

Projekt F

RUND UM DIE UHR II

Abschlussbericht

**Vereinbarkeit Familie und Beruf
Beschäftigte
im unregelmäßigen Schicht- und Wechseldienst**



Frankfurt/Main, 18.12.2008

**mobifair – für fairen Wettbewerb in der Mobilitätswirtschaft e. V.
Westendstr. 52, 60325 Frankfurt am Main**

Eingetragen im Vereinsregister Frankfurt unter VR 13555

Verantwortlich: Helmut Diener, Geschäftsführer

Projektleitung: Gabriele Noll

Externe Mitarbeit:

Christian Gebhardt, Universität Bamberg und Nicole Thaller, Universität Trier



Vorwort

Der Verein mobifair will mit diesem Projektergebnis auf die besonderen Belastungen für Beschäftigte im unregelmäßigen Schicht- und Wechseldienst eingehen. Vor allem im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Ziel war es, die sozialen Bedürfnisse und die Anforderungen an die Ausgestaltung des Arbeitsumfeldes der Arbeitnehmer im unregelmäßigen Schicht- und Wechseldienst festzustellen. Hieraus ergeben sich Handlungsoptionen für die Sozialpartner zur Herstellung einer höheren Arbeitsplatzzufriedenheit und für eine bessere Bindung bzw. Identifikation an das Unternehmen.

Zielgruppe des Projektes waren vor allem die im Geltungsbereich des Fonds Soziale Sicherung e. V. abhängigen Beschäftigte im unregelmäßigen Schicht- und Wechseldienst.

Wir danken dem Fonds Soziale Sicherung e. V. für die Unterstützung und Zuwendung zur Durchführung des Projektes.

Helmut Diener
Geschäftsführer
mobifair e. V.

Einleitung

Mit den Projekten „Rund um die Uhr I“ und „Rund um die Uhr II“ untersuchte mobifair e. V. die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei den Beschäftigten, welche in Eisenbahnverkehrsunternehmen im unregelmäßigen Schicht- und Wechseldienst tätig sind. Grundlage dafür war in beiden Teilen die Auswertung von Fragebögen.

Unter Vereinbarkeit von Familie und Beruf versteht man die Möglichkeit, sich zugleich Beruf und Karriere einerseits und dem Leben in der Familie, einschließlich der Betreuung von Kindern und Pflegebedürftigen, andererseits widmen zu können.

Dies gilt heute als eine der zentralen Herausforderungen der Beschäftigungs- und Sozialpolitik. Zunehmend wird hervorgehoben, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Arbeitnehmer und Arbeitgeber lohnend sein kann. So stellt etwa die Kommission der Europäischen Union fest: „Flexible Arbeitsregelungen steigern die Produktivität, sorgen für höhere Zufriedenheit bei den ArbeitnehmerInnen und nützen dem guten Ruf des Unternehmens.“¹

¹ 52006DC0092: Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen - Ein Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006-2010 {SEK(2006) 275} /* KOM/2006/0092 endg. */ Punkt 2.1

Teil I (Rückblick)

Die Untersuchung im Projekt „Rund um die Uhr Teil I“ erbrachte folgende Ergebnisse, welche wir im zweiten Teil spezieller untersuchen wollten:

- Am Meisten wurde der Themenkomplex Schichtenteilung und -disposition kritisiert.
 - Ein Mindestmaß an Planungssicherheit für die Mitarbeiter ist nicht gewährleistet.
 - Die tatsächlichen Ruhe- und Erholungsphasen kommen zu kurz.
 - Angefallene Überstunden können nicht zeitnah abgebaut werden.
- Der Wunsch, in die Entgeltsystematik mehr leistungsbezogene Aspekte einzubauen.
- Eine bessere Anerkennung und Würdigung
 - als Mensch sowie
 - der individuell geleisteten Arbeit (keine monetären Aspekte).

Teil II (Projektorganisation)

Im Untersuchungsprojekt „Rund um die Uhr Teil II“ wurden die Fragebögen breiter gestreut. Damit stellen wir sicher, dass alle Berufsgruppen erreicht wurden, welche unter die Abfragekriterien fielen.

Innerhalb der kurzen Laufzeit von 8 Wochen wurde insgesamt ein beachtlicher Rücklauf von 1.744 *verwertbaren*² Fragebögen erreicht. Bei geschätzten 16.000 Beschäftigten³, die wir mit der Umfrage angesprochen haben, ergibt sich eine Beteiligungsquote von 10,9 %.

Die Repräsentativität dieser Befragung ist gewahrt, weil sie einen Durchschnittswert der Beschäftigten im unregelmäßigen Schicht- und Wechseldienst abbildet. Die erfassten Stichproben können auf die Gesamtzahl der Beschäftigten hochgerechnet werden, ohne dass sie das Gesamtbild der Aussagen signifikant verändern würden.

Unsere Ergebnisse besitzen dementsprechend Aussagekraft, selbst wenn sie folgenden Einschränkungen unterliegen: Anhand des Rücklaufs konnten wir zum Teil nur kleine Gruppen zu bestimmten Fragestellungen bilden. Es ist uns weiterhin nicht möglich zu beurteilen, ob sich überwiegend zufriedene oder unzufriedene Mitarbeiter beteiligten, bestimmte Fragestellungen falsch interpretiert wurden, solidarisches Verhalten manche Antwort beeinflusste oder die Befragten durch Dritte während des Ausfüllens beeinflusst wurden.

Ziel des aktuellen Projektes war eine repräsentative Erhebung zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei in unregelmäßigem Schicht- und Wechseldienst Beschäftigten. Über das Aufzeigen von Bedürfnissen und Belastungen der betroffenen Arbeitnehmer sollten konkrete Handlungsoptionen für die Sozialpartner ableitbar sein, um für eine höhere Arbeitsplatzzufriedenheit und Produktivität zu sorgen. Außerdem sollte ein Fachforum zur Diskussion der Ergebnisse mit den Betroffenen, Arbeitgebern, Gewerkschaften und Wissenschaftlern durchgeführt werden.

² Genaueres siehe bitte unter Punkt „Auswertungen“

³ Eine genaue Anzahl der verteilten Fragebögen lässt sich nicht ermitteln, weil der Fragebogen an uns unbekannte Verteilerlisten weitergeleitet wurde und auch über unsere homepage heruntergeladen werden konnte.

Nach der Entwicklung des Fragebogens⁴ sowie der repräsentativen Befragung von Betroffenen (Lokführer aus dem Fern-, Regional- und Güterverkehr, Fahrdienstleiter sowie Beschäftigte des Zugbegleitpersonals) fand am 2. September 2008 ein Symposium statt. Hier wurden Zwischenergebnisse und deren Umsetzungsmöglichkeiten im Betrieb diskutiert. Dieser Abschlussbericht wertet alle Ergebnisse aus, dokumentiert sie und formuliert Handlungsempfehlungen.

Zusammenfassung der Ergebnisse

Überstunden wirken sich nachweislich negativ auf Zufriedenheit, Gesundheit und Familienleben aus. Gleiches gilt für eine Tätigkeit im unregelmäßigen Schicht- und Wechseldienst. Treffen beide Faktoren zusammen, erhöht sich das Belastungspotential signifikant. Besonders betroffen davon sind Lokführer und Fahrdienstleiter.

In der Folge steigt neben physischer und psychischer Belastung auch die Unzufriedenheit mit der Politik der Konzernzentrale (welche man als Verursacher der individuellen Situation ansieht) sowie der Entlohnung.

Die überwiegende Mehrheit der Befragten muss keine außergewöhnlich langen Pendelzeiten in Kauf nehmen. Da der Arbeitsort aufgrund des Schichtbeginns bzw. -endes in aller Regel aber nicht mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreicht werden kann, wird zum großen Teil das (zusätzliche) Auto genutzt. Dies scheint insbesondere Beschäftigte im Regionalverkehr zu betreffen; sie sind auch in besonderem Maße unzufrieden mit ihrer Entlohnung.

Während die Kollegialität nahezu vorbildlich zu sein scheint, wird die Politik der Unternehmensleitung generell sehr kritisch betrachtet. Vor allem die Einflussfaktoren Überstunden, empfundene Arbeitsplatzsicherheit und Dauer der Berufsausübung verschärfen die negative Einstellung deutlich. Dagegen ist man mit der Arbeit des Betriebsrates und der unmittelbaren Vorgesetzten im Allgemeinen zufrieden.

Fast 95 % der Befragten klagen über körperliche Beschwerden! Eindeutige Ursache hierfür ist der unregelmäßige Schicht- und Wechseldienst und hier insbesondere die unzulängliche Schicht- und Ruhetagsplanung. Diese Einschätzung zieht sich durch alle Berufsgruppen; bei den Fahrdienstleitern kommt ihre besondere Verantwortung als Zusatzbelastung hinzu. Bemerkenswert ist auch, dass jeder Proband im Schnitt mehr als 3 gesundheitliche Beeinträchtigungen genannt hat.

⁴ Der Fragebogen wurde in die Themenblöcke betriebliche Situation, Einschätzung dazu, Arbeit und Gesundheit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Angaben zur persönlichen Lage unterteilt. Der genaue Wortlaut kann dem Musterfragebogen im Anhang entnommen werden.

Forschungsfragen

Die übergeordnete Fragestellung erforscht die Verhältnisse von Beruf, Zufriedenheit, Gesundheit und Familie zueinander.

Konkret wurde untersucht,

- ob sich die berufliche Situation auf persönliche und familiäre Aspekte *auswirkt* oder sich Familie, Gesundheit und Beruf miteinander *vereinbaren* lassen.
- welche beruflichen Faktoren im Speziellen das persönliche und familiäre Wohlbefinden beeinträchtigen und
- welche Verbesserungsmöglichkeiten von den Betroffenen selbst vorgeschlagen werden und was sie anmerken.

Hypothesen

Es wird angenommen, dass sich die Situationen und Einflussfaktoren nach folgenden Variablen unterscheiden:

- Familienstand und Kinderstatus
- Alter des Beschäftigten
- Dauer des Beschäftigungsverhältnisses
- Umfang von Überstunden
- zeitlicher Aufwand für den Arbeitsweg
- Beruf
- Beschäftigungsbereich im Unternehmen
- Ausbildung
- körperliche Beschwerden
- Sicherheit des Arbeitsplatzes

Im Speziellen wird angenommen, dass Überstunden, Pendeldauer, berufliche Verantwortung (z. B. bei Lokführern), Stress und empfundene Unsicherheit des Arbeitsplatzes stark negative Einflussfaktoren sind, die wiederum durch bestimmte sozio-ökonomische Bedingungen (Familienstand, Gehalt etc.) kompensiert oder aber verstärkt werden können.

Erläuterung der Methodik

Wir haben uns für eine quantitative Vorgehensweise entschieden, um einen umfassenden Überblick bieten zu können und aufzuzeigen, wie weit verbreitet bestimmte Ansichten sind. Um aussagekräftige Größen und Zahlen zu erhalten, wurden Vergleichsgruppen ausgewählt bzw. gebildet, die dem Erhebungsstand entsprechend Unterschiede in ihrer Kriterienzusammensetzung aufwiesen.

Zuerst wurden deskriptive Statistiken⁵ erstellt, um Häufigkeitsverteilungen nach den Variablen Alters-, Berufs-, Familienstruktur sowie anderen relevanten Merkmalen der Probanden zu beschreiben. In einem weiteren Schritt folgten einfache bi- bzw. multivariate⁶ Analysen ausgewählter Variablen mittels Kreuztabellierung⁷ und Paarvergleichen ausgewählter Gruppen. Auf diese Weise konnten – unter Zuhilfenahme von Korrelationskoeffizienten⁸ (v. a. des Rangkorrelationskoeffizienten nach SPEARMAN) – Hypothesen be- oder widerlegt werden.

Auswertung

Alle in hohem Maße unvollständig ausgefüllten Fragebögen fanden keinen Eingang in die Auswertung, weil ansonsten die Gefahr einer Ergebnisverfälschung bestanden hätte. Diese Daten wurden ordnungsgemäß vernichtet. Die „Analyse der Zusammenhänge“ basiert demzufolge auf 1.744 verwertbaren Fragebögen.

