

Aussagen zur Gesundheit und zur Betrieblichen Gesundheitsförderung aus der Sicht von Beschäftigten

Ergebnisse aus Mitarbeiterbefragungen

Von Klaus Zok

Abstract

Insgesamt 30.469 Mitarbeiter aus über hundert Betrieben wurden von 2011 bis 2015 im Rahmen des AOK-Service „Gesunde Unternehmen“ zu ihren Arbeitsbedingungen befragt. Die Ergebnisse zeigen, dass die Befragten schwere körperliche Tätigkeiten als stark oder sehr stark belastend empfinden. Auffällig ist aber auch, dass psychische Belastungen deutlich häufiger als andere Gesundheitsgefährdungen genannt werden: So berichtet rund ein Drittel über beruflichen Termin- und Leistungsdruck oder zu große Arbeitsmengen. Bei Fragen zu akuten gesundheitlichen Problemen dominieren muskuloskeletale Beschwerden wie Verspannungen und Rückenschmerzen, gefolgt von einer Reihe psychovegetativer Beschwerden, darunter vor allem Symptome wie Müdigkeit und Erschöpfung. Aus den Umfragen geht hervor, dass mindestens jeder Zweite die zehn häufigsten Gesundheitsprobleme mit dem Arbeitsplatz in Zusammenhang bringt. Die Mehrheit steht Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung aufgeschlossen gegenüber. Nach konkreten Angeboten gefragt, favorisieren die Befragten Angebote zur Stressbewältigung und Entspannung sowie arbeitsplatzbezogene Rückenschulungen. ■

A total of 30,469 employees from more than one hundred companies were interviewed about their working conditions from 2011 to 2015 in connection with the AOK service “Gesunde Unternehmen” (Healthy Companies). The results show that respondents perceive heavy physical work as demanding or highly demanding. However, it is also noticeable that psychological stress is mentioned much more frequently than other health hazards. For example, about one third suffer from time pressure and pressure to perform or too much work. In questions of acute health problems, musculoskeletal symptoms such as tensions and back pain dominate, followed by various psychovegetative symptoms, including symptoms such as fatigue and exhaustion. The interviews show that at least one in every two people associate the ten most common health problems with their place of work. The majority is open to measures of occupational health promotion. Asked about specific measures, the respondents favour stress management and relaxation as well as workplace-related back training. ■

KOMMENTAR

Mitarbeiterbefragungen sind unverzichtbare Instrumente zur Diagnose des Gesundheitszustandes der Beschäftigten und zur Analyse betrieblicher Einflüsse. Die dazu vom WidO vorgelegten Erkenntnisse



belegen: In der modernen Arbeitswelt ist neben der physischen insbesondere die psychische Gesundheit besonders wertvoll, aber auch besonders gefährdet. Investitionen in die Gesundheit sollten datengestützt und ursachenorientiert vorgenommen werden. Dabei sollten sowohl das Verhalten der Beschäftigten wie auch insbesondere die betrieblichen Verhältnisse im Fokus stehen, beispielsweise die Themen Führung und Beziehungsklima. Die Gesundheit ist ein fragiles Gut, das zahlreichen Einflüssen ausgesetzt ist, auch am Arbeitsplatz. Die Unternehmen arbeiten mit Unterstützung der Krankenkassen daran, negative Einflüsse zu identifizieren. Schon im eigenen Interesse an guten Betriebsergebnissen sind die Unternehmen gut beraten, hier ihre Verantwortung stärker wahrzunehmen. Der Staat sollte sie dabei mehr als bisher durch steuerliche Anreize und Forschungsförderung unterstützen.

*Prof. em. Dr. Bernhard Badura,
Fakultät für Gesundheitswissenschaften
der Universität Bielefeld und
Mitherausgeber des Fehlzeiten-Reports*

1 Einleitung

Krankheitsbedingte Fehlzeiten stellen bekanntlich eine erhebliche Kostenbelastung für die Volkswirtschaft dar. Viele Betriebe wissen aber nicht, wo sie mit Maßnahmen zur Bekämpfung des Krankenstandes ansetzen sollen, da sie zu wenig Informationen darüber haben, welche Krankheiten bei den Beschäftigten vorliegen und was mögliche Ursachen für die Erkrankungen sein könnten. Vor diesem Hintergrund hat die Nachfrage nach Mitarbeiterbefragungen in Unternehmen als Instrument eines betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) in den letzten Jahren zugenommen.

Mitarbeiterbefragungen gehören zu den meistgenutzten Instrumenten der Organisationsführung und -entwicklung und können unterschiedliche Ziele verfolgen. Sie lassen sich sowohl zur Diagnostik (Schwachstellenanalyse) und zur Planung als auch zur Evaluation bereits durchgeführter Interventionen verwenden (siehe hierzu auch: Borg 2003). Das Potenzial von Mitarbeiterbefragungen wird allerdings nur dann voll ausgeschöpft, wenn es in ein BGM eingebunden ist. Krankenkassen wie die AOK bieten den Unternehmen deshalb zur Fehlzeitendiagnose unter anderem Mitarbeiterbefragungen an – meist kombiniert mit betriebsbezogenen Analysen zum Krankenstand, Gesundheitszirkeln und Arbeitssituationsanalysen. Im Anschluss an solche Ursachen-Wirkungs-Analysen entwickeln AOK-Mitarbeiter vor Ort gemeinsam mit dem Unternehmen qualitätsgesicherte Gesundheitsangebote. Diese sind auf die spezifischen betrieblichen Bedürfnisse abgestimmt, um so arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu identifizieren und abzubauen. Den Unternehmen helfen diese Angebote dabei, die Gesundheitssituation ihrer Belegschaften merklich zu verbessern und damit die Krankenstände zu senken.

Die Beschäftigtenbefragungen des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO) werden seit 1994 in der betrieblichen Praxis eingesetzt. Die Umfrageergebnisse wurden in der Vergangenheit mehrfach als Metaanalyse veröffentlicht (zum Beispiel: Zok 2010), der zugrundeliegende Fragebogen wurde mehrmals überarbeitet.

