

iga.Report 27



iga.Barometer 4. Welle 2013: Die Arbeitssituation in Unternehmen

Eine repräsentative Befragung der Erwerbsbevölkerung
in Deutschland.

Flexibilität, Life-Domain-Balance und Gesundheit;
Auswirkungen von Erwerbslosigkeitserfahrungen

**Anna-Maria Hessenmöller, Barbara Pangert, Claudia Pieper, Nina Schiml, Sarah Schröer,
Heinz Schüpbach**

unter Mitarbeit von Gisela Mohr, Kathleen Otto, Tabea Scheel

Die Initiative Gesundheit und Arbeit

In der Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) kooperieren gesetzliche Kranken- und Unfallversicherung, um arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren vorzubeugen. Gemeinsam werden Präventionsansätze für die Arbeitswelt weiterentwickelt und vorhandene Methoden oder Erkenntnisse für die Praxis nutzbar gemacht.

iga wird getragen vom BKK Dachverband, der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV), dem AOK-Bundesverband und dem Verband der Ersatzkassen e. V. (vdek).

www.iga-info.de

iga.Report 27

iga.Barometer 4. Welle 2013: Die Arbeitssituation in Unternehmen

**Eine repräsentative Befragung der
Erwerbsbevölkerung in Deutschland.**

Flexibilität, Life-Domain-Balance und Gesundheit; Auswirkungen von Erwerbs- losigkeitserfahrungen

Anna-Maria Hessenmöller, Barbara Pangert, Claudia Pieper, Nina Schiml, Sarah Schröer,
Heinz Schüpbach

unter Mitarbeit von Gisela Mohr, Kathleen Otto, Tabea Scheel

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	9
2	Zusammenfassung	10
	2.1 Stellenwert der Arbeit – Sonntagsfragen	10
	2.2 Vergleich der Befragungen 2004 bis 2013	10
	2.3 Flexibilität, Life-Domain-Balance und Gesundheit in der heutigen Arbeitswelt	10
	2.4 Auswirkungen von Erwerbslosigkeitserfahrung auf die Qualität und das subjektive Empfinden der aktuellen Tätigkeit	11
3	Wie schätzen die Beschäftigten ihre Arbeit ein? Gesamtergebnisse der Sonntagsfragen	12
	3.1 „Meine Arbeit hält mich fit“	12
	3.2 „Meine Arbeit bringt mir Anerkennung“	14
	3.3 „Meine Arbeit ist vielseitig und abwechslungsreich“	17
	3.4 „In meiner Arbeit werde ich von Kollegen unterstützt“	19
	3.5 „In meiner Arbeit werde ich von Vorgesetzten unterstützt“	22
	3.6 „Mein Unternehmen kümmert sich um meine Gesundheit“	23
	3.7 „An welcher der folgenden Maßnahmen durch den Arbeitgeber, die Krankenkassen, die Unfallversicherung oder anderer Anbieter haben Sie teilgenommen?“	26
	3.8 „Wie gut fühlen Sie sich über Angebote zur Gesundheitsförderung im Betrieb informiert?“	30
	3.9 „Wie bewerten Sie diese Angebote?“	32
	3.10 „Wenn Sie an Ihre Lebenssituation denken, welchen Stellenwert nimmt die Arbeit darin ein?“	34
	3.11 „Sind Sie der Ansicht, dass sich bei Ihnen Arbeit, Familie, Partnerschaft, Sport und Freizeit in einem für Sie zufrieden stellenden Verhältnis befinden?“	36
	3.12 „Wie würden Sie insgesamt Ihre Arbeit beschreiben? Zu langweilig, genau richtig oder zu fordernd?“	39
	3.13 „Wenn Sie die Möglichkeit hätten, würden Sie dann den Beruf, die Branche oder den Arbeitgeber wechseln?“	41
	3.14 „Sehen Sie in einer Flexibilisierung der Arbeitszeit für sich eher Vorteile oder Nachteile oder halten sich Vorteile und Nachteile die Waage?“	44
	3.15 „Können Sie sich vorstellen, Ihre derzeitige Arbeitstätigkeit bis zum 65. bzw. 67. Lebensjahr auszuüben?“	46
	3.16 „Welche Voraussetzungen müssten denn erfüllt sein, damit Sie sich vorstellen könnten, bis zum 65. bzw. 67 Lebensjahr Ihre derzeitige Arbeit auszuüben?“	49
	3.17 „Wie schätzen Sie die Sicherheit Ihres jetzigen Arbeitsplatzes ein? Sehr sicher, sicher, unsicher oder sehr unsicher?“	50

4	Flexibilität, Life-Domain-Balance und Gesundheit in der heutigen Arbeitswelt	54
4.1	Einführung	54
4.2	Messung der betrachteten Modellvariablen	56
4.2.1	Flexibilitätsaspekte	56
4.2.2	Bekanntermaßen relevante Arbeitsmerkmale	56
4.2.3	Life-Domain-Balance und Gesundheit	57
4.2.4	Kontrollvariablen	57
4.3	Ausgewählte Ergebnisse der Befragung	58
4.3.1	Life-Domain-Balance und Gesundheit der Befragten	58
4.3.2	Flexibilitätsanforderungen und -spielräume der Befragten	59
4.3.3	Vergleich der Flexibilitätsaspekte in verschiedenen Beschäftigtengruppen	62
4.4	Zusammenhangsanalysen	66
4.5	Regressionsanalysen	68
4.6	Berufsgruppenspezifische Regressionsanalysen	70
4.7	Die Bedeutung von Zeitpuffern für Gesundheit und Life-Domain-Balance	75
4.8	Zusammenfassung der Ergebnisse	76
4.9	Handlungsempfehlungen	77
4.10	Literatur	79
5	Auswirkungen von Erwerbslosigkeitserfahrung auf die Qualität und das subjektive Empfinden der aktuellen Tätigkeit	81
5.1	Einführung	81
5.1.1	Folgen von Erwerbslosigkeit auf die körperliche und psychosoziale Gesundheit	81
5.1.2	Befundlage zu Auswirkungen vorheriger Erwerbslosigkeit auf die weitere Erwerbsbiografie	81
5.1.3	Auswirkungen von Erwerbslosigkeitserfahrung auf die Qualität und das subjektive Empfinden der aktuellen Tätigkeit	82
5.2	Messung der betrachteten Modellvariablen	84
5.2.1	Erwerbslosigkeitsaspekte	84
5.2.2	Qualität der aktuellen Tätigkeit	84
5.2.3	Subjektives Empfinden	84
5.2.4	Kontrollvariablen	84

5.3	Ausgewählte Ergebnisse der Befragung	86
5.3.1	Erwerbslosigkeitserfahrungen bei den befragten Beschäftigten	86
5.3.2	Unterschiede bezüglich Geschlecht, Alter und Bildung	86
5.4	Erwerbslosigkeitserfahrung, Qualität der aktuellen Tätigkeit und subjektives Empfinden bei abhängig Beschäftigten	87
5.4.1	Zusammenhangsanalysen zwischen Erwerbslosigkeitserfahrung, Qualität der aktuellen Tätigkeit und subjektivem Empfinden	87
5.4.2	Regressionsanalysen zur Bedeutung von Erwerbslosigkeitserfahrung für die Qualität der aktuellen Tätigkeit und das subjektive Empfinden	87
5.5	Bedeutung von Aspekten der Erwerbslosigkeitserfahrung für die Qualität der aktuellen Tätigkeit von Beschäftigten mit Erwerbslosigkeitserfahrung	91
5.5.1	Zusammenhangsanalysen zur Bedeutung von Aspekten der Erwerbslosigkeitserfahrung für die Qualität der aktuellen Tätigkeit	91
5.5.2	Regressionsanalysen zur Bedeutung von Aspekten der Erwerbslosigkeit für die Qualität der aktuellen Tätigkeit	91
5.6	Zusammenfassung	93
5.7	Fazit und Ausblick	95
5.8	Literatur	95
6	Anhang 1: Feldbericht „iga.Barometer 2013“ – Durchführung der Befragung und Besonderheiten der Stichprobe	96
6.1	Stichprobenziehung	96
6.2	Strategien zur Erhöhung der Kooperationsbereitschaft bei Telefonumfragen	97
6.3	Pretest	97
6.4	Hauptuntersuchung	98
6.5	Notwendige Korrekturen im Datensatz	99
6.6	Bewertung der Ergebnisse der unterschiedlichen Feldphasen	99
6.7	Qualität der Stichprobe	99
6.8	Bewertung der Aktivitäten zur Erhöhung der Kooperationsbereitschaft	101
6.9	Abschließender Hinweis	101
7	Anhang 2:	102
8	Abbildungsverzeichnis	109
9	Tabellenverzeichnis	114

1 Einleitung

Die Initiative Gesundheit und Arbeit führt mit dem iga.Barometer seit 2004 in regelmäßigen Abständen eine repräsentative telefonische Befragung von etwa 2.000 Erwerbstätigen in Deutschland durch. Die Ergebnisse des iga.Barometers zum Stellenwert der Arbeit aus Sicht der Beschäftigten liegen nun in der vierten Welle vor. Die Ergebnisse geben einen detailreichen Überblick über die Einschätzung der erwerbstätigen Bevölkerung zu Themen wie Einfluss der Arbeit auf die Gesundheit, Bereitschaft, das Unternehmen zu wechseln, oder Arbeiten bis zur Rente. Die Auswertung dieser so genannten Sonntagsfragen liefert wichtige Hinweise zu den Unterschieden zwischen den Geschlechtern, Altersgruppen oder Berufen und ermöglicht eine gezielte Weiterentwicklung von Präventionsansätzen und betrieblicher Gesundheitsförderung.

Diese in jeder Befragung erneut gestellten „Sonntagsfragen“ liefern in ihrer Längsschnittauswertung darüber hinaus wichtige Hinweise auf die gesellschaftliche Entwicklung und Veränderung in der Einschätzung des Stellenwerts der Arbeit in der Erwerbsbevölkerung.

Neben den Sonntagsfragen beinhaltet das iga.Barometer in jeder Welle neue, variable Themenkomplexe, die sich mit aktuellen Fragestellungen zu Arbeit und Gesundheit auseinandersetzen.

In der ersten Welle des iga.Barometers 2004 wurden die Beschäftigten zu **Handlungsspielräumen und Gratifikationskrisen** befragt. Ein Ergebnis war, dass Personen mit einem ungünstigen Verausgabungs-Belohnungs-Verhältnis (hoher Zeitdruck und Arbeitslast versus geringe Vergütung und Anerkennung) etwa dreimal häufiger angaben, den Beruf wechseln zu wollen.

In der zweiten Welle 2007 war die **Verbreitung und Akzeptanz** der Angebote der betrieblichen Gesundheitsförderung und Prävention Schwerpunktthema. Die Interviewten wurden zu ihren Wünschen in Bezug auf Angebote der Betrieblichen Gesundheitsförderung befragt. Die Arbeitnehmer wurden zusätzlich um ihre Einschätzung zum **Phänomen „Präsentismus“**, krank zur Arbeit zu gehen, befragt. Mehrheitlich gaben die Befragten an, schon trotz einer bestehenden Erkrankung zur Arbeit gegangen zu sein. Aufgezeigt wurden auch die negativen Folgen für die Produktivität.

In der dritten Befragungswelle 2010 war das zentrale Zusatzthema **„Das Miteinander der Generationen am Arbeitsplatz“** und die Bedeutung altersgemischter Teamarbeit im demografischen Wandel. Die besondere Rolle der Führungskräfte für ein produktives Miteinander wie auch die Zusammensetzung der Teams konnten als relevante Faktoren identifiziert werden, um erlebte Altersdiskriminierung bei der Arbeit zu vermeiden.

In der aktuellen vierten Welle des iga.Barometers (2014) widmet sich iga zwei Schwerpunktthemen. Der steigende Einfluss der Arbeitswelt auf das „Privatleben“ in Bezug auf erhöhte Flexibilitätsansprüche oder ständige Erreichbarkeit wird im Themenkomplex **„Flexibilität, Life-Domain-Balance und Gesundheit in der heutigen Arbeitswelt“** erhoben (Kapitel 4). In einem weiteren Schwerpunkt wird der Frage nach den **„Auswirkungen von Erwerbslosigkeitsphasen auf die Qualität und das subjektive Empfinden der aktuellen Tätigkeit“** nachgegangen (Kapitel 5). Eine Zusammenfassung der Ergebnisse und Empfehlungen finden sie im nachfolgenden Abschnitt.

2 Zusammenfassung

2.1 Stellenwert der Arbeit – Sonntagsfragen

Die Befragten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschrieben ihre Arbeitssituation im Wesentlichen als positiv. Hinsichtlich der gesundheitlichen Risiken und gesundheitsförderlichen Aspekte werden teilweise verbesserungswürdige Aspekte beschrieben. Insgesamt ergibt sich folgendes Bild:

- 81 Prozent der Männer und 80 Prozent der Frauen sind der Meinung, dass ihre Arbeit sie fit hält.
- 79 Prozent der Männer und 84 Prozent der Frauen finden, dass ihre Arbeit ihnen Anerkennung bringt.
- 86 Prozent aller Befragten empfinden ihre Arbeit als vielseitig und abwechslungsreich.
- Unterstützung von Kollegen und Vorgesetzten wird von 83 Prozent bzw. 70 Prozent aller Männer und Frauen wahrgenommen.
- Die Arbeit nimmt im Leben von 61 Prozent der Männer und 68 Prozent der Frauen den richtigen Stellenwert ein.
- 50 Prozent der Männer und 56 Prozent der Frauen sind der Ansicht, dass sich Privates und Berufliches in einem ausgewogenen Verhältnis befinden.
- 78 Prozent der Männer und 76 Prozent der Frauen nehmen ihre Arbeit als im richtigen Maße fordernd wahr.
- Lediglich 21 Prozent der Befragten würden den Beruf, die Branche oder den Arbeitgeber wechseln, wenn die Möglichkeit bestünde.
- In der Flexibilisierung der Arbeitszeit sehen eher Frauen als Männer Vorteile (42,0 Prozent versus 36,8 Prozent).
- Nur 45 Prozent aller Befragten (beide Geschlechter) meinen jedoch, ihr Unternehmen kümmere sich um ihre Gesundheit.
- 51 Prozent der Männer und 46 Prozent der Frauen können sich vorstellen – körperliche und geistige Unversehrtheit vorausgesetzt – ihre derzeitige Arbeitstätigkeit bis zum 65. bzw. 67. Lebensjahr auszuüben.
- 85,7 Prozent schätzen ihren Arbeitsplatz als sicher ein, zwischen den Geschlechtern gibt es dabei keine Unterschiede.

Wie schon im iga.Barometer 2010 zeigen sich Unterschiede bezüglich der Berufsgruppen sowie hinsichtlich der Unternehmensgröße. Verschoben hat sich jedoch der Anteil der positiven Bewertungen der Arbeit zugunsten größerer Unternehmen, die aufgrund ihrer Größe und Strukturen oft andere Möglichkeiten der Gesundheitsförderung haben. Relativ wenig Unterschiede bei den Einstellungsfragen und Bewertungen gibt es zwischen den Geschlechtern.

Unverändert ist der Anteil der Befragten, die sich vorstellen können, die derzeitige Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben zu können. Am höchsten liegt hier nach wie vor der Anteil in den Kleinunternehmen mit 57 Prozent.

2.2 Vergleich der Befragungen 2004 bis 2013

Wieder enthielt das iga.Barometer Fragen, die in jeder Befragungswelle gestellt werden, um langfristige Tendenzen in der Wahrnehmung der Beschäftigten und deren Einstellungen beobachten zu können. Mittlerweile können vier Befragungen (2004, 2007, 2010 und 2013) zusammengefasst werden:

Die Ergebnisse der nunmehr vierten Befragungswelle zeigen erstmals einen – wenn auch leichten – Rückgang der Zustimmung zu der Aussage „meine Arbeit hält mich fit“. Bei der Geschlechterdifferenzierung zeigt sich, dass diese Entwicklung auf die sinkende absolute Zustimmung bei den Frauen zurückzuführen ist. Die fallende Tendenz in der Zustimmung zu der Aussage „Meine Arbeit ist vielseitig und abwechslungsreich“ setzt sich auch in der aktuellen Befragung fort. Mit 44 Prozent der Befragten, die der Aussage ihre volle Zustimmung geben, befindet sich die Zustimmungsquote zu dieser Aussage dennoch weiterhin auf einem hohen Niveau.

Wie auch in den vorhergegangenen Befragungen wurde die Aussage, dass ein Unternehmen sich um die Gesundheit kümmert, nur in eher geringem Maße für voll und ganz zutreffend gehalten. Der sich abzeichnende Aufwärtstrend hat sich nicht fortgesetzt. Gegenüber dem Vorgängerbericht zeigte sich ein deutlicher Rückgang von 20,6 Prozent (2010) auf nun 12,6 Prozent der Befragten, die der Aussage voll und ganz zustimmen. Dies kann daran liegen, dass zum einen in kleineren Unternehmen generell seltener gesundheitsfördernde Maßnahmen umgesetzt werden (werden diese jedoch angeboten, werden sie von Beschäftigten signifikant häufiger in Anspruch genommen). Zum anderen werden in größeren Unternehmen zwar häufiger gesundheitsfördernde Maßnahmen angeboten, aber abhängig von der Unternehmenskultur und weiteren Faktoren werden diese unter Umständen schlecht kommuniziert und kaum in Anspruch genommen.

2.3 Flexibilität, Life-Domain-Balance und Gesundheit in der heutigen Arbeitswelt

Im Rahmen der 4. Welle des iga-Barometers 2013 wurden drei Flexibilitätsfacetten betrachtet:

- Unvorhersehbarkeit von Arbeitsanforderungen: Ich werde z. B. ständig unterbrochen bei meiner Tätigkeit, die Prioritäten ändern sich ständig und ich muss Aufgaben übernehmen, die eigentlich nicht in meinen Aufgabenbereich fallen.
- Erwartung arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit: Ich muss auch außerhalb meiner regulären Arbeitszeit und meines regulären Arbeitsortes für Arbeitsbelange erreichbar sein oder Arbeitsbelange erledigen.
- Möglichkeit zur Erledigung privater Angelegenheiten während der Arbeit: Ich kann im Rahmen meiner Arbeitszeit private Angelegenheiten erledigen und für private Angelegenheiten erreichbar sein.

Bei den beiden erstgenannten Aspekten handelt es sich um Anforderungen an die Beschäftigten (Flexibilitätsanforderungen), bei letztgenanntem Aspekt um eine Möglichkeit für die Beschäftigten (Flexibilitätsmöglichkeit).

Bislang liegen nur wenige Untersuchungen zu diesen Flexibilitätsaspekten vor. Von Interesse sind im Rahmen der 4. Welle des iga-Barometers 2013 einerseits die Verbreitung dieser Flexibilitätsanforderungen und -möglichkeiten und andererseits deren Folgen für die Beschäftigten.

Hinsichtlich der Verbreitung der Flexibilitätsfacetten Unvorhersehbarkeit von Arbeitsanforderungen, Erwartung von arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit sowie Möglichkeit zur Erledigung privater Angelegenheiten zeigt sich, dass

- über die Hälfte der 1972 Befragten mit unvorhersehbaren Arbeitsanforderungen konfrontiert ist,
- von einem Viertel der Befragten erwartet wird, dass sie auch im Privatleben für Arbeitsbelange erreichbar sind oder Arbeitsbelange erledigen und
- knapp die Hälfte der Befragten entweder die Möglichkeit hat, private Angelegenheiten während der Arbeit zu erledigen oder für Privates erreichbar zu sein.

Die Flexibilitätsaspekte scheinen dabei über viele verschiedene Beschäftigtengruppen hinweg von ähnlicher Relevanz zu sein. Im Vergleich verschiedener Beschäftigtengruppen (nach Berufsgruppe, Geschlecht, Alter, Erwerbsumfang, Befristung, Beschäftigungsverhältnis, Führungsverantwortung, Unternehmensgröße) zeigen sich insbesondere folgende Effekte:

- Abhängig Beschäftigte berichten eine geringere Erwartung zur arbeitsbezogenen erweiterter Erreichbarkeit und weniger Möglichkeiten zur Erledigung privater Angelegenheiten während der Arbeit als Selbstständige/Freiberufler.
- Eine höhere Anzahl von Überstunden geht mit einer höheren Erwartung arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit einher.

Des Weiteren wurden die Folgen der genannten Flexibilitätsfacetten für die Beschäftigten betrachtet. Zusammenfassend lässt sich Folgendes festhalten: Fehlende Zeitpuffer zeigen sich als zentraler Faktor in der Erklärung von zeit- und beanspruchungsbasierten Konflikten und emotionaler Erschöpfung. Des Weiteren ist die arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit von Relevanz, insbesondere für die Erklärung zeitbasierter Konflikte, in geringerem Umfang aber auch für die Erklärung beanspruchungsbasierter Konflikte und emotionaler Erschöpfung. Eine wichtige Rolle kommt auch der Anerkennung zu – einerseits in Hinblick auf emotionale Erschöpfung, andererseits als zentraler Faktor in der Erklärung von Bereicherungen und Vitalität.

2.4 Auswirkungen von Erwerbslosigkeitserfahrung auf die Qualität und das subjektive Empfinden der aktuellen Tätigkeit

Ein Fünftel der befragten abhängig Beschäftigten haben Erwerbslosigkeitserfahrung im Sinne einer Erwerbslosigkeit von insgesamt mindestens sechs Monaten. Es wurde davon ausgegangen, dass Erwerbslosigkeitserfahrung ein Risiko für die Qualität und das subjektive Empfinden der aktuellen Tätigkeit darstellt.

Unter Berücksichtigung der Kontrollvariablen Alter, Geschlecht und Bildung bestätigen sich folgende Zusammenhänge:

Beschäftigte mit Erwerbslosigkeitserfahrung

- haben eher eine Nicht-Passung zwischen gelerntem Beruf und aktueller Tätigkeit,
- sind eher befristet beschäftigt und
- haben ein geringeres Nettoeinkommen als Beschäftigte ohne Erwerbslosigkeitserfahrung.

Erwerbslosigkeitserfahrung wirkt sich also negativ auf die Qualität der aktuellen Tätigkeit im Sinne der Passung von gelerntem Beruf und aktueller Tätigkeit, der Befristung der aktuellen Tätigkeit und dem Nettoeinkommen aus.

Im Weiteren wurde betrachtet, welche Merkmale der Erwerbslosigkeit die Qualität der aktuellen Tätigkeit beeinflussen. Es zeigen sich folgende Zusammenhänge:

- Wer mehr als einmal erwerbslos war, hat eine höhere Wahrscheinlichkeit, nicht in seinem gelernten Beruf beschäftigt zu sein, als Beschäftigte, die nur einmal erwerbslos waren.
- Je länger die Erwerbslosigkeit dauerte und je weniger Zeit seither vergangen ist, desto geringer ist das Nettoeinkommen und desto eher ist man befristet beschäftigt.

Je eher Personen wieder in Arbeit kommen und je kürzer die Erwerbslosigkeit insgesamt, desto besser stehen die Chancen für eine unbefristete Anstellung und ein höheres Einkommen. Wer häufig arbeitslos war, orientiert sich eher um und nimmt auch eine Stelle an, die vielleicht nicht den ursprünglichen Qualifikationen entspricht.

3 Wie schätzen die Beschäftigten ihre Arbeit ein? Gesamtergebnisse der Sonntagsfragen

Pieper, C., Schröder, S.

3.1 „Meine Arbeit hält mich fit“

Der Aussage „Meine Arbeit hält mich fit“ stimmt mit 80,3 Prozent die Mehrheit der 1972 Befragten zu („stimme voll und ganz zu“ plus „stimme zu“). Fast ein Drittel der Befragten (29,4 Prozent) stimmt dieser Aussage voll und ganz zu. Zwischen den Geschlechtern zeigte sich eine auffallend ähnliche Verteilung. Bei den Männern liegt die Zustimmungquote bei 80,6 Prozent, bei den Frauen bei 80,1 Prozent.

Mit zunehmendem Alter nimmt die Zustimmung zu. In der ältesten Gruppe (60 Jahre und älter) geben 89,6 Prozent an, dass sie durch ihre Arbeit fit bleiben. Mit 41,6 Prozent ist auch der Anteil an Personen, die der Aussage voll und ganz zustimmen in dieser Altersgruppe mit Abstand am größten. In der Gruppe der 50- bis 59-jährigen stimmen noch 29,1 Prozent der Aussage voll und ganz zu, bei den 40- bis 49-jährigen sind es 27,9 Prozent, bei den 30- bis 39-jährigen lediglich 24,4 Prozent. Mit Ausnahme der Gruppe der 20- bis 29-jährigen, in der 34,7 Prozent der Befragten voll und ganz zustimmen, zeigt sich ein klarer negativer Zusammenhang zwischen dem Grad der Zustimmung und dem Alter der Befragten.

Kleinere Unterschiede zeigen sich bei Betrachtung der verschiedenen Bildungsabschlüsse. Die meiste Zustimmung gibt es in der Gruppe der Befragten mit Abitur: 81,5 Prozent geben an, dass ihre Arbeit sie fit hält. Auffällig wenig Zustimmung gibt es bei Personen ohne Schulabschluss: 68,3 Prozent der Befragten bewerten die Aussage positiv. Die volle Zustimmung wird in dieser Gruppe ebenfalls viel seltener gegeben (24,4 Prozent in der Gruppe ohne Abschluss vs. 31,9 Prozent in der Gruppe mit Abitur).

Deutliche Unterschiede zeigen sich hinsichtlich der Größe der Betriebe, in denen die Befragten beschäftigt sind. Mit zunehmender Betriebsgröße nimmt der Grad der Zustimmung klar ab. In kleinen Betrieben, mit weniger als 10 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, stimmen 37,3 Prozent der Befragten der Aussage voll und ganz zu. Demgegenüber stehen 20,2 Prozent der Befragten, die in Großunternehmen (mindestens 250 Beschäftigte) tätig sind. Insgesamt bewerten 76,6 Prozent der in Großunternehmen beschäftigten Befragten die Aussage positiv, verglichen mit 87,2 Prozent mit Betrieben mit weniger als 10 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Im Vergleich der Berufsgruppen fallen die Sozial- und Erziehungsberufe, die Gesundheitsberufe und die Künstlerberufe auf. Mehr als 80,0 Prozent der Befragten in diesen Berufsgruppen bewerten diese Aussage positiv. Dies gilt für Männer und Frauen gleichermaßen. Bei den Männern heben sich zudem die Beschäftigten in Sicherheitsberufen hervor: 53,9 Prozent geben der Aussage ihre volle Zustimmung. Bei den Frauen sind die Beschäftigten in den landwirtschaftlichen Berufen am häufigsten (45,0 Prozent) voll und ganz davon überzeugt, dass ihre Arbeit sie fit hält. Allerdings sollte berücksichtigt werden, dass beide Gruppen sehr klein sind (n=26 bei den männlichen Sicherheitsarbeitern; n=20 bei den Frauen in der Berufsgruppe Landwirtschaft/Bergbau/Stein/Holz).

Jahresvergleich: Die Ergebnisse der nunmehr vierten Befragungswelle zeigen erstmals einen leichten Rückgang der Zustimmung zu der Aussage „Meine Arbeit hält mich fit“ von 32,7 Prozent („stimme voll und ganz zu“ in 2010) auf 29,4 Prozent (2013). Bei der Geschlechterdifferenzierung zeigt sich, dass diese Entwicklung auf die sinkende absolute Zustimmung bei den Frauen zurückzuführen ist. In der aktuellen Befragung stimmten noch 29,9 Prozent der Frauen der Aussage voll und ganz zu, während dies in der letzten Befragung 2010 noch 37,4 Prozent taten. Bei den Männern stimmten ebenfalls 29,9 Prozent der Befragten der Aussage voll und ganz zu. Im Vergleich zur Befragung 2010 bedeutet dies eine Zunahme um 3,3 Prozentpunkte.

Zur Information: Die Ergebnisdarstellungen sowohl für die Erhebung 2013 als auch für die Jahresvergleiche ziehen für die Gesamtstichprobe diejenigen heran, die sich bei der jeweiligen Frage für eine Antwortkategorie entschieden haben.

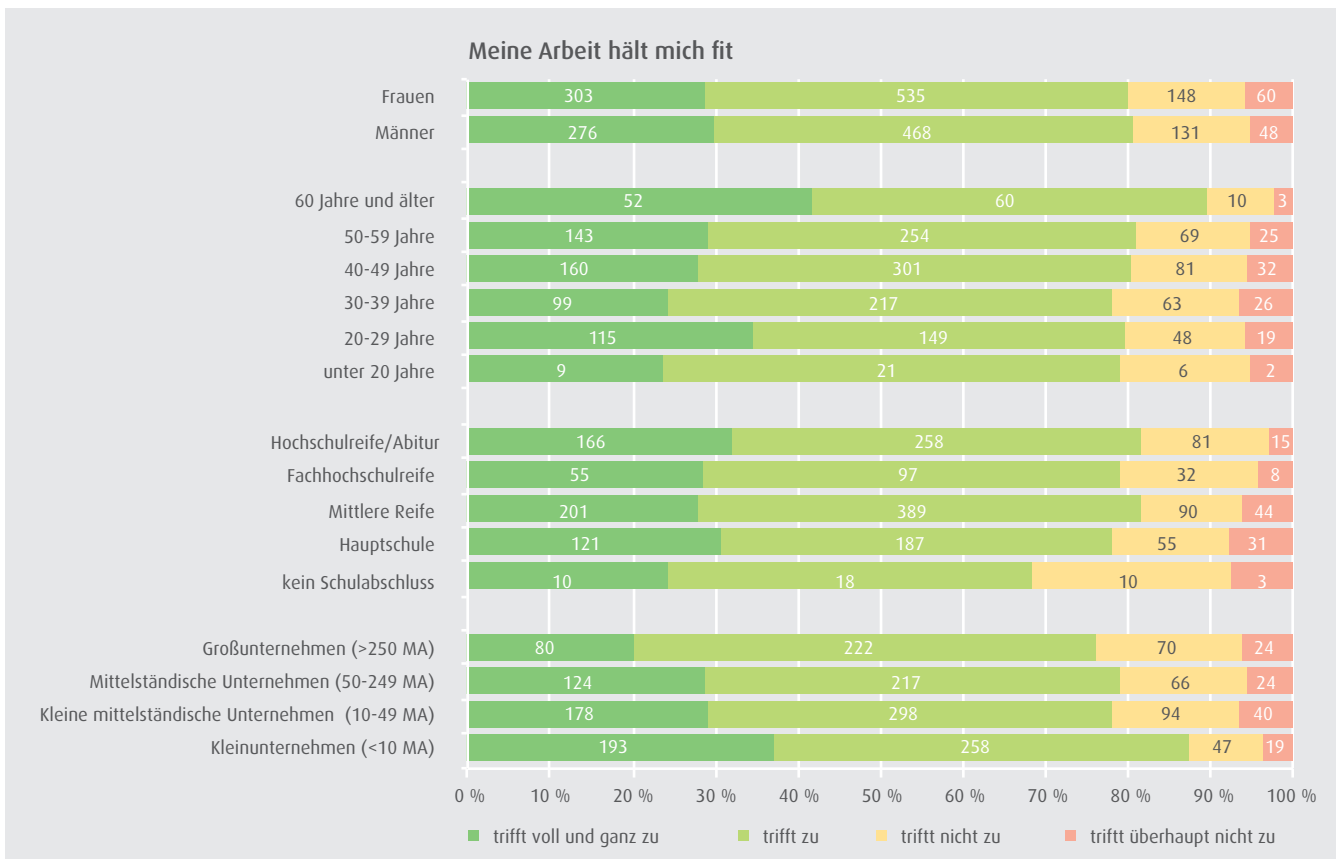


Abb. 3.1: „Meine Arbeit hält mich fit“ – Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Unternehmensgröße (Anzahl, Prozent)

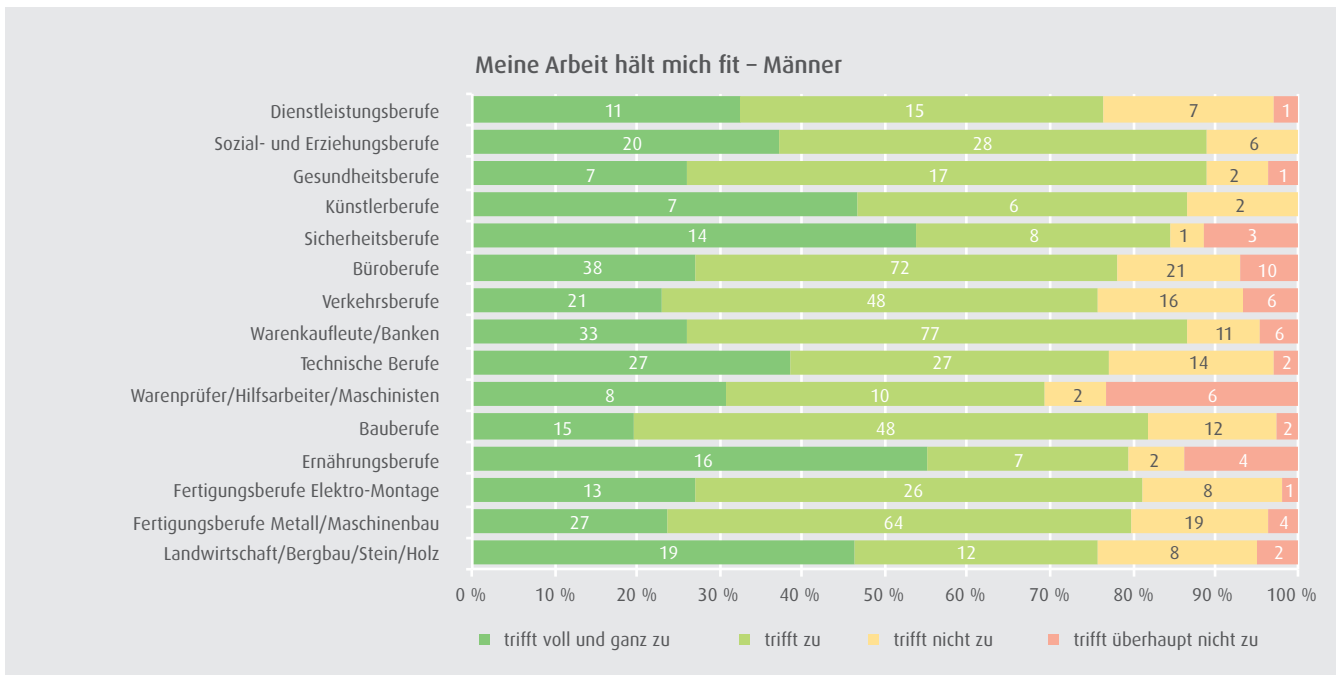


Abb. 3.1.1: „Meine Arbeit hält mich fit“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, Prozent) – Männer

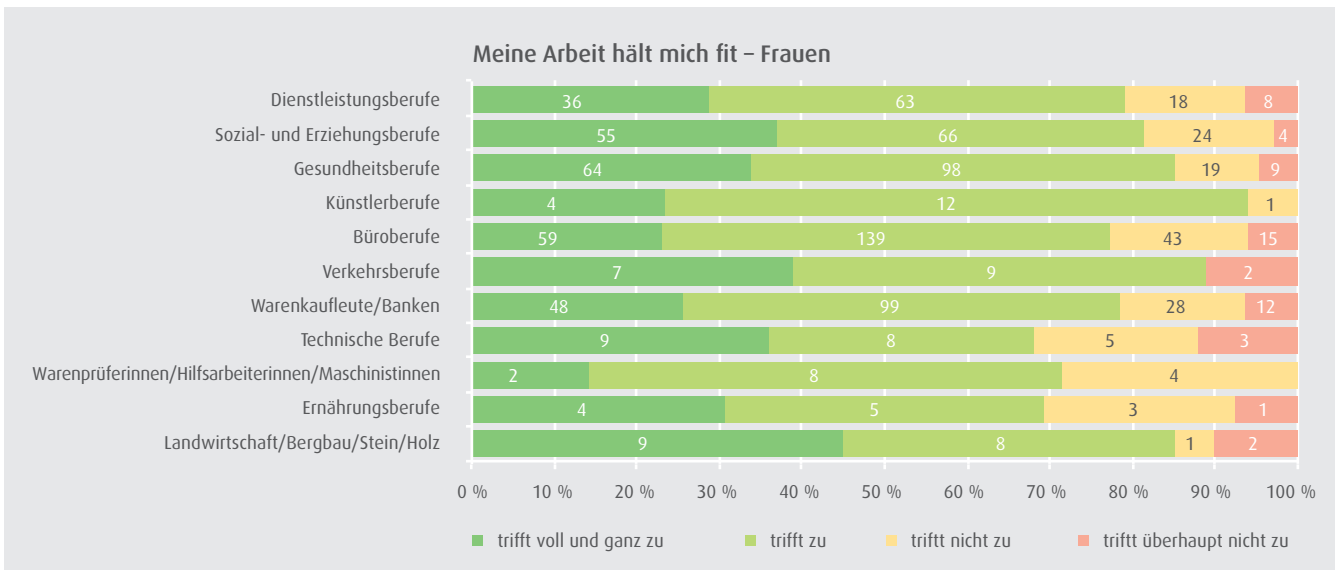


Abb. 3.1.2: „Meine Arbeit hält mich fit“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, Prozent) – Frauen

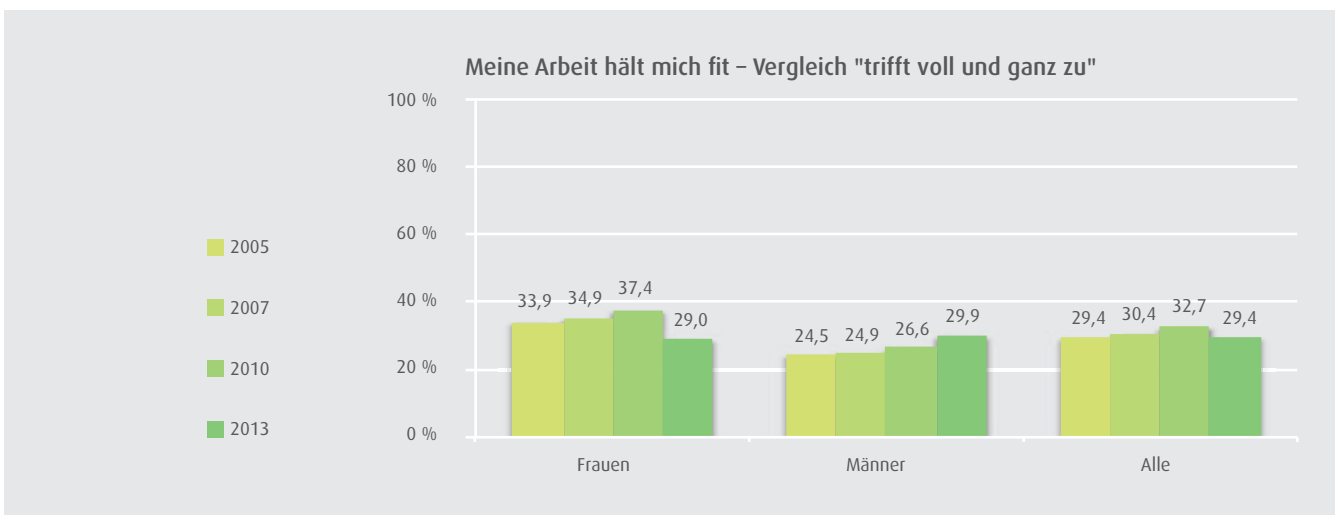


Abb. 3.1.3: „Meine Arbeit hält mich fit“ („trifft voll und ganz zu“ in Prozent) – Vergleich 2005, 2007, 2010, 2013

3.2 „Meine Arbeit bringt mir Anerkennung“

Die Aussage „Meine Arbeit bringt mir Anerkennung“ wird ebenfalls insgesamt positiv bewertet. Auch hier stimmen 81,7 Prozent der Befragten zu; 29,6 Prozent der Befragten gaben ihre volle Zustimmung. Beim soziodemografischen Vergleich fällt auf, dass die Aussage von Frauen und von älteren Beschäftigten besonders oft positiv bewertet wird. Bei den Frauen stimmen 32,9 Prozent voll und ganz zu, bei den Männern sind es rund 6 Prozent weniger (26,7 Prozent).

Der Vergleich der Altersgruppen zeigt noch größere Unterschiede. In der Altersgruppe der über 60-Jährigen geben 38,4 Prozent ihre volle Zustimmung – gegenüber 26,8 Prozent in der Gruppe der 20- bis 29-Jährigen.

Hinsichtlich des Bildungsstatus sind die Unterschiede noch deutlicher ausgeprägt, wobei der Grad der Zustimmung mit dem Bildungsgrad zunimmt. Befragte, die keinen Schulabschluss haben, sind weitaus seltener davon überzeugt (51,2 Prozent), dass ihre Arbeit ihnen Anerkennung einbringt als Abiturienten (87,3 Prozent). Befragte, die einen Hauptschulabschluss haben, bewerten die Aussage ebenfalls deutlich seltener positiv (72,2 Prozent).

Bezüglich der Unternehmensgröße zeigt sich, dass Beschäftigte in kleinen Betrieben am häufigsten zustimmen (86,3 Prozent). Der Anteil an Befragten, der die Aussage voll und ganz bestätigt, ist in Kleinunternehmen ebenfalls überdurchschnittlich hoch (39,6 Prozent vs. 29,7 Prozent im Durchschnitt).

Innerhalb der Berufsgruppen findet sich die höchste Zustimmung in den Künstlerberufen. Bei Beschäftigten dieser Gruppe stimmen 50,0 Prozent der Befragten voll und ganz zu, gefolgt von den Gesundheitsberufen (43,3 Prozent) und den Sozial-/Erziehungsberufen (42,6 Prozent). Unter dem Durchschnitt (29,5 Prozent) liegen die Fertigungsberufe in der Metall-Maschinenbau-Branche (19,2 Prozent), die Bauberufe (22,8 Prozent) und insbesondere die Gruppe der Warenprüfer/Hilfsarbeiter/Maschinisten und die Verkehrsberufe, bei denen jeweils nur rund 8 Prozent der Befragten ihre volle Zustimmung gaben (keine Abbildung). Bei den Männern sind die Künstlerberufe die Berufe mit der höchsten vollen Zustimmung (66,7 Prozent), die technischen Berufe erreichen die höchste positive Bewertung (97,1 Prozent), wenn man die Antworten von „trifft voll und ganz zu“ und „trifft zu“ als Summe betrachtet. Am wenigsten Anerkennung durch ihren Beruf bekommen ihrer Einschätzung nach Warenprüfer (7,7 Prozent) und Verkehrs-

berufe (6,8 Prozent). Wenn man die Antworten für „stimme voll und ganz zu“ und „stimme zu“ bei Frauen aufsummiert, sind Berufe aus dem Bereich der Künstlerberufe mit der höchsten Anerkennung verbunden (94,1 Prozent) gefolgt von den Sozial- und Erziehungsberufen (89,9 Prozent).

Jahresvergleich: In der aktuellen Befragung setzt sich der Trend der rückläufigen Zustimmung zur Aussage „Meine Arbeit bringt mir Anerkennung“ fort. Der Anteil der Befragten, die der Aussage ihre volle Zustimmung gaben, verringerte sich leicht von 30 Prozent (2010) auf 29,5 Prozent (2013). Auch hier zeigen sich geschlechtsbezogene Unterschiede: Bei den Frauen sank die volle Zustimmung weiter und erreichte einen Wert von 32,3 Prozent. Bei den Männern zeigte sich dagegen erstmals ein Anstieg in der vollen Zustimmung von 24,5 Prozent (2010) auf nun 26,7 Prozent (2013).

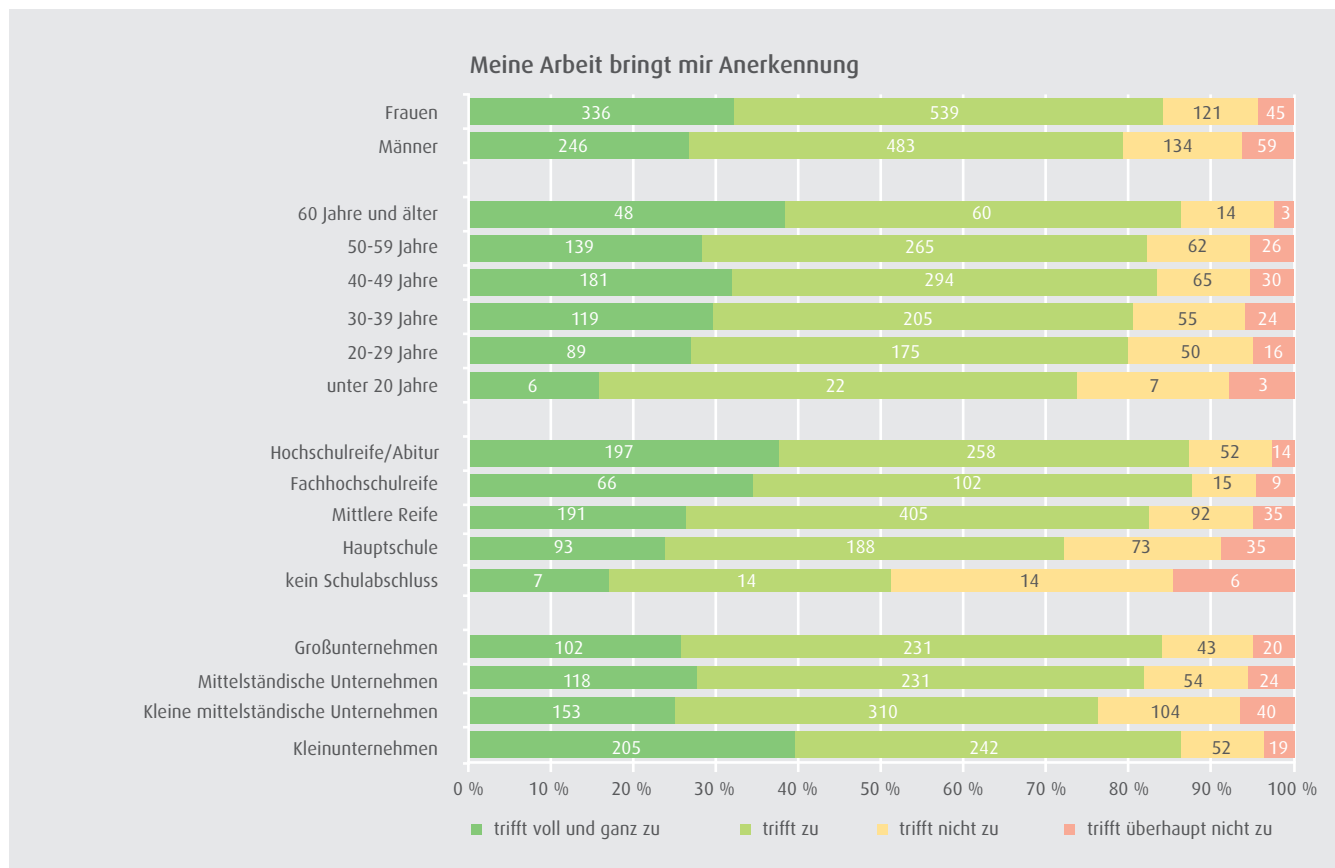


Abb. 3.2: „Meine Arbeit bringt mir Anerkennung“ – Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Unternehmensgröße (Anzahl, Prozent)

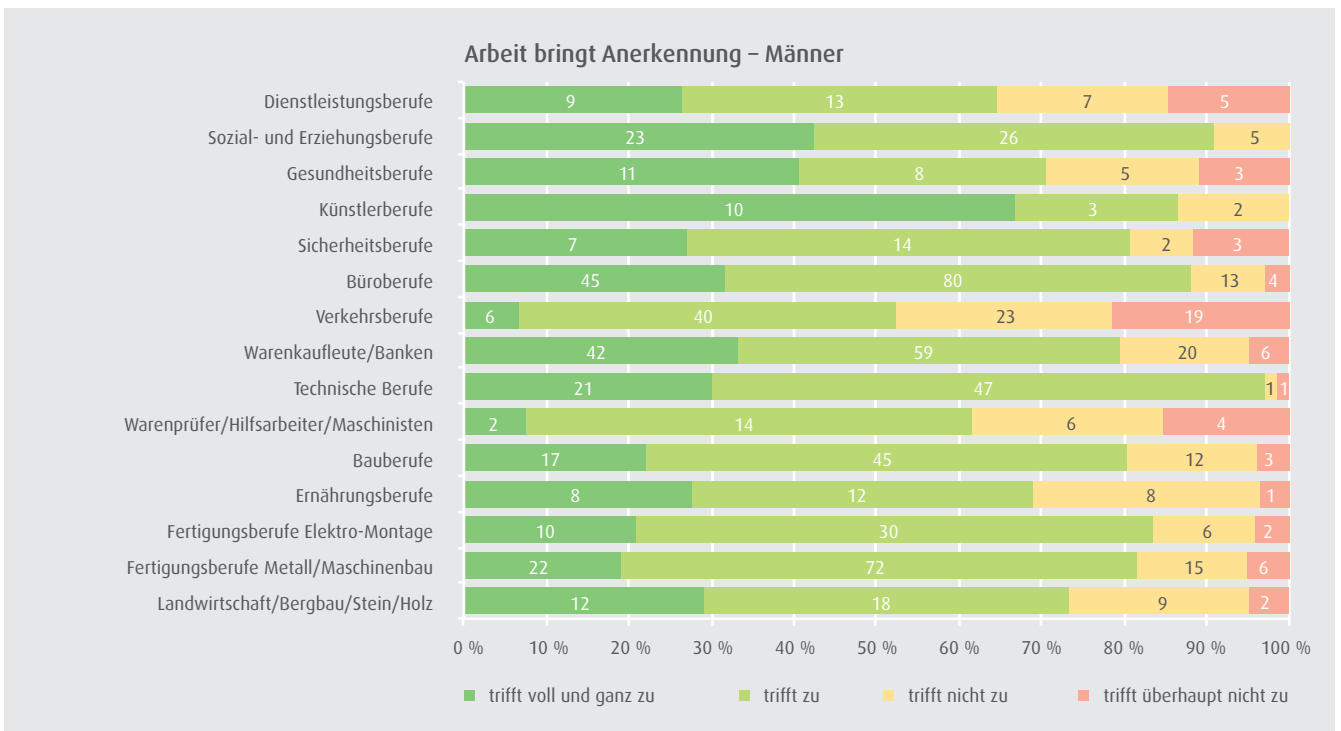


Abb. 3.2.1: „Meine Arbeit bringt mir Anerkennung“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, Prozent) – Männer

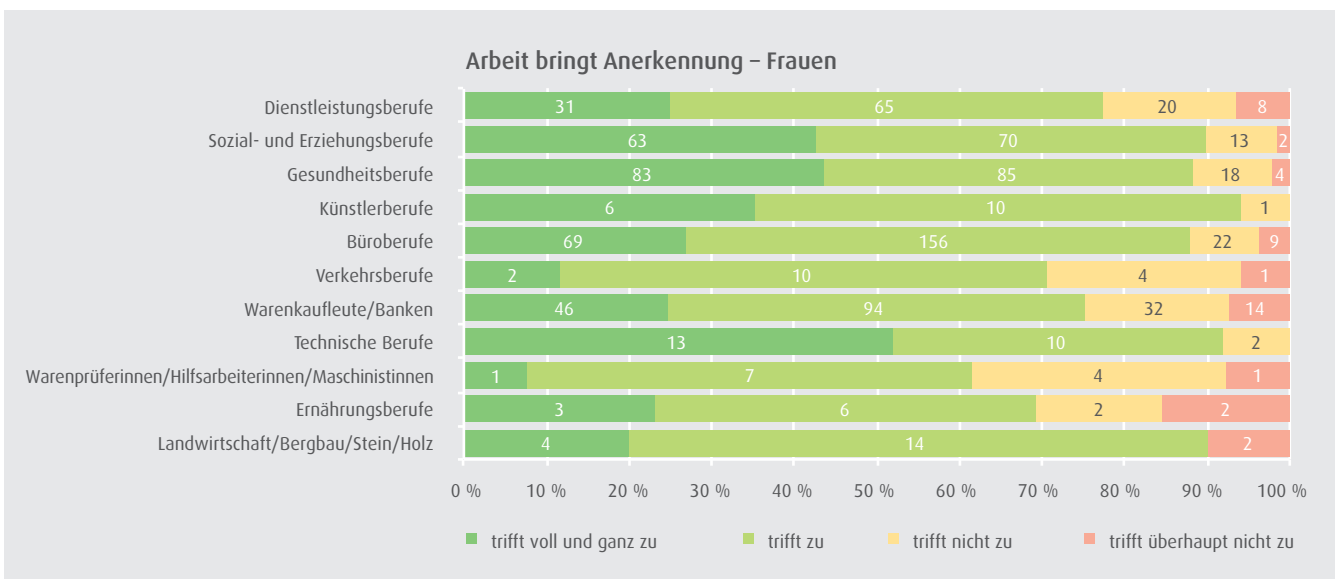


Abb. 3.2.2: „Meine Arbeit bringt mir Anerkennung“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, Prozent) – Frauen

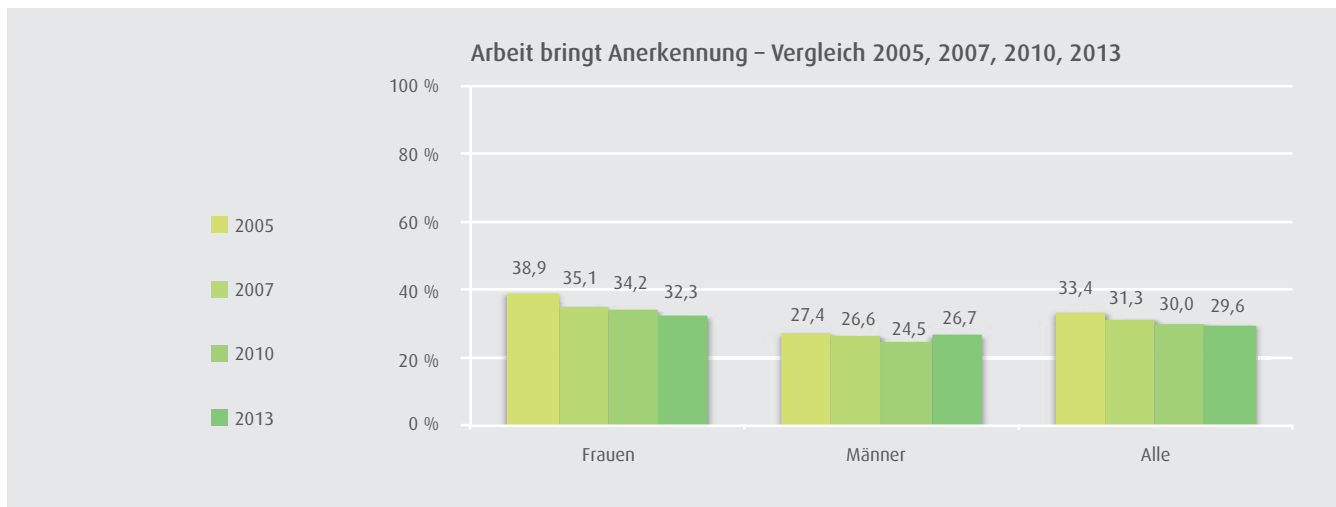


Abb. 3.2.3: „Meine Arbeit bringt mir Anerkennung“ („trifft voll und ganz zu“ in Prozent) – Vergleich 2005, 2007, 2010, 2013

3.3 „Meine Arbeit ist vielseitig und abwechslungsreich“

Die Mehrheit der Befragten stimmt der Aussage „Meine Arbeit ist vielseitig und abwechslungsreich“ zu (85,6 Prozent) – 44,3 Prozent geben sogar ihre volle Zustimmung. Zwischen den Geschlechtern zeigt sich ein einheitliches Bild. Bei den Männern stimmen 86,4 Prozent zu, bei den Frauen 85,0 Prozent.

Die Zustimmungquote steigt mit dem Alter leicht an und erreicht einen Maximalwert von 89,6 Prozent (Summe aus „trifft voll und ganz zu“ und „trifft zu“) in der ältesten Beschäftigungsgruppe der über 60-Jährigen. Die geringste Zustimmung wird in der jüngsten Gruppe der unter 20-Jährigen beobachtet. Allerdings stuft auch die Mehrheit der Befragten in dieser Altersgruppe die derzeitige Arbeit als vielseitig und abwechslungsreich ein (81,6 Prozent).

Hinsichtlich des Bildungsstandes gibt es große Unterschiede. Bei den Befragten ohne Schulabschluss geben nur 22,0 Prozent ihre volle Zustimmung. Demgegenüber stehen 52,9 Prozent der Befragten mit Fachhochschulreife und 52,2 Prozent der Befragten mit Abitur.

Im Hinblick auf die Unternehmensgröße fällt auf, dass mehr als die Hälfte der Befragten in Kleinunternehmen (51,5 Prozent) der Aussage „Meine Arbeit ist vielseitig und abwechslungsreich“ voll und ganz zustimmt. Dagegen ist dieser Anteil in anderen Unternehmen im Schnitt 10 Prozent niedriger (z. B. 41,9 Prozent in mittelständischen Unternehmen). Auch der Anteil an Befragten, der die Aussage insgesamt positiv beantwortet, ist bei Beschäftigten in Kleinunternehmen (90,6 Prozent) am größten (vgl. 84,0 Prozent in mittelständischen Unternehmen).

Betrachtet man die Zustimmungquoten in den verschiedenen Berufsgruppen zeigt sich ein sehr unterschiedliches Bild. Bei den Männern wird die Aussage insbesondere von den Künst-

lerberufen positiv bewertet (volle Zustimmung: 73,3 Prozent). Auch in den Sozial-/Erziehungsberufen (66,7 Prozent), den Gesundheitsberufen (63,0 Prozent) und den Ernährungsberufen (62,1 Prozent) gibt der Großteil der Befragten der Aussage die volle Zustimmung. Demgegenüber stehen die Verkehrsberufe, in denen nur 17,6 Prozent ihre Arbeit als vollkommen abwechslungsreich und vielseitig bewerten. In der Gruppe der Warenprüfer stimmen 38,5 Prozent der Aussage voll und ganz zu. Mehr als ein Viertel dieser Berufsgruppe (26,9 Prozent) gibt dagegen an, dass diese Aussage für sie überhaupt nicht zutreffend ist. Bei den Frauen zeigt sich ein anderes Bild. Während Männer in Ernährungsberufen ihre Arbeit oftmals als abwechslungsreich und vielseitig erleben, liegt die Zustimmungquote bei Frauen dieser Berufsgruppe bei nur 15,4 Prozent. Weitere Berufsgruppen, in denen nur wenige Frauen voll und ganz zustimmen, sind die Verkehrsberufe (16,7 Prozent) und die Warenprüferinnen (21,4 Prozent). Dem muss allerdings hinzugefügt werden, dass beide Gruppen nur aus sehr wenigen Befragten bestehen und die Aussagen einzelner Personen somit verhältnismäßig stark gewichtet werden (Verkehrsberufe: n=18; Warenprüfer: n=14). Eine Ähnlichkeit zu den Ergebnissen der männlichen Befragten ist die hohe Zustimmungquote in den Sozial-/Erziehungsberufen (71,8 Prozent).

Jahresvergleich: Die fallende Tendenz in der Zustimmung zu der Aussage „Meine Arbeit ist vielseitig und abwechslungsreich“ setzt sich auch in der aktuellen Befragung fort. Mit 44,3 Prozent der Befragten, die der Aussage ihre volle Zustimmung geben, befindet sich die Zustimmungquote zu dieser Aussage dennoch weiterhin auf einem hohen Niveau.

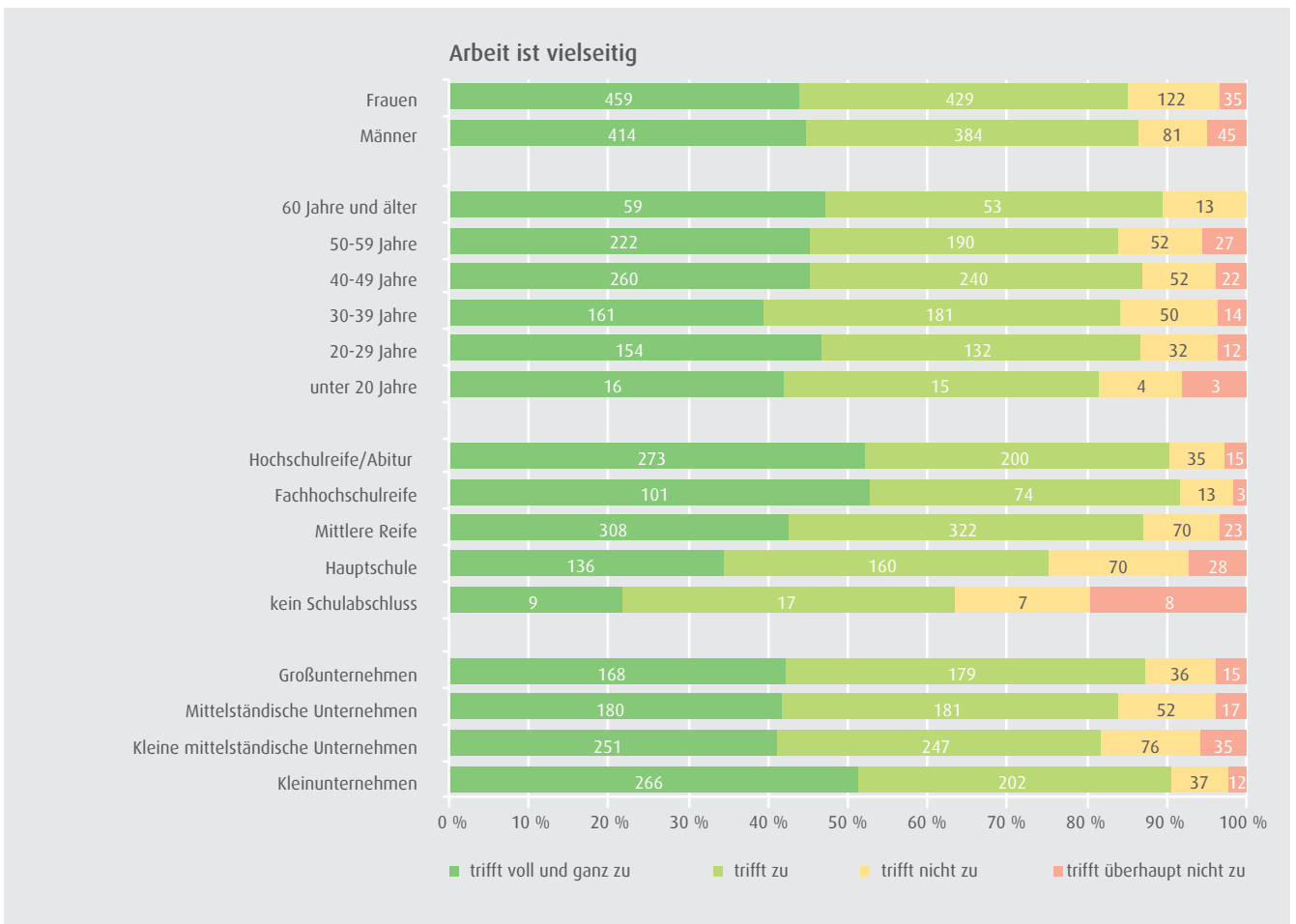


Abb. 3.3: „Meine Arbeit ist vielseitig und abwechslungsreich“ – Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Unternehmensgröße (Anzahl, Prozent)

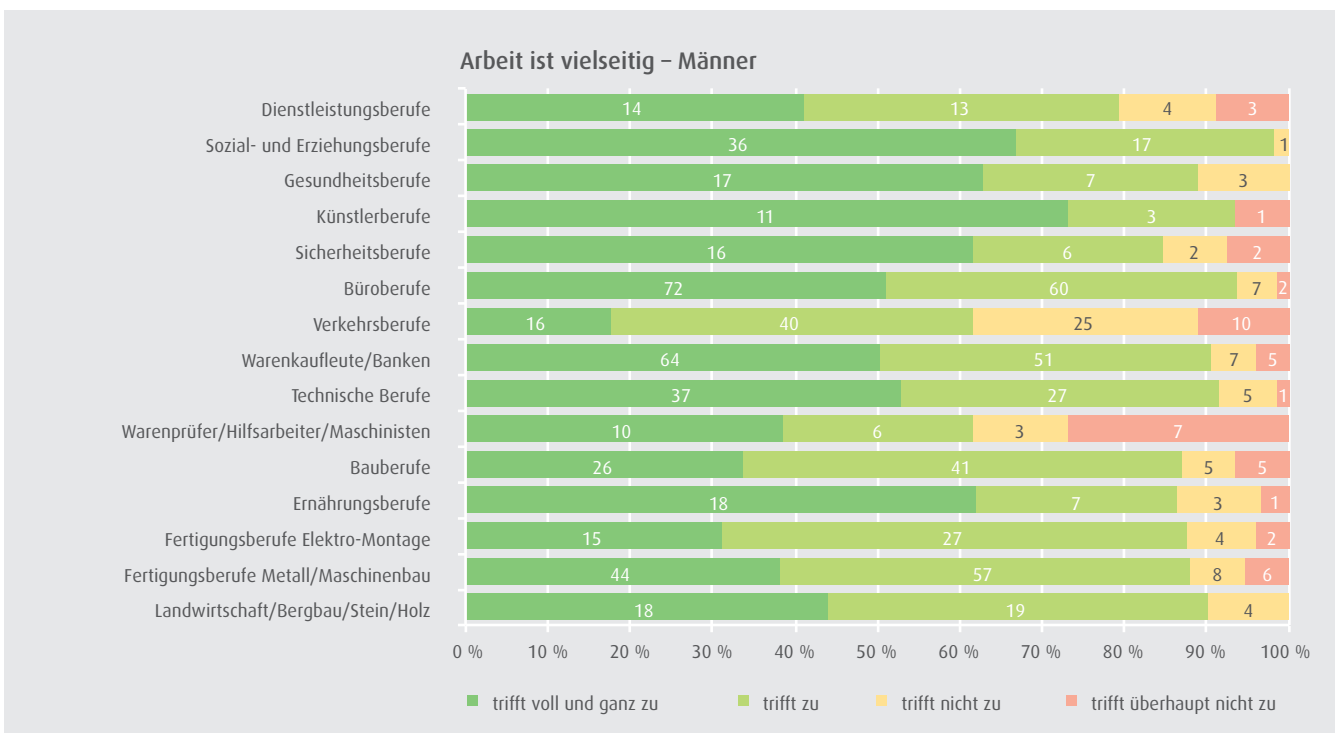


Abb. 3.3.1: „Meine Arbeit ist vielseitig und abwechslungsreich“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, Prozent) – Männer

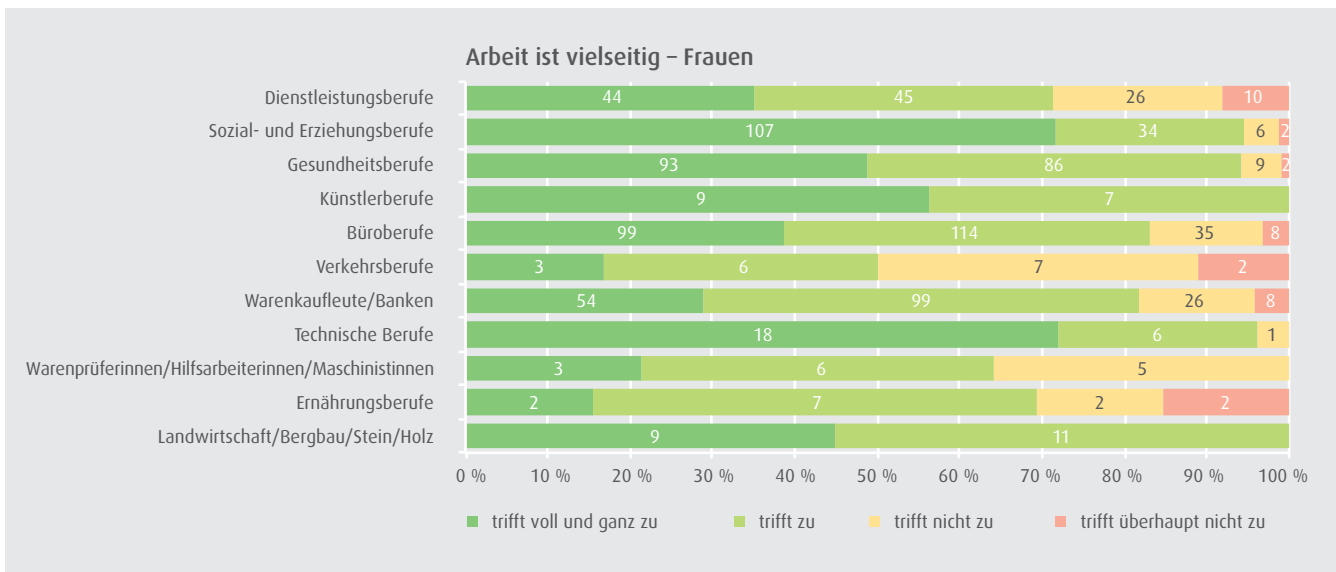


Abb. 3.3.2: „Meine Arbeit ist vielseitig und abwechslungsreich“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, Prozent) – Frauen

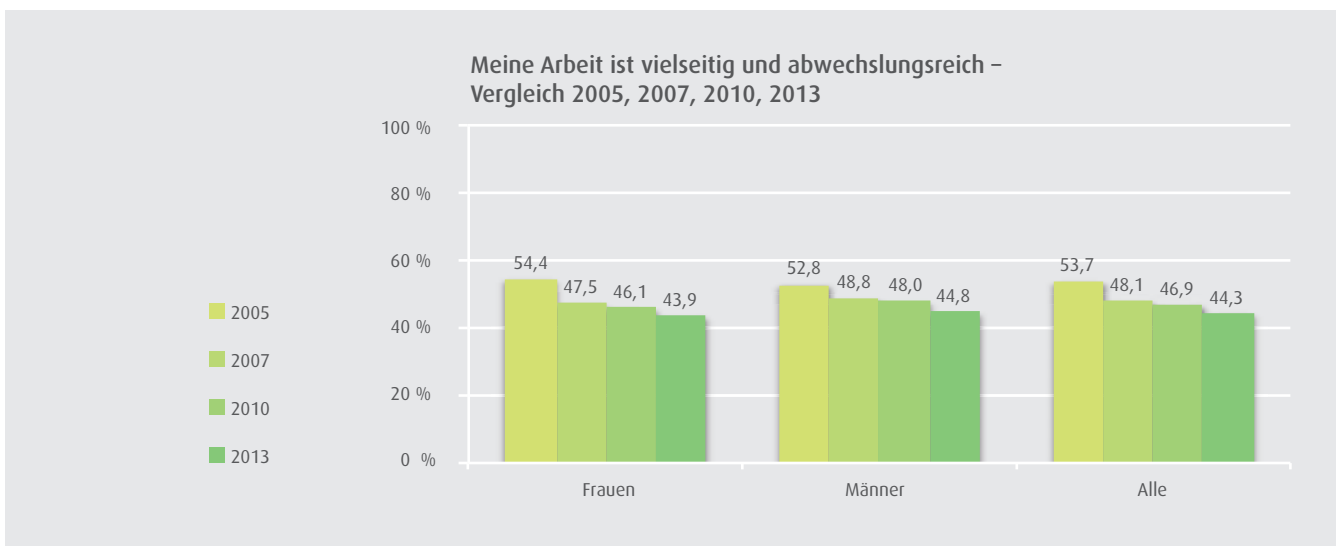


Abb. 3.3.3: „Meine Arbeit ist vielseitig und abwechslungsreich“ („trifft voll und ganz zu“ in Prozent) – Vergleich 2005, 2007, 2010, 2013

3.4 „In meiner Arbeit werde ich von Kollegen unterstützt“

Die Aussage „In meiner Arbeit werde ich von Kollegen unterstützt“ findet bei der großen Mehrheit der Befragten (82,7 Prozent) Zustimmung. Bei Männern (82,4 Prozent) und Frauen (82,8 Prozent) sind die Ergebnisse nahezu identisch. Allerdings ist der Anteil der Befragten, der die Aussage voll und ganz unterschreiben würde, bei den Frauen (37,2 Prozent) im Vergleich zu den Männern (33,1 Prozent) etwas höher.

Der Grad der Zustimmung wird mit zunehmendem Alter kleiner. Die größte Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen erfahren die unter 20-Jährigen – 44,7 Prozent stimmen der Aussage voll und ganz zu. Dies sind rund 20 Prozent mehr verglichen mit der ältesten Gruppe (24,2 Prozent).

Hinsichtlich der Schulbildung sind ebenfalls Unterschiede zu erkennen. Bei den Befragten ohne Schulabschluss gibt rund ein Viertel die Antwort „trifft voll und ganz zu“ (26,8 Prozent). Bei den Befragten mit Hauptschulabschluss oder mittlerer Reife sind es knapp ein Drittel (30,8 Prozent bzw. 33,8 Prozent). Bei den Befragten mit Fachhochschulreife (39,2 Prozent) oder mit Abitur (38,4 Prozent) liegt die Zustimmungskquote am höchsten.

Die Zustimmungskquote ist bei dieser Aussage in den Kleinunternehmen am geringsten: 29,2 Prozent der Befragten stimmen der Aussage voll und ganz zu. In Großunternehmen ist dies mit 36,9 Prozent etwas mehr. Allerdings geben auch 12,5 Prozent der Beschäftigten in Kleinunternehmen an, keine Kollegen zu haben – was bei größeren Unternehmen nicht der Fall ist.

