

MOLA

**Menschen. Organisationskultur.
Leistung. Arbeitsgestaltung.**

Handlungsmanual zum MOLA-Fragebogen
für sichere und gesunde Arbeit

Impressum

Herausgeber:
Unfallversicherung Bund und Bahn –
Geschäftsbereich Arbeitsschutz und Prävention

Hauptstandort Wilhelmshaven
Weserstraße 47
26382 Wilhelmshaven
Telefon: 0 44 21 / 4 07 - 40 07
Fax: 0 44 21 / 4 07 - 14 49

Hauptstandort Frankfurt
Salvador-Allende-Straße 9
60487 Frankfurt am Main
Telefon: 0 69 / 4 78 63 - 0
Fax: 06 9 / 4 78 63 - 29 02

www.uv-bund-bahn.de
medienversand@uv-bund-bahn.de

Redaktion:
Referat Psychologie und Gesundheitsmanagement UVB
WissensImpuls, R. Gründler & R. Schulz GbR, Dresden
(fachliche Begleitung)

Gestaltung:
Dock 26, Wittmund
www.dock26.de

Stand:
1. Auflage, Mai 2021

Inhalt

Impressum	2	Anhang	13
Inhalt	3	A Strukturvariablen	13
Zusammenfassung	4	B Antwortkategorien	14
1 Zitierempfehlung	4	C Fragebogen	14
2 Angaben zur Dokumentation des MOLA-Fragebogens gemäß DIN EN ISO 10075-3:2004 (Abschnitt 4.4.1)	5		
3 Inhalte des MOLA-Fragebogens	10		
4 Aufbau des MOLA-Fragebogens	10		
5 Literatur	12		

Zusammenfassung

Als Unfallversicherungsträger unterstützen wir unsere Mitgliedsbetriebe u. a. durch Empfehlungen zu Analyse- und Auswertungsverfahren und der Ableitung von Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren. Unser Primärziel ist es hierbei, Arbeit und Zusammenarbeit sicher und gesund zu gestalten.

Der neu entwickelte MOLA-Fragebogen deckt die Themenfelder ab, die nach aktuellem Forschungsstand die wichtigsten Einflussfaktoren auf die Gesundheit und Leistungsfähigkeit von Menschen im Kontext Arbeit darstellen.

Die Entwicklung fand zwischen 2018 und 2021 im Rahmen eines gemeinsamen Projektes der Unfallversicherung Bund und Bahn (UVB) mit der Firma

WissensImpuls (WI) und dem Institut für Arbeit und Gesundheit (IAG) der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) unter Beteiligung von neun Pilotbehörden und -betrieben statt.

Das vorliegende Instrument kann unter anderem zu folgenden Zwecken eingesetzt werden: zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung, im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements sowie bei der Entwicklung einer sicheren und gesunden Organisationskultur. Zudem können zusammengefasste Werte von aktuell annähernd 6.000 Beschäftigten für einen Vergleich herangezogen werden.

1 Zitierempfehlung

Unfallversicherung Bund und Bahn (UVB) (2021). MOLA-Fragebogen. Fragebogen zur Analyse sicherer und gesunder Arbeit. Wilhelmshaven.

2 Angaben zur Dokumentation des MOLA-Fragebogens gemäß DIN EN ISO 10075-3:2004 (Abschnitt 4.4.1)

In der DIN EN ISO 10075-3:2004 (BAuA, 2010) sind die Anforderungen an Gütekriterien von Messinstrumenten definiert. Diese Gütekriterien wurden im Rahmen des Projektes – soweit möglich – erhoben und berechnet. Ziel ist es, die in der DIN EN ISO 10075-3:2004 definierten Werte für orientierende

Messungen bei den Gütekriterien des vorliegenden Instruments zu erreichen. Die in der folgenden Tabelle kursiv hinterlegten Angaben gehen über die in der DIN definierten Vorgaben für orientierende Messungen hinaus und wurden von der UVB ergänzt bzw. zusätzlich erhoben.

Tabelle 1. Anforderungen an die Dokumentation für die Entwicklung eines Verfahrens zur Messung der psychischen Arbeitsbelastung nach DIN EN ISO 10075-3:2004 (Abschnitt 4.4.1)

Parameter	Angabe
Jahr der Entwicklung	2018 – 2021
Name und Institutszugehörigkeit der Entwicklerinnen und Entwickler	<ul style="list-style-type: none"> · Unfallversicherung Bund und Bahn (UVB) · Wissensimpuls – R. Gründler & R. Schulz GbR · Institut für Arbeit und Gesundheit (IAG) der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV)
Vorgesehener Messgegenstand	<ul style="list-style-type: none"> · Psychische Belastung am Arbeitsplatz · <i>Faktoren der Organisationskultur</i> · <i>Faktoren der individuellen Leistungsvoraussetzungen</i> · <i>Beanspruchung: Gesundheit und Zufriedenheit als Beanspruchungsfolgen</i>
Präzisionsstufe und psychometrische Kriterien des Verfahrens hinsichtlich Zuverlässigkeit, Validität, Sensitivität und Diagnostizität	<p>Präzisionsstufe 3, orientierend entsprechend Kriterien nach klassischer Testtheorie:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Zuverlässigkeit: > 0.70 · Validität: > 0.30 · Sensitivität: > 2 Stufen · Diagnostische Aussagekraft: < 0.40
Theoretische Grundlage des Messansatzes	<ul style="list-style-type: none"> · Belastungs-Beanspruchungs-Modell (vgl. BAuA, 2010) · Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA-Arbeitsprogramm Psyche, 2017)
Zur Messung vorgesehene Populationen/ Bedingungen	<ul style="list-style-type: none"> · Beschäftigte in Betrieben der Bundesverwaltung sowie Beschäftigte unterschiedlicher Branchen · Sowohl für Beschäftigte in eher klassischen Bürotätigkeiten als auch für den Einsatz bei Tätigkeiten mit Kundenkontakt oder stärkeren körperlichen Beanspruchungen
Populationen, an denen die psychometrischen Kriterien bestimmt worden sind	5.997 Beschäftigte aus insgesamt neun Betrieben der Bundesverwaltung (oberste und obere Bundesbehörden, nachgeordneter Bereich, weitere Behörden und Betriebe) aus verschiedenen Laufbahngruppen (einfacher, mittlerer, gehobener und höherer Dienst) und mit sowie ohne Personalverantwortung

