

Arbeitswelt NRW 2000

Belastungsfaktoren – Bewältigungsformen –
Arbeitszufriedenheit

Arbeitswelt
-notiert.



Ministerium für
Arbeit und Soziales,
Qualifikation und Technologie
des Landes
Nordrhein-Westfalen

NRW.

Impressum

Herausgeber

Ministerium für Arbeit und Soziales,
Qualifikation und Technologie
des Landes Nordrhein-Westfalen (MASQT)
Referat Presse und Öffentlichkeitsarbeit
40190 Düsseldorf

Telefon: 02 11 / 86 18-43 42
Telefax: 02 11 / 86 18-44 44 / 43 97
Internet: <http://www.masqt.nrw.de>

Ansprechpartner

MASQT

Abteilung Arbeit
Dr. Gottfried Richenhagen
Telefon: 02 11 / 86 18-34 19
Telefax: 02 11 / 86 18-37 34

Landesanstalt für Arbeitsschutz NRW

Martin Figgen
Ulenbergstr. 127-131
40225 Düsseldorf
Telefon: 02 11 / 3 10 10
Telefax: 02 11 / 31 01-11 89

Inhaltliche Bearbeitung
TNS EMNID, Bielefeld
Heidrun Bode
Dr. Adi Isfort

Druck

Lausitzer Druck- und Verlagshaus GmbH Bautzen

© 2001 MASQT 1095

Diese Broschüre kann bei den Gemeinnützigen Werkstätten
Neuss GmbH bestellt werden. Bitte senden Sie Ihre Bestellung
unter Angabe der Veröffentlichungsnummer **1095** schriftlich
(per Fax oder Postkarte) an die:

GWN GmbH
Herrn Wendlinger
Am Krausenbaum 11
41464 Neuss
Fax 0 21 31 / 74 50 21 32

Arbeitswelt NRW 2000

Belastungsfaktoren – Bewältigungsformen –
Arbeitszufriedenheit



Ministerium für
Arbeit und Soziales,
Qualifikation und Technologie
des Landes
Nordrhein-Westfalen

NRW.

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort.....	3
Das Wichtigste in Kürze	5
1. Zielsetzungen der Studie	7
2. Stellenwert verschiedener Arbeitsaspekte	8
3. Belastungsfaktoren	10
3.1 Überblick	10
3.2 Gruppenspezifische Belastungen	12
3.2.1 Nach Geschlecht.....	12
3.2.2 Nach Umfang der Arbeitszeit.....	13
3.2.3 Nach Arbeitszeitorganisation	13
3.2.4 Nach Wirtschaftszweig	15
3.2.5 Nach Betriebsgröße	15
3.2.6 Nach Tätigkeitsfeld	16
3.2.7 Nach Stellung im Beruf.....	18
3.3 Trend	18
4. Auswirkungen der Belastungen	20
4.1. Gesundheitliche Auswirkungen durch Arbeitsbelastungen.....	20
4.2. Arbeitsunfähigkeit	24
5. Bewältigungsformen.....	26
6. Gesundheitsschutz im Betrieb.....	28
7. Gefährdungsbeurteilung	32
7.1. Gefährdungsbeurteilung erfolgt?.....	32
7.2 Persönliche Beteiligung an Gefährdungsbeurteilung.....	33
7.3 Ansprechpartner bei Problemen im Betrieb.....	34
8. Arbeitszufriedenheit.....	36
8.1 Arbeitszufriedenheit – Rangfolge verschiedener Aspekte	36
8.2 Arbeitszufriedenheit im Detail – Top Two und Bottom Two	40



Vorwort

Der vorliegende Bericht fasst die Ergebnisse einer repräsentativen Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zusammen, die das EMNID-Institut Bielefeld im Auftrag der nordrhein-westfälischen Arbeitsschutzverwaltung durchgeführt hat. Ziel der Erhebung war es, empirische Daten zu ermitteln, die zuverlässige Aussagen zu Arbeitsinhalten und Tätigkeiten sowie zu Schwerpunkten der Belastungssituation der Beschäftigten liefern. Die Daten wurden im November 1999 erhoben.

Eine ähnliche Befragung ist schon 1994 durchgeführt worden. Der Bericht enthält daher auch einen Trendvergleich der aktuellen Ergebnisse zu 1994. Schon damals konnte eine Belastungsverschiebung festgestellt werden: Fast jeder Fünfte der Befragten in NRW gab zwar an, von mindestens einem der „klassischen“ Belastungsfaktoren, wie z.B. schweres Heben und Tragen, Lärm sowie Rauch, Staub und Dämpfe betroffen zu sein. Gleichzeitig hat die Zahl der Befragten zugenommen, die psychomentele Belastungen, wie z.B. Termin- oder Leistungsdruck, nannten.

Die damals beobachtete Verschiebung der Belastungen wird durch die vorliegende Befragung nicht nur bestätigt, sondern es zeigt sich eine Zunahme dieses Effektes. Er wird hervorgerufen von einem tief greifenden Wandel in Wirtschaft, Gesellschaft und Technologie, der seit fast einem Jahrhundert anhält und sich durch die Veränderung der Struktur der Erwerbstätigkeit eindrucksvoll belegen lässt: Der Anteil der Erwerbstätigen im produzierenden Gewerbe und in der Landwirtschaft sank in den letzten Jahrzehnten kontinuierlich. Dagegen stieg der Erwerbstätigen-Anteil im Dienstleistungsbereich kontinuierlich an. Seriöse Prognosen sagen für das Jahr 2010 voraus, dass nur noch 24 % der Erwerbstätigen produktionsorientierte Tätigkeiten ausüben werden. Zugleich wird in vielen Bereichen Arbeit anders organisiert, z.B. als Telearbeit. Neue Beschäftigungsformen verdrängen zunehmend das Normalarbeitsverhältnis.

Durch den skizzierten Strukturwandel sind die herausragenden Belastungen der Vergangenheit, z.B. schwere körperliche Arbeit, Lärm, Stäube, Gase, weiter in den Hintergrund getreten. Es wächst die Bedeutung solcher psychischen Belastungen, die man in erster Linie mit der Arbeitsorganisation und den sozialen Beziehungen in der Arbeitswelt verknüpft.

Die vorliegende Untersuchung macht deutlich, dass psychische Belastungen am Arbeitsplatz zunehmen und von der Hälfte der Beschäftigten als problematisch eingeschätzt werden. Unter einem Druck, hervorgerufen durch hohe Verantwortung, leiden nach eigenen Angaben 44 % der Beschäftigten, unter hohem Zeitdruck 36 %, durch eine zu große Arbeitsmenge fühlt sich ein Viertel aller Befragten überfordert. Im Vergleich zu den Ergebnissen aus dem Jahre 1994 hat die Nennung der einzelnen Stressfaktoren um bis zu 18 Prozentpunkte zugenommen.

Erfreulich hingegen ist, dass die Beschäftigten in NRW mit ihren Arbeitsbedingungen im Allgemeinen zufrieden sind. Mehr als die Hälfte der Befragten stuft die Möglichkeit zum selbständigen Arbeiten sowie das Verhältnis zu Kolleginnen und Kollegen als positiv ein.

Eine moderne Arbeitsschutzpolitik – wie wir sie in NRW verfolgen – muss sich auf die Herausforderungen einstellen, die sich aus den Belastungs-Veränderungen in unserer Arbeitswelt ergeben. Sie muss die Gestaltungspotenziale erkennen, die Globalisierung, Strukturwandel, Wissensgesellschaft und andere Entwicklungen bieten, sie muss aber auch eingreifen, wo Grenzen zumutbarer Belastungen überschritten werden. Die nordrhein-westfälische Arbeitsschutzpolitik tut dies!

Insbesondere müssen im Hinblick auf psychische Belastungen geeignete Konzepte entwickelt werden. Dies ist auch aus ökonomischer Sicht für die Betriebe von großer Bedeutung. Andauernde Störungen des Wohlbefindens sind nicht nur Ursache für arbeitsbedingte Erkrankungen. Sie behindern auch Leistungsfähigkeit, Leistungsbereitschaft und Kreativität der Beschäftigten, sie mindern die Qualität der Arbeit. Dies alles sind Faktoren, die für die Innovationsfähigkeit eines Unternehmens und damit für seine Zukunft von zentraler Bedeutung sind. Nur Unternehmen mit gesunden und leistungsbereiten Mitarbeitern sind fit für den globalen Wettbewerb.

Harald Schartau
Minister für Arbeit und Soziales,
Qualifikation und Technologie
des Landes Nordrhein-Westfalen

DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE

Methodische Untersuchungsanlage

Im Rahmen dieser Untersuchung wurden Daten erhoben, die Aufschluß geben über die Arbeitsplatzsituation, insbesondere die Belastungen am Arbeitsplatz. Bereits 1994 wurde eine ähnliche Studie durchgeführt, sodaß auch ein Trendvergleich möglich ist.

Befragt wurden abhängig Beschäftigte ab 14 Jahren in Nordrhein-Westfalen anhand telefonischer Interviews. Die Interviews wurden über die 58 Sample points des ADM Mastersamples in Nordrhein-Westfalen gestreut, und decken damit alle Regionen und Ortsgrößen ab. Die Auswahl innerhalb der Sample points erfolgte nach dem Random-Verfahren.

Damit sind die Ergebnisse repräsentativ für die Gesamtheit der abhängig Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen.

In der Zeit vom 25.10. bis zum 14.11. 1999 wurden insgesamt 2.019 Interviews durchgeführt.

Untersuchungsergebnisse im Überblick

Stellenwert verschiedener Arbeitsaspekte

Bringt man sechs verschiedene Arbeitsaspekte in eine Rangfolge, so hat der Kontakt zu Kollegen und Kolleginnen höchsten Stellenwert. Insbesondere bei einfachen Tätigkeiten ist der gute Draht zu den Kollegen das wichtigste. Von sehr geringem Stellenwert ist der gesellschaftliche Status: er landet abgeschlagen auf dem letzten Platz.

Arbeitsbelastungsfaktoren

Die häufigsten Belastungsfaktoren sind psychischer Art. Mindestens die Hälfte aller Arbeitnehmer ist etwas, ziemlich oder stark von den folgenden vier Belastungen betroffen:

- hohe Verantwortung
- hoher Zeitdruck
- Überforderung durch die Arbeitsmenge
- zu enge Vorschriften, keine Spielräume

44 bzw. 36% bezeichnen das Ausmaß von (zu) hoher Verantwortung sogar als "ziemlich" oder "stark" belastend, für zwei von drei stellt der Zeitdruck ein größeres Problem dar (36%).

Insgesamt sind vier physikalische Belastungsfaktoren unter den vorderen zwölf zu finden:

- körperliche Zwangshaltung
- Lärm
- körperliche schwere Arbeit
- klimatische Bedingungen

Körperliche Zwangshaltung / eingeschränkte Bewegungsmöglichkeiten sind in allen Wirtschaftssektoren ein verbreitetes Problem. Für jeden zweiten Arbeitnehmer sind körperliche Zwangshaltung und Lärm belastende Probleme.

Geschlechtsspezifische Differenzen existieren in erster Linie aufgrund unterschiedlicher Tätigkeitsfelder und beruflicher Positionen.

Schichtarbeit und physikalische Belastungen gehen Hand in Hand. Bei Wochenendarbeit ist die Gefahr der Überbelastung durch die Arbeitsmenge groß.

Mehrfachbelastungen treten vor allem in zwei Bereichen zutage: im Verkehrswesen und im Gesundheits- und Sozialwesen.

Unter den Tätigkeitsbereichen ist insbesondere der Bereich Pflege von physikalischen und psychischen Belastungen überdurchschnittlich betroffen. So ist bspw. körperlich schwere Arbeit in der Pflege ein stärkerer Belastungsfaktor als in den Produktionstätigkeiten. Lehrer zählen ebenfalls zur Spitzengruppe der Belasteten.

Von sechs der sieben häufigsten Belastungen sind heute mehr Menschen betroffen als vor fünf Jahren – die Verhältnisse haben sich also nicht verbessert, sondern verschlechtert.

Gesundheitliche Auswirkungen

Gesundheitliche Auswirkungen bleiben dann auch nicht aus: Unter Rücken- oder Gelenkschmerzen, hat 1999 jeder zweite Arbeitnehmer gelitten. Als Reaktion ebenfalls weit verbreitet sind: Kopfschmerzen, Wut / Verärgerung oder Erschöpfung (jeweils knapp jede(r) Dritte). Fast jede(r) Vierte hatte mit Lustlosigkeit / Ausgebranntsein oder Schlafstörungen / nicht Abschalten können zu kämpfen.

Viele Arbeitnehmer berichten von mehreren gesundheitlichen Auswirkungen. Im Schnitt werden drei genannt.

Die am stärksten belasteten Bereiche Unterrichten und Pflege sind auch am stärksten von gesundheitlichen Auswirkungen betroffen.

50% der Arbeitnehmer waren 1999 einmal arbeitsunfähig, ebenso viele aber auch keinen einzigen Tag krank. Die Zahl der Krankheitstage ist am höchsten bei ausführenden Tätigkeiten in der Produktion. Die vielfach belasteten Bereiche Unterrichten und Pflege liegen eher im Mittelfeld.

Bewältigungsformen

Die Hauptstrategien zur Bewältigung belastender Situationen sind: Bewegung und soziale Aktivitäten. 70% benennen Aktivitäten mit der Familie oder Bekannten als Ausgleich, 69% üben Freizeitaktivitäten/Hobbys aus, weitere 55% betreiben Sport.

Der zweite große Bereich ist der kommunikative Aspekt ("Gespräche": 62%).

Darüber hinaus gibt es offensichtlich auch geschlechtsspezifische Differenzen, wie man den Stressauswirkungen begegnen kann: Frauen setzen deutlich häufiger auf Entspannungsübungen, während Alkoholkonsum eine eher männliche Bewältigungsstrategie ist.

