

## Gewünschte und erlebte Arbeitsqualität: Abschlussbericht der repräsentativen Befragung

Veröffentlichungsversion / Published Version  
Abschlussbericht / final report

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:  
Bundesministerium für Arbeit und Soziales

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales; Freiburger Forschungsstelle Arbeits- und Sozialmedizin (FFAS); infas - Institut für Angewandte Sozialwissenschaft GmbH; Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik (FFP). (2015). *Gewünschte und erlebte Arbeitsqualität: Abschlussbericht der repräsentativen Befragung*. (Forschungsbericht / Bundesministerium für Arbeit und Soziales, FB456). Freiburg. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-47122-3>

### Nutzungsbedingungen:

*Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.*

*Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.*

### Terms of use:

*This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.*

*By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.*



# FORSCHUNGSBERICHT

456

## Gewünschte und erlebte Arbeitsqualität

– Abschlussbericht –

## GEWÜNSCHTE UND ERLEBTE ARBEITSQUALITÄT

Abschlussbericht der repräsentativen Befragung

im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS)



Freiburger Forschungsstelle  
Arbeits- und Sozialmedizin (ffas)  
Dr. Matthias Nübling  
Dr. Hans-Joachim Lincke  
Bertoldstraße 27  
D- 79098 Freiburg  
Tel. +49 (0)761 894421  
Fax. +49 (0)761 83432  
nuebling@ffas.de  
www.ffas.de  
www.copsoq.de



infas Institut für angewandte  
Sozialwissenschaft GmbH  
Dr. Helmut Schröder  
Petra Knerr M.A.  
Friedrich-Wilhelm-Straße 18  
D-53113 Bonn  
Tel. +49 (0)228/38 22-0  
Fax +49 (0)228/31 00 71  
info@infas.de  
www.infas.de



Forschungszentrum  
Familienbewusste  
Personalpolitik (FFP)  
Prof. Dr. Irene Gerlach  
Inga Laß M.A.  
Hittorfstr. 17  
48149 Münster  
info@ffp.de  
www.ffp.de

Freiburg, Bonn, Münster im März 2015

# Inhalt

<b>Tabellenverzeichnis</b>	<b>5</b>
<b>Abbildungsverzeichnis</b>	<b>6</b>
<b>1. Hintergrund und Zielsetzung</b>	<b>8</b>
1.1 Untersuchungsgegenstand: gute Arbeit	8
1.2 Anforderungen an die Untersuchung	9
1.3 Festlegung der Untersuchungsinhalte	9
1.4 Entwicklung des Fragebogens	10
1.5 Quellen der Skalen und Items	12
1.5.1 COPSQ-Skalen zur Messung von Arbeitsbelastungen/-beanspruchungen	13
1.5.2 Messung des betrieblichen Familienbewusstseins mit dem FFP-Index	14
1.6 Stichprobenkonzept und Feldergebnis	16
<b>2. Ansätze und Methoden der Auswertung</b>	<b>18</b>
2.1 Zwei Ansätze zur Analyse gewünschter und erlebter Arbeitsqualität	18
2.2 Skalenbildung und Auswertungsmethoden	19
<b>3. Stichprobenstruktur und Subgruppenbildung</b>	<b>21</b>
3.1 Merkmale der Stichprobe: Beschäftigung und Person	21
3.2 Definition von Subgruppen	25
<b>4. Wichtigkeit und Zufriedenheit mit der Arbeit</b>	<b>27</b>
4.1 Wichtigkeit (gewünschte Arbeitsqualität)	27
4.2 Identifikation von Wichtigkeits-Dimensionen	29
4.2.1 Arbeitsplatz	30
4.2.2 Wertschätzung	33
4.2.3 Sicherheit	35
4.2.4 Flexibilität	37
4.3 Zufriedenheit (erlebte Arbeitsqualität)	39
4.4 Unterschiede im Verhältnis von Wichtigkeit und Zufriedenheit	39
4.5 Zusammenfassung	42

<b>5.</b>	<b>Detailanalysen: Arbeitszeiten, Familie und Beruf</b>	<b>43</b>
5.1	Arbeitszeiten – zentrale Befunde	43
5.1.1	<i>Dauer und Lage der Arbeitszeiten</i>	43
5.1.2	<i>Überstunden/Mehrarbeit: Arbeitsumfang</i>	45
5.1.3	<i>Entgrenzung Arbeits- und Freizeit</i>	47
5.2	Vereinbarkeit von Familie und Beruf	50
5.2.1	<i>Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Kontext von Arbeitsqualität</i>	50
5.2.2	<i>Effekte betrieblicher Familienpolitik</i>	52
5.2.3	<i>Analysestichprobe des Bereichs Vereinbarkeit</i>	54
5.2.4	<i>Vereinbarkeitsanforderungen</i>	55
5.2.5	<i>Zufriedenheit und Wichtigkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie</i>	58
5.2.6	<i>Konflikt zwischen Beruf und Familie bzw. Privatleben</i>	63
5.2.7	<i>Betriebliches Familienbewusstsein aus Beschäftigtensicht: FFP-Index</i>	66
5.2.8	<i>Einflussfaktoren auf die Bewertung des Familienbewusstseins</i>	69
<b>6.</b>	<b>Zusammenhangsmodelle: erlebte Arbeitsqualität</b>	<b>81</b>
6.1	Methodische Grundlage	81
6.2	Arbeitszufriedenheit und ihre fünf wichtigsten Bestimmungsfaktoren	85
6.2.1	<i>Verbundenheit mit dem Arbeitsplatz</i>	88
6.2.2	<i>Führungsqualität</i>	90
6.2.3	<i>Gemeinschaftsgefühl</i>	92
6.2.4	<i>Vertrauen und Gerechtigkeit</i>	94
6.2.5	<i>Physische Arbeitsbelastungen/Arbeitsumgebung</i>	97
6.3	Burnout-Symptome und ihre fünf wichtigsten Bestimmungsfaktoren	100
6.3.1	<i>Emotionale Anforderungen</i>	103
6.3.2	<i>Work-Privacy-Conflict/Unvereinbarkeit Beruf und Privatleben</i>	105
6.3.3	<i>Ungerechte Behandlung/Mobbing</i>	108
6.3.4	<i>Arbeitsplatz-Unsicherheit</i>	110
6.3.5	<i>Entwicklungsmöglichkeiten</i>	113
6.4	Gesundheitszustand	115
6.5	Gedanke, die Arbeitsstelle aufzugeben	118
6.6	Arbeitsfähigkeit in zwei Jahren	121
6.7	Zusammenfassung	124
<b>7.</b>	<b>Drei Stufen der Arbeitsqualität</b>	<b>125</b>
7.1	Bildung von Qualitätsstufen	125
7.2	Zusammenhänge mit Beanspruchungen	126
7.3	Verteilung von guter und schlechter Qualität der Arbeit	130

<b>8.</b>	<b>Zusammenfassung und Ausblick</b>	<b>134</b>
8.1	Allgemeine Befunde, arbeitswissenschaftliche Modelle	134
8.1.1	<i>Das Studiendesign</i>	134
8.1.2	<i>Was charakterisiert die Beschäftigten?</i>	134
8.1.3	<i>Direkter Vergleich von Aspekten der Wichtigkeit und der Zufriedenheit</i>	135
8.1.4	<i>Das Zusammenspiel von Arbeitsbedingungen, Zufriedenheit, Gesundheit</i>	135
8.1.5	<i>Der Qualitätsindex: wer hat gute und schlechte Arbeitsbedingungen?</i>	137
8.2	Detailanalysen: Arbeitszeit, Vereinbarkeit	137
8.2.1	<i>Arbeitszeiten unter Druck?</i>	137
8.2.2	<i>Vereinbarkeit von Beruf und Familie</i>	138
8.3	Einordnung und Bewertung	139
8.3.1	<i>Identifikation von Handlungsfeldern, Ansatzpunkte für Maßnahmen</i>	139
8.3.2	<i>Potenziale für die weitere Analyse und Fortschreibung</i>	140
8.3.3	<i>Anschlussfähigkeit zu anderen Untersuchungen</i>	140
	<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>142</b>

## Tabellenverzeichnis

<i>Tabelle 1: Referenzen zu Items und Skalen</i>	12
<i>Tabelle 2: Berufliche Stellung der Befragten im Vergleich 2013-2004</i>	21
<i>Tabelle 3: Kennzeichen der Beschäftigung im Vergleich 2013-2004</i>	22
<i>Tabelle 4: Beschäftigungsumfang und Arbeitszeiten</i>	23
<i>Tabelle 5: Betriebsbezogene Merkmale im Vergleich 2013-2004</i>	24
<i>Tabelle 6: Soziodemographische Merkmale im Vergleich 2013-2004</i>	25
<i>Tabelle 7: Wichtigkeit 2013 (gewünschte Arbeitsqualität)</i>	27
<i>Tabelle 8: Wichtigkeit 2004 (erste 16 Rangplätze)</i>	28
<i>Tabelle 9: Eta-Koeffizienten der Wichtigkeits-Dimensionen (Primäre Gruppierung)</i>	30
<i>Tabelle 10: Zufriedenheit (erlebte Arbeitsqualität)</i>	39
<i>Tabelle 11: Dauer und Lage der Arbeitszeit</i>	44
<i>Tabelle 12: Arbeitsverhältnis nach Geschlecht und Alter</i>	45
<i>Tabelle 13: Arbeitszeitwünsche</i>	46
<i>Tabelle 14: Selbstbestimmung bezüglich Arbeitszeiten</i>	47
<i>Tabelle 15: Entgrenzung der Arbeitszeit durch moderne Kommunikationsmittel</i>	48
<i>Tabelle 16: Entgrenzung der Arbeitszeit und Indikatoren der Belastung</i>	49
<i>Tabelle 17: Vergleich Gesamtstichprobe und Analysestichprobe</i>	55
<i>Tabelle 18: Relative Wichtigkeit der Vereinbarkeit nach Familienpflichten</i>	63
<i>Tabelle 19: Pearson's <math>r</math> zwischen Belastungen und Beanspruchungen</i>	82

# Abbildungsverzeichnis

<i>Abbildung 1: Zentrales Belastungs-/Beanspruchungsmodell der Arbeitswissenschaft</i>	8
<i>Abbildung 2: Skalen und Items zur gewünschten und erlebten Arbeitsqualität</i>	11
<i>Abbildung 3: Das Konstrukt Familienbewusstsein</i>	14
<i>Abbildung 4: Im Rahmen der Studie verwendete Items des FFP-Index</i>	15
<i>Abbildung 5: Berechnung des FFP-Index</i>	16
<i>Abbildung 6: Stichprobenkonzept</i>	17
<i>Abbildung 7: Primäre und erweiterte Gruppierungen der Beschäftigten</i>	26
<i>Abbildung 8: Vier Wichtigkeits-Dimensionen</i>	29
<i>Abbildung 9: Gegenüberstellung von Wichtigkeit und Zufriedenheit</i>	40
<i>Abbildung 10: Wichtigkeit vs. Zufriedenheit mit Lohn/Gehalt nach Einkommen</i>	41
<i>Abbildung 11: Fehlende Werte und Elbowkriterium</i>	54
<i>Abbildung 12: Lebensformen der Beschäftigten (in %)</i>	56
<i>Abbildung 13: Familienpflichten der Beschäftigten</i>	56
<i>Abbildung 14: Alter des jüngsten Kindes</i>	57
<i>Abbildung 15: Kinderzahl von Frauen nach Führungsposition</i>	57
<i>Abbildung 16: Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit nach Geschlecht</i>	58
<i>Abbildung 17: Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit nach Altersgruppen</i>	59
<i>Abbildung 18: Wichtigkeit der Vereinbarkeit nach Geschlecht</i>	60
<i>Abbildung 19: Wichtigkeit der und Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit nach Altersgruppen</i>	60
<i>Abbildung 20: Wichtigkeit der Vereinbarkeit nach Familienpflichten</i>	61
<i>Abbildung 21: Relative Wichtigkeit der Vereinbarkeit</i>	62
<i>Abbildung 22: Dinge zu Hause bleiben wegen der Arbeit liegen – nach Vorhandensein von Familienpflichten</i>	64
<i>Abbildung 23: Dinge zu Hause bleiben wegen der Arbeit liegen - nach Art der Familienpflichten</i>	65
<i>Abbildung 24: Pläne für private oder Familienaktivitäten wegen beruflicher Pflichten ändern – nach Vorhandensein von Familienpflichten</i>	65
<i>Abbildung 25: Pläne für private oder Familienaktivitäten wegen beruflicher Pflichten ändern - nach Art der Familienpflichten</i>	66
<i>Abbildung 26: Häufigkeitsverteilung des FFP-Index</i>	67
<i>Abbildung 27: Dimensionen und Items des FFP-Index</i>	67
<i>Abbildung 28: FFP-Index und Arbeitszufriedenheit</i>	69
<i>Abbildung 29: Bewertung des FFP-Index nach Altersgruppen</i>	70



<i>Abbildung 30: Bewertung des FFP-Index nach Geschlecht</i>	70
<i>Abbildung 31: Bewertung des FFP-Index nach der Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit</i>	72
<i>Abbildung 32: Bewertung des FFP-Index nach Wichtigkeit der Vereinbarkeit</i>	73
<i>Abbildung 33: Bewertung des FFP-Index nach Stellung im Beruf</i>	74
<i>Abbildung 34: Bewertung des FFP-Index nach Führungsverantwortung</i>	75
<i>Abbildung 35: Bewertung des FFP-Index nach vertraglicher Arbeitszeit</i>	75
<i>Abbildung 36: Bewertung des FFP-Index nach gewünschter Arbeitszeit</i>	76
<i>Abbildung 37: Bewertung des FFP-Index nach Anzahl der Überstunden pro Woche</i>	77
<i>Abbildung 38: Bewertung des FFP-Index nach Häufigkeit der Samstagsarbeit</i>	77
<i>Abbildung 39: Bewertung des FFP-Index nach Häufigkeit der Nachtarbeit</i>	78
<i>Abbildung 40: Bewertung des FFP-Index nach Wechselschicht</i>	78
<i>Abbildung 41: Bewertung des FFP-Index nach Betriebsgröße</i>	79
<i>Abbildung 42: Bewertung des FFP-Index nach Branche</i>	80
<i>Abbildung 43: Bewertung des FFP-Index nach Vorhandensein eines Personal-/Betriebsrats</i>	80
<i>Abbildung 44: Regressionsmodell zur Arbeitszufriedenheit</i>	85
<i>Abbildung 45: Regressionsmodell zu Burnout-Symptomen</i>	100
<i>Abbildung 46: Regressionsmodell zum Gesundheitszustand</i>	115
<i>Abbildung 47: Gedanke, die Arbeitsstelle aufzugeben</i>	118
<i>Abbildung 48: Arbeitsfähigkeit in zwei Jahren</i>	121
<i>Abbildung 49: Arbeitszufriedenheit nach Qualitätsstufen</i>	126
<i>Abbildung 50: Burnout-Symptome nach Qualitätsstufen</i>	127
<i>Abbildung 51: Gesundheitszustand nach Qualitätsstufen</i>	128
<i>Abbildung 52: Absicht der Aufgabe der Arbeitsstelle nach Qualitätsstufen</i>	129
<i>Abbildung 53: Arbeitsfähigkeit in zwei Jahren nach Qualitätsstufen</i>	129

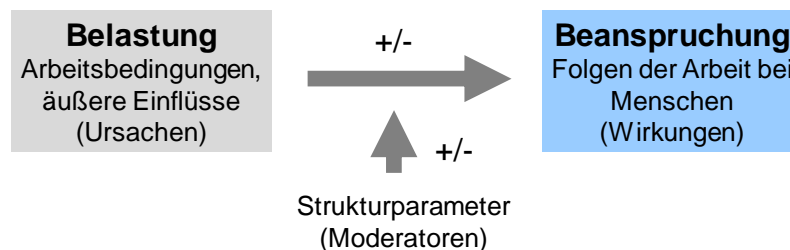
# 1. Hintergrund und Zielsetzung

## 1.1 Untersuchungsgegenstand: gute Arbeit

Unter dem Titel „Gewünschte und erlebte Arbeitsqualität“ hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) eine Untersuchung zur Bewertung der Arbeitsbedingungen von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten durch diese selbst in Auftrag gegeben. Ein zentrales Motiv der Untersuchung ist der Wunsch, die relevanten Aspekte von Arbeitsqualität der Beschäftigten zu ermitteln und deren jeweilige Bewertung durch die Beschäftigten zu beleuchten.

