Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 72 (1980)

Heft: 12

Artikel: Psycho-soziale Faktoren im Arbeitnehmerschutz

Autor: Buchberger, Josef

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-355019

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 16.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Psycho-soziale Faktoren im Arbeitnehmerschutz

Josef Buchberger

Seit rund zwei Jahrzehnten sind die psycho-sozialen Faktoren (Einflüsse der sozialen Umwelt, z. B. der Arbeitsbedingungen, auf den seelischen Zustand des Menschen) in Verbindung mit der Humanisierung des Arbeitslebens Gegenstand lebhafter wissenschaftlicher und politischer Auseinandersetzungen. Während dieser Zeit wurden auch manche Arbeitsbedingungen wesentlich verbessert, andere, vor allem gerade im psycho-sozialen Bereich, lassen aber selbst in hochindustrialisierten Staaten oft weiterhin zu wünschen übrig. Im vorliegenden Beitrag wird die obgenannte Problematik einmal aus der Sicht des Arbeitsmediziners kurz erläutert. Der eingebürgerte, nicht ganz einwandfreie Begriff «Humanisierung der Arbeit» wird hier einfachheitshalber anstelle von «Verbesserung der Qualität des Arbeitslebens» ebenfalls verwendet.

Die Rolle des Wohlbefindens und der Zufriedenheit

Zahlreiche Studien haben bestätigt, dass der Einfluss des Arbeitslebens auf die Gesundheit weit über die Berufskrankheiten und Berufsunfälle hinausgeht. Es ist im übrigen sinnvoll, die Gesundheit des arbeitenden Menschen in engem Zusammenhang mit seinem Wohlbefinden zu betrachten. Abgesehen von unbestreitbaren Wechselwirkungen zwischen Gesundheit und Wohlbefinden ist es ja für die resultierende Lebensqualität oft wichtiger, sich – eventuell mit einer belanglosen Krankheit – wohl zu fühlen, als ärztliche Atteste über gute Gesundheit zu kriegen, aber trotzdem von sogenannten funktionellen Beschwerden geplagt zu werden. Unter dem Begriff Wohlbefinden versteht die Arbeitsmedizin übrigens keineswegs ein dauerndes Wonnegefühl bzw. Glückseligkeit, sondern vielmehr ein Gefühl allgemeiner Zufriedenheit, dem sowohl weitgehende Beschwerdenfreiheit, als auch massgebende Erfüllung emotionaler Bedürfnisse des Menschen zugrunde liegen.
Es ist bekannt, dass die Quote der Abwesenheiten vom Arbeitsplatz wegen Krankheit in einer engen entgegengesetzten Beziehung zur Arbeitszufriedenheit sowie auch zur sonstigen Lebenszufriedenheit steht. Dabei hat die Vergrösserung dieser Zufriedenheit nicht nur eine Verminderung der tatsächlichen Krankheitsanfälligkeit – vor allem was verschiedene psychosomatische Störungen betrifft – zur Folge, sondern erhöht auch die subjektive Empfindungsschwelle in bezug auf Regelwidrigkeiten des körperlichen und seelischen Zustandes, auf das Behandlungsbedürfnis und die Arbeitsunfähigkeit.
Für die Arbeitsmediziner ergibt sich daraus die Konsequenz, sich im Sinne neuzeitlicher Erkenntnisse auch mit den psychosozialen Belastungen der Arbeitnehmer gründlich zu befassen. Man hat dabei allerdings

mit namhaften Schwierigkeiten zu rechnen, da die belastenden Effekte der psycho-sozialen und emotionalen Faktoren des Arbeitsplatzes schwer fassbar, geschweige denn direkt messbar sind. Zudem ist es kaum möglich, die psycho-sozialen Belastungen am Arbeitsplatz von denjenigen der übrigen Umwelt zu trennen.

