

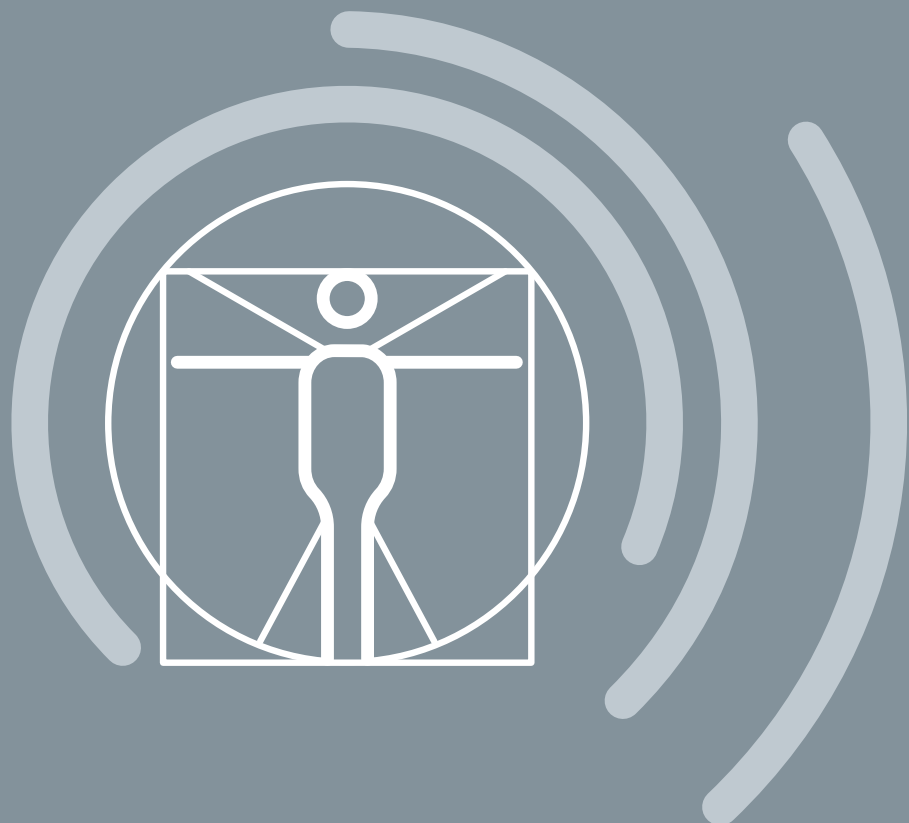
DGB-Index
Gute Arbeit



Report 2023

Gesunde Arbeit?
Betriebliche Prävention aus
Sicht der Beschäftigten

Ergebnisse des
DGB-Index Gute Arbeit 2023



Inhalt

Vorwort:	
Gesund durch den Wandel.....	3
Arbeit und Gesundheit.....	4
Vier typische Belastungen der heutigen Arbeitswelt.....	5
Belastung und Gesundheit	6
Mehrfachbelastung – kaum bis zur Rente durchzuhalten	7
Prävention bei körperlich schwerer Arbeit	8
Prävention bei Lärmbelastung	10
Prävention bei Zeitdruck.....	12
Prävention bei Konflikten mit Kund*innen etc.....	14
Beteiligung – Know-how für die Prävention	16
Vorrang für Verhältnisprävention	17
Nach wie vor vernachlässigt: die Gefährdungsbeurteilung.....	18
Gefährdungsbeurteilung nach Branchen	19
Mehr Prävention mit Gefährdungsbeurteilung.....	20
Größere Wirksamkeit mit Gefährdungsbeurteilung.....	21
Arbeitsqualität auf einen Blick: Die Indexwerte.....	22
Die elf Kriterien der Arbeitsqualität.....	23

Vorwort

Gesund durch den Wandel



Die Bekämpfung der Klimakrise, die Digitalisierung und der demographische Wandel setzen die Arbeitswelt unter Veränderungsdruck. Diese Transformationsprozesse werden ganz wesentlich von den Arbeitnehmer*innen getragen. Sie spüren die veränderten Anforderungen am eigenen Leib. Gerade in Zeiten tiefgreifender Veränderungen der Arbeitswelt ist es daher wichtig, die gesundheitsgerechte Gestaltung von Arbeit in den Mittelpunkt zu stellen. Damit die Beschäftigten den Wandel nicht mit ihrer Gesundheit bezahlen.

Die Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit 2023 zeigen einen großen Handlungsbedarf. Zu oft werden körperliche und psychische Belastungen bei der Arbeit nicht ernst genommen. Erkrankungen, Arbeitsunfähigkeit und Frühverrentungen sind die vermeidbaren Folgen. Ein Warnsignal ist auch die Selbsteinschätzung der Betroffenen: Von den körperlich und psychisch hochgradig belasteten Beschäftigten gehen nur sieben Prozent davon aus, bis zur Rente durchhalten zu können.

Die betriebliche Prävention bekommt zu wenig Aufmerksamkeit. Viele gesundheitliche Gefährdungen sind vermeidbar, wenn die Belastungsrisiken bei der Arbeitsgestaltung berücksichtigt werden. Im Fokus steht ein bekanntes Problem: Die gesetzlich vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilung – das zentrale Präventionsinstrument – wird von vielen Arbeitgebern vernachlässigt. Dieses Umsetzungsdefizit ist seit Jahren bekannt. Es wird noch dadurch verschärft, dass psychische Belastungen, die die heutige Arbeitswelt maßgeblich prägen, in den Betrieben häufig ignoriert werden. So kann Arbeits- und Gesundheitsschutz nicht funktionieren.

Dass es auch anders geht, unterstreichen viele Beispiele aus der Praxis. Wenn Unternehmen Wert auf gesundheitsgerechte Arbeitsgestaltung legen, sinken die Krankenstände und die damit verbundenen Kosten. Besonders wirksam ist die Prävention, wenn Interessenvertretungen und Beschäftigte an der Entwicklung der Maßnahmen aktiv beteiligt sind. Sie sind die Expert*innen für ihre Arbeit und für ihre Gesundheit.

Am Ende des Tages profitieren alle Beteiligten von einer guten betrieblichen Prävention: Wohlbefinden und Gesundheit der Beschäftigten werden gestärkt und krankheitsbedingte Ausfallzeiten verringert. Angesichts der demographischen Veränderungen und des in vielen Bereichen spürbaren Arbeits- und Fachkräftemangels werden gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen noch bedeutender. Arbeits- und Gesundheitsschutz ist kein „nice-to-have“, sondern ein unveräußerliches Grundrecht.

Yasmin Fahimi

Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes - DGB

Themenschwerpunkt der repräsentativen Befragung mit dem DGB-Index Gute Arbeit 2023 ist die betriebliche Prävention. 6.266 Arbeitnehmer*innen gaben Auskunft über ihren Gesundheitszustand, ihre Arbeitsbelastungen sowie die Maßnahmen des Arbeitgebers für eine gesundheitsgerechte Arbeitsgestaltung.

Der Gesundheitszustand eines Menschen hängt von verschiedenen Einflussfaktoren ab. Neben biologischen und psychischen Faktoren spielen die Lebensumstände eine entscheidende Rolle. Die Arbeitsbedingungen sind dabei besonders wichtig: Gute Arbeitsbedingungen können sich positiv auf die Gesundheit auswirken, während physisch oder psychisch belastende Arbeit die Gesundheit beeinträchtigen kann.

60 Prozent der Arbeitnehmer*innen in Deutschland beschreiben den eigenen Gesundheitszustand als „gut“ (38 Prozent) oder „sehr gut“ (22 Prozent). 40 Prozent bewerten die eigene Gesundheit im Bereich von „zufriedenstellend“ bis „schlecht“ (Abb. 1). Männer schätzen ihren Gesundheitszustand häufiger als (sehr) gut ein (63 Prozent) als Frauen (56 Prozent). Und je älter die Beschäftigten werden, desto kleiner wird der Anteil mit (sehr) guter Gesundheit. In der Altersgruppe 55+ beschreibt nur noch eine Minderheit der Befragten (44 Prozent) ihren Gesundheitszustand als (sehr) gut.

Abb. 1

Selbsteinschätzung Gesundheitszustand

Wie würden Sie Ihren gegenwärtigen Gesundheitszustand beschreiben?

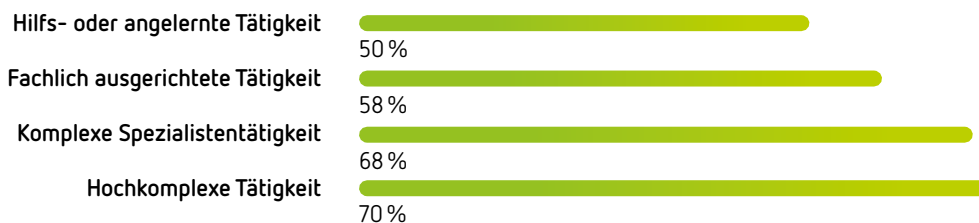


Wie wichtig die Arbeit für den Gesundheitszustand ist, wird beim Blick auf unterschiedliche Tätigkeitsfelder deutlich (Abb. 2). Von den Beschäftigten mit Hilfs- oder angelernten Tätigkeiten, für die keine spezifische Ausbildung nötig ist, gibt nur jede*r Zweite einen (sehr) guten Gesundheitszustand an. Mit steigendem Qualifikationsniveau wächst der Anteil der Beschäftigten mit guter Gesundheit. Der größte Anteil guter Gesundheit (70 Prozent) findet sich in „hochkomplexen Tätigkeiten“, für die in der Regel ein akademischer Abschluss benötigt wird.

Abb. 2

Gute Gesundheit nach beruflichem Anforderungsniveau

Wie würden Sie Ihren gegenwärtigen Gesundheitszustand beschreiben? (Antworten „sehr gut“ und „gut“ zusammengefasst)



Der selbst eingeschätzte, subjektive Gesundheitszustand ist keine medizinische Diagnose, aber dennoch ein aussagekräftiger Indikator, der in medizinischen und gesundheitswissenschaftlichen Studien häufig verwendet wird. Bei der Selbstein-

schätzung spielen verschieden Faktoren eine Rolle: der Grad des Wohlbefindens, gesundheitliche Beeinträchtigungen und vorhandene Erkrankungen. Eine schlechtere Bewertung der eigenen Gesundheit geht statistisch mit einer höheren Wahrchein-

lichkeit von chronischen Krankheiten und Funktionseinschränkungen, mit häufigeren medizinischen Behandlungen und einem erhöhten Sterberisiko einher.