Untergliedert nach Berufsgruppen haben sich 552 Lokführer, 245 Fahrdienstleiter, 245 Zugbegleiter, 68 Kundendienstbetreuer im Nahverkehr und 507 Personen mit anderen Berufen beteiligt. 127 Beschäftigte äußerten sich zur Frage nach ihrem Beruf nicht. In der Gruppe der „anderen Berufe“ sind diejenigen Berufe zusammengefasst, in denen eigenständige Gruppenbildungen aufgrund geringer Rücklaufzahlen nicht sinnvoll erschienen.⁹

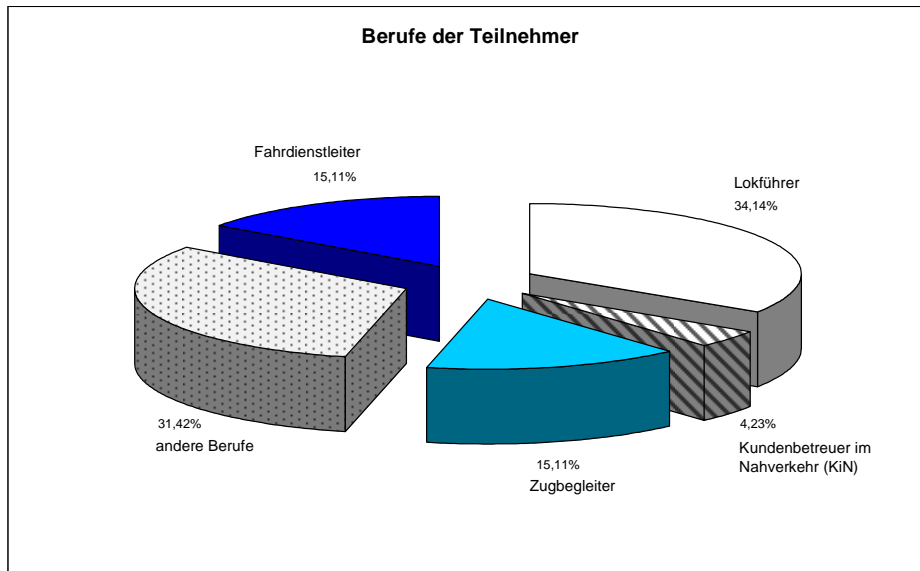
⁵ summarische, beschreibende Darstellung der ausgewerteten Daten (Verteilungen der Antwortmöglichkeiten, Durchschnittswerte, etc.)

⁶ Vergleich von zwei bzw. drei Variablen miteinander

⁷ Die Häufigkeiten von Merkmalsausprägungen zweier (oder mehrerer) Variablen werden einander gegenübergestellt, d.h. es wird ausgewertet, wie häufig jede Ausprägung von Variable X zusammen mit jeder Ausprägung von Variable Y vorkommt.

⁸ Eine Korrelation stellt eine Beziehung zwischen zwei oder mehreren statistischen Variablen dar. Um feststellen zu können, ob eine Größe die andere kausal (ursächlich) beeinflusst, wird getestet, ob die Zunahme bei der Variable X zu einer Zu- oder Abnahme bei der Variable Y führt. 0 bedeutet "keine Korrelation", Werte über 0 zeigen eine positive Korrelation (X steigt, Y steigt, das Maximum ist 1, nämlich wenn man X mit X vergleicht). Negative Werte (Minimum -1) zeigen einen negativen Zusammenhang an (X steigt, Y fällt). Zu beachten bleibt, dass keine Scheinkorrelationen entwickelt werden.

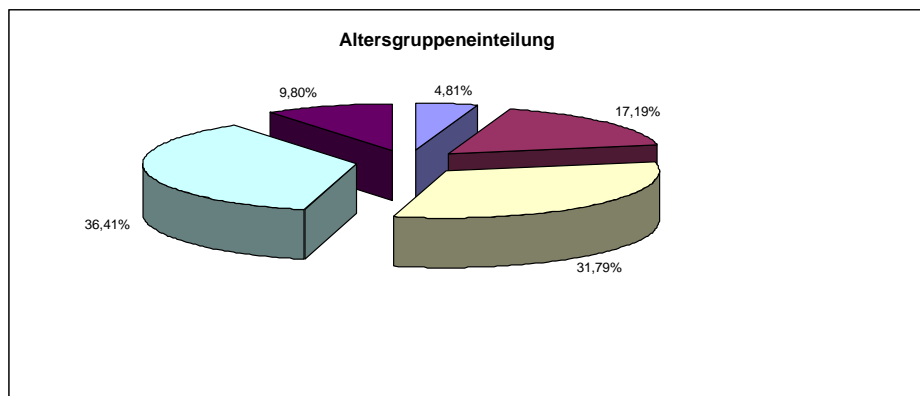
⁹ Dazu gehören u. a. Schlosser, Elektriker, Facharbeiter für Eisenbahntransporttechnik, Mitarbeiter im Betriebs- und Verkehrsdienst, Disponenten und Mitarbeiter im Service-Team



Erläuterung:

- Anzahl der
- Lokführer: 552 (34,14%)
 - Kundenbetreuer im Nahverkehr (KiN): 68 (4,23%)
 - Zugbegleiter: 245 (15,11%)
 - andere Berufe: 507 (31,42%)
 - Fahrdienstleiter: 245 (15,11%)

Für die Unterscheidung nach Lebensalter haben wir fünf Gruppen gebildet, wobei auch hier 121 Befragte keine Angaben gemacht haben. Es ergibt sich folgendes Bild:



Erläuterung:

- Alter in Jahren
- 18 – 25: 78 (4,81%)
 - 26 – 35: 279 (17,19%)
 - 36 – 45: 516 (31,79%)
 - 46 – 55: 591 (36,41%)
 - > 55: 159 (9,80%)

53,7 % der Bediensteten sind bis 45 Jahre alt und lediglich knapp 10 % älter als 55 Jahre.

Die Probanden hatten die Möglichkeit, zu allen Fragen auch individuelle Anmerkungen zu machen, wovon sie intensiv Gebrauch machten. Bezogen auf die Nennungshäufigkeiten ergibt sich diese Rangfolge:

Anzahl	Kategorie
1447	Bessere, individuell abgestimmte Schichtplanung, längere Pausen, Sonderschichten besser verteilen
940	Arbeitsklima verbessern durch größere Wertschätzung, Zusammenarbeit (zwischen AG und AN), weniger Druck und sozialeren Umgang
292	Persönlich unzufrieden, keine Perspektiven, Beeinträchtigung der Gesundheit durch Arbeitsumfeld
211	Arbeitsqualität erhöhen (mehr Berufssicherheit und Personal, Aufstieg und Weiterbildung fördern, abwechslungsreichere Tätigkeiten)
182	Höhere Bezahlung und finanzielle Beteiligung
135	Persönlich zufrieden, positive Sichtweise
119	Verbesserungen bez. räumlicher Mobilität und Heimatnähe des Dienstortes (Auswärtige Übernachtungen minimieren, etc.)
73	Unterstützung und Berücksichtigung von Alleinerziehenden, zwei im Schichtdienst arbeitenden Elternteilen und älteren AN (Spezielle Schichtpläne, Arbeitsfähigkeit erhalten, Altersteilzeit ohne Abzüge)
68	Technische Verbesserungen bei Zügen
48	Nicht-finanzielle Leistungen ausbauen (Sozial- und Pausenräume, Sportprogramme, Reha-Maßnahmen- und Förderung)

Analyse der Zusammenhänge

Aus Gründen der Übersichtlichkeit stellen wir unsere Analysen an dieser Stelle ausschließlich in Textform dar. Dabei verweisen wir für den interessierten Leser auf entsprechende Grafiken bzw. Tabellen im Anhang durch numerische Kennzeichnung.

Viele der zuvor angenommenen Hypothesen werden durch die nun folgenden Auswertungen gestützt.

Überstunden

Allgemeines:

- Über ein Drittel aller Probanden hatte mehr als 80 Überstunden am Jahresende 2007 angesammelt.
- Besonders viele Überstunden werden im regionalen Personenverkehr erbracht: Fast 70% machen mehr als 30 Überstunden, 44% sogar über 80 Überstunden pro Jahr.
- DB Netz erreicht den mit Abstand höchsten Wert von 50 % *bei mehr als 30 bis 80* Überstunden. Addiert mit dem Wert für *mehr als 80* Überstunden, müssen 75 % der Mitarbeiter dieses Bereichs extrem viele Mehrarbeitsstunden leisten. Im Gegensatz zu allen anderen Bereichen gab es hier keinen ohne Überstunden¹⁰.
- Im Bereich Güterverkehr finden sich am meisten Probanden, die gar keine Überstunden oder maximal bis zu 30 h abzubauen haben. Zusammen stellen sie fast 58 % der Gruppe¹¹. (Darstellung 1)

nach „Beruf“

Lokführer und Fahrdienstleiter haben sehr häufig über 80, aber eher selten keine Überstunden und können daher als besonders belastete Gruppen gelten. Alle anderen Berufsgruppen machen wesentlich weniger Überstunden. Jedoch könnte ihre jeweils geringere Gruppengröße die Daten ein wenig verändern. (Darstellung 2)

nach „Alter“

Der Einfluss des Alters ist eher uneindeutig, da er von den Berufen verzerrt wird. So sind in der Gruppe "36 - 45" die meisten Überstunden angefallen, aber der Beruf des Lokführers stellt die größte Gruppe in dieser Kategorie. Bei den über 55-Jährigen (mit wieder abnehmenden Überstunden) finden sich dagegen wenige Lokführer. Der Einfluss der Fahrdienstleiter ist allerdings nicht klar. (Darstellung 3)

nach „Belastung der Familie“

Überstunden im Allgemeinen belasten nachweislich die Familie. Gleiches gilt für den Schicht- und Wechseldienst. Dies erklärt die allgemein hohen "Ja"-Anteile unserer Stichproben. Die Wirkung der Überstunden wird noch deutlicher, wenn man die Kreuztabelle auf Probanden mit einer sehr langen Pendelzeit beschränkt, welche wiederum belastend wirkt:

Kommen sehr lange Pendeldauer und sehr viele Überstunden zusammen, ist die Familie in 93% der Fälle belastet! (Darstellungen 4 und 5)

Zum Vergleich: Unter den Kurzpendlern – bis 30 Minuten Fahrtzeit – und Überstundenfreien geben „nur“ 54,2 % eine familiäre Belastung an.

¹⁰ Diese Gruppe ist schwächer besetzt. Von daher ist die Aussagekraft für den Bereich entsprechend zu relativieren.

¹¹ s. bitte Fußnote 10

nach „Zufriedenheit mit der Betriebsleitung“

Unter „Betriebsleitung“ ist die Unternehmensleitung / die Konzernzentrale zu verstehen. Hier ist die durchweg große Ablehnung sehr auffällig. Die Mittelwerte sind recht hoch. Die Unzufriedenheit nimmt mit steigender Überstundenzahl zu. Das belegt sogar der Korrelationskoeffizient nach Spearman, der mit 0,11 (bei einem Signifikanzniveau von 0,01) recht deutlich ausfällt. (Darstellung 6)

Bei der betrieblichen Situation, also der Zufriedenheit mit den direkten Vorgesetzten, besteht dagegen kein deutlicher Zusammenhang. Lediglich bezüglich kompletter Nicht-Zustimmung haben steigende Überstunden einen merklichen Einfluss.

nach „Sicherheit des Arbeitsplatzes“

Der Korrelationskoeffizient beträgt -0,09 (Signifikanzniveau von 0,05), es besteht ein schwach negativer signifikanter Zusammenhang. Die Zustimmung nimmt mit dem Umfang der Überstunden zu, wobei nur die Ausprägung "Stimme zu" deutlich zunimmt, während die anderen weniger konsistent sind. Verallgemeinert gesehen nimmt die "komplette Nichtzustimmung" mit zunehmender Überstundenzahl tendenziell ab. Offenbar fühlen sich Probanden mit vielen Überstunden also relativ sicher, weil sie der Meinung sind, durch Überstunden ihren als unangreifbar empfundenen Arbeitsplatz noch mehr absichern zu können. (Darstellung 7)

Dass viele Personen bei angenommener Unsicherheit ihres Arbeitsplatzes mehr Überstunden machen, um ihren Job zu retten, erscheint daher als nicht zutreffend. Ein als unsicher empfundener Arbeitsplatz dämpft eher die Bereitschaft, Überstunden zu machen. Das zeigt die "Umkehrung" der Kreuztabelle: Wer seinen Arbeitsplatz als nicht sicher empfindet, leistet weniger Überstunden. Es bestehen also Wechselwirkungen zwischen Arbeitsplatzsicherheit und Überstundentätigkeit. Arbeitsplatzsicherheit bedeutet Motivation zu mehr Arbeit, aber es werden scheinbar auch Überstunden gemacht, um die Sicherheit zu steigern, da dies als "effektiv" gilt. (Darstellung 8)¹²

nach „psychischer Belastung“

Ähnliches zeigt die Aussage "...ausgebrannt". Die chronische Ausgebranntheit nimmt mit steigenden Überstunden zu, während "nie ausgebrannt" tendenziell abnimmt. Allerdings findet sich die größte Häufigkeit von "häufig" bei den überstundenfreien Probanden. Dies könnte damit im Zusammenhang stehen, dass sie ihren Arbeitsplatz als eher ungesichert empfinden und dadurch großen psychischen Belastungen ausgesetzt sind. Auch die Antworten auf "...unzufrieden" korrelieren mit den Überstunden bei den Kategorien "häufig" und "immer". (Darstellung 9)

¹² Gleiches gilt für die Frage nach der Arbeitsmotivation unter der Rubrik „Beruf / Bereich / Unternehmenspolitik“

nach „leistungsgerechter Bezahlung“

Hier beträgt der Spearman-Korrelationskoeffizient 0,08 (bei einem Signifikanz-Niveau von 0,05), das heißt, es besteht ein leicht positiver signifikanter Zusammenhang. Das zeigt auch die Grafik: Die Zustimmung nimmt mit steigenden Überstunden ab. (Darstellung 10)

Familienstand, Kinderstatus und Anerkennung der persönlichen Leistung stehen nicht in signifikantem Zusammenhang mit der Zahl der geleisteten Überstunden. Dennoch fällt auf, dass der Anteil der komplett Unzufriedenen in der Rubrik „Anerkennung der persönlichen Leistung“ mit steigenden Überstunden zunimmt.

