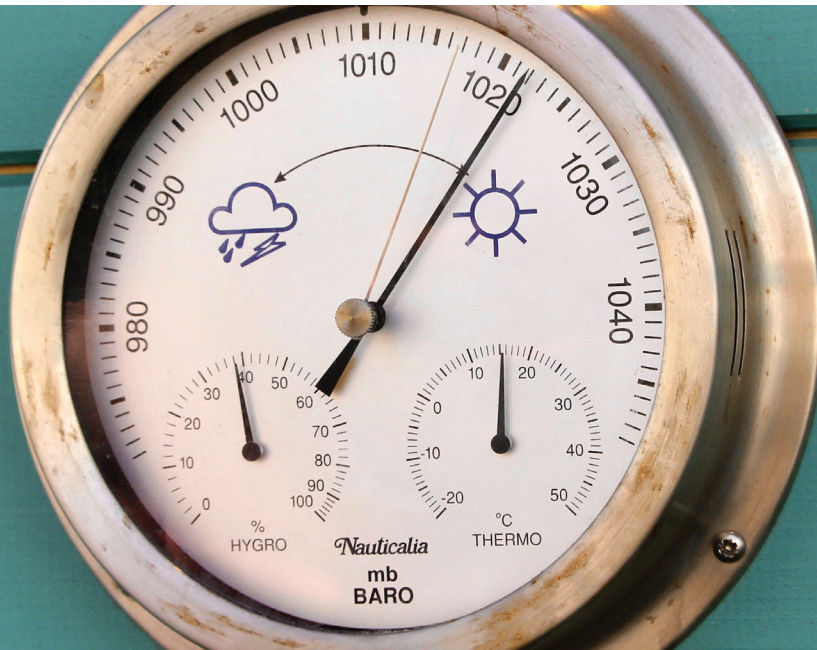


# iga.Report<sup>36</sup>



## iga.Barometer 2016

.....

### Erwerbstätigenbefragung zum Stellenwert der Arbeit

Sören Brodersen, Patricia Lück

#### Die Initiative Gesundheit und Arbeit

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

iga ist eine Kooperation von BKK Dachverband, der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV), dem AOK-Bundesverband und dem Verband der Ersatzkassen e. V. (vdek).

[www.iga-info.de](http://www.iga-info.de)



# iga.Report 36

iga.Barometer 2016

.....

Erwerbstätigenbefragung zum Stellenwert der Arbeit

Sören Brodersen, Patricia Lück



# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einleitung</b>	<b>7</b>
<b>2</b>	<b>Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick</b>	<b>7</b>
<b>3</b>	<b>Erhebungsmethode und Datenbasis</b>	<b>8</b>
<b>4</b>	<b>Fragen zum Stellenwert der Arbeit</b>	<b>9</b>
4.1	Arbeitsgestaltung und Arbeitsanforderungen	10
4.2	Flexibilisierung	16
4.3	Soziales Arbeitsumfeld	23
4.4	Arbeit und Gesundheit	28
4.5	Anerkennung und Stellenwert	36
4.6	Arbeitsbezogene Risiken	46
<b>5</b>	<b>Fazit und Ausblick</b>	<b>49</b>
<b>6</b>	<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>50</b>
<b>7</b>	<b>Abbildungsverzeichnis</b>	<b>51</b>



# 1 Einleitung

Mit dem iga.Barometer führt die Initiative Gesundheit und Arbeit in regelmäßigen Abständen Befragungen von Erwerbstätigen in Deutschland durch. In einer repräsentativen Umfrage werden 2.000 Beschäftigte und Selbstständige nach ihrer Einschätzung zum Stellenwert der Arbeit befragt. Die Ergebnisse dieser sogenannten Sonntagsfragen liefern einen detaillierten Überblick über die Wahrnehmungen der Erwerbsbevölkerung zu Themen wie Handlungsspielräume, Lernförderlichkeit und Life-Balance, aber auch Belastungen für Körper und Psyche. Die Auswertung unterscheidet u. a. nach Geschlechtern, Altersgruppen und Branchen und ermöglicht somit die Entwicklung zielgerichteter Präventionsansätze in der betrieblichen Gesundheitsförderung.

Bislang erfolgten die Befragungen in Telefoninterviews. Der mediale Zeitgeist und die Zunahme mobiler Anschlüsse haben uns bewogen, nach Abschluss der vierten Welle 2013 diese altbewährte Erhebungsmethode infrage zu stellen und die Vor- und Nachteile eines Methodenwechsels gründlich abzuwägen. Im Ergebnis wurde das iga.Barometer 2016 zum ersten Mal mittels eines Onlinefragebogens erhoben.

Der Methodenwechsel war zugleich Anlass, die Sonntagsfragen zu überarbeiten. Seit 2004 hat sich die Initiative Gesundheit und Arbeit mit vielen neuen oder neu wahrgenommenen Aspekten der Arbeitswelt beschäftigt und mit Veröffentlichungen und Produkten auf Präventionsbedarfe reagiert. Viele dieser Aspekte finden sich nun auch in den Sonntagsfragen wieder. Neben Fragen zu Arbeitsgestaltung, Führung und Motivation sind nunmehr auch Fragen zu emotionalen Belastungen, mobiler Arbeit und Gewalterfahrungen in der Arbeit enthalten.

Für die nun fünfte Welle des iga.Barometers haben wir uns auf die Anpassung an eine neue Erhebungsmethode und die Neugestaltung der Sonntagsfragen konzentriert. Ein vertiefender Themenkomplex zu aktuellen Fragestellungen der Arbeit und Gesundheit, wie er bislang im iga.Barometer enthalten war, wird ab der nächsten Welle wieder Bestandteil sein.

## 2 Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick

Insbesondere in der Gestaltung der Arbeit und den Arbeitsanforderungen zeigen sich Geschlechterunterschiede. Frauen berichten von weniger Zeit und mehr Störungen bei der Ausübung ihrer Tätigkeiten. Sie profitieren seltener von flexiblen Arbeitszeiten und empfinden berufsbedingte Mobilität häufiger als Belastung.

Ältere Beschäftigte berichten von einer hohen Arbeitsmotivation und haben vergleichsweise oft Spaß an ihrer Arbeit. Sie fühlen sich gerechter behandelt als jüngere Beschäftigte und zeigen seltener Anzeichen innerer Kündigung. Anforderungen der Flexibilisierung, wie die Nutzung moderner Kommunikationsmittel und die berufliche Mobilität, werden seltener als Belastungen wahrgenommen. Allerdings verdienen ältere Beschäftigte bspw. aufgrund längerer Betriebszugehörigkeit oder der Wahrnehmung von Führungsverantwortung

durchschnittlich auch besser als jüngere Beschäftigte und können ihre Arbeit selbstbestimmter gestalten.

Ein höherer Bildungsabschluss bietet insbesondere in der Arbeitsgestaltung bessere Ausgangsbedingungen. Abiturienten und Absolventen eines Studiums treffen noch häufiger als andere Bildungsabschlüsse lernförderliche Arbeitsumgebungen an und können häufiger selbst entscheiden, wie und in welcher Reihenfolge Arbeiten auszuführen sind. Für das soziale Arbeitsumfeld, die Gesunderhaltung am Arbeitsplatz und die Wahrnehmung von Anerkennung spielt der Bildungsabschluss hingegen offenbar eine geringere Rolle.

Flexible Arbeitszeiten sind weit verbreitet und scheinen einen großen Beitrag zur gesundheitsförderlichen Arbeitsgestaltung zu leisten. So ist der Beitrag flexibler Arbeitszeiten

zu einer guten Life-Balance offenbar höher zu werten als der Beitrag von Teilzeitarbeit. Beschäftigte mit Gleitzeitregelungen, Vertrauensarbeitszeit oder Homeoffice berichten häufiger von Spaß an der Arbeit und haben häufiger das Gefühl, ihr Unternehmen setze sich für ihre Gesundheit ein.

Ein wesentlicher Anteil der Erwerbsbevölkerung nimmt seine Arbeit auch als emotional belastend wahr. Besonders sind hiervon die Branchen „Gesundheits- und Sozialwesen“ mit Pflegeeinrichtungen und Krankenhäusern sowie „Erziehung und Unterricht“ mit Kindertagesstätten, Schulen und Heimen betroffen. In diesen Branchen herrscht auch die größte Sorge vor körperlicher oder psychischer Gewalt am Arbeitsplatz.

### 3 Erhebungsmethode und Datenbasis

Als Methode zur Datenerhebung wurden Computer Assisted Web Interviews (CAWI – im Deutschen häufig bezeichnet als „Online-Interviews“) genutzt. Hierbei wird auf einen digital erreichbaren Teilnehmerpool (Online Access Panel oder kurz „Online-Panel“) zurückgegriffen, den kommerzielle Anbieter aufbauen, um ihn für statistische Erhebungen zu unterschiedlichsten Themen nutzbar zu machen. Dem Anbieter sind mehrere Hundert Merkmale der Personen im Online-Panel bekannt – basierend auf freiwilligen Angaben der Bewerber. Somit kann eine Repräsentativität nach unterschiedlichen Kriterien in ausreichender Qualität sichergestellt werden.

Dieses relativ neue Erhebungsverfahren bietet neben einer schnellen und fehlerfreien Datenerfassung weitere Vorteile. So besteht kein Einfluss der interviewenden Person auf das Antwortverhalten der Befragten und das Problem sozial erwünschten Antwortverhaltens wird reduziert. Onlinebefragungen bieten zudem eine höhere Vielfalt an Fragetypen. Weiterhin wäre auch die Option einer Multimediaeinbindung möglich, eine Option, die ggf. für künftige Schwerpunktthemen genutzt werden kann.

Letztlich ausschlaggebend für die Entscheidung, nicht mehr auf klassische Telefoninterviews zu setzen, waren die abnehmende Verbreitung klassischer Festnetzanschlüsse und statistische Unsicherheiten bei der zufälligen Auswahl von Mobilanschlüssen sowie die abnehmende Akzeptanz und Bereitschaft zur Teilnahme an telefonischen Befragungen in der Bevölkerung. Etwaige Nachteile des Online-Interviews traten im Vergleich zu dieser Problematik zurück.

Unveränderte Zielgruppe des iga.Barometers waren Erwerbstätige in Deutschland inkl. verbeamteter Personen und freiberuflich Tätiger. Die Altersspanne der Teilnehmenden liegt zwischen 18 bis 69 Jahren. Darüber hinaus wurden Quoten für Geschlecht, beruflichen Status (Angestellte / Arbeiter, Verbeamtete Personen, Freiberuflich Tätige) sowie Branchen anhand der Daten des Statistischen Bundesamtes festgelegt. Die Branchen wurden auf der Basis des Wirtschaftszweigschlüssels kumuliert, sofern dies für eine ausreichend große Teilstichprobe erforderlich war und in Bezug auf das Tätigkeitsprofil vertretbar erschien.

In der Befragung wurden zunächst 15 personenbezogene Daten erfasst, darunter Fragen zum Arbeitsverhältnis und zur Unternehmensgröße. Die eigentlichen Sonntagsfragen umfassten 33 Fragen, wobei einige davon als Filterfragen dienten. So wurden Teilnehmende ohne berufsbedingte Mobilität nicht nach der hierdurch wahrgenommenen Belastung gefragt. Maximal wurden sieben Items gleichzeitig auf dem Bildschirm dargestellt. Dabei wurden die Items, wenn inhaltlich möglich, in randomisierter Form dargeboten. Für die Beantwortung stand eine Zehnerskala zur Verfügung.

Die Stichprobengröße nach der Bereinigung von 35 Teilnehmenden beträgt  $N = 1.994$ . Die durchschnittliche Dauer des Interviews betrug sechs Minuten. Als Rücklaufquote wurden 30 Prozent ermittelt bei einer Abbruchrate von drei Prozent. Der Befragungszeitraum umfasste die Zeit vom 1. bis 14. Dezember 2016. Es fanden keine Nacherfassungen statt.



## 4 Fragen zum Stellenwert der Arbeit

Die Änderung der Erhebungsmethode wurde zum Anlass genommen, für das iga.Barometer die Fragen zum Stellenwert der Arbeit komplett zu überarbeiten. Dabei wurde bewusst ein sehr umfangreicher Fragenkatalog erarbeitet, der sowohl bisher erfasste Aspekte der Arbeit als auch neue oder zumindest neu in den Fokus gerückte Aspekte einbezieht. Der Verzicht auf ein Schwerpunktthema, wie es bislang im iga.Barometer vertreten war und künftig wieder vertreten sein wird, ermöglichte eine vollständige Erprobung dieses Fragenkatalogs. Auf den damit gewonnenen Erfahrungen werden zukünftige Erhebungen aufbauen und ggf. Anpassungen vorgenommen.

Die Sonntagsfragen sind nach den in der Umfrage abgebildeten Themenbereichen geordnet und werden im Folgenden mit ihrem Gesamtwert und dem Geschlechtervergleich dargestellt. Darüber hinaus werden inhaltlich interessante Aspekte aus dem Datensatz näher beschrieben. Häufig sind dies Vergleiche der Altersgruppen oder der Branchen, aber auch Unterschiede nach Bildungsabschlüssen oder Arbeitszeitmodellen der Erwerbstätigen. Zur besseren Lesbarkeit der Abbildungen wurde die in der Umfrage genutzte Zehnerskala in den zwei Antwortkategorien „trifft eher zu“ und „trifft eher nicht zu“ zusammengefasst. Die detaillierten Ergebnisse können dem Tabellenband entnommen werden, der unter [www.iga-info.de/veroeffentlichungen/igareporte/igareport-36/](http://www.iga-info.de/veroeffentlichungen/igareporte/igareport-36/) zum Abruf bereitsteht.

## 4.1 Arbeitsgestaltung und Arbeitsanforderungen

### „Ich habe ausreichend Zeit für meine Aufgaben“

In Beschäftigtenbefragungen und Arbeitsanalysen ist Zeitdruck und Zeitstress ein häufig genannter Belastungsfaktor (vgl. z. B. BAuA, 2013). Dennoch geben zumindest 62 Prozent der Erwerbstätigen an, ausreichend Zeit für die eigenen Aufgaben zu haben. Allerdings zeigt sich ein Unterschied zwischen den Geschlechtern. Während Männer mit 65 Prozent angeben, ausreichend Zeit für ihre Aufgaben zu haben, sind dies nur 59 Prozent bei den Frauen. Leichte Unterschiede zeigen sich auch in den Altersklassen. Ältere Erwerbstätige geben an, tendenziell mehr Zeit für ihre Aufgaben zu haben (s. Abb. 1).

In Forschungsarbeiten wird häufig von Zeitdruck als ein wesentlicher Stressor von Führungskräften berichtet (vgl. u. a. Pangert & Schüpbach, 2011). Dieses Forschungsergebnis kann im iga.Barometer nicht bestätigt werden. Erwerbstätige ohne Personalverantwortung geben am seltensten an, ausreichend Zeit für ihre Aufgaben zu haben. Interessanterweise steigt die Zustimmung mit wachsender Führungsspanne fast kontinuierlich an. Führungskräfte mit einer häufig als ideal bezeichneten Führungsspanne von vier bis sieben Personen geben zu zwei Dritteln an, über ausreichend Zeit zu verfügen. Führungskräfte mit Personalverantwortung für mehr als 30 Personen erreichen den Höchstwert von 71 Prozent (s. Abb. 2).

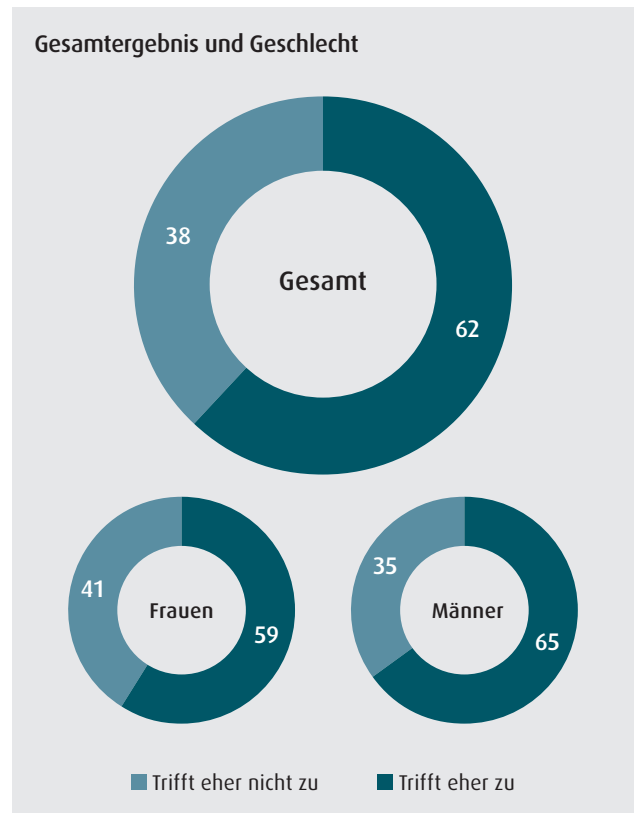


Abbildung 1: Ich habe ausreichend Zeit für meine Aufgaben, Gesamtergebnis sowie Darstellung nach Geschlecht, Angaben in Prozent

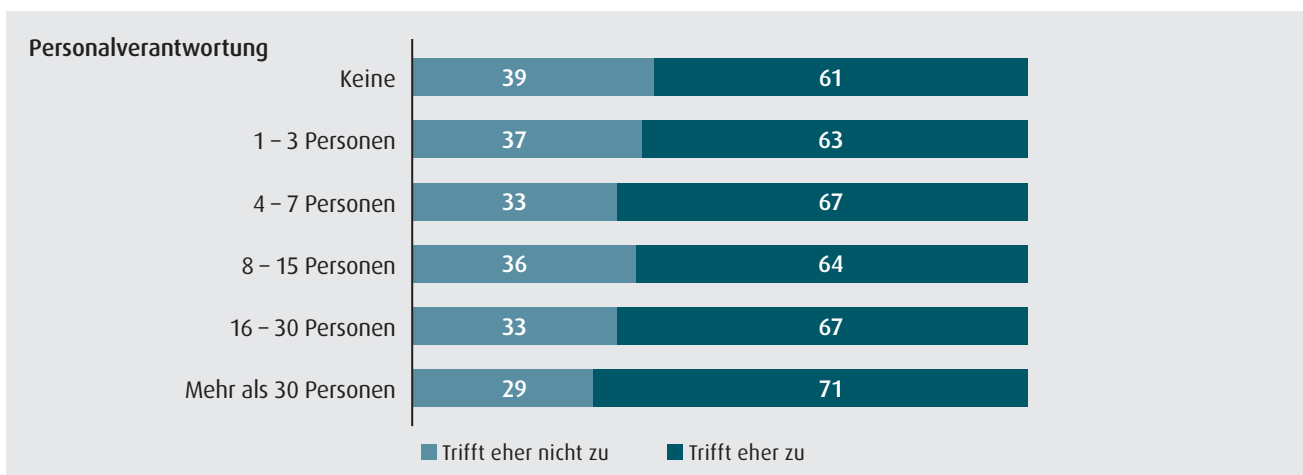


Abbildung 2: Ich habe ausreichend Zeit für meine Aufgaben, Darstellung nach Personalverantwortung und Anzahl der zu führenden Personen, Angaben in Prozent

**„Ich kann meine Aufgaben störungsfrei erledigen“**

Neben Zeitdruck gehören auch Störungen und Unterbrechungen zu den klassischen Belastungsfaktoren, die in der Beurteilung der Arbeitsbedingungen Beachtung finden. Häufige Unterbrechungen gelten dabei insbesondere durch die immer wieder notwendig werdende Fokussierung auf die eigentliche Arbeitsaufgabe und eine Beeinträchtigung des Arbeitsflusses als beanspruchend und demotivierend.

57 Prozent der Erwerbsbevölkerung geben an, sie könnten ihre Aufgaben eher störungsfrei erledigen. Für männliche Beschäftigte fällt dieser Wert noch höher aus. 61 Prozent der Männer berichten von einem eher störungsfreien Arbeitsumfeld, bei den Frauen sind dies nur 53 Prozent (s. Abb. 3). Dies geht zu einem großen Teil auf die Branche „Gesundheits- und Sozialwesen“ zurück, in der viele Frauen beschäftigt sind und die mit einer Zustimmung von lediglich 48 Prozent vergleichsweise selten von störungsfreier Arbeit berichten.

Ein weiterer Zusammenhang besteht beim Alter. Die häufigsten Störungen berichten Erwerbstätige der Altersgruppe 18 bis 24 Jahre. Hier ist es eine knappe Mehrheit von 52 Prozent, die ihre Aufgaben nicht störungsfrei erledigen kann. In allen anderen Altersgruppen sind die Mehrheiten umgekehrt, von einer knappen Mehrheit bei den 25- bis 34- und 35- bis 44-Jährigen (jeweils 53 Prozent) bis zu einer deutlichen Mehrheit bei den Erwerbstätigen über 55 Jahren (62 Prozent), die eher störungsfrei arbeiten kann (s. Abb. 4).

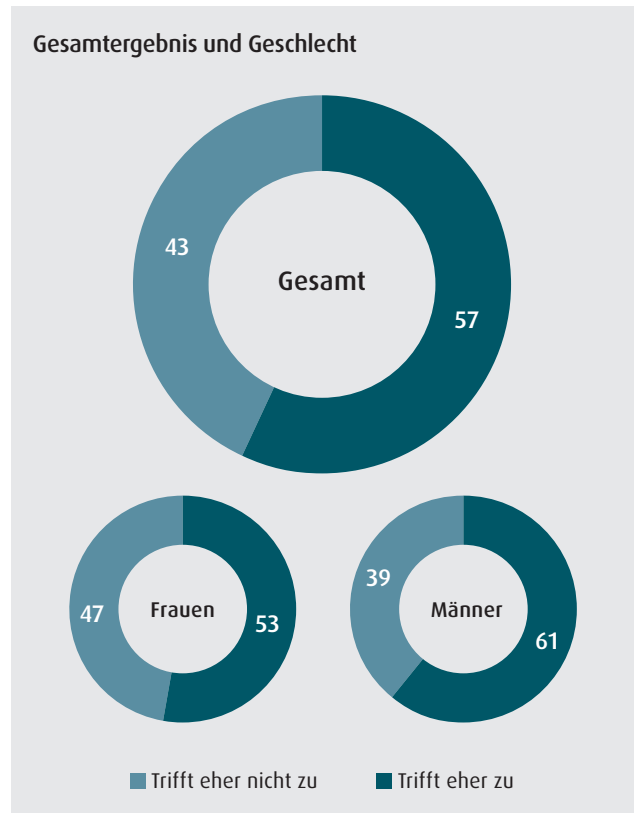


Abbildung 3: Ich kann meine Aufgaben störungsfrei erledigen, Gesamtergebnis sowie Darstellung nach Geschlecht, Angaben in Prozent

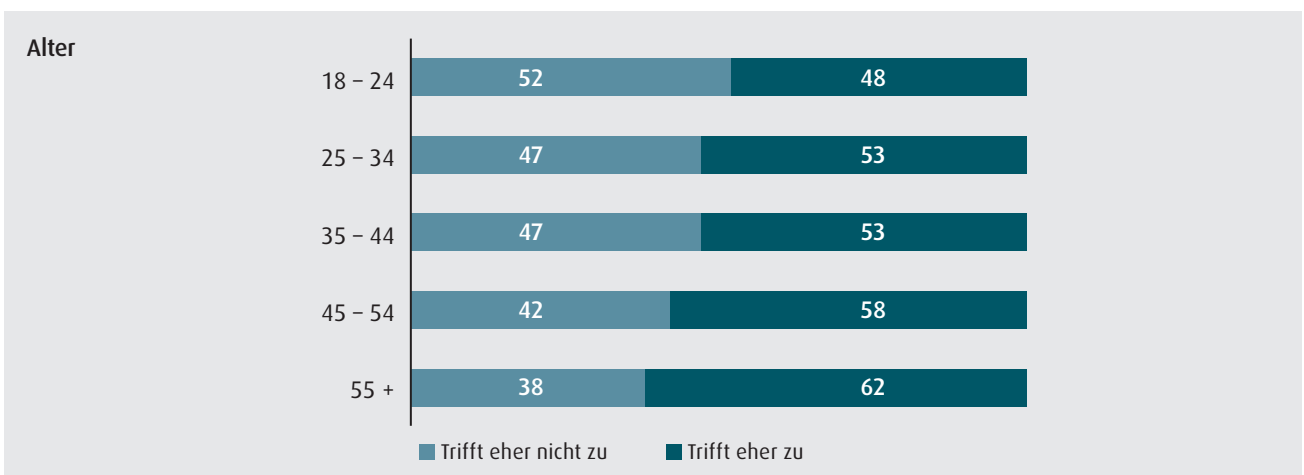


Abbildung 4: Ich kann meine Aufgaben störungsfrei erledigen, Darstellung nach Altersgruppen, Angaben in Prozent

**„Ich muss mehrere Aufgaben gleichzeitig im Blick haben“**

Mehrere Aufgaben gleichzeitig im Blick behalten zu müssen, gilt für viele Tätigkeiten als ein selbstverständliches Merkmal. Für 75 Prozent der Erwerbsbevölkerung trifft diese Aussage zu. Dabei sind zwischen den Geschlechtern kaum Unterschiede festzustellen. Frauen geben mit 73 Prozent an, mehrere Aufgaben gleichzeitig im Blick haben zu müssen, Männer mit 77 Prozent (s. Abb. 5).

Unterschiede ergeben sich in der Betrachtung des Ausbildungsstands. Die geringste Zustimmung erhält die Aussage bei Befragten mit einem Hauptschulabschluss, wobei noch immer zwei Drittel der Befragten angeben, mehrere Aufgaben gleichzeitig im Blick haben zu müssen. Für Absolventen einer Mittleren Reife oder polytechnischen Oberschule (73 Prozent) ist die Zustimmung vergleichbar mit den Werten von Befragten mit Abitur (74 Prozent) oder auch Absolventen einer Fach- bzw. Berufsfachschule (75 Prozent). Ein weiterer signifikanter Anstieg ist erst bei Absolventen eines Studiums oder einer Promotion festzustellen (82 Prozent) (s. Abb. 6).

Dabei ist zu unterscheiden, ob verschiedene Aufgaben simultan zu erfüllen sind (Multitasking) oder ob die Reihenfolge der Bearbeitung oder die Berücksichtigung verschiedener Aufgaben selbstbestimmt und regelmäßig überprüft werden muss. Letzteres deutet auf eine größere Autonomie bei der Gestaltung der eigenen Arbeitsaufgabe hin, während Multitasking neben der Möglichkeit einer Lernförderlichkeit auch als zusätzlicher Stressor interpretiert werden kann (vgl. Baethge & Rigotti 2010). Wie weit Autonomie in der Bearbeitung von Aufgaben in der Erwerbsbevölkerung verbreitet ist, klärt die nächste Fragestellung auf.

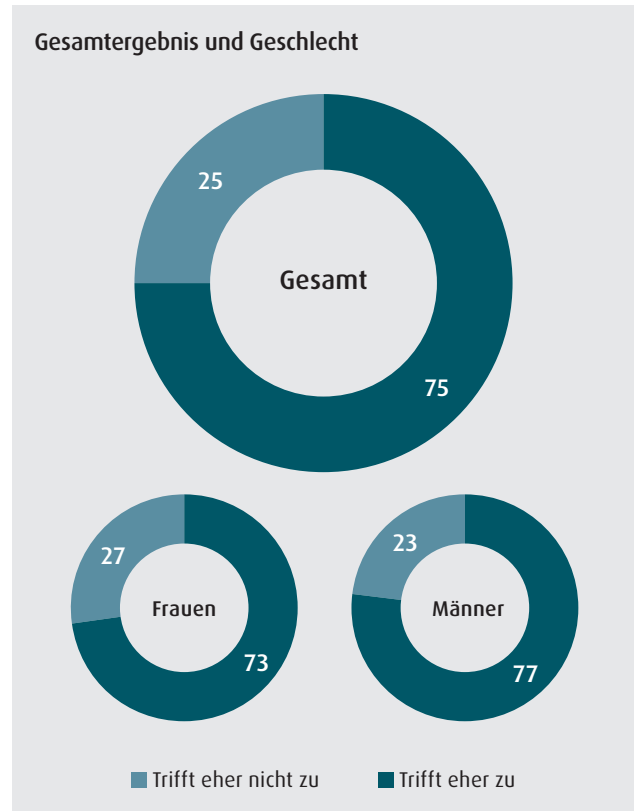


Abbildung 5: Ich muss mehrere Aufgaben gleichzeitig im Blick haben, Gesamtergebnis sowie Darstellung nach Geschlecht, Angaben in Prozent

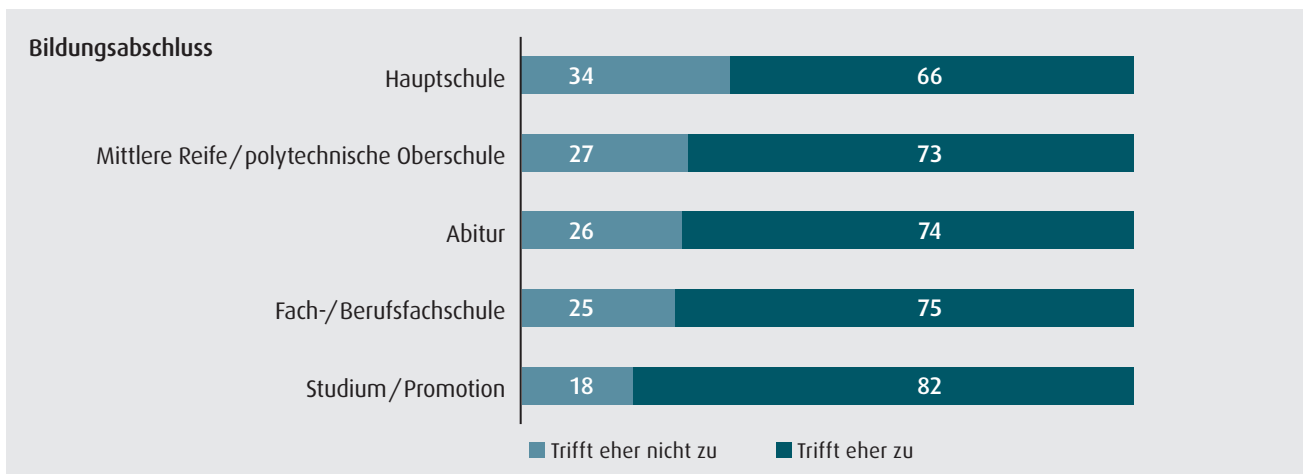


Abbildung 6: Ich muss mehrere Aufgaben gleichzeitig im Blick haben, Darstellung nach Bildungsabschluss, Angaben in Prozent

### „Ich kann selbst entscheiden, wie ich meine Aufgaben erledige“

Für zwei Drittel der Erwerbsbevölkerung (67 Prozent) liegt die Erledigung der Arbeitsaufgaben eher in der eigenen Entscheidungsbefugnis. Damit ist Autonomie bei der Aufgabenbewältigung durchaus weit verbreitet. Männer nehmen diese Autonomie noch deutlich häufiger (71 Prozent) wahr als Frauen (63 Prozent) (s. Abb. 7).

Ähnlich wie bei der Frage nach gleichzeitiger Beachtung verschiedener Aufgaben treten auch bei dieser Frage Unterschiede zwischen den Bildungsabschlüssen zutage. Am seltensten berichten Beschäftigte mit Hauptschulabschluss (58 Prozent) von Autonomie bei der Bewältigung der Arbeitsaufgabe. Mit zunehmender Höhe des Bildungsabschlusses steigt der Anteil kontinuierlich an. Am häufigsten berichten dann auch Absolventinnen und Absolventen eines Studiums sowie Promovierte von der Möglichkeit, über die Erledigung der eigenen Aufgaben selbst entscheiden zu können (s. Abb. 8).