Vier typische Belastungen der heutigen Arbeitswelt

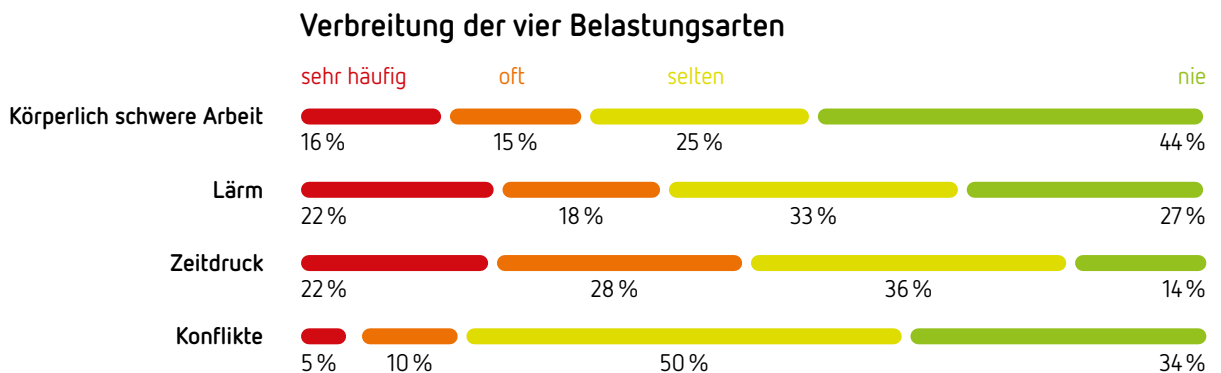
Die Befragungsergebnisse zeigen, dass sowohl körperliche als auch psychische Belastungen in der heutigen Arbeitswelt weit verbreitet sind. Und eine Belastung kommt selten allein: Arbeit ist in der Regel durch eine Kombination verschiedener Belastungsarten geprägt.

Arbeitsbedingungen sind mit unterschiedlichsten Belastungen verbunden. In der folgenden Auswertung werden exemplarisch vier Faktoren betrachtet:

- Körperlich schwere Arbeit (schweres Heben, Tragen oder Stemmen)
- Lärm oder laute Umgebungsgeräusche
- Arbeiten unter Zeitdruck
- Konflikte mit Kund*innen, Patient*innen, Klient*innen etc.

Diese vier Belastungsarten sind in der Arbeitswelt weit verbreitet. Zeitdruck als psychischer Belastungsfaktor tritt bei 86 Prozent der Befragten auf. Lärm oder laute Umgebungsgeräusche werden von drei Vierteln (73 Prozent) genannt, Konflikte mit Kund*innen, Patient*innen oder Klient*innen betreffen zwei Drittel der Beschäftigten. Und auch körperlich schwere Arbeit, wie das Heben oder Tragen von schweren Gewichten, gehört für mehr als die Hälfte der Befragten (56 Prozent) zu den Arbeitsanforderungen (Abb. 3).

Abb. 3

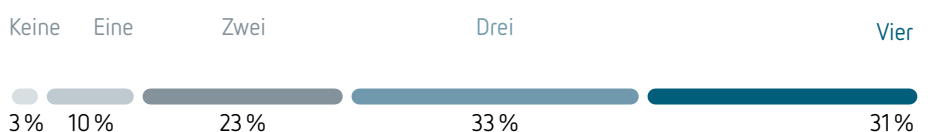


In der Regel sind Tätigkeiten durch verschiedene, häufig gleichzeitig auftretende Anforderungen charakterisiert. Mehrfachbelastungen sind an der Tagesordnung. 31 Prozent der Befragten berichten von allen vier Belastungsarten, 33 Prozent geben drei Belastungsarten an. Lediglich drei Prozent der Befragten weisen keine der vier Belastungsarten auf (Abb. 4). Zu beachten ist, dass die vier ausgewählten Belastungsarten nur einen Ausschnitt der möglichen Arbeitsbelastungen zeigen, tatsächlich also noch weitere Anforderungen existieren (können).

Abb. 4

Mehrfachbelastung

(Anzahl der Belastungen; „sehr häufig“, „oft“ oder „selten“)



Belastung und Gesundheit

Wenn Arbeit nicht krank machen soll, müssen Arbeitsbedingungen gesundheitsgerecht gestaltet werden. Die berichteten Arbeitsbelastungen zeigen deutliche Zusammenhänge zur Einschätzung der eigenen Gesundheit: Je mehr Belastungen Beschäftigte ausgesetzt sind, desto schlechter bewerten sie ihren Gesundheitszustand.

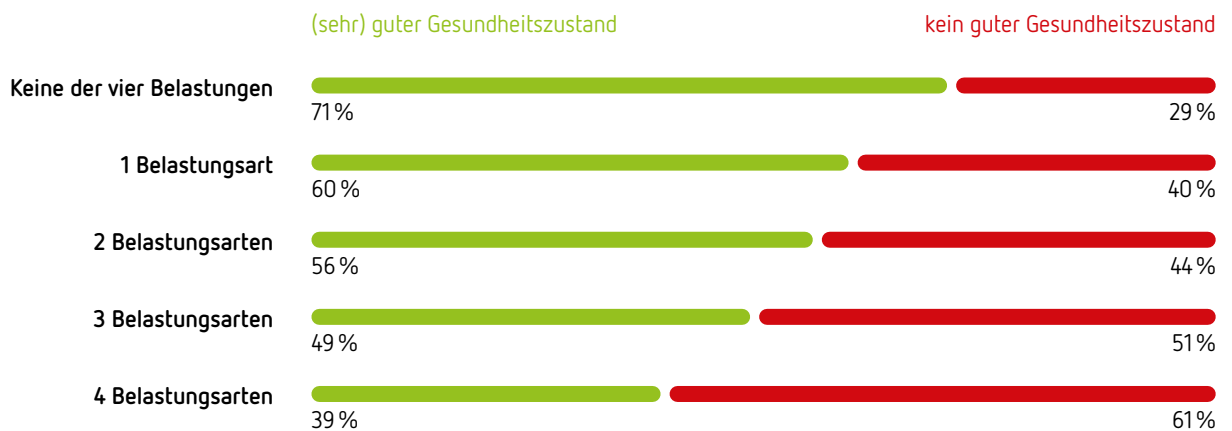
Arbeit soll nicht krank machen. Das ist das zentrale Ziel des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Der Gesetzgeber hat deshalb den Arbeitgeber dazu verpflichtet, für gesundheitsgerechte Arbeitsbedingungen zu sorgen: „Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und die psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird“ (§4 Abs. 1 Nr. 1 Arbeitsschutzgesetz). Trotz dieser Vorgabe sind arbeitsbedingte Erkrankungen und Berufskrankheiten in Deutschland weit verbreitet. Offensichtlich existieren Defizite bei der betrieblichen Prävention gesundheitlicher Beeinträchtigungen.

Welche Bedeutung die Arbeitssituation für die Gesundheit hat, lässt sich an den Antworten der Beschäftigten ablesen. Die Einschätzung des eigenen Gesundheitszustands steht in deutlichem Zusammenhang mit den ausgewerteten Belastungen durch körperlich schwere Arbeit, Lärm, Zeitdruck und Konflikte.

Abb. 5

Arbeitsbelastungen und Gesundheit

(Beschäftigte, die der Belastung „sehr häufig“ oder „oft“ ausgesetzt sind)



In der Gruppe der Beschäftigten, die keine der vier Belastungen aufweisen, beschreiben 71 Prozent ihren Gesundheitszustand als „gut“ oder „sehr gut“ (Abb. 5). Mit jeder (zusätzlich) auftretenden Belastung verschlechtert sich die Einschätzung der Gesundheit. Liegen alle vier Belastungsarten vor, geben nur noch 39 Prozent eine (sehr) gute Gesundheit an.

Mehrfachbelastung – kaum bis zur Rente durchzuhalten

Eine hohe Arbeitsbelastung beeinträchtigt auch die langfristige Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten. Je mehr Belastungen auftreten, desto weniger Beschäftigte erwarten, dass sie ihre Arbeit bis zum Rentenalter ausüben können. Wenn alle vier Belastungsarten vorkommen, gehen nur noch sieben Prozent davon aus, bis zur Rente durchhalten zu können.

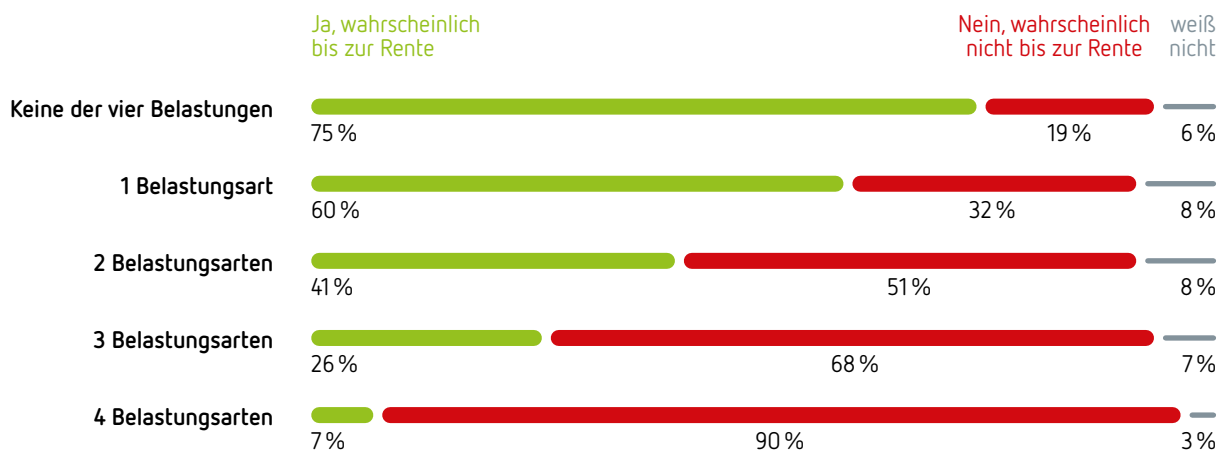
Gute, gesundheitsgerechte Arbeit ist auch dadurch gekennzeichnet, dass Menschen sie dauerhaft ausführen können. Arbeitsbedingte Belastungen müssen sich mit Zeiten der Erholung (Pausen, Ruhezeiten, Urlaub) abwechseln, in denen die Beschäftigten umfassend regenerieren können. Stehen Belastung und Erholung nicht in einem ausgewogenen Verhältnis, führt dies zu einem Verschleiß der Arbeitsfähigkeit. Die damit verbundenen Beeinträchtigungen machen es den Betroffenen unmöglich, die Tätigkeit über einen längeren Zeitraum auszuführen.