Belastende psycho-soziale Faktoren

Es hat sich in unserer Zeit eingebürgert, die als schwer und unangenehm empfundenen psychischen Belastungen, z. B. durch Arbeit, als psychischen Stress zu bezeichnen. Dies ist nicht ganz zutreffend, da unter den Begriff Stress auch positiv wirkende, d. h. nicht übermässige Belastungen gehören. In dieser Abhandlung kann allerdings auf konsequente Bereinigung und Verwendung der Begriffe «Stress», «Distress» etc. verzichtet werden.
Folgende *belastende Faktoren der Arbeitswelt* können nach wissenschaftlichen Erkenntnissen die psychische bzw. emotionale Verfassung des Menschen und damit sein Wohlbefinden und seine Gesundheit unter Umständen ungünstig beeinflussen:

- Überforderung oder Unterforderung mit Aufgaben
- Zeitdruck, Leistungszwang (Akkordarbeit), aufgezwungener Arbeitsrhythmus
- Verantwortungsdruck, dauernde Anspannung der Aufmerksamkeit
- fragwürdige Zweckmässigkeit bis Sinnlosigkeit der Arbeit
- nicht interessierender Arbeitsinhalt, Eintönigkeit, Langeweile
- Überforderung des technischen Verständnisses, Gefühl des Ausgeliefertseins gegenüber der Technik
- mangelnder Spielraum für eigene Entscheidungen bei der Arbeitsgestaltung, fehlender eigener Verantwortungsbereich
- mangelnde Information über Planung, System und Ergebnisse der Arbeit
- psychologisch falsche Kontrollsysteme, z. B. Überwachung von hinten oder durch TV-Monitoren
- Konflikte mit Vorgesetzten und Kollegen
- Einschränkung zwischenmenschlicher Kontakte
- unbehagliche Raum- bzw. Arbeitsplatzgestaltung
- Angst vor schädlichen Milieueinwirkungen und vor Unfällen
- mangelnde Anerkennung der persönlichen Leistung, fehlende Unvertauschbarkeit des Einzelnen
- mangelnde Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten
- mangelnde Sicherung des Arbeitsplatzes

Dazu kommen noch *belastende Faktoren der übrigen sozialen Umwelt,* wie zum Beispiel:

- Partner- bzw. Eheprobleme
- Schwierigkeiten mit Entwicklung und Erziehung der Kinder
- unbefriedigende Wohnverhältnisse

- finanzielle Schwierigkeiten
- Schicksalsschläge verschiedenster Art
- Angst vor Existenzbedrohung (z. B. wegen Kriegsgefahr, Arbeitslosigkeit) etc.

Diese sicher nicht vollständige Aufzählung der psycho-sozialen Belastungsfaktoren deutet darauf hin, dass es für den Prozess der Humanisierung der Arbeit keine Patentlösung geben kann.

Emotionale Bedürfnisse des Menschen

Ebenfalls sollten die Arbeitsmediziner und die für Arbeitsorganisation und Personalwesen verantwortlichen Fachleute künftig den emotionalen Bedürfnissen des arbeitenden Menschen mehr Rechnung tragen.
Maslow ordnete die Grundbedürfnisse des Menschen in folgende Skala ein:

1. Physiologische Erfordernisse (Nahrung, Wohnung, Bekleidung)
2. Sicherheit (u.a. des Arbeitsplatzes)
3. Gemeinschaft und Zuneigung
4. Selbstwertgefühl und Wertschätzung seitens anderer
5. Selbstverwirklichung

Sobald eine dieser Stufen erreicht ist, strebt der Mensch nach der Erreichung der nächsten Stufe. In Übereinstimmung mit den Ergebnissen zahlreicher Erhebungen figuriert hier die Sicherheit des Arbeitsplatzes im oberen Rang und dürfte deshalb eine bestimmte Beziehung auch zu der menschlichen Gesundheit haben. Es kann allerdings keiner kulturell und wirtschaftlich hoch entwickelten Gemeinschaft würdig sein, auch nur die letzteren Stufen der menschlichen Grundbedürfnisse bewusst ausser acht zu lassen.
Eine gewisse Steigerung der Lebensansprüche im Wandel der Zeit ist verständlich, zumal jede Errungenschaft in der Regel zu einer weitergehenden Forderung führt. Dementsprechend ist die jüngere Generation nicht mehr bereit, Arbeitsbedingungen zu akzeptieren, unter denen noch ihre Väter arbeiteten. Ebenso sind heute einheimische Arbeitnehmer reicher Industrieländer wesentlich anspruchsvoller als z. B. die Gastarbeiter aus dem wirtschaftlich weniger entwickelten Süden.

