Quality of work
INDEX LUXEMBOURG

Fachtagung Arbeitsqualität: von der Befragung zur Umsetzung

23. Mai 2016

BEITRÄGE UND KURZFASSUNGEN

Colloque sur la qualité de travail : de l'enquête à la mise en œuvre

23 mai 2016

TRADUCTION FRANÇAISE DES RÉSUMÉS
ET DES ALLOCATIONS D'OUVERTURE ET DE CLÔTURE

Arbeitskammer des Saarlandes
beraten.bilden.forschen.

CHAMBRE DES SALARIES
LUXEMBOURG

Impressum

Herausgeber / Éditeur Chambre des salariés
18, rue Auguste Lumière • L-1950 Luxembourg
T. (+352) 27 494 200 • F. (+352) 27 494 250
csl@csl.lu • www.csl.lu

Jean-Claude Reding, Präsident / Président
Norbert Tremuth, Direktor / Directeur

Druck / Imprimeur Imprimerie Schlimé

Druck 2016 / Impression 2016

Inhalt
Sommaire

Begrüßung und Einführung p. 3
von Herrn Thomas OTTO

Allocution de bienvenue et introduction p. 7
par M. Thomas OTTO

Quality of Work Index Luxembourg:
Entwicklung eines validen Messinstruments p. 11
Quality of work Index Luxembourg :
Développement d'un instrument de mesure valide
von/par Philipp SISCHKA / Prof. Dr. Georges STEFFGEN

Quality of Work Index Luxembourg:
Die Situation der Arbeitsbedingungen
und Belastungen aus Sicht der Beschäftigten p. 17
Quality of work Index Luxembourg :
La situation des conditions de travail
et des contraintes vue par les salariés
von/par David BÜCHEL

Arbeitsbedingungen und Stress: Erkenntnisse
aus dem Österreichischen Arbeitsklima Index p. 25
Conditions de travail et stress :
Les constats de l'indice autrichien du climat du travail
von/par MMag. Dr. Reinhard Raml

Die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012
in Deutschland: Psychische Belastungen und
Beanspruchungen in der Arbeitswelt p. 35
Enquête BIBB/BAuA 2012 auprès des salariés :
Contraintes psychiques du travail
von/par Dr. phil. Veronika Kretschmer

Gute Arbeit im Saarland – Strategien und Netzwerke p. 45
«Qualité du travail» en Sarre – Stratégies et réseaux
von/par Dr. Torsten Brandt / Rainer Thimmel

Maßnahmen zur Förderung psychischer Gesundheit im Betrieb p. 51
Mesures pour la promotion de la santé psychosociale
dans les entreprises
von/par Carolin Gorges

Begleitende Forschung in der „Alterspolitik" –
Berufliche Stressbelastungen bei älteren Arbeitnehmern p. 55
Recherche associée à la politique de „gestion des âges» –
les charges de travail des travailleurs âgés
von/par Dr. Helmut Schröder / Prof. Dr. Richard Peter

Mit Gefährdungsbeurteilungen dauerhaft gute
Arbeitsbedingungen gestalten p. 65
Créer de bonnes conditions de travail permanentes
via des évaluations des risques au travail
von/par Dr. Elke Ahlers

Europäische Trends bei der Arbeitsqualität p. 73
Tendances européennes en matière de qualité du travail
von/par Dr. Erika Mezger

Rundtischgespräch p. 81

Table ronde p. 83

Abschlussrede p. 87
von Herrn Jean-Claude Reding

Discours de clôture p. 88
par M. Jean-Claude Reding

Begrüßung und Einführung

VON HERRN THOMAS OTTO

Thomas OTTO

Hauptgeschäftsführer
der Arbeitskammer
des Saarlandes

Meine sehr geehrten Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

ich freue mich sehr, Sie im Namen der Arbeitnehmerkammer Luxemburg und der Arbeitskammer des Saarlandes zu unserer heutigen Fachtagung „Arbeitsqualität: von der Befragung zur Umsetzung" begrüßen zu dürfen.

Die Auftaktveranstaltung zur heutigen Fachtagung erfolgte im Juni 2014. Im Rahmen des von der saarländischen Landesregierung finanzierten Arbeitskammer-Beratungsprojektes „BetriebsMonitor Gute Arbeit Saar", hatten wir im Saarbrücker Schloss zum Thema „Gute Arbeit – von der Befragung zur Umsetzung" einen Expertenworkshop mit Arbeitskammervertretern aus Bremen, Österreich und Luxemburg sowie deutschlandweiten Teilnehmern aus den gewerkschaftsnahem Forschungsbereich durchgeführt.

Die Idee dahinter und auch der heutigen Folgeveranstaltung ist es, auch überregional Menschen aus den Gewerkschaften, den Arbeitswissenschaften und aus der Politik, die zum Thema Gute Arbeit und Arbeitsqualität arbeiten, zusammen zu bringen.

Mein ausdrücklicher Dank gilt an dieser Stelle der Arbeitnehmerkammer Luxemburg, die bereits in Saarbrücken, vor dem Hintergrund der traditionell sehr guten Zusammenarbeit der beiden Kammern, angeboten hat die Folgeveranstaltung in Luxemburg zu organisieren.

Wir wollen voneinander lernen,

- was basierend auf der Messung der verschiedenen Dimensionen von Arbeitsqualität die vordringlichsten Probleme sind,
- mit welchen Schwerpunkten und Instrumenten die Umsetzung Guter Arbeit auf der betrieblichen Ebene zielgerichtet unterstützt werden kann, und
- welche politischen Konzepte zur betrieblichen und überbetrieblichen Unterstützung am erfolgreichsten sind.

Es ist dabei ein Ansatz über Befragungen die Qualität von Arbeitsbedingungen zu messen und zu politisieren.

Eine weitere Aufgabe ist es dann, mit diesem Wissen Konzepte für die Politik zu entwickeln oder konkrete Beratungsangebote auf der betrieblichen Ebene zu verbessern und auszubauen.

Damit bin ich bereits mitten in der Vorstellung des heutigen Tagungsablaufes:

In einem ersten Schritt wollen wir uns, bis zur Kaffeepause um ca. 11:00 Uhr, mit Kurzvorträgen zur Messung von Arbeitsqualität in Österreich, Luxemburg und Deutschland beschäftigen.

Version française page 9

- Die Moderation dieses ersten Blocks hat Prof. Dr. Georges Steffgen, von der Universität Luxemburg inne.

Für die Kurzvorträge begrüße ich - natürlich auch im Namen der Arbeitnehmerkammer Luxemburg - neben Prof. Steffgen:

- Phillip Sischka, von der Universität Luxemburg,
- David Büchel, von der Arbeitnehmerkammer Luxemburg, der die Veranstaltung auf Luxemburger Seite maßgeblich organisiert hat,
- aus Österreich MMag. Dr. Reinhard Raml, vom Institut für empirische Sozialforschung Wien und
- aus Deutschland Dr. Veronika Kretschmer, von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

Vielen Dank für ihr Kommen!

Ab 11:20 Uhr bis zum Mittagessen um 13:00 Uhr wird es in einem 2. Block um die Frage gehen, mit welchen politischen Ansätzen und konkreten betrieblichen Instrumenten die Umsetzung guter Arbeitsqualität in den Betrieben unterstützt werden kann.

- Moderiert wird dieser Block von Jean-Michel Miller, von Eurofound, der „Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen", aus Dublin.

Für die Kurzvorträge begrüße ich:

- aus dem Saarland meine Kollegen Dr. Torsten Brandt und Rainer Thimmel,
- vom arbeitsmedizinischen Dienst Luxemburg, Carolin Gorges,
- Herr Dr. Helmut Schröder vom Institut für angewandte Sozialwissenschaften (Infas), der dankenswerter Weise an Stelle des erkrankten Professor Richard Peter eingesprungen ist, und
- Dr. Elke Ahlers vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.

Nach der Diskussion und der Mittagspause freue ich mich, dass Frau Dr. Erika Metzger, Stellvertretende Direktorin bei Eurofound, Dublin, „europäische Trends bei der Arbeitsqualität" vorstellen wird.

Nach dem dicht gedrängten Vortragsprogramm, gehe ich davon aus, dass reichlich Material für die Podiumsdiskussion vorhanden ist.

Frau Karin Mayer, Wirtschaftsjournalistin aus Saarbrücken, wird die leider rein männliche Podiumsrunde zum Thema „Transfer des Themas Arbeitsqualität in die Politik" moderieren. Die Teilnehmer kommen alle entweder aus dem Saarland oder aus Luxemburg, womit ein saarländisch-luxemburgischer Vergleich anvisiert ist.

Ich freue mich auf:

- den Luxemburger Minister für Arbeit, Beschäftigung sowie Sozial- und Solidarwirtschaft Nicolas Schmit,
- meinen Kollegen Jean-Claude Reding, Präsident der Arbeitnehmerkammer Luxemburg, der sich auch bereit erklärt hat, die Abschlussrede zu halten,
- Dr. Carlo Steffes, vom Gesundheitsministerium Luxemburg,
- aus dem Saarland auf Jürgen Barke, Staatssekretär im Wirtschafts- und Arbeitsministerium,
- meinen Kollegen Eugen Roth vom Deutschen Gewerkschaftsbund Rheinland-Pfalz/Saarland,
- und auf Dr. Michael Heger vom Zentrum für Arbeits- und Umweltmedizin in Saarbrücken.

Lassen sie mich abschließend drei Anmerkungen zum Thema machen:

- **Erstens**: Die aktuell in der öffentlichen Wahrnehmung am häufigsten genannten Themen der saarländischen Arbeitsmarktpolitik sind die Bewältigung des Flüchtlingsdramas und die Digitalisierung der Arbeit. Beide Themen ist die Landesregierung sehr positiv und offensiv angegangen.

  Aus dem Koalitionsvertrag der Landesregierung für die Regierungsperiode 2012 bis 2017 konnte man dagegen eine Gute-Arbeit Strategie, die von der Arbeitskammer befördert wurde, als wesentliche landespolitische Aufgabe herauslesen.

  Sehr schnell nach Regierungsbildung wurde dann aber das Thema Gute Arbeit programmatisch unter das eher arbeitgebernahe Thema „Fachkräftesicherungsstrategie" eingeordnet.

  Mit dieser Verschiebung ging es zuletzt zum Beispiel um Förder- und Beratungsprojekte zur Bewältigung des qualifikatorischen Wandels im Betrieb, die über Mittel des Europäischen Sozialfonds finanziert werden.

  Das ist soweit positiv, weil geförderte Betriebe und Beschäftigte davon profitieren.

  Aber: Zu den im Koalitionsvertrag herausgestellten Zielen einer Gute-Arbeit-Politik, gehört insbesondere die Unterstützung des Ausbaus eines funktionierenden betrieblichen Gesundheitsmanagements in den Betrieben. Dieses Ziel ist durchaus angegangen worden, aber es gibt noch Luft nach oben:

  Zum Beispiel wurde keineswegs eine ausreichende Personalisierung der Arbeitsschutzkontrollbehörden sichergestellt.

  Und die gezielte Unterstützung des Ausbaus der gesetzlich vorgeschriebenen Gefährdungsanalysen (auch psychischer Belastungen) kommt bisher aus Sicht der Arbeitskammer nicht ausreichend voran. Der Staat steht hier in der Pflicht – jenseits der Unterstützung von „Selbstverpflichtungserklärungen" der Arbeitgeberseite - seiner gesetzlichen Verpflichtung nachzukommen.

- **Zweitens**: Auch aus der Beratungspraxis der Arbeitskammer wissen wir, dass es im Saarland in den Bereichen Durchführung von Gefährdungsanalysen psychischer Belastungen und Arbeitszeitgestaltung, die größten betrieblichen Beratungsbedarfe gibt.

  Hier ist es erstens wichtig entsprechende Beratungsdienstleistungen auszubauen und zweitens sicherzustellen, dass die Interessenvertretungen der Beschäftigten bei der Konzipierung von Beratungsprojekten einbezogen werden. Die Beschäftigten selbst müssen bei den betrieblichen Umsetzungsprozessen in den Mittelpunkt gestellt werden. Die Beschäftigten wissen selbst am besten, wo der Schuh drückt. Dies gilt insbesondere auch bei der Umsetzung von „Industrie 4.0" und „Digitalisierung" in den Betrieben.

- **Drittens**: Wichtig ist es, sich auch den Bereichen anzunehmen, die nicht gewerkschaftlich organisiert sind und keine Lobby haben: das betrifft insbesondere Dienstleistungsbranchen mit einem hohem Anteil prekär Beschäftigter. Wo ist der Förderbedarf am höchsten, sollte die Kernfrage einer solidarischen Arbeitsmarktpolitik lauten!

Soweit meine Anmerkungen.

Abschließend bleibt mir nur noch, all jene herzlich zu begrüßen, die ich nicht namentlich erwähnt habe. Ich wünsche uns allen eine gelingende Veranstaltung und übergebe für den ersten Block an Prof. Dr. Georges Steffgen.

Ich bedanke mich für Ihre Aufmerksamkeit!

Allocution de bienvenue et introduction

PAR M. THOMAS OTTO

Thomas OTTO

Directeur de la Chambre du travail de la Sarre

Mesdames et Messieurs,
Chers collègues,

Au nom de la Chambre des salariés du Luxembourg et de la Chambre du travail de la Sarre, je vous souhaite la bienvenue à notre colloque « Qualité du travail : de l'enquête à la mise en œuvre ».

Un premier colloque inaugural avait été organisé en juin 2014 à Sarrebruck. Il s'inscrivait dans le cadre du projet consultatif « BetriebsMonitor Gute Arbeit Saar » de la Chambre du travail, financé par le gouvernement du Land de la Sarre. Le château de Sarrebruck avait alors accueilli un atelier spécialisé sur le thème « Qualité du travail - de l'enquête à la mise en œuvre » réunissant des représentants des Chambres du travail de Brême, d'Autriche et du Luxembourg, ainsi que des participants allemands issus du monde de la recherche proche des syndicats.

L'idée qui prévalait, et qui prévaut encore aujourd'hui pour ce colloque, est de contribuer à démarrer un dialogue régulier et à promouvoir à l'échelle interrégionale la mise en réseau de scientifiques, d'experts, de syndicats, de politiques et d'institutions compétentes pour apprendre les uns des autres en ce qui concerne la « qualité du travail ».

Je remercie vivement la Chambre des salariés du Luxembourg qui à Sarrebruck s'était proposée d'organiser ce colloque au Luxembourg, compte tenu de la très bonne collaboration qui existe traditionnellement entre les deux chambres.

Nous nous sommes réunis aujourd'hui pour échanger et obtenir des informations sur :

- les problèmes les plus urgents compte tenu de la mesure des différents aspects de la qualité du travail,
- les priorités et les outils pouvant soutenir de façon ciblée la mise en œuvre du concept « Qualité du travail » dans les entreprises, et sur
- les concepts politiques les plus pertinents permettant d'obtenir un soutien au niveau des entreprises et au niveau interentreprises.

Or, c'est en réalisant des enquêtes qu'il est possible de mesurer et de politiser la qualité des conditions de travail.

Une autre tâche consiste ensuite à s'appuyer sur les informations ainsi obtenues pour élaborer des concepts politiques, ou améliorer et développer des offres de conseil concrètes pour les entreprises.

J'en arrive maintenant à la présentation du colloque d'aujourd'hui :

Dans un premier temps, soit à peu près jusqu'à la pause café de 11h00, nous allons entendre de courtes interventions sur la mesure de la qualité du travail en Autriche, au Luxembourg et en Allemagne.

- Cette première partie sera animée par le Prof. Dr Georges Steffgen, de l'Université du Luxembourg

Outre M. Steffgen, j'aimerais également, au nom de la Chambre des salariés du Luxembourg, souhaiter la bienvenue à :

- Phillip Sischka, de l'Université du Luxembourg,
- David Büchel, de la Chambre des salariés du Luxembourg, lequel est aussi le principal responsable de l'organisation de l'évènement du côté luxembourgeois,
- côté autrichien, MMagister Reinhard Raml, de l'IFES de Vienne, l'Institut de Recherche Sociale empirique et
- côté allemand, Dr phil. Veronika Kretschmer, du BAuA, l'Institut fédéral allemand pour la sécurité au travail et la médecine du travail.

Merci beaucoup d'être parmi nous !

De 11h20 jusqu'à la pause-déjeuner vers 13h00, la deuxième partie abordera la question des politiques et des outils pratiques au niveau des entreprises susceptibles de soutenir la mise en œuvre de bonnes conditions de travail dans les entreprises.

- Cette partie sera animée par Jean-Michel Miller, travaillant pour Eurofound à Dublin, la « Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail ».

Je remercie les intervenants pour leurs exposés :

- Mes collègues de la Sarre Dr Torsten Brandt et Rainer Thimmel,
- Carolin Gorges du service de Santé au travail du Luxembourg,
- Dr Helmut Schröder de l'Institut des Sciences Sociales appliquées (Infas) de Bonn, qui a accepté de remplacer à la dernière minute le Prof. Richard Peter, empêché pour des raisons de santé,
- Dr Elke Ahlers, de l'Institut économique et social (WSI) de la Fondation Hans-Böckler de Düsseldorf.

Nous laisserons ensuite un moment pour des questions-réponses puis, après la pause-déjeuner, c'est avec plaisir que je laisserai Mme Dr Erika Metzger, Directrice-adjointe de Eurofound à Dublin, présenter les « Tendances européennes en matière de qualité du travail ».

À l'issue de ces nombreuses et riches interventions, je suppose que chacun disposera d'assez d'informations pour la table-ronde qui s'ensuivra.

Mme Karin Mayer, journaliste économique à Sarrebruck, animera cette table ronde qui malheureusement ne réunira que des hommes, et portera sur le « Transfert du thème de la qualité du travail dans le monde politique ». Les participants proviennent tous soit de Sarre, soit du Luxembourg, ce qui devrait permettre de faire des comparaisons entre la Sarre et le Luxembourg.

Je suis ravi de la présence :

- de Nicolas Schmit, Ministre luxembourgeois du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire,
- de mon collègue Jean-Claude Reding, Président de la Chambre des salariés du Luxembourg, qui a également annoncé qu'il prononcerait le discours de clôture,
- du Dr Carlo Steffes, du Ministère de la Santé du Luxembourg,
- venant de Sarre, Jürgen Barke, Secrétaire d'État au Ministère de l'Économie et du Travail,
- de mon collègue Eugen Roth, représentant le district Rhénanie-Palatinat/Sarre pour la Confédération allemande des syndicats (DGB),
- et bien entendu du Dr Michael Hege, de l'Office pour la médecine du travail et de l'environnement de Sarrebruck.

Avant de terminer cette introduction, j'aimerais évoquer trois choses concernant notre thème du jour :

- **Premièrement** : quand on évoque la politique du marché du travail de la Sarre, les thèmes actuellement les plus fréquemment cités par l'opinion publique concernent la gestion du drame des réfugiés et la numérisation du travail. Le gouvernement du Land s'est emparé de ces deux questions de façon très positive et offensive.

  Le traité de coalition du gouvernement fédéral pour le mandat 2012-2017 a par ailleurs permis de dégager une stratégie pour la qualité du travail, reconnue comme une mission politique essentielle au niveau régional, et soutenue par la Chambre du travail.

  Très rapidement après la formation du gouvernement, le thème de la qualité du travail a toutefois été intégré dans un thème plutôt proche des employeurs, celui de la « stratégie de recrutement de main d'œuvre qualifiée ».

  Notamment, ce report visait par exemple à obtenir des financements du Fonds social européen pour des projets de soutien et de conseils dans la gestion de l'évolution des qualifications dans l'entreprise.

  Tout cela se révèle très positif puisque à la fois les entreprises et les salariés en bénéficient.

  Cependant : parmi les objectifs définis dans le traité de coalition pour une politique relative à la qualité du travail, figure notamment le soutien au développement d'une gestion de la santé efficace dans les entreprises. Si cet objectif a certes été abordé, il reste encore beaucoup à faire :

  Par exemple, il n'y a toujours pas de garantie en termes d'individualisation des contrôles de la sécurité au travail par les autorités.

  Et le soutien qui cible spécifiquement le développement des analyses des risques requises par la loi (y compris les contraintes psychiques) n'a jusqu'à présent pas assez avancé selon la Chambre du travail. On attend ici que l'État remplisse ses obligations légales, en allant au-delà de la promotion des « déclarations d'intentions » du côté des employeurs.

- **Deuxièmement** : nous savons de par la pratique de conseil de la Chambre du travail, que les entreprises de la Sarre présentent les plus grands besoins en conseils dans les domaines de la réalisation d'analyses des risques des contraintes psychiques et de l'aménagement du temps de travail.

  Il importe donc tout d'abord de développer des services de conseils adaptés, puis de s'assurer que les représentants des intérêts des salariés sont bien intégrés à la conception des projets de conseils. Les salariés eux-mêmes doivent être au cœur des processus de mise en œuvre dans l'entreprise, car ce sont eux qui savent le mieux où le bât blesse. Cela concerne notamment la mise en œuvre des projets « Industrie 4.0 » et « Numérisation » dans les entreprises.

- **Troisièmement** : il est essentiel de s'occuper également des domaines où les syndicats ne sont pas très présents et qui ne disposent d'aucun lobby, à savoir le secteur des services employant un nombre important de travailleurs précaires. Là où les besoins de soutien sont les plus importants, les sujets principaux doivent correspondre à une politique du marché du travail solidaire !

J'en ai fini avec mes remarques à présent.

Il me reste maintenant à saluer bien chaleureusement toutes les personnes dont je n'ai pas cité le nom. Je vous souhaite à tous un bon colloque, et donne la parole au professeur Dr Georges Steffgen pour la première partie.

Merci de votre attention !

Quality of Work Index Luxembourg: Entwicklung eines validen Messinstruments

Quality of work Index Luxembourg : Développement d'un instrument de mesure valide

Dipl. Soz. Philipp SISCHKA (Mitarbeiter am Institute for Health and Behaviour an der Universität Luxembourg) und Prof. Dr. Georges STEFFGEN (Professor für Sozial- und Arbeitspsychologie und Beigeordneter Direktor des Insitute for Health and Behaviour an der Universität Luxembourg)

Philipp SISCHKA, sociologue diplômé (Collaborateur au « Institute for Health and Behaviour » à l'Université du Luxembourg) et Prof. Dr. Georges STEFFGEN (Professeur en psychologie sociale et du travail, Directeur adjoint du « Institute for Health and Behaviour » à l'Université du Luxembourg)

KURZFASSUNG

Der „Quality of Work Index Luxembourg" stellt ein Messinstrument zur Erfassung der Arbeitsqualität bzw. der Arbeitsbedingungen in Luxemburg dar. Ziel ist es, mittels der Befragung in Luxemburg tätiger Arbeitnehmer, die Arbeitsqualität regelmäßig (jährlich seit 2013) zu erfassen und so – vergleichbar des österreichischen Arbeitsklima-Index (Raml, 2016) – kurz- und langfristige Entwicklungstrends der Arbeitsqualität in Luxemburg abzubilden.

Der Index wurde in Kooperation zwischen der Chambre des salariés Luxembourg und der Universität Luxemburg entwickelt (Steffgen, & Kohl 2013). Die kontinuierlich jährlich durchgeführte Prüfung der Güte (Sischka, & Steffgen, 2015a, 2016a) weist den „Quality of Work Index" als multidimensionales, aussagekräftiges sowie reliabeles und konstruktvalides Messinstrument aus.

RÉSUMÉ

L'indice « Quality of Work » du Luxembourg représente un instrument de mesure permettant de déterminer la qualité du travail et les conditions de travail au Luxembourg. À l'aide d'une enquête menée auprès de salariés travaillant au Luxembourg, le but est d'évaluer régulièrement la qualité du travail (tous les ans depuis 2013) et ainsi – de manière comparable à l'indice autrichien « Climat au travail » (Raml, 2016) - de dégager des tendances et des évolutions de la qualité du travail au Luxembourg.

L'indice a été élaboré en partenariat entre la Chambre des salariés du Luxembourg et l'Université du Luxembourg (Steffgen, & Kohl 2013). Le fait de vérifier en continu et annuellement la qualité de l'outil (Sischka, & Steffgen, 2015a, 2016a) fait de l'indice « Quality of Work » un instrument de mesure multidimensionnel, pertinent, fiable et valide.

Einleitung: Konstruktion des Messinstruments

Arbeitsqualität ist per se ein multidimensionales Konstrukt, dass sich aus der Summe unterschiedlicher Aspekte der Arbeitsbedingungen, der sozialen Beziehungen sowie der Arbeit selbst zusammensetzt (Muñoz de Bustillo, Fernández-Macías, Antón, & Esteve, 2009). Für den Quality of Work Index Luxembourg wurden – basierend auf dem aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnisstand – diejenigen Aspekte der Arbeit ausgewählt und operationalisiert, die in einem direkten Zusammenhang mit der Befindlichkeit der Arbeitnehmer an ihrem Arbeitsplatz stehen. Dabei werden nicht die objektiven Kriterien der Arbeit, sondern vielmehr die subjektive Wahrnehmung der Arbeitnehmer der spezifischen Arbeitsbedingungen erfasst.

Bei der Konzeption des Quality of Work Index Luxembourg wurde sich insgesamt an den zentralen theoretischen wissenschaftlichen Modellen zur Beurteilung von Arbeitsbedingungen orientiert. Insbesondere das Job-Characteristic-Modell (Hackman, & Oldham, 1980), das Job Demand-Control(-Support) Modell (Karasek, & Theorell, 1990), das Job Demand-Ressource Modell (Demerouti, & Bakker, 2011) sowie das Effort-Reward-Imbalance-Modell (Siegrist et al., 2004) wurden herangezogen. Aus diesen Modellen wurden die wesentlichen Dimensionen des Quality of Work Index Luxembourg abgeleitet und in das Messinstrument aufgenommen.

Dimensionen der Arbeitsqualität

Der Quality of Work Index Luxembourg setzt sich aus zwei umfassenden Inhaltsbereichen zusammen: a) den psychosozialen Arbeitsbedingungen und b) den Arbeitsrahmenbedingungen. Diese beiden Bereiche an Arbeitsbedingungen weisen einen direkten Zusammenhang mit unterschiedlichen Aspekten des Befindens am Arbeitsplatz auf.

Die psychosozialen Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer werden schlussendlich anhand sieben unterschiedlicher Skalen (mit jeweils 2 bis 5 Items) erfasst:

- die Kooperation unter den Kollegen,
- die Partizipationsmöglichkeiten bei Entscheidungen,
- das Feedback bzw. die Rückmeldung über die geleistete Arbeit,
- die Autonomie bei der Arbeit,
- die Mentalen Anforderungen,
- der Zeitdruck sowie
- die Mobbingerfahrungen.

Als ein zentrales Maß der Güte weist die Messgenauigkeit (Reliabilität) der Skalen Werte zwischen .58 bis 87 auf. Mit der Ausnahme der Skala Mentale Anforderungen sind die Skalen als zufriedenstellend bis sehr messgenau (reliabel) zu bezeichnen (siehe Tabelle 1).

TABELLE 1: PSYCHOSOZIALE ARBEITSBEDINGUNGEN

Skala (Anzahl der Items)	Reliabilität	Beispiel-Item
Kooperation (3)	.65	In welchem Maße werden Sie von Ihren Kollegen und Kolleginnen bei Ihrer Arbeit unterstützt?
Partizipation (4)	.87	In welchem Maße können Sie in Ihrem Betrieb bei Entscheidungen mitreden?
Feedback (3)	.63	In welchem Maße erhalten Sie von Ihrem Vorgesetzten oder von Ihren Kollegen Rückmeldung über Ihre Arbeit?
Autonomie (4)	.74	In welchem Maße können Sie entscheiden, wie Sie Ihre Arbeit machen?
Mentale Anforderungen (2)	.58	Wie häufig ist Ihre Arbeit geistig belastend?
Zeitdruck (2)	.73	Wie häufig sind Sie unter Zeitdruck bzw. gehetzt bei Ihrer Arbeit?
Mobbing (5)	.71	Wie häufig wird Ihre Arbeit durch Ihre Kollegen oder Ihren Vorgesetzten kritisiert?
Antwortformat: 5-Punkt-Likert-Skala:		(1) „In sehr geringem Maße“ – (5) „In sehr hohem Maße“ (1) „Nie“ – (5) „Fast immer“

Auch die sieben Skalen (mit jeweils 2 oder 3 Items) zur Erfassung der **Arbeitsrahmenbedingungen**:

- die Zufriedenheit mit dem Einkommen,
- die Ausbildungs- und
- die Beförderungsmöglichkeiten,
- die Beschäftigungsfähigkeit,
- die Arbeitsstellenwechselmöglichkeiten,
- die körperlichen Belastungen der Arbeit sowie
- der Unfallgefahr bei der Arbeit erweisen sich als sehr messgenau.

Der sogenannte Cronbach Alpha liegt zwischen .71 und .90 und damit in einem sehr zufriedenstellenden Bereich. Ergänzend wird noch die wahrgenommene Arbeitsplatzsicherheit mittels eines Items erfragt (siehe Tabelle 2).

TABELLE 2: ARBEITSRAHMENBEDINGUNGEN

Skala (Anzahl der Items)	Reliabilität	Beispiel-Item
Einkommen (2)	.90	Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit Ihrem Gehalt?
Ausbildung (3)	.85	In welchem Maß haben Sie Möglichkeiten, sich in Ihrem Betrieb weiter zu qualifizieren?
Beförderung (2)	.80	In welchem Maß haben Sie Aufstiegs- oder Beförderungsmöglichkeiten in Ihrem Betrieb?
Arbeitsplatzsicherheit (1)	-	In welchem Maß halten Sie Ihren eigenen Arbeitsplatz für sicher?
Beschäftigungsfähigkeit (2)	.84	In welchem Maß werden aktuell Arbeitskräfte mit Ihrer Qualifikation gesucht?
Arbeitsstellenwechsel (2)	.71	Wie schwierig wäre es für Sie, einen ähnlichen Job zu finden, wenn Sie Ihre Arbeit verlieren oder kündigen würden?
Körperliche Belastungen (3)	.71	Wie häufig ist Ihre Arbeit körperlich belastend (z.B. lange stehen bleiben)?
Unfallgefahr (2)	.77	In welchem Maße besteht bei Ihrer Arbeit Unfall- und Verletzungsgefahr?
Antwortformat: 5-Punkt-Likert-Skala:		(1) „In sehr geringem Maße" – (5) „In sehr hohem Maße" (1) „Nie" – (5) „Fast immer"

Neben den beiden Bereichen zu den Arbeitsbedingungen wurden unterschiedliche Befindlichkeitsdimensionen der Arbeit erfragt. Erfasst wurde somit ergänzend:

a) wie zufrieden die Arbeitnehmer mit ihrer Arbeit sind,
b) ob sie sich auf der Arbeit respektiert fühlen,
c) welche Bedeutung sie ihrer Arbeit beimessen,
d) erlebter Stress und
e) Burnout,
f) erlebte physische Gesundheitsprobleme (mittels Index) und
g) mögliche Work-Life-Konflikte. Das Reliabilitätsmaß Cronbach Alpha weist mit Werten zwischen .67 und .85 die Skalen (mit Ausnahme des heterogenen Index für den sich kein Reliabilitätsmaß ermitteln ließ) als zufriedenstellend bis sehr messgenau aus.

TABELLE 3: OUTCOMES: BEFINDLICHKEIT

Skala (Anzahl der Items)	Reliabilität	Beispiel-Item
Arbeitszufriedenheit (4)	.79	Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig mit Ihrer Arbeit?
Respekt (3)	.71	In welchem Maße werden Sie von Ihrem unmittelbaren Vorgesetzten bei Ihrer Arbeit respektiert?
Bedeutung der Arbeit (3)	.85	In welchem Maße haben Sie das Gefühl, dass Ihre Arbeit wichtig ist?
Stress (5)	.82	Wie häufig fühlen Sie sich durch Ihre Arbeit gestresst?
Burnout (4)	.79	Wie häufig haben Sie das Gefühl, Ihre Arbeit nicht mehr zu ertragen?
Physische Gesundheits-probleme-Index (7)	-	Wie häufig hatten Sie in den letzten 12 Monaten Kopfschmerzen?
Work-Life-Konflikt (2)	.67	Wie schwierig ist es für Sie sowohl Ihrer Arbeit als auch Ihrem Privatleben die nötige Aufmerksamkeit zu schenken?
Antwortformat: 5-Punkt-Likert-Skala:		(1) „In sehr geringem Maße" – (5) „In sehr hohem Maße" (1) „Nie" – (5) „Fast immer"

Die Korrelationen zwischen den Quality of Work Skalen und den unterschiedlichen Befindlichkeits-Skalen können zum einen als Beleg für die Konstruktvalidität der Skalen und zum anderen als Hinweis für signifikante Zusammenhänge zwischen den Arbeitsbedingungen und der physischen sowie psychischen Gesundheit der Arbeitnehmer angesehen werden (siehe Tabelle 4).

TABELLE 4: KORRELATION DER QUALITY OF WORK SKALEN MIT DEN WELL-BEING-SKALEN

	Arbeitszufr.	Resp.	Bed. d. Ar.	Stress	Burnout	Phys. Gesund.	WorkLife
Kooperation	.25	.27	.21	-.10	-.17	-.11	-.09
Partizipation	.53	.64	.31	-.23	-.33	-.21	-.14
Feedback	.50	.61	.30	-.21	-.28	-.14	-.12
Autonomie	.39	.44	.22	-.20	-.27	-.18	-.16
Mentale Anf.	-.17	-.13	.04 ns	.43	.28	.17	.30
Zeitdruck	-.25	-.21	.00 ns	.41	.33	.14	.34
Mobbing	-.51	-.50	-.17	.52	.51	.29	.34
Einkommen	.43	.39	.16	-.22	-.29	-.13	-.17
Ausbildung	.37	.37	.27	-.15	-.24	-.13	-.08
Beförderung	.36	.37	.18	-.20	-.23	-.18	-.12
Arbeitsplatzsicherheit	.44	.35	.22	-.18	-.26	-.13	-.14
Beschäftigungsfähigkeit	.20	.19	.19	-.07	-.13	-.06	-.06
Arbeitsstellenwechsel	.14	.14	.09	-.07	-.12	-.13	-.03 ns
Körperliche Belastungen	-.33	-.31	.06	.34	.36	.33	.23
Unfallgefahr	-.23	-.25	.13	.13	.14	.17	.06

Anmerkung: ns = nicht signifikant.

