

IGA-Report 5



Ausmaß, Stellenwert und betriebliche Relevanz psychischer Belastungen bei der Arbeit

Ergebnisse einer Befragung von Arbeitsschutzexperten

Die Initiative Gesundheit und Arbeit ist eine Kooperation des Bundesverbandes der Betriebskrankenkassen und des Hauptverbandes der gewerblichen Berufsgenossenschaften zur Neu- und Weiterentwicklung gemeinsamer Präventions- und Interventionsansätze. Die Initiative arbeitet projektbezogen und leistet darüber einen Beitrag zur Forschung, Qualifikation und Beratung. Diesen Beitrag leistet sie nicht alleine, die Kooperationspartner suchen das Gespräch mit Wirtschaft, Politik, Sozialversicherung, Sozialpartnern sowie mit zahlreichen weiteren Institutionen.

Die vorliegende Veröffentlichung liefert einen Beitrag zur Entwicklung geeigneter Präventions- und Interventionsansätze.

Autoren:

Hiltraut Paridon, Fritz Bindzius, Dirk Windemuth, Renate Hanßen-Pannhausen, Katrin Boege, Nicola Schmidt, Frank Bochmann

Ausmaß, Stellenwert und betriebliche Relevanz psychischer Belastungen bei der Arbeit

Ergebnisse einer Befragung von Arbeitsschutzexperten

Hiltraut Paridon, Fritz Bindzius, Dirk Windemuth, Renate Hanßen-
Pannhausen, Katrin Boege, Nicola Schmidt, Frank Bochmann

Herausgeber:
Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften – HVBG
Berufsgenossenschaftliches Institut Arbeit und Gesundheit – BGAG
Königsbrücker Landstraße 2, D-01109 Dresden
und
BKK Bundesverband
Kronprinzenstraße 6, D-45128 Essen

Autoren:
Hiltraut Paridon, Fritz Bindzius, Dirk Windemuth, Renate Hanßen-Pannhausen,
Katrin Boege, Nicola Schmidt, Frank Bochmann

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

1. Auflage 2004

ISSN: 1612 – 1988 (Printausgabe)
ISSN: 1612 – 1996 (Internetausgabe)

© HVBG und BKK BV

Inhaltsverzeichnis

1	Zusammenfassung	4
2	Anlass und Ziele	5
3	Methode	6
4	Ergebnisse	7
4.1	Ausmaß psychischer Fehlbelastungen	7
4.2	Merkmale, die zu psychischen Fehlbelastungen werden können	10
4.3	Personenmerkmale	17
4.4	Auswirkungen psychischer Belastungen	43
4.5	Grundlagen der bisherigen Aussagen	51
4.6	Maßnahmen zur Reduzierung arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen	54
4.7	Gravierende Probleme	60
4.8	Wünsche an die Berufsgenossenschaften	61
4.9	Wünsche an die Wissenschaft	62
4.10	Beurteilung von Schlagzeilen zum Thema „Psychische Fehlbelastungen“	63
4.11	Allgemeine Angaben zur Stichprobe	68
5	Diskussion	72
5.1	Diskussion der Gesamtergebnisse	72
5.2	Diskussion der Einzelanalysen	79
6	Literatur	86

Anhang

1	Merkmale, die zu psychischen Fehlbelastungen werden können	1
2	Kategorien zu den offenen Fragen	5
3	Auswertung nach unterschiedlicher Berufserfahrung	10
4	Auswertung nach verschiedenen Tätigkeiten	48
5	Auswertung nach unterschiedlichen Branchen	84

1 Zusammenfassung

In einer breiten Öffentlichkeit und zunehmend auch in Expertenkreisen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes wird die Zunahme psychischer Belastungen¹ und deren mögliche negative Auswirkungen auf die Gesundheit diskutiert. Die Belege, die in der Fachliteratur zu finden sind, sind jedoch nicht durchweg eindeutig. Die Initiative Gesundheit und Arbeit (IGA) hat aus diesem Grund ein Forschungsprojekt durchgeführt, in dem untersucht wurde, wie Arbeitsschutzexperten das Thema „Psychische Belastungen“ beurteilen. 535 Personen haben sich an der Befragung beteiligt. Insgesamt wird den arbeitsbedingten psychischen Fehlbelastungen ein hoher Stellenwert zugewiesen. Als Merkmale, die zu psychischen Fehlbelastungen werden können, werden am häufigsten „Zeitdruck“, „schlechtes Führungsverhalten“ (z.B. mangelnde Information der Mitarbeiter, mangelnde Einbeziehung der Mitarbeiter in Entscheidungen, fehlende Anerkennung) sowie „Arbeitsplatzunsicherheit“ (z.B. drohender Arbeitsplatzverlust, befristete Arbeitsverhältnisse) genannt. Als am wenigsten relevant werden „hohe physische Anforderungen“ (z.B. schwere körperliche Arbeit, Lastenheben), „isolierte Arbeit“ sowie „geringer beruflicher Status“ beurteilt. Als Maßnahmen, die sich bei der Reduzierung arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen bewährt haben, werden auf der Organisationsebene am häufigsten „partizipativer Führungsstil“, „Transparenz“ (z.B. klare Aufgaben und Verantwortungsbereiche, offener Informationsfluss) sowie „Optimierung von Arbeitsbedingungen und -organisation“ angegeben. Auf der Personenebene sind es „Maßnahmen zur Verbesserung der kommunikativen und sozialen Kompetenz“, „Stressbewältigung“ sowie „konstruktives Denken und positives Selbstwertgefühl“. Dem Führungsverhalten wird also sowohl hinsichtlich der Fehlbelastungen als auch hinsichtlich der bewährten Maßnahmen ein sehr hoher Stellenwert beigemessen. Wünsche an die Berufsgenossenschaften betreffen vor allem ein größeres Angebot an Fortbildungsmaßnahmen, Aufklärung und Beratung sowie Unterstützung bei der Umsetzung von präventiven Maßnahmen. Insgesamt liefern die Ergebnisse wichtige Hinweise für die weitere Bearbeitung des Themas „arbeitsbedingte psychische Belastungen“.

¹ Umgangssprachlich versteht man unter Belastungen etwas Negatives. Im Rahmen der Befragung wurden – in Übereinstimmung mit prEN ISO 10075, Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung - unter psychischen Belastungen alle Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken, verstanden. Diese Einflüsse können sich positiv oder negativ auswirken. Wirken sie sich negativ aus, spricht man von psychischen Fehlbelastungen.

2 Anlass und Ziele

In einer breiten Öffentlichkeit und zunehmend auch in Expertenkreisen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes wird die Zunahme psychischer Belastungen und deren mögliche negative Auswirkungen auf die Gesundheit diskutiert. Die Belege, die in der Fachliteratur zu finden sind, sind jedoch nicht immer eindeutig. Im Rahmen der Initiative Gesundheit und Arbeit (IGA) wurde deshalb ein Forschungsprojekt durchgeführt, in dem folgenden Fragen nachgegangen wird:

- (a) Welche arbeitsbedingten psychischen Belastungen werden als Fehlbelastungen eingestuft, d.h. welche Belastungen können sich tatsächlich negativ auf die Sicherheit oder Gesundheit der Beschäftigten auswirken?
- (b) Haben arbeitsbedingte psychische Fehlbelastungen in den letzten Jahren zugenommen?
- (c) Unter welchen Bedingungen führen psychische Belastungen zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen?
- (d) Welche Wünsche, Präventionsmaßnahmen betreffend, bestehen von Seiten der betrieblichen Praktiker an die Wissenschaft und an die Berufsgenossenschaften?

Es wurde eine Online-Umfrage entwickelt, d. h. eine Umfrage auf die man über das Internet zugreifen kann, mit der Arbeitsschutzexperten befragt wurden (Sicherheitsfachkräfte, Aufsichtspersonen, Betriebsärzte, Gesundheitsförderer sowie wissenschaftliche Experten (v.a. Psychologen)). Der Schwerpunkt lag bei den betrieblichen Arbeitsschutzexperten, d.h. bei den Sicherheitsfachkräften, Aufsichtspersonen und den Betriebsärzten. Die Experten sollten die Fragen aus ihrer beruflichen Erfahrung heraus beantworten. Es ging also nicht um die persönliche Betroffenheit des einzelnen Befragten, sondern um die Erfahrungen und das Wissen derjenigen, die sich vor Ort in erster Linie mit der Gesundheit der Beschäftigten und auch deren psychischen (Fehl-)Belastungen beschäftigen. Ziel war es, eine Einschätzung des Themengebiets „psychische Belastungen“ aus Sicht der Arbeitsschutzexperten zu erhalten. Ihre Erfahrungen und ihr Wissen hinsichtlich des Ausmaßes, des Stellenwerts und der betrieblichen Relevanz psychischer Belastungen bei der Arbeit sollten erhoben werden.

3 Methode

Anstelle eines klassischen Papier-Bleistift-Fragebogens wurde für diese Umfrage ein Online-Fragebogen entwickelt. Mit einer Online-Befragung kann leicht ein großer Personenkreis erreicht werden. Zudem ist diese Form der Befragung ökonomisch günstiger (vgl. Lauterbach & Windemuth, 2003; Zerr, 2001). Mit Ausnahme der Aufsichtspersonen erhielten die Befragten per E-mail die Internetadresse, unter der sie die Umfrage aufrufen konnten. Mittels eines Passworts wurde sicher gestellt, dass die Befragten die Umfrage schließen und wieder aufrufen konnten, so dass Unterbrechungen bei der Bearbeitung möglich waren, aber dennoch sicher gestellt wurde, dass jede Person die Umfrage nicht mehrmals ausfüllen und nicht an Dritte weitergeben konnte.

Folgende Personenkreise wurden angeschrieben:

- Sicherheitsfachkräfte: Mitglieder des Verbands Deutscher Sicherheitsingenieure (VDSI).
- Betriebsärzte: Datenbank der Landesverbände der gewerblichen Berufsgenossenschaften <http://www.lvbq.de>. Es wurden nur Ärzte ausgewählt, die über mehrere Ermächtigungen verfügen.
- Arbeitsmediziner: Es wurde eine Liste von Arbeitsmedizinern zusammengestellt, die als Wissenschaftler an Universitäten tätig sind.
- Psychologen: Mitglieder der Deutschen Gesellschaft für Psychologie / Fachgruppe Arbeits- und Organisationspsychologie.
- Gesundheitsförderungsfachkräfte von Betriebskrankenkassen.

Insgesamt lag die Rückmeldequote bei 20,3%, was bei postalischen Befragungen der Erwartung entspricht (vgl. Geiler & Musahl, 2003). Da bei den Aufsichtspersonen keine vollständige Liste mit E-mail Adressen vorhanden war, wurden sie über die jeweiligen Präventionsleiter der Berufsgenossenschaften angeschrieben. Zur Rückmeldequote der Aufsichtspersonen können keine Aussagen gemacht werden, da keine Informationen darüber vorliegen, an wie viele Aufsichtspersonen die Bitte um Teilnahme weitergeleitet wurde.

Bei dem Großteil der Fragen war ein Erläuterungstext hinterlegt. Dieser wurde, wenn man die Computermaus zu einem Symbol am Ende der Frage führte, in Form eines pop-up Fensters sichtbar, also eines Fensters, das sich automatisch öffnet.

Bei den meisten Fragen handelte es sich um geschlossene Fragen, also solche mit vorgegebenen Antwortalternativen. Offene Fragen werden im vorliegenden Text als solche benannt. Sie wurden inhaltsanalytisch ausgewertet. Es wurden für jede offene Frage Antwortkategorien gebildet, denen die einzelnen Antworten zugewiesen wurden. Die gebildeten Kategorien für die offenen Fragen sind im Anhang 2 dargestellt. Bei den offenen Fragen waren Mehrfachantworten möglich. Auf wie vielen Nennungen die Auswertungen bei den einzelnen Fragen basieren, wird jeweils angegeben.

4 Ergebnisse

Im Folgenden werden die Daten, die über alle Teilnehmer hinweg ausgewertet wurden, dargestellt. Die Ergebnisse der Analysen nach a) unterschiedlicher Berufserfahrung, b) verschiedenen Tätigkeitsgruppen und c) unterschiedlichen Branchen befinden sich in den Anhängen 3 bis 5. Die Beschreibung und Diskussion ausgewählter Ergebnisse dieser Einzelanalysen sind unter Abschnitt 5.2 „Diskussion der Einzelanalysen“ zu finden.

4.1 Ausmaß psychischer Fehlbelastungen

Da sich eine Frage nach dem Ausmaß der psychischen Fehlbelastungen u.a. auf die

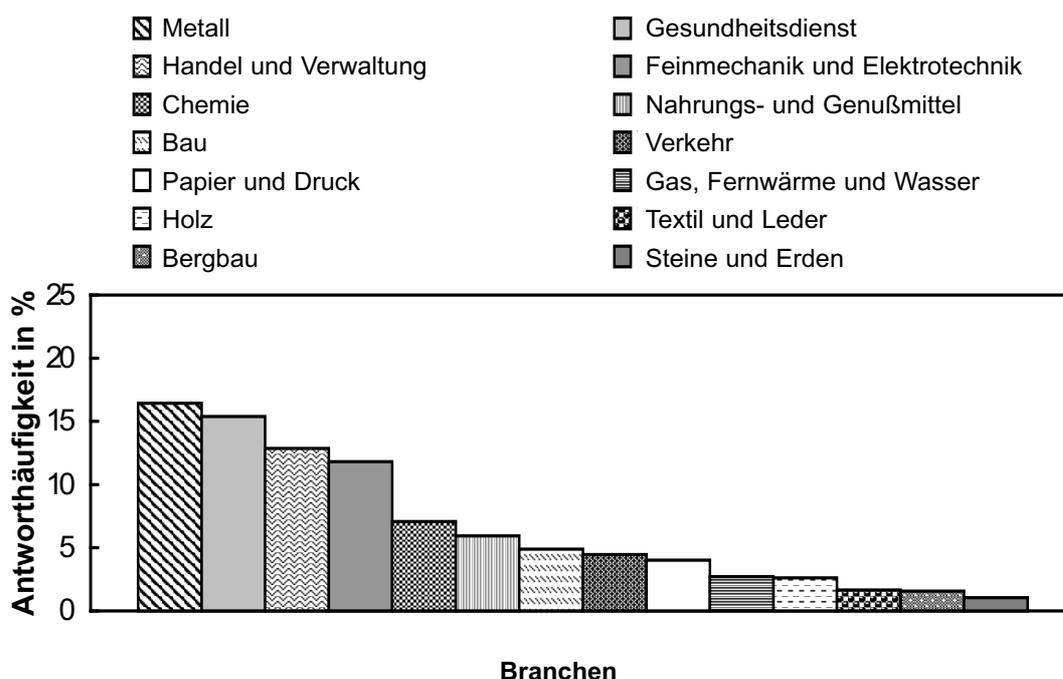


Abbildung 1: Prozentuale Antworthäufigkeiten zur Frage „In welchen Branchen haben Sie die meiste Berufserfahrung?“

Berufserfahrung bezog, wurden die Teilnehmer zunächst gefragt, in welcher Branche sie über die meiste Berufserfahrung verfügten. In Abbildung 1 sind die entsprechenden prozentualen Häufigkeiten dargestellt. An der Befragung nahmen 535 Personen teil, aufgrund von Mehrfachantworten gingen 1.144 Nennungen in die Auswertung ein. Der Großteil der Befragten verfügte in den Branchen Metall, Gesundheitsdienst, Handel und Verwaltung sowie Feinmechanik und Elektrotechnik über die meiste Berufserfahrung. 16% der Nennungen entfielen auf die Branche Metall, 15% auf die Branche Gesundheitsdienst, 13% auf Handel und Verwaltung und 12% auf die Branche Feinmechanik und Elektrotechnik. Mit einer Häufigkeit von 7% wurde die Branche Chemie, mit 6% Nahrungs- und Genussmittel, mit 5% die Branche Bau und mit rund 4% wurden die Branchen Verkehr und Papier und Druck genannt. Für die Branchen Gas, Fernwärme und Wasser (3%), Holz (3%), Textil und Leder (2%), Bergbau (2%) sowie Steine und Erden (1%) wurde der geringste Anteil an Berufserfahrung angegeben.

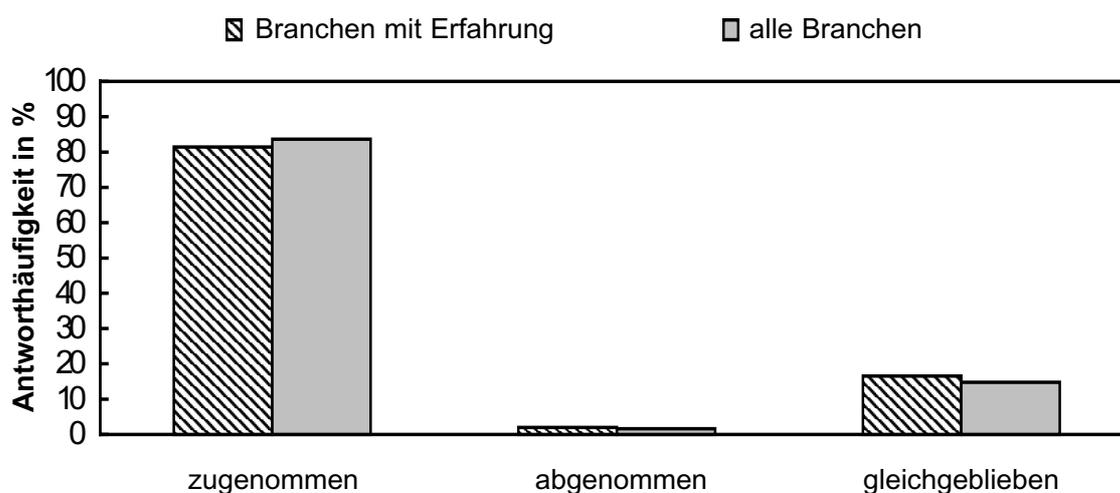


Abbildung 2: Prozentuale Antwoorthäufigkeiten zur Frage „Hat sich das Ausmaß arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen in den letzten fünf Jahren verändert?“

In Abbildung 2 ist die eingeschätzte Veränderung bezüglich des Ausmaßes arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen in den letzten 5 Jahren dargestellt. Der überwiegende Teil der Befragten gab an, das Ausmaß arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen habe in den letzten fünf Jahren zugenommen. Für die Branchen, in denen die meiste Berufserfahrung vorlag, wurde von rund 82% der Befragten angegeben, dass das Ausmaß zugenommen habe. Über alle Branchen hinweg gaben 84% an, das Ausmaß an psychischen Fehlbelastungen habe in den letzten fünf Jahren zugenommen. Für die Branchen, in denen die teilnehmenden Personen über die

meiste Berufserfahrung verfügten, gaben rund 17% an, das Ausmaß an Fehlbelastungen sei gleich geblieben. Über alle Branchen hinweg wurde von 15% der Befragten das Ausmaß als gleichbleibend eingeschätzt. Sowohl für die Branchen, in denen die meiste Berufserfahrung vorlag als auch branchenunspezifisch wurde die Auffassung, das Ausmaß an arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastung habe abgenommen, von circa 2% geteilt. Die Einschätzung für die Branche, in der die meiste Berufserfahrung vorliegt, unterscheidet sich also nicht von der für alle Branchen.

Die prozentuale Verteilung aller Fehlbelastungen bei der Arbeit ist in Abbildung 3 wiedergegeben. Die Einschätzung der derzeitigen Verteilung psychischer, körperlicher und durch die Arbeitsumgebung bedingter Fehlbelastungen und die für vor fünf Jahren sind einander gegenüber gestellt. Die befragten Personen wurden gebeten, ihre Antworten in Prozent so anzugeben, dass sich für die drei möglichen Quellen insgesamt 100% ergeben. Derzeitige psychische Fehlbelastungen wurden von den Befragten durchschnittlich mit 43%, körperliche Fehlbelastungen mit 31% und Fehlbelastungen durch die Arbeitsumgebung mit 26% eingestuft.

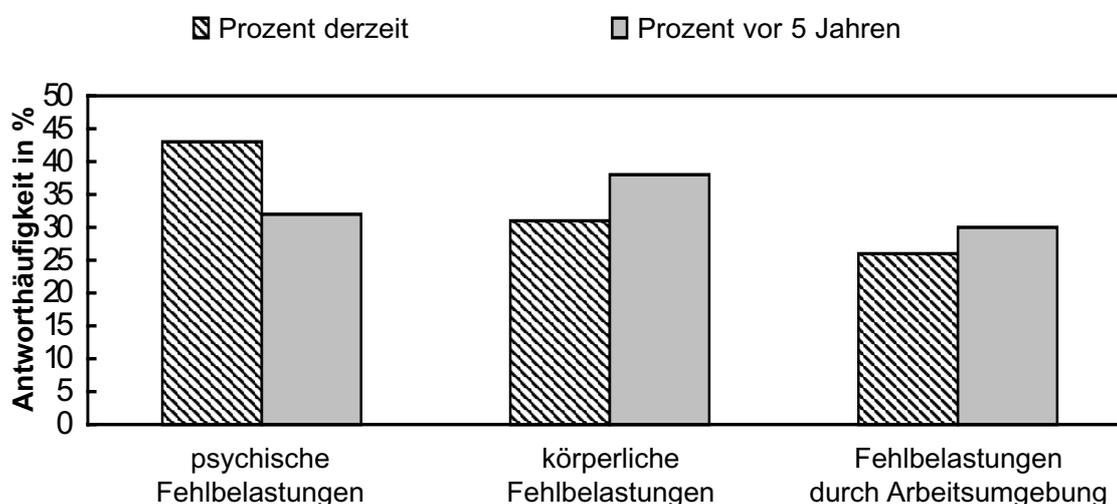


Abbildung 3: Die prozentuale Verteilung arbeitsbedingter Fehlbelastungen (derzeit und vor 5 Jahren)

Vor fünf Jahren wurden psychische Fehlbelastungen mit 32% eingeschätzt, körperliche Fehlbelastungen mit 38% und diejenigen, die durch die Arbeitsumgebung bedingt sind, mit 30%. Die Einschätzung des Anteils psychischer Fehlbelastungen ist demnach im Vergleich vor 5 Jahren um 11% gestiegen. Nach Einschätzung der Befragten hat der Anteil körperlicher Fehlbelastungen dagegen um 7% und der Anteil der Fehlbelastungen durch die Arbeitsumgebung um 4% abgenommen.

4.2 Merkmale, die zu psychischen Fehlbelastungen werden können

Den Teilnehmern wurden insgesamt 25 Belastungsarten vorgegeben, die zu psychischen Fehlbelastungen werden können. Diese Belastungsarten lassen sich den Bereichen „Arbeitsinhalt“, „Arbeitsorganisation“, „Arbeitsumgebung“, „soziale Beziehungen bei der Arbeit“, „betriebliche und gesellschaftliche Rahmenbedingungen“ sowie „private Einflüsse“ zuordnen. Die Teilnehmer wurden gebeten, die ihrer beruflichen Erfahrung nach relevantesten, d.h. häufigsten und/oder schwerwiegendsten Belastungsarten, die zu psychischen Fehlbelastungen werden können, anzukreuzen. Die Erläuterungen, die zu den einzelnen Merkmalen im Fragebogen hinterlegt waren, sind in Anhang 1 dargestellt.

In Abbildung 4 ist die Verteilung der Merkmale, aus denen psychische Fehlbelastungen resultieren können, für den Bereich **Arbeitsinhalt** dargestellt.

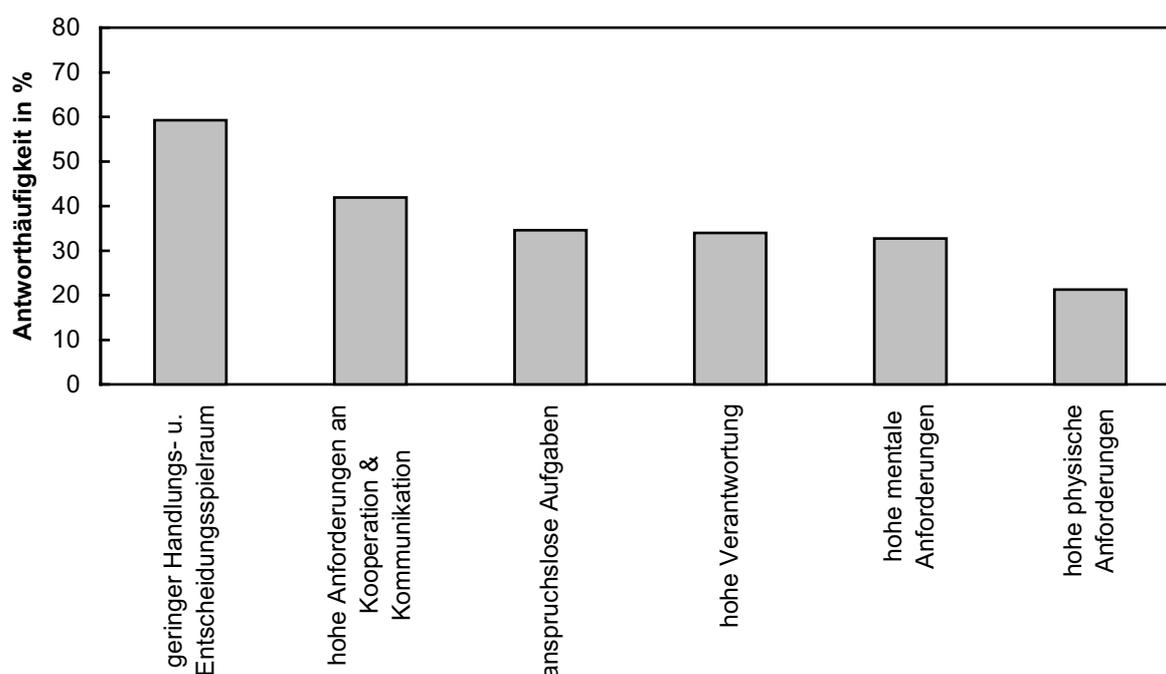


Abbildung 4: Relevanz von Merkmalen, die zu psychischen Fehlbelastungen werden können, aus dem Bereich Arbeitsinhalt

59,3% der Befragten nannten geringen Handlungs- und Entscheidungsspielraum und 41,9% hohe Anforderungen an Kooperation und Kommunikation. Anspruchslöse Aufgaben (34,6%), hohe Verantwortung (34,0%) und hohe mentale Anforderungen (32,7%) wurden nahezu von gleich vielen Personen angegeben. Hohe physische Anforderungen wurden von den Befragten seltener genannt (21,3%).

Abbildung 5 zeigt die Verteilung der Merkmale, aus denen psychische Fehlbelastungen resultieren können, für den Bereich **Arbeitsorganisation**. Am häufigsten wurde von den Befragten Zeitdruck (81,5%) genannt. 53,6% der befragten Personen gaben an, Bürokratie kann eine relevante Fehlbelastung aus dem Bereich Arbeitsorganisation werden, 32,7% nannten zusätzliche Belastungen (wechselnde Einsatzorte, häufige Dienstreisen, häufige Arbeitsunterbrechungen durch Störungen/Behinderungen) und 29,7% ungünstige Arbeitszeiten. Relativ wenige Befragte nannten isolierte Arbeit (20,8 %).

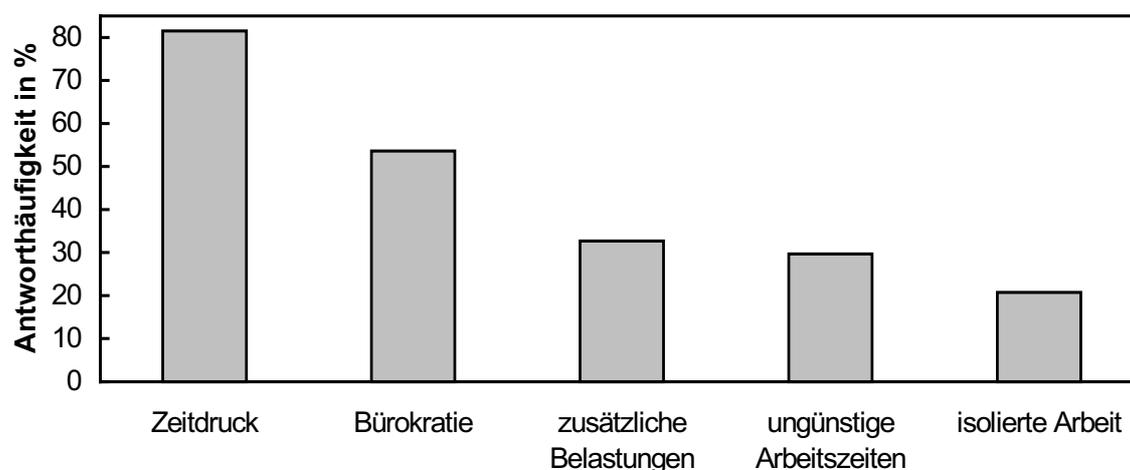


Abbildung 5: Relevanz von Merkmalen, die zu psychischen Fehlbelastungen werden können, aus dem Bereich Arbeitsorganisation

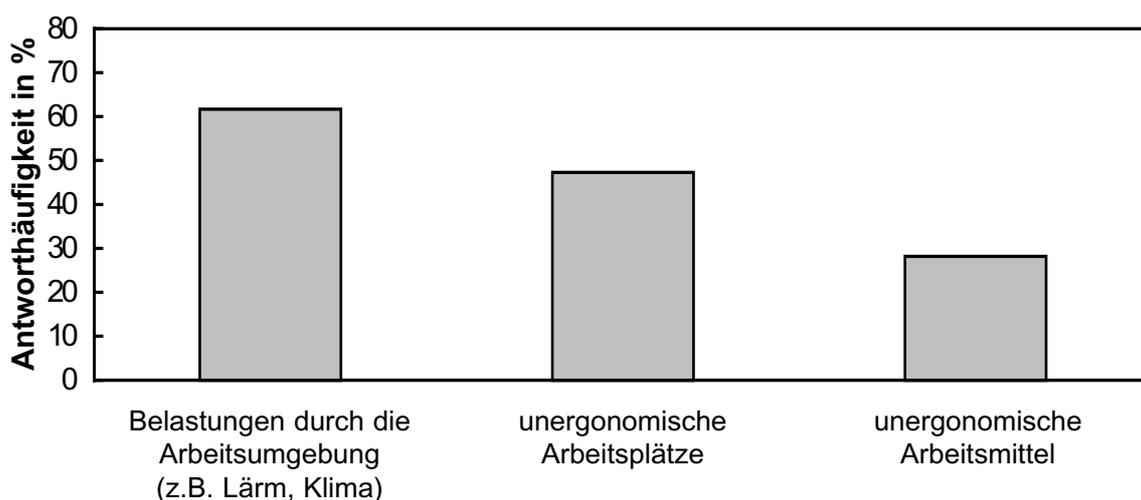


Abbildung 6: Relevanz von Merkmalen, die zu psychischen Fehlbelastungen werden können, aus dem Bereich Arbeitsumgebung

Die Verteilung der Merkmale, aus denen psychische Fehlbelastungen im Bereich **Arbeitsumgebung** resultieren können, ist in Abbildung 6 dargestellt. Belastungen

durch die Arbeitsumgebung (z. B. Lärm, Klima) wurden von 61,7 % der Befragten genannt. 47,3% der Personen gaben an, unergonomische Arbeitsplätze (beengte Arbeitsräume, unergonomische Arbeitsplatzgestaltung) seien relevant für die Entstehung psychischer Fehlbelastungen, 28,2% nannten unergonomische Arbeitsmittel (ungünstig gestaltete Handwerkzeuge oder Maschinen, unergonomisch gestaltete optische bzw. akustische Signale).

Die Merkmale, aus denen psychische Fehlbelastungen im Bereich **soziale Beziehungen bei der Arbeit** resultieren können, sind in Abbildung 7 dargestellt. 78,3% der Befragten gaben an, schlechtes Führungsverhalten sei eine häufige und/oder schwerwiegende Belastungsart aus dem Bereich soziale Beziehungen bei der Arbeit. Konflikte oder Spannungen bei der Arbeit wurden von 57,6% angegeben.



Abbildung 7: Relevanz von Merkmalen, die zu psychischen Fehlbelastungen werden können, aus dem Bereich soziale Beziehungen bei der Arbeit

Abbildung 8 zeigt die prozentualen Antworthäufigkeiten der Merkmale, aus dem Bereich **betriebliche und gesellschaftliche Rahmenbedingungen**, aus denen psychische Fehlbelastungen resultieren können. Am häufigsten wurde von den Befragten Arbeitsplatzunsicherheit (70,7%) genannt. 62,2% der befragten Personen gaben an, schlechtes Betriebsklima sei ein relevantes Merkmal aus dem Bereich Rahmenbedingungen, 36,6% nannten fehlende berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und 32,7% veränderte Arbeitsbedingungen (z.B. neue Produkte oder Technologien, veränderte Arbeitsaufgaben). Geringer beruflicher Status (18,3%) wurde von relativ wenigen Befragten angegeben.

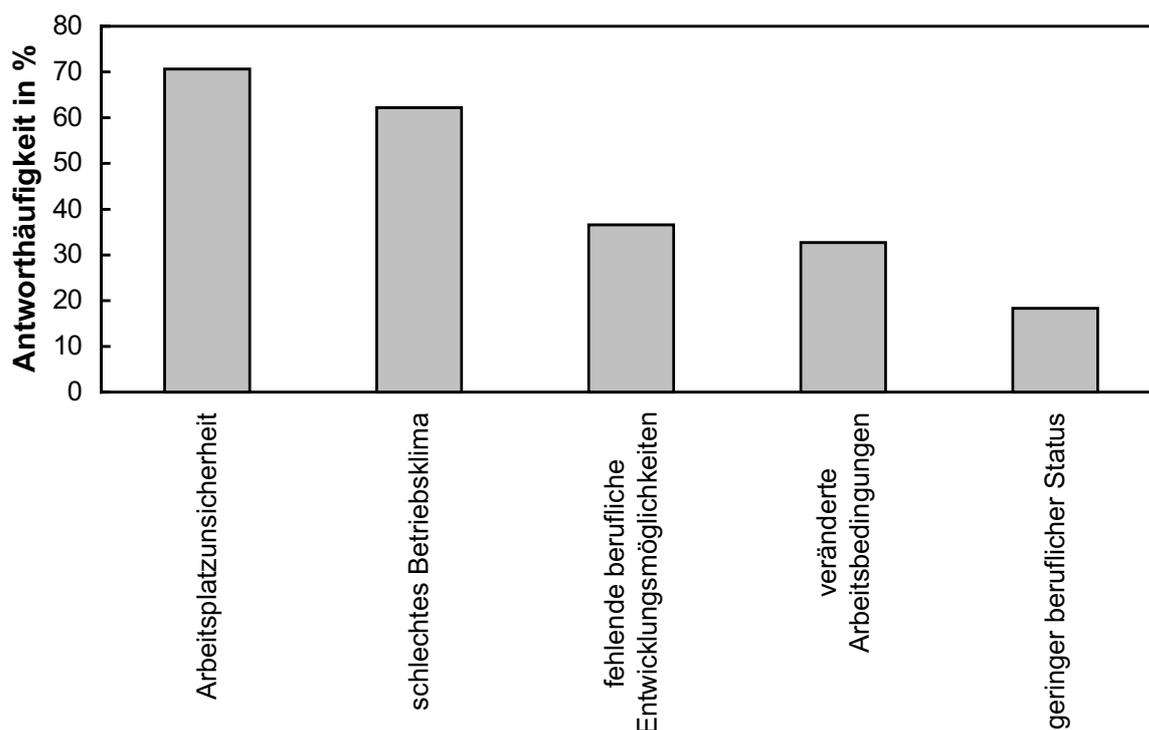


Abbildung 8: Relevanz von Merkmalen, die zu psychischen Fehlbelastungen werden können, aus dem Bereich betriebliche und gesellschaftliche Rahmenbedingungen

In Abbildung 9 ist die Verteilung der Merkmale, aus denen psychische Fehlbelastungen resultieren können, für den Bereich **private Einflüsse** dargestellt. Fehlende bzw. gestörte soziale Beziehungen (65,1%) wurden von den Befragten am häufigsten aus dem Bereich private Einflüsse genannt, gefolgt von finanziellen Problemen (45,2%). Gesundheitliche Probleme und Hausarbeit/Kindererziehung/Pflege von Angehörigen nannten die befragten Personen mit durchschnittlich 35,2% gleich häufig.

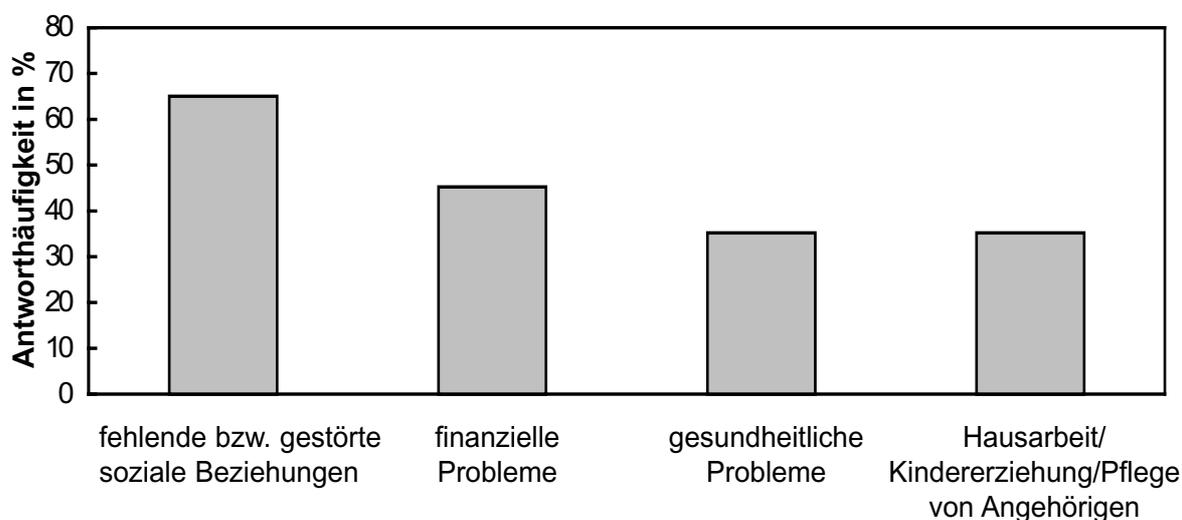


Abbildung 9: Relevanz von Merkmalen, die zu psychischen Fehlbelastungen werden können, aus dem Bereich private Einflüsse

Abbildung 10 zeigt über alle Bereiche hinweg, welche vier Merkmale am häufigsten und welche vier Merkmale am seltensten genannt wurden. Am häufigsten nannten die Befragten Zeitdruck (81,5%), schlechtes Führungsverhalten (78,3%), Arbeitsplatzunsicherheit (70,7%) sowie fehlende bzw. gestörte soziale Beziehungen (65,1%). Die Merkmale, die am seltensten angegeben wurden, waren unergonomische Arbeitsmittel (ungünstig gestaltete Handwerkzeuge oder Maschinen, unergonomisch gestaltete optische bzw. akustische Signale, 28,2%), hohe physische Anforderungen (21,3%), isolierte Arbeit (20,8%) und geringer beruflicher Status (18,3%).