Die geschlechtsspezifische Betrachtung der Berufe zeigt, dass die Zustimmungquote bei den Männern in den Ernährungsberufen (48,3 Prozent), bei den Warenkaufleuten/Bankberufen (41,7 Prozent) und bei den Büroberufen (41,0 Prozent) am höchsten ist. Auffallend selten stimmen dagegen Beschäftigte aus den Verkehrsberufen der Aussage voll und ganz zu (18,7 Prozent). Bei den Frauen zeigt sich eine andere Verteilung. Berufsgruppen mit hoher Zustimmungquote sind hier die technischen Berufe (52,0 Prozent) und die landwirtschaftlichen Berufe (55,0 Prozent). Bei Frauen aus der Berufsgruppe der Warenkaufleute ist der Anteil, der die Aussage voll und ganz

bestätigt, im Vergleich zu den Männern geringer (32,8 Prozent). Dies gilt ebenso für den Vergleich von Männern und Frauen (23,1 Prozent) in Ernährungsberufen. Es gibt also geschlechtsspezifische Unterschiede, die aber vor dem Hintergrund der unterschiedlich großen Fallzahlen interpretiert werden müssen.

Jahresvergleich: Die Frage nach der Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen wurde in den Befragungen 2007 und 2010 als kombinierte Frage zusammen mit der Unterstützung durch Führungskräfte gestellt, so dass die Vergleichbarkeit mit den vorherigen Befragungen nicht ohne weiteres möglich ist.

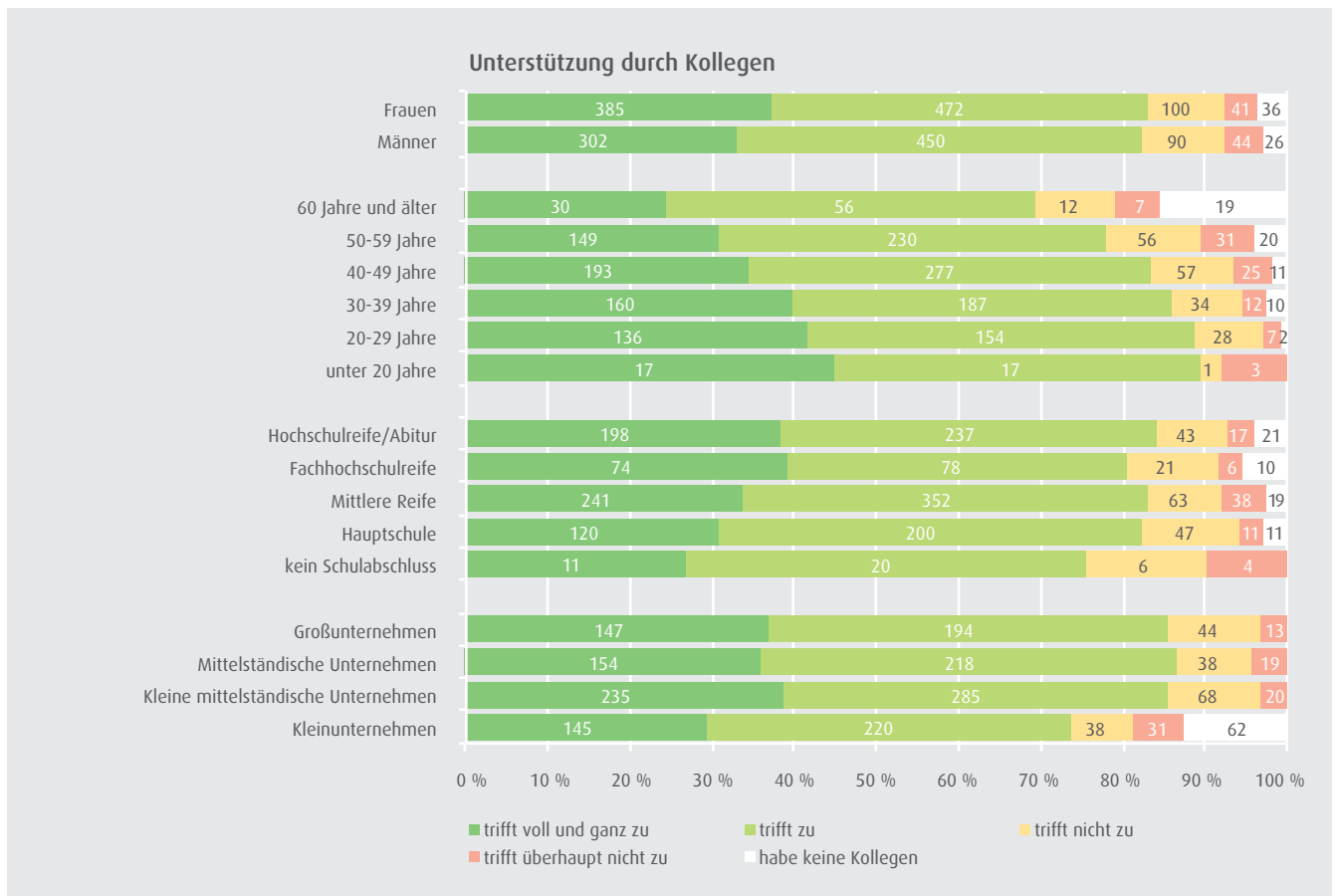


Abb. 3.4: „In meiner Arbeit werde ich von Kollegen unterstützt“ – Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Unternehmensgröße (Anzahl, Prozent)

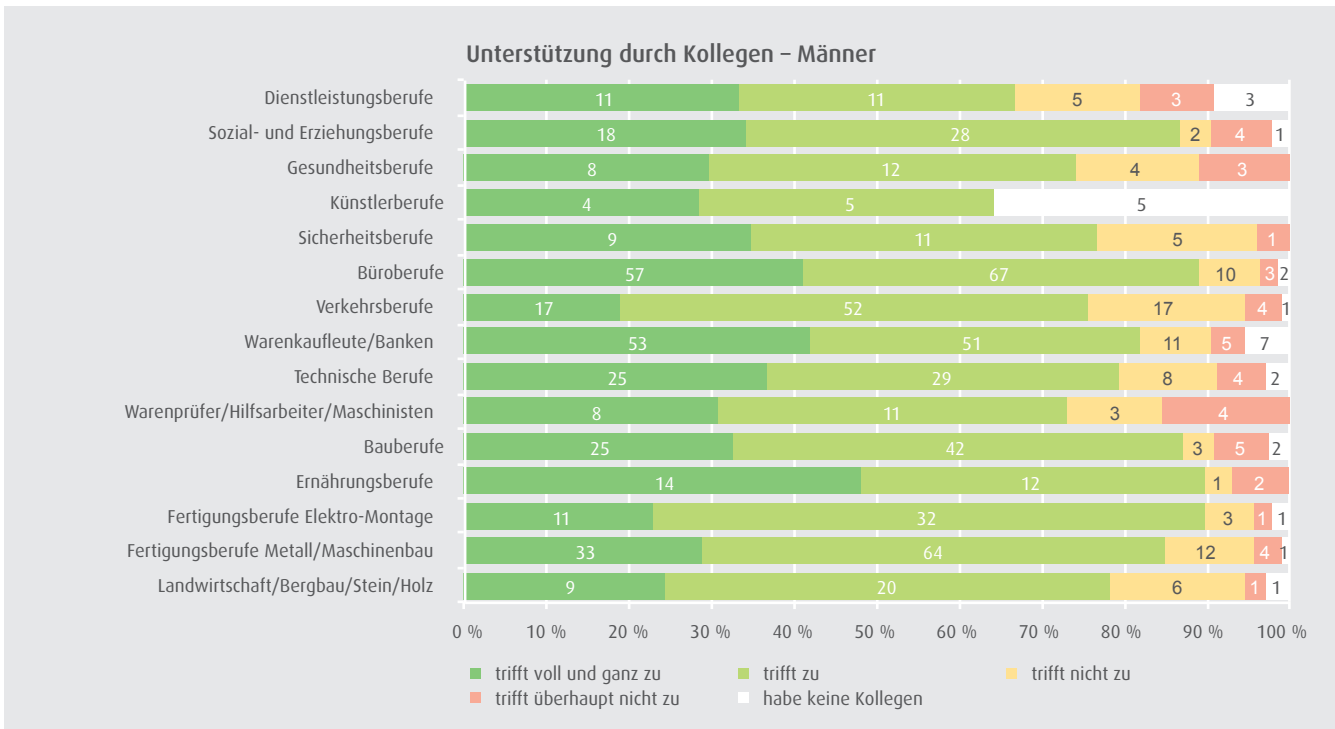


Abb. 3.4.1: „In meiner Arbeit werde ich von Kollegen unterstützt“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, Prozent) – Männer

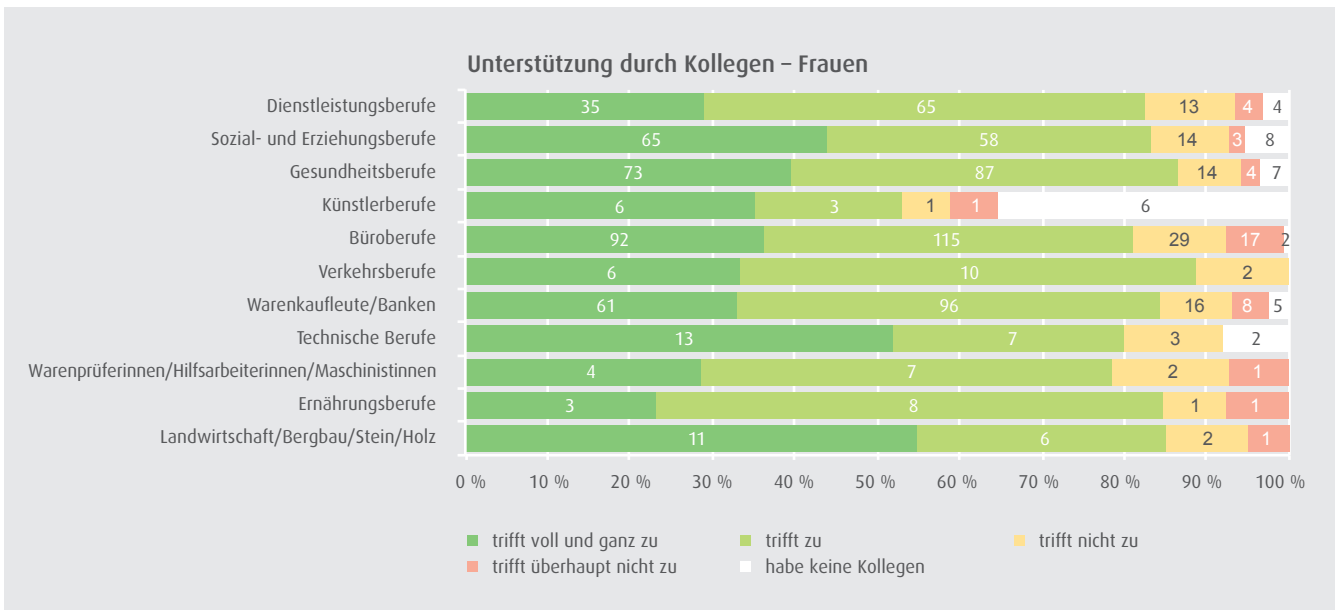


Abb. 3.4.2: „In meiner Arbeit werde ich von Kollegen unterstützt“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, Prozent) – Frauen

3.5 „In meiner Arbeit werde ich von Vorgesetzten unterstützt“

Rund ein Viertel der Befragten stimmt der Aussage „In meiner Arbeit werde ich von Vorgesetzten unterstützt“ voll und ganz zu (24,1 Prozent). Dabei stimmen Frauen ein wenig häufiger zu (25,4 Prozent) als Männer (22,6 Prozent). Insgesamt bewerten 70,2 Prozent aller Befragten die Aussage positiv (Männer: 70,9 Prozent; Frauen: 69,6 Prozent).

Vergleichbar mit den Ergebnissen zu der vorhergegangenen Aussage nimmt auch hier der Zustimmungswert mit steigendem Alter ab. Während noch fast ein Drittel der jungen Beschäftigten zwischen 20- bis 29-Jahren der Aussage voll und ganz zustimmt (31,6 Prozent), sind es in der Gruppe der 50- bis 59-Jährigen weniger als ein Fünftel (18,8 Prozent).

In Bezug auf den Bildungsstand zeigen sich ebenfalls deutliche Unterschiede. Befragte ohne Schulabschluss (14,6 Prozent) oder mit Hauptschulabschluss (18,9 Prozent) stimmen der Aussage im Vergleich zu Befragten mit Fachhochschulreife (31,0 Prozent) oder mit Abitur (24,7 Prozent) seltener zu.

Bezogen auf die Unternehmensgröße gibt es nur geringe Unterschiede, wobei die Zustimmung in kleinen mittelständischen Unternehmen am höchsten (28,8 Prozent stimmen voll und ganz zu) und in Großunternehmen (21,4 Prozent) und mittelständischen Unternehmen (21,9 Prozent) etwas geringer ist.

In den Berufsgruppen ist die Zustimmungswerte bei Frauen in Sozial- und Erziehungsberufen (76,9 Prozent) und bei den Büroberufen (74,2 Prozent) am höchsten und bei den Ernährungsberufen am niedrigsten (53,9 Prozent). Bei den Männern erhält die Aussage die meiste Zustimmung in Sicherheitsberufen (77,0 Prozent) und in Büroberufen (77,0 Prozent). Am wenigsten Zustimmung kommt von Männern in Künstlerberufen (57,1 Prozent). Allerdings geben 42,9 Prozent der männlichen Befragten dieser Berufsgruppe an keine Führungskraft zu haben.

Jahresvergleich: Die Frage nach der Unterstützung durch Vorgesetzte wurde in den Befragungen 2007 und 2010 als kombinierte Frage zusammen mit der Unterstützung durch Kollegen gestellt, so dass die Vergleichbarkeit mit den vorherigen Befragungen nicht ohne weiteres möglich ist.

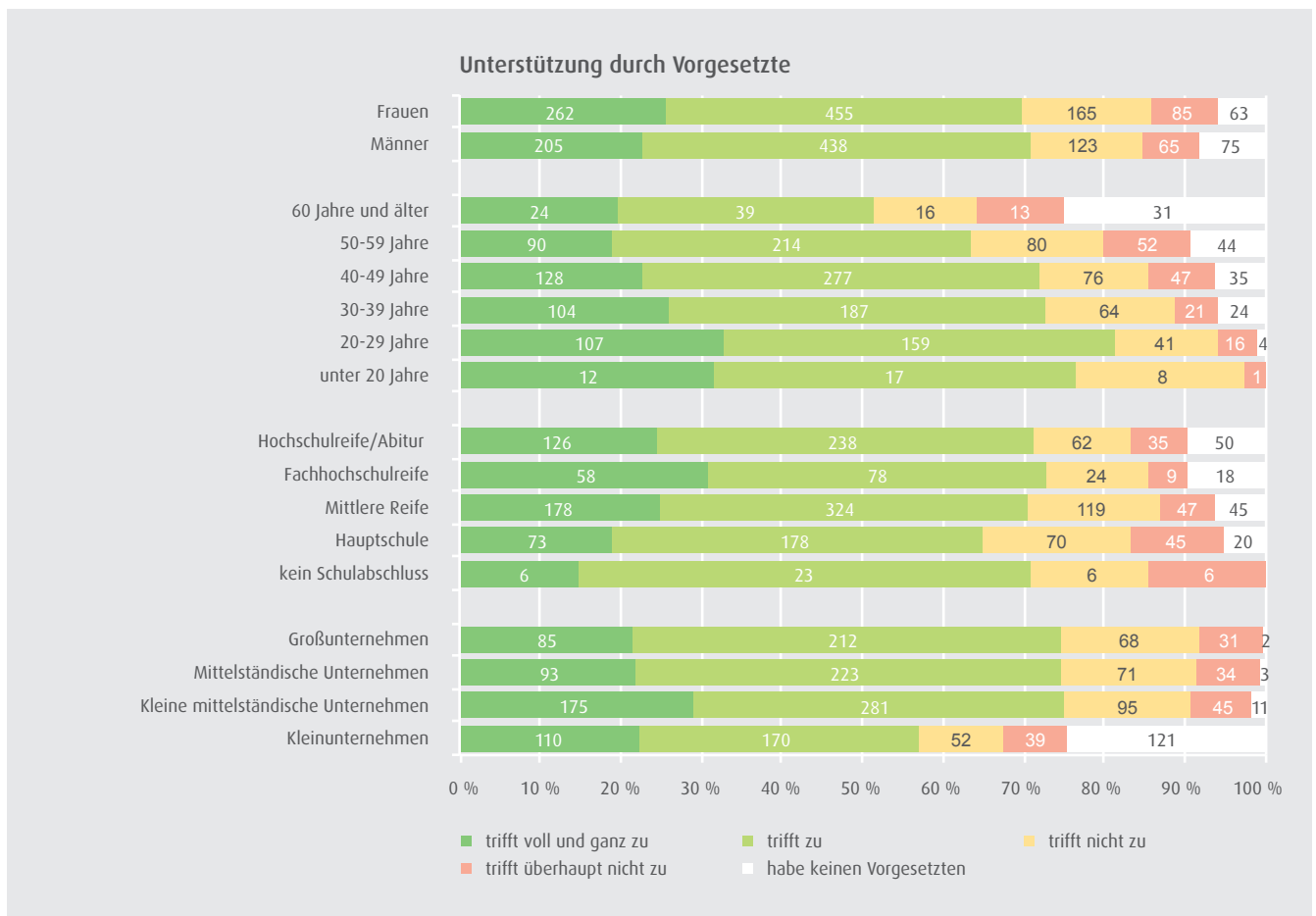


Abb. 3.5: „In meiner Arbeit werde ich von Vorgesetzten unterstützt“ – Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Unternehmensgröße (Anzahl, Prozent)

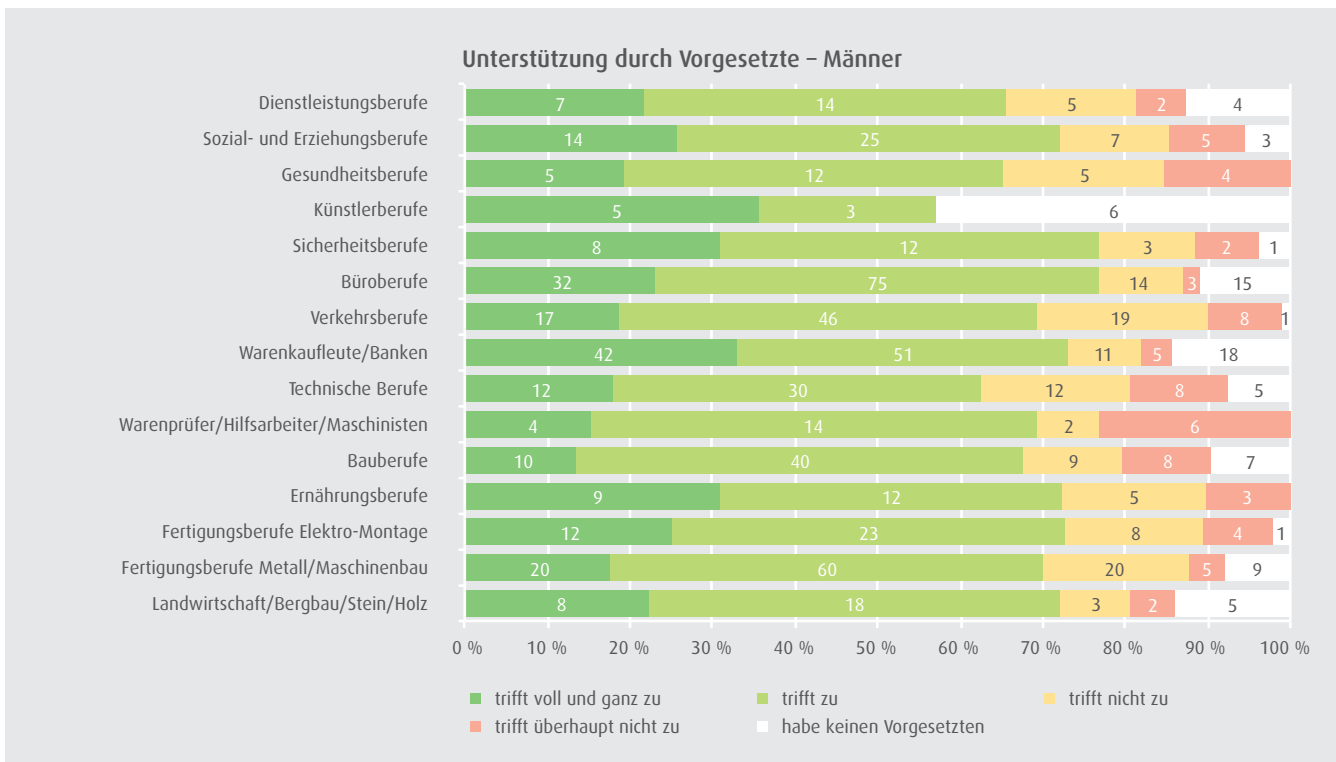


Abb. 3.5.1: „In meiner Arbeit werde ich von Vorgesetzten unterstützt“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, Prozent) – Männer

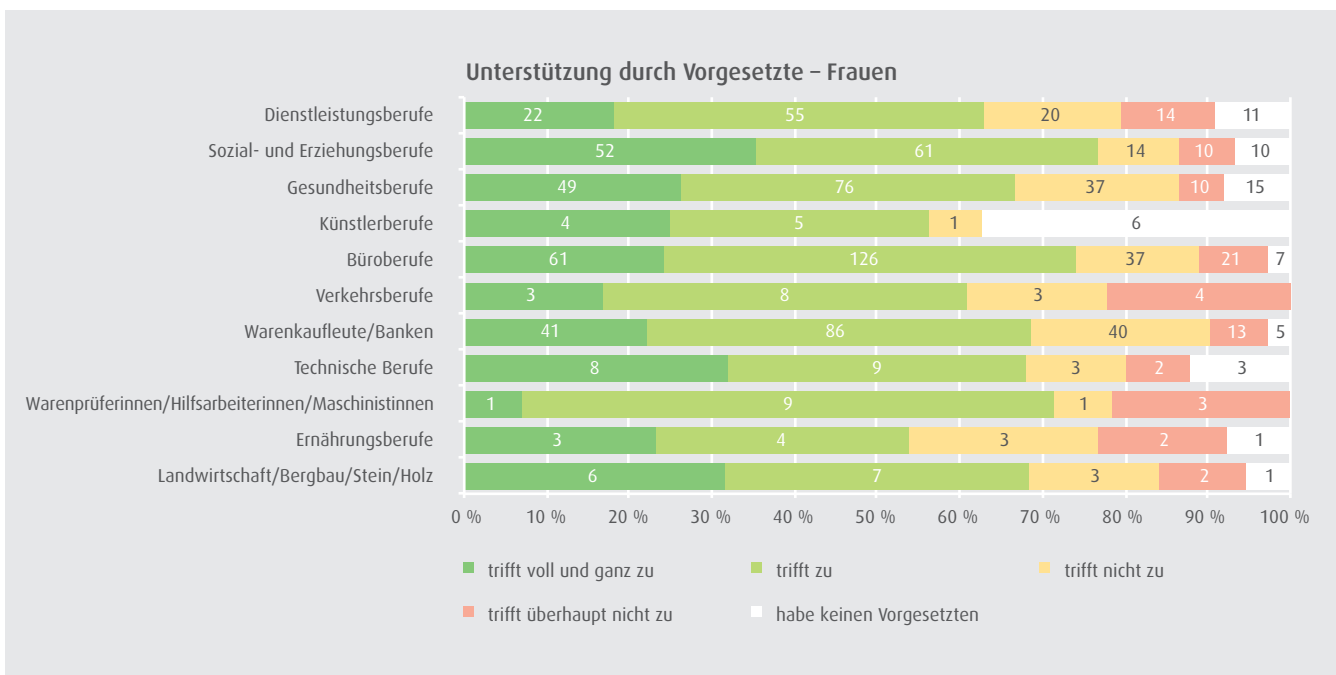


Abb. 3.5.2: „In meiner Arbeit werde ich von Vorgesetzten unterstützt“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, Prozent) – Frauen

3.6 „Mein Unternehmen kümmert sich um meine Gesundheit“

Die Frage, ob sich das Unternehmen um ihre Gesundheit kümmert, beantworten weniger als die Hälfte der Teilnehmerinnen und Teilnehmer positiv (44,9 Prozent). 23,1 Prozent der Befragten

geben an, dass sie der Aussage überhaupt nicht zustimmen. Unterschiede zwischen den Geschlechtern gibt es dabei nicht.

In Bezug auf das Alter der Befragten fällt auf, dass die Zustimmungquote bei den ältesten Beschäftigten (60 Jahre und älter) mit Abstand am höchsten ist: 20,5 Prozent geben ihre volle

Zustimmung, weitere 30,8 Prozent stimmen der Aussage ebenfalls zu. Insbesondere die jüngeren Beschäftigten stimmen dagegen sehr viel seltener zu, dass sich das Unternehmen um ihre Gesundheit kümmert. Bei den 30- bis 39-Jährigen stimmen nur halb so viele der Aussage voll und ganz zu (9,8 Prozent) im Vergleich zu den über 60-Jährigen.

Hinsichtlich des Bildungsstandes gibt es ein deutliches Gefälle: Befragte ohne Schulabschluss oder mit Hauptschulabschluss stimmen weniger häufig zu, dass sich das Unternehmen um ihre Gesundheit kümmert (29,3 Prozent bzw. 38,0 Prozent). Bei den Befragten mit Abitur oder Fachabitur liegt der Anteil deutlich höher (45,4 Prozent bzw. 51,1 Prozent).

Bezüglich der Betriebsgröße ist die Zustimmung in Großunternehmen am höchsten: Hier bewerten 58,7 Prozent der Befragten die Aussage positiv. In Kleinunternehmen stimmen dagegen nur 42,6 Prozent der Befragten der Aussage zu. Noch weniger Zustimmung gibt es von Beschäftigten in kleinen mittelständischen Unternehmen (37,7 Prozent). Der Anteil der Beschäftigten in kleinen mittelständischen Unternehmen, die angeben, dass sich ihr Unternehmen überhaupt nicht um ihre Gesundheit kümmert, ist dagegen mit 27,8 Prozent doppelt so hoch wie in Großunternehmen (14,0 Prozent).

Bei den Berufsgruppen gibt es große Unterschiede, inwieweit sich das Unternehmen um die Gesundheit seiner Beschäftigten kümmert. Bei den Männern sind die auffälligsten Berufsgruppen die Sicherheitsberufe und die Gesundheitsberufe, in denen die Mehrheit der Befragten die Aussage positiv bewertet (73,1 Prozent bzw. 61,5 Prozent). Die niedrigsten Zustimmungswerte sind bei Männern in Dienstleistungsberufen (29,4 Prozent) und in Bauberufen (32,9 Prozent) zu finden. Berufsgruppen mit hoher Zustimmung bei Frauen sind die Gesundheitsberufe (55,7 Prozent) und die Künstlerberufe (68,8 Prozent). Wenig Zustimmung gibt es dagegen bei Frauen in Verkehrsberufen (16,7 Prozent), Erziehungs-/Sozialberufen (38,4 Prozent) und Ernährungsberufen (38,5 Prozent).

Jahresvergleich: Wie auch in den vorhergegangenen Befragungen wurde die Aussage, dass ein Unternehmen sich um die Gesundheit kümmert, nur in geringem Maße für voll und ganz zutreffend gehalten. Der sich abzeichnende Aufwärtstrend hat sich nicht fortgesetzt. Gegenüber dem Vorgängerbericht zeigte sich ein Rückgang von 20,6 Prozent (2010) auf nun 13,0 Prozent der Befragten, die der Aussage voll und ganz zustimmen. Bei den Männern ist diese Entwicklung noch deutlicher: Hier stimmen nur noch halb so viele Befragte der Aussage vollständig zu, verglichen mit den Ergebnissen der letzten Befragungswelle (2010: 24,5 Prozent vs. 2013: 12,6 Prozent).

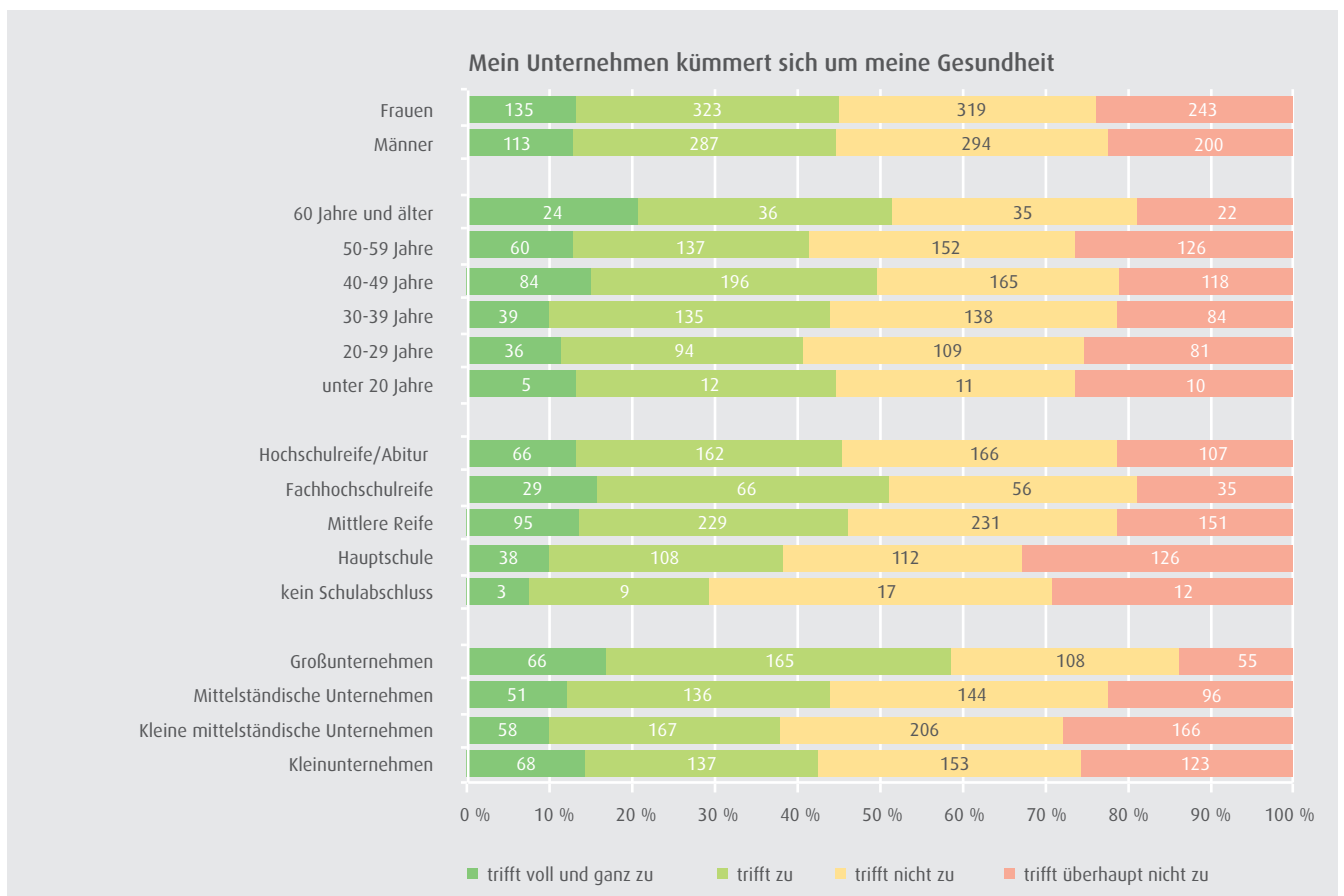


Abb. 3.6: „Mein Unternehmen kümmert sich um meine Gesundheit“ – Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Unternehmensgröße (Anzahl, Prozent)

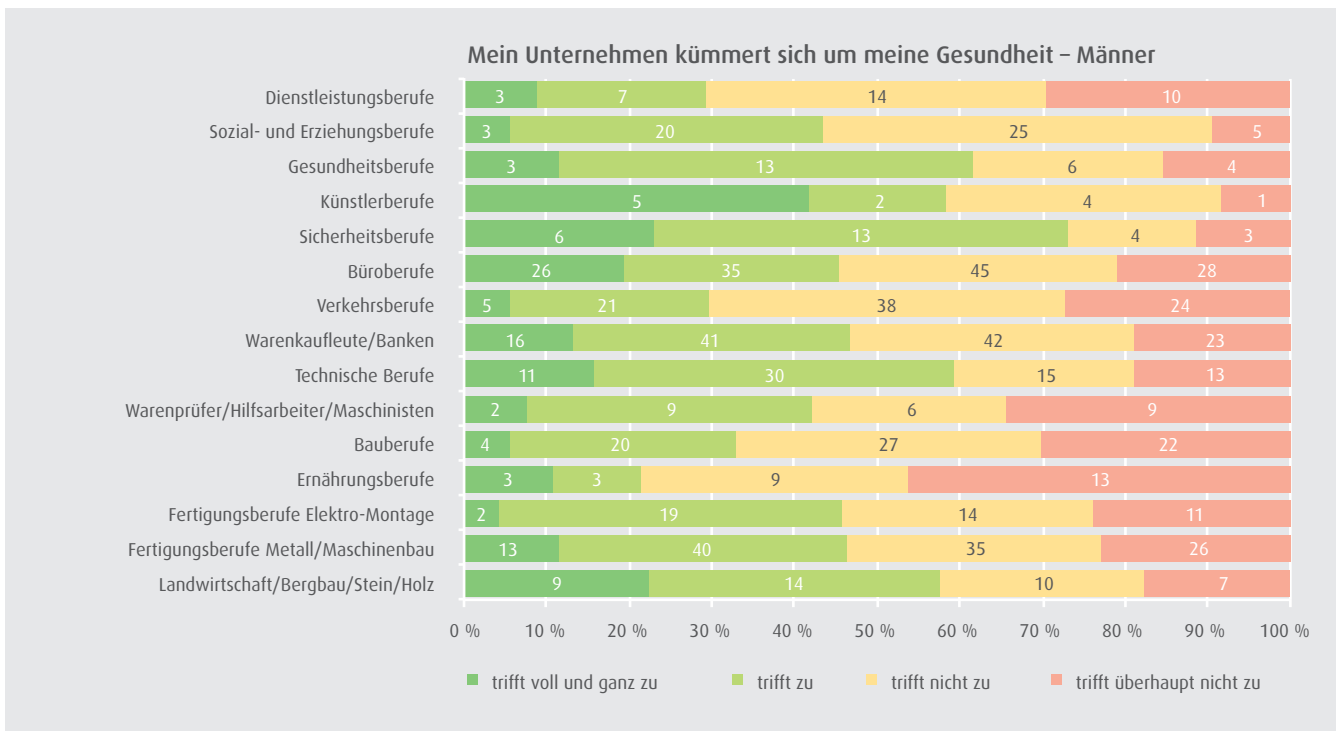


Abb. 3.6.1: „Mein Unternehmen kümmert sich um meine Gesundheit“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, Prozent) – Männer

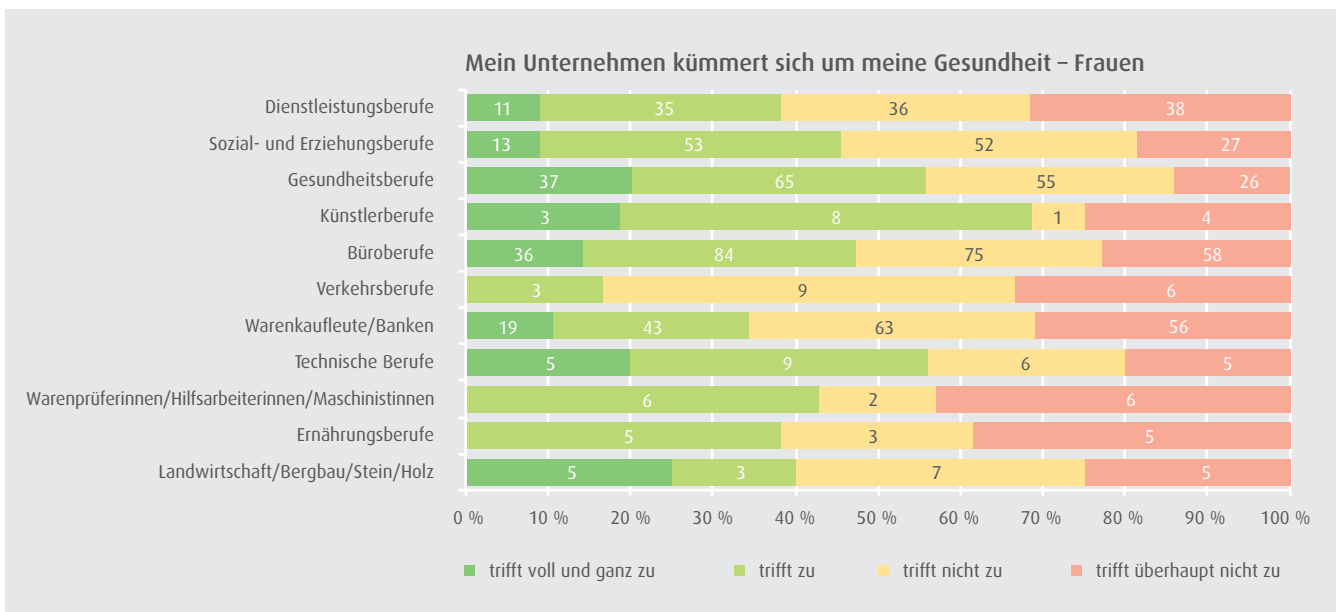


Abb. 3.6.2: „Mein Unternehmen kümmert sich um meine Gesundheit“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, Prozent) – Frauen

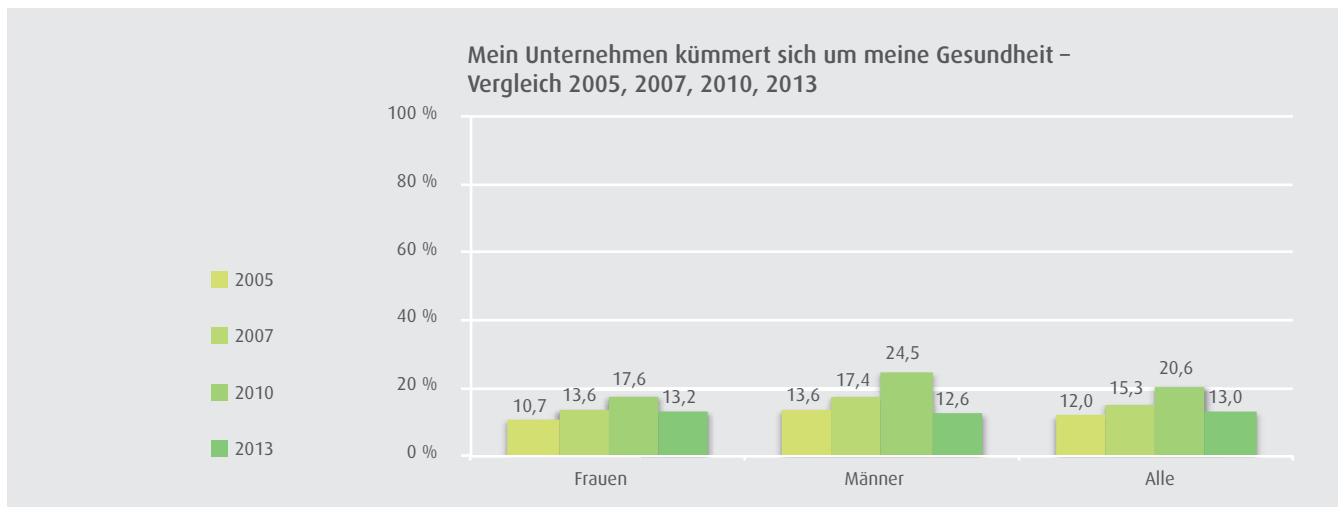


Abb. 3.6.3: „Mein Unternehmen kümmert sich um meine Gesundheit“ („trifft voll und ganz zu“ in Prozent) – Vergleich 2005, 2007, 2010, 2013

3.7 „An welcher der folgenden Maßnahmen durch den Arbeitgeber, die Krankenkassen, die Unfallversicherung oder anderer Anbieter haben Sie teilgenommen?“

Zusätzlich wurde eine Frage bezüglich der Teilnahme an verschiedenen Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung in die 4. Erhebungswelle integriert. 15,8 Prozent der Befragten haben an einer der genannten Maßnahmen teilgenommen, 15,9 Prozent an zwei Maßnahmen. 34,9 Prozent haben drei oder mehr Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung in Anspruch genommen. Etwa genauso viele, nämlich 33,4 Prozent der Befragten sagten jedoch auch, dass sie an keiner der aufgeführten Maßnahmen teilgenommen hätten.

Das Ergebnis zeigt außerdem, dass die mit Abstand am häufigsten genutzten Maßnahmen in den Bereich „Verbesserung der Zusammenarbeit/der Arbeitsabläufe“ fallen. Insgesamt 41,9 Prozent der Befragten haben bereits an solchen Maßnahmen teilgenommen. Maßnahmen zur „Verbesserung des eigenen Arbeitsplatz“ und die Teilnahme an „Mitarbeiterbefragungen“ wurden ebenfalls von circa einem Drittel der Befragten (34,8 Prozent bzw. 29,6 Prozent) bereits in Anspruch genommen. In etwa jeder fünfte Befragte hat zudem bereits die „Sprechstunde beim Betriebsarzt“ (21,3 Prozent) oder Schulungsangebote zu den Themen „Stress, Ernährung, Bewegung“ (21,0 Prozent) genutzt. Die Teilnahme am „Betriebssport“ oder an „Gesundheitszirkeln“ wurde mit 11,9 Prozent bzw. 11,4 Prozent noch vergleichsweise selten von den Befragten genannt. 8,1 Prozent der Befragten gaben an, an anderen Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung teilgenommen zu haben. Dazu gehörten Maßnahmen zur Arbeitssicherheit, Rückenschulen, Maßnahmen zur Raucherentwöhnung und zum Umgang mit Gefahrstoffen.

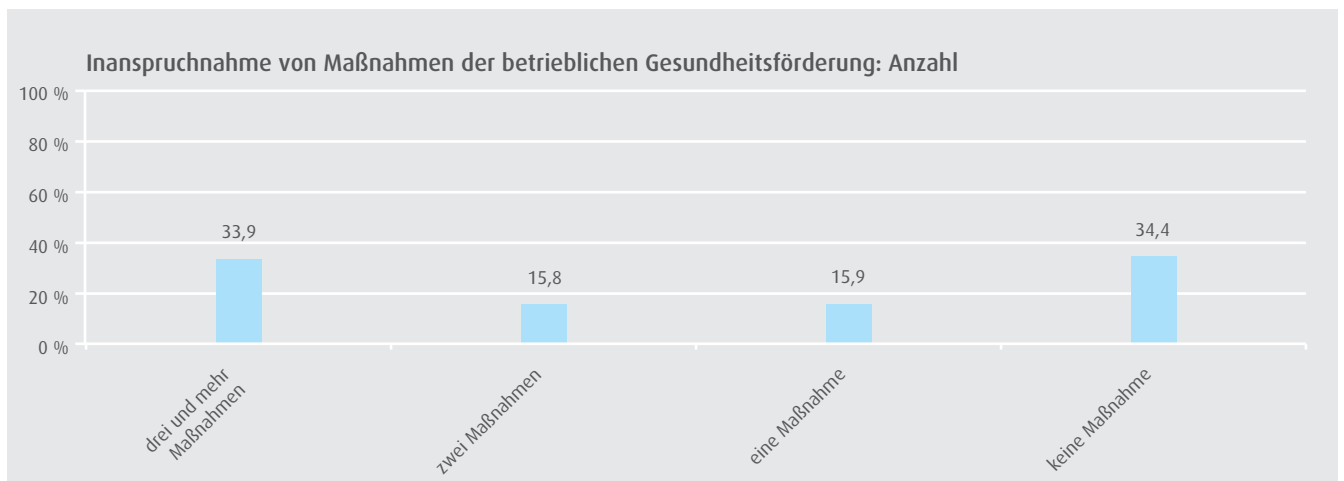


Abb. 3.7: „An welcher der folgenden Maßnahmen durch den Arbeitgeber, die Krankenkassen, die Unfallversicherung oder andere Anbieter haben Sie teilgenommen?“ – Inanspruchnahme in Prozent, Auswertung nach Anzahl der Maßnahmen

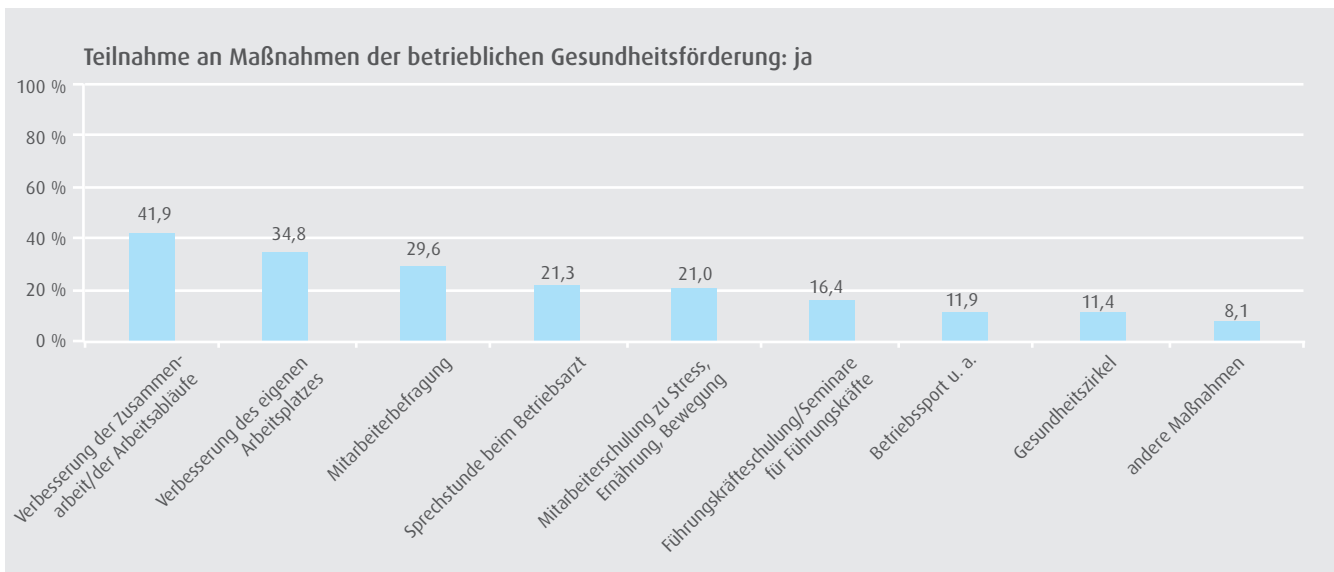


Abb. 3.7.1: „An welcher der folgenden Maßnahmen durch den Arbeitgeber, die Krankenkassen, die Unfallversicherung oder andere Anbieter haben Sie teilgenommen?“ (Prozent)

In Bezug auf die Betriebsgröße zeigt sich bei allen Maßnahmenarten deutlich, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Großunternehmen am häufigsten Angebote der betrieblichen Gesundheitsförderung nutzen. So haben beispielsweise in Großunternehmen fünfmal so viele Beschäftigte an einer Mitarbeiterbefragung teilgenommen, verglichen mit Beschäftigten in Kleinunternehmen (55,8 Prozent vs. 11,4 Prozent). Zwischen Männern und Frauen gibt es dagegen kaum Unterschiede.

Viele Angebote wie beispielsweise Gesundheitszirkel werden von den Geschlechtern in nahezu gleichem Ausmaß in Anspruch genommen. Beispielsweise sind 11,2 Prozent der Männer und 11,5 Prozent der Frauen Mitglied eines Gesundheitszirkels. Kleine Unterschiede gibt es zum Beispiel bei Schulungen zu Stress, Ernährung und Bewegung, die Frauen etwas häufiger nutzen als Männer (22,6 Prozent vs. 19,3 Prozent).

Bei der Inanspruchnahme von Maßnahmen nach Altersgruppen gibt es je nach Art der Maßnahme unterschiedliche Altersschwerpunkte. Betriebsport wird am häufigsten von jungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unter 20 Jahren und am wenigsten von Beschäftigten über 60 Jahren genannt (15,8 Prozent vs. 7,2 Prozent).

Hinsichtlich der Schulbildung zeigt sich, dass alle Maßnahmen am seltensten von Personen mit Hauptschulabschluss besucht wurden. Maßnahmen zur Verbesserung des eigenen Arbeitsplatzes wurden zum Beispiel von 25,9 Prozent der Befragten mit Hauptschulbildung genannt, im Vergleich zu 39,6 Prozent der Befragten mit Fachhochschulabschluss.

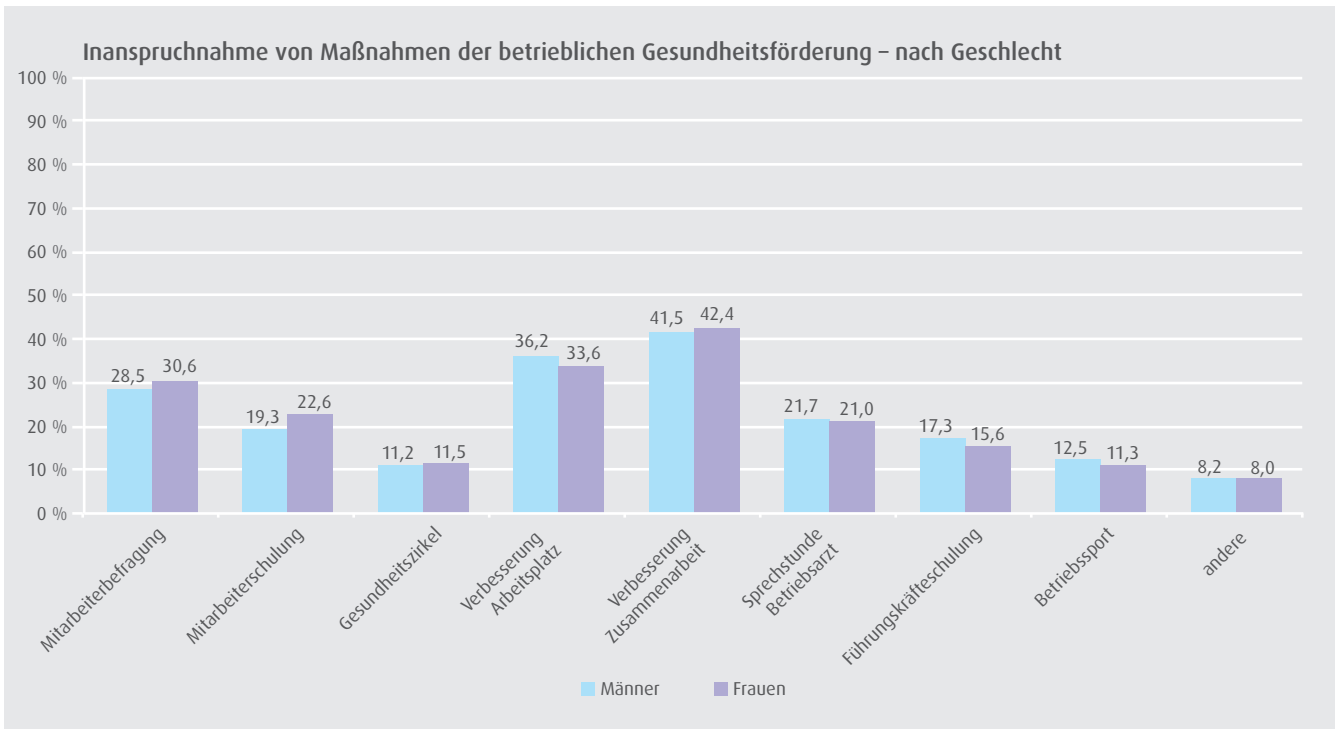


Abb. 3.7.2: „An welcher der folgenden Maßnahmen durch den Arbeitgeber, die Krankenkassen, die Unfallversicherung oder andere Anbieter haben Sie teilgenommen?“ – Inanspruchnahme in Prozent, Auswertung nach Geschlecht

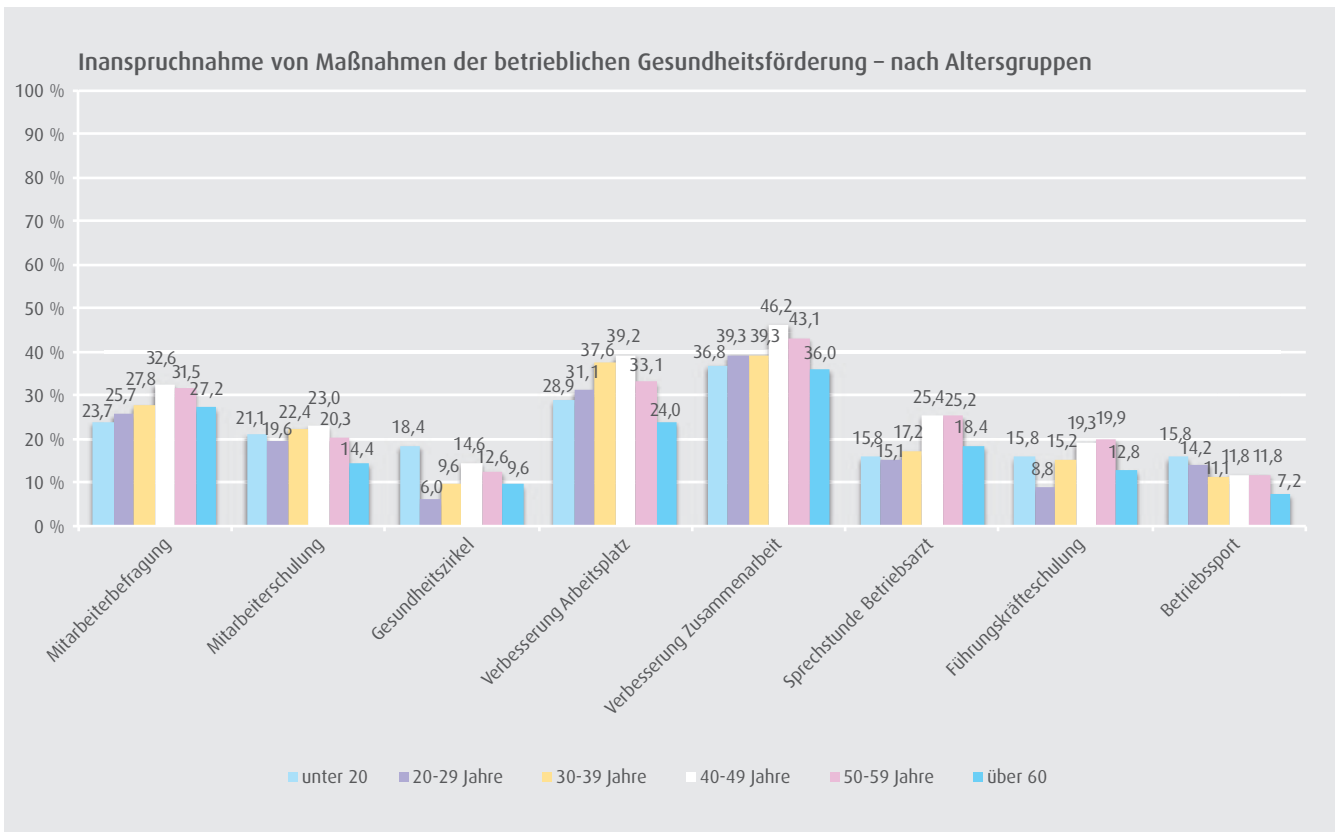


Abb. 3.7.3: „An welcher der folgenden Maßnahmen durch den Arbeitgeber, die Krankenkassen, die Unfallversicherung oder andere Anbieter haben Sie teilgenommen?“ – Inanspruchnahme in Prozent, Auswertung nach Altersgruppen

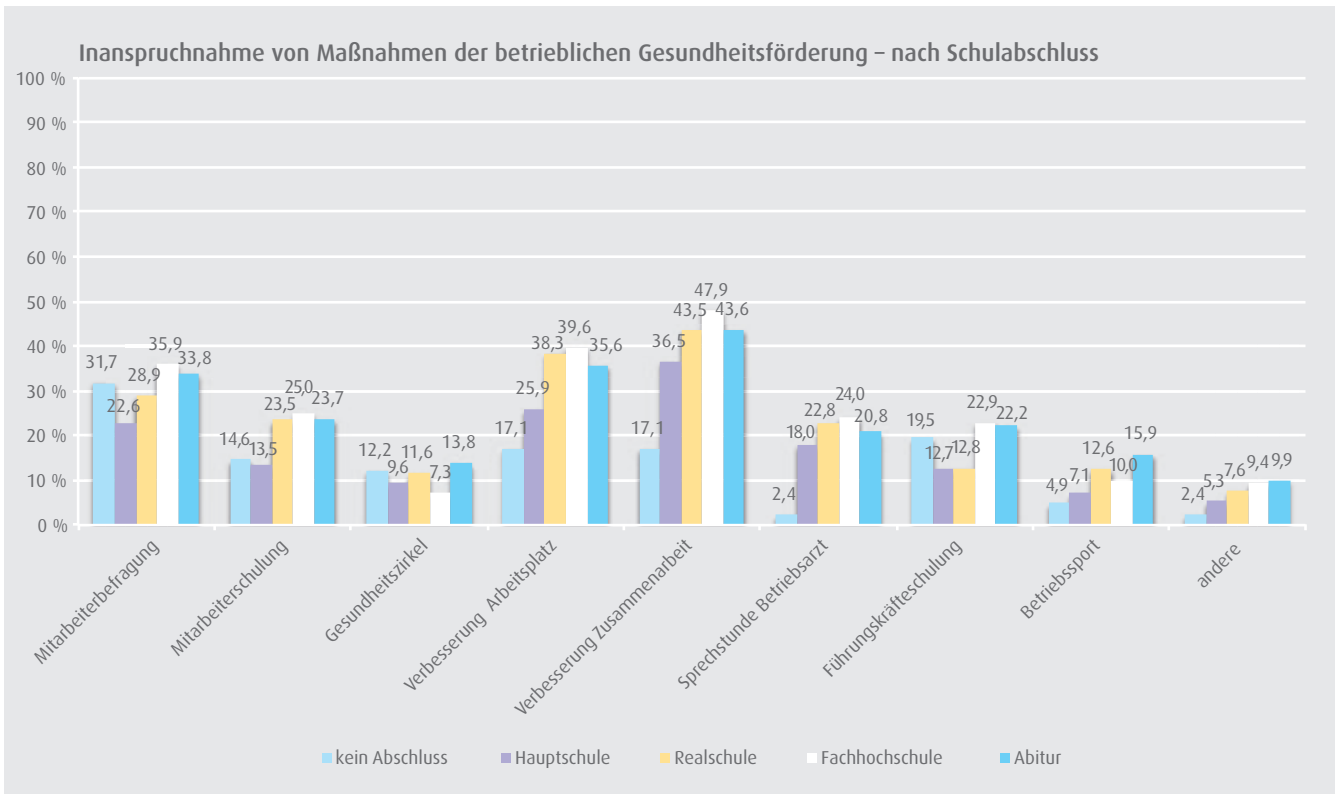


Abb. 3.7.4: „An welcher der folgenden Maßnahmen durch den Arbeitgeber, die Krankenkassen, die Unfallversicherung oder andere Anbieter haben Sie teilgenommen?“ – Inanspruchnahme in Prozent, Auswertung nach Schulbildung

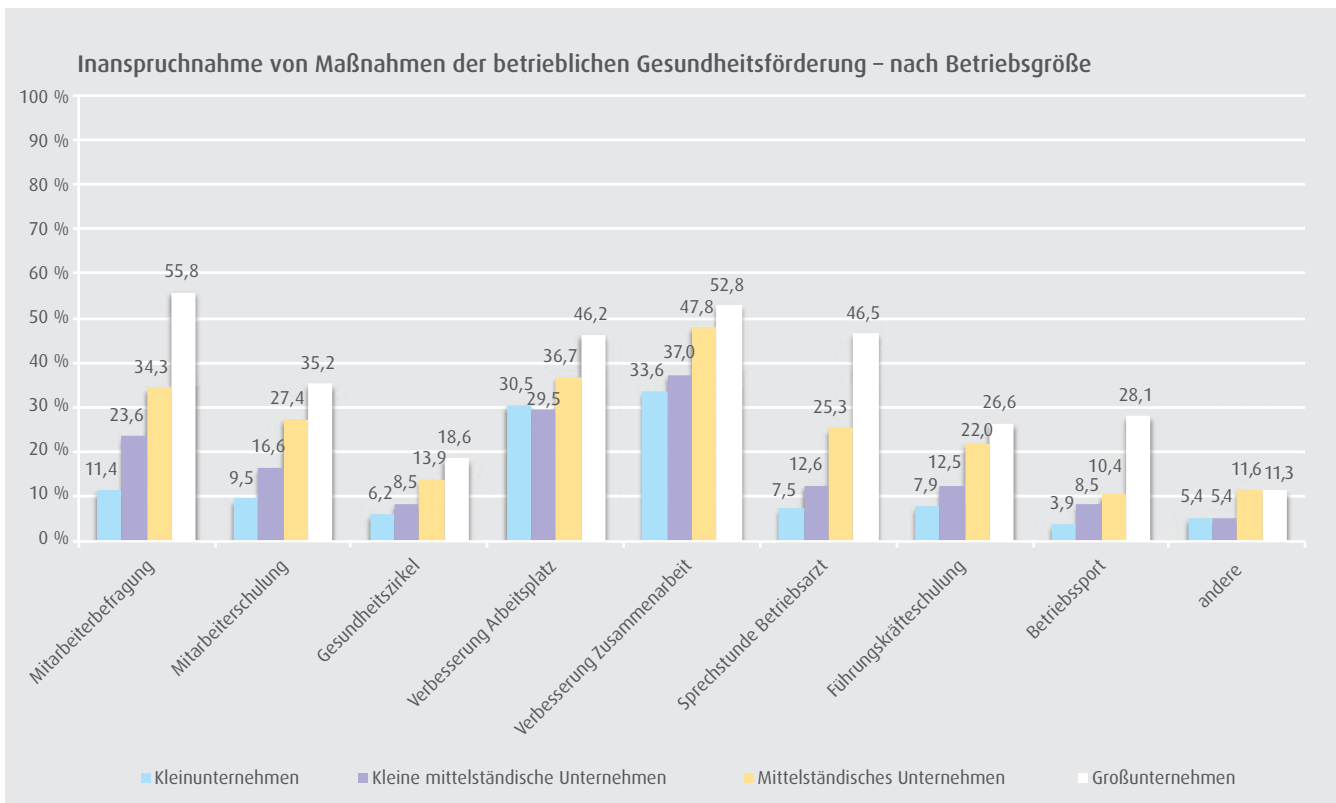


Abb. 3.7.5: „An welcher der folgenden Maßnahmen durch den Arbeitgeber, die Krankenkassen, die Unfallversicherung oder andere Anbieter haben Sie teilgenommen?“ – Inanspruchnahme in Prozent, Auswertung nach Betriebsgröße

3.8 „Wie gut fühlen Sie sich über Angebote zur Gesundheitsförderung im Betrieb informiert?“

Mehr als die Hälfte der Befragten gibt an, über Maßnahmen zur Gesundheitsförderung genau im richtigen Maß informiert zu sein (53,9 Prozent). Kaum einer der Befragten schätzt die erhaltenen Informationen als zu viel ein (1,2 Prozent). Ein hoher Anteil der Befragten (44,9 Prozent) fühlt sich allerdings zu wenig informiert. Bei den Frauen gibt sogar fast die Hälfte an, zu wenige Informationen zu erhalten (49,7 Prozent). Auf Männer trifft das weniger zu (39,6 Prozent).

Der Vergleich verschiedener Bildungsgruppen zeigt, dass Beschäftigte mit Hauptschulabschluss sich häufiger zu wenig informiert fühlen (55,2 Prozent) als Beschäftigte mit höheren Abschlüssen wie der mittleren Reife (41,1 Prozent), Fachhochschulreife (46,8 Prozent) oder Abitur (42,9 Prozent).

Hinsichtlich der Unternehmensgröße gibt es deutliche Unterschiede. In Großunternehmen geben 68,2 Prozent an, genau im richtigen Maß über Angebote zur Gesundheitsförderung informiert zu sein. Weniger als ein Drittel der Befragten in Großunternehmen (31,1 Prozent) fühlt sich zu wenig informiert. In

mittelständischen Unternehmen liegt dieser Anteil dagegen bei der Hälfte der Beschäftigten (50,0 Prozent). In kleinen mittelständischen Unternehmen sind es noch mehr Beschäftigte, die auf diese Weise antworten (52,4 Prozent), während Kleinunternehmen wieder besser abschneiden (42,6 Prozent).

Auch bei der Betrachtung der verschiedenen Berufsgruppen zeigen sich deutliche Unterschiede. So gibt es Berufsgruppen wie die Künstlerberufe, in denen sich die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten im richtigen Maße informiert fühlt (84,6 Prozent bei Männern; 84,6 Prozent bei Frauen). Bei den Warenprüfern, Maschinisten und Hilfsarbeitern fühlt sich dagegen weniger als ein Drittel der Beschäftigten in richtigem Ausmaß über Maßnahmen zur Gesundheitsförderung informiert (30,8 Prozent bei Männern). Bei den Frauen sind diese Unterschiede noch deutlicher zu erkennen: Der Großteil der Warenprüferinnen, Maschinistinnen und Hilfsarbeiterinnen (78,8 Prozent) fühlt sich zu wenig über gesundheitsfördernde Maßnahmen informiert. Bei weiblichen Beschäftigten in den Ernährungsberufen geben sogar 83,3 Prozent an, zu wenig informiert zu werden.

Jahresvergleich: Diese Frage ist in der vorliegenden Befragung erstmalig gestellt worden, so dass keine Vergleichsdaten vorliegen.

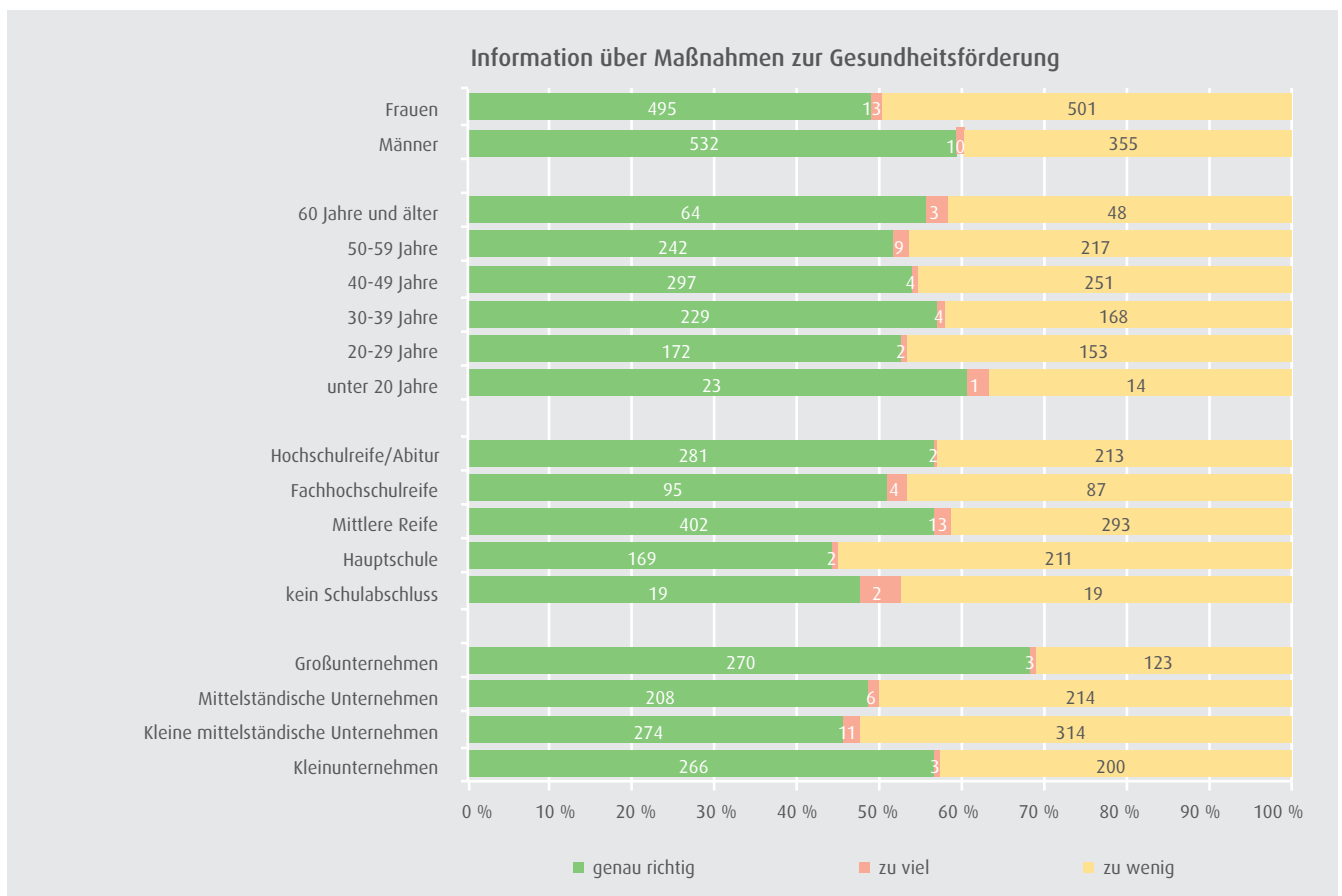


Abb. 3.8: „Wie gut fühlen Sie sich über Angebote zur Gesundheitsförderung im Betrieb informiert?“ – Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Unternehmensgröße (Anzahl, Prozent)

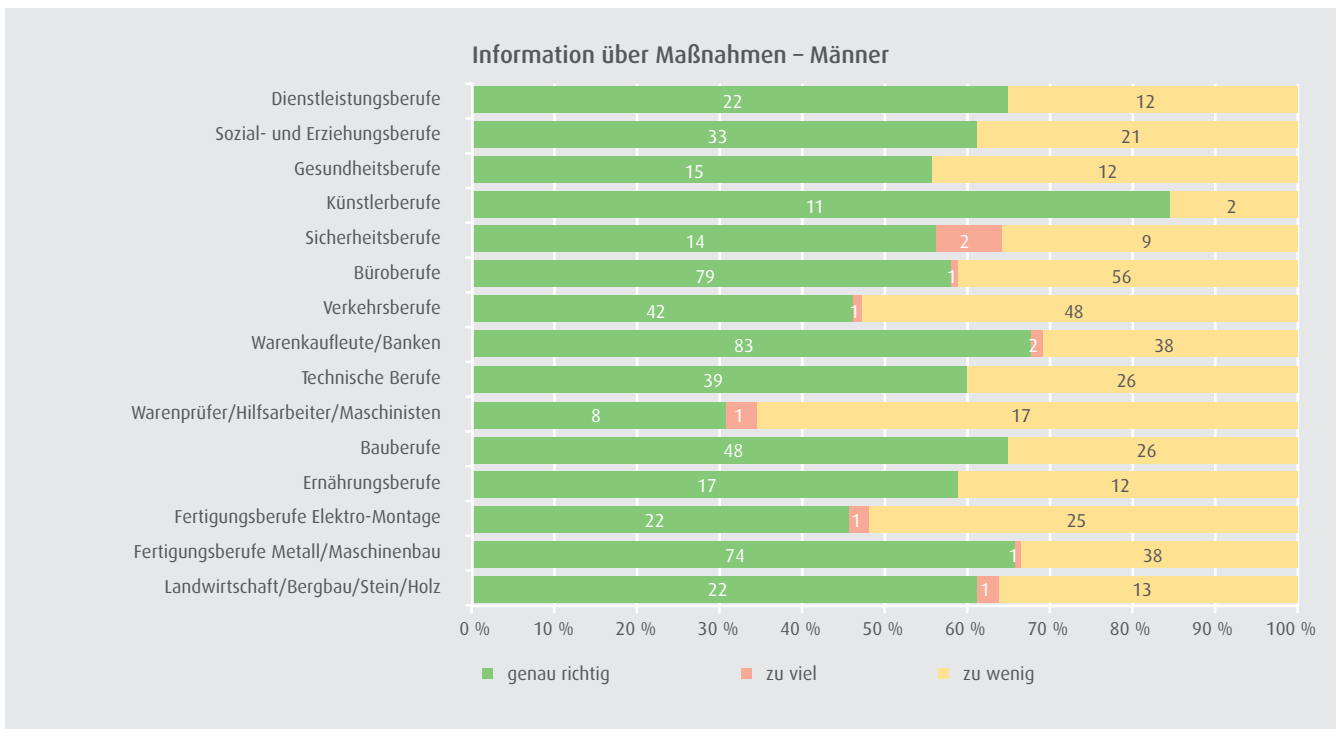


Abb. 3.8.1: „Wie gut fühlen Sie sich über Angebote zur Gesundheitsförderung im Betrieb informiert?“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, Prozent) – Männer

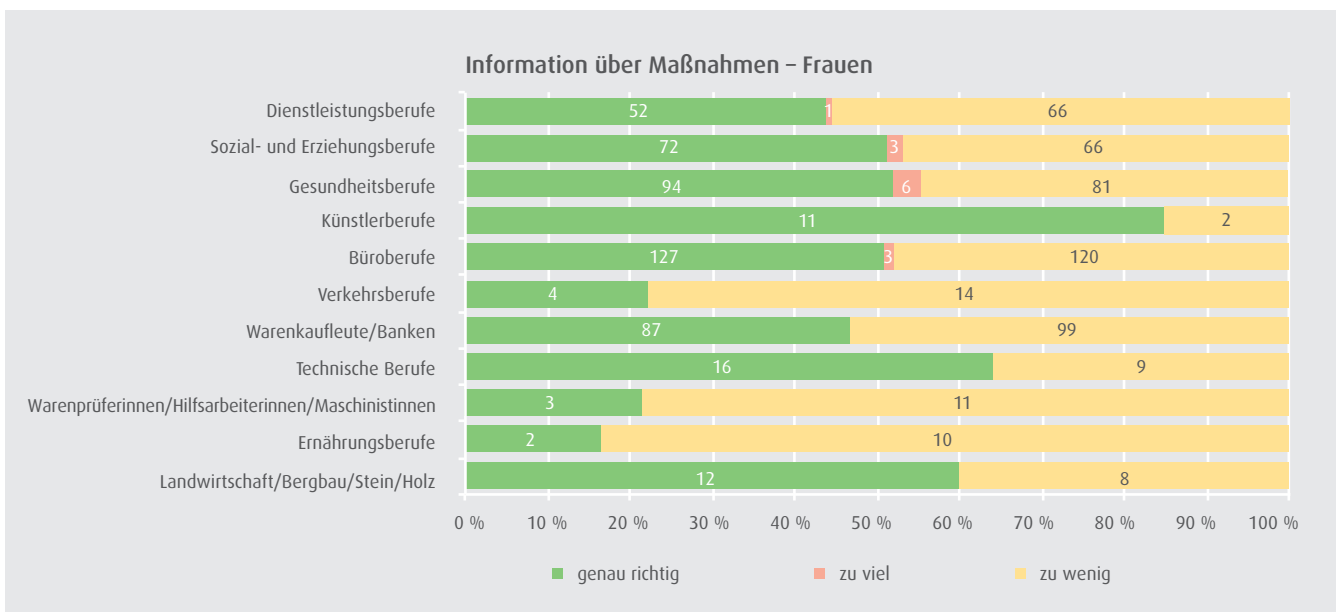


Abb. 3.8.2: „Wie gut fühlen Sie sich über Angebote zur Gesundheitsförderung im Betrieb informiert?“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, Prozent) – Frauen

3.9 „Wie bewerten Sie diese Angebote?“

Bei der Bewertung von Maßnahmen zur Gesundheitsförderung besteht eine geteilte Ansicht: Eine Hälfte der Befragten schätzt die Zahl der bestehenden Angebote als genau richtig ein (49,2 Prozent), für die andere Hälfte (49,1 Prozent) sind die Angebote zu wenig. Bei einer getrennten Betrachtung nach Geschlechtern zeigt sich, dass bei Männern der Anteil (54,0 Prozent) überwiegt, der das Angebot als genau richtig empfindet – Frauen bewerten das Angebot mehrheitlich als „zu wenig“ (54,2 Prozent).