Betriebliche Gesundheitsschutzmaßnahmen

Gesundheitsschutzmaßnahmen im Betrieb werden nur etwa von der Hälfte der Arbeitnehmer überhaupt bewertet. Ein Großteil der Arbeitnehmer ist nicht selbst betroffen - oder zeigt sich darüber wenig informiert.

Sofern eine Bewertung abgegeben wird, fällt sie in der Regel positiv aus. Am ehesten werden prophylaktische Maßnahmen kritisch betrachtet. Das Engagement des Betriebes zur Gesundheitsförderung werten bspw. lediglich 54% der Befragten als gut, 46% bezeichnen es als schlecht.

Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes

Die Frage nach Gefährdungsbeurteilung beantwortet nur jeder dritte Arbeitnehmer (36%) mit klarem Ja, 34% antworten mit "nein" und 30% mit "weiß nicht". Wer Kenntnis von der Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes hat, ist mehrheitlich auch bei der Bewertung persönlich einbezogen worden (60%).

Bei Problemen ist der direkte Weg zum Verantwortlichen der Beste: der Vorgesetzte ist vorrangiger Ansprechpartner bei Problemen. Betriebsexterne Institutionen werden wenig in Anspruch genommen.

Arbeitszufriedenheit

Trotz aller Belastungen sind die Arbeitnehmer in NRW im großen und ganzen mit ihrer Arbeitssituation recht zufrieden. Die Zufriedenheit mit verschiedenen Arbeitsaspekten bewegt sich allerdings vielfach im mittleren Bereich, ohne direkte positive oder negative Bewertung.

Am zufriedensten sind sie mit dem Verhältnis zu den Kollegen und mit der Möglichkeit, selbständig zu arbeiten. Das Verhältnis zu den Vorgesetzten wird schlechter beurteilt als das Verhältnis zu den Kollegen. Die Zufriedenheit mit den Arbeitsinhalten ist abhängig von der beruflichen Stellung der Befragten – je höher diese ist, desto eher wird Zufriedenheit geäußert. Die Zufriedenheit mit der Arbeitszeit liegt eher am unteren Ende der Rangreihe. Am Ende der Rangskala der Arbeitszufriedenheitsaspekte stehen die Aspekte Entlohnung und Aufstiegsmöglichkeiten. Mit den Aufstiegsmöglichkeiten sind 41% der Befragten weniger zufrieden oder unzufrieden.

1. ZIELSETZUNGEN DER STUDIE

Nordrhein-Westfalen ist das bevölkerungsreichste Land der Bundesrepublik Deutschland: 17 Millionen Menschen leben zwischen Rhein und Ruhr. Hiervon sind annähernd 7 Millionen Menschen berufstätig, sie arbeiten in sehr unterschiedlichen Branchen und Wirtschaftszweigen, und gehen den verschiedensten Tätigkeiten nach.

Voraussetzung für eine starke und leistungsfähige Wirtschaft in Nordrhein-Westfalen ist nicht nur die wirtschaftspolitische Förderung und Unterstützung der Betriebe, sondern auch - und vor allem - gesunde, motivierte und an ihren Arbeitsplätzen zufriedene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Mit der Aufgabe, dieses sicherzustellen, befasst sich in Nordrhein-Westfalen die Arbeitsschutzverwaltung. Ihre Aufgabe ist es, dafür zu sorgen, dass die im Betrieb Verantwortlichen ihre Schutzpflichten erfüllen und die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an ihren Arbeitsplätzen im umfassenden Sinne gesund bleiben und unter zumutbaren Bedingungen ihren Aufgaben und Tätigkeiten nachkommen können. Diese Aufgabe kann nur dann erfolgreich erfüllt werden, wenn der Arbeitsschutzverwaltung Informationen über die Arbeitsbedingungen, Belastungen und deren Auswirkungen, aber auch über Wünsche, Bedürfnisse, Meinungen und Einschätzungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Verfügung stehen.

Niemand verfügt über bessere Informationen in diesem Zusammenhang als die Arbeitenden selbst. Sie sind die "Experten" im Hinblick auf die Bedingungen an ihren Arbeitsplätzen, sie erfahren die Belastungen und deren Auswirkungen direkt, und von ihnen können am umfassendsten Informationen, Meinungen und Einschätzungen, Wünsche und Bedürfnisse erhoben werden.

Aus diesem Grund ließ die Arbeitsschutzverwaltung im November 1999 eine repräsentative Befragung der abhängig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in NRW durchführen. Mit dieser - nach 1994 - zweiten Befragungsstudie wurden drei Ziele verfolgt:

- Erhalt von aktuellen Informationen zur subjektiven Belastungs-Beanspruchungssituation in der Arbeitswelt NRW.
- Aufzeigen bzw. Nachweis von Veränderungen oder Verschiebungen in Belastungs-Beanspruchungs-Profilen als Folge des stetigen Wandels in der Arbeitswelt NRW im Zeitraum von 1994 bis heute.
- Identifizierung von Problemschwerpunkten bzw. -gruppen im Hinblick auf Arbeitsbedingungen und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sowie Entwicklung problemspezifischer Handlungs- und Interventionsprogramme.

2. STELLENWERT VERSCHIEDENER ARBEITSASPEKTE

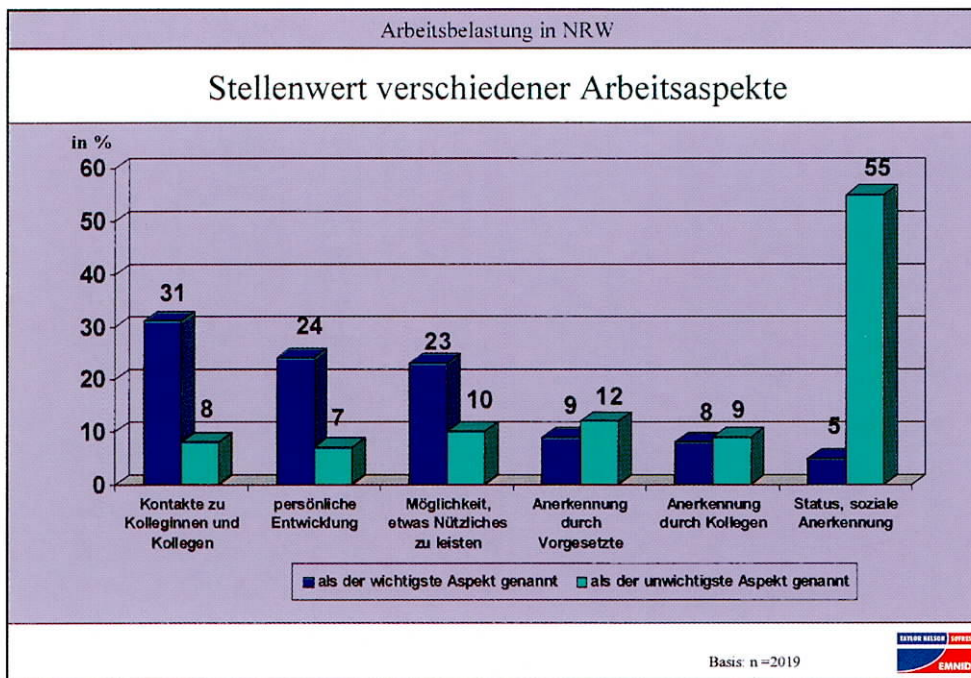


Abb. 1

Frage: Was ist bei Ihrer Arbeit - neben dem Geld verdienen - für Sie noch wichtig? Ich nenne Ihnen einige Punkte, sagen Sie mir bitte, welchen Punkt der Arbeit Sie am wichtigsten finden, welchen am zweitwichtigsten usw.

Menschen setzen bei der Beurteilung ihrer Arbeitssituation unterschiedliche Prioritäten, was ihnen wichtig ist. Man muß diese Wertmaßstäbe kennen, um anschließend die Belastungsfaktoren - das Schwerpunktthema der vorgelegten Studie – und die Aussagen zur Arbeitszufriedenheit in ihrer Wichtigkeit einschätzen zu können.

Die Grafik zeigt den Stellenwert verschiedener Arbeitsaspekte. Die Angaben beziehen sich darauf, wieviel Prozent der Befragten den jeweiligen Aspekt als “wichtigsten” (Rang 1) bzw. als “unwichtigsten” (Rang 6) plazierte haben.

Von 31% der Befragten, und somit rangierend auf Platz 1, wird der Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen als wichtigster Punkt genannt – nur 8% empfinden diesen Aspekt als den unwichtigsten. Zwar könnte der Eindruck entstehen, daß 31% nicht sonderlich viel ist, doch dieser Wert bezieht sich ausdrücklich auf die Vergabe der ersten Position von immerhin sechs verschiedenen Aspekten.

Höchsten Stellenwert hat der Kontakt zu Kollegen und Kolleginnen

Für 24% der Befragten folgt auf Platz zwei dieses Rankings die persönliche Entwicklung – nur 7% empfinden diesen Aspekt als den unwichtigsten. Auf Platz drei stufen nahezu genauso viele (23%) die Möglichkeit, etwas Nützliches leisten zu können, ein – von 10% der Befragten wird dieser Punkt als unwichtigster bewertet.

Mit nur 9% liegt die Anerkennung durch die Vorgesetzten auf Platz 4 dieser Rangfolge und ist somit weit abgeschlagen von den vordersten drei Rängen – 12% empfinden diesen Punkt als den unwichtigsten. Für 8% der Befragten ist die Anerkennung durch die Kollegen der wichtigste Aspekt der Arbeit (9% sehen diesen Aspekt als den unwichtigsten an). Für nur 5% liegt die gesellschaftliche Anerkennung der beruflichen Stellung an erster Stelle der Aspekte, die einem an der Arbeit wichtig sind. Nach eigenen Angaben stufen 55% der Befragten diesen Aspekt als den unwichtigsten ein – er bildet daher mit großem Abstand das Schlußlicht im Ranking.

Aus Sicht der Befragten von sehr geringem Stellenwert: der gesellschaftliche Status

Während der Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen für 43% der ungelerten bzw. angelernten Arbeiter den wichtigsten Aspekt der Arbeit darstellt, wird dies von nur 18% der Beschäftigten im höheren Dienst als wichtigster Aspekt gesehen. Diese Gruppe hat andere Prioritäten: ihr ist insbesondere die Möglichkeit, etwas Nützliches tun zu können wichtig – 35% nannten diesen Aspekt als den wichtigsten.

Bei einfachen Tätigkeiten ist das wichtigste der gute Draht zu den Kollegen

Aufgeschlüsselt nach Tätigkeitsfeldern wird von 54% der Beschäftigten, die sich primär mit "Packen, Versand und Transport" befassen, der Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen als der wichtigste Arbeitsaspekt angegeben – die persönliche Entwicklung wird dagegen unterdurchschnittlich häufig als wichtigster Punkt genannt (12%, und damit nur halb so viele wie im Schnitt).

Steht das Lehren bzw. Unterrichten im Mittelpunkt der ausgeübten Tätigkeiten, so ist für nur 15% der Kontakt zu Kolleginnen bzw. Kollegen der wichtigste Arbeitsaspekt. Beschäftigte in Lehrberufen setzen ganz andere Prioritäten: Für 53% ist die Möglichkeit, etwas Nützliches zu leisten, der wichtigste Aspekt im Zusammenhang mit der Arbeit. Das sind mehr als doppelt so viele wie im Schnitt (23%, Platz 3), diese Gruppe hebt sich damit deutlich von anderen Tätigkeitsbereichen ab.

Für Lehrer das Wichtigste: „etwas Nützliches leisten“

Ein Vergleich zu 1994 ist aufgrund unterschiedlicher Fragestellungen nur bedingt möglich, die Prioritäten sind jedoch in der Rangfolge unverändert geblieben.

