

Arbeitsschutzgesetz - ArbSchG

Zweiter Abschnitt Pflichten des Arbeitgebers

§ 3 Grundpflichten des Arbeitgebers

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Dabei hat er eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben.

§ 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen

(1) Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.

**Wachsender Psycho-Stress,
wenig Prävention –
wie halten die Betriebe es mit
dem Arbeitsschutzgesetz?**

So beurteilen die Beschäftigten die Lage

Ergebnisse der Repräsentativumfrage 2012
zum DGB-Index Gute Arbeit

Vorwort

Psycho-Stress im Betrieb: Beschäftigte brauchen dringend besseren Gesundheitsschutz

Psychischer Stress am Arbeitsplatz nimmt weiter zu. Trotzdem wird in den Betrieben insgesamt viel zu wenig dagegen unternommen. Das sind die zentralen Ergebnisse des DGB-Index Gute Arbeit 2012 zur Arbeitshetze und Arbeitsintensivierung. Ein Befund, der sich wie ein Hilferuf der Beschäftigten liest.

Dass psychische Erkrankungen auf dem Vormarsch sind, ist bekannt. Dennoch hat sich die Situation in den Betrieben noch einmal verschlechtert. Der Druck nimmt weiter zu: Vier von fünf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern geben an, in der gleichen Zeit immer mehr leisten zu müssen. Fast die Hälfte der Beschäftigten fühlt sich durch die Arbeit leer und ausgebrannt. Die Unsicherheit auf dem Arbeitsmarkt durch prekäre Beschäftigungsverhältnisse erhöht den Druck zusätzlich.

Eine präventive Strategie, die auf gute Arbeitsbedingungen abzielt, ist in vielen Betrieben weiterhin ein Fremdwort. Dabei fordert das Arbeitsschutzgesetz eine umfassende Gefährdungsbeurteilung, um arbeitsbedingte Belastungen in den Griff zu bekommen. Doch insbesondere bei psychischen Belastungen ist der Arbeitsschutz mehr als lückenhaft: Der DGB-Index Gute Arbeit zeigt, dass 90 Prozent der Beschäftigten zu Stressfaktoren wie zum Beispiel Arbeitshetze, hohe Arbeitsintensität oder problematischem Führungsverhalten noch nicht einmal befragt werden.

Der Hilferuf der Beschäftigten ist eine deutliche Aufforderung zum Handeln. Der Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz ist ein entscheidender Baustein für die Gestaltung der Arbeit und muss als solcher auch Anwendung finden. Nötig sind deshalb klare Regeln durch eine Anti-Stress-Verordnung – und zwar besser heute als morgen! –, bessere Rahmenbedingungen für die Mitbestimmung der Betriebs- und Personalräte sowie Sanktionsmechanismen für Betriebe, die sich bislang vor der Umsetzung drücken.



DGB/Jana Stritzke

Annelie Buntenschach

Annelie Buntenschach

Mitglied des DGB-Bundesvorstands

Der Psycho-Stress wächst, die Prävention schwächelt – Zentralbefunde der Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit unter den Beschäftigten in Deutschland

1. **1. Die Arbeitsintensität**
ist für vier Fünftel der Beschäftigten in Deutschland weiter gestiegen – für insgesamt mehr als die Hälfte sogar in beträchtlichem Ausmaß.4
2. **Zeitnot, Arbeitshetze:**
2012 ist der Anteil der Beschäftigten, die bei der Arbeit sehr häufig oder oft hetzen müssen, auf insgesamt 56 Prozent gestiegen.6
3. **Leer und ausgebrannt**8
fühlen sich insgesamt 44 Prozent der Beschäftigten sehr häufig oder oft nach der Arbeit – auffällig sind die Zusammenhänge:
 - 75 Prozent sind es unter den Beschäftigten, die sehr häufig gehetzt arbeiten müssen;
 - 71 Prozent unter jenen, die einer Steigerung der Arbeitsintensität in sehr hohem Maße ausgesetzt sind;
 - 69 Prozent der Beschäftigten, die sehr häufig unter Anforderungen arbeiten, die schwer zu vereinbaren sind.
4. **Die Gefährdungsbeurteilung,**11
Zentralstück des Arbeitsschutzhandelns laut Gesetz, kommt in den Betrieben insgesamt nur sehr lückenhaft zur Anwendung:
 - Nur 28 Prozent aller Beschäftigten wissen zu berichten, dass ihre Arbeit einer Gefährdungsbeurteilung unterzogen wurde.
 - Nur 33 Prozent der Beschäftigten, deren Arbeit einer Gefährdungsbeurteilung unterzogen wurde, wurden dabei nach Stressfaktoren befragt, die sie psychisch belasten, und das heißt:
 - Nur insgesamt 9 Prozent aller Beschäftigten wurden im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung gefragt, ob sie sich bei ihrer Arbeit z.B. einem Übermaß an Arbeitsmenge und Arbeitsintensität, Zeitdruck oder problematischem Führungsverhalten ausgesetzt sehen.

1. Die Arbeitsintensität

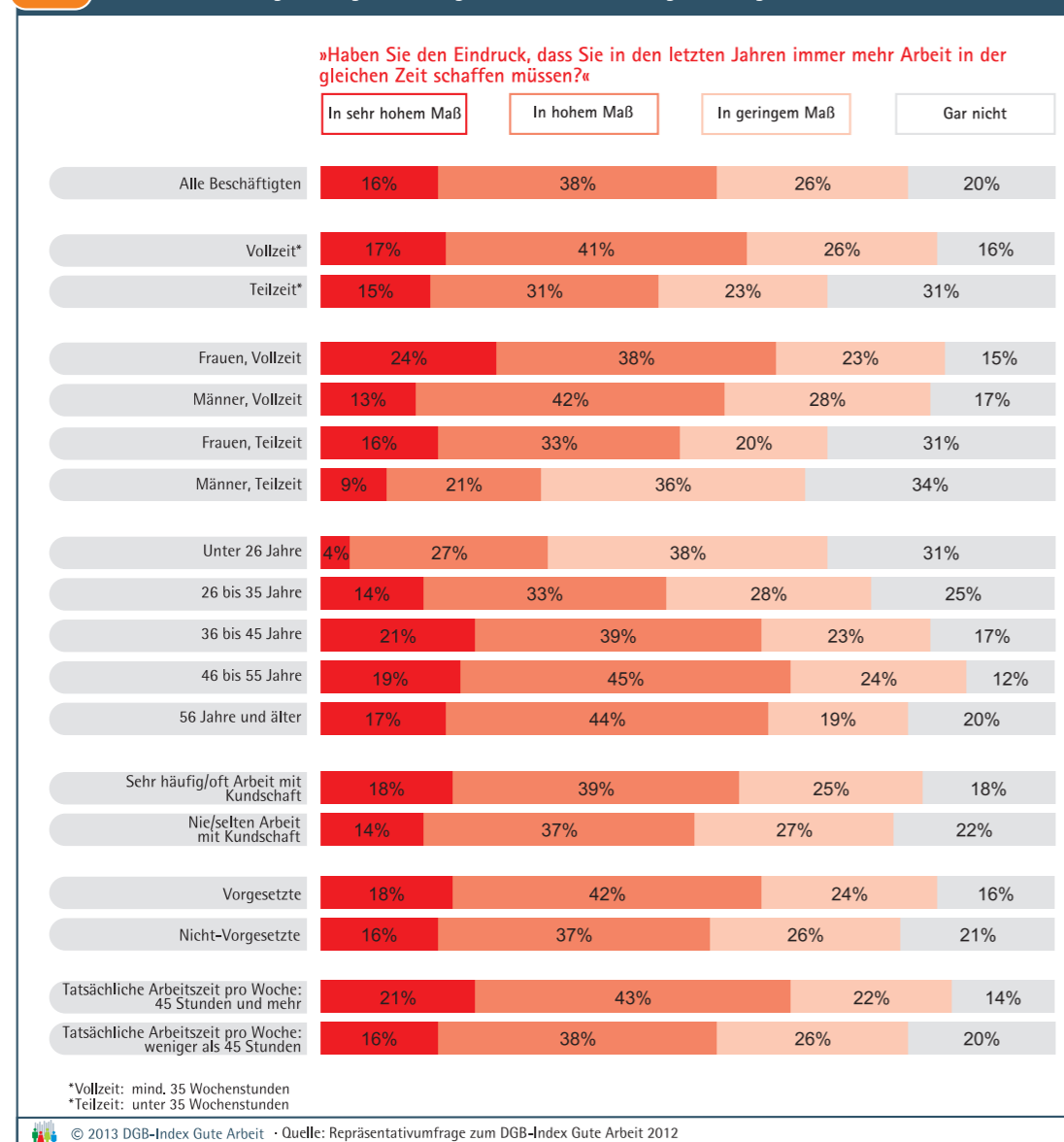
ist für vier Fünftel der Beschäftigten in Deutschland weiter gestiegen – für insgesamt mehr als die Hälfte sogar in beträchtlichem Ausmaß.

