



Hochschule Neubrandenburg  
University of Applied Sciences

Hochschule Neubrandenburg  
Fachbereich Gesundheit, Pflege, Management  
Studiengang Gesundheitswissenschaften

---

Vergleich individueller, aus branchentypischen Belastungen  
und Beschwerden resultierender Maßnahmen der BGF zweier  
klein- und mittelständischer Handwerksbetriebe

---

**B a c h e l o r a r b e i t**

**zur**

**Erlangung des akademischen Grades**

**Bachelor of Science (B.Sc.)**

Vorgelegt von: Ines Hertel

Betreuer: Prof. Dr. Willi Neumann  
Prof. Dr. Gabriele Claßen

Tag der Einreichung: 25.08.2008

urn:nbn:de:gbv:519-thesis2008-0216-9

## **Inhaltsverzeichnis**

Abbildungsverzeichnis.....	4
Zusammenfassung.....	5
Abstract.....	6
Vorwort.....	7

### **1. Theoretische Grundlagen** **9**

---

1.1	Anpassung der Betrieblichen Gesundheitsförderung an die Besonderheiten klein- und mittelständischer Unternehmen.....	9
1.2	Das Bäckerhandwerk.....	12
1.2.1	Berufsbild.....	13
1.2.2	Ausbildung.....	14
1.2.3	Meisterqualifikation.....	14
1.2.4	Weiterbildung.....	15
1.2.5	Das deutsche Bäckerhandwerk in Zahlen.....	15
1.3	Branchenspezifische Belastungen und Beschwerden.....	16
1.3.1	Gesundheitsbericht für die Bäcker und Konditoren-Innung Mecklenburg-Vorpommern.....	17
1.3.2	Gesundheitsbericht für die Bäcker-Innung Schleswig-Holstein.....	18
1.4	Durchführung des Projektes.....	19

### **2. „Backwarendiscounter“ - Erster Betrieb** **21**

---

2.1	Betriebliche Rahmendaten.....	21
2.2	Branchenspezifische Datenanalyse.....	23
2.2.1	Persönliche Angaben der Mitarbeiter.....	24
2.2.2	Umgang mit Gesundheit und Krankheit.....	25
2.2.3	Zigaretten- und Alkoholkonsum.....	26
2.2.4	Ernährung.....	27
2.2.5	Bewegung/ Freizeitgestaltung.....	28
2.2.6	Betriebsklima.....	29
2.2.7	Sonstiges.....	31
2.2.8	Psychische Belastungen.....	32
2.2.9	Gesundheitliche Beschwerden.....	33

2.2.10 Arbeitsbedingte Belastungen.....	34
2.2.11 Gesundheitsangebote.....	35
2.2.12 Interventionsvorschläge.....	36
<b>3. „Traditionelle Bäckerei“ - Zweiter Betrieb</b>	<b>38</b>
<hr/>	
3.1 Betriebliche Rahmendaten.....	38
3.2 Branchenspezifische Datenanalyse.....	40
3.2.1 Persönliche Angaben der Mitarbeiter.....	40
3.2.2 Umgang mit Gesundheit und Krankheit.....	41
3.2.3 Zigaretten- und Alkoholkonsum.....	42
3.2.4 Ernährung.....	43
3.2.5 Bewegung/ Freizeitgestaltung.....	44
3.2.6 Betriebsklima.....	45
3.2.7 Sonstiges.....	46
3.2.8 Psychische Belastungen.....	48
3.2.9 Gesundheitliche Beschwerden.....	49
3.2.10 Arbeitsbedingte Belastungen.....	50
3.2.11 Gesundheitsangebote.....	51
3.2.12 Interventionsvorschläge.....	51
<b>4. Vergleich beider Unternehmen</b>	<b>54</b>
<hr/>	
4.1 Persönliche Angaben der Mitarbeiter.....	55
4.2 Umgang mit Gesundheit und Krankheit.....	57
4.3 Ernährung.....	60
4.4 Betriebsklima.....	61
4.5 Psychische Belastungen.....	62
4.6 Gesundheitliche Beschwerden.....	67
4.7 Arbeitsbedingte Belastungen.....	71
4.8 Gesundheitsangebote.....	75
<b>Fazit.....</b>	<b>77</b>
<b>Literaturverzeichnis.....</b>	<b>78</b>

## **Abbildungsverzeichnis**

Abbildung 1: Verteilung des Geschlechts.....	55
Abbildung 2: Altersstruktur der Beschäftigten.....	56
Abbildung 3: Bedeutung der Gesundheit für die Beschäftigten.....	57
Abbildung 4: Inanspruchnahme ärztlicher Vorsorgeuntersuchungen.....	58
Abbildung 5: Inanspruchnahme zahnärztlicher Vorsorgeuntersuchungen.....	59
Abbildung 6: Änderungsbedarf der Ernährungsgewohnheiten.....	60
Abbildung 7: Lob und Anerkennung von Vorgesetzten.....	61
Abbildung 8: Verantwortungsdruck.....	62
Abbildung 9: Zeitdruck.....	63
Abbildung 10: Kontrolle durch Vorgesetzte.....	64
Abbildung 11: Angst um Arbeitsplatz.....	65
Abbildung 12: Stress beeinflusst Gesundheitszustand.....	66
Abbildung 13: Rückenschmerzen/ Rückenprobleme .....	67
Abbildung 14: Geschwollene/ schmerzende Gelenke.....	68
Abbildung 15: Schwitzen.....	69
Abbildung 16: Müdigkeit/ Mattigkeit/ Niedergeschlagenheit.....	70
Abbildung 17: Vorwiegend Stehen/ Sitzen/ Knien.....	71
Abbildung 18: Schweres Heben/ Tragen/ Ziehen/ Schieben.....	72
Abbildung 19: Einseitig/ verkrampfte Haltung.....	73
Abbildung 20: Hitze.....	74
Abbildung 21: Gesundheitsangebotswünsche.....	75

## **Zusammenfassung**

Im Rahmen dieser Bachelorarbeit soll dargestellt werden, ob und inwiefern branchenspezifische Belastungen und Beschwerden in zwei ausgewählten Bäckereibetrieben auftreten. Mit Hilfe einer Gegenüberstellung der Unternehmen sollen mögliche Spezifika untermauert werden.

Zunächst wird hierfür das Bäckerhandwerk näher beschrieben sowie die branchenspezifischen Belastungen und Beschwerden herausgearbeitet. Anschließend werden die Daten der Fragebögen der Betrieblichen Gesundheitsförderung analysiert, zusammengefasst und maßgeschneiderte Interventionsvorschläge aufgezeigt.

Abschließend werden die beiden Betriebe miteinander verglichen, um aus den Ergebnissen ein Fazit ableiten zu können.

## **Abstract**

The treatise elaborates on sector- specific strains and complaints of two chosen bakery craft businesses. By means of comparison of both concerns potential specifications should be verified.

In the first instance the bakery will be described in detail. Furthermore sector- specific strains and complaints will be pointed out. Adjacent data of questionnaires of workplace health promotion will be analyzed, summarized and recommendations of interventions will be revealed.

Finally both industrial sectors will be compared with each other to draw a conclusion of the results.

## **Vorwort**

Aufgrund technologischer und ökologischer Entwicklungen in den letzten Jahrzehnten hat sich die Arbeitswelt insofern gewandelt, als dass die Arbeitnehmer veränderten und erweiterten Belastungen ausgesetzt sind. Psychosoziale Belastungen, wie Monotonie, hoher Arbeits- und Zeitdruck und Anpassung an neue Gegebenheiten treten vermehrt in den Vordergrund. Dennoch sind ergonomische, physikalische und chemische Belastungen weiterhin von großer gesundheitlicher Bedeutung. Karrierebrüche, die Gefahr des Arbeitsplatzverlustes und hohe Mobilitätsanforderungen stellen weitere Veränderungen dar. Die Vermeidung von arbeitsbedingten Erkrankungen und Unfällen steht insofern immer noch im Zentrum der Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizin.

Durch Berufskrankheiten und Berufsunfälle von Arbeitnehmern in Deutschland entstehen Kosten von durchschnittlich 750 Euro pro Fehltag. Mithilfe von Präventionsmaßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung könnten diese Kosten zum Teil eingespart werden, da jeder Euro für Gesundheitsförderung drei Euro der bisherigen Ausgaben zurückbringt. Somit würden Krankheiten und Leiden frühzeitig und wirksam verhindert werden, anstatt sie kostenintensiv kurieren zu müssen.

Das gemeinsame Projekt „Betriebliche Gesundheitsförderung in klein- und mittelständischen Handwerksbetrieben“ von der IKK Nord und dem Fachbereich Gesundheit und Pflege der Hochschule Neubrandenburg greift diesen Ansatz ebenfalls auf. Die Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung zielen darauf ab gesundheitliche Belastungen am Arbeitsplatz zu verringern und das Wohlbefinden aller Beteiligten in einem Betrieb zu erhalten und zu fördern. Der Fokus liegt dabei nicht nur auf dem Arbeitsplatz an sich, sondern auch auf dem Umfeld der Arbeitnehmer. Ernährung, Bewegung, Lebensweisen etc. sind hierbei relevante Kategorien die von den Teilnehmern des BGF- Projektes analysiert werden. Dabei ist der Blickwinkel ganzheitlich ausgerichtet und verhaltens- sowie verhältnisbezogene Maßnahmen finden ihren Einsatz.

Im Rahmen dieser Bachelorarbeit soll dargestellt werden, ob und inwiefern branchenspezifische Belastungen in den beiden ausgewählten Betrieben auftreten. Mit Hilfe einer Gegenüberstellung der Unternehmen sollen mögliche Spezifika untermauert werden.

Bevor mit dem Vergleich begonnen wird, werden die Daten des Fragebogens zur Betrieblichen Gesundheitsförderung zunächst analysiert, zusammengefasst und die entsprechenden Interventionsvorschläge aufgezeigt. Anschließend werden diese Daten mit den branchenspezifischen Beschwerden und Belastungen zueinander in Beziehung gesetzt. Der Vergleich beider Betriebe dient dazu individuelle Besonderheiten sowie branchentypische Charakteristika herauszuarbeiten. Um einen Bezug zu dem Bäckereihandwerk herzustellen wird dieses eingangs näher erläutert und auf das Berufsbild sowie auf die spezifischen Belastungen ausführlicher eingegangen. Insofern wird die Voraussetzung für den branchentypischen Vergleich geschaffen.

Das Ziel der Betrieblichen Gesundheitsförderung besteht letztendlich darin, mit Hilfe gemeinsamer Maßnahmen von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Gesellschaft die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter am Arbeitsplatz stetig zu verbessern. Dies kann erreicht werden durch die Verbesserung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsbedingungen, die Förderung einer aktiven Mitarbeiterbeteiligung sowie die Stärkung persönlicher Kompetenzen. Jedoch ist es in diesem Kontext erforderlich die technisch- organisatorischen Bedingungen, unternehmenskulturellen Traditionen sowie die individuellen Eigenheiten der Beschäftigten der Unternehmen zu berücksichtigen.



## **1. Theoretische Grundlagen**

### **1.1 Anpassung der Betrieblichen Gesundheitsförderung an die Besonderheiten klein- und mittelständischer Unternehmen (KMU)**

In Deutschland werden Unternehmen mit einem jährlichen Umsatz ab 16.250€ bis 50 Millionen Euro und mit weniger als 500 Beschäftigten zu den KMU gezählt. Schon wenige Daten belegen ihren volkswirtschaftlichen Stellenwert. Die rund 3,3 Millionen kleinen und mittleren Unternehmen repräsentieren in Deutschland 49% der Umsätze, beschäftigen 70% aller Arbeitnehmer und bilden 80% aller Auszubildenden aus. Ca. 60% der genannten KMU haben weniger als 10 Beschäftigte. Diese sind am stärksten auf dem Dienstleistungssektor (2001: 43,3%) vertreten, danach folgen Handwerk (25,7%) und Handel (21,0%)(vgl. [www.bundestag.de](http://www.bundestag.de)).

45% aller Erwerbstätigen werden bislang nicht betriebsmedizinisch und sicherheitstechnisch betreut, da sie in KMU arbeiten, die unterhalb der Betriebsgrößenklassen des Arbeitssicherheitsgesetzes liegen. Auch die Aktivitäten der Betrieblichen Gesundheitsförderung konzentrieren sich auf die Großbetriebe, weil es dort offensichtlich leichter ist Betriebsprogramme zur Gesundheit zu verankern. Zwischen Klein- und Mittelbetrieben und Großbetrieben gibt es einen statistisch signifikanten Unterschied in der Programmqualität. Ferner zeigt sich, dass die Qualität der Programme mit der Größe der Unternehmen steigt. Aufgrund der organisatorischen, personellen und finanziellen Voraussetzungen wurden die bisherigen Verfahrensweisen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung im Umfeld von Großbetrieben eingeführt, erprobt und weiterentwickelt.

Auf die Bedürfnisse und Strukturen von Großbetrieben ausgerichtete Gesundheitsförderungsprogramme werden den Anforderungen der KMU nicht gerecht (z.B. betriebliche Gesundheitsberichterstattung, Gesundheitszirkel im Betrieb). Gesundheitsförderung in KMU erfordert demzufolge branchen- und betriebsgrößenspezifische Verfahrensweisen.

Einige für die Umsetzung Betrieblicher Gesundheitsförderung relevante Unterschiede zwischen KMU und Großbetrieben werden nachfolgend dargestellt.

Als Erstes befrage ich mich mit den **organisatorisch- strukturellen Besonderheiten**. Die Organisationsstruktur in den Kleinbetrieben ist gekennzeichnet durch eine unmittelbare Kommunikation zwischen Arbeitskräften und Betriebsinhabern. Arbeitnehmervertretungen, Fachkräfte für Arbeitssicherheit oder arbeitsmedizinische Experten stehen den Beschäftigten bislang in der Regel nicht zur Verfügung. Durch das Expertenwissen in den Großbetrieben wird der Umgang mit Krankheit geformt, da Probleme thematisiert und Lösungen erarbeitet werden. Daraus resultierend, werden einmal erreichte Standards nicht ohne weiteres wieder rückgängig gemacht. Wohingegen dieser „Effekt“ in weiten Teilen des Kleinbetriebsbereichs nicht auftritt.

Eine weitere Besonderheit stellen die **Arbeitsbedingungen** dar. So ist in KMU die Arbeitsteilung und Zerlegung weniger fortgeschritten als in Großbetrieben. Die geringe Anzahl von Beschäftigten und die komplexen Produktions- oder Dienstleistungs- und Reparaturvorgänge sind ausschlaggebend für die Anwendung ganzheitlicher Verfahren. Arbeitsplätze und Bedingungen sind in den KMU variabler als in der standardisierten Arbeitsumgebung der Industrie. Damit verbunden ist eine geringere Auslastung einzelner technischer Arbeitsmittel. Eine höhere Standzeit und Nutzungsdauer der Maschinen ist Auslöser für die spätere Amortisierung und zudem ein Grund, weshalb sich technische Innovationen erst später durchsetzen als in Großbetrieben. Verhältnispräventive Maßnahmen sind in KMU weniger lukrativ, da sie im Gegensatz zu den Großbetrieben, die vorwiegend ähnliche Arbeitsplätze aufweisen, nur auf wenige spezifische Situationen zutreffen und somit für eine geringere Anzahl von Beschäftigten von Nutzen sind. Aufgrund dessen dominieren verhaltensorientierte Programme in den KMU.

Zuletzt möchte ich auf die besondere **Sozialstruktur** der KMU eingehen. Diese ergibt sich aus der sozialen Nähe der Betriebsinhaber zu den Arbeitnehmern. So bestehen vielfach familienähnliche soziale Beziehungen und der Vorgesetzte wird nicht selten als „Mitarbeiter“ angesehen. Trotzdem können die Belastungen des Betriebsinhabers, die er für sich selbst für vertretbar hält, nicht als Maßstab für die Angestellten gelten, da er in anderer Weise vom Erfolg des Betriebs profitiert.

Daraus resultieren folgende Anforderungen an die Gesundheitsförderung in Klein- und Mittelständischen Unternehmen.

Zunächst setze ich mich mit der **Fachkompetenz durch Kooperation** auseinander. Wie schon angedeutet besteht die Notwendigkeit der überbetrieblichen Kooperation im kleinbetrieblichen Bereich. So sind externe Instanzen nötig, die Problemlösungskapazitäten zur Verfügung stellen und Foren schaffen, auf denen sich Betriebe austauschen können. Krankenkassen, wissenschaftliche Einrichtungen oder Innungen stellen eine gute Plattform dar, um Maßnahmen, die eine größere Teilnehmerzahl voraussetzen, durchzuführen.

Im Folgenden gehe ich auf die **Implementation und den Transfer** ein. Auch hier sind außerbetriebliche Ressourcen, die Problemanalysen und Lösungsstrategien innerhalb der KMU verankern, erforderlich. Um einen Effekt für eine größere Anzahl von Beschäftigten zu erzielen, müssen die gewonnenen Ergebnisse über die Projektteilnehmer nach außen getragen werden.

Eine weitere Anforderung an die Gesundheitsförderung in KMU stellt die **Evaluation** dar. Dokumentation und Nachweis sind bedeutsam für die Wirtschaftlichkeit von Programmen und Verfahrensweisen. Der Nachweis dient zur Motivation der Unternehmen und zur Optimierung und Legitimation der Verfahren.

Als letzter wesentlicher Punkt ist laut Müller, eine verstärkte **Prozessorientierung** und weniger eine Projektorientierung der Aktivitäten zur Betrieblichen Gesundheitsförderung in KMU zu fordern. Durch die Bereitstellung einer Infrastruktur der Gesundheitsförderung könnten Eigenverantwortlichkeit und Kompetenzen gestärkt werden und ebenfalls zu mehr Hilfe zur Selbsthilfe beigetragen werden, anstatt zeitlich befristete und inhaltlich abgegrenzte Einzelprojekte anzustreben. Die Begrenzungen der Einzelprojekte zur Gesundheitsförderung in KMU sollten durch den Aufbau flexibler, aufeinander abgestimmter überbetrieblicher Verfahrensweisen abgelöst werden, da so die Voraussetzungen für effiziente und effektive Verfahren in diesem Unternehmenssegment langfristig geschaffen werden (vgl. Müller, 1996, S. 176ff.).

## 1.2 Das Bäckerhandwerk

Mit mehr als 300 Sorten Brot und 1200 Sorten Kleingebäck weist Deutschland als „Land des Brotes“ eine einzigartige Backwarenviefalt und Backkultur auf. Diese Vielfalt ist dem deutschen Bäckerhandwerk zu verdanken, das heute mehr als 16.000 Meisterbetriebe zählt. Das deutsche Bäckerhandwerk zählt mit einem Gesamtumsatz von rund 11,9 Milliarden Euro und ca. 276.000 Beschäftigten zu einem der wichtigsten Wirtschaftsfaktoren mit einer beachtlichen Ausbildungsleistung. Derzeit befinden sich ca. 36.000 junge Menschen in der Ausbildung zum/zur Bäcker/in und zum/zur Bäckereifachverkäufer/in, welche einen Anteil von insgesamt 13% der Beschäftigten ausmachen (vgl. [www.baeckerhandwerk.de](http://www.baeckerhandwerk.de)).

Bedingt durch den Einsatz moderner Technologien in Produktion und Verkauf sowie durch veränderte Verzehr- und Konsumgewohnheiten der Verbraucher geht ein nachhaltiger Strukturwandel einher. Früher waren Handwerksbäckereien überwiegend Familienbetriebe, denen direkt an die Backstube Verkaufsgeschäfte angegliedert wurden. Heutzutage betreiben jedoch immer mehr Bäckereien eine zentrale Produktionsstätte mit lokalen oder regionalen Filialnetzen.

Gesteigerte Umsätze begünstigen die Einführung neuer Technologien: beispielsweise Mehlsiloanlagen, Teigstraßen, EDV- gesteuerte Verwiegesysteme, Öfen und Kühlanlagen. Sie ermöglichen eine effiziente, flexible Produktion und gleichzeitig die Herstellung einer größeren Produktvielfalt.

Die Konzentration im Lebensmitteleinzelhandel (LEH) stellt eine große Herausforderung für das Bäckerhandwerk hinsichtlich der Neuorientierung der Vertriebsstrukturen dar. So findet sich heute in vielen Supermärkten eine Verkaufsfiliale eines Handwerksbäckers. LEH- eigene Pre-Bake-Stationen und die Discountbäckereien verschärfen den Wettbewerb zusätzlich. Beiden Vertriebsschienen ist es aufgrund der niedrigen Bezugspreise tiefgekühlter Teiglinge, des schmalen Sortiments, der einfachen Ausstattung und des Selbstbedienungskonzeptes möglich Backwaren zu Discountpreisen anbieten (vgl. [www.baeckerhandwerk.de](http://www.baeckerhandwerk.de)).

### **1.2.1 Berufsbild**

Bäcker/innen stellen Brot und Brötchen, Feinbackwaren aus Blätter-, Mürbe- oder Hefeteig, Torten und Süßspeisen, Partykleingebäck, Backwarensnacks und kleine Gerichte her. Sie arbeiten sowohl im Nahrungsmittelhandwerk als auch in der Nahrungsmittelindustrie (z.B. in Großbäckereien). Beschäftigung finden sie auch in Spezial- und Diät-Bäckereien sowie in der Gastronomie und im Catering-Bereich.

Zu den weiteren Aufgaben der Bäcker/innen gehören das Abwiegen und Abmessen z.B. von Mehl, Milch, Eiern, Hefe, Gewürzen und Zucker sowie das Zusammenmischen nach Rezept. Des Weiteren überwachen sie die Teigbildungs- und Gärungsvorgänge und beschicken die Öfen. Letztlich glasieren oder garnieren sie die Waren, um sie zu verfeinern und sie noch einladender aussehen zu lassen. Zudem wirken sie bei der Präsentation im Laden mit.

Bäckereifachverkäufer/innen hingegen verkaufen Brot und Backwaren, zum Teil auch kleine Imbisse. Sie sind vorwiegend in Bäckereien und Einzelhandelsgeschäften tätig, können aber auch in der Gastronomie beschäftigt sein, vorrangig im Verpflegungsbereich bei Catering-Unternehmen oder in der Hotellerie.

