



**BGW**

Berufsgenossenschaft  
für Gesundheitsdienst  
und Wohlfahrtspflege

The logo of DAK features the letters 'DAK' in a bold, black, sans-serif font, with a horizontal line above the letters. The entire logo is set against a white background within an orange-bordered square.

**DAK**

DEUTSCHE  
ANGESTELLTEN  
KRANKENKASSE

---

# **Stress bei Beschäftigten in Werkstätten der Gefährdetenhilfe**

Ergebnisse einer BGW-DAK-Studie  
über den Zusammenhang von  
Arbeitsbedingungen und Stressbelastung  
in ausgewählten Berufen

---

Der Bericht wurde im Auftrag der BGW erstellt durch:

**Hans-Dieter Nolting, Judith Berger, Désirée Niemann und Guido Schiffhorst**

**IGES Institut für Gesundheits- und  
Sozialforschung GmbH**

Wichmannstr. 5, D-10787 Berlin,  
Tel. 030 - 230 80 90, Fax 030 - 230 80 911,  
e-mail: iges@iges.de

und

**Hartmut O. Genz**

**BGW Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst  
und Wohlfahrtspflege**

Pappelallee 35/37  
22089 Hamburg  
Tel.: 040 - 20207 960; Fax: 040 - 20207 916

und

**Martin Kordt**

**DAK Gesundheitsmanagement  
DAK Hauptgeschäftsstelle**

Nagelsweg 27 - 35  
20097 Hamburg  
Tel.: 040 - 2396 2649; Fax: 040 - 2396 1550

Bezugsquellen für den Bericht:

**BGW Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst  
und Wohlfahrtspflege**

**Bereich Gesundheits- und Mobilitätsmanagement**

Pappelallee 35/37  
22089 Hamburg  
Tel.: 040 - 20207 960; Fax: 040 - 20207 916

**DAK Gesundheitsmanagement**

**DAK Hauptgeschäftsstelle**

Nagelsweg 27 - 35  
20097 Hamburg  
Tel.: 040 - 2396 2649; Fax: 040 - 2396 1550  
Mat.-Nr.: W 403-20013

## Inhalt

<b>Vorwort .....</b>	<b>5</b>
<b>1 Das BGW-DAK Stress-Monitoring .....</b>	<b>6</b>
1.1 Ausgangspunkt und Ziele .....	6
1.2 Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse .....	7
<b>2 Was ist Stress? .....</b>	<b>8</b>
2.1 Vom Alltagsbegriff zur Stressforschung .....	8
2.2 Stress in der Arbeitswelt .....	11
<b>3 Ergebnisse Stressreaktionen .....</b>	<b>12</b>
3.1 Stress bei Beschäftigten in WfG im Vergleich zur berufstätigen Bevölkerung der Bundesrepublik .....	12
3.2 Die häufigsten psychosomatischen Beschwerden der Beschäftigten in WfG .....	13
<b>4 Ergebnisse Arbeitsbedingungen .....</b>	<b>15</b>
4.1 Stressoren .....	15
4.1.1 Quantitative Arbeitsbelastung .....	15
4.1.2 Qualitative Arbeitsbelastung .....	17
4.1.3 Arbeitsunterbrechungen .....	19
4.1.4 Umgebungsbelastungen .....	21
4.2 Ressourcenfaktoren .....	23
4.2.1 Vielseitigkeit .....	23
4.2.2 Handlungsspielraum .....	25
4.2.3 Soziale Rückendeckung .....	27
4.2.4 Information und Mitsprache .....	29
4.3 Fazit zu den Arbeitsbedingungen bei Beschäftigten in WfG .....	31
<b>5 Zum Einfluss der Arbeitsbedingungen auf Stressreaktionen .....</b>	<b>33</b>
5.1 Arbeitsintensität und Kontrolle .....	33
5.2 Einfluss des Zusammenwirkens von Arbeitsintensität und Kontrolle auf psychische Gesundheit und psychosomatische Beschwerden .....	36

---

<b>6</b>	<b>Schlussfolgerungen und Empfehlungen .....</b>	<b>38</b>
<b>7</b>	<b>Anhang: Methodik und Datenbasis .....</b>	<b>39</b>
7.1	Methodische Vorgehensweise .....	39
7.1.1	Der Fragebogen des Stress-Monitorings.....	39
7.1.2	Befragung von 23 Berufsgruppen und Betriebsarten .....	39
7.2	Datenbasis des vorliegenden Berichts über die Beschäftigten in Werkstätten der Gefährdetenhilfe .....	41
7.3	Hinweise zur Auswertung, Darstellung und Interpretation der Ergebnisse des BGW-DAK Stress-Monitorings .....	43
7.3.1	Ergebnisse zu den Stressreaktionen .....	43
7.3.2	Ergebnisse zu den Arbeitsbedingungen .....	44
<b>8</b>	<b>Anmerkungen .....</b>	<b>45</b>

## Vorwort

Stress kann vielfältige Ursachen haben. Stress kann durch Belastungen im Arbeitsalltag oder auch im privaten Bereich entstehen. Ob wir viel oder wenig „Stress haben“, hängt darüber hinaus davon ab, wie wir mit Belastungen umgehen.

Eine hohe Stressbelastung hat Einfluss auf die Lebensqualität, kann Krankheiten verursachen und sogar das Unfallrisiko erhöhen.

Die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) hat sich daher im Rahmen des Projektes „Prävention arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren“ mit den Auswirkungen von stressverursachenden Arbeitsbedingungen auf die Gesundheit und das Unfallrisiko der Beschäftigten befasst.

Zusammen mit der Deutschen Angestellten Krankenkasse (DAK) wurden im Sommer und Herbst 2000 Beschäftigte aus 23 Berufsgruppen bzw. Betriebsarten zu ihren arbeitsweltbezogenen Stressbelastungen befragt.

Ziel der Befragung war es, Berufsgruppen bzw. Betriebsarten zu identifizieren, in denen die Beschäftigten unter einem überdurchschnittlichen Stressniveau leiden. Beschäftigte in Werkstätten der Gefährdetenhilfe (WfG) kristallisierten sich im Laufe der Untersuchung als eine der besonders stark belasteten Beschäftigtengruppen heraus.

Im vorliegenden Bericht werden die wichtigsten Ergebnisse der Untersuchung für die Beschäftigten in der Betriebsart *Werkstätten der Gefährdetenhilfe (WfG)* dargestellt. Die Analyseergebnisse sollen den Betroffenen und Verantwortlichen in den jeweiligen Bereichen als Informationsgrundlage dienen, um Präventionsmaßnahmen abzuleiten und Veränderungsprozesse anzustoßen.

**Berufsgenossenschaft  
für Gesundheitsdienst und  
Wohlfahrtspflege (BGW)**  
Hamburg

**Deutsche Angestellten  
Krankenkasse (DAK)**  
Hamburg

# **1 Das BGW-DAK Stress-Monitoring**

## **1.1 Ausgangspunkt und Ziele**

Die BGW entwickelt im Rahmen eines größeren Projektes neue Konzepte und Maßnahmen, die einen Beitrag zur Umsetzung des gesetzlichen Auftrages der „Prävention arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren“ leisten werden.

Ein Teilschritt dieses Projekts war die Entwicklung eines Fragebogens zur Ermittlung des Ausmaßes von Stressreaktionen sowie der Verbreitung von stressverursachenden Arbeitsbedingungen bei den Beschäftigten in verschiedenen Berufsgruppen bzw. Betriebsarten. Dieser Fragebogen zur Durchführung von arbeitsweltbezogenen „Stress-Monitorings“ wurde im Sommer und Herbst 2000 im Rahmen einer schriftlichen Umfrage in Zusammenarbeit mit der Deutschen Angestellten Krankenkasse (DAK) erprobt. Zielgruppen waren Beschäftigte aus 23 Berufsgruppen bzw. Betriebsarten, die unter den Versicherten der BGW sowie zum Teil auch der DAK besonders stark vertreten sind.

Aufgrund der Ergebnisse dieser Untersuchung können Präventionsmaßnahmen gezielt entwickelt werden. Die Angebote sollen auf die Bedürfnisse in den einzelnen Berufsgruppen bzw. Betriebsarten zugeschnitten sein. Um dies zu erreichen, ist es notwendig, jeweils die spezifischen Bedingungen und Stressauslöser zu kennen. Das BGW-DAK Stress-Monitoring hat die hierfür erforderlichen Daten geliefert.

Die Untersuchungsergebnisse des Stress-Monitorings sollen jedoch nicht nur für interne Entwicklungsarbeiten von BGW und DAK verfügbar sein, sondern auch der interessierten Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden. Deshalb werden die Ergebnisse in Form von Berichten über einzelne Berufsgruppen bzw. Betriebsarten aufbereitet und publiziert.

## 1.2 Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse

Die Befragung von 195 Beschäftigten in Werkstätten der Gefährdetenhilfe hat folgende Erkenntnisse über Stressreaktionen und stressrelevante Arbeitsbedingungen geliefert:

- Der psychische Gesundheitszustand der Beschäftigten in WfG ist um 4,6 % schlechter als der Vergleichswert der berufstätigen Bevölkerung der Bundesrepublik (bei identischer Zusammensetzung nach Geschlecht und Alter).
- Beschäftigte in WfG leiden stärker als die Vergleichsbevölkerung unter psychosomatischen Beschwerden (23,5 % über dem Durchschnitt).
- Die häufigsten psychosomatischen Beschwerden sind Nacken-/Schulterschmerzen, Kreuz- und Rückenbeschwerden, Grübeleien, innere Unruhe und Reizbarkeit.
- Insbesondere die Belastungen durch Arbeitsunterbrechungen und Umgebungsfaktoren stellen sich bei den Beschäftigten in WfG auffallend ungünstig dar.
- Den Ressourcen-Faktor „Vielseitigkeit der Tätigkeit“ beurteilen sie etwas negativer als der Durchschnitt der befragten Berufsgruppen. Sie können sich außerdem weniger auf ihre Kollegen als auf ihre Vorgesetzten verlassen.
- Innerhalb der Gruppe der Beschäftigten in Werkstätten der Gefährdetenhilfe sind Stressreaktionen besonders stark ausgeprägt, wenn folgende Konstellation von Arbeitsbedingungen vorliegt: Hohe quantitative und qualitative Arbeitsbelastungen sowie häufige Arbeitsunterbrechungen in Kombination mit geringer Aufgabenvielfalt und engem Handlungsspielraum bei der Arbeit.

Die Ergebnisse sind in den Kapiteln 3 „Ergebnisse Stressreaktionen“, 4 „Ergebnisse Arbeitsbedingungen“ und 5 „Zum Einfluss der Arbeitsbedingungen auf Stressreaktionen und Arbeitszufriedenheit“ detailliert dargestellt.

Im folgenden Kapitel 2 wird das Phänomen „Stress“ im Alltag und in der Arbeitswelt näher erläutert.

## 2 Was ist Stress?

### 2.1 Vom Alltagsbegriff zur Stressforschung

In der Alltagssprache ist häufig davon die Rede, dass man „Stress hat“, „unter Stress steht“ oder ein bestimmtes Erlebnis „Stress war“. Wenn wir von Stress reden, dann meinen wir auf jeden Fall einen unangenehmen Zustand oder ein negatives Erlebnis.

In der wissenschaftlichen Forschung spielt der Stress-Begriff bereits seit vielen Jahren eine wichtige Rolle. Obwohl es unterschiedliche Theorien und ausgefeilte Modelle zur Entstehung und den Auswirkungen von Stress gibt, stimmen die wissenschaftlichen Definitionen von Stress im Kern mit dem Alltagsverständnis überein: Stress ist gekennzeichnet durch die Empfindung eines „unangenehmen Spannungszustandes“<sup>1</sup>.

Als weiteres kennzeichnendes Merkmal des Phänomens „Stress“ lässt sich festhalten, dass er häufig im Zusammenhang mit Leistungs- oder Verhaltenserwartungen auftritt, die an uns gestellt werden und die wir als eine von außen oder auch innerlich auf uns einwirkende Drucksituation empfinden. Das Gefühl des „unter-Druck-Stehens“ kommt dadurch zustande, dass wir ein Ungleichgewicht zwischen den an uns gestellten Anforderungen und unseren momentanen Möglichkeiten zur Bewältigung dieser Anforderungen erleben<sup>2</sup>.

Stress ist ein übergeordneter Begriff, den man zu Zwecken der wissenschaftlichen Analyse und Ursachenforschung weiter untergliedert:

Als *Stressoren* bezeichnet man Faktoren der Umwelt, die mit erhöhter Wahrscheinlichkeit Stress bzw. die beschriebenen unangenehmen Empfindungen auslösen können. Wenn es darum geht, Stress zu vermeiden oder abzubauen, dann spielt die Frage, durch welche Faktoren Stress ausgelöst oder begünstigt wird eine wichtige Rolle.

Als *Stressreaktionen* bezeichnet man die Folgezustände, die sich einstellen können, wenn eine Person über eine längere Zeit „Stress hat“ bzw. stressverursachenden Bedingungen ausgesetzt ist. Man unterscheidet zumeist zwischen kurzfristigen und längerfristigen Stressreaktionen.

Kurzfristig führt Stress beispielsweise zu bestimmten körperlichen (erhöhte kardiovaskuläre Aktivität, Ausschüttung von „Stresshormonen“ usw.) und psychologischen Reaktionen (negative emotionale Befindlichkeit, Verschlechterung der Handlungsregulation mit der Folge abnehmender Leistung und zunehmender Fehlerzahl). Diese kurzfristigen Reaktionen bilden sich wieder zurück, wenn der Stress nachlässt und nicht zu lange andauert. Je länger und intensiver man Stress ausgesetzt ist, umso länger dauert die Zurückbildung der kurzfristigen Stressreaktionen (Erholung) und umso eher treten auch längerfristige Stressreaktionen auf.

Mittel- und langfristige Reaktionen können sein:

- Dauerhafte Beeinträchtigungen des Wohlbefindens – die sich beispielsweise als Gefühl der Gereiztheit und Belastetheit<sup>3</sup> ausdrücken können;
- psychosomatische Beschwerden und Krankheiten;
- herabgesetzter psychischer Gesundheitszustand (z.B. Depressivität);
- Zunahme gesundheitsschädlicher Konsumgewohnheiten (Rauchen, Alkohol-, Medikamentenmissbrauch usw.).

Stressoren sind die Ursache von Stressempfindungen, die zu kurz- und längerfristigen Stressreaktionen führen können – dieses einfache Modell muss noch um einen wesentlichen Faktor ergänzt werden: Der Mensch ist der Einwirkung von stressverursachenden Umweltfaktoren nicht passiv ausgeliefert, sondern verfügt über unterschiedlich stark ausgeprägte Fähigkeiten und Möglichkeiten zur Bewältigung und Verarbeitung von Stress.

Dies beginnt bereits mit der Wahrnehmung und kognitiven Verarbeitung von Umweltreizen: Was die eine Person als bedrohlich und damit stressauslösend wahrnimmt, erscheint der anderen als reizvolle Herausforderung.

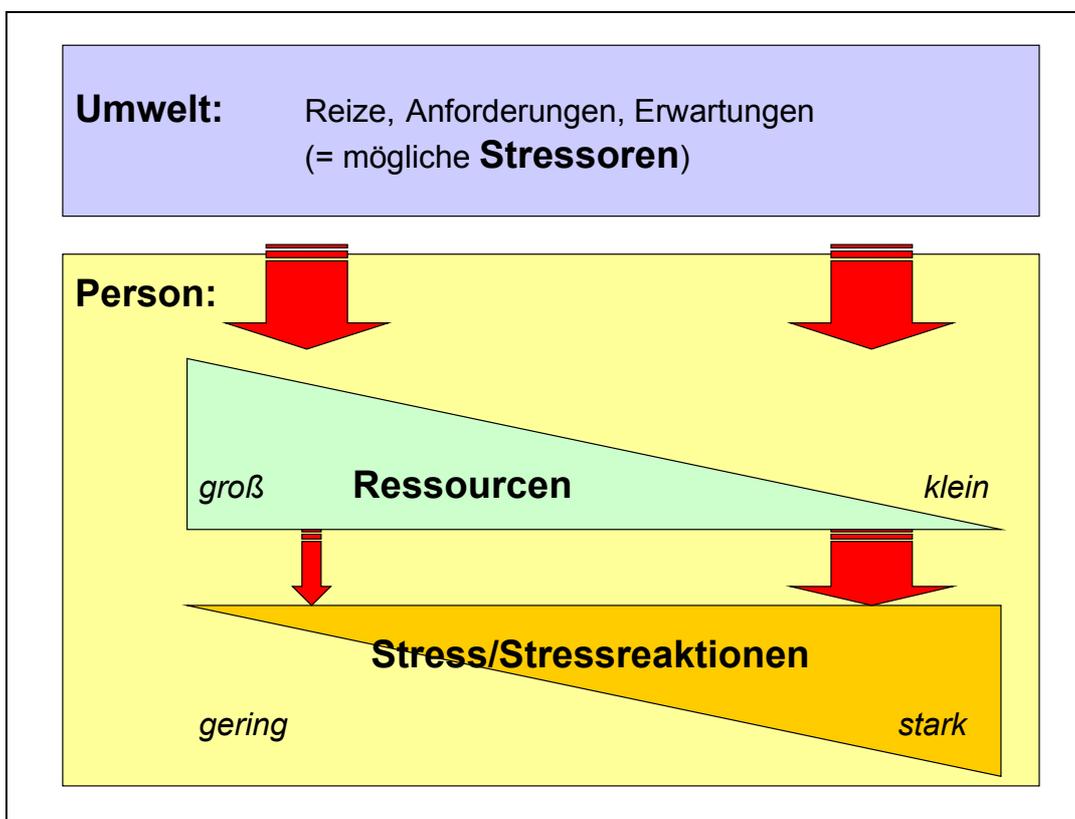
Allgemein gesprochen hängt es von den individuell unterschiedlichen *Ressourcen* einer Person ab, ob Anforderungen überhaupt als Stressoren wirksam werden und ob bzw. in welchem Umfang Stressreaktionen auftreten. Wenn man über ausreichende Ressourcen verfügt, dann werden selbst schwierige Umweltaforderungen eher als kontrollierbar erlebt. Bei unzureichenden Ressourcen erlebt man sich hingegen als mehr oder weniger ausgeliefert und bedroht, was mit Stress gleichzusetzen ist.