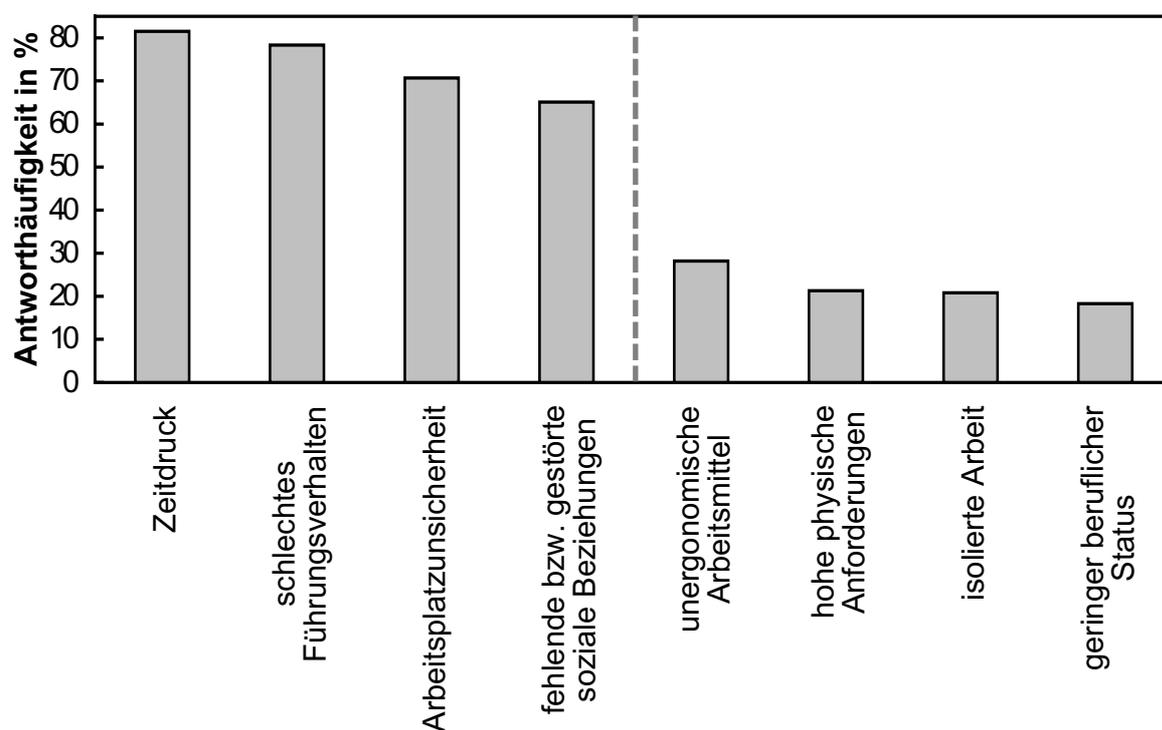


Abbildung 10: Relevanteste und am wenigsten relevante Merkmale, die zu psychischen Fehlbelastungen werden können (über alle Bereiche hinweg)

Neben den Fragen nach einzelnen Merkmalen, aus denen psychische Fehlbelastungen werden können, wurde abschließend gefragt, aus welchen der sechs Bereiche die relevantesten und die am wenigsten relevanten psychischen Fehlbelastungen stammen. Die Befragten wurden gebeten, maximal zwei Bereiche, aus denen die relevantesten und maximal zwei Bereiche, aus denen die am wenigsten relevanten psychischen Fehlbelastungen resultieren, anzukreuzen. In Abbildung 11 sind die entsprechenden prozentualen Antworthäufigkeiten dargestellt. Die relevantesten, das heißt die häufigsten und/oder schwerwiegendsten, psychischen Fehlbelastungen resultieren nach Angabe der meisten Befragten aus den Bereichen Arbeitsorganisation (54,0%) und soziale Beziehungen bei der Arbeit (49,0%). Darunter fallen z. B. Zeit-

druck und schlechtes Führungsverhalten. Nur 7,7% bzw. 11,0% halten diese Bereiche für irrelevant. Die Bereiche Arbeitsinhalt und betriebliche und gesellschaftliche Rahmenbedingungen wurden in etwa gleich häufig für relevant wie für irrelevant gehalten. 28,4% der befragten Personen stufen den Bereich Arbeitsinhalt als relevant ein, 30,7% als irrelevant. Die Rahmenbedingungen hielten 28,6% für eine relevante Quelle psychischer Fehlbelastungen. 23,7% gaben an, die Rahmenbedingungen seien irrelevant. Die Arbeitsumgebung und die privaten Einflüsse wurden von den Befragten häufiger für irrelevant als für relevant gehalten. 30,5% gaben an, die Arbeitsumgebung sei irrelevant, 17,6% sagten, sie sei relevant. 39,6% der Befragten hielten private Einflüsse für irrelevant, 16,3% für relevant.

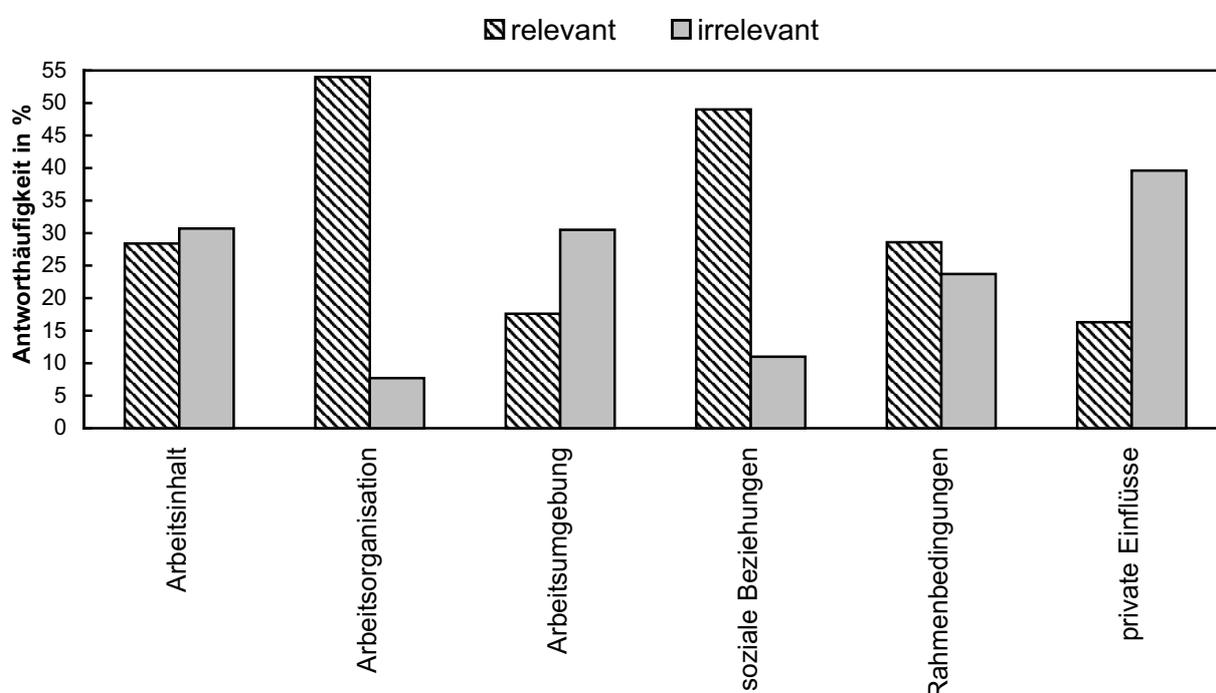


Abbildung 11: Prozentuale Antworthäufigkeiten zur Frage "Aus welchen Bereichen resultieren die relevantesten und die am wenigsten relevanten psychischen Fehlbelastungen?"

Die Bedeutung möglicher Quellen psychischer Fehlbelastungen ist in Abbildung 12 dargestellt. Die befragten Personen wurden gebeten, ihre Antworten so in Prozent anzugeben, dass sich für die aufgeführten Quellen insgesamt 100% ergeben. Der Arbeitsplatz als Quelle psychischer Fehlbelastungen macht mit 39,1% den größten prozentualen Anteil aus. Gesellschaftliche Entwicklungen (25,9%) und Familie (24,2%) wurden von den Befragten als etwa gleich bedeutsam eingeschätzt. Eine geringere Bedeutung hatte für die Befragten die Freizeit (10,7%) als mögliche Quelle psychischer Fehlbelastungen.

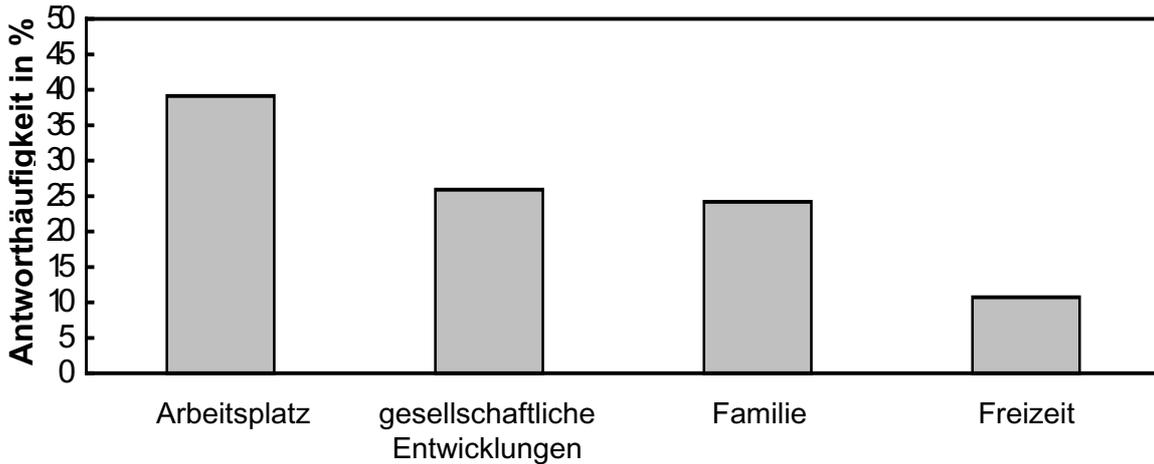


Abbildung 12: Prozentuale Bedeutung möglicher Quellen psychischer Fehlbelastungen

In Abbildung 13 ist der Vergleich der möglichen Quellen psychischer Fehlbelastungen zu sehen, wenn man die Bedingungen am Arbeitsplatz und die Bereiche Familie, Freizeit sowie gesellschaftliche Entwicklungen als Bedingungen außerhalb des Arbeitsplatzes („Nicht-Arbeitsplatz“) gegenüberstellt. Wie bereits in Abbildung 12 zu sehen war, machen die Bedingungen am Arbeitsplatz einen Anteil von 39,1% aus. Addiert man jedoch die Bereiche gesellschaftliche Entwicklungen (25,9%), Familie (24,2%) und Freizeit (10,7%), so stellt sich der Bereich „Nicht-Arbeitsplatz“ (60,8%) insgesamt als bedeutsamere Quelle psychischer Fehlbelastungen dar.

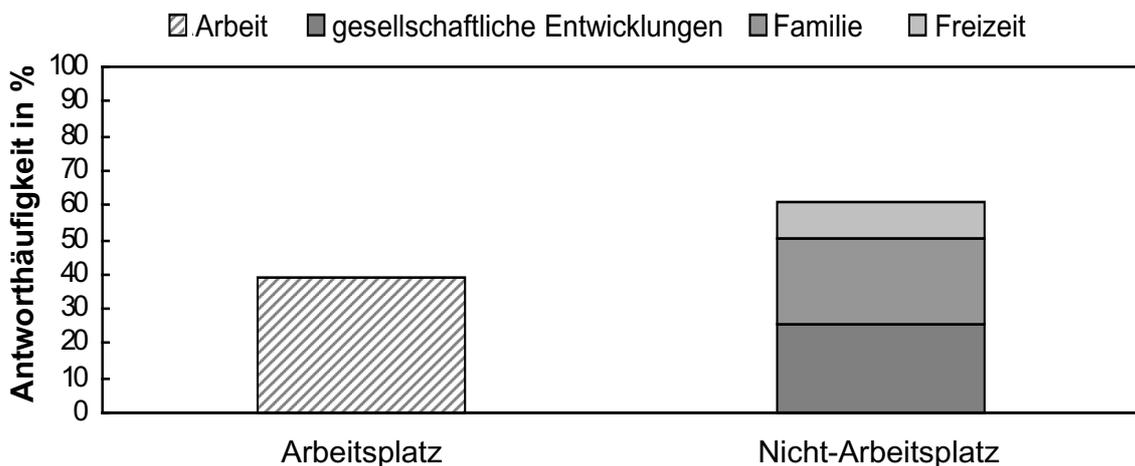


Abbildung 13: Arbeitsbedingte und nicht arbeitsbedingte Quellen psychischer Fehlbelastungen im Vergleich

4.3 Personenmerkmale

Nach den einzelnen Belastungsarten wurde nach Personenmerkmalen gefragt, die psychische Fehlbelastungen fördern. Dazu wurden die 25 Belastungsarten, die zu psychischen Fehlbelastungen werden können, mit sechs unterschiedlichen Personenmerkmalen kombiniert. Es handelte sich um folgende Merkmale jeweils in positiver und negativer Ausprägung: Qualifikation, Stressbewältigungsstrategien, Selbstwertgefühl, Grundhaltung, Persönlichkeit, körperliche Leistungsfähigkeit. Es sollte untersucht werden, ob es nach Einschätzung der Befragten von bestimmten Personenmerkmalen abhängt, ob eine psychische Belastung zu einer Fehlbelastung wird. Abbildung 14 zeigt die über alle Belastungsarten gemittelten prozentualen Antworthäufigkeiten in Bezug auf die Personenmerkmale, wobei sich die Prozentwerte auf die Gesamtzahl der Nennungen beziehen.

Am häufigsten nannten die Befragten folgende vier Personenmerkmale, die psychische Fehlbelastungen fördern können: eine ängstliche, zwanghafte Persönlichkeit (15,2%), unzureichende Stressbewältigungsstrategien (15,1%), ein negatives Selbstwertgefühl (14,7%) sowie eine pessimistische Grundhaltung (14,3%).

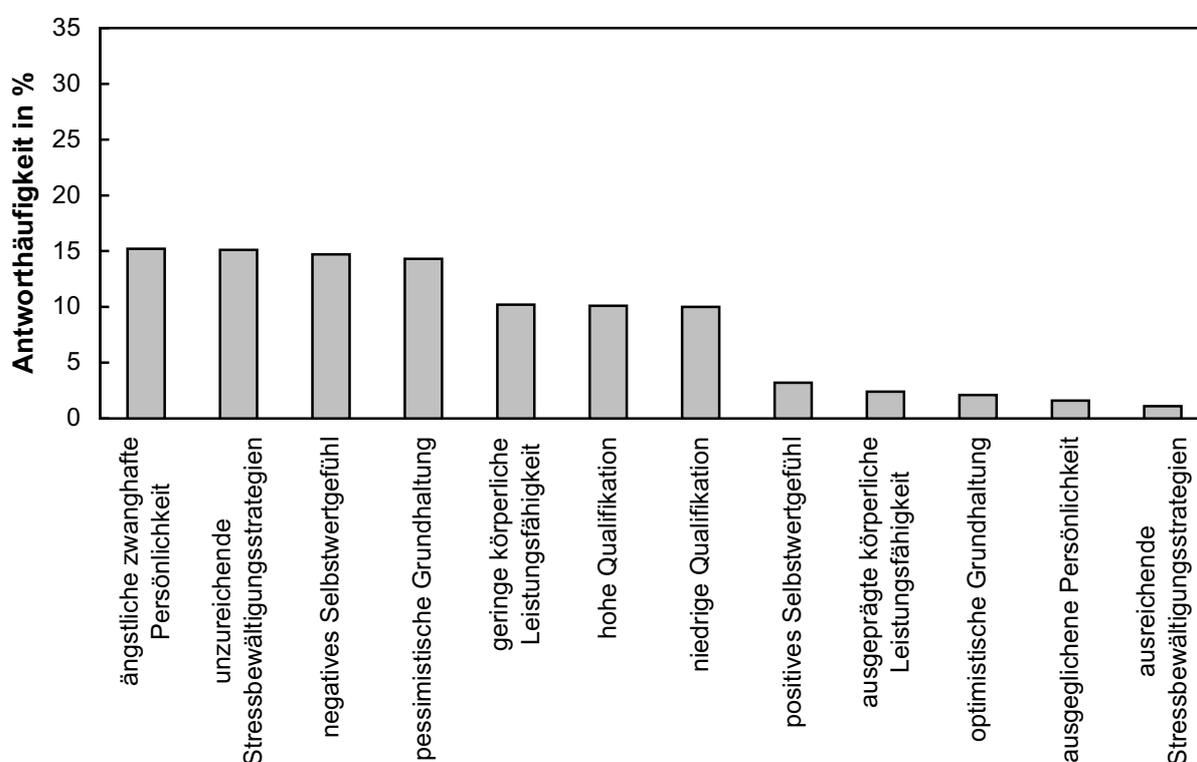


Abbildung 14: Prozentuale Häufigkeit der Personenmerkmale, bei denen Belastungen zu psychischen Fehlbelastungen werden können

Drei Merkmale wurden in etwa gleich häufig genannt. Hierzu gehört eine geringe körperliche Leistungsfähigkeit, auf die 10,2% der Nennungen entfielen. Außerdem wurde sowohl eine hohe (10,1%) als auch eine niedrige (10,0%) Qualifikation von den befragten Personen als Merkmal angesehen, das Belastungen zu Fehlbelastungen werden lassen kann. Die restlichen Personenmerkmale wurden nur noch selten angegeben. Ein positives Selbstwertgefühl wurde mit einer Häufigkeit von 3,2% genannt, 2,4% der Nennungen entfielen auf eine ausgeprägte körperliche Leistungsfähigkeit, 2,1% auf eine optimistische Grundhaltung, 1,6% auf eine ausgeglichene Persönlichkeit und 1,1% auf ausreichende Stressbewältigungsstrategien. Personenmerkmale werden also durchaus als bedeutsam eingeschätzt bei der Frage, wann aus Belastungen Fehlbelastungen werden.

Abbildungen 15 bis 39 stellen für die 25 Belastungsarten die eingeschätzte Bedeutsamkeit der Personenmerkmale dar, d.h. bei welchen Personenmerkmalen aus einer Belastung eher eine Fehlbelastung wird. Die Berechnung bezieht sich jeweils auf die Anzahl der Nennungen, die im Text angegeben wird.

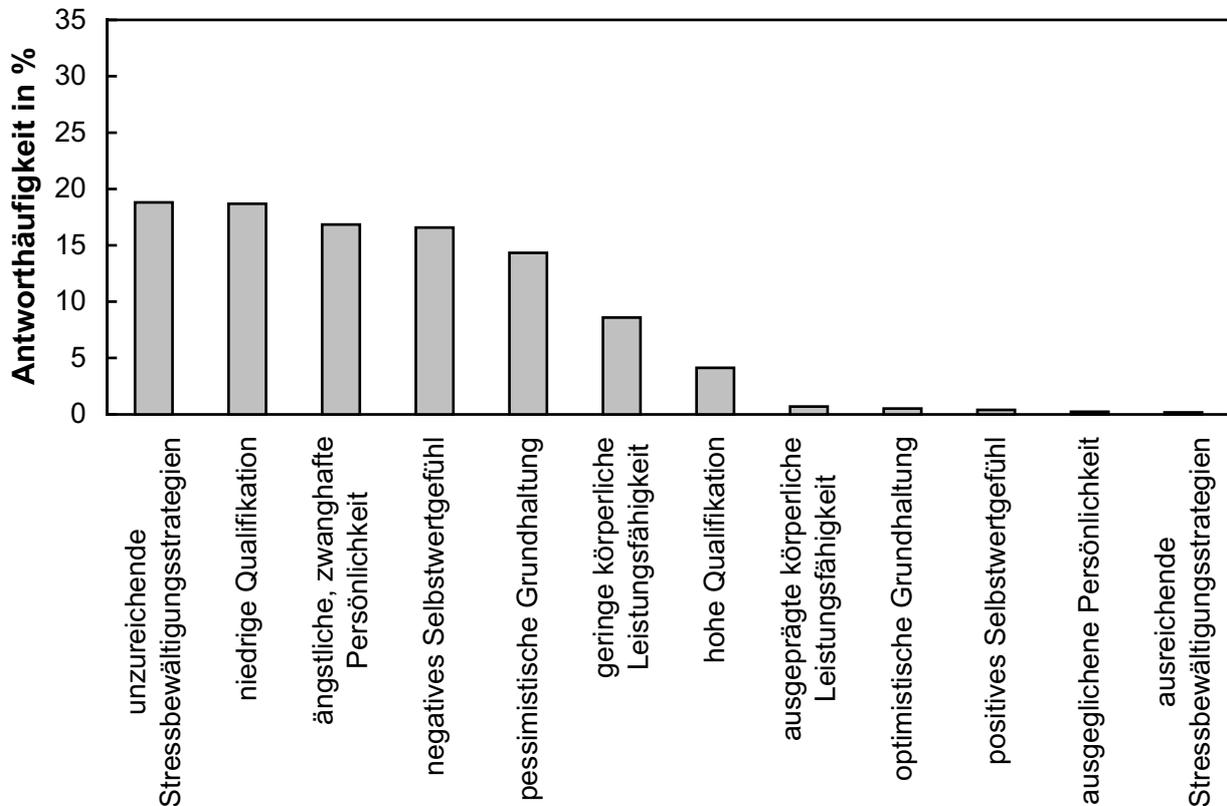


Abbildung 15: Prozentuale Verteilung der Personenmerkmale, bei denen hohe mentale Anforderungen zu psychischen Fehlbelastungen werden können

Abbildung 15 zeigt die prozentualen Antworthäufigkeiten auf die Frage, bei welchen Personenmerkmalen „hohe mentale Anforderungen“ eher zu psychischen Fehlbelastungen werden. In die Berechnung gingen 1.744 Nennungen ein, die sich auf die Personenmerkmale verteilen. Unzureichende Stressbewältigungsstrategien (18,8%, n= 328) sowie eine niedrige Qualifikation (18,7%, n= 326) wurden von den Befragten am häufigsten genannt. Eine ängstliche, zwanghafte Persönlichkeit (16,9%, n=294) und ein negatives Selbstwertgefühl (16,6%, n=289) gaben die befragten Personen etwa gleich häufig an, gefolgt von einer pessimistischen Grundhaltung (14,3%, n=250), einer wenig ausgeprägten körperlichen Leistungsfähigkeit (8,6%, n=150) und einer hohen Qualifikation (4,1%, n=72). Eine ausgeprägte körperliche Leistungsfähigkeit (0,7%, n=12), eine optimistische Grundhaltung (0,5%, n=9), ein positives Selbstwertgefühl (0,4%, n=7), eine ausgeglichene Persönlichkeit (0,2%, n=4) sowie ausreichende Stressbewältigungsstrategien (0,17%, n=3) waren die Personenmerkmale mit sehr geringen Antworthäufigkeiten.

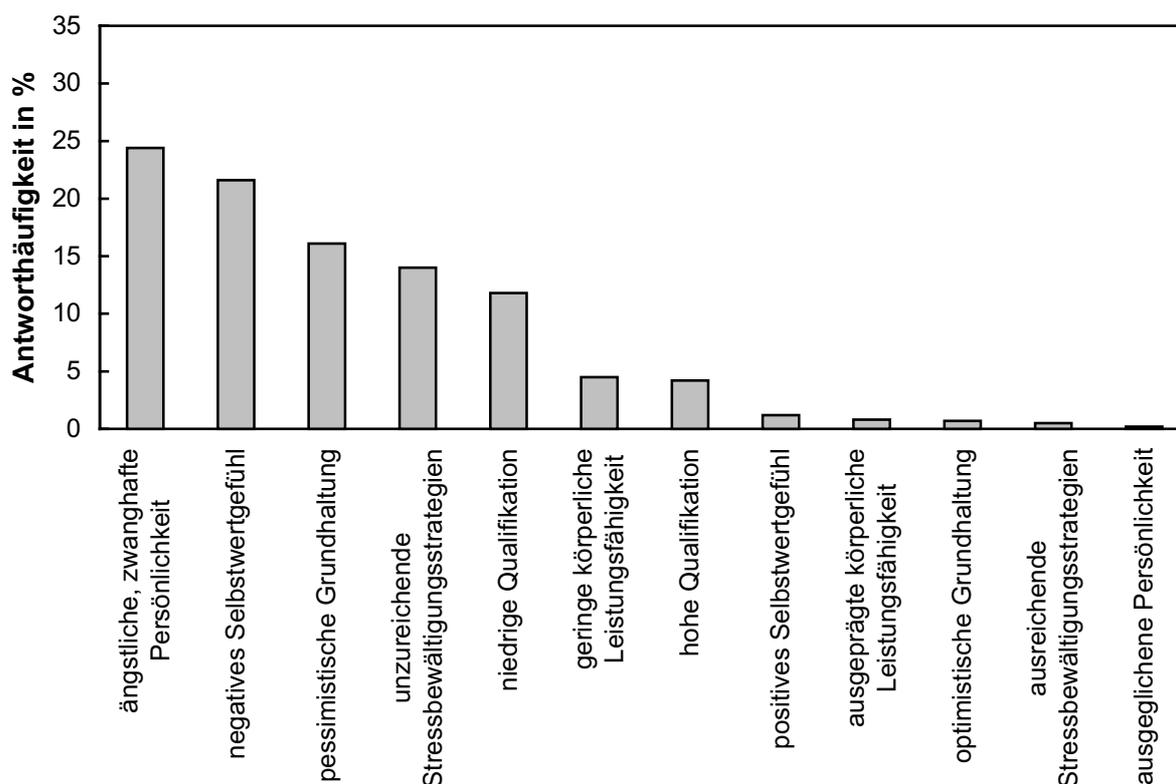


Abbildung 16: Prozentuale Verteilung der Personenmerkmale, bei denen hohe Anforderungen an Kooperation und Kommunikation zu psychischen Fehlbelastungen werden können

In Abbildung 16 sind die prozentualen Antworthäufigkeiten auf die Frage, bei welchen Personenmerkmalen „hohe Anforderungen an die Kooperation und Kommuni-

kation“ verstärkt zu psychischen Fehlbelastungen werden, dargestellt. In die Berechnung gingen 1.531 Nennungen ein, die sich auf die Personenmerkmale verteilen. Mit einer Häufigkeit von 24,4% (n=374) wurde angegeben, dass „hohe Anforderungen an die Kooperation und Kommunikation“ in Kombination mit einer ängstlichen, zwanghaften Persönlichkeit verstärkt zu psychischen Fehlbelastungen führen können. 21,6% (n=331) der Nennungen entfielen auf ein negatives Selbstwertgefühl, 16,1% (n=246) auf eine pessimistische Grundhaltung, 14,0% (n=214) auf unzureichende Stressbewältigungsstrategien und 11,8% (n=181) auf eine niedrige Qualifikation. Mit einer Häufigkeit von nur 4,5% (n=69) wurde eine wenig ausgeprägte körperliche Leistungsfähigkeit angegeben und mit einer Häufigkeit von 4,2% (n=64) eine hohe Qualifikation. Ein positives Selbstwertgefühl (1,2%, n=19), eine ausgeprägte körperliche Leistungsfähigkeit (0,8%, n=13), eine optimistische Grundhaltung (0,7%, n=10), ausreichende Stressbewältigungsstrategien (0,5%, n=7) sowie eine ausgeglichene Persönlichkeit (0,2%, n=3) wurden von den Befragten selten genannt.

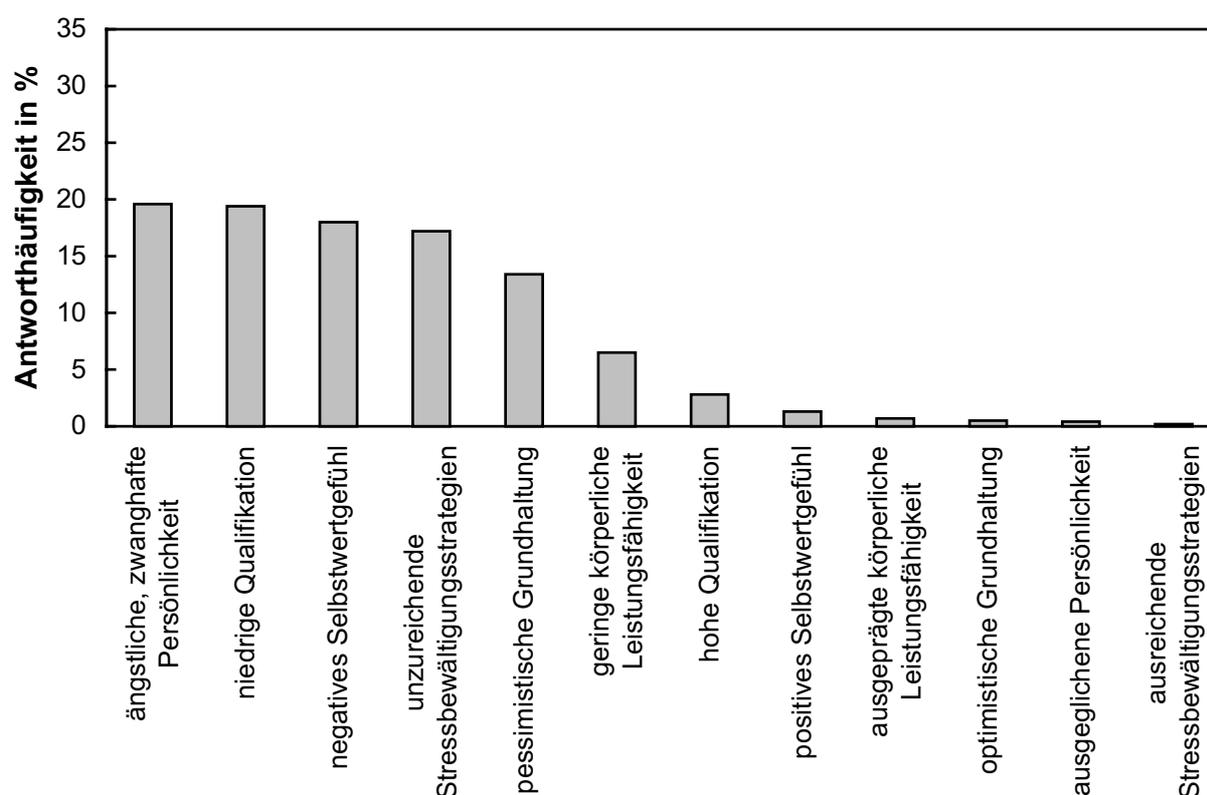


Abbildung 17: Prozentuale Verteilung der Personenmerkmale, bei denen hohe Verantwortung zu einer psychischen Fehlbelastung werden kann

Abbildung 17 zeigt die Personenmerkmale, bei denen nach Einschätzung der Befragten „hohe Verantwortung“ eher zu einer psychischen Fehlbelastung wird. In die Be-

rechnung gingen 1.654 Nennungen ein, die sich auf die Personenmerkmale verteilen. Am häufigsten nannten die Befragten die Merkmale ängstliche, zwanghafte Persönlichkeit (19,6%, n=325), niedrige Qualifikation (19,4%, n=321), ein negatives Selbstwertgefühl (18,0%, n=297) unzureichende Stressbewältigungsstrategien (17,2%, n=285), sowie eine pessimistische Grundhaltung (13,4%, n=222). Eine geringe körperliche Leistungsfähigkeit wurde mit einer Häufigkeit von 6,5% (n=107) angegeben, hohe Qualifikation mit einer Häufigkeit von 2,8% (n=46). Selten wurden positives Selbstwertgefühl (1,3%, n=21), ausgeprägte körperliche Leistungsfähigkeit (0,7%, n=12), optimistische Grundhaltung (0,5%, n=8), ausgeglichene Persönlichkeit (0,4%, n=7) sowie ausreichende Stressbewältigungsstrategien (0,2%, n=3) genannt.

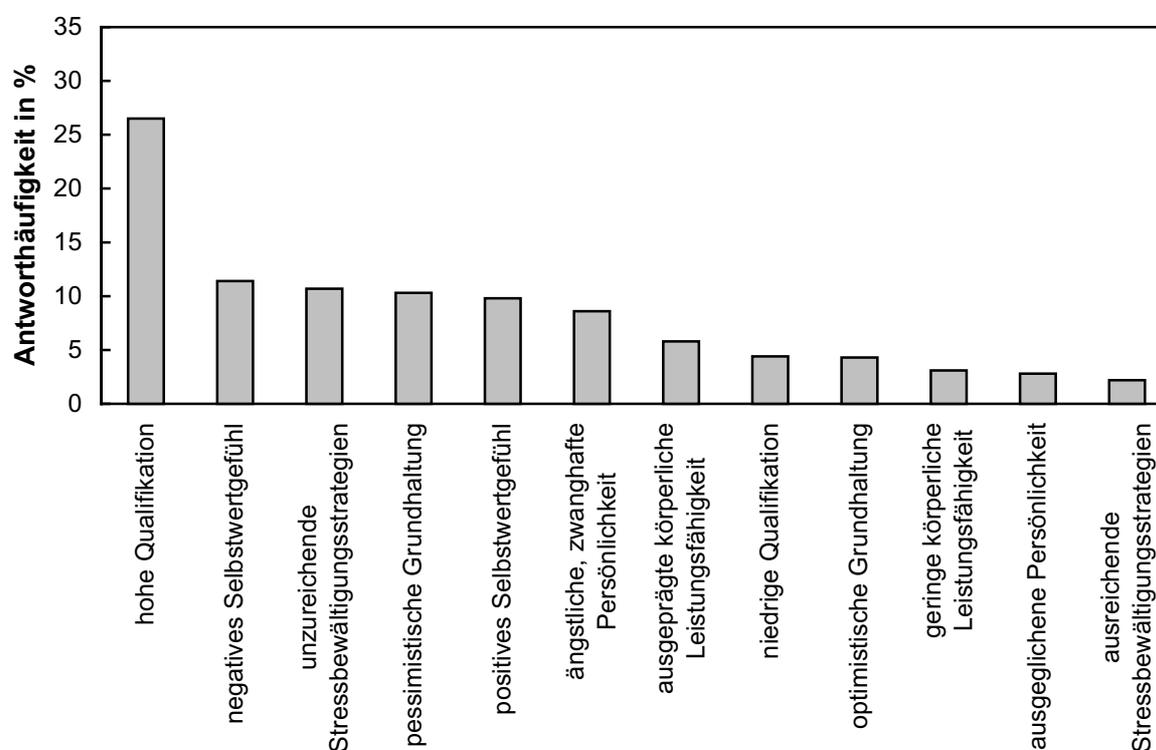


Abbildung 18: Prozentuale Verteilung der Personenmerkmale, bei denen geringer Handlungs- und Entscheidungsspielraum zu einer psychischen Fehlbelastung werden kann

Die prozentuale Verteilung der Personenmerkmale, bei denen „geringer Handlungs- und Entscheidungsspielraum“ zu einer psychischen Fehlbelastung werden kann, ist in Abbildung 18 dargestellt. In die Berechnung gingen 1.342 Nennungen ein, die sich auf die Personenmerkmale verteilen. Eine hohe Qualifikation (26,5%, n=356) wurde von den Befragten mit Abstand am häufigsten angegeben. Etwa gleich häufig nannten die befragten Personen ein negatives Selbstwertgefühl (11,4%, n=153), unzureichende Stressbewältigungsstrategien (10,7%, n=144), eine pessimistische Grundhal-

tung (10,3%, n=138), ein positives Selbstwertgefühl (9,8%, n=132) sowie eine ängstliche, zwanghafte Persönlichkeit (8,6%, n=115). Auf eine ausgeprägte körperliche Leistungsfähigkeit entfielen 5,8% (n=78) der Nennungen, 4,4% (n=59) auf niedrige Qualifikation und 4,3% (n=58) auf eine optimistische Grundhaltung. Eine wenig ausgeprägte körperliche Leistungsfähigkeit (3,1%, n=42), eine ausgeglichene Persönlichkeit (2,8%, n=38) und ausreichende Stressbewältigungsstrategien (2,2%, n=29) waren die Personenmerkmale mit den geringsten Antworthäufigkeiten.

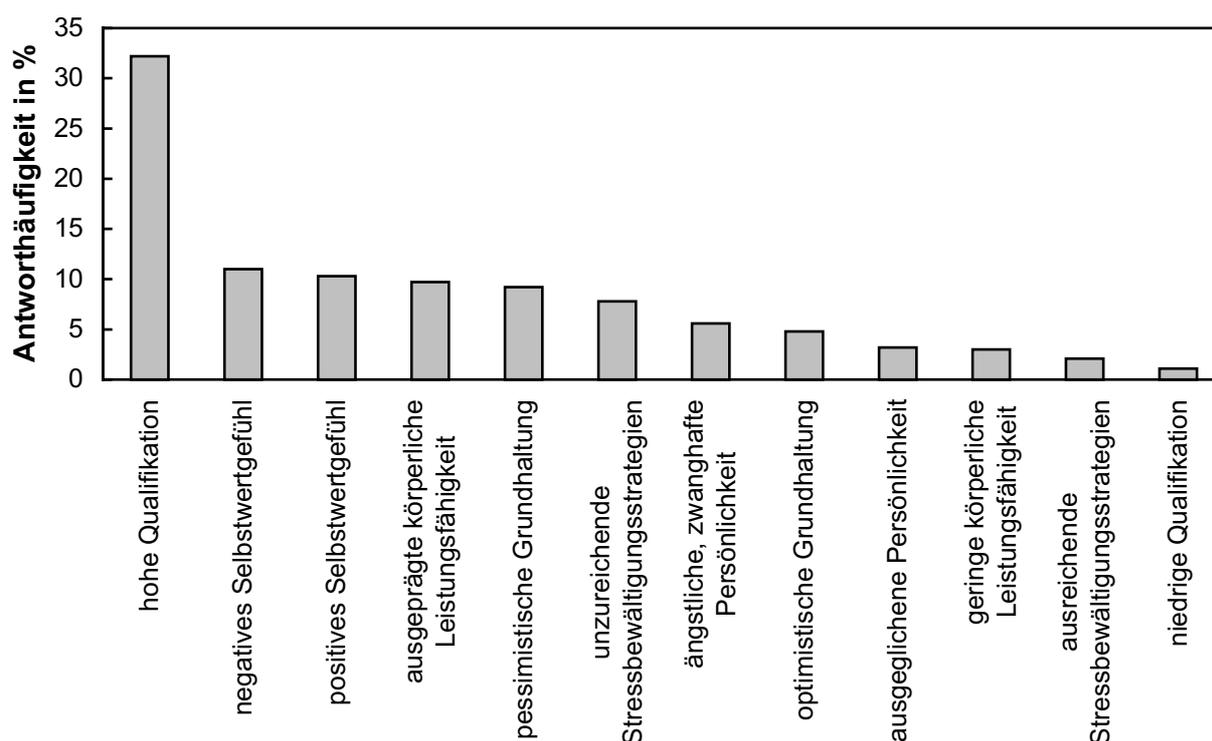


Abbildung 19: Prozentuale Verteilung der Personenmerkmale, bei denen anspruchlose Aufgaben zu psychischen Fehlbelastungen werden können

In Abbildung 19 sind die prozentualen Antworthäufigkeiten auf die Frage dargestellt, bei welchen Personenmerkmalen „anspruchlose Aufgaben“ zu psychischen Fehlbelastungen werden können. In die Berechnung gingen 1.324 Nennungen ein, die sich auf die Personenmerkmale verteilen. Ein Drittel der Antworten entfiel auf die Annahme, dass eine hohe Qualifikation (32,3%, n=427) bei „anspruchlosen Aufgaben“ verstärkt zu psychischen Fehlbelastungen führen könne. Etwa gleich häufig wurden von den Befragten sowohl ein negatives (11,0%, n=145) als auch ein positives (10,3%, n=136) Selbstwertgefühl genannt. Mit einer Häufigkeit von 9,7% (n=129) wurde angegeben, dass „anspruchlose Aufgaben“ in Kombination mit einer ausgeprägten körperlichen Leistungsfähigkeit zu einer psychischen Fehlbelastung werden

können, 9,2% (n=122) der Nennungen entfielen auf eine pessimistische Grundhaltung und 7,8% (n=103) auf unzureichende Stressbewältigungsstrategien. Die geringsten prozentualen Antworthäufigkeiten ergaben sich für die Personenmerkmale ängstliche, zwanghafte Persönlichkeit (5,6%, n=74), optimistische Grundhaltung (4,8%, n=63), ausgeglichene Persönlichkeit (3,2%, n=42), eine wenig ausgeprägte körperliche Leistungsfähigkeit (3,0%, n=40), ausreichende Stressbewältigungsstrategien (2,1%, n=28) sowie eine niedrige Qualifikation (1,1%, n=15).

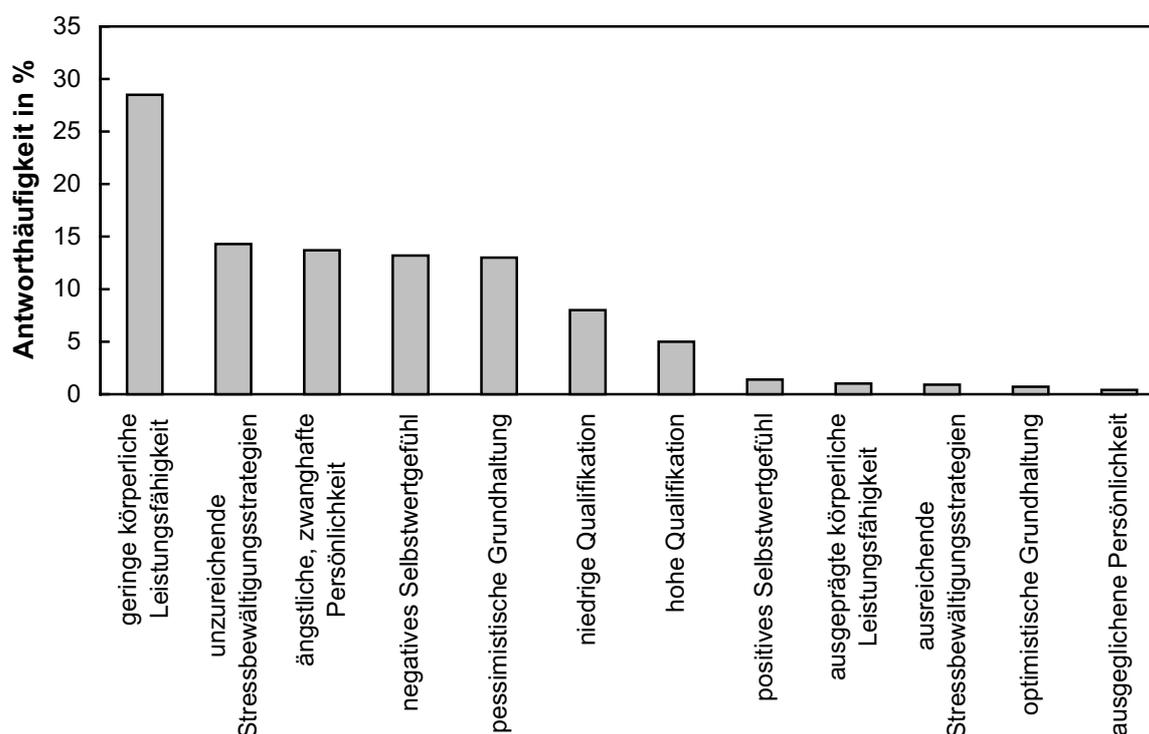


Abbildung 20: Prozentuale Verteilung der Personenmerkmale, bei denen hohe physische Anforderungen zu psychischen Fehlbelastungen werden können

Abbildung 20 zeigt bei welchen Personenmerkmalen nach Einschätzung der Befragten, „hohe physische Anforderungen“ psychische Fehlbelastungen fördern können. In die Berechnung gingen 1.349 Nennungen ein, die sich auf die Personenmerkmale verteilen. Den größten Anteil der Verteilung macht das Personenmerkmal geringe körperliche Leistungsfähigkeit (28,5%, n=387) aus, gefolgt von den Merkmalen unzureichende Stressbewältigungsstrategien (14,3%, n=194), ängstliche, zwanghafte Persönlichkeit (13,7%, n=186), negatives Selbstwertgefühl (13,2%, n=179) und pessimistische Grundhaltung (13,0%, n=167), die etwa gleich häufig genannt wurden. Eine niedrige Qualifikation (8,0%, n=109) nannten die Befragten etwas häufiger als

eine hohe (5,0%, n=68). Ein positives Selbstwertgefühl (1,4%, n=19), eine ausgeprägte körperliche Leistungsfähigkeit (1,0%, n=13), ausreichende Stressbewältigungsstrategien (0,9%, n=12), eine optimistische Grundhaltung (0,7%, n=10) sowie eine ausgeglichene Persönlichkeit (0,4%, n=5) wurden von den Befragten selten genannt.