Befragungsmethode und Teilnehmer

Der Quality of Work Index - Luxembourg, wird im Rahmen eines jährlich durchgeführten Survey anhand computerunterstützter telefonischer Interviews (CATI) von Infas (Institut für angewandte Sozialwissenschaft, Bonn) erhoben. Die Zielgruppe der Befragung sind Arbeitnehmer zwischen 16 und 64 Jahren die mindestens 10 Stunden in der Woche einer angestellten bzw. abhängigen Beschäftigung in Luxemburg nachgehen. Der Quality of Work Survey wurde zwischen November 2012 und März 2013 zum ersten Mal von TNS-ILRES umgesetzt. Die zweite Erhebung wurde dann von Infas zwischen Mai und Juli 2014, die Dritte zwischen Juni und August 2015 durchgeführt. Die vierte Erhebung wird – wieder durch Infas – zwischen Juni und August 2016 realisiert. Aufgrund der Tatsache, dass der luxemburgische Arbeitsmarkt durch einen sehr hohen Anteil an Grenzgängern gekennzeichnet ist (2014: 44,4%), wurde eine Quote für Pendler aus den umliegenden Ländern vorgegeben (Auswahl der Teilnehmer mittels Gabler-Häder-Design). Von den 2015 befragten Arbeitnehmern sind 904 (59,2%) direkt in Luxemburg ansässig, 302 (21,0%) wohnen in Frankreich, und je 151 Arbeitnehmer (9,9%) in Deutschland oder in Belgien. Die teilnehmenden Arbeitnehmer stammen aus unterschiedlichen Wirtschaftszweigen (u.a. Baugewerbe, Produktion, öffentliche Verwaltung, Erziehung, Finanzwesen, usw.). Auch finden sowohl kleine, mittlere als auch große Organisationen bzw. Betriebe Berücksichtigung. Weitere Details bezüglich der Teilnehmer der Befragung sind in dem Bericht von Schütz und Kollegen (2015) dokumentiert.

Schlussfolgerung

Die theoriegeleiteten Skalen des Quality of Work Index - Luxembourg weisen insgesamt eine hohe Reliabilität bzw. interne Konsistenz auf, sind hinreichend diskriminant (siehe hierzu die Ergebnisse der explorativen und konfirmatorischen Faktorenanalysen in Sischka, & Steffgen, 2016a) und belegen einen engen Zusammenhang zwischen den Arbeitsbedingungen und der psychischen sowie physischen Gesundheit von Arbeitnehmern (siehe Tabelle 4; sowie die Ergebnisse in Sischka, & Steffgen, 2016; und Steffgen, Kohl, Reese, Happ, & Sischka, 2015; Steffgen, Sischka, Schmidt, Kohl, & Happ, 2016; Sischka, & Steffgen, 2015b, 2016b). Mit Hilfe des Messinstruments können somit reliable sowie valide Daten zur Arbeitsqualität bzw. zu den Arbeitsbedingungen in Luxemburg erhoben werden.

Literatur

Demerouti, E. & Bakker, A. B. (2011). The Job Demands–Resources Model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology, 37*, 1-9.

Hackman, R.J., & Oldham, G.R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.

Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life. New York: Basic Books.

Muñoz de Bustillo, R., Fernandez-Macias, E., Ignacio Anton, J., & Esteve, F. (2009). *Indicators of Job Quality in the European* Union. Brussels: European Parliament.

Raml, R. (2016). *Erkenntnisse aus dem Österreichischen Arbeitsklima Index*. Präsentation auf der Fachtagung „Arbeitsqualität: von der Befragung zur Umsetzung", Luxembourg, Luxembourg.

Schütz, H., Schröder, H., & Harand, J. (2015). *Bericht – Quality of work Luxembourg, 2015*. Infas, Institut für angewandte Sozialwissenschaft: Bonn.

S**iegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I., & Peter, R.** (2004). The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons. Social Science & Medicine, 58, 1483-1499.

Sischka, P., & Steffgen, G. (2015a). Quality of Work–Index: Forschungsbericht zur Weiterentwicklung des Arbeitsqualitätsindex in Luxemburg. Working Paper. Universität Luxembourg.

Sischka, P., & Steffgen, G. (2015b). Arbeitszufriedenheit der Arbeitnehmer in Luxemburg. Better Work Newsletter 2015, 4.

Sischka, P., & Steffgen, G. (2016a). Quality of Work–Index: 2. Forschungsbericht zur Weiterentwicklung des Arbeitsqualitätsindex in Luxemburg. Working Paper. Universität Luxembourg.

Sischka, P., & Steffgen, G. (2016b). Mobbing am Arbeitsplatz in Luxemburg. Better Work Newsletter, 2016, 1.

Steffgen, G., & Kohl, D. (2013): Rapport final sur le développement d'un indicateur de la qualité du travail au Luxembourg. Working Paper. Universität Luxemburg.

Steffgen, G., Kohl, D., Reese, G., Happ, C., & Sischka, P. (2015). Quality of Work: Validation of a New Instrument in Three Languages. International Journal of Environmental Research and Public Health, 12, 14988-15006.

Steffgen, G., Sischka, P., Schmidt, A., Kohl, D., & Happ, C. (2016). The Luxembourg Workplace Mobbing Scale: Psychometric properties of a short instrument in three different languages. European Journal of Psychological Assessment (accepted for publication).

Quality of Work Index Luxembourg: Die Situation der Arbeitsbedingungen und Belastungen aus Sicht der Beschäftigten

Quality of work Index Luxembourg : La situation des conditions de travail et des contraintes vue par les salariés

David BÜCHEL (Arbeitspsychologe, Arbeitnehmerkammer, Luxemburg)

David BÜCHEL (Psychologue du travail, Chambre des salariés, Luxembourg)

KURZFASUNG

Der Beitrag befasst sich mit den Arbeitsbedingungen die psychisch besonders belastend sind für die Arbeitnehmer in Luxemburg. Die Analyse basiert auf den Daten der „Quality of work Index Luxembourg" Studie. Im Durchschnitt berichten 27% der befragten Arbeitnehmer in Luxemburg von hohem Stress bei der Arbeit, doch der Anteil bei einigen Personengruppen, wie z.B. den Akademikern, den Frauen oder den Beamten bei öffentlichen (nationalen oder internationalen) Organisationen ist weit größer. Mentale Anforderungen wie Multitasking oder Zeitdruck weisen einen besonders starken Zusammenhang mit hohem Arbeitsstress auf. So berichten z.B. 70,1% der sehr gestressten Beschäftigten über Zeitdruck, gegenüber 39,5% der weniger gestressten. Arbeitsbedingungen wie z.B. unbezahlte Überstunden, oder die Anforderung der Erreichbarkeit außerhalb der Arbeit (per Telefon, E-Mail oder Smartphone) erschweren die Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben. Man findet sie besonders häufig bei den Arbeitnehmern die über ein hohes Stressniveau klagen. Des Weiteren, Arbeitnehmer die Situationen von Mobbing ausgesetzt sind, findet man etwa dreimal häufiger unter den Personen die unter hohem Stress bei der Arbeit leiden.

RÉSUMÉ

L'intervention porte sur les conditions de travail impliquant notamment des souffrances psychiques subies par les salariés au Luxembourg. L'analyse se base sur les données de l'enquête « Quality of Work Index Luxembourg ». Parmi les salariés interrogés au Luxembourg, en moyenne 27% déclarent subir un niveau élevé de stress sur le lieu de travail, ce chiffre augmentant par ailleurs pour certaines catégories, par ex. les universitaires, les femmes ou les fonctionnaires travaillant dans des organisations publiques (nationales ou internationales). Les exigences mentales, comme le multitâches ou les contraintes de temps, sont très étroitement corrélées à un niveau de stress élevé au travail. Ainsi, 70,1% des personnes interrogées très stressées évoquent comme motif les contraintes de temps, contre 39,5% des personnes moins stressées. Les conditions de travail, comme les heures supplémentaires non payées, ou l'exigence d'être joignable en dehors du travail (par téléphone, e-mail ou smartphone), compliquent l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Ce type de conditions de travail est très souvent cité par les salariés déclarant subir un niveau de stress élevé. Par ailleurs, parmi les personnes soumises à un stress important au travail, on retrouve trois fois plus de salariés souffrant d'une situation de harcèlement moral.

Psychische Belastungen bei der Arbeit ist ein Thema, das in der breiten Öffentlichkeit auch immer mehr Aufmerksamkeit findet. Folgender Beitrag versucht anhand der Daten der „Quality of work Index Luxembourg" (Qow-Index Luxembourg) Erhebung von 2015 einen kleinen Überblick der psychisch belastenden Arbeitsbedingungen und der hauptsächlich betroffenen Personengruppen aus Sicht der Arbeitnehmer in Luxemburg zu geben.

Was ist die „Quality of work Index Luxembourg" Studie?

Mit der Studie „Quality of work Index Luxembourg" (Qow) untersucht die Chambre des salariés (CSL) in Kooperation mit der Universität Luxemburg, wie die Arbeitnehmer in Luxemburg ihre Arbeit erleben. Mit dieser repräsentativen, seit 2013 jährlich stattfindenden Umfrage werden die Arbeitsbedingungen und die Arbeitsqualität in Luxemburg umfassend erhoben. Themenaspekte sind u.a. die Anforderungen und Belastungen der Tätigkeit, Arbeitszeiten, die Zusammenarbeit unter Kollegen, Gestaltungsspielräume bei der Arbeit, Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten, betriebliche Mitwirkung und vieles mehr.

Die Befragungsergebnisse werden jährlich in einem Index zusammengefasst, der darüber Auskunft erteilt, wie die Befragten die Arbeitsqualität in Luxemburg insgesamt einschätzen.

Weitere Informationen dazu auf:
www.csl.lu/quality-of-work-index

Psychische Belastungen stellen alle erfassbaren Einflüsse aus der Arbeit dar, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken, z.B. die Arbeitsaufgabe, die Arbeitsumgebung (physisch, sozial), die Arbeitsorganisation, oder der Arbeitsplatz. So können Anforderungen wie z.B. hoher Zeit- und Termindruck belastend sein, wenn der betroffene Beschäftigte nicht ausreichend Ressourcen (z.B. soziale Unterstützung, oder Anerkennung vom Vorgesetzten) zur Verfügung hat aus denen er/sie die Energie schöpfen kann, die Aufgaben zu bewältigen. Wenn hohe Anforderungen und wenig Mittel zur Bewältigung aufeinandertreffen, steigen die Risiken psychischer Beeinträchtigung. Wiederholen sich solche Situationen über einen längeren Zeitraum drohen langfristige Stressfolgen, wie z.B. Erschöpfung, Bluthochdruck oder Depression.

Hoher Stress bei Arbeitnehmern in Luxemburg

Zur Messung von Stress im Quality of Work Index (Qow-Index) wird die Skala „Psychischer Stress" benutzt die mehrere Fragen beinhaltet, so daß viele Facetten des Problems berücksichtigt werden, um die verschiedenen möglichen Interpretationen der Fragen durch die Befragten zu integrieren. Somit werden auch zufällige Fehler oder idiosynkratische Risiken durch den Durchschnitt aller Elemente ausbalanciert (was mit einem Einzelitem bei sehr subjektiven Themen schwierig ist). Hier die Zusammensetzung der Skala „Psychischer Stress":

Einzelindex	Item	Cronbachs Alpha
„Psychischer Stress"	Wie häufig sind Sie frustriert, wenn Ihre Arbeit nicht adäquat geschätzt wird?	0,81
	Wie häufig belasten Sie Probleme auf der Arbeit auch außerhalb der Arbeit?	
	Wie häufig fühlen Sie sich durch Ihre Arbeit gestresst?	
	Wie häufig löst Ihre Arbeit Ärger bei Ihnen aus?	
	Wie häufig fühlen Sie sich durch die Arbeit emotional belastet?	

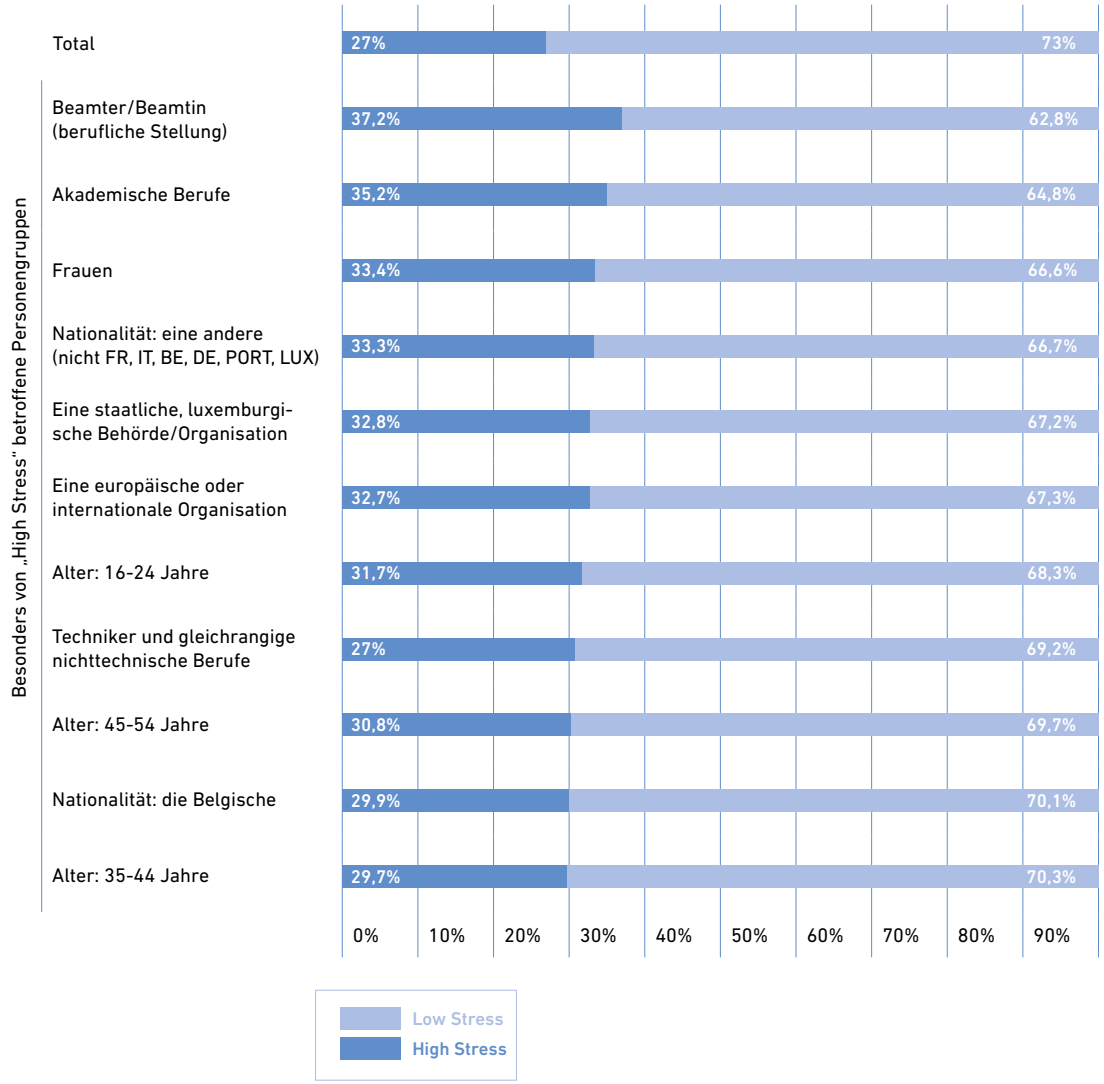
Die Scores der Skala „Psychischer Stress" bestehen aus den ungewichteten Mittelwerten der Antworten auf die Einzelitems (Die Antwortskalen der Einzelitems sind Likert-Skalen mit Antworten zwischen 1 „nie", und 5 „(fast) immer"). So liegen die Werte zwischen 1 und 5. Um die Verteilung von „Psychischem" Stress in der erwerbstätigen Bevölkerung zu ermitteln, wurden die Resultate dichotomisiert in „high stress scores" (Werte zwischen 3 und 5) und „low stress scores" (Werte unter 3).

Hier einige Resultate nach Personengruppen:

Im Durchschnitt berichten immerhin 27% der befragten Arbeitnehmer in Luxemburg von hohem Stress bei der Arbeit, doch der Anteil bei einigen Personengruppen, wie z.B. den Akademikern, den Frauen oder den Beamten bei öffentlichen (nationalen oder internationalen) Organisationen ist weit größer.

Laut den Befunden des Qow weisen folgende Dimensionen hohe positive Korrelationen mit der Skala „Psychischer Stress" auf: „Mentale Belastungen", „Work-Life-Konflikte" und „Mobbing".

HIGH STRESS NACH PERSONENGRUPPEN



Mentale Belastungen und Stress

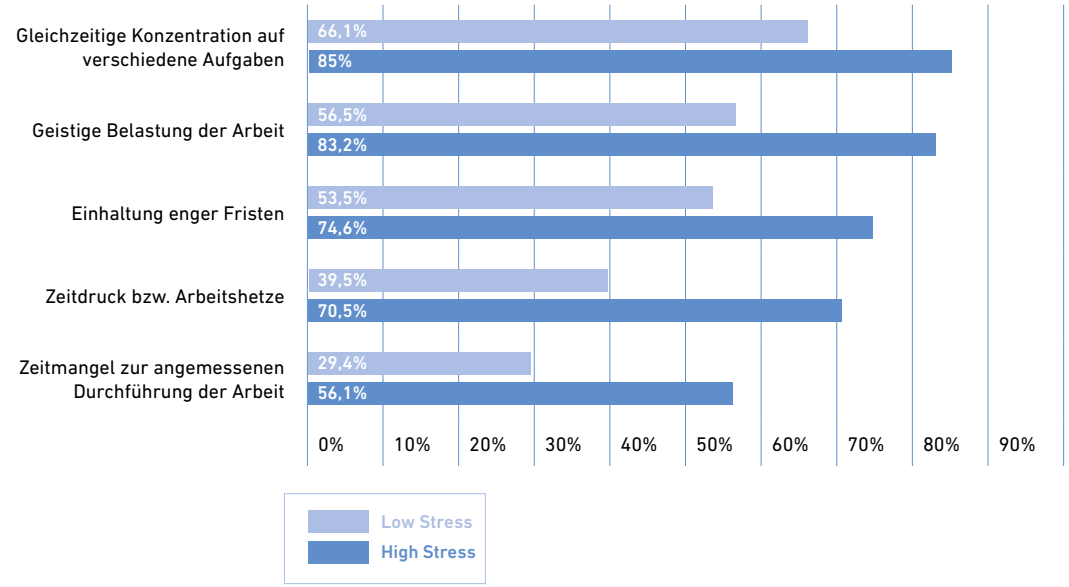
Mentale Belastungen entstehen durch mentale Anforderungen:

- Anstrengungen durch Aufgaben, die Konzentration, Verständnis, Anpassung, Aufmerksamkeit und Präzision erfordern,
- Psychischer Druck durch Anforderungen von Geschwindigkeit, Zeit, Qualität der Ausführung und Koordinierung von Beziehungen mit Kollegen und Dritten.

Nach Ansicht der Wissenschaftler stärken die neuen Formen der Organisation und des Managments, die neue Technologien, die wachsende Anzahl der Arbeitsplätze im Dienstleistungssektor und die Verdichtung der Arbeit in der hart umkämpften globalisierten Wirtschaft, die mentale Belastung der Arbeit. So neigt sie dazu, die körperliche Belastung als wichtigsten Risikofaktor in vielen Tätigkeitsbereichen zu verdrängen.

Die Daten des Qow zeigen, dass Situationen mentaler Anforderungen stark in Zusammenhang mit hohem Stress stehen:

URSACHEN DER MENTALEN ANFORDERUNGEN:
ANTEIL DER (FAST) IMMER /OFT-ANTWORTEN IN % NACH STRESS LEVEL



Mentale Anforderungen wie Multitasking oder Zeitdruck sind besonders stark mit hohem Arbeitsstress assoziiert. So berichten z.B. 70,1% der sehr gestressten Beschäftigten über Zeitdruck, gegenüber 39,5% der weniger gestressten.

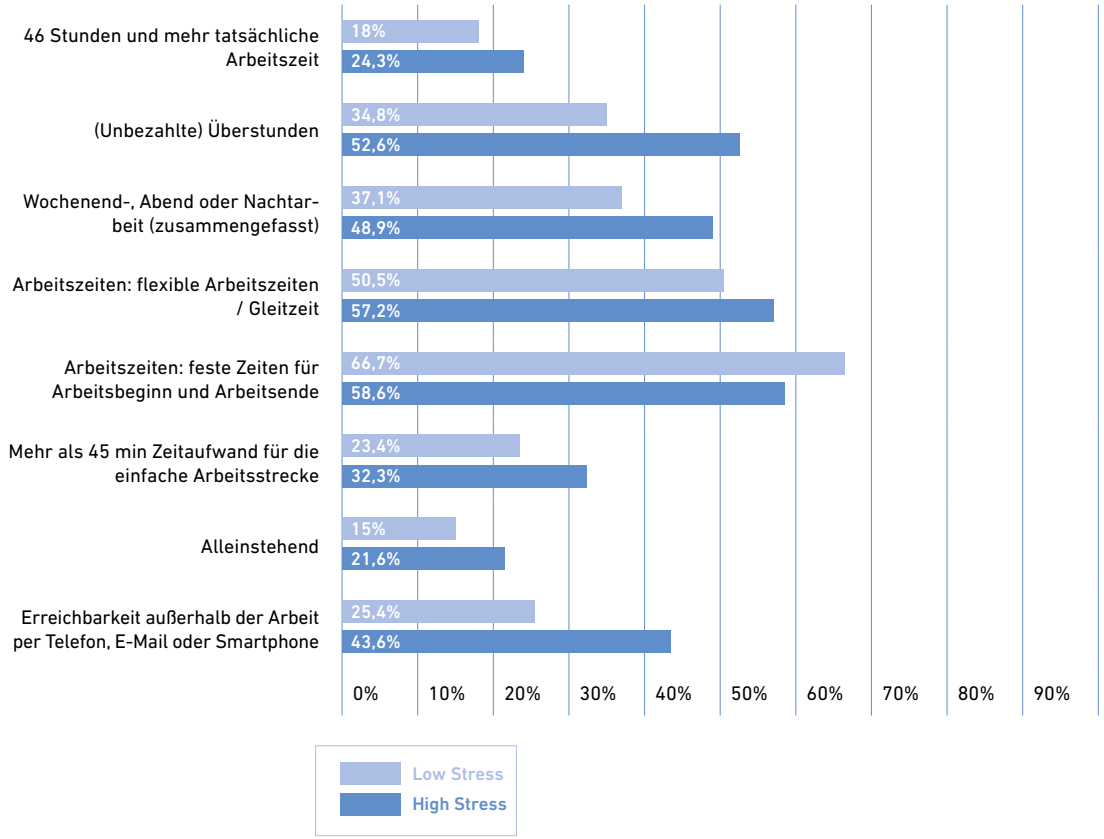
Work-Life-Konflikte und Stress

„Work-Life-Konflikte", also die Konflikte zwischen dem Berufs- und dem Privatleben stehen auch stark in Verbindung mit Stress. So ist der erste wichtige Aspekt der Balance zwischen Arbeit und Privatleben der Zeitaufwand bei der Arbeit. Die Daten zeigen, dass schwere Zeitpläne Gesundheit und Sicherheit beeinträchtigen können und Stress erhöhen. Darüber hinaus, je mehr eine Person arbeitet, desto weniger Zeit widmet sie anderen Aktivitäten.

Auf der einen Seite, die Menge und Qualität der Freizeit hat einen wichtigen Einfluss auf das allgemeine Wohlbefinden eines Menschen und somit auch auf die körperliche und geistige Gesundheit. Auf der anderen Seite gibt es auch die familiären Aufgaben und Haushaltstätigkeiten. Obwohl die Probleme bei der Vermittlung zwischen Berufs- und Familienleben alle berufstätigen Eltern beeinflussen, werden solche Vermittlungsmaßnahmen überwiegend von Frauen beansprucht. Sie sind es auch die heute noch einen Großteil der Aufgaben im Zusammenhang mit der Betreuung der Kinder, der Hausarbeit und Pflege kranker Familienmitglieder übernehmen.

Folgende Grafik zeigt die Differenzen beim Erleben von Stress nach objektiven Kriterien die die Work-Life-Balance beeinflussen:

VERTEILUNG VON SITUATIONEN RUND UM DIE WORK-LIFE-ZUSAMMENHÄNGE (IN %) BEI „HIGH STRESS" UND „LOW STRESS" PERSONEN

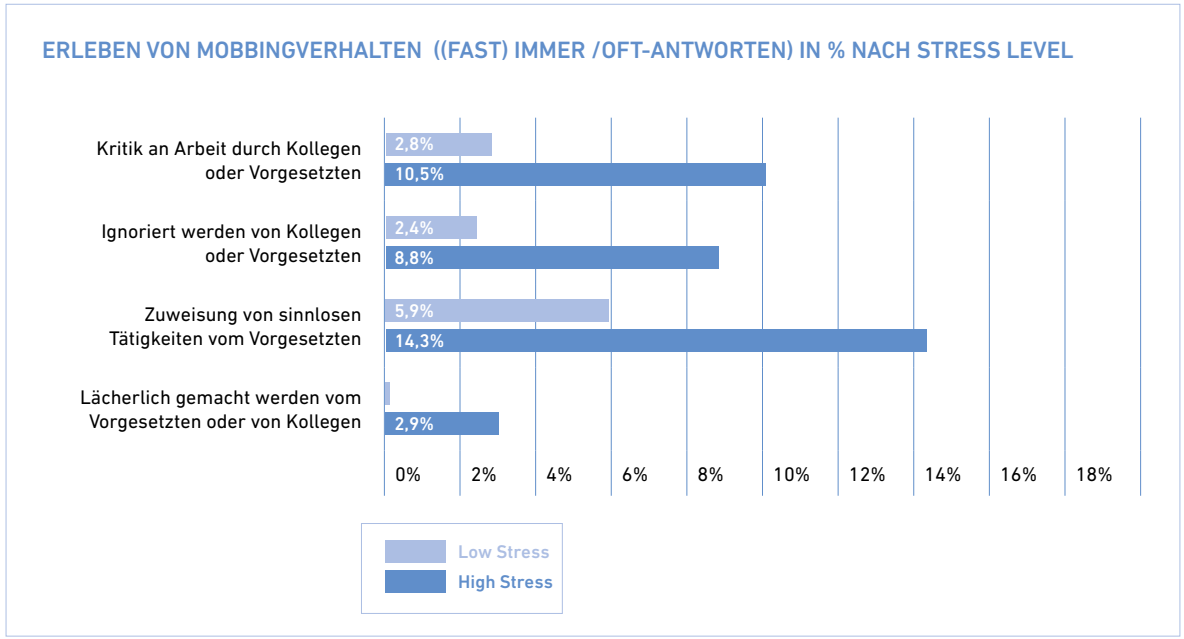


Arbeitsbedingungen wie z.B. unbezahlte Überstunden, oder die Anforderung der Erreichbarkeit außerhalb der Arbeit (per Telefon, e-mail oder Smartphone) erschweren die Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben. Man findet sie besonders häufig bei den Arbeitnehmern die über ein hohes Stressniveau klagen (52,6% bzw. 43,6%).

Mobbing und Stress

Die dritte Dimension, die oft im Einklang mit hohem Stress auftritt, ist „Mobbing". Dabei geht es um mehr als nur ein Mangel an Unterstützung oder Anerkennung durch die Kollegen oder Vorgesetzten. Hier handelt es sich um vorsätzliche, schuldhafte und wiederholte Handlungen durch Kollegen oder den Vorgesetzten, die bezwecken oder bewirken wollen, dass die betroffene Person zu Schaden kommt.

Im Qow wird die Meinung der Beschäftigten zu vier Situationen abgefragt, die dem Mobbing zuzuordnen sind, wenn sie „oft" oder „(fast) immer" bei der Arbeit auftreten. Hier sieht man, dass diese Situationen öfters von stark gestressten Arbeitnehmern berichtet werden, als von weniger gestressten:



So findet man Arbeitnehmer die Situationen von Mobbing ausgesetzt sind, etwa dreimal häufiger unter den Personen die unter hohem Stress bei der Arbeit leiden.

Positive Arbeitsbedingungen

Im Gegensatz zu „mentalen Belastungen", „Work-Life-Konflikten" und „Mobbing" gibt es auch Dimensionen bei der Arbeit die eher mit wenig Stress in Zusammenhang stehen. Die Befunde des Qow deuten darauf hin, dass „Respekt" (Respekt der Rechte als Arbeitsnehmer; Respekt vom Vorgesetzten), „Partizipation" (Berücksichtigung der Meinung des Arbeitnehmers bei Veränderungen), „Ausbildung und Beförderung" (Möglichkeiten sich im Betrieb zu qualifizieren), „Zufriedenheit mit dem Einkommen", „Feedback" (Rückmeldung zur Arbeit von Kollegen und/oder Vorgesetzten) und „Autonomie" (Eigenbestimmung über die Einteilung der Arbeit und der Arbeitszeit) besonders wirksam als Ressourcen zur Stressbewältigung sind.

Ausblick und Fragestellungen

Mit diesen Erkenntnissen werden die arbeitswissenschaftlichen Herausforderungen für eine Wirtschaft die prioritär auf Wissensarbeit und Dienstleistung setzt besonders deutlich. In der Tat, sind hier die Anforderungen in punkto mentale Belastungen und Flexibilität besonders hoch. Dieser Tatbestand wird dann noch einmal verstärkt durch die Digitalisierung welche weitere Herausforderungen wie die Entgrenzung der Arbeits- und Freizeit, sowie die Entgrenzung von Arbeits- und Freizeitort mit sich bringt. Auch muss die Frage nach den Kriterien der Einschätzung der Beschwerlichkeit (Penibilität) der Arbeit gestellt werden. Oft werden hierbei nur die physischen Belastungen berücksichtigt. Viele wissenschaftliche Studien belegen dennoch, daß die psychisch bedingten Belastungen einen ebenso hohen Einfluss auf die Gesundheit der Beschäftigten haben wie die körperlichen Belastungen. Des Weiteren erschweren diese psychischen Belastungen die Integration bestimmter Personengruppen in den Arbeitsmarkt: z.B. wenig qualifizierte Arbeitskräfte oder ältere Beschäftigte. Schließlich bringen die langfristigen Stressfolgen (wie z.B. Erschöpfung, Bluthochdruck oder Depression) auch Langzeitkosten für das Gesundheitssystem und die Betriebe mit sich, dadurch, daß die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten beeinträchtigt wird. Gemäß den Sozialversicherungszahlen aus Deutschland und Luxemburg steigt der Krankenstand wegen Depressionen und anderen stressbedingten Erkrankungen ständig über die Jahre. Darüber hinaus darf man nicht die Auswirkungen des Präsentismus (zur Arbeit gehen, obwohl man krank ist) auf die Arbeitsproduktivität vergessen.

Arbeitsbedingungen und Stress: Erkenntnisse aus dem Österreichischen Arbeitsklima Index

Conditions de travail et stress : Les constats de l'indice autrichien du climat du travail

MMag. Dr. Reinhard RAML (Geschäftsführer des Instituts für empirische Sozialforschung IFES, Wien)

MMag. Dr. Reinhard RAML (Responsable, IFES, Vienne)

KURZFASSUNG

Zeitstress...

... hat mehrere Facetten (Druck, Verdichtung, Entgrenzung usw.)

... tritt in der Regel in Assoziation mit anderen Belastungen auf

... ist stark verbreitet und betrifft fast die Hälfte der Beschäftigten

... trifft viele Berufsgruppen mit geringem Handlungsspielraum

... verhindert notwendige Phasen der Regeneration

... führt zu Entfremdung und Sinnentleerung

... erhöht das Risiko für psychosomatische Symptome signifikant

... erhöht die Perspektive, den Arbeitsmarkt vorzeitig zu verlassen

... und ist damit ein sehr hoher Preis für zunehmende Effizienzsteigerung

RÉSUMÉ

Le stress lié au temps...

... a plusieurs facettes (pression, intensification du travail, porosité entre la vie au travail et la vie en dehors du travail, etc.)

... survient généralement en association avec d'autres contraintes

... est très répandu et concerne près de la moitié des salariés

... concerne de nombreuses catégories professionnelles disposant d'une faible marge de manœuvre

... empêche les phases de régénération nécessaires

... provoque un sentiment d'aliénation et de perte de sens

... augmente significativement le risque de symptômes psychosomatiques

... accroît l'envie de sortir plus tôt du marché du travail

... et représente donc un coût élevé pour garantir une augmentation croissante de l'efficience

Arbeitsklima Index und Arbeitsgesundheitsmonitor

Die nachstehenden Ausführungen beruhen auf Auswertungen des Österreichischen Arbeitsklima Index und des damit eng verbundenen Österreichischen Arbeitsgesundheitsmonitor. Die zur Verfügung stehende Menge an Daten ist enorm: 1997 von der Arbeiterkammer Oberösterreich, SORA und IFES entwickelt, ist der Arbeitsklima Index eine fortwährende Erfolgsgeschichte und hat seine Zielsetzung seit damals – die subjektive Sichtweise der Arbeitnehmer/innen in den ökonomisch-gesellschaftlichen Diskurs einzubringen – in beeindruckender Weise erfüllt. Sechs Mal im Jahr werden Pressekonferenzen zu aktuellen Erkenntnissen abgehalten, die ihren Niederschlag in der nationalen Presse und im Fernsehen finden.

