



Initiative
Gesundheit &
Arbeit

IGA-Report 7



Das IGA-Barometer 2005

Einschätzung der Erwerbsbevölkerung zum Stellenwert der Arbeit, zu beruflichen Handlungsspielräumen und zu Gratifikationskrisen

Wolfgang Bödecker, Nico Dragano

Die Initiative Gesundheit und Arbeit ist eine Kooperation des Bundesverbandes der Betriebskrankenkassen und des Hauptverbandes der gewerblichen Berufsgenossenschaften zur Neu- und Weiterentwicklung gemeinsamer Präventions- und Interventionsansätze. Die Initiative arbeitet projektbezogen und leistet darüber einen Beitrag zur Forschung, Qualifikation und Beratung. Diesen Beitrag leistet sie nicht alleine, die Kooperationspartner suchen das Gespräch mit Wirtschaft, Politik, Sozialversicherung, Sozialpartnern sowie mit zahlreichen weiteren Institutionen.

Die vorliegende Veröffentlichung liefert einen Beitrag zur Entwicklung geeigneter Präventions- und Interventionsansätze.

www.iga-info.de



IGA-Report 7

Das IGA-Barometer 2005

Einschätzungen der Erwerbsbevölkerung zum Stellenwert der Arbeit, zu beruflichen Handlungsspielräumen und zu Gratifikationskrisen

Wolfgang Bödeker, Nico Dragano

Herausgeber:

BKK Bundesverband

Kronprinzenstr. 6, D-45128 Essen

und

Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften – HVBG

Berufsgenossenschaftliches Institut Arbeit und Gesundheit – BGAG

Königsbrücker Landstr.2, D-01109 Dresden

Autoren:

Wolfgang Bödeker, Nico Dragano

unter Mitarbeit von Dr. Elke Esser, Academic Data

Internet: www.iga-info.de

E-Mail: projektteam@iga-info.de

1. Auflage Juni 2005

ISSN: 1612-1988

ISSN: 1612-1996

© BKK BV und HVBG

Inhaltsverzeichnis:

Zusammenfassung	4
1 Einleitung	9
2 Ergebnisse zum Stellenwert der Arbeit	11
3 Ergebnisse zum Handlungsspielraum.....	36
3.1 Vorkommen von Handlungsspielräumen	37
3.2 Belastung und Wahrnehmung.....	48
4 Ergebnisse zum Gratifikationskrisenmodell	52
4.1 Hintergrund: Psychosoziale Arbeitsbelastungen.....	52
4.2 Psychosoziale Arbeitsbelastungen nach Berufs- und Wirtschaftsgruppen ...	57
4.3 Psychosoziale Arbeitsbelastungen und Einstellungen zur Arbeit	68
4.4 Fazit	71
5 Literatur	73
Anhang 1: Vorgehensweise und Befragungskollektiv	75
Anhang 2: Fragebogen.....	84

Zusammenfassung

Im Rahmen einer repräsentativen, telefonischen Befragung im Auftrag der Initiative Gesundheit & Arbeit (IGA) wurden ca. 2000 Erwerbstätige um ihre Einschätzung zum Stellenwert der Arbeit und zu Handlungsspielräumen bei der Arbeit gebeten. Darüber hinaus wurde erfragt, ob die erbrachten beruflichen Leistungen und die dafür erhaltene Anerkennung in einem ausgewogenen Verhältnis stehen. IGA möchte mit den Ergebnissen Verbänden, Unternehmen und Arbeitnehmern die Gelegenheit bieten, den Wandel von Einstellungen und Wahrnehmungen zur Arbeitswelt regelmäßig zu reflektieren und in arbeits- und sozialpolitische Diskussionen einzubeziehen.

Die Befragung diente der Beleuchtung von zwei besonders bedeutenden Belastungskonstellationen bei der Arbeit. Aus diversen Studien ist bekannt, dass Beschäftigte, die geringem Handlungsspielraum bei der Arbeit unterliegen, vermehrt von gesundheitlichen Beschwerden betroffen sind. Geringer Handlungsspielraum bei der Arbeit setzt sich aus mehreren Dimensionen zusammen. Für eine zielgerichtete Prävention ist es daher erheblich, ob etwa die Belastung in einem engen Aufgabenspektrum oder in der zeitlichen Abfolge der Arbeiten gesehen wird. Dieser Fragekomplex dient daher der differenzierten Erhebung der verschiedenen Aspekte von geringem Handlungsspielraum bei der Arbeit.

Das Verhältnis von den im Beruf erbrachten Leistungen und dafür erhaltener Anerkennung steht im Zentrum des Modells beruflicher Gratifikationskrisen. Als berufliche Gratifikationskrise wird eine Belastung verstanden, die sich aus einer hohen Verausgabung und niedriger Belohnung (Gehalt, Wertschätzung, Arbeitsplatzsicherheit) ergibt. Es ist bekannt, dass Personen, die über einen längeren Zeitraum dieser Belastung ausgesetzt sind, einem erhöhten Krankheitsrisiko unterliegen. Die Befragung kann somit Auskunft geben, unter welchen Umständen und in welchen beruflichen Tätigkeiten Gratifikationskrisen besonders häufig sind und welche besonderen Präventionsüberlegungen daher erforderlich sind.

Die Ergebnisse lassen sich wie folgt zusammenfassen.

Stellenwert der Arbeit

Die Befragten beschreiben ihre Arbeitssituation außerordentlich positiv. So ...

- finden 81 % der Männer und 88 % der Frauen, dass ihre Arbeit sie fit hält
- finden 86 % der Männer und 92 % der Frauen, dass ihre Arbeit ihnen Anerkennung bringt

- halten 92 % der Männer und 92 % der Frauen ihre Arbeit für vielseitig und abwechslungsreich
- finden 59 % der Männer und 66 % der Frauen, dass der Stellenwert der Arbeit in ihrer Lebenssituation genau richtig ist
- sind 55 % der Männer und 58 % der Frauen der Ansicht, dass sich bei ihnen Arbeit, Familie, Partnerschaft, Sport und Freizeit in einem ausgewogenen Verhältnis befinden
- finden 77 % der Männer und 78 % der Frauen ihre Arbeit genau richtig
- würden 71 % der Männer und 74 % der Frauen nicht den Beruf wechseln, wenn sie die Möglichkeit hätten
- würden 70 % der Männer und 72 % der Frauen nicht die Branche wechseln, wenn sie die Möglichkeit hätten
- würden 65 % der Männer und 69 % der Frauen nicht den Arbeitgeber wechseln, wenn sie die Möglichkeit hätten
- sehen 45 % der Männer und 49 % der Frauen in der Flexibilisierung der Arbeitszeit persönliche Vorteile
- finden 59 % der Männer und 50 % der Frauen, dass ihr Unternehmen sich um ihre Gesundheit kümmert
- können sich 51 % der Männer und 45 % der Frauen vorstellen, ihre derzeitige Arbeitstätigkeit bis zum 65. Lebensjahr auszuüben

Diese insgesamt positive Einschätzung darf indes nicht den Blick auf Problembereiche verstellen. So sind immerhin ca. ein Drittel der Befragten der Meinung, dass der Arbeit in ihrer Lebenssituation ein zu hoher Stellenwert zukommt. Insbesondere betrachten 40 % der Männer es als unbefriedigend, dass ihr Schwerpunkt auf der Arbeit liegt. Als besonders beachtenswert muss das Ergebnis gelten, dass annähernd die Hälfte der Befragten sich nicht oder nur eingeschränkt vorstellen kann, ihre Tätigkeit bis zur Altersrente auszuüben. In Verbindung mit der Auffassung von ebenfalls nahezu der Hälfte der Befragten, dass sich die Unternehmen nicht um die Gesundheit der Beschäftigten kümmern, zeigen sich bedeutende Potentiale für ein betriebliches Gesundheitsmanagement.

Handlungsspielräume

Hinsichtlich der Handlungsspielräume bei der Arbeit zeigt sich ein vorwiegend positives Antwortmuster. Zunächst ist aber ersichtlich, dass die „Wiederholung von Arbeitsgängen in allen Einzelheiten“ in der Arbeitswelt sehr verbreitet ist. 54 % der befragten Männer und 65 % der Frauen geben an, dass dies häufig bei ihrer Arbeit vorkommt, bei 13 % bzw. 19 % tritt dies sogar sehr häufig auf. Im Vergleich der Berufe wird der höchste Wert mit 85 % von Frauen in den Fertigungsberufen erreicht, wo sogar 36% angegeben, dass die Wiederholung von Arbeitsgängen sehr häufig ist. Im geringsten Maße sind LehrerInnen und SozialarbeiterInnen (35 %) sowie die Männer in Technischen Berufen (40 %) von der häufigen Wiederholung von Arbeitsgängen betroffen.

Im überraschenden Kontrast zur weiten Verbreitung von wiederholten Arbeitsgängen gaben ca. 85 % der Befragten an, dass es ihre Arbeit häufig erlaubt, Entscheidungen selbst zu treffen. Bei 33 % der Männern und 25 % der Frauen ist dies sogar sehr häufig der Fall. Die Entscheidungsspielräume nehmen dabei offenbar mit dem Alter zu und sind bei Männern im höheren Maße gegeben als bei Frauen. Im Vergleich der Berufe zeigt sich ein deutlicher Unterschied zwischen den Geschlechtern. So geben in Fertigungsberufen, technischen Berufen und bei Kaufleuten ca. 20 % mehr Männer an, häufig Entscheidungsmöglichkeiten zu haben. Über die geringsten Entscheidungsspielräume verfügen offenbar die Frauen in Fertigungsberufen. Jede Zweite ist hier der Meinung, dass ihre Arbeit gar nicht oder nur selten eigene Entscheidungen erlaubt.

Auch die Frage nach der Möglichkeit, die Reihenfolge der Arbeitsgänge selbst bestimmen zu können, wird vorwiegend zustimmend beantwortet. Nahezu ohne Unterschiede nach Alter und Geschlecht geben ca. 85 % der Befragten an, dies häufig tun zu können. Ca. ein Drittel hat sogar sehr häufig bestimmenden Einfluss auf die Reihenfolge der Arbeit. Besonders die Befragten aus den Büroberufen geben entsprechenden Gestaltungsspielraum an, während die Fertigungsberufe offenbar durch vergleichsweise geringen Einfluss auf die Aufgabenreihenfolge geprägt sind. Jede zweite Frau gibt hier an, nicht (30 %) oder nur selten (21 %) die Reihenfolge der Aufgaben bestimmen zu können.

Der Zeitpunkt für das Ausführen von Aufgaben kann von 60 % aller Befragten häufig selbst bestimmt werden. Erneut sind es die Büroberufe, in denen der Gestaltungsspielraum bei beiden Geschlechtern am größten zu sein scheint. Dagegen kann mehr als die Hälfte der Befragten aus der Landwirtschaft, den Fertigungsberufen und den Dienstleistungsberufen nur selten oder gar nicht den Zeitpunkt der Aufgabenerledigung selbst bestimmen. Auch ge-

schlechtsspezifisch zeigen sich auffällige Unterschiede. Während in den technischen Berufen sowie bei Kaufleuten 20% mehr Männer als Frauen häufig zeitautonom sind, ist es im Gesundheitswesen umgekehrt. Hier geben nur 27 % der Männer, aber 49 % der Frauen an, sehr häufig oder häufig den Zeitpunkt der Arbeit selbst bestimmen zu können. Da bei den befragten Männern Ärzte die größte Berufsgruppe der im Gesundheitswesen Tätigen stellen, bei den Frauen aber Krankenschwestern, deutet dies darauf hin, dass Ärzte eine geringe zeitliche Autonomie wahrnehmen.

Die Anforderung, kreativ zu sein, nimmt nach Auffassung der Befragten mit dem Lebensalter zu. Die höchste Kreativitätsanforderung wird dabei mit jeweils 95 % von den Lehrern und Sozialarbeitern beiderlei Geschlechts berichtet. Geschlechtsunterschiede werden erneut besonders in den Fertigungsberufen und Büroberufen sichtbar, wo annähernd die Hälfte der befragten Frauen angibt, Kreativität selten oder gar nicht zu benötigen.

Die Möglichkeit – falls notwendig – KollegInnen um Unterstützung bitten zu können, wird von 80 % als häufig oder sehr häufig gegeben gesehen. Die geringsten Unterstützungsmöglichkeiten sehen Frauen der Dienstleistungsberufe, von denen 35 % angeben, KollegInnen nur selten oder gar nicht um Unterstützung bitten zu können.

Die Untersuchung, welche Aspekte des Handlungsspielraums bei der Arbeit als besonders kennzeichnend gelten müssen, lässt erkennen, dass die Wiederholung von Arbeitsgängen nicht einher geht mit den anderen Aspekten geringen Handlungsspielraums. Dies bedeutet, dass diejenigen Befragten, die angeben, dass sich die Arbeitsgänge bis in alle Einzelheiten wiederholen, gleichzeitig der Meinung sind, über viel Entscheidungsspielräume zu verfügen und dass ihr Job häufig Kreativität erfordert. Die Aspekte Entscheidungsfreiheiten sowie die Selbstbestimmung über Reihenfolge bzw. Zeitpunkt der Ausführung kommen dagegen oft gemeinsam vor.

Welche Aspekte des geringen Handlungsspielraums als belastend empfunden werden, ist offenbar geschlechtsspezifisch. Männer empfinden geringen Handlungsspielraum bei der Arbeit als belastend, wenn selten die Möglichkeit für eigene Entscheidungen, für die Bestimmung der Reihenfolge der Arbeitsgänge sowie Kreativität erfordert ist. Bei Frauen hingegen wird das Belastungsempfinden geprägt durch unzureichenden Einfluss auf die Reihenfolge der Arbeitsgänge sowie die fehlende Möglichkeit, kollegiale Unterstützung erbitten zu können.

Gratifikationskrisen

Im Hinblick auf die psychosozialen Belastungen zeigen sich deutliche Präventionsbedarfe. Im Sinne des Gratifikationskrisenmodells weist ein nicht unerheblicher Teil der Befragten eine hohe bis sehr hohe Belastung auf. 13,5 % der Männer und 15,2 % der Frauen liegen etwa bei dem Verausgabungs-Belohnungs-Quotienten über einem Wert von 1. Dabei sind die Belastungen nicht zufällig verteilt. Bezogen auf den Quotienten und auf den Faktor „übersteigerte berufliche Verausgabungsneigung“ zeigt sich, dass die Werte in Abhängigkeit vom Alter, der Art der Erwerbstätigkeit, dem beruflichen Status, dem ausgeübten Beruf und der Branche, in der der Beruf ausgeübt wird, variieren. Hohe psychosoziale Belastungen sind vor allem bei Befragten im mittleren Erwachsenenalter (ca. 30-49 Jahre), bei Vollzeitbeschäftigten und bei Beamten zu beobachten, wobei aber auch Angestellte und Arbeiter noch deutlich über der am geringsten betroffenen Gruppe, den Selbständigen, liegen. Bei den Berufsgruppen zeigen sich ungünstige Werte insbesondere bei sozialen Berufen: LehrerInnen, SozialarbeiterInnen und Berufe im Gesundheitswesen sind hoch belastet. Aber auch die große Gruppe der Büroberufe nimmt hier eine ungünstige Position ein. Beispielsweise hatten ca. 15% der Beschäftigten in Büroberufen einen Verausgabungs-Belohnungs-Quotienten >1 , während in der Gruppe der technischen Berufe nur ca. 8% betroffen waren. Es lassen sich zudem unterschiedliche Bedingungen für psychosoziale Belastungen in verschiedenen Berufen erkennen. So gründet anscheinend bei manchen Berufen der Stress in den äußeren Umständen, wie der Bezahlung, der Jobsicherheit etc., in anderen dagegen eher in der inneren Bereitschaft zur übertriebenen und gesundheitsschädigenden Verausgabung des Beschäftigten.

Ähnlich verhält es sich mit den Wirtschaftszweigen, wo die schlechtesten Werte in der Branche Erziehung und Unterricht zu finden sind. Einen überdurchschnittlich hohen – und damit potentiell gesundheitsgefährdenden - Verausgabungs-Belohnungs-Quotienten haben zudem Befragte aus den Branchen Gesundheit & Soziales, KFZ-Bau, Nahrung-Druck und der Landwirtschaft. Eine übersteigerte berufliche Verausgabungsneigung ist neben Erziehung und Unterricht noch bei den Branchen Metall- u. Maschinenbau, Bau, Kredit und Versicherung, EDV & Forschung besonders ausgeprägt.

In der Zusammenschau zeigt sich, dass Personen mit beruflichen Gratifikationskrisen zu einer deutlich schlechteren Einschätzung ihrer Arbeitssituation kommen als nicht belastete Personen. Dies deutet nochmals auf die Relevanz einer zielgerichteten und zielgruppenspezifischen Prävention hin, für deren Planung die Ergebnisse des IGA-Barometers hilfreich sind.

1. Einleitung

Befragungen von Arbeitnehmer sind inzwischen als wichtiges Hilfsmittel zur Beschreibung von Zusammenhängen zwischen Arbeit und Gesundheit etabliert. Sie sind dabei in der Regel breit angelegt, da sie sowohl die Belastungen in der Arbeitswelt als auch das gesundheitliche Befinden der Beschäftigten erfassen sollen. Dagegen mangelt es an Befragungen, mit denen gezielt besondere Aspekte erhoben werden und die zudem aktuell und repräsentativ angelegt sind. Die Initiative Gesundheit & Arbeit (IGA) veranlasste daher eine telefonische Befragung von ca. 2000 repräsentativ für die Erwerbsbevölkerung ausgewählten Personen. Die Befragung zielt insbesondere auf die Erhebung von Informationen zu zwei bedeutenden Komplexen psychischer Fehlbelastungen, nämlich geringen Handlungsspielraum bei der Arbeit und sogenannten Gratifikationskrisen. Als Kernbereich wurden darüber hinaus Fragen zum Stellenwert der Arbeit gestellt, die es ermöglichen, ein Gesamtbild der empfundenen Arbeitssituation durch die Befragten zu erhalten. Dieses Gesamtbild ergibt sich als Abwägung von beruflichen Belastungen, Anerkennung und persönlichen Erwartungen. IGA möchte mit den Ergebnissen der Befragung Verbänden, Unternehmen und Arbeitnehmern die Gelegenheit bieten, den Wandel von Einstellungen und Wahrnehmungen zur Arbeitswelt zu reflektieren und in arbeits- und sozialpolitische Diskurse einzubeziehen.

Neben dem persönlichen Stellenwert der Arbeit, wurden zwei besonders bedeutende Belastungskonstellationen bei der Arbeit berücksichtigt. Aus diversen Studien ist bekannt, dass Beschäftigte, die geringem Handlungsspielraum bei der Arbeit unterliegen, vermehrt von gesundheitlichen Beschwerden betroffen sind. Befragungen zeigen darüber hinaus, dass es sich um eine Belastung handelt, die in einer Vielzahl von Berufen und Branchen häufig vorkommt. Geringer Handlungsspielraum bei der Arbeit setzt sich aber aus mehreren Dimensionen zusammen. Unter Präventionsgesichtspunkten ist es erheblich, ob etwa die Belastung in einem engen Aufgabenspektrum oder in der strikten zeitlichen Abfolge der Arbeiten gesehen wird. Dieser Fragekomplex dient daher der differenzierten Erhebung der verschiedenen Aspekte von geringem Handlungsspielraum.

Das Modell beruflicher Gratifikationskrisen, das national und international verbreitet angewendet wird, dient ebenfalls der Messung von psychosozialen Fehlbelastungen am Arbeitsplatz. Als berufliche Gratifikationskrise wird eine spezifische, durch hohe Verausgabung und niedrige Belohnung gekennzeichnete Belastungskonstellation bezeichnet. In Untersuchungen wurde gezeigt, dass Personen, die über einen längeren Zeitraum dieser Belastung ausgesetzt sind, ein erhöhtes Erkrankungsrisiko entwickeln. Für koronare Herzkrankheiten und

Depressionen konnte beispielsweise gezeigt werden, dass das Erkrankungsrisiko bei Erwerbstätigen, die von diesen Belastungen betroffen sind, doppelt so hoch ist wie bei Beschäftigten in belastungsarmen Berufen. Das Befragungsergebnis erlaubt, berufliche Konstellationen zu identifizieren, die im Hinblick auf berufliche Gratifikationskrisen besonders auffällig sind und daher besondere Präventionsüberlegungen erforderlich machen.

In den nachfolgenden Kapiteln werden die Ergebnisse zu den einzelnen Fragekomplexen dargestellt. Der vollständige Wortlaut der eingesetzten Fragen sowie eine Beschreibung der Vorgehensweise und des Befragungskollektivs finden sich in den Anhängen.

2 Ergebnisse zum Stellenwert der Arbeit

Die Befragten hatten die Gelegenheit, anhand von vorgegebenen Antwortkategorien ihre Arbeitssituation zu bewerten. Nachfolgend sind die Antworten in Abbildungen zusammengestellt. Gezeigt wird jeweils, wie viele Befragte (Anzahl und Prozent) einer Antwortkategorie zugestimmt haben. Die Ergebnisse werden dabei vergleichend für Berufsgruppen dargestellt¹, wobei aufgrund der ansonsten zu kleinen Fallzahlen eine Zusammenfassung vorgenommen wurde (vgl. Anhang 1).

Eingangs wurde gefragt: „Wenn Sie an Ihre Arbeit denken, welche Aussagen treffen dann für Sie zu?“ In dieser Frage wurden mehrere Teilaspekte zusammengefaßt und die Befragten wurden gebeten einzuschätzen, in welchem Maße die gegebenen Antworten für sie zutreffen.

Mit der zweiten Frage wurden die Probanden um folgende Reflexion gebeten: „Wenn Sie an Ihre Lebenssituation allgemein denken, welchen Stellenwert nimmt dann Arbeit darin ein?“. Bei den Antwortkategorien hatten die Probanden die Möglichkeit, die Aussage als genau richtig, zu viel oder zu wenig zu bezeichnen.

Zur besseren Einschätzung des Verhältnisses der verschiedenen Lebensbereiche wurde ergänzend gefragt: „Sind Sie der Ansicht, dass sich bei Ihnen Arbeit, Familie, Partnerschaft, Sport und Freizeit in einem für Sie zufriedenstellenden Verhältnis befinden?“.

Die Befragten sollten schließlich eine Gesamtbeschreibung ihrer Arbeit vornehmen, wobei ihnen die Antwortkategorien genau richtig, zu langweilig, zu fordernd vorgegeben waren.

Der Wunsch, sich beruflich verändern zu wollen - wenn dazu die Möglichkeit bestünde – wurde differenziert für den Beruf, die Branche und den Arbeitgeber erhoben.

Um Einschätzungen zu den Auswirkungen einer Arbeitszeitflexibilisierung zu erheben, wurden die Teilnehmer gefragt: „Sehen Sie in einer Flexibilisierung der Arbeitszeit für sich eher Vorteile oder Nachteile oder halten sich Vorteile und Nachteile die Waage?“

Schließlich interessierte, ob sich die Befragten vorstellen können, „ihre derzeitige Arbeitstätigkeit bis zum 65. Lebensjahr auszuüben“.

¹ Die Ergebnisse werden nicht adjustiert dargestellt, da sich regressionsanalytisch zeigte, dass Lebensalter, Schulbildung und Erwerbstätigkeitsstatus keinen Einfluss zusätzlich zu dem Beruf auf das Antwortverhalten ausübten.

Meine Arbeit hält mich fit

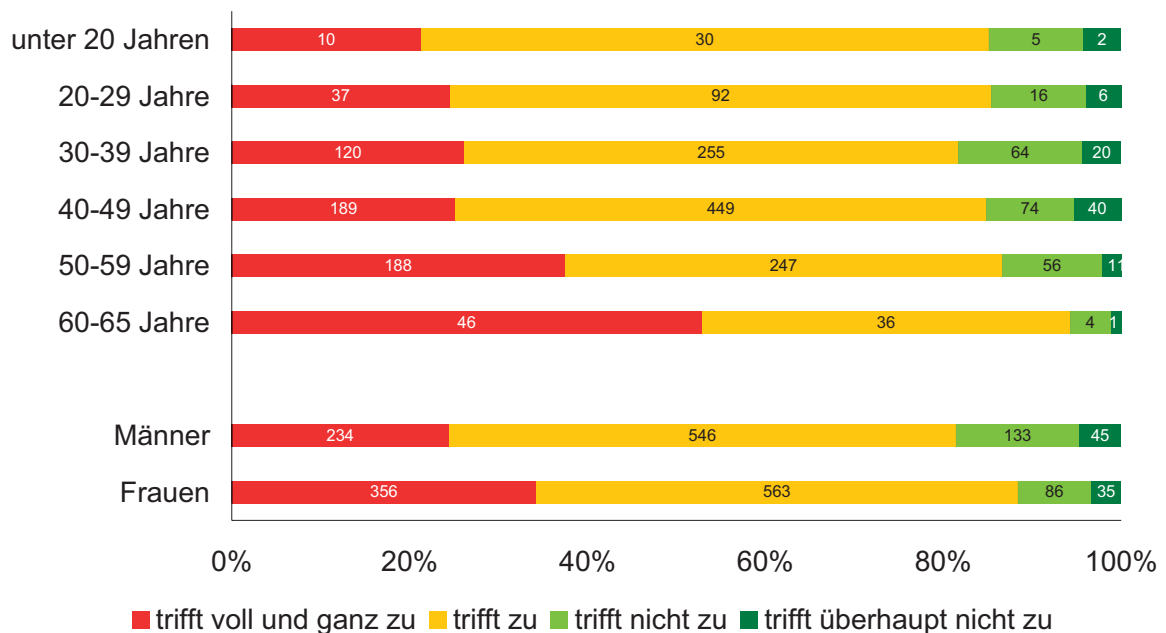
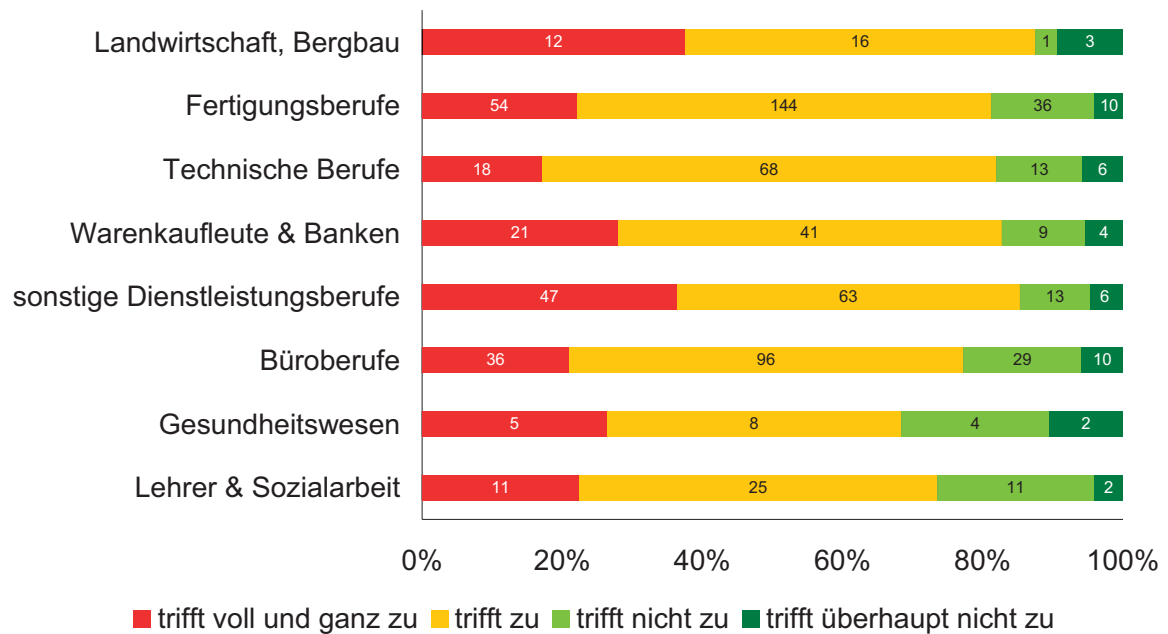


Abbildung 2-1: „Meine Arbeit hält mich fit“ - Verteilung der Antworten nach Alter und Geschlecht.

Die Aussage „Meine Arbeit hält mich fit“ wurde insgesamt sehr positiv aufgenommen. Mehr als 80 % der Männer und annähernd 90 % der Frauen gaben an, dass diese Aussage für sie zutrifft. Fast 35 % der Frauen und immerhin noch 24 % der Männer gaben an, dass sie dieser Aussage sogar voll und ganz zustimmen. Diese Einschätzung verändert sich mit zunehmendem Alter: während bei den unter 20-jährigen dies nur von ca. 25 % so gesehen wird, sind es bei den über 60-jährigen mehr als 50 %. Im Vergleich der beruflichen Tätigkeiten zeigen sich zwischen den Geschlechtern Unterschiede. Während bei den Männern nur ca. jeder Fünfte aus dem Gesundheitswesen sowie aus Schule und Sozialarbeit voll und ganz der Auffassung zustimmt, dass die Arbeit sie fit hält, sind es bei den Frauen an die 40 %.

Die Aussage „Meine Arbeit hält mich fit“ wird auch in allen Branchen (nicht dargestellt) überwiegend für zutreffend gehalten. Es fällt allerdings auf, dass annähernd 35 % der Befragten aus der zusammengefaßten Branche Nahrung/Druck dem nicht zustimmen. Ähnliches gilt für die Branche Erziehung und Unterricht. Vergleichsweise niedrige Zustimmung gibt es auch unter den Befragten der EDV und Forschungsbranche. Bei den weiblichen Befragten wird die geringste Zustimmungsquote in der Branche EDV und Forschung erreicht. Auffallend ist, dass fast 40 % der Frauen aus der Branche Erziehung und Unterricht im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen die Aussage „Meine Arbeit hält mich fit“ für voll und ganz zutreffend halten.

Meine Arbeit hält mich fit - Männer



Meine Arbeit hält mich fit - Frauen

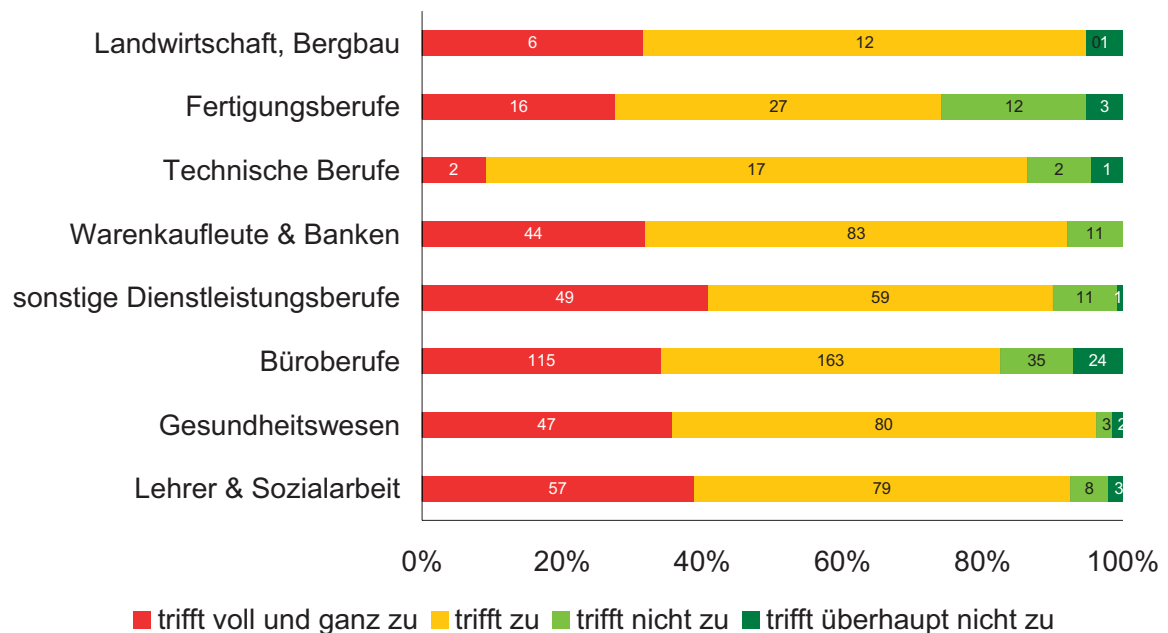


Abbildung 2-2: „Meine Arbeit hält mich fit“ - Verteilung der Antworten nach Berufen

Arbeit bringt Anerkennung

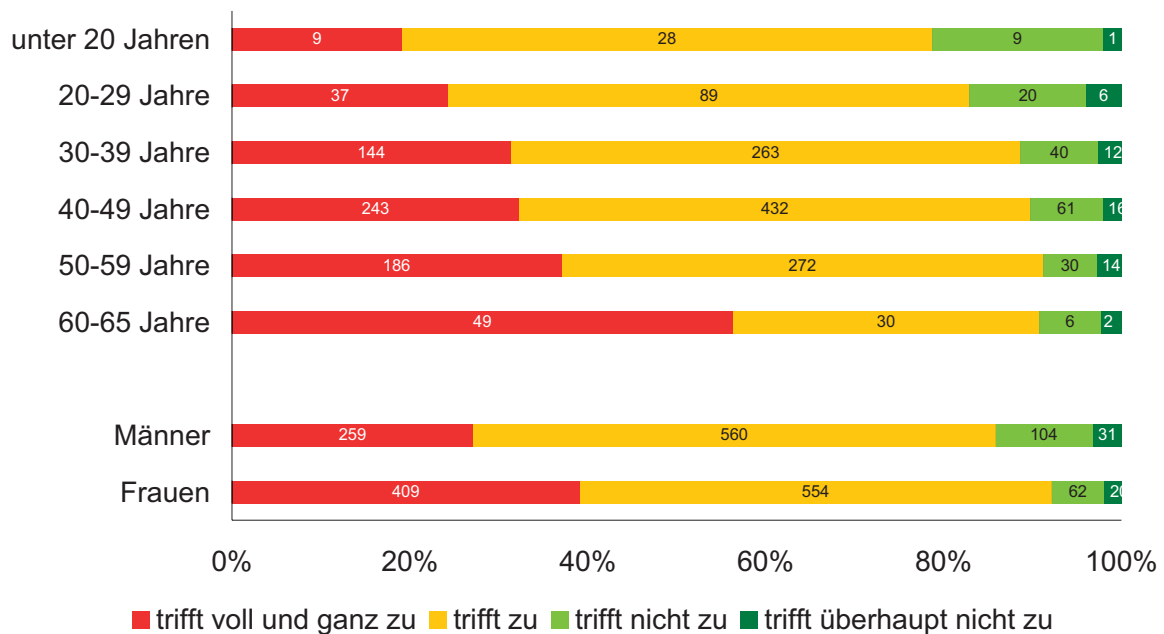
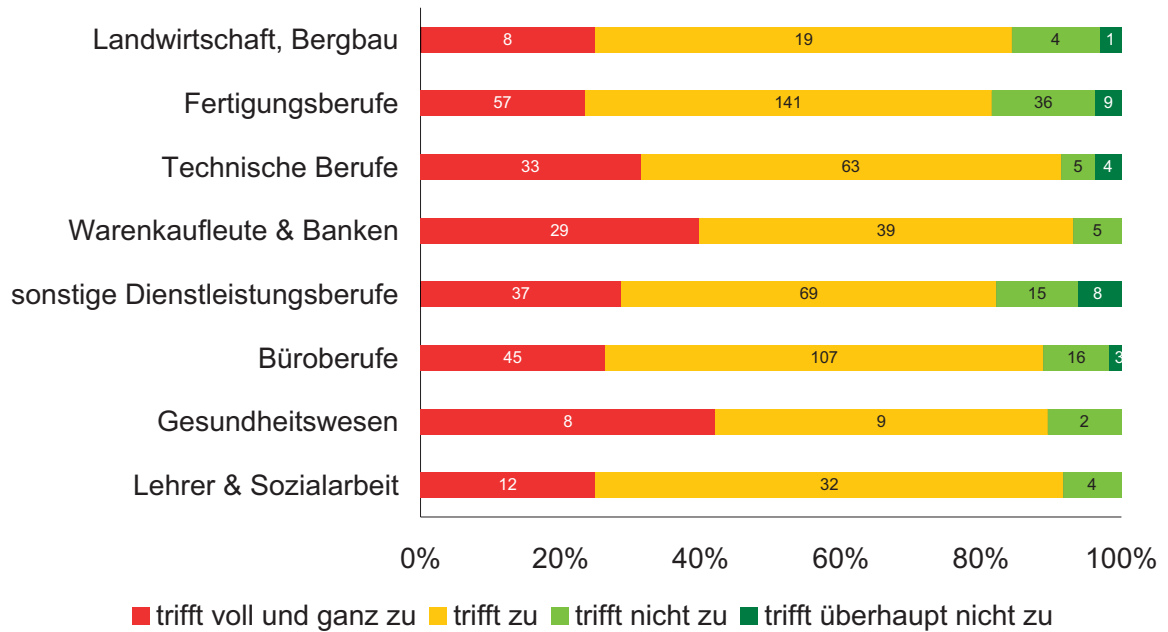


Abbildung 2-3: „Arbeit bringt Anerkennung“ - Verteilung der Antworten nach Alter und Geschlecht

Als nächstes wurden die Befragten um ihre Zustimmung oder Ablehnung zu der Aussage „Meine Arbeit bringt mir Anerkennung“ gebeten. Auch dieser Aspekt der Arbeit wurde überaus positiv gesehen. So gaben annähernd 90 % der Befragten die Antwort, dass diese Aussage für sie zutreffend ist. Frauen erreichen im Vergleich zu Männern auch hier die höhere Zustimmungsquote und 40 % der Frauen geben an, dass diese Aussage für sie voll und ganz zutrifft. Wie schon bei der vorangegangenen Frage zeigt sich auch hier ein deutlicher Altersgradient. Voll und ganz zutreffend finden weniger als 20 % der unter 20-Jährigen die Aussage, dass ihre Arbeit ihnen Anerkennung bringt, während dies bei annähernd 60% der über 60-jährigen Befragten der Fall ist. Die Differenzierung nach der Berufszugehörigkeit zeigt, dass in den Fertigungsberufen und Dienstleistungsberufen und in der Landwirtschaft der Anteil derjenigen, die keine Anerkennung ihrer Arbeit zu erfahren glauben, mit bis zu 20 % am höchsten ist.