Beim Vergleich der Altersgruppen ist keine genaue Struktur zu erkennen. Die Mehrheit der 20- bis 29-Jährigen und der 50- bis 59-Jährigen bewerten die bestehenden Angebote als „zu wenig“ (52,9 Prozent bzw. 51,6 Prozent). In der ältesten Beschäftigungsgruppe (über 60 Jahre) sind das nur 43,9 Prozent. Für 5,3 Prozent dieser Altersgruppe ist das Angebot sogar „zu viel“.

Die Auswertung mit Blick auf die Firmengröße entspricht im Wesentlichen den Ergebnissen der vorhergegangenen Frage. In mittelständischen und in kleinen mittelständischen Unternehmen gibt es einen höheren Anteil, der das Angebot als zu klein einstuft (55,0 Prozent bzw. 53,9 Prozent) als in Großunternehmen (38,6 Prozent).

Mit Blick auf den Bildungsstand zeigt sich, dass Beschäftigte mit Abitur oder mittlerer Reife das bestehende Angebot am häufigsten als „genau richtig“ bewerten (53,2 Prozent bzw. 51,6 Prozent). Auffällig ist die Gruppe der Beschäftigten ohne Schulabschluss: In dieser Gruppe findet sich ein hoher Anteil an Befragten, für die das Angebot nicht ausreichend ist (55,0 Prozent). Mit 7,5 Prozent befindet sich in dieser Gruppe aber auch der höchste Anteil an Befragten, die die Bewertung „zu viel“ berichten.

Die Ergebnisse des Berufsgruppenvergleiches stimmen wieder im Wesentlichen mit den Ergebnissen der vorhergegangenen Frage überein. Bei Frauen in Ernährungsberufen, Warenprüferberufen und Verkehrsberufen bewertet ein sehr hoher Anteil (90,0 Prozent, 92,9 Prozent bzw. 83,3 Prozent) das bestehende Angebot als unzureichend. Bei den Männern sind die Unterschiede etwas geringer ausgeprägt. Aber auch hier geben Warenprüfer/Hilfsarbeiter/Maschinisten und Verkehrsberufe besonders häufig an, die bestehenden Angebote seien noch zu wenig (61,5 Prozent in beiden Gruppen). Am besten bewerten bei den Männern Warenkaufleute (65,0 Prozent) und Beschäftigte in technischen Berufen (61,5 Prozent) den Umfang der bestehenden Angebote.

Jahresvergleich: Diese Frage ist in der vorliegenden Befragung erstmalig gestellt worden, so dass keine Vergleichsdaten vorliegen.

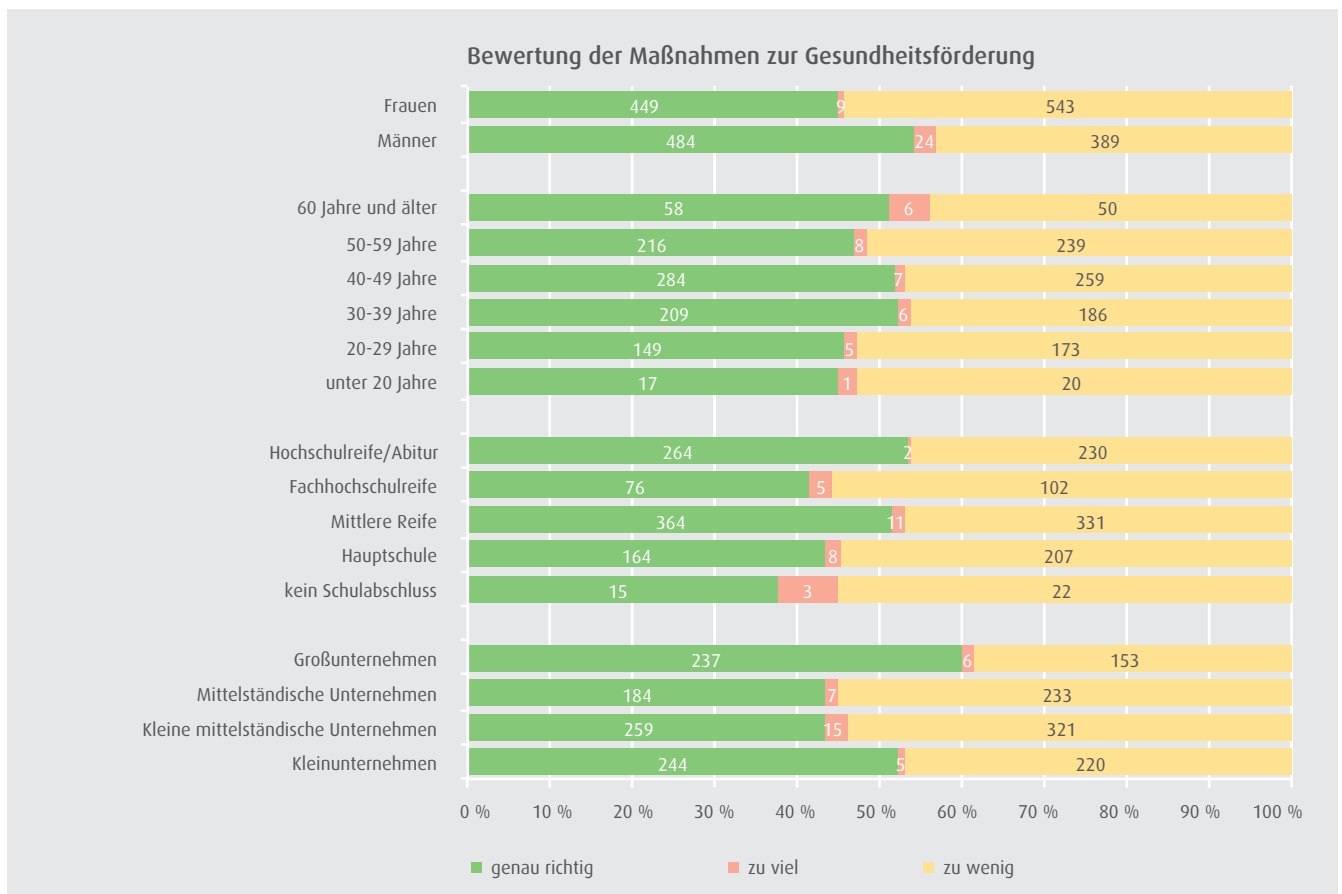


Abb. 3.9: „Wie bewerten Sie diese Angebote?“ – Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Unternehmensgröße (Anzahl, Prozent)

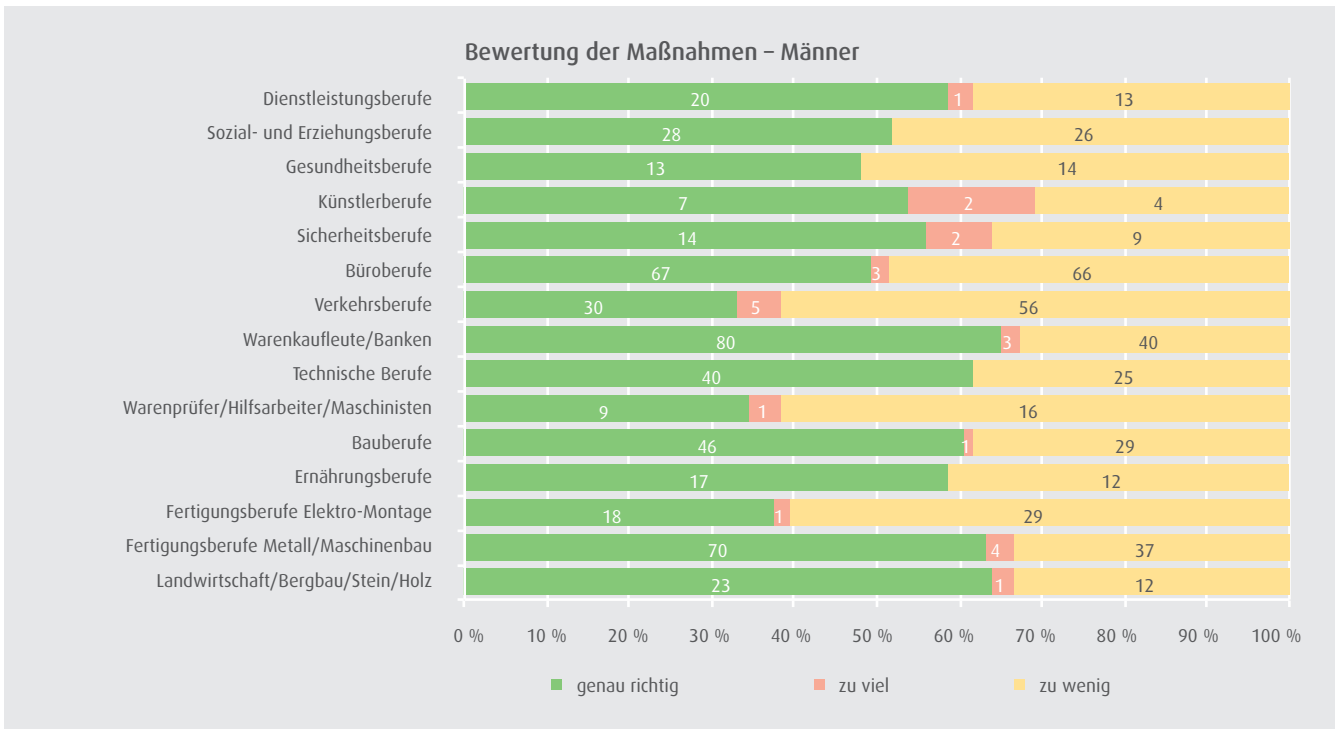


Abb. 3.9.1: „Wie bewerten Sie diese Angebote?“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, Prozent) – Männer

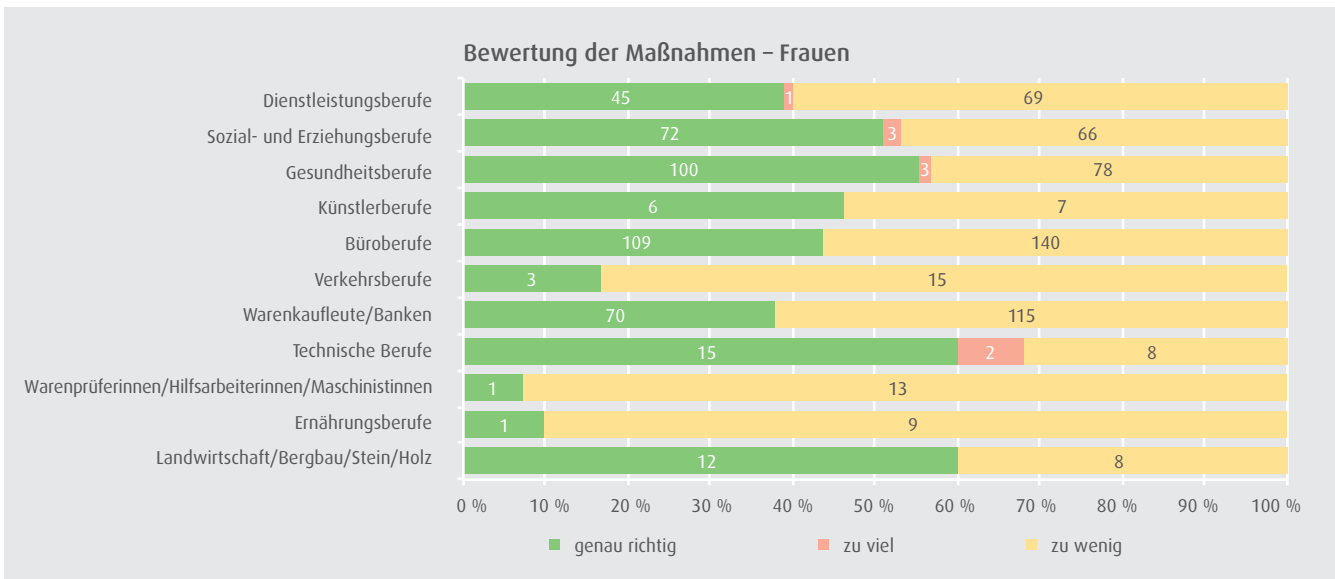


Abb. 3.9.2: „Wie bewerten Sie diese Angebote?“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, Prozent) – Frauen

3.10 „Wenn Sie an Ihre Lebenssituation denken, welchen Stellenwert nimmt die Arbeit darin ein?“

Die Mehrheit der Befragten steht dieser Aussage positiv gegenüber. Insgesamt 64,8 Prozent der Teilnehmer bewerten den Stellenwert ihrer Arbeit als genau richtig. Bei den Frauen sind es mehr (68,3 Prozent) als bei den Männern (60,9 Prozent). Ein Drittel der befragten Männer gibt an, dass die Arbeit einen zu hohen Stellenwert einnimmt (32,9 Prozent). Bei den Frauen ist dies nur ein gutes Viertel der Befragten (26,0 Prozent).

Mit zunehmendem Alter nimmt der Anteil der Beschäftigten, für die die Arbeit genau den richtigen Stellenwert hat, kontinuierlich ab. Bei den unter 20-Jährigen stimmen noch 71,1 Prozent zu. In der Altersgruppe der 50- bis 59-Jährigen sind es schließlich noch 60,2 Prozent. Die Beschäftigten über 60 Jahren bilden hier eine Ausnahme: Mit 72,9 Prozent bewertet diese Altersgruppe den Stellenwert ihrer Arbeit am häufigsten als „genau richtig“. Der Anteil an Beschäftigten, bei denen die Arbeit einen zu geringen Stellenwert aufweist, wird ebenfalls mit dem Alter weniger und sinkt von 10,5 Prozent bei den Beschäftigten unter 20 Jahren auf nur noch 3,2 Prozent bei den Beschäftigten über 60 Jahren. Einen zu hohen Stellenwert hat die Arbeit dagegen für gut ein Drittel der Beschäftigten im Alter von 40 bis 49 Jahren (30,2 Prozent) und von 50 bis 59 Jahren (35,2 Prozent).

Die Einschätzung der Befragten ändert sich nicht mit der Größe des Unternehmens, in dem sie beschäftigt sind: 65,4 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Kleinunternehmen und 65,8 Prozent der Beschäftigten in Großunternehmen finden den Stellenwert ihrer Arbeit „genau richtig“.

In Bezug auf den Bildungsstand gibt es nur geringe Unterschiede. Hier fällt auf, dass Hauptschulabsolventen im Vergleich zu Beschäftigten mit einem der anderen Abschlüsse oder ohne Abschluss weniger häufig den Stellenwert ihrer Arbeit als „genau richtig“ einstufen (59,4 Prozent vs. 67,5 Prozent bei Beschäftigten mit Abitur und 68,3 Prozent bei Beschäftigten ohne Abschluss).

Bei den Männern sind Beschäftigte in Künstlerberufen am häufigsten mit dem Stellenwert ihrer Arbeit zufrieden: Für 80 Prozent ist dieser „genau richtig“. Einen zu hohen Stellenwert nimmt die Arbeit besonders häufig in technischen Berufen (47,1 Prozent), Fertigungsberufen im Bereich Elektro-Montage (45,8 Prozent) und in Bauberufen (41,6 Prozent) ein. In den Verkehrsberufen wurde der Stellenwert am häufigsten als zu gering bewertet (15,4 Prozent). Bei den Frauen zeigt sich ein anderes Bild. In der Berufsgruppe der Warenprüferinnen, Hilfsarbeiterinnen und Maschinentinnen ist der Stellenwert der Arbeit am häufigsten zu hoch (71,4 Prozent).

Jahresvergleich: Über alle Befragungswellen hinweg wird die Frage zum Stellenwert der Arbeit durchweg positiv bewertet. Für 64,8 Prozent der Befragten nimmt ihre Arbeit aktuell genau den richtigen Stellenwert ein. Im Vergleich zur letzten Befragung im Jahr 2010 konnte so eine leichte Zunahme beobachtet werden. Diese Entwicklung zeigt sich bei Frauen und Männern gleichermaßen. Der Anteil an Befragten, für die die Arbeit zu wenig Stellenwert besitzt, hat sich gegenüber der letzten Befragung von 3,0 Prozent auf 5,9 Prozent verdoppelt.

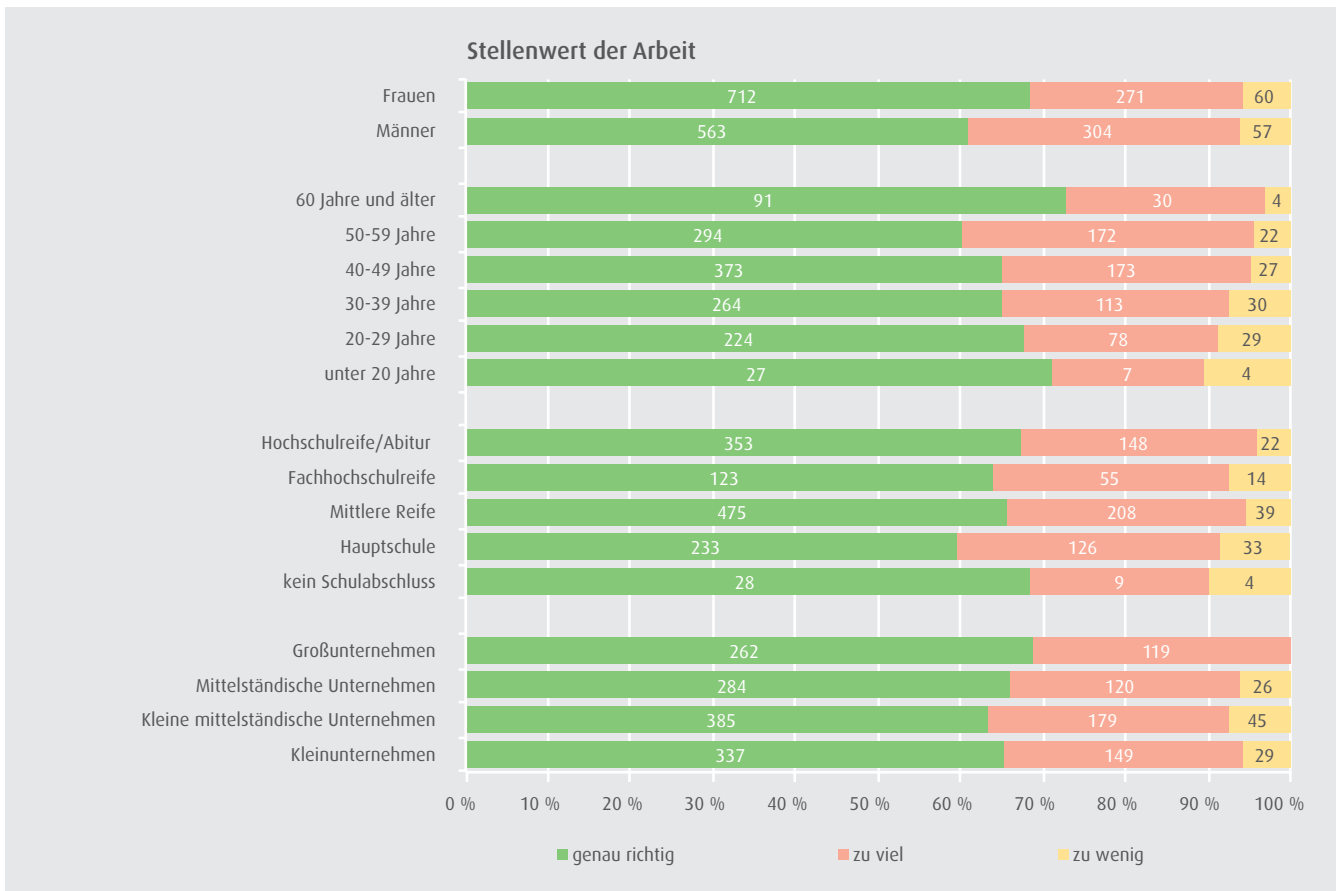


Abb. 3.10: „Welchen Stellenwert nimmt Arbeit ein?“ – Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Unternehmensgröße (Anzahl, Prozent)

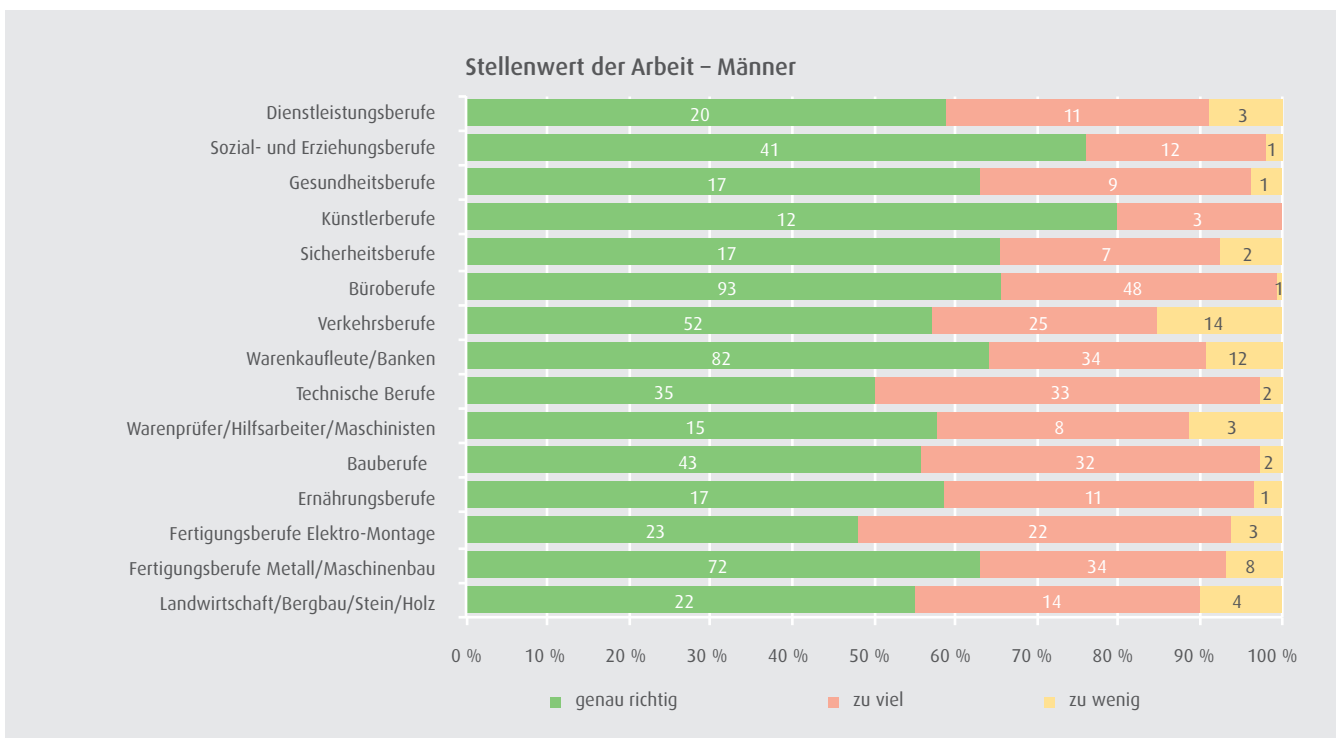


Abb. 3.10.1: „Welchen Stellenwert nimmt Arbeit ein?“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, Prozent) – Männer

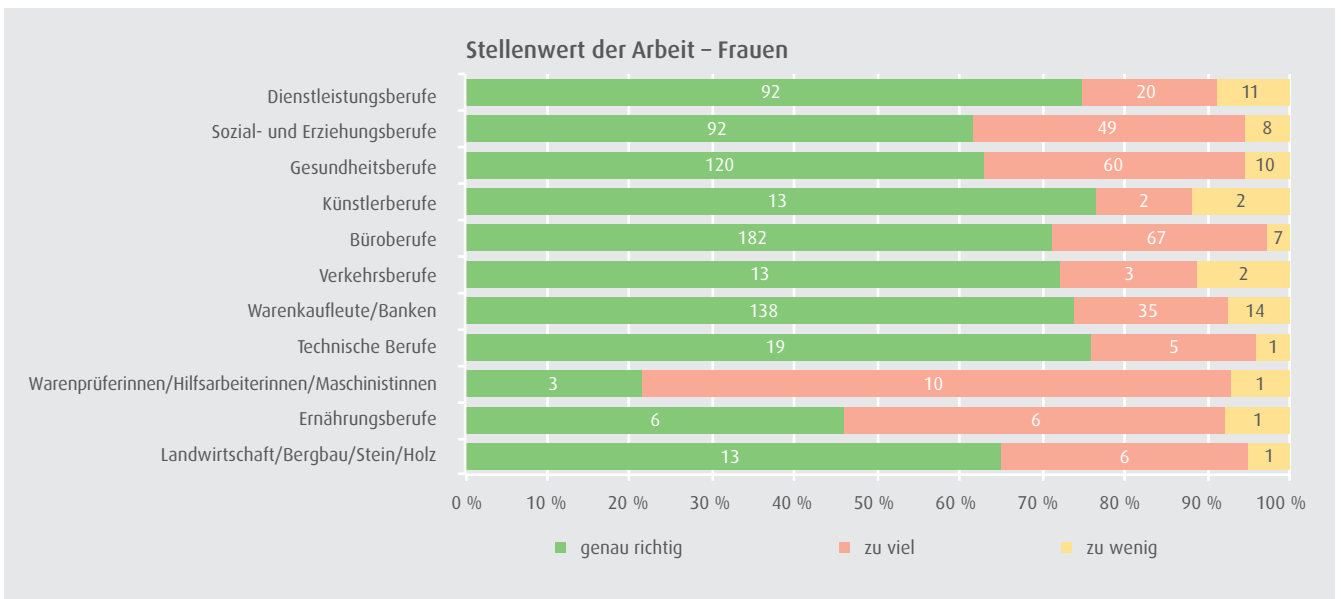


Abb. 3.10.2: „Welchen Stellenwert nimmt Arbeit ein?“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, Prozent) – Frauen

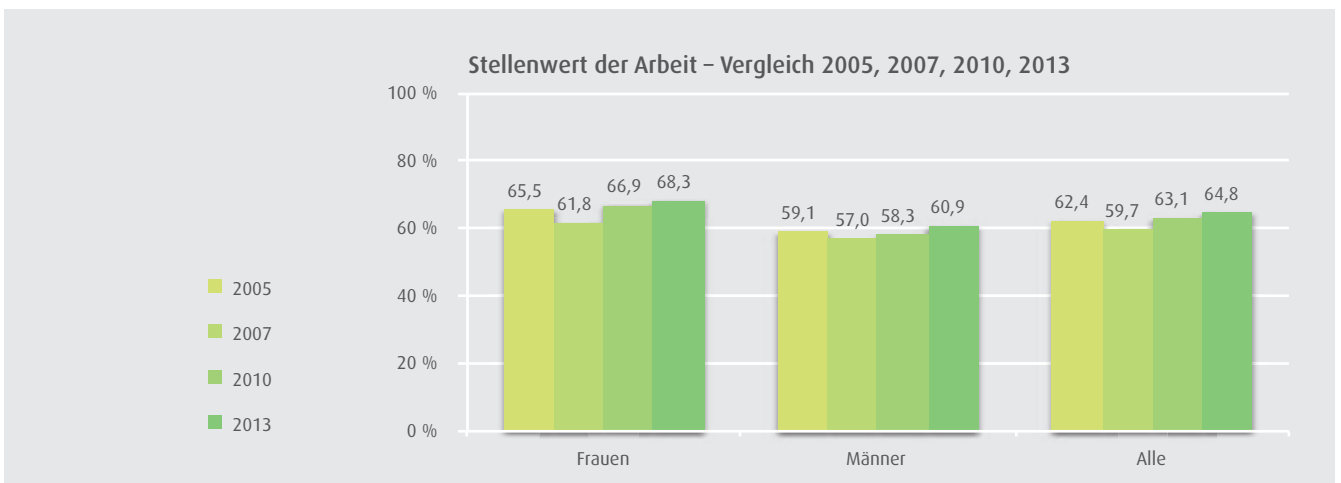


Abb. 3.10.3: „Stellenwert der Arbeit ist genau richtig“ (Prozent) – Vergleich 2005, 2007, 2010, 2013

3.11 „Sind Sie der Ansicht, dass sich bei Ihnen Arbeit, Familie, Partnerschaft, Sport und Freizeit in einem für Sie zufrieden stellenden Verhältnis befinden?“

Das Verhältnis zwischen den Lebensbereichen Arbeit, Familie, Partnerschaft, Sport und Freizeit ist für mehr als die Hälfte der Befragten ausgewogen (55,4 Prozent). Dabei ist der Anteil von Männern und Frauen, die das Verhältnis als ausgewogen bezeichnen, nahezu identisch (Männer: 55,5 Prozent und Frauen: 55,4 Prozent). Allerdings gibt es bei den Frauen einen höheren Anteil mit Schwerpunkt auf Familie/Partnerschaft (12,0 Prozent vs. 5,4 Prozent). Bei den Männern liegt dagegen ein höherer Anteil den Schwerpunkt auf den Bereich Arbeit (39,1 Prozent vs. 32,6 Prozent).

Bei der Betrachtung der unterschiedlichen Altersgruppen fällt die Gruppe der 30-bis 39-Jährigen auf. In dieser Gruppe ist der Anteil mit einem ausgewogenen Verhältnis am geringsten (52,1 Prozent) und sowohl die Zahl der Beschäftigten mit Schwerpunkt auf Arbeit (37,3 Prozent) und Schwerpunkt Familie/Partnerschaft (10,6 Prozent) sind überdurchschnittlich hoch. In der Gruppe der 50- bis 59-Jährigen liegt der Schwerpunkt häufiger auf der Arbeit als in anderen Altersgruppen (39,0 Prozent).

Hinsichtlich der Unternehmensgröße gibt es kaum Unterschiede. Einzig fällt ins Auge, dass in Großunternehmen weniger Personen arbeiten, deren Schwerpunkt auf dem Bereich Familie/Partnerschaft liegt (5,5 Prozent vs. 9,0 Prozent im Durchschnitt).

Zwischen den Bildungsständen gibt es kaum Unterschiede. So nennen 37,6 Prozent der Hauptschulabsolventen und

39,6 Prozent der Beschäftigten mit Abitur die Arbeit als ihren momentanen Lebensschwerpunkt. Wieder ist die Gruppe der Beschäftigten ohne Schulabschluss besonders auffällig mit dem größten Wert für ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeitsleben und Privatleben (75,6 Prozent) und dem kleinsten Wert für einen Schwerpunkt im Bereich Familie (2,4 Prozent).

Mit Blick auf die Berufsgruppen werden einige Unterschiede deutlich. Bei den Frauen ist der Anteil an Befragten mit ausgewogenem Verhältnis zwischen Berufs- und Arbeitsleben in den Dienstleistungsberufen (63,2 Prozent) am höchsten. Bei Männern haben zwischen 73,3 Prozent (Künstlerberufe) und 37,9 Prozent (Ernährungsberufe) ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Berufs- und Privatleben. Den Schwerpunkt auf Familie/Partnerschaft legten Männer am häufigsten in der Berufsgruppe der Warenkaufleute (11,7 Prozent) und gar nicht in den Bauberufen (0 Prozent). Mehr als die Hälfte der Männer in Ernährungsberufen (58,6 Prozent), technischen Berufen (52,9 Prozent) und in den Sicherheitsberufen (57,7 Prozent) sieht ihren momentanen Schwerpunkt im Arbeitsleben.

Jahresvergleich: Im Vergleich zu dem vorhergegangenen Bericht von 2010 hat die Einschätzung, dass sich Arbeit, Familie und Freizeit in einem ausgewogenen Verhältnis befinden, deutlich zugenommen. Dieser Zuwachs ist vor allem bei den Männern zu beobachten: Mit 55,5 Prozent hat sich der Anteil im Vergleich zur vorhergegangenen Befragungswelle um 5,2 Prozent erhöht. Bei den Frauen berichten ebenfalls 55,4 Prozent von einem ausgeglichenen Verhältnis zwischen Arbeit, Familie und Beruf. Das sind 1,0 Prozent weniger als bei der Befragung davor (2010). Zudem lässt sich über die nunmehr vier Befragungswellen ein zunehmender Anteil an Befragten feststellen, deren Schwerpunkt im Bereich Familie und Partnerschaft liegt (2005: 5,4 Prozent vs. 2013: 8,9 Prozent; ohne Abbildung). Die Anzahl an Befragten mit Schwerpunkt auf dem Bereich Arbeit ist seit 2007 rückläufig (2007: 41,1 Prozent vs. 2013: 35,6 Prozent; ohne Abbildung).

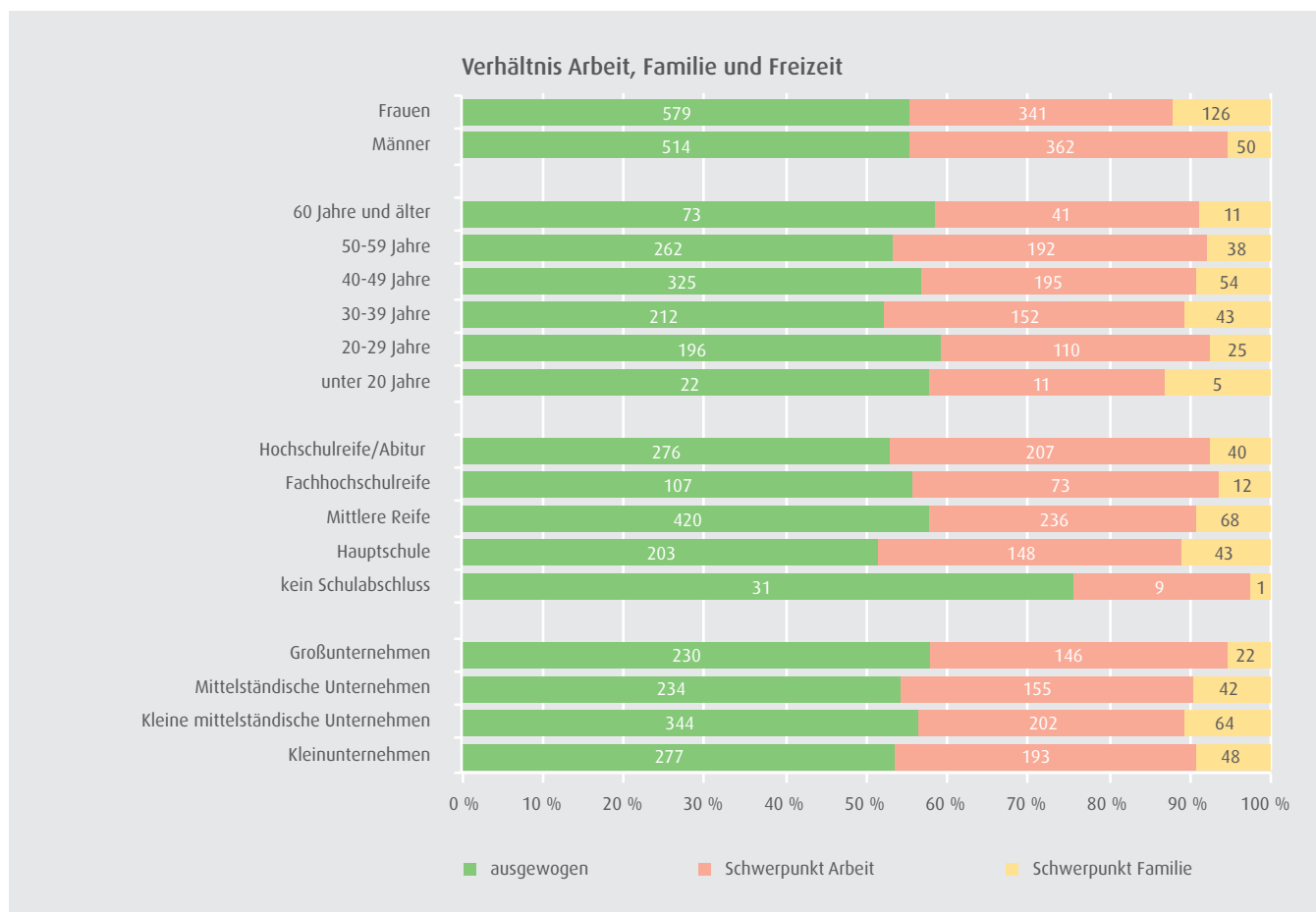


Abb. 3.11: „Sind Sie der Ansicht, dass sich bei Ihnen Arbeit, Familie, Partnerschaft, Sport und Freizeit in einem für Sie zufrieden stellenden Verhältnis befinden?“ – Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Unternehmensgröße (Anzahl, Prozent)

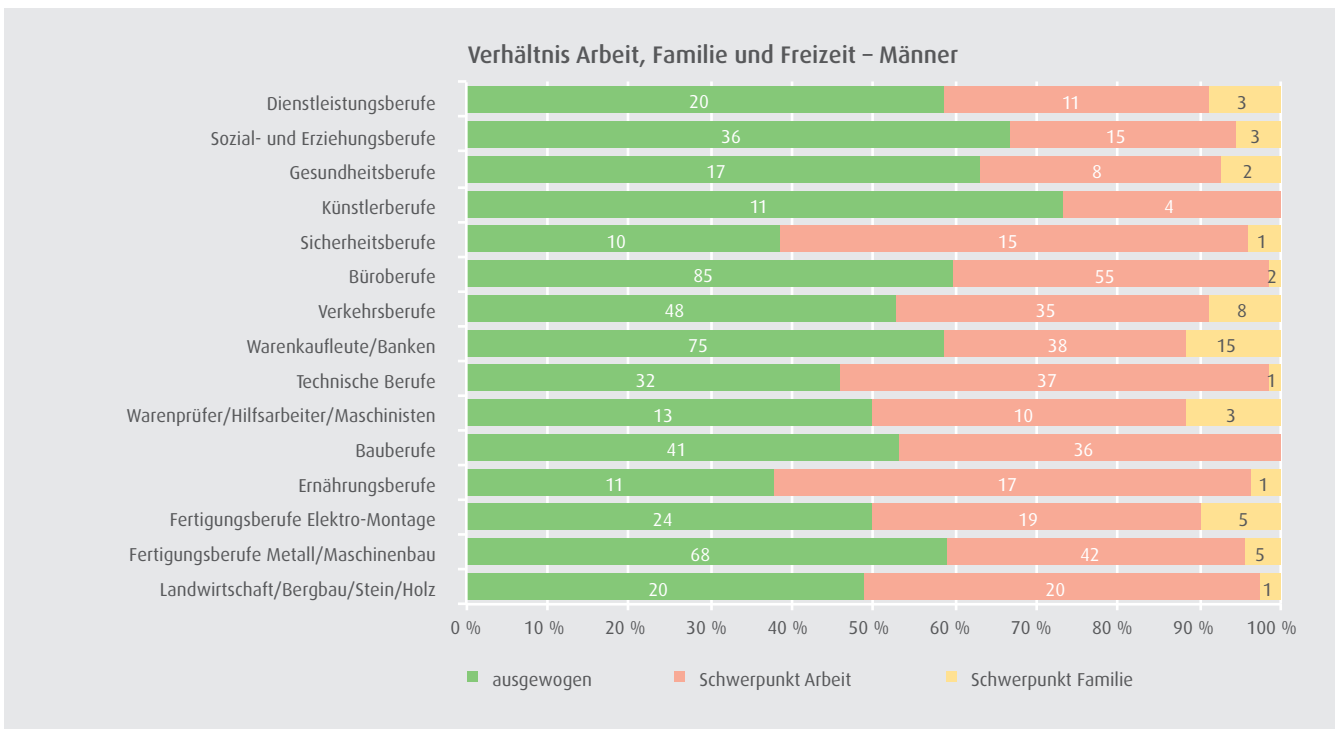


Abb. 3.11.1: „Sind Sie der Ansicht, dass sich bei Ihnen Arbeit, Familie, Partnerschaft, Sport und Freizeit in einem für Sie zufrieden stellenden Verhältnis befinden?“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, Prozent) – Männer

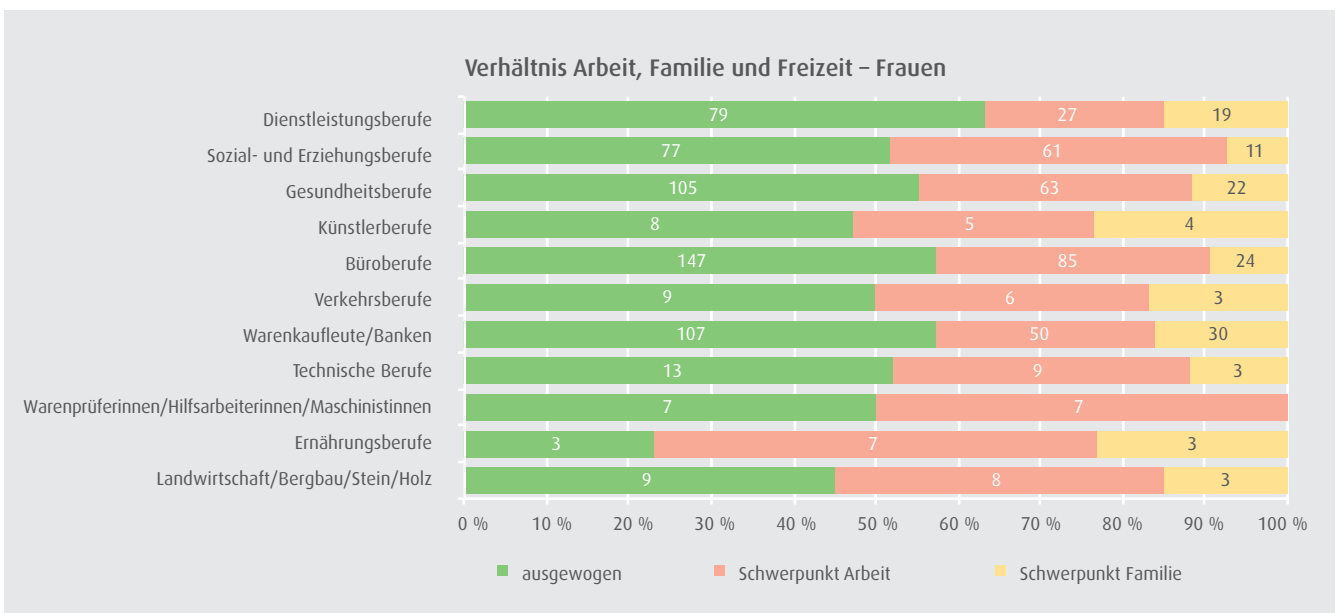


Abb. 3.11.2: „Sind Sie der Ansicht, dass sich bei Ihnen Arbeit, Familie, Partnerschaft, Sport und Freizeit in einem für Sie zufrieden stellenden Verhältnis befinden?“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, Prozent) – Frauen

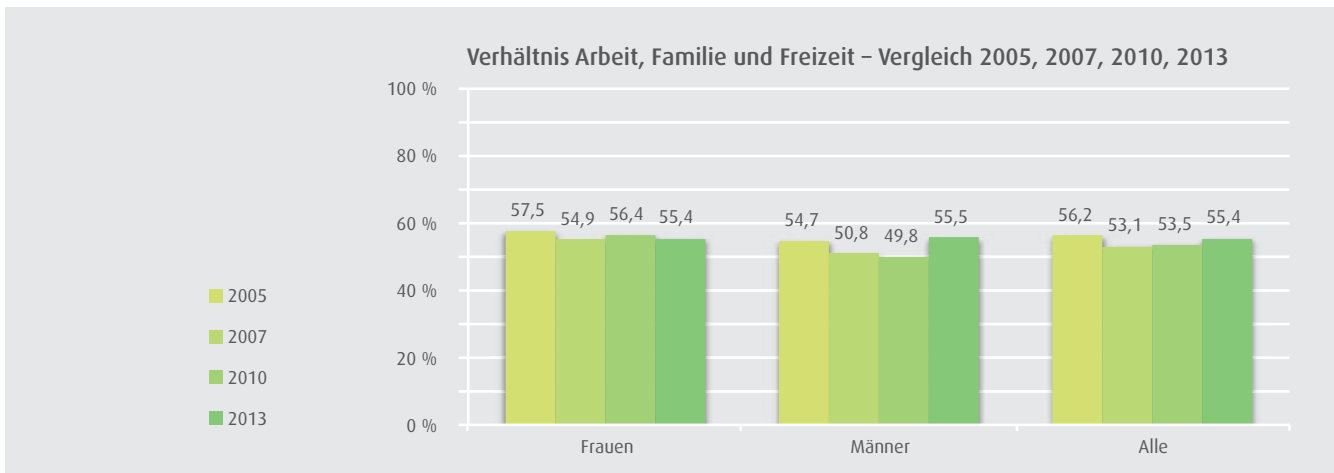


Abb. 3.11.3: „Verhältnis Arbeit, Familie, Freizeit ist ausgewogen“ (Prozent) – Vergleich 2005, 2007, 2010, 2013

3.12 „Wie würden Sie insgesamt Ihre Arbeit beschreiben? Zu langweilig, genau richtig oder zu fordernd?“

Die große Mehrheit der Befragten (77,2 Prozent) schätzt ihre Arbeit weder als zu langweilig noch als zu fordernd ein. 7,3 Prozent sind dagegen der Meinung, dass ihre Arbeit zu langweilig sei. Für doppelt so viele der Befragten (15,4 Prozent) ist die Arbeit insgesamt zu fordernd. Zwischen den Geschlechtern gibt es nur geringe Unterschiede: 78,3 Prozent der Männer und 76,3 Prozent der Frauen sind der Auffassung, dass ihre Arbeit für sie einen angemessenen Anforderungsgrad besitzt.

Beschäftigte im Alter von 60 Jahren und älter berichten am häufigsten von einem genau passenden Verhältnis (83,1 Prozent), ebenso die Gruppe der 40- bis 49-Jährigen. Bei den 50- bis 59-Jährigen liegt dieser Prozentsatz bei 71,0 Prozent. Gut ein Fünftel dieser Gruppe (21,4 Prozent) empfindet die Arbeit als „zu fordernd“. In der Gruppe der unter 20-Jährigen liegt der Anteil, der die Arbeit als „genau richtig“ bewertet, ebenfalls bei 71,1 Prozent. Allerdings gibt es hier auch einen großen Anteil an Beschäftigten, die ihre Arbeit als „zu langweilig“ beschreiben (18,4 Prozent).

Beim Vergleich verschiedener Bildungsgruppen zeigt sich eine auffallende Ähnlichkeit zwischen Beschäftigten mit Abitur und Personen ohne Abschluss: In beiden Gruppen schätzt ein besonders hoher Anteil die eigene Arbeit als genau passend ein (Abitur: 82,8 Prozent, kein Abschluss: 82,9 Prozent). Personen, die ihre Arbeit als zu fordernd beschreiben, gibt es dagegen in beiden Gruppen kaum (Abitur: 8,2 Prozent, ohne Abschluss: 4,9 Prozent). Beschäftigte mit Hauptschulabschluss oder Fachhochschulreife schätzen ihre Arbeit weitaus häufiger als zu fordernd ein (20,2 Prozent bzw. 19,8 Prozent).

In Bezug auf die Unternehmensgröße lassen sich keine Unterschiede erkennen.

Auffällige Unterschiede zeigen sich beim Vergleich der Berufsgruppen. Männer in Künstlerberufen bewerten zu 100 Prozent die Anforderungen ihrer Arbeit als genau richtig. Weitere Berufsgruppen mit genau passenden Anforderungen sind die Ernährungsberufe (86,2 Prozent), die Warenkaufleute (83,6 Prozent), die Sicherheitsberufe (88,5 Prozent), die Büroberufe (88,5 Prozent) und die Bauberufe (80,5 Prozent). Der niedrigste Wert wird bei den Warenprüfern, Hilfsarbeitern und Maschinisten gefunden (53,8 Prozent). Diese Berufsgruppe stuft ihre Tätigkeit am häufigsten als zu langweilig ein (23,1 Prozent). Ein ebenso großer Teil der Beschäftigten dieser Gruppe bewertet die Arbeit dagegen als zu fordernd (23,1 Prozent). Bei männlichen Warenprüfern zeichnet sich somit ein sehr durchmisches Bild ab. Als zu fordernd beschreiben des Weiteren Beschäftigte in der Landwirtschaft (24,4 Prozent) ihre Arbeit. Bei den Frauen sieht das etwas anders aus: In den technischen Berufen (88,0 Prozent) und in den Sozial- und Erziehungsberufen (84,6 Prozent) werden hier die besten Bewertungen abgegeben. Die Berufe, die am häufigsten als zu langweilig beschrieben werden, gehören zur Gruppe der Verkehrsberufe (27,8 Prozent). Besonders fordernd empfinden dagegen Frauen in Ernährungsberufen (38,5 Prozent) ihre Arbeit.

Jahresvergleich: Die Einschätzung des Belastungsgrades der Arbeit hat sich innerhalb der letzten Jahre kaum verändert. Zu dieser Aussage gibt es im Jahresverlauf nur geringe Schwankungen auf einem hohen Niveau. Wie in den vorhergegangenen Befragungswellen bewerten auch in der aktuellen Befragung mehr als Dreiviertel der Befragten den Belastungsgrad ihrer Arbeit als „genau richtig“ (77,2 Prozent). In der Differenzierung nach Geschlechtern zeigt sich ein geringer kontinuierlicher Rückgang bei den Frauen (2005: 78,4 Prozent, 2013: 76,3 Prozent) und eine leichte Zunahme bei den Männern.

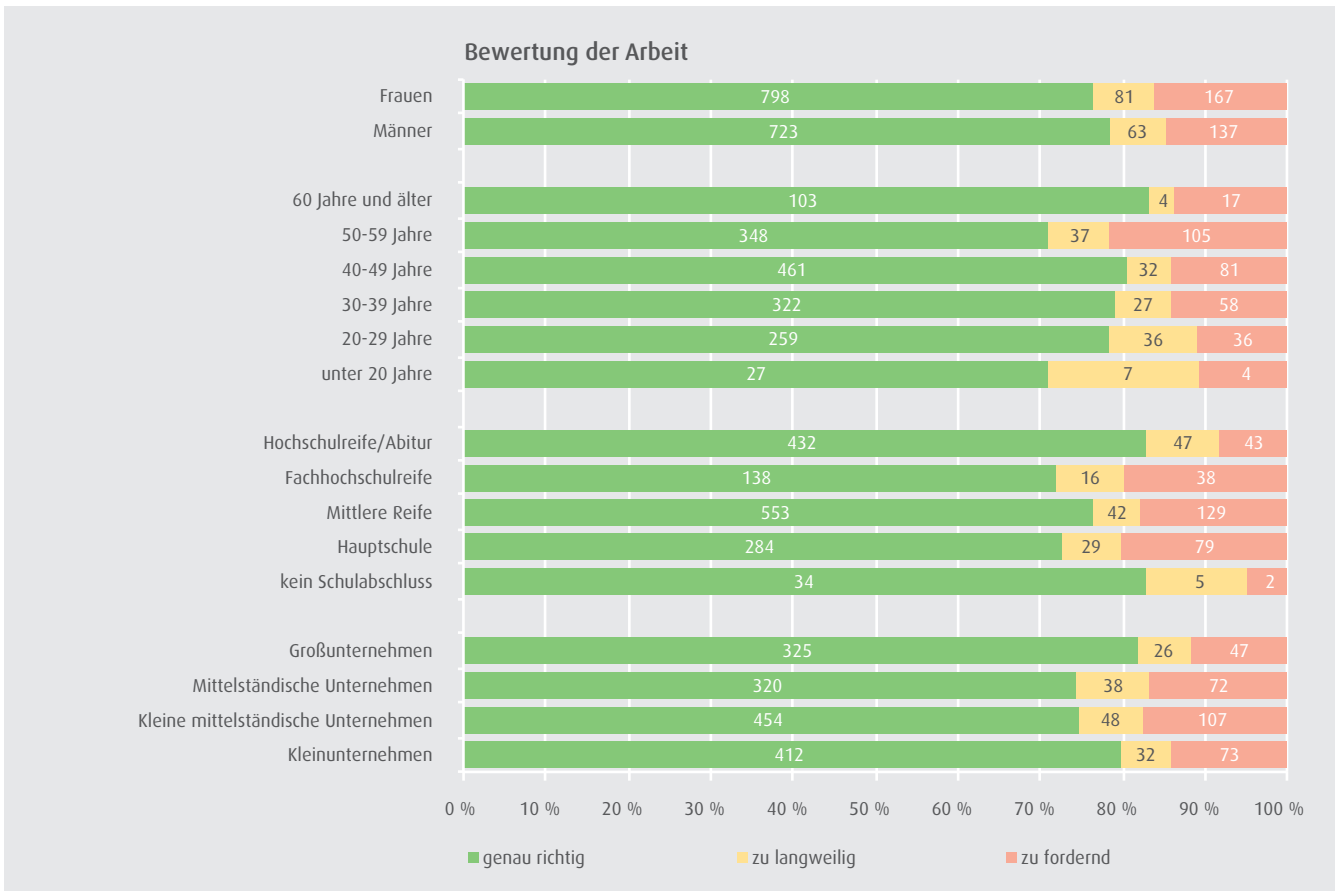


Abb. 3.12: „Wie würden Sie insgesamt Ihre Arbeit beschreiben? Zu langweilig, genau richtig oder zu fordernd?“ – Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Unternehmensgröße (Anzahl, Prozent)

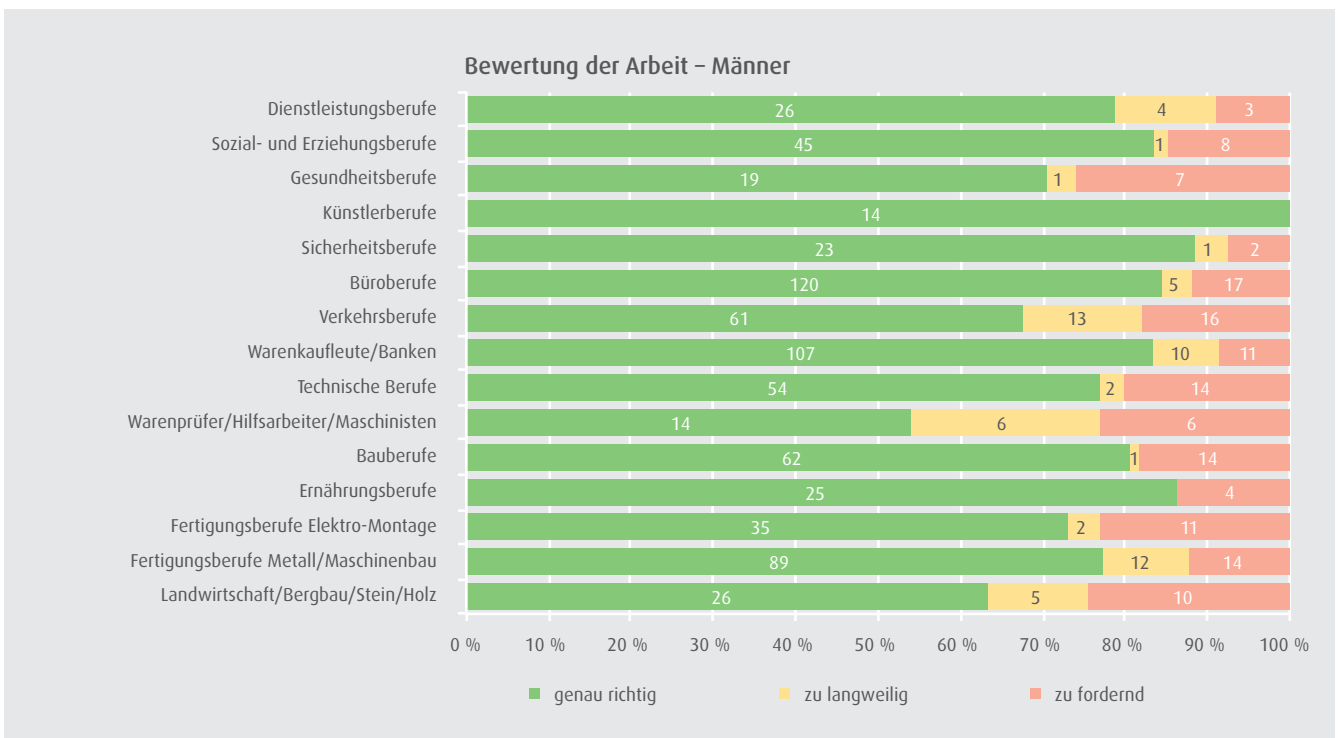


Abb. 3.12.1: „Wie würden Sie insgesamt Ihre Arbeit beschreiben? Zu langweilig, genau richtig oder zu fordernd?“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, Prozent) – Männer

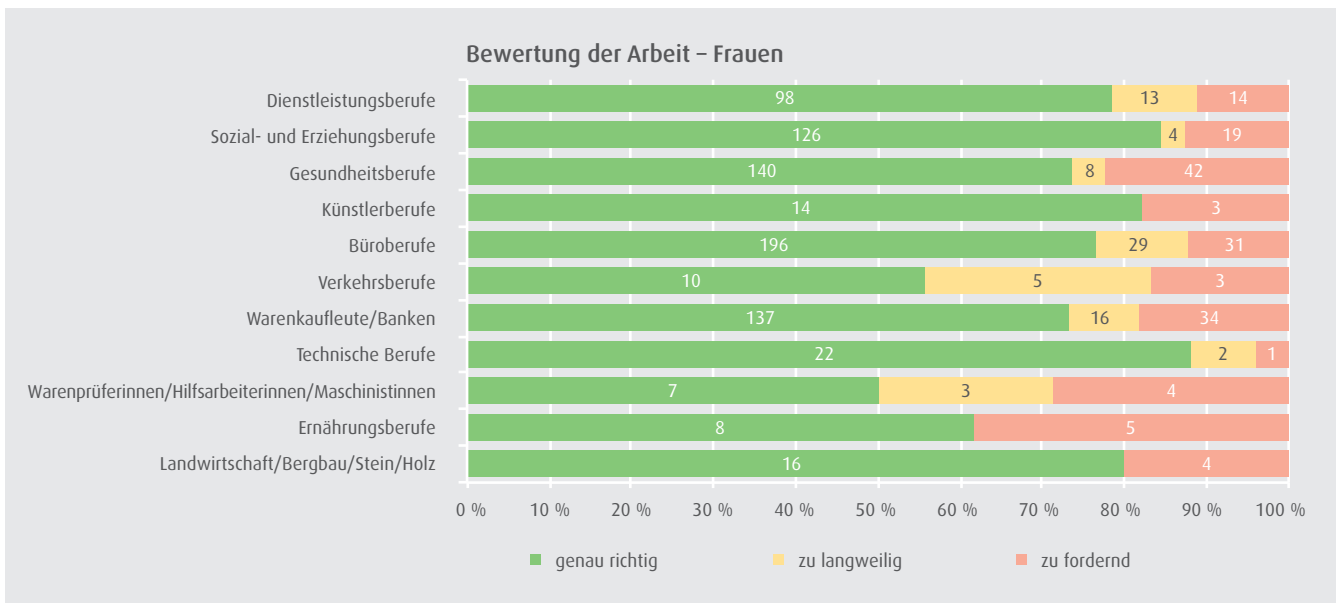


Abb. 3.12.2: „Wie würden Sie insgesamt Ihre Arbeit beschreiben? Zu langweilig, genau richtig oder zu fordernd?“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, Prozent) – Frauen

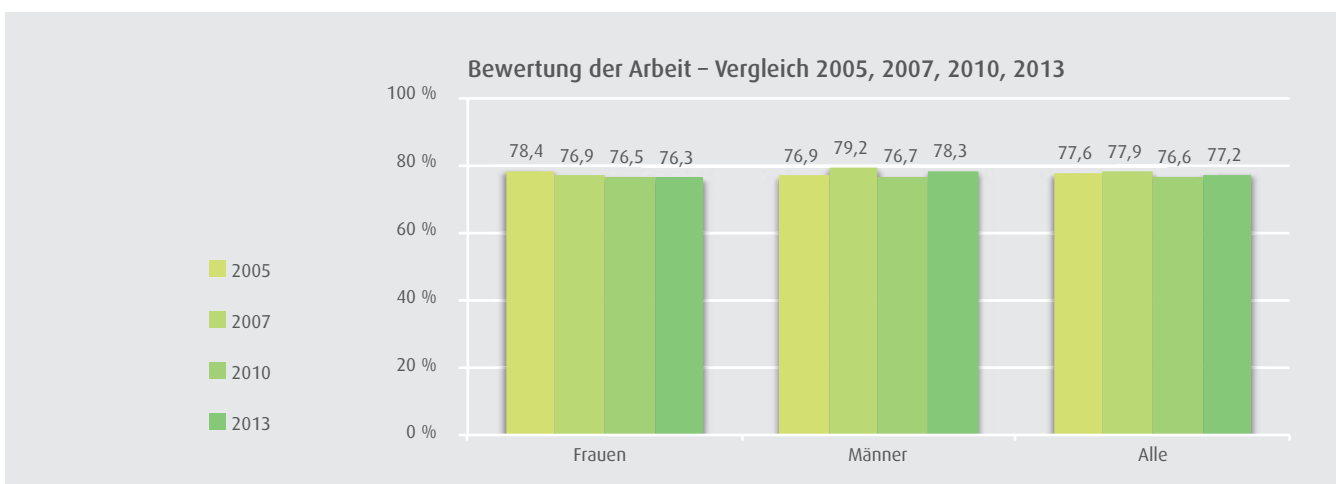


Abb. 3.12.3: „Arbeit ist im genau richtigen Maß fordernd“ (Prozent) – Vergleich 2005, 2007, 2010, 2013

3.13 „Wenn Sie die Möglichkeit hätten, würden Sie dann den Beruf, die Branche oder den Arbeitgeber wechseln?“

Etwas mehr als ein Viertel der Befragten würde den Beruf wechseln, sofern die Möglichkeit bestünde. Dies trifft sowohl auf Männer (27,1 Prozent) als auch auf Frauen (27,2 Prozent) zu.

Mit zunehmendem Alter nimmt die Wechselbereitschaft klar ab. Während sich bei unter 20-Jährigen noch gut ein Drittel einen Wechsel vorstellen kann (31,6 Prozent), sind dies in der Gruppe der über 60-Jährigen lediglich noch 13,6 Prozent. Den größten Sprung gibt es zwischen den 50- bis 59-Jährigen und den ältesten Befragten von 25,0 Prozent auf 13,6 Prozent.

Zudem zeigt sich ein starker Zusammenhang mit dem Bildungsabschluss der Befragten, wobei die Wechselbereitschaft mit steigendem Abschluss sinkt. Bei den Befragten ohne Abschluss kann sich mehr als die Hälfte einen Wechsel vorstellen (51,2 Prozent; bei den Frauen sogar 73,3 Prozent), bei den Hauptschulabsolventen ist es ein Drittel der Befragten (33,8 Prozent), bei den Befragten mit mittlerer Reife rund ein Viertel (26,9 Prozent) und bei den Abiturienten etwa ein Fünftel (21,8 Prozent). Dieser Zusammenhang besteht sowohl bei Männern als auch bei Frauen.

In Hinblick auf die Unternehmensgröße ist die Wechselbereitschaft in Kleinunternehmen am geringsten (22,4 Prozent) und in kleinen mittelständischen Unternehmen am höchsten (30,9 Prozent).

Bei der Betrachtung der unterschiedlichen Berufsgruppen finden sich deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede. Mit Ausnahme der Fertigungsberufe Metall-Maschinenbau (60,0 Prozent) kommt für die Mehrheit der weiblichen Befragten ein Berufswechsel nicht in Frage. Besonders niedrig ist die Wechselbereitschaft in den Sozial- und Erziehungsberufen (81,9 Prozent), in der Landwirtschaft (80,0 Prozent) und in den Bauberufen (100 Prozent). Bei den Männern gehören dagegen die Fertigungsberufe zu den Berufen mit besonders geringer Wechselbereitschaft (Metall-Maschinenbau: 23,5 Prozent, Elektro-Montage: 18,8 Prozent). Am niedrigsten ist die Wechselbereitschaft bei den Künstlerberufen (0 Prozent) und

– ähnlich wie bei den Frauen – bei den Sozial- und Erziehungsberufen (13,0 Prozent). Beschäftigte im Bereich Warenprüfung können sich mehrheitlich einen Jobwechsel gut vorstellen (57,7 Prozent).

Jahresvergleich: Die Bereitschaft des Wechsels von Beruf, Branche oder Arbeitgeber wurde in den Befragungen 2005, 2007 und 2010 in einzelnen Fragestellungen erhoben und ist nun erstmals als kombinierte Frage gestellt worden, so dass eine Vergleichbarkeit mit den vorherigen Befragungen nicht ohne weiteres möglich ist (daher ohne Abbildung).

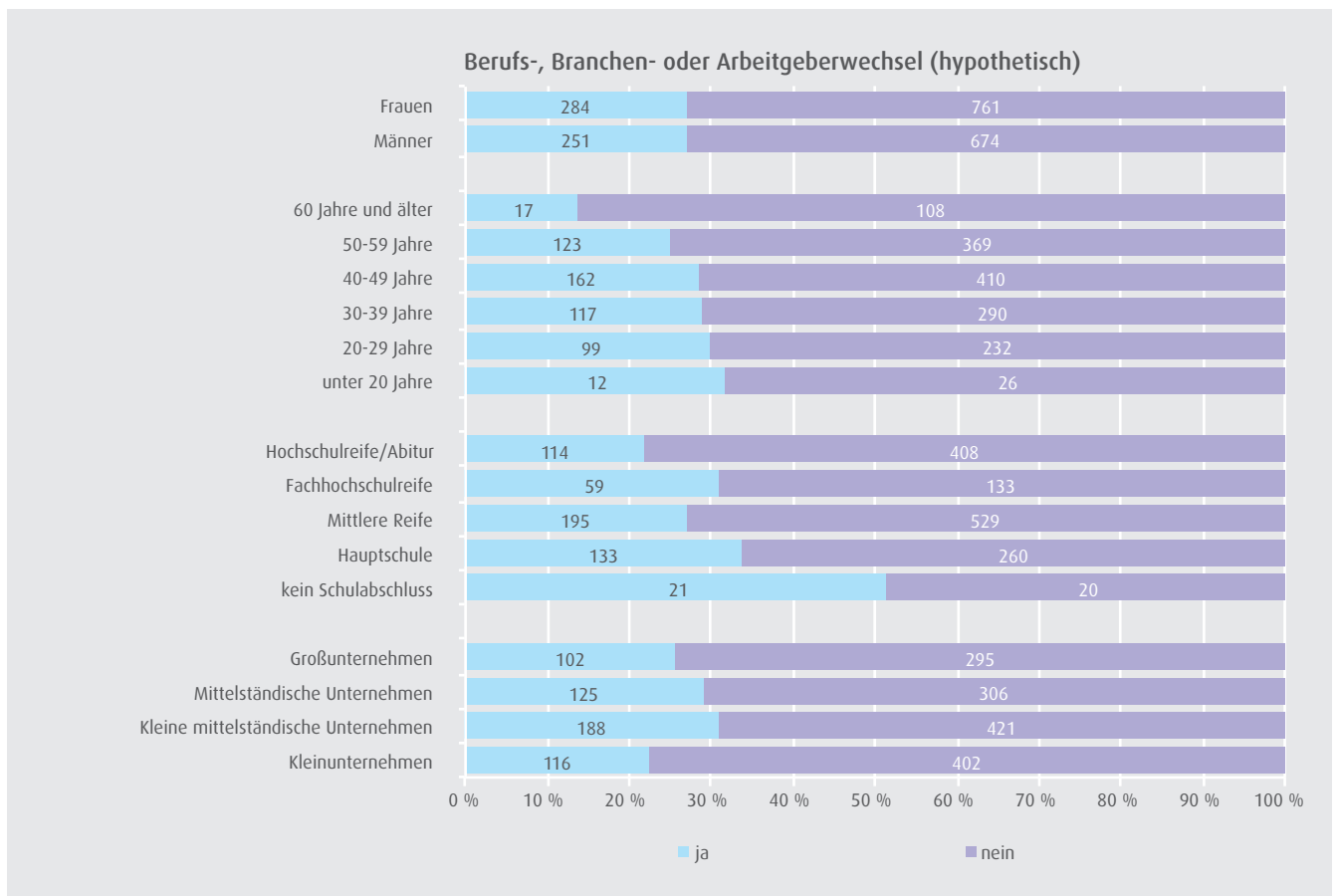


Abb. 3.13: „Wenn Sie die Möglichkeit hätten, würden Sie dann den Beruf, die Branche oder den Arbeitgeber wechseln?“ – Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Unternehmensgröße (Anzahl, Prozent)

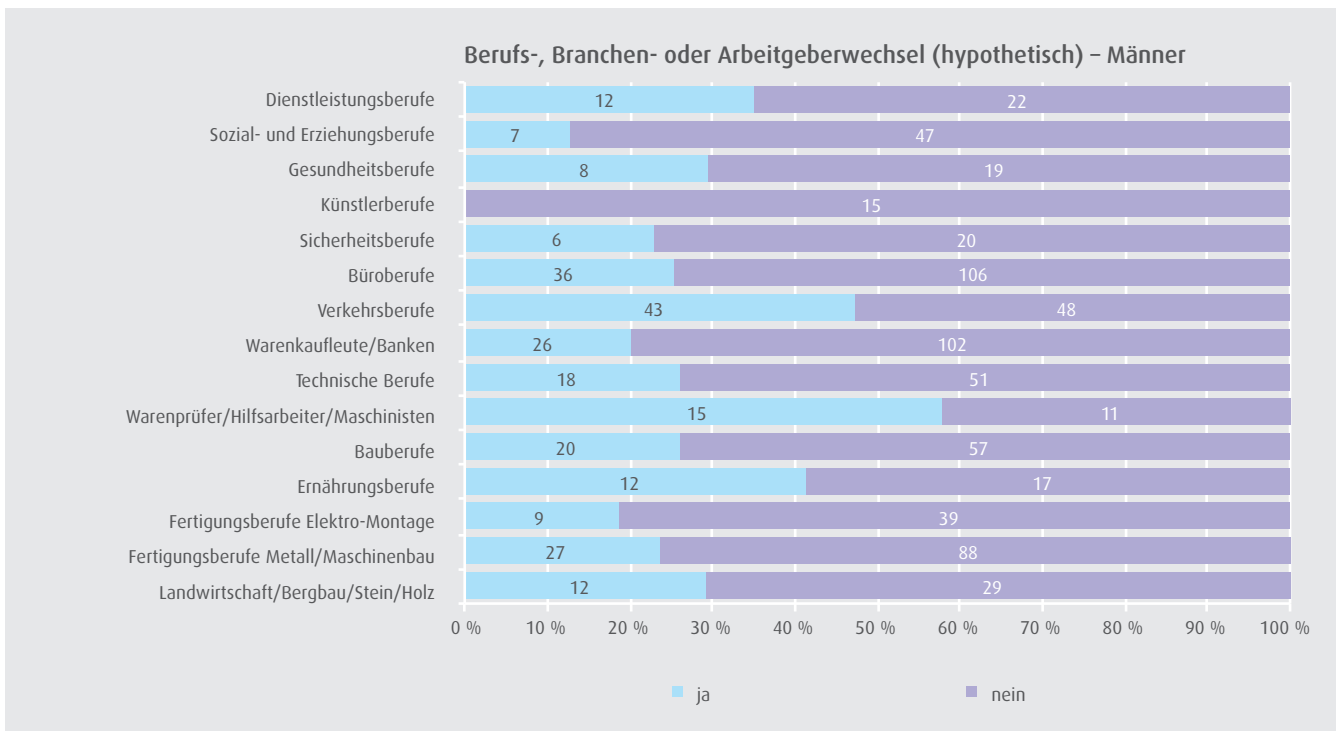


Abb. 3.13.1: „Wenn Sie die Möglichkeit hätten, würden Sie dann den Beruf, die Branche oder den Arbeitgeber wechseln?“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, Prozent) – Männer

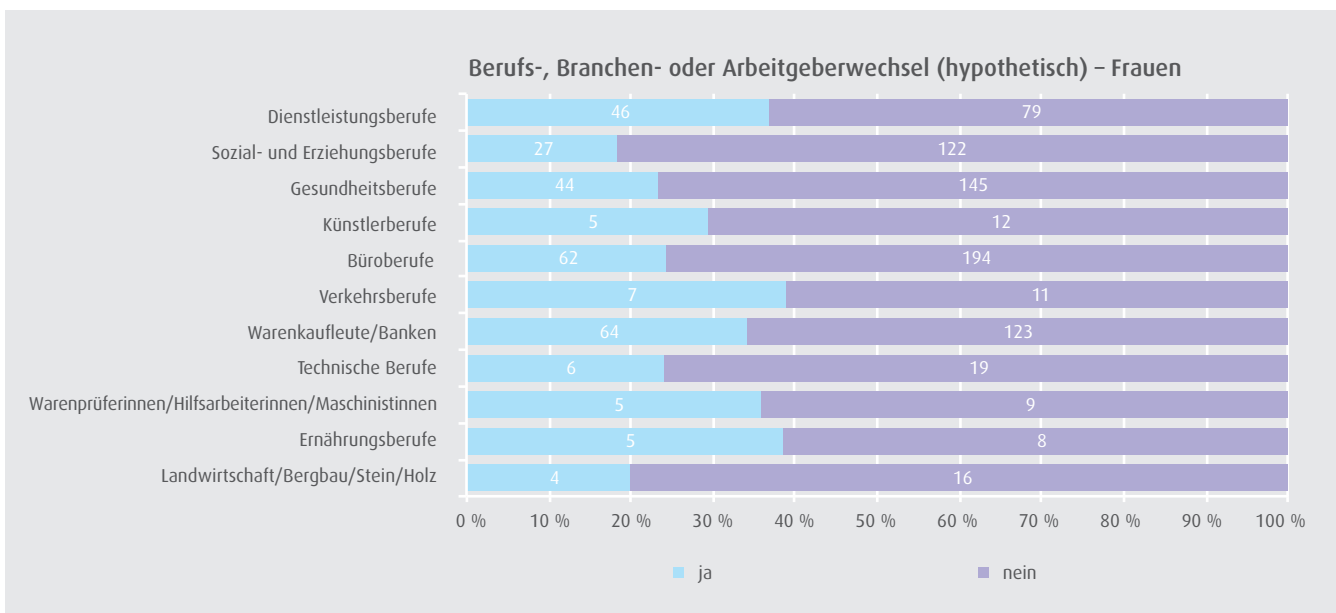


Abb. 3.13.2: „Wenn Sie die Möglichkeit hätten, würden Sie dann den Beruf, die Branche oder den Arbeitgeber wechseln?“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, Prozent) – Frauen

3.14 „Sehen Sie in einer Flexibilisierung der Arbeitszeit für sich eher Vorteile oder Nachteile oder halten sich Vorteile und Nachteile die Waage?“

Für gut die Hälfte der Befragten (50,8 Prozent) halten sich Vor- und Nachteile durch Flexibilisierung der Arbeitszeit die Waage. Als vorteilhaft empfinden 39,3 Prozent der Befragten die Flexibilisierung. Nur 9,6 Prozent sehen vorwiegend Nachteile. Frauen schätzen die Flexibilisierung häufiger als Vorteil (42,0 Prozent vs. 36,8 Prozent) und seltener als Nachteil ein (7,7 Prozent vs. 11,8 Prozent).