Das ist das Ergebnis der Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2012 zur Frage »Haben Sie den Eindruck, dass Sie in den letzten Jahren immer mehr Arbeit in der gleichen Zeit schaffen müssen?«

16 Prozent der Beschäftigten antworten darauf »In sehr hohem Maß«, 38 Prozent »In hohem Maß«, 26 Prozent »In geringem Maß« – und nur 20 Prozent »Gar nicht«.

Die Steigerung der Arbeitsintensität fällt umso stärker ins Gewicht, als bereits im Vorjahr eine deutliche Mehrheit angab*, seit Jahren immer mehr in der gleichen Zeit leisten zu müssen. Außerdem:

Abb. 1 Arbeitsintensivierung, Leistungsverdichtung – So sehen die Beschäftigten die Lage



* Anders als die Angaben zur Arbeitshetze sind die Umfrageergebnisse zur Arbeitsintensivierung 2012 nur sehr eingeschränkt mit denen aus der Erhebung 2011 zu vergleichen. Damals hatten 63 Prozent berichtet, von Arbeitsintensivierung betroffen zu sein, allerdings bei einer »Trifft (eher) zu« – »Trifft (eher) nicht zu« Skala. Die 2012 verwendete Maßangabe erlaubt demgegenüber eine genauere Aussage zum Grad der Arbeitsintensivierung.

► Mehr Arbeitsintensität bedeutet generell mehr Arbeitshetze. So fühlen sich 74 Prozent der in hohem oder sehr hohem Maße intensiver Arbeitenden sehr häufig (31 Prozent) oder oft (43 Prozent) gehetzt.

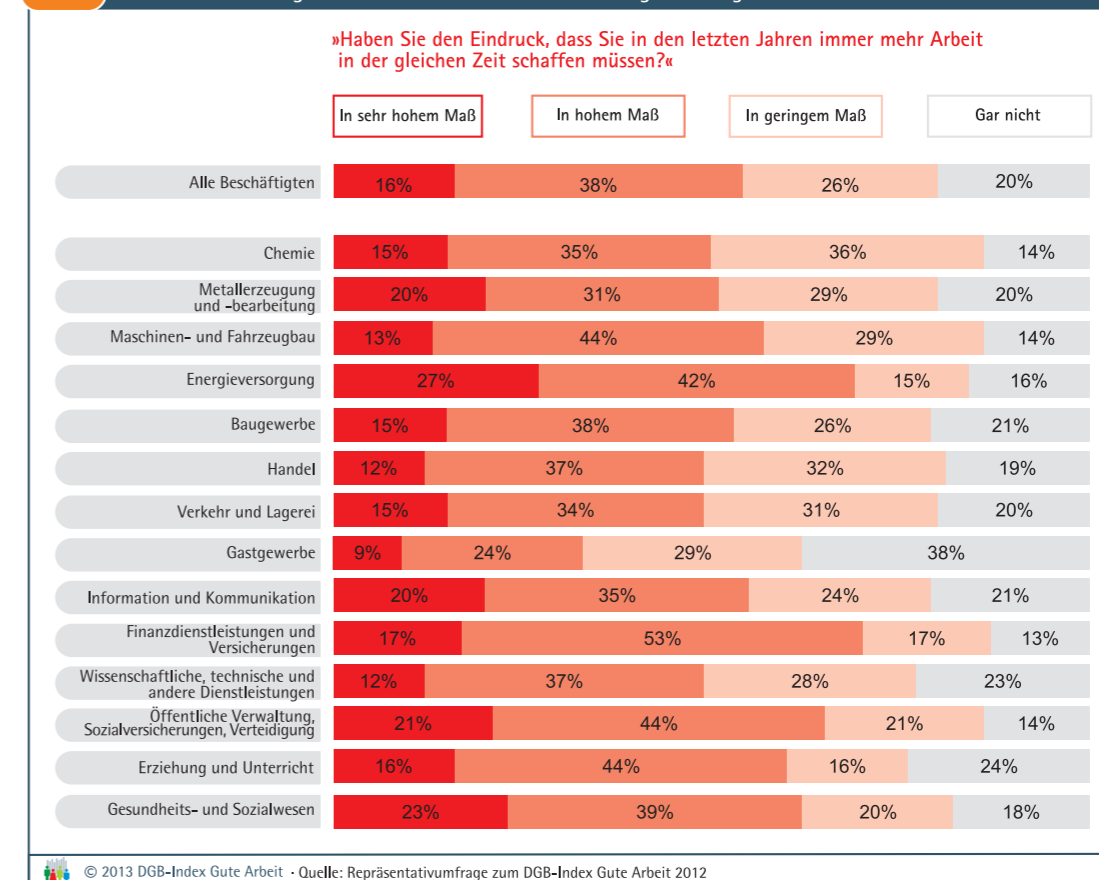
► Je mehr die Arbeitsintensität anzieht, desto größer ist insgesamt auch der Anteil der sich ausgebrannt Fühlenden (s. Abb. 6).