Arbeit bringt Anerkennung - Männer



Arbeit bringt Anerkennung - Frauen

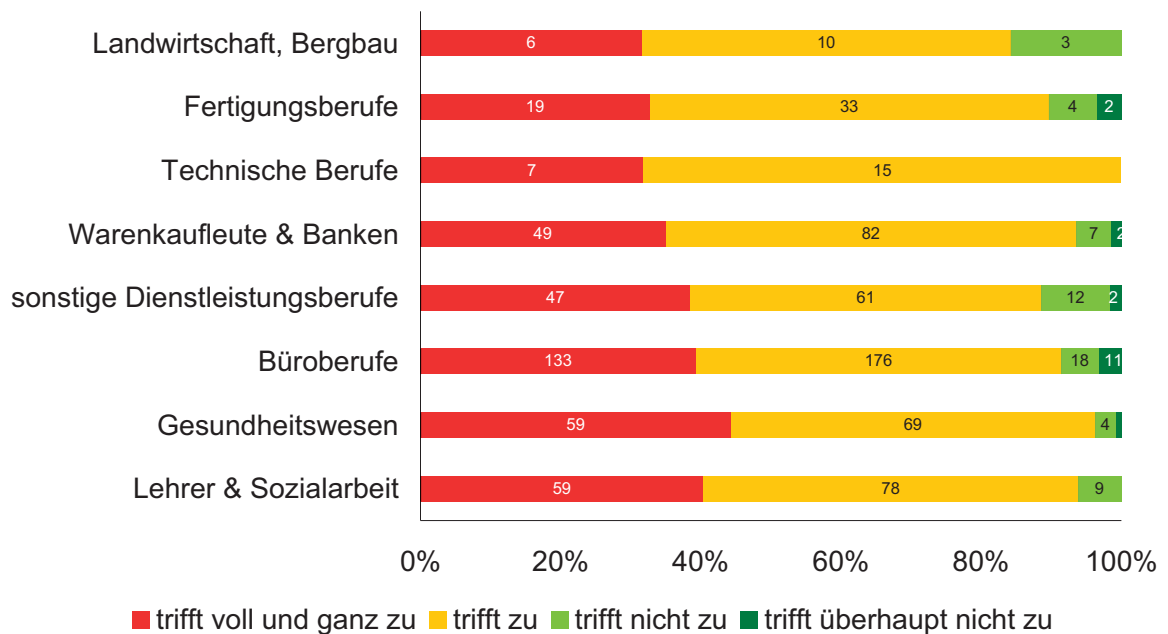


Abbildung 2-4: „Arbeit bringt Anerkennung“ - Verteilung der Antworten nach Berufen

Mein Unternehmen kümmert sich um Gesundheit

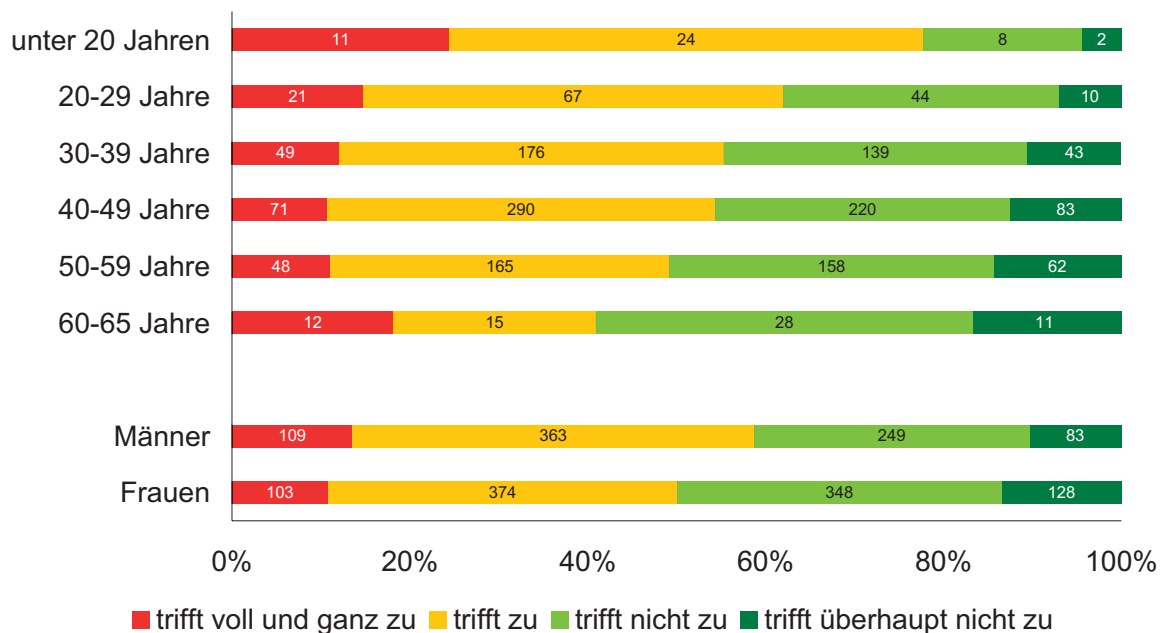
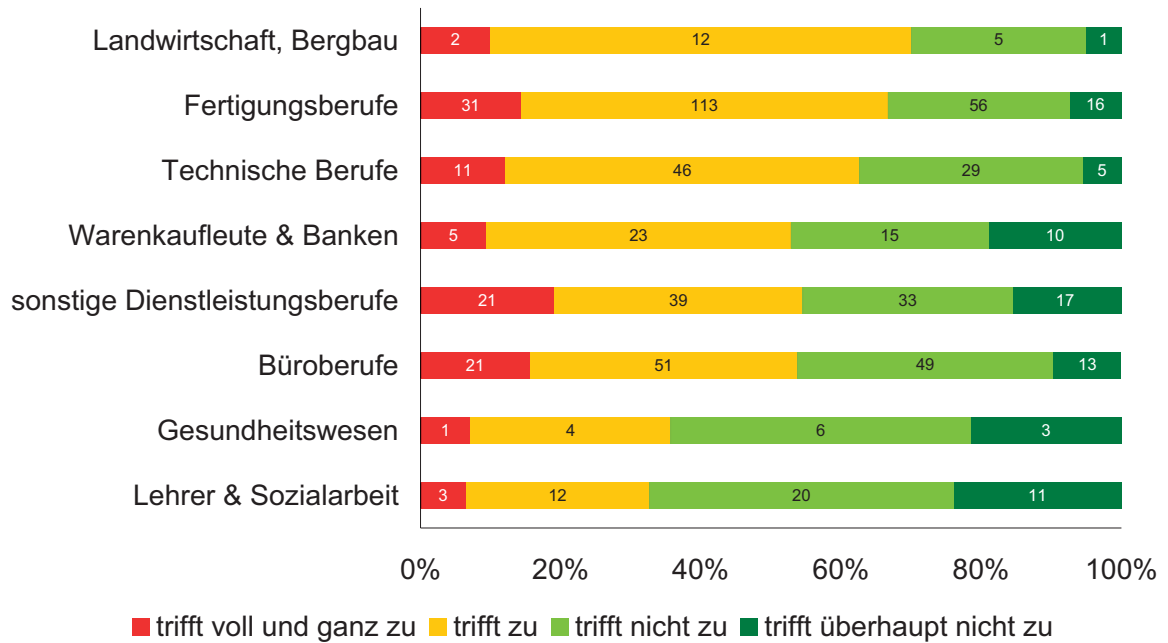


Abbildung 2-5: „Mein Unternehmen kümmert sich um meine Gesundheit“ – Verteilung der Antworten nach Alter und Geschlecht

Der Aussage „Mein Unternehmen kümmert sich um meine Gesundheit“ stimmten insgesamt 60 % der männlichen und 50 % der weiblichen Befragten zu. Eine deutliche Differenzierung im Altersgang lässt sich im Vergleich zu den vorherigen Fragen nicht beobachten. Allerdings ist die Zustimmungsquote bei den unter 20-jährigen am höchsten. Das geschlechtsspezifische Antwortverhalten unterscheidet sich nach Berufszugehörigkeit. Bei beiden Geschlechtern wird zwar die geringste Zustimmung unter den befragten LehrernInnen/SozialarbeiterInnen gefunden. Im Gesundheitswesen zeigen sich aber geradezu umgekehrte Sichtweisen: Annähernd 70 % der Frauen sind der Auffassung, dass ihr Unternehmen sich um ihre Gesundheit kümmert, während dem nur halb so viele Männer zustimmen. Diese Ergebnisse müssen aber vorbehaltlich der geringen Anzahl befragter Männer aus dem Gesundheitswesen gesehen werden.

Mein Unternehmen kümmert sich um Gesundheit - Männer



Mein Unternehmen kümmert sich um Gesundheit - Frauen

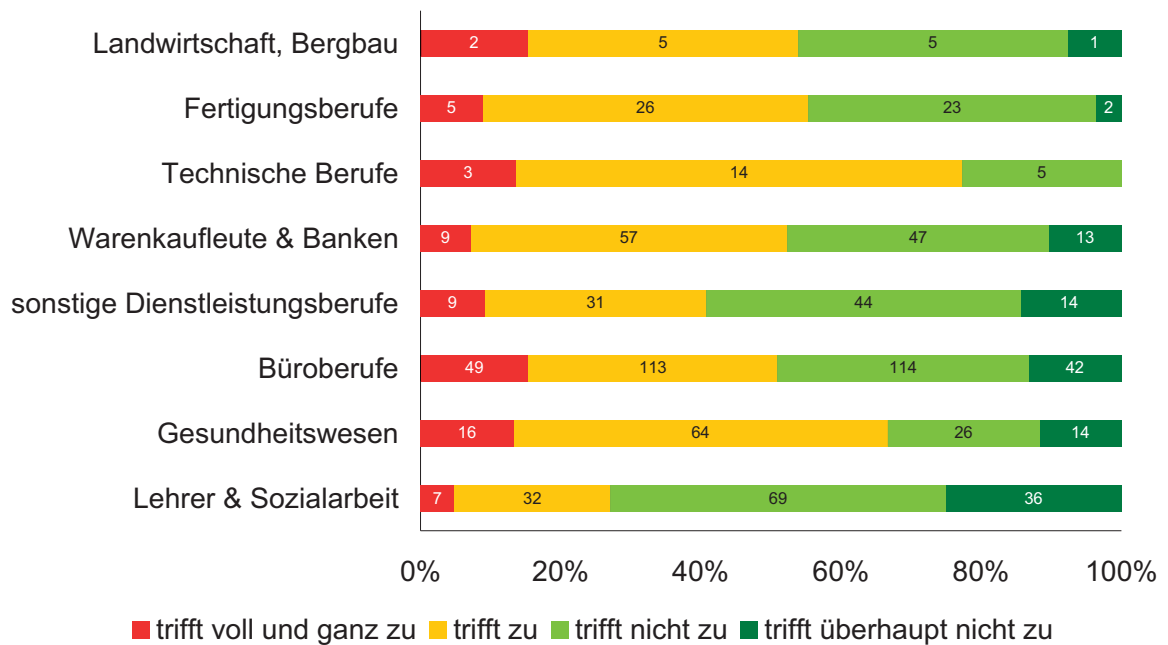


Abbildung 2-6: „Mein Unternehmen kümmert sich um Gesundheit“-
Verteilung der Antworten nach Berufen

Meine Arbeit ist vielseitig / abwechslungsreich

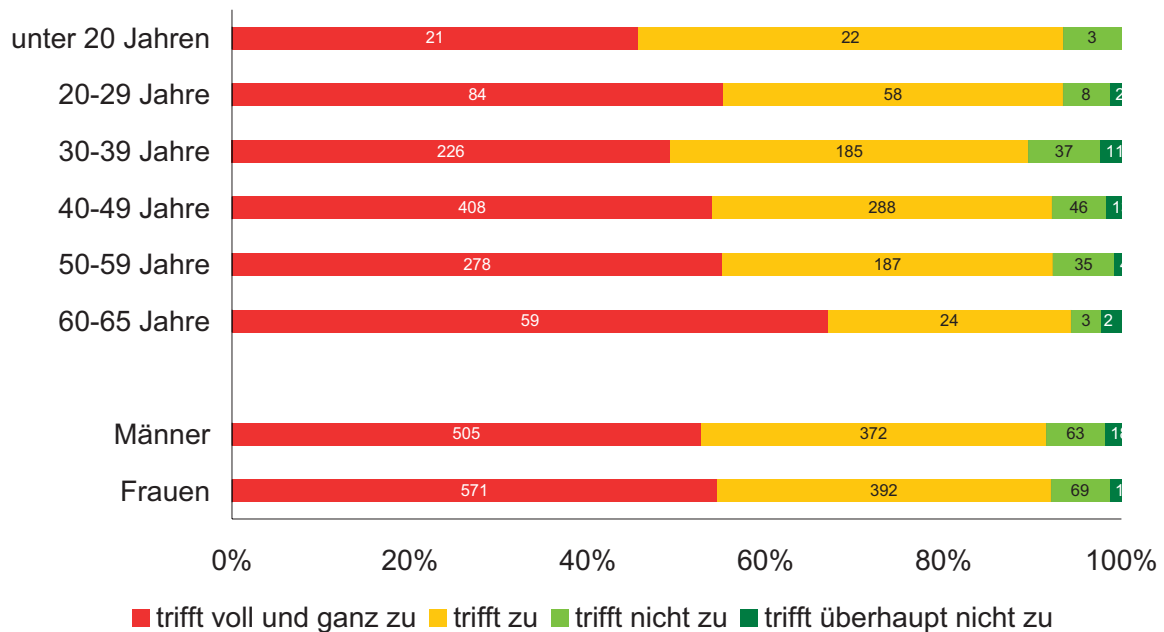
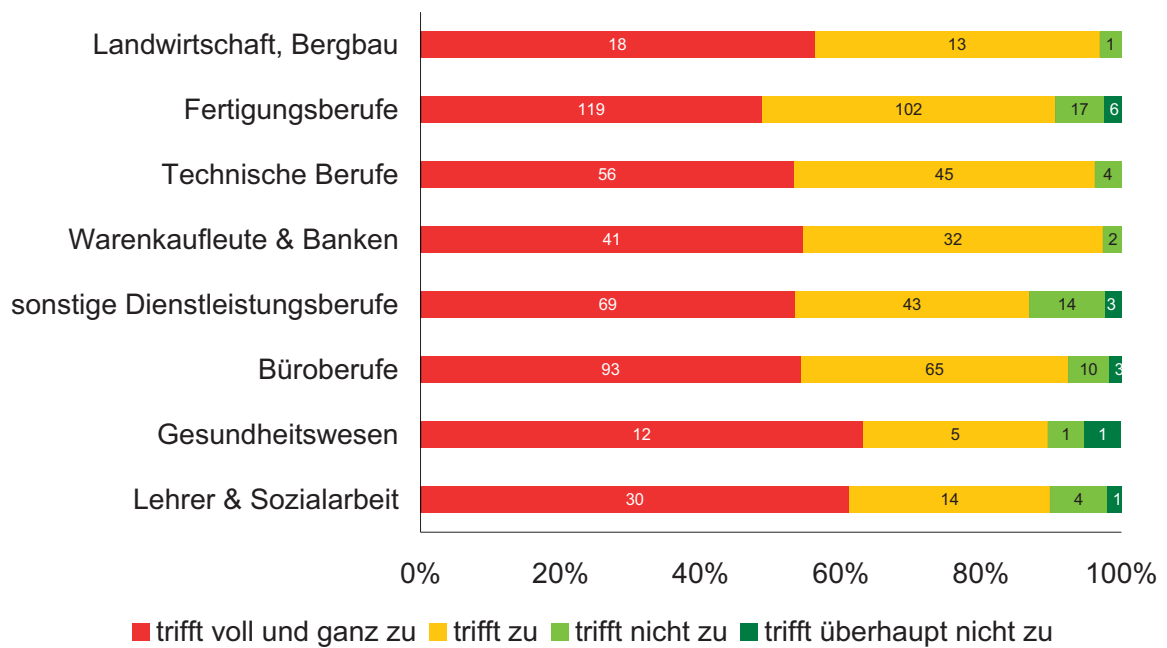


Abbildung 2-7: „Meine Arbeit ist vielseitig / abwechslungsreich“ - Verteilung der Antworten nach Alter und Geschlecht.

Die Aussage „Meine Arbeit ist vielseitig und abwechslungsreich“ wurde ebenfalls sehr positiv beantwortet. So geben mehr als 90 % aller Befragten an, dass dies auf ihre Arbeit zutrifft. Mehr als 50 % halten dies sogar voll und ganz für ihre Arbeit gegeben. In Bezug auf das Lebensalter zeigen sich nur geringe Unterschiede. Die höchste Zustimmungquote wird erreicht bei den über 60-jährigen. Im Vergleich der Berufe differiert das Antwortverhalten indes nur bei Frauen auffällig. Bei Männern ergeben sich die höchsten Zustimmungquoten für die Berufe des Gesundheitswesens sowie bei den Lehrern und Sozialarbeitern, während bei Frauen zusätzlich die Berufe in der Landwirtschaft besonders vielseitig und abwechslungsreich eingeschätzt werden. Bei Frauen findet sich die geringste Zustimmungquote unter den Befragten der Fertigungsberufe.

Meine Arbeit ist vielseitig / abwechslungsreich - Männer



Meine Arbeit ist vielseitig / abwechslungsreich - Frauen

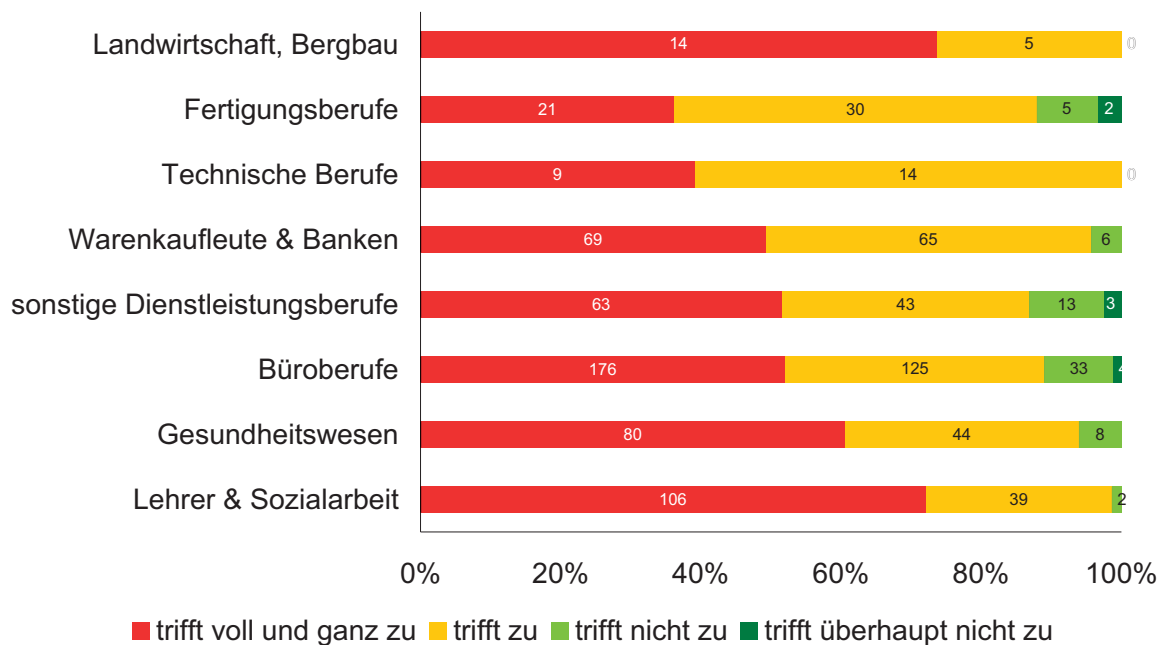


Abbildung 2-8: „Meine Arbeit ist vielseitig / abwechslungsreich“ - Verteilung der Antworten nach Berufen

Stellenwert der Arbeit

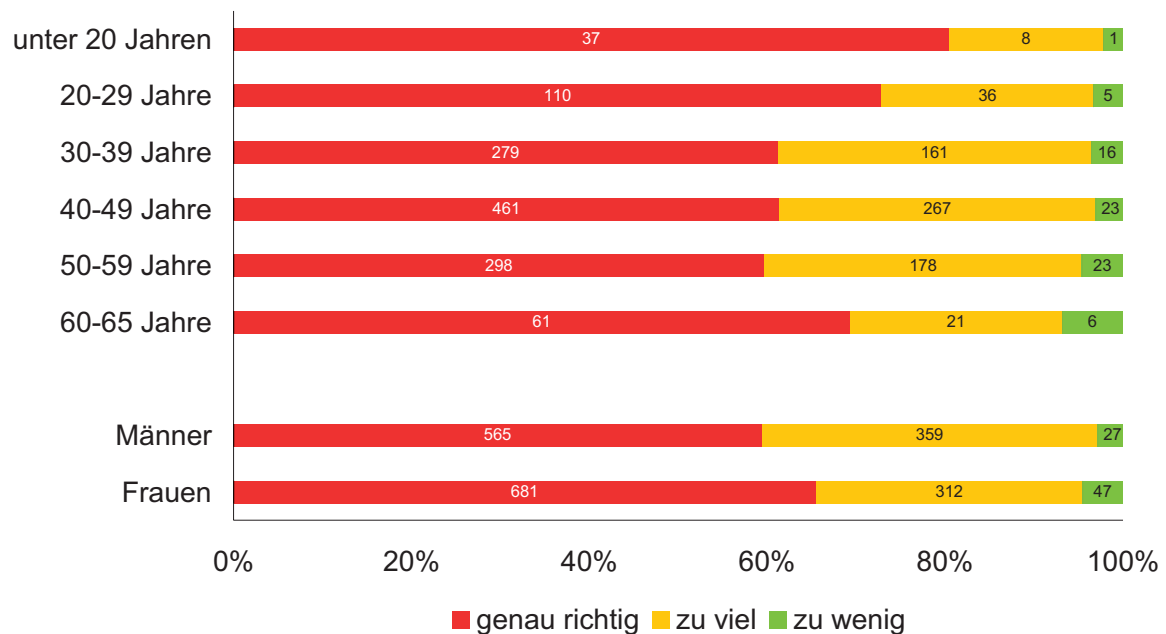
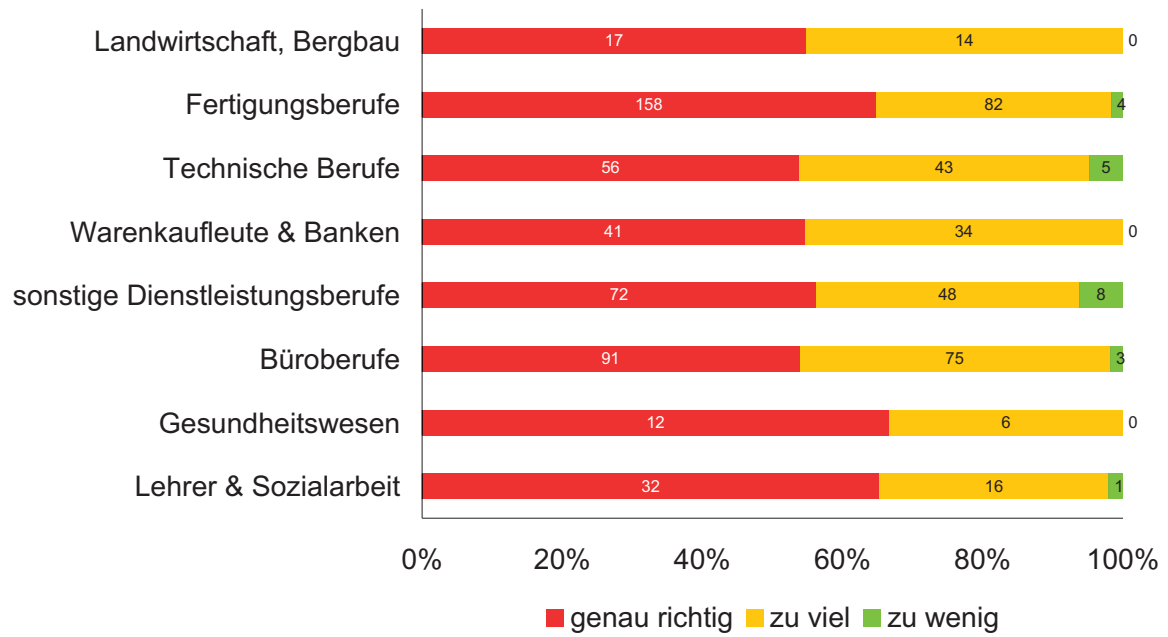


Abbildung 2-9: Stellenwert der Arbeit - Verteilung der Antworten nach Alter und Geschlecht

Zwei Drittel der Frauen und immerhin noch 60 % der Männer schätzen den Stellenwert der Arbeit in ihrem Leben als genau richtig ein. Knapp 40 % der Männer und 35 % der Frauen sind allerdings der Auffassung, dass der Arbeit ein zu großer Stellenwert zukommt. Der Anteil derer, bei denen Arbeit einen zu geringen Stellenwert einnimmt, ist sehr gering. Dies trifft auch auf die Teilzeitbeschäftigten zu. Lediglich 7 % der teilzeitbeschäftigten Frauen geben an, dass der Stellenwert der Arbeit zu niedrig ist. Der Stellenwert der Arbeit wird offenbar in Abhängigkeit vom Lebensalter unterschiedlich eingestuft. Während bei den unter 20-jährigen weniger als 20 % angeben, dass Arbeit ein zu hohen Stellenwert habe, trifft dies bei den mittleren Altersgruppen immerhin auf annähernd 40 % zu. Mit zunehmendem Alter indes nimmt der Stellenwert der Arbeit anscheinend wieder ab. Die Einschätzung des Stellenwerts der Arbeit variiert nicht auffällig mit der Berufszugehörigkeit. Bei Frauen ist auffällig, dass ein großer Anteil, nämlich mehr als 50 %, der Landwirtinnen angibt, dass der Stellenwert der Arbeit zu hoch in ihrem Leben ist.

Stellenwert der Arbeit - Männer



Stellenwert der Arbeit - Frauen

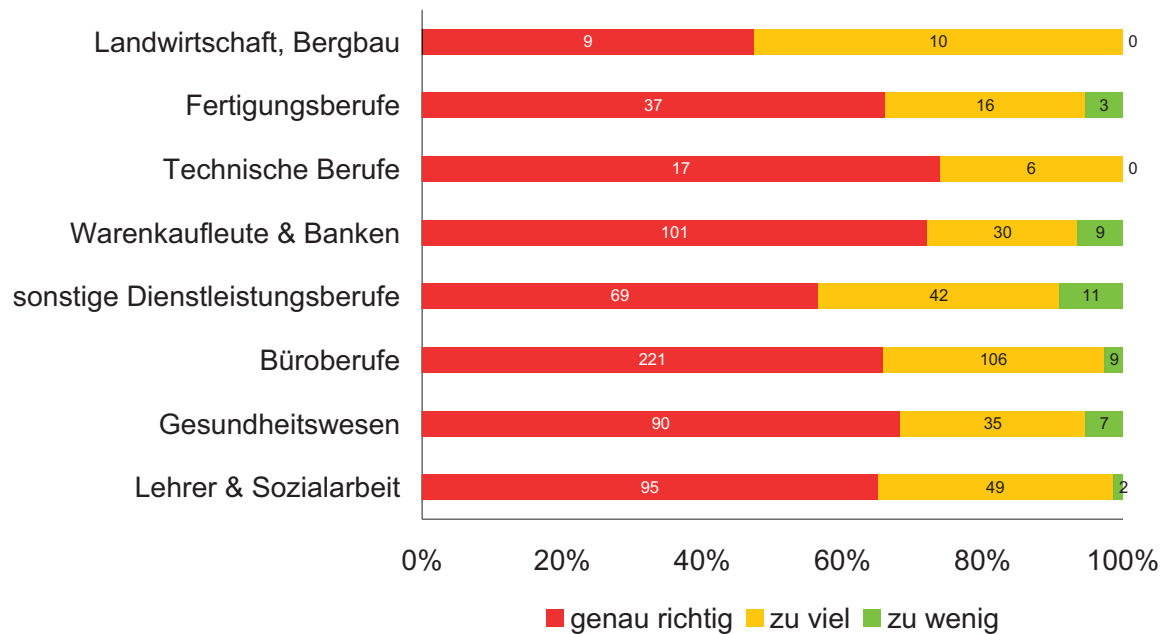


Abbildung 2-10: Stellenwert der Arbeit - Verteilung der Antworten nach Berufen

Verhältnis Arbeit, Familie, Freizeit

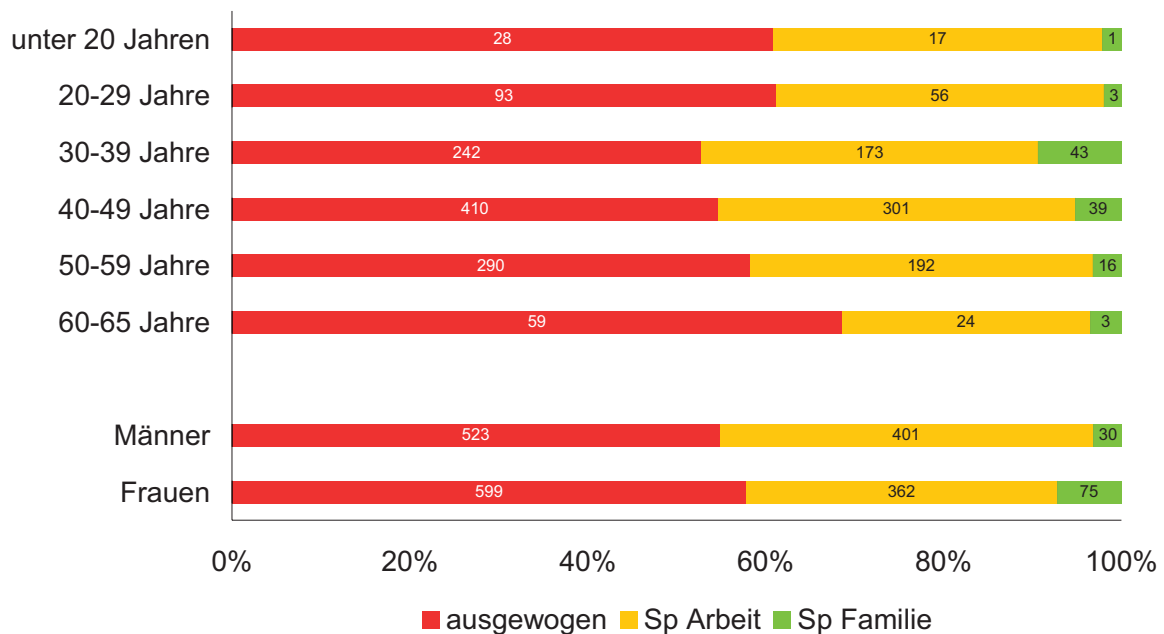
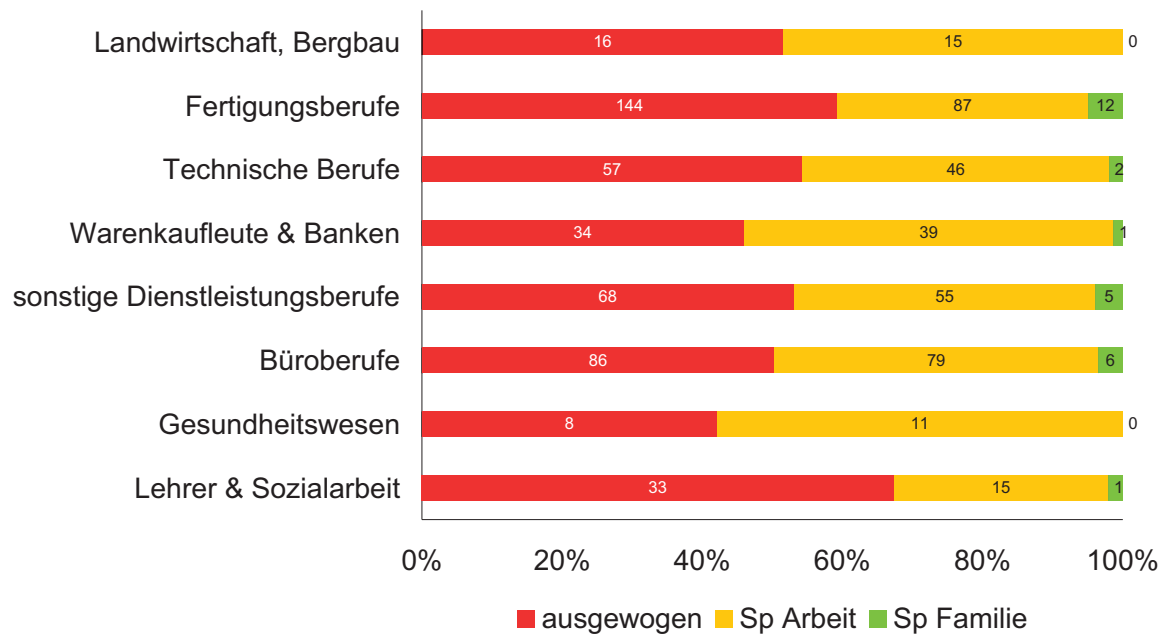


Abbildung 2-11: Verhältnis Arbeit, Familie, Freizeit - Verteilung der Antworten nach Alter und Geschlecht. SP= Schwerpunkt

In Übereinstimmung mit der vorherigen Frage gaben ca. 55 % der Befragten an, dass das Verhältnis zwischen Arbeit, Familie und Freizeit ausgewogen ist. Bei ca. 40 % lag der Schwerpunkt im Moment eher auf der Arbeit, während nur 5 % angaben, dass ihr Schwerpunkt derzeit eher auf Familie, Partnerschaft und Freizeit ausgerichtet ist.

