



**Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.
Il Sindacato.**

Kurzfassung

Arbeit, Leben und Gesundheit

**Eine Umfrage der Gewerkschaft Unia in der Maschinen-,
Elektro- und Metallindustrie zum Thema Arbeitssicherheit
und Gesundheitsschutz im Jahr 2011**



**Gewerkschaft Unia, Sektor Industrie
Juli 2012**

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	2
Vorwort.....	3
Management Summary	4
1. Einleitung.....	5
4. Die Resultate der Untersuchung	8
4.1 Sozialstatistische Merkmale	8
4.3 Gesundheitliche Auswirkungen von ungenügender Arbeitssicherheit/ ungenügendem Gesundheitsschutz.....	13
4.4 Ursachen für arbeitsbedingte Unfallrisiken/ Gesundheitsbelastungen.....	14
4.5 Anliegen bezüglich Präventionsmassnahmen.....	20
4.6 Fazit	20
5. Schlussfolgerungen	22
6. Quellenverzeichnis.....	24
Danksagung.....	25
Anhang.....	26
A.1 Wichtigste Tabellen.....	26
A.2 Fragebogen.....	47

Vorwort

Gesundheitsschutz ist ein fundamentales Recht für alle Arbeitnehmenden.

Die physische und psychische Unversehrtheit muss durch den Arbeitgeber gewährt sein. Dieses Recht fordern wir ein und kämpfen darum, dass in Gesamtarbeitsverträgen und in der Rechtsprechung die Interessen der Beschäftigten nicht dem Gewinnstreben der Unternehmungen untergeordnet werden. Wir fordern gute und gesunde Arbeit. Dabei geht es um den Respekt vor den Angestellten. Aus diesem Grund hat die Unia Sektor Industrie eine breite Umfrage durchgeführt. Die Schlussfolgerungen wollen wir als Basis für die bevorstehenden GAV-Verhandlungen und für die Weiterentwicklung der Schutzbestimmungen in der Rechtsprechung verwenden. Während der Umfrage nahmen wir die Gelegenheit wahr, in hundertten Gesprächen die Bedürfnisse unserer Mitgliedschaft zu ermitteln.

Gesundheitsförderung "lohnt" sich für alle.

Gesundheit, Motivation und Produktivität bedingen sich gegenseitig. Betriebliche Gesundheitsförderung eröffnet die Chance, Motivation und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhöhen und so die Produktivität und Qualität zu sichern oder zu steigern.

- Erfolgreiche betriebliche Gesundheitsförderung bedarf des Einvernehmens zwischen Unternehmensleitung, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Gewerkschaften.
- Betriebliche Gesundheitsförderung kann gezielt Arbeitsbelastungen verringern und gesundheitsfördernde Verhaltensweisen der Beschäftigten stärken.
- Erfolgreiche betriebliche Gesundheitsförderung gleicht einem Lernzyklus, der Bedarfserhebung, Konzeption, Massnahmenumsetzung und Erfolgskontrolle umfasst.
- Der Gesamtarbeitsvertrag ist ein ideales Instrument, um bedürfnisgerechte Fortschritte in der Prävention und im Gesundheitsschutz festzulegen.

Mit dem vielfach beschriebenen Wandel der Arbeitswelt haben sich die Arbeitsanforderungen an die Beschäftigten und damit auch die Arbeitsbelastungen und -beanspruchungen verändert. Durch technologische Innovationen und verbesserte Arbeitsverfahren wurden physische Belastungen und Beanspruchungen stark verringert. Zugleich sind aber in vielen Arbeitsbereichen die Anforderungen an das psychische Leistungsvermögen der Beschäftigten gestiegen. Damit rücken arbeitsbedingte psychische Fehlbelastungen stärker in den Blickwinkel. Sie müssen auch in der Diskussion über Produktivitätsentwicklung und wirtschaftliche Erfolgsfaktoren berücksichtigt werden. Denn ebenso wie körperliche wirken sich auch psychische Fehlbelastungen nicht nur negativ auf die Gesundheit der Arbeitnehmenden aus, sondern auch auf die Entwicklung der wirtschaftlichen Ziele der Unternehmen.

Jeder weiss es: Der Unternehmenserfolg hängt von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ab. Sie sind die wichtigste Ressource eines Unternehmens. Wichtige Faktoren für eine moderne, effiziente und zukunftsorientierte Unternehmenspolitik sind:

- gute, sichere Arbeit
- demokratische Mitentscheidungsrechte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- psychische und physische Gesundheit
- guter Gesamtarbeitsvertrag (GAV)
- starke Sozialpartnerschaft mit unabhängigen Gewerkschaften
- hohe Motivation

Die Unia arbeitet mit ihren aktiven Mitgliedern an der Umsetzung dieser Unternehmenspolitik. **Wir zählen auf Ihre Unterstützung!**

Corrado Pardini, Sektorleiter Industrie und Mitglied Geschäftsleitung Unia

Management Summary

In der Schweiz ereignen sich jedes Jahr über 250'000 Berufsunfälle – mehr als 1000 Unfälle pro Arbeitstag. In jeder Woche verunfallen 25 Arbeitnehmende so schwer, dass sie invalid bleiben. Jeden Monat sterben acht Arbeitnehmende an den Folgen eines Berufsunfalls oder einer Berufskrankheit (SSUV 2012). Weiter leiden 670'000 Arbeitnehmende an muskuloskelettalen Beschwerden und 34% der Schweizer Erwerbstätigen beklagen sich über Stress (Läubli und Müller 2009).

Vor diesem Hintergrund führte der Sektor Industrie der Gewerkschaft Unia zwischen Mai und November 2011 unter den Angestellten in der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (MEM-Industrie) der Deutschschweiz und Romandie eine Umfrage zum Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz durch, an welcher über 1'400 Beschäftigte aus 77 Unternehmen teilnahmen.

Ausgehend von der Leitthese, dass die jeweiligen Arbeitsbedingungen einen signifikanten Einfluss auf die Gesundheit der Arbeitnehmenden haben, war es das Ziel der Umfrage, ein fundiertes Bild über die Lage in der MEM-Industrie zu erhalten. Anhand von drei zentralen Fragestellungen zur gesundheitlichen Situation der Befragten, zu möglichen Ursachen für gesundheitliche Belastungen und zu den wichtigsten Anliegen war dafür ein Fragebogen entwickelt worden. Der vorliegende Bericht wertet die Umfrage aus und analysiert die wichtigsten Ergebnisse.

Im Durchschnitt erachten 33.2% der Befragten ihre Arbeit als gesundheitsgefährdend, wobei insbesondere Temporärangestellte, Schichtarbeitende und ältere Arbeitnehmende am stärksten betroffen sind. Die befragten Arbeitnehmenden leiden vor allem unter den folgenden gesundheitlichen Problemen, die mit der Arbeit in Zusammenhang stehen: Stress, allgemeine Erschöpfung, Rückenschmerzen, Gliederschmerzen und Kopfschmerzen.

Als Hauptursachen für Gesundheitsbelastungen und Unfälle werden im Zusammenhang mit der Arbeitsplatzgestaltung Durchzug, Temperaturschwankungen, Hitze und Kälte, Lärm, Staub, das Tragen zu schwerer Lasten und chemische Gefahrenstoffe genannt. Im Bereich psychischer Druck und soziale Komponenten sind es Angst vor Arbeitsplatzverlust, fehlende Anerkennung durch Vorgesetzte und ständige Überstunden, die am meisten als Auslöser genannt wurden.

Bei der Umfrage hat sich herausgestellt, dass für die Arbeitnehmenden die drei wichtigsten Massnahmen, um die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz zu erhöhen, „Führungsverhalten verbessern“, „MitarbeiterInnen besser ausbilden“ und „psychischen Druck abbauen“ sind.

Für die Unia ergeben sich aus den Ergebnissen der Umfrage die folgenden fünf grossen Handlungsfelder:

1. Arbeitsorganisation
2. Arbeitsplatzgestaltung
3. Information und Instruktion der Arbeitnehmenden
4. Mitwirkung der ArbeitnehmerInnen
5. Breite Zusammenarbeit Arbeitgeberseite – Gewerkschaften – Durchführungsorgane – ASA (SpezialistInnen der Arbeitssicherheit)

1. Einleitung

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sind seit jeher wichtige Elemente der Arbeitsbedingungen. Ein Blick auf einige Meilensteine der relevanten Gesetzgebung in der Schweiz unterstreicht deren Bedeutung:

Der erste Schritt zu mehr Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz war die Inkraftsetzung des Fabrikgesetzes im Jahr 1877, welches auf den massiven Druck der Arbeitnehmenden zurückgeführt werden kann. Aus dem Fabrikgesetz entwickelte sich im 20. Jahrhundert das noch heute fundamental wichtige Arbeitsgesetz, in dem unter anderem die Verantwortung der Arbeitgeberseite für die gesundheitliche Integrität der Angestellten festgeschrieben ist. In einem weiteren Schritt wurde 1981 das Unfallversicherungsgesetz eingeführt. In diesem werden die wichtigsten Regeln zur Vermeidung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten festgelegt. Im Jahr 2000 erfolgte ein weiterer fundamentaler Schritt, indem die ASA-Richtlinie der Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS) definitiv in Kraft trat. Nicht zuletzt diese löste gerade bei Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften eine intensive sozialpartnerschaftliche Aktivität im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz aus.

Da das Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz für die Gewerkschaften schon immer wichtig war, haben sie auch bei der Umsetzung der Gesetze und Regelwerke sowie der Erarbeitung konkreter Präventionsmassnahmen eine wichtige Rolle gespielt. Anhand weniger Beispiele aus den letzten Jahrzehnten ist dies sehr gut ersichtlich.

Unter anderem haben die Gewerkschaften wesentlich dazu beigetragen, das Asbestverbot 1990 zu erwirken oder die Verankerung von Arbeitssicherheit in den Bildungsverordnungen, welche die Ausbildung der Lernenden regeln, durchzusetzen. Weiter sind die Gewerkschaften in über 40 Branchen- und Betriebsgruppenlösungen zur Entwicklung von berufsspezifischen Präventionsmassnahmen aktiv und ermöglichen durch diverse paritätische Fonds, welche sozialpartnerschaftlich gespiesen werden, überhaupt konkrete Projekte im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz durchzuführen.

Auch die Gewerkschaft Unia ist schon seit ihrer Gründung im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz aktiv. Sie stützt sich dafür in allererster Linie auf die Fragen, Kritiken, Anliegen und Vorschläge der Arbeitnehmenden ab. Das Ziel dabei ist, Betroffene zu Beteiligten zu machen.

Ein wichtiges Instrument hierzu sind Umfragen unter den Arbeitnehmenden, die immer wieder von der Unia durchgeführt werden. In den letzten Jahren gab es in verschiedenen Branchen solche Umfragen, wie zum Beispiel im Baugewerbe oder dem Detailhandel. Jüngstes Beispiel ist die Umfrage, die 2011 in der Maschinen- Elektro- und Metallindustrie (MEM-Industrie) der Deutschschweiz und Romandie durchgeführt wurde und in diesem Bericht vorgestellt wird. Gerade auch im Hinblick auf die anstehende Erneuerung des Gesamtarbeitsvertrags der MEM-Industrie 2013 sollten die Arbeitnehmenden die Möglichkeit erhalten, ihre Probleme zu benennen und Verbesserungsvorschläge zu machen.

Der vorliegende Bericht ist eine Kurzfassung des umfassenden Grundlagenberichts (Unia 2012) zu dieser Umfrage in der MEM-Industrie. Im Vergleich zu Letzterem wurde die Zusammenfassung insbesondere um die literaturbasierte Heranführung an das Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gekürzt. Auch wurde hier die detaillierte Beschreibung der MEM-Industrie und ihrer Betriebe als Untersuchungseinheiten weggelassen. Im Vergleich zum Grundlagenbericht sind im Anhang dieser Kurzfassung nur noch die wichtigsten Tabellen enthalten.