Wie stark das Ausmaß der Belastung die künftige Arbeitsfähigkeit betrifft, verdeutlicht die Selbsteinschätzung der Beschäftigten. Je mehr Belastungsarten die Arbeit aufweist, desto häufiger werden die eigenen Perspektiven negativ bewertet (Abb. 6).

Abb. 6

Belastung und Arbeitsfähigkeit bis zur Rente

Meinen Sie, dass Sie unter den derzeitigen Anforderungen Ihre jetzige Tätigkeit bis zum gesetzlichen Rentenalter ohne Einschränkung ausüben könnten?
(Beschäftigte, die der Belastung „sehr häufig“ oder „oft“ ausgesetzt sind)



Wenn keine der vier abgefragten Belastungen (sehr häufig oder oft) auftritt, gehen drei Viertel aller Befragten davon aus, ihre Tätigkeit bis zur Rente ausüben zu können. Mit jeder dazukommenden Belastungsart sinkt dieser Anteil. Berichten Beschäftigte, dass sie sowohl sehr häufig oder oft körperlich schwere Arbeit leisten, Lärmbelastungen erfahren, unter Zeitdruck arbeiten als auch Konflikte mit Kund*innen ausgesetzt sind, rechnen nur sieben Prozent damit, bis zur Rente durchhalten zu können.

In Bauberufen (19 Prozent) und industriellen Fertigungsberufen (20 Prozent) gibt jede*r fünfte Befragte an, (sehr) häufig mindestens drei Belastungsarten ausge-

setzt zu sein. In Verkehr- und Logistikberufen (27 Prozent) sowie Gesundheits- und Sozialberufen (28 Prozent) ist es mehr als jede*r Vierte. Der in verschiedenen Berufen

zu beobachtende Mangel an Fachkräften ist häufig mit hochgradig belastenden Arbeitsbedingungen verbunden.

Prävention bei körperlich schwerer Arbeit

Von den Beschäftigten mit schwerer körperlicher Arbeit berichtet lediglich jede*r Vierte von wirksamer betrieblicher Verhältnisprävention. Der Anteil derjenigen, die durch freiwillige betriebliche Schulungsangebote (Verhaltensprävention) ihre Belastungssituation verbessern konnten, liegt mit sechs Prozent noch deutlich darunter.

Schweres Heben, Tragen oder Stemmen ist für deutlich mehr als die Hälfte der Befragten Teil ihrer Arbeit. Körperlich schwere Arbeit ist nicht nur in klassischen Produktions- oder Bauberufen weit verbreitet. Auch in Dienstleistungstätigkeiten wie der Pflege oder in Verkaufs- und Logistikberufen kommen hohe körperliche Anforderungen häufig vor.

Verhältnisprävention

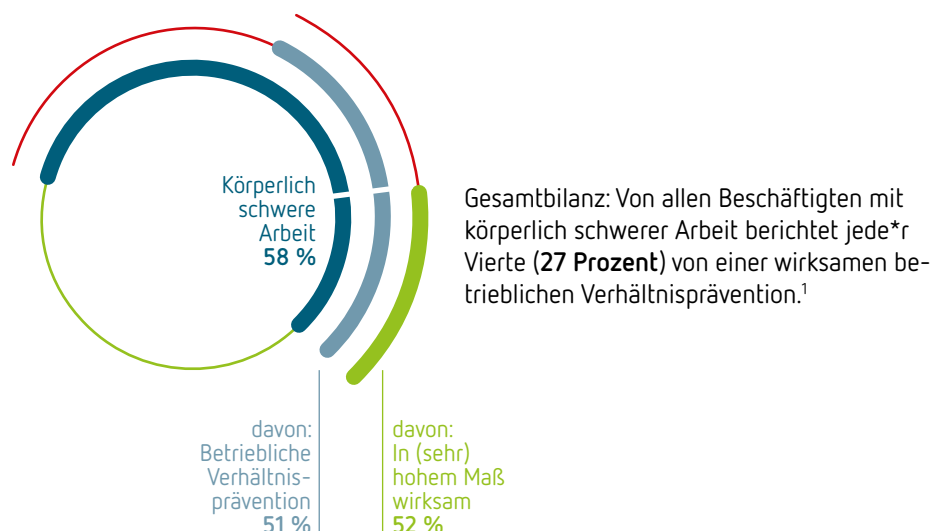
Damit physische Belastungen bei der Arbeit nicht zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen wie Muskel- und Skeletterkrankungen führen, müssen sie gesundheitsgerecht gestaltet werden. Der Arbeitgeber ist zu präventiven Maßnahmen verpflichtet, mit denen mögliche Gefährdungen der Beschäftigten ausgeschlossen oder minimiert werden. Aber lediglich die Hälfte (51 Prozent) aller Beschäftigten, die körperlich schwer arbeiten, berichtet von betrieblichen Präventionsmaßnahmen zur Verringerung dieser Belastung (Verhältnisprävention) (Abb. 7).

Die Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen wird von 52 Prozent positiv bewertet, d. h. die Belastung wurde in (sehr) hohem Maße reduziert. 48 Prozent gaben an, dass die Maßnahmen gar nicht oder nur in geringem Maß zu einer Belastungsreduzierung beigetragen haben.

Abb. 7

Betriebliche Verhältnisprävention bei körperlich schwerer Arbeit

(Maßnahmen des Arbeitgebers zur Reduzierung körperlicher Belastung)



¹ In der Berechnung wurden alle Befragten berücksichtigt, die „sehr häufig“, „oft“ oder „selten“ körperlich schwer arbeiten. Betrachtet man nur diejenigen, die diese Belastung „sehr häufig“ oder „oft“ haben – also die hochgradig Belasteten – ändert sich das Bild nicht: Auch hier beträgt der

Anteil mit wirksamer betrieblicher Verhältnisprävention 27 Prozent.

Der Befund, dass wirksame Präventionsmaßnahmen auch dann nur wenig verbreitet sind, wenn ausschließlich die hochgradig Belasteten berücksichtigt werden, gilt

für alle vier Belastungsarten (Seiten 9 bis 15). Die Werte für diese Gruppen werden in einem ergänzenden Abbildungs- und Tabellenanhang berichtet (Download: www.dgb-index-gute-arbeit.de).

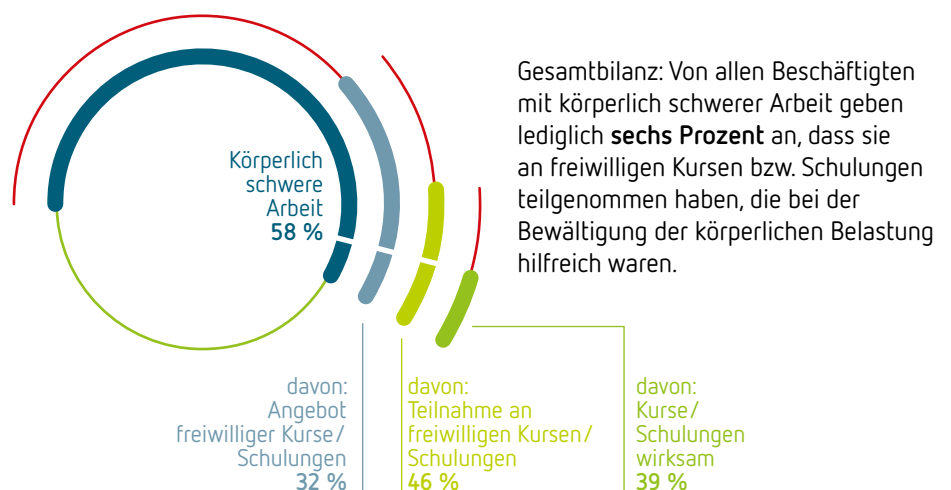
Verhaltensprävention

Neben verhältnispräventiven Maßnahmen bieten Betriebe häufig auch Schulungen oder Kurse auf freiwilliger Basis an. Dabei geht es in der Regel nicht um die Reduzierung der Arbeitsbelastung, sondern um einen gesundheitsschonenden Umgang mit der Belastung. Bei körperlich schwerer Arbeit können dies z. B. Rückenschulen, Sportkurse oder andere bewegungsfördernde Angebote sein, mit denen die Belastung ausgeglichen werden soll (Verhaltensprävention).

Von allen Beschäftigten mit körperlich schwerer Arbeit berichten 32 Prozent von solchen Angeboten ihres Arbeitgebers. Davon nimmt knapp die Hälfte (46 Prozent) tatsächlich an einem entsprechenden Kurs teil (Abb. 8). Die Wirksamkeit der Angebote hinsichtlich des Umgangs mit den körperlichen Belastungen wird von 61 Prozent der Teilnehmer*innen als gering eingeschätzt.

Abb. 8

Freiwillige Kurse / Schulungen bei körperlich schwerer Arbeit



Prävention bei Lärmbelastung

Bei Lärmbelastung berichtet jede*r fünfte Betroffene von Maßnahmen betrieblicher Verhältnisprävention, durch die die Belastung reduziert wurde. Der Anteil derjenigen, die die Belastung durch die Verwendung von Gehörschutz reduziert haben, liegt mit 28 Prozent etwas höher.

Lärm oder laute Umgebungsgeräusche bei der Arbeit können gesundheitliche Beeinträchtigungen verursachen. Nicht nur das Gehör, auch die Psyche und das Herz-Kreislauf-System können geschädigt werden. Die akustische Gestaltung der Arbeit ist daher eine wichtige Aufgabe des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

Lärm gehört zu den häufigsten Belastungen am Arbeitsplatz: Drei Viertel aller Beschäftigten sind betroffen. Besonders häufig berichten Beschäftigte in Fertigungsberufen (92 Prozent) sowie in Bauberufen (85 Prozent) von Lärm oder lauten Umgebungsgeräuschen. Am wenigsten betroffen sind administrative Berufe in der Führung und Organisation von Unternehmen (51 Prozent) sowie IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe (54 Prozent). Aber auch dort ist Lärm bei mehr als der Hälfte der Befragten ein Merkmal der Arbeitsbedingungen.

