iga Initiative Gesundheit und Arbeit

iga.Report 30

Arbeit und Gesundheit im Wandel

Auswertungen der vier Wellen des iga.Barometers für die Jahre 2004 bis 2013

Nina Pauls, Barbara Pangert und Patricia Lück

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

BKK Dachverband · DGUV Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung Spitzenverband · AOK Die Gesundheitskasse. · vdek Die Ersatzkassen

iga.Report 30

Arbeit und Gesundheit im Wandel

Auswertungen der vier Wellen des
iga.Barometers für die Jahre 2004 bis 2013

Nina Pauls, Barbara Pangert und Patricia Lück

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung **7**

2 Stichprobe **8**

3 Betrachtete Sonntagsfragen und Kontrollvariablen **9**

4 Auswertung der metrischen Sonntagsfragen **11**

4.1 Zeitliche Entwicklung der metrischen Sonntagsfragen 11

4.2 Berücksichtigung der Kontrollvariablen 14

4.3 Mein Unternehmen kümmert sich um meine Gesundheit – Detailbetrachtung 14

5 Auswertung der ordinalen Sonntagsfragen **16**

5.1 Zeitliche Entwicklung der ordinalen Sonntagsfragen 16

5.2 Berücksichtigung der Kontrollvariablen 18

6 Auswertung der nominalen Sonntagsfrage **19**

7 Fazit **19**

7.1 Ableitungen für die Praxis 20

7.2 Vergleich mit anderen Befragungen 21

8 Ausblick **22**

9 Literatur **23**

10 Abbildungsverzeichnis **25**

11 Tabellenverzeichnis **26**

Anhang: Datentabellen **27**

1 Einleitung

Die Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) führt mit dem iga.Barometer seit 2004 in dreijährlichen Abständen repräsentative telefonische Befragungen mit jeweils ca. 2.000 Beschäftigten in Deutschland durch. Die sogenannten „Sonntagsfragen" wiederholen sich und erfassen beispielsweise den Einfluss der Arbeit auf die Gesundheit, die Bereitschaft, das Unternehmen zu wechseln oder die Vorstellung, bis zur Rente arbeiten zu können. Mit diesen Sonntagsfragen können Veränderungen in der Erwerbsbevölkerung hinsichtlich der Einschätzung von Arbeitsbedingungen, der Fürsorge eines Unternehmens und dem Stellenwert der Arbeit erforscht werden.

Aktuelle Berichte zeigen, dass psychische Erkrankungen an Bedeutung zunehmen und die dritthäufigste Ursache für Arbeitsunfähigkeitstage darstellen (für 16 Prozent aller Arbeitsunfähigkeitstage im ersten Halbjahr 2014 waren psychische Erkrankungen ursächlich; DAK-Pressemitteilung vom 20. August 2014). Es stellt sich die Frage, ob die Zunahme psychischer Erkrankungen in den letzten Jahren (2004 gingen neun Prozent aller Arbeitsunfähigkeitstage auf psychische Störungen zurück) auch mit einer Verschlechterung in den Arbeitsbedingungen oder dem Verhältnis zwischen Arbeit und Privatleben zusammenhängt/korrespondiert.

In Deutschland und Europa existieren mehrere längsschnittlich angelegte Befragungen rund um die Themen betriebliche Gesundheit, Bewertung der Arbeitsbedingungen und -inhalte sowie Stellenwert der Arbeit (z. B. Telefonische Beschäftigtenbefragungen des Landesinstituts für Arbeitsgestaltung in NRW; DGB-Index „Gute Arbeit"; Erwerbstätigenbefragung von BIBB und BAuA; European Working Conditions Survey). Obwohl es nahe liegend wäre, wurde keine dieser Befragungen – nach Kenntnis der Autorinnen – tatsächlich fundiert auf die Frage hin ausgewertet, ob sich überzufällige und damit bedeutsame Veränderungen in einzelnen Aspekten über die Befragungszeitpunkte ergeben. Auch im iga.Report 27 (Hessenmöller et al., 2014), in dem Pieper und Schröer (2014) zum ersten Mal die Veränderungen über die Jahre beschreiben, wurde keine statistische Überprüfung der Entwicklungen vorgenommen.

Dies kann unterschiedliche Ursachen haben: Teile des Fragebogens haben sich über die Jahre verändert, weil Fragen ausgetauscht oder angepasst wurden und damit nicht mehr vergleichbar sind, Datensätze wurden nicht systematisch auf ihre Vergleichbarkeit hin aufgearbeitet und archiviert, die Aussagekraft ist aufgrund unterschiedlicher Befragter zu unterschiedlichen Zeitpunkten eingeschränkt, der Aufwand ist hoch für wenig Aussagekraft etc. Einige dieser Einschränkungen treffen auch auf diesen Bericht zu: In den Befragungswellen 2004, 2007, 2010 und 2013 wurden jeweils andere Personen befragt, die sich auf verschiedenen Merkmalen (z. B. Geschlecht, Branche, geografische Verteilung) unterscheiden können. Nicht jedes dieser Merkmale ist kontrollierbar, da etwa die Erfassung der Branche oder Unternehmensgröße zwischen den Befragungsjahren variiert. Fragen haben sich über die Jahre verändert oder fehlten in einzelnen Jahren. Die Entwicklungen sind selten deutlich und teilweise schwer zu interpretieren. Nichtsdestotrotz stellt der vorliegende Bericht ein Novum dar, da er wie oben beschrieben zum ersten Mal eine Aussage über die überzufällige zeitliche Entwicklung von Aspekten der Arbeit und Gesundheit in Deutschland ermöglicht und sich somit von deskriptiven Beschreibungen zu zeitlichen Veränderungen abhebt (z. B. Lohmann-Haislah, 2012).

Der Bericht untersucht, bei welchen der kontinuierlich erfassten Aspekte von Arbeit (z. B. Stellenwert und Bewertung der Arbeit, Abwechslungsreichtum und körperliche Verfassung durch/in der Arbeit) sich die Einschätzung durch die Befragten über die letzten zehn Jahre verändert hat, wo es also Entwicklungen gibt und in welche Richtung diese weisen. Außerdem werden Kontrollvariablen einbezogen, die zumindest einen Hinweis darauf geben können, ob diese gefundenen Entwicklungen auf wechselnde Eigenschaften der befragten Personen zurückzuführen sind oder über diese hinweg Bestand haben. Dazu sind zunächst Erläuterungen zu den betrachteten Personen und Variablen nötig, bevor die vorhandenen zeitlichen Entwicklungen erläutert und die Rolle von Drittvariablen beschrieben werden können. Erste Ableitungen aus den Ergebnissen und Entwicklungen schließen den Bericht ab.

2 Stichprobe

An den Befragungswellen 2004, 2007, 2010 und 2013 beteiligten sich insgesamt 7.987 Personen. Da in diesem Bericht Empfehlungen und Implikationen für die betriebliche und überbetriebliche Gestaltung von Arbeit und Gesundheitsmanagement getroffen werden sollen, werden nur die abhängig Beschäftigten betrachtet (d. h. Freiberufler, Selbstständige und mithelfende Familienangehörige sind in den Auswertungen nicht enthalten). Ein weiterer Grund für dieses Vorgehen liegt in der Formulierung mancher Fragen. So erscheint es wenig sinnvoll, dass freiberuflich Arbeitende etwa einschätzen sollen, ob ihr Unternehmen sich angemessen um ihre Gesundheit kümmert. Nach Anwendung dieses Kriteriums verbleiben noch 6.976 Befragte in den Auswertungen, die angaben, Arbeiter, Angestellte oder Beamte zu sein. Um über die elf Sonntagsfragen hinweg immer die gleichen Personen vergleichen zu können, wurden danach alle Befragten eines Befragungszeitpunkts, die auf einer der Variablen (siehe Tabelle 2 und Tabelle 3) fehlende Werte aufwiesen, aus den Auswertungen ausgeschlossen. Es verbleiben somit 6.180 Personen, über die im Weiteren berichtet wird. Einen Überblick über die Besetzung der einzelnen Messzeitpunkte und die Schritte zur Gewinnung der Endstichprobe gibt Tabelle 1.

Von diesen 6.180 Befragten sind 56 Prozent weiblich, 68 Prozent arbeiten in Vollzeit, 14 Prozent sind bis 29 Jahre alt, 21 Prozent sind zwischen 30 und 39 Jahren alt, 34 Prozent sind zwischen 40 und 49 Jahren alt und 31 Prozent sind 50 Jahre und älter. Die Verteilung von Geschlecht und Erwerbsumfang unterscheidet sich nicht zwischen den Befragungsjahren. Für das Alter zeigt sich ein kleiner Effekt: 2010 beteiligten sich prozentual etwas mehr über 50-Jährige (37 Prozent) als in den anderen Befragungsjahren (29 Prozent). 2004 war der Anteil der unter 30-Jährigen am geringsten (neun Prozent), 2013 am höchsten (19 Prozent). Dafür war der Anteil der 30- bis 39-Jährigen in 2010 mit 17 Prozent geringer als in den anderen Jahren (2004: 24 Prozent, 2007: 22 Prozent, 2013: 21 Prozent). Der Anteil der 40- bis 49-Jährigen nahm über die Befragungsjahre etwas ab (von 38 Prozent in 2010 bis 34 Prozent in 2013). Insgesamt weist 2010 die älteste Stichprobe auf (71 Prozent der Befragten sind 40 Jahre oder älter), 2013 weist die jüngsten Befragten auf (59 Prozent sind 40 Jahre oder älter).

Tabelle 1: Ermittlung der Analyse-Stichprobe

Stichprobe	Befragungswelle				Summe der Befragten
	2004	2007	2010	2013	
Gesamt Befragte	2.012	2.003	2.000	1.972	7.987
Davon abhängig Beschäftigte	1.728	1.713	1.763	1.772	6.976
Davon ohne fehlende Werte	1.571	1.461	1.454	1.694	6.180

3 Betrachtete Sonntagsfragen und Kontrollvariablen

Seit 2004 werden im iga.Barometer immer wieder die sogenannten „Sonntagsfragen" zum Einfluss der Arbeit auf die Gesundheit, zur Bereitschaft, das Unternehmen zu wechseln oder zum Arbeiten bis zur Rente gestellt. Wie häufig in solchen wiederkehrenden Befragungen wurden aber nicht alle Sonntagsfragen einheitlich über die letzten zehn Jahre gestellt. Wie Tabelle 2 (S. 10) zeigt, waren zwei von elf Sonntagsfragen nur zwei bzw. drei Mal in den vier Befragungen enthalten. Damit ist zum Item „In meiner Arbeit werde ich von Kollegen und Vorgesetzten unterstützt" nur eine Aussage über zwei Messzeitpunkte im Vergleich möglich, bei der Frage „Wenn Sie die Möglichkeit hätten, würden Sie dann den Arbeitgeber wechseln?" können nur die Befragungen 2004, 2007 und 2010 verglichen werden. Eine wichtige Einschränkung für Interpretation und Vergleichbarkeit der folgenden Ergebnisdarstellungen ist das unterschiedliche Antwortformat und Skalenniveau, das den Sonntagsfragen zugeschrieben werden muss.

Den in einem Fragebogen gegebenen Antworten müssen Zahlen zugeordnet werden, um Beziehungen zwischen ihnen beschreiben und ermitteln zu können. Wir nennen diese Abbildungen der Antworten Skalenniveau. Es existieren verschiedene solcher Skalenniveaus, die aufsteigend komplexe Berechnungen zulassen:

Bei der *Nominalskala* – der einfachsten Form der Messung – werden gleichen Objekten die gleichen Zahlen zugeordnet, z. B. Frauen = 1, Männer = 2. Bei diesem Skalenniveau ist lediglich die Aussage erlaubt, ob sich zwei Personen unterscheiden oder nicht, dieser Unterschied ist nicht in seiner Größe aussagekräftig.

Bei der *Ordinalskala* ist eine Anordnung von Messergebnissen möglich, nicht aber eine Aussage über die Abstände zwischen den Personen. Als Beispiel können die Gold-, Silber- und Bronze-Platzierung in einem Sport-Wettkampf dienen.

Bei der *Intervallskala* sind schließlich auch die Abstände zwischen den Messwerten interpretierbar, z. B. ist jemand, der 160 kg wiegt, doppelt so schwer wie eine Person, die 80 kg wiegt (Bühner & Ziegler, 2009).

In der vierten Spalte von Tabelle 2 (S. 10) ist das Skalenniveau der jeweiligen Sonntagsfrage benannt. Hinsichtlich der Ergebnisse können immer nur solche direkt miteinander verglichen werden, die auf einem gleichen Skalenniveau basieren. Daher wird sich die Ergebnisdarstellung im Folgenden auch jeweils an den drei Gruppen von Antwortformaten orientieren.

Tabelle 2: Übersicht über die Erfassung der Sonntagsfragen

Variable	Item	Antwortformat	Skalen-niveau	2004	2007	2010	2013
Arbeit hält fit	Meine Arbeit hält mich fit	4-fach gestuft: trifft überhaupt nicht zu – trifft nicht zu – trifft zu – trifft voll und ganz zu	M	✓	✓	✓	✓
Anerkennung	Meine Arbeit bringt mir Anerkennung	4-fach gestuft: trifft überhaupt nicht zu – trifft nicht zu – trifft zu – trifft voll und ganz zu	M	✓	✓	✓	✓
Vielseitigkeit und Abwechslungsreichtum	Meine Arbeit ist vielseitig und abwechslungsreich	4-fach gestuft: trifft überhaupt nicht zu – trifft nicht zu – trifft zu – trifft voll und ganz zu	M	✓	✓	✓	✓
Fürsorge des Unternehmens	Mein Unternehmen kümmert sich um meine Gesundheit	4-fach gestuft: trifft überhaupt nicht zu – trifft nicht zu – trifft zu – trifft voll und ganz zu	M	✓	✓	✓	✓
Stellenwert der Arbeit	Wenn Sie an Ihre Lebenssituation allgemein denken, welchen Stellenwert nimmt dann die Arbeit darin ein?	3-fach gestuft: zu wenig – genau richtig – zu viel	O	✓	✓	✓	✓
Verhältnis von Arbeit und Privatleben	Sind Sie der Ansicht, dass sich bei Ihnen Arbeit, Familie, Partnerschaft, Sport und Freizeit in einem für Sie zufrieden stellenden Verhältnis befinden?	3-fach gestuft: Schwerpunkt liegt derzeit eher auf Familie, Partnerschaft und Freizeit – Verhältnis ist ausgewogen – Schwerpunkt liegt im Moment eher auf Arbeit	O	✓	✓	✓	✓
Arbeitsanforderung	Wie würden Sie insgesamt Ihre Arbeit beschreiben?	3-fach gestuft: zu langweilig – genau richtig – zu fordernd	O	✓	✓	✓	✓
Arbeitszeit-Flexibilisierung	Sehen Sie in einer Flexibilisierung der Arbeitszeit für sich eher Vorteile oder Nachteile oder halten sich Vorteile und Nachteile die Waage?	3-fach gestuft: Vorteile – Vorteile und Nachteile halten sich die Waage – Nachteile	O	✓	✓	✓	✓
Arbeitsfähigkeit bis zur Rente	Können Sie sich vorstellen, Ihre derzeitige Arbeitstätigkeit bis zum 65. bzw. 67. Lebensjahr auszuüben?	3-fach gestuft: kann ich mir nicht vorstellen – kann ich mir nur eingeschränkt vorstellen – kann ich mir vorstellen	O	✓	✓	✓	✓
Wunsch nach Arbeitgeberwechsel	Wenn Sie die Möglichkeit hätten, würden Sie dann den Arbeitgeber wechseln?	2-fach gestuft: ja – nein	N	✓	✓	✓	×
Soziale Unterstützung	In meiner Arbeit werde ich von Kollegen und Vorgesetzten unterstützt	4-fach gestuft: trifft überhaupt nicht zu – trifft nicht zu – trifft zu – trifft voll und ganz zu	M	×	✓	✓	×

Anmerkungen. M = Intervallskala/metrisches Skalenniveau, O = Ordinalskala, N = Nominalskala

Wie bereits eingangs erwähnt, soll nicht alleine der Einfluss von Zeit auf die Beantwortung der Sonntagsfragen untersucht werden, sondern auch deren Abhängigkeit von möglichen anderen Einflussquellen, sogenannten Kontrollvariablen, überprüft werden. In den Datensätzen bieten sich dazu die in Tabelle 3 dargestellten Angaben an.