Das Tätigkeitsfeld der Bäckereifachverkäufer/innen reicht jedoch über das Verkaufen hinaus: sie beraten und informieren ihre Kunden über die Inhaltsstoffe und Bestandteile der Produkte, präsentieren und verpacken die Backwaren und dekorieren die Auslagen sowie die Verkaufsräume. Darüber hinaus schneiden sie Brote und Kuchen auf, belegen und garnieren Brötchen und bereiten kleinere Imbisse zu. Zu ihren Aufgaben gehört es ebenfalls, für Ordnung und Sauberkeit im Verkaufsraum zu sorgen (vgl. [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)).

### **1.2.2 Ausbildung**

Wie bereits zu Beginn erwähnt, befinden sich ca. 36.000 junge Menschen in der Ausbildung zum/zur Bäcker/in und zum/zur Bäckereifachverkäufer/in.

Sowohl bei der Ausbildung zum/zur Bäckereifachverkäufer/in (lt. Ausbildungs-Verordnung: Fachverkäufer/in im Lebensmittelhandwerk mit Schwerpunkt Bäckerei), als auch bei der Ausbildung zum/zur Bäcker/in handelt es sich in der Regel um dreijährige duale Ausbildungen, die im Ausbildungsbetrieb und in der Berufsschule stattfinden.

Bäckereifachverkäufer/innen werden im Lebensmittelhandwerk und -handel ausgebildet. Ab der Mitte des zweiten Ausbildungsjahres erfolgt dann eine Vertiefung in einem der Schwerpunkte Bäckerei, Konditorei oder Fleischerei.

Bäcker/innen werden hingegen ohne Spezialisierung nach Fachrichtungen oder Schwerpunkten in Industrie und Handwerk ausgebildet ([www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)).

### **1.2.3 Meisterqualifikation**

Die bestandene Gesellenprüfung dient als Basis für eine erfolgreiche Karriere im Bäckerhandwerk. Die Meisterprüfung bzw. die Prüfung zum/zur Verkaufsleiter/in im Bäckerhandwerk stellen die Voraussetzung für das Einnehmen einer Führungsposition oder für die künftige Selbstständigkeit dar.

Die Meisterqualifikation kann laut Handwerksordnung ablegen, wer entweder eine Gesellenprüfung im Bäckerhandwerk nachweisen kann oder aber in einem anderen Handwerk bereits eine Gesellenprüfung abgelegt und im Bäckerhandwerk eine mehrjährige Berufstätigkeit ausgeübt hat.

Mit der Qualifikation zum/ zur Bäckermeister/in oder zum/ zur Verkaufsleiter/in im Bäckerhandwerk steigen die beruflichen Aufstiegschancen deutlich. Zudem bietet die Meister-Qualifikation weitere Vorteile, wie beispielsweise die Fortbildung zum Unternehmer oder die Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit (vgl. [www.baeckerhandwerk.de](http://www.baeckerhandwerk.de)).

### 1.2.4 Weiterbildung

Als Zusatzqualifikation zum Bäckermeister oder zur Verkaufsleiterin im Bäckerhandwerk bietet sich die Vertiefung der betriebswirtschaftlichen Kenntnisse an. Bereiche, wie Organisation und Planung, Marketing, Finanz- und Rechnungswesen, Recht, Volkswirtschaft sowie Personalführung/Personalentwicklung spielen in diesem Zusammenhang eine Rolle. Diese Weiterbildungsmöglichkeit ist besonders geeignet für Bäckermeister/innen und Verkaufsleiter/innen, die vor der Selbstständigkeit stehen oder ihre betriebliche Existenz festigen wollen.

Neben den genannten Weiterbildungsmöglichkeiten im Bäckerhandwerk können Bäckermeister/ Verkaufsleiterinnen und Bäckergehilfen/Fachverkäuferinnen mit entsprechender Zugangsberechtigung (Abitur oder Fachabitur) auch ein Hochschul- oder Fachhochschulstudium absolvieren, wie z.B.: Lebensmitteltechniker/innen mit Schwerpunkt Bäckereitechnik, Oecotrophologie oder Lebensmitteltechnologie (Fachhochschul- oder Universitätsstudium) (vgl. [www.baeckerhandwerk.de](http://www.baeckerhandwerk.de)).

### 1.2.5 Das deutsche Bäckerhandwerk in Zahlen 2006

Handwerkliche Betriebe <sup>1)</sup> :	<b>16.280</b>
Filialen <sup>2)</sup> :	<b>30.000</b>
Bäckereifachgeschäfte gesamt:	<b>47.000</b>
Beschäftigte,	<b>275.700</b>
davon Auszubildende	<b>36.209</b>
Gesamtumsatz in Mrd.Euro <sup>3)</sup> :	<b>11,88</b>
Durchschnittliche Mitarbeiterzahl/Betrieb	<b>16,9</b>
Durchschnittlicher Jahresumsatz/Betrieb in Euro <sup>1)</sup> :	<b>730.000</b>

<sup>1)</sup>Stand:31.12.2006

vgl. [www.baeckerhandwerk.de](http://www.baeckerhandwerk.de)

<sup>2)</sup>Hochrechnung

<sup>3)</sup>Ohne Mehrwertsteuer

### **1.3 Branchenspezifische Belastungen und Beschwerden**

Bäcker und Konditoren gehören zu denjenigen Berufsgruppen, deren Arbeit mit einem hohen Risiko für Erkrankungen der Atemwege, der Haut und der Zähne einhergeht. Zudem sehen sie sich verschiedenen Unfallgefahren, beispielsweise durch Einwirkung mechanisch beweglicher Teile, heiße Oberflächen, Stolpern, Ausgleiten, elektrischen Strom, Verätzungen und Gefahrenstoffen (z. B. Natronlauge, Reinigungsmittel), ausgesetzt.

Gesundheitliche Beeinträchtigungen, wie Beschwerden am Bewegungsapparat durch Heben und Tragen schwerer Lasten, Zwangshaltungen, einseitige Belastungen (z. B. Teigkneten per Hand), Stress, Nacharbeit und Hitze sind in diesem Zusammenhang ebenfalls zu nennen.

Typische Berufskrankheiten im Bäcker- und Konditorberuf sind das Bäckerasthma, das Bäckereczem und die Bäckerkaries. Als Berufskrankheiten gelten Erkrankungen, die durch Einwirkungen verursacht werden, denen Berufstätige durch ihre Arbeit „in erheblich höherem Maß ausgesetzt sind als die übrige Bevölkerung“ (vgl. [www.bgn.de](http://www.bgn.de)). Das Bäckerasthma ist Folge einer Sensibilisierung der Atemwege gegenüber Berufsstoffen. Es stellt die häufigste Berufskrankheit bei Bäckern und Konditoren dar. Die Erkrankung beginnt häufig mit arbeitsplatzbezogenen Symptomen an den Augenbindehäuten (Rötung, gesteigerter Tränenfluss) und der Nasenschleimhaut (häufiges Niesen, Fließschnupfen). Später entwickeln sich Atemwegsbeschwerden mit Hustenreiz und/ oder Atemnot bis hin zu schweren Asthmaanfällen. Diese können bereits nach wenigen Minuten am Arbeitsplatz, aber auch als Spätreaktion auftreten.

Das Bäckereczem kann ebenfalls durch Sensibilisierung gegenüber Berufsstoffen entstehen. Meist wird die Haut jedoch durch Arbeiten im feuchten Milieu (häufiges Händewaschen, Reinigungsarbeiten) geschädigt.

Die Bäckerkaries wird durch eine vermehrte Bildung organischer Säuren in der Mundhöhle hervorgerufen. Häufiges Abschmecken, u.a. von Teig (Einwirkung von Mehl, Zucker und Hefe), führt deshalb bei unzureichender Mundhygiene zur Entstehung von Zahnschäden (vgl. [www.arbeitsschutz.hamburg.de](http://www.arbeitsschutz.hamburg.de)).



### **1.3.1 Gesundheitsbericht für die Bäcker und Konditoren- Innung Mecklenburg-Vorpommern**

In dem Gesundheitsbericht der Bäcker und Konditoren- Innung von 2004 wurden folgende Ergebnisse dargestellt:

Der Krankenstand war mit 3,5% deutlich niedriger als der Vergleichswert der IKK Mecklenburg-Vorpommern von 4,6%. Im Durchschnitt entfielen somit auf jeden Beschäftigten etwa 10,2 Krankheitstage (Vergleichsgruppe: 12,8 Tage) im Jahr.

Ältere Beschäftigte ab 50 Jahre wiesen in der Bäcker und Konditorei- Innung einen höheren Krankenstand auf als jüngere Beschäftigte bis 29 Jahre, da die Jüngeren eher viele, kurz dauernde Arbeitsunfähigkeiten haben, welche sich nicht so stark in der Höhe des Krankenstandes niederschlagen.

Die Zahl der Arbeitsunfähigkeitsfälle lag in der Bäcker und Konditoren- Innung mit 90,8 Fällen pro 100 ganzjährig Beschäftigte sehr viel niedriger als in der IKK Mecklenburg- Vorpommern mit 142 Fällen.

In der Bäcker und Konditoren- Innung war der Anteil der Arbeitsunfälle an den Fehltagen mit 4,6% niedriger als in der IKK Mecklenburg- Vorpommern mit 10,0%. Die größte Häufigkeit wurde hierbei in der Altersgruppe der unter 20- Jährigen festgestellt.

Die meisten Fehltag wurden bei den Beschäftigten insgesamt durch Muskel- und Skeletterkrankungen verursacht, wobei Rückenerkrankungen und dort insbesondere Erkrankungen im Bereich der Lendenwirbelsäule den größten Anteil haben. Der Anteilswert der Bäcker und Konditoren- Innung war mit 20,4% an den Fehltagen deutlich niedriger als der in der IKK Mecklenburg- Vorpommern mit 24,7%.

An zweiter Stelle folgten mit einem Anteil von 15,4% an den Fehltagen die Krankheiten der Atmungsorgane. In der IKK Mecklenburg- Vorpommern betrug der Anteil dieser Erkrankungen 16,3% der Fehltag.

Bei den jüngeren Beschäftigten entstanden die meisten Fehltag durch Verletzungen und Vergiftungen, welche in der Regel durch Unfälle verursacht werden. Bei den älteren Beschäftigten wurden die meisten Fehltag hingegen durch Neubildungen verursacht.

### **1.3.2 Gesundheitsbericht für die Bäcker- Innung Schleswig- Holstein**

Nachfolgend werden die Ergebnisse des Gesundheitsberichtes für die Bäcker- Innung Schleswig- Holstein dargelegt:

Der Krankenstand der Bäcker- Innung war mit 3,5% etwas geringer als der Krankenstand der IKK Nord mit 4,1%.

Die Zahl der Arbeitsunfähigkeits- Fälle pro 100 Beschäftigte der Bäcker- Innung lag mit 85,2 deutlich niedriger als die der IKK Nord mit einem Wert von 128,3.

Die durchschnittliche Falldauer beträgt bei der Bäcker- Innung 15,1 Tage und ist somit höher als die von der IKK Nord angegebenen 11,6 Tage.

Muskel- und Skeletterkrankungen sind sowohl bei der Bäcker- Innung mit 25,7% als auch bei der IKK Nord mit 27,6% gleichermaßen häufig vorhanden.

Die Anzahl der Erkrankungen der Atmungsorgane liegt mit 8,3% bei der Bäcker- Innung niedriger als bei der IKK Nord mit 12,2%.

Im Bereich der Verletzungen und Vergiftungen gibt es nur sehr geringfügige Unterschiede- die 19,6% der Bäcker- Innung stehen 19,1% der IKK Nord gegenüber.

Bei der Bäcker- Innung sind in 5,7% der Krankheitsfälle die Verdauungsorgane betroffen, bei der IKK Nord hingegen liegt der Wert bei 6,5%.

Der Anteil der Arbeitsunfälle betrug bei der Bäcker- Innung 3,9%, in der IKK Nord entfielen auf diese Ursache 7,7%.

Zu Wegeunfällen kommt es insgesamt sehr selten. Die Werte liegen bei der Bäcker- Innung bei 0,2% und bei der IKK Nord bei 0,4%.

Sport- und Freizeitunfälle sind bei der Bäcker- Innung mit 15,9% etwas häufiger vertreten, als bei der IKK Nord mit 11,4%.

## 1.4 Durchführung des Projektes

Das Projekt „Betriebliche Gesundheitsförderung in klein- und mittelständischen Handwerksbetrieben“ gliedert sich in drei Phasen: 1. Analysephase, 2. Maßnahmen- und Umsetzungsphase und 3. Erfolgs- und Wirksamkeitskontrolle.

In der ersten Phase, der **Analysephase**, werden verschiedene Analyseinstrumente genutzt, um die Gesundheitssituation der Mitarbeiter des Praktikumsbetriebes zu erfassen. Mit Hilfe zunächst unstrukturierter und dann strukturierter, gegebenenfalls teilnehmender, Beobachtungen kann ein Eindruck in das Unternehmen gewonnen werden. Die Mitarbeiterbefragungen und das Auswerten des Gesundheitsberichtes ergänzen das Gesamtbild. Aus den ermittelten Ergebnissen werden Lösungsvorschläge abgeleitet.

Dieser Phase schließt sich die **Maßnahmen- und Umsetzungsphase** an, in welcher die erarbeiteten Interventionsvorschläge in gesundheitsförderliche Maßnahmen umgesetzt werden sollen. Dies kann sich auf eine gesundheitsgerechtere Arbeits- und Organisationsgestaltung (Verhältnisprävention) und/ oder auf die Förderung gesundheitsförderlicher Verhaltensweisen beziehen (Verhaltensprävention).

Als letzte Phase schließt sich die **Erfolgs- und Wirksamkeitskontrolle** an. Sie dient dazu, die Wirksamkeit der erarbeiteten und umgesetzten Interventionsmaßnahmen zu überprüfen. Die in der Analysephase eingesetzten Instrumente können hierbei erneut zur Anwendung kommen.

Die Vorgehensweise im Betrieb gestaltete sich folgendermaßen: In der Einführungswoche beschäftigten sich die Studierenden des IKK-Projektes mit theoretischen Hintergründen der Gesundheitsförderung. Des Weiteren wurde über die Projektorganisation informiert und die teilnehmenden Betriebe vorgestellt. Dieser Vorbereitungswoche schlossen sich drei Beobachtungswochen an. In den ersten beiden Wochen erfolgte das Kennen lernen des ausgewählten Betriebes und die Beobachtung der jeweiligen Arbeitsabläufe. Hierbei wurden alle Auffälligkeiten und Beobachtungen protokolliert. Diesen unstrukturierten Beobachtungen, schlossen sich strukturierte und in Kategorien geordnete Beobachtungen an. Daraus wurden Hypothesen abgeleitet, aus denen für jedes Unternehmen ein spezifischer Fragebogen erstellt wurde. In

Projekttreffen an der Hochschule Neubrandenburg konnten die Studierenden ihre Betriebserfahrungen austauschen.

Nach den Beobachtungswochen wurde in jedem Betrieb der spezifische Fragebogen in einem Pre- Test durch zwei ausgewählte Mitarbeiter auf Verständlichkeit überprüft. Danach konnte sowohl der eigens für den Betrieb entwickelte spezifische als auch der standardisierte Fragebogen dem Geschäftsführer vorgestellt werden. Nach seiner Zustimmung zur Mitarbeiterbefragung konnte mit dem Austeilen der Fragebögen begonnen werden. Zur Beantwortung der Fragen wurde den Mitarbeitern ein Zeitraum von zwei Wochen eingeräumt.

Nach dieser Zeit wurden die Fragebögen eingesammelt und mit Hilfe des SPSS-Programms ausgewertet. Unter Wahrung des Datenschutzes wurden die Ergebnisse der Analysephase der Geschäftsführung präsentiert.

Aus der Analyse abgeleitete Interventionsvorschläge wurden unterbreitet und gemeinsam mit der Geschäftsleitung und der IKK diskutiert, um zu einem späteren Zeitpunkt in dem Betrieb umgesetzt zu werden.

Den Beschäftigten wurden die Ergebnisse der Befragung nach Absprache mit der Geschäftsleitung ebenfalls vorgestellt. Eine intensive Beteiligung der Mitarbeiter bei der Umsetzung der Betrieblichen Gesundheitsförderung wurde somit möglich.

## **2. „Backwarendiscounter“ - Erster Betrieb**

### **2.1 Betriebliche Rahmendaten**

Das Unternehmen besteht seit einigen Jahren in Schleswig- Holstein und kann als eine Art Discounter für Backwaren verstanden werden. In den sechs Verkaufsfilialen werden die von Industriebäckereien bezogenen tief gefrorenen Backwaren aufgebacken und verkauft.

Beschäftigt werden in diesem Unternehmen 16 fest angestellte Mitarbeiter und eine variierende Anzahl von Aushilfskräften. Das Durchschnittsalter der Angestellten ist durchwachsen, sodass die Altersspanne von 25 bis über 60 Jahre reicht. Der Anteil der Frauen in der Belegschaft überwiegt gegenüber den Männern.

Die Geschäfte sind an sechs Tagen in der Woche geöffnet. Sie öffnen zwischen 7.00 und 8.00 Uhr und schließen zwischen 18.00 und 19.00 Uhr. Die Festangestellten arbeiten sieben Stunden pro Tag. Zum Schichtwechsel treten Überschneidungen der Arbeitszeit auf, um eine Übergabe möglich zu machen. Für die fest angestellten Mitarbeiter findet ein wöchentlicher Wechsel zwischen Früh- und Spätschicht statt. Die Filialen sind jeweils mit fest angestellten Mitarbeitern und Aushilfskräften besetzt.

Bisher wurden im Unternehmen keinerlei gesundheitsfördernde Maßnahmen angeboten oder durchgeführt.

Der Krankenstand in diesem Betrieb wird von der Geschäftsführung als normal bezeichnet. Auffällig ist jedoch, dass die Aushilfskräfte häufiger krank sind, als die Festangestellten. Es handelt sich dabei oft um Erkältungskrankheiten, die wahrscheinlich aus dem Kundenkontakt resultieren. Ferner treten Rückenbeschwerden auf, die vermutlich auf das schwere Heben der Warenkartons zurückzuführen sind.

Ein weiterer Belastungsschwerpunkt besteht in dem langen Stehen, da während der gesamten Öffnungszeiten gebacken wird. Dies bringt zugleich hohe Temperaturen mit sich. Die branchenübliche Nacharbeit entfällt jedoch in diesem Betrieb.

Schulungen über Hygienevorschriften und Arbeitsschutz finden regelmäßig für alle Mitarbeiter statt.

Zudem wird das Rauchen von der Geschäftsführung als Problem angesehen.

Gesundheit sowie Mitarbeiterzufriedenheit wurden im Unternehmen nach Aussagen der Geschäftsleitung vernachlässigt. Mit dem Projekt soll ein Schritt in diese Richtung stattfinden. Interesse an Maßnahmen wie beispielsweise einer Rückenschule ist bei den Mitarbeitern vorhanden.

Durch das Projekt will die Geschäftsführung sich mehr mit den Belangen der Mitarbeiter auseinandersetzen.

## 2.2 Branchenspezifische Datenanalyse

In Bezug auf die bereits genannten branchentypischen Arbeits- und Gesundheitsbelastungen möchte ich nun auf die spezifischen Belastungen dieses Betriebes näher eingehen. Die Fragebögen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung stellen die Grundlage für meine Datenanalyse dar (vgl. Bahrke, 2007, S. 48- 87).

Zur Verdeutlichung und besseren Übersicht habe ich ausgewählte Fragen folgendermaßen kategorisiert:

- |   |                                    |
|---|------------------------------------|
| 1.) Persönliche Angaben der Mitarbeiter | 6.) Betriebsklima                  |
| 2.) Umgang mit Gesundheit und Krankheit | 7.) Sonstiges                      |
| 3.) Zigaretten- und Alkoholkonsum       | 8.) Psychische Belastungen         |
| 4.) Ernährung                           | 9.) Gesundheitliche Beschwerden    |
| 5.) Bewegung/ Freizeitverhalten         | 10.) Belastende Arbeitsbedingungen |

Hinsichtlich der Stichprobe ist zu sagen, dass 23 der 29 ausgeteilten Fragebögen beantwortet wurden. Insofern betrug die Rücklaufquote der Fragebögen in diesem Unternehmen 79%.

### **2.2.1 Persönliche Angaben der Mitarbeiter**

Die persönlichen Angaben beziehen sich auf das Geschlecht und das Alter der Angestellten sowie deren Tätigkeitsdauer in diesem Unternehmen.

Bezüglich der Geschlechtsverteilung ist anzumerken, dass der Anteil der Frauen in der Belegschaft mit 81% gegenüber den Männern mit 19% überwiegt.

Das Durchschnittsalter der Angestellten ist durchwachsen, sodass die Altersspanne von 25 bis 60 Jahren reicht. Die Altersgruppe 15- 20 Jahre ist nicht vertreten, da in diesem Betrieb keine Auszubildenden beschäftigt sind. Den größten Anteil der Beschäftigten macht die Altersgruppe der 31- bis 40- Jährigen, mit einer Beteiligung von 33% der befragten Personen, aus. Jedoch stellt die Altersgruppe 21- 30 Jahre ebenfalls einen Großteil der Angestellten, 29% von 21 Befragten, dar. Die Altersgruppen 41- 50 Jahre und 51- 60 Jahre sind mit jeweils 19% vertreten. Die Altersgruppe 61 Jahre und älter ist in diesem Unternehmen nicht vertreten.

Die Mehrheit der Arbeitnehmer (34%) ist 1- 2 Jahre in dem Unternehmen tätig. Jeweils 22% von 23 befragten Personen sind weniger als ein Jahr, bzw. 2- 3 Jahre und 3- 4 Jahre in diesem Betrieb tätig.



### 2.2.2 Umgang mit Gesundheit und Krankheit

In diesem Kapitel werde ich näher auf den allgemeinen Gesundheitszustand, die Bedeutung der Gesundheit für die Beschäftigten sowie die Inanspruchnahme ärztlicher und zahnärztlicher Vorsorgeuntersuchungen eingehen.