Mit zunehmendem Alter steigt der Anteil an Befragten, für die die Vorteile durch eine Flexibilisierung überwiegen (über 60 Jahre: 45,2 Prozent).

In Bezug auf die Schulbildung sehen Abiturienten Flexibilisierung besonders oft als vorteilhaft an (53,1 Prozent). Hauptschulabsolventen sind mit 14,0 Prozent die größte Gruppe derer, für die die Nachteile überwiegen. Die Gruppe, die der Flexibilisierung am ehesten neutral gegenüber steht, ist die Gruppe der Beschäftigten ohne Abschluss: Für 73,2 Prozent halten sich Vor- und Nachteile die Waage.

Beim Vergleich verschiedener Unternehmensgrößen sehen 45,1 Prozent der Beschäftigten in Großunternehmen überwiegend Vorteile. In Großunternehmen gibt es auch den größten Anteil an Personen, die der Flexibilisierung kritisch gegenüber stehen (11,6 Prozent). Der größte Anteil, der sich für eine ausgewogene Einschätzung ausspricht, findet sich mit 55,0 Prozent in den Kleinunternehmen.

Bei den Männern stehen die Ernährungsberufe der Flexibilisierung zumeist positiv gegenüber: 55,2 Prozent sehen vor allem Vorteile. Weitere Berufsgruppen mit positiver Bewertung der Flexibilisierung sind die Warenprüfer (50,0 Prozent) und die Gesundheitsberufe (51,9 Prozent). Allerdings gibt es in diesen Berufsgruppen auch die höchsten Anteile an Personen, für die die Nachteile überwiegen (Gesundheitsberufe: 22,2 Prozent; Warenprüfer: 19,2 Prozent). Bei Frauen zeigt sich ein anderes Bild: Besonders Beschäftigte in Büroberufen (54,7 Prozent) und in technischen Berufen (64,0 Prozent) profitieren von flexiblen Arbeitszeiten. Hingegen bringen vor allem Beschäftigte in den Verkehrsberufen (22,2 Prozent) eine Flexibilisierung der Arbeitszeit mit Nachteilen in Verbindung.

Jahresvergleich: Über die Befragungen hinweg ist eine Tendenz dahingehend zu beobachten, dass nach einem allgemeinen Anstieg von 2005 auf 2007 sowohl geringerer Teil der Frauen als auch der Männer sagt, dass die Vorteile der Flexibilisierung der Arbeitszeit überwiegen. Bei den Frauen ging der Anteil derjenigen, die mehr Vorteile sehen, auf 42 Prozent zurück. In den vorherigen Befragungswellen waren jeweils Werte um die 50 Prozent erreicht worden. Bei den Männern ist sogar ein Rückgang auf 36,8 Prozent zu verzeichnen. Dieser ist nach dem höchsten Wert von 2007 nun zum zweiten Mal ein deutlich geringer Anteil der Befragten, die dieser Aussage zustimmen. Dafür stieg 2013 noch einmal der Anteil der Befragten, der Vor- und Nachteile der Flexibilisierung in der Waage sieht (Vergleich Männer und Frauen ohne Abbildung).

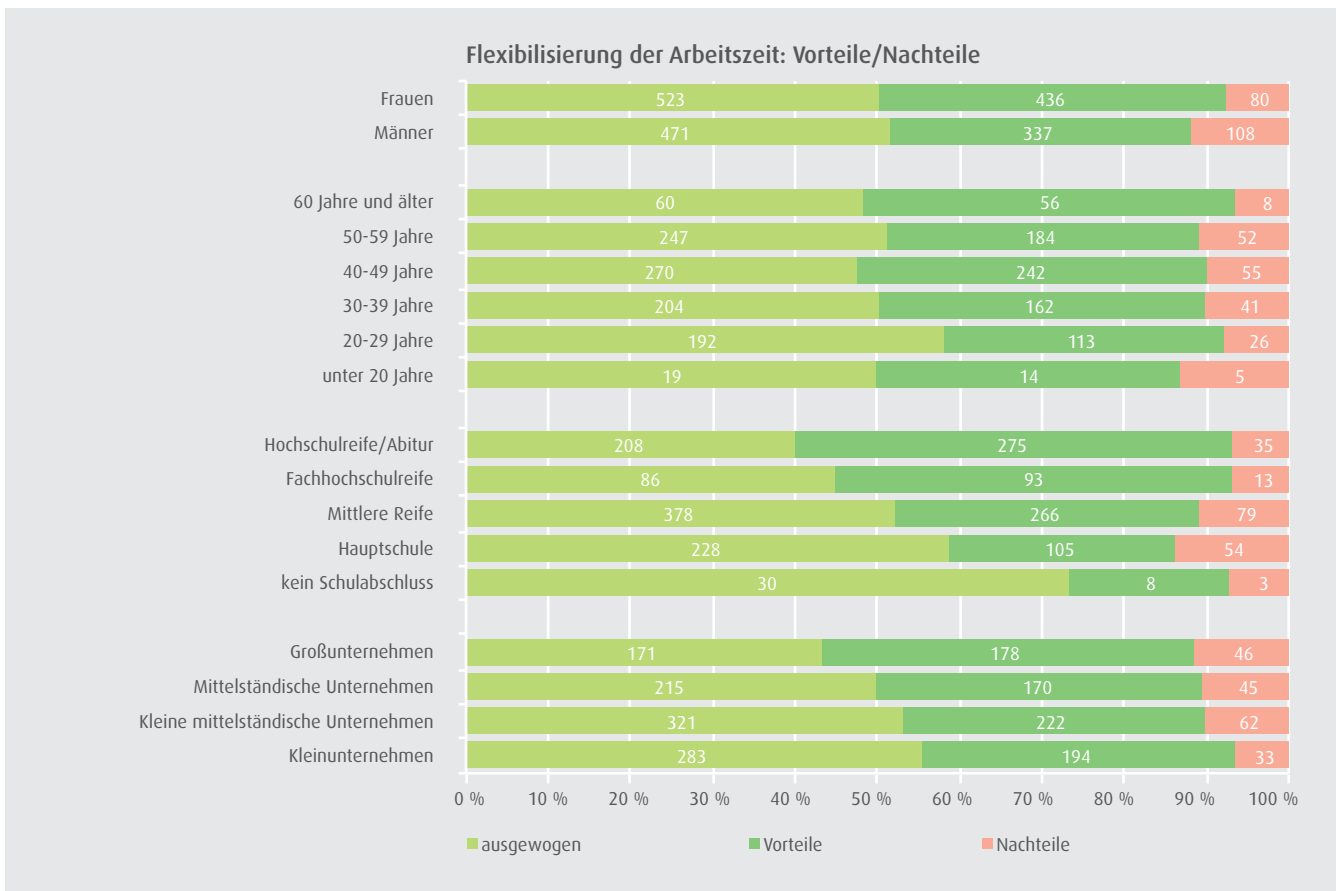


Abb. 3.14: „Sehen Sie in einer Flexibilisierung der Arbeitszeit für sich eher Vorteile oder Nachteile oder halten sich Vorteile und Nachteile die Waage?“ – Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Unternehmensgröße (Anzahl, Prozent)

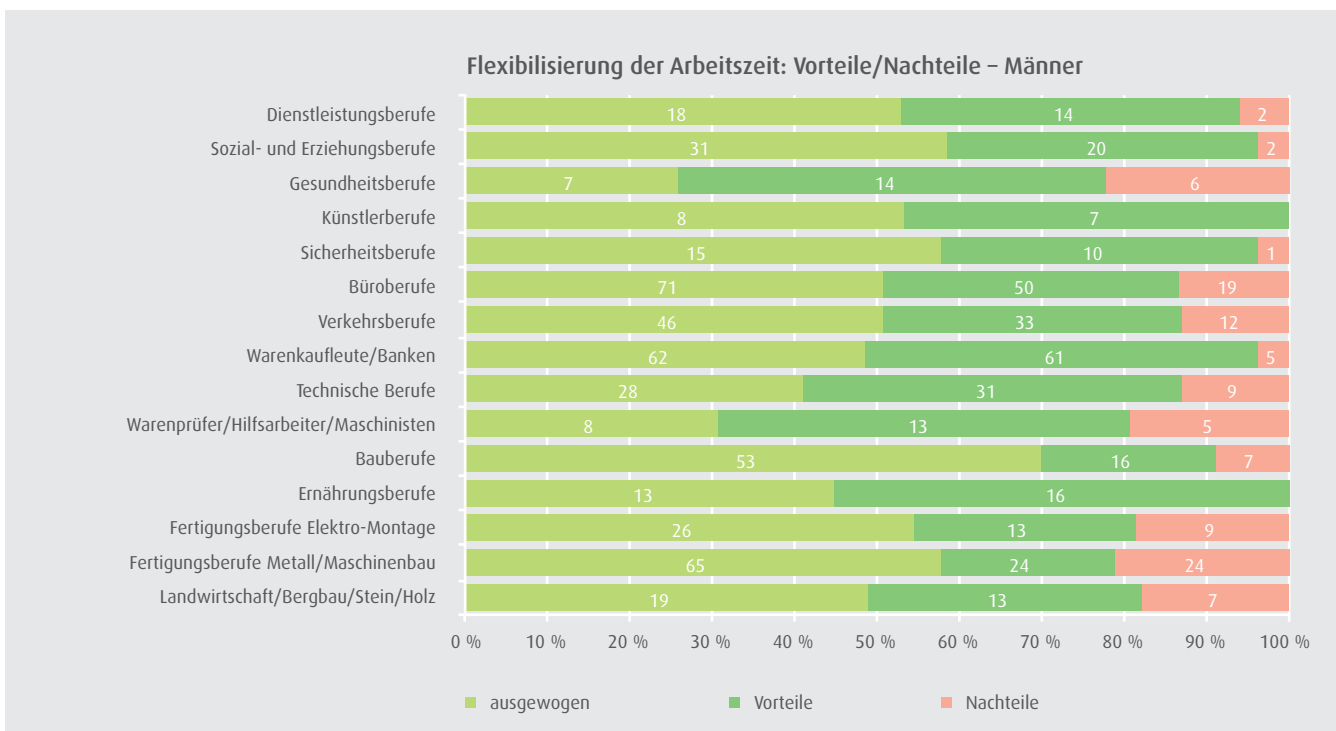


Abb. 3.14.1: „Sehen Sie in einer Flexibilisierung der Arbeitszeit für sich eher Vorteile oder Nachteile oder halten sich Vorteile und Nachteile die Waage?“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, Prozent) – Männer

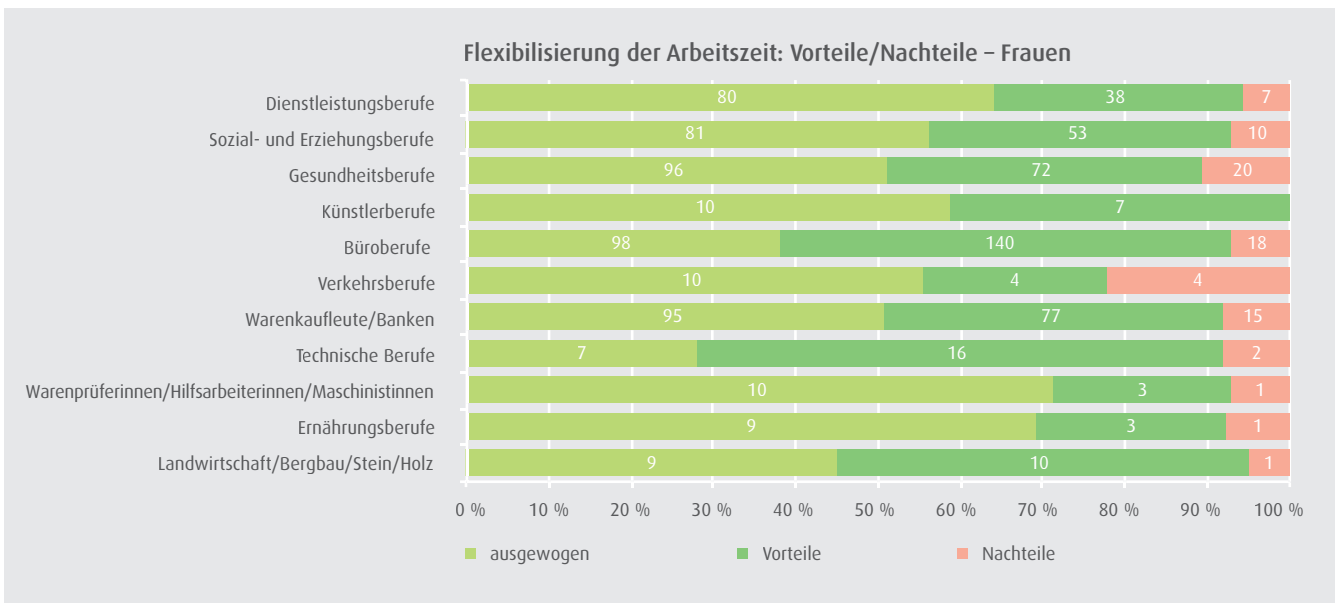


Abb. 3.14.2: „Sehen Sie in einer Flexibilisierung der Arbeitszeit für sich eher Vorteile oder Nachteile oder halten sich Vorteile und Nachteile die Waage?“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, Prozent) – Frauen

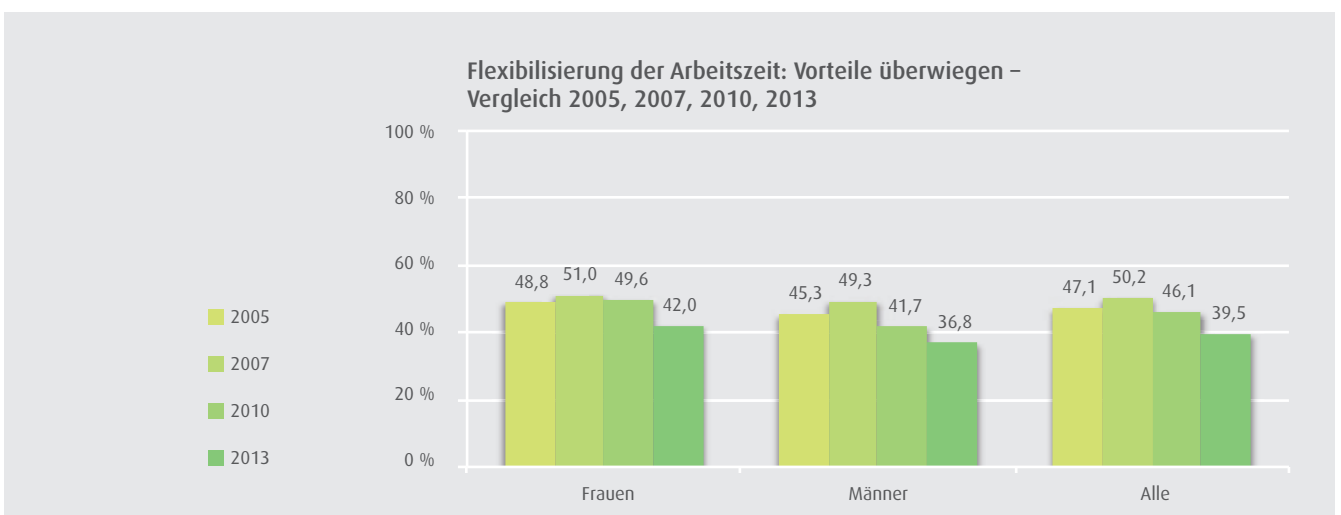


Abb. 3.14.3: „Flexibilisierung der Arbeitszeit“ („Vorteile überwiegen“ in Prozent) – Vergleich 2005, 2007, 2010, 2013

3.15 „Können Sie sich vorstellen, Ihre derzeitige Arbeitstätigkeit bis zum 65. bzw. 67. Lebensjahr auszuüben?“

Für nur 48,7 Prozent der Befragten ist es uneingeschränkt vorstellbar, die derzeitige Tätigkeit bis zum Renteneintritt fortzusetzen. Das sehen mehr Männer (51,4 Prozent) als Frauen (46,2 Prozent) so.

Bei älteren Beschäftigten ist die Zustimmung erwartungsgemäß höher als in jüngeren Altersgruppen. Bei den über 60-jährigen ist es für 75,0 Prozent der Befragten vorstellbar, die derzeitige Tätigkeit noch bis zur Rente fortzusetzen. Bei

den unter 20-jährigen schließt das fast die Hälfte der Befragten aus (47,4 Prozent).

Bezüglich der Schulbildung ist die Zustimmungsquote bei Befragten mit Abitur (52,0 Prozent) oder Fachabitur (53,6 Prozent) höher als bei Hauptschulabsolventen (42,2 Prozent) oder gar bei Befragten ohne Abschluss (26,8 Prozent).

In Bezug auf die Unternehmensgröße gibt es bei den Befragten in Kleinunternehmen die höchste Bereitschaft (56,6 Prozent) die derzeitige Tätigkeit bis zum Renteneintritt fortzusetzen.

In Hinblick auf die verschiedenen Berufsgruppen gibt es deutliche Unterschiede. Männliche Warenprüfer, Hilfsarbeiter und

Maschinisten können sich mehrheitlich (57,7 Prozent) nicht vorstellen, ihre Tätigkeit bis ins Rentenalter fortzusetzen. Auch für Männer, die in Bauberufen (42,9 Prozent), Verkehrsberufen (40,7 Prozent) oder Sicherheitsberufen (42,3 Prozent) tätig sind, ist eine Fortsetzung der derzeitigen Tätigkeit bis zum 65. oder 67. Lebensjahr vielfach nicht vorstellbar. Gut vorstellbar ist dies dagegen für Männer in Künstlerberufen (86,7 Prozent) oder Büroberufen (59,2 Prozent). Einschränkungen sehen neben Männern in Bauberufen (33,8 Prozent) auch solche in Sozial- und Erziehungsberufen (35,2 Prozent) und Gesundheitsberufen (29,6 Prozent). Bei den Frauen zeigt sich ein anderes Bild. Berufsgruppen, in denen es für viele nicht vorstellbar ist, der derzeitigen Arbeitstätigkeit bis zum 65./67. Lebensjahr nachzugehen, sind die Ernährungsberufe (61,5 Prozent) und

die Dienstleistungsberufe (44,4 Prozent). Warenprüferinnen, Hilfsarbeiterinnen und Maschinistinnen gehören ebenfalls in diese Gruppe (50,0 Prozent). Dem gegenüber stehen die technischen Berufe (72,0 Prozent), in denen sich die Mehrheit der Frauen durchaus vorstellen kann, bis ins Rentenalter zu bleiben. Einschränkungen sehen bei den Frauen insbesondere die Beschäftigten in Künstlerberufen (41,2 Prozent).

Jahresvergleich: In allen bisherigen Befragungswellen kann sich knapp die Hälfte der Befragten vorstellen, die gleiche Tätigkeit bis zum Renteneintritt fortzusetzen. In der aktuellen Befragung sind es 48,7 Prozent der Befragten. Bei den Männern war der Anteil in allen Befragungswellen höher als bei den Frauen.

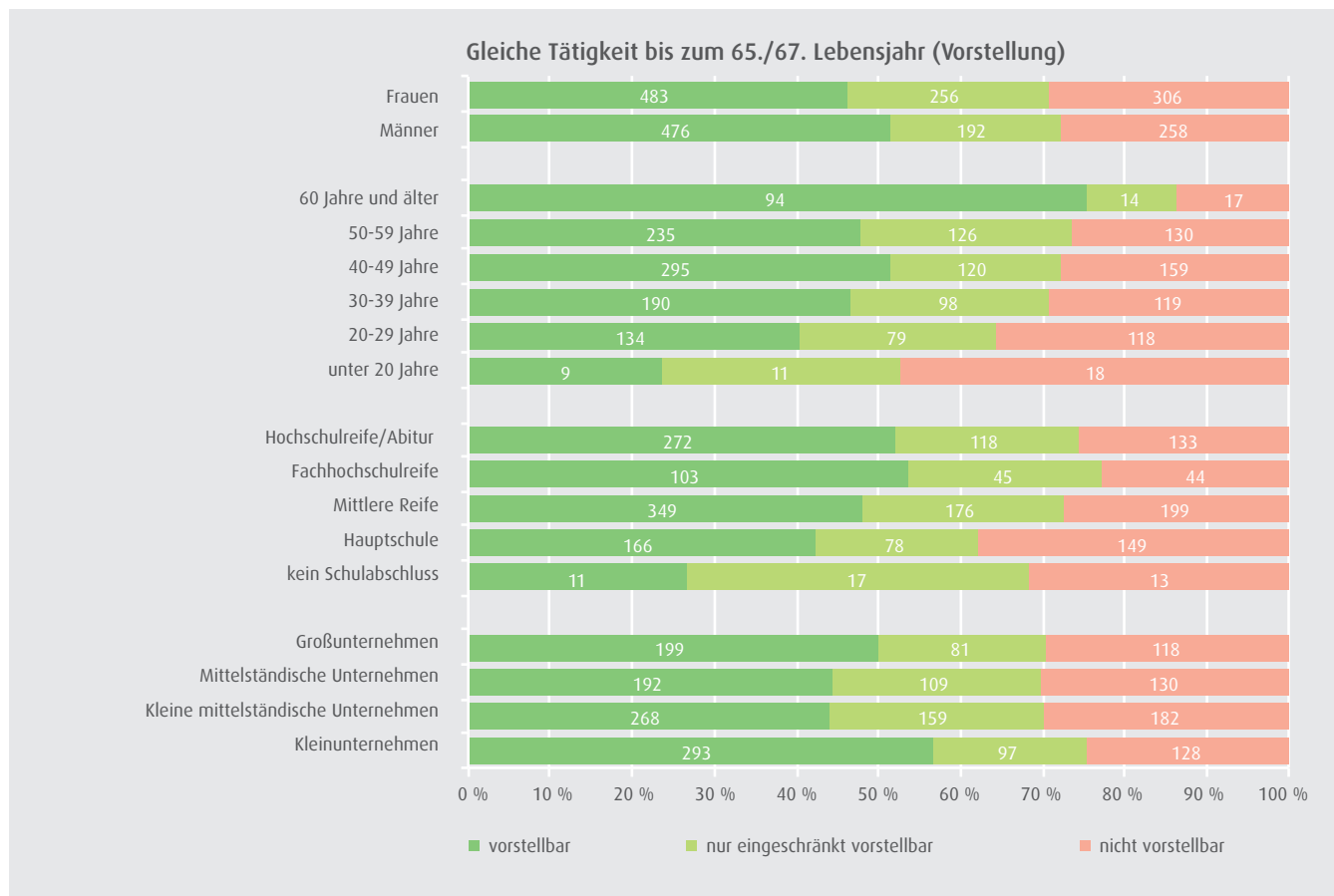


Abb. 3.15: „Können Sie sich vorstellen, Ihre derzeitige Arbeitstätigkeit bis zum 65. bzw. 67. Lebensjahr auszuüben?“ – Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Unternehmensgröße (Anzahl, Prozent)

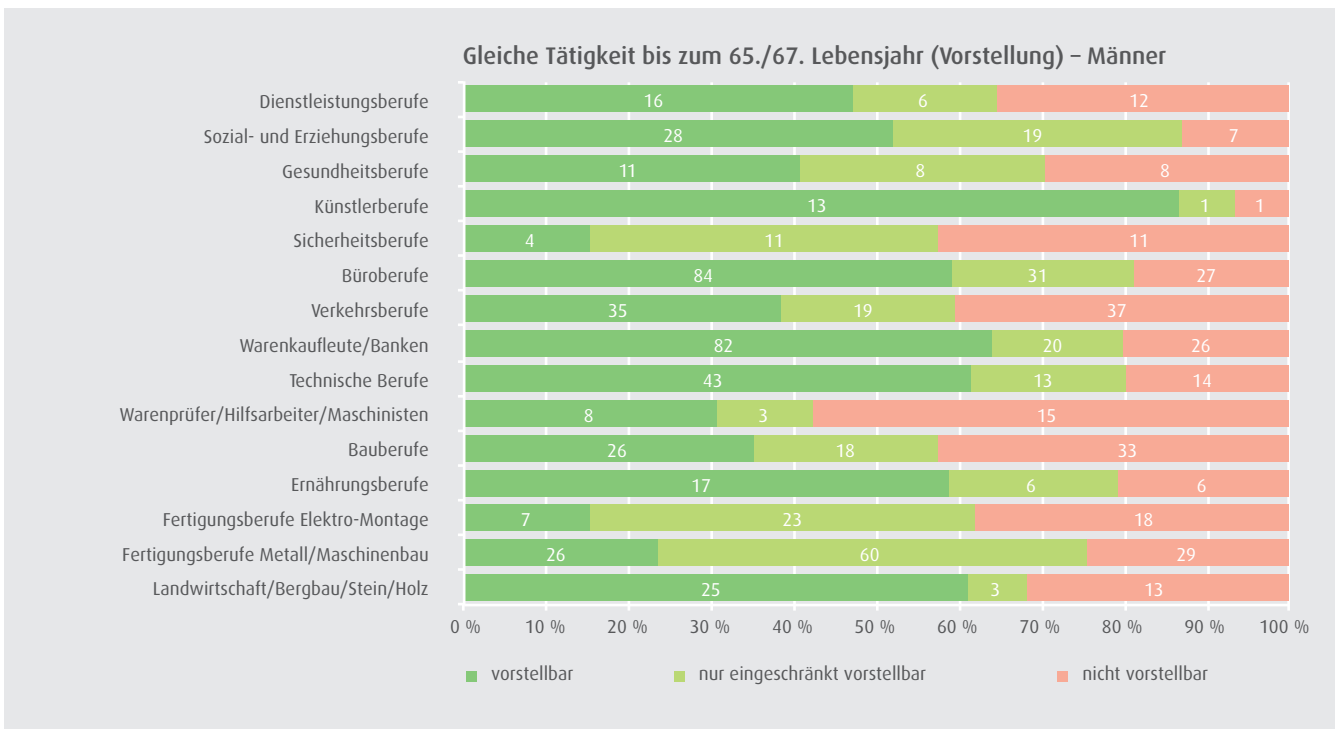


Abb. 3.15.1: „Können Sie sich vorstellen, Ihre derzeitige Arbeitstätigkeit bis zum 65. bzw. 67. Lebensjahr auszuüben?“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, Prozent) – Männer

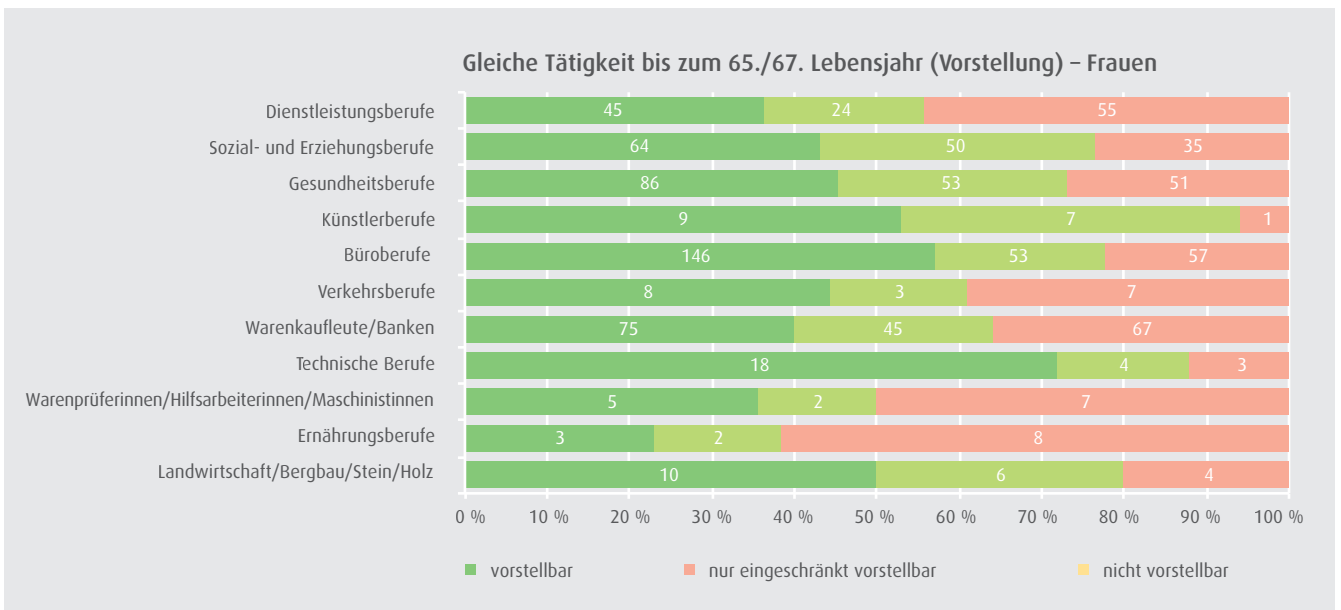


Abb. 3.15.2: „Können Sie sich vorstellen, Ihre derzeitige Arbeitstätigkeit bis zum 65. bzw. 67. Lebensjahr auszuüben?“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, Prozent) – Frauen

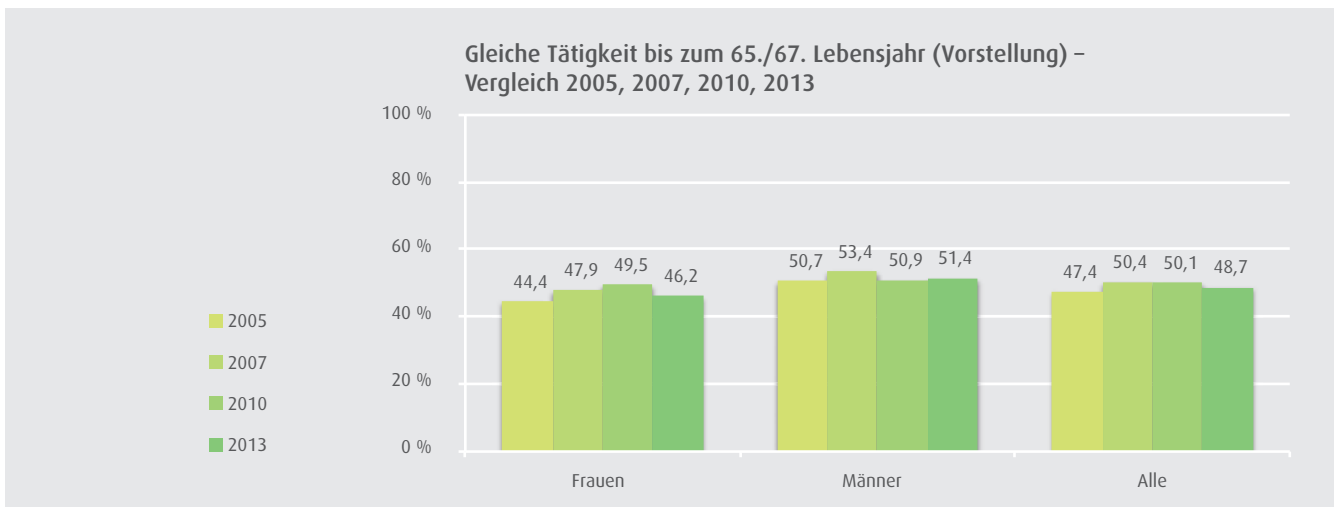


Abb. 3.15.3: „Vorstellbar, gleiche Tätigkeit bis zum 65./67. Lebensjahr auszuüben“ (Prozent) – Vergleich 2005, 2007, 2010, 2013

3.16 „Welche Voraussetzungen müssten denn erfüllt sein, damit Sie sich vorstellen könnten, bis zum 65. bzw. 67. Lebensjahr Ihre derzeitige Arbeit auszuüben?“

Im Anschluss wurden die Teilnehmer danach befragt, unter welchen Voraussetzungen sie sich vorstellen können, ihre derzeitige Tätigkeit bis zum Erreichen des Rentenalters fortzusetzen. Bei dieser Frage konnten die Teilnehmer freie Antworten formulieren und auch mehrere Voraussetzungen nennen (z. B. „reduzierte Arbeitszeit und weniger Stress“). Anschließend wurde jede von den Teilnehmern genannte Voraussetzung einer zusammenfassenden Kategorie zugeordnet.

Die Auswertung ergab, dass der Erhalt der körperlichen und geistigen Gesundheit die Hauptvoraussetzung für die Befragten ist, um die aktuell ausgeübte Tätigkeit bis zum Rentenalter beizubehalten. Dazu zählen z. B. ein gutes Sehvermögen, ein

gesunder Rücken, körperliche Fitness, „gute Nerven“ und eine gute allgemeine Gesundheit. Zwischen Männern (28,9 Prozent) und Frauen (29,2 Prozent) besteht kein Unterschied. Weitere wichtige Voraussetzungen sind mehr Lohn, weniger Stress, ein besseres Arbeitsklima und bessere Arbeitszeiten, wobei diese Punkte häufiger von Frauen als von Männern genannt werden. Unter dem Punkt „bessere Arbeitszeiten“ werden vor allem Schichtarbeit, Nachtdienste, Bereitschaftsdienste, lange Arbeitszeiten und zu viele/zu wenige Wochenstunden als Grund genannt, die derzeitige Tätigkeit nicht bis ins Rentenalter ausüben zu wollen. Männer (17,7 Prozent) geben häufiger an als Frauen (12,6 Prozent), dass alles so bleiben solle, wie es derzeit ist und nannten dies als einzige Bedingung für ein Weiterarbeiten bis zum Renteneintritt. Für jeweils rund 5 Prozent der Männer (4,6 Prozent) und der Frauen (5,8 Prozent) steht bereits fest, dass sie gar kein Interesse haben, der derzeitigen Tätigkeit bis ins Rentenalter nachzugehen. Für einige ist die aktuelle Beschäftigung eine „Übergangslösung“, andere planen generell einen vorzeitigen Renteneintritt.

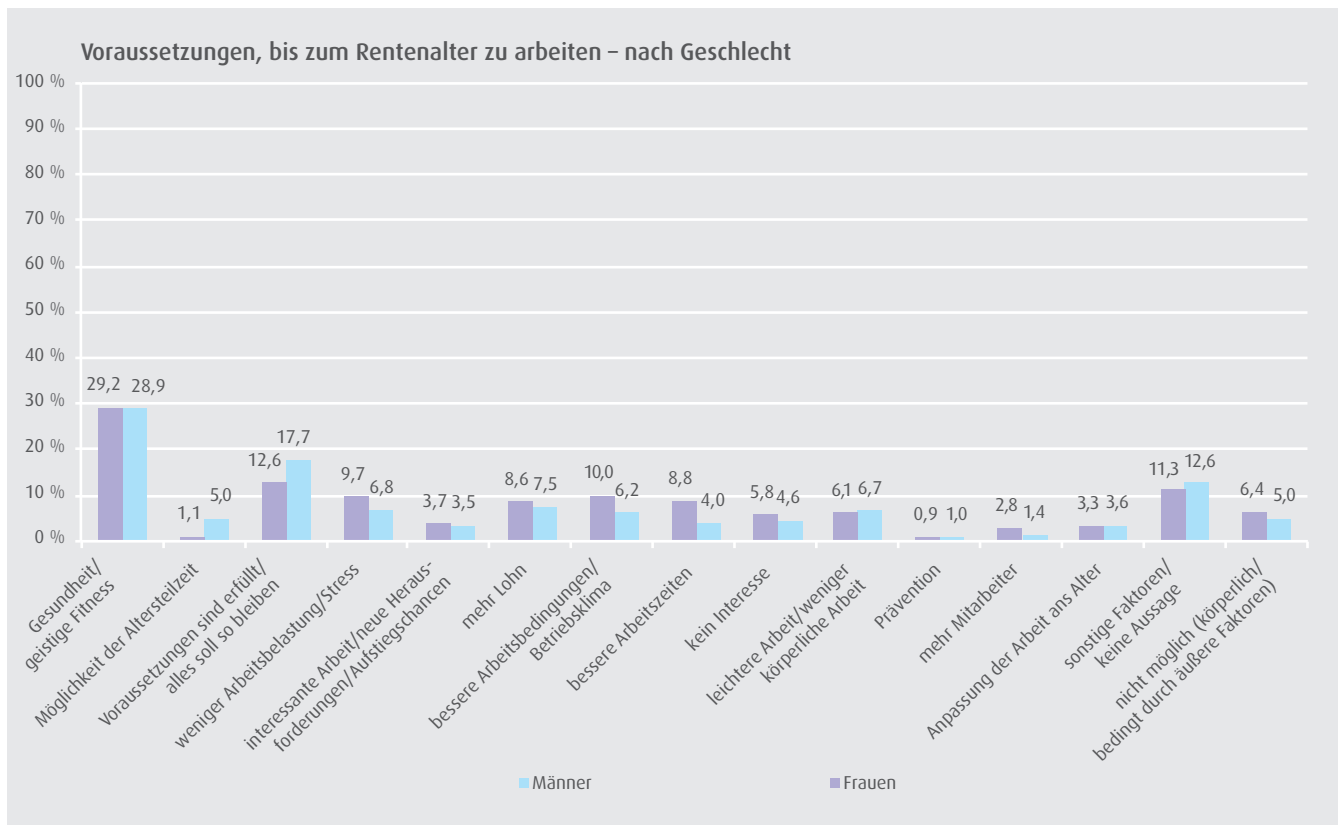


Abb. 3.16: „Welche Voraussetzungen müssten denn erfüllt sein, damit Sie sich vorstellen könnten, bis zum 65. bzw. 67 Lebensjahr Ihre derzeitige Arbeit auszuüben?“ – Verteilung der Antworten nach Geschlecht (Prozent)

3.17 „Wie schätzen Sie die Sicherheit Ihres jetzigen Arbeitsplatzes ein? Sehr sicher, sicher, unsicher oder sehr unsicher?“

Die Einschätzung der Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes fällt insgesamt sehr positiv aus: 85,7 Prozent schätzen ihren Arbeitsplatz als sicher oder sehr sicher ein. Gut ein Drittel der Befragten (33,2 Prozent) kommt sogar zu der Einschätzung, dass der eigene Arbeitsplatz sehr sicher sei. Als sehr unsicher bewerten nur 2,2 Prozent der Befragten ihre Arbeitsstelle. Zwischen den Geschlechtern gibt es dabei keine Unterschiede.

Dagegen wächst mit dem Alter das Sicherheitsgefühl beträchtlich. Im Vergleich zu den unter 20-jährigen, von denen nur 21,1 Prozent ihren Arbeitsplatz als sicher einstufen, waren es in der ältesten Gruppe mehr als doppelt so viele (47,6 Prozent).

Ein ähnlicher Zusammenhang findet sich beim Vergleich verschieden großer Unternehmen: Mit der Firmengröße wächst auch die empfundene Sicherheit des Arbeitsplatzes. In Großunternehmen schätzen 39,5 Prozent ihren Arbeitsplatz als sehr sicher ein. Demgegenüber stehen 28,4 Prozent in den Kleinunternehmen mit dieser Einschätzung. Die Unsicherheit ist in Großunternehmen mit 11,8 Prozent (Summe „unsicher“ und „sehr unsicher“) ebenfalls geringer als in Kleinunternehmen (16,8 Prozent).

Mit steigender Schulbildung nimmt die empfundene Arbeitsplatzsicherheit ebenfalls zu: Mit 17,1 Prozent schätzen Personen ohne Abschluss ihren Arbeitsplatz weniger als halb so oft als sehr sicher ein wie Abiturienten (42,4 Prozent) oder Beschäftigte mit Fachhochschulreife (37,5 Prozent). Beschäftigte mit Hauptschulabschluss bewerten die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes in der Folge doppelt so häufig negativ (20,3 Prozent) wie Abiturienten (10,1 Prozent).

Bei Männern vermitteln Berufe aus der Gruppe der Sicherheits- und Sozial-/Erziehungsberufe die höchste Sicherheit (50 Prozent bzw. 63 Prozent). Frauen bewerten ebenfalls die größte empfundene Sicherheit in den Sicherheitsberufen (70,0 Prozent) und in den Sozial- und Erziehungsberufen (45,6 Prozent). Neben den Gesundheitsberufen mit 7,9 Prozent empfinden Frauen die geringste Unsicherheit in Sozial- und Erziehungsberufen (8 Prozent). Männer bewerten ihren Arbeitsplatz am seltensten in den Ernährungsberufen als unsicher: Nur 3,4 Prozent wählten die Antwortmöglichkeit „unsicher“ oder „sehr unsicher“. In den Büroberufen (9,9 Prozent), Dienstleistungsberufen (11,7 Prozent), in der Landwirtschaft (9,8 Prozent) und bei den Warenkaufleuten (10,2 Prozent) gibt es ebenfalls relativ wenig Unsicherheit bei männlichen Beschäftigten. Demgegenüber stehen die Warenprüfer (26,9 Prozent) und die Verkehrsberufe (24,2 Prozent), bei denen jeweils etwa ein Viertel der Beschäftigten die eigene Arbeitsstelle als „unsicher“ oder „sehr unsicher“ bewertet. An der Spitze stehen bei den Männern allerdings die Künstlerberufe: Hier

stufen sogar 40,0 Prozent der Beschäftigten den Arbeitsplatz als nicht sicher ein. Nur 11,8 Prozent der Frauen in Künstlerberufen bewertet dies ebenso. Die subjektiv am unsichersten empfundenen Branchen sind bei Frauen technische Berufe (28 Prozent) und die Ernährungsberufe (30,8 Prozent).

Jahresvergleich: Die Frage nach der Einschätzung der Sicherheit des Arbeitsplatzes wurde 2010 erstmalig gestellt, so dass aus den vorherigen Befragungswellen keine Vergleichsdaten

vorliegen. Beim Vergleich der Daten aus 2010 und 2013 ist ein Anstieg von 30,9 Prozent auf nunmehr 33,2 Prozent an Befragten zu beobachten, die ihren Arbeitsplatz als „sehr sicher“ einschätzen. Die Differenzierung nach Geschlechtern zeigt, dass die Beobachtung auf das erhöhte Sicherheitsempfinden bei den Frauen zurückgeht (2010: 30,8 Prozent vs. 2013: 34,3 Prozent), während bei den Männern nach wie vor 32,1 Prozent ihren Arbeitsplatz als „sehr sicher“ einstufen.

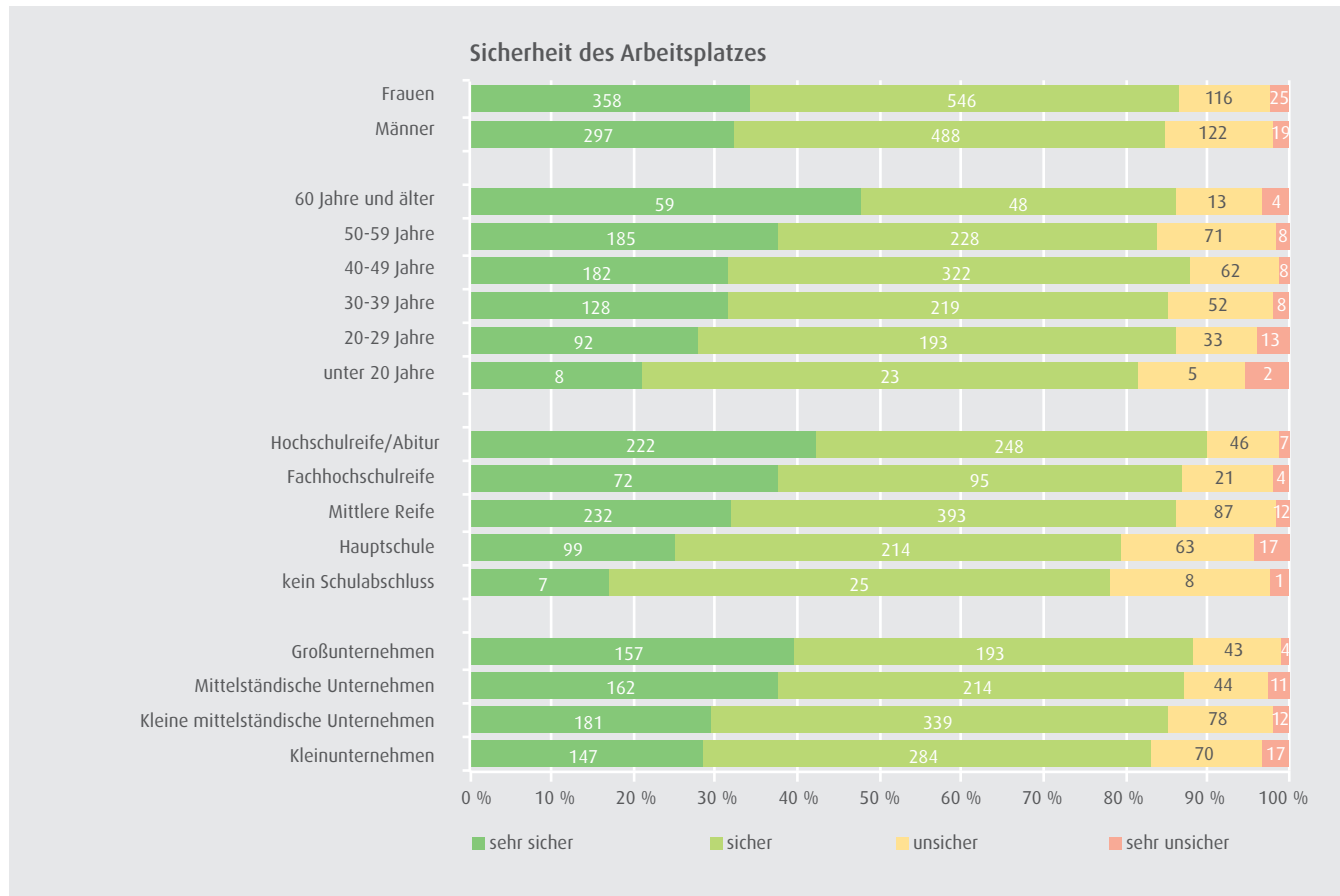


Abb. 3.17: „Wie schätzen Sie die Sicherheit Ihres jetzigen Arbeitsplatzes ein? Sehr sicher, sicher, unsicher oder sehr unsicher?“ – Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Unternehmensgröße (Anzahl, Prozent)

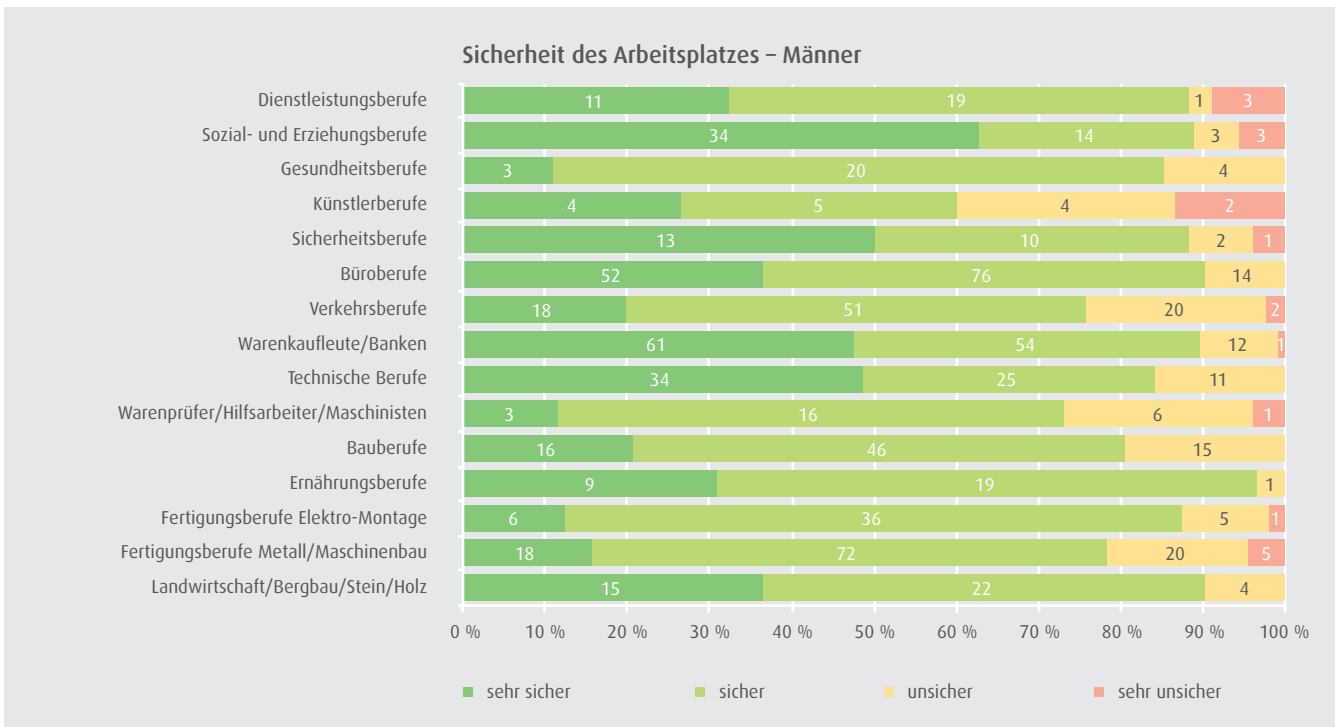


Abb. 3.17.1: „Wie schätzen Sie die Sicherheit Ihres jetzigen Arbeitsplatzes ein? Sehr sicher, sicher, unsicher oder sehr unsicher?“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, Prozent) – Männer

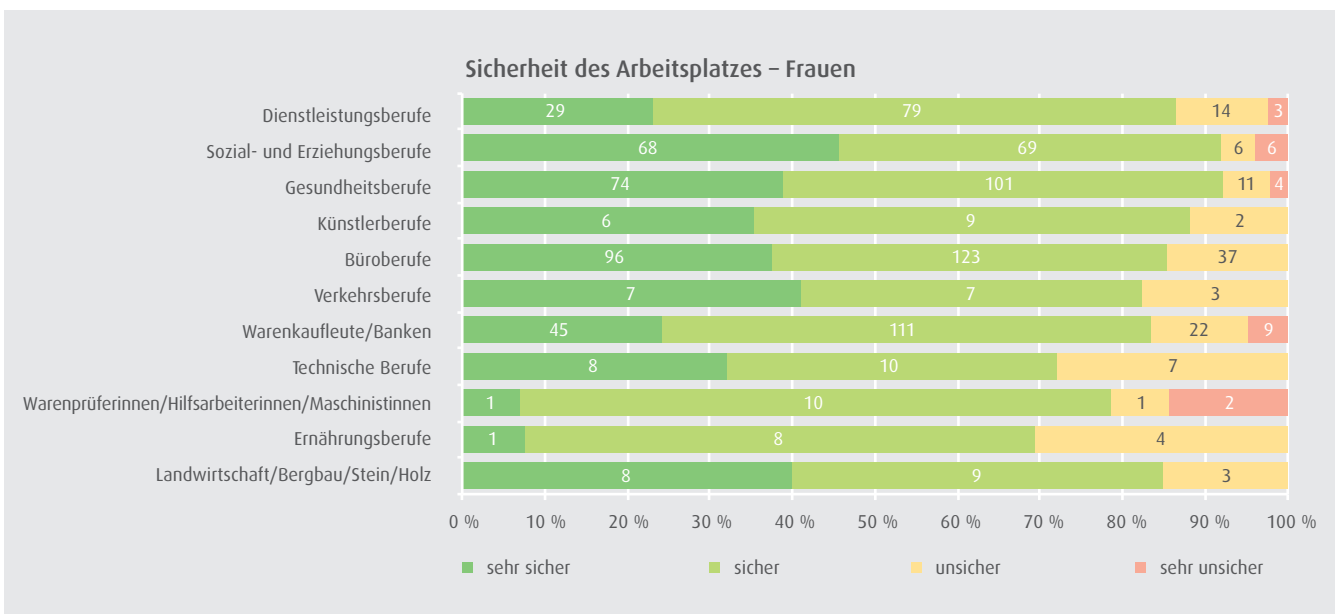


Abb. 3.17.2: „Wie schätzen Sie die Sicherheit Ihres jetzigen Arbeitsplatzes ein? Sehr sicher, sicher, unsicher oder sehr unsicher?“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, Prozent) – Frauen

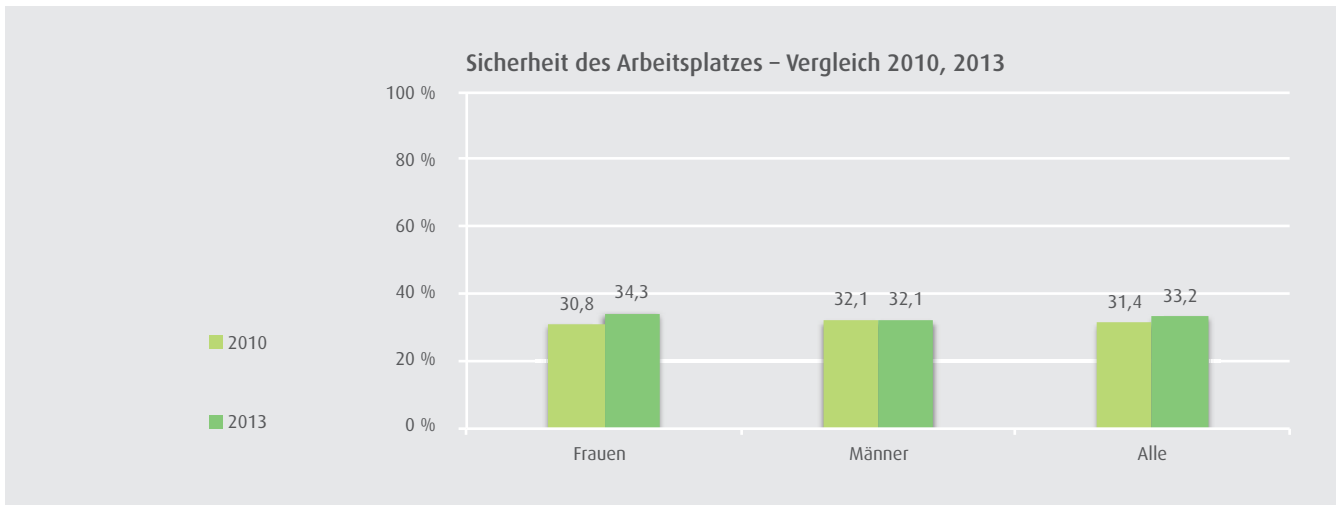


Abb. 3.17.3: „Arbeitsplatz ist sehr sicher“ (Prozent) – Vergleich 2010, 2013

4 Flexibilität, Life-Domain-Balance und Gesundheit in der heutigen Arbeitswelt

Pangert, B., Schiml., N., Schüpbach, H.

4.1 Einführung

Wettbewerbsdruck, Globalisierung und moderne Informations- und Kommunikationsmedien erfordern und ermöglichen eine immer höhere Flexibilität von Unternehmen und ihren Beschäftigten. Flexibilität im Sinne der „Fähigkeit, auf Veränderungen zu reagieren oder sich permanent und unverzüglich auf Veränderungen einzustellen“ (vgl. Furaker, Hakansson & Karlsson, 2007) kann dabei ganz vieles bedeuten: Flexibilität hinsichtlich des Arbeitsortes, hinsichtlich der Arbeitszeiten, hinsichtlich der Arbeitsinhalte, hinsichtlich des Arbeitsablaufes, hinsichtlich der Arbeitsziele etc. Flexibilität kann Beschäftigten ermöglicht werden oder von ihnen gefordert werden. Im ersten Fall ist es z. B. möglich, die Arbeitszeit so zu legen, dass sie zu den Öffnungszeiten der Kita passen. Im zweiten Fall ist es z. B. erforderlich, auch abends für den Kooperationspartner in den USA erreichbar zu sein. Im vorliegenden Beitrag betrachten wir die drei folgenden Flexibilitätfacetten:

- **Unvorhersehbarkeit von Arbeitsanforderungen:** Ich werde z. B. ständig unterbrochen bei meiner Tätigkeit, die Prioritäten ändern sich ständig und ich muss Aufgaben übernehmen, die eigentlich nicht in meinem Aufgabenbereich fallen.
- **Erwartung arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit** (Pangert & Schüpbach, 2013): Ich muss auch außerhalb meiner regulären Arbeitszeit und meines regulären Arbeitsortes für Arbeitsbelange erreichbar sein oder Arbeitsbelange erledigen.
- **Möglichkeit zur Erledigung privater Angelegenheiten während der Arbeit:** Ich kann im Rahmen meiner Arbeitszeit private Angelegenheiten erledigen und für private Angelegenheiten erreichbar sein.

Bei den beiden erstgenannten Aspekten handelt es sich um Anforderungen an die Beschäftigten (Flexibilitätsanforderungen), bei letztgenanntem Aspekt um eine Möglichkeit für die Beschäftigten (Flexibilitätsmöglichkeit).

Bislang liegen nur wenige Untersuchungen zu diesen Flexibilitätaspekten vor. Von Interesse sind in diesem Beitrag einerseits die Verbreitung dieser Flexibilitätansforderungen und -möglichkeiten und andererseits deren Folgen für die Beschäftigten. Während Flexibilitätansforderungen Stress erzeugen, können Flexibilitätsmöglichkeiten helfen, Stress zu vermeiden oder zu reduzieren. Aus diesem Grund untersuchen wir, inwiefern die Flexibilitätfacetten Auswirkungen auf die **psychische Gesundheit von Beschäftigten** haben. Gleichzeitig können Flexibilitätansforderungen die Vereinbarkeit von Arbeits- und

Privatleben erschweren, während Flexibilitätsmöglichkeiten sie erleichtern können. Deshalb betrachten wir des Weiteren die Auswirkungen der Flexibilitätfacetten auf die **Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben** bei den Beschäftigten. Wenn Arbeits- und Privatleben gut vereinbart werden, sprechen wir von Life-Domain-Balance (siehe Kasten).

Life-Domain-Balance

Wenn Arbeits- und Privatleben gut vereinbart werden, spricht man häufig von „Work-Life-Balance“. Dieser Begriff ist irreführend, weil natürlich einerseits die Erwerbsarbeit auch Bestandteil des Lebens ist und andererseits auch das Leben außerhalb der Erwerbsarbeit Arbeitselemente (Hausarbeit, Erziehungsarbeit) enthält. Die Bezeichnung „Life-Domain-Balance“ von Ulich (2007) hingegen verdeutlicht, dass es um das Zusammenspiel verschiedener Lebensbereiche geht und wird deshalb in diesem Beitrag verwendet.

Life-Domain-Balance zeichnet sich dabei in unserem Verständnis dadurch aus, dass es möglichst wenig Konflikte und möglichst hohe Bereicherungen zwischen den Lebensbereichen gibt. Folgende Aspekte betrachten wir in diesem Zusammenhang deshalb im vorliegenden Bericht:

- **Bereicherungen zwischen Arbeits- und Privatleben** (Greenhaus & Powell, 2006): Ich sammle oder lerne in der Arbeit Positives, das auch für mein Privatleben hilfreich und nützlich ist, z. B. Fähigkeiten oder Selbstvertrauen.
- **zeitbasierte Konflikte zwischen Arbeits- und Privatleben** (Greenhaus & Beutell, 1985): Die Arbeit konsumiert so viel Zeit, dass für das Privatleben nicht mehr genug davon übrig bleibt.
- **beanspruchungsbasierte Konflikte zwischen Arbeits- und Privatleben** (Greenhaus & Beutell, 1985): Die Arbeit kostet so viel Kraft und Energie, dass man für Verpflichtungen oder Aktivitäten im Privatleben zu erschöpft ist.

Ähnliches gilt für die psychische Gesundheit im Arbeitskontext. Diese bildet sich in unserem Verständnis durch eine geringe Ausprägung negativer Gefühle und eine hohe Ausprägung positiver Gefühle in Bezug auf die Arbeit ab. Wir untersuchen deshalb folgende Gefühlszustände:

- **Vitalität** (Leiter & Bakker, 2010): Beim Arbeiten fühle ich mich fit und tatkräftig.
 - **Emotionale Erschöpfung** (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001): Ich fühle mich verbraucht durch die Arbeit.
- In Anlehnung an das Job Demands-Resources-Modell (Demerouti, Bakker, Nachreiner und Schaufeli, 2001, siehe Kasten) gehen wir davon aus, dass Flexibilitätansforderungen und

Flexibilitätsmöglichkeiten auf unterschiedliche Art und Weise mit den positiven und negativen Aspekten von Gesundheit und Life-Domain-Balance verbunden sind.

Folgende konkrete Hypothesen liegen der Untersuchung zu Grunde (siehe Abbildung 4.1):

- Flexibilitätsanforderungen (Unvorhersehbarkeit von Arbeitsanforderungen, Erwartung arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit) gehen mit zeit- und beanspruchungsbasierten Konflikten zwischen Arbeits- und Privatleben und emotionaler Erschöpfung einher. Je höher die Unvorhersehbarkeit bzw. die arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit, desto höher sind zeit- und beanspruchungsbasierte Konflikte sowie emotionale Erschöpfung.
- Flexibilitätsmöglichkeiten (Möglichkeit zur Erledigung privater Angelegenheiten während der Arbeit) gehen mit Bereicherungen zwischen Arbeits- und Privatleben und Vitalität ein-

her. Je höher die Möglichkeit zur Erledigung privater Angelegenheiten, desto höher sind Bereicherungen und Vitalität.

Aus bisheriger Forschung ist eine Reihe von Arbeitsmerkmalen bekannt, die relevant für Gesundheit und Life-Domain-Balance von Beschäftigten sind. Zu diesen gehören Klarheit von Anforderungen, Spielräume, Zeitpuffer, Anerkennung sowie soziale Unterstützung durch Kollegen und Kolleginnen sowie Führungskräfte. Diese Arbeitsmerkmale werden deshalb in unseren Analysen berücksichtigt, wenn die Folgen von Flexibilitätsaspekten auf Life-Domain-Balance und Gesundheit der Beschäftigten abgeschätzt werden. Dabei werden folgende Zusammenhänge erwartet: Je höher die Ausprägung auf den entsprechenden Arbeitsmerkmalen ist, desto geringer sind zeit- und beanspruchungsbasierte Konflikte zwischen Arbeits- und Privatleben sowie emotionale Erschöpfung und desto höher sind die Bereicherungen zwischen Arbeits- und Privatleben sowie Vitalität.

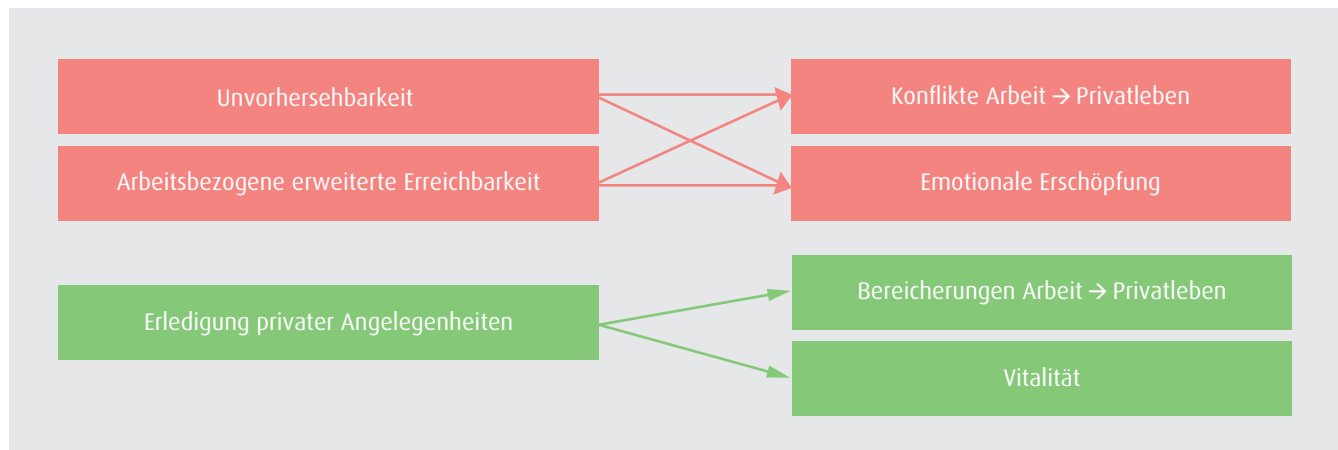


Abb. 4.1: Erwartete Zusammenhänge zwischen Flexibilität, Gesundheit und Life-Domain-Balance

Das Job-Demands-Resources-Modell (Demerouti, Bakker, Nachreiner und Schaufeli, 2001)

Im Job Demands-Resources-Modell werden Arbeitsmerkmale als Arbeitsanforderung oder als arbeitsbezogene Ressource klassifiziert. Arbeitsanforderungen sind physikalische, soziale oder organisatorische Arbeitsaspekte, die anhaltende physische oder mentale Anstrengung erfordern und mit bestimmten physiologischen und psychologischen Kosten verbunden sind (ebd., S. 501), wie z. B. Zeitdruck. Arbeitsanforderungen sind im Modell mit Beeinträchtigungen des psychischen Wohlbefindens wie z. B. Erschöpfung verknüpft, die dann in der weiteren Entwicklung auch zu negativen Leistungsergebnissen bei der Arbeit führen können. Arbeitsbezogene Ressourcen sind hingegen gesundheitsschützende oder sogar -wiederherstellende Faktoren der Umwelt, die die Wirkung von

Anforderungen mindern oder deren Auftreten sogar ganz vermeiden können, wie z. B. soziale Unterstützung (vgl. Hobfoll, 2002; Kraft, Udriș, Musmann & Muheim, 1994; Zapf & Semmer, 2004). Im Job Demands-Resources Modell hängen diese arbeitsbezogenen Ressourcen direkt mit positiven Befindensmaßen wie z. B. Motivation oder Engagement zusammen. In unserer Untersuchung betrachten wir in Anlehnung an das Modell Flexibilitätsanforderungen als eine Arbeitsanforderung und Flexibilitätsmöglichkeiten als eine arbeitsbezogene Ressource. Zusätzlich zu den im Job-Demand-Resources-Modell enthaltenen Beeinträchtigungen des psychischen Wohlbefindens und positiven Befindensmaßen berücksichtigen wir Bereicherungen und Konflikte zwischen Arbeits- und Privatleben als Folgen von Flexibilitätsanforderungen und -möglichkeiten.

Die beschriebenen Hypothesen wurden im Rahmen der 4. Welle des iga.Barometers 2013 untersucht. Die Beschreibung der Stichprobe und der Methode der 4. Welle des iga.Barometers 2013 finden sich in Anhang 1. Im Weiteren wird die Messung der betrachteten Modellvariablen erläutert (Kapitel 4.2). Danach wird in Kapitel 4.3 die Verbreitung von Flexibilitätsanforderungen und -möglichkeiten in der Gesamtstichprobe und in verschiedenen Beschäftigtengruppen dargestellt. In Kapitel 4.4 bis 4.6 werden dann die Folgen für die Gesundheit und Life-Domain-Balance in der Gesamtstichprobe und verschiedenen Berufsgruppen untersucht. In Kapitel 4.7 wird eines der zentralen Analyseergebnisse veranschaulicht. Abschließend werden die Ergebnisse zusammengefasst und Handlungsempfehlungen zur betrieblichen Förderung von Gesundheit und Life-Domain-Balance vorgeschlagen (Kapitel 4.8 und 4.9).

4.2 Messung der betrachteten Modellvariablen

Im Folgenden finden Sie eine kurze Definition der Untersuchungsvariablen. Eine ausführliche Übersicht mit Beispielfragen zu den einzelnen Skalen liefert Tabelle 4.2.4. Außerdem sind alle Fragen auch im Anhang aufgeführt. Alle Variablen sind in den Auswertungen so gepolt, dass hohe Werte hohen Ausprägungen des Konstrukts entsprechen. Die Darstellung der Variablen folgt der Logik, dass zunächst die drei Flexibilitätsindikatoren Unvorhersehbarkeit, arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit sowie Erledigung privater Angelegenheiten vorgestellt werden. Im Anschluss werden die Arbeitsmerkmale erläutert, von denen aus vorheriger Forschung bekannt ist, dass sie relevant für Gesundheit und Life-Domain-Balance von Beschäftigten sind (Anerkennung, soziale Unterstützung durch Kollegen und Kolleginnen, soziale Unterstützung durch Führungskräfte, Klarheit von Anforderungen, Spielräume und Zeitpuffer, zusammengefasst als bekanntermaßen relevante Arbeitsmerkmale). Abschließend werden die Variablen Bereicherungen und Konflikte zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben sowie Vitalität und emotionale Erschöpfung dargestellt.

4.2.1 Flexibilitätsaspekte

Unvorhersehbarkeit. Die vier Items dieser Skala umfassen Aspekte von Arbeitsunterbrechungen einerseits und unvorhersehbaren inhaltlichen bzw. funktionalen Aufgaben andererseits. Damit bezieht sich diese Skala ausschließlich auf den Arbeitskontext und die Tätigkeit jedes Einzelnen. Angelehnt ist diese Skala an qualitative und quantitative Vorarbeiten im Projekt „balance.arbeit“ (Krogoll, Schüpbach & Pfeiffer, 2013) sowie bewährte Instrumente der Arbeitspsychologie wie das Instrument zur subjektiven Tätigkeitsanalyse (ISTA; Semmer, Zapf & Dunckel, 1999) und die Skalen zur Analyse subjektiver Flexibilitätsanforderungen (FLEX-AN; Höge, 2006). Die Einschätzung der einzelnen Fragen wurde auf fünf Abstufungen von „1 = trifft gar nicht zu“ bis „5 = trifft völlig zu“ durch die Befragten vorgenommen.

Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit. In dieser Skala wird mittels zweier Items einerseits die Erreichbarkeit für Arbeitsbelange im Privatleben, andererseits die Erledigung von Arbeitsaufgaben im Privatleben erfasst. Es wird danach gefragt, inwiefern von den Beschäftigten Erreichbarkeit erwartet wird. Die Fragen sind also „strenger“ formuliert als in einer Vielzahl von Befragungen, in denen danach gefragt wird, ob Beschäftigte in ihrem Privatleben erreichbar sind und damit nicht näher nachgefragt wird, ob diese Erreichbarkeit vielleicht nur implizit angenommen, aber nicht explizit erwartet wird. Bezahlte Bereitschaftsdienste sind in der Fragestellung ausdrücklich ausgenommen. Die Einschätzung der Fragen wurde auf fünf Abstufungen von „1 = trifft gar nicht zu“ bis „5 = trifft völlig zu“ durch die Befragten vorgenommen.

Zu beiden Items der arbeitsbezogenen erweiterten Erreichbarkeit wurden die Befragten nach dem Ausmaß der dadurch entstehenden Belastung gefragt: „Das belastet mich“. Damit wird die subjektive Einschätzung der durch Erreichbarkeit entstehenden Belastung erfragt. Die Belastung wurde ebenfalls mit den Stufen „1 = trifft gar nicht zu“ bis „5 = trifft völlig zu“ beantwortet.

Zusätzlich zu den Items für die arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit werden die Personen, die bei der Erreichbarkeit mit „trifft ziemlich zu“ oder „trifft völlig zu“ antworteten, zu Regelungen der Erreichbarkeit in ihrem Unternehmen befragt. Damit soll geklärt werden, ob die Betroffenen selbst über ihre Erreichbarkeit entscheiden können oder ob es seitens des Unternehmens klare Regelungen oder zumindest Absprachen mit der Führungskraft gibt, wie und wann man für dienstliche Angelegenheiten im Privatleben erreichbar sein muss.

Die deskriptiven Ergebnisse der Items zur subjektiven Belastung durch Erreichbarkeit sowie der Regelungen zur Erreichbarkeit werden in Kapitel 4.3 zusammenfassend dargestellt. In die Auswertungen zu den Folgen von Flexibilitätsaspekten auf Gesundheit und Life-Domain-Balance von Beschäftigten gehen die entsprechenden Fragen aufgrund der reduzierten Fallzahlen nicht ein.

Erledigung privater Angelegenheiten. Neue Informations- und Kommunikationsmedien erleichtern nicht nur die Erreichbarkeit von Beschäftigten für berufliche Belange im Privatleben, sondern auch die Erreichbarkeit für und Erledigung von privaten Angelegenheiten während der Arbeit. In dieser Skala werden zwei Fragen zu diesem Themenfeld gestellt, die komplementär zur erweiterten arbeitsbezogenen Erreichbarkeit formuliert sind. Auch diese Fragen wurden auf fünf Stufen von „1 = trifft gar nicht zu“ bis „5 = trifft völlig zu“ bewertet.

4.2.2 Bekanntermaßen relevante Arbeitsmerkmale

Anerkennung, soziale Unterstützung durch Kollegen und Kolleginnen, soziale Unterstützung durch Führungskräfte. Hier wurden die Fragen aus dem Teil der „Sonntagsfragen“

verwendet. Es handelt sich hier jeweils um ein Item, das auf einer vierstufigen Skala von „1 = trifft überhaupt nicht zu“ bis „4 = trifft voll und ganz zu“ beantwortet wird.

Klarheit von Anforderungen. Hier wird mit drei Items, angelehnt an das Konzept der Transparenz im Tätigkeits- und Arbeitsanalyseverfahren für das Krankenhaus (Büssing & Glaser, 2002) erfasst, ob Arbeitsstrukturen und -prozesse durchschaubar sind. Dies bezieht sich auf die Ziele und Erwartungen in der eigenen Arbeit, aber auch auf das Wissen über Zuständigkeiten in anderen Bereichen oder von Kollegen und Kolleginnen. Die Antworten werden auf einer fünfstufigen Antwortskala von „1 = trifft gar nicht zu“ bis „5 = trifft völlig zu“ erfasst.

Spielräume. Diese Skala erfasst mit fünf Items, wie viel Entscheidungsspielraum den Befragten über die Reihenfolge von Aufgaben, die Art der Aufgaben, die zu erledigende Arbeitsmenge, die Ressourcen (Personal, Arbeitsmittel wie z. B. technische Ausstattung oder finanzielle Mittel) zur Bewältigung von Aufgaben sowie die Beeinflussbarkeit von Rahmenbedingungen zur Erreichung der Aufgaben zugebilligt wird. Die Items werden auf einer fünfstufigen Antwortskala von „1 = trifft gar nicht zu“ bis „5 = trifft völlig zu“ beantwortet.

Zeitpuffer. Zeitpuffer werden mit fünf Items erfasst, die erfragen, ob genug Zeit zur Aufgabenerledigung zur Verfügung steht oder auch für Unvorhersehbares Zeitpuffer vorgesehen sind. Diese Fragen werden auf einer fünfstufigen Antwortskala von „1 = trifft gar nicht zu“ bis „5 = trifft völlig zu“ eingeschätzt.

4.2.3 Life-Domain-Balance und Gesundheit

Bereicherungen zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben.

Zur Messung von Bereicherungen zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben wurde ein englisches Messinstrument von Carlson, Kacmar, Wayne und Grzywacz (2006) ins Deutsche übersetzt und auf den Lebensbereich Privatleben angepasst. Mit zwei Items werden positive Gefühle erfasst, die in der Arbeit entstehen (z. B. durch gute Leistung) und im Privatleben positive Wirkung entfalten. Die Fragen wurden auf fünf Abstufungen von „1 = trifft gar nicht zu“ bis „5 = trifft völlig zu“ eingeschätzt.

Konflikte zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben. Konflikte zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben wurden mit zwei unterschiedlichen Skalen mit jeweils zwei Items erfasst. Diese Unterscheidung und auch die Formulierung der Fragen gehen auf eine englischsprachige Skala von Carlson, Kacmar und Williams (2000) zurück. Zeitbasierte Konflikte beschreiben, dass die Arbeit so viel Zeit in Anspruch nimmt, dass private Aktivitäten nicht mehr möglich sind. Beanspruchungsbasierte Konflikte beschreiben, dass die Arbeit so viel Energie verbraucht, dass man für private Aktivitäten zu erschöpft ist. Die beiden Skalen gehen getrennt in die Auswertungen ein. Alle Items wurden auf einer fünfstufigen Antwortskala von „1 = trifft gar nicht zu“ bis „5 = trifft völlig zu“ beantwortet.

Vitalität. Vitalität ist Kernkomponente des Konzepts Work Engagement, welches sich durch Tatkraft, Energie und ein starkes Gefühl der Identifikation und Verbundenheit mit der eigenen Arbeit auszeichnet (Leiter & Bakker, 2010). Die Vitalität wird als Gegenpol zu emotionaler Erschöpfung betrachtet. Vitale Personen investieren viel Anstrengung in ihre Tätigkeit und lassen auch bei Schwierigkeiten nicht nach. Sie sind mit viel Energie und Widerstandsfähigkeit bei der Arbeit. Vitalität wurde mit drei Items aus der Utrecht Work Engagement Scale (Schaufeli & Bakker, 2004) erhoben, die Beantwortung der Fragen erfolgte auch hier auf einer sechsstufigen Antwortskala von „1 = nie“ bis „6 = sehr oft“.

Emotionale Erschöpfung. Emotionale Erschöpfung gilt als Kernkomponente von Burnout (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). Phasenmodelle der Burnout-Entstehung sehen emotionale Erschöpfung als erste von drei Phasen (emotionale Erschöpfung, Depersonalisierung, reduzierte Leistungsfähigkeit; Büssing & Glaser, 2000). Emotionale Erschöpfung wurde hier mit drei Items, angelehnt an die deutsche Fassung des Maslach Burnout Inventory nach Büssing und Glaser (1998) erfasst. Die Einschätzung der Fragen erfolgte auf einer sechsstufigen Antwortskala von „1 = nie“ bis „6 = sehr oft“.

4.2.4 Kontrollvariablen

Als Kontrollvariablen wurden folgende Angaben berücksichtigt: das Geschlecht und das Alter der Befragten, das Beschäftigungsverhältnis (z. B. Beamte, Selbstständige etc.), die Führungsverantwortung der Befragten, der ausgeübte Beruf, der Erwerbsumfang (Voll- oder Teilzeit) sowie ob ein befristeter oder unbefristeter Arbeitsvertrag vorliegt, die Unternehmensgröße sowie die durchschnittliche Anzahl der Überstunden pro Woche.

Die Reliabilitäten aller untersuchten Variablen (bestimmt anhand Cronbachs Alpha bei mehr als zwei Items bzw. der Interkorrelationswerte bei zwei Items) sind als gut zu bezeichnen, wie der entsprechenden Spalte in Tabelle 4.2.4 zu entnehmen ist.

Tabelle 4.2.4: Übersicht der Skalen, Reliabilitäten und deskriptiven Ergebnisse im Fragebogen „Flexibilität und Life-Domain-Balance“

Variable/Skala	Items	Reliabilität	N	M	SD	Antwortformat	Beispielfragen
Unvorhersehbarkeit	4	$\alpha = .75$	1958	2.67	0.95	1 = trifft gar nicht zu 5 = trifft völlig zu	Welche Aufgaben vorrangig zu erledigen sind, ändert sich häufig.
Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit	2	$r = .63$	1957	2.11	1.22	1 = trifft gar nicht zu 5 = trifft völlig zu	Bei meiner Tätigkeit wird erwartet, dass ich auch in meinem Privatleben für dienstliche Angelegenheiten erreichbar bin (ausgenommen bezahlte Bereitschaftsdienste).
Erledigung privater Angelegenheiten	2	$r = .58$	1958	2.83	1.25	1 = trifft gar nicht zu 5 = trifft völlig zu	Bei meiner Tätigkeit darf ich während der Arbeitszeit private Angelegenheiten erledigen.
Klarheit von Anforderungen	3	$\alpha = .83$	1948	4.11	0.93	1 = trifft gar nicht zu 5 = trifft völlig zu	Ich bekomme genug Informationen darüber, was die Ziele meiner Arbeit sind.
Spielräume	5	$\alpha = .88$	1958	2.94	1.13	1 = trifft gar nicht zu 5 = trifft völlig zu	Bei meiner Tätigkeit kann ich selbst festlegen, was ich wann erledige.
Zeitpuffer	3	$\alpha = .70$	1957	3.37	0.90	1 = trifft gar nicht zu 5 = trifft völlig zu	Ich habe genug Zeit, um meine Arbeit zu erledigen.
Anerkennung	1	-	1963	1.94	0.80	1 = trifft voll und ganz zu 4 = trifft überhaupt nicht zu	Meine Arbeit bringt mir Anerkennung.
Soziale Unterstützung Kollegen	1	-	1884	1.83	0.78	1 = trifft voll und ganz zu 4 = trifft überhaupt nicht zu	In meiner Arbeit werde ich von Kollegen unterstützt.
Soziale Unterstützung Vorgesetzte	1	-	1798	2.07	0.87	1 = trifft voll und ganz zu 4 = trifft überhaupt nicht zu	In meiner Arbeit werde ich von Vorgesetzten unterstützt.
Zeitbasierte Konflikte Arbeit -> Privatleben	2	$r = .74$	1962	2.27	1.09	1 = trifft gar nicht zu 5 = trifft völlig zu	Ich muss private Aktivitäten ausfallen lassen, da ich so viel Zeit auf meine beruflichen Verpflichtungen verwenden muss.
Beanspruchungsbasierte Konflikte Arbeit -> Privatleben	2	$r = .73$	1964	2.56	1.15	1 = trifft gar nicht zu 5 = trifft völlig zu	Wenn ich von der Arbeit nach Hause komme, bin ich oft zu erschöpft, um privaten Verpflichtungen nachzukommen.
Emotionale Erschöpfung	3	$\alpha = .87$	1963	3.12	1.27	1 = nie 6 = sehr oft	Am Ende eines Arbeitstages fühle ich mich verbraucht.
Bereicherungen Arbeit -> Privatleben	2	$r = .74$	1964	3.68	1.02	1 = trifft gar nicht zu 5 = trifft völlig zu	Meine Arbeit macht mich glücklich und dies wirkt sich positiv auf mein Privatleben aus.
Vitalität	3	$\alpha = .80$	1967	4.34	0.98	1 = nie 6 = sehr oft	Beim Arbeiten fühle ich mich fit und tatkräftig.

Anmerkungen. N = Anzahl der Befragten; M = Mittelwert; SD = Standardabweichung.

4.3 Ausgewählte Ergebnisse der Befragung

In diesem Berichtsteil wird zunächst ein kurzer Überblick darüber gegeben, wie es um Gesundheit und Life-Domain-Balance der befragten Beschäftigten steht. Im Anschluss wird das Ausmaß an Unvorhersehbarkeit, arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit sowie der Möglichkeit zur Erledigung privater Angelegenheiten dargestellt. Anschließend werden Unterschiede in den drei Flexibilitätsaspekten zwischen einzelnen Gruppen der Erwerbsbevölkerung betrachtet. In die Auswertung wurden alle 1972 befragten Beschäftigten einbezogen. Reduzierte Fallzahlen ergeben sich aus nichtbeantworteten Fragen von einzelnen Befragten.

4.3.1 Life-Domain-Balance und Gesundheit der Befragten

Im Hinblick auf Gesundheit und Life-Domain-Balance lässt sich vorab sagen, dass die Befragten im iga.Barometer 2013 insgesamt mehr positive Auswirkungen (Vitalität, Bereicherungen zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben) als negative Auswirkungen (emotionale Erschöpfung, Konflikte zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben) wahrnehmen. In Abbildung 4.3.1 sind zur Verdeutlichung die Mittelwerte und Standardabweichungen der fünf Auswirkungs-Skalen dargestellt.

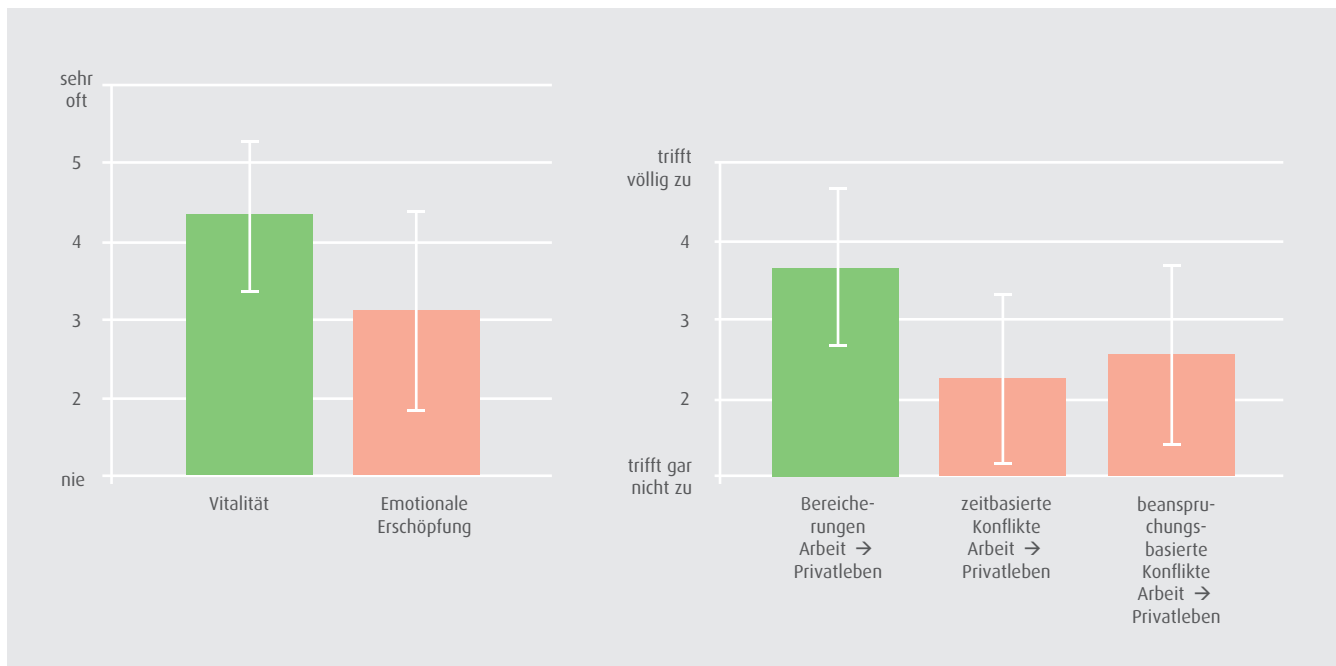


Abb. 4.3.1: Vergleich der Mittelwerte für positive (grün) und negative Auswirkungen (rot)

Veranschaulichen lässt sich dieser Befund anhand folgender Häufigkeitswerte:

- 62 Prozent der Befragten fühlen sich beim Arbeiten eher oft oder sehr oft fit und tatkräftig.
- 64 Prozent der Befragten geben an, dass ihnen ihre Arbeit das Gefühl gibt, etwas zu leisten, und sich dies positiv auf ihr Privatleben auswirkt.
- 21 Prozent der Befragten geben an, dass es für sie eher oft oder sehr oft wirklich anstrengend ist, den ganzen Arbeitstag zu arbeiten.
- 23 Prozent geben an, dass sie oft zu erschöpft sind, um privaten Verpflichtungen nachzukommen, wenn sie von der Arbeit nach Hause kommen.
- 18 Prozent geben an, dass sie private Aktivitäten ausfallen lassen, da sie so viel Zeit auf ihre beruflichen Verpflichtungen verwenden müssen.

Ungefähr ein Fünftel aller Befragten zeigt also Anzeichen von Erschöpfung und berichtet von Konflikten zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben. Unabhängig von den vielen positiven Bewertungen der Arbeit zeigt sich an dieser Stelle Handlungsbedarf.

4.3.2 Flexibilitätsanforderungen und -spielräume der Befragten

Im iga.Barometer 2013 geben 27 Prozent der Beschäftigten an, dass es völlig oder ziemlich zutrifft, dass in ihrer Arbeit häufig Dinge anfallen, die nicht zu ihrem „eigentlichen“ Job gehören. Bei 12 Prozent der Beschäftigten passieren häufig Dinge, für die sie kein Wissen parat haben. 32 Prozent der Beschäftigten geben an, dass sich häufig ändert, welche Aufgaben vorrangig zu erledigen sind. 38 Prozent der Beschäftigten müssen häufig aktuelle Arbeiten unterbrechen, weil etwas Wichtiges dazwischen kommt. Bei über der Hälfte der Befragten tritt mindestens einer der genannten Aspekte von **Unvorhersehbarkeit** auf. Dabei handelt es sich insbesondere um Unterbrechungen oder Planänderungen und seltener um die Notwendigkeit, völlig unbekannte Umstände zu bearbeiten, für die kein Wissen vorliegt. Die Ergebnisse aller Antwortstufen für Unvorhersehbarkeit sind in Abbildung 4.3.2.1 dargestellt.

Unvorhersehbarkeit	Häufigkeiten	①	②	③	④	⑤	Mittelwerte	Standardabweichungen
		trifft gar nicht zu	trifft wenig zu	teils-teils	trifft ziemlich zu	trifft völlig zu		
Angaben in Prozent								
In meiner Arbeit fallen häufig Dinge an, die nicht zu meinem „eigentlichen“ Job gehören.	1.968	24,2	24,9	23,9	16,3	10,7	2,6	1,3
In meiner Arbeit passieren häufig Dinge, für die ich kein Wissen parat habe.	1.966	29,9	38,7	19,4	7,2	4,8	2,2	1,1
Welche Aufgaben vorrangig zu erledigen sind, ändert sich häufig.	1.969	18,8	25,5	23,4	18,4	13,9	2,8	1,3
Ich muss häufig aktuelle Arbeiten unterbrechen, weil etwas Wichtiges dazwischen kommt.	1.967	15,4	20,9	25,8	20,6	17,3	3,0	1,3

Abb. 4.3.2.1: Häufigkeiten, Mittelwerte und Standardabweichungen der Antworten für Unvorhersehbarkeit

Im Hinblick auf die **arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit** zeigt sich, dass von 14 Prozent der Beschäftigten erwartet wird, dass sie auch in ihrem Privatleben dienstliche Belange erledigen. Von 22 Prozent der Beschäftigten wird erwartet, dass sie auch in ihrem Privatleben für dienstliche Angelegenheiten erreichbar sind. Insgesamt wird von einem Viertel der Befragten eine der Erreichbarkeitsformen erwartet. Interessant ist nun ein Blick auf die gefühlte Belastung, die direkt durch die Erreichbarkeit empfunden wird. Es zeigt sich, dass von 271 Personen, die ziemlich oder völlig zustimmten, dass von ihnen erwartet wird, dienstliche Angelegenheiten im Privatleben zu erledigen, 26 Prozent dies als belastend empfinden (Antworten

„4 = trifft ziemlich zu“ oder „5 = trifft völlig zu“). Von den 425 Personen, die ziemlich oder völlig zustimmten, dass von ihnen Erreichbarkeit für dienstliche Belange im Privatleben erwartet wird, geben 32 Prozent an, dass sie sich dadurch belastet fühlen (Antworten „4 = trifft ziemlich zu“ oder „5 = trifft völlig zu“). Die Ergebnisse sind in Abbildung 4.3.2.2 im Detail dargestellt. Vertiefende Untersuchungen konnten zeigen, dass bei steigender arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit auch die dadurch empfundene Belastung zunimmt. Das heißt, Personen die hohe arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit aufweisen, fühlen sich dadurch auch stärker belastet.

Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit	Häufigkeiten	①	②	③	④	⑤	Mittelwerte	Standardabweichungen
		trifft gar nicht zu	trifft wenig zu	teils-teils	trifft ziemlich zu	trifft völlig zu		
Angaben in Prozent								
In meinem Job wird erwartet, dass ich auch in meinem Privatleben dienstliche Angelegenheiten erledige (ausgenommen bezahlte Bereitschaftsdienste).	1.959	55,2	17,4	13,6	6,0	7,8	1,9	1,3
Das belastet mich.	271	24,7	18,5	30,6	14,4	11,8	2,7	1,3
Bei meiner Tätigkeit wird erwartet, dass ich auch in meinem Privatleben für dienstliche Angelegenheiten erreichbar bin (ausgenommen bezahlte Bereitschaftsdienste).	1.960	44,8	16,4	17,1	8,9	12,8	2,3	1,4
Das belastet mich.	422	27,7	13,0	26,8	17,5	14,9	2,8	1,4

Abb. 4.3.2.2: Häufigkeiten, Mittelwerte und Standardabweichungen der Antworten für arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit

Im Kontext der arbeitsbezogenen erweiterten Erreichbarkeit wurde außerdem noch erfasst, wie viel **Freiheit** die Beschäftigten bei der Entscheidung haben, wann und wie sie erreichbar sind und ob es feste **Regelungen** durch das Unternehmen zur Erreichbarkeit gibt. Dabei wurden die 325 abhängig Beschäftigten einbezogen, die laut eigenen Angaben auch in ihrem Privatleben für dienstliche Angelegenheiten erreichbar sein müssen. 34 Prozent dieser Personen geben an, dass in ihrem Unternehmen klar geregelt ist, wie und wann sie für dienstliche Angelegenheiten in ihrem Privatleben erreichbar sein müssen. Das Ausmaß der durch die Erreichbarkeit empfundenen Belastung hängt dabei gemäß weiterführender Auswertungen nicht mit dem Ausmaß an Regelungen zur Erreichbarkeit im Unternehmen zusammen. Die 138 Befragten ohne eine Regelung zur Erreichbarkeit in ihrem Unternehmen, wurden zusätzlich noch gefragt, ob es stattdessen klare Absprachen zur Erreichbarkeit mit der Führungskraft gibt. Dem stimmten noch 27 Prozent dieser Befragten zu. Die detaillierten Ergebnisse finden sich in 4.3.2.3.

Bei der Betrachtung der Häufigkeiten zur Möglichkeit der **Erledigung privater Angelegenheiten** während der Arbeit zeigt sich, dass 24 Prozent der Beschäftigten während ihrer Arbeitszeit private Angelegenheiten erledigen dürfen. 43 Prozent der Beschäftigten darf man während der Arbeitszeit für private Angelegenheiten anrufen. Knapp die Hälfte der Befragten (46 Prozent) hat entweder die Möglichkeit, private Angelegenheiten zu erledigen oder für Privates erreichbar zu sein. Damit wird deutlich, dass die Erledigung privater Angelegenheiten weiter verbreitet ist als die arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit. An dieser Stelle ist allerdings auf die Formulierung der Items aufmerksam zu machen: bei der arbeitsbezogenen erweiterten Erreichbarkeit wurde nach der „Erwartung“ gefragt („In meinem Job wird erwartet, ...“), bei der Erledigung privater Angelegenheiten nach der „Möglichkeit“ („Bei meiner Tätigkeit darf ich ...“). Es ist auch unter Berücksichtigung anderer Studienergebnisse davon auszugehen, dass bei der Frage nach freiwilliger arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit höhere Häufigkeiten aufgetreten wären. Die Ergebnisse zur Erledigung privater Angelegenheiten sind Abbildung 4.3.2.4 zu entnehmen.

Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit – Regelungen	Häufigkeiten	①	②	③	④	⑤	Mittelwerte	Standardabweichungen
		trifft gar nicht zu	trifft wenig zu	teils-teils	trifft ziemlich zu	trifft völlig zu		
Angaben in Prozent								
Ich kann selbst entscheiden, wie und wann ich in meinem Privatleben für dienstliche Angelegenheiten erreichbar bin.	323	20,4	16,4	24,5	15,5	23,2	3,0	1,4
In meinem Unternehmen ist klar geregelt, wie und wann ich für dienstliche Angelegenheiten in meinem Privatleben erreichbar sein muss (bezahlte Bereitschaftsdienste ausgenommen).	322	30,1	12,7	23,6	14,0	19,6	2,8	1,5
Auch ohne eine Regelung durch das Unternehmen gibt es klare Absprachen mit meinem Vorgesetzten, wie und wann ich in meinem Privatleben für dienstliche Angelegenheiten erreichbar sein muss (bezahlte Bereitschaftsdienste ausgenommen).	136	50,0	8,1	15,4	9,6	16,9	2,4	1,6

Abb. 4.3.2.3. Antworten für Regelungen zur Erreichbarkeit

Erledigung privater Angelegenheiten	Häufigkeiten	①	②	③	④	⑤	Mittelwerte	Standardabweichungen
		trifft gar nicht zu	trifft wenig zu	teils-teils	trifft ziemlich zu	trifft völlig zu		
Angaben in Prozent								
Bei meiner Tätigkeit darf ich später anfangen/ früher heimgehen oder meine Arbeitszeit unterbrechen, um privaten Angelegenheiten nachzugehen.	1.955	31,6	16,2	18,4	13,6	20,3	2,7	1,5
Bei meiner Tätigkeit darf ich während der Arbeitszeit private Angelegenheiten erledigen.	1.962	36,1	18,3	22,0	10,4	13,1	2,5	1,4
Bei meiner Tätigkeit darf man mich während der Arbeitszeit für private Angelegenheiten anrufen.	1.960	16,9	14,3	26,2	17,0	25,6	3,2	1,4

Abb. 4.3.2.4. Antworten für Erledigung privater Angelegenheiten

4.3.3 Vergleich der Flexibilitätsaspekte in verschiedenen Beschäftigtengruppen

In den nun folgenden Abschnitten wird beleuchtet, welche Variablen (Berufsgruppe, Geschlecht, Alter, Erwerbsumfang, Befristung, Beschäftigungsverhältnis, Führungsverantwortung, Unternehmensgröße) Unterschiede in der Ausprägung der drei Flexibilitätsaspekte Unvorhersehbarkeit, arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit sowie Möglichkeit zur Erledigung privater Angelegenheiten bedingen. Die Unterschiede werden entsprechend gängiger Klassifizierungsnormen in kleine, mittlere und große Effekte eingeteilt. Es werden lediglich Unterschiede berichtet, welche sich zumindest als kleiner Effekt beschreiben lassen. Alle dargestellten Unterschiede sind statistisch signifikant ($p < .001$), das heißt mit einer Wahrscheinlichkeit von mindestens 99,9 Prozent existieren diese Unterschiede in der Grundgesamtheit der Befragten.

Unterschiede zwischen verschiedenen Berufsgruppen

Für die Auswertung von Unterschieden zwischen verschiedenen Berufsgruppen liegen 14 Berufsgruppen vor, die jeweils sehr unterschiedlich stark besetzt sind.

- Büroberufe (N=398)
- Warenkaufleute/Banken (N=315)
- Gesundheitsberufe (N=217)
- Sozial- und Erziehungsberufe (N=203)
- Fertigungsberufe (N=180)
- Dienstleistungsberufe (N=159)
- Verkehrsberufe (N=109)

- Technische Berufe (N=95)
- Bauberufe (N=79)
- Landwirtschaft/Bergbau/Stein/Holz (N=61)
- Ernährungsberufe (N=42)
- Warenprüfer/Hilfsarbeiter/Maschinisten (N=40)
- Sicherheitsberufe (N=36)
- Künstlerberufe (N=32)

Für **Unvorhersehbarkeit** zeigen sich kleine Unterschiede zwischen den 14 Berufsgruppen, welche in 4.3.3.1 dargestellt sind. Die höchsten Mittelwerte auf der Skala Unvorhersehbarkeit zeigen sich für die Gruppe der Bauberufe sowie die Sicherheitsberufe, gefolgt von Büroberufen und technischen Berufen.

Für die **arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit** finden sich ebenfalls kleine Unterschiede zwischen den Berufsgruppen. Wie 4.3.3.2 zu entnehmen ist, sind besonders Künstlerberufe, Sozial- und Erziehungsberufe sowie Bauberufe von arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit betroffen.

Hinsichtlich der Möglichkeit zur **Erledigung privater Angelegenheiten** während der Arbeit zeigen sich kleine Unterschiede zwischen den Berufsgruppen. Hier stechen Künstlerberufe, Technische Berufe sowie Büroberufe durch eine vergleichsweise hohe Ausprägung hervor (s. Abbildung 4.3.3.3). Besonders gering sind die Möglichkeiten zur Erledigung privater Angelegenheiten während der Arbeit für die Berufsgruppe der Warenprüfer, Hilfsarbeiter und Maschinisten sowie der Ernährungsberufe ausgeprägt.

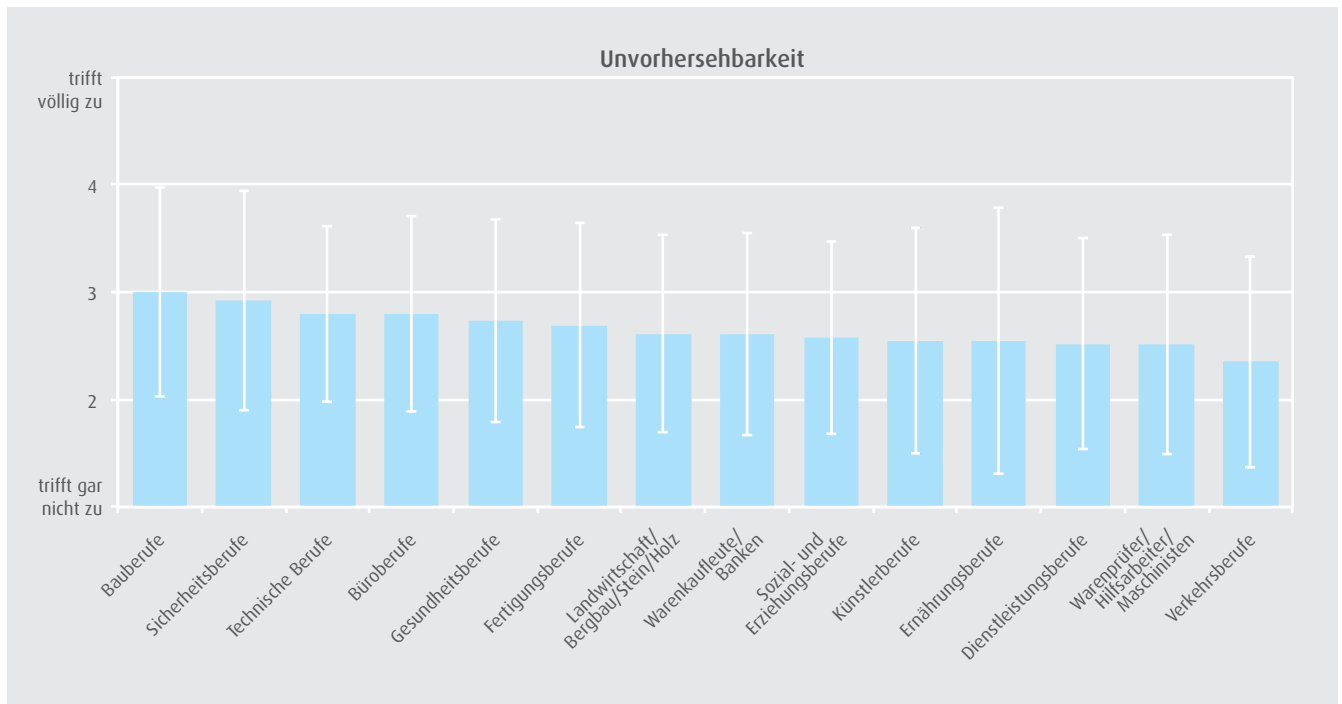


Abb. 4.3.3.1: Mittelwerte und Standardabweichungen von Unvorhersehbarkeit nach Berufsgruppen

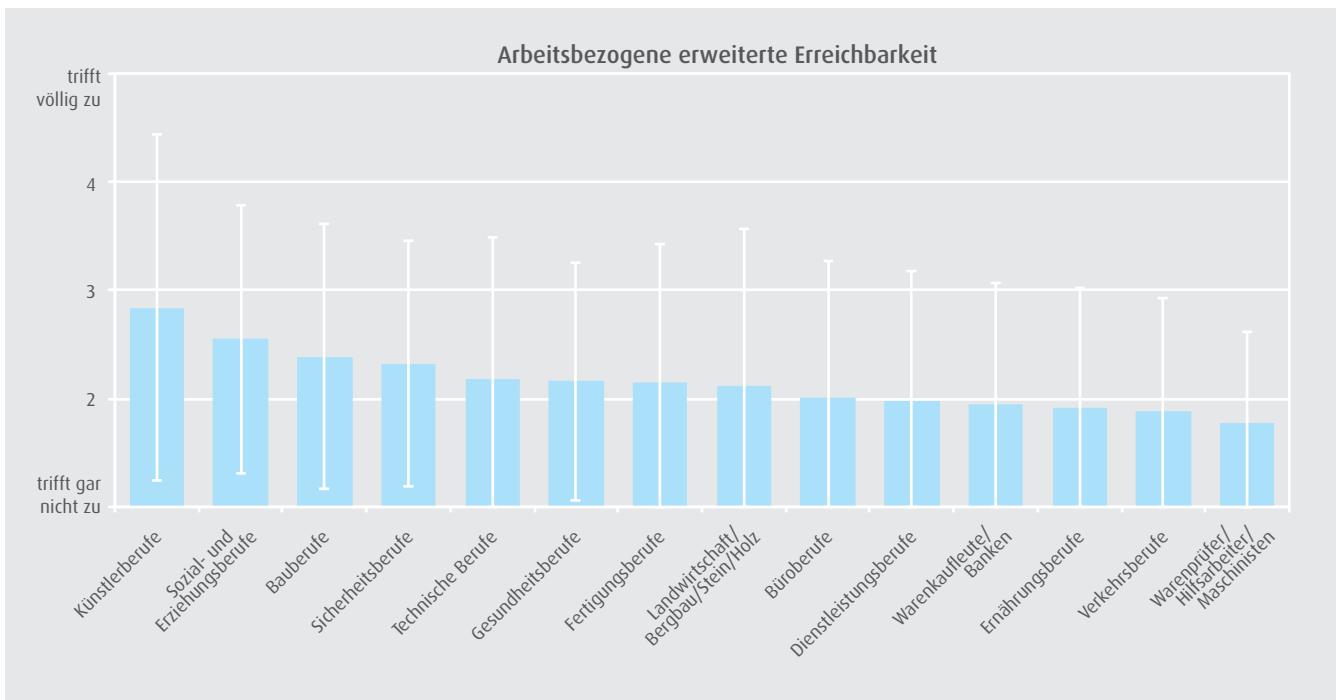


Abb. 4.3.3.2: Mittelwerte und Standardabweichungen von arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit nach Berufsgruppen

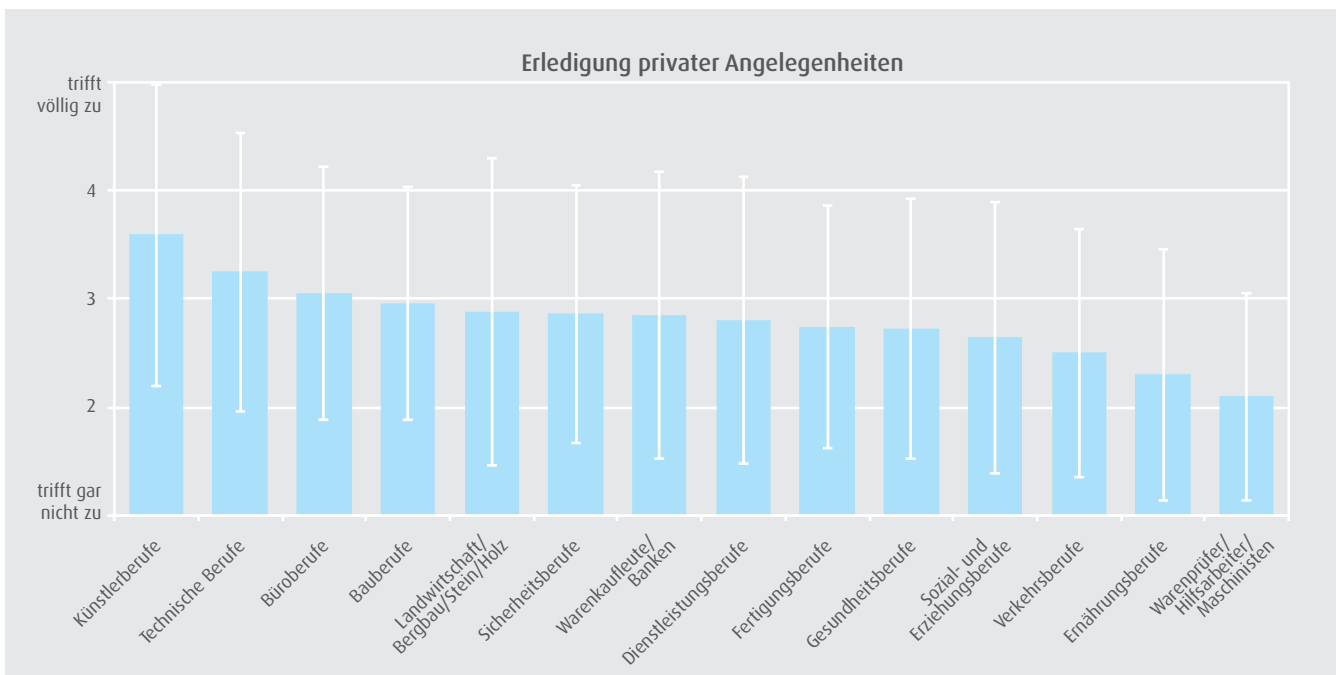


Abb. 4.3.3.3: Mittelwerte und Standardabweichungen von Erledigung privater Angelegenheiten nach Berufsgruppen

Geschlechts- und Altersunterschiede

Es finden sich keine relevanten Unterschiede zwischen Männern (N=926) und Frauen (N=1046) für die Ausprägung von Unvorhersehbarkeit, arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit und der Erledigung privater Angelegenheiten. Ebenso zeigen sich keine relevanten Unterschiede zwischen Beschäftigten verschiedener Altersgruppen hinsichtlich Unvorhersehbarkeit

und arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit. Betrachtet wurden dabei die Gruppen der unter 20-jährigen (N=38), der zwischen 20- und 29-jährigen (N=331), der zwischen 30- und 39-jährigen (N=407), der zwischen 40- und 49-jährigen (N=574), der zwischen 50- und 59-jährigen (N=492) und der Gruppe der über 60-jährigen (N=125). In Bezug auf die Möglichkeiten zur Erledigung privater Angelegenheiten zeigt sich ein kleiner Alters-

effekt. Je älter die Beschäftigten sind, desto eher haben sie die Möglichkeit zur **Erladigung privater Angelegenheiten** während der Arbeit. Die Mittelwerte auf dieser Skala reichen von 2.24 (SD=1.32) für die unter 20-jährigen bis 3.12 (SD=1.43) für die über 60-jährigen. Der Effekt ist möglicherweise durch die Dauer des Arbeitsverhältnisses bedingt.

Unterschiede zwischen Unternehmen verschiedener Größe
 Bezüglich der Unternehmensgröße wurde die Unterscheidung in Kleinunternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten (N=518), in kleine mittelständische Unternehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten (N=610), in mittelständische Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten (N=431) und in Großunternehmen mit 250 Beschäftigten oder mehr (N=398) vorgenommen. Für Unvorhersehbarkeit ergeben sich keine relevanten Unterschiede gemäß der Unternehmensgröße. Es zeigt sich aber ein kleiner Effekt der Unternehmensgröße für **arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit**, Beschäftigte in Kleinunternehmen berichten hier höhere Werte als Beschäftigte in den anderen Unternehmen. Der Effekt verschwindet, wenn nur abhängig Beschäftigte betrachtet werden – er kommt also wohl dadurch zu Stande, dass der Gruppe der Kleinunternehmen viele Selbstständige und Freiberufler angehören, welche hohe Anforderungen hinsichtlich arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit berichten (siehe übernächster Abschnitt). Die Möglichkeit zur **Erladigung privater Angelegenheiten** variiert ebenfalls in Abhängigkeit von der Unternehmensgröße. Erneut weisen Kleinunternehmen höhere Werte als die anderen Unternehmen auf (kleiner Effekt). Wiederum verschwinden allerdings die Unterschiede, wenn lediglich abhängig Beschäftigte betrachtet werden.

Unterschiede nach Befristung und Erwerbsumfang
 Ob die Befragten befristet (N=255) oder unbefristet (N=1717) beschäftigt sind, spielt keine Rolle für das Ausmaß der Unvor-

hersehbarkeit oder die arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit. Kleine Unterschiede finden sich allerdings für die Möglichkeit zur **Erladigung privater Angelegenheiten**. So geben Beschäftigte mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag mehr Möglichkeiten zur Erladigung privater Angelegenheiten an (M=2.92; SD=1.23) als befristet Beschäftigte (M=2.23; SD=1.20).

Der Erwerbsumfang (Vollzeit, Teilzeit, 400-Euro-Job) spielt keine Rolle für Unvorhersehbarkeit und die Möglichkeit zur Erladigung privater Angelegenheiten. Unterschieden werden hierbei Vollzeitbeschäftigte (N=1410), Teilzeitbeschäftigte (N=389) und geringfügig Beschäftigte (N=173). Von der Erwartung **arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit** sind Vollzeitbeschäftigte (M=2.22; SD=1.27) etwas stärker betroffen als Teilzeitbeschäftigte (M=1.84; SD=1.07) und geringfügig Beschäftigte (M=1.87; SD=1.03).

Unterschiede nach Beschäftigungsverhältnis
 Bei der Art des Beschäftigungsverhältnisses werden Arbeiter und Arbeiterinnen (N=357), Angestellte (N=1310), Beamte (N=105), Selbstständige (N=129) und Freiberufler (N=44) unterschieden. Während die Art des Beschäftigungsverhältnisses keinen Einfluss auf das Ausmaß an Unvorhersehbarkeit zeigt, sind Effekte mittlerer Stärke für die Erwartung **arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit** und große Effekte für die Möglichkeit zur **Erladigung privater Angelegenheiten** zu verzeichnen. Die Unterschiede zwischen den verschiedenen Beschäftigungsverhältnissen sind in 4.3.3.4 dargestellt. Es wird deutlich, dass Selbstständige und Freiberufler jeweils die stärksten Werte auf beiden Flexibilitätsaspekten aufweisen.

Unterschiede nach Führungsverantwortung
 Ob man als Führungskraft tätig ist (N=610) oder nicht (N=1362) spielt keine Rolle für das Ausmaß an Unvorhersehbarkeit bei

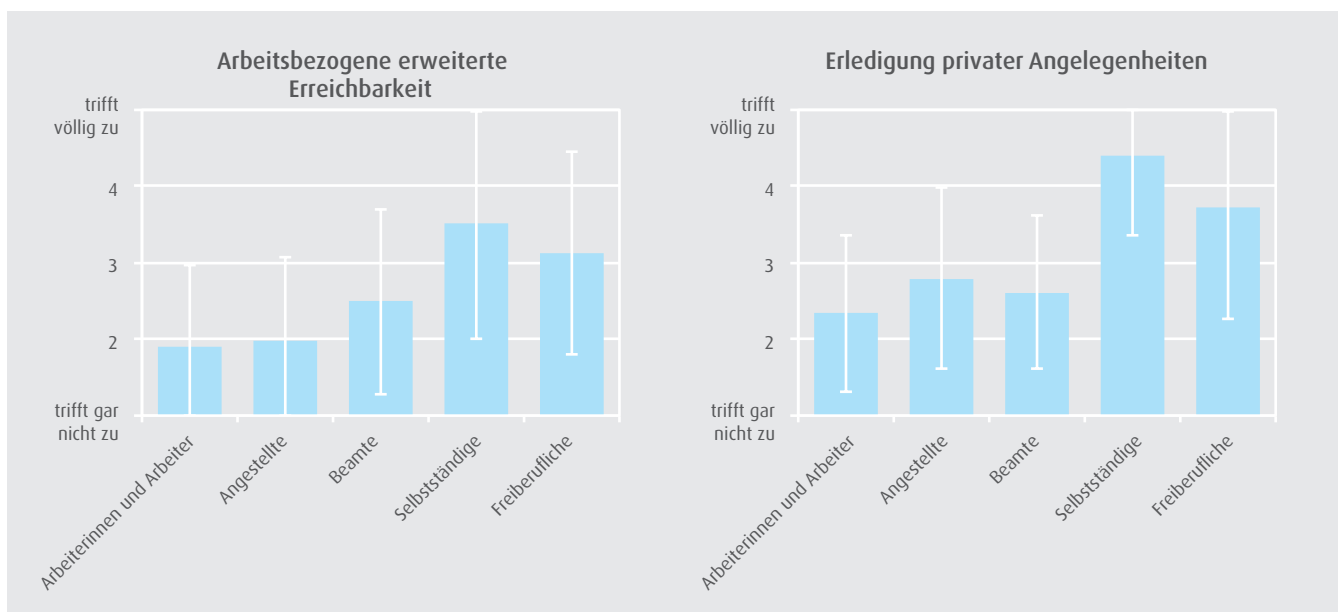


Abb. 4.3.3.4: Mittelwerte und Standardabweichungen von arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit und Erladigung privater Angelegenheiten nach Beschäftigungsverhältnis

der Arbeit, wohl aber für die Erwartung von **arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit**. Diese ist bei Führungskräften höher ausgeprägt als bei Beschäftigten ohne Führungsverantwortung (kleiner Effekt, siehe Abbildung 4.3.3.5). Außerdem haben Beschäftigte mit Führungsverantwortung mehr Möglichkeiten zur **Erledigung privater Angelegenheiten** während der Arbeit als Beschäftigte ohne Führungsverantwortung (kleiner Effekt, siehe Abbildung 4.3.3.5).

Unterschiede nach Überstunden

Zur Bestimmung des Effekts von Überstunden auf die Flexibilitätsindikatoren wurden Beschäftigte ohne Überstunden (N=691), von 1 bis 2 Überstunden (N=515), von 3 bis 5 Überstunden (N=435), von 6 bis 10 Überstunden (N=218) sowie von mehr als 11 Überstunden pro Woche (N=103) verglichen. Es zeigt sich, dass die **Unvorhersehbarkeit** höher ist bei Personen mit größerer Anzahl von Überstunden pro Woche (kleiner Effekt, siehe 4.3.3.6). Außerdem geht aus Abbildung 4.3.3.6 hervor, dass von Personen mit mehr Überstunden pro Woche auch mehr **arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit** erwartet wird (mittlerer Effekt).

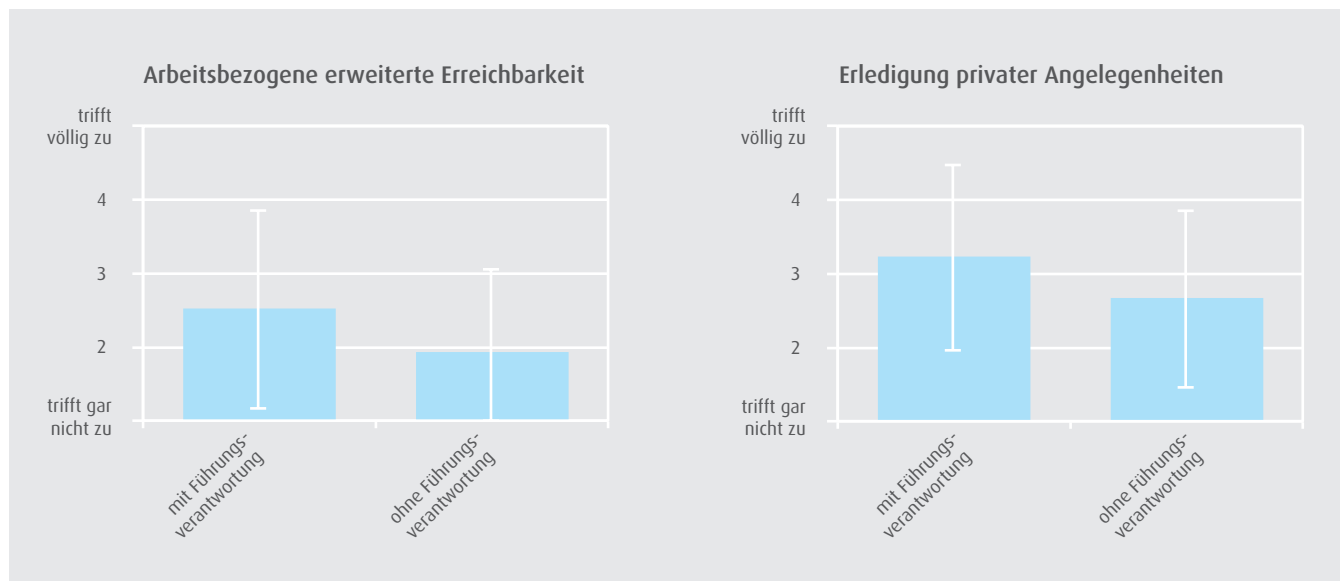


Abb. 4.3.3.5: Mittelwerte und Standardabweichungen von arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit und Erledigung privater Angelegenheiten nach Führungsverantwortung

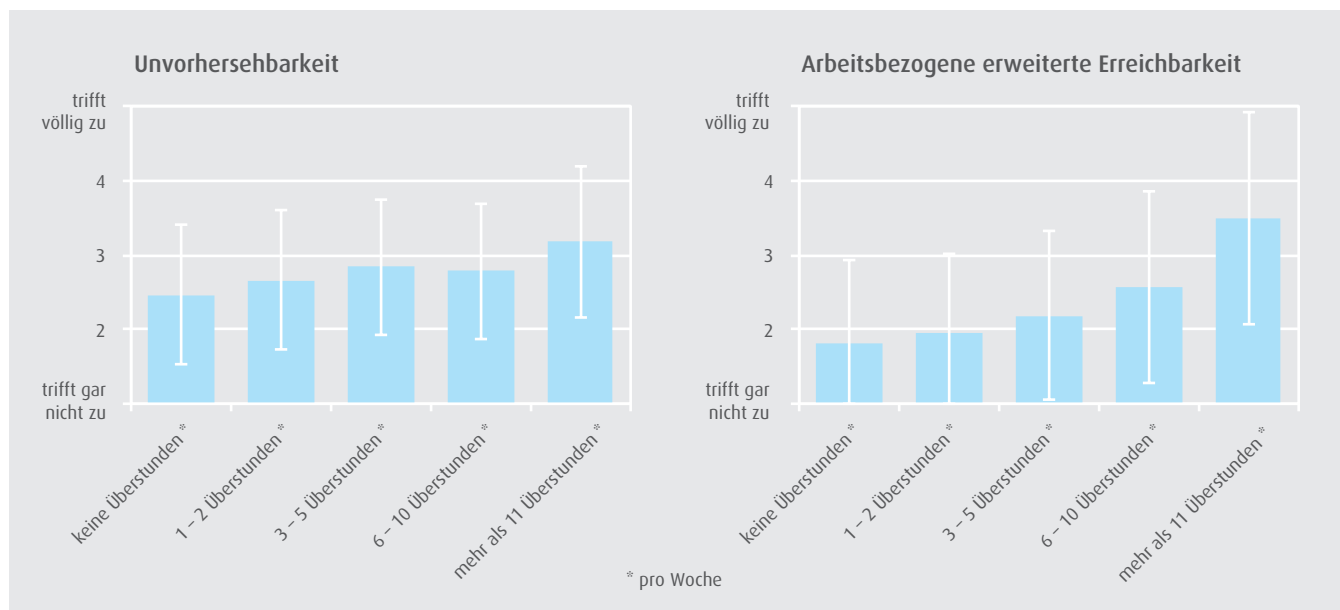


Abb. 4.3.3.6: Mittelwerte und Standardabweichungen von Unvorhersehbarkeit und arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit nach Überstunden

Wie Abbildung 4.3.3.7 zeigt, haben die Beschäftigten mit den meisten Überstunden aber auch die größten Möglichkeiten zur **Erledigung privater Angelegenheiten** während der Arbeit. Es handelt sich dabei um einen kleinen Effekt.

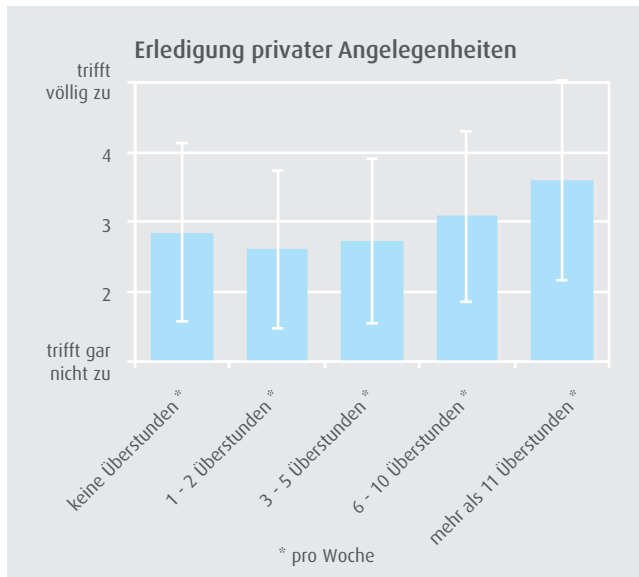


Abb. 4.3.3.7: Mittelwerte und Standardabweichungen von Erledigung privater Angelegenheiten nach Überstunden

Insgesamt zeigen sich wenige Unterschiede in den Flexibilitätsaspekten hinsichtlich der betrachteten Variablen. Die Flexibilitätsaspekte scheinen also über viele verschiedene Beschäftigtengruppen hinweg von ähnlicher Relevanz zu sein. Die größten Unterschiede finden sich für abhängig Beschäftigte im Vergleich zu Selbstständigen/Freiberuflern sowie für die Anzahl von Überstunden. Abhängig Beschäftigte berichten eine geringere Erwartung zur arbeitsbezogenen erweiterten Erreichbarkeit und weniger Möglichkeiten zur Erledigung privater Angelegenheiten während der Arbeit als Selbstständige/Freiberufler. Des Weiteren geht eine höhere Anzahl von Überstunden mit einer höheren Erwartung arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit einher.

4.4 Zusammenhangsanalysen

Nachdem im vorangegangenen Abschnitt die Verbreitung der betrachteten Flexibilitätsaspekte dargestellt wurde, soll im Weiteren die Relevanz dieser Flexibilitätsaspekte für Life-Domain-Balance und Gesundheit untersucht werden. In die entsprechenden Analysen wurden alle abhängig Beschäftigten einbezogen (N= 1746).

Die Korrelationen zwischen den Flexibilitätsaspekten und den Gesundheitsmaßen sowie der Life-Domain-Balance geben ersten Aufschluss darüber, wie Stärke und Richtung der empirischen Zusammenhänge aussehen. Angenommen wurde Folgendes:

- Je höher die Unvorhersehbarkeit bzw. die arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit sind, desto höher sind zeit- und beanspruchungsbasierte Konflikte sowie emotionale Erschöpfung.
- Je höher die Möglichkeiten zur Erledigung privater Angelegenheiten sind, desto höher sind Bereicherungen und Vitalität.

Auch für die bekanntermaßen relevanten Arbeitsmerkmale lässt sich so feststellen, ob deren Zusammenhänge mit den Auswirkungen in die erwartete Richtung zeigen (positiv mit den Positivindikatoren und negativ mit den Negativindikatoren).

Tabelle 4.4 gibt einen Überblick über diese Ergebnisse. Die Korrelationen können einen Wert zwischen -1 und 1 annehmen, je höher der Betrag, desto höher ist der Zusammenhang zwischen den Variablen. Beträge ab .1 werden üblicherweise als kleine Zusammenhänge klassifiziert, Beträge ab .3 als Zusammenhänge mittlerer Stärke und Beträge ab .5 als große Zusammenhänge. Positive Zusammenhänge bedeuten, dass hohe Werte auf der einen Variable mit hohen Werten auf der anderen Variable einhergehen. Negative Zusammenhänge bedeuten, dass hohe Werte auf der einen Variable mit niedrigen Werten auf der anderen Variable einhergehen. Für alle Zusammenhänge wurde die Wahrscheinlichkeit berechnet, dass sie in der Grundgesamtheit der Befragten von Null verschieden sind. Liegt diese Wahrscheinlichkeit über 99,9 Prozent ($p < .001$), werden die Zusammenhänge als signifikant bezeichnet.

Es zeigt sich für die Variablen im Bereich **Life-Domain-Balance und Gesundheit**, dass die Positivindikatoren (Vitalität, Bereicherungen zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben) mit ihren jeweils entsprechenden Negativindikatoren (emotionale Erschöpfung, Konflikte zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben) deutlich negativ zusammenhängen. Je höher die Positivindikatoren ausgeprägt sind, desto geringer sind also die Negativindikatoren ausgeprägt.

Für die **bekanntermaßen relevanten Arbeitsmerkmale** (Spielräume, Anerkennung, soziale Unterstützung durch Kollegen und Kolleginnen, soziale Unterstützung durch Führungskräfte, Klarheit von Anforderungen und Zeitpuffer) zeigen sich die erwarteten Zusammenhänge zu den Positivindikatoren im Bereich Gesundheit und Life-Domain-Balance (Vitalität und Bereicherungen zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben) sowie zu den Negativindikatoren im Bereich Gesundheit und Life-Domain-Balance (emotionale Erschöpfung, Konflikte zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben).

Mit einer Ausnahme gilt: Je höher diese Arbeitsmerkmale ausgeprägt sind, desto geringer sind die Negativindikatoren ($r = -.13$ bis $-.54$, $p < .001$) und desto höher sind die Positivindikatoren ($r = .27$ bis $.49$, $p < .001$) im Bereich Gesundheit und Life-Domain-Balance ausgeprägt. Spielräume, Anerkennung, soziale Unterstützung durch Kollegen und Kolleginnen, soziale Unterstützung durch Führungskräfte und Klarheit von An-

forderungen sind stärker mit den Positivindikatoren als mit den Negativindikatoren im Bereich Life-Domain-Balance und Gesundheit verbunden. Zeitpuffer hingegen zeigen stärkere Zusammenhänge mit beanspruchungsbasierten Konflikten und emotionaler Erschöpfung als mit Bereicherungen und Vitalität.

Unvorhersehbare Anforderungen lassen sich gemäß der Korrelationen klar als stressende Ereignisse einstufen. Je mehr unvorhersehbare Anforderungen die Beschäftigten berichten, desto höher sind die Werte für emotionale Erschöpfung ($r=.29$, $p<.001$) sowie zeit- und beanspruchungsbasierte Konflikte zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben ($r=.31$; $r=.34$, $p<.001$). Darüber hinaus zeigen sich nicht angenommene Zusammenhänge zu Vitalität ($r=-.15$, $p<.001$) und Bereicherungen zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben ($r=-.14$, $p<.001$). Je höher die Unvorhersehbarkeit ist, desto weniger Vitalität und Bereicherungen werden berichtet. Unvorhersehbarkeit ist aber höher mit Negativ-, denn mit Positivindikatoren für Life-Domain-Balance und Gesundheit verbunden.

Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit zeigt wie erwartet deutliche Zusammenhänge mit emotionaler Erschöpfung ($r=.23$, $p<.001$), zeitbasierten Konflikten ($r=.41$, $p<.001$) sowie beanspruchungsbasierten Konflikten ($r=.31$, $p<.001$). Je höher die Erwartung zu arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit,

desto stärker sind Erschöpfung und Konflikte ausgeprägt. An der Höhe der Zusammenhänge lässt sich erkennen, dass die Bedeutung für Konflikte tendenziell höher ist als für emotionale Erschöpfung. Besonders zeitbasierte Konflikte zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben gehen anscheinend mit arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit einher. Zusammenhänge zu Vitalität und Bereicherungen zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben wurden nicht erwartet und finden sich empirisch auch nicht.

Die Möglichkeit zur **Erledigung privater Angelegenheiten** während der Arbeit ist gemäß den Annahmen des Untersuchungsmodells mit den Positivindikatoren im Bereich Life-Domain-Balance und Gesundheit verbunden. Empirisch zeigt sich, dass wie erwartet hohe Möglichkeiten zur Erledigung privater Angelegenheiten während der Arbeit mit hohen Bereicherungen zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben ($r=.27$, $p<.001$) sowie hoher Vitalität ($r=.21$, $p<.001$) einhergehen. Des Weiteren finden sich Zusammenhänge, welche nicht angenommen wurden. Gibt es Möglichkeiten, private Angelegenheiten während der Arbeit zu erledigen, werden geringere emotionale Erschöpfung ($r=-.22$, $p<.001$) sowie geringere beanspruchungsbasierte Konflikte zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben berichtet ($r=-.15$, $p<.001$). Wie erwartet zeigen sich keine Zusammenhänge mit zeitbasierten Konflikten zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben.

Tabelle 4.4: Korrelationen der Variablen

	Klarheit von Anforderungen	Spielräume	Zeitpuffer	Anerkennung	Soziale Unterstützung Kollegen	Soziale Unterstützung Vorgesetzte	Unvorhersehbarkeit	Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit	Erledigung privater Angelegenheiten	Zeit. Konflikte Arbeit -> Privatleben	Bean. Konflikte Arbeit -> Privatleben	Emotionale Erschöpfung	Bereicherungen Arbeit -> Privatleben	Vitalität
Klarheit von Anforderungen														
Spielräume	.08													
Zeitpuffer	.26	.34												
Anerkennung	.17	.32	.28											
Soziale Unterstützung Kollegen	.17	.10	.20	.33										
Soziale Unterstützung Vorgesetzte	.23	.16	.27	.38	.54									
Unvorhersehbarkeit	-.13	-.04	-.38	-.10	-.10	-.13								
Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit	-.08	.14	-.20	-.01	-.03	-.02	.29							
Erledigung privater Angelegenheiten	.09	.40	.27	.21	.06	.11	.00	.09						
Zeitbasierte Konflikte Arbeit -> Privatleben	-.13	-.05	-.38	-.14	-.13	-.13	.31	.41	-.07					
Beanspruchungsbasierte Konflikte Arbeit -> Privatleben	-.22	-.17	-.50	-.24	-.22	-.24	.34	.31	-.15	.62				
Emotionale Erschöpfung	-.22	-.24	-.54	-.30	-.22	-.27	.29	.23	-.22	.53	.71			
Bereicherungen Arbeit -> Privatleben	.30	.41	.42	.48	.29	.37	-.14	-.04	.27	-.21	-.37	-.42		
Vitalität	.27	.37	.39	.49	.30	.37	-.15	.02	.21	-.22	-.34	-.42	.64	

Anmerkungen. N = 1.746; fett markiert: $p < .001$.

4.5 Regressionsanalysen

Die ersten Zusammenhangsanalysen zeigen also, dass ein höheres Ausmaß an Unvorhersehbarkeit mit höheren zeit- und beanspruchungsbasierten Konflikten zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben sowie höherer emotionaler Erschöpfung und gleichzeitig mit geringeren Bereicherungen zwischen den Lebensbereichen und niedrigerer Vitalität einhergeht. Ebenso ist eine hohe arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit mit hohen Konflikten und hoher emotionaler Erschöpfung verbunden. Hingegen ist die Möglichkeit, in der Arbeit private Angelegenheiten zu erledigen, mit höherer Bereicherung und Vitalität und niedrigeren beanspruchungsbasierten Konflikten und geringerer Erschöpfung verbunden. Dabei bleibt aber unklar, ob die entsprechenden Zusammenhänge vielleicht einfach durch assoziierte Drittvariablen zu Stande kommen. Ein Beispiel: Beschäftigte mit geringen Zeitpuffern weisen sowohl eine höhere arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit als auch eine höhere emotionale Erschöpfung auf. Wenn man also das unterschiedliche Ausmaß an Zeitpuffern der Beschäftigten berücksichtigt, ist unklar, ob noch ein Zusammenhang zwischen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit und emotionaler Erschöpfung besteht. Um die Bedeutsamkeit von Unvorhersehbarkeit, arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit und der Erledigung von privaten Angelegenheiten für Life-Domain-Balance und Gesundheit im Zusammenspiel mit anderen Variablen zu untersuchen, wurden Regressionsanalysen berechnet. Dabei wurden zum einen Negativindikatoren (zeit- und beanspruchungsbasierte Konflikte zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben, emotionale Erschöpfung) und zum anderen Positivindikatoren (Bereicherungen zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben, Vitalität) der Life-Domain-Balance und Gesundheit anhand des folgenden Variablensets vorhergesagt:

- Im ersten Schritt wurden Erwerbsumfang (Vollzeit- versus Teilzeitbeschäftigte) und das Ausmaß an Überstunden als Kontrollvariablen einbezogen, da sich diese beiden Unterscheidungsmerkmale von Beschäftigtengruppen in Voranalysen als relevant für die Vorhersage der Life-Domain-Balance und Gesundheitsindikatoren gezeigt haben (vgl. Kapitel 4.3.3).
- Im zweiten Schritt wurden zusätzlich dazu die bekanntermaßen relevanten Arbeitsmerkmale berücksichtigt, welche sich in der bisherigen Forschung häufig als bedeutsam für Life-Domain-Balance und Gesundheit gezeigt haben. Dazu zählen Klarheit von Anforderungen, Spielräume, Zeitpuffer, Anerkennung sowie soziale Unterstützung durch Führungskräfte sowie Kollegen und Kolleginnen.
- Im dritten Schritt wurden zusätzlich Unvorhersehbarkeit, arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit und die Erledigung privater Angelegenheiten als Flexibilitätsindikatoren in die Analyse aufgenommen.
- In einem vierten Schritt wurden mögliche Interaktionseffekte zwischen Anforderungen und Ressourcen geprüft. Diese waren in keinem Fall bedeutsam, weshalb sie in diesem Beitrag nicht dargestellt werden. Betrachtet wurden die Interaktionen zwischen Unvorhersehbarkeit und den bekanntermaßen relevanten Arbeitsmerkmalen,

zwischen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit und den bekanntermaßen relevanten Arbeitsmerkmalen sowie der Möglichkeit, Privates in der Arbeit zu erledigen, sowie die Interaktionen zwischen Zeitpuffern und den übrigen bekanntermaßen relevanten Arbeitsmerkmalen.

Von Interesse ist nun, welcher Anteil der unterschiedlichen Werte der einzelnen Beschäftigten auf den Indikatoren für Life-Domain-Balance und Gesundheit anhand der ersten drei Variablensets erklärt werden kann. Das Ausmaß dieser sogenannten Varianzaufklärung durch die drei Variablensets ist für jeden Life-Domain-Balance- und Gesundheitsindikator in Abbildung 4.5 dargestellt. Die Varianzaufklärung drückt aus, wie viel Prozent der Unterschiede im Kriterium (z. B. emotionale Erschöpfung) durch Unterschiede in den Prädiktoren (z. B. Flexibilitätsaspekte) erklärt werden können. Zur Einordnung: Eine Varianzaufklärung kann Werte von 0 bis 100 annehmen. Werte ab 2 Prozent werden üblicherweise als klein beurteilt, eine Varianzaufklärung ab 13 Prozent als moderat und eine Varianzaufklärung ab 26 Prozent als groß. Alle im Text berichteten Varianzaufklärungswerte sind signifikant ($p < .001$), das bedeutet, sie sind mit einer Wahrscheinlichkeit von über 99,9 Prozent in der Grundgesamtheit der Befragten von Null verschieden.

Es ist ersichtlich, dass mit allen drei Variablensets gemeinsam zwischen 31 und 41 Prozent der Unterschiedlichkeit der Indikatoren für Life-Domain-Balance und Gesundheit erklärt werden können. Durch die beiden Kontrollvariablen Erwerbsumfang und Überstunden wird bei den Negativindikatoren in bedeutsamem Umfang Varianz aufgeklärt, 4 Prozent bei emotionaler Erschöpfung, 6 Prozent bei beanspruchungsbasierten und 11 Prozent bei zeitbasierten Konflikten zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben. Vollzeitbeschäftigte weisen dabei mehr Konflikte und Erschöpfung auf als Teilzeitbeschäftigte, ebenso weisen Beschäftigte mit vielen Überstunden mehr Konflikte und Erschöpfung auf als Beschäftigte mit wenigen Überstunden.

Die bekanntermaßen relevanten Arbeitsmerkmale Klarheit von Anforderungen, Spielräume, Zeitpuffer, Anerkennung sowie soziale Unterstützung durch Führungskräfte sowie Kollegen und Kolleginnen können bei allen Indikatoren für Life-Domain-Balance und Gesundheit über die Kontrollvariablen hinaus einen beträchtlichen Anteil der Varianz aufklären. Mit 11 Prozent ist die Varianzaufklärung bei den zeitbasierten Konflikten am geringsten ausgeprägt, bei beanspruchungsbasierten Konflikten und emotionaler Erschöpfung findet sich eine Varianzaufklärung von 24 bzw. 30 Prozent, bei Bereicherungen und Vitalität sogar eine Varianzaufklärung von 40 bzw. 37 Prozent.

Es bleibt die Frage, ob die Flexibilitätsindikatoren Unvorhersehbarkeit, arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit und Erledigung privater Angelegenheiten darüber hinaus noch Unterschiede in der Ausprägung der Life-Domain-Balance- und Gesundheitsindikatoren erklären. Bei den Positivindikatoren (Bereicherungen, Vitalität) ist dies nicht der Fall, bei den Negativindikatoren (Konflikte, emotionale Erschöpfung) hingegen schon. Insbesondere bei zeitbasierten Konflikten zwischen Erwerbsarbeit

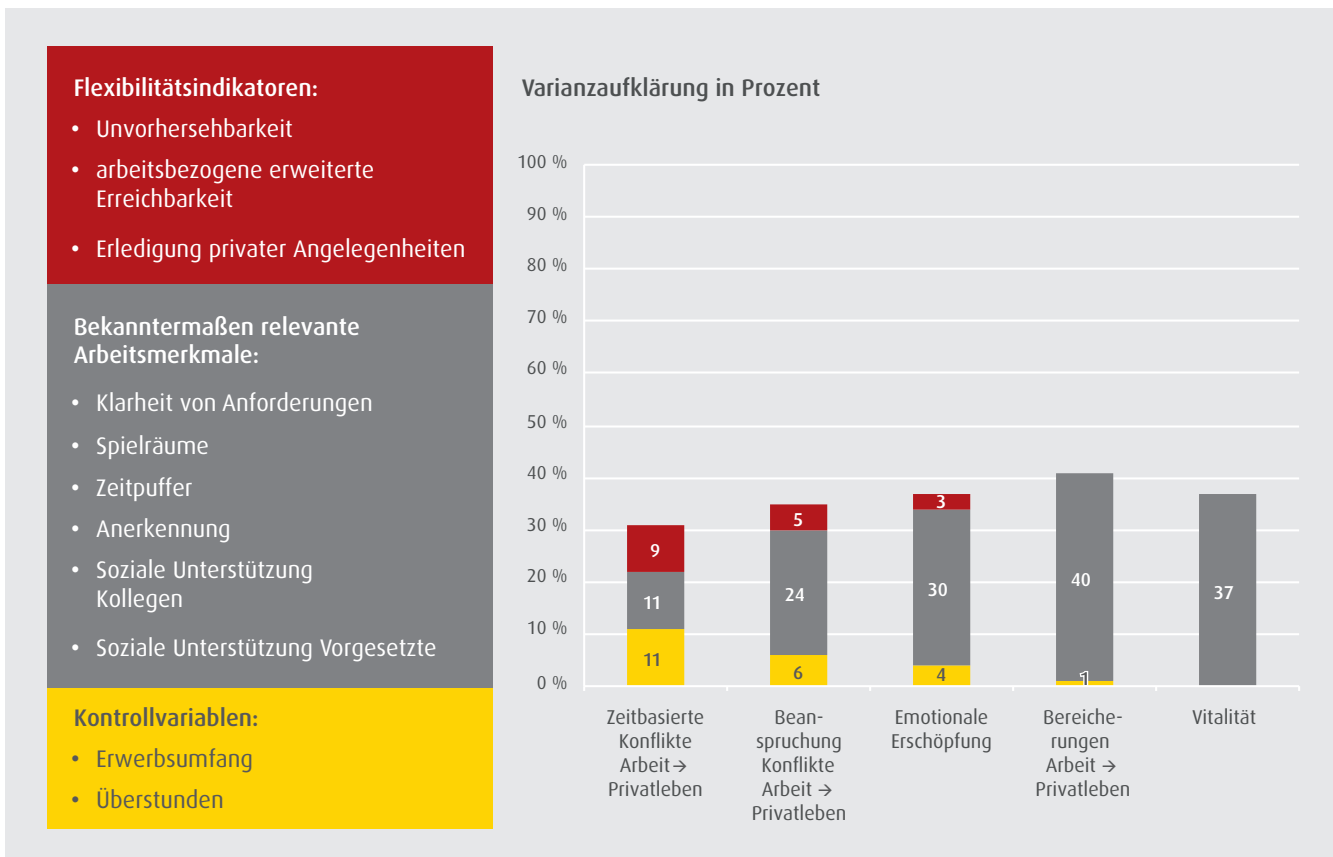


Abb. 4.5: Varianzaufklärung auf den Indikatoren für Life-Domain-Balance und Gesundheit durch die drei Variablensets Kontrollvariablen, bekanntermaßen relevante Arbeitsmerkmale und Flexibilitätsindikatoren (in Prozent)

und Privatleben lassen sich durch Flexibilitätsindikatoren über Kontrollvariablen und Arbeitssituation hinaus Unterschiede in der Konfliktausprägung erklären, die zusätzliche Varianzaufklärung beträgt 9 Prozent. Aber auch bei beanspruchungsbasierten Konflikten lassen sich zusätzlich noch 5 Prozent und bei emotionaler Erschöpfung immerhin noch 3 Prozent der Varianz durch Flexibilitätsindikatoren aufklären. Wenngleich auf diesen beiden Variablen bereits viele Unterschiede in der Ausprägung durch die Ausgestaltung bekanntermaßen relevanter Arbeitsmerkmale erklärt sind, leisten Flexibilitätsindikatoren dennoch einen kleinen zusätzlichen Beitrag zur Erklärung beanspruchungsbasierte Konflikte und emotionaler Erschöpfung.

