oder Unterforderung durch Arbeitsmenge

Ein Ungleichgewicht zwischen Arbeitsanforderungen und den individuellen Möglichkeiten diese zu bewältigen (wie Leistungsfähigkeit und Zeit), kann Stress kennzeichnen. Wird dieser Widerspruch als unangenehm, bedrohlich oder gefährlich erlebt, löst das negative Gefühle wie Angst, innere Anspannung, Hilflosigkeit usw. aus und verändert körperliche Abläufe. Die Europäische Kommission definierte arbeitsbedingten Stress „als Gesamtheit emotionaler, kognitiver, verhaltensmäßiger und physiologischer Reaktionen auf widrige und schädliche Aspekte des Arbeitsinhalts, der Arbeitsorganisation und der Arbeitsumgebung. Dieser Zustand ist durch starke Erregung und starkes Unbehagen, oft auch durch ein Gefühl des Überfordertseins charakterisiert“ (Europäische Kommission 2001). Zu potentiellen Stressoren am Arbeitsplatz gehören u. a. auch eine quantitative Überforderung durch die Arbeitsmenge bzw. das Arbeitstempo, eine qualitative Überforderung durch Informationsflut, Unübersichtlichkeit oder Komplexität der Aufgabe und eine Unterforderung, weil der Arbeitsinhalt nicht der Qualifikation entspricht (vgl. URL: http://www.ergo-online.de/html/gesundheitsvorsorge/psychische_belastungen_stress/stress_am_arbeitsplatz_und_se.htm Stand: 12.08.2013).

In der **BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012** antworteten 76,3 Prozent und 2006 76,0 Prozent, dass sie sich den Anforderungen durch die Arbeitsmenge gewachsen fühlten. 2012 fühlten sich 18,1 Prozent eher überfordert und 5,6 Prozent fühlten sich durch die Arbeitsmenge eher unterfordert. 2006 fühlten sich 17,4 Prozent eher überfordert.

In der **INQA-Befragung 2004** antworteten hingegen nur 53,2 Prozent, dass die ihnen übertragene Arbeitsmenge genau richtig wäre. Etwas überfordert fühlten sich dagegen 29,6 Prozent und 3,9 Prozent fühlten sich stark überfordert. 10,5 Prozent fühlten sich eher etwas unterfordert durch die Arbeitsmenge.

Im **iga-Barometer 2005** gaben 62,7 Prozent der Befragten an, dass ihre Arbeit in den letzten zwei Jahren immer mehr geworden sei. 38,4 Prozent von ihnen nahmen dies als eine starke bzw. sehr starke Belastung wahr.

In der **NRW-Befragung 2009** fühlten sich 9,9 Prozent stark belastet durch die Arbeitsmenge. 18,3 Prozent fühlten sich ziemlich belastet. 33,8 Prozent fühlten sich dadurch gar nicht belastet.

In den **BIBB/BAuA-Befragungen** und der **INQA-Befragung** fühlte sich die Mehrheit der Befragten der vorliegenden Arbeitsmenge gewachsen oder sogar unterfordert. Der Anteil, der sich überfordert bzw. etwas und sehr überfordert fühlte, schwankt zwischen ca. jedem Fünften (BIBB/BAuA) und jedem Dritten (INQA). Im **iga-Barometer 2005** bestätigte über die Hälfte der Befragten eine Zunahme der Arbeitsmenge. Hier fühlte sich jeder Vierte der Gesamtstichprobe durch diese Zunahme belastet. Bei dieser Gegenüberstellung sind wiederum die sehr unterschiedlichen Fragestellungen bzw. Antwortskalen zu beachten. Daher wurde auch hier auf einer Darstellung in grafischer Form verzichtet. Im Vergleich mit den Angaben zu der fachlichen Über- oder Unterforderung lässt sich eine größere Belastung durch die Arbeitsmenge ausmachen.

Tabelle 5: Zusammenstellung der Fragestellungen zu Über- oder Unterforderung durch Arbeitsmenge

BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012	
„Fühlen Sie sich in der Regel den Anforderungen durch die Arbeitsmenge bzw. das Arbeitspensum gewachsen, eher überfordert oder eher unterfordert?“ N: 19.959	
In der Regel den Anforderungen gewachsen: 76,3 % Eher überfordert: 18,1 % Eher unterfordert: 5,6 %	
BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006	
„Fühlen Sie sich in der Regel den Anforderungen durch die Arbeitsmenge bzw. das Arbeitspensum gewachsen, eher überfordert oder eher unterfordert?“ N: 20.000	
In der Regel den Anforderungen gewachsen: 76,0 % Eher überfordert: 17,4 % Eher unterfordert: 6,4 % Keine Angabe: 0,2 %	
INQA-Befragung 2004	
„Fühlen Sie sich über- oder unterfordert durch die Arbeitsmenge bzw. das Arbeitspensum?“ N: 5.389	
Stark überfordert: 3,9 % Etwas überfordert: 29,6 % Genau richtig: 53,2 % Etwas unterfordert: 10,5 % Stark unterfordert: 1,7 % Keine Angabe: 1,0 %	
NRW-Befragung 2009	
	„Sagen Sie mir bitte zu jedem Punkt, ob er Sie bei der Arbeit gar nicht belastet, etwas belastet, ziemlich belastet oder stark belastet. Wie ist das mit der Überforderung durch Arbeitsmenge?“ N: 2.000
	Gar nicht belastet: 33,8 % Etwas belastet: 37,8 % Ziemlich belastet: 18,3 % Stark belastet: 9,9 % Keine Angabe: 0,2 %
iga-Barometer 2005	
„Im Laufe der letzten zwei Jahre ist meine Arbeit immer mehr geworden.“ N: 2.012	Wenn Ja: „Und wie stark belastet Sie das?“ N: 2.012
Ja: 62,7 % Nein: 35,9 % Fehlend: 1,4 %	Gar nicht: 9,2 % (14,8 %*) Mäßig: 29,4 % (46,9 %*) Stark: 15,7 % (25,1 %*) Sehr stark: 8,3 % (13,3 %*) * Bereinigt um „Fehlend“

Auswirkungen von Fehlern

„Ein komplexer Arbeitsplatz, in dem Sinne, dass er von den arbeitenden Menschen planende, ausführende und kontrollierende Tätigkeiten verlangt, ist eine wichtige Voraussetzung für die Gestaltung von menschengerechter Arbeit. Jedoch können spezifische Merkmale von Komplexität die Menschen negativ beanspruchen, z. B. wenn mehrere Aufgaben gleichzeitig bearbeitet werden müssen (...). Dies gilt auch für Arbeitshandlungen, die eine geringe Fehlertoleranz aufweisen, die also dadurch charakterisiert sind, dass bereits kleine Arbeitsfehler schwerwiegende negative Folgen nach sich ziehen“ (Fuchs 2006b). Dazu gehören u. a. finanzielle Verluste für das Unternehmen. Aus der Perspektive der arbeitenden Person kann das subjektiv belastend wirken.

In der **BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012** gaben 16,5 Prozent der Befragten an, dass sie häufig damit konfrontiert sind, dass auch kleine Fehler in ihrer Tätigkeit größere finanzielle Verluste zur Folge haben könnten. 34,0 Prozent der Befragten gaben an, dass dies nie der Fall wäre. Von den 16,5 Prozent der Befragten, die diese Situation häufig erlebten, empfand fast die Hälfte (42,2 Prozent) dies als belastend. Die Angaben aus der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 lagen auf ähnlichem Niveau.

In der **INQA-Befragung 2004** gab knapp die Hälfte (49,5 Prozent) der Befragten an, dass bereits kleine Fehler oft bzw. immer in ihrer Arbeit größere Schäden verursachen könnten. Wobei sich jeder Zweite (49,2 Prozent) davon etwas belastet fühlte. Jeder dritte Betroffene fühlte sich stark bzw. sehr stark davon belastet.

Im **EWCS 2010** bejahten 37,1 Prozent der Teilnehmer die Frage, ob die Firma immer oder meistens finanzielle Verluste erleiden würde, wenn sie bei der Arbeit Fehler machen würden. Bei 41,9 Prozent war dies selten oder gar nicht der Fall. Zur Belastung daraus wurde keine Folgefrage gestellt.

Bei der Beantwortung dieser Frage kommen Unterschiede deutlicher zum Tragen. Der Anteil derjenigen, die angaben, dass häufig bzw. oft oder immer Fehler größere Schäden verursachen

könnten, ist in der INQA-Befragung mit 49,5 Prozent deutlich höher als in den BIBB/BAuA-Befragungen. Auch im EWCS 2010 ist der Anteil mit 37,1 Prozent ausgeprägter. In der Abbildung 7 findet sich eine Übersicht über die Gesamtstichprobe. In der INQA-Befragung fühlten sich wesentlich mehr Personen durch die hohe Verantwortung belastet als in den BIBB/BAuA-Befragungen. Weniger als jeder Zehnte in der BIBB/BAuA-Befragung 2012 sowie 2006 und dem gegenüber jeder Vierte in der INQA-Befragung fühlte sich belastet. Ein Grund für diesen Unterschied könnte in der unterschiedlichen Fragestellung zu finden sein. In den BIBB/BAuA-Befragungen wurde nach den finanziellen Verlusten gefragt, die aus Fehlern resultieren können. In der INQA-Befragung wurde nach Schäden gefragt, die durch Fehler entstehen können, das heißt, diese könnten beispielsweise auch Sachschäden oder Schäden hinsichtlich der Gesundheit beinhalten.

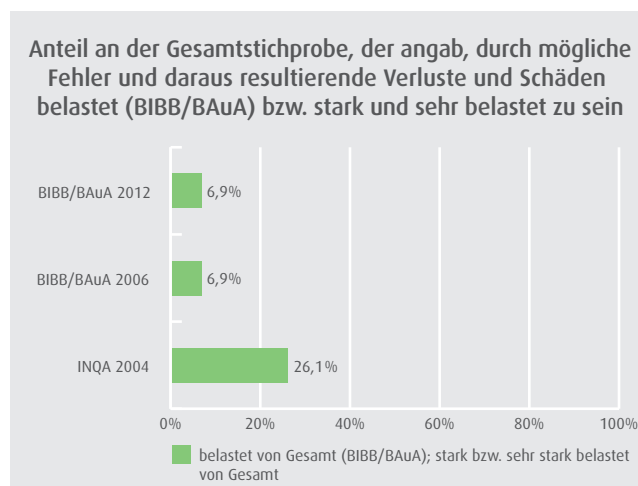


Abb. 7: Anteil an der Gesamtstichprobe, der angab, durch mögliche Fehler und daraus resultierende finanzielle Verluste und Schäden belastet (BIBB/BAuA) bzw. stark und sehr stark belastet zu sein

Tabelle 6: Zusammenstellung der Fragestellungen zu Auswirkungen durch Fehler

BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012	
„Wie häufig kommt es vor, dass auch schon ein kleiner Fehler oder eine geringe Unaufmerksamkeit größere finanzielle Verluste zur Folge haben können?“ N: 19.952	Diejenigen, die angaben, dass häufig schon ein kleiner Fehler größere finanzielle Verluste zur Folge haben kann, wurden gefragt: „Belastet Sie das?“ N: 3.292
Häufig: 16,5 % Manchmal: 23,3 % Selten: 26,1 % Nie: 34,0 %	Ja: 42,2 % Nein: 57,8 % Auf alle Befragten hochgerechnet ergibt sich damit folgende Belastung durch größere finanzielle Verluste aufgrund von kleinen Fehlern: Ja: 6,9 % Nein: 9,5 %
BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006	
„Wie häufig kommt es vor, dass auch schon ein kleiner Fehler oder eine geringe Unaufmerksamkeit größere finanzielle Verluste zur Folge haben können?“ N: 20.000	Diejenigen, die angaben, dass häufig schon ein kleiner Fehler größere finanzielle Verluste zur Folge haben kann, wurden gefragt: „Belastet Sie das?“ N: 3.074
Häufig: 15,4 % Manchmal: 20,6 % Selten: 29,1 % Nie: 34,6 % Keine Angabe: 0,3 %	Ja: 44,6 % Nein: 55,3 % Keine Angabe: 0,1 % Auf alle Befragten hochgerechnet ergibt sich damit folgende Belastung durch größere finanzielle Verluste aufgrund von kleinen Fehlern: Ja: 6,9 % Nein: 8,5 %
INQA-Befragung 2004	
„Können bereits kleine Fehler bei Ihrer Arbeit größere Schäden verursachen?“ N: 5.389	Diejenigen, die angaben, dass durch mögliche Fehler selten, oft oder immer größere Schäden entstehen können, wurden gefragt: „Fühlen Sie sich dadurch belastet?“ N: 5.389
Nie: 16,0 % Selten: 33,5 % Oft: 28,0 % Immer: 21,5 % Keine Angaben: 1,0 %	Gar nicht: 13,9 % (17,6 %*) Etwas: 38,7 % (49,2 %*) Stark: 18,8 % (23,9 %*) Sehr stark: 7,3 % (9,3 %*) Keine Angabe: 5,3 % Trifft nicht zu: 16,0 % * Bereinigt um „Keine Angabe“ und „Trifft nicht zu“
EWCS 2010	
Könnte Ihre Firma finanzielle Verluste erleiden, wenn Sie bei der Arbeit Fehler machen? N: 2.089	
Immer oder meistens: 37,1 % Manchmal: 21,0 % Selten oder nie: 41,9 %	

2.1.3 Arbeitsbedingungen

Schwer Heben und Tragen

Bei der Arbeit müssen Gegenstände, Menschen oder Tiere unter Einsatz der Arme und Hände durch menschliche Körperkraft angehoben, gehalten, getragen und abgesetzt werden. Belastungen ergeben sich insbesondere aus dem Lastgewicht, der Körperhaltung, der Dauer des Haltens und Tragens, der Häufigkeit des Hebens und Absetzens, den Entfernungen, den eingesetzten Hilfsmitteln und den Ausführungsbedingungen. Das Heben und Tragen von Lasten wirkt sich insbesondere auf die Wirbelsäule aus, vor allem im Bereich der Lendenwirbelsäule. Ursächlich für viele erworbene Rückenleiden ist ein verstärkter Bandscheibenverschleiß. Infolge von anhaltender Überbelastung kommt es frühzeitig zur Elastizitätsverminderung – ein Ausgangspunkt für eine Vielzahl von schmerzhaften Funktionsstörungen. Die beim Heben und Tragen eingesetzten Muskelgruppen ermüden mit der Zeit. Mit zunehmender Ermüdung lassen die Kräfte nach und die Aufmerksamkeit verringert sich. Als Folge wird die Arbeitsausführung ungenauer und das Verletzungsrisiko steigt (vgl. igaCheck 2011).

In der **BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012** gaben die Befragten an, wie häufig sie schwer heben und tragen mussten. 36,4 Prozent aller Befragten gaben an, dass sie nie schwer heben und tragen mussten. Hingegen mussten 22,3 Prozent häufig schwer heben und tragen. Davon fühlten sich wiederum 53,8 Prozent belastet. In der **BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006** lagen die Angaben auf ähnlichem Niveau.

In der **INQA-Befragung 2004** sagten 29,4 Prozent, dass sie immer bzw. oft schwer heben mussten. 76,0 Prozent davon fühlten sich durch das schwere Heben und Tragen belastet. Der Anteil der Betroffenen, die sich stark bzw. sehr stark belastet fühlten, lag bei 24,5 Prozent.

Im **DGB-Index 2010** gaben 27,8 Prozent an, dass sie in sehr hohem und hohem Maße schwer heben mussten. Diese Angaben decken sich in etwa mit den Angaben aus der INQA-Befragung. Auch hier fühlten sich gleichermaßen viele Betroffene belastet (73,1 Prozent). 27,8 Prozent der Betroffenen fühlten sich stark bzw. sehr stark belastet.

Im **EWCS 2010** gaben 30,1 Prozent aller Deutschen an, dass sie mindestens ein Viertel der Arbeitszeit schwere Lasten tragen mussten. Im EWCS 2005 waren es 31,7 Prozent, die mindestens ein Viertel der Zeit schwere Lasten heben mussten.

Damit ist ersichtlich, dass schwere körperliche Tätigkeiten noch weit verbreitet sind. In allen vier Befragungen gab ca. jeder Dritte an, körperlich schwer zu arbeiten. In der Abbildung 9 wird deutlich, dass auch die Belastung durch das schwere körperliche Arbeiten in der INQA-Befragung sowie im DGB-Index 2010 in etwa gleich eingeschätzt wird. Ein Viertel der Betroffenen sind stark bis sehr stark belastet. Die Verteilung der belasteten Erwerbstätigen auf die Gesamtstichprobe (Abb. 10) fällt insgesamt ähnlich in den Befragungen aus. Jeder siebte Erwerbstätige in der INQA-Befragung und im DGB-Index fühlte sich stark oder sehr stark belastet. Ähnlich liegen die Angaben der Befragten in den BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen.

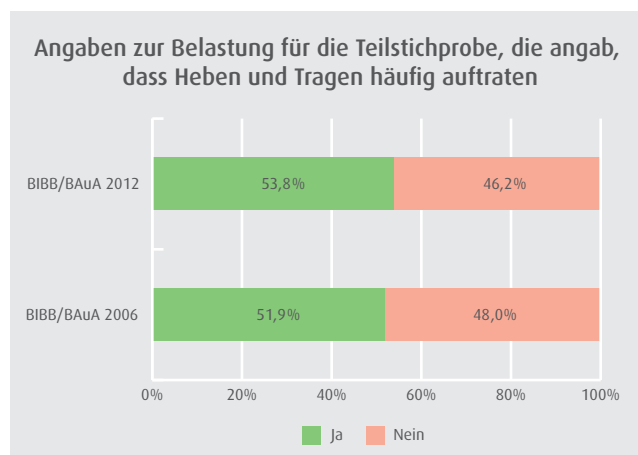


Abb. 8: Angaben zur Belastung für die Teilstichprobe, die angab, dass schweres Heben und Tragen häufig auftraten

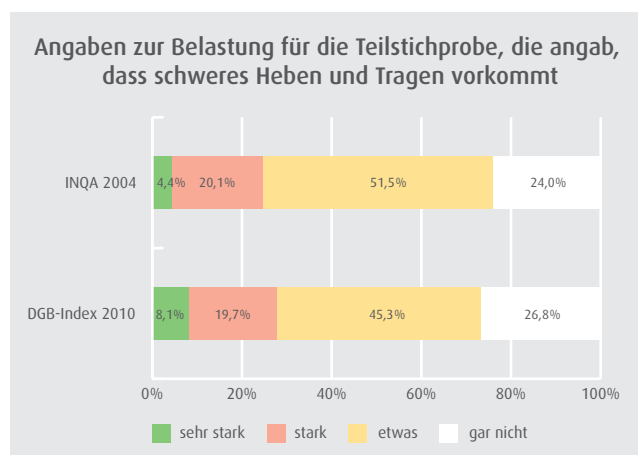


Abb. 9: Angaben zur Belastung für die Teilstichprobe, die angab, dass schweres Heben und Tragen auftritt

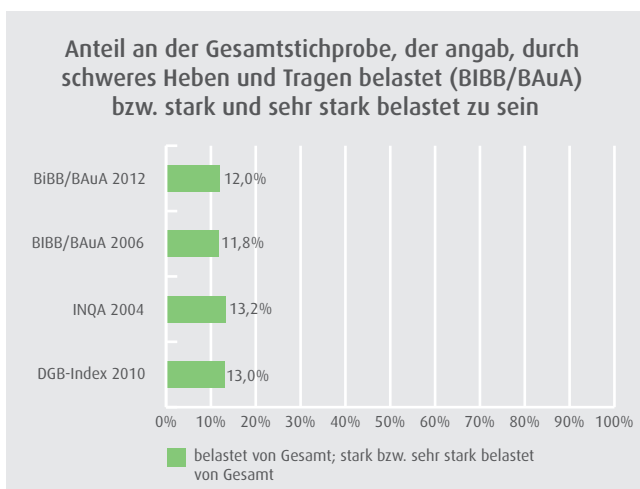


Abb. 10: Anteil an der Gesamtstichprobe, der angab, durch schweres Heben und Tragen belastet (BIBB/BAuA) bzw. stark und sehr stark belastet zu sein

Tabelle 7: Zusammenstellung der Fragestellungen zu schwer Heben und Tragen

BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012	
„Sagen Sie mir bitte wieder zu jedem Punkt, ob das bei Ihrer Tätigkeit als ... häufig, manchmal, selten oder nie vorkommt: Lasten von mehr als (m: 20 kg; w: 10 kg) heben und tragen.“ N: 20.029	Diejenigen, die angaben, dass häufiges Heben und Tragen vorkommt, wurden gefragt: „Belastet Sie das?“ N: 4.473
Häufig: 22,3 % Manchmal: 16,8 % Selten: 24,4 % Nie: 36,4 %	Ja: 53,8 % Nein: 46,2 %
	Auf alle Befragten hochgerechnet ergibt sich damit folgende Belastung durch häufiges Heben und Tragen: Ja: 12,0 % Nein: 10,3 %
BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006	
„Sagen Sie mir bitte wieder zu jedem Punkt, ob das bei Ihrer Tätigkeit als ... häufig, manchmal, selten oder nie vorkommt: „Lasten von mehr als (m: 20 kg; w: 10 kg) heben und tragen.“ N: 20.000	Diejenigen, die angaben, dass häufiges Heben und Tragen vorkommt, wurden gefragt: „Belastet Sie das?“ N: 4.557
Häufig: 22,8 % Manchmal: 15,5 % Selten: 23,0 % Nie: 38,7 % Keine Angabe: 0,0 %	Ja: 51,9 % Nein: 48,0 % Keine Angabe: 0,0 %
	Auf alle Befragten hochgerechnet ergibt sich damit folgende Belastung durch häufiges Heben und Tragen: Ja: 11,8 % Nein: 10,9 %

Fortsetzung Tabelle 7: Zusammenstellung der Fragestellungen zu schwer Heben und Tragen

INQA-Befragung 2004	
„Müssen Sie körperlich schwer arbeiten (z.B. schwer heben, tragen, stemmen)?“ N: 5.389	Diejenigen, die angaben, dass körperlich schweres Arbeiten selten, oft oder immer vorkommt, wurden gefragt: „Fühlen Sie sich dadurch belastet?“ N: 5.389
Nie: 43,4 % Selten: 26,3 % Oft: 19,6 % Immer: 9,8 % Keine Angabe: 0,9 %	Gar nicht: 12,9 % (24 %*) Etwas: 27,7 % (51,5 %*) Stark: 10,8 % (20,1 %*) Sehr stark: 2,4 % (4,4 %*) Keine Angabe: 2,8 % Trifft nicht zu: 43,4 % * Bereinigt um „Keine Angabe“ und „Trifft nicht zu“
DGB-Index 2010	
„Müssen Sie körperlich schwer arbeiten (z. B. schwer heben, tragen, stemmen)?“ N: 4.150	„Wenn dies auftritt. Wie stark belastet sie das?“ N: 4.150
Nie: 43,8 % In geringem Maße: 26,1 % In hohem Maße: 16,0 % In sehr hohem Maße: 11,8 % Keine Angabe: 2,3 %	Belastet gar nicht: 12,5 % (26,8 %*) Belastet mäßig: 21,1 % (45,3 %*) Belastet stark: 9,2 % (19,7 %*) Belastet sehr stark: 3,8 % (8,1 %*) Keine Angabe: 7,2 % Trifft nicht zu: 46,2 % * Bereinigt um „Keine Angabe“ und „Trifft nicht zu“
EWCS 2010	
„Müssen Sie bei Ihrer Arbeit schwere Lasten tragen?“ N: 2.127	
Mehr als ein Viertel der Zeit: 30,1 % (Männer: 38,8 % und Frauen: 19,9 %) Weniger als ein Viertel der Zeit: 69,9 %	
EWCS 2005	
„Beinhaltet Ihre Arbeit das Heben und Tragen schwer Lasten?“ N: 994	
Mehr als ein Viertel der Zeit: 31,7 % Weniger als ein Viertel der Zeit: 68,2 %	

Klimatische Bedingungen

Das Klima am Arbeitsplatz wird im Wesentlichen durch die physikalischen Parameter Lufttemperatur, Luftfeuchtigkeit, Luftgeschwindigkeit und Wärmestrahlung sowie durch die tätigkeitsbezogenen Parameter Arbeitsschwere und Bekleidungsisolierung bestimmt. Liegen ein oder mehrere Klimaparameter außerhalb des optimalen Bereichs, kann es zu klimatischen Beeinträchtigungen kommen. Das Wohlbefinden des Menschen, seine Leistungsfähigkeit und auch die Sicherheit werden durch das Klima am Arbeitsplatz mitbestimmt. Der menschliche Körper kann sich in gewissen Grenzen den wechselnden Zuständen des Klimas anpassen. Werden diese Grenzen überschritten, gerät der Wärmehaushalt aus dem Gleichgewicht. Dies führt zu einer erhöhten Beanspruchung des Herz-Kreislauf-Systems. Als Folge

können kurzzeitige Störungen auftreten, z. B. Kreislaufstörungen und Unwohlsein oder bei länger andauernder Belastung verschiedene Erkrankungen (vgl. igaCheck 2011).

In der **BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012** gaben 19,6 Prozent an, häufig in Kälte, Hitze, Nässe oder Zugluft zu arbeiten. 53,5 Prozent von ihnen fühlten sich dadurch auch belastet. Die Hälfte der Befragten (49,2 Prozent) arbeitete unter keinen besonderen klimatischen Bedingungen. In der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 arbeiteten 21,2 Prozent häufig unter besonderen klimatischen Bedingungen.

In der **INQA-Befragung 2004** waren ebenso 48,3 Prozent nicht von Zugluft oder besonderen klimatischen Bedingungen

betroffen. 18,1 Prozent der Befragten waren oft betroffen und 10,0 Prozent immer. 29,0 Prozent der Betroffenen fühlten sich dadurch stark bzw. sehr stark belastet.

In der **NRW-Befragung 2009** gaben 58,5 Prozent an, nicht durch klimatische Bedingungen belastet zu sein.

Die Angaben zu Tätigkeiten unter besonderen klimatischen Verhältnissen fielen in allen vier Befragungen ähnlich aus. Knapp die Hälfte der Beschäftigten arbeitete selten bis immer unter diesen Bedingungen. In der Abbildung 11 wird ersichtlich, dass der Anteil der Befragten an der Gesamtstichprobe, die sich durch die klimatischen Bedingungen belastet fühlten, in den BIBB/BAuA-Befragungen und der INQA-Befragung ähnliche Werte erreicht. Mindestens jeder Zehnte fühlte sich belastet bzw. stark oder sehr stark belastet.

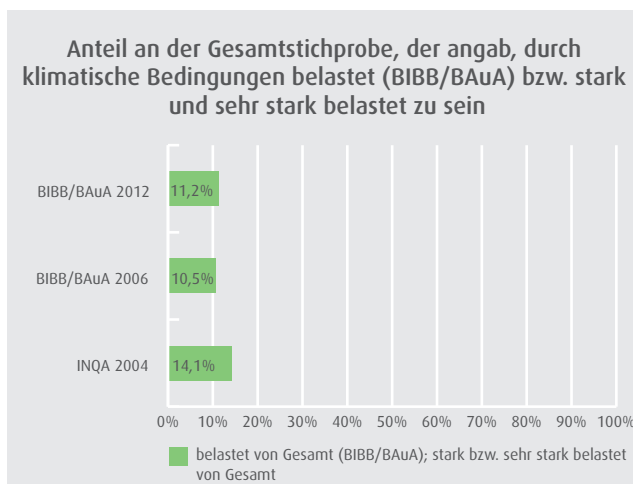


Abb. 11: Anteil an der Gesamtstichprobe, der angab, durch klimatische Bedingungen belastet (BIBB/BAuA) bzw. stark und sehr stark belastet zu sein

Tabelle 8: Zusammenstellung der Fragestellungen zu klimatischen Bedingungen

BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012	
„Sagen Sie mir bitte wieder zu jedem Punkt, ob das bei Ihrer Tätigkeit als ... häufig, manchmal, selten oder nie vorkommt: unter Kälte, Hitze, Nässe, Feuchtigkeit oder Zugluft arbeiten.“	Diejenigen, die angaben, dass sie häufig unter Kälte, Hitze, Feuchtigkeit oder Zugluft arbeiteten, wurden gefragt: „Belastet Sie das?“
N: 20.020	N: 3.929
Häufig: 19,6 %	Ja: 53,5 %
Manchmal: 16,6 %	Nein: 46,5 %
Selten: 14,5 %	Auf alle Befragten hochgerechnet ergibt sich damit eine Belastung durch Kälte, Hitze, Feuchtigkeit oder Zugluft:
Nie: 49,2 %	Ja: 10,5 %
	Nein: 9,1 %
BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006	
„Sagen Sie mir bitte wieder zu jedem Punkt, ob das bei Ihrer Tätigkeit als ... häufig, manchmal, selten oder nie vorkommt: unter Kälte, Hitze, Nässe, Feuchtigkeit oder Zugluft arbeiten.“	Diejenigen, die angaben, dass sie häufig unter Kälte, Hitze, Feuchtigkeit oder Zugluft arbeiteten, wurden gefragt: „Belastet Sie das?“
N: 19.999	N: 4.233
Häufig: 21,2 %	Ja: 53,1 %
Manchmal: 14,5 %	Nein: 46,9 %
Selten: 12,9 %	Keine Angabe: 0,0 %
Nie: 51,3 %	Auf alle Befragten hochgerechnet ergibt sich damit eine Belastung durch Kälte, Hitze, Feuchtigkeit oder Zugluft:
Keine Angabe: 0 %	Ja: 11,2 %
	Nein: 9,9 %

Fortsetzung Tabelle 8: Zusammenstellung der Fragestellungen zu klimatischen Bedingungen

INQA-Befragung 2004	
„Sind Sie an Ihrem Arbeitsplatz Zugluft bzw. extremen Temperaturen ausgesetzt?“ N: 5.389	Diejenigen, die angaben, dass Zugluft oder extreme Temperaturen selten, oft oder immer vorkommt, wurden gefragt: „Fühlen Sie sich dadurch belastet?“ N: 5.389
Nie: 48,3 % Selten: 22,7 % Oft: 18,1 % Immer: 10,0 % Keine Angabe: 0,9 %	Gar nicht: 9,1 % (18,8 %*) Etwas: 25,4 % (52,2 %*) Stark: 11,6 % (23,9 %*) Sehr stark: 2,5 % (5,1 %*) Keine Angabe: 3,0 % Trifft nicht zu: 48,3 % * Bereinigt um „Keine Angabe“ und „Trifft nicht zu“
NRW-Befragung 2009	
	„Sagen Sie mir bitte zu jedem Punkt, ob er Sie bei der Arbeit gar nicht belastet, etwas belastet, ziemlich belastet oder stark belastet. Wie ist das mit klimatischen Bedingungen (Hitze, Kälte etc.)?“ N: 2.000
	Gar nicht belastet: 58,5 % Etwas belastet: 26,1 % Ziemlich belastet: 9,7 % Stark belastet: 5,6 % Keine Angabe: 0,2 %

Lärm

Lärm ist jeder Schall, der zu einer Beeinträchtigung des Hörvermögens oder zu einer sonstigen mittelbaren oder unmittelbaren Gefährdung von Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten führen kann. Zu den Auswirkungen gehören eine Beeinträchtigung des Hörvermögens (Berufskrankheit) oder eine mittelbare oder unmittelbare Gefährdung von Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten. Ein erhöhter Geräuschpegel in Büros oder bei Arbeiten, die Konzentration verlangen, kann zu psychischer Fehlbelastung führen (vgl. igaCheck 2011).