Wegweisende Humanisierungsprojekte

Neben dem fast legendären Musterexperiment des Volvo-Unternehmens in Kalmar (Schweden) haben in den letzten Jahren auch viele andere Betriebe in Europa, Nordamerika und Australien namhafte Schritte zur Humanisierung der Arbeitswelt unternommen. Die Umstrukturierung der

Arbeit richtet sich dabei insbesondere auf die Einschränkung oder gar Eliminierung negativer psycho-sozialer Einwirkungen am Arbeitsplatz. Ein typisches Beispiel hierfür ist die Einführung menschenfreundlicher Arbeitsformen (teilautonome Gruppen statt Fliessbandarbeit etc.). Die Akzente der Humanisierung unterscheiden sich von Land zu Land sowie auch zwischen einzelnen Betrieben. Näheres ist im diesbezüglichen Schrifttum zu finden, das bereits nicht weniger als 2000 Titel enthält.
Besondere Fortschritte auf dem Weg zur Verbesserung der Qualität des Arbeitslebens konnten in skandinavischen Ländern erreicht werden. Ich hatte kürzlich die Gelegenheit, die Automobilwerke Saab-Scania in Södertälje (Schweden) und die Standard Telefon Kabelfabrik in Oslo (Norwegen) zu besuchen und mit kompetenten Arbeitsmedizinern, Arbeitspsychologen, Gewerkschaftern sowie Mitgliedern der Betriebsleitung zu diskutieren. Ausser dem eindrucksvollen Erlebnis einer in jeder Hinsicht menschenfreundlichen Arbeitsgestaltung war es besonders interessant zu erfahren, wie neben den projektführenden Wissenschaftern und den Arbeitnehmern ebenfalls die Unternehmungsleitung von den Vorteilen der verwirklichten Umstrukturierung der Arbeit fest überzeugt ist. Der an sich beachtliche Aufwand (angeblich ca. 5–10% Mehrinvestitionen) für die Massnahmen zur Verbesserung der Qualität des Arbeitslebens macht sich offensichtlich durch viel Arbeitsfreude, weniger Absenzen und mehr Leistung gut bezahlt. Eine *enge Zusammenarbeit zwischen den Gewerkschaften, Betriebsleitungen, Sozialwissenschaftern und Arbeitsmedizinern* war für alle erfolgreiche Humanisierungsprojekte symptomatisch.

Fortschrittliche Arbeitsgesetze in Skandinavien

Die wachsenden positiven Erfahrungen mit den obgenannten Projekten und vielleicht auch die im Gegensatz hiezu unverständlich ablehnenden Haltungen bestimmter Betriebe trugen offenbar dazu bei, dass in den neuen Arbeitsgesetzen Schwedens und Norwegens zum ersten Mal die wesentlichsten psycho-sozialen Faktoren des Arbeitsplatzes ausdrücklich berücksichtigt wurden.
Stellvertretend sei hier in freier Übersetzung der *Artikel 12 des norwegischen Arbeitsgesetzes* zitiert:

> «Technologie, Organisation der Arbeit, Arbeitszeit und Lohnsysteme sind so zu gestalten, dass Arbeitnehmer keinen unerwünschten physischen oder psychischen Beanspruchungen ausgesetzt werden, und dass die Voraussetzungen für Wahrnehmung von Warnzeichen und Befolgung von Sicherheitsmassnahmen nicht verschlechtert werden. Es sind Bedingungen zu schaffen, die den Arbeitnehmern eine angemessene Gelegenheit zur beruflichen und persönlichen Entfaltung durch ihre Arbeit gewähren.
> Bei der Planung und Organisation der Arbeit ist Selbstbestimmung und berufliche Verantwortung der Arbeitnehmer zu berücksichtigen. Es sind Anstrengungen zu unternehmen, um eintönige und repetitive

Arbeit zu vermeiden sowie auch Arbeit, die von der Maschine oder vom Fliessband derart gesteuert ist, dass dabei die Arbeitnehmer an Änderungen des Arbeitstempos gehindert wären.
Im übrigen sind bei der Organisation der Arbeit Anstrengungen zu unternehmen, um Möglichkeiten für Abwechslung, für Kontakte mit andern und für Verbindungen zwischen einzelnen Arbeitsbereichen zu verschaffen sowie um die Arbeitnehmer über den Produktionsbedarf und die Ergebnisse auf dem laufenden zu halten.
Die Arbeitnehmer und die von ihnen gewählten Gewerkschaftsfunktionäre sind über die Planung und den Betrieb der einzusetzenden Systeme sowie über geplante Änderungen dieser Systeme auf dem laufenden zu halten. Den Arbeitnehmern ist die zur Beherrschung neuer Systeme notwendige Schulung zu gewähren. Sie sollen sich auch an ihrer Planung beteiligen.»