Ein wesentliches Anliegen der Arbeiterkammer Oberösterreich und der an der Erstellung beteiligten Institute ist es stets, das Instrument auf der Höhe der Zeit zu halten und auf aktuelle Entwicklungen mit neuen Fragen und Schwerpunkten zu reagieren. So bleibt der Arbeitsklima Index dynamisch und interessant – für Medien, Politik, Unternehmen, Wissenschaft und die internationale Gemeinschaft von Interessenvertreter/innen und Forscher/innen, die sich mit Arbeitsbedingungen auseinander setzen.

Als in den angehenden 2000er Jahren Fragen der physischen, psychischen und insbesondere subjektiv wahrgenommenen Gesundheit zunehmend ins Blickfeld der im Bereich Arbeitnehmer/innen-Zufriedenheit und -Schutz tätigen Akteure gerieten, wurde hierzu ein eigenes Frageninstrument – der Österreichische Arbeitsgesundheitsmonitor – entwickelt, das seit 2008 in Gleichklang mit dem Arbeitsklima Index erhoben wird.

Die Basisdaten zu den beiden Studien werden in Form von jährlich 4.000 computergestützten persönlichen Interviews (CAPI) in den Haushalten der Befragten erhoben. Dadurch ergibt sich ein Datenpool von mittlerweile mehr als 75.000 Interviews seit 1997. Zusätzliche Daten werden durch Aufstockungen in einigen Bundesländern generiert.

Die beiden Fragebögen decken zusammen mehr als 150 Fragen zu den Arbeitsbedingungen und gesundheitlichen Rahmenbedingungen ab. Besonders wertvoll ist die genaue Erfassung von Berufen, von denen mehr als 40 in ausreichender Quantität vorliegen und statistisch zuverlässig ausgewertet werden können.

Gliederung des Beitrags

Der Beitrag behandelt fünf Aspekte bzw. Fragen zum Zusammenwirken von Arbeitsbedingungen und Stress:

- Die **Definition** und Operationalisierung von Stress – welche Fragen werden zu diesem Thema gestellt? bzw. Wie können wir Stress messen?
- Wer sind die besonders **betroffenen Arbeitnehmer/innen**?
- Welche **Arbeitsbedingungen verursachen** ein hohes Ausmaß an Stress?
- Was sind die **Folgen** für die Betroffenen?
- Welche **zeitlichen Entwicklungen** und Verläufe können beschrieben werden?

Messung von Stress im Arbeitsklima Index

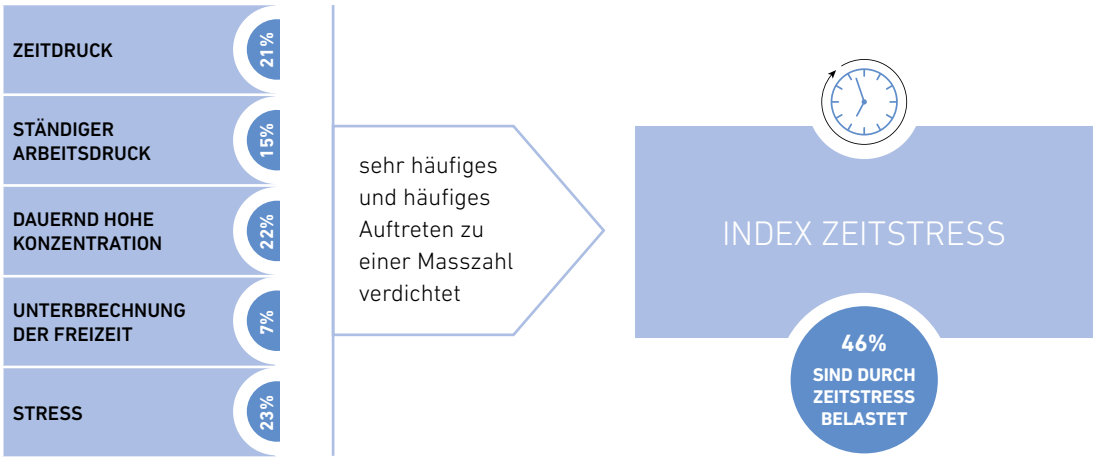
Im Arbeitsklima Index und Arbeitsgesundheitsmonitor lassen sich fünf Fragen dem Phänomen Stress zuordnen, die im Wesentlichen vier unterschiedliche Aspekte von „Zeitstress" messen. Die Fragen werden dabei – hier sinngemäß wiedergegeben – wie folgt gestellt:

Wie sehr fühlen Sie sich belastet ...

- durch **Zeitdruck**?
- durch **ständigen Arbeitsdruck** ohne Zeit zu verschnaufen? (Arbeitsverdichtung)
- durch dauernd **hohe Konzentration**? (Arbeitsverdichtung)
- durch **Unterbrechungen der Freizeit** durch berufliche Verpflichtungen?
- durch **Stress im Alltagsleben**? (Vereinbarkeit von Beruf und Privatem)

Um die Darstellungen zu vereinfachen werden diese fünf Fragen zu einem Index „Zeitstress" zusammengefasst. Die Berechnung dieses Index ist dabei sehr einfach und nachvollziehbar: Es wird für jede Person gezählt, ob sie bei einer oder mehrerer dieser fünf Fragen eine hohe Belastung („sehr stark" bzw. „stark") angegeben hat. Insgesamt ergibt sich dadurch ein Anteil von 46% der Arbeitnehmer/innen, die unter Zeitstress leiden. Besonders häufig sind dabei Stress, der im Alltag durch die Vereinbarkeit von Beruf und Privatem (23%), durch Zeitdruck bei der Arbeit (21%) oder durch eine hohe Verdichtung der Arbeit in Form von ständiger Konzentration (22%), ausgelöst wird. Von ständigem Arbeitsdruck berichten 15% und von häufigen Unterbrechungen der Freizeit 7% der Arbeitnehmer/innen.

INFOGRAFIK 1: WIE WIRD ZEITSTRESS DEFINIERT?



Besonders von Zeitstress betroffene Arbeitnehmer/innen

Betrachtet man vorwiegend soziodemographische Faktoren, so bestätigen sich die oft bemühten Stress-Bilder des höher gebildeten Mannes in (angestrebter) Leitungsfunktion sowie der Frauen, die um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ringen.

Soziodemographische Betrachtungsweisen sind zwar wertvoll, greifen aber zu kurz. Aufschlussreicher ist es, einzelne Berufe und Berufsgruppen zu betrachten, da sich in ihnen ähnliche Arbeitsbedingungen bündeln. Während also in der Gesamtheit aller Arbeitnehmer/innen 46% unter Zeitstress leiden, sind folgende (ausgewählte) Berufsgruppen weit über dem Durchschnitt dadurch belastet:

- Allen voran Kassierer/innen und Personen der öffentlichen Sicherheit, Polizei (je 70% Anteil an hoch Belasteten)
- Lehrer/innen (68%),
- Pfleger/innen (62%),
- Berufsfahrer/innen (62%),
- Köche/innen (60%),
- Journalisten/innen (59%),
- Abteilungsleiter/innen (58%),
- medizinische Assistenten/innen (55%),
- Bauarbeiter/innen (55%),
- und schließlich Anwälte/innen (54%), die noch über der 50%-Marke an Betroffenen in der Berufsgruppe liegen.

Die Aufstellung zeigt wie unterschiedlich die Berufsgruppen mit hohem Anteil an Zeitstress sind – vor allem hinsichtlich der Qualifikationsanforderungen und der sozioökonomischen Möglichkeiten, die diese Gruppen haben. Dazu im Einklang steht die Erkenntnis, dass gerade jene, die sehr gut von ihrem Einkommen leben können (52% Stressbelastete) und jene, für die es nicht – ohne weitere private oder öffentliche Transferleistungen – ausreicht (48%) besonders häufig unter Zeitstress leiden.

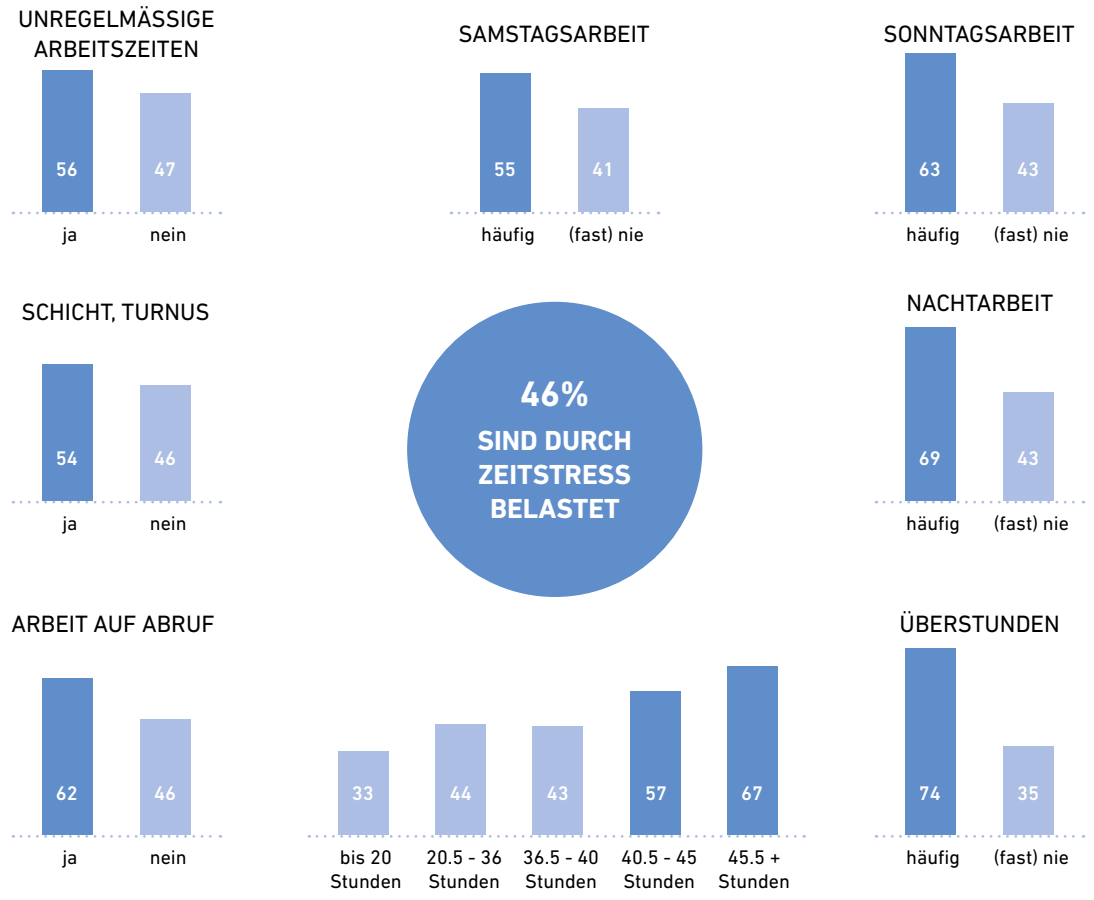
Arbeitsbedingungen und Zeitstress

Die Frage nach Ursache und Wirkung ist in der Betrachtung von Arbeitsbedingungen und Zeitstress letztlich nicht definitiv zu entscheiden. Gesichert ist jedenfalls, dass Zeitstress mit anderen Arbeitsfaktoren in sehr starkem Zusammenhang steht und dass es sich bei vielen Zusammenhängen um Wechselwirkungen handelt, die sich in einer zeitlichen Spirale für den einzelnen verstärken können.

Teilt man die Personen entsprechend ihres Arbeitsklima Index, der aus insgesamt 25 Zufriedenheitsfragen zur Arbeit und den betrieblichen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen berechnet wird, in vier annähernd gleich große Gruppen, so erhält man z.B. jenes Viertel an Personen, das die höchsten Indexwerte aufweist und somit als – relativ gesehen – sehr zufrieden mit den Arbeitsbedingungen angesehen werden kann. Von dieser Gruppe leiden nur 28% unter Zeitstress. Über die einzelnen Viertel hinweg steigt der Anteil an Betroffenen annähernd linear an (2. Viertel: 44%; 3. Viertel: 51%) und liegt im Viertel jener Personen, die am wenigsten mit ihren Arbeitsbedingungen zufrieden sind, bei 69%. Diese Analyse zeigt, dass der Zusammenhang zwischen der Gesamtheit an Arbeitsbedingungen und Zeitstress sehr stark ausgeprägt ist.

Unter den Arbeitsbedingungen lassen sich vor allem – wenig überraschend – die Arbeitszeitregelungen und das Ausmaß an Arbeitszeit als jene Faktoren identifizieren, die besonders starken Einfluss haben. Im Überblick kann man sagen, dass alle Arbeitszeitregelungen, die von Gleitzeit oder einer Normanwesenheitszeit von Montag bis Freitag zwischen 7 und 17 Uhr abweichen, den Zeitstress erhöhen. Dies gilt insbesondere für Samstagsarbeit (55% an stark Betroffenen), Sonntagsarbeit (63%), Nachtarbeit (69%) und gipfelt mit 74% in der Gruppe jener, die (häufig) Überstunden leisten. In geleisteten Arbeitsstunden pro Woche betrachtet zeigt sich, dass jene mit einer Vollzeittätigkeit zwischen 36,5 und 40 Stunden zu 43% unter Zeitstress leiden (also noch unterhalb des Gesamtdurchschnitts von 46% liegen), bei einem Volumen von bis zu 45 Stunden pro Woche steigt der Anteil sprunghaft auf 57% und bei mehr als 45 Stunden liegt der Anteil bei 67%. Am anderen Ende zeigt sich ebenfalls ein interessantes Ergebnis: So sinkt erst bei einer durchschnittlichen Arbeitsleistung von unter 20 Stunden pro Woche der Anteil der von Zeitstress Betroffenen mit 33% deutlich unter den Gesamtschnitt.

INFOGRAFIK 2: ARBEITSZEITREGELUNGEN UND ZEITSTRESS



Auch für folgende – ausgewählte – Arbeitsfaktoren kann ein starker Zusammenhang zum Zeitstress hergestellt werden, die aus einer im Arbeitsgesundheitsmonitor erhobenen Liste von mehr als 20 Arbeitsbelastungen stammen:

- Führung
- dauernder Kundenkontakt
- hohe Verantwortung
- ständige Kontrolle
- mangelnde Unterstützung durch Kollegen/innen
- fehlende Rückzugsmöglichkeiten

Folgen von Zeitstress

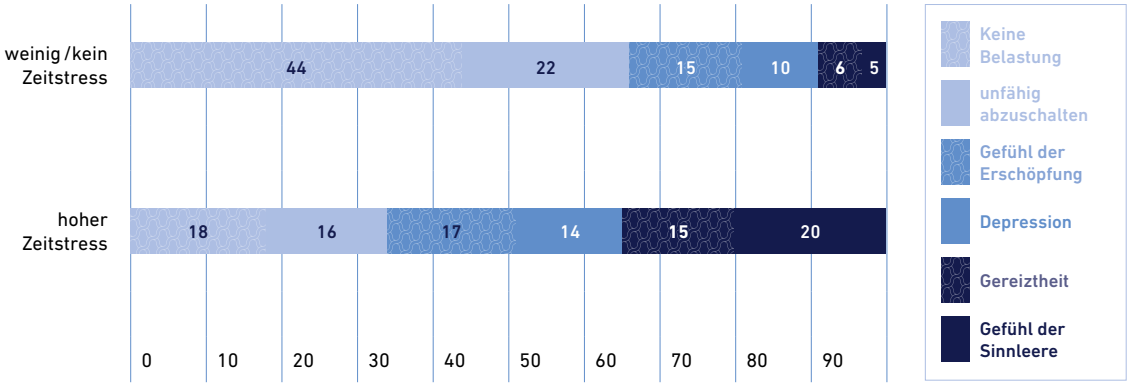
Bei den Folgen von Zeitstress – z.B. im Hinblick auf körperliche und psychische Gesundheit – ist die Frage nach Ursache-Wirkungszusammenhängen klarer zu beantworten, da durch beeinträchtige Gesundheit ausgelöster Zeitstress in der Häufigkeit des Auftretens einer solchen Beziehung seltener ist, als die umgekehrte Richtung, dass nämlich Zeitstress die Gesundheit beeinträchtigt.

Zeitstress hat auf die psychische Verfasstheit der Arbeitnehmer/innen höheren Einfluss als auf die psychosomatische bzw. körperliche. Psychische Beeinträchtigung wird im Arbeitsgesundheitsmonitor anhand einer Reihe von Fragen erhoben, die zu fünf Faktoren zusammengefasst werden:

- Unfähigkeit nach der Arbeit abzuschalten / fehlendes Regenerationsvermögen
- Gefühl der Erschöpfung
- Symptome von Depressivität, Antriebslosigkeit
- Gereiztheit gegenüber Kollegen/innen und Familie/Angehörige/Freunde
- Gefühl der Sinnleere

Wenn Arbeitnehmer/innen keinen Zeitstress haben, dann weisen insgesamt 44% auch keine nennenswerten Beeinträchtigungen in den angeführten Symptomgruppen auf. Unter ihnen findet man – am anderen Ende der Betroffenheit – 11%, die in vier oder allen fünf Faktoren starke Beeinträchtigungen aufweisen. Bei Personen mit Zeitstress verhält es sich beinahe umgekehrt: Hier sind es nur 18%, die keine psychischen Beeinträchtigungen aufweisen, auf der anderen Seite haben aber 35% in vier oder gar fünf Bereichen hohe Belastungswerte.

INFOGRAFIK 3: ZEITSTRESS UND PSYCHISCHE FOLGEN



Auch im Bereich der psychosomatischen bzw. körperlichen Symptome zeigt sich ein negativer Einfluss von Zeitstress auf die Konstitution der Betroffenen – sie weisen bei allen abgefragten Beschwerden höhere Belastungswerte auf. So leiden rund zwei von drei Betroffenen unter Muskelverspannungen oder Kreuzschmerzen, gut die Hälfte unter Kopfschmerzen oder Migräne, mehr als vier von zehn unter Schlafstörungen und jede/r Dritte unter Verdauungs- oder Magenbeschwerden oder Schmerzen in den Beinen (Krampfadern). Jeder Vierte berichtet von Gedächtnisschwäche und Konzentrationsstörungen oder Augenproblemen (Stechen, Gereiztheit, Rötung), jeder Fünfte von hohem Blutdruck, Hautausschlägen oder Herzklopfen. Bei den Arbeitnehmer/innen, die nicht oder nur unter wenig Zeitstress leiden, liegen die Anteile der aufgezählten Beschwerden in der Regel um 20% – in einzelnen Fällen sogar um 30% – niedriger.

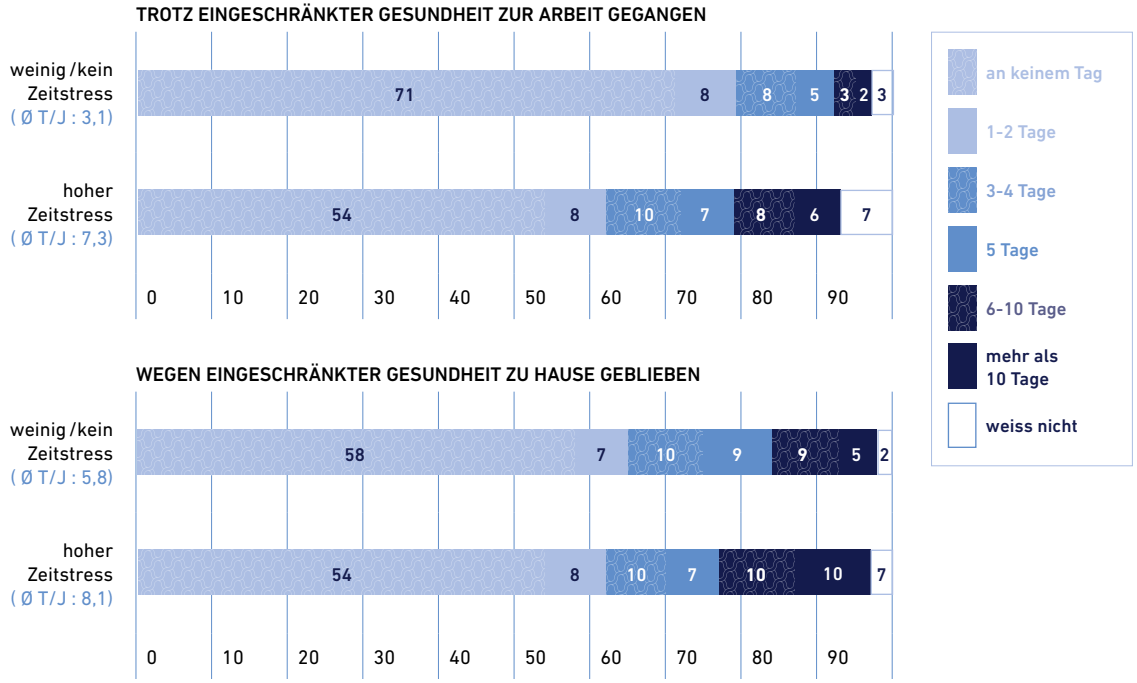
Von diesen Folgen für die Arbeitnehmer/innen sind auch die Unternehmen und mit ihnen die gesamte Wirtschaft betroffen: Von Zeitstress Betroffene fallen im Jahresschnitt etwa 8,1 Arbeitstage (nicht Wochentage!) durch Krankenstand aus, das sind 2,3 Arbeitstage mehr als jene, die wenig oder keinen Zeitstress haben. An 7,3 Arbeitstagen sind die Beschäftigen im Durchschnitt im letzten Jahr trotz gesundheitlicher Einschränkungen zur Arbeit gegangen – um rund 4,2 Arbeitstage mehr als die nicht betroffenen Kollegen/innen. Man kann also von 15 Arbeitstagen – also 3 Wochen – pro Jahr ausgehen, an denen die zeitgestressten Arbeitnehmer/innen gesundheitlich so stark angeschlagen sind, dass sie entweder in Krankenstand gehen oder bewusst die Entscheidung treffen (müssen), trotz dieser Beeinträchtigungen zur Arbeit zu gehen.

All dies kumuliert auch in der Frage, ob man sich vorstellen kann, den derzeitigen Beruf bis zum gesetzlichen Pensionsantrittsalter (60 bzw. 65 Jahre) ausüben zu können. 56% jener, die von Zeitstress betroffen sind, halten dies aus heutiger Sicht für sehr oder eher unwahrscheinlich, bei den nicht Betroffenen sind es 42%. Im Allgemeinen arbeitsfähig zu sein, also auch in einem anderen Beruf als dem derzeitig ausgeübten, halten 42% jener, die von Zeitstress betroffen sind, für sehr oder eher unwahrscheinlich, bei den nicht Betroffenen sind es 28%.

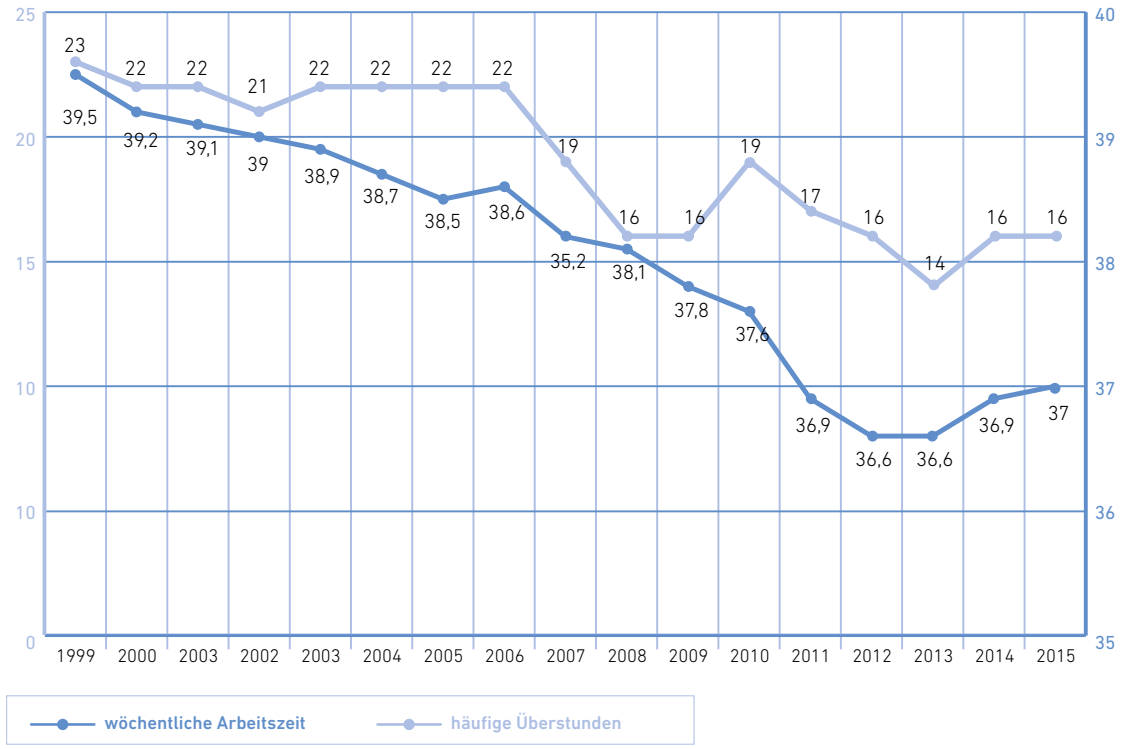
Zeitliche Entwicklungen

Im Zeitverlauf der vergangenen 15 Jahre lassen sich insgesamt gravierende strukturelle Veränderungen der Rahmenbedingungen feststellen, die auch Einfluss auf den Zeitstress haben. So ist die Zahl derer, die häufig Überstunden leisten, ausgehend von 2007 und in weiterer Folge in der Wirtschaftskrise, deutlich gesunken. Lag davor der Anteil bei 22%, so sind es jetzt im Schnitt um die 16%. Kontinuierlich gesunken ist – vor allem durch den parallelen Anstieg der Teilzeitquote – auch die geleistete Arbeitszeit pro Woche. Lag diese zur Jahrtausendwende noch im Schnitt bei über 39 Stunden pro Woche, so halten wir derzeit bei 37 Stunden.

INFOGRAFIK 4: PRÄSENTISMUS UND KRANKENSTÄNDE IN ABHÄNGIGKEIT VON ZEITSTRESS

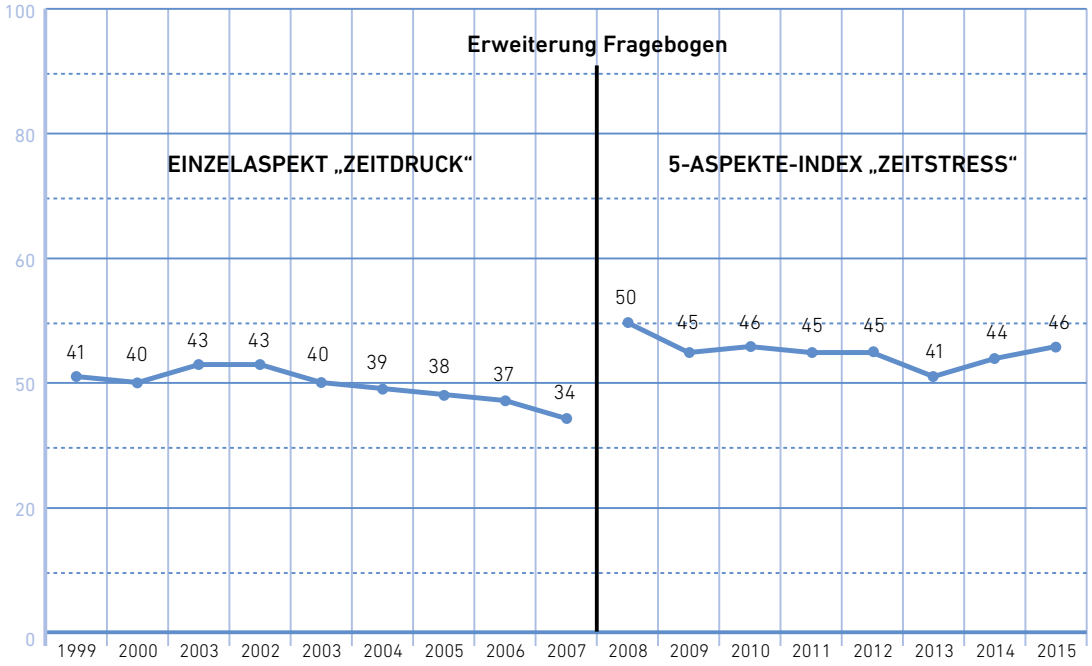


INFOGRAFIK 5: ENTWICKLUNG VON ÜBERSTUNDEN UND ARBEITSZEIT SEIT 1999



Parallel dazu lässt sich ein relativer Rückgang von an Zeitstress Betroffenen feststellen, der nicht isoliert betrachtet oder gar als Ausdruck der Verbesserung von Arbeitsbedingungen angesehen werden kann. Vielmehr handelt es sich um eine Veränderung der Rahmenbedingungen bzw. der Struktur der Arbeitswelt. Zeitstress bleibt also – wie ausführlich dargestellt – ein weit verbreitetes Phänomen mit gravierenden Auswirkungen für die betroffenen Menschen und die Unternehmen.

INFOGRAFIK 6: ENTWICKLUNG VON ZEITSTRESS SEIT 1999



Die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 in Deutschland: Psychische Belastungen und Beanspruchungen in der Arbeitswelt

Enquête BIBB/BAuA 2012 auprès des salariés : Contraintes psychiques du travail

Dr. phil., Dipl.-Psych. Veronika KRETSCHMER

Dr. phil. Veronika KRETSCHMER (Psychologue diplômée, BauA, Dortmund)

KURZFASSUNG

Seit Mitte der 2000er Jahre sind die psychischen Anforderungen für Beschäftigte deutlich gestiegen und haben sich auf einem hohen Niveau stabilisiert. Der Fokus auf psychische Belastungsfaktoren sowie arbeitsbezogene Ressourcen, deren Wechselwirkungen sowie deren Effekte auf die Gesundheit der Beschäftigten hat im Kontext von Wissenschaft, Öffentlichkeit und Politik in den letzten Jahren stark an Bedeutung gewonnen. Ein Ziel der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) ist es, neue Belastungskonstellationen in der Arbeitswelt zu analysieren und entsprechend ihrer Bedeutung in das System und die Vorgehensweise des operativen Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu integrieren. Mit Hilfe der Befragungsergebnisse der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 wird die Arbeitswelt in Deutschland kontinuierlich und repräsentativ beschrieben. Anhand von Befragungsergebnissen werden Handlungserfordernisse für Politik, Wirtschaft und Forschung abgeleitet.

RÉSUMÉ

Depuis le milieu des années 2000, les contraintes psychiques pesant sur les salariés ont fortement augmenté pour se stabiliser à un niveau élevé. Ces dernières années, l'importance accordée par les scientifiques, le public et les politiques aux facteurs de stress psychique et les ressources liées au travail, leurs interactions et leurs effets sur la santé des salariés a sensiblement augmenté. Un des objectifs du BAuA (Institut fédéral pour la sécurité au travail et la médecine du travail) consiste à analyser les nouvelles configurations des contraintes dans le monde du travail, et à les intégrer en fonction de leur importance dans le système et les procédures de la protection de la santé et de la sécurité au travail opérationnelle. Les résultats de l'enquête du BIBB/BAuA menée auprès de la population active en 2012, permettent de décrire de manière permanente et représentative le monde du travail en Allemagne. Les résultats de l'enquête permettent également de définir les sujets sur lesquels des actions sont nécessaires dans les domaines politique, économique et de la recherche.

1. Vorstellung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) ist eine Ressortforschungseinrichtung im Geschäftsbereich des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS). Die BAuA berät das BMAS in allen Fragen von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und der menschengerechten Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Als Ressortforschungseinrichtung des Bundes vermittelt sie zwischen Wissenschaft, Politik und Gesellschaft. Über 700 Beschäftigte arbeiten an den Standorten in Dortmund, Berlin und Dresden sowie in der Außenstelle Chemnitz. Seit dem 1. November 2007 steht die Präsidentin Frau Isabel Rothe an der Spitze der BAuA.

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) betreibt, initiiert und koordiniert Forschung und Entwicklung mit dem Ziel der Verbesserung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Um die Qualität der Arbeit in Deutschland zu verbessern, fördert die BAuA den Transfer von Erkenntnissen und Lösungsvorschlägen in die betriebliche Praxis – insbesondere durch Kampagnen, Veröffentlichungen und Veranstaltungen. Eine weitere Kernaufgabe der BAuA ist die wissenschaftliche Politikberatung zu fachpolitischen Fragen, d. h. es wird ein Wissenstransfer aus der Wissenschaft in die politische Praxis geleistet in Form von Expertisen, Stellungnahmen, Konzeptpapieren, Berichten und Analysen. Darüber hinaus erfüllt die BAuA hoheitliche Aufgaben, z.B. im Gefahrstoffrecht, bei der Produktsicherheit und mit dem Gesundheitsdatenarchiv. Im Einvernehmen mit dem BMAS wirkt die BAuA in nationalen, europäischen und internationalen Gremien bei der Regelsetzung und Normung mit. Mit der DASA Arbeitswelt Ausstellung in Dortmund betreibt die BAuA ein international renommiertes Ausstellungshaus. Ziel ist es, der breiten Öffentlichkeit Basis- und Orientierungswissen zu den Arbeitswelten von gestern, heute und morgen zu vermitteln und über die Bedeutung menschengerechter Gestaltung der Arbeit aufzuklären.