2. Leitthese und zentrale Fragestellungen

In diesem Kapitel werden nachfolgend die Leitthese und die zentralen Fragestellungen vorgestellt und begründet: Wie aus der Literaturanalyse im Grundlagenbericht zur hier vorgestellten Umfrage hervorgeht (Unia 2012), besteht bezüglich Berufsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Erkrankungen immer noch ein ausgewiesener Handlungsbedarf. Insbesondere bei schweren Berufsunfällen und Berufskrankheiten mit Invaliditäts- oder Todesfolge ist der Rückgang noch zu gering. Nicht zuletzt auch die Ergebnisse einer Pilot-Umfrage im Kanton Tessin – auf welche sich die vorliegende Untersuchung massgeblich abstützt – weisen aus, dass nach wie vor ein starker Zusammenhang zwischen den Arbeitsbedingungen in der Industrie und dem jeweiligen Gesundheitszustand besteht (Unia 2009). So gaben fast 60% der im Tessin befragten Arbeitnehmenden aus der Präzisions-, Uhren-, Metall- und Lebensmittelindustrie an, ihre Arbeit habe ihre gesundheitlichen Probleme verschärft. Dies führt zur folgenden Leitthese, die diesem Bericht und der Umfrage in der MEM-Industrie der Deutschschweiz und der Romandie zugrunde liegt:

Die jeweilige Arbeit bzw. die jeweiligen Arbeitsbedingungen haben einen signifikanten Einfluss auf die Gesundheit von Arbeitnehmenden in der MEM-Industrie.

Auf der Basis dieser Leitthese und der im vorangegangenen Kapitel vorgestellten Resultate der Tessiner Umfrage sollte mittels der in diesem Bericht besprochenen Untersuchung hauptsächlich ergründet werden, inwiefern die Arbeitsbedingungen einen Einfluss auf die Gesundheit der Arbeitnehmenden haben und welches die vordringlichsten Probleme im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind. Dies führt zu folgenden zentralen Fragestellungen:

- Leiden die Arbeitnehmenden der MEM-Industrie unter gesundheitlichen Belastungen, die durch die jeweilige Arbeit bedingt sind? Wenn ja, unter welchen?
- Welches sind die arbeitsbedingten Ursachen für allfällige gesundheitliche Belastungen?
- Welches sind die wichtigsten Anliegen der ArbeitnehmerInnen in der MEM-Industrie bezüglich Präventionsmassnahmen?

3. Das Untersuchungsdesign

Zur Untersuchung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes in der MEM-Industrie wurde die Erhebungsmethode der Befragung gewählt. Es handelt sich hierbei um eine „nicht-experimentelle Untersuchung auf Individualebene“ (Diekmann 2002: 168f). Als Erhebungsinstrument diente ein Fragebogen. Das hier verwendete Instrument basiert auf dem Fragebogen der Industrie-Umfrage im Tessin aus dem Jahr 2009 (Unia 2009). Nach dessen Überarbeitung wurde das neue Erhebungsinstrument durch GewerkschaftssekretärInnen der Unia einem eingehenden Pretest unterzogen.

Nach Beginn am 2. Mai nahmen bis zum 4. November 2011 1441 Arbeitnehmende der MEM-Industrie aus 77 Betrieben in der Deutschschweiz und der Romandie an der Befragung teil.

Da im Tessin bereits im Jahr 2008 eine ähnliche Umfrage durchgeführt worden war, wurde dieser Teil der lateinischen Schweiz bei der aktuellen Untersuchung nicht mehr berücksichtigt (vgl. Kap. 2). Die Ergebnisse der Tessiner-Umfrage werden in diesem Bericht aber, soweit dies möglich und sinnvoll ist, mit den neusten Resultaten verglichen.

Die Befragung fand in Form von Interviews statt, die von GewerkschaftssekretärInnen der Unia, Mitgliedern der Personalkommissionen und Vertrauensleuten geführt wurden. Der Fragebogen wurde dabei aber selbständig von den Arbeitnehmenden ausgefüllt. Die InterviewerInnen halfen nur bei Verständnisproblemen. Die Arbeitnehmenden wurden nach Überzeugungen und Einschätzungen bezüglich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Verhalten bei Problemen und sozialstatistischen Merkmalen gefragt.

Der Fragebogen wurde in fünf Unterkapitel unterteilt (vgl. Anhang 2): Im ersten wurden vier allgemeine Fragen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gestellt. Im zweiten Unterkapitel erhielten die Arbeitnehmenden die Möglichkeit anzugeben, ob sie unter verschiedenen körperlichen und psychischen Beschwerden leiden. Das dritte Unterkapitel fragte nach Einschätzungen der Arbeitnehmenden, welche Faktoren zu einem Arbeitsunfall oder einer Gesundheitsbelastung führen. Die Arbeitnehmenden konnten im vierten Unterkapitel aus 13 Verbesserungsvorschlägen die aus ihrer Sicht drei wichtigsten auswählen. Im fünften und letzten Unterkapitel wurden Fragen zum Betrieb und zur Person gestellt. Diese gehören zur Kategorie der sozialstatistischen Merkmale. Insgesamt enthielt das Erhebungsinstrument 24 Multiple Choice-Fragen.

Um möglichst allen Arbeitnehmenden eine Teilnahme an der Umfrage zu ermöglichen, wurde der Fragebogen neben den drei Landessprachen Deutsch, Französisch und Italienisch auch in Türkisch, Albanisch und Serbokroatisch zur Verfügung gestellt. Weiter war es der Unia wichtig, Arbeitnehmende aus Unternehmen unterschiedlicher Grösse und unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen in die Befragung einzubeziehen.

4. Die Resultate der Untersuchung

Für die Auswertung der Umfrage wurde die so genannte deskriptive Statistik verwendet, d.h. nur Masse wie die absoluten und relativen (prozentualen) Häufigkeiten oder Mittelwerte dafür herangezogen.

Für gewisse Fragen wurde, um die Erstellung von Ranglisten und Vergleiche mit vorherigen Unia-Umfragen zu ermöglichen, neben den Häufigkeiten eine Art „gewichteter Durchschnitt“ entwickelt. Die absoluten Häufigkeiten jeder Antwortmöglichkeit einer Frage wurde dabei mit einem entsprechenden Gewicht (von 1 bis 4) multipliziert. Die Summe der gewichteten Antwortmöglichkeiten einer Frage wurde dann durch die Summe der absoluten Häufigkeiten der Frage dividiert. Es entsteht so ein Koeffizient, welcher in einer Skala vom 1 bis 4 die Einstufung (Stärke, Wichtigkeit, usw.) der Befragten zu der betrachteten Frage abbildet.

4.1 Sozialstatistische Merkmale

Eine Person kann anhand ihrer sozialstatistischen Merkmale einer grösseren Zahl von Personen bzw. verschiedenen Kategorien zugeordnet werden. Damit können spezifische Aussagen über Einschätzungen oder Anliegen einer bestimmten Gruppe mit demselben Merkmal gemacht werden. Beispiele für sozialstatistische Merkmale sind das Geschlecht, das Alter oder das Ausbildungsniveau. In diesem Unterkapitel werden die erfragten sozialstatistischen Merkmale vorgestellt, wobei die Verteilung der Befragten analysiert und, wo möglich, mit der Verteilung in der Grundgesamtheit verglichen wird.

In der MEM-Industrie arbeiten nach Angaben des Bundesamtes für Statistik derzeit in der Schweiz 227'000 Personen, davon 87'000 in der Maschinenindustrie, 38'000 in der Elektroindustrie und 102'000 in der Metallindustrie. Von diesen 227'000 Arbeitnehmenden sind 183'000 Männer und 44'000 Frauen. Dies entspricht einer Geschlechterverteilung in der Grundgesamtheit der MEM-Industrie von 80.6% Männern und 19.4% Frauen. (BfS 2012)

Bei der Umfrage der Unia ergab sich ein Geschlechterverhältnis von 88% Männern zu 12% Frauen, wie die Abbildung 5 zeigt. Die Frauen sind also in der Umfrage der Unia unterrepräsentiert, die Männer überrepräsentiert.

Um Probleme zu erkennen, die sich auf gewisse Altersgruppen beschränken, wurden die Befragten in verschiedene Alterskategorien eingeteilt (Abb. 1): Die Anzahl Befragter über die einzelnen Kategorien hinweg ist im Allgemeinen sehr ausgeglichen. Lediglich die jüngsten Arbeitnehmenden zwischen 14 und 19 Jahren bzw. zwischen 20 und 29 Jahren sind etwas weniger gut vertreten.

Fast 22% der Befragten haben als höchsten Bildungsabschluss den Primarschulabschluss oder gar keinen schulischen Abschluss angegeben. Dieser Wert muss aber relativiert werden, da ein Teil der Befragten noch in der Lehre ist. Die mit einem Anteil von fast 50% am häufigsten genannte Ausbildung ist die duale Berufslehre. 11% verfügen über eine höhere Berufsbildung (Bsp. Meisterprüfung). Der Anteil an Fachhochschul- und Universitätsabschlüssen liegt bei rund 9% der Befragten (ebd.).

Der grösste Teil der Befragten (50.6%) ist Mitglied bei der Gewerkschaft Unia (ebd.). Dies ist insofern nicht weiter erstaunlich, als dass die Interviews für die Umfrage durch GewerkschaftssekretärInnen und Basismitglieder der Unia durchgeführt wurden. Genauso wie die Unia-Mitglieder in der Untersuchung anteilmässig im Vergleich zur Grundgesamtheit der gewerkschaftlich Organisierten in der MEM-Industrie (vgl. dazu Angestellte Schweiz 2012) stark übervertreten sind, sind die Mitglieder von Syna und v.a. der Angestellten Schweiz vergleichsweise stark untervertreten. Da in der MEM-Industrie der Schweiz insgesamt nur 21'953 Personen Mitglied bei einem Arbeitnehmerverband sind (ebd.), was einem Anteil von

knapp 10% entspricht, sind in der vorliegenden Untersuchung insbesondere aber die Nicht-Mitglieder stark unterrepräsentiert.

Abb. 1: Personenmerkmale

Merkmal	Ausprägung	Anzahl	Prozent	
Personenmerkmale	Geschlecht	Mann	1262	87.90
		Frau	174	12.10
		Gesamt	1436	100.00
	Alter	14-19 Jahre	114	7.90
		20-29 Jahre	163	11.30
		30-39 Jahre	275	19.10
		40-49 Jahre	321	22.30
		50-59 Jahre	306	21.20
		ab 60 Jahren	262	18.20
		Gesamt	1441	100.00
		Ausbildung	Kein Schulabschluss	31
	Obligatorischer Schulabschluss		272	19.70
	Abgeschlossene Anlehre		43	3.10
	Abgeschlossene Lehre		686	49.80
	Gymnasiale Matur/ Handelsmittelschule		63	4.60
	Höhere Berufsbildung		154	11.20
	Fachhochschule		93	6.70
	Hochschulabschluss		37	2.70
	Gesamt	1379	100.00	
	Gewerkschaftsmitgliedschaft	Unia	578	50.60
		Syna	24	2.10
		Angestellte Schweiz	87	7.60
		KV Schweiz	8	0.70
		Schweizer Kaderorganisation	3	0.30
		nicht Mitglied	443	38.80
		Gesamt	1143	100.00

Quelle: eigene Befragung

Auch die Verteilung auf die Branchen in der Umfrage weicht von der Grundgesamtheit ab. Bei den Befragten ergab sich eine Verteilung von 58.6% Maschinenindustrie, 10.5% Elektroindustrie und 30.9% Metallindustrie, wie die Abbildung 6 ausweist. In der Grundgesamtheit der MEM-Industrie sind es 38.3% Maschinenindustrie, 16.7% Elektroindustrie und 44.9% Metallindustrie (vgl. Swissmem 2012). Die Maschinenindustrie ist damit in dieser Umfrage stark überrepräsentiert, die Metallindustrie stark unterrepräsentiert und die Elektroindustrie leicht unterrepräsentiert.