Doch welche der einzelnen in die Analysen einbezogenen Erklärungsvariablen sind nun besonders relevant für die Erklärung von Life-Domain-Balance und Gesundheit? Diese Frage lässt sich anhand der ausführlichen Ergebnisse der Regressionsanalyse beantworten, welche in Tabelle 4.5 dargestellt sind.

Bei der Erklärung von zeit- und beanspruchungsbasierten Konflikten zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben sowie emotionaler Erschöpfung weisen Zeitpuffer und arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit den größten Erklärungswert auf. Dabei kommt arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit bei der Erklärung von zeitbasierten Konflikten im Vergleich zu Zeitpuffern das größere Gewicht zu, bei beanspruchungsbasierten Konflikten

und emotionaler Erschöpfung ist das Verhältnis umgekehrt. Unvorhersehbarkeit weist einen weiteren eigenständigen Beitrag zur Varianzaufklärung von zeit- und beanspruchungsbasierten Konflikten zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben auf. Anerkennung und die Möglichkeit zur Erledigung privater Angelegenheiten weisen weitere eigenständige Beiträge zur Varianzaufklärung von emotionaler Erschöpfung auf.

Bei der Erklärung von Bereicherungen des Privatlebens durch die Erwerbsarbeit und Vitalität hingegen haben Spielräume und Anerkennung den größten Erklärungswert, des Weiteren tragen hier aber auch Zeitpuffer, Klarheit von Anforderungen und soziale Unterstützung durch die Führungskraft einen eigenständigen Beitrag zur Varianzaufklärung bei.

Lesehinweise Tabelle 4.5

In der ersten Spalte sind alle Variablen aufgeführt, welche zur Erklärung der fünf Life-Domain-Balance- und Gesundheitsindikatoren herangezogen wurden, diese sind drei Variablensets (Kontrollvariablen, Arbeitsmerkmale, Flexibilitätsindikatoren) zugeordnet. In den weiteren Spalten finden sich die Angaben zu den Regressionen zur Erklärung der fünf Life-Domain-Balance- und Gesundheitsindikatoren. Dort ist zum einen das standardisierte Regressionsgewicht (β) für jede Variable aus Spalte 1 angegeben. Dieser Wert gibt an, welchen Beitrag die jeweilige Variable (z. B. Zeitpuffer) unter allen elf einbezogenen Variablen zur Erklärung des entsprechenden Life-Domain-Balance- und Gesundheitsindikator beiträgt. Je höher dieser Wert ist, desto stärker ist der Beitrag der jeweiligen Variable

zur Erklärung des entsprechenden Life-Domain-Balance- bzw. Gesundheitsindikator. In der Spalte (ΔR^2) daneben findet sich jeweils der Anteil der Varianz am Life-Domain-Balance- bzw. Gesundheitsindikator, der durch die verschiedenen Variablensets insgesamt aufgeklärt wird. Es handelt sich dabei um die Werte, die in Abbildung 4.5 als Prozentzahlen dargestellt sind. Je höher dieser Wert ist, desto größer ist die Bedeutung des entsprechenden Variablensets für die Erklärung des Life-Domain-Balance- bzw. Gesundheitsindikator. Die Summe der drei Werte gibt an, welcher Anteil der Varianz am jeweiligen Indikator durch alle elf betrachteten Variablen insgesamt erklärt werden kann. Alle fett markierten Werte sind signifikant ($p < .001$), das heißt, sie sind mit einer Wahrscheinlichkeit von über 99,9 Prozent von Null verschieden.

Tabelle 4.5: Ergebnisse der Regressionsanalysen

		Zeitbasierte Konflikte Arbeit -> Privatleben		Beanspruchungsbasierte Konflikte Arbeit -> Privatleben		Emotionale Erschöpfung		Bereicherungen Arbeit -> Privatleben		Vitalität	
		β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2
1. Schritt: Kontrollvariablen	Erwerbsumfang (1 = Vollzeit)	.14		.08		.05		.02		-.02	
	Überstunden	.13	.11	.08	.06	.05	-.04	-.04	.01	-.02	.00
2. Schritt: bekanntermaßen relevante Arbeitsmerkmale	Klarheit von Anforderungen	.00		-.06		-.05		.15		.13	
	Spielräume	-.01		-.04		-.06		.21		.18	
	Zeitpuffer	-.21		-.32		-.36		.17		.16	
	Anerkennung	-.05		-.06		-.11		.26		.30	
	Soziale Unterstützung Kollegen	-.05		-.08		-.06		.06		.07	
Soziale Unterstützung Vorgesetzte	-.01	.11	-.05	.24	-.06	.30	.12	.40	.12	.37	
3. Schritt: Flexibilitätsindikatoren	Unvorhersehbarkeit	.10		.11		.07		.02		-.03	
	Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit	.28		.18		.13		-.02		.06	
	Erledigung privater Angelegenheiten	-.04	.09	-.04	.05	-.09	.03	.05	.00	.00	.00

Anmerkungen. N = 1746; β = standardisiertes Regressionsgewicht; ΔR^2 = Varianzaufklärung des Variablensets am jeweiligen Life-Domain-Balance- bzw. Gesundheitsindikator; fett markiert: $p < .001$.

4.6 Berufsgruppenspezifische Regressionsanalysen

Die eben dargestellten Regressionsanalysen beziehen alle abhängigen Beschäftigten ein, welche im Rahmen des iga-Barometers befragt wurden. Die Ergebnisse erlauben damit allgemeine Aussagen zur Relevanz von Arbeitsbedingungen für Life-Domain-Balance und Gesundheit, sagen aber zunächst nichts über die spezifische Relevanz von Arbeitsbedingungen für Life-Domain-Balance und Gesundheit in einzelnen Berufsgruppen aus. So wissen wir jetzt z. B., dass uns das Ausmaß der Zeitpuffer im Allgemeinen etwas darüber sagt, wie hoch

Konflikte und Erschöpfung von Beschäftigten sind, ob sich dieser Zusammenhang aber auch in jeder einzelnen Berufsgruppe so zeigt, ist unklar. Soweit es die Datenbasis erlaubt, wurden die Regressionsanalysen deshalb erneut für die einzelnen Berufsgruppen berechnet. Dabei wurden sechs Berufsgruppen betrachtet:

- Fertigungsberufe (N=164)
- Warenkaufleute/Banken (N=276)
- Büroberufe (N=361)
- Gesundheitsberufe (N=193)
- Sozial- und Erziehungsberufe (N=181)
- Dienstleistungsberufe (N=134)

Für jede der genannten Berufsgruppen wurden die im vorangegangenen Abschnitt beschriebenen Regressionsanalysen erneut berechnet. Anders als in den bisherigen Analysen wurde aufgrund der geringeren Fallzahlen das gängige Kriterium für statistische Signifikanz gewählt ($p < .05$). Signifikante Werte bedeuten nun also, dass die Wahrscheinlichkeit, dass diese Werte in der Grundgesamtheit der Befragten von Null abweichen, größer als 95 Prozent ist.

Im Folgenden werden zuerst die Ergebnisse der Modelle mit den Negativindikatoren für Life-Domain-Balance und Gesundheit (Konflikte der Erwerbsarbeit mit dem Privatleben, Emotionale Erschöpfung) und sodann die Ergebnisse der Modelle mit den Positivindikatoren (Bereicherungen des Privatlebens durch die Erwerbsarbeit, Vitalität) dargestellt. Für die Negativindikatoren ist die Varianzaufklärung durch die drei Variablensets Kontrollvariablen, bekanntermaßen relevante Arbeitsmerkmale und Flexibilitätsindikatoren in Abbildung 4.6.1 dargestellt. Dabei zeigen sich insbesondere folgende Ergebnisse:

- Die Varianz von Konflikten und emotionaler Erschöpfung lässt sich in den verschiedenen Berufsgruppen unterschiedlich stark aufklären.
- Flexibilitätsindikatoren können bei zeitbasierten Konflikten in jeder der betrachteten Berufsgruppe zusätzliche Varianz über Kontrollvariablen und bekanntermaßen relevante Arbeitsmerkmale hinaus aufklären – in einer Höhe von 4 (Fertigungsberufe) bis 15 Prozent (Sozial- und Erziehungsberufe).

- Flexibilitätsindikatoren können bei beanspruchungsbasierten Konflikten in den betrachteten Berufsgruppen mit Ausnahme der Dienstleistungsberufe zusätzliche Varianz über Kontrollvariablen und bekanntermaßen relevante Arbeitsmerkmale hinaus aufklären – in einer Höhe von 4 (Büroberufe) bis 8 Prozent (Sozial- und Erziehungsberufe).
- Flexibilitätsindikatoren können bei emotionaler Erschöpfung in den betrachteten Berufsgruppen mit Ausnahme der Fertigungs- und Dienstleistungsberufe zusätzliche Varianz über Kontrollvariablen und bekanntermaßen relevante Arbeitsmerkmale hinaus aufklären – in einer Höhe von 2 (Büroberufe) bis 10 Prozent (Gesundheitsberufe).

Flexibilitätsindikatoren sind also in jeder Berufsgruppe hilfreich, um zeitbasierte Konflikte zu erklären. Auch bei beanspruchungsbasierten Konflikten und emotionaler Erschöpfung sind Flexibilitätsindikatoren in den meisten der betrachteten Berufsgruppen nützlich für die Aufklärung der Varianz auf diesen Variablen. In den Dienstleistungsberufen allerdings ist Flexibilität kein relevanter Faktor für beanspruchungsbasierte Konflikte und emotionale Erschöpfung.

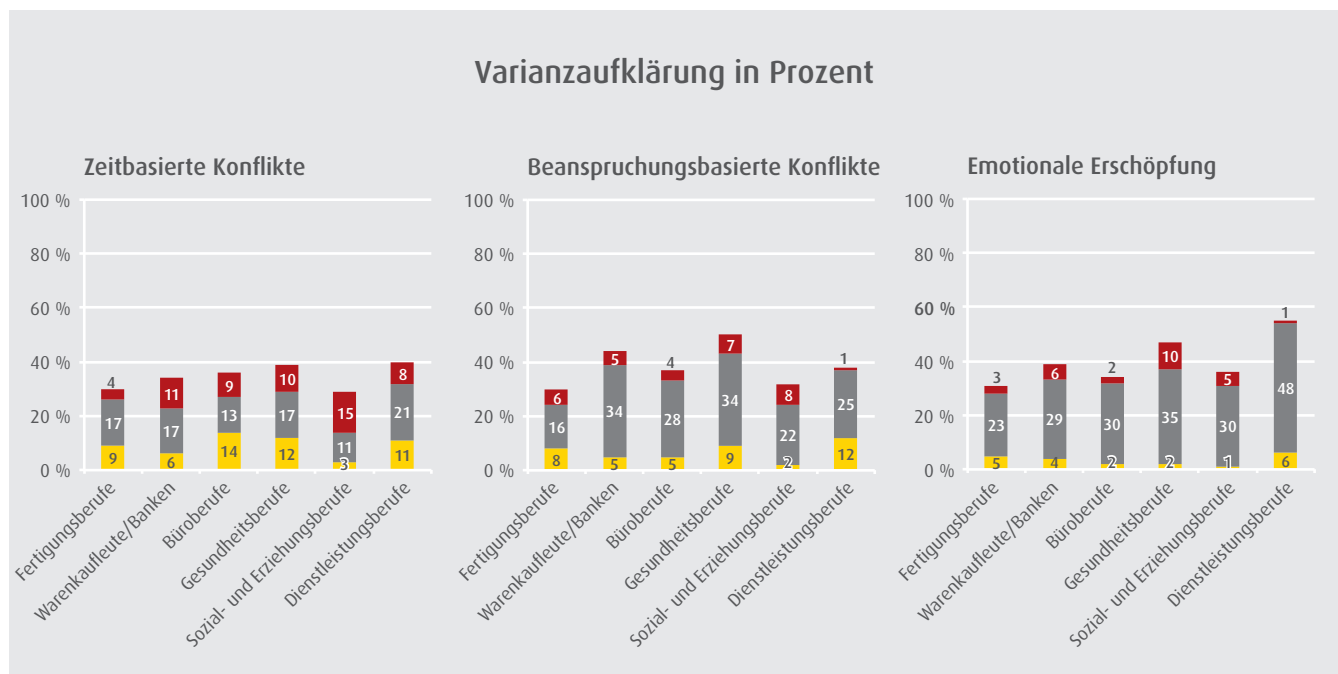


Abb. 4.6.1: Berufsgruppenspezifische Varianzaufklärung auf den Negativindikatoren für Life-Domain-Balance und Gesundheit durch die drei Variablensets Kontrollvariablen (gelbe Säulen), bekanntermaßen relevante Arbeitsmerkmale (graue Säulen) und Flexibilitätsindikatoren (rote Säulen) (in Prozent)

Wie in den vorangegangenen Analysen auch, soll im nächsten Schritt ein Blick darauf geworfen werden, welche der einzelnen Variablen sich in den verschiedenen Berufsgruppen als besonders relevant für die Vorhersage von Konflikten und emotionaler Erschöpfung zeigen. In Tabelle 4.6.1 sind für die 18 verschiedenen Modelle diejenigen bekanntermaßen relevanten Arbeitsmerkmale und Flexibilitätsindikatoren aufgeführt, welche im Gesamtmodell mit allen Kontrollvariablen, bekanntermaßen relevanten Arbeitsmerkmalen und Flexibilitätsindikatoren signifikant sind ($p < .05$), also mit einer Wahrscheinlichkeit von über 95 Prozent in der Grundgesamtheit der Befragten von Null abweichen. Signifikante Kontrollvariablen werden zu Gunsten der Übersichtlichkeit nicht dargestellt. Die Ergebnisse lassen sich wie folgt zusammenfassen. Zeitpuffer sind mit nur einer Ausnahme in allen 18 Modellen signifikant und dabei jeweils unter den zwei Variablen mit der höchsten Aufklärungskraft. Diese Variable kann also über verschiedene

Berufsgruppen hinweg Konflikte und emotionale Erschöpfung erklären. Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit ist in 14 von 18 Modellen signifikant. Dabei ist arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit mit Ausnahme der Dienstleistungsberufe immer relevant für die Erklärung von Konflikten zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben. Für die Erklärung von emotionaler Erschöpfung ist arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit in den Berufsgruppen Warenkaufleute/Banken, Gesundheitsberufe und Sozial- und Erziehungsberufe von Relevanz. Des Weiteren ist für die Erklärung von emotionaler Erschöpfung die Anerkennung häufig von Bedeutung, und zwar in den Fertigungsberufen, in der Berufsgruppe Warenkaufleute/Banken, in den Sozial- und Erziehungsberufen sowie in den Dienstleistungsberufen. Darüber hinaus zeigen sich berufsgruppenspezifisch noch weitere Variablen von Relevanz für die Vorhersage von Konflikten und Erschöpfung.

Tabelle 4.6.1: Berufsspezifische Ergebnisse der Regressionsanalysen – Negativindikatoren

	Zeitbasierte Konflikte Arbeit --> Privatleben		Beanspruchungsbasierte Konflikte Arbeit --> Privatleben		Emotionale Erschöpfung	
	Signifikante Variablen	β	Signifikante Variablen	β	Signifikante Variablen	β
Fertigungsberufe (N=164)	Spielräume	.27	Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit	.27	Anerkennung	-.26
	Zeitpuffer	-.20	Zeitpuffer	-.24	Zeitpuffer	-.21
	Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit	.20				
Warenkaufleute/Banken (N=276)	Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit	.32	Zeitpuffer	-.33	Zeitpuffer	-.42
	Zeitpuffer	-.25	Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit	.23	Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit	.24
	Unvorhersehbarkeit	.14	Soziale Unterstützung Kollegen	-.20	Anerkennung	-.22
Büroberufe (N=361)			Anerkennung	-.19	Erledigung privater Angelegenheiten	-.16
	Zeitpuffer	-.32	Zeitpuffer	-.39	Zeitpuffer	-.44
	Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit	.30	Unvorhersehbarkeit	.15	Unvorhersehbarkeit	.14
			Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit	.12	Soziale Unterstützung Vorgesetzte	-.12
Gesundheitsberufe (N=193)			Soziale Unterstützung Vorgesetzte	-.10		
	Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit	.34	Zeitpuffer	-.33	Erledigung privater Angelegenheiten	-.30
	Zeitpuffer	-.17	Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit	.26	Zeitpuffer	-.22
			Soziale Unterstützung Kollegen	-.20	Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit	.20
Sozial- und Erziehungsberufe (N=181)			Erledigung privater Angelegenheiten	-.18	Klarheit von Anforderungen	-.15
	Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit	.37	Zeitpuffer	-.35	Zeitpuffer	-.44
	Soziale Unterstützung Kollegen	-.30	Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit	.24	Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit	.19
Dienstleistungsberufe (N=134)	Spielräume	-.18	Soziale Unterstützung Vorgesetzte	-.18	Anerkennung	.14
	Zeitpuffer	-.35	Zeitpuffer	-.39	Zeitpuffer	-.40
	Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit	.22			Anerkennung	-.35
		Unvorhersehbarkeit	.17		Klarheit von Anforderungen	-.16

Anmerkungen. Dargestellt nur signifikante Variablen, $p < .05$ (ohne Kontrollvariablen); β = standardisiertes Regressionsgewicht.

Im Weiteren werden die berufsgruppenspezifischen Ergebnisse zur Erklärung der Positivindikatoren für Life-Domain-Balance und Gesundheit (Bereicherungen des Privatlebens durch die Erwerbsarbeit, Vitalität) durch die drei Variablensets Kontrollvariablen, bekanntermaßen relevante Arbeitsmerkmale und Flexibilitätsindikatoren berichtet. Abbildung 4.6.2 zeigt die berufsgruppenspezifische Varianzaufklärung von Vitalität und Bereicherungen durch diese drei Variablensets.

Erneut ist die Varianzaufklärung unterschiedlich für die verschiedenen Berufsgruppen. Flexibilitätsindikatoren erklären über die Kontrollvariablen und bekanntermaßen relevante Arbeitsmerkmale hinaus noch Varianz in der Vitalität bei den Fertigungsberufen, den Gesundheitsberufen, den Sozial- und Erziehungsberufen und den Dienstleistungsberufen. Ebenso können Flexibilitätsindikatoren zusätzliche Varianz in den Bereicherungen erklären, und zwar bei den Fertigungsberufen, den Büroberufen und den Sozial- und Erziehungsberufen. Übereinstimmend mit den allgemeinen Ergebnissen ist die zusätzliche Varianzaufklärung durch Flexibilitätsindikatoren bei den Positivindikatoren insgesamt geringer als bei den Negativindikatoren.

In Tabelle 4.6.2 sind für die 12 berufsspezifischen Modelle zur Vorhersage der Positivindikatoren diejenigen bekanntermaßen relevanten Arbeitsmerkmale und Flexibilitätsindikatoren aufgeführt, welche im Gesamtmodell mit allen Kontrollvariablen,

bekanntermaßen relevanten Arbeitsmerkmalen und Flexibilitätsindikatoren signifikant sind ($p < .05$), also mit einer Wahrscheinlichkeit von über 95 Prozent in der Grundgesamtheit der Befragten von Null abweichen. Signifikante Kontrollvariablen werden wiederum zu Gunsten der Übersichtlichkeit nicht dargestellt. Anerkennung zeigt sich bis auf die Gruppe der Sozial- und Erziehungsberufe in allen Berufsgruppen als relevanter Erklärungsfaktor für Bereicherungen des Privatlebens durch die Erwerbsarbeit und Vitalität. Darüber hinaus sind berufsspezifisch weitere Faktoren relevant, insbesondere Zeitpuffer, Spielräume sowie Klarheit von Anforderungen.

So ist bei den Büroberufen, den Gesundheitsberufen und den Sozial- und Erziehungsberufen die Möglichkeit, private Angelegenheiten in der Arbeit zu erledigen von Relevanz für die Erklärung von Bereicherungen – je höher diese ausgeprägt ist, desto höher sind die Bereicherungen. Auch in der Gruppe der Fertigungsberufe sind die Möglichkeiten, Privates in der Arbeit zu erledigen relevant, allerdings gehen hier ausgeprägte Möglichkeiten, Privates in der Arbeit zu erledigen, mit reduzierten Bereicherungen einher, ebenso wie mit einer verringerten Vitalität. Unvorhersehbarkeit ist bei den Gesundheits- und Dienstleistungsberufen von Relevanz für die Erklärung von Vitalität – bei höherer Unvorhersehbarkeit findet sich eine geringere Vitalität. Und arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit ist bei den Fertigungsberufen, den Gesundheitsberufen und den Sozial- und Erziehungsberufen von Relevanz

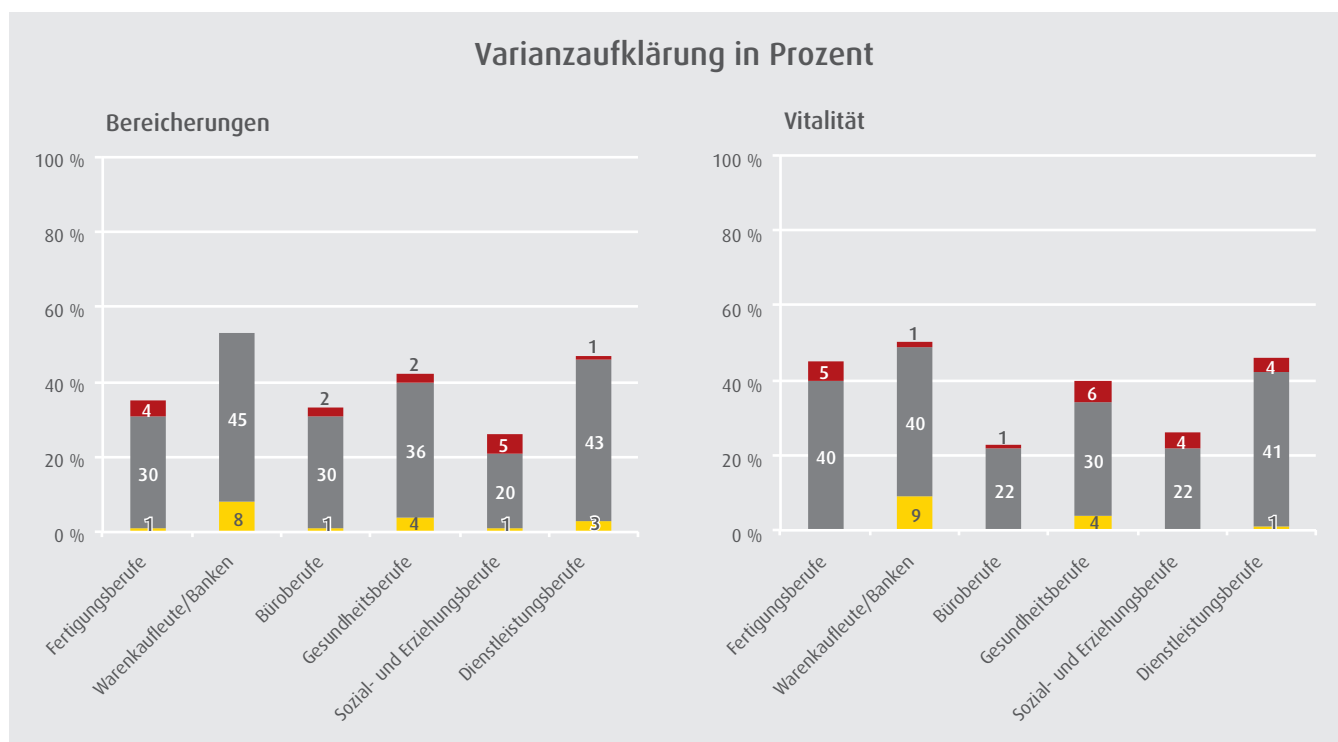


Abb. 4.6.2: Berufsgruppenspezifische Varianzaufklärung auf den Positivindikatoren für Life-Domain-Balance und Gesundheit durch die drei Variablensets Kontrollvariablen (gelbe Säulen), bekanntermaßen relevante Arbeitsmerkmale (graue Säulen) und Flexibilitätsindikatoren (rote Säulen) in Prozent

für Vitalität, dabei geht eine höhere Erreichbarkeit mit höherer Vitalität einher. Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Bedeutung von Flexibilität für Positivindikatoren im Bereich der Life-Domain-Balance und Gesundheit in den Berufsgruppen sehr unterschiedlich ist. Unvorhersehbarkeit ist selten relevant, wenn dann aber problematisch für die Vitalität. Die Möglichkeiten, Privates in der Arbeit zu erledigen, sind in mehreren Berufen mit Bereicherungen verbunden, in der Gruppe der

Fertigungsberufe aber reduzieren sie Bereicherungen und Vitalität. Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit geht in einigen Berufsgruppen mit einer Steigerung der Vitalität einher.

In Hinblick auf alle berufsspezifischen Auswertungen bleibt festzuhalten, dass die Ergebnisse vor dem Hintergrund teilweise eingeschränkter Stichprobenumfänge und heterogener einbezogener Tätigkeiten vorsichtig zu interpretieren sind.

Tabelle 4.6.2: Berufsspezifische Ergebnisse der Regressionsanalysen – Positivindikatoren

	Bereicherungen		Vitalität	
	Signifikante Variablen	β	Signifikante Variablen	β
Fertigungsberufe (N=164)	Spielräume	.26	Anerkennung	.30
	Zeitpuffer	.21	Soziale Unterstützung Kollegen	.28
	Erledigung privater Angelegenheiten	-.20	Zeitpuffer	.27
	Anerkennung	.18	Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit	.24
	Klarheit von Anforderungen	.18	Spielräume	.20
			Erledigung privater Angelegenheiten	-.18
			Klarheit von Anforderungen	.13
Warenkaufleute/Banken (N=276)	Spielräume	.29	Anerkennung	.34
	Anerkennung	.23	Spielräume	.26
	Zeitpuffer	.20	Soziale Unterstützung Vorgesetzte	.15
	Soziale Unterstützung Kollegen	.16	Zeitpuffer	.13
	Klarheit von Anforderungen	.14		
Büroberufe (N=361)	Anerkennung	.22	Anerkennung	.26
	Zeitpuffer	.19	Klarheit von Anforderungen	.19
	Klarheit von Anforderungen	.18		
	Soziale Unterstützung Vorgesetzte	.15		
	Spielräume	.15		
	Erledigung privater Angelegenheiten	.11		
Gesundheitsberufe (N=193)	Anerkennung	.29	Anerkennung	.30
	Klarheit von Anforderungen	.25	Unvorhersehbarkeit	-.27
	Erledigung privater Angelegenheiten	.13	Klarheit von Anforderungen	.20
			arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit	.13
Sozial- und Erziehungsberufe (N=181)	Spielräume	.19	Zeitpuffer	.36
	Zeitpuffer	.19	Soziale Unterstützung Vorgesetzte	.28
	Erledigung privater Angelegenheiten	.19	Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit	.19
Dienstleistungsberufe (N=134)	Anerkennung	.36	Anerkennung	.35
	Klarheit von Anforderungen	.22	Spielräume	.27
	Spielräume	.19	Soziale Unterstützung Vorgesetzte	.25
	Zeitpuffer	.16	Unvorhersehbarkeit	-.22

Anmerkungen. Dargestellt nur signifikante Variablen, $p < .05$ (ohne Kontrollvariablen); β = standardisiertes Regressionsgewicht des Prädiktors.

4.7 Die Bedeutung von Zeitpuffern für Gesundheit und Life-Domain-Balance

Nachdem sich Zeitpuffer in den Regressionsanalysen als zentraler Faktor für die Erklärung von Konflikten zwischen Arbeits- und Privatleben sowie emotionaler Erschöpfung gezeigt hat, soll die Bedeutung dieser Variable für Konflikte und emotionale Erschöpfung im Weiteren grafisch veranschaulicht werden. Hierfür wurden Extremgruppen gebildet, einerseits Beschäftigte, die geringere Zeitpuffer aufweisen als zwei Drittel aller betrachteten Beschäftigten, und andererseits Beschäftigte, die höhere Zeitpuffer aufweisen als zwei Drittel aller betrachteten Beschäftigten. In der Gruppe mit geringen Zeitpuffern befinden sich 512 Beschäftigte, deren Mittelwert auf der Skala Zeitpuffer 2.20 beträgt ($SD=0.48$). In der Gruppe mit hohen Zeitpuffern finden sich 619 Beschäftigte, deren Mittelwert auf der Skala Zeitpuffer 4.38 ($SD=0.35$) beträgt. In Abbildung 4.7 sind die Werte für zeit- und beanspruchungsbasierte Konflikte und emotionale Erschöpfung dargestellt. Deutlich wird, dass Konflikte und Erschöpfung bei Beschäftigten mit hohen Zeitpuffern deutlich geringer ausgeprägt sind als bei Beschäftigten mit geringen Zeitpuffern. Die stärksten Differenzen finden sich hinsichtlich emotionaler Erschöpfung.

Beschäftigte mit hohen und niedrigen Zeitpuffern unterscheiden sich auch noch hinsichtlich anderer Variablen. So berichten Beschäftigte mit hohen Zeitpuffern mehr Bereicherungen des Privatlebens durch die Erwerbsarbeit und eine höhere Vitalität

als Beschäftigte mit geringen Zeitpuffern. Außerdem weisen Beschäftigte mit hohen Zeitpuffern größere Spielräume auf als Beschäftigte mit geringen Zeitpuffern ($M=3.33$, $SD=1.15$ vs. $M=2.45$, $SD=1.05$) und berichten geringere Werte im Bereich der Unvorhersehbarkeiten ($M=2.23$, $SD=0.88$ vs. $M=3.15$, $SD=0.97$). Alle berichteten Unterschiede sind signifikant ($p<.001$), also mit einer Wahrscheinlichkeit von über 99,9 Prozent in der Grundgesamtheit der Befragten vorhanden, und lassen sich als große Effekte klassifizieren. Anhand der dargestellten Analysen lässt sich nicht klären, in welchem Ausmaß fehlende Zeitpuffer ursächlich für Konflikte und Erschöpfung sind und welcher Anteil der Zusammenhänge darauf zurückzuführen ist, dass das Vorhandensein von Konflikten und Erschöpfung zu einer kritischeren Beurteilung von Zeitpuffern und anderen Arbeitsmerkmalen führt. Die Unterschiede werden aber vor dem Hintergrund wissenschaftlicher Theorien und Studien dahingehend interpretiert, dass einerseits fehlende Zeitpuffer zu Konflikten zwischen den Lebensbereichen und Erschöpfung führen und andererseits Spielräume den Beschäftigten die Chance geben, sich ausreichend Zeitpuffer zu schaffen, während Unvorhersehbarkeiten die Zeitpuffer von Beschäftigten reduzieren. Auch weitergehende Analysen der vorliegenden Daten sprechen dafür, dass Spielräume und Unvorhersehbarkeiten solche indirekten Effekte auf Konflikte und emotionale Erschöpfung zeigen und deshalb als wichtige Ansatzpunkte für betriebliche Gesundheitsförderung und Vereinbarkeitspolitik angesehen werden können.

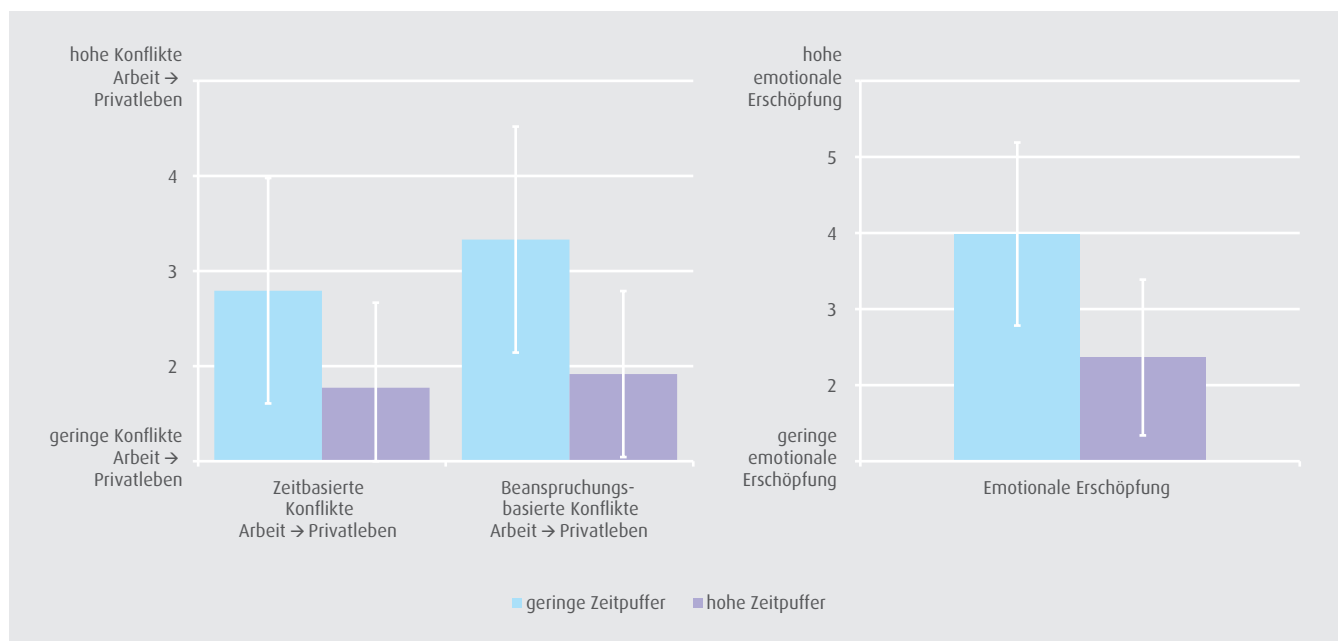


Abb. 4.7: Unterschiede in Konflikten und Erschöpfung zwischen Beschäftigten mit geringen und hohen Zeitpuffern

4.8 Zusammenfassung der Ergebnisse

Im Rahmen der 4. Welle des iga.Barometers 2013 wurde die Verbreitung der Flexibilitätsfacetten Unvorhersehbarkeit von Arbeitsanforderungen, Erwartung von arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit sowie Möglichkeit zur Erledigung privater Angelegenheiten während der Arbeit untersucht. Es zeigt sich, dass

- über die Hälfte der 1972 Befragten mit unvorhersehbaren Arbeitsanforderungen konfrontiert ist,
- von einem Viertel der Befragten erwartet wird, dass sie auch im Privatleben für Arbeitsbelange erreichbar sind oder Arbeitsbelange erledigen und
- knapp die Hälfte der Befragten entweder die Möglichkeit hat, private Angelegenheiten während der Arbeit zu erledigen oder für Privates erreichbar zu sein.

Die Flexibilitätsaspekte scheinen dabei über viele verschiedene Beschäftigtengruppen hinweg von ähnlicher Relevanz zu sein. Im Vergleich verschiedener Beschäftigtengruppen (nach Berufsgruppe, Geschlecht, Alter, Erwerbsumfang, Befristung, Beschäftigungsverhältnis, Führungsverantwortung, Unternehmensgröße) zeigen sich insbesondere folgende Effekte:

- Abhängig Beschäftigte berichten eine geringere Erwartung zur arbeitsbezogenen erweiterten Erreichbarkeit und weniger Möglichkeiten zur Erledigung privater Angelegenheiten während der Arbeit als Selbstständige/Freiberufler.
- Eine höhere Anzahl von Überstunden geht mit einer höheren Erwartung arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit einher.

Des Weiteren wurden die Folgen der genannten Flexibilitätsfacetten für Gesundheit und Life-Domain-Balance der Beschäftigten betrachtet.

- Als Indikatoren für Gesundheit dienen dabei emotionale Erschöpfung und Vitalität als Maße psychischer Gesundheit im Arbeitskontext.
- Als Indikatoren für Life-Domain-Balance dienen zeit- und beanspruchungsbasierte Konflikte sowie Bereicherungen zwischen Arbeits- und Privatleben.

Geringe emotionale Erschöpfung und hohe Vitalität sprechen für hohe psychische Gesundheit im Arbeitskontext, geringe Konflikte und hohe Bereicherungen für eine gute Life-Domain-Balance. Zur Erklärung von Life-Domain-Balance und Gesundheit wurden folgende Variablen herangezogen:

- Überstunden und Beschäftigungsumfang
- Spielräume, Anerkennung, soziale Unterstützung durch Kollegen und Kolleginnen, soziale Unterstützung durch Führungskräfte, Klarheit von Anforderungen und Zeitpuffer
- Unvorhersehbarkeit von Arbeitsanforderungen, Erwartung von arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit sowie Möglichkeit zur Erledigung privater Angelegenheiten.

In Abbildung 4.8.1 und 4.8.2 findet sich die Gesamtübersicht über die Ergebnisse. Aus den Abbildungen geht hervor, welche der eben genannten Variablen von Relevanz für die Erklärung der drei Negativindikatoren (Abbildung 4.8.1) und der zwei Positivindikatoren (Abbildung 4.8.2) für Life-Domain-Balance und Gesundheit sind.

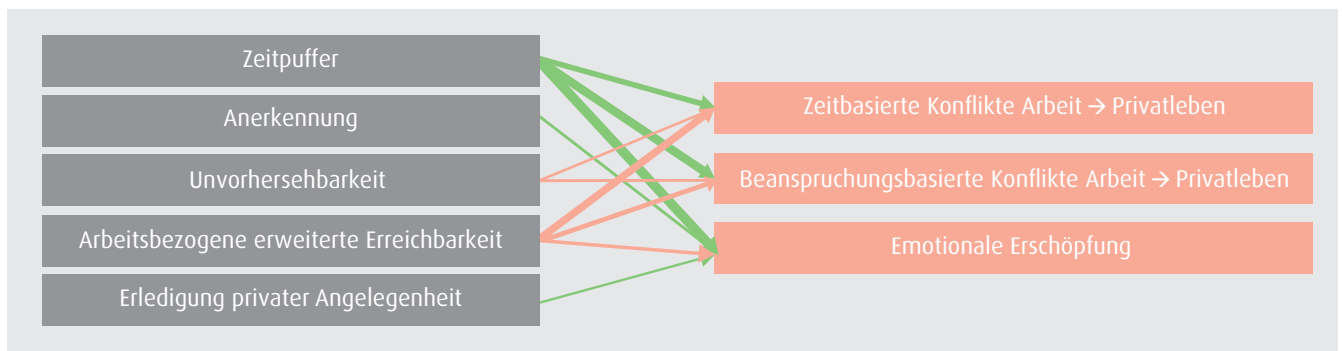


Abb. 4.8.1.: Erklärungsfaktoren Negativindikatoren Life-Domain-Balance und Gesundheit – Die Stärke des Pfeils gibt die Höhe des Zusammenhangs wieder.

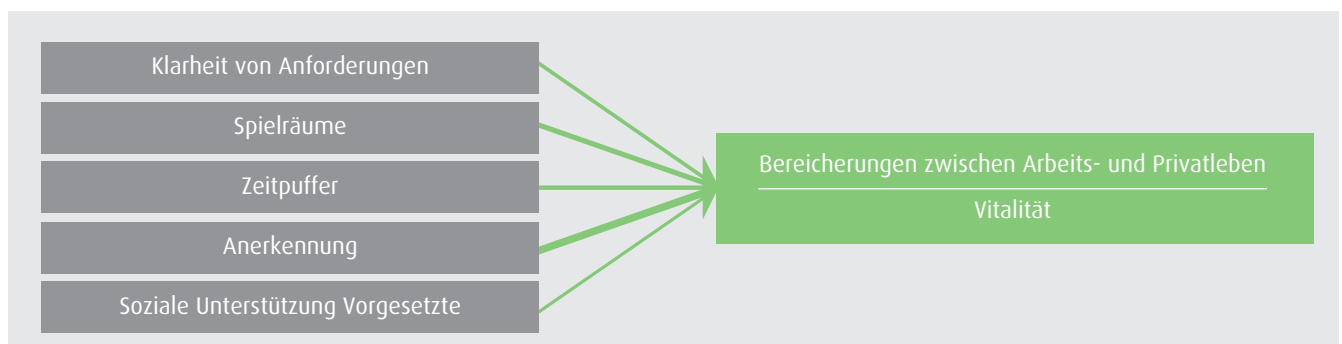


Abb. 4.8.2.: Erklärungsfaktoren Positivindikatoren Life-Domain-Balance und Gesundheit – Die Stärke des Pfeils gibt die Höhe des Zusammenhangs wieder.

Gesundheit sind. Die Effekte der Kontrollvariablen Überstunden und Beschäftigungsumfang sind nicht dargestellt.

Im Einzelnen lassen sich die Ergebnisse zu den verschiedenen Variablen wie folgt zusammenfassen:

Die **Unvorhersehbarkeit von Anforderungen** trägt in den Analysen unter Kontrolle anderer Arbeitsmerkmale wie angenommen dazu bei, zeit- und beanspruchungsbasierte Konflikte zwischen Arbeits- und Privatleben zu erklären, wenngleich nur in geringem Maße. Sie hilft nicht wie angenommen bei der Erklärung emotionaler Erschöpfung. Dieser Flexibilitätsaspekt ist trotzdem in weiterer Forschung sowie in der betrieblichen Präventionsarbeit nicht zu vernachlässigen. Es ist davon auszugehen, dass er auch eine indirekte Wirkung auf Konflikte und emotionale Erschöpfung zeigt, weil die Unvorhersehbarkeit von Anforderungen Zeitpuffer reduziert, welche wiederum mit Konflikten und emotionaler Erschöpfung einhergehen.

Die **Erwartung arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit** ist wie angenommen relevant für die Erklärung von Konflikten und emotionaler Erschöpfung, auch unter Kontrolle anderer Arbeitsmerkmale. Dabei ist arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit insbesondere relevant für die Erklärung zeitbasierter Konflikte, in geringerem Umfang aber auch für die Erklärung beanspruchungsbasierter Konflikte und emotionaler Erschöpfung. Es gilt deshalb, diesen Aspekt in weiteren Forschungsarbeiten näher zu untersuchen und in der betrieblichen Präventionsarbeit zu berücksichtigen.

Die **Möglichkeiten zur Erledigung privater Angelegenheiten** während der Arbeit tragen in den Analysen unter Kontrolle anderer Arbeitsmerkmale nicht wie angenommen dazu bei, Bereicherungen zwischen Arbeits- und Privatleben und Vitalität zu erklären. Die Möglichkeiten zur Erledigung privater Angelegenheiten sind aber relevant für die Erklärung emotionaler Erschöpfung, wenngleich nur in geringem Maße. In weiteren Forschungsarbeiten gilt es zu klären, inwiefern andere Flexibilitätsaspekte vorteilhaft für das Befinden der Beschäftigten sind.

Unter den weiteren berücksichtigten Arbeitsmerkmalen Anerkennung, soziale Unterstützung durch Kollegen und Kolleginnen, soziale Unterstützung durch Führungskräfte, Spielräume, Klarheit von Anforderungen und **Zeitpuffer** zeigen sich insbesondere Zeitpuffer als relevant für die Erklärung von Konflikten und emotionaler Erschöpfung und **Anerkennung** als relevant für die Erklärung von emotionaler Erschöpfung, Bereicherungen und Vitalität. Weitere Forschungsarbeiten und betriebliche Präventionsarbeit sollten die Bedeutsamkeit dieser beiden Arbeitsmerkmale für Gesundheit und Life-Domain-Balance deshalb immer berücksichtigen. **Spielräume, soziale Unterstützung durch Führungskräfte** sowie **Klarheit von Anforderungen** sind in geringerem Umfang von Relevanz für Bereicherungen zwischen Arbeits- und Privatleben und Vitalität. Bei Spielräumen ist des Weiteren davon auszugehen, dass sie indirekte Wirkungen auf Konflikte und emotionale Erschöpfung zeigen, weil sie die Möglichkeit bergen, Zeitpuffer zu schaffen, welche

wiederum mit geringeren Konflikten und emotionaler Erschöpfung einhergehen. **Soziale Unterstützung durch Kollegen und Kolleginnen** zeigt sich nur in spezifischen Berufsgruppen von Relevanz für Gesundheit und Life-Domain-Balance. Dabei ist zu berücksichtigen, dass dieser Aspekt mit einem Item aber auch nicht umfassend in dieser Studie untersucht wurde. Die angenommene Bedeutsamkeit von Anerkennung, sozialer Unterstützung durch Kollegen und Kolleginnen, sozialer Unterstützung durch Führungskräfte, Spielräume, Klarheit von Anforderungen und Zeitpuffer für Gesundheit und Life-Domain-Balance der Beschäftigten zeigt sich also auch in dieser Studie, wenngleich in unterschiedlichem Ausmaß.

In den Daten finden sich keine Hinweise darauf, dass die Zusammenhänge zwischen Zeitpuffern und Konflikten bzw. emotionaler Erschöpfung geringer ausgeprägt sind, wenn Spielräume, Anerkennung, soziale Unterstützung oder Klarheit von Anforderungen hoch ausgeprägt sind. Ebenso finden sich keine Hinweise darauf, dass die Zusammenhänge zwischen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit und Konflikten bzw. emotionaler Erschöpfung geringer ausgeprägt sind, wenn Klarheit von Anforderungen, Zeitpuffer, Spielräume, Anerkennung oder soziale Unterstützung hoch ausgeprägt sind. Entsprechend den Ergebnissen lassen sich die negativen Effekte von fehlenden Zeitpuffern und arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit auf Konflikte und emotionale Erschöpfung also nicht einfach durch eine Stärkung der genannten Variablen reduzieren.

Zusammenfassend lässt sich Folgendes festhalten: Fehlende Zeitpuffer zeigen sich als zentraler Faktor in der Erklärung von Konflikten und emotionaler Erschöpfung – und das über verschiedene Berufsgruppen hinweg. Des Weiteren ist die arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit von Relevanz, insbesondere für die Erklärung zeitbasierter Konflikte, in geringerem Umfang aber auch für die Erklärung beanspruchungsbasierter Konflikte und emotionaler Erschöpfung. Eine wichtige Rolle kommt auch der Anerkennung zu – einerseits in Hinblick auf emotionale Erschöpfung, andererseits als zentraler Faktor in der Erklärung von Bereicherungen und Vitalität.

4.9 Handlungsempfehlungen

Was konkret können wir nun aus den dargestellten Ergebnissen für die Förderung von Life-Domain-Balance und Gesundheit lernen? Um Gesundheit und Life-Domain-Balance zu fördern, gilt es, emotionale Erschöpfung sowie Konflikte zwischen Arbeits- und Privatleben zu reduzieren und Vitalität sowie Bereicherungen zwischen Arbeits- und Privatleben zu stärken. Entsprechend der hier berichteten Ergebnisse gilt es dafür insbesondere Zeitpuffer zu schaffen, Anerkennung sicherzustellen und arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit zu reduzieren. Dabei können die Erweiterung von Spielräumen sowie die Reduktion von Unvorhersehbarkeiten Ansatzpunkte zur Schaffung von Zeitpuffern sein. Berufsspezifisch mögen die genannten Faktoren in unterschiedlicher Gewichtung bzw. weitere Faktoren von Relevanz für Life-Domain-Balance und Gesundheit sein.

Blieben wir aber bei den Faktoren, welche berufsgruppenübergreifend von Bedeutung für Life-Domain-Balance und Gesundheit sind. Auf all diesen Faktoren finden wir Varianz. Als Grundlage für die betriebliche Förderung von Life-Domain-Balance und Gesundheit erscheint es deshalb zentral, tätigkeitspezifische Bestandsaufnahmen der Arbeitsbedingungen vorzunehmen, wie im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung nach Arbeitsschutzgesetz § 5 gefordert. Dabei sollten die hier über alle Berufsgruppen hinweg für Gesundheit und Life-Domain-Balance bedeutsamen Arbeitsbedingungen Zeitpuffer, Anerkennung, arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit, Spielräume und Unvorhersehbarkeiten in den entsprechenden Analyseinstrumenten berücksichtigt werden. Berufsspezifisch ist darüber hinaus zu klären, welche weiteren Arbeitsmerkmale in die Analyseinstrumente aufzunehmen sind. Entsprechende Analyseergebnisse zeigen auf, wo die spezifischen Gesundheitsgefahren in den entsprechenden Beschäftigtengruppen liegen und können als Grundlage für einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess der Arbeitssituation dienen, welcher anhand des erneuten Einsatzes der Analyseinstrumente in regelmäßigen Abständen evaluiert wird.

Doch was ist nun zu tun, wenn sich z. B. geringe Zeitpuffer, eine hohe arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit oder Anerkennungsdefizite zeigen? Bevor hier auf konkrete mögliche Maßnahmen eingegangen wird, sollen Hinweise zur Prozessgestaltung der Maßnahmenentwicklung gegeben werden, welche auf den Erkenntnissen der Projekte PARGEMA – Partizipatives Gesundheitsmanagement (Kratzer, Dunkel, Becker & Hinrichs, 2011) und Lanceo – Balanceorientierte Leistungspolitik (Kratzer, Menz, Pangert, in Vorbereitung) beruhen und anhand eines Beispiels aus Pangert und Schüpbach (in Vorbereitung) veranschaulicht werden sollen. Im Kern geht es dabei um die Bedeutung der Beteiligung der Beschäftigten bei der Entwicklung und Realisierung von Maßnahmen zur Förderung von Gesundheit und Life-Domain-Balance. Stellen wir uns dazu folgende Situation vor: Ein Unternehmen bekennt sich dazu, dass ihm die Gesundheit und Life-Domain-Balance der Beschäftigten sehr wichtig ist und identifiziert eine hohe arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit als Gesundheitsgefahr. Aus diesem Grund weist man die Beschäftigten darauf hin, dass sie sich Abende und Wochenenden arbeitsfrei halten und zur Erholung nutzen sollen. Gleichzeitig sind die Zielvorgaben im Unternehmen aber mit dem Hinweis auf ökonomische Notwendigkeiten so eng gesteckt, dass sie bei ungeplanten Zwischenfällen – wie sie zumeist die Regel sind – nur dann eingehalten werden können, wenn auch in der Freizeit gearbeitet wird. Die Beschäftigten befinden sich in einem Dilemma, sie sollen die Zielvorgaben erreichen, dabei aber auf ihre Gesundheit und Life-Domain-Balance achten – beides lässt sich aber scheinbar nicht in Einklang bringen. Sie umgehen deshalb die neue Regelung. Ein solches Verhalten wird in der Literatur als interessierte Selbstgefährdung beschrieben. Entsprechend Peters (2011) handelt es sich dabei um „eine Gefährdung der eigenen Gesundheit [...], die von einem eigenen unternehmerischen Interesse desjenigen getragen wird, der sich selbst gefährdet“ (S. 109). Krause, Dorsemagen, Stadlinger und Baeriswyl (2012) beschreiben

das Phänomen wie folgt: „Gemeint ist hiermit ein Verhalten, bei dem man sich selbst dabei zusieht, wie das persönliche Arbeitshandeln die eigene Gesundheit gefährdet – aus einem Interesse am beruflichen Erfolg heraus. Beispiele können sein: krank zur Arbeit kommen, auf Erholungspausen oder Urlaub verzichten, am Wochenende oder nachts arbeiten, länger als zehn oder zwölf Stunden am Tag arbeiten, in einem hohen Ausmaß unbezahlte Überstunden leisten, die verfallen oder gar nicht erst erfasst werden“ (S. 192). Das beschriebene Verhalten wird in Verbindung gebracht mit ergebnisorientierten Ansätzen der Leistungssteuerung (z. B. Management by objectives).

Was lässt sich aus dem beschriebenen Beispiel für die Gestaltung von betrieblichen Prozessen zur Förderung von Life-Domain-Balance und Gesundheit ableiten? Es erscheint zentral, die Beschäftigten in solche Prozesse einzubeziehen, mit ihnen gemeinsam eine Ursachenanalyse zu betreiben, um wirksame Maßnahmen zu entwickeln. Dabei ist davon auszugehen, dass Maßnahmen dann wirksam sind, wenn Unternehmenswerte und -normen (u. a. vermittelt über Zielvorgaben und Leistungsanreizsysteme), Arbeitsanforderungen und -ressourcen sowie individuelle Beschäftigtenkompetenzen aufeinander abgestimmt weiterentwickelt werden, so dass sie nicht in Widerspruch zueinander stehen. Ein weiteres Beispiel hierzu: Eine Klinik bietet Zeitmanagementkurse für Chirurgen an, da diese angeben, unter hohem Zeitdruck zu arbeiten. Der Zeitmanagementtrainer erklärt den Chirurgen unter anderem, dass gute Zeitmanager ausreichend Puffer für Unvorhergesehenes einplanen. Die Chirurgen haben im Rahmen ihrer Tätigkeit aber aufgrund von Vorgaben der Klinikleitung nicht den Spielraum, OP-Pläne so zu gestalten, dass genug Freiräume für Unvorhergesehenes vorhanden sind. Die Handlungsempfehlungen des Zeitmanagementkurses helfen ihnen also erst dann, wenn auch ihre Tätigkeitsspielräume entsprechend erweitert werden, um diese umzusetzen. Gleiches gilt natürlich umgekehrt. Wenn ein junger Bankangestellter sich selbst Verkaufsziele setzen soll und damit einen hohen Tätigkeitsspielraum erhält, kann es sein, dass er sich vollkommen übernimmt und diese Ziele dann nur auf Kosten seines Privatlebens und seiner Gesundheit realisieren kann. Hier gilt es möglicherweise, Spielräume zu überprüfen oder die Beschäftigten auf den angemessenen Umgang mit solchen Spielräumen vorzubereiten.

Welche konkreten **Ansätze zur Schaffung von Zeitpuffern** sind nun aus den Ergebnissen ableitbar? Beschäftigte mit hohen Zeitpuffern weisen höhere Spielräume und geringere Unvorhersehbarkeiten auf als Beschäftigte mit geringen Zeitpuffern. Der Einbezug der Beschäftigten bei der Definition von Anforderungen und Ressourcen ist deshalb als ein Ansatzpunkt zur Schaffung von Zeitpuffern zu sehen. Entsprechende Spielräume geben Beschäftigten die Möglichkeit, ihre Arbeitssituation so zu gestalten, dass die Arbeitsaufgaben gut zu bewältigen sind. Dabei ist davon auszugehen, dass solche Spielräume nur dann wirksam werden, wenn eine gesundheits- und vereinbarkeitsorientierte Unternehmenskultur vorliegt, welche die Nutzung von Spielräumen im Sinne von Gesundheit und Vereinbarkeit ermöglicht, und Beschäftigte die Kompetenzen entwickeln,

solche Spielräume in diesem Sinne zu nutzen. Weiterhin gilt es entsprechend den Ergebnissen Unvorhersehbarkeiten soweit wie möglich zu reduzieren, weil sie mit eingeschränkten Zeitpuffern einhergehen. In vielen Fällen wird dies nicht möglich sein, dann gilt es dafür zu sorgen, dass ausreichend Zeitpuffer für Unvorhersehbarkeiten eingeplant werden. So zeichnen sich Unvorhersehbarkeiten zwar dadurch aus, dass nicht klar ist, wann und was genau bei der Erledigung von Aufgaben dazwischenkommt, Beschäftigte können aber aus der Erfahrung heraus ungefähr angeben, wie oft etwas dazwischenkommt. Ansonsten lässt sich der durchschnittliche Zeitbedarf durch Unvorhersehbarkeiten anhand von Zeitprotokollen auch relativ einfach bestimmen. Dieser durchschnittliche Zeitbedarf für Unvorhersehbarkeiten ist prospektiv bei Zielbestimmung, Arbeitsplanung und Ressourcenbereitstellung zu berücksichtigen. Wenn Unvorhersehbarkeiten umfangreicher sind als absehbar gewesen, gilt es Ziele, Arbeitsplanungen bzw. Ressourcen anzupassen. Im Rahmen von Zeitmanagementtrainings werden Beschäftigten solche Prinzipien zum richtigen Umgang mit der Zeit häufig vermittelt. Solche Ansätze sind dann hilfreich, wenn Beschäftigte auch tatsächlich den Spielraum haben, diese Prinzipien umzusetzen und dabei in der Organisation unterstützt und ernst genommen werden.

Anerkennung zeigt sich als weiterer zentraler Ansatzpunkt, wenn es um die Förderung von Life-Domain-Balance und Gesundheit geht. Dieser Befund steht in Einklang mit den Annahmen des Modells beruflicher Gratifikationskrisen (Siegrist, 1996), welches davon ausgeht, dass ein Ungleichgewicht zwischen Verausgabung (effort) und Belohnung (reward) zu Stressreaktionen führt. Bei jeglichen Maßnahmen, die auf die Erweiterung von Anerkennung abzielen, ist zu berücksichtigen, dass Anerkennung im Rahmen der Arbeitstätigkeit sehr vielfältig sein kann. Hier sind z. B. Lohn und Gehalt, Weiterbildungsmöglichkeiten, Karrierechancen, Arbeitsplatzsicherheit, Wertschätzung durch Kollegen und Kolleginnen, Führungskräfte und Kunden, Ausstattung des Arbeitsplatzes, Sozialleistungen etc. zu nennen. Dabei geht es aber nicht nur um die Frage, was man in Gegenzug für die erbrachten Leistungen erhält, sondern auch darum, wie Leistung gemessen wird (Spiegelt das wider, was ich hier tatsächlich leiste?) und bewertet wird (Halte ich die Leistungsanforderungen, welche an mich gestellt werden, für angemessen?).

Zuletzt soll auf **arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit** eingegangen werden. Sie zeigt sich als weiterer möglicher Ansatzpunkt, wenn es um die Förderung von Life-Domain-Balance und Gesundheit geht. Auch hier gilt es, gemeinsam mit Beschäftigten eine Ursachenanalyse zu betreiben. Allgemein erscheint es sinnvoll, die Erwartung arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit zu reduzieren, wo immer es möglich ist bzw. diese Erwartungen zu überprüfen und Routinen zu hinterfragen, aus denen solchen Erwartungen entstehen. Wo sich arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit nicht vermeiden lässt, gilt es Erreichbarkeitszeiten auszugleichen und Beschäftigtenkompetenzen im Umgang mit dieser Anforderung zu stärken (z. B.: Erholungsmanagement). Arbeitsbezogene erweiterte

Erreichbarkeit lässt sich nicht nur als Anforderung verstehen, wie in der vorliegenden Studie, sondern auch als Möglichkeit für Beschäftigte, Arbeit- und Privatleben besser zu vereinen (z. B. früher nach Hause gehen, um noch etwas vom Tag zu haben und dafür abends noch ein paar Mails schreiben). Wie arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit sich in diesem Fall zu Life-Domain-Balance und Gesundheit verhält, ist in weiteren Studien zu klären.

4.10 Literatur

- Büssing, A. & Glaser, J. (1998). Managerial stress and burnout. A collaborative international study (CISMS). Die deutsche Untersuchung (Bericht Nr. 44), Technische Universität. München.
- Büssing, A. & Glaser, J. (2000). Four-stage process model of the core factors of burnout. *Work & Stress*, 14 (4), 329-346.
- Büssing, A. & Glaser, J. (2002). Das Tätigkeits- und Arbeitsanalyseverfahren für das Krankenhaus – Selbstbeobachtungsversion (TAA-KH-S). Göttingen, Bern, u.a.: Hogrefe.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H. & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68 (1), 131-164.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M. & Williams, L. J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249-276.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86 (3), 499-512.
- Furaker, B., Hakansson, K. & Karlsson, J. C. (2007). Reclaiming the concept of flexibility. In B. Furaker, K. Hakansson & J. C. Karlsson (Hrsg.), *Flexibility and stability in working life* (S. 1-17). New York: Palgrave Macmillan.
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources and conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10 (1), 76-88.
- Greenhaus, J. H. & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31 (1), 72-92.
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6 (4), 307-324.
- Höge, T. (2006). Innsbrucker Fragebogen zur Erwerbsorientierung (IFE0) und Skalen zur Analyse subjektiver Flexibilitätsanforderungen (FLEX-AN). Unveröffentlichtes Manuskript, Universität Innsbruck, Institut für Psychologie.

- Kraft, U., Udris, I., Mussmann, C. & Muheim, M. (1994). Gesunde Personen – salutogenetisch betrachtet, Eine qualitative Untersuchung. *Zeitschrift für Gesundheitspsychologie*, 2 (3), 216-239.
- Kratzer, N., Dunkel, W., Becker, K. & Hinrichs, S. (2011). Arbeit und Gesundheit im Konflikt – Analysen und Ansätze für ein partizipatives Gesundheitsmanagement. Berlin: edition sigma.
- Kratzer, N., Menz, W. & Pangert, B. (in Vorbereitung). Zwischen Leistungsdruck und Lebenswelt. Ansätze zur leistungspolitischen Gestaltung der Work-Life-Balance. Berlin: Edition Sigma.
- Krause, A., Dorsemagen, C., Stadlinger, J. & Baeriswyl, S. (2012). Indirekte Steuerung und interessierte Selbstgefährdung: Ergebnisse aus Befragungen und Fallstudien. Konsequenzen für das Betriebliche Gesundheitsmanagement. In B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose & M. Meyer (Hrsg.), *Fehlzeitenreport 2012. Gesundheit in der flexiblen Arbeitswelt: Chancen nutzen – Risiken minimieren* (S. 191-202). Berlin/Heidelberg: Springer.
- Krogoll, T., Schüpbach, H. & Pfeiffer, S. (2013). *Prospektives Ressourcenmanagement in der Balancearbeit. Das Projekt balance.arbeit*. Hohengehren: Schneider.
- Leiter, M. P. & Bakker, A. B. (2010). Work engagement: Introduction. In A. B. Bakker & M. Leiter (Hrsg.), *Work engagement. A handbook of essential theory and research* (S. 1-9). Hove: Psychology Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Pangert, B. & Schüpbach, H. (2013). Die Auswirkungen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit auf Life-Domain-Balance und Gesundheit. Berlin: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. http://www.baua.de/de/Publikationen/Fachbeitraege/Gd76.pdf?__blob=publicationFile&v=4. Zugriff am 14.11.2013.
- Peters, K. (2011). Indirekte Steuerung und interessierte Selbstgefährdung. Eine 180-Grad-Wende bei der betrieblichen Gesundheitsförderung. In N. Kratzer, W. Dunkel, K. Becker & S. Hinrichs (Hrsg.), *Arbeit und Gesundheit im Konflikt* (S. 105-122). Berlin: edition sigma.
- Schaufeli, W. & Bakker, A. B. (2004). *Utrecht Work Engagement Scale. Preliminary manual*, Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University.
- Semmer, N., Zapf, D. & Dunckel, H. (1999). Instrument zur Stressbezogenen Tätigkeitsanalyse (ISTA). In H. Dunckel (Hrsg.), *Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren* (S. 179-204). Zürich: vdf Hochschulverlag.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1 (1), 27-41.
- Ulich, E. (2007). Von der Work Life Balance zur Life Domain Balance. *Zeitschrift Führung und Organisation*, 76 (4), 188-193.
- Zapf, D. & Semmer, N. K. (2004). Stress und Gesundheit in Organisationen. In H. Schuler (Hrsg.), *Enzyklopädie der Psychologie, Themenbereich D, Serie III, Band 3 Organisationspsychologie* (S. 1007-1112). Göttingen: Hogrefe.

5 Auswirkungen von Erwerbslosigkeitserfahrung auf die Qualität und das subjektive Empfinden der aktuellen Tätigkeit

5.1 Einführung

Otto, K., Scheel, T., Mohr, G., Hessenmöller, A.-M.

In der heutigen Arbeitswelt ist eine steigende Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse festzustellen. Die traditionelle Erwerbsbiografie, welche durch eine Abfolge der drei Blöcke Ausbildung, Erwerbstätigkeit und Ruhestand gekennzeichnet ist, wird zunehmend durch ein eher fragmentiertes Muster abgelöst. Immer mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind dabei während ihres Erwerbslebens auch von Phasen der Erwerbslosigkeit betroffen (vgl. Möller, Schmillen 2008, Fuchs 2008, Büttner u. a. 2005). Während ältere Geburtskohorten noch wesentlich häufiger ununterbrochen beschäftigt waren, sind jüngere Kohorten von zunehmender Diskontinuität betroffen (vgl. Dundler, Müller 2006).

5.1.1 Folgen von Erwerbslosigkeit auf die körperliche und psychosoziale Gesundheit

Die negativen Folgen von Erwerbslosigkeit auf die körperliche und psychosoziale Gesundheit sind inzwischen vielfach nachgewiesen worden. So belegen Studien konsistent eine höhere **Depressivität** Erwerbsloser im Vergleich zu Erwerbstätigen bzw. eine bessere psychische Gesundheit Erwerbstätiger im Vergleich zu Erwerbslosen, inadäquat Beschäftigten und Personen außerhalb der Erwerbsbevölkerung (Dooley, Prause & Ham-Rawbottom, 2000; Grzywacz & Dooley, 2003). Murphy und Athanasou (1999) belegten in einem Review über 16 Längsschnittstudien, dass der Status der Erwerbstätigkeit die **psychische Gesundheit** beeinflusst. McKee-Ryan, Song, Wanberg und Kinicki (2005) zeigten in einer Metaanalyse über 104 Studien, dass Erwerbslose ein schlechteres Wohlbefinden sowie eine schlechtere **physische Gesundheit** berichten als Erwerbstätige. Je länger Personen erwerbslos waren, desto schlechter war ihre psychische Gesundheit. Auch in einer neueren Metaanalyse mit 237 Quer- und 87 Längsschnittstudien zeigten Paul und Moser (2009) Effekte von Erwerbslosigkeit auf die **psychische Gesundheit**. Erwerbslose waren stärker beeinträchtigt als Erwerbstätige, das heißt, sie berichteten verschiedene Stresssymptome, Depression, Angst, psychosomatische Symptome, ein schlechteres subjektives Wohlbefinden und ein geringeres Selbstwertgefühl. Mauno et al. (2011) belegten in einer zehnjährigen Längsschnittstudie mit finnischen Managern, dass negative Karriereunterbrechungen (Erwerbslosigkeit, Entlassung, Freisetzung) kurzfristig zu psychosomatischen Symptomen führen, und niedriges Kohärenzgefühl langfristig zu Karriereunterbrechungen.

Während weitgehend bestätigt ist, dass Erwerbslosigkeit negative Auswirkungen auf die Gesundheit von Menschen hat, wurde die Frage, ob und wie Phasen der Erwerbslosigkeit in der Vergangenheit die weitere Erwerbsbiografie, insbesondere bei Wiedereinstieg in den Beruf, nachhaltig beeinflussen, bisher nur vereinzelt untersucht.

5.1.2 Befundlage zu Auswirkungen vorheriger Erwerbslosigkeit auf die weitere Erwerbsbiografie

Bisherige Metaanalysen und Längsschnittstudien belegen konsistent, dass Phasen der (mehrfachen) Erwerbslosigkeit dazu führen, dass (1) sich Erwerbslosigkeit reproduziert, (2) sich mit zunehmender Dauer der Erwerbslosigkeit die Wahrscheinlichkeit der Wiederbeschäftigung reduziert und (3) die Qualität der Wiederbeschäftigung durch vorherige Erwerbslosigkeit beeinträchtigt wird. Diese Ergebnisse werden im Weiteren näher ausgeführt, bevor im zweiten Teil die Ergebnisse der Erhebung im Rahmen des iga.Barometers dargestellt werden.

Reproduktion von Erwerbslosigkeit

Karriereunterbrechungen akkumulieren (Mauno, Feldt, Tolvanen, Hyvönen & Kinnunen, 2011). Wer einmal erwerbslos war, trägt ein erhöhtes Risiko, wiederholt erwerbslos zu werden (Bender, Konietzka & Sopp, 2000). Dies gilt für Erwerbslosigkeit sowohl früh als auch später im Erwerbsleben (Hammarström & Janlert, 2002).

Frühere Erwerbslosigkeit führt zu erneuter Erwerbslosigkeit, allerdings hat beispielsweise die Geburtskohorte einen Einfluss darauf in welchem Ausmaß dies zutrifft. Lippmann (2008) belegte an gemischten US-amerikanischen Querschnittsstichproben der letzten zwei Jahrzehnte, dass die **Geburtskohorte** ein wichtigerer Prädiktor für das Eintreten von Erwerbslosigkeit ist als das Alter: Je früher Menschen geboren wurden, desto länger und häufiger waren sie erwerbslos (Aho, 2011; Bender et al., 2000). Die Geburtskohorte ist auch ein Prädiktor für die Wahrscheinlichkeit, bei Wiederbeschäftigung den ursprünglichen Beruf zu wechseln (Lippmann, 2008). Dies gilt als Indikator für Flexibilität; und die Wahrscheinlichkeit dafür ist für die jüngeren Kohorten höher.

Auch die Gesundheit hat eine vermittelnde Rolle, inwiefern frühere Erwerbslosigkeit zu erneuter Erwerbslosigkeit führt. In einer Untersuchung von Mühlfordt, Walter und Seibt (2006) zeigten sich Zusammenhänge von Dauer und Häufigkeit von Erwerbslosigkeit mit dem Vitalalter (Das Vitalalter ist Ausdruck des Gesundheitszustandes und repräsentiert das vitale, biologische Alter, das bei normal alternden Personen im Mittel ihrem kalendarischen Alter entspricht.). Das Vitalalter war umso höher, je häufiger und länger Erwerbslosigkeit erlebt wurde. Auch hier sind wieder Kultur- bzw. Länderunterschiede von Bedeutung: Gesundheit beeinflusste die Wahrscheinlichkeit erneuter Erwerbslosigkeit nur in Dänemark und Großbritannien (Dieckhoff, 2011), nicht aber in Spanien und Österreich.

Dauer der Erwerbslosigkeit und Wiederbeschäftigungsoptionen

Mit zunehmender **Dauer der Erwerbslosigkeit** reduzieren sich die Chancen auf dem Arbeitsmarkt erheblich (Oberholzer-Gee, 2008). Je länger die Erwerbslosigkeit andauert, desto schwieriger ist es, eine Wiederbeschäftigung zu finden (Aho, 2011). Bereits nach einem Jahr Erwerbslosigkeit sinkt die Zahl der Wiedereingestellten (Steiner, 2001) und das Risiko, schnell wieder entlassen zu werden, steigt.

Als **Ursache** für die sinkenden Chancen der Wiederbeschäftigung in Abhängigkeit von der Dauer der Erwerbslosigkeit gehen Merk und Snower (2008) von der Rückbildung von Fähigkeiten und Arbeitsgewohnheiten (= drohender Kompetenzverlust) aus. Diese Annahme sehen die Autoren dadurch bestätigt, dass trotz fallender Lohnkosten in Ostdeutschland kein analoger Rückgang der Erwerbslosenzahlen zu verzeichnen ist. Dieser Argumentation widerspricht Steiner (2001), der die sinkenden Chancen auf Wiederbeschäftigung nur einer kleinen, dauerhaft erwerbslosen Risikogruppe zuschreibt. Eine Alternativerklärung findet sich bei Oberholzer-Gee (2008), der zeigte, dass die Stigmatisierung durch potentielle Arbeitgeber ursächlich ist für die niedrigeren Chancen von Personen mit längerer Erwerbslosigkeit.

Qualität der Wiederbeschäftigung

Arbeitsmerkmale: Erwerbslosigkeit verursacht anhaltende Einbußen in der **Beschäftigungsqualität**, die sich teilweise über vier Jahre zeigen: Dieckhoff (2011) verglich Konsequenzen früherer Erwerbslosigkeit für nicht-monetäre **Arbeitsmerkmale** Wiederbeschäftigter über vier europäische Länder hinweg. Nach einem erfolgten Wiedereinstieg war länderübergreifend die Chance, eine **unbefristete Beschäftigung** zu bekommen, niedriger als für Beschäftigte ohne vorherige Erwerbslosigkeits-erfahrung. Dieser Effekt war allerdings in Österreich und vor allem in Spanien weit größer als in Dänemark und Großbritannien.

