

1 Einleitung

Psychische Störungen machen heute bereits mehr als ein Viertel der weltweiten Krankheitslast aus (Menken, Munsat & Toole, 2000). In Deutschland nimmt die Bedeutung psychischer Störungen für die Arbeitsproduktivität zu, auf sie entfallen immer mehr Krankheitstage und Behandlungen (Jacobi, 2009). Psychische Störungen sind aus volkswirtschaftlicher, betriebswirtschaftlicher und individueller Sicht mit hohen Kosten verbunden: Behandlungs-, Rehabilitationskosten und Frühverrentungen belasten die Staatskasse. Der Schaden wird auf bis zu 22 Milliarden Euro im Jahr beziffert (Allianz AG, 2011). Unternehmen leiden unter Kosten durch Arbeitsunfähigkeit sowie durch eine verminderte Produktivität von erkrankten Arbeitnehmern (Wang et al., 2004). Und auch die persönlichen Folgen für die Betroffenen sind schwerwiegend: Psychische Störungen führen zu weitreichenden psychosozialen Belastungen, u. a. durch eine Verringerung der Lebensqualität (Spitzer et al., 1995), eine erhöhte Mortalitätsrate (Harris & Barraclough, 1998) sowie einem Risiko für Stigmatisierung (Corrigan, 2004). Es gibt zudem Anhaltspunkte dafür, dass psychische Störungen nicht nur häufig zu Problemen am Arbeitsplatz führen, sondern dass auch Belastungen bei der Arbeit zur Entstehung von psychischen Krankheiten beitragen können (Melchior et al., 2007; Tennant, 2001).

Der Prävention von Risikofaktoren für psychische Belastungen am Arbeitsplatz wird aufgrund dieser Situation nun vermehrt Bedeutung beigemessen. Seit einer Änderung des Arbeitsschutzgesetzes im Jahr 2013 sind Unternehmen in Deutschland zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz verpflichtet. Viele Großunternehmen gehen mit einem Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) zusätzlich deutlich über diese Mindestanforderung hinaus. Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) haben hingegen häufig keine ausreichenden finanziellen und personellen Ressourcen, um ein BGM für ihre Beschäftigten anzubieten. Dabei sind Beschäftigte in KMU mindestens genauso stark von gesundheitlichen Risiken betroffen wie Mitarbeiter in Großunternehmen (Hodgins, Battel-Kirk & Asgeirsdottir, 2010). Eine weitere Personengruppe, die bisher kaum Zugangsmöglichkeiten zu Maßnahmen des BGM hat, sind die Migranten¹, vor allem, wenn sie keine oder keine ausreichenden Deutschkenntnisse haben. Dabei gibt es Hinweise darauf, dass Migranten stärkeren psychischen Belastungen ausgesetzt sind als der Durchschnitt der Bevöl-

¹ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in der Regel die männliche Form verwendet, die weibliche Form ist jedoch immer mit gemeint. Wir bitten um Ihr Verständnis.

kerung (Broska, Reiss & Razum, 2010) und daher besonders von BGM-Angeboten profitieren könnten.

Unser Ziel war es somit, das bestehende Angebot an Messinstrumenten – zur Gefährdungsbeurteilung durch psychische Belastungen am Arbeitsplatz – zu verbessern, indem wir einen internetbasierten Fragebogen entwickeln, der den jüngsten Erkenntnissen und Entwicklungen Rechnung trägt.

Vor der Konzeption eines eigenen Fragebogens wurde eine Recherche zu den bisher in Deutschland von Unternehmen häufig eingesetzten Instrumenten zur Messung psychischer Belastung durchgeführt. Ein Überblick über die bereits genutzten Verfahren ist in Anhang A gegeben. Aus der Betrachtung der vorliegenden Instrumente wurde geschlossen, dass ein neues Messinstrument einen Zusatznutzen bieten kann, wenn es

- neben individuellen Faktoren auf Ebene der Mitarbeiter (Mikro-Faktoren) auch Faktoren der Unternehmensumwelt (Makro-Faktoren) erfasst,
- schwerpunktmäßig solche Faktoren erfasst, die durch das Unternehmen auch verändert werden können (Interventionsorientierung),
- Forschung zu aktuellen psychischen Belastungen am Arbeitsplatz mit einbezieht, z. B. zu Belastungen durch die Verwendung von Informationstechnologie oder zum psychosozialen Klima am Arbeitsplatz,
- psychische Belastungen am Arbeitsplatz in bisher nicht ausreichend beachteten Gruppen der Gesellschaft misst, z. B. in KMU oder bei Migranten,
- zeitökonomisch und leicht zu handhaben ist,
- zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz laut gesetzlicher Vorschrift verwendet werden kann.