Verhältnisprävention

Lärmbelastung kann reduziert werden, wenn z. B. ein Schallschutz installiert wird oder leisere Geräte und Maschinen angeschafft werden. Von solch verhältnispräventiven Maßnahmen berichten 38 Prozent der Beschäftigten mit Lärmbelastung (Abb. 9). Bei 62 Prozent gibt es keine entsprechenden Maßnahmen zur Reduzierung der akustischen Belastung.

Nicht jede Maßnahme führt zum Erfolg: Wenn betriebliche Präventionsmaßnahmen ergriffen wurden, bewertete der Hälfte der Befragten (53 Prozent) sie als wirksam. Für die andere Hälfte (47 Prozent) kam es gar nicht oder nur in geringem Maß zu einer Reduzierung der Lärmbelastung.

Abb. 9

Betriebliche Verhältnisprävention bei Lärm oder lauten Umgebungsgeräuschen

(Maßnahmen des Arbeitgebers zur Reduzierung von Lärmbelastung)



Persönliche Schutzausrüstung: Gehörschutz

Das vorrangige Ziel des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist die Vermeidung von Gefährdungen der Beschäftigten. Priorität bei der Prävention besitzen technische und organisatorische Maßnahmen, mit denen eine Gefährdung der Beschäftigten generell ausgeschlossen wird. Erst wenn dies nicht möglich ist, kommen individuelle, personenbezogene Maßnahmen ins Spiel. Diese können die Verhältnisprävention ergänzen. Bei Belastungen durch Lärm oder laute Umgebungsgeräusche spielt der Gehörschutz eine wichtige Rolle.

Für Beschäftigte, die bei der Arbeit Lärm ausgesetzt sind, kann Gehörschutz (z. B. in Form von Schutzstöpseln oder Kapselgehörschutz) dazu beitragen, gesundheitliche Schädigungen zu vermeiden. Danach gefragt, ob der Arbeitgeber solche Hilfsmittel angeboten hat, antworten 49 Prozent der Betroffenen mit „ja“, 51 Prozent mit „nein“ (Abb. 10). Die Mehrheit derjenigen, denen ein Gehörschutz angeboten wurde, nutzt dieses Hilfsmittel auch (78 Prozent).

Die Wirksamkeit der verwendeten Hilfsmittel wird von 75 Prozent derjenigen, die Gehörschutz nutzen, als hoch eingeschätzt. Ein Viertel sieht die Belastungssituation durch die Nutzung des Gehörschutzes nicht wesentlich verbessert.

Abb. 10

Verwendung von Gehörschutz bei Lärm oder lauten Umgebungsgeräuschen



Prävention bei Zeitdruck

Von den Beschäftigten, die unter Zeitdruck arbeiten, berichten **14 Prozent** von wirksamen verhältnispräventiven Maßnahmen des Arbeitgebers zur Verringerung der Belastung. Der Anteil derjenigen mit Zeitdruck, die eine wirksame Schulung zur Stressbewältigung o. ä. absolviert haben (Verhaltensprävention), beträgt drei Prozent.

Psychische Belastungen sind in der Arbeitswelt weit verbreitet. Mögliche gesundheitliche Folgen für die Betroffenen reichen von Ermüdungs- und Erschöpfungszuständen über Burnout und depressive Störungen bis hin zu Beeinträchtigungen des Herz-Kreislaufsystems. Auslöser ist häufig eine (zu) hohe Arbeitsintensität, d. h. ein Missverhältnis zwischen den Arbeitsanforderungen und den zur Verfügung stehenden (zeitlichen) Ressourcen.

Arbeit unter Zeitdruck erledigen zu müssen, ist ein wichtiger Indikator für eine hohe Arbeitsintensität. Insgesamt kommt es bei 90 Prozent der Befragten vor, dass sie sich bei der Arbeit gehetzt fühlen. Besonders häufig berichten Beschäftigte aus Gesundheitsberufen (94 Prozent) sowie unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen (94 Prozent) von Zeitdruck. Etwas geringer ausgeprägt, aber immer noch auf hohem Niveau ist Zeitdruck in Bauberufen (79 Prozent) sowie in Berufen des Lebensmittel- und Gastgewerbes (77 Prozent).

Verhältnisprävention

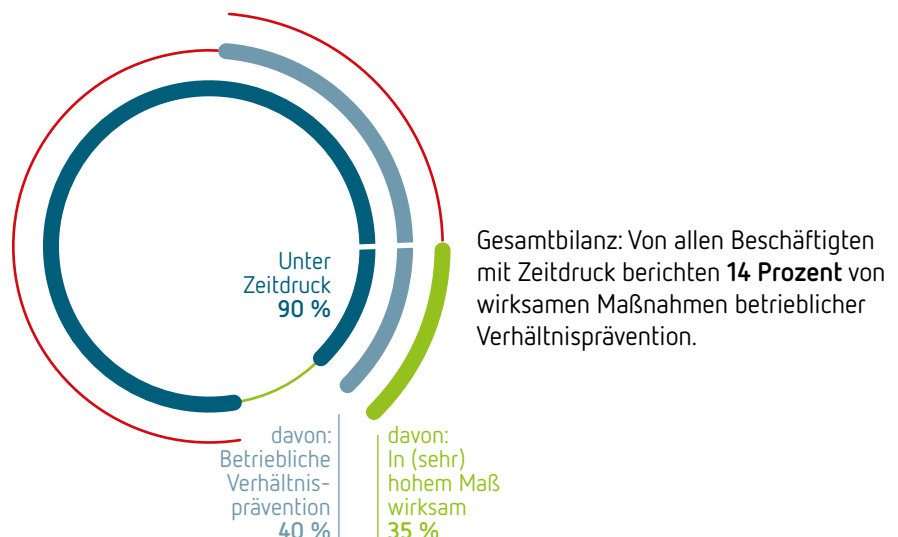
40 Prozent der Betroffenen geben an, dass der Betrieb versucht hat, den Zeitdruck durch verhältnispräventive Maßnahmen zu reduzieren (Abb. 11). Dabei kann es z. B. um die Einstellung von mehr Personal, um eine Reduzierung der Arbeitsmenge oder größere zeitliche Puffer gehen. In 60 Prozent der Fälle gab es keine derartigen betrieblichen Maßnahmen.

Die Wirksamkeit der getroffenen Maßnahmen wird überwiegend skeptisch bewertet. Lediglich ein Drittel (35 Prozent) sieht sich infolge der Maßnahmen einem geringeren Zeitdruck ausgesetzt, zwei Drittel (65 Prozent) nehmen keine oder nur geringe Veränderungen wahr.

Abb. 11

Betriebliche Verhältnisprävention bei Zeitdruck

(Maßnahmen des Arbeitgebers zur Reduzierung von Zeitdruck bei der Arbeit)



Verhaltensprävention

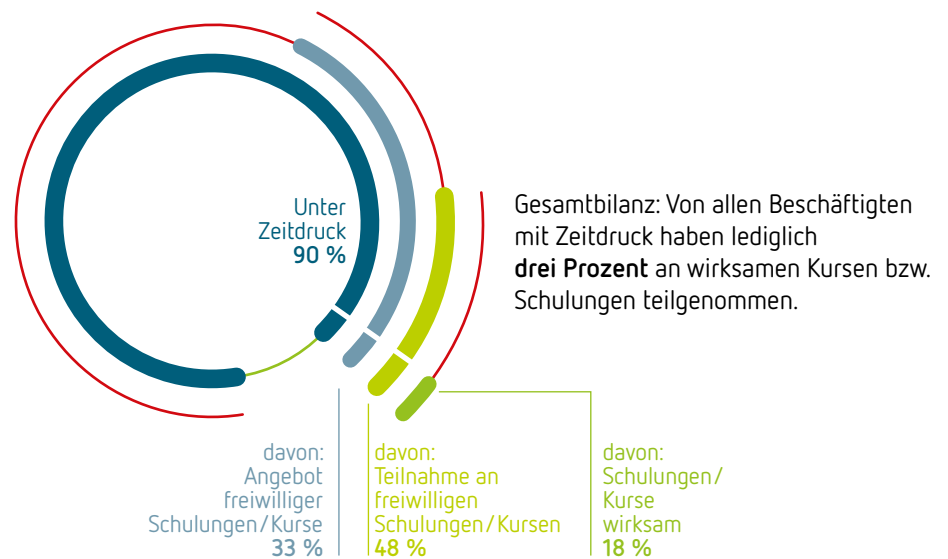
Die hohen psychischen Belastungen werden von vielen Arbeitgebern zum Anlass genommen, den Beschäftigten Kurse, Schulungen oder Seminare anzubieten, in denen Verhaltensstrategien zur Stressbewältigung vermittelt werden sollen (Stärkung von Resilienz, Achtsamkeit, Entspannung u. a.). Solche freiwilligen Angebote setzen nicht an den Arbeitsbedingungen an, sondern am individuellen Verhalten der Betroffenen. Ziel ist häufig, die Belastbarkeit der Beschäftigten zu erhöhen.

Von allen Befragten mit Zeitdruck hat jede*r Dritte (33 Prozent) ein Kurs- oder Schulungsangebot erhalten (Abb. 12). Bei zwei Dritteln (67 Prozent) war dies nicht der Fall. Von denen mit Angebot gab knapp die Hälfte (48 Prozent) an, an einer solchen Maßnahme teilgenommen zu haben.

Die absolvierten Kurse und Schulungen werden nur von einer Minderheit der Teilnehmenden als wirksam betrachtet. Knapp jede*r Fünfte (18 Prozent) sah einen positiven Effekt für den Umgang mit Zeitdruck bei der Arbeit. 82 Prozent bewerteten die Kurse und Schulungen als gar nicht oder nur in geringem Maße wirksam.

Abb. 12

Freiwillige Kurse / Schulungen bei Zeitdruck



Prävention bei Konflikten mit Kund*innen etc.

Konflikte mit Kund*innen, Patient*innen oder anderen Personengruppen können in vielen Berufen auftreten und stellen eine emotionale Belastung dar. 16 Prozent der Betroffenen berichten von wirksamen Maßnahmen betrieblicher Verhältnisprävention, 12 Prozent haben an wirksamen freiwilligen Kursen oder Schulungen teilgenommen (Verhaltensprävention).

Für die Mehrheit der Beschäftigten gehört die Interaktion mit Kund*innen, Patient*innen, Klient*innen, Lernenden und anderen Personengruppen zum Arbeitsalltag. Damit sind auch vielfältige emotionale Belastungen verbunden, etwa wenn es im Umgang mit Kund*innen etc. zu Konflikten oder Streitigkeiten kommt.