Die überwiegende Mehrheit der Mitarbeiter (70% von 23 Befragten) schätzt ihren Gesundheitszustand als „gut“ ein. Hingegen stufen 22% ihr derzeitiges Befinden als „mittelmäßig“ und lediglich 8% als „sehr gut“ ein. Die Antwortmöglichkeiten „schlecht“ und „sehr schlecht“ wurden wiederum nicht ausgewählt.

Die eigene Gesundheit wird von 52% der Befragten als „sehr wichtig“ eingestuft und von 38% als „wichtig“ empfunden. Lediglich 10% der Angestellten ist ihre Gesundheit „teils/ teils“ wichtig. Keine der befragten Personen schätzt die eigene Gesundheit als „weniger wichtig“ oder „unwichtig“ ein.

Bei der Frage nach der Inanspruchnahme ärztlicher Vorsorgeuntersuchungen gaben 61% der 23 befragten Personen an „nie“ bis „gelegentlich“ und 39% „oft“ bis „immer“ an ärztlichen Vorsorgeuntersuchungen teilzunehmen.

Im Vergleich dazu werden zahnärztliche Vorsorgeuntersuchungen häufiger von den Mitarbeitern in Anspruch genommen. So nehmen 65% der 23 Befragten nach eigenen Angaben „oft“ bzw. „immer“ an zahnärztlichen Vorsorgeuntersuchungen teil. Hingegen suchen 35% der Angestellten den Zahnarzt „selten“ bzw. „gelegentlich“ auf. Die Antwortmöglichkeit „nie“ wurde in diesem Zusammenhang nicht gewählt.

### **2.2.3 Zigaretten- und Alkoholkonsum**

In diesem Abschnitt wird der Konsum von Zigaretten und Alkohol sowie der jeweilige Bedarf an einer Veränderung dieser Gewohnheiten aufgezeigt.

Die Mehrheit der Mitarbeiter sind Nichtraucher, dennoch ist der Anteil der Raucher mit 45% von 22 befragten Personen recht hoch.

Der tägliche Zigarettenkonsum der Angestellten lässt sich folgendermaßen darstellen: 23% der Befragten gaben an 10 Zigaretten am Tag zu rauchen, 13% rauchen 15 Zigaretten täglich und wiederum 9% konsumieren 20 Zigaretten am Tag.

Es stellt sich die Frage ob die Raucher einen Veränderungsbedarf bei ihren Rauchgewohnheiten sehen. Lediglich 16% der Raucher haben Bedarf an einer Änderung ihres Rauchverhaltens. 84% der Beschäftigten wünschen keine Änderung in ihrem Rauchverhalten, größtenteils aus dem Grund, weil sie nicht rauchen.

Die Mehrheit der Befragten nimmt nie alkoholische Getränke zu sich. Ansonsten werden Alkoholika ein- bis zweimal die Woche konsumiert. Hierbei trinken jeweils 9% Bier oder Spirituosen, 35% Wein bzw. Sekt und sonstige alkoholische Getränke werden von 13% der Beschäftigten konsumiert.

Aufgrund des seltenen Konsums von alkoholischen Getränken, sehen lediglich 5% der befragten Personen Veränderungsbedarf bezüglich ihres Alkoholkonsums.

#### **2.2.4 Ernährung**

Sowohl die Häufigkeit der Essensaufnahme, als auch die Trinkgewohnheiten der Angestellten werden in diesem Punkt dargestellt.

Von 23 Befragten nehmen 52% täglich Frühstück und 65% täglich Abendessen zu sich. Hingegen gaben nur 45% an täglich ein Mittagessen zu sich zu nehmen. Es wird somit deutlich, dass das Abendessen scheinbar die wichtigste Mahlzeit der Befragten darstellt. Aus den Angaben der Mitarbeiter geht hervor, dass 61% weniger als 1 Liter Flüssigkeit bei der Arbeit zu sich nehmen. 30% geben an 1 bis 2 Liter zu trinken und 9% der Befragten trinken während ihrer Schicht 2 bis 3 Liter Flüssigkeit. Die Hypothese „Je größer der Zeitdruck, umso weniger wird getrunken“ konnte in diesem Zusammenhang verworfen werden.

Der Großteil der Beschäftigten (87%) nimmt bei der Arbeit Wasser zu sich. Kaffee trinken 30% der Mitarbeiter, Fruchtsaft und Limonade werden jeweils von 17% getrunken und Tee von 13% der befragten Personen. Bei dieser Frage waren Mehrfachnennungen möglich.

### **2.2.5 Bewegung/ Freizeitgestaltung**

Betriebliche Gesundheitsförderung trägt sowohl im Betrieb als auch in der Freizeit zu einem gesünderen Verhalten bei. Voraussetzung hierfür sind ausreichende Freiräume, damit die Beschäftigten beispielsweise körperlich aktive Freizeitaktivitäten ausüben können.

65% der Angestellten können „oft“ bis „immer“ Zeit für ihre Freizeitaktivitäten aufbringen. Wiederum 35% der Personen gaben an, „nie“ bis „gelegentlich“ genügend Raum für Freizeitaktivitäten zu haben.

Körperlich aktive Freizeitaktivitäten werden von 44% der Befragten „gelegentlich“ bzw. „oft“ unternommen. 56% betätigen sich hingegen „nie“ bzw. „selten“ aktiv in ihrer Freizeit und sind somit eher den passiven Freizeitbeschäftigungen zugewandt.

## 2.2.6 Betriebsklima

Heutzutage spielt das Betriebsklima eine immer größere Rolle in der Arbeitswelt. So treten bei einem schlechten Betriebsklima vermehrt psychische und physische Beschwerden auf. Des Weiteren sind die Beschäftigten bei einem guten Arbeitsklima motivierter und setzen sich mehr für ihr Unternehmen ein. Letztendlich sind motivierte Mitarbeiter seltener krank und zugleich in hohem Maße leistungsbereit und verlässlich. Zudem unterstützen sie sich häufiger gegenseitig.

Aufgrund der Tatsache, dass sich ein gutes Betriebsklima positiv auf die Gesundheit der Arbeitnehmer auswirkt, setze ich mich im Folgenden näher mit diesem Gesichtspunkt auseinander.

Als erstes soll der Aspekt untersucht werden, wie zufrieden die Beschäftigten mit dem Arbeitsklima sind. 74% der Mitarbeiter sind „oft“ bzw. „immer“ mit dem Betriebsklima zufrieden. Lediglich 26% sind „selten“ oder „gelegentlich“ zufrieden. Die Antwortmöglichkeit „nie“ wurde nicht ausgewählt.

Einen weiteren Einflussfaktor stellt das Arbeitsverhältnis zum Geschäftsführer dar, welches 30% als „sehr gut“, 61% als „gut“ und 9% der Befragten als „mäßig“ bezeichnen.

Ein nächster Aspekt, der das Betriebsklima beeinflussen kann, ist die Verlässlichkeit der Arbeitskollegen. Hierbei sind 66% der Beschäftigten der Meinung, dass man sich „immer“ bzw. „oft“ auf die Kollegen verlassen kann. 34% geben an, dass „nie“ bis „gelegentlich“ auf diese Verlass ist.

Bei 13% der Angestellten kommt es nie zu Meinungsverschiedenheiten zwischen den Kollegen. Hingegen treten bei 87% „selten“ bis „gelegentlich“ Meinungsverschiedenheiten untereinander auf.

Auf die Frage, inwiefern Vorgesetzte bei Problemen gefragt werden können, gaben 61% der Beschäftigten „oft“ bis „immer“ und 39% „nie“ bis „gelegentlich“ an. Dieses durchwachsene Ergebnis zeigt auf, dass nicht alle Beschäftigten bei Problemen auf ein offenes Ohr des Vorgesetzten stoßen. Unter den Kollegen wiederum können 56% „selten“ bis „gelegentlich“ Probleme zur Sprache bringen und 44% „oft“ bzw. „immer“. Hierbei gibt es keine Mitarbeiter die nie mit ihren Kollegen über Probleme reden können.

Der Aspekt Lob und Anerkennung von Vorgesetzten bzw. den Kollegen ist ebenfalls von entscheidender Bedeutung für die Motivation der Mitarbeiter. So werden 39% der Befragten „oft“ bis „immer“ von Vorgesetzten gelobt und 61% „selten“ bis „gelegentlich“. Die Antwortmöglichkeit „nie“ wurde in diesem Zusammenhang erfreulicherweise nicht ausgewählt. Hingegen werden lediglich 18% „oft“ bzw. „immer“ von den Kollegen gelobt. 82% der Beschäftigten bekommen „nie“ bis „gelegentlich“ Anerkennung und Lob von den Kollegen. Es ist positiv anzumerken, dass Vorgesetzte in diesem Betrieb öfter loben als die eigenen Kollegen.

Bezüglich ihrer Meinung haben 39% das Gefühl, sich „selten“ bzw. „gelegentlich“ frei äußern zu können. Im Gegensatz dazu können 61% ihre Meinung „oft“ oder „immer“ öffentlich kundtun.

### 2.2.7 Sonstiges

Kapitel 2.7. beinhaltet unterschiedliche Aspekte des Arbeitsalltages, wobei die Pausengestaltung und der Kundenumgang im Vordergrund stehen.

Nach den Angaben der Befragten, können 45% „nie“ bis „selten“ ihre Pausen ungestört einhalten. Im Gegensatz dazu machen 50% „gelegentlich“ bis „immer“ regelmäßig ihre Pausen. 5% wiederum geben an, keine Pause machen zu wollen.

72% der Mitarbeiter haben nichts an ihrem Pausenraum zu bemängeln. Hingegen fühlen sich 28% der Beschäftigten nicht wohl. Änderungswünsche bestehen hierbei in einem höheren Maß an Sauberkeit, neuer Wandfarbe, in der Anschaffung technischer Geräte und neuen Sitzmöglichkeiten.

69% der Angestellten fühlen sich „nie“ bzw. „selten“ unfreundlich oder abfällig behandelt von ihren Kunden. Jedoch fühlen sich 31% der Mitarbeiter „gelegentlich“ bis „oft“ unfreundlich behandelt.

Folgende Arten von Problemen treten im Arbeitsalltag mit Kunden auf: die Benutzung der Zangen stellt für 78% der Mitarbeiter ein großes Problem dar, 57% äußern sich dahingehend, dass die Benutzung der Brotschneidemaschinen problematisch sei sowie 47% der Befragten geben an Probleme mit ignoranten bzw. aggressiven Kunden zu haben.

### 2.2.8 Psychische Belastungen

Die Mitarbeiter des Unternehmens sind verschiedenen psychischen Belastungen ausgesetzt, beispielsweise Verantwortungs- und Zeitdruck sowie der Kontrolle durch Vorgesetzte.

Der Gesundheitszustand wird bei 35% der Befragten „nie“ bis „selten“ durch Stress beeinflusst. Es wäre in diesem Zusammenhang denkbar, dass die Personen erfolgreiche Strategien entwickelt haben um mit ihrem Stress zurechtzukommen. Indes ist nicht ersichtlich, ob Stress die Mitarbeiter positiv oder negativ beeinflusst, da lediglich nach der Beeinflussung durch Stress gefragt wird. Anzunehmen ist jedoch, dass die Beschäftigten diesen als negativen Faktor auffassen und demzufolge als negative Beeinflussung des Gesundheitszustandes zu bewerten ist. Weiterhin wird der allgemeine Gesundheitszustand bei der Mehrheit, 65%, „gelegentlich“ bis „immer“ durch Stress beeinflusst.

56% der befragten Personen arbeiten „nie“ bis „selten“ unter starkem Zeitdruck. Ferner unterliegen 44% „gelegentlich“ bis „immer“ einem starken Zeitdruck. Vermutlich ist Arbeit unter starkem Zeitdruck gegeben, wenn keine Zusammenarbeit mit Aushilfen möglich ist.

Jeweils 50% der Mitarbeiter fühlen sich „nie“ bis „selten“ bzw. „gelegentlich“ bis „immer“ einem hohen Verantwortungsdruck bei der Arbeit ausgesetzt. Dies steht vermutlich in Zusammenhang mit der Abwesenheit von Vorgesetzten und begünstigt Stress bei der Arbeit.

Zugleich unterliegen 46% der Befragten „nie“ bis „selten“ einer starken Kontrolle durch Vorgesetzte. 54% der Angestellten fühlen sich jedoch „gelegentlich“ bis „oft“ stark von den Vorgesetzten kontrolliert.

Eine weitere psychische Belastung ist in der Angst um den Arbeitsplatz zu sehen. Lediglich 9% der Mitarbeiter fürchten um ihren Arbeitsplatz. 91% hingegen haben keine Bedenken bezüglich ihrer Zukunft im Unternehmen. Dieses Resultat ist auf die wirtschaftliche Stabilität der Branche zurückzuführen.



### 2.2.9 Gesundheitliche Beschwerden

Zahlreiche Determinanten nehmen Einfluss auf die menschliche Gesundheit. Aufgrund dessen möchte ich nun auf die gesundheitlichen Beschwerden der Angestellten eingehen. Durch das Erstellen von Häufigkeitstabellen, kam ich zu dem Ergebnis das eine enorme Bandbreite gesundheitlicher Beschwerden gegeben ist. Ich gehe deshalb vordergründig auf die schwerwiegenden Probleme ein.

Resultierend aus den Arbeitsbedingungen leidet die Mehrheit der Mitarbeiter, 64%, „gelegentlich“ bis „immer“ unter Rückenproblemen bei der Arbeit. Im Vergleich dazu treten bei 46% der Beschäftigten „nie“ bis „selten“ derartige Probleme auf. Es handelt sich entsprechend der branchenspezifischen Beschwerden (Kap. 3) um ein häufiges und für dieses Gewerk typisches Problem.

Geschwollene bzw. schmerzende Gelenke stellen ebenfalls gesundheitliche Beschwerden der Angestellten dar. Der Großteil der Befragten, 74%, leidet „nie“ bis „selten“ unter derartigen Beschwerden. 26% der Mitarbeiter gaben hingegen an, dass diese „gelegentlich“ bis „oft“ während oder unmittelbar nach der Arbeit auftreten.

Gliederschmerzen bzw. Taubheit in den Gliedern treten bei 76% der Beschäftigten „nie“ bis „selten“ auf. Wiederum 24% der befragten Personen leiden „gelegentlich“ bis „immer“ unter diesen arbeitsbedingten Beschwerden.

73% der Mitarbeiter leiden „nie“ bis „selten“ unter Kopfschmerzen während der Arbeit. Hingegen treten bei 27% „gelegentlich“ bis „oft“ Kopfschmerzen auf. Dies ist vermutlich auf den stressigen Arbeitsalltag zurückzuführen.

Die Mehrheit der befragten Personen schwitzt bzw. friert bei der Arbeit. Das Schwitzen tritt in diesem Zusammenhang jedoch häufiger auf. So gaben 61% der Mitarbeiter an, „gelegentlich“ bis „immer“ zu schwitzen und 39% „nie“ bis „selten“. Andererseits frieren 24% der Beschäftigten „gelegentlich“ bis „oft“ während der Arbeitszeit und 78% „nie“ bis „selten“. Das Schwitzen ist vermutlich dem Arbeiten am Backofen geschuldet.

### **2.2.10 Belastende Arbeitsbedingungen**

Beschwerden, wie Rückenleiden und Muskelverspannungen, sind in den meisten Fällen auf gesundheitswidrige Arbeitsbedingungen zurückzuführen. Die am häufigsten genannten belastenden Arbeitsbedingungen sind im Folgenden aufgeführt.

Einseitige bzw. verkrampfte Haltungen belasten 74% der Mitarbeiter „nie“ bis „selten“. 26% leiden „gelegentlich“ bis „oft“ unter dieser belastenden Arbeitsbedingung.

46% der befragten Personen empfinden das vorwiegende Stehen am Arbeitsplatz „nie“ bis „selten“ als belastend. Wiederum 54% der Mitarbeiter gaben an, dass sie „gelegentlich“ bis „immer“ unter dieser Arbeitsbedingung leiden.

Ebenfalls 46% der befragten Personen sehen schweres Heben, Tragen, Ziehen oder Schieben „nie“ bis „selten“ als problematisch an. 54% empfinden diese branchentypische Arbeitsbedingung hingegen als belastend.

Hitze, Kälte und Durchzug stellen weitere belastende Arbeitsbedingungen dar. Sowohl Hitze als auch Kälte werden von jeweils 59% der Angestellten „nie“ bis „selten“ als belastend empfunden. Demzufolge machen diese Bedingungen jeweils 41% der Beschäftigten „gelegentlich“ bis „oft“ zu schaffen.

Durchzug wiederum stellt für 57% der Mitarbeiter „nie“ bis „selten“ ein Problem dar und für 43% „gelegentlich“ bis „oft“.

Unklare oder widersprüchliche Anweisungen sowie fehlende Informationen während der Arbeitszeit werden von 86% der Mitarbeiter „nie“ bis „selten“ als belastend empfunden. Lediglich 14% der Beschäftigten nehmen diese Arbeitsbedingung „gelegentlich“ als Belastung wahr.

### **2.2.11 Gesundheitsangebote**

Im Folgenden wird aufgezeigt inwieweit ein Interesse an Gesundheitsangeboten, wie Bewegungsprogrammen/ Rückenschule, Entspannungstraining/ Stressmanagement, Ernährungsberatung, Raucherentwöhnung, Konfliktbewältigung, Motivationstraining und Führungskräftebildung für die Vorgesetzten vorliegt.

Die Mehrheit der Mitarbeiter ist an Interventionsmaßnahmen interessiert. Auf große Beachtung stieß die Rückenschule 70% der Mitarbeiter wünschten sich dieses Gesundheitsangebot. Als Ursache für dieses Ergebnis mögen die arbeitsbedingten und branchenüblichen Rückenschmerzen angesehen werden. Eine Ernährungsberatung wünschten sich 59% der Beschäftigten, da die Regelmäßigkeit der Essensaufnahme nicht immer gegeben ist. An einer Konfliktbewältigung würden wiederum 52% der Befragten, aufgrund des zum Teil schwierigen Umgangs mit den Kunden, teilnehmen. 50% der Angestellten wären an einem Entspannungstraining bzw. Stressmanagementkurs interessiert. Führungskräftebildung (30%), Motivationstraining (27%) und Raucherentwöhnung (18%) waren indes weniger begehrt.

### **2.2.12 Interventionsvorschläge**

Die im Folgenden dargestellten Interventionen zur Verbesserung der gesundheitlichen Situation der Mitarbeiter des Unternehmens orientieren sich an den gemeinsamen und einheitlichen Handlungsfeldern und Kriterien der Spitzenverbände der Krankenkassen zur Umsetzung des § 20 SGB V vom 21. Juni 2000.

Alle Vorschläge basieren auf den Daten der Auswertung und wurden im Hinblick auf die am häufigsten vorkommenden und bestehenden Beschwerden und Belastungen formuliert. Es sind sowohl verhaltensorientierte als auch verhältnisbedingte Interventionsvorschläge enthalten.

#### **Rückenschule**

Die Rückenschule wurde am häufigsten von den Mitarbeitern gewählt 70% der befragten Personen würden gerne an diesem Gesundheitsangebot teilnehmen. Die starke Belastung durch schweres Heben und Tragen, beispielsweise von Kisten mit tiefgekühlten Teiglingen, spielt in diesem Zusammenhang eine große Rolle. Mithilfe einer Rückenschule würde das richtige Tragen und Heben angelehrt werden und so die belastenden Arbeitsbedingungen verringert werden.

#### **Ernährungsberatung**

59% der Beschäftigten haben sich eine Ernährungsberatung gewünscht. Aufgrund der Beobachtungen, dass die Mitarbeiter sich selten Essen mit zur Arbeit bringen und häufiger zu den im Unternehmen angebotenen Snacks greifen, erscheint eine derartige Beratung angebracht. Des Weiteren zeigte die Mitarbeiterbefragung auf, dass im Betrieb zu wenig getrunken wird und in einigen Fällen auch Ungesundes, sodass dahingehend die Beschäftigten ebenfalls geschult werden sollten. Zudem wurde festgestellt, dass die Mehrheit der Befragten die Ernährung für „wichtig“ bis „sehr wichtig“ erachtet und aufgrund dessen mehr Wert auf eine gesunde und ausgewogene Ernährung gelegt wird.

## **Konfliktbewältigung**

Entgegen den Ergebnissen der Befragung scheint es unter den Mitarbeitern Konflikte zu geben, welche sie lösen möchten. 52% der Befragten gaben an, dass sie professionelle Methoden zur Bewältigung von Konflikten erlernen möchten. Möglicherweise stellen aber auch aggressive Kunden ein Problem für die Angestellten dar, welches sie in Zukunft anders lösen möchten.

## **Stressmanagement/ Entspannungstraining**

Die häufige Arbeit unter starkem Zeit- und Verantwortungsdruck stellt eine enorme (nervliche) Belastung für die Mitarbeiter dar, sodass von Seiten der Beschäftigten großes Interesse an einem Kurs zur Stressbewältigung bzw. Entspannung besteht. Der negativen Beeinflussung des Gesundheitszustandes durch Stress sind sich die Befragten bewusst, sodass eine Schulung zum besseren Umgang mit Stress bei der Arbeit gewünscht wird.

## **Massagen**

Um zumindest kurzfristig Abhilfe bei arbeitsbedingten Verspannungen zu schaffen, würde sich eine professionelle Massage für die Mitarbeiter anbieten. Alle Beschäftigten wären einem derartigen Angebot nicht abgeneigt.

## **Stehhilfen**

Die Anschaffung von Stehhilfen zur Entlastung der Angestellten stellt eine weitere Maßnahme zur Verbesserung der gesundheitlichen Situation dar. Wie bereits in der Auswertung zu den belastenden Arbeitsbedingungen aufgezeigt, empfindet die Mehrheit der Mitarbeiter das ständige Stehen als sehr belastend. Eine Stehhilfe, beispielsweise an der Kasse platziert, würde die Beine und Füße entlasten und den Beschäftigten somit zeitweise Erleichterung verschaffen.