In der **BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012** gaben 24,0 Prozent an, häufig Lärm während der Arbeit ausgesetzt zu sein. Etwas weniger als die Hälfte (44,9 Prozent) muss nie unter Lärm arbeiten. 51,0 Prozent derjenigen, die häufig unter Lärm arbeiten müssen, fühlten sich davon auch belastet. In der **BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006** waren die Angaben sehr ähnlich.

41,3 Prozent der Beschäftigten in der **INQA-Befragung 2004** gaben an, dass sie nie Lärm ausgesetzt waren. 13,8 Prozent gaben an, dass sie immer, und 18,9 Prozent, dass sie oft in ihrer Arbeitszeit Lärm ausgesetzt sind. 21,9 Prozent der Betroffenen fühlten sich durch den auftretenden Lärm stark bzw. sehr stark belastet.

Ebenso lagen die Antworttendenzen im **DGB-Index 2010**. 41,6 Prozent waren von Lärm während der Arbeit nicht betroffen. 24,0 Prozent sahen sich in sehr bzw. hohem Maße Lärm ausgesetzt. 23,9 Prozent der Befragten, die Lärm ausgesetzt waren, fühlten sich dadurch stark bzw. sehr stark belastet.

In der **NRW-Befragung 2009** wurde abgefragt, ob Lärm bei der Arbeit belastet. 60,0 Prozent der Befragten gaben an, gar nicht belastet zu sein. Etwas belastet fühlten sich 21,6 Prozent und sehr belastet 6,8 Prozent.

32,8 Prozent der Befragten der **EWCS 2010** gaben an, mindestens ein Viertel der Zeit Lärm ausgesetzt zu sein. Im **EWCS 2005** waren 32,9 Prozent mindestens ein Viertel der Zeit Lärm ausgesetzt.

In allen Befragungen ist etwa ein Drittel der Beschäftigten Lärm ausgesetzt. Die Belastungsangaben in der INQA-Befragung und im DGB-Index ähneln sich (siehe Abbildung 13). Auf die gesamte Stichprobe bezogen, fühlten sich über alle deutschlandweiten Befragungen hinweg ca. 12 Prozent aller Befragten durch auftretenden Lärm stark bis sehr stark belastet (Abb. 14). Das ist ein recht homogenes Bild über alle Befragungen.

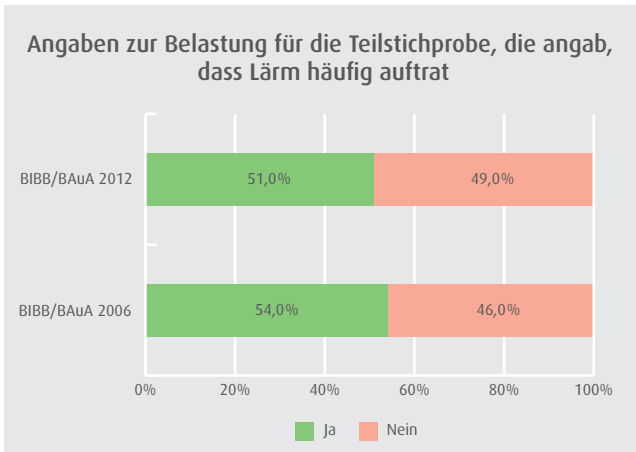


Abb. 12: Angaben zur Belastung für die Teilstichprobe, die angab, dass Lärm häufig auftrat

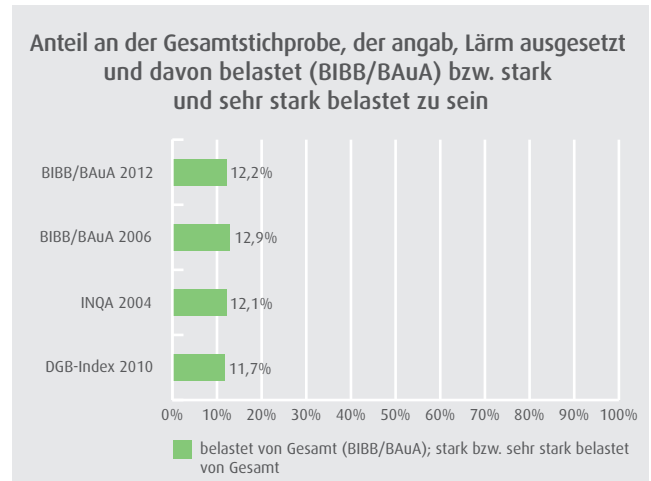


Abb. 14: Anteil an der Gesamtstichprobe, der angab, Lärm ausgesetzt und davon belastet (BIBB/BAuA) bzw. stark und sehr stark belastet zu sein

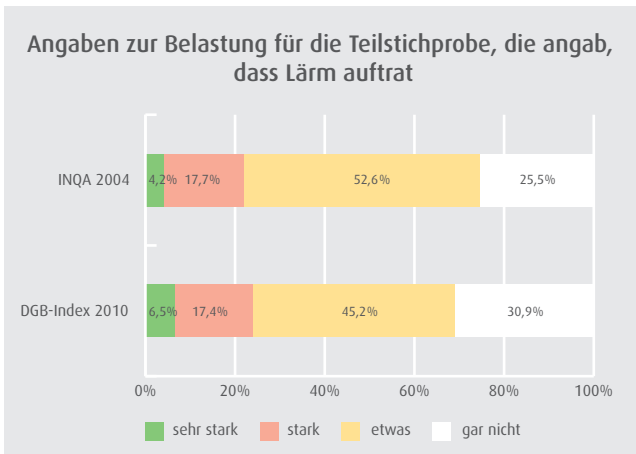


Abb. 13: Angaben zur Belastung für die Teilstichprobe, die angab, dass Lärm auftrat

Tabelle 9: Zusammenstellung der Fragestellungen zu Lärm

BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012	
„Sagen Sie mir bitte wieder zu jedem Punkt, ob das bei Ihrer Tätigkeit als ... häufig, manchmal, selten oder nie vorkommt: unter Lärm arbeiten.“ N: 20.034	Diejenigen, die angaben, dass sie häufig unter Lärm arbeiten, wurden gefragt: „Belastet Sie das?“ N: 4.812
Häufig: 24,0 % Manchmal: 16,8 % Selten: 14,2 % Nie: 44,9 %	Ja: 51,0 % Nein: 49,0 %
	Auf alle Befragten hochgerechnet ergibt sich damit folgende Belastung durch häufigen Lärm: Ja: 12,2 % Nein: 11,8 %

Fortsetzung Tabelle 9: Zusammenstellung der Fragestellungen zu Lärm

BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006	
„Sagen Sie mir bitte wieder zu jedem Punkt, ob das bei Ihrer Tätigkeit als ... häufig, manchmal, selten oder nie vorkommt: unter Lärm arbeiten.“ N: 20.001	Diejenigen, die angaben, dass sie häufig unter Lärm arbeiten, wurden gefragt: „Belastet Sie das?“ N: 4.789
Häufig: 23,9 % Manchmal: 14,9 % Selten: 12,5 % Nie: 48,6 % Keine Angabe: 0,0 %	Ja: 54,0 % Nein: 46,0 % Keine Angabe: 0,0 %
	Auf alle Befragten hochgerechnet ergibt sich damit folgende Belastung durch häufigen Lärm: Ja: 12,9 % Nein: 11,0 %
INQA-Befragung 2004	
„Sind Sie an Ihrem Arbeitsplatz Lärm, lauten Umgebungsgerauschen ausgesetzt?“ N: 5.389	Diejenigen, die angaben, dass sie Lärm selten, oft oder immer ausgesetzt sind, wurden gefragt: „Fühlen Sie sich dadurch belastet?“ N: 5.389
Nie: 41,3 % Selten: 24,8 % Oft: 18,9 % Immer: 13,8 % Keine Angabe: 1,2 %	Gar nicht: 14,1 % (25,5 %*) Etwas: 29,2 % (52,6 %*) Stark: 9,8 % (17,7 %*) Sehr stark: 2,3 % (4,2 %*) Keine Angabe: 3,2 % Trifft nicht zu: 41,3 % * Bereinigt um „Keine Angabe“ und „Trifft nicht zu“
DGB-Index 2010	
„Sind Sie an Ihrem Arbeitsplatz Lärm, lauten Umgebungsgerauschen ausgesetzt?“ N: 4.150	„Wenn dies auftritt. Wie stark belastet sie das?“ N: 4.150
Nie: 41,6 % In geringem Maße: 32,3 % In hohem Maße: 14,7 % In sehr hohem Maß: 9,3 % Keine Angabe: 2,1 %	Belastet gar nicht: 15,1 % (30,9 %*) Belastet mäßig: 22,1 % (45,2 %*) Belastet stark: 8,5 % (17,4 %*) Belastet sehr stark: 3,2 % (6,5 %*) Keine Angabe: 7,4 % * Bereinigt um „Keine Angabe“ und „Trifft nicht zu“
NRW-Befragung 2009	
	„Sagen Sie mir bitte zu jedem Punkt, ob er Sie bei der Arbeit gar nicht belastet, etwas belastet, ziemlich belastet oder stark belastet. Wie ist das mit Lärm?“ N: 2.000
	Gar nicht belastet: 60,0 % Etwas belastet: 21,6 % Ziemlich belastet :11,2 % Stark belastet: 6,8 % Keine Angabe: 0,4 %

Fortsetzung Tabelle 9: Zusammenstellung der Fragestellungen zu Lärm

EWCS 2010	
„Sind Sie starkem Lärm ausgesetzt?“ N: 2.129	
Mindestens ein Viertel der Zeit: 32,8 %	
Weniger als ein Viertel der Zeit: 69,6 %	
EWCS 2005	
„Sind Sie starkem Lärm ausgesetzt?“ N: 1.003	
Mindestens ein Viertel der Zeit: 32,9 %	
Weniger als ein Viertel der Zeit: 67,2 %	

Gefährliche Stoffe, Strahlung

Gefahrstoffe sind gefährliche Stoffe oder gefährliche Zubereitungen, die entsprechend § 3a des Chemikaliengesetzes bestimmte Gefährlichkeitsmerkmale aufweisen. Dazu zählen auch Stoffe, Zubereitungen und Erzeugnisse, aus denen bei der Herstellung oder Verwendung gefährliche Stoffe oder Zubereitungen entstehen oder freigesetzt werden können. Je nach Eigenschaft des Stoffes (z. B. ätzend, explosionsgefährlich, giftig) kann der falsche Umgang mit Gefahrstoffen schwerwiegende akute oder chronische gesundheitliche Folgen haben. (vgl. igaCheck 2011).

In der **BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012** gaben 10,2 Prozent aller Befragten an, dass sie häufig mit gefährlichen Stoffen bzw. unter der Einwirkung von Strahlung arbeiten müssten. Im Jahr 2012 fühlten sich 27,2 Prozent, die häufig mit gefährlichen Stoffen arbeiteten, auch belastet. **2006** waren es nur 6,8 Prozent, die häufig unter dieser Bedingung arbeiteten. Die Betroffenen fühlten sich mit 36,1 Prozent geringfügig belasteter.

In der **INQA-Befragung 2004** gaben 8,8 Prozent oft und 5,2 Prozent immer an, im Kontakt mit gefährlichen Stoffen und Chemikalien zu stehen. 13,4 Prozent derjenigen, die mit gefährlichen Stoffen arbeiteten, fühlten sich auch stark bzw. sehr stark belastet. 43,3 Prozent fühlten sich etwas belastet.

Im **EWCS 2010** gaben 18,4 Prozent aller Befragten an, mindestens ein Viertel der Arbeitszeit mit chemischen Erzeugnissen und Stoffen umzugehen. Im **EWCS 2005** gaben 15,5 Prozent an, mindestens ein Viertel der Zeit mit diesen Stoffen zu arbeiten.

Die **NRW-Befragung 2009** gibt Prozentwerte von 10,3 Prozent für eine ziemliche bis starke Belastung an.

Zwischen ca. 7 und 14 Prozent der Befragten in allen Studien sind häufig bzw. immer Gefahrstoffen während ihrer Arbeit ausgesetzt. In der INQA-Befragung 2004 und der BIBB/BAuA-

Erwerbstätigenbefragungen 2012 liegen die Zahlen derjenigen, die überhaupt Umgang mit den Stoffen haben, etwa gleichauf. Die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 liegt hier über zehn Prozentpunkte niedriger. In der BIBB/BAuA-Befragung 2012 fühlten sich 27,2 Prozent, der Befragten, die häufigen Umgang mit gefährlichen Stoffen hatten, belastet. 2006 waren es 36,1 Prozent. In der INQA-Befragung 2004 fühlten sich 56,7 Prozent der Befragten belastet. Wobei hier wieder erwähnt werden muss, dass bei einer differenzierten Betrachtung nur 13,4 Prozent sich sehr stark bzw. stark belastet fühlten. Die Abbildung 15 zeigt, dass sich die Anteile an den Gesamtstichproben derjenigen, die die Tätigkeit ausführen bzw. häufig ausführen und belastet sind, in einem ähnlichen Rahmen bewegen.

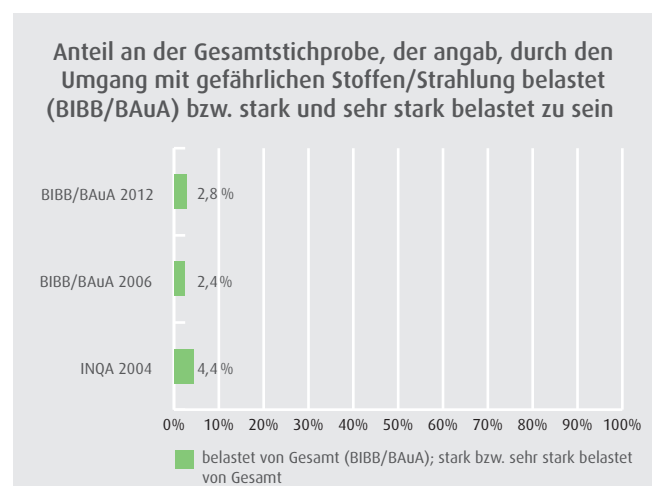


Abb. 15: Anteil an der Gesamtstichprobe, der angab, durch den Umgang mit gefährlichen Stoffen und Strahlung belastet bzw. stark und sehr stark belastet zu sein

Tabelle 10: Zusammenstellung der Fragestellungen zu gefährlichen Stoffen, Strahlung

BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012	
„Sagen Sie mir bitte wieder zu jedem Punkt, ob das bei Ihrer Tätigkeit als ... häufig, manchmal, selten oder nie vorkommt: Umgang mit gefährlichen Stoffen, Einwirkung von Strahlungen.“ N: 20.032	Diejenigen, die angaben, dass häufiger Umgang mit gefährlichen Stoffen vorkommt, wurden gefragt: „Belastet Sie das?“ N: 2.038
Häufig: 10,2 % Manchmal: 11,9 % Selten: 13,5 % Nie: 64,4 %	Ja: 27,2 % Nein: 72,8 %
	Auf alle Befragten hochgerechnet ergibt sich damit folgende Belastung durch häufigen Umgang mit gefährlichen Stoffe und Strahlungen: Ja: 2,8 % Nein: 7,4 %
BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006	
„Sagen Sie mir bitte wieder zu jedem Punkt, ob das bei Ihrer Tätigkeit als ... häufig, manchmal, selten oder nie vorkommt: Umgang mit gefährlichen Stoffen, Einwirkung von Strahlungen.“ N: 19.999	Diejenigen, die angaben, dass häufiger Umgang mit gefährlichen Stoffen vorkommt, wurden gefragt: „Belastet Sie das?“ N: 1.355
Häufig: 6,8 % Manchmal: 6,7 % Selten: 9,5 % Nie: 77,0 % Keine Angabe: 0,1 %	Ja: 36,1 % Nein: 63,5 % Keine Angabe: 0,4 %
	Auf alle Befragten hochgerechnet ergibt sich damit folgende Belastung durch häufigen Umgang mit gefährlichen Stoffen und Strahlungen: Ja: 2,4 % Nein: 4,3 %
INQA-Befragung 2004	
„Kommen Sie bei Ihrer Arbeit mit Chemikalien bzw. Gefahrstoffen in Berührung?“ N: 5.389	Diejenigen, die angaben, dass sie mit Chemikalien selten, oft oder immer in Berührung kommen, wurden gefragt: „Fühlen Sie sich dadurch belastet?“ N: 5.389
Nie: 64,7 % Selten: 20,2 % Oft: 8,8 % Immer: 5,2 % Keine Angabe: 1,1 %	Gar nicht: 14,3 % (43,2 %*) Etwas: 14,3 % (43,3 %*) Stark: 3,2 % (9,7 %*) Sehr stark: 1,2 % (3,7 %*) Keine Angabe: 2,2 % Trifft nicht zu: 64,7 %
	* Bereinigt um „Keine Angabe“ und „Trifft nicht zu“
NRW-Befragung 2009	
	„Sagen Sie mir bitte zu jedem Punkt, ob er Sie bei der Arbeit gar nicht belastet, etwas belastet, ziemlich belastet oder stark belastet. Wie ist das mit Stoffen, die die Gesundheit belasten?“ N: 2.000
	Gar nicht belastet: 68,1 % Etwas belastet: 21,3 % Ziemlich belastet: 6,5 % Stark belastet: 3,8 % Keine Angabe: 0,4 %

Fortsetzung Tabelle 10: Zusammenstellung der Fragestellungen zu gefährlichen Stoffen, Strahlung

EWCS 2010	
„Sind Sie chemischen Erzeugnissen oder Stoffen ausgesetzt?“ N: 2.129	
Mindestens ein Viertel der Zeit: 18,4 %	
Weniger als ein Viertel der Zeit: 81,6 %	
EWCS 2005	
„Sind Sie chemischen Erzeugnissen oder Stoffen ausgesetzt?“ N: 1.003	
Mindestens ein Viertel der Zeit: 15,5 %	
Weniger als ein Viertel der Zeit: 84,5 %	

2.1.4 Rahmenbedingungen

Arbeitsplatzunsicherheit

„Betriebliche Umstrukturierungen, Fusionen oder Stellenabbau gehen häufig mit Arbeitsplatzunsicherheit für die betroffenen Beschäftigten einher. Arbeitsplatzunsicherheit bezieht sich auf Sorgen um den Arbeitsplatz sowie um die berufliche und private Zukunft der Beschäftigten, was zu einer Ablenkung von der eigentlichen Arbeitstätigkeit führen kann“ (Boege 2010). Diese „innere Abgelenktheit“ ist nicht nur mit einer Verschlechterung der Gesundheit sowie reduzierter Arbeitsmotivation und Arbeitsleistung assoziiert, sondern geht auch mit psychischen Belastungen, wie Angst vor Arbeitslosigkeit, existenzielle Unsicherheit und fehlende Stabilität/Kontinuität im Lebensverlauf, sowie einem vermehrten Stresserleben und erhöhtem Unfallrisiko einher (vgl. Ducki & Busch 2010). Im Arbeitskontext fehlen dadurch wichtige Ressourcen, um in Gefährdungssituationen aufmerksam, schnell und routiniert zu handeln. Dadurch kann sich die Wahrscheinlichkeit von Arbeitsunfällen erhöhen (vgl. Boege 2010). Zudem legen Studien eine erhöhte Unfallwahrscheinlichkeit nahe, da sich sowohl eine hohe Arbeitsplatzunsicherheit negativ auf die Motivation der Beschäftigten auswirkt als auch auf Aspekte, wie auf Sicherheit zu achten und die entsprechenden Vorschriften zu befolgen (vgl. Ferrie 2005). „Arbeitsplatzunsicherheit führt zu einer höheren Arbeitsunzufriedenheit, zu einer geringeren emotionalen Bindung an das Unternehmen und zu einer erhöhten Kritik gegenüber Vorgesetzten und Firma. Mit zunehmender Beschäftigungsunsicherheit nimmt außerdem auch die Solidarität zwischen den Kollegen ab. Die Leistungsfähigkeit der Kollegen wird nunmehr als etwas Bedrohliches erlebt, weil ihnen nicht Wohlwollen, sondern feindselige Gesinnung unterstellt wird. Eine tatsächliche Arbeitslosigkeit, aber eben auch die wahrgenommene Unsicherheit des eigenen Arbeitsplatzes und/oder die Bedrohung durch Arbeitslosigkeit beeinträchtigen das Wohlbefinden der Betroffenen negativ (vgl. iga Check 2011; Renz 2003).

In allen ausgewählten Befragungen wurde der Aspekt der Arbeitsplatzunsicherheit untersucht und mit einer Ausnahme auch differenzierter abgefragt. Das heißt, es wurden mehrere

Fragen zum Thema Arbeitsplatzunsicherheit, Verschlechterung der Arbeitssituation oder auch zum Risiko einer ungewollten Versetzung gestellt. In der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 sowie 2006 gab es nur eine Frage zu diesem Aspekt.

In der **BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 und 2006** wurde abgefragt, wie hoch die Gefahr eingeschätzt wird, in der nächsten Zeit arbeitslos zu werden (ausgenommen waren hier Beamte, Ehrenamtliche und der Öffentliche Dienst). Im Jahr 2012 gaben 6,7 Prozent an, dass die Wahrscheinlichkeit sehr hoch bzw. hoch ist. 46,6 Prozent schätzen die Wahrscheinlichkeit als eher gering ein und 46,4 Prozent sahen keine Gefahr arbeitslos zu werden. Im Jahr 2006 gaben noch 12,2 Prozent an, dass die Gefahr sehr hoch bzw. hoch ist arbeitslos zu werden. Und nur 32,6 Prozent sahen gar keine Gefahr, arbeitslos zu werden.

In der **INQA-Befragung 2004** schätzten 23,2 Prozent das Risiko als sehr hoch bzw. hoch ein, die Arbeitsstelle verlieren zu können. 51,3 Prozent schätzten das Risiko als gering ein. 24,9 Prozent gaben an, dass kein Risiko besteht, arbeitslos zu werden. Eine starke bzw. sehr starke Belastung durch dieses Risiko gaben 34,2 Prozent der Betroffenen an. 22,3 Prozent der Betroffenen fühlten sich durch das wahrgenommene Risiko gar nicht belastet.

Im **DGB-Index 2010** gaben 25,0 Prozent an, dass sie in hohem bzw. sehr hohem Maße Angst um ihre berufliche Zukunft hätten. 46,8 Prozent hatten diese Angst in geringem Maße. 26,2 Prozent hatten keine Angst um ihre berufliche Zukunft. Hier fühlten sich 43,3 Prozent der Betroffenen sehr stark bzw. stark davon belastet. Nur 8,1 Prozent der Betroffenen fühlten sich gar nicht belastet.

Im **iga-Barometer 2005** gaben 14,5 Prozent an, dass sie ihren Arbeitsplatz als gefährdet einschätzten. 55,0 Prozent davon gaben an, dass sie das sehr stark belastet. 24,7 Prozent davon fühlten sich stark dadurch belastet. 82,6 Prozent gaben an, dass ihr Arbeitsplatz nicht gefährdet sei. Darüber hinaus erwarteten aber 34,0 Prozent eine Verschlechterung der Arbeitssituation.

69,4 Prozent derjenigen fühlten sich dadurch stark und sehr stark belastet. Im **iga-Barometer 2010** schätzten die Erwerbstätigen die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes ein. Dabei gaben 30,8 Prozent einen sehr sicheren Arbeitsplatz an und die Hälfte der Befragten einen sicheren Arbeitsplatz. 16,5 Prozent gaben an, dass ihr Arbeitsplatz unsicher oder sehr unsicher sei.

Im **EWCS 2010** gaben 11,5 Prozent an, dass es sein kann, dass sie ihre Arbeit in den nächsten sechs Monaten verlieren könnten. 11,2 Prozent wussten hier keine Antwort. Im **EWCS 2005** stimmten noch 12,8 Prozent zu, dass sie ihre Arbeit in naher Zukunft verlieren könnten. 17,7 Prozent wussten hierauf keine Antwort.

Vergleichend lässt sich sagen, dass zwischen den Ergebnissen eine große Spannweite auftritt, auch bei Studien, die im Zeitverlauf dicht beieinander liegen. Fasst man die Ergebnisse zusammen, gaben zwischen 6,7 und 25,0 Prozent der Befragten an, dass der Arbeitsplatz unsicher ist. Die Hälfte der Erwerbstätigen sahen nur eine geringe Gefahr, arbeitslos zu werden. Überhaupt keine Gefahr sah zwischen 24,9 Prozent und 46,4 Prozent der Befragten. Ein Trend lässt sich hier nicht ablesen, die Ergebnisse schwanken im Zeitverlauf, so dass hier eher auf unterschiedliche Art und Weise der Fragestellung verwiesen werden kann. Auch die Belastungsangaben der Betroffenen durch die wahrgenommene Arbeitsplatzunsicherheit fallen sehr unterschiedlich aus. Besonders ausgeprägt sind sie im iga-Barometer. Mehr als die Hälfte der befragten Betroffenen (55,0 Prozent) im iga-Barometer 2005 gab an, dass Arbeitsplatzunsicherheit sie sehr stark belastet. Hier wurde aber in der Filterfrage bejaht, dass der eigene Arbeitsplatz gefährdet ist. Die Angaben in der INQA-Befragung und im DGB-Index liegen darunter (siehe Abb. 17). Hier waren es 15,8 Prozent und 18,0 Prozent, die sich sehr stark belastet fühlten. Von der Gesamtstichprobe fühlten sich bei der INQA-Befragung 24,3 Prozent und bei der iga-Befragung 11,6 Prozent stark bzw. sehr stark belastet (siehe Abb. 18).

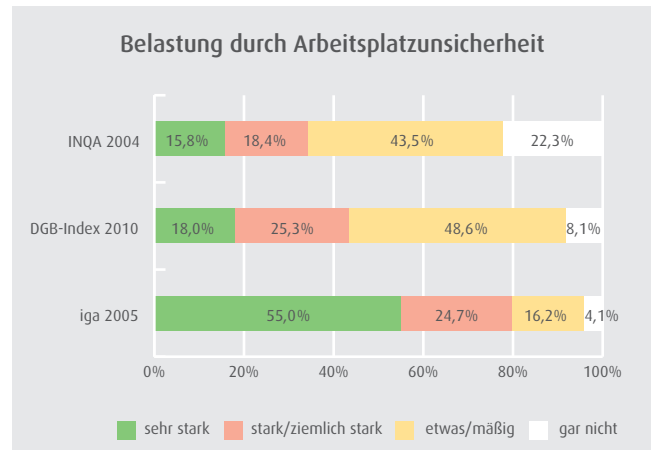


Abb. 17: Belastung durch Arbeitsplatzunsicherheit

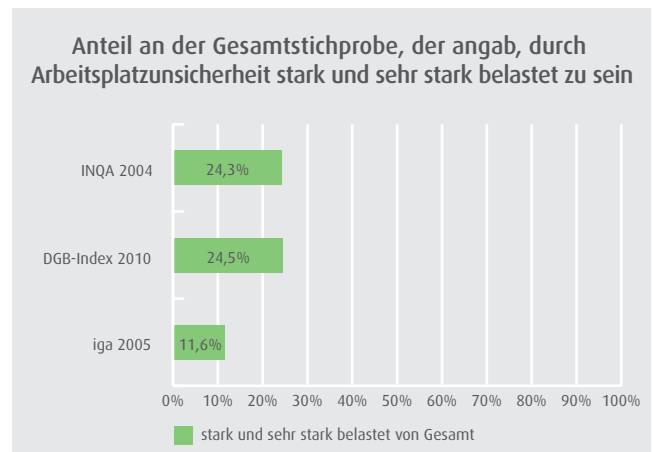


Abb. 18: Anteil an der Gesamtstichprobe, der angab, durch Arbeitsplatzunsicherheit stark und sehr stark belastet zu sein

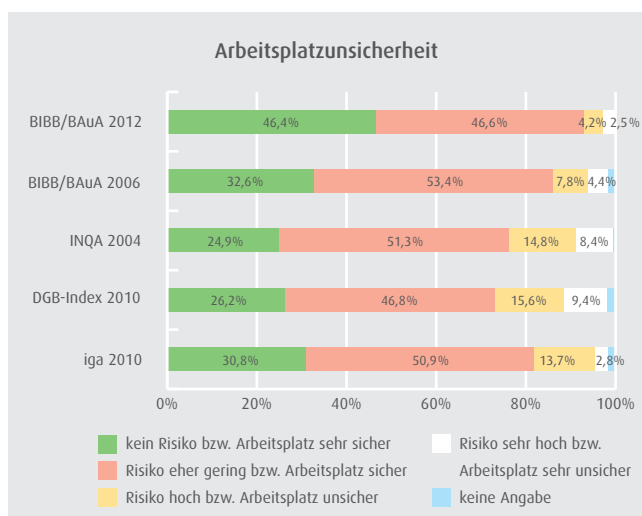


Abb. 16: Vorhandensein von Arbeitsplatzunsicherheit

Tabelle 11: Zusammenstellung der Fragestellungen zu Arbeitsplatzunsicherheit

BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012	
<p>„Wie hoch schätzen Sie die Gefahr ein, dass ...</p> <ul style="list-style-type: none"> freie Mitarbeiter: in nächster Zeit Ihre freie Mitarbeit für den Betrieb, für den Sie hauptsächlich arbeiten, beendet wird?“ befristetes Arbeitsverhältnis: Ihr Vertrag nicht verlängert wird?“ Arbeiter, Angestellte, mithelfende Familienangehörige, keine Angabe: Sie in nächster Zeit vom Betrieb entlassen werden?“ Selbständige, Freiberufler: Sie in nächster Zeit Ihren Betrieb schließen müssen?“ <p>N: 18.124 [Frage nur wenn Stellung im Beruf nicht „Beamter“ und Betrieb nicht „Privathaushalt“]</p>	
<p>Sehr hoch: 2,5 %</p> <p>Hoch: 4,2 %</p> <p>Eher gering: 46,6 %</p> <p>Besteht überhaupt keine Gefahr: 46,4 %</p>	
BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006	
<p>„Wie hoch schätzen Sie die Gefahr ein, dass ...</p> <ul style="list-style-type: none"> freie Mitarbeiter: in nächster Zeit Ihre freie Mitarbeit für den Betrieb, für den Sie hauptsächlich arbeiten, beendet wird?“ befristetes Arbeitsverhältnis: Ihr Vertrag nicht verlängert wird?“ Arbeiter, Angestellte, mithelfende Familienangehörige, keine Angabe: Sie in nächster Zeit vom Betrieb entlassen werden?“ Selbständige, Freiberufler: Sie in nächster Zeit Ihren Betrieb schließen müssen?“ <p>N: 20.000 [Frage nur wenn Stellung im Beruf nicht „Beamter“, „Ehrenamtlich“ und Betrieb nicht „Öffentlicher Dienst“ oder „Privathaushalt“]</p>	
<p>Sehr hoch: 4,4 %</p> <p>Hoch: 7,8 %</p> <p>Eher gering: 53,4 %</p> <p>Besteht überhaupt keine Gefahr: 32,6 %</p> <p>Keine Angabe: 1,8 %</p>	
INQA-Befragung 2004	
<p>„Wie hoch schätzen Sie das Risiko ein, dass Sie Ihre jetzige Arbeitsstelle verlieren könnten?“</p> <p>N: 5.389</p>	<p>„Wenn dies in geringen, hohem oder sehr hohen Maß auftritt: Wie stark belastet Sie das?“</p> <p>N: 5.389</p>
<p>Kein Risiko: 24,9 %</p> <p>Eher gering: 51,3 %</p> <p>Eher hoch: 14,8 %</p> <p>Sehr hoch: 8,4 %</p> <p>Keine Angabe: 0,6 %</p>	<p>Gar nicht: 15,8 % (22,3 %*)</p> <p>Etwas: 31,0 % (43,5 %*)</p> <p>Stark: 13,1 % (18,4 %*)</p> <p>Sehr stark: 11,2 % (15,8 %*)</p> <p>Trifft nicht zu: 24,9 %</p> <p>Keine Angabe: 4,0 %</p> <p>* Bereinigt um „Keine Angabe“ und „Trifft nicht zu“</p>
<p>„Wie hoch schätzen Sie das Risiko ein, dass Sie keine gleichwertige Arbeitsstelle finden, wenn Sie Ihre heutige verlieren würden?“</p> <p>N: 5.389</p>	<p>„Wenn dies in geringen, hohem oder sehr hohen Maß auftritt: Wie stark belastet Sie das?“</p> <p>N: 5.389</p>
<p>Kein Risiko: 15,9 %</p> <p>Eher gering: 20,3 %</p> <p>Eher hoch: 27,3 %</p> <p>Sehr hoch: 35,9 %</p> <p>Keine Angabe: 0,6 %</p>	<p>Gar nicht: 10,9 % (13,8 %*)</p> <p>Etwas: 22,1 % (27,7 %)</p> <p>Stark: 22,6 % (28,4 %*)</p> <p>Sehr stark: 23,9 % (30,1 %*)</p> <p>Trifft nicht zu: 15,9 %</p> <p>Keine Angabe: 4,5 %</p> <p>* Bereinigt um „Keine Angabe“ und „Trifft nicht zu“</p>