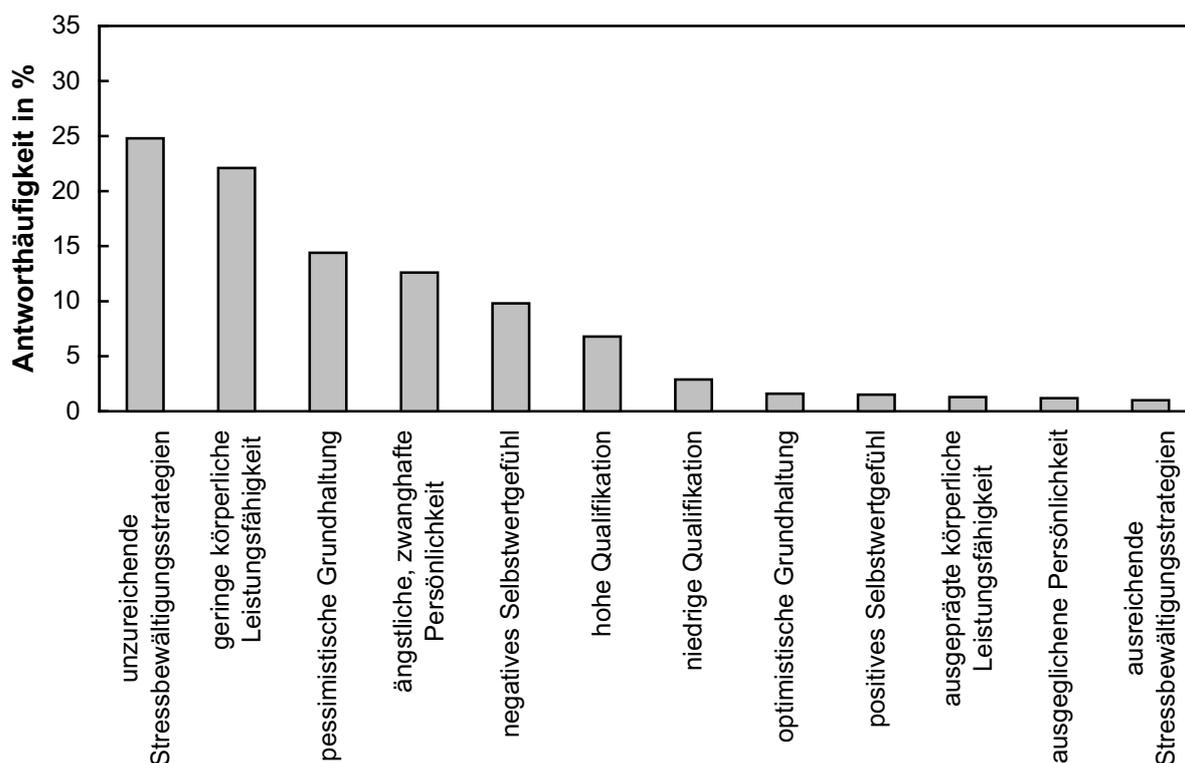


Abbildung 21: Prozentuale Verteilung der Personenmerkmale, bei denen ungünstige Arbeitszeiten zu psychischen Fehlbelastungen werden können

In Abbildung 21 sind die prozentualen Antworthäufigkeiten auf die Frage, welche Personenmerkmale „ungünstige Arbeitszeiten“ zu psychischen Fehlbelastungen werden lassen, dargestellt. In die Berechnung gingen 1.248 Nennungen ein, die sich auf die Personenmerkmale verteilen. Am häufigsten wurden unzureichende Stressbewältigungsstrategien (24,8%, n=310) und geringe körperliche Leistungsfähigkeit (22,1%, n=276) von den Befragten genannt. Mit einer Häufigkeit von 14,4% (n=180) wurde angegeben, dass eine pessimistische Grundhaltung ein Personenmerkmal sei, bei dem „ungünstige Arbeitszeiten“ verstärkt zu psychischen Fehlbelastungen werden können. 12,6% (n=157) der Nennungen entfielen auf eine ängstliche, zwanghafte Persönlichkeit, 9,8% (n=122) auf ein negatives Selbstwertgefühl und 6,8% (n=85) auf eine hohe Qualifikation. Die Personenmerkmale niedrige Qualifikation (2,9%, n=36),

optimistische Grundhaltung (1,6%, n=20), positives Selbstwertgefühl (1,5%, n=19), ausgeprägte körperliche Leistungsfähigkeit (1,3%, n=16), ausgeglichene Persönlichkeit (1,2%, n=15) sowie ausreichende Stressbewältigungsstrategien (1,0%, n=12) wurden selten genannt.

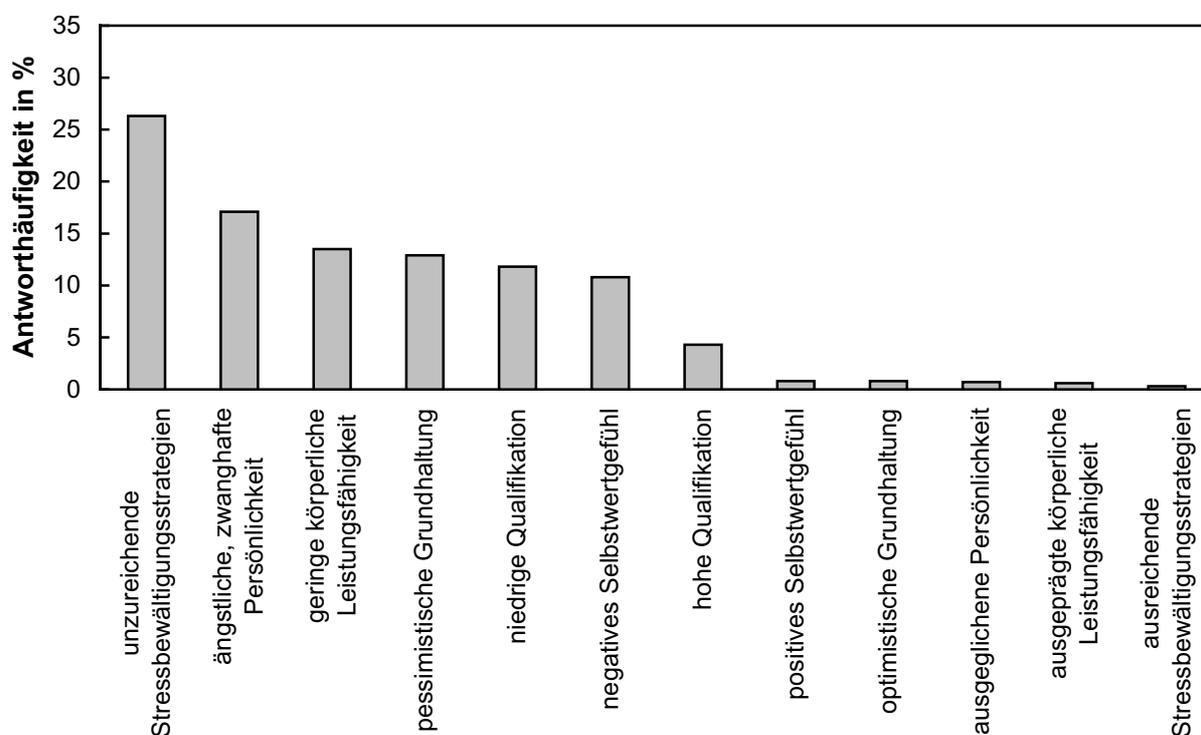


Abbildung 22: Prozentuale Verteilung der Personenmerkmale, bei denen Zeitdruck zu einer psychischen Fehlbelastung werden kann

Die prozentuale Verteilung der Personenmerkmale, bei denen „Zeitdruck“ zu einer psychischen Fehlbelastung werden kann, ist in Abbildung 22 dargestellt. In die Berechnung gingen 1.531 Nennungen ein, die sich auf die Personenmerkmale verteilen. Am häufigsten nannten die Befragten unzureichende Stressbewältigungsstrategien (26,3%, n=403), gefolgt von einer ängstlichen, zwanghaften Persönlichkeit (17,3%, n=265), einer geringen körperlichen Leistungsfähigkeit (13,5%, n=207), einer pessimistischen Grundhaltung (12,9%, n=197), niedriger Qualifikation (11,8%, n=181) sowie einem negativen Selbstwertgefühl (10,8%, n=165). Hohe Qualifikation wurde mit einer Häufigkeit von 4,3% (n=66) angegeben. Ein positives Selbstwertgefühl (0,8%, n=12), eine optimistische Grundhaltung (0,8%, n=12), eine ausgeglichene Persönlichkeit (0,7%, n=11), eine ausgeprägte körperliche Leistungsfähigkeit (0,6%, n=9) und ausreichende Stressbewältigungsstrategien (0,3%, n=5) waren die Personenmerkmale mit sehr geringen Antworthäufigkeiten.

Abbildung 23 zeigt die Personenmerkmale, bei denen „Bürokratie“ verstärkt zu einer psychischen Fehlbelastung wird. In die Berechnung gingen 1.350 Nennungen ein, die sich auf die Personenmerkmale verteilen.

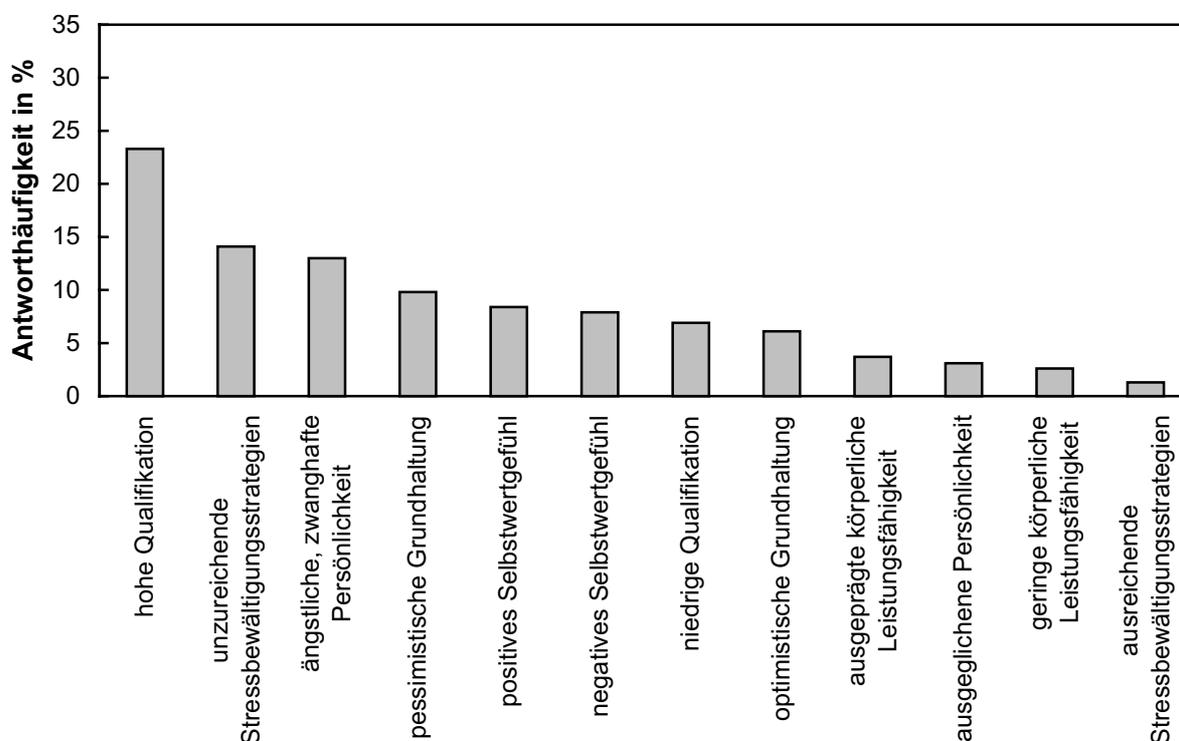


Abbildung 23: Prozentuale Verteilung der Personenmerkmale, bei denen Bürokratie zu einer psychischen Fehlbelastung werden kann

Mit einer Häufigkeit von 23,3% (n=314) wurde angegeben, dass in Kombination mit einer hohen Qualifikation „Bürokratie“ eher zu einer psychischen Fehlbelastung wird, 14,1% (n=190) der Nennungen entfielen auf unzureichende Stressbewältigungsstrategien und 13,0% (n=175) auf eine ängstliche, zwanghafte Persönlichkeit. Eine pessimistische Grundhaltung (9,8%, n=132), ein positives (8,4%, n=113) oder negatives (7,9%, n=107) Selbstwertgefühl, eine niedrige Qualifikation (6,9%, n=93) und eine optimistische Grundhaltung (6,1%, n=82) gaben die Befragten in etwa gleich häufig an. Am seltensten wurden die Personenmerkmale ausgeprägte körperliche Leistungsfähigkeit (3,7%, n=50), eine ausgeglichene Persönlichkeit (3,1%, n=42), geringe körperliche Leistungsfähigkeit (2,6%, n=35) sowie ausreichende Stressbewältigungsstrategien (1,3%, n=17) genannt.

In Abbildung 24 sind die prozentualen Anwortshäufigkeiten auf die Frage, welche Personenmerkmale „isolierte Arbeit“ zu einer psychischen Fehlbelastung werden las-

sen, dargestellt. In die Berechnung gingen 1.358 Nennungen ein, die sich auf die Personenmerkmale verteilen.

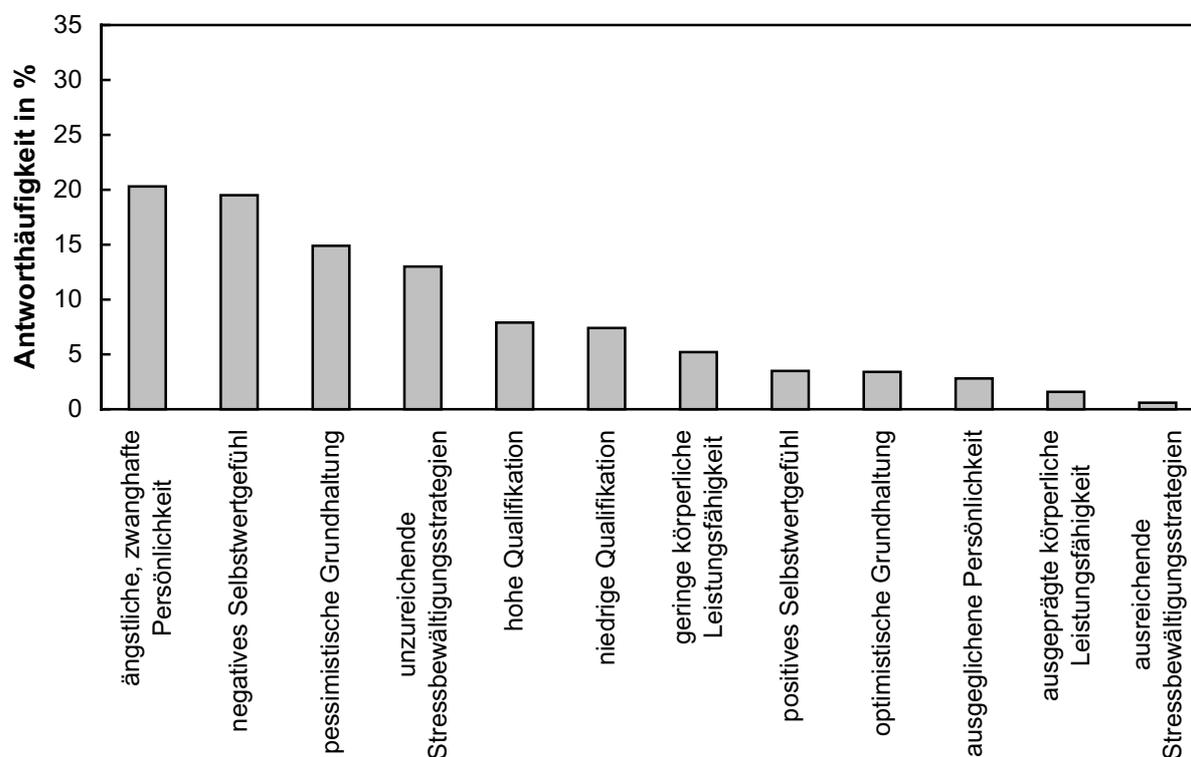


Abbildung 24: Prozentuale Verteilung der Personenmerkmale, bei denen isolierte Arbeit zu einer psychischen Fehlbelastung werden kann

Den größten Anteil bilden die Personenmerkmale ängstliche zwanghafte Persönlichkeit (20,3%, n=275) und negatives Selbstwertgefühl (19,5%, n=265), gefolgt von den Merkmalen pessimistische Grundhaltung (14,9%, n=203) und unzureichende Stressbewältigungsstrategien (13,0%, n=177). Eine hohe (7,9%, n=107) und eine niedrige (7,4%, n=100) Qualifikation wurden fast gleich häufig genannt. Mit einer Häufigkeit von 5,2% (n=70) wurde angegeben, dass in Kombination mit einer geringen körperlichen Leistungsfähigkeit „isolierte Arbeit“ psychische Fehlbelastungen fördern könne, 3,5% (n=47) der Nennungen entfielen auf ein positives Selbstwertgefühl, 3,4% (n=46) auf eine optimistische Grundhaltung und 2,8% (n=38) auf eine ausgeglichene Persönlichkeit. Selten wurden ausgeprägte körperliche Leistungsfähigkeit (1,6%, n=22) und ausreichende Stressbewältigungsstrategien (0,6%, n=8) genannt.

Die prozentuale Verteilung der Personenmerkmale, bei denen „zusätzliche Belastungen“ (wechselnde Einsatzorte, häufige Dienstreisen, häufige Arbeitsunterbrechungen durch Störungen/Behinderungen) zu psychischen Fehlbelastungen werden können,

ist in Abbildung 25 dargestellt. In die Berechnung gingen 1.620 Nennungen ein, die sich auf die Personenmerkmale verteilen. Unzureichende Stressbewältigungsstrategien wurden von den Befragten mit 22,8% (n=369) am häufigsten angegeben. Mit vergleichbarer Häufigkeit nannten die befragten Personen eine wenig ausgeprägte körperliche Leistungsfähigkeit (15,6%, n=253), eine ängstliche, zwanghafte Persönlichkeit (15,4%, n=249), eine pessimistische Grundhaltung (14,3%, n=232), ein negatives Selbstwertgefühl (13,0%, n=211) sowie eine niedrige Qualifikation (12,6%, n=205). 3,1% (n=50) der Nennungen entfielen auf eine hohe Qualifikation. Eine optimistische Grundhaltung (0,8%, n=13), ein positives Selbstwertgefühl (0,7%, n=11), eine ausgeprägte körperliche Leistungsfähigkeit (0,7%, n=11), eine ausgeglichene Persönlichkeit (0,6%, n=9) sowie ausreichende Stressbewältigungsstrategien (0,4%, n=7) wurden von den Befragten selten genannt.

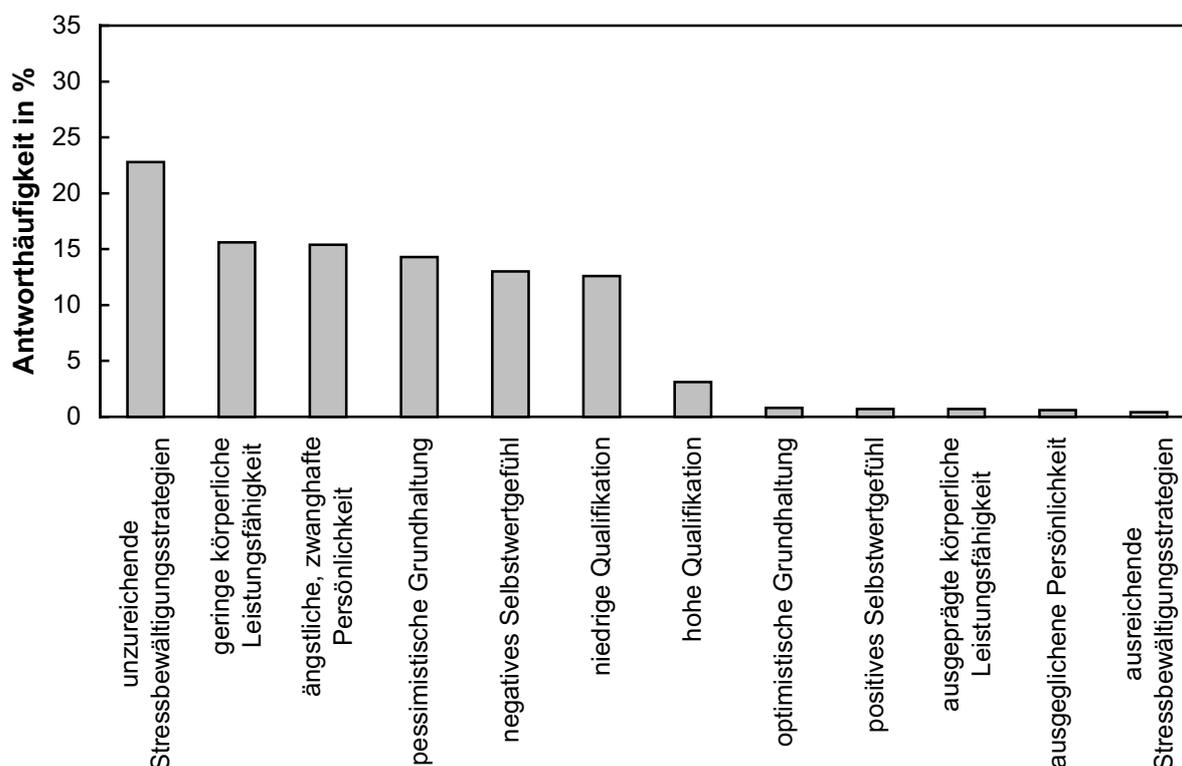


Abbildung 25: Prozentuale Verteilung der Personenmerkmale, bei denen zusätzliche Belastungen (wechselnde Einsatzorte, häufige Dienstreisen, häufige Arbeitsunterbrechungen durch Störungen/Behinderungen) zu psychischen Fehlbelastungen werden können

Abbildung 26 zeigt die prozentuale Verteilung der Personenmerkmale, bei denen „unergonomische Arbeitsplätze“ (beengte Arbeitsräume, unergonomische Arbeitsplatzgestaltung) zu psychischen Fehlbelastungen werden können. In die Berechnung gingen 1.312 Nennungen ein, die sich auf die Personenmerkmale verteilen. Nahezu

ein Drittel der Nennungen entfiel auf die Annahme, dass eine geringe körperliche Leistungsfähigkeit (28,0%, n=368) bei „unergonomischen Arbeitsplätzen“ verstärkt zu psychischen Fehlbelastungen führen könne. Eine pessimistische Grundhaltung (12,7%, n=166) und unzureichende Stressbewältigungsstrategien (12,3%, n=161) wurden etwa gleich häufig genannt, gefolgt von einer ängstlichen, zwanghaften Persönlichkeit (9,5%, n=124), einem negativen Selbstwertgefühl (9,3%, n=122) sowie hoher (8,5%, n=112) und niedriger (6,9%, n=90) Qualifikation. Ausgeprägte körperliche Leistungsfähigkeit (4,0%, n=52), positives Selbstwertgefühl (3,3%, n=43), optimistische Grundhaltung (2,5%, n=33), ausgeglichene Persönlichkeit (1,8%, n=23) und ausreichende Stressbewältigungsstrategien (1,4%, n=18) wurden am seltensten genannt.

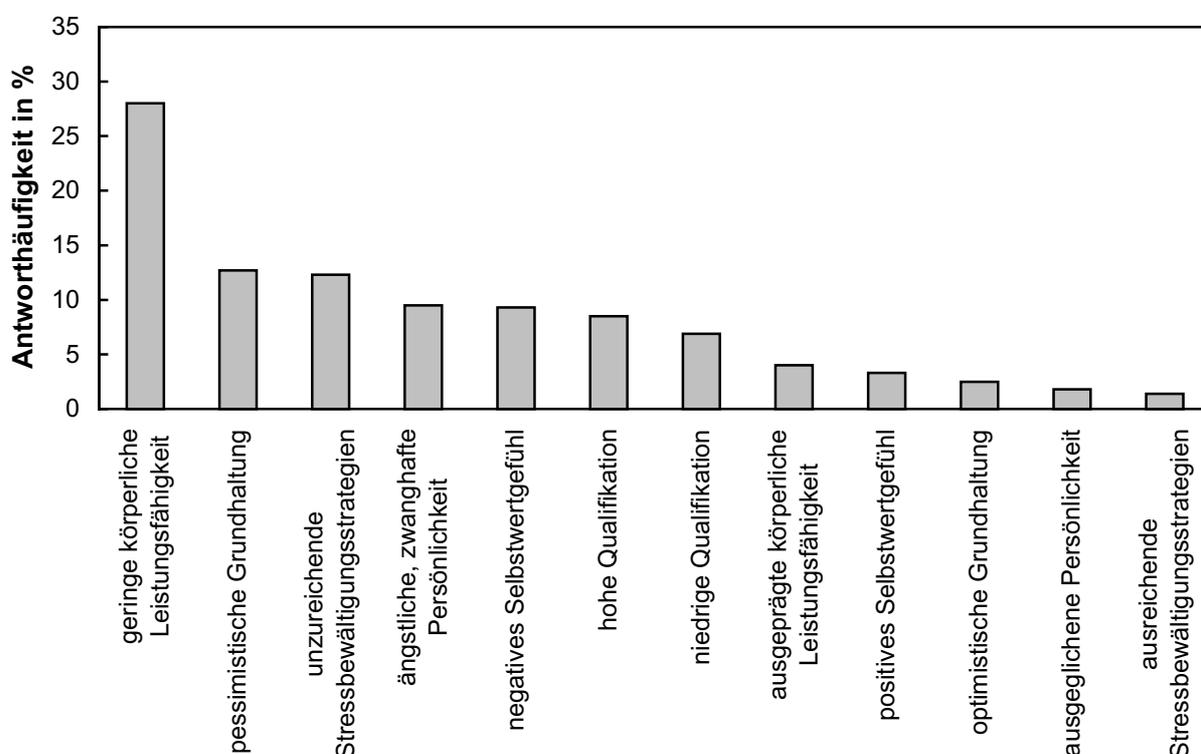


Abbildung 26: Prozentuale Verteilung der Personenmerkmale, bei denen unergonomische Arbeitsplätze zu psychischen Fehlbelastungen werden können

In Abbildung 27 sind die Personenmerkmale, bei denen „unergonomische Arbeitsmittel“ (ungünstig gestaltete Handwerkzeuge oder Maschinen, unergonomisch gestaltete optische bzw. akustische Signale) psychische Fehlbelastungen fördern, dargestellt. In die Berechnung gingen 1.326 Nennungen ein, die sich auf die Personenmerkmale verteilen. Mit Abstand am häufigsten nannten die Befragten eine geringe körperliche Leistungsfähigkeit (23,0%, n=305), gefolgt von einer pessimistischen

Grundhaltung (12,1%, n=161), unzureichenden Stressbewältigungsstrategien (11,5%, n=153), einer ängstlichen, zwanghaften Persönlichkeit (10,8%, n=143), einem negativen Selbstwertgefühl (10,6%, n=140) und hoher (9,9%, n=131) sowie niedriger (8,7%, n=116) Qualifikation. Am seltensten wurden die Personenmerkmale ausgeprägte körperliche Leistungsfähigkeit (3,7%, n=49), ein positives Selbstwertgefühl (3,0%, n=40), eine optimistische Grundhaltung (2,7%, n=36), eine ausgeglichene Persönlichkeit (2,3%, n=30), sowie ausreichende Stressbewältigungsstrategien (1,7%, n=22) angegeben.

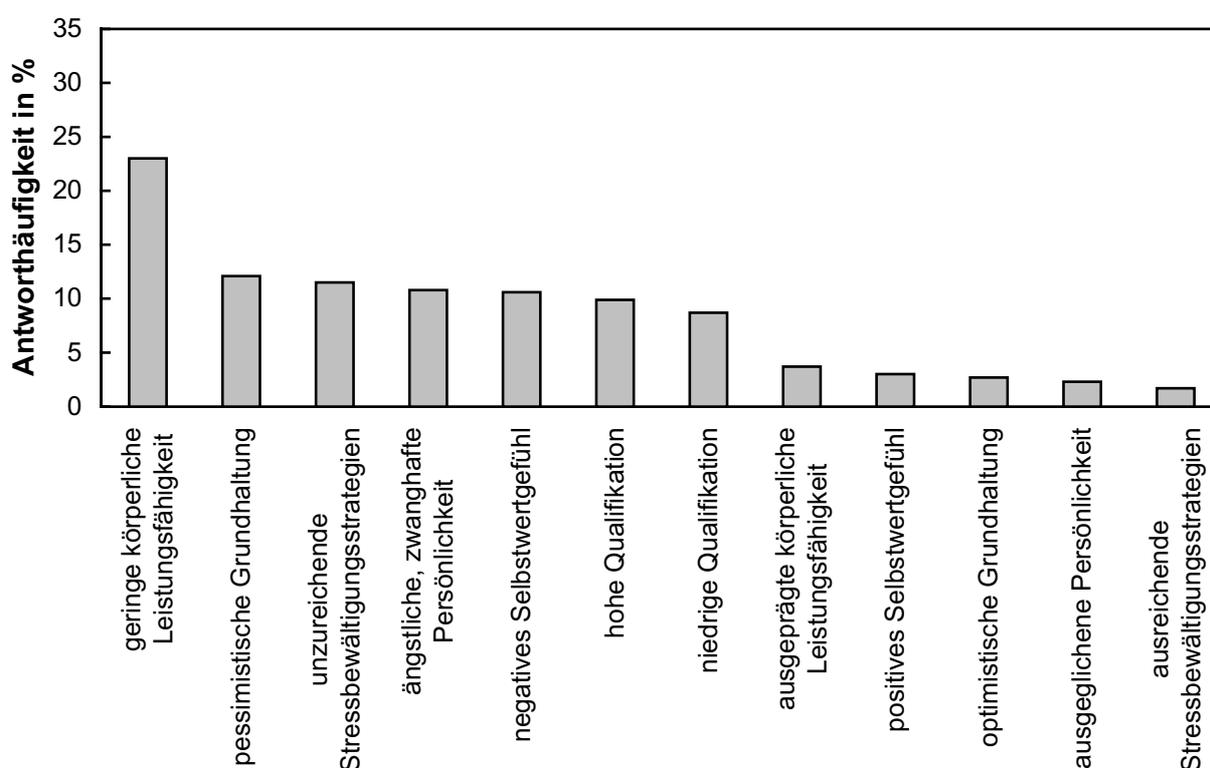


Abbildung 27: Prozentuale Verteilung der Personenmerkmale, bei denen unergonomische Arbeitsmittel zu psychischen Fehlbelastungen werden können

Die prozentuale Verteilung der Personenmerkmale, bei denen „Belastungen durch die Arbeitsumgebung“ (z. B. Lärm, Klima) zu psychischen Fehlbelastungen werden können, ist in Abbildung 28 dargestellt. In die Berechnung gingen 1.573 Nennungen ein, die sich auf die Personenmerkmale verteilen. Der größten Anteil der Nennungen entfällt auf die Personenmerkmale unzureichende Stressbewältigungsstrategien (16,6%, n=261), ängstliche zwanghafte Persönlichkeit (15,6%, n=245), eine pessimistische Grundhaltung (15,4%, n=243), eine wenig ausgeprägte körperliche Leistungsfähigkeit (14,4%, n=226) und ein negatives Selbstwertgefühl (12,5%, n=196).

Hohe (8,0%, n=126) und niedrige (7,0%, n=110) Qualifikation wurden von den Befragten in etwa gleich häufig genannt. Selten wurden ein positives Selbstwertgefühl (3,2%, n=51), eine optimistische Grundhaltung (2,1%, n=33), eine ausgeglichene Persönlichkeit (1,9%, n=30), eine ausgeprägte körperliche Leistungsfähigkeit (1,8%, n=29) sowie ausreichende Stressbewältigungsstrategien (1,5%, n=23) genannt.

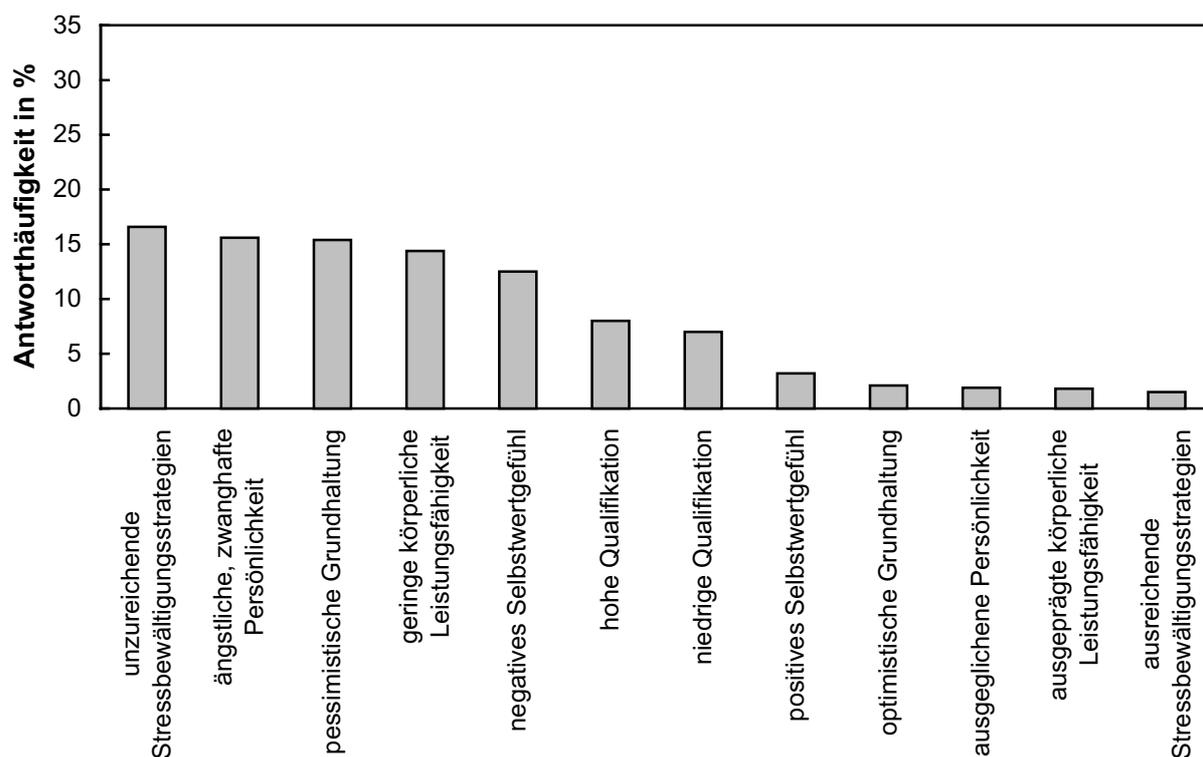


Abbildung 28: Prozentuale Verteilung der Personenmerkmale, bei denen Belastungen durch die Arbeitsumgebung zu psychischen Fehlbelastungen werden können

Abbildung 29 zeigt die prozentuale Verteilung der Personenmerkmale, bei denen „schlechtes Führungsverhalten“ zu einer psychischen Fehlbelastung werden kann. In die Berechnung gingen 1.909 Nennungen ein, die sich auf die Personenmerkmale verteilen. Mit vergleichbarer Häufigkeit nannten die befragten Personen ein negatives Selbstwertgefühl (16,3%, n=312), eine ängstliche, zwanghafte Persönlichkeit (15,5%, n=296), eine hohe Qualifikation (15,1%, n=288), unzureichende Stressbewältigungsstrategien (13,4%, n=255) sowie eine pessimistische Grundhaltung (12,7%, n=242), gefolgt von niedriger Qualifikation (7,9%, n=151) und einem positiven Selbstwertgefühl (5,7%, n=108). Am seltensten wurden die Personenmerkmale geringe körperliche Leistungsfähigkeit (4,0%, n=76), eine optimistische Grundhaltung (3,4%, n=64), eine ausgeprägte körperliche Leistungsfähigkeit (2,5%, n=47), eine ausgeglichene

Persönlichkeit (2,3%, n=44) sowie ausreichende Stressbewältigungsstrategien (1,4%, n=26) angegeben.

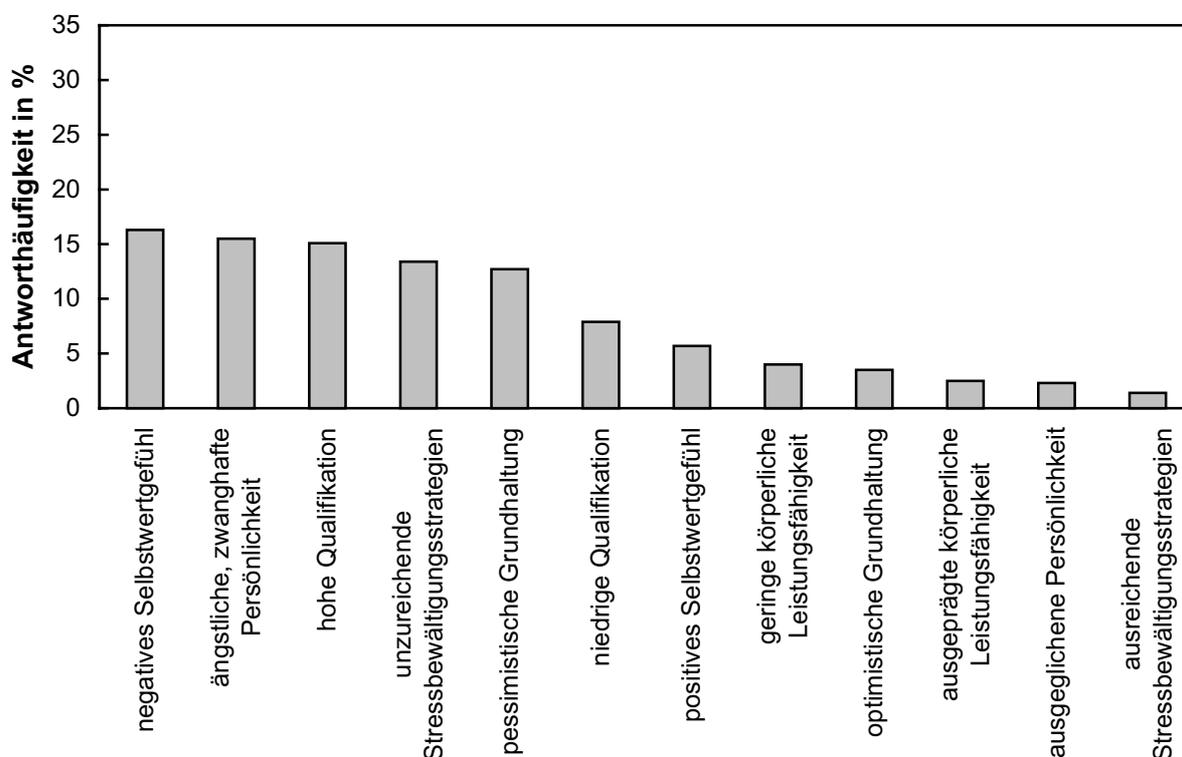


Abbildung 29: Prozentuale Verteilung der Personenmerkmale, bei denen schlechtes Führungsverhalten zu einer psychischen Fehlbelastung werden kann

Die Personenmerkmale, die „Konflikte und Spannungen bei der Arbeit“ zu psychischen Fehlbelastungen werden lassen, sind in Abbildung 30 wiedergegeben. In die Berechnung gingen 1.849 Nennungen ein, die sich auf die Personenmerkmale verteilen. Ein negatives Selbstwertgefühl (18,9%, n=350), eine ängstliche, zwanghafte Persönlichkeit (18,6%, n=343), unzureichende Stressbewältigungsstrategien (17,5%, n=323) sowie eine pessimistische Grundhaltung (15,5%, n=286) wurden von den Befragten am häufigsten genannt. Niedrige (8,3%, n=154) und hohe (7,7%, n=143) Qualifikation nannten die Befragten in etwa gleich häufig. Eine wenig ausgeprägte körperliche Leistungsfähigkeit (5,2%, n=96), ein positives Selbstwertgefühl (2,3%, n=42), eine optimistische Grundhaltung (1,8%, n=34), eine ausgeprägte körperliche Leistungsfähigkeit (1,7%, n=32), eine ausgeglichene Persönlichkeit (1,6%, n=29) und ausreichende Stressbewältigungsstrategien (0,9%, n=17) waren die Personenmerkmale mit den geringsten Antworthäufigkeiten.