Diese Sichtweise gewinnt vor dem Hintergrund ökonomischer, politischer und gesamtgesellschaftlicher Wandlungsprozesse zunehmend an Bedeutung. Die Anforderung an die Beschäftigten, sich veränderten Arbeitsbedingungen anzupassen und ihre Lebenswelt und Arbeitswelt aktiv mitzugestalten, beinhaltet umgekehrt auch die Verpflichtung für Politik und Gesellschaft, für gute Arbeitsbedingungen zu sorgen. Diesen Kernzusammenhang illustriert das arbeitswissenschaftliche Basismodell, das von einer Ursache-Wirkungs-Beziehung zwischen Arbeitsbedingungen (Belastungen) und dem Zustand des arbeitenden Menschen (Beanspruchungen) als Reaktion darauf ausgeht (Rohmert/Rutenfranz 1975). Zu beachten ist hierbei, dass die Termini Belastungen und Beanspruchungen in den Arbeitswissenschaften – im Gegensatz zum Alltagssprachegebrauch – als neutrale Begriffe verwendet werden. D.h. sie umfassen jeweils sowohl die positiven wie auch negativen Aspekte der Situation am Arbeitsplatz bzw. der Reaktion der Beschäftigten (vgl. Bakker et al. 2007; Schaufeli & Bakker 2004; Clausen et al 2014).

Abbildung 1: Zentrales Belastungs-/Beanspruchungsmodell der Arbeitswissenschaft



In der vorliegenden Studie geht es also darum, die relevanten Aspekte der Arbeitsqualität aus Sicht der Beschäftigten einerseits und deren Bewertung der Qualität der Arbeitsbedingungen andererseits zu ermitteln, die Wirkzusammenhänge darzustellen, und Felder zu definieren auf denen auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene besonderer Handlungsbedarf besteht.

## 1.2 Anforderungen an die Untersuchung

Die erlebten Arbeitsbedingungen und die Wünsche von Beschäftigten an ihre Arbeit beinhalten zahlreiche unterschiedliche Aspekte. Es gehören Facetten des Miteinanders (z.B. Führungsqualität, Kollegialität, Gemeinschaftsgefühl) dazu ebenso wie die Anforderungen (z.B. quantitativ, emotional, hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf) oder die Einflussmöglichkeiten bei der Arbeit (z.B. auf die eigene berufliche Entwicklung, die Urlaubs- und Pausenzeiten) usw.

Die in Auftrag gegebene Untersuchung hat in diesem Zusammenhang verschiedene wichtige methodische Anforderungen zu erfüllen. Sie soll

- an erster Stelle ein umfassendes und zugleich differenziertes Bild sozialversicherungspflichtiger Arbeit liefern, das höchsten psychometrischen Qualitätsansprüchen genügen muss (Reliabilität, Validität, Objektivität, Generalisierbarkeit),
- repräsentativ sein für die Gesamtheit aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (hier: mit mindestens 10 Wochenstunden),
- längsschnitttauglich sein, um strukturelle Anforderungen und Veränderungen beobachten und daraus Handlungsoptionen und -bedarfe ableiten zu können,
- an die Ergebnisse der Studie „Was ist gute Arbeit – Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen“ (IN-QA-Studie, Fuchs 2006) anknüpfen können.

## 1.3 Festlegung der Untersuchungsinhalte

Den Ausgangspunkt der inhaltlichen Konzeption bildet die Verbindung von gewünschter und erlebter Arbeitsqualität zu den etablierten Modellen der Arbeits- und der Beschäftigungsfähigkeit (vgl. Ilmarinen/Tempel 2002; Prümper/Richenhagen 2011; Blancke/Roth/Schmid 2000). Diesen Modellen ist gemein, dass sie sich konzeptionell von der Perspektive auf den bzw. die einzelne/n Beschäftigten lösen und vom Defizitmodell der Arbeitsunfähigkeit befreien und stattdessen die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit sowohl auf den psychosozialen Kontext von Arbeitsorganisation und -disposition als auch auf Qualifikationen, Einstellungen, Motive und den Gesundheitszustand von Beschäftigten beziehen.

Aus diesem Grundkonzept lassen sich inhaltliche Dimensionen der Beschäftigten-Befragung ableiten:

- Zu Arbeitsdispositionen zählen die „klassischen Parameter“ der Arbeit wie Arbeitsumfang, Arbeitszeit, Beschäftigungsverhältnis, Stellung im Betrieb, die physischen und mentalen Arbeitsanforderungen, soziale Beziehungen am Arbeitsplatz.
- Hinzu kommen Fragen zur körperlichen, mentalen und psychosozialen Gesundheit sowie zur Qualifikation und der verfügbaren Kompetenzen hinsichtlich Wissen, Fertigkeiten und Fähigkeiten. Auch die Weiterbildung und ihre betriebliche Förderung werden hier aufgenommen.
- Fragen der Qualifikation und der vom Individuum verfügbaren Kompetenzen im Verhältnis zu den Arbeitsanforderungen hinsichtlich Fertigkeiten und Fähigkeiten bilden ebenfalls eine bei der Untersuchung von „Arbeitsqualität“ relevante Dimension.
- Unter dem Gesichtspunkt „gewünschte und erlebte Arbeitsqualität“ rücken Fragen der Zufriedenheit mit der aktuellen Arbeitssituation (Arbeitszufriedenheit) und der möglichen Diskrepanz gegenüber Erwartungen an eine gute Arbeitsrealität in den Blickpunkt.
- Das Verhältnis zwischen Arbeit und Familie ist als „Vereinbarkeitsfrage“ in den letzten Jahren in den Fokus von Wissenschaft und betrieblicher Praxis gerückt. Hier liegt eine weitere Untersuchungsdimension, die z.B. auf die „Berücksichtigung individueller Bedürfnisse bei der Arbeitszeitplanung“ abzielt (DGB-Index Gute Arbeit 2007; von Rosenstiel 2006: 33). Eine gute Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienarbeit kann als wich-

tiger Faktoren für die Lebenszufriedenheit insgesamt und eine entsprechend positiv erlebte Arbeitsqualität gesehen werden. Dies gilt gerade, wenn die Grenzen zwischen Erwerbsarbeit und Privatleben unter Druck geraten bzw. verschwimmen.

- Soziodemographische Merkmale wie Alter, Geschlecht, Einkommen und Bildung wurden aufgenommen, die als Rahmenbedingungen für die Beschäftigten und als gesellschaftliche Statusindikatoren gelten.

Diese Konzeption der Studie (wie auch die späteren Schritte) wurden dem Projekt-Beirats vorgestellt und mit ihm diskutiert.

#### 1.4 Entwicklung des Fragebogens

Die angemessene Ausbalancierung der Inhalte, der psychometrischen Messqualität und der Länge des Instruments war eine zentrale Aufgabe in der Entwicklungsphase der Erhebung. Zu Projektbeginn waren bezüglich der methodischen Fundierung der arbeitswissenschaftlichen Fragestellungen zwei Herausforderungen zu bewältigen: Die eine betraf den Bereich der Messung der Arbeitsqualität. Das weite Feld „Arbeitsbedingungen“ galt es inhaltlich valide (d.h. vollständig) in einem Befragungsinstrument zu operationalisieren. Die Verwendung dieses Terminus ist dabei in der Praxis und Wissenschaft wenig normiert – verschiedene Modelle und Theorien verwenden unterschiedliche Operationalisierungen (Inhalte) in den jeweiligen Erhebungsinstrumenten. Dabei waren praktische Grenzen der inhaltlichen Breite und Tiefe sowie des Umfangs (zeitliche Länge) des Erhebungsinstruments zu beachten. Als Ausgangspunkt der Instrumentenentwicklung wurde dafür der COPSOQ (Copenhagen Psychosocial Questionnaire) gewählt, weil er inhaltlich sehr breit aufgestellt ist, insbesondere breiter als „klassische“ Messinstrumente der Arbeitswissenschaft auf Basis des Demand-Control-Support-Model (DCSM) nach Karasek/Theorell 1990 oder des Effort-Reward-Imbalance-Model (ERI) nach Sigrist 1996. Dieser breitere Ansatz ist auch in den meisten Europäischen Monitoring-Instrumenten festzustellen (vgl. Formazin et al. in press). Der COPSOQ führt auch nachweislich zu einem höheren Grad an Varianzaufklärung bei Belastungsfolgen (Outcomes bzw. Beanspruchungen – s. Nübling et al. 2013; Burr et al. 2010; Nübling et al. 2005).

Als zweite methodische Herausforderung bei der Messung von Arbeitsplatzfaktoren erwies sich die Messqualität von Selbstauskünften. Der Hauptvorteil von Erwerbstätigenbefragungen mithilfe standardisierter Fragebogen besteht im Gewinn einer breiten Datenbasis bei überschaubarem Aufwand. Die Datenqualität der dabei erfassten Selbstauskünfte kann durch die Verwendung von validen und erprobten Instrumenten gesichert werden. Deshalb wurden für die Erhebung keine völlig neuen Skalen oder Items entwickelt, sondern – in Abwägung zwischen Erkenntnisgewinn und Länge des Erhebungsinstruments – bereits in anderen Untersuchungen getestete, validierte Fragen integriert. Dazu gehören z.B. Fragen aus den „Demographischen Standards“ des Statistischen Bundesamtes, des Work-Ability-Index (WAI) aus den „Europäischen Erhebungen zu Arbeitsbedingungen“ (European Working Conditions Survey, EWCS) oder gesundheitsbezogene Skalen wie der SF12 (Short-Form 12 des SF36 – s. Ware 1992) oder das General Health Questionnaire (GHQ).

Wie erwähnt sollte die Studie zumindest teilweise Vergleiche im Zeitverlauf mit den Ergebnissen der Vorgängerstudie (Fuchs 2006) ermöglichen. Im Bereich der physischen und ergonomischen Arbeitsplatzfaktoren und der Arbeitsumgebung wurden deshalb neben neuen Aspekten auch Fragen aus der Vorgängerbefragung repliziert. Auf die Unterscheidung zwischen Situationseinschätzung Erleben der Situation wurde hingegen verzichtet, weil sie eine Verdoppelung der Fragenanzahl bedeutet und zusätzliche Subjektivität induziert. Die Relevanz der verschiedenen Aspekte der Arbeitssituation wurde stattdessen in Zusammenhangsanalysen (Korrelations- und Regressionsanalysen) ermittelt: Als bedeutsamste Belastungsaspekte gelten in diesem Ansatz diejenigen, die den stärksten Zusammenhang mit Beanspruchungen (den „Outcomes“ wie Arbeitszufriedenheit oder Gesundheitszustand) aufweisen.

## Gewünschte und erlebte Qualität der Arbeit Hintergrund und Zielsetzung

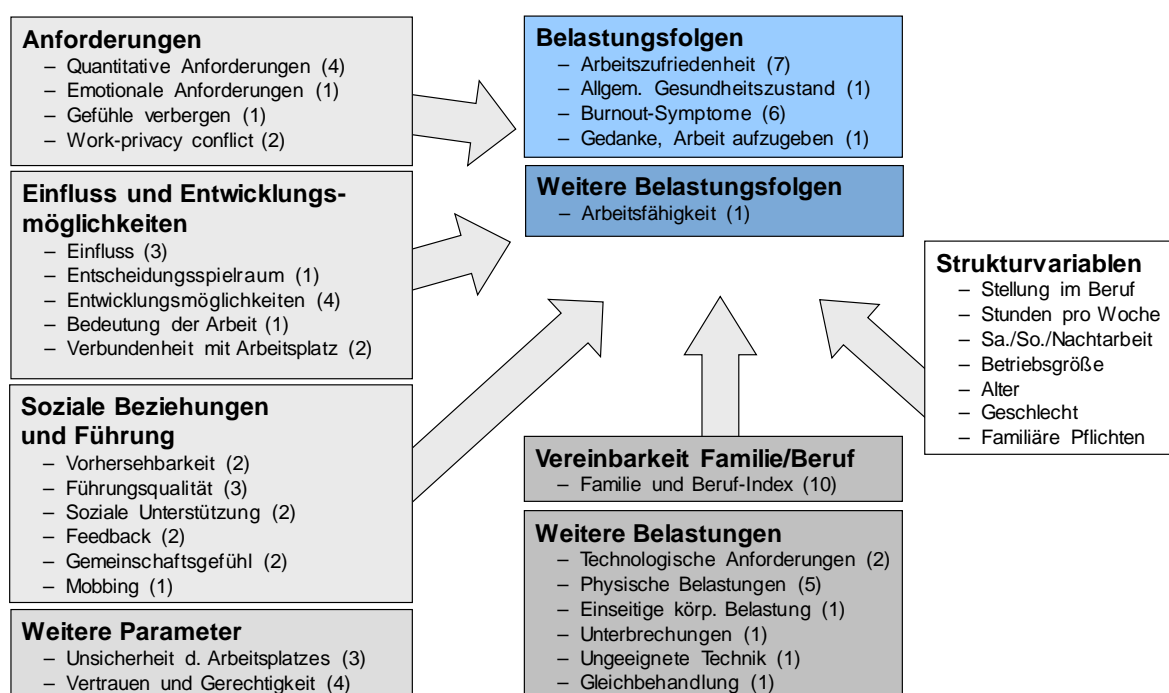
Mit Blick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurden sowohl die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit mit Kindererziehungsaufgaben als auch mit der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger im Fragenkatalog berücksichtigt. Dazu wurden erstens die persönliche bzw. private Vereinbarkeitslage und zweitens das betriebliche Familienbewusstsein erfragt. Die Basis der Messung des betrieblichen Familienbewusstseins lieferte der vom FFP entwickelte FFP-Index, der sich durch Verständlichkeit, Kompaktheit und die nachgewiesene Reliabilität und Validität auszeichnet (Wieners & Heinze 2012).

Die Befragungsdauer pro Interview war im Forschungsprojekt auf durchschnittlich 30 Minuten angesetzt. Vor dem Hintergrund einer begrenzten Befragungszeit muss in jeder Befragung abgewogen werden zwischen Vielfalt der berücksichtigten Themen und Tiefe der Behandlung der einzelnen Themen im Fragebogen. Im vorliegenden Projekt hat das Konsortium nach Möglichkeit die Verminderung der Zahl der Items in Skalen und Verminderung der abzufragenden Konstrukte pro Themenbereich gegenüber einer kompletten Ausklammerung von Forschungsthemen vorgezogen. Die wichtigste Anforderung die Fragebogenkonstruktion bildete die Berücksichtigung der inhaltlichen Vielfalt und Zielsetzung des Bogens (Themenbreite, inhaltliche Dimensionen) inkl. der Aufnahme von Items bzw. Skalen aus der Vorgängerbefragung, um Zeitvergleiche zu leisten.

Wesentliche Veränderungen der eingesetzten Items bzw. Skalen gegenüber ihrem Original wurden nach Möglichkeit vermieden, um Vergleichbarkeit zu wahren (vgl. Fink 2002). Häufig sind lediglich z.B. Antwortskalen von "nie" bis "immer" zu "in geringem Maße" bis "in hohem Maße" für das Häufigkeitsmaß umformuliert worden (Fragen 301, 305, 501, 602). Solche Änderungen sind in der Regel den praktischen Erfordernissen telefonischer Interviews geschuldet: Die Konzentration der Befragten ist auf das Hören der Frageinhalte zu richten und nicht durch Skalenwechsel zu verwirren.

Die folgende Abbildung zeigt die wichtigsten in den Fragebogen aufgenommenen und im Rahmen des Forschungsprojekts hauptsächlich verwendeten Skalen. Die aus dem COPSOQ stammenden Skalen sind in den hellgrau bzw. hellblau unterlegten Feldern aufgeführt. Skalen anderer Herkunft werden in den dunkelgrauen bzw. dunkelblauen Feldern genannt. Die in Klammern gesetzten Zahlen stehen jeweils für die Anzahl der Items einer Skala.

**Abbildung 2: Skalen und Items zur gewünschten und erlebten Arbeitsqualität**



## 1.5 Quellen der Skalen und Items

Die Darstellung der Herkunft einzelner Items bzw. Skalen des eingesetzten Fragebogens in der folgenden Tabelle dient zum einen dem Nachweis der Verwendung empirisch bereits validierter Items bzw. Skalen (Quellennachweis). Zum anderen wird der Vergleich der Studienergebnisse mit den Ergebnissen weiterer gelaufener, laufender und geplanter Untersuchungen ermöglicht.