Fortsetzung Tabelle 11: Zusammenstellung der Fragestellungen zu Arbeitsplatzunsicherheit

INQA-Befragung 2004	
„Wie hoch schätzen Sie das Risiko ein, dass man Sie gegen Ihren Willen auf eine andere Arbeitsstelle versetzen könnte?“ N: 5.389	„Wenn dies in geringen, hohem oder sehr hohem Maß auftritt: Wie stark belastet Sie das?“ N: 5.389
Kein Risiko: 45,3 % Eher gering: 39,3 % Eher hoch: 8,9 % Sehr hoch: 5,4 % Keine Angabe: 1,1 %	Gar nicht: 14,5 % (28,3 %*) Etwas: 22,2 % (43,3 %*) Stark: 8,2 % (16,0 %*) Sehr stark: 6,3 % (12,3 %*) Trifft nicht zu: 45,3 % Keine Angabe: 3,4 % * Bereinigt um „Keine Angabe“ und „Trifft nicht zu“
DGB-Index 2010	
„Kommt es vor, dass Sie Angst um Ihre berufliche Zukunft haben?“ N: 4.150	„Wenn dies in geringem bis sehr hohem Maße auftritt: Wie stark belastet Sie das?“ N: 4.150
Nie: 26,2 % In geringem Maß: 46,8 % In hohem Maß: 15,6 % In sehr hohem Maß: 9,4 % Keine Angabe: 2,0 %	Gar nicht: 4,6 % (8,1 %*) Mäßig: 27,4 % (48,6 %*) Stark: 14,3 % (25,3 %*) Sehr stark: 10,2 % (18,0 %*) Trifft nicht zu: 35,0 % Keine Angabe: 8,6 % * Bereinigt um „Keine Angabe“ und „Trifft nicht zu“
iga-Barometer 2010	
„Wie schätzen Sie die Sicherheit Ihres jetzigen Arbeitsplatzes ein?“ N: 2.000	
Sehr sicher: 30,8 % Sicher: 50,9 % Unsicher: 13,7 % Sehr unsicher: 2,8 % Fehlend: 1,8 %	
iga-Barometer 2005	
„Ich erfahre – oder erwarte – eine Verschlechterung meiner Arbeitssituation.“ N: 2.012	„Und wie stark belastet Sie das?“ N: 2.012
Ja: 34,0 % Nein: 63,1 % Fehlend: 2,9 %	Gar nicht: 1,4 % (4,1 %*) Mäßig: 9,0 % (26,5 %*) Stark: 11,2 % (32,9 %*) Sehr stark: 12,4 % (36,5 %*) Fehlend: 66,1 % * Bereinigt um „Fehlend“

Fortsetzung Tabelle 11: Zusammenstellung der Fragestellungen zu Arbeitsplatzunsicherheit

iga-Barometer 2005	
„Mein eigener Arbeitsplatz ist gefährdet.“ N: 2.012	Und wie stark belastet Sie das?“ N: 2.012
Ja: 14,5 % Nein: 82,6 % Fehlend: 3,0 %	Gar nicht: 0,6 % (4,1 %*) Mäßig: 2,3 % (16,2 %*) Stark: 3,6 % (24,7 %*) Sehr stark: 8,0 % (55,0 %*) Fehlend: 85,5 % * Bereinigt um „Fehlend“
NRW-Befragung 2009	
	„Sagen Sie mir bitte, ob Angst vor Arbeitsplatzverlust Sie bei der Arbeit belastet?“ N: 2.000
	Gar nicht belastet: 55,5 % Etwas belastet: 29,1 % Ziemlich belastet: 8,1 % Stark belastet: 7,1 % Keine Angabe: 0,1 %
	„Wie ist das mit Umstrukturierungs- bzw. Neuorganisationsmaßnahmen?“ N: 2.000
	Gar nicht belastet: 41,6 % Etwas belastet: 33,5 % Ziemlich belastet: 15,4 % Stark belastet: 9,4 % Keine Angabe: 0,2 %
EWCS 2010	
„Es könnte sein, dass ich meine Arbeit in den nächsten sechs Monaten verliere.“ N: 1.920	
Ja: 11,5 % Nein: 77,4 % Weder Ja noch Nein: 11,2 %	
EWCS 2005	
„Es könnte sein, dass ich meine Arbeit in den nächsten sechs Monaten verliere.“ N: 938	
Ja: 12,8 % Nein: 69,5 % Weder Ja noch Nein: 17,7 %	

2.1.5 Arbeitsaufgabe

Informationsfluss

„Die Gestaltung der Arbeitsaufgaben hat entscheidenden Einfluss auf psychische und psychosomatische Beschwerden, Zufriedenheit mit der Arbeit, intellektuelle Entwicklung und gesellschaftliches Verhalten der Beschäftigten. Arbeit besteht aus der Ausführung von Aufgaben. Entscheidend für die Schädigungsfreiheit der Arbeit ist damit letztlich die angemessene Gestaltung der Arbeitsaufgaben“ (Institut Arbeit und Wirtschaft: URL: http://www.iaw.uni-bremen.de/ergo-time/psyche/3vpsy_aufgaben.htm, Stand: 12.08.2013). Kriterien zur Gestaltung von Arbeitsaufgaben sind:

- Ganzheitlichkeit der Arbeitsaufgabe: Enthält die Einzelaufgabe Elemente der Planung, Ausführung und Kontrolle?
- Entscheidungsspielraum: Welche Entscheidungsbefugnisse, -erfordernisse und -möglichkeiten bestehen an diesem Arbeitsplatz?
- Anforderungsvielfalt, -variabilität: Wie viel Abwechslung in Bezug auf Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten besteht auf der Ebene der Einzelaufgabe?
- Kommunikationserfordernisse: Erfordert die Aufgabenbewältigung Kommunikation mit Kollegen oder Führungskräften?
- Kontakterfordernisse: Erfordert die Aufgabenbewältigung Zusammenarbeit?
- Durchschaubarkeit: Ist den Mitarbeitern der Stellenwert ihrer Arbeit für das Arbeitsergebnis klar?

Darüber hinaus müssen die Informationen angemessen sein. Darunter versteht man, dass die Informationen, die zur Erfüllung der Aufgaben erforderlich sind, zur Verfügung gestellt werden sollten. Denn sowohl fehlende als auch überflüssige Informationen wirken sich ungünstig aus (vgl. BAuA: URL: <http://www.baua.de/de/Themen-von-A-Z/Psychische-Belastung-Stress/ISO10075/Gestaltungshinweise/Arbeitsbedingungen/Arbeitsaufgabe/Arbeitsaufgabe.html>, Stand: 12.08.2013). Dabei ist auch zu beachten, dass Information und Kommunikation zusammengehören und der Unternehmenserfolg entscheidend von den Kommunikationsfähigkeiten der Mitarbeiter und den Kommunikationsstrukturen des Unternehmens abhängt.

In der **BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012** gaben 8,3 Prozent an, dass sie häufig nicht alle Informationen erhielten, um ihre Tätigkeit ordentlich auszuführen. 61,2 Prozent gaben an, dass dies nur selten oder nie vorkommt. Es fühlten sich 72,5 Prozent von denen, die häufig nicht alle Informationen erhalten, belastet. **2006** gaben ebenfalls 8,3 Prozent an, dass sie häufig nicht alle Informationen erhielten. Auch die Angaben zu der daraus resultierenden Belastung mit 78,6 Prozent sind ähnlich.

Im **DGB-Index 2010** wurde die Frage anders formuliert. Es wurde gefragt, ob die Beschäftigten alle Informationen erhielten. Hier gaben 29,5 Prozent an, dass sie nie bzw. in geringem Maß alle notwendigen Informationen erhielten. 55,3 Prozent davon fühlten sich stark bzw. sehr stark belastet.

In der **INQA-Befragung 2004** wurden zwei Fragen zu diesem Aspekt gestellt. Dabei waren 14,1 Prozent sehr zufrieden mit

dem Informationsfluss und 42,3 Prozent eher unzufrieden bzw. sehr unzufrieden. 69,1 Prozent erhielten in sehr hohem bzw. hohem Maße alle Informationen. Der Anteil derjenigen, die in geringem Maße oder gar keine Informationen erhielten, lag bei 29,3 Prozent. 44,2 Prozent davon fühlten sich stark bzw. sehr stark dadurch belastet.

Etwa zwischen 29 bis 39 Prozent der Befragten stehen, über alle Studien hinweg, nicht alle Informationen zur Verfügung, die sie benötigen. Die beiden Studien mit gleicher Fragestellung (INQA und DGB-Index) liegen dabei sehr dicht beieinander. Ein Trend ist hier über die Jahre nicht zu sehen. Der Anteil der stark bzw. sehr stark von Informationsdefiziten Betroffenen, die sich belastet fühlen, liegt sehr hoch. Ca. 44 bis 55 Prozent der betroffenen Befragten belastet dies laut INQA und DGB-Index stark bzw. sehr stark (siehe Abb. 20). Durch die Eingrenzung der Teilstichprobe auf diejenigen, denen häufig Informationen fehlen, liegt die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 mit 72,5 Prozent belasteten Betroffenen darüber. Auch die Angaben zur Belastungen hinsichtlich der Gesamtstichproben streuen von 5,7 Prozent bis 14,4 Prozent. Eine Abbildung hierzu wurde nicht erstellt, weil die Fragestellungen zum einen auf das Fehlen und zum anderen auf das Vorhandensein von Informationen ausgelegt waren.

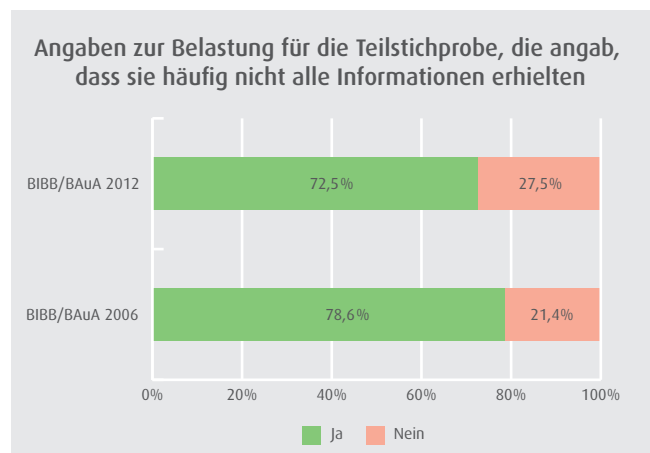


Abb. 19: Angaben zur Belastung für die Teilstichprobe, die angab, dass sie häufig nicht alle Informationen erhielten

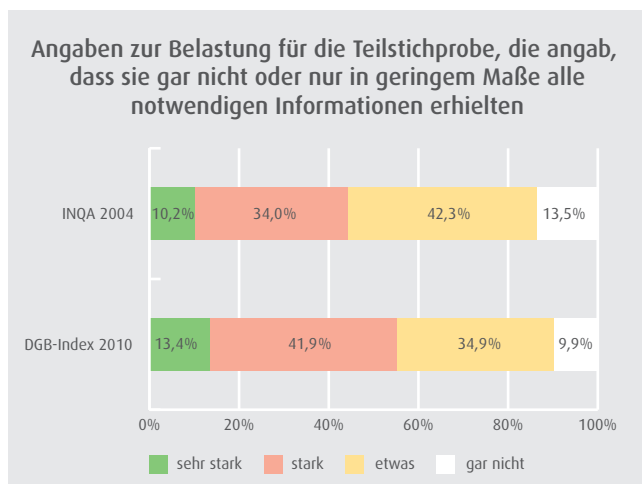


Abb. 20: Angaben zur Belastung für die Teilstichprobe, die angab, dass sie gar nicht oder nur in geringem Maße alle notwendigen Informationen erhielten

Tabelle 12: Zusammenstellung der Fragestellungen zu Informationsfluss

BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012	
„Wie häufig kommt es vor, dass Sie nicht alle notwendigen Informationen erhalten, um Ihre Tätigkeit ordentlich auszuführen zu können?“ N: 18.994	Diejenigen, die angaben, dass sie häufig nicht alle Informationen erhalten, wurden gefragt: „Belastet Sie das?“ N: 1.586
Häufig: 8,3 % Manchmal: 30,4 % Selten: 37,1 % Nie: 24,1 %	Ja: 72,5 % Nein: 27,5 %
	Auf alle Befragten hochgerechnet ergibt sich damit folgende Belastung durch häufig fehlende Informationen: Ja: 5,7 % Nein: 2,2 %
BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006	
„Wie häufig kommt es vor, dass Sie nicht alle notwendigen Informationen erhalten, um Ihre Tätigkeit ordentlich auszuführen zu können?“ N: 19.999	Diejenigen, die angaben, dass sie häufig nicht alle Informationen erhalten, wurden gefragt: „Belastet Sie das?“ N: 1.596
Häufig: 8,3 % Manchmal: 28,9 % Selten: 38,3 % Nie: 24,4 % Keine Angabe: 0,2 %	Ja: 78,6 % Nein: 21,4 % Keine Angabe: 0,0 %
	Auf alle Befragten hochgerechnet ergibt sich damit folgende Belastung durch häufig fehlende Informationen: Ja: 6,3 % Nein: 1,7 %
INQA-Befragung 2004	
„Wie zufrieden sind Sie mit dem Informationsfluss bei Ihrer Arbeit?“ N: 5.389	
Sehr unzufrieden: 8,6 % Eher unzufrieden: 33,7 % Eher zufrieden: 42,2 % Sehr zufrieden: 14,1 % Keine Angabe: 1,3 %	

Fortsetzung Tabelle 12: Zusammenstellung der Fragestellungen zu Informationsfluss

INQA-Befragung 2004	
„Erhalten Sie alle notwendigen Informationen, die Sie brauchen, um Ihre Arbeit gut zu erledigen?“ N: 5.389	„Wenn dies gar nicht oder in geringem Maße auftritt. Wie stark belastet Sie das?“ N: 5.389
Gar nicht: 2,9 % In geringem Maße: 26,4 % In hohem Maße: 54,1 % In sehr hohem Maße: 15,0 % Keine Angabe: 1,6 %	Gar nicht: 3,8 % (13,5 % ^{*)} Etwas: 11,9 % (42,3 % ^{*)} Stark: 9,6 % (34 % ^{*)} Sehr stark: 2,8 % (10,2 % ^{*)} Keine Angabe: 2,8 % Trifft nicht zu: 69,1 % ^{*)} Bereinigt um „Keine Angabe“ und „Trifft nicht zu“
DGB-Index 2010	
„Erhalten Sie alle notwendigen Informationen, die Sie brauchen, um Ihre Arbeit gut zu erledigen?“ N: 4.150	„Wenn dies gar nicht oder in geringem Maße auftritt. Wie stark belastet Sie das?“ N: 4.150
Gar nicht: 2,6 % In geringem Maße: 26,9 % In hohem Maße: 55,5 % In sehr hohem Maße: 13,2 % Keine Angabe: 1,8 %	Belastet gar nicht: 2,6 % (9,9 % ^{*)} Belastet mäßig: 9,1 % (34,9 % ^{*)} Belastet stark: 10,9 % (41,9 % ^{*)} Belastet sehr stark: 3,5 % (13,4 % ^{*)} Keine Angabe: 5,1 % Trifft nicht zu: 68,7 % ^{*)} Bereinigt um „Keine Angabe“ und „Trifft nicht zu“

2.2 Ressourcen

In Erweiterung des Belastungs-Beanspruchungskonzeptes fließen die sogenannten Ressourcenkonzepte in die theoretische Betrachtung mit ein. Diese Ressourcenkonzepte stellen die Frage in den Mittelpunkt, was befähigt Personen trotz Belastungen gesund zu bleiben. Ressourcen sind jene Faktoren, die Belastungen puffern und Gesundheit fördern. Kernaussage der ressourcentheoretischen Ansätze ist, dass eine erfolgreiche Aufgabenbewältigung davon abhängt, inwieweit es einer Person möglich ist, Ressourcen zur Bewältigung ihrer Arbeitsanforderungen zu nutzen. Sind genügend Ressourcen vorhanden und die Person in der Lage darauf zurückzugreifen, ist eine erfolgreiche und gesunde Aufgabenbewältigung wahrscheinlich. In diesem Sinne werden Ressourcen auch als Mediatorvariablen bezeichnet. Man kann dabei zwischen drei verschiedene Ressourcenarten unterscheiden (nach Hacker et al., 1998):

- Organisationale Ressourcen: situative Bedingungen im Unternehmen (Aufgabenvielfalt, Vollständigkeit der Tätigkeit, Handlungsspielraum, Qualifikations- und Partizipationsmöglichkeiten),
- Soziale Ressourcen: soziale Unterstützung von Anderen, positives Arbeits- und Sozialklima und
- Personale Ressourcen: Wissen/Kompetenz, Handlungsmuster und Einstellungen einer Person, Bewältigungsstrategien.

Die Struktur und Funktion von externen Ressourcen wird insbesondere im Rahmen der Analyse von Arbeitstätigkeiten und -bedingungen untersucht. Die exakte Klassifikation bestimmter Arbeitsmerkmale als Ressourcen bzw. Belastung/en bleibt jedoch in der arbeitspsychologischen Forschung ein bisher ungelöstes Problem. So wird etwa das Vorhandensein bestimmter Merkmale (z. B. Partizipation) als Ressource eingeschätzt, während das Fehlen dieser Merkmale als wertneutrale Belastung bzw. Rahmenbedingung des Arbeitsplatzes eingestuft wird (Ducki 1998). Trotz dieser Einschränkung werden vor allem dem Handlungsspielraum sowie der sozialen Unterstützung belastungsoptimierende und gesundheitsförderliche sowie vor allem jedoch entwicklungsförderliche Wirkungen zugesprochen (u. a. Mohr et al. 1997).

2.2.1 Handlungsspielräume

Organisationale Ressourcen beziehen sich auf die betrieblichen und berufsbezogenen Arbeitsbedingungen, die es der arbeitenden Person erleichtern können, mit den Anforderungen zurechtzukommen (Udris et al. 2000). Beispiele hierfür sind Partizipationsmöglichkeiten, Tätigkeitsspielraum, Aufgabenvielfalt und individuelle Zeitsouveränität etc. Neben der genannten Pufferfunktion liegt in der Gestaltung der Arbeitsorganisation auch der zentrale Ansatzpunkt für die Entwicklung von

persönlichkeitsförderlicher Arbeit, d. h. Arbeit, die die menschliche Fähigkeit unterstützt und fördert, eigene Ziele selbst zu bestimmen und sie allein oder gemeinsam mit anderen unter sich verändernden Rahmenbedingungen zu erreichen.

Der Handlungsspielraum kennzeichnet die Möglichkeiten, die eigene Tätigkeit und ihre Ausführungsbedingungen selbst zu beeinflussen. Das Bedürfnis nach Durchschaubarkeit, Vorhersehbarkeit und Beeinflussbarkeit von Lebenssituationen, also Kontrollerleben, zählt zu den Basiskomponenten einer selbständigen und gesunden Lebensführung. Grundlage derartiger Beeinflussungsmöglichkeiten im Arbeitsprozess ist das Vorhandensein von inhaltlichen und zeitlichen Freiheitsgraden für unterschiedliche Formen der Tätigkeitsausführung. Diese Freiheitsgrade sind Voraussetzung für Entwicklungsprozesse in der Arbeit und sie haben entlastende Wirkung. Die präventive Wirksamkeit von Handlungsspielraum ist belegt. Sogar hohe Anforderungen führen nicht zu gesundheitskritischen Beanspruchungen, wenn Handlungsspielraum eingeräumt ist. Denn er trägt unter diesen Bedingungen vielmehr zum Erlernen verbesserter Leistungsvoraussetzungen bei. Hingegen sind hohe Anforderungen bei fehlendem Handlungsspielraum mit einem erhöhten Risiko für das Entstehen von Fehlbeanspruchungen verbunden. Als kurzfristige negative Folgen können Monotoniezustände, Fehlerzunahme und die psychische Sättigung genannt werden. Mittel- und langfristige Folgen können Unzufriedenheit, Krankheit, Konflikte, Depression, innere Kündigung, Ermüdung, Substanzmittelmissbrauch, Fluktuation und verringerte Leistungsfähigkeit sein. Zudem zählt ein geringer Handlungsspielraum auch als ein Risikofaktor für Probleme im Muskel-Skelett-Bereich, welcher noch verstärkt wird, wenn zudem ein zweiter Risikofaktor – schwere körperliche Arbeit – vorhanden ist. Auch ist bekannt, dass ein eingeschränkter Handlungsspielraum das Wohlbefinden stört, die Persönlichkeitsentwicklung behindert und auch in der Freizeit mit einem passiveren Verhalten zusammenhängt (vgl. igaCheck 2011).

In den ausgewerteten Befragungen finden sich verschiedene Fragen, die zum Ressourcenaspekt Handlungsspielraum gestellt werden. Im Folgenden werden zu den Aspekten: Arbeit selbst planen, Einfluss auf Arbeitsmenge, Arbeitszeitgestaltung und neue Ideen einbringen, die Ergebnisse gegenübergestellt.

Arbeit selbst planen

In der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 antworteten 68,9 Prozent der Befragten, dass sie ihre Arbeit häufig selbst planen und einteilen könnten. 6,7 Prozent hingegen konnten dies nie tun. Von den Befragten, die nie ihre Arbeit selbst planen konnten, fühlten sich 15,9 Prozent durch diesen eingeschränkten Handlungsspielraum belastet. Bei den Angaben aus den Jahren 2006 gibt es nur minimale Unterschiede. Zu beachten ist, dass die Frage nach der Belastung im Jahr 2006 gestellt wurde, wenn die Antwort auf die Ressource „nie“ oder „selten“ lautete.

In der INQA-Befragung 2004 und im DGB-Index 2010 fällt diese Bewertung anders aus. Hier waren es in der INQA-Befragung 35,9 Prozent aller Befragten, die ihre Arbeit nur im geringen Maße oder gar nicht selbständig planen konnten. 13,1 Prozent von ihnen fühlten sich davon stark bzw. sehr stark belastet.

Im DGB-Index waren es sogar 43,7 Prozent, die keinen Einfluss auf die Arbeitsplanung hatten. Von ihnen fühlten sich 25,2 Prozent stark bzw. sehr stark belastet.

Im iga-Barometer 2005 lautet die Fragestellung „Können Sie die Reihenfolge bestimmen, in der Sie Ihre Arbeit ausführen?“. 66,0 Prozent antworteten, dass sie die Reihenfolge der Arbeitsgänge häufig und sehr häufig selbst bestimmen können. 23,2 Prozent können dies selten bis gar nicht. Zudem wurde gefragt „Können Sie den Zeitpunkt für das Ausführen Ihrer Aufgaben selbst festlegen?“ Hier gaben 15,9 Prozent an, den Zeitpunkt nicht selbst festlegen zu können, und 36,1 Prozent können dies nur selten tun.

Im EWSC 2010 bejahten 57,1 Prozent der Befragten die Frage „Können Sie die Reihenfolge Ihrer Arbeitsaufgaben selbst bestimmen oder ändern?“. Im EWSC 2005 bejahte mit 52,4 Prozent etwas weniger Befragte diese Frage.

Im DGB-Index fällt der Anteil derjenigen, die die Arbeit in sehr hohem und hohem Maße selbständig planen konnten, mit 53,7 Prozent am geringsten aus. Bei den BIBB-BAuA-Befragungen werden hier fast 70 Prozent erreicht. Im DGB-Index liegt auch der Anteil der Belasteten am höchsten. Dies wird in Abbildung 23 deutlich. Die Belastungsangaben der anderen Studien liegen etwa 10 Prozent darunter. Zu beachten ist bei den BIBB/BAuA-Befragungen, dass die Frage nach der resultierenden Belastung im Jahr 2006 an die Personen gestellt wurde, die als Antwort auf die Ressource „nie“ oder „selten“ gegeben hatten. Im Jahr 2012 wurde die Frage nur den Personen gestellt, die „nie“ geantwortet hatten.

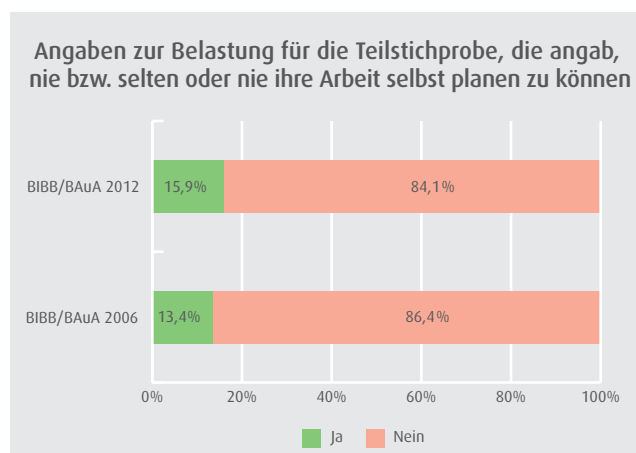


Abb. 21: Angaben zur Belastung für die Teilstichprobe, die angab, nie bzw. selten oder nie ihre Arbeit selbst planen zu können

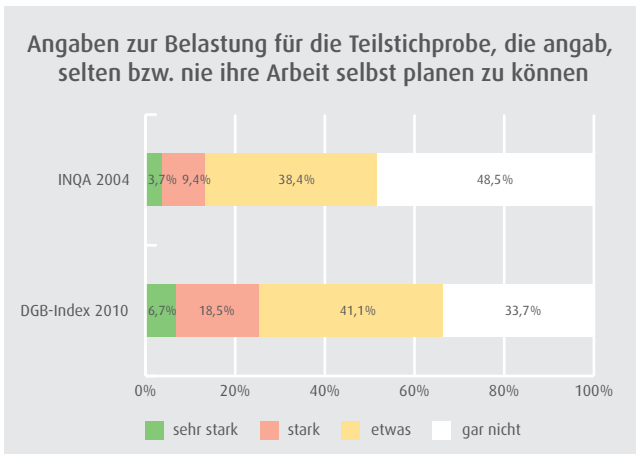


Abb. 22: Angaben zur Belastung für die Teilstichprobe, die angab, selten oder nie ihre Arbeit selbst planen zu können

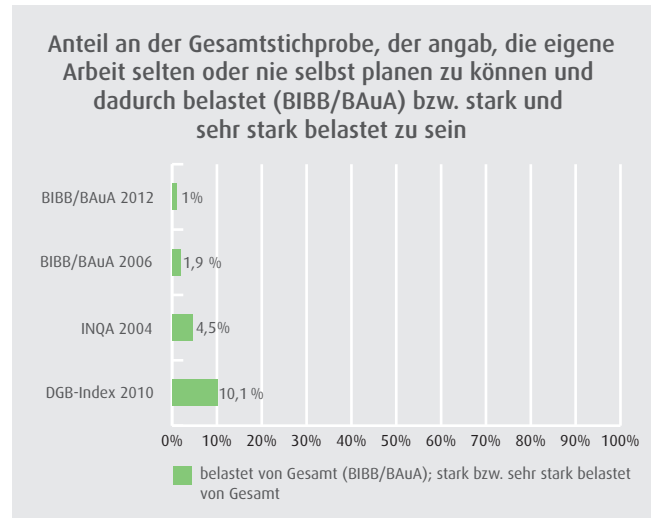


Abb. 23: Anteil an der Gesamtstichprobe, der angab, die eigene Arbeit selten oder nie selbst planen zu können und dadurch belastet (BIBB/BAuA) bzw. stark und sehr stark belastet zu sein

Tabelle 13: Zusammenstellung der Fragestellungen zu Arbeit selbst planen und einteilen

BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012	
„Wie häufig kommt es vor, dass Sie Ihre eigene Arbeit selbst planen und einteilen können?“ N: 18.997 (Frage nicht an Selbständige und Freiberufler)	Diejenigen, die angaben, dass sie nie ihre Arbeit selbst planen können, wurden gefragt: „Belastet Sie das?“ N: 1.260
Häufig: 68,9 % Manchmal: 16,7 % Selten: 7,8 % Nie: 6,7 %	Ja: 15,9 % Nein: 84,1 %
	Auf alle Befragten hochgerechnet ergibt sich damit folgende Belastung durch gar keine selbständige Arbeitsplanung: Ja: 1,0 % Nein: 5,3 %
BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006	
„Wie häufig kommt es vor, dass Sie Ihre eigene Arbeit selbst planen und einteilen können?“ N: 19.999 (Frage nicht an Selbständige und Freiberufler)	Diejenigen, die angaben, dass sie selten oder nie ihre Arbeit selbst planen können, wurden gefragt: „Belastet Sie das?“ N: 2.799
Häufig: 69,7 % Manchmal: 15,7 % Selten: 7,4 % Nie: 7,2 % Keine Angabe: 0,0 %	Ja: 13,4 % Nein: 86,4 % Keine Angabe: 0,1 %
	Auf alle Befragten hochgerechnet ergibt sich damit folgende Belastung durch seltene oder gar keine selbständige Arbeitsplanung: Ja: 1,9 % Nein: 12,1 %

Fortsetzung Tabelle 13: Zusammenstellung der Fragestellungen zu Arbeit selbst planen und einteilen

INQA-Befragung 2004	
„Können Sie Ihre Arbeit selbständig planen und einteilen?“ N: 5.389	Wenn dies gar nicht oder in geringem Maß auftritt: „Wie stark belastet Sie das?“ N: 5.389
Gar nicht: 12,1 % In geringem Maße: 23,8 % In hohem Maße: 36,9 % In sehr hohem Maße: 25,1 % Keine Angabe: 2,0 %	Gar nicht: 16,6 % (48,5 % [*]) Etwas: 13,1 % (38,4 % [*]) Stark: 3,2 % (9,4 % [*]) Sehr stark: 1,3 % (3,7 % [*]) Trifft nicht zu: 62,1 % Keine Angabe: 3,8 % * Bereinigt um „Keine Angabe“ und „Trifft nicht zu“
DGB-Index 2010	
„Können Sie Ihre Arbeit selbständig planen und einteilen?“ N: 4.150	Diejenigen, die angaben, dass sie gar nicht oder in geringem Maße ihre Arbeit selbst planen und einteilen können, wurden gefragt: „Wie stark belastet Sie das?“ N: 4.150
Gar nicht: 15,7 % In geringem Maße: 28,0 % In hohem Maße: 36,7 % In sehr hohem Maße: 17,0 % Keine Angabe: 2,6 %	Belastet gar nicht: 13,5 % (33,7 % [*]) Belastet mäßig: 16,5 % (41,1 % [*]) Belastet stark: 7,4 % (18,5 % [*]) Belastet sehr stark: 2,7 % (6,7 % [*]) Trifft nicht zu: 53,7 % Keine Angabe: 6,1 % * Bereinigt um „Keine Angabe“ und „Trifft nicht zu“
iga-Barometer 2005	
„Können Sie die Reihenfolge bestimmen, in der Sie Ihre Arbeit ausführen?“ N: 2.012	„Und wie wichtig ist Ihnen das?“ N: 2.012
Gar nicht: 11,7 % Selten: 11,5 % Häufig: 38,6 % Sehr häufig: 27,4 % Fehlend: 10,8 %	Gar nicht: 8,3 % (9,3 % [*]) Mäßig: 14,4 % (16,2 % [*]) Stark: 31,7 % (35,7 % [*]) Sehr stark: 34,4 % (38,8 % [*]) Fehlend: 11,2 % * Bereinigt um „Fehlend“
„Können Sie den Zeitpunkt für das Ausführen Ihrer Aufgaben selbst festlegen?“ N: 2.012	„Und wie wichtig ist Ihnen das?“ N: 2.012
Gar nicht: 15,9 % Selten: 36,1 % Häufig: 18,1 % Sehr häufig: 20,0 % Fehlend: 9,9 %	Gar nicht: 11,5 % (12,9 % [*]) Mäßig: 20,5 % (22,9 % [*]) Stark: 29,7 % (33,2 % [*]) Sehr stark: 27,7 % (31,0 % [*]) Fehlend: 10,6 % * Bereinigt um „Fehlend“

Fortsetzung Tabelle 13: Zusammenstellung der Fragestellungen zu Arbeit selbst planen und einteilen

EWCS 2010	
„Können Sie die Reihenfolge Ihrer Arbeitsaufgaben selbst bestimmen oder ändern?“ N: 2.126	
Ja: 57,1 % Nein: 42,9 %	
„Können Sie das Vorgehen bei der Erledigung einer Aufgabe selbst bestimmen oder ändern?“ N: 2.125	
Ja: 70,1 % Nein: 29,9 %	
EWCS 2005	
„Können Sie die Reihenfolge Ihrer Arbeitsaufgaben selbst bestimmen oder ändern?“ N: 1.000	
Ja: 52,4 % Nein: 47,6 %	
„Können Sie das Vorgehen bei der Erledigung einer Aufgabe selbst bestimmen oder ändern?“ N: 1.006	
Ja: 69,1 % Nein: 30,9 %	

Einfluss auf die Arbeitsmenge

In der **BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012** antworteten 34,9 Prozent, dass sie häufig Einfluss auf die zugewiesene Arbeitsmenge hätten. 21,6 Prozent gaben an, gar keinen Einfluss auf die Arbeitsmenge zu haben. Belastet fühlten sich davon 21,0 Prozent. In der **BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006** antworteten 34,7 Prozent, dass sie häufig Einfluss auf die zugewiesene Arbeitsmenge hätten. 24,3 Prozent gaben an, gar keinen Einfluss auf die Arbeitsmenge zu haben und 17,5 Prozent hatten wenig Einfluss. Bei den Befragten, die einen seltenen bzw. fehlenden Einfluss angaben, fühlte sich jeder Fünfte belastet.