### **3. „Traditionelle Bäckerei“ - Zweiter Betrieb**

#### **3.1 Betriebliche Rahmendaten**

Das Einzelunternehmen wurde 1978 in Mecklenburg- Vorpommern gegründet und beschäftigt 38 Mitarbeiter. Davon sind 11 Angestellte in der Backstube, die anderen in den 6 Verkaufsstellen tätig. In der Backstube arbeiten 1 Konditor und 5 Bäcker, sowie 5 Bäckerlehrlinge. Es gibt in der Backstube einen Vorarbeiter, in den Verkaufsstellen gibt es keine hierarchische Struktur. Die Alterstruktur ist durchwachsen, es gibt auch Arbeitnehmer die älter als 50 Jahre sind.

Der Betrieb stellt hausgemachte Back- und Konditorwaren her. In den Filialen werden Backwaren verkauft und die Cafes bieten Frühstücks-, Mittags- und Nachmittagsversorgung an.

Ein bedeutender Aspekt in diesem Handwerk ist die Nacht- und Schichtarbeit. In der Backstube wird hauptsächlich zwischen 22.00 und 7.00 Uhr gearbeitet. Am Nachmittag werden nur Brötchen und Kuchen nach Bedarf gebacken. Der Arbeitsbeginn der Mitarbeiter ist unterschiedlich. Es gibt auch Schichten, in denen Mitarbeiter nach der Nachtschicht nach Hause gehen und vormittags für bestimmte Arbeitsschritte wiederkommen müssen. Lehrlinge brauchen die Zustimmung der Eltern, dass sie an der Nachtschicht teilnehmen dürfen. Diese Zustimmung liegt in der Bäckerei vor.

Im Betrieb ist kein Betriebsrat vorhanden.

Erfahrungen mit Gesundheitsförderung hat lediglich eine Mitarbeiterin gemacht, indem sie an einem Rückenschulkurs teilgenommen hat. Zudem kann in diesem Kontext die Geschäftsführerin als Vorbild angesehen werden, da sie in ihrer Freizeit sportliche Aktivitäten wie beispielsweise Yoga unternimmt.

Der Krankenstand ist laut Geschäftsführerin zufrieden stellend. Krankschreibungen sind am ersten Tag zu melden. Es gibt einen externen Arbeitsschutzbeauftragten, welcher Unterweisungen und Kontrollen durchführt. Die Geschäftsleitung achtet ebenfalls auf die Einhaltung der Arbeitsschutzbestimmungen. Im Unternehmen werden regelmäßig Hygienekontrollen von der Berufsgenossenschaft durchgeführt. Schulungen finden betriebsintern unter Leitung eines ausgebildeten Mitarbeiters statt.

Obgleich in der Backstube schon viele Arbeitsgänge automatisiert sind und das Tragen von schweren Lasten durch rollende Gerätschaften erleichtert wird, leiden viele Mitarbeiter unter Rückenbeschwerden. In den Verkaufsstellen wird ebenfalls über dieses Problem geklagt. Allergien sind in dieser Bäckerei bisher nicht aufgetreten.

## **3.2 Branchenspezifische Datenanalyse**

Hierbei werden die Vorgehensweise des ersten Betriebes und die bereits verwendeten Kategorien erneut aufgegriffen. Die Fragebögen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung stellen auch in diesem Fall die Grundlage für meine Datenanalyse dar (vgl. Bahlcke/ Rogge, 2005, S. 34- 61).

In Bezug auf die Stichprobe ist zu sagen, dass 28 der 38 ausgeteilten Fragebögen ausgefüllt wurden. Die Rücklaufquote betrug dementsprechend 74%.

### **3.2.1 Persönliche Angaben**

Die persönlichen Angaben beziehen sich auf das Alter und das Geschlecht der Angestellten sowie die Tätigkeitsdauer in diesem Unternehmen.

Die Altersverteilung des Unternehmens weist eine große Spannweite auf, lediglich die Altersgruppe 61 Jahre und älter ist nicht vertreten.

Den größten Anteil der Beschäftigten macht die Altersgruppe der 21- bis 30- Jährigen, mit einer Beteiligung von 32% der befragten Personen, aus. Jedoch stellt die Altersgruppe 31- 40 Jahre ebenfalls einen Großteil der Angestellten, 29% von 28 Befragten, dar. Die Altersgruppen 15- 20 Jahre und 41- 50 Jahre sind mit jeweils 18% vertreten. Den geringsten Anteil verzeichnet die Altersgruppe 51- 60 Jahre mit 3%.

Hinsichtlich der Geschlechtsverteilung ist zu sagen, dass in den Verkaufsstellen ausschließlich weibliche Mitarbeiter (68%) beschäftigt sind und der männliche Teil der Mitarbeiter (32%) sich auf die Backstube und die Konditorei beschränkt.

Der Großteil der Beschäftigten (44%) ist 2 bis 10 Jahre in dieser Branche tätig. 33% der Befragten gaben eine Tätigkeitsdauer von 6 bis 10 Jahren, 15% eine Zeit von unter 2 Jahren und jeweils 4% eine Zeit von 11 bis 20 Jahren bzw. über 21 Jahre an.



### **3.2.2 Umgang mit Gesundheit und Krankheit**

Die Bedeutung der Gesundheit für die Mitarbeiter sowie die Inanspruchnahme ärztlicher und zahnärztlicher Vorsorgeuntersuchungen stehen hierbei im Vordergrund.

57% der befragten Personen ist die eigene Gesundheit „sehr wichtig“, 29% ist sie „wichtig“ und für 14% spielt die Gesundheit „teils/ teils“ eine Rolle.

Obgleich den Befragten die eigene Gesundheit überwiegend wichtig ist, werden insbesondere ärztliche Vorsorgeuntersuchungen in zu geringem Maße in Anspruch genommen. So gaben lediglich 36% der Mitarbeiter an „oft“ bis „immer“ ärztliche Vorsorgeuntersuchungen wahrzunehmen, 65% nehmen diese „nie“ bis „gelegentlich“ in Anspruch. Immerhin 85% der Angestellten nehmen im Vergleich dazu die zahnärztlichen Vorsorgeuntersuchungen „oft“ bis „immer“ in Anspruch. Lediglich 14% nehmen derartige Untersuchungen „gelegentlich“ wahr.

### **3.2.3 Zigaretten- und Alkoholkonsum**

In diesem Abschnitt wird der Konsum von Zigaretten und Alkohol sowie der jeweilige Bedarf an Veränderung dieser Gewohnheiten aufgezeigt.

Bei 54% der befragten Personen handelt es sich um Raucher, dementsprechend rauchen 46% der Angestellten nicht. Die Anzahl der Zigaretten variiert zwischen 3 und 20 pro Tag, wobei am häufigsten 10 Zigaretten pro Tag geraucht werden (11%). Geraucht wird seit 1 bis 25 Jahren, am häufigsten seit 10 Jahren (11%).

Veränderungsbedarf bezüglich der Rauchgewohnheiten besteht bei 19%. Die restlichen 81% sind zum Teil auch Nichtraucher.

Alkohol wird von der Mehrheit der Mitarbeiter „nie“ bis „selten“ konsumiert. Wein bzw. Sekt werden jedoch von 4% der Befragten 5- 6x pro Woche konsumiert und Bier ebenfalls von 4% der Angestellten 3- 4x pro Woche. Aufgrund des geringen Alkoholkonsums liegt der Veränderungsbedarf dieser Gewohnheit bei lediglich 7%.

### 3.2.4 Ernährung

Die Bedeutung der Ernährung für die Mitarbeiter, die Regelmäßigkeit der Essenaufnahme und der Veränderungsbedarf der Ernährungsgewohnheiten werden im Folgenden dargestellt.

Auf die Frage wie wichtig ihnen ihre Ernährung ist, gab der überwiegende Teil (82%) an, dass die Ernährung „wichtig“ bis „sehr wichtig“ ist. 18% der Befragten ist die eigene Ernährung „teils/ teils“ oder „weniger wichtig“.

Die Regelmäßigkeit der Essenaufnahme variiert von Mitarbeiter zu Mitarbeiter. Sowohl Frühstück als auch Abendessen stellen die wichtigsten Mahlzeiten dar, obgleich ersteres aufgrund der Nachtschicht erschwert ist. 75% der Angestellten gaben an, täglich zu Abend zu essen, 64% täglich zu frühstücken und lediglich 32% täglich Mittag zu essen.

Veränderungswünsche hinsichtlich der Ernährung bestehen bei 39% der Beschäftigten. Hingegen hegen 61% keinen Änderungswunsch hinsichtlich ihres Ernährungsverhaltens. Eine Ursache für den Veränderungsbedarf kann vermutlich in der unregelmäßigen Einnahme des Mittagessens gesehen werden.

### 3.2.5 Bewegung/ Freizeitverhalten

Die Frage nach ausreichenden Freiräumen und den damit verbundenen Möglichkeiten in der Freizeit aktiv zu werden stehen in diesem Kapitel im Vordergrund.

43% der Beschäftigten sind der Meinung, dass ihnen die Arbeit genügend Zeit für Freizeitaktivitäten lässt. Hingegen haben 57% der Mitarbeiter nicht die Zeit etwaigen Aktivitäten nachzugehen. Hierbei spielt die Nacharbeit der Bäcker eine entscheidende Rolle.

Wenn die Möglichkeit der Freizeitbeschäftigung gegeben ist, unternehmen 72% der Angestellten „gelegentlich“ bis „oft“ körperlich aktive Freizeitaktivitäten. 28% führen „nie“ bis „selten“ derartige Freizeitaktivitäten aus.

Wiederum 57% unternehmen „gelegentlich“ bis „oft“ körperlich passive Freizeitaktivitäten und 43% „nie“ bis „selten“.

Es wirft sich die Frage auf inwiefern das Freizeitverhalten Auswirkungen auf die eigene Gesundheit der Mitarbeiter hat. 50% der Mitarbeiter geben in diesem Zusammenhang an, dass die Freizeitaktivitäten positiven Einfluss auf ihre Gesundheit ausüben und ebenfalls 50% vertreten die Meinung, dass sich das Freizeitverhalten neutral auf die Gesundheit auswirkt.

### 3.2.6 Betriebsklima

Anerkennung und Lob von Vorgesetzten sowie die Umsetzung von Vorschlägen seitens der Mitarbeiter motivieren die Mitarbeiter und verbessern das Betriebsklima. Aufgrund dessen werden diese Faktoren nachfolgend untersucht.

61% der Mitarbeiter sind „oft“ bis „immer“ mit dem Betriebsklima zufrieden. Hingegen gaben 39% der Befragten an, dass sie „selten“ bzw. „gelegentlich“ zufrieden sind. Die Antwortmöglichkeit „nie“ wurde in diesem Fall nicht ausgewählt.

Hinsichtlich ihrer Arbeitsmotivation gaben 56% der Befragten an ihre Arbeit motiviert zu verrichten. 24% der Mitarbeiter gehen tatkräftig zur Hand, 12% neutral und 8% unmotiviert.

Auf die Frage ob ihre Vorschläge von Vorgesetzten angenommen werden würden, antwortete ein Großteil der Befragten (80%) mit „selten“ oder „gelegentlich“. Von lediglich 20% der Angestellten werden Anregungen „oft“ bis „immer“ von Vorgesetzten berücksichtigt.

Anerkennung und Lob erhalten nur 11% der Mitarbeiter „oft“ bis „immer“ von ihrem Vorgesetzten. 67% bekommen „selten“ bis „gelegentlich“ Anerkennung und 22% bekommen „nie“ ein Lob. Eine Erhöhung dessen würde zu einer Verbesserung des Betriebsklimas beitragen.

Ogleich die Umsetzung von Vorschlägen und das Anerkennen der Arbeitsleistung vom Vorgesetzten einer Verbesserung bedürfen, beurteilen 71% der Angestellten das Verhältnis zum Vorgesetzten als „gut“. Jeweils 14% der Mitarbeiter empfinden das Arbeitsverhältnis als „sehr gut“ bzw. „mittelmäßig“.

64% der Angestellten können sich „oft“ bis „immer“ in jeder Beziehung voll und ganz auf ihre Arbeitskollegen verlassen, 36% immerhin „selten“ bis „gelegentlich“. Niemand ist somit der Ansicht sich nie auf seine Arbeitskollegen verlassen zu können.

Zudem können 79% der befragten Personen „gelegentlich“ bis „immer“ mit anderen Kollegen über Probleme sprechen und wiederum 21% „nie“ bis „selten“.

Meinungsverschiedenheiten unter den Beschäftigten gibt es in diesem Unternehmen selten. So gaben 7% an „nie“ Meinungsverschiedenheiten mit Arbeitskollegen zu haben, 54% „selten“ und 39% „gelegentlich“.

### 3.2.7 Sonstiges

Das Schlafverhalten der Mitarbeiter und die Pausengestaltung stellen die Hauptschwerpunkte dieses Punktes dar.

Auf die Frage „Wie wichtig ist Ihnen Ihr Schlaf?“ antworteten 89% der Befragten mit „wichtig“ bis „sehr wichtig“. Lediglich 11% ist ausreichender Schlaf „weniger“ bzw. „teils/ teils“ wichtig“.

Die Mehrheit der befragten Personen (54%) schläft durchschnittlich 5 bis 6 Stunden am Stück. 27% schlafen durchschnittlich 7 bis 8 Stunden, 15% schlafen durchschnittlich 3 bis 4 Stunden und 4% schlafen durchschnittlich 1 bis 2 Stunden am Stück. In diesem Zusammenhang sollte erwähnt werden, dass die Mitarbeiter aus der Backstube und aus der Konditorei aufgrund der Nacharbeit ihren Schlaf auf den Tag und auf die frühen Abendstunden verteilen. Dementsprechend wird nicht zusammenhängend geschlafen, sondern in kurzen Schlafphasen. Vorteil dieser getrennten Schlafperioden ist, dass die Beschäftigten aus der Backstube und aus der Konditorei mehrere Stunden des Tages für Freizeitaktivitäten in Familie nutzen können.

Bei den Bäckereifachverkäuferinnen verhält es sich etwas anders. Sie müssen nicht in der Nacht arbeiten, können daher normal schlafen und haben letztlich eine längere Durchschlafphase.

Da die unterschiedlichen Bereiche der Bäckerei (Verkauf, Backstube, Konditorei) nicht voneinander getrennt befragt wurden, lassen sich keine eindeutige Aussagen über das Schlafverhalten treffen. So bestehen einerseits Schlafschwierigkeiten, andererseits auch nicht. Dementsprechend fühlen sich einige Mitarbeiter nach dem Schlafen zerschlagen, müde oder dösig, andere wiederum fühlen sich munter, tatkräftig und entspannt. Aufgrund des wöchentlich stattfindenden Schichtwechsels können sich die Mitarbeiter nicht an die Schlafzeiten gewöhnen und finden letztlich keinen Rhythmus.

Trotz dessen sehen nur 33% der befragten Personen Bedarf in einer Veränderung des eigenen Schlafverhaltens.

Hinsichtlich des Pausenverhaltens wurde die Frage gestellt ob regelmäßig Pausen gemacht werden können. 73% der Mitarbeiter gaben an „nie“ bis „selten“ Pausen einlegen zu können. Lediglich 27% der Befragten können „gelegentlich“ bis „immer“

eine Ruhezeit einhalten. Vor allem nachts können aus Zeitgründen keine Pausen gemacht werden.

Aufgrund dessen besteht seitens der Mitarbeiter zu 47% Veränderungsbedarf bei der Pausengestaltung. Hingegen sind 53% ihren eigenen Angaben zufolge mit ihrem Pausenverhalten zufrieden. Als Gründe für dieses Ergebnis können sowohl Hilflosigkeit bezüglich der Herbeiführung von Veränderungen als auch Vermeidung zu langen Stehens angesehen werden.

### 3.2.8 Psychische Belastungen

Im Folgenden werden psychische Belastungen, wie beispielsweise Zeit- und Verantwortungsdruck sowie deren Einfluss auf den Gesundheitszustand untersucht.

Die Mehrheit der Angestellten (86%) gab an, dass Stress ihren Gesundheitszustand „nie“ bis „gelegentlich“ beeinflusst. Lediglich 15% der Mitarbeiter erklärten, dass sie „oft“ bis „immer“ unter Stress leiden, der ihre Gesundheit beeinflusst. Diese 15% scheinen noch keine geeigneten Strategien entwickelt zu haben, um mit ihrem Stress umgehen zu können.

48% der befragten Personen fühlen sich „oft“ bis „immer“ einem hohen Verantwortungsdruck ausgesetzt, 52% „gelegentlich“ bis „nie“.

Auf die Frage inwiefern sie der Kontrolle durch Vorgesetzte unterliegen, antworteten 15% „oft“ starker Kontrolle zu unterliegen. 35% gaben an „gelegentlich“, 19% „selten“ und 31% „nie“ von ihren Vorgesetzten kontrolliert zu werden.

Eine weitere psychische Belastung stellt die Arbeit unter hohem Zeitdruck dar, unter welcher 43% der Befragten „oft“ bis „immer“ leiden. Andererseits sind 25% der Mitarbeiter der Meinung „nie“ unter Zeitdruck zu arbeiten und 32% „selten“ bis „gelegentlich“. Hierbei wäre eine Unterscheidung der Arbeitsbereiche (Backstube, Konditorei, Verkauf) von Vorteil gewesen, da die Bäcker und Konditoren vermutlich unter erhöhtem Zeitdruck stehen.

In diesem Betrieb haben 78% der Befragten Angst um ihren Arbeitsplatz. Dieses Ergebnis ist der wirtschaftlichen Lage in der Region zuzuschreiben. Obwohl der Beruf des Bäckers krisensicher erscheint, da Brot und Brötchen Grundnahrungsmittel darstellen, fühlen sich 77% durch die wirtschaftliche Lage unter Druck gesetzt.



### 3.2.9 Gesundheitliche Beschwerden

Zu den häufigsten auftretenden gesundheitlichen Beschwerden gehörten „Rückenschmerzen bzw. Rückenprobleme“, „Müdigkeit, Mattigkeit, Niedergeschlagenheit“, „geschwollene oder schmerzende Gelenke“ sowie „Schwitzen“. Die Mehrheit der Beschäftigten des Unternehmens klagt über branchentypische Rückenschmerzen bzw. Rückenprobleme, welche u.a. durch schweres Heben, Tragen bzw. Ziehen hervorgerufen werden. So gaben 64% der Angestellten an, „gelegentlich“ bis „immer“ unter dieser gesundheitlichen Beschwerde zu leiden. 36% hingegen machen derartige Probleme „selten“ bis „nie“ zu schaffen.

60% der befragten Personen gaben an, „gelegentlich“ bis „immer“ unter Müdigkeit, Mattigkeit bzw. Niedergeschlagenheit zu leiden. Bei den restlichen Personen traten diese Beschwerden „selten“ bis „nie“ auf.

Geschwollene oder schmerzende Gelenke treten bei 39% der Mitarbeiter „gelegentlich“ bis „oft“ auf, bei 61% hingegen „selten“ bis „nie“.

In diesem Zusammenhang wurde auch nach Gliederschmerzen bzw. Taubheit in den Gliedern gefragt.  $\frac{1}{4}$  der Arbeitnehmer leidet „gelegentlich“ bis „oft“ darunter, die restlichen 75% „nie“ bis „selten“.

Bedingt durch die Hitze der Backöfen schwitzen 68% der Befragten „gelegentlich“ bzw. „oft“ und wiederum 32% „selten“ oder „nie“.

Husten und Atemnot treten in diesem Unternehmen selten auf, obgleich das Bäckerasthma eine häufige berufsbedingte Krankheit darstellt. Demnach leiden 82% „nie“ unter Atemnot und 18% „selten“. Ebenfalls 82% klagen „nie“ bis „selten“ über Husten während der Arbeit und 18% „gelegentlich“ bis „oft“.

Eine weitere berufsbedingte Erkrankung stellt das so genannte Bäckereczem dar. Aufgrund dessen wurde im standardisierten Fragebogen nach Reizungen der Haut gefragt. 21% leiden demzufolge „gelegentlich“ oder „oft“ unter dieser Beschwerde, 79% „nie“ bzw. „selten“.

In dieser Kategorie wäre eine Differenzierung der unterschiedlichen Tätigkeitsbereiche von Vorteil gewesen, um die gesundheitlichen Beschwerden der Berufsgruppen deutlicher herausstellen zu können.

### 3.2.10 Belastende Arbeitsbedingungen

Hierbei werden verschiedene Arbeitsbedingungen untersucht, welche von den Arbeitnehmern des Betriebes als belastend empfunden werden.

„Schweres Heben/ Tragen/ Ziehen“ stellt eine häufig genannte branchentypische Arbeitsbedingung dar. So empfinden 74% der Mitarbeiter diese Bedingung „gelegentlich“ bis „immer“ als belastend und 26% „nie“ bis „selten“. Die Hypothese „Je häufiger schwer gehoben, getragen bzw. gezogen wird, desto häufiger treten Rückenbeschwerden bzw. Rückenprobleme auf.“ kann aufgrund geringer Signifikanz verworfen werden.

¼ der Arbeitnehmer klagt „immer“ über vorwiegendes Stehen, Sitzen oder Knien. 48% leiden „gelegentlich“ bis „oft“ und 26% „nie“ bis „selten“ unter dieser Arbeitsbedingung. Die Behebung derartiger Bedingungen gestaltet sich als schwierig, da sie Bestandteil der Arbeit sind. Stehhilfen können in diesem Fall jedoch kurzzeitig Abhilfe schaffen.

Einseitige oder verkrampfte Haltungen stellen einen weiteren Belastungsschwerpunkt dar. So empfinden 34% der Angestellten einseitige Haltungen „gelegentlich“ bzw. „oft“ als belastend und 66% „nie“ oder „selten“.

Wie bereits erwähnt ist das häufige Schwitzen der Mitarbeiter u.a. auf die Hitze der Backöfen zurückzuführen. 63% leiden „gelegentlich“ bis „immer“ unter dieser Arbeitsbedingung und 37% „nie“ bis „selten“.

31% der befragten Personen klagen „immer“ über die branchentypische Schichtarbeit bzw. Nacharbeit, 23% „gelegentlich“ bis „oft“ und 46% „nie“ bis „selten“.