Neben der ungünstigeren Situation in Bezug auf unbefristete Arbeitsverträge zeigten sich auch Unterschiede in der beruflichen Entscheidungsbefugnis: Diese war für Beschäftigte (außer in Österreich) niedriger, wenn sie zuvor ca. zwei Jahre erwerbslos waren. In Dänemark und Spanien war der Nachteil nach vier Jahren verschwunden, während er in Großbritannien noch weiter anstieg.

Bei einem intraindividuellen Vergleich von Beschäftigungen vor und nach einer Phase der Erwerbslosigkeit wurden Arbeitsmerkmale, gemessen mit dem Job Diagnostic Survey (Anforderungsvielfalt, Bedeutung/Wichtigkeit der Aufgabe, Ganzheitlichkeit der Aufgabe, Autonomie, Feedback), Arbeitsstunden pro Woche sowie jährliches Gehalt nach einer Periode der Erwerbslosigkeit nicht signifikant unterschiedlich für die aktuelle im Gegensatz zur vorherigen Beschäftigung bewertet (Wanberg, 1995). Hierbei handelt es sich allerdings um eine recht kleine amerikanische Stichprobe, die im Durchschnitt nur vier Monate und damit sehr kurz erwerbslos war. Auch fehlt ein Vergleich mit durchgängig Erwerbstätigen, denn es wäre durchaus möglich, dass die hier Befragten schon vor der Erwerbslosigkeit, das heißt bei ihrer vorherigen Beschäftigung, keine optimalen Arbeitsbe-

dingungen aufwiesen und keine weitere Verschlechterung nach Erwerbslosigkeit und Wiedereinstellung festzustellen war.

Subjektive Zufriedenheit: Interessanterweise gaben zuvor Erwerbslose keine geringere **Zufriedenheit** mit der Art der Wiederbeschäftigung an (Dieckhoff, 2011). Dieckhoff deutet dies als Anpassung von Bestrebungen und Arbeitswerten durch die Erfahrung der Erwerbslosigkeit. Zufriedenheit mit der Arbeitsplatzsicherheit war in Österreich und vor allem Spanien nach Erwerbslosigkeitserfahrungen niedriger als ohne; nach vier Jahren bestand der Nachteil in Spanien fast unvermindert fort, während er in Österreich verschwand (Dieckhoff, 2011). So scheint sich objektive Arbeitsplatzunsicherheit in subjektiver zu spiegeln.

Auch in einer Längsschnittstudie von Wanberg (1995) schätzten die meisten Wiederbeschäftigten sich als zufrieden ein. Wanberg (1995) verglich die Wahrnehmung der Arbeitstätigkeit vor und nach einer Periode der Erwerbslosigkeit in Bezug auf allgemeine und spezifische **Arbeitszufriedenheit** und Arbeitsmerkmale. Die meisten schätzten die Qualität der Wiederbeschäftigung, z. B. allgemeine Zufriedenheit, nach einer Periode der Erwerbslosigkeit nicht niedriger ein, die Zufriedenheit mit der Führungskraft sogar höher. Die Zufriedenheit mit der alten Beschäftigung wurde zum zweiten Zeitpunkt niedriger eingeschätzt als zum ersten. Die Zufriedenheit mit der aktuellen Beschäftigung wurde zum zweiten Zeitpunkt höher eingeschätzt als die Zufriedenheit mit der alten Beschäftigung.

5.1.3 Auswirkungen von Erwerbslosigkeitserfahrung auf die Qualität und das subjektive Empfinden der aktuellen Tätigkeit

Insgesamt zeigt die Befundlage, dass negative Auswirkungen von Erwerbslosigkeit auf die Gesundheit weitgehend bestätigt sind, es bisher jedoch nur sehr wenige Studien im deutschsprachigen Raum zum Einfluss einer oder mehrerer Phasen der Erwerbslosigkeit auf die Qualität und das subjektive Empfinden der Wiederbeschäftigung gibt. Darüber hinaus ist die Interpretation der Ergebnisse aufgrund der kleinen Stichprobengrößen sowie der sehr kurzen Phasen der Erwerbslosigkeit eingeschränkt. Auch die gefundenen Kultur- und Länderunterschiede schränken die Generalisierbarkeit der Ergebnisse ein.

Im Rahmen des iga.Barometers 2013 wurde daher untersucht, ob und welche Auswirkungen Phasen der Erwerbslosigkeit in der Vergangenheit auf die Qualität und das subjektive Empfinden der aktuellen Tätigkeit haben.

Erwerbslosigkeitserfahrung

Von Erwerbslosigkeitserfahrung sprechen wir im vorliegenden Bericht dann, wenn Beschäftigte in der Vergangenheit mindestens sechs Monate erwerbslos gewesen sind. Erwerbslos meint dabei, dass man beim Arbeitsamt als arbeitssuchend gemeldet und Sozialleistungen beantragt oder erhalten hat.

Folgende Fragen zur Erwerbslosigkeitserfahrung sind dabei von Interesse:

Welche Erwerbslosigkeitserfahrung weisen die befragten Beschäftigten auf? (Kapitel 5.3)

- Welcher Anteil von Beschäftigten hat bereits Phasen der Erwerbslosigkeit erlebt?
- Von wie vielen Erwerbslosigkeitsphasen berichten Beschäftigte mit Erwerbslosigkeitserfahrung im Durchschnitt?
- Wie lange waren Beschäftigte mit Erwerbslosigkeitserfahrung im Durchschnitt insgesamt erwerbslos?
- Welche Beschäftigtengruppen (nach Alter, Geschlecht, Bildung) sind besonders von Erwerbslosigkeitserfahrung betroffen?

Welche Auswirkung hat Erwerbslosigkeitserfahrung auf die Qualität und das subjektive Empfinden der aktuellen Tätigkeit? (Kapitel 5.4)

Als Indikatoren für die **Qualität der Tätigkeit** werden betrachtet:

- der Arbeitsumfang (Vollzeit versus Teilzeit),
- die Passung zwischen gelerntem Beruf und aktueller Tätigkeit (Passung versus Nicht-Passung)
- das Vorliegen von Führungsverantwortung (ja – nein)
- die Befristung der Tätigkeit (unbefristet versus befristet) sowie
- die Höhe des Nettoeinkommens.

Als Indikatoren für das **subjektive Empfinden der Tätigkeit** werden untersucht:

- Vitalität (Leiter & Bakker, 2010): Beim Arbeiten fühle ich mich fit und tatkräftig.
- Emotionale Erschöpfung (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001): Ich fühle mich verbraucht durch die Arbeit.

Dabei wird davon ausgegangen, dass Erwerbslosigkeitserfahrung ein Risiko für die Qualität und das subjektive Empfinden der aktuellen Tätigkeit darstellt. Es wird also erwartet, dass Beschäftigte mit Erwerbslosigkeitserfahrung

- eher in Teilzeit beschäftigt sind,
- eher eine Nicht-Passung zwischen gelerntem Beruf und aktueller Tätigkeit haben,
- eher keine Führungsverantwortung haben,
- eher befristet beschäftigt sind und

- ein geringeres Nettoeinkommen haben,
 - eine geringere Vitalität aufweisen und
 - eine höhere emotionale Erschöpfung berichten als Beschäftigte ohne Erwerbslosigkeitserfahrung
- und dies auch dann, wenn die Effekte von Alter, Geschlecht und Bildung kontrolliert werden.

Wenn Erwerbslosigkeitserfahrung einen Effekt auf die Qualität und das subjektive Empfinden der aktuellen Tätigkeit hat: Welche Merkmale der erlebten Erwerbslosigkeit sind von Relevanz für die Qualität und das Empfinden der aktuellen Tätigkeit? (Kapitel 5.5)

Als Merkmale der erlebten Erwerbslosigkeit werden betrachtet:

- die Dauer erlebter Erwerbslosigkeit,
- die Häufigkeit der Erwerbslosigkeitsphasen sowie
- die verstrichene Zeit seit der letzten Erwerbslosigkeitsphase.

Dabei wird davon ausgegangen, dass

- je länger die erlebte Erwerbslosigkeit,
- je mehr Erwerbslosigkeitsphasen erlebt wurden und je
- je weniger Zeit seit der letzten Erwerbslosigkeitsphase vergangen ist,

desto eher sind die Beschäftigten mit Erwerbslosigkeitserfahrung

- in Teilzeit beschäftigt,
- haben eine Nicht-Passung zwischen gelerntem Beruf und aktueller Tätigkeit,
- haben keine Führungsverantwortung,
- sind befristet beschäftigt,
- haben ein geringeres Nettoeinkommen,
- eine höhere emotionale Erschöpfung und
- eine geringe Vitalität

– und dies wiederum auch dann, wenn die Effekte von Alter, Geschlecht und Bildung kontrolliert werden.

Dabei werden nur Zusammenhänge mit den Merkmalen der Qualität der aktuellen Tätigkeit sowie dem subjektiven Empfinden berichtet, wenn sich die in Kapitel 5.4 überprüften Zusammenhänge zeigen.

Eine Übersicht über die betrachteten Zusammenhänge findet sich in Abbildung 5.1.3.

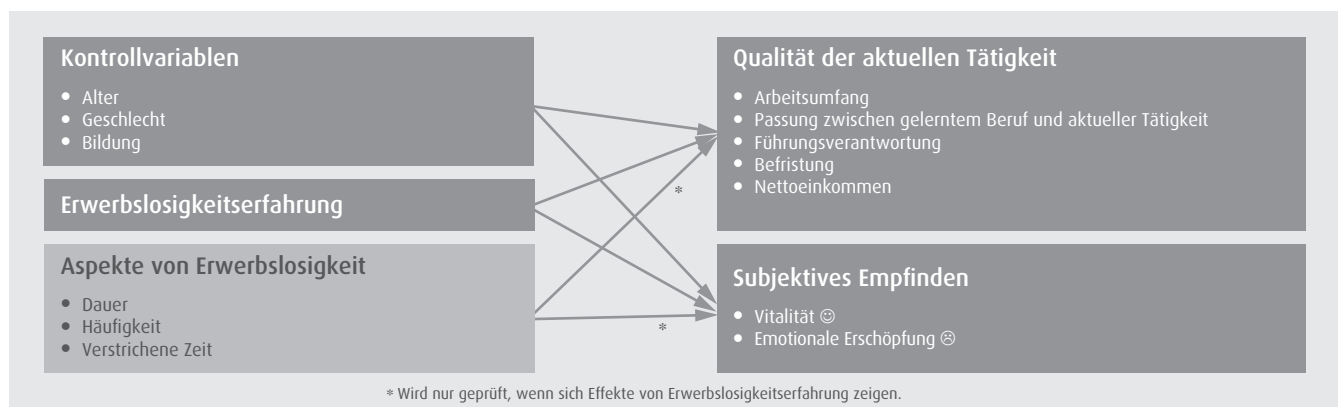


Abb. 5.1.3: Untersuchungsmodell

5.2 Messung der betrachteten Modellvariablen

Schimpl, N., Pangert, B., Hessenmöller, A.-M., Jahn, F.

Der folgende Abschnitt beschreibt die verwendeten Untersuchungsvariablen. Ein Überblick über die betrachteten Variablen findet sich in Tabelle 5.2.4, alle einzelnen Fragen sind im Fragebogen im Anhang aufgeführt. Zunächst werden die Aspekte von Erwerbslosigkeit beschrieben, bevor in zwei Abschnitten die zu erklärenden Variablen Qualität der aktuellen Tätigkeit sowie subjektives Empfinden vorgestellt werden. Als Kontrollvariablen für die anschließenden Analysen werden Alter, Geschlecht und Bildung eingeführt.

5.2.1 Erwerbslosigkeitsaspekte

Zur Erfassung der **Erwerbslosigkeitserfahrung** wurde zunächst gefragt, ob die Befragten in ihrem Leben bereits erwerbslos waren. Darunter fielen ausdrücklich nur solche Phasen, in denen die Befragten beim Arbeitsamt als arbeitssuchend gemeldet und Sozialleistungen beantragt oder erhalten haben. Daran schloss sich die Frage an, wie viele Monate die Person insgesamt in ihrem Berufsleben erwerbslos war, wenn alle Phasen von Erwerbslosigkeit zusammengezählt werden (**Dauer der Erwerbslosigkeit**). Es wird für diese Untersuchung angenommen, dass nur dann von Effekten auf die weitere Erwerbslaufbahn und die Erwerbsbedingungen auszugehen ist, wenn die Befragten insgesamt mindestens sechs Monate erwerbslos waren. Dieser Umstand wird im Folgenden als „Erwerbslosigkeitserfahrung“ verstanden.

Die Befragten, die Erwerbslosigkeitserfahrung berichteten, wurden darüber hinaus gebeten, die **verstrichene Zeit** seit der letzten Phase der Erwerbslosigkeit in Jahren anzugeben. Schließlich wurde noch nach der **Häufigkeit** vergangener Phasen von Erwerbslosigkeit gefragt. Für die Analysen wurde zwischen einer und mehreren Phasen der Erwerbslosigkeit differenziert.

5.2.2 Qualität der aktuellen Tätigkeit

Aspekte wie der **Arbeitsumfang**, die **Befristung** eines Arbeitsvertrages, das **Einkommen** sowie **Führungsverantwortung** sind klassische Merkmale für die Qualität von Arbeit (z. B. Körner, Puch & Wingerter, 2012). Diese wurden wie in Tabelle 5.2.4 aufgeführt in der Befragung erfasst. Zusätzlich interessiert im Zusammenhang mit Erwerbslosigkeitserfahrung, ob die Befragten auch nach einer solchen Phase in ihrem gelernten Beruf tätig sind. Dies wurde unter dem Stichwort der „**Passung**“ zwischen dem erlernten Beruf und der aktuellen Tätigkeit erfasst und als weiteres Kriterium für die Qualität von Arbeit betrachtet. Alle Variablen wurden zweifach gestuft erfasst, das Nettoeinkommen wurde als kontinuierliche Variable gemessen.

5.2.3 Subjektives Empfinden

In der aktuellen Befindensforschung werden zunehmend nicht nur negative, sondern gleichzeitig auch positive Ausprägungen der Beschäftigtengesundheit betrachtet (z. B. Seligman & Czikszentmihalyi, 2000). Daher werden in dieser Studie im Bereich des subjektiven Empfindens sowohl Vitalität als positives als auch emotionale Erschöpfung als negatives Befindensmaß betrachtet.

Vitalität. Vitalität ist Kernkomponente des Konzepts Work Engagement, welches sich durch Tatkraft, Energie und ein starkes Gefühl der Identifikation und Verbundenheit mit der eigenen Arbeit auszeichnet (Leiter & Bakker, 2010). Die Vitalität wird als Gegenpol zu emotionaler Erschöpfung betrachtet. Vitale Personen investieren viel Anstrengung in ihre Tätigkeit und lassen auch bei Schwierigkeiten nicht nach. Sie sind mit viel Energie und Widerstandsfähigkeit bei der Arbeit. Vitalität wurde mit drei Items aus der Utrecht Work Engagement Scale (Schaufeli & Bakker, 2004) erhoben, die Beantwortung der Fragen erfolgte auf einer sechsstufigen Antwortskala von „1 = nie“ bis „6 = sehr oft“.

Emotionale Erschöpfung. Emotionale Erschöpfung gilt als Kernkomponente von Burnout (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). Phasenmodelle der Burnout-Entstehung sehen emotionale Erschöpfung als erste von drei Phasen (emotionale Erschöpfung, Depersonalisierung, reduzierte Leistungsfähigkeit; Büssing & Glaser, 2000). Emotionale Erschöpfung wurde hier mit drei Items, angelehnt an die deutsche Fassung des Maslach Burnout Inventory nach Büssing und Glaser (1998), erfasst. Die Einschätzung der Fragen erfolgte auf einer sechsstufigen Antwortskala von „1 = nie“ bis „6 = sehr oft“.

5.2.4 Kontrollvariablen

Als Kontrollvariablen wurden das **Alter** in Jahren sowie das **Geschlecht** der Befragten berücksichtigt. Alle Befragten wurden sowohl nach ihrem höchsten Schul- sowie Ausbildungsabschluss befragt. Um die Verwendung dieser Variable zu vereinfachen, wurden diese beiden Angaben zusammengenommen und in sogenannte **Bildungsjahre** umgerechnet. Der Umrechnungsschlüssel kann 5.2.4 entnommen werden.

Tabelle 5.2.4: Übersicht über die Untersuchungsvariablen

Funktion	Variable/Skala	Items	Reliabilität	N	M	SD	Antwortformat	Polung der Skalen und Beispielfragen
KV, Alter		1	–	1767	41,98	11,84	Alter in Jahren	–
KV, Bildung		2	–	1754	13,52	2,27	Bildung in Jahren	Hohe Werte bedeuten ein hohes Ausbildungsniveau. Kodierung: 8 = kein Schulabschluss, 9 = Hauptschul-/Volksschulabschluss, 10 = Realschulabschluss/Mittlere Reife/Abschluss der Polytechnischen Oberschule, 12 Fachhochschulreife, 13 = allgemeine oder fachgebundene Hochschulreife PLUS 0 = keine Berufsausbildung, 3 = Berufsausbildung (2 bei allgemeiner oder fachgebundener Hochschulreife bzw. Fachhochschulreife), 4 = Fachhochschulabschluss, 5 = Hochschul-/Universitätsabschluss
KV, Geschlecht		1	–	1772	–	–	0 = weiblich, 1 = männlich	–
uV, Erwerbslosigkeits-erfahrung	Personen, die in ihrem Berufsleben mindestens sechs Monate erwerbslos waren	1	–	1772	–	–	0 = nie erwerbslos, 1 = mindestens sechs Monate insgesamt erwerbslos	Frage: „Sind Sie in der Vergangenheit schon einmal erwerbslos gewesen?“ (erwerbslos = beim Arbeitsamt als arbeitssuchend gemeldet und Sozialleistungen beantragt/erhalten) PLUS Frage: „Wie lange waren Sie insgesamt erwerbslos?“
uV, Dauer der Erwerbslosigkeit	Dauer der Erwerbslosigkeit insgesamt in Monaten	1	–	347	17,24	21,08	Dauer in Monaten	Frage: „Wie lange waren Sie insgesamt erwerbslos?“ (d. h. alle Phasen der Erwerbslosigkeit zusammengezählt)
uV, verstrichene Zeit seit Erwerbslosigkeit	verstrichene Zeit seit der letzten Phase der Erwerbslosigkeit in Jahren	2	–	347	7,31	6,66	verstrichene Zeit in Jahren	Frage: „Wie lange liegt die erste/letzte Phase der Erwerbslosigkeit zurück?“ Wenn mehrere Phasen von Erwerbslosigkeit vorlagen, Abstand zur letzten Phase.
uV, Häufigkeit von Erwerbslosigkeit	Häufigkeit von Phasen der Erwerbslosigkeit	1	–	347	1,85	1,54	–	Frage: „Wie oft waren Sie bisher erwerbslos?“
aV, Qualität der aktuellen Tätigkeit	Arbeitsumfang	1	–	1772	–	–	0 = Teilzeit, 1 = Vollzeit	Frage: „Welche der folgenden Angaben trifft zurzeit auf Sie zu? Vollzeiterwerbstätig; teilzeiterwerbstätig (Halbtagsstelle); Teilzeit oder stundenweise erwerbstätig, mit einer wöchentlichen Arbeitszeit unter 15 Stunden (400 EURO-Stelle); vollzeiterwerbstätig mit Nebenjob; in mehreren Arbeitsstellen erwerbstätig (insgesamt 38 Stunden und mehr).“
aV, Qualität der aktuellen Tätigkeit	Passung zwischen gelerntem Beruf und aktueller Tätigkeit	1	–	1772	–	–	0 = nein, 1 = ja	Frage: „Sind Sie aktuell in Ihrem gelernten/studierten Beruf tätig?“
aV, Qualität der aktuellen Tätigkeit	Führungsverantwortung	1	–	1772	–	–	0 = nein, 1 = ja	Frage: „Haben Sie bei der Arbeit Personal- bzw. Führungsverantwortung?“
aV, Qualität der aktuellen Tätigkeit	Befristung	1	–	1172	–	–	0 = nein, 1 = ja	Frage: „Ist Ihre derzeitige Erwerbstätigkeit befristet?“
aV, Qualität der aktuellen Tätigkeit	Nettoeinkommen in Euro	1	–	1626	1.666,44	932,74	–	Frage: „Wie hoch ist Ihr monatliches Netto-Gehalt?“
aV, subjektives Empfinden	Vitalität	3	$\alpha = .80$	1772	4,31	0,98	1 = nie 6 = sehr oft	Hohe Werte bedeuten, hohe Energie und Tatkraft bei der Arbeit zu empfinden. Beispielfrage: „Beim Arbeiten fühle ich mich fit und tatkräftig.“
aV, subjektives Empfinden	Emotionale Erschöpfung	3	$\alpha = .87$	1772	3,14	1,26	1 = nie 6 = sehr oft	Hohe Werte bedeuten, sich durch die Arbeit ausgebrannt und erschöpft zu fühlen. Beispielfrage: „Am Ende eines Arbeitstages fühle ich mich verbraucht.“

Anmerkungen. KV = Kontrollvariable, aV = abhängige Variable/Auswirkung, uV = unabhängige Variable/Einflussfaktor, N = Anzahl der Antwortenden, M = Mittelwert, SD = Standardabweichung.

5.3 Ausgewählte Ergebnisse der Befragung

Für das iga.Barometer 2013 wurden 1972 Beschäftigte befragt. Die Beschreibung der Stichprobe und der Methode der 4. Welle des iga.Barometers 2013 finden sich in Kapitel 6: Anhang 1. Von Interesse in diesem Bericht sind die Auswirkungen von Erwerbslosigkeitserfahrung auf abhängig Beschäftigte, weshalb Selbstständige und Freiberufler aus den Analysen ausgeschlossen wurden. Die Stichprobe der 1772 abhängig Beschäftigten wird nun im Hinblick auf Erwerbslosigkeitserfahrung genauer beschrieben.

5.3.1 Erwerbslosigkeitserfahrungen bei den befragten Beschäftigten

Die Auswertungen ergaben, dass 347 (20 Prozent) der Befragten, in ihrem Erwerbsleben bereits mindestens sechs Monate lang erwerbslos waren. 80 Prozent der Befragten (1425) haben keine substantiellen Erfahrungen mit Erwerbslosigkeit und waren insgesamt höchstens fünf Monate erwerbslos.

Ein Blick auf die Häufigkeit von Phasen der Erwerbslosigkeit bei den 347 Personen mit Erwerbslosigkeitserfahrung zeigt, dass über die Hälfte der Beschäftigten mit Erwerbslosigkeitserfahrung (186 Personen) nur eine Erwerbslosigkeitsphase erlebt haben (vgl. Abbildung 5.3.1.1).

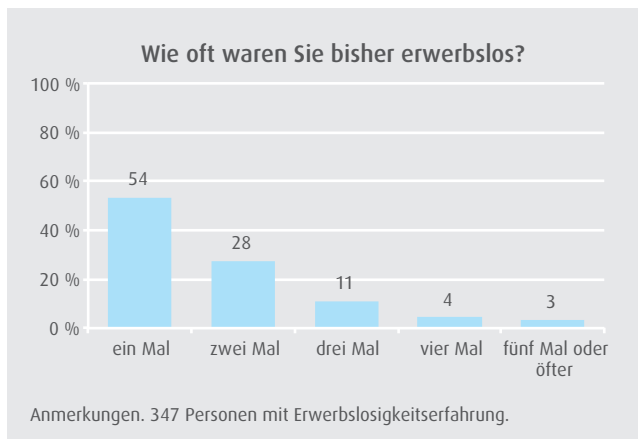


Abb. 5.3.1.1: Häufigkeit von Phasen der Erwerbslosigkeit (in Prozent)

Es ist außerdem von Interesse, wie lange die Befragten insgesamt erwerbslos waren. Es zeigt sich, dass 144 Personen, also knapp die Hälfte aller Personen mit Erwerbslosigkeitserfahrung insgesamt weniger als ein Jahr erwerbslos waren. Knapp 80 Prozent aller Beschäftigten mit Erwerbslosigkeitserfahrung waren insgesamt weniger als zwei Jahre erwerbslos, nur ein kleiner Teil der Befragten war länger als zwei Jahre erwerbslos.

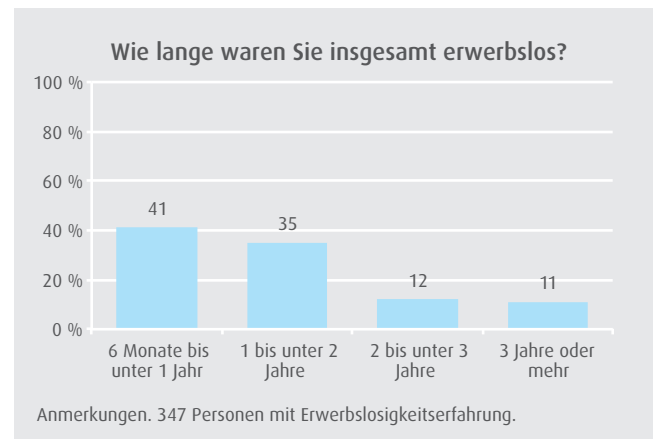


Abb. 5.3.1.2: Dauer der Erwerbslosigkeit (in Prozent)

5.3.2 Unterschiede bezüglich Geschlecht, Alter und Bildung

Es finden sich keine bedeutsamen Unterschiede zwischen Männern (815 Personen) und Frauen (957 Personen) im Hinblick auf das Vorliegen von Erwerbslosigkeitserfahrung. Anscheinend ist die Erfahrung von Erwerbslosigkeit bei abhängig Beschäftigten unabhängig vom Geschlecht.

Im Hinblick auf Alter und Bildung zeigen sich allerdings bedeutende Unterschiede in der Erwerbslosigkeitserfahrung. So haben, wie in 5.3.2 dargestellt, ältere Beschäftigte eher bereits Erwerbslosigkeit erlebt. Außerdem sind Beschäftigte mit einem höheren Bildungsgrad seltener von Erwerbslosigkeit betroffen gewesen.

Tabelle 5.3.2: Alters- und Bildungsunterschiede hinsichtlich Erwerbslosigkeitserfahrung

	N	mit Erwerbslosigkeitserfahrung		ohne Erwerbslosigkeitserfahrung	
		Häufigkeit	Prozent	Häufigkeit	Prozent
Insgesamt	1772	347	20 %	1425	80 %
Alter					
Durchschnittsalter (in Jahren)	41,98	44,42		41,38	
Standardabweichung (SD)	11,84	10,15		12,14	
Anzahl der Antwortenden (N)	1767	345		1422	
Signifikanz		$p < .001$		kleiner Effekt	
Effektstärke (g)		0,26			
Bildungsjahre					
Durchschnitt (in Jahren)	13,52	12,97		13,66	
Standardabweichung (SD)	2,27	2,20		2,27	
Anzahl der Antwortenden (N)	1754	344		1410	
Signifikanz		$p < .001$		kleiner Effekt	
Effektstärke (g)		-0,30			

5.4 Erwerbslosigkeitserfahrung, Qualität der aktuellen Tätigkeit und subjektives Empfinden bei abhängig Beschäftigten

5.4.1 Zusammenhangsanalysen zwischen Erwerbslosigkeitserfahrung, Qualität der aktuellen Tätigkeit und subjektivem Empfinden

Um einen ersten Eindruck von Zusammenhängen zwischen Erwerbslosigkeitserfahrung und den Aspekten der Qualität der aktuellen Tätigkeit und des subjektiven Empfindens zu erhalten, wurden Zusammenhangsanalysen mit allen abhängig beschäftigt Befragten (1772 Personen) berechnet. Dabei zeigen sich folgende Ergebnisse:

Die Beschäftigten mit Erwerbslosigkeitserfahrung haben im Vergleich zu den Beschäftigten ohne Erwerbslosigkeitserfahrung

- seltener eine Tätigkeit, die zu ihrem gelernten Beruf passt ($d = -.21, p < .001$),
- seltener Führungsverantwortung in ihrer aktuellen Tätigkeit ($d = -.08, p < .001$),
- häufiger eine befristete Stelle ($d = .11, p < .001$),
- eine geringere Vitalität ($r = -.09, p < .001$) und
- ein geringeres Einkommen ($r = -.14, p < .001$).

Die berichteten Zusammenhänge entsprechen den formulierten Hypothesen. Alle berichteten Zusammenhänge sind signifikant im geringen Bereich ausgeprägt. Entgegen der formulierten Hypothesen zeigen sich keinerlei Zusammenhänge zwischen Erwerbslosigkeitserfahrung und dem Arbeitsumfang (Vollzeit – Teilzeit) sowie emotionaler Erschöpfung.

Wie aber lassen sich diese Zusammenhänge inhaltlich beschreiben? Betrachtet man die Passung zwischen gelerntem Beruf

und aktueller Tätigkeit für die Personen mit Erwerbslosigkeitserfahrung (347) so geben 47 Prozent an, nicht in ihrem aktuellen Beruf tätig zu sein. In der Gruppe der Personen ohne Erwerbslosigkeitserfahrung (1425) sind dies nur 23 Prozent (vgl. auch Abbildung 5.4.2.2). 30 Prozent der abhängig Beschäftigten ohne Erwerbslosigkeitserfahrung tragen Führungsverantwortung, in der Gruppe der Befragten mit Erwerbslosigkeitserfahrung sind dies 21 Prozent. 21 Prozent der Personen mit Erwerbslosigkeitserfahrung sind außerdem aktuell befristet angestellt, von den Befragten ohne Erwerbslosigkeitserfahrung haben 11 Prozent einen befristeten Arbeitsvertrag (siehe Abbildung 5.4.2.2). Der Mittelwert der Vitalität liegt bei den Beschäftigten ohne Erwerbslosigkeitserfahrung um .25 höher (5-stufige Skala) als bei Beschäftigten mit Erwerbslosigkeitserfahrung. Das Haushaltsnettoeinkommen ist bei Beschäftigten mit Erwerbslosigkeitserfahrung geringer (siehe Abbildung 5.4.2.1).

5.4.2 Regressionsanalysen zur Bedeutung von Erwerbslosigkeitserfahrung für die Qualität der aktuellen Tätigkeit und das subjektive Empfinden

Die Unterschiedstests und Zusammenhangsanalysen zeigen also, dass Erwerbslosigkeitserfahrung mit einzelnen Kontrollvariablen und Aspekten der Arbeitsqualität und des Empfindens zusammenhängt. Es bleibt aber unklar, wie das Zusammenspiel der einzelnen Variablen aussieht. Ein Beispiel: Beschäftigte mit Erwerbslosigkeitserfahrung arbeiten möglicherweise häufiger in befristeten Arbeitsverträgen. Es ist dabei aber zu berücksichtigen, ob dies beispielsweise ein reiner Alters- oder Bildungseffekt ist. So könnte es sein, dass ältere oder weniger gebildete Beschäftigte eher befristet angestellt sind und dieser Effekt den der Erwerbslosigkeitserfahrung überlagert. Daher werden im Folgenden die Kontrollvariablen gemeinsam mit Erwerbslosigkeitserfahrung im Rahmen von Regressionsanalysen betrachtet (binär-logistische Regressionen bei den zweifach gestuften ab-

hängigen Variablen Arbeitsumfang, Passung, Führungsverantwortung und Befristung; multiple Regressionen bei den metrischen abhängigen Variablen Nettoeinkommen, Vitalität und emotionale Erschöpfung). Für die Regressionsanalysen werden alle abhängig Beschäftigten mit und ohne Erwerbslosigkeitserfahrung berücksichtigt (1772 Personen). Schwankende Analysestichproben bei den einzelnen Regressionen kommen durch fehlende Werte auf einzelnen Variablen zustande.

Ob Erwerbslosigkeitserfahrung neben den Kontrollvariablen für das subjektive Empfinden (Vitalität, emotionale Erschöpfung) sowie für das Nettoeinkommen eine Rolle spielt, wurde mit multiplen Regressionsanalysen überprüft. Die Ergebnisse sind Tabelle 5.4.2.1 und 5.4.2.2 zu entnehmen.

Es zeigt sich, dass unter Berücksichtigung der Kontrollvariablen Erwerbslosigkeitserfahrung keine Rolle für das subjektive Empfinden der aktuellen Tätigkeit spielt (betrachtet anhand von Vitalität und emotionaler Erschöpfung). Bereits in den einfachen Zusammenhangsanalysen hatte sich kein Zusammenhang zwischen Erwerbslosigkeitserfahrung und emotionaler Erschöpfung gezeigt, so dass letzteres Ergebnis hier nicht überrascht. Allerdings fand sich in den einfachen Zusammenhangsanalysen ein Zusammenhang zwischen Erwerbslosigkeitserfahrung und Vitalität, welcher unter Berücksichtigung von Kontrollvariablen verschwindet. Dies ist auf die Konfundierung mit Bildung zurückzuführen: Gebildete Beschäftigte haben weniger Erwerbslosigkeitserfahrung und berichten mehr Vitalität. Wenn Bildung nicht berücksichtigt wird, zeigt sich deshalb ein Zusammenhang zwischen Erwerbslosigkeitserfahrung und Vitalität. Nachdem dieser aber lediglich durch die Bildungsunterschiede von Beschäftigten mit und ohne Erwerbslosigkeitserfahrung zu Stande kommt, verschwindet er bei Einbezug der Bildung in das Modell.

Insgesamt leisten die hier erfassten Merkmale Alter, Geschlecht und Bildung sowie Erwerbslosigkeitserfahrung nur einen kleinen Aufklärungsbeitrag für das subjektive Empfinden.

Tabelle 5.4.2.1: Ergebnisse der multiplen Regressionsanalysen zum subjektiven Empfinden

	Vitalität	Emotionale Erschöpfung
N=	1749	
	β	β
Alter	-.01	.07
Geschlecht	-.03	.01
Bildung	.18	-.12
Erwerbslosigkeitserfahrung	-.07	.01
Varianzaufklärung (R ²)	4 %	2 %

Anmerkungen. Grau hinterlegt sind die Kontrollvariablen; fett markiert: $p < .001$. β = standardisiertes Regressionsgewicht

Hingegen spielen sowohl die Kontrollvariablen als auch die Erwerbslosigkeitserfahrung eine Rolle für die Aufklärung des Nettoeinkommens. Die Varianzaufklärung liegt bei 36 Prozent und weist damit auf eine starke Aufklärung des Nettoeinkommens durch die vier Prädiktoren hin. Alle drei Kontrollvariablen sowie Erwerbslosigkeitserfahrung tragen bedeutsam zur Erklärung des Nettoeinkommens bei. Beschäftigte mit Erfahrungen von Erwerbslosigkeit haben dabei ein geringeres Einkommen als Beschäftigte, die noch nicht erwerbslos waren.

Lesehilfe Tabelle 5.4.2.1 und 5.4.2.2

Zwei Zahlen sind von Interesse: Zum einen das Regressionsgewicht β . Es gibt an, welchen Beitrag die jeweilige Variable (z. B. Erwerbslosigkeitserfahrung) unter allen vier einbezogenen Variablen zur Erklärung von Vitalität, emotionaler Erschöpfung und Nettoeinkommen beiträgt. Je höher dieser Wert ist, desto stärker ist der Beitrag der jeweiligen Variable zur Erklärung von Vitalität, emotionaler Erschöpfung und Nettoeinkommen. Wenn das Regressionsgewicht β „signifikant“ wird, also mit einer Wahrscheinlichkeit von über 99,9 Prozent in der Grundgesamtheit der Befragten

von Null verschieden ist, ist die entsprechende Variable statistisch bedeutsam für die Erklärung von Vitalität, emotionaler Erschöpfung bzw. Nettoeinkommen. Außerdem wird überprüft, in welchem Maße die Kontrollvariablen zusammen mit Erwerbslosigkeitserfahrung zur Aufklärung von Qualität der aktuellen Tätigkeit und subjektivem Empfinden beitragen. Dieser Beitrag wird als R^2 in den Ergebnistabellen aufgeführt und als Varianzaufklärung bezeichnet. Zur Einordnung: Eine Varianzaufklärung kann Werte von 0 bis 100 Prozent annehmen. Werte ab zwei Prozent werden üblicherweise als klein beurteilt, eine Varianzaufklärung ab 13 Prozent als moderat und eine Varianzaufklärung ab 26 Prozent als groß.

Tabelle 5.4.2.2: Ergebnisse der multiplen Regressionsanalyse zum Nettoeinkommen als Teilaspekt von Qualität der aktuellen Tätigkeit

	Nettoeinkommen
N=	1610
	β
Alter	.25
Geschlecht	.35
Bildung	.41
Erwerbslosigkeitserfahrung	-.12
Varianzaufklärung (R ²)	36 %

Anmerkungen. Grau hinterlegt sind die Kontrollvariablen; fett markiert: $p < .001$. β = standardisiertes Regressionsgewicht

Dieser Befund ist in 5.4.2.1 verdeutlicht. Der direkte Vergleich des Nettoeinkommens bei Personen mit und ohne Erfahrungen von Erwerbslosigkeit macht deutlich, dass im Durchschnitt das Einkommen von Personen, die bereits erwerbslos waren, um ca. 300 Euro geringer ausfällt als bei Personen, die keine Erwerbslosigkeitserfahrung haben.

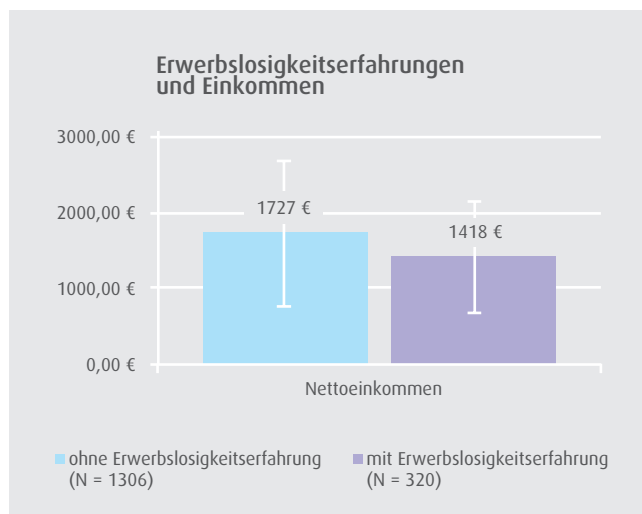


Abb. 5.4.2.1: Ausprägung des Nettoeinkommens in Abhängigkeit von Erwerbslosigkeitserfahrung

In Hinblick auf die **Kontrollvariablen** bleibt festzuhalten, dass in allen drei bislang berichteten Modellen der Bildungsgrad den höchsten Einfluss auf das subjektive Empfinden sowie das Einkommen hat. Höher Gebildete verdienen mehr, erleben mehr Energie und Tatkraft in ihrer Arbeit und sind weniger erschöpft. Im Hinblick auf Einkommen findet sich des Weiteren ein viel berichteter Geschlechtereffekt: Männer verdienen mehr als Frauen. Unklar ist an dieser Stelle allerdings, welche Rolle dem Arbeitsumfang in diesem Zusammenhang zukommt. Außerdem ist das Alter relevant – ältere Beschäftigte verdienen mehr.

Neben dem Nettoeinkommen spielen für die Qualität der aktuellen Tätigkeit noch der Arbeitsumfang, die Passung zwischen dem erlernten Beruf und der aktuellen Tätigkeit, Führungsverantwortung sowie Befristung der Tätigkeit eine Rolle. Ob die Erwerbslosigkeitserfahrung über die Kontrollvariablen hinaus bedeutsam für die Variablen ist, wurde mittels binär-logistischen Regressionen untersucht.

Obwohl die Kennwerte zur Modellgüte (R²) in Tabelle 5.4.2.3 gemäß gängiger Konventionen (vgl. Backhaus, Erichson, Plinke & Weiber, 2008, S. 270) im geringen Bereich ausgeprägt sind, werden die Modelle doch signifikant und somit wird interpretierbar, ob Erwerbslosigkeitserfahrung neben den Kontrollvariablen bedeutsam für die Qualität der aktuellen Tätigkeit ist.

Tabelle 5.4.2.4 zeigt, welche Variablen Einfluss auf die Teilaspekte von Qualität der aktuellen Tätigkeit nehmen.

- **Erwerbslosigkeitserfahrung ist neben den Kontrollvariablen für die Passung zwischen dem gelernten Beruf und der aktuellen Tätigkeit bedeutsam:** Wer schon einmal erwerbslos war, hat eine geringere Wahrscheinlichkeit, in seinem gelernten Beruf auch tatsächlich aktuell tätig zu sein.
- **Erwerbslosigkeitserfahrung hängt unter Berücksichtigung der Kontrollvariablen mit der Befristung der Tätigkeit zusammen:** Wer schon einmal erwerbslos war, hat eine höhere Wahrscheinlichkeit, aktuell in einer befristeten Anstellung zu sein. Personen ohne Erwerbslosigkeitserfahrung sind wahrscheinlicher unbefristet beschäftigt.

Lesehilfe Tabelle 5.4.2.3 und 5.4.2.4

Das Verfahren der binär-logistischen Regression unterscheidet sich wesentlich von den zuvor berichteten multiplen Regressionsanalysen. So sind die Regressionsgewichte hier in ihrer Höhe schwer interpretier- und vergleichbar, da sie nicht standardisiert sind (in Tabelle 5.4.2.4 in Spalte B aufgeführt). Allein das Vorzeichen zeigt hier an, ob die Variable in positivem oder negativem Zusammenhang mit dem Teilaspekt von Qualität der aktuellen Tätigkeit steht. Auch die bereits eingeführten Konventionen zur Einordnung von R² können hier nicht angewandt werden. So ist R² nicht Ausdruck für die Varianzaufklärung, sondern die Güte des Modells.

Tabelle 5.4.2.3: Übersicht über die logistischen Regressionsmodelle zu Erwerbslosigkeitserfahrung und Qualität der aktuellen Tätigkeit

	R ²	Konfidenzintervall R ²		χ ²
		untere Grenze	obere Grenze	
Arbeitsumfang	.26	.21	.31	352.73
Passung	.15	.11	.19	195.05
Führungsverantwortung	.09	.05	.12	106.86
Befristung	.11	.08	.15	111.36

Anmerkungen. N = 1749; fett markiert: p < .001; berichtet Nagelkerke R². R² = Güte des Modells, χ² = Zusammenhangsmaß

Im Gegensatz zu den Ergebnissen aus Kapitel 5.4.1 sind diese Zusammenhänge auch unter Berücksichtigung der Kontrollvariablen relevant und können damit eher als abgesichert gelten. Unter Berücksichtigung der Kontrollvariablen hat Erwerbslosigkeitserfahrung keinen Effekt auf den Arbeitsumfang und die Führungsverantwortung in der aktuellen Tätigkeit. Vor dem Hintergrund der einfachen Zusammenhangsanalysen in Kapitel 5.4.1 ist ersteres Ergebnis zu erwarten gewesen, bereits hier hat sich kein Zusammenhang zwischen Erwerbslosigkeitserfahrung und Arbeitsumfang gezeigt. Es fand sich allerdings ein Zusammenhang von Erwerbslosigkeitserfahrung und Führungsverantwortung, der unter Berücksichtigung der Effekte der Kontrollvariablen verschwindet. Es ist davon auszugehen, dass sich dies wiederum durch die Variable Bildung erklären lässt. Wie wir gesehen haben, haben höher gebildete Personen weniger Erwerbslosigkeitserfahrung, gleichzeitig haben sie eher Führungsverantwortung.

Zur Verdeutlichung der Ergebnisse stellt Abbildung 5.4.2.2 den Anteil unbefristet Beschäftigter sowie im gelernten Beruf Tätiger für die Personen mit und ohne Erfahrungen von Erwerbslosigkeit dar. Diese beschreibende Darstellung zeigt, dass von

347 Befragten, die bereits Erwerbslosigkeitserfahrung haben, 79 Prozent in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis stehen, wohingegen Beschäftigte ohne Erwerbslosigkeitserfahrung zu 89 Prozent unbefristet angestellt sind. Noch deutlicher stellt sich dieser Unterschied für die Passung zwischen aktueller Tätigkeit und gelerntem Beruf dar. Während von 1425 Befragten ohne Erwerbslosigkeitserfahrung 77 Prozent in ihrem gelernten Beruf tätig sind, sind es bei den Befragten mit Erwerbslosigkeitserfahrung nur 53 Prozent.

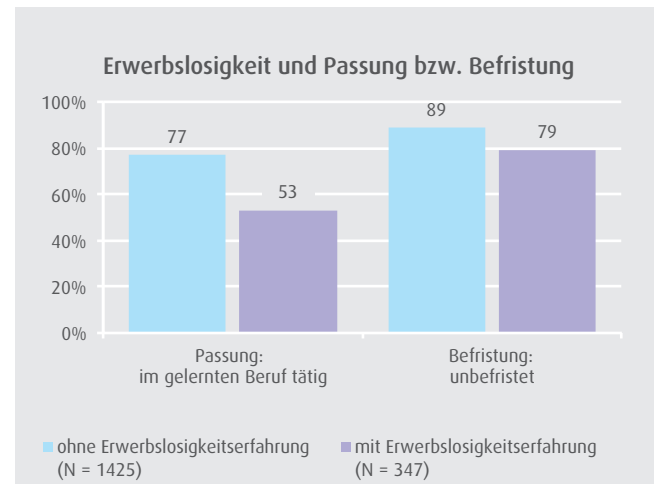


Abb. 5.4.2.2: Ausprägung von Befristung und Passung in Abhängigkeit von Erwerbslosigkeitserfahrung (in Prozent)

Der Blick auf die **Kontrollvariablen** zeigt, dass ältere Beschäftigte häufiger Führungsverantwortung tragen und häufiger unbefristet angestellt sind. Frauen arbeiten häufiger in Teilzeit als Männer und tragen seltener Führungsverantwortung. Höher Gebildete arbeiten häufiger in Vollzeit sowie in ihrem erlernten Beruf und tragen eher Führungsverantwortung. Diese Ergebnisse bestätigen eine Vielzahl bereits bekannter Studien.

Tabelle 5.4.2.4: Ergebnisse der logistischen Regressionsanalysen zu Erwerbslosigkeitserfahrung und Qualität der aktuellen Tätigkeit

	Arbeitsumfang		Passung gelernter Beruf aktuelle Tätigkeit		Führungsverantwortung		Befristung	
	B	Odds Ratio	B	Odds Ratio	B	Odds Ratio	B	Odds Ratio
N =	1749							
Alter	-0.00	1.00	-.01	1.00	.03	1.03	-.06	.94
Geschlecht	2.26	9.58	.30	1.35	.40	1.49	-.06	.95
Bildung	.13	1.13	.29	1.34	.17	1.18	-.06	.93
Erwerbslosigkeitserfahrung	-.32	.72	-.98	.38	-.52	.60	.94	2.56

Anmerkungen. Grau hinterlegt sind die Kontrollvariablen; fett markiert: p < .001. B= nicht standardisiertes Regressionsgewicht, Odds Ratio = Assoziationsmaß zwischen zwei Merkmalen

5.5 Bedeutung von Aspekten der Erwerbslosigkeitserfahrung für die Qualität der aktuellen Tätigkeit von Beschäftigten mit Erwerbslosigkeitserfahrung

5.5.1 Zusammenhangsanalysen zur Bedeutung von Aspekten der Erwerbslosigkeitserfahrung für die Qualität der aktuellen Tätigkeit

In den vorhergehenden Analysen hat sich gezeigt, dass Erwerbslosigkeitserfahrung einen Effekt hat auf

- die Passung zwischen gelerntem Beruf und aktueller Tätigkeit,
- die Befristung der aktuellen Tätigkeit und
- das Nettoeinkommen.

Im Weiteren ist von Interesse, inwiefern bestimmte Merkmale der erfahrenen Erwerbslosigkeit von besonderer Relevanz für die Passung zwischen gelerntem Beruf und aktueller Tätigkeit, die Befristung und das Nettoeinkommen sind. Konkret wurden folgende Aspekte berücksichtigt:

- die Dauer der Erwerbslosigkeit,
- die Häufigkeit von Erwerbslosigkeitsphasen sowie
- die verstrichene Zeit seit der letzten Erwerbslosigkeitsphase.

Die Fragestellung wurde an der Unterstichprobe der 347 Befragten mit Erwerbslosigkeitserfahrung untersucht, welche zunächst auf Ausreißer analysiert wurde. Es stellte sich heraus, dass der Aspekt der Dauer der Erwerbslosigkeit einen Extremwert (324 Monate) aufwies. Dieser wurde aus den weiteren Analysen ausgeschlossen und somit wurden 346 Personen mit Erwerbslosigkeitserfahrung für die folgenden Analysen betrachtet. Aufgrund der kleineren Stichprobe wurde in diesem Teil nun als „signifikant“ und damit statistisch bedeutsam eingestuft, wenn Effekte mit einer Wahrscheinlichkeit von über 95 Prozent in der Grundgesamtheit der Befragten von Null verschieden sind.

Die Zusammenhangsanalysen zeigen folgende Ergebnisse:

- Personen, die mehrmals erwerbslos waren, berichten seltener von Passung zwischen aktueller Tätigkeit und gelerntem Beruf als Personen mit nur einer Erwerbslosigkeitsphase ($d = -.14$; $p < .05$). Die Häufigkeit von Erwerbslosigkeitsphasen steht nicht wie erwartet in Zusammenhang mit dem Nettoeinkommen und der Befristung der aktuellen Tätigkeit.
- Je länger man erwerbslos war, desto geringer ist das Nettoeinkommen ($r = -.14$, $p < .05$), desto geringer ist die Passung zwischen aktueller Tätigkeit und gelerntem Beruf ($r = -.13$, $p < .05$) und desto eher ist man befristet beschäftigt ($r = .15$, $p < .05$).
- Je länger die Erwerbslosigkeitserfahrung zurückliegt, desto höher ist das Einkommen ($r = -.15$, $p < .05$) und desto unwahrscheinlicher ist eine Befristung ($r = -.21$, $p < .05$). Die verstrichene Zeit seit der letzten Erwerbslosigkeitsphase steht nicht wie erwartet mit der Passung zwischen erlerntem Beruf und aktueller Tätigkeit in Zusammenhang.

Alle berichteten Zusammenhänge zeigen in die erwartete Richtung. Sie weisen eine geringe Stärke auf. Untereinander hängen die Aspekte von Erwerbslosigkeit wie folgt zusammen: Personen, die mehrmals erwerbslos waren, berichten insgesamt eine längere Dauer der Erwerbslosigkeit ($r = .28$, $p < .05$), außerdem ist seit der Erwerbslosigkeit weniger Zeit verstrichen ($r = -.29$, $p < .05$). Diese Effekte haben mittlere Stärke. Je länger Personen erwerbslos waren, desto weniger Zeit ist seit der Erwerbslosigkeit vergangen ($r = -.14$, $p < .05$).

5.5.2 Regressionsanalysen zur Bedeutung von Aspekten der Erwerbslosigkeit für die Qualität der aktuellen Tätigkeit

Aufbauend auf den relevanten Effekten von Erwerbslosigkeitserfahrung im Kapitel 5.4.2 wurden hier die drei Aspekte Dauer der Erwerbslosigkeit, Häufigkeit und verstrichene Zeit im Hinblick auf Nettoeinkommen, Befristung und Passung anhand der 346 Personen mit Erwerbslosigkeitserfahrung untersucht. Auch hier war es Ziel herauszufinden, ob den Erwerbslosigkeitsaspekten neben den Kontrollvariablen noch eine eigene Bedeutung zukommt.

In den einfachen Zusammenhangsanalysen (Kapitel 5.5.1) zeigten sich Zusammenhänge zwischen der Länge der Erwerbslosigkeit und der verstrichenen Zeit seit der letzten Phase der Erwerbslosigkeit einerseits und dem **Nettoeinkommen** andererseits. Das erste Modell (s. Tabelle 5.5.2.1) weist die Dauer der Erwerbslosigkeit sowie die verstrichene Zeit seit der Erwerbslosigkeit auch neben den Kontrollvariablen als relevante Aspekte für das Nettoeinkommen aus. **Je länger die Erwerbslosigkeit dauerte und je weniger Zeit seither vergangen ist, desto geringer ist das Nettoeinkommen.** Die Modellpassung indes ist als gut zu bewerten, durch die berücksichtigten Variablen können 26 Prozent der Varianz des Nettoeinkommens aufgeklärt werden.

Tabelle 5.5.2.1: Ergebnisse der multiplen Regressionsanalyse zu Erwerbslosigkeitsaspekten und Nettoeinkommen

	Nettoeinkommen
N =	314
	β
Alter	.05
Geschlecht	.34
Bildung	.39
Dauer der Erwerbslosigkeit	-.11
verstrichene Zeit seit Erwerbslosigkeit	.15
Häufigkeit von Erwerbslosigkeitsphasen	.06
Varianzaufklärung (R ²)	26 %

Anmerkungen. Grau hinterlegt sind die Kontrollvariablen; fett markiert: $p < .05$. β = standardisiertes Regressionsgewicht

Es zeigt sich im Bezug auf die Kontrollvariablen, dass neben den beiden Erwerbslosigkeitsaspekten das Geschlecht und die Bildung deutliche Beiträge zur Erklärung des Einkommens leisten. Männer und höher Gebildete verdienen demnach besser (vgl. auch Kapitel 5.4.2).

Betrachtet man die Ergebnisse der Erwerbslosigkeitsaspekte genauer – wie in Abbildung 5.5.2.1 dargestellt – so lassen sich Unterschiede zwischen der Gruppe der höher verdienenden Personen mit Erwerbslosigkeitserfahrung und den geringer Verdienenden hinsichtlich der Aspekte Dauer und verstrichene Zeit seit der Erwerbslosigkeit veranschaulichen. Bei Erwerbslosen, deren monatliches Nettohaushaltseinkommen über 1.500 Euro liegt, war die Erwerbslosigkeit durchschnittlich zwei Monate kürzer und liegt eineinhalb Jahre länger zurück als bei Erwerbslosen mit aktuellem Einkommen unter 1.500 Euro monatlich.

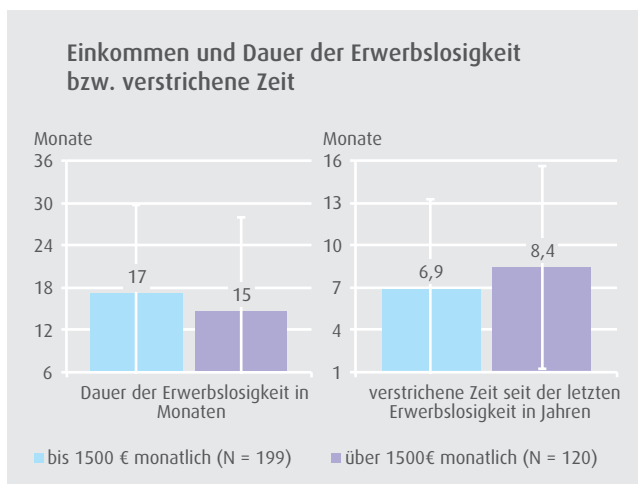


Abb. 5.5.2.1: Ausprägung von Erwerbslosigkeitsaspekten in Abhängigkeit von Nettoeinkommen

Die Modellpassungen der logistischen Regressionen sind in Tabelle 5.5.2.2 dargestellt. Es wird deutlich, dass die Interpretation der Modelle gegeben ist (signifikantes χ^2 , Konfidenzintervall von R^2 schließt Null aus), aber die Modellgüte eher gering einzuschätzen ist ($R^2 \leq .20$).

Tabelle 5.5.2.2: Übersicht über die logistischen Regressionsmodelle zu Erwerbslosigkeitsaspekten und Qualität der aktuellen Tätigkeit

	R^2	Konfidenzintervall R^2		χ^2
		untere Grenze	obere Grenze	
Passung	.12	.05	.18	33.09
Befristung	.20	.11	.27	46.77

Anmerkungen. N = 341; fett markiert: $p < .05$; berichtet Nagelkerke R^2 . R^2 = Güte des Modells, χ^2 = Zusammenhangsmaß

In den einfachen Zusammenhangsanalysen (Kapitel 5.5.1) zeigten sich Zusammenhänge zwischen der Häufigkeit von Erwerbslosigkeitsphasen und der Länge der Erwerbslosigkeit einerseits und der **Passung zwischen erlerntem Beruf und aktueller Tätigkeit** andererseits. Unter Berücksichtigung der Kontrollvariablen hat nur noch die Häufigkeit der Erwerbslosigkeitsphasen einen Effekt auf die Passung zwischen gelerntem Beruf und aktueller Tätigkeit. **Personen, die mehrmals Erwerbslosigkeit erlebt haben, sind seltener in ihrem gelernten Beruf tätig** (s. Tabelle 5.5.2.3). Die Dauer der Erwerbslosigkeit hat entgegen der Ergebnisse unter Punkt 5.1 keinen Effekt mehr auf die Passung, vermutlich aufgrund des ebenfalls bereits beschriebenen Zusammenhangs zwischen Dauer und Häufigkeit der Erwerbslosigkeit.

In den einfachen Zusammenhangsanalysen (Kapitel 5.2.1) zeigten sich des Weiteren Zusammenhänge zwischen der Länge der Erwerbslosigkeit und der verstrichenen Zeit seit der letzten Phase der Erwerbslosigkeit einerseits und der **Befristung der aktuellen Tätigkeit** andererseits. Diese Zusammenhänge bleiben auch bei Berücksichtigung der Kontrollvariablen bestehen. Ob jemand einen befristeten Arbeitsvertrag hat, hängt mit der Dauer der Erwerbslosigkeit zusammen; **je länger die Erwerbslosigkeit insgesamt andauerte, desto eher ist man befristet beschäftigt**. Außerdem spielt die verstrichene Zeit seit der Erwerbslosigkeit eine Rolle für die Befristung und somit **steigt mit der verstrichenen Zeit seit der Erwerbslosigkeit die Wahrscheinlichkeit, einen unbefristeten Arbeitsvertrag zu haben**.

Tabelle 5.5.2.3: Ergebnisse der logistischen Regressionsanalysen zu Erwerbslosigkeitsaspekten und Qualität der aktuellen Tätigkeit

	Passung gelernter Beruf aktuelle Tätigkeit		Befristung	
	B	Odds Ratio	B	Odds Ratio
N =	341			
Alter	-.02	.98	-.03	.97
Geschlecht	.38	1.47	.54	1.72
Bildung	.26	1.30	-.10	.90
Dauer der Erwerbslosigkeit	-.01	.99	.03	1.03
verstrichene Zeit seit Erwerbslosigkeit	-.01	.99	-.13	.88
Häufigkeit von Erwerbslosigkeitsphasen	-.52	.60	-.60	.55

Anmerkungen. Grau hinterlegt sind die Kontrollvariablen; fett markiert: $p < .05$; berichtet Nagelkerke R^2 . B = nicht standardisiertes Regressionsgewicht, Odds Ratio = Assoziationsmaß zwischen zwei Merkmalen

Diese Ergebnisse sind auch in Abbildung 5.5.2.2 und Abbildung 5.5.2.3 nochmals dargestellt. Es wird deutlich, dass 54 Prozent der Erwerbslosen, die heute nicht in ihrem gelernten Beruf tätig sind, mehr als ein Mal in der Vergangenheit erwerbslos waren (s. Abbildung 5.5.2.2).

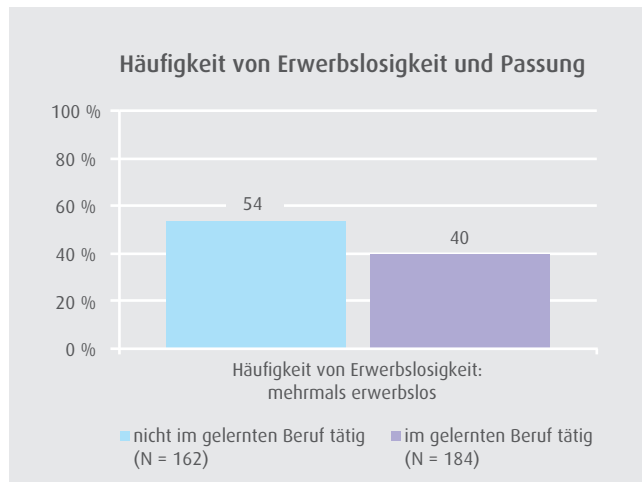


Abb. 5.5.2.2: Ausprägung von Erwerbslosigkeitsaspekten in Abhängigkeit von Passung (in Prozent)

Personen, die unbefristet beschäftigt sind, waren im Mittel circa fünf Monate weniger erwerbslos als Personen mit Erwerbslosigkeitserfahrung, die aktuell befristet beschäftigt sind. Bei unbefristet angestellten Beschäftigten liegt die letzte Erwerbslosigkeitsphase im Durchschnitt acht Jahre zurück, bei befristet angestellten Beschäftigten liegt die letzte Erwerbslosigkeitsphase im Durchschnitt viereinhalb Jahre zurück.

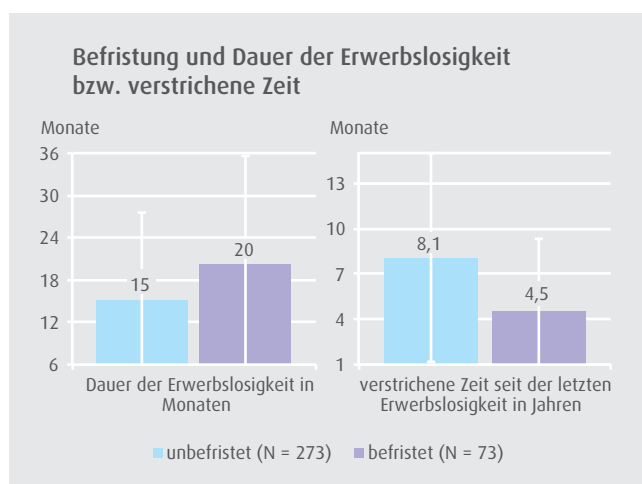


Abb. 5.5.2.3: Ausprägung von Erwerbslosigkeitsaspekten in Abhängigkeit von Befristung (in Monaten)

Im Hinblick auf die **Kontrollvariablen** bleibt festzuhalten, dass nur noch Bildung eine Bedeutung für die Passung zwischen gelerntem Beruf und aktueller Tätigkeit hat. Je höher die Bildung, desto größer ist für Beschäftigte mit Erwerbslosigkeitserfahrungen die Wahrscheinlichkeit, dennoch im gelernten Beruf tätig zu sein.

5.6 Zusammenfassung

Ein Fünftel der befragten abhängig Beschäftigten haben Erwerbslosigkeitserfahrung im Sinne einer Erwerbslosigkeit von insgesamt mindestens sechs Monaten.

- Über die Hälfte dieser Beschäftigten mit Erwerbslosigkeitserfahrung berichtet nur eine Erwerbslosigkeitsphase.
- Knapp die Hälfte aller Beschäftigten mit Erwerbslosigkeitserfahrung war insgesamt weniger als ein Jahr erwerbslos, knapp 80 Prozent aller Beschäftigten mit Erwerbslosigkeitserfahrung waren insgesamt weniger als zwei Jahre erwerbslos.
- Ältere Beschäftigte haben eher bereits Erwerbslosigkeit erlebt.
- Beschäftigte mit einem höheren Bildungsgrad waren seltener von Erwerbslosigkeit betroffen.

Es wurde davon ausgegangen, dass Erwerbslosigkeitserfahrung ein Risiko für die Qualität und das subjektive Empfinden der aktuellen Tätigkeit darstellt. Es wurde also erwartet, dass Beschäftigte mit Erwerbslosigkeitserfahrung

- eher in Teilzeit beschäftigt sind,
 - eher eine Nicht-Passung zwischen gelerntem Beruf und aktueller Tätigkeit haben,
 - eher keine Führungsverantwortung haben,
 - eher befristet beschäftigt sind und
 - ein geringeres Nettoeinkommen haben,
 - eine geringere Vitalität aufweisen und
 - eine höhere emotionale Erschöpfung berichten als Beschäftigte ohne Erwerbslosigkeitserfahrung
- und dies auch dann, wenn die Effekte von Alter, Geschlecht und Bildung kontrolliert werden.

Unter Berücksichtigung der Kontrollvariablen Alter, Geschlecht und Bildung bestätigen sich folgende Zusammenhänge: Beschäftigte mit Erwerbslosigkeitserfahrung

- haben eher eine Nicht-Passung zwischen gelerntem Beruf und aktueller Tätigkeit,
- sind eher befristet beschäftigt und
- haben ein geringeres Nettoeinkommen als Beschäftigte ohne Erwerbslosigkeitserfahrung.

Die Ergebnisse sind in Abbildung 5.6.1 bildlich dargestellt.

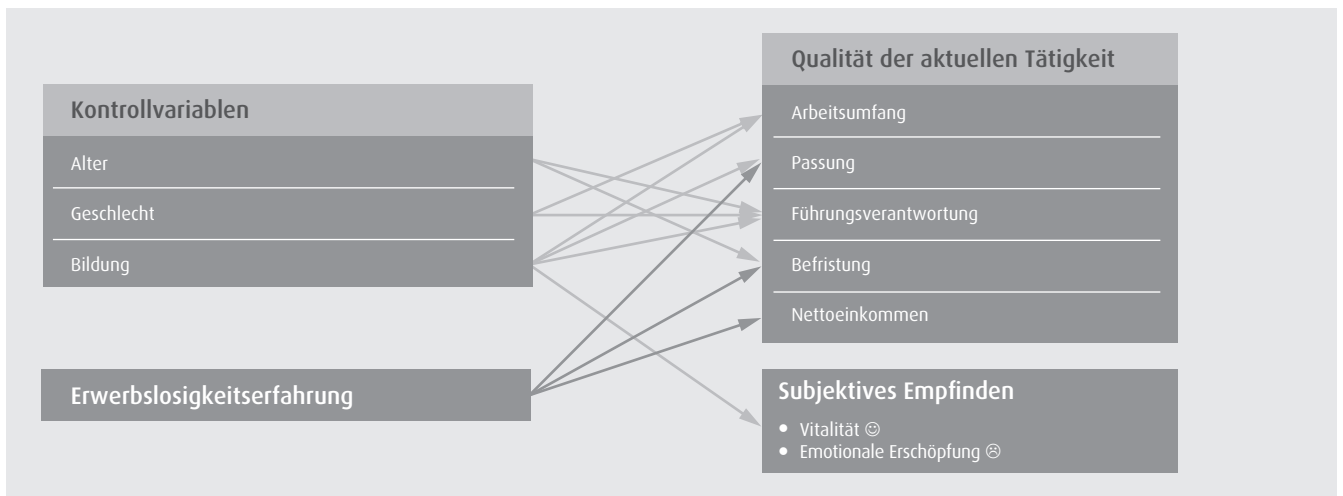


Abb. 5.6.1: Zusammenhänge zwischen Erwerbslosigkeitserfahrung und Qualität der aktuellen Tätigkeit sowie subjektivem Empfinden in der Stichprobe der abhängig Beschäftigten (N = 1772)

Erwerbslosigkeitserfahrung wirkt sich also negativ auf die Qualität der aktuellen Tätigkeit im Sinne der Passung von gelerntem Beruf und aktueller Tätigkeit, der Befristung der aktuellen Tätigkeit und dem Nettoeinkommen aus. Im Weiteren wurde betrachtet, welche Merkmale der Erwerbslosigkeit die Qualität der aktuellen Tätigkeit beeinflussen. Es wurde davon ausgegangen, dass die Qualität der aktuellen Tätigkeit umso geringer ist,

- je länger die erlebte Erwerbslosigkeit,
- je mehr Erwerbslosigkeitsphasen erlebt wurden und
- je weniger Zeit seit der letzten Erwerbslosigkeitsphase vergangen ist.

Es zeigen sich folgende Zusammenhänge (vgl. Abbildung 5.6.2):

- Wer mehr als einmal erwerbslos war, hat eine höhere Wahrscheinlichkeit, nicht in seinem gelernten Beruf beschäftigt zu sein, als Beschäftigte, die nur einmal erwerbslos waren.
- Je länger die Erwerbslosigkeit dauerte und je weniger Zeit seither vergangen ist, desto geringer ist das Nettoeinkommen und desto eher ist man befristet beschäftigt.

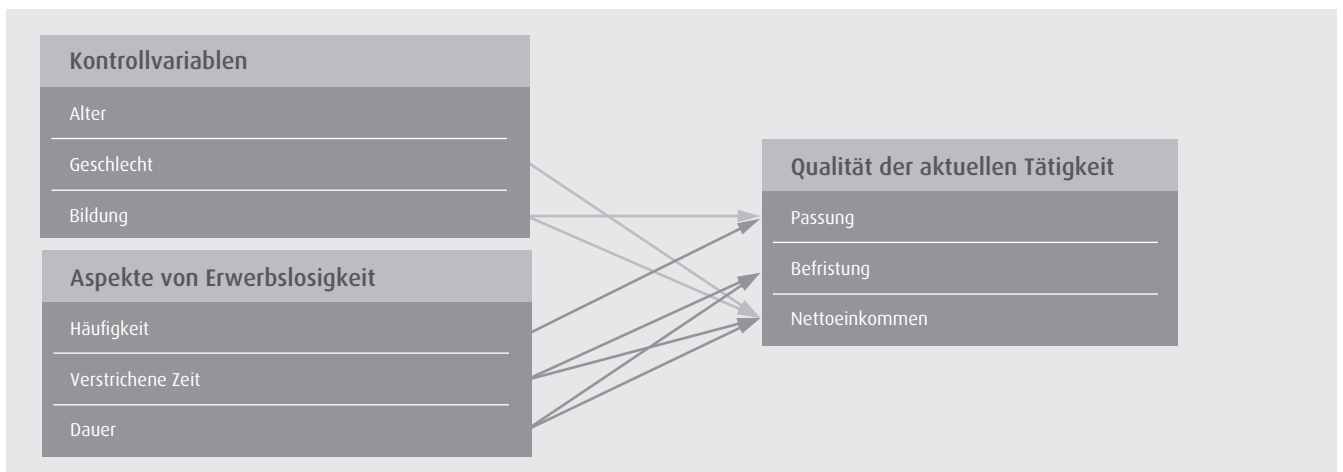


Abb. 5.6.2: Zusammenhänge zwischen Aspekten von Erwerbslosigkeit und Qualität der aktuellen Tätigkeit in der Stichprobe der abhängig Beschäftigten mit Erwerbslosigkeitserfahrung (N = 346)

5.7 Fazit und Ausblick

Mit dem iga.Barometer 2013 liegt ein Beitrag zu den bisherigen Erkenntnissen vor, der für eine deutsche Stichprobe Rückschlüsse über die Auswirkung von Erwerbslosigkeit auf die Qualität der Arbeit und das subjektive Empfinden der aktuellen Tätigkeit liefert.

Erwerbslosigkeitserfahrung in der Vergangenheit kann demnach nachteilige Effekte für die Qualität der nachfolgenden Beschäftigungen haben. Sie reduziert die Wahrscheinlichkeit im erlernten Beruf zu arbeiten, eine unbefristete Stelle zu bekommen und ein hohes Einkommen zu erhalten.

Je eher Personen wieder in Arbeit kommen und je kürzer die Erwerbslosigkeit insgesamt, desto besser stehen die Chancen für eine unbefristete Anstellung und ein höheres Einkommen. Wer häufig arbeitslos war, orientiert sich eher um und nimmt auch eine Stelle an, die vielleicht nicht den ursprünglichen Qualifikationen entspricht.

Weiterhin wäre interessant zu untersuchen, ob spezifische Bedingungen der Erwerbslosigkeit (Einzelentlassung, Massenentlassung, Verfahren der Kündigung – Stichworte: Gerechtigkeit, Fairness, Informationspolitik etc.) bedeutsam sind für die weitere Berufsbiografie und ob sich Branchenunterschiede auffinden lassen. Auch liegt kein solider Wissensstand dazu vor, ob diejenigen Erwerbslosen, die an „Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigungen“ bzw. vergleichbaren Programmen in anderen Ländern teilgenommen haben, stabilere Erwerbsverläufe nach überwandener Erwerbslosigkeit aufweisen, da bisher nach Ende solcher Maßnahmen keine langfristigen Verlaufsanalysen durchgeführt wurden. Hierzu besteht weiterhin Forschungsbedarf.

5.8 Literatur

Aho, S. (2011). How often and who finds employment after longterm unemployment, and how much active labour market policy can help? Vortrag, 4th International Conference on Unemployment, Job Insecurity and Health, Hanasaari September 21-23, 2011.

Backhaus, K., Erichson, B., Plinke, W. & Weiber, R. (2008). *Multivariate Analysemethoden. Eine anwendungsorientierte Einführung* (12. Aufl.). Berlin: Springer.

Bender, S., Konietzka, D., & Sopp, P. (2000). Diskontinuität im Erwerbsverlauf und betrieblicher Kontext. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 52, 475–499.

Büssing, A. & Glaser, J. (1998). Managerial stress and burnout. A collaborative international study (CISMS). Die deutsche Untersuchung (Bericht Nr. 44), Technische Universität. München.

Büssing, A. & Glaser, J. (2000). Four-stage process model of the core factors of burnout. *Work & Stress*, 14 (4), 329-346.

Büttner, Renate; Knuth, Matthias; Wojtkowski, Sascha (2005): Die Kluft zwischen Erwerbsaustritt und Renteneintritt wird größer. *Altersübergangsreport 2005-03*.

Dieckhoff, M. (2011). The effect of unemployment on subsequent job quality in Europe: A comparative study of four countries. *Acta Sociologica*, 54, 233-249. DOI: 10.1177/0001699311412798

Dooley, D., Prause, J., & Ham-Rowbottom, K. A. (2000). Underemployment and depression: Longitudinal relationships. *Journal of Health and Social Behavior*, 41, 421-436.