Beschäftigte mit höherem Bildungsabschluss müssen demnach häufiger mehrere Aufgaben gleichzeitig im Blick behalten, haben zugleich aber auch mehr Freiheitsgrade bei der Bewältigung ihrer Aufgabe. Dies entspricht der Erwartung, bei höheren Bildungsabschlüssen Tätigkeiten anzutreffen, die eher das Potenzial für Lernförderlichkeit und Entwicklung haben, anstatt überwiegend einfach strukturierte Multitaskingaufgaben zu bieten.

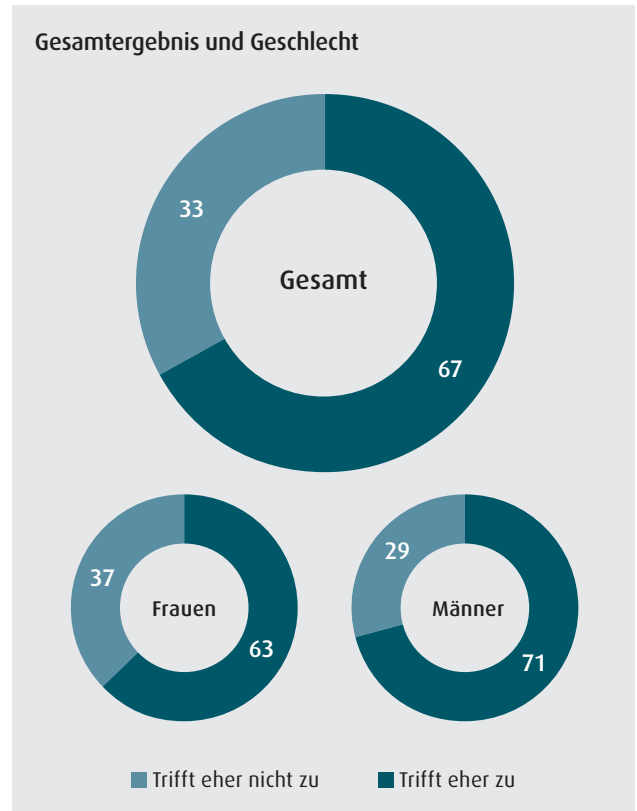


Abbildung 7: Ich kann selbst entscheiden, wie ich meine Aufgaben erledige, Gesamtergebnis sowie Darstellung nach Geschlecht, Angaben in Prozent

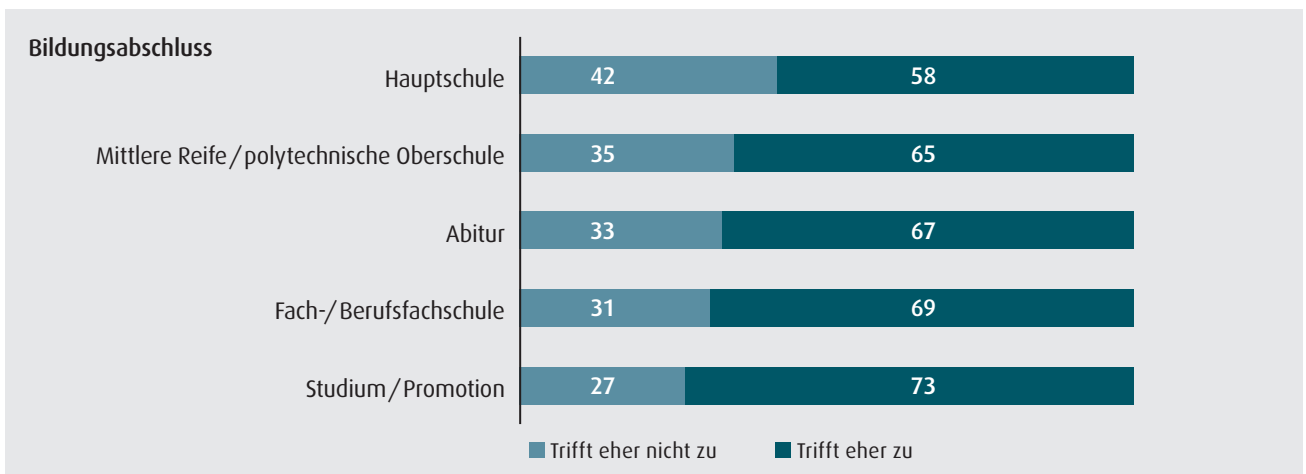


Abbildung 8: Ich kann selbst entscheiden, wie ich meine Aufgaben erledige, Darstellung nach Bildungsabschluss, Angaben in Prozent

**„In meiner Arbeit lerne ich etwas Neues dazu“**

Wenn Arbeitstätigkeiten so gestaltet sind, dass neue Erfahrungen gemacht und neue Erkenntnisse erworben werden, sprechen wir von lernförderlicher Arbeitsgestaltung. Generell ist die Lernförderlichkeit der Arbeit von den Erwerbstätigen hoch eingeschätzt worden. 68 Prozent geben an, bei der Arbeit etwas Neues dazulernen. Auch hier liegt der Wert der männlichen Beschäftigten mit 71 Prozent Zustimmung höher als der der Frauen mit 66 Prozent Zustimmung (s. Abb. 9).

Es bestätigt sich, dass sich in Abhängigkeit vom Bildungsabschluss auch die Wahrnehmung der Lernförderlichkeit einer Tätigkeit verändert. 59 Prozent der Hauptschulabsolventen geben an, bei der eigenen Arbeit etwas Neues dazulernen. Die Zustimmung steigt kontinuierlich an und erreicht bei Absolventinnen und Absolventen eines Studiums oder promovierten Erwerbstätigen den Wert von 75 Prozent (s. Abb. 10).

Anforderungsvielfalt, Autonomie und Lernförderlichkeit werden somit umso häufiger wahrgenommen, je höher der Bildungsabschluss ist. Dieses Ergebnis ist in seiner Stringenz durchaus bemerkenswert. Andererseits darf nicht verkannt werden, dass Autonomie und Lernförderlichkeit auch bei niedrigeren Bildungsabschlüssen als weit verbreitet wahrgenommen werden.

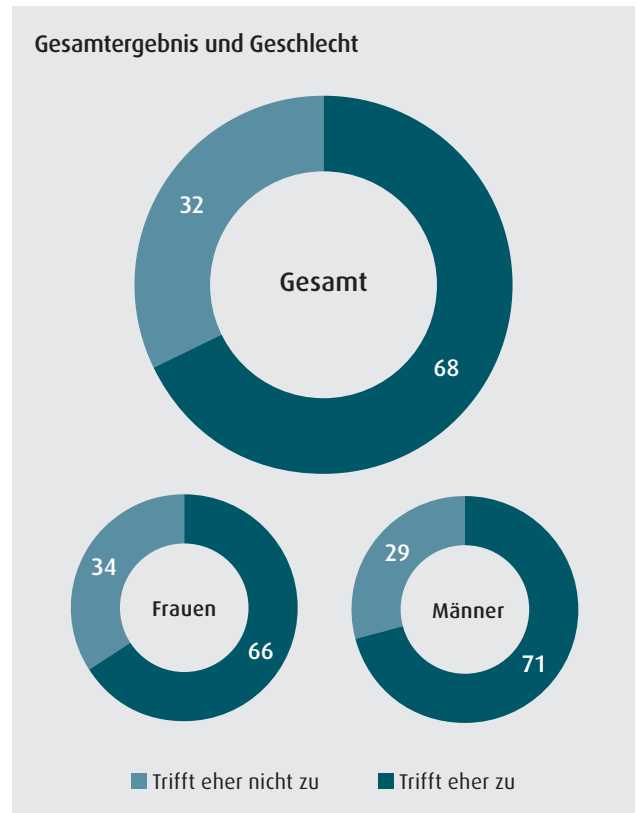


Abbildung 9: In meiner Arbeit lerne ich etwas Neues dazu, Gesamtergebnis sowie Darstellung nach Geschlecht, Angaben in Prozent

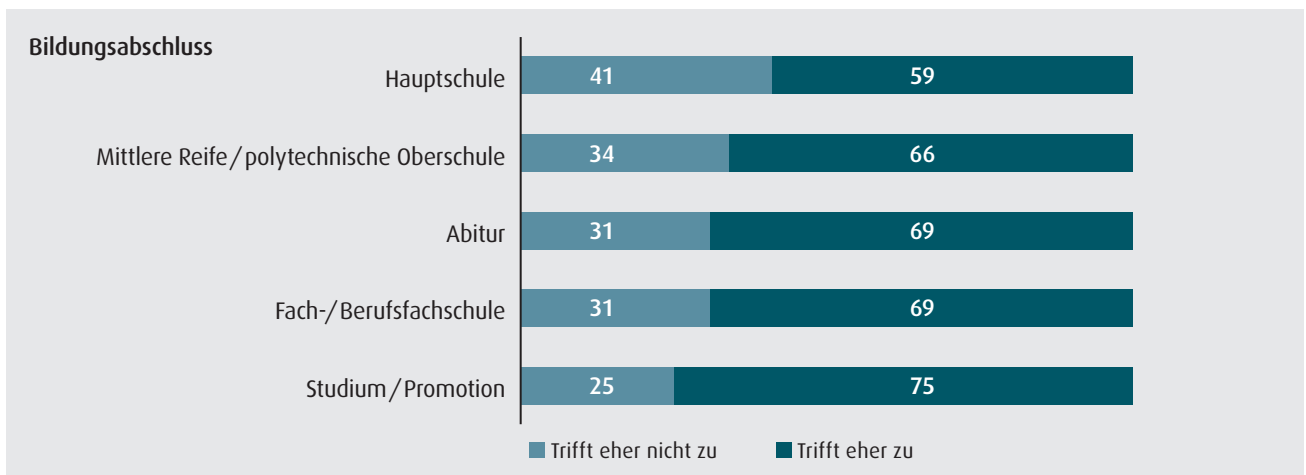


Abbildung 10: In meiner Arbeit lerne ich etwas Neues dazu, Darstellung nach Bildungsabschluss, Angaben in Prozent

**„Für meine Arbeit nutze ich Möglichkeiten der Qualifizierung (wie bspw. Fortbildungen)“**

Berufliche Weiterbildung und lebenslanges Lernen sind Schlagwörter der letzten Jahre, die spätestens mit der Thematik des demografischen Wandels auch in der Prävention Einzug gehalten haben. Eine breite Nutzung der Möglichkeiten zur Qualifizierung gilt als ein Baustein zum Kompetenzerhalt und zur Anpassung an zukünftige Anforderungen. Allerdings hat die berufliche Qualifizierung noch keine durchgängige Verbreitung gefunden. Mit 56 Prozent der Erwerbsbevölkerung gibt nur gut die Hälfte an, Möglichkeiten der beruflichen Qualifizierung zu nutzen. Mit 54 Prozent nutzen Frauen weniger die Möglichkeiten der Qualifizierung als Männer (58 Prozent) (s. Abb. 11).

Die berufliche Weiterbildung ist über alle Altersgruppen nahezu gleich verteilt. In allen Kategorien geben zwischen 55 und 60 Prozent der Befragten an, Möglichkeiten der Qualifizierung zu nutzen. Unterschiede gibt es bei der Berücksichtigung des Bildungsabschlusses. Auffälliger sind jedoch die Branchenunterschiede.

Weit verbreitet ist die Nutzung von Qualifizierungsmöglichkeiten in der „Finanz- und Versicherungsbranche“. Vier von fünf Beschäftigten der Branche nutzen Möglichkeiten der Qualifizierung. Auch in den Branchen „Baugewerbe“ sowie „Gesundheits- und Sozialwesen“ wird die Qualifizierung stark genutzt. Am geringsten angewendet wird Qualifizierung in den Branchen „wirtschaftliche Dienstleistungen (Vermietung, Vermittlung, Bewachung, Garten- und Landschaftsbau, ...)“ und „Hotel-, Gastgewerbe, Gastronomie“ (s. Abb. 12).

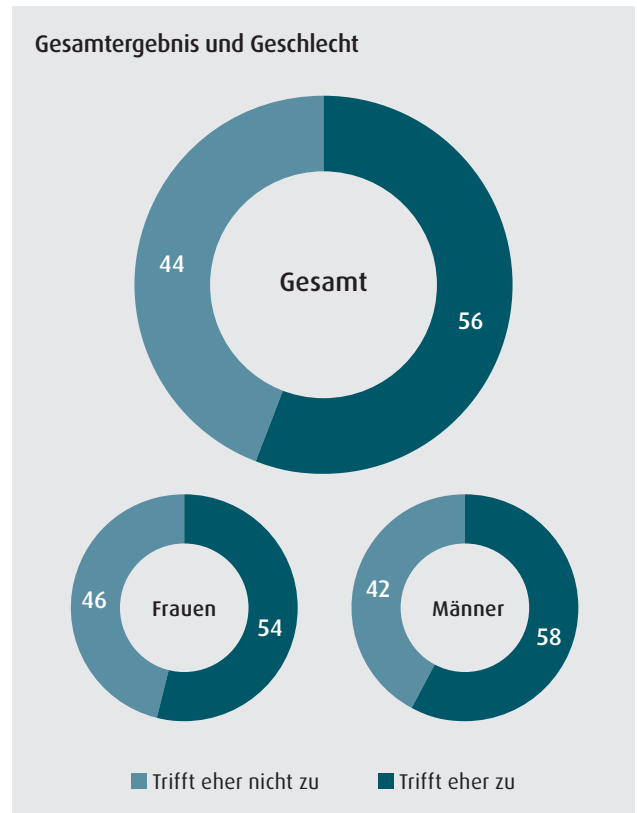


Abbildung 11: Für meine Arbeit nutze ich Möglichkeiten der Qualifizierung, Gesamtergebnis sowie Darstellung nach Geschlecht, Angaben in Prozent

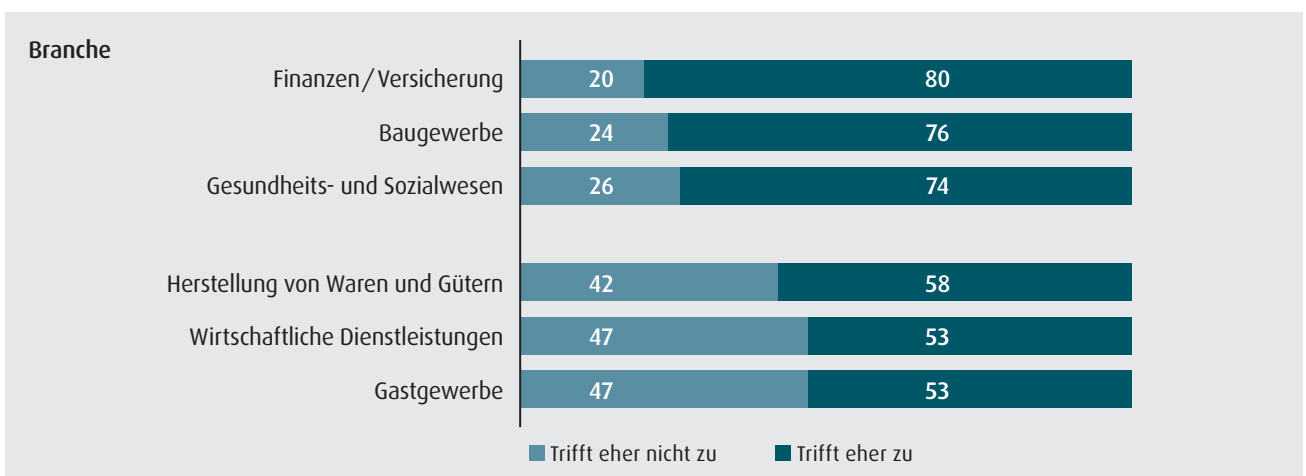


Abbildung 12: Für meine Arbeit nutze ich Möglichkeiten der Qualifizierung, Darstellung nach Branchen (Auszug), Angaben in Prozent

## 4.2 Flexibilisierung

### „Meine Arbeit erfordert von mir Mobilität (Pendeln, Kundenbesuche, Dienstreisen etc.)“

Arbeitsbedingte Mobilität entsteht u. a. dann, wenn die Erwerbstätigen täglich oder wöchentlich mit einem nicht unerheblichen Zeitaufwand zur Arbeit pendeln, mobil arbeiten (z. B. für Kunden- oder Patientenbesuche) oder aber Dienstreisen unternommen werden. Einige Mobilitätsformen können für die Prävention förderliche Potenziale beinhalten. Viele mobile Tätigkeiten sind von Autonomie und Ganzheitlichkeit, Flexibilität, sozialer Interaktion und einer hohen Lernförderlichkeit geprägt. Andererseits bestehen vielfältige Risiken, bspw. durch Verkehrssituationen, Terminstress und Beeinträchtigungen der Life-Balance (vgl. Hupfeld, Brodersen & Herdegen, 2013).

Wie viele Erwerbstätige von Mobilität betroffen sind, ist je nach statistischer Datenbasis und Definition von Mobilität unterschiedlich in der Literatur wiedergegeben. Für 35 Prozent der Erwerbsbevölkerung ist Mobilität nach eigener Wahrnehmung ein Erfordernis der eigenen Arbeit. Männer geben mit 40 Prozent deutlich häufiger an, für die Arbeit mobil zu sein, als Frauen mit 30 Prozent. In der Betrachtung der Altersklassen ist ein leichter Trend zu abnehmender Mobilität mit zunehmendem Alter zu erkennen (s. Abb. 13).

Mobilitätsanforderungen sind offenbar für freiberuflich Tätige deutlich häufiger ein Bestandteil der Arbeit als für andere Beschäftigungsformen. Sowohl Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter als auch verbeamtete Personen geben zu ca. einem Drittel an, Mobilitätsanforderungen durch die Arbeit zu haben. Bei freiberuflich Tätigen ist es hingegen mehr als die Hälfte (s. Abb. 14).

Damit ist für einen bedeutenden Anteil der Erwerbsbevölkerung die Arbeit auch durch Mobilität geprägt. Inwiefern dies aber ein Gesundheitsrisiko darstellt, ist auch von der Frage abhängig, ob Mobilität subjektiv als Belastung empfunden wird.

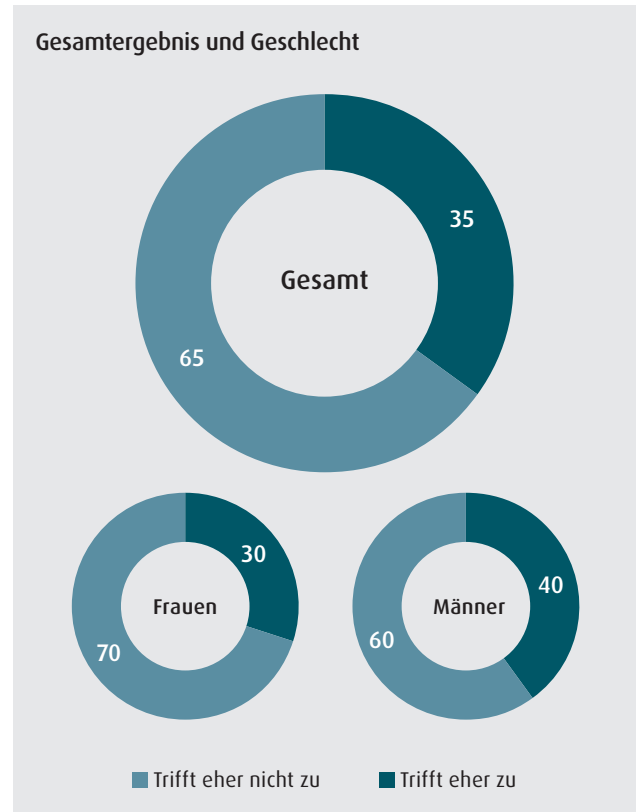


Abbildung 13: Meine Arbeit erfordert von mir Mobilität, Gesamtergebnis sowie Darstellung nach Geschlecht, Angaben in Prozent

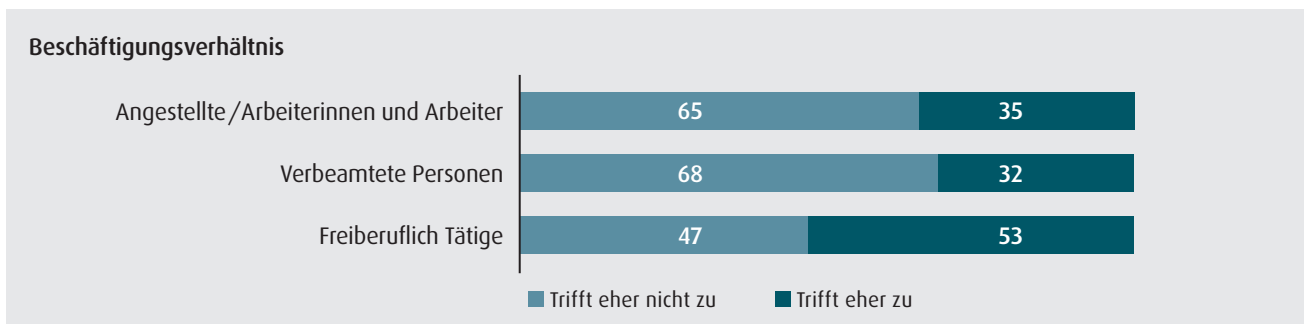


Abbildung 14: Meine Arbeit erfordert von mir Mobilität, Gesamtergebnis sowie Darstellung nach Beschäftigungsverhältnis, Angaben in Prozent



**„Ich empfinde berufliche Mobilität als Belastung“**

Wie die vorangegangene Fragestellung aufzeigt, ist Mobilität für ca. ein Drittel der Erwerbsbevölkerung (35 Prozent) eine Anforderung ihrer Arbeit. Diese Teilstichprobe wurde gefragt, ob die berufliche Mobilität als Belastung wahrgenommen wird.

Die Mehrheit der beruflich Mobilen verneint dies. Nur 42 Prozent erleben die Mobilität eher als Belastung, wobei hier ein Unterschied zwischen den Geschlechtern deutlich wird. Frauen sind generell seltener mobil als Männer (30 Prozent vs. 40 Prozent; vgl. oben), geben aber zu 50 Prozent an, berufliche Mobilität als Belastung wahrzunehmen. Bei beruflich mobilen Männern geben dies nur 37 Prozent an. Für Frauen ist berufliche Mobilität demnach seltener ein Bestandteil der Arbeit, wird aber als belastender wahrgenommen (s. Abb. 15).

Die Belastungswahrnehmung durch berufliche Mobilität differiert auch nach Altersgruppen. Während berufliche Mobilität in allen Altersgruppen relativ gleich verteilt auftritt, wird sie von Erwerbstätigen zwischen 25 und 34 Jahren am häufigsten als Belastung wahrgenommen (57 Prozent). Auch die Altersgruppe der 35- bis 44-Jährigen gibt mehrheitlich eher eine Belastung an (51 Prozent). Die geringste Belastung äußert die Altersgruppe der über 55-Jährigen (29 Prozent) (s. Abb. 16).

Neben dem Geschlecht und dem Alter hat auch das Beschäftigungsverhältnis offenbar Einfluss auf die Belastungswahrnehmung. Freiberuflich Tätige sind besonders häufig beruflich mobil, aber nur neun Prozent nehmen dies als Belastung wahr.

Auch verbeamtete Personen sehen in Mobilität selten eine Belastung (27 Prozent), während bei Angestellten sowie Arbeiterinnen und Arbeitern die Belastungswahrnehmung am größten ist (44 Prozent) (s. Abb. 17, S. 18).

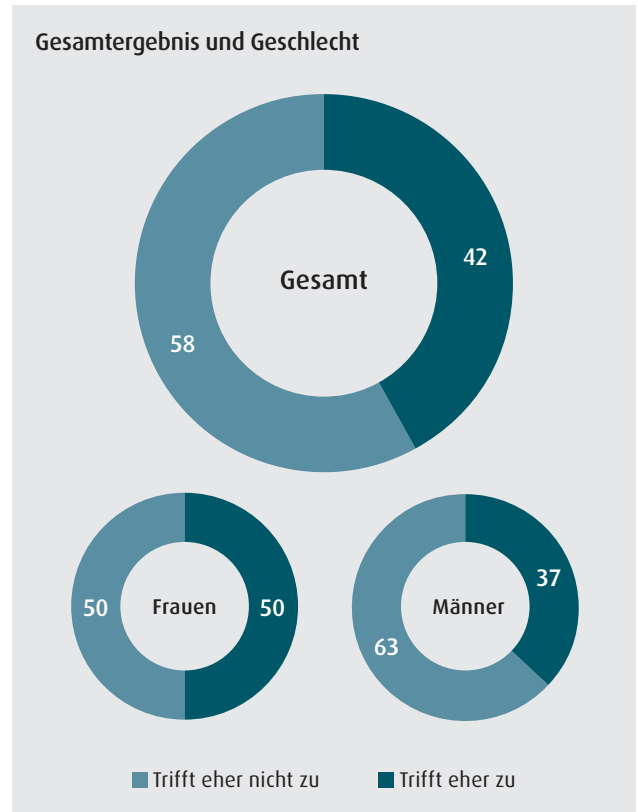


Abbildung 15: Ich empfinde berufliche Mobilität als Belastung, Teilstichprobe der Mobilen (N = 699), Gesamtergebnis sowie Darstellung nach Geschlecht, Angaben in Prozent

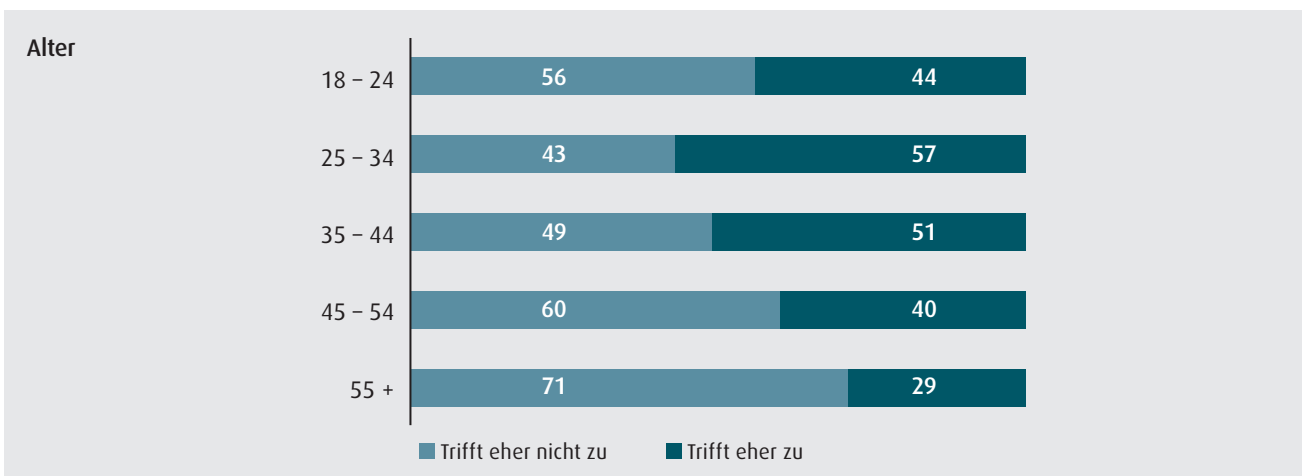


Abbildung 16: Ich empfinde berufliche Mobilität als Belastung, Teilstichprobe der Mobilen (N = 699), Darstellung nach Altersgruppen, Angaben in Prozent

Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Belastungswahrnehmung durch berufliche Mobilität insbesondere im Alter der Familiengründung hoch ist. Dafür spricht auch, dass freiberuflich Tätige und verbeamtete Personen ein höheres Durchschnittsalter haben als Angestellte und Arbeiterinnen bzw. Arbeiter, sodass ihre geringe Belastungswahrnehmung also auch

durch eine geringere Doppelbelastung durch Beruf und Familie erklärbar wäre. Geht man zusätzlich davon aus, dass Frauen noch immer häufiger und umfangreicher in die Familien- und Sorgearbeit eingebunden sind als Männer, wäre dies ebenfalls ein Erklärungsansatz für die höhere Belastungswahrnehmung bei Frauen.

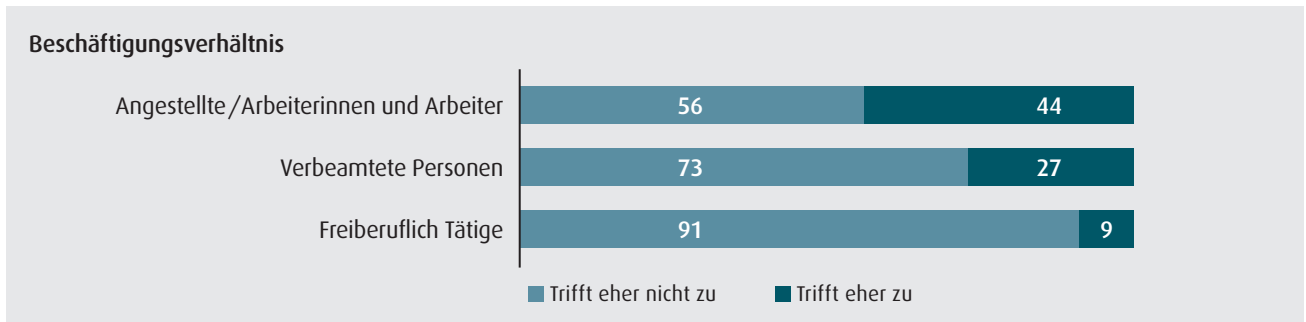


Abbildung 17: Ich empfinde berufliche Mobilität als Belastung, Teilstichprobe der Mobilen (N = 699), Darstellung nach Beschäftigungsverhältnis, Angaben in Prozent

### „Haben Sie flexible Arbeitszeiten?“

Ein wesentliches Instrument zur gesunden Gestaltung von Arbeit sind flexible Arbeitszeitmodelle (vgl. Mühlenbrock, 2016). Dabei sind unterschiedliche Modelle von Kernarbeitszeiten bis Vertrauensarbeitszeit sowie Homeoffice realisierbar. 52 Prozent der Erwerbsbevölkerung geben an, bereits flexible Arbeitszeiten nutzen zu können. Männer profitieren mit 58 Prozent deutlich häufiger hiervon als Frauen mit 46 Prozent (s. Abb. 18).

Dieser Geschlechterunterschied ist zu einem großen Teil mit der unterschiedlichen Verbreitung von flexiblen Arbeitszeiten in den Branchen zu erklären. In den drei Branchen mit der geringsten Verbreitung flexibler Arbeitszeiten sind mehrheitlich Frauen beschäftigt. Ganz besonders gilt dies für das „Gesundheits- und Sozialwesen“. Darüber hinaus sind flexible Arbeitszeiten auch in den Branchen „Erziehung und Unterricht“ sowie „Hotel-, Gastgewerbe, Gastronomie“ besonders selten. Sehr weit verbreitet sind flexible Arbeitszeiten bspw. in den Branchen „Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“, „freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen“ sowie „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung“ (s. Abb. 19, S. 19).