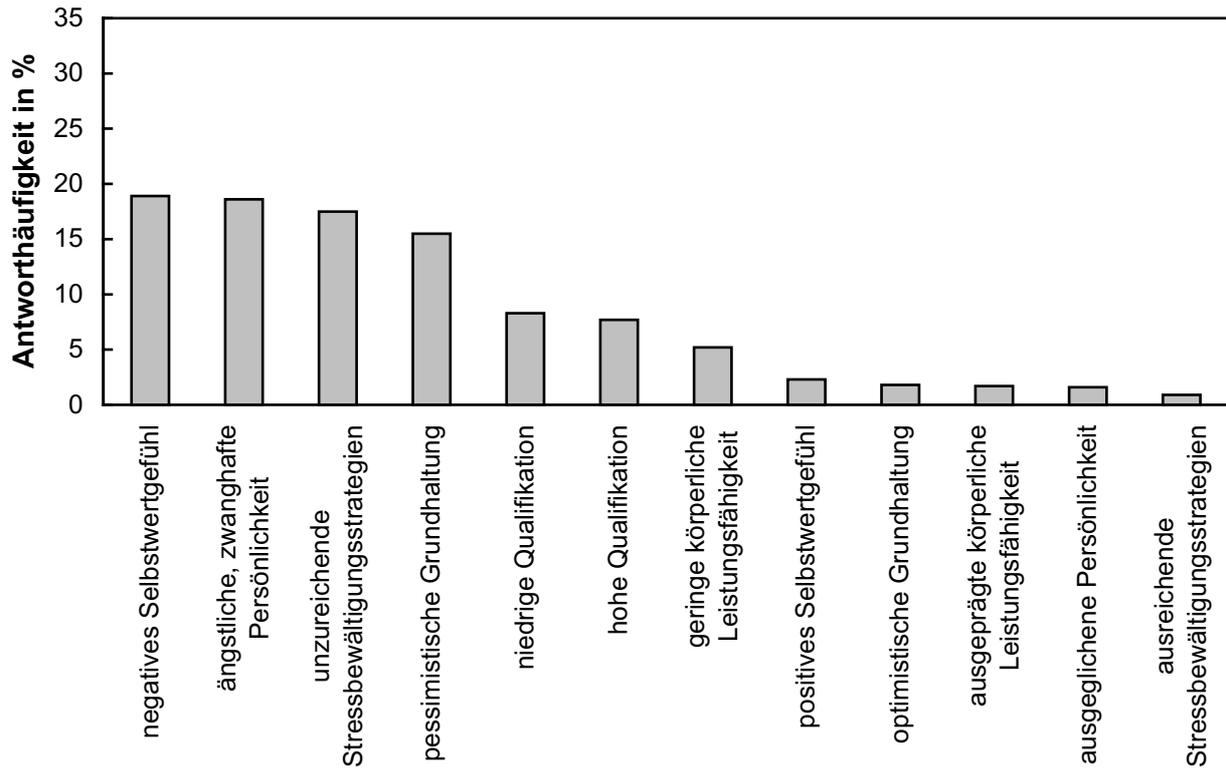


Abbildung 30: Prozentuale Verteilung der Personenmerkmale, bei denen Konflikte/Spannungen bei der Arbeit zu psychischen Fehlbelastungen werden können

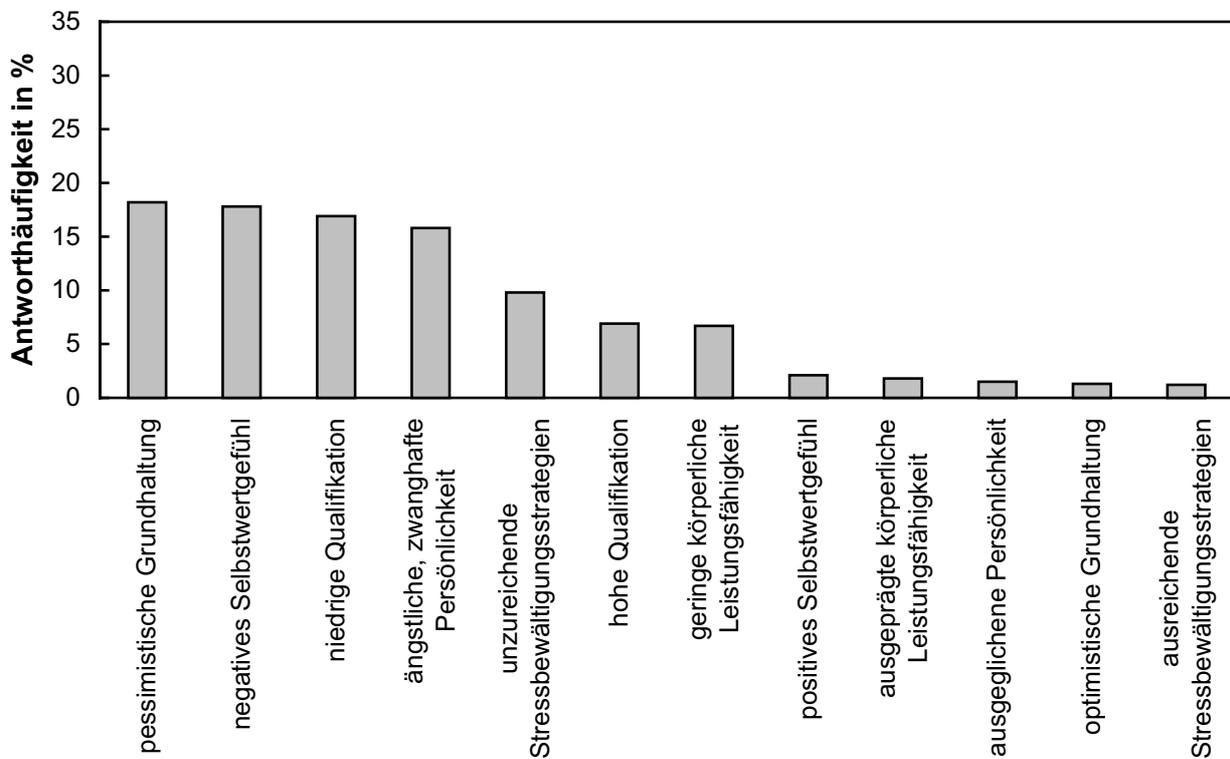


Abbildung 31: Prozentuale Verteilung der Personenmerkmale, bei denen Arbeitsplatzunsicherheit zu einer psychischen Fehlbelastung werden kann

In Abbildung 31 sind die prozentualen Antworthäufigkeiten auf die Frage, welche Personenmerkmale „Arbeitsplatzunsicherheit“ zu einer psychischen Fehlbelastung werden lassen, dargestellt. In die Berechnung gingen 1.938 Nennungen ein, die sich auf die Personenmerkmale verteilen. Den größten Anteil bilden die Personenmerkmale pessimistische Grundhaltung (18,2%, n=352), negatives Selbstwertgefühl (17,8%, n=345), niedrige Qualifikation (16,9%, n=328) sowie ängstliche, zwanghafte Persönlichkeit (15,8%, n=307), die annähernd gleich häufig genannt wurden. Auf unzureichende Stressbewältigungsstrategien entfielen 9,8% (n=190) der Nennungen, 6,9% (n=134) auf hohe Qualifikation und 6,7% (n=129) auf eine wenig ausgeprägte körperliche Leistungsfähigkeit. Die geringsten Antworthäufigkeiten ergaben sich für ein positives Selbstwertgefühl (2,1%, n=40), eine ausgeprägte körperliche Leistungsfähigkeit (1,8%, n=34), eine ausgeglichene Persönlichkeit (1,5%, n=29), eine optimistische Grundhaltung (1,3%, n=26) sowie ausreichende Stressbewältigungsstrategien (1,2%, n=24).

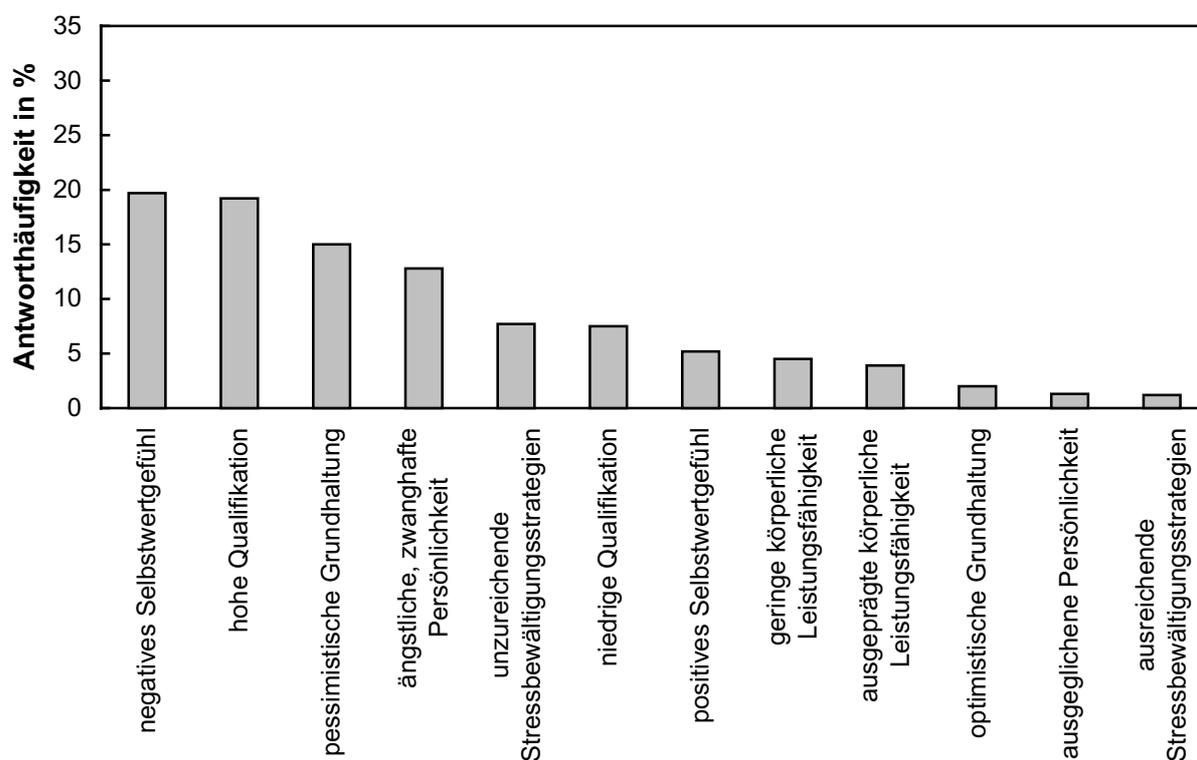


Abbildung 32: Prozentuale Verteilung der Personenmerkmale, bei denen geringer beruflicher Status zu einer psychischen Fehlbelastung werden kann

Die prozentuale Verteilung der Personenmerkmale, bei denen „geringer beruflicher Status“ zu einer psychischen Fehlbelastung werden kann, zeigt Abbildung 32. In die

Berechnung gingen 1.502 Nennungen ein, die sich auf die Personenmerkmale verteilen. Ein negatives Selbstwertgefühl (19,7%, n=296) und hohe Qualifikation (19,2%, n=288) nannten die Befragten annähernd gleich häufig, gefolgt von einer pessimistischen Grundhaltung (15,0%, n=226) und einer ängstlichen, zwanghaften Persönlichkeit (12,8%, n=193). 7,7% (n=116) der Nennungen entfielen auf die Annahme, dass in Kombination mit unzureichenden Stressbewältigungsstrategien „Arbeitsplatzunsicherheit“ verstärkt zu psychischen Fehlbelastungen führen könne, 7,5% (n=112) entfielen auf niedrige Qualifikation. Das Personenmerkmal positives Selbstwertgefühl wurde mit einer Häufigkeit von 5,2% (n=78) angegeben, gefolgt von einer geringen (4,5%, n=67) und einer ausgeprägten (3,9%, n=58) körperlichen Leistungsfähigkeit. Selten nannten die Befragten die Merkmale optimistische Grundhaltung (2,0%, n=30), ausgeglichene Persönlichkeit (1,3%, n=20) sowie ausreichende Stressbewältigungsstrategien (1,2%, n=18).

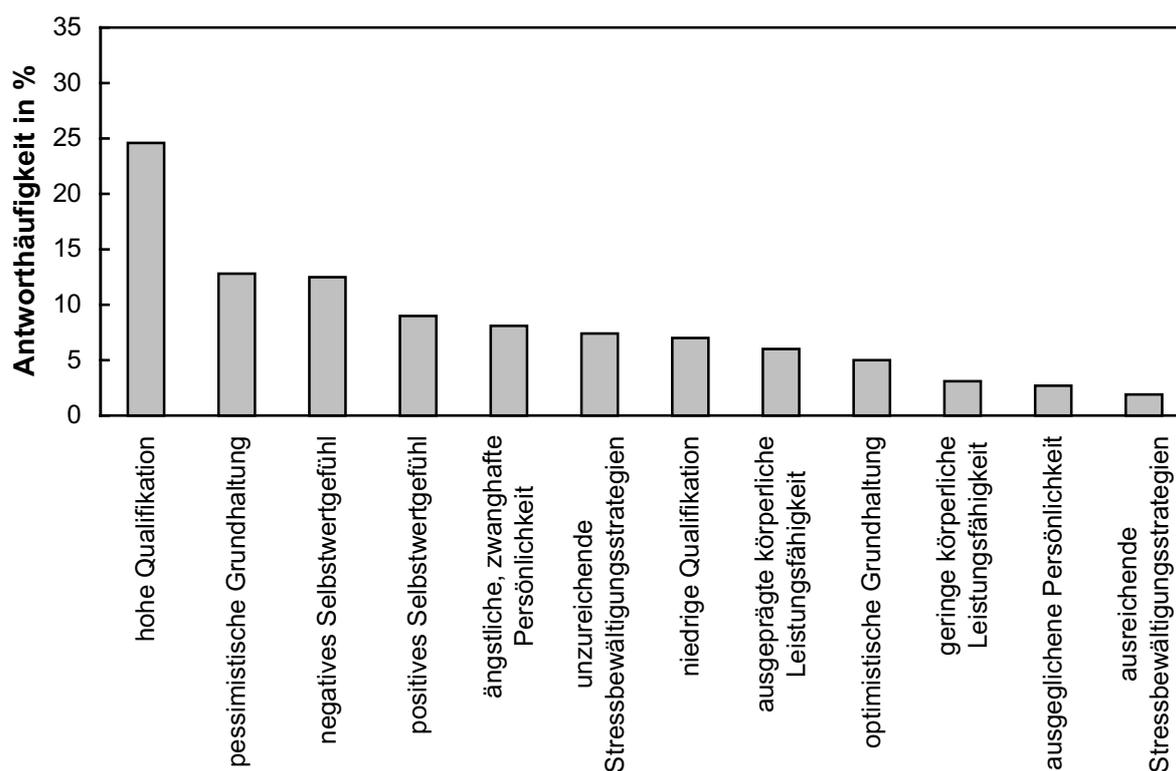


Abbildung 33: Prozentuale Verteilung der Personenmerkmale, bei denen fehlende berufliche Entwicklungsmöglichkeiten zu psychischen Fehlbelastungen werden können

Abbildung 33 zeigt die Personenmerkmale, bei denen „fehlende berufliche Entwicklungsmöglichkeiten“ zu psychischen Fehlbelastungen werden können. In die Berechnung gingen 1.506 Nennungen ein, die sich auf die Personenmerkmale verteilen.

Hohe Qualifikation (24,6%, n=370) wurde von den Befragten mit Abstand am häufigsten genannt, gefolgt von einer pessimistischen Grundhaltung (12,8%, n=193) und einem negativen Selbstwertgefühl (12,5%, n=188), die etwa gleich häufig angegeben wurden. 9,0% (n=136) der Nennungen entfielen auf ein positives Selbstwertgefühl, 8,1% (n=122) auf eine ängstliche, zwanghafte Persönlichkeit, 7,4% (n=111) auf unzureichende Stressbewältigungsstrategien, 7,0% (n=106) auf eine niedrige Qualifikation, 6,0% (n=90) auf eine ausgeprägte körperliche Leistungsfähigkeit und 5,0% (n=75) auf eine optimistische Grundhaltung. Eine wenig ausgeprägte körperliche Leistungsfähigkeit (3,1%, n=46), eine ausgeglichene Persönlichkeit (2,7%, n=40) und ausreichende Stressbewältigungsstrategien (1,9%, n=29) waren die Personenmerkmale mit den geringsten Antworthäufigkeiten.

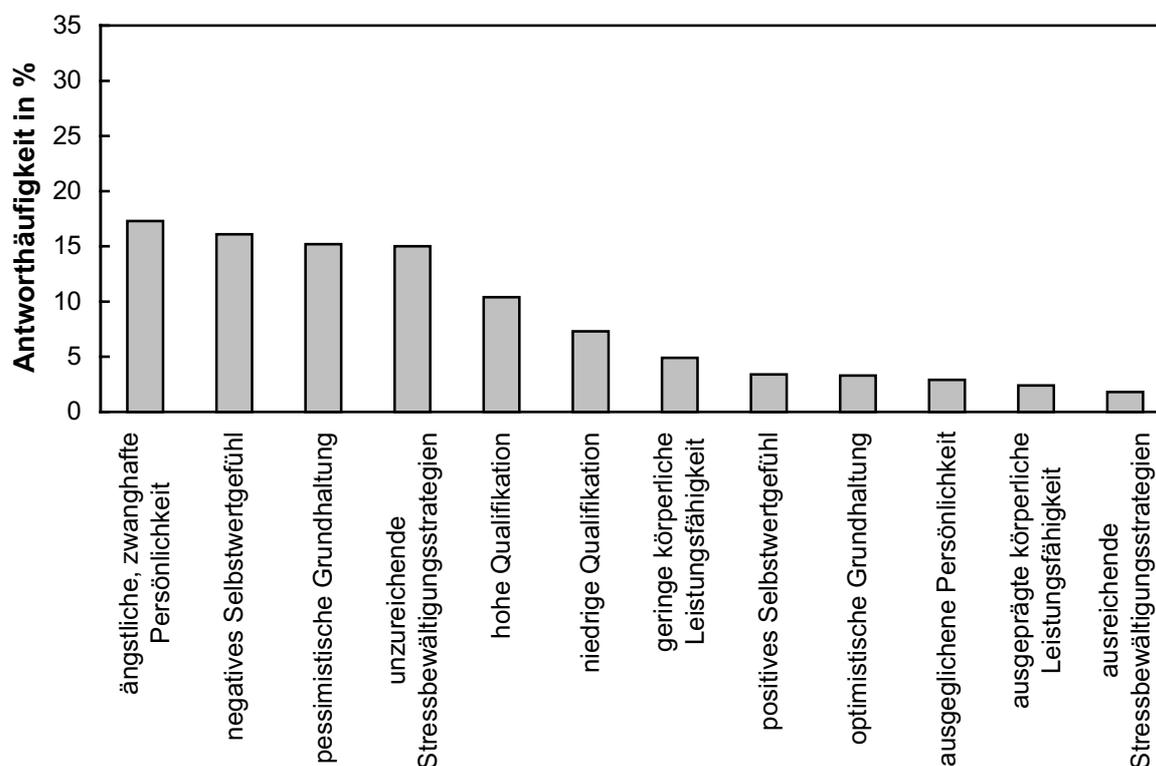


Abbildung 34: Prozentuale Verteilung der Personenmerkmale, bei denen schlechtes Betriebsklima zu einer psychischen Belastung werden kann

In Abbildung 34 sind die prozentualen Antworthäufigkeiten auf die Frage dargestellt, bei welchen Personenmerkmalen „schlechtes Betriebsklima“ zu einer psychischen Fehlbelastung werden kann. In die Berechnung gingen 1.914 Nennungen ein, die sich auf die Personenmerkmale verteilen. Den größten Anteil bilden die Merkmale ängstliche, zwanghafte Persönlichkeit (17,3%, n=331), ein negatives Selbstwertgefühl

fühl (16,1%, n=308), eine pessimistische Grundhaltung (15,2%, n=290), sowie unzureichende Stressbewältigungsstrategien (15,0%, n=288), die annähernd gleich häufig genannt wurden. Hohe (10,4%, n=200) und niedrige (7,3%, n=139) Qualifikation folgen in der Häufigkeit der Nennungen. Am seltensten wurden eine wenig ausgeprägte körperliche Leistungsfähigkeit (4,9%, n=94), ein positives Selbstwertgefühl (3,4%, n=66), eine optimistische Grundhaltung (3,3%, n=63), eine ausgeglichene Persönlichkeit (2,9%, n=56), eine ausgeprägte körperliche Leistungsfähigkeit (2,4%, n=45) und ausreichende Stressbewältigungsstrategien (1,8%, n=34) angegeben.

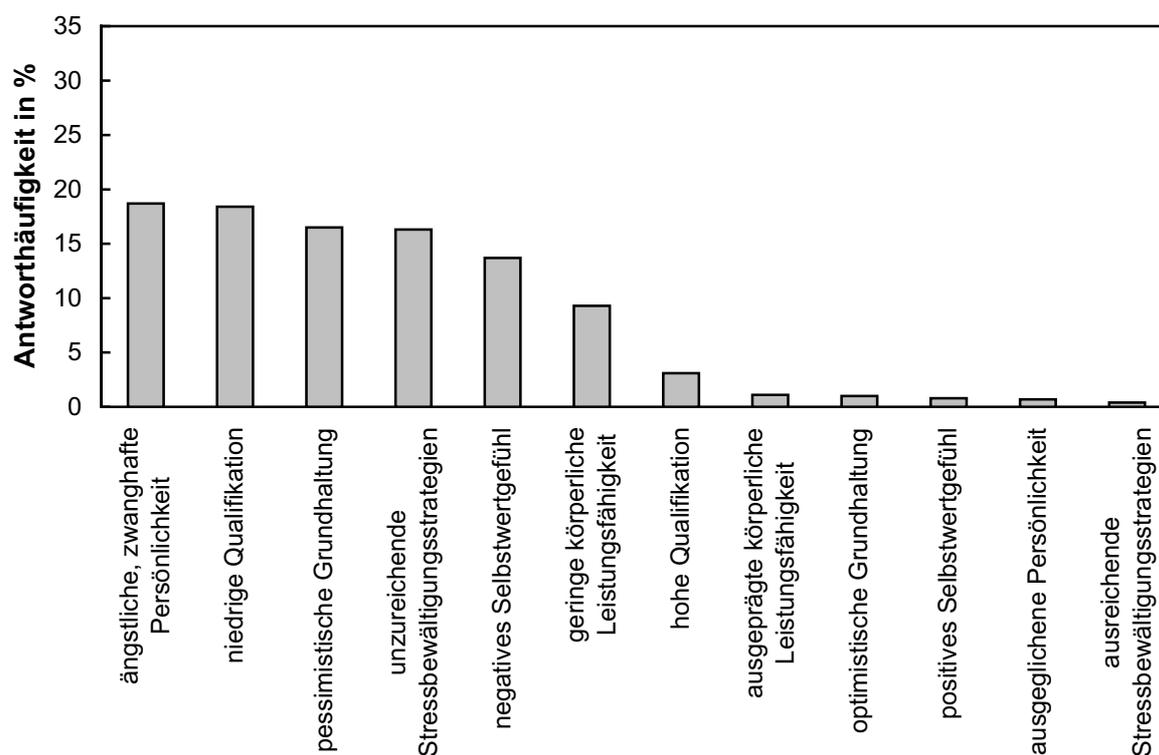


Abbildung 35: Prozentuale Verteilung der Personenmerkmale, bei denen veränderte Arbeitsbedingungen zu psychischen Fehlbelastungen werden können

Die prozentuale Verteilung der Personenmerkmale, bei denen „veränderte Arbeitsbedingungen“ zu psychischen Fehlbelastungen werden können, zeigt Abbildung 35. In die Berechnung gingen 1.643 Nennungen ein, die sich auf die Personenmerkmale verteilen. Die Merkmale ängstliche, zwanghafte Persönlichkeit (18,7%, n=307), niedrige Qualifikation (18,4%, n=302), pessimistische Grundhaltung (16,5%, n=271), unzureichende Stressbewältigungsstrategien (16,3%, n=268), negatives Selbstwertgefühl (13,7%, n=225) sowie wenig ausgeprägte körperliche Leistungsfähigkeit (9,3%, n=153) wurden von den Befragten am häufigsten genannt. Hohe Qualifikation (3,1%, n=51), eine ausgeprägte körperliche Leistungsfähigkeit (1,1%, n=18), eine optimisti-

sche Grundhaltung (1,0%, n=16), ein positives Selbstwertgefühl (0,8%, n=14), eine ausgeglichene Persönlichkeit (0,7%, n=11) und ausreichende Stressbewältigungsstrategien (0,4%, n=7) waren die Personenmerkmale mit den geringsten Antworthäufigkeiten.

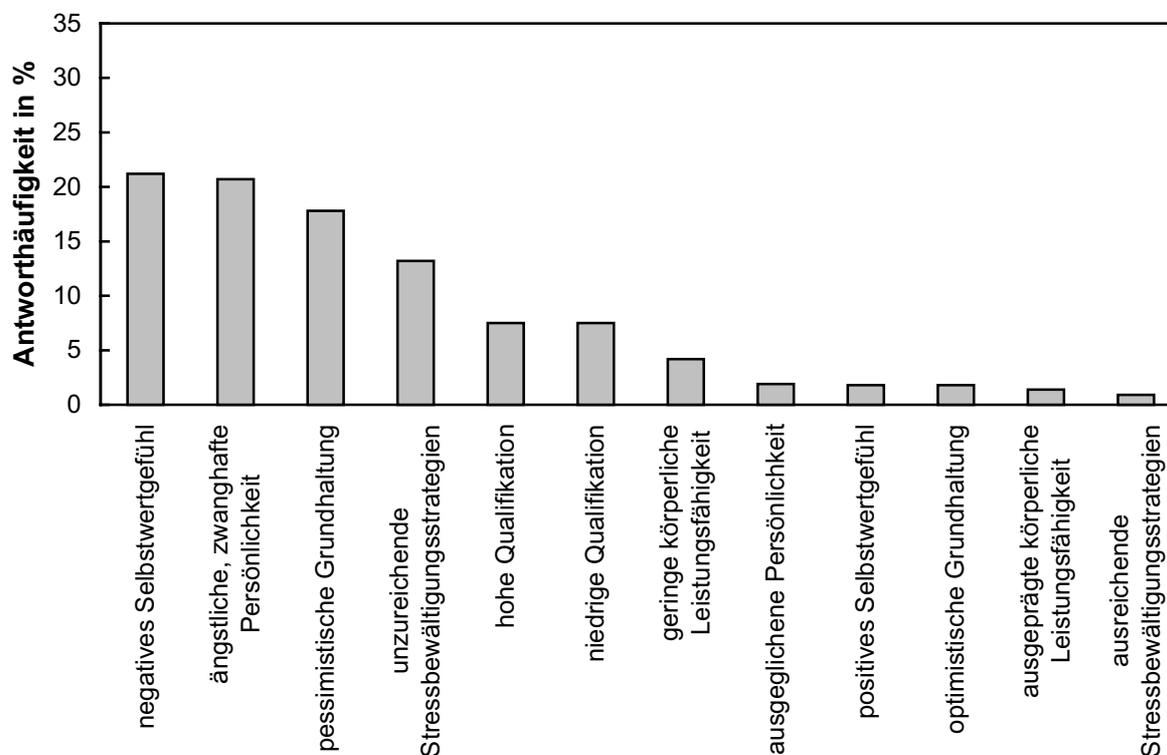


Abbildung 36: Prozentuale Verteilung der Personenmerkmale, bei denen fehlende bzw. gestörte soziale Beziehungen zu psychischen Fehlbelastungen werden können

Abbildung 36 zeigt die prozentualen Antworthäufigkeiten auf die Frage, welche Personenmerkmale „fehlende bzw. gestörte soziale Beziehungen“ zu psychischen Fehlbelastungen werden lassen. In die Berechnung gingen 1.678 Nennungen ein, die sich auf die Personenmerkmale verteilen. Ein negatives Selbstwertgefühl (21,2%, n=355), eine ängstliche, zwanghafte Persönlichkeit (20,7%, n=347), eine pessimistische Grundhaltung (17,8%, n=299) und unzureichende Stressbewältigungsstrategien (13,2%, n=222) machen den größten Anteil der Nennungen aus, gefolgt von hoher (7,5%, n=126) und niedriger (7,5%, n=126) Qualifikation, die gleich häufig genannt wurden. Die geringsten Antworthäufigkeiten zeigten sich bei den Personenmerkmalen wenig ausgeprägte körperliche Leistungsfähigkeit (4,2%, n=71), ausgeglichene Persönlichkeit (1,9%, n=32), positives Selbstwertgefühl (1,8%, n=31), optimistische Grundhaltung (1,8%, n=31), ausgeprägte körperliche Leistungsfähigkeit (1,1%, n=23), sowie ausreichende Stressbewältigungsstrategien (0,9%, n=15).

Bei welchen Personenmerkmalen „finanzielle Probleme“ zu psychischen Fehlbelastungen werden können, ist in Abbildung 37 wiedergegeben. In die Berechnung gingen 1.717 Nennungen ein, die sich auf die Personenmerkmale verteilen.

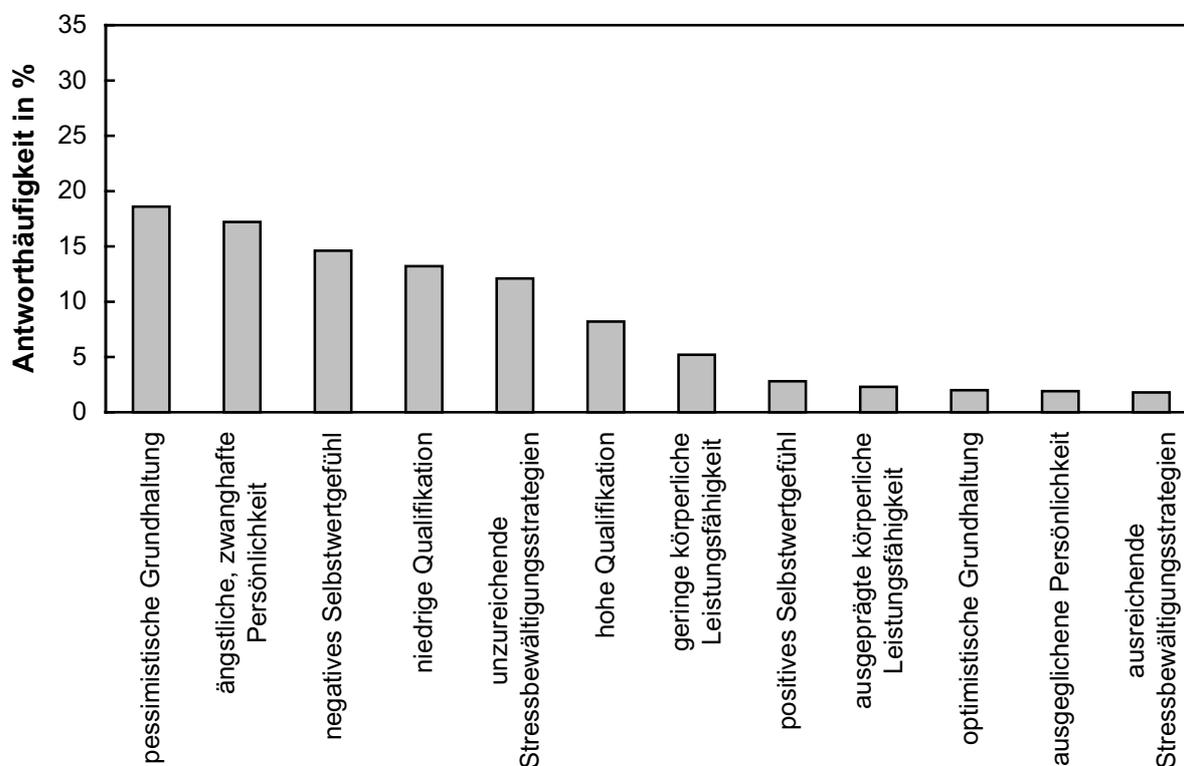


Abbildung 37: Personenmerkmale, bei denen finanzielle Probleme zu psychischen Fehlbelastungen werden können

Am häufigsten gaben die Befragten an, eine pessimistische Grundhaltung (18,6%, n=320), eine ängstliche, zwanghafte Persönlichkeit (17,2%, n=295), ein negatives Selbstwertgefühl (14,6%, n=250), niedrige Qualifikation (13,2%, n=227) und unzureichende Stressbewältigungsstrategien (12,1%, n=208) seien Personenmerkmale, bei denen „finanzielle Probleme“ zu psychischen Fehlbelastungen werden können. 8,2% (n=141) der Nennungen entfielen auf eine hohe Qualifikation und 5,2% (n=90) auf eine wenig ausgeprägte körperliche Leistungsfähigkeit. Ein positives Selbstwertgefühl (2,8%, n=48), eine ausgeprägte körperliche Leistungsfähigkeit (2,3%, n=40), eine optimistische Grundhaltung (2,0%, n=34), eine ausgeglichene Persönlichkeit (1,9%, n=33) und ausreichende Stressbewältigungsstrategien (1,8%, n=31) wurden selten angegeben.

In Abbildung 38 sind die prozentualen Antwörthäufigkeiten auf die Frage dargestellt, welche Personenmerkmale „gesundheitliche Probleme“ zu psychischen Fehlbelas-

stungen werden lassen. In die Berechnung gingen 1.874 Nennungen ein, die sich auf die Personenmerkmale verteilen.

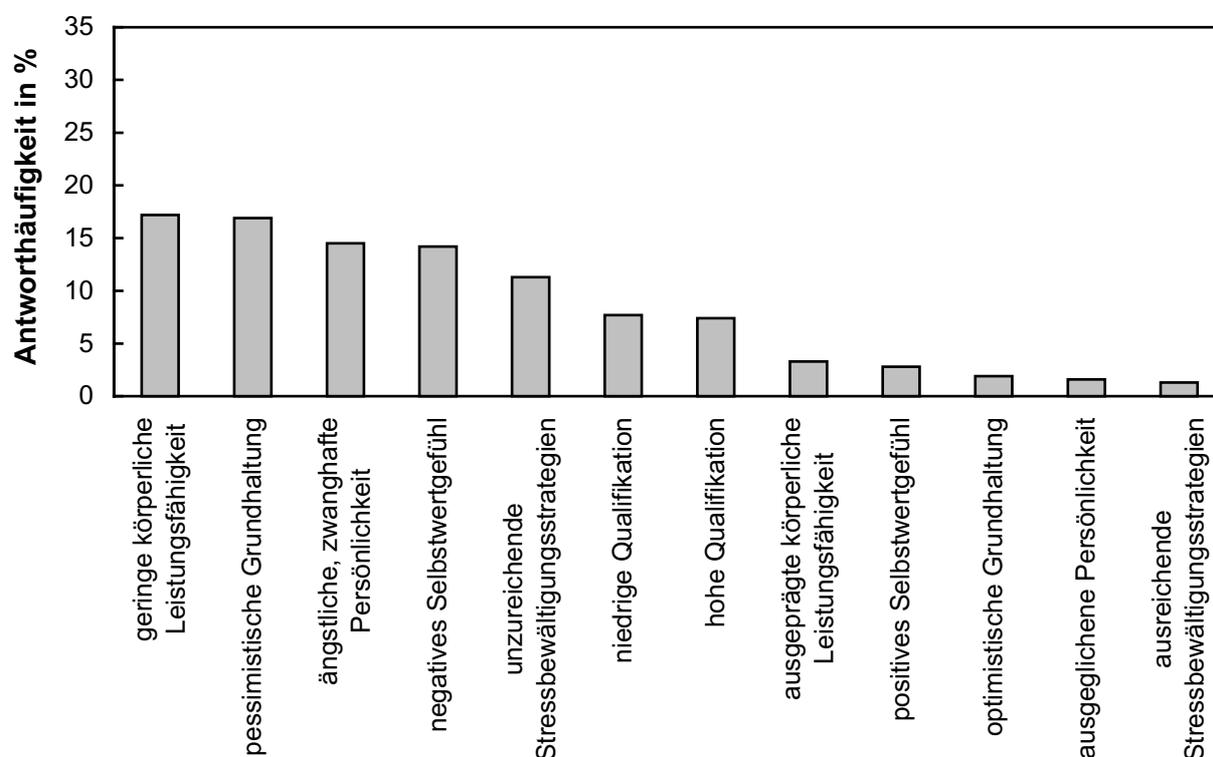


Abbildung 38: Prozentuale Verteilung der Personenmerkmale, bei denen gesundheitliche Probleme zu psychischen Fehlbelastungen werden können

Den größten Anteil bilden die Personenmerkmale geringe körperliche Leistungsfähigkeit (17,2%, n=322), pessimistische Grundhaltung (16,9%, n=317), ängstliche, zwanghafte Persönlichkeit (14,5%, n=271), negatives Selbstwertgefühl (14,2%, n=266) sowie unzureichende Stressbewältigungsstrategien (11,3%, n=212), gefolgt von niedriger (7,7%, n=144) und hoher (7,4%, n=139) Qualifikation, die mit vergleichbarer Häufigkeit genannt wurden. Ausgeprägte körperliche Leistungsfähigkeit (3,3%, n=62), ein positives Selbstwertgefühl (2,8%, n=52), eine optimistische Grundhaltung (1,9%, n=36), eine ausgeglichene Persönlichkeit (1,6%, n=30) und ausreichende Stressbewältigungsstrategien (1,3%, n=24) waren die Personenmerkmale mit den geringsten prozentualen Antworthäufigkeiten.

Die prozentuale Verteilung der Personenmerkmale, bei denen „Hausarbeit, Kindererziehung und die Pflege von Angehörigen“ zu psychischen Fehlbelastungen werden können, zeigt Abbildung 39. In die Berechnung gingen 1.645 Nennungen ein, die sich auf die Personenmerkmale verteilen.

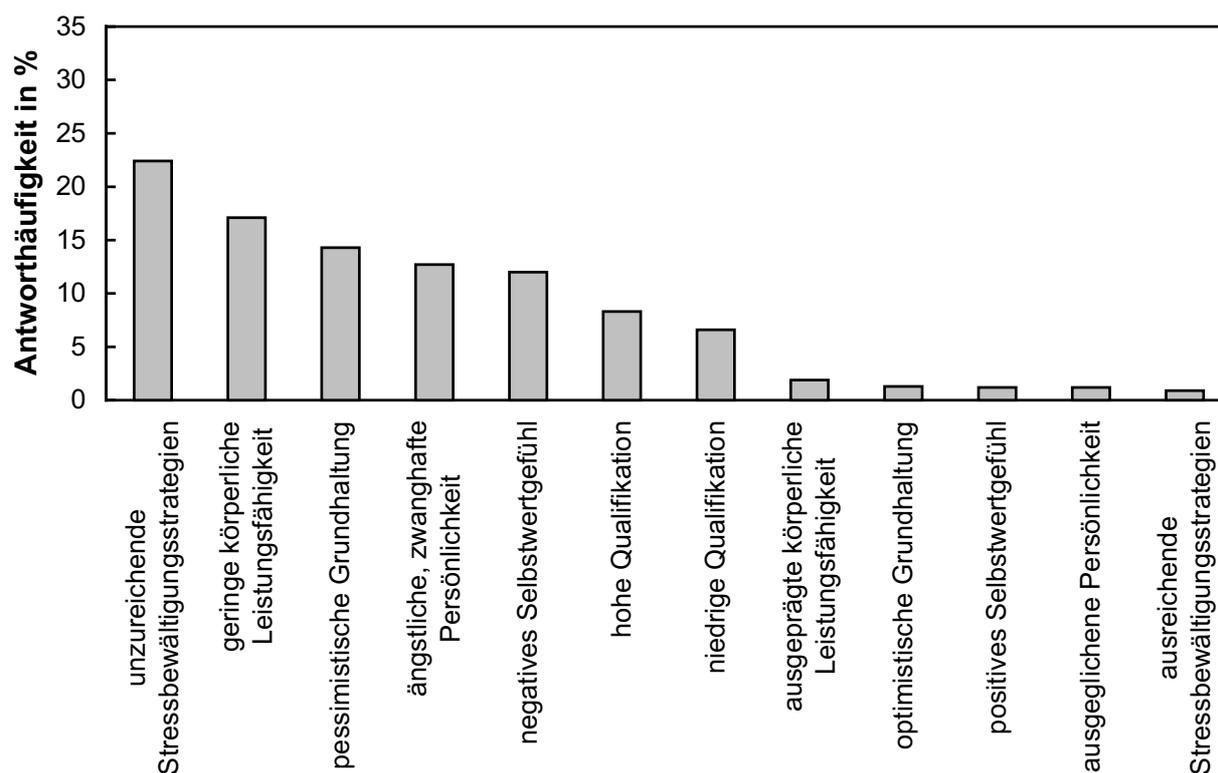


Abbildung 39: Prozentuale Verteilung der Personenmerkmale, bei denen Hausarbeit/ Kindererziehung/ Pflege von Angehörigen zu psychischen Fehlbelastungen werden können

Mit einer Häufigkeit von 22,4% (n=368) wurde angegeben, dass in Kombination mit unzureichenden Stressbewältigungsstrategien „Hausarbeit, Kindererziehung und die Pflege von Angehörigen“ verstärkt zu psychischen Fehlbelastungen führen können. 17,1% (n=281) der Nennungen entfielen auf eine geringe körperliche Leistungsfähigkeit, 14,3% (n=235) auf eine pessimistische Grundhaltung, 12,7% (n=209) auf eine ängstliche, zwanghafte Persönlichkeit und 12,0% (n=197) auf ein negatives Selbstwertgefühl. Hohe (8,3%, n=137) und niedrige (6,6%, n=109) Qualifikation wurden in etwa gleich häufig angegeben. Selten wurden die Personenmerkmale ausgeprägte körperliche Leistungsfähigkeit (1,9%, n=31), optimistische Grundhaltung (1,3%, n=21), positives Selbstwertgefühl (1,2%, n=20), ausgeglichene Persönlichkeit (1,2%, n=20) sowie ausreichende Stressbewältigungsstrategien (0,9%, n=15) genannt.