Die **Abbildungen 1 und 2** veranschaulichen die Ergebnisse nach Beschäftigtengruppen und Branchen. Zu erkennen sind die hohen Intensitätszuwächse quer durch alle Sektoren. Deutlich wird aber auch, dass der Anteil derjenigen, die in sehr hohem

Maße intensiver arbeiten müssen, unter den Vollzeit beschäftigten Frauen derzeit besonders hoch ist. Unter den Branchen sind Finanzdienstleistungen, Maschinenbau, Öffentliche Verwaltung und Chemie besonders stark betroffen. Dort sehen sich jeweils nur 13 bzw. 14 Prozent keinen erhöhten Intensitätsanforderungen ausgesetzt.

Generell gilt, dass die Steigerung mit zunehmendem Einkommen stärker ausfällt. Von den Beschäftigten mit mehr als 3.000 Euro Brutto im Monat müssen 19 Prozent in sehr hohem, 45 Prozent in hohem, 22 Prozent in geringem Maß und nur 14 Prozent nicht intensiver arbeiten.

Abb. 2 Arbeitsintensivierung nach Branchen – So sehen die Beschäftigten die Lage



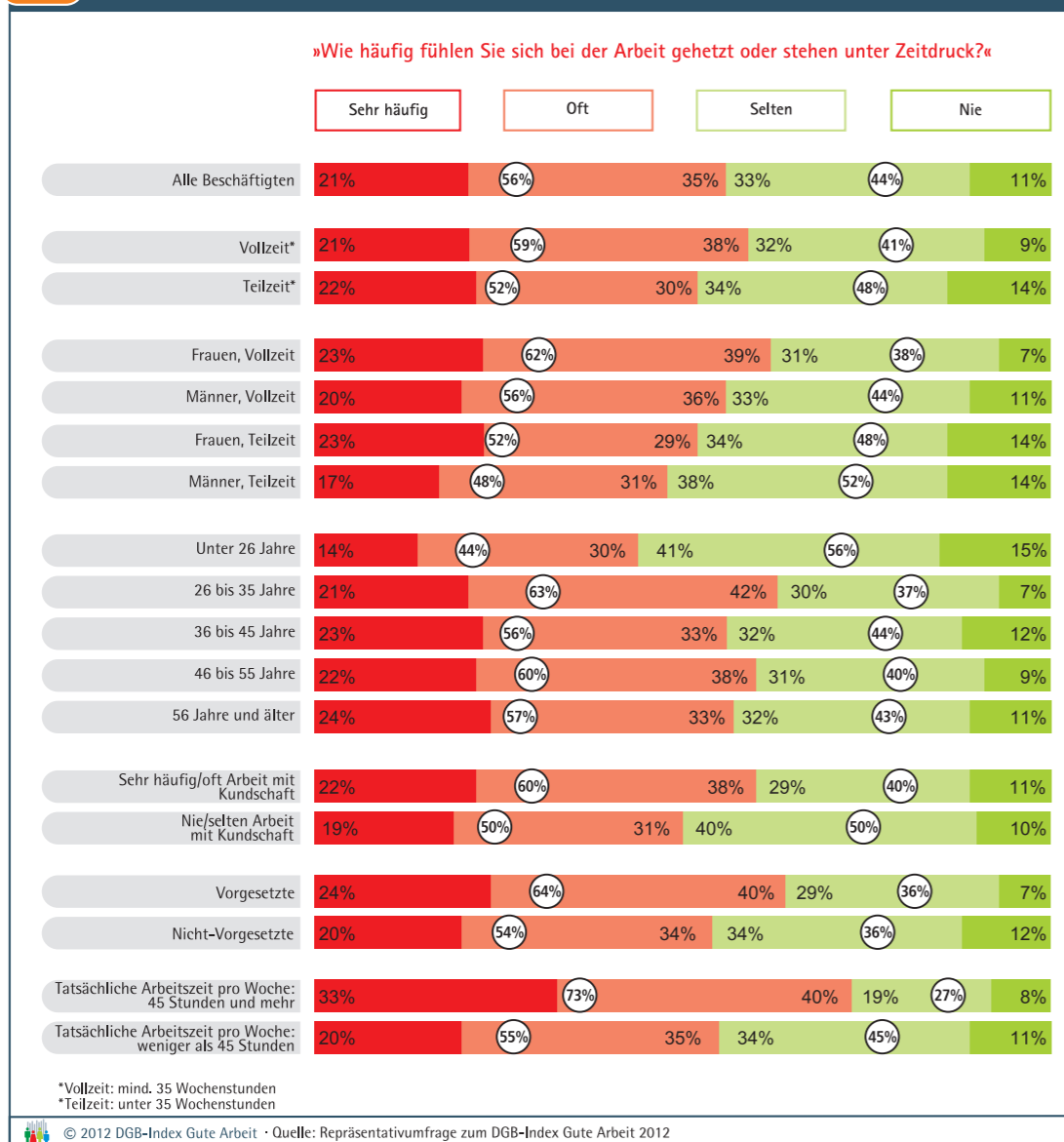
2. Zeitnot, Arbeitshetze:

2012 ist der Anteil der Beschäftigten, die bei der Arbeit sehr häufig oder oft hetzen müssen, auf insgesamt 56 Prozent gestiegen.

Arbeit in Hetze ist für einen beträchtlichen Teil der Beschäftigten derzeit eher der Regel- denn der Ausnahmefall. Das ist das Ergebnis der bundesweiten Repräsentativumfrage 2012: Insgesamt 56 Prozent

der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen bei der Arbeit sehr häufig (21 Prozent) oder oft (35 Prozent) hetzen, weitere 33 Prozent selten – »nie« sagen dagegen bundesweit nur 11 Prozent der Beschäftigten. Gegenüber 2011 ist der Anteil der sehr häufig (damals 21 Prozent) oder oft (damals 31 Prozent) gehetzt Arbeitenden damit um insgesamt 4 Prozentpunkte gestiegen.

Abb. 3 Arbeitshetze, Zeitdruck – Die Angaben der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Beschäftigtengruppen



Die Auswertung nach Beschäftigtengruppen (Abbildung 3) und nach Wirtschaftszweigen (Abbildung 5) lässt hohe Gehetzten-Quoten quer durch alle Bereiche der Arbeitswelt erkennen:

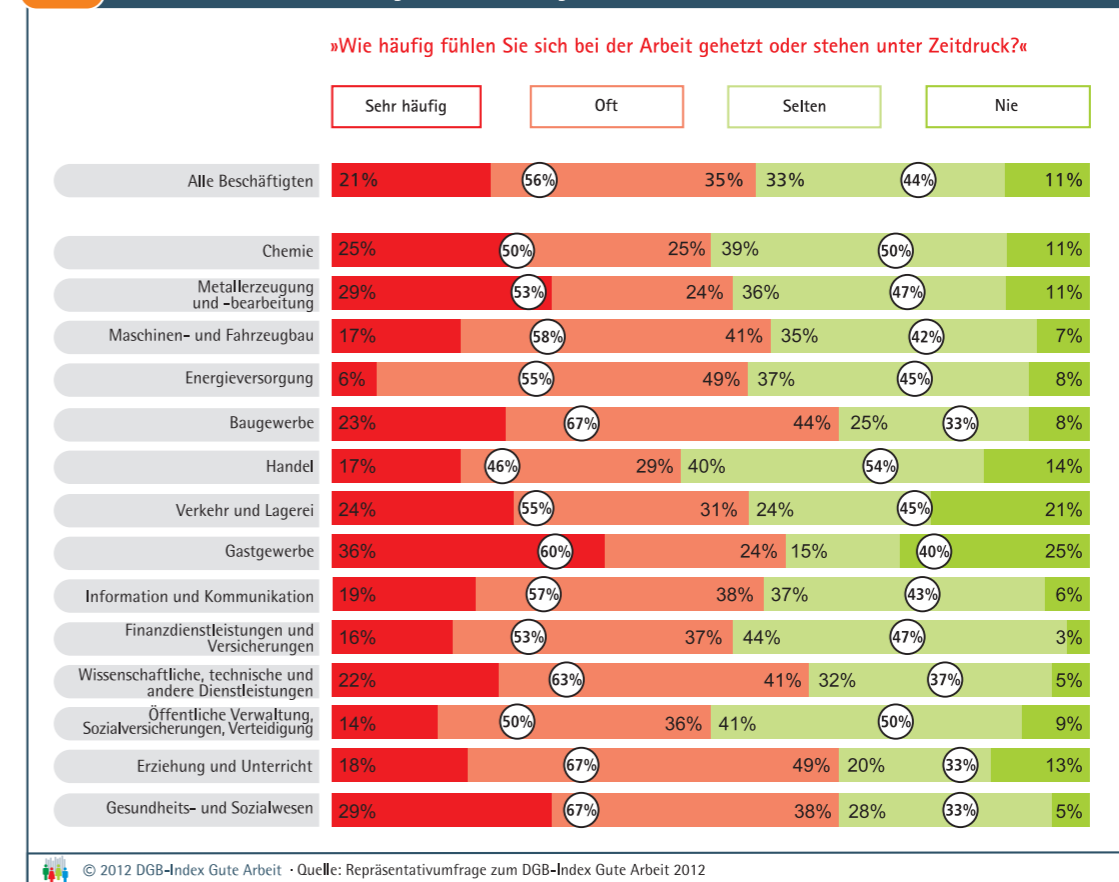
Unter den Branchen gibt es keine, in der weniger als 46 Prozent der Beschäftigten sehr häufig oder oft hetzen müssen. Die Spitzenanteile sind mit jeweils 67 Prozent für Erziehung und Unterricht, das Baugewerbe sowie das Gesundheits- und Sozialwesen dokumentiert.

Ins Auge fällt der hohe Gehetzten-Anteil (73 Prozent) unter den Beschäftigten mit langen tatsächlichen Arbeitszeiten (45 Stunden die

Woche und mehr). Überdurchschnittlich stark sind mit 64 Prozent auch die Gruppe der Vorgesetzten und im Altersgruppen-Vergleich die 26- bis 35-Jährigen mit 63 Prozent betroffen. Unter den Frauen liegt die Gehetzten-Quote bei den Vollzeit-Arbeitenden um 6 und bei den Teilzeit-Beschäftigten um 4 Prozentpunkte über der unter den Männern.

Stark betroffen sind auch entgrenzt Arbeitende: Mit 74 Prozent (32 Prozent sehr häufig, 42 Prozent oft) Gehetzter ist der Anteil unter Beschäftigten besonders hoch, von denen erwartet wird, dass sie für ihren Arbeitgeber auch außerhalb ihrer normalen Arbeitszeit ständig erreichbar zu sein haben.

Abb. 4 Arbeitshetze, Zeitdruck – Die Angaben der Beschäftigten nach Branchen



3. Leer und ausgebrannt

fühlen sich insgesamt 44 Prozent der Beschäftigten sehr häufig oder oft nach der Arbeit. Dabei gilt generell: Je größer die Arbeitshetze, je stärker die Arbeitsintensivierung und je widersprüchlicher die Arbeitsanforderungen sind, desto höher ist auch der Anteil der Ausgebrannten.

»Wie oft ist es in den letzten vier Wochen vorgekommen, dass Sie sich nach der Arbeit leer und ausgebrannt gefühlt haben?« Darauf antworten insgesamt 44 Prozent der Beschäftigten »Sehr häufig« (17 Prozent) oder »Oft« (27 Prozent), 38 Prozent »Selten«, 18 Prozent »Nie«. Ähnlich lauten die Ergebnisse auf die Frage nach Erholungsdefiziten (siehe Abbildung 5).

Die Auswertung nach Beschäftigtengruppen ergibt wenig Abweichungen vom Durchschnitt, mit zwei Ausnahmen: Überdurchschnittlich viel ausgebrannt sich Fühlende gibt es mit 56 Prozent (29 Prozent sehr häufig, 27 Prozent oft) unter Beschäftigten, die pro Woche 45 Stunden und mehr arbeiten, sowie unter den Vollzeit arbeitende Frauen mit insgesamt 53 Prozent

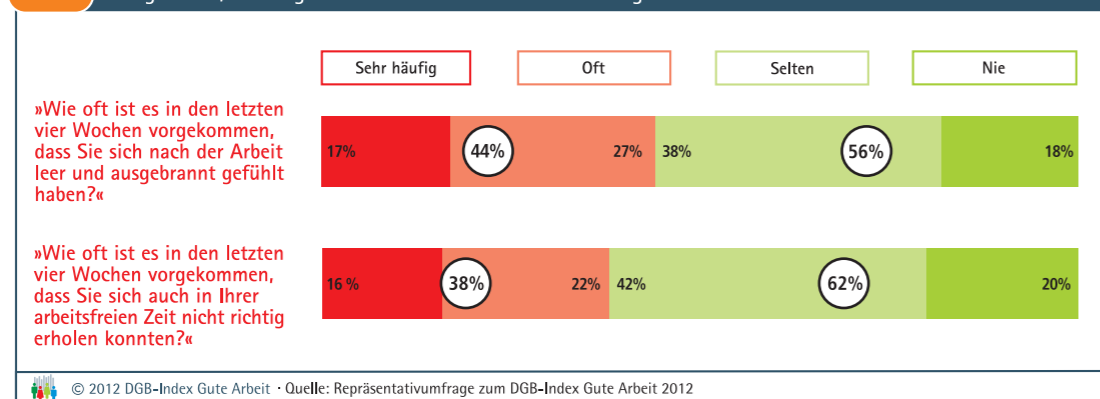
(24 Prozent sehr häufig, 29 Prozent oft).

Bei den Wirtschaftszweigen stehen zwei Industrie-Branchen an der Spitze des Rankings nach dem höchsten Anteil sehr häufig/oft Ausgebrannter: Unter den Metallern sind es 60 Prozent (29 Prozent sehr häufig, 31 Prozent oft), unter den Chemie-Beschäftigten 56 Prozent (24 Prozent sehr häufig, 32 Prozent oft).