**Tabelle 1: Referenzen zu Items und Skalen**

Akronym	Instrument/Studie	Referenzliteratur
ALLBUS	Allgemeine Bevölkerungsumfrage der Sozialwissenschaften 2000	GESIS 2012
Zeitarbeit	Arbeitsqualität in Zeitarbeitsverhältnissen (Entwurf)	RWI/ISG 2013
BIBB/IAB	Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen 1998/99	Jansen et al. 2001
CBI	Copenhagen Burnout Inventory	Kristensen et al. 2005
COPSOQ	Copenhagen Psychosocial Questionnaire, deutsche Langversion und Standardversion	Nübling et al. 2005
COPSOQ II	Copenhagen Psychosocial Questionnaire II	Pejtersen et al. 2010
DS	Demographische Standards 2004	Statist. Bundesamt 2004
WZ	Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008	Statist. Bundesamt 2008
EQ-5D	Gesundheitsbezogene Lebensqualität	EuroQol Group 1990
FFP-Index	FFP-Index	Wieners/Heinze 2012
INQA	INQA-Studie „Was ist gute Arbeit?“	Fuchs 2006
IS	Interessierte Selbstgefährdung	Krause et al. 2012
ISSP	Internat. Social Survey Programme 1997	Zentralarchiv 1997
lidA	leben in der Arbeit 2011	Schröder et al. 2013
Nationale Kohorte	Nationale Kohorte der Helmholtz-Gemeinschaft (Entwurf)	Wichmann et al. 2012
NEXT	Nurses early exit study	Hasselhorn et al. 2003
S-MGA	Mentale Gesundheit bei der Arbeit	IAB o.J.
SOEP	Sozio-oekonomisches Panel 2008	Wagner et al. 2008
SF-12	Short-form health survey	Ware 1992
WAI	Work Ability Index	Ilmarinen et al. 2004
WeLL	Weiterbildung als Bestandteil lebenslangen Lernens	Bender et al. 2008
WHC	World Health Check	Gadinger et al. 2012

### 1.5.1 COPSOQ-Skalen zur Messung von Arbeitsbelastungen/-beanspruchungen

Die Frage nach der gewünschten und erlebten Arbeitsqualität soll in einer Weise beantwortet werden, die zugleich methodischen Ansprüchen und inhaltlichen Anforderungen genügt.

Der Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) wurde von Tage S. Kristensen und Vilhelm Borg auf der Basis bereits erprobter Instrumente am dänischen National Institute for Occupational Health in Kopenhagen entwickelt und validiert. Das Ziel seiner Autoren war es, ein theoriebasiertes Instrument zu erstellen, das aber nicht auf den Geltungsbereich einer spezifischen Theorie begrenzt bleiben würde. Der COPSOQ ist daher inhaltlich breit angelegt; er deckt viele Bereiche der führenden arbeitswissenschaftlichen Modelle und Konzepte ab (z.B. Demand-Control-Support, Efford-Reward-Imbalance) und integriert bewährte Dimensionen aus vorhandenen Instrumenten. Er versucht, der inhaltlichen Unbestimmtheit des Konstrukts „psychische Faktoren“ durch ein sehr breites Spektrum erhobener Aspekte Herr zu werden (Kristensen et al. 2005).

Den Kern des Fragebogens bilden die psychosozialen Faktoren bei der Arbeit, die sowohl Belastungen (situationsbedingte Ursachen) als auch Belastungsfolgen bzw. Beanspruchungen (Wirkungen beim Menschen) beinhalten. Auf der Belastungsseite sind dies im Wesentlichen Fragen zu unterschiedlichen Anforderungen bei der Arbeit, zu den Einfluss- und Entwicklungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz sowie zur Führungsqualität und der sozialen Unterstützung. Auf der Beanspruchungsseite werden neben dem Gesundheitszustand in der Selbsteinschätzung arbeitsbezogene Aspekte und Symptome der Gesundheit erfasst (vgl. Bakker et al 2007; Schaufeli & Bakker 2004).

Heute wird der COPSOQ in zahlreichen Ländern Europas, aber u.a. auch in China, den USA und Chile in Übersetzungen und Adaptionen eingesetzt. Seit einigen Jahren existiert ein internationales COPSOQ-Netzwerk, das sich auf jährlichen Treffen über neueste Entwicklungen austauscht und z.B. Fragen der Anwendung und Qualitätssicherung behandelt ([www.copsoq-network.org](http://www.copsoq-network.org)).

Unter Leitung der Freiburger Forschungsstelle Arbeits- und Sozialmedizin (ffas) wurde der COPSOQ-Fragebogen auf der Basis des dänischen und englischen Originals erfolgreich nach Deutschland übertragen und gemäß den Qualitätsstandards der ISO 10075-3 umfassend geprüft. Im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) wurde der Fragebogen 2003-2005 an einer großen Stichprobe (n=2.561) aus unterschiedlichen Berufsgruppen in Deutschland erprobt (Nübling et al. 2005). Ziele waren die detaillierte Prüfung der psychometrischen Messeigenschaften, sowie darauf aufbauend die Erstellung einer verkürzten Fassung des Instruments durch Verringerung der Anzahl der Fragen bei Erhaltung seiner hohen Messqualität und möglichst geringen Verlusten in der inhaltlichen Breite. Die detaillierte Analyse der Messqualitäten des COPSOQ (Objektivität, Sensitivität, Validität, Reliabilität, diagnostische Aussagekraft, Generalisierbarkeit) ergab eine gute Tauglichkeit als Screening-Instrument (Nübling et al. 2005). Der COPSOQ-Fragebogen wird als Screening-Instrument in einer Vielzahl von Betrieben mit unterschiedlichsten Berufszugehörigkeiten eingesetzt. Durch den eng auf die Arbeit bezogenen Fokus erhalten betriebliche Interventionsmaßnahmen eine klare Zielrichtung. Sie können sich damit vorrangig auf den Ausschnitt des Handelns und Empfindens der Beschäftigten konzentrieren, der tatsächlich im Verantwortungsbereich des Betriebs (und nicht außerhalb, im Privaten) liegt.

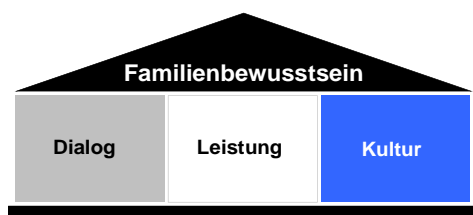
Seit 2005 wurden die Befragungsdaten von über 100.000 Beschäftigten aus unterschiedlichen Betrieben und Branchen bei der ffas in einer Datenbank gesammelt, so dass berufsgruppenspezifische Vergleichswerte für die Interpretation betrieblicher Ergebnisse vorliegen.



### 1.5.2 Messung des betrieblichen Familienbewusstseins mit dem FFP-Index

Die konzeptuelle Basis der Messung des betrieblichen Familienbewusstseins liefert das vom FFP entwickelte mehrdimensionale Konstrukt von Familienbewusstsein, welches internationale Forschungsergebnisse im Themenfeld Familienbewusstsein bündelt und in Zusammenarbeit mit Experten und Expertinnen aus dem Bereich Familie und Beruf entwickelt wurde. Das Konstrukt berücksichtigt den Facettenreichtum betrieblichen Familienbewusstseins, indem es Familienbewusstsein als zusammengesetztes Konstrukt mit drei konstituierenden Dimensionen auffasst (Schneider et al. 2008: 39ff), wie in Abbildung 3 dargestellt.

Abbildung 3: Das Konstrukt Familienbewusstsein



Die Dimension „Dialog“ beschreibt Informationsprozesse, die dem Aufbau einer langfristigen Beziehung zu den Mitarbeitenden sowie eines Bewusstseins für ihre Bedürfnisse dienen. Dabei sind sowohl das Einholen und die Analyse von Informationen über Vereinbarkeitsbedürfnisse der Mitarbeitenden als auch Kommunikationsprozesse von der Unternehmensleitung zu den Mitarbeitenden über das Thema Vereinbarkeit von Relevanz. Zusätzlich zeichnet sich Familienbewusstsein durch eine adäquate Reaktion auf Vereinbarkeitsbedürfnisse der Mitarbeitenden aus.

Die Dimension „Leistung“ bildet die Bereitstellung nachfrageadäquater Maßnahmen im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ab. Dabei sind neben dem reinen Umfang der angebotenen Maßnahmenpalette auch weitere Aspekte von Bedeutung, wie z.B. die Qualität des Maßnahmenangebots im Sinne einer hohen Passgenauigkeit der Leistungen bezüglich der Bedürfnisse der Mitarbeitenden. Schließlich beschreibt die Dimension „Kultur“ die ganzheitliche Akzeptanz familialer Verpflichtungen und deren Auswirkungen im Betrieb. In diesem Sinne ist Familienbewusstsein Teil der Unternehmenskultur, die sich durch alle Ebenen des Unternehmens zieht. Dabei kommt einerseits den Werthaltungen und dem Betriebsklima im Unternehmen ein hoher Stellenwert zu. Andererseits übernimmt der bzw. die direkte Vorgesetzte, in der Doppelrolle als „Ermöglicher/in“ von Vereinbarkeit für die Beschäftigten und unter Umständen gleichzeitig als „Betroffene/r“, der bzw. die selbst mit Vereinbarkeitsanforderungen konfrontiert ist, eine Schlüsselrolle (vgl. zur Rolle von Führungskräften bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch Gerlach/Schneider 2010).

Zur Operationalisierung dieses dreidimensionalen Konstrukts hat das FFP im Zuge eigener qualitativer und quantitativer Forschung zunächst den berufundfamilie-Index entwickelt, der das betriebliche Familienbewusstsein aus Sicht der Arbeitgebenden, d.h. der Geschäftsführenden und Personalverantwortlichen, widerspiegelt. Als konzeptionelle Weiterentwicklung des berufundfamilie-Index wurde anschließend der FFP-Index entwickelt, der Familienbewusstsein aus Beschäftigtensicht messbar macht. Der FFP-Index wurde in mehreren Beschäftigtenbefragungen angewandt<sup>1</sup> und zeichnet sich durch seine Verständlichkeit, Kompaktheit sowie seine nachgewiesene Reliabilität und Validität aus.

<sup>1</sup> Zuletzt im Jahr 2011 im Rahmen der Studie „Familienbewusstes NRW – Was tun Unternehmen?“ im Auftrag des Ministeriums für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen (Gerlach/Juncke/Laß 2011).



Die Abbildung 4 zeigt die hier verwendete Kurzfassung des FFP-Index.

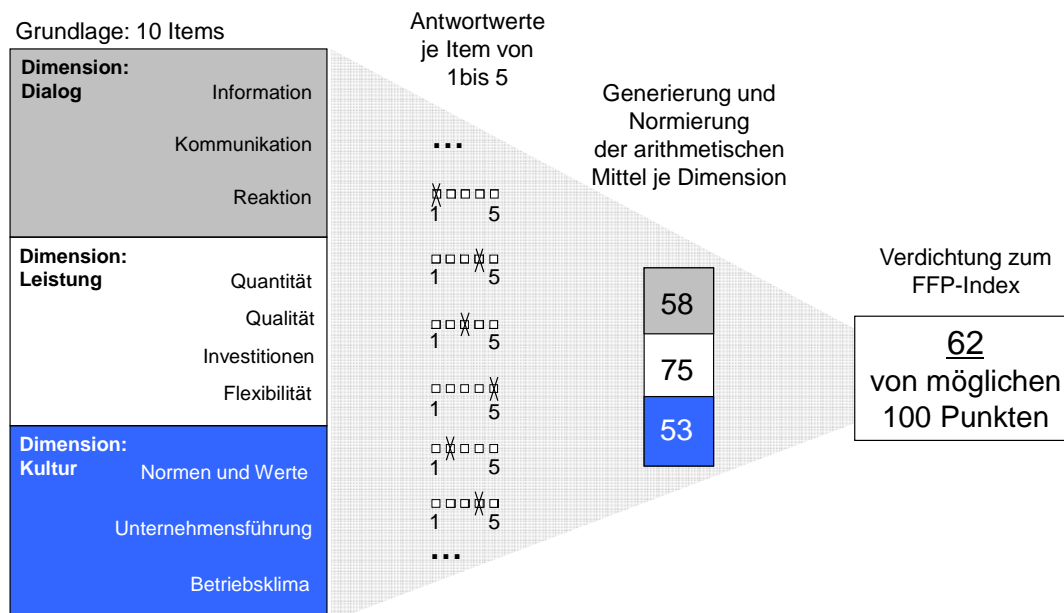
**Abbildung 4: Im Rahmen der Studie verwendete Items des FFP-Index**

Dimension	Subdimension	Item
DIALOG	Information	Mein Betrieb holt aktiv Informationen über meine Bedürfnisse zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein.
	Kommunikation	Durch meinen Betrieb fühle ich mich in Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gut informiert.
	Reaktion	In meinem Betrieb werden Mitarbeitende in die Planung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf eingebunden.
LEISTUNG	Quantität	In meinem Betrieb werden ausreichend viele Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf angeboten.
	Qualität	Vereinbarkeitsprobleme werden durch die von meinem Betrieb angebotenen Maßnahmen gut gelöst.
	Investitionen	Die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind meinem Betrieb sichtbar Geld wert.
	Flexibilität	Auf die von meinem Betrieb angebotenen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann ich unbürokratisch zugreifen.
KULTUR	Normen und Werte	In meinem Betrieb ist das Miteinander von Familie und Beruf eine Selbstverständlichkeit.
	Unternehmensführung	Mein direkter Vorgesetzter bzw. meine direkte Vorgesetzte unterstützt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
	Betriebsklima	In meinem Betrieb treten selten Spannungen zwischen Mitarbeitenden mit und ohne Familienpflichten auf.

Der FFP-Index setzt sich aus insgesamt 19 Einzelitems zusammen, die jeweils unterschiedliche Aspekte der einzelnen Dimensionen beschreiben. Bedingt durch die Vielfalt der Aspekte von Arbeitsqualität, die im Rahmen der vorliegenden Studie untersucht werden, kombiniert mit der zeitlichen Begrenzung der Befragungsdauer, wurde der FFP-Index für diese Studie auf 10 Items reduziert. Die Auswahl der Items fand dabei auf Basis inhaltlicher Kriterien statt: Einerseits mussten in jeder Dimension ausreichend Indikatoren erhalten bleiben, um für die einzelne Dimension aussagekräftige Ergebnisse sicherstellen zu können. Andererseits wurde innerhalb der Dimensionen darauf geachtet, weiterhin eine möglichst große Bandbreite an Aspekten (Subdimensionen) abzudecken.

Anhand der Bewertung der Subdimensionen über die 10 Einzelitems auf einer 5er-Likertskala wird für jede Dimension „Dialog“, „Leistung“ und „Kultur“ ein Punktwert errechnet, der zwischen 0 und 100 liegen kann. Die Einzelbewertungen der drei Dimensionen werden dann zu einem einzigen Punktwert komprimiert, der das Familienbewusstsein des jeweiligen Betriebs ebenfalls auf einer Skala von 0 bis 100 verortet, wo bei 0 „gar nicht familienbewusst“ und 100 „sehr familienbewusst“ bedeutet. Die Abbildung 5 verdeutlicht das Vorgehen bei der Errechnung des FFP-Index.

Abbildung 5: Berechnung des FFP-Index



### 1.6 Stichprobenkonzept und Feldergebnis

Die Grundgesamtheit der Erhebung im Rahmen des Forschungsprojekts bilden sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit einem Arbeitsumfang von mindestens zehn Wochenstunden. Die Ziehung der Stichprobe erfolgte aus der Beschäftigtenstatistik bzw. der Beschäftigtenhistorie (BeH) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Die Beschäftigtenhistorie des IAB enthält alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland. In der BeH liegen allerdings keine Informationen zum Stundenumfang der wöchentlichen Arbeitszeit der Beschäftigten vor. Es war also nicht möglich, die Stichprobenziehung auf Beschäftigte mit einem Stundenumfang von zehn Wochenstunden (= Grundgesamtheit der Erhebung) zu beschränken.

Die Auswahlgesamtheit bestand daher aus sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (inkl. Auszubildenden) zum Stichtag 31.12.2011, unabhängig von der wöchentlichen Arbeitszeit. Berücksichtigt wurden explizit auch geringfügig beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Mini-Jobber/innen). Sofern deren Arbeitszeit mehr als 10 Wochenstunden betrug, zählten sie auch zur Grundgesamtheit der Untersuchung.

Die Stichprobenziehung erfolgte als proportional geschichtete Zufallsauswahl. Die Schichtungskriterien waren Geschlecht, Altersgruppe (bis 35 Jahre, 36 bis 55 Jahre, über 55 Jahre), Bundesland und Betriebsgrößenklasse (bis 49 Mitarbeiter/innen, 50 bis 249 Mitarbeiter/innen, ab 250 Mitarbeiter/innen). Die Zugehörigkeit zur Grundgesamtheit der Studie wurde im Rahmen der telefonischen Erhebung vor dem Start ins Interview geklärt (Screening).

Abbildung 6: Stichprobenkonzept

<b>Grundgesamtheit</b>	Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte mit mindestens 10 Wochenstunden
<b>Auswahlgesamtheit</b>	Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte Auswahlbasis: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit
<b>Screening</b>	Screening auf Beschäftigungsumfang von mind. 10 Wochenstunden bei Beginn des Interviews

Die Haupterhebung der Studie startete am 21. Februar 2013. Die letzten Interviews wurden nach gut 16 Wochen Feldzeit am 15. Juni 2013 durchgeführt. Insgesamt wurden 5.020 Interviews realisiert, von denen sich nach Datenprüfung durch infas 5.004 als grundsätzlich auswertbar erwiesen.