Wertschätzungen im Trend unverändert

3. BELASTUNGSFAKTOREN

3.1 Überblick

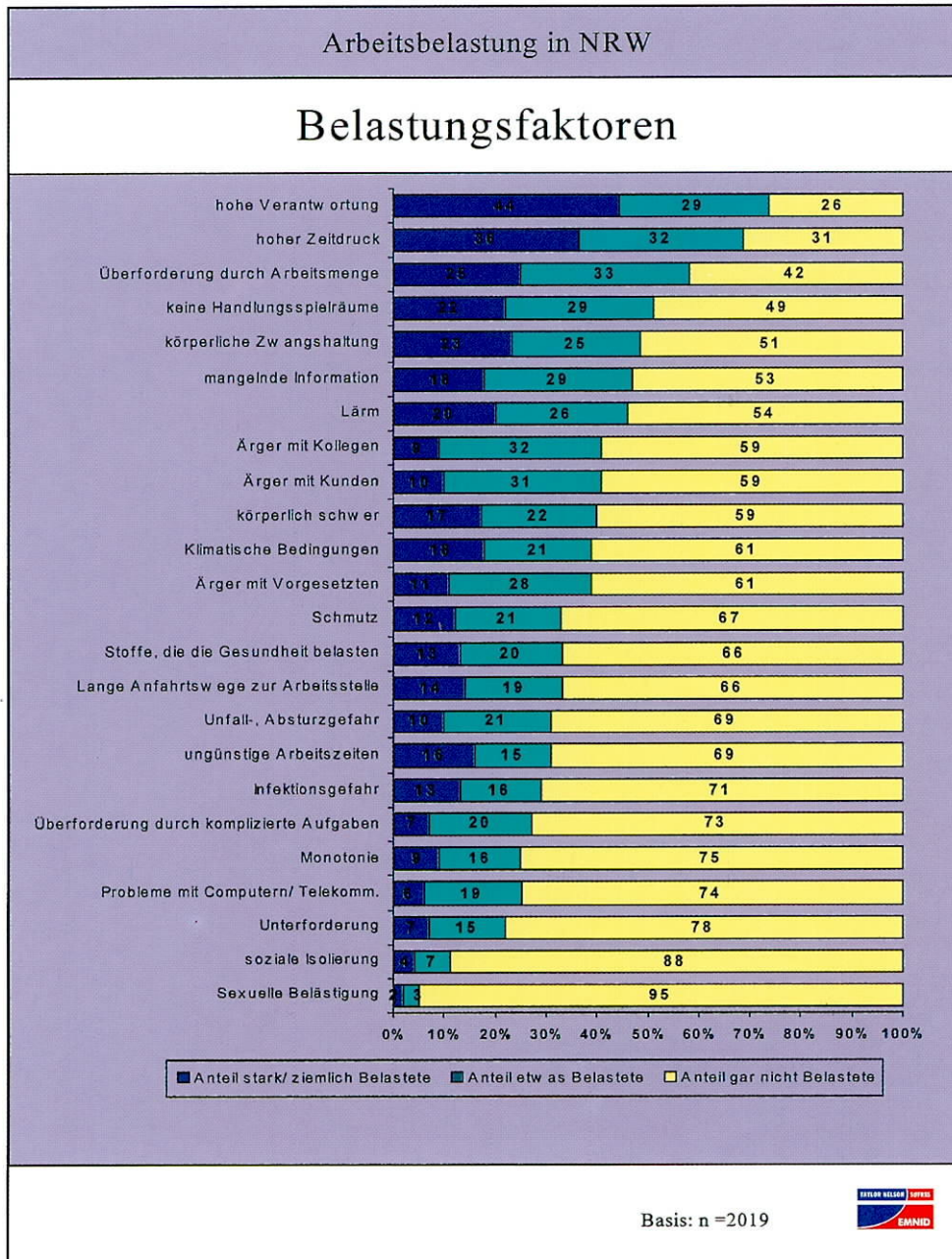


Abb. 2

Frage: Arbeit bzw. die Situation am Arbeitsplatz kann körperlich und seelisch belasten. Ich nenne Ihnen gleich einige Faktoren, die Sie möglicherweise an Ihrem Arbeitsplatz als Belastung erleben. Sagen Sie mir bitte zu jedem einzelnen Punkt, ob er Sie bei der Arbeit gar nicht belastet, etwas belastet, ziemlich belastet oder stark belastet

Auf der Erfassung der subjektiv belastenden Faktoren der Arbeit und des Arbeitsumfeldes lag der Schwerpunkt der Studie. Diesem Kapitel ist daher besonders breiter Raum gewidmet. Die verschiedenen Untergruppen der Befragung - insbesondere die einzelnen Tätigkeitsbereiche – wurden auf "typische" Belastungsprofile hin untersucht.

24 Belastungsfaktoren wurden in der Studie abgefragt, davon 9 physikalische und 15 psychische.

Die häufigsten Belastungen sind psychischer Art. Mindestens die Hälfte der Arbeitnehmer ist nach eigenen Angaben etwas, ziemlich oder stark von den folgenden vier Belastungen betroffen:

*Hohe Verantwortung
und Zeitdruck
kennzeichnen
das Arbeitsleben vieler*

- hohe Verantwortung
- hoher Zeitdruck
- Überforderung durch die Arbeitsmenge
- zu enge Vorschriften, keine Handlungsspielräume

Vor allem die ersten beiden kennzeichnen das Arbeitsleben vieler: Drei von vier Arbeitnehmern fühlen sich durch hohe Verantwortung am Arbeitsplatz belastet, 44% bezeichnen das Ausmaß als ziemlich oder stark belastend. Für zwei von drei Arbeitnehmern stellt der Zeitdruck ein Problem dar (36%: "ziemlich" oder "stark").

*Für jeden zweiten
Arbeitnehmer sind
körperliche Zwangshaltung
und Lärm
belastende
Probleme*

Vier physikalische Belastungsfaktoren sind unter den vorderen zwölf zu finden:

- körperliche Zwangshaltung, eingeschränkte Bewegungsmöglichkeit
- Lärm
- körperliche schwere Arbeit
- klimatische Bedingungen

Körperliche Zwangshaltung und Lärm stellen für nahezu jeden zweiten Arbeitnehmer ein Problem dar. Für vier von zehn Arbeitnehmern ist die Arbeitssituation belastet durch körperlich anstrengende Arbeit und klimatische Bedingungen. Jeweils knapp die Hälfte der Betroffenen bezeichnet die Auswirkungen dieser physikalischen Belastungen als ziemlich oder stark belastend.

Ergänzt wird die Liste der häufigsten Belastungen am Arbeitsplatz durch den Faktor Ärger. Ärger mit Vorgesetzten, Kollegen oder Kunden erleben vier von zehn Befragten zumindest manchmal als belastende Situation. Verhältnismäßig wenige haben damit allerdings größere Probleme (einer von zehn).

Von ungünstigen Arbeitszeiten ist insgesamt ein knappes Drittel der abhängig Beschäftigten betroffen, insofern belegt dieser Faktor erst einen Platz im unteren Drittel der gesamten Rangfolge (Platz 17 von 24).

Für die davon Betroffenen stellen ungünstige Arbeitszeiten aber häufig ein gravierendes Problem dar: bildet man eine Rangfolge nach den Anteilen der stark und ziemlich Belasteten, so kommen die ungünstigen Arbeitszeiten auf Platz 10 von 24, rangieren also deutlich weiter vorn.

Das Schlußlicht der Rangskala insgesamt bildet der Faktor sexuelle Belästigung. 95% erleben keine belastenden Situationen dieser Art am Arbeitsplatz. Auch eine soziale Isolierung ist der Ausnahmefall: 88% haben nach eigener Aussage keinerlei derartigen Probleme.

3.2 Gruppenspezifische Belastungen

3.2.1 Nach Geschlecht

In vielen Punkten sind die Antworten von Männern und Frauen deckungsgleich, aber deutliche Differenzen gibt es bei den physikalischen Faktoren. Männer sind stärker von körperlich schwerer, gefährvoller (Unfall-, Absturzgefahr), gesundheitlich belastender Arbeit, von ungünstigen klimatischen Bedingungen sowie von Schmutz und Lärm betroffen. Unter körperlicher Zwangshaltung leiden Frauen etwas stärker als Männer, und vor allem ist die Infektionsgefahr bei ihnen häufiger gegeben. Diese Differenzen liegen aber in den geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern, und nicht im Geschlecht per se begründet.

Geschlechtsspezifische Differenzen sind in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern begründet

Der zweite Bereich, in dem sich die Antworten der Männer von den Frauen unterscheiden, betrifft psychische Stressfaktoren: Männer leiden häufiger als Frauen unter hohem Zeitdruck und hoher Verantwortung, aber auch unter mangelnden Handlungsspielräumen und mangelnder Information.

*Geschlechtsspezifische
Differenzen auch
aufgrund
unterschiedlicher
beruflicher Position*

Auch hier ist nicht eigentlich das Geschlecht, sondern eher die berufliche Position entscheidend – denn Frauen arbeiten weitaus häufiger als Männer in untergeordneten Tätigkeitsbereichen.

3.2.2 Nach Umfang der Arbeitszeit

Stärkere Belastungen treten generell eher bei den Vollzeitbeschäftigten auf. Vor allem die psychischen Stressfaktoren sind bei Teilzeitbeschäftigten insgesamt seltener vorzufinden.

Ausnahme: Beschäftigte mit 630-Mark-Jobs haben nach eigener Aussage am häufigsten mit Monotonie bei den Arbeitsabläufen zu kämpfen. Die von Teilzeitbeschäftigten oft genannte Infektionsgefahr hängt nicht mit dem Arbeitsumfang, sondern mit dem Tätigkeitsfeld zusammen: Im Gesundheitswesen ist die Teilzeit sehr verbreitet.

3.2.3 Nach Arbeitszeitorganisation

Arbeitszeitorganisation und Belastungen am Arbeitsplatz hängen stark zusammen. Dies betrifft in erster Linie alle körperlichen Belastungen. Körperlich schwere Arbeit und Arbeit unter erschwerten klimatischen Bedingungen stellen für Schichtarbeiter dreimal häufiger eine Belastung dar als für Arbeitnehmer mit einer geregelten Arbeitszeit an fünf Werktagen. Unfallgefahr und die Arbeit mit gesundheitsbelastenden Stoffen werden von ihnen zweimal so oft als Belastung erlebt, ebenso die Infektionsgefahr. Akkordarbeit verschärft die Belastungssituation noch mehr - mit Ausnahme des Faktors Infektionsgefahr, da diese stark gekoppelt ist an den Tätigkeitsbereich Gesundheitswesen, der kein typischer Bereich für Akkordarbeit ist. Einen Überblick ermöglicht die nachfolgende Tabelle:

*Schichtarbeit und
physikalische Belastungen
gehen Hand in
Hand*

Belastung durch physikalische Faktoren – Anteil stark / ziemlich belastet			
	Normale A.zeit	Schichtarbeit	Akkordarbeit
	%	%	%
Lärm	17	30	44
Schmutz	10	22	27
Körperlich schwere Arbeit	12	36	42
Körperliche Zwangshaltung	20	33	42
Gesundheitsbelastende Stoffe	11	26	29
Infektionsgefahr	10	22	11
Unfall-, Absturzgefahr	8	17	19
Klimatische Bedingungen	13	32	37

Tab 1

Überforderung durch die Arbeitsmenge erleben vor allem die Arbeitnehmer, die auch am Wochenende oder unregelmässig arbeiten müssen. Hinzu kommen bei diesen Gruppen hoher Zeitdruck und Ärger mit Kunden/Patienten.

Schichtarbeiter fühlen sich dagegen eher von der hohen Verantwortung und der Komplexität der Aufgaben überfordert.

Und es ist die Arbeitszeit selbst, die von den Betroffenen als problematisch empfunden wird. Fast jeder zweite Schichtarbeiter fühlt sich von den ungünstigen Arbeitszeiten stark oder ziemlich belastet, von den Arbeitnehmern mit Wochenend-Arbeitszeiten ist es knapp jede(r) Dritte, von den unregelmässig Arbeitenden jede(r) Vierte.

Gerade bei Wochenendarbeit ist die Gefahr der Überbelastung durch die Arbeitsmenge groß

Belastungsfaktor ungünstige Arbeitszeiten	
Anteil stark oder ziemlich belastet - nach Arbeitszeitorganisation	
	%
normale Arbeitszeit Mo-Fr	7
einschl. Wochenende	31
unregelmässig	24
Schichtarbeit	45

Tab 2

3.2.4 Nach Wirtschaftszweig

Physikalische Belastungen treten nach Angaben der Befragten in erster Linie im produzierenden Gewerbe sowie im Transportwesen auf – eine Erkenntnis, die nicht weiter überrascht. Nicht so eindeutig zuzuordnen ist allerdings der Aspekt der körperlichen Zwangshaltungen, der im Dienstleistungsbereich genauso verbreitet ist wie in der Produktion.

Körperliche Zwangshaltung / eingeschränkte Bewegungsmöglichkeit sind in allen Wirtschaftssektoren ein verbreitetes Problem

Eine Sonderstellung nimmt die Infektionsgefahr ein, die ganz überwiegend ein Problem des Bereiches Gesundheits- und Sozialwesen ist. 74% fühlen sich davon zumindest etwas belastet, darunter 42% stark oder ziemlich.

Wie aber sieht es mit den psychischen Belastungen aus?

Beschäftigte des Bereiches Versand, Transport, Verkehr ragen in mehrfacher Hinsicht aus dem Durchschnitt heraus. Viele fühlen sich stark oder ziemlich durch die ungünstigen Arbeitszeiten belastet (37% im Vgl. zu 16%). Große Probleme bereitet dieser Gruppe auch der mangelnde Informationsfluß (30% im Vgl. zu 18%). Außerdem wird aus dem Verkehrswesen mit 11% stark oder ziemlich Betroffenen am häufigsten die soziale Isolierung problematisiert. Zum Vergleich: 4% sind es im Schnitt, 6% bei Schichtarbeitern.

Mehrfachbelastungen treten besonders im Verkehrswesen auf

Auch Befragte, die im Gesundheits- und Sozialwesen arbeiten, gehören mehrfach zu den überdurchschnittlich Belasteten. Dies gilt für ungünstige Arbeitszeiten (27% stark oder ziemlich belastet, Durchschnitt: 16%), die hohe Verantwortung (51% im Vgl. zu 44%) und die Überforderung durch die Arbeitsmenge (31% im Vgl. zu 25%).

Überdurchschnittlich hohe Belastungen auch im Bereich Gesundheits- und Sozialwesen

3.2.5 Nach Betriebsgröße

Auffälligkeiten bestehen vor allem hinsichtlich des Aspektes "mangelnder Informationsfluß" – ein Problem, das mit steigender Mitarbeiterzahl zunimmt. In kleinen Betrieben mit bis zu 20 Mitarbeitern fühlen sich fast zwei Drittel gar nicht von diesem Problem betroffen (62%) und nur 14% ziemlich oder stark. In Unternehmen mit einer Belegschaft von 1.000 Arbeitnehmern und mehr sind es 47%, die sich nicht hiervon betroffen fühlen, 23% aber ziemlich oder stark.

3.2.6 Nach Tätigkeitsfeld

- Lärm
- Schmutz
- ungünstige klimatische Bedingungen
- gesundheitsbelastende Stoffe
- Unfallgefahr
- körperlich schwere Arbeit

– von diesen physikalischen Belastungen sind in erster Linie die Tätigkeitsfelder aus dem Produktionsbereich betroffen: Herstellen, Maschinen betreuen oder reparieren, Überwachung komplexerer Anlagen.