In diesem Kontext erschwert eine schlechte Lüftung 46% der Angestellten „gelegentlich“ bzw. „oft“ und 54% „nie“ oder „selten“ zusätzlich die Arbeit.

Staub, insbesondere Mehlstaub, macht 28% der Beschäftigten „gelegentlich“ bis „immer“ zu schaffen und 72% „nie“ bis „selten“. Mehlstaub kann als Ursache für das so genannte Bäckerasthma angesehen werden. Wie bereits in Kapitel 2.9. festgestellt, leiden jedoch nur wenige Arbeitnehmer des Betriebes unter Atemnot und Husten.

Lärm erschwert 37% der Mitarbeiter „gelegentlich“ bis „immer“ und 63% „nie“ bis „selten“ die Arbeit.

### **3.2.11 Gesundheitsangebote**

Ein großes Interesse seitens der Angestellten des Unternehmens besteht an den folgenden Gesundheitsangeboten: Entspannungstraining/ Stressmanagement (57%), Bewegungsprogramme/ Rückenschule (57%) und Ernährungsberatung (57%). 46% der Mitarbeiter der Firma Lange möchten ein Motivationstraining absolvieren. Zu einem Seminar zur Konfliktbewältigung entschlossen sich 32% der Beschäftigten. Jeweils 29% der Angestellten interessieren sich für eine Raucherentwöhnung und eine Schulung für Vorgesetzte. Interesse besteht außerdem an Yoga und Massagen.

### **3.2.12 Interventionsvorschläge**

Die im Folgenden aufgeführten Vorschläge zur Verbesserung der Gesundheit der Mitarbeiter resultieren aus den häufigsten auftretenden Belastungen und Beschwerden bzw. aus den Beobachtungen.

#### **Rückenschule**

Die Teilnahme an einer Rückenschule bzw. an einem Bewegungsprogramm wurde von den Beschäftigten des Unternehmens, neben der Ernährungsberatung und dem Entspannungstraining, mit 57% am häufigsten gewählt.

Mit einem Rückenschulungsprogramm kann einer fehlerhaften Körperhaltung vorgebeugt werden. Die Durchführung eines Rückenurses direkt in dem Betrieb bzw. am Arbeitsplatz ist hierbei vorzuziehen, da insbesondere auf die belastenden Arbeitsbedingungen eingegangen wird.

#### **Verbesserung der Arbeitsumgebung**

Die nachfolgenden Empfehlungen zur Verbesserung der Arbeitsumgebung ergeben sich aus den Beobachtungen der Studenten: Zum einen sollten die Arbeitsflächen in der Konditorei um einige Zentimeter erhöht werden, da fortwährend in leicht gebeugter Haltung gearbeitet wurde. Zum anderen ist eine Änderung der Wasserabfüllung in der

Backstube notwendig, denn wenn die Mitarbeiter in der Backstube Wasser in Eimer füllen, stehen sie entweder gebückt, da der vorhandene Wasserschlauch zu kurz ist oder sie müssen schwer heben, wenn sie die Eimer aus den Waschbecken heben.

### **Hilfsmittelnutzung**

Aufgrund der seltenen Nutzung vorhandener Hilfsmittel (z.B. Sackkarre) sollten die Mitarbeiter nochmals über die Notwendigkeit der Nutzung dieser informiert werden.

### **Bereitstellen von Trinkwasser**

Eine weitere Intervention stellt das Bereitstellen von Trinkwasser für die Beschäftigten in der Backstube dar. Mithilfe der Beobachtungen konnte festgestellt werden, dass die Beschäftigten zumeist „ungesunde“ Getränke, wie beispielsweise Cola, Limonade und Kaffee, zu sich nahmen. Aufgrund der Hitze der Backöfen wird in der Backstube viel geschwitzt und eine ausreichende Flüssigkeitszufuhr durch Kaffee und Cola nicht gewährleistet- sinnvoller wäre in diesem Fall Wasser zu trinken. Mittels Trinkwasserspender oder Wasserflaschen könnte die Unternehmensleitung eine ausreichende und gesunde Flüssigkeitszufuhr während der gesamten Arbeitszeit sichern.

### **Reduzierung des Mehlstaubes**

Bedingt durch die häufige Verwendung des Mehls tritt eine sehr hohe Belastung der Schleimhäute auf. Bei einer Sensibilisierung der Atemwege gegenüber diesem Berufsstoff kann das Bäckerasthma die Folge sein. Mittels dichtschießender Deckel an Knetmaschinen, Mehlsilos statt Sackware und dem Einstäuben von Arbeitstischen mit staubarmen Mehlen, Stärke oder Maismehl kann Mehlstaub in der Backstube reduziert werden (vgl. [www.arbeitsschutz.hamburg.de](http://www.arbeitsschutz.hamburg.de)).

## **Vorsorgeuntersuchungen**

Die statistische Auswertung bestätigte, dass die Arbeitnehmer ärztliche Vorsorgeuntersuchungen zu selten wahrnehmen und zudem erst bei sehr starken Schmerzen einen Arzt aufsuchen würden, sodass bereits bestehende Beschwerden bis zum Auftreten einer Erkrankung hingenommen werden. Aufgrund dessen sollte ein Betriebsarzt mit Vorsorgeuntersuchungen beauftragt werden, welcher die Mitarbeiter auch bezüglich einer Gesundheitsvorsorge zu sensibilisieren versucht.

## **Lob und Anerkennung von Vorgesetzten**

Weiterhin hat die Auswertung der Daten ergeben, dass die Mitarbeiter nur selten bis gelegentlich Lob und Anerkennung erhalten. Mehr Lob und Anerkennung seitens des Geschäftsführers können zu einer gegenseitigen Anerkennung und zu guten Leistungen der Angestellten führen. Mit dieser einfachen und kostengünstigen Maßnahme kann das Wohlbefinden der Mitarbeiter am Arbeitsplatz gesteigert werden und zugleich das Vertrauen zu den Mitarbeitern gekräftigt werden.

## **Installation eines Türgongs bzw. Spiegels**

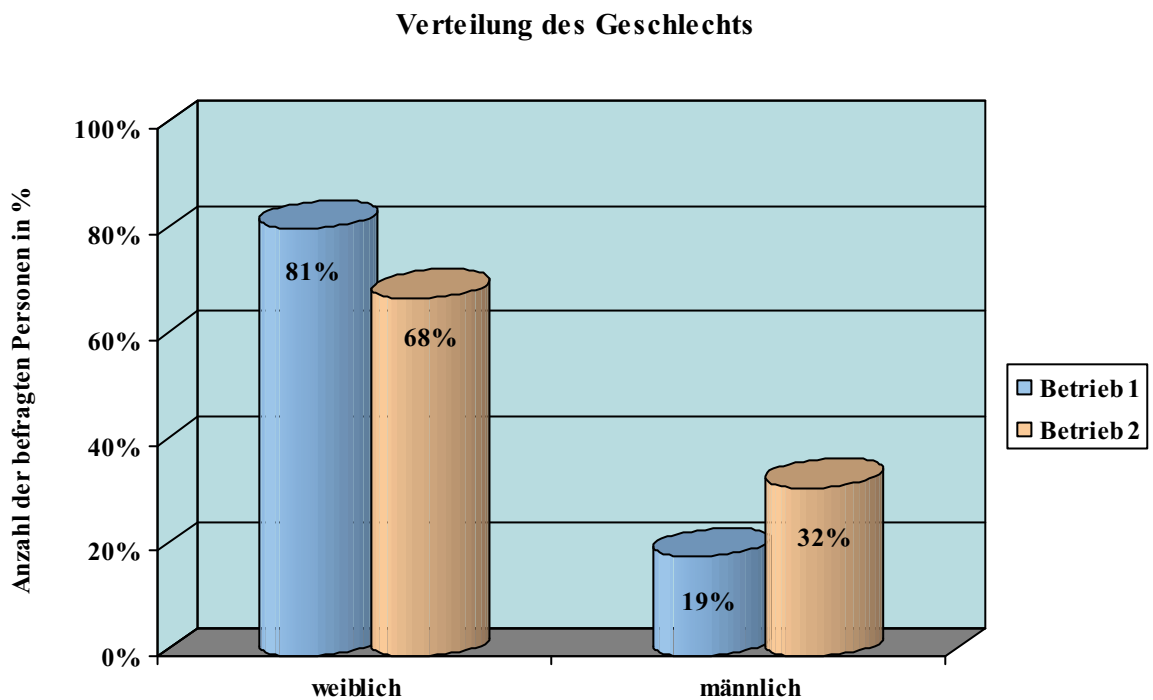
Als problematisch erweist sich in diesem Unternehmen das Einhalten der Pausen. Eine Interventionsmaßnahme im Bereich des Verkaufs wäre z.B. das Anbringen von Spiegeln in den Filialen, so dass die Beschäftigten sehen, wenn ein Kunde den Verkaufsraum betritt. In den Filialen wo es sehr schlechte Einsichtsmöglichkeiten in den Eingangsbereich gibt stellt das Installieren eines Türgongs eine Alternative zum Spiegel dar.

Über die Wirksamkeit der Interventionsmaßnahmen beider Unternehmen wird der jeweilige Evaluationsbericht Aufschluss geben, welcher mir während der Bearbeitung des Themas noch nicht zur Verfügung stand.

#### **4. Vergleich beider Unternehmen**

In diesem Kapitel werden die zuvor analysierten Unternehmen miteinander verglichen. Es wird auf die bedeutendsten Ergebnisse der unterschiedlichen Kategorien eingegangen, wobei der Schwerpunkt auf den Gemeinsamkeiten und Unterschieden in Bezug auf die psychischen Belastungen, gesundheitlichen Beschwerden und belastenden Arbeitsbedingungen liegt. In diesem Kontext sind ebenso die persönlichen Angaben der Mitarbeiter, der Umgang mit Gesundheit und Krankheit, das Ernährungsverhalten, das Betriebsklima sowie die Wünsche bezüglich der Gesundheitsangebote von Bedeutung. In der Darstellung der Ergebnisse wird aus Platzgründen von „Betrieb 1“ und „Betrieb 2“ gesprochen, welches im ersten Fall den „Backwarendiscounter“ meint und im zweiten Fall die „traditionelle Bäckerei“. Diese Festlegung orientiert sich an der Rangfolge der Datenanalyse beider Unternehmen.

## 4.1 Persönliche Angaben der Mitarbeiter

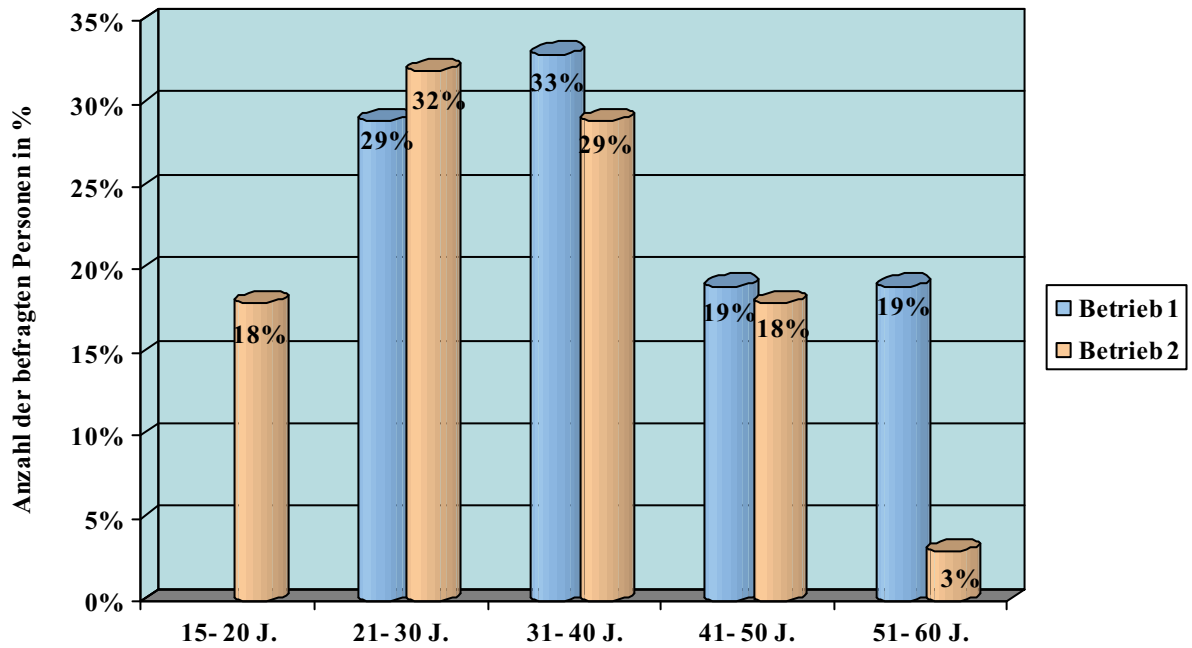


**Abbildung 1:** Verteilung des Geschlechts

Quelle: Hertel 2008

Aus der obigen Abbildung 1 wird ersichtlich, dass in beiden Bäckereibetrieben das weibliche Geschlecht überwiegt. Bei Betrieb 1, dem „Backwarendiscounter“, ist dies auch auf die Tatsache zurückzuführen, dass das Unternehmen vorrangig auf den Verkauf von Backwaren spezialisiert ist und zumeist Frauen die Tätigkeit als Bäckereifachverkäufer/in wahrnehmen. In Betrieb 2, der „traditionellen Bäckerei“, ist die erhöhte Anzahl der Männer darauf zurückzuführen, dass in diesem Unternehmen neben Bäckereifachverkäufer/innen auch Bäcker/innen und Konditor/innen tätig sind, welche aufgrund der traditionellen geschlechtsspezifischen Berufswahl meist männlich sind.

### Altersstruktur



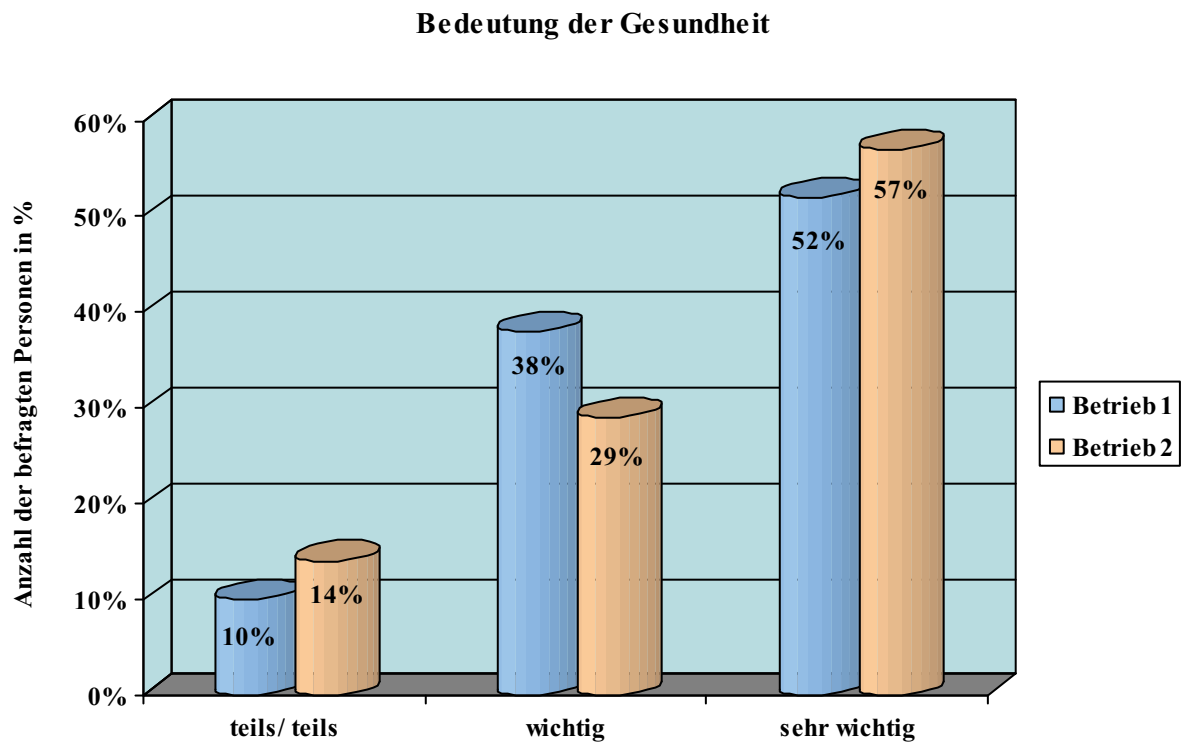
**Abbildung 2:** Altersstruktur der Beschäftigten

Quelle: Hertel 2008

Im Vergleich beider Unternehmen wird deutlich, dass die Altersgruppen 21- 30 Jahre, 31- 40 Jahre und 41- 50 Jahre annähernd gleich häufig vertreten sind. Hingegen sind die 15- bis 20- Jährigen lediglich in Betrieb 2 vertreten, da in Betrieb 1 keine Auszubildenden beschäftigt sind. Andererseits ist in Betrieb 1 die Altersgruppe 51- 60 Jahre mit 19% wesentlich stärker vertreten, als in Betrieb 2 mit 3%.



## 4.2 Umgang mit Gesundheit und Krankheit

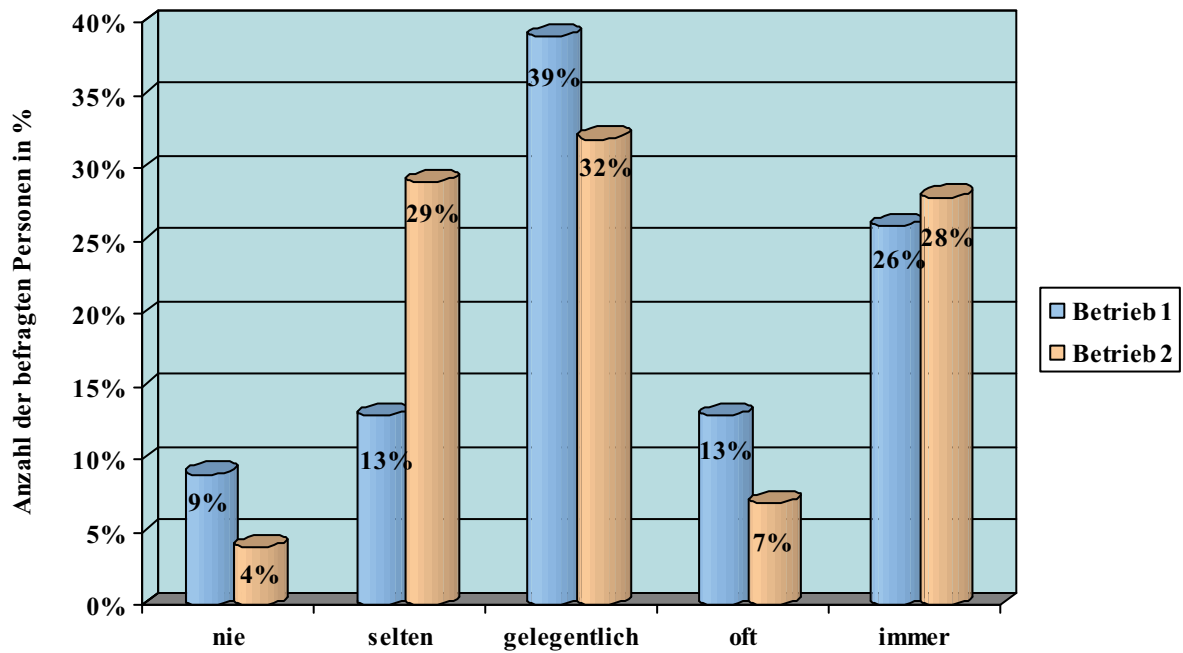


**Abbildung 3:** Bedeutung der Gesundheit für die Beschäftigten

Quelle: Hertel 2008

Abbildung 3 verdeutlicht die enorme Bedeutung der Gesundheit für die Angestellten beider Bäckereibetriebe. Die eigene Gesundheit wird von der Mehrheit der befragten Personen als sehr bedeutend wahrgenommen, da sie unter anderem eine Grundlage für die Erwerbstätigkeit darstellt. Lediglich für 10% bzw. 14% der Mitarbeiter spielt die Gesundheit keine so große Rolle. Dies ist auch ein Grund für das große Interesse an den Gesundheitsangeboten der IKK.

### Inanspruchnahme ärztlicher Vorsorgeuntersuchungen



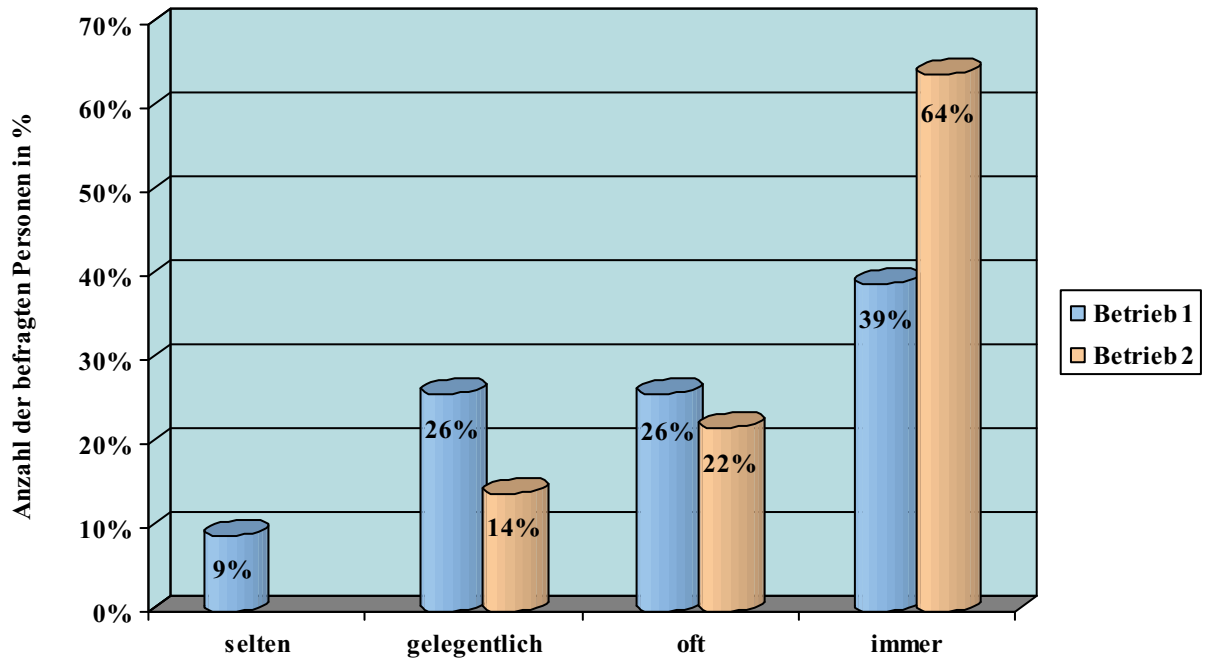
**Abbildung 4:** Inanspruchnahme ärztlicher Vorsorgeuntersuchungen

Quelle: Hertel 2008

Tendenziell werden die ärztlichen Vorsorgeuntersuchungen seltener wahrgenommen als die in Abbildung 5 folgenden zahnärztlichen Vorsorgeuntersuchungen. Die Mitarbeiter des ersten Unternehmens nehmen ärztliche Vorsorgeuntersuchungen jedoch etwas häufiger in Anspruch, als die Mitarbeiter des zweiten Unternehmens. Die größte Abweichung zwischen den beiden Betrieben kann bei der Antwortmöglichkeit „selten“ festgestellt werden. Hierbei stehen die 13% des ersten Betriebes den 29% des zweiten Betriebes gegenüber.