Fahrtzeiten

Für die Fahrt zum Arbeitsort benötigen knapp 43 % der Befragten bis zu 30 Minuten. Ein gutes Drittel muss bis zu 60 Minuten reisen, 20 % haben mehr als eine Stunde Anfahrtsweg. Fast 4/5 müssen also maximal eine Stunde für die einfache Fahrt aufwenden; die Pendelzeiten an sich sind dementsprechend nicht außergewöhnlich.

Der überwiegende Teil der Probanden gibt jedoch an, regelmäßig selbst nicht mit dem Öffentlichen Personenverkehr (ÖPV) an den Arbeitsort gelangen zu können, weil die Schichtzeiten häufig mit dem Beginn oder Ende des ÖPV gleichgeschaltet sind. 71 % würden nur deshalb ein eigenes Fahrzeug nutzen. (Darstellungen 11 und 12) Ist es infolgedessen erforderlich, einen (zusätzlichen) Pkw zu besitzen, mag dies auch ein zusätzlicher Grund dafür sein, dass gerade im Regionalverkehr viele Befragte sehr unzufrieden mit der Entlohnung sind.

Generell scheinen Pendelzeiten über 60 Minuten für erhöhte Unzufriedenheit mit der betrieblichen Situation mitverantwortlich zu sein. (Darstellung 13)

Kann der Arbeitsort regelmäßig nicht von zu Hause aus erreicht werden, ist also ein Zweitwohnsitz vonnöten, wird die getrennte Wohnsituation von einer großen Mehrheit als bedrückend empfunden. Dabei ist die finanzielle Belastung für rund 79% schwierig. Es kommen finanzielle und familiäre Aspekte zusammen.

Beruf / Bereich / Unternehmenspolitik

Unsere Fragen zur Zufriedenheit mit/in bestimmten Situationen führte zu folgenden Ergebnissen:¹³

	B1.)	B2.)	B3.)	B4.)	B5.)	B6.)	B7.)	B8.)	B9.)	B10.)
	Betrieblicher Situation	Im Betrieb korrekt behandelt.	Verhalten meiner Vorgesetzten.	Arbeit des Betriebsrates.	Kollegialität der Arbeitskollegen	Politik der Unternehmensleitung.	Politik meines örtlichen Betriebes	Entlohnung entspricht der Leistung	Anerkennung persönlicher Leistung	Arbeitsplatzsicherheit
Mittelwert	3,33	3,04	3,09	2,97	2,18	3,82	3,45	3,62	3,47	2,99
Median	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3
Standardabweichung	0,92	0,98	1,04	1,05	0,80	0,89	0,91	1,04	1,03	1,13
Stimme voll zu	1,7	3,8	5,1	6,8	19,4	0,7	1,6	2,0	2,5	7,3
Stimme zu	14,5	26,3	23,6	26,6	47,1	4,0	11,1	13,2	14,5	29,4
Teils/ teils	44,7	41,2	39,8	38,5	30,5	33,7	41,7	28,4	34,8	32,6
Stimme nicht zu	27,4	19,8	20,7	18,8	2,0	35,8	32,5	33,8	29,5	18,3
Stimme überhaupt nicht zu	11,7	8,9	10,9	9,2	1,0	25,9	13,2	22,6	18,6	12,4

Allgemeine Feststellungen

- Mangelnde Kollegialität scheint nicht vorzuherrschen, jedoch dürften die Antworten durch Solidarität leicht verzerrt sein. (B 5)
- Die Politik der Unternehmensleitung wird sehr kritisch gesehen, unterscheidet sich jedoch auch stark nach persönlicher Situation; z. B. nach Überstundenumfang. (B 6)
- Dagegen schneidet die Politik des örtlichen Betriebs (B 7) – sowie die Arbeit der Vorgesetzten (B 2, B 3 und B 9) – besser ab, da Entscheidungen mit vermeintlich negativen Konsequenzen eher der höchsten Hierarchieebene zugeschrieben werden. Umstrukturierungen, Entlassungen, Privatisierung, etc. gehen von der Gesamtleitung aus und beeinflussen deren Bewertung.
- Den eigenen Arbeitsplatz sehen verhältnismäßig viele als relativ sicher an. (B 10)

¹³ Die Prozentangaben sind Spaltenprozente, d.h. vertikal summiert ergeben sie 100%. Bsp.: 1,7% stimmen bei B1 voll zu, 11,7% überhaupt nicht, etc.

- Ein Problem besteht in der wahrgenommenen Angemessenheit der Bezahlung: Mehr als die Hälfte findet ihre Bezahlung unangemessen, Überstunden verstärken dies noch. (B 8) Ob es sich allerdings um ein bahnspezifisches Urteil handelt, ist fraglich. Auch in anderen ähnlichen Betrieben dürfte diese Meinung vorherrschen. (Faktoren: Schichtdienst, soziale Schicht, Einkommensungleichheit)

(siehe hierzu auch Darstellung 14)

nach „Beruf“

Die Fahrdienstleiter sind am zufriedensten, obwohl fast 3/4 von ihnen über 30 Überstunden machen. Das belegt noch einmal, dass die Überstunden keinen starken Einfluss auf die Zufriedenheit mit der betrieblichen Situation haben, sehr wohl jedoch auf andere Betrachtungseinheiten.

Am unzufriedensten sind dagegen Zugbegleiter sowie Kundenbetreuer im Nahverkehr. Eine mögliche Erklärung könnte der zunehmend als schwierig empfundene Kundenkontakt sein. Sie müssen in „vorderster Front“ als „Prellbock“ für Unternehmensentscheidungen herhalten und werden gehäuft mit verbalen und körperlichen Bedrohungen konfrontiert.

(Darstellung 15)

nach „Beschäftigungsbereich“

Im Güterverkehr sind die Beschäftigten deutlich zufriedener als im Personenverkehr und bei den Dienstleistungen, allerdings ist der "Teils/ teils" - Anteil wesentlich größer. Dies könnte daran liegen, dass im Güterverkehr eher kleine Probleme und Mängel auftreten, während der Personenverkehr insgesamt schwerwiegendere und länger andauernde Schwierigkeiten hat.¹⁴ (Darstellung 16)

nach „Politik der Unternehmensleitung und empfundene Arbeitsplatzsicherheit“

Die Zufriedenheit mit der Unternehmensleitung korreliert (KK 0,2) erwartungsgemäß signifikant (auf 0,01-Niveau) mit der empfundenen Arbeitsplatzsicherheit. Je unsicherer der Arbeitsplatz erscheint, desto unzufriedener sind die Probanden mit der Unternehmensleitung. Wenn der eigene Arbeitsplatz sehr unsicher ist, sind rund 85 % unzufrieden mit der Unternehmensleitung.¹⁵

nach „Motivation und sicherem Arbeitsplatz“

Generell lässt sich feststellen, dass mit steigender Arbeitsplatzunsicherheit die Motivation nachlässt. (Darstellung 17)¹⁶

¹⁴ DB-Netz und "Mehr als ein Bereich" sind nur sehr schwach besetzt und daher nicht aussagekräftig.

¹⁵ Vgl. hierzu auch Block „Überstunden“; Zufriedenheit mit der Betriebsleitung und Sicherheit des Arbeitsplatzes.

¹⁶ Vgl. hierzu auch Block „Überstunden“; Sicherheit des Arbeitsplatzes

nach „Politik der Unternehmensleitung und Dauer der Berufsausübung“

Hier zeigt sich, dass AN zunehmend unzufriedener mit der Unternehmensleitung sind, je länger sie schon ihren aktuellen Beruf ausüben. Darin dürften sich vielfach auch die Unternehmensentscheidungen der letzten Jahrzehnte widerspiegeln sowie wachsende Erfahrung mit dem Betrieb und Involviertheit: Wer länger dabei ist, kennt den Betrieb besser, bekommt mehr von der Politik der Führung mit und hat jüngere Umstrukturierungen als Kontrast zu "früher" erlebt (d. h. evtl. auch Idealisierung früherer Zustände).

Dass die Langzeitangestellten wieder weniger unzufrieden sind, könnte an zunehmender Gelassenheit liegen. Sie sind praktisch nicht mehr kündbar. (Darstellung 18)

Jedoch ist die Dauer der Berufsausübung entscheidend und nicht das Alter im Allgemeinen. Dies zeigt der Vergleich mit der Kreuztabelle für die Altersgruppen, wo sich kein klarer Trend erkennen lässt. (Darstellung 19)

nach „Politik der Unternehmensleitung und Beruf“

Wie schon bei der Zufriedenheit mit der betrieblichen Situation sind Zugbegleiter auffällig unzufrieden. Ebenso wie dort sind Fahrdienstleiter weniger unzufrieden. Anders als dort allerdings sind bei der Zufriedenheit mit der Unternehmensleitung auch die Lokführer deutlich unzufriedener. (Darstellung 20)

Körperliche Beschwerden

Unter körperlichen Beschwerden leiden häufig bzw. immer fast 42 % der Befragten. Addiert man diejenigen dazu, welche manchmal unter diesen Übeln leiden, sind knapp 95 % gesundheitlich beeinträchtigt. (Darstellung 21) Genannt werden:

- Schlafstörungen 79,41 %
- permanente Kopfschmerzen 34,59 %
- Magenbeschwerden 33,61 %
- andere Beschwerden 51,82 %

Bemerkenswert ist, dass jeder Proband im Schnitt mehr als 3 Leiden angegeben hat.

Hauptursachen sind (in der Reihenfolge ihrer Nennhäufigkeit):

- Beginn und Ende der Arbeitszeit unregelmäßig
- unzureichende Ruhetagsplanung
- Schichten, die zwischen 0 und 5 Uhr beginnen
- Unzufriedenheit im Beruf

(Darstellung 22)

Dieses Bild verändert sich kaum, wenn auf die einzelnen Berufsgruppen abgestellt wird. Fast alle Lokführer und KiN leiden an Schlafstörungen, Lokführer sind außerdem Spitzenreiter bei Magenbeschwerden. In allen Sparten werden die Beschwerden vor allem im Zusammenhang mit unregelmäßigen Schicht- und Wechseldiensten problematisiert.

Eine signifikante Abweichung gibt es lediglich bei den Fahrdienstleitern. Sie nennen als eine Ursache ihre besondere Verantwortung mit 61 % an 2. Stelle!