Praktische Erfahrungen mit konsequenter Anwendung dieser Vorschriften sind noch unzureichend, und die Frage wird gestellt, ob man hier nicht die Grenzen der Realität überschritten hat.

Missverständnisse und Zweifel an der Humanisierung

Einige Projekte der während der letzten zwei Jahrzehnten insbesondere seitens der Sozialwissenschafter mit zunehmendem Enthusiasmus propagierten Humanisierung der Arbeitswelt führten leider auch zu *Misserfolgen und Enttäuschungen.* Vor allem dürften verschiedene Missverständnisse, d. h. unzureichende Verständigung und Zusammenarbeit zwischen den Beteiligten (Wissenschafter – Arbeitnehmer – Arbeitgeber), diese in ihrem Prinzip gute Sache belastet haben. Die Sozialwissenschafter waren anscheinend oft zu sehr von eigenen Hypothesen befangen und entwickelten nicht genügend interdisziplinäre und praxisbezogene Grundsätze. Einige vorgeschlagene Massnahmen stiessen hie und da auf rechtliche Grenzen. Ebenfalls durch die veränderte Arbeitslage der letzten Jahre ist ein Teil der Begeisterung für die Humanisierung einer Ernüchterung gewichen. Viele Projekte zur Umstrukturierung der Produktionsverhältnisse kamen zu spät, z. B. als bereits bisherige Produkte durch andere zu ersetzen waren.
Auch wirklich gute Vorschläge stiessen aber nicht selten bei einem oder bei beiden entscheidenden Verhandlungsparteien auf Ablehnung und Unverständnis. Die Arbeitgeber fürchteten offensichtlich vor allem schwer verkraftbare Investitions- und Lohnkostenerhöhungen, Produktivitätseinbussen und Verluste der Konkurrenzfähigkeit. Die Arbeitnehmer fanden manchmal nicht genügend Anreiz für menschenfreundliche Umstrukturierung der Arbeit und hielten es offenbar für bequemer und gewissermassen sicherer, bei gewohnten Arbeitsformen zu bleiben. Sie fühlten sich u. a. einem allenfalls erweiterten Aufgabenbereich nicht gewachsen und empfanden es als zusätzliche Belastung (z. B. des Gedächtnisses etc.). Nicht zu verschweigen sind auch einige Befürchtun-

gen, dass die wünschenswerte Umstrukturierung der Arbeit letzlich auf eine technologische Rationalisierung herauskäme.
Alles in allem sollte man sich auch dessen bewusst sein, dass es kaum je einen Fortschritt ohne Hindernisse geben kann.

Die Situation in der Schweiz

Es stellt sich für uns die Frage, inwiefern in der bestehenden schweizerischen Gesetzgebung die psycho-sozialen Belastungen am Arbeitsplatz inbegriffen sind. Freilich enthält das Arbeitsgesetz, das aus dem Jahre 1964 stammt, keine ausdrückliche Erwähnung der psycho-sozialen Faktoren. Wenn aber laut dem Artikel 6 des *Arbeitsgesetzes* der Arbeitgeber

- verpflichtet ist, zum Schutze der Gesundheit von Arbeitnehmern alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stande der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind,
- und den Arbeitsablauf so zu gestalten hat, dass Unfälle, Krankheiten und Überbeanspruchung der Arbeitnehmer vermieden werden,

dann wäre m. E. im Sinne des gegenwärtigen Wissensstandes eine vorerst ausreichende gesetzliche Grundlage, auch was die Verhütung übermässiger psycho-sozialer Belastungen anbetrifft, doch vorhanden. Es bedarf allerdings in diesem Zusammenhang einer objektiven, umfassenden Information der Betriebsleitungen, der für Arbeitshygiene und Arbeitsorganisation verantwortlichen Fachleute in den Betrieben sowie der Arbeitsinspektoren über die Merkmale, Bedeutung und Verhütung schädlicher Auswirkungen belastender psycho-sozialer Einwirkungen der Arbeitswelt. Nur dann kann der vollumfängliche Sinn des Artikels 6 des Arbeitsgesetzes richtig verstanden und angewandt werden.
Wie in anderen Industrieländern werden auch in der Schweiz seit Jahren in verschiedenen Betrieben Projekte mit menschenfreundlichen Arbeitsstrukturen durchgeführt. Laut einer Befragung bei einer Vielzahl von Betrieben durch das Institut für Arbeitspsychlogie der ETH Zürich, das unter der Leitung von Prof. E. Ulich diese Problematik wissenschaftlich verfolgt und die Humanisierungsprojekte fördert, werden in mehreren Fällen auch ohne entsprechende Publizität recht wirksame Massnahmen zur Verbesserung der Qualität des Arbeitslebens ergriffen. Allerdings stiessen hie und da auch vielversprechende Versuchs- bzw. Lösungsansätze auf Missverständnis und Ablehnung. In vielen Betrieben mangelt es vermutlich an objektiver Information über diese Probleme. Es würde sich bestimmt lohnen, eine entsprechende schweizerische Erfahrungsbilanz zu ziehen und eine sachliche Aussprache über die Realisierbarkeit verschiedener Verbesserungen der psycho-sozialen Arbeitsbedingungen auf breiterer Basis als bisher zu verwirklichen.