Die Entwicklung des vorliegenden Fragebogens orientierte sich an der Erfüllung dieser Anforderungen.

2 Fragebogenkonstruktion I

2.1 Konstruktionsstrategie

Die erste Version des Fragebogens wurde theoriegeleitet aus validierten und veröffentlichten Einzelskalen entwickelt. Mit diesem Fragebogen wurde eine Datenerhebung durchgeführt und der finale Fragebogen auf der Grundlage von Faktorenanalysen zusammengestellt. Die Fragebogenkonstruktion wurde in folgenden Schritten durchgeführt:

1. Nähere Bestimmung des Messgegenstands »gesundheitliche Risikofaktoren am Arbeitsplatz« anhand theoretischer Analysen und vorhandener Modelle, damit einhergehend Festlegung entsprechender Kriteriumsvariablen.
2. Bildung des Item-Pools: Identifizierung von spezifischen Risikofaktoren am Arbeitsplatz durch systematische Literaturrecherche. Identifizierung passender, validierter Skalen. Übersetzung fremdsprachiger Items ins Deutsche.
3. Datenerhebung
4. Entwicklung prägnanter Subskalen
 - a) Reduktion des Item-Pools durch Ausschluss von Items und Skalen mit relativ geringer Bedeutsamkeit, basierend auf Experteninterviews. Ausschluss überlappender oder inhaltlich identischer Items oder Skalen.
 - b) Explorative und konfirmatorische Faktoranalysen zur Identifizierung von latenten Zusammenhängen, bzw. Subskalen, welche die unterschiedlichen Ressourcen und Anforderungen in Unternehmen präzise abbilden
 - c) Inhaltliche Analyse und Betitelung der Subskalen
 - d) Überprüfung der entwickelten Subskalen hinsichtlich Reliabilität; ggf. Ausschluss einzelner Skalen.
5. Übersetzung der finalen Skalen ins Englische, Türkische, Polnische, Russische, Portugiesische, Ungarische, Rumänische und Kroatische.

2.2 Theoretische Grundlagen

Die theoretische Grundlage des Fragebogens ist das Anforderungen-Ressourcen-Modell (Job Demands-Resources Model; Demerouti, Bakker, Nachreiner

& Schaufeli, 2001). Es basiert auf der Annahme, dass die gesundheitliche Gefährdung am Arbeitsplatz von Anforderungen (»Demands«) und von Ressourcen (»Ressources«) abhängt. Anforderungen sind Belastungsfaktoren, die dauerhaft spezifische Anstrengungen erfordern. Ressourcen sind Arbeitsplatzfaktoren, welche zur Zielerreichung beitragen, negativen Folgen von Anforderungen entgegenwirken, und/oder die persönliche Entwicklung fördern (Bakker & Demerouti, 2007). Diesem Ansatz folgend besteht der entwickelte Fragebogen sowohl aus Skalen, die Anforderungen (z. B. Zeitdruck) messen, als auch aus solchen, die Ressourcen (z. B. Autonomie) erfassen. Die Messwerte einzelner Skalen sind entsprechend ihrer Ausprägung sowohl als Anforderungen oder als Ressourcen interpretierbar (z. B. eine niedrige Humanorientierung als Anforderung, eine hohe Humanorientierung als Ressource). Des Weiteren orientierte sich die Entwicklung des Instruments an einem selbst entwickelten Modell (► **Abb. 1**). Dieses wurde beeinflusst durch die Person-Environment-Fit-Theorie (P-E-Fit-Theorie) (Edwards, Caplan & Harrison, 1998; French et al. 1982) und personenzentrierte Belastungs-Beanspruchungs-Modelle (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001) und bezieht den Einfluss persönlichkeitspsychologischer Variablen wie z. B. Neurotizismus (Schneider, Rench, Lyons, & Riffle, 2012) auf motivationale Aspekte und Wohlbefinden ein.