Die Abbildungen 6 bis 8 dokumentieren den Zusammenhang zur Arbeitshetze, zur Arbeitsintensivierung und zu konfligierenden Arbeitsanforderungen. Zu den sehr häufig oder oft sich ausgebrannt Fühlenden zählen:

- ▶ 75 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sehr häufig gehetzt arbeiten müssen;
- ▶ 71 Prozent derjenigen, die in den letzten Jahren mit einer in sehr hohem Maße gesteigerten Intensität arbeiten müssen;
- ▶ 69 Prozent der Beschäftigten, die sich sehr häufig Arbeitsanforderungen ausgesetzt sehen, die nur schwer miteinander zu vereinbaren sind.

Abb. 5 Ausgebrannt, Erholungsdefizitär - So antworten die Beschäftigten bundesweit



Beachtlich ist auch der Zusammenhang zu einem anderen Stressfaktor. Bundesweit 10 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fühlen sich bei der Arbeit sehr häufig oder oft von anderen Menschen

(Vorgesetzten, KundInnen, KollegInnen) herablassend oder respektlos behandelt. In dieser Gruppe beträgt der Anteil derjenigen, die sich sehr häufig oder oft ausgebrannt fühlen, 77 Prozent.

Abb. 6 Immer mehr in der gleichen Zeit leisten und Ausbrennen - der Zusammenhang

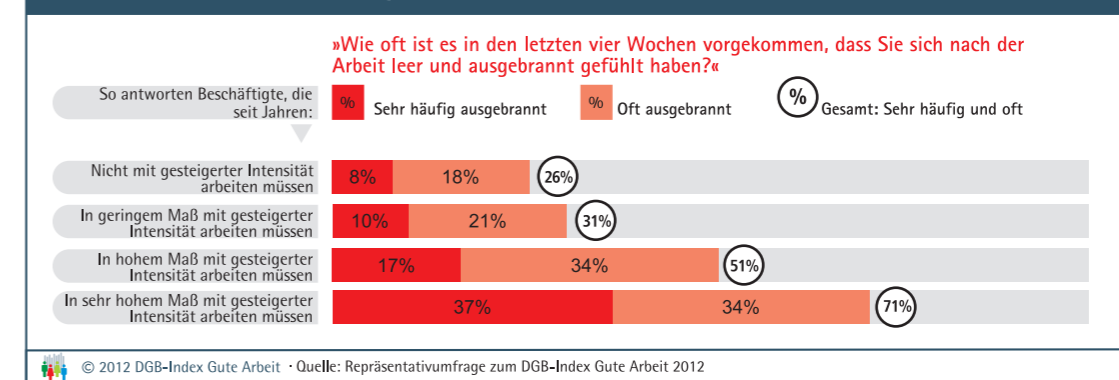


Abb. 7 Hetzen und Ausbrennen - der Zusammenhang

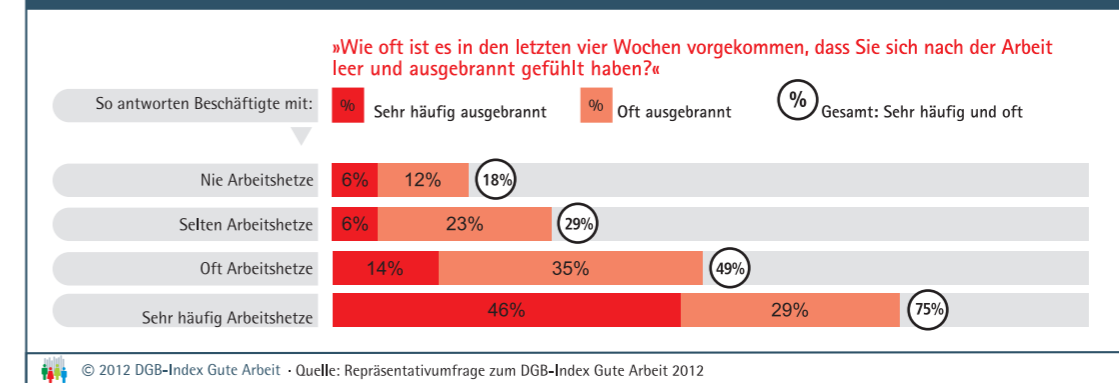
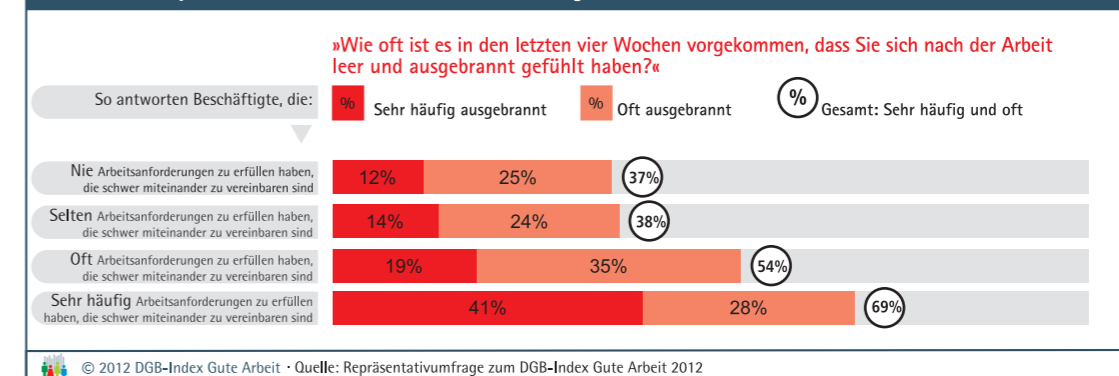


Abb. 8 Arbeit unter Anforderungen, die schwer zu vereinbaren sind, und Ausbrennen - der Zusammenhang



Widersprüchliche Arbeitsanforderungen, Informationsdefizite, ignoranten Gebaren – weitere Stressoren

Zum Beispiel »Kundenfreundlich Agieren unter strengsten Zeitlimits« – Arbeit unter widersprüchlichen Anforderungen ist mittlerweile weit verbreitet und für viele ein Stressfaktor. »Wie häufig werden bei der Arbeit verschiedene Anforderungen an Sie gestellt, die schwer miteinander zu vereinbaren sind?« Auf diese Frage antworten insgesamt 33 Prozent der Beschäftigten »Sehr häufig« (9 Prozent) oder »Oft« (24 Prozent). 77 Prozent von ihnen sind sehr häufig oder oft gehetzt.

33%

müssen bei der Arbeit sehr häufig oder oft Anforderungen erfüllen, die nur schwer miteinander zu vereinbaren sind.

Schwierigkeiten treten auch dort gehäuft auf, wo Informationsdefizite produziert werden. »Wie häufig kommt es bei der Arbeit vor, dass Sie nicht alle Informationen erhalten, die Sie brauchen, um Ihre Arbeit gut zu erledigen?« Darauf antworten insgesamt 33 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer »Sehr häufig« (8 Prozent) oder »Oft« (25 Prozent). 72 Prozent von ihnen müssen bei der Arbeit sehr häufig oder oft hetzen.

33%

erhalten sehr häufig oder oft nicht alle Informationen, die sie brauchen, um Ihre Arbeit gut zu erledigen.