Viele der befragten Personen arbeiten in der Produktion (70%). Die zweitgrösste Gruppe bildet die Logistik, mit einem Anteil von 11%. Nur wenig kleiner ist die Gruppe der Arbeitnehmenden in der Forschung und Entwicklung (10%). Der Anteil der Befragten aus der Verwaltung liegt bei fast 7%, mit Abstand die kleinste Gruppe in der Umfrage sind die Angestellten aus dem Bereich Marketing mit 1.6% (Abb. 2).

Die Arbeitnehmenden aus der Produktion sind im Vergleich mit der Grundgesamtheit stark übervertreten, diejenigen aus der Forschung und Entwicklung leicht. Die anderen Bereiche sind hingegen leicht untervertreten (vgl. Swissmem 2012).

Abb. 2: Arbeitsplatzmerkmale

Merkmal	Ausprägung	Anzahl	Prozent	
Arbeitsplatzmerkmale	Branche	Maschinenindustrie	825	58.60
		Elektroindustrie	148	10.50
		Metallindustrie	435	30.90
		Gesamt	1408	100.00
	GAV Swissmem	Ja	1106	79.10
		Nein	25	1.80
		weiss nicht	268	19.20
		Gesamt	1399	100.00
	Tätigkeitsbereich	Produktion	835	70.20
		Logistik	130	10.90
		Forschung & Entwicklung	123	10.30
		Marketing	19	1.60
		Verwaltung	83	7.00
		Gesamt	1190	100.00
	Dauer der Anstellung	weniger als 1 Jahr	163	11.50
		1-5 Jahre	374	26.30
		6-10 Jahre	195	13.70
		mehr als 10 Jahre	690	48.50
		Gesamt	1422	100.00
	Art der Anstellung	fest angestellt	1342	93.90
		temporär angestellt	87	6.10
		Gesamt	1429	100.00
	Arbeitspensum	Vollzeit (genau 90% oder mehr)	1336	94.00
		Teilzeit I (50-90%)	80	5.60
		Teilzeit II (weniger als 50%)	6	0.40
		Gesamt	1422	100.00
	Schichtarbeit	Nein	1015	74.00
		2 Schichten	212	15.50
		3 Schichten	142	10.40
		Anderes	3	0.20
	Gesamt	1372	100.00	

Quelle: eigene Befragung

Von den 1441 Befragten arbeiten 94% in festen Anstellungsverhältnissen, 6% sind temporär angestellt. Obwohl die Gruppe der Temporärangestellten mit 87 Personen nicht besonderes gross und daher nur bedingt repräsentativ ist (6% aller Befragten), wird dieses Merkmal in der Folge herangezogen (Abb. 2). Dies, weil temporären Anstellungsverhältnissen aus gewerkschaftlicher Sicht besondere Beachtung geschenkt werden muss und die Vermutung nahe liegt, dass der genannte Personenkreis einer speziell hohen gesundheitlichen Gefährdung ausgesetzt sein könnte.

Sehr viele der befragten Arbeitnehmenden haben eine Vollzeitstelle (94%), nur gerade 6% arbeiten Teilzeit. Die meisten von ihnen zwischen 50% und 90% (5.6%), lediglich 0.42% weniger als 50% (ebd.). Um die Vollzeit- und Teilzeitangestellten trotzdem vergleichen zu können, ohne dass es zu Zufallsresultaten kommt, werden in der Folge die beiden Gruppen der Teilzeitangestellten nur zusammen angeschaut und mit der Gruppe der Vollzeitangestellten verglichen.

Insgesamt arbeiten 25.9% der befragten Arbeitnehmenden in einem Schichtsystem, davon 15.5% im Zweischicht-, und 10.4% im Dreischichtsystem (ebd.). In der Elektroindustrie arbeiten nur 12.6% aller befragten Arbeitnehmenden Schicht, in der Metallindustrie sind es insgesamt 35.3% und in der Maschinenindustrie 23.3%. Unter den Befragten der Metallindustrie arbeiten also deutlich mehr Arbeitnehmende in einem Schichtsystem als im Durchschnitt aller Befragten, in der Elektroindustrie sind es deutlich weniger (ebd.). Die Befragten SchichtarbeiterInnen arbeiten durchschnittlich seit 11.5 Jahren in einem Schichtmodell.

Allgemein scheinen die Arbeitnehmenden lange im gleichen Betrieb zu arbeiten. Beinahe 50% der Befragten arbeitet seit mehr als 10 Jahren in ihrem jetzigen Betrieb, 14% seit sechs bis zehn Jahren. Ein Viertel gab an, zwischen einem und fünf Jahren im jetzigen Betrieb zu arbeiten, nur 11% arbeiten seit weniger als einem Jahr im gleichen Betrieb (ebd.).

Von den 1441 Befragten Arbeitnehmenden gaben 79.1% an, ihr Betrieb sei dem Gesamtarbeitsvertrag der MEM-Industrie unterstellt, 19.2% wissen es nicht und 1.8% glauben, nicht dem GAV unterstellt zu sein (ebd.).

4.2 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im eigenen Betrieb

In der Umfrage erhielten die Befragten die Möglichkeit ihre Einschätzungen abzugeben, ob ihre Arbeit die Gesundheit gefährdet, ob sie denken bis zum ordentlichen Pensionsalter arbeiten zu können, wie sie die Work-Life-Balance (befriedigendes Verhältnis zwischen Arbeit und Sozialleben) beurteilen und wie sie auf gesundheitliche Probleme reagieren. Die Ergebnisse dieser Einschätzungen werden in diesem Unterkapitel vorgestellt.

Bei der so genannten der Dubliner-Umfrage gaben 31% der befragten Arbeitnehmenden in der Schweiz an, ihre Arbeit gefährde ihre Gesundheit (Graf et al. 2007). Bei der Umfrage in der MEM-Industrie der Unia waren es 33.2% der Befragten, die ihre Arbeit als gesundheitsbeeinträchtigend einstufen. Die MEM-Industrie liegt also leicht über dem Durchschnitt aller Arbeitnehmenden in der Schweiz (vgl. Tabelle 1 im Anhang).

Bei der Analyse der Auswertungen nach sozialstatistischen Merkmalen können zum Teil erhebliche Unterschiede festgestellt werden. Während die Abweichung unter den Geschlechtern und je nach Altersklasse im Vergleich mit allen Arbeitnehmenden gering ist (lediglich die 39- bis 49-Jährigen stufen die Arbeit mit einem Anteil von 37.7% etwas häufiger als gesundheitsgefährdend ein), sind die Unterschiede je nach Ausbildungsniveau grösser. Dies hängt wahrscheinlich mehr mit dem Arbeitsplatz zusammen als mit dem Ausbildungsniveau. AbsolventInnen einer Fachhochschule stufen ihre Arbeit deutlich weniger häufig als gesundheitsgefährdend ein, nur gerade 14.1% beantworteten die Frage mit ja oder eher ja. Im Vergleich dazu sind es bei denjenigen, die lediglich einen obligatorischen Schulabschluss haben, 36.6%, also deutlich mehr als bei den besser ausgebildeten Arbeitnehmenden. Arbeitnehmende, die eine Berufslehre oder eine höhere Berufsbildung gemacht haben, liegen praktisch im Durchschnitt aller Befragten (ebd.).

Während die Befragten aus der Maschinen- und der Elektroindustrie nur leicht vom Durchschnitt abweichen, beurteilen deutlich mehr Arbeitnehmende aus der Metallindustrie ihre Arbeit als gesundheitsgefährdend (38.3%) (ebd.).

Auch in Bezug auf die Tätigkeitsbereiche gibt es grosse Unterschiede. Während in der Produktion 41.1% der Arbeitnehmenden ihre Arbeit als gesundheitsgefährdend erachten, sind es in der Verwaltung nur gerade 18.1% und in der Forschung und Entwicklung sogar lediglich 11.6%. Die Arbeitnehmenden in der Logistik liegen etwa im Durchschnitt aller Befragten (ebd.).

Bei der Auswertung je nach Anstellungsart (fest oder temporär angestellt) wurden noch grössere Abweichungen zum Durchschnitt festgestellt. Bei den temporär Angestellten stufen

45.5% der Befragten ihre Arbeit als gesundheitsgefährdend ein, die fest Angestellten liegen mit 32.6% praktisch im Durchschnitt. Zwischen Vollzeit- und Teilzeitangestellten kann weder untereinander noch im Vergleich mit dem Durchschnitt eine grössere Abweichung festgestellt werden (ebd).

Noch prekärer als von den Temporärangestellten wird die Situation von den Arbeitnehmenden beurteilt, die Schicht arbeiten. Fast die Hälfte (48.6%) der Arbeitnehmenden, die in einem Dreischichtsystem arbeiten gaben an, ihre Arbeit gefährde ihre Gesundheit. Das sind 15.4% mehr als im Durchschnitt und 16.7% mehr als diejenigen, die nicht in einem Schichtmodell arbeiten. Bei den Arbeitnehmenden, die in einem Zweischichtsystem arbeiten, sind es 41%, die ihre Arbeit als gesundheitsgefährdend einstufen, bei denjenigen, die nicht Schicht arbeiten, sind es 28.9% (ebd).

Ein weiterer Indikator dafür, wie gut oder schlecht die Arbeitssicherheit und der Gesundheitsschutz in einem Betrieb sind, ist die Einschätzung der Arbeitnehmenden, ob sie bis zum ordentlichen Pensionsalter arbeiten können oder ihre Stelle arbeitsbedingt vorzeitig aufgeben müssen:

In der aktuellen Unia-Umfrage in der MEM-Industrie gaben 13% der Arbeitnehmenden an, aus gesundheitlichen Gründen wahrscheinlich nicht bis zum ordentlichen Pensionsalter arbeiten zu können (vgl. Tabelle 2 im Anhang). In der Tessiner Umfrage in der gesamten Industrie waren es mit über 38% der Befragten deutlich mehr. Auch der Anteil derjenigen, welche diese Frage mit „ich weiss es nicht“ beantworteten, ist im Tessin mit 34% höher als in der Deutschschweiz und in der Romandie (26%). Dies könnte ebenfalls mit den unterschiedlichen Untersuchungseinheiten der beiden Umfragen zusammenhängen (vgl. Kap. 2).

Bei der genannten Frage sind die Abweichungen je nach sozialstatistischem Merkmal relativ gering. Lediglich Arbeitnehmende aus der Metallindustrie (18.1%), Temporärangestellte (19.8%) sowie Personen, die im 2- oder 3- Schichtsystem arbeiten (18.4% bzw. 19.7%) glauben häufiger, nicht bis zum ordentlichen Pensionsalter arbeiten zu können.

In der vorliegenden Umfrage wird die Work-Life-Balance (befriedigendes Verhältnis zwischen Arbeit und Sozialleben) positiv bewertet. Fast 80% aller Befragten beurteilen sie als gut bis sehr gut (vgl. Tabelle 3 im Anhang). Dies erstaunt insofern, als dass viele Arbeitnehmende mit Stress (49.1%), Überstunden (31.8%), zu spät eintreffenden Einsatzplänen (24.1%) oder Schicht- und Nachtarbeit (15.63%) kämpfen (vgl. Kapitel 4.3).

Es gibt aber auch hier erhebliche Unterschiede je nach sozialstatistischen Merkmalen der Befragten. Während die jungen Arbeitnehmenden zwischen 15 und 19 Jahren (13.3%), diejenigen mit einer höheren Berufsbildung (11.1%), FachhochschulabsolventInnen (13%), Angestellte in Forschung und Entwicklung (5.7%) und Verwaltung (12.1%) die Work-Life-Balance kaum als schlecht oder sehr schlecht beurteilen, stufen sie die Arbeitnehmenden aus der Elektro- und der Metallindustrie (32.7% bzw. 25.4%), der Produktion (26.3%), Temporärangestellte (36.1%), Schichtarbeitnehmende (2 Schichten 29.5%, 3 Schichten 39.4%), sowie diejenigen, die zwischen sechs und zehn Jahren im gleichen Betrieb arbeiten (26.3%), als deutlich schlechter ein. (ebd.)