Da die Stichprobe als proportional geschichtete Stichprobe von Beschäftigten gezogen wurde (d.h. die Verteilung der Schichtungsmerkmale in der Stichprobe entspricht der Verteilung in der zugrundeliegenden Auswahlgesamtheit), hatte jedes Element der Auswahlgesamtheit dieselbe Ziehungswahrscheinlichkeit. Aus diesem Grund war keine Designgewichtung erforderlich, um ungleiche Auswahlwahrscheinlichkeiten auszugleichen. Es wurde daher nur eine Anpassung an bekannte Randverteilungen vorgenommen. Die Kalibrierung umfasste die Merkmale Bundesland, Betriebsgröße, Geschlecht, Alter und Nationalität. Aufgrund der hohen Qualität der Feldbearbeitung waren Ausfälle aufgrund von Verweigerungen und Nicht-Erreichbarkeit über alle in der Gewichtung berücksichtigten Merkmale hinweg zufällig und gleichmäßig verteilt. Durch die Gewichtung kommt es also nur zu kleinen Unterschieden in den Ergebnissen im Vergleich zu den ungewichteten Daten.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Zur ausführlichen Dokumentation der Feldvorbereitung und -erhebung s. Anhang zum Abschlussbericht.

## 2. Ansätze und Methoden der Auswertung

### 2.1 Zwei Ansätze zur Analyse gewünschter und erlebter Arbeitsqualität

Die Fragen nach der erwünschten und der erlebten Arbeitsqualität werden in dieser Untersuchung auf zwei unterschiedliche Weisen beantwortet, einem direkten und einem indirekten Ansatz.

Erstens wurden den Befragten einige summarische Merkmale zur Bewertung vorgelegt, die das BMAS, das Forschungs-Konsortium und der Projekt-Beirat allgemein für zentrale Merkmale der Arbeit hält. Es handelt sich um 16 Merkmale, die von der Sicherheit des Beschäftigungsverhältnisses über die Qualität der Zusammenarbeit, die Einsatzmöglichkeiten der eigenen Fertigkeiten bis hin zur Attraktivität der Region reichen. Der Vorteil dieser Methode ist, dass relativ viele Aspekte abgefragt werden können, der Nachteil besteht darin, dass dies hoch aggregiert erfolgt, indem pro Bereich nur noch ein Item vorgelegt wird, z.B. Führungsqualität insgesamt.

Bei der Bewertung dieser Merkmale sollten die Befragten jeweils darüber urteilen, wie wichtig ihnen persönlich die einzelnen Merkmale sind (gewünschte Qualität) und in welchem Umfang sie sie für sich realisiert sehen (erlebte Qualität). Aus den Antworten lassen sich sowohl Rangfolgen der Wichtigkeit bzw. Zufriedenheit aus Beschäftigtensicht gewinnen als auch – in der direkten Gegenüberstellung – relative Differenzen zwischen Wunsch und Wirklichkeit ablesen.

Wie die Auswertung gezeigt hat, liegen die Einstufungen bezüglich der Wichtigkeit der Merkmale alle in einem hohen Bereich (Deckeneffekte). Nahezu alle abgefragten Merkmale sind nahezu allen Beschäftigten „in sehr hohem Maße“ wichtig: Drei Viertel aller Merkmale erreichen auf der von 0-100 Punkten reichenden Wichtigkeitsskala einen Mittelwert zwischen 85 und 95 Punkten. Das ist einerseits zu erwarten, da ja nur potentiell wichtige Merkmale in der Befragung vorgelegt wurden. Andererseits bedeutet eine nahezu einstimmige hohe Wichtigkeit auch, dass die Differenz aus gewünschter und erlebter Arbeitsqualität dann vor allem von der erlebten Arbeitsqualität abhängt (die in unserer Erhebung eine höhere Varianz aufweist: drei Viertel der Merkmale haben hier Mittelwerte zwischen 64 und 80 Punkte).

Für die als sehr wichtig erachteten Merkmale kann somit die Arbeitszufriedenheit in erster Linie als Funktion der erlebten Arbeitsqualität gesehen werden. Im zweiten Ansatz rückte daher die Identifikation derjenigen Arbeitsbedingungen bzw. -belastungen in den Vordergrund, die empirisch für das Erreichen einer hohen bzw. geringen Arbeitszufriedenheit verantwortlich zeichnen.

Hierzu wurde die Zusammenhänge der Skalen zur Arbeitssituation (COPSOQ und weitere Skalen) zu den Skalen zu Zufriedenheit und Gesundheit analysiert (gemäß den theoretischen Grundlagen des allgemeinen Belastungs-Beanspruchungsmodells). Als besonders wichtig gelten dann die Aspekte mit den stärksten Zusammenhängen zu diesen Outcomes. Das heißt, dass die Wichtigkeit der einzelnen Arbeitsplatzaspekte nicht direkt erfragt wird, sondern indirekt über die Zusammenhänge der Bewertung dieser Aspekte mit den Outcomes ermittelt (z.B. wenn Führungsqualität einen besonders starken Zusammenhang mit Arbeitszufriedenheit aufweist, dann stellt sie offensichtlich einen besonders relevanten Einflussfaktor dar). Der Vorteil der Messung der erlebten Arbeitsqualität auf Skalenniveau besteht in der Möglichkeit einer genaueren Messung durch die Integration unterschiedlicher Aspekte eines Themas in einer Skala (z.B. mehrere Fragen zu verschiedenen Aspekten der Führungsqualität – Multiitemtechnik). Der Nachteil des Verfahrens liegt vor allem darin, dass in der aufwändigeren Multiitemtechnik nur eine begrenzte Anzahl von Aspekten im Fragebogen berücksichtigt werden können. Kritisch wären bei dieser Methode auch Skalen zur erlebten Arbeitsqualität ohne oder mit sehr geringer Varianz: Dann ließen sich keine Zusammenhänge nachweisen, auch wenn der Aspekt für die Beschäftigten sehr wichtig wäre. Solche Skalen liegen in dieser Studie aber nicht vor.

Da es sich bei der Studie um eine Querschnitterhebung handelt, sind die dargestellten Zusammenhänge prinzipiell nicht kausal interpretierbar. Zur Prüfung einer Kausalität würden Längsschnittdaten benötigt, die nachweisen, dass die Belastung vor der Beanspruchung vorliegt. Allerdings lässt sich eine kausale Richtung der Interpretation aufgrund der theoretischen Fundierung des arbeitswissenschaftlichen Belastungs-Beanspruchungsmodells durch eine Vielzahl bestätigender Längsschnittstudien durchaus sinnvoll stützen (vgl. Burr et al. 2010; Kopp et al. 2010; Kompier 2005; Kristensen 1996).

In beiden Ansätzen geht es um die Beschreibung der wichtigsten Einflussfaktoren auf die Arbeitszufriedenheit (und Gesundheit) abhängig Beschäftigter ab 10 Wochenstunden, so dass sich aus einer handlungslogischen Sicht die konkreten Felder und Ansatzpunkte möglicher Verbesserungsmaßnahmen abzeichnen.

## 2.2 Skalenbildung und Auswertungsmethoden

Den Befragten wurden einerseits Fragen zum Arbeitsverhältnis und andererseits Fragen zu den Qualitäten ihrer Arbeit gestellt.

Die Mehrzahl der Antwortmöglichkeiten wurde numerisch bzw. in Intervallen codiert. Für die meisten Fragen wurde ein Wertebereich von 0 bis 100 gewählt. Im Zuge der Datenaufbereitung wurde dann z.B. der Antwort „stimmte vollkommen zu“ ein Wert von 100 Punkten zugewiesen, während die Antwort „stimme überhaupt nicht zu“ am anderen Ende des Bereichs mit 0 Punkten gewertet wurde. Dazwischen wurden die Antworten mit entsprechenden Werten versehen wie „stimme eher zu“ (75 Punkte), „teils-teils“ (50 Punkte) und „stimme eher nicht zu“ (25 Punkte).

Sofern mit mehreren Einzelfragen (Items) ein übergeordnetes Konstrukt gemessen wurde (Skala) wurden die Punktwerte mehrerer Fragen zu einem Skalenwert gebündelt. So wird z.B. der Wert für die „Führungsqualität“ bei der Arbeit aus dem Durchschnitt der aufsummierten Punktwerte der folgenden, in der Skala zusammengeschlossenen Einzelfragen, ermittelt:

- In welchem Maße sorgt Ihr unmittelbarer Vorgesetzter für gute Entwicklungsmöglichkeiten?
- In welchem Maße plant Ihr unmittelbarer Vorgesetzter die Arbeit gut?
- In welchem Maße löst Ihr unmittelbarer Vorgesetzter Konflikte gut?

Wurden weniger als die Hälfte der Items einer Skala von einem Probanden beantwortet, dann wurde kein Skalenwert berechnet; ansonsten berechnet sich der Skalenwert als der Durchschnittswert der gültigen Angaben der Person zu den entsprechenden Items.

Dadurch (Multiitemtechnik) erhält die Beschreibung der Führungsqualität eine breitere Basis als wenn lediglich gefragt würde „wie beurteilen Sie die Führungsqualität?“ Da die Antworten auf die einzelnen Fragen jeweils Punktwerte zwischen 0 und 100 annehmen können, liegen auch die ermittelten Durchschnittswerte, d.h. die Skalenwerte in einem Bereich zwischen 0 und 100 Punkten.

Für die differenzierte Betrachtung von Skalenwerten (etwa die Beurteilung der Führungsqualität nach der Stellung im Beruf (Arbeiter/in oder Angestellte/r)) werden die Skalenwerte für jede Gruppe dargestellt (Subgruppenanalyse). Die Frage, ob ein bedeutsamer, mehr als zufälliger Unterschied zwischen Gruppen vorliegt, wird statistisch durch F-Tests beantwortet (Varianzanalyse, ANOVA). Aufgrund der hohen Fallzahl der Studie wurde neben dem Vorliegen statistischer Signifikanz ( $p < 0,05$ ) auch ein Eta-Wert von  $> 0,1$  als Kriterium für die Interpretation von Ergebnissen festgelegt (es werden aber alle Ergebnisse dokumentiert).

Als multivariate Verfahren kamen die Faktorenanalyse (Hauptkomponentenanalyse), Korrelationsanalysen (parametrisch/nicht-parametrisch) und Regressionsanalysen (backward-/stepwise-Methode) zum Einsatz. Alle Analysen erfolgten mit dem Softwarepaket SPSS Version 22.

Die jeweils angewendeten Methoden werden ausführlicher in den zugehörigen Kapiteln beschrieben. Detailliertere Ergebnisse hierzu sind im Anhang zu finden.

### 3. Stichprobenstruktur und Subgruppenbildung

#### 3.1 Merkmale der Stichprobe: Beschäftigung und Person

Hinsichtlich der Stellung im Beruf handelt es sich bei den Beschäftigten zum kleineren Teil um Arbeiter/innen (23,1 %) und zum größeren Teil um Angestellte (vgl. Tabelle 2). Letztere lassen sich hinsichtlich des Verantwortungsniveaus ihrer Arbeit differenzieren von Angestellte/r mit ausführender Tätigkeit bis hin zu Angestellten mit umfassenden Führungsaufgaben (3,1 %).

Die INQA-Untersuchung von 2004 hatte eine andere Zielgruppe als die vorliegende Erhebung: Sie hat alle Erwerbstätigen umfasst, gleich ob es sich z.B. um mithelfende Familienangehörige, Beamte, Selbständige oder abhängig Beschäftigte handelte. Schon deshalb sind Vergleiche zwischen den beiden Stichproben nicht uneingeschränkt möglich.

Bei Vergleichen der beiden Erhebungen dürfen aus den INQA-Fällen von 2004 nur diejenigen betrachtet werden, die der Zielgruppe der aktuellen Erhebung entsprechen (sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeiter/innen und Angestellte, die mindestens 10 Stunden pro Woche arbeiten). Eine analoge Differenzierung der Gruppe der Angestellten wie oben beschrieben ist mit den INQA-Daten aus 2004 allerdings nicht möglich.

**Tabelle 2: Berufliche Stellung der Befragten im Vergleich 2013-2004**

Stellung im Beruf (Anteile in %)					
2013		2004 Arbeiter/Angestellte ab 10 WS		2004 Gesamt	
Arbeiter/in	23,1	Arbeiter/in	36,5	Arbeiter/in	30,7
Angestellte (gesamt)	76,9	Angestellte/r	63,5	Angestellte/r	53,1
Angestellte/r mit ausführender Tätigkeit	15,7			Freie Mitarbeit/Honorar-/Werkvertragsbasis	2,2
Angestellte/r mit qualifizierter Tätigkeit	32,4	-	-	Mithelfende/r Familienangehörige/r	1,3
Angestellte/r mit eigenständiger Leistung	25,8	-	-	Selbstständig, mit/ohne Mitarbeiter/innen	6,7
Angestellte/r mit umfass. Führungsaufgaben	3,1	-	-	Beamter/in	6,0
Gesamt	100,0	Gesamt	100,0	Gesamt	100,0

Tabelle 3 gibt einen Überblick über die Struktur der Beschäftigten in 2013. Die Mehrzahl der 2013 befragten Arbeiter/innen und Angestellten (87,4 %) geht nur einer Beschäftigung nach. Ein gutes Viertel (28,0 %) hat bei der Arbeit eine Vorgesetztenposition inne. Die Anteile der Leiharbeitskräfte und der Beschäftigten in 450-Euro-Jobs liegen bei rund 3 % bzw. 5 %.

Rund zwei Drittel der Befragten verdienen weniger als 36.000 Euro pro Jahr. Der Umfang der Erwerbstätigkeit (Wochenstunden) wird hier allerdings nicht berücksichtigt. Drei Viertel der Beschäftigten erzielt seine Einkünfte dabei auf der Basis eines festen Gehalts ohne leistungsabhängige Bestandteile. Mehr als die Hälfte der befragten Beschäftigten ist bereits 20 Jahren und länger erwerbstätig.

Der Vergleich der Erhebungen von 2013 und 2004 bedarf - wie in den folgenden Tabellen zu diesem Thema - großer Zurückhaltung. So unterscheiden sich die meisten Merkmalsausprägungen tendenziell wenig, während sich einige zum Teil massiv voneinander abheben wie z.B. der Anteil der befristeten Arbeitsstellen (2013: 15,7 % gegenüber 2004: 8,3 %), der außertariflich Beschäftigung (15,7 % zu 7,5 %), der Beschäftigten ohne Überstunden (24,7 % zu 2,1 %), der Teilnahme an Weiterbildungen (59,9 % zu 31,2 %) und des Bildungsgrads (z.B. Haupt-/Volksschule: 18,6 % zu 35,0 %).

Da sich die Erhebungsmethoden der beiden Untersuchungen (z.B. schriftliche Erhebung vs. telefonische Repräsentativerhebung) und Fragestellungen (z.B. bei der Frage nach Überstunden oder der Frage nach der Weiterbildung) in mancherlei Hinsicht unterschieden, sollte dem Blick in die amtliche Statistik, die manche der beschriebenen Merkmale erhebt, der Vorzug gegeben werden gegenüber einer leichtfertigen Erklärung von Unterschieden durch gängige Hypothesen zur Arbeitswelt.