Lärm ist aber auch ein Belastungsfaktor im Bereich Unterrichten, Lehren. Jeder Dritte (34%) fühlt sich stark oder ziemlich durch Lärm belastet, für nur 28% dieser Gruppe stellt der ständige Geräuschpegel gar kein Problem dar – bei den übrigen Büro- und Dienstleistungstätigkeiten sind mehr als 50% unbelastet davon.

Körperlich schwere Arbeit fällt mehr noch als in den Produktionstätigkeiten in der Pflege als Belastungsfaktor auf: 44% der im Pflegebereich Tätigen fühlen sich dadurch stark oder ziemlich belastet. Im Produktionsbereich ist es etwa ein Drittel, ebenso im Versand- bzw. Transportbereich. Bei den übrigen Arbeitnehmern spielt dieser Aspekt nur noch eine untergeordnete Rolle (unter 20%, zum Teil auch deutlich darunter).

Die Infektionsgefahr ist ein spezifisches Problem des Bereiches Pflege. Nur 14% fühlen sich frei von dieser Belastung, 54% dagegen sind dadurch stark (32%) oder ziemlich (22%) belastet. Das einzige andere Tätigkeitsfeld, wo die Infektionsgefahr ebenfalls eine Rolle spielt, ist der Bereich Unterricht (34% stark oder ziemlich belastet). Für andere Dienstleistungstätigkeiten spielt dieser Aspekt offensichtlich keine so große Rolle (nur zwischen 5 und 10% stark oder ziemlich belastet).

Mit körperlichen Zwangshaltungen haben nach eigener Aussage Arbeitnehmer quer durch alle Tätigkeitsbereiche Probleme. An der Spitze stehen aber auch hier die Bereiche Pflege (33% stark oder ziemlich belastet) und Versand, Transport (40%).

Von physikalischen Belastungen sind in erster Linie die Tätigkeitsfelder aus dem Produktionsbereich betroffen

Aber auch für Lehrer ein besonderes Problem: der ständige Geräuschpegel

Körperlich schwere Arbeit ist in der Pflege ein stärkerer Belastungsfaktor als bei Produktionstätigkeiten

Die im Pflegebereich Tätigen sind aber nicht nur von physikalischen Belastungsfaktoren - körperlich schwere Arbeit, Zwangshaltungen, Infektionsgefahr - stark betroffen. Auch hinsichtlich der psychischen Faktoren

- ungünstige Arbeitszeiten
- Überforderung durch die Arbeitsmenge
- Ärger mit Patienten und
- hohe Verantwortung

zählt diese Gruppe zu den hoch Belasteten.

*Bereich Pflege:
von physikalischen und
psychischen Belastungen
überdurchschnittlich
betroffen*

Arbeitnehmer mit Lehrtätigkeiten, die ebenfalls bereits bei den physikalischen Faktoren (Lärmbelastung) auffielen, zählen auch in psychischer Hinsicht zur Spitzengruppe der stark Belasteten, und zwar bezogen auf

- die Überforderung durch die Arbeitsmenge
- mangelnde Handlungsspielräume
- Ärger mit 'Kunden' - hier mit 'Schülern' gleichzusetzen - und
- die hohe Verantwortung.

*Lehrer zählen ebenfalls
zur Spitzengruppe
der Belasteten*

Bei diesen vier Belastungsfaktoren ist der Anteil der stark oder ziemlich Belasteten im Vergleich zu anderen Tätigkeitsbereichen am höchsten. Extrem auffällig sind die Angaben der Lehrer zum letztgenannten Faktor, der hohen Verantwortung: Nur 10% fühlen sich gar nicht dadurch belastet (Durchschnitt: 26%), 62% dagegen stark oder ziemlich (Schnitt: 44%).

*Der dritte Tätigkeits-
bereich mit hohen
Belastungen:
Versand, Transport und
Verkehr*

Ein dritter Bereich, der mehrfach hohe Belastungswerte ausweist, ist der Bereich Versand, Transport und Verkehr. Monotonie und Unterforderung sind insgesamt keine häufig genannten Belastungen, sie treten jedoch am ehesten in diesem Tätigkeitsbereich auf, ebenso wie die soziale Isolierung von Arbeitnehmern dieses Bereichs am häufigsten genannt wird (9% stark oder ziemlich belastet, Schnitt: 4%).

3.2.7 Nach Stellung im Beruf

Hohe Verantwortung und hoher Zeitdruck, beides oft genannte Belastungsfaktoren, werden von Arbeitnehmern in qualifizierteren Tätigkeitsfeldern (Verhandlungen führen, Messen und Überwachen) sowie allgemein mit höherer Position häufiger als Belastung empfunden.

Mangelnde Handlungsspielräume und mangelnder Informationsfluß stellen am ehesten ein Problem für die mittlere Ebene (Facharbeiter, Angestellte der mittleren Ebene) dar.

3.3 Trend

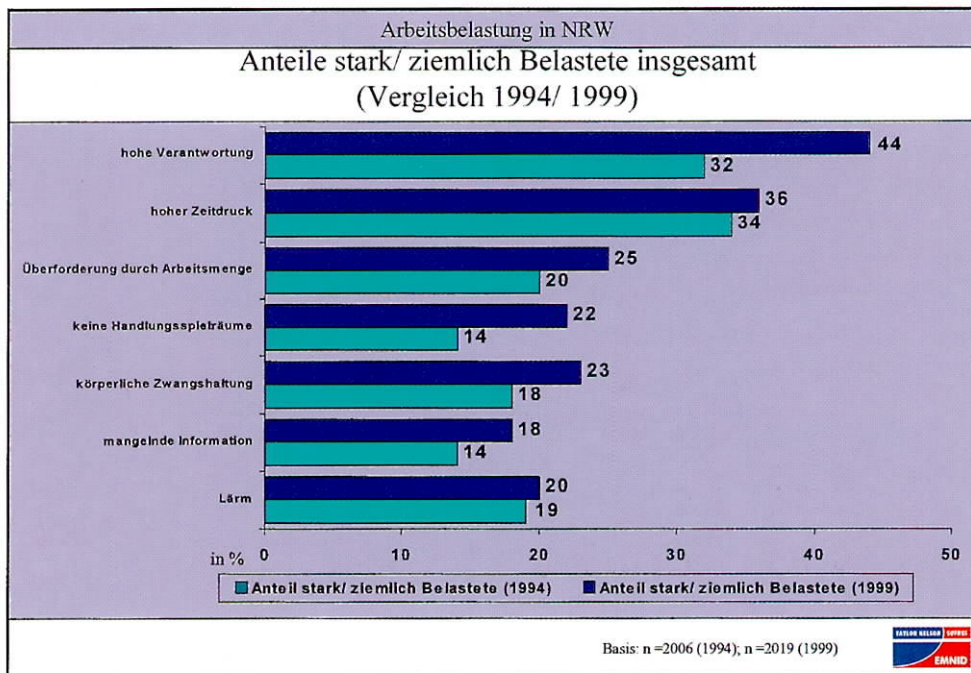


Abb.3

Sieben der abgefragten 24 Belastungsfaktoren wurden von mindestens knapp der Hälfte aller Arbeitnehmer als problembelastet genannt. Verfolgt man die Entwicklung dieser sieben häufigsten Belastungen, so ist festzustellen: Keine davon hat sich im Vergleichszeitraum 1994 – 1999 zum positiven verändert. Im Gegenteil: von sechs dieser sieben Faktoren sind heute mehr Menschen betroffen als 1994, nur bei einem Aspekt blieben die Zahlen in etwa konstant.

Von sechs der sieben häufigsten Belastungen sind heute mehr Menschen betroffen als vor fünf Jahren

Besonders problematisch: Im Vergleich zu 1994 ist die Belastung durch hohe Verantwortung – dem am weitesten verbreiteten Belastungsfaktor - deutlich gestiegen. Vor fünf Jahren fühlten sich nur 32% ziemlich oder stark belastet, heute sind es 44%. Im gleichen Zeitraum sank der Anteil derjenigen, die sich gar nicht durch hohe Verantwortung belastet fühlen, um 10%.

Deutlich mehr Problem machen heute auch die mangelnden Handlungsspielräume: 1994 war dies für 14% eine ziemliche oder starke Belastung, heute sind es 22%. Gar nicht davon betroffen sind heute 49% (1994: 59%).

4. AUSWIRKUNGEN DER BELASTUNGEN

4.1 Gesundheitliche Auswirkungen durch Arbeitsbelastungen

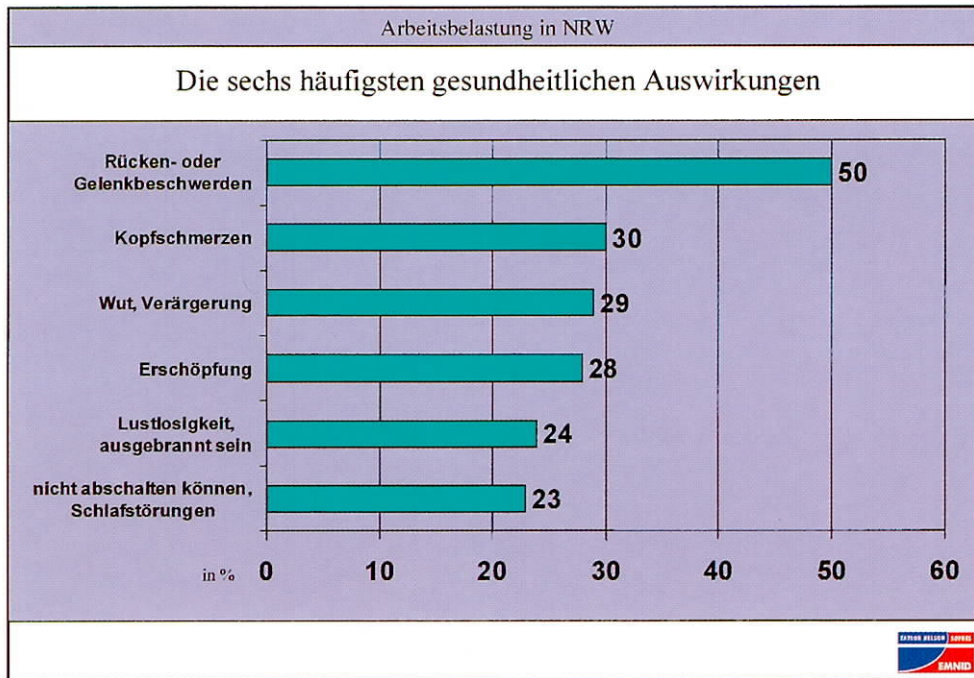


Abb. 4

Frage: Arbeit kann Auswirkungen auf die Gesundheit und körperliche Leistungsfähigkeit und auf das seelische und soziale Wohlbefinden haben. Ich lese Ihnen einige Beeinträchtigungen vor. Sagen Sie mir bitte, welche davon Sie bei sich in diesem Jahr festgestellt haben und die Sie auf Ihre Arbeit bzw. auf Ihren Arbeitsplatz zurückführen. Gemeint sind Beschwerden, die Sie entweder in diesem Jahr häufiger oder regelmäßig hatten oder solche Beschwerden die zwar einmalig, dafür aber besonders schwer waren. Insgesamt sind nur solche Beschwerden gemeint, die Ihrer Meinung nach durch die Arbeit entstanden sind:

Belastende Situationen am Arbeitsplatz können Beeinträchtigungen gesundheitlicher und psychischer Art nach sich ziehen. Diese näher zu untersuchen, war der zweite Schwerpunkt der Studie.

Unter Rücken- oder Gelenkschmerzen hat 1999 jeder zweite Arbeitnehmer gelitten

Die Reaktionen auf die Belastungen sind nach Angaben der Befragten vielfältig. An der Spitze der Skala stehen Rücken- oder Gelenkschmerzen: unter ihnen hat 1999 jeder zweite Arbeitnehmer gelitten. Als Reaktion ebenfalls weit verbreitet sind: Kopfschmerzen (30%), Wut / Verärgerung (29%) oder Erschöpfung (28%). Knapp

jeder Vierte hatte mit Lustlosigkeit / Ausgebranntsein (24%) oder Schlafstörungen / nicht Abschalten können (23%) zu kämpfen. Dies sind die sechs häufigsten Reaktionen auf die am Arbeitsplatz gegebenen Belastungen.

Mit deutlichen Abstand und geringeren Prozentwerten ist dann die ganze Bandbreite der Möglichkeiten vertreten:

- Niedergeschlagenheit 14%
- Sehstörungen 13%
- Magen-Darm-Beschwerden 13%
- Atemwegserkrankungen 10%
- Konzentrationsmangel 10%
- Herz-Kreislaufbeschwerden 9%
- Probleme/Konflikte mit anderen 9%
- Infektionserkrankungen 8%
- Zweifel an eigenen Fähigkeiten 8%
- Hauterkrankungen 7%
- Schwerhörigkeit 5%
- Angstgefühle vor/bei der Arbeit 5%
- Folgen eines Arbeitsunfalls 4%
- mangelnde soziale Kontakte 4%

Viele Arbeitnehmer berichten von mehreren gesundheitlichen Auswirkungen

Im Schnitt werden drei genannt

Im Schnitt wird von mehr als drei verschiedenen Auswirkungen berichtet. Jeder fünfte Befragte macht aber auch gar keine Angabe (21%).

Gesundheitliche Probleme, die auf die Arbeitssituation zurückzuführen sind, werden von Frauen generell eher benannt als von Männern. Auffälligste Differenz in der Art der Auswirkungen: Frauen haben häufiger mit Kopfschmerzen zu tun als Männer (33% zu 27%).

Teilzeitbeschäftigte und Arbeitnehmer mit 630-Mark Jobs sind in geringerem Umfang von Beeinträchtigungen betroffen als Vollzeitbeschäftigte. Noch mehr wirken sich die Arbeitsbelastungen bei Wochenend- und Schichtarbeitern aus. Von der Arbeitszeitorganisation her sind es vor allem die Akkordarbeiter, die nach eigenen

Angaben mit vielerlei Problemen zu kämpfen haben. Bei Rücken- und Kopfschmerzen, Magen-Darm-Problemen, Sehstörungen und Atemwegserkrankungen, Infektionsrisiko, und auch Schwerhörigkeit liegen die Angaben dieser Personengruppe über dem Schnitt.