Als Letztes zum Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im eigenen Betrieb wurden die Arbeitnehmenden gefragt, wie sie auf arbeitsbedingte Gesundheitsbelastungen reagieren: 16.1% der Befragten tun nichts und halten durch. 12.2% nehmen einfach Medikamente, um weiter arbeiten zu können. 10.9% melden es der Arbeitnehmervertretung oder dem Sicherheitsbeauftragten, 32.7% wenden sich an den Vorgesetzten und 28% konsultieren einen Arzt oder eine Ärztin. Fast ein Drittel aller Befragten unternimmt also nichts oder wenig, um die Ursachen zu bekämpfen (vgl. Tabelle 4 im Anhang).

4.3 Gesundheitliche Auswirkungen von ungenügender Arbeitssicherheit/ ungenügendem Gesundheitsschutz

In diesem Unterkapitel werden die Resultate der Umfrage vorgestellt, die sowohl die körperlichen wie auch die psychischen Beschwerden der Arbeitnehmenden betreffen und die von den Befragten mit ihrer Arbeit in Verbindung gebracht werden. Um die fünf meist genannten arbeitsbedingten Gesundheitsbelastungen zu ermitteln, wurde, wie in der Einleitung zu Kapitel 4 beschrieben, das Mass des „gewichteten Durchschnitts“ verwendet. Die am häufigsten genannten Gesundheitsbelastungen sind (Klammer: gewichteter Durchschnitt): Stress (2.54), allgemeine Erschöpfung (2.14), Rückenschmerzen (2.12), Gliederschmerzen (1.96) und Kopfschmerzen (1.85) (vgl. Tabelle 5 im Anhang).

Bei der Auswertung wurde insbesondere festgestellt, dass fast die Hälfte der Befragten (49.1%) sehr oft oder oft unter Stress leiden (vgl. Tabelle 6 im Anhang). Bei der Stressstudie des SECO aus dem Jahr 2010 waren es im Schweizer Durchschnitt 34% (SECO 2011). Das sind 15.1% weniger als in der MEM-Industrie.

Je nach sozialstatistischem Merkmal unterscheidet sich die Stressbelastung massiv. Am deutlichsten liegen die Befragten aus der Elektroindustrie und diejenigen, die im Bereich Logistik arbeiten, über dem Durchschnitt – bei einer Nennung von jeweils gut 62%. Die Frauen, die 30- bis 39-Jährigen, die Arbeitnehmenden, die Schicht arbeiten (Zwei- und Dreischichtsystem), sowie diejenigen, die zwischen sechs und zehn Jahren im gleichen Betrieb arbeiten, leiden zu gut 57% häufig oder sehr häufig unter Stress. Die 15- bis 19-Jährigen (25.9%), die 20- bis 29-Jährigen (43.5%), die Angestellten aus Forschung und Entwicklung (42.5%) und diejenigen, die weniger als ein Jahr im gleichen Betrieb arbeiten (29.5%), leiden deutlich weniger häufig unter Stress als der Durchschnitt aller Befragten. (ebd.)

Auch die allgemeine Erschöpfung ist in der MEM-Industrie ein grosses Problem: 31.32%, also fast ein Drittel der Befragten, leidet oft oder sehr oft darunter. Allgemeine Erschöpfung wird u.a. von den Frauen als grösseres Problem betrachtet als vom Durchschnitt. Bei den Altersklassen kann nur bei den 15- bis 19-Jährigen eine grössere Abweichung zum Durchschnitt festgestellt werden: sie leiden etwas häufiger unter allgemeiner Erschöpfung (39.9%). Weiter leiden Arbeitnehmende aus der Elektro- und der Metallindustrie, der Produktion, temporär Angestellte, zwei- und dreischicht Arbeitende sowie Arbeitnehmende, die zwischen sechs und zehn Jahren im gleichen Betrieb arbeiten, häufiger unter allgemeiner Erschöpfung. Am deutlichsten ist die Abweichung bei den Temporär- und den Schichtarbeitenden. Sie gaben zwischen 41% und 44% an, häufig oder sehr häufig unter allgemeiner Erschöpfung zu leiden (vgl. Tabelle 7 im Anhang).

Die meistgenannten körperlichen Beschwerden sind, wie oben erwähnt, Rückenschmerzen, Gliederschmerzen und Kopfschmerzen. Während bei der Auswertung nach sozialstatistischen Merkmalen beim Symptom Kopfschmerzen nur bei den Frauen (33.1%), den Teilzeitangestellten (29.1%) sowie bei den Arbeitenden im 2-Schichtsystem (23.6%) eine Abweichung zum Durchschnitt festgestellt werden konnte (vgl. Tabelle 10 im Anhang), sind Rücken- und Gliederschmerzen von vielen Gruppen häufiger oder weniger häufig genannt worden als von allen Befragten (vgl. Tabellen 8 bzw. 9 im Anhang). Deutlich am häufigsten leiden Arbeitnehmende im Dreischichtsystem unter Rückenschmerzen (46.9%). Weiter werden Rückenschmerzen von Frauen, Arbeitnehmenden aus der Logistik, Temporärangestellten, Leuten im 2-Schichtsystem und ArbeiterInnen, die seit sechs bis zehn Jahren im gleichen Betrieb arbeiten, häufiger genannt (zwischen 36.5% und 38.9%).

Bei Arbeitnehmenden im Dreischichtsystem sind ebenfalls die Gliederschmerzen das grösste körperliche Problem; 40.8% leiden sehr häufig oder häufig darunter (vgl. Tabelle 9 im Anhang). Fast gleich häufig leiden Arbeitnehmende, die im Zweischichtsystem arbeiten, an Gliederschmerzen (38.4%). Weiter gaben Arbeitnehmende, die einen obligatorischen Schulabschluss haben, Arbeitnehmende der Metallindustrie, der Produktion, der Logistik und Temporärangestellte häufiger an, unter Gliederschmerzen zu leiden als der Durchschnitt al-

ler Befragten (zwischen 32.2% und 34%). Etwas weniger häufig, aber immer noch überdurchschnittlich leiden die Arbeitnehmenden aus der Metallindustrie an Gliederschmerzen (21.4%).

SchichtarbeiterInnen leiden an mehr arbeitsbedingten Gesundheitsbelastungen als der Durchschnitt aller befragten Arbeitnehmenden. Die Arbeitnehmenden in einem Zweischichtsystem leiden häufiger unter Hörproblemen (24.7%), Schlafstörungen (32.8%) und Ängsten (21%), diejenigen in einem Dreischichtsystem häufiger an Schlafstörungen (32.1%) und Hautproblemen (15.9%).

Es gibt aber auch gesundheitliche Belastungen, die offenbar kaum mehr ein Problem sind. So wurden Ängste (10.8%), Hautprobleme (10.4%), Bauchschmerzen und Verdauungsprobleme (10.1%) sowie Atembeschwerden (5.2%) nur sehr selten von den Arbeitnehmenden als Probleme genannt.

4.4 Ursachen für arbeitsbedingte Unfallrisiken/ Gesundheitsbelastungen

Bei der Befragung wurden die Arbeitnehmenden nach einer Vielzahl von potenziellen Ursachen für Unfallrisiken und Gesundheitsbelastungen aus verschiedenen Bereichen wie Arbeitsorganisation oder Instruktion und Mitwirkung gefragt. Sie mussten dabei beurteilen, wie gross das Risiko in ihrem Betrieb ist, dass spezifische Faktoren aus diesen Bereichen zu einem Arbeitsunfall oder einer Gesundheitsbelastung führen. Die Resultate aus diesem Teil des Fragebogens werden nachfolgend vorgestellt.

4.4.1 Arbeitsorganisation, -tempo, -zeiten

Die hohe Stressbelastung der Arbeitnehmenden in der MEM-Industrie (vgl. Kap. 4.1) kann auf mehrere Faktoren zurückgeführt werden. Einerseits scheint es in den Betrieben zu wenig Arbeitnehmende im Verhältnis zur anfallenden Arbeit zu geben. 37.7 % der Befragten nannten dies als mögliche Ursache für gesundheitliche Beeinträchtigungen. Andererseits scheinen auch andere Komponenten der Arbeitsorganisation nicht optimal gelöst, denn immerhin ein Fünftel leidet unter ständig wechselnden Teams und für ein Viertel der Befragten kommen die Einsatzpläne zu spät. (vgl. Tabellen 11, 12 und 13 im Anhang)

Aufgeschlüsselt nach sozialen Merkmalen lässt sich feststellen, dass für einige Gruppen zu wenig Arbeitnehmende im Verhältnis zur anfallenden Arbeit ein speziell grosses Problem darstellen: Am gravierendsten ist die Situation für die Arbeitnehmenden, die in einem Dreischichtsystem arbeiten. Mehr als die Hälfte von ihnen (54.7%) stufen das Risiko als hoch oder eher hoch ein, dass der genannte Umstand zu einem Arbeitsunfall oder einer Gesundheitsbelastung führt. Ähnlich hoch stufen die Arbeitnehmenden der Elektroindustrie und diejenigen, die zwischen sechs und zehn Jahren im gleichen Betrieb arbeiten dieses Risiko ein (49.7% bzw. 49.2%). Ähnlich sieht die Situation auch für die Arbeitnehmenden, die zwischen 40 und 49 Jahren alt sind, aus. 46.4% von ihnen stufen dieses Risiko als hoch oder eher hoch ein (vgl. Tabelle 11 im Anhang).

Zu spät bekannt gegebene Einsatzpläne sind vor allem für die Gruppe der Schichtarbeitenden ein grosses Problem. Für 35.8% der Zweischichtarbeitenden und für 38.5% der Dreischichtarbeitenden stellt dieser Faktor ein grosses Risiko dar. Auch für die Temporärangestellten kommen die Einsatzpläne häufig zu spät (38.1%) Für junge Arbeitnehmende zwischen 15 und 19 Jahren, FachhochschulabsolventInnen, Arbeitnehmende aus Forschung Entwicklung sowie der Verwaltung und für Teilzeitangestellte stellen zu spät kommende Einsatzpläne ein deutlich weniger grosses Problem dar, als für den Durchschnitt aller Befragten (zwischen 12% und 18.9%) (vgl. Tabelle 12 im Anhang).

Ähnlich sieht die Situation beim Faktor „ständig wechselnde Teams“ aus. Auch hier beurteilen die beiden Gruppen von Schichtarbeitenden (31.2% bzw. 40.3%) und die Temporärangestellten (36.2%) die Gefahr einer Gesundheitsbelastung oder eines Arbeitsunfalls höher

ein als der Durchschnitt aller Befragten. Ebenfalls als höher stufen die Arbeitnehmenden, die über 60 Jahre alt sind (29.9%), das Risiko der ständigen wechselnden Teams ein. Tiefer wird das Risiko von den Arbeitnehmenden zwischen 15 und 19 Jahren, sowie der Angestellten aus Forschung und Entwicklung sowie der Verwaltung eingestuft (zwischen 10.7% und 13%) (vgl. Tabelle 13 im Anhang).

Ein weiteres grosses Problem für die Arbeitnehmenden stellt das hohe Arbeitstempo dar. 44.4% aller befragten Arbeitnehmenden schätzen das Risiko als hoch oder eher hoch ein, durch das hohe Arbeitstempo einen Arbeitsunfall oder eine Gesundheitsbelastung zu erleiden (vgl. Tabelle 14 im Anhang); auch dies eine mögliche Ursache von Stress.