Auswirkungen psycho-sozialer Belastungen

Die Arbeitsmediziner wissen heute, dass die vorher aufgezählten psycho-sozialen Belastungen am Arbeitsplatz eine Reihe gesundheitlicher

v. a. sog. psychosomatischer Störungen in bestimmten Situationen auslösen oder verschlechtern können. Es gehören dazu verschiedene Nervositätserscheinungen, Schlafstörungen, Depressionen, Migräne, Bluthochdruck, koronare Herzkrankheit (die zum Herzinfarkt führen kann), Magengeschwüre, Darmentzündungen, rheumatische Krankheiten, vermutlich auch Zuckerkrankheit, Fettsucht und Unfallanfälligkeit.
Bei aller Gewichtigkeit der Rolle der Arbeitsbedingungen darf jedoch nicht übersehen werden, dass sich auch im *Bereich des Privatlebens bzw. der Freizeitumwelt* recht schwerwiegende psycho-soziale Belastungen auswirken können. Dem kann hauptsächlich durch richtige Gesundheitserziehung einigermassen vorgebeugt werden. Ein menschenfreundliches Arbeitsmilieu vermag anderseits bei bestimmten gesundheitlichen Störungen sogar den Heilungsprozess zu unterstützen.
Die *physiologischen und biochemischen Mechanismen* der psychischen Vorgänge und insbesondere der langfristigen Emotionen sind noch weitgehend unbekannt. Dies erschwert die Beurteilungsmöglichkeiten seelischer Belastungen beträchtlich. Man hat zwar erkannt, dass verschiedene Emotionen (Ärger, Zorn, Wut, Angst, Schrecken, Betrübnis, Trauer, aber auch Freude und Heiterkeit etc.) sowie psychische Belastungen, z. B. durch schwieriges Kopfrechnen, in unterschiedlichem Mass mit Veränderungen des Blutspiegels von Nebennierenhormonen (Adrenalin, Noradrenalin, Cortisol) und anderen biochemischen Substanzen (Glukose, freie Fettsäuren, Triglyceride, Cholesterin etc.) verbunden sind, man konnte aber bisher in diesem Zusammenhang keine zuverlässige Grenze zwischen unschädlichen und eventuell krankhaften Blutspiegelreaktionen festlegen. Dementsprechend kann auch die Ausscheidung von Adrenalin, Noradrenalin und Vanillinmandelsäure in den Harn nur zur groben Bewertung psychisch belastender Einwirkungen angewandt werden. Bestimmte Typen von Emotionen bzw. seelischen Belastungen sind zudem von Veränderungen der Herzschlagfrequenz, der reflektorischen Darmbewegungen, der Drüsensekretion, der Muskelspannung, des elektrischen Hautwiderstandes u. a. m. begleitet.
Die *Entwicklung gesundheitlicher Störungen* infolge der Einwirkung belastender psycho-sozialer Faktoren kann man sich als Folge von Überbeanspruchung und Versagen komplizierter physiologischer Anpassungsmechanismen im zentralen Nervensystem vorstellen. Es kommt wahrscheinlich zur Ausbildung unzweckmässiger bedingter Reflexe, zur übermässigen Reizbarkeit des vegetativen (d. h. innere Organe versorgenden) Nervensystems sowie zur Störung des Gleichgewichtes zwischen seinen beiden Teilen, die vorwiegend Abwehr und Leistung bzw. lebenserhaltende Funktionen steuern (Sympathicus und Parasympathicus), zur vermehrten Ausschüttung bestimmter Hormone und zur Erhöhung des Ruhespannungszustandes von Muskeln. Langdauernde Emotionszustände negativer Prägung (Angst, Ärger etc.) könnten dann unter Umständen z. B. durch anhaltende Verengung der Organgefässe und unzureichende Versorgung bestimmter Zellen mit Sauerstoff, Nähr-