Der vom WIdO in Zusammenarbeit mit Experten der AOK entwickelte schriftliche Fragenkatalog ist – nutzerorientiert – modularartig angelegt: Er misst mit über 100 standardisierten und geschlossenen Fragen verschiedene zentrale Indikatoren von Gesundheit und Krankheit am Arbeitsplatz aus der Mitarbeiterperspektive. Hieraus können Unternehmen einen eigenen, unternehmensspezifischen Mitarbeiterfragebogen zusammenstellen. Die konzeptionelle Einbettung der Mitarbeiterbefragungen in ein betriebliches Gesundheitsmanagement (AOK-Kompaktservice „Gesunde Unternehmen“ stellt sicher, dass die Ergebnisse anschließend im Betrieb konkret diskutiert und deren Inhalte angegangen werden. Somit stellt das Instrument der Mitarbeiterbefragung weniger eine allgemeine Befragung zum Arbeitsklima oder eine Meinungsumfrage in den Betrieben dar, sondern vielmehr eine zielgerichtete Intervention im Rahmen eines abgestimmten BGM.

Die Grundlage der vorliegenden Datenanalyse bilden anonymisierte Ergebnisse aus Mitarbeiterbefragungen, die im Rahmen des AOK-Service „Gesunde Unternehmen“ in den Jahren 2011 bis 2015 durchgeführt worden sind. Insgesamt haben 30.469 Mitarbeiter aus 117 Unternehmen im genannten Zeitraum an den Befragungen teilgenommen, wobei 60 Prozent der Befragten in einem Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern arbeiten. Das kleinste Unternehmen beschäftigt 28 Mitarbeiter, das größte 1.679. Von 16.321 (66 Prozent) der befragten Mitarbeiter ist das Geschlecht und von 10.421 (44 Prozent) das Alter bekannt.

Es wurden Mitarbeiter in Unternehmen fast aller Wirtschaftszweige befragt, wobei der Anteil der Teilnehmer aus dem verarbeitenden Gewerbe mit 50 Prozent überproportional hoch ist. Diese Verzerrung ist darin begründet, dass die Befragungen vor allem in Betrieben mit einem hohen Anteil von AOK-Versicherten durchgeführt wurden. Ein großer Anteil der AOK-Mitglieder ist traditionell im gewerblichen Bereich tätig, vor allem im verarbeitenden Gewerbe. Hier sind Beschäftigte nach wie vor starken körperlichen Belastungen ausgesetzt und leiden deshalb überdurchschnittlich oft an muskuloskelettalen Erkrankungen – häufig verbunden mit langen Ausfallzeiten (Fehl-

Befragungen der Mitarbeiter sind ein wichtiger Baustein im Betrieblichen Gesundheitsmanagement.



zeiten-Report 2016, Seite 284). Darüber hinaus arbeiten 27 Prozent der befragten Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen sowie 13 Prozent in der öffentlichen Verwaltung.

Da sich die befragten Unternehmen jeweils eigenständig für eine Mitarbeiterbefragung entschieden haben und nicht nach einem Zufallsverfahren ausgewählt wurden, handelt es sich jedoch nicht um eine für die Gesamtheit der deutschen Arbeitnehmer repräsentative Umfrage. Dennoch erlauben die Daten vielfältige Rückschlüsse auf Arbeitsbedingungen und Gesundheitsbelastungen von Beschäftigten.

2 Aussagen zur Gesundheit

Mit der Eingangsfrage „Was halten Sie besonders wichtig für Ihre Gesundheit?“ haben die Beschäftigten die Möglichkeit, wichtige Faktoren für die eigene Gesundheit zu priorisieren. Dazu wird den Befragungsteilnehmern eine Auswahlliste mit mehreren Antwortmöglichkeiten angeboten (Tabelle 1).

Hier werden an erster Stelle Grundbedürfnisse wie genügend Schlaf (67,2 Prozent) und

die eigene Zufriedenheit (62,8 Prozent) genannt. Zu den „Top 10“ zählen ferner eine vielseitige und ausgewogene Ernährung und gesunde Arbeitsbedingungen (jeweils 53,5 Prozent) sowie viel Bewegung (50,3 Prozent). Des Weiteren werden Faktoren genannt, die bei Nichtbeachtung als Risikofaktoren für eine Vielzahl (zivilisationsbedingter) Erkrankungen gelten: Entspannung, Nichtrauchen, Teilnahme an Früherkennungsuntersuchungen und fettarmes Essen. Interessant ist, dass die Befragten sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz mehr Bedeutung beimessen (41,0 Prozent) als guten Freundschaften beziehungsweise Partnerschaften im Privatleben (30,2 Prozent).

Die Analyse nach Altersgruppen zeigt, dass sich die Priorisierung von Erfolgsfaktoren für die eigene Gesundheit zwischen der jüngeren Generation der unter 30-Jährigen und der älteren Generation (50 plus) kaum unterscheidet (siehe Fehlzeiten-Report 2014). Allerdings favorisiert die Gruppe der „Babyboomer“ deutlich häufiger Faktoren wie Ernährung und Bewegung, wohingegen für Mitarbeiter der „Generation Y“ häufiger Punkte wie genügend Schlaf und Entspannung wichtig sind. Das

Genügend Schlaf und die eigene Zufriedenheit zählen zu den wichtigsten Gesundheitsfaktoren.

Tabelle 1

Einstellung zu Gesundheitsfaktoren

„Was halten Sie für besonders wichtig für Ihre Gesundheit?“

Angaben in Prozent

	Befragte insgesamt	Altersgruppen				Geschlecht	
		<30 Jahre	30–39 Jahre	40–49 Jahre	50 Jahre und älter	Frauen	Männer
	17.122	1.157	1.733	1.962	1.685	6.667	7.315
genügend Schlaf	67,2	74,8	73,1	71,0	64,9	69,6	68,3
eigene Zufriedenheit	62,8	66,0	66,0	66,5	64,3	65,2	61,2
vielseitige/ausgewogene Ernährung	53,5	48,4	53,9	55,7	57,3	57,0	53,2
gesunde Arbeitsbedingungen	53,5	52,8	51,1	52,5	52,2	53,9	52,9
viel Bewegung	50,3	48,3	53,1	50,9	52,9	49,2	52,1
Entspannung	43,8	49,5	45,1	44,0	40,3	45,2	42,1
gutes Verhältnis zu Kollegen	41,0	45,2	41,1	39,5	42,3	43,0	39,3
Nichtrauchen	37,6	32,2	35,0	37,2	41,6	34,9	41,8
gute Freundschaften/Partnerschaft	30,2	26,7	19,3	22,8	22,8	35,0	25,3
Beteiligung an Früherkennungsuntersuchungen	28,4	17,5	20,4	27,6	36,0	31,2	25,1

Über die verschiedenen Altersgruppen hinweg bleibt die Reihenfolge der als wichtig erachteten Gesundheitsfaktoren gleich.