Untersucht man den Faktor „hohes Arbeitstempo“ nach einzelnen Gruppen, so zeigt sich, dass die Arbeitnehmenden, die in einem Dreischichtsystem arbeiten am deutlichsten über dem Durchschnitt aller Befragten liegen. Ganze 64% aus dieser Gruppe stufen das Risiko als sehr hoch oder eher hoch ein, dass zu hohes Arbeitstempo zu einem Arbeitsunfall oder einer Gesundheitsbelastung führt. Die Gruppen der 30- bis 39-Jährigen, der Elektroindustrie, der Logistik, der Temporärangestellten, der Teilzeitangestellten, der Arbeitenden im 2-Schichtsystem und derjenigen, die seit sechs bis zehn Jahren im gleichen Betrieb arbeiten, stufen das Risiko durch zu hohes Arbeitstempo jeweils zwischen 51.2% und 59.7% als sehr hoch oder eher hoch ein (ebd.).

Eine zusätzliche Folge des weiter oben diskutierten Rückgangs an Arbeitnehmenden sind Überstunden: Für fast ein Drittel der Arbeitnehmenden stellen sie ein Problem dar (vgl. Tabelle 15 im Anhang). Durch Überstunden wird aber nicht nur der Stress erhöht, auch die häufige Nennung allgemeiner Erschöpfung lässt sich damit erklären.

Auch in Bezug auf Überstunden gibt es einzelne Gruppen von Befragten, die überdurchschnittlich belastet zu sein scheinen. Es sind dies die Gruppen der Frauen der 30- bis 39-Jährigen, der 40- bis 49-Jährigen, derjenigen, die eine höhere Berufsbildung haben, Arbeitnehmende aus der Elektroindustrie, der Logistik, der Verwaltung, der Teilzeitangestellten, der Dreischicht-Arbeitenden und derjenigen die seit sechs bis zehn Jahren im gleichen Betrieb arbeiten. Sie alle beurteilen das Risiko zwischen 37.3% und 43.7% als sehr hoch oder eher hoch, durch Überstunden einen Arbeitsunfall zu erleiden oder eine Gesundheitsbelastung davon zu tragen (ebd.).

4.4.2 Information/ Instruktion und Mitwirkung

Für jeweils mehr als 21% aller Befragten stellen unklare Anweisungen zum jeweiligen Arbeitsauftrag oder mangelnde Instruktion in Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz ein Risiko dar (vgl. Tabellen 16 und 17 im Anhang). Hier stellt sich die Frage, ob es tatsächlich keine Instruktionen gibt, ob diese nicht verstanden werden oder unzureichend sind. Dies müsste aber in jedem Betrieb separat analysiert werden.

Ausgewertet nach sozialstatistischen Merkmalen wurden beim Faktor „unklare Anweisungen zum Arbeitsauftrag“ kaum Abweichungen zwischen den Einschätzungen der einzelnen Gruppen festgestellt. Nur Arbeitnehmende mit einem temporären Arbeitsvertrag nannten ihn mit 39.5% deutlich häufiger als grosses Risiko als der Durchschnitt. Etwas häufiger wurden mangelnde Anweisungen von den über 60-jährigen Arbeitnehmenden (27.1%) und denjenigen, die seit sechs bis zehn Jahren im gleichen Betrieb arbeiten (30.3%), als Problem angegeben (vgl. Tabelle 16 im Anhang).

Etwas anders sieht die Situation bei der Ursache „ungenügende Instruktion“ aus. Im Vergleich zu allen Befragten deutlich weniger häufig wurde dieser Faktor von FachhochschulabsolventInnen (8.7%) als sehr hohes oder eher hohes Risiko genannt; etwas weniger häufig von Frauen (16.3%), Arbeitnehmenden aus Forschung und Entwicklung (13%) sowie der Verwaltung (13.8%). Deutlich häufiger wurden sie von temporär angestellten Arbeitnehmenden

den genannt (47.1%); etwas häufiger von Arbeitnehmenden aus der Metallindustrie (29.1%), Arbeitenden im Zwei- und Dreischichtsystem (27% bzw. 32.4%) und denjenigen, die seit sechs bis zehn Jahren im gleichen Betrieb arbeiten (28.2%) (vgl. Tabelle 17 im Anhang).

Eng mit den Anweisungen zum Arbeitsauftrag und den Instruktionen in Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in Zusammenhang steht die Möglichkeit, Verbesserungsvorschläge einbringen zu können und die Art und Weise wie damit umgegangen wird: 25.8% aller Interviewten gaben an, das Risiko sei hoch oder sehr hoch, dass fehlende Möglichkeiten Verbesserungsvorschläge einbringen zu können zu Belastungen führt. Es muss allerdings berücksichtigt werden, dass es diesbezüglich grosse Differenzen zwischen den verschiedenen Branchen gibt. Während in der Maschinenindustrie nur 19.7% der Arbeitnehmenden dieses Risiko als erheblich einstuft, sind es in der Metallindustrie 33% und in der Elektroindustrie sogar 38%. Insbesondere auch für die temporären Arbeitnehmenden ist die Situation sehr unbefriedigend (44.8%). Von Aber auch die Arbeitnehmenden, die in einem Dreischichtsystem arbeiten und diejenigen, die seit sechs bis zehn Jahren im gleichen Betrieb arbeiten, sehen hier ein grösseres Problem (40.3% bzw. 34%) (vgl. Tabelle 18 im Anhang).

Weiter musste bei der Auswertung festgestellt werden, dass 34.7% aller befragten ArbeiterInnen befinden, das Risiko, dass sie zwar Verbesserungsvorschläge machen können, diese aber nicht ernst genommen werden, sei bezüglich gesundheitlicher Beeinträchtigungen sehr hoch oder hoch. Erneut kann hierbei ein Unterschied zwischen den Branchen festgestellt werden: Die Elektro- und die Metallindustrie (42.8% bzw. 40.2%) liegen wieder stark über dem Durchschnitt, während die Maschinenindustrie (29.8%) unter dem Durchschnitt aller Befragten liegt. Auch hier liegen die Temporärangestellten noch weiter über dem Durchschnitt (52.8%). Nur knapp weniger häufig wird dieses Problem von den Schichtarbeitenden genannt (50%). Aber auch von den Arbeitnehmenden der Logistik und denjenigen, die zwischen sechs und zehn Jahren im gleichen Betrieb arbeiten werden nicht ernst genommene Verbesserungsvorschläge häufiger als Problem eingestuft (42.2% bzw. 40.6%) (vgl. Tabelle 19 im Anhang).

Insbesondere bei Temporärangestellten besteht bei den analysierten Faktoren rund um Instruktion und Mitwirkung ein ausgewiesener Handlungsbedarf. Sie scheinen nicht nur deutlich seltener Verbesserungsvorschläge machen zu können als der Durchschnitt aller Befragten, diese werden auch häufiger nicht ernst genommen. Sie fühlen sich schlechter in ihre Arbeit eingewiesen und erachten die Einführungen in Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz als unzureichend. Ebenfalls grosse Probleme haben die Arbeitnehmenden, die Schichtarbeit leisten.

4.4.3 Arbeitsplatzgestaltung/ Arbeits- und Schutzmittel

Weiter kann auch die Arbeitsplatzgestaltung eine Ursache für arbeitsbedingte Gesundheitsbelastungen oder Berufsunfälle sein. Die fünf am häufigsten genannten Faktoren (gewichteter Durchschnitt) im Bereich Arbeitsplatzgestaltung/ Arbeits- und Schutzmittel sind (in Klammer: alle Befragten): „Durchzug, Temperaturschwankungen, Hitze, Kälte“ (47.6%), „Lärm“ (39.4%), „Staub“ (30.9%), „Tragen zu schwerer Lasten“ (26%) und „Chemische Gefahrenstoffe und Dämpfe“ (23.7%) (vgl. dazu Tabellen 20-24 im Anhang). All diese Ursachen führen eher zu physischen und nicht zu psychischen Problemen. So kann zum Beispiel mit dem Tragen zu schwerer Lasten die häufige Nennung von Rücken- und Gliederschmerzen bei den gesundheitlichen Problemen erklärt werden (vgl. Kap. 4.3).

Bei der Auswertung nach sozialstatistischen Merkmalen kamen auch hier erhebliche Unterschiede zu Tage: So stufen Frauen die Gefahren von Staub (24.7%) und Lärm (29.7%) als weniger gross ein als der Durchschnitt aller Befragten. Auf die Körpergrösse schlecht einggerichtete Arbeitsplätze stufen sie mit 27.1% als grössere Gefahr ein. Die Männer lagen bei

den Ursachen im Bereich Arbeitsplatzgestaltung / Arbeits- und Schutzmittel im Durchschnitt der Befragten. (ebd)

Während die Ergebnisse der Angestellten in der Maschinenindustrie bei der Arbeitsplatzgestaltung kaum vom Durchschnitt abweichen, zeichnet sich in der Elektroindustrie ein ganz anderes Bild: Durchzug, Temperaturschwankungen, Hitze und Kälte werden zwar auch hier am häufigsten genannt, aber über 7% weniger als im Schnitt. Auch Lärm, Staub sowie chemische Gefahrenstoffe und Dämpfe werden deutlich weniger oft als grösseres Risiko eingestuft (11 bis 16% weniger häufig). Dafür werden repetitive Arbeiten und auf die Körpergrösse schlecht eingerichtete Arbeitsplätze weit häufiger genannt als im Durchschnitt. Repetitive Arbeit wird in der Elektroindustrie nach dem Durchzug am zweithäufigsten genannt, auf die Körpergrösse schlecht eingerichtete Arbeitsplätze am drittmeisten (ebd).

In der Metallindustrie werden die Probleme noch einmal anders gewichtet: Staub, Lärm, das Tragen zu schwerer Lasten, „Durchzug, Temperaturschwankungen, Hitze, Kälte“ sowie chemische Gefahrenstoffe und Dämpfe werden deutlich häufiger als Risiko angeführt. Staub wird von fast 15% häufiger genannt als im Durchschnitt, Lärm rund 11% häufiger (ebd).

In der Produktion wurden im Zusammenhang mit der Arbeitsumgebung vor allem vier Ursachen öfter erwähnt: Staub (36.4%), chemische Gefahrenstoffe (28.5%), Lärm (48.7%) und repetitive Arbeit (24.9%). Dies ist aber nicht weiter verwunderlich, da ja vor allem die Arbeitnehmenden in der Produktion mit lärmenden Maschinen, die unter Umständen Staub verursachen, in Kontakt kommen (ebd).

Für die Arbeitnehmenden in der Logistik ist vor allem das Tragen zu schwerer Lasten ein vergleichsweise grösseres Problem. Im Durchschnitt haben 26% aller Befragten dies als grosses Problem eingestuft. Bei den Arbeitnehmenden in der Logistik waren es 42.9% - also 16.9% mehr als im Durchschnitt. Als weitere Ursachen für körperliche Probleme werden der Durchzug und Temperaturschwankungen (55.7%) sowie auf die Körpergrösse schlecht abgestimmte Arbeitsplätze (24.6%) häufiger angegeben (ebd).

Arbeitnehmende in der Verwaltung haben mehr mit Kopfschmerzen und Augenbrennen zu kämpfen. Dazu passt, dass überdurchschnittlich häufig schlechte Lichtverhältnisse (24.4%) als Ursache für eine Gesundheitsbelastung genannt werden. Im Bereich Forschung und Entwicklung wurden die meisten im Fragebogen aufgelisteten Faktoren weniger häufig genannt. Dies passt auch zur bereits erwähnten Erkenntnis, dass sie offenbar weniger oft unter arbeitsbedingten Gesundheitsbelastungen leiden (ebd).