Auffällig erhöht ist darüber hinaus bei ihnen das Problem der Hauterkrankungen (23%, Durchschnitt 7%), und auch das Risiko eines Arbeitsunfalls ist offensichtlich bei dieser Gruppe am größten (13%, Schnitt 4%).

Facharbeiter haben mehr und andere Probleme, vor allem psychischer Art, als diejenigen, die in der Hierarchie unter oder auch über ihnen stehen ("Sandwich-Position"): Lustlosigkeit (Ausgebranntsein), Wut, Konzentrationsprobleme und auch Angst sind speziell in dieser Gruppe verbreitet.

Facharbeiter haben mehr und andere Probleme als diejenigen, die in der Hierarchie unter oder auch über ihnen stehen

Gesundheitliche Auswirkungen				
- Besonderheiten nach beruflicher Stellung -				
	Total	Un-, An- gelernte	Fach- arbeiter	Vorarbeiter, Meister
	%	%	%	%
Lustlosigkeit/Ausgebranntsein	24	21	32	20
Wut	29	24	32	25
Konzentrationsprobleme	10	7	13	7
Angst	5	3	6	1

Tab. 3

Ferner zeigt sich, daß die Belastungssituation am Arbeitsplatz sich gesundheitlich auswirkt: Hoch Belastete leiden doppelt so häufig unter gesundheitlichen Problemen wie geringer Belastete. Dies wird aus der Summe der genannten Auswirkungen ersichtlich, aber auch aus der Antworthäufigkeit zu den einzelnen Auswirkungen. Die wenig Belasteten nennen nur sechs der zwanzig in der Liste angeführten Probleme mit hoher Häufigkeit (20% und mehr). Bei den hoch Belasteten ist es genau umgekehrt – bei ihnen bleiben nur sechs der zwanzig Probleme unter 20% Nennungshäufigkeit.

Die Tätigkeitsbereiche, die hinsichtlich der Arbeitsbelastungen die Spitzengruppe bildeten – die Bereiche Unterrichten und Pflegen – sind auch diejenigen, die am stärksten von gesundheitlichen Auswirkungen betroffen sind.

Die am stärksten belasteten Bereiche Unterrichten und Pflege sind auch am stärksten von gesundheitlichen Auswirkungen betroffen

Allgemeine Infektionsanfälligkeit und Atemwegserkrankungen sind bei Lehrern häufiger anzutreffen, aber auch Probleme psychischer Art wie Erschöpfung, Probleme mit anderen und Angstzustände.

Im Pflegebereich treten neben der erhöhten Infektionsgefahr und Rückenproblemen vor allem Erschöpfung, Niedergeschlagenheit und Schlafstörungen (Nicht-abschalten-können) sowie Hautprobleme auf.

Im Vergleich zu 1994 ist auffällig, daß psychische Beanspruchungsfolgen weniger oft genannt werden. Der größte Rückgang ist bei der Nennung von Erschöpfungszuständen zu verzeichnen (damals 35%, heute 28%), die gleiche Tendenz zeigt sich aber auch bei anderen Problemen wie Niedergeschlagenheit (minus 4%), Lustlosigkeit (minus 3%), Wut (minus 3%), Probleme mit anderen (minus 3%), Angst (minus 2%).

Probleme psychischer Art werden im Vergleich zu 1994 weniger oft genannt

Einzelnen sind diese Veränderungen minimal, zusammengefaßt kann man aber von einer rückläufigen Tendenz sprechen.

Ansonsten haben sich keine großen Verschiebungen in der Art der gesundheitlichen Auswirkungen ergeben.

4.2 Arbeitsunfähigkeit

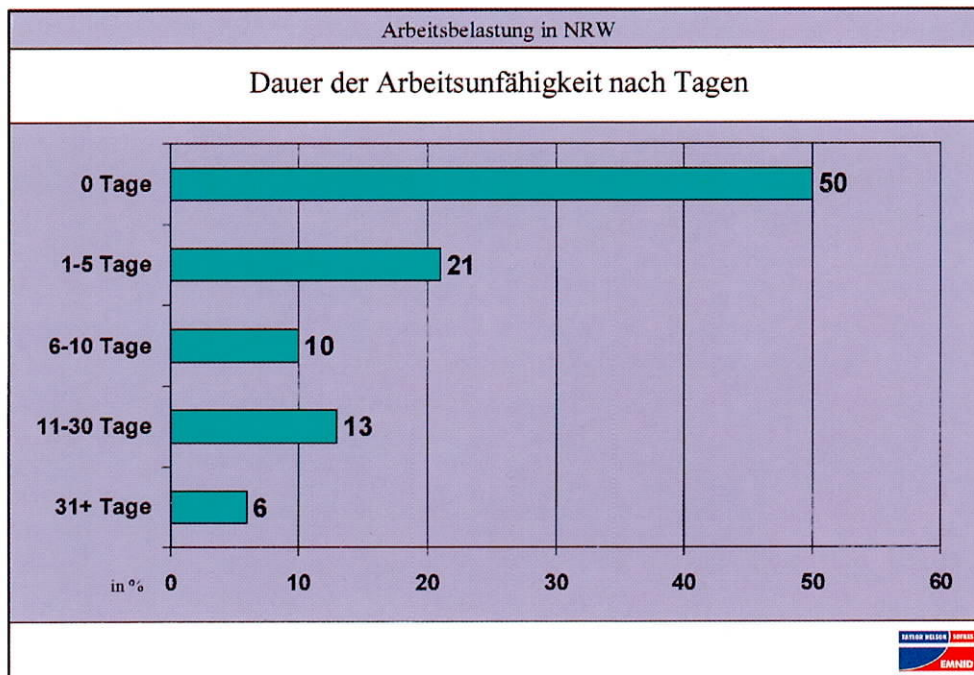


Abb. 5

Frage: Wie lange waren Sie in diesem Jahr insgesamt krank geschrieben?

50% der befragten Arbeitnehmer waren 1999 zumindest einmal krank geschrieben, ebenso viele aber auch keinen einzigen Tag. Bei 21% - also knapp der Hälfte der krank Geschriebenen - beschränkte sich die Krankheitszeit auf höchstens eine Woche. 6% waren aber auch mehr als 30 Tage krank. Der Schnitt liegt bei 8,6 Krankheitstagen.

Die mit Abstand höchste Zahl an Krankheitstagen ist bei den Akkordarbeitern zu verzeichnen (17,1 Tage). Der Zusammenhang zwischen Belastungen und Krankheitsausfällen ist unverkennbar: Wenig Belastete Arbeitnehmer sind zu 52% nie krank gewesen - stark Belastete nur zu 38%. Außerdem ist diese Gruppe häufiger längere Zeit krank geschrieben. Die durchschnittliche Zahl an Krankheitstagen ist bei den stark Belasteten fast doppelt so hoch wie bei den wenig Belasteten (14,9 zu 7,6 Tage).

Während die Differenzen bei den drei großen Wirtschaftsbereichen Produktion, Handel und Dienstleistungen eher gering sind - die Durchschnitte variieren zwischen 7,4 und 9,3 Tagen – gibt es im einzelnen doch größere Unterschiede.

50% der Arbeitnehmer waren 1999 einmal arbeitsunfähig, ebenso viele aber auch keinen einzigen Tag krank

So waren Beschäftigte aus dem Primärsektor Energie, Bergbau, Landwirtschaft sowie aus dem Bereich Verkehr häufiger und länger krank (durchschnittliche Krankheitstage: 13,4 bzw. 13,5 Tage) als Arbeitnehmer aus dem verarbeitenden Gewerbe (zwischen 6,7 und 8,7 Krankheitstagen).

Nach Tätigkeitsbereichen aufgeschlüsselt, gibt es die meisten Krankheitstage bei ausführenden Tätigkeiten in der Produktion: Reparieren (13,8 Tage) und Packen, Versand, Transport (12,1 Tage). Die geringste Zahl an Krankheitstagen haben Arbeitnehmer in Führungstätigkeiten: Entwicklung, Planen, Leiten insgesamt 6,6 Tage, höhere Angestellte oder Beamte 5,3 Tage.

Die vielerlei Belastungen ausgesetzten Tätigkeitsbereiche Unterrichten und Pflege liegen von den Krankschreibungen her eher im Mittelfeld (8,5 bzw. sogar nur 7,4 Krankheitstage).

Im Trend ist die Zahl der Krankheitstage im Vergleich zu 1994 unverändert geblieben.

Der Krankheitsstand ist am höchsten bei ausführenden Tätigkeiten in der Produktion

Die vielfach belasteten Bereiche Unterrichten und Pflege liegen eher im Mittelfeld

5. BEWÄLTIGUNGSFORMEN

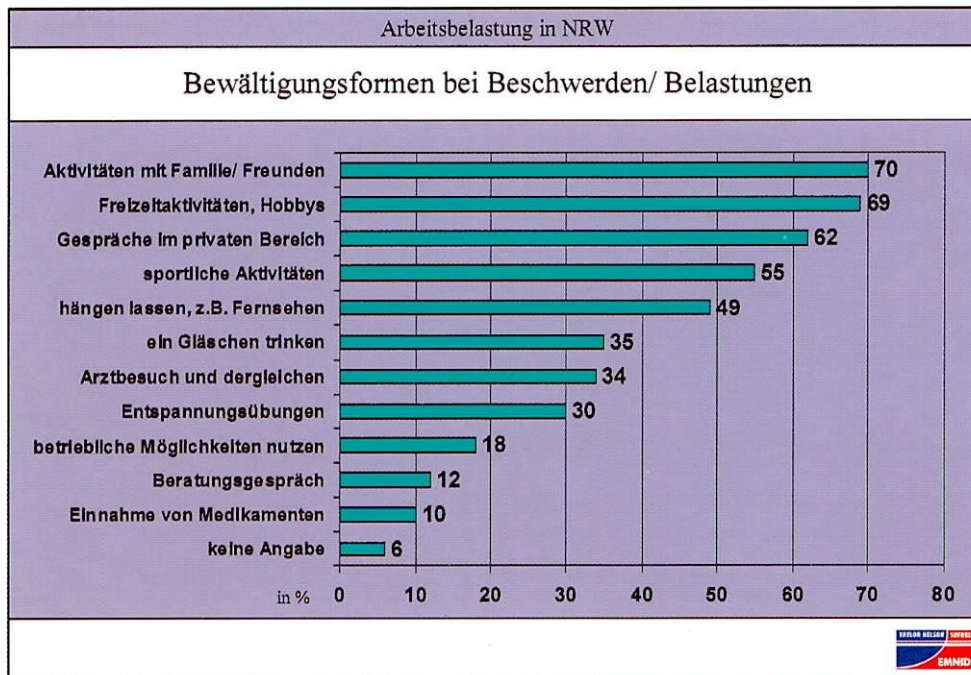


Abb.6

Frage: Wenn Sie eine oder mehrere Beschwerden und Belastungen erleben, was machen Sie normalerweise, um diese Belastungen abzubauen oder erträglicher zu gestalten? Ich nenne Ihnen einige Möglichkeiten, sagen Sie mir bitte, welche davon auf Sie zutrifft, d.h. was davon tun Sie, um berufliche Belastungen und Beschwerden abzubauen oder erträglicher zu gestalten?

Die Hauptstrategien zur Bewältigung belastender Situationen:

Aus den zahlreichen Arbeitsbelastungen und daraus resultierenden Beschwerden ergibt sich zwingend die Frage: Wie gehen die Menschen damit um, welche Ausgleichsmöglichkeiten suchen sie?: Die Hauptstrategien der Arbeitnehmer zur Bewältigung belastender Situationen am Arbeitsplatz sind aktiver Art, in Form von Bewegung und sozialen Aktivitäten. Aktives Privatleben mit der Familie oder Freunden nennen 70%, Hobbies und Freizeitaktivitäten 69% als Ausgleichsmöglichkeiten. Mehr als jeder zweite (55%) setzt auch konkret auf Sport als Gegengewicht.

Bewegung und soziale Aktivitäten

Der kommunikative Aspekt ist der zweite große Bereich: Für 62% stellen Gespräche im privaten Bereich eine Bewältigungsform dar, ein professionelles Beratungsgespräch suchen immerhin 12%.

Der kommunikative Aspekt ist der zweite große Bereich

30% betreiben gezielt Entspannungsübungen als Ausgleich. Höher ist allerdings die Zahl derer, die auf passive Art Entspannung suchen: 49% "lassen sich hängen", z.B. vor dem Fernseher.

Jeder Dritte (34%) sucht den Arzt auf, um beruflich verursachte Beschwerden oder Belastungen abzubauen, weitere 10% nehmen (regelmäßig?) Medikamente ein. Bedenklich: 35% suchen nach eigener Aussage Entspannung und Ablenkung durch Alkohol ("ein Gläschen trinken").

Betriebliche Möglichkeiten nutzen nur wenige (18%) zum Abbau von Belastungen – weil es sie zu wenig gibt?!

Männer und Frauen haben teilweise unterschiedliche Verarbeitungsstrategien von Belastung. Frauen setzen deutlich häufiger auf gezielte Entspannungsübungen als Ausgleich (38%, Männer: 23%), außerdem spielt die Kommunikation bei ihnen eine größere Rolle (Gespräche insgesamt: 80%, Männer: 69%). Alkohol ist dagegen eine eher männliche Bewältigungsstrategie (Männer: 41%, Frauen 28%).