Am besten scheint es den männlichen Lehrern und Sozialarbeitern zu gelingen, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeit und Freizeit zu realisieren. Während bei den Männern annähernd 70 % das Verhältnis für ausgewogen halten, sind es bei den Lehrerinnen und Sozialarbeiterinnen nur ca. 55 %. Geschlechtsspezifisch umgekehrte Einschätzungen zeigen sich ebenfalls für die Technischen Berufe, in denen es Frauen anscheinend in einem höheren Maße gelingt, ein ausgewogenes Verhältnis herzustellen als Männern. Auch im Gesundheitswesen geben 60 % der Frauen an, ein ausgewogenes Arbeit- und Freizeitverhältnis erreicht zu haben, während dies nur für etwas mehr als 40 % der Männer gilt. Bei beiden Geschlechtern läßt sich die größte Disbalance mit dem Schwerpunkt auf Arbeit für die EDV und Forschungsbranche ausmachen.

Verhältnis Arbeit, Familie, Freizeit - Männer



Verhältnis Arbeit, Familie, Freizeit - Frauen

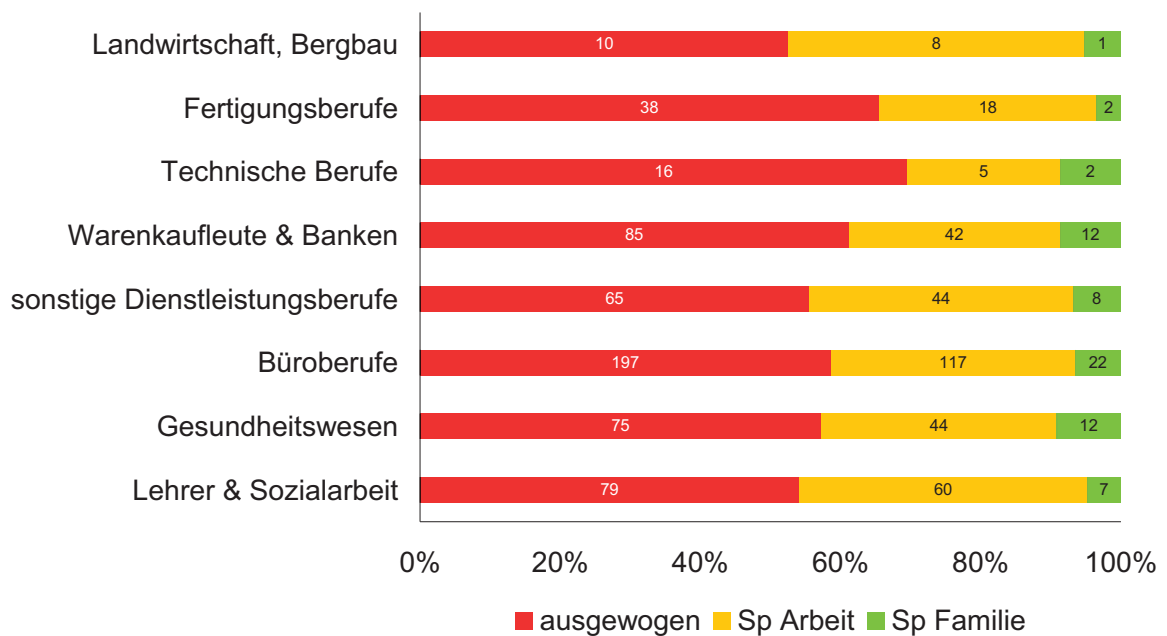


Abbildung 2-12: Verhältnis Arbeit, Familie, Freizeit - Verteilung nach Berufen

Bewertung Arbeit

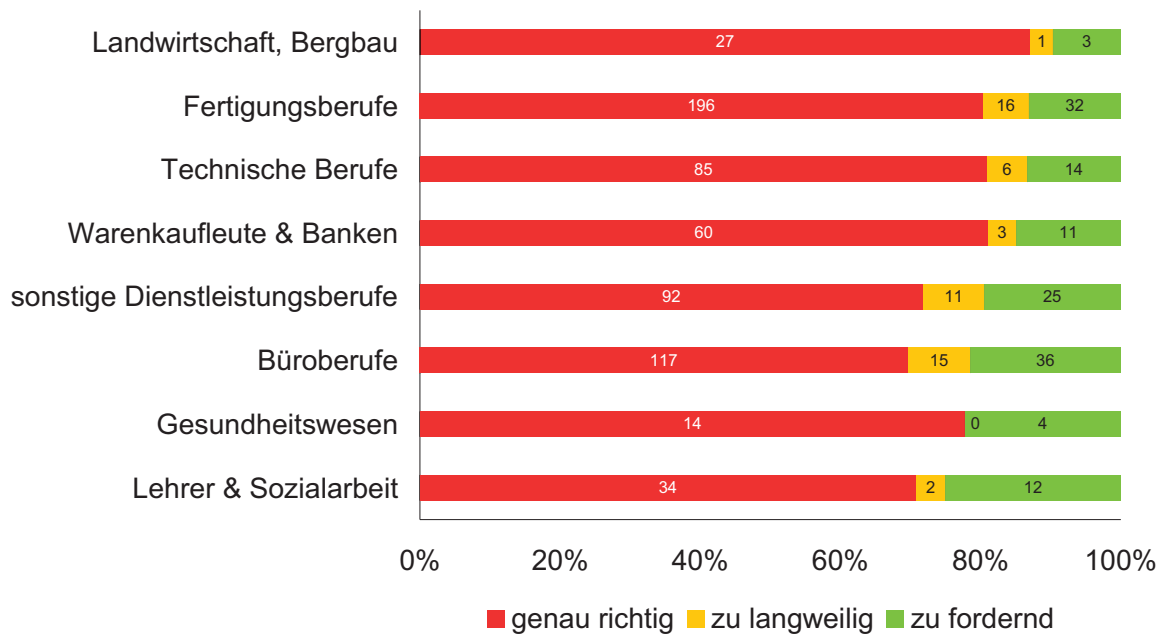


Abbildung 2-13: Bewertung der Arbeit - Verteilung der Antworten nach Alter und Geschlecht.

Annähernd 80 % der Befragten schätzten ihre Arbeit als genau richtig ein, 6 % der Befragten erschien die Arbeit als zu langweilig, während ca. 15 % die Arbeit insgesamt als zu fordernd bewerteten. Ein Unterschied zwischen den Geschlechtern scheint hierbei nicht zu bestehen, während im Hinblick auf das Lebensalter die 50 bis 60-jährigen die Gruppe sind, die mit mehr als 20 % die Arbeit als zu fordernd einstuft.

Die Einschätzung, dass die Arbeit zu fordernd ist, ist insbesondere bei den LehrerInnen und SozialarbeiterInnen verbreitet. Dies wird von 22 % der Männer und 25 % der Frauen angegeben. Mit 20 % stufen ebenfalls auffallend viele Männer in Büroberufen ihre Arbeit als zu fordernd ein. Im Gegensatz hierzu halten 90 % der Frauen in technischen Berufen ihre Arbeit für genau richtig.

Bewertung Arbeit - Männer



Bewertung Arbeit - Frauen

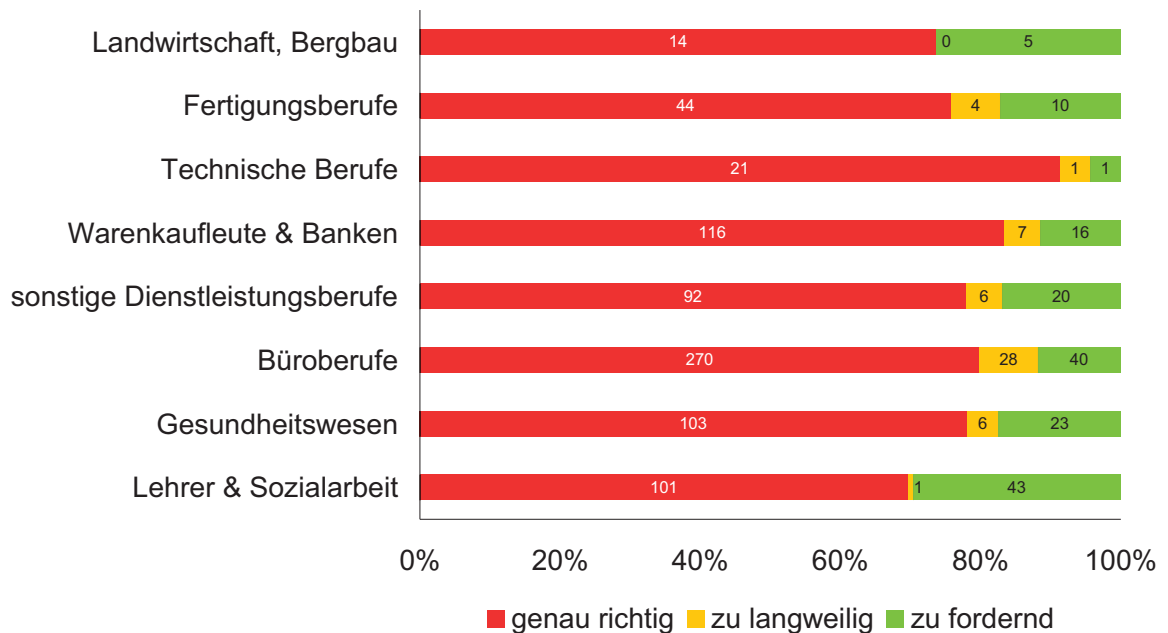


Abbildung 2- 14: Bewertung Arbeit - Verteilung der Antworten nach Berufen

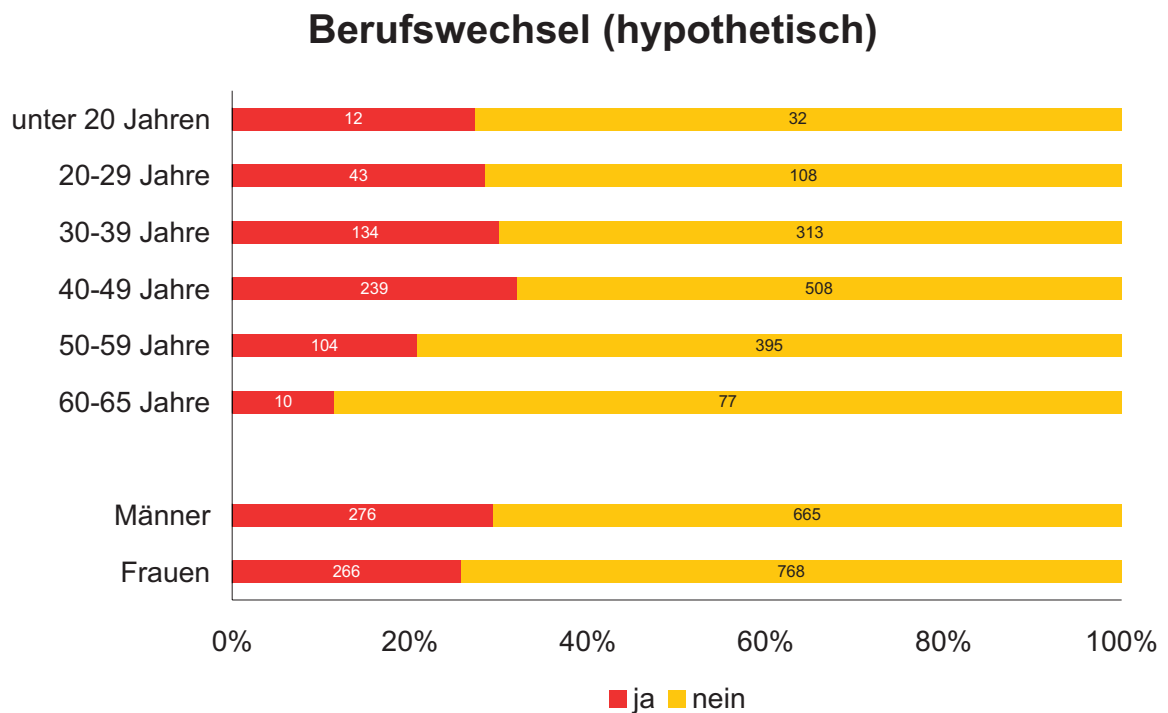
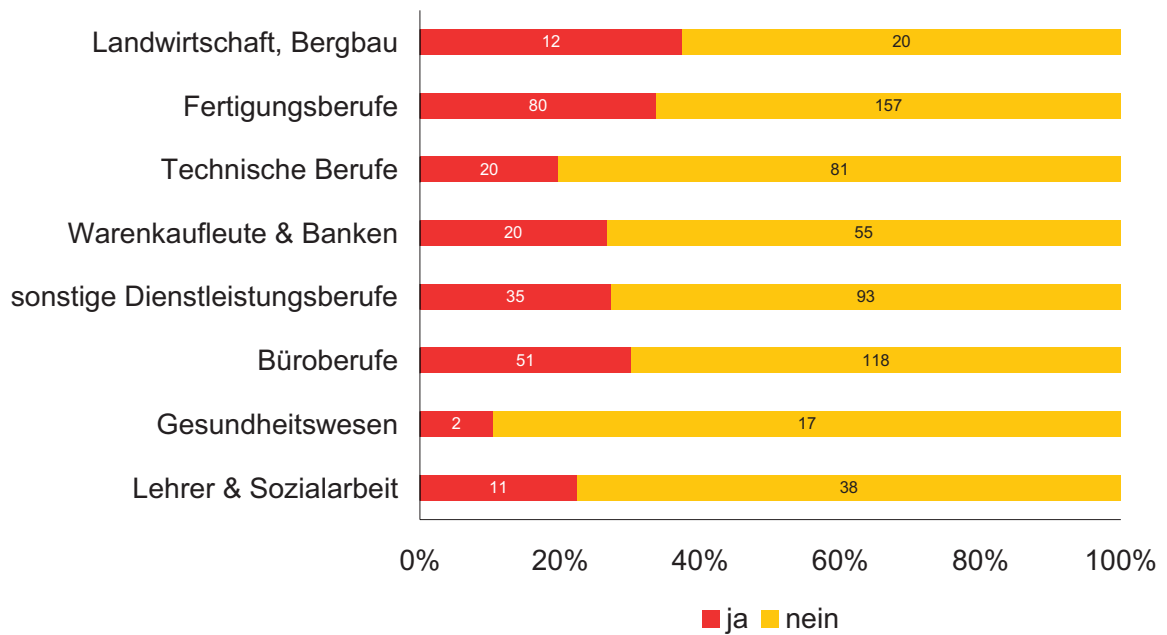


Abbildung 2-15: Berufswechsel (hypothetisch) - Verteilung der Antworten nach Alter und Geschlecht.

Sofern sie dazu die Gelegenheit hätten, strebten 30 % der Befragten einen Berufswechsel an, wobei die Wechselneigung mit zunehmenden Alter erwartungsgemäß deutlich abnimmt. Die Betrachtung der Berufswechselneigung nach Berufen lässt erkennen, dass es die Männer in der Landwirtschaft bzw. die Frauen in den Dienstleistungsberufen sind, die in einem höheren Maße den Wunsch haben, ihren Beruf zu wechseln. Eine auffallend geringere Neigung lässt sich - allerdings bei nur geringer Anzahl Befragter - bei den Männern des Gesundheitswesens bzw. bei den Lehrerinnen und Sozialarbeiterinnen sehen.

Berufswechsel (hypothetisch) - Männer



Berufswechsel (hypothetisch) - Frauen

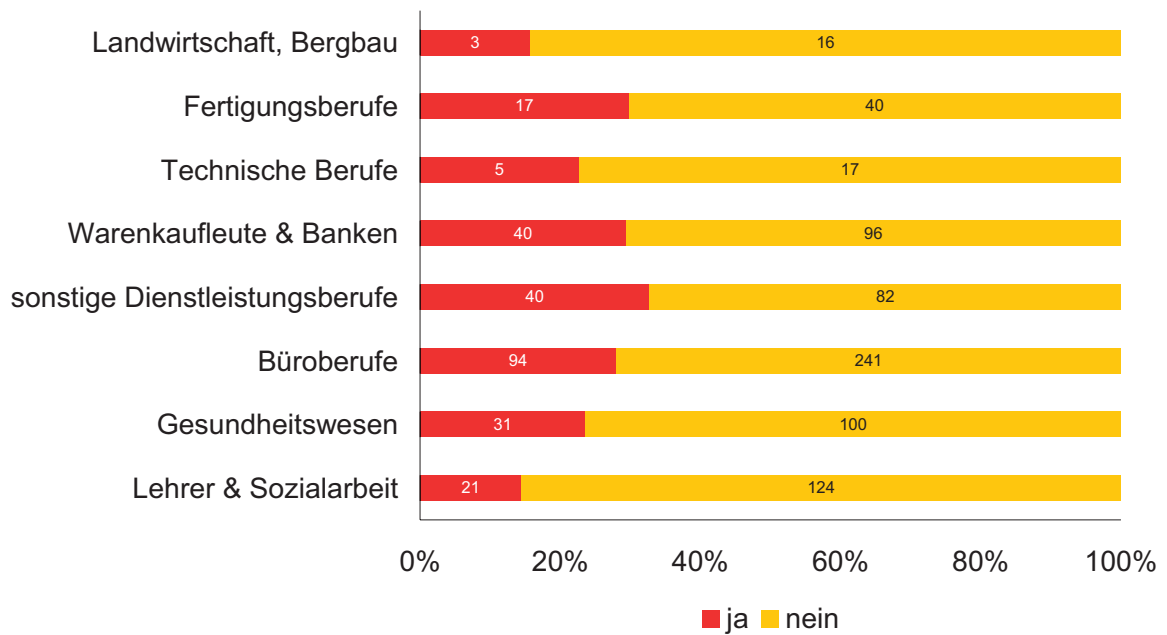


Abbildung 2-16

Berufswechsel - Verteilung der Antworten nach Berufen

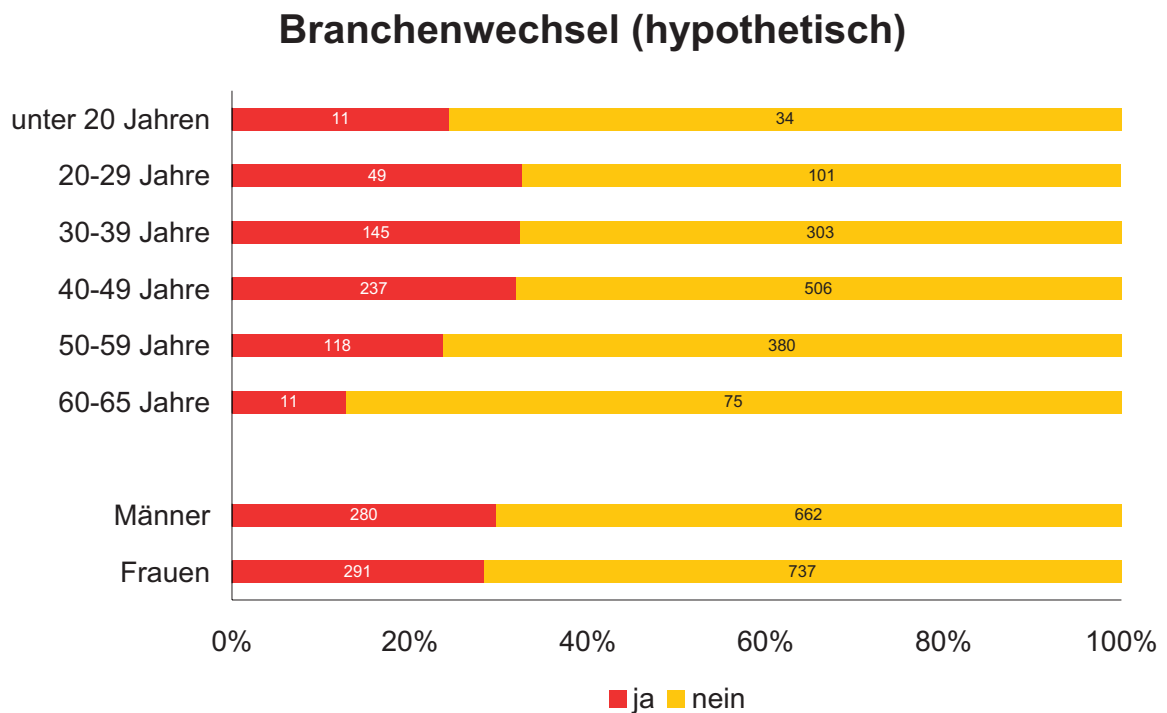
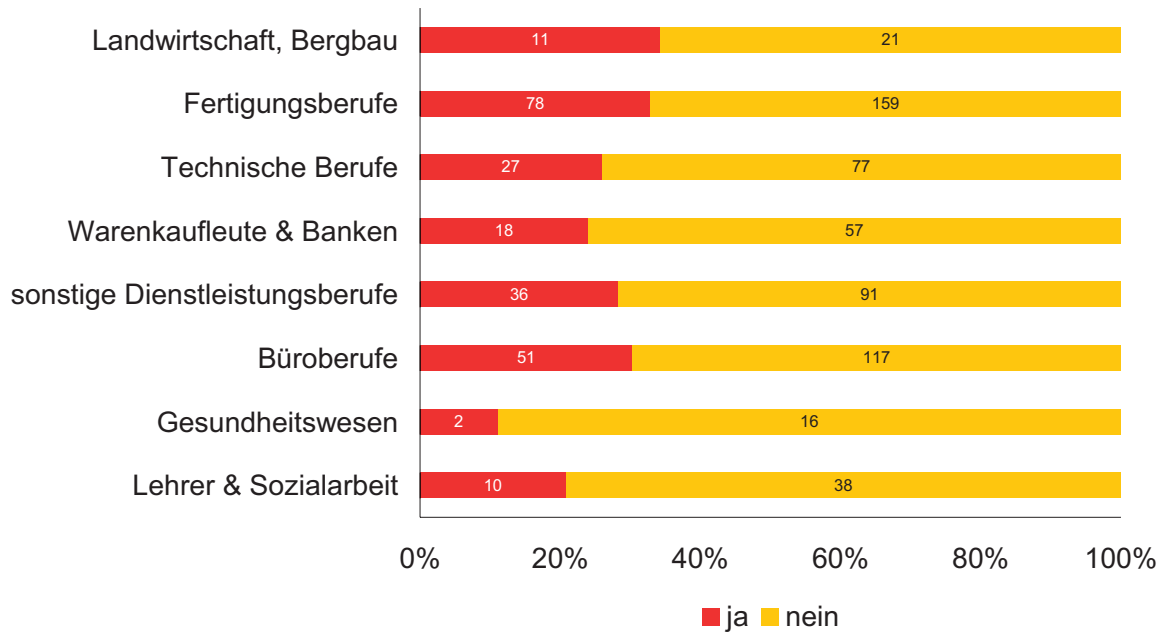


Abbildung 2-17: Branchenwechsel - Verteilung der Antworten nach Alter und Geschlecht.

Der ebenfalls abgefragte Wunsch nach einem Wechsel der Branche wurde ähnlich wie der nach einem Berufswechsel beantwortet. Ca. 30 % aller Befragten war zu einem Wechsel der Branche bereit, wobei auch hier die Wechselneigung bei den mittleren Altersgruppen am ausgeprägtesten war. Eine geringe Wechselneigung lässt sich bei den Angehörigen des Gesundheitswesens erkennen, wobei sich eine höhere Wechselbereitschaft bei Frauen andeutet.

Branchenwechsel (hypothetisch) - Männer



Branchenwechsel (hypothetisch) - Frauen

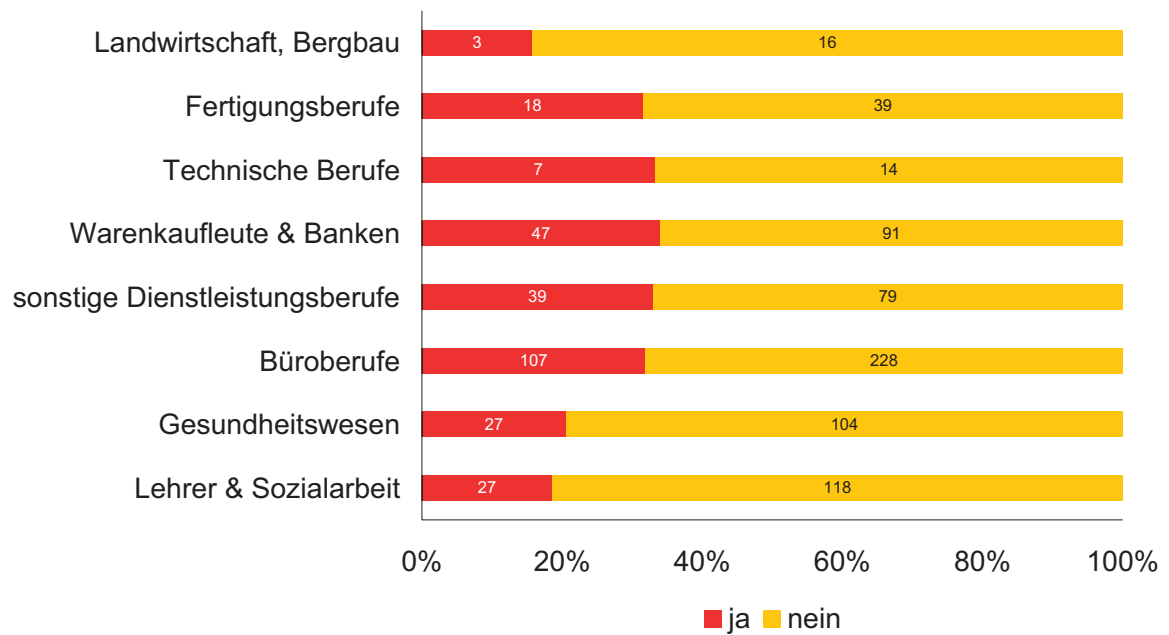


Abbildung 2-18: Branchenwechsel - Verteilung der Antworten nach Berufen

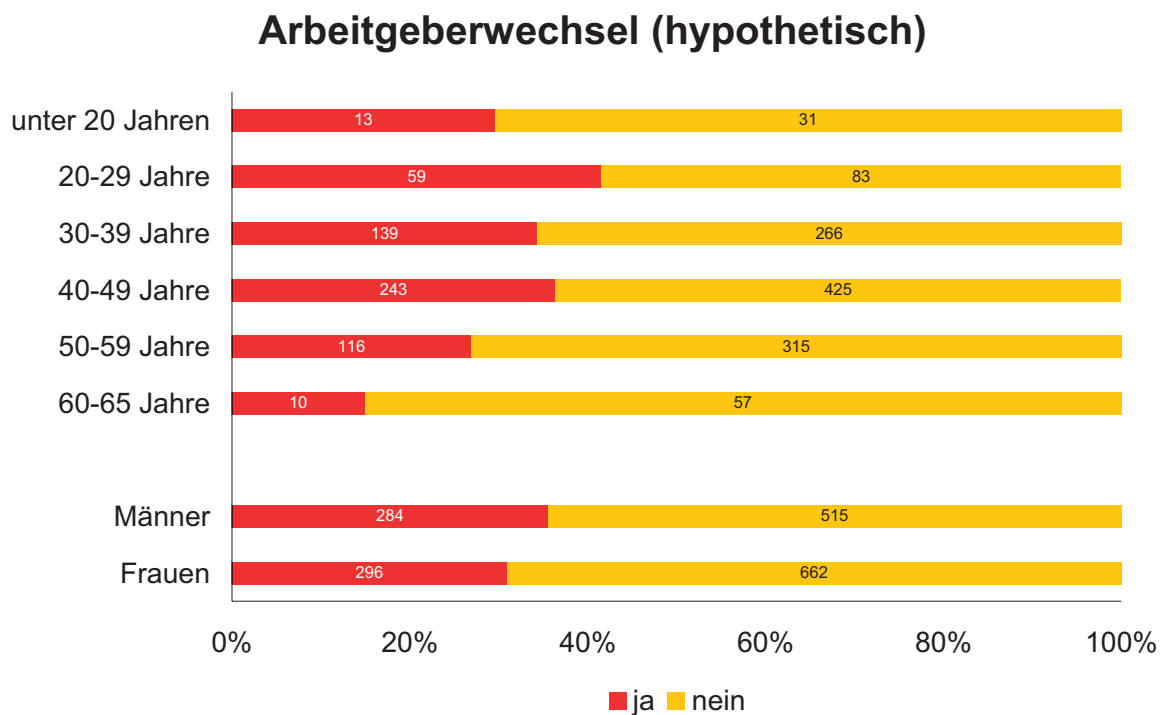
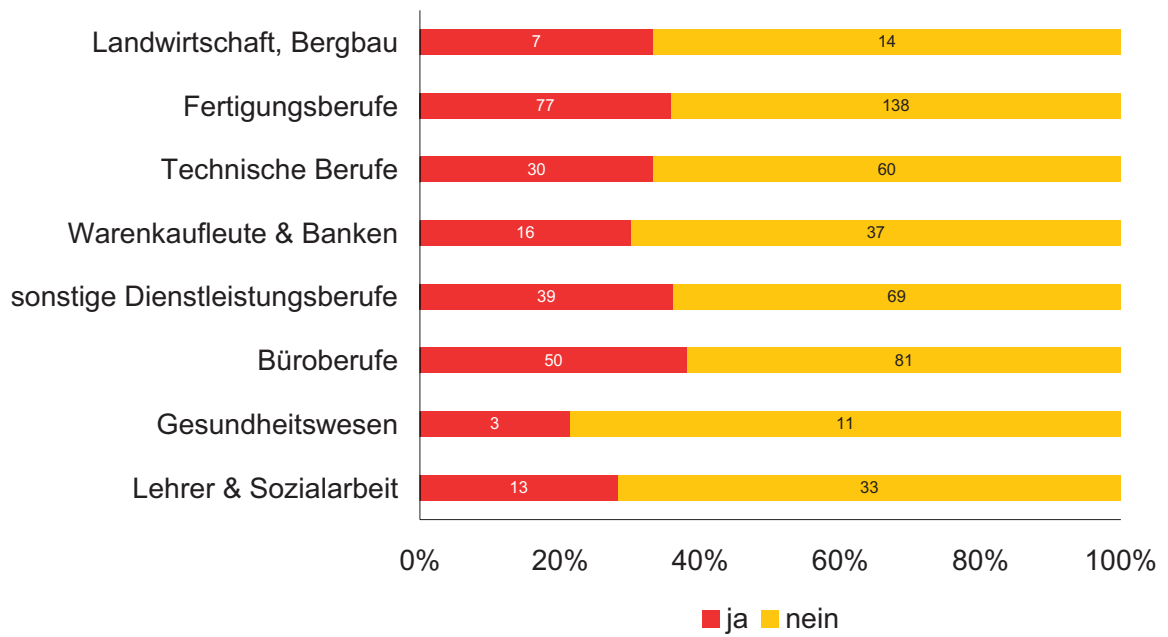


Abbildung 2-19: Arbeitgeberwechsel - Verteilung der Antworten nach Alter und Geschlecht.

Schließlich wurde nach der Bereitschaft gefragt, den Arbeitgeber zu wechseln, sofern dies möglich ist. Insgesamt gaben ca. 40 % der Männer und 35 % der Frauen an, dass sie einen anderen Arbeitgeber vorziehen würden. Im Vergleich der Altersgruppen ist ein Arbeitgeberwechsel in erster Linie vorstellbar für die 20 bis 29-jährigen, während mit zunehmendem Lebensalter die Wechselbereitschaft abnimmt. Der Vergleich nach den Berufsgruppen lässt weder bei Männern noch bei Frauen große Unterschiede erkennen. Der geringste Wechselwunsch wird auffälligerweise bei beiden Geschlechtern erneut bei den Berufen des Gesundheitswesens bzw. bei LehrerInnen und SozialarbeiterInnen sichtbar.

Arbeitgeberwechsel (hypothetisch) - Männer



Arbeitgeberwechsel (hypothetisch) - Frauen

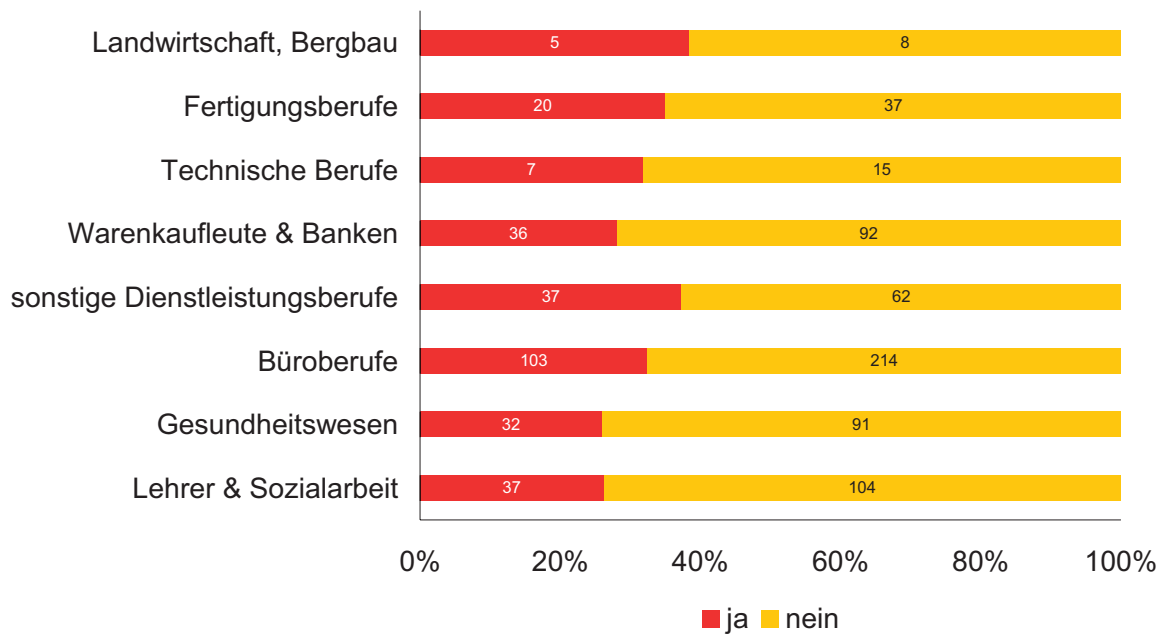


Abbildung 2-20: Arbeitgeberwechsel - Verteilung der Antworten nach Berufen

Flexibilisierung Vorteile/ Nachteile

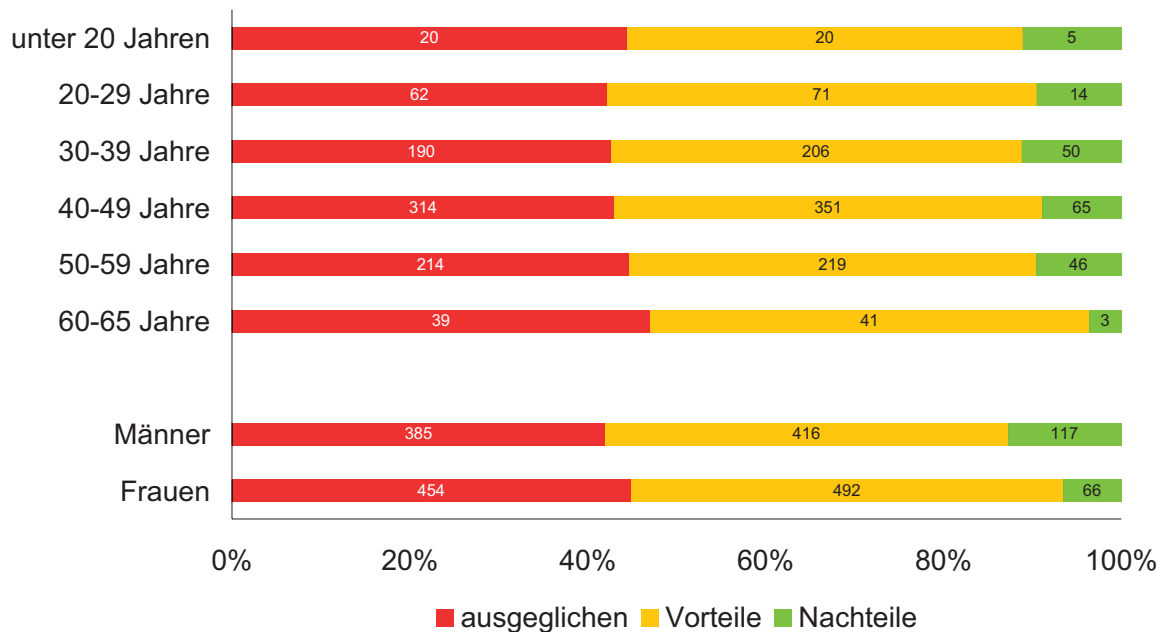
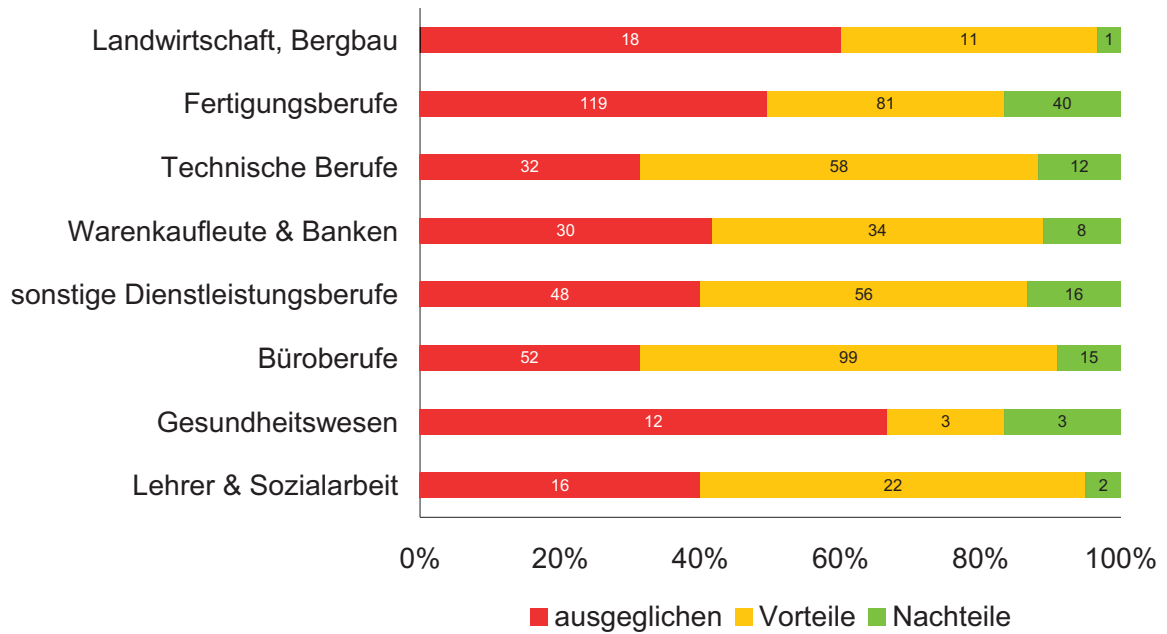


Abbildung 2-21: Flexibilisierung Vorteile / Nachteile - Verteilung der Antworten nach Alter und Geschlecht.