Quelle: WldOmonitor 2016

Interesse an Möglichkeiten der eigenen Verhaltensprävention wie die Teilnahme an Früherkennungsuntersuchungen oder Nichtrauchen steigt erfahrungsgemäß mit dem Alter. Die geschlechtsbezogene Auswertung gesundheitlicher Erfolgsfaktoren zeigt zwar kaum Differenzen im Ranking, aber dennoch Unterschiede zwischen den Geschlechtern: So achten Frauen häufiger auf die eigene Zufriedenheit und eine gesunde Ernährung und messen sozialen Beziehungen, insbesondere Freundschaften und Partnerschaft, eine größere Bedeutung bei als Männer. Diese nennen deutlich seltener die Teilnahme an Früherkennungen, priorisieren dafür aber Verhaltensweisen wie Nichtrauchen und Bewegung.

3 Angaben zu Arbeitsbelastungen

Ein Schwerpunkt der Mitarbeiterbefragungen liegt darin, gesundheitsbelastende Faktoren aus der Sicht der Beschäftigten zu erfassen. Unter Arbeitsbelastungen werden von außen auf den Beschäftigten einwirkende Faktoren verstanden, die je nach individuellen Gegebenheiten unterschiedliche Auswirkungen haben können. Die jeweilige Tätigkeit beziehungsweise Arbeitssituation wirkt physisch wie auch psychisch unterschiedlich beanspruchend. So kann eine Arbeitssituation für die eine Person eine starke Belastung darstellen, für die andere hingegen eine Herausforderung oder tägliche Routine sein.

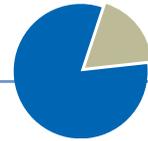
Bei der Erhebung der jeweiligen betrieblichen Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter werden vier Belastungskomplexe erfasst: 14 Fragen zum Ausmaß von physikalischen Belastungen, 24 Fragen zu psychischen Belastungen, elf Fragen zum ergonomischen Rahmen und sieben zur Arbeitssicherheit. Die Angaben zu den subjektiv empfundenen Belastungen durch Arbeitsbedingungen („Bitte geben Sie bei jedem der folgenden Faktoren an, wie belastend er auf Sie wirkt.“) erfolgten auf einer fünfstufigen Ordinalskala, von „überhaupt keine Belastung“ bis „sehr starke Belastung“. Die im Folgenden aufgeführten Ergebnisse geben jeweils die prozentualen Anteile der als stark oder sehr stark erlebten Belastungen wieder (Tabelle 2).

Nach wie vor spielen körperliche Arbeiten und Bewegungsabläufe an vielen Arbeitsplätzen der teilnehmenden Betriebe eine große Rolle. Ständige schwere oder einseitige körperliche Beanspruchungen wirken sich nicht nur kurz-, sondern auch mittel- bis langfristig auf die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten aus. Die befragten Mitarbeiter benennen vor allem starke beziehungsweise sehr starke Beanspruchungen durch einseitige körperliche Belastungen und körperlich schwere Arbeit. Fast jeder dritte Befragte fühlt sich durch körperlich schwere Arbeit belastet (29,5 Prozent). Am häufigsten werden starke Belastungen durch Bücken und Arbeiten in gebückter Haltung (28,6 Prozent) sowie Heben und Tragen (31,8 Prozent) oder das Schieben und Ziehen schwerer Gegenstände (27,7 Prozent) benannt. Unter Mitarbeitern aus dem Gesundheits- und Sozialwesen, darunter viele pflegerische Berufe, ist der Anteil derer, die (sehr) starken körperlichen Belastungen durch Heben und Tragen oder körperlich schwerer Arbeit ausgesetzt sind, am höchsten (37,0 und 33,9 Prozent).

Bei den relativ häufigen Angaben körperlicher Belastungen im Bereich Verwaltung ist zu berücksichtigen, dass viele der befragten Beschäftigten keine Bürotätigkeit ausüben, sondern in Bereichen mit teilweise sehr hohen Arbeitsbelastungen tätig sind.

Auch die unmittelbare Arbeitsplatzumgebung wirkt sich auf die Gesundheit der Beschäftigten aus. Belastungsfaktoren wie Lärm (30,4 Prozent), schlechte Belüftung (29,0 Prozent) und Wärme beziehungsweise Hitze (27,7 Prozent) spielen in den teilnehmenden Betrieben eine große Rolle. Nahezu ebenso häufig werden starke Beanspruchungen durch Arbeiten in Zugluft oder Kälte (27,4 Prozent) genannt. Ein Viertel aller befragten Mitarbeiter fühlt sich durch den häufigen Wechsel zwischen Wärme und Kälte (25,5 Prozent) stark oder sehr stark belastet. Ein Blick auf die im Datensatz vertretenen Wirtschaftszweige zeigt, dass Beschäftigte im verarbeitenden Gewerbe erwartungsgemäß branchentypische Umgebungsfaktoren benennen, wie sie oft in Fabrikgebäuden und Maschinenhallen vorzufinden sind: Ihre Arbeitsbedingungen gehen überdurchschnittlich oft mit (sehr) starken Belas-

Das Heben und Tragen schwerer Gegenstände gehört zum Alltag vieler Beschäftigter im Gesundheits- und Sozialwesen.



tungen wie Lärm (35,0 Prozent), Wärme beziehungsweise Hitze (32,2 Prozent), schlechter Luft (31,9 Prozent) sowie Zugluft (31,0 Prozent) einher. Darüber hinaus sind 29 Prozent (sehr) starken Belastungen durch Dämpfe und Gase ausgesetzt.