Frauen setzen deutlich häufiger auf Entspannungsübungen

Alkoholkonsum als eher männliche Bewältigungsstrategie

Hoch belastete Arbeitnehmer versuchen auf vielfältigere Weise als wenig Belastete, einen Ausgleich für ihre Beschwerden zu finden. Vor allem suchen sie häufiger Hilfe beim Arzt (51 zu 32%) bzw. medikamentöser Behandlung (15 zu 9%).

Im Trendvergleich zu 1994 ist vor allem auffällig, daß heute insgesamt mehr Formen zur Bewältigung von Belastungen genannt werden. Waren es 1994 im Durchschnitt noch 3,7 Angaben pro Befragtem, sind es heute 4,5. Alle Ausgleichsformen verzeichnen höhere Nennungen, sowohl die aktiven als auch die passiven. Die größten Zuwächse im Zeitraum dieser fünf Jahre hatten:

Heute werden häufiger Ausgleichsstrategien angewandt als vor fünf Jahren

Veränderungen bei Bewältigungsstrategien

1994 auf 1999

- | | |
|--|-------|
| • Aktivitäten mit Familie und Freunden | + 15% |
| • private Gespräche | + 11% |
| • Freizeitaktivitäten und Hobbies | + 10% |
| • sich hängen lassen | + 10% |

6. GESUNDHEITSSCHUTZ IM BETRIEB

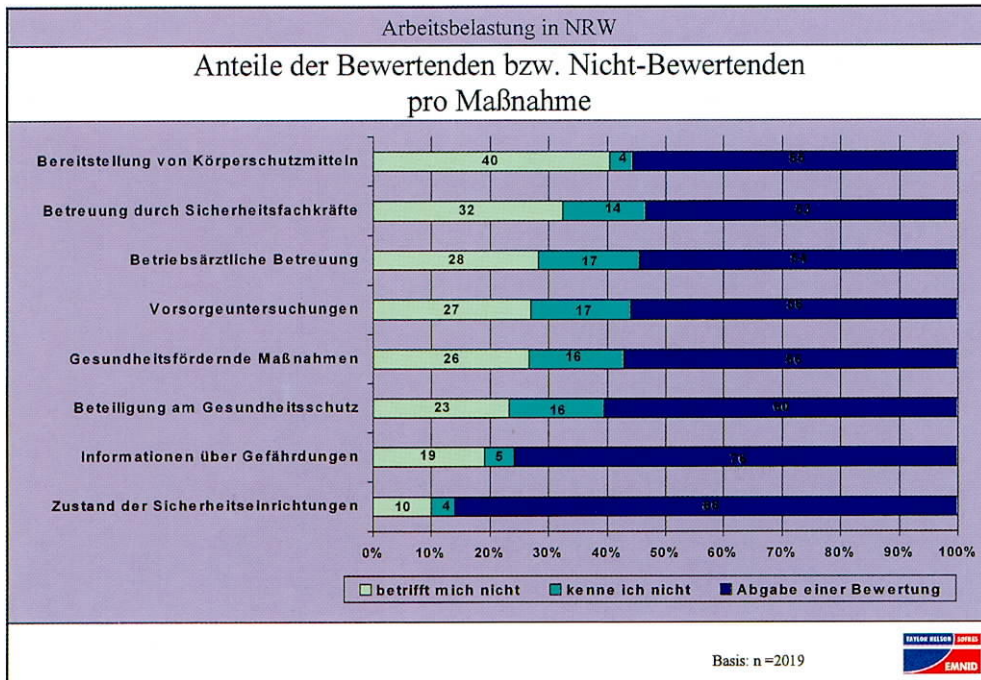


Abb. 7

Frage: *Wie beurteilen Sie die Maßnahmen zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz in Ihrem Betrieb? Ich nenne Ihnen gleich einige Punkte, sagen Sie mir bitte jeweils, ob Sie diese eher gut oder eher schlecht bewerten oder ob Sie nichts darüber wissen. (eher gut, eher schlecht, betrifft mich nicht, kenne ich nicht)*

Die Anteile der Bewertenden bzw. Nicht-Bewertenden pro Maßnahme gehen aus Abbildung 7 hervor. Als ein wesentliches Ergebnis ist festzuhalten, daß ein Großteil der Befragten sich nicht von den jeweiligen Maßnahmen betroffen fühlt, sie nicht kennt oder aber keinerlei Angaben macht.

Je nach abgefragter Maßnahme variieren diese Anteile beträchtlich. Nur zwei Maßnahmen – „Informationen über Gefährdungen“ und „Zustand der Sicherheitseinrichtungen“ – werden von einer großen Mehrheit der Befragten (76/86%) bewertet. Bei den übrigen Maßnahmen schwanken die Anteile der Bewertenden zwischen 53% und 60%, fast die Hälfte gibt also keine Bewertung ab.

Geht es um die Bereitstellung von Körperschutzmitteln, so erstaunt diese Zahl nicht, denn tatsächlich werden solche Schutzmittel nicht in allen Tätigkeitsbereichen benötigt. Folgerichtig antworten 40% der Befragten „trifft für mich nicht zu“.

Von Gesundheitsschutzmaßnahmen im Betrieb ist ein Großteil der Arbeitnehmer nicht selbst betroffen oder zeigt sich darüber wenig informiert

Überraschender ist die Tatsache, daß auch bei so allgemeinen Maßnahmen wie „gesundheitsfördernde Maßnahmen seitens des Betriebes“ oder „eigene Beteiligungsmöglichkeiten am Gesundheitsschutz“ viele Arbeitnehmer sich nicht betroffen fühlen (etwa jeder Vierte) bzw. antworten: „kenne ich nicht“ (jeder Sechste).

Beschäftigte auf 630-Mark-Basis fühlen sich tendenziell weniger betroffen von Gesundheitsschutzmaßnahmen. Dies gilt selbst für Maßnahmen, die an jedem Arbeitsplatz Geltung haben müßten, wie den „Informationen über Gefährdungen“: 32% der Befragten mit 630-Mark Tätigkeiten fühlen sich hiervon nicht betroffen, bei den Vollzeitbeschäftigten sind es nur 16%.

Beschäftigte auf 630-Mark-Basis sind über Schutzmaßnahmen generell schlechter informiert

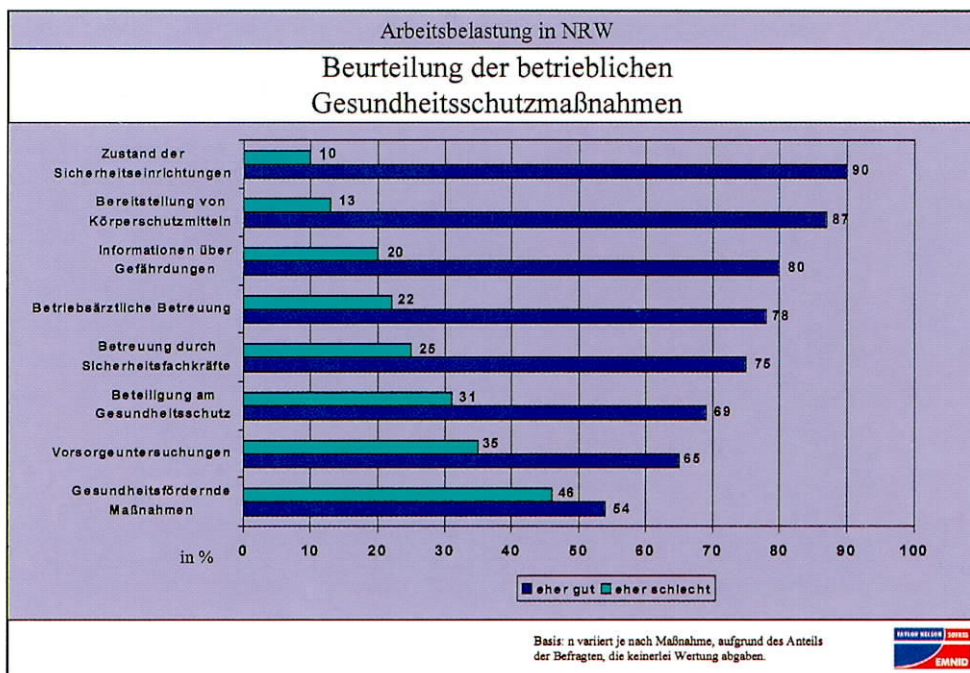


Abb. 8

Frage: *Wie beurteilen Sie die Maßnahmen zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz in Ihrem Betrieb? Ich nenne Ihnen gleich einige Punkte, sagen Sie mir bitte jeweils, ob Sie diese eher gut oder eher schlecht bewerten oder ob Sie nichts darüber wissen. (eher gut, eher schlecht, betrifft mich nicht, kenne ich nicht)*

Die Beurteilung der Maßnahmen zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz im Betrieb sind in Abbildung 8 dargestellt. Die Prozentangaben der Grafik beziehen sich jeweils auf die Teilgruppe derjenigen, die ein Urteil zur Maßnahme abgaben.

Die unterschiedlich großen Anteile der Teilgruppen, die zu der jeweiligen Maßnahme keine Angabe gemacht haben, sie nicht kannten bzw. sich von ihr nicht betroffen fühlten, machten den Ausschluß dieser Befragten notwendig, um die Bewertung der einzelnen Maßnahmen miteinander vergleichen zu können.

Soweit eine Bewertung abgegeben wird, fällt das Urteil überwiegend positiv aus. Im Durchschnitt werden die Maßnahmen von drei Viertel der Befragten eher gut bewertet und nur von einem Viertel als eher schlecht empfunden.

Sofern eine Bewertung abgegeben wird, fällt sie in der Regel positiv aus

Es wird deutlich, daß die Beurteilung der grundlegenden Gesundheitsschutzmaßnahmen, wie z.B. der Zustand der Sicherheitseinrichtungen oder die Bereitstellung von Körperschutzmitteln, von einer überwiegenden Mehrheit positiv beurteilt werden (90% bzw. 87% mit einer positiven Beurteilung), wohingegen es die präventiven Maßnahmen sind, die eher kritisch betrachtet werden (z.B. Durchführungen von Vorsorgeuntersuchungen oder auch gesundheitsfördernde Maßnahmen mit 35% bzw. 46%, die eine eher schlechte Beurteilung abgaben).

Am ehesten werden präventive Maßnahmen kritisch betrachtet

Die beste Beurteilung erhält der Zustand von Sicherheitseinrichtungen, wie z.B. Fluchtwege, Erste-Hilfe-Einrichtungen u.ä. – ihn empfinden 90% der Befragten als eher gut, während nur 10% den Zustand als eher schlecht bemängeln. Ebenfalls positiv wird die Bereitstellung von Körperschutzmitteln wie z.B. Schutzkleidung oder Sicherheitsschuhen beurteilt – 87% der Befragten halten diese Maßnahmen für gut. Verhältnismäßig kritisch stehen zur Umsetzung dieser Maßnahme einerseits Beschäftigte auf 630-Mark-Basis (hier beurteilen 30% der Befragten diese als schlecht) und andererseits Beschäftigte des Baugewerbes (hier bewerten immerhin 26% der Befragten die Maßnahmen als schlecht).

Vier von fünf Befragten, die ein Urteil abgeben, haben auch eine positive Einschätzung von den folgenden Maßnahmen:

- Informationen des Betriebes über Gefährdungen
- betriebsärztliche Betreuung
- Betreuung durch Sicherheitsfachkräfte

Mehr kritische Stimmen gibt es hinsichtlich der präventiven Maßnahmen:

- Möglichkeiten der Arbeitnehmer, sich an Maßnahmen zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz beteiligen zu können
- Durchführung von Vorsorgeuntersuchungen (z.B. bei Bildschirmarbeit)

Diese beiden Maßnahmen werten etwa ein Drittel der Befragten als eher schlecht (31 % bzw. 35%). Zwischen der Bewertung der eigenen Beteiligungsmöglichkeiten und der Arbeitszufriedenheit gibt es Zusammenhänge: 73% der Beschäftigten, die mit ihrer Arbeitssituation tendenziell zufrieden sind, bewerten die Möglichkeiten als eher gut, während Beschäftigte, die mit der Arbeit eher unzufrieden sind, diese Maßnahme nur zu 58% positiv bewerten.

Das

- Engagement des Betriebes zur Gesundheitsförderung (z.B. Betriebssport, Kurse usw.)

empfinden lediglich 54% der Befragten noch als gut, 46% werten dagegen: „eher schlecht“ – dies ist mit Abstand die schlechteste Beurteilung von allen. Diese Maßnahme nimmt somit den letzten Platz in der Rangfolge ein.

Das Engagement des Betriebes zur Gesundheitsförderung werten lediglich 54% der Befragten als gut, 46% bezeichnen es als schlecht

Beschäftigte auf 630-Mark-Basis fühlen sich häufiger von Gesundheitsschutzmaßnahmen nicht betroffen oder kennen sich nicht aus damit. Auffällig ist aber andererseits, daß sie verhältnismäßig unzufrieden mit den getroffenen Maßnahmen sind, wenn sie eine Bewertung abgeben.