Parameter	Angabe
<p>Psychometrische Eigenschaften des Verfahrens</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Zuverlässigkeit / Reliabilität: <ul style="list-style-type: none"> - 0.59 - 0.89 (interne Konsistenz); 31 Skalen mit einer Reliabilität über $\geq 0,7$ 6 Skalen unter $< 0,7$ (u. a. körperliche Anforderungen) · Gültigkeit / Validität: <ul style="list-style-type: none"> - Inhaltsvalidität: Der Fragebogen bildet die Konstrukte und Inhalte des Belastungs-Beanspruchungs-Modells (vgl. BAuA, 2010) ab. Zugleich erfolgt eine Orientierung an den Kriterien der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA-Arbeitsprogramm Psyche, 2017). - Kriteriumsvalidität: noch offen - Konstruktvalidität: Die Faktorstruktur wurde mit einer Faktorenanalyse betrachtet. Die Varianzaufklärung der Faktoren liegt zwischen 65,66 und 76,68 %. · Sensitivität: 5 Stufen · Diagnostische Aussagekraft: <p>Die Korrelationen der Faktoren untereinander liegen weitestgehend unter 0,40. Für die Belastungsfaktoren entsprechend den GDA-Kriterien liegen die Korrelationen zwischen $r = -0,30$ und $r = 0,53$. Sieben von 190 Korrelationen (3,7%) sind größer als 0,40 bzw. kleiner als -0,40.</p> <p><i>Werden auch die erweiterten Belastungsfaktoren aus dem Bereich Organisationskultur sowie die individuellen Leistungsvoraussetzungen hinzugezogen, erhöht sich der Bereich auf $r = -0,42$ und $r = 0,73$. 43 von 526 Korrelationen (8,2%) sind größer als 0,40 bzw. kleiner als -0,40.</i></p>
<p>Untersuchungsplan der Studie für die Bestimmung der psychometrischen Eigenschaften</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Objektivität: Pretest hinsichtlich Item-Formulierung und Verständlichkeit, Pilotanwendungen, Handlungsanleitung zur Datenauswertung · Zuverlässigkeit / Reliabilität: Korrelationsstudie · Gültigkeit / Validität: modellgeleitetes Vorgehen bei einer explorativen Faktorenanalyse · Sensitivität: Wahl einer 5-stufigen Likert-Skala sowie Möglichkeit einer „betrifft mich nicht“-Antwort als Ausweichoption bei Fragen zum Merkmalsbereich „Neue Arbeitsformen“ sowie zu den Skalen „Voraussetzungen für sicheres und gesundes Arbeiten“ sowie „Arbeitsmittel“ im Merkmalsbereich „Arbeitsumgebung“. Zudem Ausschluss von Items mit geringer Trennschärfe und Item-Schwierigkeit. · Diagnostische Aussagekraft: Korrelationsstudie der Belastungsfaktoren sowie der Faktoren der individuellen Leistungsvoraussetzungen

Parameter	Angabe
<p>Aufgaben / Bedingungen (und deren Variationen), die zur Bestimmung der Validität verwendet worden sind</p>	<p>Inhaltsvalidität: Die Items und Skalen des Fragebogens wurden so entwickelt, dass sie mit den intendierten Aspekten des Belastungs-Beanspruchungs-Modells (vgl. BAuA, 2010) und den Kriterien der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA-Arbeitsprogramm Psyche, 2017) zusammenhängen. Zudem basieren die Inhalte des Fragebogens auf einer umfangreichen Literaturrecherche entsprechend dem aktuellen Stand der Wissenschaft.</p> <p>Kriteriumsvalidität: Der Einsatz weiterer Verfahren für eine konkurrierende Validierung (z. B. durch Übereinstimmung mit den Ergebnissen eines gleichzeitig eingesetzten Verfahrens) und damit einer Abgrenzung gegenüber ähnlichen bzw. konkurrierenden Konstrukten ist noch nicht erfolgt. Eine Untersuchung hierzu ist geplant.</p> <p>Konstruktvalidität: Diese Validierung (d. h. der Nachweis der Beziehung zu einem relevanten Kriterium) wurde über die Betrachtung der Korrelationen zwischen einzelnen Variablen bzw. Konstrukten in der Untersuchung vorgenommen. Die innere Struktur wird über das Korrelationsmuster der Skalen zu den einzelnen Merkmalsbereichen des Modells ermittelt. Zudem werden Faktorenanalysen zur Ermittlung der Faktorenstruktur und der Varianzaufklärung herangezogen.</p>
<p>Dauer der Arbeits- und Ruheperioden (und deren zeitliche Abfolge), die zur Bestimmung der Validität verwendet worden sind</p>	<p>Nicht anwendbar. Der Fragebogen wurde zur subjektiven Einschätzung der Belastungen am Arbeitsplatz, der eigenen individuellen Leistungsvoraussetzungen und der wahrgenommenen Beanspruchungsfolgen entwickelt. Kurzzeitige Belastungsspitzen sowie kurzfristige Beanspruchungsfolgen werden nicht erhoben.</p>
<p>Anforderungen / Einschränkungen hinsichtlich der Bedingungen, unter denen die Messung durchgeführt werden muss</p>	<p>Der Einsatz des Fragebogens kann als Papier-Bleistift-Version, als Online-Version am Computer oder hybrid (entweder Online-Version oder Papier-Bleistift-Version) erfolgen. Die ProbandInnen füllen ihn ungestört und anonym aus. Zeitpunkt und Ort der Bearbeitung wählen die Probandinnen und Probanden frei.</p>
<p>Anforderungen / Einschränkungen hinsichtlich der apparativen Ausstattung</p>	<p>Nicht anwendbar</p>
<p>Anforderungen / Einschränkungen hinsichtlich der Ausbildung und Qualifikation der Person, die die Messung durchführt</p>	<p>Es wird keine Person zur Durchführung der Messung benötigt, da der Fragebogen von den Probanden und Probandinnen allein auszufüllen ist. Die Auswertung und Interpretation der Daten sollte durch ausgebildetes Fachpersonal (bspw. aus den Fachdisziplinen Psychologie, Arbeitswissenschaften, Soziologie oder Sozialwissenschaften) erfolgen.</p>
<p>Falls vorhanden, Referenznormen für Populationen, Aufgabenstellungen oder Universa von Bedingungen</p>	<p>Vergleichsdaten sind für die Strukturvariablen Alter, Geschlecht, Laufbahngruppen öffentlicher Dienst, Personalverantwortung sowie hinsichtlich der Art der Bundesbehörde (oberste / obere Bundesbehörde, nachgeordneter Bereich und weitere Behörden und Betriebe) von 5.997 Beschäftigten der Bundesverwaltung vorhanden.</p>