Die Angaben der Befragten zeigen ferner, dass ein erheblicher Teil der Beschäftigten sich am Arbeitsplatz unmittelbaren Gefahren ausgesetzt sieht. Rund 16 Prozent sehen sich stark oder sehr stark durch Strahlen belastet (wie etwa UV-Strahlung, die in unterschiedlichen

Bereichen von Industrie, Medizin und Gewerbe eingesetzt wird und die Haut und die Augen schädigen kann). Fast genauso viele (14,3 Prozent) geben stark belastende Arbeiten mit gefährlichen Stoffen an.

15 Prozent der Befragten sehen sich am Arbeitsplatz durch Unfall- beziehungsweise Absturzgefahr bedroht. Fast jeder Zehnte erlebt den Umgang mit Arbeitsgeräten, Maschinen, Fahrzeugen (9,1 Prozent) oder den Aufenthalt in deren Nähe (8,7 Prozent) als stark oder sehr stark belastend. Insgesamt spielen

Tabelle 2

„Top Ten“ der Belastungen am Arbeitsplatz

Angaben (sehr) starker Belastungen in Prozent

insgesamt		Branche: verarbeitendes Gewerbe	
	Anzahl Befragte		Anzahl Befragte
	22.366–28.237		12.108–14.064
Termin- oder Leistungsdruck	35,7	Termin- oder Leistungsdruck	36,2
häufige Störungen/Unterbrechungen bei der Arbeit	32,4	Lärm	35,0
zu große Arbeitsmengen	32,2	das Risiko, arbeitslos zu werden	33,2
Heben und Tragen schwerer Gegenstände	31,8	Wärme, Hitze	32,2
Lärm	30,4	schlechte Belüftung, Klimaanlage	31,9
ständige Aufmerksamkeit/Konzentration	29,7	Heben und Tragen schwerer Gegenstände	31,1
körperlich schwere Arbeit	29,5	Zugluft, Kälte	31,0
schlechte Belüftung, Klimaanlage	29,0	häufige Störungen/Unterbrechungen bei der Arbeit	30,7
das Risiko, arbeitslos zu werden	28,8	zu große Arbeitsmengen	30,0
gebückte Haltung, Bücken	28,6	gebückte Haltung, Bücken	29,7
Branche: Gesundheits- und Sozialwesen		Branche: öffentliche Verwaltung	
	Anzahl Befragte		Anzahl Befragte
	5.992–7.905		1.519–3.592
Termin- oder Leistungsdruck	38,1	häufige Störungen/Unterbrechungen bei der Arbeit	33,7
zu große Arbeitsmengen	37,6	zu große Arbeitsmengen	31,2
Heben und Tragen schwerer Gegenstände	37,0	Termin- oder Leistungsdruck	29,4
häufige Störungen/Unterbrechungen bei der Arbeit	36,4	ständige Aufmerksamkeit/Konzentration	28,7
körperlich schwere Arbeit	33,9	Wärme, Hitze	27,2
ständige Aufmerksamkeit/Konzentration	33,2	Heben und Tragen schwerer Gegenstände	26,8
hohes Arbeitstempo	32,7	Lärm	26,4
Schieben und Ziehen von schweren Gegenständen	32,3	Schieben und Ziehen von schweren Gegenständen	24,6
gebückte Haltung, Bücken	28,4	körperlich schwere Arbeit	23,9
Lärm	22,5	Zugluft, Kälte	23,7

Bei den „Top Ten“ der starken Belastungen spielen psychische Faktoren wie Termin- oder Leistungsdruck eine große Rolle.

Quelle: WIdOmonitor 2016

Termin- oder Leistungsdruck ist für die Befragten der größte psychische Stressfaktor.

Belastungen durch Unfallgefahren zwar eine untergeordnete Rolle, allerdings sind ihre Folgen für die Betroffenen gravierend und stellen damit einen nicht zu unterschätzenden Stressor dar. Hinweise auf branchenspezifische Defizite im Arbeitsschutz liefert die Auswertung

nach den hier vorliegenden Wirtschaftsabschnitten keine.

Neben den körperlichen Belastungen spielen psychische Belastungsfaktoren für viele Arbeitnehmer eine sehr wichtige Rolle. Insgesamt dokumentieren die empirischen Befunde aus

Tabelle 3

Prävalenzen von einzelnen gesundheitlichen Beschwerden

Wie oft haben Sie die folgenden gesundheitlichen Beschwerden?

Angabe „immer“ oder „häufig“ in Prozent

	insgesamt	verarbeitendes Gewerbe	Gesundheits- und Sozialwesen	öffentliche Verwaltung
<i>Anzahl Befragte</i>	19.391–26.959	10.106–13.960	4.675–6.910	2.688–3.352
muskuloskelettal				
Verspannungen/Verkrampfungen	34,8	28,6	44,1	40,2
Rückenschmerzen	32,5	29,4	37,4	33,1
Gelenkschmerzen	20,5	20,5	21,2	19,2
psychosomatisch				
allgemeine Müdigkeit, Mattigkeit oder Erschöpfung	30,5	28,6	33,5	28,1
Schlafstörungen	20,1	19,9	21,5	18,9
Kopfschmerzen	18,7	15,7	21,9	19,9
Lustlosigkeit, ausgebrannt sein	17,9	17,3	18,2	15,9
Nervosität, Unruhe	14,7	14,3	14,2	15,1
Reizbarkeit	11,8	11,9	11,5	10,0
Mutlosigkeit, Traurigkeit, Bedrückung	8,0	7,4	8,5	7,4
Verdauungsorgane				
Magenschmerzen/Sodbrennen	10,2	9,9	10,5	9,2
Verdauungsstörungen	7,2	5,9	8,7	8,5
Appetitlosigkeit/Übelkeit	2,2	2,1	2,6	1,9
Herz-Kreislauf				
Kreislaufstörungen	5,5	4,9	5,6	6,3
Schwindelgefühle	4,7	4,2	4,8	5,1
Venenerkrankungen	4,7	3,6	6,7	5,6
Herzbeschwerden	2,7	2,5	3,2	2,8
Atemwege				
Erkältungen	8,3	7,0	9,4	8,9
Reizhusten	6,6	6,0	6,1	8,3
Atemnot	2,4	2,3	2,0	2,7
Sonstiges				
Hautprobleme	11,3	10,5	12,7	11,2
Reizung der Augen	10,4	8,9	9,4	12,5

Die Auswertung einzelner gesundheitlicher Beschwerden nach Wirtschaftszweigen zeigt deutliche Unterschiede in der Verteilung der Anteilswerte. Die Reihenfolge der gesundheitlichen Beschwerden verändert sich jedoch kaum. Am häufigsten nennen die befragten Mitarbeiter muskuloskelettale Beschwerden.