Die Aktivitäten des aktuellen Forschungs- und Entwicklungsprogramms 2014 bis 2017 beziehen sich auf folgende strategische Handlungsfelder:

- Anwendungssichere Chemikalien und Produkte gewährleisten.
- Arbeit im Betrieb menschengerecht gestalten.
- Arbeitsbedingte Erkrankungen vermeiden – Gesundheit und Arbeitsfähigkeit fördern.
- Auswirkungen des Wandels der Arbeitswelt verstehen und Instrumente des Arbeitsschutzes weiterentwickeln.

2. Die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012

2.1. Forschungsziel

Die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung [1, 2] dient der Arbeitsweltberichterstattung (BIBB = Bundesinstitut für Berufsbildung). Mit Hilfe der Befragungsergebnisse wird die Arbeitswelt in Deutschland kontinuierlich und repräsentativ beschrieben. Es werden Veränderungen in den Arbeitsbedingungen und -anforderungen, Veränderungen in Berufsfeldern, Branchen, Personengruppen sowie Auswirkungen von Veränderungen auf Gesundheit, Berufsbildung und Weiterbildungsbedarf dokumentiert. Hieraus werden Handlungserfordernisse für Politik, Wirtschaft und Forschung abgeleitet.

2.2. Historie

Die Historie der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung geht zurück bis Ende der 70er-Jahre [3]. Im Jahr 1979 wurde erstmals die BIBB/IAB-Erhebung (IAB = Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) durchgeführt. Die BAuA war erstmalig im Jahr 1998/1999 als Partner an der Befragung beteiligt. Mit dem Ausstieg des IAB wurde die Erhebung in die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung umbenannt. Die deutsche Erwerbsbevölkerung wurde 2011/2012 bereits das 6. Mal befragt. Auch bei den Erhebungsmethoden fand ein Wechsel statt. Die Befragungen zwischen 1979 und 1998/1999 bedienten sich eines „Computer Assisted Personal Interview (CAPI)". Ab der Erhebung 2005/2006 wurde ein „Computer Assisted Telephone Interview (CATI)" eingesetzt.

2.3. Methode

Die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 wurde wie o. g. mittels computerunterstützter Telefon-Interviews gemeinsam vom BIBB und der BAuA durchgeführt. Es wurden 20.036 erwerbstätige Personen im Zeitraum von Oktober 2011 bis März 2012 interviewt (ca. 40 Minuten, etwa 370 Fragen), welche 15 Jahre und älter waren und einer bezahlten Tätigkeit von mindestens 10 Stunden pro Woche nachgingen. Ausländer bei hinreichenden Deutschkenntnissen, mithelfende Familienangehörige und Personen mit maximal dreimonatiger Unterbrechung der Tätigkeit wurden ebenfalls in die Untersuchung aufgenommen. Von der Erhebung ausgeschlossen wurden ausschließlich ehrenamtlich tätige Personen sowie Beschäftigte im Rahmen der Erstausbildung. Die BIBB/BAuA-Befragung stellt eine repräsentative Stichprobe der Erwerbsbevölkerung dar.

2.4. Inhalte

Die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 umfasst Fragen zu der aktuellen Arbeitstätigkeit, insbesondere zu Arbeitsbelastungen und damit einhergehende Beanspruchungen. Es wird weiterhin nach der Aus- und Weiterbildung, der Arbeitszufriedenheit sowie gesundheitlichen Beeinträchtigungen gefragt [3, 4].

Die BAuA fokussiert vorwiegend auf Fragen zu den Inhalten:

- Psychische Arbeitsbedingungen
- Gesundheitszustand
- Gesundheitliche Beschwerden

Folgende Themen liegen im Fokus des BIBB:

- Berufs- und Lebensziele
- Berufsausbildung/Weiterbildung
- Berufsverlauf (z.B. Unterbrechung, Berufswechsel)
- Zusammenhang Ausbildungs- und Erwerbsberuf

Themen, die sowohl die BAuA als auch das BIBB interessieren, sind:

- Aktuelle Berufstätigkeit
- Arbeitszeit und -ort
- Berufliche Anforderungen
- Arbeitsverhältnis (z.B. befristeter Arbeitsvertrag)
- Physische Arbeitsbedingungen und Umgebungsbedingungen
- Veränderungen im Arbeitsumfeld
- Arbeitszufriedenheit
- Personenangaben

3. Psychische Arbeitsbelastungen und -beanspruchungen in Deutschland – Auswertungsbeispiele anhand der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012

Im Zuge der Flexibilisierung der Arbeitswelt seit Mitte der 90er Jahre ergeben sich aus der sich wandelnden Betriebs- und Arbeitsorganisation, den veränderten Arbeitsinhalten und betrieblichen Qualifikationsanforderungen, der flexibilisierten Arbeitszeitorganisation und Beschäftigungsformen neue Herausforderungen für die Beschäftigten. Mit dem Wandel der Arbeit geht ein Anstieg psychischer Arbeitsbelastungen und -beanspruchungen einher. Seit Mitte der 2000er Jahre sind die psychischen Anforderungen für Beschäftigte deutlich gestiegen und haben sich auf einem hohen Niveau stabilisiert [4, 5]. Die Folge ist, dass ein zunehmend größerer Anteil an Erwerbstätigen unter Stress bei der Arbeit und psychisch bedingten gesundheitlichen Beschwerden leidet [5]. Auch die Diagnosen psychischer Erkrankungen und die dadurch entstehenden Fehltage lassen einen deutlichen Anstieg erkennen [6].

Der Fokus auf psychische Belastungsfaktoren sowie arbeitsbezogene Ressourcen, deren Wechselwirkungen sowie deren Effekte auf die Gesundheit der Beschäftigten hat im Kontext von Wissenschaft, Öffentlichkeit und Politik in den letzten Jahren stark an Bedeutung gewonnen [5, 7]. Ein langfristiges Ziel ist es, neue Belastungskonstellationen in der Arbeitswelt zu analysieren und entsprechend ihrer Bedeutung in das System und die Vorgehensweise des operativen Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu integrieren (Gefährdungsbeurteilung, Betrieblicher Arbeitsschutz, Überbetrieblicher Arbeitsschutz) [8].

Die Beschäftigten wurden unter Einsatz der BIBB/BAuA-Befragung 2012 nach auftretenden Arbeitsbelastungen gefragt, d. h. ob einzelne psychische Arbeitsbedingungen „häufig", „manchmal", „selten" oder „nie" vorkommen. Im Anschluss wurde erfasst, ob die häufig auftretende Arbeitsanforderung als subjektiv beanspruchend erlebt wird. Nachfolgend werden verschiedene Auswertungsbeispiele basierend auf BIBB/BAuA-Daten angeführt.

3.1. Arbeitsintensität nach Branchen

Abbildung 1 zeigt, dass im Durchschnitt 51,7% der abhängig Beschäftigten in Deutschland häufig starkem Termin- und Leistungsdruck ausgesetzt sind. Dargestellt sind weiterhin die fünf Spitzenreiter unter den Wirtschaftszweigen [9], die diesen Mittelwert übersteigen. Die Branche „Information und Kommunikation" liegt beispielsweise 8,7% über dem Durchschnitt, d. h. 60,4% der abhängig Beschäftigten im Informations- und Kommunikationsbereich geben häufig starken Termin- und Leistungsdruck bei der Arbeit an. Ebenfalls von überdurchschnittlich hoher Arbeitsintensität betroffen sind die Branchen „Verkehr und Lagerei" (+7,0%), „Baugewerbe" (+5,8%), „Gesundheit und Sozialwesen" (+5,7%) sowie „Erbringung von wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen" (+5,0%).

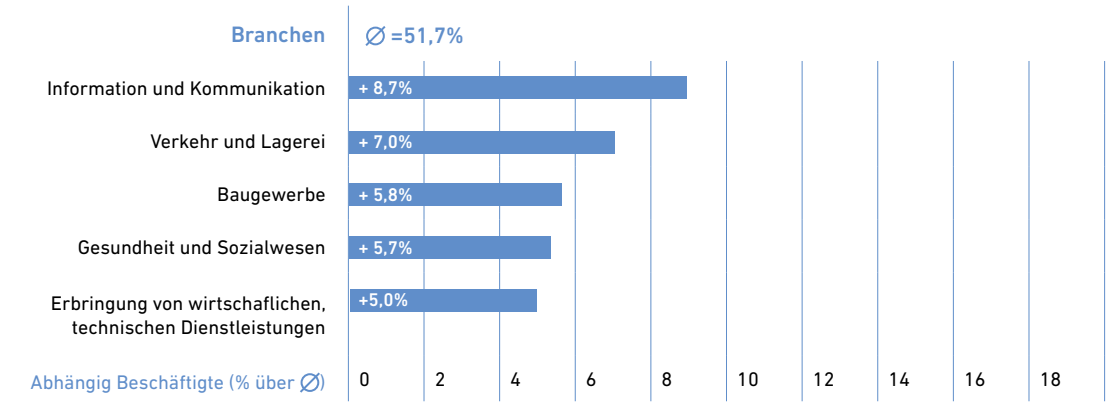


Abb. 1: Starker Termin- und Leistungsdruck nach Branchenzugehörigkeit über dem Gesamtdurchschnitt abhängig Beschäftigter in Deutschland [1]

häufig

Hinsichtlich der psychischen Arbeitsanforderung „ständig wiederkehrende Arbeitsvorgänge“ ist ein ähnliches Bild erkennbar. Fast die Hälfte der abhängig Beschäftigten in Deutschland berichtet von häufig auftretender Monotonie am Arbeitsplatz (49,3%). Eine Differenzierung nach Branchen [9] verdeutlicht, dass der Wirtschaftsbereich „Verkehr und Lagerei“ am meisten von monotonen Aufgaben betroffen ist – und zwar liegt er mit 16,1% über dem Durchschnitt in Deutschland (Vgl. Abb. 2). Auch die Beschäftigten der Branchen „Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen“ (+15,1%), „Gastgewerbe“ (+14,9%), „Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen“ (+11,0%) sowie „Gesundheit und Sozialwesen“ (+4,3%) geben überdurchschnittlich oft an, dass ständig wiederkehrende Arbeitsvorgänge häufig auftreten. Die Ergebnisse der Analysen der BIBB/BAuA-Befragungsdaten weisen darauf hin, dass psychische Arbeitsbelastungen stark nach der Branchenzugehörigkeit der Beschäftigten variieren können.

STÄNDIG WIEDERKEHRENDE ARBEITSVORGÄNGE NACH BRANCHE

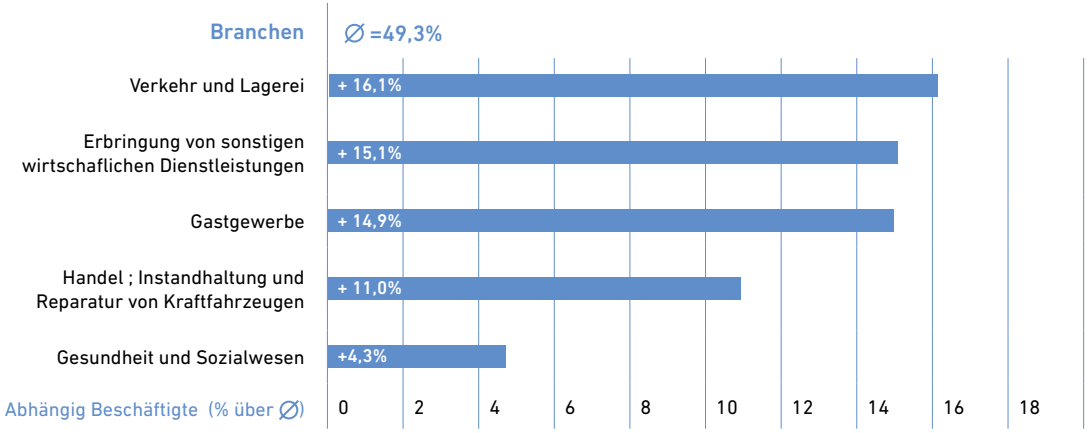


Abb. 2: Ständig wiederkehrende Arbeitsvorgänge nach Branchenzugehörigkeit über dem Gesamtdurchschnitt abhängig Beschäftigter in Deutschland [1]

häufig

3.2. Psychische Arbeitsbelastungen nach Alter

In Abbildung 3 sind häufig auftretende psychische Arbeitsanforderungen und die subjektiv empfundene Beanspruchung dadurch für drei Altersgruppen (15-34 Jahre, 35-49 Jahre, 50-64 Jahre) dargestellt. Die psychischen Arbeitsbelastungen „Multitasking", d. h. verschiedene Arbeiten gleichzeitig betreuen, und „starker Termin- und Leistungsdruck" kommen am häufigsten vor. Spitzenreiter sind hier die die Beschäftigten mittleren Alters (60% und 53%). Störungen und Unterbrechungen bei der Arbeit (15-34 Jahre, 35-49 Jahre: 46%) und sehr schnelles Arbeiten (15-34 Jahre, 35-49 Jahre: 40%) werden am meisten von den Beschäftigten jüngeren und mittleren Alters genannt. Mit steigendem Alter arbeiten Beschäftigte immer öfter an der Grenze der Leistungsfähigkeit (15-34 Jahre: 13%, 35-49 Jahre: 17%, 50-64 Jahre: 18%). Kleine Fehler, die bei der Arbeit zu großen finanziellen Verlusten führen können, treten mit dem Alter seltener auf (15-34 Jahre: 21%, 35-49 Jahre: 17%, 50-64 Jahre: 12%). Die wahrgenommene Beanspruchung ist am größten durch starken Termin- und Leistungsdruck und steigt ab dem mittleren Alter an (15-34 Jahre: 29%, 35-49 Jahre: 36%, 50-64 Jahre: 35%). Auch durch häufige Störungen und Unterbrechungen fühlen sich Beschäftigte häufig beansprucht, am meisten diejenigen mittleren Alters (28%). Diese Altersgruppe fühlt sich ebenfalls durch schnelles Arbeiten (20%), Multitasking (19%) und durch kleine Fehler, die zu großen finanziellen Verlusten führen (8%), häufiger beansprucht als die Jüngeren und Älteren. Die Analysen der BIBB/BAuA-Daten verdeutlichen, dass psychische Belastungen und Beanspruchungen bei der Arbeit sich auch in Abhängigkeit des Alters unterscheiden können.

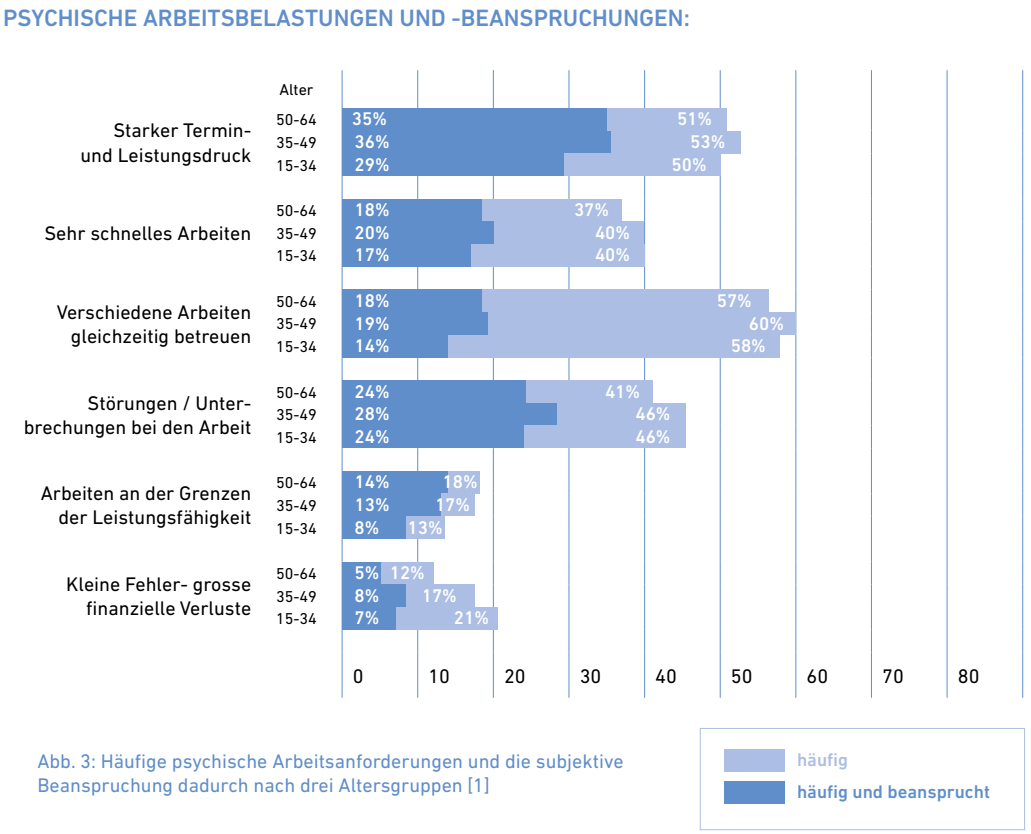


Abb. 3: Häufige psychische Arbeitsanforderungen und die subjektive Beanspruchung dadurch nach drei Altersgruppen [1]

3.3. Allgemeiner Gesundheitszustand und psychische Arbeitsbelastungsfaktoren

Anhand Daten der BIBB/BAuA-Befragung 2012 wurde der subjektive allgemeine Gesundheitszustand in Abhängigkeit verschiedener psychischer Arbeitsbelastungsfaktoren bei abhängig Beschäftigten, die mindestens 35 Stunden pro Woche arbeiten, untersucht [10]. Abbildung 4 veranschaulicht die Selbstangaben der Befragten zum allgemeinen Gesundheitszustand in Abhängigkeit von der Auftretenshäufigkeit (häufig, manchmal, selten, nie) verschiedener psychischer Arbeitsbedingungen (z.B. starker Termin- und Leistungsdruck). Der Großteil der Beschäftigten nimmt den allgemeinen Gesundheitszustand unabhängig von der Häufigkeit psychischer Arbeitsbedingungen als gut wahr (um die 50%). Auffällig ist, dass Beschäftigte, die häufig vorkommende psychische Arbeitsanforderungen berichten, ihren Gesundheitszustand vermehrt als weniger gut oder schlecht einschätzen. Dieser Zusammenhang wird besonders deutlich bei den Arbeitsbelastungen „starker Termin- und Leistungsdruck", „sehr schnelles Arbeiten" und „Arbeiten an der Grenze der Leistungsfähigkeit".

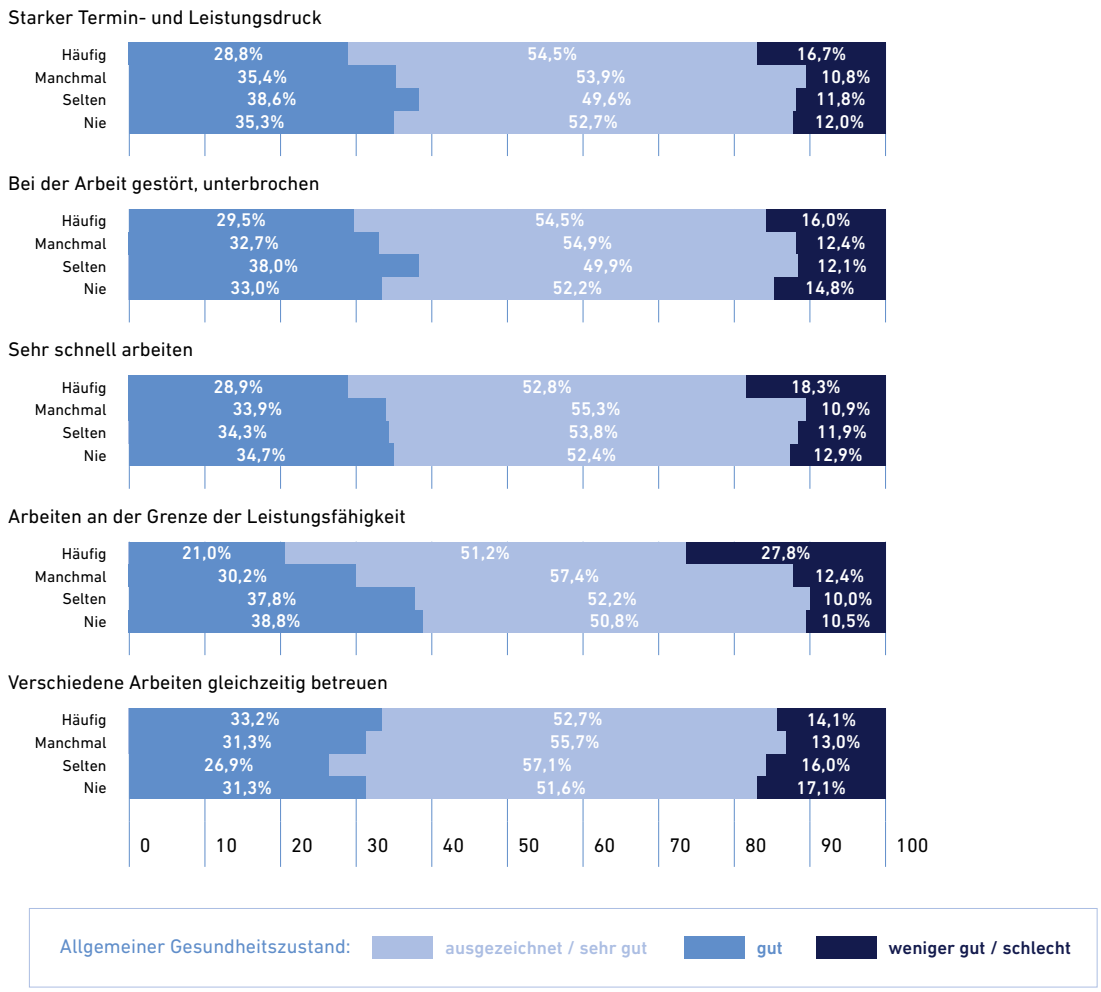


Abb. 4: Ausprägungen des subjektiven allgemeinen Gesundheitszustands in Abhängigkeit psychischer Arbeitsbelastungsfaktoren [8]

4. Transfer und Formate

Ergebnisse statistischer Analysen basierend auf Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 sind in vielfältigen Formaten wiederzufinden. Daneben stehen informative Beiträge zur Verfügung, die sich rein fachlich dem Thema „psychische Belastung und Beanspruchung" widmen.

4.1. Fachbeiträge

In der Grundauswertung der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 [11] wird auf grundlegende Daten wie Stichprobenbeschreibung und beschreibende arbeitsplatzbezogene Merkmale eingegangen (Kapitel 1 und 2). Des Weiteren werden Häufigkeitsverteilungen für physische und physikalische Arbeitsbedingungen (Kapitel 3) sowie psychische Arbeitsanforderungen (Kapitel 4) und die subjektive Beanspruchung dadurch veranschaulicht. Auf arbeitsbezogene Ressourcen, Handlungsspielräume, Kontrollmöglichkeiten (Kapitel 5) und auf die Arbeitszufriedenheit sowie die Einschätzung der wirtschaftlichen Situation des Betriebes wird ebenfalls eingegangen (Kapitel 6). Zu guter Letzt wird der allgemeine Gesundheitszustand, gesundheitliche Beschwerden sowie deren Behandlung thematisiert (Kapitel 7). Die in der Grundauswertung dargestellten Auswertungen nehmen Bezug auf die Gesamtheit aller Befragten und dienen der Überblicksgewinnung.

Der Stressreport Deutschland 2012 [5] widmet sich in Form deskriptiver Analysen der Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 sowohl den psychischen Belastungen und Beanspruchungen in der Arbeitswelt als auch den arbeitsbezogenen Ressourcen. Ebenso wird die Veränderung der Stressfaktoren und Ressourcen gegenüber vorherigen Befragungen beleuchtet. Darüber hinaus werden Zusammenhänge zwischen psychischen Anforderungen bzw. Ressourcen und möglichen Stress- und Beanspruchungsfolgen (z.B. gesundheitliche Beschwerden) analysiert. Vertiefend werden außerdem aktuelle Daten und Forschungsergebnisse zu wichtigen Arbeitsmerkmalen (z.B. Termin- und Leistungsdruck, Arbeitszeit, Führung, Multitasking, Restrukturierung) und deren gesundheitliche Folgen (Präsentismus, Herz-Kreislauferkrankungen) dargestellt. Die Ergebnisse werden nach Geschlecht, Alter, Arbeitszeit, Wirtschaftszweigen und Berufen differenziert dargestellt.

4.2. Berichte

Der Bericht Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2014 - Unfallverhütungsbericht Arbeit [10] wird von der BAuA im Auftrag des BMAS erstellt. Es handelt sich hierbei um einen jährlich erscheinenden statistischen Bericht zum Stand von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit in Deutschland, d. h. es wird ein Überblick über den Arbeits- und Gesundheitsschutz und dessen Entwicklungen gegeben. Dargestellt werden sowohl Angaben zu Unfällen und Berufskrankheiten als auch zur Arbeitssituation der Erwerbstätigen. Die gesundheitliche Situation der Erwerbstätigen wird mittels BIBB/BAuA-Befragungsdaten sowie Arbeitsunfähigkeitsdaten überblicksartig beschrieben (Kapitel 3). Darüber hinaus werden Daten, Berechnung und Kostenschätzungen zum Verrentungsgeschehen geliefert. Über das Schülerunfallgeschehen wird ebenfalls ein Überblick gegeben. Darüber hinaus enthält der Bericht einen jährlich wechselnden thematischen Schwerpunkt - in der aktuellsten Ausgabe das Thema „Prävention: Eine Frage der Kultur?!". Ein Tabellenteil gibt Aufschluss über weiterführende Daten.

4.3. Broschüren

Die Broschüre Arbeitswelt im Wandel: Arbeitswelt im Wandel: Zahlen - Daten - Fakten (2016) [12] bietet jährlich praxisorientierte Einführungen in verschiedene Themen des Arbeitsschutzes und der Arbeitsmedizin. Zahlen, Daten und Fakten gewähren einen schnellen und kompakten Einstieg in Trends zu Sicherheit und Gesundheit in der Arbeitswelt. Hierzu werden verschiedene Datenquellen herangezogen, u. a. auch die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012. Die Broschüre ist insbesondere für Praktiker des Arbeitsschutzes oder für die interessierte Öffentlichkeit einsetzbar. Einen Schwerpunkt bildet in diesem Jahr das Thema „Gewünschte und erlebte Arbeitsqualität".

Die Broschüre Psychische Belastung und Beanspruchung im Berufsleben (2010) [13] informiert und sensibilisiert zu den Themen der psychischen Belastung und Beanspruchung, um bestehende Zusammenhänge zu verdeutlichen, Begrifflichkeiten zu erklären und Missverständnisse oder Verständigungsschwierigkeiten aus dem Weg zu räumen. Darüber hinaus werden gestalterische Empfehlungen für Arbeitsbedingungen unterbreitet. Insbesondere für Praktiker, wie z.B. Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Betriebsärzte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebs- und Personalräte, werden Informationen geliefert, um den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz zu verbessern.

4.4. BIBB/BAuA-Faktenblatt-Reihe

Die BIBB/BAuA-Faktenblätter geben einen kompakten Überblick zu ausgewählten, vielfältigen Themen basierend auf Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 (z.B. Schichtarbeit, Pflege, Arbeitsintensität). Auf übersichtlichen zwei DIN A4-Seiten werden Ergebnisse vorgestellt und grafisch veranschaulicht sowie Interpretationen und Handlungsempfehlungen gegeben. Zielgruppen sind die interessierte Öffentlichkeit oder auch Praktiker in Betrieben. Häufige Arbeitsbelastungen von Beschäftigten und die Beanspruchungen dadurch werden beispielsweise in den Faktenblättern „Brennpunkt Nachtarbeit - Häufige Arbeitsbelastungen immer noch aktuell" [14] oder „Schöne neue Handelswelt? Arbeitsbedingungen im Einzelhandel" [15] thematisiert.

5. Literatur

BAuA (2012). BIBB/BAuA – Erwerbstätigenbefragung 2012. Online: www.baua.de/arbeitsbedingungen (abgerufen am 20.06.2016).

Rohrbach-Schmidt, D.; Hall, A. (2013). BIBB-FDZ Daten- und Methodenberichte: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012, Nr. 1/2013. Online: www.bibb.de/dokumente/pdf/FDZ_DuMB_ETB12_4.0_DE.pdf (abgerufen am 20.06.2016).

Rohrbach-Schmidt, D. (2009). BIBB-FDZ Daten- und Methodenberichte: The BIBB/IAB- and BIBB-BAuA Surveys of the Working Population on Qualification and Working Conditions in Germany, Nr. 1/2009. Online: www.bibb.de/dokumente/pdf/BIBB_BAuA_2006_Data_Manual_neu.pdf (abgerufen am 20.06.2016).

Kretschmer, V. (2015). BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung: Belastungsrisiko steigt im Wandel. Baua: Aktuell, 215, 7.

Lohmann-Haislah, A. (2012). Stressreport Deutschland 2012. Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden, Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Online: www.baua.de/dok/3430796 (abgerufen am 20.06.2016).

Badura, B. et al. (Hrsg.): Fehlzeiten-Report 2012. Schwerpunkt: Gesundheit in der flexiblen Arbeitswelt: Chancen nutzen, Risiken minimieren. Berlin: Springer.

Rothe, I. (2014). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt. Neue Anforderungen an Wissenschaft, Politik und Praxis. 18. Workshop Psychologie der Arbeitssicherheit und Gesundheit. Präsentation vom 16.06.2014. Online: www.baua.de/de/Themen-von-A-Z/Psychische-Gesundheit-Stress/Psychische-Gesundheit-Stress.html (abgerufen am 25.07.2016).

Rothe, I. (2014). Aktuelle Befunde – Psychische Belastung im Arbeitsleben Handlungsbedarf und Handlungsmöglichkeiten. Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt. Gemeinsame Veranstaltung von BDA und DGB. Präsentation vom 19.03.2014. Online: www.baua.de/de/Themen-von-A-Z/Psychische-Gesundheit-Stress/Psychische-Gesundheit-Stress.html (abgerufen am 25.07.2016).

Statistisches Bundesamt (2007). Gliederung der Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008 (WZ 2008). Online: www.destatis.de/DE/Methoden/Klassifikationen/GueterWirtschaftklassifikationen/klassifikationenwz2008.pdf (abgerufen am 26.07.2016).

BMAS/BAuA (2015): Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2014 - Unfallverhütungsbericht Arbeit. 2. Auflage, Abb. 18, S. 46. Online: www.baua.de/suga (abgerufen am 26.07.2016).

Wittig, P.; Nöllenheidt, C.; Brenscheidt, S. (2013). Grundauswertung der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012. Mit den Schwerpunkten Arbeitsbedingungen, Arbeitsbelastungen und gesundheitliche Beschwerden. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. 1. Auflage. Online: www.baua.de/de/Publikationen/Fachbeitraege/Gd73.html (abgerufen am 27.07.2016).

Nöllenheidt, C.; Brenscheidt, S. (2016). Arbeitswelt im Wandel: Zahlen - Daten - Fakten (2016). Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. 1. Auflage. Online: www.baua.de/de/Publikationen/Broschueren/Broschueren.html (abgerufen am 28.07.2016).

Joiko, K.; Schmauder, M.; Wolff, G. (2010). Psychische Belastung und Beanspruchung im Berufsleben. Erkennen – Gestalten. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. 5. Auflage. Online: www.baua.de/de/Publikationen/Broschueren/Broschueren.html (abgerufen am 28.07.2016).

BAuA (2015). Brennpunkt Nachtarbeit - Häufige Arbeitsbelastungen immer noch aktuell. BIBB/BAuA-2012 Faktenblatt Nr. 15. Online: www.baua.de/dok/6505564 (abgerufen am 01.08.2016).

BAuA (2016). Schöne neue Handelswelt? Arbeitsbedingungen im Einzelhandel. BIBB/BAuA-2012 Faktenblatt Nr. 16. Online: www.baua.de/de/Publikationen/Faktenblaetter/Faktenblaetter.html (abgerufen am 01.08.2016).

Gute Arbeit im Saarland – Strategien und Netzwerke

« Qualité du travail » en Sarre – Stratégies et réseaux

Dr. Torsten BRANDT / Rainer THIMMEL
(Arbeitskammer des Saarlandes)

Dr. Torsten BRANDT / Rainer THIMMEL
(Chambre du travail de la Sarre)

KURZFASSUNG

Das Saarland zeichnet sich im westdeutschen Ländervergleich durch relativ schlechte Arbeitsbedingungen aus. Positiv ist, dass das Konzept „Gute Arbeit" in der Saarländischen Arbeitspolitik aufgegriffen wurde und in konkrete Umsetzungsschritte gemündet ist. Besondere Anstrengungen sind weiterhin gerade im Bereich prekärer Beschäftigung und im Arbeits- und Gesundheitsschutz notwendig. Speziell das AK-Betriebsbarometer hat hier als Analyseinstrument konkrete Beratungs- und Gestaltungsaspekte aufgezeigt. U.a. muss die Umsetzungsrate der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen deutlich erhöht und ausreichende Beratungs- und Kontrollexpertise von Landesseite bereitgehalten werden. Verschiedene (auch gewerkschaftliche) Netzwerke und Bündnisse leisten hier bereits wertvolle, beteiligungsintensive, institutionsübergreifende Arbeit und führen zu einem gesundheitlichen Mehrwert bei saarländischen Beschäftigten.