Parameter	Angabe
Verfahrensabläufe / Bedingungen, die bei der Durchführung der Messung zu beachten sind	Die Datenerhebung erfolgt anonym. Bei der Anwendung der Papier-Bleistift-Version des Fragebogens ist der ausgefüllte Fragebogen ohne Angabe von Namen oder anderer Möglichkeit zur Identifikation der Person in einem verschlossenen neutralen Kuvert an der vereinbarten Stelle abzugeben. Im Fall einer Online-Erhebung der Daten sollte die Erhebung über einen externen Provider erfolgen, der die Daten ohne Angabe von IP-Adresse o. ä. an die Auswertungsstelle übermittelt. Für die Durchführung der Messung liegt eine Handlungsanleitung vor, in der u. a. die Anpassung der Formulierung einzelner Items hinsichtlich des Organisationsnamens beschrieben wird.
Verfahrensabläufe / Bedingungen, die bei der Datenanalyse zu beachten sind	Es muss sichergestellt werden, dass keine Zuordnung eines Fragebogens zur ausfüllenden Person möglich ist. Werden die Testergebnisse nach Subgruppen ausgewertet, ist eine geeignete Mindestgruppengröße einzuhalten. Diese darf nicht kleiner als fünf sein. Für die Auswertung der Daten liegt eine Handlungsanleitung vor, in der u. a. der Umgang mit der Rekodierung von Items oder der Bildung von Skalenwerten beschrieben wird.
Verfahrensabläufe / Bedingungen, die bei der Interpretation der Daten zu beachten sind	Der Fragebogen umfasst sowohl psychische Belastungsfaktoren, individuelle Leistungsvoraussetzungen als auch Beanspruchungsfolgen. Diese sind durch Skalen untersetzt. Die Interpretation erfolgt auf Skalenebene. Zudem beinhalten die Skalen eine Reihe von Teilaspekten, so dass sich zusätzlich eine Interpretation auf Item-Ebene anschließen sollte. Weiterhin ist eine Interpretation basierend auf Unterschiedsanalysen (z. B. für Unterschiede zwischen Alters- oder Laufbahngruppen) oder Zusammenhangsanalysen (z. B. zur Identifikation von Einflussfaktoren auf Beanspruchungsfolgen) empfehlenswert.
Abschätzung des Aufwands (Zeit, Personen, Arbeitsmittel), der zur Durchführung der Messung erforderlich ist	Zeit zum Ausfüllen des Fragebogens in der Vollversion: ca. 25 – 30 Minuten. Da der Fragebogen allein auszufüllen ist, wird für die eigentliche Messung keine Person benötigt. Für die Papier-Bleistift-Version werden entsprechende Ausdrucke im Format DIN A4 benötigt. Der Einsatz der Online-Version setzt einen Computer mit Netzverbindung zum Provider voraus. Zur Datenauswertung wird ein Computer mit geeigneter Analyse-Software (z. B. Statistik-Software) benötigt.
Rücklaufquote der Stichprobe bei Fragebogenuntersuchungen	Die Rücklaufquote schwankte in den untersuchten Stichproben im Bereich von 42,76 % bis 82,50 %.
Beschreibung des Entwicklungsverfahrens	Unfallversicherung Bund und Bahn (UVB) (2021). Manual zum MOLA-Fragebogen. Fragebogen zur Analyse sicherer und gesunder Arbeit. Wilhelmshaven.
Bereitstellung der benötigten Informationen zum Ausfüllen einer Tabelle wie in Anhang B der DIN EN ISO 10075-3:2004 dargestellt	Siehe Tabelle 2.

Tabelle 2. Prüfliste zur Auswahl eines Messverfahrens (nach DIN EN ISO 10075-3:2004, Tabelle B.1)

Merkmal	Abschnitt in DIN EN ISO 10075-3	Anforderungen auf Präzisionsstufe 3	Anforderung erfüllt?	
			ja	nein
Klassische Testtheorie				
Objektivität	4.3.2	Kein Effekt	X	
Zuverlässigkeit (Reliabilität)	4.3.3	$\gamma = 0,7$	X ¹	
Gültigkeit (Validität)	4.3.4	$\gamma = 0,3$	X ²	
Messempfindlichkeit	4.3.5	$\gamma = 2$ Stufen	X	
Diagnostische Aussagekraft	4.3.6	$\kappa < 0,40$	X	
Gebrauchstauglichkeit				
Effektivität	4.2.8.2	Anforderungen im Bereich der klassischen Testtheorie erfüllt	X	
Effizienz	4.2.8.3	Angemessenes Verhältnis von Effektivität und Aufwand in Durchführung, Analyse und Interpretation der Messung	X	
Zufriedenheit	4.2.8.4	Dokumentation der Erfahrungen im Einsatz und der Zufriedenheit der Nutzerinnen und Nutzer mit dem Verfahren	X ³	

- 1 siehe Angaben bei „Psychometrische Eigenschaften des Verfahrens“
- 2 siehe Angaben bei „Aufgaben / Bedingungen (und deren Variationen), die zur Bestimmung der Validität verwendet worden sind“
- 3 Angaben zu Erfahrungswerten von Nutzerinnen und Nutzern im Umgang mit dem Verfahren können bei den Herausgebern angefragt werden

3 Inhalte des MOLA-Fragebogens

Der vorliegende Fragebogen bildet die wesentlichen Belastungsfaktoren der Arbeitswelt ab, auch unter Berücksichtigung von Digitalisierung, modernen Beschäftigungsformen, der Organisationskultur sowie deren Beanspruchungsfolgen für die Beschäftigten. Der Fragebogen umfasst – basierend auf dem aktuellen Wissensstand – die wichtigsten Einflussfaktoren auf Gesundheit und Leistung im Kontext Arbeit. Daher wurde zunächst eine umfangreiche Literaturrecherche zu den folgenden Themengebieten durchgeführt:

- Psychische Belastung und Beanspruchung,
- New Work und Arbeit 4.0 in Unternehmen und Behörden,
- Organisationskultur sowie
- Kultur der Prävention, Sicherheits- und Gesundheitskultur.