Quelle: WidOmonitor 2016

Verspannungen und Rückenschmerzen belasten ein Drittel der befragten Beschäftigten.

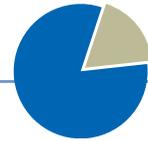


Tabelle 4

Prävalenzen einzelner gesundheitlicher Beschwerden nach Altersgruppen

Angabe „immer“ oder „häufig“ in Prozent

	Altersgruppen in Jahren			
	<30	30–39	40–49	50+
<i>Anzahl Befragte</i>	1.774–2.459	2.234–2.791	2.513–3.423	2.175–3.189
muskuloskelettal				
Verspannungen/Verkrampfungen	26,4	33,3	35,8	38,2
Rückenschmerzen	26,4	29,0	31,9	37,6
Gelenkschmerzen	8,0	12,8	20,4	33,3
psychosomatisch				
allgemeine Müdigkeit, Mattigkeit oder Erschöpfung	30,1	33,4	30,9	27,2
Schlafstörungen	12,0	15,8	20,3	26,3
Kopfschmerzen	23,4	20,5	16,2	14,1
Lustlosigkeit, ausgebrannt sein	14,8	17,9	18,5	18,2
Nervosität, Unruhe	10,6	13,4	14,5	17,3
Reizbarkeit	11,0	13,7	11,8	10,4
Mutlosigkeit, Traurigkeit, Bedrückung	6,4	7,7	7,5	8,8
Verdauungsorgane				
Magenschmerzen/Sodbrennen	8,4	9,7	10,0	11,9
Verdauungsstörungen	6,1	7,8	6,4	7,7
Appetitlosigkeit/Übelkeit	3,2	1,8	1,6	2,1
Herz-Kreislauf				
Kreislaufstörungen	4,9	3,4	4,8	7,8
Schwindelgefühle	4,1	3,6	3,9	5,8
Venenerkrankungen	1,5	2,2	4,0	7,0
Herzbeschwerden	1,5	1,2	2,5	5,1
Atemwege				
Erkältungen	8,9	8,8	7,9	7,2
Reizhusten	5,0	5,0	6,5	8,4
Atemnot	1,6	1,5	2,7	4,0
Sonstiges				
Hautprobleme	12,8	11,8	10,2	10,2
Reizung der Augen	8,1	8,7	10,5	13,4

Mit zunehmendem Alter nennen die Beschäftigten viele der einzelnen gesundheitlichen Beschwerden häufiger. Bei den psychosomatischen Beschwerden nehmen vor allem Schlafstörungen sowie Nervosität und Unruhe mit den Jahren stark zu.

Quelle: WIdOmonitor 2016

Schlafstörungen
werden von älteren
Befragten häufiger
genannt, Kopfschmer-
zen seltener.

den vorliegenden Befragungen, dass psychische Anforderungen für die Mitarbeiter eine hohe Relevanz haben. An erster Stelle der Angaben zu psychischen Stressoren stehen Termin- oder Leistungsdruck: Über ein Drittel der befragten Beschäftigten nennt starke oder sehr starke Belastungen durch diesen Faktor (35,7 Prozent). Dazu passt, dass Störungen oder Unterbrechungen bei der Arbeit (32,4 Prozent) oder auch die

Arbeitsmenge als psychisch stark oder sehr stark belastend eingestuft werden (32,2 Prozent). Nahezu ebenso hoch ist der Anteil der Befragten, die die ständige erforderliche Aufmerksamkeit und Konzentration (29,7 Prozent) als Belastung nennt. Durch das Risiko der Arbeitslosigkeit sieht sich mehr als ein Viertel (28,8 Prozent) stark oder sehr stark belastet. Überdurchschnittlich oft geben Beschäftigte

aus dem verarbeitenden Gewerbe an, sich durch drohende Arbeitslosigkeit belastet zu fühlen (33,2 Prozent).

Zusammenfassend fällt auf, dass psychische Belastungen häufig angegeben werden (Tabelle 2): So befinden sich unter den „Top Ten“ aller insgesamt benannten Belastungsfaktoren fünf psychische Parameter.

4 Gesundheitliche Beschwerden

Müdigkeit und Erschöpfung zählen zu den meistgenannten psychosomatischen Beschwerden.

Stress durch physische wie psychische Überforderung, Leistungs- und Zeitdruck haben kurz- und langfristige Folgen. Starke und ständige Belastungen durch diese Faktoren können zu physischen und psychischen Beeinträchtigungen (Burn-out) führen.

Bei den Angaben zum Vorliegen einzelner akuter gesundheitlicher Probleme nennen die Mitarbeiter am häufigsten muskuloskeletale Beschwerden (Tabelle 3). An erster Stelle stehen Verspannungen und Rückenschmerzen – mehr als ein Drittel (34,8 Prozent und 32,5 Prozent) aller befragten Beschäftigten leidet immer oder häufig darunter. Zu den Beschwerden des Stütz- und Bewegungsapparates gehören ferner

Gelenkschmerzen, die ein Fünftel (20,5 Prozent) aller Befragten angibt.