Auf die Frage „Sehen Sie in einer Flexibilisierung der Arbeitszeit für sich eher Vorteile oder Nachteile oder halten sich Vorteile oder Nachteile die Waage?“ antworteten ca. 40 % der Befragten, dass sie die Vor- und Nachteile einer flexibilisierten Arbeitszeit für ausgewogen halten. Weitere 45 % der Befragten sehen in der Flexibilisierung ihrer Arbeitszeit eher Vorteile, während sich aus Sicht von lediglich 13 % der befragten Männer und 7 % der befragten Frauen Nachteile ergeben. Es lässt sich kein Einschätzungsunterschied nach Lebensalter erkennen.

Betrachtet man die Antworten im Vergleich der Berufsgruppen, so fällt auf, dass bei den männlichen Befragten im Gesundheitswesen die Einschätzung ausgeglichener Folgen besonders ausgeprägt ist. Hier sehen nur 17 % der männlichen Befragten Vorteile und ebenfalls 17 % Nachteile. Insgesamt werden Nachteile durch eine flexiblere Arbeitszeit am ehesten von den Männern aus den Fertigungsberufen sowie den weiblichen Waren- und Bankkaufleuten gesehen.

Flexibilisierung Vorteile/ Nachteile - Männer



Flexibilisierung Vorteile/ Nachteile - Frauen

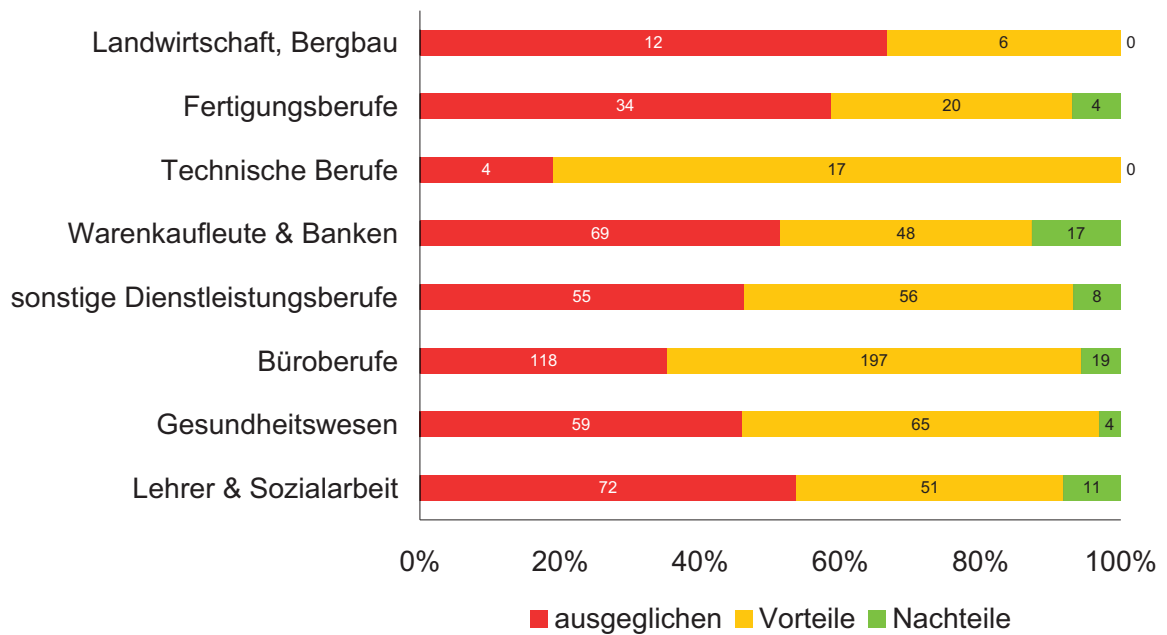


Abbildung 2-22: Flexibilisierung Vorteile / Nachteile - Verteilung der Antworten nach Berufen

Gleiche Tätigkeit bis zum 65. Jahr (Vorstellung)

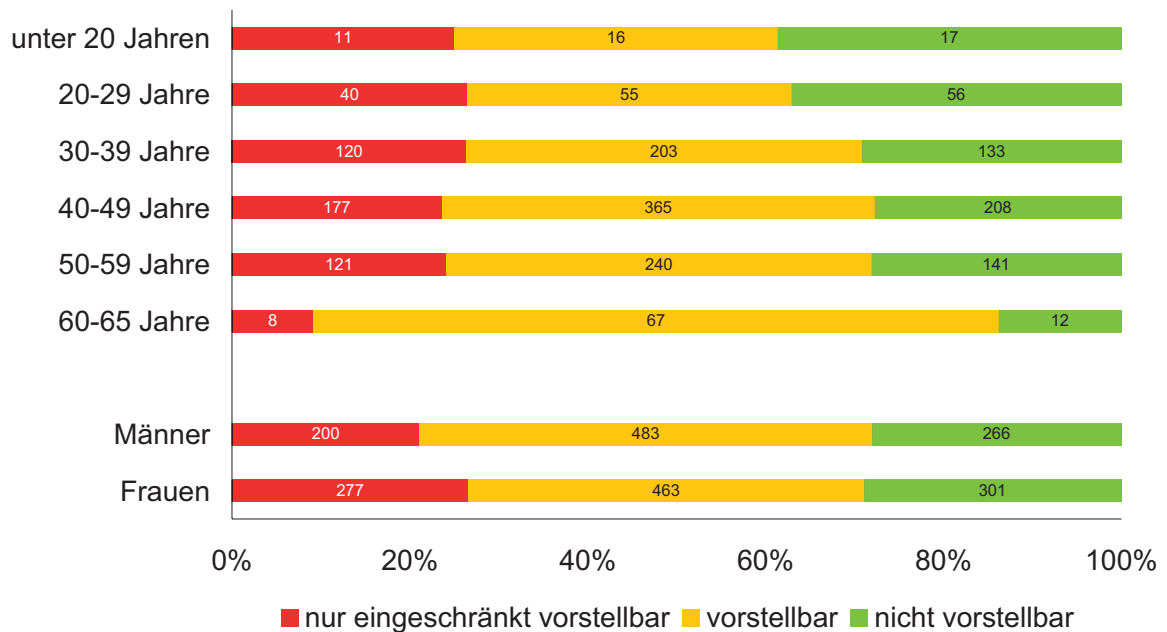
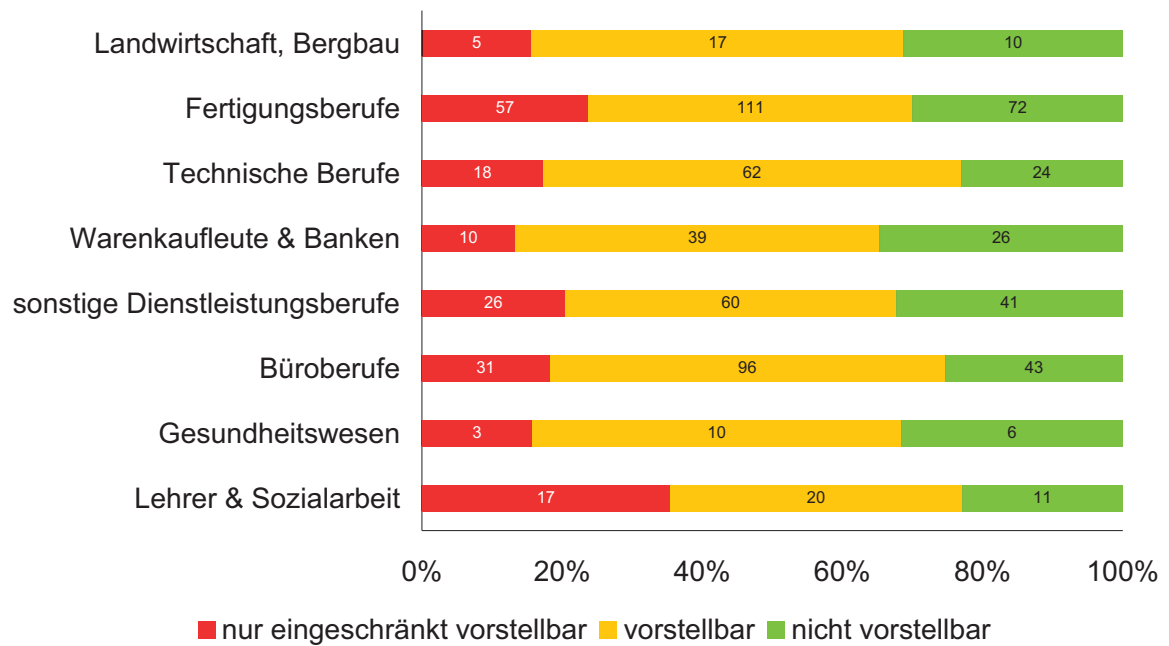


Abbildung 2-23: Gleiche Tätigkeit bis zum 65. Jahr ausüben - Verteilung der Antworten nach Alter und Geschlecht.

Ca. 50 % der Befragten konnten sich vorstellen, die derzeitige Tätigkeit bis zum 65. Lebensjahr auszuüben, während dies für 28 % nicht vorstellbar war. Im Vergleich der Berufe ist auffällig, dass ein hoher Anteil der weiblichen Befragten aus dem Gesundheitswesen sowie aus Schule und Sozialarbeit nicht glauben, ihre Tätigkeit bis zum 65. Lebensjahr ausüben zu können. So geben dies immerhin 45 % der Lehrerinnen und Sozialarbeiterinnen und noch 40 % der im Gesundheitswesen Beschäftigten an. Trotz der ansonsten positiven Sicht ihrer Arbeit können sich somit offenbar die Mehrzahl der Beschäftigten in vielen Berufen nicht oder nur eingeschränkt vorstellen, ihre Tätigkeit bis zur Regelaltersgrenze auszuüben.

Gleiche Tätigkeit bis zum 65. Jahr (Vorstellung) - Männer



Gleiche Tätigkeit bis zum 65. Jahr (Vorstellung) - Frauen

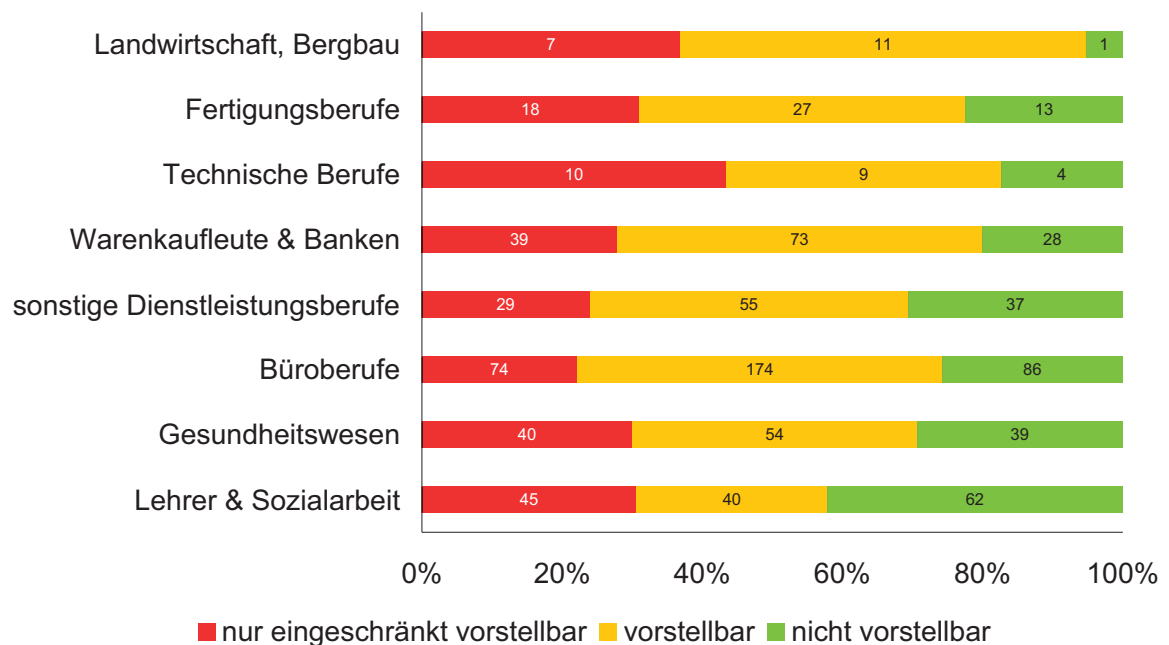


Abbildung 2-24: Gleiche Tätigkeit bis zum 65. Jahr (Vorstellung) - Verteilung der Antworten nach Berufen

3. Ergebnisse zum Handlungsspielraum

Aus diversen Studien ist bekannt, dass Beschäftigte, die geringem Handlungsspielraum bei der Arbeit unterliegen, vermehrt von gesundheitlichen Beschwerden betroffen sind. Befragungen zeigen darüber hinaus, dass es sich um eine Belastung handelt, die in einer Vielzahl von Berufen und Branchen häufig vorkommt. Geringer Handlungsspielraum bei der Arbeit setzt sich aus mehreren Aspekten zusammen. Die in bisherigen Befragungen üblichen Fragen berücksichtigen lediglich einzelne Aspekte, so dass nur unspezifische Präventionsmaßnahmen abgeleitet werden können. Dieser Fragekomplex dient daher der differenzierten Erhebung der verschiedenen Aspekte von geringem Handlungsspielraum.

Eingangs wurden die Teilnehmer gefragt „Kommt es bei Ihrer Arbeit sehr häufig, häufig, selten oder gar nicht vor, dass sich ein und derselbe Arbeitsgang bis in alle Einzelheiten wiederholt?“ Da die Repetitivität unterschiedlich wahrgenommen werden kann, lautete die sich anschließende Frage „Und wie stark belastet Sie das?“

Mit den weitergehenden Fragen sollten sodann Aspekte des geringen Handlungsspielraums erfasst werden. Die folgenden Fragen mit jeweils den selben Antwortkategorien (sehr häufig, häufig, selten, gar nicht) wurden gestellt:

- Erlaubt Ihnen Ihre Arbeit, viele Entscheidungen selbst zu treffen?
- Können Sie die Reihenfolge bestimmen, in der Sie Ihre Arbeit ausführen?
- Können Sie den Zeitpunkt für das Ausführen Ihrer Aufgaben selbst festlegen?
- Verlangt Ihr Job, dass Sie kreativ sind?
- Können Sie - falls notwendig – Kollegen um Unterstützung bitten?

Den Fragen folgte jeweils die Nachfrage „Und wie wichtig ist Ihnen das?“, worauf die Teilnehmer mit gar nicht, mäßig, stark und sehr stark antworten konnten. Schließlich wurden die Befragten noch gebeten, auf die Fragen:

- Sind Ihre Vorgesetzten in Ordnung?
- Nehmen Sie selbst Führungsaufgaben wahr?

mit ja oder nein zu antworten, wobei auch hier wieder im Anschluss eine Einschätzung der persönlichen Wichtigkeit erfolgte.

1.0 Vorkommen von Handlungsspielräumen

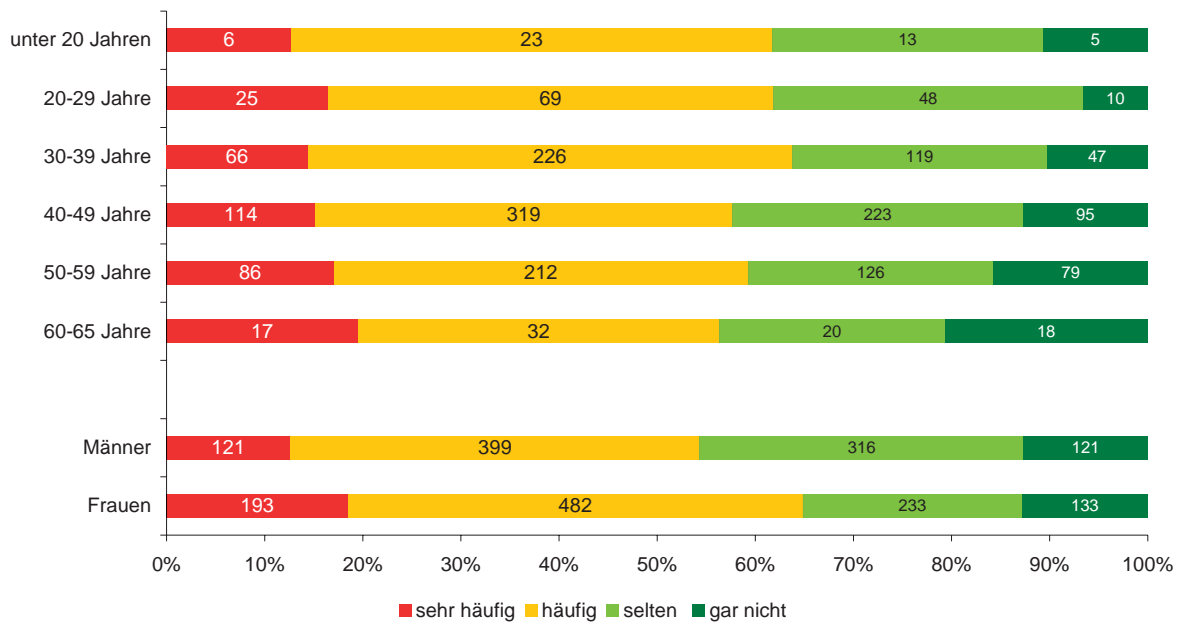
Die nachfolgenden Abbildungen beschreiben, wie verbreitet die verschiedenen Aspekte des Handlungsspielraums in der Erwerbsbevölkerung vorkommen. Wie gewohnt erfolgt zunächst die Darstellung für die Altersgruppen und Geschlechter separat, woran sich die geschlechtsspezifische Verteilung über die Berufsgruppen anschließt. Gezeigt werden neben der prozentualen Verteilung auch die jeweilige Anzahl der Nennungen. Für den Vergleich der Berufsgruppen wurden, um die Übersichtlichkeit zu erhalten, die Antwortkategorien „sehr häufig“ und „häufig“ zusammengefasst.

Wie aus Abbildung 3-1 ersichtlich ist die „Wiederholung von Arbeitsgängen in allen Einzelheiten“ in der Arbeitswelt sehr verbreitet. 54 % der befragten Männer und 65 % der Frauen geben an, dass dies wenigstens häufig bei ihrer Arbeit vorkommt, bei 13 % bzw. 19 % tritt dies sogar sehr häufig auf. Eine deutliche Änderung mit dem Lebensalter lässt sich nicht erkennen, es scheint aber, dass bei den über 60-Jährigen die Extrema zunehmen, so dass jeweils ein Fünftel in dieser Altersgruppe sehr häufig oder gar nicht mit der Wiederholung der Arbeitsgänge konfrontiert sind.

Im Vergleich der Berufe ist die Landwirtschaft besonders von der Wiederholung der Arbeitsgänge betroffen. In dieser Berufsgruppe, die in dieser Befragung vornehmlich aus GärtnerInnen und LandwirtInnen besteht, geben 78 % an, wenigstens häufig hiervon betroffen zu sein. Der absolut höchste Wert wird indes mit 85 % von Frauen in den Fertigungsberufen erreicht, wo sogar 36 % angegeben, dass die Wiederholung von Arbeitsgängen sehr häufig ist. Im geringsten Maße sind LehrerInnen und SozialarbeiterInnen (35 %) sowie die Männer in Technischen Berufen (40 %) von der häufigen Wiederholung von Arbeitsgängen betroffen.

Die Wiederholung von Arbeitsgängen wird in den Fertigungsberufen, den technischen Berufen und in den Büroberufen besonders von Frauen beschrieben. Hier geben ca. 20 % mehr Frauen als Männer an, dass sich Arbeitsgänge häufig wiederholen, was darauf hinweist, dass hier verschiedene geschlechtsspezifische Tätigkeitsprofile vorliegen.

Wiederholung von Arbeitsgängen



Wiederholung von Arbeitsgängen

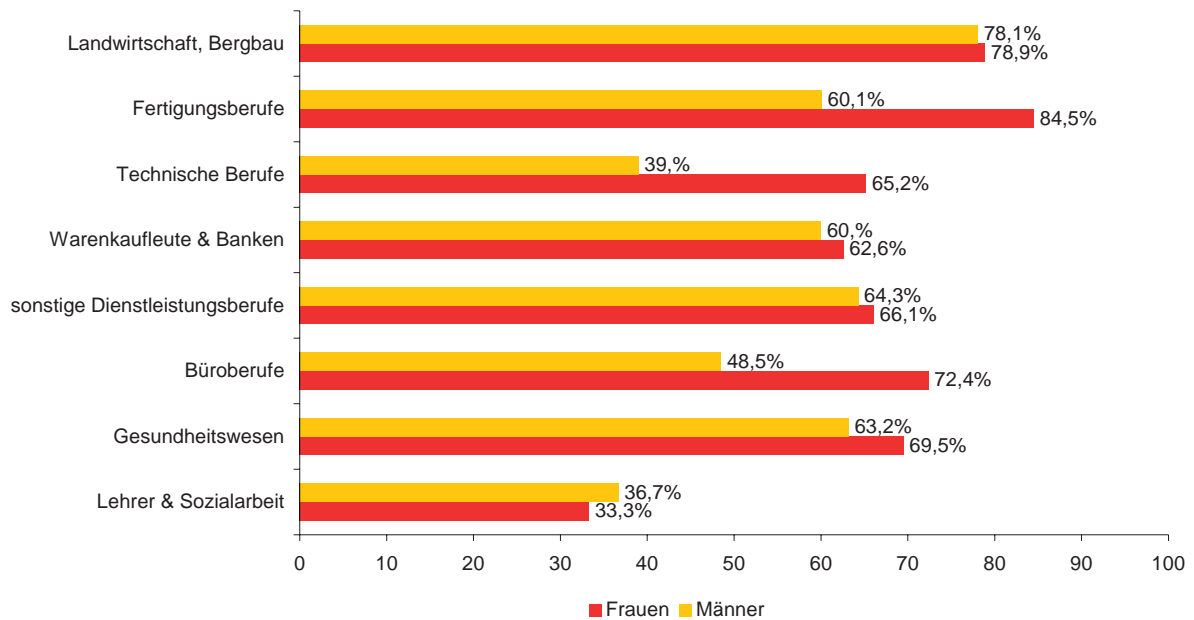


Abbildung 3-1: Wiederholung von Arbeitsgängen nach Alter und Geschlecht (oben); bei der Verteilung nach Berufen (unten) sind die Kategorien „sehr häufig“ und „häufig“ zusammengefasst

Im überraschenden Kontrast zur weiten Verbreitung von Repetitivität gaben ca. 85 % Befragten an, dass es ihre Arbeit wenigstens häufig erlaubt, Entscheidungen selbst zu treffen (vgl. Abbildung 3-2). Bei 33 % der Männer und 25 % der Frauen ist dies sogar sehr häufig der Fall. Die Entscheidungsspielräume nehmen dabei offenbar mit dem Alter zu und sind bei Männern im höheren Maße gegeben als bei Frauen. Im Vergleich der Berufe zeigt sich zunächst erneut ein deutlicher Unterschied zwischen den Geschlechtern. So geben in Fertigungsberufen, technischen Berufen und bei Kaufleuten ca. 20 % mehr Männer an, häufig Entscheidungsmöglichkeiten zu haben. Über die geringsten Entscheidungsspielräume verfügen die Frauen in Fertigungsberufen. Jede Zweite ist hier der Meinung, dass ihre Arbeit gar nicht oder nur selten eigene Entscheidungen erlaubt.

Auch die Frage nach der Möglichkeit, die Reihenfolge der Arbeitsgänge selbst bestimmen zu können, wird vorwiegend positiv beantwortet (Abbildung 3-3). Nahezu ohne Unterschiede nach Alter und Geschlecht geben ca. 85 % der Befragten an, dies wenigstens häufig tun zu können. Ca. ein Drittel hat sogar sehr häufig bestimmenden Einfluss auf die Reihenfolge der Arbeit. Eine Ausnahme von diesem Bild stellen lediglich die Beschäftigten unter 20 Jahren dar, von denen fast 55 % nur selten oder gar nicht die Reihenfolge ihrer Arbeit beeinflussen können. Besonders die Befragten aus den Büroberufen geben entsprechenden Gestaltungsspielraum an, während die Fertigungsberufe und sonstigen Dienstleistungsberufe offenbar durch vergleichsweise geringen Einfluss auf die Aufgabenreihenfolge geprägt sind. Besonders auffallend sind erneut die Frauen in den Fertigungsberufen. Insgesamt jede Zweite gibt hier an, nicht (30 %) oder nur selten (21 %) die Reihenfolge bestimmen zu können.

Inwieweit der Zeitpunkt für das Ausführen von Aufgaben selbst festgelegt werden kann, verdeutlicht Abbildung 3-4. 60 % aller Befragten geben an, dass sie dies wenigstens häufig tun können, bei den Frauen können dies annähernd 20 % sogar sehr häufig. Das Maß der Selbstbestimmung nimmt anscheinend mit dem Lebensalter zu. Im Vergleich der Berufe lassen sich indes größere Unterschiede ausmachen. Erneut sind es die Büroberufe, in denen der Gestaltungsspielraum bei beiden Geschlechtern am größten zu sein scheint. Dagegen kann mehr als die Hälfte der Befragten aus der Landwirtschaft, den Fertigungsberufen und den Dienstleistungsberufen nur selten oder gar nicht den Zeitpunkt der Aufgabenerledigung selbst bestimmen. Auch geschlechtsspezifisch zeigen sich auffällige Unterschiede. Während in den technischen Berufen sowie bei Kaufleuten 20 % mehr Männer als Frauen häufig zeitautonom sind, ist es im Gesundheitswesen umgekehrt. Hier geben nur 27 % der Männer, aber 49 % der Frauen an, sehr häufig oder häufig den Zeitpunkt der Arbeit selbst bestimmen zu können. Da bei den Männern Ärzte die größte Berufsgruppe der im Gesundheitswesen beschäftigten Befragten stellen, bei den Frauen aber Krankenschwestern, deutet dies darauf hin, dass Ärzte anscheinend über eine geringe zeitliche Autonomie verfügen.

Entscheidungsfreiheit vorhanden



Entscheidungsfreiheiten vorhanden

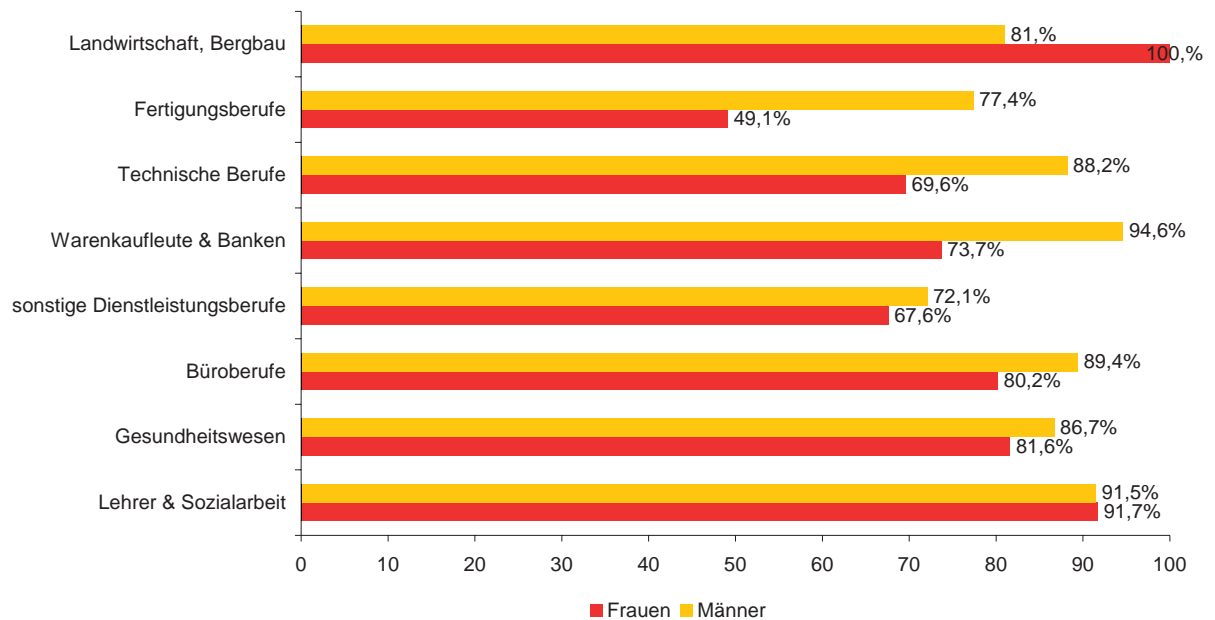


Abbildung 3-2: „Entscheidungsfreiheit vorhanden“ - nach Alter und Geschlecht (oben); bei der Verteilung nach Berufen (unten) sind die Kategorien „sehr häufig“ und „häufig“ zusammengefasst

Selbstbestimmung Reihenfolge der Arbeitsgänge



Selbstbestimmung Reihenfolge der Arbeitsgänge

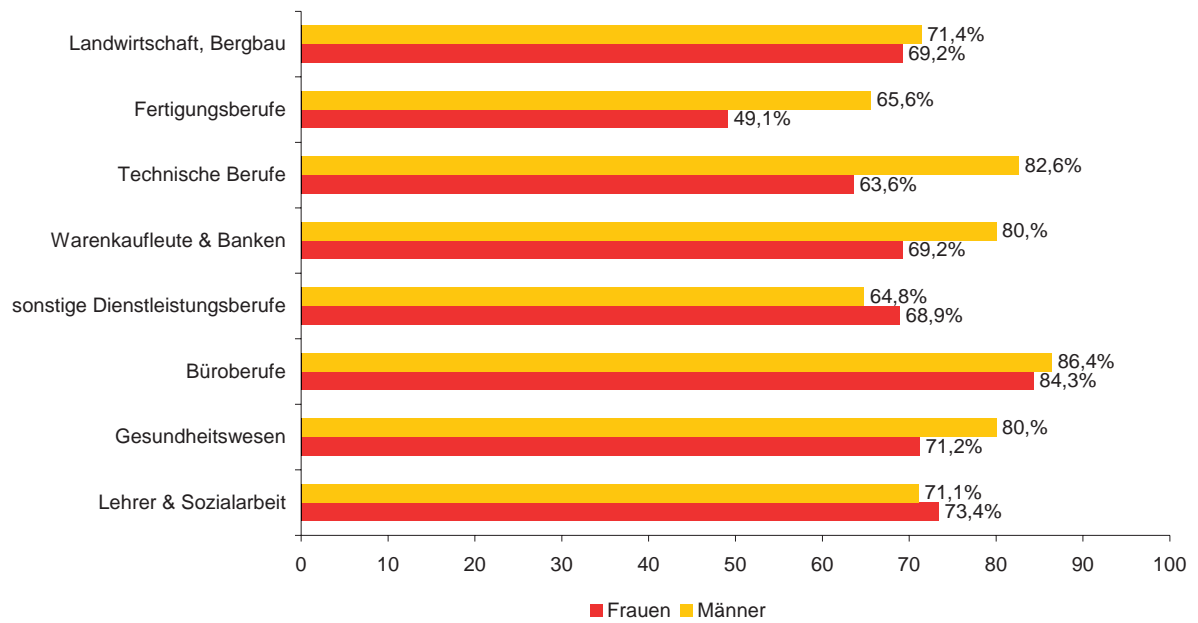
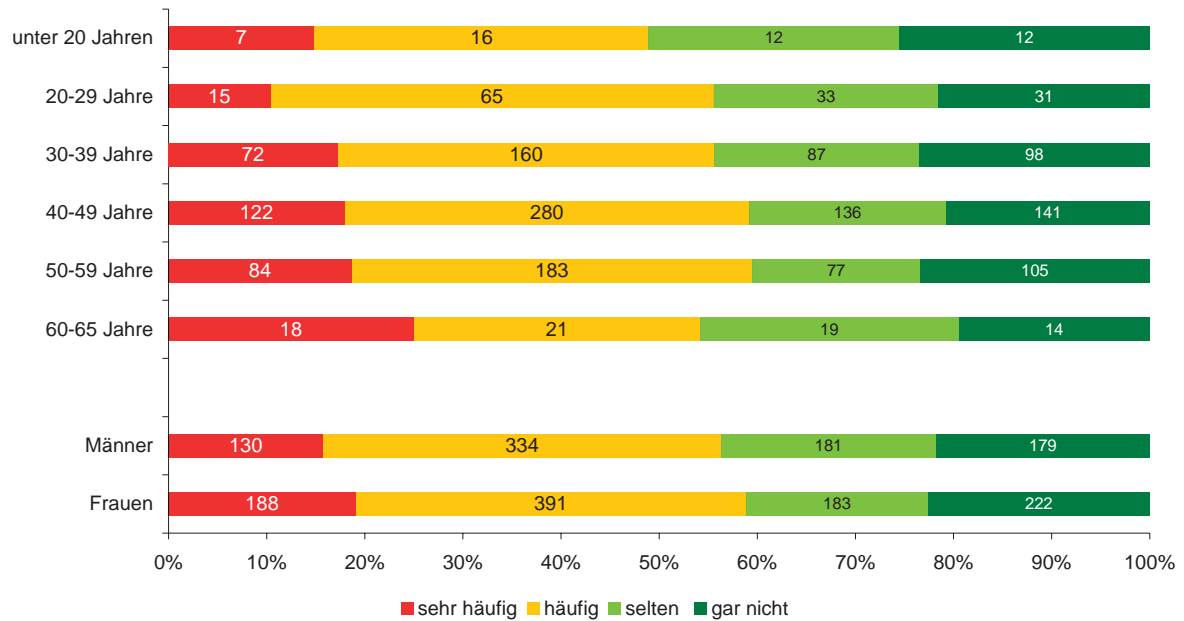