Die Forschungsergebnisse aus dem BAuA-Projekt „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“ (2017) und die Studie von Rau und Buyken (2015) liegen den Überlegungen zu den Zusammenhängen zwischen

arbeitsbedingter psychischer Belastung und gesundheitlichen Folgen zugrunde. Darüber hinaus wurden die Empfehlungen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA-Arbeitsprogramm Psyche, 2017), der Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) (Rau, R. & Buyken, D., 2015), der Gesetzlichen Krankenversicherung (DAK Gesundheit, 2020; Techniker Krankenkasse, 2009) sowie der Initiative neue Qualität der Arbeit des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (INQA 2013, 2016) in der Literaturrecherche aufgegriffen. Zusätzlich wurden weitere Veröffentlichungen in einschlägigen Datenbanken zu den oben genannten Stichworten gesucht.

Die aus der Literaturstudie gewonnenen Erkenntnisse sind dazu genutzt worden, ein Strukturmodell für den Fragebogen zu entwerfen, welches den Überlegungen des Belastungs-Beanspruchungs-Modells (vgl. BAuA, 2010) folgt. Das Strukturmodell beinhaltet die verschiedenen Themenfelder und ermöglichte die Ableitung von Skalen und Themen für die Formulierung der Items.

4 Aufbau des Fragebogens

Die Überlegungen des Belastungs-Beanspruchungs-Modells (vgl. BAuA, 2010) dienen als Basis für den Fragebogen. Dementsprechend sind die Skalen sowie die Bereiche inhaltlich von diesem Modell geprägt. Eine Unterscheidung von psychischen Beanspruchungen (kurzfristig wirkend) und langfristigen Folgen auf Skalenebene findet nicht statt. Diese Differenzierung erfolgt ausschließlich auf Ebene der einzelnen Items.

Der Fragebogen beruht auf einem **Baukastenprinzip**. Den vier übergreifenden Bereichen sind Merkmalsbereiche, Skalen und Items zugeordnet („Tabelle 3. Aufbau des Fragebogens“ auf Seite 11). Je nach Anwendungskontext können bestimmte Bereiche, Merkmalsbereiche oder Skalen einzeln als Befragung durchgeführt bzw. aus dieser

entfernt werden.

Der Bereich „Arbeitsgestaltung“ deckt alle erforderlichen Inhalte der **Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung** entsprechend der Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA-Arbeitsprogramm Psyche, 2017) ab. In der Tabelle 4 (Seite 12) ist die Zuordnung der Skalen im vorliegenden Fragebogen zu den psychischen Belastungsfaktoren entsprechend den GDA-Empfehlungen dargestellt.

Tabelle 3. Aufbau des Fragebogens

Aufbau des Fragebogens				
Bereich	Arbeitsgestaltung	Organisationskultur	Individuelle Leistungsvoraussetzungen	Gesundheit und Arbeitszufriedenheit
Merkmalsbereiche	<ul style="list-style-type: none"> · Arbeitsinhalt und Arbeitsaufgabe · Arbeitsorganisation · Soziale Beziehungen · Arbeitsumgebung · Neue Arbeitsformen 			
Anzahl Items	68	25	16	13
Anzahl Skalen	20	9	5	3
Skalen	<ul style="list-style-type: none"> · Vollständigkeit der Arbeitsaufgabe · Handlungsspielraum · Abwechslungsreichtum · Informationsangebot und Qualifikation · Sinnhaftigkeit · Emotionale Anforderungen · Arbeitszeitgestaltung · Pausengestaltung · Arbeitsablauf · Kooperation · Kolleginnen und Kollegen · Vorgesetzte · Physikalische Faktoren · Körperliche Anforderungen · Voraussetzung für sicheres Arbeiten · Arbeitsmittel · Zeitliche und räumliche Flexibilisierung · Technologische Unterstützung · Arbeitsverdichtung · Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit 	<ul style="list-style-type: none"> · Umgang mit Veränderungen · Wissensmanagement · Fehlerkultur · Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben · Diversität · Vertrauen in die Leitung · Sicherheit und Gesundheit · Beteiligung · Wertschätzung 	<ul style="list-style-type: none"> · Arbeitsplanungsfähigkeit · Erholungsfähigkeit · Emotionskontrolle · Selbstwirksamkeit · Veränderungsbereitschaft und Verantwortungsübernahme 	<ul style="list-style-type: none"> · Zufriedenheit · Körperliches und geistiges Wohlbefinden · Soziales Wohlbefinden
Merkmalsbereich im Belastungsbeanspruchungsmodell	Psychische Belastung	Psychische Belastung	Individuelle Leistungsvoraussetzungen des Menschen	Psychische Beanspruchung und langfristige Folgen

Tabelle 4. Übersicht über die Belastungsfaktoren laut GDA-Empfehlungen und die zugehörigen Skalen des eingesetzten Fragebogens

Psychische Belastungsfaktoren laut GDA-Empfehlungen	Zugehörige Skalen des eingesetzten Fragebogens
Arbeitsinhalt / Arbeitsaufgabe	<ul style="list-style-type: none"> · Vollständigkeit der Arbeitsaufgabe · Handlungsspielraum · Abwechslungsreichtum · Informationsangebot und Qualifikation · Sinnhaftigkeit · Emotionale Anforderungen
Arbeitsorganisation	<ul style="list-style-type: none"> · Arbeitszeitgestaltung · Pausengestaltung · Arbeitsablauf · Kooperation
Soziale Beziehungen	<ul style="list-style-type: none"> · Kolleginnen und Kollegen · Vorgesetzte
Arbeitsumgebung	<ul style="list-style-type: none"> · Physikalische Faktoren · Körperliche Anforderungen · Voraussetzung für sicheres Arbeiten · Arbeitsmittel
Neue Arbeitsformen	<ul style="list-style-type: none"> · Zeitliche und räumliche Flexibilisierung · Technologische Unterstützung · Arbeitsverdichtung · Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit

5 Literatur

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (Hrsg.). (2010). *Psychische Belastung und Beanspruchung im Berufsleben: Erkennen – Gestalten*.