Nicht zu vergessen das Führungsverhalten: »Inwieweit bringt Ihr Vorgesetzter bzw. Ihre Vorgesetzte Ihnen persönlich Wertschätzung entgegen?« Insgesamt 34 Prozent der Beschäftigten sagen dazu »Gar nicht« (7 Prozent) oder »In geringem Maß« (27 Prozent). Allerdings – in hohem Maße wertgeschätzt sehen sich 52 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, in sehr hohem Maße 14 Prozent.

34%

sind der Meinung, dass ihr/e Vorgesetzte/r ihnen keine oder nur in geringem Maße persönliche Wertschätzung entgegenbringt.

4. Die Gefährdungsbeurteilung,

Zentralstück des Arbeitsschutzhandelns laut Gesetz, kommt insgesamt nur sehr lückenhaft zur Anwendung.

»Die Gefährdungsbeurteilung ist die systematische Ermittlung und Bewertung relevanter Gefährdungen der Beschäftigten mit dem Ziel, die erforderlichen Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit festzulegen«, heißt es in der *Leitlinie*

Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation aus dem Jahre 2011, mit der die Bestimmungen des Arbeitsschutzgesetzes konkretisiert werden. Diese verpflichten jeden Arbeitgeber dazu, »eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben«, und darum für deren Arbeitsplätze Gefährdungsbeurteilungen vorzunehmen. Wie erst nehmen die Arbeitgeber diese Präventions-Vorschrift?

Abb. 9 Wie die Betriebe es derzeit mit dem Zentralstück des Arbeitsschutzhandelns halten – So sehen die Beschäftigten die Lage

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

Nur **28 Prozent** aller Beschäftigten bundesweit antworten darauf mit »Ja, einmal oder mehrmals«.

»Wurden Sie im Rahmen dieser Gefährdungsbeurteilung nach Stressfaktoren befragt, die Sie psychisch belasten, wie z.B. Zeitdruck, einem Übermaß an Arbeitsmenge, Arbeitsintensität oder problematischem Führungsverhalten?«

Nur **33 Prozent** der Beschäftigten, deren Arbeit einer Gefährdungsbeurteilung unterzogen wurde, antworten darauf mit »Ja«. Das heißt:

Nur insgesamt **9 Prozent** aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland wurden im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung gefragt, welchen psychischen Stressfaktoren sie sich im Zusammenhang mit ihren Arbeitsbedingungen, -abläufen und -aufgaben ausgesetzt sehen.

4.1. Gefährdungsbeurteilung – Der Anteil der erfassten Arbeitsplätze

»Die Gefährdungsbeurteilung nimmt im Arbeitsschutzhandeln eine zentrale Rolle ein.« So ist es in der Richtlinie zum Gesetz festgehalten, und ähnlich wird das Potenzial auch von Gesundheitsschützern und Präventions-Experten eingeschätzt. Diese Auffassung hängt auch damit zusammen, dass zu einer regelgerecht durchgeführten Gefährdungsbeurteilung – anders als die Bezeichnung nahelegen könnte – nicht nur die Aufnahme eines Risikoprotokolls gehört, sondern auch die Einleitung von Verbesserungsmaßnahmen als Konsequenz daraus.

Doch bereits deren Voraussetzung, die Erfassung der Gefährdungsquellen, ist nach

der Wahrnehmung der Beschäftigten derzeit nur für eine Minderheit der Arbeitsstellen erfüllt. »Wurde an Ihrem Arbeitsplatz in den letzten zwei Jahren eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt?« Diese Frage bejahen insgesamt nur 28 Prozent aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – 14 Prozent sagen »Ja, einmal«, ebenfalls 14 Prozent »Ja, mehrmals«. 46 Prozent hingegen antworten mit einem »Nein«, 26 Prozent mit »Weiß nicht«.

Die Branchen-Statistik (Abbildung 10) lässt beträchtliche Quoten-Differenzen erkennen, wobei allerdings auch der Spitzenanteil nur knapp über der 50 Prozent-Marke liegt. Die höchsten Anteile gibt es mit

Abb. 10 Der Anteil der Beschäftigten, deren Arbeit der gesetzlich vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilung unterzogen wurde, nach Branchen

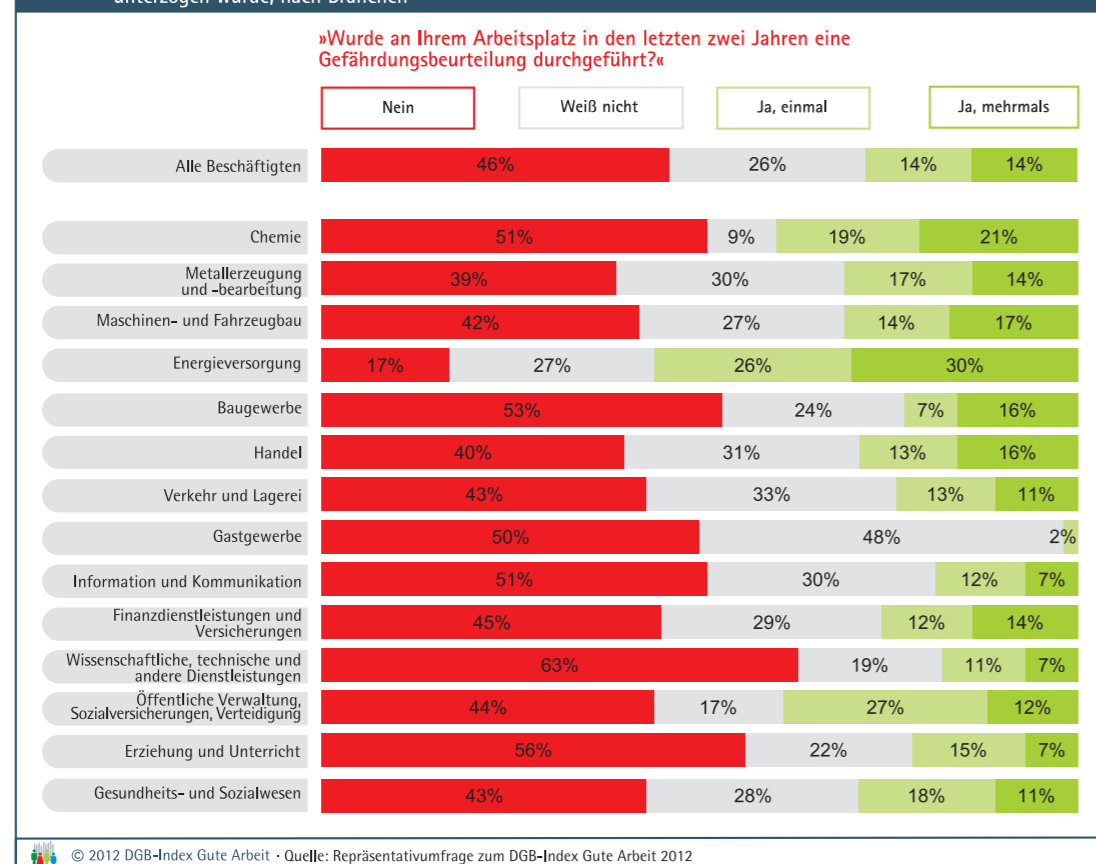
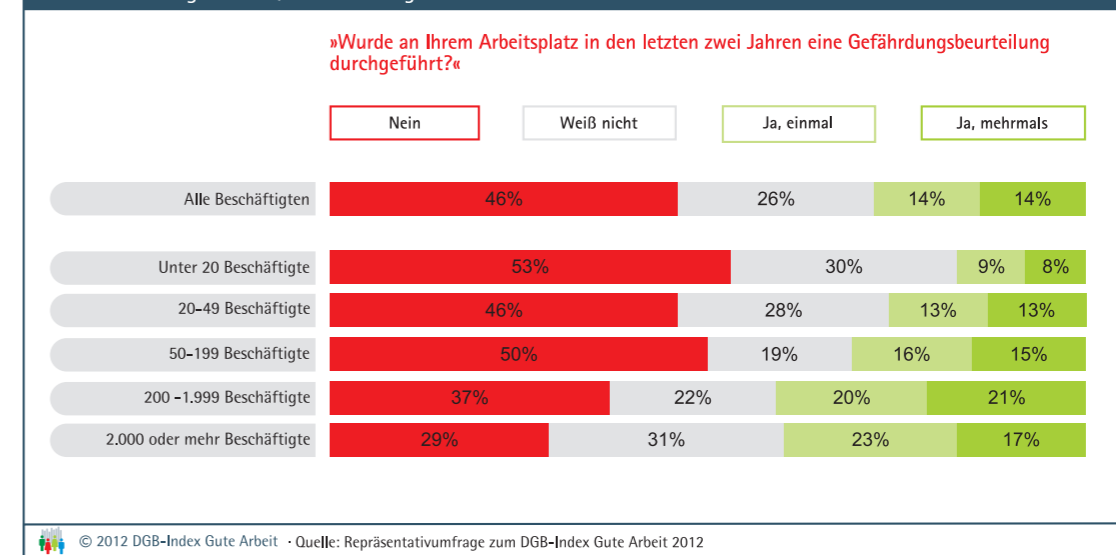