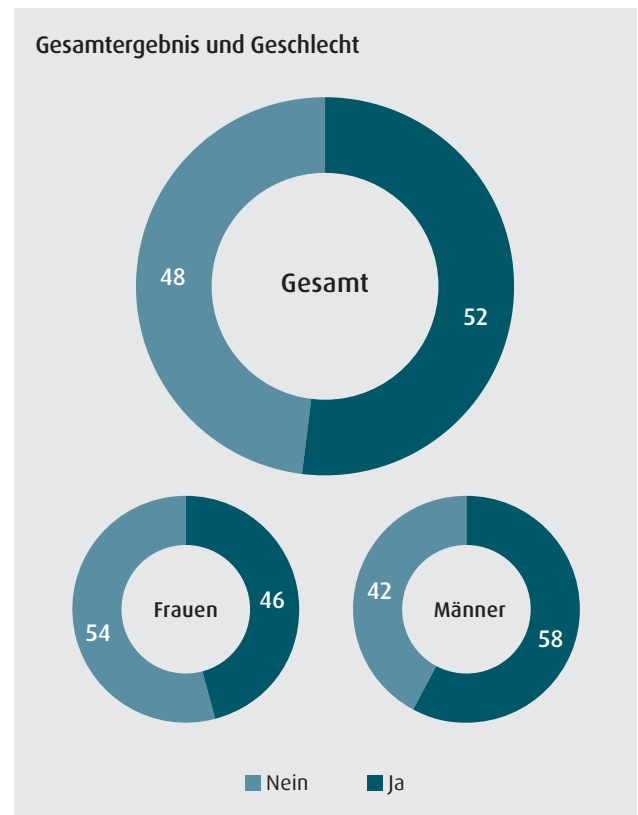


Abbildung 18: Haben Sie flexible Arbeitszeiten?, Gesamtergebnis sowie Darstellung nach Geschlecht, Angaben in Prozent

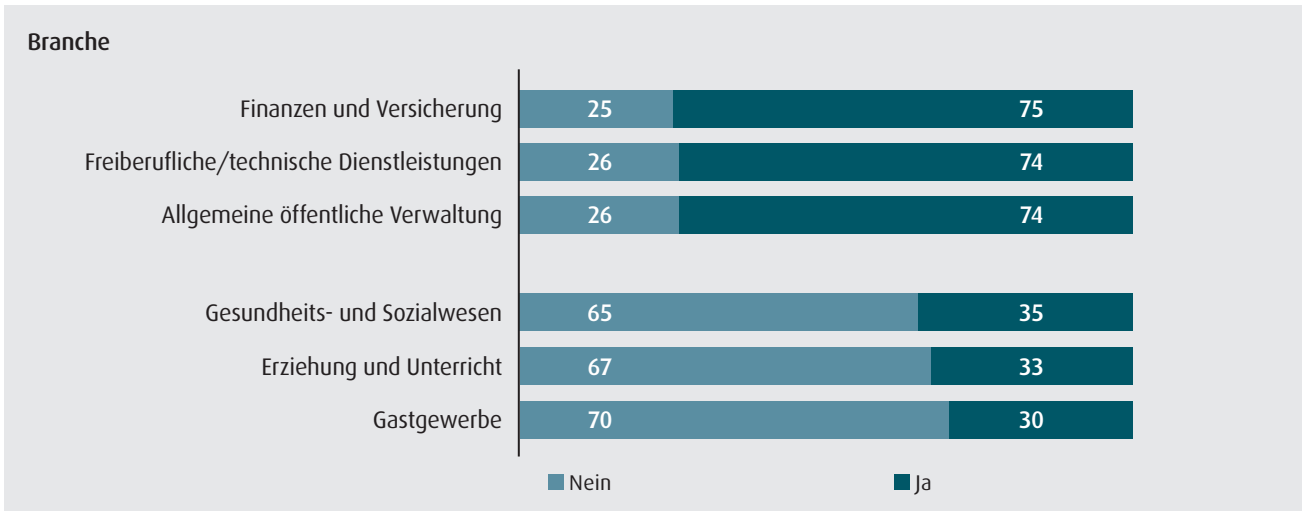


Abbildung 19: Haben Sie flexible Arbeitszeiten?, Darstellung nach Branchen (Auszug), Angaben in Prozent

**„Wenn ja: Welche Möglichkeiten flexibler Arbeitszeitgestaltung stehen Ihnen zur Verfügung?“**

Der überwiegende Teil der Erwerbstätigen mit flexiblen Arbeitszeiten gibt als Arbeitszeitmodell das der Gleitzeit an (Mehrfachnennungen möglich). Diese ist auch zwischen Männern und Frauen fast gleich verteilt (72 Prozent vs. 73 Prozent). Von einem Homeoffice profitieren weniger Erwerbstätige,

Männer mit 30 Prozent häufiger als Frauen mit 25 Prozent. Erstaunlich ist die geringe Verbreitung von Vertrauensarbeitszeit. Diese Möglichkeit der flexiblen Arbeitszeitgestaltung steht 29 Prozent der Männer und 27 Prozent der Frauen zur Verfügung (s. Abb. 20). Andere Studien geben eine größere Verbreitung an (vgl. u. a. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2016).

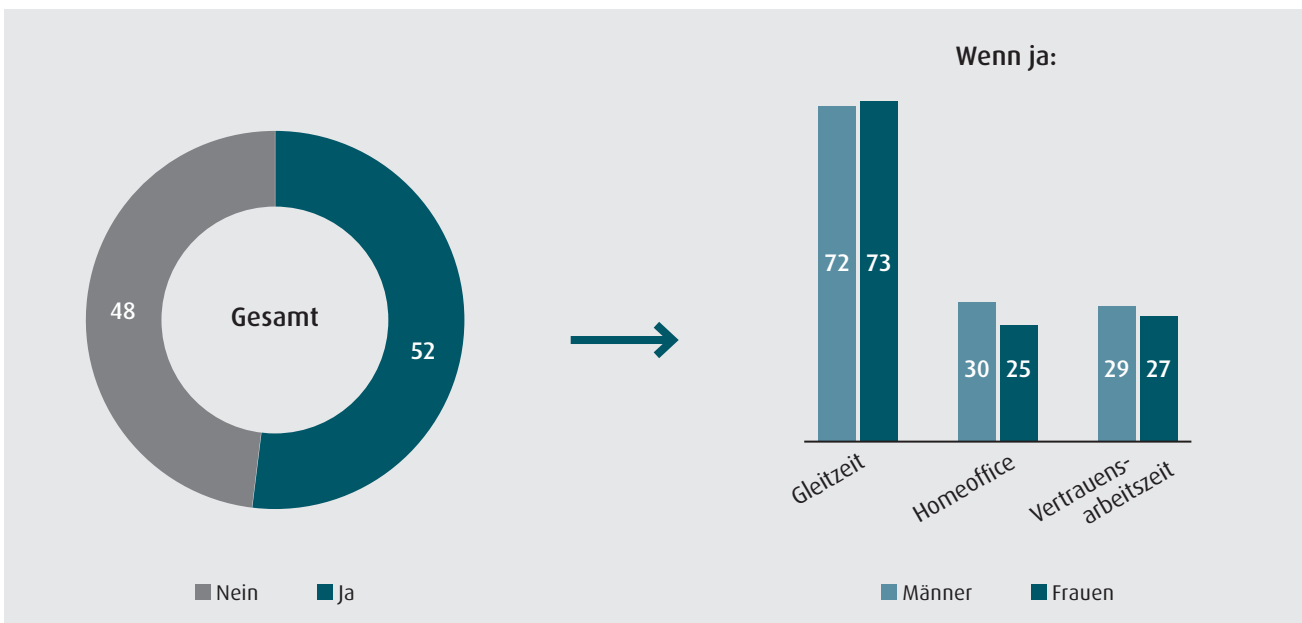


Abbildung 20: Haben Sie flexible Arbeitszeiten? Wenn ja: Welche Möglichkeiten flexibler Arbeitszeitgestaltung stehen Ihnen zur Verfügung?, Darstellung nach Geschlecht, Angaben in Prozent

**„Wird für Ihre Arbeit die Verwendung moderner Informations- und Kommunikationsmittel erwartet?“**

Das Thema der Entgrenzung der Arbeit hat mit dem Aufkommen moderner Informations- und Kommunikationsmittel an Bedeutung gewonnen (vgl. Strobel, 2013). Erst die erweiterte arbeitsbedingte Erreichbarkeit (oft auch als „ständige Erreichbarkeit“ bezeichnet) über Mobiltelefon und später Smartphone und Tablet machen die Mitarbeitenden theoretisch immer und überall verfügbar. Zugleich ermöglicht sie aber neue Arbeitsformen, mehr Flexibilität und neue Unterstützungsmöglichkeiten bis hin zu einer digitalen Einbindung in das betriebliche Gesundheitsmanagement (vgl. Brodersen & Lück, 2016).

Von etwa jedem Zweiten in der Erwerbsbevölkerung (52 Prozent) wird die Nutzung moderner Informations- und Kommunikationsmittel für die Arbeit erwartet. Bei Männern sind es sogar 58 Prozent, während die Erwartung bei den Frauen mit 47 Prozent deutlich geringer ausfällt (s. Abb. 21). Altersunterschiede lassen sich hingegen praktisch nicht ausmachen. Bis auf die unter 25-Jährigen weisen alle Altersgruppen einen Wert zwischen 51 und 54 Prozent an Zustimmung aus.

Unterschiede ergeben sich aber bei der Betrachtung des Tätigkeitsschwerpunktes. Die an der Studie Teilnehmenden wurden gebeten, prozentual anzugeben, mit welchen Aufgabenbereichen ihr Arbeitstag ausgefüllt ist. Bei einer Angabe von mehr als 50 Prozent für eine Tätigkeit wurde diese als Schwerpunkt gewertet. Bei Erwerbstätigen mit überwiegend handwerklichen Tätigkeiten und bei Beschäftigten in der Produktion verlangt die Arbeit mit 30 bzw. 34 Prozent vergleichsweise selten die Nutzung moderner Kommunikationsmittel. Bei Beschäftig-

ten mit einem Schwerpunkt auf Kundenkontakt sind es 46 Prozent. Die höchste Erwartung wird von Beschäftigten mit Verwaltungstätigkeiten berichtet (60 Prozent) sowie von Beschäftigten, die keinen konkreten Schwerpunkt angeben konnten, also keine der Tätigkeiten mit mindestens 50 Prozent ihrer Arbeitszeit verrichten (s. Abb. 22).

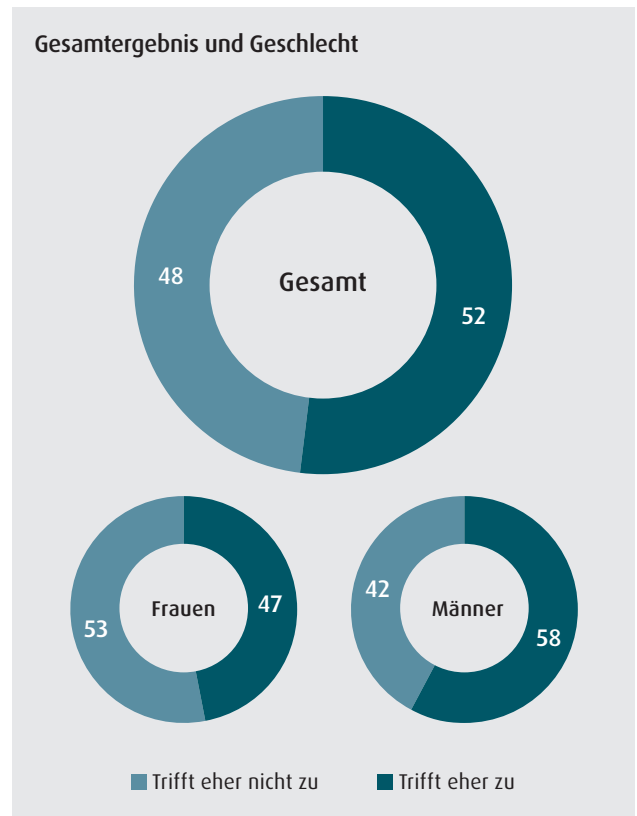


Abbildung 21: Wird für Ihre Arbeit die Verwendung moderner Informations- und Kommunikationsmittel erwartet?, Gesamtergebnis sowie Darstellung nach Geschlecht, Angaben in Prozent

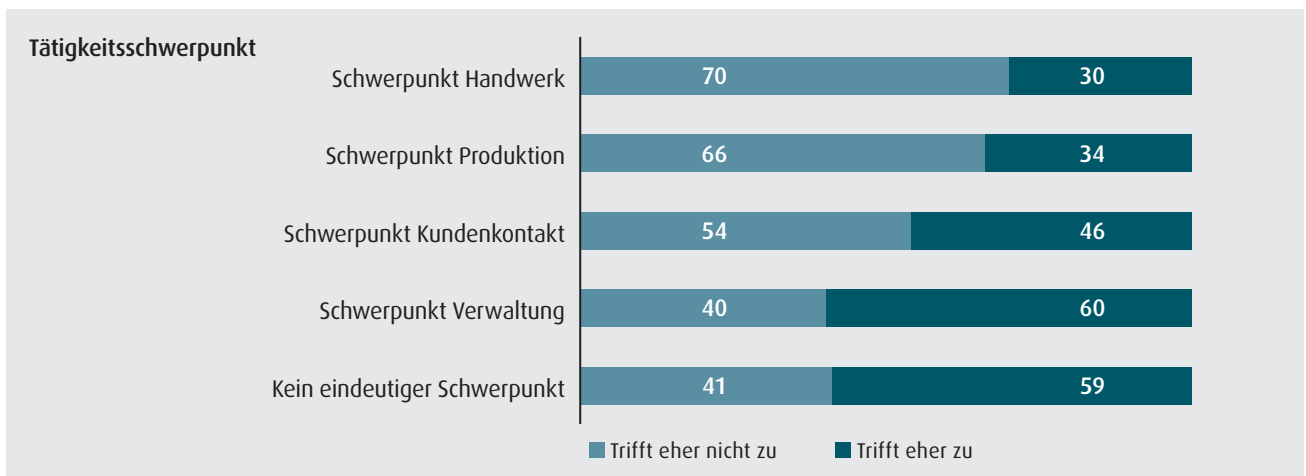


Abbildung 22: Wird für Ihre Arbeit die Verwendung moderner Informations- und Kommunikationsmittel erwartet?, Darstellung nach Tätigkeitsschwerpunkt, Angaben in Prozent

**„Wenn ja: Wird die Verwendung moderner Informations- und Kommunikationsmittel von Ihnen auch während Ihrer Freizeit erwartet?“**

Einen wesentlichen Einfluss darauf, ob die Verwendung moderner Kommunikationsmittel als Belastung wahrgenommen wird, hat die Fragestellung, ob ihre Verwendung auch in der Freizeit erwartet wird. Sofern der Einsatz moderner Informations- und Kommunikationsmittel tatsächlich für die Arbeit gefordert ist, berichten 44 Prozent der Erwerbstätigen davon, dass dies auch in der Freizeit von ihnen erwartet wird. Hiervon sind Frauen fast im gleichen Maße betroffen wie Männer (43 vs. 45 Prozent) (s. Abb. 23).

Interessant ist aber, dass die Nutzung in der Freizeit sehr stark von jungen Erwerbstätigen berichtet wird. 70 Prozent der bis 24-Jährigen geben an, die Kommunikationsmittel auch in der Freizeit nutzen zu müssen. Diese Quote sinkt zunehmend ab und kehrt sich für die Altersgruppe der über 55-Jährigen nahezu um (34 Prozent) (s. Abb. 24).

Moderne Kommunikationsmittel sind demnach relativ weit verbreitet. Ihre Nutzung wird jedoch nur bei einer (großen) Minderheit auch in der Freizeit gefordert. Allerdings sind Jüngere von diesem Phänomen deutlich häufiger betroffen. Zudem könnten sich Mitarbeitende auch ohne eine explizite Erwartungshaltung des Arbeitgebers sich zu einer Nutzung in der Freizeit genötigt sehen, bspw. um keine beruflichen Nachteile zu erfahren. Die Nutzung könnte aber auch freiwillig erfolgen, weil darin Vorteile erkannt werden, womit sich die nächste Fragestellung befasst.

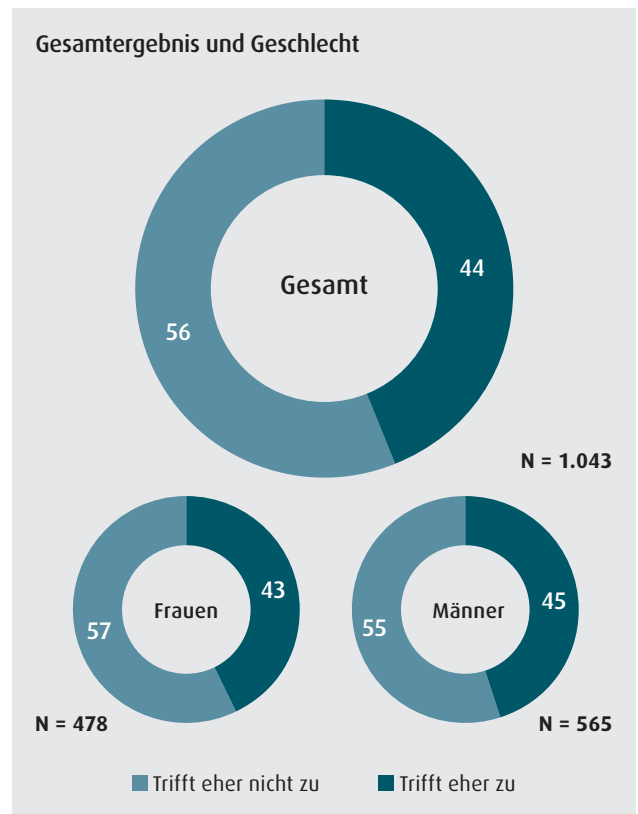


Abbildung 23: Wird die Verwendung moderner Informations- und Kommunikationsmittel von Ihnen auch während Ihrer Freizeit erwartet?, Gesamtergebnis sowie Darstellung nach Geschlecht, Angaben in Prozent

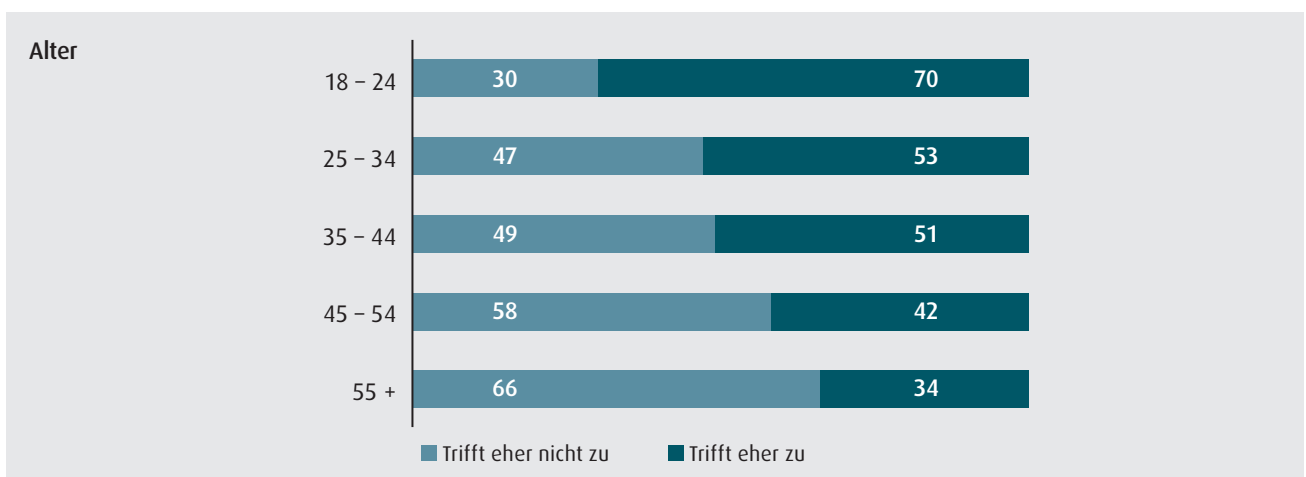


Abbildung 24: Wird die Verwendung moderner Informations- und Kommunikationsmittel von Ihnen auch während Ihrer Freizeit erwartet?, Darstellung nach Altersgruppen, Teilstichprobe (N = 1.043), Angaben in Prozent

**„Wenn ja: In der Möglichkeit, überall mobil arbeiten zu können, sehe ich für mich Vorteile“**

Neben den negativen Effekten wie Entgrenzung der Arbeit sind auch Möglichkeiten einer positiven Veränderung des Tätigkeitserlebens durch moderne Kommunikationsmittel gegeben. So bestehen Erleichterungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, ein Zugriff auf wichtige Informationen ist jederzeit sichergestellt und der Arbeitsort wird immer individueller wählbar.

Für die Mehrheit der Erwerbsbevölkerung überwiegen die Vorteile der Möglichkeit, überall mobil arbeiten zu können. 56 Prozent sehen hierin eher Vorteile für sich, wobei Frauen mit 52 Prozent weniger häufig zustimmen als Männer mit 59 Prozent (s. Abb. 25).

Auch über die Altersklassen hinweg ist die Zustimmung hoch, insbesondere bei jenen, die mehrheitlich auch in der Freizeit erreichbar sein sollen, also die Altersklassen zwischen 18 und 44 Jahren. Die Werte liegen jeweils bei 61 bis 62 Prozent Zustimmung. Die Altersklasse der über 55-Jährigen erreicht ein ausgeglichenes Votum (50 Prozent) (s. Abb. 26).

Das deckt sich mit den arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen (vgl. Hassler, Rau, Hupfeld & Paridon, 2016; Rau, 2015), wonach nicht pauschal davon ausgegangen werden kann, dass eine Erwartung zur Verwendung moderner Kommunikationsmittel in der Freizeit negative Auswirkungen hat. Diese muss vielmehr in einer individuellen Abwägung mit möglichen Vorteilen austariert werden.

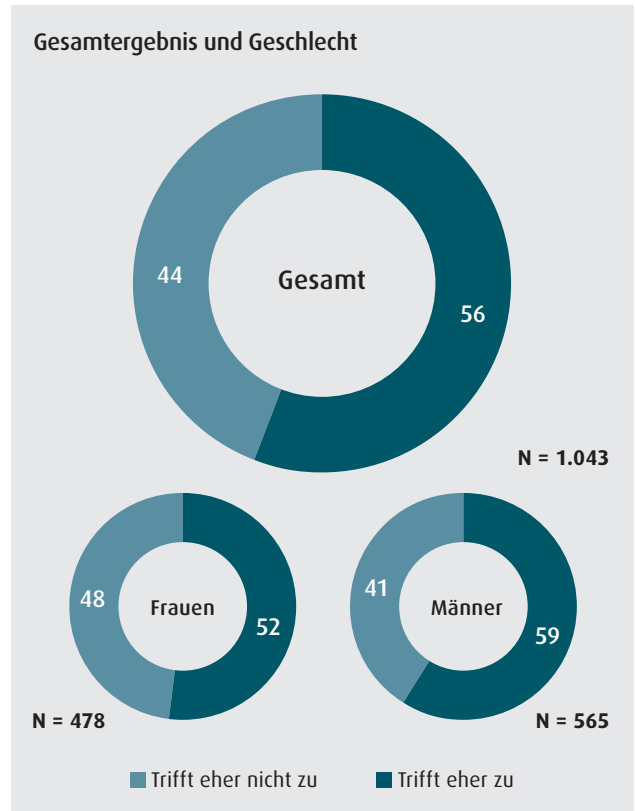


Abbildung 25: In der Möglichkeit, überall mobil arbeiten zu können, sehe ich für mich Vorteile, Gesamtergebnis sowie Darstellung nach Geschlecht, Angaben in Prozent

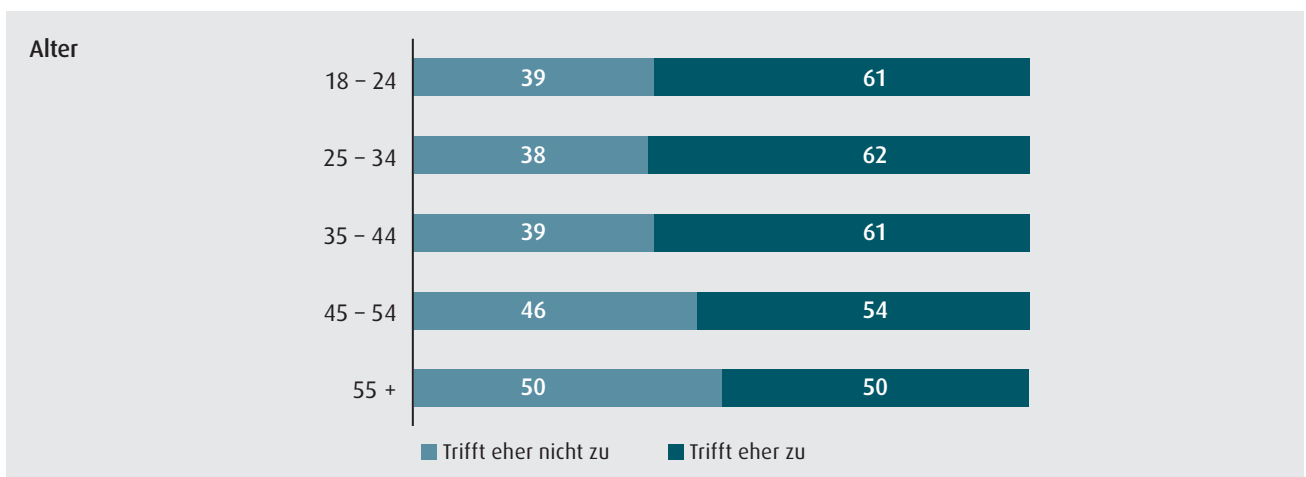


Abbildung 26: In der Möglichkeit, überall mobil arbeiten zu können, sehe ich für mich Vorteile, Darstellung nach Altersklassen, Angaben in Prozent

### 4.3 Soziales Arbeitsumfeld

#### „In meiner Arbeit werde ich von Kolleginnen und Kollegen unterstützt“

Der Arbeitsplatz ist ganz wesentlich vom sozialen Miteinander geprägt. Der Kontakt zu den Kolleginnen und Kollegen macht dabei für viele Tätigkeiten den größten Anteil aus. Die Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen, sei es in der Ausführung der Aufgabe selbst, als konkrete Hilfestellung bei Problemen oder die moralische Unterstützung durch Zuspruch und Bestärkung, ist ein wichtiger Faktor präventionsförderlicher Arbeitsbedingungen.

Eine deutliche Mehrheit von 68 Prozent der Erwerbsbevölkerung nimmt diese Unterstützung wahr. Männer geben mit 70 Prozent noch etwas häufiger als Frauen mit 66 Prozent an, von den Kolleginnen und Kollegen in der Arbeit unterstützt zu werden (s. Abb. 27).

In den Altersklassen differiert das Bild leicht. Ab der mittleren Altersklasse von 35 bis 44 Jahren festigt sich der Zustimmungswert zu dieser Aussage bei ca. 70 Prozent. Die Altersklasse der 25- bis 34-Jährigen mit 64 Prozent und insbesondere die Altersklasse der 18- bis 24-Jährigen mit 56 Prozent haben nicht ganz so hohe Zustimmungswerte (s. Abb. 28).

Eine Unterstützung durch die Kolleginnen und Kollegen ist demnach weit verbreitet. Ein Erklärungsansatz für die Unterschiede in den Altersgruppen könnte in der Betriebszugehörigkeit liegen, die naturgemäß durchschnittlich zunimmt, je älter die Beschäftigten sind. Aber auch die Anzahl der befristeten

Beschäftigten mit geringen Einkommen ist in den unteren Altersklassen höher. Auch dies könnte ein Erklärungsansatz sein, da die Bindung an das Unternehmen und die Teilhabe am sozialen Miteinander hierdurch beeinträchtigt sein kann (vgl. u. a. Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2016).

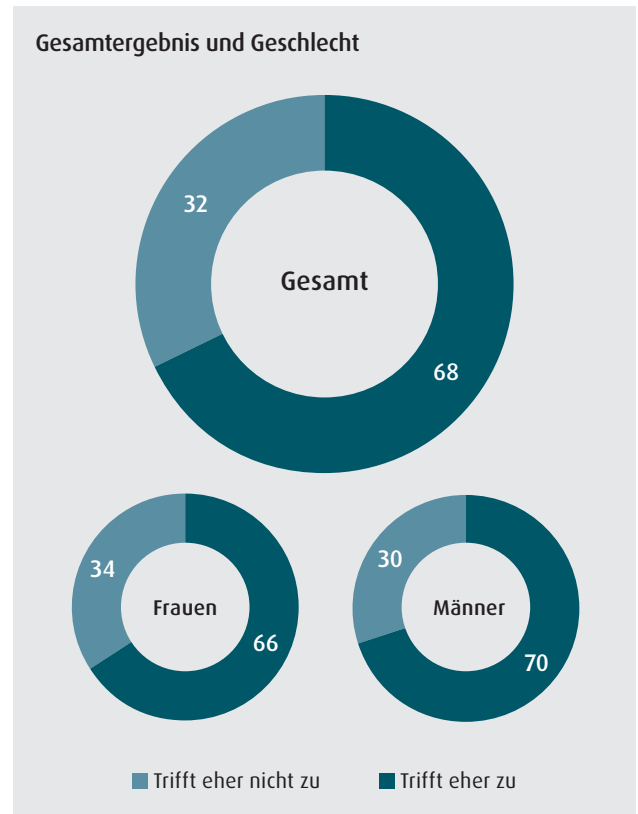


Abbildung 27: In meiner Arbeit werde ich von Kolleginnen und Kollegen unterstützt, Gesamtergebnis sowie Darstellung nach Geschlecht, Angaben in Prozent

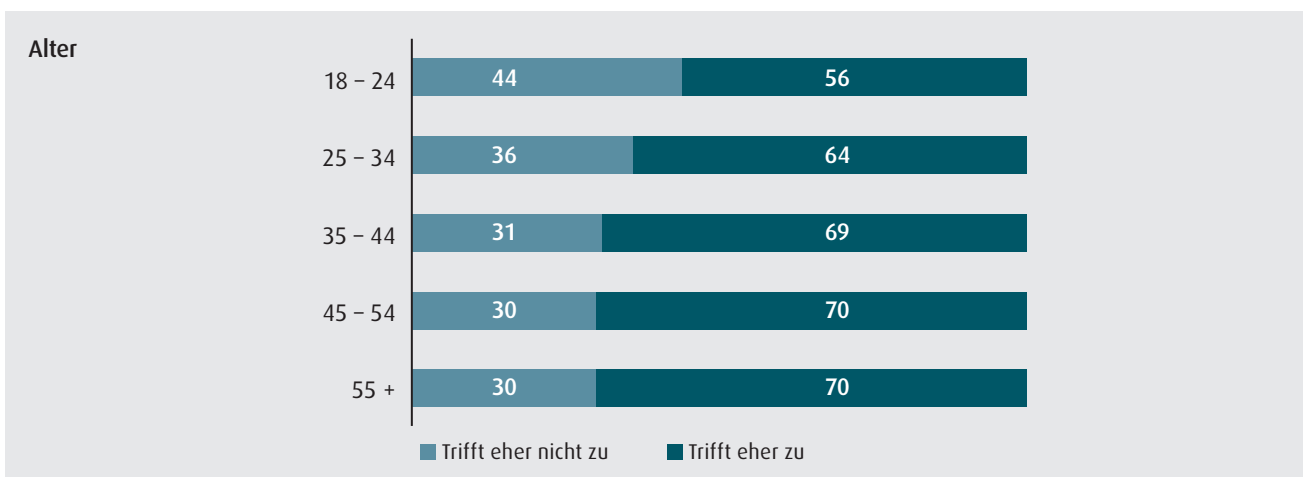


Abbildung 28: In meiner Arbeit werde ich von Kolleginnen und Kollegen unterstützt, Gesamtergebnis sowie Darstellung nach Altersklassen, Angaben in Prozent

**„In meiner Arbeit werde ich von meiner Führungskraft unterstützt“**

Ebenfalls eine wichtige Unterstützungsfunktion kommt der Führungskraft zu. Als Hilfestellung bei Problemen, aber auch für die langfristige Entwicklung sowie für Arbeitsgestaltung und Prävention sind Führungskräfte im Idealfall Ansprechpartner und Förderer ihrer Mitarbeitenden.