Abbildung 3-3: Selbstbestimmung Reihenfolge der Arbeitsgänge - nach Alter und Geschlecht (oben); bei der Verteilung nach Berufen (unten) sind die Kategorien „sehr häufig“ und „häufig“ zusammengefasst

Selbstbestimmung Zeitpunkt der Aufgabenerledigung



Selbstbestimmung Zeitpunkt der Aufgabenerledigung

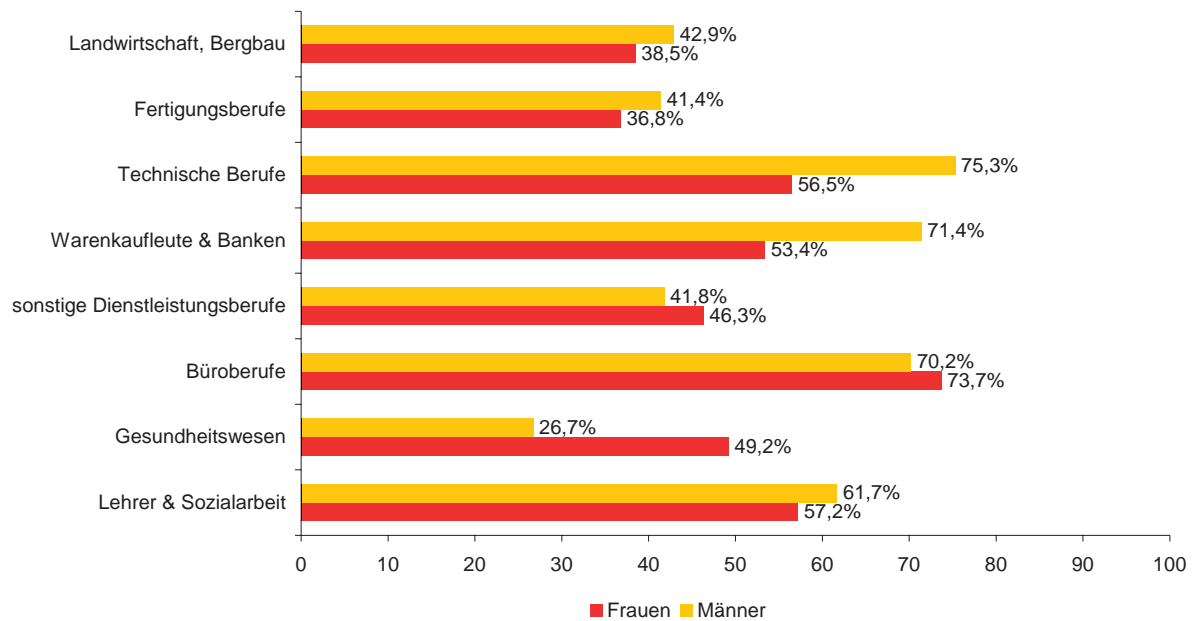


Abbildung 3-4: Selbstbestimmung Zeitpunkt der Aufgabenerledigung- nach Alter und Geschlecht (oben); bei der Verteilung nach Berufen (unten) sind die Kategorien „sehr häufig“ und „häufig“ zusammengefasst

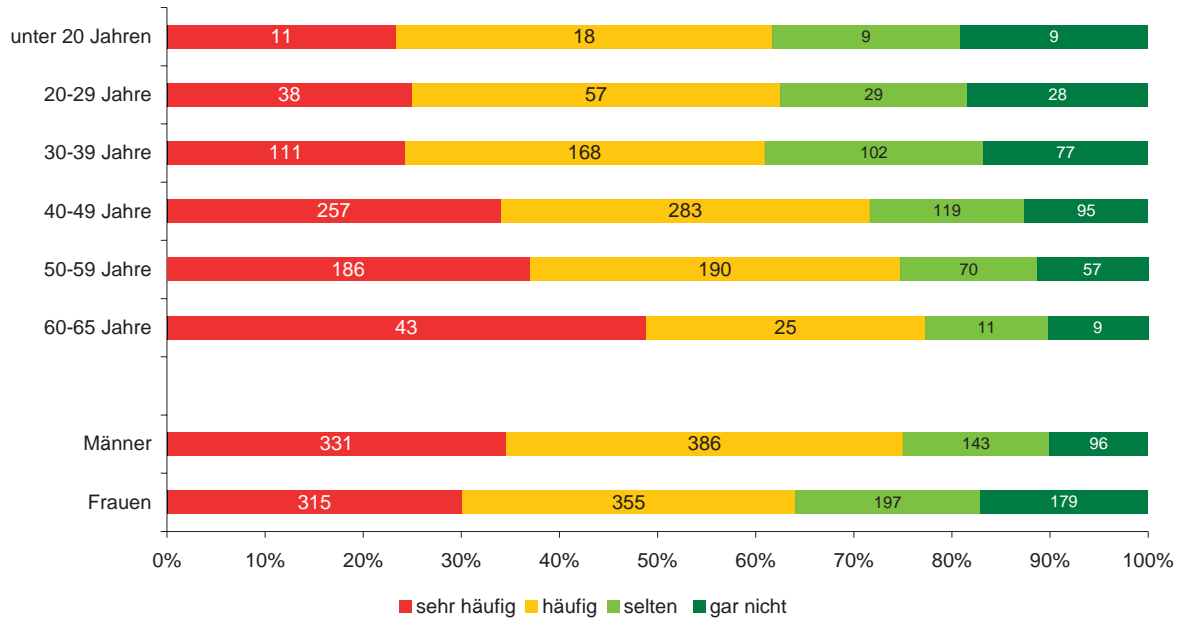
Auf die Frage, ob ihr Job Kreativität verlangt, geben ca. ein Drittel der Befragten an, dass dies sehr häufig, bei weiteren 40 % immerhin noch häufig der Fall sei (Abbildung 3-5). Die Kreativitätsanforderung nimmt mit dem Lebensalter deutlich zu. Während annähernd 20 % der unter 20-Jährigen offenbar ohne Kreativität der Arbeit nachgehen können, sind es bei den über 60-Jährigen nur etwa 10 %. Diese Älteren dominieren auch den gegensätzlichen Pol: annähernd 50% geben an, dass ihr Job sehr häufig Kreativität erfordere. Die höchste Kreativitätsanforderung wird dabei mit jeweils 95 % von den LehrerInnen und SozialarbeiterInnen berichtet. Geschlechtsunterschiede werden erneut besonders in den Fertigungsberufen und Büroberufen sichtbar, wo annähernd die Hälfte der befragten Frauen angibt, Kreativität selten oder gar nicht zu benötigen.

Die Möglichkeit – falls notwendig – Kollegen um Unterstützung bitten zu können, wird von 80 % als häufig oder sehr häufig gegeben gesehen (Abbildung 3-6). Es zeigt sich allerdings ein deutlicher Altersgradient, so dass in der ältesten Beschäftigtengruppe 30 % nur selten oder gar nicht kollegiale Unterstützung erfahren, während dies bei den Jüngsten nur 10 % sind. Unterschiede zwischen den Geschlechtern lassen sich nicht deutlich erkennen, auch hinsichtlich der Berufe sind die Antwortmuster ähnlich. Die geringsten Unterstützungsmöglichkeiten sehen Frauen der Dienstleistungsberufe, von denen 35 % angeben, KollegInnen nur selten oder gar nicht um Unterstützung bitten zu können.

Die Frage, ob die Vorgesetzten in Ordnung sind, führte nur zu geringer Differenzierung (Abbildung 3-7). Annähernd 90 % stimmen dem zu, wobei die älteren Beschäftigten hier anscheinend zu einer leicht kritischeren Einschätzung gelangen. Über die Berufe zeigt sich eine deutliche Abweichung lediglich für die männlichen Lehrer, die nur zu 73 % ihre Vorgesetzten in Ordnung finden. Damit stimmen sie um fast 20 % weniger als ihre Kolleginnen zu.

Die Frage schließlich, ob die Probanden selbst Führungsaufgaben wahrnehmen, wurde heterogener beantwortet (Abbildung 3-8). Zunächst geben dies zwar annähernd 70 % der Männer, aber nur wenig mehr als die Hälfte der Frauen an. Beide Werte sind aber überraschend hoch. Auch in den Berufen mit den geringsten positiven Antworten, nämlich bei den Frauen aus den Büroberufen und sonstigen Dienstleistungen, geben immerhin noch 44 % an, selbst Führungsaufgaben wahrzunehmen. Die hohen Zustimmungsquoten in der Landwirtschaft und etwa bei LehrerInnen zeigen, dass den Antworten vermutlich ein breites Verständnis von Führungsaufgaben zu Grunde liegt.

Kreativität erforderlich



Kreativität erforderlich

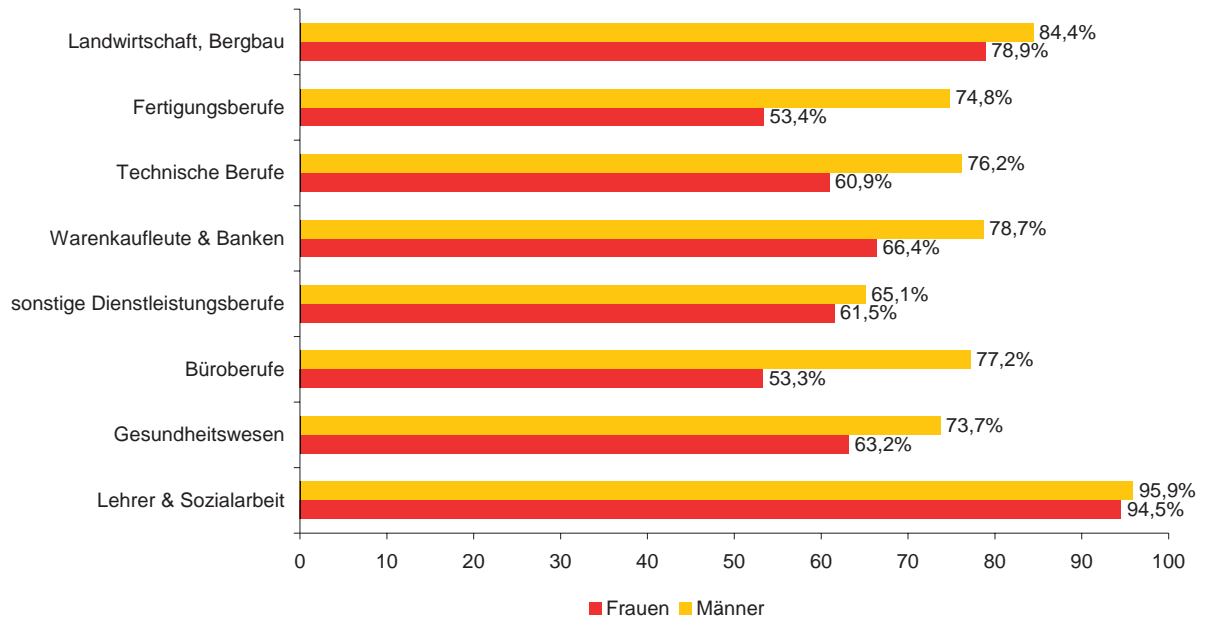
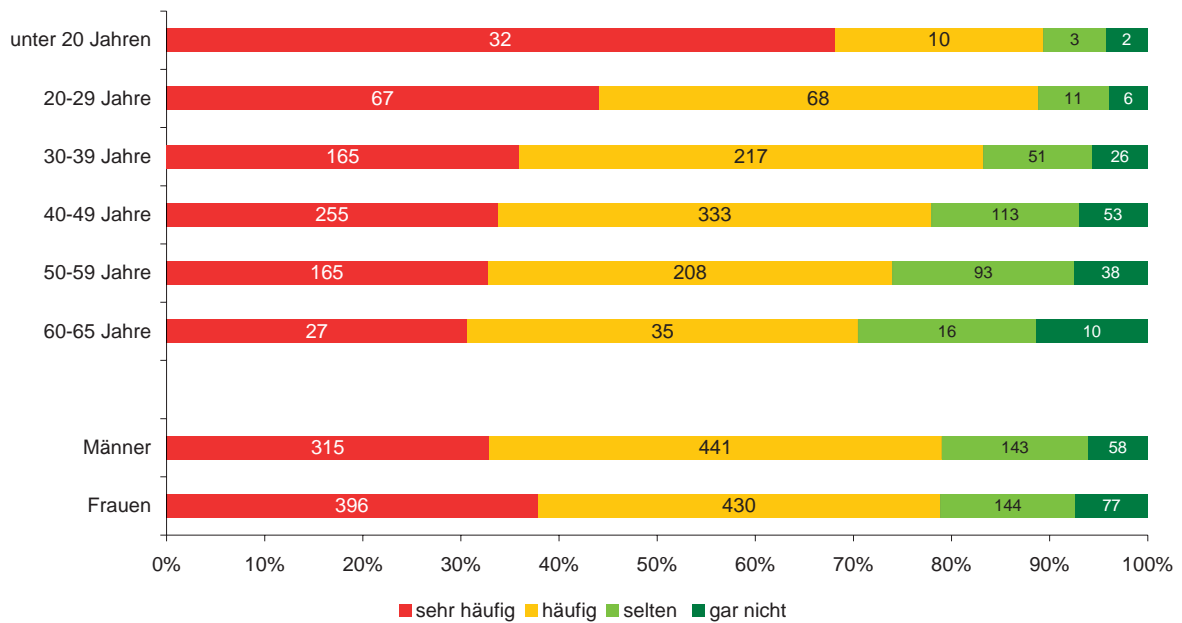


Abbildung 3-5: Kreativität erforderlich - nach Alter und Geschlecht (oben); bei der Verteilung nach Berufen (unten) sind die Kategorien „sehr häufig“ und „häufig“ zusammengefasst

Möglichkeit, Unterstützung durch Kollegen



Möglichkeit, Unterstützung durch Kollegen

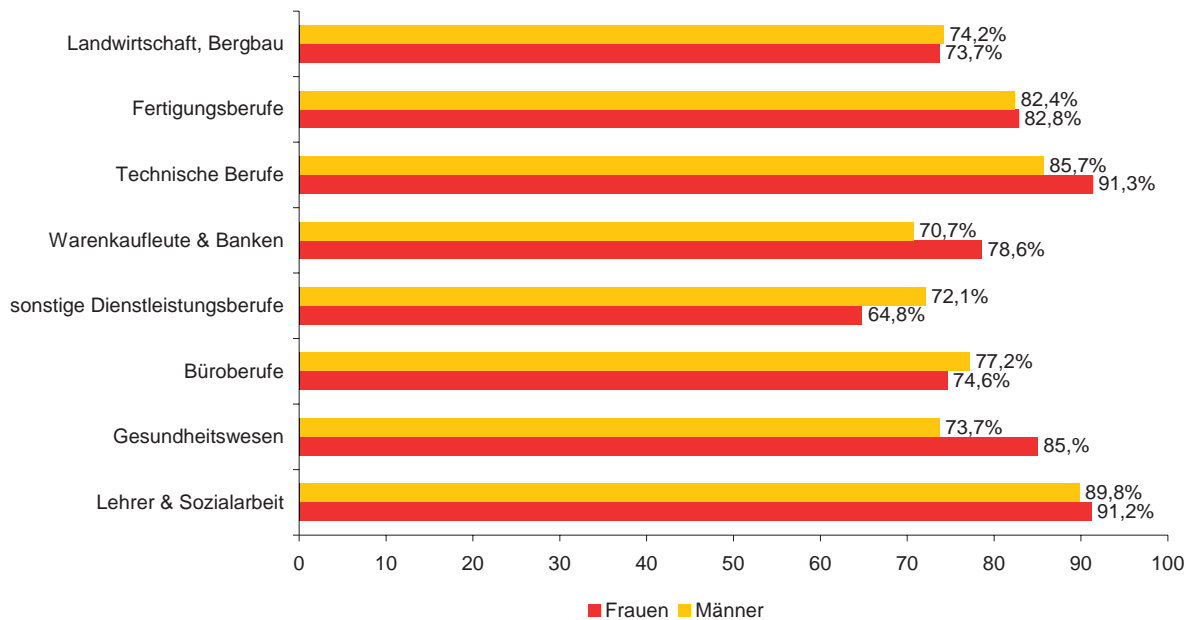
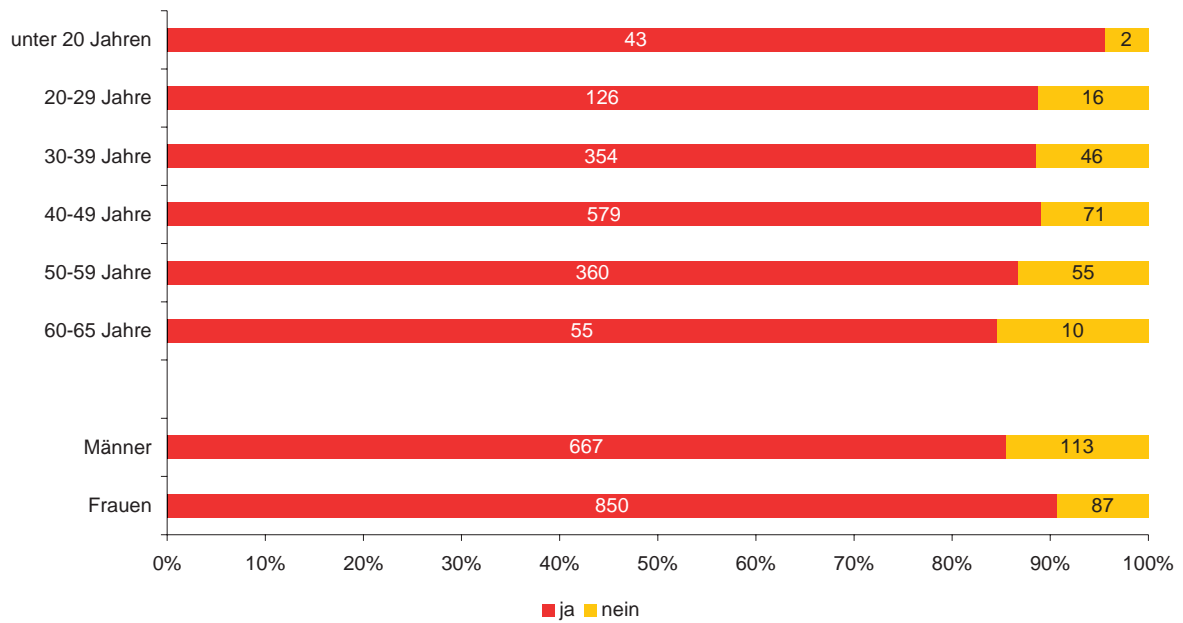


Abbildung 3-6: Unterstützung durch Kollegen - nach Alter und Geschlecht (oben); bei der Verteilung nach Berufen (unten) sind die Kategorien „sehr häufig“ und „häufig“ zusammengefasst

Vorgesetzte in Ordnung



Vorgesetzte in Ordnung

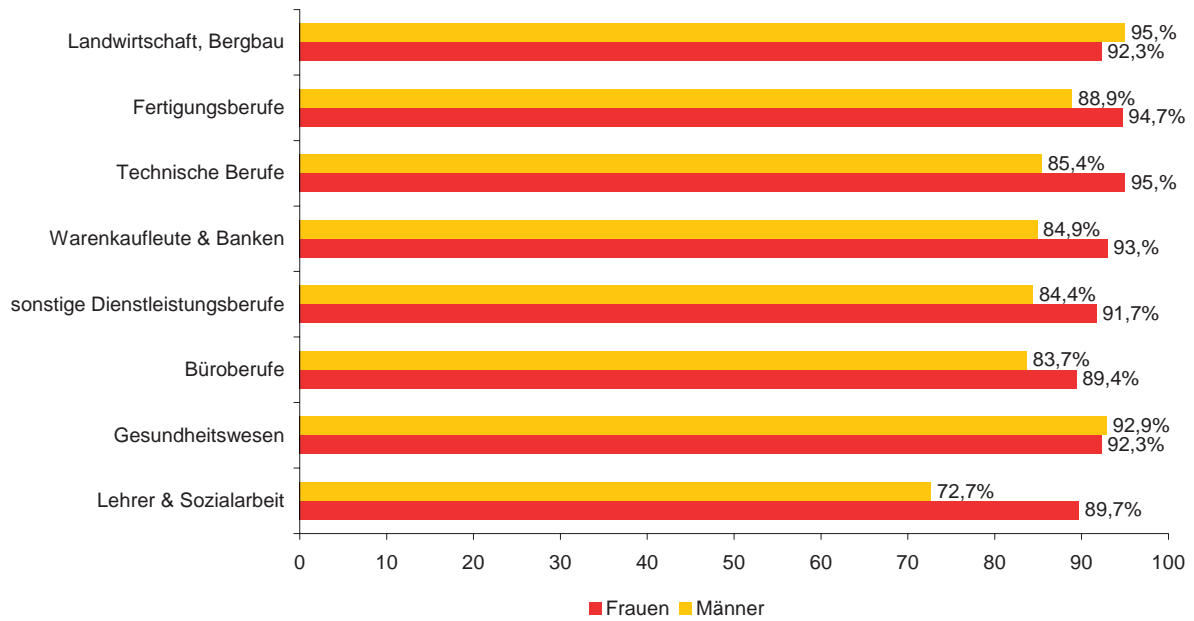
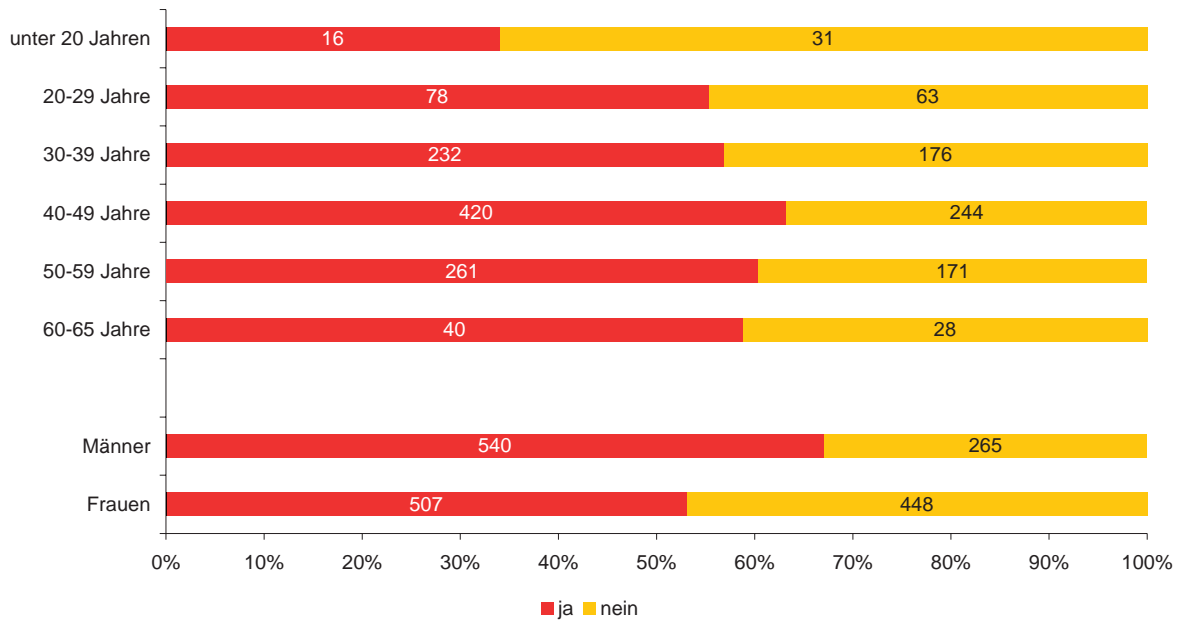


Abbildung 3-7: Vorgesetzte in Ordnung - nach Alter und Geschlecht (oben); bei der Verteilung nach Berufen (unten) sind die Kategorien „sehr häufig“ und „häufig“ zusammengefasst

Selbst Führungsaufgaben



Selbst Führungsaufgaben

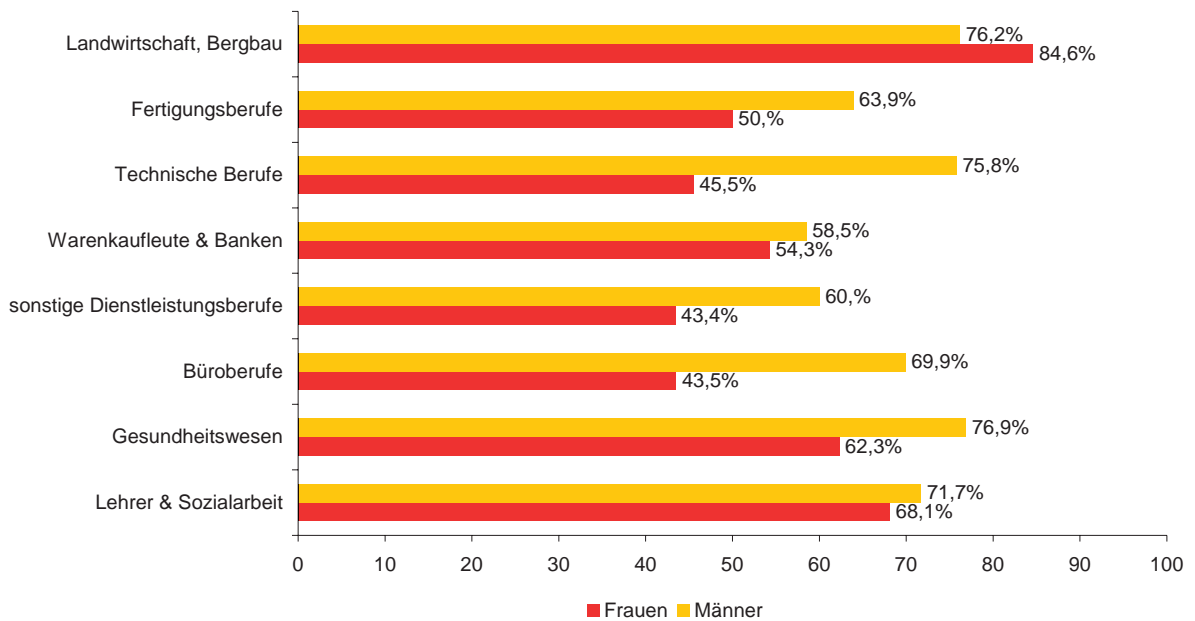


Abbildung 3-8: Selbst Führungsaufgaben - nach Alter und Geschlecht (oben); bei der Verteilung nach Berufen (unten) sind die Kategorien „sehr häufig“ und „häufig“ zusammengefasst

3.0 Belastung und Wahrnehmung

Wie zu sehen war, ist die häufige Wiederholung von Arbeitsgängen in allen Einzelheiten ein weit verbreitetes Phänomen in der Arbeitswelt. 63 % der befragten Männer und 76 % der befragten Frauen geben dies an. Dass dies sogar sehr häufig vorkommt, antworten jeder siebte Mann und jede fünfte Frau. Im arbeitswissenschaftlichen Sinne gilt geringer Handlungsspielraum damit als Belastungsfaktor, dem schon aufgrund seiner Verbreitung besondere Bedeutung zukommt. Es ist daher interessant, ob diese Belastung auch von den Befragten als belastend empfunden wird.

Wie in der nachfolgenden Tabelle zu sehen, geben annähernd 90 % der Befragten, deren Arbeitsgänge sich häufig oder sehr häufig bis in alle Einzelheiten wiederholen, an, dass sie dies gar nicht oder nur mäßig belastend finden. Im Umkehrschluss ergibt sich hieraus auch, dass die gelegentlich geäußerte Vermutung, das Belastungsempfinden ergäbe sich auch aus zu großem Handlungsspielraum, hier keinen empirischen Beleg findet. Nur ca. 5 % der Befragten mit geringer Wiederholung von Arbeitsgängen empfindet dies als belastend.

Tabelle 3-1: Empfundene Belastungen durch Wiederholung von Arbeitsgängen

Wiederholung von Arbeitsgängen	Belastet gar nicht bis mäßig	
	Männer	Frauen
(sehr) häufig	88 %	92 %
selten – gar nicht	95 %	97 %

Es zeigt sich damit, dass das Konstrukt „Handlungsspielraum“ nicht nur hinsichtlich seiner einzelnen Aspekte differenziert werden muss, sondern auch offenbar die subjektiven Wahrnehmungen von Bedeutung sind. Die nachfolgende Tabelle stellt die Antworten nach dem Vorkommen denen nach der Wichtigkeit der Aspekte gegenüber. Die Angaben stimmen in hohem Maße überein. Lediglich hinsichtlich der Vorgesetzten deuten sich Unterschiede an. So ist es zwar fast allen Befragten (98 %) wichtig, dass die Vorgesetzten in Ordnung sind, aber lediglich 86 % der Männer geben an, dass dies der Fall ist. Am wenigsten wichtig ist den Befragten anscheinend, den Zeitpunkt der Aufgabenausführung selbst bestimmen zu können sowie selbst Führungsaufgaben wahrzunehmen.

Tabelle 3-2: Vorkommen und persönliche Wichtigkeit von Handlungsspielräumen
(Angaben in Prozent)

Fragen	Männer		Frauen	
	Ist mir (sehr) wichtig	Kommt (sehr) häufig vor	Ist mir (sehr) wichtig	Kommt (sehr) häufig vor
Entscheidungen selbst treffen	85	83	81	78
Reihenfolge selbst bestimmen	75	75	74	74
Zeitpunkt Ausführung selbst bestimmen	64	57	64	59
Job verlangt Kreativität	77	75	69	64
Unterstützung durch Kollegen möglich	83	79	84	79
Vorgesetzte in Ordnung ¹	97	86	98	91
Selbst Führungsaufgaben ¹	64	67	48	53

1) statt „kommt .. vor“ ja – nein – Antwort

Der Frage, welche Aspekte des Handlungsspielraums bei der Arbeit als besonders kennzeichnend gelten müssen, lässt sich anhand der statistischen Beziehungen nachgehen. Die nachfolgenden Tabellen stellen Korrelationen dar, wobei der Zusammenhang zunächst zwischen den Antworten hinsichtlich der Häufigkeit und dann hinsichtlich der Belastung bzw. der persönlichen Wichtigkeit beschrieben wird. Auffällig ist erneut, dass die Wiederholung von Arbeitsgängen nicht einher geht mit den anderen Aspekten geringen Handlungsspielraums. Bei Frauen zeigt sich keine statistisch signifikante Korrelation, bei Männern lässt sich sogar eine negative Beziehung zu den Entscheidungsfreiheiten und der Kreativitätsanforderung erkennen. Dies bedeutet, dass diejenigen Befragten, die angeben, dass sich die Arbeitsgänge bis in alle Einzelheiten wiederholen, gleichzeitig der Meinung sind, über viel Entscheidungsspielräume zu verfügen und dass ihr Job häufig Kreativität erfordert. Die Aspekte Entscheidungsfreiheiten sowie die Selbstbestimmung über Reihenfolge bzw. Zeitpunkt der Ausführung kommen dagegen oft gemeinsam vor. Auffällig ist schließlich auch, dass die Möglichkeit, Unterstützung durch KollegInnen zu erhalten, nahezu unkorreliert mit dem Vorkommen der anderen Aspekte ist. Im Hinblick auf die empfundene Wichtigkeit sind diese Korrelationen etwas ausgeprägter, aber immer noch gering.

Tabelle 3-3: Korrelationen zwischen Vorkommen von verschiedenen Aspekten des Handlungsspielraums

Aspekt des Handlungsspielraums	V24	V26	V28	V30	V32
V22 Wiederholung von Arbeitsgängen	-0.20	-0.09	-0.09	-0.28	-0.09
V24 Entscheidungsfreiheiten vorhanden	1.00	0.31	0.28	0.35	0.06
V26 Selbstbestimmung Reihenfolge der Arbeitsgänge		1.00	0.46	0.18	0.06
V28 Selbstbestimmung Zeitpunkt Aufgabenerledigung			1.00	0.17	0.05
V30 Kreativität erforderlich				1.00	0.11
V32 Unterstützungsmöglichkeit durch Kollegen					1.00

Spearman Rangkorrelationskoeffizienten in allen Fällen $p < 0.05$

Tabelle 3-4 : Korrelationen zwischen empfundener Wichtigkeit von verschiedenen Aspekten des Handlungsspielraums

Aspekt des Handlungsspielraums	V25	V27	V29	V31	V33
V23 Wiederholung von Arbeitsgängen ¹	-0.02	0.01	0.06	0.06	-0.02
V25 Entscheidungsfreiheiten vorhanden	1	0.38	0.30	0.34	0.17
V27 Selbstbestimmung Reihenfolge Arbeitsgänge		1	0.56	0.26	0.12
V29 Selbstbestimmung Zeitpunkt Selbstbestimmung			1	0.29	0.11
V31 Kreativität erforderlich				1	0.17
V33 Unterstützungsmöglichkeit durch Kollegen					1

1) Spearman Rangkorrelationskoeffizienten $p > 0.05$ in allen anderen Fällen $p < 0.05$

Schließlich soll beleuchtet werden, welche Aspekte des Handlungsspielraums mit dem Belastungsempfinden im Zusammenhang stehen. Hierfür wurden die Befragten, die angaben, sich stark oder sehr stark durch die Wiederholung der Arbeitsgänge belastet zu fühlen, gesondert betrachtet. Z.B. gehören 20 % derjenigen Männer, die selten oder gar nicht Entscheidungen selbst treffen können, dieser Gruppe an, während dies nur für 7 % der Männer mit Entscheidungsspielräumen gilt. Das Verhältnis dieser Prozentzahlen gibt dann das sogenannte relative Risiko an, d.h. der Mangel an Entscheidungsfreiheiten geht mit einem 3-fach erhöhten Risiko einher, sich belastet zu fühlen. Die nachfolgende Tabelle lässt erkennen,

dass mit den mangelnden Entscheidungsfreiheiten das stärkste Belastungsempfinden verbunden ist. Die herausgehobene Stellung wird bei Frauen allerdings nicht sichtbar, da hier der Selbstbestimmung über die Reihenfolge der Arbeitsgänge und der Unterstützung durch Kollegen die selbe Bedeutung zukommen. Für letztere besteht bei Männern kein signifikanter Zusammenhang. Auffallend ist noch, dass bei Frauen im Gegensatz zu Männern ein Mangel an Kreativitätsanforderungen nicht mit einem höheren Belastungsempfinden assoziiert zu sein scheint. Die Untersuchung, ob die o.g. Beziehungen auch erhalten bleiben, wenn die verschiedenen Aspekte des Handlungsspielraums gleichzeitig berücksichtigt werden, ließ erkennen, dass das Belastungsempfinden offenbar geschlechtsspezifisch gesehen werden muss. Männer empfinden geringen Handlungsspielraum bei der Arbeit offenbar als belastend, wenn selten die Möglichkeit für eigene Entscheidungen, für die Bestimmung der Reihenfolge der Arbeitsgänge sowie Kreativität erforderlich ist. Bei Frauen hingegen wird das Belastungsempfinden geprägt durch unzureichenden Einfluss auf die Reihenfolge der Arbeitsgänge sowie die fehlende Möglichkeit, kollegiale Unterstützung erbitten zu können.

Tabelle 3-5 : Relative Risiken für Belastung durch Wiederholung der Arbeitsgänge

Aspekt des Handlungsspielraums *	Männer	Frauen
V24 Entscheidungsfreiheiten vorhanden	3.0 (1.9 –4.6)	1.9 (1.1-3.0)
V26 Selbstbestimmung Reihenfolge der Arbeitsgänge	1.9 1.2-3.0	2.0 (1.2-3.2)
V28 Selbstbestimmung Zeitpunkt Aufgabenerledigung	1.5 (1.0-2.4)	1.3 (0.8-2.2)
V30 Kreativität erforderlich	1.7 (1.1-2.7)	0.9 (0.6-1.5)
V32 Unterstützungsmöglichkeit durch Kollegen	1.5 (0.9-2.5)	2.1 (1.2-3.9)

Relative Risiken (und 95 % Konfidenzintervalle) für starke und sehr starke Belastung durch Wiederholung der Arbeitsgänge gegenüber Antwortkategorie „selten“ und „gar nicht“ Vorkommen o.g. Aspekte. Eine Adjustierung für Alter, Bildungsstand und Erwerbsstatus beeinflusst die Ergebnisse nicht.