In der **INQA-Befragung 2004** antworteten 30,0 Prozent, dass sie in hohem bzw. sehr hohem Maße Einfluss auf die Arbeitsmenge hätten. Der Anteil derjenigen, die gar keinen bzw. nur einen geringen Einfluss auf die Arbeitsmenge hatte, liegt hier bei 67,5 Prozent. 16,5 Prozent der Betroffenen gaben an, dass sie sich stark bis sehr stark belastet fühlen.

Im **DGB-Index 2010** antworteten 31,0 Prozent, dass sie in hohem bzw. sehr hohem Maße Einfluss auf die Arbeitsmenge hätten. 67,2 Prozent gaben an, dass sie nur in geringem Maße bis gar keinen Einfluss auf die Arbeitsmenge hätten. 28,7 Prozent davon fühlten sich dadurch stark bzw. sehr stark belastet. 29,0 Prozent davon fühlten sich gar nicht belastet.

Die Angaben aus der INQA-Befragung und dem DGB-Index ähneln sich hinsichtlich der Zahl der Betroffenen. Der Anteil

derjenigen, die nur einen sehr geringen bis gar keinen Einfluss auf die Arbeitsmenge hatte liegt mit 67,5 Prozent und 67,2 Prozent sehr hoch. Die Angaben zum seltenen bzw. gar keinen Einfluss auf die Arbeitsmenge in den BIBB/BAuA-Befragungen liegen mit 39,6 Prozent im Jahr 2012 bzw. 41,8 Prozent im Jahr 2006 deutlich darunter. Betrachtet man noch einmal separat die starke und sehr starke Belastung der Betroffenen in der INQA-Befragung und im DGB-Index 2010, dann zeigen sich auch hier deutliche Unterschiede zwischen 16,5 Prozent und 28,7 Prozent (Abb. 25). Diese spiegeln sich auch in den starken Abweichungen für die Gesamtstichproben wider (Abb. 26).

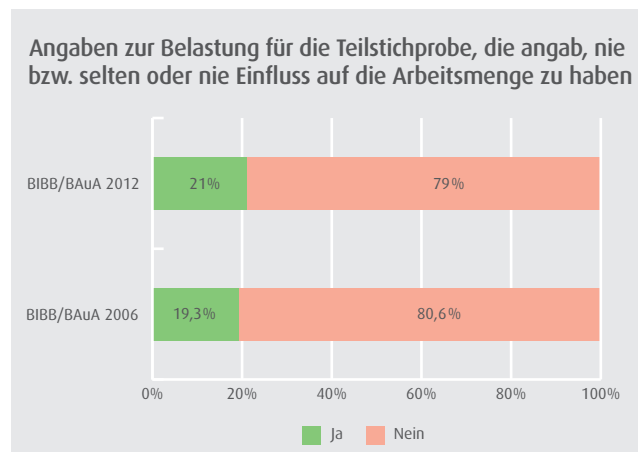


Abb. 24: Angaben zur Belastung für die Teilstichprobe, die angab, nie bzw. selten oder nie Einfluss auf die Arbeitsmenge zu haben

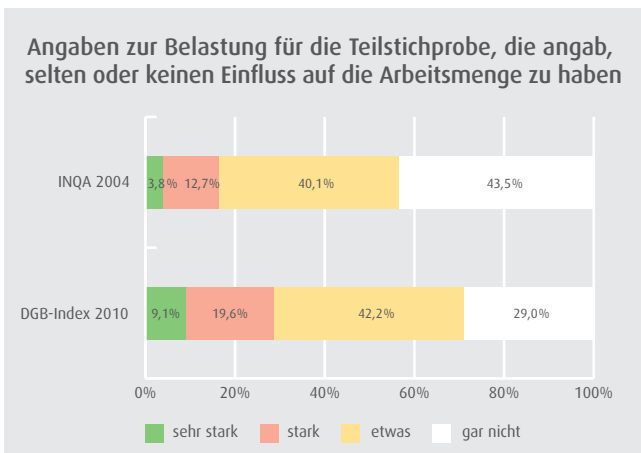


Abb. 25: Angaben zur Belastung für die Teilstichprobe, die angab, selten oder keinen Einfluss auf die Arbeitsmenge zu haben

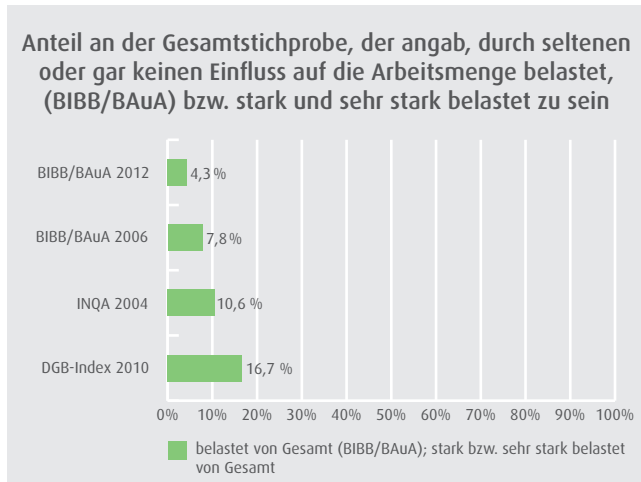


Abb. 26: Anteil an der Gesamtstichprobe, der angab, durch seltenen oder gar keinen Einfluss auf die Arbeitsmenge belastet (BIBB/BAuA) bzw. stark und sehr stark belastet zu sein

Tabelle 14: Zusammenstellung der Fragestellungen zu Einfluss auf die Arbeitsmenge

BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012	
„Wie häufig kommt es vor, dass Sie Einfluss auf die Ihnen zugewiesene Arbeitsmenge haben?“ N: 18.922 (Frage nicht an Selbständige und Freiberufler)	Diejenigen, die angaben, dass sie nie Einfluss auf die Arbeitsmenge haben, wurden gefragt: „Belastet Sie das?“ N: 4.075
Häufig: 34,9 % Manchmal: 25,5 % Selten: 18,0 % Nie: 21,6 %	Ja: 21,0 % Nein: 79,0 %
	Auf alle Befragten hochgerechnet ergibt sich damit folgende Belastung durch keinen Einfluss auf die Arbeitsmenge: Ja: 4,3 % Nein: 16,1 %
BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006	
„Wie häufig kommt es vor, dass Sie Einfluss auf die Ihnen zugewiesene Arbeitsmenge haben?“ N: 20.000 (Frage nicht an Selbständige und Freiberufler)	Diejenigen, die angaben, dass sie selten oder nie Einfluss auf die Arbeitsmenge haben, wurden gefragt: „Belastet Sie das?“ N: 8.022
Häufig: 34,7 % Manchmal: 32,2 % Selten: 17,5 % Nie: 24,3 % Keine Angaben: 0,3 %	Ja: 19,3 % Nein: 80,6 % Keine Angabe: 0,0 %
	Auf alle Befragten hochgerechnet ergibt sich damit folgende Belastung durch keinen oder geringen Einfluss auf die Arbeitsmenge: Ja: 7,8 % Nein: 32,3 %

Fortsetzung Tabelle 14: Zusammenstellung der Fragestellungen zu Einfluss auf die Arbeitsmenge

INQA-Befragung 2004	
„Haben Sie Einfluss auf die Arbeitsmenge, die Ihnen übertragen wird?“ N: 5.389	Wenn dies gar nicht oder in geringem Maße auftritt. „Wie stark belastet Sie das?“ N: 5.389
Gar nicht: 35,9 % In geringem Maße: 31,6 % In hohem Maße: 21,3 % In sehr hohem Maße: 8,7 % Keine Angabe: 2,5 %	Gar nicht: 28,1 % (43,5 %*) Etwas: 25,9 % (40,1 %*) Stark: 8,2 % (12,7 %*) Sehr stark: 2,4 % (3,8 %*) Trifft nicht zu: 30,0 % Keine Angabe: 5,4 % * Bereinigt um „Keine Angabe“ und „Trifft nicht zu“
DGB-Index 2010	
„Haben Sie Einfluss auf die Arbeitsmenge, die Ihnen übertragen wird?“ N: 4.150	Wenn dies gar nicht oder in geringem Maße auftritt. „Wie stark belastet Sie das?“ N: 4.150
Gar nicht: 29,3 % In geringem Maße: 37,9 % In hohem Maße: 25,1 % In sehr hohem Maße: 5,9 % Keine Angabe: 1,9 %	Belastet gar nicht: 16,8 % (29,0 %*) Belastet mäßig: 24,5 % (42,2 %*) Belastet stark: 11,4 % (19,6 %*) Belastet sehr stark: 5,3 % (9,1 %*) Keine Angabe: 11,0 % Trifft nicht zu: 30,9 % * Bereinigt um „Keine Angabe“ und „Trifft nicht zu“

Arbeitszeitgestaltung

In der **BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012** gaben 17,1 Prozent an, nie selbst entscheiden zu können, wann sie eine Pause machen wollen. Von ihnen fühlten sich 16,8 Prozent belastet. In der **BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006** gaben 20,1 Prozent an, nie selbst entscheiden zu können, wann sie eine Pause machen wollen. 10,0 Prozent konnten dies selten tun.

In der **INQA-Befragung 2004** gaben 52,7 Prozent an, einen geringen bzw. gar keinen Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung zu haben. 16,2 Prozent von ihnen fühlten sich dadurch stark oder sehr stark belastet, 37,2 Prozent etwas belastet. Auf die Frage, ob die Beschäftigten Kurzpausen einlegen konnten, antworteten 38,3 Prozent, dass sie diese gar nicht bzw. nur in geringem Maße tun konnten. Durch den geringen Einfluss fühlten sich 12,2 Prozent stark oder sehr stark belastet.

Im **DGB-Index 2010** gaben 56,4 Prozent an, gar keinen bzw. nur in geringem Maße Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung zu haben. 26,5 Prozent von ihnen fühlten sich hier stark oder sehr belastet.

40,9 Prozent der Befragten im **EWCS 2010** gaben an, ihre Pausenlegung immer bzw. meistens selbst bestimmen zu können. 41,5 Prozent konnten dies nur selten bis nie selbständig einplanen. 17,6 Prozent konnten dies nur manchmal. Im **EWCS**

2005 fielen die Angaben noch ungünstiger aus. Hier gaben nur 26,6 Prozent an, dass sie immer bzw. meistens ihre Pausen selbständig planen konnten. Die Hälfte (54,3 Prozent) konnten ihre Pausen nur selten oder nie selbständig planen. Über die Erhebungszeitpunkte kann hier also eine positive Entwicklung verzeichnet werden.

Die Angaben zum Einfluss der Beschäftigten auf die Pausenlegung sind zwischen den Studien unterschiedlich. Zum Beispiel variieren die Angaben der Befragten zwischen ca. 27 und 54 Prozent, dass sie nie oder selten Einfluss auf ihre Pausenzeiten haben. Ein Trend über alle Befragungen lässt sich nicht nachvollziehen. Die Belastungen für die Gesamtstichprobe fallen gering aus. Ergänzend dazu zeigen die Ergebnisse der Befragungen, dass etwas mehr als die Hälfte der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen keinen Einfluss auf die Gestaltung ihrer Arbeitszeit haben. Die Angaben in der INQA-Befragung und im DGB-Index zur resultierenden starken bis sehr starken Belastung für die Betroffenen liegen zwischen 16,2 und 26,5 Prozent (siehe Abb. 28). Da die Fragestellungen zum einen auf die Pausen und zum anderen auf den Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitszeit zielen, sind sie hier nicht gemeinsam in einer Grafik für die Gesamtstichproben dargestellt.

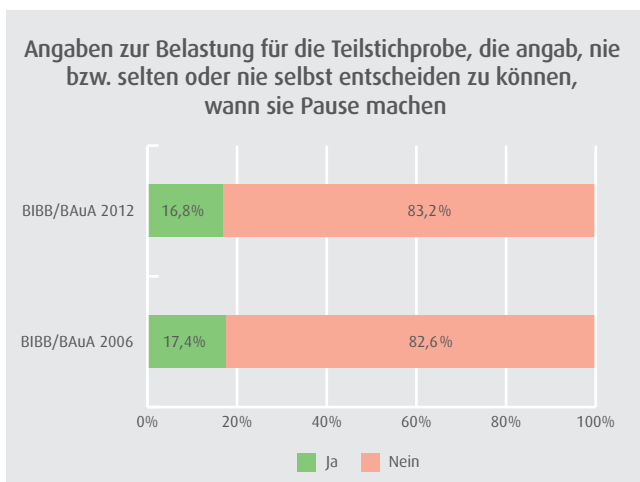


Abb. 27: Angaben zur Belastung für die Teilstichprobe, die angab, nie bzw. selten oder nie selbst entscheiden zu können, wann sie Pause machen

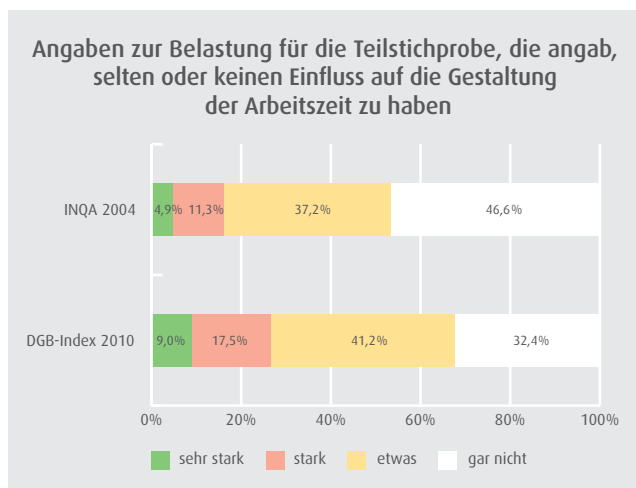


Abb. 28: Angaben zur Belastung für die Teilstichprobe, die angab, selten oder gar keinen Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitszeit zu haben

Tabelle 15: Zusammenstellung der Fragestellungen zu Einfluss auf Gestaltung der Arbeitszeit

BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012	
„Wie häufig kommt es vor, dass Sie entscheiden können, wann Sie Pause machen?“ N: 18.990 (Frage nicht an Selbständige und Freiberufler)	Diejenigen, die angaben, dass sie nie entscheiden können, wann sie Pause machen, wurden gefragt: „Belastet Sie das?“ N: 3.242
Häufig: 57,6 % Manchmal: 14,6 % Selten: 9,5 % Nie: 17,1 % Habe keine Pause: 1,3 %	Ja: 16,8 % Nein: 83,2 %
	Auf alle Befragten hochgerechnet ergibt sich damit folgende Belastung durch keine eigene Entscheidung, wann Pause gemacht wird: Ja: 2,7 % Nein: 13,5 %
BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006	
„Wie häufig kommt es vor, dass Sie entscheiden können, wann Sie Pause machen?“ N: 19.999 (Frage nicht an Selbständige und Freiberufler)	Diejenigen, die angaben, dass sie nie oder selten entscheiden können, wann sie Pause machen, wurden gefragt: „Belastet Sie das?“ N: 5.785
Häufig: 55,8 % Manchmal: 13,8 % Selten: 10,0 % Nie: 20,1 % Keine Angaben: 0,3 %	Ja: 17,4 % Nein: 82,6 % Keine Angabe: 0,0 %
	Auf alle Befragten hochgerechnet ergibt sich damit folgende Belastung durch keine oder Seltene eigene Entscheidung, wann Pause gemacht wird: Ja: 5,0 % Nein: 23,9 %

Fortsetzung Tabelle 15: Zusammenstellung der Fragestellungen zu Einfluss auf Gestaltung der Arbeitszeit

INQA-Befragung 2004	
„Haben Sie Einfluss auf die Gestaltung Ihrer Arbeitszeit?“ N: 5.389	Wenn dies gar nicht oder in geringem Maße auftritt. „Wie stark belastet Sie das?“ N: 5.389
Gar nicht: 27,5 % In geringem Maße: 25,2 % In hohem Maße: 26,0 % In sehr hohem Maße: 18,9 % Keine Angabe: 2,4 %	Gar nicht: 23,5 % (46,6 %*) Etwas: 18,8 % (37,2 %*) Stark: 5,7 % (11,3 %*) Sehr stark: 2,5 % (4,9 %*) Trifft nicht zu: 44,9 % Keine Angaben : 4,7 % * Bereinigt um „Keine Angabe“ und „Trifft nicht zu“
„Können Sie Ihre Arbeit durch persönliche Kurzpausen unterbrechen?“ N: 5.389	Wenn dies gar nicht oder in geringem Maße auftritt. „Wie stark belastet Sie das?“ N: 5.389
Gar nicht: 8,6 % In geringem Maße: 29,7 % In hohem Maße: 34,9 % In sehr hohem Maße: 25,9 % Keine Angabe: 1,4 %	Gar nicht: 18,0 % (50,2 %*) Etwas: 13,5 % (37,5 %*) Stark: 2,9 % (8,2 %*) Sehr stark: 1,5 % (4,0 %*) Keine Angaben: 3,8 % Trifft nicht zu: 60,3 % * Bereinigt um „Keine Angabe“ und „Trifft nicht zu“
DGB-Index 2010	
„Haben Sie Einfluss auf die Gestaltung ihrer Arbeitszeit?“ N: 4.150	Wenn dies gar nicht oder in geringem Maße auftritt. „Wie stark belastet Sie das?“ N: 4.150
Gar nicht: 25,5 % In geringem Maße: 30,9 % In hohem Maße: 29,9 % In sehr hohem Maße: 11,7 % Keine Angaben: 1,9 %	Belastet gar nicht: 15,9 % (32,4 %*) Belastet mäßig: 20,3 % (41,2 %*) Belastet stark: 8,6 % (17,5 %*) Belastet sehr stark: 4,4 % (9,0 %*) Keine Angaben: 9,1 % Trifft nicht zu: 41,6 % * Bereinigt um „Keine Angabe“ und „Trifft nicht zu“
EWCS 2010	
„Können Sie eine Pause machen, wann sie möchten?“ N: 2.126	
Meistens oder immer: 40,9 % Manchmal: 17,6 % Selten oder nie: 41,5 %	
EWCS 2005	
„Können Sie eine Pause machen, wann sie möchten?“ N: 1.000	
Meistens oder immer: 26,6 % Manchmal: 19,1 % Selten oder nie: 54,3 %	

Neue Ideen einbringen; Kreativität

In der **BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012** gaben 27,6 Prozent an, dass sie häufig in ihrer Tätigkeit bisherige Verfahren verbessern bzw. Neues ausprobieren konnten. 17,4 Prozent konnten dies nur selten und 7,8 Prozent konnten dies nie tun. In der **BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006** gaben 27,8 Prozent an, dass sie häufig in ihrer Tätigkeit bisherige Verfahren verbessern bzw. Neues ausprobieren konnten. 19,7 Prozent konnten dies nur selten und 8,1 Prozent konnten dies nie tun. Eine Abfrage, wie sich die Befragten durch vorhandene oder fehlende Möglichkeiten Neues auszuprobieren, belastet fühlen, wurde nicht durchgeführt.

In der **INQA-Befragung 2004** gab es zu diesem Aspekt zwei Fragestellungen. Zur Fragestellung, ob sie in ihrer Arbeit Neues ausprobieren könnten, gaben 35,8 Prozent der Befragten an, dass sie dies in hohem bzw. sehr hohem Maße konnten. 62,3 Prozent konnten dies nur in geringen Maße bzw. nie. 9,3 Prozent derjenigen, die gar nicht bzw. nur geringfügig Neues einbringen konnten, fühlten sich dadurch stark oder sehr stark belastet. Die zweite Fragestellung ist im Sinne einer Erfordernis von Kreativität so formuliert, dass sie keine Ressource abfragt, sondern eine Belastung. Zur Frage, ob die Arbeit es erfordert, neue Ideen zu entwickeln, gaben 23,6 Prozent an, dass sie dies nie tun müssten. 31,6 Prozent tun dies in sehr hohem bzw. hohem Maße. Nur 4,4 Prozent derjenigen, die in geringem, hohem und sehr hohem Maße neue Ideen entwickeln mussten, fühlten sich stark bzw. sehr stark davon belastet.

Ob eigene Ideen in die Arbeit eingebracht werden können, wurde im **DGB-Index 2010** erfragt. In hohem und sehr hohem

Maße brachten 53,3 Prozent der Befragten ihre Ideen ein. 11,0 Prozent der Befragten gaben an, dass dies gar nicht möglich sei. Davon fühlten sich 45,6 Prozent etwas belastet und 20,1 Prozent stark belastet und 6,3 Prozent sehr stark belastet.

Im **iga-Barometer 2005** antworteten 32,2 Prozent, dass der Job sehr häufig von ihnen Kreativität verlangt. 37,0 Prozent mussten häufig und 16,9 Prozent selten kreativ sein. Auf die Frage, wie wichtig ihnen das ist, antworteten 72,6 Prozent aller Befragten mit stark bzw. sehr stark. 8,8 Prozent der Befragten ist dies gar nicht wichtig.

Aufgrund der unterschiedlichen Fragestellungen zum Aspekt „Neue Ideen einbringen“ wurden keine Grafiken erstellt. Zum einen wurde dieser Aspekt als Belastung abgefragt und zum anderen als eine bestehende Ressource. Im iga-Barometer wurde nicht gefragt, inwieweit eine Belastung auftritt, sondern wie wichtig der Aspekt „Kreativ im Job zu sein“ für die Beschäftigten ist. Die Fragen in der BIBB/BAuA-Befragung, eine Teilfrage in der INQA-Befragung sowie im DGB-Index legen die Konzentration auf den Ressourcenaspekt. Dabei gaben mit 27,8 Prozent in der BIBB/BAuA-Befragung 2006 die meisten Befragten an, häufig Neues ausprobieren zu können. Im DGB-Index sind es 15,9 Prozent. In der INQA-Befragung sind es hingegen nur 10,7 Prozent der Befragten, die in sehr hohem Maße Neues im Job ausprobieren können. Insgesamt bewegen sich die Belastungsangaben bezogen auf die Gesamtstichprobe etwa zwischen 5 und 10 Prozent. Im DGB-Index fühlten sich 10,3 Prozent der Gesamtstichprobe stark bzw. sehr stark belastet, in der INQA-Befragung nur 5,4 Prozent.

Tabelle 16: Zusammenstellung der Fragestellungen zu neue Ideen; Kreativität

BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012	
„Wie häufig kommt es vor, dass Sie bisherige Verfahren verbessern oder etwas Neues ausprobieren?“ N: 20.011	
Häufig: 27,6 % Manchmal: 47,1 % Selten: 17,4 % Nie: 7,8 %	
BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006	
Wie häufig kommt es vor, dass Sie bisherige Verfahren verbessern oder etwas Neues ausprobieren?“ N: 20.001	
Häufig: 27,8 % Manchmal: 44,4 % Selten: 19,7 % Nie: 8,1 % Keine Angaben: 0,1 %	

Fortsetzung Tabelle 16: Zusammenstellung der Fragestellungen zu neue Ideen; Kreativität

INQA-Befragung 2004	
„Erfordert es Ihre Arbeit, neue Ideen zu entwickeln?“ N: 5.389	Wenn dies in geringem, hohem oder sehr hohem Maß auftritt. „Wie stark belastet Sie das?“ N: 5.389
Nie: 23,6 % In geringem Maße: 43,5 % In hohem Maße: 22,4 % In sehr hohem Maße: 9,2 % Keine Angabe: 1,4 %	Gar nicht: 52,6 % (73,4 %*) Etwas: 16,0 % (22,3 %*) Stark: 2,7 % (3,7 %*) Sehr stark: 0,5 % (0,7 %*) Keine Angabe: 4,7 % Trifft nicht zu: 23,6 % * Bereinigt um „Keine Angabe“ und „Trifft nicht zu“
„Ermöglicht es Ihnen Ihre Arbeit, Neues auszuprobieren?“ N: 5.389	Wenn dies gar nicht oder in geringem Maß auftritt. „Wie stark belastet Sie das?“ N: 5.389
Gar nicht: 25,2 % In geringem Maß: 37,1 % In hohem Maß: 25,1 % In sehr hohem Maß: 10,7 % Keine Angabe: 1,8 %	Gar nicht: 33,5 % (57,4 %*) Etwas: 19,5 % (33,3 %*) Stark: 4,3 % (7,4 %*) Sehr stark: 1,1 % (1,9 %*) Keine Angabe: 5,8 % Trifft nicht zu: 35,8 % * Bereinigt um „Keine Angabe“ und „Trifft nicht zu“
DGB-Index 2010	
„Können Sie eigene Ideen in Ihre Arbeit einbringen?“ N: 4.150	Wenn dies gar nicht oder in geringem Maße auftritt: „Wie stark belastet Sie das?“ N: 4.150
Gar nicht: 11,0 % In geringem Maße: 33,2 % In hohem Maße: 37,4 % In sehr hohem Maße: 15,9 % Keine Angabe: 2,5 %	Belastet gar nicht: 10,9 % (28,0 %*) Belastet mäßig: 17,8 % (45,6 %*) Belastet stark: 7,8 % (20,1 %*) Belastet sehr stark: 2,5 % (6,3 %*) Keine Angaben: 7,7 % Trifft nicht zu: 53,3 % * Bereinigt um „Keine Angabe“ und „Trifft nicht zu“
iga-Barometer 2005	
„Verlangt Ihr Job, dass Sie kreativ sind?“ N: 2.012	„Und wie wichtig ist Ihnen das?“ N: 2.012
Sehr häufig: 32,2 % Häufig: 37,0 % Selten: 16,9 % Gar nicht: 13,7 % Fehlend: 0,1 %	Gar nicht: 8,7 % (8,8 %*) Mäßig: 18,4 % (18,5 %*) Stark: 33,9 % (34,1 %*) Sehr stark: 38,3% (38,5 %*) Fehlend: 0,5 % * Bereinigt um „Fehlend“

2.2.2 Soziale Unterstützung

Unter **sozialen Ressourcen** versteht man bezogen auf den betrieblichen Arbeitskontext sowohl konkrete Hilfeleistungen bei der Lösung von Problemen oder Hilfestellungen bei der Bewältigung von Aufgaben, aber auch emotionale und bewertungsbezogene Unterstützung. Insgesamt ist das Gefühl, geschätzt und für kompetent gehalten zu werden und ein wichtiges Mitglied der Gruppe zu sein, von besonders hoher Bedeutung (Holz et al. 2004). Das bedeutet auch, dass die wahrgenommene Verfügbarkeit der sozialen Unterstützung das eigentlich Wichtige ist und weniger die konkrete Hilfeleistung. Die Träger sozialer Unterstützung können Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzte, Lebenspartnerinnen und Lebenspartner, Freundinnen und Freunde oder Verwandte sein. Die bisher durchgeführten Untersuchungen weisen darauf hin, dass innerhalb der betrieblichen Organisation insbesondere die Vorgesetzten von zentraler Bedeutung für die Wahrnehmung von sozialer Unterstützung sind; außerhalb des Betriebs sind es vor allem die Lebenspartnerinnen und Lebenspartner (ebenda; Kalveram et al. 2003).

Im **iga-Barometer 2007** und im **iga-Barometer 2010** finden sich Befragungsergebnisse, inwieweit Erwerbstätige sich von ihren Kolleginnen und Kollegen und auch von ihren Vorgesetzten unterstützt fühlten. Hier zeigt sich insgesamt ein positives Bild. 2010 stimmten 88,5 Prozent der Aussage zu, von ihren Kollegen und Vorgesetzten unterstützt zu werden. Zum Jahr 2007 gibt es keinen nennenswerten Unterschied.