Es sei hier erwähnt, dass verschiedene andere Angaben aus den Befragungen sicher auch relevant für die Unterschiede zwischen den Jahren sein könnten (z. B. Befristung des Arbeitsverhältnisses, Führungsverantwortung, Unternehmensgröße oder Berufsgruppe). Allerdings wurde keine dieser Variablen über alle Messzeitpunkte einheitlich erfasst, sodass unter Berücksichtigung dieser nur eine stark verringerte Aussage über die zeitlichen Verläufe möglich wäre.

Tabelle 3: Übersicht der Kontrollvariablen

Item/Variable	Antwortformat	2004	2007	2010	2013
Alter	4-fach gestuft: bis 29 Jahre – 30 bis 39 Jahre – 40 bis 49 Jahre – 50 Jahre und älter	✓	✓	✓	✓
Geschlecht	2-fach gestuft: männlich – weiblich	✓	✓	✓	✓
Erwerbsumfang	2-fach gestuft: Vollzeit – Teilzeit oder geringfügig beschäftigt	✓	✓	✓	✓

4 Auswertung der metrischen Sonntagsfragen

Der Bericht über die entdeckten zeitlichen Effekte gliedert sich anhand der unterschiedlichen Skalenniveaus der Sonntagsfragen. In diesem ersten Teil werden daher nur die Ergebnisse zu den Fragen, die metrisches Skalenniveau aufweisen, also Arbeit hält fit, Anerkennung, Vielseitigkeit und Abwechslungsreichtum, Fürsorge des Unternehmens und Soziale Unterstützung für die 6.180 Befragten berichtet.

4.1 Zeitliche Entwicklung der metrischen Sonntagsfragen

Bei drei der genannten metrischen Sonntagsfragen, nämlich Anerkennung, Vielseitigkeit und Abwechslungsreichtum sowie Fürsorge des Unternehmens, zeigen sich bedeutsame zeitliche Entwicklungen. Insgesamt sind die Unterschiede zwischen den Befragungsjahren und damit die zeitlichen Entwicklungen als gering einzuschätzen (vgl. Tabelle 4, S. 12). Bei Fürsorge des Unternehmens verändert sich die Zustimmung am stärksten.

„Meine Arbeit hält mich fit" zeigt lediglich marginal statistisch bedeutsame Veränderungen, daher ist diese Aussage nicht in der tabellarischen und folgenden Detaildarstellung enthalten. Die Unterstützung durch Kollegen bzw. Kolleginnen und Vorgesetzte, die so nur 2007 und 2010 (2.915 Befragte) erfasst wurde, weist keine Unterschiede zwischen den beiden Befragungsjahren auf. Da sich für diese Frage auch die Anzahl der Befragten unterscheidet, ist sie nicht mit in Tabelle 4 dargestellt.

Die statistisch bedeutsamen Entwicklungen aus Tabelle 4 werden anschließend im Detail dargestellt. Bitte beachten Sie zur Interpretation der Abbildungen 1, 3 und 5, dass hier jeweils nur die drei obersten Kategorien der Antwortskala dargestellt sind, um die Entwicklungen grafisch deutlicher hervorheben zu können. In der Befragung wurden als Antwortkategorien verwendet: 1 = trifft überhaupt nicht zu; 2 = trifft nicht zu; 3 = trifft zu; 4 = trifft voll und ganz zu.

Tabelle 4: Darstellung der Effektstärke (partielles eta²) für die metrischen Sonntagsfragen und Zeit (n = 6.180)

Item	Effektstärke (η^2_{part})	Einstufung
Meine Arbeit bringt mir Anerkennung	$\eta^2_{part} = .006^{**}$	gering
Meine Arbeit ist vielseitig und abwechslungsreich	$\eta^2_{part} = .008^{**}$	gering
Mein Unternehmen kümmert sich um meine Gesundheit	$\eta^2_{part} = .026^{**}$	gering

Anmerkungen. ** p – .001; * p – .01; gering: η^2_{part} > .01; mittel: η^2_{part} > .06; groß: η^2_{part} > .14

Die Zustimmung zum Item Anerkennung zeigt über die vier Befragungen hinweg einen leichten Rückgang. Besonders 2013 wurde diesem Item seltener zugestimmt: 2004 stimmten noch 89 Prozent zu, dass ihre Arbeit ihnen Anerkennung bringt, 2013 waren dies noch 81 Prozent (Kategorien „trifft zu" und „trifft voll und ganz zu").

Der Unterschied ist gering, aber wie Abbildung 2 zeigt bedeutsam nicht nur zwischen den Jahren 2004 und 2013, sondern im Jahr 2013 wurde die Anerkennung auch bedeutsam geringer eingeschätzt als 2007 und 2010. Zwischen den Jahren 2004, 2007 und 2010 herrscht kein bedeutsamer Unterschied, sodass man von einem Abfall der Bewertung in 2013 gegenüber den Vorjahren sprechen muss.

Die Zustimmung zur Frage „Meine Arbeit ist vielseitig und abwechslungsreich" hat ebenfalls über die Jahre leicht abgenommen. Auch hier ist der niedrigste Wert in 2013 zu verzeichnen. 2004 gaben 91 Prozent an, ihre Arbeit sei vielseitig und abwechslungsreich (Kategorien „trifft zu" und „trifft voll und ganz zu"), 2013 waren dies noch 84 Prozent. Die Entwicklung über die vier Befragungsjahre ist in Abbildung 3 dargestellt.

Wie in Abbildung 4 deutlich wird, unterscheiden sich hier die ersten drei Befragungszeitpunkte (2004, 2007 und 2010) bedeutsam voneinander, 2004 und 2013 zeigen einen bedeutsamen Unterschied, außerdem ist zwischen 2007 und 2013 die Zustimmung zur Aussage Vielseitigkeit und Abwechslungsreichtum bedeutsam gefallen.

Die Zustimmung zur Frage „Mein Unternehmen kümmert sich um meine Gesundheit" fällt insgesamt deutlich geringer aus als die Zustimmung zu den ersten beiden vorgestellten Fragen dieses Bereichs (siehe Abbildung 5). Im Jahre 2010 stimmten 64 Prozent der Aussage zu bzw. voll und ganz zu. In 2013 waren dies nur noch 44 Prozent (Kategorien „trifft zu" und „trifft voll und ganz zu").

Wie Abbildung 6 zeigt, sind die Unterschiede in den Antworten bei Fürsorge des Unternehmens zwischen allen Untersuchungsjahren, außer zwischen den Jahren 2004 und 2007, bedeutsam. Dabei sollte man im Hinblick auf Abbildung 5 weniger von einem eindeutigen Trend als vielmehr von deutlichen Schwankungen sprechen.

Meine Arbeit bringt mir Anerkennung

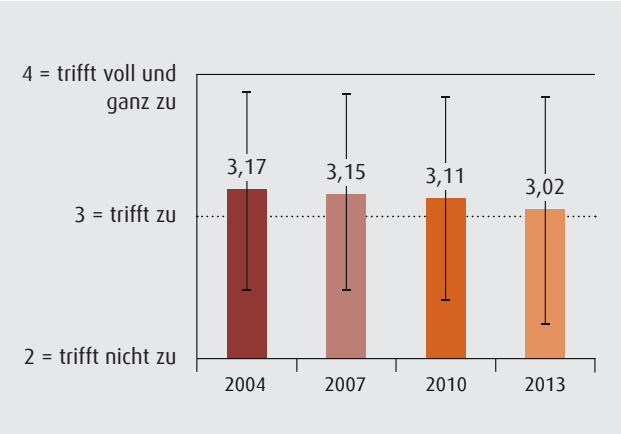

Abbildung 1: Zeitverlauf Anerkennung

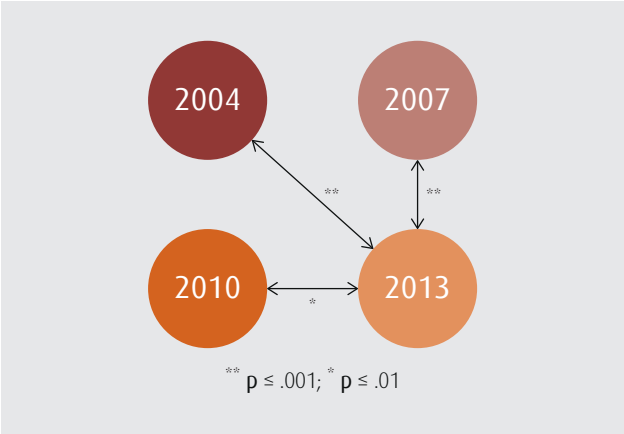

Abbildung 2: Bedeutsame Jahresunterschiede bei Anerkennung

Meine Arbeit ist vielseitig und abwechslungsreich

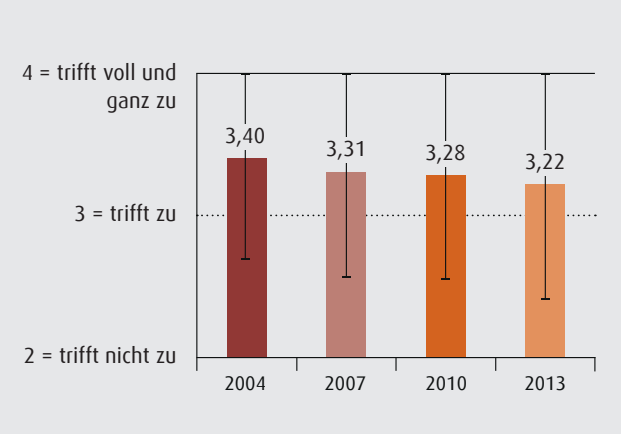

Abbildung 3: Zeitverlauf Vielseitigkeit und Abwechslungsreichtum

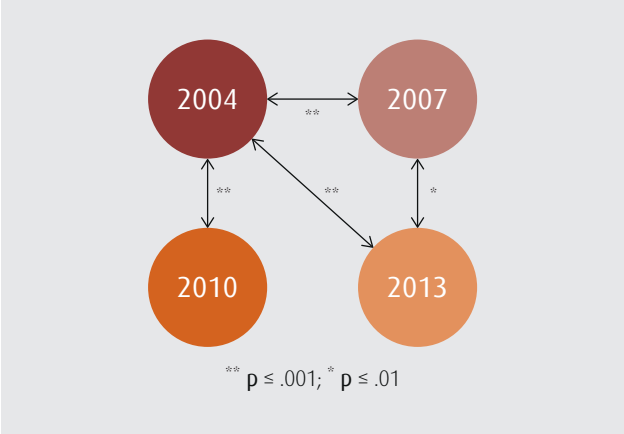

Abbildung 4: Bedeutsame Jahresunterschiede bei Vielseitigkeit und Abwechslungsreichtum

Mein Unternehmen kümmert sich um meine Gesundheit

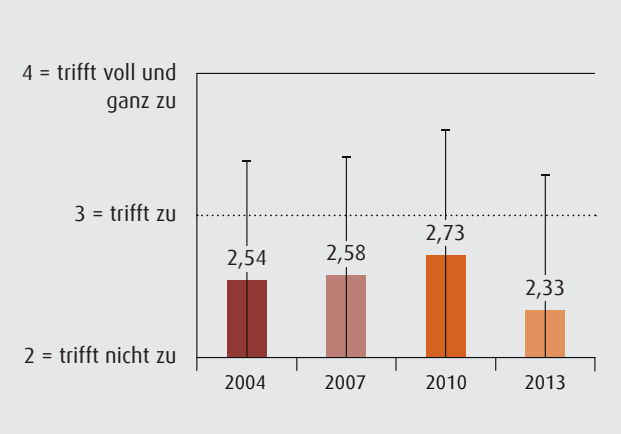

Abbildung 5: Zeitverlauf Fürsorge des Unternehmens

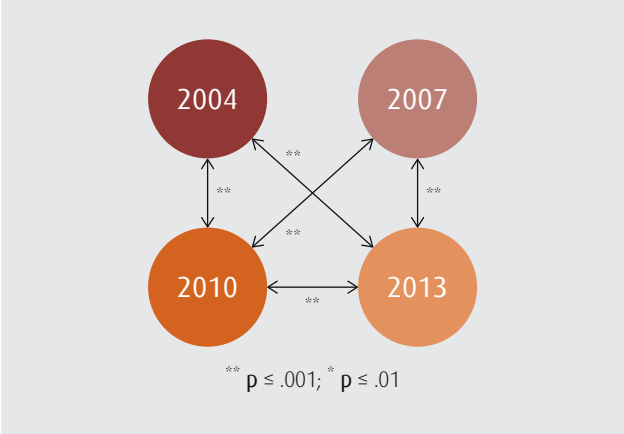

Abbildung 6: Bedeutsame Jahresunterschiede bei Fürsorge des Unternehmens

4.2 Berücksichtigung der Kontrollvariablen

Wie unter Punkt 3 (S. 11) bereits erwähnt, sind drei für den zeitlichen Verlauf möglicherweise relevante Kontrollvariablen in allen vier Befragungen enthalten: Alter, Geschlecht und Erwerbsumfang. Diese drei Variablen wurden nun zusätzlich zu Zeit in die Analysen aufgenommen. Entscheidend ist hier nicht, ob Haupteffekte auftreten, also ob sich etwa Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte in allen vier Befragungen voneinander unterscheiden – dies kann ausführlich in den Berichten zu den einzelnen Befragungszeitpunkten nachgelesen werden (Bödeker & Dragano, 2005; Bödeker & Hüsing, 2008; Friedrichs et al., 2011; Hessenmöller et al., 2014). Es interessiert vielmehr, ob die zeitliche Entwicklung sich auch dann noch als relevant erweist, wenn die genannten Variablen mit berücksichtigt werden und damit von einer tatsächlichen Veränderung über die Zeit auszugehen ist. Neben verschiedenen Haupteffekten zeigt sich tatsächlich, dass alle in Tabelle 4 (S. 12) berichteten Zeiteffekte weiterhin bestehen. Die Größe der Effekte ändert sich nur unwesentlich, sodass der eigenständige Effekt von Zeit auf die Befragungsergebnisse bestätigt werden kann.

Aus Tabelle 5 (S. 15) ist ersichtlich, dass nun – im Gegensatz zu Abschnitt 4.1 – auch in der Bewertung, dass die Arbeit fit hält, der zeitliche Verlauf signifikant wird. Außerdem tritt eine bedeutsame Interaktion zwischen Zeit und Erwerbsumfang auf. Dies geht auf die Berücksichtigung der Kontrollvariablen zurück. Ein Blick auf die Effektstärke zeigt allerdings auch, dass der Effekt kleiner als der Grenzwert ist, der für die Einstufung als geringer Effekt erforderlich wäre. Daher werden diese Ergebnisse nicht weiter ausgeführt.

4.3 Mein Unternehmen kümmert sich um meine Gesundheit – Detailbetrachtung

Die Antworten zum Item Fürsorge des Unternehmens verändern sich am stärksten über die vier Befragungsjahre (vgl. Tabelle 4, S. 12). Für dieses Item wird daher zusätzlich überprüft, ob sich einzelne Untergruppen unterschiedlich stark über die Zeit verändern. Zu diesem Zweck wurde neben dem Befragungszeitpunkt sowie Alter, Geschlecht und Erwerbsumfang noch die Unternehmensgröße mit aufgenommen. Die im Fragebogen angegebenen Beschäftigtenzahlen (es handelte sich um ein offenes Antwortformat) wurden zu vier Kategorien zusammengefasst: Kleinunternehmen mit unter 10 Beschäftigten, kleine mittelständische Unternehmen mit unter 50 Beschäftigten, mittelständische Unternehmen mit unter 250 Beschäftigten und Großunternehmen mit 250 oder mehr Beschäftigten. Da die Frage zur Größe des Unternehmens nur in den Jahren 2007 bis 2013 gestellt wurde (siehe Tabelle A2, S. 34), beziehen sich die Ergebnisse auf eine andere Stichprobe. Die Aussagen können für 4.609 Befragte getroffen werden. Für diese Untergruppe zeigt sich zunächst ein Interaktionseffekt zwischen Zeit und Geschlecht, d. h. Männer und Frauen unterscheiden sich in ihrem Antwortverhalten über die drei Befragungszeitpunkte hinweg.

Wie in Abbildung 7 ersichtlich, zeigt sich geschlechtsunabhängig eine sinkende Tendenz zwischen 2007 und 2013 hinsichtlich der Bewertung, ob das Unternehmen sich um die Gesundheit der Beschäftigten kümmert. Frauen sehen das bereits 2007 und 2010 kritischer als Männer. Letztlich hat die Zustimmung zu diesem Item bei den Männern also stärker abgenommen als bei den Frauen.