Als Ressourcen einer Person kommen – je nach Art der fraglichen Stressoren – unterschiedliche Faktoren in Betracht: Ausbildung und Erfahrung, körperliche Leistungsfähigkeit, Handlungsspielräume am Arbeitsplatz oder

das Ausmaß der sozialen Unterstützung. Die Ressourcen sind also nicht nur Eigenschaften der Person, sondern die sozialen, wirtschaftlichen und beruflichen Rahmenbedingungen unter denen man lebt und arbeitet, spielen ebenfalls eine wichtige Rolle.

Die geschilderten Zusammenhänge zwischen Stressoren, Ressourcen und Stressreaktionen sind in Abbildung 1 in einer Grafik zusammengefasst.

Abbildung 1: Zusammenhänge zwischen Stressoren, Ressourcen und Stressreaktionen



Quelle: IGES

## 2.2 Stress in der Arbeitswelt

Stress kann im Zusammenhang mit nahezu allen Lebensbereichen auftreten. Zumindest in der wissenschaftlichen Forschung ist die Arbeitswelt jedoch stets ein Schwerpunkt der Beschäftigung mit dem Stress-Phänomen gewesen.

Dies hängt damit zusammen, dass sich in der Arbeitswelt zahlreiche Einflüsse, Bedingungen und Faktoren identifizieren und eingrenzen lassen, bei denen es unmittelbar plausibel erscheint, sie als Stressoren zu verdächtigen: Lärm, Schichtarbeit und ungünstige Arbeitszeiten, Zeitdruck, hohe Konzentrationsanforderungen, schlechtes Betriebsklima, Überforderung durch neue Verfahren und Technologien usw.

Die Untersuchung von Arbeitsbedingungen im Hinblick auf die Frage, ob sie bei den arbeitenden Menschen zu Stressreaktionen führen können und somit möglicherweise eine arbeitsbedingte Gesundheitsgefahr darstellen, hat zu einer ganzen Reihe von Erkenntnissen geführt, die sich für die Prävention nutzen lassen:

- Zum einen sind für unterschiedliche Arbeitsplätze die jeweils wichtigsten Merkmale und Bedingungen identifiziert worden, die als *Stressoren* wirken können. Dazu zählen beispielsweise Faktoren wie Zeitdruck, Lärm, quantitative und qualitative Überforderung, unklare oder mangelnde Informationen, ständige Unterbrechungen bei einer begonnenen Tätigkeit, Rollenkonflikte usw.
- Zum anderen liegen auch Erkenntnisse über wichtige *Ressourcenfaktoren* in der Arbeitswelt vor, von denen es zum erheblichen Teil abhängt, ob Arbeitsbelastungen zu schädlichem Stress führen oder nicht: Die Vielfalt der Arbeitsaufgaben (im Gegensatz zu Monotonie), die Möglichkeit, das berufliche Wissen und Können tatsächlich einzusetzen und sich neue Fähigkeiten anzueignen sowie der Entscheidungsspielraum, bei der Arbeit sind als Ressourcenfaktoren zu nennen, die mit der Arbeitsaufgabe und -organisation zusammenhängen. Ferner spielt die soziale Unterstützung durch Kollegen/innen und Vorgesetzte eine wichtige Rolle.

Aufbauend auf den Ergebnissen der Stressforschung wurde das BGW-DAK Stressmonitoring entwickelt. Über die Ziele und die methodische Vorgehensweise dieser Untersuchung informiert der folgende Abschnitt.

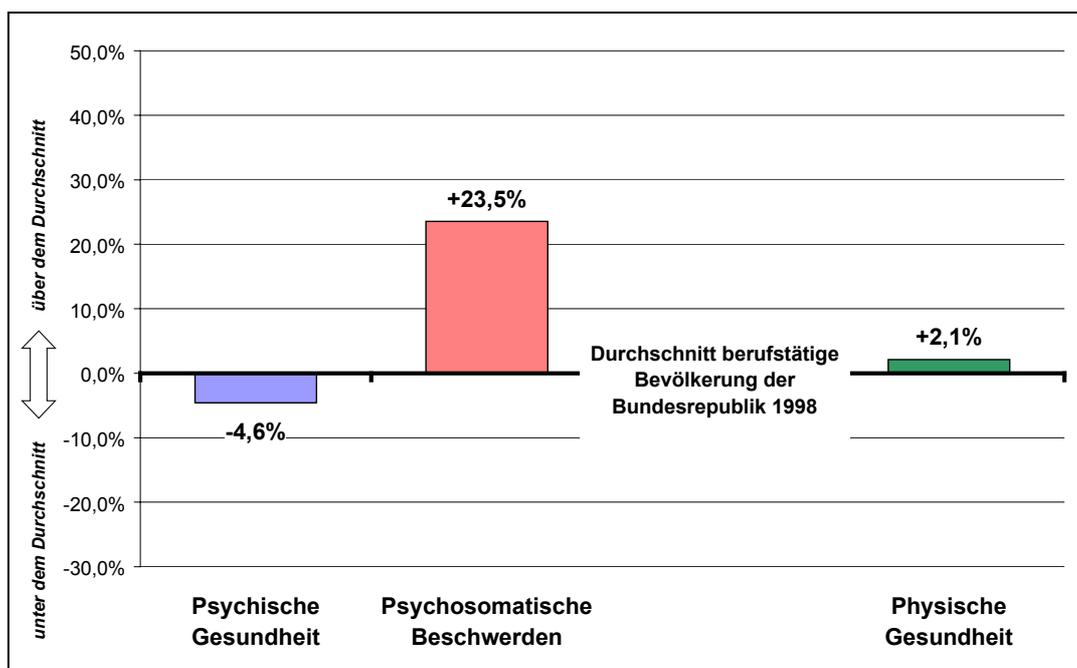
### 3 Ergebnisse Stressreaktionen

#### 3.1 Stress bei Beschäftigten in WfG im Vergleich zur berufstätigen Bevölkerung der Bundesrepublik

Abbildung 2 zeigt das Ergebnis des BGW-DAK Stress-Monitorings für die in Werkstätten für Gefährdetenhilfe (WfG) Beschäftigten:

- Der psychische Gesundheitszustand der Beschäftigten in WfG ist um 4,6 % schlechter als der Vergleichswert der berufstätigen Bevölkerung der Bundesrepublik (bei identischer Zusammensetzung nach Geschlecht und Alter).
- Beschäftigte in WfG leiden erheblich stärker als die Vergleichsbevölkerung unter psychosomatischen Beschwerden (23,5 % über dem Durchschnitt).

Abbildung 2: Stressreaktionen in der Berufsgruppe der Beschäftigten in WfG im Vergleich zum Durchschnitt der berufstätigen Bevölkerung in der Bundesrepublik



Die beiden untersuchten Indikatoren zeigen somit, dass die Beschäftigten in WfG überdurchschnittlich unter Stress leiden.

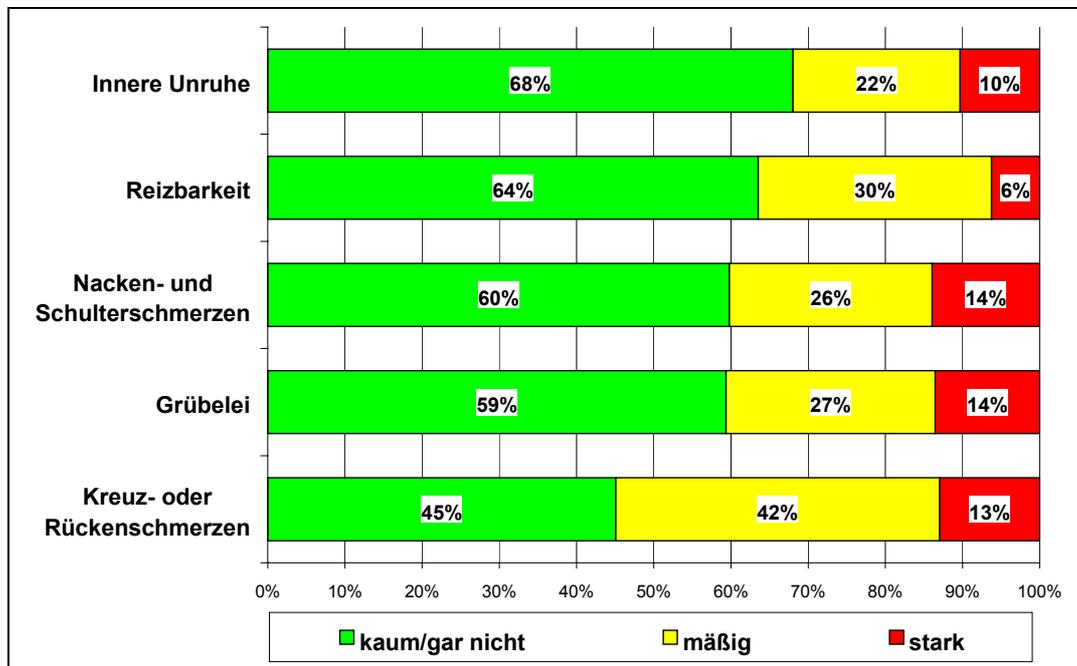
Der dritte in Abbildung 2 gezeigte Wert – der physische Gesundheitszustand – ist etwas besser als der Bevölkerungsdurchschnitt. Die Abweichung ist relativ gering, so dass man von einem fast durchschnittlichen körperlichen Gesundheitszustand der Beschäftigten in WfG sprechen kann.

### **3.2 Die häufigsten psychosomatischen Beschwerden der Beschäftigten in WfG**

Als ein Indikator für Stressreaktionen wurde die Zahl bzw. Stärke von psychosomatischen Beschwerden erhoben. Dabei handelt es sich um eine Liste von 24 einzelnen Beschwerden, zu denen jeweils angegeben werden sollte, ob man *stark*, *mäßig*, *kaum* oder *gar nicht* darunter leidet. Aus der Summe der Angaben zu allen 24 Einzelbeschwerden wurde die Gesamtbelastung durch psychosomatische Beschwerden errechnet, über die im vorangehenden Abschnitt berichtet wurde.

Neben diesem Gesamtwert ist es jedoch auch aufschlussreich, welche Einzelbeschwerden in einer Berufsgruppe besonders häufig auftreten. Abbildung 3 zeigt die fünf Einzelbeschwerden, unter denen die Beschäftigten in WfG am stärksten leiden. Ausgewiesen sind die Anteile, die auf die Antwortkategorien *stark* und *mäßig* sowie *kaum/gar nicht* entfallen.

Abbildung 3: Die fünf Einzelbeschwerden, unter denen die Beschäftigten in WfG am stärksten leiden (Anteil Befragte, die stark, mäßig oder kaum/gar nicht unter den genannten Beschwerden leiden).



Nacken-/Schulterschmerzen und Grübeleien stehen an der Spitze der starken Beschwerden bei den Beschäftigten in WfG. Schmerzen im Bereich der Wirbelsäule sind auch im Durchschnitt der berufstätigen Bevölkerung sehr weit verbreitet. Grübeleien, aber auch innere Unruhe und Reizbarkeit, unter denen die Beschäftigten in WfG ebenfalls leiden, treten häufig als Folge von psychischer Belastung auf.

Auch unter Kreuz- und Rückenbeschwerden leidet fast jede/r siebte der in WfG Beschäftigten stark und über die Hälfte immerhin mäßig. Rückenbeschwerden werden im Allgemeinen in erster Linie mit körperlich belastenden Arbeitstätigkeiten, falschem Sitzen usw. in Verbindung gebracht. Inzwischen ist jedoch nachgewiesen, dass neben solchen ergonomischen Faktoren auch psychische Belastungen am Arbeitsplatz und Arbeitsunzufriedenheit zum Auftreten von Rückenschmerzen beitragen können.

## 4 Ergebnisse Arbeitsbedingungen

Die Darstellung der Untersuchungsergebnisse zu den Arbeitsbedingungen beschränkt sich in diesem Bericht auf das Hauptthema der Stressbelastung. Das bedeutet: Aspekte der Arbeitsbedingungen, die keinen direkten und ausgeprägten Einfluss auf den arbeitsbedingten Stress haben, werden nicht näher erörtert.

### 4.1 Stressoren

Als potenziell stressauslösende Faktoren werden vier Bereiche analysiert: Quantitative und qualitative Arbeitsbelastungen sowie Arbeitsunterbrechungen sind die wichtigsten psychischen Stressoren am Arbeitsplatz. Als vierter Faktor – der teilweise ebenfalls als psychische Belastung wirkt – werden Umgebungsbelastungen betrachtet.

#### 4.1.1 Quantitative Arbeitsbelastung

Die Erfassung der quantitativen Arbeitsbelastung umfasst zwei Einzelaspekte:

- *Ich habe zuviel Arbeit*
- *Ich stehe häufig unter Zeitdruck*

Zu diesen beiden Fragen wurde die Zustimmung auf einer fünfstufigen Skala erfragt (vgl. den Fragebogen im Anhang). Abbildung 4 zeigt die Antwortverteilung dieser beiden Fragen bei den Beschäftigten in WfG. Die drei Antwortmöglichkeiten „trifft gar nicht / trifft wenig / trifft teilweise zu“ wurden dabei zu einer Kategorie zusammengefasst. Hervorgehoben sind die beiden Kategorien „trifft überwiegend zu“ und „trifft völlig zu“, weil sie den Anteil der Befragten zeigen, die hohen Belastungen ausgesetzt sind.

Abbildung 4: Quantitative Arbeitsbelastungen: Anteilswerte bei den Beschäftigten in WfG

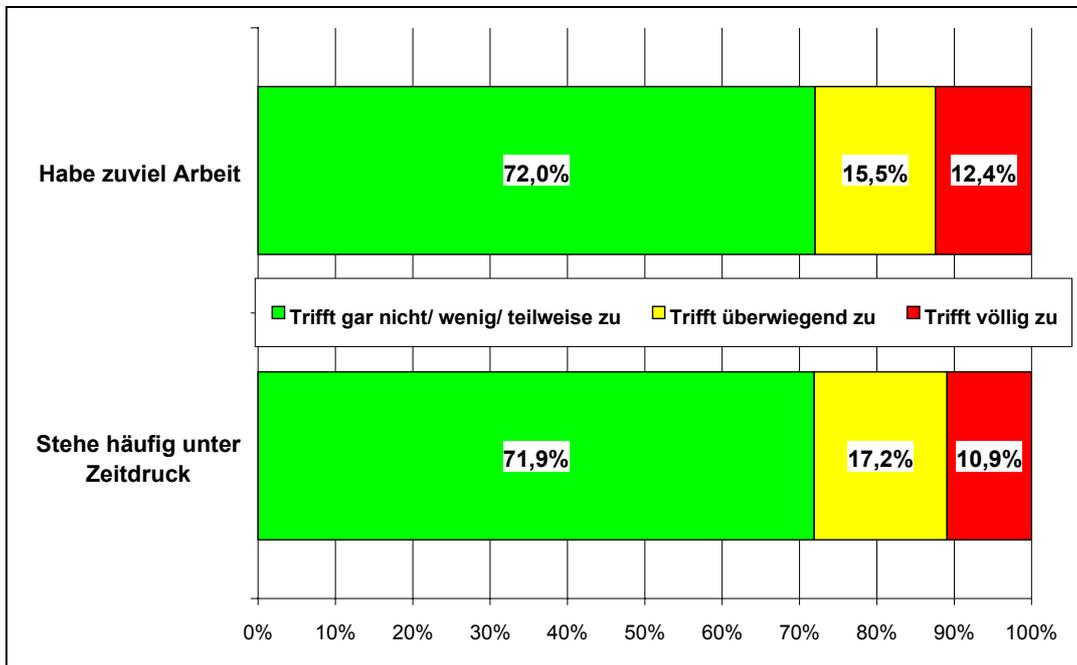
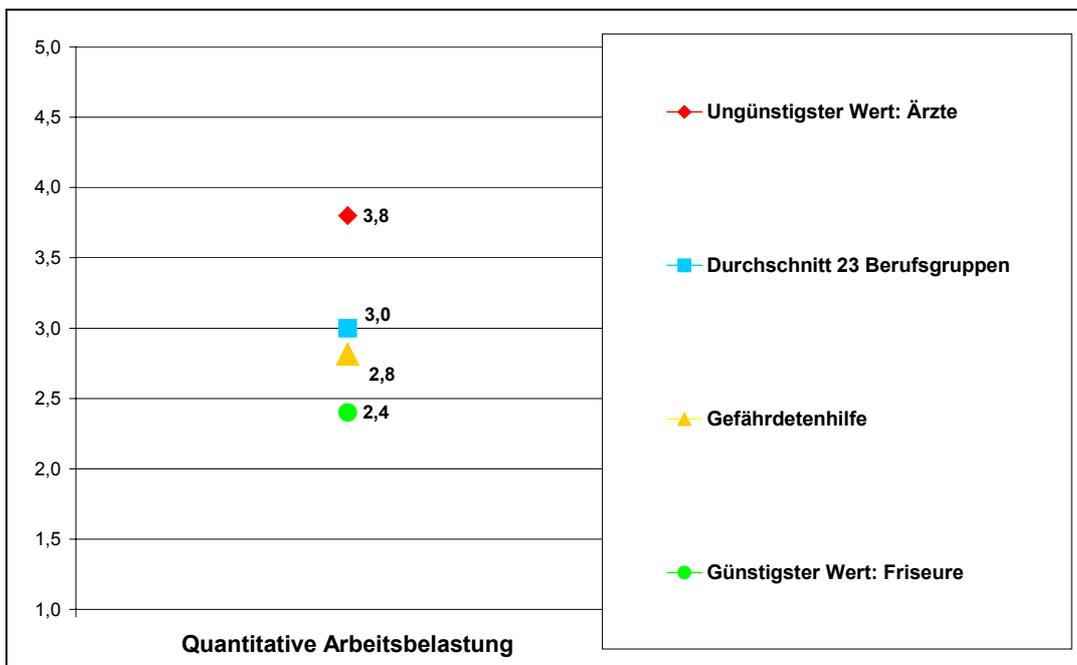


Abbildung 5: Quantitative Arbeitsbelastung: Skalenwert der Beschäftigten in WfG im Vergleich



Die beiden Einzelfragen lassen sich zu einer Gesamtskala „Quantitative Arbeitsbelastung“ zusammenfassen<sup>4</sup>. Der Skalenwert variiert – wie die einzelnen Items – zwischen dem Wert 1 (trifft gar nicht zu/keine Belastung) und dem Wert 5 (trifft völlig zu/sehr große Belastung). Abbildung 5 zeigt den Skalenwert der Beschäftigten in WfG im Vergleich zum Durchschnittswert aller 23 im BGW-DAK Stress-Monitoring untersuchten Berufsgruppen sowie in Relation zu den Werten der günstigsten und ungünstigsten Berufsgruppe.