Eine differenzierte Betrachtung, ob Vorgesetzte oder Kollegen und Kolleginnen einen Einfluss haben, wird durch die folgenden Befragungen ermöglicht.

Unterstützung von Kollegen und Kolleginnen

In der **BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012** erhielten 79,7 Prozent aller Befragten häufige Unterstützung von Kolleginnen und Kollegen. Der Anteil, derjenigen die gar keine oder selten Unterstützung erhielten, ist mit 6,3 Prozent sehr gering. 28,2 Prozent davon fühlten sich durch eine mangelnde Unterstützung belastet. In der **BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006** erhielten 78,4 Prozent aller Befragten häufige Unterstützung von Kolleginnen und Kollegen. Der Anteil, derjenigen, die nie oder selten Unterstützung erhielten, ist mit 6,9 Prozent ebenfalls sehr gering. 2006 lagen die Angaben derjenigen, die sich durch die seltene bzw. nie vorhandene Unterstützung belastet fühlten, bei 37,7 Prozent. Hier wurden im Unterschied zu 2012 die Personen mit einbezogen, die angaben, dass sie selten unterstützt wurden.

In ähnlicher Weise erfasste die **INQA-Befragung 2004** die soziale Unterstützung durch Kollegen. Darauf antworteten 39,4 Prozent der Befragten, dass sie in hohem Maße unterstützt und 42,5 Prozent, dass sie in normalen Maß unterstützt worden sind. 6,7 Prozent wurden nur in geringem Maße oder gar nicht unterstützt. Von diesen fühlten sich 35,4 Prozent stark bzw. sehr stark belastet. 42,1 Prozent fühlten sich immerhin noch etwas belastet.

Auch der **DGB-Index 2010** erfasste die kollegiale Unterstützung. 51,3 Prozent der Befragten erlebten dies in hohem und 21,1 Prozent in sehr hohem Maße. 25,8 Prozent der Befragten berichteten, dass eine Unterstützung nicht oder nur in geringem Maße vorhanden ist. Von ihnen erlebten 39,8 Prozent dies als stark oder sehr stark belastend. 45,7 Prozent fühlten sich etwas belastet.

Im **iga-Barometer 2005** antworteten 78,8 Prozent, dass sie sehr häufig bzw. häufig ihre Kolleginnen und Kollegen um Unterstützung bitten könnten. 14,4 Prozent könnten dies selten und 6,7 Prozent nie. 83,5 Prozent der Befragten fanden dies sehr wichtig bzw. wichtig. 16,6 Prozent ist dies weniger oder gar nicht wichtig.

Im **EWCS 2010** gaben 70,5 Prozent der Befragten an, von Kolleginnen und Kollegen immer bzw. meistens unterstützt zu werden. 12,1 Prozent erhalten nie diese Unterstützung. Im **EWCS 2005** antworteten 64,8 Prozent, dass sie immer bzw. meistens unterstützt wurden.

Alle Befragungen zeigen, dass die meisten Befragten soziale Unterstützung von Kollegen und Kolleginnen erfahren. Je nach Fragestellung liegen die Angaben zwischen ca. 70 bis 92 Prozent. Die vorhandene Unterstützung wird also sehr positiv eingeschätzt. Die Zahlen zu seltener bzw. fehlender kollegialer Unterstützung variieren stark von 6,3 Prozent in der BIBB/BAuA-Befragung 2012 (ähnliche Angabe von 6,7 Prozent in der INQA-Befragung) bis 25,8 Prozent im DGB-Index. Im **iga-Barometer 2005** lagen die Angaben zu seltener bzw. keine Möglichkeit für Unterstützung bei 21,1 Prozent und im **EWCS** bei 12,1 und 14,5 Prozent. In den Abbildungen 29 und 30 wird deutlich, dass die Belastung durch eine fehlende kollegiale Unterstützung bei den Betroffenen sehr hoch ist. In der **INQA-Befragung** liegen die starken bzw. sehr starken Belastungsangaben bei 35,4 Prozent und im **DGB-Index** bei 39,8 Prozent. Die Antworten aus dem **iga-Barometer 2005** sind hier nicht abgebildet, da nicht nach der resultierenden Belastung gefragt wurde, sondern nach der Wichtigkeit.

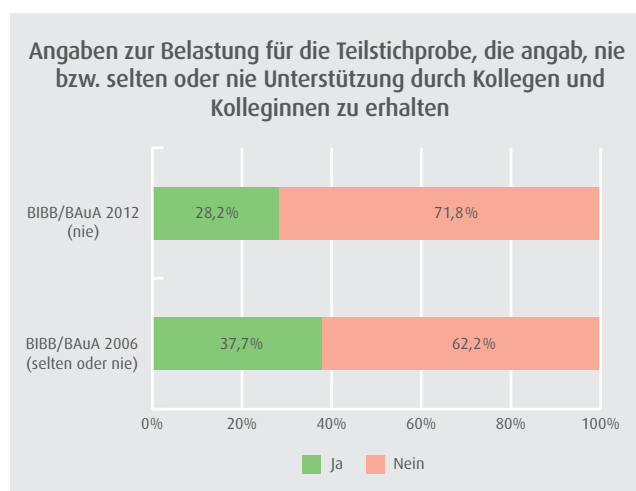


Abb. 29: Angaben zur Belastung für die Teilstichprobe, die angab, nie bzw. selten oder nie Unterstützung durch Kollegen und Kolleginnen zu erhalten

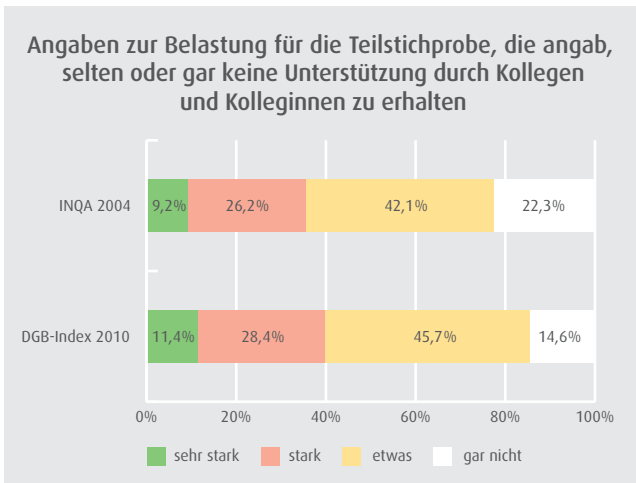


Abb. 30: Angaben zur Belastung für die Teilstichprobe, die angab, selten oder gar keine Unterstützung durch Kollegen und Kolleginnen zu erhalten

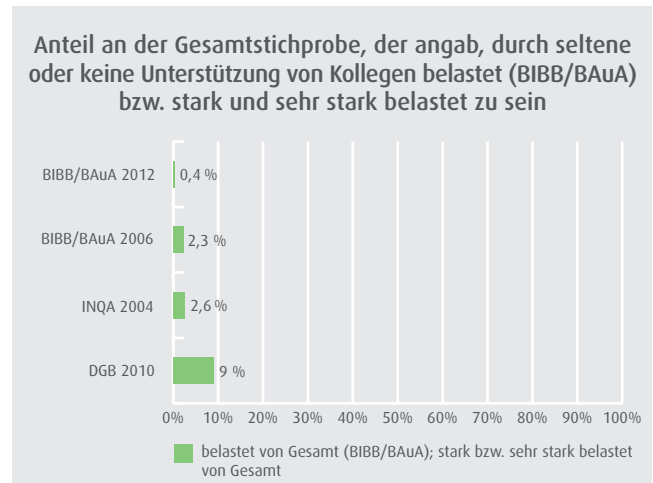


Abb. 31: Anteil an der Gesamtstichprobe, der angab, durch seltene bzw. keine Unterstützung durch Kollegen belastet (BIBB/BAuA) bzw. stark oder sehr stark belastet zu sein

Tabelle 17: Zusammenstellung der Fragestellungen zu Unterstützung von Kollegen und Kolleginnen

BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012	
„Wie oft bekommen Sie Hilfe und Unterstützung für Ihre Arbeit von Kollegen, wenn Sie diese brauchen?“	Diejenigen, die angaben, dass sie nie Hilfe und Unterstützung von Kollegen für Ihre Arbeit bekommen, wenn Sie diese brauchen, wurden gefragt: „Belastet Sie das?“
N: 17.501 (Frage nicht an Selbständige, Freiberufler, freie Mitarbeiter, mit-helfende Familienangehörige, ehrenamtlich Tätige)	N: 306
Häufig: 79,7 % Manchmal: 14,0 % Selten: 4,5 % Nie: 1,8 %	Ja: 28,2 % Nein: 71,8 %
	Auf alle Befragten hochgerechnet ergibt sich damit folgende Belastung durch keine Unterstützung durch Kollegen:
	Ja: 0,4 % Nein: 1,1 %
BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006	
„Wie oft bekommen Sie Hilfe und Unterstützung für Ihre Arbeit von Kollegen, wenn Sie diese brauchen?“	Diejenigen, die angaben, dass sie nie oder selten Hilfe und Unterstützung von Kollegen für Ihre Arbeit bekommen, wenn Sie diese brauchen, wurden gefragt: „Belastet Sie das?“
N: 20.000 (Frage nicht an Selbständige, Freiberufler, freie Mitarbeiter, mit-helfende Familienangehörige, ehrenamtlich Tätige)	N: 1.218
Häufig: 78,4 % Manchmal: 14,2 % Selten: 4,9 % Nie: 2,0 % Keine Angaben: 0,6 %	Ja: 37,7 % Nein: 62,2 % Keine Angabe: 0,2 %
	Auf alle Befragten hochgerechnet ergibt sich damit folgende Belastung durch keine oder seltene Unterstützung durch Kollegen:
	Ja: 2,3 % Nein: 3,8 %

Fortsetzung Tabelle 17: Zusammenstellung der Fragestellungen zu Unterstützung von Kollegen und Kolleginnen

INQA-Befragung 2004	
„Erhalten Sie Hilfe und Unterstützung von Ihren Kollegen, wenn Sie dies benötigen?“ N: 5.389	Wenn dies gar nicht oder in geringem Maße auftritt. „Wie stark belastet Sie das?“ N: 5.389
Gar nicht: 1,0 % In geringem Maße: 5,7 % In normalen Maße: 42,5 % In hohem Maße: 39,4 % Keine Angabe: 0,8 %	Gar nicht: 1,7 % (22,3 %*) Etwas: 3,1 % (42,1 %*) Stark: 1,9 % (26,2 %*) Sehr stark: 0,7 % (9,2 %*) Keine Angabe: 1,0 % Trifft nicht zu: 91,6 % * Bereinigt um „Keine Angabe“ und „Trifft nicht zu“
DGB-Index 2010	
„Erhalten Sie Hilfe und Unterstützung von Ihren Kollegen und Kolleginnen, wenn Sie dies benötigen?“ N: 4.150	Wenn dies gar nicht oder in geringem Maße auftritt: „Wie stark belastet Sie das?“ N: 4.150
Gar nicht: 3,6 % In geringem Maße: 22,2 % In hohem Maße: 51,3 % In sehr hohem Maße: 21,1 % Keine Angabe: 1,9 %	Belastet gar nicht: 3,3 % (14,6 %*) Belastet mäßig: 10,3 % (45,7 %*) Belastet stark: 6,4 % (28,4 %*) Belastet sehr stark: 2,6 % (11,4 %*) Keine Angabe: 5,1 % Trifft nicht zu: 72,4 % * Bereinigt um „Keine Angabe“ und „Trifft nicht zu“
iga-Barometer 2005	
„Können Sie – falls notwendig – Kollegen um Unterstützung bitten?“ N: 2.012	„Und wie wichtig ist Ihnen das?“ N: 2.012
Sehr häufig: 35,4 % Häufig: 43,4 % Selten: 14,4 % Gar nicht: 6,7 % Fehlend: 0,0 %	Gar nicht: 3,4 % (3,4 %*) Mäßig: 13,2 % (13,2 %*) Stark: 33,5 % (33,6 %*) Sehr stark: 49,8 % (49,9 %*) Fehlend: 0,2 % * Bereinigt um „Fehlend“
EWCS 2010	
„Erfahren Sie Hilfe und Unterstützung von Ihren Kollegen?“ N: 1.972	
Immer oder meistens: 70,5 % Manchmal: 17,5 % Selten oder nie: 12,1 %	
EWCS 2005	
„Erfahren Sie Hilfe und Unterstützung von Ihren Kollegen?“ N: 999	
Immer oder meistens: 64,8 % Manchmal: 20,7 % Selten oder nie: 14,5 %	

Fortsetzung Tabelle 17: Zusammenstellung der Fragestellungen zu Unterstützung von Kollegen und Kolleginnen

iga-Barometer 2010	
In meiner Arbeit werde ich von Kollegen und Vorgesetzten unterstützt...“ N: 2.000	
Trifft voll und ganz zu: 31,9 % (33,0 %*)	
Trifft zu: 53,6 % (55,5 %*)	
Trifft nicht zu: 8,2 % (8,5 %*)	
Trifft überhaupt nicht zu: 2,8 % (2,9 %*)	
Keine Angabe: 2,8 %	
* Bereinigt um „Fehlend“	
iga-Barometer 2007	
„In meiner Arbeit werde ich von Kollegen und Vorgesetzten unterstützt...“ N: 2.003	
Trifft voll und ganz zu: 30,0 % (30,6 %*)	
Trifft zu: 54,9 % (56,1 %*)	
Trifft nicht zu: 9,3 % (9,5 %*)	
Trifft überhaupt nicht zu: 3,7 % (3,8 %*)	
Keine Angabe: 1,4 %	

Unterstützung von Vorgesetzten

In der **BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012** erhielten 59,0 Prozent häufig Hilfe und Unterstützung von ihrer direkten Vorgesetzten oder ihrem direkten Vorgesetzten. 12,3 Prozent erhielten nur selten Unterstützung und 5,3 Prozent nie. 41,3 Prozent derjenigen, die keine Unterstützung erhielten, fühlten sich dadurch belastet. Die Angaben aus dem Jahr **2006** unterscheiden sich kaum. 12,7 Prozent erhielten nur selten Unterstützung und 5,6 Prozent nie. 40,2 Prozent derjenigen, die selten oder nie Unterstützung erhielten, fühlten sich dadurch belastet. Auch hier ist darauf hinzuweisen, dass 2012 nur die Befragten nach der resultierenden Belastung gefragt wurden, die nie Unterstützung erhielten; 2006 diejenigen, die selten oder nie unterstützt wurden.

In der **INQA-Befragung 2004** gaben 18,0 Prozent an, dass ihre Führungskraft sie in hohem Maße unterstützt hätte. 33,9 Prozent der Befragten gaben an, dass sie in geringem Maße oder gar nicht unterstützt wurden. 71,8 Prozent der Erwerbstätigen, die nur geringe bzw. gar keine Unterstützung erfuhren, fühlten sich auch belastet. 33,3 Prozent fühlten sich stark bzw. sehr stark belastet.

Im **EWCS 2010** gaben 46,7 Prozent aller Befragten an, dass sie Hilfe und Unterstützung durch die Vorgesetzte oder den Vorgesetzten immer bzw. meistens erhalten. 30,9 Prozent erhielten jedoch keine Unterstützung. Im **EWCS 2005** gaben 58,1 Prozent an, immer oder meistens Unterstützung durch den Vorgesetzten erhalten zu haben. 19,2 Prozent erhielten selten oder nie Unterstützung.

Positiv ist hervorzuheben, dass die Beschäftigten in den **BIBB/BAuA-Befragungen** zu 59,0 Prozent häufig und in der **INQA-Befragung** zu 63,7 Prozent zu einem normalen und hohen Maß von ihren Vorgesetzten unterstützt werden. In den **EWCS-Befragungen** sind die Zahlen auf ähnlichem Niveau, wobei die Unterstützung durch den Vorgesetzten über die Zeit um etwa 10 Prozent abnahm. In der **INQA-Befragung** gaben 33,9 Prozent an, in geringem Maß bzw. nie Unterstützung durch den Vorgesetzten zu erhalten. In der **BIBB/BAuA-Befragung 2006** waren es 18,3 Prozent die seltene bzw. gar keine Unterstützung erhielten, im Jahr 2012 17,6 Prozent. In den **EWCS-Erhebungen** sind die Angaben komplementär zur gesunkenen Hilfe bei der fehlenden Unterstützung von 19,2 auf 30,9 Prozent im Jahr 2010 angestiegen. Von den Befragten, die sich nie bzw. selten unterstützt fühlten, sind die Betroffenen in der **BIBB/BAuA-Befragung 2006** zu 40,2 Prozent belastet. In der **INQA-Befragung** fühlten sich 33,3 Prozent stark bzw. sehr stark belastet (Abb. 33). Der Anteil der Beschäftigten an der Gesamtstichprobe (siehe Abbildung 34), die sich durch die geringe bzw. fehlende Unterstützung belastet fühlten, variieren deutlich, innerhalb der **BIBB/BAuA-Befragungen** durch die Einbeziehung der Angabe der seltenen Unterstützung oder ihren Einschluss. In der **INQA-Befragung** ist jeder zehnte Befragte von keiner oder geringer Unterstützung durch die Führungskraft stark oder sehr stark belastet.

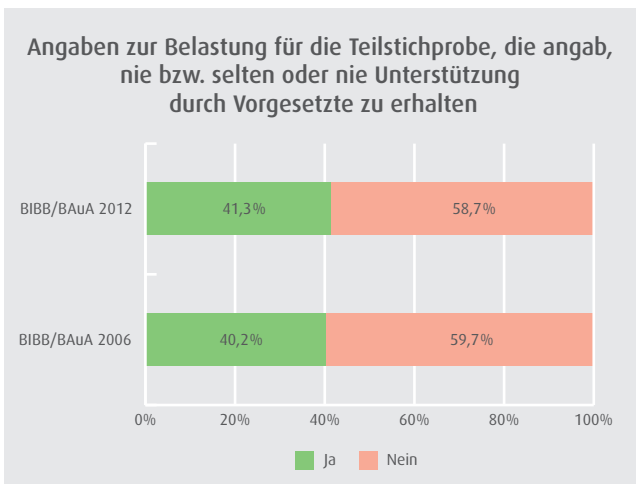


Abb. 32: Angaben zur Belastung für die Teilstichprobe, die angab, nie bzw. selten oder nie Unterstützung durch Vorgesetzte zu erhalten

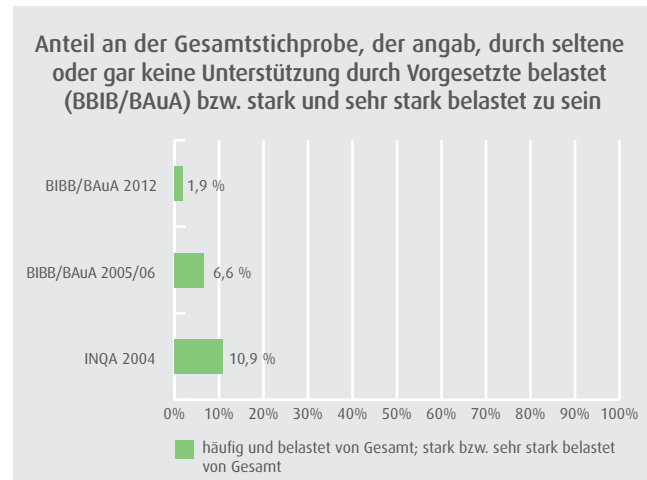


Abb. 34: Anteil an der Gesamtstichprobe, der angab, durch seltene bzw. keine Unterstützung durch Vorgesetzte belastet (BIBB/BAuA) bzw. stark oder sehr stark belastet zu sein

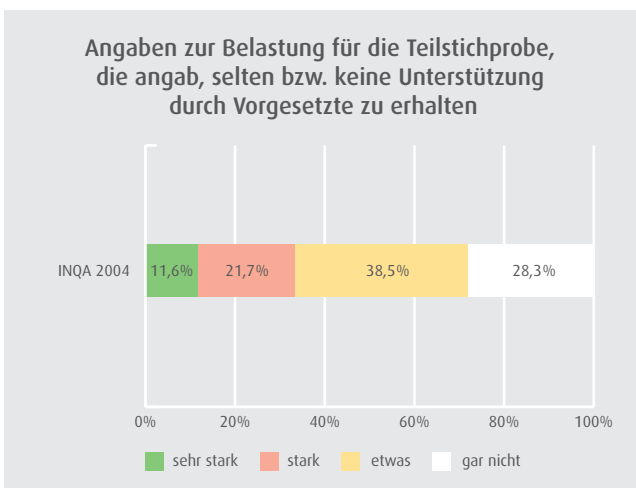


Abb. 33: Angabe zur Belastung für die Teilstichprobe, die angab, selten oder keine Unterstützung durch Vorgesetzte zu erhalten

Tabelle 18: Zusammenstellung der Fragestellungen zu Unterstützung durch Vorgesetzte

BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012	
„Wie oft bekommen Sie Hilfe und Unterstützung für Ihre Arbeit von Ihrem direkten Vorgesetzten, wenn Sie diese brauchen?“	Diejenigen, die angaben, dass sie nie Hilfe und Unterstützung von Ihrem direkten Vorgesetzten für Ihre Arbeit bekommen, wenn sie diese brauchen, wurden gefragt: „Belastet Sie das?“
N: 17.414 [Frage nicht an Selbständige, Freiberufler, freie Mitarbeiter, mithelfende Familienangehörige]	N: 928
Häufig: 59,0 % Manchmal: 23,3 % Selten: 12,3 % Nie: 5,3 %	Ja: 41,3 % Nein: 58,7 %
	Auf alle Befragten hochgerechnet ergibt sich damit folgende Belastung durch keine Unterstützung durch den Vorgesetzten:
	Ja: 1,9 % Nein: 2,7 %

Fortsetzung Tabelle 18: Zusammenstellung der Fragestellungen zu Unterstützung durch Vorgesetzte

BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006	
„Wie oft bekommen Sie Hilfe und Unterstützung für Ihre Arbeit von Ihrem direkten Vorgesetzten, wenn Sie diese brauchen?“ N: 20.000 [Frage nicht an Selbständige, Freiberufler, freie Mitarbeiter, mit-helfende Familienangehörige, ehrenamtlich Tätige]	Diejenigen, die angaben, dass sie nie bzw. selten Hilfe und Unterstützung von Ihrem direkten Vorgesetzten für Ihre Arbeit bekommen, wenn sie diese brauchen, wurden gefragt: „Belastet Sie das?“ N: 3.264
Häufig: 57,8 % Manchmal: 22,9 % Selten: 12,7 % Nie: 5,6 % Keine Angabe: 1,0 %	Ja: 40,2 % Nein: 59,7 % Keine Angabe: 0,1 % Auf alle Befragten hochgerechnet ergibt sich damit folgende Belastung durch keine bzw. seltene Unterstützung durch den Vorgesetzten: Ja: 6,6 % Nein: 9,8 %
INQA-Befragung 2004	
„Bitte schätzen Sie ein, in welchem Maß Ihr/e unmittelbarer Vorgesetzte/r... Ihnen hilft und unterstützt?“ N: 5.389	Wenn dies gar nicht oder nur in geringem Maß auftritt: „Wie stark belastet Sie das?“ N: 5.389
Gar nicht: 11,1 % In geringem Maße: 22,8 % In normalen Maße: 45,7 % In hohem Maße: 18,0 % Keine Angabe: 2,4 %	Gar nicht: 9,2 % (28,3 %*) Etwas: 12,6 % (38,5 %*) Stark: 7,1 % (21,7 %*) Sehr stark: 3,8 % (11,6 %*) Keine Angabe: 3,7 % Trifft nicht zu: 63,6 % * Bereinigt um „Keine Angabe“ und „Trifft nicht zu“
EWCS 2010	
„Erfahren Sie Hilfe und Unterstützung von Ihrem Vorgesetzten?“ N: 1.808	
Immer oder meistens: 46,7 % Manchmal: 22,4 % Selten oder nie: 30,9 %	
EWCS 2005	
„Erfahren Sie Hilfe und Unterstützung von Ihrem Vorgesetzten?“ N: 972	
Immer oder meistens: 58,1 % Manchmal: 22,6 % Selten oder nie: 19,2 %	

Wertschätzung durch Vorgesetzte

In der **INQA-Befragung 2004** gaben 78,2 Prozent der Befragten an, dass ihnen in hohem Maße bzw. in normalem Maße durch ihre Führungskraft Anerkennung und Wertschätzung entgegen gebracht wurde. 15,2 Prozent erfuhren nur in geringem Maße Anerkennung und 4,7 Prozent erhielten gar keine Anerkennung. Von denen, die nur geringe bzw. gar keine Anerkennung erfuhren, fühlten sich 85 Prozent belastet, 48,2 Prozent sogar stark bzw. sehr stark.

Im **DGB Index 2010** verteilten sich die Antworten ähnlich wie in der INQA-Befragung. 62,4 Prozent antworteten, dass sie in hohem bzw. sehr hohem Maße Anerkennung durch ihre Vorgesetzte oder ihren Vorgesetzten erhielten. 24,7 Prozent erhalten diese nur in geringem Maße und 10,3 Prozent erhielten sie gar nicht. Von ihnen fühlten sich 85,4 Prozent belastet. 52,3 Prozent gaben eine starke bis sehr starke Belastung durch die fehlende Wertschätzung an.

Im **iga-Barometer 2005** gaben 62,0 Prozent aller Befragten an, dass sie die Anerkennung von der Führungskraft erhielten, die sie verdienen. 25,1 Prozent sagten, dass sie nicht die Anerkennung bekämen, die sie verdienen. 37,0 Prozent davon fühlten sich stark bzw. sehr stark dadurch belastet.

Die Angaben zur wahrgenommenen Wertschätzung durch den Vorgesetzten fielen im DGB-Index (62,4 Prozent hohe bis sehr hohe Wertschätzung) und im iga-Barometer (62,0 Prozent erhalten Anerkennung) ähnlich aus. In der INQA-Befragung lag der Anteil sogar bei 78,2 Prozent. Hier erhielt jeder Fünfte, 19,9 Prozent, keine bzw. nur eine geringe Wertschätzung. Im DGB-Index erhielt jeder Dritte, 35 Prozent, keine bzw. nur geringe Wertschätzung durch den Vorgesetzten. Dazwischen liegen mit 25,1 Prozent die Befragten des iga-Barometers. Die angegebene Belastung wird von den Erwerbstätigen in allen drei Befragungen wie folgt angegeben: Im DGB-Index fühlten sich 52,3 Prozent der Betroffenen stark und sehr stark belastet durch die fehlende Wertschätzung. In der INQA-Befragung sind es 48,2 Prozent. Im iga-Barometer liegt der Anteil der stark bzw. sehr stark belasteten Betroffenen etwas abgestufter bei 37,0 Prozent. Das heißt, die Zahlen variieren sowohl bei der Angabe der Betroffenenheit als auch bei der Belastung der Betroffenen bis zu 15 Prozent. Der Anteil der Beschäftigten an der Gesamtstichprobe, die sich durch geringe bzw. fehlende Wertschätzung belastet fühlten, liegt beim DGB-Index 2010 mit 16,6 Prozent am höchsten und doppelt so hoch wie in den beiden anderen Befragungen (siehe Abbildung 36).

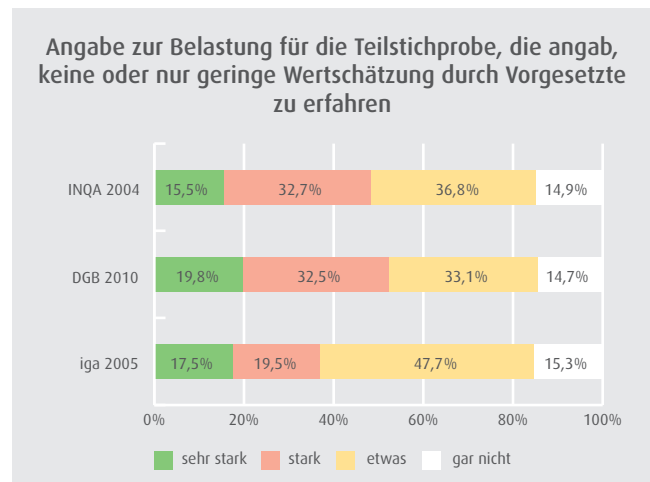


Abb. 35: Angaben zur Belastung für die Teilstichprobe, die angab, keine oder nur geringe Wertschätzung durch Vorgesetzte zu erfahren

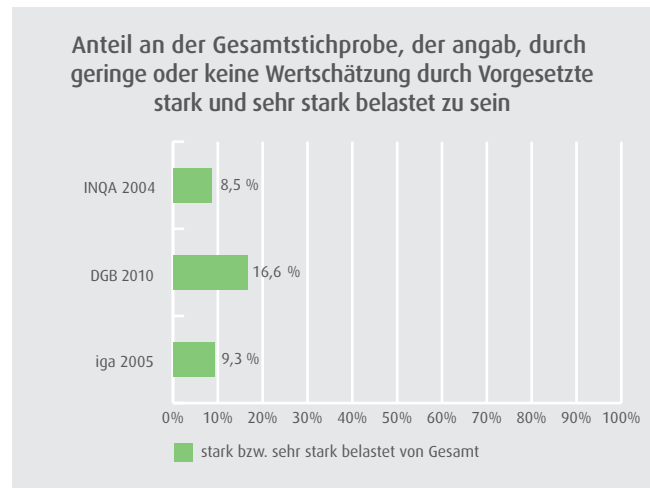


Abb. 36: Anteil an der Gesamtstichprobe, der angab, durch geringe bzw. gar keine Wertschätzung durch Vorgesetzte stark und sehr stark belastet zu sein

Tabelle 19: Zusammenstellung der Fragestellungen zu Vorgesetzte oder Vorgesetzter bringt Beachtung und Wertschätzung entgegen

INQA-Befragung 2004	
„Bitte schätzen Sie ein, in welchem Maß Ihr/e unmittelbarer Vorgesetzte/r... Ihnen Beachtung und Wertschätzung entgegenbringt?“ N: 5.389	Wenn dies gar nicht oder nur in geringem Maß auftritt: „Wie stark belastet Sie das?“ N: 5.389
Gar nicht: 4,7 % In geringem Maß: 15,2 % In normalen Maß: 55,8 % In hohem Maß: 22,4 % Keine Angabe: 2,0 %	Gar nicht: 2,6 % (14,9 % ^{*)} Etwas: 6,5 % (36,8 % ^{*)} Stark: 5,8 % (32,7 % ^{*)} Sehr stark: 2,7 % (15,5 % ^{*)} Keine Angabe: 2,2 % Trifft nicht zu: 70,6 % ^{*)} Bereinigt um „Keine Angabe“ und „Trifft nicht zu“
DGB-Index 2010	
„Mein Vorgesetzter bringt mir Wertschätzung entgegen...“ N: 4.150	Wenn dies gar nicht oder in geringem Maße auftritt. „Wie stark belastet Sie das?“ N: 4.150
Gar nicht: 10,3 % In geringem Maße: 24,7 % In hohem Maße: 47,4 % In sehr hohem Maße: 15,0 % Keine Angabe: 2,5 %	Belastet gar nicht: 4,7 % (14,7 % ^{*)} Belastet mäßig: 10,5 % (33,1 % ^{*)} Belastet stark: 10,3 % (32,5 % ^{*)} Belastet sehr stark: 6,3 % (19,8 % ^{*)} Keine Angabe: 5,8 % Trifft nicht zu: 62,4 % ^{*)} Bereinigt um „Keine Angabe“ und „Trifft nicht zu“
iga-Barometer 2005	
„Ich erhalte von meinem Vorgesetzten die Anerkennung, die ich verdiene.“ N: 2.012	Wenn Nein: „Wie stark belastet sie das?“ N: 2.012
Ja: 62,0 % Nein: 25,1 % Fehlend: 12,9 %	Gar nicht: 3,8 % (15,3 % ^{*)} Mäßig: 11,9 % (47,7 % ^{*)} Stark: 4,9 % (19,5 %) Sehr stark: 4,4 % (17,5 % ^{*)} Fehlend: 75,0 % ^{*)} Bereinigt um „Fehlend“

2.3 Folgen

2.3.1 Arbeitszufriedenheit

In den vorliegenden Befragungen wurde das Erfassen des Verhältnisses von (Fehl-)Belastungen und Ressourcen als ein Indikator für die Arbeitsqualität genutzt. Darüber hinaus geht es darum, ob sich ein ausgewogenes Verhältnis von Belastungen und Ressourcen auch in einer positiven Wahrnehmung der Arbeit abzeichnet. Arbeitszufriedenheit ergibt sich aus dem Verhältnis der Ansprüche der Beschäftigten an ihre Arbeit und den Erfahrungen, die sie in ihrem Arbeitsleben machen. Arbeitszufriedenheit ist also nicht mit dem Urteil über Arbeits- und Einkommensbedingungen identisch. Zu unterscheiden ist z. B., ob jemand zufrieden ist, weil seine Arbeitssituation seinen

Ansprüchen gerecht wird oder weil er sich mit einer Lage abfindet, die er als unabänderbar beurteilt (vgl. Nerding 1995, Stuth, R. URL: http://www.aulnrw.de/fileadmin/user_upload/Redakteure/Tagungen/15_Jahre_Arbeitsschutz/15_Jahre_Arbeitsschutzgesetz_Ralf_Stuth_Hamburg_24.05.11.pdf, Stand: 18.08.2013).