Am häufigsten wurde in diesem Fall die gelegentliche Inanspruchnahme ärztlicher Vorsorgeuntersuchungen gewählt.

### Inanspruchnahme zahnärztlicher Vorsorgeuntersuchungen

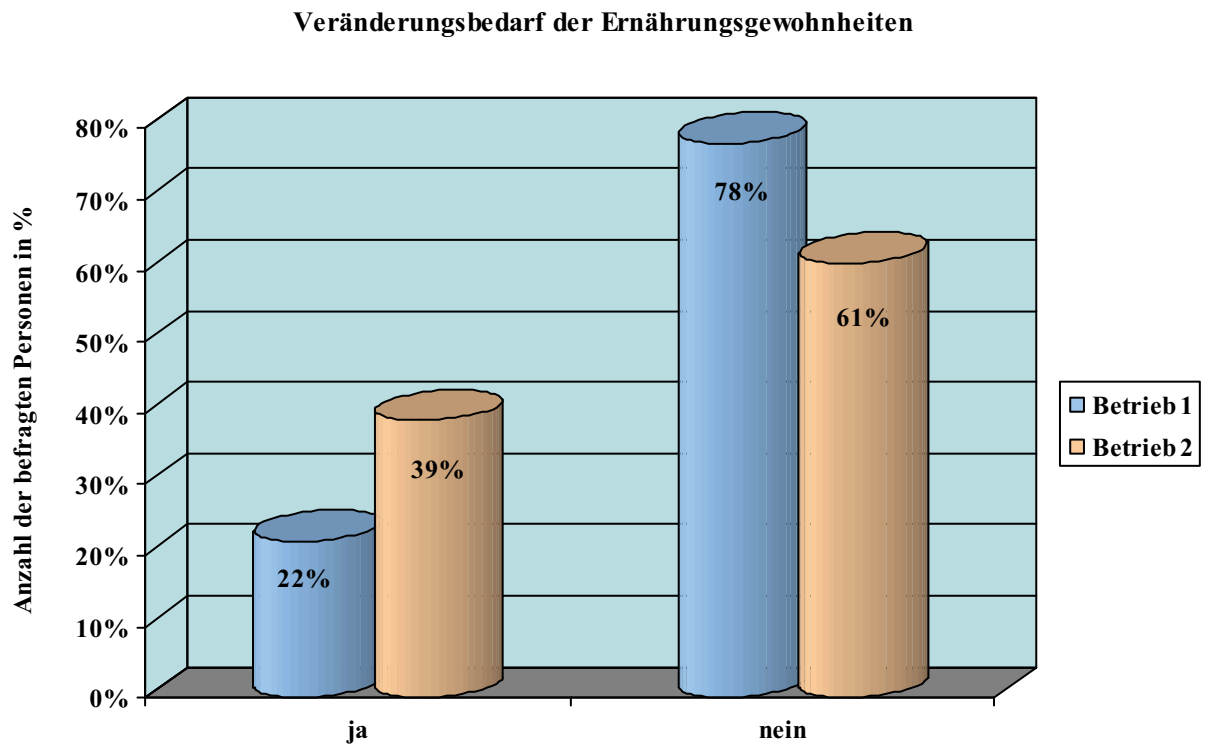


**Abbildung 5:** Inanspruchnahme zahnärztlicher Vorsorgeuntersuchungen

Quelle: Hertel 2008

Die obige Abbildung 5 veranschaulicht die Inanspruchnahme zahnärztlicher Vorsorgeuntersuchungen. Im Gegensatz zu den ärztlichen Vorsorgeuntersuchungen nehmen hierbei die Angestellten des zweiten Betriebes die Untersuchungen häufiger in Anspruch. Die größte Abweichung ergab sich bei der Antwortmöglichkeit „immer“ 39% stehen 64% gegenüber. Die Antwortmöglichkeit „nie“ wurde in diesem Zusammenhang erfreulicherweise nicht ausgewählt.

### 4.3 Ernährung



**Abbildung 6:** Änderungsbedarf der Ernährungsgewohnheiten

Quelle: Hertel 2008

Abbildung 6 zeigt auf das 39% der Mitarbeiter der „traditionellen Bäckerei“ Änderungsbedarf hinsichtlich ihrer Ernährungsgewohnheiten sehen. Bei dem „Backwarendiscounter“ sind es hingegen 22% der Beschäftigten, die ihr Essverhalten ändern möchten. Die Ursache für dieses Ergebnis liegt in der Unregelmäßigkeit der Essenaufnahme. Im ersten Betrieb nehmen noch 45% der Angestellten täglich ihr Mittagessen ein, im zweiten Betrieb sind es hingegen lediglich 32% der Beschäftigten. Hierbei spielen sowohl das Einhalten der Pausen als auch die Nacharbeit der Bäcker und Konditoren eine wichtige Rolle.

## 4.4 Betriebsklima

### Lob und Anerkennung von Vorgesetzten

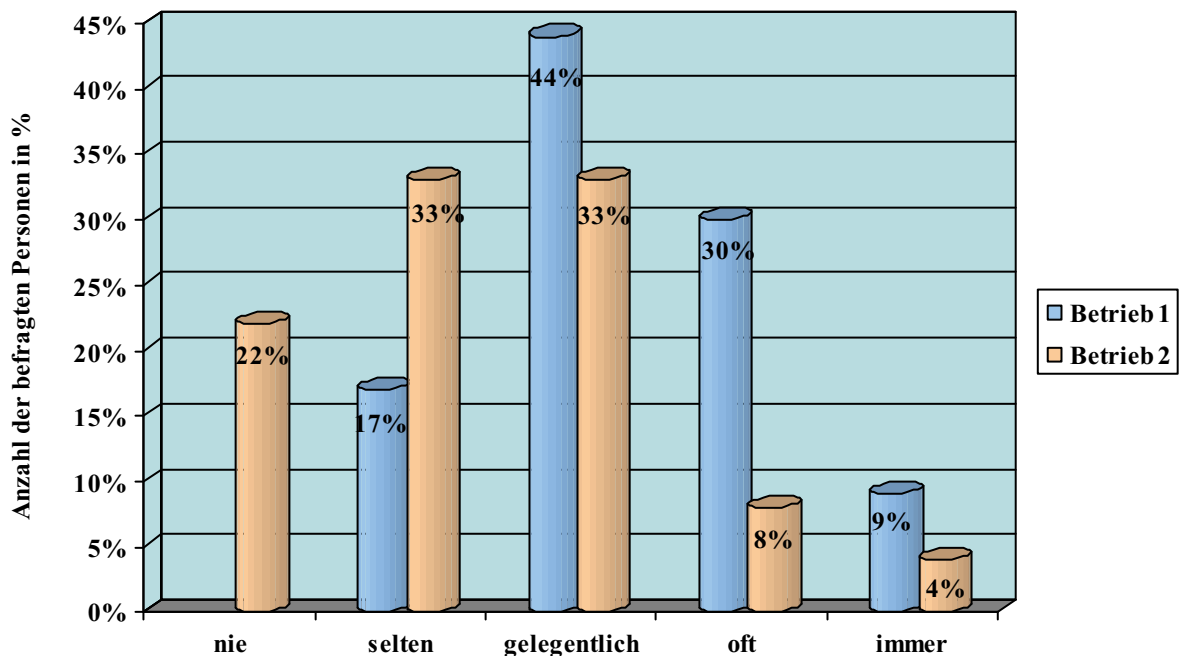
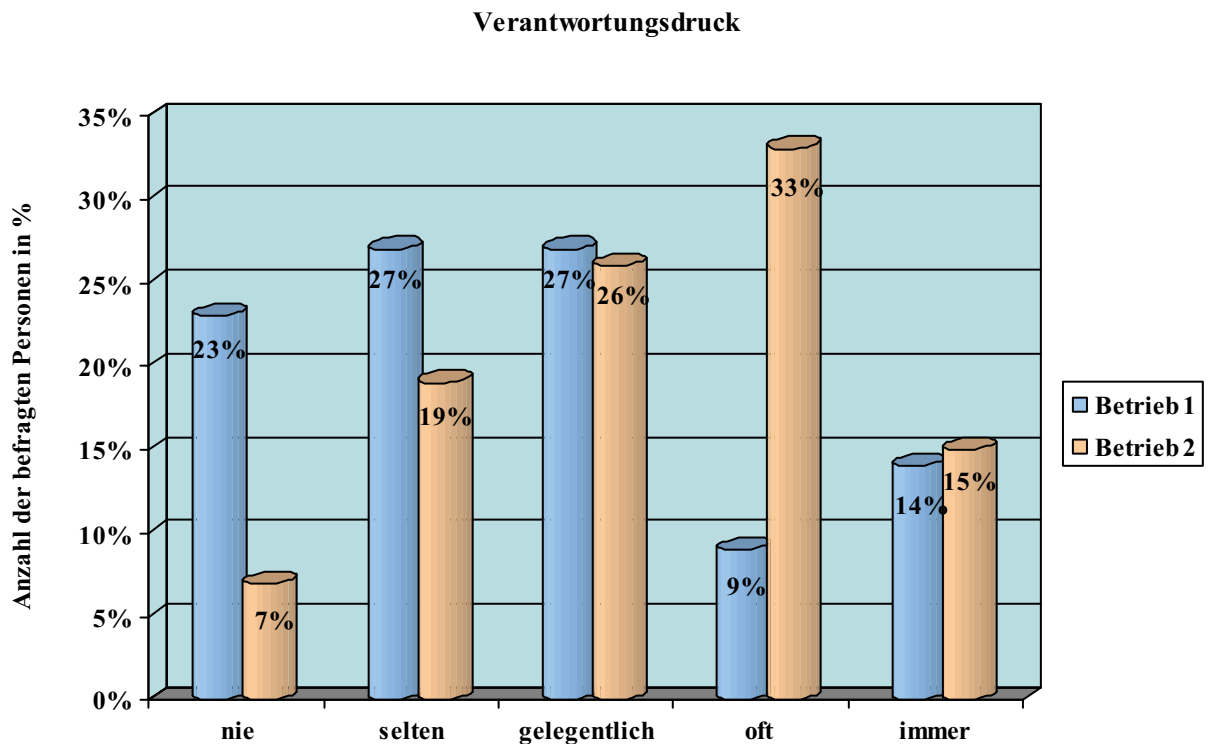


Abbildung 7: Lob und Anerkennung von Vorgesetzten

Quelle: Hertel 2008

Ogleich in dem ersten Betrieb öfters gelobt und anerkennende Worte gesprochen werden, so wird in Abbildung 7 doch auch deutlich, dass insgesamt zu wenig gelobt wird von den Vorgesetzten. Doch Lob und Anerkennung motivieren die Mitarbeiter in hohem Maße und tragen somit zu einer Steigerung der Leistungsfähigkeit bei. Gleichzeitig handelt es sich hierbei um eine Ressource zur Stressbewältigung bei der Arbeit.

## 4.5 Psychische Belastungen



**Abbildung 8:** Verantwortungsdruck

Quelle: Hertel 2008

Abbildung 8 gibt Aufschluss über den vorherrschenden Verantwortungsdruck in beiden Bäckereibetrieben. Es zeigt sich, dass sich die Beschäftigten des zweiten Betriebes häufiger Verantwortungsdruck ausgesetzt fühlen. Ein erheblicher Unterschied lässt sich bei der Antwortmöglichkeit „oft“ ausmachen- während in dem ersten Betrieb 9% der Mitarbeiter oft Verantwortungsdruck ausgesetzt sind, sind es im zweiten Betrieb bedenkliche 33%. Dies stellt eine enorme psychische Belastung für die Angestellten dar.

## Zeitdruck

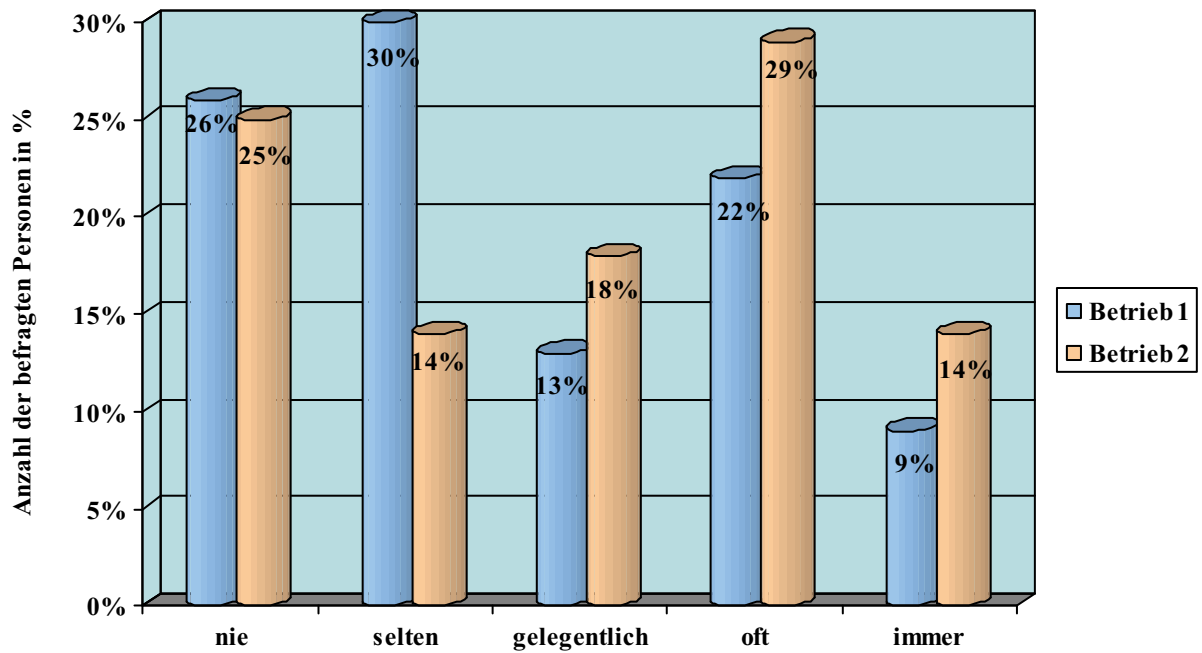


Abbildung 9: Zeitdruck

Quelle: Hertel 2008

Im Vergleich zeigt sich, dass in der „traditionellen Bäckerei“ mehr Zeitdruck vorherrscht als in dem „Backwarendiscounter“. Dies ist darauf zurückzuführen, dass in dem „Backwarendiscounter“ keine Fertigung von Backwaren stattfindet, sondern bereits vorgefertigte Teiglinge verwendet werden. In der „Bäckerei“ muss jedoch ein gewisses Soll bis zu einer bestimmten Zeit erfüllt sein, sodass ein beständiger Zeitdruck herrscht, der auch dazu führt, dass Pausen nicht eingehalten werden können.

### Kontrolle durch Vorgesetzte

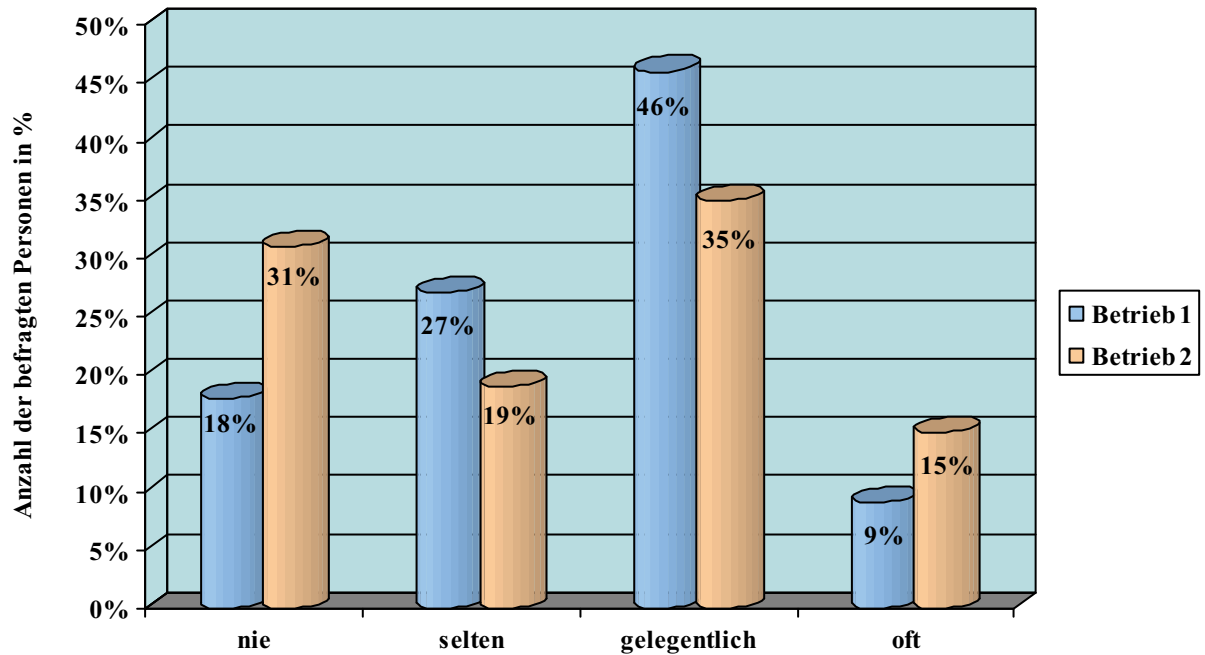


Abbildung 10: Kontrolle durch Vorgesetzte

Quelle: Hertel 2008

Aus Abbildung 10 wird ersichtlich, dass sich in beiden Betrieben etwa die Hälfte der Belegschaft „gelegentlich“ bis „oft“ durch Vorgesetzte kontrolliert fühlt. Die Antwortmöglichkeit „immer“ wurde von keinem Mitarbeiter gewählt. Dennoch gibt dieses Ergebnis Anlass zur Sorge. Derartiger psychischer Druck wirkt sich negativ auf die Befindlichkeit der Beschäftigten aus und macht meines Erachtens ein Führungskräfte-seminar erforderlich.



### Angst um Arbeitsplatz

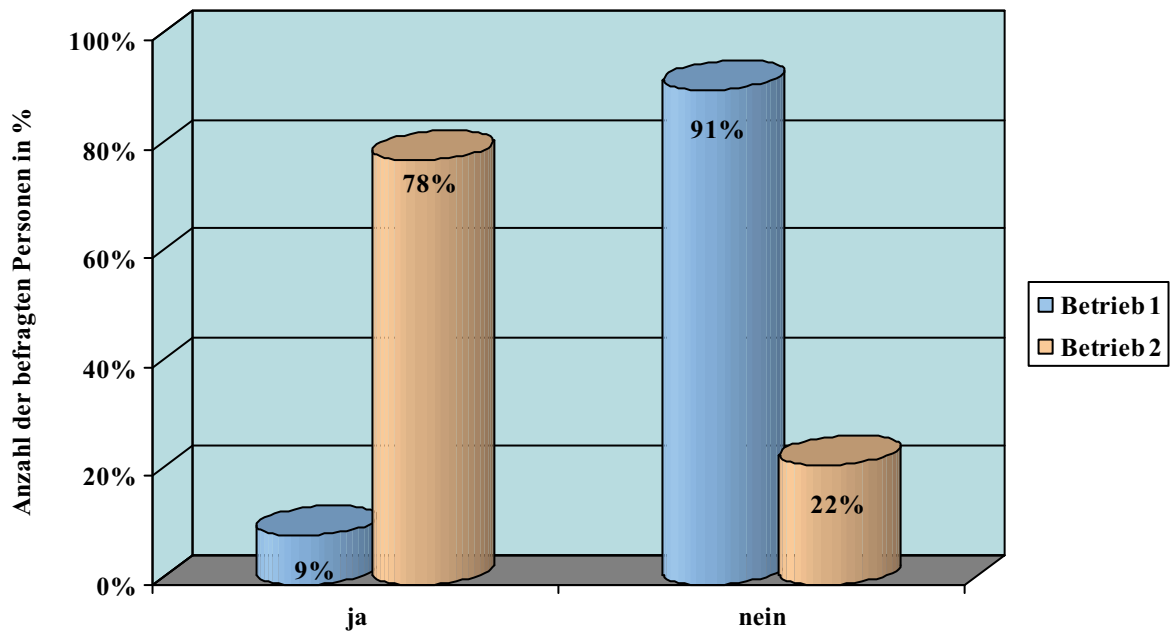


Abbildung 11: Angst um Arbeitsplatz

Quelle: Hertel 2008

Die obige Grafik weist einen erheblichen Unterschied zwischen den beiden Betrieben hinsichtlich der Angst um den Arbeitsplatz auf. Während in dem ersten Betrieb, dem „Backwardendiscouter“ aus Schleswig- Holstein, lediglich 9% um ihren Arbeitsplatz fürchten, tun dies in dem zweiten Betrieb, der „traditionellen Bäckerei“ aus Mecklenburg- Vorpommern, bedenkliche 78% der Angestellten. Möglicherweise ist dieses Ergebnis auf die wirtschaftliche Lage der Region in Mecklenburg- Vorpommern zurückzuführen.