Die Beschäftigten in WfG gehören hinsichtlich ihrer quantitativen Arbeitsbelastung zu den etwas weniger als der Durchschnitt belasteten Berufsgruppen im BGW-DAK Stress-Monitoring (Abbildung 5). Dies wird auch deutlich, wenn man die Antwortverteilungen in Abbildung 4 mit den entsprechenden Werten der in dieser Hinsicht am höchsten belasteten Berufsgruppen vergleicht:

- Auf die Frage, ob sie *zuviel Arbeit* haben, antworteten 12,4 % der Beschäftigten in WfG mit „trifft völlig zu“. Bei den Ärzten sind es 27 % und bei den Altenpfleger/innen knapp 23 %.
- Auf die Frage, ob sie *häufig unter Zeitdruck* stehen, antworteten knapp 11 % der Beschäftigten in WfG mit „trifft völlig zu“. Bei den Ärzten sind es 43 % und bei den Altenpfleger/innen 42 %.

#### 4.1.2 Qualitative Arbeitsbelastung

Qualitative Arbeitsbelastung meint die Überforderung durch Arbeitsaufgaben, die entweder bestimmte Teilleistungsbereiche (z.B. Konzentrationsfähigkeit) über Gebühr beanspruchen oder die insgesamt zu hohe Ansprüche an die Kompetenzen und Fähigkeiten der Arbeitsperson stellen.

Die beiden diesbezüglichen Fragebogen-Items lauten:

- *Es werden zu hohe Anforderungen an meine Konzentrationsfähigkeit gestellt.*
- *Bei meiner Arbeit gibt es Sachen, die zu kompliziert sind.*

Abbildung 6 zeigt die Antwortverteilung dieser beiden Fragen bei den Beschäftigten in WfG. In Abbildung 7 ist der Skalenwert dieser Berufsgruppe im Vergleich zum Gesamtdurchschnitt sowie in Relation zu den Extremgruppen des BGW-DAK Stress-Monitorings dargestellt.

Abbildung 6: Qualitative Arbeitsbelastungen: Anteilswerte bei den Beschäftigten in WfG

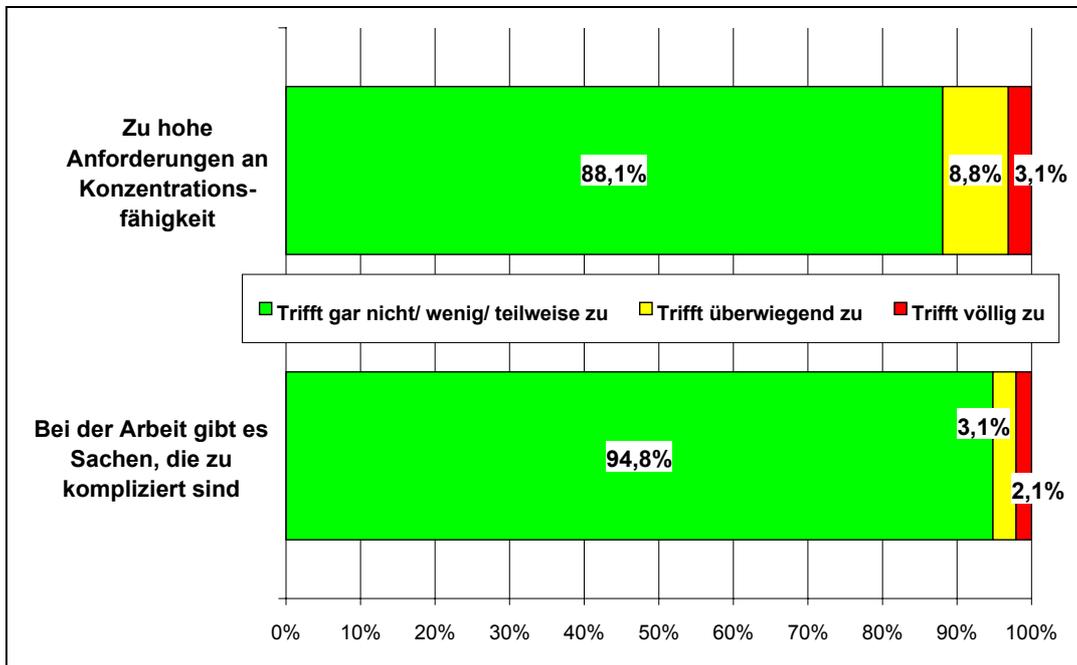
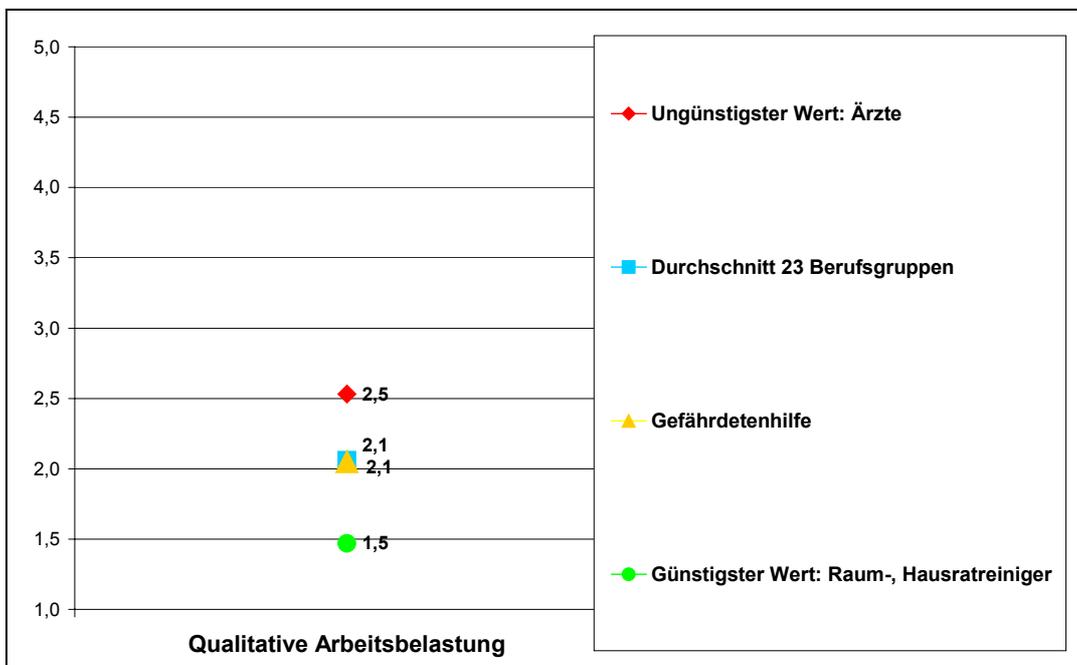


Abbildung 7: Qualitative Arbeitsbelastung: Skalenwert der Beschäftigten in WfG im Vergleich



Nur etwas mehr als jede/r Zehnte der Beschäftigten in WfG fühlt sich in ihrer bzw. seiner Konzentrationsfähigkeit mehr oder weniger überfordert. Insgesamt zu komplizierte Arbeitsaufgaben werden nur von einem sehr kleinen Teil dieser Berufsgruppe gesehen (5,2 % „trifft völlig/überwiegend zu“).

Im Hinblick auf die qualitativen Arbeitsbelastungen liegen die Beschäftigten in WfG am Durchschnitt aller 23 untersuchten Berufsgruppen.

Bei der qualitativen Arbeitsbelastung sind die Unterschiede zwischen den meisten Berufsgruppen nur gering ausgeprägt: 19 Gruppen weisen Werte zwischen 1,9 und 2,2 auf, liegen also eng um den Gesamtdurchschnittswert. Lediglich an den Polen weichen je zwei Gruppen etwas stärker ab: Ärzte (2,5) und Sozialarbeiter (2,3) sowie Raum-, Hausratreiniger (1,5) und Masseure (1,7).

#### 4.1.3 Arbeitsunterbrechungen

Häufige Arbeitsunterbrechungen sind ein Stressfaktor, weil sie einen zusätzlichen psychischen Regulationsaufwand erforderlich machen. Wenn man bei einer angefangenen Tätigkeit z.B. ständig durch Telefonanrufe unterbrochen wird, kostet es zusätzliche Kraft und Konzentration, um den Faden immer wieder aufzunehmen. Ähnlich verhält es sich auch, wenn man an einem bestimmten Punkt seiner Arbeit nicht weiter kommt, weil einem eine Information oder ein Werkzeug fehlt.

Die Belastung durch Arbeitsunterbrechungen wurde durch folgende Items erhoben:

- *Ich werde bei meiner eigentlichen Arbeit immer wieder unterbrochen (z.B. durch das Telefon).*
- *Oft stehen mir die benötigten Informationen, Materialien und Arbeitsmittel nicht zur Verfügung.*

Abbildung 8 zeigt die Antwortverteilung dieser beiden Fragen und Abbildung 9 den Skalenwert der Beschäftigten in WfG im Vergleich zum Gesamtdurchschnitt sowie in Relation zu den Gruppen mit dem höchsten und dem niedrigsten Belastungswert.

Abbildung 8: Arbeitsunterbrechungen: Anteilswerte bei den Beschäftigten in WfG

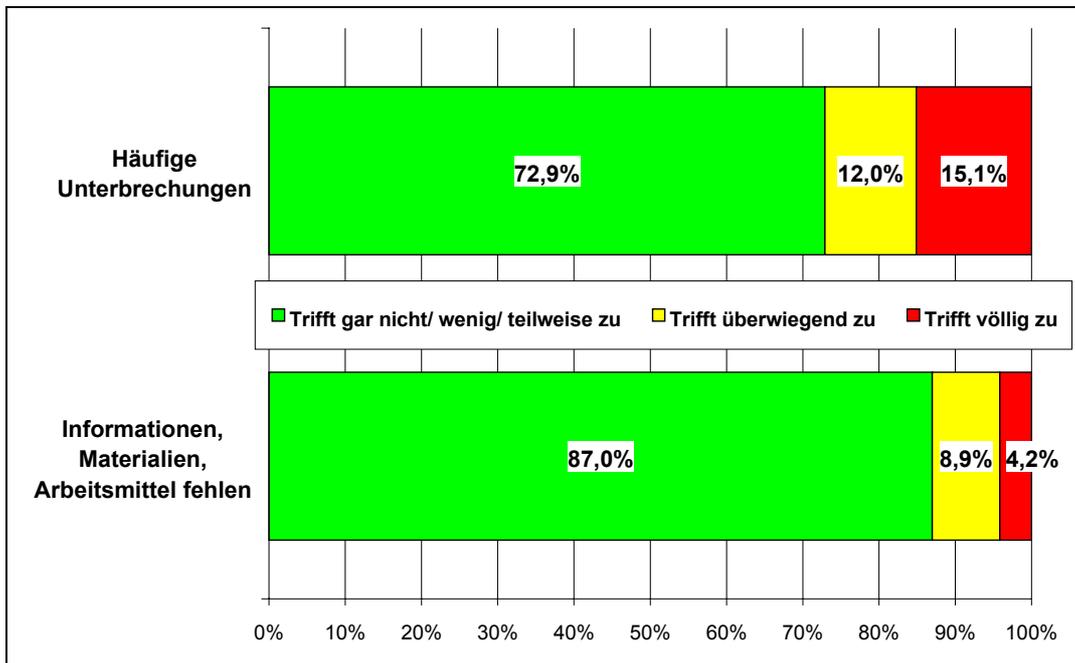
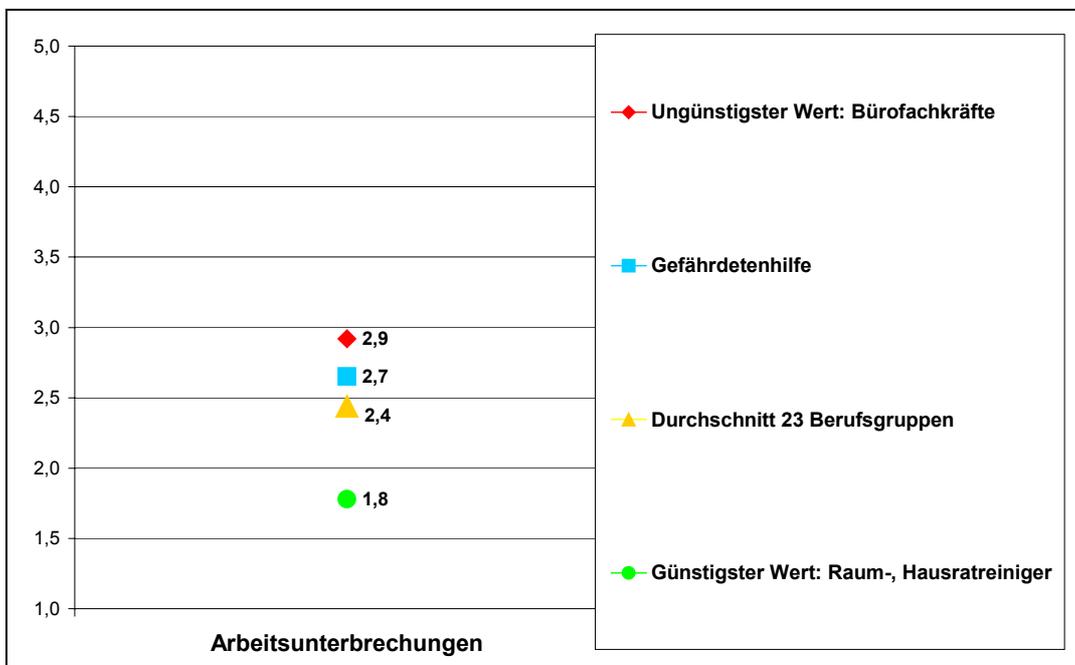


Abbildung 9: Arbeitsunterbrechungen: Skalenwert der Beschäftigten in WfG im Vergleich



Arbeitsunterbrechungen sind ein vergleichsweise gravierendes Problem für Beschäftigte in WfG: Deutlich mehr als ein Viertel stimmt der Aussage überwiegend oder völlig zu, dass sie häufig bei der Arbeit unterbrochen werden.

Sie erreichen zwar nicht die höchsten Belastungswerte – hier liegen die Bürofachkräfte und Sozialarbeiter/innen an der Spitze – befinden sich aber erheblich über dem Mittelwert aller Berufsgruppen. Das Problem mangelnder Informationen und Arbeitsmittel (mit dem vor allem Alten- und Krankenpfleger/innen zu kämpfen haben) ist bei Beschäftigten in WfG dagegen weniger ausgeprägt.

#### 4.1.4 Umgebungsbelastungen

Umgebungsbelastungen wurden im Rahmen des BGW-DAK Stress-Monitorings nur sehr global über folgende zwei Fragen erhoben:

- *An meinem Arbeitsplatz sind Räume und Raumausstattung ungenügend.*
- *An meinem Arbeitsplatz gibt es ungünstige Umgebungsbedingungen wie Lärm, Klima, Staub.*

Abbildung 10 zeigt die Antwortverteilungen der Beschäftigten in WfG bei diesen beiden Fragen. In Abbildung 11 sind beide Items zu einem Gesamtwert „Umgebungsbelastungen“ zusammengefasst und im Vergleich zu den anderen Berufsgruppen des BGW-DAK Stress-Monitorings dargestellt.