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (Hrsg.). (2017). *Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – Wissenschaftliche Standortbestimmung*.

DAK Gesundheit (Hrsg.). (2020). *DAK Gesundheitsreport: Beiträge zur Gesundheitsökonomie und Versorgungsforschung*, 33.

GDA-Arbeitsprogramms Psyche (Hrsg.). (2017). *Arbeitsschutz in der Praxis: Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung*.

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (Hrsg.). (2017). *Fachkonzept für die nächste gemeinsame Präventionskampagne der DGUV und ihrer Mitglieder*.

Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) (Hrsg.) (2013). *Kein Stress mit dem Stress – Lösungen und Tipps für Führungskräfte und Unternehmen*.

Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) (Hrsg.). (2016). *INQA-Audit Zukunftsfähige Unternehmenskultur: Fragebogen für das Mitarbeiter-Feedback*. (Version 25).

Rau, R. & Buyken, D. (2015). *Der aktuelle Kenntnisstand über Erkrankungsrisiken durch psychische Arbeitsbelastungen: Ein systematisches Review über Metaanalysen und Reviews*. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 59 (3), 213-229.

Techniker Krankenkasse (Hrsg.). (2009). *Kundenkompass Stress*, FAZ-Inst. für Management-, Markt- und Medieninformation.

Anhang

A Strukturvariablen

Die Strukturvariablen Alter, Geschlecht, Laufbahngruppe und Personalverantwortung wurden im Rahmen der Fragenbogenentwicklung in allen Pilotbetrieben und -behörden eingesetzt, um differenzierte Vergleichswerte zur Verfügung stellen zu können. Bei den nachfolgend dargestellten Strukturvariablen

handelt es sich aber nicht um eine allgemeine Empfehlung, diese beim innerbetrieblichen Einsatz des Fragebogens zu verwenden. Welche Strukturvariablen für Behörden/Betriebe sinnvoll sind, muss jede Organisation selbst bewerten.

Strukturvariable	Antwortkategorien
Alter	29 Jahre oder jünger 30 - 39 Jahre 40 - 49 Jahre 50 - 59 Jahre 60 Jahre oder älter
Geschlecht	weiblich männlich divers
Laufbahngruppe	einfacher Dienst mittlerer Dienst gehobener Dienst höherer Dienst
Personalverantwortung	keine Personalverantwortung Personalverantwortung

B Antwortkategorien

Antwortskalierung	Antwortkategorien
1	Trifft gar nicht zu
2	Trifft eher nicht zu
3	Teils / teils
4	Trifft eher zu
5	Trifft völlig zu
99	Betrifft mich nicht

C Fragebogen

Skala	Item-Nr.	Item-Formulierung	Item-Kurzbeschreibung
1. Arbeitsgestaltung			
1.1 Arbeitsinhalt und Arbeitsaufgabe			
Vollständigkeit der Arbeitsaufgabe	1	Ich bearbeite Aufgaben von Anfang bis Ende und nicht nur einzelne Teilaufgaben.	Arbeitsaufgaben vollständig ausführen
	2	Ich bin auch für die Organisation meiner Arbeit zuständig, inkl. der Vorbereitung und Kontrolle.	Arbeitsaufgaben selbst organisieren
Handlungsspielraum	3	Ich kann bei meiner Arbeit viele Entscheidungen selbst treffen.	Eigene Entscheidungen treffen
	4	Ich kann selbst entscheiden, in welcher Art und Weise ich meine Arbeitsaufgaben erledige.	Arbeitsaufgaben selbstbestimmt erledigen
Abwechslungsreichtum	5	Meine Arbeitsaufgaben sind abwechslungsreich.	Abwechslungsreiche Arbeitsaufgaben
	6	Bei meiner Arbeit mache ich immer wieder etwas Neues.	Immer wieder Neues tun
	7	Meine Arbeit erfordert, dass ich mich kontinuierlich weiterbilde.	Kontinuierliche Weiterbildung erforderlich
	8	Bei meiner Arbeit kann ich immer wieder Neues lernen.	Immer wieder Neues lernen
Informationsangebot und Qualifikation	9	Mir stehen alle Informationen zur Verfügung, die ich für meine Arbeit benötige.	Notwendige Informationen verfügbar
	10	Für die Erfüllung meiner Arbeitsaufgaben bin ich ausreichend qualifiziert.	Qualifikation ausreichend
	11	Bei der Übernahme von neuen Aufgaben oder Tätigkeiten werde ich ausreichend eingewiesen.	Einarbeitung ausreichend
	12	Ich habe ausreichend Wissen, um meine Arbeitsaufgaben zu erfüllen.	Eigenes Wissen ausreichend