Betrachtet man die einzelnen Personenmerkmale in Kombination mit den Belastungsarten und welche Bedeutung ihnen bei der Entstehung von Fehlbelastungen zugewiesen wird, so ergeben sich drei Antwortmuster:

Bei einer Reihe von Belastungsarten wird jeweils einem Personenmerkmal eine deutlich höhere Bedeutung als allen anderen Personenmerkmalen zugewiesen. Hierzu gehören folgende Belastungen (das Personenmerkmal ist in Klammern genannt):

- geringer Handlungs- und Entscheidungsspielraum (hohe Qualifikation)
- anspruchslose Aufgaben (hohe Qualifikation)
- hohe physische Anforderungen (geringe körperliche Leistungsfähigkeit)
- Zeitdruck (unzureichende Stressbewältigungsstrategien)
- Bürokratie (hohe Qualifikation)
- zusätzliche Belastungen, wie z.B. wechselnde Einsatzorte, häufige Dienstreisen, häufige Arbeitsunterbrechungen durch Störungen/ Behinderungen (unzureichende Stressbewältigungsstrategien)
- unergonomische Arbeitsplätze (geringe körperliche Leistungsfähigkeit)
- unergonomische Arbeitsmittel (geringe körperliche Leistungsfähigkeit)
- fehlende berufliche Entwicklungsmöglichkeiten (hohe Qualifikation)
- Hausarbeit, Kindererziehung und die Pflege von Angehörigen (unzureichende Stressbewältigungsstrategien)

Bei folgenden Belastungsarten werden mehrere Personenfaktoren als überdurchschnittlich bedeutsam gesehen:

- hohe Anforderungen an die Kooperation und Kommunikation
- ungünstige Arbeitszeiten
- fehlende bzw. gestörte soziale Beziehungen

Bei der dritten Art von Belastungen hat kein Personenmerkmal eine überdurchschnittliche Bedeutung:

- hohe mentale Anforderungen
- hohe Verantwortung
- isolierte Arbeit
- Belastungen durch Arbeitsumgebung (wie z.B. Lärm, Klima)
- schlechtes Führungsverhalten
- Konflikte/Spannungen bei der Arbeit
- Arbeitsplatzunsicherheit
- geringer beruflicher Status

- schlechtes Betriebsklima
- veränderte Arbeitsbedingungen
- finanzielle Probleme
- gesundheitliche Probleme

Bei einer Reihe von Belastungsarten ließe sich also vermutlich die Wahrscheinlichkeit für Fehlbelastungen reduzieren, wenn die Ausprägung der entsprechenden Personenmerkmale verringert würde. Um Mitarbeiter vor Fehlbelastungen zu schützen, könnte es hilfreich sein, bereits bei der Personalauswahl Personenmerkmale zu beachten. So scheint beispielsweise besonders bei hoch qualifizierten Personen ein geringer Handlungs- und Entscheidungsspielraum kritisch zu sein. Bei anderen Belastungsarten hingegen wäre die Reduzierung von Fehlbelastungen auch durch die Änderung von Personenmerkmalen eher unwahrscheinlich.

4.4 Auswirkungen psychischer Belastungen

Es wurde in offener Form sowohl nach langfristigen positiven als auch nach langfristigen negativen Auswirkungen psychischer Belastungen gefragt. Bei den Fragen wurde jeweils die körperliche, die psychische, die verhaltensbezogene sowie die betriebliche Ebene unterschieden.

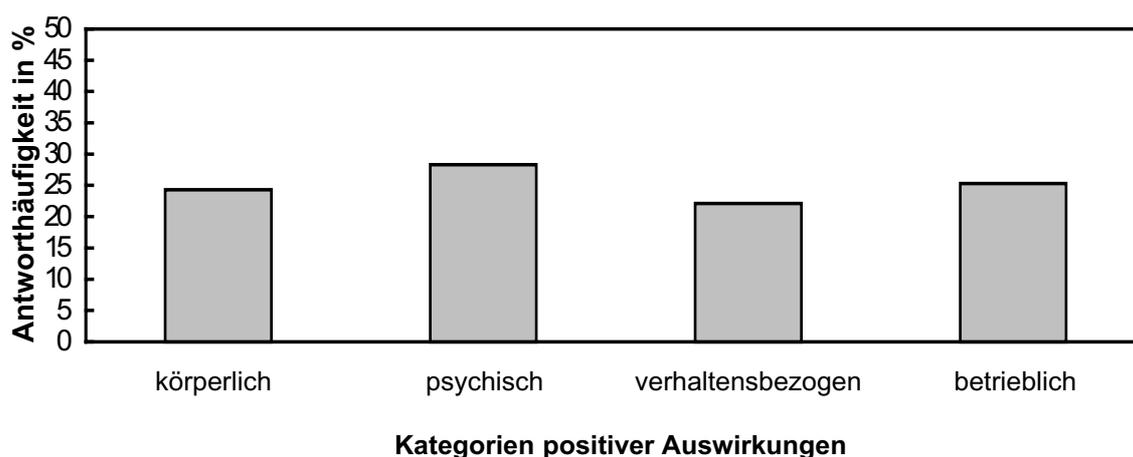


Abbildung 40: Prozentuale Verteilung langfristiger positiver Auswirkungen psychischer Belastungen auf vier Kategorien

Abbildung 40 zeigt die Gewichtung der vier Bereiche bei der Frage nach den langfristigen positiven Auswirkungen psychischer Belastungen. Die berechnete Verteilung

bezieht sich auf 2.376 Nennungen. Die Gewichtung der einzelnen Kategorien ist als ausgeglichen zu bezeichnen. Positive Auswirkungen psychischer Natur wurden am häufigsten genannt (28,3%), gefolgt von betrieblichen (25,3%) und körperlichen (24,3%) Auswirkungen. Die verhaltensbezogenen positiven Auswirkungen psychischer Belastungen nehmen mit 22,1% einen etwas geringeren Anteil an den Nennungen ein. Die große Anzahl an Nennungen zeigt, dass seitens der befragten Experten die Auffassung vertreten wird, dass psychische Belastungen auch positive Auswirkungen haben können. Wie bereits oben beschrieben, wurden die einzelnen Nennungen inhaltlich analysiert und daraufhin jeweils einer Kategorie zugeordnet. Die am häufigsten genannten positiven Auswirkungen körperlicher Natur sind in Abbildung 41 dargestellt. Die Berechnung der Prozentangaben erfolgte auf einer Grundlage von 577 Nennungen, wobei die vier dargestellten Kategorien einen Anteil von 69,4% (401 Nennungen) ausmachen. Mit einer Häufigkeit von 33,1% wurde angegeben, dass positive körperliche Auswirkungen allgemein Gesundheit und Wohlbefinden sind. Aktivität und Fitness als positive körperliche Auswirkung psychischer Belastungen wurde mit einer Häufigkeit von 21,3% genannt und Leistungsfähigkeit mit einer Häufigkeit von 8,1%. Mit einer Häufigkeit von 6,9% wurde angegeben, dass es keine positiven körperlichen Auswirkungen psychischer Belastungen gibt. Die restlichen 30,6% der Antworten verteilen sich auf Aussagen wie z. B. erhöhte Ausdauer, indirekte Trainingseffekte, Entspannung und körperlicher Ausgleich.

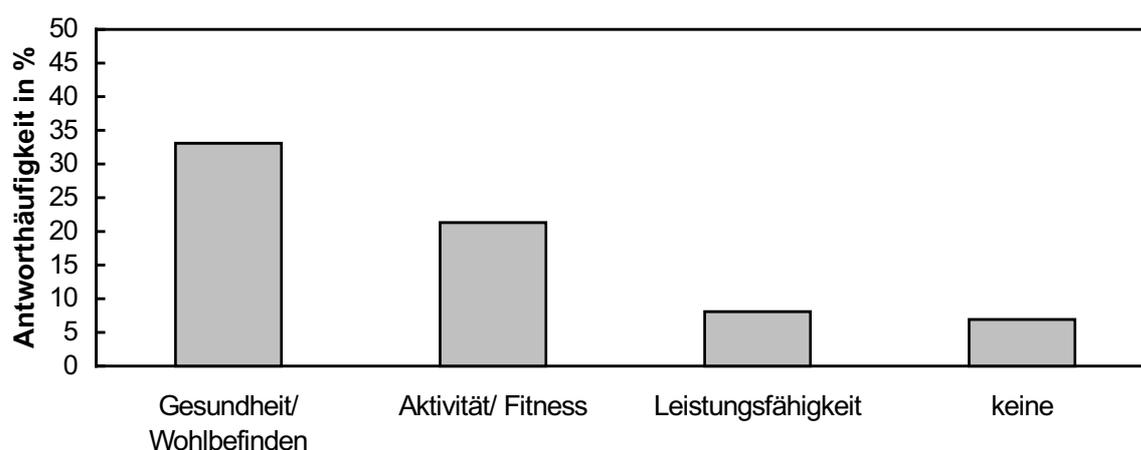


Abbildung 41: Prozentuale Verteilung langfristiger positiver körperlicher Auswirkungen psychischer Belastungen

Die am häufigsten genannten positiven Auswirkungen psychischer Natur sind in Abbildung 42 dargestellt. Die Berechnung der Prozentangaben basierte auf 672 Nen-

nungen. Die sechs dargestellten Kategorien entsprechen einem Anteil von 56,5% (380 Nennungen). 16,4% entfielen auf die Angabe, positive psychische Auswirkungen seien Zufriedenheit, Glück und Erfolg. Ein positives Selbstwertgefühl sowie Motivation wurden jeweils mit einer Häufigkeit von 13,8% angegeben. 6,0% der Nennungen entfielen auf Belastbarkeit und 4,0% auf Kreativität als positive psychische Auswirkung. Mit einer Häufigkeit von 2,5% wurde angegeben, dass es keine positiven psychischen Auswirkungen psychischer Belastungen gibt. Die restlichen 43,5% der Nennungen verteilen sich auf Angaben wie z. B. Anpassungseffekte, Anregung, Entwicklung von Bewältigungsmechanismen, erhöhte Aufmerksamkeit und Flexibilität.

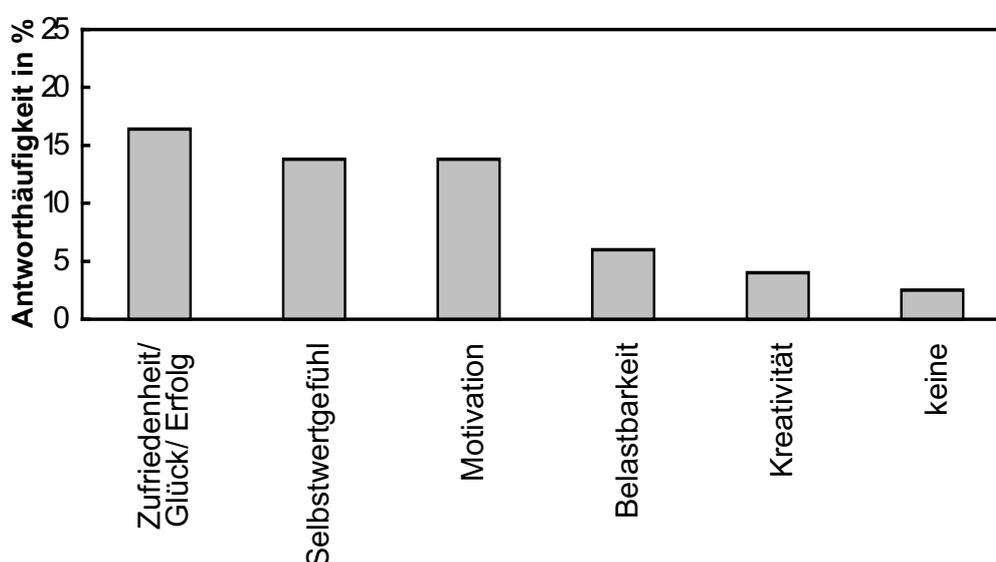


Abbildung 42: Prozentuale Verteilung langfristiger positiver psychischer Auswirkungen psychischer Belastungen

In Abbildung 43 sind die am häufigsten genannten verhaltensbezogenen positiven Auswirkungen psychischer Belastungen dargestellt. In die Berechnung der Prozentangaben wurden 525 Nennungen einbezogen, von denen sich 226 (43%) auf die fünf dargestellten Kategorien verteilen. Teamfähigkeit wurde von den Befragten mit Abstand am häufigsten genannt (23,8%), gefolgt von verbesserter Kommunikation (7,4%) und Ausgeglichenheit (6,5%). 3,2% der Nennungen entfielen auf die Annahme, dass es keine verhaltensbezogenen positiven Auswirkungen psychischer Belastungen gibt und 2,1% entfielen auf Freundlichkeit. Die restlichen 299 Nennungen (57%) verteilen sich auf Angaben wie z. B. verbesserte Selbstregulation und -organisation, verbesserte Problemlösefertigkeiten, Hilfsbereitschaft, Kooperations- und Kompromissbereitschaft.

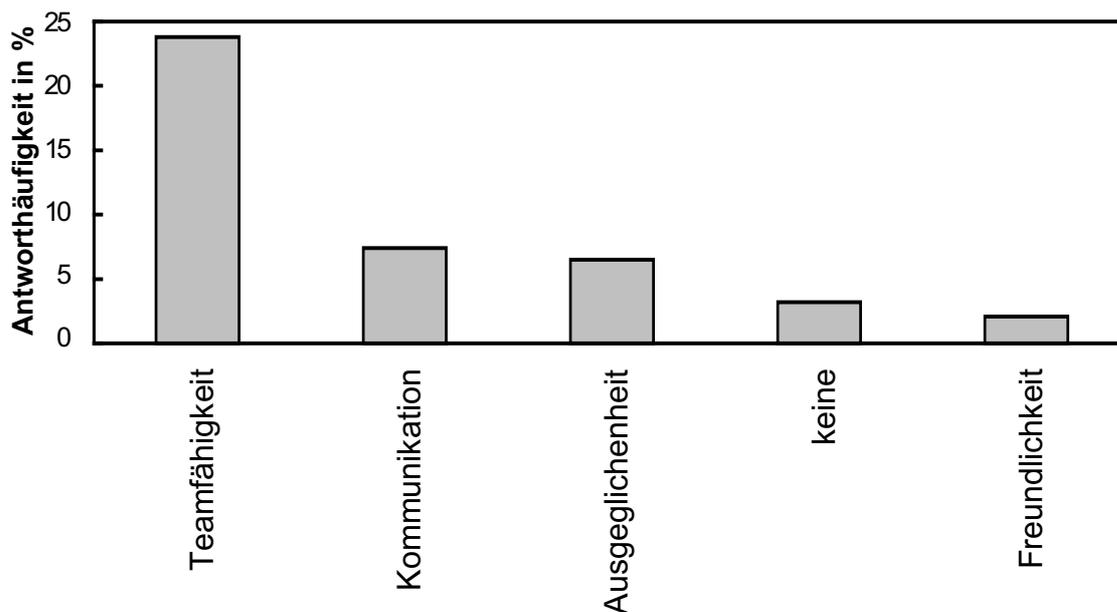


Abbildung 43: Prozentuale Verteilung langfristiger positiver verhaltensbezogener Auswirkungen psychischer Belastungen

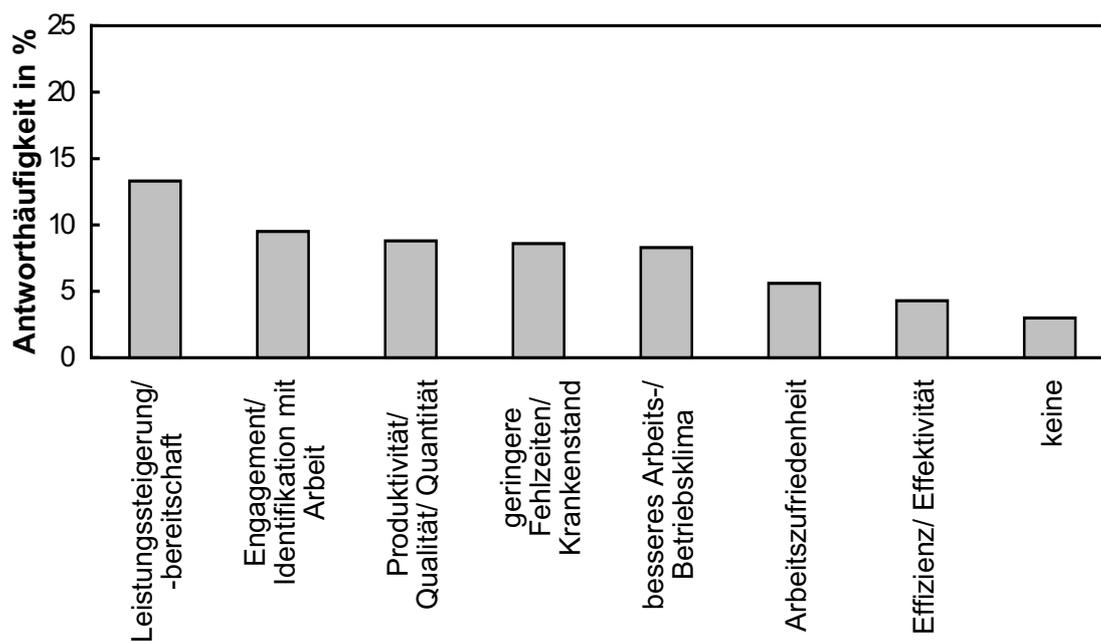


Abbildung 44: Prozentuale Verteilung langfristiger positiver betrieblicher Auswirkungen psychischer Belastungen

Abbildung 44 zeigt die am häufigsten genannten positiven betrieblichen Auswirkungen psychischer Belastungen. Die berechnete prozentuale Verteilung bezieht sich auf 602 Nennungen, wobei die acht dargestellten Kategorien einen Anteil von 61,4% (370 Nennungen) ausmachen. Mit einer Häufigkeit von 13,3% wurde angegeben, dass positive betriebliche Auswirkungen Leistungssteigerung bzw. Leistungsbereit-

schaft seien. Engagement und Identifikation mit der Arbeit wurden mit einer Häufigkeit von 9,5% angegeben. 8,8% der Nennungen entfielen auf verbesserte Produktivität, Qualität oder Quantität und 8,6% auf geringere Fehlzeiten und niedrigeren Krankenstand als positive betriebliche Auswirkungen psychischer Belastungen. Ein besseres Betriebs- bzw. Arbeitsklima wurde mit einer Häufigkeit von 8,3% genannt. Auf Arbeitszufriedenheit entfielen 5,6% der Nennungen und auf Effizienz bzw. Effektivität 4,3%. Mit einer Häufigkeit von 3,0% wurde angenommen, dass es keine positiven betrieblichen Auswirkungen psychischer Belastungen gibt. Die restlichen 38,6% der Angaben verteilen sich auf Aussagen wie z. B. Änderung von Arbeitsabläufen und -organisation, Ermöglichung von Qualifizierung, Flexibilisierung und Innovation.

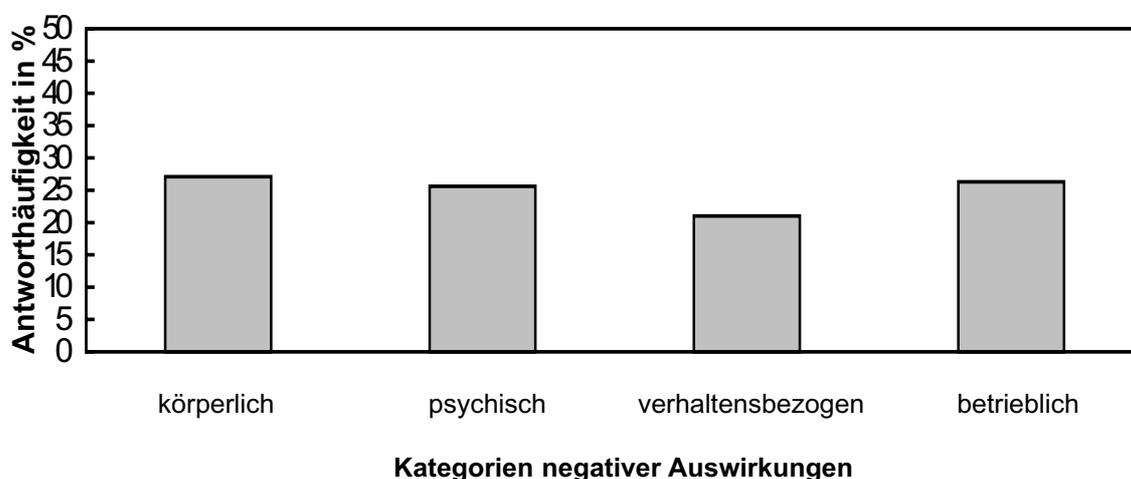


Abbildung 45: Prozentuale Verteilung langfristiger negativer Auswirkungen psychischer Belastungen

Bei der offenen Frage nach möglichen langfristigen negativen Auswirkungen von psychischen Belastungen wurde ebenfalls nach körperlichen, psychischen, verhaltensbezogenen und betrieblichen Auswirkungen gefragt. Abbildung 45 zeigt die prozentuale Verteilung auf die vier Bereiche. Die berechnete Verteilung bezieht sich auf 3.408 Nennungen. Das sind nahezu anderthalb mal so viele Nennungen wie bei der Frage nach positiven Auswirkungen. Die Verteilung der einzelnen Kategorien ist, wie auch bei den positiven langfristigen Auswirkungen, als ausgeglichen zu bezeichnen. 27,1% der Nennungen bezogen sich auf negative körperliche Auswirkungen, 26,3% auf betriebliche und 25,6% auf psychische Auswirkungen. Die verhaltensbezogenen negativen Auswirkungen psychischer Belastungen nehmen mit 20,9% einen etwas geringeren Teil der Nennungen ein.

Die am häufigsten genannten negativen Auswirkungen körperlicher Natur sind in Abbildung 46 dargestellt. Die Berechnung der Prozentangaben erfolgte auf der Basis von 923 Nennungen, wobei die zehn dargestellten Kategorien einen prozentualen Anteil von 77,9% (719 Nennungen) umfassen. Krankheiten und Somatisierungen allgemein (12,9%) sowie Herz-Kreislauf-Erkrankungen (12,7%) wurden von den Befragten am häufigsten genannt. 10,6% der Nennungen entfielen auf Erschöpfung, Ermüdung oder Müdigkeit, 8,6% auf Schlafstörungen, 7,7% auf Magen-Darm-Erkrankungen und 6,8% auf psychosomatische Erkrankungen. Muskuläre Verspannungen wurden mit einer Häufigkeit von 5,5% angegeben, Rückenbeschwerden mit 5,3% und Kopfschmerzen mit 4,8%. Eine Verringerung der Immunabwehr als negative körperliche Auswirkung psychischer Belastungen wurde mit 3,0% seltener angegeben, jedoch noch so häufig, dass sich eine eigene Kategorie ergab. Die übrigen 22,1% der Nennungen wurden der Restkategorie zugeteilt, die Angaben wie Fehlhaltungen, Bewegungsmangel, Abnutzungserscheinungen, gesundheitliche Beschwerden und Gewichtszunahme beinhaltet.

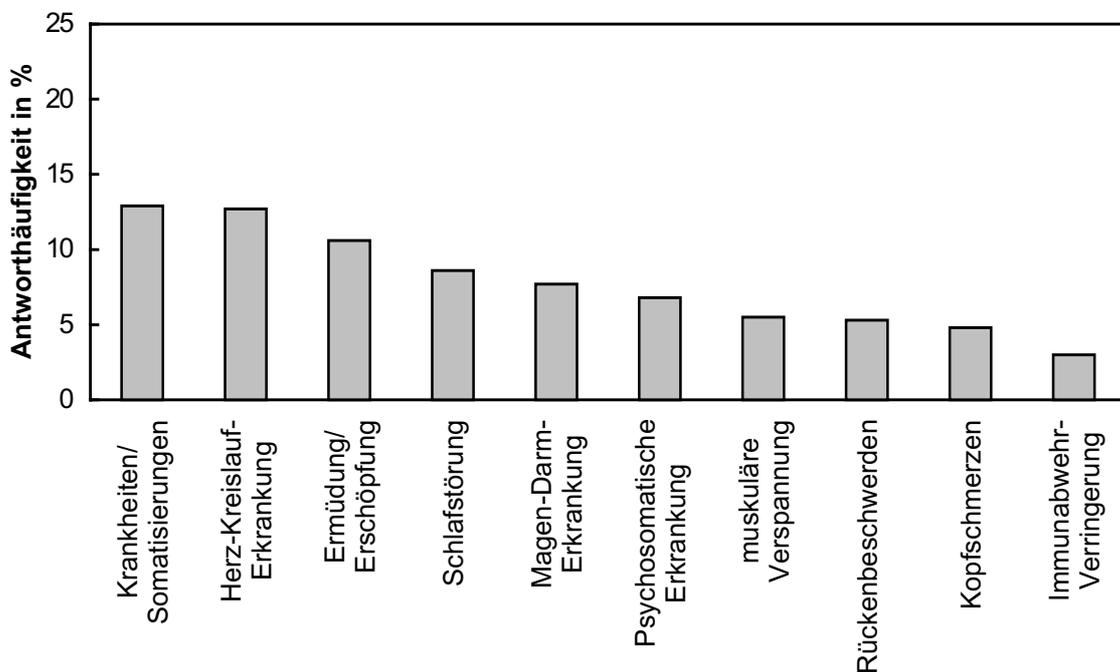


Abbildung 46: Prozentuale Verteilung langfristiger negativer körperlicher Auswirkungen psychischer Belastungen

Abbildung 47 zeigt die am häufigsten genannten negativen psychischen Auswirkungen psychischer Belastungen. In die Berechnung der Prozentangaben wurden 872 Nennungen einbezogen, von denen sich 642 (73,6%) auf die zehn dargestellten Ka-

tegorien verteilen. Mit einer Häufigkeit von 13,4% wurde angegeben, eine negative psychische Auswirkung sei Depression, 12,8% entfielen auf Demotivation und Unzufriedenheit. Burn-Out sowie Angst wurden mit einer Häufigkeit von 7,8% bzw. 7,5% genannt. 6,9% der Nennungen entfielen auf Nervosität oder Hektik, 6,3% auf Selbstzweifel, 6,1% auf Konzentrationsstörungen, 5,6% auf Stress, 5,5% auf Überforderung und 1,7% auf psychische Störungen als negative Auswirkungen. Die restlichen 230 Nennungen (26,4%) verteilen sich auf Angaben wie z. B. Hilflosigkeit, Niedergeschlagenheit, psychovegetative Störungen und Unausgeglichenheit.

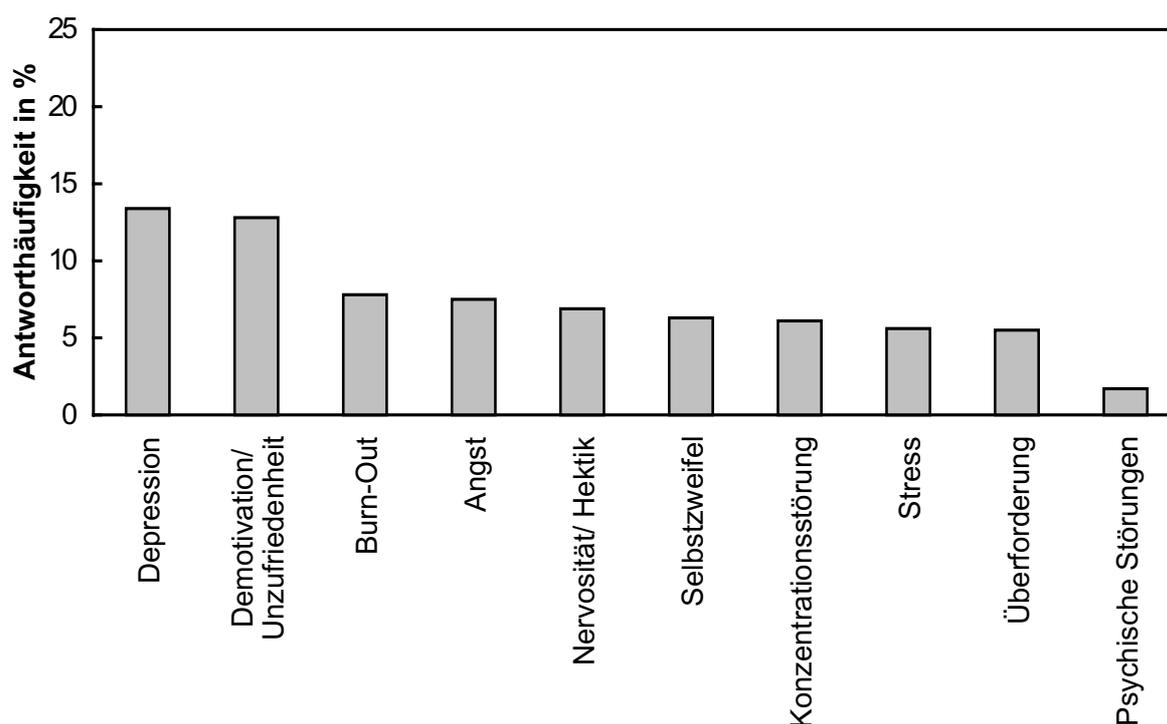


Abbildung 47: Prozentuale Verteilung langfristiger negativer psychischer Auswirkungen psychischer Belastungen

In Abbildung 48 sind die am häufigsten genannten verhaltensbezogenen negativen Auswirkungen psychischer Belastungen dargestellt. Die Berechnung der prozentualen Verteilung erfolgte auf Basis von 715 Nennungen. Die sechs dargestellten Kategorien entsprechen einem Anteil von 66,3% (474 Nennungen). 16,4% der Nennungen entfielen auf Rückzug und Isolation als negative verhaltensbezogene Auswirkung psychischer Belastungen an. Desinteresse bzw. Resignation (11,7%) und Aggressivität (11,6%) wurden nahezu gleich häufig genannt, gefolgt von Gereiztheit (10,3%) und Fehlern bei der Arbeit (8,4%). Mit einer Häufigkeit von 7,8% wurde Sucht als eine verhaltensbezogene negative Auswirkung psychischer Belastungen

angesehen. Die restlichen 33,7% verteilen sich auf Nennungen wie Ablehnung und Abwehrhaltungen, Destruktivität, Ellenbogenmentalität und Intoleranz.

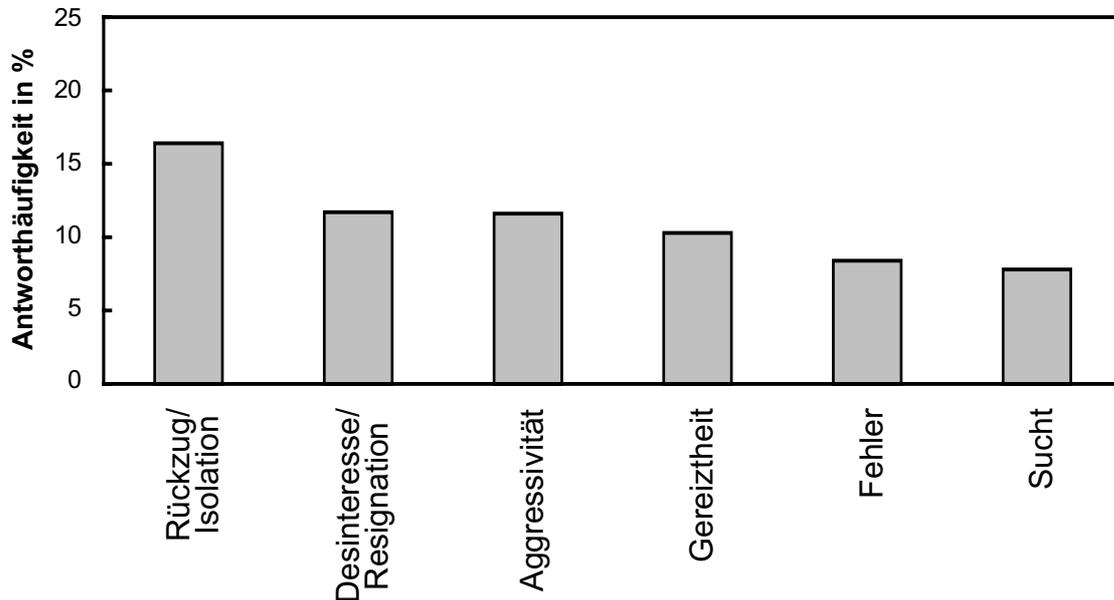


Abbildung 48: Prozentuale Verteilung langfristiger negativer verhaltensbezogener Auswirkungen psychischer Belastungen

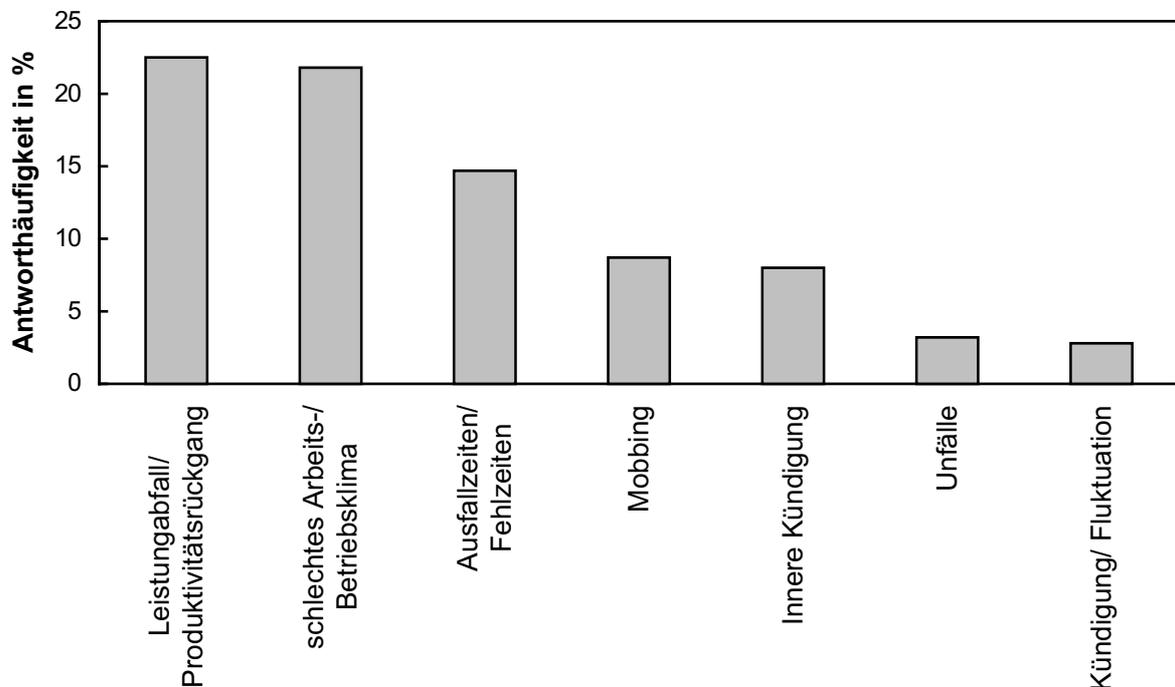


Abbildung 49: Prozentuale Verteilung langfristiger negativer betrieblicher Auswirkungen psychischer Belastungen.

Die am häufigsten genannten negativen Auswirkungen betrieblicher Art zeigt Abbildung 49. Die berechnete prozentuale Verteilung beruht auf 898 Nennungen, wobei

die sieben dargestellten Kategorien einen Anteil von 81,7% (734 Nennungen) ausmachen. Leistungsabfall oder Produktivitätsrückgang (22,5%) sowie ein schlechtes Arbeits- bzw. Betriebsklima (21,8%) wurden von den Befragten am häufigsten genannt. Mit einer Häufigkeit von 14,7% wurde angegeben, dass negative betriebliche Auswirkungen Ausfallzeiten bzw. Fehlzeiten sind. 8,7% der Nennungen entfielen auf Mobbing und 8,0% auf innere Kündigung. Unfälle (3,2%) sowie Kündigung oder Fluktuation (2,8%) wurden eher selten angegeben. Die verbleibenden 18,3% (164 Nennungen) verteilen sich auf Angaben wie z. B. fehlendes Engagement und fehlende Kooperation oder Leistungsverweigerung.

4.5 Grundlagen der bisherigen Aussagen

Die Teilnehmer wurden gebeten, anzukreuzen, ob ihre bisherigen Aussagen auf Fachliteratur, auf beruflicher Erfahrung, auf Erfahrungen aus dem privaten Umfeld und/oder Sonstigem basieren. Es waren Mehrfachantworten möglich. Je nach gewählten Antworten wurde dann in offener Form gefragt, auf welchen Erfahrungen bzw. auf welcher Literatur die Angaben basieren.

Abbildung 50 zeigt, wie häufig welche Grundlagen genannt wurden. Die berechneten Angaben basieren auf 1048 Nennungen von 535 Personen.

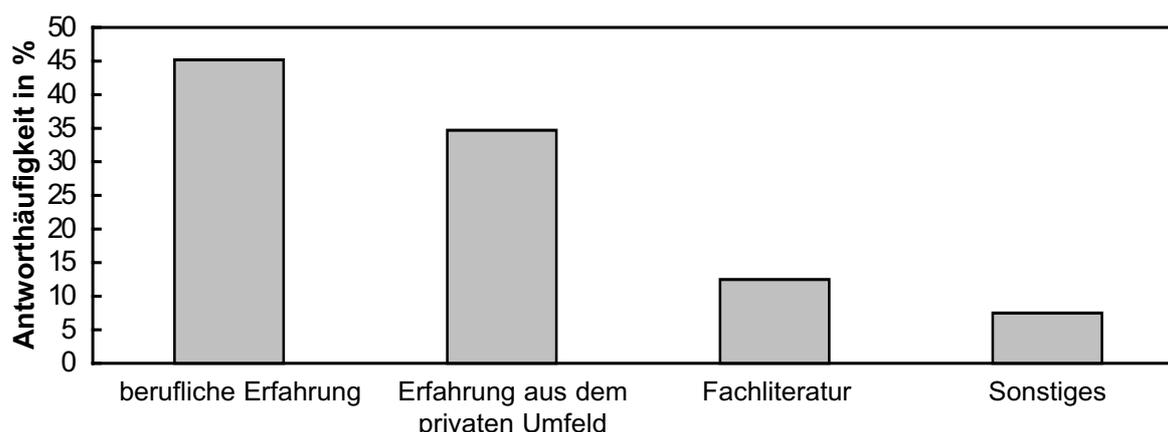


Abbildung 50: Prozentuale Antwörthäufigkeiten zur Frage: "Auf welchen Grundlagen basieren Ihre bisherigen Aussagen?"

Am häufigsten gaben die Befragten an, sich bei ihren bisherigen Aussagen auf ihre beruflichen Erfahrungen (45,2%) bezogen zu haben, gefolgt von Erfahrungen aus dem privaten Umfeld (34,7%). 12,5% der Nennungen entfielen auf Fachliteratur und

7,5% auf Sonstiges.