Dimensionen des Online-Tools

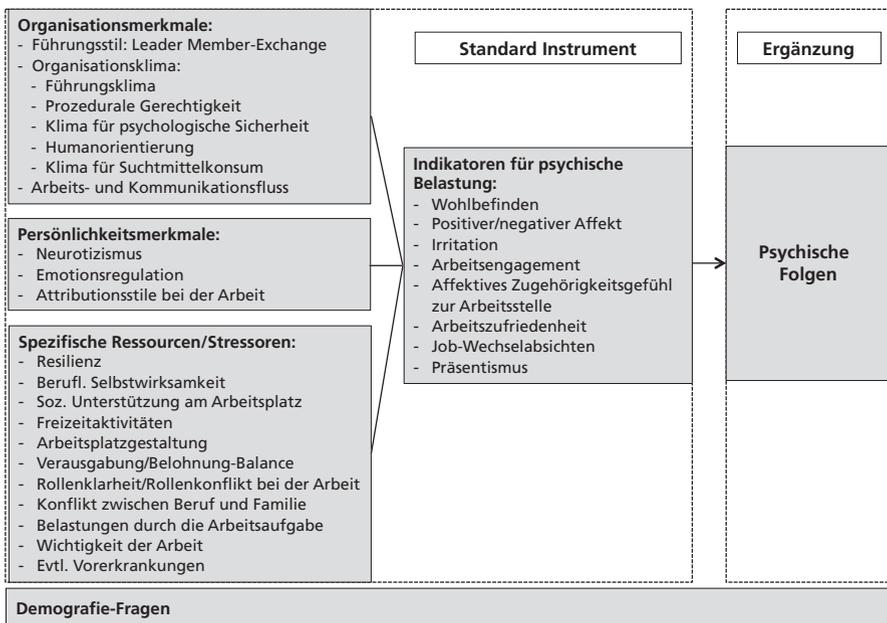


Abb. 1: Ursachen und Einflussfaktoren für psychische Fehlbeanspruchungen am Arbeitsplatz

2.3 Zusammenstellung des Item-Pools

Die Zusammenstellung des Item-Pools basiert auf den dominierenden Modellen zur Erklärung gesundheitlicher Risiken von Arbeit: dem Modell beruflicher Gratifikationskrisen (Siegrist, 1996; Siegrist, Peter, Junge, Cremer & Seidel, 1990), dem Anforderungs-Kontroll-Modell von Karasek et al. (1988) sowie dem Anforderungen-Ressourcen-Modell von Demerouti et al. (2001). In Anlehnung an diese Modelle war es uns möglich, gesundheitsrelevante Belastungsfaktoren im Erwerbsleben mit einer systematischen Literaturrecherche zu identifizieren und entsprechende Skalen in einschlägigen Datenbanken zu recherchieren. Ein besonderes Augenmerk wurde dabei auf eine hohe Güte der ausgewählten Skalen hinsichtlich belegter Validität und Reliabilität gelegt. So entstand ein erster Item-Pool mit 21 Skalen (167 Items), die sowohl spezifische Belastungsfaktoren des Erwerbslebens als auch individuelle Ressourcen und Risikofaktoren auf organisationaler und auf Arbeitsplatzebene maßen (► **Tab. 1**). Um eine angemessene Validierung zu ermöglichen und weitere Forschungsfragen untersuchen zu können, wurde der Item-Pool in einem nächsten Schritt um 9 Skalen (59 Items) erweitert, welche Kriteriumsvariablen (z. B. Wohlbefinden, allgemeiner Gesundheitszustand und Arbeitsengagement) erfassten (► **Tab. 2**). Komplettiert wurde der Item-Pool durch 37 allgemeine Fragen, mit denen u. a. demografische Merkmale und der Arbeitsbereich der Teilnehmenden erfasst wurden.

Tab. 1: In den vorläufigen Item-Pool aufgenommene Skalen (Anforderungen und Ressourcen)

Titel/Messgegenstand	Autor (Erscheinungsjahr)	Anzahl verwendeter Items	Items in Endversion
LMX 12/ Austauschbeziehung zwischen Führungskraft und Mitarbeiter	Liden & Maslyn (1998)	12	3
Procedural Justice	Moorman (1991)	4	3
Psychological Safety Climate	Edmondson (1999)	7	3
Humane Orientation	Kabasakal & Bodur (2004)	5	4
Workplace Substance Use Climate	Frone (2009)	3	
Strukturelle Merkmale des Arbeits- und Kommunikationsflusses	Wilpert & Rayley (2010)	6	2
Neuotizismus	Costa, McCrae, & Dye (1991)	6	2
Emotionsregulation	Gross & John (2003)	10	
The Connor-Davidson-Resilience-Scale	Connor & Davidson (2003)	12	6

Tab. 1: In den vorläufigen Item-Pool aufgenommene Skalen (Anforderungen und Ressourcen) – Fortsetzung