Für 55 Prozent der Erwerbsbevölkerung sind Führungskräfte eher eine Unterstützung. Wie schon bei der Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen geben auch hier Männer leicht höhere Werte an. Fühlen 52 Prozent der Frauen sich eher durch die Führungskraft unterstützt, sind dies bei den Männern 58 Prozent (s. Abb. 29).

In den Altersklassen ist es die Gruppe der 18- bis 24-Jährigen, die am seltensten von Unterstützung durch die Führungskraft berichtet. Nur 44 Prozent nehmen diese wahr. Den höchsten Wert erreichen die 45- bis 54-Jährigen mit 60 Prozent (s. Abb. 30).

Im Ergebnis kann jedoch festgehalten werden, dass die Führungskraft relativ häufig als Unterstützung wahrgenommen wird, wenn auch seltener als die Kolleginnen und Kollegen.

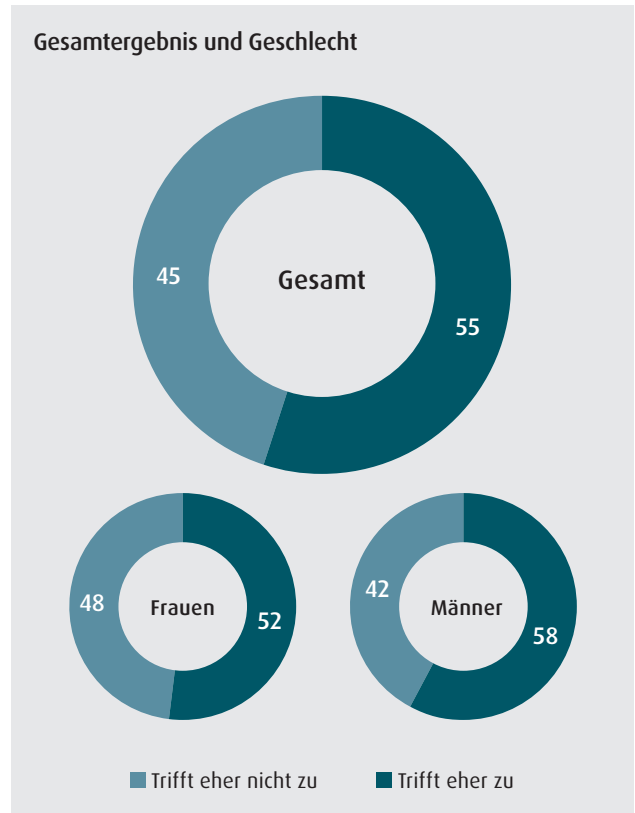


Abbildung 29: In meiner Arbeit werde ich von meiner Führungskraft unterstützt, Teilstichprobe der Angestellten, Arbeiterinnen bzw. Arbeiter und verbeamteten Personen (N = 1.951), Gesamtergebnis sowie Darstellung nach Geschlecht, Angaben in Prozent

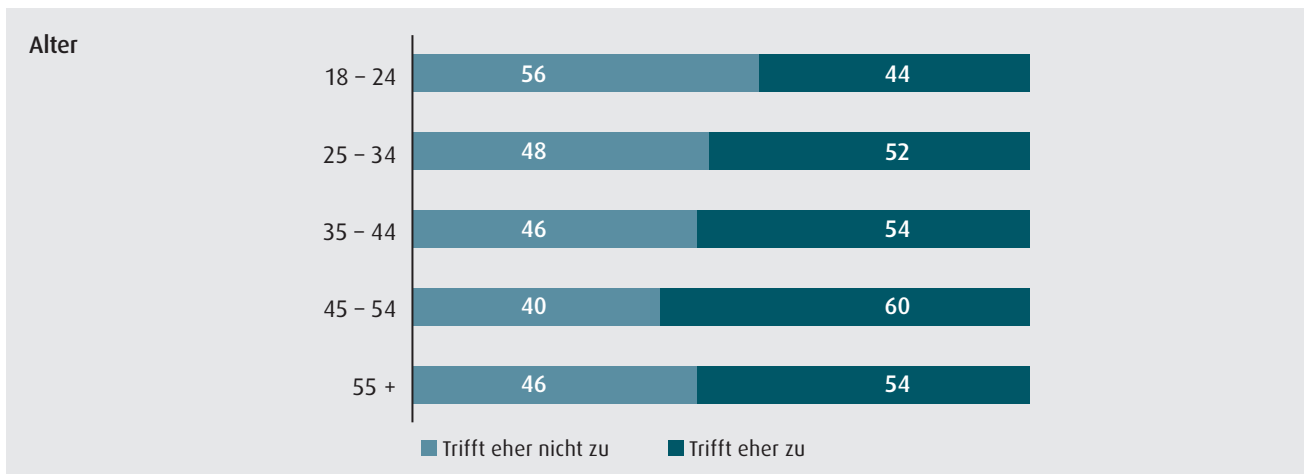


Abbildung 30: In meiner Arbeit werde ich von meiner Führungskraft unterstützt, Teilstichprobe der Angestellten, Arbeiterinnen bzw. Arbeiter und verbeamteten Personen (N = 1.951), Gesamtergebnis sowie Darstellung nach Altersklassen, Angaben in Prozent



**„Meine Führungskraft achtet darauf, wie belastet ich bin“**

Eine wesentliche Aufgabe der Führungskraft ist die Steuerung der Belastung ihrer Mitarbeitenden. Eine optimale Aufgaben- und Verantwortungsverteilung ist insbesondere in der Prävention von hoher Relevanz. Dies erfordert jedoch Zeit und Aufmerksamkeit der Führungskraft und idealerweise die Zuwendung in Gesprächen und das Sammeln persönlicher Eindrücke.

Allerdings fällt die Erfüllung dieser Aufgabe noch immer vielen Führungskräften schwer. Lediglich 37 Prozent der Erwerbstätigen geben an, ihre Führungskraft achte darauf, wie belastet sie sind. Dies trifft nahezu identisch auf beide Geschlechter zu (s. Abb. 31). In den Altersstufen zeigt sich eine Tendenz: Junge Beschäftigte (44 Prozent der 18- bis 24-Jährigen) fühlen sich mit ihren Belastungen stärker von der Führungskraft wahrgenommen als ältere Beschäftigte (nur 35 Prozent der über 55-Jährigen). Allerdings geben gerade ältere Beschäftigte auch an, mehr Freiheitsgrade bei der Bewältigung ihrer Aufgaben zu haben. Dies spricht eventuell für einen anderen Führungsstil gegenüber älteren Beschäftigten.

Einen wesentlichen Einfluss auf die Wahrnehmung der Belastung der Beschäftigten durch die Führungskraft hat berufsbedingte Mobilität. Mit 35 Prozent gibt gut ein Drittel der Angestellten, Arbeiterinnen bzw. Arbeiter und verbeamteten Personen an, dass ihre Arbeitsaufgabe Mobilität erfordert. Von diesem mobilen Drittel hat nahezu die Hälfte (48 Prozent) den Eindruck, ihre Führungskraft achte auf ihre Belastung. Anders sieht es bei den eher nicht mobilen Erwerbstätigen aus. Hier hat nur ein Drittel (32 Prozent) den Eindruck, die Führungskraft achte auf die Belastung (s. Abb. 32).

Dieses Ergebnis deutet darauf hin, dass Führungskräfte bei mobil Beschäftigten tendenziell besser auf Belastungen achten, und dies von den Erwerbstätigen auch wahrgenommen wird. Eine Erklärung könnte sein, dass bei den aufgrund der Mobilität selteneren Kontakten das Thema Belastung explizit angesprochen wird oder die offensichtliche Mobilitätsbelastung eine größere Würdigung findet.

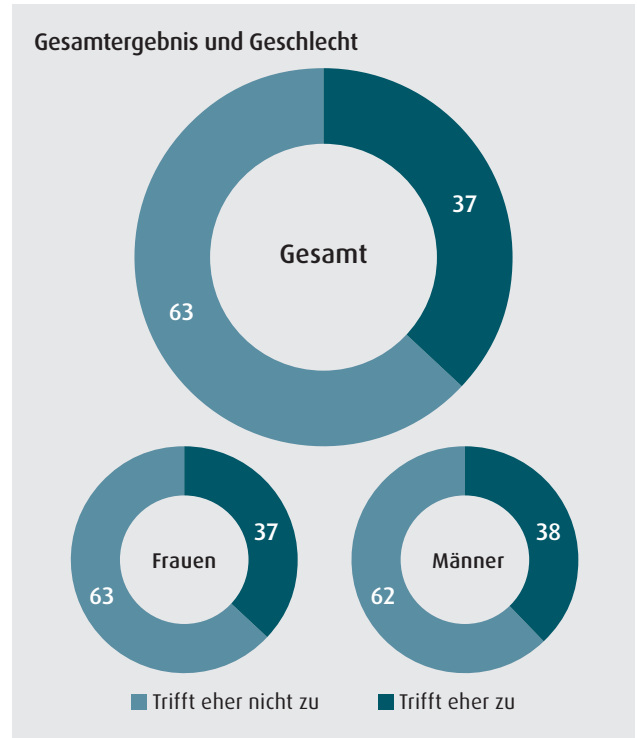


Abbildung 31: Meine Führungskraft achtet darauf, wie belastet ich bin, Teilstichprobe der Angestellten, Arbeiterinnen bzw. Arbeiter und verbeamteten Personen (N = 1.951), Gesamtergebnis sowie Darstellung nach Geschlecht, Angaben in Prozent

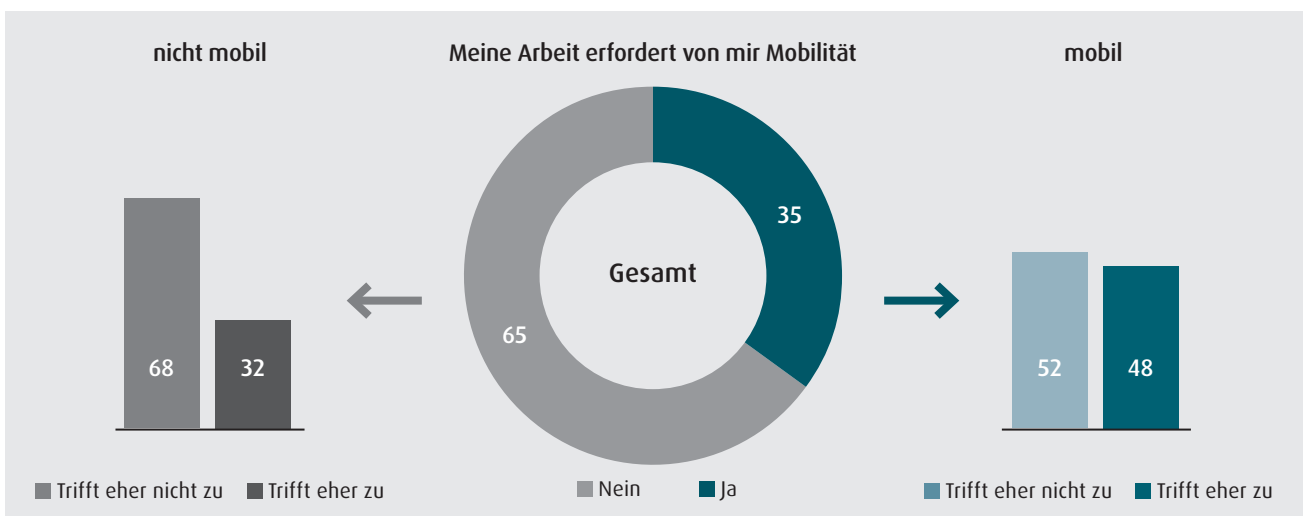


Abbildung 32: Meine Führungskraft achtet darauf, wie belastet ich bin, Teilstichprobe der Angestellten, Arbeiterinnen bzw. Arbeiter und verbeamteten Personen (N = 1.951), in Abhängigkeit von den Mobilitätsanforderungen, Angaben in Prozent

**„Bei uns wird jeder mit Respekt behandelt“**

Respekt voreinander kann Diskriminierung und Mobbing entgegenwirken. Somit ist ein respektvoller Umgang mit- und untereinander eine Grundvoraussetzung für ein gesundes Betriebsklima und gesundes Arbeiten. Zwei Drittel der Erwerbstätigen (67 Prozent) nehmen ihre Arbeitsumgebung so wahr, dass alle mit Respekt behandelt werden. Frauen geben dabei niedrigere Werte an (64 Prozent) als Männer (70 Prozent) (s. Abb. 33).

In den Altersgruppen ist auffällig, dass gerade ältere Beschäftigte deutlich öfter einen respektvollen Umgang angeben als jüngere. Den höchsten Wert mit 73 Prozent hat die Gruppe der über 55-Jährigen. 18- bis 24-Jährige geben sogar mehrheitlich (52 Prozent) an, eher keinen respektvollen Umgang im Unternehmen wahrzunehmen (s. Abb. 34). Dies deutet darauf hin, dass Altersdiskriminierung in Erwerbspositionen eher die jüngeren Beschäftigten betrifft (vgl. hierzu auch Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2013).

Im Branchenvergleich fallen die Unterschiede in der Wahrnehmung eines respektvollen Umgangs eher gering aus. Deutlich werden sie jedoch im Vergleich der Tätigkeitsschwerpunkte. Von den Erwerbstätigen mit dem Schwerpunkt Produktion gibt nur die Hälfte (51 Prozent) an, dass der Umgang respektvoll ist. In den anderen Tätigkeitsschwerpunkten sind dies jeweils zwei Drittel oder mehr (s. Abb. 35, S. 27).

Bei respektvollem Umgang handelt es sich aber wie erwähnt um eine Grundvoraussetzung gesunden Arbeitens. Selbst vergleichsweise hohe Zustimmungswerte zu dieser Aussage sind

kein Anlass zur Gelassenheit. Immerhin gibt ein Drittel der Erwerbstätigen mangelnden Respekt im Umgang miteinander an. Auch wenn dies nicht gleichbedeutend sein muss mit dem Erleben von Mobbing und Diskriminierung und es eine Beobachtung ohne eigene Betroffenheit sein mag, so zeigen diese Werte weiteren Handlungsbedarf an.

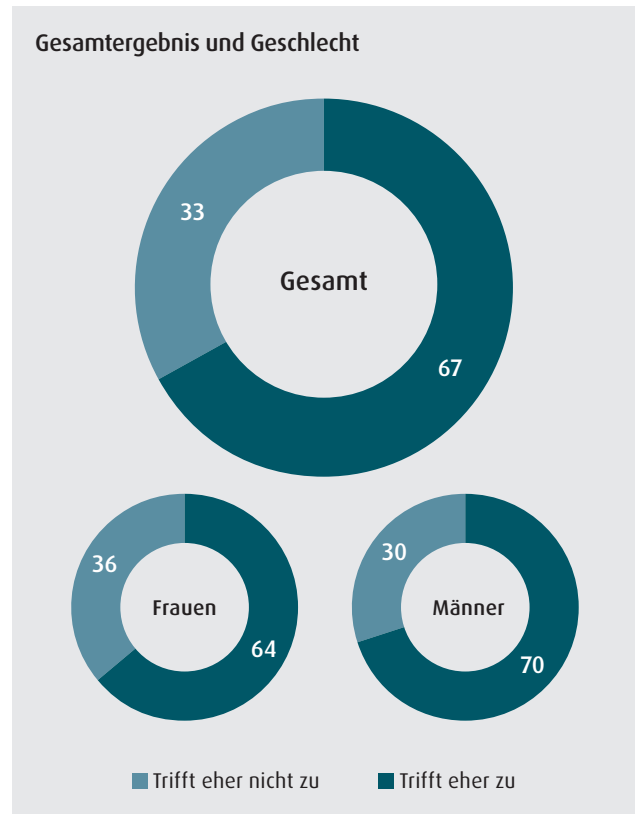


Abbildung 33: Bei uns wird jeder mit Respekt behandelt, Gesamtergebnis sowie Darstellung nach Geschlecht, Angaben in Prozent

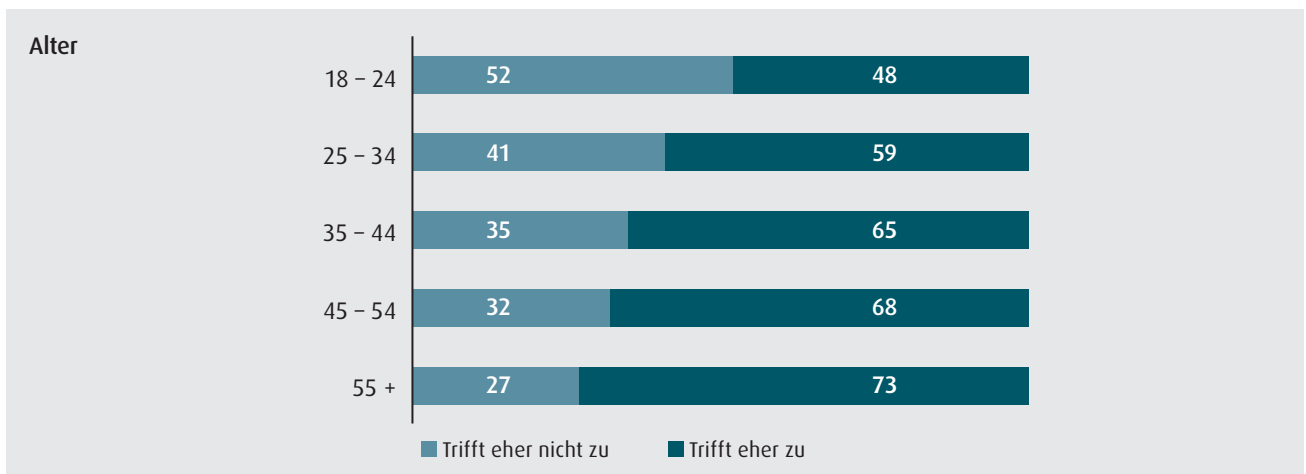


Abbildung 34: Bei uns wird jeder mit Respekt behandelt, Darstellung nach Altersklassen, Angaben in Prozent

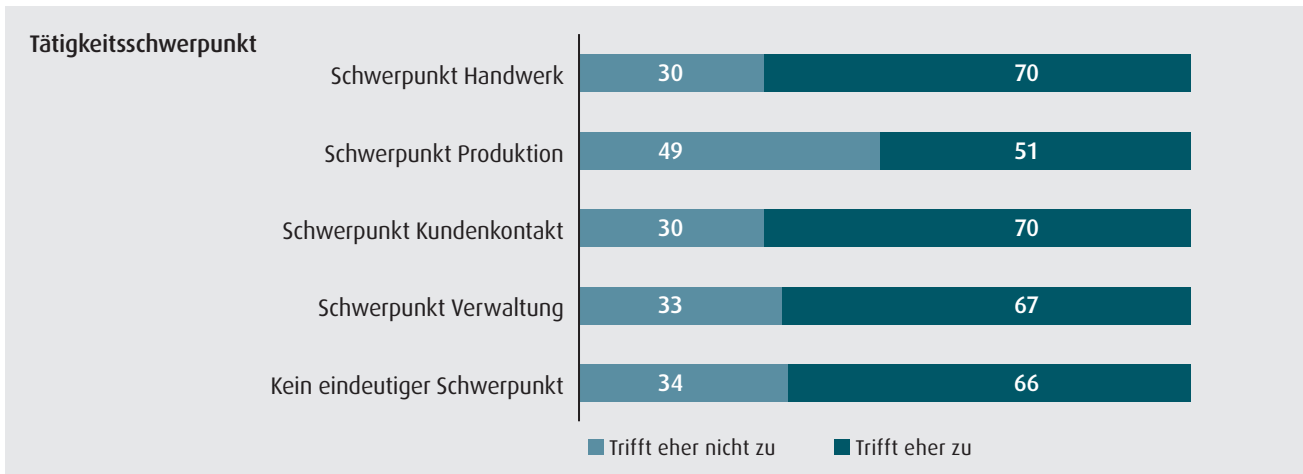


Abbildung 35: Bei uns wird jeder mit Respekt behandelt, Darstellung nach Tätigkeitsschwerpunkt (Schwerpunkt = mind. 50 Prozent Anteil einer Arbeitsform; wenn keine Arbeitsform 50 Prozent erreicht, liegt kein eindeutiger Schwerpunkt vor), Angaben in Prozent

### „Ich erlebe die Zusammenarbeit mit Menschen aus anderen Kulturen als bereichernd“

Seit Jahrzehnten ist in Deutschland der Arbeitsplatz auch ein Ort, an dem Erwerbstätige mit Menschen aus anderen Kulturen in Kontakt kommen. Laut Mikrozensus für 2014 (vgl. Statistisches Bundesamt, 2017) haben 18 Prozent der Erwerbsbevölkerung einen Migrationshintergrund, haben also mindestens ein Elternteil, das nicht mit der deutschen Staatsbürgerschaft geboren wurde. 52 Prozent der Erwerbsbevölkerung erleben die Zusammenarbeit mit Menschen aus anderen Kulturen als Bereicherung. Frauen geben dies mit 50 Prozent an, Männer mit 53 Prozent (s. Abb. 36).

Über die Altersklassen gibt es hier kaum Variationen. Einzig die Altersgruppe der 35- bis 44-Jährigen gibt mit einer deutlichen Mehrheit von 57 Prozent an, die Zusammenarbeit als Bereicherung zu empfinden. Alle anderen Altersgruppen bewegen sich um 50 Prozent (s. Abb. 37, S. 28).

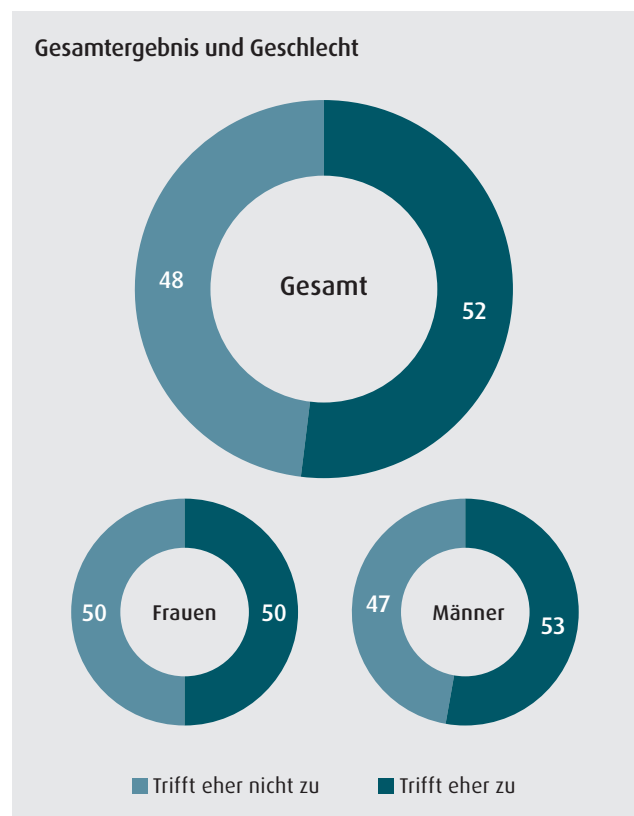


Abbildung 36: Ich erlebe die Zusammenarbeit mit Menschen aus anderen Kulturen als bereichernd, Gesamtergebnis sowie Darstellung nach Geschlecht, Angaben in Prozent

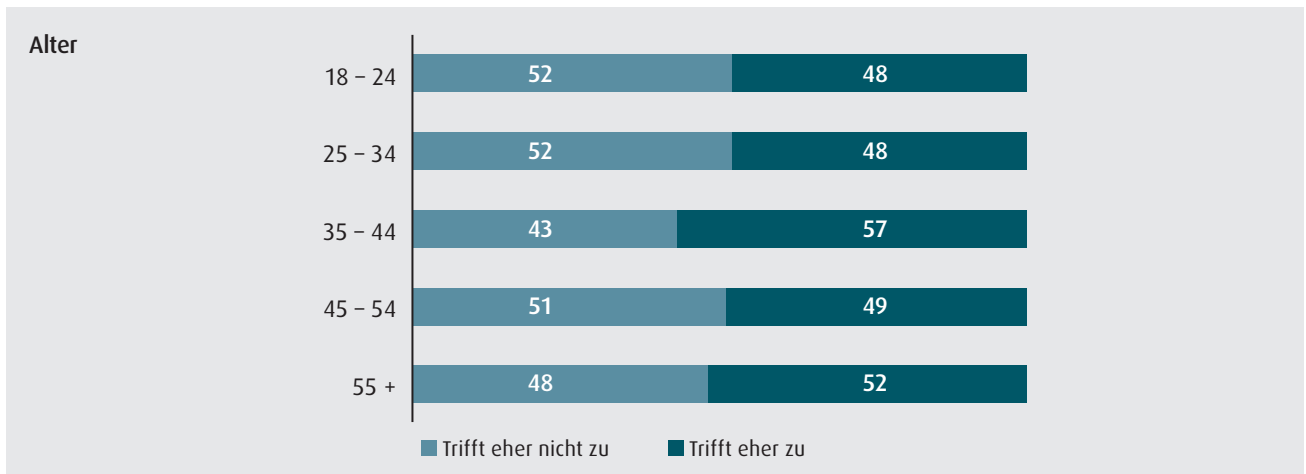


Abbildung 37: Ich erlebe die Zusammenarbeit mit Menschen aus anderen Kulturen als bereichernd, Darstellung nach Altersklassen, Angaben in Prozent

#### 4.4 Arbeit und Gesundheit

##### „Meine Arbeit hält mich gesund“

Gesundheitsprävention kann schon in der Arbeit selbst begründet liegen. Den positiven Einfluss der Arbeit zeigen nicht nur Studien zur gesundheitlichen Situation von Langzeitarbeitslosen. Schon eine nüchterne Betrachtung der Anforderungen von Arbeit an unser Herz-Kreislauf-System, die Ermöglichung sozialer Kontakte, die Wertschätzung und Anerkennung durch Arbeit zeigen auf, dass Arbeit gesundheitsförderliche Aspekte aufweist.

Für 34 Prozent der Erwerbsbevölkerung gehen diese gesundheitlichen Aspekte so weit, dass sie der Aussage zustimmen, ihre Arbeit halte sie gesund. Dieser Wert unterscheidet sich kaum zwischen Männern (34 Prozent) und Frauen (35 Prozent), obwohl sich die Erwerbsstruktur und die Tätigkeiten von Frauen und Männern nach wie vor unterscheiden (s. Abb. 38). Auch das Alter scheint kaum Einfluss darauf zu haben, ob Arbeit als gesundheitserhaltend eingestuft wird. Über alle Altersklassen liegt der Zustimmungswert bei 30 bis 40 Prozent (s. Abb. 39, S. 29).

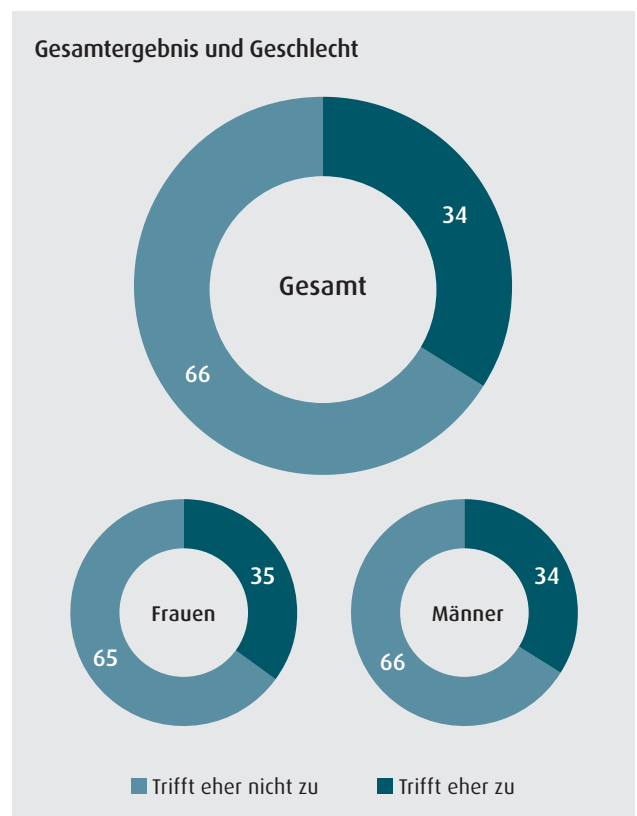


Abbildung 38: Meine Arbeit hält mich gesund, Gesamtergebnis sowie Darstellung nach Geschlecht, Angaben in Prozent

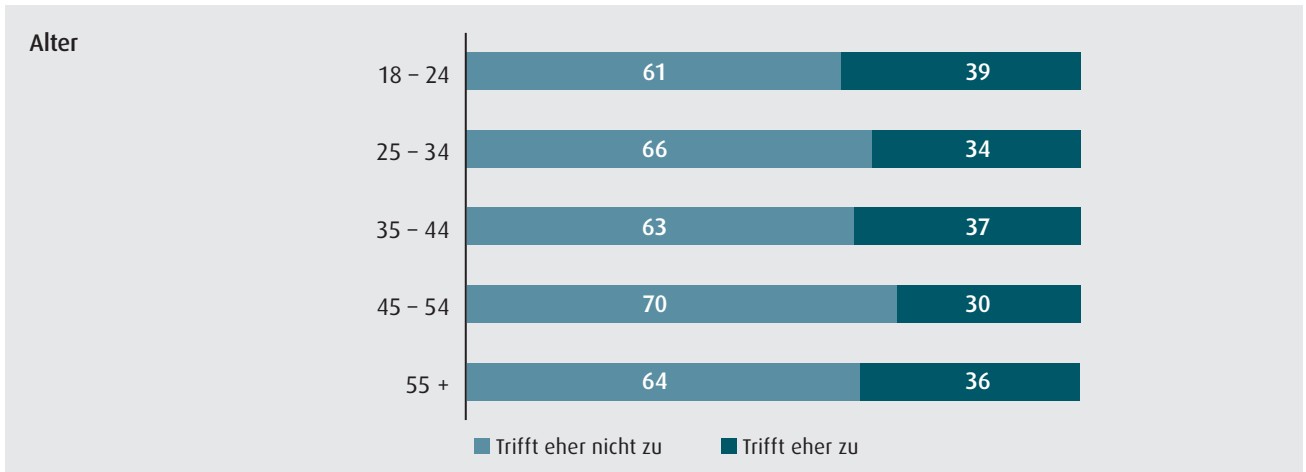


Abbildung 39: Meine Arbeit hält mich gesund, Darstellung nach Altersgruppen, Angaben in Prozent

Einzigster Faktor mit einer stärkeren Differenzierung bei der Frage nach der wahrgenommenen Gesundheitsförderlichkeit von Arbeit ist der Arbeitsschwerpunkt. Erwerbstätige in der Produktion geben nur zu 21 Prozent an, dass ihre Arbeit sie gesund erhält, bei Beschäftigten im Handwerk sind dies schon 39 Prozent. Den höchsten Wert aber haben Erwerbstätige, die sich keinem Aufgabenschwerpunkt zuordnen lassen, bei denen

also von einem regelmäßigen Anforderungs- und Belastungswechsel auszugehen ist (s. Abb. 40).

Arbeit kann also sowohl für alle Altersklassen als auch beide Geschlechter so gestaltet werden, dass ein gesundheitsförderlicher Einfluss der Arbeit wahrgenommen wird.