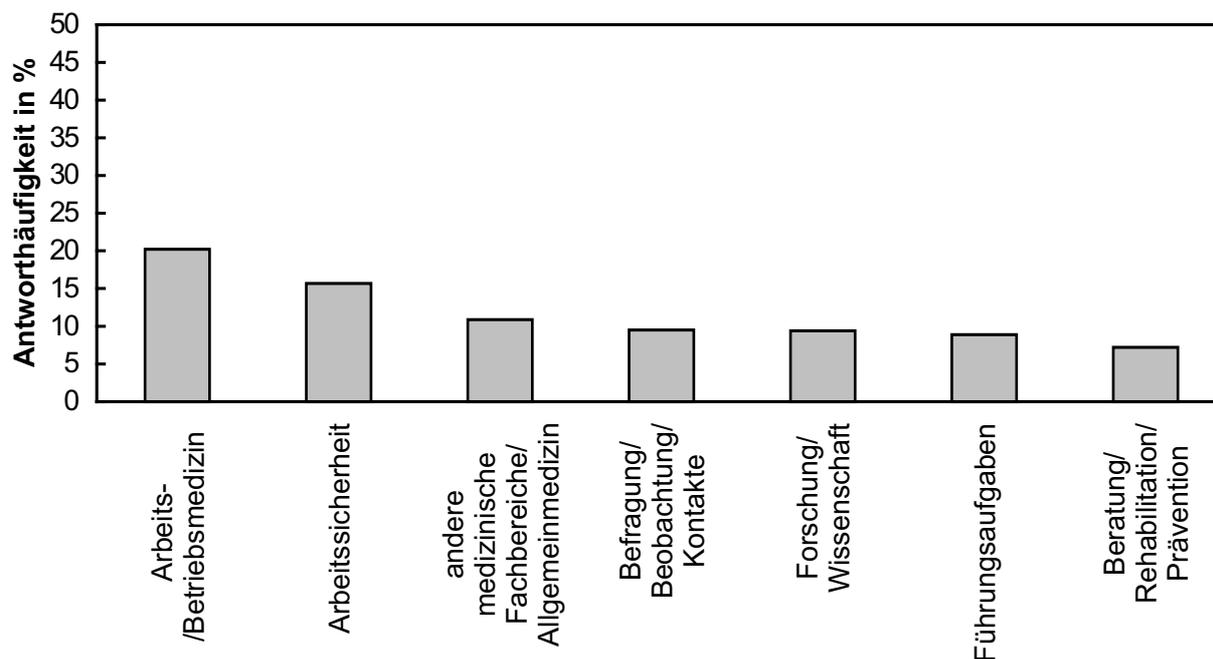


Abbildung 51: Prozentuale Antworthäufigkeiten zur Frage "Auf welcher Berufserfahrung basieren Ihre Aussagen?"

In Abbildung 51 sind die beruflichen Erfahrungen, auf die sich die Befragten bezogen haben, dargestellt. Die Berechnung der prozentualen Verteilung basiert auf 734 Nennungen. Die meisten Befragten gaben berufliche Erfahrungen aus den Bereichen Arbeits- und Betriebsmedizin (20,2%) sowie Arbeitssicherheit (15,7%) an. In etwa gleich häufig wurden andere medizinische Fachbereiche bzw. Allgemeinmedizin (10,9%), Befragung, Beobachtung, Gespräche oder Kontakte (9,5%), Forschung, Wissenschaft oder Aus- und Fortbildung (9,4%), Führungsaufgaben oder leitende Position (8,9%) sowie Beratung, Rehabilitation oder Prävention (7,2%) genannt. Die verbleibenden 18,2% verteilen sich auf Nennungen wie z. B. Berufserfahrung in verschiedenen Bereichen und Positionen oder durch Mitarbeit im Betriebsrat.

Auf welchen Erfahrungen aus dem privaten Umfeld die Aussagen der Befragten beruhen, zeigt Abbildung 52. In die Berechnung der prozentualen Verteilung wurden 519 Nennungen einbezogen. Der Großteil der Nennungen entfiel auf Erfahrungen aus den Bereichen Familie, Kinder, Partnerschaft (38,1%) und Bekannte, Freunde, Kollegen (32,8%). Mit einer Häufigkeit von 11,6% wurde Lebenserfahrung, Alter oder Beobachtungen genannt und 6,9% entfielen auf die Angabe, dass die Basis der bis-

herigen Aussagen außerberufliches, soziales Engagement sei. Die restlichen 10,6% verteilen sich auf Angaben wie z. B. Hausbau, Haushalt oder die Pflege von Angehörigen.

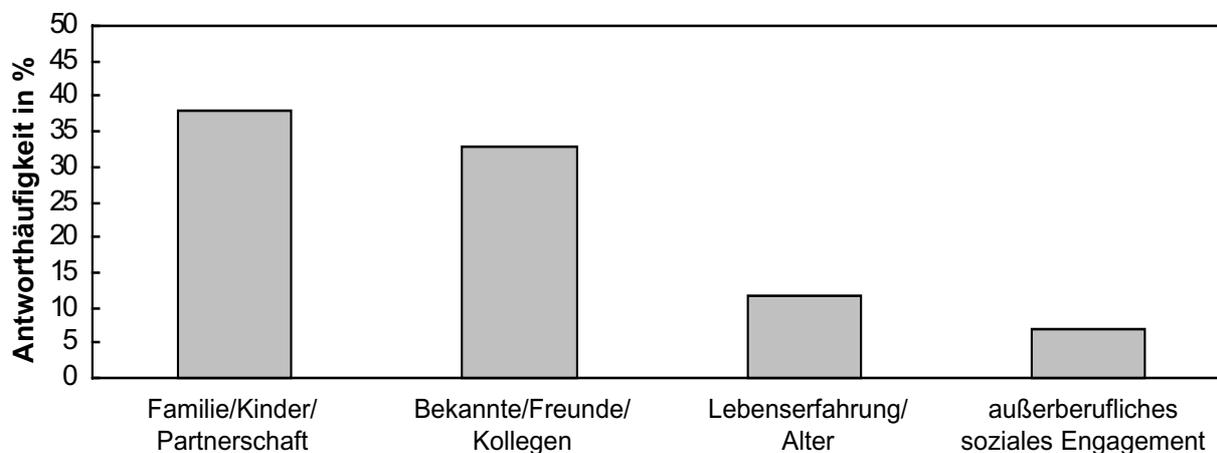


Abbildung 52: Prozentuale Verteilung zur Frage "Auf welcher Erfahrung aus dem privaten Umfeld basieren Ihre Aussagen?"

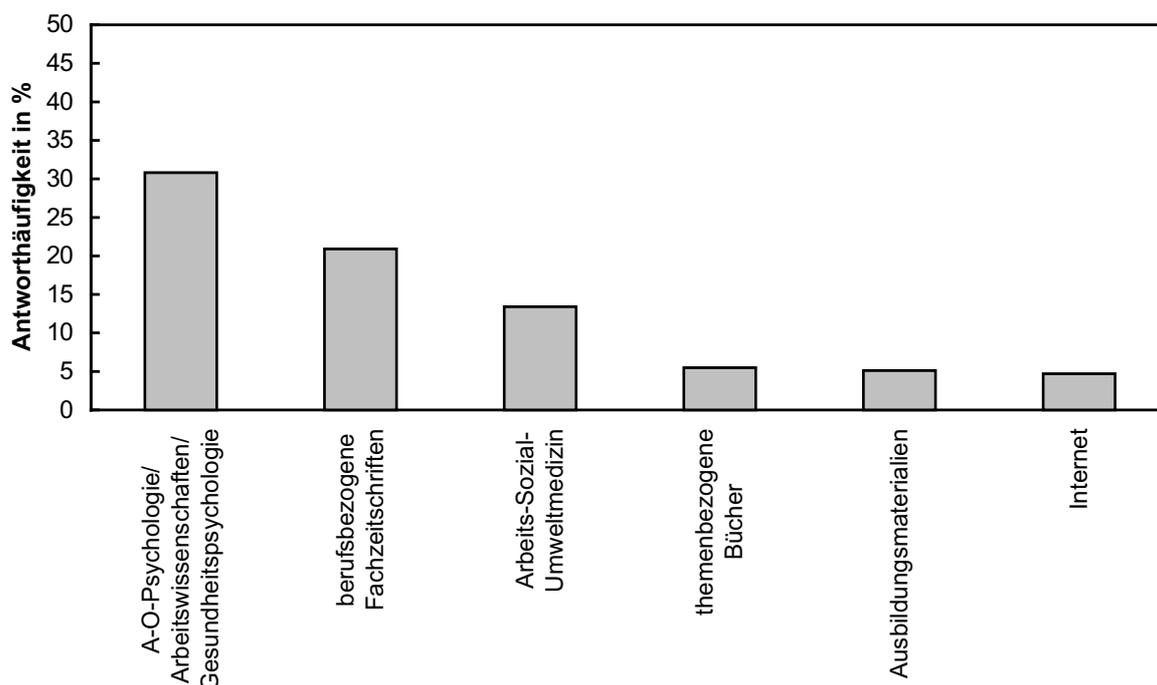


Abbildung 53: Prozentuale Antworthäufigkeiten zur Frage "Auf welcher Fachliteratur basieren Ihre Aussagen?"

Die prozentualen Antworthäufigkeiten auf die Frage, auf welche Fachliteratur sich die Befragten bezogen haben, sind in Abbildung 53 wiedergegeben. Die berechnete Verteilung bezieht sich auf 253 Nennungen. Nahezu ein Drittel (30,8%) der Nennungen bezog sich auf arbeits- und organisationspsychologische Literatur sowie Literatur aus

den Bereichen Arbeitswissenschaften oder Gesundheitspsychologie. 20,9% der Nennungen entfielen auf berufsbezogene Zeitschriften und 13,4% auf Literatur aus den Bereichen Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin. Themenbezogene Bücher allgemein (5,5%), Ausbildungsmaterialien (5,1%) sowie das Internet (4,7%) wurden von den Befragten mit vergleichbarer Häufigkeit genannt. Die restlichen 19,6% verteilen sich auf Nennungen wie z. B. Literatur aus den Bereichen Psychosomatik und allgemeine Psychologie sowie Kongress- und Fachberichte.

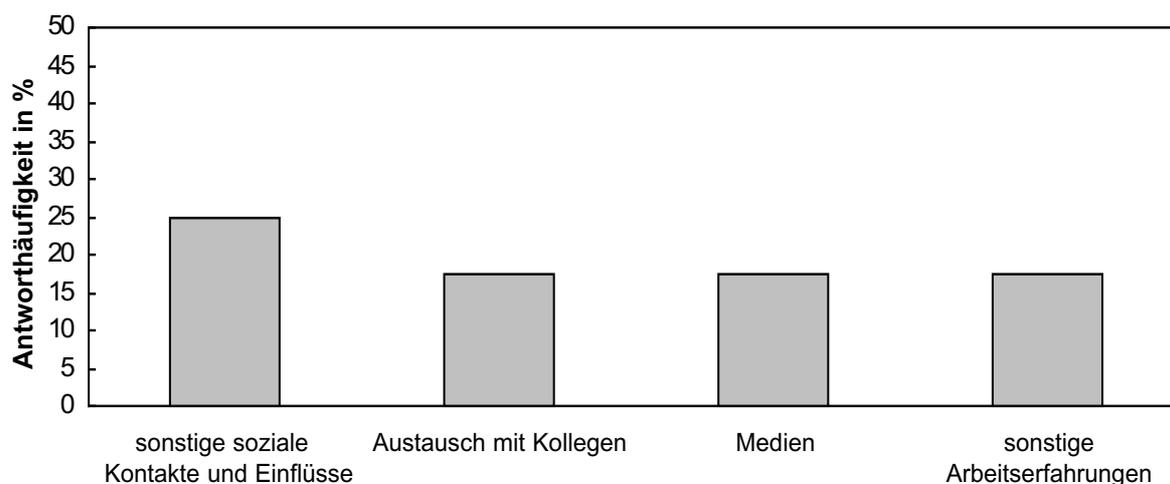


Abbildung 54: Prozentuale Verteilung zur Frage "Auf welcher sonstigen Erfahrung basieren Ihre Aussagen?"

Abbildung 54 zeigt, auf welchen sonstigen Erfahrungen die bisherigen Aussagen beruhen. Die berechneten Angaben basieren auf 40 Nennungen. Ein Viertel der Nennungen entfiel auf sonstige soziale Kontakte und Einflüsse. Der Austausch mit Kollegen, Medien (Zeitschriften, Zeitungen, Fernsehen etc.) sowie sonstige Arbeitserfahrungen wurden mit einer Häufigkeit von je 17,5% angegeben. Die verbleibenden 22,5% verteilen sich auf die Kategorie „Sonstiges“, die z. B. Umgang mit ähnlichen Befragungen oder Studium beinhaltet.

4.6 Maßnahmen zur Reduzierung arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen

Neben den Fragen nach den relevanten Belastungsarten und deren möglichen positiven und negativen Auswirkungen wurden die Teilnehmer auch gefragt, welche Maßnahmen zur Reduzierung arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen sich

nach ihrer Einschätzung am meisten bewährt haben und welche sich nicht bewährt haben. Die Befragten wurden in offener Frageform gebeten, personenbezogene und organisationsbezogene Maßnahmen zu benennen.

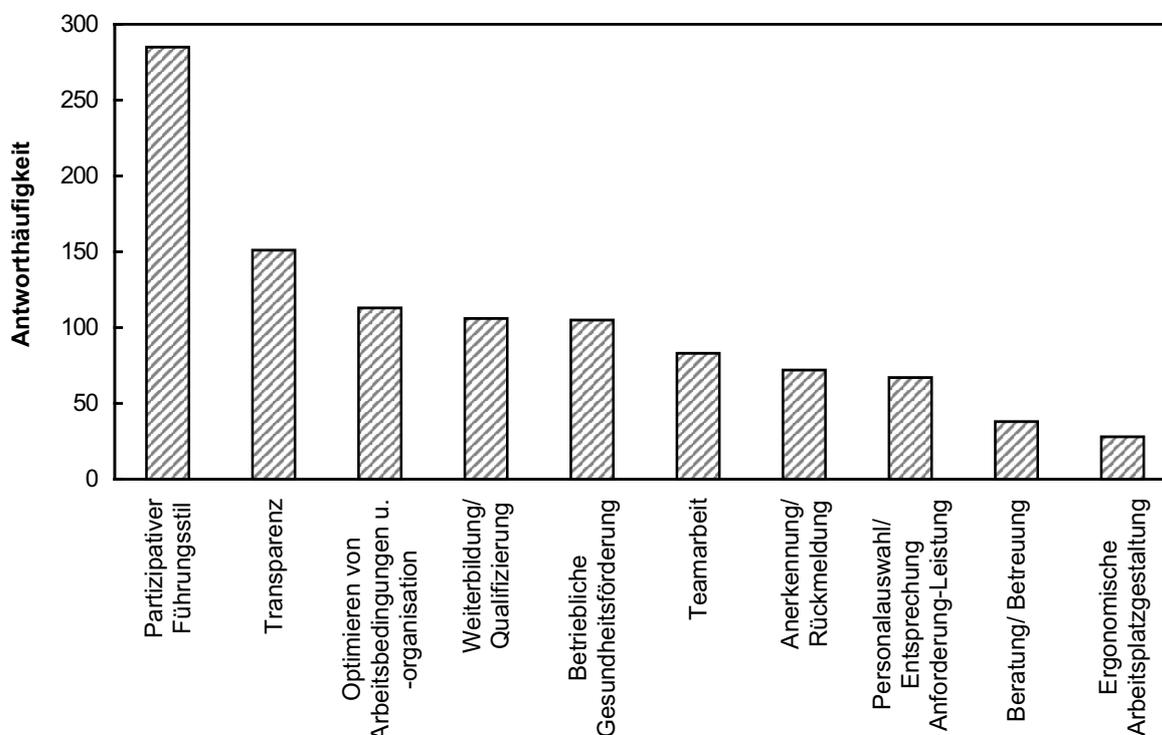


Abbildung 55: Verteilung der Antworthäufigkeiten zur Frage "Welche Maßnahmen zur Reduzierung arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen haben sich auf Organisationsebene bewährt?"

Abbildung 55 zeigt die Ergebnisse hinsichtlich der bewährten Maßnahmen auf Organisationsebene. Die dargestellte Verteilung basiert auf 1.048 Nennungen, d.h. im Durchschnitt konnte jeder Teilnehmer zwei organisationsbezogene Maßnahmen zur Reduzierung arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen nennen, die sich nach seiner Erfahrung bewährt haben. Möglicherweise ist bei einigen Nennungen der Begriff „angemessenes Verhalten“ dem Begriff „Maßnahme“ vorzuziehen. Im Folgenden wird jedoch weiter von „Maßnahme“ gesprochen. Mit Abstand am häufigsten nannten die Befragten partizipativen Führungsstil (285 Nennungen), gefolgt von Transparenz bzw. klare Definitionen von Aufgaben und Kompetenzen (151 Nennungen). Optimierung von Arbeitsbedingungen und -organisation (113 Nennungen), Weiterbildungsmöglichkeiten, Schulungen und Qualifizierung (106 Nennungen) sowie betriebliche Gesundheitsförderung (105 Nennungen) wurden mit vergleichbarer Häufigkeit angegeben. 83 Befragte nannten die Förderung von Teamarbeit oder die Erweiterung des Handlungs- und Tätigkeitsspielraum, 72 Anerkennung, Lob sowie Rückmeldung und

67 Personalauswahl bzw. die Entsprechung von Anforderungen und Leistungsvoraussetzungen. Beratung oder Betreuung (38 Nennungen) und ergonomische Arbeitsplatzgestaltung (28 Nennungen) wurden von den Befragten weniger häufig angegeben.

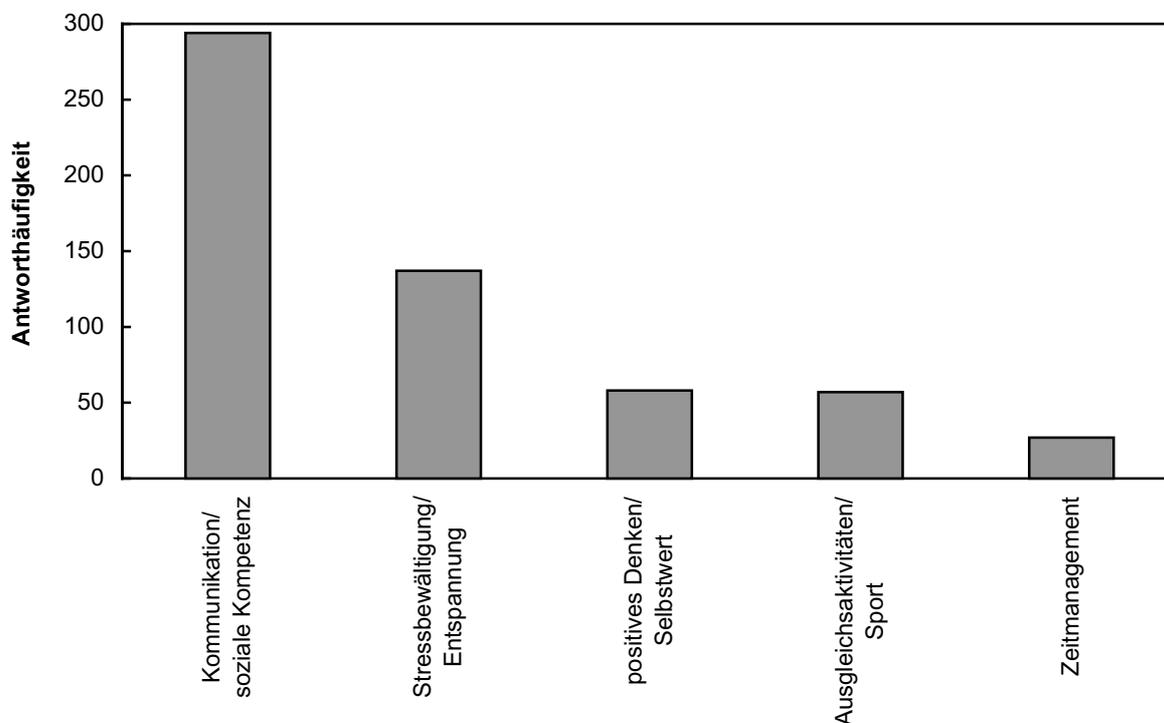


Abbildung 56: Verteilung der Antworthäufigkeiten auf die Frage "Welche Maßnahmen zur Reduzierung arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen haben sich auf Personenebene bewährt?"

In Abbildung 56 sind die Maßnahmen zur Reduzierung arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen, die sich auf Personenebene am meisten bewährt haben, wiedergegeben. Die berechnete Verteilung beruht auf 573 Nennungen, was in etwa nur halb so viele Nennungen wie bei der Organisationsebene sind. Kommunikation bzw. soziale Kompetenz (294 Nennungen) wurde mit Abstand am häufigsten genannt, gefolgt von Stressbewältigungskompetenzen und Entspannungstechniken (137 Nennungen). Konstruktives, positives Denken und Selbstwertgefühl gaben 58 Personen an, 57 nannten Ausgleichstätigkeiten, Sport oder Hobbys und 27 Zeitmanagement.

In Abbildung 57 sind noch einmal je die drei Maßnahmen auf der organisations- und der personenbezogenen Ebene dargestellt, die am häufigsten von den Befragten bei der Frage nach bewährten Maßnahmen zur Reduzierung arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen genannt wurden. Hierbei handelt es sich um: partizipativer

Führungsstil, Transparenz bzw. klare Definition von Aufgaben und Kompetenzen, Optimierung von Arbeitsbedingungen und –organisation, Kommunikation und soziale Kompetenz, Stressbewältigungskompetenzen sowie konstruktives, positives Denken und Selbstwertgefühl.

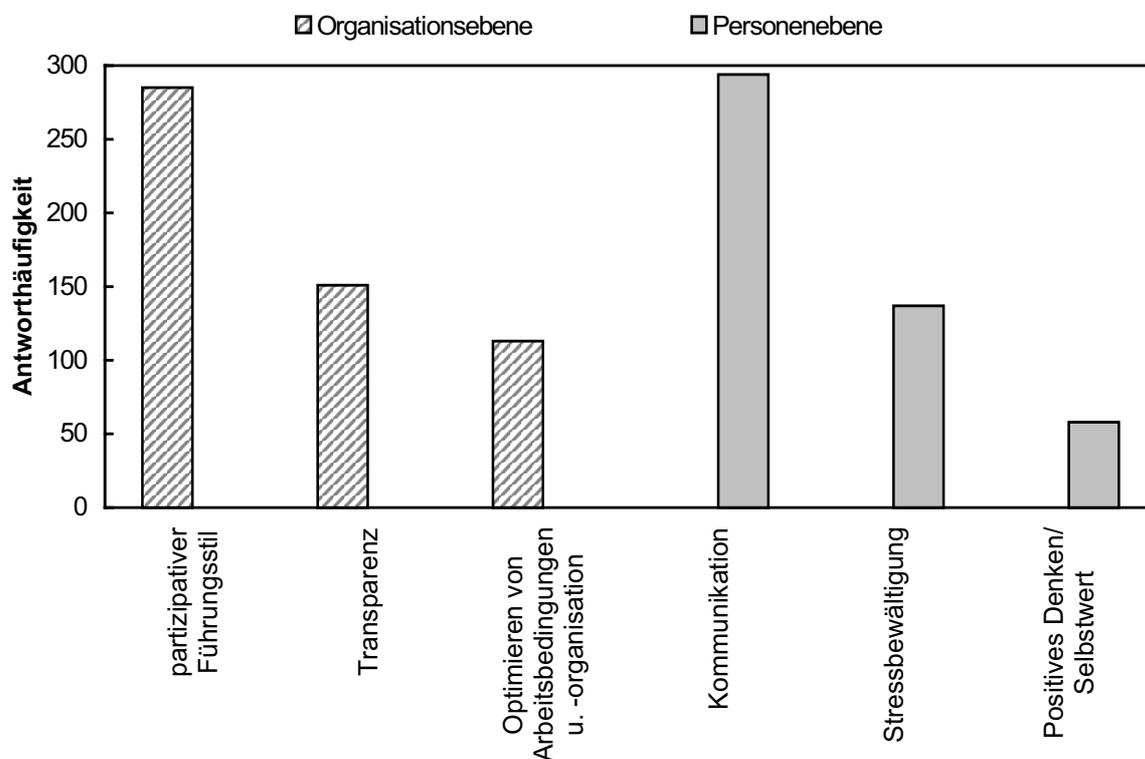


Abbildung 57: Häufigste Antworten zur Frage "Welche Maßnahmen zur Reduzierung arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen haben sich auf Organisations- und Personenebene bewährt?"

Abbildung 58 zeigt die Antworthäufigkeiten auf die Frage, welche Maßnahmen zur Reduzierung arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen sich auf Organisationsebene **nicht** bewährt haben. Die dargestellte Verteilung beruht auf 618 Nennungen. Die Mehrzahl der Befragten gab an, autoritärer Führungsstil (210 Nennungen) habe sich nicht bewährt. Arbeitsbedingungen wie z. B. Mehrarbeit, Einschränkungen des Tätigkeitsfeldes oder monotone Arbeitsabläufe (89 Nennungen), Sanktionen oder Druck (75 Nennungen), betriebliche Gesundheitsförderung (66 Nennungen), Umorganisation, Versetzung oder wechselnde Bedingungen (64 Nennungen) sowie Mitarbeiter- oder Vorgesetztengespräche (50 Nennungen) wurden ebenfalls häufiger als Maßnahmen genannt, die sich auf Organisationsebene nicht bewährt haben. Unangemessene Weiterbildung (38 Nennungen) und monetäre Rückmeldung (26 Nennungen) wurden weniger häufig angegeben.

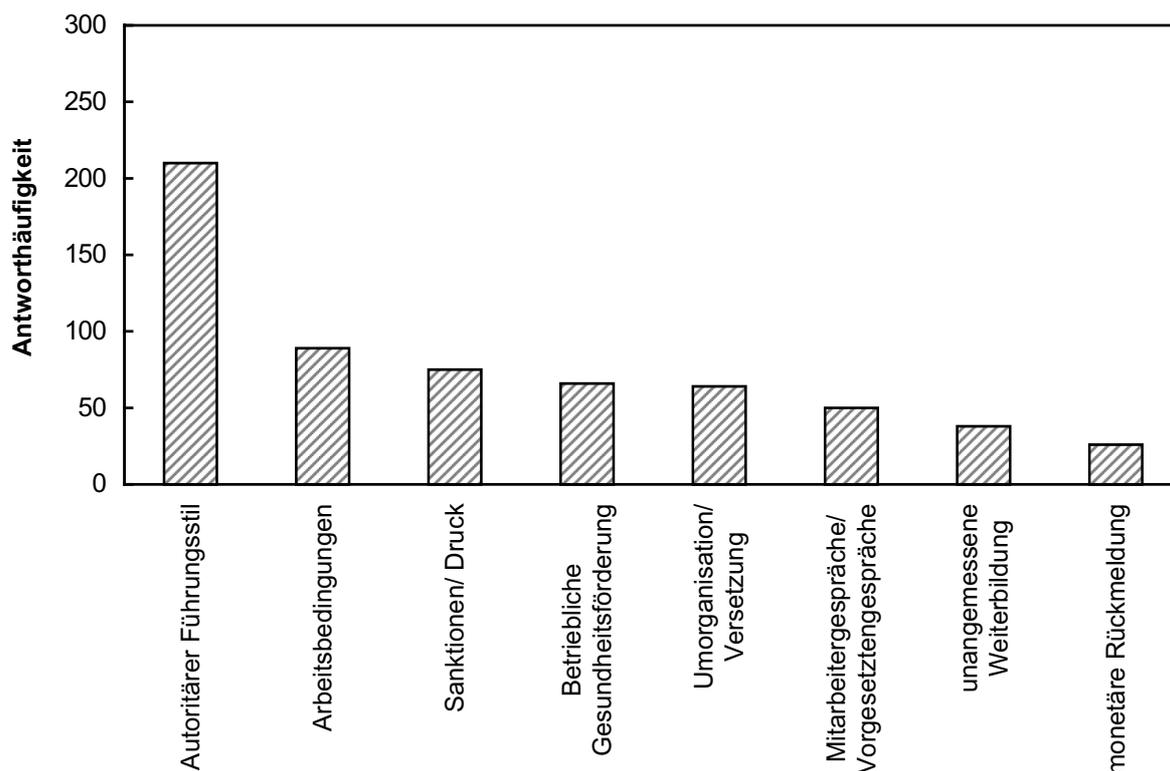


Abbildung 58: Verteilung der Antworthäufigkeiten zur Frage: "Welche Maßnahmen zur Reduzierung arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen haben sich auf Organisationsebene nicht bewährt?"

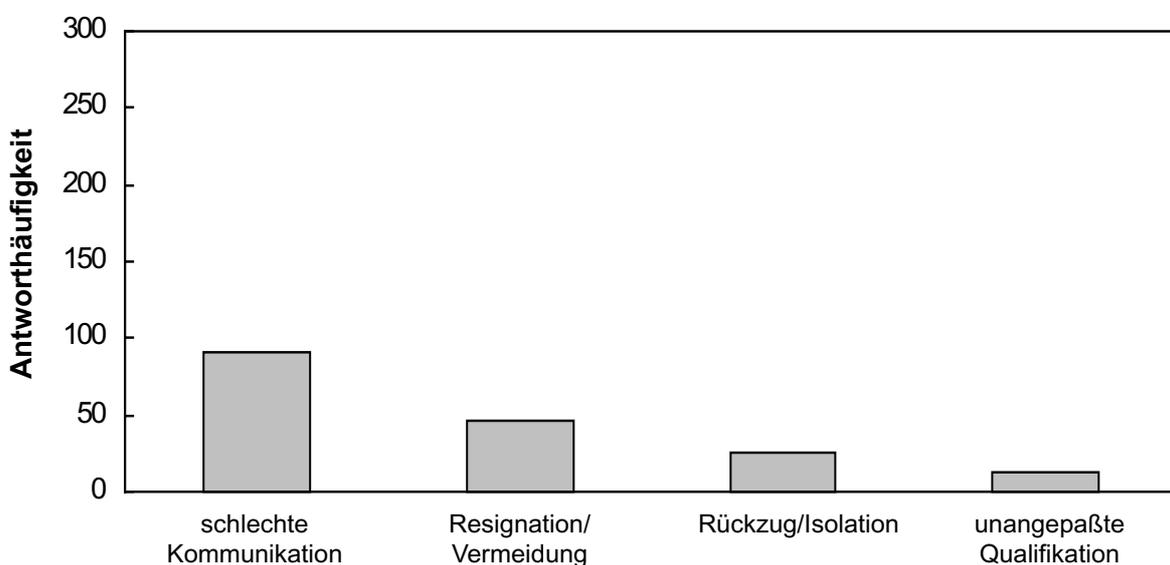


Abbildung 59: Verteilung der Antworthäufigkeiten zur Frage "Welche Maßnahmen zur Reduzierung arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen haben sich auf Personenebene nicht bewährt?"

In Abbildung 59 sind die Antworthäufigkeiten auf die Frage, welche Maßnahmen zur Reduzierung arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen sich auf Personenebene **nicht** bewährt haben, dargestellt. Die Verteilung der Antworthäufigkeiten bezieht sich

auf 176 Nennungen. Schlechte Kommunikation und geringe soziale Kompetenz (91 Nennungen) wurden von den Befragten am häufigsten genannt. 46 Personen gaben Resignation, Apathie oder Vermeidungsverhalten an und 26 Personen Rückzug, Isolation oder mangelnde Stressbewältigungskompetenzen. Den geringsten Anteil der Antworthäufigkeiten machten unangepasste Qualifikation bzw. die mangelnde Entsprechung von Anforderungen und Leistungsvoraussetzungen (13 Nennungen) aus.

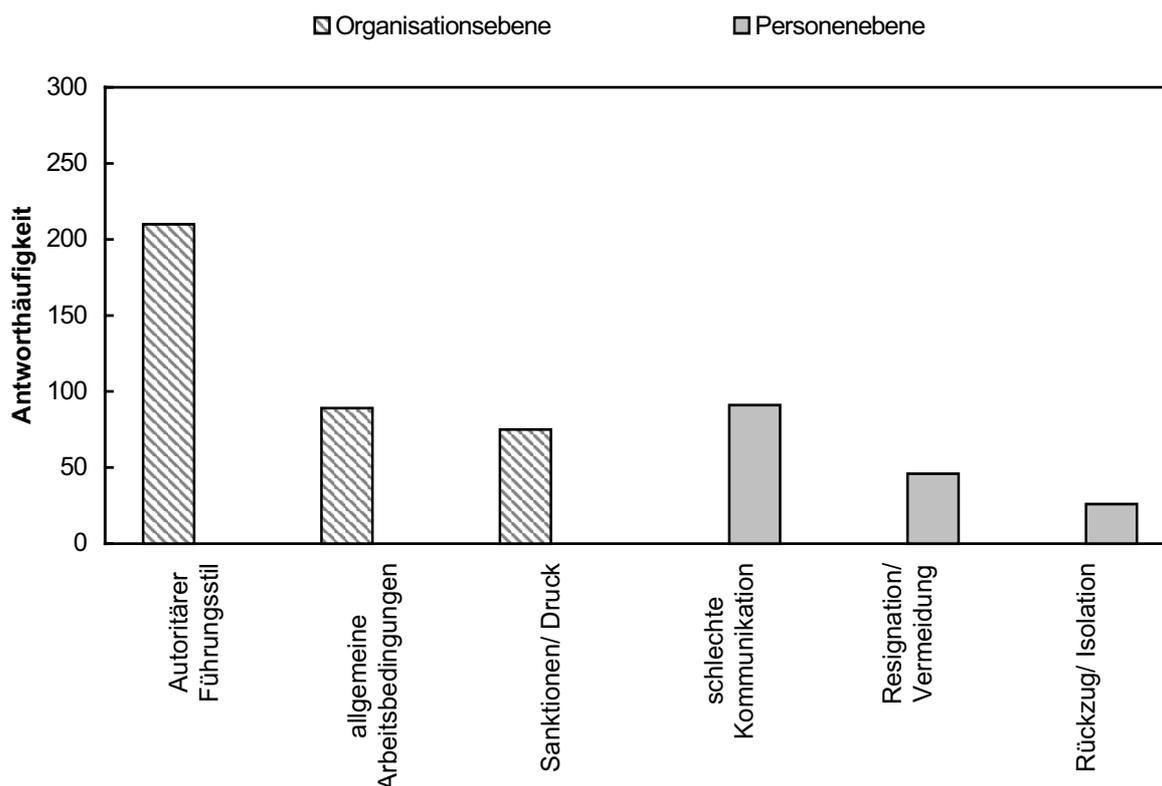


Abbildung 60: Häufigste Antworten zur Frage "Welche Maßnahmen zur Reduzierung arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen haben sich auf Organisations- und Personenebene nicht bewährt?"

In Abbildung 60 sind noch einmal je drei Maßnahmen auf der organisations- und personenbezogene Ebene dargestellt, die am häufigsten von den Befragten bei der Frage nach nicht bewährten Maßnahmen zur Reduzierung arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen genannt wurden. Hierbei handelt es sich um autoritären Führungsstil, allgemeine Arbeitsbedingungen wie z. B. Mehrarbeit, Einschränkungen des Tätigkeitsfeldes oder monotone Arbeitsabläufe, Sanktionen oder Druck, schlechte Kommunikation und geringe soziale Kompetenz, Resignation, Apathie oder Vermeidungsverhalten sowie Rückzug, Isolation oder mangelnde Stressbewältigungskompetenzen.

Insgesamt wurden bei der Frage nach den nicht bewährten Maßnahmen wesentlich weniger Angaben gemacht als bei der Frage nach den bewährten Maßnahmen. Aber in beiden Fällen wurden deutlich mehr Angaben zur Organisationsebene als zur Personenebene gemacht.

4.7 Gravierende Probleme

Die prozentualen Antworthäufigkeiten auf die offene Frage, wo die gravierendsten Probleme im Bereich arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen liegen, sind in Abbildung 61 wiedergegeben. In die Berechnung wurden 754 Nennungen einbezogen.

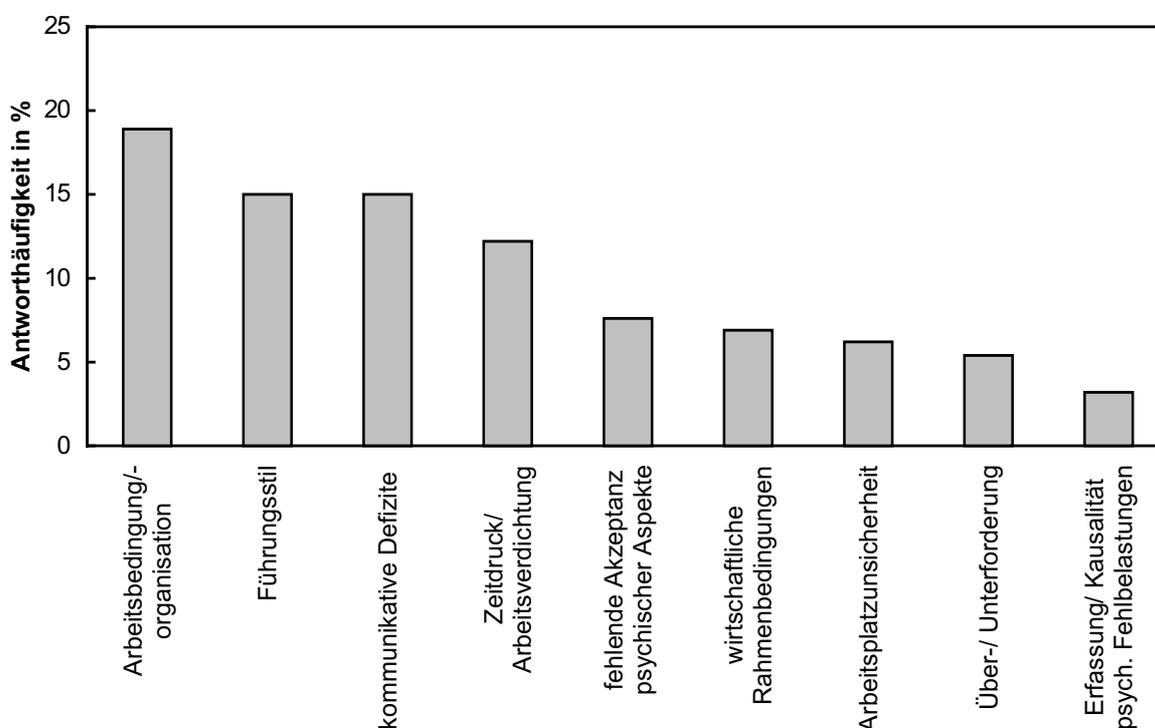


Abbildung 61: Prozentuale Verteilung der Antworthäufigkeiten zur Frage "Wo liegen Ihrer beruflichen Erfahrung nach die gravierendsten Probleme im Bereich arbeitsbedingter psychischer Belastungen?"

Die meisten Nennungen entfielen auf Arbeitsbedingungen und -organisation (18,9%), gefolgt von Führungsstil (15,0%) und kommunikativen Defiziten (15,0%) sowie Zeitdruck und Arbeitsverdichtung (12,2%). Die fehlende Akzeptanz psychischer Aspekte wurde mit einer Häufigkeit von 7,6% angegeben, wirtschaftliche und gesellschaftspolitische Rahmenbedingungen mit 6,9%, Arbeitsplatzunsicherheit mit 6,2%, Über- oder Unterforderung mit 5,4% und die Erfassung bzw. den Nachweis von Kausalzusammenhängen zwischen psychischen Fehlbelastungen und gesundheitlichen Auswir-

kungen mit 3,2%. Die verbleibenden 9,6% verteilen sich auf Angaben wie z. B. Ängste, mangelnde Selbsteinschätzung, gestiegene Fehlzeiten oder Krankschreibungen sowie mangelnde Stressbewältigung oder mangelnde psychomenteale Fähigkeiten. Betrachtet man, welche gravierenden Probleme von den Befragten selbst benannt wurden, so ist festzustellen, dass sich hier auch die Belastungen wiederfinden, die bereits bei den Fragen nach den Belastungsarten am häufigsten angekreuzt wurden. Hierzu gehören Zeitdruck, schlechtes Führungsverhalten und Arbeitsplatzunsicherheit. Die häufige Nennung der kommunikativen Defizite weist auf die Bedeutung der fehlenden bzw. gestörten sozialen Beziehungen hin.

4.8 Wünsche an die Berufsgenossenschaften

In Abbildung 62 sind die prozentualen Antworthäufigkeiten auf die offene Frage dargestellt, welche Wünsche bezüglich arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen an die Berufsgenossenschaften bestehen.