Eine zweite Erkenntnis aus der Betrachtung dieses Zusammenspiels von Befragungszeitpunkt und Kontrollvariablen ist die Bedeutsamkeit der Unternehmensgröße für den Zeitverlauf. Die Ergebnisse sind in Abbildung 8 grafisch dargestellt. Je kleiner das Unternehmen, desto stärker nimmt die Zustimmung zur Aussage „Mein Unternehmen kümmert sich um meine Gesundheit" über die Jahre 2007 bis 2013 ab. Während Beschäftigte in kleinen, kleinen mittelständischen und mittelständischen Betrieben 2010 der Aussage noch eher zustimmten, tendieren diese Beschäftigten in 2013 zu „trifft nicht zu".

Tabelle 5: Ergebnis der univariaten Varianzanalysen mit den Variablen Zeit, Geschlecht, Alter und Erwerbsumfang

Item	N	Haupteffekte				Interaktionen mit Zeit			Weitere Interaktionen
		Zeit	Geschlecht	Alter	Erwerbs-umfang	Zeit × Geschlecht	Zeit × Alter	Zeit × Erwerbs-umfang	
Meine Arbeit hält mich fit	6.180	.003**	.002**	.005**	n.s.	n.s.	n.s.	.003**	–
Meine Arbeit bringt mir Anerkennung	6.180	.005**	.009**	.004**	.003**	n.s.	n.s.	n.s.	(Geschlecht × Erwerbsumfang); (Alter × Erwerbsumfang)
Meine Arbeit ist vielseitig und abwechslungsreich	6.180	.006**	n.s.	n.s.	.001*	n.s.	n.s.	n.s.	–
Mein Unternehmen kümmert sich um meine Gesundheit	6.180	.016**	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	–
In meiner Arbeit werde ich von Kollegen und Vorgesetzten unterstützt	2.915	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	–

Anmerkungen. ** $p \leq .001$; * $p \leq .01$; geringer Effekt: $\eta^2_{part} > .01$; mittlerer Effekt: $\eta^2_{part} > .06$; großer Effekt: $\eta^2_{part} > .14$; n.s. = nicht signifikant

Mein Unternehmen kümmert sich um meine Gesundheit

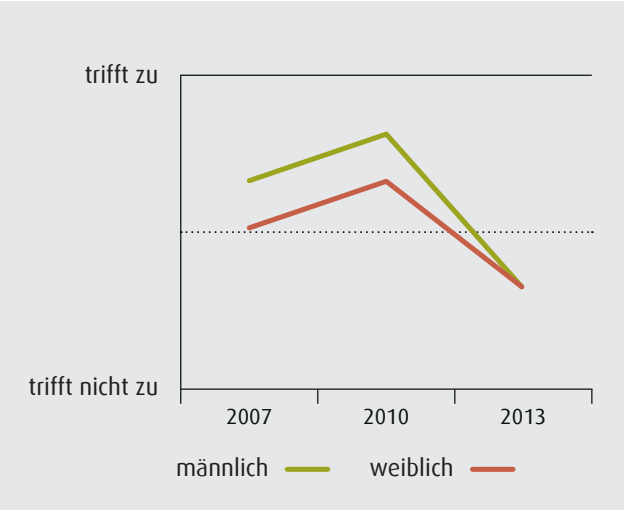

Abbildung 7: Entwicklungen nach Geschlecht bei Fürsorge des Unternehmens (n = 4.609)

Mein Unternehmen kümmert sich um meine Gesundheit

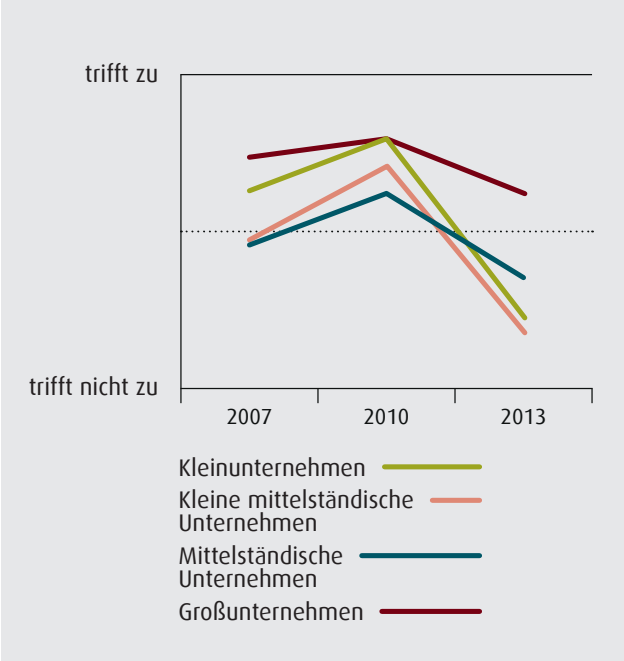

Abbildung 8: Entwicklungen nach Unternehmensgröße bei Fürsorge des Unternehmens (n = 4.609)

5 Auswertung der ordinalen Sonntagsfragen

Die Aussagen zu Stellenwert der Arbeit, Verhältnis von Arbeit und Privatleben, Arbeitsanforderung, Arbeitszeit-Flexibilisierung und Arbeitsfähigkeit bis zur Rente sind näherungsweise als ordinal skaliert einzustufen: die Antworten lassen sich in eine Rangreihe bringen. Daher lassen sich diese Aussagen anhand sogenannter non-parametrischer Verfahren auf zeitliche Veränderungen hin untersuchen. Der Unterschied zur Darstellung der metrischen Sonntagsfragen liegt darin, dass die Antworten sich nicht als Mittelwerte beschreiben lassen. Es werden daher immer die prozentualen Häufigkeiten für alle Antwortmöglichkeiten für die 6.180 Befragten angegeben.

5.1 Zeitliche Entwicklung der ordinalen Sonntagsfragen

Insgesamt sind für drei der fünf ordinalen Variablen geringe zeitliche Entwicklungen zu verzeichnen (siehe Tabelle 6). Für die Fragen „Wie würden Sie insgesamt Ihre Arbeit beschreiben?" (zu langweilig – genau richtig – zu fordernd) sowie „Können Sie sich vorstellen, Ihre derzeitige Arbeitstätigkeit bis zum 65. bzw. 67. Lebensjahr auszuüben?" (ja – nein) ergaben sich keine zeitlichen Effekte.

Die ersten beiden ordinalen Sonntagsfragen widmen sich der Frage nach dem Stellenwert der Arbeit sowie dem Verhältnis zwischen Arbeit und Privatleben. Damit unterscheiden sie sich auch inhaltlich von den bereits berichteten metrischen Fragen, die sich um die Arbeit selbst und das Unternehmen drehten.

Auf die Frage „Wenn Sie an Ihre Lebenssituation allgemein denken, welchen Stellenwert nimmt dann die Arbeit darin ein?" antworteten 2004 noch 33 Prozent, die Arbeit nehme einen zu hohen Stellenwert in ihrem Leben ein. Hier ist in 2013 eine leicht positive Entwicklung zu verzeichnen: nur noch 29 Prozent sagen, die Arbeit nehme einen zu hohen Stellenwert im Leben ein. Die Unterschiede zwischen den Jahren sind bedeutsam, wenn auch von geringer Ausprägung (siehe Abbildung 9).

Bei Betrachtung der Unterschiede zwischen den Jahren wird deutlich, dass sich die Antworten in 2013 von allen vorherigen Jahren unterscheiden (siehe Abbildung 10). Zwischen 2004 und 2010 existiert demnach kein Unterschied bzw. ein konstantes Antwortverhalten auf die Frage nach dem Stellenwert der Arbeit. 2013 gab es nicht nur eine leichte Verringerung der Anzahl derer, bei denen die Arbeit zu viel Platz im Leben einnimmt, sondern auch einen Anstieg bei der Aussage, der Arbeit komme ein zu geringer Stellenwert im Leben zu.

Auf die Frage „Sind Sie der Ansicht, dass sich bei Ihnen Arbeit, Familie, Partnerschaft, Sport und Freizeit in einem für Sie zufrieden stellenden Verhältnis befinden?" wurde zwischen 2007 und 2013 am unterschiedlichsten geantwortet. So gaben 2007 40 Prozent der Befragten an, dass der Schwerpunkt im Moment eher auf Arbeit liege, 2013 waren dies nur noch 35 Prozent (siehe Abbildung 11). Gleichzeitig gibt es eine leichte Verschiebung zu Gunsten der Bedeutung von Familie, Partnerschaft, Sport und Freizeit.

Tabelle 6: Darstellung der Effektstärke (w) für die ordinalen Sonntagsfragen und Zeit (n = 6.180)

Item	Effektstärke (w)	Einstufung
Wenn Sie an Ihre Lebenssituation allgemein denken, welchen Stellenwert nimmt dann die Arbeit darin ein?	.06**	gering
Sind Sie der Ansicht, dass sich bei Ihnen Arbeit, Familie, Partnerschaft, Sport und Freizeit in einem für Sie zufrieden stellenden Verhältnis befinden?	.05**	gering
Sehen Sie in einer Flexibilisierung der Arbeitszeit für sich eher Vorteile oder Nachteile oder halten sich Vorteile und Nachteile die Waage?	.09**	gering

Anmerkungen. ** $p \leq .001$; * $p \leq .01$; gering: w = .10; mittel: w = .30; groß: w = .50

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

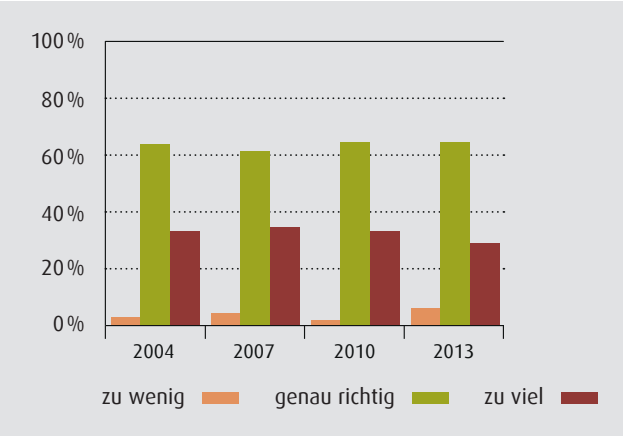

Abbildung 9: Zeitverlauf Stellenwert der Arbeit

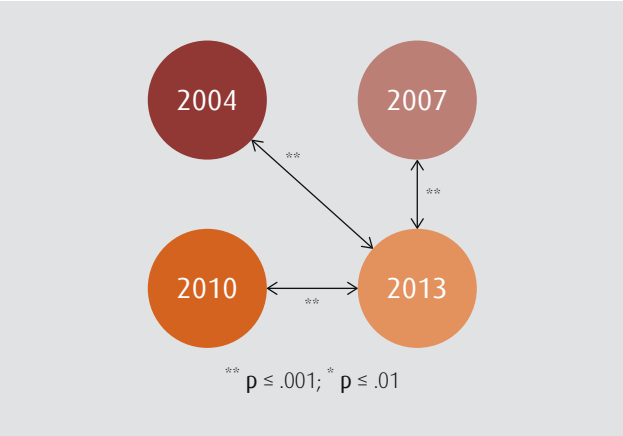

Abbildung 10: Bedeutsame Jahresunterschiede bei Stellenwert der Arbeit

Sind Sie der Ansicht, dass sich bei Ihnen Arbeit und Privatleben in einem für Sie zufriedenstellenden Verhältnis befinden?

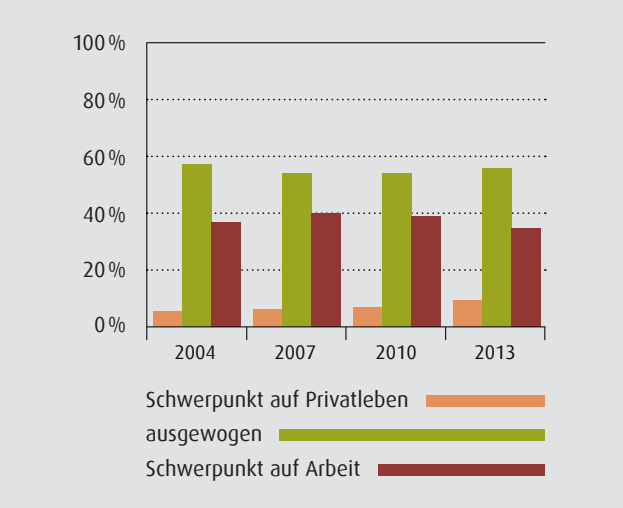

Abbildung 11: Zeitverlauf Verhältnis von Arbeit und Privatleben

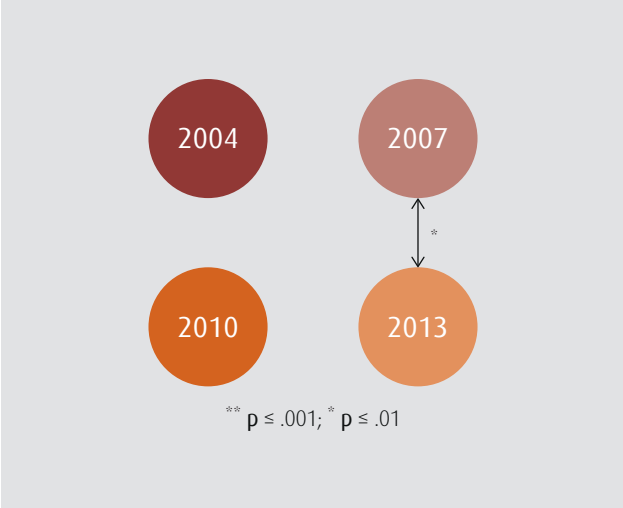

Abbildung 12: Bedeutsame Jahresunterschiede bei Verhältnis von Arbeit und Privatleben

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

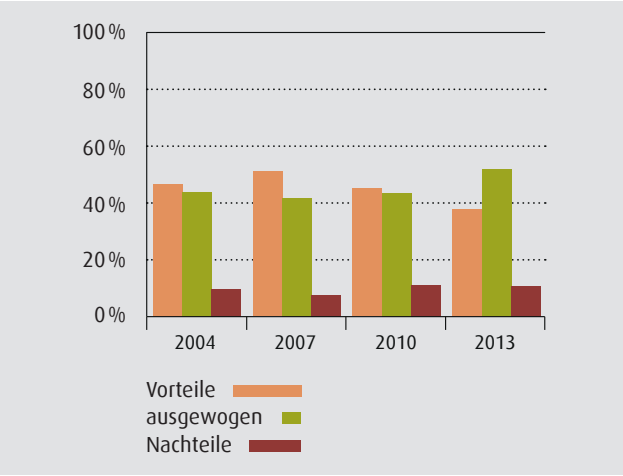

Abbildung 13: Zeitverlauf Arbeitszeit-Flexibilisierung

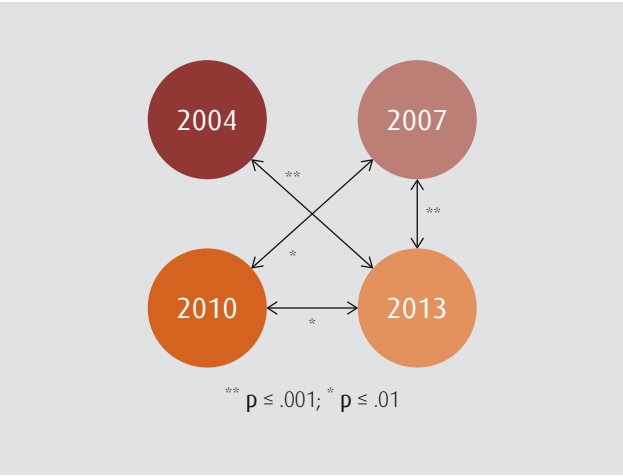

Abbildung 14: Bedeutsame Jahresunterschiede bei Arbeitszeit-Flexibilisierung

Betrachtet man, welche Jahresunterschiede wirklich bedeutsam sind, so ergibt sich das in Abbildung 12 dargestellte Bild. Am deutlichsten unterscheiden sich die Angaben zwischen 2007 und 2013.