Abb. 11 Der Anteil der Beschäftigten, deren Arbeit der gesetzlich vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilung unterzogen wurde, nach Betriebsgrößen



56 Prozent im Bereich Energieversorgung, danach mit 40 Prozent in der Chemie. Auf der anderen Seite steht das Gastgewerbe, in dem nur 2 Prozent der Beschäftigten davon zu berichten wissen, dass ihre Arbeit einer Gefährdungsbeurteilung unterzogen wurde.

Aufschlussreich ist auch die Auswertung nach Betriebsgrößen: **Abbildung 11** dokumentiert, dass der Anteil der gefährdungsbeurteilten Arbeitsplätze mit der Zahl der Beschäftigten steigt.

Angesichts der generell hohen »Weiß nicht«-Anteile (26 Prozent im Bundesdurchschnitt) ließe sich fragen: Könnte es sein, dass Gefährdungsbeurteilungen in größerem Umfang ohne Wissen der Beschäftigten durchgeführt wurden? Interessant sind in diesem Zusammenhang die Angaben der Vorgesetzten, die insgesamt eine größere Chance haben dürften, von einer Gefährdungsbeurteilung zu erfahren oder gar selbst mitverantwortlich für deren Durchführung sind. Doch auch von den Vor-

gesetzten geben nur 35 Prozent an, dass ihre Arbeit einer Gefährdungsbeurteilung unterzogen worden sei (16 Prozent einmal, 19 Prozent mehrmals), während 49 Prozent die Frage mit einem dezidierten »Nein« beantworteten und der »Weiß nicht«-Anteil mit 16 Prozent immer noch beträchtlich ist.

Schwerer wiegt indes, dass ohne Beteiligung der Betroffenen insbesondere psychische Gefährdungen gar nicht erfasst werden können. Wer sollte über die Belastung Auskunft geben können, die Beschäftigte dadurch erleben, dass sie z.B. sehr häufig gehetzt arbeiten müssen oder keine Wertschätzung erleben, wenn nicht die Betroffenen selbst? Und wer wollte bestreiten, dass ihre Angaben genauso harte Fakten liefern wie eine Blutdruckmessung oder eine Giftstoffanalyse im Labor?

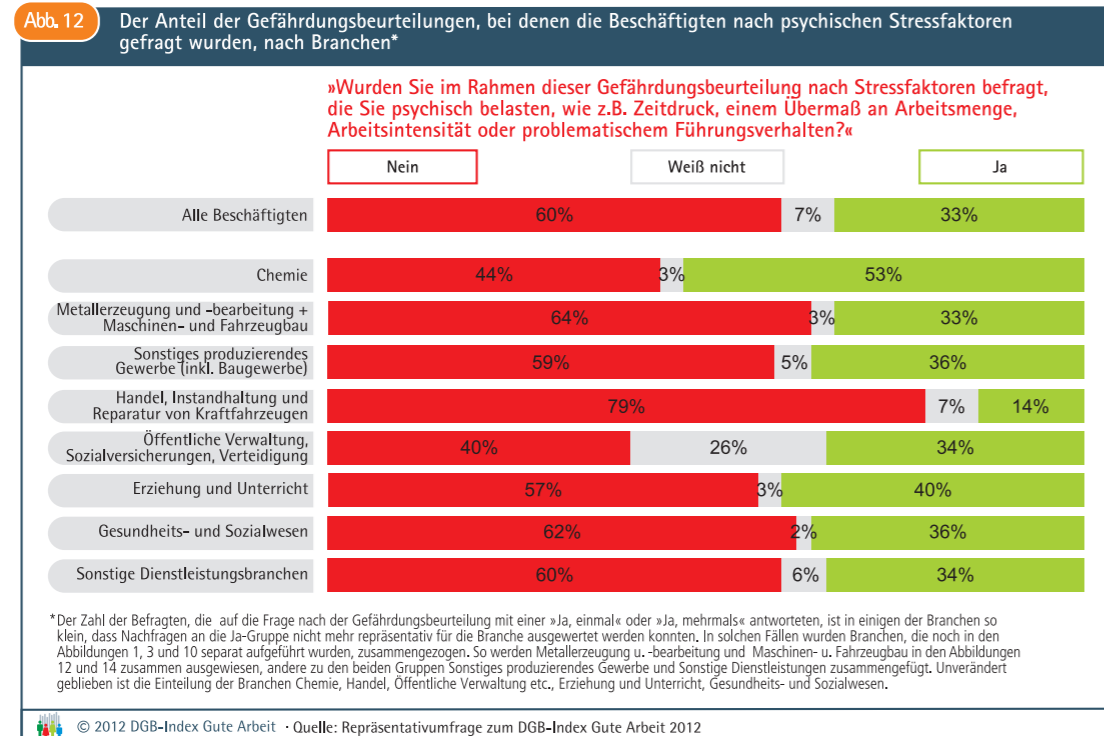
Der DGB-Index Gute Arbeit 2012
 Weitere Ergebnisse der Repräsentativumfrage werden im Frühjahr 2013 insbesondere zu den Themen »Zukünftige Arbeitsfähigkeit« und »Arbeitsqualität insgesamt« veröffentlicht.