Betrachtet man die Messungen und Abfragen der Arbeitszufriedenheit, so ergibt sich ein recht hoher Anteil an Beschäftigten, die zufrieden sind.

In der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 äußerten 27,9 Prozent der Beschäftigten, dass sie mit ihrer Arbeit insgesamt sehr zufrieden, und 64,7 Prozent, dass sie zufrieden wären, das sind insgesamt 92,6 Prozent der Befragten. Nur

7,4 Prozent sind den Unzufriedenen zuzuordnen: 6,3 Prozent sind weniger zufrieden, 1,1 Prozent sind nicht zufrieden. In der **BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006** äußerten 29,1 Prozent der Beschäftigten, dass sie mit ihrer Arbeit insgesamt sehr zufrieden, und 63,1 Prozent, dass sie zufrieden wären. Das sind zusammengerechnet 92,2 Prozent der Befragten.

In der **INQA-Befragung 2004** wurden in Anlehnung an Bruggemann et al. Formen der Arbeitszufriedenheit erfasst, die das Anspruchsniveau der Erwerbstätigen berücksichtigen. Die Angaben zur Arbeitszufriedenheit entstehen aufgrund verschiedener Fragenkonstrukte. Es wurden sechs Typen der Arbeitszufriedenheit unterteilt. Hieraus ergibt sich ein differenzierteres Bild zur Arbeitszufriedenheit. 45 Prozent der abhängig Beschäftigten waren stabilisiert bzw. progressiv zufrieden, d. h., diese Gruppe bezeichnet sich als zufrieden und befürwortet entweder, dass alles so bleiben möge, wie es ist (stabilisiert Zufriedene 30 Prozent) oder dass sie es weit bringen wollen (progressiv Zufriedene 15 Prozent). Dem stehen 21 Prozent gegenüber, die ihre Arbeitssituation als resigniert bzw. fixiert zufrieden einschätzten. Die Resignierten (17 Prozent) bezeichnen sich als unzufrieden, sagen aber, dass ihre Arbeitsstelle nicht ihren Wünschen entspricht und dass sie ihre Arbeitsstelle wechseln würden, wenn sie eine Alternative hätten. Die fixiert Unzufriedenen (4 Prozent) äußerten Unzufriedenheit, sahen jedoch keine Möglichkeit etwas zu ändern. 20 Prozent gehörten zu der Gruppe der konstruktiv Unzufriedenen, das heißt, sie sind mit ihrer Arbeitssituation unzufrieden, äußern aber Veränderungswillen. Rund 15 Prozent konnten sich nicht entscheiden, ob sie zufrieden oder unzufrieden sind.

Im **DGB-Index 2010** wurde ebenfalls die Arbeitszufriedenheit nach Bruggemann erfasst und dem entsprechenden Index zugeordnet. In Anlehnung an dieses Modell werden beim DGB-Index Gute Arbeit drei verschiedene Formen der Arbeitszufriedenheit und zwei Arten von Arbeitsunzufriedenheit unterschieden. 30,3 Prozent waren stabil zufrieden (sie sind mit der Arbeit zufrieden und hoffen, dass es so bleibt). 38,0 Prozent waren progressiv zufrieden (sie sind mit der Arbeit zufrieden, möchten sie aber selbst noch verbessern). Demgegenüber traten Resignation und Unzufriedenheit nur vereinzelt auf. Zu den konstruktiv Unzufriedenen lassen sich 13,3 Prozent zuordnen (sie sind unzufrieden und versuchen etwas zu ändern). Zu den Resignierten gehörten hier 12,6 Prozent (diese sind nicht zufrieden, begnügen sich aber damit, da es noch schlimmer sein könnte). Der Anteil der fixiert Unzufriedenen lag bei 5,7 Prozent (sie sind unzufrieden, versuchen aber nichts zu ändern).

Im **EWCS 2010** finden sich folgende Antworten zu der Frage „Wie zufrieden sind Sie mit den Arbeitsbedingungen in Ihrem Hauptberuf?“. Sehr zufrieden waren 28,5 Prozent der deutschen Befragten. Zufrieden waren 59,8 Prozent. Nicht sehr zufrieden waren 9,5 Prozent und nicht zufrieden waren 2,1 Prozent der Befragten. Im **EWCS 2005** waren 26 Prozent mit ihren Arbeitsbedingungen sehr zufrieden und 63,3 Prozent zufrieden. Nicht sehr zufrieden waren 9,3 Prozent und nicht zufrieden waren 1,4 Prozent.

In beiden BIBB/BAuA-Befragungen liegen die Aussagen der Befragten durchgehend dicht beieinander. Der Anteil der sehr Zufriedenen und Zufriedenen ist bei beiden mit mehr als 92 Prozent sehr hoch. Auch bei EWCS-Befragungen sind nur geringe Abweichungen zu beobachten. So liegen die sehr Zufriedenen 2010 bei 88,3 Prozent und 2005 bei 89,3 Prozent. Insgesamt ergibt sich bei der einfachen Messung zur Arbeitszufriedenheit mit einer direkten Abfrage ein hoher Anteil an zufriedenen Befragten. In der INQA-Befragung und im DGB-Index wurde eine differenzierte Abfrage durchgeführt. In der INQA-Befragung zeigt sich, dass deutlich weniger Befragte mit der Arbeit progressiv zufrieden sind (15 Prozent der Beschäftigten) als im DGB-Index (38 Prozent). Die Abweichungen in den anderen Kategorien sind noch vorhanden, aber nicht mehr so deutlich ausgeprägt. Zu berücksichtigen ist jedoch die zusätzliche Kategorie der diffus (Un-)Zufriedenen in der INQA-Befragung. Eine direkte Vergleichbarkeit zwischen allen Befragungen ist durch unterschiedlichen Kategorien nicht gegeben.

Tabelle 20: Zusammenstellung der Fragestellungen zu Arbeitszufriedenheit

BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012
„Und nun alles in allem betrachtet: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeit insgesamt?“ N: 20.005
Sehr zufrieden: 27,9 % Zufrieden: 64,7 % Weniger zufrieden: 6,3 % Nicht zufrieden: 1,1 %
BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006
„Und nun alles in allem betrachtet: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeit insgesamt?“ N: 20.000
Sehr zufrieden: 29,1 % Zufrieden: 63,1 % Weniger zufrieden: 6,4 % Nicht zufrieden: 1,3 % Keine Angabe: 0,0 %
INQA-Befragung 2004
Konstruktion aus mehreren Fragen: N: 5.389
Stabilisiert zufrieden: 30 % Progressiv zufrieden: 15 % Konstruktiv unzufrieden: 20 % Resigniert unzufrieden: 17 % Fixiert unzufrieden: 4 % Diffus (un-)zufrieden: 15 %

Fortsetzung Tabelle 20: Zusammenstellung der Fragestellungen zu Arbeitszufriedenheit

DGB-Index 2010
Konstruktion aus mehreren Fragen: N: 4.150
Stabilisiert zufrieden: 30,3 %
Progressiv zufrieden: 38,0 %
Konstruktiv unzufrieden: 13,3 %
Resigniert unzufrieden: 12,6 %
Fixiert unzufrieden: 5,7 %
EWCS 2010
„Wie zufrieden sind Sie mit den Arbeitsbedingungen in Ihrem Hauptberuf?“ N: 2.124
Sehr zufrieden: 28,5 %
Zufrieden: 59,8 %
Nicht sehr zufrieden: 9,5 %
Nicht zufrieden: 2,1 %
EWCS 2005
„Wie zufrieden sind Sie mit den Arbeitsbedingungen in Ihrem Hauptberuf?“ N: 1.002
Sehr zufrieden: 26,0 %
Zufrieden: 63,3 %
Nicht sehr zufrieden: 9,3 %
Nicht zufrieden: 1,4 %

2.3.2 Gesundheit

Schmerzen (erläuternd allgemeiner Gesundheitszustand)

Die Arbeitszufriedenheit ist eine Möglichkeit, die subjektive Bewertung der Arbeitssituation zu messen. Darüber hinaus kann man auch Einschätzungen zum Gesundheitszustand mit einfließen lassen. Die Erwerbstätigen wurden in den einzelnen Befragungen nach gesundheitlichen Beschwerden während oder nach der Arbeit befragt. Diese Befragungen gehen daher von einem Zusammenhang zwischen der Arbeitssituation und dem Erleben von Beschwerden aus (vgl. Fuchs 2006, S. 125). Ergänzend zu den auftretenden Beschwerden wurden die Angaben zum Gesundheitszustand, die jedoch nur in zwei Erhebungen vorliegen, hier mit aufgenommen.

In der **BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012** nannten jeweils mehr als 40 Prozent der Befragten drei gesundheitliche Beschwerden:

- Schmerzen im Nacken- oder Schulterbereich (48,5 Prozent)
- Schmerzen im unteren Rücken/Kreuzschmerzen (46,3 Prozent)
- Allgemeine Müdigkeit, Mattigkeit, Erschöpfung (45,8 Prozent).

Es folgten körperliche Erschöpfung (35,5 Prozent), Kopfschmer-

zen (33,9 Prozent), Nervosität und Reizbarkeit (27,8 Prozent), Schlafstörungen (26,5 Prozent), Emotionale Erschöpfung (24,2 Prozent), Laufen der Nase oder Niesreiz (22,9 Prozent) und Niedergeschlagenheit (21,2 Prozent).

In der **BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006** wurden die gleichen gesundheitlichen Beschwerden von mehr als 40 Prozent der Befragten genannt:

- Schmerzen im Nacken- oder Schulterbereich (46,1 Prozent)
- Allgemeine Müdigkeit, Mattigkeit, Erschöpfung (42,7 Prozent)
- Schmerzen im unteren Rücken/Kreuzschmerzen (42,6 Prozent).

Es folgten Kopfschmerzen (28,9 Prozent), Nervosität und Reizbarkeit (27,3 Prozent), Schmerzen in den Armen und Händen (20,4 Prozent) sowie Schmerzen in Beinen und Füßen (20,2 Prozent), Schlafstörungen (19,8 Prozent), Augenbeschwerden (19,2 Prozent) und Schmerzen in den Knien (18,4 Prozent).

In der **INQA-Befragung 2004** sollten die Erwerbstätigen Beschwerden und Schmerzen angeben, die bei ihnen häufig an Arbeitstagen auftraten. Hier war es nur ein sehr geringer Teil, der seinen Arbeitsalltag beschwerdefrei erlebt. Lediglich 10,1 Prozent gaben an, überhaupt keine Beschwerden zu haben. Die am meisten angegebenen Symptome, die häufig an Arbeitstagen auftraten, sind vornehmlich

- Nacken- und Schulterschmerzen (60,3 Prozent)
- Kreuzschmerzen (58,0 Prozent)
- Kopfschmerzen (37,5 Prozent)

Danach folgen vorzeitige Müdigkeit (36,7 Prozent), hohe Angespanntheit (30 Prozent), Nervosität/Reizbarkeit (25,6 Prozent), Augenschmerzen, -rötungen, Tränen (22,4 Prozent) sowie Schlafstörungen (19,9 Prozent), Einschlafstörungen (19,3 Prozent), Magen- und Verdauungsstörungen (15,4 Prozent).

In der **NRW-Befragung 2009** wurden die Erwerbstätigen gebeten, aufgetretene Beschwerden anzugeben, die nach subjektiver Einschätzung in Verbindung mit der Arbeit standen. Hier wurden überwiegend:

- Rücken- oder Gelenkschmerzen (55,3 Prozent)
- Erschöpfung (47,6 Prozent)
- Wut/Verärgerung (46,9 Prozent)

Weitere Beschwerden waren nicht abschalten können (42,6 Prozent), Lustlosigkeit/ausgebrannt sein (39,4 Prozent), Kopfschmerzen (31,1 Prozent), Schlafstörungen (24,8 Prozent), Niedergeschlagenheit (22,6 Prozent) und Konzentrationsprobleme (20,2 Prozent) sowie Probleme und Konflikte mit anderen (19,4 Prozent).

Die Zahlen der Beschwerdebilder, die zu den psychischen Beanspruchungsfolgen gehören, fallen in der NRW-Befragung deutlich höher aus als in den anderen Befragungen. Hier muss allerdings zum einen auf andere Kategorien und zum zweiten auf eine andere Fragestellung hingewiesen werden.

Im **EWCS 2005** wurde erhoben, ob die Arbeit Einfluss auf die Gesundheit der Beschäftigten habe. 23,7 Prozent beantworteten diese Frage mit Ja. Diese Beschäftigten wurden im Anschluss nach auftretenden Beschwerden im Zusammenhang

mit der Arbeit befragt. Zu den häufigsten Beschwerden gehören hier Rückenschmerzen (18,8 Prozent), Muskelbeschwerden bzw. Schulter- und Nackenbeschwerden (14,8 Prozent) und Kopfschmerzen (12,0 Prozent).

Die Werte in der BIBB/BAuA-Befragung 2012 liegen (bis auf zwei Ausnahmen bei Augenbeschwerden und Nervosität/Reizbarkeit) höher als bei der Befragung 2006. Im Vergleich zwischen der BIBB/BAuA-Befragung und der INQA-Befragung gibt es Verschiebungen von bis zu 15 Prozent mehr bei INQA. Die Zahlen liegen jedoch nicht durchgängig so weit auseinander. Bei vier Items liegen die Werte der INQA-Befragung über denen von BIBB/BAuA. Diese Befragung fragt nach Beschwerden, die durch die Arbeit entstanden sind. Im EWCS 2005 wurden durch eine Filterfrage deutlich weniger Beschwerden angegeben.

In allen Befragungen werden Beschwerden im Rücken- bzw. Schulterbereich am häufigsten angegeben. Es folgen allgemeine gesundheitliche Beschwerden, psychische Beschwerden und Kopfschmerzen.

Tabelle 21: Zusammenstellung der Fragestellungen zu Schmerzen

BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012
„Sagen Sie mir bitte, ob die folgenden gesundheitlichen Beschwerden bei Ihnen in den letzten 12 Monaten während der Arbeit bzw. an Arbeitstagen aufgetreten sind? Uns interessieren die Beschwerden, die häufig vorkamen.“
Schmerzen im unteren Rücken, Kreuzschmerzen: 46,3 % N: 19.983
Schmerzen im Nacken-, Schulterbereich: 48,5 % N: 19.987
Schmerzen in den Armen: 21,0 % N: 19.989
Schmerzen in den Händen: 15,6 % N: 19.985
Schmerzen in der Hüfte: 11,5 % N: 19.979
Schmerzen in den Knien: 21,4 % N: 19.982
Geschwollene Beine: 10,4 % N: 19.983
Schmerzen in Beinen/Füßen: 19,8 % N: 19.981
Kopfschmerzen: 33,9 % N: 19.983
Herzschmerzen: 7,3 % N: 19.976
Atemnot: 3,9 % N: 19.983

Husten: 15,6 % N: 19.974
Laufen der Nase oder Niesreiz: 22,9 % N: 19.976
Augenbeschwerden: 19,7 % N: 19.981
Hautreizungen, Juckreiz: 10,0 % N: 19.980
Nächtliche Schlafstörungen: 26,5 % N: 19.968
Allgemeine Müdigkeit/Mattigkeit: 45,8 % N: 19.980
Magen- oder Verdauungsbeschwerden: 14,2 % N: 19.977
Hörverschlechterung, Ohrgeräusche: 13,6 % N: 19.974
Nervosität, Reizbarkeit: 27,8 % N: 19.968
Niedergeschlagenheit: 21,2 % N: 19.972
Schwindelgefühle: 7,2 % N: 19.981
Körperliche Erschöpfung: 35,5 % N: 19.960
Emotionale Erschöpfung: 24,2 % N: 19.962
Andere Beschwerden: 5,7 % N: 19.953
BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006
„Sagen Sie mir bitte, ob die folgenden gesundheitlichen Beschwerden bei Ihnen während oder unmittelbar nach der Arbeit häufig auftreten?“
Schmerzen im unteren Rücken, Kreuzschmerzen: 42,6 % N: 20.000
Schmerzen im Nacken-, Schulterbereich: 46,1 % N: 20.000
Schmerzen in Armen/Händen: 20,4 % N: 20.000
Schmerzen in der Hüfte: 11,1 % N: 20.001
Schmerzen in den Knien: 18,4 % N: 20.000
Schmerzen in Beinen/Füßen/geschwollene Beine: 20,2 % N: 20.000
Kopfschmerzen: 28,9 % N: 20.000
Herzschmerzen: 5,4 % N: 20.000

Fortsetzung Tabelle 21: Zusammenstellung der Fragestellungen zu Schmerzen

Atemnot: 2,7 % N: 20.000
Husten: 7,4 % N: 20.000
Laufen der Nase, Niesreiz: 12,1 % N: 20.000
Augenbeschwerden: 19,2 % N: 20.000
Hautreizungen, Juckreiz: 8,2 % N: 20.000
Nächtliche Schlafstörungen: 19,8 % N: 20.000
Allgemeine Müdigkeit/Mattigkeit: 42,7 % N: 20.000
Magen- oder Verdauungsbeschwerden: 10,3 % N: 20.001
Hörverschlechterung, Ohrgeräusche: 12,6 % N: 19.999
Nervosität, Reizbarkeit: 27,3 % N: 20.000
Niedergeschlagenheit: 18,3 % N: 20.000
Schwindelgefühle: 4,8 % N: 20.000
Burn-out: 7,1 % N: 20.000
Depression: 4,1 % N: 20.000
Andere Beschwerden: 2,8 % N: 20.000
INQA-Befragung 2004
„Nennen Sie uns bitte alle Beschwerden und Symptome, die bei Ihnen an Arbeitstagen häufig auftreten!“ N: 5.389
Schmerzen im unteren Rücken (Kreuzschmerzen): 58,0 %
Schmerzen im Nacken-, Schulterbereich: 60,3 %
Taubheitsgefühle oder Schmerzen in Armen/Händen: 13,9 %
Taubheitsgefühle oder Schmerzen in Beinen/Füßen: 12,5 %
Kopfschmerzen: 37,5 %
Herzschmerzen, -stiche, Engegefühl in der Brust: 6,2 %
Augenschmerzen, -brennen, Rötung, Tränen: 22,4 %
Hautreizungen, Juckreiz: 10,2 %
Einschlafstörungen: 19,3 %

Schlafstörungen: 19,9 %
Hohe Angespanntheit: 30 %
Vorzeitige Müdigkeit/Erschöpfung: 36,7 %
Magen- oder Verdauungsbeschwerden: 15,4 %
Hörverschlechterung, Ohrgeräusche: 11,6 %
Nervosität/Reizbarkeit: 25,6 %
Niedergeschlagenheit: 17,5 %
Schwindelgefühle/Gleichgewichtsstörungen: 6,9 %
Atembeschwerden: 3,8 %
Andere Beschwerden: 5,6 %
Überhaupt keine Beschwerden: 10,1 %
NRW-Befragung 2009
„Ich lese Ihnen einige Beeinträchtigungen vor. Sagen Sie mir bitte, welche davon Sie bei sich in diesem Jahr festgestellt haben und die Sie auf ihre Arbeit bzw. ihren Arbeitsplatz zurückführen. Gemeint sind Beschwerden, die Sie entweder in diesem Jahr häufiger oder regelmäßiger hatten oder solche Beschwerden, die zwar einmalig, dafür aber besonders schwer waren. Insgesamt sind nur solche Beschwerden gemeint, die Ihrer Meinung nach durch die Arbeit entstanden sind.“ N: 2.000
Kopfschmerzen: 31,1 %
Sehstörungen: 12,7 %
Atemwegserkrankungen: 11,8 %
Hauterkrankungen: 8,2 %
Infektionserkrankungen: 13,2 %
Rücken- oder Gelenkbeschwerden: 55,3 %
Schwerhörigkeit: 5,2 %
Herz-Kreislauf-Beschwerden: 10,9 %
Magen-Darm-Beschwerden: 16,2 %
Beschwerden infolge eines Arbeitsunfalls: 4,8 %
Angstgefühl bei und vor der Arbeit: 8,2 %
Niedergeschlagenheit: 22,6 %
Zweifel an den eigenen Fähigkeiten: 14,8 %
Wut, Verärgerung: 46,9 %
Lustlosigkeit, Ausgebrannt sein: 39,4 %
Erschöpfung: 47,6 %
Nicht abschalten können: 42,6 %
Schlafstörungen: 24,8 %
Konzentrationsprobleme: 20,2 %
Probleme und Konflikte mit anderen: 19,4 %
Fehlende soziale Kontakte, Einsamkeit: 7,0 %
Keine Angabe: 14,6 %

Fortsetzung Tabelle 21: Zusammenstellung der Fragestellungen zu Schmerzen

EWCS 2010
„Beeinträchtigt Ihre Arbeit Ihre Gesundheit?“ N: 2.089
Ja, überwiegend positiv: 4,4 %
Ja, überwiegend negativ: 21,9 %
Nein: 73,7 %
EWCS 2005
„Glauben Sie, dass Ihre Arbeit Ihre Gesundheit beeinträchtigt?“ N: 984
Ja: 23,7 %
Nein: 76,3 %
Diejenigen, die mit „Ja“ antworteten bekamen noch folgende Fragen bzgl. auftretender Beschwerden im Zusammenhang mit der Arbeit gestellt: N: 1.018
Probleme beim Hören: 4,8 %
Hautprobleme: 5,0 %
Rückenschmerzen: 18,8 %
Kopfschmerzen: 12,0 %
Bauchschmerzen: 4,2 %
Muskelbeschwerden, Schulter-, Nackenbeschwerden, obere und untere Gliedmaßen: 14,8 %
Atemprobleme: 1,9 %
Herzbeschwerden: 1,4 %
Verletzungen: 8,2 %
Stress: 16,0 %
Allgemeine Erschöpfung: 11,3 %
Schlafstörungen: 4,4 %
Allergien: 2,3 %
Angst: 1,5 %
Reizbarkeit: 5,4 %
Andere Beschwerden: 0,7 %

Ergänzend zu den Angaben der auftretenden Schmerzen wurde in zwei Befragungen nach dem Gesundheitszustand gefragt. Diese Angaben werden hier mit aufgezeigt. Dabei wird deutlich, dass Beschwerden und Schmerzen nicht unbedingt mit einer negativen Wahrnehmung des Gesundheitszustandes einhergehen müssen.

In der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 antworteten 9,4 Prozent, dass ihr Gesundheitszustand ausgezeichnet ist. 22,9 Prozent sagten, dass ihr Gesundheitszustand sehr gut ist

und die Hälfte der Befragten (53,9 Prozent) gab einen guten Gesundheitszustand an. In der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 antworteten 11,7 Prozent, dass ihr Gesundheitszustand ausgezeichnet ist. 25,4 Prozent sagten, dass ihr Gesundheitszustand sehr gut ist und die Hälfte der Befragten (53,1 Prozent) gab einen guten Gesundheitszustand an.

Im iga-Barometer 2010 gaben 22,1 Prozent an, dass ihr Gesundheitszustand sehr gut ist. Auch hier gab über die Hälfte der Befragten an, dass er gut ist. 4,1 Prozent gaben einen schlechten bis sehr schlechten Gesundheitszustand an.

Durch die verschiedenen Skalen stellt sich in der iga-Befragung (sehr gut und gut: 74,5 Prozent, mittelmäßig: 21,1 Prozent) der Gesundheitszustand als nicht ganz so gut dar wie in der BIBB/BAuA-Befragung (ausgezeichnet, sehr gut und gut: 90,2 Prozent).

Tabelle 22: Zusammenstellung der Fragestellungen zum Gesundheitszustand

BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012
„Wie ist Ihr allgemeiner Gesundheitszustand?“ N: 19.979
Ausgezeichnet: 9,4 %
Sehr gut: 22,9 %
Gut: 53,9 %
Weniger gut: 11,8 %
Schlecht: 2,1 %
BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006
„Wie ist Ihr allgemeiner Gesundheitszustand?“ N: 19.999
Ausgezeichnet: 11,7 %
Sehr gut: 25,4 %
Gut: 53,1 %
Weniger gut: 8,3 %
Schlecht: 1,6 %
Keine Angabe: 0,1 %
iga-Barometer 2010
„Wie ist Ihr Gesundheitszustand im Allgemeinen?“ N: 2.000
Sehr gut: 22,1 %
Gut: 52,4 %
Mittelmäßig: 21,1 %
Schlecht: 3,5 %
Sehr schlecht: 0,6 %
Weiß nicht: 0,1 %
Keine Angabe: 0,3 %

2.3.3 Arbeitsfähigkeit bis zum Renteneintrittsalter

Die Wahrnehmung des eigenen Gesundheitszustandes und aktuelle Beschwerden sowie Arbeitszufriedenheit haben wahrscheinlich auch Einfluss auf die Einschätzung der Arbeitsfähigkeit in den folgenden Jahren bzw. bis zum Renteneintrittsalter. In allen ausgewählten Befragungen (außer der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 sowie 2012) wird dieser Aspekt erfasst. Die Einschätzungen, ob die derzeitige Tätigkeit bis zum 65. Lebensjahr ausgeübt werden könnte, fallen in den einzelnen Befragungen, mit zwei Ausreißern nach oben (die nach dem Berufstätigkeit bis zum 60. Lebensjahr fragen), sehr ähnlich aus (siehe Abbildung 37).

In der **INQA-Befragung 2004** gaben 59,7 Prozent der Befragten an, dass sie ihre Tätigkeit wahrscheinlich unter den gegebenen Umständen bis zur Rente ausführen könnten. 23,3 Prozent gaben an, dass sie dies wahrscheinlich nicht könnten und 16,4 Prozent wussten es nicht.

Im **iga-Barometer 2005, 2007 und 2010** zielte die Fragestellung darauf ab, ob sich die Beschäftigten vorstellen könnten, ihre derzeitige Tätigkeit bis zum Rentenalter durchzuführen. Im **iga-Barometer 2005** gaben 47,1 Prozent an, dass sie sich die gleiche Arbeitstätigkeit bis zum 65. Lebensjahr vorstellen könnten. 23,9 Prozent konnten sich dies nur eingeschränkt vorstellen und 28,3 Prozent konnten es sich nicht vorstellen. Im **iga-Barometer 2007** konnten sich 49,9 Prozent vorstellen eingeschränkt oder uneingeschränkt bis zum 65. Lebensjahr zu arbeiten. Im ähnlichen Bereich lagen die Angaben 2010.

Im **DGB-Index 2010** antworteten 48 Prozent, dass sie sich vorstellen könnten, ihre Tätigkeit bis zum Rentenalter durchzuführen. 36 Prozent konnten sich dies nicht vorstellen.

In der **NRW-Befragung 2009** wurde nur nach einer Einschätzung für das nächste Jahr gefragt. Hier gaben 34,3 Prozent an, dass sie ihre Arbeit auch in den nächsten Jahren sehr wahrscheinlich, und 35,4 Prozent, dass sie die Arbeit wahrscheinlich ausüben könnten. 18,4 Prozent hielten dies für eher unwahrscheinlich und 11,1 Prozent für sehr unwahrscheinlich (Hier gibt es keine Unterschiede unter den Geschlechtern, jüngere Befragte könnten es sich eher vorstellen als ältere Befragte).

Im **EWCS 2010** waren es sogar 71,9 Prozent, die glaubten, ihren Beruf bis zum 60. Lebensjahr ausüben zu können. Wobei hier anzumerken ist, dass es nur Ja oder Nein als Antwortmöglichkeit gab. Im **EWCS 2005** dachten 73,7 Prozent, ihren Beruf bis 60 ausüben zu können.

Die Arbeitsfähigkeit bis zur Rente wurde eher mittelmäßig eingeschätzt. Zwischen ca. 47 und 60 Prozent aller Befragten können sich uneingeschränkt vorstellen, die Tätigkeit bis zur Rente (bzw. 65) auszuüben. Die höchsten Angaben wurden im **EWCS 2005 und 2010** für die Arbeit bis 60 Jahre (71,9 Prozent bzw. 73,7 Prozent) gemacht. Durch die spezielle Fragestellung

im **iga-Barometer** ist bei jüngeren eine Tendenz festzustellen, dass sie sich dieselbe Tätigkeit nicht bis zum 65. Lebensjahr vorstellen konnten. Hier kann auch eine Rolle spielen, dass man aus anderen als gesundheitlichen Gründen seine Stelle wechseln möchte. Im **iga-Barometer 2007** wurde zusätzlich gefragt, welche Voraussetzungen erfüllt sein müssten, um die Tätigkeit bis zum 65. Lebensjahr ausführen zu können. Hier ließ sich erkennen, dass als häufigste Voraussetzung der Erhalt der körperlichen und geistigen Fitness gesehen wurde. Es folgten weniger körperliche Arbeit und Teilzeitarbeit sowie weniger Stress.