Abbildung 10: Umgebungsbelastungen: Anteilswerte bei den Beschäftigten in WfG

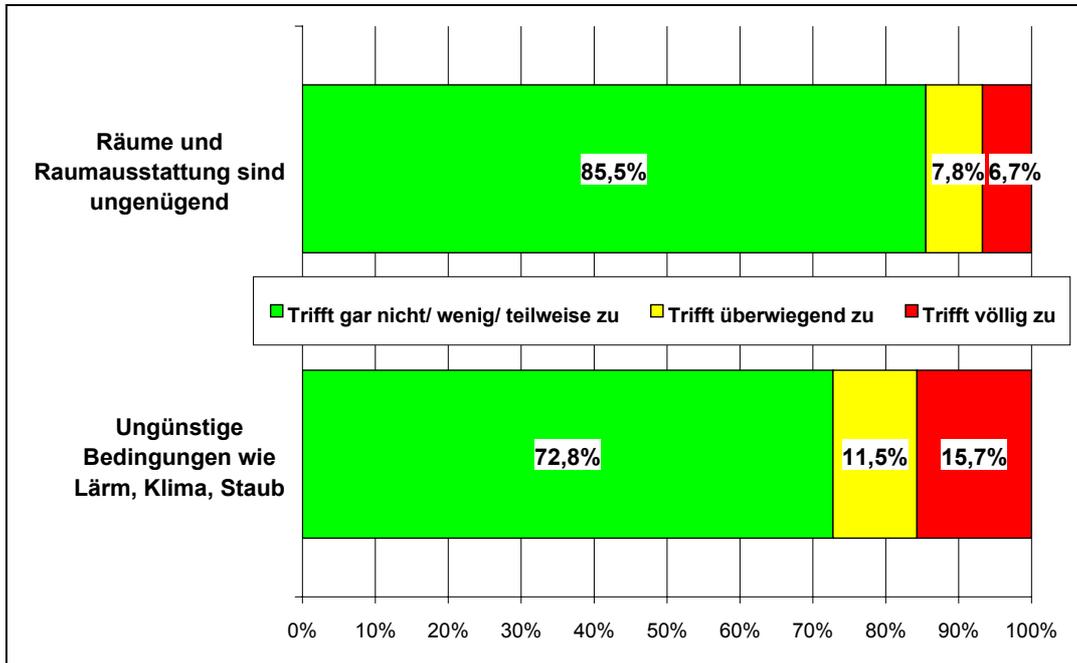
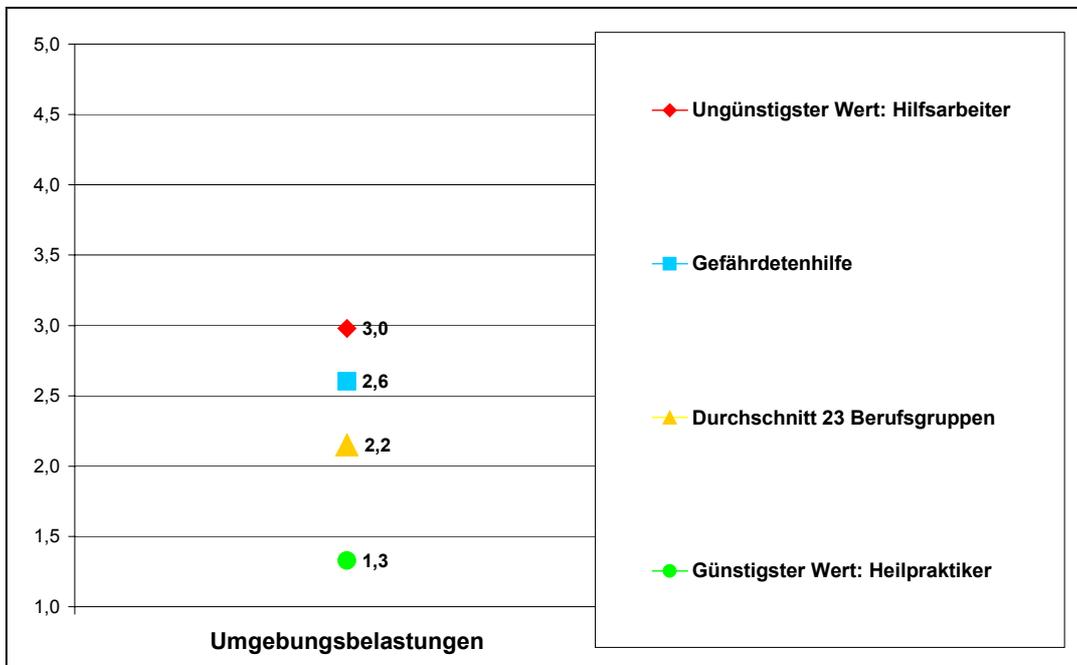


Abbildung 11: Umgebungsbelastungen: Skalenwert der Beschäftigten in WfG im Vergleich



Die Beschäftigten in WfG schneiden hinsichtlich ihrer Beurteilung der Umgebungsbelastungen erheblich schlechter ab als der Durchschnitt der 23 Berufsgruppen. Der Grund dafür sind nicht so sehr als ungenügend bezeichnete Räume bzw. Raumausstattungen (17,2 % stimmten völlig oder überwiegend der entsprechenden Aussage zu), sondern vor allem ungünstige Bedingungen wie Lärm, Klima und Staub (mehr als ein Viertel der Befragten stimmten völlig/überwiegend zu).

## 4.2 Ressourcenfaktoren

Von den Ressourcenfaktoren hängt es in erheblichem Maße ab, ob sich Arbeitsbelastungen als Stressoren auswirken oder ob die betroffene Person über Möglichkeiten zur Bewältigung der Belastung und damit der Vermeidung von Stressreaktionen verfügt.

Drei mit der Arbeitssituation bzw. dem konkreten Arbeitsplatz zusammenhängende Ressourcenfaktoren werden im Folgenden untersucht: Die Vielseitigkeit der Arbeitstätigkeit und der Handlungsspielraum der Arbeitsperson. Als dritter Faktor wird der soziale Rückhalt am Arbeitsplatz betrachtet.

### 4.2.1 Vielseitigkeit

Der Aspekt der Vielseitigkeit der Arbeit betrifft nicht nur den Wechsel von Aufgaben bzw. die Abwesenheit von Monotonie. Er umfasst vor allem auch die Frage, ob man seine vorhandenen beruflichen Kompetenzen auch in vollem Umfang einsetzen kann. Drei Einzelfragen wurden zur Vielseitigkeit gestellt:

- *Können Sie bei Ihrer Arbeit Neues dazulernen?*
- *Können Sie bei Ihrer Arbeit Ihr Wissen und Können voll einsetzen?*
- *Bei meiner Arbeit habe ich insgesamt gesehen häufig wechselnde, unterschiedliche Aufgabenbereiche.*

Je stärker die Zustimmung zu diesen Fragen, umso stärker ausgeprägt ist die Ressource „Vielseitigkeit der Arbeit“.

Abbildung 12 zeigt die Antwortverteilungen bei den Beschäftigten in WfG und Abbildung 13 die Position dieser Berufsgruppe innerhalb des BGW-DAK Stress-Monitorings im Hinblick auf die Vielseitigkeit.

Abbildung 12: Vielseitigkeit: Anteilswerte bei den Beschäftigten in WfG

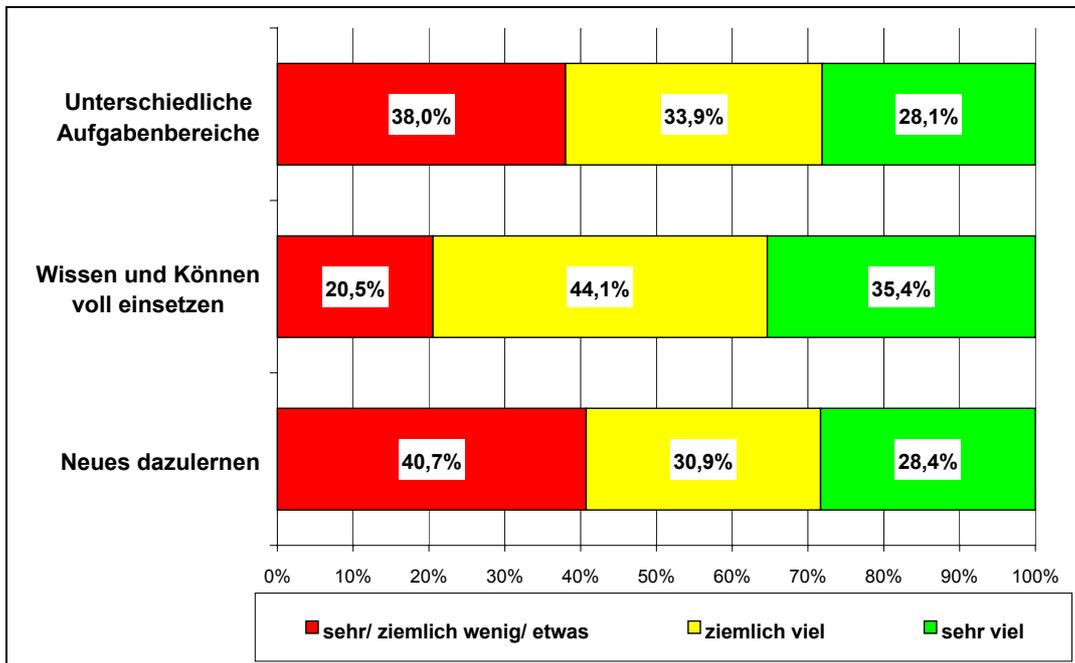
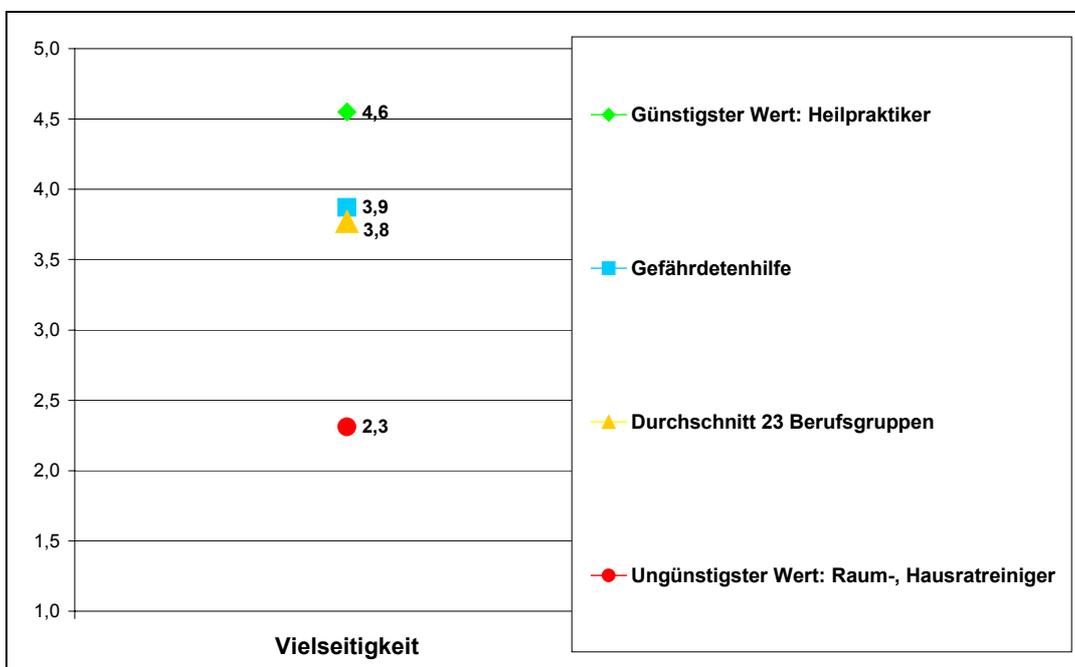


Abbildung 13: Vielseitigkeit: Skalenwert der Beschäftigten in WfG im Vergleich



Bei der Ressource „Vielseitigkeit“ ist die Spannweite der in den 23 Berufsgruppen beobachteten Werte besonders groß. Die Beschäftigten in WfG nehmen eine mittlere Position ein, die jedoch mit einem Wert von 3,87 eindeutig im positiven Bereich liegt.

Vor allem die Möglichkeit, ihr berufliches Wissen und Können voll einzusetzen, besteht bei den Beschäftigten in WfG in ausgeprägtem Maße. Aber auch das Vorhandensein unterschiedlicher Aufgabenbereiche und die Möglichkeit, Neues hinzulernen zu können, werden von der Mehrheit der Befragten bestätigt.

Als besonders vielseitig beschreiben vor allem die selbständig und freiberuflich Tätigen ihre Arbeit: An der Spitze liegen die Heilpraktiker, gefolgt von den Gesundheitssichernden Berufen (Schädlingsbekämpfer), den Ärzten und den Tierärzten. Noch vor den Beschäftigten in WfG liegen auch Friseure, Apotheker und Masseur.

#### 4.2.2 Handlungsspielraum

Neben der Vielseitigkeit ist der Entscheidungs- und Handlungsspielraum, über den man an seinem Arbeitsplatz verfügt, als eine zentrale Ressource zur Verminderung von Stress anzusehen. Wer seine Arbeit selbständig planen und einteilen kann hat viel eher die Möglichkeit, bereits im Vorfeld stresserzeugende Situationen zu vermeiden, als jemand, der durch die Arbeitsorganisation oder durch Anweisungen von Vorgesetzten kaum Spielräume für eigene Entscheidungen hat.

Der Handlungsspielraum wurde folgendermaßen erhoben:

- *Können Sie Ihre Arbeit selbständig planen und einteilen?*
- *Wieviel Einfluss haben Sie darauf, welche Arbeit Ihnen zugeteilt wird?*
- *Wenn Sie Ihre Tätigkeit insgesamt betrachten, inwieweit können Sie die Reihenfolge der Arbeitsschritte selbst bestimmen?*

Die beiden folgenden Abbildungen zeigen die Ergebnisse für die in WfG beschäftigten Personen:

Abbildung 14: Handlungsspielraum: Anteilswerte bei den Beschäftigten in WfG

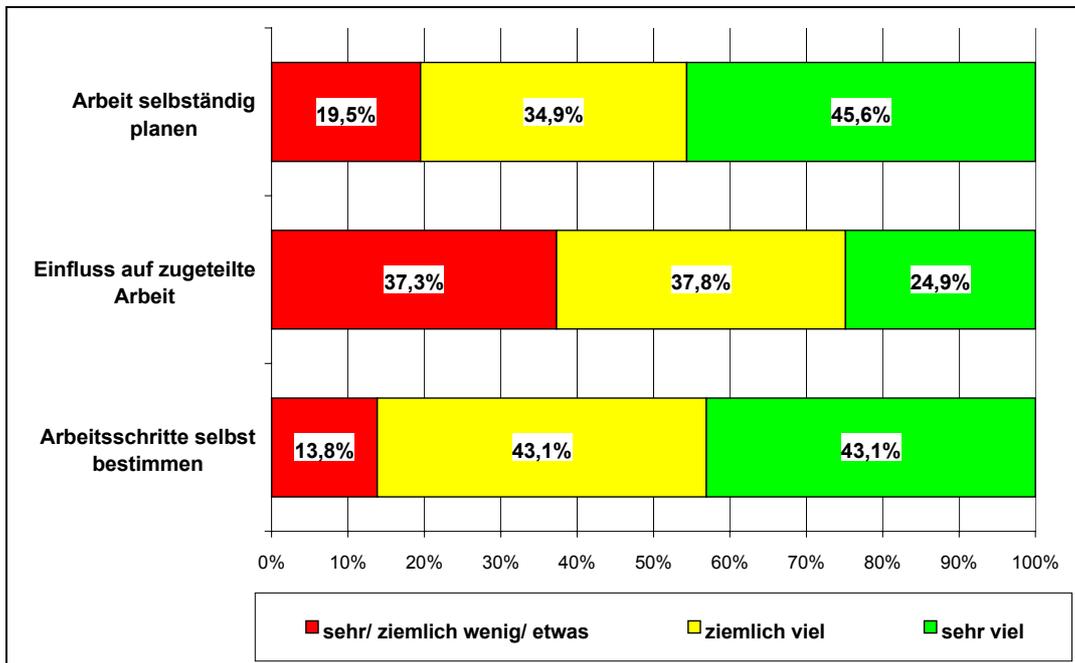
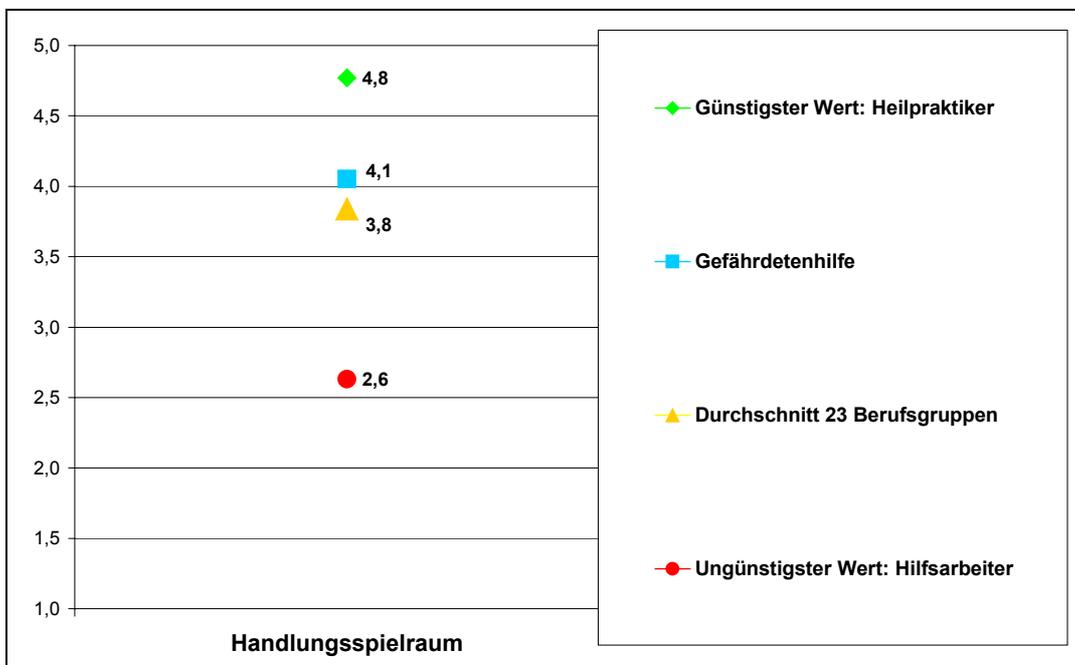


Abbildung 15: Handlungsspielraum: Skalenwert der Beschäftigten in WfG im Vergleich



Beim Handlungsspielraum erreichen die Beschäftigten in WfG einen deutlich über dem Durchschnitt der 23 untersuchten Berufsgruppen liegenden Wert. Annähernd die Hälfte der Befragten hat sehr viel Handlungsspielraum bei der Planung ihrer Arbeit, fast ebenso viele bei der eigenständigen Bestimmung ihrer Arbeitsschritte. Sehr viel Einfluss auf die zugeteilte Arbeit hat immerhin noch ein Viertel der Beschäftigten.