Eine generelle Erkenntnis der Medizin findet sich auch in unseren Auswertungen wieder: 68,2 % der Befragten befinden sich in einem Alter (36 bis 55 Jahre) wo sich körperliche Auswirkungen des Schicht- und Wechseldienstes manifestieren. (Darstellung 23)

Verbesserungsvorschläge / Anregungen der Probanden

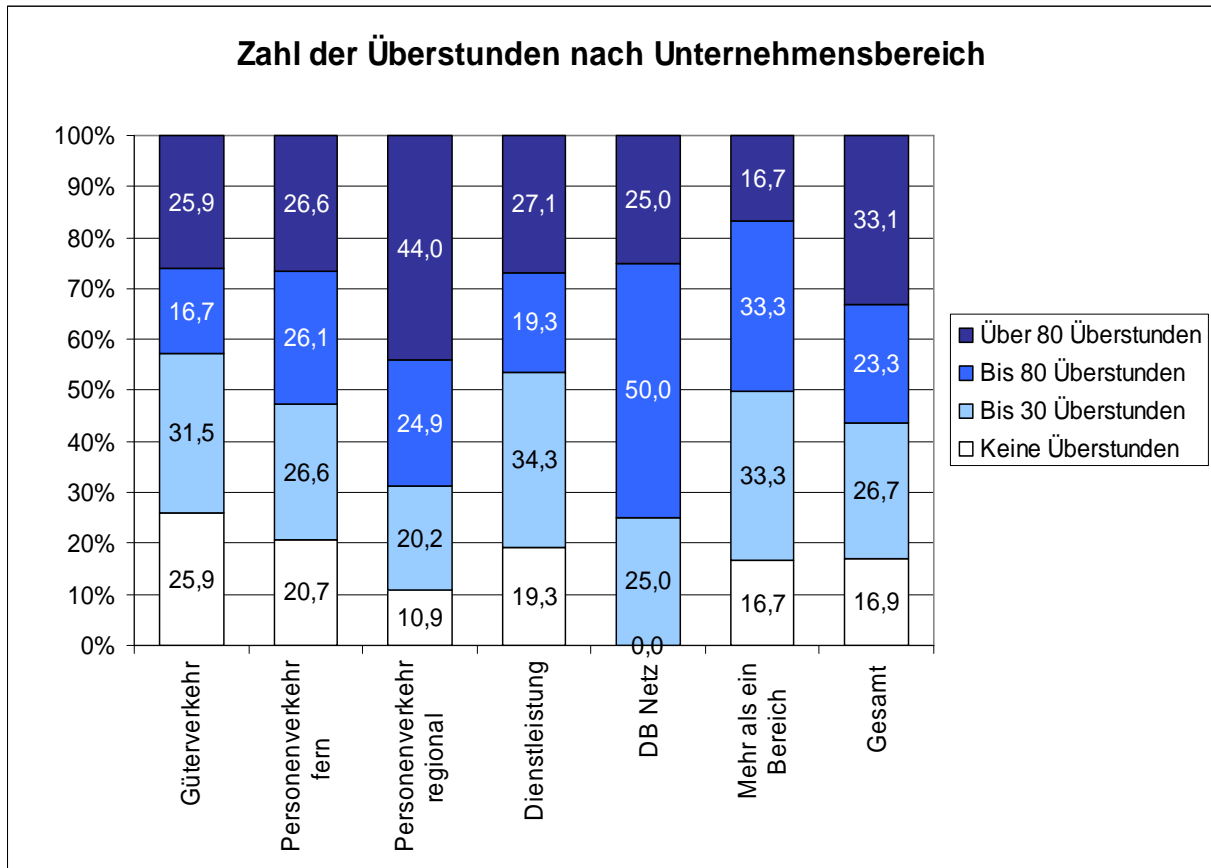
Unser Fragebogen bot bewusst die Möglichkeit, Stellungnahmen in eigenen Worten abzugeben. Nachfolgend führen wir sie auf – gewichtet nach Anzahl der Nennungen und in Obergruppen zusammengefasst:

1. bessere, individuell abgestimmte Schichtplanung, längere Pausen, Einhalten der Ruhezeiten, bessere Aufteilung von Sonderschichten, Abbau von Überstunden
2. Verbesserung des Arbeitsklimas durch gute Mitarbeiterführung, Wertschätzung der Arbeit, Abbau des Drucks und sozialeren Umgang miteinander
3. persönliche Unzufriedenheit abbauen durch Arbeitsplatzsicherung, das Anbieten von Perspektiven und Beförderungen, Abbau der Gesundheitsbelastungen (technisch und menschlich), bessere Interessenvertretung
4. Erhöhung der Arbeitsqualität durch Stopp des Personalabbaus bzw. Aufstockung, Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen, abwechslungsreichere Gestaltung der Arbeit (Strecken, Fahrzeuge, Schichtpläne, ...)
5. höhere, leistungsgerechte Entlohnung, finanzielle Mitarbeiterbeteiligung
6. Unterstützung/Berücksichtigung der Anliegen von allein Erziehenden, Älteren und denjenigen Elternteilen, die beide im Schichtdienst arbeiten (spezielle Schichtpläne, Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit, Altersteilzeit)
7. technische Verbesserung bei Zügen um deren Pünktlichkeit zu erhöhen
8. Ausbau von Sozialräumen, Anbieten von Sportprogrammen und Reha-Maßnahmen inkl. finanzieller Beteiligung

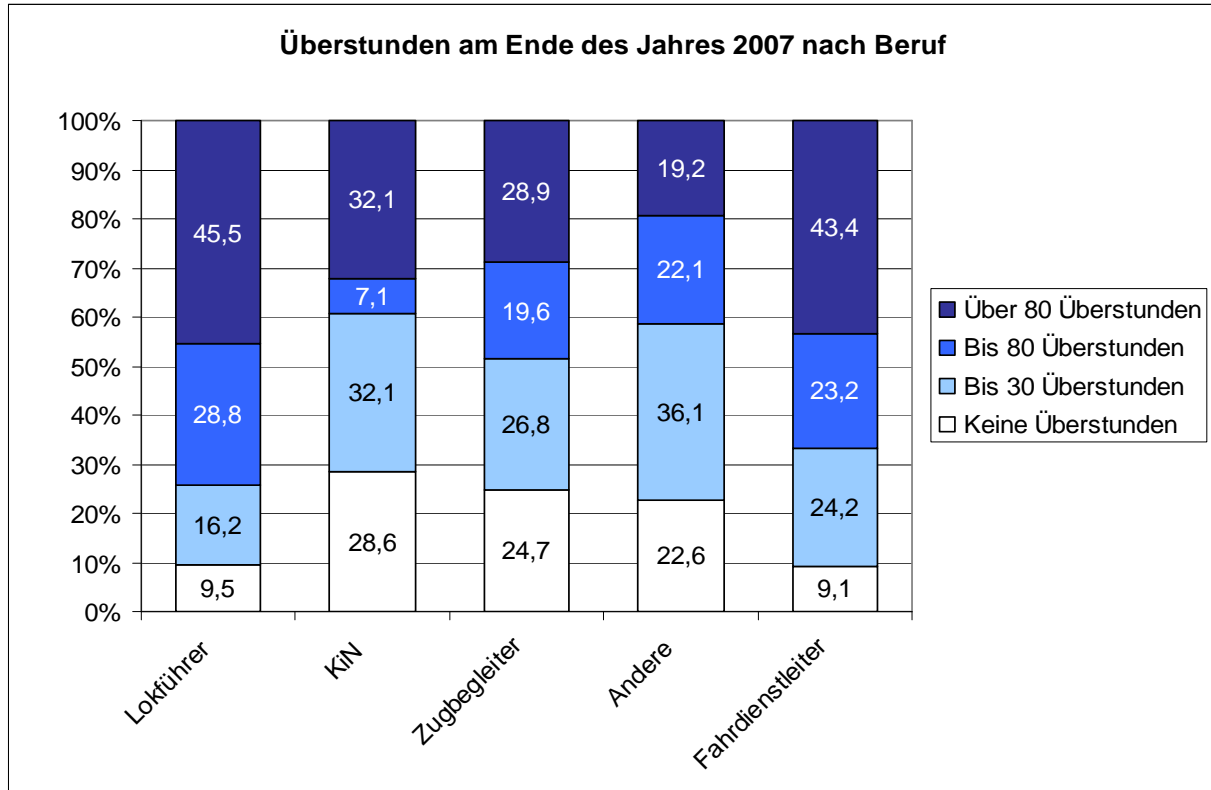
Angemerkt sei, dass die Mitarbeiter durchaus auch persönlich zufrieden sind, in der Schichtarbeit Vorteile erkennen, sie ihr Unternehmen positiv betrachten und vor allem Stolz darauf sind, „Bahner“ zu sein!

Es besteht die Möglichkeit, unsere Ergebnisse auch nach anderen, individuell gewünschten Korrelationen auszuwerten.