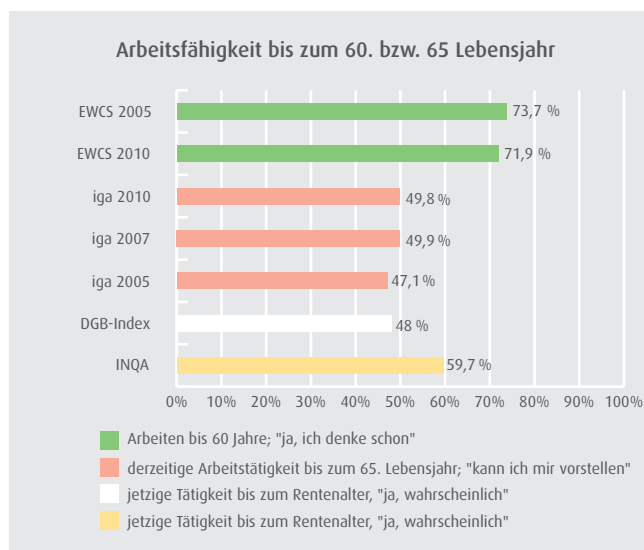


Abb. 37: Angaben zur Arbeitsfähigkeit bis zum 60. bzw. 65. Lebensjahr

Tabelle 23: Zusammenstellung der Fragestellungen zur Arbeitsfähigkeit bis zum Renteneintrittsalter

INQA-Befragung 2004
„Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben können?“
N: 5.389
Ja, wahrscheinlich: 59,7 %
Nein, wahrscheinlich nicht: 23,3 %
Weiß nicht: 16,4 %
Keine Angabe: 0,7 %
DGB-Index 2010
„Bitte denken Sie an Ihre Arbeit und Ihren Gesundheitszustand: Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben können?“
N: 4.150
Ja, wahrscheinlich: 48 %
Nein, wahrscheinlich nicht: 36 %
Weiß nicht: 16 %

Fortsetzung Tabelle 23: Zusammenstellung der Fragestellungen zur Arbeitsfähigkeit bis zum Renteneintrittsalter

iga-Barometer 2005
„Können Sie sich vorstellen, Ihre derzeitige Arbeitstätigkeit bis zum 65. Lebensjahr auszuüben?“ N: 2.012
Kann ich mir nur eingeschränkt vorstellen: 23,9 %
Kann ich mir vorstellen: 47,1 %
Kann ich mir nicht vorstellen: 28,3 %
Fehlend: 0,7 %
iga-Barometer 2007
„Können Sie sich vorstellen, Ihre derzeitige Arbeitstätigkeit bis zum 65. Lebensjahr auszuüben?“ N: 2.003
Kann ich mir nur eingeschränkt vorstellen: 21,6 %
Kann ich mir vorstellen: 49,9 %
Kann ich mir nicht vorstellen: 27,5 %
Fehlend: 1,0 %
iga-Barometer 2010
„Können Sie sich vorstellen, Ihre derzeitige Arbeitstätigkeit bis zum 65. Lebensjahr auszuüben?“ N: 2.000
Kann ich mir nur eingeschränkt vorstellen: 19,4 %
Kann ich mir vorstellen: 49,8 %
Kann ich mir nicht vorstellen: 30,2 %
Fehlend: 0,8 %
NRW-Befragung 2009
„Ausgehend von Ihrer gesundheitlichen Entwicklung in den letzten fünf Jahren: Glauben Sie Ihre derzeitige Arbeit auch in den nächsten Jahren/ im nächsten Jahr ausüben zu können?“ N: 2.000
Sehr wahrscheinlich: 34,3 %
Eher wahrscheinlich: 35,4 %
Eher unwahrscheinlich: 18,4 %
Sehr unwahrscheinlich: 11,1 %
Weiß nicht: 0,8 %
EWCS 2010
„Denken Sie, dass Sie Ihren derzeitigen Beruf auch noch mit 60 Jahren ausüben können?“ N: 1.882
Ja, ich denke schon: 71,9 %
Nein, ich glaube nicht: 18,0 %
Das würde ich nicht wollen: 10,1 %
EWCS 2005
„Denken Sie, dass Sie Ihren derzeitigen Beruf auch noch mit 60 Jahren ausüben können?“ N: 876
Ja, ich denke schon: 73,7 %
Nein, ich glaube nicht: 17,7 %
Das würde ich nicht wollen: 8,6 %

2.4 Maßnahmen der betrieblichen Prävention und Gesundheitsförderung

Prävention und betriebliche Gesundheitsförderung umfassen Maßnahmen zur Optimierung der Arbeitsorganisation und Arbeitsumgebung und zielen auf eine gesundheitsgerechte Gestaltung der Arbeit sowie auf ein gesundheitsförderliches Verhalten der Beschäftigten ab. Die betriebliche Gesundheitsförderung ist gemäß den Auswertungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung sehr unausgewogen nach Bundesländern, aber auch nach einzelnen Wirtschaftsbranchen und Betriebsgrößenklassen verbreitet. Eine Unterversorgung an betrieblicher Gesundheitsförderung ist vor allem in den Klein- und Kleinstunternehmen zu konstatieren. Laut IAB-Betriebspanel 2002 und 2004 dominieren in der betrieblichen Gesundheitsförderung Krankenstandsanalysen und Befragungen über Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, die in rund neun bzw. acht Prozent der Betriebe genannt wurden. Sechs Prozent der Betriebe bieten Kurse zum gesundheitsgerechten Verhalten an. Rund vier Prozent der Betriebe implementierten Gesundheitszirkel und fünf Prozent realisierten sonstige Maßnahmen der Gesundheitsförderung (Hollederer, A. 2007. Betriebliche Gesundheitsförderung in Deutschland – Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2002 und 2004. In: Gesundheitswesen 69. S. 63-76). In einer Erhebung der Initiative Gesundheit und Arbeit aus dem Jahr 2009 (Stichprobengröße: 500 Interviews) gab mehr als jeder dritte Betrieb an, Betriebliches Gesundheitsmanagement durchzuführen (36 Prozent). Auch hier zeigte sich ein Unterschied bei den Betriebsgrößen. Betriebe mit 200-499 Mitarbeitern führten mit 47 Prozent Betriebliches Gesundheitsmanagement durch. Betriebe mit Mitarbeitern mit 100-199 Mitarbeitern gaben 30 Prozent an und Betriebe mit 50-99 Mitarbeitern gaben 35 Prozent an (Bechmann et al. 2011).

In der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 und 2012 sowie im iga-Barometer 2007 wurde nach der Verbreitung und der Nutzung von Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung gefragt. In der NRW-Befragung 2009 wurde die Beurteilung von Maßnahmen zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz ermittelt.

2.4.1 Maßnahmen der betrieblichen Prävention und Gesundheitsförderung (erläuternd: Gefährdungsbeurteilung)

In der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 gaben 34,3 Prozent an, dass in den letzten zwei Jahren Maßnahmen zur Gesundheitsförderung durchgeführt worden sind. 65,6 Prozent der Befragten haben auch an diesen Maßnahmen teilgenommen. In der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 gaben 40,2 Prozent an, dass Maßnahmen im Betrieb angeboten wurden. 62,0 Prozent haben daran teilgenommen.

Mit den Ergebnissen aus dem iga-Barometer 2007 kann das Bild der Verteilung und Inanspruchnahme differenzierter dargestellt werden. Auf die Frage, ob Gesundheitsförderung im Unternehmen eine Rolle spielte, bejahten 42,8 Prozent.

Die Nutzung der Angebote wurde mit einer differenzierten Abfrage ermittelt. Wobei nachfolgend nicht nur Maßnahmen der Gesundheitsförderung abgefragt wurden, sondern auch Maßnahmen aus dem Bereich des Arbeitsschutzes. Die Abbildung 38 verdeutlicht das jeweilige Angebot und die entsprechende Nutzung von Maßnahmen der Prävention und betrieblichen Gesundheitsförderung.

Die Bereitstellung von ergonomischen Arbeitsmitteln erfolgte mit 56,1 Prozent am häufigsten und wurde mit 78,8 Prozent auch sehr gut in Anspruch genommen. Mitarbeiterbefragungen wurden mit 42,4 Prozent ebenfalls häufig angeboten. Hier lag die angegebene Teilnahme bei 94,1 Prozent.

In der **NRW-Befragung 2009** wurden die Befragten gebeten, die Qualität verschiedener Maßnahmen der Gesundheitsförderung und des Arbeitsschutzes in ihrem Betrieb einzuschätzen.

Es zeigte sich, dass der Zustand der Sicherheitseinrichtungen sowie die Informationen über Gefährdungen als eher gut eingeschätzt wurden. Weniger gut fielen die Bewertungen aus Sicht der Beschäftigten zu der Betreuung durch Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit aus. Die Durchführung von Vorsorgeuntersuchungen wurde von nur 38,7 Prozent der Beschäftigten als eher gut bewertet. Das Engagement zur Gesundheitsförderung wurden von 35,9 Prozent mit eher gut bewertet und von 22,1 Prozent als eher schlecht und 14,6 Prozent kannten keine entsprechenden Maßnahmen. Die Ergebnisse aus dem iga-Barometer 2007 und der NRW-Befragung zu den jeweiligen Angeboten und der Nutzung von Maßnahmen der betrieblichen Prävention bieten keine Vergleichsmöglichkeit, da unterschiedliche Items abgefragt wurden sowie die Qualität beurteilt bzw. die Teilnahme erfragt wurde.

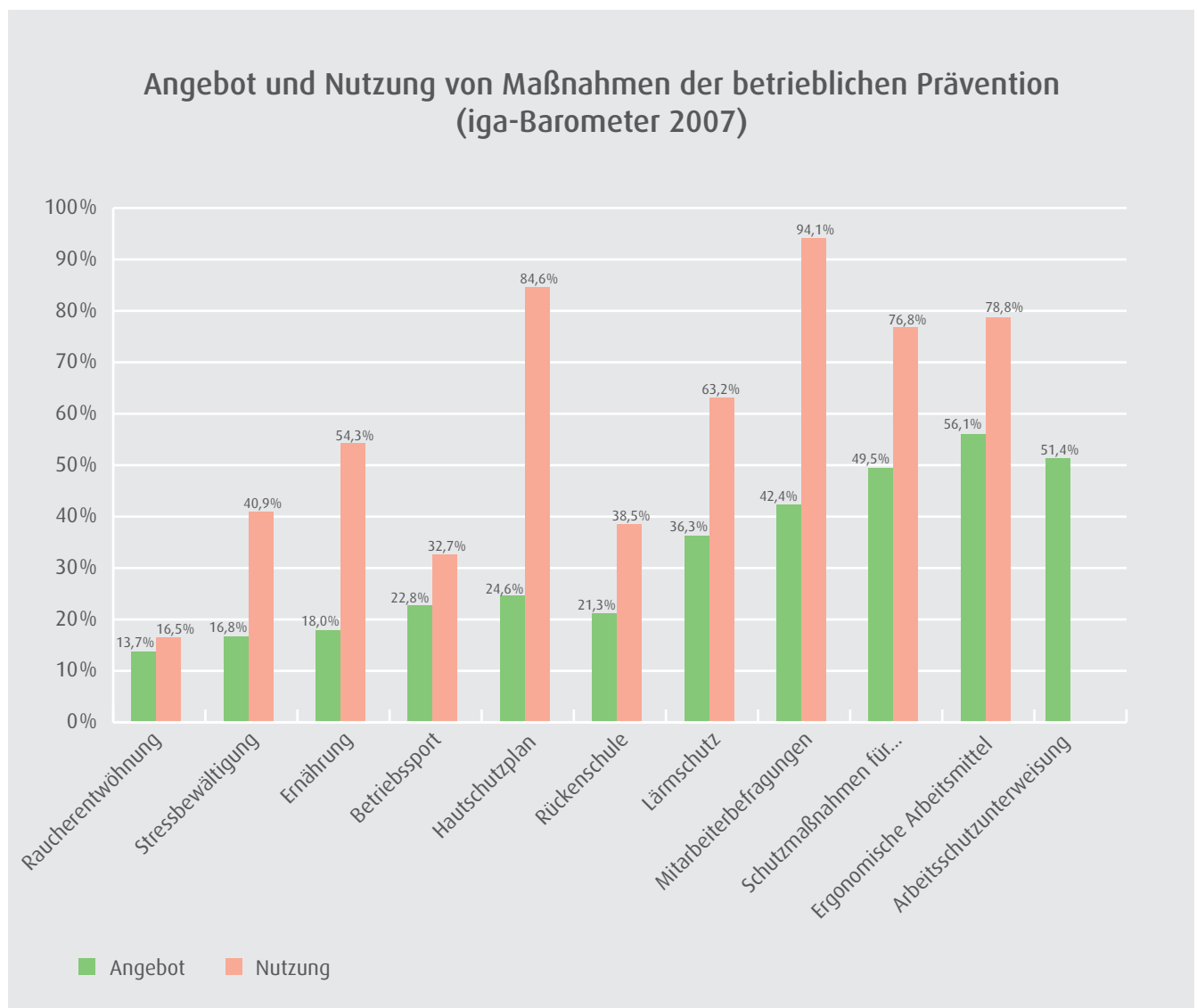


Abb. 38: Angebot und Nutzung von Maßnahmen der betrieblichen Prävention (iga-Barometer 2007)

Tabelle 24: Zusammenstellung der Fragestellungen zu Verbreitung und Nutzung von Maßnahmen der betrieblichen Prävention und Gesundheitsförderung

BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012	
„Wurden in Ihrem Betrieb in den letzten zwei Jahren Maßnahmen der Gesundheitsförderung durchgeführt?“ N: 18.953 (Frage nur wenn Stellung im Beruf nicht „Selbständig“, „Freiberuflich“)	„Haben Sie daran teilgenommen?“ N: 7.605
Ja: 40,2 % Nein: 54,1 % Weiß nicht: 5,7 %	Ja: 62,0 % Nein: 38,0 %
BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006	
„Wurden in Ihrem Betrieb in den letzten zwei Jahren Maßnahmen der Gesundheitsförderung durchgeführt?“ N: 19.999 (Frage nur wenn Stellung im Beruf nicht „Selbständig“, „Freiberuflich“)	„Haben Sie daran teilgenommen?“ N: 6.590
Ja: 34,3 % Nein: 59,7 % Weiß nicht: 5,9 % Keine Angabe: 0,1 %	Ja: 65,6 % Nein: 34,3 % Keine Angabe: 0,1 %
iga-Barometer 2007	
„Spielt in dem Betrieb/Unternehmen in dem Sie arbeiten, Gesundheitsförderung eine Rolle?“ N: 2.003	
Ja: 42,8 % Nein: 52,5 % Weiß nicht: 3,3 % Keine Angabe: 1,4 %	
„Gibt es in Ihrem Unternehmen Maßnahmen zum Lärmschutz?“ N: 2.003	Wenn Ja: „Nehmen Sie Mittel zum Schutz vor Lärm in Anspruch?“ N: 2.003
Ja: 36,3 % Nein: 59,4 % Weiß nicht: 3,1 % Keine Angabe: 1,2 %	Ja: 22,9 % (63,2 % [*]) Nein: 13,3 % (36,8 % [*]) Fehlend: 63,8 % [*] Bereinigt um „Fehlend“
„Gibt es in Ihrem Betrieb/Ihrem Unternehmen das Angebot einer arbeitsplatzbezogenen Rückenschule?“ N: 2.003	Wenn Ja: „Nehmen Sie dieses Angebot in Anspruch?“ N: 2.003
Ja: 21,3 % Nein: 74,2 % Weiß nicht: 3,5 % Keine Angabe: 1,0 %	Ja: 8,2 % (38,5 % [*]) Nein: 13,1 % (61,5 % [*]) Fehlend: 78,7 % [*] Bereinigt um „Fehlend“
„Gibt es Angebote zur Stressbewältigung/Entspannung z. B. Autogenes Training?“ N: 2.003	Wenn Ja: „Nehmen Sie dieses Angebot in Anspruch?“ N: 2.003
Ja: 16,8 % Nein: 79,5 % Weiß nicht: 2,8 % Keine Angabe: 0,8 %	Ja: 6,9 % (40,9 % [*]) Nein: 9,9 % (59,1 % [*]) Fehlend: 83,2 % [*] Bereinigt um „Fehlend“

Fortsetzung Tabelle 24: Zusammenstellung der Fragestellungen zu Verbreitung und Nutzung von Maßnahmen der betrieblichen Prävention und Gesundheitsförderung

iga-Barometer 2007	
„Gibt es Angebote zum Thema gesunde Ernährung?“ N: 2.003 Ja: 18,0 % Nein: 78,5 % Weiß nicht: 2,4 % Keine Angabe: 1 %	Wenn Ja: „Nehmen Sie dieses Angebot in Anspruch?“ N: 2.003 Ja: 9,7 % (54,3 % [*]) Nein: 8,1 % (45,7 % [*]) Fehlend: 82,2 % * Bereinigt um „Fehlend“
„Gibt es Angebote zur Raucherentwöhnung?“ N: 2.003 Ja: 13,7 % Nein: 81,1 % Weiß nicht: 3,9 % Keine Angabe: 1,3 %	Wenn Ja: „Nehmen Sie dieses Angebot in Anspruch?“ N: 2.003 Ja: 2,2 % (16,5 % [*]) Nein: 11,4 % (83,5 % [*]) Fehlend: 86,4 % * Bereinigt um „Fehlend“
„Und wie sieht es mit Betriebssport aus? Gibt es so etwas in Ihrem Betrieb/ in Ihrem Unternehmen?“ N: 2.003 Ja: 22,8 % Nein: 75,4 % Weiß nicht: 0,9 % Keine Angabe: 0,9 %	Wenn Ja: „Nehmen Sie dieses Angebot in Anspruch?“ N: 2.003 Ja: 7,4 % (32,7 % [*]) Nein: 15,3 % (67,3 % [*]) Fehlend: 77,3 % * Bereinigt um „Fehlend“
„Gibt es einen Arbeitskreis Gesundheit in Ihrem Betrieb/in Ihrem Unternehmen?“ N: 2.003 Ja: 8,4 % Nein: 83,0 % Weiß nicht: 7,3 % Keine Angabe: 1,2 %	
„Gibt es in Ihrem Betrieb/in Ihrem Unternehmen Gesundheitszirkel?“ N: 2.003 Ja: 4,7 % Nein: 86,0 % Weiß nicht: 7,9 % Keine Angabe: 1,3%	
„Und wie sieht es mit einem Hautschutzplan aus? Gibt es so etwas in Ihrem Betrieb/Ihrem Unternehmen?“ N: 2.003 Ja: 24,6 % Nein: 70,6 % Weiß nicht: 3,8 % Keine Angabe: 0,9 %	Wenn Ja: „Nutzen Sie die vorgesehenen Materialien?“ N: 2.003 Ja: 20,8 % (84,6 % [*]) Nein: 3,8 % (15,4 % [*]) Fehlend: 75,4 % * Bereinigt um „Fehlend“

<p>„Gibt es in Ihrem Betrieb/in Ihrem Unternehmen ergonomische Arbeitsmittel oder Büromittel?“ N: 2.003</p> <p>Ja: 56,1 % Nein: 40,0 % Weiß nicht: 2,8 % Keine Angabe: 1,0 %</p>	<p>„Verfügen Sie an Ihrem Arbeitsplatz über solche Arbeitsmittel?“ N: 2.003</p> <p>Ja: 44,0 % (78,8 %[*]) Nein: 11,8 % (21,2 %[*]) Fehlend: 44,1 % [*] Bereinigt um „Fehlend“</p>
<p>„Und gibt es spezielle Schutzmaßnahmen beim Umgang mit Gefahrstoffen?“ N: 2.003</p> <p>Ja: 49,5 % Nein: 47,4 % Weiß nicht: 2,0 % Keine Angabe: 1,0 %</p>	<p>„Nutzen Sie diese Schutzmaßnahmen?“ N: 2.003</p> <p>Ja: 38,0 % (76,8 %[*]) Nein: 11,5 % (23,2 %[*]) Fehlend: 50,5 % [*] Bereinigt um „Fehlend“</p>
<p>„Werden in Ihrem Betrieb/in Ihrem Unternehmen Mitarbeiterbefragungen durchgeführt?“ N: 2.003</p> <p>Ja: 42,4 % Nein: 54,5 % Weiß nicht: 1,9 % Keine Angabe: 1,2 %</p>	<p>„Beteiligen Sie sich daran?“ N: 2.003</p> <p>Ja: 39,6 % (94,1 %[*]) Nein: 2,5 % (5,9 %[*]) Fehlend: 57,9 % [*] Bereinigt um „Fehlend“</p>
<p>„Wurden Sie in den letzten 12 Monaten zu Themen des Arbeitsschutzes unterwiesen?“ N: 2.003</p> <p>Ja: 51,4 % Nein: 47,0 % Weiß nicht: 0,6 % Keine Angabe: 0,9 %</p>	
NRW-Befragung 2009	
<p>„Wie beurteilen Sie die Maßnahmen zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz in Ihrem Betrieb: ...“ N: 2.000</p> <p>„...den Zustand von Sicherheitseinrichtungen, z.B. Fluchtwege, Maschinenabsicherung?“</p> <p>Eher gut: 81,3 % Eher schlecht: 6,5 % Betrifft mich nicht: 10,3 % Kenne ich nicht: 1,9 %</p>	
<p>„...die Bereitstellung von Schutzausrüstung?“</p> <p>Eher gut: 48,1 % Eher schlecht: 5,1 % Betrifft mich nicht: 44,3 % Kenne ich nicht: 2,5 %</p>	
<p>„...Informationen über Gefährdungen und Schutzmaßnahmen?“</p> <p>Eher gut: 67,5 % Eher schlecht: 11,5 % Betrifft mich nicht: 17,0 % Kenne ich nicht: 4,0 %</p>	

Fortsetzung Tabelle 24: Zusammenstellung der Fragestellungen zu Verbreitung und Nutzung von Maßnahmen der betrieblichen Prävention und Gesundheitsförderung

NRW-Befragung 2009	
„...Betreuung durch den Betriebsarzt?“	
Eher gut: 37,3 %	
Eher schlecht: 12,2 %	
Betrifft mich nicht: 35,2 %	
Kenne ich nicht: 15,3 %	
„...Betreuung durch Sicherheitsfachkräfte?“	
Eher gut: 42,8 %	
Eher schlecht: 10,9 %	
Betrifft mich nicht: 32,8 %	
Kenne ich nicht: 13,6 %	
„...das Engagement des Betriebes zur Gesundheitsförderung?“	
Eher gut: 35,9 %	
Eher schlecht: 27,7 %	
Betrifft mich nicht: 21,9 %	
Kenne ich nicht: 14,6 %	
„...Durchführung von Vorsorgeuntersuchungen?“	
Eher gut: 38,7 %	
Eher schlecht: 22,1 %	
Betrifft mich nicht: 24,7 %	
Kenne ich nicht: 14,5 %	
„...die Möglichkeit sich an Maßnahmen zur Sicherheit und Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz zu beteiligen?“	
Eher gut: 44,6 %	
Eher schlecht: 18,2 %	
Betrifft mich nicht: 22,0 %	
Kenne ich nicht: 15,2 %	

Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit durch Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu sichern und zu verbessern (Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG § 1). Dazu gehört als Grundlage für die Planung und Umsetzung der Maßnahmen eine systematische Beurteilung der Gefährdungen an den einzelnen Arbeitsplätzen, die so genannte Gefährdungsbeurteilung. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen nicht zwangsläufig darüber informiert sein, dass eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt worden ist, da diese nicht personenbezogen, sondern arbeitsplatzbezogen durchgeführt wird. Sinnvollerweise werden die Beschäftigten aber an der Gefährdungsbeurteilung beteiligt.

In der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 und 2012 sowie in der NRW-Befragung 2009 wurde eine Frage zur Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen gestellt.

In der **BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012** gaben 48,7 Prozent an, dass keine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt worden sei. 34,9 Prozent bejahten die Frage. Das ist gegenüber 2006 eine Zunahme um 7,1 Prozent. 2006 verneinten noch mehr als die Hälfte aller Befragten (57,1 Prozent) die Frage, ob an ihrem Arbeitsplatz eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt worden sei.

In der **NRW-Befragung 2009** gab die Hälfte der Befragten an, dass bei ihnen eine Beurteilung durchgeführt worden sei (52,3 Prozent). 13,6 Prozent wussten dies nicht und bei jedem Dritten ist nach Aussage der Befragten keine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt worden. Im Vergleich der Befragungszeitpunkte kann hier eine Zunahme von 1999 auf 2009 verzeichnet werden. 1999 und 2004 gaben lediglich 36 Prozent an, dass eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt worden sei.

Tabelle 25: Zusammenstellung der Fragestellungen zu Gefährdungsbeurteilung

BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012
„Wurde an Ihrem Arbeitsplatz eine Gefährdungsanalyse durchgeführt?“ N: 19.995
Ja: 34,9 %
Nein: 48,7 %
Kenne ich nicht: 1,3 %
Weiß nicht: 15,1 %
BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006
„Wurde an Ihrem Arbeitsplatz eine Gefährdungsanalyse durchgeführt?“ N: 20.000
Ja: 27,8 %
Nein: 57,1 %
Kenne ich nicht: 0,9 %
Weiß nicht: 14,1 %
Keine Angabe: 0,1 %
NRW-Befragung 2009
„Ist die sogenannte Gefährdungsbeurteilung an Ihrem Arbeitsplatz durchgeführt worden?“ N: 2.000
Ja: 52,3 %
Nein: 34,1 %
Weiß nicht: 13,6 %

3 Zusammenfassung

In Deutschland gibt es eine Reihe von Erhebungen, die repräsentativ und flächendeckend die Arbeitsbedingungen von Erwerbstätigen mittels Fragebogen erfassen. Der überwiegende Teil dieser Befragungen wird zudem in (un-)regelmäßigen Abständen wiederholt, um Aussagen über entsprechende Entwicklungen geben zu können.

Der vorliegende Bericht präsentiert dabei einen Ergebnisüberblick für zehn relevante Befragungen für Deutschland, die im Zeitraum 2004 bis 2012 durchgeführt wurden. Hervorzuheben ist, dass eine Vielzahl an Fragestellungen vorlag, die die Möglichkeit eines Vergleichs boten. Die einzelnen Umfrageergebnisse lassen sich unterschiedlich interpretieren. Daher wurde eine beschreibende Ergebnisdarstellung gewählt, mit dem Ziel, Unterschiede oder Gemeinsamkeiten bei einer Gegenüberstellung der direkten Abfragen herauszustellen. Dabei wurde u. a. am Beispiel der **Arbeitszufriedenheit** deutlich, dass sich die Ergebnisse abhängig von der Art der Abfrage und Einstufung unterscheiden.

An dieser Stelle soll zusammenfassend auf besondere Ergebnisse hingewiesen werden, um daraus Aussagen über

entsprechende Entwicklungen und Trends in der Arbeitswelt abzuleiten.

Hervorzuheben ist die **Entwicklung der Arbeitsintensität**. Dazu gehört das Arbeiten unter Termin- und Zeitdruck. In den Studien ist zu erkennen, dass der Anteil der Befragten, die unter Termin- und Zeitdruck arbeiteten, durchgehend hoch ist. Der Anteil derjenigen, die unter Termin- und Zeitdruck standen und sich dadurch stark bzw. sehr stark belastet fühlten, lag etwa zwischen 24 und 41 Prozent. Zusammengefasst ist im Schnitt jeder vierte bis dritte Beschäftigte durch Termin- und Zeitdruck stark oder sehr stark belastet. Die angegebenen Belastungen sind zwischen den Studien recht ähnlich. Zwischen den BIBB/BAuA-Befragungen 2006 und 2012 hat sich die subjektive Belastung um ca. fünf Prozentpunkte erhöht. Beschäftigte, die verstärkt unter Zeitdruck stehen, tragen ein erhöhtes Risiko für gesundheitliche Beeinträchtigungen. Dies zeigen Studien, die einen Zusammenhang zwischen psychischer Belastung und gesundheitlichen Beschwerden herstellen (z.B. Europäische Stiftung 2000).

Zeitdruck tritt jedoch in der Regel nicht als einzelne Belastung auf. Daneben können Störungen und Unterbrechungen in der Tätigkeit den Termin- und Zeitdruck verstärken. In den Befragungen werden Störungen und Unterbrechungen als ein weiteres häufiges Problem angegeben. Knapp die Hälfte der Befragten aus beiden BIBB/BAuA-Befragungen sowie die Hälfte der Befragten im iga-Barometer wurden sehr häufig in ihrer Tätigkeit unterbrochen. Die dadurch Belasteten umfassen hochgerechnet auf alle Befragten 13 bis zu 27,5 Prozent. Zwischen den Befragungsergebnissen der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 und 2012 liegen allerdings keine größeren Unterschiede bei den Befragungsergebnissen vor.

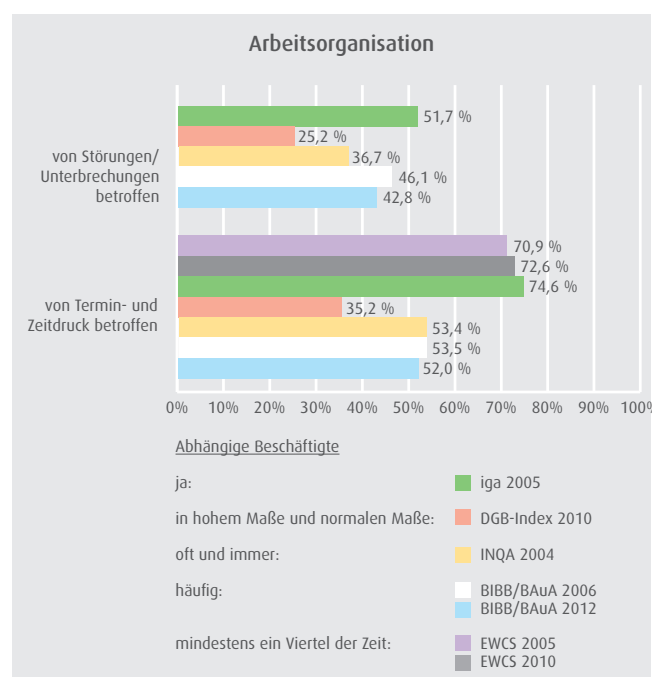


Abb. 39: Übersicht zu den Angaben zur Arbeitsorganisation

In allen Befragungen ist ersichtlich, dass sich die Mehrheit der befragten Erwerbstätigen den **fachlichen Anforderungen gewachsen** fühlte. In den BIBB/BAuA-Befragungen fühlten sich über 80 Prozent den fachlichen Anforderungen gewachsen, hier ist von 2006 bis 2012 eine leichte Zunahme zu verzeichnen. Der Arbeitsmenge sahen sich mit 76 bzw. 76,3 Prozent drei Viertel der Befragten gewachsen. Jedoch sah sich ein entsprechender Anteil der Beschäftigten durch die zu bearbeitende Arbeitsmenge überfordert. In der BIBB/BAuA-Befragung 2012 gaben 18 Prozent eine mengenmäßige Überforderung an. Im iga-Barometer 2005 bestätigte über die Hälfte der Befragten eine Zunahme der Arbeitsmenge. Hier fühlte sich jeder Dritte durch diese Zunahme belastet. In der INQA-Befragung fühlte sich jeder Dritte etwas überfordert. Wenn man dazu die Einschätzungen der Beschäftigten zu ihrem Einfluss auf die **Arbeitsmenge** betrachtet, wird ersichtlich, dass der Anteil der Befragten, die gar keinen oder nur einen geringen Einfluss haben, sehr hoch ist. In der INQA-Befragung und im DGB-Index waren dies fast 70 Prozent der Befragten.

Bei der Betrachtung der Arbeitsbedingungen sind die **Angaben zum schweren Heben und Tragen** erwähnenswert. In allen Befragungen, in denen dieser Aspekt erhoben worden war, lag der Anteil häufiger schwerer körperlicher Arbeit zwischen 22 und 30 Prozent. Die Belastung durch das schwere körperliche Arbeiten wurde in der INQA-Befragung sowie im DGB-Index 2010 etwa gleich eingeschätzt. Ein Viertel der Betroffenen gaben an, stark bis sehr stark belastet zu sein. Auch die Verteilung der belasteten Erwerbstätigen auf die Gesamtstichprobe fällt gleich aus. Jeder siebte Erwerbstätige in der INQA-Befragung und im DGB-Index fühlte sich durch die schwere körperliche Tätigkeit belastet. Nur geringfügig darunter liegt die Ergebnis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen.