Bei der Arbeitsplatzgestaltung sind die Probleme der Temporärangestellten, wie auch bei vielen anderen Bereichen, viel grösser als beim Durchschnitt der Befragten. So müssen zum Beispiel 51.8% der Temporären Lasten bewegen, die zu schwer für sie sind. Das sind im Vergleich zum Durchschnitt fast 25% mehr, die dieses Risiko als hoch oder eher hoch einschätzen. Weiter stufen sie chemische Gefahrenstoffe (37.8%), Staub (42.2%), Lärm (47.1%) und repetitive Arbeit (37%) als überdurchschnittlich oft als Unfallgefahren oder Gefahren für die Gesundheit ein. Auch mit der Ausrüstung haben die Temporärangestellten grössere Probleme als der Durchschnitt der Arbeitnehmenden. Mehr als ein Drittel stuft die Arbeitsmittel als gefährlich ein. Zudem erachten 28.1% ihre persönliche Schutzausrüstung als ungenügend (ebd).

Während die Personen, welche nicht in einem Schichtsystem arbeiten, bei vielen Ursachen im Durchschnitt oder darunter liegen, sind die Schichtarbeitenden bei den meisten Faktoren über dem Schnitt. Die grössten Probleme haben die Zweischichtarbeitnehmenden mit: Durchzug und Temperaturschwankungen (59.6%), Staub (43.3%), chemische Gefahrenstoffe und Dämpfe (30.9%), Lärm (53.1%), Tragen zu schwerer Lasten (34%) und repetitiver Arbeit (28.2%) (ebd).

Bei den Arbeitnehmenden im Dreischichtsystem werden diese Faktoren sogar noch deutlich häufiger als gesundheitsgefährdend betrachtet: Durchzug und Temperaturschwankungen

(63.5%), Staub (47%), chemische Gefahrenstoffe (39.6%), Lärm (63.7%) und das Tragen zu schwerer Lasten (46.6%) werden alle deutlich häufiger genannt als im Durchschnitt aller Befragten (ebd).

Allgemein muss damit auch für den Bereich Arbeitsplatzgestaltung gesagt werden, dass Schichtarbeitenden viel grösseren Risiken ausgesetzt sind, als diejenigen, die nicht Schicht arbeiten. Wie schon bei anderen Ursachenfeldern gesehen, sind die Temporärangestellten ebenfalls stärker gefährdet.

4.4.4 Psychischer Druck/ soziale Komponenten

Im letzten Ursachenfeld wurde nach möglichen Risiken im Bereich psychischer Druck/ soziale Komponenten gefragt. In diesem Bereich haben sich vor allem drei grosse Probleme herauskristallisiert: 37% aller Befragten sehen in der Angst vor einem Arbeitsplatzverlust, 36.9% in der fehlenden Anerkennung des Vorgesetzten und 32.9% in der ständigen Überforderung ein sehr hohes oder hohes Risiko für Unfälle oder Gesundheitsbelastungen. Alle drei Faktoren können dazu beitragen, den psychischen Druck zu erhöhen (vgl. Tabellen 25ff. im Anhang).

Es können aber auch in diesem Bereich positive Erkenntnisse gewonnen werden. Sowohl die Religionszugehörigkeit (2.9%) als auch eine Gewerkschaftsmitgliedschaft (6%) sehen nur wenige Arbeitnehmenden als potentiell Gesundheitsrisiko. Auch sexuelle Belästigung (5.3%) und Rassismus (5.6%) werden nicht sehr oft als problematisch genannt. Zudem scheint das Verhältnis der Arbeitnehmenden untereinander allgemein recht gut zu sein. Wenig überraschend sind es die Teilzeit- und Temporärangestellten, welche hier ein grösseres Risiko sehen.

Bei der Auswertung nach sozialstatistischen Merkmalen konnten auch hier zum Teil erhebliche Unterschiede festgestellt werden: Sortiert nach Altersklassen, wurden in allen Gruppen ausser bei den ältesten Arbeitnehmenden über 60 Jahren signifikante Abweichungen zum Durchschnitt festgestellt. Die jüngsten Arbeitnehmenden zwischen 15 und 19 Jahren leiden deutlich weniger häufig unter der fehlenden Anerkennung des Vorgesetzten (12.5%), Überforderung (12.3%) und Angst vor Arbeitsplatzverlust (9.7%). Auch die 20- bis 29-jährigen Arbeitnehmenden leiden weniger häufig unter Überforderung (24.5%) und Angst um den Arbeitsplatz (30.7%), aber schon häufiger als diejenigen, die zwischen 15 und 19 Jahre alt sind. Im Gegensatz dazu sehen die Arbeitnehmenden aus der dritten Alterskategorie (30 bis 39 Jahre) die Überforderung (38.4%) und die Angst vor Arbeitsplatzverlust (42.3%) überdurchschnittlich oft als Gesundheitsrisiko; ebenso wie auch die 40- bis 49-jährigen Arbeitnehmenden häufiger unter Angst vor Arbeitsplatzverlust (41.9%) leiden. Zudem nennen sie die fehlende Anerkennung des Vorgesetzten öfter (41.6%) als der Durchschnitt aller Befragten. Gleich häufig wie die 30- bis 39-Jährigen leiden auch die 50- bis 59-Jährigen unter Angst vor dem Arbeitsplatzverlust: es sind dies 42.2% (vgl. Tabellen 25ff. im Anhang).

Genauso wie die FachhochschulabsolventInnen viel weniger arbeitsbedingte Gesundheitsprobleme haben und bei diversen Risikofaktoren unter dem Durchschnitt aller Befragten lagen, sind sie auch bei den psychosozialen Ursachen unter dem Schnitt. Dies gilt etwa auch für die Befragten mit einer höheren Berufsbildung.

In der Elektroindustrie sehen 50.7% die Angst vor Arbeitsplatzverlust als hohes oder sehr hohes Gesundheitsrisiko. Mit diesem hohen Wert lässt sich allenfalls die grössere Stressbelastung der Arbeitnehmenden in der Elektroindustrie erklären. Auch die fehlende Anerkennung durch Vorgesetzte ist in dieser Branche häufiger genannt worden als im Durchschnitt. Weder in der Maschinen- noch in der Metallindustrie gibt es nennenswerte Abweichungen zum Durchschnitt aller Befragten (ebd).

Während in der Produktion keine der Ursachen im persönlichen Bereich häufiger oder weniger häufig als Problem eingestuft wurden als von der Gesamtheit der Befragten, gibt es in der Logistik zum Teil grössere Abweichungen: Überdurchschnittlich häufig wurden die Angst den Arbeitsplatz zu verlieren (48.8%), die mangelnde Anerkennung des Vorgesetzten (45.3%) und Überforderung (40.2%) genannt.

Die Arbeitnehmenden aus der Forschung und Entwicklung leiden deutlich weniger häufig an Problemen im Bereich soziale Komponenten/ psychischer Druck als der Durchschnitt aller Befragten. Dies gilt etwa für die folgenden Ursachen: Mangelnde Anerkennung des Vorgesetzten (29.3%) und Angst vor Arbeitsplatzverlust (26.3%). Auch die Angestellten aus der Verwaltung leiden unterdurchschnittlich unter der Angst den Arbeitsplatz zu verlieren. Sind es im Schnitt 36.9%, so sind es in der Verwaltung nur gerade 25.9% (ebd.).

Viele der Probleme im psychischen Bereich oder mit sozialer Komponente werden von den Temporärangestellten als gravierender eingestuft als vom Rest der Befragten. Die Hälfte stuft das Risiko als hoch oder sehr hoch ein, dass die fehlende Anerkennung des Vorgesetzten zu einer Gesundheitsbelastung führt; bei der fehlenden Anerkennung durch KollegInnen ist es immerhin gut ein Drittel. Fast 57.5% der Temporärbeschäftigten haben Angst davor ihren Arbeitsplatz zu verlieren; das sind 21.7% mehr als bei den Festangestellten (ebd.).

Zusätzlich fühlen sich die Temporären häufiger über- oder unterfordert. Fast die Hälfte (47.06%) fühlen sich überfordert; das sind über 14% mehr als im Durchschnitt. Gut ein Viertel stuft das Risiko als hoch oder sehr hoch ein, durch Unterforderung einen Arbeitsunfall zu erleiden oder gesundheitliche Probleme zu bekommen. Dies sind fast 12% mehr als im Durchschnitt (ebd.).

Bei den Gruppen der Voll- und Teilzeitangestellten wurden kaum Abweichungen vom Durchschnitt festgestellt. Einzig die Teilzeitangestellten leiden häufiger unter der fehlenden Anerkennung der Vorgesetzten (42.9%) und der KollegInnen (20.7%). Ansonsten lagen beide Gruppen bei allen Ursachen im Durchschnitt aller Befragten (ebd.).

Wie schon bei etlichen anderen Faktoren liegen die Arbeitnehmenden, die nicht in einem Schichtsystem arbeiten, auch bei den psychosozialen Ursachen im Durchschnitt und die Schichtarbeitenden bei etlichen darüber. Diejenigen Arbeitnehmenden, die in einem Zweischichtsystem arbeiten, schätzen die fehlende Anerkennung des Vorgesetzten (49.8%), Unterforderung (19.3%) und Angst vor Arbeitsplatzverlust (48.33%) häufiger als Gefährdung ein (ebd.).

Auch die Arbeitnehmenden im Dreischichtsystem leiden häufiger unter der fehlenden Anerkennung des Vorgesetzten (52.9%) und der Angst den Arbeitsplatz zu verlieren (56.6%). Weiter sehen diese die mangelnde Anerkennung der KollegInnen (24.6%) und Überforderung (50.8%) öfter als problematisch.

Die Arbeitnehmenden, die seit weniger als einem Jahr im gleichen Betrieb arbeiten, haben deutlich weniger Probleme mit psychischem Druck und sozialen Komponenten. Sie leiden weniger häufig unter fehlender Anerkennung der Vorgesetzten (23.3%), Überforderung (25.5%) und Angst vor Arbeitsplatzverlust (30.4%). Einzig die mangelnde Anerkennung durch KollegInnen macht ihnen stärker zu schaffen als dem Durchschnitt der Befragten. Anders sehen es etwa die Arbeitnehmenden, die zwischen sechs und zehn Jahren im gleichen Betrieb arbeiten: 49%, also fast die Hälfte von ihnen, leidet unter der fehlenden Anerkennung der Vorgesetzten, 38.5% an Überforderung und 44.4% an Angst um den Arbeitsplatz. Einzig die Arbeitnehmenden, die seit mehr als 10 Jahren im gleichen Betrieb arbeiten, liegen in allen erfragten Ursachen im Durchschnitt (ebd.).

4.5 Anliegen bezüglich Präventionsmassnahmen

Um herauszufinden, was für die Arbeitnehmenden die wichtigsten Massnahmen sind, um die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz zu erhöhen, konnten die Befragten aus verschiedenen Verbesserungsvorschlägen die jeweils drei wichtigsten auswählen. Dabei kam es zu folgenden Resultaten:

Von den zwölf Vorschlägen wurden die drei folgenden am meisten genannt: „Führungsverhalten verbessern“ (13.67%), „MitarbeiterInnen besser ausbilden“ (11.54%) und „Psychischen Druck abbauen“ (10.85%).

Da sich sehr viele Arbeitnehmende über die fehlende Anerkennung des Chefs beklagten und fast die Hälfte häufig oder sehr häufig unter Stress und Angst um den Arbeitsplatz leidet (siehe Kap. 4.4), scheint es nicht weiter verwunderlich, dass die Verbesserung des Führungsverhaltens und der Abbau des psychischen Drucks zentrale Anliegen der Arbeitnehmenden sind. Als eher unerwartet kann die häufige Nennung der fehlenden Ausbildung eingestuft werden.

4.6 Fazit

Der Handlungsbedarf in der MEM-Industrie in der Deutschschweiz und der Romandie im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz scheint auf der Basis der im fünften Kapitel diskutierten Umfrage-Ergebnisse gross. Es erachten im Durchschnitt 33.2% der Befragten ihre Arbeit als gesundheitsgefährdend. In manchen Branchen oder Bereichen liegt dieser Prozentsatz sogar noch höher. So zum Beispiel bei den Arbeitnehmenden, die in einem Dreischichtsystem arbeiten (48.59%), Temporärangestellten (45.35%) oder denjenigen, die in der Metallindustrie (38.52%) arbeiten.