**Tabelle 3: Kennzeichen der Beschäftigung im Vergleich 2013-2004**

Kennzeichen der Beschäftigung (Anteile in %)		2013	2004 Arb./Ang. ab 10 WS	2004 Ge- samt
Üben Sie neben Ihrer beruflichen Haupttätigkeit noch eine oder mehrere Nebentätigkeiten aus?	Ja	12,6	12,7	12,4
	Nein	87,4	87,3	87,6
Sind Sie für andere Beschäftigte der bzw. die Vorgesetzte?	Ja	28,0	25,7	23,8
	Nein	72,0	74,3	76,2
Sind Sie in Ihrer Haupttätigkeit: befristet beschäftigt?	Ja	15,7	8,3	9,1
	Nein	84,3	91,7	90,9
Sind Sie in Ihrer Haupttätigkeit: bei einer Zeitarbeitsfirma als Leiharbeiter /in beschäftigt?	Ja	2,7	1,1	1,4
	Nein	97,3	98,9	98,6
Sind Sie in Ihrer Haupttätigkeit: geringfügig beschäftigt in einem Mini-Job oder 450-Euro-Job?	Ja	5,2	8,8	4,4
	Nein	94,8	91,2	95,6
Sind Sie in Ihrer Haupttätigkeit: außertariflich beschäftigt als so genannter 'AT-Beschäftigter'?	Ja	15,7	7,5	8,8
	Nein	84,3	92,5	91,2
Jährliches Brutto-Einkommen	bis unter 12.000 Euro	15,7	-	-
	12.000 bis u. 24.000 Euro	25,7	-	-
	24.000 bis u. 36.000 Euro	24,8	-	-
	36.000 bis u. 48.000 Euro	14,7	-	-
	48.000 bis u. 60.000 Euro	8,2	-	-
	60.000 bis u.72.000 Euro	4,3	-	-
	72.000 bis u.84.000 Euro	2,4	-	-
	84.000 bis u. 96.000	1,6	-	-



Gewünschte und erlebte Qualität der Arbeit  
Stichprobenstruktur und Subgruppenbildung

	Euro			
	96.000 Euro und mehr	2,6	-	-
Ist die Höhe Ihres Erwerbseinkommens aus Ihrer Hauptbeschäftigung fest oder (teilweise) erfolgsgebunden	Einkommen ist fest, ohne erfolgs-/leistungsabhängige Bestandteile	75,5	73,9	78,5
	Einkommen ist zum Teil fest, hat erfolgs-/leistungsabhängige Bestandteile	21,2	20,3	19,9
	Einkommen ist vollständig erfolgs- oder leistungsabhängig	3,3	5,8	1,6
Wie viele Jahre waren Sie bisher zusammengerechnet erwerbstätig?	Weniger als 5 Jahre	9,4	8,4	8,9
	5 bis unter 10 Jahre	13,5	13,7	13,7
	10 bis unter 15 Jahre	11,7	13,3	13,0
	15 bis unter 20 Jahre	13,2	16,8	16,9
	20 Jahre und länger	52,2	47,8	47,5

Die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit beträgt bei zwei Dritteln zwischen 35-40 Stunden. Drei von vier Beschäftigten machen Überstunden, wobei wiederum der größte Anteil weniger als fünf Überstunden pro Woche leistet (vgl. die folgende Tabelle). Ein gutes Drittel der Befragten arbeitet nie an Samstagen, rund 61 % arbeiten nie an Sonntagen. Ebenso arbeitet ein gutes Drittel nie nach 18:30 Uhr und 81 % arbeiten nie in der Nacht, zwischen 23:00 Uhr und 5:00 Uhr.

**Tabelle 4: Beschäftigungsumfang und Arbeitszeiten**

Kennzeichen der Beschäftigung (Anteile in %)		2013	2004 Arb./Ang. ab 10 WS	2004 Gesamt
Vertragliche Arbeitszeit gruppiert	< 15 Stunden	3,5	5,9	4,0
	15 bis < 35 Stunden	23,7	20,4	21,2
	35 bis 40 Stunden	67,5	67,9	71,0
	> 40 bis < 50 Stunden	4,3	5,0	2,9
	50 und mehr Stunden	,9	,8	,9
Überstunden (bereinigt) gruppiert	keine	24,7	2,1 <sup>3</sup>	2,1
	unter 5 Stunden	35,3	53,3	52,6
	5 bis unter 10 Stunden	23,4	29,7	29,7
	10 bis unter 20 Stunden	14,3	12,2	12,8

<sup>3</sup> Hier liegen z.B. für 37,1 % aller Befragten keine Angaben zu Überstunden vor und bei den Beschäftigten mit über 10 Wochenstunden sind es 19,5% ohne Angabe. Das bedeutet eine starke Beeinträchtigung der Vergleichbarkeit der beiden Untersuchungen.

Gewünschte und erlebte Qualität der Arbeit  
Stichprobenstruktur und Subgruppenbildung

	20 und mehr Stunden	2,2	2,6	2,8
Wie oft arbeiten Sie an Samstagen?	nie	35,5	31,8	33,8
	höchstens 1 Mal/Monat	37,7	36,7	38,6
	mehrmals im Monat	26,8	31,5	27,6
Wie oft arbeiten Sie an Sonn- und Feiertagen?	nie	60,8	56,5	61,7
	höchstens 1 Mal/Monat	27,1	26,4	24,5
	mehrmals im Monat	12,0	17,2	13,8
Wie oft arbeiten Sie nach 18:30 Uhr abends?	nie	36,0	35,9	38,6
	höchstens 1 Mal/Woche	39,8	33,1	34,3
	mehrmals pro Woche	23,8	30,9	27,0
Wie oft arbeiten Sie zwischen 23 und 5 Uhr nachts?	nie	80,6	72,4	75,1
	höchstens 1 Mal/Woche	14,9	18,6	16,9
	mehrmals pro Woche	4,3	9,0	8,0

Etwa ein Viertel der Befragten arbeitet in Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten (27,3 %). Ein gutes Drittel arbeitet in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten, ein Zehntel in Betrieben mit 2000 und mehr Beschäftigten. Dabei sagen 57,0 % der Befragten, dass es in ihrem Betrieb einen Betriebsrat gibt. Dieser Wert ist nicht mit der Verbreitung von Betriebsräten gleichzusetzen, denn er hängt damit zusammen, dass in Großbetrieben Betriebsräte weiter verbreitet sind als in kleinen Betrieben, so dass Beschäftigte aus Großbetrieben überproportional häufig vom Vorhandensein eines Betriebsrates berichten können. Drei von fünf Befragten haben in den 12 Monaten vor der Befragung an einer beruflichen Weiterbildung teilgenommen.

**Tabelle 5: Betriebsbezogene Merkmale im Vergleich 2013-2004**

Kennzeichen der Beschäftigung (Anteile in %)		2013	2004 Arb./Ang. ab 10 WS	2004 Gesamt
Wie viele Menschen arbeiten in Ihrem Betrieb?	weniger als 5 Personen	5,8	11,7	6,7
	5-19 Personen	21,5	15,7	15,6
	20-199 Personen	37,2	21,6	24,5
	200-1999 Personen	25,4	23,0	26,1
	2000 und mehr Personen	10,0	28,0	27,1
Gibt es in Ihrem Betrieb einen Betriebsrat oder einen Personalrat?	Ja	57,0	54,2	59,5
	Nein	43,0	45,8	40,5
Berufliche Weiterbildung im letzten Jahr?	Ja	59,9 <sup>4</sup>	31,2	30,6
	Nein	40,1	68,8	69,4

<sup>4</sup> Bei der INQA-Studie lautete die Frage: „Haben Sie in den letzten zwölf Monaten an einer beruflichen Weiterbildung teilgenommen?“ In der vorliegenden Studie war die Frage weit stärker differenziert: „Haben Sie in den letzten 12 Monaten an einer beruflichen Qualifizierungsmaßnahme teilgenommen? Damit meinen wir zum einen Kurse, Lehrgänge oder Seminare zur beruflichen Weiterbildung. Bitte denken Sie aber auch an Weiterbildungen am Arbeitsplatz wie z.B. organisierte Einarbeitungsmaßnahmen, Trainee-Programme oder einen systematischen Arbeitsplatzwechsel. Aufgrund dieser Unterschiede in der Fragestellung sind die Angaben nicht direkt miteinander vergleichbar.“

Bei den Beschäftigten handelt es sich in etwas mehr als der Hälfte der Fälle um Männer. Das Durchschnittsalter liegt bei 42 Jahren. Die Mehrzahl der Befragten hat entweder einen mittleren Schulabschluss (40,3 %) bzw. die Hochschulreife (39,8 %). Mehr als zwei Drittel leben mit einer/m Partner/in zusammen. Rund 10 % haben Betreuungs- oder Pflegeaufgaben.

**Tabelle 6: Soziodemographische Merkmale im Vergleich 2013-2004**

Merkmale der Person (Anteile in %)		2013	2004 Arb./Ang. ab 10 WS	2004 Ge- sammt
Geschlecht	Männlich	52,6	54,4	54,0
	Weiblich	47,4	45,6	46,0
Alter (Jahre)	Mittelwert	42,4	39,6	40,4
Welchen höchsten allgemeinbil- denden Schulabschluss haben Sie?	Haupt-/Volksschule	18,6	35,0	36,7
	Realschule, POS	40,3	35,8	37,7
	Fach-/Hochsch., Abitur, EOS	39,8	27,3	23,6
	Anderer Schulabschluss	,7	1,3	1,2
	Kein Abschluss/Schüler/in	,6	,6	,8
Zusammenleben mit (Ehe- )Partner/in	Ja	70,6	79,6	79,1
	Nein	29,4	20,4	20,9
Pflegen oder betreuen Sie eine Per- son, die auf Grund des Alters, einer Krankheit oder einer Behinderung hilfe- oder betreuungsbedürftig ist?	Ja	9,5	7,6	7,0
	Nein	90,5	92,4	93,0
Leben in Ihrem Haushalt Kinder im Alter bis 14 Jahre?	Ja	27,0	-	-
	Nein	73,0	-	-

### 3.2 Definition von Subgruppen

Die Definition von Gruppen dient einer differenzierten Betrachtung der Befragungsergebnisse. Häufigkeiten bzw. Punktwerte können damit nicht nur auf Ebene der Gesamtstichprobe (repräsentativ für alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ab 10 Stunden), sondern auf der Ebene spezifischer Subgruppen dargestellt und interpretiert werden.

Im Folgenden werden sieben primäre Gruppierungsmerkmale und 12 Merkmale zur erweiterten Betrachtung festgelegt. Die primären Merkmale sind zentral für die Charakterisierung von Arbeitsbedingungen. Mit der Stellung im Beruf, Umfang und Lage der Arbeitszeit sowie der Betriebsgröße werden unmittelbar die Arbeitsbedingungen beschrieben. Alter, Geschlecht und familiäre Verpflichtungen modellieren personenbezogene Rahmenbedingungen der Beschäftigten.

Die Kategorien der primären Differenzierungsmerkmale wie die Stellung im Beruf, Betriebsgröße und Geschlecht entsprechen direkt denen im Fragebogen; das Alter wurde in üblichen Zehner-Schritten gruppiert. Der Umfang der Arbeitszeit entspricht der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit (ohne Überstunden). Die Lage der Arbeitszeit wurde danach dichotomisiert, ob jeweils mehrmals im Monat an Samstagen, Sonn- und Feiertagen sowie nachts zwischen 23:00 und 5:00 Uhr gearbeitet wird oder nicht. Als Beschäftigte mit familiären Pflichten wurden diejenigen definiert, die eine Person zu Hause pflegen und/oder mit Kindern unter 14 Jahre zusammenleben.

Die Merkmale der erweiterten Differenzierung wurden jeweils in ihren Original-Kategorien analysiert (s. dazu Fragebogen und Subgruppenanalyse im Anhang).

Die primären Gruppierungsmerkmale decken in gewisser Weise auch einige sekundäre mit ab. So steht z.B. die Stellung im Beruf stellvertretend für ein Cluster aus mehreren Merkmalen wie Erwerbseinkommen, Position und Schulbildung. Der Umfang der Arbeitszeit hängt wiederum mit dem Einkommen, der Frage nach Voll- oder Teilzeit, Haupt- und Nebentätigkeit zusammen usw.

#### Abbildung 7: Primäre und erweiterte Gruppierungen der Beschäftigten

- Stellung im Beruf \*
- Umfang der Arbeitszeit
- Lage der Arbeitszeit
- Betriebsgröße
- Alter
- Geschlecht
- Familiäre Verpflichtungen

Primäre Differenzierung  
7 Items

- Branche
- Voll-/Teilzeit
- Haupt-/Nebentätigkeit
- Tage außerhalb Betrieb
- Stunden außerhalb Betrieb
- Jährliches Brutto-Einkommen
- Vorgesetztenposition
- Variabilität des Einkommens
- Schulabschluss
- Dauer der Erwerbstätigkeit
- Lebensform mit/ohne Partner
- Haushaltsgröße

Erweiterte Differenzierung  
12 Items

\* Starke Korrelation (Pearson's r) mit  
Einkommen (0,43) und Schulbildung (0,43)

Nach gängiger Lesart bilden die Merkmale der Gruppenbildung im Folgenden die „unabhängigen“ Variablen, die als solche die Ausprägungen der „abhängigen“ Variablen, d.h. die Charakteristika der Arbeit bestimmen. Die Analyse eines Merkmals, z.B. die Qualität der Führung, unter dem Blickwinkel des beruflichen Status (Arbeiter/innen, Angestellte) gibt also Aufschluss darüber, ob sich die Ausprägungen dieses Merkmal in Abhängigkeit zu den jeweiligen Gruppen unterscheiden.

Weiter unten werden an verschiedenen Stellen die Skalen und Items zur gewünschten und erlebten Arbeitsqualität nach den Gruppierungsvariablen „durchdifferenziert“. Sowohl Angaben zur statistischen Signifikanz und zu Unterschiedsstärken als auch die Darstellung in Diagrammform beschränken sich im Textteil des Berichts auf die primäre Differenzierung (7 Gruppierungsmerkmale). Detaillierte Auszählungen und Angaben für die erweiterte Differenzierung (12 Gruppierungsmerkmale) finden sich in Tabellenform im Anhang.

In den Diagrammen werden jeweils die Differenzen der primären Subgruppe gegenüber dem Mittelwert der betreffenden Variablen als Balken dargestellt. Die Null-Linie im Diagramm stellt also jeweils den Mittelwert dar. Als prägnante Unterschiede zwischen Gruppen wurden jeweils Unterschiede mit einem Eta-Wert (Stärke des Unterschieds zwischen zwei Merkmalen von 0 (gar nicht) bis 1 (deterministisch)) von mindestens 0,1 gewertet. Das entspricht einem eher geringen Schwellenwert.

Ein wichtiger Hinweis: Das Ausbleiben nach dieser Definition prägnanter Gruppenunterschiede stellt per se keinen Mangel dar. Das zeigt das Beispiel der Führungsqualität, die lediglich nach Alter verschieden bewertet wird, nicht aber nach anderen Strukturmerkmalen wie Branche, Unternehmensgröße usw. Wer gute Führung wünscht oder Führung verbessern möchte, kann sich nicht auf bestimmte Branchen, Unternehmensgrößen usw. ausrichten, sondern sollte sich mit der individuellen betrieblichen Konstellation befassen.

## 4. Wichtigkeit und Zufriedenheit mit der Arbeit

### 4.1 Wichtigkeit (gewünschte Arbeitsqualität)

Für insgesamt 16 Aspekte wurde die Wichtigkeit mit je einem Item abgefragt (zu Vor- und Nachteilen der direkten Abfrage s.o.). In der folgenden Tabelle wird die durchschnittliche Wichtigkeit dieser Arbeitsaspekte für die Beschäftigten auf der Skala von 0 (sehr unwichtig) bis 100 (sehr wichtig) Punkten abgebildet. In der Gesamtbetrachtung rangieren an vorderster Stelle (erste fünf Rangplätze) ein sicheres und unbefristetes Beschäftigungsverhältnisses, die gute Führung und Zusammenarbeit mit netten Leuten sowie ein guter Arbeitslohn bzw. Gehalt. Das sind diejenigen Qualitätsmerkmale der Arbeit, deren Erfüllung am intensivsten gewünscht wird.

Tabelle 7: Wichtigkeit 2013 (gewünschte Arbeitsqualität)

Rangplatz	Wichtigkeit 2013	Mittlerer Punktwert
1	Sicherheit des Beschäftigungsverhältnisses	93,4
2	Unbefristetes Arbeitsverhältnis	92,2
3	Zusammenarbeit mit netten Leuten	91,3
4	Guter Lohn bzw. gutes Gehalt aus Ihrer Tätigkeit	90,6
5	Gute Führung des Arbeitsbereichs	90,2
6	Angemessene Nutzung von Fähigkeiten	88,7
7	Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben	87,4
8	Gute körperliche Arbeitsbedingungen	87,1
9	Entsprechung von Herausforderungen und eigenen Fertigkeiten	86,9
10	Anerkennung und Wertschätzung im Betrieb	86,6
11	Die Arbeit insgesamt, unter Berücksichtigung aller Umstände	85,9
12	Gut ausgestatteter und ansprechend gestalteter Arbeitsplatz	85,4
13	Gute berufliche Perspektiven	81,7
14	Möglichkeit, Arbeitszeiten selbst zu bestimmen	79,9
15	Hohe Anerkennung und Achtung des Berufs in der Gesellschaft	78,7
16	Attraktivität der Region, in der sich der Betrieb befindet	74,6

Die Höhe der Skalenwerte zeigt auch, dass sich Unterschiede auf einen vergleichsweise engen Bereich begrenzen: Die meisten Aspekte gelten per se als sehr wichtig (80 und mehr Punkte als Durchschnittswert); die ersten fünf Aspekte erreichen sogar Werte von über 90 Punkten. Selbst die „Attraktivität der Region“ erreicht als Aspekt am Ende der Liste mit 74,6 Punkten noch einen Wert der deutlich oberhalb der Mitte der 0-100 Skala. Bei der Etablierung eines nachfragegesteuerten Arbeitsmarktes (z.B. bei Fachkräftemangel) und weitgehender Erfüllung der in der Liste weiter oben stehenden Faktoren kann dieser Faktor durchaus ausschlaggebend für die Rekrutierung von Arbeitskräften sein.