### Stress beeinflusst den Gesundheitszustand

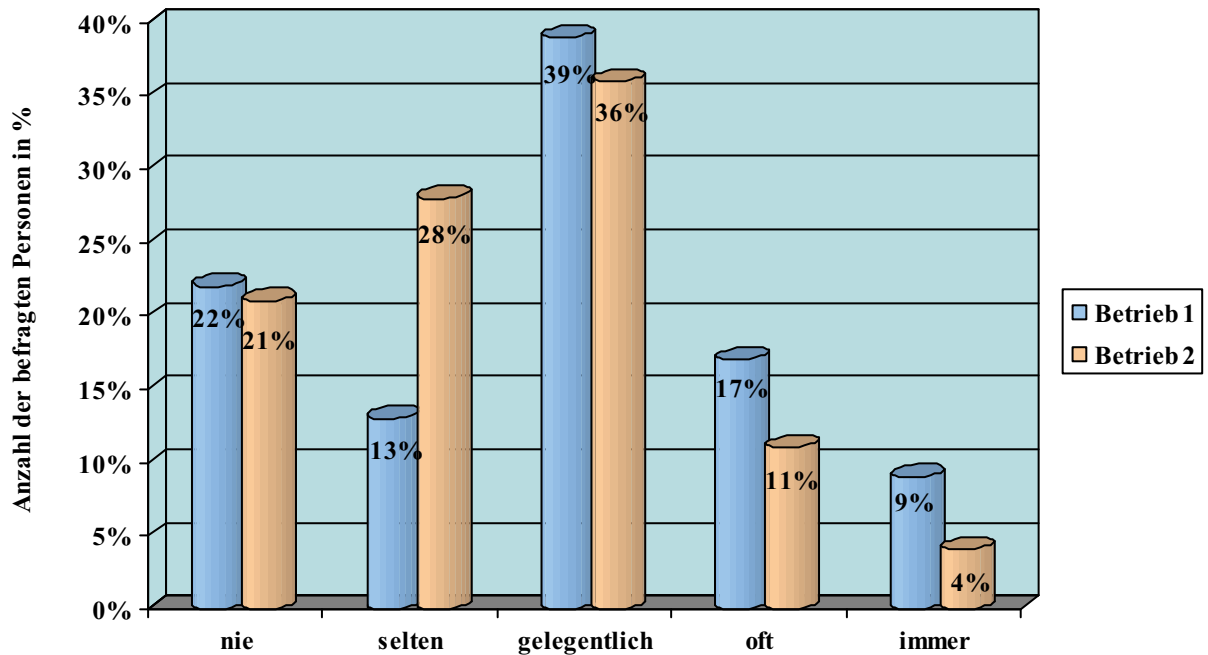
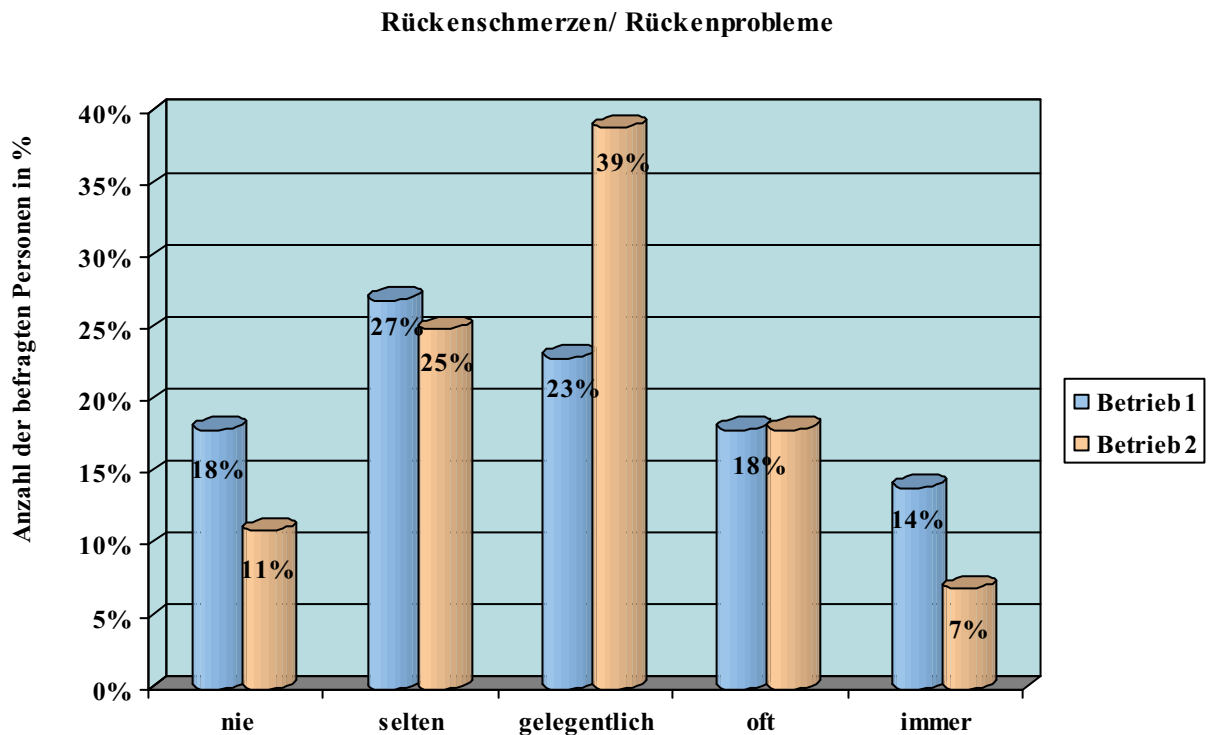


Abbildung 12: Stress beeinflusst Gesundheitszustand

Quelle: Hertel 2008

Abbildung 12 beschreibt den Einfluss von Stress auf den Gesundheitszustand. Der Vergleich beider Unternehmen zeigt auf, dass der Gesundheitszustand der Mehrheit der Mitarbeiter des Öfteren von Stress bei der Arbeit beeinflusst wird. Als häufigste Antwort wurde in beiden Betrieben die gelegentliche Beeinflussung gewählt. Uneinigkeit herrscht jedoch bei der Antwortmöglichkeit „selten“- in Betrieb 1 sind 13% der Angestellten der Meinung „selten“ durch Stress beeinflusst zu werden und in Betrieb 2 sind es 28% die diese Ansicht vertreten.

#### 4.6 Gesundheitliche Beschwerden

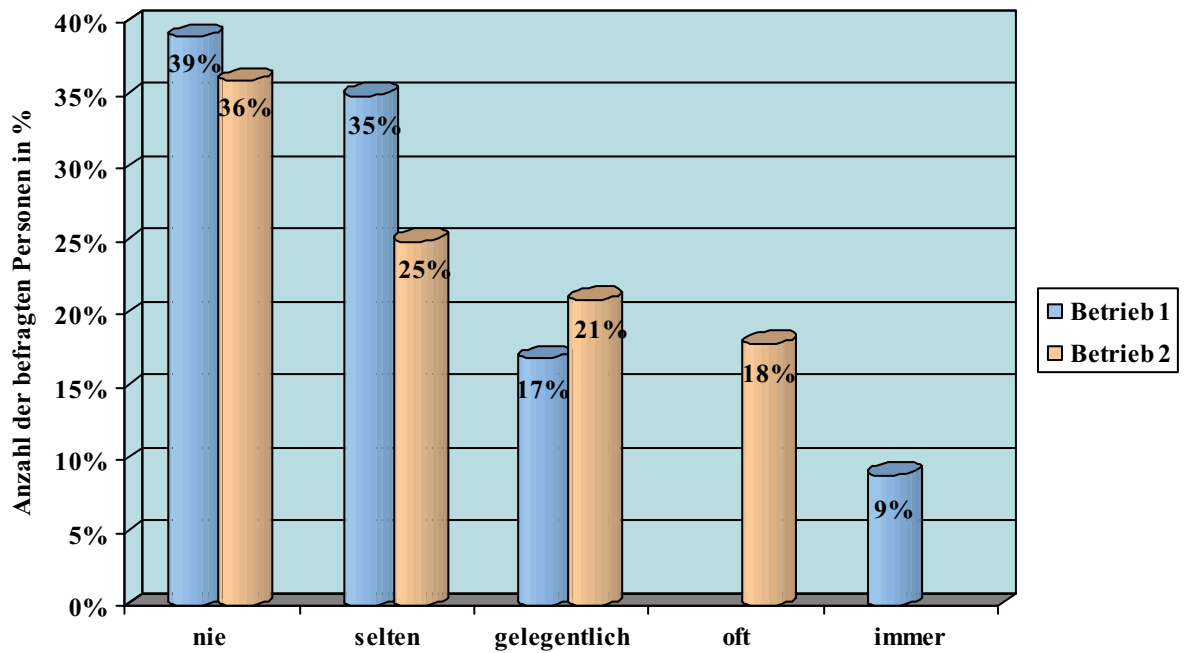


**Abbildung 13:** Rückenschmerzen/ Rückenprobleme

Quelle: Hertel 2008

Resultierend aus den belastenden Arbeitsbedingungen „Schweres Heben/ Tragen/ Schieben/ Ziehen“ und „Vorwiegend Stehen/ Sitzen/ Knien“ treten Rückenschmerzen bzw. Rückenprobleme bei der Mehrheit der Mitarbeiter der beiden Betriebe häufig auf. Die Angestellten der „traditionellen Bäckerei“, welche die bereits genannten Arbeitsbedingungen häufiger als belastend empfinden, leiden auch häufiger unter dieser gesundheitlichen Beschwerde. Der Zusammenhang zwischen belastenden Arbeitsbedingungen und gesundheitlichen Beschwerden wird somit deutlich. Demzufolge ist eine Rückenschule sinnvoll, welche die branchenspezifischen Arbeitsbedingungen der Unternehmen berücksichtigt und den Mitarbeitern sowohl bei der Arbeit als auch in der Freizeit von Nutzen ist.

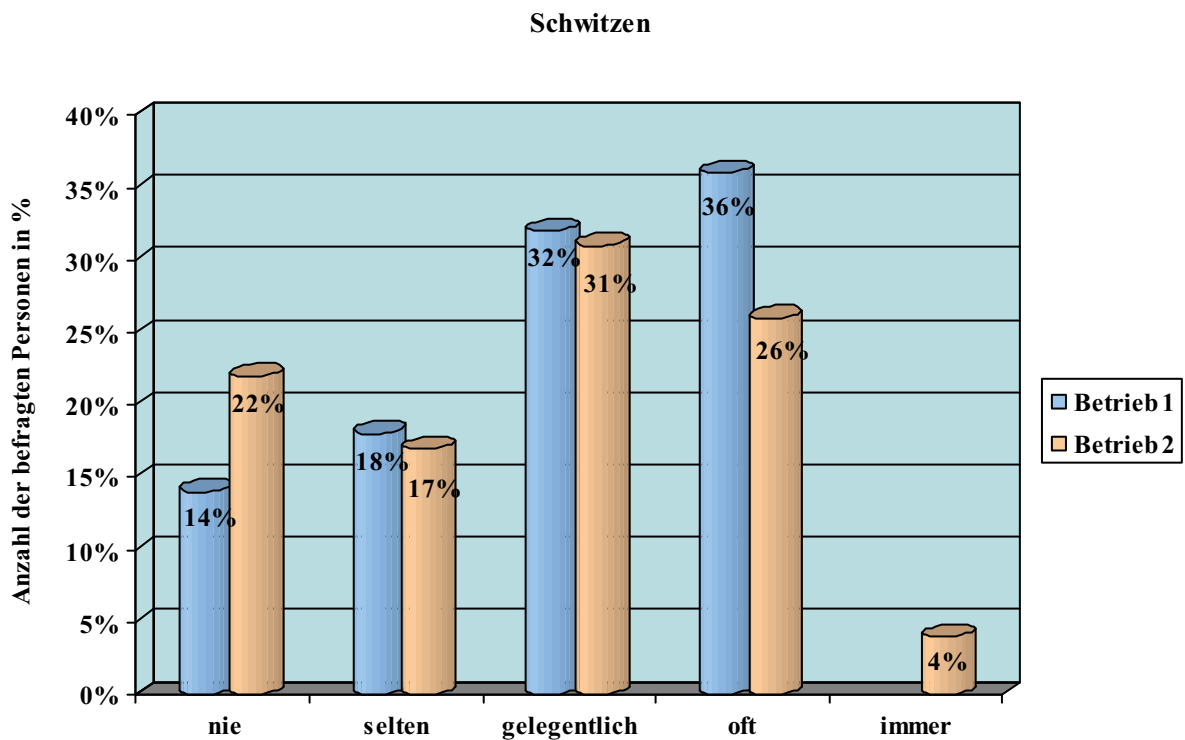
### Geschwollene/ schmerzende Gelenke



**Abbildung 14:** Geschwollene/ schmerzende Gelenke

Quelle: Hertel 2008

Abbildung 14 stellt die geschwollenen bzw. schmerzenden Gelenke als weitere gesundheitliche Beschwerde der Angestellten dar. Im Gegensatz zu den Rückenschmerzen treten diese jedoch weniger häufig auf. Auffällig ist bei dem ersten Betrieb, dass die Antwortmöglichkeit „oft“ nicht ausgewählt wurde, aber 9% der Beschäftigten „immer“ unter dieser Beschwerde leiden. Hingegen gibt es bei dem zweiten Betrieb keine Befragten, bei denen immer geschwollene bzw. schmerzende Gelenke auftreten.

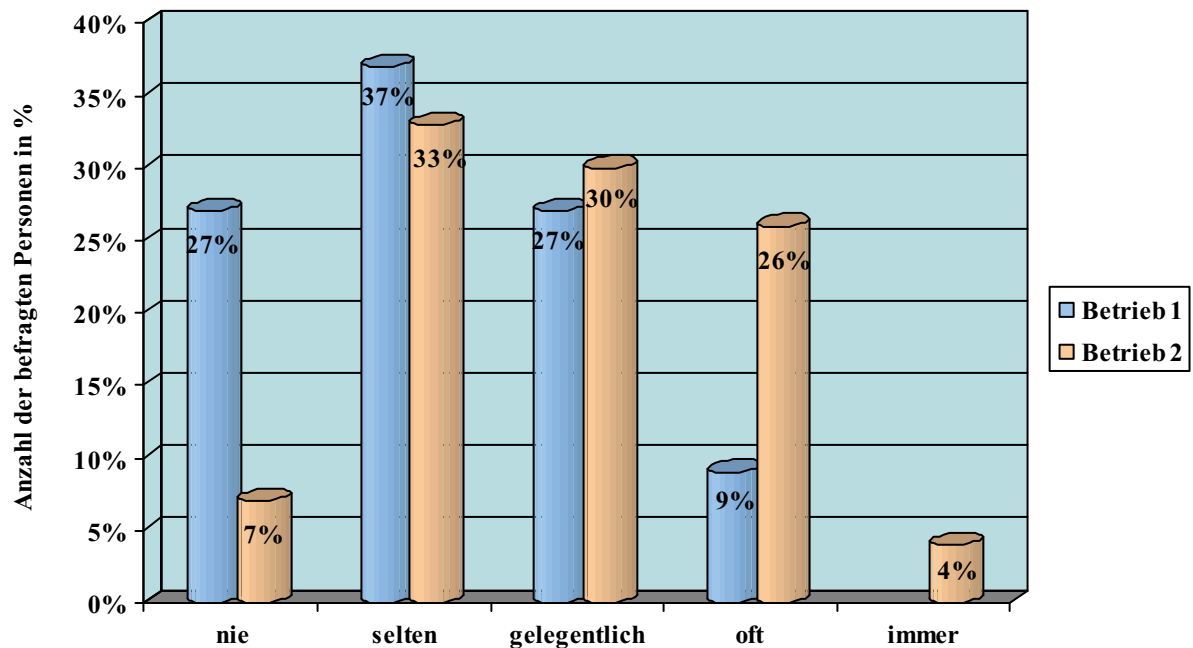


**Abbildung 15:** Schwitzen

Quelle: Hertel 2008

Die gegebenen Klimaverhältnisse in den beiden Betrieben führen, wie in Abbildung 15 dargestellt, zu übermäßigem Schwitzen. Bei 4% der Angestellten des zweiten Betriebes tritt diese Beschwerde „immer“ auf, bei 57% „gelegentlich“ bis „oft“. Ähnlich verhält es sich bei dem ersten Betrieb: 68% der Beschäftigten schwitzen „gelegentlich“ bis „oft“. Hier wird ein branchentypisches Problem offensichtlich- die Hitze der Backöfen und die mangelnden Abzugsmöglichkeiten führen zu erhöhten Temperaturen am Arbeitsplatz. Abhilfe schafft in diesem Fall beispielsweise die Isolierung bzw. Abschirmung der Backöfen oder die Klimatisierung der Räume, da nicht nur die Bäcker und Konditoren das Schwitzen als belastend empfinden.

### Müdigkeit/ Mattigkeit/ Niedergeschlagenheit



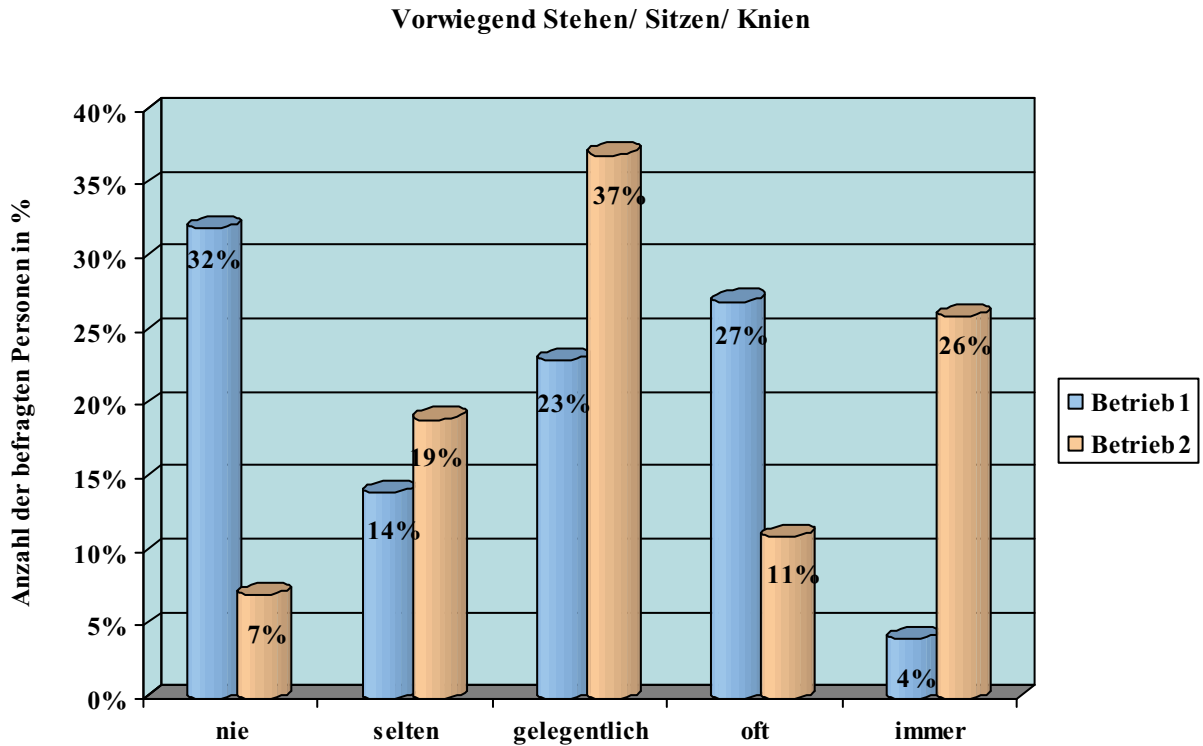
**Abbildung 16:** Müdigkeit/ Mattigkeit/ Niedergeschlagenheit

Quelle: Hertel 2008

Müdigkeit, Mattigkeit oder Niedergeschlagenheit treten in dem zweiten Betrieb häufiger auf als in dem Ersten. Ein Grund hierfür kann in der Nacharbeit der Bäcker und Konditoren der „traditionellen Bäckerei“ gesehen werden. Dennoch belasten diese Beschwerden auch die Bäckereifachverkäufer/innen. Die Auswertung der Daten zu Einschlafschwierigkeiten aufgrund von Berufsproblemen erbrachte jedoch keine eindeutigen Ergebnisse.

Zusammenfassend für die gesundheitlichen Beschwerden lässt sich feststellen, dass bei den Angestellten der traditionellen Bäckerei die aufgeführten gesundheitlichen Beschwerden insgesamt häufiger auftraten, wobei dies auch auf die häufiger als belastend empfundenen Arbeitsbedingungen zurückgeführt werden kann. Es konnten jedoch bei beiden Betrieben einige branchentypische Beschwerden ausgemacht werden.