Die am häufigsten genannten arbeitsbedingten Gesundheitsbelastungen sind Stress, allgemeine Erschöpfung, Rücken- und Gliederschmerzen. Die hohe Stressbelastung der Arbeitnehmenden scheint mit Blick auf die erhobenen Risikofaktoren vor allem auf Überstunden, zu hohes Arbeitstempo, zu wenige Arbeitnehmende im Verhältnis zur anfallenden Arbeit, Angst um Arbeitsplatzverlust, mangelnde Anerkennung der Vorgesetzten und ständige Überforderung zurückzuführen zu sein.

Die körperlichen Beschwerden können so mit häufigem Durchzug, Temperaturschwankungen, Hitze und Kälte, Lärm, Staub, dem Tragen zu schwerer Lasten und chemischen Gefahrenstoffen erklärt werden.

Für viele Arbeitnehmende sind Führungskultur und –verhalten unbefriedigend. Über ein Drittel der Befragten sieht in der fehlenden Anerkennung durch die Vorgesetzten ein Gesundheitsrisiko; gut ein Viertel hat den Eindruck, keine Verbesserungsvorschläge einbringen zu können; mehr als ein Drittel kann zwar Verbesserungsvorschläge einbringen, hat aber den Eindruck, diese würden nicht ernst genommen. Ausserdem erachtet ein Fünftel der Arbeitnehmenden die Anweisungen zum jeweiligen Arbeitsauftrag und die Instruktionen in Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz als ungenügend.

Vor allem die häufige Nennung, keine Verbesserungsvorschläge machen zu können, und der Eindruck, diese würden nicht ernst genommen, besorgt. Dies, weil der Gesamtarbeitsvertrag der MEM-Industrie die Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmenden detailliert regelt (vgl. Swissmem 2006). Der GAV scheint also im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz für die Arbeitnehmenden noch nicht vollständig umgesetzt zu sein.

Manche Gruppen von Befragten haben in fast allen oder allen Bereichen grössere Probleme als der Durchschnitt der befragten Arbeitnehmenden. Insbesondere die Temporärangestellten und die SchichtarbeiterInnen schätzen die verschiedenen Gesundheitsrisiken überdurchschnittlich hoch ein. Bei den Temporären sind es beispielsweise über 50%, die den Eindruck

haben, ihre Verbesserungsvorschläge würden nicht ernst genommen oder vom Vorgesetzten nicht anerkannt. Sie leiden auch häufiger unter fehlender Anerkennung der KollegInnen. Ein Problem, das bei den Festangestellten kaum vorhanden ist.

Für die Arbeitnehmenden, die in Schichtsystemen arbeiten, ist es zudem wichtig, die Einsatzpläne rechtzeitig zu erhalten. Nur so ist es ihnen möglich das Privatleben und insbesondere das Familienleben zu organisieren und zu geniessen. Dies ist aber momentan ein Problem, da sowohl für viele SchichtarbeiterInnen die Einsatzpläne zu spät bekannt gegeben werden und die Work-Life-Balance schlechter eingestuft wird.

Die Auswertung der Unia-Umfrage in der MEM-Industrie zeigt aber auch positive Aspekte auf: Die Work-Life-Balance scheint im Allgemeinen relativ gut zu sein. Rassismus und Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts oder der Religion werden kaum als gesundheitsbelastend eingestuft. Fehlende Anerkennung unter den KollegInnen ist kein grosses Problem, wobei es hier Unterschied zwischen Fest- und Temporärangestellten gibt.

Hörprobleme, Hautprobleme oder Atembeschwerden werden nur sehr selten als Probleme angegeben. Auch die Arbeitsmittel und die persönliche Schutzausrüstung werden grösstenteils als gut bis sehr gut eingestuft.

5. Schlussfolgerungen

In diesem Kapitel werden gestützt auf die Ergebnisse der Umfrage die Leitthese diskutiert und die zentralen Fragestellungen (vgl. Kapitel 2.2) beantwortet. Weiter werden auf dieser Basis die wichtigsten Handlungsfelder aus Sicht der Gewerkschaft Unia benannt.

Die Leitthese, dass die jeweilige Arbeit bzw. die jeweiligen Arbeitsbedingungen einen signifikanten Einfluss auf die Gesundheit von Arbeitnehmenden in der MEM-Industrie haben, wird durch die Aussagen validiert. Wie daraus hervorgeht, vertreten 33.2% die Meinung, dass die Arbeitsbedingungen die Gesundheit beeinträchtigen. Ausserdem denken 12.8% der Befragten, dass sie aus gesundheitlichen Gründen ihre aktuelle berufliche Tätigkeit nicht bis zum ordentlichen Pensionsalter ausüben können (vgl. Kap. 4.2).

Die Arbeitnehmenden der MEM-Industrie leiden unter verschiedenen gesundheitlichen Problemen, die mit der Arbeit in Zusammenhang stehen. Die fünf am häufigsten genannten Symptome sind Stress, allgemeine Erschöpfung, Rückenschmerzen, Gliederschmerzen und Kopfschmerzen (vgl. Kap. 4.3).

Die Ursachen für diese gesundheitlichen Belastungen sind sehr vielfältig. So sind mangelnde Instruktion, ungenügende Möglichkeiten Verbesserungsvorschläge zu machen, fehlende Anerkennung der Vorgesetzten, Fragen rund um die Arbeitsorganisation (Überstunden etc.) oder Durchzug/ Temperaturschwankungen grosse Belastungsfaktoren (vgl. Kap. 4.4).

Bei der Umfrage hat sich herausgestellt, dass für die Arbeitnehmenden die drei wichtigsten Massnahmen, um die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz zu erhöhen, „Führungsverhalten verbessern“, „MitarbeiterInnen besser ausbilden“ und „psychischen Druck abbauen“ sind. Dies deckt sich mit den Ergebnissen aus den Fragen nach den hauptsächlichen Ursachen für die Probleme der Arbeitnehmenden (vgl. Kap. 4.5).

Der Gewerkschaft Unia ist es ein Anliegen, sowohl mit der Arbeitgeberseite wie auch mit den Durchführungsorganen eng zusammenzuarbeiten und gemeinsam mit ihnen Verbesserungsmassnahmen zu entwickeln und umzusetzen. Dazu braucht es vor allem auch den Einbezug derjenigen, die tagtäglich mit spezifischen Problemen konfrontiert sind – den Arbeitnehmenden.

Für die Unia ergeben sich aus den Umfrage-Resultaten in der MEM-Industrie fünf grössere Handlungsfelder bezüglich Verbesserung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz:

1. Arbeitsorganisation

Arbeitsabläufe gilt es unter dem Blickwinkel von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz kritisch zu analysieren und gemeinsam zu optimieren.

Ein besonderes Augenmerk muss dabei auf die Bedingungen der Schichtarbeitenden gerichtet werden. Viele von ihnen bemängeln in der Umfrage, dass ihre Einsatzpläne zu spät bekannt gegeben werden. Bereits kleine Veränderungen in diesem Feld würden dazu führen, dass die SchichtarbeiterInnen ihr Sozialleben besser organisieren könnten.

Zur Arbeitsorganisation gehört aber auch die vertiefte Auseinandersetzung mit der Frage der Zahl der für einzelne Arbeitsabläufe eingesetzten Arbeitnehmenden.

2. Arbeitsplatzgestaltung

Die Umfrage-Resultate zeigen, dass viele Arbeitnehmende an muskuloskelettalen Beschwerden wie Rücken- oder Gliederschmerzen leiden. Um diesen entgegen zu wirken, müssen die Arbeitsplätze auf Ursachen für diese Beschwerden hin überprüft und allenfalls

entsprechend neu gestaltet werden. Hierbei muss auch berücksichtigt werden, dass am gleichen Arbeitsplatz eventuell mehrere Personen unterschiedlicher Körpergrösse arbeiten.

3. Information und Instruktion der Arbeitnehmenden

Wie bei der Umfrage festgestellt wurde fühlen sich viele Arbeitnehmende nicht richtig in ihren Arbeitsauftrag eingeführt und in Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz nicht genügend ausgebildet.

Notwendige Verbesserungen in diesem Bereich müssen insbesondere auch die spezifische Situation von temporär Angestellten berücksichtigen (vgl. Kap. 4.4).

Aber auch für Mitglieder von Personalkommissionen, welche auch in Fragen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes eine besondere Funktion im Betrieb erfüllen, sollen spezifische Angebote entwickelt werden.

4. Mitwirkung der ArbeitnehmerInnen

Wie aus Kapitel 4.1 dieses Berichts hervorgeht arbeiten fast alle der befragten Arbeitnehmenden in Vertragsfirmen. 25.8% der Befragten gaben an, keine Verbesserungsvorschläge einbringen zu können und über ein Drittel hat den Eindruck, diese würden nicht ernst genommen. Laut Art. 38.12 des Gesamtarbeitsvertrags der MEM-Industrie müssten alle Arbeitnehmenden jedoch die Möglichkeit haben, Verbesserungsvorschläge betreffend Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz einzubringen (vgl. Swissmem 2006).

Gemeinsam gilt es, die Gründe der Aussagen der Arbeitnehmenden zu eruieren und konkrete Verbesserungsmaßnahmen zu definieren.

Dabei soll angestrebt werden, dass die Arbeitnehmenden in alle Phasen von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz einbezogen werden: Analyse des Problems, Definition von konkreten Massnahmen und deren Umsetzung sowie Erfolgskontrolle. Wenn Vorschläge der Arbeitnehmenden nicht berücksichtigt werden/ werden können, müssen die Gründe dafür detailliert dargelegt werden.

Zur Mitwirkung der Arbeitnehmenden gehört es auch sicherzustellen, dass diese durch die Suva oder das Arbeitsinspektorat beigezogen werden.

5. Breite Zusammenarbeit Arbeitgeberseite – Gewerkschaften – Durchführungsorgane – ASA (SpezialistInnen der Arbeitssicherheit)

Als fünftes und letztes grösseres Handlungsfeld sieht die Unia die weitere Konsolidierung der Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Beteiligten. Im Vordergrund stehen dabei Aktivitäten zur Umsetzung von Branchenlösungen oder im Rahmen von übergeordneten Kampagnen (z.B. „250 Leben“) sowie Vereinbarungen im Gesamtarbeitsvertrag

Eine besonders wichtige gemeinsame Aufgabe ist schliesslich die Öffentlichkeitsarbeit. Nur wenn Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu einem breit wahrgenommenen Aspekt der Arbeitsbedingungen werden, kann eine nachhaltige Prävention greifen.

6. Quellenverzeichnis

Literatur:

Diekmann, Andreas (2002): „Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen“; Reinbeck bei Hamburg: Rowolth Taschenbuch Verlag GmbH.

Läubli, Thomas und Christian Müller (2009): „Arbeitsbedingungen und Erkrankungen des Bewegungsapparates. Geschätzte Fallzahlen und volkswirtschaftliche Kosten für die Schweiz“; Bern: SECO.

SECO (2011): „Stress bei Schweizer Erwerbstätigen. Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen, Personenmerkmalen, Befinden und Gesundheit“; Bern: SECO.

Swissmem (2006): „Vereinbarung in der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie. Vertragsperiode 1. Januar 2006 - 31. Dezember 2010“, Zürich.

Swissmem (2012): „Panorama 2011. Zahlen und Fakten“; Zürich: Swissmem.

Unia (2009): „No stress! Arbeitssicherheit/ Gesundheitsschutz in der Industrie – Umfrage der Unia-Region Tessin 2008“; Bellinzona.

Unia, Sektor Industrie (2012): „Arbeit, Leben und Gesundheit. Eine Umfrage der Gewerkschaft Unia in der Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie zum Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz im Jahr 2011“; Bern.