substanzen und spezifischen Wirkstoffen nicht nur zu funktionellen, sondern in bestimmten Fällen auch zu organischen Schäden führen. Darüber hinaus kann nach einigen Autoren eintönige repetitive Tätigkeit die vorhandenen geistigen Fähigkeiten des Menschen ungünstig beeinflussen und zusammen mit weiteren psychosozialen Belastungen vielleicht auch zu Wesensveränderungen führen.
Zum Objektivieren psychischer bzw. emotionaler Belastungen können neben den erwähnten Blutspiegel- und Urinuntersuchungen sowie der Registrierung der Herzfrequenz und des Hautwiderstandes hauptsächlich verschiedene psychologische Tests und Befragungen herangezogen werden. Ihre Aussagekraft ist allerdings ebenfalls beschränkt und bedarf einer kritischen Würdigung der Persönlichkeit des Aussagenden.

Die Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Arbeitnehmer

Nach unseren und anderen Befragungserfahrungen aus dem mitteleuropäischen Raum scheint es mit der Arbeitszufriedenheit nicht gerade schlecht zu stehen, 50%–80% der Befragten wären am Arbeitsplatz grundsätzlich zufrieden. Auf diese Weise festgestellte Zufriedenheit wird allerdings von verschiedenen Autoren als nicht ganz echt erachtet, zumal langfristige abstumpfende Tätigkeiten angeblich zu einer gewissen Resignation und zur signifikanten Senkung der Lebensansprüche führen können.
Nach einer neueren Studie aus den USA würden kaum 20% ungelernte Arbeiter bzw. nur 25% Industriearbeiter, hingegen beinahe 50% Angestellte und über 90% Professoren ihren Beruf noch einmal wählen. In der Gesamtbevölkerung europäischer Länder schwankte vor einigen Jahren die Zufriedenheit mit der gegenwärtigen Lebenssituation zwischen 75 und 40%.
Das Bayerische Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung befragte am Rande der allgemeinen Diskussion zur Humanisierung des Arbeitslebens einen repräsentativen Querschnitt von 4000 Arbeitnehmern aus 300 Betrieben verschiedener Branchen (Maschinenbau, Auto- und Flugzeugindustrie, Elektrotechnik, Feinmechanik und Optik, Kunststoffverarbeitung, Feinkeramik, Holzverarbeitung, Druckereien, Textil- und Bekleidungsindustrie). Sie sollten sich äussern, wie sie ihren Arbeitsplatz, das Arbeitsmilieu, ihre Entwicklungschancen und die zwischenmenschlichen Beziehungen am Arbeitsplatz beurteilen.
Den vier *wichtigsten Kriterien der Arbeitszufriedenheit* ordneten zu:

– leistungsgerechte Bezahlung	73% der Befragten
– einen guten Vorgesetzten	56%
– angenehme Zusammenarbeit mit den Kollegen .	56%
– einen gut gestalteten Arbeitsplatz	53%
– Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	43%
– eine interessante Tätigkeit.	39%
– gute Sozialeinrichtungen	30%
– eine günstige Regelung der Arbeitszeit.	29%
– gute berufliche Entwicklungsmöglichkeiten. . .	20%

Die Frage nach der Sicherheit des Arbeitsplatzes wurde aus Arbeitsmarktgründen nicht gestellt, da zu erwarten war, dass diesem Problem ganz allgemein höchste Priorität eingeräumt würde.
Was die *Arbeitsplatzgestaltung* anbetrifft, beanstandeten:

- unbefriedigende Belüftung . . . . . 50% der Befragten
- Fehlen körpergerechter Arm- und Fussstützen . 50%
- räumliche Enge des Arbeitsplatzes 30%
- unbequem gestalteten Arbeitssitz 25%
- keine ausreichende Umkleidungs- und Pausenräume 25%
- unzureichende Waschgelegenheit 20%
- der Körpergrösse nicht angepasste Höhe der Arbeitsfläche 10%
- nicht ausreichende Sicherheitsmassnahmen . . 10%