Skala	Item-Nr.	Item-Formulierung	Item-Kurzbeschreibung
Sinnhaftigkeit	13	Ich leiste einen wichtigen Beitrag zum Erfolg meiner Organisation.	Eigenen Beitrag leisten
	14	Meine Organisation leistet insgesamt einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft.	Organisation leistet Beitrag für Gesellschaft
Emotionale Anforderungen	15 rekodiert	Bei meiner Arbeit muss ich häufig mit negativen Emotionen von Kundinnen und Kunden (extern) umgehen.	Kein Umgang mit negativen Emotionen
	16 rekodiert	Bei meiner Arbeit muss ich häufig anders auftreten, als ich mich eigentlich fühle.	Sich nicht verstellen müssen
	17 rekodiert	Bei meiner Arbeit werde ich häufig beleidigt, bedroht oder körperlich angegriffen.	Keine verbalen oder körperlichen Angriffe
	18 rekodiert	Bei meiner Arbeit muss ich mit den schwerwiegenden Problemen und dem Leid anderer Personen umgehen.	Kein Umgang mit Problemen anderer
1.2 Arbeitsorganisation			
Arbeitszeitgestaltung	19	Bei der Planung und Vergabe von Arbeitsaufgaben wird meine aktuelle Lebenssituation berücksichtigt.	Berücksichtigung eigener Lebenssituation
	20	Meine Organisation ermöglicht es mir, das für mich geeignete Arbeitszeitmodell zu wählen.	Angebot verschiedener Arbeitszeitmodelle
Pausengestaltung	21	Ich kann während meiner Arbeit ausreichend Pausen einlegen.	Ausreichend Pausen
	22	Ich kann meine Pausen so gestalten, dass ich von meiner Arbeit abschalten kann.	Erholsame Pausen
Arbeitsablauf	23 rekodiert	Bei meiner Arbeit muss ich mehrere Dinge gleichzeitig erledigen.	Kein Multitasking erforderlich (rekodiert)
	24	Mein Arbeitsablauf ermöglicht ein Arbeiten ohne häufige Störungen und Unterbrechungen.	Ungestörtes Arbeiten möglich
	25	Ich schaffe meine Aufgaben in der Regel innerhalb meiner Arbeitszeit.	Aufgaben in Arbeitszeit realisierbar
	26	Ich habe ausreichend Zeit, um meine Arbeitsaufgaben angemessen zu erledigen.	Ausreichend Zeit für Arbeitsaufgaben
	27 rekodiert	Bei meiner Arbeit wird von mir ein hohes Arbeitstempo verlangt.	Kein Zeitdruck
	28 rekodiert	Bei meiner Arbeit gibt es häufig unvorhergesehene Überstunden.	Keine unvorhergesehenen Überstunden
Kooperation	29	Für die Erledigung meiner Aufgaben bin ich auf die Zusammenarbeit mit anderen angewiesen.	Notwendigkeit zur Zusammenarbeit
	30 rekodiert	Bei der Erledigung meiner Aufgaben arbeite ich überwiegend allein.	Keine überwiegende Einzelarbeit
1.3 Soziale Beziehungen			
Kolleginnen und Kollegen	31	Ich kann mich auf meine Kolleginnen und Kollegen verlassen.	Verlässlichkeit des Teams
	32	Ich erhalte Unterstützung von meinen Kolleginnen und Kollegen.	Unterstützung vom Team erhalten
	33	Ich kann mit meinen Kolleginnen und Kollegen offen über Arbeitsprobleme sprechen.	Offenes Ansprechen von Arbeitsproblemen im Team
	34	Ich kann gegenüber meinen Kolleginnen und Kollegen offen Konflikte ansprechen.	Offenes Ansprechen von Konflikten im Team

Skala	Item-Nr.	Item-Formulierung	Item-Kurzbeschreibung
Vorgesetzte	35	Ich kann mich auf meine direkte Führungskraft verlassen.	Verlässlichkeit der Führungskraft
	36	Ich erhalte Unterstützung von meiner direkten Führungskraft.	Unterstützung durch Führungskraft
	37	Ich kann mit meiner direkten Führungskraft offen über Arbeitsprobleme sprechen.	Ansprechen von Arbeitsproblemen bei Führungskraft
	38	Ich kann gegenüber meiner direkten Führungskraft offen Konflikte ansprechen.	Ansprechen von Konflikten bei Führungskraft
	39	Ich kann die Entscheidungen meiner direkten Führungskraft nachvollziehen.	Nachvollziehbare Entscheidungen der Führungskraft
	40	Meine direkte Führungskraft hat Vertrauen in mich und meine Arbeit.	Vertrauen von Führungskraft
	41	Meine direkte Führungskraft gibt mir hilfreiche Rückmeldungen zu meiner Arbeit.	Hilfreiche Rückmeldungen von Führungskraft
	42	Von meiner direkten Führungskraft erhalte ich Anerkennung für meine Leistungen.	Anerkennung durch Führungskraft
1.4 Arbeitsumgebung			
Physikalische Faktoren	43	Mein Arbeitsplatz entspricht meinen Vorstellungen von Ordnung und Sauberkeit.	Ordnung und Sauberkeit am eigenen Arbeitsplatz
	44	Weitere Räumlichkeiten bei meiner Arbeit (z. B. Teeküchen, Toiletten, Kantine) entsprechen meinen Vorstellungen von Ordnung und Sauberkeit.	Ordnung und Sauberkeit in Organisation
	45 <small>rekodiert</small>	Die Lautstärke an meinem Arbeitsplatz stört mich bei meiner Arbeit.	Passende Lautstärke
	46	Die Beleuchtung an meinem Arbeitsplatz ist für mich passend.	Passende Beleuchtung
	47	Die Temperatur an meinem Arbeitsplatz ist für mich passend.	Passende Temperatur
Körperliche Anforderungen	48	Ich werde bei meiner Arbeit nicht übermäßig körperlich beansprucht.	Keine übermäßige körperliche Beanspruchung
	49 <small>rekodiert</small>	Meine Arbeit erfordert eine starke körperliche Anstrengung.	Keine starke körperliche Anstrengung
Voraussetzung für sicheres Arbeiten	50	Die für meine Tätigkeit notwendige persönliche Schutzausrüstung ist vorhanden.	Persönliche Schutzausrüstung vorhanden
	51	Über die mit meiner Arbeit verbundenen Risiken und Gefahren werde ich regelmäßig informiert.	Regelmäßige Unterweisung
Arbeitsmittel	52	Mein Arbeitsplatz ist so eingerichtet, dass ich ergonomisch arbeiten kann.	Ergonomischer Arbeitsplatz
	53	Bei meiner Arbeit stehen mir alle Arbeitsmittel und Werkzeuge, die ich benötige, zur Verfügung.	Verfügbarkeit benötigter Arbeitsmittel
	54	Die Arbeitsmittel, die mir zur Verfügung gestellt werden, sind für die Erfüllung meiner Arbeitsaufgaben geeignet.	Geeignete Arbeitsmittel
	55	Die Maschinen, an denen ich tätig bin, sind für mich gut zu bedienen.	Gute Bedienbarkeit der Maschinen
	56	Die Software, die ich in meiner Tätigkeit einsetze, funktioniert reibungslos.	Funktionsfähigkeit der Software