Auch die Frage „Sehen Sie in einer Flexibilisierung der Arbeitszeit für sich eher Vorteile oder Nachteile oder halten sich Vorteile und Nachteile die Waage?" weist eine zeitliche Entwicklung auf. Während 2004 noch 47 Prozent der Befragten in einer Flexibilisierung der Arbeitszeit vor allem Vorteile für sich sahen, sind dies 2013 nur noch 38 Prozent. Es gibt 2013 mit 51 Prozent über die Hälfte der Befragten an, dass Vorteile und Nachteile sich in ihren Augen die Waage halten, was 2004 nur 43 Prozent so sahen.

Die Antworten auf diese Frage haben sich von Jahr zu Jahr bedeutsam verändert, lediglich der Unterschied zwischen den Jahren 2004 und 2007 ist nicht belegt. Auch der längste Zeitabschnitt, zwischen 2004 und 2013, weist eine bedeutsame Entwicklung in den Antworten auf (siehe Abbildung 14).

5.2 Berücksichtigung der Kontrollvariablen

Die Kontrollvariablen Alter, Geschlecht und Erwerbsumfang können für die ordinalen Daten nicht gleichzeitig mit dem zeitlichen Verlauf in die Analysen einfließen. Mögliche Interaktionseffekte lassen sich nur durch die Betrachtung einzelner Untergruppen entdecken. Dies erfolgt, indem man beispielsweise nur für die Gruppe der Frauen die Bedeutung des zeitlichen Verlaufs betrachtet. Ist Zeit in einer oder mehreren der Untergruppen statistisch bedeutsam, in anderen aber nicht, so ist von einem Interaktionseffekt auszugehen.

Zwischen den Geschlechtern zeigt sich kein Unterschied in der Entwicklung über die Zeit. Eine leicht andere Entwicklung zeigen Teilzeit- im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten bei den Fragen nach dem Verhältnis von Arbeit und Privatleben sowie dem Stellenwert der Arbeit. So nimmt bei Teilzeitbeschäftigten der Anteil derer, die das Verhältnis zwischen Arbeit und Privatleben als ausgewogen wahrnehmen, zwischen 2004 und 2013 ab.

Bei Vollzeitbeschäftigten ist diese Entwicklung nicht zu verzeichnen. Teilzeitbeschäftigte legen über die Befragungsjahre den Schwerpunkt eher auf das Privatleben. 2013 geben 23 Prozent der 502 befragten Teilzeitbeschäftigten dies an, 2004 nur zehn Prozent der 496 Teilzeitbeschäftigten. Bei den Vollzeitbeschäftigten ist dieser Trend wiederum nicht festzustellen.

Das Verhältnis von Arbeit und Privatleben (Familie, Partnerschaft, Sport und Freizeit) hat sich auch in verschiedenen Altersgruppen unterschiedlich entwickelt. Für die Gruppen der 40- bis 49-Jährigen und der 50-Jährigen und älter nimmt die Anzahl derer, die den Schwerpunkt auf der Arbeit sehen, zwischen 2004 und 2013 am deutlichsten ab. Dieser Effekt ist mit dem vorher genannten konfundiert, denn in der Stichprobe sind vor allem ältere Teilzeitbeschäftigte vertreten (69 Prozent der 1.948 in Teilzeit Beschäftigten sind 40 Jahre oder älter).

Der Stellenwert der Arbeit entwickelt sich unterschiedlich in verschiedenen Altersgruppen für in Vollzeit Beschäftigte. So ist der zeitliche Verlauf nur in der Gruppe der 30- bis 39-Jährigen bedeutsam. Für die genannte, in Vollzeit beschäftigte Altersgruppe nimmt der Stellenwert der Arbeit zwischen 2004 und 2013 tendenziell ab, für die Jüngeren (bis 29 Jahre) und die Älteren (40 bis 49 Jahre, 50 Jahre und älter) zeigt sich dieser Effekt nicht. Er zeigt sich ebenfalls nicht bei ausschließlicher Betrachtung von Teilzeitbeschäftigten.

Abschließend bleibt festzuhalten, dass diese Interaktionen zwischen Zeit, Alter und Erwerbsumfang auf den ordinalen Variablen schwer zu interpretieren sind. In jeder Befragungswelle machen andere Personen die jeweilige Untergruppe aus (z. B. Altersstufen), sodass unklar bleibt, ob weitere Eigenschaften dieser Personen die Unterschiede auslösen. Es gibt außerdem keine Möglichkeit, den eigenständigen Anteil zu bestimmen, den der zeitliche Verlauf gegenüber den Kontrollvariablen aufweist. Diese Ergebnisse sind daher nur mit Vorsicht zu verwenden und eher als Trenddarstellung denn als Feststellung von Fakten zu verstehen.

6 Auswertung der nominalen Sonntagsfrage

Die Frage „Wenn Sie die Möglichkeit hätten, würden Sie dann den Arbeitgeber wechseln?" weist ein zweistufiges Antwortformat (ja – nein) auf und ist damit als nominal skaliert zu betrachten. Außerdem tauchte diese Frage nur in den Befragungsjahren 2004 bis 2010 auf, 2013 wurde diese Frage mit anderen zusammengefasst („Wenn Sie die Möglichkeit hätten, würden Sie dann den Beruf, die Branche oder den Arbeitgeber wechseln?"). Es zeigt sich keine statistisch bedeutsame Entwicklung für diese Frage.

7 Fazit

Die ermittelten zeitlichen Effekte sind insgesamt gering und deuten auf recht stabile Bewertungen von Arbeit, Unternehmenspolitik und der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben über die zehn betrachteten Jahre hin. Dieses Ergebnis ist nicht unbedingt überraschend, auch andere Befragungen im Gesundheitsbereich zeigen eher stabile Befunde (vgl. Lohmann-Haislah, 2012).

Es gibt leichte Tendenzen hin zu einer kritischeren Bewertung der eigenen Arbeitssituation. So haben die Einschätzungen von Anerkennung sowie Vielseitigkeit und Abwechslungsreichtum bei der Arbeit über die vier Befragungszeitpunkte leicht abgenommen, befinden sich aber auch 2013 noch auf hohem Niveau: immer noch 81 Prozent der 1.694 Befragten stimmen 2013 zu, dass ihre Arbeit ihnen Anerkennung bringt („trifft zu" und „trifft voll und ganz zu"). 2004 sind dies 89 Prozent von 1.571 Befragten. 84 Prozent der Befragten sehen 2013 Vielseitigkeit und Abwechslungsreichtum in ihrer Arbeit, 2004 waren es 91 Prozent.

Für die Einschätzung der Fürsorge des Unternehmens ist der Trend nicht ganz eindeutig. Während sich von 2004 bis 2010 ein Anstieg zeigt, fällt das Ergebnis 2013 ab. 2010 sahen 64 Prozent der 1.454 Befragten die Fürsorge ihres Unternehmens als gegeben an („trifft zu" und „trifft voll und ganz zu"), 2013 waren dies 44 Prozent.

Eine weitere Tendenz ist hinsichtlich des Verhältnisses von Arbeit und Privatleben und des Stellenwertes der Arbeit zu verzeichnen. 2013 sagten 29 Prozent, die Arbeit nehme einen zu hohen Stellenwert in ihrem Leben ein, 2004 waren dies noch 33 Prozent. So hat der Stellenwert der Arbeit in den betrachteten neun Jahren leicht abgenommen, der Schwerpunkt hat sich offensichtlich von der Arbeit leicht hin zu Familie, Partnerschaft, Sport und Freizeit verlagert. Dies zeigt das Verhältnis von Arbeit und Privatleben vor allem in den Jahren seit 2007. Wo 2013 35 Prozent den Schwerpunkt auf der Arbeit sehen, waren dies 2007 noch 40 Prozent der 1.461 Befragten. Allerdings liegt damit immer noch für einen Großteil der Befragten der Schwerpunkt auf der Arbeit (35 Prozent), während 56 Prozent von einem ausgewogenen Verhältnis von Arbeit und Privatleben berichten.

Eine Flexibilisierung der Arbeitszeit wird zunehmend ausgewogen betrachtet. Hier hat der Anteil derer, die eher nur Vorteile in einer solchen Entwicklung sehen, seit 2004 leicht abgenommen. 2013 finden 38 Prozent, dass die Vorteile von Arbeitszeit-Flexibilisierung überwiegen, 2007 waren das immerhin noch 51 Prozent.

Interessant ist, in welchen Bereichen sich die Tendenzen zeigen. So werden Arbeitsaspekte wie Anerkennung, Vielseitigkeit und Abwechslungsreichtum, Fürsorge des Unternehmens und Arbeitszeit-Flexibilisierung 2013 etwas kritischer gesehen. Es zeichnet sich außerdem eine Verschiebung zwischen Arbeit und Privatleben ab. Der Stellenwert der Arbeit hat leicht abgenommen, ein ausgewogenes Verhältnis von Arbeit und Privatleben scheint heute eher in den Mittelpunkt des Interesses gerückt zu sein als noch vor neun Jahren.

7.1 Ableitungen für die Praxis

Die Auswertung der vier Befragungszeitpunkte des iga.Barometers zeigt nicht den Handlungsbedarf in seiner Ganzheit auf, gibt aber wohl erste Hinweise: Eine wichtige Implikation für Gesundheitspolitik, Prävention und Gestaltung ist der Befund, dass die wahrgenommene Fürsorge des Unternehmens sich in Abhängigkeit von der Unternehmensgröße unterschiedlich entwickelt hat. So ist die Bewertung dieser Aussage in Großunternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten über die Jahre recht stabil. Eine Verschlechterung zeigt sich zunehmend, je kleiner das Unternehmen ist. Bei den kleinen und kleinen mittelständischen Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten ist der Abfall am stärksten. Dies bedeutet, dass in der Präventionsarbeit ein noch stärkerer Fokus auf kleine Unternehmen gelegt werden muss, die oft eingeschränkte Möglichkeiten und Ressourcen haben, sich um die Gesundheit ihrer Beschäftigten zu kümmern. Auch ist hier eine offene Unternehmenspolitik gefragt, die sich Gesundheitsthemen stellt und kleinen Aktivitäten zum Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement Beachtung schenkt. Diese Entwicklung macht aber auch deutlich, dass sich vermutlich der Anspruch Beschäftigter an ihr Unternehmen und dessen strategische und Gesundheitspolitik mit der Zeit verändert hat. So kann der Rückgang bei der Einschätzung, das Unternehmen kümmere sich um die Gesundheit seiner Beschäftigten, auch als Hinweis darauf aufgenommen werden, dass Beschäftigte höhere Erwartungen an die Arbeitgeber haben, dafür Verantwortung zu übernehmen. Kleine und mittelständische Unternehmen sollten ihren Belegschaften deutlicher vermitteln, dass sie sich um deren Gesundheit kümmern und neben Qualitäts- und Leistungszielen auch Gesundheitsziele verfolgen.

Die wahrgenommene Anerkennung durch die Arbeit sowie Vielseitigkeit und Abwechslungsreichtum der Arbeit haben seit 2004 leicht abgenommen. Diese Faktoren sind aber wichtige Elemente, um einen Ausgleich zu den Anforderungen an Beschäftigte zu schaffen. Denn wer Anforderungen und Belohnungen als balanciert erlebt, erlebt weniger Stress, ist zufriedener mit seiner Arbeit und bringt sich stärker ein. Dabei ist nicht nur monetärer „Lohn" als Belohnung zu werten, sondern auch gerechte Umgangsweisen, Lob und Unterstützung durch Vorgesetzte, Kollegen und Kolleginnen oder Kundinnen und Kunden sowie Weiterentwicklungsmöglichkeiten. Auch Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben wie flexible Arbeitszeiten, Unterstützung bei der Kinderbetreuung oder Home-Office-Angebote können das Gleichgewicht zwischen Anforderungen und Belohnungen wieder herstellen. Denn die Daten zeigen ja auch, dass über die Jahre die Bedeutung der Arbeit in der mittleren Altersgruppe und für Teilzeitbeschäftigte eher ab- und der Stellenwert des Privatlebens eher zugenommen haben. Hier ist es auch wichtig, solche Angebote zur Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben nicht nur „pro forma" zu machen. Diese müssen in der Organisation wirklich akzeptiert und umsetzbar sein. So dürfen z. B. weder zu hohe Zielvorgaben der Möglichkeit zu gleitenden Arbeitszeiten entgegenstehen und diese durch ständige Überstunden unmöglich machen, noch darf das Home-Office dazu führen, dass Beschäftigte auch abends, am Wochenende und im Urlaub verfügbar sein müssen.

Die Daten zeigen, dass die Flexibilisierung der Arbeitszeit zunehmend kritisch betrachtet wird, was sicher auch auf die weiter verbreitete Nutzung mobiler Endgeräte und die damit verbundene zunehmende Erreichbarkeit auch außerhalb der Arbeitszeit zurückgeht. Wie bereits Pangert et al. (2014) im iga.Report 27 (Hessenmöller et al., 2014) zeigten, ist das Phänomen der ständigen Erreichbarkeit mit negativen Folgen für das Befinden verbunden, und viele Betroffene fühlen sich dadurch belastet. Diese Ergebnisse weisen darauf hin, dass es Gestaltungsbedarf hinsichtlich der Erreichbarkeit von Beschäftigten und der Erledigung von Arbeit außerhalb der eigentlichen Arbeitszeit gibt. Erste Ansätze dazu werden aktuell bereits erarbeitet (z. B. Projekt „MASTER – Management ständiger Erreichbarkeit", gefördert vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Projektträger gsub, Laufzeit: 2014–2017, durchgeführt von der Universität Freiburg und dem Institut für sozialwissenschaftliche Forschung München, fachlich begleitet durch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, unterstützt durch iga); für Unternehmen besteht deutlicher Entwicklungsbedarf. Es ist davon auszugehen, dass allein das Abschalten von Programmen, Geräten oder Servern das Problem nicht löst, solange die in der Arbeit gesetzten Ziele, die Erwartungen von Kollegen und Kolleginnen, Kunden und Kundinnen oder Vorgesetzten bzw. individuelle Ansprüche dieser „erzwungenen" Nicht-Erreichbarkeit entgegenstehen. Der Fortschritt in den modernen Informations- und Kommunikationstechnologien wird sich stetig fortsetzen und damit auch der Anspruch steigen, deren Nutzung für dienstliche Belange im Privatleben zu regeln. Dies wird vermutlich nicht durch rigorose „Verbots-Politik" funktionieren, sondern muss in enger Abstimmung zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten stattfinden, damit die Risiken von Erreichbarkeit minimiert und die Potenziale des flexiblen Arbeitens genutzt werden können.

7.2 Vergleich mit anderen Befragungen

Andere Beschäftigtenbefragungen in Deutschland sind ebenfalls über einen längeren Zeitraum angelegt und werden wiederholt durchgeführt. Während eine frühere Untersuchung bereits Ähnlichkeiten und Unterschiede zwischen diesen Befragungen generell aufgezeigt hat (Schreiter, 2014), soll hier der Versuch unternommen werden, deren Ergebnisse ausschließlich hinsichtlich des iga.Barometers einzuordnen. Dies wird nicht erschöpfend gelingen, denn Fragestellungen und Untersuchungsstichproben unterscheiden sich. Außerdem sind allein beschreibende Aussagen möglich, da keine statistischen Untersuchungen über zeitliche Entwicklungen vorliegen.

Landesinstitut für Arbeitsgestaltung NRW (LIA.nrw). Seit 1994 führt das LIA NRW telefonische Befragungen mit ca. 2.000 Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen durch. Es liegen bis zur aktuellen Auswertung von 2013 keine Trendanalysen vor (Polzer et al., 2014). Allerdings zeigen die Vergleiche, dass sich das Beanspruchungserleben durch Rücken- und Gelenkbeschwerden, Wut und Verärgerung, Lustlosigkeit, Ausgebranntsein sowie Nicht-abschalten-können verringert hat. Dies könnte man als Inkonsistenz mit dem vorliegenden Bericht deuten, da die Beschäftigten 2013 weniger stark zustimmten als 2004, dass ihre Arbeit sie fit hält. Die Freude an der Erledigung der Aufgabe hat in der LIA-Befragung zwischen 2008 und 2013 abgenommen, auch der vorliegende Bericht zeigt einen Rückgang in der Vielseitigkeit und dem Abwechslungsreichtum der Aufgabe. Arbeitsschutzmaßnahmen (z. B. Sicherheitseinrichtungen, Schutzausrüstung) werden bei der LIA-Befragung zwischen 2004 und 2013 tendenziell positiver eingeschätzt. Im iga.Barometer zeigt sich ein Rückgang in der Fürsorge des Unternehmens. Dieser zeigt den Bedarf für Unternehmen auf, sich nicht auf verbesserten Sicherheitsmaßnahmen „auszuruhen", sondern auch in anderen Gesundheitsbereichen (z. B. psychische Gesundheit, Work-Life-Balance) noch stärker aktiv zu werden. Die Arbeitsfähigkeit bis zur Rente – also die Einschätzung, die Tätigkeit bis zum Rentenalter ausüben zu können – wurde bei LIA im Jahre 2008 etwas optimistischer eingeschätzt als 2013. Bei der Auswertung des iga.Barometers ergab sich kein Zeiteffekt.