Soweit Beschäftigte auf 630-Mark-Basis Kenntnis von Maßnahmen haben, bewerten sie schlechter

7. GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG

7.1 Gefährdungsbeurteilung erfolgt?

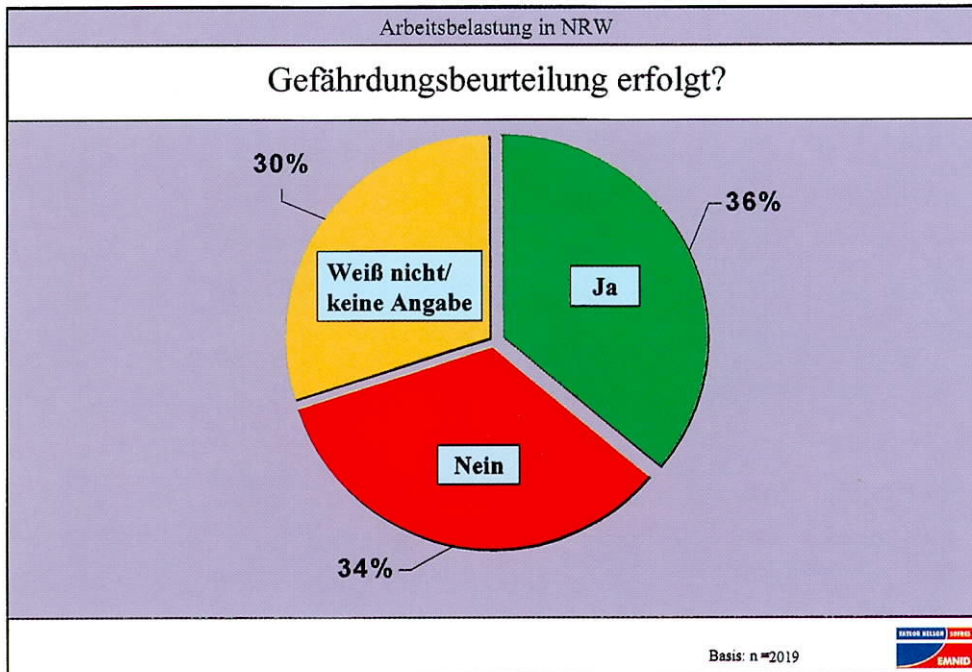


Abb. 9

Frage: Nach dem Arbeitsschutzgesetz müssen an Arbeitsplätzen Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt werden. Ist eine derartige Beurteilung an Ihrem Arbeitsplatz durchgeführt worden?

Gemäß des Arbeitsschutzgesetzes von 1996 müssen an Arbeitsplätzen sogenannte Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt werden. Auf die Frage, ob eine solche Beurteilung an ihrem Arbeitsplatz stattgefunden habe, antworten vier Jahre nach Einführung des Gesetzes 36% der Befragten mit ja, 34% antworteten mit nein und 30% machten hierzu keine Angabe bzw. konnten keine verbindliche Auskunft geben. Der sehr hohe Anteil derjenigen, die diese Frage trotz der eigentlich gesetzlichen Verbindlichkeit negativ beantworteten bzw. keine Angaben machten (zusammen immerhin 64%), offenbart eine eklatante Schwäche. Bisher scheint es wenig gelungen, die Gefährdungsbeurteilungen in die betrieblichen Abläufe zu integrieren – oder entsprechende Anstrengungen laufen nur auf den höheren Ebenen ab und werden von den Arbeitnehmern in untergeordneten Positionen nicht wahrgenommen.

Die Frage nach Gefährdungsbeurteilung beantwortet nur jeder dritte Arbeitnehmer mit klarem Ja

Für die letztgenannte Vermutung spricht, daß Beschäftigte in höheren Positionen eher über eine erfolgte Gefährdungsbeurteilung informiert sind. So liegt der Anteil der informierten Beschäftigten bei Vorarbeitern / Meistern bei 57%, unter Facharbeitern bei 41%, unter einfachen Arbeitern jedoch nur bei 34%.

Im Handel- und Dienstleistungsbereich – und damit entsprechend unter Angestellten und Beamten - ist das Informationslevel insgesamt geringer, die Unterschiede existieren jedoch ebenso: Höhere Angestellte / Beamte haben zu 38% Kenntnis von Gefährdungsbeurteilungen, bei einfachen Angestellten / Beamten liegt der Anteil nur bei 29%.

7.2 Persönliche Beteiligung an Gefährdungsbeurteilung

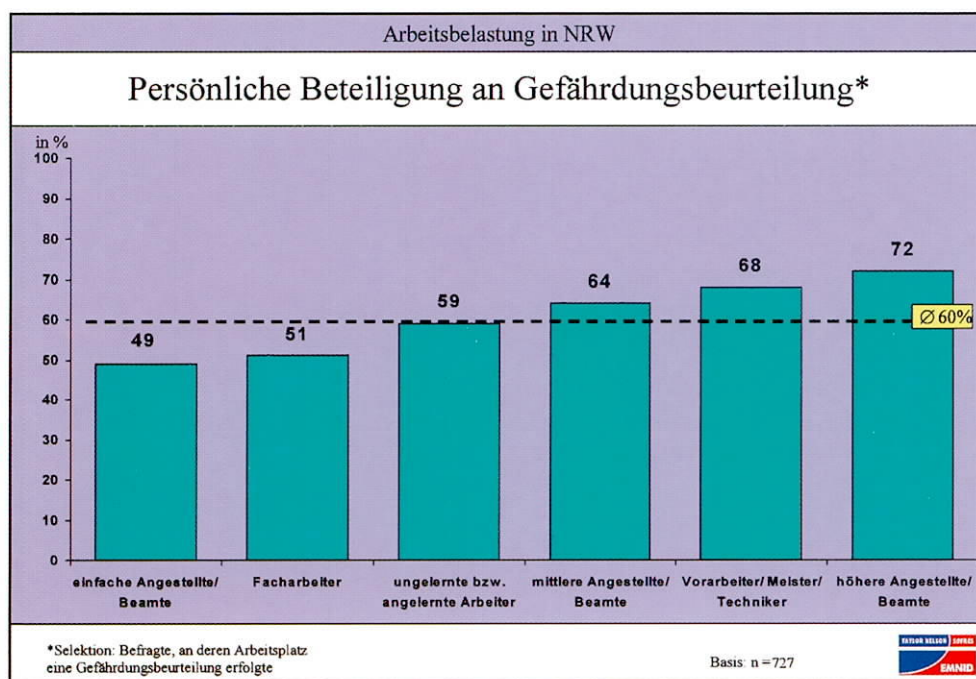


Abb. 10

Wer Kenntnis von der Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes hat, ist mehrheitlich auch bei der Bewertung persönlich einbezogen worden

Frage: Waren Sie an dieser Gefährdungsbeurteilung beteiligt, etwa durch eine Befragung?

Von den Befragten, an deren Arbeitsplatz eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt worden ist, antworteten 60%, daß sie an dieser auch persönlich z.B. im Rahmen einer Befragung beteiligt waren. Aufgeschlüsselt nach der beruflichen Stellung liegen höhere Angestellte bzw. Beamte mit 72% an erster Stelle – haben somit am

ehesten aktiv an einer Gefährdungsbewertung teilgenommen. Vorarbeiter und Meister folgen mit 68% auf Rang zwei. Einfache Angestellte/ Beamte liegen bei 49% und haben vergleichsweise selten an einer Gefährdungsbeurteilung aktiv teilgenommen. Auch hier scheint ein Trend deutlich zu werden, nach dem mit einer 'verantwortungsvolleren' beruflichen Position die Beteiligung an Gefährdungsbeurteilungen zunimmt.

7.3 Ansprechpartner bei Problemen im Betrieb

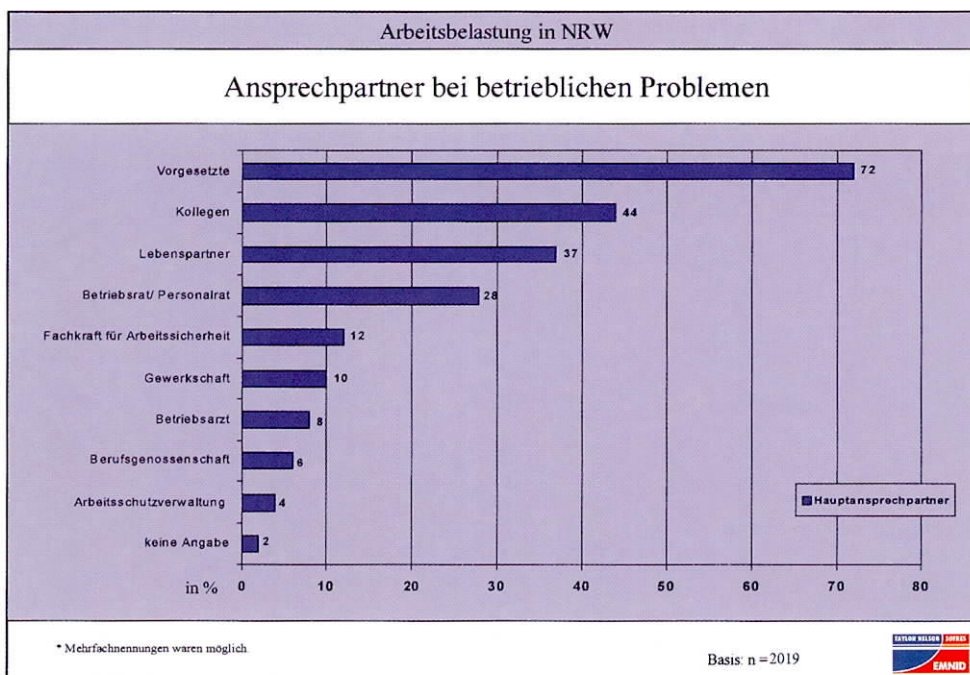


Abb. 11

Frage: Wenn Sie Probleme am Arbeitsplatz haben, an wen wenden Sie sich dann vor allem. Ich nenne Ihnen einige Personen oder Institutionen, sagen Sie mir bitte Ihren oder Ihre Hauptansprechpartner.

Hinsichtlich der Frage nach den Hauptansprechpartnern bei innerbetrieblichen Problemen dominiert mit einigem Abstand und einer Nennungshäufigkeit von 72% der Kontakt zu den Vorgesetzten. Erst weit dahinter folgen die Kollegen mit 44% als Hauptansprechpartner bei innerbetrieblichen Problemen. Der Lebenspartner, welcher eine externe Sonderstellung einnimmt, folgt mit 37% vor dem Betriebsrat/ Personalrat mit 28%. Die übrigen Personen bzw. Institutionen folgen mit Nennungshäufigkeiten zwischen 2% und 12%. Bei der Betrachtung der Hauptansprech-

Der direkte Weg zum Verantwortlichen ist der Beste: der Vorgesetzte ist vorrangiger Ansprechpartner bei Problemen

partner wird deutlich, daß einerseits Personengruppen, mit denen die Beschäftigten zwangsläufig in regem Kontakt stehen (Kollegen und Lebenspartner), bei Problemen häufig kontaktiert werden.

Andererseits werden Vorgesetzte, unabhängig von Faktoren wie Betriebsgröße oder auch Tätigkeitsfeld, bei Problemen am häufigsten angesprochen – ein Grund hierfür liegt sicherlich in Ihrer Zuständigkeit für die Probleme ihrer Mitarbeiter.

Institutionen, die außerhalb des Betriebes stehen, wie die Berufsgenossenschaft oder die Arbeitsschutzverwaltung, scheinen eine untergeordnete Rolle zu spielen. Sie werden möglicherweise erst dann kontaktiert, wenn die anliegenden Probleme nicht innerhalb der Betriebsstrukturen befriedigend gelöst werden können.

8. ARBEITZUFRIEDENHEIT

8.1 Arbeitszufriedenheit - Rangfolge verschiedener Aspekte

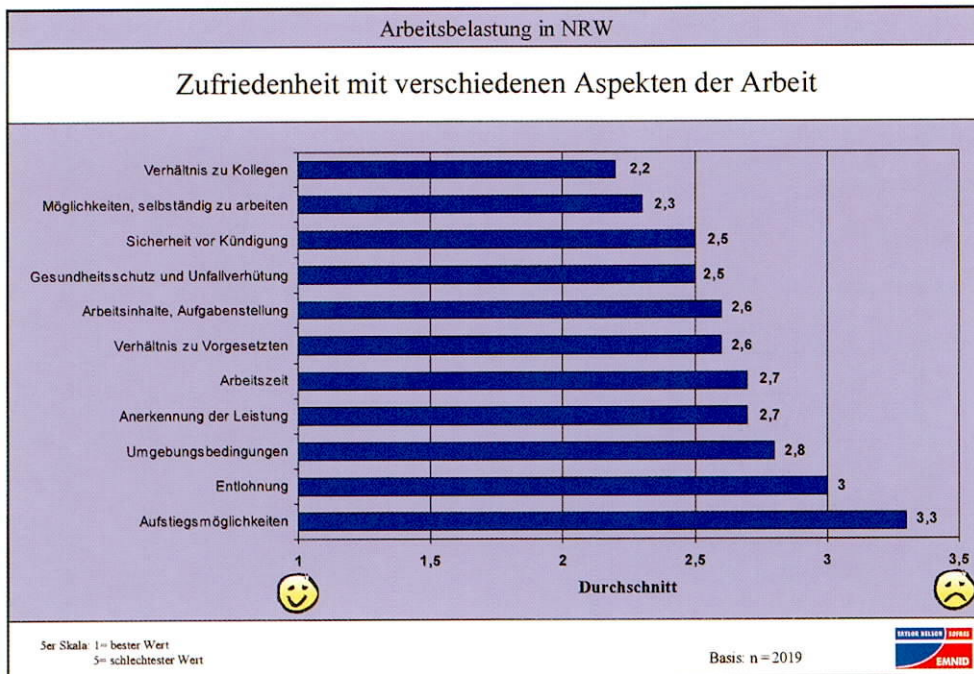


Abb. 12

Frage: Bei der Arbeit gibt es verschiedene Aspekte, mit denen man mehr oder weniger zufrieden oder unzufrieden sein kann. Ich nenne Ihnen einige Aspekte, schätzen Sie bitte ein, wie zufrieden oder unzufrieden Sie damit sind. Sagen Sie mir bitte jeweils, ob Sie damit vollkommen zufrieden, sehr zufrieden, zufrieden, weniger zufrieden, oder unzufrieden sind.