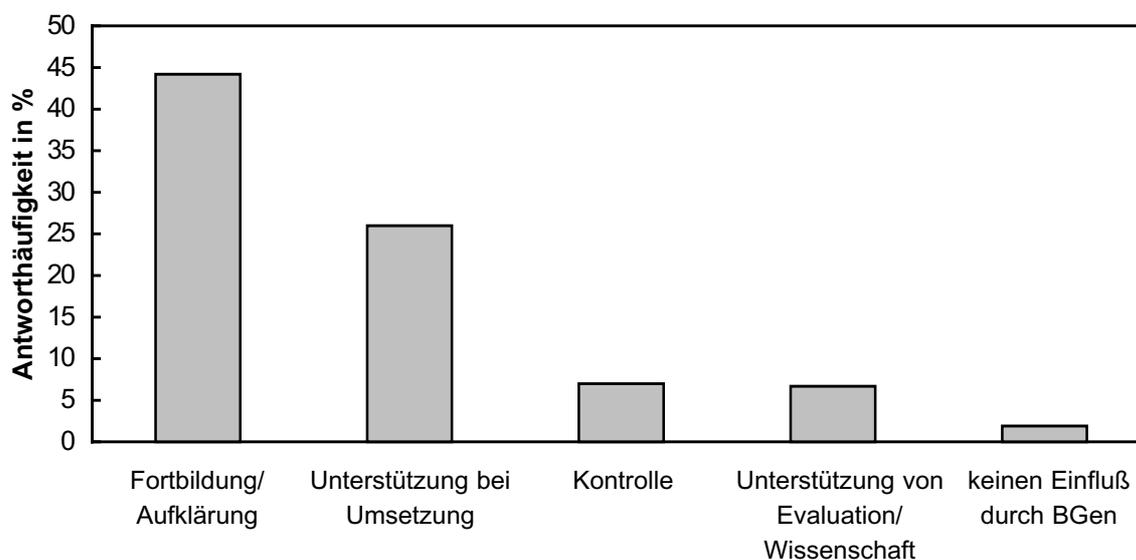


Abbildung 62: Prozentuale Verteilung der Antworthäufigkeiten zur Frage "Welche Wünsche haben Sie an die Berufsgenossenschaften?"

Die Verteilung der Antworthäufigkeiten bezieht sich auf 357 Nennungen. Sehr häufig wurde von den Berufsgenossenschaften ein größeres Angebot an Fortbildungsmaßnahmen, Aufklärung und Beratung gewünscht (44,2%), gefolgt von der Unterstützung bei der Umsetzung von präventiven Maßnahmen (26,0%), z. B. durch praktische Hilfestellungen oder Bürokratieabbau. Den Wunsch nach mehr Kontrolle durch die Berufsgenossenschaften, das heißt mehr Begehungen und Kontrollen vor Ort sowie die

Durchsetzung von Vorschriften wurde mit einer Häufigkeit von 7,0% genannt. Auf den Wunsch nach Unterstützung von Evaluation bzw. der Wissenschaft entfielen 6,7% der Nennungen. Mit einer Häufigkeit von lediglich 1,9% wurde angegeben, dass die Berufsgenossenschaften keinen oder nur wenig Einfluss auf dieses Thema nehmen sollten. Die verbleibenden 14,2% der Nennungen wurden in die Kategorie „Sonstiges“ eingeordnet, die Angaben wie z. B. die Vermeidung von Benachteiligung kleiner Unternehmen sowie ein stärkeres Einwirken auf Politik und Wirtschaft enthielt.

4.9 Wünsche an die Wissenschaft

Abbildung 63 zeigt die prozentualen Antworthäufigkeiten auf die offene Frage, welche Wünsche bezüglich arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen an die Wissenschaft bestehen. Die Berechnung der Verteilung basiert auf 327 Nennungen. Die

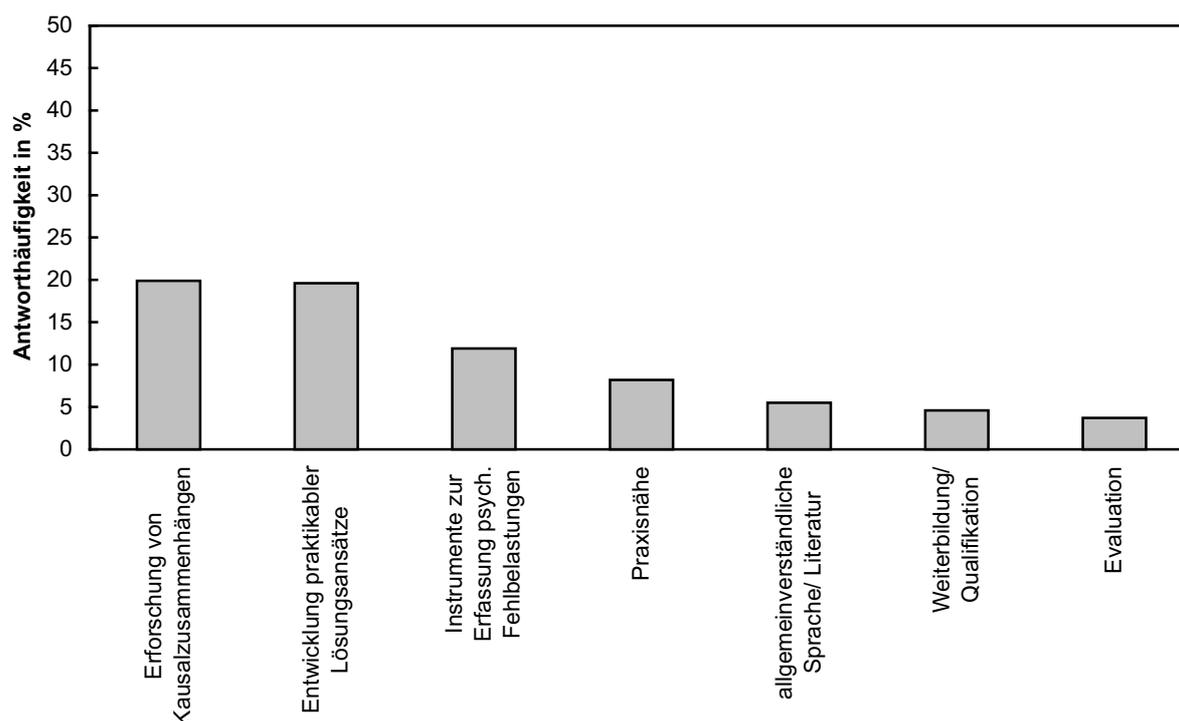


Abbildung 63: Prozentuale Verteilung der Antworthäufigkeiten zur Frage "Welche Wünsche haben Sie an die Wissenschaft?"

Erforschung von Kausalzusammenhängen bzw. der Einsatz wissenschaftlicher Methoden zur Ermittlung von Ursachen psychischer Fehlbelastungen (19,9%) sowie die Entwicklung praktikabler Lösungsmodelle, Handlungsstrategien oder Programme (19,6%) wurden von den Befragten nahezu gleich häufig angegeben. 11,9% der Nennungen entfielen auf den Wunsch nach Instrumenten zur Erfassung bzw. nach

Systemen zur Früherkennung psychischer Fehlbelastungen und 8,2% auf Praxisnähe. Geringere Antworthäufigkeiten lagen für eine allgemeinverständliche Sprache und Literatur (5,5%), Weiterbildung und Qualifikation (4,6%), wie z.B. Stressbewältigungsseminare oder Schulungen für Vorgesetzte sowie für die Evaluation von Präventions- und Stressbewältigungsmaßnahmen (3,7%) vor. Die restlichen 26,6% der Nennungen wurden der Kategorie „Sonstiges“ zugeteilt, die Angaben wie z. B. die Humanisierung der Arbeitswelt, die Förderung der Arbeitspsychologie und -medizin oder die Weiterentwicklung der Ergonomie enthielt.

4.10 Beurteilung von Schlagzeilen zum Thema „Psychische Fehlbelastungen“

Bei den im Folgenden beschriebenen Aussagen handelt es sich um Schlagzeilen, die den öffentlichen Medien entnommen wurden. Die befragten Personen wurden gebeten anzugeben, wie sehr sie diesen Aussagen zustimmen bzw. sie diese ablehnen.

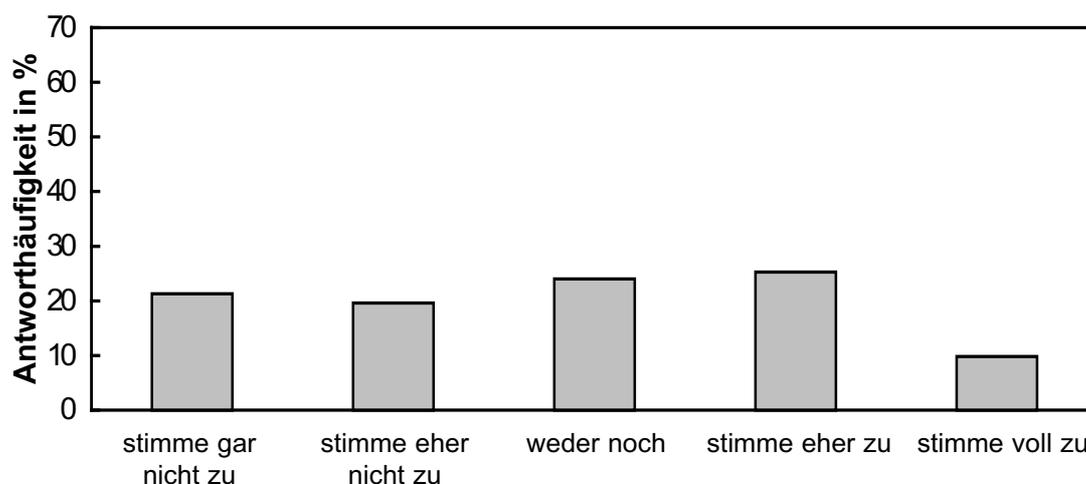


Abbildung 64: Prozentuale Verteilung des Zustimmungsgrades zur Aussage "Psychische Belastungen breiten sich aus wie eine Epidemie"

Die prozentuale Verteilung des Zustimmungsgrades auf die Aussage „Psychische Belastungen breiten sich aus wie eine Epidemie“ ist in Abbildung 64 dargestellt. Die prozentualen Ausprägungen der Zustimmung können als ausgeglichen bezeichnet werden. 21,3% gaben an, der Aussage gar nicht zuzustimmen, 19,6% stimmten eher nicht zu, 24,0% wählten die Antwortoption weder noch und 25,3% gaben an, der Aussage eher zuzustimmen. Nur 9,8% stimmten der Aussage „Psychische Belastungen breiten sich aus wie eine Epidemie“ voll zu. Eine eindeutige Tendenz bezüglich dieser Schlagzeile ist nicht erkennbar.

Abbildung 65 zeigt die prozentuale Verteilung des Zustimmungsgrades auf die Aussage „Viel Arbeit bringt nicht immer Stress“. Die Mehrzahl der Befragten gab an, der Aussage voll zuzustimmen (67,9%), 18,7% stimmten eher zu. 6,2% wählten die Antwortoption „weder noch“, 3,0% stimmten eher nicht zu und 4,2% stimmten gar nicht zu. Die eindeutige Tendenz in der Beurteilung dieser Frage weist darauf hin, dass die Befragten davon ausgehen, dass nicht der Arbeitsumfang allein Stress verursacht, sondern andere Faktoren ebenfalls eine wichtige Rolle spielen.

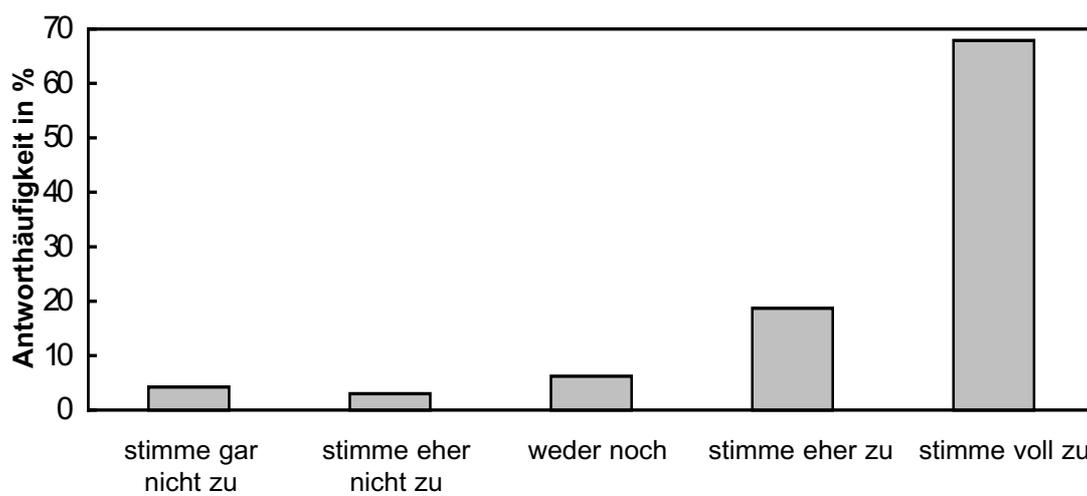


Abbildung 65: Prozentuale Verteilung des Zustimmungsgrades zur Aussage "Viel Arbeit bringt nicht immer Stress"

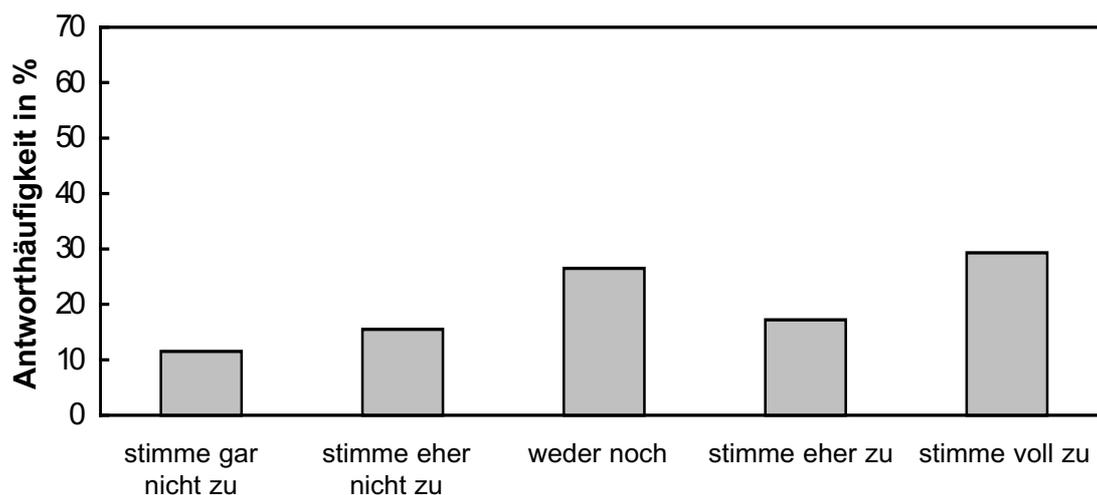


Abbildung 66: Prozentuale Verteilung des Zustimmungsgrades zur Aussage "Stress am Arbeitsplatz macht krank"

In Abbildung 66 ist die prozentuale Verteilung des Zustimmungsgrades auf die Aussage „Stress am Arbeitsplatz macht krank“ wiedergegeben. Insgesamt stimmten die

Befragten dieser Aussage eher zu. Die Anzahl der Personen, die der Aussage voll zustimmten (29,3%), war vergleichbar mit der Anzahl der Personen, die sich für die Antwortoption „weder noch“ (26,5%) entschieden. 17,2% stimmten der Aussage eher zu, 15,5% stimmten eher nicht zu und 11,5% stimmten gar nicht zu.

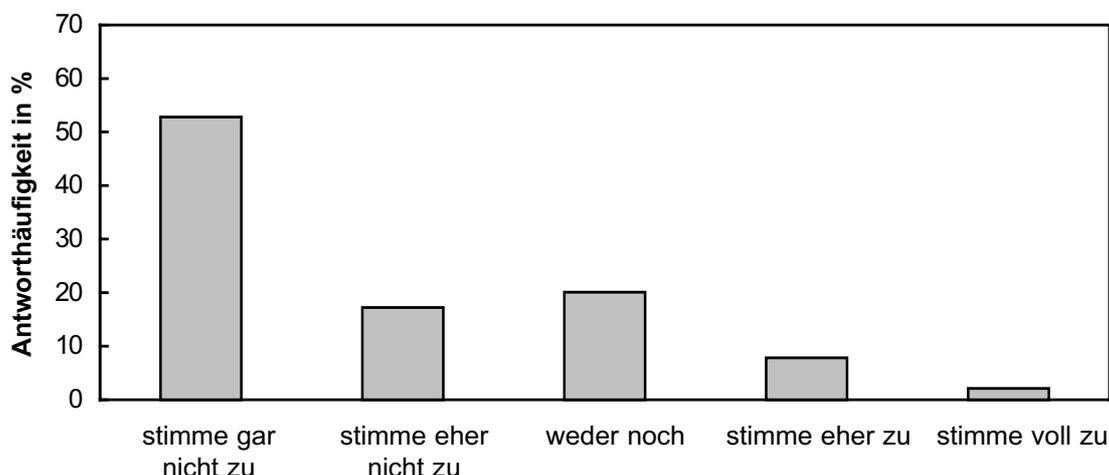


Abbildung 67: Prozentuale Verteilung des Zustimmungsgrades zur Aussage "Stress bei der Arbeit stärkt das Immunsystem"

Die prozentuale Verteilung des Zustimmungsgrades auf die Aussage „Stress bei der Arbeit stärkt das Immunsystem“ ist in Abbildung 67 dargestellt. Mehr als die Hälfte der Befragten (52,8%) stimmte der Aussage gar nicht zu, 17,2% stimmten eher nicht zu und 20,1% wählten die Antwortoption „weder noch“. 7,8% gaben an, der Aussage eher zuzustimmen und nur 2,1% stimmten der Aussage voll zu.

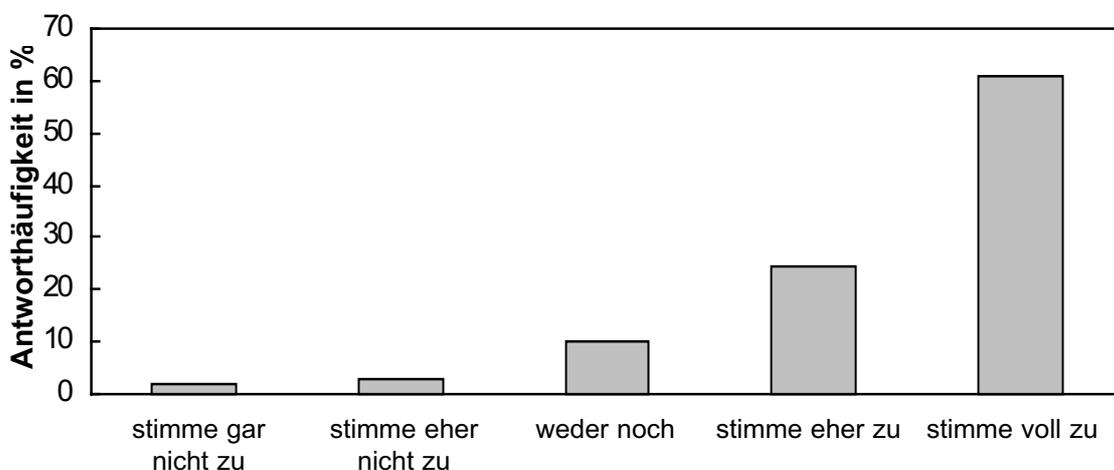


Abbildung 68: Prozentuale Verteilung des Zustimmungsgrades zur Aussage "Stress und Arbeitsdruck haben überall stark zugenommen, sowohl bei den Angestellten als auch bei den Gewerblichen"

Abbildung 68 zeigt die prozentuale Verteilung des Zustimmungsgrades auf die Aussage „Stress und Arbeitsdruck haben überall stark zugenommen, sowohl bei den Angestellten als auch bei den Gewerblichen“. Der überwiegende Teil der Befragten gab an, dieser Aussage voll zuzustimmen (60,7%), 24,4% stimmten eher zu. 9,9% entschieden sich für die Antwortoption „weder noch“, 3,1% stimmten eher nicht zu und 1,9% stimmten der Aussage gar nicht zu.

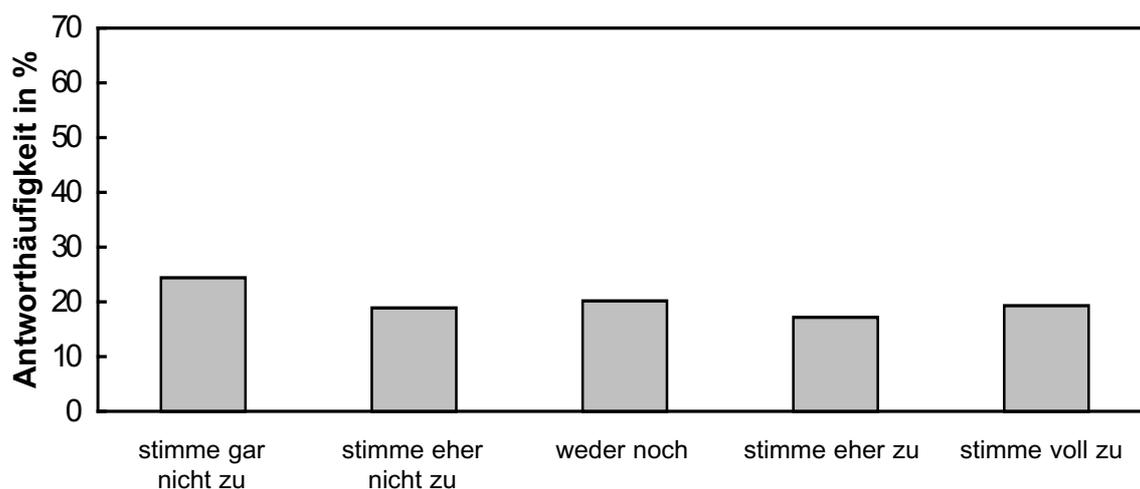


Abbildung 69: Prozentuale Verteilung des Zustimmungsgrades zur Aussage "Je selbständiger die Arbeit, desto weniger Stress"

In Abbildung 69 ist die prozentuale Verteilung des Zustimmungsgrades auf die Aussage „Je selbständiger die Arbeit, desto weniger Stress“ dargestellt. Die prozentualen Ausprägungen der Zustimmung können als ausgeglichen bezeichnet werden. 24,4% der Befragten gaben an, der Aussage gar nicht zuzustimmen, 18,9% stimmten eher nicht zu, 20,2% wählten die Antwortoption „weder noch“ und 17,2% gaben an, der Aussage eher zuzustimmen. 19,3% stimmten der Aussage voll zu.

Die prozentuale Verteilung des Zustimmungsgrades auf die Aussage „Psychische Störungen nehmen dramatisch zu“ ist in Abbildung 70 dargestellt. Fast ein Drittel (31,9%) der Befragten gab an, der Aussage eher zuzustimmen. Sowohl die Antwortoption „weder noch“ als auch die Antwortoption „stimme voll zu“ machen je einen Anteil von 22,7% der Verteilung aus. 12,3% stimmten der Aussage eher nicht zu und 10,4% gaben an, gar nicht zuzustimmen. Insgesamt stimmten die Befragten dieser Aussage eher zu.

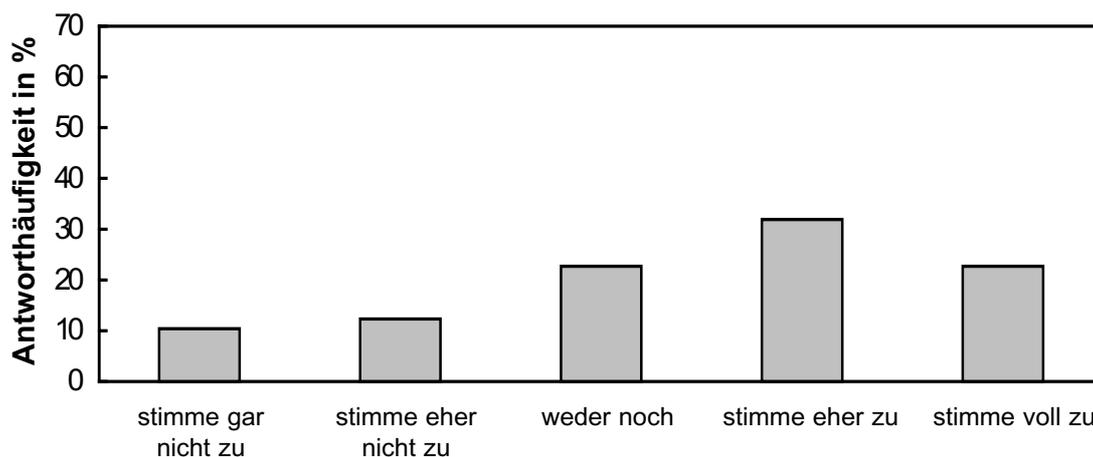


Abbildung 70: Prozentuale Verteilung des Zustimmungsgrades zur Aussage "Psychische Störungen nehmen dramatisch zu"

Abbildung 71 zeigt die prozentuale Verteilung des Zustimmungsgrades auf die Aussage „Mitarbeiter im Dienstleistungssektor fühlen sich durch psychische Belastungen deutlich stärker belastet als Mitarbeiter im Industriesektor“. Die Antwortoptionen „weder noch“ (27,1%) und „stimme eher zu“ (26,5%) wurden von den Befragten mit vergleichbarer Häufigkeit gewählt, ebenso wie die Antwortoptionen „stimme gar nicht zu“ (17,5%) und „stimme voll zu“ (17,1%). 11,8% gaben an, eher nicht zuzustimmen. Insgesamt stimmten die Befragten dieser Schlagzeile eher zu.

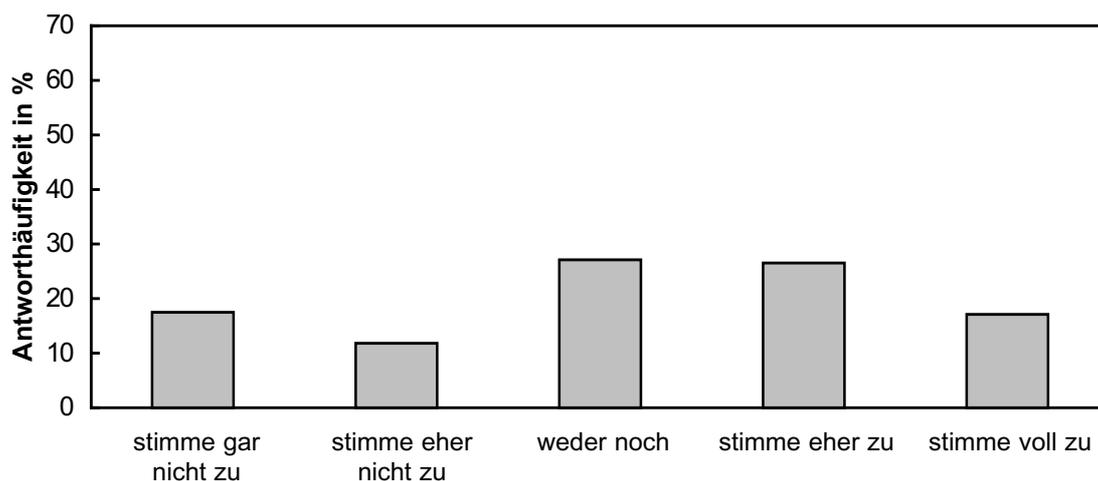


Abbildung 71: Prozentuale Verteilung des Zustimmungsgrades zur Aussage "Mitarbeiter im Dienstleistungssektor fühlen sich durch psychische Belastungen deutlich stärker belastet als Mitarbeiter im Industriesektor"

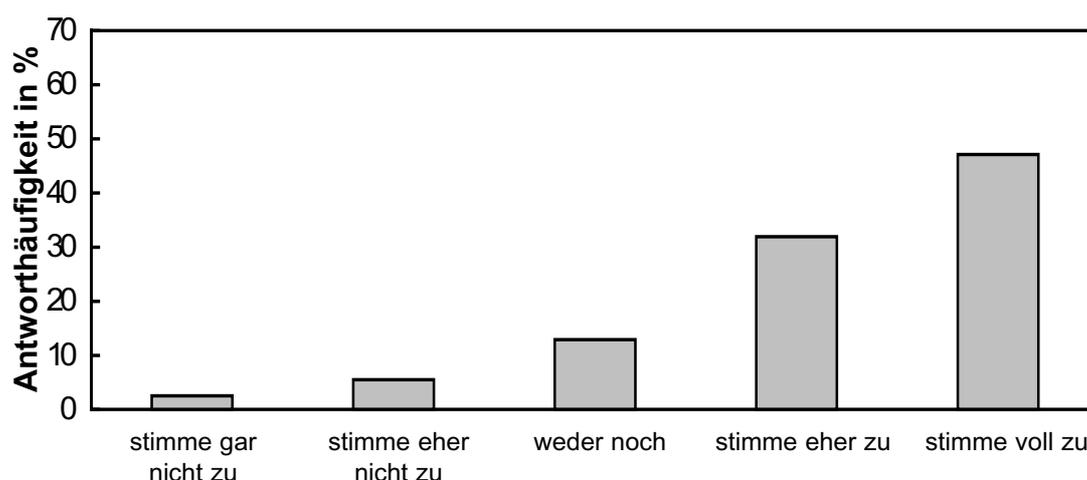


Abbildung 72: Prozentuale Verteilung des Zustimmungsgrades zur Aussage "Die psychischen Fehlbelastungen in der Arbeitswelt werden weiter zunehmen"

In Abbildung 72 ist die Verteilung des Zustimmungsgrades auf die Aussage „Die psychischen Fehlbelastungen in der Arbeitswelt werden weiter zunehmen“ wiedergegeben. Fast die Hälfte der Befragten (47,1%) gab an, dieser Aussage voll zuzustimmen und knapp ein Drittel (31,9%) stimmte eher zu. 12,9% wählten die Antwortoption „weder noch“. 5,5% gaben an, eher nicht zuzustimmen und nur 2,5% stimmten der Aussage gar nicht zu.

4.11 Allgemeine Angaben zur Stichprobe

Am Schluss wurden die Befragten noch um allgemeine Angaben gebeten.

Die prozentualen Antworthäufigkeiten auf die Frage „Wo arbeiten Sie?“ sind in Abbildung 73 dargestellt. Fast ein Drittel (30,1%) der Befragten gab an, in einem Betrieb zu arbeiten, 23,4% nannten den überbetrieblichen Dienst und 18,9% gaben an, freiberuflich tätig zu sein. Bei einer Unfallversicherung arbeiteten 10,4%, 7,5% gaben eine universitäre Forschungseinrichtung an und 4,5% nannten die Krankenkasse als Arbeitsplatz. Nur 0,2% gaben an, für eine private Forschungseinrichtung zu arbeiten. Die restlichen 5,0% wählten die Kategorie „Sonstiges“, in der z.B. öffentlicher Dienst oder Berufsverbände angegeben wurde.

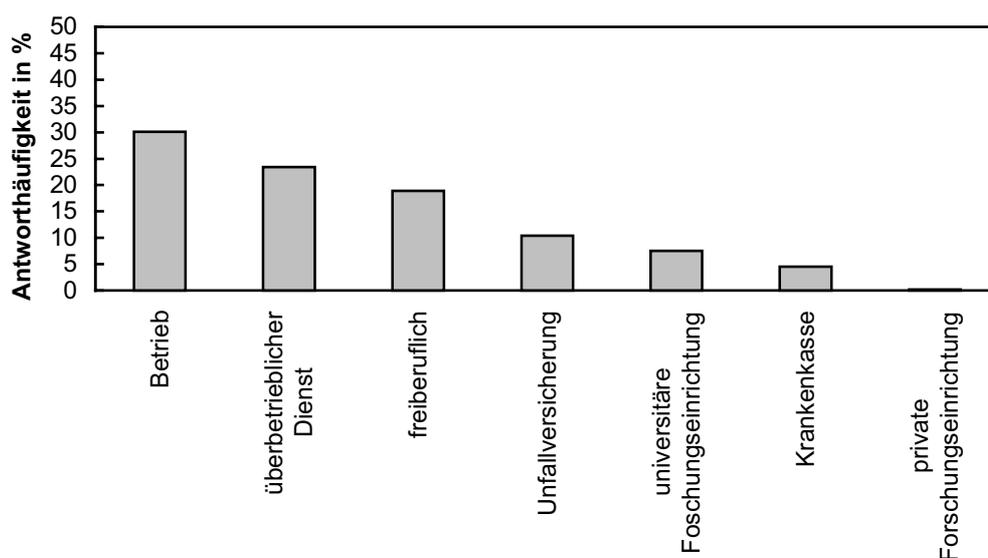


Abbildung 73: Prozentuale Antworthäufigkeiten zur Frage "Wo arbeiten Sie?"

Abbildung 74 zeigt die prozentuale Verteilung der Antworthäufigkeiten auf die Frage „Welche Tätigkeit üben Sie aus?“. Sicherheitsfachkraft (32,7%) sowie Betriebsarzt (31,7%) wurden mit vergleichbarer Häufigkeit angegeben. 11,0% gaben an, als Aufsichtsperson bei einer Berufsgenossenschaft tätig zu sein, 8,2% nannten die Tätigkeit des wissenschaftlich arbeitenden Arbeitsmediziners. 5,5% der Befragten waren Psychologen und eine Tätigkeit in der betrieblichen Gesundheitsförderung wurde von 3,3% angegeben. Die restlichen 7,6% der Nennungen gehörten zur Kategorie „Sonstiges“, die Tätigkeiten wie Amtsarzt oder Geschäftsführer beinhaltet.

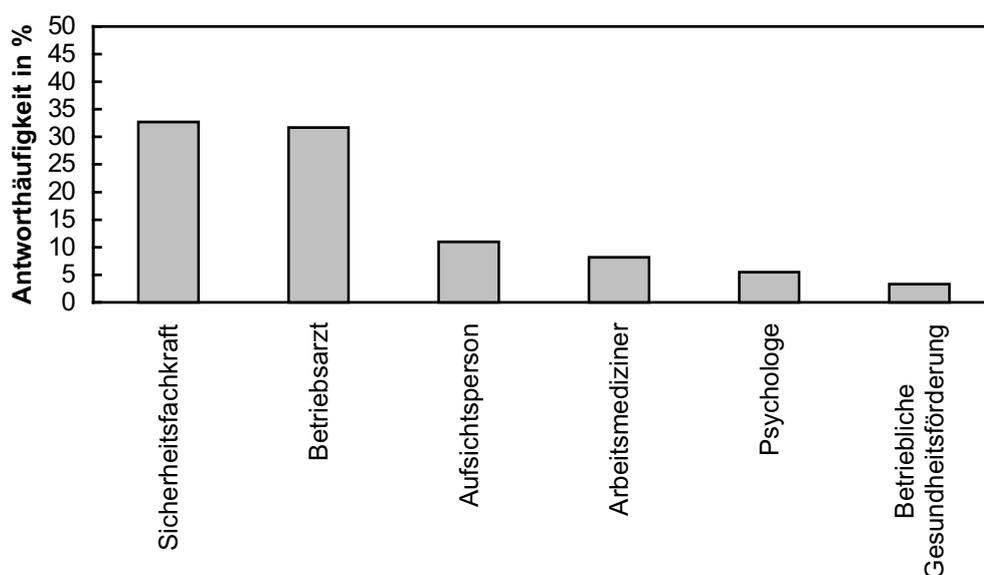


Abbildung 74: Prozentuale Verteilung der Antworthäufigkeiten zur Frage "Welche Tätigkeit üben Sie aus?"

In Abbildung 75 ist die prozentuale Verteilung der Antworthäufigkeiten auf die Frage „Welche Qualifikation besitzen Sie?“ wiedergegeben, die an die Betriebsärzte gerichtet wurde. Mehr als die Hälfte der Befragten (53,2%) gab an, über die Qualifikation Facharzt für Arbeitsmedizin zu verfügen und 42,5% nannten die Zusatzbezeichnung Betriebsmedizin. Nur 3,9% wählten die Kategorie „Sonstiges“, und nannten hier Qualifikationen wie Innere Medizin, Umweltmedizin oder Allgemeinmedizin.

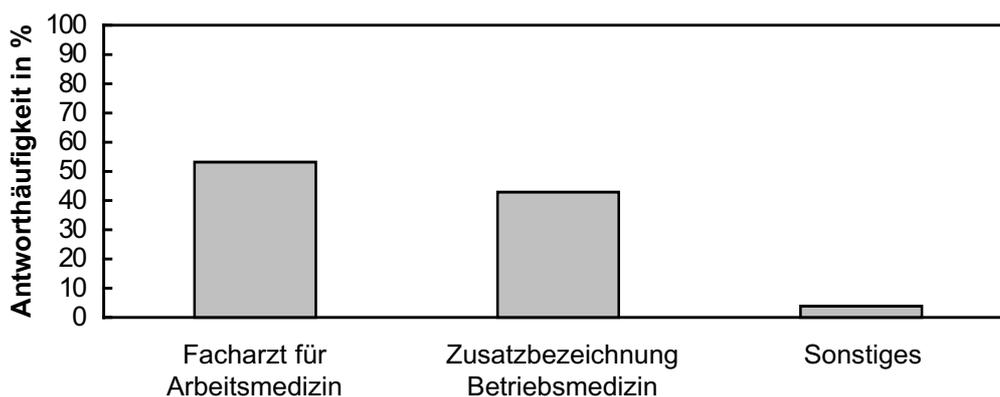


Abbildung 75: Prozentuale Antworthäufigkeiten zur Frage "Welche Qualifikation besitzen Sie?" (Betriebsärzte)

Die prozentualen Antworthäufigkeiten auf die Frage „Üben Sie Ihre betriebsärztliche Tätigkeit haupt- oder nebenberuflich aus?“ sind in Abbildung 76 dargestellt. Die Mehrzahl der teilnehmenden Betriebsärzte gab an, die Tätigkeit hauptberuflich (81,4%) auszuüben, 18,6% wählten die Antwortoption nebenberuflich.

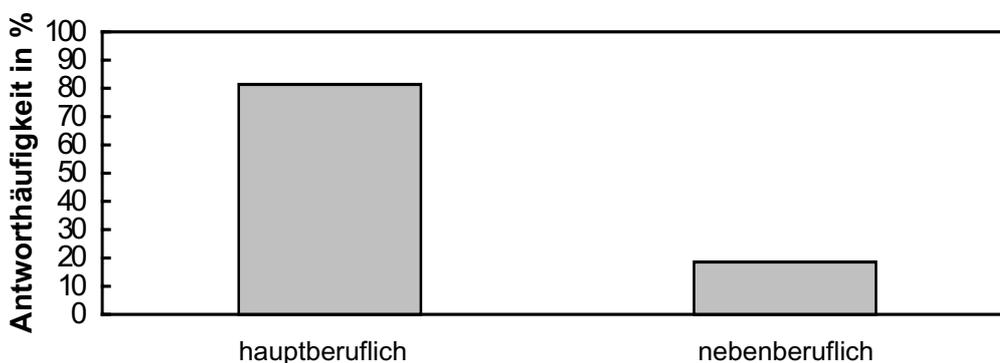


Abbildung 76: Prozentuale Antworthäufigkeiten zur Frage "Üben Sie Ihre betriebsärztliche Tätigkeit haupt- oder nebenberuflich aus?"

Abbildung 77 zeigt die prozentuale Verteilung der Antworthäufigkeiten auf die Frage „Üben Sie Ihre Tätigkeit als Sicherheitsfachkraft haupt- oder nebenberuflich aus?“.

Ebenso wie die teilnehmenden Betriebsärzte gab der überwiegende Teil der Sicherheitsfachkräfte an, die Tätigkeit hauptberuflich (85,7%) auszuüben. 14,3% gaben an, nebenberuflich als Sicherheitsfachkraft tätig zu sein.

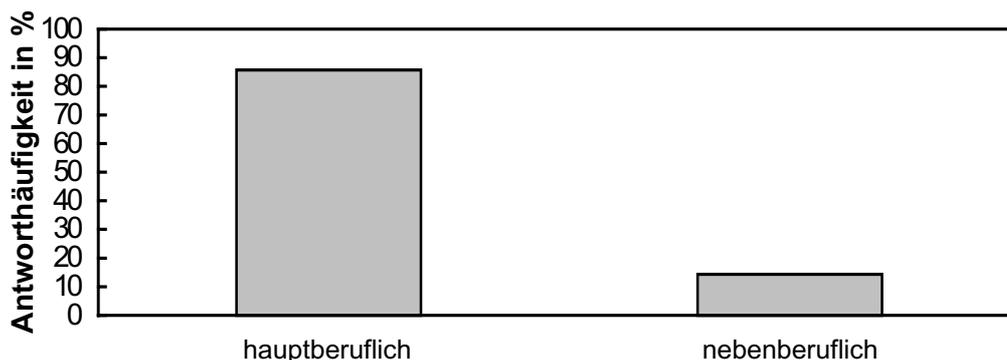


Abbildung 77: Prozentuale Antworthäufigkeiten zur Frage "Üben Sie Ihre Tätigkeit als Sicherheitsfachkraft haupt- oder nebenberuflich aus?"

In Abbildung 78 ist die prozentuale Verteilung der Antworthäufigkeiten auf die Frage „Wie viele Jahre Berufserfahrung haben Sie in Ihrer derzeitigen Tätigkeit?“ dargestellt. 31,0% der Befragten gaben an, über mehr als 15 Jahre Berufserfahrung in der derzeitigen Tätigkeit zu verfügen. Die Antwortoptionen 5 bis 10 Jahre (24,5%) und 11 bis 15 Jahre (24,7%) wurden gleich häufig gewählt. Über weniger als 5 Jahre Berufserfahrung in der derzeitigen Tätigkeit verfügten 19,8% der Befragten. Der Großteil der Befragten verfügte demnach über langjährige Berufserfahrung.