Die starken Deckeneffekte und die damit einhergehende geringe Varianz haben zum einen zur Folge, dass beschäftigungsbezogene, betriebsspezifische, soziodemographische oder wie auch immer geartete (Subgruppen-)Analysen hier keine nennenswerten Unterschiede zwischen den Subgruppen liefern. Zum anderen sind mögliche Differenzen zwischen Wunsch und Wirklichkeit (Zufriedenheit) im Wesentlichen auf den Grad der erreichten Zufriedenheit zurückzuführen.

Beim Vergleich der Wichtigkeits-Werte mit der Erhebung von 2004 zeigt sich wenig Veränderung. Wenngleich im Jahr 2004 mit über 40 Einzelaspekten eine größere Anzahl von Aspekten abgefragt wurde, wur-

den die ersten fünf Rangplätze auch damals von Aspekten der Sicherheit, der Führung und des Gehalts belegt.

**Tabelle 8: Wichtigkeit 2004 (erste 16 Rangplätze)**

Rangplatz	Wichtigkeit 2004	Mittlerer Punktwert (alle Arbeitnehmer/innen)
1	Festes, verlässliches Einkommen	92,1
2	Sicherheit des Arbeitsplatzes	88,3
3	Arbeit soll Spaß machen	84,8
4	Behandlung als Mensch durch Vorgesetzte	83,9
5	Unbefristetes Arbeitsverhältnis	83,2
6	Förderung gegenseitiger Unterstützung unter Kollegen	75,9
7	Gesundheitsschutz bei Arbeitsplatzgestaltung	73,6
8	Arbeit soll sinnvoll sein	73,2
9	Auf Arbeit stolz sein können	73,1
10	Arbeit vielseitig/abwechslungsreich	72,2
11	Einfluss auf Arbeitsweise	70,6
12	Vorgesetzte sorgen für gute Arbeitsplanung	66,2
13	Fähigkeiten weiterentwickeln können	65,6
14	Lob/Anerkennung, konstruktive Kritik durch Vorgesetzte	65,5
15	Verantwortungsvolle Aufgabe	65,3
16	Vorgesetzte kümmern sich um fachl./berufl. Entwicklung	64,2

Obwohl die Rangreihung der Aspekte also weitgehend gleich geblieben ist, scheint es 2013 aber doch ein Aufrücken weiterer Faktoren wie z.B. Führungsqualität oder Ausstattung des Arbeitsplatzes in den numerisch sehr hohen Bereich von 80 und mehr Punkten zu geben.

Möglicherweise bedeutet das, dass den Beschäftigten neben den dauerhaft sehr wichtigen Faktoren Arbeitsplatzsicherheit und Gehalt zunehmend weitere Faktoren fast genauso wichtig werden.

Das könnte dann auch bedeuten, dass bei einer Entwicklung des Arbeitsmarktes zu einem Käufermarkt (Fachkräftemangel) und einer damit einhergehenden breiten Erfüllung der Sicherheitsbedürfnisse zunehmend weitere Faktoren wie Perspektiven, Vereinbarkeit oder Ausstattung über die Attraktivität und Auswahl eines Arbeitsplatzes entscheiden.<sup>5</sup>

<sup>5</sup> Ob diese Anzeichen eine tatsächliche Entwicklung abbilden kann allerdings erst geprüft werden, wenn zwei Befragungswellen mit identischer Methodik vorliegen (Stichprobe, Fragestellung, Erhebungsmethode).

## 4.2 Identifikation von Wichtigkeits-Dimensionen

Es stellt sich die Frage, ob es oberhalb der 16 einzeln abgefragten Wichtigkeits-Aspekte sinnvolle Überkategorien gibt (Bündelung der Wichtigkeitsaspekte). Dies erleichtert zum einen den Überblick, zudem die Wünsche der Beschäftigten in vereinfachter Weise einer Subgruppenanalyse unterzogen werden, um ggf. eine Gruppe von Beschäftigten zu entdecken, die Arbeitsqualität – trotz der erwähnten geringen Varianz – entscheidend anders definiert als es die anderen tun. Dieser Schritt wird mit Hilfe einer Faktorenanalyse durchgeführt, die im Ergebnis aus den 16 Einzelaspekten vier Faktoren bzw. Wichtigkeits-Dimensionen extrahiert.<sup>6</sup>

Abbildung 8: Vier Wichtigkeits-Dimensionen

„Arbeitsplatz“ (identisch mit Items der Skala „Arbeitszufriedenheit“)	{	...dass Ihre Fähigkeiten angemessen genutzt werden ...dass Herausforderungen und Fertigkeiten einander entsprechen ...eine gute Führung Ihres Arbeitsbereichs ...Arbeit insgesamt, unter Berücksichtigung aller Umstände ...gute körperliche Arbeitsbedingungen ...Zusammenarbeit mit netten Leuten ...gute berufliche Perspektiven
„Wertschätzung“	{	...hohe Anerkennung und Achtung Ihres Berufs in der Gesellschaft ...Anerkennung und Wertschätzung im Betrieb ...Attraktivität der Region, in der sich Ihr Betrieb befindet ...gut ausgestatteter und ansprechend gestalteter Arbeitsplatz
„Sicherheit“	{	...unbefristetes Arbeitsverhältnis ...sicheres Beschäftigungsverhältnis ...guter Lohn bzw. gutes Gehalt
„Flexibilität“	{	...Arbeitszeiten selbst bestimmen ...Vereinbarkeit Beruf u. Familie/Privatleben

Die von uns „Arbeitsplatz“ benannte Dimension umfasst die Aspekte, die im COPSOQ-Fragebogen bei der erlebten Arbeitsqualität der Skala Arbeitszufriedenheit entsprechen. Die Wichtigkeits-Dimension „Wertschätzung“ wird aus vier Aspekten gebildet, die im Wesentlichen auf die Hebung des Selbstwertgefühls der Beschäftigten abzielen. Aus den drei Aspekten der materiellen Sicherheit der Beschäftigung (unbefristet, sicher, gut entlohnt) geht die Dimension „Sicherheit“ hervor. Die Dimension „Flexibilität“ bringt das Verlangen nach Zeitsouveränität und Vereinbarkeit zum Ausdruck.

Alle vier Faktoren weisen Mittelwerte von 80 und mehr Punkten auf. Den höchsten Wert erreicht der Faktor Sicherheit mit 90,2 Punkten, hier sind 3 Aspekte vereint, die schon in der Einzelbewertung jeweils über 90 Punkte aufwiesen, und die obersten Rangplätze belegten. Der Faktor Arbeitsplatz (betriebsinterne Aspekte) erreicht im Gesamtschnitt 87,4 Punkte, mit Führungsqualität und Zusammenarbeit mit netten Leuten sind auch hier noch zwei Items vertreten, die in der Einzelbewertung über 90 Punkte erreichten. Der Faktor Flexibilität besteht aus zwei Aspekten und erreicht im Mittel 83,6 Punkte: Themen sind die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben sowie die Selbstbestimmung der Arbeitszeiten. Der Faktor Wertschätzung erreicht im Mittel 81,1 Punkte. Hier sind 4 Aspekte sowohl der innerbetrieblichen als auch der gesellschaftlichen Wertschätzung sowie der Attraktivität von Arbeitsplatz und Region vereint.

<sup>6</sup> Faktorenanalyse (Hauptkomponentenanalyse) mit Varimax-Rotation (Kaiser-Normalisierung) zur Extraktion von vier Faktoren (Eigenwerte  $\geq 1$ ) mit einem Anteil des Modells an der Gesamtvarianz von 59 %.



Insgesamt zeigt sich auch auf Ebene der vier übergeordneten Dimensionen der Wichtigkeitsparameter, dass der Faktor Sicherheit (immer noch) der wichtigste Faktor ist. Mit relativ geringem Abstand folgt dann der Faktor Arbeitsplatz, der sich auf die direkte betriebliche Arbeitsrealität bezieht. Und auch die Faktoren Flexibilität und Wertschätzung weisen – wenn auch mit einigen Punkten Abstand immer noch sehr hohe Wichtigkeitswerte auf. D.h. den Beschäftigten sind im Jahr 2013 viele Aspekte sehr wichtig. Bei Erfüllung der ersten Punkte (z.B. bei Vollbeschäftigung insgesamt oder im entsprechenden Berufssegment) würden vermutlich die nächstfolgenden Punkte den Ausschlag über die Arbeitsplatzwahl geben. Des Weiteren wurde geprüft, ob es in den vier Wichtigkeitsfaktoren relevante Unterschiede zwischen Subgruppen von Beschäftigten gibt.

Die Eta-Koeffizienten für die Subgruppenanalyse zu den Wichtigkeits-Dimensionen zeigen, dass die Zahl prägnanter Unterschiede überschaubar ist und kein Eta-Wert 0,15 erreicht (folgende Tabelle). Das bedeutet im Umkehrschluss, dass die Bewertung der Wichtigkeit dieser vier Dimensionen gruppenübergreifend ähnlich ausfällt – d.h. eine hohe Relevanz in allen Subgruppen vorliegt.

**Tabelle 9: Eta-Koeffizienten der Wichtigkeits-Dimensionen (Primäre Gruppierung)**

Zusammenhangsmaß (Eta-Wert)							
Dimension	Stellung im Beruf	Wöchentl. Arbeitszeit	Wochenend-/Nachtarbeit	Betriebsgröße	Alter	Geschlecht	Familiäre Pflichten
Arbeitsplatz	0,069	0,044	0,019	0,075	0,038	0,146	0,008
Wertschätzung	0,136	0,064	0,095	0,113	0,139	0,118	0,023
Sicherheit	0,107	0,050	0,048	0,018	0,033	0,086	0,032
Flexibilität	0,101	0,099	0,067	0,046	0,141	0,141	0,119

Gleichwohl treten einige plausible Subgruppendifferenzen auf: So legen z.B. Beschäftigte mit niedrigerem Berufsstatus etwas mehr Wert auf den Faktor „Sicherheit“, ältere Beschäftigte etwas mehr Wert auf „Wertschätzung“ und Beschäftigte mit familiären Pflichten mehr Wert auf den Faktor „Flexibilität“ (Details siehe unten bzw. im Anhang). Insgesamt sind diese Differenzen aber eher gering, und sie spielen sich in einem numerisch sehr hohen Bereich ab (alle vier Faktoren haben Mittelwerte von 80 und mehr Punkten). Zugespielt könnte man es auch so ausdrücken: Alles in allem ist alles allen sehr wichtig. Umso mehr hat sich der Blick darauf zu richten, wie sich die Abweichungen in und zu den realen Bedingungen (erlebte Arbeitsqualität) verhalten.

#### 4.2.1 Arbeitsplatz

Die Dimension fasst die sieben Merkmale zusammen, die in der COPSOQ-Skala – und auch in dieser Untersuchung – die Beanspruchungsskala „Arbeitszufriedenheit“ bilden. Es sind die Merkmale, die direkt die innerbetrieblichen Aspekte betreffen.

Wie wichtig ist Ihnen...?	Statistik	
	Mittelwert	Standard-abw.
...dass Ihre Fähigkeiten angemessen genutzt werden	88,7	12,8
... dass Herausforderungen und Fertigkeiten einander entsprechen	86,8	13,7
...eine gute Führung Ihres Arbeitsbereichs	90,1	12,9
...Arbeit insgesamt, unter Berücksichtigung aller Umstände	85,8	13,5
...gute körperliche Arbeitsbedingungen	86,9	14,8



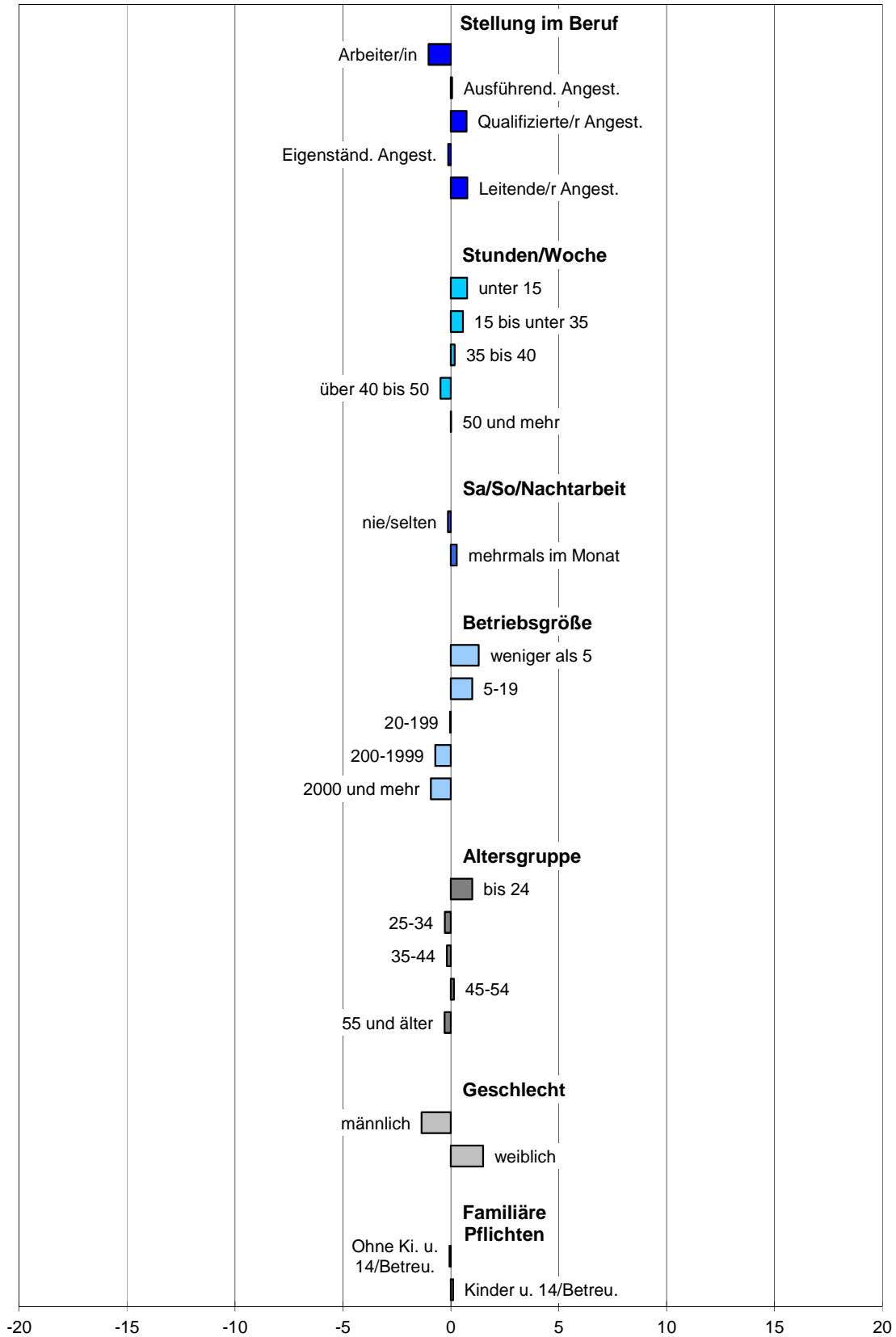
Gewünschte und erlebte Qualität der Arbeit  
Wichtigkeit und Zufriedenheit mit der Arbeit

...Zusammenarbeit mit netten Leuten	91,3	12,1
...gute berufliche Perspektiven	82,0	18,1
Gesamtskalenwert	87,4	9,7

Ergebnisse der primären Differenzierung: Im Diagramm werden jeweils die Differenzen der Subgruppe gegenüber dem Mittelwert der betreffenden Variablen als Balken dargestellt. Die Null-Linie im Diagramm stellt also den Mittelwert dar (s. Abb. folgende Seite). Es gibt also z.B. bei der Wichtigkeit der Dimension „Arbeitsplatz“ einen Unterschied nach Geschlecht: Männer weisen hier im Vergleich zum gemeinsamen Mittelwert von rund 87 Punkten geringere Werte auf als Frauen (86,0 vs. 88,9 Punkte).

Darüber hinaus bestehen keine Unterschiede für die Subgruppen der primären Differenzierung – die Abweichungen zum Mittelwert sind gering; sie erreichen in kaum einem Fall mehr als +/- 2 Punkte.