RÉSUMÉ

Par rapport aux autres Länder de l'Ouest de l'Allemagne, la Sarre se distingue par des conditions de travail relativement médiocres. Un point positif est que le concept de la « Qualité du travail » (« Gute Arbeit ») a été intégré dans la politique du travail de la Sarre et que cela a débouché sur un processus de mise en œuvre. Toujours est-il que des efforts particuliers restent à fournir dans les domaines des emplois précaires, de la protection de la santé et de la sécurité au travail. En particulier, le baromètre Entreprise de la Chambre du travail en tant qu'instrument d'analyse a révélé des aspects concrets en matière de conseil et d'aménagement. Il convient entre autres d'augmenter nettement le taux de réalisation des évaluations des risques psychosociaux et d'assurer la mise à disposition de suffisamment d'expertises de contrôle et de conseils par le Land. Différents réseaux et alliances (également syndicalistes) assurent déjà un précieux travail interinstitutionnel à forte participation, apportant ainsi une valeur ajoutée sur le plan de la santé des salariés de la Sarre.

Zwar ist das Saarland das kleinste Flächenbundesland Deutschlands und zugleich Haushaltsnotlageland, dennoch sind die politischen Gestaltungsmöglichkeiten vergleichsweise positiv. Die engen politischen Kooperationen und Netzwerke im Saarland, nicht zuletzt befördert von der Arbeitskammer des Saarlandes, die es außerhalb des Saarlandes in Deutschland nur noch in Bremen gibt, haben sich vielfach bewährt. Beispiele hierfür sind die aktuelle Bewältigung des Flüchtlingsdramas oder der Strukturwandel von Kohle und Stahl zum Fahrzeug- und Maschinenbau sowie zum Dienstleistungssektor. Die starke Exportabhängigkeit des Saarlandes resultiert aus seinem hohen Anteil an großen Industrieunternehmen, die zumeist regionale Standorte bundesweiter Konzerne sind und als verlängerte Werkbänke vor Ort zumeist keine eigenen Entwicklungszentren aufweisen. Aber auch hier hat das Land mit der Unterstützung eigener Forschungsinstitute gegengesteuert. Gegenwärtig engagiert sich die Regierungskoalition aus CDU und SPD besonders in der institutionellen Vernetzung von Unternehmen und Forschung beim Thema Digitalisierung.

Arbeitsbedingungen und betriebliche Beratungsbedarfe

Die Arbeitsbedingungen selbst sind im Vergleich zu anderen westdeutschen Bundesländern eher schlecht. Das gilt für den Umfang der atypischen und prekären Beschäftigungsverhältnisse (mit Blick auf Leiharbeit und Niedriglohnbeschäftigung), die Schicht- und Nachtarbeit oder die Bruttomonatsverdienste. Hinzu kommen die mit unter 70% niedrigste Erwerbsquote der Frauen in Deutschland, eine umfangreiche Minijobbeschäftigung und ein demografischer Wandel, der besagt, dass im Jahr 2025 laut Bevölkerungsvorausberechnung 32% der Erwerbsbevölkerung ein Alter zwischen 55 bis unter 67 Jahren haben wird (im Jahr 2000 waren dies 22% und in 2014 bereits 27%).

Die betrieblichen Beratungsbedarfe, die bei der Arbeitskammer von betrieblichen Interessenvertretungen angefragt werden, liegen insbesondere im Bereich Arbeitszeitberatung, Durchführung von Gefährdungsanalysen physischer und psychischer Belastungen sowie zunehmend auch beim Thema Digitalisierung und Arbeitnehmerdatenschutz. Aus der regelmäßigen Arbeitskammer-Betriebsrätebefragung („AK-Betriebsbarometer") ist bekannt, dass sich die betrieblichen Interessenvertretungen insbesondere mit den Themen Arbeits- und Gesundheitsschutz, Arbeitszeit und Weiterbildung beschäftigen. Die Probleme, die in der AK-Betriebsrätebefragung 2015 am häufigsten als solche mit starken oder sehr starken betrieblichen Auswirkungen genannt wurden (vgl. Tabelle 1), sind in 80% der befragten Betriebe „nicht genug Personal" und (71%) „zunehmende Qualifikationsanforderungen". Dagegen werden „Schwierigkeiten, offene Stellen mit Fachkräften zu besetzen" weniger oft (46%) als starkes oder sehr starkes betriebliches Problem bezeichnet. Aus Arbeitnehmersicht gibt es also häufiger einen problematischen Personalmangel als einen Fachkräftemangel zu beklagen.

Um Überbelastungen zu reduzieren sind eine nachhaltige Personalbedarfsplanung und ein vorrausschauendes betriebliches Kompetenzmanagement wichtig, die durch Gefährdungsanalysen psychischer Belastungen sowie Alters- und Bildungsbedarfsanalyen unterstützt werden können.

TABELLE 1: DEMOGRAFIE UND FACHKRÄFTESICHERUNG
Anteil der Betriebe, in denen sich folgende Probleme sehr stark oder stark auswirken in %

Merkmal	Insgesamt*	Darunter				
		Produzierendes Gewerbe	Private Dienstleistungen	Öffentliche Verwaltung	Erziehung und Unterricht	Gesundheits- und Sozialwesen
Nicht genug Personal	79	70	79	88	83	91
Zunehmende Qualifikationsanforderungen	71	62	72	68	81	87
„Überalterung" der Belegschaften	56	62	47	69	38	61
Schwierigkeiten, offene Stelle mit Fachkräften zu besetzen	46	38	33	41	70	65

* einlischliesslich Betriebe ohne Angaben zur Branchenzugehörigkeit
Quelle: AK-Betriebsbarometer 2015

ARBEITSKAMMER

Gute Arbeit als Ziel der Saarländischen Landesregierung

Vor diesem Hintergrund der skizzierten Arbeitsbedingungen ist es gut, dass das originär gewerkschaftspolitische Leitbild „Gute Arbeit" Eingang in die Programmatik der saarländischen Politik gefunden hat. Treiber im Saarland waren die Arbeitskammer und die Gewerkschaften, die immer wieder das Ziel „Gute Arbeit" adressierten und erreichten, dass konkrete Umsetzungsziele in die Parteiprogramme und dann in den Saarländischen Koalitionsvertrag für 2012 bis 2017 festgeschrieben wurden. Wesentliche Ziele dieses Koalitionsvertrages sind die „Eindämmung prekärer Beschäftigung" und die „Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes".

Als Umsetzungsschritte des Koalitionsvertrages folgten in 2013 das Saarländische Tariftreuegesetz (STTG), welches bei der Vergabe öffentlicher Aufträge die Einhaltung von Tarifverträgen, die Berücksichtigung eines saarländischen Mindestlohnes und Equal Pay bei Leiharbeitsbeschäftigten vom ersten Tag an als Bedingungen der Vergabe definiert. Zudem wurden bei der Wirtschaftsförderung einzuhaltende Leiharbeitsquoten eingeführt. Ferner wurde in 2013 das Zukunftsbündnis Fachkräfte Saar gegründet, das in einer gemeinsamen Herangehensweise von Politik, Sozialpartnern, Bundesagentur für Arbeit und diversen weiteren Akteuren über 200 Einzelmaßnahmen und Projekte konzeptuell auf die zwei strategischen Schwerpunktthemen „Gute Arbeit" und „Stärkung von KMU" ausrichtete. Darunter hervorzuheben sind betriebliche Beratungsprojekte wie das von der Landesregierung bei der Arbeitskammer in Auftrag gegebene Projekt „BetriebsMonitor Gute Arbeit Saar", das gemeinsam mit Betriebsleitungen* und Beschäftigten sowie Mitarbeitervertretungen betriebliche Verbesserungen initiiert oder das „Demografie Netzwerk Saar", das Netzwerke und Beratungsangebote zur Bewältigung des demografischen Wandels zu Verfügung stellt sowie seit 2016 laufende ESF-finanzierte Programme zur Weiterbildungsförderung. Schließlich wurde in 2014 das Bündnis Arbeits- und Gesundheitsschutz Saar gegründet, das von der Landesregierung, Sozialpartnern, Kammern und gesetzlicher Unfallversicherung getragen wird und sich die Verbesserung des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes auf die Fahne geschrieben hat.

Darüber hinaus aktuelle arbeitspolitische Themen der Saarländischen Landesregierung sind die drohende Stahlkrise, die Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt, die Digitalisierung der Arbeit, die Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit, der Abbau der sich verfestigten Langzeitarbeitslosigkeit und der in 2015 begonnene Leitbildprozess für eine offensive Industriepolitik.

Baustellen Guter Arbeit

Wie sieht nun – zur Jahresmitte 2016 - die Bewertung und Bilanz der bisherigen Gute-Arbeit-Politik des Landes aus Sicht der Arbeitskammer des Saarlandes aus?

Zunächst ist positiv anzuerkennen, dass sowohl beschlossene Vorhaben zu Guter Arbeit als auch wichtige aktuelle Herausforderungen erkannt und offensiv angegangen wurden. Wichtig und weiter auszubauen ist die Partizipation der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen (als Experten ihrer eigenen Arbeitsbedingungen) bereits bei der landeseigenen Projekt- und Maßnahmenentwicklung und in den betrieblichen Umsetzungsprozessen selbst. Dies ist z.B. relevant um betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen und -programme gerade den prekär Beschäftigten zukommen zu lassen, die Gestaltung der Digitalisierung der Arbeit bei den Themen Arbeitnehmerdatenschutz/Kontrolle und Arbeitszeiten/mobile Arbeit passgenauer zu ermöglichen oder um partizipativ und damit effektiv den betrieblichen Gesundheitsschutz voranzubringen.

Zudem gibt es offene Baustellen der Landespolitik. Dazu gehören aus Sicht der Arbeitskammer insbesondere die nicht ausreichende Personalisierung der Arbeitsschutzkontrolle und der deutlicher zu unterstützende Ausbau des betrieblichen Gesundheitsmanagements.

Auch sollte das Augenmerk noch stärker auf den Unterstützungsbedarf prekär Beschäftigter gelenkt werden, da diese (insbesondere Minijobber/innen, Leih- und Werkvertragsbeschäftigte, Wanderarbeiter/innen) mehrheitlich in Betrieben arbeiten, die nicht gewerkschaftlich organisiert sind und keine ausreichende Lobby haben. Laut IAB-Betriebspanel hatten im Jahr 2014 im Saarland 50% der Beschäftigten aus Betrieben mit mehr als 5 Beschäftigten keine betriebliche Interessenvertretung. Dies gilt insbesondere für die große Zahl der Kleinbetriebe. 64% der Betriebe hatten keinen Tarifvertrag. Hier geht es zumeist um die Durchsetzung ganz fundamentaler Arbeitsrechte. Die Arbeitskammer hat dazu die Einrichtung einer „Steuerungsgruppe Mindestarbeitsbedingungen/Mindestlohn" beim Arbeitsministerium angeregt sowie die Notwendigkeit einer „Beratungsstelle für Wanderarbeiter/innen" betont.

* Das Leitbild zeichnet sich aus Sicht der Beschäftigten durch folgende Merkmale aus, die im Rahmen einer Erwerbstätigenbefragung ermittelt wurden: ein festes und faires Einkommen, eine reguläre, unbefristete Stelle, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, der Erhalt von körperlicher und psychischer Gesundheit, die Gleichbehandlung am Arbeitsplatz, eine sinnvolle Tätigkeit und humane Arbeitszeiten (vgl. INQA 2014).

Strategien und Netzwerke im Arbeits- und Gesundheitsschutz

Die Herausforderung Gute Arbeit lässt sich am Beispiel Arbeits- und Gesundheitsschutz verdeutlichen. Ein aktuelles Thema sind psychische Belastungen. Laut AK-Betriebsbarometer 2015 ist die psychische Belastungssituation der Beschäftigten insbesondere durch einen hohen Zeitdruck in 80% der über Betriebsräte befragten Betriebe gekennzeichnet (vgl. Tabelle 2). Im Branchenvergleich ist gerade der Gesundheits- und Sozialbereich in Hinblick auf die unterschiedlichen Belastungsmerkmale negativer Spitzenreiter.

Umsetzungs-, Aufsichts-, Regelungslücke

Im Arbeits- und Gesundheitsschutz sollen insbesondere Gefährdungsanalysen gegensteuern. Allerdings ist die Umsetzungsrate der Gefährdungsanalysen im Saarland insbesondere bei den psychischen Belastungen mangelhaft: 52% der befragten Betriebe haben diese nicht durchgeführt (vgl. Grafik 1).

Im Bereich der psychischen Gefährdungsbeurteilungen besteht damit ein erheblicher Beratungs- und Schulungsbedarf, nicht nur auf betrieblicher Ebene. Die Zahl der saarländischen Aufsichtskräfte ist zu klein, um eine adäquate Beratung durchführen zu können und Versäumnissen nachgehen und ahnden zu können. Arbeitskammer und Gewerkschaften fordern daher gemeinsam weiterhin die Einführung einer Anti-Stress-Verordnung. Hinzu kommt, dass es auch im Saarland zu wenige Betriebsärzte gibt. Deren Zahl ist rückläufig, obwohl laut Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin die jährlichen Neuanerkennungen von Betriebsärzten - nicht zuletzt aufgrund des Aufgabenzuwachses (u.a. neues Präventionsgesetz) - deutlich steigen müssten. Als betriebliche Strategien zur Verbesserung der Arbeitsqualität sind insgesamt folgende Aspekte bedeutsam (modifiziert nach Kleinschmidt, 2010):

- Offenheit , Aufklärung und Beteiligung (der Mitarbeiter)
- Stärkung der Interessenvertretungen
- Einbeziehen betrieblicher und überbetrieblicher Gesundheits-, Sicherheits- und Teilhabeakteure (Betriebsarzt, Sicherheitsfachkraft, Integrationsfachdienste)
- Schulungen (insbesondere für Führungskräfte, Stichwort „Gesundes Führen“)
- (Partizipative) Verbesserung der Arbeitsstrukturen und -bedingungen (Gefährdungsbeurteilung, Mitarbeiterbefragung, Gesundheitszirkel)
- Systematisches Gesundheitsmanagement (einschließlich Psyche)
- Beratung, Begleitung und Gesundheitscoaching (Betriebliches Eingliederungsmanagement).

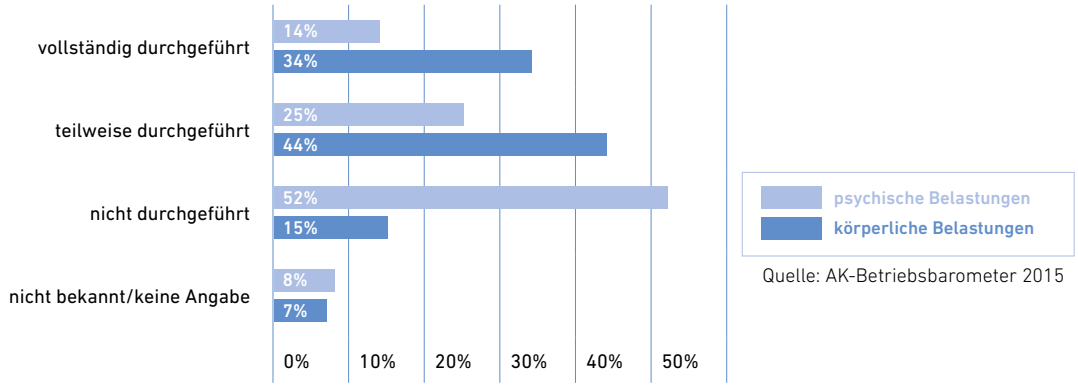
TABELLE 2: PSYCHISCHE BELASTUNGSSITUATION NACH AUSGEWÄHLTEN BRANCHEN
Anteil der Betriebe mit einer hohen Belastung in %

	Merkmal				
	Zeitdruck	Leistungs-druck	Multitasking	Unter-brechungen	Erreichbarkeit
gesamt*	80	62	72	52	27
Metallbereich	91	82	64	50	18
Maschinenbau	61	83	72	50	6
Autoherstellung	91	91	64	27	10
priv. Dienstleister	82	87	76	53	27
Verwaltung	66	42	63	57	30
Erziehung/Unterricht	87	59	77	63	15
Gesundheit/Soziales	96	83	91	74	41

* einlischliesslich Betriebe ohne Angaben zur Branchenzugehörigkeit
Quelle: AK-Betriebsbarometer 2015

ARBEITSKAMMER

GRAFIK 1: UMSETZUNGSSTAND DER GEFÄHRDUNGSANALYSEN IN SAARLÄNDISCHEN BETRIEBEN UND VERWALTUNGEN (ANTEIL DER BETRIEBE IN %)



Quelle: AK-Betriebsbarometer 2015

Präventionsinstrumente

Die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) hat im Arbeitsprogramm Psyche wichtige Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen herausgegeben. Wichtige Analyse- und Gestaltungsinstrumente sind z.B. Mitarbeiterbefragungen zu psychosozialen Belastungen am Arbeitsplatz (siehe auch Toolbox der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin), Handlungshilfen der Initiative Neue Qualität der Arbeit zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement, Gesundheitszirkel und das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) als gesetzliche Vorgabe, das kranke Beschäftigte bei ihrer Rückkehr in den Betrieb unterstützt, sofern sie das wünschen.

Netzwerkaktivitäten im Arbeits- und Gesundheitsschutz

Als spezielle saarländische Herangehensweise ist das „Bündnis für Arbeits- und Gesundheitsschutz Saar" (BAGS) zu nennen. Ministerien, Kammern, Sozialpartner und weitere Akteure haben sich zum Ziel gesetzt die GDA zu regionalisieren und gemeinsame Ziele und Aktionen zu entfalten. Dazu wurde im Jahr 2015 eine erste Arbeitsschutzkonferenz ausgerichtet. Eine weitere wird im November 2016 stattfinden. Im Bündnis werden auch die Chancen und Risiken von Selbstverpflichtungserklärungen für unterstützende Organisationen und Betriebe thematisiert. Diese lehnt die Arbeitskammer zumindest als Ersatz für gesetzlich vorgeschriebene Umsetzungsschritte ab.

Zudem existiert seit 18 Jahren das Gesundheitsnetzwerk Saar aus Arbeitskammer und vier saarländischen IG Metall Geschäftsstellen, das in jährlichen Tagungen und Workshops das Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz unter Beteiligung der Betriebsräte thematisiert.

Abschließend lässt sich festhalten, dass Gute Arbeitsqualität möglich ist, wenn die Arbeit:

- ein erträgliches Einkommen und Arbeitsplatzsicherheit bietet, sowie eine „sichere" Rente erwarten lässt,
- „gut" gestaltet ist, d.h. den Humankriterien entspricht,
- von Führungskräften gut und maßvoll vorgegeben und strukturiert wird,
- gerecht, wertschätzend, transparent und beteiligungsorientiert vermittelt wird.
- in einem positiven, den Austausch fördernden Rahmen stattfindet,
- in ein Betriebliches Gesundheitsmanagement integriert ist, das eine ganzheitliche Betrachtung und Betreuung zulässt sowie
- insbesondere auch arbeitsmedizinisch adäquat ausgestattet ist.

Maßnahmen zur Förderung psychischer Gesundheit im Betrieb

Mesures pour la promotion de la santé psychosociale dans les entreprises

Carolin GORGES (Diplom-Psychologin, Multisektorieller arbeitsmedizinischer Dienst, Luxemburg)

Carolin GORGES (Psychologue diplômée, Service de Santé au Travail Multisectoriel, Luxembourg)

KURZFASSUNG

Der „Service de Santé au Travail Multisectoriel" (STM) ist einer der acht arbeitsmedizinischen Dienste im Großherzogtum Luxemburg. Er ist für über 40.000 Betriebe zuständig, wobei es sich bei der Mehrzahl um klein – und mittelgroße Betriebe handelt. Ein Ziel des STM ist es, seinen Betrieben ein Programm zur Förderung psychischer Gesundheit und zur Prävention von psychosozialen Risiken anzubieten. Nachdem zunächst auf die Rolle der Arbeitsmedizin in Bezug auf die psychische Gesundheit allgemein eingegangen wird, erläutert der Text im Folgenden das Vorgehen bei der Planung, der Umsetzung und der Evaluation dieses Präventionsprogramms.

RÉSUMÉ

Le « Service de Santé au Travail Multisectoriel » (STM) est l'un des huit services rattachés à la Médecine du travail du Grand-Duché du Luxembourg. Il est en charge de plus de 40.000 entreprises, la plupart étant des PME. L'un des objectifs du STM est de proposer à ces entreprises un programme de promotion de l'amélioration de la santé psychologique et de la prévention des risques psychosociaux. Après avoir abordé de façon générale le rôle de la médecine du travail concernant la santé mentale, notre intervention évoque la procédure en termes de planification, d'implémentation et d'évaluation de ce programme de prévention.

Die Rolle der Arbeitsmedizin ist es, Unternehmen, deren Führungskräfte sowie Mitarbeiter in allen Fragen zu Arbeit und Gesundheit zu beraten. Arbeitsmediziner und -psychologen schlagen Maßnahmen zur Optimierung der betrieblichen Rahmenbedingungen vor. Sie können psychische Belastungen bei Beschäftigten erkennen und sie bei der Erhaltung ihrer psychischen Gesundheit unterstützen. Des Weiteren vermitteln sie im Frühstadium psychischer Störungen ambulante oder wenn notwendig stationäre Hilfen und begleiten die Beschäftigen bei der Wiedereingliederung nach längerer Krankheit.

Entschließt sich ein Betrieb dazu, ein Programm zur Förderung der psychischen Gesundheit umzusetzen, wird zunächst ein Steuerungsgremium gebildet, das sich aus einem Vertreter der Geschäftsführung, der Personalabteilung, dem Sicherheitsbeauftragten, einem Vertreter des Betriebs- bzw. Personalrats sowie aus 4-6 Beschäftigten und dem Arbeitspsychologen und/oder Arbeitsmediziner zusammensetzt. Das Steuerungsgremium setzt die Ziele des Programms und verhandelt dessen konkrete Umsetzung.

Der erste Schritt des Programms besteht aus einer Analyse der Ist-Situation des Betriebes. Dazu werden arbeitsmedizinische Untersuchungen ausgewertet, Fluktuations- und Arbeitsunfähigkeitsquoten, sowie Stellen- und Aufgabenbeschreibungen analysiert.

Wenn es die Situation erfordert, bietet der STM auch eine schriftliche Befragung der Mitarbeiter in anonymer Form an. Das verwendete Befragungsinstrument hat der STM in Kooperation mit der Universität Lüttich entwickelt. Die verwendeten Skalen umfassen die eigene Einschätzung des Gesundheitszustands und der Stimmung, eine Skala zur Erfassung somatischer Beschwerden, die Kessler 6 Skala zum Screening von psychischer Belastung sowie eine Einschätzung verschiedener Arbeitsplatzfaktoren, wie z.B. Beziehung zu Kollegen und Vorgesetzten, erhaltene Anerkennung, Zeitdruck, Störungen, Arbeitspensum, Autonomie. Am Ende des Fragebogens, haben die Beschäftigten die Möglichkeit in offener Form anzugeben, welche weiteren Aspekte ihr Wohlbefinden am Arbeitsplatz beeinflussen.

In Betrieben mit nur wenigen Beschäftigten und falls es einer weitergehenden Analyse des Ist-Zustandes bedarf, können auch Einzelinterviews und/oder moderierte Arbeitssituationsanalysen durchgeführt werden. Die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung und/oder moderierter Arbeitssituationsanalysen lassen erkennen, wo im Unternehmen Handlungsbedarf besteht. Es wird vorgeschlagen, in diesen Bereichen zeitlich befristet einen Gesundheitszirkel einzusetzen.

Grundidee des Gesundheitszirkels (DGAUM) ist die aktive Beteiligung der Beschäftigten an der Planung und Umsetzung von Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung. Die Beschäftigten werden als Experten für ihre Arbeitssituation gesehen. Ihr Wissen über die Arbeitsabläufe, die Belastungen und Umgebungsbedingungen sind die Grundlage für die Verbesserungsvorschläge. Ausgehend von den Ergebnissen der Bedarfsanalyse sollen die ersten Sitzungstermine des Gesundheitszirkels dafür verwendet werden, die aufgeführten Belastungen und Beschwerden zu diskutieren. Die Beschäftigten als Experten in eigener Sache tragen dazu ihre Erfahrungen mit den Belastungsfaktoren zusammen. Der Arbeitspsychologe oder -mediziner ergänzt dieses durch sein Expertenwissen. Als zweiter Schritt ist vorgesehen, für die besonders belastenden und gesundheitlich beanspruchenden Arbeits- oder Umgebungsbedingungen geeignete Lösungsvorschläge zu benennen.

Den Abschluss bildet die Festlegung der Zuständigkeit für die Umsetzung der Verbesserungsvorschläge und die Aufstellung eines Zeitplanes. Über die Arbeit des Gesundheitszirkels sollten die Beschäftigten im Betrieb während der ganzen Zeit informiert werden. Das Steuerungsgremium berät dann über die Umsetzung der Verbesserungsvorschläge, es setzt Prioritäten, steuert die Maßnahmen und bewertet die erzielten Ergebnisse.

Ein weiteres wichtiges Präventionsangebot des STM zur Förderung der psychischen Gesundheit richtet sich an Führungskräfte. Diese werden als wichtige Personengruppe gesehen, die einen Einfluss auf die Gesundheit, die Motivation und Leistungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben. Der Leitfaden Prävention formuliert das Ziel von Trainingsmaßnahmen für Führungskräfte folgendermaßen: „Maßnahmen zur gesundheitsgerechten Mitarbeiterführung verfolgen eine doppelte Zielsetzung: Zum einen sollen Führungskräfte für Zusammenhänge zwischen ihrem Verhalten und der Gesundheit, dem Wohlbefinden und den psychophysischen Belastungen auf Seiten der Mitarbeiter sensibilisiert und bei der Entwicklung eines mitarbeiterorientierten und gesundheitsgerechten Führungsstiles unterstützt werden. Dadurch sollen psychische Fehlbelastungen auf Seiten der Mitarbeiter reduziert und deren Zufriedenheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz gefördert werden. Zum anderen sollen die Führungskräfte selbst auch Strategien einer gesundheitsgerechten Bewältigung des eigenen Führungsalltages erlernen. Damit soll sowohl der Vorbildfunktion der Führungskraft Rechnung getragen werden als auch dem Umstand, dass eigenes Stresserleben der Führungskräfte ein häufiges Hindernis für die Realisierung eines gesundheitsgerechten Umgangs mit den Mitarbeitern darstellt" (GKV 2010, Leitfaden Prävention, S. 74/75)

Um das Präventionsprogramm zu vervollständigen, bietet der STM für Beschäftigte, die unter psychischer Belastung leiden, Beratungen bei Arbeitspsychologen an. Die maximal sechs Beratungssitzungen können von der betreffenden Person selbst vereinbart werden, unterliegen der Schweigepflicht und sind mit keinen weiteren Kosten verbunden. Die Arbeitspsychologen erarbeiten lösungsorientierte Handlungsoptionen und organisieren ggf. weitergehende therapeutische Interventionen. Anders als bei Employee Assistant Programs bleibt das arbeitsbedingte Thema hier nicht individualisiert in der „Nische", sondern kann in Absprache mit dem Arbeitsmediziner und mit Einverständnis der Person im Betrieb mit weiteren Interventionen bearbeitet werden.

Quellen:

- **DGAUM. Bundesministerium für Arbeit und Soziales:** Psychische Gesundheit im Betrieb. Arbeitsmedizinische Empfehlung.
- **GKV Spitzenverband**, 2010: Leitfaden Prävention. Handlungsfelder und Kriterien des GKV-Spitzenverbandes zur Umsetzung von §§ 20 und 20a SGB V vom 21. Juni 2000 in der Fassung vom 27. August 2010. Berlin.

Begleitende Forschung in der „Alterspolitik“ – Berufliche Stressbelastungen bei älteren Arbeitnehmern

Recherche associée à la politique de „gestion des âges » – les charges de travail des travailleurs âgés

Dr. Helmut SCHRÖDER (Bereichsleiter Sozialforschung bei infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH, Bonn) und Prof. Dr. Richard PETER (Leiter der Sektion Medizinische Soziologie der Universität Ulm) (unter Mitarbeit von Holger Schütz und Julia Harand, infas)

Dr. Helmut SCHRÖDER (Bereichsleiter Sozialforschung bei infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH, Bonn) et Prof. Dr. Richard PETER (Chef de la section sociologie médicale, Université d'Ulm) (avec la collaboration de Holger Schütz et de Julia Harand, infas)

KURZFASSUNG

Auf Basis einer aktuellen Befragungsstudie für die Arbeitnehmerkammer Luxemburg (CSL) werden Ergebnisse zu den Zusammenhängen zwischen Arbeitsbelastungen und der Gesundheit von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vorgestellt. Als theoretisch-analytische Bezugsrahmen dienen das Anforderungs-Kontroll-Modell (DCM) und das Modell beruflicher Gratifikationskrisen (ERI).

Den Ergebnissen zufolge erhöhen physisch belastende Arbeitsexpositionen bei Arbeitnehmern das Risiko auf einen schlechteren körperlichen Gesundheitsstatus als für Arbeitnehmer mit geringeren Arbeitsbelastungen. Gratifikationskrisen, die auf eine gestörte Balance zwischen Arbeitsanstrengung und Arbeitsbelohnung zurückgehen, erhöhen das Risiko der körperlichen Gesundheitseinschränkung und beeinträchtigen in noch stärkerem Maße die mentale Gesundheit. Insgesamt korrespondieren die Befunde der Luxemburger Querschnitterhebung damit in hohem Maße mit dem internationalen Forschungsstand.

Maßnahmen der Verhaltens- und Verhältnisprävention bilden wichtige Hebel der betrieblichen Gesundheitsförderung. In diesem Rahmen bestehen vielfältige Möglichkeiten, die dazu beitragen können, negative Auswirkungen von Arbeitsbelastungen auf die Gesundheit von vorne herein zu vermeiden oder diese zu vermindern. Die Risiken psychischer Belastungen sind dabei zukünftig stärker in den Fokus zu rücken.

RÉSUMÉ

Une enquête actuellement menée par la Chambre des salariés du Luxembourg (CSL) permet de présenter des résultats concernant les corrélations entre le stress sur le lieu de travail et la santé des salariés plus âgés des deux sexes. Le modèle « demande-contrôle » (demand-control model) et le modèle du Déséquilibre Efforts/Récompenses (Effort-Reward-Imbalance) servent de référentiel théorique-analytique.

Le fait pour certains salariés d'être soumis à une charge physique dans le cadre du travail augmente le risque de dégradation de leur état de santé physique bien plus que ce n'est le cas des salariés soumis à une charge moindre. Les déséquilibres entre les efforts fournis au travail et les récompenses obtenues augmentent le risque de souffrir de problèmes de santé physique et affectent davantage la santé mentale. Globalement, les résultats tirés de cette enquête par échantillonnage transversal réalisée au Luxembourg correspondent largement à l'état des recherches internationales.

Les mesures de prévention comportementale et structurelle représentent un outil important pour promouvoir la santé dans les entreprises. Il existe de nombreuses actions permettant de contribuer à éviter ou à limiter l'apparition de conséquences négatives sur la santé liées au stress sur le lieu de travail. Dans ce contexte, il conviendra de mettre les risques induits par le stress psychologique davantage dans le centre de l'intérêt.

Einordnung

Der Zusammenhang von Arbeit und Gesundheit in einer alternden Arbeitsgesellschaft ist ein Thema in allen europäischen Ländern. Die längere Lebenserwartung hat in den vergangenen Jahrzehnten die Nacherwerbsphase im Alter erheblich verlängert. Damit gewachsen ist auch der Finanzierungsbedarf für die verlängerte Ruhestandsphase. Der Rückgang der Geburtenziffern verschärft darüber hinaus noch das Problem der solidarischen Finanzierung der Ruhestandszeit. Immer weniger Arbeitnehmer müssen immer mehr Ruheständler finanzieren. Um diese Finanzierungslücken wieder zu schließen, wurde in verschiedenen europäischen Nationen der Übergangszeitpunkt in den Ruhestand verschoben.

Diese Verlängerung der Lebensarbeitszeit setzt allerdings voraus, dass ältere Arbeitnehmer dazu auch gesundheitlich in der Lage sind. Ohne entsprechende Arbeitsfähigkeit käme die Verlängerung der Lebensarbeitszeit einer faktischen Rentenkürzung gleich. Deshalb ist es sozialpolitisch bedenklich, dass die Drop-Out-Quoten in den unfreiwilligen, vorzeitigen Ruhestand wegen Erwerbsunfähigkeit zunehmen. In Deutschland rangieren psychische Einschränkungen inzwischen als wichtigster Grund für den Zugang in die Erwerbsminderungsrente. Diese Zugänge werden zudem im Durchschnitt auch immer jünger. Arbeitsbelastungen hinterlassen offensichtlich bei einem Teil der Arbeitnehmer Spuren in der Gesundheit.

Das Thema gesunde Arbeit ist deshalb in den letzten Jahren zunehmend in den Fokus gerückt. Um ein Bild vom Belastungs- und Gesundheitsstatus älterer Arbeitnehmer in Luxemburg zu gewinnen, hat die Arbeitnehmerkammer Luxemburg (CSL) die Durchführung einer Erhebung bei abhängig beschäftigten Arbeitnehmern zu ihren Arbeitsbelastungen und ihrem gesundheitlichen Status veranlasst (siehe Übersicht 1 für weitere Details; Endbericht der Studie: Schütz et al. 2016).