Dass Konflikte mit der beruflichen Klientel ein Teil der eigenen Arbeit sind, berichten zwei Drittel der Befragten (67 Prozent). Auf Ebene der Berufsgruppen zeigen sich deutliche Unterschiede. In den sozialen/kulturellen Dienstleistungsberufen (z. B. Lehrer*innen, Erzieher*innen) sind 82 Prozent mit Konflikten konfrontiert, in den Gesundheitsberufen sind es 79 Prozent. Geringere Anteile zeigen sich in IT-Berufen (49 Prozent) sowie in Fertigungsberufen (53 Prozent).

Verhältnisprävention

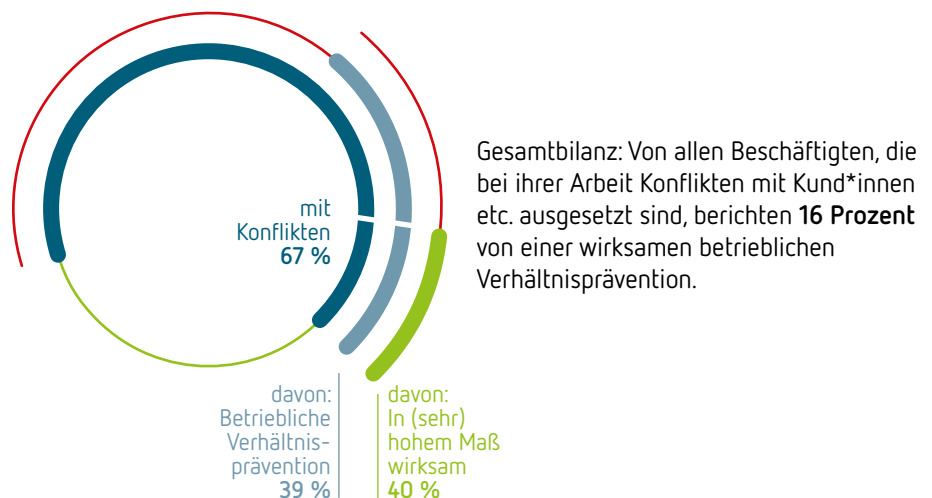
Die Vermeidung und das Management von Konflikten sind wichtige präventive Maßnahmen für die Beschäftigten. Ein Beschwerdemanagement kann helfen, Konflikte zu entschärfen. Durch besondere Sicherheitsvorkehrungen oder verkürzte Wartezeiten für Kunden können Konflikte vermieden werden. Von den betroffenen Beschäftigten geben 39 Prozent an, dass ihr Arbeitgeber solche oder ähnliche verhältnispräventive Maßnahmen ergriffen hat (Abb. 13). Bei 61 Prozent ist das nicht der Fall.

Wenn es betriebliche Präventionsmaßnahmen gibt, werden sie von 40 Prozent der Befragten in (sehr) hohem Maß als wirksam eingestuft. 60 Prozent geben an, dass die Maßnahmen gar nicht oder nur in geringem Maß dazu beigetragen haben, Konflikte zu reduzieren.

Abb. 13

Betriebliche Verhältnisprävention bei Konflikten mit Kund*innen etc.

(Maßnahmen des Arbeitgebers zur Reduzierung von Konflikten)



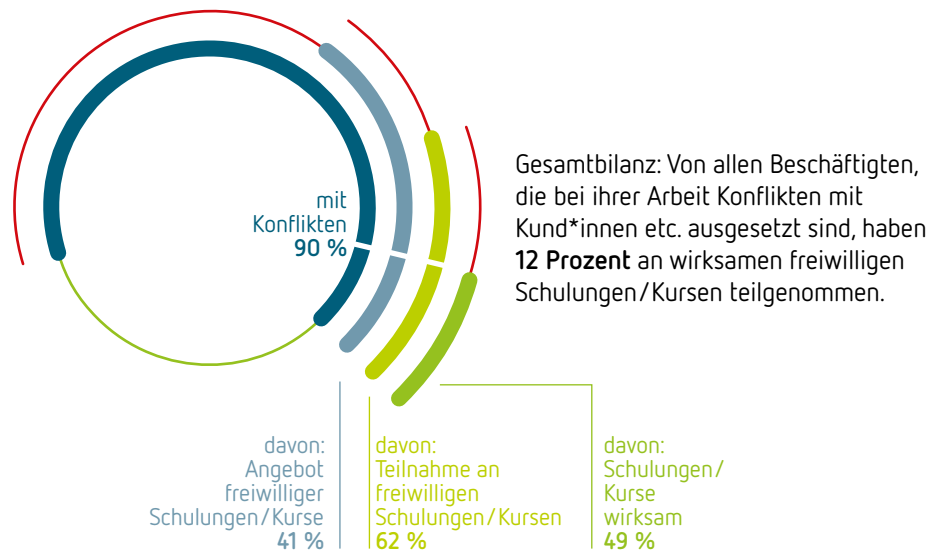
Verhaltensprävention

Auf individueller Ebene können Beschäftigte, die bei der Arbeit Konflikten ausgesetzt sind, darin geschult oder unterstützt werden, sich persönlich besser vor den Belastungen zu schützen. Freiwillige Schulungen oder Beratungen des Arbeitgebers zum Umgang mit Konflikten werden 41 Prozent der Betroffenen angeboten, 59 Prozent verfügen nicht über solche Angebote. Die Mehrheit derjenigen, die ein Schulungsangebot bekommen haben, haben dies auch in Anspruch genommen (62 Prozent).

Die Hälfte der Teilnehmer*innen (49 Prozent) gab an, dass die Kurse bzw. Schulungen dazu beitragen konnten, ihre Belastung durch Konflikte und Streitigkeiten zu verringern. Die andere Hälfte bewertete die verhaltenspräventiven Maßnahmen als gar nicht bzw. nur in geringem Maße wirksam.

Abb. 14

Freiwillige Kurse / Schulungen bei Konflikten mit Kund*innen etc.



Beteiligung – Know-how für die Prävention

Eine partizipative Betriebskultur ist ein Erfolgskriterium für den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz. Präventionsmaßnahmen werden von den Beschäftigten deutlich häufiger als wirksam bewertet, wenn sie an der Entwicklung der Maßnahme beteiligt waren.

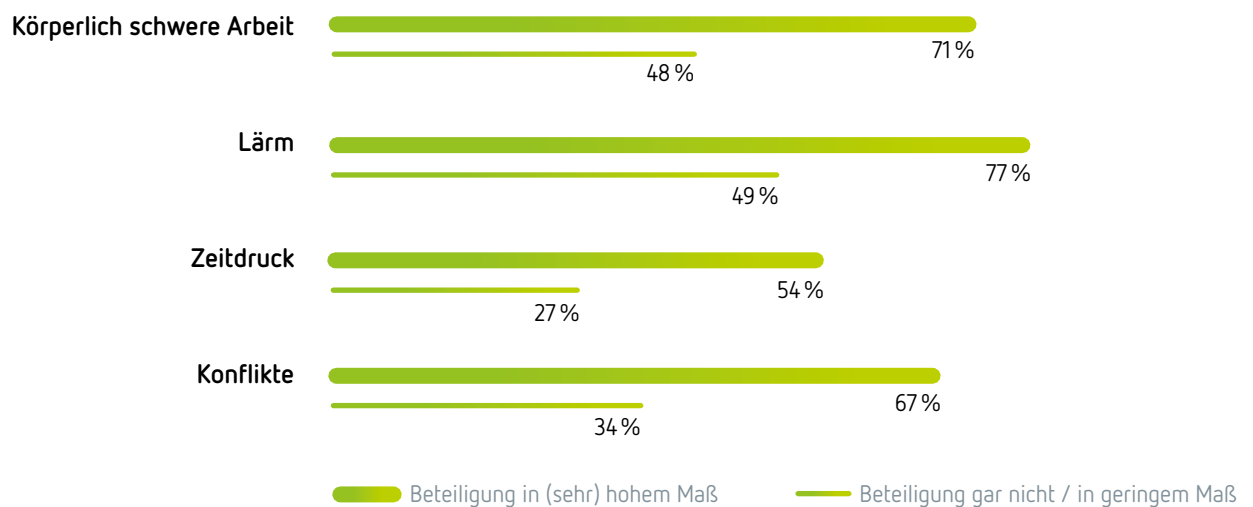
Beschäftigte sind für den Arbeits- und Gesundheitsschutz Expert*innen in mehrfacher Hinsicht: Sie kennen die Arbeitsabläufe, die damit verbundenen Belastungen und sie erfahren deren Auswirkungen auf Wohlbefinden und Gesundheit am eigenen Leib. Eine beteiligungsorientierte Betriebskultur, die das Erfahrungswissen der Beschäftigten nutzt, ist für die Entwicklung wirksamer präventiver Maßnahmen zentral.

Die Befragungsergebnisse zeigen diesen Zusammenhang sehr klar. Bei allen vier betrachteten Belastungsarten wird die Wirksamkeit der verhältnispräventiven Maßnahmen deutlich besser bewertet, wenn die Beschäftigten in (sehr) hohem Maß an deren Entwicklung mitwirken konnten (Abb. 15).

Abb. 15

Beteiligung und Wirksamkeit betrieblicher Verhältnisprävention

(Anteil der Befragten, deren Belastung durch die jeweilige Maßnahme in (sehr) hohem Maß reduziert wurde)



Bei Maßnahmen zur Reduzierung der Belastung durch körperlich schwere Arbeit liegt der Anteil wirksamer Prävention um 23 Prozentpunkte höher, wenn die Beschäftigten an der Entwicklung der Maßnahmen beteiligt waren. Bei der Belastungsreduzierung im Falle von Konflikten mit Kund*innen, Patient*innen oder Klient*innen beträgt die Differenz bei der Wirksamkeit sogar 33 Prozentpunkte. Bei allen vier Belastungsarten sieht die Mehrheit der Befragten keine oder lediglich eine geringe Wirksamkeit der Maßnahmen, wenn es keine nachhaltige Beteiligung an der Maßnahmenentwicklung gab.

Vorrang für Verhältnisprävention

Prävention ist nicht gleich Prävention. Maßnahmen unterscheiden sich danach, ob sie die strukturellen Bedingungen oder das individuelle Verhalten in den Fokus nehmen. Aufgrund der größeren Reichweite und Wirksamkeit ist der betrieblichen Verhältnisprävention Vorrang vor der Verhaltensprävention einzuräumen.