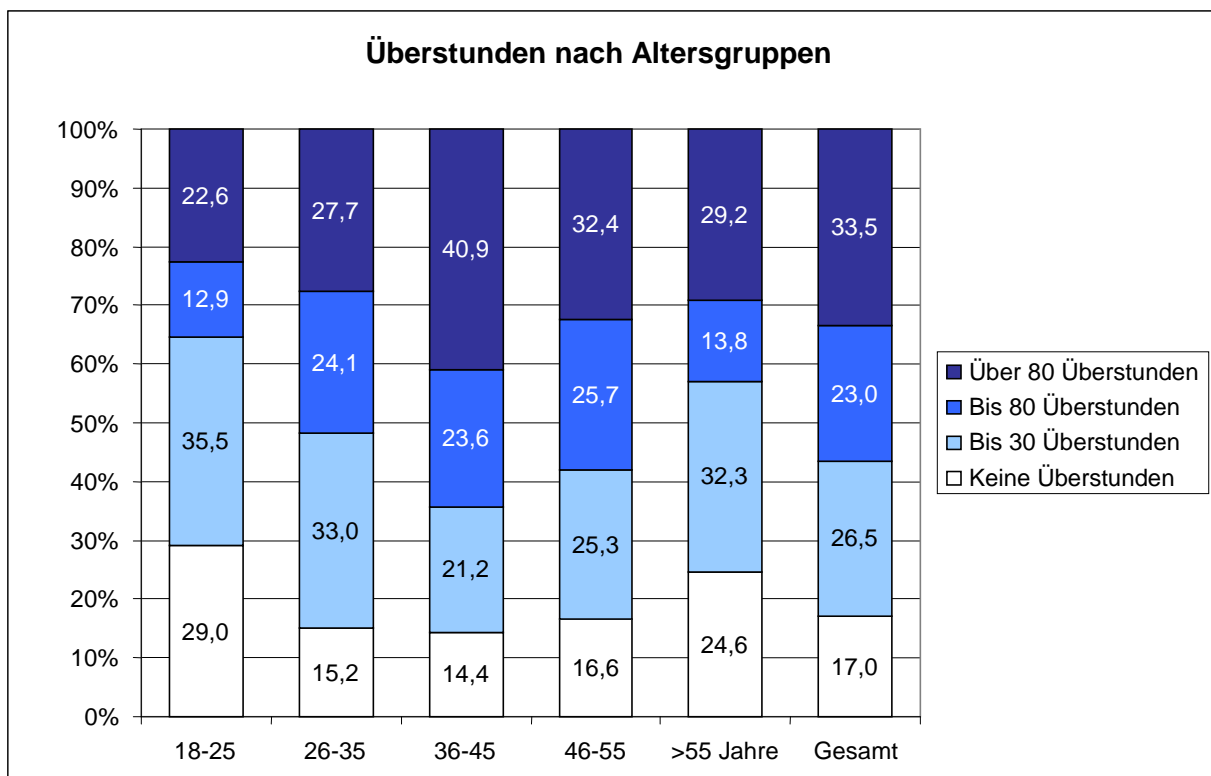
Darstellung 1



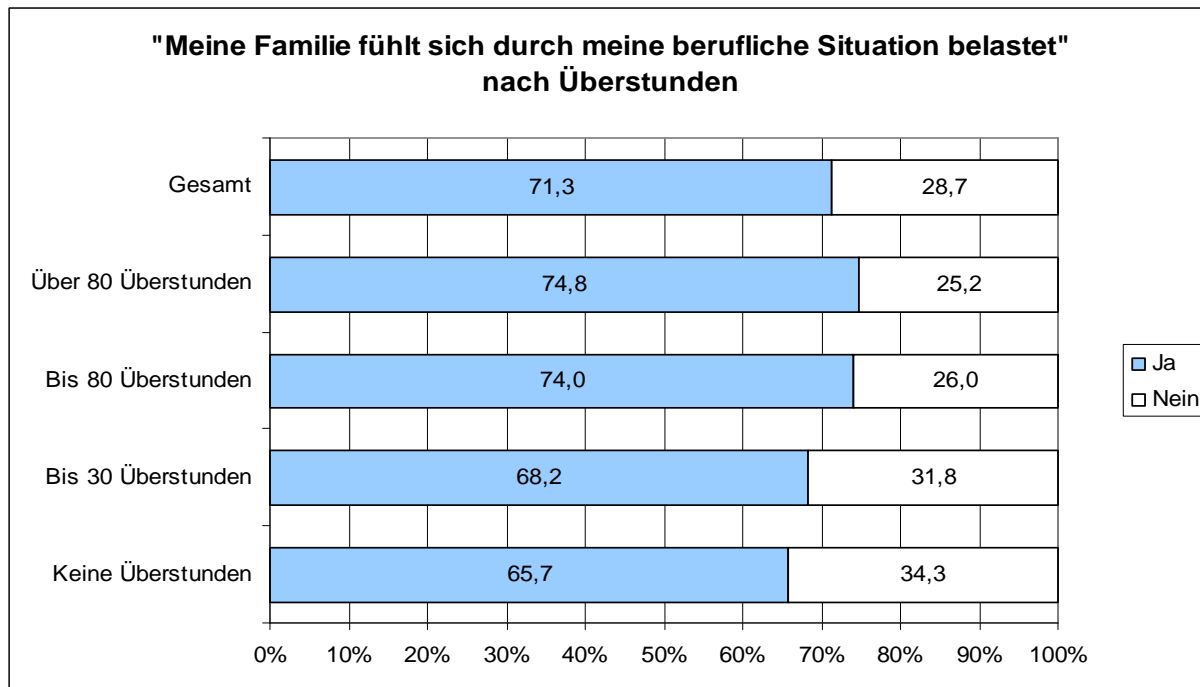
Darstellung 2



Darstellung 3



Darstellung 4



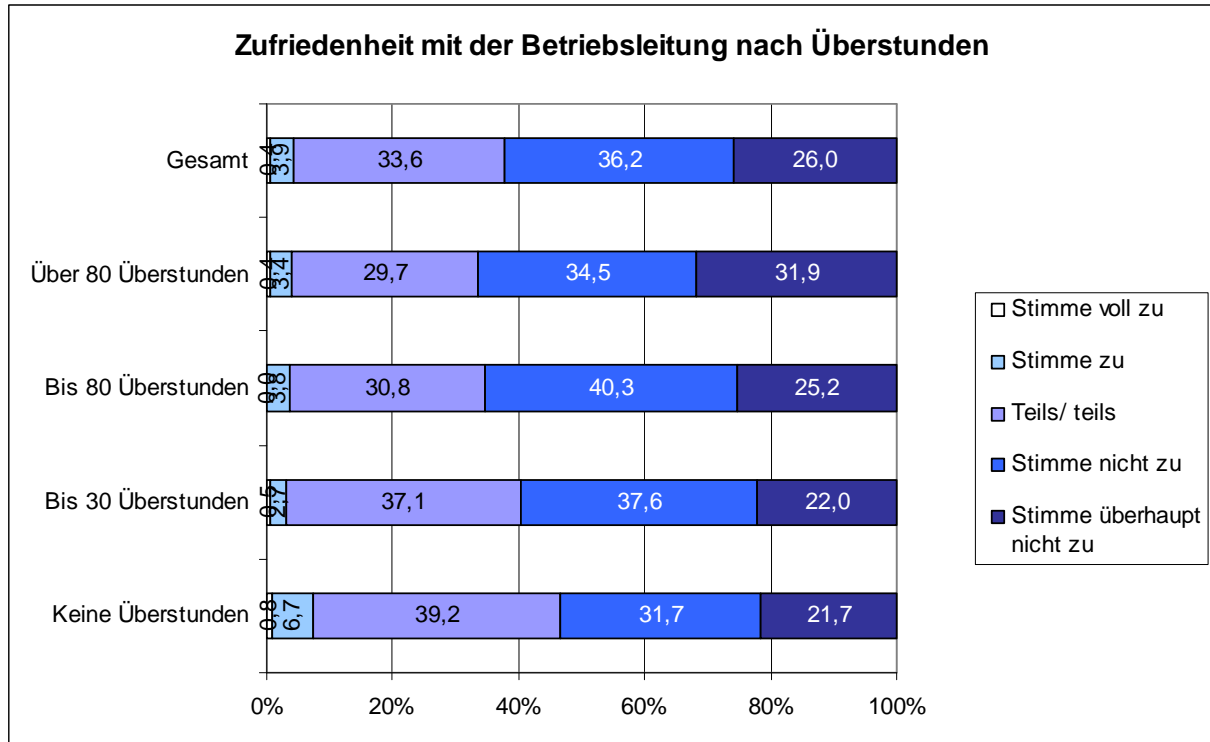
Darstellung 5

Probanden, die länger als 60 Minuten für die Fahrt zur Arbeit brauchen

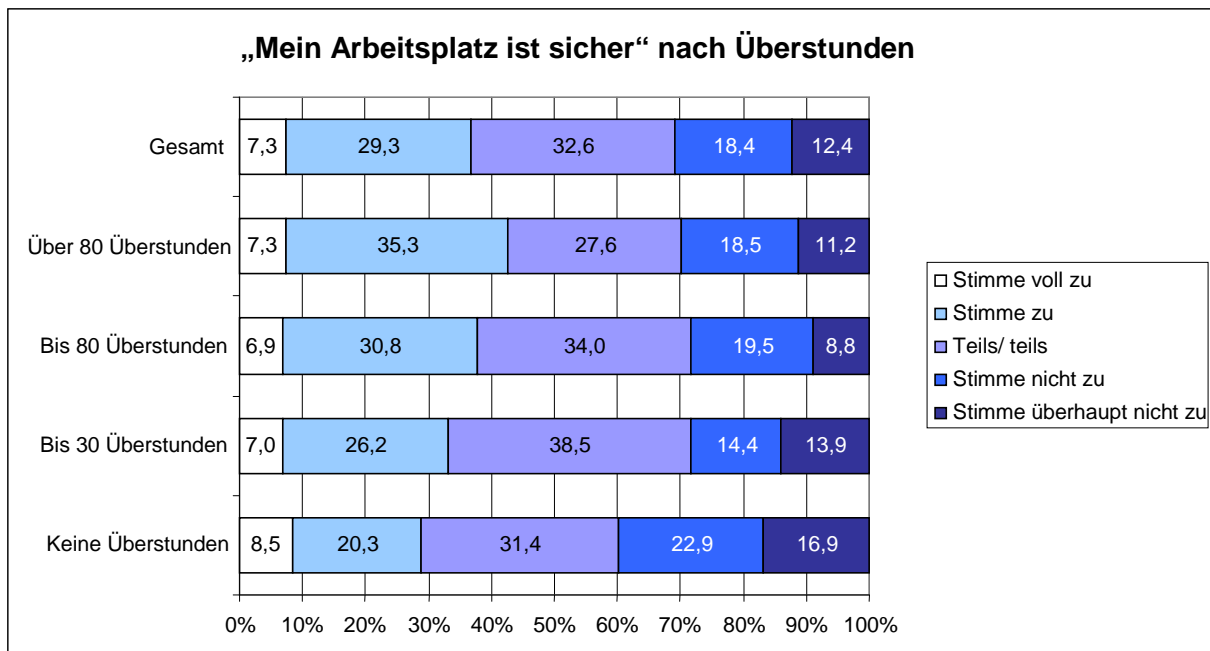
Meine Familie fühlt sich durch meine berufliche Situation belastet			
Überstunden	Ja	Nein	Relatives Risiko für "Ja"
Keine Überstunden	79,2	20,8	Referenz
Bis 30 Überstunden	80,8	19,2	1,02
Bis 80 Überstunden	80,6	19,4	1,02
Über 80 Überstunden	93,2	6,8	1,18
Gesamt	84,8	15,2	1,07

Anmerkung: Zahlen in %

Darstellung 6



Darstellung 7



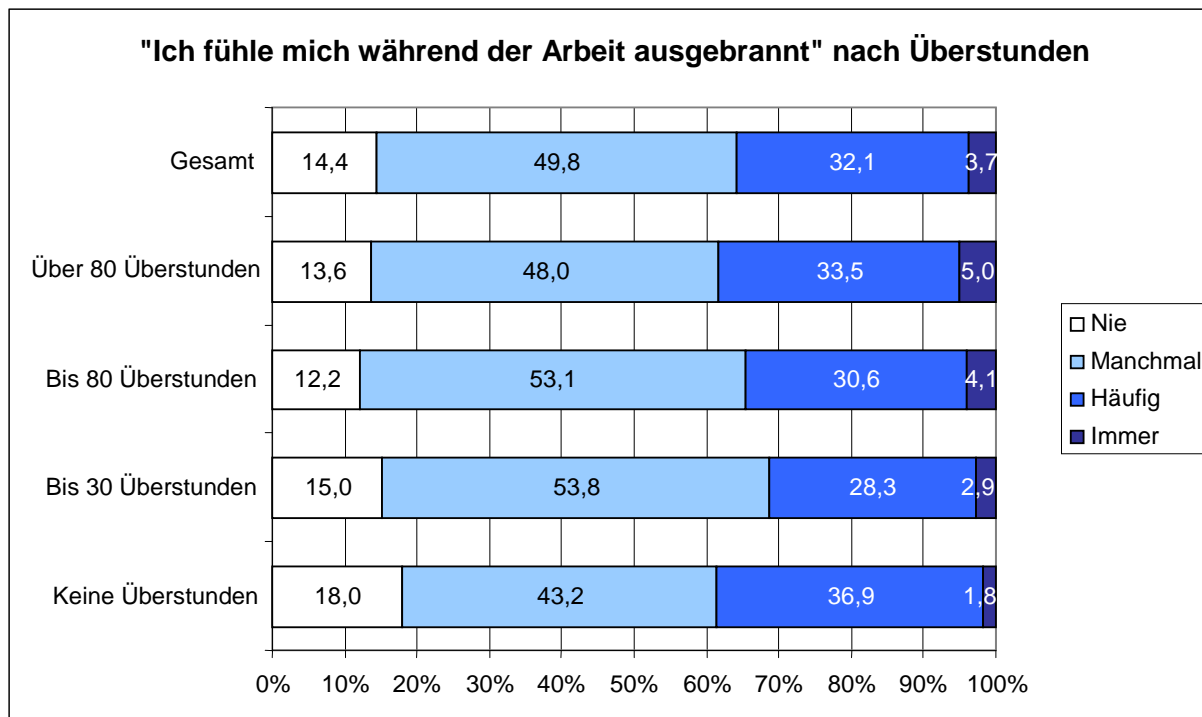


Darstellung 8

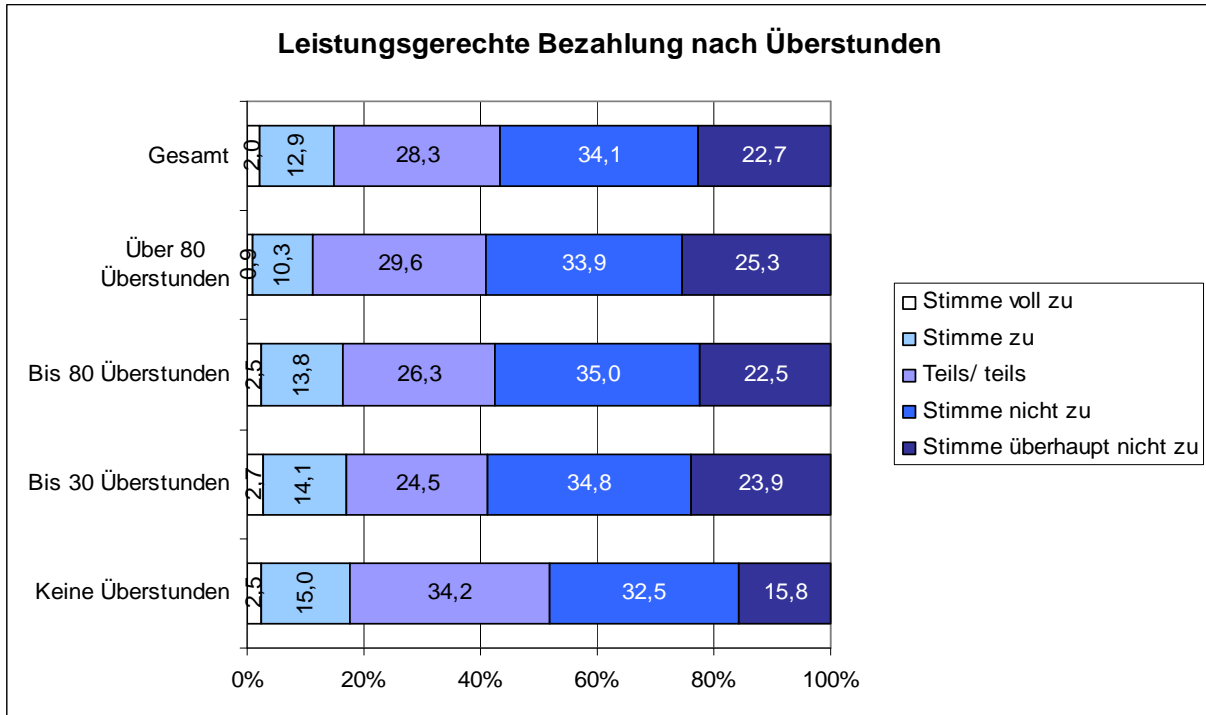
Mein Arbeitsplatz ist sicher							
Überstunden	Stimme voll zu	Stimme zu	Teils/ teils	Stimme nicht zu	Stimme überhaupt nicht zu	Mittelwert	Std.-Abw.
Keine Überstunden	8,5	20,3	31,4	22,9	16,9	3,19	1,19
Bis 30 Überstunden	7,0	26,2	38,5	14,4	13,9	3,02	1,12
Bis 80 Überstunden	6,9	30,8	34,0	19,5	8,8	2,92	1,07
Über 80 Überstunden	7,3	35,3	27,6	18,5	11,2	2,91	1,13
Gesamt	7,3	29,3	32,6	18,4	12,4	2,99	1,13