Titel/Messgegenstand	Autor (Erscheinungsjahr)	Anzahl verwendeter Items	Items in Endversion
Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung	Schyns & von Collani (2002)	4	
Work Design Questionnaire/Aufgabenvielfalt, Wichtigkeit, Ganzheitlichkeit, Rückmeldung durch die Tätigkeit	Morgeson & Humphrey (2006)	15	
Sozioökonomisches Panel – Freizeitgestaltung		9	
Job Diagnostic Survey/Autonomie, soziale Beziehungen, Feedback von Mitarbeitern und Vorgesetzten	Hackman & Oldham (1975)	9	6
ERI/Ungleichgewicht zwischen Verausgabung und Belohnung	Siegrist (1996)	10	8
Copenhagen Psychosocial Questionnaire – Rollenklarheit & Rollenkonflikt	Kristensen (2002)	8	6
Work-Family Conflict	Netemeyer, Boles & McMurrian (1996)	5	3
SALSA (Salutogenetische Subjektive Arbeitsanalyse)/Belastung durch äußere Tätigkeitsbedingungen	Rimann & Udris (1997)	19	8
AVEM (Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster)	Schaarschmidt & Fischer (2003)	3	
ICT-Demands-Scale/Belastung durch Informations- und Kommunikationstechnologien	Day, Paquet, Scott & Hambley (2012)	12	
Counterproductive Work Behaviour	Fox, Spector & Miles (2001)	5	
Coping-Style	Carver (1997)	3	

Tab. 2: In den vorläufigen Item-Pool aufgenommene Skalen (Kriterien)

Titel/Messgegenstand	Autor (Erscheinungs- jahr)	Anzahl ver- wendeter Items
WHO-5/Allgemeines psychologisches Wohlbefinden	Bech (2004)	5
PANAS (Positive and Negative Affect Schedule)	Thompson (2007)	10
Irritations-Skala	Mohr, Rigotti & Müller (2006)	8
Utrecht Work Engagement Scale – Vitalität & Hingabe	Schaufeli & Bakker (2003)	6
Affektives Commitment	Allen & Meyer (1990)	4
Arbeitszufriedenheit	Eigenformulierung	1
Jobwechselabsichten	Eigenformulierung	1
GHQ-12 (General Health Questionnaire)/ Allgemeine Psychische Gesundheit	Goldberg (1979)	12
SF-12/Allgemeiner Gesundheitszustand	Ware, Kosinski & Keller (1996)	12

3 Datenerhebung

3.1 Rekrutierung und Beschreibung der Stichprobe

Die Stichprobe für die Konstruktion und Normierung des Instruments wurde im Zeitraum von April 2013 bis April 2014 rekrutiert. Die Stichprobe sollte eine für Deutschland typische Unternehmensstruktur aufweisen. Um dies zu gewährleisten, wurde eine Zufallsstichprobe an Unternehmen einer Region in Deutschland gezogen. Mit Hilfe der Hoppenstedt Firmendatenbank (<http://www.hoppenstedt-firmendatenbank.de/>) wurde eine Auflistung der Unternehmen in der Region zusammengetragen. Zur Ziehung einer Zufallsstichprobe der Wirtschaftsunternehmen in der Region wurde jedes fünfte Unternehmen aus der Auflistung der regionalen Unternehmen von den Projektmitarbeitern kontaktiert. Den Unternehmensleitungen wurde angeboten, im Gegenzug für die Teilnahme der Unternehmensmitglieder an der Befragung einen ausführlichen Ergebnisbericht auf Unternehmensebene und ein individuelles Feedback für die teilnehmenden Mitarbeiter zu erhalten. Insgesamt wurden 192 Unternehmen kontaktiert, wovon 43 Unternehmen eine Teilnahme an der Studie zusagten. Des Weiteren traten zwei Unternehmen mit dem Wunsch an uns heran, an der Studie teilzunehmen, sodass wir die Stichprobe entsprechend erweitern konnten. Schließlich nahmen 45 Unternehmen an der Untersuchung teil.