Erwerbstätigenbefragung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Seit 1987 führen BIBB und BAuA telefonische Befragungen mit jeweils ca. 20.000 Beschäftigten durch.

Inzwischen liegt die Auswertung der sechsten Befragungswelle vor (Nöllenheidt et al., 2014). Hier sind die Ergebnisse hinsichtlich der Unterstützung durch Kollegen und Kolleginnen stabil, ebenso wie beim iga.Barometer. Die Gefahr, arbeitslos zu werden, wird 2012 bei der BIBB-BAuA-Befragung geringer eingeschätzt als 2006, die empfundene Arbeitsplatzsicherheit hat sich also tendenziell erhöht. Eine Tendenz, den Arbeitgeber zu wechseln, wenn sich eine Möglichkeit bietet, ist im iga.Barometer nicht klar erkennbar. Die BIBB-BAuA-Befragung zeigt ebenso wie die LIA-Befragung eine leichte Tendenz zu einer besseren Wahrnehmung der Maßnahmen der Gesundheitsförderung im Betrieb, welche dem Ergebnis des iga.Barometers zur Einschätzung der Fürsorge des Unternehmens eher entgegensteht.

European Working Conditions Survey (EWCS). Diese Befragung wurde erstmals 1990/1991 durchgeführt und wiederholte sich insgesamt fünf Mal bis 2010. Hier ist eine vergleichende Aussage über die Jahre nur länderübergreifend möglich, eine Ableitung allein für Deutschland ist nicht möglich. Positiv zeigt sich hier ein Rückgang der empfundenen Gefahr für Gesundheit und Sicherheit durch die Arbeit, der den Ergebnissen des iga.Barometers tendenziell widerspricht (vgl. Arbeit hält fit und Fürsorge des Unternehmens). Aber auch hier wird wieder deutlich, dass der Aspekt Arbeitsschutz und Sicherheit thematisiert wird, während iga breiter angelegt fragt und damit auch „weichere" Gesundheitsfaktoren berücksichtigt. Deren Bedeutung hat anscheinend mit sinkender Gefahr für die körperliche Gesundheit zugenommen. Analog zu den Ergebnissen des iga.Barometers hat sich die Einschätzung der zukünftigen Arbeitsfähigkeit bis zum Rentenalter in der europaweiten Befragung nicht verändert. Zwischen 2005 und 2010 zeigt die EWCS einen leichten Anstieg bei kollegialer Unterstützung, der sich im iga.Barometer nicht einstellte.

Insgesamt sollten die genannten und weitere Gesundheitsbefragungen eher für sich interpretiert werden, da Unterschiede in der Zusammensetzung der Stichprobe, den Fragestellungen oder im Antwortformat nicht ausgeschlossen werden können und den Vergleich einschränken. Der vorhergehende Abschnitt kann daher nur einen Einblick in mögliche Unterschiede und Ähnlichkeiten der Ergebnisse geben. Ob diese aufgrund der unterschiedlichen Befragten oder aufgrund tatsächlicher Unterschiede zustande kommen, muss letztlich ungeklärt bleiben.

8 Ausblick

Die längsschnittliche Auswertung des iga.Barometers gibt einen ersten Hinweis darauf, dass sich die Wahrnehmung der Eigenschaften der Arbeit, der Fürsorge des Unternehmens und der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben in der vergangenen Dekade zwar leicht verändert hat, aber große Schwankungen oder eindeutige Trends nicht zu erkennen sind. Dies ist weder in der Gesamtbetrachtung aller befragten abhängig Beschäftigten der Fall, noch für unterschiedliche Geschlechter, Altersgruppen oder Erwerbsumfänge zu beobachten. Das heißt nicht, dass es in bestimmten Beschäftigtengruppen nicht zu deutlicheren Verbesserungen oder Verschlechterungen gekommen sein kann, denn natürlich sind in der vorliegenden Auswertung auch Aspekte unbeachtet geblieben: Eine mögliche nicht beachtete Drittvariable stellt beispielsweise die Berufsgruppe dar, die hier nicht kontrolliert werden konnte. Ein weiterer Grund für die relativ stabilen Einschätzungen kann in der Messung selbst liegen, denn im iga.Barometer werden lediglich Maße mit nur einer Frage verwendet. Eine häufig in der Sozialforschung eingesetzte Methode, um zu stärkerer Differenzierung zu kommen, ist etwa die Bildung von „Skalen" aus mehreren ähnlichen Fragen zu einem Inhaltsbereich. Außerdem ist möglicherweise mit dem hier verwendeten, maximal vierstufigen Antwortformat keine genaue Einordnung der eigenen Meinung möglich, ein mindestens fünfstufiges Antwortformat wäre hier die gängige Lösung. Obwohl dies anhand der mehrfach erhobenen Merkmale überprüft wurde, ist es durchaus möglich, dass sich die Zusammensetzung der Stichproben zwischen den vier Befragungen hinsichtlich anderer Merkmale, z. B. der Berufsgruppen oder Branchen, unterscheidet. Andererseits könnten die Entwicklungen innerhalb einzelner Berufsgruppen und hinsichtlich einzelner Fragen unterschiedlich sein. Dies ließe sich nur dann überprüfen, wenn in jeder Befragungswelle die gleichen Tätigkeits- oder soziodemografischen Merkmale auf identische Weise erhoben worden wären, was hier nicht der Fall war.

Bei Betrachtung der Ergebnisse fällt auf, dass das Befragungsjahr 2013 häufig die deutlichsten Unterschiede zwischen den gesamten vier Befragungszeitpunkten verursacht. Bereits im iga.Report 27 (Hessenmöller et al., 2014) wird diskutiert, dass bei den Befragungen generell und möglicherweise 2013 im Besonderen ein Bildungsbias vorliegt: Befragte mit geringer Bildung und niedrigem Berufsstatus sind tendenziell unterrepräsentiert. Außerdem sind Frauen in der Befragung von 2013 eher überrepräsentiert. Eine fundierte Aussage zu Entwicklungen in der deutschen Erwerbsbevölkerung ist somit nur eingeschränkt möglich. Ob das Befragungsjahr 2013 ein „Ausreißer" hinsichtlich bestimmter Themenfelder ist oder ob sich hier ein anhaltender Trend abzeichnet, kann nur die Weiterverfolgung im Rahmen von längsschnittlichen Befragungen und Auswertungen klären.

Die Berücksichtigung und Bewertung spezifischer Angebote des Gesundheitsmanagements – wie sie 2007 und 2013 (in unterschiedlicher Form) im iga.Barometer stattgefunden hat – sollte beibehalten werden, um konkrete Ableitungen für Gestaltung und Wirkung einzelner Maßnahmen treffen zu können.

Was aber hinsichtlich jeder Beurteilung von Arbeit und Gesundheit wünschenswert ist, ist die Berücksichtigung von Arbeitsbedingungen, Arbeitsanforderungen und dem arbeitsbezogenen Befinden. Die Entwicklung besonders bedeutsamer Aspekte der Arbeit und Gesundheit über die Zeit könnte Aufschluss darüber geben, wie diese tatsächlich zusammenhängen. So wären etwa die Arbeitsmenge bzw. Zeitpuffer in der Arbeit als zentrale Aspekte für zukünftige Befragungen zu empfehlen, denn bereits im iga.Report 27 konnte wiederum gezeigt werden, welchen berufsübergreifenden und bedeutsamen Einfluss Zeitpuffer für das Befinden und die Work-Life-Balance von Beschäftigten haben (Pangert et al., 2014). Eine Betrachtung von Gesundheit oder Folgen der Arbeit ist ohne umfassende Kenntnis der eigentlichen Arbeitsbedingungen nicht möglich. Auch Einflussmöglichkeiten und Spielräume sollten im zeitlichen Verlauf noch mehr Beachtung finden. Zudem sollten Folgen aus den betrachteten Arbeitsbedingungen, dem Gesundheitsmanagement und dem Stellenwert der Arbeit zukünftig anhand von arbeitsbezogenen Befindensmaßen (z. B. Emotionale Erschöpfung: Büssing & Glaser, 1998; Work Engagement: Schaufeli & Bakker, 2004) eingeschätzt werden.

Obwohl es inzwischen mehrere sich wiederholende Gesundheitsbefragungen in Deutschland und Europa gibt, bleibt eine fundierte vergleichende Auswertung der Ergebnisse über die Jahre meist aus. So fehlen wichtige Erkenntnisse zur langfristigen Entwicklung von Gesundheitsfragen, zur Beurteilung von Arbeit und zum Verhalten der Unternehmen.

Dabei sind Vergleiche zudem oft durch wechselnde Fragestellungen und uneinheitliche Erfassungen von Angaben zur Person, zum Unternehmen oder zur Tätigkeit erschwert. Um fundierte Erkenntnisse über zeitliche Entwicklungen zu ermöglichen, ist eine gewissenhafte Fragebogenkonstruktion sowie Dokumentation und Auswertung einzelner Befragungszeitpunkte unabdingbar.

Hier ist auch eine noch stärkere Kooperation zwischen den Befragungsinstituten wünschenswert, um etwa Fragen auszutauschen oder zu integrieren. Das iga.Barometer stellt – trotz aller genannten Einschränkungen – eine wertvolle Datenbasis zur Betrachtung zeitlicher Entwicklungen von Arbeitsbedingungen, Gesundheitsmangement und dem Stellenwert der Arbeit in Deutschland dar.

9 Literatur

Bödeker, W. & Dragano, N. (2005). *IGA-Report 7. Das IGA-Barometer 2005.* Einschätzungen der Erwerbsbevölkerung zum Stellenwert der Arbeit, zu beruflichen Handlungsspielräumen und zu Gratifikationskrisen. Dresden: iga. Die Publikation ist auf Anfrage über projektteam@iga-info.de als PDF erhältlich.

Bödeker, W. & Hüsing, T. (2008). *iga.Report 12. IGA-Barometer 2. Welle.* Einschätzungen der Erwerbsbevölkerung zum Stellenwert der Arbeit, zur Verbreitung und Akzeptanz von betrieblicher Prävention und zur krankheitsbedingten Beeinträchtigung der Arbeit – 2007. Dresden: iga. Die Publikation ist auf Anfrage über projektteam@iga-info.de als PDF erhältlich.

Bühner, M. & Ziegler, M. (2009). *Statistik für Psychologen und Sozialwissenschaftler.* München: Pearson Studium.

Büssing, A. & Glaser, J. (1998). *Managerial Stress and Burnout. A Collaborative International Study (CISMS). Die deutsche Untersuchung.* München: Technische Universität, Lehrstuhl für Psychologie. Zugriff am 01. Juni 2015 unter http://www.psy.wi.tum.de/LS-Berichte/Bericht-44.pdf

Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen. (2010). *European working conditions survey.* EWCS 2010 survey results. Zugriff am 01. Juni 2015 unter http://www.eurofound.europa.eu/de/surveys/2010/fifth-european-working-conditions-survey-2010

Friedrichs, M., Jungmann, F., Liebermann, S., Lück, P., Schmidt, K.-H., Wegge, J. & Wolters, J. (2011). *iga.Report 21. iga-Barometer 3. Welle 2010.* Einschätzungen der Erwerbsbevölkerung zum Stellenwert der Arbeit, zum Gesundheitsverhalten, zum subjektiven Gesundheitszustand und zu der Zusammenarbeit in altersgemischten Teams. Dresden: iga. Zugriff am 01. Juni 2015 unter http://www.iga-info.de/veroeffentlichungen/igareporte/igareport-21/vdetail/Veroeffentlichung/

Hessenmöller, A.-M., Pangert, B., Pieper, C., Schiml, N., Schröer, S. & Schüpbach, H. (2014). *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. Dresden: iga. Zugriff am 01. Juni 2015 unter http://www.iga-info.de/veroeffentlichungen/igareporte/igareport-27/vdetail/Veroeffentlichung/

Lohmann-Haislah, A. (2012). *Stressreport Deutschland 2012.* Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Zugriff am 01. Juni 2015 unter www.baua.de/dok/3430796

Nöllenheidt, C., Wittig, P. & Brenscheidt, S. (2014). *Grundauswertung der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012.* Vergleich zur Grundauswertung 2006. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Zugriff am 01. Juni 2015 unter www.baua.de/dok/4530116

Pangert, B., Schiml, N. & Schüpbach, H. (2014). Flexibilität, Life-Domain-Balance und Gesundheit in der heutigen Arbeitswelt. In: A.-M. Hessenmöller, B. Pangert, C. Pieper, N. Schiml, S. Schröer & H. Schüpbach: *iga.Report 27. iga.Barometer 4. Welle 2013: Die Arbeitssituation in Unternehmen.* Eine repräsentative Befragung der Erwerbsbevölkerung in Deutschland (S. 54–80). Dresden: iga. Zugriff am 01. Juni 2015 unter http://www.iga-info.de/veroeffentlichungen/igareporte/igareport-27/vdetail/Veroeffentlichung/

Pieper, C. & Schröer, S. (2014). Wie schätzen die Beschäftigten ihre Arbeit ein? Gesamtergebnisse der Sonntagsfragen. In: A.-M. Hessenmöller, B. Pangert, C. Pieper, N. Schiml, S. Schröer & H. Schüpbach: *iga.Report 27. iga.Barometer 4. Welle 2013: Die Arbeitssituation in Unternehmen.* Eine repräsentative Befragung der Erwerbsbevölkerung in Deutschland (S. 12–53). Dresden: iga. Zugriff am 01. Juni 2015 unter http://www.iga-info.de/veroeffentlichungen/igareporte/igareport-27/vdetail/Veroeffentlichung/

Polzer, C., Figgen, M., Seiler, K., Beerheide, E., Evers, G., Van Loocke-Scholz, A., Mayer, S., Müller, A. & Roese, L. (2014). *Gesunde Arbeit NRW 2014.* Belastung – Auswirkung – Gestaltung – Bewältigung. Ergebnisse einer Repräsentativbefragung in NRW. Düsseldorf: Landesinstitut für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen. Zugriff am 01. Juni 2015 unter http://www.lia.nrw.de/_media/pdf/service/Publikationen/lia_transfer/LIA_transfer_5.pdf

Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004). *Utrecht Work Engagement Scale. Preliminary manual.* Utrecht: Utrecht University, Occupational Health Psychology Unit. Zugriff am 01. Juni 2015 unter http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_English.pdf

Schreiter, I. (2014). *iga.Report 26. Zusammenschau von Erwerbstätigenbefragungen aus Deutschland.* Dresden: iga. Zugriff am 01. Juni 2015 unter http://www.iga-info.de/veroeffentlichungen/igareporte/igareport-26/vdetail/Veroeffentlichung/

10 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Zeitverlauf Anerkennung 13

Abbildung 2: Bedeutsame Jahresunterschiede bei Anerkennung 13

Abbildung 3: Zeitverlauf Vielseitigkeit und Abwechslungsreichtum 13

Abbildung 4: Bedeutsame Jahresunterschiede bei Vielseitigkeit und Abwechslungsreichtum 13

Abbildung 5: Zeitverlauf Fürsorge des Unternehmens 13

Abbildung 6: Bedeutsame Jahresunterschiede bei Fürsorge des Unternehmens 13

Abbildung 7: Entwicklungen nach Geschlecht bei Fürsorge des Unternehmens (n = 4.609) 15

Abbildung 8: Entwicklungen nach Unternehmensgröße bei Fürsorge des Unternehmens (n = 4.609) 15

Abbildung 9: Zeitverlauf Stellenwert der Arbeit 17

Abbildung 10: Bedeutsame Jahresunterschiede bei Stellenwert der Arbeit 17

Abbildung 11: Zeitverlauf Verhältnis von Arbeit und Privatleben 17

Abbildung 12: Bedeutsame Jahresunterschiede bei Verhältnis von Arbeit und Privatleben 17