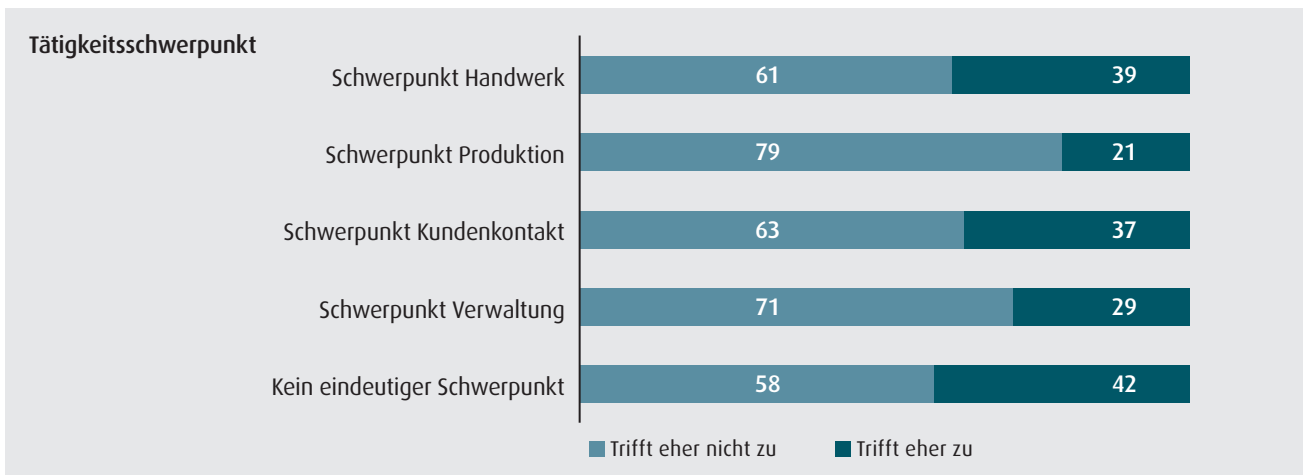


Abbildung 40: Meine Arbeit hält mich gesund, Darstellung nach Arbeitsschwerpunkt (Schwerpunkt = mind. 50 Prozent Anteil einer Arbeitsform; wenn keine Arbeitsform 50 Prozent erreicht, liegt kein eindeutiger Schwerpunkt vor), Angaben in Prozent

### „Mein Unternehmen kümmert sich um meine Gesundheit“

Betriebliche Gesundheitsförderung hat sich in Deutschland zu einem anerkannten Präventionsinstrument entwickelt und wird von immer mehr Unternehmen aktiv betrieben. Mit dem Präventionsgesetz hat der Gesetzgeber die Unterstützung durch die Sozialversicherungen nochmals deutlich erweitert. Somit nimmt das Thema Gesundheit einen immer größeren Schwerpunkt in den Betrieben ein. Dennoch müssen die Akteure in der Prävention nach wie vor mit Widerständen rechnen. So ist eine weitere Sensibilisierung für gesundheitsrelevante Themen bei Unternehmen und Beschäftigten notwendig, wird Gesundheit doch traditionell noch von vielen Arbeitgebern und Arbeitnehmern als Privatsache angesehen.

Ein gutes Drittel der Erwerbstätigen (ohne freiberuflich Tätige) gibt an, das Unternehmen kümmere sich um ihre Gesundheit. Männer nehmen dies mit 39 Prozent häufiger wahr als Frauen mit 34 Prozent (s. Abb. 41).

In einigen Branchen gelingt es offenbar besser, das Engagement des Arbeitgebers für die Gesundheit der Beschäftigten zu vermitteln. Bei „Energieversorgung, Wasserversorgung, Entsorgung“ stimmt mit 49 Prozent fast die Hälfte der Erwerbstätigen der Aussage zu, das Unternehmen kümmere sich um ihre Gesundheit. Auch in der Branche „Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ sowie „Kommunikation, Medien, Verlagswesen“ sind die Zustimmungswerte hoch. Die geringste Durchdringung der Thematik tritt in den Branchen „Kunst, Unterhaltung, Erholung“, „Herstellung von Glas, Möbeln, Textil, Papier und anderen Gütern“ sowie „wirtschaftliche Dienstleistungen (Vermietung, Vermittlung, Bewachung, Garten- und Landschaftsbau)“ zutage (s. Abb. 42).

Auch in diesem Zusammenhang können flexible Arbeitszeiten offenbar ein wesentlicher Präventionsfaktor sein. Zumindest lassen sich so die Ergebnisse interpretieren, dass Erwerbstätige, denen flexible Arbeitszeiten zugestanden werden, häufiger angeben, ihr Unternehmen kümmere sich auch um ihre Gesundheit (s. Abb. 43, S. 31).

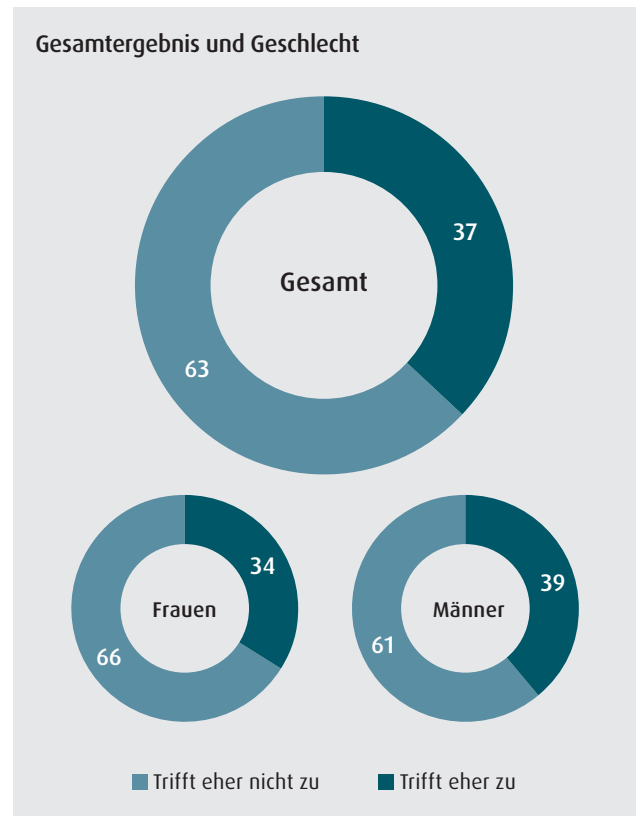


Abbildung 41: Mein Unternehmen kümmert sich um meine Gesundheit, Teilstichprobe ohne freiberuflich Tätige (N = 1.951), Gesamtergebnis sowie Darstellung nach Geschlecht, Angaben in Prozent

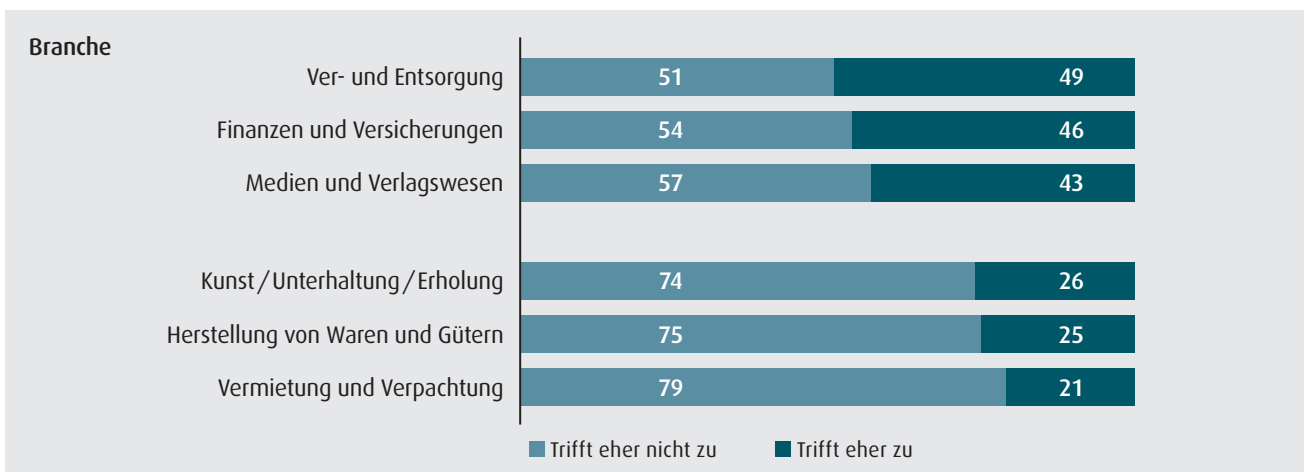


Abbildung 42: Mein Unternehmen kümmert sich um meine Gesundheit, Darstellung nach Branchen (Auszug), Angaben in Prozent

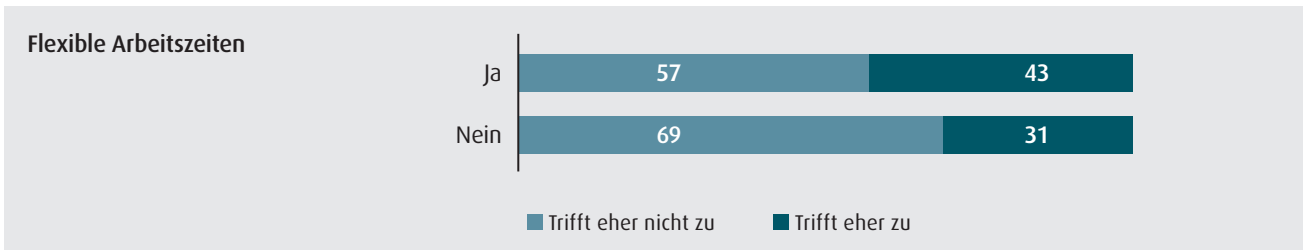


Abbildung 43: Mein Unternehmen kümmert sich um meine Gesundheit, Teilstichprobe ohne freiberuflich Tätige (N = 1.951), Darstellung nach Vorhandensein flexibler Arbeitszeiten, Angaben in Prozent

Letztlich sind weitere Anstrengungen notwendig, um betriebliche Gesundheitsförderung in den Unternehmen zu etablieren. Zur Gesundheitsförderung gehören aber auch Maßnahmen, die für die Beschäftigten nicht unmittelbar erfahrbar sind (wie Präventionskonzepte für psychische Erkrankungen oder die Arbeit

in Steuerkreisen), langfristig aber der Prävention von Unfällen und Erkrankungen dienen. Gleichwohl sollten auch diese Maßnahmen wie alle Aktivitäten der betrieblichen Gesundheitsförderung umfangreich im Betrieb kommuniziert werden.

**„Ich weiß, was ich tun muss, um bei der Arbeit gesund zu bleiben“**

Neben den Aktivitäten des Arbeitgebers zur Gesunderhaltung ist auch die Gesundheitskompetenz der Beschäftigten ein wichtiger Baustein der Prävention. Diese kann durch Erfahrung, Lernen von den Kolleginnen und Kollegen, aber auch durch Schulungen des Arbeitgebers oder der Sozialversicherungen erworben und ausgebaut werden. Von den Erwerbstätigen geben 64 Prozent an zu wissen, wie sie bei der Arbeit gesund bleiben können. Männer (67 Prozent) schätzen ihre Kompetenz höher ein als Frauen (62 Prozent) (s. Abb. 44).

Nachvollziehbarerweise hat das Alter einen Einfluss auf die Beantwortung dieser Frage. Mit höherem Alter steigt in der Regel die Betriebszugehörigkeit, zumindest aber die Zeit, die in einem Berufsfeld zugebracht wurde. Daher verwundert es nicht, wenn gerade Berufseinsteigerinnen und -einsteiger zwischen 18 und 24 Jahren sich am seltensten (44 Prozent) die Kompetenz zusprechen, bei der Arbeit gesund zu bleiben, wohingegen fast drei von vier Beschäftigten über 55 Jahren der Auffassung sind, diese Kompetenz zu besitzen (s. Abb. 45, S. 32).

Auch wenn es sich hierbei um eine Selbsteinschätzung handelt: Angesichts dieser Ergebnisse ist zu vermuten, dass altersgemischte Teams und Lerntandems nicht nur für technisches und formelles Wissen, sondern auch für gesundheitsbezogene Kompetenzen förderliche Arbeitsgestaltungsmerkmale darstellen.

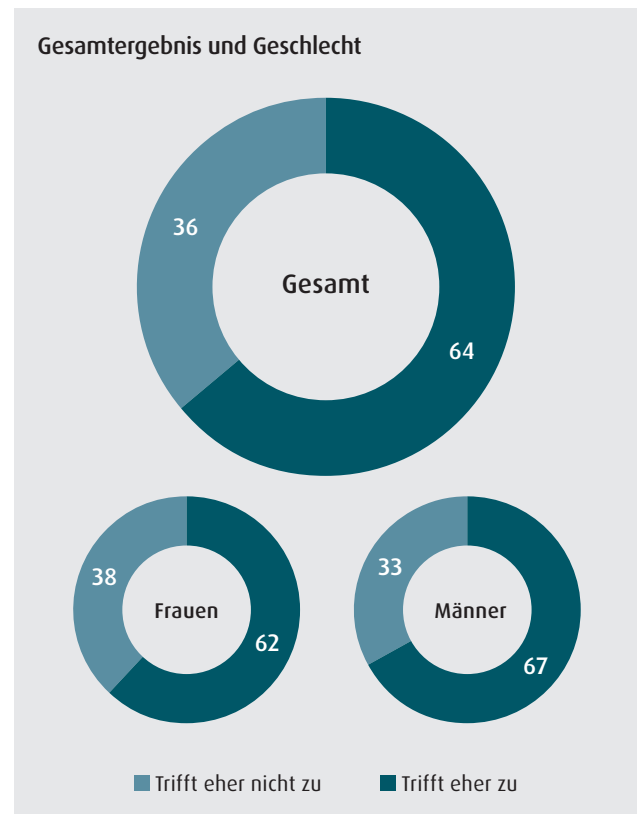


Abbildung 44: Ich weiß, was ich tun muss, um bei der Arbeit gesund zu bleiben, Gesamtergebnis sowie Darstellung nach Geschlecht, Angaben in Prozent

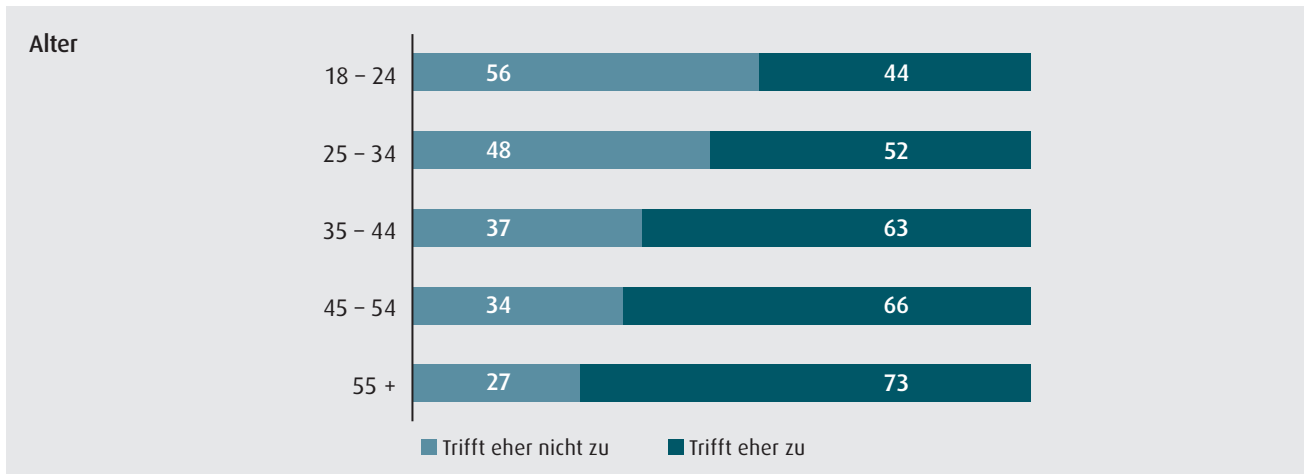


Abbildung 45: Ich weiß, was ich tun muss, um bei der Arbeit gesund zu bleiben, Darstellung nach Altersklassen, Angaben in Prozent

### „Ich kann Berufliches und Privates miteinander vereinbaren“

Life-Balance wird als die Antwort auf die Frage gesehen, wie in einer flexiblen Arbeitswelt die Balance verschiedener Lebensbereiche so gestaltet werden kann, dass Leistungsfähigkeit und Lebensqualität miteinander im Einklang stehen (vgl. Glitza, 2014). Wenn Erwerbstätige für sich zu der Einschätzung kommen, dass sie ihre beruflichen und privaten Anforderungen, aber auch ihre jeweiligen Bedürfnisse in Einklang bringen können, ist damit ein wesentlicher Baustein für die psychische und physische Gesundheit gesetzt.

Mehr als die Hälfte der Erwerbsbevölkerung (55 Prozent) sieht für sich einen Einklang zwischen den verschiedenen Lebensbereichen. Zwischen den Geschlechtern gibt es hierzu nur marginale Unterschiede. Die persönliche Life-Balance wird von Frauen demnach nicht seltener wahrgenommen als von Männern (s. Abb. 46). Auch mit Blick auf die Altersgruppen werden nur geringe Unterschiede deutlich. Lediglich die Altersgruppe der 18- bis 24-Jährigen schätzt ihre Life-Balance deutlich seltener als die anderen Altersgruppen.

Einmal mehr hat offenbar die Arbeitszeitgestaltung einen wesentlichen Einfluss auf ein gesundheitsförderliches Merkmal. In diesem Fall auf die wahrgenommene Vereinbarkeit von Beruf und Privatem. Denn 64 Prozent der Erwerbstätigen mit flexiblen Arbeitszeiten (Homeoffice, Gleitzeit und/oder Vertrauensarbeitszeit) geben an, eher Berufliches und Privates miteinander vereinbaren zu können. Demgegenüber schätzen dies nur 46 Prozent der Erwerbstätigen ohne eine dieser Formen von Arbeitszeitflexibilisierung so ein (s. Abb. 47 links, S. 33).

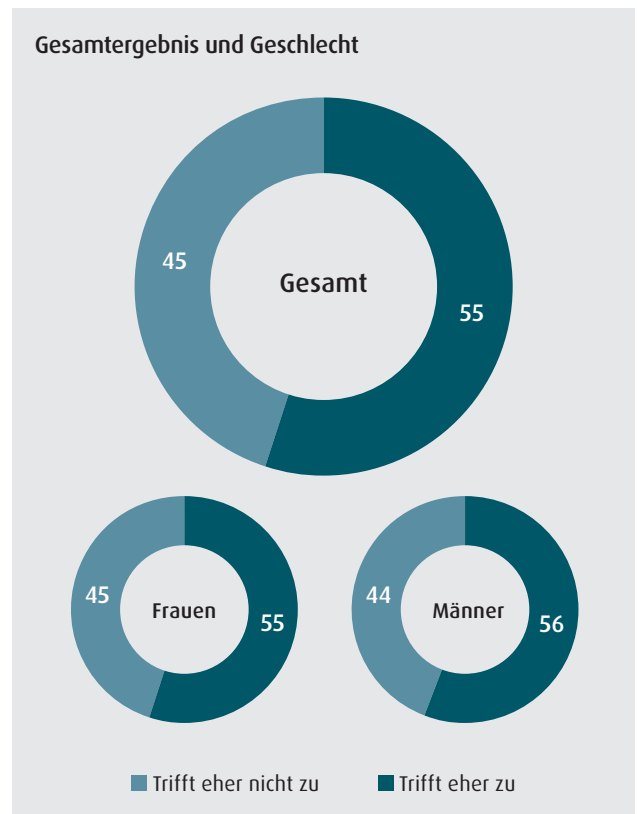


Abbildung 46: Ich kann Berufliches und Privates miteinander vereinbaren, Gesamtergebnis sowie Darstellung nach Geschlecht, Angaben in Prozent



Der Arbeitszeitumfang hat hierauf kaum einen Einfluss. Vollzeitbeschäftigte (mit mehr als 35 Stunden Wochenarbeitszeit) und Teilzeitbeschäftigte haben sogar identische Zustimmungswerte. Sind flexible Arbeitszeiten gegeben, wird in beiden Gruppen die Life-Balance von 64 Prozent als eher vorhanden bewertet. Bestehen keine flexiblen Arbeitszeiten, weist der Wert für Vollzeitbeschäftigte mit 45 Prozent einen marginal geringeren, für Teilzeitbeschäftigte mit 47 Prozent einen marginal höheren Wert auf (s. Abb. 47).

Diese Ergebnisse sprechen dafür, dass ein vermehrtes Angebot von Teilzeitarbeitsplätzen allein nicht die Antwort auf eine flexibler werdende Arbeitswelt sein kann, sondern vorrangig die Flexibilität in den Arbeitszeiten gewährleistet werden muss.

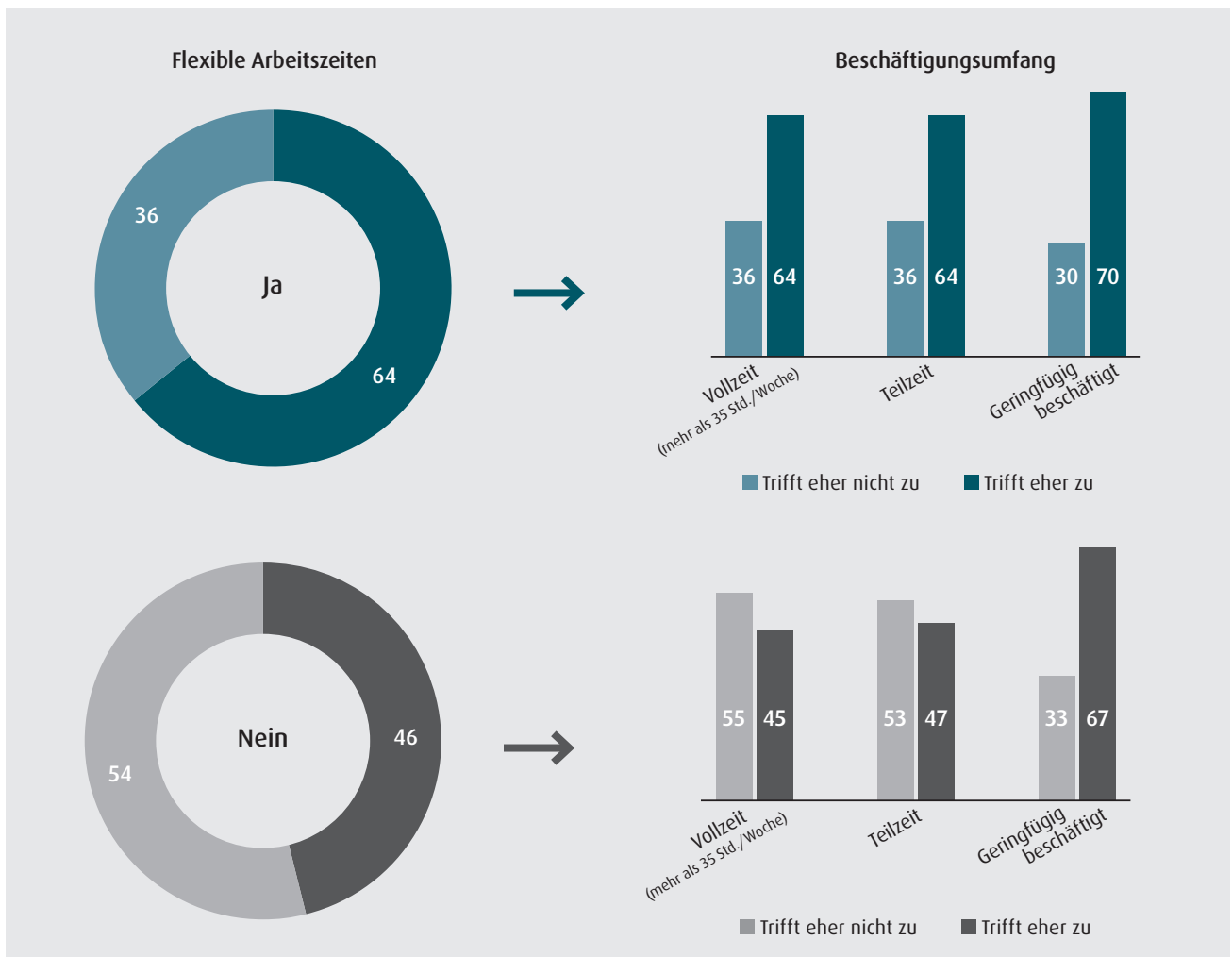


Abbildung 47: Ich kann Berufliches und Privates miteinander vereinbaren, Darstellung Gesamt und nach Vorhandensein flexibler Arbeitszeiten sowie Beschäftigungsumfang, Angaben in Prozent

**„Ich kann mir vorstellen, meine derzeitige Arbeitstätigkeit bis zum Erreichen der Rente auszuüben“**

Diese Frage zielt auf zwei Aspekte ab, die sich vermutlich im Laufe des Erwerbslebens zueinander verschieben. Einerseits stellt sich für den Beschäftigten die Frage, ob eine Tätigkeit als erfüllend wahrgenommen wird. Andernfalls könnte durch einen Tätigkeitswechsel eine höhere Zufriedenheit, ein höheres Einkommen oder ein höherer Status angestrebt werden. Auch die Arbeitsplatzsicherheit könnte einen Einfluss haben. Der zweite Aspekt ist die Beanspruchung durch die Arbeitsaufgabe. Bereits bestehende gesundheitliche Einschränkungen oder eine Fehlbeanspruchung durch die Tätigkeit bereits in jüngeren Jahren können zu der Einschätzung führen, dass eine Tätigkeit nicht bis zur Rente auszuüben ist.

72 Prozent der Befragten können sich vorstellen, ihre derzeitige Arbeitstätigkeit bis zum Erreichen der Rente auszuüben. Hierbei unterscheiden sich Frauen und Männer. 76 Prozent der Männer können sich eher vorstellen, die Arbeitstätigkeit bis zur Rente auszuüben. Bei den Frauen sind dies nur 68 Prozent (s. Abb. 48).

Für eine Frage mit einem teilweise langen Prognosezeitraum (bei Berufseinsteigern von vier Jahrzehnten) nachvollziehbar ist der Unterschied zwischen den Altersgruppen sehr ausgeprägt. In der Gruppe der 18- bis 24-Jährigen stimmen nur 44 Prozent der Aussage zu, dass sie sich vorstellen können, die Arbeitstätigkeit bis zur Rente auszuüben. Hierbei dürfte auch der Aspekt, ob eine derart lange Ausübung der Tätigkeit überhaupt gewollt ist, eine wichtige Rolle spielen. In der Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen steigt der Anteil derjenigen, die dieser Aussage zustimmen, deutlich auf 57 Prozent und erreicht bei den 35- bis 44-Jährigen bereits zwei Drittel. In diesen Alterskohorten könnte eine Festigung des Berufs- und damit des Tätigkeitsbildes angenommen werden. Der Aspekt der körperlichen Bewältigung der Arbeitsanforderungen könnte zunehmen. Bei Erwerbstätigen über 55 Jahre ist die Zustimmung mit 85 Prozent am größten ausgeprägt, zugleich ist aber auch der Prognosezeitraum am kürzesten (s. Abb. 49, S. 35).

In den Branchen „Erziehung und Unterricht“ und „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung“ ist die Vorstellung, die Arbeitstätigkeit bis zur Rente ausüben zu können, mit 85 Prozent bzw. 82 Prozent Zustimmung stark verbreitet. Diese Werte sinken auch dann nur unwesentlich, wenn man die verbeamteten Beschäftigten in diesen Bran-

chen nicht berücksichtigt. Auch in der Branche „Chemische Industrie/Bergbau“ ist die Zustimmung mit 78 Prozent vergleichbar hoch (s. Abb. 50, S. 35).

Geringere Zustimmungswerte haben die Branchen „Hotel-, Gastgewerbe, Gastronomie“ (58 Prozent), „Herstellung von Glas, Möbeln, Textil, Papier und anderen Gütern“ (60 Prozent) und „Energieversorgung, Wasserversorgung, Entsorgung“ (64 Prozent). In diesen Branchen dürfte noch immer eine vergleichsweise hohe körperliche Belastung bestehen. Die Branche „Hotel-, Gastgewerbe, Gastronomie“ zeichnet sich zudem durch einen hohen Teilzeitanteil bei zeitgleich geringem Einkommen aus, was einer langen Beschäftigungsperspektive entgegenstehen könnte.

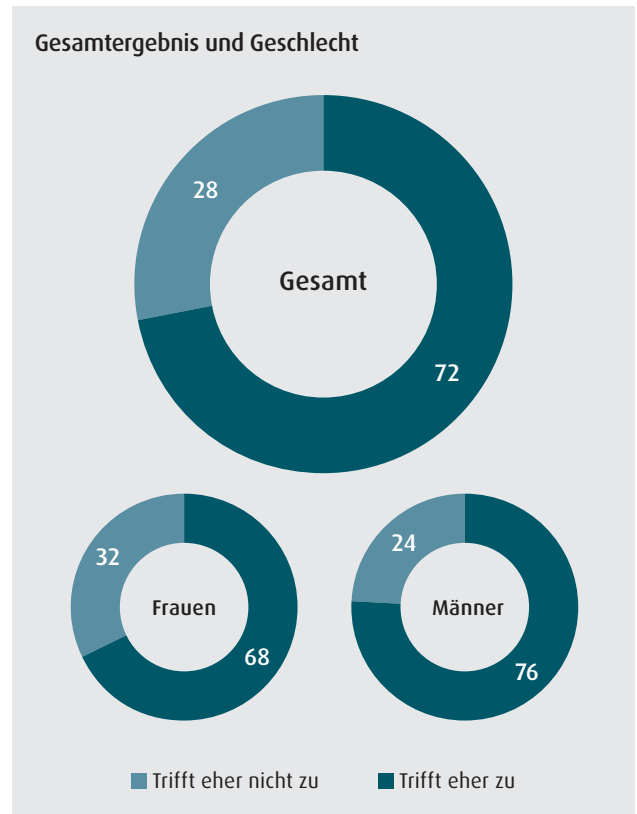


Abbildung 48: Ich kann mir vorstellen, meine derzeitige Arbeitstätigkeit bis zum Erreichen der Rente auszuüben, Gesamtergebnis sowie Darstellung nach Geschlecht, Angaben in Prozent

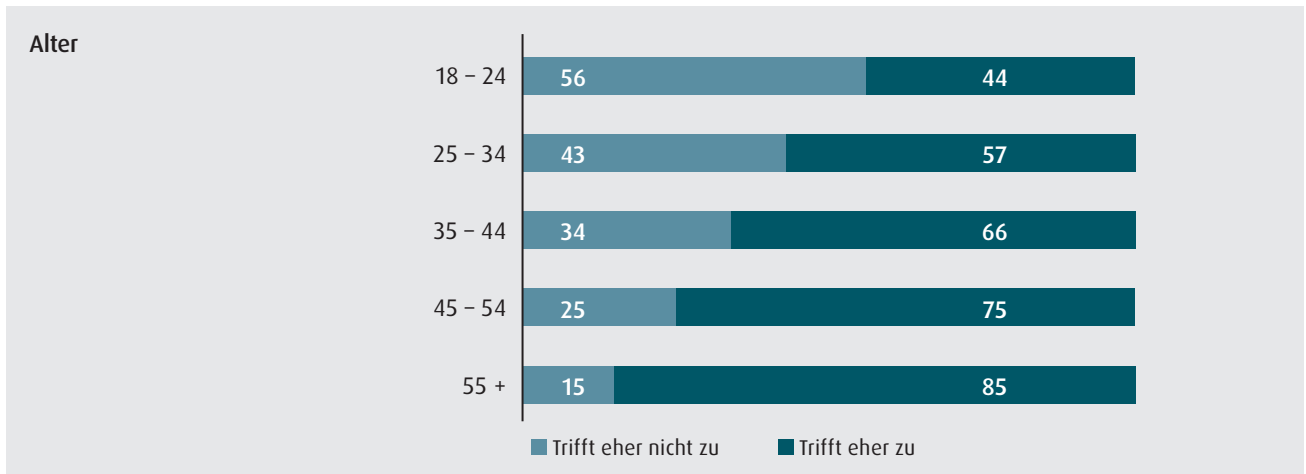


Abbildung 49: Ich kann mir vorstellen, meine derzeitige Arbeitstätigkeit bis zum Erreichen der Rente auszuüben, Darstellung nach Altersgruppen, Angaben in Prozent

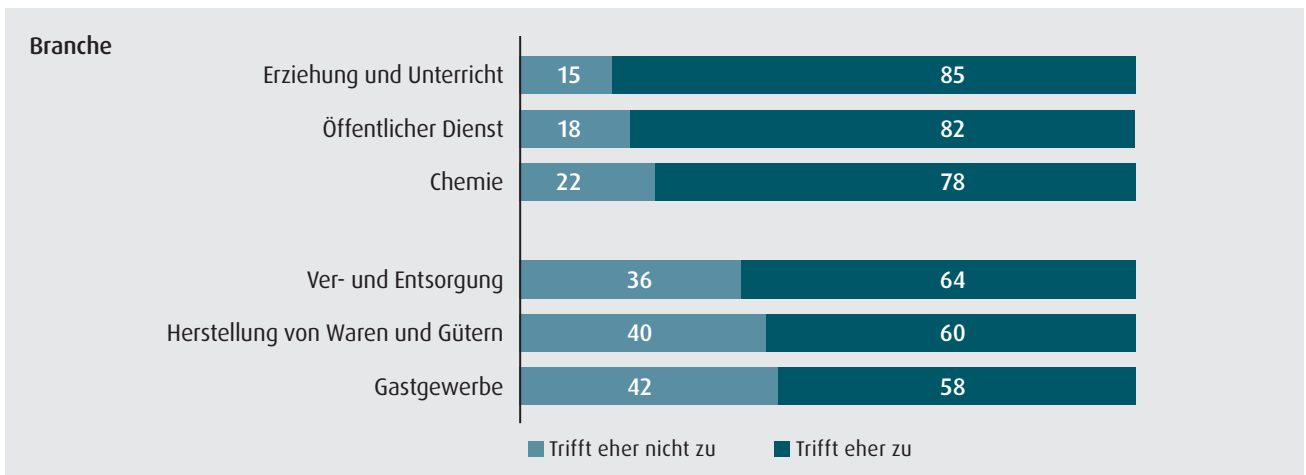


Abbildung 50: Ich kann mir vorstellen, meine derzeitige Arbeitstätigkeit bis zum Erreichen der Rente auszuüben, Darstellung nach Branchen (Auszug), Angaben in Prozent

## 4.5 Anerkennung und Stellenwert

### „Arbeit hat für mich einen hohen Stellenwert“

Arbeit bedeutet für viele Menschen mehr als nur die Sicherung des Lebensunterhaltes. Sie ist eine oft sinnvolle Beschäftigung, Takt- und Reizgeber sowie eine wichtige Form des sozialen Kontaktes und der sozialen Teilhabe. Laut einer Untersuchung der Bertelsmann Stiftung und des GfK-Vereins (Gaspar & Hollmann, 2015) nimmt Arbeit noch vor der Freizeit und nur übertroffen von Familie und Partnerschaft den zweiten Platz in der Rangfolge der wichtigsten Lebensbereiche ein. Dies wird durch die Ergebnisse des aktuellen iga.Barometers untermauert. Für 71 Prozent der Befragten hat Arbeit einen hohen Stellenwert. Die hohe Zustimmung zu dieser Aussage trifft auf beide Geschlechter gleichermaßen zu (s. Abb. 51).

Auffällig ist hingegen der Unterschied zwischen den Altersgruppen. In der Gruppe der 18- bis 24-Jährigen stimmt nur gut die Hälfte (53 Prozent) der Aussage zu, dass Arbeit für sie einen hohen Stellenwert besitze. In der Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen steigt der Anteil bereits auf 64 Prozent. Bei den Erwerbstätigen über 55 Jahren ist die Zustimmung mit 77 Prozent am stärksten ausgeprägt (s. Abb. 52).

Interessant ist die Fragestellung, ob der Stellenwert der Arbeit mit dem Einkommen in einem Zusammenhang steht. Hierzu wurde die Zustimmung nach den Einkommensklassen der Befragten (bei Vollzeitbeschäftigten mindestens 35 Stunden/Woche) ausgewertet. In der geringsten Einkommensklasse ist auch die Zustimmung am geringsten (61 Prozent) und steigt kontinuierlich an bis zu einem Maximum von 81

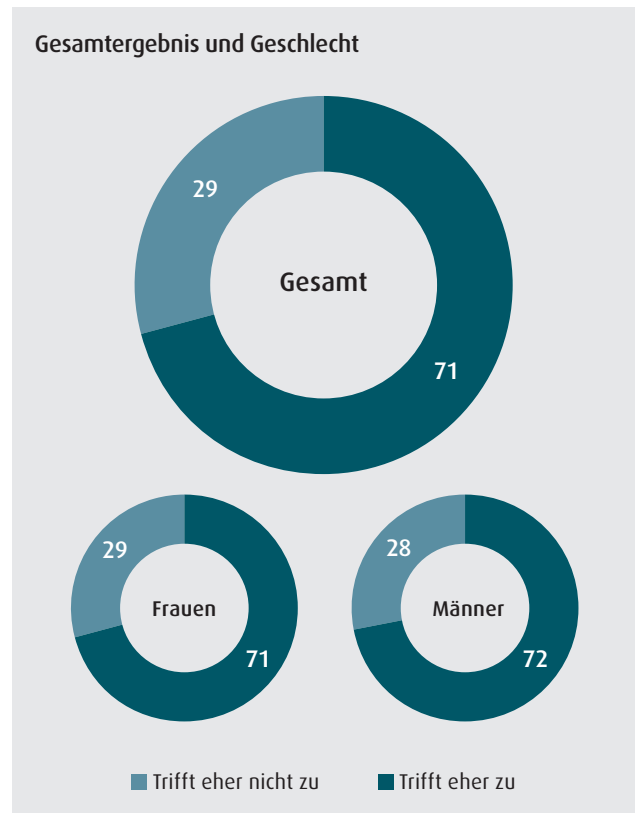


Abbildung 51: Arbeit hat für mich einen hohen Stellenwert, Gesamtergebnis sowie Darstellung nach Geschlecht, Angaben in Prozent

Prozent für Befragte, die ein Monatseinkommen von über 5.000 Euro angegeben haben. Allerdings darf nicht verkannt werden, dass mit zunehmendem Alter auch das Einkommen tendenziell ansteigt. Ältere Erwerbstätige berichten von einem höheren Stellenwert der Arbeit (s. Abb. 53, S. 37).

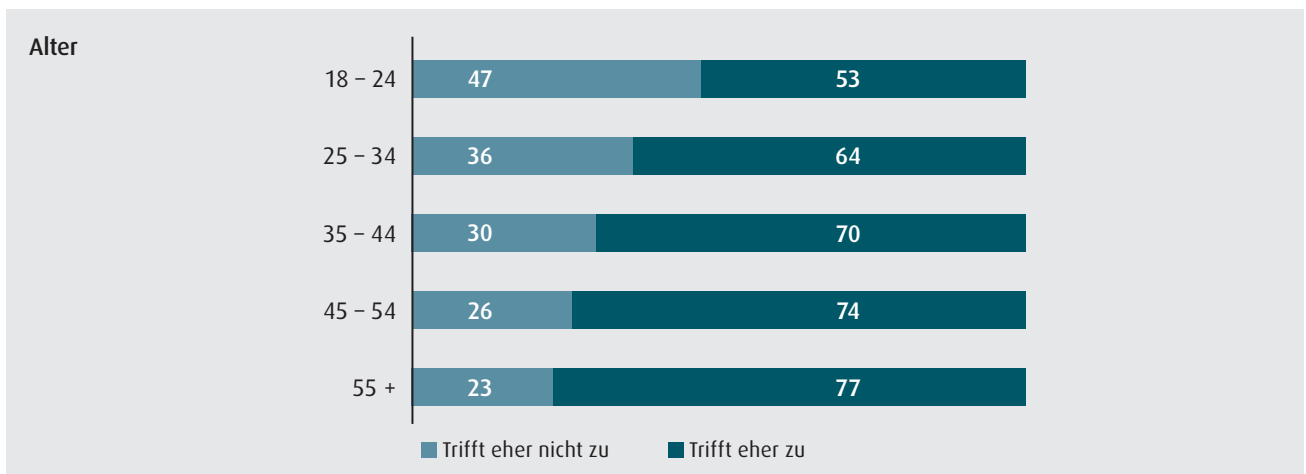


Abbildung 52: Arbeit hat für mich einen hohen Stellenwert, Darstellung nach Altersgruppen, Angaben in Prozent

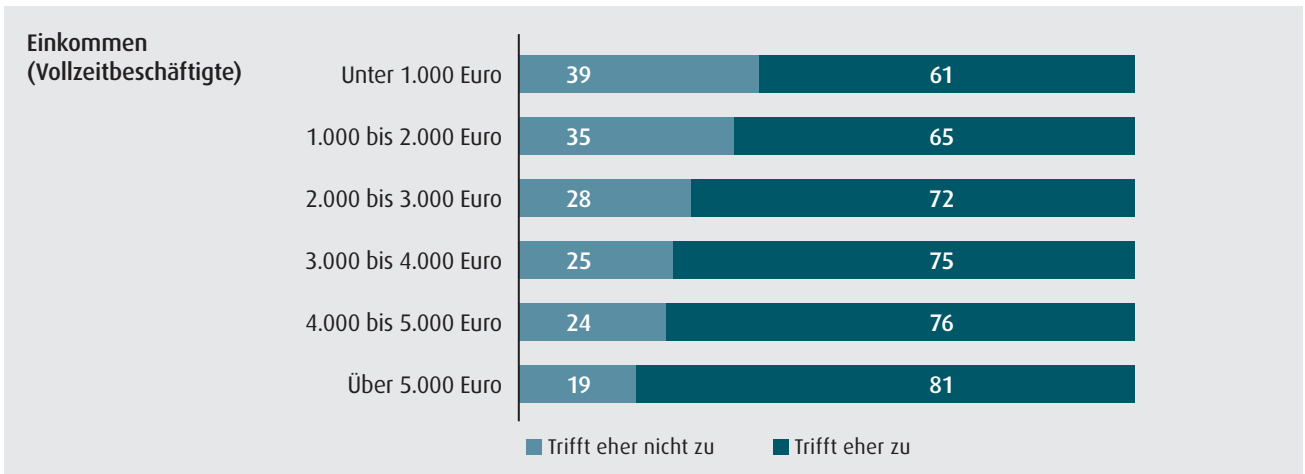


Abbildung 53: Arbeit hat für mich einen hohen Stellenwert, Darstellung nach Einkommensgruppen, Teilstichprobe (N = 1.499), Angaben in Prozent

Zusammenfassend ist auffällig, dass der Stellenwert der Arbeit über die Branchen vergleichsweise niedrigen Schwankungen unterliegt und in allen Branchen Zustimmungswerte von über 50 Prozent erreicht. Dies spricht für die Relevanz

anderer Einflussgrößen. Mögliche Determinanten könnten hierbei das Alter und das Einkommen der Beschäftigten sein. Mit zunehmendem Alter und Einkommen steigt zumindest auch die Zustimmung zum hohen Stellenwert der Arbeit.

### „Meine Arbeit macht mir Spaß“

„Spaß bei der Arbeit“ ist eines der wichtigsten Kriterien für Beschäftigte. Laut der Studie „Was ist gute Arbeit?“ der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) geben 85 Prozent der Erwerbstätigen an, dass für sie Spaß bei der Arbeit ein wichtiges Kriterium ist (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2008). Ein verlässliches Einkommen und ein sicherer Arbeitsplatz werden häufiger genannt.

74 Prozent der Befragten geben an, ihre Arbeit würde ihnen Spaß machen. Frauen liegen mit 72 Prozent etwas unter dem Mittel, Männer liegen bei 76 Prozent (s. Abb. 54).

Mit zunehmendem Alter nimmt auch der Spaß an der Arbeit zu. Zumindest geben 80 Prozent der Beschäftigten über 55 Jahren an, ihre Arbeit mache ihnen Spaß. Im Vergleich dazu äußerten dies in der Altersgruppe der 18- bis 24-Jährigen nur etwas mehr als die Hälfte (52 Prozent) der Befragten (s. Abb. 55, S. 38).

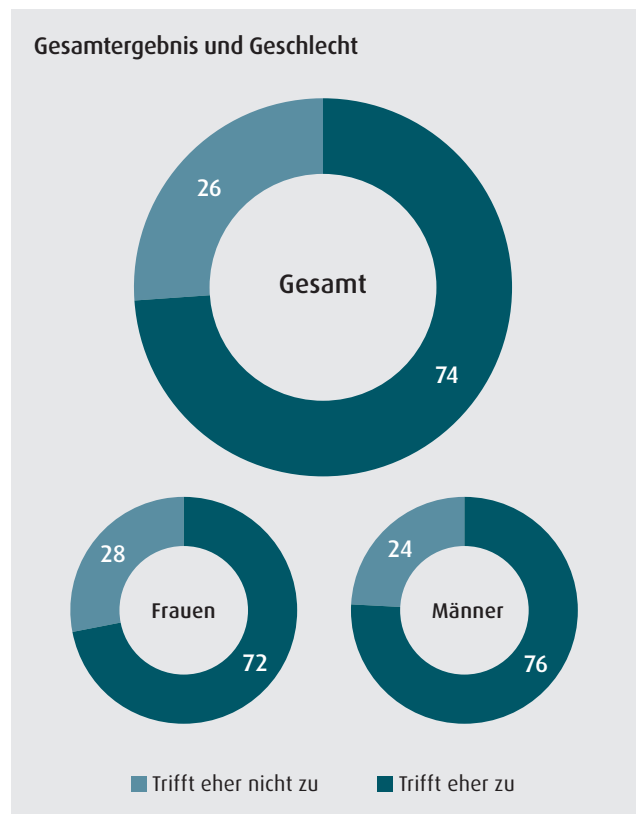


Abbildung 54: Meine Arbeit macht mir Spaß, Gesamtergebnis sowie Darstellung nach Geschlecht, Angaben in Prozent

Ob die Arbeit Spaß macht, steht jedoch auch in einem Zusammenhang zum Einkommen. Bei einem Vergleich von Vollzeitbeschäftigten (wöchentliche Arbeitszeit von mindestens 35 Stunden) mit einem Einkommen über und unter 2.000 Euro wird deutlich, dass vor allem diejenigen mit einem Einkommen unter 2.000 Euro seltener angeben, Spaß an der Arbeit zu haben. Hingegen geben 77 Prozent der Beschäftigten mit einem monatlichen Einkommen über 2.000 Euro an, Spaß an der Arbeit zu haben (s. Abb. 56 oben). Da jüngere Beschäftigte ten-

denziell auch über ein geringeres Monatseinkommen verfügen, ist ein Teil des erwähnten Effekts hierauf zurückzuführen.

Ebenfalls ein Zusammenhang besteht zu flexibler Arbeitszeitgestaltung. Beschäftigte in flexiblen Arbeitszeitmodellen (Homeoffice, Gleitzeit und/oder Vertrauensarbeitszeit) geben mit 77 Prozent an, eher Spaß bei der Arbeit zu haben. Bei einem Fehlen flexibler Arbeitszeitmodelle sind es hingegen nur 70 Prozent (s. Abb. 56 unten).

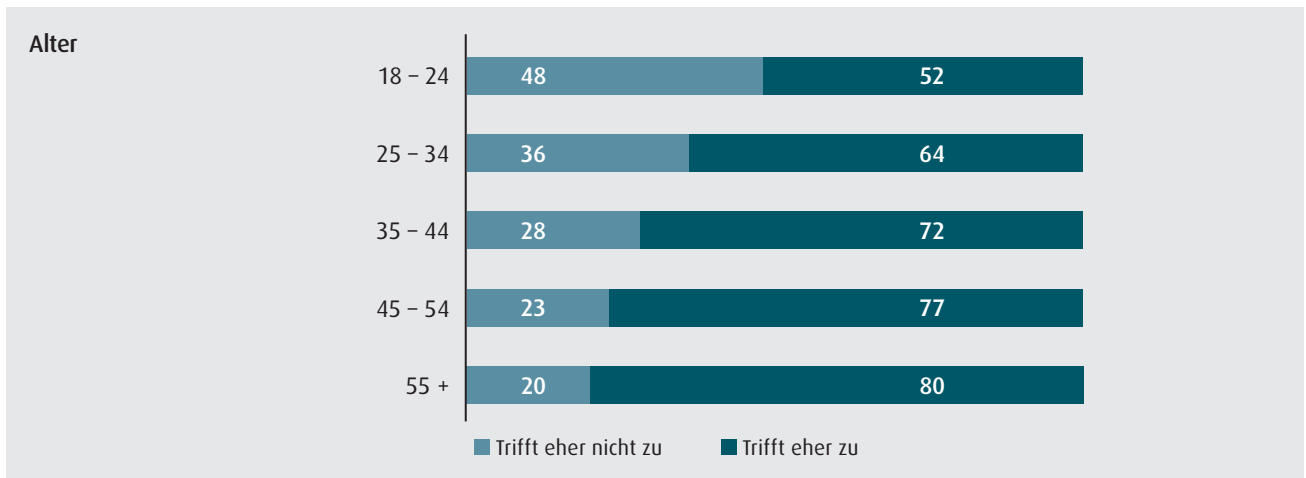


Abbildung 55: Meine Arbeit macht mir Spaß, Darstellung nach Altersklassen, Angaben in Prozent

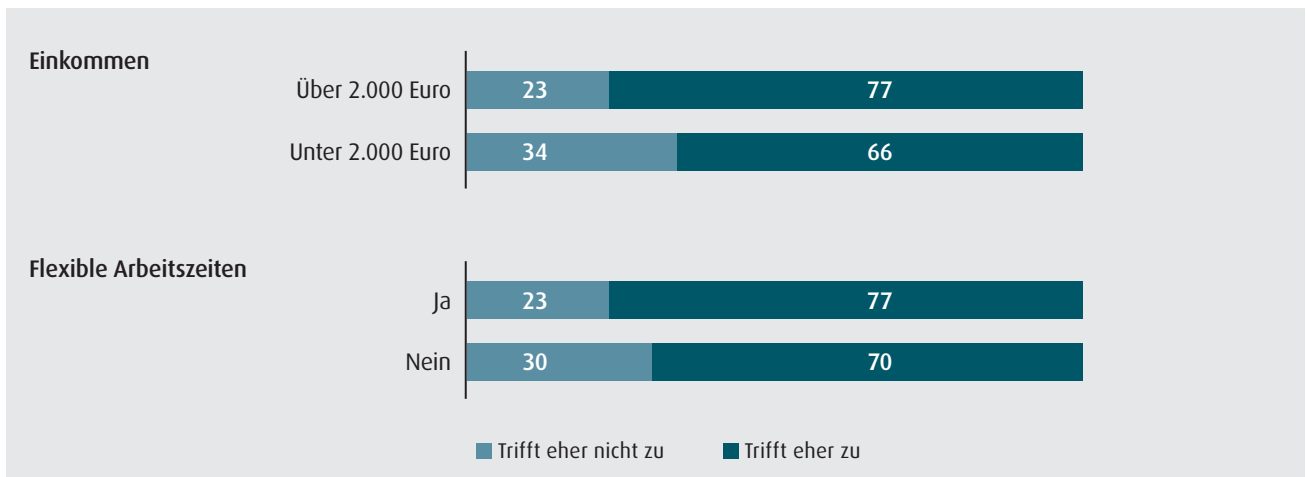


Abbildung 56: Meine Arbeit macht mir Spaß, Darstellung nach Einkommen (Vollzeitbeschäftigte über 35 Stunden/Woche) sowie nach dem Vorhandensein flexibler Arbeitszeiten, Angaben in Prozent

**„In Bezug auf meine Arbeit werde ich generell fair behandelt“**

Faire Behandlung in Bezug auf die Arbeit steht in einem engen Zusammenhang zu Gratifikationskrisen bzw. Gerechtigkeitsempfinden. Gratifikationskrisen entstehen, wenn ein persönliches Ungleichgewicht zwischen Anforderungen und Leistungserwartungen einerseits sowie Belohnung oder Gegenleistung auf der anderen Seite wahrgenommen wird. Da sie als chronischer Stress erlebt werden, können Gratifikationskrisen sich gesundheitsbeeinträchtigend auswirken.

70 Prozent der Befragten stimmen der Aussage zu, auf der Arbeit generell fair behandelt zu werden, 30 Prozent berichten hingegen von eher unfairer Behandlung und wären somit gefährdet, eine Gratifikationskrise zu erleiden. Die wahrgenommene Fairness ist bei Männern etwas stärker ausgeprägt als bei Frauen (s. Abb. 57).

Auffällig ist der Unterschied zwischen den Altersgruppen. In der Gruppe der 18- bis 24-Jährigen stimmt nur gut die Hälfte (53 Prozent) der Aussage zu, dass sie in Bezug auf ihre Arbeit fair behandelt werden. In der Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen steigt der Anteil bereits auf 64 Prozent. Bei den Erwerbstätigen über 55 Jahren ist die Zustimmung mit 75 Prozent am stärksten ausgeprägt (s. Abb. 58).

Erneut zu bedenken ist, dass jüngere Beschäftigte tendenziell weniger verdienen und häufiger in befristeten Beschäftigungsverhältnissen sind. Befristet Beschäftigte berichten von einem signifikant geringeren Fairnessempfinden als unbefristet Beschäftigte. Der Umfang der Beschäftigung, also „Vollzeit“, „Teilzeit“ oder „Geringfügig beschäftigt“, steht hingegen nicht in einem signifikanten Zusammenhang zum Fairnessempfinden.

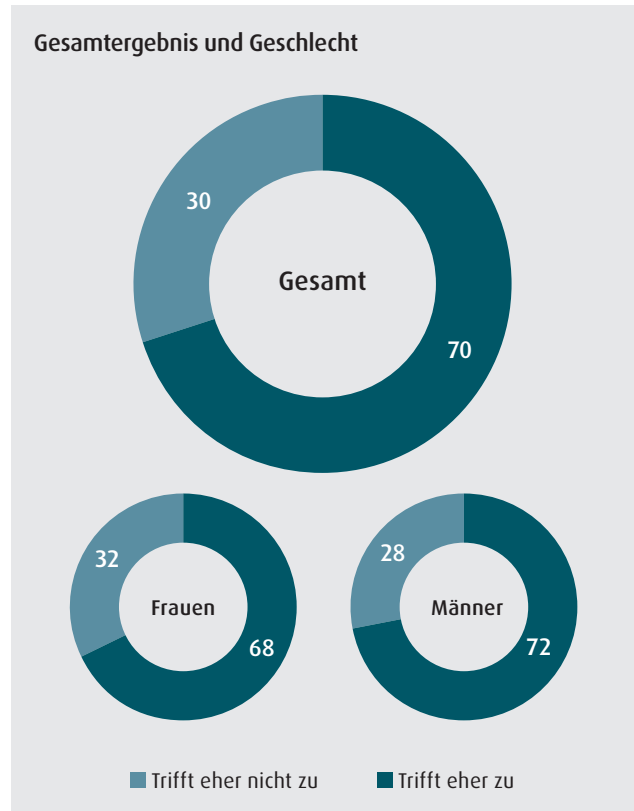


Abbildung 57: In Bezug auf meine Arbeit werde ich generell fair behandelt, Gesamtergebnis sowie Darstellung nach Geschlecht, Angaben in Prozent

Eine hohe Wahrnehmung von Fairness gibt es in den Branchen „Erziehung und Unterricht“ (81 Prozent), „freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen“ (81 Prozent) sowie „Kommunikation, Medien, Verlagswesen“ (76 Prozent). Die Branchen mit der geringsten Zustimmung sind „wirtschaftliche Dienstleistungen (Vermietung, Vermittlung, Bewachung, Garten- und Landschaftsbau, ...)“ mit 62 Prozent, „Energiever-

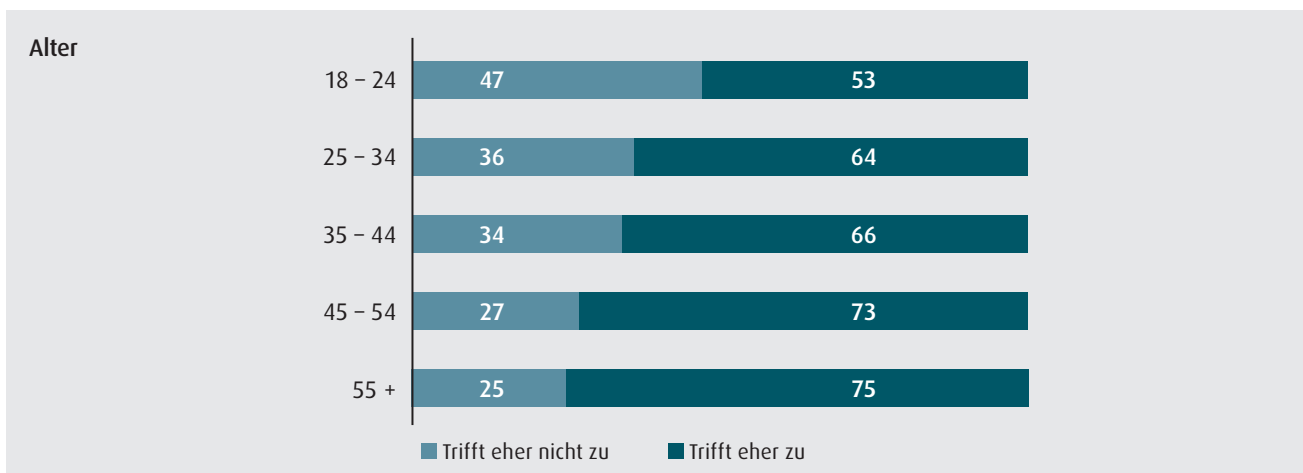


Abbildung 58: In Bezug auf meine Arbeit werde ich generell fair behandelt, Darstellung nach Altersgruppen, Angaben in Prozent

sorgung, Wasserversorgung, Entsorgung“ (62 Prozent) sowie „Chemische Industrie/Bergbau“ 58 Prozent) (s. Abb. 59).

Die Wahrnehmung der Fairness in Bezug auf die Arbeit ist somit weniger eine Frage des Geschlechts oder des Alters. Rele-

vanter sind der Verdienst und die Befristung des Beschäftigungsverhältnisses. Auch die Branche hat einen großen Einfluss darauf, ob eine hohe Fairness in Bezug auf die eigene Arbeit wahrgenommen wird.

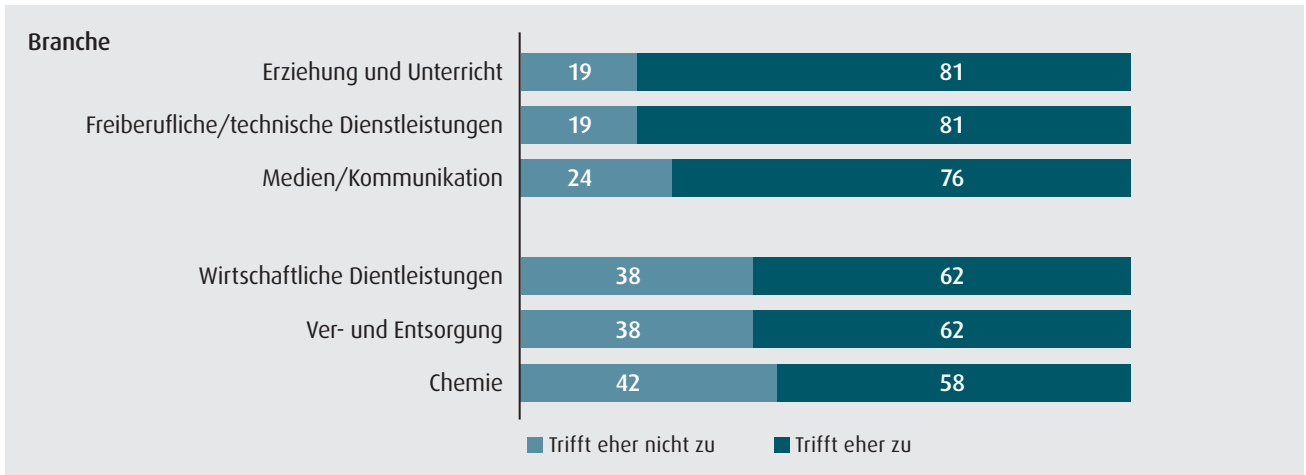


Abbildung 59: In Bezug auf meine Arbeit werde ich generell fair behandelt, Darstellung nach Branchen (Auszug), Angaben in Prozent

### „Ich mache bei der Arbeit nur noch das Nötigste“

Diese Frage zielt auf das Phänomen der inneren Kündigung ab. Regelmäßig werden Zahlen zum Engagement der deutschen Beschäftigten veröffentlicht und auch im Zusammenhang mit dem Thema psychische Gesundheit aufgegriffen. 2016 hat der iga.Report 33 (vgl. Scheibner, Hapkemeyer & Bankow, 2016) aufgezeigt, wie Unternehmen und Führungskräfte, die von innerer Kündigung betroffen sind, mit dem Thema umgehen können.

Mit 23 Prozent gibt fast jeder vierte Befragte an, auf der Arbeit nur noch das Nötigste zu machen. Frauen berichten dies sogar etwas häufiger als Männer (s. Abb. 60).

Das Phänomen ist stark vom Alter abhängig. In der Altersgruppe der 18- bis 24-Jährigen sind es 47 Prozent, die angeben, eher nur noch das Nötigste zu machen. Diese Altersgruppe ist besonders häufig befristet beschäftigt und hat ein vergleichsweise geringes Einkommen, was zur Erklärung beitragen könnte. Mit zunehmendem Alter nimmt die Häufigkeit ab, mit der die Befragten von diesem Symptom innerer Kündigung berichten. Lediglich 13 Prozent der Beschäftigten über 55 Jahren geben an, nur noch das Nötigste zu machen (s. Abb. 61, S. 41).

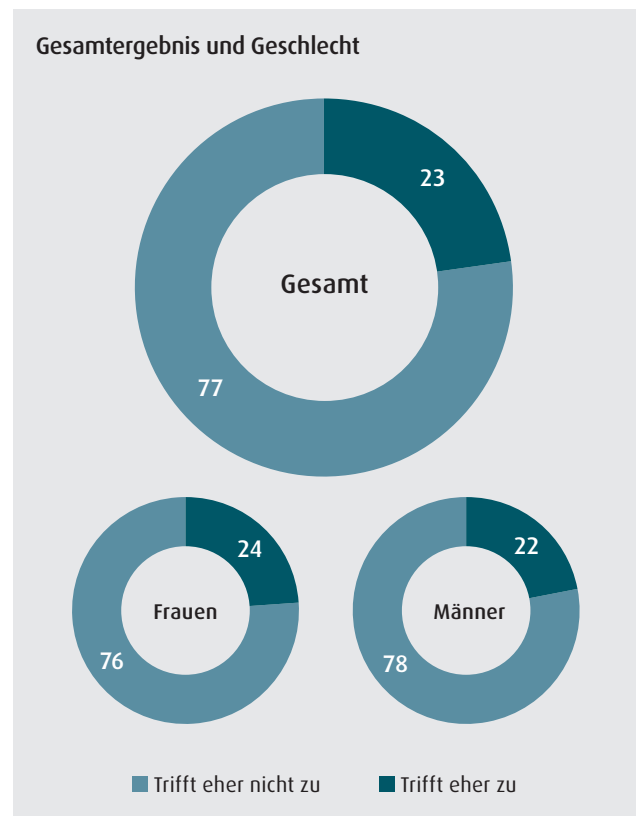


Abbildung 60: Ich mache bei der Arbeit nur noch das Nötigste, Gesamtergebnis sowie Darstellung nach Geschlecht, Angaben in Prozent



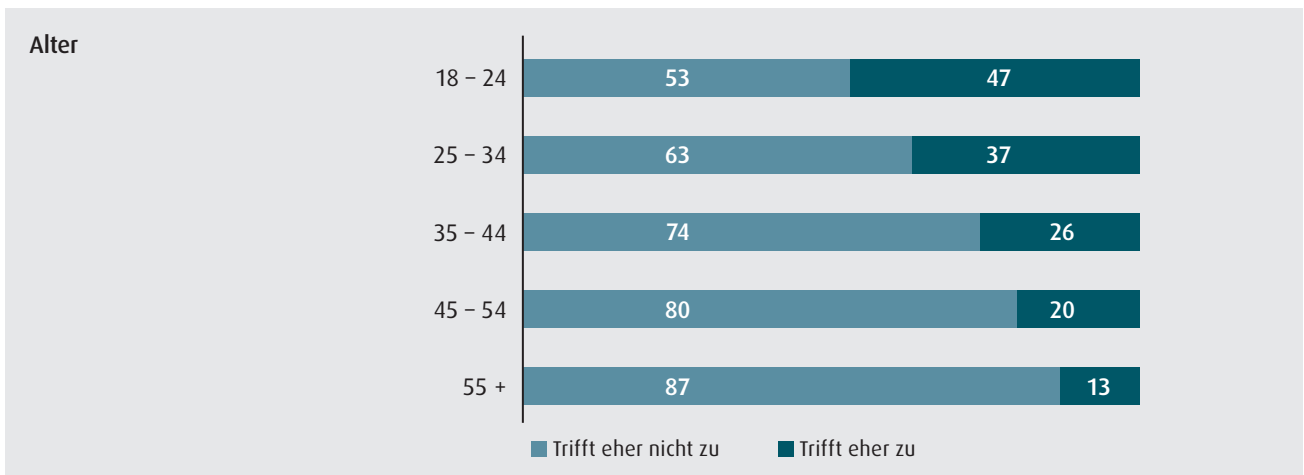


Abbildung 61: Ich mache bei der Arbeit nur noch das Nötigste, Darstellung nach Altersgruppen, Angaben in Prozent

Diese Fragestellung ist eine der wenigen in diesem iga.Barometer, bei der ein Zusammenhang zur Schichtarbeit deutlich wird. Erwerbstätige in Schichtarbeit, unabhängig davon, ob

auch Nachschichten geleistet werden müssen, geben deutlich häufiger an, nur noch das Nötigste zu machen (s. Abb. 62).

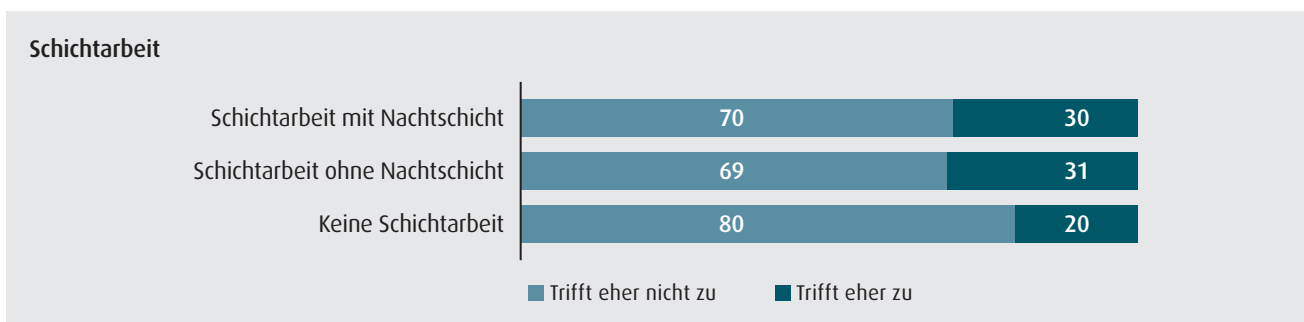


Abbildung 62: Ich mache bei der Arbeit nur noch das Nötigste, Darstellung nach Merkmal Schichtarbeit, Angaben in Prozent

**„Ich würde meine Arbeitsstelle sofort wechseln, wenn ich ein anderes Angebot bekäme“**

Noch ausgeprägter als das Phänomen der inneren Kündigung ist die Wechselbereitschaft der Erwerbstätigen. 35 Prozent geben an, sie würden ihre Arbeitsstelle sofort wechseln, wenn sie ein anderes Angebot bekämen. Die Wechselbereitschaft bei Frauen ist dabei mit 37 Prozent ausgeprägter als die bei Männern mit 32 Prozent (s. Abb. 63).

Ein starker Zusammenhang besteht zum Einkommen. Vollzeitbeschäftigte (mit mindestens 35 Stunden Wochenarbeitszeit) mit einem Monatseinkommen von unter 1.000 Euro geben mit deutlicher Mehrheit (64 Prozent) an, sie würden sofort eine andere Arbeitsstelle annehmen. Auch bei einem Einkommen von 1.000 Euro bis 2.000 Euro ist die Mehrheit der Erwerbstätigen wechselbereit (s. Abb. 64).

Neben dem Einkommen steht aber auch die Form der Arbeitszeitgestaltung im Zusammenhang zur Wechselbereitschaft. Besonders deutlich wird dies am Beispiel der Schichtarbeit. 31 Prozent der Erwerbstätigen ohne Schichtarbeit geben eine Wechselbereitschaft an. Bei Erwerbstätigen mit Schichtarbeit, aber ohne Nachtschichten würden bereits 41 Prozent eine andere Arbeitsstelle annehmen. Wird zusätzlich auch in Nachtschicht gearbeitet, würde jeder zweite Erwerbstätige die Arbeitsstelle wechseln, wenn ein Angebot vorliegt (s. Abb. 65, S. 43).

Zwischen der Wechselbereitschaft und anderen Merkmalen der Arbeitsgestaltung und Arbeitsorganisation sind, wenn auch weniger ausgeprägt, Zusammenhänge festzustellen. Er-

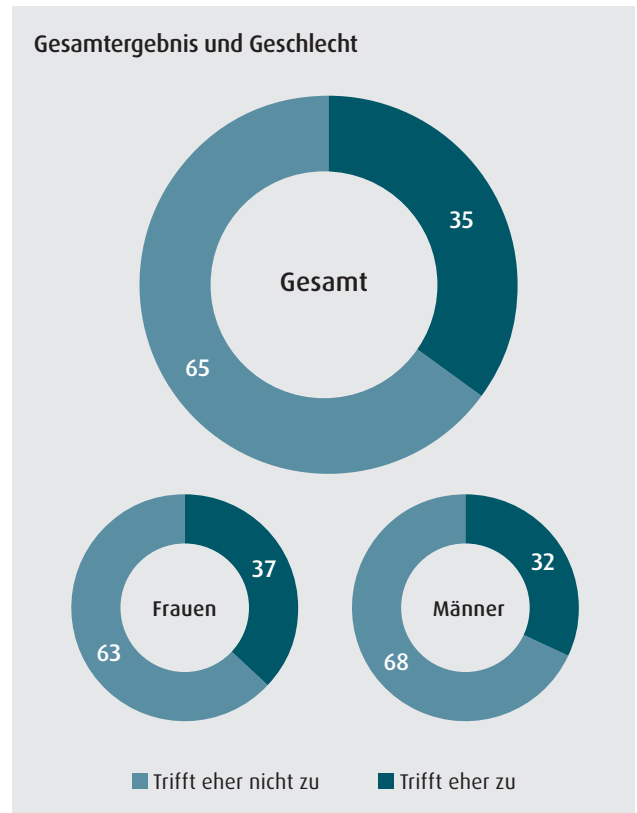


Abbildung 63: Ich würde meine Arbeitsstelle sofort wechseln, wenn ich ein anderes Angebot bekäme, Gesamtergebnis sowie Darstellung nach Geschlecht, Angaben in Prozent

werbstätige, die von flexiblen Arbeitszeitmodellen profitieren (Homeoffice, Gleitzeit und/oder Vertrauensarbeitszeit), weisen eine geringere Wechselbereitschaft auf als Erwerbstätige mit starren Arbeitszeitmodellen. Arbeitsbedingt mobil Beschäftigte

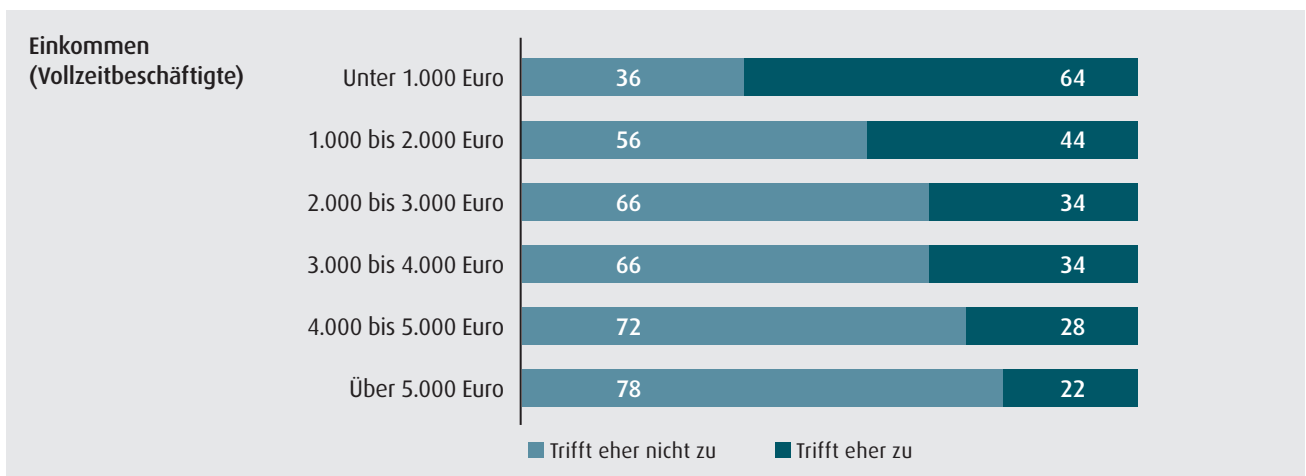


Abbildung 64: Ich würde meine Arbeitsstelle sofort wechseln, wenn ich ein anderes Angebot bekäme, Darstellung nach Einkommen, Teilstichprobe der Vollzeitbeschäftigten (N = 1.499), Angaben in Prozent

(Pendelnde, mobil Arbeitende, Dienstreisende usw.) sind wechselfähiger als Beschäftigte ohne Mobilitätsanforderungen durch die Arbeit. Dies bestätigt Ansätze, Gesundheitsförderung nicht nur als eine Präventionsmaßnahme zu betrachten. Die Investiti-

onen in Gesundheit von Beschäftigten können auch zu einem erfolgreichen Personalmanagement beitragen, da Arbeitgeber mit einem aktiven Gesundheitsschutz auch als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen werden (vgl. u. a. Hey, 2014).

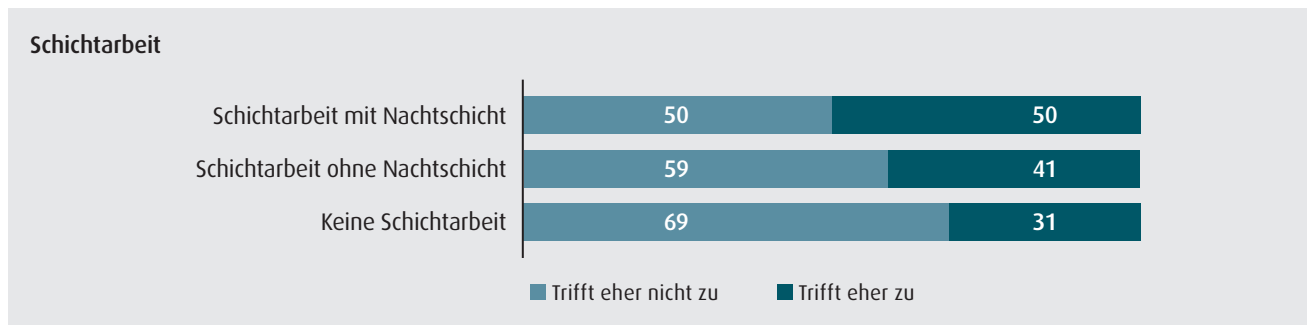


Abbildung 65: Ich würde meine Arbeitsstelle sofort wechseln, wenn ich ein anderes Angebot bekäme, Darstellung nach Merkmal Schichtarbeit, Angaben in Prozent

### „Morgens freue ich mich auf die Arbeit“

Arbeit ist nicht nur Last, sie bietet auch Anerkennung, sozialen Austausch, Gemeinschaftserleben und Bestätigung unserer Leistungsfähigkeit. Für viele Erwerbstätige macht Arbeit sogar Spaß. Insgesamt geben 55 Prozent an, sich morgens eher auf die Arbeit zu freuen, und dies unabhängig vom Geschlecht (s. Abb. 66).

Ein Zusammenhang besteht hingegen zum Alter. Nur 40 Prozent der Erwerbstätigen zwischen 18 und 24 Jahren haben angegeben, sich morgens eher auf die Arbeit zu freuen. Bei den 25- bis 34-Jährigen sind dies bereits 50 Prozent. Am häufigsten berichten Erwerbstätige über 55 Jahren von Freude auf die Arbeit (s. Abb. 67, S. 44).

Dieses Ergebnis mag aber auch wiederum von Faktoren wie der Sicherheit des Arbeitsplatzes und dem Einkommen abhängig sein. Bei der Betrachtung des Einkommens von Vollzeitbeschäftigten ist der Trend zu erkennen, dass bei höherem Einkommen auch die Wahrscheinlichkeit zunimmt, sich auf die Arbeit zu freuen (s. Abb. 68, S. 44).

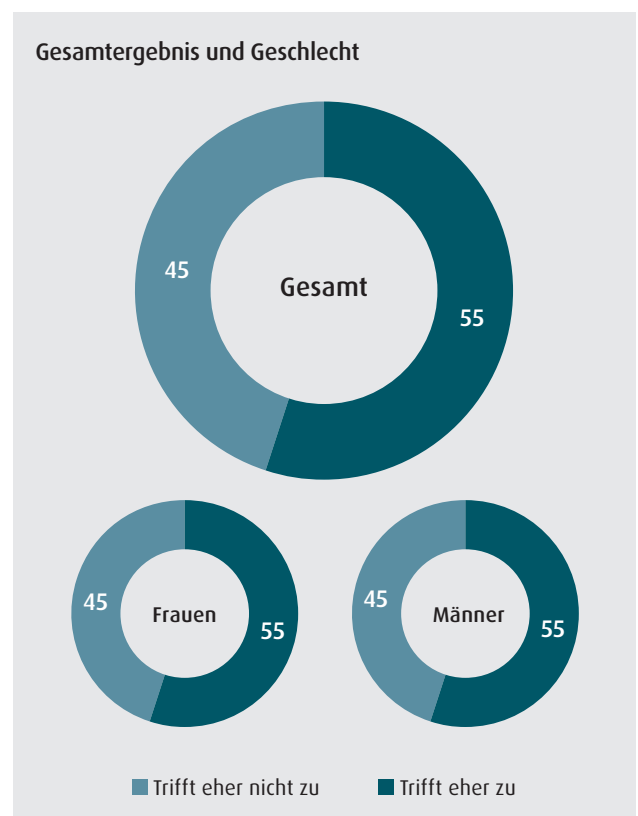


Abbildung 66: Morgens freue ich mich auf die Arbeit, Gesamtergebnis sowie Darstellung nach Geschlecht, Angaben in Prozent

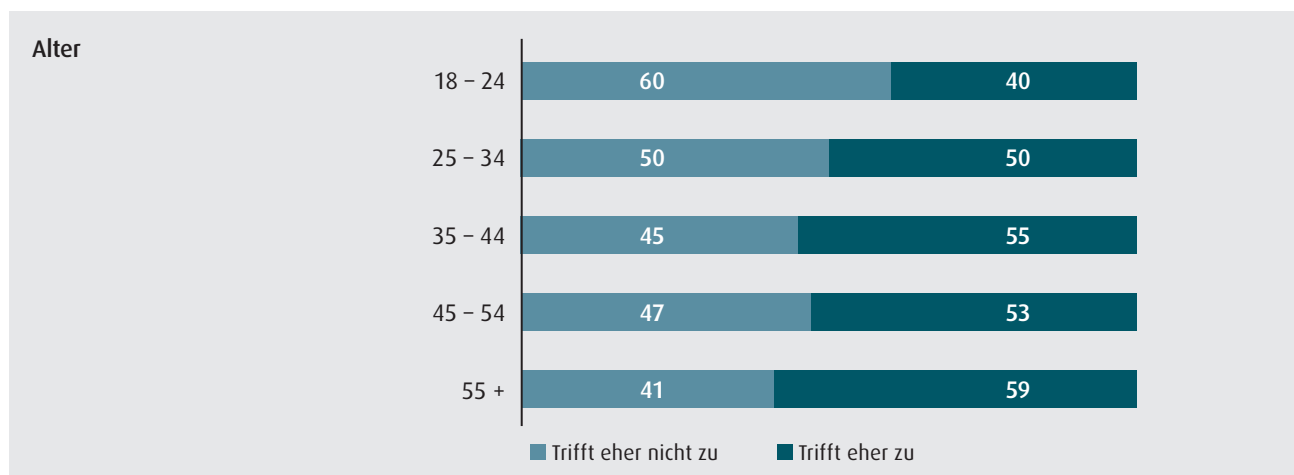


Abbildung 67: Morgens freue ich mich auf die Arbeit, Darstellung nach Altersgruppen, Angaben in Prozent

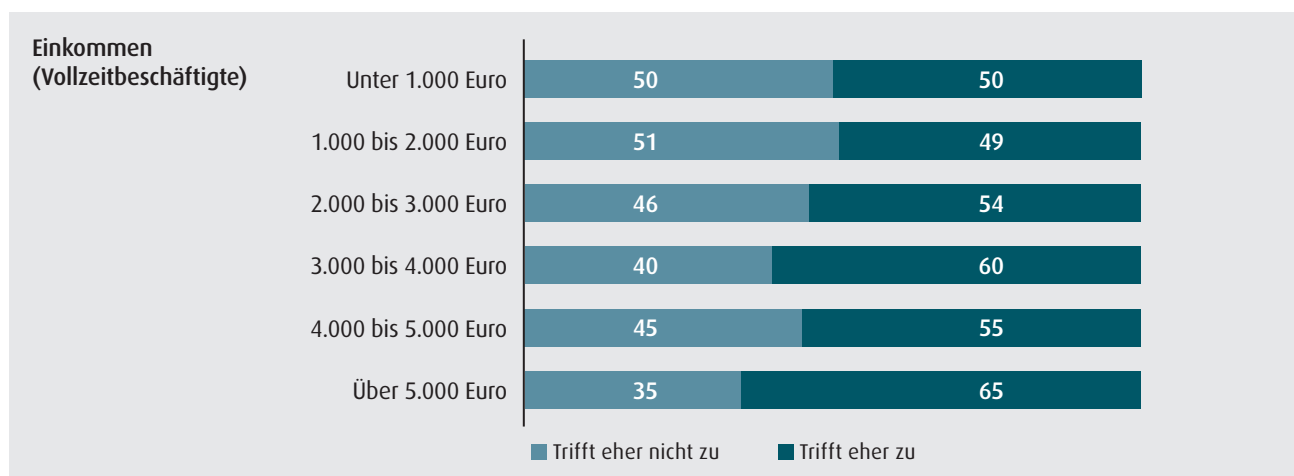


Abbildung 68: Morgens freue ich mich auf die Arbeit, Darstellung nach Einkommensklassen, Angaben in Prozent

### „Meine Arbeit bringt mir Anerkennung“

Ein ähnliches Bild, aber noch ausgeprägter, zeigt sich beim Thema Anerkennung. Anerkennung ist nicht nur ein Bedürfnis des Menschen, sie ist auch Motivator und Schutz gegen innere Kündigung. Sie kann durch Gratifikationen und Beförderungen, aber auch durch Lob, Zuwendung und Vertrauen Ausdruck finden.

60 Prozent der Befragten erleben durch ihre Arbeitstätigkeit Anerkennung, Frauen und Männer nahezu gleich ausgeprägt (s. Abb. 69). Auch hier besteht ein Zusammenhang zum Alter. Je älter die Beschäftigten sind, desto öfter berichten sie von Anerkennung der geleisteten Arbeit. Sind es bei den 18- bis 24-Jährigen nur 48 Prozent, die eher Anerkennung erfahren, sind es bei den über 55-Jährigen 68 Prozent.

Auch hier ist erneut festzustellen, dass das Einkommen eine wichtige Variable darstellt. Vollzeitbeschäftigte, die weniger als 1.000 Euro im Monat verdienen, geben deutlich seltener an, Anerkennung zu erhalten, als Erwerbstätige, die schon durch das Einkommen deutlich gratifiziert werden. Zwischen 2.000 und 3.000 Euro liegt die Schwelle, ab der eine deutliche Mehrheit der Erwerbstätigen auch von Anerkennung berichtet. Die Zuwächse werden dann aber erwartungsgemäß geringer (s. Abb. 70).

Somit können die Ergebnisse als weiteres Indiz dahingehend gewertet werden, dass finanzielle Gratifikation ein wichtiges Fundament darstellt, bei ohnehin höheren Einkommen aber in der Regel andere Aspekte als Anerkennung wahrgenommen werden.

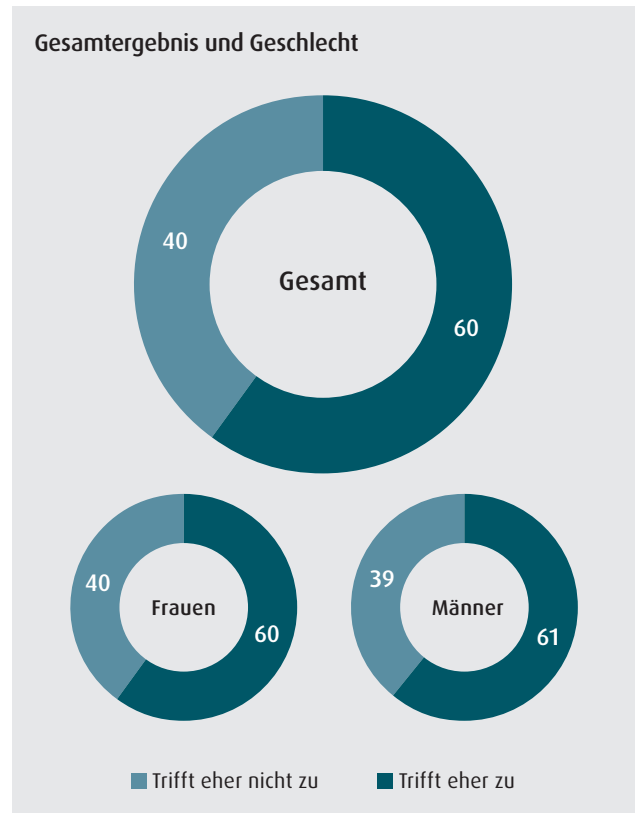


Abbildung 69: Meine Arbeit bringt mir Anerkennung, Gesamtergebnis sowie Darstellung nach Geschlecht, Angaben in Prozent

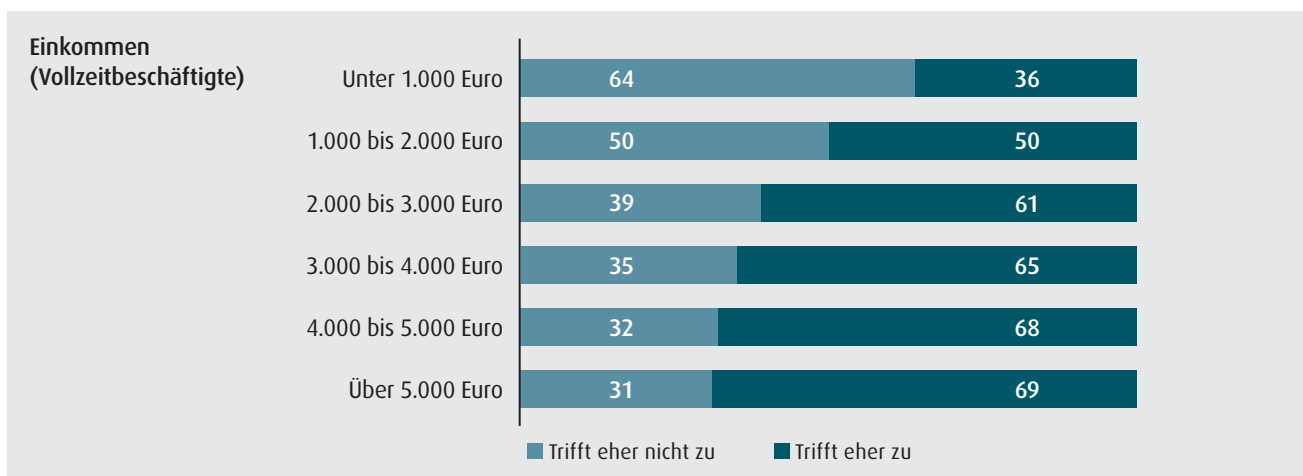


Abbildung 70: Meine Arbeit bringt mir Anerkennung, Darstellung nach Einkommensklassen, Angaben in Prozent

## 4.6 Arbeitsbezogene Risiken

### „Meine Arbeit ist emotional belastend“

Neben den positiven Aspekten von Erwerbsarbeit kann Arbeit auch mit emotionalen Belastungen verbunden sein. Bei emotionaler Belastung denken wir zunächst an Pflegearbeit, Sozialarbeit und Erziehung. Ungelöste Konflikte, Gewalt am Arbeitsplatz und Mobbing sind vorstellbare Risiken, die jede Tätigkeit als emotional belastend wahrnehmbar machen können.

41 Prozent der Erwerbsbevölkerung nehmen ihre Arbeit als emotional belastend wahr. Frauen sind mit 43 Prozent gegenüber Männern mit 39 Prozent noch stärker betroffen (s. Abb. 71). Relevante Unterschiede nach Altersgruppen sind nicht feststellbar.

Eine Branche mit einem sehr hohen Anteil an Beschäftigten mit emotionaler Belastung ist „Gesundheits- und Sozialwesen“. Mit 59 Prozent beträgt der Abstand zur Branche „Erziehung und Unterricht“ auf Platz zwei zehn Prozentpunkte. „Kunst, Unterhaltung, Erholung“ folgt auf Platz drei mit 46 Prozent. Grundsätzlich wird jedoch in allen Branchen von emotionaler Belastung berichtet. 32 Prozent der Erwerbstätigen in der Branche „Handel, Reparatur von Kfz“ und 31 Prozent in der Branche „Herstellung von Nahrungsmitteln“ berichten von emotionaler Belastung. Den geringsten Wert erreicht „Energieversorgung, Wasserversorgung, Entsorgung“ mit immerhin noch 23 Prozent (s. Abb. 72).

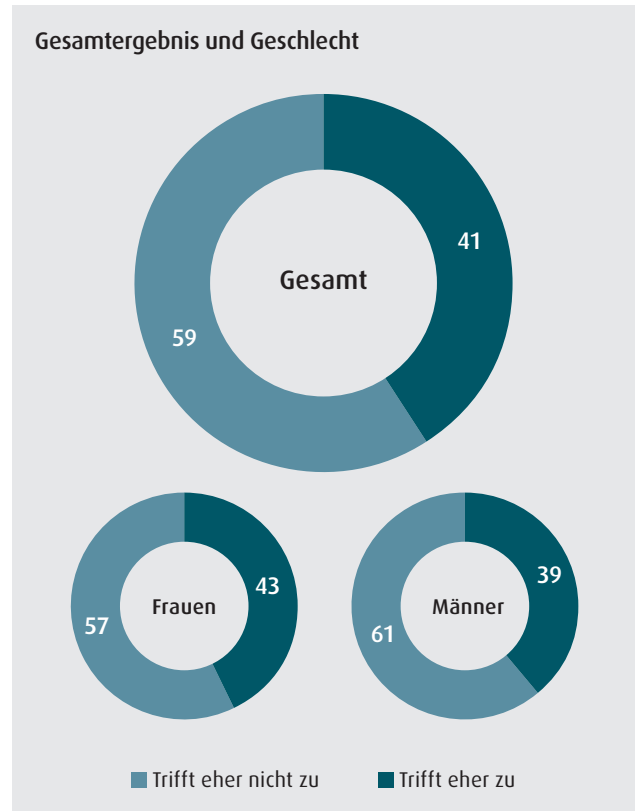


Abbildung 71: Meine Arbeit ist emotional belastend, Gesamtergebnis sowie Darstellung nach Geschlecht, Angaben in Prozent

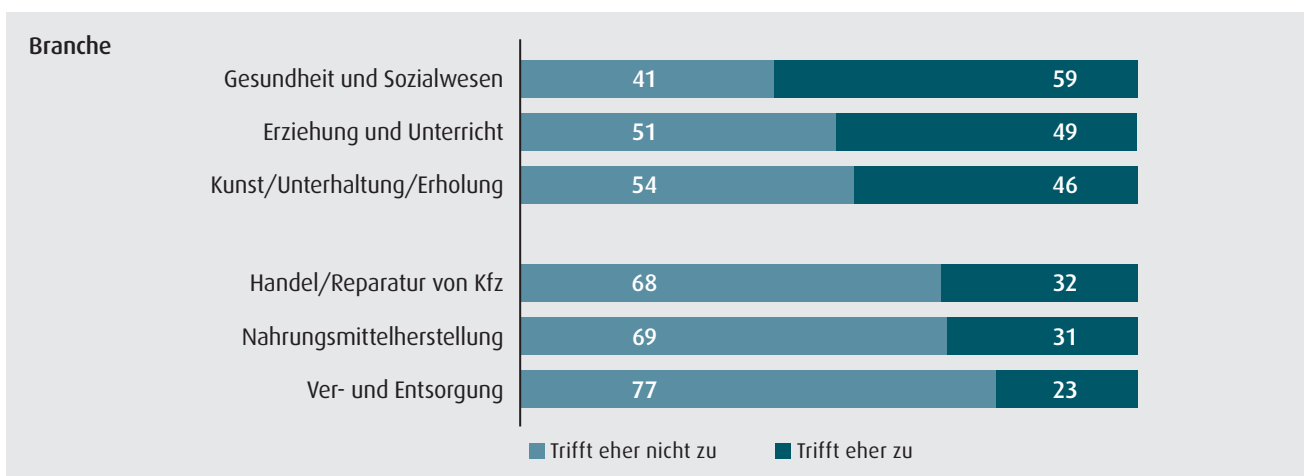


Abbildung 72: Meine Arbeit ist emotional belastend, Darstellung nach Branchen (Auszug), Angaben in Prozent

### „Ich habe Angst, meine Arbeit zu verlieren“

Unsicherheit im Hinblick auf das Fortbestehen des Arbeitsplatzes steht mit Beeinträchtigungen von Gesundheit und Wohlbefinden in Zusammenhang (vgl. Mühlenbrock, 2016). Im Befragungszeitraum zeigte sich der Arbeitsmarkt mit einer Arbeitslosenquote von 5,8 Prozent robust (vgl. Bundesagentur für Arbeit, 2017). Allerdings sagt die Arbeitslosenquote nichts über die gefühlte Wahrscheinlichkeit eines Arbeitsplatzverlustes aus. Diese kann je nach Branche und Region, aber auch anhand betrieblicher oder persönlicher Situationen als sehr hoch eingeschätzt werden. So sind es 29 Prozent der Befragten, die angeben, eher Angst vor einem Arbeitsplatzverlust zu haben. Mit 31 Prozent ist die Quote bei Frauen höher als bei Männern mit 26 Prozent (s. Abb. 73).

Mit zunehmendem Alter sind es weniger Erwerbstätige, die Angst vor einem Arbeitsplatzverlust haben. Dies dürfte auch mit dem Anteil befristeter Arbeitsverhältnisse im Zusammenhang stehen. Beschäftigte über 35 Jahre sind nur noch selten in befristeten Arbeitsverhältnissen. In diesen geben aber 44 Prozent der Befragten an, Angst vor einem Verlust des Arbeitsplatzes zu haben, während dies lediglich 27 Prozent in unbefristeten Arbeitsverhältnissen tun (s. Abb. 74).

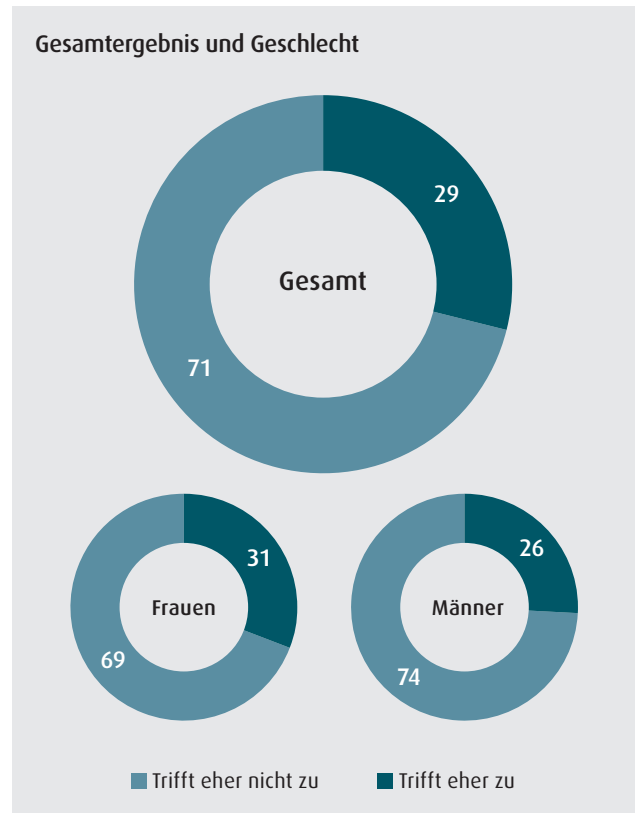


Abbildung 73: Ich habe Angst, meine Arbeit zu verlieren, Gesamtergebnis sowie Darstellung nach Geschlecht, Angaben in Prozent

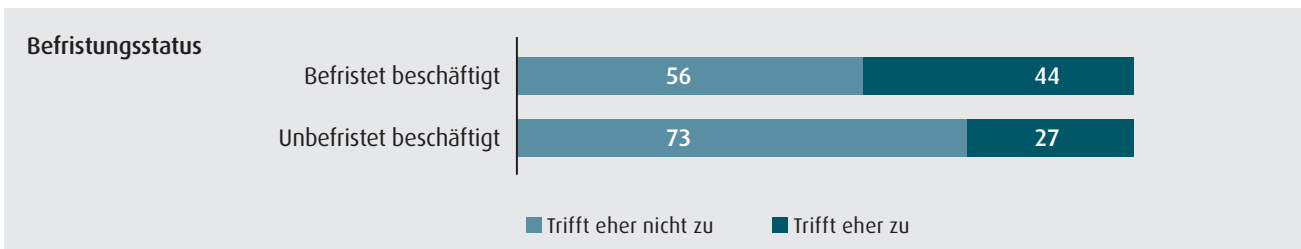


Abbildung 74: Ich habe Angst, meine Arbeit zu verlieren, Darstellung nach Beschäftigungsstatus, Angaben in Prozent

**„Ich muss damit rechnen, am Arbeitsplatz Gewalt (verbal oder physisch) oder Beleidigungen ausgesetzt zu sein“**

Ein wiederkehrendes Thema in den Medien sind Gewalterfahrungen am Arbeitsplatz. Psychische Gewalt wie Mobbing und Diskriminierung ist hier ebenso unter Gewalt zu verstehen wie physische Gewalt gegenüber Sicherheits- und Ordnungskräften, Fahrdienst- oder Pflegepersonal. Insgesamt gibt jeder Vierte an, mit einer Form von Gewalt am Arbeitsplatz rechnen zu müssen. Bei Frauen sind es 28 Prozent, bei Männern 24 Prozent (s. Abb. 75). Mit zunehmendem Alter wird seltener von der Befürchtung berichtet, Gewalt zu erfahren.

„Gesundheits- und Sozialwesen“ (34 Prozent) sowie „Erziehung und Unterricht“ (32 Prozent) sind die Branchen, in denen am häufigsten davon berichtet wird, mit Gewalt am Arbeitsplatz rechnen zu müssen. Auf Platz drei folgt die „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung“ (30 Prozent). Vergleichsweise selten befürchten Beschäftigte in der „Energieversorgung, Wasserversorgung, Entsorgung“ (13 Prozent) Gewalt (s. Abb. 76).

Demnach ist die Diskussion zu Gewalterfahrungen am Arbeitsplatz durchaus ein relevantes Thema. Zwar mag eingewandt werden, dass die Diskussion eines Risikos dessen Wahrnehmung verstärken kann. Andererseits können diffuse Befürchtungen bereits ein gesundheitliches Risiko darstellen. Diesem kann nur durch Bearbeitung der Gefahrenwahrnehmung und ggf. durch die Einrichtung angemessener Sicherheitsmaßnahmen begegnet werden.

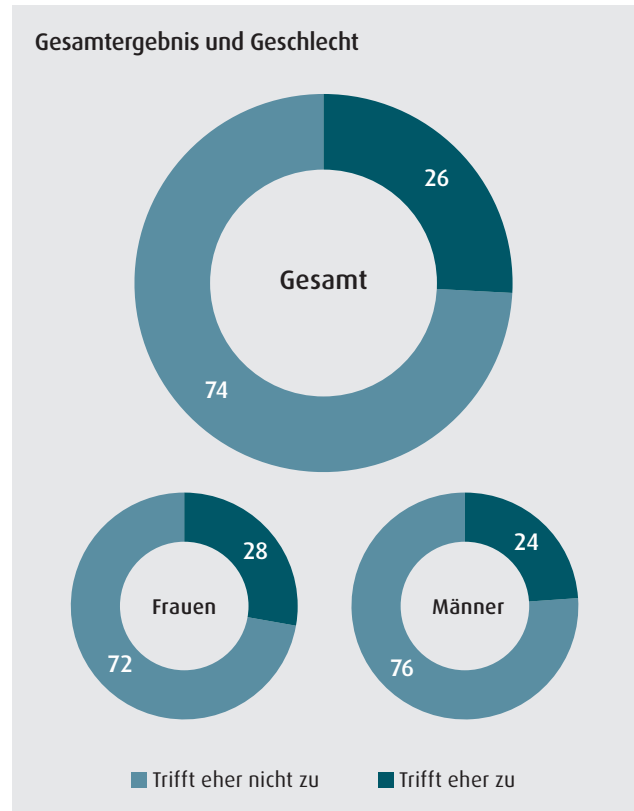


Abbildung 75: Ich muss damit rechnen, am Arbeitsplatz Gewalt oder Beleidigungen ausgesetzt zu sein, Gesamtergebnis sowie Darstellung nach Geschlecht, Angaben in Prozent

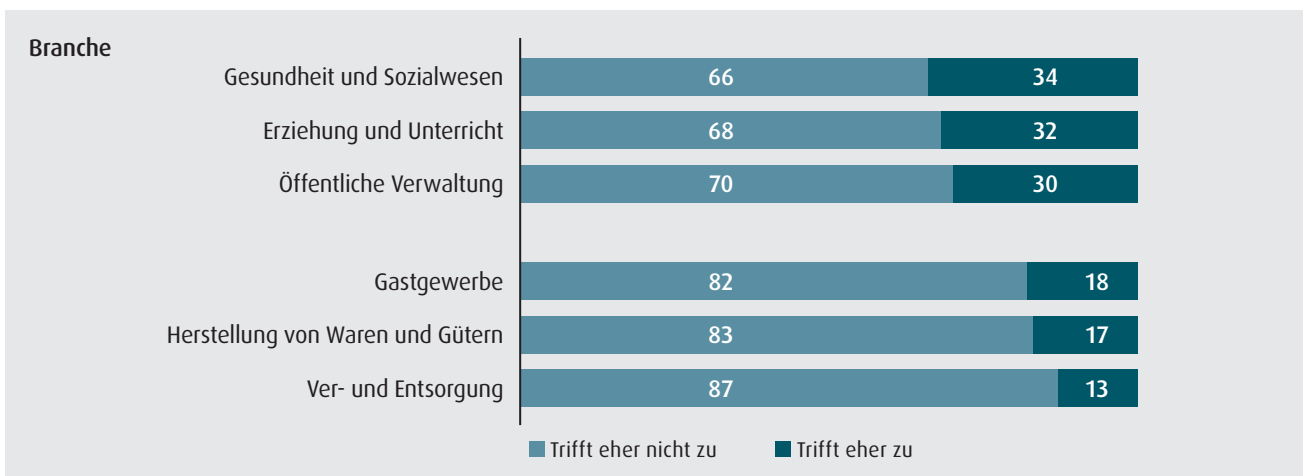


Abbildung 76: Ich muss damit rechnen, am Arbeitsplatz Gewalt (verbal oder physisch) oder Beleidigungen ausgesetzt zu sein, Darstellung nach Branchen (Auszug), Angaben in Prozent



## 5 Fazit und Ausblick

Es ist ungerechtfertigt, Arbeit nur als Belastung und Gesundheitsrisiko wahrzunehmen. Dies hat auch das fünfte iga.Barometer wieder unter Beweis gestellt. Die Mehrheit der Erwerbstätigen lernt regelmäßig etwas Neues bei der Arbeit dazu. Sehr viele haben Spaß an ihrer Arbeit und mehr als die Hälfte freuen sich morgens auf die Arbeit. Sie vermittelt ihnen Anerkennung und hat einen entsprechend hohen Stellenwert. Von Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzten fühlen sie sich unterstützt und fair behandelt. Und die absolute Mehrheit glaubt, diese Arbeit bis zum Renteneintritt machen zu können.

Naturgemäß gibt es aber auch weitergehenden Präventionsbedarf. In der Arbeitsgestaltung können insbesondere Frauen von weiteren Bemühungen profitieren. Sie berichten häufiger von Zeitdruck, Störungen und Unterbrechungen und profitieren zudem seltener von flexiblen Arbeitszeiten. Dies sind Tätigkeitsmerkmale, die besonders häufig in Branchen mit vielen weiblichen Beschäftigten auftreten, wie „Erziehung und Unterricht“ oder „Gesundheits- und Sozialwesen“.

Flexibilisierung als Merkmal moderner Arbeitswelten bietet neben Risiken auch Chancen. Mobilität und Entgrenzung der Arbeit werden von Erwerbstätigen als Risiken und Belastungen registriert. Zugleich bieten aber moderne Informations- und Kommunikationsmittel und ganz besonders flexible Arbeitszeitmodelle die Möglichkeit, individuelle Vorteile aus der Flexibilisierung zu ziehen. Sowohl die betriebliche wie private Ausgestaltung im Detail scheint dafür ausschlaggebend zu sein, ob Chancen oder Risiken der Flexibilisierung überwiegen.

Das soziale Arbeitsumfeld ist eine wichtige Stütze für die Erwerbstätigen. Respekt und gegenseitige Unterstützung scheinen zu überwiegen. Allerdings gibt es beim Thema Gesundheit in der Arbeitswelt noch Aufholbedarf. Nur wenige Erwerbstätige fühlen sich von ihrer Führungskraft in ihren Belastungen wahrgenommen. Ebenso haben nur wenige Erwerbstätige den Eindruck, ihr Unternehmen würde sich um ihre Gesundheit kümmern. Dabei existiert eine Vielzahl an Maßnahmen, die die Unternehmen bei der Einführung und Umsetzung von betrieblicher Gesundheitsförderung unterstützen. Auch die Aktivitäten der Sozialversicherungen erreichen immer mehr Betriebe. Mit einer weiteren Optimierung der Angebote, stärkerer Vernetzung der Akteure und Intensivierung der Kommunikation der Fortschritte könnte dieser Kreis sogar erweitert werden.

Zudem zeigen die Ergebnisse, dass man bei der Betrachtung des demografischen Wandels die jüngeren Altersgruppen nicht vernachlässigen darf. Sie sind es, die am häufigsten von einer geringeren Anerkennung, ungünstigen Arbeitsbedingungen und Zukunftsängsten berichten. Auch sprechen sie sich selbst eine geringe Gesundheitskompetenz zu, die bei älteren Erwerbstätigen deutlich positiver eingeschätzt wird. Durch die altersgerechte Gestaltung der Arbeit und zielgerichtete Fördermaßnahmen können Unternehmen hierauf großen Einfluss ausüben.

Neben körperlichen Belastungen werden psychische und im Besonderen emotionale Belastungen zu einem bestimmenden Thema in der Arbeitsgestaltung. Dies erfolgt durchaus berechtigt, denn ein hoher Anteil der Erwerbsbevölkerung empfindet die Arbeit als emotional belastend. Ganz konkret wird es beim Risiko, Opfer von körperlicher oder psychischer Gewalt zu werden. Dieses Risiko wird von einem Viertel der Erwerbstätigen als gegeben eingeschätzt. Hier tut sich ein Feld auf, in dem die Prävention noch ausgebaut werden kann.

Das iga.Barometer wird die hier skizzierten Entwicklungen weiter begleiten. Mit dem iga.Barometer 2016 wurden neben einer Änderung der Erhebungsmethode auch ein komplett neuer Fragebogen und ein neues Design des Reports eingeführt. Künftige Barometer werden wieder Schwerpunktthemen beinhalten und einzelne, vielleicht schon hier aufgegriffene Facetten der Arbeit näher beleuchten.

Die Erfahrungen mit den neuen Sonntagsfragen werden wir auswerten und uns vielleicht noch von der einen oder anderen Frage trennen, um den Schwerpunktthemen den ihnen gebührenden Platz einzuräumen. Der Großteil der Fragen wird aber von nun an den Kern des iga.Barometers bilden, und wir freuen uns schon auf die Auswertung interessanter Zeitreihen zu Trends in der Arbeitswelt.

## 6 Literaturverzeichnis

- Baethge, A. & Rigotti, T. (2010). *Arbeitsunterbrechungen und Multitasking*. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Brodersen, S. & Lück, P. (2016). *iga.Wegweiser. Apps, Blogs & Co. – Neue Wege in der betrieblichen Gesundheitsförderung?* Dresden: iga.
- Bundesagentur für Arbeit (2017). *Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland – Monatsbericht Dezember und Jahr 2016*. Nürnberg.
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (2008). *Was ist gute Arbeit? Das erwarten Erwerbstätige von ihrem Arbeitsplatz*. Dortmund.
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (2013). *Factsheet 01 – Zeitdruck & Co – Arbeitsbedingungen mit hohem Stresspotenzial*. Zugriff am 22.06.2017 unter [www.baua.de/dok/6505186](http://www.baua.de/dok/6505186)
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016). *Psychische Gesundheit im Betrieb – Arbeitsmedizinische Empfehlung*. Berlin.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2016). *Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2016*. Berlin.
- Gaspar, C. & Hollmann, D. (2015). *Bedeutung der Arbeit*. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
- Glitzka, C. (2014). *iga.Fakten 7. Life-Balance: Ein an Lebensphasen und Lebensereignissen orientierter Ansatz*. Dresden: iga.
- Hassler, M., Rau, R., Hupfeld, J., Paridon, H. (2016). *iga.Report 23. Auswirkungen von ständiger Erreichbarkeit und Präventionsmöglichkeiten*. Teil 2: Eine wissenschaftliche Untersuchung zu potenziellen Folgen für Erholung und Gesundheit und Gestaltungsvorschläge für Unternehmen. Dresden: iga.
- Hey, P. (2014). Betriebliche Gesundheitsförderung führt zu erfolgreichem Personalmarketing. In: Hahnzog, S. (Hrsg.). *Betriebliche Gesundheitsförderung (S. 51–58)*. Wiesbaden.
- Hupfeld, J., Brodersen, S. & Herdegen, R. (2013). *iga.Report 25. Arbeitsbedingte räumliche Mobilität und Gesundheit*. Dresden: iga.
- Mühlenbrock, I. (2016). *Alters- und altersgerechte Arbeitsgestaltung – Grundlagen und Handlungsfelder für die Praxis*. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA).
- Pagels, N. & Savioli, B. (2013). *Herstellung von Chancengleichheit und Abbau von Benachteiligung aufgrund des Lebensalters in KMU*. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes.
- Pangert, B. & Schüpbach, D. (2011). Arbeitsbedingungen und Gesundheit von Führungskräften auf mittlerer und unterer Hierarchieebene. In: Badura, B., Ducki, A., Schröder, H., Klose, J., & Macco, K. (Hrsg.). *Fehlzeiten-Report 2011 – Führung und Gesundheit (S. 71–79)*. Berlin.
- Rau, R. (2015). *iga.Report 31. Risikobereiche für psychische Belastungen*. Dresden: iga.
- Scheibner, N., Hapkemeyer, J. & Banko, L. (2016). *iga.Report 33. Engagement erhalten – innere Kündigung vermeiden. Wie steht es um das Thema innere Kündigung in der betrieblichen Praxis?* Dresden: iga.
- Statistisches Bundesamt (Destatis) (2017). *Bevölkerung und Erwerbstätigkeit Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2014*.
- Strobel, H. (2013). *iga.Report 23. Auswirkungen von ständiger Erreichbarkeit und Präventionsmöglichkeiten*. Teil 1: Überblick über den Stand der Wissenschaft und Empfehlungen für einen guten Umgang in der Praxis. Dresden: iga.

## 7 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Ich habe ausreichend Zeit für meine Aufgaben, Gesamtergebnis sowie Darstellung nach Geschlecht .....	10
Abbildung 2: Ich habe ausreichend Zeit für meine Aufgaben, Darstellung nach Personalverantwortung und Anzahl der zu führenden Personen .....	10
Abbildung 3: Ich kann meine Aufgaben störungsfrei erledigen, Gesamtergebnis sowie Darstellung nach Geschlecht .....	11
Abbildung 4: Ich kann meine Aufgaben störungsfrei erledigen, Darstellung nach Altersgruppen.....	11
Abbildung 5: Ich muss mehrere Aufgaben gleichzeitig im Blick haben, Gesamtergebnis sowie Darstellung nach Geschlecht .....	12
Abbildung 6: Ich muss mehrere Aufgaben gleichzeitig im Blick haben, Darstellung nach Bildungsabschluss .....	12
Abbildung 7: Ich kann selbst entscheiden, wie ich meine Aufgaben erledige, Gesamtergebnis sowie Darstellung nach Geschlecht .....	13
Abbildung 8: Ich kann selbst entscheiden, wie ich meine Aufgaben erledige, Darstellung nach Bildungsabschluss .....	13
Abbildung 9: In meiner Arbeit lerne ich etwas Neues dazu, Gesamtergebnis sowie Darstellung nach Geschlecht .....	14
Abbildung 10: In meiner Arbeit lerne ich etwas Neues dazu, Darstellung nach Bildungsabschluss.....	14
Abbildung 11: Für meine Arbeit nutze ich Möglichkeiten der Qualifizierung, Gesamtergebnis sowie Darstellung nach Geschlecht .....	15
Abbildung 12: Für meine Arbeit nutze ich Möglichkeiten der Qualifizierung, Darstellung nach Branchen (Auszug).....	15
Abbildung 13: Meine Arbeit erfordert von mir Mobilität, Gesamtergebnis sowie Darstellung nach Geschlecht .....	16
Abbildung 14: Meine Arbeit erfordert von mir Mobilität, Gesamtergebnis sowie Darstellung nach Beschäftigungsverhältnis.....	16
Abbildung 15: Ich empfinde berufliche Mobilität als Belastung, Teilstichprobe der Mobilen (N = 699), Gesamtergebnis sowie Darstellung nach Geschlecht .....	17
Abbildung 16: Ich empfinde berufliche Mobilität als Belastung, Teilstichprobe der Mobilen (N = 699), Darstellung nach Altersgruppen .....	17
Abbildung 17: Ich empfinde berufliche Mobilität als Belastung, Teilstichprobe der Mobilen (N = 699), Darstellung nach Beschäftigungsverhältnis.....	18

Abbildung 18: Haben Sie flexible Arbeitszeiten?, Gesamtergebnis sowie Darstellung nach Geschlecht..... 18

Abbildung 19: Haben Sie flexible Arbeitszeiten?, Darstellung nach Branchen (Auszug) ..... 19

Abbildung 20: Haben Sie flexible Arbeitszeiten? Wenn ja: Welche Möglichkeiten flexibler Arbeitszeitgestaltung stehen Ihnen zur Verfügung?, Darstellung nach Geschlecht..... 19

Abbildung 21: Wird für Ihre Arbeit die Verwendung moderner Informations- und Kommunikationsmittel erwartet?, Gesamtergebnis sowie Darstellung nach Geschlecht ..... 20

Abbildung 22: Wird für Ihre Arbeit die Verwendung moderner Informations- und Kommunikationsmittel erwartet?, Darstellung nach Tätigkeitsschwerpunkt ..... 20

Abbildung 23: Wird die Verwendung moderner Informations- und Kommunikationsmittel von Ihnen auch während Ihrer Freizeit erwartet?, Gesamtergebnis sowie Darstellung nach Geschlecht..... 21

Abbildung 24: Wird die Verwendung moderner Informations- und Kommunikationsmittel von Ihnen auch während Ihrer Freizeit erwartet?, Darstellung nach Altersgruppen, Teilstichprobe (N = 1.043) .... 21

Abbildung 25: In der Möglichkeit, überall mobil arbeiten zu können, sehe ich für mich Vorteile, Gesamtergebnis sowie Darstellung nach Geschlecht ..... 22

Abbildung 26: In der Möglichkeit, überall mobil arbeiten zu können, sehe ich für mich Vorteile, Darstellung nach Altersklassen ..... 22

Abbildung 27: In meiner Arbeit werde ich von Kolleginnen und Kollegen unterstützt, Gesamtergebnis sowie Darstellung nach Geschlecht ..... 23

Abbildung 28: In meiner Arbeit werde ich von Kolleginnen und Kollegen unterstützt, Gesamtergebnis sowie Darstellung nach Altersklassen ..... 23

Abbildung 29: In meiner Arbeit werde ich von meiner Führungskraft unterstützt, Teilstichprobe der Angestellten, Arbeiterinnen bzw. Arbeiter und verbeamteten Personen (N = 1.951), Gesamtergebnis sowie Darstellung nach Geschlecht ..... 24

Abbildung 30: In meiner Arbeit werde ich von meiner Führungskraft unterstützt, Teilstichprobe der Angestellten, Arbeiterinnen bzw. Arbeiter und verbeamteten Personen (N = 1.951), Gesamtergebnis sowie Darstellung nach Altersklassen..... 24

Abbildung 31: Meine Führungskraft achtet darauf, wie belastet ich bin, Teilstichprobe der Angestellten, Arbeiterinnen bzw. Arbeiter und verbeamteten Personen (N = 1.951), Gesamtergebnis sowie Darstellung nach Geschlecht ..... 25

Abbildung 32: Meine Führungskraft achtet darauf, wie belastet ich bin, Teilstichprobe der Angestellten, Arbeiterinnen bzw. Arbeiter und verbeamteten Personen (N = 1.951), in Abhängigkeit von den Mobilitätsanforderungen..... 25

Abbildung 33: Bei uns wird jeder mit Respekt behandelt, Gesamtergebnis sowie Darstellung nach Geschlecht ..... 26

Abbildung 34: Bei uns wird jeder mit Respekt behandelt, Darstellung nach Altersklassen.....	26
Abbildung 35: Bei uns wird jeder mit Respekt behandelt, Darstellung nach Tätigkeitsschwerpunkt.....	27
Abbildung 36: Ich erlebe die Zusammenarbeit mit Menschen aus anderen Kulturen als bereichernd, Gesamtergebnis sowie Darstellung nach Geschlecht .....	27
Abbildung 37: Ich erlebe die Zusammenarbeit mit Menschen aus anderen Kulturen als bereichernd, Darstellung nach Altersklassen .....	28
Abbildung 38: Meine Arbeit hält mich gesund, Gesamtergebnis sowie Darstellung nach Geschlecht.....	28
Abbildung 39: Meine Arbeit hält mich gesund, Darstellung nach Altersgruppen .....	29
Abbildung 40: Meine Arbeit hält mich gesund, Darstellung nach Arbeitsschwerpunkt (Schwerpunkt = mind. 50 Prozent Anteil einer Arbeitsform; wenn keine Arbeitsform 50 Prozent erreicht, liegt kein eindeutiger Schwerpunkt vor) .....	29
Abbildung 41: Mein Unternehmen kümmert sich um meine Gesundheit, Teilstichprobe ohne freiberuflich Tätige (N = 1.951), Gesamtergebnis sowie Darstellung nach Geschlecht.....	30
Abbildung 42: Mein Unternehmen kümmert sich um meine Gesundheit, Darstellung nach Branchen (Auszug).....	30
Abbildung 43: Mein Unternehmen kümmert sich um meine Gesundheit, Teilstichprobe ohne freiberuflich Tätige (N = 1.951), Darstellung nach Vorhandensein flexibler Arbeitszeiten .....	31
Abbildung 44: Ich weiß, was ich tun muss, um bei der Arbeit gesund zu bleiben, Gesamtergebnis sowie Darstellung nach Geschlecht .....	31
Abbildung 45: Ich weiß, was ich tun muss, um bei der Arbeit gesund zu bleiben, Darstellung nach Altersklassen .....	32
Abbildung 46: Ich kann Berufliches und Privates miteinander vereinbaren, Gesamtergebnis sowie Darstellung nach Geschlecht .....	32
Abbildung 47: Ich kann Berufliches und Privates miteinander vereinbaren, Darstellung Gesamt und nach Vorhandensein flexibler Arbeitszeiten sowie Beschäftigungsumfang .....	33
Abbildung 48: Ich kann mir vorstellen, meine derzeitige Arbeitstätigkeit bis zum Erreichen der Rente auszuüben, Gesamtergebnis sowie Darstellung nach Geschlecht .....	34
Abbildung 49: Ich kann mir vorstellen, meine derzeitige Arbeitstätigkeit bis zum Erreichen der Rente auszuüben, Darstellung nach Altersgruppen.....	35
Abbildung 50: Ich kann mir vorstellen, meine derzeitige Arbeitstätigkeit bis zum Erreichen der Rente auszuüben, Darstellung nach Branchen (Auszug).....	35
Abbildung 51: Arbeit hat für mich einen hohen Stellenwert, Gesamtergebnis sowie Darstellung nach Geschlecht .....	36

Abbildung 52: Arbeit hat für mich einen hohen Stellenwert, Darstellung nach Altersgruppen..... 36

Abbildung 53: Arbeit hat für mich einen hohen Stellenwert, Darstellung nach Einkommensgruppen,  
Teilstichprobe (N = 1.499) ..... 37

Abbildung 54: Meine Arbeit macht mir Spaß, Gesamtergebnis sowie Darstellung nach Geschlecht ..... 37

Abbildung 55: Meine Arbeit macht mir Spaß, Darstellung nach Altersklassen ..... 38

Abbildung 56: Meine Arbeit macht mir Spaß, Darstellung nach Einkommen (Vollzeitbeschäftigte über  
35 Stunden/Woche) sowie nach dem Vorhandensein flexibler Arbeitszeiten ..... 38

Abbildung 57: In Bezug auf meine Arbeit werde ich generell fair behandelt,  
Gesamtergebnis sowie Darstellung nach Geschlecht ..... 39

Abbildung 58: In Bezug auf meine Arbeit werde ich generell fair behandelt,  
Darstellung nach Altersgruppen..... 39

Abbildung 59: In Bezug auf meine Arbeit werde ich generell fair behandelt,  
Darstellung nach Branchen (Auszug)..... 40

Abbildung 60: Ich mache bei der Arbeit nur noch das Nötigste,  
Gesamtergebnis sowie Darstellung nach Geschlecht ..... 40

Abbildung 61: Ich mache bei der Arbeit nur noch das Nötigste, Darstellung nach Altersgruppen..... 41

Abbildung 62: Ich mache bei der Arbeit nur noch das Nötigste, Darstellung nach Merkmal Schichtarbeit ..... 41

Abbildung 63: Ich würde meine Arbeitsstelle sofort wechseln, wenn ich ein anderes Angebot bekäme,  
Gesamtergebnis sowie Darstellung nach Geschlecht ..... 42

Abbildung 64: Ich würde meine Arbeitsstelle sofort wechseln, wenn ich ein anderes Angebot bekäme,  
Darstellung nach Einkommen, Teilstichprobe der Vollzeitbeschäftigten (N = 1.499)..... 42

Abbildung 65: Ich würde meine Arbeitsstelle sofort wechseln, wenn ich ein anderes Angebot bekäme,  
Darstellung nach Merkmal Schichtarbeit..... 43

Abbildung 66: Morgens freue ich mich auf die Arbeit, Gesamtergebnis sowie Darstellung nach Geschlecht... 43

Abbildung 67: Morgens freue ich mich auf die Arbeit, Darstellung nach Altersgruppen ..... 44

Abbildung 68: Morgens freue ich mich auf die Arbeit, Darstellung nach Einkommensklassen ..... 44

Abbildung 69: Meine Arbeit bringt mir Anerkennung, Gesamtergebnis sowie Darstellung nach Geschlecht ... 45

Abbildung 70: Meine Arbeit bringt mir Anerkennung, Darstellung nach Einkommensklassen..... 45

Abbildung 71: Meine Arbeit ist emotional belastend, Gesamtergebnis sowie Darstellung nach Geschlecht .... 46

Abbildung 72: Meine Arbeit ist emotional belastend, Darstellung nach Branchen (Auszug)..... 46

Abbildung 73: Ich habe Angst, meine Arbeit zu verlieren, Gesamtergebnis sowie Darstellung nach Geschlecht .....	47
Abbildung 74: Ich habe Angst, meine Arbeit zu verlieren, Darstellung nach Beschäftigungsstatus .....	47
Abbildung 75: Ich muss damit rechnen, am Arbeitsplatz Gewalt oder Beleidigungen ausgesetzt zu sein, Gesamtergebnis sowie Darstellung nach Geschlecht .....	48
Abbildung 76: Ich muss damit rechnen, am Arbeitsplatz Gewalt (verbal oder physisch) oder Beleidigungen ausgesetzt zu sein, Darstellung nach Branchen (Auszug) .....	48





Zitiervorschlag:

Brodersen, S. & Lück, P. (2017). *iga.Report 36. iga.Barometer 2016. Erwerbstätigenbefragung zum Stellenwert der Arbeit*. Dresden: iga.

# IMPRESSUM



---

## Herausgeber

Initiative Gesundheit und Arbeit (iga)  
Internet: [www.iga-info.de](http://www.iga-info.de)  
E-Mail: [projektteam@iga-info.de](mailto:projektteam@iga-info.de)

iga ist eine Kooperation von

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

## Autor und Autorin

Sören Brodersen, Patricia Lück

## Verlegende Stelle

Zukunft der Arbeit GmbH  
Königsbrücker Landstraße 2, 01109 Dresden

## Satz

büro quer kommunikationsdesign, Dresden

## Druck

Neue Druckhaus Dresden GmbH  
Bärensteiner Str. 30, 01277 Dresden

## Bild

Adobe Stock, Leon

iga.Report 36

1. Auflage November 2017

ISSN: 1612-1988 (Printausgabe)

ISSN: 1612-1996 (Internetausgabe)

© BKK DV, DGUV, AOK-BV, vdek

iga.Reporte können in kleiner Stückzahl kostenlos  
über [projektteam@iga-info.de](mailto:projektteam@iga-info.de) bezogen werden.

.....