UBERSICHT 1: STUDIE „ARBEITSBELASTUNG UND GESUNDHEIT ÄLTERER ARBEITNEHMER IN LUXEMBOURG“
Im Auftrag der Arbeitnehmerkammer (CSL)

Grundgesamtheit	Ältere Arbeitnehmer (45-64 Jahre) beschäftigt in Luxembourg (einschl. Einpendler/frontaliers)
Stichprobe	Haushalte in Luxembourg, Frankreich (Lorraine), Belgien (Province de Luxembourg), Deutschland (Rheinland-Pfalz, Saarland)
Erhebungsmethode	CATI – Computer Assisted Telephone Interviews
Fallzahlen	Gesamt: n=1.005; Luxembourg: n=605, Frankreich: n=196, Belgien: n=99, Deutschland: n=105
Feldzeit	Herbst 2015
Bericht	Schütz, Peter, Harand, Schröder: Arbeitsbelastung und Gesundheit älterer Arbeitnehmer in Luxembourg. Bonn, März 2016
Durchgeführt von	infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft, Bonn/Luxembourg; Berater: Prof. Richard Peter, U Ulm

Fachtagung Arbeitsqualität, Luxembourg, 23. Mai 2016

Arbeitsstress und Gesundheit – zwei Modelle

Der Beitrag fokussiert sich auf den Zusammenhang von Arbeitsstress und Gesundheit. Der allgemeine Gesundheitszustand wird von den Luxemburger Arbeitnehmern ab 45 Jahren mit 57% mehrheitlich als gut eingeschätzt. Nur etwa 3% bewerten ihn als insgesamt schlecht. 40% beschreiben ihren Gesundheitszustand als zufriedenstellend oder weniger gut.

Zwischen den Befragten gibt es allerdings erhebliche Unterschiede bei dieser Selbsteinschätzung. Mit zunehmendem Alter berichten die Arbeitnehmer von einem schlechteren Gesundheitszustand. Auch berufsbedingt sind die gesundheitlichen Risiken ungleich verteilt. So bezeichnen 17% der Hilfsarbeitskräfte ihren aktuellen Gesundheitszustand als schlecht und weitere 23% als weniger gut. Im Gegensatz dazu bemängeln nur 4% der Führungskräfte und 7% der Akademiker ihre aktuelle Gesundheit als weniger gut oder als schlecht.

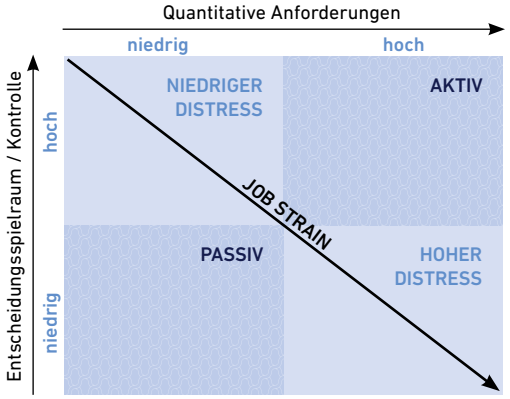
Zu den meistgenannten Symptomen innerhalb der letzten 12 Monate zählen Magenprobleme, Kopfschmerzen, Schlafstörungen sowie Rückenprobleme oder Gelenkprobleme. Herzprobleme, die bei einer kleinen Gruppe von Personen auftreten, sowie Beschwerden mit Gelenken und Rücken treten mit zunehmendem Alter häufiger auf. Belastende Arbeitsbedingungen stellen sich im Arbeitsalltag häufig als Stressbelastungen dar. Knapp 28% der Befragten geben an, sich innerhalb der letzten 4 Wochen oft oder (fast) immer gehetzt oder unter Zeitdruck gefühlt zu haben.

Die ungleiche Verteilung von Symptomen über die Berufsgruppen verweist auf mögliche Zusammenhänge zwischen Arbeitsbelastungen im Arbeitsalltag und dem berichteten mentalen und körperlichen Gesundheitszustand. Um diese Frage empirisch zu prüfen, wurde sich bei der Fragebogenentwicklung und der Auswertung auf zwei führende theoretische Analysemodelle bezogen, das Anforderungs-Kontroll-Modell (Karasek 1979) (engl. Demand Control Model, DCM) und das Modell beruflicher Gratifikationskrisen (Siegrist 1996, Peter 2002) (Effort-Reward Imbalance, ERI). Beiden Modellen liegen die gleichen stresstheoretischen Annahmen zugrunde. Eine aus der Arbeitsumgebung und Arbeitsorganisation entstammende Stressbelastung (Stressor) kann bei den betroffenen Personen negative Gefühle und körperliche Veränderungen bewirken. Diese Veränderungen werden über das vegetative Nervensystem angestoßen. Die Intensität dieser Stressreaktion hängt sowohl vom Ausmaß der Stressbelastung als auch von der individuellen Bewertung und dem Umgang mit der Stressbelastung durch die betroffene Person ab.

Sind Stressbelastungen und die durch sie bewirkten Stressreaktionen dauerhaft oder immer wiederkehrend, erhöht sich das Erkrankungsrisiko für eine ganze Reihe chronischer „Zivilisationskrankheiten" (z.B. Herz-Kreislauferkrankungen, Erkrankungen des Bewegungsapparates, psychische Erkrankungen). Der individuelle Umgang mit diesen Belastungen, das sogenannte Bewältigungsverhalten (Coping) spielt eine entscheidende Rolle für die Intensität und Dauer der Stressreaktionen. Ein unangemessener Umgang mit Belastungen kann demnach die gesundheitsschädigende Wirkung dieser Belastungen noch steigern. Daher müssen sowohl die soziale Umwelt als auch das individuelle Bewältigungsverhalten bei der Analyse der Auswirkungen von psychosozialen Faktoren auf die Gesundheit berücksichtigt werden.

Das DCM (Karasek 1979) definiert das Zusammenwirken von hohen mentalen Anforderungen mit niedrigen Kontrollchancen als eine nachhaltige, die Gesundheit beeinflussende Stressbelastungskonstellation. Mentale Anforderungen sind vor allem als Zeitdruck definiert, Kontrollchancen als Möglichkeit, Neues bei der Arbeit dazuzulernen, sowie als Ausmaß der Möglichkeit zur Einflussnahme auf Arbeitsinhalte und Arbeitsorganisation. Negative Auswirkungen auf die Gesundheit werden nur unter der Bedingung hoher Anforderungen bei gleichzeitig niedrigen Kontrollchancen angenommen (vgl. Übersicht 2). Unter anderen Bedingungen werden keine negativen Auswirkungen auf die Gesundheit erwartet. Treffen hohe Anforderungen und hohe Kontrollchancen zusammen (Kästchen „aktiv"), geht das Modell sogar von einer Weiterentwicklung persönlicher Fähigkeiten aus.

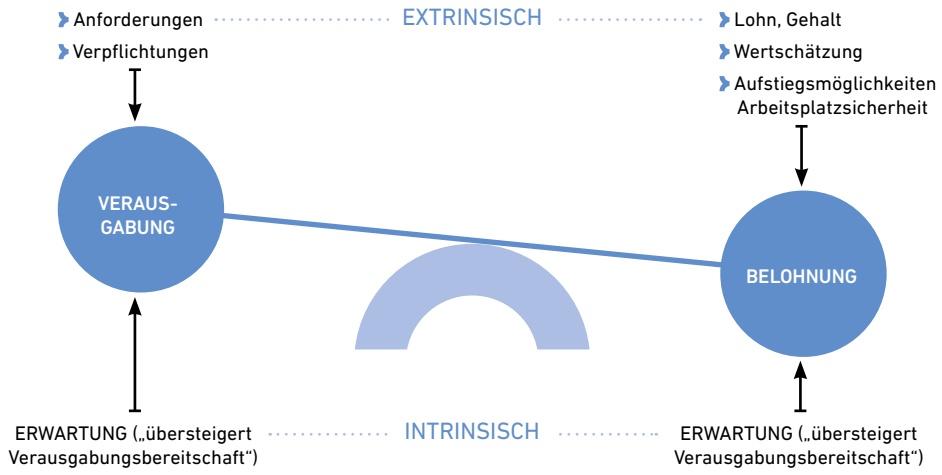
ÜBERSICHT 2: ANFORDERUNGS-KONTROLL (JOB STRAIN) MODELL (Karasek & Theorell 1990)



Fachtagung Arbeitsqualität, Luxembourg, 23. Mai 2016

Das ERI-Modell (Übersicht 3) definiert gesundheitsrelevante Belastungen als Ungleichgewicht von Verausgabung (etwa Zeitdruck, Verantwortung, Überstunden, Unterbrechungen, Störungen) und Belohnung (Gehalt, Wertschätzung der erbrachten Leistungen, soziale Unterstützung; berufliche Entwicklungs- und Karrierechancen, Arbeitsplatzsicherheit). Stehen den erbrachten Leistungen nicht in genügendem Maße Belohnungen gegenüber, entsteht eine krankheitsrelevante Stressbelastung bei der arbeitenden Person. Daneben kann ein spezifisches Bewältigungsverhalten, die „übersteigerte Verausgabungsneigung", die gesundheitlichen Risiken erhöhen. Personen mit diesem Verhaltensmuster besitzen eine ausgeprägte Motivation, Kontrolle auszuüben und neigen gleichzeitig häufig zu Fehleinschätzungen von Stressbelastungen und den zur Verfügung stehenden eigenen Bewältigungsressourcen (Fähigkeiten, Wissen usw.). In der Folge verausgaben sich diese Personen – auch in ausweglosen Lagen – oftmals unangemessen stark v. Die „übersteigerte Verausgabungsneigung" kann für sich genommen zu einem erhöhten gesundheitlichen Risiko führen oder aber die Wirkung des Ungleichgewichts von Verausgabung und Belohnung verstärken.

ÜBERSICHT 3: MODELL BERUFLICHER GRATIFIKATIONSKRISEN (ERI)
(J. Siegrist)



ERI – Effort Reward Imballance. Quelle: Siegrist 1996
Fachtagung Arbeitsqualität, Luxembourg, 23. Mai 2016

Berufliche Stressbelastungen und Gesundheit bei älteren Arbeitnehmern in Luxemburg

Mit den Daten der eingangs beschriebenen Erhebung wurden die theoretisch angenommenen Zusammenhänge zwischen Arbeitsbelastung und dem Gesundheitszustand überprüft. Der allgemeine Gesundheitszustand wurde mittels einer geeichten, zweidimensionalen Skala gemessen, dem SF12-S. Die Indikatoren der ersten Dimension operationalisieren die mentale Gesundheit. Die zweite Dimension bildet die körperliche Gesundheit ab. Beide Subdimensionen zusammen indizieren den gesamten Gesundheitszustand der Person.

Mittels logistischer Regressionsmodelle wurde geprüft, welchen Einfluss die Arbeitsbedingungen auf diese Gesundheitsindikatoren haben. Im Mittelpunkt standen dabei drei Indizes, die ebenfalls anhand geeichter Skalen gemessen wurden:

- Der „Effort-Reward-Index (ERI)": Dieser misst, wie sehr sich bei dem einzelnen Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin der Aufwand für die Arbeit und der Ertrag in Balance befinden.
- Der Index „Overcommitment": Dieser bringt zum Ausdruck, wie stark sich die Person mit ihren beruflichen Aufgaben identifiziert. Die Skala reicht von geringer Identifikation bis hin zur Verinnerlichung der Aufgabe, die im Extremfall bis zur Selbstüberforderung führen kann.
- Den dritten Faktor bildet ein Index „Kontrolle und Einflussmöglichkeiten". Dieser misst, als wie hoch Arbeitskräfte ihre Kontroll- und Einflussmöglichkeiten auf die ausgeübten Tätigkeiten einschätzen.

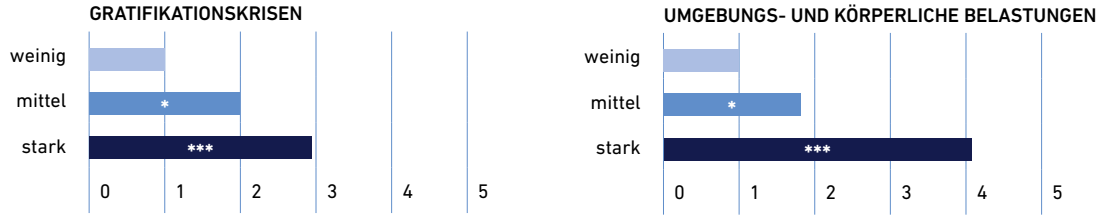
Darüber hinaus wurden soziodemographische Faktoren (Alter, Geschlecht, Staatsangehörigkeit), berufliche Faktoren (u.a. berufliche Stellung) sowie tätigkeitsbezogene Merkmale (u.a. Vorgesetztenfunktion, negative Affektivität, physische Arbeitsbedingungen, sozialer Status des Berufs) als Kontrollvariablen in das Modell eingeführt.

Zunächst ein Blick auf die Einflussfaktoren für die körperliche Gesundheit (Übersicht 4). Erwartungsgemäß haben körperliche Belastungen und physikalische Expositionen am Arbeitsplatz einen starken Einfluss auf die körperliche Gesundheit. Dieser Sachverhalt ist in Forschung und Praxis vielfältig belegt. Wesentlich weniger beachtet wird, dass unabhängig von der Exposition auch die Konstellation von Verausgabung und Belohnung einen hochsignifikanten Einfluss auf die körperliche Gesundheit haben. Gratifikationskrisen, die die Balance zwischen Anstrengung und Belohnung stören, erhöhen das Risiko der körperlichen Gesundheitseinschränkung.

ÜBERSICHT 4: LOGISTISCHE REGRESSION: DURCHSCHNITTLICHER EFFEKT VON ERI

Berufliche Belastungen erhöhen die Wahrscheinlichkeit für schlechte körperliche Gesundheit

Wahrscheinlichkeit *** p < .001 * p < .05

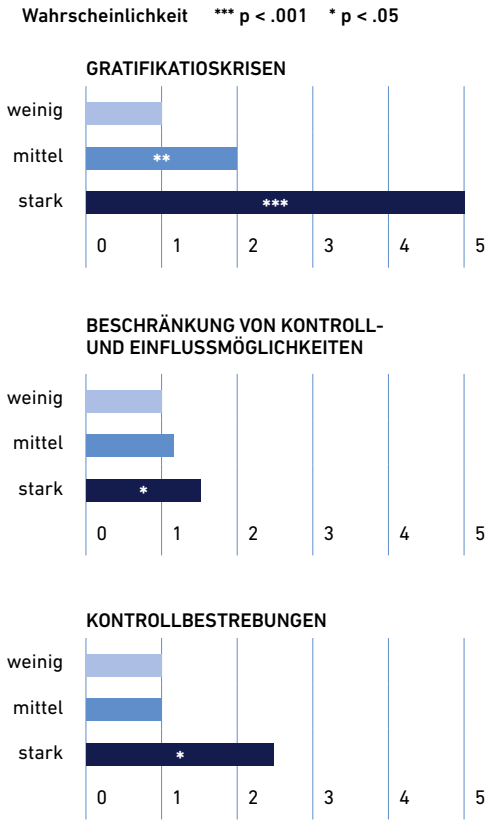


Adjustiert für: Alter, Geschlecht, Betriebsgröße, Staatsangehörigkeit, Berufsprestige, negative Affektivität. Fachtagung Arbeitsqualität, Luxembourg, 23. Mai 2016

Quelle: Schütz, Peter, Harand, Schröder: Forschungsbericht „Arbeitsbelastung und Gesundheit älterer Arbeitnehmer in Luxembourg", 2016, S. 85.

Noch stärker ist der Effekt von Gratifikationskrisen auf die mentale Gesundheit (Übersicht 5). Wird das Verhältnis von Anstrengung und Belohnung für eine Arbeitstätigkeit als unbalanciert erlebt, wirkt sich dies nachhaltig auf die psychische Gesundheit aus. Beschränkte Kontroll- und Einflussmöglichkeiten verstärken diesen Effekt noch zusätzlich. Zusammengenommen erhöhen ungerechte Arbeitsverhältnisse, die durch die Arbeitnehmer nicht verändert werden können, das Risiko auf mental bedingte Erkrankungen.

ÜBERSICHT 5: LOGISTISCHE REGRESSION: DURCHSCHNITTLICHER EFFEKT VON ERI
Berufliche Belastungen erhöhen die Wahrscheinlichkeit für schlechtere mentale Gesundheit



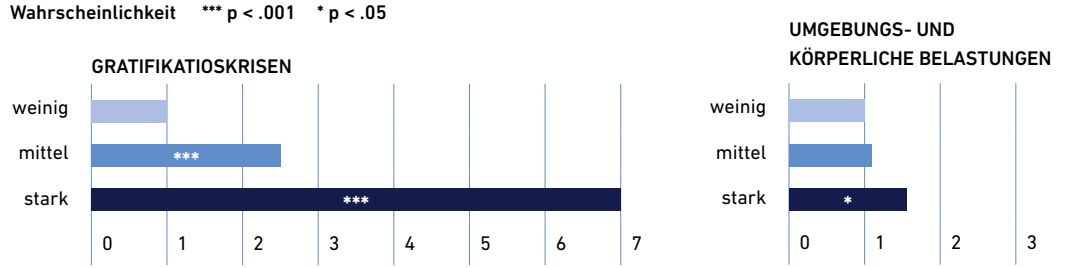
Adjustiert für: negative Affektivität
Quelle: Schütz, Peter, Harand, Schröder: Forschungsbericht „Arbeitsbelastung und Gesundheit älterer Arbeitnehmer in Luxemburg", 2016, S. 86.
Fachtagung Arbeitsqualität, Luxembourg, 23. Mai 2016

Zum Abschluss ein Blick auf den Gesundheitszustand als Ganzes (Übersicht 6). Insbesondere Gratifikationskrisen haben einen hochsignifikanten und starken Einfluss auf die subjektiv berichtete Gesundheit älterer Arbeitnehmer in Luxemburg. Physische Belastungen, die lange Zeit im Mittelpunkt der Gefährdungsbeurteilung standen, haben dagegen nur einen moderaten Einfluss auf den Gesundheitszustand. Gerechte Vorgesetzte, ein gerechter Lohn, Mitwirkungs- und Gestaltungsmöglichkeiten bei der Arbeit sind die wesentlichen Faktoren für gesunde Arbeit.

Wie sind die Befunde für Luxemburg zu bewerten? Die Befunde fügen sich gut in die Ergebnisse international vorliegender Studien ein (Übersicht 7). Die Wahrscheinlichkeit von Belastungseffekten durch Gratifikationskrisen ist in Luxemburg ähnlich hoch wie in Deutschland (vgl. auch du Prel et al. 2015). Vergleichsstudien aus Japan, der EU und den USA weisen hingegen insgesamt etwas schwächere Zusammenhänge als in Luxemburg und Deutschland aus. Insgesamt ist der Zusammenhang von ungerechten Arbeitsbedingungen und dem Risiko der mentalen Erkrankung für die westlichen Industrienationen gut belegt.

ÜBERSICHT 6: LOGISTISCHE REGRESSION: DURCHSCHNITTLICHER EFFEKT VON ERI

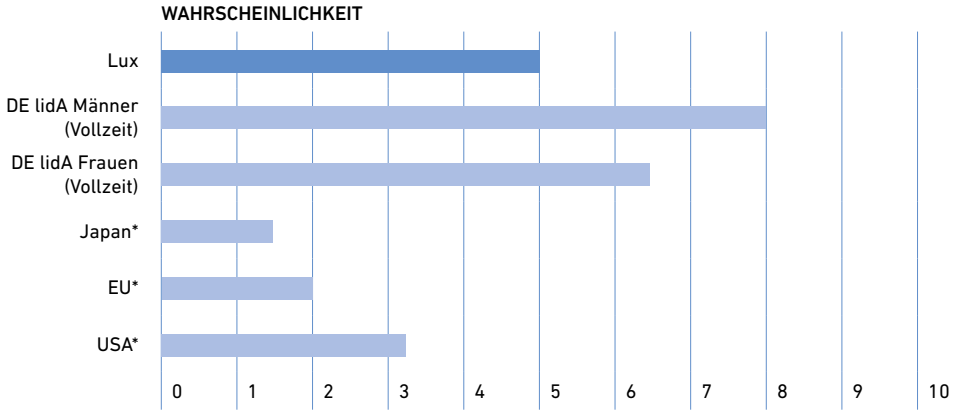
Berufliche Belastungen erhöhen die Wahrscheinlichkeit für einen insgesamt schlechteren allgemeinen Gesundheitszustand



Adjustiert für: Alter, Bildung, Betriebsgröße, Staatsangehörigkeit, Berufsprestige, negative Affektivität
Quelle: Schütz, Peter, Harand, Schröder: Forschungsbericht „Arbeitsbelastung und Gesundheit älterer Arbeitnehmer in Luxembourg", 2016, S.83
Fachtagung Arbeitsqualität, Luxembourg, 23. Mai 2016.

UBERSICHT 7: WIE SIEHT ES IM VERGLEICH MIT ANDEREN LÄNDERN AUS?

Gratifikationskrisen und Wahrscheinlichkeit schlechter mentaler Gesundheit bei älteren Beschäftigen in Europa



*Quelle: Siegrist et al. Globalization and Health 2012; 8: 27
Fachtagung Arbeitsqualität, Luxembourg, 23. Mai 2016.

Was tun? Prävention und Gesundheitsförderung

Um den Mechanismus von Arbeitsbelastung und Erkrankung aufzubrechen, kann zum einen das Verhalten von Akteuren verändert werden, zum anderen die Arbeitsverhältnisse. Das Verhalten des einzelnen Arbeitnehmers kann präventiv und kurativ beeinflusst werden durch entspannende Maßnahmen und durch die Vermittlung von Bewertungs- und Bewältigungsstrategien. Auch in Arbeitsgruppen oder dem kollegialen Umfeld können erlernte Bewältigungsstrategien zur Reduzierung von Ärger, Aggressionen und zur Konfliktaustragung beitragen.

Bei der Veränderung von sozialen Verhältnissen am Arbeitsplatz (Übersicht 8) trägt wechselseitige kollegiale Unterstützung wesentlich zur Vermeidung bzw. zur Reduzierung von Stressbelastungen bei. Überdies leisten Vorgesetze wesentliche Beiträge dazu, Arbeitsbedingungen als belastend oder als gerecht und motivierend zu gestalten. Schulungen können dazu beitragen, die Führungsqualitäten von Vorgesetzten zu entwickeln und zu verbessern.

Neben der individuellen und der interpersonellen Ebene sind strukturelle Veränderungen der Arbeitsorganisation wichtige Ansatzpunkte für die Gestaltung gesunder Arbeit. Die Beteiligung von Arbeitnehmern an der Gestaltung von Arbeitsaufgaben und Arbeitsbedingungen kann einen wesentlichen Beitrag zur Entlastung von Stresssituation leisten. Über die Gestaltung von Arbeitsteilung, Arbeitszeit und Arbeitsinhalten können einseitige Belastungen reduziert und Arbeitsmotivation und Einsatz gestärkt werden. Einen weiteren wichtigen Hebel bilden monetäre und nicht-monetäre Anreize im Rahmen der Gratifikationssysteme.

ÜBERSICHT 8: BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG
Reduzierung von Gratifikationskrisen: Ebenen der Stressreduktion

INDIVIDUELL	› Entspannung › Bewertung und Bewältigung	VERHALTEN
INTERPERSONELL	› Management von Ärger und Aggression › Selbstbehauptung	
	› Wechselseitige Unterstützung › Vorgesetztenschulungen	VERHÄLTNIS
STRUKTURELL	› Partizipatorische Maßnahmen › Arbeitsinhalte/Arbeitsorganisation (z.B. Schichtarbeit, Arbeitszeiten, job enrichment) › Änderungen von Gratifikationssystemen (z.B. nicht-monetäre Gratifikationen, Kleinere Abteilungen, mehr direkte Kommunikation, Fortbildungen)	

Quelle: Siegrist 1996
Fachtagung Arbeitsqualität, Luxembourg, 23. Mai 2016.

Trotz der nachgewiesenen positiven Wirkung von Präventionsmaßnahmen ist in der betrieblichen Gesundheitsförderung aber noch viel zu tun. Im Rahmen der Luxemburger Studie wurden die Arbeitnehmer gefragt, an welchen betrieblichen Maßnahmen der Gesundheitsförderung sie in den letzten zwölf Monaten teilgenommen haben. Das interessante Ergebnis: Jeweils vier von zehn Arbeitnehmern nahmen an Schulungen zur Feuersicherheit und zum Unfallschutz teil, rund ein Drittel an Veranstaltungen zur Ergonomie. Diese Maßnahmen zum Arbeitsschutz sind in der Regel gesetzlich oder durch Leitlinien und Empfehlungen vorgegeben. Fakultative Schulungen zur Bewältigung von Stress und Mobbingwurden dagegen nur von jedem fünften bzw. siebten Arbeitnehmer in Luxemburg besucht. Hier sehen wir noch Steigerungspotentiale, um sich über stressreduzierende Verhaltensweisen und Arbeitsbedingungen angemessen zu informieren. Insbesondere für Arbeitnehmer in Kleinbetrieben gibt es einen höheren Bedarf.

Empfehlungen

Grundsätzlich können berufsbedingte Stressbelastungen auch längerfristig reduziert werden. Ein zentraler Hebel bilden gezielte Präventionsmaßnahmen, um auch bei älteren Arbeitnehmern Gesundheit, Arbeitsmotivation und Arbeitsfähigkeit zu erhalten. Wie gezeigt, sollten dabei Verhältnis- und Verhaltensprävention ineinandergreifen. Von Maßnahmen zur Prävention profitieren alle Altersklassen im Betrieb. Überdies erscheint es wichtig, Arbeitskräfte mit Handlungs- und Entscheidungsspielräumen am Arbeitsplatz auszustatten, die eine wichtige Quelle für Gratifikation und Arbeitszufriedenheit bilden. Abschließend empfehlen wir, im Bereich der betrieblichen Gefährdungsbeurteilung psychische Belastungen zukünftig stärker in den Fokus zu rücken, da diese im Vergleich zu physischen Gefährdungen bisher relativ wenig Beachtung fanden.

Literatur

Peter, R. (2002): Berufliche Gratifikationskrisen und Gesundheit. Psychotherapeut 47: 386-98.

du Prel, J., March, S., Schröder, H., Peter, R. (2015): Berufliche Gratifikationskrisen und Arbeitsunfähigkeit in Deutschland. Querschnittsergebnisse aus der lidA (leben in der Arbeit) -Studie Bundesgesundheitsblatt 58: 996.

Schütz, H., Peter R., Harand, J., Schröder, H. (Hg.) (2016): Arbeitsbelastung und Gesundheit älterer Arbeitnehmer in Luxemburg. Bonn/Luxemburg (infas/Chambre des salariés Luxembourg)

Siegrist, J. (1996): Soziale Krisen und Gesundheit. Göttingen, Hogrefe.

Siegrist, J., Lunau, L., Wahrendorf, M., Dragano, N. (2012): Depressive symptoms and psychosocial stress at work among older employees in three continents. Globalization and Health (8) 27

Mit Gefährdungsbeurteilungen dauerhaft gute Arbeitsbedingungen gestalten

Créer de bonnes conditions de travail permanentes via des évaluations des risques au travail

Dr. Elke AHLERS (Leiterin des Referats „Qualität der Arbeit" im Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf)

Dr. Elke AHLERS (Chef de l'unité « Qualité du travail » à l'institut économique et social (WSI) de la Fondation Hans-Böckler, Düsseldorf)

KURZFASSUNG

Veränderte Leistungsanforderungen sind u.a. durch Digitalisierung, Tertiärisierung und auch der größeren Bedeutung von Wissensarbeit zu erklären. Arbeit ist nicht mehr an bestimmte Orte und Zeiten gebunden, die Anforderungen an die Beschäftigten in Bezug auf Flexibilität, Bewältigung von Komplexität und Selbstorganisation sind enorm gewachsen. Vor diesem Hintergrund verwundert nicht, dass sich Beschäftigte oft überfordert fühlen und den Eindruck haben, dass die Arbeitsmenge von Jahr zu Jahr zunimmt. Zwar gehören Leistungsdruck und Arbeitsverdichtung zu den wesentlichen gesundheitlichen Belastungen in der heutigen Arbeitswelt, deren Eindämmung wird jedoch wenig mit den Möglichkeiten des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes in Verbindung gebracht. Dabei ist die Vermeidung von hoher Arbeitsintensität expliziter Bestandteil des präventiven Arbeitsschutzes (5 ArbSchG, Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen). Gute Gefährdungsbeurteilungen, die partizipativ und prozessorientiert im Sinne einer Gefährdungsspirale angelegt sind, haben das Potenzial, gesundheitsgefährdende Arbeitsbelastungen sukzessive einzudämmen. Aufgrund der schwachen Umsetzung dieser Gefährdungsbeurteilungen wird jedoch viel Potenzial zur Reduzierung von Leistungsdruck und Arbeitsintensität verschenkt. Die in diesem Artikel dargestellten Ursachen und Zusammenhänge reichen von der gesellschaftlichen Tabuisierung psychischer Belastungen bis hin zur Folgenlosigkeit bisher durchgeführter Gefährdungsbeurteilungen.

RÉSUMÉ

Les changements des exigences de performance découlent de la numérisation, de la tertiarisation, ainsi que de l'importance croissante du travail intellectuel. Le travail n'est plus lié à un endroit fixe ou à des horaires précis, et les exigences imposées aux salariés en termes de flexibilité, de gestion de complexité et d'autonomie ont très fortement augmenté. Dans ce contexte, il n'est pas étonnant que les salariés se sentent souvent débordés et aient l'impression que le volume de travail augmente année après année. Si la pression exercée et l'intensification de la charge de travail font partie des principales contraintes liées à la santé dans le monde du travail actuel, leur contrôle est peu associé aux possibilités de protection de la santé au travail offertes au sein de l'entreprise, alors que la prévention d'une lourde charge de travail fait explicitement partie intégrante de la prévention des risques de sécurité et de santé au travail (art. 5 de la Loi allemande sur les conditions de travail, évaluations des risques psychosociaux). Des évaluations des risques réalisées correctement, participatives, axées sur les processus et tenant donc compte du cercle vicieux des risques, ont le potentiel d'endiguer successivement les contraintes du travail affectant la santé. Du fait de la mise en œuvre encore balbutiante de ces évaluations des risques, le potentiel de réduction de la pression exercée sur les performances et l'intensité du travail n'est pas entièrement exploité. Les causes et le contexte précisés dans cette intervention vont du tabou social que représente le stress psychologique, à l'absence de changements suite aux évaluations des risques effectuées à ce jour.

1. Einleitung, Trends und Entwicklungen

Veränderte Leistungsanforderungen sind u.a. durch Digitalisierung, Tertiärisierung und auch der größeren Bedeutung von Wissensarbeit zu erklären. Arbeit ist nicht mehr an bestimmte Orte und Zeiten gebunden, die Anforderungen an die Beschäftigten in Bezug auf Flexibilität, Bewältigung von Komplexität und Selbstorganisation sind enorm gewachsen. Das trifft zwar nicht auf alle Branchen und Arbeitsbereiche gleichermaßen zu, gleichwohl ist dieser Trend übergreifend (in unterschiedlichem Ausmaß) zu spüren. Vor diesem Hintergrund verwundert nicht, dass sich Beschäftigte oft überfordert fühlen und den Eindruck haben, dass die Arbeitsmenge von Jahr zu Jahr zunimmt (vgl. DGB-Index Gute Arbeit 2014). Im DGB-Index 2015 gibt insgesamt mehr als die Hälfte der Befragten an, sich bei der Arbeit sehr häufig oder oft gehetzt zu fühlen. Zwei Drittel der sich gehetzt fühlenden Beschäftigten führen dies auf die vielen gleichzeitig zu bearbeitenden Vorgänge und Projekte zurück (Multitasking). Mehr als 60% geben an, dass eine zu knappe Personalbemessung der Grund für die Arbeitshetze ist (vgl. Report DGB-Index Gute Arbeit 2015). Auch Betriebsräte bekommen diese Veränderungen zu spüren. Im Jahr 2015 haben sie sich mit keinem anderen Thema so häufig und intensiv auseinandersetzen müssen wie mit Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, gefolgt von Überstunden, Mitarbeitergesprächen und der zu geringen Personaldecke im Betrieb (vgl. Ahlers 2016 i. E.). Eben diese Betriebsräte beobachten auch, dass die Arbeitsbedingungen in den Betrieben überlagert sind durch Termin- und Zeitdruck und hoher Arbeitsintensität.

An den Beschäftigten gehen diese Entwicklungen nicht spurlos vorüber: Krankenkassen und Rentenversicherungsträger beklagen seit Jahren einen Anstieg psychosozialer Erschöpfungszustände (vgl. TK 2013, DGUV 2015) und daraus resultierend auch höhere Frühverrentungsquoten. Der Betrieblichen Gesundheitsprävention kommt in diesem Zusammenhang eine noch bedeutendere Rolle zu.

2. Konsequenzen für die Arbeit und das Betriebliche Gesundheitsmanagement

Eine Schwierigkeit für Akteure des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) besteht allerdings darin, dass die Arbeitsanforderungen und auch die Belastungen komplexer und weniger eindeutig und greifbar sind. Die althergebrachte Frage nach der einen betrieblichen Ursache und der daraus folgenden gesundheitlichen Auswirkung ist im Arbeitsschutz damit überholt. Komplexe Arbeitsbelastungen (z.B. Gleichzeitigkeit von Zeitdruck, hohe Arbeitsverdichtung und ständige Erreichbarkeit) führen vielmehr zu diffusen psychischen oder körperlichen Beschwerden (Beispiele sind subjektive und schwer messbare Erschöpfung und Erholungsunfähigkeit, vgl. z.B. Hasselhorn 2007). Gefordert sind daher Ansätze, die die Komplexität in den Zusammenhängen zwischen Arbeitsbedingungen und psychosozialen Gefährdungen berücksichtigen und präventiv auf gesund erhaltende Maßnahmen im Betrieb setzen (Führungskräfteverhalten, soziale Unterstützung, ausreichend Personal, usw.).