Wie bei der Vielseitigkeit verfügen auch beim Handlungsspielraum die Berufsgruppen der Selbständigen und Freiberufler über die größten Ressourcen. Am unteren Ende der Skala finden sich – mit großem Abstand – die Hilfsarbeiter. Ungünstige Werte weisen ferner die Medizinallaboranten/innen, Sprechstundenhelfer/innen und Krankenpflegekräfte auf.

#### 4.2.3 Soziale Rückendeckung

Als soziale Rückendeckung bezeichnet man das Ausmaß der Unterstützung und des Rückhalts, den das soziale Umfeld gewährt. Im vorliegenden Fall wurde nur der soziale Rückhalt am Arbeitsplatz erhoben, also durch Kollegen und Vorgesetzte. Ein guter sozialer Rückhalt ist einer der wichtigsten „Puffer“ gegen arbeitsbedingten Stress. Problematisches Führungsverhalten der Vorgesetzten und ein schlechtes Betriebsklima unter den Kollegen/innen sind hingegen selbst ein Stressor und verstärken darüber hinaus die negativen Einflüsse anderer Belastungen.

Bei der Skala „Sozialer Rückhalt“ beschränkt sich der Vergleich auf die 17 Berufsgruppen, bei denen Fragen nach dem direkten Vorgesetzten Sinn machen. Ausgespart werden somit die Ärzte, Apotheker, Gesundheitssichernde Berufe (Schädlingsbekämpfer), Heilpraktiker, Masseur und Tierärzte, weil es sich bei diesen Gruppen ausschließlich oder ganz überwiegend um Selbständige bzw. Freiberufler handelt.

Folgende Fragen zum sozialen Rückhalt wurden gestellt:

- *Ich kann mich auf meine Kollegen verlassen, wenn es bei der Arbeit schwierig wird.*
- *Ich kann mich auf meinen direkten Vorgesetzten verlassen, wenn es bei der Arbeit schwierig wird.*
- *Man hält in der Abteilung gut zusammen.*

Die Antworten der Beschäftigten in WfG zeigen Abbildung 16 und Abbildung 17.

Abbildung 16: Soziale Rückendeckung: Anteilswerte bei den Beschäftigten in WfG

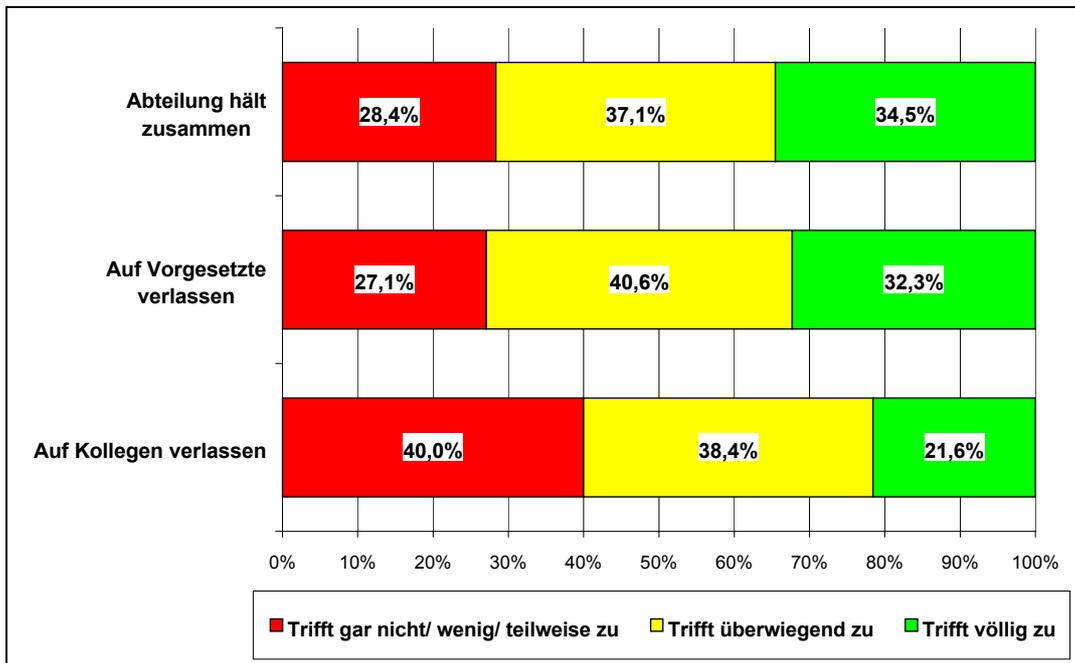
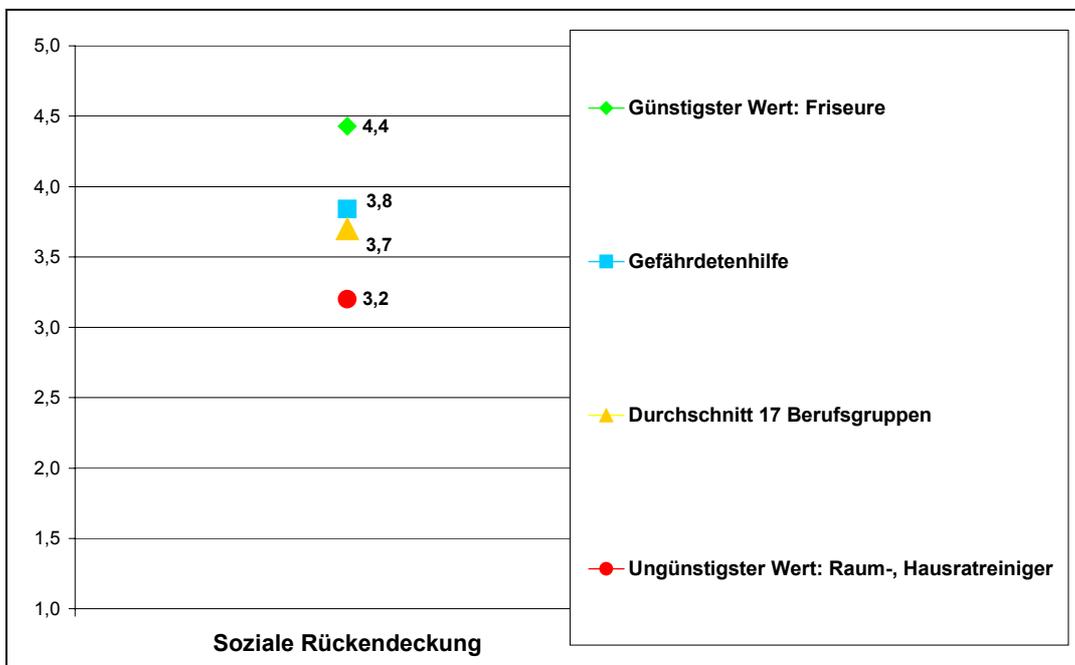


Abbildung 17: Soziale Rückendeckung: Skalenwert der Beschäftigten in WfG im Vergleich



(nicht einbezogene Berufsgruppen: Ärzte, Apotheker, Gesundheitssichernde Berufe, Heilpraktiker, Masseure, Tierärzte)

Bei der sozialen Rückendeckung liegen die Beschäftigten in WfG im Vergleich der 17 Berufsgruppen mit einem Skalenwert von 3,84 wiederum etwas über dem Durchschnitt. Am schlechtesten schneiden hier die Raum- und Hausratreiniger (3,2), die Pförtner und Hauswarte (3,3) sowie die Fach- und Berufsschullehrer/innen ab (3,5).

Jeweils ein Drittel stimmt der Aussage völlig zu, dass die Abteilung zusammenhält und sie sich bei Schwierigkeiten auf die Vorgesetzten verlassen können. Die Verlässlichkeit der Kollegen wird dagegen etwas zurückhaltender beurteilt: 40% sind höchstens teilweise (bzw. sogar gar nicht) der Meinung, sich auf die Kollegen verlassen zu können.

#### 4.2.4 Information und Mitsprache

Als eine stressvermindernde Ressource im weiteren Sinne können auch die Faktoren Information und Mitsprache angesehen werden. Eine offene Informationspolitik des Betriebes sowie das Aufgreifen von Vorschlägen oder Beschwerden der Beschäftigten tragen zu einer insgesamt positiveren Organisationskultur und höherer Arbeitszufriedenheit bei:

- *Die Leitung des Betriebes ist bereit, die Ideen und Vorschläge der Arbeitnehmer zu berücksichtigen.*
- *Über wichtige Dinge und Vorgänge in unserem Betrieb sind wir ausreichend informiert.*

Auch dieser Faktor wurde – wie die soziale Rückendeckung – nur bei den 17 Berufsgruppen ausgewertet, in denen Arbeitnehmer – d.h. abhängig Beschäftigte – befragt wurden.

Die Antworten der Beschäftigten in WfG auf diese beiden Fragen sind einzeln in Abbildung 18 zu einer Skala zusammengefasst in Abbildung 19 dargestellt.

Abbildung 18: Information und Mitsprache: Anteilswerte bei den Beschäftigten in WfG

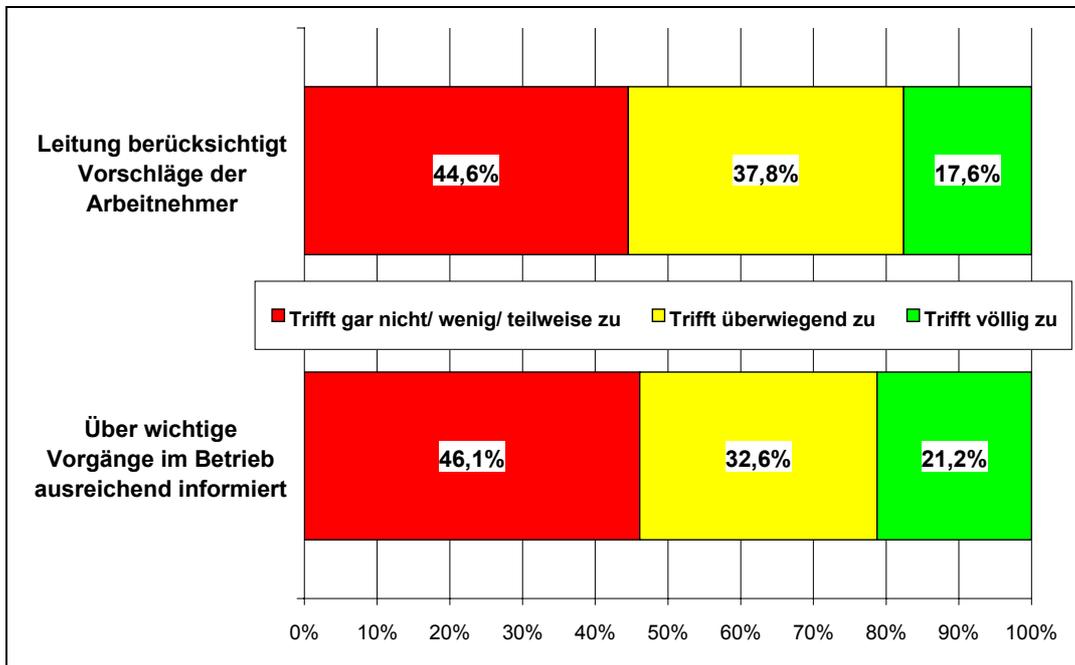
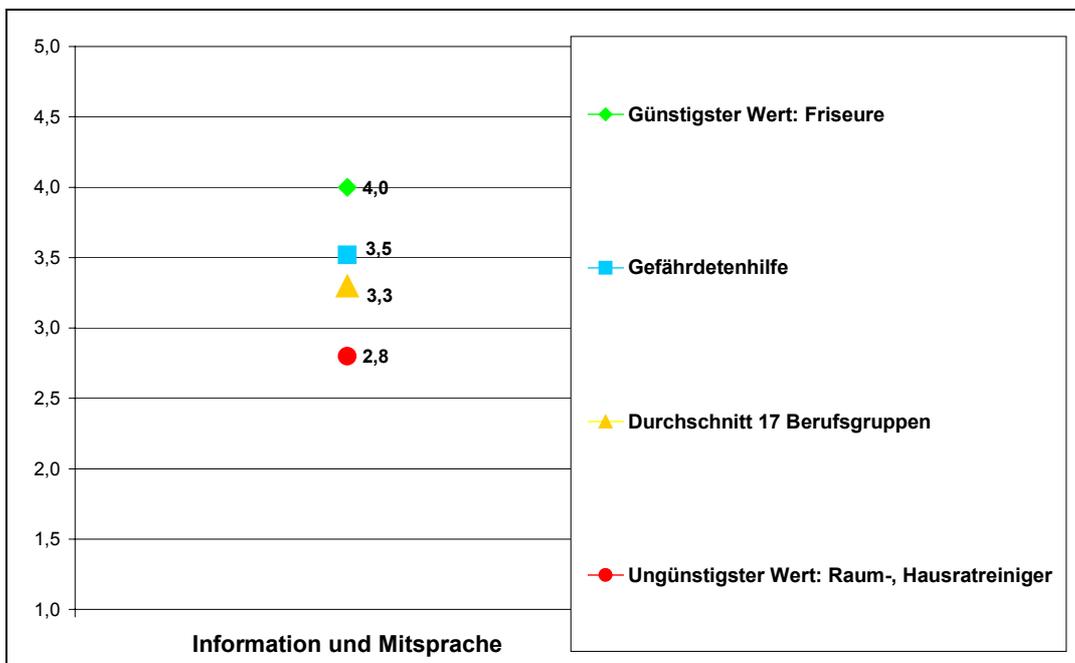


Abbildung 19: Information und Mitsprache: Skalenwert der Beschäftigten in WfG im Vergleich



Auch bei Information und Mitsprache liegen die Beschäftigten in WfG über dem Durchschnitt der 17 Berufsgruppen, bei denen dieser Aspekt untersucht wurde. Jeweils mehr als die Hälfte der Befragten urteilt eindeutig positiv im Hinblick auf die Berücksichtigung von Ideen und Vorschlägen der Beschäftigten durch die Leitung sowie ihre ausreichende Information über wichtige Vorgänge im Betrieb.

Besonders gut beurteilen die Friseure, Sprechstunden- und Apothekenhelferinnen sowie Kindergärtner/innen die Information und Mitsprache in ihren Betrieben. Am unteren Ende des Beurteilungsspektrums befinden sich neben den Raum- und Hausratreinigern auch die Krankenpflegekräfte und die Medizinallaboranten.

### **4.3 Fazit zu den Arbeitsbedingungen bei Beschäftigten in WfG**

Die Befragung von 195 Beschäftigten in WfG hat folgende Erkenntnisse über stressrelevante Arbeitsbedingungen geliefert:

- Quantitative Arbeitsbelastungen spielen für Beschäftigte in WfG eine unterdurchschnittliche Rolle. Hinsichtlich qualitativer Arbeitsbelastungen liegen sie etwa am Mittelwert.
- Den Ressourcen-Faktor „Information und Mitsprache“ beurteilen sie besser als der Durchschnitt der befragten Berufsgruppen. Auch hinsichtlich ihres „Handlungsspielraums“ schneiden Beschäftigten in WfG deutlich günstiger ab, ebenso bei dem Aspekt „soziale Rückendeckung“. Auffällig ist hier höchstens, dass sie sich offenbar weniger auf ihre Kollegen als auf ihre Vorgesetzten verlassen können. Möglicherweise lässt sich dies auf die sehr kurze durchschnittliche Dauer der Betriebszugehörigkeit zurückführen – über ein Drittel der Befragten ist erst seit weniger als einem Jahr in der Einrichtung tätig.
- Was die „Vielseitigkeit“ ihrer Tätigkeit betrifft, befinden sie sich an einer etwas ungünstigeren Position als der Durchschnitt der untersuchten Berufsgruppen: 40 % gaben an, bei ihrer Arbeit nur „etwas“ bzw. sogar nur „ziemlich wenig“ oder „sehr wenig“ Neues hinzulernen zu können.
- Auffallend ungünstig stellen sich bei Beschäftigten in WfG die Belastungen durch Arbeitsunterbrechungen und Umgebungsfaktoren dar: Mehr als ein Viertel stimmte überwiegend oder völlig der Aussage zu, dass sie bei ihrer Arbeit immer wieder unterbrochen werden. Etwa ebenso hoch war die Zustimmung zu der Aussage, dass es an ihrem Arbeitsplatz ungünstige Umgebungsbedingungen wie Lärm, Klima und Staub

gibt. In diesem Bereich weist das BGW-DAK Stress-Monitoring auf ein Problemfeld hin, das im Rahmen eines Präventionskonzepts näher untersucht werden sollte.