Anmerkung: Zahlen in %

Darstellung 9



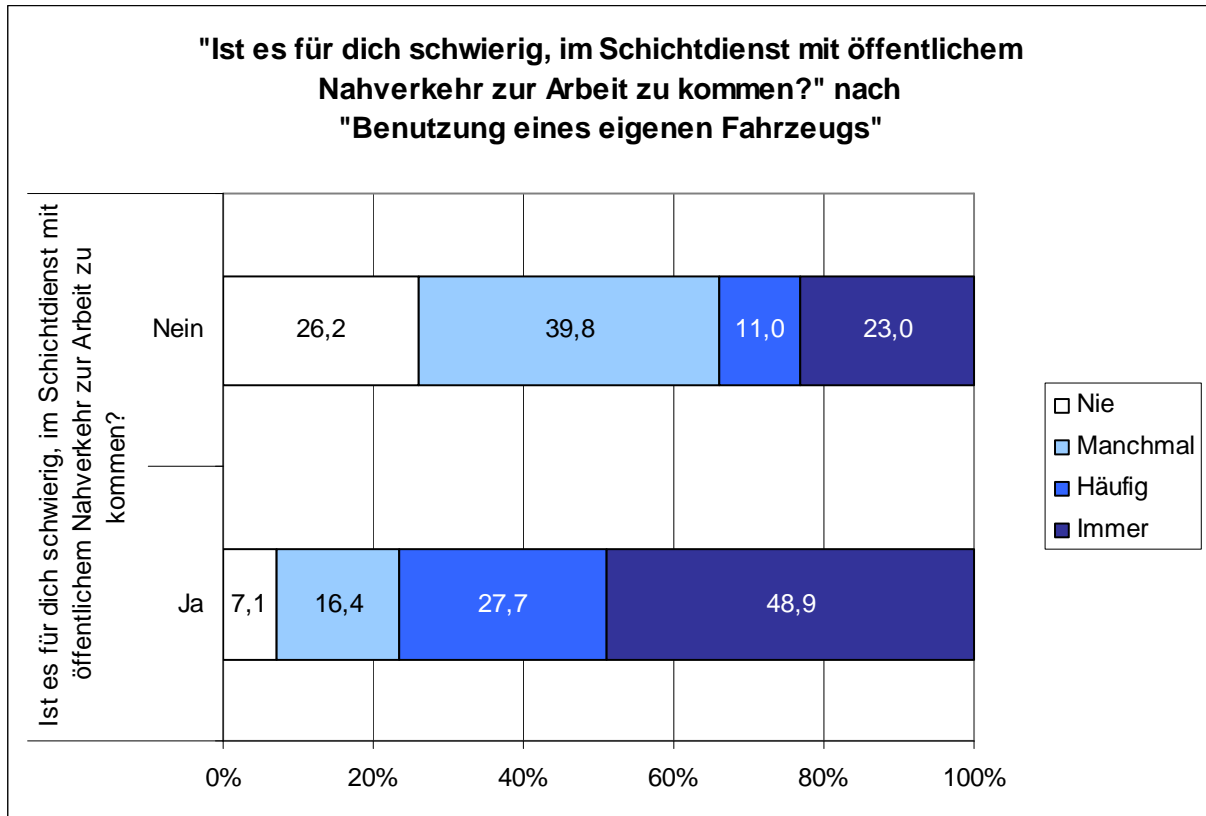
Darstellung 10



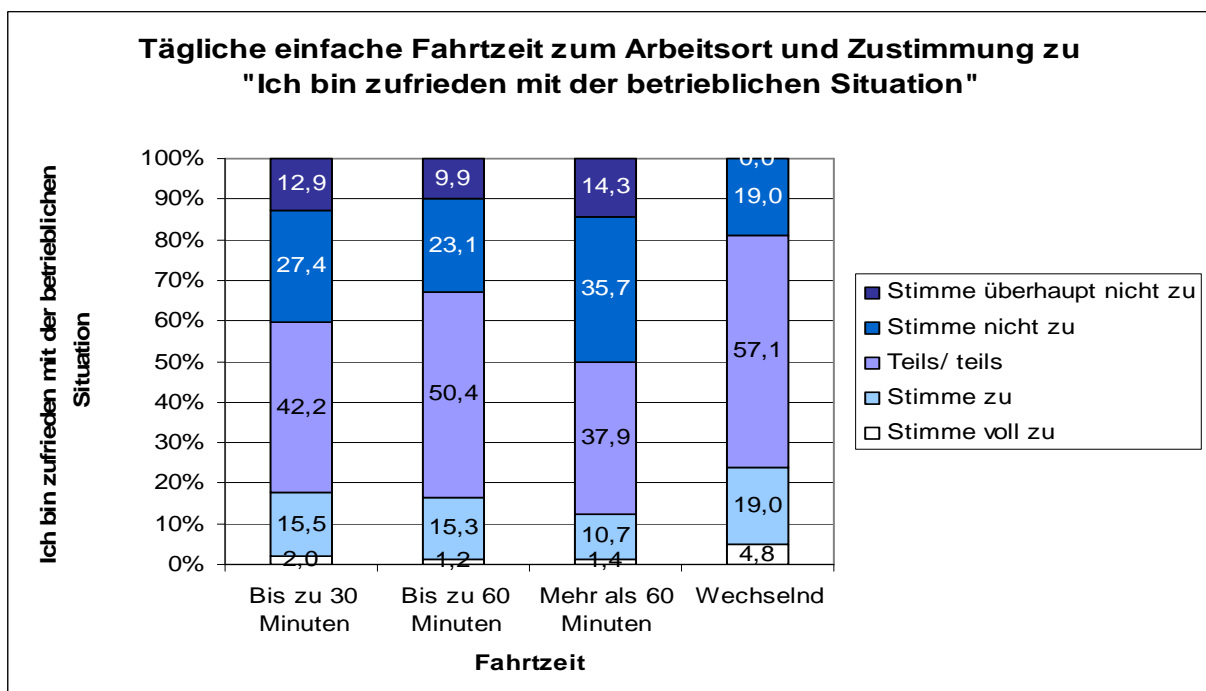
Darstellung 11



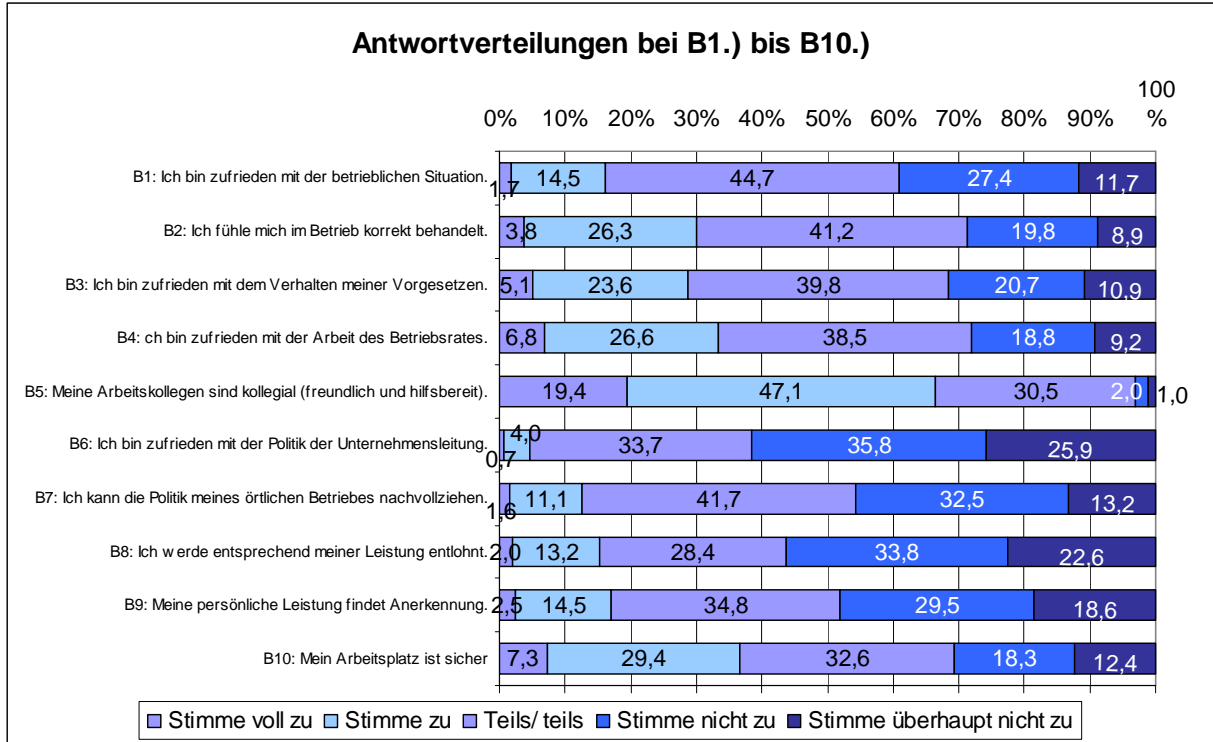
Darstellung 12



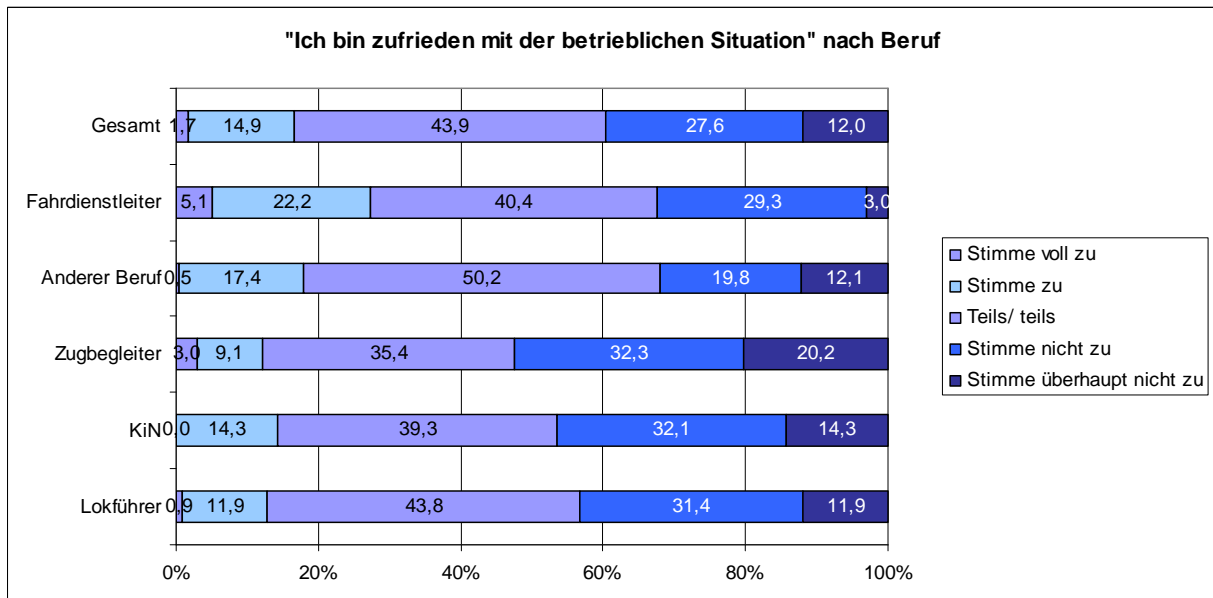
Darstellung 13



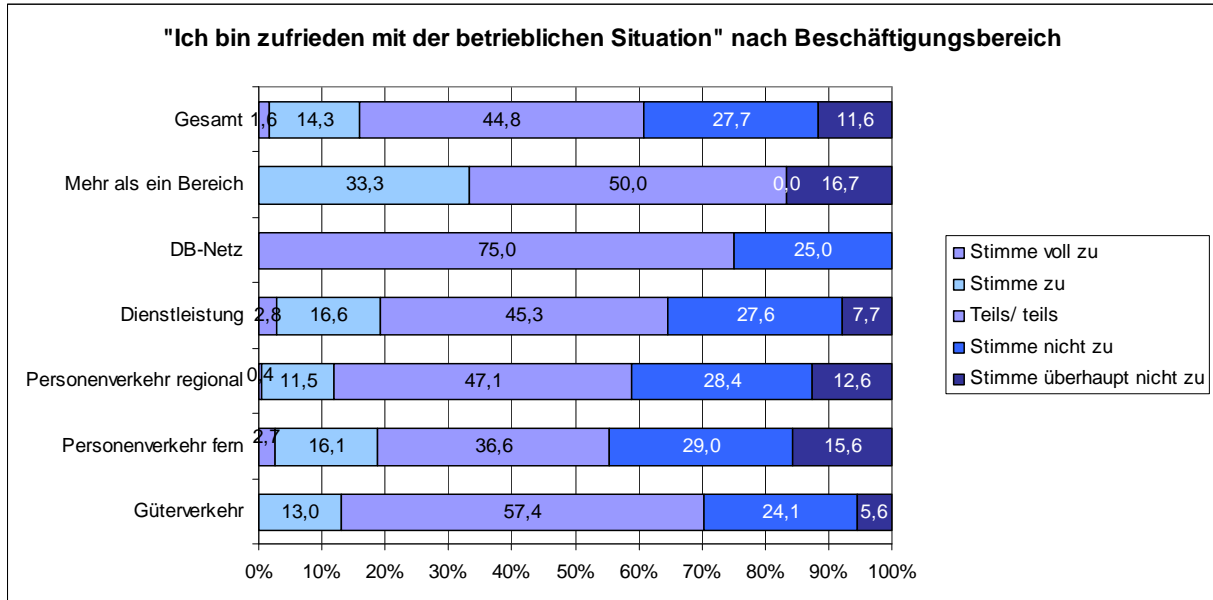
Darstellung 14



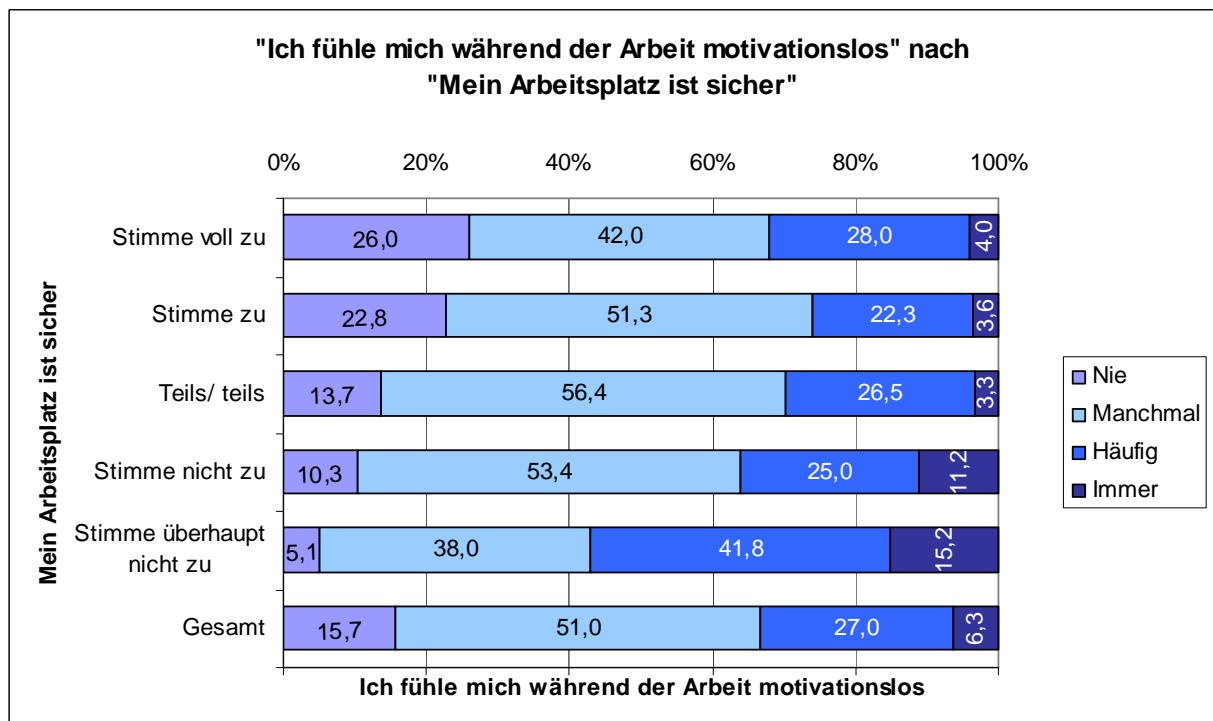
Darstellung 15



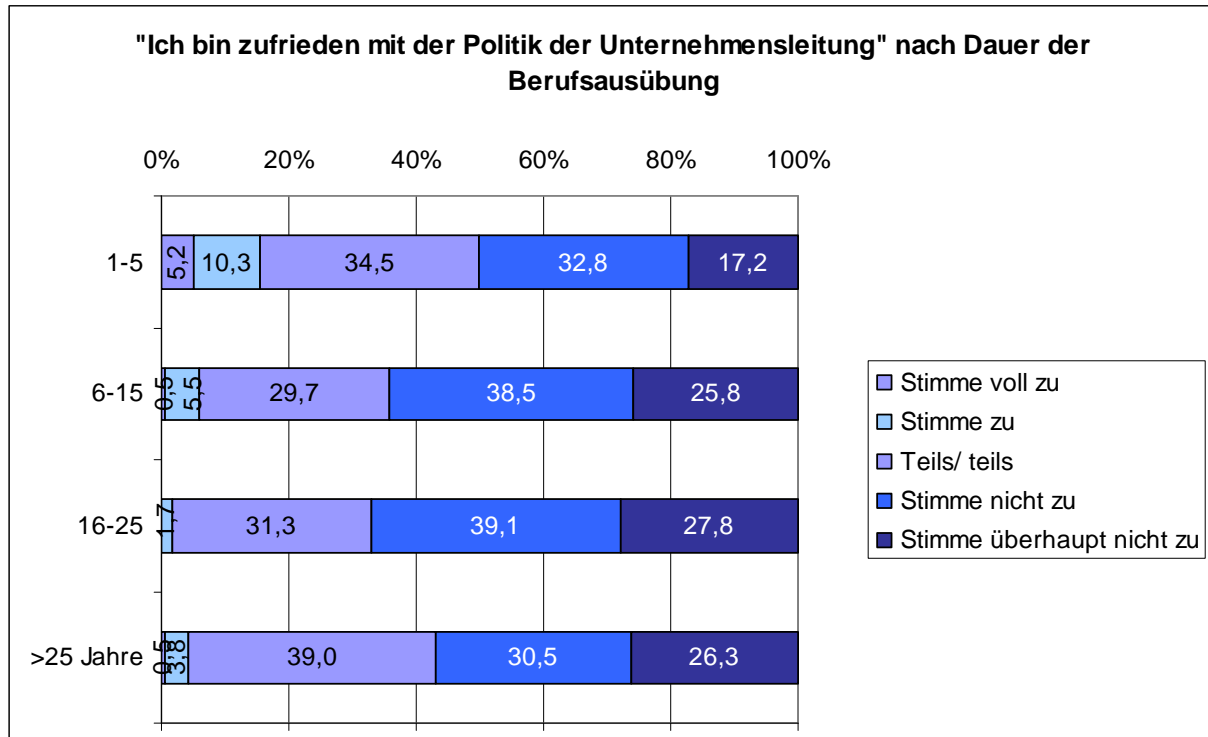
Darstellung 16



Darstellung 17