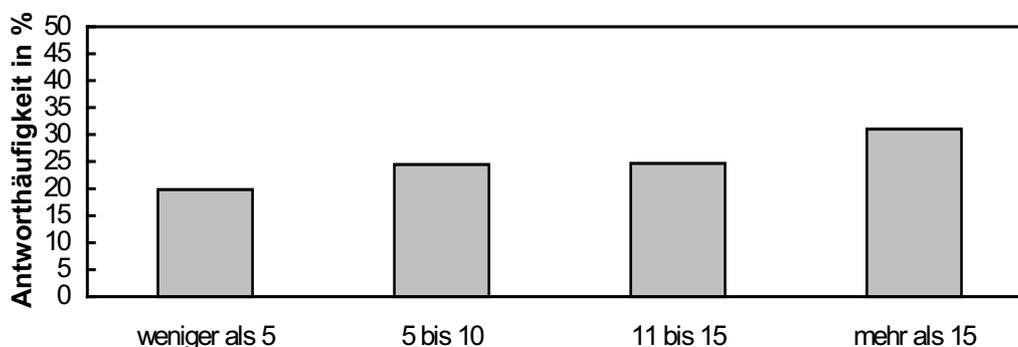


Abbildung 78: Prozentuale Antworthäufigkeiten zur Frage "Wie viele Jahre Berufserfahrung haben Sie in Ihrer derzeitigen Tätigkeit?"

5 Diskussion

Die Diskussion enthält unter Abschnitt 5.1 die Darstellung und kritische Würdigung der Gesamtergebnisse, d.h. der Analysen über alle Befragten hinweg, die im Abschnitt 4 dargestellt wurden. Der Abschnitt 5.2 enthält die Darstellung und Diskussion ausgewählter Ergebnisse der Einzelanalysen, also getrennt nach Tätigkeitsdauer, Tätigkeitsart und Branchenzugehörigkeit. Die Abbildungen zu den Einzelanalysen befinden sich in den Anhängen 3 bis 5. Diese Ergebnisse wurden nicht in den laufenden Text integriert, da sich dies negativ auf die Lesbarkeit des Reports ausgewirkt hätte.

5.1 Diskussion der Gesamtergebnisse

Mit der vorliegenden Umfrage wurde untersucht, wie Arbeitsschutzexperten das Ausmaß, den Stellenwert und die betriebliche Relevanz psychischer Belastungen bei der Arbeit beurteilen. Hierzu wurde eine Online-Umfrage durchgeführt, die sich in erster Linie an Sicherheitsfachkräfte, Aufsichtspersonen und Betriebsärzte wandte, aber auch an Gesundheitsförderer der Krankenkassen sowie wissenschaftliche Experten (v.a. Psychologen). Die Befragten wurden aufgefordert, die Fragen aus ihrer Erfahrung heraus zu beurteilen. Es ging also nicht um die persönliche Betroffenheit des einzelnen Befragten, sondern um die Erfahrungen und das Wissen derjenigen, die sich vor Ort mit dem Gesundheitsschutz der Beschäftigten und auch deren psychischen (Fehl-)Belastungen beschäftigen. Das Themengebiet „psychische Belastungen“ sollte aus Sicht der Arbeitsschutzexperten eingeschätzt werden, um ein praxisorientiertes Meinungsbild erstellen zu können.

535 Personen haben sich an der Umfrage beteiligt. Über 70% der Befragten waren Sicherheitsfachkraft, Aufsichtsperson oder Betriebsarzt. Sowohl die Sicherheitsfachkräfte als auch die Ärzte waren in der überwiegenden Mehrzahl hauptberuflich in ihrer Profession tätig. Über die Hälfte der Befragten verfügte über mehr als 10 Jahre Berufserfahrung. Es kann also davon ausgegangen werden, dass die Ergebnisse auf Aussagen von erfahrenen Praktikern beruhen. Die Methode der Online-Befragung hat sich bewährt, da zum einen die Rückmeldequote nicht unter den Rückmeldequoten liegt, die bei postalischen Befragungen erreicht werden und da zum anderen die offenen Fragen von vielen Befragten ausgefüllt wurden.

Die Ergebnisse zeigen, dass den psychischen (Fehl-)Belastungen von den betrieblichen Arbeitsschutzexperten ein hoher Stellenwert zugemessen wird. Das Ausmaß arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen hat nach Einschätzung von über 80% der Experten in den letzten Jahren zugenommen. Die Einschätzung für die Branche, in der die meiste Berufserfahrung vorliegt, unterscheidet sich dabei nicht von der für alle Branchen (Abb. 2). Die Häufigkeit arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen wird derzeit höher als die Häufigkeit körperlicher Fehlbelastungen eingeschätzt. Außerdem hat nach Einschätzung der Befragten der Anteil psychischer Fehlbelastungen in den letzten 5 Jahren deutlich zugenommen, während der Anteil körperlicher Fehlbelastungen und auch der Anteil der Fehlbelastungen durch die Arbeitsumgebung entsprechend abgenommen hat (Abb. 3).

Den Befragten wurden insgesamt 25 Belastungsarten vorgegeben, die zu psychischen Fehlbelastungen werden können. Diese Belastungsarten wurden den Bereichen „Arbeitsinhalt“, „Arbeitsorganisation“, „Arbeitsumgebung“, „soziale Beziehungen bei der Arbeit“, „betriebliche und gesellschaftliche Rahmenbedingungen“ sowie „private Einflüsse“ zugeordnet. Es sollten jeweils die relevantesten, d. h. die häufigsten und/oder schwerwiegendsten Belastungsarten angekreuzt werden. Betrachtet man die einzelnen Bereiche, so wurde bei dem Bereich „Arbeitsinhalt“ am häufigsten geringer Handlungs- und Entscheidungsspielraum angekreuzt. Beim Bereich „Arbeitsorganisation“ war es Zeitdruck und beim Bereich „Arbeitsumgebung“ Belastungen durch die Umgebung (z.B. Lärm, Klima). Bei den „sozialen Beziehungen bei der Arbeit“ wurde am häufigsten schlechtes Führungsverhalten gewählt und bei den „betrieblichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen“ war es Arbeitsplatzunsicherheit. Bei den „privaten Einflüssen“ nannten die Befragten am häufigsten fehlende bzw. gestörte soziale Beziehungen (Abb. 4 – 9). Betrachtet man die Angaben über alle Bereiche hinweg, so zeigt sich, dass die im Folgenden genannten Merkmale am häufigsten bzw. am seltensten angegeben wurden. Die relevantesten Merkmale, aus denen Fehlbelastungen werden können, sind Zeitdruck, schlechtes Führungsverhalten, Arbeitsplatzunsicherheit und fehlende bzw. gestörte soziale Beziehungen. Die am wenigsten relevanten Merkmale, aus denen Fehlbelastungen werden können, sind unergonomische Arbeitsmittel (ungünstig gestaltete Handwerkzeuge oder Maschinen, unergonomisch gestaltete optische bzw. akustische Signale), hohe physi-

sche Anforderungen, isolierte Arbeit und geringer beruflicher Status. Es dominieren also die Bereiche „Arbeitsorganisation“ (Zeitdruck) und „soziale Beziehungen bei der Arbeit“ (Führung), gefolgt von „betrieblichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen“ (Arbeitsplatzunsicherheit). Diese Rangordnung zeigt sich auch noch einmal bei der Frage, aus welchen der sechs Bereiche die relevantesten und die am wenigsten relevanten psychischen Fehlbelastungen resultieren. „Arbeitsorganisation“ und „soziale Beziehungen bei der Arbeit“ werden wesentlich häufiger für relevant als für irrelevant gehalten. „Arbeitsinhalt“ und „betriebliche und gesellschaftliche Rahmenbedingungen“ werden in etwa gleich häufig für relevant und für irrelevant gehalten und „Arbeitsumgebung“ sowie „private Einflüsse“ werden häufiger für irrelevant als für relevant erachtet (Abb. 10 und 11).

Betrachtet man den Arbeitsplatz, die gesellschaftlichen Entwicklungen, die Familie und die Freizeit als mögliche Quellen psychischer Fehlbelastungen, so zeigt sich, dass dem Arbeitsplatz die größte Bedeutung unter den vier Quellen beigemessen wird. Vergleicht man jedoch die Bedeutung des Arbeitsplatzes mit der Bedeutung der Quellen außerhalb des Arbeitsplatzes (als Summe von gesellschaftlichen Entwicklungen, Familie und Freizeit), so zeigt sich, dass die Quellen außerhalb des Arbeitsplatzes insgesamt 1,5 mal so bedeutsam sind wie der Arbeitsplatz als Quelle psychischer Fehlbelastung (Abb. 12 und 13). Die Ergebnisse legen nahe, dass die isolierte Betrachtung von arbeitsplatzbezogenen versus nicht-arbeitsplatzbezogenen Fehlbelastungen nach Möglichkeit einer ganzheitlichen Betrachtung weichen sollte, wie es auch im Rahmen der „work-life balance“ beschrieben wird (vgl. Kastner, 2002). Nach Einschätzung der befragten Arbeitsschutzexperten spielen auch Personenmerkmale bei der Entstehung von Fehlbelastungen eine Rolle. Die einzelnen Belastungsarten wurden jeweils mit Personenfaktoren kombiniert und es sollte angegeben werden, ob bzw. welche Personenfaktoren eine förderliche Wirkung haben, dass aus einer Belastung eine Fehlbelastung wird. Die Bedeutung der Personenfaktoren wird in der wissenschaftlichen Literatur zunehmend diskutiert (vgl. Mohr & Semmer, 2002). Hier steht noch weitere Forschungsarbeit an, bei welchen Belastungen welche Personenmerkmale eine Rolle spielen. Nach Ansicht der Arbeitsschutzexperten fördern über alle Belastungen hinweg v.a. folgende Personenmerkmale die Entstehung von Fehlbelastungen: ängstliche, zwanghafte Persönlichkeit, unzureichende Stressbewältigungsstrategien, negatives Selbstwertgefühl und eine pessimistische Grund-

haltung. Auf eine geringe körperliche Leistungsfähigkeit, sowie eine hohe und eine niedrige Qualifikation entfielen durchschnittlich ca. 10% der Nennungen. Interessanterweise wird also eine hohe Qualifikation hinsichtlich der ausgeführten Tätigkeit durchschnittlich als genauso schädlich wie eine niedrige Qualifikation eingeschätzt. Abhängig von den Belastungen kann sich also eine hohe Qualifikation oder eine niedrige Qualifikation negativ auswirken. Hier ist auf eine Übereinstimmung zwischen dem Qualifikationsgrad und dem inhaltlichen beruflichen Arbeitsanforderungsprofil zu achten. Wenig Bedeutung wurde den Personenmerkmalen positives Selbstwertgefühl, ausgeprägte körperliche Leistungsfähigkeit, optimistische Grundhaltung, ausgeglichene Persönlichkeit und ausreichende Stressbewältigungsstrategien bei der Entstehung von Fehlbelastungen zugewiesen (zwischen 1 und 3,5%, Abb. 14). Diese Personenmerkmale können vermutlich protektiv wirken, so dass aus psychischen Belastungen keine Fehlbelastungen werden.

Vier Personenmerkmalen wird also durchschnittlich - über alle Belastungsarten hinweg gesehen - eine recht hohe Bedeutung bei der Entstehung von Fehlbelastungen zugewiesen, was sich entsprechend auch bei Betrachtung der einzelnen Belastungsarten zeigt. Fünf weiteren Personenmerkmalen wird eine eher protektive Wirkung zugeschrieben, was sich sowohl im Durchschnitt als auch bei Betrachtung der Einzelmerkmale zeigt. Es gibt aber zwei Personenmerkmale, denen im Durchschnitt eine mittlere Bedeutung zugemessen wird, die aber bei den einzelnen Belastungsarten ganz unterschiedlich beurteilt werden. Hierbei handelt es sich um eine hohe Qualifikation und eine geringe körperliche Leistungsfähigkeit. So fördert z.B. eine geringe körperliche Leistungsfähigkeit v.a. bei hohen physischen Anforderungen sowie bei unergonomischen Arbeitsplätzen und Arbeitsmitteln die Entstehung von Fehlbelastungen. Eine hohe Qualifikation ist bei geringem Handlungs- und Entscheidungsspielraum, bei anspruchslosen Aufgaben, bei Bürokratie und bei fehlenden beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten kritisch zu sehen.

Insgesamt betrachtet können nach Einschätzung der befragten Arbeitsschutzexperten Personenfaktoren eine wichtige vermittelnde Rolle bei der Entstehung von Fehlbelastungen spielen (Abb. 15-39). Präventionsansätze sollten somit auch Personenfaktoren einbeziehen, also z.B. im Bereich von Stressbewältigung und Selbstsicherheitstraining und bei der Förderung gesundheitsbewusster Lebensführung. Präventionsmaßnahmen dieser Art können z. B. zusammen mit den Krankenkassen angegangen werden. Die Bedeutung der Personenfaktoren sollte auch als Inhalt in Fort-

bildungsmaßnahmen verstärkt aufgenommen werden, um den Zusammenhang zu Fehlbelastungen verdeutlichen zu können.

Bei den Auswirkungen psychischer Belastungen sehen die Befragten durchaus langfristige positive Effekte sowohl auf der körperlichen, der psychischen, der verhaltensbezogenen als auch auf der betrieblichen Ebene. Insgesamt wurden 2.376 langfristige positive Auswirkungen genannt, d.h. jeder Befragte hat durchschnittlich über vier Angaben gemacht. Häufig wurden z.B. Gesundheit/Wohlbefinden, Zufriedenheit/Glück/Erfolg, Teamfähigkeit und Leistungssteigerung/erhöhte Leistungsbereitschaft genannt. Andererseits erfolgten bei der Frage nach den möglichen langfristigen negativen Auswirkungen knapp 1,5 mal so viele Nennungen (3.408). Hier hat jeder Befragte durchschnittlich über 6 Angaben gemacht. Häufig wurden Krankheiten/Somatisierungen, Depression, Rückzug/Isolation und Leistungsabfall/Produktivitätsrückgang genannt. Sowohl bei den positiven als auch bei den negativen Auswirkungen war die Verteilung der Nennungen auf die vier Kategorien (körperlich, psychisch, verhaltensbezogen, betrieblich) in etwa gleich. Es gab also keine Kategorie, bei der unter- oder überdurchschnittlich viele Angaben erfolgten. Dies zeigt, dass die Arbeitsschutzexperten die positiven und negativen Auswirkungen nicht nur auf einer Ebene besonders deutlich zu Tage treten sehen, sondern dass alle vier Kategorien gleichermaßen relevant sind (Abb. 40-49).

Hinsichtlich der Grundlagen, auf denen die Aussagen basieren, ist festzustellen, dass die Antworten zu großen Teilen auf beruflichen und privaten Erfahrungen basieren (Abb. 50). Die häufige Nennung der beruflichen Erfahrung ist erwartungsgemäß, da die Befragten gebeten wurden, die Fragen aus ihrer beruflichen Erfahrung heraus zu beantworten. Trotzdem ist es erstaunlich, wie wenig die Aussagen auf Fachliteratur begründet sind. In Bezug auf die Ursachen können unterschiedliche Vermutungen genannt werden. Zum einen könnte es sein, dass die Fachliteratur nicht hinreichend verständlich ist. Zum anderen könnte es sein, dass die Literatur bei den betrieblichen Praktikern „nicht ankommt“, d.h. die Beschaffung von Unterlagen ist aufwändig und zum Lesen ist keine Zeit. Vielleicht werden auch Seminare zur Weiterbildung bevorzugt, da hier die Möglichkeit besteht, über Zusammenhänge zu diskutieren und Rückfragen an die Experten zu stellen. Es kann jedoch auch sein, dass jeder davon ausgeht, ein „guter Psychologe“ zu sein und daher meint, nicht auf Fachliteratur angewiesen zu sein. Für die vorletzte und gegen die letzte Erklärung

spricht der häufig an die Berufsgenossenschaften gerichtete Wunsch nach Fortbildungsmaßnahmen.

Bei der Frage nach Maßnahmen, die sich bei der Reduzierung arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen bewährt haben, wurden von jedem Teilnehmer durchschnittlich drei Maßnahmen bzw. angemessene Verhaltensweisen genannt, wobei es auf der organisationsbezogenen Ebene ungefähr doppelt so viele Nennungen gab wie auf der personenbezogenen Ebene. Die drei Maßnahmen, die sich auf Organisationsebene am meisten bewährt haben, sind partizipativer Führungsstil, Transparenz bzw. klare Definition von Aufgaben und Kompetenzen sowie die Optimierung von Arbeitsbedingungen und -organisation. Die drei Maßnahmen, die sich auf der Personenebene am meisten bewährt haben, sind Verbesserungen der kommunikativen und sozialen Kompetenz, Stressbewältigungsstrategien sowie konstruktives Denken und positives Selbstwertgefühl. Bei der Frage nach den Maßnahmen (Verhaltensweisen), die sich bei der Reduzierung arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen **nicht** bewährt haben, gab es nur halb so viele Nennungen wie bei der Frage nach den bewährten Maßnahmen. Die drei Maßnahmen, die sich auf Organisationsebene am wenigsten bewährt haben, sind autoritärer Führungsstil, allgemeine Arbeitsbedingungen wie z. B. Mehrarbeit, Einschränkungen des Tätigkeitsfeldes oder monotone Arbeitsabläufe sowie Sanktionen oder Druck. Die drei Maßnahmen bzw. Verhaltensweisen, die sich auf Personenebene am wenigsten bewährt haben, sind schlechte Kommunikation und geringe soziale Kompetenz, Resignation, Apathie oder Vermeidungsverhalten sowie Rückzug, Isolation oder mangelnde Stressbewältigungskompetenzen. Sowohl bei den bewährten als auch bei den nicht bewährten Maßnahmen wurden deutlich mehr Angaben zur Organisationsebene als zur Personenebene gemacht (Abb. 55-60).

Als gravierende Probleme wurden am häufigsten schlechte Arbeitsbedingungen und -organisation, Führungsstil und kommunikative Defizite genannt (Abb. 61). Die Bedeutung der Arbeitsorganisation und des Führungsverhaltens wird also nicht nur bei der Nennung der Merkmale, aus denen psychische Fehlbelastungen resultieren können deutlich, sondern auch bei der Nennung der gravierendsten Probleme. Auch bei den bewährten Maßnahmen zeigt sich, dass der Führungsstil und die Arbeitsorganisation einen wichtigen Einfluss haben.

Die Befragten wünschen sich von den Berufsgenossenschaften in erster Linie ein größeres Angebot an Fortbildungsmaßnahmen, Aufklärung und Beratung. In diesen Bereichen gibt es bereits Angebote der Berufsgenossenschaften, die also weiterhin angeboten und auch intensiviert werden sollten. Möglicherweise sind auch nicht alle Angebote in den Betrieben „vor Ort“ hinreichend bekannt, so dass der Öffentlichkeitsarbeit hier eine wichtige Rolle zukommt. Auch der Wunsch nach Unterstützung bei der Umsetzung von präventiven Maßnahmen wurde häufig von den Befragten genannt. Wichtig ist also auch, dass verstärkt weitere Anwendungsforschung betrieben wird, dass also untersucht wird, wie sich die wissenschaftlichen Erkenntnisse in den Betrieben anwenden und umsetzen lassen und wie mit Problemen, die hierbei entstehen, umgegangen werden kann. Von der Wissenschaft wird verstärkt die Erforschung von Kausalzusammenhängen bzw. der Einsatz wissenschaftlicher Methoden zur Ermittlung von Ursachen psychischer Fehlbelastungen gewünscht. Auch die Entwicklung praktikabler Lösungsmodelle, Handlungsstrategien oder von Programmen und von Instrumenten zur Erfassung bzw. von Systemen zur Früherkennung psychischer Fehlbelastungen stehen bei den Wünschen im Vordergrund (Abb. 62-63).

Die Beurteilung von Schlagzeilen, die Zeitungsberichten entnommen wurden, zeigt ebenfalls, dass die Befragten dem Themengebiet eine hohe Relevanz zumessen (Abb. 64-72). So wird den Aussagen „Stress und Arbeitsdruck haben überall stark zugenommen, sowohl bei den Angestellten als auch bei den Gewerblichen“, „Die psychischen Fehlbelastungen in der Arbeitswelt werden weiter zunehmen“, und „Stress am Arbeitsplatz macht krank“ eindeutig zugestimmt. Extremen Aussagen wie „Psychische Störungen nehmen dramatisch zu“ oder „Psychische Belastungen breiten sich aus wie eine Epidemie“ wird jedoch eher verhalten zugestimmt. Allerdings wird auch von dem Großteil der Befragten gesehen, dass „viel Arbeit nicht immer Stress bringt“. Uneindeutig sind die Antworten auf die Aussage „Je selbständiger die Arbeit, desto weniger Stress.“ Nach Einschätzung der Experten wirkt sich also geringerer Handlungs- und Entscheidungsspielraum nicht unbedingt ungünstig aus. Dies stimmt auch mit dem Befund überein, dass über alle Belastungsarten hinweg gesehen, geringerer Handlungs- und Entscheidungsspielraum nicht zu den vier am häufigsten genannten Belastungsarten gehört, die zu Fehlbelastungen werden können. Die

Qualifikation des Beschäftigten scheint hier eine wichtige Rolle zu spielen (s. Personenmerkmale, Abb. 18). Einer Aussage, die den üblichen Befunden nicht entspricht („Stress bei der Arbeit stärkt das Immunsystem“) wird eindeutig nicht zugestimmt.

Insgesamt liefern die Daten wichtige Hinweise zur weiteren Bearbeitung des Themengebiets der psychische Belastungen und Beanspruchungen bei der Arbeit. Dass die Erweiterung des Arbeitsschutzes um das Themengebiet der psychischen Belastungen und Beanspruchungen auf Zustimmung trifft, zeigt sich bei den Wünschen an die Berufsgenossenschaften nach Fortbildung, Aufklärung und Unterstützung bei der Umsetzung von Maßnahmen. Hinsichtlich der Inhalte von Seminaren sollte es zum einen um das Themengebiet der psychischen Belastungen allgemein gehen, bei denen auch die Bedeutung von Personenmerkmalen thematisiert wird, aber auch Fortbildungsmaßnahmen, wie Führungskräfte training, Zeit- und Projektmanagement sollten angeboten werden, da Zeitdruck und schlechtes Führungsverhalten als wesentliche Merkmale genannt wurden, aus denen psychische Fehlbelastungen resultieren können.

Neben Fortbildungsmaßnahmen sollte fachliche Beratung und die Entwicklung praxisnaher Handlungshilfen im Vordergrund stehen, um die Umsetzung präventiver Maßnahmen in den Unternehmen zu unterstützen. Des weiteren sollten dem Praxisbedarf angemessene Forschungsprojekte initiiert werden, um die wissenschaftliche Basis zur Früherkennung und Prävention arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen zu verbessern und die Bedeutung der Personenfaktoren eingehender zu untersuchen.

5.2 Diskussion der Einzelanalysen

Betrachtet man die Auswertungen nach unterschiedlicher Berufserfahrung, so zeigt sich, dass die Einschätzungen nur wenig zwischen den verschiedenen Gruppen schwanken. Hinsichtlich des Ausmaßes psychischer Fehlbelastungen stimmt bei allen Gruppen der Großteil der Befragten zu, dass psychische Fehlbelastungen in den letzten fünf Jahren zugenommen haben. Dass das Ausmaß gleich geblieben ist, sagen diejenigen mit weniger als 5 Jahren Berufserfahrung etwas seltener als die mit mehr Berufserfahrung. Dass bei der prozentualen Verteilung der arbeitsbedingten Fehlbelastungen die psychischen Belastungen derzeit den größten Anteil ausma-

chen und es vor fünf Jahren noch die körperlichen Fehlbelastungen waren, sehen auch alle Gruppen so. Lediglich diejenigen mit 11 bis 15 Jahren Erfahrung sehen den Anteil der psychischen Fehlbelastungen derzeit als etwas geringer als die anderen Gruppen. Hinsichtlich der Bereiche, aus denen relevante bzw. irrelevante Fehlbelastungen stammen können, sind die Urteile der verschiedenen Gruppe sehr ähnlich. Bei der Bedeutung der möglichen Quellen psychischer Fehlbelastungen schätzen alle Gruppen die Bedeutung des Arbeitsplatzes am höchsten ein. Die Bedeutung der gesellschaftlichen Entwicklungen und die der Familie wird von denjenigen mit 5 bis 10 Jahren und von denen mit mehr als 15 Jahren Berufserfahrung höher eingeschätzt als von den anderen Gruppen. Hinsichtlich der Bedeutsamkeit von Personenmerkmalen bei der Entstehung von Fehlbelastungen sind die Urteile von den verschiedenen Gruppen ebenfalls sehr ähnlich. Lediglich diejenigen mit einer Berufserfahrung von mehr als 11 Jahren schätzen die Bedeutung einer ängstlichen Persönlichkeit als etwas niedriger ein als die anderen Gruppen. Bei den positiven Auswirkungen psychischer Belastungen sehen diejenigen mit weniger als 5 Jahren Erfahrung mehr psychische Auswirkungen und diejenigen mit 5 bis 10 Jahren Erfahrung etwas mehr betriebliche Auswirkungen als die anderen Gruppen. Bei den Grundlagen, auf denen die Aussagen beruhen, beziehen sich alle Gruppen im Wesentlichen auf berufliche Erfahrung und Erfahrung aus dem privaten Umfeld. Diejenigen mit mehr als 11 Jahren Berufserfahrung geben etwas häufiger als diejenigen mit weniger Berufserfahrung Fachliteratur als Basis ihrer Aussagen an. Bei den Maßnahmen, die sich bei der Reduzierung arbeitsbedingter Fehlbelastungen bewährt haben, nennen diejenigen mit weniger als fünf Jahren Berufserfahrung die Verbesserung der kommunikativen und sozialen Kompetenz am häufigsten. Diejenigen mit mehr als 15 Jahren Berufserfahrung sehen einen partizipativen Führungsstil gleich häufig wie die Verbesserung der kommunikativen und sozialen Kompetenz als bewährte Maßnahme an. Als gravierendes Problem wurde von allen Gruppen Arbeitsbedingungen und -organisation am häufigsten genannt, wobei es von denjenigen mit mehr als 15 Jahren Berufserfahrung noch etwas häufiger als von den anderen Gruppen genannt wurde. Interessanterweise wurde Unter- und Überforderung von denjenigen mit weniger als 5 Jahren Berufserfahrung im Gegensatz zu allen anderen Gruppen nicht genannt. Bei den Wünschen an die Berufsgenossenschaften werden von allen Gruppen mit Abstand am häufigsten Fortbildungsangebote und Aufklärung gewünscht, von denjenigen mit über 15 Jahren Berufserfahrung aber etwas weniger als von den

anderen Gruppen. Diejenigen mit 5 bis 10 Jahren Berufserfahrung wünschen sich etwas häufiger als die anderen Unterstützung bei der Umsetzung. Bei den Schlagzeilen werden die meisten Aussagen homogen beurteilt. Bei der Aussage „Psychische Belastungen breiten sich aus wie eine Epidemie“ stimmen diejenigen mit mehr als 11 Jahren Berufserfahrung etwas häufiger zu als diejenigen mit weniger Erfahrung und bei der Aussage „Stress am Arbeitsplatz macht krank“ stimmen diejenigen mit 11-15 Jahren Berufserfahrung weniger zu als die anderen Gruppen.

Bei den unterschiedlichen Tätigkeitsgruppen sind die Unterschiede in den Einschätzungen bei den meisten Fragen ebenfalls nicht sehr groß. Hinsichtlich des Ausmaßes stimmt bei allen Tätigkeitsgruppen die überwiegende Mehrheit der Aussage zu, dass die psychischen Fehlbelastungen in den letzten 5 Jahren zugenommen haben. Interessanterweise sind es gerade die Psychologen, von denen relativ weniger Befragte der Aussage zustimmen und relativ mehr angegeben haben, dass das Ausmaß gleich geblieben ist. Auch die Aufsichtspersonen geben etwas seltener als der Durchschnitt an, dass die psychischen Fehlbelastungen zugenommen haben. Bei der prozentualen Verteilung von Fehlbelastungen sehen aber die Psychologen derzeit einen wesentlich höheren Anteil bei den psychischen Belastungen und die Aufsichtspersonen einen etwas geringeren Anteil als die anderen Tätigkeitsgruppen. Bei den Bereichen, aus denen relevante und irrelevante Belastungen stammen können, werden von allen Tätigkeitsgruppen die Bereiche „Arbeitsorganisation“ und „soziale Beziehungen bei der Arbeit“ viel häufiger für relevant als für irrelevant erachtet. Bei den Sicherheitsfachkräften und den Betriebsärzten werden die beiden Bereiche in etwa gleich häufig für relevant gehalten. Die wissenschaftlich tätigen Mediziner halten die sozialen Beziehungen häufiger als die Arbeitsorganisation für relevant und die Aufsichtspersonen, Psychologen und Gesundheitsförderer halten die Arbeitsorganisation häufiger als die sozialen Beziehungen für relevant. Den Arbeitsinhalt halten die Aufsichtspersonen und die Gesundheitsförderer häufiger für irrelevant als die anderen Tätigkeitsgruppen. Die betrieblichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen halten die Sicherheitsfachkräfte, die Betriebsärzte und die Psychologen etwas häufiger für relevant als die anderen Tätigkeitsgruppen. Bei den möglichen Quellen psychischer Fehlbelastungen weisen alle Tätigkeitsgruppen dem Arbeitsplatz die höchste Bedeutung zu, die aber insgesamt geringer ist als bei der Summe der nicht arbeitsplatzbezogenen Quellen (gesellschaftliche Entwicklungen, Familie, Freizeit). Die

Aufsichtspersonen schätzen die Bedeutsamkeit des Arbeitsplatzes als etwas geringer ein als die anderen Tätigkeitsgruppen. Die Bedeutung der Personenmerkmale wird von den verschiedenen Gruppen ähnlich eingeschätzt. Positive Auswirkungen werden von allen Gruppen auf allen Ebenen gesehen, wobei interessanterweise die Betriebsärzte etwas mehr psychische als körperliche Auswirkungen sehen und die Psychologen etwas mehr positive körperliche als psychische Auswirkungen. Die Gesundheitsförderer und die wissenschaftlich tätigen Arbeitsmediziner sehen etwas weniger positive Auswirkungen auf der betrieblichen Ebene als die anderen Gruppen. Bei den negativen Auswirkungen sehen die Psychologen etwas weniger verhaltensbezogene Auswirkungen als die anderen Gruppen. Negative Auswirkungen auf der betrieblichen Ebene werden am häufigsten von den Sicherheitsfachkräften, den Psychologen und den wissenschaftlich tätigen Arbeitsmedizinern gesehen. Bei den Grundlagen, auf denen die Aussagen basieren, geben die Psychologen weniger Erfahrungen aus dem privaten Bereich und wesentlich häufiger Fachliteratur als die anderen Tätigkeitsgruppen an. Nur die Betriebsärzte geben das Internet als Quelle für Fachliteratur an, bei den anderen Gruppen wurde das Internet nicht genannt. Bei den Maßnahmen, die sich bewährt haben, ist festzustellen, dass von den Sicherheitsfachkräften häufiger als von den anderen Tätigkeitsgruppen die Verbesserung der kommunikativen und sozialen Kompetenz genannt wurde, während Stressbewältigung seltener von ihnen angegeben wurde. Partizipativer Führungsstil wurde von den Psychologen seltener als von den anderen Tätigkeitsgruppen genannt. Als gravierendstes Problem sehen die betrieblichen Gesundheitsförderer häufiger als alle anderen Tätigkeitsgruppen die Arbeitsbedingungen und –organisation an, während die Psychologen am häufigsten und somit häufiger als alle anderen die Akzeptanz und das fehlende Wissen hinsichtlich des Themas als Problem sehen. Alle Gruppen wünschen sich von den Berufsgenossenschaften in erster Linie Fortbildungsangebote und Aufklärung zum Thema. Am häufigsten wurde dieser Wunsch von den Aufsichtspersonen geäußert. Die Betriebsärzte, die Gesundheitsförderer und die wissenschaftlich tätigen Arbeitsmediziner wünschen sich auch noch mehr als die anderen Tätigkeitsgruppen Unterstützung bei der praktischen Umsetzung von Maßnahmen. Mehr Kontrolle durch die Berufsgenossenschaften wünschen sich mehr Sicherheitsfachkräfte als Aufsichtspersonen. Die Wissenschaftler (Psychologen und Arbeitsmediziner) wünschen sich mehr als die anderen Tätigkeitsgruppen Unterstützung von Evaluationen. Bei den Schlagzeilen zeigt sich, dass der Aussage „Psychi-

sche Belastungen breiten sich aus wie eine Epidemie“ vor allem von den Psychologen zugestimmt wird, während der Aussage „Stress und Arbeitsdruck haben überall stark zugenommen, sowohl bei den Angestellten als auch bei den Gewerblichen“ am häufigsten von den Sicherheitsfachkräften zugestimmt wird. Dem Satz „Psychische Störungen nehmen dramatisch zu“ stimmen wiederum die Betriebsärzte am deutlichsten zu. Die Aussagen „Die psychischen Fehlbelastungen in der Arbeitswelt werden weiter zunehmen“ und „Stress am Arbeitsplatz macht krank“ werden vor allem von den wissenschaftlich tätigen Arbeitsmedizinern und den Sicherheitsfachkräften unterstützt. Die Annahme „Je selbständiger die Arbeit, desto weniger Stress.“ lehnen vor allem die Gesundheitsförderer ab. Auch die Wissenschaftler (Psychologen und Arbeitsmediziner) stimmen hier eher nicht zu.

Bei der Auswertung nach unterschiedlichen Branchen zeigen sich ebenfalls nur geringe Unterschiede. Es wird von allen Branchen der Aussage überwiegend zugestimmt, dass das Ausmaß arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen in den letzten 5 Jahren zugenommen hat. Vom Bergbau und von Papier und Druck ist die Zustimmung etwas geringer als von den anderen Branchen. Bei der derzeitigen prozentualen Verteilung der arbeitsbedingten Fehlbelastungen wird von Steine und Erden der Anteil körperlicher Belastungen als etwas höher eingeschätzt als der Anteil psychischer Belastungen und vom Baugewerbe wird die Verteilung von psychischen und körperlichen Belastungen als gleich eingeschätzt. Bei allen anderen Branchen gehen die Befragten davon aus, dass derzeit der Anteil psychischer Fehlbelastungen höher ist als der Anteil körperlicher und umgebungsbedingter Belastungen. Vor fünf Jahren sahen die Befragten aller Branchen den größten Anteil bei den körperlichen Fehlbelastungen. Bei den Bereichen, aus denen relevante und irrelevante Belastungen resultieren können, sehen Steine und Erden sowie Textil und Leder den Arbeitsinhalt häufiger als relevant an als die anderen Branchen, während die Holz- und die Baubranche den Arbeitsinhalt häufiger als die anderen für irrelevant halten. Die Arbeitsorganisation halten besonders häufig Gas, Wärme und Wasser, Papier und Druck sowie die Baubranche für relevant. Die Arbeitsumgebung wird von vielen Branchen häufiger für irrelevant als für relevant erachtet. Holz, Textil und Leder, Nahrungs- und Genussmittel und die Baubranche halten allerdings die Arbeitsumgebung genauso häufig oder häufiger für relevant als für irrelevant. Die sozialen Beziehungen bei der Arbeit werden vor allem von der Chemiebranche, von Papier und Druck sowie von

Textil und Leder für relevant gehalten. Bei den möglichen Quellen psychischer Fehlbelastungen wird von allen Branchen dem Arbeitsplatz die größte Bedeutung zugemessen. Der Familie wird vom Bergbau und von Steine und Erden etwas weniger Bedeutung beigemessen als von den anderen Branchen. Die Bedeutung der Personenmerkmale bei der Entstehung von Fehlbelastungen wird recht homogen eingeschätzt. Eine pessimistische Grundhaltung wird von Textil und Leder als etwas bedeutsamer angesehen als von den anderen Branchen und eine ängstliche Persönlichkeit halten Bergbau und Textil und Leder für etwas bedeutsamer im Vergleich zu den anderen Branchen. Gas, Wärme und Wasser und Verkehr nennen unzureichende Stressbewältigung etwas häufiger als die anderen Branchen. Bei den positiven Auswirkungen psychischer Belastungen nennen Steine und Erden mehr betriebliche Auswirkungen als die anderen Branchen und bei den negativen Auswirkungen nennen Textil und Leder mehr körperliche Auswirkungen als die anderen. Bei den Grundlagen, auf denen die Aussagen basieren, geben bis auf Steine und Erden alle am häufigsten berufliche Erfahrung gefolgt von Erfahrungen aus dem privaten Umfeld an. Bei Steine und Erden werden beide Bereiche gleich häufig genannt. Bei den Maßnahmen zur Reduzierung arbeitsbedingter Fehlbelastungen wurde von Textil und Leder, Chemie, Feinmechanik und Elektrotechnik, Bergbau und Nahrungs- und Genussmittel konstruktives Denken und positives Selbstwertgefühl häufiger als von den anderen Branchen genannt. Von Steine und Erden, Gas, Fernwärme und Wasser sowie Textil und Leder wurde häufiger als von anderen Stressbewältigung genannt. Die Optimierung von Arbeitsbedingungen wurde vor allem von Textil und Leder genannt, während diese Branche Transparenz kein mal angegeben hat. Als gravierendes Problem wurden die Arbeitsbedingungen von Textil und Leder wesentlich häufiger und von Steine und Erden häufiger als von allen anderen Branchen genannt. Defizite im sozialen Bereich wurden vor allem von Bergbau sowie Gas, Fernwärme und Wasser aufgeführt. Zeitdruck wurde häufiger als von allen anderen von der Verkehrsbranche genannt und auch noch häufiger von der Holz- und von der Nahrungs- und Genussmittelbranche. Hinsichtlich der Wünsche an die Berufsgenossenschaften wurden Fortbildung und Aufklärung von allen Branchen häufig angegeben und hier besonders von Nahrungs- und Genussmittel, Gas, Wärme und Wasser und Verkehr. Eher unterdurchschnittlich häufig wurden entsprechende Angebote vom Bergbau und von Papier und Druck gewünscht. Unterstützung bei der praktischen Umsetzung wurde besonders deutlich von Steine und Erden gewünscht. Bei den

Schlagzeilen wurde der Aussage „Stress und Arbeitsdruck haben überall stark zugenommen, sowohl bei den Angestellten als auch bei den Gewerblichen“ von Steine und Erden weniger eindeutig zugestimmt als von den anderen und die Aussage „Mitarbeiter im Dienstleistungssektor fühlen sich durch psychische Belastungen deutlich stärker belastet als Mitarbeiter im Industriesektor“ wird von Steine und Erden eindeutig abgelehnt, was bei den anderen Branchen nicht der Fall ist. Der Aussage, dass „psychische Fehlbelastungen in der Arbeitswelt weiter zunehmen werden“ stimmen vor allem die Baubranche sowie Handel und Verwaltung zu. Dass „Stress am Arbeitsplatz krank macht“ sehen vor allem die Bau- und Chemiebranche, aber auch der Gesundheitsdienst, Nahrungs- und Genussmittel und die Metallbranche. Die Annahme „Je selbständiger die Arbeit, desto weniger Stress“ lehnen Gas, Wärme und Wasser, Papier und Druck und Chemie verstärkt ab, während Bergbau und Holz eher zustimmen.

Insgesamt gesehen gibt es abhängig von Berufserfahrung, Tätigkeitsart und Branchenzugehörigkeit nur wenige Unterschiede bei der Beurteilung des Themas „psychische (Fehl-)belastungen“. Der Großteil der Fragen wurde von den verschiedenen Gruppen ähnlich beantwortet und die festgestellten Unterschiede sind gering. Unabhängig von der Berufserfahrung, der Tätigkeit und der Branche wird den psychischen (Fehl-)belastungen ein hoher Stellenwert zugemessen und Weiterbildungsangebote, Aufklärung und Unterstützung bei der Umsetzung werden gewünscht.

6 Literatur

Geiler, M. & Musahl, H.-P. (2003). *Zwischen Wohnung und Arbeitsplatz. Eine Studie zum Arbeitsweg und zum Wegeunfallgeschehen*. Heidelberg: Asanger.

Kastner, M. (2002). Work Life Balance - ein Konzept für Gesundheitskompetenz. *Bundesarbeitsblatt*, 9, 12-16.

Lauterbach, D. & Windemuth, D. (2003). Aus der Arbeitsschutzforschung. Nutzung des Internets zur Informationsgewinnung und –auswertung. *Die BG*, 10, 480.

Mohr, G. & Semmer, N. (2002). Arbeit und Gesundheit: Kontroversen zu Person und Situation. *Psychologische Rundschau*, 53, 77-84.

prEN ISO 10075-1:2000 *Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung – Allgemeines und Begriffe*.

Zerr, K. (2001). Online-Marktforschung – Erscheinungsformen und Nutzenpotentiale. In A. Theobald, M. Dreyer, T. & Starsetzki. *Online-Marktforschung. Theoretische Grundlagen und praktische Erfahrung*, 7-26. Wiesbaden: Gabler.