Generell ist anzumerken, dass im Rahmen des BGW-DAK Stress-Monitorings natürlich nicht sämtliche möglicherweise stressverursachenden Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in WfG berücksichtigt werden konnten. Da es sich um eine vergleichende Untersuchung einer großen Zahl sehr unterschiedlicher Berufsgruppen handelt, sind Einschränkungen bei der Spezifität und Aussagekraft für jede einzelne Berufsgruppe unvermeidlich.

Besondere Schwierigkeiten bei der Interpretation der Aussagen der Beschäftigten in WfG treten dadurch auf, dass es sich um eine sehr heterogene Gruppe verschiedenster beruflicher Herkunft handelt. Sie können überdies in ganz unterschiedlichen Bereichen arbeiten – im Gefängnis, in Wohngemeinschaften für Straffällige, in Zweckbetrieben, Freizeitgruppen oder Schulungszentren. Je nach Einsatzbereich unterscheiden sich auch die entsprechenden Anforderungen und Belastungen, denen die Beschäftigten ausgesetzt sind sowie die Ressourcen, die ihnen zur Bewältigung zur Verfügung stehen.

Trotz dieser methodischen Einschränkungen sind durch das BGW-DAK Stress-Monitoring Arbeitsbedingungen erfasst worden, die ganz erheblichen Einfluss auf den arbeitsbedingten Stress haben. Dies soll im folgenden Kapitel für die Beschäftigten in WfG konkret demonstriert werden.

## 5 Zum Einfluss der Arbeitsbedingungen auf Stressreaktionen

### 5.1 Arbeitsintensität und Kontrolle

In Kapitel 3 des vorliegenden Berichts wurde über das Ausmaß von Stressreaktionen berichtet, das im Rahmen des BGW-DAK Stress-Monitorings in der in WfG Beschäftigten beobachtet wurde. Kapitel 4 war den Arbeitsbedingungen gewidmet, die als Stressoren bzw. als Ressourcenfaktoren wirksam werden können.

Die Befunde zu Arbeitsbedingungen und Stressreaktionen sollen nunmehr in einen Zusammenhang gestellt werden. Dabei nehmen wir Bezug auf ein in der wissenschaftlichen Stress-Forschung seit längerem eingeführtes Modell zur Beschreibung und Erklärung von arbeitsbedingtem Stress. Dieses Modell stellt eine systematische Ausarbeitung des in Kapitel 2 erläuterten Zusammenhangs zwischen Stressoren und Ressourcen dar (vgl. Abbildung 1)<sup>5</sup>:

- Die Stressoren *quantitative* und *qualitative Arbeitsbelastung* sowie *Arbeitsunterbrechungen* werden zu einer Gesamtskala zusammengefasst, die im Folgenden als *psychische Arbeitsintensität* bezeichnet wird.
- Die Ressourcen *Vielseitigkeit* und *Handlungsspielraum* werden ebenfalls zu einer Skala zusammengefasst, die als *Kontrolle* (im positiven Sinne von „Möglichkeit zur Einflussnahme“) bezeichnet wird.

Je nach Ausprägung dieser beiden Faktoren lassen sich vier Gruppen von Beschäftigten unterscheiden: Menschen, deren Arbeitsbedingungen gekennzeichnet sind durch

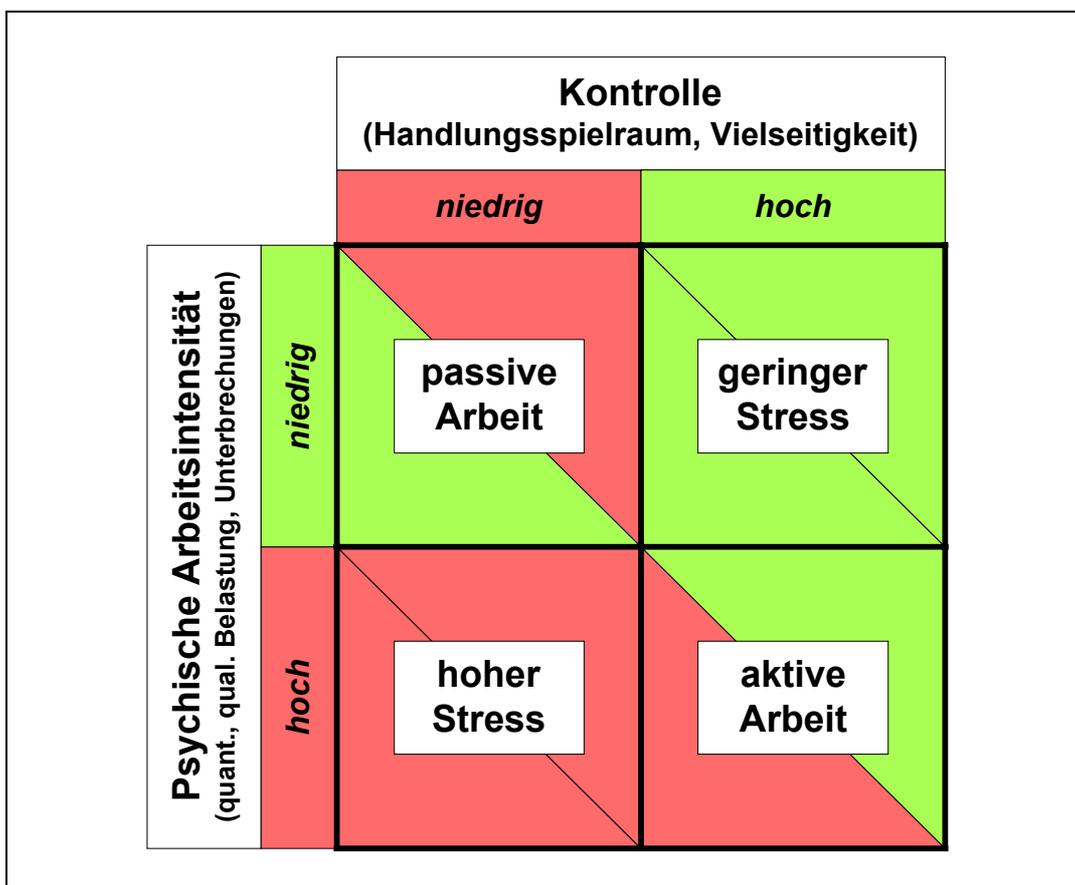
- (a) geringe Arbeitsintensität und geringe Kontrolle,
- (b) geringe Arbeitsintensität und hohe Kontrolle,
- (c) hohe Arbeitsintensität und geringe Kontrolle sowie
- (d) hohe Arbeitsintensität und hohe Kontrolle.

Das Modell des Zusammenwirkens von psychischer Arbeitsintensität und Kontrolle besagt nun folgendes:

Beschäftigte, die unter den Bedingungen von Konstellation (c) arbeiten, sind besonders *starkem Stress* ausgesetzt. Konstellation (b) ist hingegen mit dem *geringsten Stress* verbunden. Zwischen (b) und (c) liegen die beiden anderen Konstellationen: Die Kombination von geringer Arbeitsintensität und Kontrolle wird als „*passive Arbeit*“ und die von hoher Arbeitsintensität und Kontrolle als „*aktive Arbeit*“ bezeichnet.

In Abbildung 20 ist die Einteilung dieser vier Gruppen graphisch dargestellt.

Abbildung 20: Modell des Zusammenwirkens von psychischer Arbeitsintensität und Kontrolle



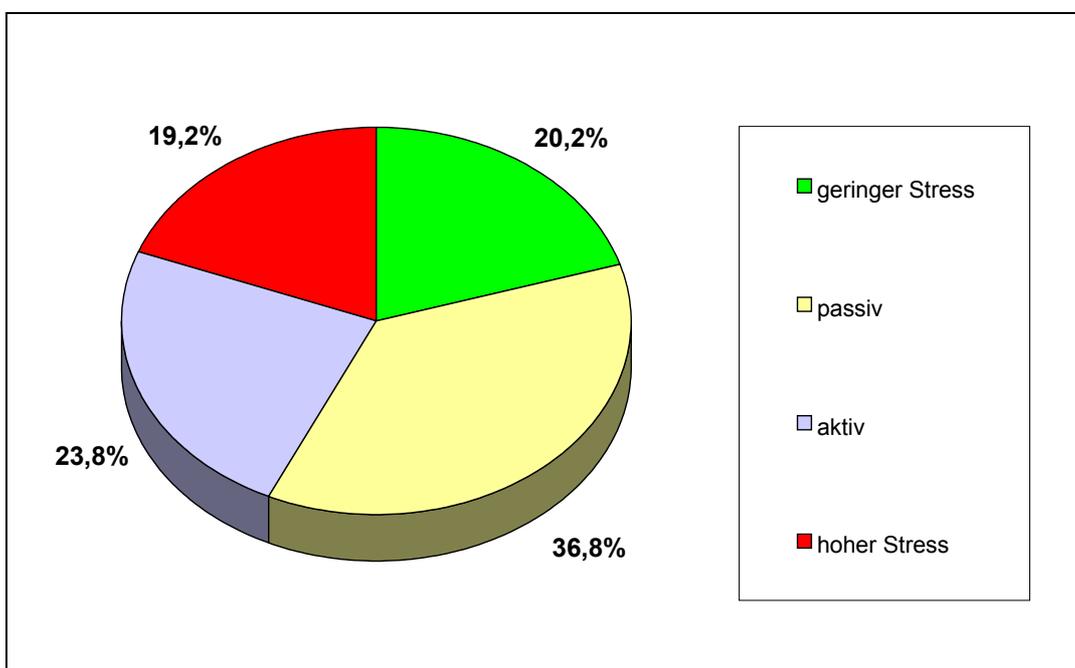
Quelle: Eigene Darstellung nach Karasek (1979); Karasek & Theorell (1990)

Für die folgenden Analysen werden die befragten Beschäftigten in WfG auf der Basis ihrer Skalenwerte, die sie bei der psychischen Arbeitsintensität und der Kontrolle erreichen, in die vier Gruppen eingeteilt. Die Aufteilung

geht folgendermaßen vonstatten: Man stellt fest, ob eine Person mit ihrer Arbeitsintensität zu der Befragtenhälfte mit den höheren oder der Hälfte mit den niedrigeren Werten gehört (sogenannte Medianhalbierung). Genauso verfährt man mit der Kontrolle. Anschließend lässt sich jede befragte Person einer der vier Gruppen zuordnen.

Abbildung 21 zeigt, zu welchen Anteilen sich die Beschäftigten in WfG auf die vier Gruppen verteilen.

Abbildung 21: Verteilung der Beschäftigten in WfG auf die vier Stress-Kategorien



Wie aus Abbildung 21 ersichtlich, werden 19,2 % der Beschäftigten in WfG der Kategorie „hoher Stress“ zugeordnet.

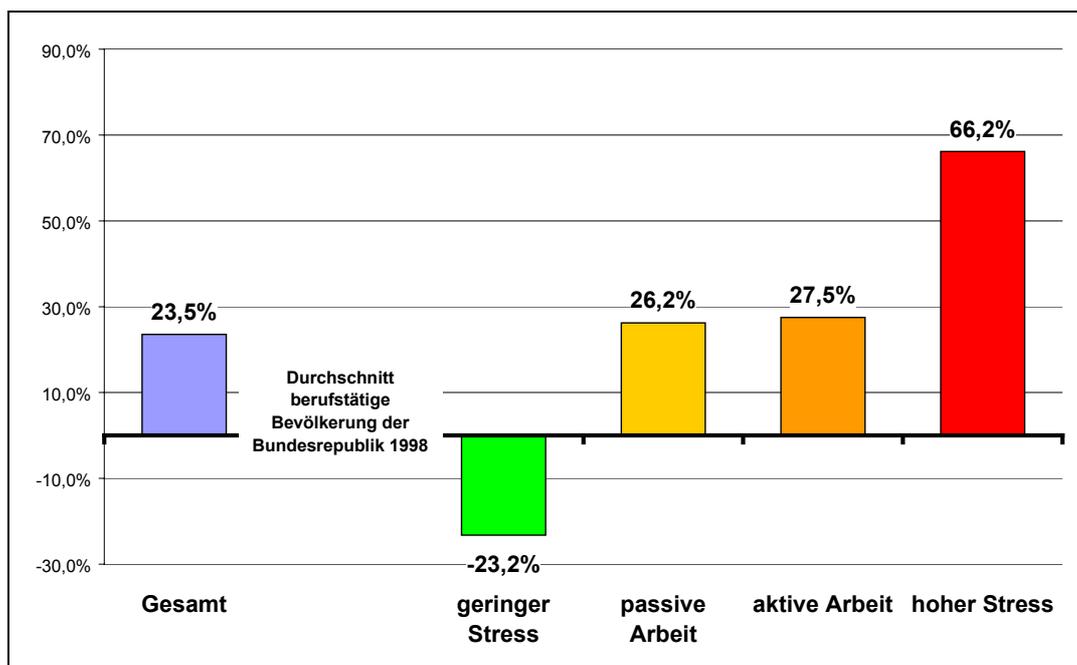
In den folgenden Abschnitten wird der Frage nachgegangen, ob bei den Personen in dieser Kategorie tatsächlich stärkere Stressreaktionen bestehen als bei den drei übrigen Untergruppen.

## 5.2 Einfluss des Zusammenwirkens von Arbeitsintensität und Kontrolle auf psychische Gesundheit und psychosomatische Beschwerden

Abbildung 22 zeigt die psychosomatischen Beschwerden der Beschäftigten in WfG differenziert nach den im vorangehenden Abschnitt eingeführten vier Stress-Kategorien. Die Darstellung erfolgt wieder in Relation zu den Vergleichswerten der berufstätigen Bevölkerung der Bundesrepublik.

Die Säule ganz links in Abbildung 22 zeigt das bereits aus Abbildung 2 bekannte Ergebnis für die Gesamtgruppe: Bei den psychosomatischen Beschwerden erreichen die Beschäftigten in WfG einen Wert, der um 23,5 % über der Vergleichsbevölkerung liegt.

Abbildung 22: Psychosomatische Beschwerden bei Beschäftigten in WfG: Abweichungen vom Vergleichswert nach Stress-Kategorie

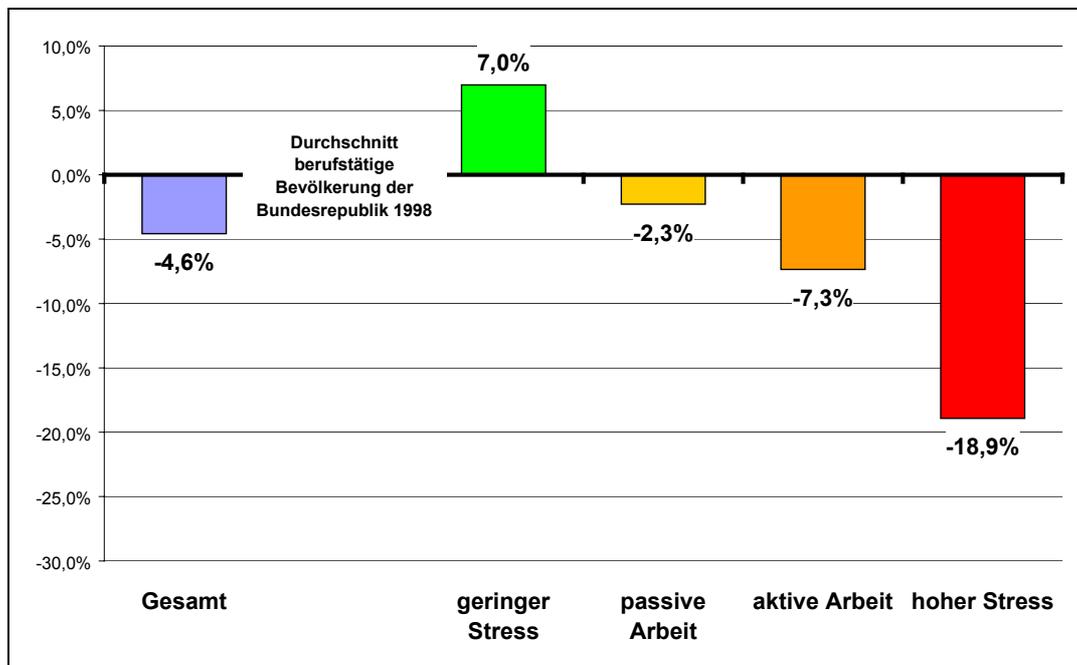


Wie die übrigen vier Säulen in Abbildung 22 zeigen, stellt sich die Situation teilweise völlig anders dar, wenn man nach den vier Stress-Kategorien differenziert: Beschäftigte in WfG, die in die Kategorien „passive“ bzw. „aktive Arbeit“ eingruppiert werden, erreichen Beschwerdewerte von ca. 26 % bzw. 27,5 % über dem Vergleichswert der Berufstätigen in der Bundesrepublik. Personen in der Kategorie „geringer Stress“ liegen jedoch um 23 % unter dem Vergleichswert – leiden also unterdurchschnittlich stark unter psychosomatischen Beschwerden.

Anders die Kategorie „hoher Stress“: Befragte, die ihre Arbeitsbedingungen als geprägt durch hohe qualitative und quantitative Belastungen bei gleichzeitig geringem Handlungsspielraum und Vielfalt beschreiben, erreichen die weitaus höchsten Werte bei den Stressreaktionen.

Die gleichen Wirkungen lassen sich auch beim psychischen Gesundheitszustand beobachten. In der Gruppe, die aufgrund ihrer Angaben zu den Arbeitsbedingungen der Kategorie „geringer Stress“ zugeordnet wurde, ist die psychische Gesundheit am besten und deutlich über dem Durchschnitt, während sie bei den Beschäftigten der Kategorie „hoher Stress“ erheblich unter dem Mittelwert der Befragten liegt.