An zweiter Stelle rangiert eine Reihe von psychovegetativen Beschwerden. Am häufigsten werden hier Symptome wie Müdigkeit und Erschöpfung (30,5 Prozent) genannt. In diesen Zusammenhang gehören auch die von einem Fünftel der Befragten angegebenen ständigen oder häufigen Schlafstörungen (20,1 Prozent) und Kopfschmerzen (18,7 Prozent). Ferner werden Stresssymptome wie Lustlosigkeit (17,9 Prozent), Nervosität, Unruhe (14,7 Prozent), Reizbarkeit (11,8 Prozent) sowie Magenschmerzen (10,2 Prozent) genannt und fast jeder zehnte Befragte (8,0 Prozent) gibt zu, immer oder häufig unter Mutlosigkeit, Traurigkeit und Bedrückung zu leiden.

Beschwerden des Herz-Kreislauf-Systems, Erkrankungen der Atemwege sowie Haut- und Augenprobleme werden im Rahmen der durchgeführten Mitarbeiterbefragungen in einem deutlich geringeren Maße benannt.

Deutliche Unterschiede in der Verteilung der Anteilswerte zeigen sich bei der Auswertung nach Wirtschaftszweigen, während sich die Reihenfolge der benannten gesundheitlichen Beschwerden kaum verändert. Die be-

Abbildung 1

Häufigkeit der gesundheitlichen Beschwerden und Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz

„Haben Sie den Eindruck, dass diese Beschwerden mit Ihrer Tätigkeit oder Ihrem Arbeitsplatz zusammenhängen?“

Angaben in Prozent; n = 25.219–26.959 Befragte

	immer oder häufig gesundheitliche Beschwerden	davon in Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz
Verspannungen/Verkrampfungen	34,8	82,2
Rückenschmerzen	32,5	75,8
allg. Müdigkeit, Mattigkeit oder Erschöpfung	30,5	73,7
Gelenkschmerzen	20,5	58,7
Schlafstörungen	20,1	66,6
Kopfschmerzen	18,7	63,9
Lustlosigkeit, ausgebrannt sein	17,9	80,9
Nervosität, Unruhe	14,7	74,1
Reizbarkeit	11,8	79,6
Hautprobleme	11,3	46,6

Die Mehrheit der Befragten bringt die meisten der genannten gesundheitlichen Probleme in Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz.

Quelle: WidOmonitor 2016



fragten Beschäftigten aus der Gesundheits- und Sozialbranche geben besonders oft immer beziehungsweise häufig vorliegende muskuloskeletale Beschwerden an, insbesondere Verspannungen und Verkrampfungen (44,1 Prozent) sowie Rückenschmerzen (37,4 Prozent). Psychosomatische Symptome liegen hier ebenfalls überdurchschnittlich oft vor.

Mit zunehmendem Alter geben die Beschäftigten viele gesundheitliche Beschwerden häufiger an (Tabelle 4). Dies gilt insbesondere für muskuloskeletale Beschwerden und Herz-Kreislauf-Probleme. Bei den über 50-Jährigen leiden fast zwei Fünftel der Befragten immer oder häufig unter Verspannungen (38,2 Prozent) oder Rückenschmerzen (37,6 Prozent). Mehr als jeder Vierte unter den älteren Arbeitnehmern fühlt sich häufig erschöpft und müde (27,2 Prozent) und benennt Schlafstörungen (26,3 Prozent). Interessant ist das Beschwerdepotential der jüngeren Befragten unter 30 Jahren: Sie geben am häufigsten Müdigkeit, Mattigkeit oder Erschöpfung (30,1 Prozent) an, an zweiter Stelle stehen Verspannungen sowie Rückenschmerzen (jeweils 26,4 Prozent), gefolgt von Kopfschmerzen (23,4 Prozent).

Bei den psychosomatischen Beschwerden nehmen vor allem Schlafstörungen sowie Nervosität und Unruhe mit den Jahren zu. Kopfschmerzen hingegen werden bei jüngeren Beschäftigten überdurchschnittlich häufig angegeben und nehmen mit dem Alter wieder ab. Betrachtet man, wie sich die benannten psychosomatischen Belastungen der unter 30-Jährigen bis zu den über 50-Jährigen entwickeln, so zeigt sich, dass vor allem Schlafstörungen mit steigendem Alter stark zunehmen (+14,3 Prozent). Auch Atemwegsprobleme wie Reizhusten und Atemnot geben ältere Befragte häufiger an, während Erkältungen tendenziell seltener benannt werden. Ferner steigen die Angaben zu einer Überbeanspruchung der Augen mit den Jahren deutlich.

Auffällig ist das Ausmaß, in dem Beschäftigte subjektiv Zusammenhänge zwischen ihren Beschwerden und ihrem Arbeitsplatz sehen. Vor allem bei muskuloskeletalen Beschwerden wie Verspannungen und Rückenschmerzen sowie bei Stresssymptomen wie Lustlosigkeit, Reizbarkeit, Nervosität, Unruhe und allgemei-



ner Müdigkeit spielen aus Sicht der Befragten arbeitsbedingte Einflüsse eine besonders große Rolle. Die Mehrheit, die immer oder häufig von diesen Beschwerden betroffenen ist, sieht hier einen Zusammenhang mit der eigenen Arbeit. Abbildung 1 zeigt, dass mehr als jeder zweite Befragte die meisten der genannten gesundheitlichen Probleme in Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz bringt.

5 Mitarbeitervorschläge zur Verbesserung der Arbeitsplatzgesundheit

Der Zusammenhang zwischen dem eigenen Arbeitsplatz und gesundheitlichen Beschwerden zeigt sich auch darin, dass ein großer Anteil der Beschäftigten, die bei einer betrieblichen Mitarbeiterbefragung gesundheitliche

Beschäftigte sehen einen Zusammenhang zwischen ihren Beschwerden und ihrem Arbeitsplatz.

Tabelle 5

Allgemeine Einstellungen zu betrieblichen Gesundheitsangeboten

Betriebliche Gesundheitsangebote ...

Angaben in Prozent

	trifft (voll und ganz) zu	teils, teils	trifft (überhaupt) nicht zu	Anzahl Befragte
<i>... halte ich insgesamt für gut.</i>	60,6	22,5	16,9	13.471
<i>... sind auch bei finanzieller Eigenbeteiligung eine gute Sache.</i>	44,5	34,7	20,8	16.855
<i>... finde ich nur dann gut, wenn sie während der Arbeitszeit stattfinden.</i>	26,8	33,8	39,6	13.012
<i>... finde ich nur dann gut, wenn sie außerhalb des Unternehmens stattfinden.</i>	17,7	34,1	48,1	12.679

Die deutliche Mehrheit der Befragten bewertet betriebliche Gesundheitsangebote positiv – auch bei finanzieller Eigenbeteiligung.