Skala	Item-Nr.	Item-Formulierung	Item-Kurzbeschreibung
1.5 Neue Arbeitsformen			
Zeitliche und räumliche Flexibilisierung	57	Der persönliche Austausch mit den Kollegen und Kolleginnen gelingt auch mit zunehmender Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort.	Persönlicher Austausch trotz Flexibilisierung
	58	Die fachliche Abstimmung mit den Kolleginnen und Kollegen gelingt auch mit zunehmender Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort.	Fachliche Abstimmung trotz Flexibilisierung
	59	Durch die Möglichkeit, von zu Hause oder von einem anderen Ort aus zu arbeiten, kann ich meine Arbeitsaufgaben besser erledigen.	Flexibilisierung unterstützt Aufgabenerledigung
	60	Meine Kolleginnen und Kollegen akzeptieren, dass einige von uns von zu Hause oder einem anderen Ort aus Arbeiten.	Flexibilisierung vom Team akzeptiert
Technologische Unterstützung	61	Die technologischen Neuerungen ermöglichen mir mehr Freiheit bei der Gestaltung meine Arbeit.	Gestaltungsspielräume durch technologische Neuerungen
	62	Die technologischen Neuerungen erleichtern spürbar meiner Arbeit.	Erleichterungen durch technologische Neuerungen
	63	Durch die technologischen Neuerungen hat sich meine Arbeitsleistung deutlich erhöht.	Bessere Arbeitsleistung durch technologische Neuerungen
Arbeitsverdichtung	64 rekodiert	Durch die digitalen Kommunikationsmittel bei der Arbeit (z. B. E-Mail, Handy, Intranet, Beschäftigten-Chat) habe ich das Gefühl, immer sofort reagieren zu müssen.	Kein Reaktionsdruck durch Kommunikationsmittel
	65 rekodiert	Bei meiner Arbeit bekomme ich viele Informationen, die für mich nicht relevant sind.	Keine irrelevanten Informationen
	66 rekodiert	Durch die technologischen Neuerungen sind immer mehr Aufgaben zu erledigen.	Kein Aufgabenzuwachs durch technologische Neuerungen
Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit	67 rekodiert	Es kommt vor, dass ich in meiner Freizeit (außerhalb meiner Arbeitszeit) dienstlich kontaktiert werde.	Keine dienstlichen Anfragen in Freizeit
	68 rekodiert	Die Erreichbarkeit außerhalb meiner Arbeitszeit schränkt mich in meinen privaten Planungen bzw. Verpflichtungen ein.	Keine Beeinträchtigung durch Erreichbarkeit in Freizeit
2. Organisationskultur			
Umgang mit Veränderung	69	In meiner Organisation wird man ermutigt, Verbesserungsvorschläge einzubringen.	Ermütigung zu Verbesserungsvorschlägen
	70	Die Hintergründe und Ziele von Veränderungen in meiner Organisation werden klar und verständlich kommuniziert.	Kommunikation von Veränderungen
	71	Veränderungen in meiner Organisation werden konsequent umgesetzt.	Umsetzung von Veränderungen
Wissensmanagement	72	Wenn Kolleginnen und Kollegen ihre Stellen wechseln / verlassen, wird darauf geachtet, dass ihr Wissen nicht verloren geht.	Kein Wissensverlust bei Stellenwechseln
	73	Es wird ausreichend Zeit eingeplant, um Wissen und Erfahrungen unter den Beschäftigten auszutauschen.	Zeit für Wissensaustausch
	74	Wissen wird dokumentiert, damit es nicht verloren geht.	Dokumentation von Wissen

Skala	Item-Nr.	Item-Formulierung	Item-Kurzbeschreibung
Fehlerkultur	75	Meine Organisation legt großen Wert darauf, dass Fehler als Lernprozess verstanden werden.	Fehler als Lernprozess verstehen
	76	Bei uns werden Fehler offen und direkt angesprochen, ohne dass direkt mit negativen Konsequenzen zu rechnen ist.	Fehler offen ansprechen
	77	Wenn ein Fehler aufgetreten ist, dann werden geeignete Lösungen gesucht und umgesetzt.	Lösungen aus Fehlern ableiten
	78	Wir tauschen uns regelmäßig darüber aus, was wir aus Fehlern lernen können.	Gemeinsam aus Fehlern lernen
Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben	79 <small>rekodiert</small>	Aufgrund von Verpflichtungen für die Arbeit muss ich häufig meine privaten Pläne ändern.	Keine Beeinträchtigung des Privaten durch Arbeit
	80 <small>rekodiert</small>	Die Anforderungen aus meinem Privatleben erschweren die Ausführung meiner Arbeit.	Keine Beeinträchtigung der Arbeit durch Privates
	81	Insgesamt kann ich Arbeit und Privatleben gut miteinander vereinbaren.	Arbeit und Privatleben im Einklang
Diversität	82	In meiner Organisation werden alle Beschäftigten gleich behandelt, unabhängig von z. B. Geschlecht, Alter, Laufbahngruppe oder Status.	Gleichbehandlung aller Beschäftigten
	83	In meiner Organisation wird die Unterschiedlichkeit bzw. Vielfalt der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen als Gewinn gesehen.	Vielfalt als Gewinn
Vertrauen in Leitung	84	Ich kann die Entscheidungen der Hausleitung in meiner Organisation nachvollziehen.	Nachvollziehbare Leitungsentscheidungen
	85	Ich kann mich auf die Aussagen der Hausleitung meiner Organisation verlassen.	Verlässlichkeit der Leitungsaussagen
Sicherheit und Gesundheit	86	Arbeitssicherheit hat in meiner Organisation einen hohen Stellenwert.	Stellenwert von Arbeitssicherheit
	87	Die Gesundheit der Beschäftigten hat in meiner Organisation einen hohen Stellenwert.	Stellenwert von Gesundheit
Beteiligung	88	Bei der Planung und Vergabe von Arbeitsaufgaben werden meine persönlichen Stärken und Interessen berücksichtigt.	Berücksichtigung persönlicher Stärken und Interessen
	89	Bei Themen, die meine Arbeit betreffen, werde ich im Vorfeld eingebunden.	Einbindung im Vorfeld von Veränderungen
	90	Bei Themen, die meine Arbeit betreffen, wird meine Meinung berücksichtigt.	Berücksichtigung eigener Meinung
Wertschätzung	91	Ich erhalte Anerkennung für gute Arbeitsleistung.	Anerkennung guter Arbeitsleistung
	92	Wenn ich etwas beitrage, dann wird dies auch gewürdigt.	Würdigung eigenen Engagements
	93	Bei meiner Arbeit wird (grundsätzlich) ein wertschätzender Umgang unter allen Beschäftigten gepflegt.	Wertschätzender Umgang untereinander