**Arbeitsplatz (Faktor aus 7 Merkmalen s. COPSOQ) n=4920-5001**



#### 4.2.2 Wertschätzung

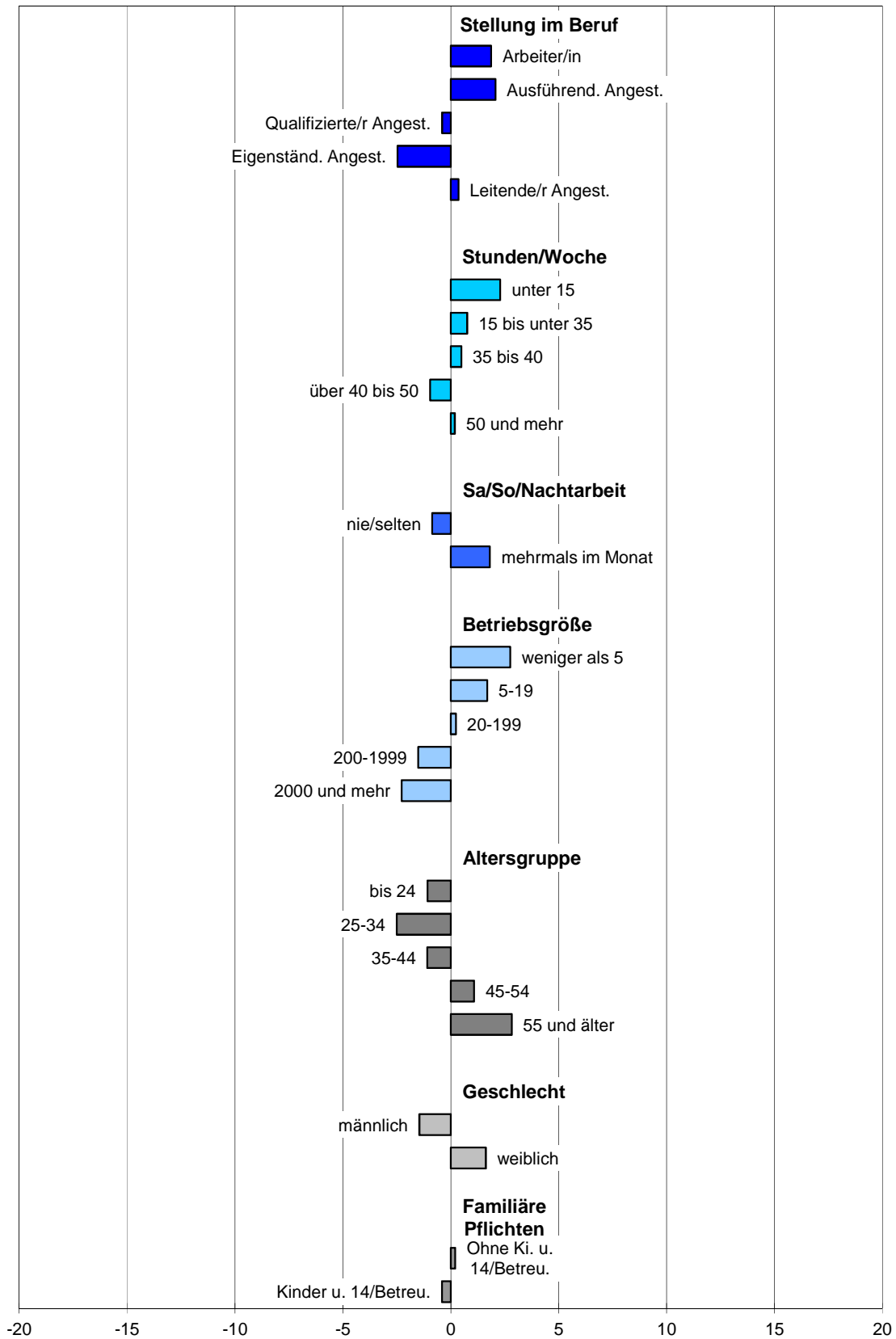
Hier sind vier Merkmale der innerbetrieblichen und außerbetrieblichen Wertschätzung und der Attraktivität von Arbeitsplatz und Region vereint. Eine geringe Wertschätzung kann im Längsschnitt mit Langzeiterkrankungen in Verbindung gebracht werden (vgl. Lund et al. 2005).

Wie wichtig ist Ihnen...?	Statistik	
	Mittelwert	Standard-abw.
...hohe Anerkennung und Achtung Ihres Berufs in der Gesellschaft	78,3	19,1
...Anerkennung und Wertschätzung im Betrieb	86,4	13,5
...Attraktivität der Region, in der sich Ihr Betrieb befindet	74,3	21,1
...gut ausgestatteter und ansprechend gestalteter Arbeitsplatz	85,2	14,9
Gesamtskalenwert	81,1	13,0

Es gibt einen Unterschied nach der Stellung im Beruf: Arbeiter/innen und Angestellte mit ausführender Tätigkeit weisen mit 82,9 und 83,1 Punkten höhere Werte auf als die übrigen Gruppen, d.h. ihnen ist (wäre) eine höhere Anerkennung / Attraktivität des Arbeitsplatzes noch etwas wichtiger. Mit zunehmender Betriebsgröße sinkt tendenziell der Wert für diese Dimension. In Betrieben mit weniger als 5 Beschäftigten beträgt der Wert 83,8, während er bei Betrieben mit 2000 und mehr Beschäftigten auf 78,8 Punkte sinkt. In den Altersgruppen über 44 Jahre liegt der Mittelwert für diese Wichtigkeitsdimension bei 82,1 bzw. 83,9 Punkten; in den anderen Gruppen liegt er bei 80,0 und weniger Punkten – Älteren ist dieser Faktor also tendenziell noch etwas wichtiger. Männer messen dieser Dimension etwas weniger Bedeutung zu als Frauen (91,2 vs. 93,0 Punkte).

Es gibt keine Subgruppenunterschiede nach der Art und Lage der Arbeitszeiten und nach Familiären Pflichten.

**Wertschätzung (Faktor aus 4 Merkmalen) n=4919-5000**



#### 4.2.3 Sicherheit

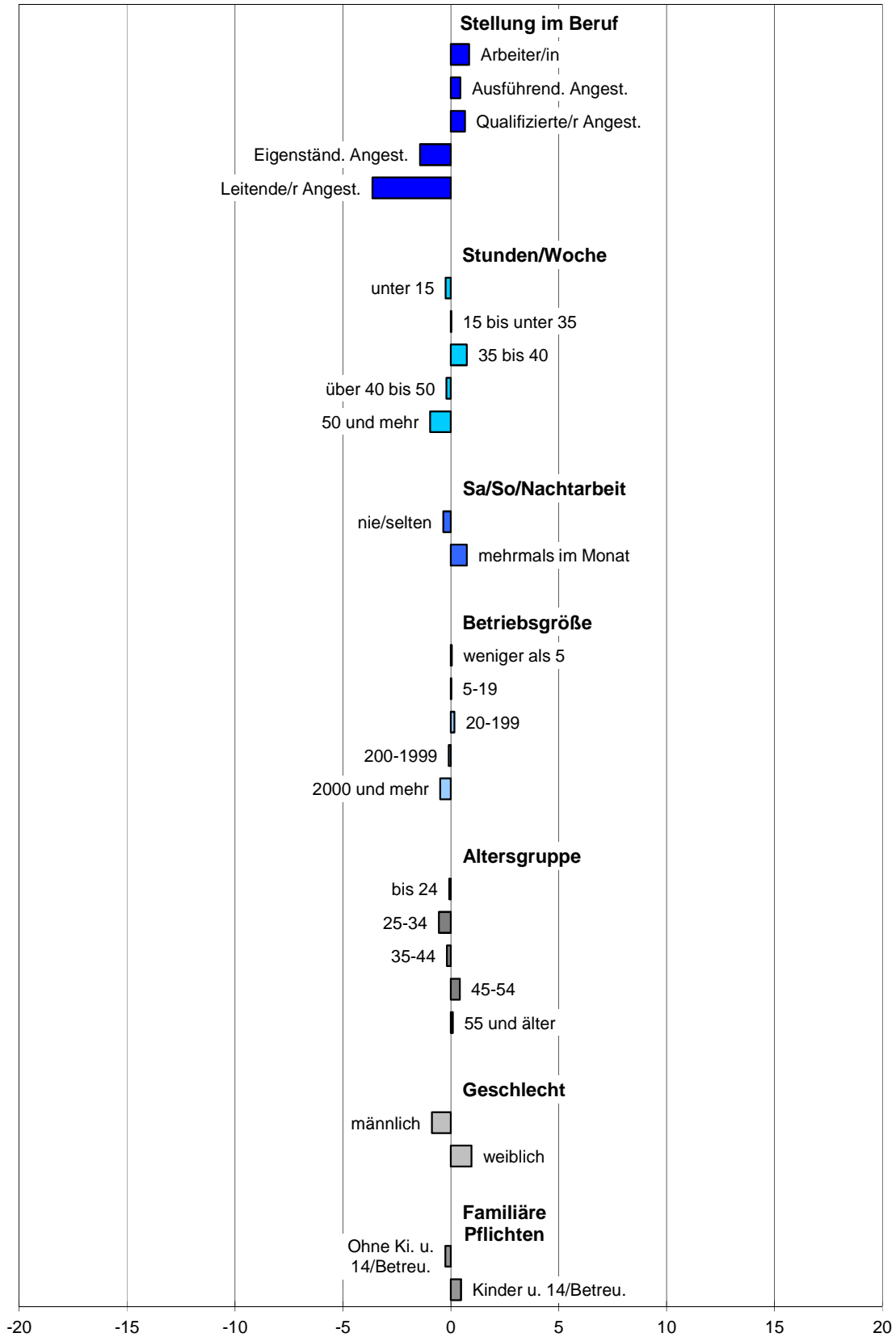
Der Faktor Sicherheit mit den drei Elementen: unbefristet, sicher, gut entlohnt ist der wichtigste Faktor mit einem Durchschnittswert von 92 Punkten.

Wie wichtig ist Ihnen...?	Statistik	
	Mittelwert	Standard-abw.
...unbefristetes Arbeitsverhältnis	92,2	15,5
...sicheres Beschäftigungsverhältnis	93,3	11,8
...guter Lohn bzw. gutes Gehalt	90,6	12,6
Gesamtskalenwert	92,0	10,6

Trotz des hohen Gesamtwertes gibt es aber einen sichtbaren Unterschied nach der Stellung im Beruf. Die Bedeutung dieser Dimension liegt bei Arbeiter/innen bei 92,9 Punkten und sinkt bis auf 88,4 Punkte bei Angestellten mit umfassenden Führungsaufgaben. Möglicherweise stufen diejenigen, die eine hohe Sicherheit des Arbeitsplatzes erfahren, diese etwas weniger wichtig ein, während diejenigen mit real niedrigerer Sicherheit sie sich höher wünschen.

Es gibt darüber hinaus bestehen keine Subgruppenunterschiede für die Gruppen der primären Differenzierung.

**Sicherheit (Faktor 3 Merkmalen) n=4920-5001**



#### 4.2.4 Flexibilität

Diese Dimension umfasst Fragen nach der Möglichkeit, seine Arbeitszeit selbst zu bestimmen sowie die Arbeit mit dem Privat- bzw. Familienleben zu vereinbaren. Der Mittelwert liegt insgesamt bei rund 84 Punkten.

Wie wichtig ist Ihnen...?	Statistik	
	Mittelwert	Standard-abw.
...Arbeitszeiten selbst bestimmen	79,8	19,5
...Vereinbarkeit Beruf u. Familie/Privatleben	87,4	15,1
Gesamtskalenwert	83,6	14,9

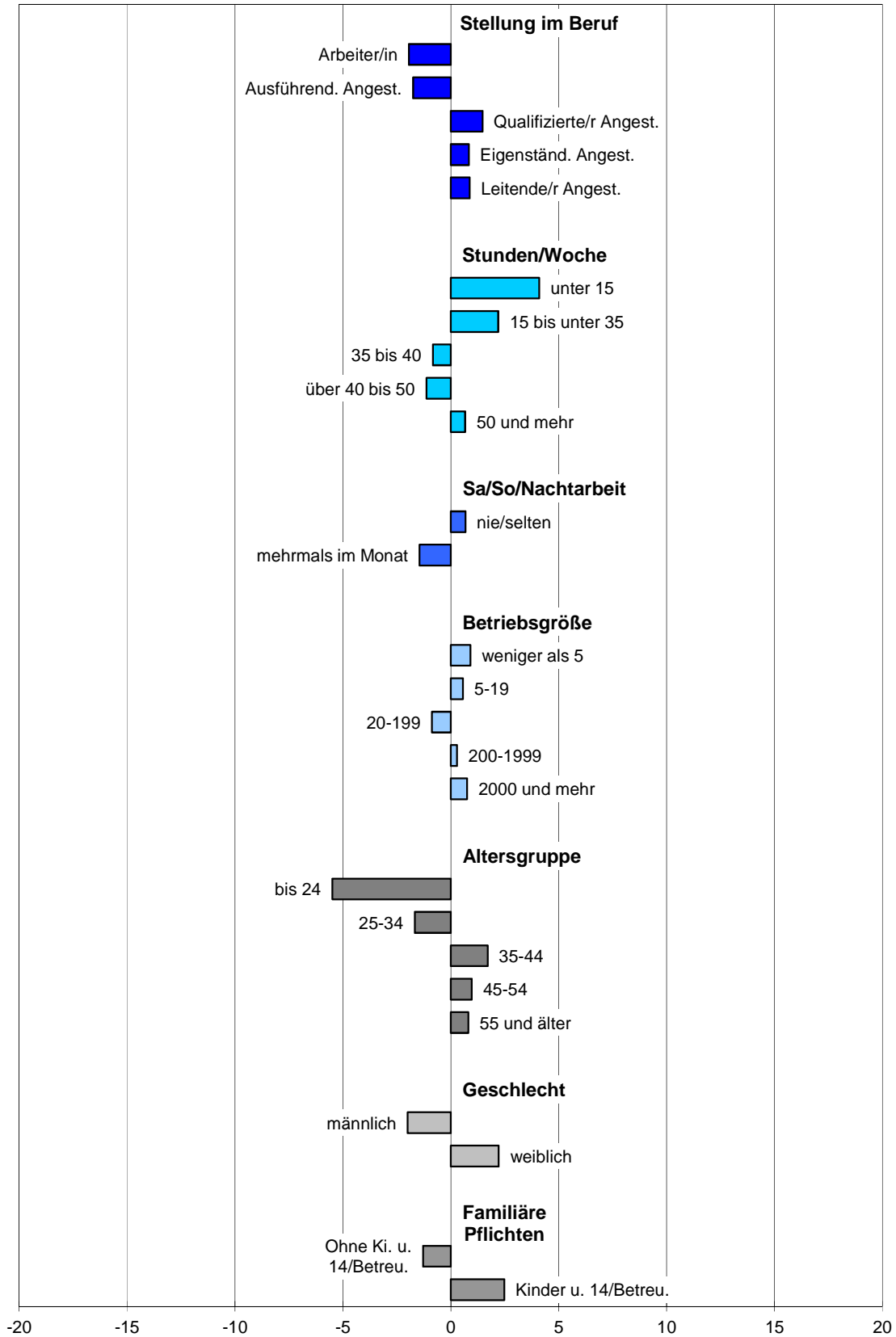
Die Wichtigkeit des Faktors Flexibilität variiert etwas nach der Stellung im Beruf: höher qualifizierte Beschäftigte bewerten diese als etwas höher.

Teilzeitbeschäftigte bewerten die Wichtigkeit des Faktors Flexibilität deutlich höher.

Beim Alter ist es vor allem die jüngste Gruppe bis 24 Jahre, die diesen Faktor weniger wichtig einstuft. Nach Geschlecht messen Männer dieser Dimension im Durchschnitt geringere Bedeutung zu als Frauen und Beschäftigte mit familiären Pflichten höhere Punktwerte als Beschäftigte ohne.

Insgesamt messen wohl gerade diejenigen Gruppen der Flexibilität und Vereinbarkeit eine höherer Bedeutung zu, die besonders darauf angewiesen sind: Beschäftigten mit familiären Pflichten oder Beschäftigte über 25 Jahre. Zudem scheint sich ein Anpassungseffekt zu zeigen: Beschäftigte mit hohem Bedarf an Flexibilität und Vereinbarkeit arbeiten häufiger in Teilzeit.

**Flexibilität (Faktor aus 2 Merkmalen) n=4920-5001**





### 4.3 Zufriedenheit (erlebte Arbeitsqualität)

Die durchschnittliche Zufriedenheit mit einzelnen Arbeitsaspekten (15 Aspekte) wurde ebenfalls auf einer 11-stufigen Skala gemessen und auf der Skala von 0-100 Punkten abgebildet. Für das Item „Wichtigkeit der unbefristeten Tätigkeit“ konnte keine korrespondierende Frage zur Bewertung gestellt werden, da die Frage nach der Zufriedenheit mit einer unbefristeten Tätigkeit nicht allen Befragten, sondern nur den unbefristete Beschäftigten hätte gestellt werden können.

In der Gesamtbetrachtung rangieren an vorderster Stelle (erste fünf Rangplätze und Punktwerte von 75 und mehr Punkten) die Anerkennung durch andere, die Entsprechung von Anforderungen und Fähigkeiten, die Sicherheit der Beschäftigung und das Arbeiten in einer attraktiven Region. Am wenigsten Zufriedenheit herrscht mit dem Lohn bzw. Gehalt, den Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben sowie den beruflichen Perspektiven, die Mittelwerte liegen hier bei rund 65 Punkten.