Abbildung 23: Psychischer Gesundheitszustand bei Beschäftigten in WfG: Abweichungen vom Vergleichswert nach Stress-Kategorie



## **6 Schlussfolgerungen und Empfehlungen**

Das BGW-DAK Stress-Monitoring hat gezeigt, dass Beschäftigte in WfG im Vergleich zur berufstätigen Bevölkerung der Bundesrepublik überdurchschnittlich ausgeprägte Stressreaktionen aufweisen.

Innerhalb der Gruppe der Beschäftigten in WfG sind Stressreaktionen besonders stark ausgeprägt, wenn folgende Konstellation von Arbeitsbedingungen vorliegt: Hohe quantitative und qualitative Arbeitsbelastungen sowie häufige Arbeitsunterbrechungen in Kombination mit geringer Aufgabenvielfalt und engem Handlungsspielraum bei der Arbeit.

Maßnahmen zum Abbau von Stress sollten daher die genannten Faktoren auf jeden Fall mit berücksichtigen. In einem ersten Schritt müsste in einer vertiefenden Untersuchung festgestellt werden, welche konkreten Umstände im Arbeitsalltag der Beschäftigten in WfG als besonders hohe quantitative bzw. qualitative Belastungen wahrgenommen werden.

Darüber hinaus hat das BGW-DAK Stress-Monitoring einen weiteren Hinweis auf ein vermutlich relevantes Problem gegeben: Hinsichtlich der Arbeitsbedingungen beurteilen die Beschäftigten in WfG insbesondere Arbeitsunterbrechungen und Umgebungsbelastungen besonders ungünstig.

## **7 Anhang: Methodik und Datenbasis**

### **7.1 Methodische Vorgehensweise**

#### **7.1.1 Der Fragebogen des Stress-Monitorings**

Ein Exemplar des Fragebogens ist im Anhang abgedruckt. In den folgenden Erläuterungen wird auf die Nummerierung der einzelnen Fragen bzw. Items Bezug genommen.

Im Zentrum des Fragebogens steht die Erfassung bzw. Messung von Stressreaktionen einerseits und von Arbeitsbedingungen andererseits:

- Stressreaktionen werden in Form von psychosomatischen Beschwerden (Frage C 13, „Beschwerden-Liste“ von *Zerssen*<sup>6</sup>) und durch den psychischen Gesundheitszustand erfasst (Skala „Mentale Gesundheit“ des „SF-36 Fragebogen zum Gesundheitszustand“<sup>7</sup>). Ferner wird informationshalber auch über den körperlichen Gesundheitszustand berichtet, obwohl diese Größe keine Stressreaktion im engeren Sinne beschreibt (Skala „Physische Gesundheit“ des SF-36, Fragen C 1 bis C 11).
- Die Arbeitsbedingungen wurden über 26 Einzelfragen erfasst, die sich zu elf Aspekten bzw. Skalen zusammenfassen lassen (Frage B 5, „KFZA Kurz-Fragebogen zur Arbeitsanalyse“<sup>8</sup>). Einige dieser Skalen messen die Ausprägung von Stressoren bzw. Ressourcen in der jeweiligen Arbeitssituation.

Darüber hinaus wurden soziodemographische Daten erhoben (Alter, Geschlecht, Schulabschluss) und nach weiteren Merkmalen des Arbeitsplatzes (z.B. Arbeitszeiten, Beschäftigtenzahl im Betrieb usw.) und der Gesundheit (Arbeitsunfälle, Arztbesuche wegen bestimmter Krankheiten, Belastetheit) gefragt.

#### **7.1.2 Befragung von 23 Berufsgruppen und Betriebsarten**

Das Stress-Monitoring wurde von der BGW in Kooperation mit der Deutschen Angestellten Krankenkasse (DAK) in Auftrag gegeben und vom

IGES Institut für Gesundheits- und Sozialforschung durchgeführt. Die Befragungen erfolgten auf postalischem Wege im Sommer und Herbst 2000.

Untersucht wurden 23 Berufsgruppen und Betriebsarten (vgl. Tabelle 1), die auf zwei Wegen kontaktiert wurden: Bei elf Gruppen wurden per Zufall Adressen von Betrieben der jeweiligen Berufsgruppe/Betriebsart aus den Datenbeständen der BGW gezogen. Bei zwölf Gruppen (in Tabelle 1 schattiert dargestellt) erfolgte die Stichprobenziehung aus den Datenbeständen der DAK. Grundlage waren hier die Angaben zur Berufsgruppenzugehörigkeit der DAK-Mitglieder<sup>9</sup>. Im hier vorliegenden Fall bekamen 215 Betriebe je fünf Fragebögen zugesandt, insgesamt also 1075 Fragebögen.

Tabelle 1 zeigt die absolute Zahl der auswertbaren Fragebögen in den einzelnen Gruppen. Die Gesamtrücklaufquote betrug gut 30 %<sup>10</sup>.

Tabelle 1: Datenbasis des Stress-Monitorings mit korrigierten Berufsgruppen

Code	Berufsgruppe, Betriebsart	Befragte
<b>A</b>	Ärzte (praktische Ärzte sowie Allgemeinmediziner)	285
<b>B</b>	Apothekenhelferinnen	381
<b>C</b>	Apotheker	296
<b>D</b>	Bürofachkräfte, Kaufleute, Verwaltung	517
<b>E</b>	Fachschul-, Berufsschul-, Werklehrer	465
<b>F</b>	Friseure	322
<b>G</b>	Gesundheitssichernde Berufe (Schädlingsbekämpfer)	189
<b>H</b>	Heilpraktiker	241
<b>J</b>	Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe	217
<b>K</b>	Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen	622
<b>L</b>	Köche	294
<b>M</b>	Krankenschwestern, -pfleger, Hebammen	562
<b>N</b>	Masseure	258
<b>O</b>	Medizinallaboranten	373
<b>P</b>	Pförtner, Hauswarte	356
<b>Q</b>	Raum-, Hausratreiniger	238
<b>R</b>	Sozialarbeiter, Sozialpfleger, Heimleiter, Sozialpädagogen	577
<b>S</b>	Sprechstundenhelfer	324
<b>T</b>	Tierärzte (nur Großtiere)	278
<b>U</b>	Gefährdetenhilfe (Mitarbeiter der Einrichtung)	195
<b>V</b>	WfB	308
<b>W</b>	Angest. i. Dialysezentren	456
<b>X</b>	Altenpfleger	261
<b>Gesamt</b>		<b>8.015</b>

Schattiert: Stichproben aus den Mitgliederdaten der DAK; übrige Stichproben aus dem Betriebskataster der BGW

## 7.2 Datenbasis des vorliegenden Berichts über die Beschäftigten in Werkstätten der Gefährdetenhilfe

Die Berufsgruppe der Beschäftigten in Werkstätten der Gefährdetenhilfe (WfG) gehört zu den Stichproben, die aus dem Betriebskataster der BGW gezogen wurden. Das bedeutet: Ausgangspunkt waren Personen, die bei der BGW gesetzlich unfallversichert und unter dem Strukturschlüssel 0830 re-

gistriert sind sind. Von den Betrieben dieser Betriebsart wurde eine Zufallsstichprobe von 215 BGW-Mitgliedsbetrieben gezogen, die jeweils fünf Exemplare des Fragebogens zum Stress-Monitoring zugesandt bekamen.

Wie Tabelle 1 zu entnehmen ist, haben 195 Zielpersonen einen Fragebogen zurückgesandt (a. auch Fußnote 8).

Die Zusammensetzung der Befragten nach Alter und Geschlecht zeigt Tabelle 2. Die männlichen Beschäftigten in WfG sind mit fast 73 % deutlich in der Überzahl. Vor allem die mittleren Jahrgänge sind stark vertreten: Der größte Anteil der Frauen fällt in die Altersgruppe der 40 bis 49-Jährigen, während die meisten Männer zwischen 30 und 39 Jahre alt sind (35,9 %).

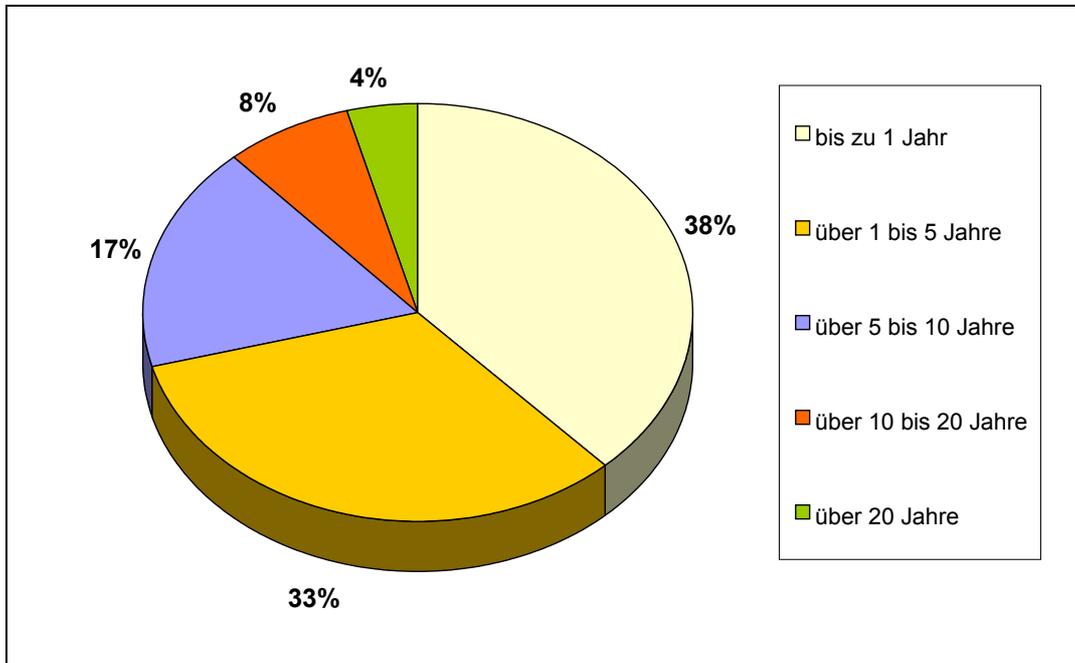
Tabelle 2: Zusammensetzung der befragten Beschäftigten in WfG nach Geschlecht und Altersgruppen

	<b>unter 30 J.</b>	<b>30 bis 39 J.</b>	<b>40 bis 49 J.</b>	<b>50 J. u. älter</b>	<b>Gesamt</b>
Frauen	9,4%	32,1%	37,7%	20,8%	27,2% (53)
Männer	9,9%	35,9%	30,3%	23,9%	72,8% (142)
Gesamt	9,7% (19)	34,9% (68)	32,3% (63)	23,1% (45)	100% (195)

Quelle: Fragen A5/A6

Abbildung 24 zeigt die Dauer der Beschäftigung in der aktuellen Einrichtung.

Abbildung 24: Dauer der Beschäftigung in der gegenwärtigen Einrichtung



Quelle: Frage B3

Weit über zwei Drittel der Beschäftigten in WfG sind erst seit maximal fünf Jahren in der gegenwärtigen Einrichtung beschäftigt, 38 % sogar erst seit weniger als einem Jahr. Der Mittelwert der Beschäftigungsdauer liegt bei gut fünfteinhalb Jahren.

### 7.3 Hinweise zur Auswertung, Darstellung und Interpretation der Ergebnisse des BGW-DAK Stress-Monitorings

#### 7.3.1 Ergebnisse zu den Stressreaktionen

Die Stressreaktionen in den 23 Berufsgruppen wurden mit Hilfe von eingeführten wissenschaftlichen Befragungsmethoden erhoben, die eigens ausgewählt wurden, weil es dafür bundesweite Vergleichsdaten gibt: Sowohl für die psychosomatischen Beschwerden (gemessen mit der *Beschwerden-Liste*) als auch für den psychischen und physischen Gesundheitszustand (gemessen mit dem *SF-36 Fragebogen zum Gesundheitszustand*) stehen

aktuelle und für die Bundesrepublik repräsentative Vergleichsdaten aus dem Bundesgesundheits-Survey 1998 zur Verfügung.

Das bedeutet: Bei jeder einzelnen Berufsgruppe bzw. Beschäftigtengruppe einer Betriebsart des BGW-DAK Stress-Monitorings ist es möglich, das beobachtete Ausmaß der Stressreaktionen mit dem Durchschnitt der berufstätigen Bevölkerung der Bundesrepublik zu vergleichen. Bei diesem Vergleich können ferner Besonderheiten der befragten Berufsgruppen – wie beispielsweise die Zusammensetzung nach Geschlecht und Alter – angemessen berücksichtigt werden.

In Kapitel 3, das sich mit den Stressreaktionen bei den Beschäftigten in WfG befasst, werden die Ergebnisse daher direkt unter Bezugnahme auf den Durchschnittswert der Berufstätigen in der Bundesrepublik dargestellt: Es wird jeweils angegeben, um wieviel Prozent das Ergebnis für die Berufsgruppe vom Durchschnitt der berufstätigen Bevölkerung nach oben oder nach unten abweicht<sup>11</sup>.

### **7.3.2 Ergebnisse zu den Arbeitsbedingungen**

Für die Ergebnisse zu den Arbeitsbedingungen (KFZA Kurz-Fragebogen zur Arbeitsanalyse) gibt es keine externen Vergleichsdaten. Bei der Auswertung der einzelnen Berufsgruppen werden daher jeweils Vergleiche mit den anderen im BGW-DAK Stress-Monitoring untersuchten Berufsgruppen bzw. dem Durchschnittswert aller Berufsgruppen angestellt<sup>12</sup>.

Generell ist bei der Interpretation der Ergebnisse zu den Arbeitsbedingungen folgendes zu berücksichtigen: Die einzelnen Fragen des KFZA Kurz-Fragebogens zur Arbeitsanalyse müssen natürlich berufsgruppenspezifisch interpretiert werden. „Umgebungsbelastungen“ wurden bei den Hilfsarbeitern und den Apothekern mit dem gleichen Fragebogen-Item erhoben. Bei der Interpretation der Ergebnisse zu dieser Frage muss der Leser in Rechnung stellen, dass die Personen aus diesen beiden Berufsgruppen bei ihren Antworten an unterschiedliche Belastungsfaktoren gedacht haben.

## 8 Anmerkungen

---

- <sup>1</sup> Semmer, N. (1987): Überblick über den Stand der Stressforschung. Referat zur Habilitation am Fachbereich Gesellschafts- und Planungswissenschaften der TU Berlin, Dezember 1987. Zit. nach: Greif (1991, vgl. Anmerkung 2).
- <sup>2</sup> Greif, S. (1991): Stress in der Arbeit – Einführung und Grundbegriffe. In: S. Greif, E. Bamberg, N. Semmer (Hrsg.): Psychischer Stress am Arbeitsplatz. S. 1-28. Göttingen: Hogrefe.
- <sup>3</sup> Mohr, G. (1986): Die Erfassung psychischer Befindensbeeinträchtigungen bei Industriearbeitern. Frankfurt/M.: Lang.  
Mohr, G. (1991): Fünf Subkonstrukte psychischer Befindensbeeinträchtigungen bei Industriearbeitern: Auswahl und Entwicklung. In: S. Greif, E. Bamberg & N. Semmer (Hrsg.): Psychischer Stress am Arbeitsplatz. S. 91-119. Göttingen: Hogrefe.
- <sup>4</sup> Die Skalen werden durch Addition der Einzelitems und Division durch die Zahl der Items gebildet.
- <sup>5</sup> Die Analysen dieses Abschnitts nehmen Bezug auf das "Job-strain-Modell", vgl. Karasek, R.A.: Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308, 1979. Karasek, R.A. & Theorell, T.: *Healthy Work*. New York: Basic Books, 1990.
- <sup>6</sup> Zerssen, D. v. (1976). Die Beschwerden-Liste. Manual. Weinheim: Beltz Test Gesellschaft.
- <sup>7</sup> Bullinger, M. & Kirchberger, I (1998). SF-36 Fragebogen zum Gesundheitszustand. Göttingen: Hogrefe.
- <sup>8</sup> Prümper, J., Hartmannsgruber, K. & Frese, M. (1995). KFZA – Kurz-Fragebogen zur Arbeitsanalyse. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 39 (3), 125-132.
- <sup>9</sup> Aus den beiden Verfahren resultiert ein wichtiger Unterschied im Hinblick auf die Durchführung der Umfrage: Die Stichproben der DAK erhielten den Fragebogen an ihre Privatadresse zugesandt. Bei den Stichproben der BGW erfolgte die Zusendung an die Adresse des Unternehmens/Arbeitgebers. In sechs Fällen war der Unternehmer selbst Adressat der Befragung (Ärzte, Apotheker, Gesundheitssichernde Berufe, Heilpraktiker, Masseur und Tierärzte). In vier Fällen (Friseure, Werkstätten für Behinderte, Gefährdetenhilfe, Dialysezentren) sollten die Unternehmer den Fragebogen an ihre Beschäftigten verteilen. Die Sendungen enthielten dementsprechend eine größere Zahl von Fragebögen.
- <sup>10</sup> In fast allen Fällen liegen die Rückläufe bei den BGW-Stichproben im Durchschnitt niedriger als bei den DAK-Stichproben. Dieser Unterschied im Rücklauf dürfte zum erheblichen Teil auf die unterschiedliche Art der Felderschließung zurückzuführen sein: Personen, die den Fragebogen an ihre Privatadresse erhalten haben, waren offenbar eher bereit, an der Untersuchung teilzunehmen. Außerdem erhielten die DAK-Stichproben im Gegensatz zu den BGW-Stichproben ein Erinnerungsschreiben mit Zusendung eines neuen Fragebogens. Ferner ist es nicht auszuschließen, dass Fragebögen, die an Unternehmen geschickt wurden, gar nicht an die Mitarbeiter weitergeleitet wurden. Außerdem ist generell zu berücksichtigen, dass eine unbekannte Zahl von ausgesandten Fragebögen an Personen gegangen ist, die zum Zeitpunkt der Befragung gar nicht mehr in dem betreffenden Beruf tätig waren oder wo die angeschriebenen Einrichtungen nicht mehr existierten (z. B. bei ABM-Projekten).