Quelle: WidOmonitor 2016

Probleme angeben, die Auffassung stützt, dass Veränderungen der Arbeitsbedingungen diese verringern könnten. Nahezu ein Drittel (32,1 Prozent) von insgesamt 10.178 Befragten stimmt der Aussage zu, dass „eine Veränderung meiner Arbeitsbedingungen die eigenen Beschwerden verringern würde“, mehr als zwei Fünftel (43,6 Prozent) antworten abwägend mit „teilweise“. Knapp ein Viertel (24,3 Prozent) lehnt die Aussage ab.

Auf die Frage „Was schlagen Sie zur Verbesserung Ihrer gesundheitlichen Situation am Arbeitsplatz vor?“ (Abbildung 2) sind im Durchschnitt drei Verbesserungsschläge genannt worden. Lediglich sechs Prozent der Befragten sind der Meinung, dass keine Verbesserungen nötig sind. Am häufigsten machen die Beschäftigten dabei Angaben, die das Thema Führung und das Betriebsklima betreffen. Mehr als ein Drittel der Befragten (37,1 Prozent) schlägt mehr Einsatz der Vorgesetzten für die Mitarbeiter vor, 20 Prozent klärende Gespräche mit dem Vorgesetzten. 13,9 Prozent fehlen Informationen über den Arbeitsablauf. Mehr als ein Drittel der Befragten (36,3 Prozent) sind der Auffassung, dass ein besseres Betriebsklima auch zur Verbesserung ihrer gesundheitlichen Situation am Arbeitsplatz beiträgt. Des Weiteren stehen unmittelbar gesundheitsbezogene Maßnahmen im Vordergrund des Interesses. Zur Verbesserung ihrer gesundheitlichen Situ-

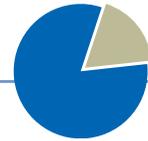
ation plädieren die befragten Beschäftigten vor allem für Gesundheitskurse für Mitarbeiter (29,0 Prozent) und Informationen über gesundes Verhalten am Arbeitsplatz (23,6 Prozent), aber auch für mehr Hygiene (17,4 Prozent) und besseren Nichtraucherschutz (5,2 Prozent).

Der Zusammenhang der eigenen Gesundheit mit den vorliegenden Arbeitsbedingungen drückt sich auch darin aus, dass viele Mitarbeiter eine andere Arbeitsplatzgestaltung vorschlagen (25,6 Prozent) und dafür technische Unterstützung (28,8 Prozent) und andere Arbeitsmaterialien (11,2 Prozent) benötigen. Ein Viertel der Befragten plädiert für eine andere Arbeitsorganisation (24,1 Prozent), für Änderungen der Arbeitszeitgestaltung (17,0 Prozent) sowie andere Pausenregelungen (6,7 Prozent).

Verbesserungsvorschläge der Befragten betreffen vor allem die Themen Führung und Betriebsklima.

6 Interesse an betrieblichen Gesundheitsangeboten

Die Bewertung allgemeiner Aussagen zur Einschätzung betrieblicher Gesundheitsförderungsangebote zeigt zunächst ein positives Bild (Tabelle 5): Die Mehrheit der befragten Mitarbeiter in den Betrieben halten betriebliche Gesundheitsangebote für gut (60,6 Prozent), ein Fünftel antwortet mit abwägend (22,5 Prozent) und etwa jeder Sechste vertritt eine ablehnende Haltung (16,9 Prozent). Mehr als 40 Prozent



(44,5 Prozent) der befragten Beschäftigten halten Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung auch bei finanzieller Eigenbeteiligung für eine gute Sache, ein Drittel antwortet kritisch mit teils, teils (34,7 Prozent), ein Fünftel (20,8 Prozent) antwortet ablehnend. Die Bewertung von Limitierungen wie „nur während der Arbeitszeit“ oder „nur außerhalb des Unternehmens“ hängt sicher von vielen verschiedenen unternehmensspezifischen Gegebenheiten und arbeitsvertraglichen Konditionen vor Ort ab. Sie werden mehrheitlich eher kritisch bewertet.

Im Rahmen der Mitarbeiterbefragungen wurde den Teilnehmern auch die Frage gestellt, wie sie selbst in ihrem Unternehmen die betriebliche Gesundheitsförderung zum aktuellen Zeitpunkt einschätzen – also noch vor den geplanten Interventionen zur Verbesserung der Arbeitsplatzgesundheit. Hier fallen die Aussagen der Beschäftigten erwartungsgemäß mehrheitlich kritisch aus und dokumentieren damit den Handlungsbedarf für Gesundheitsförderungsmaßnahmen im Anschluss an die Erhebung.

Nur etwas mehr als ein Viertel der Befragten (28,0 Prozent) ist mit den vorhandenen Maßnahmen im eigenen Unternehmen sehr zufrieden beziehungsweise zufrieden. Auf der anderen Seite sind ein Drittel (34,4 Prozent) unzufrieden und sehr unzufrieden. 37,6 Prozent urteilen abwägend mit teils, teils. Bei Befragten aus dem verarbeitenden Gewerbe fällt der Anteil mit positiven Bewertungen am höchsten aus.

Auf Basis einer Listenabfrage, welche konkreten Gesundheitsangebote interessant wären, stimmt die Mehrheit der teilnehmenden Mitarbeiter Vorschlägen zur Verbesserung der Arbeitsplatzgesundheit zu (Tabelle 6). Im Durchschnitt wurden drei Angaben gemacht. Dabei favorisieren die Befragten über alle Alters- und Geschlechtsgruppen hinweg Angebote zur Stressbewältigung und Entspannung sowie arbeitsplatzbezogene Rückenschulungen. Mit Abstand folgt der Wunsch nach gesunden Kantinenangeboten, Gymnastik am Arbeitsplatz und Programmen zur Gewichtsregulierung. Dabei interessieren sich Frauen tendenziell stärker für solche Angebote als Männer. Viele

Stressbewältigung mit Entspannung stößt bei den Befragten auf die größte Resonanz.