4. Ergebnisse zum Gratifikationskrisenmodell

4.1 Hintergrund: Psychosoziale Arbeitsbelastungen

Es steht außer Frage, dass sich die Arbeitswelt in den letzten Dekaden grundlegend geändert hat. Große, übergeordnete Trends hin zur Globalisierung, Technisierung, Rationalisierung und zur Flexibilisierung der nationalen Ökonomien, haben ihre Spuren in der Organisation vieler Arbeitsplätze hinterlassen. Betrachtet man die Veränderungen mit Blick auf arbeitsbezogene Gesundheitsrisiken, so ist eines der Hauptergebnisse die stetige Zunahme von psychischen und sozialen Belastungen, ausgelöst durch Arbeitsverdichtung und –intensivierung, unsichere Zukunftsaussichten, soziale Konflikte usw. (European Agency for Safety and Health at Work, 2002b; European Agency for Safety and Health at Work, 2002a; Resch, 2003). Diese psychosozialen Belastungen, die zumeist unter dem Oberbegriff Arbeitsstress zusammengefasst werden, prägen inzwischen die Arbeitssituation von Millionen von Erwerbstätigen.

Welche Folgen dieser Wandel für die Gesundheit der Arbeitenden haben kann, ist inzwischen gut bekannt, denn bereits seit einiger Zeit werden die gesundheitlichen Folgen von psychosozialen Belastungen am Arbeitsplatz wissenschaftlich erforscht. Daher können wir heute, gestützt auf zahlreiche internationale und nationale Studien, von einem hohen Gefährdungspotential für eine Vielzahl von Erkrankungen ausgehen (Übersicht: Dunham, 2000; Perrewe & Ganster, 2002; Schabracq, Winnubst, & Cooper, 2003). Die Liste der nachgewiesenen Zusammenhänge reicht von Herz-Kreislauf-Erkrankungen über Depression bis hin zu niedriger Arbeitszufriedenheit, Burnout und Arbeitsausfall durch Fehlzeiten.

Für das IGA Barometer war es daher wichtig, diese Belastungsform fundiert zu erheben. In diesem Berichtsteil werden die Ergebnisse hierzu vorgestellt. Bevor aber erste Tabellen gezeigt werden, soll kurz auf die verwendete Messungsmethode psychosozialer Arbeitsbelastungen eingegangen werden. Es wurde auf ein standardisiertes Befragungsinstrument zurückgegriffen, das auf einem theoretischen Modell beruht. Da sich gezeigt hat, dass vor allem die Kombination ganz bestimmter psychosozialer Arbeitsbelastungen krank macht, wird in der modernen Stressforschung mit solchen Modellen gearbeitet. Diese erlauben einen universelleren Blick auf Arbeitsbelastungen als die Beschränkung auf einzelne Faktoren wie beispielsweise Zeitdruck oder monotone Arbeitsabläufe. In epidemiologisch orientierten Untersuchungen werden derzeit vor allem zwei Modelle eingesetzt, das Anforderungs-Kontroll-Modell und das Modell beruflicher Gratifikationskrisen.

Theoretische Modelle

Das von Robert A. Karasek bereits in den 70er Jahren des letzten Jahrhunderts entwickelte Anforderungs-Kontroll-Modell oder auch „job strain“-Modell genannt, konzentriert sich auf Aspekte der Arbeitsorganisation und Arbeitsinhalte (Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990). Der Kern ist die Unterscheidung zweier Merkmale von Erwerbsarbeit, nämlich dem der psychologischen Arbeitsanforderungen (Anforderung) und des Spielraums, den die Person hat diesen Anforderungen zu begegnen (Kontrolle). Anforderungen werden definiert als quantitativ hohe psychische Belastungen, wie hektisches oder besonders schnelles Arbeiten. Der Aspekt der Kontrolle meint dagegen den Grad an Entscheidungsspielraum am Arbeitsplatz und den Grad, in dem eigene Fähigkeiten eingesetzt werden können, um Anforderungen zu meistern. Eine hohe psychische Belastung („job strain“) ist laut Modell dann zu erwarten, wenn eine Person Erfahrungen von hohen Anforderungen und niedriger Kontrolle macht. Über pathophysiologische Prozesse kann sich ein solcher Zustand von Distress dann in erhöhten Krankheitsrisiken manifestieren. Messungen von „job strain“ waren in mehreren hundert Studien enthalten, vor allem in angloamerikanischen und skandinavischen Ländern erfreut sich das Modell hoher Popularität (Übersicht: de Lange, Taris, Kompier, Houtman, & Bongers, 2004; van der Doef & Maes, 1998; van der Doef & Maes, 1999). Neben vielen positiven Befunden mit verschiedensten Krankheitsbildern gab es auch zahlreiche Befunde, in denen keine Zusammenhänge gefunden wurden. Zurückgeführt wird dies auf inhaltliche Schwächen des Modells. Bemängelt wird vor allem die einseitige Fokussierung auf quantitative Arbeitsanforderungen als alleinige Quelle von Distress im Erwerbsleben: Faktoren wie unsichere Arbeitsplätze, schlechte Bezahlung oder Konflikte mit Mitarbeitern und/oder Vorgesetzten werden trotz ihrer Bedeutung ignoriert (Hlatky et al., 1995). Insgesamt sind die Merkmale für hoch belastete Berufe nach dem „job strain“ Modell stark an Charakteristika klassischer industrieller Arbeitsplätze (z.B. Fließbandarbeit mit hohem Zeitdruck und niedriger Kontrolle) angelehnt, während die Arbeitsrealität in nicht-manuellen Berufen weniger gut erfasst wird.

Aus diesem Grund wurde in das IGA Barometer ein Messinstrument aufgenommen, das psychosoziale Arbeitsbelastungen nach den Vorgaben des alternativen Modells der beruflichen Gratifikationskrisen misst (Siegrist, 1996; Siegrist et al., 2004). Es berücksichtigt neben der Arbeitsorganisation auch Bedingungen des Arbeitsmarktes und die individuelle Bewertung von Stressoren. In diesem Modell steht der Arbeitsvertrag als gesellschaftliches Tauschverhältnis von Leistung und Lohn im Vordergrund. Das grundlegende Prinzip der Vertragsgestaltung besagt, dass Leistung und Belohnung sich entsprechen, d. h. in einem aus-

gewogenen Verhältnis stehen sollen (sogenanntes Prinzip der Reziprozität). Es wird angenommen, dass diese Reziprozität verletzt wird, wenn einer konstant hohen Verausgabung keine als angemessen empfundene Belohnung folgt (Abbildung 4-1). Verausgabung bedeutet hier vor allem quantitative psychosoziale Belastungen, wie Zeitdruck, zunehmende Arbeitslast oder Überstunden. Bei der Belohnung (Gratifikationen) werden drei Arten unterschieden: finanzielle Belohnung und Status (Lohn, Gehalt, Aufstiegschancen), Belohnung durch Wertschätzung und Anerkennung und Belohnung in Form von gewährter Arbeitsplatzsicherheit.

Physiologische Stressreaktionen, die aus einem solchen Ungleichgewicht resultieren, ergeben sich aus der Tatsache, dass unangemessene oder ausbleibende Gratifikationen die sowohl ökonomisch wie psychologisch wichtige Kontrolle über den eigenen beruflichen Status bedrohen (fehlende Achtung, fehlender Aufstieg, fehlende Sicherheit).

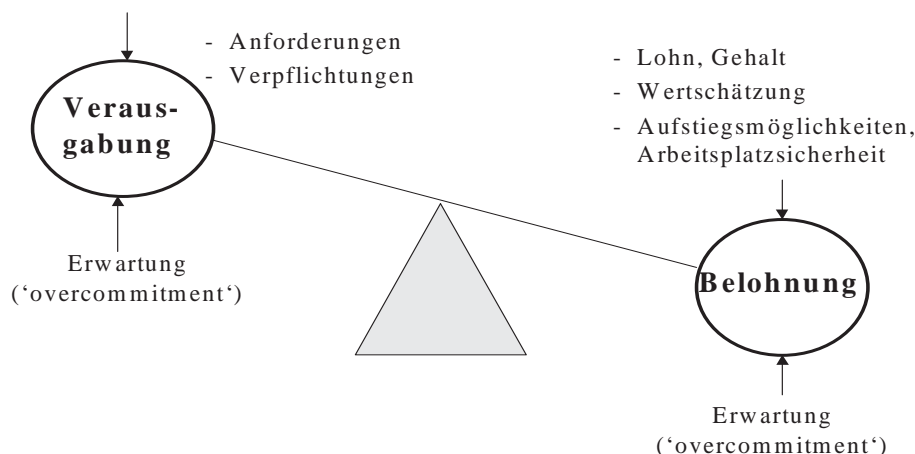


Abbildung 4-1: Das Modell beruflicher Gratifikationskrisen (Quelle: Siegrist, 1996)

Das Modell spezifiziert drei Bedingungen, unter denen zu erwarten ist, dass sich Menschen einem ungünstigen Verhältnis zwischen Verausgabung und Belohnung aussetzen. Erstens können soziale Zwänge vorliegen, die eine günstigere Tätigkeits- bzw. Berufswahl nicht zulassen. Dies stellt in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit ein häufig zu beobachtendes Phänomen dar ("lieber eine schlechte Arbeit als gar keine"). Zweitens können strategische Erwägungen dazu führen, dass Gratifikationskrisen in Erwartung einer späteren Honorierung dieser "Vorleistungen", beispielsweise in Form von beruflicher Beförderung, über einen längeren Zeit-

raum hinweg in Kauf genommen werden. Drittens können Erwerbstätige eine bestimmte Form der Leistungsmotivation aufweisen, deren Besonderheit darin besteht, dass die von ihnen erbrachten Leistungen und die erhaltenen Belohnungen nicht angemessen in Rechnung gestellt, d. h. realistisch eingeschätzt werden. Diesem Punkt wird im Modell mit dem Konzept der übersteigerten beruflichen Verausgabungsneigung Rechnung getragen. Gemeint ist eine Form der Leistungsmotivation, deren Besonderheit in einem stark ausgeprägten Bedürfnis nach Kontrolle, Erfolg und Anerkennung in beruflichen Anforderungssituationen liegt. Wie in Abbildung 4-1 dargestellt, können Gratifikationskrisen daher eine äußere (extrinsische) wie auch eine innere (intrinsische) Komponente enthalten.

Dass sich berufliche Gratifikationskrisen negativ auf die Gesundheit von Erwerbstätigen auswirken, belegen zahlreiche Studien. Zwei aktuelle Übersichtsarbeiten berichten von mehr als vierzig in den letzten Jahren entstandenen Arbeiten zu verschiedensten Aspekten von Gesundheit und Krankheit (van Vegchel, de Jonge, Bosma, & Schaufeli, 2004; Tsutsumi & Kawakami, 2004). Beispiele hierfür sind die Arbeiten von Kivimäki und Mitarbeitern (2002), die für belastete Arbeiter in der Metallindustrie ein 2,4-fach höheres Herzinfarktisiko als bei ihren unbelasteten Kollegen fanden, einer Studie an Busfahrern, in der berufliche Gratifikationskrisen mit einem 2-fachen Risiko für Rückenschmerzen einhergingen (Dragano, von dem Knesebeck O., Rödel, & Siegrist, 2003) oder eine Arbeit von Head und Mitarbeitern, die für belastete Staatsbedienstete in Großbritannien ein fast 2-fach erhöhtes Risiko berichten, eine Alkoholabhängigkeit zu entwickeln (Head, Stansfeld, & Siegrist, 2004). Derzeit laufen zudem große Kohorten- und Fall-Kontroll-Studien, in denen das Modell eingesetzt wird. Nach heutigem Wissen haben Beschäftigte, deren Arbeit durch hohe Verausgabung und niedrige Belohnung geprägt ist, ein deutlich erhöhtes Risiko zu erkranken. Da das Krankheitsspektrum vor allem Krankheiten umfasst, die häufig auftreten, wie Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Muskel-Skelett-Beschwerden oder Depressionen, ist ein erheblicher menschlicher und volkswirtschaftlicher Schaden durch psychosoziale Arbeitsbelastungen zu befürchten. Vor diesem Hintergrund bietet das IGA Barometer die Chance, berufliche Gruppen zu identifizieren, deren Gefährdung besonders hoch ist und bei denen verstärkt gesundheitliche Folgen zu erwarten sind.

Umgang mit fehlenden Werten

Wenn bei den Variablen einer Skala ein oder mehrere Werte fehlten, konnte die entsprechende Skala nicht gebildet werden. Bei der Verausgabungsmessung betraf dies 20 Befragte (1,0%) und bei der Belohnungsmessung 65 (3,2%). Bei der Kombination der beiden Skalen im Verausgabungs-Belohnungs-Quotienten entstanden so 82 (4,1%) Ausfälle. Die Skala zur Messung übersteigerter beruflicher Verausgabungsneigung wies insgesamt bei 32 (1,6%) Personen einen fehlenden Wert auf. Der Anteil fehlender Werte ist damit bei allen Skalen gering, so dass von der Quantität an sich keine Verzerrung in der Stichprobe zu erwarten ist. Dennoch wurden verschiedene Analysen vorgenommen, um zu prüfen, ob sich fehlende Werte bei bestimmten Personengruppen häuften. Bezogen auf den Quotienten und die Verausgabungsneigung zeigte sich aber keine systematische Häufung, weder nach sozio-demographischen Merkmalen wie Geschlecht, Alter, Schulbildung, noch nach berufsbezogenen Merkmalen wie Stellung im Beruf, Beruf oder Branche. Vor diesem Hintergrund wurde darauf verzichtet, Prozeduren zum Ersetzen fehlender Werte anzuwenden, da diese zwar die verfügbare Fallzahl erhöhen, zugleich aber zu neuen methodischen Problemen führen können (Papastefanou & Wiedenbeck, 1998).

4.2 Psychosoziale Arbeitsbelastungen nach Berufs- und Wirtschaftsgruppen

In der IGA Stichprobe hatten 14,4% der Befragten einen hohen Wert für psychosoziale Arbeitsbelastungen (Quotient >1). Für diese Gruppe muss mit einem erhöhten Erkrankungsrisiko gerechnet werden. Dieser Wert, und auch die Mittelwerte der einzelnen Skalen, sind in Tabelle 4-1 dargestellt. Männer und Frauen unterscheiden sich kaum in den einzelnen Werten, lediglich die insgesamt niedrigere Belohnung der Frauen auf der Subskala „Geld/Status“ ist statistisch signifikant. Dies führt zwar auch zu einem leicht höheren Quotienten, der Unterschied ist aber statistisch nicht bedeutsam. Das Ergebnis verwundert nicht, da Frauen bei gleicher Arbeit im Schnitt immer noch weniger Lohn erhalten als Männer (Klenner, 2002). Zugleich nähert sich die Erwerbstätigenquote von Frauen an die der Männer an und auch das Spektrum der ausgeübten Berufe ist breiter geworden. Somit sind Frauen in der Tendenz zunehmend den selben psychosozialen Risiken ausgesetzt wie ihre männlichen Kollegen.

Tabelle 4-1: Verteilung der Skalenwerte für das Modell beruflicher Gratifikationskrisen in der Gesamtstichprobe und für Männer und Frauen getrennt; Mittelwerte (MW), Standardabweichung (SD) und Prävalenzen

	N (2012)	Gesamt			Männer		Frauen	
		Mw	SD	Range	Mw	SD	Mw	SD
Skala Verausgabung	1992	2,54	1,04	1-5	2,57	1,00	2,52	1,08
Skala Belohnung	1947	4,24	0,77	1-5	4,24	0,78	4,23	0,76
Subskala Anerkennung	1992	4,43	0,97	1-5	4,42	0,97	4,43	0,97
Subskala Geld/Status	1967	4,12	0,90	1-5	4,15	0,90	4,07	0,89
Subskala Arbeitsplatzsicher.	1998	4,24	1,18	1-5	4,21	1,19	4,28	1,16
Skala Verausgabungsneigung	1980	12,80	4,53	1-5	12,77	4,42	12,82	4,63
Quotient	1930	0,65	0,41	0,2-5	0,66	0,39	0,65	0,42
Quotient > 1 (Prozent; Anzahl)	1930	14,4	n=278	/	13,5	n=124	15,2	n=154

Erwartungsgemäß zeigt sich auch die Schwankung der Skalenwerte in Abhängigkeit vom Alter (Tabelle 4-2), die größtenteils aus anderen Studien bereit bekannten Trends folgt (Siegrist et al., 2004). Betrachtet man zunächst nur den Quotienten, so steht die Gruppe der unter 30-Jährigen am besten dar. Mit steigendem Alter wächst dann die Belastung, bis sie in der Gruppe der 50 Jahre alten und älteren Befragten wieder leicht zurückgeht. Die Gründe für diesen Trend liegen zunächst in einem Ansteigen der Verausgabung: Was in jungen Jahren noch toleriert wird, bedeutet in höherem Alter eine Belastung. Aber auch die Belohnungskomponente spielt eine Rolle. Besonders in den mittleren Altersgruppen scheint die wahrgenommene Belohnung für die geleistete Arbeit, was sowohl Anerkennung, Geld und Arbeitsplatzsicherheit angeht, besonders niedrig zu sein. Mit steigender Verausgabung steigt demnach auch die Erwartung an Belohnung, so dass die Gefahr einer Gratifikationskrise wächst. Das belegen zudem die mit dem Alter deutlich steigenden Werte der Skala übersteigerte Verausgabungsneigung. Personen im mittleren Erwachsenenalter haben also die insgesamt höchsten Belastungen, zugleich ist dies das Alter, in dem zahlreiche chronisch-degenerative Krankheiten, allen voran Herz-Kreislauf-Krankheiten, gehäuft auftreten. Dieser Befund sollte aber die Aufmerksamkeit nicht völlig von den jüngeren Erwerbstätigen ablenken. Bereits 7,0% der unter 30-Jährigen berichten eine starke Gratifikationskrise. Wenn noch in Rechnung gestellt wird, dass in zahlreichen Studien bereits viel niedrigere Wert des Quotienten ausreichen, um manifeste Krankheiten auszulösen, ist die Gruppe der jungen Erwerbstätigen bereits in erheblichen Maße psychosozialen Arbeitsstress ausgesetzt.

Tabelle 4-2: Verteilung der Skalenwerte für das Modell beruflicher Gratifikationskrisen nach Altersgruppen

	Jahre								Sig.* p≤
	-29		30-39		40-49		50-		
	Mw	SD	Mw	SD	Mw	SD	Mw	SD	
Skala Verausgabung	2,21	0,87	2,49	1,03	2,60	1,04	2,63	1,08	0,001
Skala Belohnung	4,39	0,65	4,25	0,76	4,16	0,82	4,27	0,73	0,003
Subskala Anerkennung	4,61	0,78	4,46	0,92	4,36	1,05	4,42	0,96	0,013
Subskala Geld/Status	4,24	0,83	4,09	0,91	4,06	0,94	4,15	0,84	0,065
Subskala Arbeitsplatzsicher.	4,37	1,07	4,30	1,14	4,15	1,24	4,29	1,14	0,045
Skala Verausgabungsneigung	11,74	4,18	12,53	4,36	12,97	4,55	13,15	4,69	0,001
Quotient	0,52	0,25	0,64	0,37	0,69	0,47	0,66	0,39	0,001
Quotient > 1 (Prozent; Anzahl)	7,0	n=13	13,3	n=59	16,5	n=121	15,0	n=85	0,010

* Kontinuierliche Skalen: Kruskal-Wallis-Test / Quotient >1: Chi² Test nach Pearson

Die Betrachtung der psychosozialen Belastungswerte für die verschiedenen Gruppierungen des Arbeitsmarktes erlaubt es, gefährdete Personenkreise zu benennen. Im Folgenden finden sich verschiedene Darstellungen für unterschiedliche Gruppenvariablen, beginnend mit relativ groben Differenzierungen nach der Art der Erwerbstätigkeit und dem beruflichen Status, bis hin zu einer feineren Betrachtungen nach Berufen und Branchen.

Art der Erwerbstätigkeit

Zu Anfang wird ein Blick auf die Art der Erwerbstätigkeit geworfen. Zu erwarten war, dass Vollzeitbeschäftigte, allein aufgrund längerer Arbeitszeiten, eine höhere psychische Verausgabung und damit potentiell auch einen höheren Quotienten aufweisen. Wie Tabelle 4-3 zeigt, bestätigte sich diese Annahme zumindest teilweise. Auf der Verausgabungsskala berichten die in Vollzeit arbeitenden Studienteilnehmer im Durchschnitt eine signifikant höhere Verausgabung und auch Verausgabungsneigung als die Teilzeitkräfte. Insgesamt kein Unterschied zeigt sich dagegen bei der Belohnung. Dieses Verhältnis führt im Ergebnis zu einem höheren Quotienten bei Vollzeiterwerbstätigen, allerdings unterscheidet sich der Anteil der besonders hoch Belasteten in beiden Gruppen kaum.

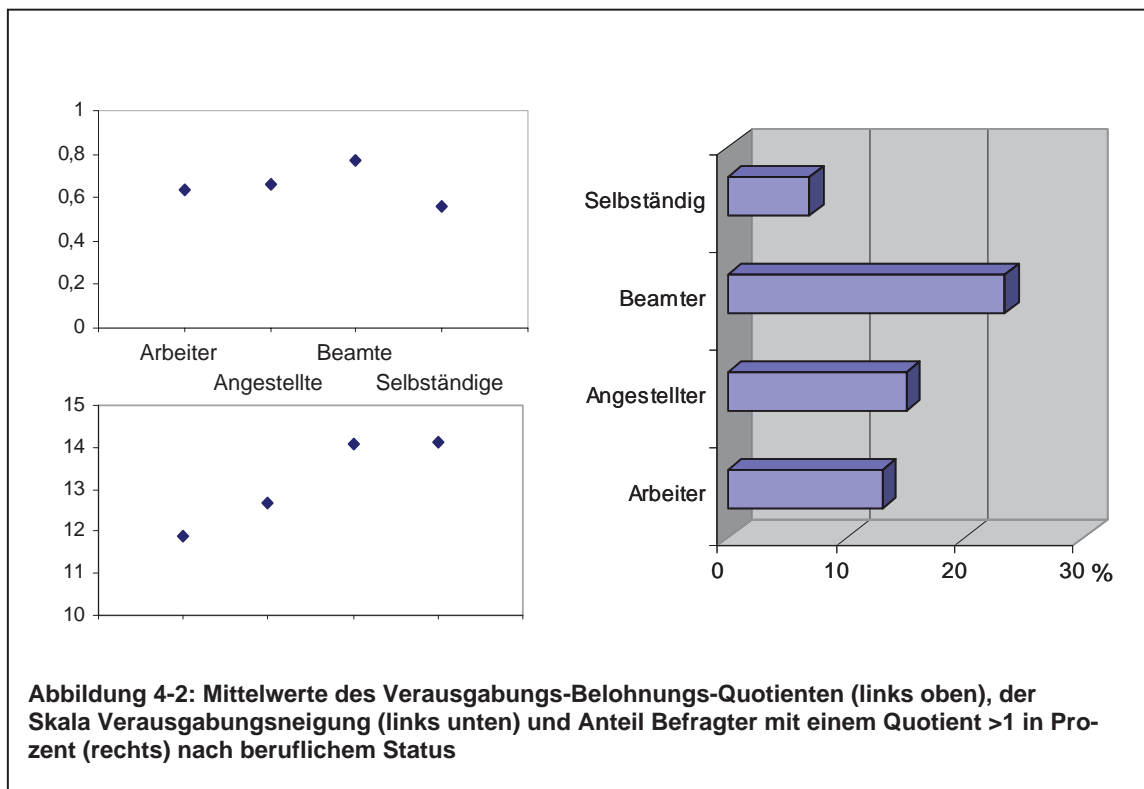
Tabelle 4-3: Verteilung der Skalenwerte für das Modell beruflicher Gratifikationskrisen nach Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung

	Vollzeit		Teilzeit		Sig.* p≤
	Mw	SD	Mw	SD	
Skala Verausgabung	2,62	1,02	2,37	1,08	0,001
Skala Belohnung	4,23	0,77	4,24	0,75	0,751
Subskala Anerkennung	4,43	0,96	4,42	0,98	0,996
Subskala Geld/Status	4,11	0,91	4,10	0,86	0,233
Subskala Arbeitsplatzsicher.	4,22	1,19	4,30	1,15	0,188
Skala Verausgabungsneigung	13,09	4,51	12,10	4,51	0,001
Quotient	0,67	0,39	0,62	0,44	0,001
Quotient > 1 (Prozent; Anzahl)	14,8	n=201	13,5	N=77	0,452

Beruflicher Status

Als Einstieg in die Analyse der einzelnen Berufsgruppen dient die Betrachtung des beruflichen Status. Abbildung 4-2 zeigt die Verteilung für den Mittelwert des Quotienten, den Anteil an Personen mit einem Quotienten >1 und den Mittelwert für die Skala Verausgabungsneigung. Arbeiter und Angestellte haben bei allen drei dargestellten Werten ähnliche Ausprägungen. Beim Quotienten nehmen sie im Vergleich zu Beamten und Selbständigen eine mittlere Stellung ein. Beamte haben im Durchschnitt die höchste Belastung, während die Gruppe der Selbständigen die mit den niedrigsten Werten ist. Bei der Verausgabungsneigung sind aber Beamte und Selbständige gleichauf, gefolgt von Angestellten und Arbeitern mit einem jeweils deutlich geringerem Score. Alle Unterschiede zeigten sich in den entsprechenden Testverfahren (Kruskal-Wallis-Test) mit p-Werten von unter 0.001 als statistisch hoch signifikant.

Bei der Frage, wie insbesondere der hohe Quotient bei den Beamten zustande kommt, hilft eine Betrachtung der einzelnen Skalen (nicht dargestellt). Dabei zeigte sich, dass vor allem die hohe psychologische Verausgabung in dieser Gruppe (M=3,0) für den ungünstigen Quotienten verantwortlich ist, da die Beamten bei der Belohnung und ihren Subkomponenten in etwa mit Arbeitern und Angestellten gleichauf liegen; Selbständige berichten durchgehend die höchste Belohnung, sei es Lohn, Anerkennung oder berufliche Sicherheit.



Berufs- und Branchengruppen

Da sich hinter den vier Kategorien des beruflichen Status höchst unterschiedliche Berufe und damit auch Belastungen verbergen, ist die Auswertung nur eingeschränkt aussagekräftig. Einen genaueren Eindruck vermittelt der Vergleich von Berufsgruppen und Branchen, wie er in den folgenden Abbildungen gezeigt wird. Um belastete Gruppen schnell identifizieren zu können, sind sie in der graphischen Darstellung, in Abhängigkeit vom jeweiligen Belastungswert, in eine Reihenfolge gebracht worden. Im Stile eines Rankings stehen dabei die Gruppen an den oberen Positionen, in denen die Befragten die geringsten psychosozialen Arbeitsbelastungen berichteten.

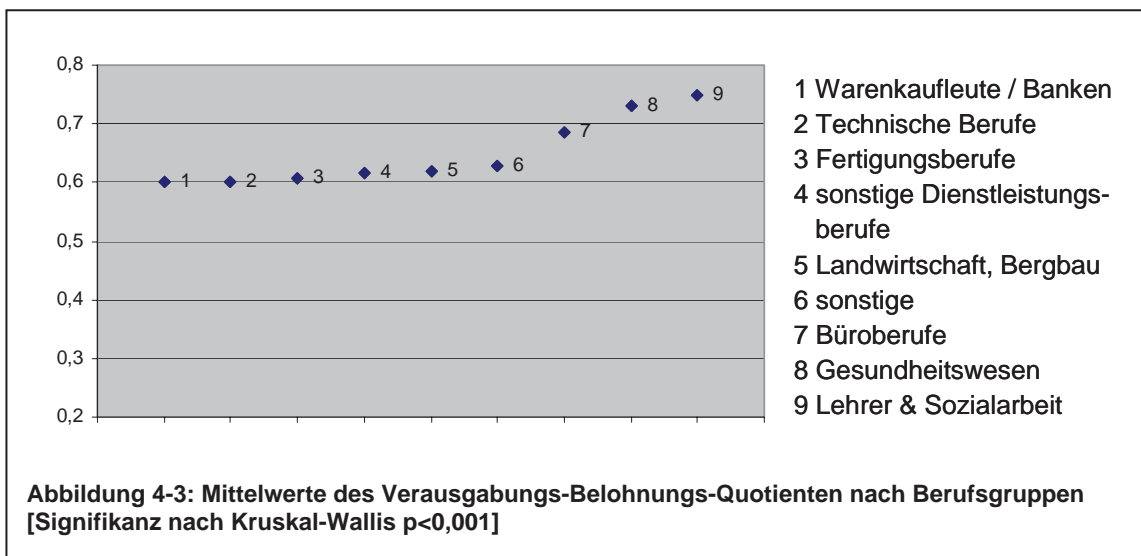
Natürlich wäre es wünschenswert gewesen, über die Berufs- und Branchengruppen hinaus, auch differenziertere Betrachtungen nach einzelnen Berufen vorzunehmen. Dies ist aber nur beschränkt möglich gewesen. Legt man beispielsweise die vierstellige Berufskodierung zugrunde, so können die Befragten des IGA Barometers auf 439 Berufe verteilt werden (die zweistellige Zusammenfassung unterscheidet noch 77 Berufe). Da einige Berufe häufiger und andere seltener sind, wird eine nicht unerhebliche Anzahl nur von wenigen Befragten ausgeübt (z.B. wurden nur zwei Geistliche befragt). In solchen Fällen ist es nicht praktikabel,

Mittelwerte für die Belastungsscores zu bilden, denn die Gefahr einer Verzerrung aufgrund einer nicht repräsentativen Auswahl wäre zu groß. Zudem wäre eine Darstellung aller Berufe sehr unübersichtlich geworden. Daher haben wir uns darauf beschränkt, zu sich abhebenden Ergebnissen der Gruppenanalyse im Text beschreibende Informationen zu einzelnen Berufen hinzuzufügen, wenn dies für die genauere Einordnung hilfreich erschien.

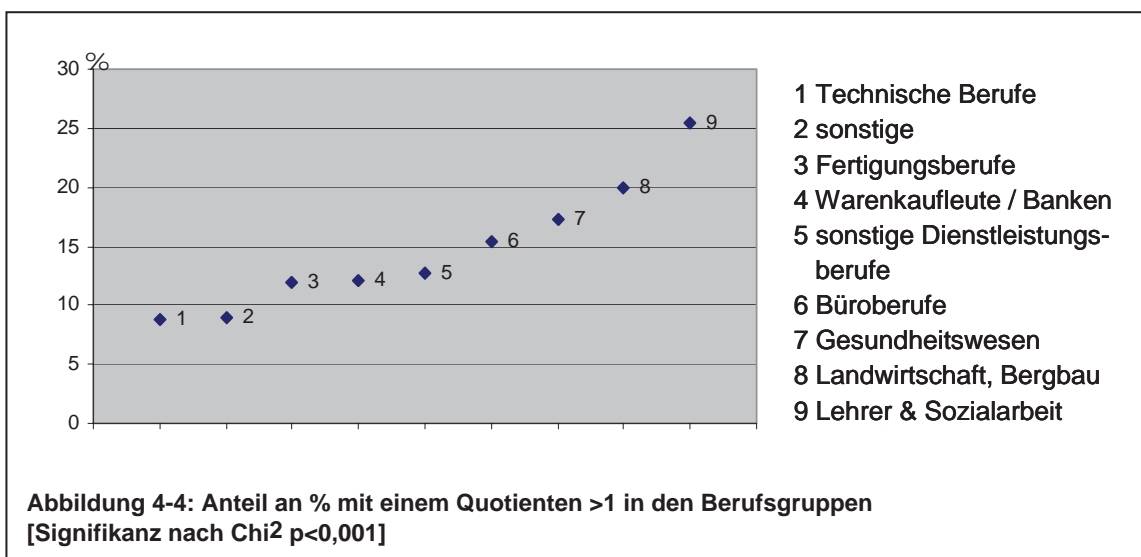
Berufsgruppen

Beginnend mit der Darstellung nach Berufsgruppen zeigt die folgende Abbildung die Rangfolge für den Verausgabungs-Belohnungs-Quotienten. Herauszuheben sind die Gruppen an Position 7 bis 9, die deutlich erhöhte Mittelwerte aufweisen. Die anderen Berufsgruppen, angeführt von den Warenkaufleuten und Bankbeschäftigten mit dem niedrigsten Quotienten, unterscheiden sich dagegen kaum. Spitzenreiter der Belastung sind eindeutig Berufe im Gesundheits-, Bildungs- und Sozialwesen. In der Berufsgruppe „Lehrer und Sozialarbeit“ sind es vor allem die LehrerInnen, die mit einem sehr hohen Quotienten von 0,77 für die schlechte Position der Klasse verantwortlich sind, wobei die Schulform keine Bedeutung hat. Differenziert man die Berufsgruppe „Gesundheitswesen“ nach einzelnen Berufen, so zeigen sich die höchsten Belastungen beim Krankenhauspersonal (Ärztliches- und Pflege-Personal), während andere Gruppen, z.B. Arzthelferinnen, eher unterdurchschnittliche Quotienten aufweisen.

Zurück zu den Berufsgruppen ist noch die Gruppe „Büroberufe“ zu erwähnen, die ebenfalls deutlich über dem Durchschnitt liegt, ein Umstand, der umso bedeutender ist, als dies die zahlenmäßig stärkste Berufsgruppe im IGA-Barometer ist und 25 % aller Befragten umfasst. Da es sich aber um eine sehr heterogene Gruppe handelt, ist eine genauere Betrachtung nach einzelnen Berufen aufgrund vieler kleiner Zellbesetzungen schwierig. Von den häufiger vorkommenden Berufen können aber Betriebsleiter, Sekretäre/Sekretärinnen und Verwaltungsangestellte als Berufe mit überdurchschnittlich hohen Belastungswerten und SachbearbeiterInnen und Industriekaufleute mit niedrigen Werten hervorgehoben werden.



Werden statt der Mittelwerte die Anteile von Befragten mit einem Quotienten >1 betrachtet, treten die Unterschiede zwischen den einzelnen Berufsgruppen noch deutlicher zu Tage (Abb. 4-4). Die wenigsten Hochbelasteten finden sich unter den Befragten mit technischen Berufen, hier überschreiten nur 8,8% den Grenzwert. Dem gegenüber stehen LehrerInnen und in der Sozialarbeit Tätige, die mit 25,6% wiederum den letzten Platz im Ranking einnehmen. Im Vergleich zur Rangliste beim Quotienten haben einige Berufe die Position getauscht, allerdings in der Regel auf niedrigem Niveau bei den ohnehin gering belasteten Berufen. Lediglich für die Berufsgruppe Landwirtschaft und Bergbau ist ein deutlicher Abstieg auf den vorletzten Platz zu beobachten. Eine Ebene unterhalb der Berufsgruppen bei den einzelnen Berufen sind die Befunde den oben beschriebenen sehr ähnlich und werden daher nicht weiter thematisiert.