Dundler, Agnes; Müller, Dana (2006): Erwerbsverläufe im Wandel. Ein Leben ohne Arbeitslosigkeit – nur noch Fiktion? IAB-Kurzbericht 27.

Fuchs, Tatjana (2008): Was ist gute Arbeit? Anforderungen an den Berufseinstieg aus Sicht der jungen Generation. Stadtbergen.

Grzywacz, J. G., & Dooley, D. (2003). "Good jobs" to "bad jobs": Replicated evidence of an employment continuum from two large surveys. *Social Science & Medicine*, 56, 1749-1760.

Hammarström, A., & Janlert, U. (2002). Early unemployment can contribute to adult health problems: Results from a longitudinal study of school leavers. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 56, 614-630.

Körner, T., Puch, K. & Wingerter, C. (2012). Qualität der Arbeit. Geld verdienen und was sonst noch zählt (Statistisches Bundesamt, Hrsg.), Wiesbaden. Verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetige/BroschuereQualitaetArbeit0010015129001.pdf?__blob=publicationFile

Leiter, M. P. & Bakker, A. B. (2010). Work engagement: Introduction. In A. B. Bakker & M. Leiter (Hrsg.), *Work engagement. A handbook of essential theory and research* (S. 1-9). Hove: Psychology Press.

Lippmann, S. (2008). Rethinking risk in the new economy: Age and cohort effects on unemployment and reemployment. *Human Relations*, 61, 1259-1292. DOI: 10.1177/0018726708094912

Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.

Mauno, S., Feldt, T., Tolvanen, A., Hyvönen, K., & Kinnunen, U. (2011). Prospective relationships between career disruptions and subjective well-being: Evidence from a three-wave follow-up study. *International Archives of Occupational Environmental Health*, 84, 501-512. DOI: 10.1007/s00420-010-0583-6

McKee-Ryan, F. M., Virick, M., Prussia, G. E., Harvey, J., & Lilly, J. D. (2009). Life after the layoff: Getting a job worth keeping. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 561-580. DOI: 10.1002/job.566

Merkl, C., & Snower, D.J. (2008). Escaping the unemployment trap: The case of East Germany. *Journal of Comparative Economics*, 36, 542-556. doi:10.1016/j.jce.2008.07.007

Möller, Joachim, Schmillen, Achim (2008): Verteilung von Arbeitslosigkeit im Erwerbsleben. Hohe Konzentration auf wenige – steigendes Risiko für alle. IAB-Kurzbericht 24/2008.

Mühlpfordt, S., Walter, K., & Seibt, R. (2006). Erwerbsbiographien – Aktivität und Gesundheit im Altersübergang. In: Bergmann, B. & Pohlandt, A. (Hrsg.), *Entwicklung von Kompetenz und Innovationsfähigkeit in Unternehmen*. (S. 179-187). Dresden: saxOprint.

Murphy, C. M., & Athanasou, J. A. (1999). The effect of unemployment on mental health. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72, 83-99.

Oberholzer-Gee, F. (2008). Nonemployment stigma as rational herding: A field experiment. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 65, 30-40. DOI:10.1016/j.jebo.2004.05.008

Paul, K. I. & Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health: Meta-analyses. *Journal of Vocational Behavior*, 74 (3), 264-282.

Schaufeli, W. & Bakker, A. B. (2004). Utrecht Work Engagement Scale. Preliminary manual, Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University.

Seligman, M. E. P. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology. An introduction. *American Psychologist*, 55 (1), 5-14.

Steiner, V. (2001). Unemployment persistence in the West German labour market: negative duration dependence or sorting? *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 63, 91-113.

Wanberg, C. R. (1995). A longitudinal study of the effects of unemployment and quality of reemployment. *Journal of Vocational Behavior*, 46, 40-54.

6 Anhang 1: Feldbericht „iga.Barometer 2013“ – Durchführung der Befragung und Besonderheiten der Stichprobe

Im Folgenden soll ein kurzer Überblick über das Feldgeschehen bei der Datenerhebung zum iga.Barometer 2013 und eine Einschätzung der Qualität des erhobenen Datenmaterials und seiner Interpretationsmöglichkeiten gegeben werden.

6.1 Stichprobenziehung

Die Datenerhebung für das iga.Barometer basiert auf einer so genannten einfachen Zufallsstichprobe, konkret: auf der Ziehung der Stichprobe aus einer für die gesamte Bundesrepublik Deutschland verfügbaren computerlesbaren Telefonanschlusliste.

Neben einer Stichprobenziehung „echter“ Telefonanschlüsse ist dabei auch die Stichprobenziehung nach dem Randomized-last-digit-Verfahren (RLD) möglich. RLD bietet sich an, um die zunehmende Zahl von nicht-gelisteten Telefonnummern und somit einen möglichen systematischen Unterschied zwischen Personen, die ihre Telefonnummern in öffentlichen Telefonverzeichnissen listen bzw. nicht listen lassen, auszugleichen. Dabei haben sich die Gründe, aus denen Telefonnummern nicht gelistet werden, extrem gewandelt. Stand bis in die frühen 2000er Jahre hinter der Nicht-Listung von Telefonnummern ein bewusster Verweigerungsakt des Inhabers/der Inhaberin eines Telefonanschlusses (so genannte „Geheimnummern“), so ist die Nicht-Listung heutzutage vielfach das Ergebnis eines Wechsels des Telefonanbieters. Telefonanbieter (außerhalb der Telekom) veranlassen ohne entsprechende aktive Aufforderung durch den Neukunden keine Listung im Telefonverzeichnis (der Telekom), das vielfach die Grundlage für andere Telefonanschluslisten bildet. Systematische Unterschiede zwischen Inhabern/Inhaberinnen gelisteter und nicht-gelisteter Telefonanschlüsse können neben den bisher bekannten Variablen Geschlecht und Status nun auch für weitere sozio-demografische Variablen wie Alter und Haushaltsnettoeinkommen sowie für eine Reihe Lebensstilvariablen nicht ausgeschlossen werden.

Für die vorliegende Studie wurde eine RLD-Stichprobe (N = 32.000) gezogen. Das verwendete RLD-Verfahren verändert dabei die aus der Telefonanschlusliste gezogenen „echten“ Telefonanschlüsse durch Aufaddieren einer Zufallszahl von 0 bis 9 auf die letzte Stelle der Telefonnummer. Die führenden Stellen der Telefonnummern (ohne Vorwahl), die in Deutschland einen Hinweis auf weitere regionale/lokale Differenzierungen innerhalb eines Vorwahlgebietes geben, werden durch dieses Verfahren nicht verändert; die kleinräumige Verortung der Ausgangstelefonnummer bleibt also erhalten.

Dadurch ergeben sich zwangsläufig drei Arten von Telefonnummern:

- nicht existierende Telefonnummern, die durch die Ansage „Kein Anschluss unter dieser Nummer“ charakterisiert sind,
- existierende Telefonnummern, die in der Telefonanschlusliste/im Telefonbuch enthalten sind,
- existierende Telefonnummern, die in der Telefonanschlusliste/im Telefonbuch nicht enthalten sind (z.B. „Geheimnummern“).

Zur Abdeckung von Haushalten, die ausschließlich über Mobilfunk zu erreichen sind (ca. 7 Prozent, ADM 2009), wurden weiterhin 3.000 Mobilfunknummern – unter Berücksichtigung unterschiedlicher Mobilfunkvorwahlen – generiert.

Bei der Abarbeitung von RLD-Ausgangsstichproben ist die hohe Anzahl von nicht existierenden Telefonnummern entsprechend auffällig. Im vorliegenden Fall beträgt deren Anteil an der Gesamtstichprobe ca. 44 Prozent (vgl. Tabelle 6.4.1).

Bei der Dimensionierung der Ausgangsstichprobe muss dieser Sachverhalt berücksichtigt werden. Die Ausgangsstichprobe für die durchgeführte Befragung zum Thema „Arbeit und Gesundheit“ umfasste entsprechend 35.000 Telefonnummern.

6.2 Strategien zur Erhöhung der Kooperationsbereitschaft bei Telefonumfragen

Insgesamt ist festzustellen, dass sich die Ausgangslage für telefonische Interviews seit 2007 drastisch verändert hat. Massenhafte telefonische Kontaktierungen von Privatpersonen durch werbliche Anrufer und Verkäufer unterschiedlichster Produkte und Dienstleistungen (einschließlich der Belästigung durch Abzocker) und die breite Diskussion krimineller Datenverkäufe und Datenweitergaben haben in Haushalten verschiedene „Abwehrmechanismen“ in Gang gesetzt:

- Potenzielle Kontaktpersonen gehen nur noch ans Telefon, wenn sie die anrufende Telefonnummer kennen,
- potenzielle Kontaktpersonen lassen jeden Anruf einer „fremden“ Nummer über den Telefonanrufbeantworter laufen,
- Kontaktpersonen verweigern das Interview/legen auf,
- Kontaktpersonen verweigern den Zugang zu Zielpersonen,
- Kontaktpersonen weisen Interviewer/innen (fälschlich!) darauf hin, dass jede Art von Telefoninterviews verboten wäre.

Die verbleibenden Strategien für Daten erhebende Institute sind nicht sehr zahlreich. Dies gilt insbesondere dann, wenn für jede Studie neue/„frische“ Stichproben – als Voraussetzung für die Realisierung eines „repräsentativen“ Zufallsverfahrens – gezogen werden und auf die bewusste Einbeziehung kooperationsbereiter Befragter ggf. aus einem entsprechenden Datenpool verzichtet wird.

Bewusst neutrale Kontaktierung durch speziell geschulte Interviewer und Interviewerinnen und die Vermeidung jeder Ähnlichkeit mit den Ansprachetechniken von Werbeanrufern kann beispielsweise zum „Überstehen“ der kritischen ersten Sekunden und zu positiver Reaktion der Kontaktperson führen. Diese Technik setzt allerdings voraus, dass überhaupt ein Kontakt mit einer Kontaktperson am Telefon aufgenommen werden kann. Neben den dargestellten Vermeidungsstrategien für unerwünschte Kontakte ist die Tendenz, dass insbesondere jüngere Menschen nur selten in den üblichen Interviewzeiten (16:00 bis 20:00 Uhr) erreichbar scheinen, nicht zu übersehen.

Die Problematik nicht-erreichbarer Haushalte stellt eines der gravierenden Probleme der Umfrageforschung dar, da davon auszugehen ist, dass Nicht-Erreichbarkeit ebenfalls eine systematische Verzerrung der Stichprobe bewirkt. Die Erhöhung der Kontaktfrequenz oder die Ausweitung (Verlängerung) der Feldphase sind mögliche Maßnahmen, erhöhen allerdings den personellen und damit finanziellen Aufwand. Das heißt, telefonische Befragungen werden teurer. Die Ausweitung der Interviewzeiten auf Wochenenden und spätere Abendstunden sind ebenfalls denkbar, können aber Ressentiments gegen telefonische Umfragen bei speziellen Zielgruppen noch erhöhen.

Bei der Datenerhebung zur vorliegenden Studie wurden die folgenden Strategien zur Verbesserung der Kooperationsbereitschaft eingesetzt:

- Ausweitung der täglichen/wöchentlichen Interviewzeiten,
- Erhöhung der Kontaktfrequenz,
- Nachbearbeitung von Verweigerungen (der Kontaktperson).

6.3 Pretest

Der Pretest (N = 100) wurde in der Zeit vom 22.02.2013 bis zum 05.03.2013 unter Feldbedingungen werktäglich zwischen 16:00 Uhr und 20:00 Uhr durchgeführt.

Der Pretest diente insbesondere zur Prüfung der Verständlichkeit und „Beantwortbarkeit“ der Fragen sowie der Länge des Fragebogens. Besonderes Augenmerk wurde dabei auf die Fragen zu den thematischen Bereichen „Flexibilisierung“ und „Erwerbsbiografien“ gelegt, die sich im Pretestverlauf – und nach einigen wenigen Modifikationen (Einführungstexte, Überleitungen) – allerdings als unproblematisch herausstellten.

Die Fragebogenlänge und -schwierigkeit erforderte eine durchschnittliche Interviewzeit von ca. 25 Minuten (mindestens 12 Minuten bis maximal 45 Minuten), wobei insbesondere die Fragen zu mehr oder weniger weit in der Vergangenheit liegenden Phasen der Erwerbslosigkeit für die Interviewlänge verantwortlich zeichneten.

6.4 Hauptuntersuchung

Der Studienbeginn wurde zunächst durch die bundesweit Ende März/Anfang April (häufigste Zeitspanne: 25.03. bis 06.04.2013) stattfindenden Osterferien und eine extreme Zahl nicht erreichbarer Haushalte charakterisiert. Aus diesem Grund musste die Hauptuntersuchung, die am 26.03.2013 startete, um rund zwei Wochen verlängert werden. Die Datenerhebung erfolgte in der Zeit vom 26.03.2013 bis zum 26.04.2013 zunächst standardmäßig an Werktagen zwischen 16:00 Uhr und 20:00 Uhr.

Die Wahl der täglichen Befragungszeit orientierte sich dabei an der für diesen Zeitraum geltenden höheren Wahrscheinlichkeit, erwerbstätige Zielpersonen erreichen zu können und entsprach den Gepflogenheiten der früheren Datenerhebungen zum iga.Barometer. Es wurden bis zu fünf Kontaktversuche unternommen. Die Feldphase 1 bezeichnete den Erhebungszeitraum vom 26.03.2013 bis zum 05.04.2013 (Osterferien); Feldphase 2 bezeichnete den Erhebungszeitraum vom 08.04.2013 (Ende der Osterferien) bis zum 26.04.2013. Da jedoch in beiden Feldphasen die Datenerhebung unter den gleichen erhebungstechnischen Rahmenbedingungen erfolgte, wurden sie später zu Feldphase 1 zusammengefasst.

Ab dem 29.04.2013 (bei Erreichen von rund 1.000 Interviews und Inangriffnahme von 24.504 Telefonnummern) wurde die wochentägliche Standardbefragungszeit um eine Stunde auf den Zeitraum zwischen 16:00 Uhr und 21:00 Uhr verlängert und die Kontaktfrequenz zu allen im System befindlichen Haushalten (Telefonnummern) auf bis zu 15 Kontaktversuche erhöht (Feldphase 3). In dieser Phase wurden – um den erhöhten Arbeitsanfall abwickeln zu können – fünf zusätzliche Interviewer mit paper&pencil-Durchführung von Interviews betraut.

Feldphase 5 umfasst Interviews, die werktäglich zwischen 11:00 Uhr und 13:00 Uhr sowie an den Samstagen 27.04.2013 sowie 04.05.2013 und 11.05.2013 zwischen 11:00 Uhr und 15:00 Uhr geführt wurden.

Die erneute Bearbeitung von Verweigerungen erfolgte über die gesamte Befragungszeit vom 26.03.2013 bis zum 14.05.2013. Dabei wurden bereits kontaktierte Haushalte, bei denen kein Interview (wegen Auflegen des Hörers oder einer expliziten Verweigerung durch die Kontaktperson) geführt werden konnte, zu anderen Zeitpunkten von speziell geschulten Interviewerinnen und Interviewern erneut angerufen und um Teilnahme an der Befragung gebeten (Feldphase 4).

Insgesamt wurden in den verschiedenen Phasen der Datenerhebung 2.000 Interviews erreicht, dabei entfielen die folgenden Interviewzahlen auf die jeweiligen Phasen:

Tabelle 6.4.1: Phasen der Feldarbeit

Feldverlauf	Interviewzahl
Phase 1	999
Phase 3	666
Phase 4	135
Phase 5	200

Die Ergebnisse aller Kontaktversuche sind in Tabelle 6.4.2 dokumentiert:

Tabelle 6.4.2: Feldübersicht gesamt

Telefonnummern insgesamt	35.000	100 %
eingespielt	34.236	
angegangen	33.957	
frisch	279	
kein Anschluss/Handy-Nummern	14.942	
kein Privatanschluss	637	
ständig besetzt	1.209	
Kontaktperson/Zielperson spricht nicht Deutsch	502	
keine Person der Zielgruppe (zu alt/nicht berufstätig)	4.112	
Bereinigtes Brutto I	12.555	100 %
Freizeichen (Anschlussbesitzer in Feldzeit nicht erreichbar)	4.463	
Anrufbeantworter (Anschlussbesitzer in Feldzeit nicht erreichbar)	2.926	
Bereinigtes Brutto II	5.166	100 %
Termin nicht mehr abgearbeitet	59	
Zielperson in Feldzeit nicht erreichbar/Urlaub	62	
Kontaktperson verweigert	887	
Zielperson verweigert	2.015	
Abbruch	56	
Sperrdatei	9	
Zielperson krank bzw. kann dem Interview geistig nicht folgen	78	
Realisierte Interviews	2.000	38,7 %

Mit einer Kooperationsquote von knapp 39 Prozent ist ein recht gutes Ergebnis im Rahmen von allgemeinen Bevölkerungstichproben erreicht worden. Die Kooperationsquote konnte gegenüber der Befragung 2010 um fast 7,1 Prozentpunkte gesteigert werden.

6.5 Notwendige Korrekturen im Datensatz

Nach Abschluss der Feldarbeit – und nach erster Sichtung des Analysedatensatzes durch den Auftraggeber – zeigten sich Unstimmigkeiten im Datensatz. Dabei erschienen zunächst drei Fälle prekär (doppelte Fallidentifikationen). Nachdem sich herausstellte, dass sich die prekären Fälle auf den gleichen Interviewer zurückführen ließen, wurden alle Interviews dieses Interviewers (n = 25) aus dem Datensatz gelöscht. Darüber hinaus ergab sich bei den erneuten Plausibilitätsprüfungen, dass in drei Fällen Test- bzw. Trainingsinterviews für neue Interviewer/Interviewerinnen im Datensatz verblieben waren. Auch diese Fälle wurden gelöscht. Der neue Analysedatensatz umfasst nun 1972 Fälle.

6.6 Bewertung der Ergebnisse der unterschiedlichen Feldphasen

Betrachtet man Variablen, die für die Zusammensetzung der Stichprobe relevant sind (Geschlecht, Alter, Bildung) sowie solche Variablen, die einen möglichen Einfluss auf die Erreichbarkeit von potenziellen Befragten haben (Berufsstatus, Vollzeitwerbstätigkeit versus atypische Beschäftigungsverhältnisse), so zeigen sich zum Teil signifikante Unterschiede zwischen den Befunden für die verschiedenen Phasen der Datenerhebung (vgl. dazu Anhang B: Feldvergleich).

Soweit Feldphase 1 als „Normal-Stichprobe“ verstanden wird, ergeben sich im Vergleich dazu die folgenden Unterschiede:

Feldphase 3 (gekennzeichnet durch Verlängerung der Interviewzeiten in den Abendstunden; Maximierung der Kontaktversuche) enthält im Vergleich zu den Befragten aus Feldphase 1 mehr jüngere Befragte, besser ausgebildete Befragte (mehr Befragte mit Hochschulreife) und mehr Vollzeitwerbstätige. Das monatliche Haushaltsnettoeinkommen der Befragten aus Feldphase 3 liegt in den Kategorien zwischen 1.000 und 2.000 Euro höher als bei Befragten aus Feldphase 1, erreicht allerdings sowohl in den höheren als auch den niedrigeren Kategorien zum Haushaltsnettoeinkommen geringere Werte. Darüber hinaus finden sich in der Befragtengruppe aus Feldphase 3 mehr Frauen als in der „Normal-Stichprobe“ aus Feldphase 1 sowie mehr Befragte, die als Berufsstatus „Angestellte oder Angestellter“ angeben. Signifikante Unterschiede liegen allerdings lediglich in Bezug auf Alter, Berufsstatus und das Haushaltsnettoeinkommen vor.

In Feldphase 5 (vormittägliche Kontaktversuche und Kontaktversuche an Samstagen) wurden die tendenziell jüngsten Befragten erreicht (35 Prozent unter 30 Jahren; 59 Prozent unter 40 Jahren). Hier finden sich die meisten Befragten in Vollzeitwerbstätigkeit (74,5 Prozent), aber auch die höchsten Anteile von Befragten in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen (12 Prozent), ohne Schulabschluss und mit weniger als 500 Euro Haushaltsnettoeinkommen.

Feldphase 4 (Verweigerer-Konversion) weist die höchste Zahl selbständig oder freiberuflich Tätiger auf, die tendenziell ältesten Befragten, den höchsten Frauenanteil (63,9 Prozent) und den höchsten Anteil von Befragten mit Hochschulreife (30,1 Prozent).

6.7 Qualität der Stichprobe

Sowohl im Pretest wie auch in den unterschiedlichen Phasen der Hauptuntersuchung wurde im Zielhaushalt ein weiteres Zufallsverfahren („Last-Birthday-Methode“) eingesetzt, um die Zielperson der Befragung zu ermitteln (vgl. Anhang A: Fragebogen; hier: Introduction). Damit soll ebenfalls eine systematische Verzerrung der Stichprobe (z. B. durch Überrepräsentation besonders kommunikativer Befragtengruppen) verhindert werden.

Es ist allerdings generell zu konstatieren, dass in heutiger Zeit realisierte Stichproben einen starken Bildungsbias besitzen (vgl. auch Feldbericht zum iga.Barometer 2007 und 2010), das heißt, dass Befragte mit geringer Bildung und niedrigem Berufsstatus eher unterrepräsentiert sind.

Tabelle 6.7.1 verweist – erwartungsgemäß – darauf, dass Personen mit Hauptschulabschluss auch in der iga.Stichprobe 2013 unterrepräsentiert sind. Hier ergeben sich mit minus 8 Prozentpunkten die höchsten Abweichungen zwischen Stichprobendaten und amtlichen Daten. Allerdings entsprechen die Anteile von Befragten ohne Schulabschluss im Wesentlichen den Daten des Statistischen Bundesamtes.

Die Ergebnisse der iga.Stichprobe für die Abschlüsse Fachhochschulreife und Hochschulreife sowie für den Realschulabschluss liegen jeweils ca. 2 Prozent über den Angaben des Statistischen Bundesamtes (vgl. DESTATIS: Fachserie 1, Reihe 4.1.2. – Mikrozensus 2011).

Die Abschlüsse POS (10. Klasse) werden für die iga.Stichprobe gesondert aufgeführt.

Nicht zuzuordnen sind die so genannten „anderen Schulabschlüsse“ der iga.Stichprobe. In den meisten Fällen handelt es sich hierbei um ausländische Schulabschlüsse, für die die Befragten keine Einordnungsmöglichkeiten sahen.

Tabelle 6.7.1: Schulabschlüsse (nur Erwerbspersonen) (in %)

	STABU 2011*	IGA 2013	IGA 2013
Fachhochschulreife/ Hochschulreife	34,2	36,2	
Hochschulreife			26,5
Fachhochschulreife			9,7
Realschulabschluss	35,2	36,7	36,7
POS (10. Klasse)			3,9
Hauptschulabschluss	28,0	20,0	20,0
ohne Schulabschluss	2,4	2,1	2,1
ohne Angabe zum Abschluss/ zur Art des Abschlusses	0,3		
anderer Abschluss		1,1	1,1

*DESTATIS: Fachserie 1, Reihe 4.1.2. -2011; Mikrozensus. Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Beruf, Ausbildung und Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen; eigene Berechnungen

Tabelle 6.7.2 verdeutlicht diesen Sachverhalt am Beispiel des Berufsstatus.

Auch im iga.Datensatz 2013 sind Arbeiter deutlich geringer vertreten als das Statistische Bundesamt 2011 (Grundlage: Fachserie 1 Reihe 4.1.1. – Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit in Deutschland) für die Struktur der Erwerbstätigen in Deutschland ausweist. Entsprechend liegt im iga.Datensatz der Anteil der Angestellten deutlich höher. Der Anteil der Beamten ist nahezu identisch mit den Ergebnissen der amtlichen Statistik; Selbständige sind leicht unterrepräsentiert.

Eng verbunden mit der Unterrepräsentation des Arbeiteranteils und der Überrepräsentation des Angestelltenanteils ist die Abweichung bei der Geschlechterrelation. Sind laut Mikrozensus 2011 53,9 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten männlich, beträgt dieser Anteil in der iga.Stichprobe lediglich 47 Prozent (vgl. Tabelle 6.7.3).

Tabelle 6.7.2: Vergleich Erwerbstätigenstruktur nach Berufsstatus (in %), (Statistisches Bundesamt 2007/2008/2011 versus iga.Barometer 2010/2013)

Berufsstatus	STABU 2007	STABU 2008	IGA 2010	STABU 2011*	IGA 2013
Arbeiter	29,5	27,4	20,3	26,2	18,1
Angestellte	52,2	55,5	61,0	57,6	66,4
Beamte	6,1	5,4	6,9	5,2	5,3
Selbstständige/Freiberufler	11,2	10,7	11,9	11,1	8,7
davon: Freiberufler			1,8		2,2
Mithelfende Familienangehörige	1,2	1,0		0,6	0,5
Auszubildende				3,9	
Sonstiges					0,9

* DESTATIS: Fachserie 1, Reihe 4.1.1. -2011; Mikrozensus. Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit in Deutschland; eigene Berechnungen

Tabelle 6.7.3: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Geschlecht, (Statistisches Bundesamt 2007/2008/2011 versus iga.Barometer 2010/2013)

Geschlecht	STABU 2007	STABU 2008	IGA 2010	STABU 2011*	IGA 2013
männlich	54,7	54,9	43,9	53,9	47,0
weiblich	45,3	45,1	56,1	46,1	53,0

Darüber hinaus wird oftmals die Überrepräsentation älterer Befragten bei telefonischer Datenerhebung beklagt. Tabelle 6.7.4 zeigt, dass dieses Phänomen für die iga.Stichprobe 2013 in wesentlich geringerem Ausmaß virulent ist als erwartet.

Tabelle 6.7.4: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Altersgruppierung, (Statistisches Bundesamt 2011 versus iga.Barometer 2013)

	STABU 2011	STABU 2011	IGA 2013
	absolut	%	%
insgesamt	39.869	100,0	100,0
15-19	1.138	2,9	1,9
20-24	3.242	8,1	7,5
25-29	3.817	9,6	9,4
30-34	3.994	10,0	9,5
35-39	4.053	10,2	11,2
40-44	5.619	14,1	11,8
45-49	5.903	14,8	17,4
50-54	5.127	12,9	13,9
55-59	4.062	10,2	11,1
60-64	2.149	5,4	5,0
65 und älter	763	1,9	1,3

Dies mag auf die besonderen Aktivitäten zur Einbeziehung telefonisch schwer Erreichbarer (und als solche müssen u. a. jüngere Befragte gelten) zurückzuführen sein.

6.8 Bewertung der Aktivitäten zur Erhöhung der Kooperationsbereitschaft

Neben der erfreulichen Steigerung der Kooperationsquote im Vergleich zum Vorjahr sind allerdings auch die inhaltlichen Konsequenzen in Bezug auf die Qualität der Stichprobe zu betrachten und zu bewerten.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass sich die Ausweitung der Befragungszeiten und die Erhöhung der Kontaktfrequenz positiv auf die Einbeziehung jüngerer Erwerbstätiger in die Befragung ausgewirkt hat.

Konstatiert werden muss allerdings auch, dass die Befragung außerhalb der „Standardzeiten“ und insbesondere die Aktivitäten zur Verweigerer-Konversion zur Verstärkung der bereits vorhandenen Überrepräsentation des Frauenanteils und zur Erhöhung des Anteils von Befragten mit Fachhochschul- bzw. Hochschulreife geführt haben.

Das heißt, der Bildungsbias hat sich ggf. sogar erhöht. Alle zur Anwendung gebrachten Kooperation beeinflussenden Maßnahmen sprechen ganz offensichtlich eher selten den gering qualifizierten Hilfsarbeiter an, sondern erbringen im Wesentlichen ein „Mehr“ derjenigen Bevölkerungsgruppen, die der Umfrageforschung ohnehin positiv gegenüberstehen – oder die zumindest gegenüber nachvollziehbaren Argumenten bezüglich der Sinnhaftigkeit einer Beteiligung an solcher Art von Forschung offen sind.

6.9 Abschließender Hinweis

Zur „Lösung“ der Problematik des Bildungsbias sollten nach wie vor stark verallgemeinernde Trendaussagen vermieden und stattdessen auf eine differenzierte Ergebnispräsentation (nach Status, nach Bildung, nach Geschlecht, nach Altersgruppen, nach Art der Erwerbstätigkeit usw.) abgestellt werden.

7 Anhang 2: Fragebogen iga.Barometer 2013

BERUFLICHE TÄTIGKEIT

1. Welchen Beruf, welche berufliche Tätigkeit üben Sie zurzeit aus?
2. Und in welcher Branche sind Sie tätig?
3. Sind Sie Arbeiter, Angestellter, Beamter, Selbständiger, Freiberufler oder etwas anderes?
 - 1 Arbeiter
 - 2 Angestellter
 - 3 Beamter
 - 4 Selbständiger
 - 5 Freiberufler
 - 6 mithelfender Familienangehöriger
 - 7 Sonstiges
4. Sind Sie aktuell in Ihrem gelernten/studierten Beruf tätig?
 - 1 ja
 - 2 neinWenn nicht, warum nicht?
5. Wie viele Überstunden leisten Sie durchschnittlich pro Woche?
 - 1 keine
 - 2 1-2
 - 3 3-5
 - 4 6-10
 - 5 11-15
 - 6 16-20
 - 7 > 20
6. Haben Sie bei der Arbeit Personal- bzw. Führungsverantwortung?
 - 1 ja
 - 2 nein
7. Wie häufig haben Sie in Ihrem bisherigen Leben den Beruf gewechselt (nicht die Arbeitsstelle)?
Anzahl: __ Mal
8. Welche der folgenden Angaben trifft zurzeit auf Sie zu?
 - 1 vollzeiterwerbstätig
 - 2 teilzeiterwerbstätig (Halbtagsstelle)
 - 3 teilzeit oder stundenweise erwerbstätig, mit einer wöchentlichen Arbeitszeit unter 15 Stunden (400 Euro-Stelle)
 - 4 vollzeiterwerbstätig mit Nebenjob
 - 5 in mehreren Arbeitsstellen erwerbstätig (insgesamt 38 Stunden und mehr)

9. Ist Ihre derzeitige Erwerbstätigkeit befristet?
 - 1 ja
 - 2 nein

10. Wie viele Mitarbeiter sind bei der Firma, dem Betrieb, in dem Sie arbeiten beschäftigt? Wenn Sie die Mitarbeiterzahl nicht genau wissen, können Sie auch schätzen.

„SONNTAGSFRAGEN“

Wir kommen jetzt zu einer Reihe von Fragen, bei denen Sie die Möglichkeit haben, Ihre Arbeitssituation zu bewerten. Zum Beispiel:

Wenn Sie an Ihre Arbeit denken, welche Aussagen treffen dann für Sie zu, welche treffen nicht zu?

11. Meine Arbeit hält mich fit.
 - 1 trifft voll und ganz zu
 - 2 trifft zu
 - 3 trifft nicht zu
 - 4 trifft überhaupt nicht zu
12. Meine Arbeit bringt mir Anerkennung.
 - 1 trifft voll und ganz zu
 - 2 trifft zu
 - 3 trifft nicht zu
 - 4 trifft überhaupt nicht zu
13. Meine Arbeit ist vielseitig und abwechslungsreich.
 - 1 trifft voll und ganz zu
 - 2 trifft zu
 - 3 trifft nicht zu
 - 4 trifft überhaupt nicht zu
14. In meiner Arbeit werde ich von Kollegen unterstützt.
 - 1 trifft voll und ganz zu
 - 2 trifft zu
 - 3 trifft nicht zu
 - 4 trifft überhaupt nicht zu
15. In meiner Arbeit werde ich von Vorgesetzten unterstützt.
 - 1 trifft voll und ganz zu
 - 2 trifft zu
 - 3 trifft nicht zu
 - 4 trifft überhaupt nicht zu
16. Mein Unternehmen kümmert sich um meine Gesundheit.
 - 1 trifft voll und ganz zu
 - 2 trifft zu
 - 3 trifft nicht zu
 - 4 trifft überhaupt nicht zu

In den nächsten Fragen geht es darum, was in Ihrem Unternehmen für Ihre Gesundheit getan wird und welche Angebote Sie nutzen.

17. An welcher der folgenden Maßnahmen durch den Arbeitgeber, die Krankenkassen, die Unfallversicherung oder anderer Anbieter haben Sie teilgenommen?

Mitarbeiterbefragung o.ä.

ja/nein

Mitarbeiterschulung zu Stress, Ernährung oder Bewegung

ja/nein

Gesundheitszirkel o. a. Verbesserungszirkel

ja/nein

Verbesserung des eigenen Arbeitsplatzes

ja/nein

Verbesserung der Zusammenarbeit und der Arbeitsabläufe

ja/nein

Sprechstunde beim Betriebsarzt

ja/nein

Führungskräfteschulung/Seminare für Führungskräfte

ja/nein

Betriebssport u. ä.

ja/nein

andere Maßnahmen

ja/nein

18. Wie gut fühlen Sie sich über die Angebote zur Gesundheitsförderung im Betrieb informiert?

- 1 genau richtig
- 2 zu viel
- 3 zu wenig

19. Wie bewerten Sie diese Angebote?

- 1 genau richtig
- 2 zu viel
- 3 zu wenig

20. Wenn Sie an Ihre Lebenssituation allgemein denken, welchen Stellenwert nimmt dann die Arbeit darin ein?

- 1 genau richtig
- 2 zu viel
- 3 zu wenig

21. Sind Sie der Ansicht, dass sich bei Ihnen Arbeit, Familie, Partnerschaft, Sport und Freizeit in einem für Sie zufriedenstellenden Verhältnis befinden?

- 1 Verhältnis ist ausgewogen.
- 2 Schwerpunkt liegt im Moment eher auf Arbeit.
- 3 Schwerpunkt liegt derzeit eher auf Familie, Partnerschaft und Freizeit.

22. Wie würden Sie insgesamt Ihre Arbeit beschreiben?

Zu langweilig, genau richtig oder zu fordernd?

- 1 genau richtig
- 2 zu langweilig
- 3 zu fordernd

23. Wenn Sie die Möglichkeit hätten, würden Sie dann den Beruf, die Branche oder den Arbeitgeber wechseln?

- 1 ja
- 2 nein

24. Sehen Sie in einer Flexibilisierung der Arbeitszeit für sich eher Vorteile oder Nachteile oder halten sich Vorteile und Nachteile die Waage?

- 1 Vorteile und Nachteile halten sich die Waage.
- 2 Vorteile
- 3 Nachteile

25. Können Sie sich vorstellen, Ihre derzeitige Arbeitstätigkeit bis zum 65. bzw. 67. Lebensjahr auszuüben?

- 1 kann ich mir nur eingeschränkt vorstellen
- 2 kann ich mir vorstellen
- 3 kann ich mir nicht vorstellen

26. Welche Voraussetzungen müssten denn erfüllt sein, damit Sie sich vorstellen könnten, bis zum 65. bzw. 67. Lebensjahr Ihre derzeitige Arbeit auszuüben?

27. Wie schätzen Sie die Sicherheit Ihres jetzigen Arbeitsplatzes ein?

- 1 sehr sicher
- 2 sicher
- 3 unsicher
- 4 sehr unsicher

SONDERTEIL ERWERBSLOSIGKEITSERFAHRUNGEN

28. Wie häufig haben Sie in Ihrem bisherigen Erwerbsleben die Arbeitsstelle gewechselt (Nebenjobs während der Berufsausbildung/Studium nicht zählen)?

Anzahl: __ Mal

29. Hat ein Wechsel der Arbeitstelle insgesamt eher zu einer Verbesserung oder zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen geführt?

Verbesserung hinsichtlich

- 1 Einkommen
- 2 Qualifikationsanforderungen
- 3 Position im Unternehmen
- 4 Entscheidungsbefugnis
- 5 Arbeitszeiten
- 6 Arbeitsweg

Verschlechterung hinsichtlich

- 1 Einkommen
- 2 Qualifikationsanforderungen
- 3 Position im Unternehmen
- 4 Entscheidungsbefugnis
- 5 Arbeitszeiten
- 6 Arbeitsweg

30. Sind Sie in der Vergangenheit schon einmal erwerbslos gewesen? (erwerbslos = beim Arbeitsamt als arbeitssuchend gemeldet und Sozialleistungen beantragt/erhalten)

- 1 ja
- 2 nein

31. Wie oft waren Sie bisher erwerbslos (Bitte bewerten Sie Beschäftigung- und Bildungsmaßnahmen NICHT als Unterbrechung der Arbeitslosigkeit)?

Anzahl: ____ Mal

32. Wie lange waren Sie insgesamt erwerbslos (d.h. alle Phasen der Erwerbslosigkeit zusammengezählt)?

Gesamtdauer: ____ Monate

33. Wie lange dauerte Ihre erste Phase der Erwerbslosigkeit?

Dauer erste Phase: ____ Monate

34. Wie lange liegt die erste Phase der Erwerbslosigkeit zurück?

____ Jahre

35. War Ihre erste Erwerbslosenphase freiwillig?

- 1 ja
- 2 nein

36. Wurden damals außer Ihnen noch weitere Mitarbeiter des Betriebes entlassen?

- 1 nein, nur ich (Einzelentlassung)
- 2 Ja, es kam zu einer ganzen Reihe an Entlassungen (Massenentlassung).
- 3 Es wurden alle Mitarbeiter entlassen, da der Betrieb geschlossen/aufgelöst wurde.
- 4 Sonstige: _____

37. Waren die Gründe für Ihre Entlassung damals für Sie nachvollziehbar?

- 1 Ja, sehr gut.
- 2 Nein, die angeführten Gründe trafen aus meiner Sicht NICHT zu.
- 3 Ich habe den Grund meiner Entlassung nicht erfahren.
- 4 Sonstiges: _____

38. Wie lange dauerte Ihre letzte Phase der Erwerbslosigkeit?

Dauer letzte Phase: ____ Monate

39. Wie lange liegt Ihre letzte Phase der Erwerbslosigkeit zurück?

____ Jahre

40. War Ihre letzte Erwerbslosenphase freiwillig?

- 1 ja
- 2 nein

41. Wenn nicht, wurden damals außer Ihnen noch weitere Mitarbeiter des Betriebes entlassen?

- 1 nein, nur ich (Einzelentlassung)
- 2 Ja, es kam zu einer ganzen Reihe an Entlassungen (Massenentlassung).
- 3 Es wurden alle Mitarbeiter entlassen, da der Betrieb geschlossen/aufgelöst wurde.
- 4 Sonstige: _____

42. Waren die Gründe für Ihre Entlassung damals für Sie nachvollziehbar?

- 1 Ja, sehr gut.
- 2 Nein, die angeführten Gründe trafen aus meiner Sicht NICHT zu.
- 3 Ich habe den Grund meiner Entlassung nicht erfahren.
- 4 Sonstiges: _____

SONDERTEIL FLEXIBILITÄTSANFORDERUNGEN UND LIFE-BALANCE

Im Folgenden geht es um Ihre allgemeine Einschätzung der Rahmenbedingungen Ihrer Arbeit. Zunächst habe ich deshalb einige Fragen zur Klarheit von Informationen und Anforderungen. Sie können jede Aussage, die ich Ihnen vorlese mit trifft gar nicht zu, trifft wenig zu, trifft teils-teils zu, trifft ziemlich zu oder trifft völlig zu beantworten.

43. Ich bekomme genug Informationen darüber, was die Ziele meiner Arbeit sind.

- 1 trifft gar nicht zu
- 2 trifft wenig zu
- 3 trifft teils-teils zu
- 4 trifft ziemlich zu
- 5 trifft völlig zu

44. Ich bekomme genug Informationen darüber, was von mir bei meiner Arbeit erwartet wird.

- 1 trifft gar nicht zu
- 2 trifft wenig zu
- 3 trifft teils-teils zu
- 4 trifft ziemlich zu
- 5 trifft völlig zu

45. Ich bekomme genug Informationen darüber, wer wofür zuständig ist.

- 1 trifft gar nicht zu
- 2 trifft wenig zu
- 3 trifft teils-teils zu
- 4 trifft ziemlich zu
- 5 trifft völlig zu

Im Weiteren geht es um die Vorhersehbarkeit von Anforderungen in Ihrer Arbeit.

46. In meiner Arbeit fallen häufig Dinge an, die nicht zu meinem „eigentlichen“ Job gehören.

- 1 trifft gar nicht zu
- 2 trifft wenig zu
- 3 trifft teils-teils zu
- 4 trifft ziemlich zu
- 5 trifft völlig zu

47. In meiner Arbeit passieren häufig Dinge, für die ich kein Wissen parat habe.

- 1 trifft gar nicht zu
- 2 trifft wenig zu
- 3 trifft teils-teils zu
- 4 trifft ziemlich zu
- 5 trifft völlig zu

48. Welche Aufgaben vorrangig zu erledigen sind, ändert sich häufig.

- 1 trifft gar nicht zu
- 2 trifft wenig zu
- 3 trifft teils-teils zu
- 4 trifft ziemlich zu
- 5 trifft völlig zu

49. Ich muss häufig aktuelle Arbeiten unterbrechen, weil etwas Wichtiges dazwischen kommt.

- 1 trifft gar nicht zu
- 2 trifft wenig zu
- 3 trifft teils-teils zu
- 4 trifft ziemlich zu
- 5 trifft völlig zu

Im Folgenden geht es um die Spielräume bei Ihrer Tätigkeit.

50. Bei meiner Tätigkeit kann ich selbst festlegen, was ich wann erledige.

- 1 trifft gar nicht zu
- 2 trifft wenig zu
- 3 trifft teils-teils zu
- 4 trifft ziemlich zu
- 5 trifft völlig zu

51. Ich kann mitentscheiden, welche Aufgaben ich zu erledigen habe.

- 1 trifft gar nicht zu
- 2 trifft wenig zu
- 3 trifft teils-teils zu
- 4 trifft ziemlich zu
- 5 trifft völlig zu

52. Ich habe Einfluss auf die zu erledigende Arbeitsmenge.

- 1 trifft gar nicht zu
- 2 trifft wenig zu
- 3 trifft teils-teils zu
- 4 trifft ziemlich zu
- 5 trifft völlig zu

53. Ich habe Einfluss auf die Ressourcen*, die zur Bewältigung von Aufgaben zur Verfügung stehen.

- 1 trifft gar nicht zu
- 2 trifft wenig zu
- 3 trifft teils-teils zu
- 4 trifft ziemlich zu
- 5 trifft völlig zu

* Ressourcen meinen einerseits Personal, andererseits Arbeitsmittel wie z. B. technische Ausstattung oder finanzielle Mittel

54. Ich kann bewirken, dass Fristen, Arbeitsmenge oder Ressourcen angepasst werden, wenn deutlich wird, dass Aufgaben nicht mehr realistisch zu bewältigen sind.

- 1 trifft gar nicht zu
- 2 trifft wenig zu
- 3 trifft teils-teils zu
- 4 trifft ziemlich zu
- 5 trifft völlig zu

Im Weiteren interessieren wir uns für Ihre Arbeitsmenge.

55. Ich habe genug Zeit, um meine Arbeit zu erledigen.

- 1 trifft gar nicht zu
- 2 trifft wenig zu
- 3 trifft teils-teils zu
- 4 trifft ziemlich zu
- 5 trifft völlig zu

56. Ich habe so viel zu tun, dass es mir über den Kopf wächst.

- 1 trifft gar nicht zu
- 2 trifft wenig zu
- 3 trifft teils-teils zu
- 4 trifft ziemlich zu
- 5 trifft völlig zu

57. Ich habe ausreichend Zeit, um auf Ungeplantes reagieren zu können.

- 1 trifft gar nicht zu
- 2 trifft wenig zu
- 3 trifft teils-teils zu
- 4 trifft ziemlich zu
- 5 trifft völlig zu

Im Weiteren interessieren wir uns für das Zusammenspiel von Arbeit und Privatleben*.

*Mit Privatleben ist das gesamte Leben außerhalb der Erwerbsarbeit gemeint, also z. B. Familie, Freunde, Haushalt, Freizeit.

58. Bei meiner Tätigkeit wird erwartet, dass ich Überstunden mache.

- 1 trifft gar nicht zu
- 2 trifft wenig zu
- 3 trifft teils-teils zu
- 4 trifft ziemlich zu
- 5 trifft völlig zu

59. Das belastet mich.

- 1 trifft gar nicht zu
- 2 trifft wenig zu
- 3 trifft teils-teils zu
- 4 trifft ziemlich zu
- 5 trifft völlig zu

60. In meinem Job wird erwartet, dass ich auch in meinem Privatleben dienstliche Angelegenheiten erledige (ausgenommen bezahlte Bereitschaftsdienste).

- 1 trifft gar nicht zu
- 2 trifft wenig zu
- 3 trifft teils-teils zu
- 4 trifft ziemlich zu
- 5 trifft völlig zu

61. Das belastet mich.

- 1 trifft gar nicht zu
- 2 trifft wenig zu
- 3 trifft teils-teils zu
- 4 trifft ziemlich zu
- 5 trifft völlig zu

62. Bei meiner Tätigkeit wird erwartet, dass ich auch in meinem Privatleben für dienstliche Angelegenheiten erreichbar bin (ausgenommen bezahlte Bereitschaftsdienste).

- 1 trifft gar nicht zu
- 2 trifft wenig zu
- 3 trifft teils-teils zu
- 4 trifft ziemlich zu
- 5 trifft völlig zu

63. Das belastet mich.

- 1 trifft gar nicht zu
- 2 trifft wenig zu
- 3 trifft teils-teils zu
- 4 trifft ziemlich zu
- 5 trifft völlig zu

64. Ich kann selbst entscheiden, wie und wann ich in meinem Privatleben für dienstliche Angelegenheiten erreichbar bin.

- 1 trifft gar nicht zu
- 2 trifft wenig zu
- 3 trifft teils-teils zu
- 4 trifft ziemlich zu
- 5 trifft völlig zu

65. In meinem Unternehmen ist klar geregelt, wie und wann ich für dienstliche Angelegenheiten in meinem Privatleben erreichbar sein muss (bezahlte Bereitschaftsdienste ausgenommen).

- 1 trifft gar nicht zu
- 2 trifft wenig zu
- 3 trifft teils-teils zu
- 4 trifft ziemlich zu
- 5 trifft völlig zu

66. Auch ohne eine Regelung durch das Unternehmen gibt es klare Absprachen mit meinem Vorgesetzten, wie und wann ich in meinem Privatleben für dienstliche Angelegenheiten erreichbar sein muss (bezahlte Bereitschaftsdienste ausgenommen).

- 1 trifft gar nicht zu
- 2 trifft wenig zu
- 3 trifft teils-teils zu
- 4 trifft ziemlich zu
- 5 trifft völlig zu

67. Bei meiner Tätigkeit darf ich später anfangen/früher heimgehen oder meine Arbeitszeit unterbrechen, um privaten Angelegenheiten nachzugehen.

- 1 trifft gar nicht zu
- 2 trifft wenig zu
- 3 trifft teils-teils zu
- 4 trifft ziemlich zu
- 5 trifft völlig zu

68. Bei meiner Tätigkeit darf ich während der Arbeitszeit private Angelegenheiten erledigen.

- 1 trifft gar nicht zu
- 2 trifft wenig zu
- 3 trifft teils-teils zu
- 4 trifft ziemlich zu
- 5 trifft völlig zu

69. Bei meiner Tätigkeit darf man mich während der Arbeitszeit für private Angelegenheiten anrufen.

- 1 trifft gar nicht zu
- 2 trifft wenig zu
- 3 trifft teils-teils zu
- 4 trifft ziemlich zu
- 5 trifft völlig zu

Im Weiteren interessieren wir uns für die Auswirkungen Ihrer Arbeit auf das Privatleben.

70. Meine Arbeit macht mich glücklich und dies wirkt sich positiv auf mein Privatleben aus.

- 1 trifft gar nicht zu
- 2 trifft wenig zu
- 3 trifft teils-teils zu
- 4 trifft ziemlich zu
- 5 trifft völlig zu

71. Meine Arbeit gibt mir das Gefühl, etwas zu leisten, und dies wirkt sich positiv auf mein Privatleben aus.

- 1 trifft gar nicht zu
- 2 trifft wenig zu
- 3 trifft teils-teils zu
- 4 trifft ziemlich zu
- 5 trifft völlig zu

72. Ich muss private Aktivitäten* ausfallen lassen, da ich so viel Zeit auf meine beruflichen Verpflichtungen verwenden muss.

- 1 trifft gar nicht zu
- 2 trifft wenig zu
- 3 trifft teils-teils zu
- 4 trifft ziemlich zu
- 5 trifft völlig zu

* Bei privaten Aktivitäten bzw. „Dingen, die Spaß machen“ geht es z. B. um Freizeitaktivitäten wie Kino, ehrenamtliche Tätigkeiten oder Sport.

73. Die Zeit, die ich meiner Arbeit widmen muss, hindert mich daran, meinen privaten Verpflichtungen* nachzukommen.

- 1 trifft gar nicht zu
- 2 trifft wenig zu
- 3 trifft teils-teils zu
- 4 trifft ziemlich zu
- 5 trifft völlig zu

* Bei privaten Verpflichtungen geht es z. B. um Haushaltstätigkeiten wie Einkaufen, Kochen oder Putzen, Kinder abholen.

74. Wenn ich von der Arbeit nach Hause komme, bin ich oft zu erschöpft, um privaten Verpflichtungen nachzukommen.

- 1 trifft gar nicht zu
- 2 trifft wenig zu
- 3 trifft teils-teils zu
- 4 trifft ziemlich zu
- 5 trifft völlig zu

75. Durch den ganzen Druck bei der Arbeit bin ich manchmal, wenn ich nach Hause komme, zu gestresst, um die Dinge zu tun, die mir Freude machen.

- 1 trifft gar nicht zu
- 2 trifft wenig zu
- 3 trifft teils-teils zu
- 4 trifft ziemlich zu
- 5 trifft völlig zu

Im Weiteren geht es um Ihre Gefühle in Bezug auf die Arbeit

76. Bei meiner Arbeit bin ich voll überschäumender Energie.

- 1 nie
- 2 sehr selten
- 3 eher selten
- 4 manchmal
- 5 eher oft
- 6 sehr oft

77. Beim Arbeiten fühle ich mich fit und tatkräftig.

- 1 nie
- 2 sehr selten
- 3 eher selten
- 4 manchmal
- 5 eher oft
- 6 sehr oft

78. Wenn ich morgens aufstehe, freue ich mich auf meine Arbeit.

- 1 nie
- 2 sehr selten
- 3 eher selten
- 4 manchmal
- 5 eher oft
- 6 sehr oft

79. Ich fühle mich durch meine Arbeit ausgebrannt.

- 1 nie
- 2 sehr selten
- 3 eher selten
- 4 manchmal
- 5 eher oft
- 6 sehr oft

80. Am Ende eines Arbeitstages fühle ich mich verbraucht.

- 1 nie
- 2 sehr selten
- 3 eher selten
- 4 manchmal
- 5 eher oft
- 6 sehr oft

81. Den ganzen Arbeitstag zu arbeiten, ist für mich wirklich anstrengend.

- 1 nie
- 2 sehr selten
- 3 eher selten
- 4 manchmal
- 5 eher oft
- 6 sehr oft

86. Wie hoch ist Ihr monatliches Netto Gehalt?

- Liegt es...
- über 4500 EURO
 - über 3500 EURO
 - über 2250 EURO
 - über 2000 EURO
 - über 1750 EURO
 - über 1500 EURO
 - über 1250 EURO
 - über 1000 EURO
 - über 750 EURO
 - über 500 EURO
 - bei 500 EURO oder darunter

SOZIODEMOGRAFISCHE ANGABEN

82. Und nun – jetzt ganz zum Schluss – habe ich noch einige Fragen, die wir zu statistischen Zwecken benötigen:
Wie alt sind Sie?

83. BITTE GESCHLECHT DES/DER BEFRAGTEN EINTRAGEN

- 1 männlich
- 2 weiblich

84. Welchen höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss haben Sie?

- 1 Hauptschul-/Volksschulabschluss
- 2 Realschulabschluss/Mittlere Reife
- 3 Abschluss der Polytechnischen Oberschule 10. Klasse (vor 1965 8. Klasse)
- 4 Fachhochschulreife
- 5 allgemeine oder fachgebundene Hochschulreife/Abitur (Gymnasium oder EOS)
- 6 anderer Schulabschluss
- 7 kein Schulabschluss

85. Haben Sie eine abgeschlossene Berufsausbildung, einen Fachhochschulabschluss oder einen Hochschul- bzw. Universitätsabschluss? Wenn ja, geben Sie bitte auch die genaue Bezeichnung an.

- 1 nein
- 2 Berufsausbildung
und zwar als: _____
- 3 Fachhochschulabschluss
und zwar als: _____
- 4 Hochschul-Universitätsabschluss
und zwar als: _____

8 Abbildungsverzeichnis

Abb. 3.1:	„Meine Arbeit hält mich fit“ – Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Unternehmensgröße (Anzahl, Prozent)	13
Abb. 3.1.1:	„Meine Arbeit hält mich fit“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, Prozent) – Männer	13
Abb. 3.1.2:	„Meine Arbeit hält mich fit“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, Prozent) – Frauen	14
Abb. 3.1.3:	„Meine Arbeit hält mich fit“ („trifft voll und ganz zu“ in Prozent) – Vergleich 2005, 2007, 2010, 2013	14
Abb. 3.2:	„Meine Arbeit bringt mir Anerkennung“ – Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Unternehmensgröße (Anzahl, Prozent)	15
Abb. 3.2.1:	„Meine Arbeit bringt mir Anerkennung“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, Prozent) – Männer	16
Abb. 3.2.2:	„Meine Arbeit bringt mir Anerkennung“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, Prozent) – Frauen	16
Abb. 3.2.3:	„Meine Arbeit bringt mir Anerkennung“ („trifft voll und ganz zu“ in Prozent) – Vergleich 2005, 2007, 2010, 2013	17
Abb. 3.3:	„Meine Arbeit ist vielseitig und abwechslungsreich“ – Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Unternehmensgröße (Anzahl, Prozent)	18
Abb. 3.3.1:	„Meine Arbeit ist vielseitig und abwechslungsreich“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, Prozent) – Männer	18
Abb. 3.3.2:	„Meine Arbeit ist vielseitig und abwechslungsreich“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, Prozent) – Frauen	19
Abb. 3.3.3:	„Meine Arbeit ist vielseitig und abwechslungsreich“ („trifft voll und ganz zu“ in Prozent) – Vergleich 2005, 2007, 2010, 2013	19
Abb. 3.4:	„In meiner Arbeit werde ich von Kollegen unterstützt“ – Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Unternehmensgröße (Anzahl, Prozent)	20
Abb. 3.4.1:	„In meiner Arbeit werde ich von Kollegen unterstützt“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, Prozent) – Männer	21
Abb. 3.4.2:	„In meiner Arbeit werde ich von Kollegen unterstützt“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, Prozent) – Frauen	21
Abb. 3.5:	„In meiner Arbeit werde ich von Vorgesetzten unterstützt“ – Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Unternehmensgröße (Anzahl, Prozent)	22
Abb. 3.5.1:	„In meiner Arbeit werde ich von Vorgesetzten unterstützt“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, Prozent) – Männer	23
Abb. 3.5.2:	„In meiner Arbeit werde ich von Vorgesetzten unterstützt“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, Prozent) – Frauen	23
Abb. 3.6:	„Mein Unternehmen kümmert sich um meine Gesundheit“ – Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Unternehmensgröße (Anzahl, Prozent)	24
Abb. 3.6.1:	„Mein Unternehmen kümmert sich um meine Gesundheit“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, Prozent) – Männer	25

Abb. 3.6.2:	„Mein Unternehmen kümmert sich um meine Gesundheit“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, Prozent) – Frauen	25
Abb. 3.6.3:	„Mein Unternehmen kümmert sich um meine Gesundheit“ („trifft voll und ganz zu“ in Prozent) – Vergleich 2005, 2007, 2010, 2013	26
Abb. 3.7:	„An welcher der folgenden Maßnahmen durch den Arbeitgeber, die Krankenkassen, die Unfallversicherung oder andere Anbieter haben Sie teilgenommen?“ – Inanspruchnahme in Prozent, Auswertung nach Anzahl der Maßnahmen	26
Abb. 3.7.1:	„An welcher der folgenden Maßnahmen durch den Arbeitgeber, die Krankenkassen, die Unfallversicherung oder andere Anbieter haben Sie teilgenommen?“ (Prozent)	27
Abb. 3.7.2:	„An welcher der folgenden Maßnahmen durch den Arbeitgeber, die Krankenkassen, die Unfallversicherung oder andere Anbieter haben Sie teilgenommen?“ – Inanspruchnahme in Prozent, Auswertung nach Geschlecht	28
Abb. 3.7.3:	„An welcher der folgenden Maßnahmen durch den Arbeitgeber, die Krankenkassen, die Unfallversicherung oder andere Anbieter haben Sie teilgenommen?“ – Inanspruchnahme in Prozent, Auswertung nach Altersgruppen	28
Abb. 3.7.4:	„An welcher der folgenden Maßnahmen durch den Arbeitgeber, die Krankenkassen, die Unfallversicherung oder andere Anbieter haben Sie teilgenommen?“ – Inanspruchnahme in Prozent, Auswertung nach Schulbildung	29
Abb. 3.7.5:	„An welcher der folgenden Maßnahmen durch den Arbeitgeber, die Krankenkassen, die Unfallversicherung oder andere Anbieter haben Sie teilgenommen?“ – Inanspruchnahme in Prozent, Auswertung nach Betriebsgröße	29
Abb. 3.8:	„Wie gut fühlen Sie sich über Angebote zur Gesundheitsförderung im Betrieb informiert?“ – Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Unternehmensgröße (Anzahl, Prozent)	30
Abb. 3.8.1:	„Wie gut fühlen Sie sich über Angebote zur Gesundheitsförderung im Betrieb informiert?“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, Prozent) – Männer	31
Abb. 3.8.2:	„Wie gut fühlen Sie sich über Angebote zur Gesundheitsförderung im Betrieb informiert?“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, Prozent) – Frauen	31
Abb. 3.9:	„Wie bewerten Sie diese Angebote?“ – Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Unternehmensgröße (Anzahl, Prozent)	32
Abb. 3.9.1:	„Wie bewerten Sie diese Angebote?“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, Prozent) – Männer	33
Abb. 3.9.2:	„Wie bewerten Sie diese Angebote?“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, Prozent) – Frauen	33
Abb. 3.10:	„Welchen Stellenwert nimmt Arbeit ein?“ – Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Unternehmensgröße (Anzahl, Prozent)	35
Abb. 3.10.1:	„Welchen Stellenwert nimmt Arbeit ein?“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, Prozent) – Männer	35
Abb. 3.10.2:	„Welchen Stellenwert nimmt Arbeit ein?“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, Prozent) – Frauen	36
Abb. 3.10.3:	„Stellenwert der Arbeit ist genau richtig“ (Prozent) – Vergleich 2005, 2007, 2010, 2013	36
Abb. 3.11:	„Sind Sie der Ansicht, dass sich bei Ihnen Arbeit, Familie, Partnerschaft, Sport und Freizeit in einem für Sie zufriedenstellenden Verhältnis befinden?“ – Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Unternehmensgröße (Anzahl, Prozent)	37
Abb. 3.11.1:	„Sind Sie der Ansicht, dass sich bei Ihnen Arbeit, Familie, Partnerschaft, Sport und Freizeit in einem für Sie zufriedenstellenden Verhältnis befinden?“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, Prozent) – Männer	38

Abb. 3.11.2:	„Sind Sie der Ansicht, dass sich bei Ihnen Arbeit, Familie, Partnerschaft, Sport und Freizeit in einem für Sie zufrieden stellenden Verhältnis befinden?“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, Prozent) – Frauen	38
Abb. 3.11.3:	„Verhältnis Arbeit, Familie, Freizeit ist ausgewogen“ (Prozent) – Vergleich 2005, 2007, 2010, 2013	39
Abb. 3.12:	„Wie würden Sie insgesamt Ihre Arbeit beschreiben? Zu langweilig, genau richtig oder zu fordernd?“ – Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Unternehmensgröße (Anzahl, Prozent)	40
Abb. 3.12.1:	„Wie würden Sie insgesamt Ihre Arbeit beschreiben? Zu langweilig, genau richtig oder zu fordernd?“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, Prozent) – Männer	40
Abb. 3.12.2:	„Wie würden Sie insgesamt Ihre Arbeit beschreiben? Zu langweilig, genau richtig oder zu fordernd?“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, Prozent) – Frauen	41
Abb. 3.12.3:	„Arbeit ist im genau richtigen Maß fordernd“ (Prozent) – Vergleich 2005, 2007, 2010, 2013	41
Abb. 3.13:	„Wenn Sie die Möglichkeit hätten, würden Sie dann den Beruf, die Branche oder den Arbeitgeber wechseln?“ – Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Unternehmensgröße (Anzahl, Prozent)	42
Abb. 3.13.1:	„Wenn Sie die Möglichkeit hätten, würden Sie dann den Beruf, die Branche oder den Arbeitgeber wechseln?“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, Prozent) – Männer	43
Abb. 3.13.2:	„Wenn Sie die Möglichkeit hätten, würden Sie dann den Beruf, die Branche oder den Arbeitgeber wechseln?“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, Prozent) – Frauen	43
Abb. 3.14:	„Sehen Sie in einer Flexibilisierung der Arbeitszeit für sich eher Vorteile oder Nachteile oder halten sich Vorteile und Nachteile die Waage?“ – Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Unternehmensgröße (Anzahl, Prozent)	45
Abb. 3.14.1:	„Sehen Sie in einer Flexibilisierung der Arbeitszeit für sich eher Vorteile oder Nachteile oder halten sich Vorteile und Nachteile die Waage?“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, Prozent) – Männer	45
Abb. 3.14.2:	„Sehen Sie in einer Flexibilisierung der Arbeitszeit für sich eher Vorteile oder Nachteile oder halten sich Vorteile und Nachteile die Waage?“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, Prozent) – Frauen	46
Abb. 3.14.3:	„Flexibilisierung der Arbeitszeit“ („Vorteile überwiegen“ in Prozent) – Vergleich 2005, 2007, 2010, 2013	46
Abb. 3.15:	„Können Sie sich vorstellen, Ihre derzeitige Arbeitstätigkeit bis zum 65. bzw. 67. Lebensjahr auszuüben?“ – Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Unternehmensgröße (Anzahl, Prozent)	47
Abb. 3.15.1:	„Können Sie sich vorstellen, Ihre derzeitige Arbeitstätigkeit bis zum 65. bzw. 67. Lebensjahr auszuüben?“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, Prozent) – Männer	48
Abb. 3.15.2:	„Können Sie sich vorstellen, Ihre derzeitige Arbeitstätigkeit bis zum 65. bzw. 67. Lebensjahr auszuüben?“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, Prozent) – Frauen	48
Abb. 3.15.3:	„Vorstellbar, gleiche Tätigkeit bis zum 65./67. Lebensjahr auszuüben“ (Prozent) – Vergleich 2005, 2007, 2010, 2013	49
Abb. 3.16:	„Welche Voraussetzungen müssten denn erfüllt sein, damit Sie sich vorstellen könnten, bis zum 65. bzw. 67. Lebensjahr Ihre derzeitige Arbeit auszuüben?“ – Verteilung der Antworten nach Geschlecht (Prozent)	50
Abb. 3.17:	„Wie schätzen Sie die Sicherheit Ihres jetzigen Arbeitsplatzes ein? Sehr sicher, sicher, unsicher oder sehr unsicher?“ – Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Unternehmensgröße (Anzahl, Prozent))	51
Abb. 3.17.1:	„Wie schätzen Sie die Sicherheit Ihres jetzigen Arbeitsplatzes ein? Sehr sicher, sicher, unsicher oder sehr unsicher?“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, Prozent) – Männer	52

Abb. 3.17.2:	„Wie schätzen Sie die Sicherheit Ihres jetzigen Arbeitsplatzes ein? Sehr sicher, sicher, unsicher oder sehr unsicher?“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, Prozent) – Frauen	52
Abb. 3.17.3:	„Arbeitsplatz ist sehr sicher“ (Prozent) – Vergleich 2010, 2013	53
Abb. 4.1:	Erwartete Zusammenhänge zwischen Flexibilität, Gesundheit und Life-Domain-Balance	55
Abb. 4.3.1:	Vergleich der Mittelwerte für positive (grün) und negative Auswirkungen (rot)	59
Abb. 4.3.2.1:	Häufigkeiten, Mittelwerte und Standardabweichungen der Antworten für Unvorhersehbarkeit	60
Abb. 4.3.2.2:	Häufigkeiten, Mittelwerte und Standardabweichungen der Antworten für arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit	60
Abb. 4.3.2.3:	Antworten für Regelungen zur Erreichbarkeit	61
Abb. 4.3.2.4:	Antworten für Erledigung privater Angelegenheiten	61
Abb. 4.3.3.1:	Mittelwerte und Standardabweichungen von Unvorhersehbarkeit nach Berufsgruppen	62
Abb. 4.3.3.2:	Mittelwerte und Standardabweichungen von arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit nach Berufsgruppen	63
Abb. 4.3.3.3:	Mittelwerte und Standardabweichungen von Erledigung privater Angelegenheiten nach Berufsgruppen	63
Abb. 4.3.3.4:	Mittelwerte und Standardabweichungen von arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit und Erledigung privater Angelegenheiten nach Beschäftigungsverhältnis	64
Abb. 4.3.3.5:	Mittelwerte und Standardabweichungen von arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit und Erledigung privater Angelegenheiten nach Führungsverantwortung	65
Abb. 4.3.3.6:	Mittelwerte und Standardabweichungen von Unvorhersehbarkeit und arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit nach Überstunden	65
Abb. 4.3.3.7:	Mittelwerte und Standardabweichungen von Erledigung privater Angelegenheiten nach Überstunden	66
Abb. 4.5:	Varianzaufklärung auf den Indikatoren für Life-Domain-Balance und Gesundheit durch die drei Variablen sets Kontrollvariablen, bekanntermaßen relevante Arbeitsmerkmale und Flexibilitätsindikatoren (in Prozent)	69
Abb. 4.6.1:	Berufsgruppenspezifische Varianzaufklärung auf den Negativindikatoren für Life-Domain-Balance und Gesundheit durch die drei Variablen sets Kontrollvariablen (gelbe Säulen), bekanntermaßen relevante Arbeitsmerkmale (graue Säulen) und Flexibilitätsindikatoren (rote Säulen) (in Prozent)	71
Abb. 4.6.2:	Berufsgruppenspezifische Varianzaufklärung auf den Positivindikatoren für Life-Domain-Balance und Gesundheit durch die drei Variablen sets Kontrollvariablen (gelbe Säulen), bekanntermaßen relevante Arbeitsmerkmale (graue Säulen) und Flexibilitätsindikatoren (rote Säulen) in Prozent	73
Abb. 4.7:	Unterschiede in Konflikten und Erschöpfung zwischen Beschäftigten mit geringen und hohen Zeitpuffern	75
Abb. 4.8.1.:	Erklärungsfaktoren Negativindikatoren Life-Domain-Balance und Gesundheit – Die Stärke des Pfeils gibt die Höhe des Zusammenhangs wieder.	76
Abb. 4.8.2.:	Erklärungsfaktoren Positivindikatoren Life-Domain-Balance und Gesundheit – Die Stärke des Pfeils gibt die Höhe des Zusammenhangs wieder.	76
Abb. 5.1.3:	Untersuchungsmodell	83
Abb. 5.3.1.1:	Häufigkeit von Phasen der Erwerbslosigkeit (in Prozent)	86

Abb. 5.3.1.2: Dauer der Erwerbslosigkeit (in Prozent)	86
Abb. 5.4.2.1: Ausprägung des Nettoeinkommens in Abhängigkeit von Erwerbslosigkeitserfahrung	89
Abb. 5.4.2.2: Ausprägung von Befristung und Passung in Abhängigkeit von Erwerbslosigkeitserfahrung (in Prozent)	90
Abb. 5.5.2.1: Ausprägung von Erwerbslosigkeitsaspekten in Abhängigkeit von Nettoeinkommen	92
Abb. 5.5.2.2: Ausprägung von Erwerbslosigkeitsaspekten in Abhängigkeit von Passung (in Prozent)	93
Abb. 5.5.2.3: Ausprägung von Erwerbslosigkeitsaspekten in Abhängigkeit von Befristung (in Monaten)	93
Abb. 5.6.1: Zusammenhänge zwischen Erwerbslosigkeitserfahrung und Qualität der aktuellen Tätigkeit sowie subjektivem Empfinden in der Stichprobe der abhängig Beschäftigten (N = 1772)	94
Abb. 5.6.2: Zusammenhänge zwischen Aspekten von Erwerbslosigkeit und Qualität der aktuellen Tätigkeit in der Stichprobe der abhängig Beschäftigten mit Erwerbslosigkeitserfahrung (N = 346)	94

9 Tabellenverzeichnis

Tabelle 4.2.4:	Übersicht der Skalen, Reliabilitäten und deskriptiven Ergebnisse im Fragebogen „Flexibilität und Life-Domain-Balance“	58
Tabelle 4.4:	Korrelationen der Variablen	67
Tabelle 4.5:	Ergebnisse der Regressionsanalysen	70
Tabelle 4.6.1:	Berufsspezifische Ergebnisse der Regressionsanalysen – Negativindikatoren	72
Tabelle 4.6.2:	Berufsspezifische Ergebnisse der Regressionsanalysen – Positivindikatoren	74
Tabelle 5.2.4:	Übersicht über die Untersuchungsvariablen	85
Tabelle 5.3.2:	Alters- und Bildungsunterschiede hinsichtlich Erwerbslosigkeitserfahrung	87
Tabelle 5.4.2.1:	Ergebnisse der multiplen Regressionsanalysen zum subjektiven Empfinden	88
Tabelle 5.4.2.2:	Ergebnisse der multiplen Regressionsanalyse zum Nettoeinkommen als Teilaspekt von Qualität der aktuellen Tätigkeit	89
Tabelle 5.4.2.3:	Übersicht über die logistischen Regressionsmodelle zu Erwerbslosigkeitserfahrung und Qualität der aktuellen Tätigkeit	90
Tabelle 5.4.2.4:	Ergebnisse der logistischen Regressionsanalysen zu Erwerbslosigkeitserfahrung und Qualität der aktuellen Tätigkeit	90
Tabelle 5.5.2.1:	Ergebnisse der multiplen Regressionsanalyse zu Erwerbslosigkeitsaspekten und Nettoeinkommen	91
Tabelle 5.5.2.2:	Übersicht über die logistischen Regressionsmodelle zu Erwerbslosigkeitsaspekten und Qualität der aktuellen Tätigkeit	92
Tabelle 5.5.2.3:	Ergebnisse der logistischen Regressionsanalysen zu Erwerbslosigkeitsaspekten und Qualität der aktuellen Tätigkeit	92
Tabelle 6.4.1:	Phasen der Feldarbeit	98
Tabelle 6.4.2:	Feldübersicht gesamt	98
Tabelle 6.7.1:	Schulabschlüsse (nur Erwerbspersonen) (in %)	100
Tabelle 6.7.2:	Vergleich Erwerbstätigenstruktur nach Berufsstatus (in %), (Statistisches Bundesamt 2007/2008/2011 versus iga.Barometer 2010/2013)	100
Tabelle 6.7.3:	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Geschlecht, (Statistisches Bundesamt 2007/2008/2011 versus iga.Barometer 2010/2013)	100
Tabelle 6.7.4:	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Altersgruppierung, (Statistisches Bundesamt 2011 versus iga.Barometer 2013)	100

IMPRESSUM

Herausgeber

AOK-Bundesverband
Rosenthaler Straße 31, 10178 Berlin

BKK Dachverband
Zimmerstraße 55, 10117 Berlin

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)
Mittelstrasse 51, 10117 Berlin

Verband der Ersatzkassen e. V. (vdek)
Askanischer Platz 1, 10963 Berlin

Autorinnen und Autoren

Anna-Maria Hessenmöller
Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen
Unfallversicherung

Dr. Barbara Pangert
LMU Center for Leadership and People Management, Ludwig-
Maximilians-Universität München

Dr. rer. medic. Claudia Pieper
Institut für Medizinische Informatik, Biometrie und Epidemiolo-
gie, Universitätsklinikum Essen

Dr. Nina Schiml
Institut für Psychologie, Albert-Ludwigs-Universität Freiburg

Sarah Schröer
Institut für Medizinische Informatik, Biometrie und Epidemiologie,
Universitätsklinikum Essen

Prof. Dr Heinz Schüpbach
Hochschule für Angewandte Psychologie, Fachhochschule
Nordwestschweiz

unter Mitarbeit von:
Prof. Dr. Gisela Mohr, Universität Leipzig, Professur Arbeits- und
Organisationspsychologie

Prof. Dr. Kathleen Otto, Philipps-Universität Marburg, Professur
Arbeits- und Organisationspsychologie

Dipl.-Psych. Dr. Tabea Scheel, Universität Wien, Institut für
Angewandte Psychologie: Arbeit, Bildung, Wirtschaft

Projektgruppe

Michael Blum, BKK Dachverband
Jens Hupfeld, Verband der Ersatzkassen e. V. (vdek)
Dr. Frauke Jahn, Institut für Arbeit und Gesundheit der
Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung
Patricia Lück, AOK-Bundesverband

Layout

tk-kommunikation

Bild

Shutterstock, Vitalez

Initiative Gesundheit und Arbeit

Internet: www.iga-info.de
E-Mail: projektteam@iga-info.de

iga.Report 27
1. Auflage Juli 2014
ISSN: 1612-1988 (Printausgabe)
ISSN: 1612-1996 (Internetausgabe)

© BKK DV, DGUV, AOK-BV, vdek 2014

iga.Reporte können in kleiner Stückzahl kostenlos
über projektteam@iga-info.de bezogen werden.