Darstellung 18

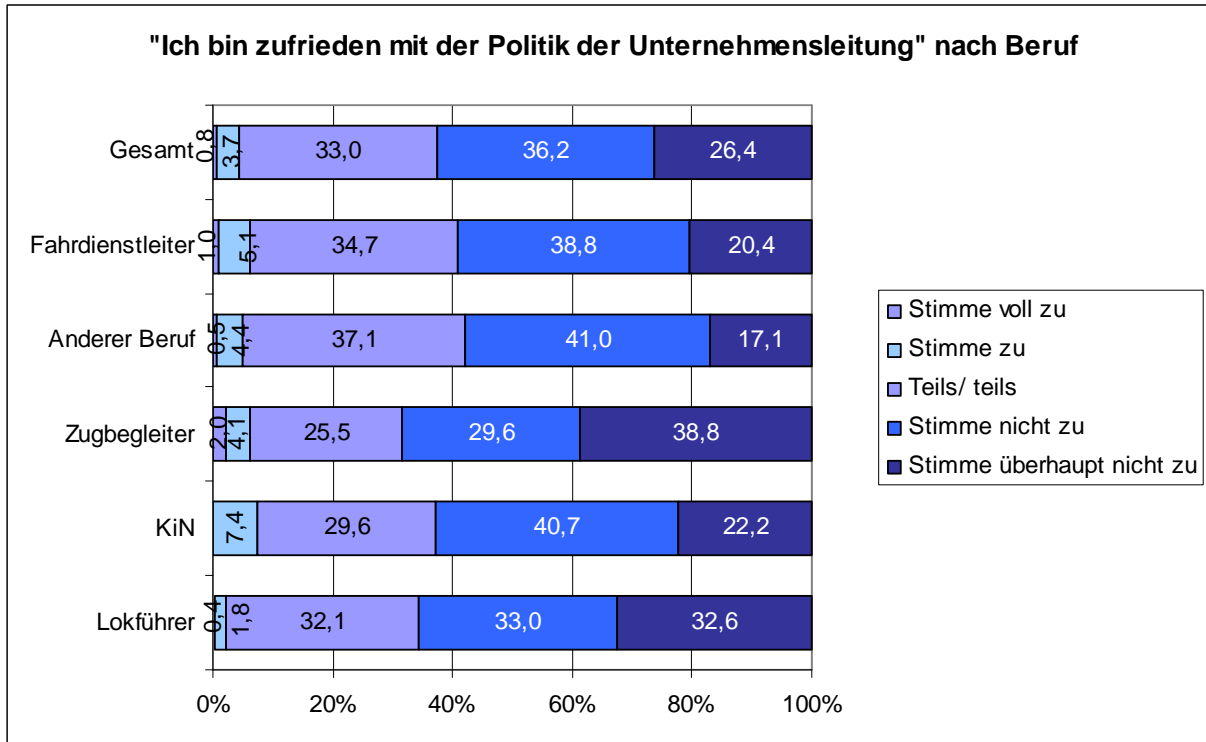


Darstellung 19

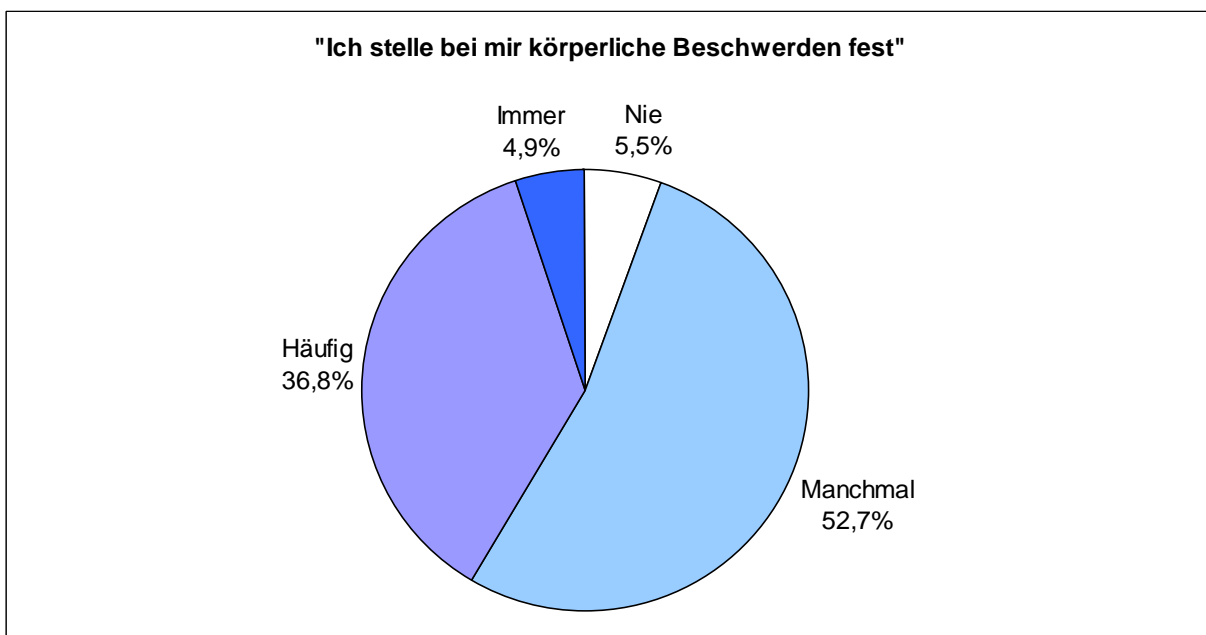
Altersgruppen	Ich bin zufrieden mit der Politik der Unternehmensleitung.				
	Stimme voll zu	Stimme zu	Teils/ teils	Stimme nicht zu	Stimme überhaupt nicht zu
18-25	3,3	10,0	23,3	40,0	23,4
26-35	0,9	5,3	30,1	36,3	27,4
36-45	0,0	2,4	31,1	40,7	25,8
46-55	0,4	3,8	36,8	33,5	25,5
>55 Jahre	3,1	4,6	35,4	36,9	20,0
Gesamt	0,8	4,0	33,1	36,9	25,2