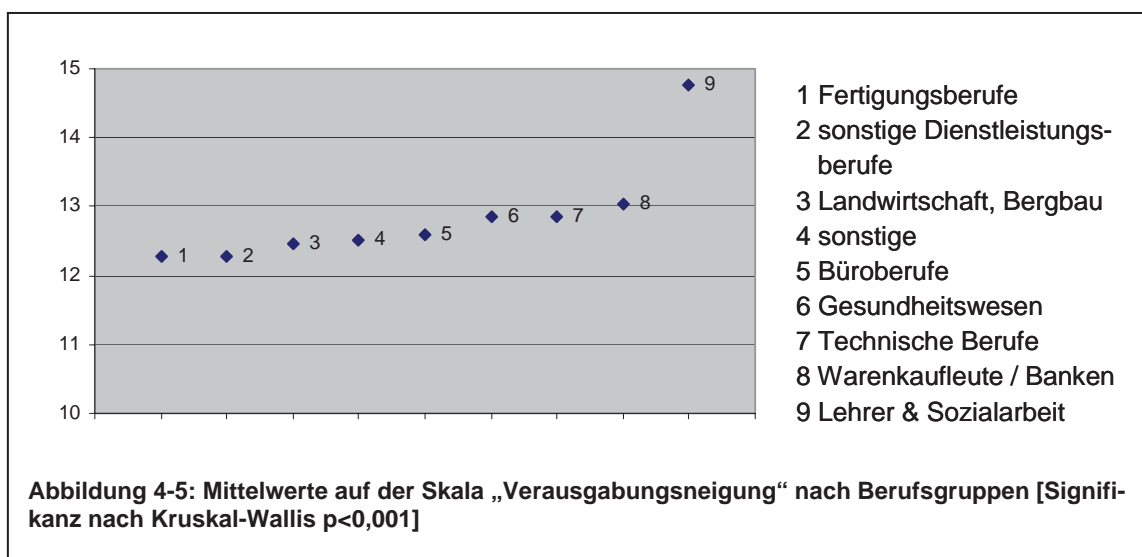
Der globale Skalenwert für ein Verausgabungs-Belohnungs-Ungleichgewicht lässt nicht erkennen, ob ein hoher Wert durch hohe Verausgabung, niedrige Belohnung oder der Kombination aus beiden ausgelöst wird. In Tabelle 4-4 sind die Mittelwerte der Einzelkomponenten für die neun Berufsgruppen aufgeführt; die Reihenfolge der Berufe entspricht der Position beim Vergleich des mittleren Quotienten. Es wird deutlich, dass es die Kombination beider Dimensionen ist, die die Unterschiede zwischen den Gruppen erklärt. Interessant ist aber der Blick auf die einzelnen Subskalen der Belohnung. Bei der Anerkennung sind die Unterschiede nur mäßig ausgeprägt, während bei Geld/Status und Arbeitsplatzsicherheit klare Tendenzen zu erkennen sind. Ungünstige Werte finden sich erwartungsgemäß bei den Büro- und Gesundheitsberufen, sowie bei der Gruppe „Lehrer und Sozialarbeit“. Darüber hinaus ist noch bemerkenswert, dass bei den Fertigungsberufen und Dienstleistungsberufen eine relativ niedrige Belohnung – vor allem im Bezug auf Bezahlung, beruflichen Status und der Sicherheit des Arbeitsplatzes – feststellbar ist, die aber durch eine insgesamt niedrige psychische Verausgabung ausgeglichen wird.

Der ungewöhnlichste Wert in der Reihe ist ohne Zweifel die niedrige Belohnung auf der Subskala Arbeitsplatzsicherheit für die Berufsgruppe „Lehrer und Sozialarbeit“, denn LehrerInnen sollten als Beamte zumindest von Sorgen um ihren Arbeitsplatz befreit sein. Hier hilft eine feinere Betrachtung der aus zwei Fragen gebildeten Skala. Die Fragen beziehen sich auf die Gefahr des Arbeitsplatzverlustes und auf die Erwartung einer Verschlechterung der Arbeitssituation. LehrerInnen wiesen kaum Belastung durch drohenden Verlust des Arbeitsplatzes auf, schätzen aber Ihre zukünftige Arbeitssituation schlechter als jede andere Berufsgruppe ein.

Tabelle 4-4 : Skalen und Subskalen des Verausgabungs-Belohnungs-Quotienten (Mittelwerte) nach Berufsgruppen

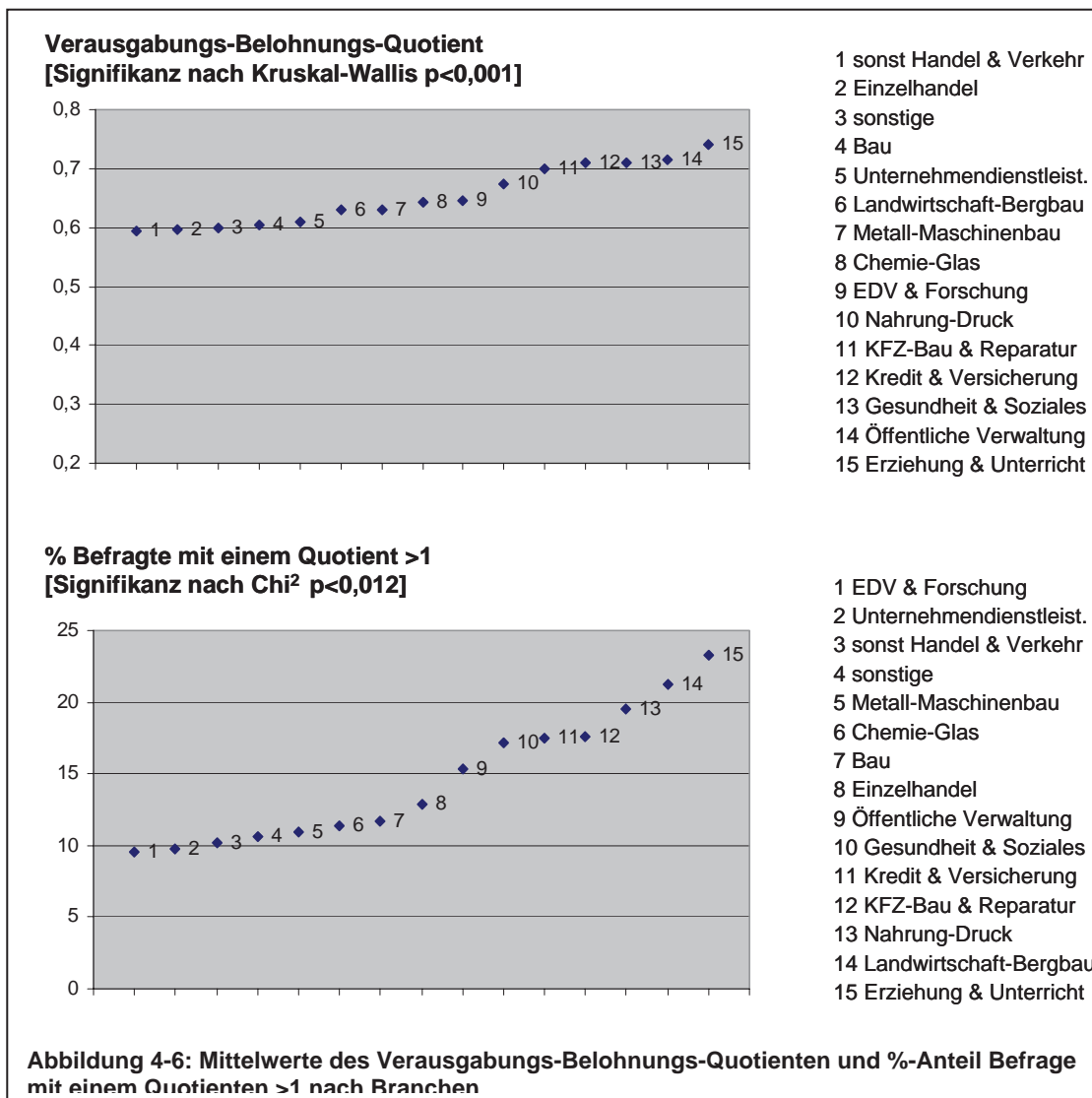
	Skala Verausgabung	Skala Belohnung	Subskala Anerkennung	Subskala Geld/Status	Subskala Arbeitsplatzsicherheit
1 Warenkaufleute / Banken	2,48	4,34	4,54	4,23	4,33
2 Technische Berufe	2,54	4,40	4,54	4,34	4,36
3 Fertigungsberufe	2,36	4,21	4,41	4,10	4,20
4 sonstige Dienstleistungsbe.	2,31	4,23	4,40	4,08	4,28
5 Landwirtschaft, Bergbau	2,42	4,27	4,53	4,23	4,09
6 sonstige	2,53	4,29	4,54	4,15	4,27
7 Büroberufe	2,65	4,23	4,39	4,09	4,29
8 Gesundheitswesen	2,73	4,18	4,45	3,87	4,34
9 Lehrer & Sozialarbeit	2,80	4,06	4,24	4,03	3,93
Signifikanz (Kruskal-Wallis): p<	0,001	0,001	0,015	0,001	0,001

Zum Abschluss der Vergleiche der Berufsgruppen soll noch die Verteilung der intrinsischen Belastungskomponente beschrieben werden (Abb. 4-5). Die Bereitschaft zu einer unverhältnismäßigen Verausgabung ist zwischen den Berufsgruppen ungleich verteilt, wenn auch die Unterschiede eher gering ausfallen. Die Verteilung weicht teilweise von der des Quotienten ab, so nehmen technische Berufe, Warenkaufleute und Bankbeschäftigte, die bei den von außen vermittelten Belastungen noch die günstigsten Werte aufwiesen, bei der Verausgabungsneigung den zweit- bzw. dritt schlechtesten Platz ein. Keine Positionsveränderung gibt es dagegen für die Gruppe „Lehrer und Sozialarbeit“, die auch auf der Skala Verausgabungsneigung den mit Abstand höchsten – und damit ungünstigsten – Durchschnittswert aufweist. Betrachtet man die einzelnen Berufe, die diese Gruppe bilden, so lassen sich kaum Berufe hervorheben, da hier fast alle Befragten eine sehr hohe Verausgabungsneigung berichten. Das gilt annähernd auch für die Gruppen an Position 6, 7 und 8, deren Verteilung insgesamt relativ homogen ist, sich aber dennoch „Spitzenreiter“ der Belastung ausmachen lassen: Dies sind bei den Gesundheitsberufen die ÄrztInnen, bei den technischen Berufen die IngenieurInnen und bei den Warenkaufleuten/Bankberufen die Werbefachleute.

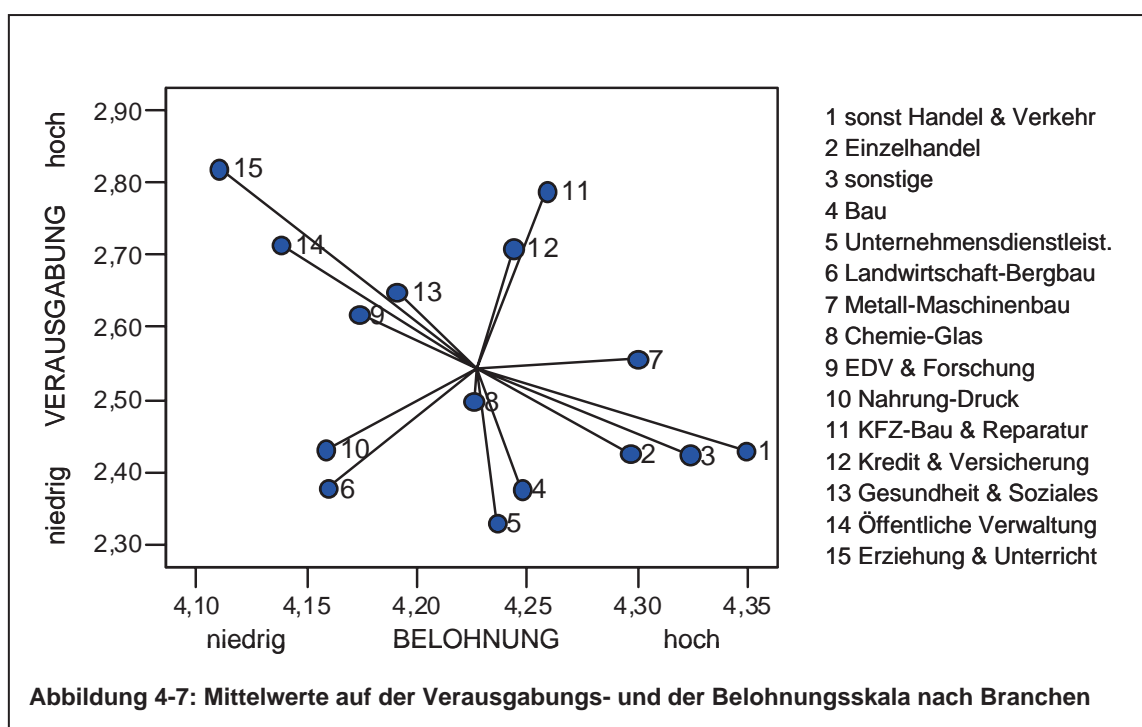


Wirtschaftsgruppen

Die Darstellung der psychosozialen Arbeitsbelastung nach Branchengruppen ist etwas unübersichtlicher als die der vorangezeigten für Berufsgruppen, da fünfzehn verschiedene Kategorien berücksichtigt werden müssen. Dennoch sind die Verteilungsmuster aufschlussreich, da sich auch hier wieder klar erkennbare Unterschiede zeigen. Abbildung 4-6 zeigt die Ergebnisse für den Mittelwert des Quotienten und für den Anteil von Befragten mit einem hohen Wert >1. Bei den Mittelwerten sind die Abstände zwischen den wenig belasteten Branchen zunächst klein, um dann ungefähr bei Position 10 anzusteigen. Es ist eine Gruppe von Branchen zu erkennen, in denen der Quotient als Indikator für zugrundeliegenden Arbeitsstress signifikant erhöht ist. Aufgrund der Ergebnisse der Auswertung nach Berufen überrascht es kaum, dass hierunter Beschäftigte im Sektor Gesundheit und Soziales, der öffentlichen Verwaltung, sowie Erziehung und Unterricht fallen. Aber auch zwei Wirtschaftszweige, die eher dem produzierenden Gewerbe zuzurechnen sind, Nahrung-Druck und KFZ-Bau & Reparatur, finden sich im unteren Bereich der Rangliste wieder.



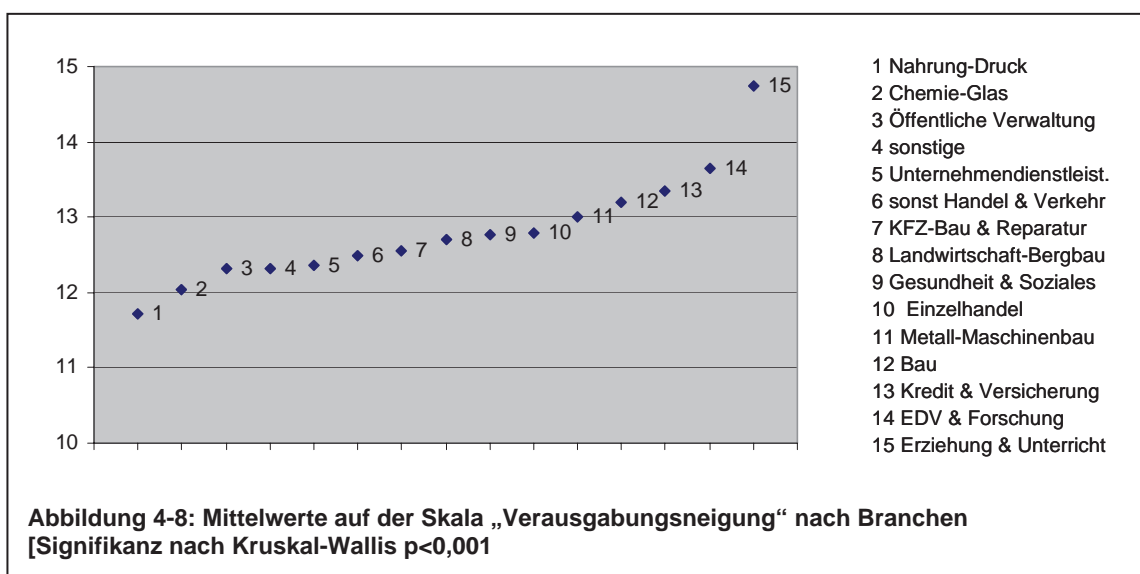
Betrachtet man statt der Durchschnittswerte den Prozentanteil der hochbelasteten Befragten, so ändert sich an der wesentlichen Verteilung der Branchen an der Spitze und am Ende nur wenig, auch wenn sich einzelne Branchen, wie zum Beispiel Dienstleistungsunternehmen, um einige Positionen verschlechtern oder verbessern (z.B. EDV & Forschung). Die Ausnahme sind Beschäftigte in der Landwirtschaft, die sich von einem mittleren Rang auf den vorletzten bewegen und bei denen 21,1% als hoch belastet eingestuft werden müssen. Der Grund für diese Verschiebung ist, dass Berufe in der Landwirtschaft entweder ein sehr niedriges oder ein sehr hohes Verausgabungs-Belohnungs-Ungleichgewicht berichten, so dass der Mittelwert zwar moderat ausfällt, der Anteil an Hochbelasteten aber groß ist.



Wie nun in den Branchengruppen Verausgabung und Belohnung im Durchschnitt ausgeprägt sind, zeigt die Abbildung 4-7. In der graphischen Darstellung sind die Positionen der Branchen auf den beiden Achsen Verausgabung und Belohnung dargestellt, die Reihenfolge der Branchen entspricht der beim Mittelwert des Quotienten (Abb. 4-6 oben). Interessant sind nicht die Branchen in den Quadranten hohe Belohnung und niedrige Verausgabung oder hohe Verausgabung und hohe Belohnung, sondern insbesondere die Branchen, die beim Quotienten einen mittleren Rang belegen. So wird deutlich, dass beispielsweise „Nahrung-Druck“ und „KFZ-Bau und Reparatur“ im Quotienten nahe beieinander liegen, die Ursache hierfür aber bei der ersteren in einer niedrigen Belohnung und bei der letzteren in einer hohen psychischen Verausgabung liegt. Auf eine weitere Unterteilung nach einzelnen Beloh-

nungskomponenten wird aber verzichtet, da die Darstellung zu umfangreich geworden wäre. Es sei aber erwähnt, dass sich niedrige Belohnungswerte im Branchenvergleich in der Regel aus mangelnder monetärer Belohnung, fehlenden Aufstiegschancen und Arbeitsplatzunsicherheit, und weniger aus fehlender Anerkennung ergaben.

Neben Unterschieden, die aus Arbeitsorganisation und Arbeitsumfeld resultieren, ist, wie Abbildung 4-8 zeigt, auch die Verausgabungsneigung in den Branchen ungleich ausgeprägt. Die Positionen der Branchen hierbei ähneln zwar denen der Quotienten, deutliche Sprünge gibt es aber für die Baubranche und den Einzelhandel mit relativ niedrigem Verausgabungs-Belohnungs-Ungleichgewicht, aber einer hohen Verausgabungsneigung und in umgekehrter Richtung für die Branche Nahrung-Druck.



4.3 Psychosoziale Arbeitsbelastungen und Einstellungen zur Arbeit

Gesundheitliche Probleme waren nicht Gegenstand der vorliegenden Befragung, daher können keine Zusammenhänge zwischen psychosozialen Arbeitsstress und Gesundheit berichtet werden. Allerdings gibt es verschiedene Studien, die belegen, dass berufliche Gratifikationskrisen negative Auswirkungen auch auf die Einstellung zur eigenen Arbeit und zur Zufriedenheit mit dieser Arbeit haben (Calnan, Wainwright, & Almond, 2000; de Jonge, Bosma, Peter, & Siegrist, 2000). Vor diesem Hintergrund boten sich Analysemöglichkeiten mit einer Reihe von Fragen, die sich im weitesten Sinne mit der Bewertung der eigenen Arbeitssituation beschäftigen, an. Ausgewählt wurden fünf Variablen zur beruflichen Perspektive, zum

persönlichen Stellenwert der Arbeit und zum Verhältnis von Arbeit und Gesundheit. Die entsprechenden Fragen und Antworten sind in Tabelle 0-5 aufgeführt.

Tabelle 4-5: Variablen zur beruflichen Perspektive, zum persönlichen Stellenwert der Arbeit und zum Verhältnis von Arbeit und Gesundheit: Fragen und Antworten

Oberkategorie	Fragen	Antworten
<i>Berufliche Perspektive</i>	Wenn Sie die Möglichkeit hätten, würden Sie dann den Beruf wechseln?	Ja Nein
	Können Sie sich vorstellen, Ihre derzeitige Arbeitstätigkeit bis zum 65. Lebensjahr auszuüben?	Kann ich mir nur eingeschränkt vorstellen Kann ich mir vorstellen Kann ich mir nicht vorstellen
<i>Persönlicher Stellenwert der Arbeit</i>	Wenn Sie an Ihre Lebenssituation allgemein denken, welchen Stellenwert nimmt dann die Arbeit darin ein?	Genau richtig Zu viel Zu wenig
<i>Verhältnis von Arbeit und Gesundheit</i>	Meine Arbeit hält mich fit	Trifft voll und ganz zu Trifft zu Trifft nicht zu Trifft überhaupt nicht zu
	Mein Unternehmen kümmert sich um meine Gesundheit	Trifft voll und ganz zu Trifft zu Trifft nicht zu Trifft überhaupt nicht zu

Die **fett hervorgehobenen** Antwortkategorien bilden die negative, die nicht gefetteten die positive Ausprägung der abhängigen Variablen

Da für die Analysen das Verfahren der logistischen Regression gewählt wurde, das nur eine abhängige Variable mit zwei Ausprägungen zulässt, war es nötig, alle Antworten, die mehr als zwei Alternativen boten, zusammenzufassen. Getestet wurde stets die „negative“ Option, also z.B. dass ein Befragter oder eine Befragte angibt, den Beruf wechseln zu wollen. In den Regressionsmodellen wurde dann für die einzelnen Ausprägungen der unabhängigen Variablen die Wahrscheinlichkeit bestimmt, in die Gruppe mit negativer Antwort zu fallen, das entsprechende Maß ist das Odds Ratio (OR). Um das OR für eine kategoriale unabhängige Variable zu bestimmen, muss zunächst eine Referenzgruppe bestimmt werden, in der Regel ist dies die Gruppe, für die die geringste Belastung erwartet wird. Nimmt man z.B. die Variable Verausgabungs-Belohnungs Quotient >1 , so bilden die Studienteilnehmer mit Werten unter 1 die Referenz, gegen die die hoch Belasteten getestet werden. Zu interpretieren ist das OR als Verhältniszahl; zeigen sich für die belastete Gruppe Werte über 1, so ist die Wahrscheinlichkeit größer bei vorliegender Belastung in die negative Ausprägung der abhängigen Variable zu fallen. Ein $OR < 1$ bedeutet demnach, dass die Belastung protektiv ist und ein $OR = 1$, dass kein Unterschied zwischen der Referenzgruppe und der belasteten Gruppe besteht. Die Signifikanz wird durch das 95% Konfidenzintervall ausgedrückt, das bei Vorliegen einer statistisch signifikanten Beziehung den Wert 1 (=kein Zusammenhang) nicht mit einschließt.

Unabhängige Variablen

Aus den verschiedenen Skalen zur Messung beruflicher Gratifikationskrisen wurde die Variable Verausgabungs-Belohnungs Quotient >1 und der Summenwert der Skala Verausgabungsneigung ausgewählt. Letzterer wurde zur Vereinfachung der Analyse in eine kategoriale Variable zusammengefasst, wobei für die Bestimmung der belasteten Gruppe die obere Tertilgrenze der Verteilung festgelegt wurde.

Kontrollvariablen

Die logistische Regression erlaubt es, potentielle Störgrößen zu kontrollieren, indem Kontrollvariablen mit in das Modell aufgenommen werden. Das Ergebnis für die unabhängigen Variable wird so für den Einfluss dieser Drittvariablen bereinigt, bzw. kontrolliert. Ausgewählt wurden neben Alter und Geschlecht auch Schulausbildung, die Art der Erwerbstätigkeit, der berufliche Status und die Berufsgruppe.

Ergebnisse

Sowohl die Einschätzung der beruflichen Perspektive und des Stellenwertes der Arbeit, als auch das wahrgenommene Verhältnis von Arbeit und Gesundheit, hingen mit psychosozialen Arbeitsbelastungen zusammen. Die Stärke der statistischen Zusammenhänge reicht von einer 3,4-fach erhöhten Wahrscheinlichkeit, dass Personen mit einem hohen Verausgabungs-Belohnungs-Quotienten den Beruf wechseln möchten, bis hin zu einer 1,4-fach erhöhten Wahrscheinlichkeit, dass Befragte mit einer hohen Verausgabungsneigung die Frage, ob das Unternehmen, für das sie arbeiten, sich um die Gesundheit kümmert, verneinen (Tabelle 4-6). Die Ergebnisse sind stabil gegen die Kontrolle von zahlreichen Drittvariablen. Lediglich in einem Fall zeigt sich keinerlei Verbindung zwischen dem Belastungswert und der abhängigen Variable (Verausgabungsneigung und „Arbeit hält nicht fit“).

Tabelle 4-6: Multiple logistische Regression; Indikatoren beruflicher Gratifikationskrisen und ausgewählte Variablen zur Bewertung der Arbeit; Odds Ratios und 95% Konfidenzintervalle

	Berufswechsel gewünscht	Arbeit bis 65 nicht vorstellbar	Stellenwert der Arbeit zu hoch	Arbeit hält nicht fit	Unternehmen kümmert sich nicht um Ge- sundheit
A. Quotient					
<=1 (Referenz)	1	1	1	1	1
>1	3,42 (2,53-4,61)	1,61 (1,20-2,15)	2,48 (1,85-3,34)	3,03 (2,15-4,25)	2,60 (1,91-3,55)
Verausgabungsneigung					
niedrig/mittel (Re- ferenz)	1	1	1	1	1
Hoch	1,78 (1,39-2,26)	1,48 (1,17-1,86)	2,66 (2,12-3,33)	1,08 (0,80-1,46)	1,41 (1,12-1,79)
Alle Modelle sind für Alter, Geschlecht, Schulausbildung, Art der Erwerbstätigkeit, beruflicher Status und Berufsgruppe kontrolliert					

Beschäftigte, die in ihrem Beruf psychosozialen Stressbelastungen ausgesetzt sind, können aufgrund dieser Befunde als insgesamt weitaus weniger zufrieden mit ihrem Berufsleben gelten als solche, die keinen oder nur wenig Arbeitsstress erleben. Dieser Zusammenhang ist weitgehend unabhängig von der Art des ausgeübten Berufs. Zwar kommen psychosoziale Arbeitsbelastungen in manchen Berufen weniger häufig vor als in anderen, es ist aber wahrscheinlich, dass die Wirkung von psychosozialen Arbeitsbelastungen, unabhängig von der relativen Häufigkeit des Auftretens, in allen Berufen die gleiche ist.

4.4 Fazit

Mit Hilfe eines theoretischen Modells wurden verschiedene Aspekte von psychosozialen Arbeitsstress gemessen. Wie sich die einzelnen Werte in der Stichprobe des IGA-Barometer verteilen, haben die vorangegangenen Abschnitte illustriert. Es kann festgehalten werden, dass ein nicht unerheblicher Teil der Befragten eine hohe bis sehr hohe Belastung aufweist. 13,5% der Männer und 15,2% der Frauen liegen etwa bei dem Verausgabungs-Belohnungs-Quotienten über einem Wert von 1, was auf eine manifeste Belastung schließen lässt. Der Quotient steht für die von außen durch die Arbeitsumwelt vermittelten negativen Einflüsse und ist in zahlreichen Studien direkt mit Erkrankungsrisiken assoziiert gewesen. Hinzu kommt, dass bei vielen Studien bereits weitaus niedrigere Werte des Quotienten mit einem erhöhten Krankheitsgeschehen einhergingen.

Dabei sind Belastungen nicht zufällig verteilt. Bezogen auf den Quotienten und auf den Faktor „übersteigerte berufliche Verausgabungsneigung“ (die psychologisch-motivationale Modellkomponente, die für von „innen“ vermittelte gratifikationskritische Erfahrungen steht) zeigt sich, dass die Werte in Abhängigkeit vom Alter, der Art der Erwerbstätigkeit, dem beruflichen

Status, dem ausgeübten Beruf und der Branche, in der der Beruf ausgeübt wird, variieren. Hohe psychosoziale Belastungen sind vor allem bei Befragten im mittleren Erwachsenenalter (ca. 30-49 Jahre), bei Vollzeitbeschäftigten und bei Beamten zu beobachten, wobei aber auch Angestellte und Arbeiter noch deutlich über der am geringsten betroffenen Gruppe, der Selbständigen, liegen. Bei den Berufsgruppen zeigen sich ungünstige Werte insbesondere bei sozial tätigen Berufen: LehrerInnen, SozialarbeiterInnen und Berufe im Gesundheitswesen sind hoch belastet. Aber auch die große Gruppe der Büroberufe nimmt hier eine ungünstige Position ein. Beispielsweise hatten ca. 15% der Beschäftigten in Büroberufen einen Verausgabungs-Belohnungs-Quotienten >1 , während in der Gruppe der technischen Berufe nur ca. 8% betroffen waren.

Allerdings ist die Verteilung für den Faktor „Verausgabungsneigung“ leicht verschieden, denn mit den technischen Berufen und Warenkaufleuten bzw. Bankbeschäftigten drängen zwei neue Berufsgruppen in die Spitzengruppe der Belastung, die aber dennoch von LehrerInnen und SozialarbeiterInnen angeführt wird. Diese Unterschiede weisen auf unterschiedliche Bedingungen für psychosoziale Belastungen in verschiedenen Berufen hin, salopp gesagt gründet bei manchen Berufen der Stress in den äußeren Umständen, wie der Bezahlung, der Jobsicherheit etc., in anderen dagegen eher in der inneren Bereitschaft zur übertriebenen und gesundheitsschädigenden Verausgabung.

Ähnlich verhält es sich mit den Branchengruppen, wo die schlechtesten Werte aller Skalen erwartungsgemäß in der Branche Erziehung und Unterricht zu finden sind. Einen überdurchschnittlich hohen – und damit potentiell gesundheitsgefährdenden - Verausgabungs-Belohnungs-Quotienten haben zudem Befragte aus den Branchen Gesundheit & Soziales, KFZ-Bau, Nahrung-Druck und der Landwirtschaft. Eine übersteigerte berufliche Verausgabungsneigung ist neben Erziehung und Unterricht noch bei den Branchen Metall- u. Maschinenbau, Bau, Kredit und Versicherung, EDV & Forschung besonders ausgeprägt.

Die beschreibende Perspektive wurde in einem letzten Schritt noch um eine analytische ergänzt, auch wenn es im Rahmen dieser Arbeit nicht möglich war, direkt Bezug auf Erkrankungsrisiken zu nehmen. In logistischen Regressionsrechnungen konnte aber gezeigt werden, dass Personen mit beruflichen Gratifikationskrisen zu einer deutlich schlechteren Einschätzung ihrer Arbeitssituation kommen als nicht belastete Personen. Dies deutet nochmals auf die Relevanz einer zielgerichteten und zielgruppenspezifischen Intervention hin, für deren Planung die präsentierten Ergebnissen hilfreich sein können.

5. Literatur

Calnan, M., Wainwright, D., & Almond, S. (2000). Job strain, effort-reward imbalance and mental distress: A study of occupations in general medical practice. *Work & Stress*, 14, 297-311.

de Jonge, J., Bosma, H., Peter, R., & Siegrist, J. (2000). Job strain, effort-reward imbalance and employee well-being: a large-scale cross-sectional study. *Social Science & Medicine*, 50, 1317-1327.

de Lange, A. H., Taris, T. W., Kompier, M. A., Houtman, I. L., & Bongers, P. M. (2004). "The very best of the millennium": longitudinal research and the demand-control-(support) model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8, 282-305.

Dragano, N., von dem Knesebeck O., Rödel, A., & Siegrist, J. (2003). Psychosoziale Arbeitsbelastungen und muskulo-skeletale Beschwerden: Bedeutung für die Prävention. *Zeitschrift für Gesundheitswissenschaften*, 11, 196-207.

Dunham, J. (2000). *Stress in the workplace. Past, present and future*. London: Whurr.

European Agency for Safety and Health at Work (2002a). *New forms of contractual relationships and the implications for occupational safety and health*. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities.

European Agency for Safety and Health at Work (2002b). *Research on changing world of work*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Head, J., Stansfeld, S. A., & Siegrist, J. (2004). The psychosocial work environment and alcohol dependence: a prospective study. *Occupational & Environmental Medicine*, 61, 219-224.

Hlatky, M. A., Mark, D. B., Lam, L. C., Lee, K. L., Clapp-Channing, N. E., Williams, R. B. et al. (1995). Job strain and the prevalence and outcome of coronary artery disease. *Circulation*, 92, 327-333.

Karasek, R. A. (1979). Job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-307.

Karasek, R. A. & Theorell, T. (1990). *Healthy Work. Stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.

Kivimäki, M., Leino-Arjas, P., Luukkainen, R., Riihimäki, H., Vahtera, J., & Kirjonen, J. (2002). Work stress and risk of cardiovascular mortality: prospective cohort study of industrial employees. *BMJ*, 325, 857.

Klenner, C. (2002). Geschlechtergleichheit in Deutschland? *Aus Politik und Zeitgeschichte*, B 33-34, 17-28.

Papastefanou, G. & Wiedenbeck, M. (1998). Singuläre und multiple Imputation fehlender Einkommenswerte. Ein empirischer Vergleich. *ZUMA-Nachrichten*, 43, 73-89.

Perrewe, P. L. & Ganster, D. C. (2002). *Historical and current perspectives on stress and health*. Amsterdam: JAI Elsevier.

Resch, M. (2003). *Analyse psychischer Belastung. Verfahren und ihre Anwendung im Arbeits- und Gesundheitsschutz*. Bern: Verlag Hans Huber.

Rödel, A., Siegrist, J., Hessel, A., & Brähler, E. (2004). Fragebogen zur Messung beruflicher Gratifikationskrisen. Psychometrische Testung an einer repräsentativen deutschen Stichprobe. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, 25, 227-238.

Schabracq, M. J., Winnubst, J. A. M., & Cooper, C. L. (2003). *The handbook of work and health psychology*. London: Wiley.

Siegrist, J. (1996). *Soziale Krisen und Gesundheit*. Göttingen: Hogrefe.

Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I. et al. (2004). The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons. *Social Science & Medicine*, 58, 1483-1499.

Tsutsumi, A. & Kawakami, N. (2004). A review of empirical studies on the model of effort-reward imbalance at work: reducing occupational stress by implementing a new theory. *Social Science & Medicine*, 59, 2335-2359.

van der Doef, M. & Maes, S. (1998). The job demand-control-(support) model and physical health outcomes: a review of the strain and buffer hypothesis. *Psychology and Health*, 13, 909-936.

van der Doef, M. & Maes, S. (1999). The job demand-control-(support) model and psychological well-being: a review of 20 years of empirical research. *Work & Stress*, 18, 87-114.

van Vegchel, N., de Jonge, J., Bosma, H., & Schaufeli, W. (2004). Reviewing the effort-reward imbalance model: drawing up the balance of 45 empirical studies. *Social Science & Medicine*, in press.

Anhang 1: Vorgehensweise und Befragungskollektiv

1. Stichprobenziehung

Die Datenerhebung für das IGA-Barometer basiert auf einer sog. einfachen Zufallsstichprobe, konkret: auf der Ziehung der Stichprobe aus einer für die gesamte Bundesrepublik Deutschland verfügbaren computerlesbaren Telefonanschlussliste.

Neben einer Stichprobenziehung "echter" Telefonanschlüsse ist dabei auch die Stichprobenziehung nach dem Randomized-last-digit-Verfahren (RLD) möglich. RLD bietet sich an, um die zunehmende Zahl von nicht-gelisteten Telefonnummern ("Geheimnummern") und somit einen möglichen systematischen Unterschied zwischen Personen, die ihre Telefonnummern in öffentlichen Telefonverzeichnissen listen bzw. nicht listen lassen, auszugleichen.

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

Dadurch ergeben sich zwangsläufig drei Arten von Telefonnummern:

- Nicht existierende Telefonnummern, die durch die Ansage „Kein Anschluss unter dieser Nummer“ charakterisiert sind
- Existierende Telefonnummern, die in der Telefonanschlussliste / im Telefonbuch enthalten sind
- Existierende Telefonnummern, die in der Telefonanschlussliste / im Telefonbuch nicht enthalten sind („Geheimnummern“)

Bei der Abarbeitung von RLD-Ausgangsstichproben ist die hohe Anzahl von nicht existierenden Telefonnummern entsprechend auffällig. Im vorliegenden Fall beträgt deren Anteil an der Gesamtstichprobe 38% (vgl. Tabelle 1).