Abbildung 13: Zeitverlauf Arbeitszeit-Flexibilisierung 17

Abbildung 14: Bedeutsame Jahresunterschiede bei Arbeitszeit-Flexibilisierung 17

11 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Ermittlung der Analyse-Stichprobe 8

Tabelle 2: Übersicht über Erfassung der Sonntagsfragen 10

Tabelle 3: Übersicht der Kontrollvariablen 11

Tabelle 4: Darstellung der Effektstärke (partielles eta²) für die metrischen Sonntagsfragen und Zeit (n = 6.180) 12

Tabelle 5: Ergebnis der univariaten Varianzanalysen mit den Variablen Zeit, Geschlecht, Alter und Erwerbsumfang 15

Tabelle 6: Darstellung der Effektstärke (w) für die ordinalen Sonntagsfragen und Zeit (n = 6.180) 16

Anhang: Datentabellen

Inhaltsverzeichnis

Vorwort **33**

A1 Tabellen zur Auswertung des Items „Meine Arbeit hält mich fit“ **37**

A1.1 Arbeit hält fit – Entwicklung der Zustimmung in Abhängigkeit vom Geschlecht 37

A1.2 Arbeit hält fit – Entwicklung der Zustimmung in Abhängigkeit vom Alter 38

A1.3 Arbeit hält fit – Entwicklung der Zustimmung in Abhängigkeit vom Erwerbsumfang 39

A2 Tabellen zur Auswertung des Items „Meine Arbeit bringt mir Anerkennung“ **40**

A2.1 Anerkennung – Entwicklung der Zustimmung in Abhängigkeit vom Geschlecht 40

A2.2 Anerkennung – Entwicklung der Zustimmung in Abhängigkeit vom Alter 41

A2.3 Anerkennung – Entwicklung der Zustimmung in Abhängigkeit vom Erwerbsumfang 42

A3 Tabellen zur Auswertung des Items „Meine Arbeit ist vielseitig und abwechslungsreich“ **43**

A3.1 Vielseitigkeit und Abwechslungsreichtum – Entwicklung der Zustimmung in Abhängigkeit vom Geschlecht 43

A3.2 Vielseitigkeit und Abwechslungsreichtum – Entwicklung der Zustimmung in Abhängigkeit vom Alter 44

A3.3 Vielseitigkeit und Abwechslungsreichtum – Entwicklung der Zustimmung in Abhängigkeit vom Erwerbsumfang 45

A4 Tabellen zur Auswertung des Items „Mein Unternehmen kümmert sich um meine Gesundheit“ **46**

A4.1 Fürsorge des Unternehmens – Entwicklung der Zustimmung in Abhängigkeit vom Geschlecht 46

A4.2 Fürsorge des Unternehmens – Entwicklung der Zustimmung in Abhängigkeit vom Alter 47

A4.3 Fürsorge des Unternehmens – Entwicklung der Zustimmung in Abhängigkeit vom Erwerbsumfang 48

A4.4 Zusatzauswertung: Fürsorge des Unternehmens – Entwicklung der Zustimmung in Abhängigkeit von der Unternehmensgröße 49

A5 Tabellen zur Auswertung des Items „Wenn Sie an Ihre Lebenssituation allgemein denken, welchen Stellenwert nimmt dann die Arbeit darin ein?“ 50

A5.1 Stellenwert der Arbeit – Entwicklung in Abhängigkeit vom Geschlecht 50

A5.2 Stellenwert der Arbeit – Entwicklung in Abhängigkeit vom Alter 51

A5.3 Stellenwert der Arbeit – Entwicklung in Abhängigkeit vom Erwerbsumfang 52

A6 Tabellen zur Auswertung des Items „Sind Sie der Ansicht, dass sich bei Ihnen Arbeit, Familie, Partnerschaft, Sport und Freizeit in einem für Sie zufrieden stellenden Verhältnis befinden?“ 53

A6.1 Verhältnis von Arbeit und Privatleben – Entwicklung in Abhängigkeit vom Geschlecht 53

A6.2 Verhältnis von Arbeit und Privatleben – Entwicklung in Abhängigkeit vom Alter 54

A6.3 Verhältnis von Arbeit und Privatleben – Entwicklung in Abhängigkeit vom Erwerbsumfang 55

A7 Tabellen zur Auswertung des Items „Wie würden Sie insgesamt Ihre Arbeit beschreiben?“ 56

A7.1 Arbeitsanforderung – Entwicklung in Abhängigkeit vom Geschlecht 56

A7.2 Arbeitsanforderung – Entwicklung in Abhängigkeit vom Alter 57

A7.3 Arbeitsanforderung – Entwicklung in Abhängigkeit vom Erwerbsumfang 58

A8 Tabellen zur Auswertung des Items „Sehen Sie in einer Flexibilisierung der Arbeitszeit für sich eher Vorteile oder Nachteile oder halten sich Vorteile und Nachteile die Waage?“ 59

A8.1 Arbeitszeit-Flexibilisierung – Entwicklung der Bewertung in Abhängigkeit vom Geschlecht 59

A8.2 Arbeitszeit-Flexibilisierung – Entwicklung der Bewertung in Abhängigkeit vom Alter 60

A8.3 Arbeitszeit-Flexibilisierung – Entwicklung der Bewertung in Abhängigkeit vom Erwerbsumfang 61

A9 Tabellen zur Auswertung des Items „Können Sie sich vorstellen, Ihre derzeitige Arbeitstätigkeit bis zum 65. bzw. 67. Lebensjahr auszuüben?“ 62

A9.1 Arbeitsfähigkeit bis zur Rente – Entwicklung der Bewertung in Abhängigkeit vom Geschlecht 62

A9.2 Arbeitsfähigkeit bis zur Rente – Entwicklung der Bewertung in Abhängigkeit vom Alter 63

A9.3 Arbeitsfähigkeit bis zur Rente – Entwicklung der Bewertung in Abhängigkeit vom Erwerbsumfang 64

A10 Tabellen zur Auswertung des Items „Wenn Sie die Möglichkeit hätten, würden Sie dann den Arbeitgeber wechseln?“ 65

A10.1 Wunsch nach Arbeitgeberwechsel – Entwicklung in Abhängigkeit vom Geschlecht 65

A10.2 Wunsch nach Arbeitgeberwechsel – Entwicklung in Abhängigkeit vom Alter 66

A10.3 Wunsch nach Arbeitgeberwechsel – Entwicklung in Abhängigkeit vom Erwerbsumfang 67

A11 Tabellen zur Auswertung des Items „In meiner Arbeit werde ich von Kollegen und Vorgesetzten unterstützt“ 68

A11.1 Soziale Unterstützung – Entwicklung der Zustimmung in Abhängigkeit vom Geschlecht 68

A11.2 Soziale Unterstützung – Entwicklung der Zustimmung in Abhängigkeit vom Alter 69

A11.3 Soziale Unterstützung – Entwicklung der Zustimmung in Abhängigkeit vom Erwerbsumfang 70

Vorwort zu Stichprobe, Kontrollvariablen und Sonntagsfragen

Der Datensatz der Befragungswellen 2004, 2007, 2010 und 2013 enthält 7.987 Befragte. Davon sind 6.976 Befragte nach eigenen Angaben abhängig beschäftigt (Arbeiter, Angestellte oder Beamte), 925 Personen geben an, selbstständig tätig zu sein. 86 Personen sind entweder als mithelfende Familienangehörige oder als Sonstiges tätig bzw. machten keine Angabe. Da anzunehmen ist, dass viele der Fragen des iga.Barometers von Selbstständigen anders oder gar nicht beantwortet werden (z. B. „Mein Unternehmen kümmert sich um meine Gesundheit") erfolgte in einem ersten Schritt der Ausschluss aller Selbstständigen und Sonstigen (inkl. mithelfende Familienangehörige und keine Angabe).
In einem zweiten Schritt wurde die Anzahl der fehlenden Werte für jeden Messzeitpunkt und Datensatz bestimmt. Um für die endgültigen Analysen vergleichbare Stichproben zu erhalten und schwankende Fallzahlen zu vermeiden, wurden alle Personen mit mindestens einer fehlenden Angabe auf den Sonntagsfragen und zu betrachtenden demografischen Variablen ausgeschlossen. Tabelle A1 gibt einen Überblick über die Ermittlung der Analyse-Stichprobe. Die Zusammensetzung der verbleibenden Analyse-Stichprobe im Hinblick auf die demografischen und Kontrollvariablen wird in den Tabellen A2 bis A6 dargestellt.

Nicht alle Kontrollvariablen waren zu allen Messzeitpunkten im Datensatz enthalten. Einen Überblick über die Messungen zeigt Tabelle A2.

In Tabelle A3 sind zunächst die Häufigkeiten der drei Kontrollvariablen dargestellt, die zu allen vier Messzeitpunkten und damit vollständig enthalten waren.

Anhand von Alter und Erwerbsumfang wird in Tabelle A3 deutlich, dass die Gruppen sehr unterschiedlich besetzt sind. Daher wurden im Vergleich zu den Original-Fragen zu den einzelnen Messzeitpunkten einige Antworten zusammengefasst. Dies geschah zugunsten einer gleichmäßigen Verteilung der Personen auf die Antwortmöglichkeiten. Das Ergebnis der Zusammenfassung ist in Tabelle A4 dargestellt.

Drei Kontrollvariablen fanden nur zu zwei bzw. drei Messzeitpunkten Eingang. Die Häufigkeiten sind in Tabelle A5 dargestellt.

Auch die Erhebung der Sonntagsfragen erfolgte nicht einheitlich über die vier Messzeitpunkte hinweg. Tabelle A6 gibt daher einen Überblick darüber, welche Sonntagsfragen zu welchen der vier Messzeitpunkte erfasst wurden. Es wird deutlich, dass neun der elf Sonntagsfragen vollständig in den Daten enthalten sind.

Tabelle A1: Ermittlung der Analyse-Stichprobe

Stichprobe	Befragungswelle				Summe
	2004	2007	2010	2013	
Gesamt	2.012	2.003	2.000	1.972	7.987
Davon abhängig Beschäftigte	1.728	1.713	1.763	1.772	6.976
Davon ohne fehlende Werte	1.571	1.461	1.454	1.694	6.180

Tabelle A2: Übersicht über die Messungen der Kontrollvariablen

Item/Variable	Antwortformat	2004	2007	2010	2013
Alter	4-fach gestuft: bis 29 Jahre – 30 bis 39 Jahre – 40 bis 49 Jahre – 50 Jahre und älter	✓	✓	✓	✓
Geschlecht	2-fach gestuft	✓	✓	✓	✓
Erwerbsumfang	2-fach gestuft: Vollzeit – Teilzeit, geringfügig beschäftigt	✓	✓	✓	✓
Befristung	2-fach gestuft	✓	✗	✗	✓
Unternehmensgröße	4-fach gestuft: Kleinunternehmen – Kleine mittelständische Unternehmen – Mittelständische Unternehmen – Großunternehmen	✗	✓	✓	✓
Führungsverantwortung[a]	2-fach gestuft	✓	✗	✓	✓

[a] Frage in 2004 anders gestellt: „Nehmen Sie selbst Führungsaufgaben wahr?"; in 2010 und 2013: „Haben Sie bei der Arbeit Personal- bzw. Führungsverantwortung?"

Tabelle A3: Häufigkeiten der Kontrollvariablen aller vier Messzeitpunkte (N = 6.180)

		Absolute Häufigkeit	Relative Häufigkeit in %
Geschlecht	Männlich	2.725	44,1%
	Weiblich	3.455	55,9%
Alter	Unter 20 Jahre	111	1,8%
	20–29 Jahre	737	11,9%
	30–39 Jahre	1.308	21,2%
	40–49 Jahre	2.118	34,3%
	50–59 Jahre	1.632	26,4%
	60 Jahre und älter	274	4,4%
Erwerbsumfang	Vollzeit	4.232	68,5%
	Teilzeit	1.540	24,9%
	Geringfügig beschäftigt	408	6,6%

Tabelle A4: Häufigkeiten der reduzierten Kontrollvariablen Alter und Erwerbsumfang (N = 6.180)

		Absolute Häufigkeit	Relative Häufigkeit in %
Alter	Bis 29 Jahre	848	13,7%
	30–39 Jahre	1.308	21,2%
	40–49 Jahre	2.118	34,3%
	50 Jahre und älter	1.906	30,8%
Erwerbsumfang	Vollzeit	4.232	68,5%
	Teilzeit	1.948	31,5%

Tabelle A5: Häufigkeiten der Kontrollvariablen mit fehlenden Messzeitpunkten

		Absolute Häufigkeit	Relative Häufigkeit in %	Gesamt
Befristung	Ja	367	5,9%	3.265
	Nein	2.898	46,9%	
Unternehmensgröße	Kleinunternehmen	821	13,3%	4.609
	Kleine mittelständische Unternehmen	1.351	21,9%	
	Mittelständische Unternehmen	1.169	18,9%	
	Großunternehmen	1.268	20,5%	
Führungsverantwortung[a]	Ja	1.958	31,7%	4.719
	Nein	2.761	44,7%	

[a] Frage in 2004 anders gestellt: „Nehmen Sie selbst Führungsaufgaben wahr?"; in 2010 und 2013: „Haben Sie bei der Arbeit Personal- bzw. Führungsverantwortung?"

Anmerkungen. zu 6.180 bzw. 100% fehlender Betrag entspricht dem Anteil fehlender Werte.

Tabelle A6: Übersicht über die Messungen der Sonntagsfragen

Item/Variable	Antwortformat	2004	2007	2010	2013
Meine Arbeit hält mich fit	4-fach gestuft: trifft überhaupt nicht zu – trifft nicht zu – trifft zu – trifft voll und ganz zu	✓	✓	✓	✓
Meine Arbeit bringt mir Anerkennung	4-fach gestuft: trifft überhaupt nicht zu – trifft nicht zu – trifft zu – trifft voll und ganz zu	✓	✓	✓	✓
Meine Arbeit ist vielseitig und abwechslungsreich	4-fach gestuft: trifft überhaupt nicht zu – trifft nicht zu – trifft zu – trifft voll und ganz zu	✓	✓	✓	✓
Mein Unternehmen kümmert sich um meine Gesundheit	4-fach gestuft: trifft überhaupt nicht zu – trifft nicht zu – trifft zu – trifft voll und ganz zu	✓	✓	✓	✓
Wenn Sie an Ihre Lebenssituation allgemein denken, welchen Stellenwert nimmt dann die Arbeit darin ein?	3-fach gestuft: zu wenig – genau richtig – zu viel	✓	✓	✓	✓
Sind Sie der Ansicht, dass sich bei Ihnen Arbeit, Familie, Partnerschaft, Sport und Freizeit in einem für Sie zufrieden stellenden Verhältnis befinden?	3-fach gestuft: Schwerpunkt liegt derzeit eher auf Familie, Partnerschaft und Freizeit – Verhältnis ist ausgewogen – Schwerpunkt liegt im Moment eher auf Arbeit	✓	✓	✓	✓
Wie würden Sie insgesamt Ihre Arbeit beschreiben?	3-fach gestuft: zu langweilig – genau richtig – zu fordernd	✓	✓	✓	✓
Sehen Sie in einer Flexibilisierung der Arbeitszeit für sich eher Vorteile oder Nachteile oder halten sich Vorteile und Nachteile die Waage?	3-fach gestuft: Vorteile – Vorteile und Nachteile halten sich die Waage – Nachteile	✓	✓	✓	✓
Können Sie sich vorstellen, Ihre derzeitige Arbeitstätigkeit bis zum 65. bzw. 67. Lebensjahr auszuüben?	3-fach gestuft: kann ich mir nicht vorstellen – kann ich mir nur eingeschränkt vorstellen – kann ich mir vorstellen	✓	✓	✓	✓
Wenn Sie die Möglichkeit hätten, würden Sie dann den Arbeitgeber wechseln?	2-fach gestuft: ja – nein	✓	✓	✓	✗
In meiner Arbeit werde ich von Kollegen und Vorgesetzten unterstützt	4-fach gestuft: trifft überhaupt nicht zu – trifft nicht zu – trifft zu – trifft voll und ganz zu	✗	✓	✓	✗