4.2. Gefährdungsbeurteilung – die Erfassung psychischer Gefährdungen

In der Repräsentativumfrage 2012 wurde also auch die folgende Frage gestellt: »Wurden Sie im Rahmen dieser Gefährdungsbeurteilung nach Stressfaktoren befragt, die Sie psychisch belasten, wie z.B. Zeitdruck, einem Übermaß an Arbeitsmenge, Arbeitsintensität oder problematischem Führungsverhalten?« 33 Prozent derjeni-

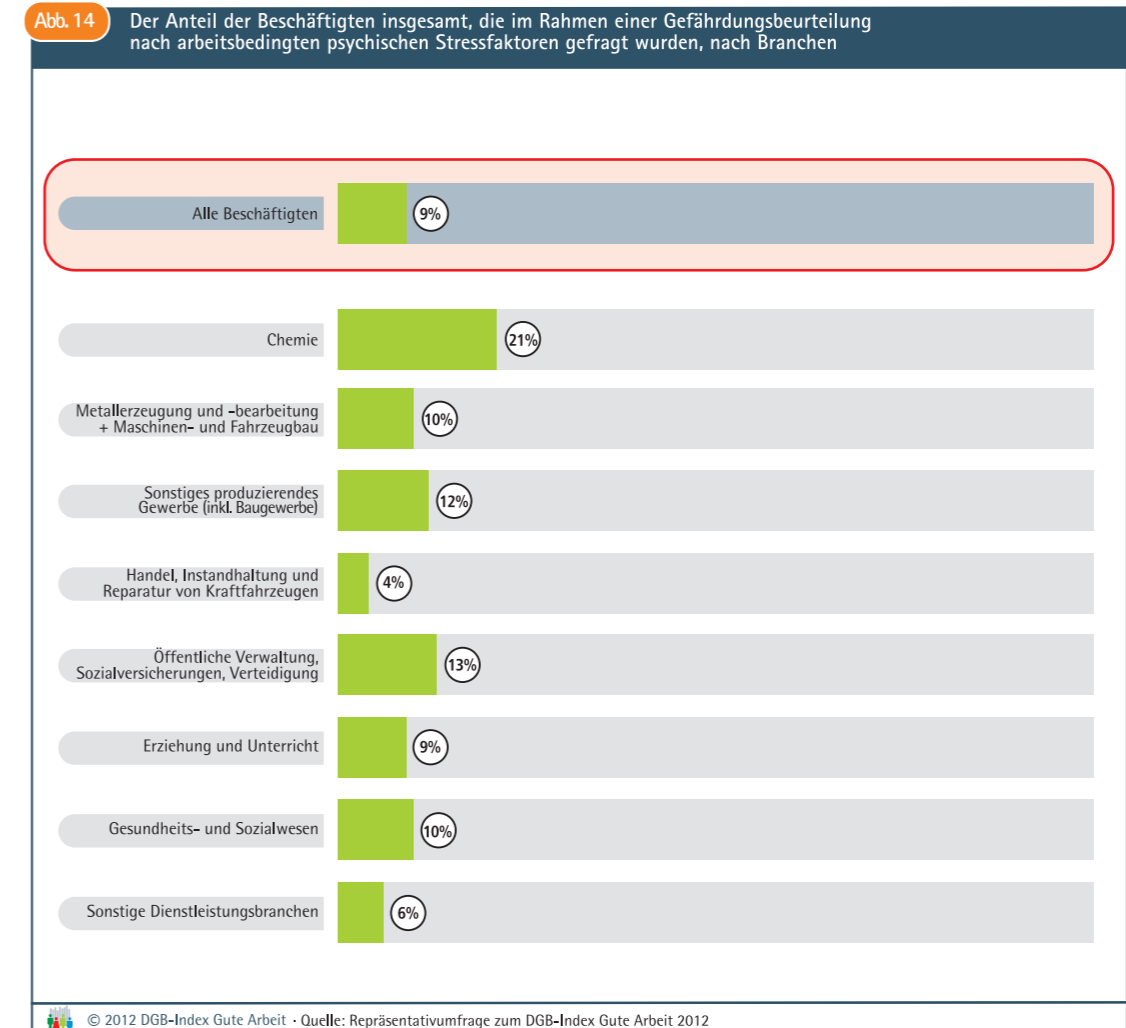
gen, an deren Arbeitsplatz eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wurde, antworteten darauf mit einem »Ja«, 60 Prozent sagten »Nein«, 7 Prozent »Weiß nicht«.

Die Angaben der Beschäftigten nach Branchen sind in **Abbildung 12** dokumentiert – den höchsten Anteil Befragter gibt es bei



Chemie (53 Prozent derjenigen, an deren Arbeitsplatz eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wurde), den geringsten beim Handel (14 Prozent). Die Antworten nach Betriebsgrößen sind in **Abbildung 13** ausgewiesen – auffällig ist, dass die Nein-Anteile mit wachsender Belegschaftsstärke

geringer werden. Wie das Ergebnis bezogen auf alle Beschäftigten lautet, veranschaulicht **Abbildung 14**: Der Anteil der Beschäftigten, die im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung nach psychischen Stressfaktoren gefragt wurden, beträgt bundesweit 9 Prozent.



Wachsender Psycho-Stress, wenig Prävention – wie halten die Betriebe es mit dem Arbeitsschutzgesetz?

So beurteilen die
Beschäftigten die Lage

Ergebnisse der Repräsentativumfrage 2012
zum DGB-Index Gute Arbeit

Januar 2013

Die Umfrage

Der vorliegende Bericht basiert auf den Angaben von 4.895 abhängig Beschäftigten. Die Daten wurden im Rahmen der bundesweiten Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2012 erhoben. Befragt wurden dabei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus allen Branchen, Einkommens- und Altersgruppen, Regionen, Betriebsgrößen, Wirtschaftszweigen und Beschäftigungsverhältnissen, gewerkschaftlich Organisierte wie Nicht-Mitglieder. Die Angaben der Angehörigen der wichtigsten Beschäftigtengruppen sind mit jeweils dem Anteil ins Umfrageergebnis eingeflossen, der ihrem bundesweiten Anteil an der Arbeitnehmerschaft entspricht. Das vorliegende Ergebnis ist damit repräsentativ für das Urteil der Beschäftigten in Deutschland.

Herausgeber

DGB-Index Gute Arbeit GmbH
Keithstr. 1-3
10787 Berlin
030 - 6956 2093
info@dgb-index-gute-arbeit.de
www.dgb-index-gute-arbeit.de

Datenanalyse

Markus Holler,
Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie (INIFES), Stadtbergen

Umfrage durchführendes Institut

Umfragezentrum Bonn (uzbonn)

Redaktion

Peter Kulemann, büro für publizistik, Hamburg

Satz und Gestaltung

kahlfeldt und müller
Agentur für Kommunikation, Hamburg

Druck

Druckerei Zollenspieker Kollektiv GmbH, Hamburg

V.i.S.d.P.

Dieter Scholz, DGB-Index Gute Arbeit GmbH

Nachdruck von Texten und Grafiken
nur mit Quellenangabe

Gedruckt auf 100% Recyclingpapier