Anmerkung: Zahlen in %

Darstellung 20



Darstellung 21

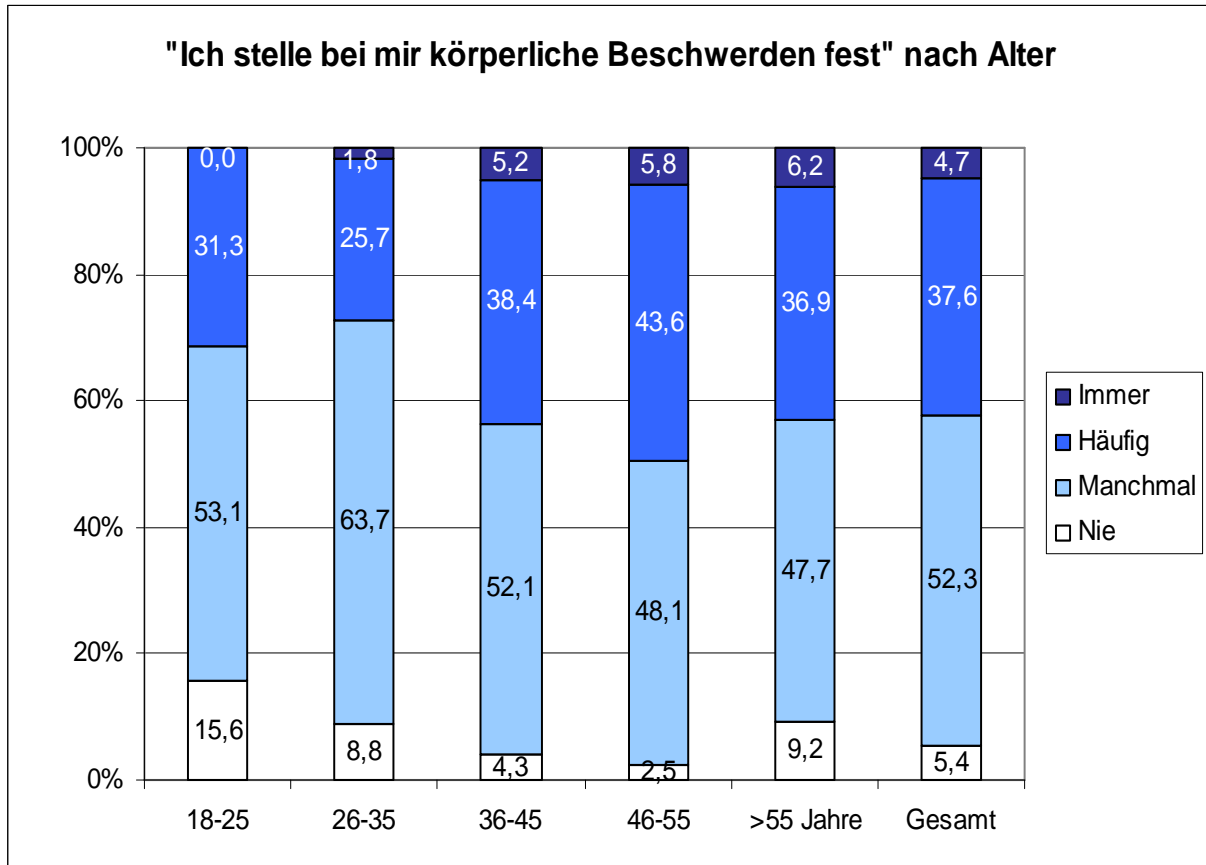


Darstellung 22

Gründe für Beschwerden	Anzahl	% der Probanden
Unzufriedenheit im Beruf	523	33,7%
Unregelmäßiger Beginn und Ende der Arbeitszeit	1146	73,9%
Unzureichende Ruhetagsplanung	721	46,5%
Schichten die zwischen 0 Uhr u. 5 Uhr beginnen	676	43,6%
Nachtschichten die über 6 Uhr hinausgehen	503	32,4%
Besondere Verantwortung (Sicherheit)	501	32,3%
Angst vor Fehlern in der Ausübung des Berufes	476	30,7%
Probleme mit Vorgesetzten	307	19,8%
Probleme mit Kollegen	124	8,0%
Probleme im familiären Bereich wegen des Arbeitsplatzes	324	20,9%
Gesamtnennungen	5301	341,8%
Probanden	1551	

Bei 5301 Nennungen und 1551 Probanden ergibt sich eine durchschnittliche Nennung von mehr als 3 Gründen!

Darstellung 23



Anlage: Muster des Fragebogens

Projekt: „Rund um die Uhr-Teil II“

Umfrage: unregelmäßiger Schicht und Wechseldienst

Abgabetermin: 31.07.2008



Liebe Kollegin, lieber Kollege,

für das Ausfüllen des vorliegenden Fragebogens danken wir dir schon mal im Vorfeld. Die Auswertung der Befragung dient als Informationsgrundlage, unter welchen besonderen körperlichen und geistigen Beanspruchungen die Beschäftigten in Eisenbahnverkehrsunternehmen stehen. Hier speziell die Beschäftigten, die im unregelmäßigen Schicht- und Wechseldienst tätig sind. Die Auswertung ist wichtig, da sie als Entscheidungshilfe den Sozialpartnern in die Hand gegeben wird und in die Tarifverhandlungen mit einfließen sollen. Die Befragung ist **streng vertraulich und anonym**. Selbstverständlich werden die Daten gemäß Datenschutzgesetz nur zur Auswertung genutzt und nicht weiter gegeben.

Es bleibt dir natürlich freigestellt, einzelne Fragen, die du aus persönlichen Gründen nicht beantworten möchtest, offen zu lassen. Aber je mehr Daten wir haben desto mehr können wir erreichen.

Danke für deine Mithilfe.

A. Fragen zur betrieblichen Situation

Zunächst möchten wir dich um ein paar allgemeine Angaben zu deiner betrieblichen Situation bitten. Kreuze bitte die auf dich zutreffende Antwortalternative an. Bei einigen Fragen kannst du Abstufungen vornehmen.

A1.) Beschäftigt im Unternehmen:

- DB Konzern
 anderes EVU
 private Zeitarbeit

A2.) Beschäftigungseinsatz im Unternehmensbereich:

- Güterverkehr
 Personenverkehr Fern
 Personenverkehr Regional
 Dienstleistung

A3.) Status:

- Beamte/r
 Angestellte/r
 Arbeiter/in

A4.) Beruf:

A5.) Wie lange übst du diesen Beruf schon aus?

Jahre ca.:

Projekt: „Rund um die Uhr-Teil II“

Umfrage: unregelmäßiger Schicht und Wechseldienst

Abgabetermin: 31.07.2008



A6.) Ist es für dich schwierig, im Schichtdienst mit öffentlichem Nahverkehr zur Arbeit zu kommen?

ja nein

Falls ja (sonst weiter mit Frage Nr. A8.): Bis zu 25 % Bis zu 50 % Bis zu 75 % Bis zu 100 %
also immer

A7.) In wie viel Prozent der Schichten ist es schwierig?

nie manchmal häufig immer

A8.) Benutzt du ein eigenes Fahrzeug, um zur Arbeit zu kommen?

A9.) Zeitlicher Aufwand für die Fahrt zum Arbeitsort (täglich, einfach):

- bis zu 30 Minuten
 bis zu 60 Minuten
 mehr als 60 Minuten
 wechselnd

A10.) Hast du ein Eigenheim?

ja nein

A11.) Kann der Arbeitsort regelmäßig vom familiären Wohnsitz aus erreicht werden?

ja nein

A12.) Ist dein Dienstbeginn und Dienstende immer am gleichen Ort?

ja nein

A13.) Ist berufsbedingt ein zweiter Wohnsitz notwendig?

ja nein

Falls ja (sonst weiter mit der Frage Nr. A16.):

A14.) Belastet dich und deine Familie diese zeitweise getrennte Wohnsituation? ja nein

A15.) Ist die finanzielle Mehrbelastung für dich schwierig: ja nein

A16.) Wie viele Überstunden hattest du am Jahresende 2007?

- keine Überstunden am Jahresende
 bis 30 Überstunden
 bis 80 Überstunden
 über 80 Überstunden

Projekt: „Rund um die Uhr-Teil II“

Umfrage: unregelmäßiger Schicht und Wechseldienst

Abgabetermin: 31.07.2008



B. Einschätzung der betrieblichen Situation

Nun möchten wir dich um deine Einschätzung der betrieblichen Situation bitten. Wenn die folgenden Aussagen auf dich zutreffen, dann markiere sie bitte mit einem Kreuz. Dabei stehen dir Abstufungen von „stimme voll zu“ bis „stimme gar nicht zu“ zur Verfügung.

	stimme voll zu	stimme zu	teils/ teils	stimme nicht zu	stimme überhaupt nicht zu
B1.) Ich bin zufrieden mit der betrieblichen Situation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B2.) Ich fühle mich im Betrieb korrekt behandelt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B3.) Ich bin zufrieden mit dem Verhalten meiner Vorgesetzten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B4.) Ich bin zufrieden mit der Arbeit des Betriebsrates	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B5.) Meine Arbeitskollegen sind kollegial (freundlich und hilfsbereit)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B6.) Ich bin zufrieden mit der Politik der Unternehmensleitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B7.) Ich kann die Politik meines örtlichen Betriebes nachvollziehen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B8.) Ich werde entsprechend meiner Leistung entlohnt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B9.) Meine persönliche Leistung findet Anerkennung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B10.) Mein Arbeitsplatz ist sicher	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C. Arbeit und Gesundheit

Hier möchten wir gerne von dir wissen, wie du den Einfluss einschätzt, den deine Arbeit auf deine Gesundheit hat. Wenn eine Aussage auf dich zutrifft, dann markiere sie bitte mit einem Kreuz. Mit den Unterteilungen von „nie“ bis „immer“ kannst du differenzieren.

	nie	manchmal	häufig	immer
C1.) Mit meiner Arbeit fühle ich mich rundum wohl	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C2.) Ich stelle bei mir körperliche Beschwerden fest	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Projekt: „Rund um die Uhr-Teil II“

Umfrage: unregelmäßiger Schicht und Wechseldienst

Abgabetermin: 31.07.2008



C3.) Falls du körperliche Beschwerden durch die Arbeit feststellst, welche sind das? (Mehrfachnennungen möglich)

- Magenbeschwerden
- Schlafstörungen
- öfters auftretende Kopfschmerzen
- andere:

C4.) Welche beruflichen Ursachen siehst du für diese Beschwerden? (Mehrfachnennungen möglich)

- Beruflicher Stress
- Unzufriedenheit im Beruf
- Unregelmäßiger Beginn und Ende der Arbeitszeit
- Unzureichende Ruhetagsplanung
- Schichten die zwischen 0 Uhr und 5 Uhr beginnen
- Nachtschichten die über 6 Uhr hinausgehen
- Besondere Verantwortung (Sicherheit)
- Angst vor Fehlern in der Ausübung des Berufes
- Probleme mit Vorgesetzten
- Probleme mit Kollegen
- Probleme im familiären Bereich wegen des Arbeitsplatzes

Welche der folgenden Aussagen treffen auf dich zu?

C5.) Ich fühle mich während der Arbeit... (Bitte nur ein Kreuz - Abstufung von „nie“ bis „immer“)

	nie	manchmal	häufig	immer
...unkonzentriert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...angespannt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...motivationslos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...ausgebrannt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...unzufrieden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C6.) Platz für persönliche Anmerkungen zum Thema Wohlbefinden:

.....

.....

.....



Projekt: „Rund um die Uhr-Teil II“

Umfrage: unregelmäßiger Schicht und Wechseldienst

Abgabetermin: 31.07.2008



D) Vereinbarkeit von Familie und Beruf

D1.) Meine Familie fühlt sich durch meine berufliche Situation belastet: ja nein

Treffen die folgenden Aussagen für dich zu?

D2.) Durch die Arbeit...

	stimme voll zu	stimme zu	teils/ teils	stimme nicht zu	stimme überhaupt nicht zu
...hat sich mein Freundeskreis verändert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...habe ich häufiger Familienstreit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...hat mein Bezug zur Familie abgenommen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...leben meine Familie und ich uns auseinander	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

D3.) Platz für Anmerkungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Was müsste dein Arbeitgeber tun, damit du Arbeit und Familie besser vereinbaren kannst?

.....

.....

.....

D4.) Deine Meinung ist uns wichtig!

Bist du insgesamt eher zufrieden oder unzufrieden mit deiner Arbeit? Warum ist dies so? Was könnte dein Arbeitgeber ändern oder verbessern?

.....

.....

.....

.....

.....

Projekt: „Rund um die Uhr-Teil II“

Umfrage: unregelmäßiger Schicht und Wechseldienst

Abgabetermin: 31.07.2008

**E. Abschließend benötigen wir für die Statistik noch einige Angaben zu deiner persönlichen Situation**

E1.) Dein Geburtsjahr:

E2.) Dein Familienstand:

- ledig
- in Partnerschaft lebend
- verheiratet
- geschieden
- allein erziehend

E3.) Kinder: nein ja.

E4.) Wenn ja, Wie viele in Ausbildung/im eigenen Haushalt:

E5.) Dein Schulabschluss:

- Hauptschulabschluss
- mittlere Reife
- Abitur

E6.) Deine Berufsausbildung:

- ungelernt
- Facharbeiterprüfung
- Meisterprüfung
- andere Ausbildung. Welche?.....

Vielen Dank, dass Du Dir die Zeit genommen hast, zum Ausfüllen des Fragebogens.