Die Präventionsmaßnahmen, deren Verbreitung hier anhand der vier Belastungsarten körperlich schwere Arbeit, Lärm, Zeitdruck und Konflikte betrachtet wurde, unterscheiden sich grundsätzlich danach, ob sie an den Strukturen oder am individuellen Verhalten ansetzen.

Als **Verhältnisprävention** werden Maßnahmen bezeichnet, mit denen die Arbeitsbedingungen gesundheitsgerecht gestaltet werden sollen. Die Gestaltung setzt an den Verhältnissen an und soll Gefährdungen der Beschäftigten bei der Arbeit von vorneherein ausschließen.

Maßnahmen der **Verhaltensprävention** sind dagegen – wie der Name schon sagt – auf das Verhalten der Individuen ausgerichtet. Durch Wissens- und Kompetenzvermittlung zum Umgang mit Gesundheitsrisiken, die Veränderung von Einstellungen oder Motivationssteigerung sollen die Beschäftigten zu einem gesundheitsgerechten Verhalten bewegt werden.

Wirksame Verhältnisprävention bedeutet, dass Gefährdungen der Gesundheit unmittelbar beseitigt werden. Sie entfaltet damit unabhängig vom Verhalten des Einzelnen eine positive Wirkung für alle Beschäftigten. Beim Schutz der Gesundheit kommt der Verhältnisprävention daher Vorrang vor der Verhaltensprävention zu. Wenn alle Möglichkeiten der strukturellen Belastungsreduzierung ausgeschöpft sind, können verhaltenspräventive Maßnahmen eine sinnvolle Ergänzung sein.

Die Befragungsergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit zeigen allerdings zweierlei: Zum einen findet betriebliche Verhältnisprävention zu selten statt. Zum anderen führen die Maßnahmen häufig nicht zu einer Senkung der Belastung. Gesundheitsgerechte Arbeitsgestaltung braucht mehr und wirksamere Verhältnisprävention.

Der Vorrang für Verhältnisprävention findet sich auch im **TOP-Prinzip** des Arbeits- und Gesundheitsschutzes wieder. Damit ist gemeint, dass Präventionsmaßnahmen Vorrang haben, die durch technische Eingriffe (T) mögliche Gefährdungen an der Quelle beseitigen (beim Lärmschutz z. B. durch die Anschaffung leiserer Maschinen oder die Verwendung von Schallschutz). Ist dies nicht vollständig möglich, soll durch organisatorische Maßnahmen (O) sichergestellt werden, dass Beschäftigte den Gefährdungen möglichst wenig ausgesetzt sind (z. B. indem sie nur kurzzeitig an der lauten Maschine arbeiten). Erst an dritter Stelle in der Rangfolge der Schutzmaßnahmen kommen individuelle, personenbezogene Maßnahmen (P), mit denen ein verbleibendes Restrisiko reduziert wird (z. B. durch die Nutzung von Gehörschutz).

TOP-Prinzip beim Lärmschutz

Technisch



Organisatorisch



Personenbezogen



Nach wie vor vernachlässigt: die Gefährdungsbeurteilung

Das zentrale Instrument des Arbeitsschutzes ist die Gefährdungsbeurteilung. Sie ist der Ausgangspunkt einer wirksamen betrieblichen Prävention – wenn sie denn durchgeführt wird. In vielen Betrieben ist dies jedoch nicht der Fall. Nur ein knappes Fünftel der Befragten berichtet von einer vollständigen Gefährdungsbeurteilung.

In § 5 des Arbeitsschutzgesetzes ist festgehalten: „Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind“. Die Gefährdungsbeurteilung ist das zentrale betriebliche Präventionsinstrument. Sie umfasst sowohl die Ermittlung von Gefährdungen als auch die Entwicklung von Maßnahmen und die Überprüfung von deren Wirksamkeit.

Seit Jahren ist bekannt: Die Arbeitgeber kommen ihrer Pflicht nur ungenügend nach. Die Gefährdungsbeurteilung wird längst nicht in allen Betrieben durchgeführt. Das zeigen auch die Befragungsdaten (Abb. 16). Lediglich 38 Prozent der Beschäftigten geben an, dass in den vergangenen zwei Jahren eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wurde.

Abb. 16

Gefährdungsbeurteilung

Wurde an Ihrem Arbeitsplatz in den letzten zwei Jahren eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt?



Ein zusätzliches Problem: Die Beurteilung der arbeitsbedingten Gefährdungen ist häufig unvollständig. Vor allem die in der heutigen Arbeitswelt weit verbreiteten psychischen Belastungen werden oft vernachlässigt. Von den Beschäftigten, für deren Arbeitsplatz eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wurde, gibt weniger als die Hälfte (47 Prozent) an, dass psychische Belastungen berücksichtigt wurden. Eine vollständige Gefährdungsbeurteilung wird somit lediglich von 18 Prozent der Befragten berichtet (Abb. 17).

Abb. 17

Verbreitung Gefährdungsbeurteilung unter Berücksichtigung psychischer Belastung



Gefährdungsbeurteilung nach Branchen

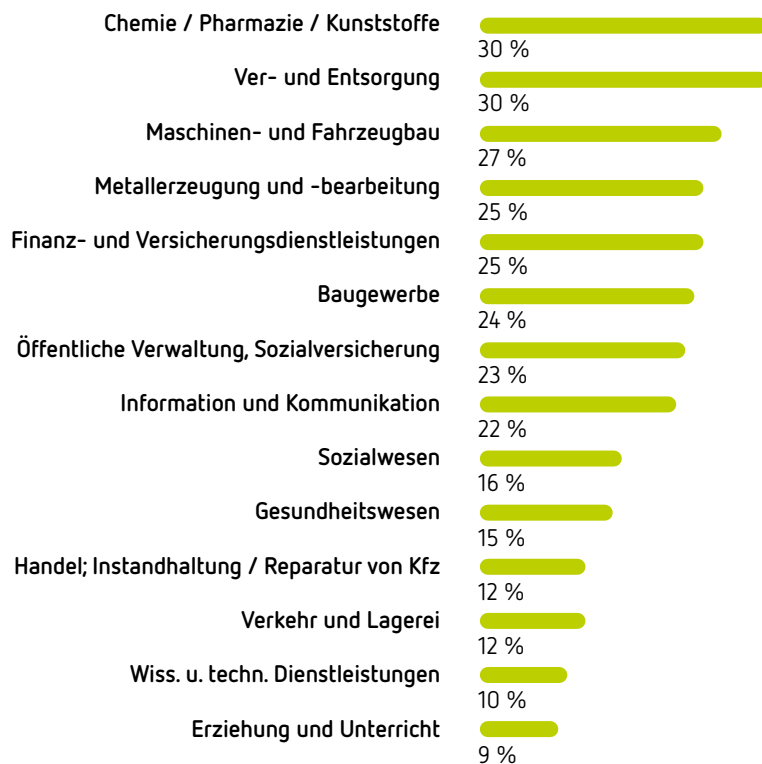
Auf Branchenebene zeigen sich – auf niedrigem Niveau – deutliche Unterschiede bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung. Wichtige Faktoren für die Durchführung einer vollständigen Gefährdungsbeurteilung sind die Betriebsgröße sowie die Existenz einer betrieblichen Interessenvertretung.

Eine vollständige Gefährdungsbeurteilung, bei der auch die psychischen Belastungen berücksichtigt werden, wird am häufigsten von Beschäftigten aus der Chemie- / Pharma- und Kunststoffbranche sowie dem Bereich Ver- und Entsorgung berichtet (30 Prozent). In der Branche Erziehung und Unterricht liegt der Wert unter zehn Prozent (Abb. 18).

Abb. 18

Gefährdungsbeurteilung nach Branchen

(Anteil der Befragten, für deren Tätigkeit in den vorangegangenen zwei Jahren eine Gefährdungsbeurteilung inkl. Berücksichtigung psychischer Belastung durchgeführt wurde)



Förderlich für die Durchführung einer vollständigen Gefährdungsbeurteilung ist das Vorhandensein einer betrieblichen Interessenvertretung. Mit Betriebs- oder Personalrat liegt der Anteil mit vollständiger Gefährdungsbeurteilung bei 23 Prozent. Ohne sind es lediglich zehn Prozent.

Auch die Größe des Betriebs ist ein relevanter Faktor: Bei Beschäftigten aus Kleinbetrieben mit weniger als 20 Beschäftigten liegt der Anteil mit vollständiger Gefährdungsbeurteilung bei zehn Prozent. Je größer der Betrieb, desto häufiger werden Gefährdungsbeurteilungen berichtet. Bei Befragten aus Großbetrieben mit 2.000 und mehr Beschäftigten beträgt der Anteil 30 Prozent.

Mehr Prävention mit Gefährdungsbeurteilung

Ohne Gefährdungsbeurteilung findet betriebliche Prävention deutlich seltener statt. Dies gilt sowohl für Maßnahmen, mit denen die jeweilige Belastung reduziert werden soll, als auch für das Angebot freiwilliger Kurse und Schulungen zum Umgang mit den Belastungen.