#### 4.7 Belastende Arbeitsbedingungen

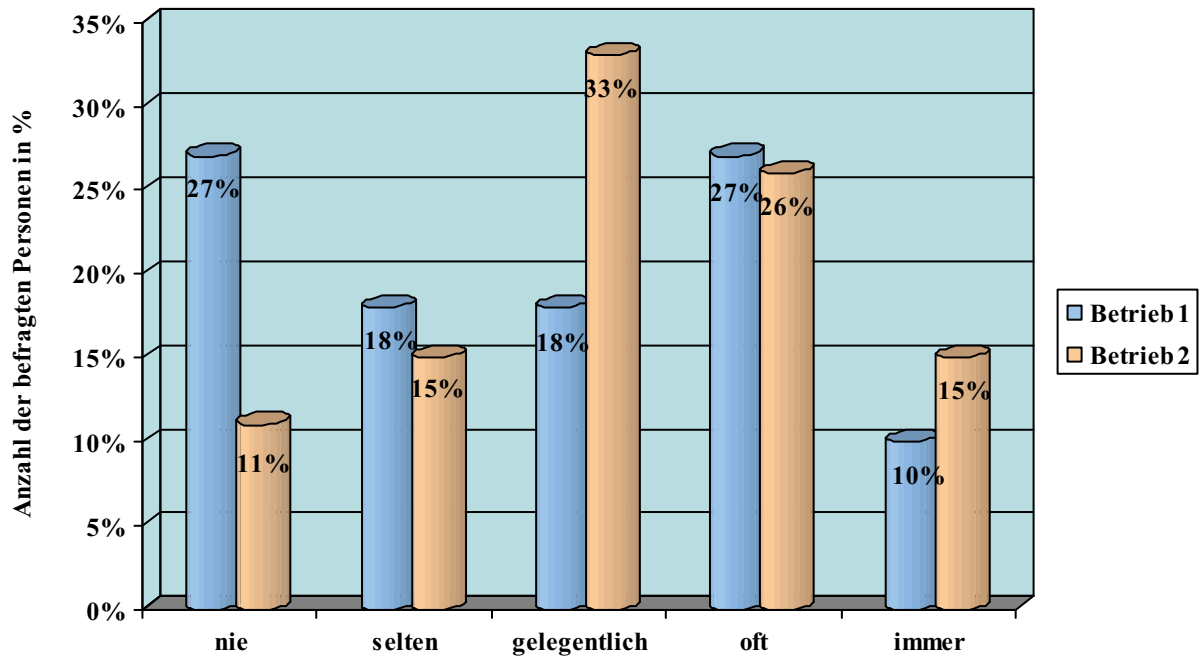


**Abbildung 17:** Vorwiegend Stehen/ Sitzen/ Knien

Quelle: Hertel 2008

Für beide Betriebe stellt das vorwiegende Stehen bzw. Sitzen eine branchentypische belastende Arbeitsbedingung dar. Die Angestellten des zweiten Betriebes nehmen diese Arbeitsbedingung häufiger als Belastung wahr, als die Beschäftigten des „Backwardiscounters“. Ein deutlicher Unterschied wird bei der Antwortmöglichkeit „nie“ ersichtlich. Während 32% der Mitarbeiter des ersten Betriebes Stehen, Sitzen bzw. Knien nie als belastend empfinden, sind dies im Vergleich dazu in dem zweiten Betrieb lediglich 7% der Mitarbeiter.

### Schweres Heben/ Tragen/ Ziehen/ Schieben



**Abbildung 18:** Schweres Heben/ Tragen/ Ziehen/ Schieben

Quelle: Hertel 2008

In Abbildung 14 wird deutlich, dass die Mitarbeiter der „traditionellen Bäckerei“ das Heben, Tragen, Ziehen und Schieben häufiger als belastend empfinden als die Beschäftigten des „Backwarendiscounters“. Dies ist auf die unterschiedlichen Tätigkeitsfelder der Angestellten beider Betriebe zurückzuführen. In dem „Backwarendiscounter“ werden keine Backwaren gefertigt, sondern vorgefertigte Teiglinge im Backofen aufgebacken. In der „traditionellen Bäckerei“ hingegen müssen beispielsweise schwere Mehlsäcke getragen werden oder enorme Teigmassen in Trichter geworfen werden.



### Einseitig/ verkrampte Haltung

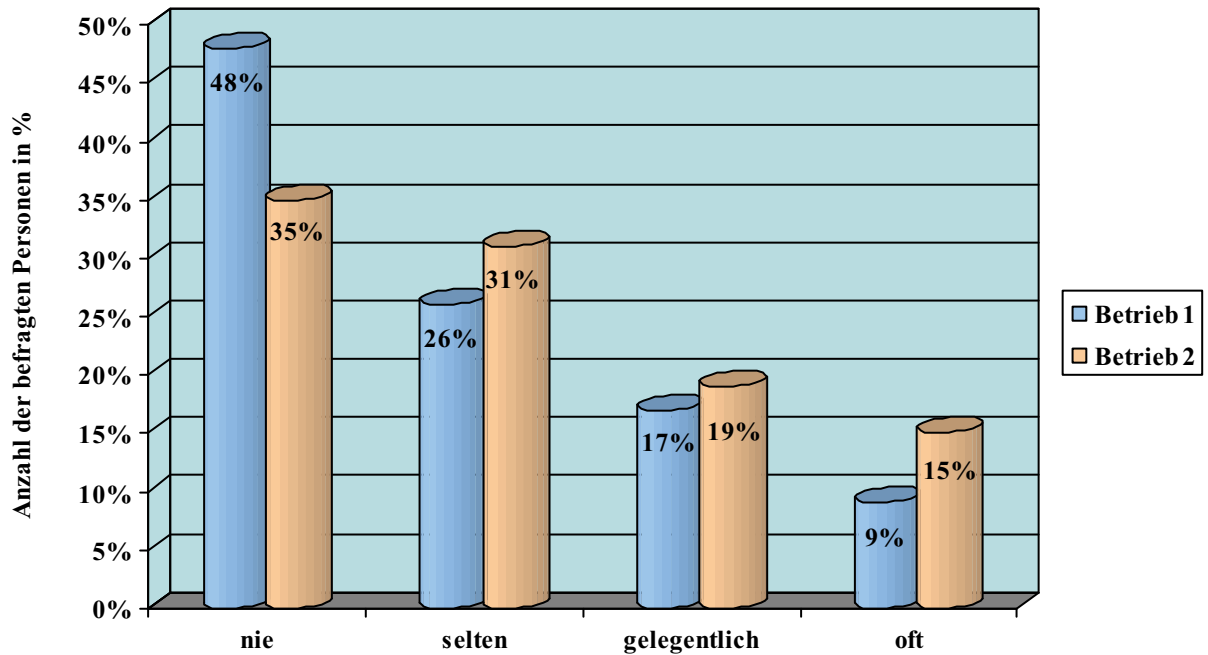
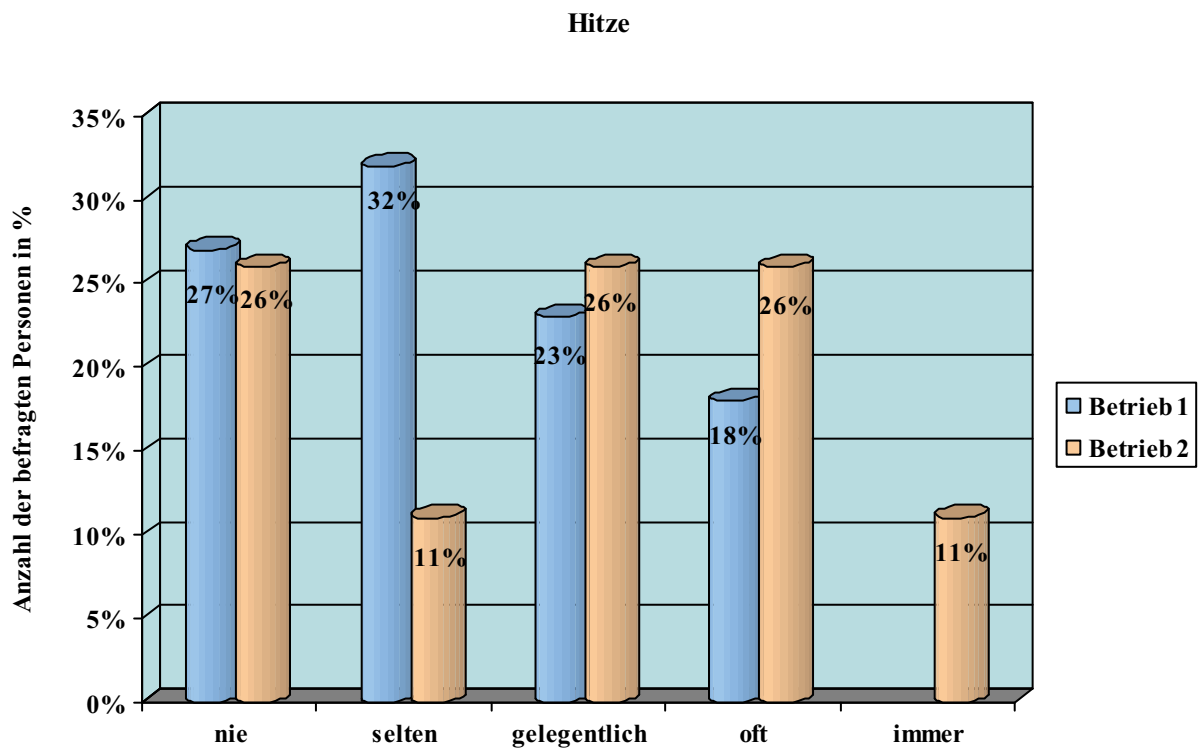


Abbildung 19: Einseitig/ verkrampte Haltung

Quelle: Hertel 2008

Einseitige bzw. verkrampte Haltungen stellen eine weitere belastende Arbeitsbedingung in Bäckereibetrieben dar. Auch in dieser Abbildung wird ersichtlich, dass diese Arbeitsbedingung von den Angestellten des zweiten Betriebes häufiger als belastend empfunden wird. So wird beispielsweise das Umfüllen des Teiges in der „traditionellen Bäckerei“ bis zu 50-mal hintereinander getätigt



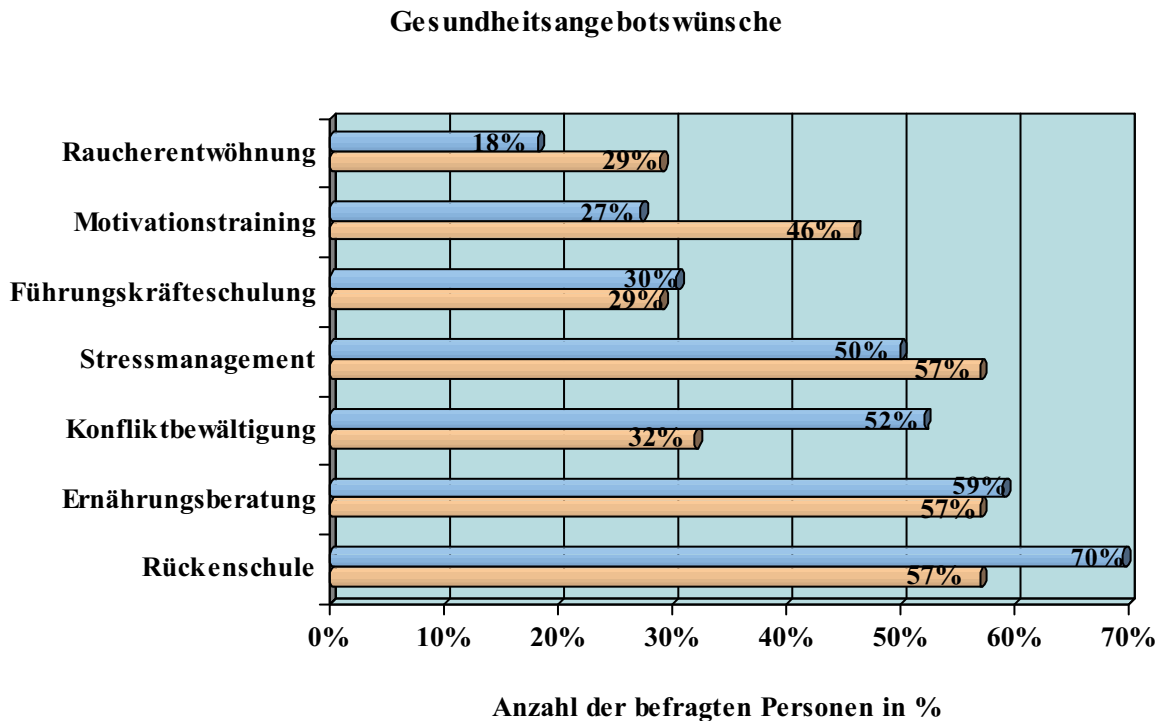
**Abbildung 20:** Hitze

Quelle: Hertel 2008

Die Hitze der Backöfen wird in beiden Unternehmen von der Mehrheit der Beschäftigten als Belastung wahrgenommen. Wie in den vorherigen Abbildungen zeigt sich erneut, dass die vorherrschende Hitze den Angestellten der „traditionellen Bäckerei“ mehr zu schaffen macht. Eine Ursache kann in der erhöhten Anzahl der Backöfen des zweiten Betriebes gesehen werden.

Zusammenfassend kann für die Arbeitsbedingungen gesagt werden, dass diese von den Mitarbeitern der traditionellen Bäckerei häufiger als belastend empfunden werden als von den Angestellten des Backwarendiscounters. Branchenspezifische belastende Arbeitsbedingungen konnten mithilfe des Vergleichs beider Unternehmen festgestellt werden.

## 4.8 Gesundheitsangebote



**Abbildung 21:** Gesundheitsangebotswünsche

Quelle: Hertel 2008

Die obige Abbildung 21 veranschaulicht die Wünsche der Mitarbeiter beider Unternehmen in Bezug auf die Gesundheitsangebote der Krankenkasse. Betrieb 1, der „Backwardendiscouter“ ist wie zuvor blau dargestellt und Betrieb 2, die „traditionelle Bäckerei“ ist orange dargestellt.

Beide Betriebe favorisieren die Rückenschule und sind am ehesten der Raucherentwöhnung abgeneigt, wobei in diesem Fall auch die hohe Anzahl der Nichtraucher zu dem Ergebnis beiträgt. Die Teilnahme an einer Ernährungsberatung und an einem Stressmanagementkurs folgen auf Rang 2 und 3 der Gesundheitsangebotswünsche.

Das große Interesse der Beschäftigten beider Unternehmen an der Rückenschule, der Ernährungsberatung und dem Entspannungstraining macht die branchentypischen Belastungen und Beschwerden, wie beispielsweise arbeitsbedingte Rückenschmerzen,

unregelmäßige Nahrungsaufnahme sowie hoher Zeit- und Verantwortungsdruck, deutlich.

Für beide Betriebe stellt die Schulung für Führungskräfte trotz geringerer Nachfrage eine notwendige Intervention dar, weil die Mehrheit der Angestellten starker Kontrolle durch Vorgesetzte unterliegt.

Zudem wird mithilfe der Abbildung ersichtlich, dass von Seiten der Beschäftigten des zweiten Unternehmens reges Interesse an nahezu allen Gesundheitsangeboten besteht. Große Unterschiede bestehen hingegen bei der Teilnahme an einem Motivationstraining und einer Konfliktbewältigung. Hierbei kommen die individuellen Gegebenheiten der einzelnen Betriebe zum Tragen.

## Fazit

Die Ausführungen zu der branchenspezifischen Datenanalyse bestätigen, dass branchenübliche Belastungen und Beschwerden in beiden ausgewählten Unternehmen vorzufinden sind. Es ist anzumerken, dass diese Erkenntnisse ebenfalls im Vergleich der beiden Betriebe untereinander, nur geringe Abweichungen aufgewiesen haben. Dennoch treten unterschiedliche Intensitäten bezüglich der arbeitsbedingten Belastungen sowie der physischen und psychischen Beschwerden in den beiden Handwerksbetrieben auf.

Hinsichtlich der typischen Berufskrankheiten konnte herausgestellt werden, dass kein signifikanter Zusammenhang zum jeweiligen Betrieb besteht. So treten bspw. das Bäckerasthma, das Bäckerekzem und die Bäckerkaries wider Erwarten nicht so häufig auf.

Sowohl in der „traditionellen Bäckerei“ als auch in dem „Backwarendiscounter“ sind unterschiedliche Berufsgruppen vorzufinden, bei denen nur geringe Unterschiede in dem Auftreten der verschiedenen Belastungen festgestellt werden konnten. In der Bearbeitung erwies sich dieser Umstand jedoch als schwierig, da eine Differenzierung der unterschiedlichen Tätigkeitsbereiche wünschenswert gewesen wäre, um aussagekräftigere Ergebnisse zu erhalten.

Bei den abgeleiteten Interventionsvorschlägen wurden die branchenspezifischen und individuellen Gegebenheiten berücksichtigt. Aus den branchenüblichen Arbeitsbedingungen resultieren charakteristische gesundheitliche Beschwerden, welche Interventionen erforderlich machen. So wird bspw. die Rückenschule von der Mehrheit der Mitarbeiter präferiert, da auftretende Rückenschmerzen u.a. durch arbeitsbedingtes regelmäßiges schweres Heben, Tragen oder Ziehen oder vorwiegendes Stehen bzw. Sitzen verursacht werden. Maßgeschneiderte Interventionen wie z.B. die Erhöhung der Arbeitsflächen in der Backstube greifen die Besonderheiten des jeweiligen Betriebes auf.

Schlussendlich sind diese maßgeschneiderten Interventionen charakteristisch für das gemeinschaftliche Projekt der Hochschule Neubrandenburg und der IKK Nord und tragen somit erheblich zur Verringerung gesundheitlicher Belastungen am Arbeitsplatz und zur Förderung des Wohlbefindens aller Beteiligten in dem jeweiligen Betrieb bei.

## Literaturverzeichnis

Amon- Glassl, Ulrike: Betriebliche Gesundheitsförderung. Pausenprogramme am Arbeitsplatz. Europäischer Verlag der Wissenschaften, Frankfurt am Main 2003

Amt für Arbeitsschutz Hamburg: Mehlstaub in Backbetrieben. Url:  
[http://www.hamburg.de/servlet/contentblob/55224/publikationen-html/m16-pdf,property\\_source.pdf](http://www.hamburg.de/servlet/contentblob/55224/publikationen-html/m16-pdf,property_source.pdf) (Stand: 12.04.08)

Amt für Arbeitsschutz Hamburg: Tipps zum Schutz vor Gesundheitsgefahren in Bäckereien und Konditoreien. Url:  
[http://www.hamburg.de/servlet/contentblob/55224/publikationen-html/m21-pdf,property\\_source.pdf](http://www.hamburg.de/servlet/contentblob/55224/publikationen-html/m21-pdf,property_source.pdf) (Stand: 12.04.08)

Badura, Bernhard/ Ritter, Wolfgang/ Scherf, Michael: Betriebliches Gesundheitsmanagement: Ein Leitfaden für die Praxis. Edition Sigma Rainer Bohn Verlag: Berlin 1999

Bahlcke, Anja/ Rogge, Yvonne: Praxisbericht. Hochschule Neubrandenburg 2005

Bahrke, Sylvia: Praxisbericht. Hochschule Neubrandenburg 2007

Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gaststätten: Berufskrankheiten. Url:  
[http://praevention.portal.bgn.de/tl\\_2006/berufskrankheiten.php/\\_fs-1/i.html](http://praevention.portal.bgn.de/tl_2006/berufskrankheiten.php/_fs-1/i.html) (Stand: 16.07.08)

Bundesagentur für Arbeit: Tätigkeit und Ausbildung im Überblick Bäcker/ Konditor/ Bäckerfachverkäuferin. Url:  
[http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufe/berufId.do?\\_pgnt\\_pn\\_0&\\_pgnt\\_act\\_goToAnyPage&\\_pgnt\\_id\\_resultShort&status\\_K](http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufe/berufId.do?_pgnt_pn_0&_pgnt_act_goToAnyPage&_pgnt_id_resultShort&status_K) (Stand: 07.05.08)

Gretz, Cornelia: Betriebliche Gesundheitsförderung durch Verhältnisprävention. Josef Eul Verlag: Lohmar, Köln 1997

IKK Mecklenburg- Vorpommern: Der ikkimpuls Gesundheitsbericht für die Bäcker und Konditoren- Innung 2004

Kerkau, Katrin: Betriebliche Gesundheitsförderung: Faktoren für die erfolgreiche Umsetzung des Gesundheitsförderungskonzepts in Unternehmen. Verlag für Gesundheitsförderung: Hamburg 1997

Luxemburgische Deklaration zur Betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union 1997. In: Europäisches Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung

Müller, H.: Gesundheitsförderung in Klein- und Mittelbetrieben. Konzepte und Ansätze: Verlag für Gesundheitsförderung: Hamburg 1996

Orfeld, Barbara/ Sochert, Reinhold: 50 Models of good practise. Betriebliche Gesundheitsförderung in europäischen Klein- und Mittelunternehmen. Verlag für Neue Wissenschaft GmbH: Bremerhaven 2002

Priester, K.: Betriebliche Gesundheitsförderung: Voraussetzungen- Konzepte- Erfahrungen. Mabuse Verlag: Frankfurt am Main 1998

Vetter, Christian/ Redmann, Alexander: Arbeit und Gesundheit: Ergebnisse aus Mitarbeiterbefragungen in mehr als 150 Betrieben. Wissenschaftliches Institut der AOK: Bonn 2005

Zentralverband des Deutschen Bäckerhandwerks e.V.: Marktsituation. Url:  
<http://www.baeckerhandwerk.de/Marktsituation.30.0.html> (Stand 14.04.08)

Zentralverband des Deutschen Bäckerhandwerks e.V.: Weiterbildung. Url:  
<http://www.baeckerhandwerk.de/Weiterbildung.42.0.html> (Stand 14.04.08)

Zentralverband des Deutschen Bäckerhandwerks e.V.: Zahlen und Fakten 2007. Url:  
[http://www.baeckerhandwerk.de/fileadmin/user\\_upload/dokumente/Zahlen\\_Fakten\\_2007\\_FINAL.pdf](http://www.baeckerhandwerk.de/fileadmin/user_upload/dokumente/Zahlen_Fakten_2007_FINAL.pdf) (Stand 14.04.08)

### **Eidesstattliche Erklärung**

Ich erkläre an Eides Statt, dass Kapitel I.1, Vorwort sowie Fazit der vorliegenden Arbeit in Zusammenarbeit mit Friederike Thomé angefertigt wurde und ich diese ohne Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt habe. Die aus fremden Quellen direkt oder indirekt übernommenen Gedanken habe ich als solche kenntlich gemacht.

Neubrandenburg, den 25.08.2008

Unterschrift: