

Gefährdungsanalyse bei Einfacharbeit am Beispiel der Arbeitszufriedenheit

Yvonne FERREIRA, Eugenie SCHATZ-RÖRIG

*Institut für Wirtschaftspsychologie,
FOM Hochschule für Oekonomie und Management, Franklinstraße 52,
D-60486 Frankfurt*

Kurzfassung: Die hier geschilderte Studie geht der Frage nach, ob Beschäftigte in Einfacharbeit ein höheres Risiko tragen, psychische Fehlbeanspruchungen am Arbeitsplatz ausgesetzt zu sein. Hierzu wird Einfacharbeit definiert und zu Beschäftigten in Tätigkeitsfeldern, die umfangreichere Qualifikationen erfordern, abgegrenzt. Die Ergebnisse zeigen, dass Beschäftigte in Einfacharbeit in der untersuchten Stichprobe deutlich höheren psychischen Belastungen ausgesetzt sind und regen dazu an, die Problemstellung wissenschaftlich sowie gesellschaftlich intensiver zu analysieren und zu diskutieren, um anwendbare Lösungsansätze für die Betriebe anbieten zu können.

Schlüsselwörter: Einfacharbeit, Gefährdungsanalyse, Arbeitszufriedenheit, psychische Belastung und Beanspruchung

1. Einführung

Die Debatte um den Wirtschaftsstandort Deutschland hat ihren Beitrag dazu geleistet, dass durch Androhungen von Standortverlagerungen eine Intensivierung der Arbeit und eine deutliche Zunahme gering entlohnter Beschäftigung ermöglicht wurden. Die meisten Initiativen und Forschungsarbeiten über die zukünftigen Entwicklungen der Erwerbsarbeit in Deutschland richten ihren Fokus auf die qualifikationsintensiven Arbeitsprozesse sowie auf die Herausforderungen des antizipierten und vorhandenen Fachkräftemangels. Es wird prognostiziert, dass Einfacharbeitsplätze dauerhaft aufgrund des Kostendrucks am Produktionsstandort Deutschland sowie der fortschreitenden Automatisierung verringert wird, weshalb Einfacharbeit kein großes Interesse in der Forschung findet (Bohulsky, Erlinghagen & Scheller, 2011, S. 7). Doch bei aller Verlagerungs- und Substitutionsdynamik stellt Einfacharbeit einen wichtigen Faktor in der Industrieproduktion wie auch im Dienstleistungssektor dar (Itermann, Abel & Hirsch-Kreinsen, 2013, S. 24).

Das Profil der Einfacharbeit mit geringen funktionalen Arbeitsanforderungen, wenig Komplexität und eingeschränkter Handlungsautonomie (Hirsch-Kreinsen, 2012, S. 47) kann zu einer dauerhaften Unzufriedenheit der Beschäftigten führen. In unserer arbeitsorientierten Gesellschaft kann davon ausgegangen werden, dass sich Unzufriedenheit mit der beruflichen Arbeit zu einem langfristigen Stressor entwickeln und somit auch negative gesundheitliche Folgen mit sich bringen kann (Rosenstiel, Molt & Rüttinger, 2005, S. 299).

Nach § 5 ArbSchG sind Arbeitgeber verpflichtet, „eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung“ vorzunehmen und daraus Maßnahmen für den Arbeitsschutz zu ermitteln. Diese Gefährdungsbeurteilung

schließt explizit durch die Gesetzesänderung 2013 mit dem § 5 Abs. 3 Nr. 6 ArbSchG die psychischen Belastungen der Arbeit mit ein (Dickes, 2013, S. 1; Roschker, 2013, S. 67).

Aufgrund dieser Verpflichtung der Betriebe zur Sorge um die psychische Gesundheit der Beschäftigten wird die Arbeitszufriedenheit mittels des auf dem Zurich Model Revisited basierenden FEAT (Fragebogen zur Erhebung von Arbeitszufriedenheitstypen, www.arbeitundschmensch.de) bei den Beschäftigten in der Einfacharbeit in Abgrenzung zu Beschäftigten in Tätigkeitsfeldern, die umfangreichere Qualifikationen erfordern, analysiert. Dieses Vorgehen rechtfertigt sich einerseits durch den engen Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit und psychischer Gesundheit der Beschäftigten (Hauser & Plauser, 2010, S. 198 f.) sowie andererseits durch bisherige Forschungsergebnisse mit dem FEAT, die aufzeigen, dass dessen Kernvariablen *Kontrollwahrnehmung* sowie *Problemlösungen* Indikatoren für psychische Belastungen sind (Ferreira, 2016) (Abbildung 1).

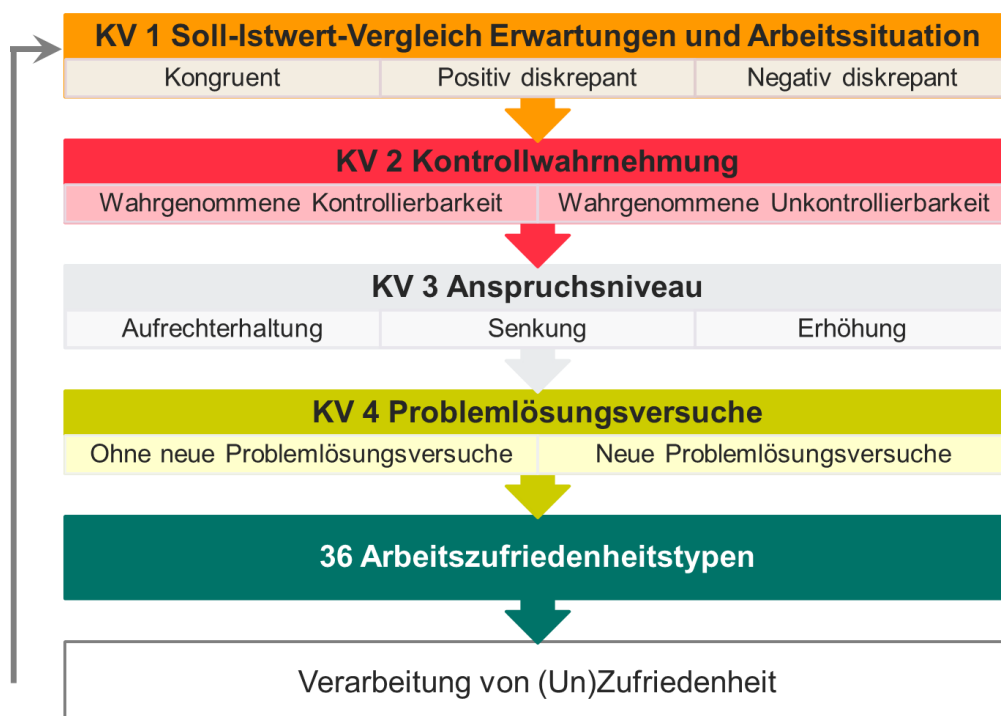


Abbildung 1: Zurich Model Revisited und dessen Kernvariablen (eigene Darstellung) in Anlehnung an das Zürcher Modell der Arbeitszufriedenheit von Bruggemann, 1975.

Die Untersuchung umfasst mehrere Hypothesen zur Aufklärung des Sachverhaltes. Die relevanteste Hypothese wird hier dargestellt und diskutiert:

H_{0_1}: Es gibt keinen Unterschied zwischen den Mittelwerten der einzelnen Kernvariablen von Beschäftigten in Einfacharbeit und Beschäftigten in Tätigkeitsfeldern, die umfangreichere Qualifikationen erfordern.

H_{1_1}: Alle vier Kernvariablen des Zurich Model Revisited weisen Unterschiede auf zwischen den Mittelwerten von Beschäftigten in Einfacharbeit und Beschäftigten in Tätigkeitsfeldern, die umfangreichere Qualifikationen erfordern.

Im Folgenden wird der besseren Lesbarkeit halber unterschieden in Einfacharbeit und Fachqualifikation.

2. Methodik

Der Fragebogen zur Erhebung von Arbeitszufriedenheitstypen FEAT besteht insgesamt aus 80 Items und benötigt etwa 15 Minuten zur Bearbeitung. Er enthält fünfstufige Likert-Skalen als Antwortvorgaben, da eine neutrale Mitte für Indifferente angeboten werden soll. Es werden nach dem Zurich Model Revisited vier Kernvariablen (Soll-Ist-Wert-Vergleich, Wahrgenommene Kontrollierbarkeit, Anspruchsniveauveränderung sowie Problemlösungsversuche) ermittelt (siehe Abbildung 1). Alle vier Kernvariablen werden mit dem FEAT getrennt voneinander erhoben (Ferreira, 2009, S. 182).

Zur Analyse der Hypothesen wird ein Mantelbogen entwickelt, um die beiden zu untersuchenden Beschäftigtenkreise Einfacharbeit und Fachqualifikation voneinander unterscheiden zu können. Hierzu wird der Begriff der Einfacharbeit für die Untersuchung operationalisiert. Bei Einfacharbeit handelt es sich nicht um eine Zuweisung von einem oder zwei bestimmten Merkmalen, sondern vielmehr um eine Bündelung von mehreren Merkmalen in verschiedenen Konstellationen, die charakteristisch für die Einfacharbeit sind. Folgende herausgearbeiteten Merkmale für die Einfacharbeit werden für die Befragung herangezogen:

- Un- und angelernte Tätigkeiten sowie Hilfsarbeiten
- Hoher Anteil standardisierter und repetitiver Tätigkeiten
- Sehr enger weisungsgebundener Handlungsspielraum
- Vorwiegend körperliche Arbeit

Insbesondere die Merkmale auf der arbeitsplatz- und personenbezogenen Ebene, die das Risiko einer unterwertigen Beschäftigung besonders begünstigen, müssen für die Selektion eingeschlossen werden:

- Geringeres Arbeitszeitvolumen als Vollzeit
- Befristete Arbeitsverträge
- Niedrige Löhne

Die sieben Merkmale erlauben es, Beschäftigte in Einfacharbeit aus der Gesamtmenge der teilnehmenden Beschäftigten zu selektieren.

Stichprobengewinnung

Um beide Zielgruppen für die Teilnahme an der Befragung zu erreichen, wurden zwei verschiedene Auswahlverfahren gewählt.

Das erste Verfahren stellt sicher, dass ein gezielter Zugang zu den Personen in Einfacharbeit ermöglicht wird. Dafür wurden insgesamt 15 produzierende Unternehmen sowie Dienstleistungsunternehmen ausgewählt. Die Auswahl erfolgte mit einem besonderen Fokus auf Branchen, die für das Vorhandensein von Einfacharbeitsplätzen bekannt sind. Sieben der 15 angesprochenen Unternehmen erklärten sich bereit, einen direkten Zugang über den Betrieb an die Mitarbeiter zu gewähren. In den meisten Unternehmen wurde der Betriebsrat eingebunden. Den Mitarbeitern wurde der FEAT in Papierform zur Verfügung gestellt. Die Unternehmen erhielten eine verschlossene Antwortbox für die ausgefüllten Fragebögen, die nach 14 Tagen abgeholt wurde. Die darin enthaltenen Fragebögen wurden keinem der teilnehmenden Unternehmen direkt zugeordnet, um Anonymität sicherzustellen.

Beschäftigte von Unternehmen aus den nachfolgenden Branchen haben an der Befragung teilgenommen: Produzierendes Industrieunternehmen, Einzelhandel, ambulante Pflegedienste, Gebäudereinigung, Gastronomie sowie Fährbetrieb.

Das zweite Verfahren wurde in Form einer elektronischen Befragung konzipiert. Hierzu wurden der FEAT sowie der Mantelbogens elektronisch umgesetzt. Ein Link zur Befragung wurde mit der Bitte um anonyme Beteiligung an bestehende Industriepartner verschickt.

3. Ergebnisse

Insgesamt gehen 204 gültige Fragebögen in die Auswertung ein. 53 Personen werden der Zielgruppe der Einfacharbeiter zugeordnet. Das entspricht 26 % der an der Untersuchung teilgenommenen Personen. 151 Personen werden aufgrund ihrer Antwortkombinationen im Mantelbogen der Zielgruppe der Fachqualifikation zugeordnet.

Die Berechnungen zur Überprüfung der Hypothese werden aufgrund des großen Unterschieds in den Stichprobenumfängen der beiden untersuchten Gruppen mit dem Welch-Test berechnet (Sachs & Hedderich, 2006, S. 377 ff.). Die Ergebnisse sind in Tabelle 1 dargestellt.

Tabelle 1: Ergebnisse der statistischen Analyse auf der Ebene der Kontrollvariablen des Zurich Model Revisited (eigene Darstellung)

	KV1 Soll-Wert	KV1 Wichtigkeit	KV1 Ist-Wert	KV2	KV3	KV4
Mittelwert Einfacharbeit	4,044	3,74	3,370	2,824	3,604	3,472
Mittelwert Fachqualifiziert	4,157	3,961	3,762	3,403	4,078	3,851
p-Wert Welch-Test	.178	.925	.001	.000	.002	.005
H0	Verifiziert	Verifiziert	Falsifiziert	Falsifiziert	Falsifiziert	Falsifiziert
Effektstärke Cohen's d	-	-	.67	.82	.71	.56
Konfidenz-Intervall	[-,28011 – ,05272]	[-,15006 – ,13653]	[-,60883 – ,17627]	[-,84329 – ,31465]	[-,76030 – ,18778]	[-,64122 – ,11738]

KV = Kernvariable. KV1 = Soll-Ist-Wert-Vergleich, KV2 = Kontrollwahrnehmung, KV3 = Anspruchsniveau, KV4 = Problemlösungsversuche

5-stufige Likert Skala. KV1 Soll-Wert: 1 = stimmt gar nicht und 5 = stimmt absolut / KV1 Wichtigkeit: 1 = vollkommen unwichtig und 5 = lebenswichtig / KV1 Ist-Wert: 1 = nicht im Geringsten und 5 = zu 100 Prozent / KV2: 1 = keine Kontrollwahrnehmung und 5 = volle Kontrollwahrnehmung / KV3: 1 = höchste Anspruchsniveausenkung und 5 = höchste Anspruchsniveausteigerung / KV4: 1 = keinerlei Problemlösungsversuche und 5 = höchste Problemlösungsversuche

Cohen's d: .2 = kleiner Effekt; .5 = mittlerer Effekt; .8 = großer Effekt

4. Diskussion

Die Zielsetzung dieser Untersuchung besteht unter anderem darin, das Risiko von psychischer Fehlbelastung für Menschen in Einfacharbeit zu beleuchten und kritisch zu diskutieren. Hierbei sollen auch Handlungsfelder aufgezeigt werden, durch die in der Zielgruppe der Einfacharbeiter die Arbeitsunzufriedenheit reduziert bzw. vermieden werden kann und somit auch das Risiko der psychischen Fehlbelastungen reduziert werden kann.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Erwartungen an eine Arbeitsstelle sowie die Wichtigkeit der einzelnen Facetten für Einfacharbeiter vergleichbar sind mit denen von Fachqualifizierten. Deutlich unterscheiden sich jedoch die Ist-Werte (wie sind die tatsächlich vorhandenen Bedingungen am Arbeitsplatz), die Kontrollwahrnehmung, das Anspruchsniveau sowie die Problemlösungsversuche. Im Detail analysiert bieten die Betriebe ihren Beschäftigten in Einfacharbeit signifikant weniger als dies für Fachqualifizierte gilt. Die Kontrollwahrnehmung der Beschäftigten in Einfacharbeit ist signifikant niedriger als die der Fachqualifizierten. Beschäftigte in Einfacharbeit tendieren signifikant eher dazu, ihr Anspruchsniveau zu senken als dies bei Fachqualifizierten der Fall ist – in der Literatur wird dies als Zeichen eines Regulationsprozesses diskutiert (Ferreira, 2016). Die Problemlösungsversuche bei Beschäftigten in Einfacharbeit sind signifikant niedriger ausgeprägt als dies bei Fachqualifizierten nachzuweisen ist.

Diese Ergebnisse zeigen, dass Beschäftigte in Einfacharbeit Arbeitsbedingungen ausgesetzt werden, die eine erhöhte psychische Beanspruchung mit sich bringen können. Hierzu gehören mangelnde Kontrollwahrnehmung (eine wichtige Ressource bei der Bewältigung von Belastungen) sowie die reduzierten Problemlösungsversuche (als Zeichen von Resignation). Somit ist ein deutlicher Handlungsbedarf auf dem Gebiet der Einfacharbeit aufgezeigt, der weiterer wissenschaftlicher und vor allem auch gesellschaftlicher Beachtung und Klärung bedarf.

Aufgrund dieser Ergebnisse kristallisiert sich als eines der Handlungsfelder für die Betriebe die positive Einwirkung auf die Kontrollwahrnehmung der Beschäftigten in der Einfacharbeit heraus. Hier sind vor allem die Möglichkeiten zur Beeinflussung der eigenen Arbeitssituation bei den Einfacharbeitern gemeint. Genauer bedeutet dies, die Betriebe sollten Überlegungen anstellen, wie die Rahmenbedingungen für die Beschäftigten in der Einfacharbeit ausgestaltet sein müssen, damit diese zukünftig mehr Kontrolle über die eigene Arbeitssituation wahrnehmen. Nach Ferreira (2016) müssen die Beschäftigten den Erhalt sowie die Verbesserungen der Handlungskomponenten bewusst feststellen, um Kontrolle über die Arbeitssituation wahrzunehmen. Bei der parallelen Betrachtung der definitorischen Charakteristika von Einfacharbeit, werden insbesondere der eingeschränkte Handlungsspielraum sowie die enge Weisungsgebundenheit thematisiert (Abele, Ittermann & Hirsch-Kreinsen, 2011, S. 58), die eine positive Einwirkung auf die Kontrollwahrnehmung als eine besondere Herausforderung an die Betriebe darstellen. Ein möglicher Hebel bei der positiven Einwirkung könnte weniger in der Ausweitung der Handlungskomponenten als in der bewussten Wahrnehmung bzw. Feststellung der vorhandenen Handlungskomponenten liegen. Positiven Kommunikationsstrategien kommen hier innerbetrieblich große Bedeutungen zu.

5. Literatur

- Abel, J., Ittermann, P. & Hirsch-Kreinsen, H. (2011). Einfacharbeit in der Ernährungsindustrie. Anforderungen und Perspektiven. *Soziologisches Arbeitspapier*, 29/2011 (29/2011), 1–77.
- Bohulsky, Y., Erlinghagen, M. & Scheller, F. (2011). *Arbeitszufriedenheit in Deutschland sinkt langfristig; Aktuelle Forschungsergebnisse aus dem Institut Arbeit und Qualifikation (2011-03)*. Universität Duisburg Essen. Zugriff am 24.10.2015. Verfügbar unter <http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2011/report2011-03.pdf>
- Bruggemann, A. (1975). Zur empirischen Untersuchung verschiedener Formen von Arbeitszufriedenheit. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft* (30), 71–74.
- Dickes, I. (2013). *Psychische Belastungen im Arbeitsschutzgesetz verankert*, bgm-report.de. Zugriff am 24.10.2015. Verfügbar unter <http://www.bgm-report.de/allgemein/psychische-belastungen-im-arbeitsschutzgesetz-verankert>
- Ferreira, Y. (2016). *Arbeitszufriedenheit in Theorie und Praxis. Vergangenheit – Gegenwart – Zukunftsperspektive*. Habilitationsschrift, Darmstadt.
- Ferreira, Yvonne: FEAT – Fragebogen zur Erhebung von Arbeitszufriedenheitstypen: Zukunftsperspektive für das Züricher Modell. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*. 53. Jahrgang (N. F. 27), Heft 4/2009, Göttingen: Hogrefe, S. 177-193, 2009
- Hauser, F. & Pleuger, F. (2010). Great Place to Work®: Ein Arbeitsplatz, an dem man sich wohl fühlt. In B. Badura, J. Klose, K. Macco & H. Schröder (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2009. Arbeit und Psyche: Belastungen reduzieren – Wohlbefinden fördern; Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft* (Fehlzeiten-Report, Bd. 2009, 135–142). Berlin: Springer.
- Hirsch-Kreinsen, H. (2012). *Einfache Arbeiten – ein Auslaufmodell?* (Huber, B., Wetzels, D. & Eichler, B., Hrsg.). IG Metall. Zugriff am 23.10.2015. Verfügbar unter http://www.einfacharbeit.de/fileadmin/einfacharbeit/pdf/Ruhrwirtschaft_Auslaufmodell_Einfacharbeit.pdf
- Ittermann, P., Abel, J. & Hirsch-Kreinsen, H. (2013). Mitbestimmung bei Einfacharbeit – eine Grauzone betrieblicher Interessenregulierung in der Industrie. *Arbeits- und Industriesoziologische Studien*, 6 (2), 24–40.
- Roschker, N. S. (2013). *Psychische Gesundheit als Tabuthema in der Arbeitswelt. Analyse der DAX 30 und Leitfaden für die Unternehmensberichterstattung* (SpringerLink Bücher). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Rosenstiel, L. v. v., Molt, W. & Rüttinger, B. (2005). *Organisationspsychologie* (Sozial-, Persönlichkeits-, Arbeits- und Organisationspsychologie, Bd. 567, 9., vollst. überarb. und erw. Aufl.). Stuttgart: Kohlhammer.
- Sachs, L. & Hedderich, J. (2006). *Angewandte Statistik - Methodensammlung mit R*. Berlin: Springer Verlag.