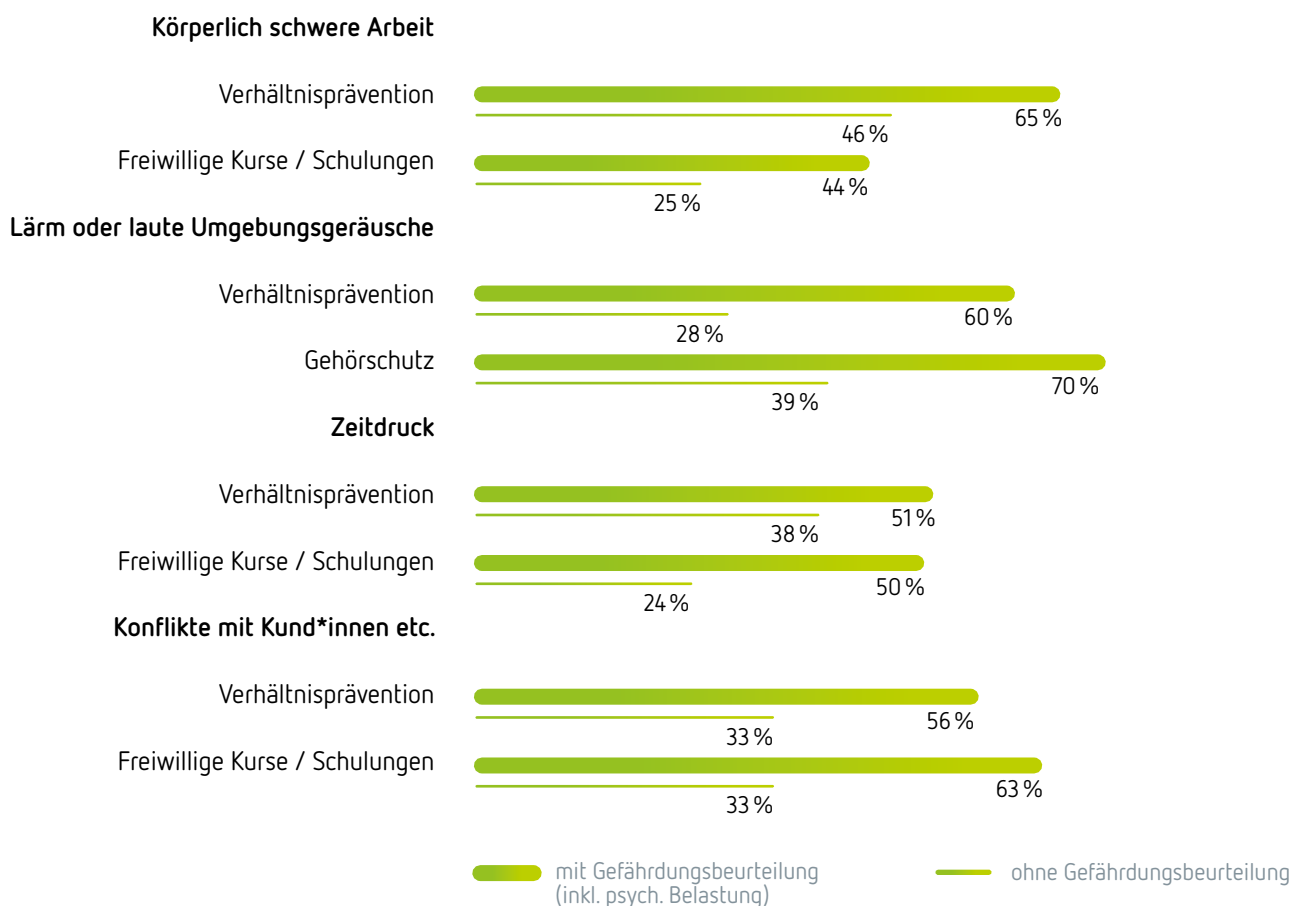
Wenn die Beschäftigten bei ihrer Arbeit gesundheitlichen Gefährdungen ausgesetzt sind, werden Maßnahmen des Arbeitsschutzes notwendig, um die Gefährdungen zu vermeiden oder möglichst gering zu halten. Die Bewertung möglicher Gefährdungen und die Entwicklung angemessener Präventionsmaßnahmen sind unverzichtbare Bestandteile der Gefährdungsbeurteilung.

Bei allen vier abgefragten Belastungsarten sind sowohl die verhältnispräventiven Maßnahmen als auch das Angebot freiwilliger Kurse und Schulungen (bzw. von Gehörschutzmitteln) deutlich häufiger, wenn eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wurde (Abb. 19).

Abb. 19

Gefährdungsbeurteilung und präventive Arbeitsgestaltung

(Anteil der betroffenen Beschäftigten mit Maßnahmen bzw. Angeboten der betrieblichen Prävention)



Am häufigsten sind präventive Maßnahmen und Angebote dann, wenn die Gefährdungsbeurteilung vollständig, d. h. unter Berücksichtigung der psychischen Arbeitsbelastung durchgeführt wurde. Gab es eine Gefährdungsbeurteilung, in der psychische Belastungen nicht erfasst wurden, werden Maßnahmen und Angebote häufiger berichtet als ohne Gefährdungsbeurteilung, aber seltener als bei einer vollständigen Gefährdungsbeurteilung.

Größere Wirksamkeit mit Gefährdungsbeurteilung

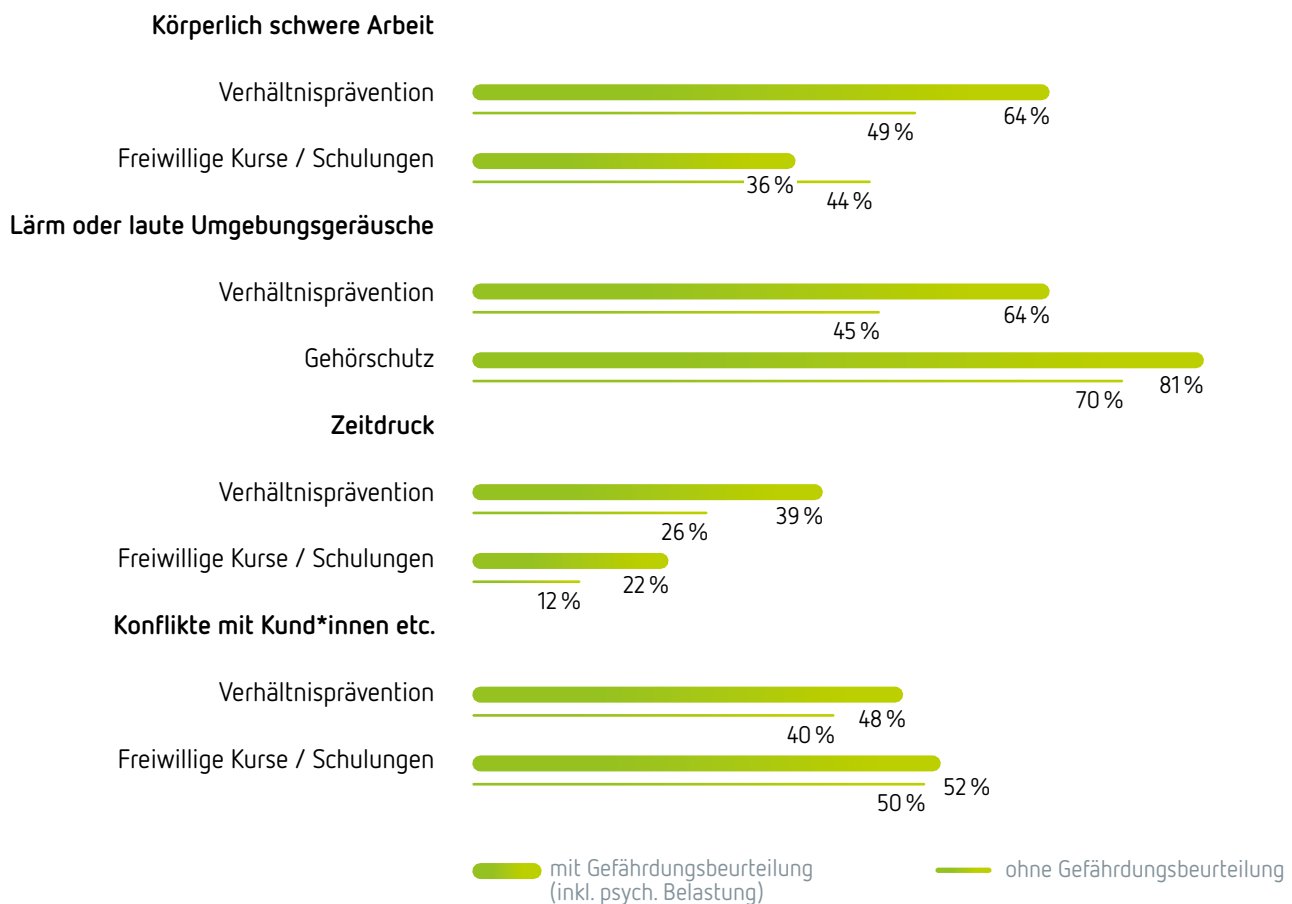
Bei fast allen abgefragten Präventionsmaßnahmen wird die Wirksamkeit besser bewertet, wenn eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wurde. Dies ist vor allem bei den strukturellen betrieblichen Maßnahmen der Fall. Bei den freiwilligen Kursen und Schulungen zeigt sich ein ausgeglicheneres Bild.

Nicht jede ergriffene Maßnahme führt tatsächlich zu einer Belastungsreduzierung. Die Bewertung der Wirksamkeit durch die Beschäftigten zeigt deutliche Unterschiede nach Belastungsart sowie nach der Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung. Generell gilt, dass mit Gefährdungsbeurteilung die Wirksamkeit der Maßnahmen besser bewertet werden (Abb. 20).

Abb. 20

Gefährdungsbeurteilung und Wirksamkeit der Prävention

(Anteil der betroffenen Beschäftigten, die die Präventionsmaßnahmen in (sehr) hohem Maß als wirksam bewerten)



Stärker ausgeprägt ist der Unterschied bei den strukturellen betrieblichen Maßnahmen, wo der Anteil mit wirksamen Maßnahmen mit Gefährdungsbeurteilung um neun bis 19 Prozentpunkte höher liegt. Bei den freiwilligen Kursen und Schulungen sind die Unterschiede geringer und bei körperlich schwerer Arbeit wird ein gegenläufiger Zusammenhang sichtbar.