A1 Tabellen zur Auswertung des Items „Meine Arbeit hält mich fit“

A1.1 Arbeit hält fit – Entwicklung der Zustimmung in Abhängigkeit vom Geschlecht

Angaben in Prozent

	Jahr	trifft voll und ganz zu	trifft zu	trifft nicht zu	trifft überhaupt nicht zu
männlich	2004	22,3	57,9	15,3	4,5
	2007	23,0	54,4	15,9	6,7
	2010	23,0	54,5	15,4	7,0
	2013	26,9	52,3	15,3	5,4
weiblich	2004	32,6	55,6	8,5	3,3
	2007	34,1	52,3	10,7	2,9
	2010	36,9	48,6	9,9	4,5
	2013	27,1	52,3	14,8	5,9
Gesamt	2004	27,8	56,7	11,6	3,9
	2007	29,3	53,3	12,9	4,5
	2010	31,2	51,0	12,2	5,6
	2013	27,0	52,3	15,0	5,7

A1.2 Arbeit hält fit – Entwicklung der Zustimmung in Abhängigkeit vom Alter

Angaben in Prozent

	Jahr	trifft voll und ganz zu	trifft zu	trifft nicht zu	trifft überhaupt nicht zu
bis 29 Jahre	2004	26,1	58,5	12,0	3,5
	2007	24,0	60,5	10,0	5,5
	2010	28,2	48,6	12,4	10,7
	2013	33,7	45,0	14,9	6,4
30–39 Jahre	2004	24,5	56,3	14,5	4,7
	2007	23,4	53,9	17,4	5,3
	2010	22,8	50,4	17,5	9,3
	2013	22,7	54,0	16,9	6,4
40–49 Jahre	2004	23,9	60,7	10,4	5,0
	2007	29,0	56,0	10,7	4,2
	2010	28,6	58,8	9,5	3,0
	2013	25,9	54,2	14,6	5,3
50 Jahre und älter	2004	36,4	51,0	10,9	1,8
	2007	36,8	45,8	13,6	3,8
	2010	38,5	45,0	12,1	4,5
	2013	26,9	54,0	14,1	5,0
Gesamt	2004	27,8	56,7	11,6	3,9
	2007	29,3	53,3	12,9	4,5
	2010	31,2	51,0	12,2	5,6
	2013	27,0	52,3	15,0	5,7

A1.3 Arbeit hält fit – Entwicklung der Zustimmung in Abhängigkeit vom Erwerbsumfang

Angaben in Prozent

	Jahr	trifft voll und ganz zu	trifft zu	trifft nicht zu	trifft überhaupt nicht zu
Vollzeit	2004	25,3	56,1	13,7	4,9
	2007	27,6	53,1	14,2	5,1
	2010	29,1	51,5	13,4	6,0
	2013	28,0	52,9	13,6	5,5
Teilzeit und geringfügig beschäftigt	2004	33,3	57,9	7,3	1,6
	2007	32,9	53,6	10,3	3,2
	2010	35,5	50,0	9,8	4,8
	2013	24,7	51,0	18,3	6,0
Gesamt	2004	27,8	56,7	11,6	3,9
	2007	29,3	53,3	12,9	4,5
	2010	31,2	51,0	12,2	5,6
	2013	27,0	52,3	15,0	5,7

A2 Tabellen zur Auswertung des Items „Meine Arbeit bringt mir Anerkennung“

A2.1 Anerkennung – Entwicklung der Zustimmung in Abhängigkeit vom Geschlecht

Angaben in Prozent

	Jahr	trifft voll und ganz zu	trifft zu	trifft nicht zu	trifft überhaupt nicht zu
männlich	2004	23,0	61,1	12,2	3,7
	2007	22,9	63,0	11,3	2,9
	2010	20,6	62,4	13,8	3,2
	2013	24,5	54,3	14,5	6,7
weiblich	2004	37,4	55,1	5,8	1,7
	2007	34,8	54,2	9,5	1,6
	2010	33,4	53,5	10,5	2,6
	2013	29,1	53,7	12,6	4,7
Gesamt	2004	30,7	57,9	8,8	2,6
	2007	29,6	58,0	10,3	2,1
	2010	28,2	57,2	11,8	2,8
	2013	27,0	54,0	13,5	5,6

A2.2 Anerkennung – Entwicklung der Zustimmung in Abhängigkeit vom Alter

Angaben in Prozent

	Jahr	trifft voll und ganz zu	trifft zu	trifft nicht zu	trifft überhaupt nicht zu
bis 29 Jahre	2004	23,9	57,0	14,8	4,2
	2007	29,5	58,5	10,0	2,0
	2010	21,5	65,5	9,6	3,4
	2013	24,3	53,5	16,4	5,8
30–39 Jahre	2004	28,4	58,2	10,3	3,2
	2007	27,4	62,6	9,0	0,9
	2010	20,7	60,2	16,7	2,4
	2013	27,7	51,5	14,1	6,6
40–49 Jahre	2004	29,4	60,4	8,2	2,0
	2007	28,4	60,1	9,8	1,7
	2010	29,0	55,6	11,2	4,3
	2013	29,6	53,8	11,1	5,5
50 Jahre und älter	2004	36,6	54,5	6,4	2,4
	2007	32,9	51,6	11,9	3,6
	2010	33,1	54,5	11,0	1,5
	2013	25,5	56,2	13,5	4,8
Gesamt	2004	30,7	57,9	8,8	2,6
	2007	29,6	58,0	10,3	2,1
	2010	28,2	57,2	11,8	2,8
	2013	27,0	54,0	13,5	5,6

A2.3 Anerkennung – Entwicklung der Zustimmung in Abhängigkeit vom Erwerbsumfang

Angaben in Prozent

	Jahr	trifft voll und ganz zu	trifft zu	trifft nicht zu	trifft überhaupt nicht zu
Vollzeit	2004	28,2	58,9	10,4	2,5
	2007	28,3	58,5	10,7	2,5
	2010	26,4	58,6	12,4	2,5
	2013	27,4	54,6	13,1	4,9
Teilzeit und geringfügig beschäftigt	2004	36,3	55,6	5,2	2,8
	2007	32,5	56,8	9,4	1,3
	2010	31,7	54,1	10,6	3,5
	2013	25,9	52,4	14,3	7,4
Gesamt	2004	30,7	57,9	8,8	2,6
	2007	29,6	58,0	10,3	2,1
	2010	28,2	57,2	11,8	2,8
	2013	27,0	54,0	13,5	5,6

A3 Tabellen zur Auswertung des Items „Meine Arbeit ist vielseitig und abwechslungsreich“

A3.1 Vielseitigkeit und Abwechslungsreichtum – Entwicklung der Zustimmung in Abhängigkeit vom Geschlecht

Angaben in Prozent

	Jahr	trifft voll und ganz zu	trifft zu	trifft nicht zu	trifft überhaupt nicht zu
männlich	2004	49,1	41,4	7,2	2,3
	2007	44,3	44,4	9,0	2,2
	2010	42,3	43,8	12,8	1,2
	2013	43,1	41,8	9,8	5,2
weiblich	2004	52,5	39,3	6,8	1,4
	2007	44,4	44,4	8,4	2,8
	2010	43,9	42,7	11,8	1,6
	2013	40,9	43,0	12,5	3,7
Gesamt	2004	50,9	40,3	6,9	1,8
	2007	44,4	44,4	8,7	2,5
	2010	43,3	43,1	12,2	1,4
	2013	41,9	42,4	11,3	4,4

A3.2 Vielseitigkeit und Abwechslungsreichtum – Entwicklung der Zustimmung in Abhängigkeit vom Alter

Angaben in Prozent

	Jahr	trifft voll und ganz zu	trifft zu	trifft nicht zu	trifft überhaupt nicht zu
bis 29 Jahre	2004	54,2	38,7	5,6	1,4
	2007	38,0	43,0	15,5	3,5
	2010	40,7	46,9	10,2	2,3
	2013	43,8	41,0	10,9	4,3
30–39 Jahre	2004	46,3	41,6	9,2	2,9
	2007	42,4	47,7	8,4	1,6
	2010	41,1	44,3	12,2	2,4
	2013	39,3	44,0	13,0	3,6
40–49 Jahre	2004	50,5	41,5	6,2	1,8
	2007	42,6	48,4	6,7	2,3
	2010	41,0	45,2	12,4	1,4
	2013	43,3	42,7	9,9	4,2
50 Jahre und älter	2004	54,3	38,1	6,4	1,1
	2007	51,1	37,7	8,1	3,1
	2010	47,2	39,4	12,6	0,7
	2013	41,2	42,0	11,6	5,2
Gesamt	2004	50,9	40,3	6,9	1,8
	2007	44,4	44,4	8,7	2,5
	2010	43,3	43,1	12,2	1,4
	2013	41,9	42,4	11,3	4,4

A3.3 Vielseitigkeit und Abwechslungsreichtum – Entwicklung der Zustimmung in Abhängigkeit vom Erwerbsumfang

Angaben in Prozent

	Jahr	trifft voll und ganz zu	trifft zu	trifft nicht zu	trifft überhaupt nicht zu
Vollzeit	2004	51,2	40,6	6,3	2,0
	2007	46,4	43,9	7,4	2,3
	2010	43,5	43,6	11,8	1,0
	2013	43,7	43,1	9,5	3,7
Teilzeit und geringfügig beschäftigt	2004	50,4	39,7	8,3	1,6
	2007	40,0	45,5	11,5	3,0
	2010	42,7	42,1	12,9	2,3
	2013	37,6	40,8	15,5	6,0
Gesamt	2004	50,9	40,3	6,9	1,8
	2007	44,4	44,4	8,7	2,5
	2010	43,3	43,1	12,2	1,4
	2013	41,9	42,4	11,3	4,4

A4 Tabellen zur Auswertung des Items „Mein Unternehmen kümmert sich um meine Gesundheit“

A4.1 Fürsorge des Unternehmens – Entwicklung der Zustimmung in Abhängigkeit vom Geschlecht

Angaben in Prozent

	Jahr	trifft voll und ganz zu	trifft zu	trifft nicht zu	trifft überhaupt nicht zu
männlich	2004	13,3	45,3	31,2	10,2
	2007	15,1	45,2	30,8	8,9
	2010	21,1	47,5	23,2	8,2
	2013	10,8	33,8	33,2	22,3
weiblich	2004	10,3	40,4	36,3	13,0
	2007	11,9	38,5	39,1	10,5
	2010	17,0	44,1	27,2	11,8
	2013	12,6	31,8	31,8	23,9
Gesamt	2004	11,7	42,6	33,9	11,7
	2007	13,3	41,4	35,5	9,8
	2010	18,7	45,5	25,5	10,3
	2013	11,7	32,7	32,4	23,1

A4.2 Fürsorge des Unternehmens – Entwicklung der Zustimmung in Abhängigkeit vom Alter

Angaben in Prozent

	Jahr	trifft voll und ganz zu	trifft zu	trifft nicht zu	trifft überhaupt nicht zu
bis 29 Jahre	2004	14,1	51,4	26,8	7,7
	2007	18,0	49,5	27,0	5,5
	2010	20,9	51,4	24,3	3,4
	2013	10,3	29,8	33,4	26,4
30–39 Jahre	2004	11,8	44,2	33,4	10,5
	2007	12,5	34,3	43,0	10,3
	2010	24,0	45,9	21,1	8,9
	2013	10,5	33,8	34,3	21,3
40–49 Jahre	2004	10,5	45,0	32,6	11,9
	2007	12,3	43,8	35,9	8,1
	2010	15,2	46,2	26,2	12,4
	2013	13,6	35,8	29,8	20,8
50 Jahre und älter	2004	12,4	35,5	38,4	13,7
	2007	12,9	40,1	33,4	13,6
	2010	18,8	42,6	27,3	11,3
	2013	11,6	30,7	32,9	24,7
Gesamt	2004	11,7	42,6	33,9	11,7
	2007	13,3	41,4	35,5	9,8
	2010	18,7	45,5	25,5	10,3
	2013	11,7	32,7	32,4	23,1

A4.3 Fürsorge des Unternehmens – Entwicklung der Zustimmung in Abhängigkeit vom Erwerbsumfang

Angaben in Prozent

	Jahr	trifft voll und ganz zu	trifft zu	trifft nicht zu	trifft überhaupt nicht zu
Vollzeit	2004	12,1	44,2	33,5	10,2
	2007	14,0	43,1	33,4	9,5
	2010	20,0	45,2	24,5	10,4
	2013	12,2	33,5	32,1	22,2
Teilzeit und geringfügig beschäftigt	2004	10,9	39,3	34,9	14,9
	2007	11,8	37,8	40,0	10,5
	2010	16,2	46,1	27,6	10,2
	2013	10,8	30,9	33,1	25,3
Gesamt	2004	11,7	42,6	33,9	11,7
	2007	13,3	41,4	35,5	9,8
	2010	18,7	45,5	25,5	10,3
	2013	11,7	32,7	32,4	23,1

A4.4 Zusatzauswertung: Fürsorge des Unternehmens – Entwicklung der Zustimmung in Abhängigkeit von der Unternehmensgröße

Angaben in Prozent

	Jahr	trifft voll und ganz zu	trifft zu	trifft nicht zu	trifft überhaupt nicht zu
Kleinunternehmen	2007	16,2	39,3	36,0	8,5
	2010	19,7	49,0	22,7	8,6
	2013	10,0	29,1	34,5	26,5
Kleine mittelständische Unternehmen	2007	10,4	37,2	42,0	10,4
	2010	20,0	42,0	26,8	11,2
	2013	8,6	29,0	34,2	28,2
Mittelständische Unternehmen	2007	9,7	38,5	39,9	11,9
	2010	16,6	41,3	29,8	12,2
	2013	12,6	32,3	33,3	21,9
Großunternehmen	2007	16,9	48,6	26,1	8,3
	2010	19,0	50,8	21,7	8,6
	2013	17,1	42,0	27,0	13,9
Gesamt	2007	13,3	41,4	35,5	9,8
	2010	18,7	45,5	25,5	10,3
	2013	11,7	32,7	32,4	23,1

A5 Tabellen zur Auswertung des Items „Wenn Sie an Ihre Lebenssituation allgemein denken, welchen Stellenwert nimmt dann die Arbeit darin ein?“

A5.1 Stellenwert der Arbeit – Entwicklung in Abhängigkeit vom Geschlecht

Angaben in Prozent

	Jahr	genau richtig	zu viel	zu wenig
männlich	2004	60,1	37,3	2,6
	2007	60,5	36,7	2,9
	2010	60,7	36,6	2,7
	2013	61,3	32,0	6,7
weiblich	2004	66,9	29,6	3,4
	2007	62,7	32,6	4,7
	2010	67,1	30,7	2,2
	2013	67,7	26,4	6,0
Gesamt	2004	63,8	33,2	3,1
	2007	61,7	34,4	3,9
	2010	64,5	33,1	2,4
	2013	64,8	28,9	6,3

A5.2 Stellenwert der Arbeit – Entwicklung in Abhängigkeit vom Alter

Angaben in Prozent

	Jahr	genau richtig	zu viel	zu wenig
bis 29 Jahre	2004	75,4	22,5	2,1
	2007	73,0	21,5	5,5
	2010	74,0	24,9	1,1
	2013	66,3	24,6	9,1
30–39 Jahre	2004	61,8	35,5	2,6
	2007	60,4	36,4	3,1
	2010	70,3	27,2	2,4
	2013	65,9	26,6	7,5
40–49 Jahre	2004	62,0	35,3	2,7
	2007	61,8	34,4	3,8
	2010	63,9	34,5	1,6
	2013	66,2	28,5	5,3
50 Jahre und älter	2004	64,1	31,7	4,2
	2007	57,3	38,9	3,8
	2010	59,3	37,2	3,5
	2013	61,4	33,9	4,6
Gesamt	2004	63,8	33,2	3,1
	2007	61,7	34,4	3,9
	2010	64,5	33,1	2,4
	2013	64,8	28,9	6,3

A5.3 Stellenwert der Arbeit – Entwicklung in Abhängigkeit vom Erwerbsumfang

Angaben in Prozent

	Jahr	genau richtig	zu viel	zu wenig
Vollzeit	2004	58,6	39,1	2,3
	2007	56,7	41,3	2,0
	2010	60,8	37,2	2,0
	2013	61,9	34,5	3,6
Teilzeit und geringfügig beschäftigt	2004	75,0	20,4	4,6
	2007	72,4	19,7	7,9
	2010	72,0	24,7	3,3
	2013	71,5	15,7	12,7
Gesamt	2004	63,8	33,2	3,1
	2007	61,7	34,4	3,9
	2010	64,5	33,1	2,4
	2013	64,8	28,9	6,3