Skala	Item-Nr.	Item-Formulierung	Item-Kurzbeschreibung
3. Individuelle Leistungsvoraussetzungen			
Arbeitsplanungs-fähigkeit	94	Es gelingt mir gut, meine Arbeitsaufgaben eigenständig zu strukturieren und zu planen.	Eigenständige Aufgabenplanung
	95	Auch unter Zeitdruck plane und strukturiere ich meine Arbeit sorgfältig.	Sorgfältige Aufgabenplanung unter Zeitdruck
	96 rekodiert	An manchen Arbeitstagen schiebe ich die Erledigung von Aufgaben unnötigerweise auf, auch wenn sie wichtig sind.	Aufgaben nicht aufschieben
	97	Es gelingt mir, Ablenkungen und Nebensächlichkeiten bei der Arbeit zu ignorieren.	Ablenkungen ignorieren
	98 rekodiert	Es kommt vor, dass ich mich mit einem weniger guten Arbeitsergebnis zufrieden geben muss, als ich es von mir erwarte.	Eigene Qualitätsansprüche an Arbeit erfüllt
Selbstwirksamkeit	99	Ich habe den Eindruck, dass ich gut mit auftretenden Schwierigkeiten umgehen kann.	Eigener Umgang mit Schwierigkeiten
	100	Bei meiner Arbeit fühle ich mich stressigen Situationen gewachsen.	Stressigen Situationen gewachsen sein
Veränderungs-bereitschaft und Verantwortungs-übernahme	101	Ich bin gern bereit, die Verantwortung für wichtige Entscheidungen zu übernehmen.	Bereitschaft zur Verantwortungsübernahme
	102	Ich stehe Neuerungen offen gegenüber.	Offenheit für Neuerungen
	103	Ich stelle mich gern den besonderen Herausforderungen bei meiner Arbeit.	Sich neuen Herausforderungen stellen
Emotionskontrolle	104	Ich bin in der Lage, meine eigenen Emotionen zurückzustellen, wenn es die Situation erfordert.	Eigene Emotionen zurückstellen können
	105	Mir fällt es leicht, bei der Arbeit meine Emotionen zu kontrollieren.	Kontrolle eigener Emotionen
Erholungsfähigkeit	106	Am Ende eines Arbeitstages gelingt es mir, mich von der Arbeit zu distanzieren.	Nach Arbeit abschalten
	107 rekodiert	Ich schlafe häufig schlecht, weil mir arbeitsbezogene Probleme noch durch den Kopf gehen.	Guter Schlaf trotz arbeitsbezogener Probleme
	108 rekodiert	Obwohl ich krank bin, komme ich – wenn es irgendwie geht – zur Arbeit.	Nicht krank zur Arbeit kommen
	109 rekodiert	Zugunsten meiner Arbeit verzichte ich auf Pausen und / oder andere Erholungsphasen.	Inanspruchnahme von Pausen und Erholung
4. Zufriedenheit und Gesundheit			
Zufriedenheit	110	An den meisten Tagen freue ich mich auf meine Arbeit in meiner Organisation.	Freude auf eigene Arbeit
	111	Alles in allem bin ich zufrieden mit meiner Arbeit in meiner Organisation.	Zufriedenheit mit eigener Arbeit
	112	Ich fühle mich meiner Organisation verbunden.	Verbundenheit mit eigener Organisation
	113	Ich würde meine Organisation als Arbeitgeber weiterempfehlen.	Weiterempfehlung eigener Organisation
	114	Ich fühle mich meiner Organisation gegenüber verpflichtet.	Pflichtgefühl gegenüber eigener Organisation

Skala	Item-Nr.	Item-Formulierung	Item-Kurzbeschreibung
Körperliches und geistiges Wohlbefinden	115	Alles in allem fühle ich mich gesund und fit genug, um meine jetzigen Arbeitsanforderungen zu bewältigen.	Gesund und fit für eigene Arbeit
	116	In der Regel fühle ich mich körperlich so gesund, dass ich meine Arbeitsanforderungen gut bewältigen kann.	Eigener Arbeit körperlich gewachsen sein
	117	Körperlich fühle ich mich am Ende eines Arbeitstages noch fit für andere Dinge.	Körperlich fit nach Arbeitstag
	118	Bei der Ausübung meiner Arbeit bin ich frei von körperlichen Beschwerden oder Schmerzen.	Ohne körperliche Beschwerden bei eigener Arbeit
	119	In der Regel fühle ich mich bei der Arbeit ausgeglichen und gelassen.	Ausgeglichen und gelassen bei eigener Arbeit
	120	Am Ende eines Arbeitstages fühle ich mich geistig noch fit für andere Dinge.	Geistig fit nach Arbeitstag
Soziales Wohlbefinden	121	Der Kontakt mit meinen Kolleginnen und Kollegen tut mir gut.	Wohlbefinden durch kollegiales Miteinander
	122	Bei meiner Arbeit fühle ich mich als Teil einer Gemeinschaft.	Wohlbefinden durch Gemeinschaftsgefühl