Lärm waren 24 bis 33 Prozent der Beschäftigten häufig ausgesetzt. Hier gaben auch etwa ein Viertel der Betroffenen an stark oder sehr stark belastet zu sein. Auf die Gesamtstichprobe gesehen ist das ca. jeder achte Beschäftigte.

Die Angaben zu **Tätigkeiten unter besonderen klimatischen Verhältnissen** fielen in den Befragungen ähnlich aus. 20 bis 28 Prozent, also etwa jeder vierte bis fünfte der Beschäftigten arbeitete jeweils oft oder immer unter besonderen klimatischen Bedingungen. Die Angaben zu den dadurch wahrgenommenen Belastungen waren weitestgehend übereinstimmend.

Die Angaben zum Thema **Arbeitsplatzunsicherheit** weisen in den vorliegenden Befragungen eine große Spannweite auf. Dies betrifft auch Studien, die im Zeitverlauf dicht beieinander liegen. Die Belastungsangaben der Betroffenen durch die wahrgenommene Arbeitsplatzunsicherheit sind in allen Befragungen hoch, wobei im Grad der Belastung auch hier deutliche Unterschiede zutage traten. Von der Gesamtstichprobe fühlten sich bei der INQA-Befragung 24,3 Prozent und bei der iga-Befragung 11,6 Prozent stark bzw. sehr stark belastet.

Unter dem Aspekt Arbeitsaufgabe konnten die **Ergebnisse zum Informationsfluss** und eine resultierende Belastung verglichen werden. Die Angaben, inwieweit alle Informationen für die Tätigkeiten zur Verfügung stehen, sind in den Befragungen sehr ähnlich, zwischen 30 und 37 Prozent der Befragten erhalten nicht alle Informationen. Auch die durch fehlende Informationen entstandene Belastung, war in allen Befragungen ähnlich hoch. In der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 lag dieser Anteil bei den Betroffenen mit 78,6 Prozent am höchsten. Bei zwei weiteren Befragungen lag dieser Anteil bei 44,2 (INQA) und 55,3 (DGB-Index) Prozent. Dies ist überraschend, da es sich hier um ein gut gestaltbares Merkmal handelt, das darüber hinaus entscheidend für die Qualität von Produkten und Dienstleistungen der Unternehmen ist.

Handlungsspielraum ist eine mögliche Ressource, um z.B. Stress zu verringern. Der Vergleich der Ergebnisse der Fragen, die die eigene Arbeitsplanung, Pausenzeitpunkte sowie die Arbeitsmenge erfassen, ergab folgendes: Die Ergebnisse zur **selbständigen Arbeitseinteilung** gehen deutlich auseinander. So sagten im DGB-Index nur 53,7 Prozent, dass sie in hohem Maße ihre Arbeit selbst planen können. In den BIBB/BAuA-Befragungen bestätigten das 68,9 bzw. 69,7 Prozent. Auch die Belastungen variieren zwischen einem Prozent (BIBB/BAuA: belastet) über 4,5 Prozent (INQA: stark und sehr stark belastet) hin zu 10,1 Prozent (DGB-Index: stark und sehr stark belastet). Der **Einfluss auf die zugewiesene Arbeitsmenge** durch die Erwerbstätigen wird in allen Befragungen gering eingeschätzt. Der Anteil derjenigen, die nur einen sehr geringen bis gar keinen Einfluss auf die Arbeitsmenge hatten, liegt zwischen 39,6 Prozent (BIBB/BAuA) und 67,5 Prozent (INQA) und ist damit sehr hoch. Die Angaben zur empfundenen Belastung durch den geringen Einfluss auf die Arbeitsmenge hochgerechnet auf die Gesamtstichprobe ähneln sich zwischen den Studien und liegen zwischen 4,3 (BIBB/BAuA: belastet) und 16,7 Prozent (DGB-Index: stark bis sehr stark belastet). In der Zusammenstellung zu **Einfluss auf die Arbeitszeit** und Pausengestaltung entstand durch sehr unterschiedliche Fragestellungen ein uneinheitliches Bild über alle Befragungen hinweg. Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung haben mehr als die Hälfte der Befragten. Die starken und sehr starken Belastungen, wenn das nicht oder nur im geringem Maße auftritt, liegen bei der Gesamtstichprobe bei 8,2 Prozent (INQA) bzw. 13,0 Prozent (DGB-Index). Die Abbildung 40 gibt die Angaben aus den BIBB/BAuA-Befragungen 2006 und 2012 sowie der INQA 2004 und dem DGB-Index 2010 zur Ressource Handlungsspielraum wieder.

Führungsverhalten und soziale Unterstützung am Arbeitsplatz sind zwei weitere wichtige Ressourcen der Beschäftigten. Zumeist wurde in den ausgewählten Befragungen nach der Unterstützung durch Kollegen bzw. durch den Vorgesetzten gefragt. In allen Befragungen erhielt der Großteil der Beschäftigten häufig und im normalen Maße **Unterstützung durch Kollegen**. Allerdings variiert der Anteil, der nie oder nur im geringen Maße Hilfe erhält von 6,3 Prozent (BIBB/BAuA) bis 25,8 Prozent (DGB-Index). Die anderen Befragungen verteilen

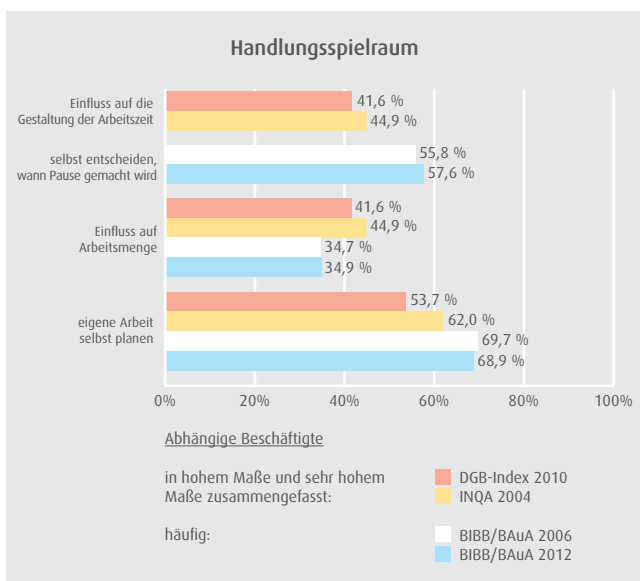


Abb. 40: Übersicht zum Vorkommen von Handlungsspielraum

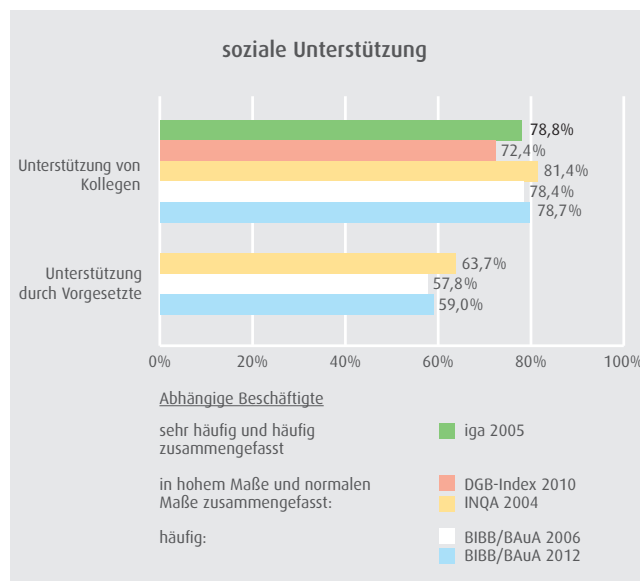


Abb. 41: Übersicht zum Vorkommen sozialer Unterstützung

sich dazwischen. Die meisten Studien weisen bei den Betroffenen auch hohe Belastungen aus. Auf die Gesamtstichprobe bezogen bewegt sich die Belastung zwischen 0,4 Prozent (BIBB/BAuA: belastet) und 9,0 Prozent (DGB-Index).

Die Bewertung der **Unterstützung durch den Vorgesetzten** fällt in den Studien vergleichbar positiv aus. Deutlich wurde in allen Befragungen, dass Beschäftigte häufiger durch Kollegen als durch ihre Vorgesetzten unterstützt worden sind (Abb. 41).

Der Vergleich der Angaben zur **Arbeitszufriedenheit** ergab, dass sich mit einer direkten Abfrage der Arbeitszufriedenheit ein hoher Anteil an zumindest teilweise Zufriedenen ergibt. Zu nennen sind dabei die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen oder der EWCS 2010 sowie 2005. Wenn die Beschäftigten hinsichtlich ihrer Arbeitszufriedenheit unterschiedlich klassifiziert wurden, zeigte sich ein differenziertes Bild. In der INQA-Befragung wurde deutlich, dass weniger Befragte als stabil und progressiv zufrieden mit ihrer Arbeit klassifiziert wurden (45 Prozent der Beschäftigten) als in der direkten Abfrage der BIBB/BAuA-Befragungen (2012: 92,6 Prozent) und dem EWCS (2010: 88,3 Prozent). Die Klassifizierung des DGB-Index liegt mit 68,3 Prozent dazwischen.

Die Auswertung der Erhebungen danach, ob die Befragten ihre Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben können, verdeutlichte, dass in den meisten Umfragen nur die Hälfte der Befragten denkt, bis zum Rentenalter **arbeitsfähig** zu sein. Die höchsten Angaben wurden dabei im EWCS 2005 und 2010 gemacht. Hier sollte allerdings auch die Arbeitsfähigkeit bis zum 60. Lebensjahr eingeschätzt werden. In der INQA-Befragung konnten sich 59,7 Prozent der Befragten die gleiche Tätigkeit bis zum 65. Lebensjahr vorstellen, im DGB-Index immerhin nur 48,0 Prozent. Im iga-Barometer lagen die Antworten mit dem DGB-Index weitestgehend gleichauf.

Die Verbreitung von **Maßnahmen der Prävention und Betrieblichen Gesundheitsförderung** wurde in vier Studien erfragt.

Im iga-Barometer 2007 gaben 42,8 Prozent an, dass betriebliche Gesundheitsförderung eine Rolle im Unternehmen spielte. In der In der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 gaben 40,2 Prozent an, dass Maßnahmen angeboten wurden. 2006 hingegen gaben noch 34,3 Prozent an, dass diese Maßnahmen angeboten werden.

Bei den Angaben zur **Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung** kann in der BIBB/BAuA-Befragung 2012 eine Zunahme von sieben Prozent gegenüber 2006 verzeichnet werden.

Ausgehend von der Idee, verschiedene Beschäftigtenbefragungen zu vergleichen, muss gesagt werden, dass insbesondere die Fragestellungen zur Arbeitsorganisation, zu den Aufgaben, den Rahmenbedingungen und Ressourcen durchgängig Unterschiede aufzeigen. Diese Unterschiede ergeben jedoch kein einheitliches Bild im Sinne eines Trends, sondern zeigen im zeitlichen Verlauf ein unklares Auf und Ab. Auch eigentlich erwartbare Trends wie hinsichtlich der Arbeitsplatzunsicherheit entsprechend der aktuellen Wirtschaftslage können nicht nachvollzogen werden. Ausnahmen sind die Items zu den Arbeitsbedingungen (Heben/Tragen, Lärm, klimatische Bedingungen, Gefahrstoffe), bei denen sich sehr ähnliche Ausprägungen bezogen auf die Gesamtstichprobe zeigen.

Insgesamt stehen die einzelnen Befragungen für sich. So zeigt sich etwa beim DGB-Index, dass von den Befragten weniger Ressourcen, aber teilweise auch geringere Belastungen (Termin und Leistungsdruck, Störungen und Unterbrechungen) angegeben werden. Vertiefte Analysen, wie sich die Unterschiede herleiten (Auswertung nach Geschlecht, Altersgruppen, Branchen etc.) oder welche Trends sich bezogen auf die einzelnen Befragungen im Zeitverlauf abzeichnen, bieten sich nur für einzelne Items an, da die Menge übergreifend über alle hier gezeigten Fragestellungen an Daten kaum sinnvoll darstellbar sind.

4 Literatur

BAuA: Bitte nicht stören! Tipps zum Umgang mit Arbeitsunterbrechungen und Multitasking. Dortmund 2012

BAuA: URL: <http://www.baua.de/de/Themen-von-A-Z/Psychische-Belastung-Stress/ISO10075/Gestaltungshinweise/Arbeitsbedingungen/Arbeitsaufgabe/Arbeitsaufgabe.html>, Stand: 12.08.2013

Bechmann, S., Jäckle, R. Lück, P., Herdegen, R.: iga.Report 20: Motive und Hemmnisse für Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM). Umfrage und Empfehlungen. 2010

Boege, K.: Betriebliche Umstrukturierungen, Personalabbau und Arbeitsplatzunsicherheit. In: Windemuth, D., Jung, D., Petermann, O.: Praxishandbuch psychische Belastungen im Beruf; Universum Verlag Wiesbaden, 2010

Bödeker, W., Dragano, N.: iga-Report 7: iga-Barometer 2005. Einschätzung der Erwerbsbevölkerung zum Stellenwert der Arbeit, zu beruflichen Handlungsspielräumen und zu Gratifikationskrisen, 2005

Bödeker, W., Hüsing, T.: iga-Report 12: iga-Barometer 2. Welle. Einschätzungen der Erwerbsbevölkerung zum Stellenwert der Arbeit, zur Verbreitung und Akzeptanz von betrieblicher Prävention und zur krankheitsbedingten Beeinträchtigung der Arbeit, 2007

Brixey, J. J.; Robinson, D. J.; Johnson, C. W.; Johnson, T. R.; Turley, J. P.; Zhang, J.: A concept analysis of the phenomenon interruption. *Advances in Nursing Science*, 30 (2007), 1, 26-42

DGB: DGB-Index Gute Arbeit 2007. Wie die Beschäftigten die Arbeitswelt in Deutschland beurteilen. DGB, Berlin, 2007

DGB-Index Gute Arbeit GmbH: DGB-Index Gute Arbeit – Der Report 2010. Wie die Beschäftigten die Arbeitswelt in Deutschland beurteilen, 2010

Ducki, A., Busch, C.: Gesundheitsförderung bei Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen. In: *G+G Wissenschaft* 2/2010, S. 22–30.

Ducki, A.: Ressourcen, Belastungen und Gesundheit. In: Bamberg, E.; Ducki, A.; Metz A.-H. (Hrsg.): *Handbuch Betriebliche Gesundheitsförderung*. Göttingen 1998, S. 145 ff.

Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen: URL: http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/methodology_de.htm, Stand: 12.08.2013

Fahimi, Y.; Kloft, H., Pickshaus, K., Schulz, H. J.: Welches Gewicht hat das Urteil der Beschäftigten über die Arbeitsbedingungen? Zur arbeitspolitischen Bedeutung des DGB-Index Gute Arbeit, In: *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft* 1/2010, S. 23 ff

Frese, M.; Zapf, D.: Action as the core of Work Psychology: A German approach. In: Triandis, H. C.; Dunnette, M. D. (Hrsg.): *Handbook of industrial and organizational psychology*. Palo Alto/Calif.: Consulting Psychologists Press 1994, S. 271-340

Friedrichs, M., Jungmann, F., Liebermann, S., Lück, P., Schmidt, K.-H., Wegge, J., Wolters, J.: iga-Report 21: iga-Barometer 3. Welle 2010. Einschätzungen der Erwerbsbevölkerung zum Stellenwert der Arbeit, zum Gesundheitsverhalten, zum subjektiven Gesundheitszustand und zu der Zusammenarbeit in altersgemischten Teams, 2010

Fuchs, T. (2010): Potentiale der DGB-Index Gute Arbeit für die betriebliche Anwendung und arbeitswissenschaftliche Forschung. Replik auf den Artikel von G. Richenhagen und J. Prümper in der *ZfA* 2/2009; in *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft* 1/2010, S. 3 ff

Fuchs, T.: Der DGB-Index Gute Arbeit. 2008 URL: <http://www.dgb-index-gute-arbeit.de/downloads/publikationen/data/methodenpapier.pdf>, Stand: 12.08.2013

Fuchs, T.: Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen. Konzeption und Auswertung einer repräsentativen Untersuchung. Dortmund, Berlin, Dresden 2006

Fuchs, T.: Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen. Konzeption & Auswertung einer repräsentativen Untersuchung. Forschungsbericht an die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin Stadtbergen 2006b

Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz - ArbSchG)

Hanßen-Pannhausen, R., Stamm, R., Taskan-Karamürsel, E.: igaCheck 2011. Erfassung beruflicher Anforderungen, Belastungen und Gefährdungen – Report (iga-Report 19) und Software. BKK BV, DGUV, AOK-BV, vdek 2011

Hacker, W. et al. In: Hacker, W.; Richter, P.: *Belastung und Beanspruchung. Stress, Ermüdung und Burnout im Arbeitsleben*. Heidelberg 1998

Hacker, W.: *Allgemeine Arbeitspsychologie - Psychische Regulation von Wissens-, Denk- und körperlicher Arbeit*. 2. Auflage. Bern: Verlag Hans Huber 2005

Hall, A.: Die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006. Methodik und Frageprogramm im Vergleich zur BIBB/IAB-Erhebung 1998. Hrsg. Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn 2009

Hall, A., Braun, U., Herget, H., Krekel, M., Leppelmeier, I., Schade, H.J., Tiemann, M., Troltsch, K., Ulrich, J.G.: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006. Arbeit und Beruf im Wandel, Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen. Abschlussbericht München 2010

Hollederer, A.: Betriebliche Gesundheitsförderung in Deutschland – Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2002 und 2004. In: Gesundheitswesen 69, 2007 S. 63-76

Holz, M.; Zapf, D.; Dormann, C.: Soziale Stressoren in der Arbeitswelt: Kollegen, Vorgesetzte und Kunden. Arbeit 13 (2004), S. 278 ff.

Institut Arbeit und Wirtschaft: URL: http://www.iaw.uni-bremen.de/ergo-time/psyche/3bpsy_aufgaben.htm, Stand: 12.08.2013

Institut Arbeit und Wirtschaft: URL: http://www.iaw.uni-bremen.de/ergo-time/psyche/3vpsy_aufgaben.htm, Stand: 12.08.2013

Kalveram, A.B., Trimpop, R.; Kracke, B.: Initiative Neue Qualität der Arbeit: Stressreduktion in Arbeit, Freizeit und Familie bei familialer und beruflicher Doppelbelastung - Das Projekt STRAFF bei VW. In: Badura, B.; Schellschmidt, H.; Vetter, C. (Hrsg.): Fehlzeiten Report 2003. Zahlen Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft. Wettbewerbsfaktor Work-Life-Balance. Betriebliche Strategien zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben. Berlin 2003, S. 195 ff.

LIGA.NRW: Gesunde Arbeit NRW 2009. Belastung – Auswirkung – Gestaltung – Bewältigung. LIGA.Praxis 3, Düsseldorf Oktober 2009

Nerdinger, F.W.: Motivation und Handeln in Organisationen. Eine Einführung; Stuttgart: Kohlhammer 1995

Mohr, G.; Udris, I.: Gesundheit und Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt In: Schwarzer, Ralf: Gesundheitspsychologie. Göttingen. 2. Aufl. 1997, S. 553 ff.

Renz, J.: Wahrnehmung und Auswirkung von Arbeitsplatzunsicherheit. Eine differentialdiagnostische Betrachtung unter Berücksichtigung individueller Unsicherheitstoleranz. Dissertation an der Universität Freiburg (Schweiz). Philosophische Fakultät 2003

Rohmert, W.: Das Belastungs-Beanspruchungs-Konzept. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 38 (1984), S. 193-200

Schleicher, R.: Gute Arbeit unter Druck!? Psychische Belastungen in der Arbeitswelt - Stand, Entwicklungen, Handlungsmöglichkeiten. Industriegewerkschaft Metall und Hans-Böckler-Stiftung. Frankfurt am Main 2002

Siefer, A., Beermann, B.: Grundausswertung der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006 mit den Schwerpunkten Arbeitsbedingungen, Arbeitsbelastungen und gesundheitliche Beschwerden. Berlin/Dresden 2010

Stuth, R.: Arbeitsqualität aus Sicht der Beschäftigten. URL: http://www.aulnrw.de/fileadmin/user_upload/Redakteure/Tagungen/15_Jahre_Arbeitsschutz/15_Jahre_Arbeitsschutzgesetz_Ralf_Stuth_Hamburg_24.05.11.pdf, Stand: 18.08.2013

Trischler, F.; Holler, M.: Die Befragung zum DGB-Index „Gute Arbeit“ als Datenbasis für die arbeitswissenschaftliche Forschung? Ein Vergleich mit der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/06. In: Arbeit - Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, Jg. 2011, Heft 2, S. 94-111.

Udris, I./Kraft, U./Mussmann, C./Rimann, M.: Arbeiten, gesund sein und gesund bleiben: Theoretische Überlegungen zu einem Ressourcenkonzept. In I. Udris (Hrsg.), Arbeit und Gesundheit. Psychosozial, Band 52, (S. 9-22). Weinheim 1992

Wittig, P., Nöllenheidt, Ch., Brenscheidt, S.: Grundausswertung der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 mit den Schwerpunkten Arbeitsbedingungen, Arbeitsbelastungen und gesundheitliche Beschwerden. Dortmund/Berlin/Dresden 2013 URL: http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/methodology_de.htm, Stand: 12.08.2013

URL: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/EWCS2005/methodology.htm>, Stand 12.08.2013

URL: http://www.ergo-online.de/html/gesundheitsvorsorge/psychische_belastungen_stress/stress_am_arbeitsplatz_und_se.htm, Stand: 12.08.2013

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1:	Angaben zur Belastung für die Teilstichprobe, die angab, dass Termin- und Zeitdruck häufig auftrat	15
Abb. 2:	Angaben zur Belastung für die Teilstichprobe, die angab, dass Termin- und Zeitdruck auftrat	15
Abb. 3:	Anteil an der Gesamtstichprobe, der angab, durch Termin- und Zeitdruck belastet (BIBB/BAuA) bzw. stark und sehr stark belastet zu sein	15
Abb. 4:	Angaben zur Belastung für die Teilstichprobe, die angab, dass Störungen und Unterbrechungen häufig auftraten	18
Abb. 5:	Angaben zur Belastung für die Teilstichprobe, die angab, dass Störungen auftraten	19
Abb. 6:	Anteil an der Gesamtstichprobe, der angab, durch Störungen belastet (BIBB/BAuA) bzw. stark und sehr stark belastet zu sein	19
Abb. 7:	Anteil an der Gesamtstichprobe, der angab, durch mögliche Fehler und daraus resultierende finanzielle Verluste und Schäden belastet (BIBB/BAuA) bzw. stark und sehr stark belastet zu sein	24
Abb. 8:	Angaben zur Belastung für die Teilstichprobe, die angab, dass schweres Heben und Tragen häufig auftraten	26
Abb. 9:	Angaben zur Belastung für die Teilstichprobe, die angab, dass schweres Heben und Tragen auftritt	26
Abb. 10:	Anteil an der Gesamtstichprobe, der angab, durch schweres Heben und Tragen belastet (BIBB/BAuA) bzw. stark und sehr stark belastet zu sein	27
Abb. 11:	Anteil an der Gesamtstichprobe, der angab, durch klimatische Bedingungen belastet (BIBB/BAuA) bzw. stark und sehr stark belastet zu sein	29
Abb. 12:	Angaben zur Belastung für die Teilstichprobe, die angab, dass Lärm häufig auftrat	31
Abb. 13:	Angaben zur Belastung für die Teilstichprobe, die angab, dass Lärm auftrat	31
Abb. 14:	Anteil an der Gesamtstichprobe, der angab, Lärm ausgesetzt und davon belastet (BIBB/BAuA) bzw. stark und sehr stark belastet zu sein	31
Abb. 15:	Anteil an der Gesamtstichprobe, der angab, durch den Umgang mit gefährlichen Stoffen und Strahlung belastet bzw. stark und sehr stark belastet zu sein	33
Abb. 16:	Vorhandensein von Arbeitsplatzunsicherheit	36
Abb. 17:	Belastung durch Arbeitsplatzunsicherheit	36
Abb. 18:	Anteil an der Gesamtstichprobe, der angab, durch Arbeitsplatzunsicherheit stark und sehr stark belastet zu sein	36
Abb. 19:	Angaben zur Belastung für die Teilstichprobe, die angab, dass sie häufig nicht alle Informationen erhielten	40
Abb. 20:	Angaben zur Belastung für die Teilstichprobe, die angab, dass sie gar nicht oder nur in geringem Maße alle notwendigen Informationen erhielten	41
Abb. 21:	Angaben zur Belastung für die Teilstichprobe, die angab, nie bzw. selten oder nie ihre Arbeit selbst planen zu können	43
Abb. 22:	Angaben zur Belastung für die Teilstichprobe, die angab, selten oder nie ihre Arbeit selbst planen zu können	44

Abb. 23:	Anteil an der Gesamtstichprobe, der angab, die eigene Arbeit selten oder nie selbst planen zu können und dadurch belastet (BIBB/BAuA) bzw. stark und sehr stark belastet zu sein	44
Abb. 24:	Angaben zur Belastung für die Teilstichprobe, die angab, nie bzw. selten oder nie Einfluss auf die Arbeitsmenge zu haben	46
Abb. 25:	Angaben zur Belastung für die Teilstichprobe, die angab, selten oder keinen Einfluss auf die Arbeitsmenge zu haben	47
Abb. 26:	Anteil an der Gesamtstichprobe, der angab, durch seltenen oder gar keinen Einfluss auf die Arbeitsmenge belastet (BIBB/BAuA) bzw. stark und sehr stark belastet zu sein	47
Abb. 27:	Angaben zur Belastung für die Teilstichprobe, die angab, nie bzw. selten oder nie selbst entscheiden zu können, wann sie Pause machen	49
Abb. 28:	Angaben zur Belastung für die Teilstichprobe, die angab, selten oder gar keinen Einfluss auf die Gestaltung der Arbeitszeit zu haben	49
Abb. 29:	Angaben zur Belastung für die Teilstichprobe, die angab, nie bzw. selten oder nie Unterstützung durch Kollegen und Kolleginnen zu erhalten	53
Abb. 30:	Angaben zur Belastung für die Teilstichprobe, die angab, selten oder gar keine Unterstützung durch Kollegen und Kolleginnen zu erhalten	54
Abb. 31:	Anteil an der Gesamtstichprobe, der angab, durch seltene bzw. keine Unterstützung durch Kollegen belastet (BIBB/BAuA) bzw. stark oder sehr stark belastet zu sein	54
Abb. 32:	Angaben zur Belastung für die Teilstichprobe, die angab, nie bzw. selten oder nie Unterstützung durch Vorgesetzte zu erhalten	57
Abb. 33:	Angabe zur Belastung für die Teilstichprobe, die angab, selten oder keine Unterstützung durch Vorgesetzte zu erhalten	57
Abb. 34:	Anteil an der Gesamtstichprobe, der angab, durch seltene bzw. keine Unterstützung durch Vorgesetzte belastet (BIBB/BAuA) bzw. stark oder sehr stark belastet zu sein	57
Abb. 35: erfahren	Angaben zur Belastung für die Teilstichprobe, die angab, keine oder nur geringe Wertschätzung durch Vorgesetzte zu	59
Abb. 36:	Anteil an der Gesamtstichprobe, der angab, durch geringe bzw. gar keine Wertschätzung durch Vorgesetzte stark und sehr stark belastet zu sein	59
Abb. 37:	Angaben zur Arbeitsfähigkeit bis zum 60. bzw. 65. Lebensjahr	66
Abb. 38:	Angebot und Nutzung von Maßnahmen der betrieblichen Prävention (iga-Barometer 2007)	68
Abb. 39:	Übersicht zu den Angaben zur Arbeitsorganisation	73
Abb. 40:	Übersicht zum Vorkommen von Handlungsspielraum	75
Abb. 41:	Übersicht zum Vorkommen sozialer Unterstützung	75

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Vergleich der Stichproben	11
Tabelle 2:	Zusammenstellung der Fragestellungen zu Termin- und Zeitdruck	16
Tabelle 3:	Zusammenstellung der Fragestellungen zu Störungen und Unterbrechungen	19
Tabelle 4:	Zusammenstellung der Fragestellungen zu fachlicher Über- oder Unterforderung	21
Tabelle 5:	Zusammenstellung der Fragestellungen zu Über- oder Unterforderung durch Arbeitsmenge	23
Tabelle 6:	Zusammenstellung der Fragestellungen zu Auswirkungen durch Fehler	25
Tabelle 7:	Zusammenstellung der Fragestellungen zu schwer Heben und Tragen	27
Tabelle 8:	Zusammenstellung der Fragestellungen zu klimatischen Bedingungen	29
Tabelle 9:	Zusammenstellung der Fragestellungen zu Lärm	31
Tabelle 10:	Zusammenstellung der Fragestellungen zu gefährlichen Stoffen, Strahlung	34
Tabelle 11:	Zusammenstellung der Fragestellungen zu Arbeitsplatzunsicherheit	37
Tabelle 12:	Zusammenstellung der Fragestellungen zu Informationsfluss	41
Tabelle 13:	Zusammenstellung der Fragestellungen zu Arbeit selbst planen und einteilen	44
Tabelle 14:	Zusammenstellung der Fragestellungen zu Einfluss auf die Arbeitsmenge	47
Tabelle 15:	Zusammenstellung der Fragestellungen zu Einfluss auf Gestaltung der Arbeitszeit	49
Tabelle 16:	Zusammenstellung der Fragestellungen zu neue Ideen; Kreativität	51
Tabelle 17:	Zusammenstellung der Fragestellungen zu Unterstützung von Kollegen und Kolleginnen	54
Tabelle 18:	Zusammenstellung der Fragestellungen zu Unterstützung durch Vorgesetzte	57
Tabelle 19:	Zusammenstellung der Fragestellungen zu Vorgesetzte oder Vorgesetzter bringt Beachtung und Wertschätzung entgegen	60
Tabelle 20:	Zusammenstellung der Fragestellungen zu Arbeitszufriedenheit	61
Tabelle 21:	Zusammenstellung der Fragestellungen zu Schmerzen	63
Tabelle 22:	Zusammenstellung der Fragestellungen zum Gesundheitszustand	65
Tabelle 23:	Zusammenstellung der Fragestellungen zur Arbeitsfähigkeit bis zum Renteneintrittsalter	66
Tabelle 24:	Zusammenstellung der Fragestellungen zu Verbreitung und Nutzung von Maßnahmen der betrieblichen Prävention und Gesundheitsförderung	69
Tabelle 25:	Zusammenstellung der Fragestellungen zu Gefährdungsbeurteilung	73

IMPRESSUM

Herausgeber

AOK-Bundesverband
Rosenthaler Straße 31, 10178 Berlin

BKK Dachverband
Zimmerstraße 55, 10117 Berlin

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)
Mittelstrasse 51, 10117 Berlin

Verband der Ersatzkassen e. V. (vdek)
Askanischer Platz 1, 10963 Berlin

Autorin

Itke Schreiter

Layout

tk-kommunikation

Bild

Shutterstock, Dusit

Initiative Gesundheit und Arbeit

Internet: www.iga-info.de
E-Mail: projektteam@iga-info.de

iga-Report 26
1. Auflage Januar 2014
ISSN: 1612-1996 (Internetausgabe)

© BKK DV, DGUV, AOK-BV, vdek 2014