Arbeitsqualität auf einen Blick: Die Indexwerte

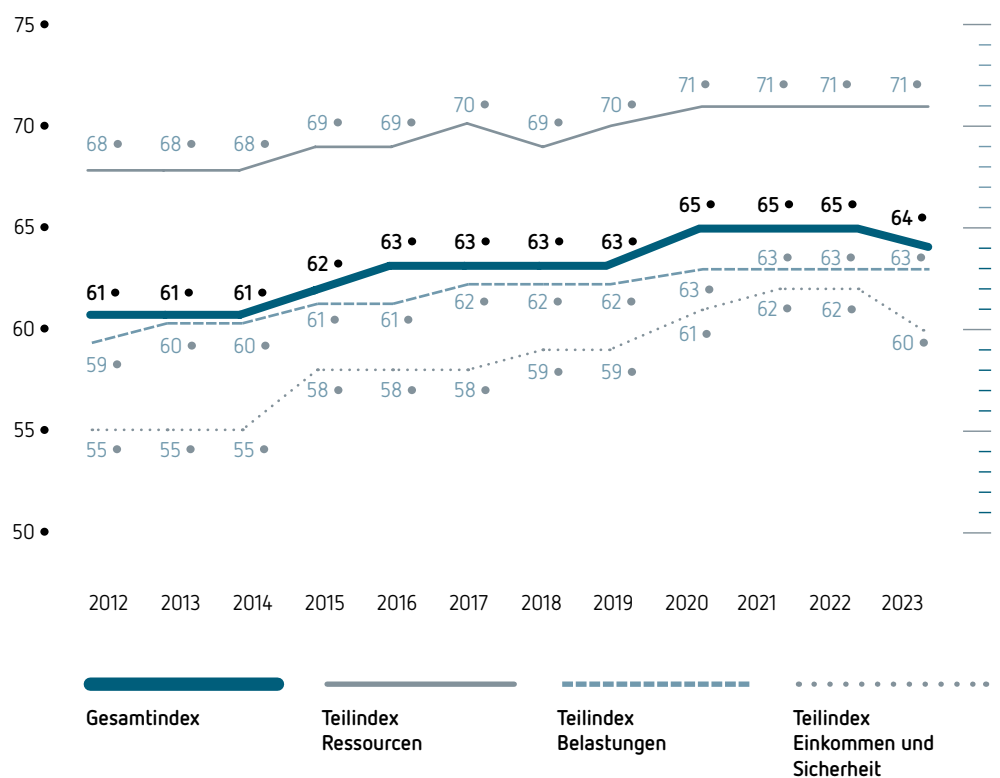
DGB-Index Gute Arbeit 2023

Gesamtindexwert: 64 von 100 Punkten



Abb. 21

DGB-Index Gute Arbeit Entwicklung 2012–2023



Neben dem Schwerpunktthema „Betriebliche Prävention“ enthält der Fragebogen des DGB-Index Gute Arbeit 42 indexbildenden Fragen zu unterschiedlichen Aspekten der Arbeitsqualität. Aus den Antworten der Befragten wird ein Wert zwischen 0 und

100 Punkten ermittelt. Null Punkte stehen für die denkbar schlechtesten, 100 Punkte für die bestmöglichen Arbeitsbedingungen. Im Jahr 2023 liegt der Gesamtwert des DGB-Index Gute Arbeit bei 64 Punkten und damit einen Punkt unter dem Vorjahr.

Während sich die Teilindizes Ressourcen und Belastungen gegenüber 2022 nicht verändert haben, zeigt sich beim Teilindex Einkommen und Sicherheit eine Verschlechterung um zwei Punkte.

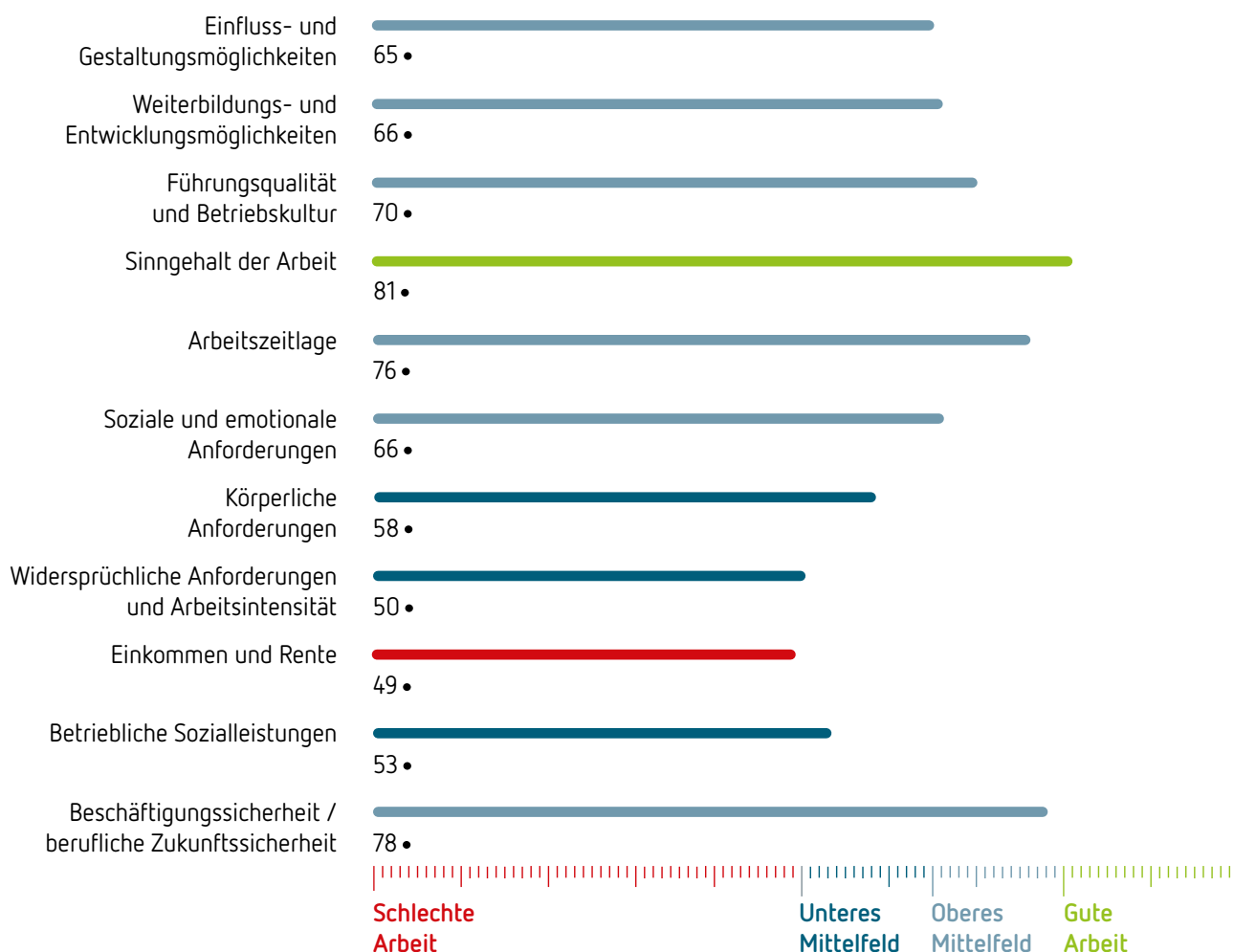
Die elf Kriterien der Arbeitsqualität

Der Gesamtindex und die Teilindizes werden aus den elf Kriterien der Arbeitsqualität gebildet. Die Kriterien erlauben ein differenziertes Bild der Arbeitsqualität (Abb. 22). Ein Indexwert von 80 Punkten und mehr bezeichnet den Bereich „Gute Arbeit“. Gute Arbeit wird durch eine hohe Ressourcenausstattung, ein verträgliches Belastungsniveau, eine positiv bewertete Einkommenssituation und gute berufliche Zukunftsaussichten charakterisiert. Indexwerte unter 50 Punkten beschreiben „Schlechte Arbeit“, weil sie Ausdruck hoher Belastungen und geringer Ressourcen sind.

Das Kriterium „Sinngelhalt der Arbeit“ liegt im Jahr 2023 durchschnittlich bei 81 Punkten und damit im Bereich „Gute Arbeit“. Am kritischsten wird das Kriterium „Einkommen und Rente“ bewertet, das mit 49 Punkten im Bereich „Schlechte Arbeit“ liegt. Die Arbeitsintensität (50 Punkte) und die Betrieblichen Sozialleistungen (53 Punkte) liegen nur knapp darüber. Deutlich besser schneiden die Arbeitszeitlage (76 Punkte) und die Beschäftigungssicherheit (78 Punkte) ab.

Abb. 22

Indexwerte der elf Kriterien der Arbeitsqualität



Weitere, ausführliche Erläuterungen zum DGB-Index Gute Arbeit und zur Entwicklung der Indexwerte finden sich im Jahresbericht 2023. Dort werden auch die Befragungsergebnisse für alle 42 indexbildenden Fragen sowie eine differenzierte Darstel-

lung nach unterschiedlichen Beschäftigungstengruppen präsentiert. Der Jahresbericht steht zum Download bereit unter: www.dgb-index-gute-arbeit.de

Umfrage und Methodik

Der vorliegende Report basiert auf einer Zufallsstichprobe von 6.266 abhängig Beschäftigten, die in Deutschland arbeiten. Die Daten wurden im Rahmen der bundesweiten Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit im Zeitraum von Januar bis April 2023 erhoben. Telefonisch befragt wurden Arbeitnehmer*innen mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens zehn Stunden. Nicht befragt wurden Auszubildende, Selbstständige sowie Personen, die das Alter für den Eintritt in das gesetzliche Rentensystem zum Befragungszeitpunkt bereits überschritten hatten. Alle in diesem Report berichteten Anteile und Mittelwerte wurden unter Einbezug von Gewichtungsfaktoren berechnet, die mithilfe von repräsentativen Daten des Mikrozensus und des ALLBUS gebildet wurden.

Für eine bessere Verständlichkeit werden in der Darstellung deskriptive Prozentwerte berichtet. Die Signifikanz der dargestellten bivariaten Zusammenhänge wurde durch multivariate, logistische Regressionsanalysen überprüft (Signifikanzniveau fünf Prozent). Bei diesem statistischen Analyseverfahren werden die Zusammenhänge zwischen zwei Variablen bei ansonsten gleicher Ausprägung weiterer Merkmale („Kontrollvariablen“) betrachtet. Dadurch können sich überlagernde Zusammenhänge herausgerechnet und der Zusammenhang zwischen den interessierenden Variablen präziser beschrieben werden.

Ein ergänzender Abbildungs- und Tabellenhang zu diesem Report sowie der der Jahresbericht 2023 mit ausführlichen Auswertungen zu den Standardfragen des DGB-Index Gute Arbeit stehen auf der Homepage zum Download bereit: www.dgb-index-gute-arbeit.de

Impressum

Herausgeber: Institut DGB-Index Gute Arbeit
Keithstr. 1
10787 Berlin
Mail: index-gute-arbeit@dgb.de
Web: www.dgb-index-gute-arbeit.de

V.i.S.d.P.: Yasmin Fahimi, Deutscher Gewerkschaftsbund

Redaktion: Dr. Rolf Schmucker, Robert Sinopoli, Institut DGB-Index Gute Arbeit, Berlin

Datenanalyse: Markus Holler, Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie (inifes gGmbH), Stadtbergen

Umfrageinstitut: Umfragezentrum Bonn (uzbonn GmbH)

Gestaltung: BBGK Berliner Botschaft Gesellschaft für Kommunikation mbH

Druck: DCM Druck Center Meckenheim GmbH

Nachdruck von Texten und Grafiken nur mit Quellenangabe
Berlin, November 2023