---

Insgesamt ist die Umfrage auch hinsichtlich des Rücklaufs als Erfolg zu werten: Bei 13 Berufsgruppen liegt der Rücklauf über 30 %, zum Teil sogar über 40%, was für eine schriftliche Befragung einer „unvorbereiteten“ Population ausgesprochen gute Quoten sind. Bei der Berechnung der Rücklaufquote ist folgendes zu berücksichtigen: Von den 1.000 ausgesandten Fragebögen sind die Fehlläufer abzuziehen, d.h. Fragebögen, die mit dem Hinweis zurückgesandt wurden, dass die Zielperson bspw. gar nicht mehr berufstätig ist.

Eine genaue Angabe einzelner Rücklaufquoten ist nur näherungsweise möglich. Wie sich herausstellte, waren einige der für eine bestimmte Berufsgruppe angeschriebenen Beschäftigten tatsächlich einer anderen Berufsgruppe zuzuordnen. Dies betraf z.B. Sozialpädagogen, die in Kindergärten arbeiten – sie wurden zunächst in der Berufsgruppe Sozialarbeiter geführt, dann aber ihrer eigentlichen Beschäftigung entsprechend zur Berufsgruppe der Kindergärtner gezählt.

- <sup>11</sup> Indirekte Standardisierung der Ergebnisse jeder Berufsgruppe nach Geschlecht und vier Altersgruppen auf die entsprechenden Referenzwerte. Die Referenzwerte wurden aus den Daten des Bundesgesundheits-Surveys 1998 errechnet. Berechnet wurden die Skalenwerte der Beschwerde-Liste bzw. der beiden Subskalen des SF-36 für die berufstätigen Befragten bis zum Alter von 65 Jahren. Die Ergebnisdarstellung erfolgt im Sinne von standardisierten Morbiditäts-Quotienten (SMQ), d.h. der beobachtete Wert wird an dem aufgrund indirekter Standardisierung für die Berufsgruppe erwarteten Wert relativiert. Die Abweichung des Quotienten von 1 wird dann als Prozentwert dargestellt.
- <sup>12</sup> Um zu verhindern, dass Unterschiede in der Altersstruktur der einzelnen Berufsgruppen diesen Vergleich beeinflussen, werden kovarianzanalytisch adjustierte – d.h. um den Einfluss der Variable „Alter“ bereinigte – Mittelwerte dargestellt.

## Arbeitsbedingungen und Gesundheit

**A1** Welchen **Beruf** bzw. welche **berufliche Tätigkeit** üben Sie derzeit aus?  
*bitte eintragen:* .....

**A2** In was für einer Art von **Firma** oder **Einrichtung** sind Sie tätig? (z. B. Arztpraxis, Friseursalon usw.)  
*bitte eintragen:* .....

**A3** **Wie viele Beschäftigte** arbeiten in Ihrem Unternehmen etwa? (*bitte ankreuzen*)

unter 5 <sub>1</sub>    5 bis 19 <sub>2</sub>    20 bis 199 <sub>3</sub>    200 bis 1999 <sub>4</sub>    2000 und mehr <sub>5</sub>

trifft nicht zu, da selbständig ohne weitere Beschäftigte <sub>6</sub>

**A4** In welchem **Arbeitsbereich** sind Sie tätig (z.B. Büro, Intensivstation, Küche usw.)  
*bitte eintragen:* .....

**A5** **Ihr Geschlecht:**            männlich <sub>1</sub>            weiblich <sub>2</sub>

**A6** **Ihr Alter:**    unter 30 <sub>1</sub>    30 bis 39 <sub>2</sub>    40 bis 49 <sub>3</sub>    50 und älter <sub>4</sub>

**A7** Welchen höchsten **Schulabschluß** haben Sie?

Keinen Schulabschluß <sub>1</sub>            Mittlere Reife/Realschulabschluß/10. Klasse (POS) <sub>4</sub>

8. Klasse (POS) <sub>2</sub>            Abitur/Fachhochschulreife <sub>5</sub>

Hauptschule/Volksschule <sub>3</sub>            Anderer Schulabschluß <sub>6</sub>

**A8** Leben Sie mit einem festen **Partner/Partnerin** in einem Haushalt zusammen?

nein <sub>1</sub>                            ja <sub>2</sub>

### Fragen zu Ihrer Arbeit

**B1** **Wieviele Stunden** arbeiten Sie **pro Woche**? \_\_\_\_\_ Stunden

**B2** **Wieviele Stunden** sind davon **Überstunden**? \_\_\_\_\_ Stunden

**B3** **Wie lange arbeiten** Sie schon in Ihrer jetzigen Firma? \_\_\_\_\_ Jahre

**B4** Mit **wievielen Personen** arbeiten Sie regelmäßig zusammen? \_\_\_\_\_ Personen

**B5** Nachfolgend finden Sie eine Reihe von Fragen zu Ihren **Arbeitsbedingungen**. Bitte wählen Sie aus den fünf Antwortmöglichkeiten diejenige aus, die Ihre Situation am besten beschreibt. **Bitte lassen Sie keine Frage aus!**

	sehr wenig	ziemlich wenig	etwas	ziemlich viel	sehr viel
Wenn Sie Ihre Tätigkeit insgesamt betrachten, inwieweit können Sie die Reihenfolge der Arbeitsschritte selbst bestimmen?	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Wieviel Einfluß haben Sie darauf, welche Arbeit Ihnen zugeteilt wird?	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Können Sie Ihre Arbeit selbständig planen und einteilen?	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Können Sie bei Ihrer Arbeit Neues dazulernen?	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Können Sie bei Ihrer Arbeit Ihr Wissen und Können voll einsetzen?	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>

	trifft gar nicht zu	trifft wenig zu	trifft teilweise zu	trifft überwiegend zu	trifft völlig zu
Bei meiner Arbeit habe ich insgesamt gesehen häufig wechselnde, unterschiedliche Aufgabenbereiche.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Bei meiner Arbeit sehe ich selber am Ergebnis, ob meine Arbeit gut war oder nicht.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Meine Arbeit ist so gestaltet, daß ich die Möglichkeit habe, ein vollständiges Arbeitsprodukt von Anfang bis Ende herzustellen.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Ich kann mich auf meine Kollegen verlassen, wenn es bei der Arbeit schwierig wird.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Ich kann mich auf meinen direkten Vorgesetzten verlassen, wenn es bei der Arbeit schwierig wird.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Man hält in der Abteilung gut zusammen.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Meine Arbeit erfordert enge Zusammenarbeit mit anderen Leuten im Betrieb.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Ich kann mich während der Arbeit mit verschiedenen Kollegen über dienstliche und private Probleme unterhalten.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Ich bekomme von Vorgesetzten und Kollegen immer Rückmeldung über die Qualität meiner Arbeit.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Bei meiner Arbeit gibt es Sachen, die zu kompliziert sind.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Es werden zu hohe Anforderungen an meine Konzentrationsfähigkeit gestellt.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Ich stehe häufig unter Zeitdruck.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Ich habe zuviel Arbeit.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Oft stehen mir die benötigten Informationen, Materialien und Arbeitsmittel nicht zur Verfügung.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Ich werde bei meiner eigentlichen Arbeit immer wieder unterbrochen (z.B. durch das Telefon).	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
An meinem Arbeitsplatz gibt es ungünstige Umgebungsbedingungen wie Lärm, Klima, Staub.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
An meinem Arbeitsplatz sind Räume und Raumausstattung ungenügend.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Über wichtige Dinge und Vorgänge in unserem Betrieb sind wir ausreichend informiert.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Die Leitung des Betriebes ist bereit, die Ideen und Vorschläge der Arbeitnehmer zu berücksichtigen.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Unsere Firma bietet gute Weiterbildungsmöglichkeiten.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Bei uns gibt es gute Aufstiegschancen.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>

<b>B6 Was trifft auf Sie persönlich zu?</b>	trifft gar nicht zu	trifft wenig zu	trifft teilweise zu	trifft überwiegend zu	trifft völlig zu
Alles in allem bin ich mit meiner Arbeit sehr zufrieden.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>

B7 Wieviele **Kinder** haben Sie? ..... Anzahl: \_\_\_\_\_ Alter: von \_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_ Jahre

B8 Sind Sie **alleinerziehend**?

nein <sub>1</sub> ja <sub>2</sub>

**Fragen zu Ihrem Befinden**

C1 Wie würden Sie Ihren **Gesundheitszustand im allgemeinen** beschreiben?

ausgezeichnet <sub>1</sub> sehr gut <sub>2</sub> gut <sub>3</sub> weniger gut <sub>4</sub> schlecht <sub>5</sub>

C2 **Im Vergleich zum vergangenen Jahr**, wie würden Sie Ihren derzeitigen Gesundheitszustand beschreiben?

derzeit viel besser <sub>1</sub> derzeit etwas besser <sub>2</sub> etwa wie vor einem Jahr <sub>3</sub> derzeit etwas schlechter <sub>4</sub> derzeit viel schlechter <sub>5</sub>

C3 Im folgenden sind einige Tätigkeiten beschrieben, die Sie vielleicht an einem normalen Tag ausüben. **Sind Sie durch Ihren derzeitigen Gesundheitszustand bei diesen Tätigkeiten eingeschränkt? Wenn ja, wie stark?**

	ja, stark eingeschränkt	ja, etwas eingeschränkt	nein, überhaupt nicht eingeschränkt
... <b>anstrengende Tätigkeiten</b> , z.B. schnell laufen, schwere Gegenstände heben, anstrengenden Sport treiben	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>
... <b>mittelschwere Tätigkeiten</b> , z.B. einen Tisch verschieben, staubsaugen, kegeln, Golf spielen	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>
... Einkaufstaschen heben und tragen	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>
... <b>mehrere</b> Treppenabsätze steigen	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>
... <b>einen</b> Treppenabsatz steigen	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>
... sich beugen, knien, bücken	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>
... <b>mehr als 1 Kilometer</b> zu Fuß gehen	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>
... <b>mehrere</b> Straßenkreuzungen weit zu Fuß gehen	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>
... <b>eine</b> Straßenkreuzung weit zu Fuß gehen	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>
... sich baden oder anziehen	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>

C4 Hatten Sie **in den vergangenen 4 Wochen aufgrund Ihrer körperlichen Gesundheit** irgendwelche Schwierigkeiten bei der Arbeit oder anderen alltäglichen Tätigkeiten im Beruf bzw. zu Hause?

	ja	nein
Ich konnte nicht <b>so lange</b> wie üblich tätig sein.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
Ich habe <b>weniger geschafft</b> , als ich wollte.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
Ich konnte <b>nur bestimmte Dinge</b> tun.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
Ich hatte <b>Schwierigkeiten</b> bei der Ausführung.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>

**C5** Hatten Sie **in den vergangenen 4 Wochen aufgrund seelischer Probleme** irgendwelche Schwierigkeiten bei der Arbeit oder anderen alltäglichen Tätigkeiten im Beruf bzw. zu Hause (z.B. weil Sie sich niedergeschlagen oder ängstlich fühlten)?

	ja	nein
Ich konnte nicht <b>so lange</b> wie üblich tätig sein.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
Ich habe <b>weniger geschafft</b> , als ich wollte.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
Ich konnte nicht <b>so sorgfältig</b> wie üblich arbeiten.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>

**C6** Wie sehr haben **Ihre körperliche Gesundheit oder seelischen Probleme in den vergangenen 4 Wochen** Ihre normalen Kontakte zu Familienangehörigen, Freunden, Nachbarn oder zum Bekanntenkreis beeinträchtigt?

überhaupt nicht <sub>1</sub>    etwas <sub>2</sub>    mäßig <sub>3</sub>    ziemlich <sub>4</sub>    sehr <sub>5</sub>

**C7** Wie stark waren Ihre **Schmerzen in den vergangenen vier Wochen?**

keine Schmerzen <sub>1</sub>    sehr leicht <sub>2</sub>    leicht <sub>3</sub>    mäßig <sub>4</sub>    stark <sub>5</sub>    sehr stark <sub>6</sub>

**C8** Inwieweit haben die **Schmerzen Sie in den vergangenen 4 Wochen bei der Ausübung Ihrer Alltagstätigkeiten** zu Hause und im Beruf behindert?

überhaupt nicht <sub>1</sub>    ein bißchen <sub>2</sub>    mäßig <sub>3</sub>    ziemlich <sub>4</sub>    sehr <sub>5</sub>

**C9** In diesen Fragen geht es darum, wie Sie sich fühlen und **wie es Ihnen in den vergangenen 4 Wochen gegangen ist.**  
**Wie oft waren Sie in den vergangenen 4 Wochen ...**

	immer	mei- stens	ziem- lich oft	manch- mal	selten	nie
... voller Schwung?	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>6</sub>
... sehr nervös?	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>6</sub>
... so niedergeschlagen, daß sie nichts aufheitern konnte?	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>6</sub>
... ruhig und gelassen?	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>6</sub>
... voller Energie?	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>6</sub>
... entmutigt und traurig?	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>6</sub>
... erschöpft?	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>6</sub>
... glücklich?	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>6</sub>
... müde?	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>6</sub>

**C10** Wie häufig haben **Ihre körperliche Gesundheit oder seelischen Probleme in den vergangenen 4 Wochen** Ihre Kontakte zu anderen Menschen (Besuche bei Freunden, Verwandten usw.) beeinträchtigt?

immer <sub>1</sub>    meistens <sub>2</sub>    manchmal <sub>3</sub>    selten <sub>4</sub>    nie <sub>5</sub>

**C11** Inwieweit trifft **jede** der folgenden Aussagen auf Sie zu?

	trifft ganz zu	trifft weitgehend zu	weiß nicht	trifft weitgehend nicht zu	trifft überhaupt nicht zu
Ich scheine etwas leichter als andere krank zu werden.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Ich bin genauso gesund wie alle anderen, die ich kenne.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Ich erwarte, daß meine Gesundheit nachläßt.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Ich erfreue mich ausgezeichneter Gesundheit.	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>

**C12** Nun geht es darum, wie Sie sich **normalerweise am Feierabend, nach Beendigung Ihrer Hauptbeschäftigung** fühlen.

**Wie oft kommt es vor, daß ...**

	häufig	manchmal	selten	nie
... Ihnen die Tagesarbeit nicht aus dem Kopf geht, so daß Sie noch Stunden daran denken müssen?	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
... Sie sich am Feierabend müde und erschöpft fühlen?	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
... Sie sich am Feierabend unbefriedigt und bedrückt fühlen?	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
... Sie am Feierabend das Bedürfnis haben, früh zu Bett zu gehen und zu schlafen?	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>

**C13** **Wie stark leiden Sie unter folgenden Beschwerden? (Bitte lassen Sie keine Frage aus!)**

	stark	mäßig	kaum	gar nicht
Kloßgefühl, Engigkeit oder Würgen im Hals	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
Kurzatmigkeit	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
Schwächegefühl	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
Schluckbeschwerden	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
Stiche, Schmerzen oder Ziehen in der Brust	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
Druck- oder Völlegefühl im Leib	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
Mattigkeit	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
Übelkeit	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
Sodbrennen oder saures Aufstoßen	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
Reizbarkeit	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
Grübeleien	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
Starkes Schwitzen	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>

**Wie stark leiden Sie unter folgenden Beschwerden?**

	stark	mäßig	kaum	gar nicht
Kreuz oder Rückenschmerzen	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
Innere Unruhe	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
Schweregefühl bzw. Müdigkeit in den Beinen	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
Unruhe in den Beinen	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
Überempfindlichkeit gegen Wärme	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
Überempfindlichkeit gegen Kälte	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
Übermäßiges Schlafbedürfnis	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
Schlaflosigkeit	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
Schwindelgefühl	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
Zittern	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
Nacken- und Schulterschmerzen	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
Gewichtsabnahme	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>

**C14** Hatten Sie **in den letzten 12 Monaten** einen Unfall bei der Arbeit?  
*(Gemeint sind auch kleinere Unfälle, wie z.B. Schnittverletzungen, Umknicken, Stürze usw.)*

nein <sub>1</sub> ja <sub>2</sub>

**Falls ja**, waren Sie wegen dieses Unfalls ...

	ja	nein
... 4 Tage oder länger arbeitsunfähig krankgeschrieben?	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
... einen bis höchstens 3 Tage arbeitsunfähig krankgeschrieben?	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
... überhaupt nicht krankgeschrieben?	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>

**C15** Waren Sie wegen der folgenden Krankheiten in den letzten 12 Monaten in ärztlicher Behandlung?

	ja	nein		ja	nein
Asthma	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	Magen-, Darmkrankheit	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
Chronische Bronchitis	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	Leber-, Gallenerkrankung	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
Rheuma, Gelenkkrankheiten	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	Nieren-, Blasenleiden	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
Kreuz- und Rückenleiden	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	Diabetes (Zuckerkrankheit)	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
Bluthochdruck	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	Krebserkrankung	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
Erhöhtes Cholesterin (Blutfette)	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	Allergie	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
Herzschwäche/Herzinsuffizienz	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	Andere Krankheiten, und zwar		
Herzinfarkt, koronare Herzkrankheit	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	_____	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
Hartnäckige Hauterkrankungen (Neurodermitis, Ekzeme)	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	_____	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
Depressionen	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	_____	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>

**Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!**