Die Beleuchtung und die Handhabung von Arbeitsmitteln wurden nur selten beanstandet.
Zu den dringenden Milieuproblemen am Arbeitsplatz gehören nach Aussagen der Arbeitnehmer weiterhin der Lärm (vor allem in Spinnereien, Webereien und in Druckereibetrieben) und teilweise auch unbehagliches Raumklima. Nach Angaben der einem starken (gehörschädigenden) Lärm ausgesetzten Arbeitnehmer standen ihnen in vielen Fällen keine Gehörschutzmittel zur Verfügung. Allerdings wurden selbst die vorhandenen nur von jedem dritten dieser Arbeitnehmer regelmässig angewandt.
Nach der Befragung ergaben sich Belastungen für Arbeitnehmer sowohl durch die Schwere und das Tempo als auch durch die Schwierigkeit der Arbeit. Erkennbar war eine enge Verknüpfung zwischen empfundener Belastung und Akkord- bzw. Prämienlohnarbeit. Ebenfalls misslich empfunden wurde die monotone Arbeit (übrigens bei grösserer Monotonietoleranz der Frauen). Mehr als 40% aller befragten Schichtarbeiter bzw. 60% der in drei Schichten arbeitender fühlten sich durch die Schichtarbeit gesundheitlich belastet sowie in ihren sozialen Kontakten beeinträchtigt. Die Pausenregelungen entsprachen in hohem Masse den Wünschen der Arbeitnehmer, häufige (physiologisch günstige) Kurzpausen schienen nicht im Wunschfeld zu liegen. Etwa 20% der Befragten arbeiteten in gleitender Arbeitszeit, 60% aller Befragten zögen die gleitende Arbeitszeit einer starren Arbeitszeitregelung vor.

Zum Problem der zwischenmenschlichen Beziehungen

Auf dem Feld der zwischenmenschlichen Beziehungen wirkt geradezu alarmierend, dass fast 70% der Befragten angeblich keine ausreichende Information darüber erhielten, wie der Vorgesetzte ihre Leistungen beurteilt. Trotzdem gaben erstaunlicherweise ebenfalls beinahe 70% der Befragten an, mit ihrem Vorgesetzten völlig zurecht zu kommen. Jüngere Arbeitnehmer betrachteten ihr Verhältnis zum Vorgesetzten im allgemeinen kritischer als ältere.

Zu den drei *am Vorgesetzten besonders geschätzten Eigenschaften* gehören:

– wenn er mit den Arbeitnehmern darüber spricht, wie sie ihre Arbeit am besten machen können	65% der Befragten
– wenn er ihre Leistung anerkennt	65%
– wenn er sie gerecht behandelt	61%
– wenn er bereit ist, sich für ihre Belange einzusetzen	52%
– wenn er gute Fachkenntnisse hat	44%
– wenn er Zeit für seine Mitarbeiter hat	14%

Hingegen *stört es am Vorgesetzen* besonders:

– wenn er sich um Entscheidungen drückt. . . .	60% der Befragten
– wenn er für Zuträgereien empfänglich ist . . .	60%
– wenn man ihm nichts anvertrauen kann	59%
– wenn er dauernd in die Arbeit hineinredet . . .	48%
– wenn er Vorschläge und Anregungen nicht beachtet	42%
– wenn er keinen Spass versteht	30%

Im Arbeitsärztlichen Dienst des BIGA haben wir in dieser Hinsicht bis jetzt keine derart repräsentative und umfangreiche Befragung von Arbeitnehmern durchführen können. Unsere Erfahrungen aus kleineren gelegentlichen Umfragen scheinen jedoch den bayerischen Befragungsergebnissen relativ ähnlich zu sein. Obwohl es sich bei den erhaltenen Antworten um subjektive Eindrücke handelt und gewisse Einschränkungen der Aussagekraft vorbehalten bleiben, könnten daraus doch auch für unsere Verhältnisse brauchbare Anregungen für die Verbesserung der Qualität des Arbeitslebens und den Abbau unnötiger – insbesondere auch psycho-sozialer – Belastungen am Arbeitsplatz entnommen werden.

Arbeitsmedizinische Schlussbetrachtung

Vom medizinischen Standpunkt gesehen, hat heute ein vollumfänglicher Arbeitnehmerschutz – neben der Verhütung energetischer und statischer Überbeanspruchung des Körpers, Überlastung der Sinnesorgane (Lärm, Überforderung des Sehapparates), Vibrationsschäden sowie gesundheitsschädigender Einwirkungen des Arbeitsmilieus durch Luftverunreinigung (Gase, Dämpfe, Staub, Rauch), Hitze, Kälte, gefährliche Strahlen, Ansteckungsquellen sowie weitere spezifische Noxen – ebenfalls schädigende Einflüsse psychischer respektive emotionaler Belastungen am Arbeitsplatz zu verhüten.