Auch wenn die abhängig Beschäftigten in dieser Umfrage von vielfachen Arbeitsbelastungen berichten: ein Rückschluß auf die Arbeitszufriedenheit ist damit nicht direkt möglich, denn auch die Arbeitszufriedenheit unterliegt subjektiven Kriterien und Empfindungen. Vielmehr muß die Arbeitszufriedenheit separat betrachtet werden, erst dies macht das Bild von der Situation der abhängig Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen vollständig.

Die Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten der Arbeit wurde mittels einer 5stufigen Skala gemessen. Der Wert "1" wurde hierbei für den höchsten Zufriedenheitsgrad und der Wert "5" wurde im Falle höchster Unzufriedenheit vergeben. Die Abbildung stellt die Durchschnittswerte für die Zufriedenheit mit einzelnen Arbeitsaspekten dar.

Tatsächlich sind die Arbeitnehmer mit ihrer Arbeitssituation weitaus zufriedener, als es die Angaben zu den Belastungen vermuten lassen. Neun der abgefragten elf Aspekte des Arbeitslebens erhalten einen durchschnittlichen Zufriedenheitswert oberhalb der Mitte, und liegen damit eindeutig im positiven Bereich.

Am zufriedensten sind die in NRW abhängig Beschäftigten mit dem Verhältnis zu den Kollegen. Hier erreicht die Zufriedenheit einen überaus positiv zu bewertenden Durchschnittswert von 2,2 – negative Äußerungen gibt es kaum. Auch mit der Möglichkeit, selbständig zu arbeiten, ist der überwältigende Teil der Zielgruppe sehr zufrieden (Durchschnitt: 2,3).

Am zufriedensten sind die Beschäftigten mit dem Verhältnis zu den Kollegen und mit der Möglichkeit, selbständig zu arbeiten

Die Sicherheit des Arbeitsplatzes vor Kündigung wird mit einer Durchschnittszufriedenheit von 2,5 durchaus noch positiv bewertet. Kritischer werten einerseits Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen (Durchschnitt: 3,0; bei unbefristeten Arbeitsverträgen vergleichsweise: Durchschnitt 2,4) und andererseits Beschäftigte, die auf Akkordlohnbasis beschäftigt sind (Durchschnitt: 3,0).

Die durchschnittliche Zufriedenheit mit dem Gesundheitsschutz sowie der Unfallverhütung liegt ebenfalls bei 2,5. Aufgeschlüsselt nach Wirtschaftszweigen, rangiert die chemische Industrie im oberen Feld der Zufriedenheit (Durchschnitt: 2,3), wohingegen das Baugewerbe unter den Wirtschaftszweigen das Schlußlicht der Zufriedenheit mit Gesundheitsschutz und Unfallverhütung darstellt (Durchschnitt: 2,8).

Die Zufriedenheit mit den Arbeitsinhalten bzw. den Aufgabenstellungen liegt bei einem Durchschnitt von 2,6. Aus der jeweiligen Beschäftigungsform (= Arbeitsumfang) lassen sich keine signifikanten Auswirkungen auf die Arbeitszufriedenheit ableiten. Auch der jeweilige Wirtschaftszweig, dem die abhängig beschäftigten Berufstätigen in NRW angehören, scheint keine nennenswerten Auswirkungen auf die Arbeitszufriedenheit zu haben. Der Durchschnitt erreicht sowohl beim Handel, als auch beim produzierenden und dienstleistenden Gewerbe einen Wert von 2,6.

Zwischen beruflicher Stellung der Befragten und Zufriedenheit mit den Arbeitsinhalten gibt es allerdings Zusammenhänge. So liegt die durchschnittliche Arbeitszufriedenheit mit den Arbeitsinhalten bzw. den Aufgabenstellungen eines ungelernten bzw. angelernten Arbeiters beim Wert 2,8 - bei höheren Angestellten bzw. Beamten im höheren Dienst liegt dieser Wert mit 2,3 deutlich darüber. Stärkere Unzufrieden

Zwischen beruflicher Stellung der Befragten und Zufriedenheit mit den Arbeitsinhalten gibt es Zusammenhänge

heit macht sich auch bei denjenigen Beschäftigten breit, deren primäre Tätigkeit im Bereich "Packen, Versand oder Transport" zu finden ist (Durchschnitt: 3,0). In diesem Tätigkeitsbereich arbeiten vorwiegend ungelernte bzw. angeleitete Arbeiter (53%). In der Berufsgruppe der ungelerten bzw. angeleiteten Arbeiter ist wiederum das Gros der Arbeitnehmer auf 630-Mark-Basis zu finden. Der hohe Anteil der unzufriedenen Beschäftigten des Bereichs "Packen, Versand oder Transport" resultiert somit in erster Linie aus der oftmals geringen Qualifikation dieser Arbeitnehmer.

Das Verhältnis zu den Vorgesetzten wird mit einem Durchschnitt von 2,6 relativ schlechter beurteilt als das Verhältnis zu den Kollegen, welches mit 2,2 insgesamt die beste Beurteilung erfuhr. Insbesondere bei psychisch stark belasteten Menschen weicht die Zufriedenheit mit dem Verhältnis zu den Vorgesetzten signifikant vom Durchschnittswert ab (Zufriedenheit: 3,2).

Das Verhältnis zu den Vorgesetzten wird schlechter beurteilt als das Verhältnis zu den Kollegen

Die durchschnittliche Zufriedenheit mit der Arbeitszeit liegt mit einem Wert von 2,7 ebenfalls im positiven Bereich, von der Rangfolge her jedoch in der unteren Hälfte (Platz 7 von 11). Normale Arbeitszeiten wirken sich eher positiv auf die Zufriedenheit aus (Durchschnitt: 2,4), während Wochenendarbeit (3,2), unregelmäßige Arbeitszeiten (3,0) oder insbesondere Schicht- bzw. Nachtarbeit (3,3) negativ mit der Arbeitszufriedenheit korrelieren.

Die Zufriedenheit mit der Arbeitszeit liegt eher am unteren Ende der Rangskala ...

Die Zufriedenheit mit der Anerkennung der eigenen Leistung liegt mit einem Durchschnitt von 2,7 ebenfalls eher im unteren Bereich aller Aspekte der Arbeitszufriedenheit.

... ebenso wie die Anerkennung der eigenen Leistung

Die durchschnittliche Zufriedenheit mit den Umgebungsbedingungen am Arbeitsplatz liegt bei 2,8. Beschäftigte auf 630-Mark-Basis (Durchschnitt: 2,5) beurteilen diesen Aspekt besser als Vollzeitbeschäftigte (2,8) – möglicherweise deshalb, weil sie als Aushilfskräfte nicht dauerhaft davon betroffen sind. Am unzufriedensten mit den Umgebungsbedingungen des Arbeitsplatzes sind jedoch die Schicht- oder auch Nachtarbeiter (Durchschnitt: 3,1). Wochenendarbeit rangiert mit einem Durchschnitt von 2,9 ebenfalls unter dem Schnitt. Beschäftigte mit normalen oder auch unregelmäßigen Arbeitszeiten empfinden die Umgebungsbedingungen ihres Arbeitsplatzes deutlich besser (Durchschnitt jeweils: 2,7). Am zufriedensten mit den Umgebungsbedingungen ihres Arbeitsplatzes sind die Beschäftigten in den

Bereichen Handel, Banken und Versicherungen (Durchschnitt: 2,6) – am zufriedensten ist man im Metall- und Elektrogewerbe (Durchschnitt: 3,0).

Bezüglich der Tätigkeiten äußerten Beschäftigte aus den Bereichen “Packen, Versand oder Transport”, “Reparieren” und “Maschinen bedienen und überwachen” mit einem jeweiligen Durchschnitt von 3,0 den geringsten Grad der Arbeitszufriedenheit.

Am Ende der Rangskala der Arbeitszufriedenheitsaspekte:

Auf dem vorletzten Platz der Rangskala steht die Entlohnung mit einer durchschnittlichen Zufriedenheit von 3,0. Extrem unzufrieden mit ihrer Entlohnung sind vor allem Schicht- bzw. Nachtarbeiter (Durchschnitt: 3,3) oder auch Wochenendbeschäftigte (3,2).

Entlohnung und Aufstiegsmöglichkeiten

An unterster Stelle der Zufriedenheit rangiert der Aspekt Aufstiegsmöglichkeiten: damit ist der überwiegende Teil der Befragten unzufrieden (Durchschnitt: 3,3).

Die Ergebnisse sind zwar aufgrund unterschiedlicher Fragestellungen nicht im einzelnen zu vergleichen, doch stellt man die Rangfolgen nebeneinander, so ist festzustellen, daß die Rangfolge der Zufriedenheit mit den verschiedenen Arbeitsaspekten im Vergleich zu 1994 unverändert besteht. Auch damals war der Kontakt zu den Kollegen der wichtigste Aspekt, und die größte Unzufriedenheit bestand hinsichtlich von Entlohnung und Aufstiegsmöglichkeiten.

8.2 Arbeitszufriedenheit im Detail - Top Two und Bottom Two

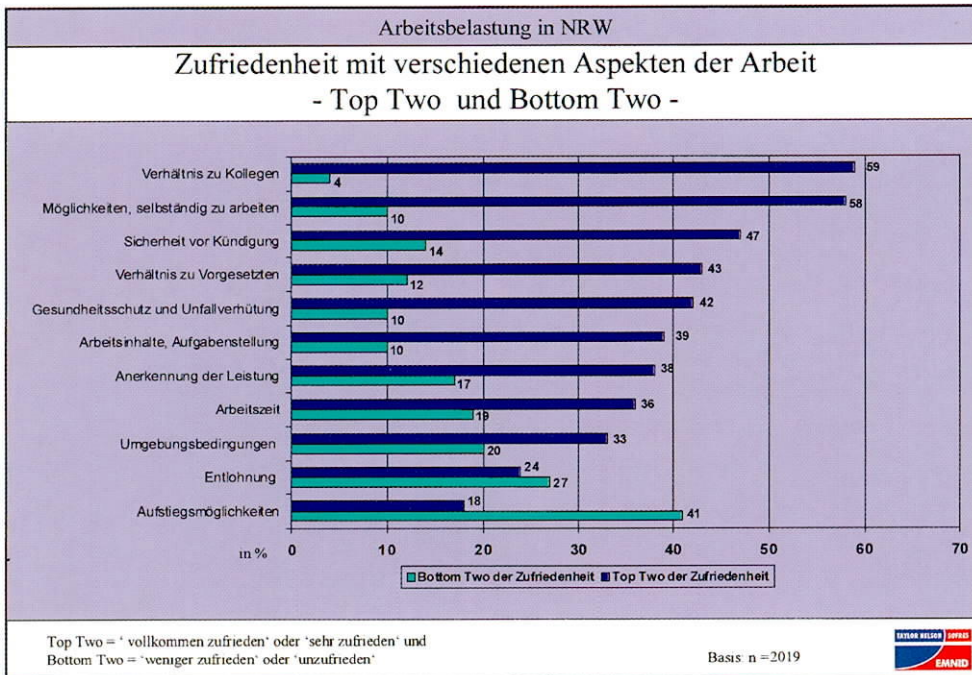


Abb. 13

Frage: Bei der Arbeit gibt es verschiedene Aspekte, mit denen man mehr oder weniger zu frieden oder unzufrieden sein kann. Ich nenne Ihnen einige Aspekte, schätzen Sie bitte ein, wie zufrieden oder unzufrieden Sie damit sind. Sagen Sie mir bitte jeweils, ob Sie damit vollkommen zufrieden, sehr zufrieden, zufrieden, weniger zufrieden, oder unzufrieden sind.

Die Übersicht zeigt die Ausprägung der Arbeitszufriedenheit bzw. -unzufriedenheit bei den elf abgefragten Arbeitsaspekten noch einmal im Detail. Zu 'Top Two' wurden dabei die beiden Kategorien "vollkommen zufrieden" und "sehr zufrieden" zusammengefasst, 'Bottom Two' umfaßt die Wertungen "weniger zufrieden" und "unzufrieden". Die Mittelkategorie "zufrieden" ist in der Abbildung nicht mit dargestellt.

Deutlich wird bei Betrachtung der einzelnen Aspekte, daß die Top Two und Bottom Two Ausprägungen vielfach beide keine hohen Werte erreichen, ausdrücklich positive oder negative Bewertungen also oft vermieden werden. Je nach Aspekt wählt ein Drittel bis die Hälfte der Befragten bei der Beurteilung den Mittelwert der vorgegebenen 5er Skala (= "zufrieden"). Die starke Betonung der Mitte deutet auf eine gewisse Unentschlossenheit, Emotionslosigkeit, vielleicht auch Resignation im Umgang mit dieser Thematik hin.

Klare Position bezogen wird hinsichtlich der drei Aspekte, die am besten abschneiden (E Verhältnis zu Kollegen und Möglichkeit, selbständig zu arbeiten, Sicherheit vor Kündigung - sowie zu den Aufstiegsmöglichkeiten, deren negativer Beurteilungswert in auffälliger Weise herausragt wie kein anderer (41%: weniger zufrieden oder auch unzufrieden). Die negative Beurteilung der Aufstiegsmöglichkeiten deutet auf eine gewisse Perspektivlosigkeit und Verdrossenheit hin.

Die Zufriedenheit mit verschiedenen Arbeitsaspekten bewegt sich vielfach im mittleren Bereich, ohne direkte positive oder negative Bewertung

Die negative Beurteilung der Aufstiegsmöglichkeiten ragt in auffälliger Weise heraus

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Landesregierung Nordrhein-Westfalen herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbern oder Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden.

Dies gilt für Landtags-, Bundestags- und Kommunalwahlen sowie auch für die Wahl der Mitglieder des Europäischen Parlaments.

Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Auf-

kleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung.

Eine Verwendung dieser Druckschrift durch Parteien oder sie unterstützende Organisationen ausschließlich zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder bleibt hiervon unberührt. Unabhängig davon, wann, auf welchem Wege und in welcher Anzahl diese Schrift dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.