Internet:

Angestellte Schweiz (2012): „Angestellte Schweiz bauen Führungsposition in MEM-Branche aus“, URL:

<http://www.angestellte.ch/medienmitteilungen-news/news/angestellte-schweiz-bauen-fuehrungsposition-in-mem-branche-aus.html>

(zuletzt eingesehen: 19.04.2012)

BfS (2012): „Erwerbstätigkeit und Arbeitszeit – detaillierte Daten“, URL:

<http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/02/blank/data/01.html>

(zuletzt eingesehen: 15.03.2012)

SSUV (2012): „Zeitreihen zum Unfallgeschehen nach Branchencode“, URL:

http://www.unfallstatistik.ch/d/neuza/WirtKI_d/WirtKI_BUV_Alle.pdf

(zuletzt eingesehen: 15.03.2012)

Danksagung

Zum Schluss möchte sich der Sektor Industrie der Gewerkschaft Unia bei all jenen bedanken, die mit ihrem Engagement die Durchführung der Umfrage, welche diesem Bericht zugrunde liegt, erst möglich gemacht haben: Ein erster Dank geht an all jene Betriebe, die es der Unia ermöglicht haben ihre Arbeitnehmenden zu befragen. Ohne dieses Einverständnis und die aktive Unterstützung der Unternehmen wäre die Umfrage nicht zu Stande gekommen.

Weiter möchte die Unia all jenen Mitgliedern von Personlakommissionen, Betriebsgruppen und den lokalen MEM-SekretärInnen danken, die die 1441 Befragungen durchgeführt haben. Ein besonderer Dank gilt schliesslich all jenen Arbeitnehmenden, die an der Umfrage teilgenommen haben.

Anhang

A.1 Wichtigste Tabellen

Tabelle 1: Beeinträchtigung der Gesundheit

Merkmal	Ausprägung	ja	eher ja	eher nein	nein	weiss nicht	Total
Geschlecht	Mann	9.90%	23.50%	29.20%	31.40%	5.90%	100%
	Frau	9.30%	22.50%	22.50%	40.50%	5.20%	100%
Alter	14-19 Jahre	13.40%	16.10%	38.40%	28.60%	3.60%	100%
	20-29 Jahre	9.30%	25.90%	32.70%	26.50%	5.60%	100%
	30-39 Jahre	6.60%	27.30%	25.50%	35.60%	5.10%	100%
	40-49 Jahre	9.50%	28.20%	25.00%	31.70%	5.70%	100%
	50-59 Jahre	9.90%	19.10%	32.60%	31.90%	6.60%	100%
	ab 60 Jahren	12.30%	20.30%	24.10%	36.40%	6.90%	100%
Ausbildungsniveau	obligatorischer Schulabschluss	13.80%	22.80%	24.60%	31.00%	7.80%	100%
	abgeschlossene Berufslehre	9.20%	25.60%	29.80%	29.00%	6.40%	100%
	höhere Berufsbildung	10.50%	21.70%	32.30%	34.20%	1.30%	100%
	Fachhochschulabschluss	4.30%	9.80%	25.00%	57.60%	3.30%	100%
Branche	Maschinenindustrie	8.50%	21.20%	28.70%	37.40%	4.20%	100%
	Elektroindustrie	10.30%	25.30%	24.00%	31.50%	8.90%	100%
	Metallindustrie	11.80%	26.70%	30.40%	23.70%	7.40%	100%
Tätigkeitsbereich	Produktion	12.80%	28.30%	26.00%	26.80%	6.20%	100%
	Logistik	8.50%	25.40%	26.90%	29.20%	10.00%	100%
	Forschung & Entwicklung	0.80%	10.70%	34.70%	51.20%	2.50%	100%
	Verwaltung	4.80%	13.30%	22.90%	51.80%	7.20%	100%
Art der Anstellung	fest angestellt	9.30%	23.30%	28.60%	33.20%	5.60%	100%
	temporär angestellt	17.40%	27.90%	25.60%	19.80%	9.30%	100%
Arbeitspensum	Vollzeit	9.70%	23.40%	29.00%	32.10%	5.90%	100%
	Teilzeit	12.70%	25.30%	21.50%	36.70%	3.80%	100%
Schichtarbeit	Nein	8.90%	20.10%	28.90%	36.70%	5.50%	100%
	2 Schichten	13.80%	27.10%	27.10%	25.70%	6.20%	100%
	3 Schichten	11.30%	37.30%	25.40%	19.00%	7.00%	100%
Dauer der Anstellung	weniger als 1 Jahr	13.00%	14.80%	30.30%	37.00%	4.90%	100%
	1-5 Jahre	7.90%	26.00%	28.20%	32.30%	5.70%	100%
	6-10 Jahre	9.20%	24.10%	31.80%	29.20%	5.70%	100%
	mehr als 10 Jahre	10.10%	23.90%	27.50%	32.60%	6.00%	100%
Gesamt		9.80%	23.40%	28.50%	32.50%	5.80%	100%

Fragestellung: Gefährden Ihre Arbeitsbedingungen Ihre Gesundheit?

Tabelle 2: Arbeiten bis zum ordentlichen Pensionsalter

Frage: Denken Sie, dass Sie aus gesundheitlichen Gründen Ihre aktuelle berufliche Tätigkeit vor dem ordentlichen Pensionsalter aufgeben müssen?

Tabelle 3: Work-Life-Balance

Nein, überhaupt nicht - nein, nicht sehr gut - ja, recht gut - ja, sehr gut -

Fragestellung: Erlauben Ihnen Ihre Arbeitszeiten, die Freizeit nach Ihren Bedürfnissen zu gestalten?

Tabelle 4: Reaktion auf arbeitsbedingte Gesundheitsbelastungen

Ausprägung	Anzahl	Prozent
ich tue nichts und halte durch	341	16.10
ich nehme Medikamente	259	12.20
ich melde es der Arbeitnehmervertretung /dem SIBE	231	10.9
ich wende mich an Vorgesetzte	693	32.70
ich gehe zum Arzt	593	28.00
Gesamt	2117	100.00

Fragestellung: Wie reagieren Sie auf arbeitsbedingte Gesundheitsbelastungen?

Tabelle 5: Häufigste arbeitsbedingte Gesundheitsbelastungen

Rang	Symptom	gewichteter Durchschnitt
1	Stress	2.54
2	Allgemeine Erschöpfung	2.14
3	Rückenschmerzen	2.12
4	Gliederschmerzen (Arme, Beine)	1.96
5	Kopfschmerzen	1.85

Fragestellung: Leiden Sie arbeitsbedingt unter: a) Stress, b) Rückenschmerzen, c) Gliederschmerzen (Arme und Beine), d) Augenbrennen, e) Hörprobleme, f) Hautprobleme, g) Atembeschwerden, h) Bauchweh/ Verdauungsprobleme, i) Kopfschmerzen, j) Schlafstörungen, k) Allgemeine Erschöpfung, l) Ängste?

Tabelle 6: Stressbelastung

Fragestellung: Leiden Sie arbeitsbedingt unter: a) Stress?

Tabelle 7: Allgemeine Erschöpfung

Sehr oft - oft - selten - nie

Fragestellung: Leiden Sie arbeitsbedingt unter: k) Allgemeine Erschöpfung?

Tabelle 8: Rückenschmerzen

Fragestellung: Leiden Sie arbeitsbedingt unter: b) Rückenschmerzen?

Tabelle 9: Gliederschmerzen

Fragestellung: Leiden Sie arbeitsbedingt unter: c) Gliederschmerzen (Arme und Beine)?

Tabelle 10: Kopfschmerzen

Fragestellung: Leiden Sie arbeitsbedingt unter: i) Kopfschmerzen?

Tabelle 11: Zu wenig Arbeitnehmende im Verhältnis zur anfallenden Arbeit

Sehr hoch – eher hoch - eher gering - sehr gering

Fragestellung: Wie hoch schätzen Sie für Ihren Arbeitsplatz das Risiko ein, dass folgende Faktoren zu einem Unfall oder einer Gesundheitsbelastung führen können?

Tabelle 12: Ständig wechselnde Teams

Fragestellung: Wie hoch schätzen Sie für Ihren Arbeitsplatz das Risiko ein, dass folgende Faktoren zu einem Unfall oder einer Gesundheitsbelastung führen können?

Tabelle 13: Einsatzpläne, die zu spät bekannt gegeben werden

Fragestellung: Wie hoch schätzen Sie für Ihren Arbeitsplatz das Risiko ein, dass folgende Faktoren zu einem Unfall oder einer Gesundheitsbelastung führen können?

Tabelle 14: Hohes Arbeitstempo

Fragestellung: Wie hoch schätzen Sie für Ihren Arbeitsplatz das Risiko ein, dass folgende Faktoren zu einem Unfall oder einer Gesundheitsbelastung führen können?

Tabelle 15: Überstunden/ Überzeit

Fragestellung: Wie hoch schätzen Sie für Ihren Arbeitsplatz das Risiko ein, dass folgende Faktoren zu einem Unfall oder einer Gesundheitsbelastung führen können?

Tabelle 16: Unklare Anweisungen zum jeweiligen Arbeitsauftrag

Fragestellung: Wie hoch schätzen Sie für Ihren Arbeitsplatz das Risiko ein, dass folgende Faktoren zu einem Unfall oder einer Gesundheitsbelastung führen können?

Tabelle 17: Ungenügende Instruktion in Arbeitssicherheit/ Gesundheitsschutz

Fragestellung: Wie hoch schätzen Sie für Ihren Arbeitsplatz das Risiko ein, dass folgende Faktoren zu einem Unfall oder einer Gesundheitsbelastung führen können?

Tabelle 18: Keine Möglichkeit, Verbesserungsvorschläge einzubringen

Fragestellung: Wie hoch schätzen Sie für Ihren Arbeitsplatz das Risiko ein, dass folgende Faktoren zu einem Unfall oder einer Gesundheitsbelastung führen können?

Tabelle 19: Vorschläge der Arbeitnehmenden werden nicht ernst genommen

Fragestellung: Wie hoch schätzen Sie für Ihren Arbeitsplatz das Risiko ein, dass folgende Faktoren zu einem Unfall oder einer Gesundheitsbelastung führen können?

Tabelle 20: Durchzug, Temperaturschwankungen, Hitze, Kälte

Fragestellung: Wie hoch schätzen Sie für Ihren Arbeitsplatz das Risiko ein, dass folgende Faktoren zu einem Unfall oder einer Gesundheitsbelastung führen können?

Tabelle 21: Lärm

Fragestellung: Wie hoch schätzen Sie für Ihren Arbeitsplatz das Risiko ein, dass folgende Faktoren zu einem Unfall oder einer Gesundheitsbelastung führen können?

Tabelle 22: Staub

Fragestellung: Wie hoch schätzen Sie für Ihren Arbeitsplatz das Risiko ein, dass folgende Faktoren zu einem Unfall oder einer Gesundheitsbelastung führen können?

Tabelle 23: Zu schwere Lasten

Fragestellung: Wie hoch schätzen Sie für Ihren Arbeitsplatz das Risiko ein, dass folgende Faktoren zu einem Unfall oder einer Gesundheitsbelastung führen können?

Tabelle 24: Chemische Gefahrstoffe und Dämpfe

Fragestellung: Wie hoch schätzen Sie für Ihren Arbeitsplatz das Risiko ein, dass folgende Faktoren zu einem Unfall oder einer Gesundheitsbelastung führen können?

Tabelle 26: Fehlende Anerkennung durch Vorgesetzte

Fragestellung: Wie hoch schätzen Sie für Ihren Arbeitsplatz das Risiko ein, dass folgende Faktoren zu einem Unfall oder einer Gesundheitsbelastung führen können?

Tabelle 27: Ständige Überforderung

Fragestellung: Wie hoch schätzen Sie für Ihren Arbeitsplatz das Risiko ein, dass folgende Faktoren zu einem Unfall oder einer Gesundheitsbelastung führen können?

A.2 Fragebogen