Bei der Dimensionierung der Ausgangsstichprobe muss dieser Sachverhalt berücksichtigt werden. Die Ausgangsstichprobe für die durchgeführte Befragung zum Thema „Arbeit und Gesundheit“ umfasste entsprechend 31.000 Telefonnummern.

2. Pretest

Der Pretest wurde in der Zeit vom 22.09.2004 bis zum 26.09.2004 unter Feldbedingungen, d.h. werktätlich zwischen 16:00 Uhr und 21:00 Uhr im Telefonlabor von ACADEMIC DATA durchgeführt. Der Pretest diente insbesondere zur Prüfung der Verständlichkeit und „Beantwortbarkeit“ der Fragen sowie der Länge des Fragebogens.

Als Ergebnis des Pretests wurde der Fragebogen verkürzt und die Frage nach dem Beruf um eine Nachfrage zur Branche ergänzt. Darüber hinaus wurden für einige Fragen standardisierte Erläuterungstexte zum fallweisen Einsatz erstellt.

Als wesentliches Ergebnis des Pretests muss allerdings gelten, dass ein Teil der Fragen (insbesondere Fragen H2_1; H3_1; H4_1; H7_1; H8_1 sowie Frage ERI4) nicht für die Befragung von Selbständigen und Freiberuflern geeignet ist bzw. offensichtlich nicht für diesen Personenkreis entwickelt wurde. Um jedoch die Vergleichbarkeit der Ergebnisse dieses „Standardinstrumentariums“ mit anderen vorliegenden Analysen nicht zu gefährden, sollten die Fragen nicht modifiziert werden. Allerdings wurde durch entsprechende (z.T. automatische) Filterführungen im Fragebogen sichergestellt, dass Selbständigen und Freiberuflern diese Fragen erst gar nicht vorgelegt werden konnten.

0. Hauptuntersuchung

Die Hauptuntersuchung wurde in der Zeit vom 27.09.2004 bis zum 25.11.2004 (werktätlich zwischen 16:00 Uhr und 21:00 Uhr) durchgeführt. Die Wahl des täglichen Befragungszeitraumes orientierte sich dabei an der für diese Zeiten geltenden höheren Wahrscheinlichkeit, vor allem erwerbstätige Zielpersonen erreichen zu können.

Die Ansprache erwerbstätiger Zielpersonen gestaltete sich allerdings nicht völlig unproblematisch: Insgesamt musste der vorgesehene Befragungszeitraum von vier Wochen deutlich verlängert werden, da ein wesentlicher Teil des Erhebungszeitraums durch die Herbstferien dominiert wurde, die offensichtlich insbesondere von (jüngeren) Erwerbstätigen für Urlaubsreisen genutzt wurden. Da in nahezu allen Bundesländern die Herbstferien (mit nur geringfügiger Staffelung) im Oktober lagen, war dieser Monat für die gezielte Datenerhebung extrem unergiebig. Um einen Teil dieser Zeitverzögerung auszugleichen, wurde ab Mitte Oktober

auch an Samstagen (von 11:00 Uhr bis 15:00 Uhr) interviewt. Die Ausschöpfungsquoten am Samstag verbesserten das Gesamtergebnis erheblich.

Die Ergebnisse aller Kontaktversuche sind in Tabelle 1 dokumentiert:

Tabelle 1: Feldübersicht

Telefonnummern insgesamt	31.000	100%
Stichprobenneutrale Ausfälle		
kein Anschluss	11780	
kein Privatanschluss	775	
ständig besetzt	155	
Kontaktperson/Zielperson spricht nicht Deutsch	393	
Zielperson zu alt	4712	
niemand im Haushalt berufstätig	961	
Bereinigtes Brutto I	12224	100%
Freizeichen (Anschlussbesitzer nicht erreichbar)	2976	
Anrufbeantworter/FAX	2170	
Telefonnummer nicht mehr bearbeitet	1733	
Bereinigtes Brutto II	5345	100%
Termin nicht mehr abgearbeitet	93	
Zielperson in Feldzeit nicht erreichbar	558	
Kontaktperson/Zielperson verweigert	2637	
Abbruch	31	
Realisierte Interviews	2026	37,9%

Mit einer Kooperationsquote von rund 38% ist ein durchschnittliches Ergebnis im Rahmen von allgemeinen Bevölkerungsstichproben erreicht. Bei längerer Felddauer hätte möglicherweise eine höhere Kontaktfrequenz (von mehr als fünf Kontaktversuchen) und die Ausschöpfung aller vereinbarten Interviewtermine das Ergebnis noch verbessern können.

0. Qualität der Stichprobe

Sowohl im Pretest wie auch in der Hauptuntersuchung wurde im Zielhaushalt ein weiteres Zufallsverfahren („Last-Birthday-Methode“) eingesetzt, um die Zielperson der Befragung zu ermitteln (vgl. Anhang 2 – Introduction). Damit soll ebenfalls eine systematische Verzerrung der Stichprobe (z.B. durch Überrepräsentation besonders kommunikativer Befragengruppen) verhindert werden.

Es ist allerdings zu konstatieren, dass die realisierte Stichprobe einen starken Bildungsbias besitzt, d.h. Befragte mit geringer Bildung und niedrigem Berufsstatus eher unterrepräsentiert sind. Tabelle 2 verdeutlicht diesen Sachverhalt am Beispiel des Berufsstatus.

Tabelle 2: Vergleich Erwerbstätigenstruktur nach Berufsstatus

Berufsstatus	STABU 2004	IGA 12/04
Arbeiter	30,9	17,3
Angestellte	51,5	63,3
Beamte	6,2	8,6
Selbständige	10,3	10,4
Mithelfende Familienangehörige	1,1	0,4

STABU : Statistisches Jahrbuch 2004

In der IGA-Stichprobe sind deutlich weniger Arbeiter vertreten, als das Statistische Jahrbuch 2004 (Grundlage Mikrozensus 05/2003) für die Struktur der Erwerbstätigen in Deutschland ausweist. Entsprechend liegt in der IGA-Stichprobe der Anteil der Angestellten höher. Die Anzahl der Selbständigen ist nahezu identisch mit den Ergebnissen der amtlichen Statistik; der Anteil der Beamten ist nur geringfügig höher.

Eng verbunden mit der Unterrepräsentation des Arbeiteranteils und der Überrepräsentation des Angestelltenanteils ist die Abweichung bei der Geschlechterrelation. Sind lt. Statistischem Bundesamt (2004) 55,3% der Erwerbstätigen männlich, beträgt dieser Anteil in der IGA-Stichprobe lediglich 47,7%.

Die Interpretation der Wirkungsrichtung geht – wie dargestellt – davon aus, dass der für die Verzerrung maßgebliche Aspekt die Kooperationszurückhaltung bildungs- und statusschwacher Gruppen ist. Die Verschiebungen beim Geschlechterverhältnis oder auch bei der Altersstruktur sind entsprechend Folgephänomene.

Es muss an dieser Stelle jedoch deutlich darauf hingewiesen werden, dass ein anderer Befragungsmodus (z.B. schriftliche Befragung oder persönliche Interviews) die Problematik nicht behoben, sondern eher verstärkt hätte. Die Notwendigkeit, im Falle einer schriftlichen Befragung die Fragen eines Fragebogens zu lesen und sich schriftlich zu äussern bzw. die bei persönlichen Befragungen oftmals als „invasiv“ erlebte Kontaktaufnahme durch Interview-

wer im Bereich der Wohnung des Befragten führt eher zu einer noch stärkeren Vermeidungshaltung bei bildungs- und statusschwachen Gruppen.

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

5. Das Untersuchungskollektiv

Die Untersuchungskohorte setzt sich aus 960 Männern und 1052 Frauen zusammen. Mit einem medianen Alter von 44 Jahren sind bei beide Geschlechtergruppen gleich alt. Eine geringe Ungewichtigkeit tritt lediglich in der Altersgruppe von 40 – 49 Jahren auf, in der 36 % der Männer, aber 40 % der Frauen wiederzufinden sind.

Tabelle 3: Altersverteilung nach Geschlecht

	Männer		Frauen	
	N	%	N	%
unter 20 Jahren	31	3.2	16	1.5
20-29 Jahre	81	8.5	71	6.8
30-39 Jahre	209	21.8	250	23.9
40-49 Jahre	341	35.6	414	39.5
50-59 Jahre	244	25.5	260	24.8
60-65 Jahre	52	5.4	36	3.4
Alle	958	100	1047	100

Wie bereits beschrieben, überwiegen in dem Befragungskollektiv die Angestellten. Bei den Frauen gehören 73 % dieser Statusgruppe an, während Arbeiterinnen, Beamtinnen wie auch Selbständige jeweils nur mit 8 % vertreten sind. Bei den Männern dagegen treten mit 26 % als zweithäufigste Statusgruppe die gewerblichen Beschäftigten auf, während 16 % der Gruppe der Selbständigen bzw. der freien Berufe angehören und 9 % Beamten sind. Entsprechend ist die Verteilung der höchsten Bildungsabschlüsse zu Gunsten der höheren Abschlüsse geprägt. Bei den Männern stellen die Befragten mit Fach- oder Hochschulreife oder Universitätsstudium mit 39 % die größte Gruppe. Bei den Frauen dagegen sind es mit 43 % die Absolventinnen der Realschule/ Mittlerer Reife. 28 % der Männer und 21 % der Frauen haben keinen über Haupt- bzw. Volksschule hinausgehenden Abschluß. Eine Ungleichgewichtigkeit zeigt sich auch hinsichtlich des Erwerbsstatus. 95 % der Männer geben an, in Vollzeitberufen tätig zu sein, während dies bei Frauen nur 49 % sind.

Tabelle 4: Verteilung des Berufsstatus nach Geschlecht

	Männer		Frauen	
	N	%	N	%
Arbeiter	249	26	88	8.4
Angestellter	457	47.7	767	73.3
Beamter	85	8.9	80	7.6
Selbständig, Freiberuf	150	15.7	79	7.5
Sonstige	17	1.8	33	3.2
Alle	958	100	1047	100

Die Befragung wurde mit besonderem Fokus auf die Berufe und Gewerbebezüge, in denen die Befragten tätig sind, durchgeführt. Aufgrund der vielfältigen Ausprägung der Berufs- und Branchenschlüssel sind trotz der vergleichsweise großen Zahl an Befragten die Ausweisung von einzelnen Berufen und Branchen nicht sinnvoll, da es oft zu keinen ausreichenden Zellbesetzungen kommt. Die Angaben der Berufs- und Branchenzugehörigkeit, die einzeln nach den jeweilig gültigen Schlüsselssystemen kodiert wurden, mußten daher in Gruppen zusammengefaßt werden. Als Orientierung für diese Zusammenfassung dienten die jeweilig übergeordneten Gruppen nach der Klassifikation für Berufe bzw. der NACE Wirtschaftsgruppensystematik. Die Zusammenfassung der Wirtschaftsgruppen und die Verteilung der Befragten gibt die nachfolgende Tabelle wieder. Ersichtlich ist, das 25 % der Männer hiernach den Fertigungsberufen zugehörig sind, gefolgt von den Büroberufen mit 18 %. Bei den Frauen stellt sich die Verteilung anders dar. Hier stellen die Büroberufe mit 32 % die größte Gruppe, gefolgt von den Waren- und Bankkaufleuten mit 13 %. Deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern gibt es erwartungsgemäß auch hinsichtlich der technischen Berufe, denen immerhin 11 % der befragten Männer, aber nur 2 % der Frauen angehören. Bei den Berufen des Gesundheitswesens ist das Geschlechterverhältnis mit 13 % der Frauen und 2 % der Männer umgekehrt. Auch in den Lehrer- bzw. Sozialarbeitberufen überwiegen die Frauen. Mit 14 % nehmen diese Berufe die zweite Position in der Rangfolge der meistbesetzten Berufe bei den Frauen ein. Die nachfolgende Tabelle gibt die Verteilung der Berufszugehörigkeit wieder.

Tabelle 0: Verteilung der Berufsgruppen nach Geschlecht

	Männer		Frauen	
	N	%	N	%
Landwirtschaft, Bergbau	32	3.3	19	1.8
Fertigungsberufe	244	25.5	58	5.5
Technische Berufe	105	11	23	2.2
Warenkaufleute & Banken	75	7.8	140	13.4
sonstige Dienstleistungsberufe	129	13.5	122	11.7
Büroberufe	171	17.8	338	32.3
Gesundheitswesen	19	2	133	12.7
Lehrer & Sozialarbeit	49	5.1	147	14
Sonstige	134	14	67	6.4
Gesamt	958	100	1047	100

Die Zusammenfassung von Wirtschaftszweigen muss in mehr Gruppen erfolgen, als es für die Berufe erforderlich war, da die Gruppen ansonsten zu heterogen sein würden. Entsprechend ist die Besetzung für einzelne Wirtschaftsgruppen gering (vgl. Tabelle 6). Mit 118 Befragten ist bei den Männern die Baubranche am besten vertreten, der damit 12 % aller männlichen Befragten angehört. Mit knapp 10 % bzw. 9 % folgen dann die Metall- und Maschinenbaubranche sowie die Öffentliche Verwaltung. Bei den Frauen dominiert die Branche Gesundheit und Soziales. Knapp 20 % aller befragten Frauen üben Berufe in diesem Wirtschaftssektor aus. Der Bereich Erziehung und Unterricht folgt mit 13 % und der Einzelhandel mit 11 % aller befragten Frauen. 19 % der Männer und 16 % der Frauen konnten bei dieser Gruppierung der Wirtschaftszweige lediglich der Gruppe Sonstige zugeordnet werden.

Die vorstehende Betrachtung der Untersuchungskohorte verdeutlicht, dass aufgrund der bevorzugten Teilnahme höherer Sozialschichten entsprechende Folgeverzerrungen der soziodemographischen Variablen zu erwarten waren. Die Auswertung der Befragung sollte daher so angelegt sein, dass die Befragungsergebnisse in erster Linie spezifisch für die Berufs- und Wirtschaftsgruppen dargestellt werden, da durch diese Darstellung eine Verzerrung aufgrund einer mangelnden Repräsentanz nicht eintreten kann. Die Auswertungen sollten dar-

über hinaus sofern erforderlich gleichzeitig den Einfluss weiterer Faktoren berücksichtigen. Aufgrund der besseren Besetzungszahlen wird in erster Linie auf die Darstellung der berufsspezifischen Befragungsergebnisse Wert gelegt.

Tabelle 6: Verteilung der Wirtschaftsgruppen nach Geschlecht

	Männer		Frauen	
	N	%	N	%
Landwirtschaft-Bergbau	31	3.2	22	2.1
Nahrung-Druck	52	5.4	33	3.2
Chemie-Glas	51	5.3	21	2
Metall-Maschinenbau	94	9.8	20	1.9
Sonstige	178	18.6	163	15.6
KFZ-Bau & Reparatur	47	4.9	21	2
Bau	118	12.3	23	2.2
sonst Handel & Verkehr	75	7.8	58	5.5
Einzelhandel	34	3.5	118	11.3
Kredit & Versicherung	45	4.7	55	5.3
EDV & Forschung	26	2.7	17	1.6
Unternehmensdienstleistung	37	3.9	69	6.6
Öffentliche Verwaltung	85	8.9	92	8.8
Erziehung & Unterricht	47	4.9	132	12.6
Gesundheit & Soziales	38	4	203	19.4
Gesamt	958	100	1047	100

Anhang 2: Fragebogen

INT-NR

LFD-NR

INTRODUKTION

Guten Tag, mein Name ist....

Ich rufe im Auftrag des Forschungsinstituts ACADEMIC DATA an. Wir führen in Zusammenarbeit mit der Universität Duisburg-Essen eine Befragung zum Thema „Arbeiten und Gesundheit“ durch.

Ich suche deshalb Bürgerinnen und Bürger, die 16 Jahre oder älter und berufstätig sind.

**WENN NICHT KOOPERATIV – FREUNDLICHER ÜBERZEUGUNGSVERSUCH
ANSONSTEN VERABSCHIEDEN**

WENN KONTAKTPERSON ALLEINLEBEND:

Oh, das ist schön, dann kann ich das Interview ja gleich mit Ihnen machen...

**INTERVIEWERIN, BITTE NOTIEREN OB ZIELPERSON ALLEINLEBEND ODER
MEHRPERSONENHAUSHALT**

- ALLEINLEBEND
- MEHRPERSONENHAUSHALT

WEITER MIT FRAGE 1

WENN ZIELPERSON KEINE ZEIT HAT:

Dann könnten wir ja einen Termin ausmachen. Was meinen Sie denn, wann ich Ihnen/Ihre ... erreichen kann?

INTERVIEWERIN, BITTE RÜCKRUFTERMIN NOTIEREN

1. Welchen Beruf, welche berufliche Tätigkeit üben Sie zur Zeit aus?

- WEISS NICHT
- KEINE ANGABE



1_1. Und in welcher Branche sind Sie tätig?

- WEISS NICHT
- KEINE ANGABE



2. Sind Sie Arbeiter, Angestellter, Beamter, Selbständiger, Freiberufler oder etwas anderes?

- Arbeiter
- Angestellter
- Beamter
- Selbständiger
- Freiberufler
- mithelfender Familienangehöriger
- Sonstiges, und zwar _____

- KEINE ANGABE



3. Welche der folgenden Angaben trifft zur Zeit auf Sie zu?

- vollzeiterwerbstätig
- teilzeiterwerbstätig (Halbtagsstelle)
- teilzeit oder stundenweise erwerbstätig, mit einer wöchentlichen Arbeitszeit unter 15 Stunden (400 Euro–Stelle)

- Vollzeiterwerbstätig mit Nebenjob
- in mehreren Arbeitsstellen erwerbstätig
- Telearbeiter
- Ich-AG
- Auszubildender

- WEISS NICHT
- KEINE ANGABE



4. Ist Ihr derzeitiges Beschäftigungsverhältnis befristet?

- Ja
- Nein

- WEISS NICHT
 - KEINE ANGABE
-

6. Haben Sie die Möglichkeit, Teile Ihrer Arbeit zu Hause zu erledigen?

- Ich erledige alles zu Hause (Telearbeit)
- Ja
- Nein

- WEISS NICHT -> weiter mit Frage 10
 - KEINE ANGABE -> weiter mit Frage 10
-

(INT: WENN BEFRAGTER SELBSTÄNDIG; WEITER MIT FRAGE 10A)

10. Seit welchem Jahr arbeiten Sie schon bei Ihrem derzeitigen Arbeitgeber?

(INT: JAHRESZAHL 4stellig EINTRAGEN) _____

10A. WENN BEFRAGTER SELBSTÄNDIG:

Seit welchem Jahr arbeiten Sie schon selbständig?

(INT: JAHRESZAHL 4stellig EINTRAGEN) _____

11. Waren Sie vorher ebenfalls berufstätig bzw. irgendwann vorher schon einmal berufstätig?

- Ja
- Nein -> weiter mit Frage 13

- WEISS NICHT -> weiter mit Frage 13
 - KEINE ANGABE ->weiter mit Frage 13
-

12. Was war der Hauptgrund für den Stellenwechsel bzw. für das Ende der Beschäftigung?

- Kündigung durch den Arbeitgeber bzw. Auslauf des Vertrages
- Versetzung durch den Arbeitgeber
- Finanzielle Gründe
- Familiäre Gründe
- Umzug
- Schließung der Firma
- Sonstiges, und zwar _____

- WEISS NICHT
 - KEINE ANGABE
-

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

13 / S1: Wenn Sie an Ihre Arbeit denken, welche Aussagen treffen dann für Sie zu, welche treffen nicht zu?

S1_1: Meine Arbeit hält mich fit

- trifft voll und ganz zu
- trifft zu
- trifft nicht zu
- trifft überhaupt nicht zu
- WEISS NICHT
- KEINE ANGABE

S1_2: Meine Arbeit bringt mir Anerkennung

- trifft voll und ganz zu
- trifft zu
- trifft nicht zu
- trifft überhaupt nicht zu
- WEISS NICHT
- KEINE ANGABE

S1_3: Mein Unternehmen kümmert sich um meine Gesundheit

- trifft voll und ganz zu
- trifft zu
- trifft nicht zu
- trifft überhaupt nicht zu
- WEISS NICHT
- KEINE ANGABE

S1_4: Meine Arbeit ist vielseitig und abwechslungsreich

- trifft voll und ganz zu
- trifft zu
- trifft nicht zu
- trifft überhaupt nicht zu
- WEISS NICHT
- KEINE ANGABE

14 / S2. Wenn Sie an Ihre Lebenssituation allgemein denken, welchen Stellenwert nimmt dann die Arbeit darin ein?

- genau richtig
 - zu viel
 - zu wenig
 - WEISS NICHT
 - KEINE ANGABE
-

15 / S3. Sind Sie der Ansicht, dass sich bei Ihnen Arbeit, Familie, Partnerschaft, Sport und Freizeit in einem für Sie zufrieden stellenden Verhältnis befinden?

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

- WEISS NICHT
 - KEINE ANGABE
-

16 / S4. Wie würden Sie insgesamt Ihre Arbeit beschreiben? Zu langweilig, genau richtig oder zu fordernd?

- genau richtig
- zu langweilig
- zu fordernd

- WEISS NICHT
 - KEINE ANGABE
-

17 / S5_1. Wenn Sie die Möglichkeit hätten, würden Sie dann den Beruf wechseln?

- Ja
- Nein

- WEISS NICHT
 - KEINE ANGABE
-

18 / S5_2. Wenn Sie die Möglichkeit hätten, würden Sie dann die Branche wechseln?

- Ja
- Nein

- WEISS NICHT
 - KEINE ANGABE
-

19 / S5_3. Wenn Sie die Möglichkeit hätten, würden Sie dann den Arbeitgeber wechseln?

- Ja
- Nein

- WEISS NICHT
 - KEINE ANGABE
-

20 / S6. Sehen Sie in einer Flexibilisierung der Arbeitszeit für sich eher Vorteile oder Nachteile oder halten sich Vorteile und Nachteile die Waage?

**(INT BEI NACHFRAGE: Z:B: MEHRARBEIT BEI HOHEM AUFTRAGSANFALL;
KURZARBEIT BEI FLAUTE;...)**

- Vorteile und Nachteile halten sich die Waage
- Vorteile
- Nachteile

- WEISS NICHT
 - KEINE ANGABE
-

21 / S7. Können Sie sich vorstellen, Ihre derzeitige Arbeitstätigkeit bis zum 65. Lebensjahr auszuüben?

- kann ich mir nur eingeschränkt vorstellen
- kann ich mir vorstellen
- kann ich mir nicht vorstellen

- WEISS NICHT
 - KEINE ANGABE
-

22 / H1_1. Kommt es bei Ihrer Arbeit sehr häufig, häufig, selten oder gar nicht vor, dass sich ein und derselbe Arbeitsgang bis in alle Einzelheiten wiederholt?

- sehr häufig
- häufig
- selten
- gar nicht -> weiter mit Frage 24

- WEISS NICHT
 - KEINE ANGABE
-

23 / H1_2. Und wie stark belastet Sie das?

- gar nicht
- mäßig
- stark
- sehr stark

- WEISS NICHT
 - KEINE ANGABE
-

24 / H2_1. Erlaubt es Ihnen Ihre Arbeit sehr häufig, häufig, selten oder gar nicht, Entscheidungen selbst zu treffen?

- sehr häufig
- häufig
- selten
- gar nicht

- WEISS NICHT
 - KEINE ANGABE
-

25 / H2_2. Und wie wichtig ist Ihnen das?

- gar nicht
- mäßig
- stark
- sehr stark

- WEISS NICHT
 - KEINE ANGABE
-

26 / H3_1. Können Sie die Reihenfolge bestimmen, in der Sie Ihre Arbeit ausführen?

- sehr häufig
- häufig
- selten
- gar nicht

- WEISS NICHT
 - KEINE ANGABE
-
-

27 / H3_2. Und wie wichtig ist Ihnen das?

- gar nicht
- mäßig
- stark
- sehr stark

- WEISS NICHT
 - KEINE ANGABE
-
-

28 / H4_1. Können Sie den Zeitpunkt für das Ausführen Ihrer Aufgaben selbst festlegen?

- sehr häufig
- häufig
- selten
- gar nicht

- WEISS NICHT
 - KEINE ANGABE
-
-

29 / H4_2. Und wie wichtig ist Ihnen das?

- gar nicht
- mäßig
- stark
- sehr stark

- WEISS NICHT
 - KEINE ANGABE
-
-

30 / H5_1. Verlangt Ihr Job, dass Sie kreativ sind?

- sehr häufig
- häufig
- selten
- gar nicht

- WEISS NICHT
 - KEINE ANGABE
-
-

31 / H5_2. Und wie wichtig ist Ihnen das?

- gar nicht
- mäßig
- stark
- sehr stark

- WEISS NICHT
- KEINE ANGABE



32 / H6_1. Können Sie – falls notwendig – Kollegen um Unterstützung bitten?

- sehr häufig
- häufig
- selten
- gar nicht

- WEISS NICHT
- KEINE ANGABE



33 / H6_2. Und wie wichtig ist Ihnen das?

- gar nicht
- mäßig
- stark
- sehr stark

- WEISS NICHT
- KEINE ANGABE



(INT: WENN BEFRAGTER „SELBSTÄNDIGER“; WEITER MIT FRAGE 38)

34 / H7_1. Sind Ihre Vorgesetzten in Ordnung?

- ja
- nein

- WEISS NICHT
- KEINE ANGABE



35 / H7_2. Und wie wichtig ist Ihnen das?

- gar nicht
- mäßig
- stark
- sehr stark

- WEISS NICHT
- KEINE ANGABE



36 / H8_1. Nehmen Sie selbst Führungsaufgaben wahr?

- ja
 - nein
 - WEISS NICHT
 - KEINE ANGABE
-
-

37 / H8_2. Und wie wichtig ist Ihnen das?

- gar nicht
 - mäßig
 - stark
 - sehr stark
 - WEISS NICHT
 - KEINE ANGABE
-
-

Ich lese Ihnen nun einige Aussagen über mögliche berufliche Belastungen an Ihrem Arbeitsplatz vor. Beurteilen Sie bitte in jedem Fall, ob diese Belastung bei Ihrer Tätigkeit besteht und, falls ja, wie stark Sie persönlich davon betroffen sind.

38 / ERI1. Aufgrund des hohen Arbeitsaufkommens besteht häufig großer Zeitdruck?

- ja
 - nein -> weiter mit Frage 40
 - WEISS NICHT -> weiter mit Frage 40
 - KEINE ANGABE -> weiter mit Frage 40
-
-

39 / ERI1A. Und wie stark belastet Sie das?

- gar nicht
 - mäßig
 - stark
 - sehr stark
 - WEISS NICHT
 - KEINE ANGABE
-
-

40 / ERI2. Bei meiner Arbeit werde ich häufig unterbrochen und gestört?

- ja
 - nein -> weiter mit Frage 42
 - WEISS NICHT -> weiter mit Frage 42
 - KEINE ANGABE -> weiter mit Frage 42
-
-

41 / ERI2A. Und wie stark belastet Sie das?

- gar nicht
- mäßig
- stark
- sehr stark

- WEISS NICHT
- KEINE ANGABE



42 / ERI3. Im Laufe der letzten zwei Jahre ist meine Arbeit immer mehr geworden?

- ja
- nein -> weiter mit Frage 44

- WEISS NICHT -> weiter mit Frage 44
- KEINE ANGABE -> weiter mit Frage 44



43 / ERI3A. Und wie stark belastet Sie das?

- gar nicht
- mäßig
- stark
- sehr stark

- WEISS NICHT
- KEINE ANGABE



(INT: ACHTUNG! FRAGE SELBSTÄNDIGEN NICHT STELLEN; WEITER MIT FRAGE 48)

44 / ERI4. Ich erhalte von meinem Vorgesetzten die Anerkennung, die ich verdiene?

- ja -> weiter mit Frage 46
- nein

- WEISS NICHT -> weiter mit Frage 46
- KEINE ANGABE -> weiter mit Frage 46



45 / ERI4A. Und wie stark belastet Sie das?

- gar nicht
- mäßig
- stark
- sehr stark

- WEISS NICHT
- KEINE ANGABE



(INT: ACHTUNG! FRAGE SELBSTÄNDIGEN NICHT STELLEN; WEITER MIT FRAGE 48)

46 / ERI5. Die Aufstiegschancen in meinem Bereich sind schlecht?

- ja
 - nein -> weiter mit Frage 48
 - WEISS NICHT -> weiter mit Frage 48
 - KEINE ANGABE -> weiter mit Frage 48
-

47 / ERI5A. Und wie stark belastet Sie das?

- gar nicht
 - mäßig
 - stark
 - sehr stark
 - WEISS NICHT
 - KEINE ANGABE
-

48 / ERI6. Ich erfahre – oder erwarte – eine Verschlechterung meiner Arbeitssituation?

- ja
 - nein -> weiter mit Frage 50
 - WEISS NICHT -> weiter mit Frage 50
 - KEINE ANGABE -> weiter mit Frage 50
-

49/ ERI6A. Und wie stark belastet Sie das?

- gar nicht
 - mäßig
 - stark
 - sehr stark
 - WEISS NICHT
 - KEINE ANGABE
-

50 / ERI7. Mein eigener Arbeitsplatz ist gefährdet?

- ja
 - nein -> weiter mit Frage 52
 - WEISS NICHT -> weiter mit Frage 52
 - KEINE ANGABE -> weiter mit Frage 52
-

51 / ERI7A. Und wie stark belastet Sie das?

- gar nicht
 - mäßig
 - stark
 - sehr stark
 - WEISS NICHT
 - KEINE ANGABE
-

52 / ERI8. Wenn ich an all die erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, halte ich die erfahrene Anerkennung für angemessen?

- ja -> weiter mit Frage 54
- nein

- WEISS NICHT -> weiter mit Frage 54
 - KEINE ANGABE -> weiter mit Frage 54
-
-

53 / ERI8A. Und wie stark belastet Sie das?

- gar nicht
- mäßig
- stark
- sehr stark

- WEISS NICHT
 - KEINE ANGABE
-
-

54 / ERI9. Wenn ich an all die erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, halte ich meine persönlichen Chancen des beruflichen Fortkommens für angemessen?

- ja -> weiter mit Frage 56
- nein

- WEISS NICHT -> weiter mit Frage 56
 - KEINE ANGABE -> weiter mit Frage 56
-
-

55 / ERI9A. Und wie stark belastet Sie das?

- gar nicht
- mäßig
- stark
- sehr stark

- WEISS NICHT
 - KEINE ANGABE
-
-

56 / ERI10. Wenn ich an all die erbrachten Leistungen und Anstrengungen denke, halte ich mein Gehalt/meinen Lohn für angemessen?

- ja -> weiter mit Frage 58
- nein

- WEISS NICHT -> weiter mit Frage 58
 - KEINE ANGABE -> weiter mit Frage 58
-
-

57 / ERI10A. Und wie stark belastet Sie das?

- gar nicht
- mäßig
- stark
- sehr stark

- WEISS NICHT
 - KEINE ANGABE
-
-

Bitte geben Sie an, in welchem Maße Sie diesen Aussagen zustimmen oder Sie ablehnen.

58. Beim Arbeiten komme ich leicht in Zeitdruck

- stimme gar nicht zu
- stimme eher nicht zu
- stimme eher zu
- stimme voll zu

- WEISS NICHT
 - KEINE ANGABE
-
-

59. Es passiert mir oft, dass ich schon beim Aufwachen an Arbeitsprobleme denke

- stimme gar nicht zu
- stimme eher nicht zu
- stimme eher zu
- stimme voll zu

- WEISS NICHT
 - KEINE ANGABE
-
-

60. Wenn ich nach Hause komme, fällt mir das Abschalten von der Arbeit sehr leicht

- stimme gar nicht zu
- stimme eher nicht zu
- stimme eher zu
- stimme voll zu

- WEISS NICHT
 - KEINE ANGABE
-
-

61. Diejenigen, die mir am nächsten stehen, sagen, ich opfere mich zu sehr für meinen Beruf auf

- stimme gar nicht zu
- stimme eher nicht zu
- stimme eher zu
- stimme voll zu

- WEISS NICHT
 - KEINE ANGABE
-
-

62. Die Arbeit lässt mich selten los, das geht mir abends noch im Kopf rum

- stimme gar nicht zu
- stimme eher nicht zu
- stimme eher zu
- stimme voll zu

- WEISS NICHT
 - KEINE ANGABE
-
-

63. Wenn ich etwas verschiebe, was ich eigentlich heute tun müsste, kann ich nachts nicht schlafen

- stimme gar nicht zu
- stimme eher nicht zu
- stimme eher zu
- stimme voll zu

- WEISS NICHT
 - KEINE ANGABE
-
-

Und nun – jetzt ganz zum Schluss – habe ich noch einige Fragen, die wir zu statistischen Zwecken benötigen:

64. Wie alt sind Sie?

(INT: BITTE ALTER EINTRAGEN) _____

65. Geschlecht

(INT: BITTE GESCHLECHT DES/DER BEFRAGTEN EINTRAGEN)

- männlich
- weiblich

- WEISS NICHT
-
-

66. Welchen höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss haben Sie?

- Hauptschul- / Volksschulabschluss
- Realschulabschluss / Mittlere Reife
- Abschluss der Polytechnischen Oberschule 10. Klasse (vor 1965 8. Klasse)
- Fachhochschulreife
- allgemeine oder fachgebundene Hochschulreife/Abitur (Gymnasium oder EOS)
- anderer Schulabschluss, und zwar _____

- kein Schulabschluss

- WEISS NICHT
 - KEINE ANGABE
-
-

67. (WENN BEFRAGTER „MODERNE BESCHÄFTIGUNGSFORMEN“)

Sie sind in einem Bereich tätig, der für unsere Forschungen von besonderem Interesse ist. Wären Sie bereit, zu einem späteren Zeitpunkt (z.B. Anfang 2005) ein vertiefendes Interview mit mir zu führen.


WENN KOOPERATIV:

Dann müssten Sie mir bitte die Telefonnummer sagen, unter der ich Sie erreichen kann. Zum jetzigen Zeitpunkt wurde die Telefonnummer automatisch von einem Computer konstruiert und angerufen – ich kenne ihre Telefonnummer nicht. Und vielleicht würden Sie mir auch Ihren Namen und Ihre Adresse geben?

(INT: BITTE NAMEN, ADRESSE, TELEFONNUMMER KOMPLETT AUFNEHMEN)

68_1. Gibt es denn in Ihrem Bekannten- oder Verwandtenkreis auch noch andere Menschen, die als Ich-AG, im Bereich Telearbeit, oder in Mehrfachbeschäftigung oder Teilzeit tätig sind? Wir würden dieses Interview dann gerne auch mit denjenigen Personen führen. Wären Sie bereit, uns die Telefonnummer und den Namen zu nennen.

(INT: BITTE NAMEN UND TELEFONNUMMERN AUFNEHMEN)



68_2. (WENN NICHT „MODERNE BESCHÄFTIGUNGSFORMEN“)

Zum Schluss noch eine Frage:

Gibt es in Ihrem Bekannten- oder Verwandtenkreis Menschen, die als Ich-AG, im Bereich Telearbeit, oder in Mehrfachbeschäftigung oder Teilzeit tätig sind? Wir sind sehr daran interessiert, dieses Interview mit Beschäftigten in solchen beruflichen Situationen zu führen.

WENN KOOPERATIV:

Wären Sie bereit, uns die Telefonnummer und den Namen zu nennen.

(INT: BITTE NAMEN UND TELEFONNUMMERN AUFNEHMEN)

Das waren dann alle meine Fragen. Ich bedanke mich ganz herzlich, dass Sie so geduldig/freundlich/interessiert mitgemacht haben. Ich wünsche Ihnen noch einen schönen Abend. Auf Wiederhören!

INT: BITTE NOCHMAL DIE TELEFONNUMMER DES BEFRAGTEN NOTIEREN!!