Hinzu kommen Themen, wie die von Beschäftigten oft beklagte zu geringe Personaldecke in den Abteilungen, also die Personalpolitik generell (vgl. DGB Index Gute Arbeit 2015). Aber auch Fragen zur Leistungsbemessung (z.B. Ergebnisorientierung in der Arbeit, Zielvorgaben, Benchmarks), die im betrieblichen Gesundheitsmanagement immer wichtiger werden, stehen in engem Bezug zum BGM. Gerade in Bezug auf flexible und mobile Arbeit erfolgt die Leistungssteuerung oft über ‚Deadlines' in Projektteams oder über Kunden- und Marktdruck („indirekte Steuerung"). Mit dieser Überforderung, dem Arbeitsdruck und den (zu hohen) Leistungsanforderungen werden die Beschäftigten oftmals alleingelassen. Auf Unternehmensebene wird der Arbeitsdruck noch wenig diskutiert, Ansätze

zur organisationalen Bewältigung gibt es kaum. Daraus entstehende gesundheitsgefährdende Belastungen werden von den Beschäftigten oftmals individualisiert und existierende rechtliche Möglichkeiten aus dem Arbeitsschutz zu wenig mit diesen Arbeitsbelastungen in Verbindung gebracht und genutzt. Dabei bietet das Arbeitsschutzgesetz mit dem Instrument der Gefährdungsbeurteilungen (§5 ArbSchG) ein Rechtsmittel für Unternehmen und Beschäftigte an, derlei gesundheitsgefährdende Arbeitsbelastungen über einen partizipativen und prozessualen Ansatz zu minimieren.

3. Gefährdungsbeurteilungen als zeitgemäßer Ansatz

Gefährdungsbeurteilungen sind im Arbeits- und Gesundheitsschutz das Instrument, über das sich auch komplexe psychische Arbeitsbedingungen erheben lassen. Gefährdungsbeurteilungen sind als stetiger Prozess für den Betrieb gedacht, um konkrete Arbeitsbedingungen und Belastungen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen abzufragen und daraus entstehende Belastungen für die Beschäftigten mit entsprechenden betrieblichen Gegenmaßnahmen zu begegnen. Der partizipative Ansatz ist dabei von großer Bedeutung, denn nur die Beschäftigten selbst können über faktische Störungen und Belastungen am Arbeitsplatz Auskunft geben.

Zu diesem Zweck sind alle Arbeitgeber, unabhängig von der Anzahl der Beschäftigten, dazu verpflichtet, eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen, bei der auch solche betrieblichen Rahmenbedingungen, wie die Arbeitszeit, die Arbeitsorganisation und die Arbeitsintensität hinsichtlich möglicher Gefährdungen analysiert werden. Im Jahr 2014/15 haben aber nur 24% der Betriebe in Gefährdungsbeurteilungen auch die psychischen Arbeitsbelastungen erhoben (vgl. Ahlers 2016, i. E.). Damit ist das Ziel der Gefährdungsbeurteilungen, auch die „modernen" und durch zunehmenden Zeit- und Leistungsdruck entstehenden Arbeitsbelastungen in den Blick zu nehmen, noch weit verfehlt.

4. Die Kardinalsfehler – oder worauf ist dringend zu achten?

Die bisherigen Analysen und Erfahrungen in Bezug auf die Umsetzungsprobleme lassen sich über folgende Kategorien zusammenfassen:

a. schwierige Thematisierung von Überlastung oder psychosozialen Risiken in der Leistungsgesellschaft („Tabu"),

b. Unübersichtlichkeit der Messinstrumente (z.B. COPSOQ) in Bezug auf psychosoziale Risiken (bzw. der Schwierigkeit, Überlastung zu messen),

c. geringe Kontrolle durch Arbeitsschutzbehörden und fehlende Sanktionen,

d. fehlende Eingebundenheit des Betrieblichen Gesundheitsmanagements in die Organisation des Unternehmens („Bypass-Charakter"). Gefährdungsbeurteilungen werden oft als zusätzliche, unternehmensfremde und damit überflüssige Aufgabe angesehen,

e. Folgenlosigkeit von Gefährdungsbeurteilungen (es bleibt bei Analysen, es werden häufig keine Maßnahmen abgeleitet und umgesetzt),

f. (hohe) Kosten, die vermeintlich mit der Durchführung von Gefährdungsbeurteilung entstehen.

Diese Umsetzungsdefizite sind eng verbunden mit dem Eindruck vieler Beschäftigter, gegen den hohen Arbeitsdruck nichts ausrichten zu können.

Die Thematik um psychosoziale Gefährdungen ist komplex. Zu unterscheiden ist zwischen psychischen Arbeitsbelastungen (z.B. ständiger Zeitdruck) und psychischen Erkrankungen (z.B. Depression). Psychische Arbeitsbelastungen müssen keineswegs automatisch zu psychischen Erkrankungen führen. Psychische Erkrankungen sind mit einem Tabu versehen, von dem man sich distanzieren möchte. Dabei erhöhen psychische Belastungen nachweisbar nicht nur das Risiko für Erschöpfungsdepressionen, wie Burnout, sondern ebenso das Risiko für Herz- und Kreislauferkrankungen oder Muskel- und Skeletterkrankungen (Siegrist 2015). Dieser Zusammenhang von psychischen Arbeitsbelastungen und körperlichen Erkrankungen ist in der Öffentlichkeit wenig bekannt. Es herrscht die Auffassung, dass psychische Belastungen mit psychischen Erkrankungen gleichzusetzen seien, so dass es zu einer weitgehenden Tabuisierung der Psyche im Arbeits- und Gesundheitsschutz gekommen ist (Portune 2012). Im Zuge dieser Tabuisierung spielen gesellschaftliche Ansprüche und Wertvorstellungen (Leistungsgesellschaft), die betriebliche Unternehmenskultur („High-Performer"/ „Low-Performer") sowie auch individuelle Ansprüche an Selbstverwirklichung und Anerkennung und die entsprechenden persönlichen Ressourcen (Selbstwirksamkeit, soziale Unterstützung) eine große Rolle (Graefe 2010). Das Eingestehen von Schwäche oder Überforderung fällt in diesem Kontext schwer. Niemand gibt gerne zu, dem System nicht gewachsen oder gar weniger leistungsfähig als andere zu sein. Die Offenlegung von Überlastung oder zu hoch empfundener Leistungsanforderungen wird als persönliche Schwäche ausgelegt, mit sich selbst ausgetragen und individualisiert. Vielfach richten sich die Aggressionen, etwas nicht geschafft oder erreicht zu haben, eher gegen sich selbst als gegen andere (Peters 2011). Der Konflikt von Arbeitsverdichtung und Leistungsdruck wird häufig nicht als ein betrieblich gestaltbarer angesehen, und damit

auch nicht auf der Ebene von betrieblichem Arbeits- und Gesundheitsschutz ausgetragen (Kratzer/Dunkel 2011). Zudem befinden sich Beschäftigte in einem Abhängigkeitsverhältnis und müssen bei Preisgabe von Überforderung und Leistungsschwächen in der Konkurrenzsituation mit anderen Kollegen um geringere Karrierechancen oder gar ihren Arbeitsplatz fürchten.

Auch Betriebsräte verweisen auf die Frage nach den Gründen für eine mangelhafte Umsetzung von Gefährdungsbeurteilungen oft auf die schwierige Handhabbarkeit des Themas (Ahlers 2016 i. E.). Das Feld der psychosozialen Risiken gilt als zu komplex und daher auch in Bezug auf Gefährdungsbeurteilungen als schwierig. Es herrscht Unkenntnis darüber, was genau darunter zu verstehen ist und wie das Thema im Betrieb aufgearbeitet werden kann. Betriebsräte und andere Akteure des betrieblichen Gesundheitsschutzes fühlen sich nicht ausreichend geschult, um ihre rechtlichen Möglichkeiten durchzusetzen.

Arbeitswissenschaftler arbeiten seit Jahren daran, die Messung psychischer Belastungen zu optimieren. Mittlerweile stehen auf der Internetseite der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) an die hundert Instrumente dafür zur Verfügung (www.baua.de). Allerdings fühlen sich betriebliche Praktiker von der Fülle und Unübersichtlichkeit überfordert, so dass sie Gefährdungsbeurteilungen häufig aus Angst vor einem falsch gewählten Instrument gar nicht erst beginnen (Portune 2012). Hierin zeigt sich auch das eigentliche Umsetzungsdilemma. Es gibt eine Menge theoretisches Wissen und auch erarbeitete Instrumente zur Erfassung psychosozialer Belastungsfaktoren, aber zu wenig Übersichtlichkeit und Know-Hows, dieses anzuwenden.

Ein Dilemma liegt auch darin, dass die Missachtung der Auflagen des Arbeitsschutzgesetzes zur Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen bisher meist folgenlos bleibt. Arbeitsschutzbehörden sind personell eher unterbesetzt und hinsichtlich psychosozialer Risiken nicht hinreichend geschult. Erforderlich wären deutlich mehr Personal, aber auch Schulungen, um das Personal der Aufsichtsbehörden für die komplexen Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen und psychosozialen Risiken zu sensibilisieren.

In den meisten Betrieben wird das Betriebliche Gesundheitsmanagement, sofern es ein solches überhaupt gibt, außerhalb des operativen Managements, meist über die Personalabteilung ausgeübt. Angesichts dieser Konstellation machen sich die Führungskräfte aus dem operativen Management wenig Gedanken über die Erhaltung der Gesundheit ihrer Beschäftigten (Blume et al. 2011; Kratzer et al. 2011). Diese Aufgabe übernehmen die Akteure des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, die wiederum weder in die Leistungspolitik noch in das operative Management einbezogen sind. Beide Systeme, die des Managements und der Gesundheitsprävention, laufen oft parallel nebeneinander her, ohne sich in ihren Zielen und Aufgaben zu koordinieren. Gefährdungsbeurteilungen und Arbeitsschutz allgemein werden somit eher als notwendiges Übel angesehen, das entweder gern übergangen – oder mit wenig Interesse auf die Schnelle abgearbeitet wird. Zielführender wäre, das Betriebliche Gesundheitsmanagement organisatorisch in die operativen Managementabteilungen zu integrieren und Gesundheitsprävention als Querschnittsaufgabe des Unternehmens zu begreifen. Dies könnte die Möglichkeiten und die Ak-

zeptanz von Gefährdungsbeurteilungen als wichtiges Instrument zur Erhaltung der Leistungsfähigkeit der Beschäftigten erhöhen.

Gute und ganzheitliche Gefährdungsbeurteilungen sollen Gefährdungen prozessorientiert und präventiv im Sinne einer sich stetig wiederholenden Präventionsspirale, begutachtet werden. Der Prozess beginnt damit, Gefährdungen der Gesundheit zu identifizieren. Daraus ableitend sollen Maßnahmen entwickelt und in den betrieblichen Alltag umgesetzt werden. Mit einem zeitlichen Abstand werden die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit und Nachhaltigkeit geprüft, um dann in einem neu ansetzenden Kreislauf die aktuellen Arbeitsbedingungen und Gesundheitsgefährdungen zu beurteilen (Beck et al. 2014; Kratzer/Dunkel 2011).

In der betrieblichen Praxis hat sich dieser wichtige Gedanke bisher kaum durchgesetzt. Oftmals werden Gefährdungen folgenlos nur analysiert (Ahlers/Brussig 2005). Es werden keine oder nur halbherzige Maßnahmen umgesetzt, und deren Wirksamkeit im Nachhinein auch nicht weiter geprüft. Dies liegt u.a. am Desinteresse der Arbeitgeber, zum einen wegen der damit verbundenen Kosten, zum anderen auch an der Scheu, sich konstruktiv mit heiklen Fragen zur Arbeitsorganisation, zum Führungsverhalten und zur Personalstärke auseinanderzusetzen. Für die Beschäftigten sind halbherzige Gefährdungsbeurteilungen allerdings desillusionierend und wirken bremsend auf die Motivation zu weiteren Gefährdungsbeurteilungen.

Ein offenbar wichtiges Argument gegen Gefährdungsbeurteilungen liegt in den vermeintlichen Kosten, die dafür aufgebracht werden müssen. Dieses Argument kann allerdings auch als Indiz für Unkenntnis und fehlende Informationen gewertet werden. Gefährdungsbeurteilungen sind erstens nicht zwangsläufig teuer und zweitens lassen sich die anfallenden Kosten als Investition für gesündere Beschäftigte werten.

5. Fazit

Über das Instrument der Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz sollen gesundheitsgefährdende Arbeitsbedingungen (auch psychosozialen Ursprungs) in den Betrieben reduziert werden. Aufgrund der schwachen Umsetzung von Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen wird allerdings viel Potenzial zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen verschenkt. Daher sollte in Zukunft deutlich mehr Energie in eine bessere Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes fließen. Dafür müssen Beschäftigte und Führungskräfte stärker für die Zusammenhänge zwischen Arbeitsorganisation und gesundheitsgefährdenden Arbeitsbedingungen sensibilisiert und folglich stärker am Betrieblichen Gesundheitsmanagement beteiligt werden. Über eine entwickelte Präventionskultur sollten Gefährdungsbeurteilungen als stetiger Prozess begriffen werden, in dem geschulte Akteure des Arbeitsschutzes gemeinsam mit Beschäftigten und Führungskräften gesundheitsgefährdende Arbeitsbelastungen erkennen und beseitigen. Auch müssten den Unternehmen entweder verstärkte Anreize gegeben werden, um solche Gefährdungsbeurteilungen in ihren Betrieben umzusetzen – oder umgekehrt, stärkere Sanktionierungen erfolgen, wenn das Gesetz nicht oder nur halbherzig erfolgt.

Literatur

Ahlers, E. (2016): Arbeit und Gesundheit im Betrieb. WSI-Report (im Erscheinen)

Ahlers, E. (2011): Wachsender Arbeitsdruck in den Betrieben. Ergebnisse der bundesweiten WSI/PARGE-MA-Betriebsrätebefragung 2008/09, in: Kratzer, N./Dunkel, W./Becker, K./Hinrichs, S. (Hg.) (2011): Arbeit und Gesundheit im Konflikt. Analysen und Ansätze für ein partizipatives Gesundheitsmanagement, Berlin, S. 35-60

Ahlers, E./Brussig, M. (2005): Gefährdungsbeurteilungen in der betrieblichen Praxis. In: WSI-Mitteilungen 58 (9), S. 517–523

Beck, D./Morschhäuser, M./Hasselhorn, H. M. (2014): Einführung. In: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hg.): Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Erfahrungen und Empfehlungen, Berlin, S. 13–18.

Blume, A./Walter, U./Bellmann, R./Wellmann, H. (2011): Betriebliche Gesundheitspolitik - eine Chance für die Mitbestimmung. Potenziale, Hemmnisse und Unterstützungsmöglichkeiten, Berlin

Deutsche Rentenversicherung Bund (2015): Rentenversicherung in Zeitreihen 2012. Online verfügbar unter www.deutsche-Rentenversicherung.de/Allgemein/de/Inhalt/6_Wir_ueber_uns/03_fakten_und_zahlen/03_statistiken/02_statistikpublikationen/03_rv_in_zeitreihen.pdf?__blob=publicationFile&v=17

DGB-Index-Gute-Arbeit-Der-Report-2015-mit-dem-Themenschwerpunkt-Profilmerkmale-der-Arbeitshetze.pdf

Graefe, S. (2010): An den Grenzen der Verwertbarkeit. Erschöpfung im flexiblen Kapitalismus. In: Becker et al (Hg.): Grenzverschiebungen des Kapitalismus. Umkämpfte Räume und Orte des Widerstands, Frankfurt/New York, S. 229–252

Hasselhorn, H. (2007): Arbeit, Stress und Krankheit. In: Weber, A./Hörmann, G. (Hg.): Psychosoziale Gesundheit im Beruf. Stuttgart: 47–73.

Jürgens, Kerstin (2015): Für eine Neuordnung von Arbeit und Leben. In: Reiner Hoffmann und Claudia Bogedan (Hg.): Arbeit der Zukunft. Möglichkeiten nutzen - Grenzen setzen. Frankfurt: Campus, S. 289–310.

Kratzer, N./Dunkel, W. (2011a): Arbeit und Gesundheit in Konflikt. Zur Einführung, in: Kratzer, N./Dunkel, W./Becker, K./Hinrichs, S. (Hg.) (2011): Arbeit und Gesundheit im Konflikt. Analysen und Ansätze für ein partizipatives Gesundheitsmanagement, Berlin

Kratzer, N./Dunkel, W./Becker, K./Hinrichs, S. (Hg.) (2011): Arbeit und Gesundheit im Konflikt. Analysen und Ansätze für ein partizipatives Gesundheitsmanagement, Berlin

Peters, K. (2011): Indirekte Steuerung und interessierte Selbstgefährdung. Eine 180-Grad-Wende bei der betrieblichen Gesundheitsförderung. In: Kratzer, N./Dunkel Wolfgang/Becker, K./Hinrichs, S. (Hg.): Arbeit und Gesundheit im Konflikt: Analysen und Ansätze für ein partizipatives Gesundheitsmanagement. Berlin: 105–124.

Portuné, R. (2012): Psychosocial Risks in the Workplace: An Increasing Challenge for German and International Health Protection, in: Archives of Industrial Hygiene and Toxicology 63 (2). DOI: 10.2478/10004-1254-63-2012-2212

PsyGA: Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt. Daten und Fakten (2015). Online verfügbar unter http://psyga.info/fileadmin/user_upload/Presse/psyGA_Daten-_und_Faktenblatt.pdf, zuletzt geprüft am 02.03.2015.

Siegrist, Johannes (2015): Arbeitswelt und stressbedingte Erkrankungen. Forschungsevidenz und präventive Maßnahmen. München: Urban&Fischer.

Technikerkrankenkasse (2013): TK Studie zur Stresslage der Nation. Bleib locker Deutschland! Hamburg

Europäische Trends bei der Arbeitsqualität

Tendances européennes en matière de qualité du travail

Dr. Erika MEZGER (Stellvertretende Direktorin bei Eurofound, Dublin)

Dr. Erikae MEZGER (Directrice adjointe, Eurofound, Dublin)

KURZFASSUNG

Die Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS) wird von Eurofound seit 1991 in regelmäßigen Abständen durchgeführt. Die Erhebung zeigt die Entwicklung der Arbeitsbedingungen im Zeitverlauf und verdeutlicht die diesbezüglich zwischen Ländern, Berufs- und Altersgruppen sowie den Geschlechtern herrschenden Unterschiede. In diesem Beitrag werden Ergebnisse der Erhebungen von 2010 und 2015 vorgestellt. Die Analyse zeigt, dass mehr als die Hälfte der Beschäftigten in der EU in Jobs arbeiten, die durch gute Arbeitsqualität gekennzeichnet sind. Eine Reihe von körperlichen Risiken ist zurückgegangen und ein höherer Anteil von Arbeitnehmern schätzt die eigene Beschäftigungsfähigkeit positiv ein. Gleichzeitig haben andere Risikofaktoren zugenommen, vor allem im Bereich der psychosozialen Risiken, gefördert durch anhaltend hohe Arbeitsintensität in vielen Berufen. Handlungsbedarf besteht auch im Bereich der Arbeitszeit, die häufig nicht den Präferenzen der Beschäftigten entspricht. Die ungleiche Verteilung von bezahlter Arbeit und unbezahlten Pflegetätigkeiten und anderen Aufgaben zwischen den Geschlechtern besteht weiter.

RÉSUMÉ

Depuis 1991, Eurofound mène à intervalles réguliers une grande enquête européenne sur les conditions de travail (ECWS). L'enquête montre l'évolution des conditions de travail au fil du temps, et illustre les différences existant selon les pays, les catégories professionnelles, les groupes d'âge, et le sexe. Au cours de cette intervention, nous présenterons les résultats des enquêtes 2010 et 2015. L'analyse indique que plus de la moitié des salariés de l'UE ont des emplois caractérisés par une bonne qualité de travail. On note un recul d'une partie des risques physiques, et une part plus importante de salariés évaluant leur employabilité comme positive. Parallèlement, d'autres facteurs de risques ont augmenté, notamment dans le domaine des risques psychosociaux, accentués par la persistance de l'intensité de la charge de travail dans de nombreux métiers. Il est également nécessaire d'intervenir dans le domaine du temps de travail, qui ne correspond souvent pas aux préférences des salariés. La répartition inégale du travail rémunéré, des prestations de soins et d'autres tâches non rémunérées entre hommes et femmes persiste.

Einleitung

Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen ist ein erklärtes Ziel der Europäischen Union. Hohe Arbeitsqualität wirkt sich nicht nur positiv auf das Wohlbefinden der Beschäftigten aus. Sie steht auch in Zusammenhang mit besseren wirtschaftlichen Ergebnissen für das Unternehmen. Und sie ermöglicht es mehr Menschen, in den Arbeitsmarkt einzusteigen und länger am Arbeitsleben teilzunehmen.

Bewegt sich Europa im Hinblick auf die Entwicklung der Arbeitsqualität in die richtige Richtung? Eurofound untersucht Arbeitsqualität basierend auf den Daten der Europäischen Erhebung zu den Arbeitsbedingungen, einer europaweiten Umfrage, die seit 1991 sechs Mal durchgeführt wurde. Arbeitsqualität, in Eurofounds Definition, bezieht sich auf die Merkmale von Arbeit, die sich positiv oder negativ auf das Wohlbefinden und die Gesundheit des Beschäftigten auswirken können. Arbeitsqualität bezieht sich daher auf objektive Merkmale der Arbeit, nicht auf die subjektive Empfindung des Beschäftigten.

Gute Jobs – schlechte Jobs

Um Arbeitsqualität und ihre Entwicklung messbar zu machen, werden die in der Europäischen Erhebung zu den Arbeitsbedingungen gesammelten Daten für vier Indikatoren genutzt: Einkommen; Karrierechancen (Arbeitsplatzsicherheit, Aufstiegsmöglichkeiten, Qualität des Arbeitsvertrages) und Arbeitszeitqualität (Dauer und Aufteilung, kurzfristige Flexibilität im Sinne des Arbeitnehmers, selbstbestimmte Arbeitszeit). Der vierte Indikator, arbeitsplatzinhärente Qualität, fasst vier Sub-Indikatoren zusammen: Gutes physisches Arbeitsumfeld; Gutes soziales Arbeitsumfeld; Arbeitsintensität und Ausbau von Fähigkeiten und Entscheidungsfreiheit.

Die Analyse der Daten der Fünften Europäischen Erhebung zu den Arbeitsbedingungen (2010) zeigt, dass mehr als die Hälfte der Beschäftigten in der EU in guten Jobs arbeitet. Diese Arbeitsplätze bieten gute Bezahlung, ein hohes Maß an Arbeitszeitqualität, hohe arbeitsplatzinhärente Qualität und gute Karrierechancen. Die weniger gute Nachricht ist, dass einer von fünf Beschäftigten in der EU in einem 'schlechten' Job arbeitet. Diese Jobs sind geprägt durch niedriges Einkommen, schlechte Karriereaussichten und niedrige arbeitsplatzinhärente Qualität. Einige der Merkmale dieser Arbeitsplätze haben negative Auswirkungen auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten. Das bedeutet, dass diese Jobs nicht nachhaltig sind.

Nicht alle Mitgliedsstaaten haben den gleichen Anteil an ‚schlechten Jobs'. In Dänemark, Finnland, Luxemburg und den Niederlanden arbeiten weniger als 10% der Beschäftigten in Jobs mit niedriger Arbeitsqualität. Dagegen liegt der Anteil in Griechenland und Litauen bei über 30%. Wer in einem Kleinstunternehmen mit unter 10 Beschäftigten arbeitet, läuft eher Gefahr niedriger Arbeitsqualität ausgesetzt zu sein. In Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten sind dagegen nur rund 10% der Arbeitsplätze von niedriger Qualität.

Die sechste Europäische Erhebung zu den Arbeitsbedingungen

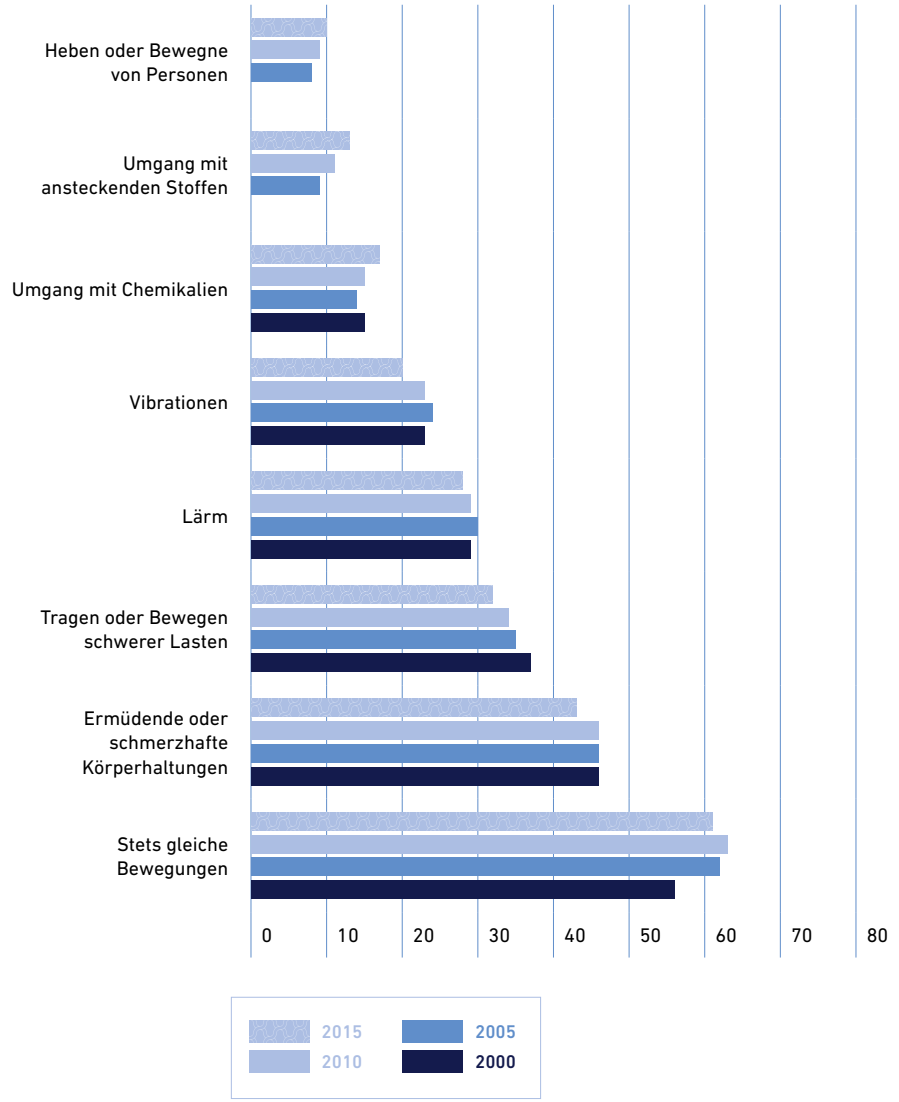
Die sechste Europäische Erhebung zu den Arbeitsbedingungen wurde von Februar bis September 2015 durchgeführt. In diesem Zeitraum wurden 35.765 Interviews in den 28 Mitgliedsstaaten der EU durchgeführt. Die Analyse der Daten dauert an und ein vollständiger Bericht wird im November 2016 vorgestellt. Erste Ergebnisse und Trends lassen sich aber bereits zusammenfassen.

Arbeitsqualität

Die Beschäftigten in Europe machen sich im Jahr 2015 keine größeren Sorgen um die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes als 2010. Was ihre Beschäftigungssicherheit angeht – die Chance bei Arbeitsplatzverlust schnell einen ähnlich gut bezahlten Job zu finden – ist die Einschätzung sogar positiver geworden.

Einige körperliche Risiken sind zurückgegangen. Eine Reihe von Risikofaktoren werden weniger häufig genannt als noch 2005 oder 2010, zum Beispiel stets gleiche Bewegungen und ermüdende oder schmerzhafte Körperhaltung. Auch das Tragen von schweren Lasten ist zurückgegangen. Trotzdem sind auch 2015 noch viele ArbeitnehmerInnen diesen Faktoren ausgesetzt. Drei Risikofaktoren zeigen eine klare Zunahme: der Umgang mit Chemikalien und ansteckenden Stoffen und das Heben und Tragen von Personen. Zwar sind diese Risiken nicht sehr weit verbreitet – zwischen 10% und 17% der ArbeitnehmerInnen berichten, diesen Faktoren ausgesetzt zu sein – aber der Anteil hat seit 2005 ständig zugenommen. Der Umgang mit ansteckenden Stoffen und das Heben und Tragen von Personen ist bei Frauen sehr viel verbreiteter als bei Männern.

KÖRPERLICHE RISIKEN:



Selbstbestimmung

Teil von arbeitsplatzinhärenter Qualität ist die Möglichkeit von Beschäftigten, die Reihenfolge der Aufgaben, Arbeitsmethoden und die Geschwindigkeit der Arbeit selbst zu bestimmen – also der Grad der Selbstbestimmung. Mehr Befragte geben an, ein hohes Maß an Autonomie bei der Arbeit zu haben. Das ist deshalb so wichtig, weil ein hohes Maß an Selbstbestimmung die Beschäftigten dazu in die Lage versetzt, sich den Arbeitsanforderungen besser anzupassen. Ein hoher Grad an Selbstbestimmung hat außerdem positive Auswirkungen auf Kreativität und auf die Motivation.

In diesem Zusammenhang ist es interessant festzustellen, dass trotz gestiegener Autonomie die Beschäftigten ihren Arbeitsplatz immer seltener mit dem Gefühl verlassen, „gute Arbeit" geleistet zu haben. Der Anteil derer, die „immer" das Gefühl haben, ihre Arbeit gut gemacht zu haben, ist in den letzten zehn Jahren von 5% im Jahr 2005 über 45% im Jahr 2010 auf 40% im Jahr 2015 gesunken. Warum ist das bedenklich? Aus der Perspektive des einzelnen Beschäftigten ist es wichtig, gute Qualität zu liefern und das Gefühl zu haben, gute Arbeit geleistet zu haben. Dieses Gefühl nicht zu haben, stellt ein ernstzunehmendes psychosoziales Risiko dar.

Arbeitsintensität

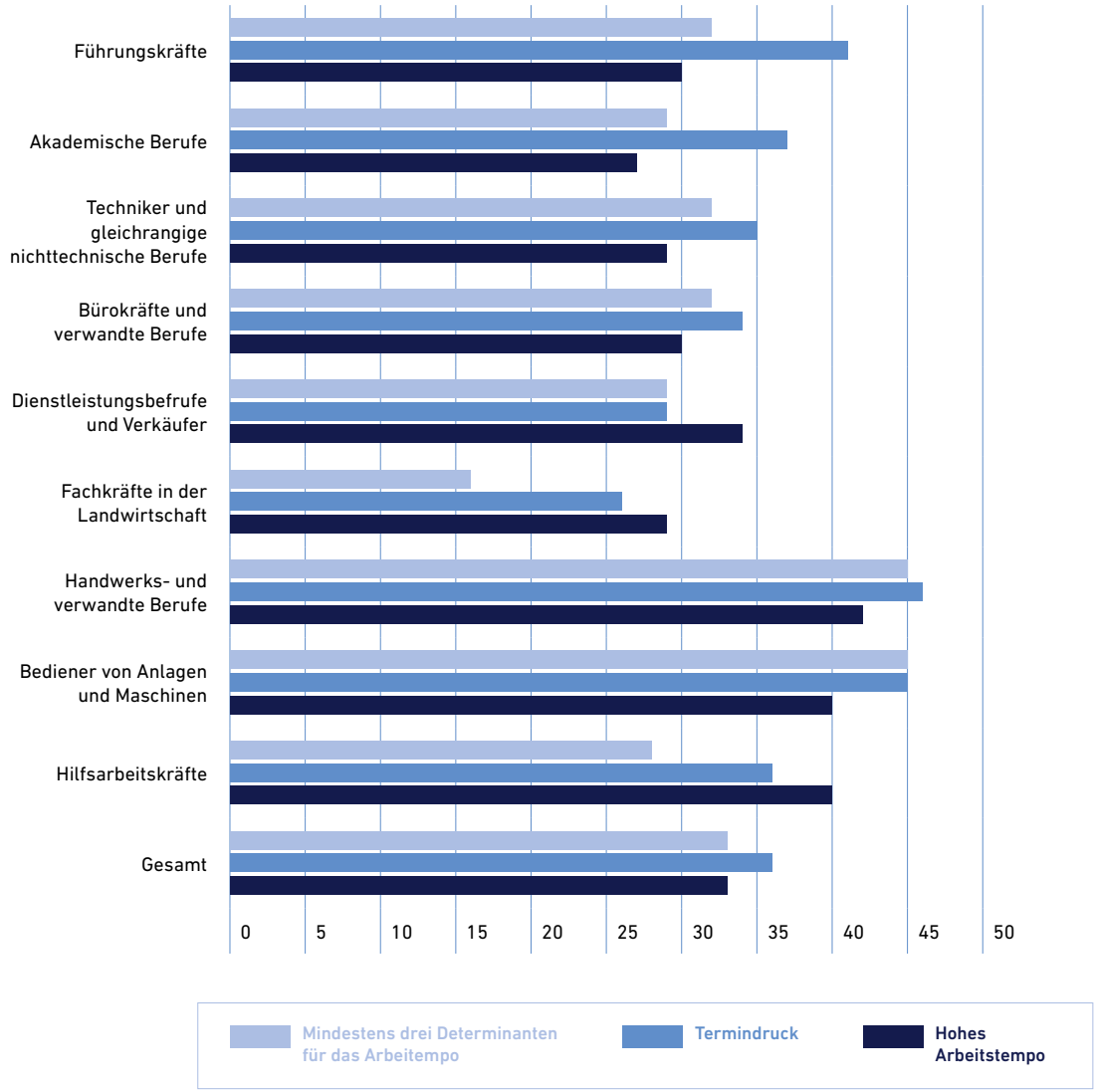
Eurofounds Forschung zeigt auch, dass Autonomie – vor allem in Kombination mit der sozialen Unterstützung durch Kollegen und Vorgesetzte – hohe Arbeitsanforderungen, zumindest zu einem gewissen Grade, kompensieren kann.