Tab. 3: Häufigkeitsangaben bzgl. der Branchenzugehörigkeit der teilnehmenden Unternehmen

Branche	Häufigkeit	
	Absolut	Prozent
Dienstleistungen	7	15,56
Gesundheits- und Sozialwesen	7	15,56
Handel, Vertrieb	6	13,33
Baugewerbe, Handwerk, Fertigung	3	6,67
Biotechnologie, Chemie, Pharmazie und Medizin	3	6,67
Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Rechtsanwältin	2	4,44
Elektronik, Elektrotechnik, Technik	2	4,44

Tab. 3: Häufigkeitsangaben bzgl. der Branchenzugehörigkeit der teilnehmenden Unternehmen – Fortsetzung

Branche	Häufigkeit	
	Absolut	Prozent
Konsumgüter, Lebens- und Genussmittel	2	4,44
Unternehmensberatung	1	2,22
Gastronomie, Hotel und Touristik	1	2,22
Maschinen und Anlagenbau	1	2,22
Luft- und Raumfahrtindustrie	1	2,22
IT, Telekommunikation, Datenverarbeitung	1	2,22
Medien (Print, Film, Funk, TV), Verlag, Druck	1	2,22
Sonstige	6	13,33
Keine Angabe	1	2,22

Anmerkung: 35 Branchen (inklusive der Kategorie »Sonstige« standen zur Auswahl. Um gute Übersicht zu gewährleisten, wurden die Branchen, denen keines der teilnehmenden Unternehmen angehört, nicht in der Tabelle aufgeführt.

Im Rahmen der Studie wurde allen Mitarbeitern der Unternehmen ein Code zur Teilnahme an der Studie zur Verfügung gestellt. Insgesamt verschickten wir 6824 Zugangscodes für den Online-Fragebogen. 2321 Personen nahmen an der Untersuchung teil. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 34,01 %. Die Zusammensetzung der Stichprobe auf Unternehmensebene ist den Tabellen 3 (Branchenzugehörigkeit) und 4 (Unternehmensgrößen) zu entnehmen. Die demografische Zusammensetzung der Stichprobe auf Ebene der Mitarbeiter wird in den Tabellen 5 und 6 veranschaulicht.

Tab. 4: Häufigkeitsangaben bzgl. der Unternehmensgröße (Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in 2013) der teilnehmenden Unternehmen

Unternehmensgröße	Häufigkeit	
	Absolut	Prozent
Kleinstunternehmen (bis 10 Beschäftigte)	3	6,67
Kleine Unternehmen (bis 50 Beschäftigte)	21	46,67
Mittlere Unternehmen (bis 250 Beschäftigte)	17	37,78
Große Unternehmen (über 250 Beschäftigte)	4	8,89

Anmerkung: Bei vier Unternehmen lagen keine Angaben bzgl. der Anzahl der Beschäftigten vor. Um diese Unternehmen einordnen zu können, wurde auf die Anzahl der geordneten Zugangscodes für den Online-Fragebogen zurückgegriffen.

Die Stichprobe war aus diversen Wirtschaftsbereichen zusammengesetzt. Am stärksten waren dabei die Branchencluster Dienstleistungen, Gesundheits- und Sozialwesen und Handel/Vertrieb vertreten.

Die teilnehmenden Unternehmen waren überwiegend KMU. Darüber hinaus nahm ein Großunternehmen teil und stellte mit 909 Mitarbeitern 39,16 % der Gesamtstichprobe.

Tab. 5: Häufigkeitsangaben bzgl. Geschlecht und Alter

	Alterskategorien					
	17-29	30-39	40-49	50-59	60-69	70-79
Männlich	171	282	454	322	61	2
Weiblich	181	247	314	232	35	1

Anmerkungen: Die Größe der Stichprobe n=2321. 19 Teilnehmer machten keine Angabe bzgl. Alter/Geschlecht.

Tab. 6: Häufigkeitsangaben bzgl. des Fachbereichs auf Mitarbeiterebene

Fachbereich	Häufigkeit	
	Absolut	Prozent
Dienstleistung	647	45,63
Produktion/Leistungserbringung	328	23,13
Verwaltung	220	15,51
Marketing und Vertrieb	175	12,34
Forschung und Entwicklung	163	11,50
Rechnungswesen und Controlling	97	6,84
Logistik und Materialwirtschaft	92	6,49
Personalwirtschaft	58	4,09
Sonstige	132	9,31

Anmerkungen: Bei 903 Mitarbeitern wurde die Frage nach dem Fachbereich nicht so gestellt, dass ein Vergleich möglich ist, da die entsprechenden Unternehmen eine Anpassung an unternehmensspezifische Bereichsbezeichnungen wünschten. Bei der Frage nach dem Fachbereich waren des Weiteren Mehrfachantworten möglich, sodass die Summe der Prozentangaben 100 Prozent übertrifft.