A6 Tabellen zur Auswertung des Items „Sind Sie der Ansicht, dass sich bei Ihnen Arbeit, Familie, Partnerschaft, Sport und Freizeit in einem für Sie zufrieden stellenden Verhältnis befinden?“

A6.1 Verhältnis von Arbeit und Privatleben – Entwicklung in Abhängigkeit vom Geschlecht

Angaben in Prozent

	Jahr	Verhältnis ist ausgewogen	Schwerpunkt liegt im Moment eher auf Arbeit	Schwerpunkt liegt derzeit eher auf Familie, Partnerschaft und Freizeit
männlich	2004	55,7	40,4	3,9
	2007	52,1	45,2	2,7
	2010	52,5	42,4	5,0
	2013	55,8	38,5	5,7
weiblich	2004	59,0	33,9	7,1
	2007	55,6	35,3	9,1
	2010	55,0	36,7	8,3
	2013	56,0	31,8	12,3
Gesamt	2004	57,5	36,9	5,6
	2007	54,1	39,6	6,4
	2010	54,0	39,1	6,9
	2013	55,9	34,8	9,3

A6.2 Verhältnis von Arbeit und Privatleben – Entwicklung in Abhängigkeit vom Alter

Angaben in Prozent

	Jahr	Verhältnis ist ausgewogen	Schwerpunkt liegt im Moment eher auf Arbeit	Schwerpunkt liegt derzeit eher auf Familie, Partnerschaft und Freizeit
bis 29 Jahre	2004	62,0	35,9	2,1
	2007	53,0	38,0	9,0
	2010	57,6	35,0	7,3
	2013	58,1	35,0	7,0
30–39 Jahre	2004	53,9	35,8	10,3
	2007	49,8	43,0	7,2
	2010	50,4	38,2	11,4
	2013	53,2	36,0	10,8
40–49 Jahre	2004	55,4	39,5	5,2
	2007	54,3	40,3	5,4
	2010	56,6	35,9	7,5
	2013	58,3	32,2	9,5
50 Jahre und älter	2004	61,9	34,8	3,3
	2007	57,5	36,8	5,7
	2010	52,0	43,7	4,3
	2013	54,0	36,5	9,4
Gesamt	2004	57,5	36,9	5,6
	2007	54,1	39,6	6,4
	2010	54,0	39,1	6,9
	2013	55,9	34,8	9,3

A6.3 Verhältnis von Arbeit und Privatleben – Entwicklung in Abhängigkeit vom Erwerbsumfang

Angaben in Prozent

	Jahr	Verhältnis ist ausgewogen	Schwerpunkt liegt im Moment eher auf Arbeit	Schwerpunkt liegt derzeit eher auf Familie, Partnerschaft und Freizeit
Vollzeit	2004	52,7	43,9	3,4
	2007	49,5	47,5	2,9
	2010	52,1	42,8	5,1
	2013	54,8	41,8	3,4
Teilzeit und geringfügig beschäftigt	2004	67,9	21,8	10,3
	2007	63,7	22,6	13,7
	2010	57,9	31,5	10,6
	2013	58,6	18,3	23,1
Gesamt	2004	57,5	36,9	5,6
	2007	54,1	39,6	6,4
	2010	54,0	39,1	6,9
	2013	55,9	34,8	9,3

A7 Tabellen zur Auswertung des Items „Wie würden Sie insgesamt Ihre Arbeit beschreiben?“

A7.1 Arbeitsanforderung – Entwicklung in Abhängigkeit vom Geschlecht

Angaben in Prozent

	Jahr	genau richtig	zu langweilig	zu fordernd
männlich	2004	77,0	7,2	15,8
	2007	78,9	8,6	12,5
	2010	77,3	9,7	12,9
	2013	77,3	7,6	15,0
weiblich	2004	78,2	5,7	16,1
	2007	75,6	7,5	17,0
	2010	76,1	7,5	16,4
	2013	75,8	7,8	16,4
Gesamt	2004	77,7	6,4	16,0
	2007	77,0	7,9	15,1
	2010	76,6	8,4	15,0
	2013	76,5	7,7	15,8

A7.2 Arbeitsanforderung – Entwicklung in Abhängigkeit vom Alter

Angaben in Prozent

	Jahr	genau richtig	zu langweilig	zu fordernd
bis 29 Jahre	2004	81,7	9,2	9,2
	2007	77,0	15,5	7,5
	2010	80,2	11,3	8,5
	2013	76,6	12,5	10,9
30–39 Jahre	2004	79,2	7,6	13,2
	2007	79,8	7,8	12,5
	2010	78,9	9,8	11,4
	2013	79,5	6,4	14,1
40–49 Jahre	2004	78,6	5,9	15,6
	2007	79,8	5,6	14,6
	2010	76,5	8,7	14,8
	2013	79,6	5,9	14,4
50 Jahre und älter	2004	73,8	5,1	21,1
	2007	71,4	7,4	21,2
	2010	74,5	6,5	19,0
	2013	71,1	7,4	21,5
Gesamt	2004	77,7	6,4	16,0
	2007	77,0	7,9	15,1
	2010	76,6	8,4	15,0
	2013	76,5	7,7	15,8

A7.3 Arbeitsanforderung – Entwicklung in Abhängigkeit vom Erwerbsumfang

Angaben in Prozent

	Jahr	genau richtig	zu langweilig	zu fordernd
Vollzeit	2004	76,2	6,7	17,1
	2007	77,3	7,7	15,0
	2010	76,0	9,0	15,0
	2013	78,6	4,7	16,7
Teilzeit und geringfügig beschäftigt	2004	80,8	5,6	13,5
	2007	76,3	8,5	15,2
	2010	77,8	7,3	14,9
	2013	71,5	14,9	13,5
Gesamt	2004	77,7	6,4	16,0
	2007	77,0	7,9	15,1
	2010	76,6	8,4	15,0
	2013	76,5	7,7	15,8

A8 Tabellen zur Auswertung des Items „Sehen Sie in einer Flexibilisierung der Arbeitszeit für sich eher Vorteile oder Nachteile oder halten sich Vorteile und Nachteile die Waage?“

A8.1 Arbeitszeit-Flexibilisierung – Entwicklung der Bewertung in Abhängigkeit vom Geschlecht

Angaben in Prozent

	Jahr	Vorteile	Vorteile und Nachteile halten sich die Waage	Nachteile
männlich	2004	43,9	42,6	13,5
	2007	49,7	41,9	8,4
	2010	39,8	47,8	12,4
	2013	35,4	51,7	13,0
weiblich	2004	49,1	44,3	6,6
	2007	51,9	41,2	7,0
	2010	49,3	40,6	10,1
	2013	40,2	51,3	8,5
Gesamt	2004	46,7	43,5	9,8
	2007	50,9	41,5	7,6
	2010	45,4	43,5	11,1
	2013	38,0	51,5	10,5

A8.2 Arbeitszeit-Flexibilisierung – Entwicklung der Bewertung in Abhängigkeit vom Alter

Angaben in Prozent

	Jahr	Vorteile	Vorteile und Nachteile halten sich die Waage	Nachteile
bis 29 Jahre	2004	45,1	45,1	9,9
	2007	46,0	49,0	5,0
	2010	40,7	50,8	8,5
	2013	33,7	58,1	8,2
30–39 Jahre	2004	45,5	43,2	11,3
	2007	51,1	41,4	7,5
	2010	52,8	38,2	8,9
	2013	38,5	50,7	10,8
40–49 Jahre	2004	48,2	42,3	9,5
	2007	53,0	38,2	8,8
	2010	46,5	41,4	12,2
	2013	41,3	48,0	10,7
50 Jahre und älter	2004	46,1	45,0	8,9
	2007	50,6	42,0	7,4
	2010	42,6	45,5	11,9
	2013	37,1	51,2	11,6
Gesamt	2004	46,7	43,5	9,8
	2007	50,9	41,5	7,6
	2010	45,4	43,5	11,1
	2013	38,0	51,5	10,5

A8.3 Arbeitszeit-Flexibilisierung – Entwicklung der Bewertung in Abhängigkeit vom Erwerbsumfang

Angaben in Prozent

	Jahr	Vorteile	Vorteile und Nachteile halten sich die Waage	Nachteile
Vollzeit	2004	44,8	44,5	10,7
	2007	50,1	41,5	8,5
	2010	42,9	45,0	12,1
	2013	36,4	52,7	10,9
Teilzeit und geringfügig beschäftigt	2004	50,6	41,5	7,9
	2007	52,8	41,5	5,8
	2010	50,4	40,7	8,9
	2013	41,8	48,6	9,6
Gesamt	2004	46,7	43,5	9,8
	2007	50,9	41,5	7,6
	2010	45,4	43,5	11,1
	2013	38,0	51,5	10,5

A9 Tabellen zur Auswertung des Items „Können Sie sich vorstellen, Ihre derzeitige Arbeitstätigkeit bis zum 65. bzw. 67. Lebensjahr auszuüben?“

A9.1 Arbeitsfähigkeit bis zur Rente – Entwicklung der Bewertung in Abhängigkeit vom Geschlecht

Angaben in Prozent

	Jahr	kann ich mir vorstellen	kann ich mir nur eingeschränkt vorstellen	kann ich mir nicht vorstellen
männlich	2004	48,0	23,0	29,0
	2007	49,5	20,6	29,8
	2010	44,0	21,0	35,1
	2013	48,7	22,4	28,9
weiblich	2004	43,8	27,1	29,0
	2007	45,0	25,2	29,8
	2010	48,7	21,8	29,5
	2013	45,2	25,3	29,5
Gesamt	2004	45,8	25,2	29,0
	2007	47,0	23,2	29,8
	2010	46,8	21,5	31,8
	2013	46,8	24,0	29,2

A9.2 Arbeitsfähigkeit bis zur Rente – Entwicklung der Bewertung in Abhängigkeit vom Alter

Angaben in Prozent

	Jahr	kann ich mir vorstellen	kann ich mir nur eingeschränkt vorstellen	kann ich mir nicht vorstellen
bis 29 Jahre	2004	37,3	26,8	35,9
	2007	38,0	18,5	43,5
	2010	41,8	22,6	35,6
	2013	38,6	24,0	37,4
30–39 Jahre	2004	43,2	27,6	29,2
	2007	45,2	22,7	32,1
	2010	48,8	19,5	31,7
	2013	46,5	24,1	29,4
40–49 Jahre	2004	48,3	23,9	27,8
	2007	47,0	29,2	23,8
	2010	40,2	27,4	32,5
	2013	50,8	22,5	26,7
50 Jahre und älter	2004	47,2	24,4	28,4
	2007	52,5	18,4	29,1
	2010	53,5	16,5	29,9
	2013	48,4	25,3	26,3
Gesamt	2004	45,8	25,2	29,0
	2007	47,0	23,2	29,8
	2010	46,8	21,5	31,8
	2013	46,8	24,0	29,2

A9.3 Arbeitsfähigkeit bis zur Rente – Entwicklung der Bewertung in Abhängigkeit vom Erwerbsumfang

Angaben in Prozent

	Jahr	kann ich mir vorstellen	kann ich mir nur eingeschränkt vorstellen	kann ich mir nicht vorstellen
Vollzeit	2004	46,6	25,0	28,4
	2007	47,3	23,1	29,6
	2010	46,2	22,0	31,8
	2013	49,3	24,7	26,0
Teilzeit und geringfügig beschäftigt	2004	44,0	25,6	30,4
	2007	46,2	23,5	30,3
	2010	47,9	20,3	31,7
	2013	40,8	22,3	36,9
Gesamt	2004	45,8	25,2	29,0
	2007	47,0	23,2	29,8
	2010	46,8	21,5	31,8
	2013	46,8	24,0	29,2

A10 Tabellen zur Auswertung des Items „Wenn Sie die Möglichkeit hätten, würden Sie dann den Arbeitgeber wechseln?“

A10.1 Wunsch nach Arbeitgeberwechsel – Entwicklung in Abhängigkeit vom Geschlecht

Angaben in Prozent

	Jahr	Nein	Ja
männlich	2004	64,4	35,6
	2007	59,7	40,3
	2010	64,1	35,9
weiblich	2004	70,0	30,0
	2007	65,5	34,5
	2010	68,9	31,1
Gesamt	2004	67,4	32,6
	2007	63,0	37,0
	2010	66,9	33,1

A10.2 Wunsch nach Arbeitgeberwechsel – Entwicklung in Abhängigkeit vom Alter

Angaben in Prozent

	Jahr	Nein	Ja
bis 29 Jahre	2004	61,3	38,7
	2007	59,0	41,0
	2010	66,7	33,3
30–39 Jahre	2004	66,1	33,9
	2007	62,0	38,0
	2010	62,6	37,4
40–49 Jahre	2004	63,9	36,1
	2007	61,0	39,0
	2010	63,5	36,5
50 Jahre und älter	2004	75,2	24,8
	2007	68,0	32,0
	2010	72,1	27,9
Gesamt	2004	67,4	32,6
	2007	63,0	37,0
	2010	66,9	33,1

A10.3 Wunsch nach Arbeitgeberwechsel – Entwicklung in Abhängigkeit vom Erwerbsumfang

Angaben in Prozent

	Jahr	Nein	Ja
Vollzeit	2004	65,6	34,4
	2007	61,0	39,0
	2010	65,7	34,3
Teilzeit und geringfügig beschäftigt	2004	71,4	28,6
	2007	67,1	32,9
	2010	69,3	30,7
Gesamt	2004	67,4	32,6
	2007	63,0	37,0
	2010	66,9	33,1

A11 Tabellen zur Auswertung des Items „In meiner Arbeit werde ich von Kollegen und Vorgesetzten unterstützt“

A11.1 Soziale Unterstützung – Entwicklung der Zustimmung in Abhängigkeit vom Geschlecht

Angaben in Prozent

	Jahr	trifft voll und ganz zu	trifft zu	trifft nicht zu	trifft überhaupt nicht zu
männlich	2007	29,0	60,3	9,0	1,6
	2010	30,0	56,4	10,6	3,0
weiblich	2007	33,9	57,4	7,2	1,4
	2010	36,7	55,6	6,8	0,9
Gesamt	2007	31,8	58,7	8,0	1,5
	2010	34,0	55,9	8,3	1,8

A11.2 Soziale Unterstützung – Entwicklung der Zustimmung in Abhängigkeit vom Alter

Angaben in Prozent

	Jahr	trifft voll und ganz zu	trifft zu	trifft nicht zu	trifft überhaupt nicht zu
bis 29 Jahre	2007	48,5	44,0	7,0	0,5
	2010	45,2	48,0	4,0	2,8
30–39 Jahre	2007	33,3	58,3	7,5	0,9
	2010	31,3	56,5	8,1	4,1
40–49 Jahre	2007	28,0	64,3	6,3	1,3
	2010	32,3	57,4	9,3	1,0
50 Jahre und älter	2007	27,4	58,9	11,0	2,6
	2010	33,1	56,9	8,9	1,1
Gesamt	2007	31,8	58,7	8,0	1,5
	2010	34,0	55,9	8,3	1,8

A11.3 Soziale Unterstützung – Entwicklung der Zustimmung in Abhängigkeit vom Erwerbsumfang

Angaben in Prozent

	Jahr	trifft voll und ganz zu	trifft zu	trifft nicht zu	trifft überhaupt nicht zu
Vollzeit	2007	30,0	59,8	8,4	1,8
	2010	32,2	56,6	9,0	2,3
Teilzeit und geringfügig beschäftigt	2007	35,7	56,2	7,3	0,9
	2010	37,6	54,6	7,1	0,8
Gesamt	2007	31,8	58,7	8,0	1,5
	2010	34,0	55,9	8,3	1,8

IMPRESSUM

Herausgeber

- AOK-Bundesverband
  Rosenthaler Straße 31, 10178 Berlin
- BKK Dachverband e. V.
  Mauerstraße 85, 10117 Berlin
- Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)
  Glinkastraße 40, 10117 Berlin
- Verband der Ersatzkassen e. V. (vdek)
  Askanischer Platz 1, 10963 Berlin

Autorinnen
Nina Pauls, Barbara Pangert und Patricia Lück

Layout
ART ARMINUM | Dresden

Bild
Fotolia, Sergii Moscaliuk

Initiative Gesundheit und Arbeit
Internet: www.iga-info.de
E-Mail: projektteam@iga-info.de

iga.Report 30
1. Auflage September 2015
ISSN: 1612-1996 (Internetausgabe)

© BKK DV, DGUV, AOK-BV, vdek 2015

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