Hohe Anforderungen – ein hohes Maß an Arbeitsintensität – sind ein Problem in vielen Berufen. Die Ergebnisse der sechsten Europäischen Erhebung zu den Arbeitsbedingungen zeigen, dass ein großer Anteil von Beschäftigten damit konfrontiert ist. Arbeitsanforderungen können aus unterschiedlichen Gründen hoch sein: Arbeit ist konzentrierter geworden (Arbeiten unter Termindruck), es muss schneller gearbeitet werden, es gibt ständig störende Unterbrechungen, oder es ist einfach zu viel Arbeit zu erledigen (keine ausreichende Zeit um die Aufgaben zu erledigen). Arbeitnehmer müssen häufig mehrere Tempofaktoren gleichzeitig berücksichtigen: die Anforderungen von Kollegen, von Vorgesetzten, Ziele, die erreicht werden müssen, die Geschwindigkeit oder andere Anforderungen von Maschinen.

Nimmt man alle diese Indikatoren zusammen, dann bestätigt die Umfrage, dass intensive Arbeit weit verbreitet ist: 36% der Beschäftigten in der EU 28 arbeiten „immer oder fast immer" unter Termindruck, 33% berichten, dass sie mit hoher Geschwindigkeit arbeiten. Ein Drittel aller Beschäftigten gibt an, auf drei oder mehr Tempofaktoren reagieren zu müssen und ein ebenso hoher Anteil berichtet über ständige störende Unterbrechungen und darüber, nie oder selten genug Zeit zu haben, um ihre Aufgaben zu erledigen.

Es ist erwiesen, dass sich hohe Arbeitsintensität negativ auf die körperliche und mentale Gesundheit auswirkt und auch auf den Krankenstand. Andererseits muss auch gesagt werden, dass hohe Arbeitsintensität verbunden sein kann mit besseren Ergebnissen für das Unternehmen und höherer Bezahlung für die Beschäftigten. Manche Beschäftigte könnten hohe Arbeitsintensität auch als interessant und lohnenswert erachten.

ARBEITSINTENSITÄT NACH BERUFSGRUPPEN:

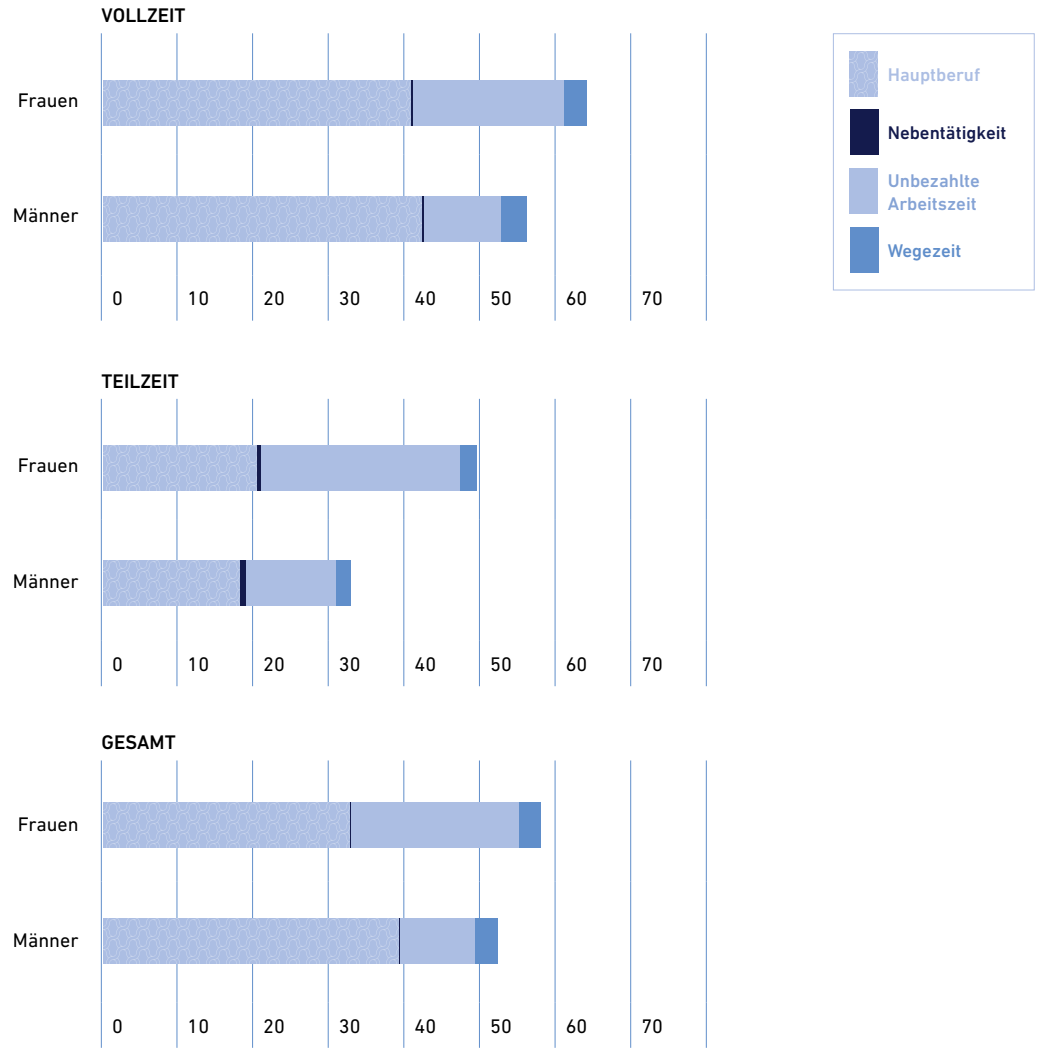


Arbeitszeitqualität und Zeitverwendung

Über die Hälfte der Beschäftigten gibt an, dass Arbeitszeitpräferenzen und tatsächlich Arbeitszeit übereinstimmen. Das heißt aber auch, dass dies für über 40% der Beschäftigten nicht der Fall ist und sie mit ihrer Arbeitszeit nicht zufrieden sind. 13% würden gerne mehr arbeiten und 28% möchten weniger arbeiten. Die Befragten machten diese Angaben unter der Prämisse, dass sie ihre Arbeitszeit so wählen könnten, dass ihre materiellen Bedürfnisse dadurch gedeckt werden könnten.

Wie lange arbeiten die Beschäftigten derzeit in ihrem Hauptjob? In einem Nebenjob? In unbezahlter Arbeit und im Haushalt? Im Durchschnitt arbeiten Frauen weniger in ihrer bezahlten Haupttätigkeit als Männer: 33 Stunden im Vergleich zu 39 Stunden in der Woche. Wenn man dazu aber die Stunden addiert, die mit unbezahlter Arbeit verbracht wird – Betreuung und Erziehung von Kindern, Pflege von älteren Menschen, kochen, Haushalt – dann sieht das Ergebnis anders aus. Alles zusammengenommen verbringen Frauen dann 55 Stunden pro Woche mit Arbeit, Männer dagegen 48. Während Frauen auf 22 Stunden unbezahlter Arbeit pro Woche kommen, sind es bei Männern nur neun.

Die ungerechte Aufteilung von Pflegeverantwortung und unbezahlter Hausarbeit ist ein zentraler Hinderungsgrund für die Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt.



Arbeitsbedingungen: Unterschiede zwischen Jung und Alt

Arbeitsbedingungen unterscheiden sich je nach Alter der Beschäftigten. Junge Arbeitnehmer leisten häufiger Schichtarbeit und sind häufiger hoher Arbeitsintensität und unsozialem Verhalten ausgesetzt. Sie sind seltener in der Lage, ihre Arbeitsmethoden zu ändern und haben geringere Arbeitsplatzsicherheit.

Ältere Arbeitnehmer sind schlechter gestellt wenn es darum geht, neue Dinge zu lernen und im Hinblick auf Weiterbildung. Sie berichten über geringere Karrierechancen und sind häufiger von Umstrukturierung betroffen.

Sowohl die Bedingungen, die jüngere Arbeitnehmer häufiger erfahren, als auch die, denen die Älteren häufiger ausgesetzt sind, haben mit großer Wahrscheinlichkeit Auswirkungen darauf, wie lange Arbeitnehmer in bezahlter Beschäftigung bleiben. Die Eurofound Erhebung enthält eine konkrete Frage nach der „Nachhaltigkeit von Arbeit". Die Befragten sollen angeben, ob sie glauben, dass sie ihre derzeitige Arbeit noch mit 60 Jahren verrichten können. In der fünften Erhebung (2010) beantworteten im EU Durchschnitt knapp 60% die Frage mit „ja". Dabei waren die Unterschiede zwischen den Mitgliedsstaaten groß: von 26% in Slowenien bis zu über 70% in Dänemark und Schweden. Die tatsächlichen Beschäftigungsraten für ArbeitnehmerInnen im Alter von 55-59 Jahren bestätigen diese Einschätzungen: während in Slowenien nur 45% der 55-59 Jährigen noch im Arbeitsmarkt sind, sind es in Dänemark und Schweden über 75%.

Es gibt andere Anzeichen, die ein frühzeitiges Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt wahrscheinlicher machen. Befragte die angeben, ihre Gesundheit sei durch ihre Arbeit gefährdet und solche, die das Gefühl haben, ihre Arbeit wirke sich negativ auf ihre Gesundheit aus haben potentiell die Absicht, vorzeitig aus dem Arbeitsleben auszuscheiden. Das ist auch der Fall für Beschäftigte, die angeben, weniger arbeiten zu wollen.

Schlussbemerkungen

Arbeitsbedingungen zu schaffen, die es mehr Menschen erlaubt, länger im Arbeitsmarkt zu verbleiben, ist eine der großen Herausforderungen für die Politik – angesichts des demographischen Wandels in den meisten Mitgliedsstaaten. Die Europäische Erhebung zu den Arbeitsbedingungen zeigt, an welcher Stelle Arbeitsbedingungen verbessert werden müssen, um ein Niveau an Arbeitsqualität zu erreichen, das nachhaltige Arbeit über das gesamte Arbeitsleben möglich macht. Die jüngste Erhebung weist darauf hin, dass physische Risiken im Zusammenhang mit Gesundheits- und Pflegediensten zunehmen und eine Gefährdung der wachsenden Zahl der Beschäftigten in diesen Berufen darstellt. Arbeitsintensität ist gleichbleibend hoch und auch das stellt ein psychosoziales Risiko dar, das allerdings zumindest zum Teil durch mehr Selbstbestimmung ausgeglichen werden könnte. Positive Trends bei der Autonomie am Arbeitsplatz sollten daher unterstützt werden. Verbreitetes negatives Sozialverhalten am Arbeitsplatz stellt ein weiteres psychosoziales Risiko dar, das vor allem die Sozialpartner in die Pflicht nimmt, hier gemeinsam Lösungen zu erarbeiten. Die Tatsache, dass bevorzugte und tatsächliche Arbeitszeiten für viele Beschäftigte nicht übereinstimmen, ist ein weiterer Hinweis an politische Entscheidungsträger, dass hier Handlungsbedarf besteht. Ob Arbeit über das gesamte Arbeitsleben nachhaltiger wird, wird auch davon abhängen, ob die ungleiche Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit (Pflege) zwischen Männern und Frauen überwunden werden kann.

An diesem Rundtischgespräch nahmen Nicolas SCHMIT (Minister für Arbeit, Beschäftigung sowie Sozial-und Solidarwirtschaft, Luxemburg), Jean-Claude REDING (Präsident der Arbeitnehmerkammer (CSL), Luxemburg), Dr. Carlo STEFFES (Leitender Gewerbemediziner, Leiter der Abteilung für Arbeitsmedizin im Gesundheitsministerium, Luxemburg), Jürgen BARKE (Staatssekretär im Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr des Saarlandes), Eugen ROTH (MdL, Stellvertretender Vorsitzender des DGB-Bezirks Rheinland-Pfalz/Saarland) und Dr. Michael HEGER (Leitender Gewerbemediziner, Leiter des Geschäftsbereichs Arbeitsschutz, Fachbereichsleiter des Zentrums für Arbeits- und Umweltmedizin, Saarbrücken) teil.

„Brauchen wir eine Anti-Stress Verordnung?"

Bei der Diskussionsrunde ging es zum größten Teil um die Frage ob eine Anti-Stress Verordnung, die zwar diskutiert wird aber noch nicht existiert, sinnvoll und notwendig ist.

Staatssekretär Jürgen Barke aus dem Saarland meinte dazu, dass der Staat oft zu langsam ist, um bei der Entwicklung der Arbeitsverhältnisse in den Unternehmen mitzuhalten, und dass Betriebsvereinbarungen oft eine Vorreiterrolle spielen, die dann Modell stehen für die Erarbeitung eines Gesetzestextes. Zudem sollten beim Thema Wirtschaftsförderungsregularien Anforderungen an die Qualität von Arbeit eines zu fördernden Betriebes konkretisiert werden. Im Saarland habe man dies bereits über Leiharbeitsquoten getan. Man könnte auch dahin gehen und sagen, man fördert nur noch kleine und mittlere Unternehmen, wenn sie Mitbestimmung haben. Beispiel Ausbildungsbereitschaft der Betriebe: Der Kampf um Auszubildende verlange Regularien für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) zu ihren eigenem Gunsten. Sollten KMU bestimmte Förderkriterien nicht erfüllen, so fallen diese eben aus der Förderung heraus. Im Zweifel sei es Barke lieber weniger KMU zu haben und diese dann mit einem höheren Niveau der Arbeitsqualität.

Jean-Claude Reding bekannte sich zur Notwendigkeit eines gesetzlichen Instruments, weil selbstverpflichtende Vereinbarungen meistens ungenügend sind. Bisher war das Thema Stress sehr selten ein Verhandlungsthema auf Betriebsniveau. Er kündigte an, dass die CSL zusammen mit den Gewerkschaften demnächst eine Evaluierung der branchenübergreifenden Vereinbarung über Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz von 2009 machen wird. Abhängig von den Schlußfolgerungen dieser Bewertung und der Offenheit der Arbeitgebervertreter gegenüber einer bindenden Vereinbarung wird man an den Arbeitsminister herantreten und gegebenenfalls eine bindende Regelung für die Betriebe im Umgang mit Stress fordern. Auch zum Thema Digitalisierung regte der Präsident der CSL an, dass die Arbeitgeber- und die Arbeitnehmerkammern sich mit dem Arbeitsministerium zusammensetzen sollen, um Verhandlungen zwischen Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und der Regierung vorzubereiten, mit dem Ziel ein Abkommen zu erreichen, und wenn dies nicht möglich sein sollte, die Regierung in die Verantwortung zu nehmen.

Version française page 83

Eugen Roth, wies darauf hin, dass wir kein Erkenntnisproblem, sehr wohl aber ein Umsetzungsproblem haben. Freiwillige Regelungen machten nur dann Sinn, wenn sie besser sind als gesetzliche. Er neigte in der Diskussion dazu, die Lösung einer Vereinbarung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmer zu bevorzugen, wies jedoch auch auf die Notwendigkeit einer gesetzlichen Regulierung hin, wenn einer der Gesprächspartner nicht mitmacht. Schließlich sprach er sich für eine Anti-Stress Vereinbarung aus, weil die Arbeitgebervertreter erfahrungsgemäß dazu tendieren, sich aus der Verantwortung zu ziehen und auf die Privatsituation der Betroffenen zu verweisen. Darüber hinaus sind die zunehmenden Belastungsfolgen, die durch Stress entstehen, auch ein Problem für die Produktivität der Betriebe. Auch, forderte Roth, den Lehrstuhl für Arbeits- und Umweltmedizin an der Uniklinik Homburg wieder zu besetzen.

Der leitende Gewerbemediziner aus dem Saarland, Dr. Michael Heger zeigte eine Präferenz für eine Vereinbarung zwischen Sozialpartnern, und mahnte an, dass gesetzliche Vorgaben einhergehen müssen mit zusätzlichen Ressourcen die der Staat aufbringen muss, um zu gewährleisten, dass die Vorgaben auch vollzogen werden. Wichtig sei, dass verstanden werde, dass Arbeitsmedizin und -schutz nicht Geld kosten sondern Profitcenter sind.

Bereits in seiner Einführungsrede hatte Thomas Otto, Hauptgeschäftsführer der Arbeitskammer, bemängelt, dass die gezielte Unterstützung des Ausbaus der gesetzlich vorgeschriebene Gefährdungsanalysen (auch psychischer Belastungen) nicht ausreichend vorankommen und die Personalisierung der staatlichen Arbeitsschutzkontrolle nicht ausreichend ist. Der Staat stehe hier in der Pflicht – jenseits der Unterstützung von „Selbstverpflichtungserklärungen" - seiner gesetzlichen Verpflichtung nachzukommen.

Der Amtskollege von Herrn Heger aus Luxemburg, Dr. Carlo Steffes hingegen bemängelte, dass die Diskussionen hierzulande seit der europäischen Vereinbarung von 2004 über Stress am Arbeitsplatz nicht weit genug gingen und erwähnte Beispiele aus Belgien und Frankreich, wo die Betriebe angehalten werden, die Gefährdungen in Zusammenhang mit Stress am Arbeitsplatz zu beurteilen, um die nötigen Vorkehrungen zu treffen. Trotzdem sieht er die Schwierigkeit bei der Festlegung einer Definition von Stress am Arbeitsplatz. Um die zunehmende Herausforderung durch psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz anzugehen, wünscht sich der Arbeitsmediziner Steffes auch mehr Ressourcen für die Arbeitsmedizin in Luxemburg.

In den Diskussionen zeigte sich Nicolas Schmit, Luxemburgs Arbeitsminister, offen für weitere Gespräche zum Thema in Erwartung der Analyse der Gewerkschaften, deutete jedoch auch auf die Schwierigkeiten bei der Definition von Stress am Arbeitsplatz hin. Er plädierte für eine Gesundheitskultur in den Betrieben, die Stress nicht als individuelles Problem sieht sondern als Risiko für den gesamten Betrieb erkennt, und somit dem Anspruch eines innovativen und fortschrittlichen Unternehmens gerecht wird. Eine Verordnung könnte hierbei allenfalls ein Hilfsmittel darstellen. Des Weiteren, verweist Herr Schmit auch auf den begonnenen Änderungsprozess der Arbeitsmedizin in Luxemburg.

Die Teilnehmer der Diskussionsrunde waren sich dagegen alle einig, dass die kleinen und mittleren Unternehmen keine Ausnahmestellung einnehmen dürfen im Umgang mit Stress am Arbeitsplatz, so dass auch sie das Thema ernst nehmen müssen. Außerdem, standen sie einer Deregulierung, wie z.B. von der europäischen Kommission angedacht, eher skeptisch gegenüber.

Des Weiteren teilte man die Meinung, dass neben den psychosozialen Problemen die körperlichen Belastungen am Arbeitsplatz weiterhin existieren, vor allem in verschiedenen Wirtschaftsbereichen, wie z.B. im Pflegebereich, der ein enormes Wachstum verzeichnen kann.

Ont participé à cette table ronde Nicolas SCHMIT (Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, Luxembourg), Jean-Claude REDING (Président de la Chambre des salariés, Luxembourg (CSL)), le Dr Carlo STEFFES (Médecin-inspecteur du travail, chef de division de la Santé au travail, Luxembourg), Jürgen BARKE (Secrétaire d'État au ministère de l'Économie, du Travail de l'Énergie et de la Circulation de la Sarre), Eugen ROTH (Membre du Parlement régional, Vice-président du district Rhénanie-Palatinat / Sarre du DGB) et le Dr Michael HEGER (Médecin-chef du département santé et sécurité au travail à l'Office pour la médecine du travail et de l'environnement, Sarrebruck).

« Avons-nous besoin d'une réglementation anti-stress ? »

Cette table ronde a porté en grande partie sur la question de savoir si une réglementation anti-stress, amplement discutée mais encore inexistante, s'avère utile et nécessaire.

Le Secrétaire d'État de la Sarre, Jürgen Barke, déclare que l'État peine souvent à suivre l'évolution des conditions de travail dans les entreprises, et que les accords d'entreprise jouent souvent un rôle de précurseur pour servir ensuite de modèle pour l'élaboration d'une loi. De plus, le thème d'une règlementation relative au développement économique implique que les entreprises à soutenir doivent répondre à des exigences en termes de qualité du travail. Il précise que dans la Sarre, cela a déjà été réalisé à travers des quotas imposés sur le travail intérimaire. On pourrait aller plus loin et dire que la promotion des PME est conditionnée par la participation de leurs salariés aux décisions. Exemple sur la disponibilité des entreprises à former : la course aux apprentis exige la mise en place d'une règlementation pour les PME, au profit de celles-ci. Les PME qui ne répondent pas à certains critères d'éligibilité, sont exclues du programme de promotion. Selon M. Barke, dans le doute, il vaut mieux avoir moins de PME mais qui offrent un niveau de qualité du travail supérieur.

Jean-Claude Reding reconnaît la nécessité de disposer d'un instrument juridique, du fait que les déclarations d'intention sont insuffisantes la plupart du temps. Jusqu'à présent, le sujet du stress était rarement négocié au niveau de l'entreprise. Il annonce que la CSL, en partenariat avec les syndicats, procèdera bientôt à une évaluation des accords interprofessionnels de 2009 sur le harcèlement et la violence au travail. Selon les résultats de cette évaluation et l'ouverture d'esprit des représentants des employeurs vis-à-vis d'un engagement contraignant, le ministère du Travail sera approché afin d'exiger le cas échéant une règlementation contraignante pour les entreprises en matière de gestion du stress. Sur le thème de la numérisation également, le président de la CSL recommande à la chambre patronale et à la Chambre des salariés de se concerter avec le ministère du Travail pour préparer des négociations entre les syndicats, les fédérations patronales et le gouvernement, avec l'objectif de parvenir à un accord, et, à défaut d'un tel accord, d'obliger le gouvernement à prendre ses responsabilités.

Eugen Roth indique que nous n'avons pas de problème de reconnaissance, mais bien de mise en œuvre. Les réglementations volontaires sont utiles sous réserve de se révéler plus efficaces que les réglementations légales. Lors des discussions, il tend à privilégier la solution de trouver un accord entre les employeurs et les salariés, non sans insister sur la nécessité d'une réglementation légale si l'un des interlocuteurs ne coopère pas. Enfin, il se prononce en faveur d'une réglementation anti-stress parce que l'expérience montre que les représentants des employeurs ont généralement tendance à se soustraire à leurs responsabilités et à se référer à la situation personnelle des salariés concernés. De plus, les conséquences croissantes liées au stress représentent également un problème pour la productivité des entreprises. Par ailleurs, Roth insiste pour que la chaire d'enseignement pour la médecine du travail et de l'environnement soit de nouveau occupée au Centre Hospitalier Universitaire de Homburg.

Dr Michael Heger, médecin-inspecteur du travail en chef dans la Sarre, indique sa préférence pour un accord entre partenaires sociaux, et réclame que les dispositions légales soient assorties de ressources supplémentaires fournies par l'État, afin de garantir l'application en bonne et due forme des règles. Il est important, ajoute-t-il, que tout le monde comprenne bien que la médecine du travail et la sécurité au travail n'engendrent pas des dépenses mais bien des bénéfices.

Dans son discours d'introduction, Thomas Otto, le président de la Chambre du Travail, avait déjà critiqué le fait que le soutien ciblé au développement des analyses de risques légalement prescrites (y compris les contraintes psychiques), n'avançait pas suffisamment et que l'individualisation des contrôles de la sécurité au travail par l'État était insuffisante. A cet égard, l'État doit remplir ses obligations légales au-delà de la promotion des « déclarations d'intentions ».

L'homologue luxembourgeois de M. Heger, le Dr Carlo Steffes, critique pour sa part qu'au Luxembourg, les discussions concernant le stress au travail ne vont pas assez loin depuis les accords européens de 2004, et cite à ce sujet des exemples de la France et de la Belgique, où les entreprises sont tenues d'évaluer les risques liés au stress au travail afin de prendre les dispositions nécessaires. Il est tout de même conscient de la difficulté d'une définition claire du stress au travail. Afin de relever le défi posé par la croissance des risques psychosociaux au travail, le médecin du travail Steffes souhaite également une hausse des ressources accordées à la médecine du travail au Luxembourg.

Pendant la table ronde, le Ministre luxembourgeois du Travail, Nicolas Schmit, se montre ouvert à la poursuite des discussions sur ce thème en attendant les analyses des syndicats, mais évoque également les difficultés de définir le stress sur le lieu de travail. Il plaide pour une culture de la santé au sein des entreprises, qui considère le stress non pas comme un problème individuel mais bien comme un risque global pour toute l'entreprise, et permettrait ainsi de répondre aux exigences d'une entreprise innovante et progressiste. A cet égard, une règlementation pourrait tout au plus servir d'outil. Par ailleurs, M. Schmit renvoie au processus d'évolution de la médecine du travail entamé au Luxembourg.

En revanche, les participants à la table ronde sont tous d'accord pour dire que les petites et moyennes entreprises ne doivent pas se placer dans une position exceptionnelle en matière de gestion du stress sur le lieu de travail, mais qu'elles doivent prendre le sujet au sérieux. De plus, ils se montrent plutôt sceptiques envers une dérégulation telle qu'envisagée, par exemple, par la Commission européenne.

Par ailleurs, tout le monde est d'avis qu'outre les problèmes psychosociaux, les contraintes physiques sur le lieu de travail perdurent, surtout dans les secteurs d'activités comme celui des soins, qui connaît une très forte croissance.

1. DEUTSCH
2. FRANCAIS

1. DEUTSCH
2. FRANCAIS

1. DEUTSCH
2. FRANCAIS

Abschlussrede

VON HERRN JEAN-CLAUDE REDING

Wir haben heute gehört, dass arbeitsorganisatorische Themen wie Flexibilisierung, Nachtarbeit, Schichtarbeit, Arbeitsintensität dazu führen können, dass Menschen psychisch oder physisch krank werden. Deshalb glaube ich, dass das Thema Arbeitsorganisation in den Vordergrund der Diskussion gehört. Dabei muss man auch über die Dauer der Arbeitszeit reden.

Letzte Woche, habe ich mit Interesse einen Bericht der New York Times gelesen, über Versuche die in Schweden anlaufen, um in Industrie- und Dienstleistungsbetrieben den Sechs-Stunden-Tag einzuführen, bei 30 Arbeitsstunden pro Woche, und mit vollem Lohnausgleich. Dabei wird getestet, welche Wirkungen dies auf die Wirtschaft und auf den arbeitenden Menschen hat, dessen Gesundheit, Zufriedenheit, sowie auf dessen Produktivität. Ich bin mal gespannt, was dabei herauskommen wird. Vielleicht können die Befunde ja als Beispiele dienen, die man so wie ISO-Normen in den Vordergrund setzen könnte, und um Betriebe die sie umsetzen, staatlich zu fördern.

Das Thema Renten wurde auch hier angesprochen. Ich kann verstehen, dass in Luxemburg 51% der Arbeitnehmer sich nicht vorstellen können noch mit 60 zu arbeiten. Wenn ich mir die Resultate unserer Quality of work - Umfrage ansehe, stelle ich fest, dass die tatsächliche Arbeitszeit weit über 40 Stunden in der Woche liegt, und somit eigentlich über dem gesetzlichen Wert. Als ich dies das erste Mal gehört habe, habe ich es nicht geglaubt. Ich dachte, es wäre ein Irrtum, ein Messfehler, oder eine rein subjektive Einschätzung. Doch es wurde immer wieder bestätigt. Und es wurde auch nicht von den Betriebsräten in Frage gestellt. Die Menschen arbeiten also im Schnitt über 40 Stunden pro Woche bei hoher Arbeitsintensität. Hinzu kommt, dass hierzulande noch immer viele Menschen in der Industrie, im Handwerk, im Bau, sowie in ähnlichen Bereichen arbeiten, oder in Dienstleistungsunternehmen wie den Krankenhäusern oder den Reinigungsdiensten, wo sie auch schwere körperliche Arbeiten machen. Das ist Knochenarbeit, die die Menschen da verrichten. Ich glaube, dass man die Arbeitsbedingungen dem Alter anpassen muss. Deshalb brauchen wir auch das Gesetz über das Altersmanagement in den Betrieben, das der Minister in der Abgeordnetenkammer vorgelegt hat. Dieses Gesetzesprojekt geht natürlich nicht weit genug, hat aber zumindest den Vorteil, dass es versucht, das Problem anzugehen. Es wäre gut, wenn das Gesetz endlich in Kraft treten würde, damit wir dann auch als Arbeitnehmerkammer die Betriebsräte dabei unterstützen können, dieses Gesetz umzusetzen.

Meine abschließenden Gedanken möchte ich den Führungskräften widmen. Ich bin der Meinung, daß es angebracht wäre, die universitären Studiengänge auf fehlende Dimensionen zu untersuchen. In der Tat, wird aktuell das Hauptaugenmerk bei der Ausbildung der Führungskräfte darauf gelegt, zu lernen wie man die Arbeit organisieren kann, um sie so effizient wie möglich zu gestalten, doch das Wohlbefinden der Beschäftigten, und die Auswirkungen der Arbeit auf die Gesundheit wird nicht thematisiert. Diese Situation macht es auch so schwierig in den Diskussionen mit den Führungskräften, um präventive Maßnahmen umzusetzen, die an den Verhältnissen ansetzen, und nicht ausschließlich an den individuellen Verhaltensweisen der Arbeitnehmer. Diese Problematik wurde heute stark thematisiert, und sollte auch weiterhin ein Thema bleiben.

In dem Sinne möchte ich allen die heute dabei waren vielen Dank sagen für ihre Beiträge. Die Themen waren sehr interessant, und wir werden sie zusammen mit der Arbeitskammer des Saarlandes verarbeiten. Ich glaube auch, daß wir daraus eine Publikation machen können, um die Diskussionen in diesem Bereich weiter zu treiben. Hiermit möchte ich abschließen, und Sie noch herzlich zu einem kleinen Umtrunk einladen.

Jean-Claude REDING
Präsident der Arbeitnehmerkammer, Luxemburg

Version française page suivante

Discours de clôture

PAR M. JEAN-CLAUDE REDING

Nous avons entendu aujourd'hui que les thèmes liés à l'organisation du travail comme la flexibilisation, le travail de nuit, le travail posté ou l'intensité de la charge de travail, peuvent conduire les individus à développer des troubles physiques ou psychiques. C'est pourquoi je pense que le thème de l'organisation du travail est un point essentiel du débat. Sans compter qu'il faut également parler de la durée du temps de travail.

La semaine dernière, j'ai lu avec intérêt un article du New York Times sur des essais menés actuellement en Suède, visant à introduire la journée de six heures et la semaine de 30 heures dans l'industrie et dans le secteur des services, assortie d'une pleine compensation salariale. Le but est d'évaluer les effets exercés sur l'économie et les travailleurs, notamment leur santé, leur satisfaction ainsi que leur productivité. J'ai hâte de connaître les résultats de cette étude. Peut-être que ces résultats pourront servir d'exemples à mettre au premier plan, à l'instar des normes ISO, afin d'accorder des aides étatiques aux entreprises qui les mettent en œuvre.

Le sujet des retraites a également été abordé. Je peux comprendre qu'au Luxembourg, 51% des salariés ne s'imaginent pas travailler jusque 60 ans. Si je regarde les résultats de notre enquête « Quality of Work », je constate que le temps de travail effectif va bien au-delà de 40 heures par semaine, donc au-delà de la limite légale. Je n'arrivais pas à y croire lorsque j'ai entendu ce chiffre pour la première fois. J'ai cru qu'il s'agissait d'une erreur, notamment d'une erreur de mesure ou d'une estimation purement subjective. Mais cela a été maintes fois confirmé par la suite, et n'a pas non plus été remis en question par les délégations du personnel. Les gens travaillent donc en moyenne plus de 40 heures par semaine pour un travail d'une intensité élevée. À cela s'ajoute que, dans ce pays, de nombreuses personnes travaillent toujours dans l'industrie, l'artisanat, le bâtiment et d'autres secteurs d'activité similaires, ou dans des entreprises de services comme les hôpitaux ou les services de nettoyage, qui exigent un travail physique lourd. Ce sont des tâches fastidieuses que ces personnes accomplissent. À mon avis, il faut adapter les conditions de travail à l'âge. Nous avons donc besoin de la loi sur la gestion des âges dans les entreprises que le Ministre a présentée à la chambre des députés. Ce projet de loi ne va évidemment pas assez loin, mais il présente au moins l'avantage d'aborder le problème. Il serait bon que la loi entre enfin en vigueur, afin que la Chambre des salariés puisse soutenir les délégations à la mettre en œuvre.

Je souhaite maintenant consacrer mes derniers mots à la question des cadres dirigeants. Je pense qu'il serait intéressant que les cursus universitaires intègrent de nouveaux aspects. Actuellement, la formation des cadres dirigeants met l'accent sur l'apprentissage de l'organisation du travail afin d'en assurer l'efficacité, sans aborder le bien-être des salariés et les effets du travail sur la santé. C'est pour cette raison, qu'il s'avère si difficile, lors des discussions avec les cadres-dirigeants, d'implémenter des mesures préventives qui ne s'attachent pas exclusivement aux comportements individuels des salariés, mais également aux conditions dans lesquelles ils travaillent. Cette problématique a été traitée de manière exhaustive aujourd'hui et doit rester un sujet important.

Je vous remercie tous vivement de votre venue et de vos interventions. Tous les sujets étaient très intéressants, et nous allons les traiter ensemble avec la Chambre du travail de la Sarre. Je pense que nous allons même les regrouper dans une publication afin de faire avancer les discussions dans ce domaine. Sur ces mots, je clôture ce colloque, non sans vous inviter à venir nous retrouver autour d'un verre.

Jean-Claude REDING
Président de la Chambre des salariés, Luxembourg

18, rue Auguste Lumière • L-1950 Luxembourg
T. (+352) 27 494 200 • F. (+352) 27 494 250
www.csl.lu • csl@csl.lu