Tabelle 6

Interesse an betrieblichen Gesundheitsangeboten

„Welche der folgenden Gesundheitsangebote sind für Sie von Interesse?“

Angaben in Prozent

	Befragte insgesamt	Altersgruppen				Geschlecht	
		<30 Jahre	30–39 Jahre	40–49 Jahre	50 Jahre und älter	Frauen	Männer
Anzahl Befragte	20.101	1.717	2.157	2.517	2.185	6.667	7.315
Stressbewältigung mit Entspannung	51,0	51,0	51,6	50,6	51,0	55,0	46,7
arbeitsplatzbezogene Rückenschule	48,6	47,6	49,6	48,8	47,2	53,1	43,8
Entspannungskurse	45,4	50,3	44,6	43,4	43,1	52,1	37,9
Beratung für einen gesunden Rücken	39,6	40,7	40,3	37,6	39,1	40,8	37,5
gesunde Kantinenangebote	32,8	32,6	40,7	33,8	32,8	33,1	39,3
tägliche Gymnastik am Arbeitsplatz	28,6	28,8	28,7	30,9	30,6	30,8	27,5
Angebote zu Kommunikation und Führung	28,5	29,8	36,1	29,8	22,5	26,5	29,1
Programme zur Gewichtsabnahme	25,9	28,6	24,6	27,4	27,0	27,4	24,5
Arbeitsgruppe zum Gesundheitsschutz	11,6	9,3	11,0	13,0	13,6	10,3	12,8
Nichtraucher-Training	8,1	10,3	9,4	8,5	7,2	5,7	10,4
Angebote zur Suchtberatung	3,3	4,7	3,0	3,2	2,7	2,6	4,0

Über alle Alters- und Geschlechtsgruppen hinweg interessieren sich die Befragten vor allem für Angebote zur Stressbewältigung mit Entspannung und arbeitsplatzbezogene Rückenschulungen.

Quelle: WldOmonitor 2016

Beschäftigte in den teilnehmenden Betrieben interessieren sich für Angebote zum Themenfeld Kommunikation und Führung. Das Interesse an betrieblichen Arbeitsgruppen zum Gesundheitsschutz ist vergleichsweise gering. Das mag daran liegen, dass nicht jeder Mitarbeiter davon eine konkrete Vorstellung hat oder dass die gesetzlich vorgeschriebenen Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes umgesetzt sind.

7 Fazit

Auch wenn die Datengrundlage nicht repräsentativ für die Grundgesamtheit der Beschäftigten in Deutschland ist, gibt die große Stichprobe ein gutes Bild davon, wie Erwerbstätige ihre Arbeitsbedingungen beurteilen. Die Befragungen dokumentieren, dass in den Unternehmen, in denen Mitarbeiterbefragungen durchgeführt wurden, Angaben mit muskuloskelettalen Beschwerden wie Verspannungen oder Rückenschmerzen dominieren, aber auch Stresssymptome wie Erschöpfung und Schlafstörungen sowie Befindlichkeitsstörungen wie Kopfschmerzen und Lustlosigkeit eine große Rolle spielen: Unter den „Top Ten“ aller genannten Arbeitsbelastungen befinden sich mehr psychische als physische Parameter.

Mitarbeiter sehen einen deutlichen Zusammenhang zwischen ihren gesundheitlichen Beschwerden und ihrem Arbeitsplatz. Die Mehrheit der Befragten vertritt aber auch die Auffassung, dass gezielte Gesundheitsförderungsmaßnahmen im Betrieb ihre Beschwerden verringern können. Die Befragten favorisieren dabei konkrete Gesundheitsangebote wie Kurse zur Stressbewältigung und Rückenschulungen. Hier sind die Unternehmen gefragt, für eine kontinuierliche und nachhaltige Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu sorgen. Der daraus resultierende Gewinn durch gesunde und motivierte Mitarbeiter ist nicht zu unterschätzen.

Kosten und Nutzen vieler BGF-Maßnahmen werden oft kritisch diskutiert und ihre Evaluation gilt als schwierig. Auch mithilfe der vorliegenden empirischen Daten ist nicht einzuschätzen, wie es um Qualität und Effizienz einzelner Maßnahmen bestellt ist; ob es sich um systematische Programme oder nur um punktuelle Angebote handelt, ob bei der Verhältnisprävention nur den Standards gesetzlicher Vorgaben Rechnung getragen wird und welchen konzeptionellen und zeitlichen Hintergrund die Maßnahmen zur Verhältnisprävention jeweils haben. Dennoch zeigt sich, dass das Interesse der Beschäftigten an gesundheitsförderlichen Maßnahmen in den Unternehmen groß ist.

8 Literatur

- Borg, I. (2003): *Führungsinstrument Mitarbeiterbefragungen. Theorien, Tools, Praxiserfahrungen*, Göttingen
- Meyer, M./Meschede, M. (2016): *Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft im Jahre 2015*, in: Badura, B. et al. (2016): *Fehlzeiten-Report 2016. Unternehmenskultur und Gesundheit – Herausforderungen und Chancen*, Berlin/Heidelberg, S. 251 ff.
- Zok, K./Pigorsch, M./Weirauch, H. (2014): *Babyboomer und Generation Y als Beschäftigte: Was eint, was trennt?*, in: Badura, B. et al. (2014): *Fehlzeiten-Report 2014. Erfolgreiche Unternehmen von morgen – gesunde Zukunft, heute gestalten*, Berlin/Heidelberg, S. 47–59
- Zok, K. (2010): *Gesundheitliche Beschwerden und Belastungen am Arbeitsplatz. Ergebnisse aus Beschäftigtenbefragungen*, Berlin

Unter den genannten Belastungen befinden sich mehr psychische als physische Faktoren.



**Klaus Zok, Wissenschaftliches Institut der AOK (WidO),
Telefon: 030 34646-2134
E-Mail: klaus.zok@wido.bv.aok.de**