Die letztgenannte Aufgabe ist allerdings ausserordentlich kompliziert. Die Verschiedenartigkeit sowohl der Persönlichkeitsmerkmale als auch der regionalen, branchen- und betriebsspezifischen Bedingungen erlaubt leider keine einheitlichen Lösungen. Dementsprechend können detaillierte Richtlinien oder allfällige gesetzliche Vorschriften über die

Verhütung schädlicher psycho-sozialer Belastungen am Arbeitsplatz in der Praxis nur beschränkt anwendbar sein. Die Mehrzahl von Arbeitswissenschaftern ist sich jedoch darüber einig, dass für einen wesentlichen Teil der Betriebe u. a. folgende *grundsätzliche Zielsetzungen* gelten sollten:

- alle Arbeitsplätze möglichst menschenfreundlich zu gestalten;
- Zeit- und Leistungsdruck sowie andauernde Spannung zu verringern;
- extreme Aufgabenteilung und Repetitivität der Tätigkeit wo möglich zu vermeiden, d. h. die Aufgaben des Einzelnen zu erweitern, zu bereichern bzw. einen angemessenen Aufgabenwechsel zu ermöglichen;
- den Entscheidungsspielraum und die Einflussnahme des Arbeitnehmers bezüglich Arbeitsgestaltung, Weggehen vom Arbeitsplatz usw. zu vergrössern;
- die Verantwortung für die Arbeitsqualität möglichst weitgehend den Arbeitern, z. B. teilautonomen Gruppen, zu übertragen;
- die Information der Arbeitnehmer über Arbeitsplanung, -systeme und -ergebnisse zu verbessern.

Es handelt sich dabei nicht darum, neue – wenn auch menschenfreundlichere – Arbeitsformen den Betrieben und schon gar nicht den Arbeitnehmern einfach aufzuzwingen. Man denke nur an den verbreiteten Hang zum Beibehalten des Gewohnten. Nach bisherigen Erfahrungen standen der fortschrittlichen Umstrukturierung der Arbeit zwischen 60–90% der Arbeitnehmer positiv gegenüber. Immerhin darf man auch die Minderheit nicht vergessen.
Der medizinische Arbeitnehmerschutz strebt nicht an (wie gelegentlich von der Arbeitgeberseite vorgeworfen wird) sämtliche Belastungen am Arbeitsplatz in jeder Hinsicht und um jeden Preis zu minimalisieren oder gar auszumerzen. Dadurch würde ja wegen mangelnder Stimulation (im biologisch günstigen Stressbereich) die körperliche und psychische Fitness des Arbeitnehmers und damit seine Lebensqualität zweifelsohne in Mitleidenschaft gezogen. Aus arbeitsmedizinischer Sicht betrachtet scheint es zudem unvernünftig, übertriebene Optimalisierungsforderungen bezüglich der Arbeitsgestaltung zu erkämpfen, die wegen erheblicher wirtschaftlicher Benachteiligung der betreffenden Betriebe z. B. über Verlust der Konkurrenzfähigkeit, Produktionseinschränkung, Entlassungen, Lohneinbussen oder gar Betriebsschliessungen in erster Linie den gewohnten Lebensstandard des Arbeitnehmers und damit schlussendlich sein Wohlbefinden und seine Lebensqualität beeinträchtigen würden.
Die Arbeitswissenschafter sollten vielmehr unter Mitwirkung der Arbeitsmediziner attraktive Modelle der menschenfreundlichen Arbeitsstrukturen anbieten können. Die eigentliche, meist schrittweise, Einführung menschenfreundlicher Arbeitsformen müsste das Ergebnis sorgfältiger Beratungen zwischen den Betriebsleitungen und den Arbeitneh-

mern sein. Natürlich sollten die Lösungsvorschläge für menschenfreundliche Arbeitsgestaltung nicht auf die Produktionsbetriebe beschränkt bleiben, sondern auch dem Dienstleistungssektor, etwa den Spitälern sowie der Verkehrs- und Verkaufsbranche zugute kommen.
Eine unabdingbare Voraussetzung für die Humanisierung der Arbeit ist allerdings die *Kultivierung zwischenmenschlicher Beziehungen* – eine ausserordentlich schwierige sozialpsychologische Herausforderung.