**Tabelle 10: Zufriedenheit (erlebte Arbeitsqualität)**

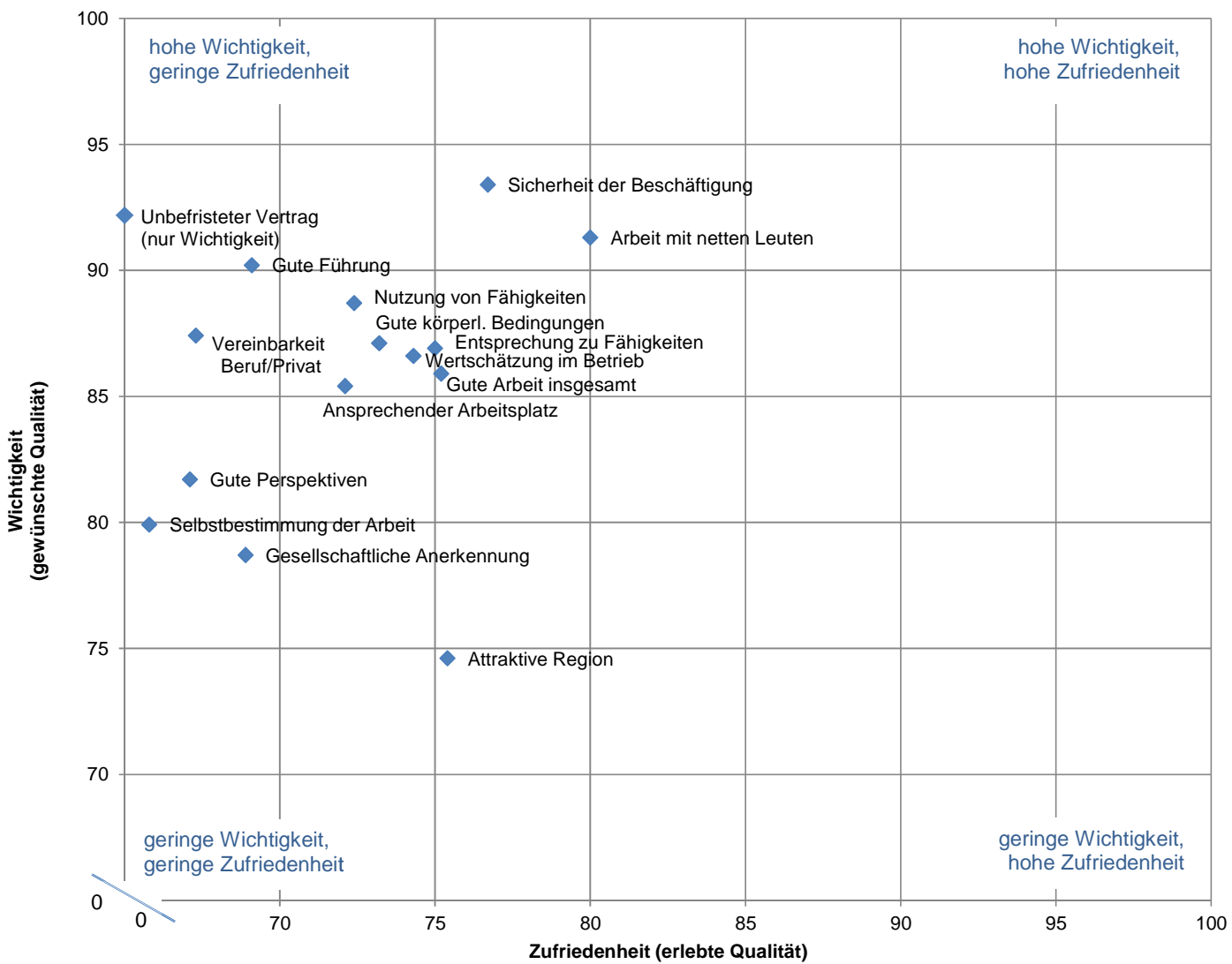
Rang-platz	Zufriedenheit 2013	Mittlerer Punktwert
1	Zusammenarbeit mit netten Leuten	80,0
2	Sicherheit des Beschäftigungsverhältnisses	76,7
3	Attraktivität der Region, in der sich der Betrieb befindet	75,4
4	Die Arbeit insgesamt, unter Berücksichtigung aller Umstände	75,2
5	Entsprechung von Herausforderungen und eigenen Fertigkeiten	75,0
6	Anerkennung und Wertschätzung im Betrieb	74,3
7	Gute körperliche Arbeitsbedingungen	73,2
8	Angemessene Nutzung von Fähigkeiten	72,4
9	Gut ausgestatteter und ansprechend gestalteter Arbeitsplatz	72,1
10	Gute Führung des Arbeitsbereichs	69,1
11	Hohe Anerkennung und Achtung des Berufs in der Gesellschaft	68,9
12	Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben	67,3
13	Gute berufliche Perspektiven	67,1
14	Möglichkeit, Arbeitszeiten selbst zu bestimmen	65,8
15	Guter Lohn bzw. gutes Gehalt aus Ihrer Tätigkeit	63,7

Insgesamt ist festzustellen, dass also im Gesamtdurchschnitt aller 5.000 Befragten alle 15 Faktoren der Zufriedenheit positiv bewertet werden, zumindest wenn man den Wert von 50 als die Mitte des Bewertungsmaßstabs ansieht.

### 4.4 Unterschiede im Verhältnis von Wichtigkeit und Zufriedenheit

In der direkten Abfrage wurden 15 Aspekte der Arbeitsqualität sowohl zur Bewertung der Wichtigkeit (gewünscht) als auch des Erfüllungsgrades (erlebt) vorgelegt. Im Vergleich der beiden Bewertungen je Aspekt kann analysiert werden, wo die beiden Werte am weitesten auseinander liegen. Dabei ist nicht so sehr der numerische Wert dieser Differenz relevant als vielmehr die Relation der Differenzen über die 15 Paare.

Abbildung 9: Gegenüberstellung von Wichtigkeit und Zufriedenheit

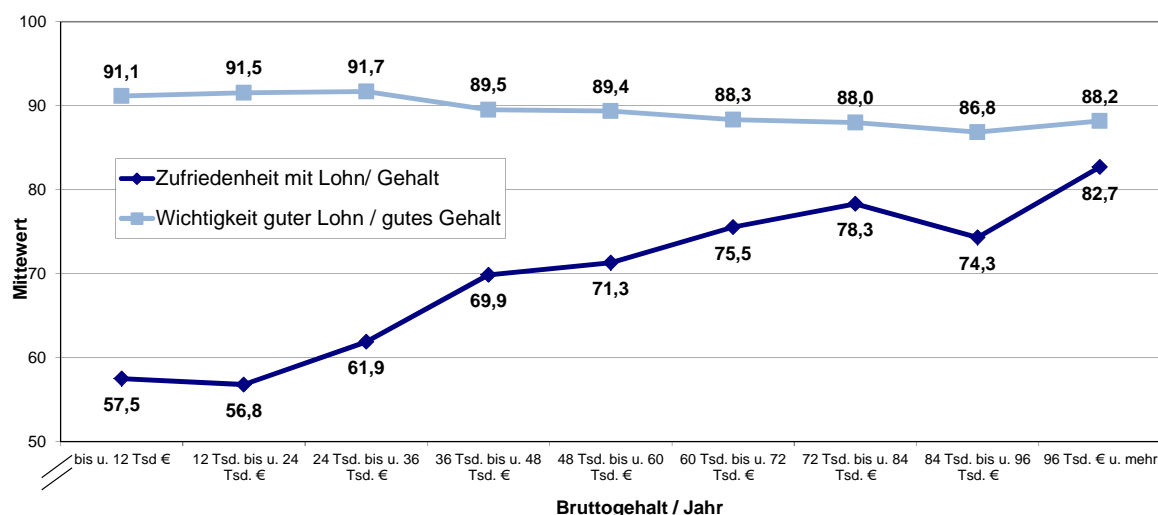


Hieran kann man sehen, wo in der Relation aller Aspekte die größten Differenzen bestehen, also mithin die größten unerfüllten Wünsche an die Arbeitsqualität. Wie das Streudiagramm zeigt, sind diese Differenzen unterschiedlich groß- je weiter ein Punkt in Richtung links oben liegt, desto größer ist die Differenz. Bei der Attraktivität der Region ist der Unterschied am geringsten, hier ergibt sich sogar ein numerisch leicht höherer Wert für die Zufriedenheit als für die Wichtigkeit. Am größten sind die Differenzen bei Lohn und Gehalt, Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben sowie der Führungsqualität – diese wären also nach den Ergebnissen dieser direkten paarweisen Messung die Felde mit dem größten Handlungsbedarf.

Die Bewertung des eigenen Einkommens fällt mit einem Mittelwert von 63,7 Punkten auf der 0-100 Skala zwar noch positiv aus, allerdings ist die Lücke zwischen Wichtigkeit (Wunsch) und Bewertung (Realität) im Vergleich zu anderen Merkmalen sehr groß.

Die Analyse der Wichtigkeit von Lohn und Gehalt nach dem wirklich erzielten Bruttojahresgehalt zeigt, dass es hier nur eine geringe Abhängigkeit gibt: Über alle Gehaltsstufen wird ein guter Lohn als sehr wichtig erachtet (86 bis 92 Punkte); allenfalls in den höchsten Einkommensklassen sinkt die Wichtigkeit – womöglich aufgrund eines Sättigungseffekts – etwas ab.

Abbildung 10: Wichtigkeit vs. Zufriedenheit mit Lohn/Gehalt nach Einkommen



Die Zufriedenheit mit dem eigenen Lohn/Gehalt hängt dagegen stark vom tatsächlich erzielten Bruttojahresgehalt ab: In den unteren beiden Einkommensgruppen beträgt der Mittelwert jeweils unter 60 Punkten, in den oberen ab 60.000 Euro beträgt er von 75 bis über 80 Punkte. Würden aus den vorliegenden Einkommensgruppen auf der Basis der Formel: Wochenarbeitszeit x 52 / Bruttojahreslohn (Mitte jeder Einkommensgruppe) einen Stundenlohn abschätzen, würde sich die Kurve der Zufriedenheit mit dem Lohn/Gehalt stärker glätten und einen linearen Verlauf nehmen.

Die Lücke zwischen gewünschtem und erlebtem Lohn/Gehalt ist also in jedem Fall in den unteren Einkommensgruppen deutlich größer als in den oberen, da die Wichtigkeit in allen Gruppen vergleichbar hoch ist. Das spricht dafür, das Einkommen neben den wichtigen Bestimmungsfaktoren aus Regressionsmodellen als wichtige Größe in den Index zur Arbeitsqualität aufzunehmen (s. Kapitel 7).

#### 4.5 Zusammenfassung

Ein Ansatz der Messung der gewünschten und erlebten Arbeitsqualität in dieser Studie ist die direkte paarweise Abfrage der Wichtigkeit von 15 Aspekten (gewünschte Arbeitsqualität) und die Bewertung der Zufriedenheit mit diesen Aspekten (erlebte Arbeitsqualität) mit je einer Frage in summarischer Form. Es zeigte sich, dass die Beschäftigten sich bei sehr vielen Aspekten eine hohe Arbeitsqualität wünschen, d.h. diese als sehr wichtig bewerten.

Wie schon 2004 liegen Aspekte der Sicherheit des Arbeitsplatzes und des Gehaltes an der Spitze der Bewertungen. Allerdings gibt es in der jetzigen Befragung eine ganze Reihe von Aspekten, die fast genauso wichtig eingestuft werden, es ist also nicht so, dass nur einige wenige Aspekte besonders wichtig wären. Das Auf- bzw. Zusammenrücken der Punktwerte für die gewünschte Arbeitsqualität im oberen Bereich legt die Vermutung nahe, dass heutzutage weitere Aspekte wie Nutzung von Fähigkeiten, Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben oder Ausstattung des Arbeitsplatzes zunehmend an Relevanz gewinnen und bei entsprechenden Rahmenbedingungen (Fachkräftemangel, Nachfragemarkt, allgemeine Erfüllung der Sicherheitsbedürfnisse) ausschlaggebend für die Attraktivität von Arbeitsplätzen werden könnten.

Auch in der Bewertung der Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen (erlebte Arbeitsqualität) sind für alle 15 Aspekte (+ Aspekt „unbefristeter Arbeitsvertrag“, den es nur für die Zufriedenheitsbewertung gibt) Mittelwerte deutlich über 50 Punkte festzustellen, d.h. der aktuelle Arbeitsplatz wird hinsichtlich der abgefragten Qualitätsmerkmale mehrheitlich eher positiv beurteilt. Ganz vorne liegt die Bewertung der Kollegialität.

Im Vergleich der gewünschten mit der erlebten Arbeitsqualität (Wichtigkeit und Zufriedenheit) zeigen sich für die 15 Aspekte verschiedene starke Differenzen. Am größten sind die Differenzen bei Lohn, Vereinbarkeit und Führungsqualität, d.h. hier weichen Wunsch und erlebte Wirklichkeit am stärksten voneinander ab.

Wie am Beispiel des Fragepaares zum Gehalt veranschaulicht wurde, ist die Bewertung der erlebten Arbeitsqualität deutlich stärker von Arbeitsbedingungen und Arbeitsplatzfaktoren abhängig als die Bewertung der Wichtigkeit, die – zumindest beim Gehalt - wenig variiert. Die Zufriedenheit mit dem Gehalt zeigte sich also stark vom realen Gehalt abhängig, die Wichtigkeit eines guten Gehalts war aber unabhängig vom realen Gehalt in allen Gruppen sehr hoch.

Die sehr hohe Bewertung vieler Faktoren als sehr wichtig und dazu die weitgehende Konstanz der Wichtigkeitsbewertungen unabhängig von den realen Arbeitsbedingungen bedeutet, dass für die Bestimmung des Unterschieds von gewünschter zu erlebter Arbeitsqualität vor allem die erlebte Arbeitsqualität relevant ist – ihre Ausprägung entscheidet über das Maß der Erfüllung.

Neben der direkten Messung der gewünschten und erlebten Arbeitsqualität mit Paaren von Einzelfragen, die zwar einen guten Überblick liefert aber doch vergleichsweise grob bleiben muss, und methodische Schwächen durch die starken Deckeneffekte speziell bei der Wichtigkeit hat, wurde in der Studie noch ein zweiter, detaillierterer Ansatz verfolgt: die Messung von Arbeitsplatzaspekten mittels Skalen, d.h. mehrerer detaillierterer Fragen zu je einem Thema die zu Kennwerten zusammengefasst werden. Die Bewertung der einzelnen Themen kann damit genauer erfolgen, die Wichtigkeit dieser Aspekte wird dann indirekt über die Zusammenhänge der Bewertung der Arbeitsrealität zu Zufriedenheits- und Gesundheitsparametern bestimmt.

Diese Ergebnisse werden in Kapitel 6 dargestellt.

## 5. Detailanalysen: Arbeitszeiten, Familie und Beruf

Zwei Teilbereiche wurden in der Studie im Rahmen von Detailanalysen besonders beleuchtet: Das Thema Arbeitszeiten und das Thema Vereinbarkeit Familie und Beruf.

### 5.1 Arbeitszeiten – zentrale Befunde

Eine wesentliche Arbeitsdisposition stellt für jeden Arbeitnehmenden die Arbeitszeit dar. Der Umfang von regulärer Arbeitszeit und Mehrarbeit, die zeitliche Disposition als Abend-, Wochen- oder Schichtarbeit, die Arbeitszeitwünsche und nicht zuletzt die Entgrenzung von Arbeitszeit und Freizeit bilden wesentliche Subdimensionen der Arbeitsqualität. Mehr als bei anderen Untersuchungsaspekten lassen die Ergebnisse zu diesem Themenfeld gravierende Unterschiede zwischen der Erwerbstätigkeit von Männern und Frauen erkennen.

#### 5.1.1 Dauer und Lage der Arbeitszeiten

Beginnen wir die Betrachtung mit der vertraglich geregelten und der faktischen Arbeitszeit. Rund drei Viertel (72,3 %) der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind auf einer Vollzeitstelle erwerbstätig; gut ein Viertel arbeitet Teilzeit (vgl. Tabelle 1). Hinsichtlich des Arbeitsvertrags gibt es allerdings markante Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Während nur knapp sieben % der Männer einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, hat gut die Hälfte der Frauen (51,2 %) eine Teilzeitstelle. Bemerkenswert ist, dass der Anteil der Vollzeit- bzw. Teilzeitbeschäftigten bei Frauen ganz gravierend zwischen den Altersgruppen variiert. Frauen bis Mitte zwanzig haben zu rd. 80 % einer Vollzeitstelle. In der Altersgruppe bis Mitte dreißig sind es rd. 70 %. In den drei Altersgruppen von 35 bis Mitte sechzig sinkt der Anteil der Vollzeitbeschäftigten auf 38 bis 43 %. Entsprechend steigt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten unter den Frauen (vgl. Tabelle 12).

Grund für diese altersdifferenzierten Arbeitsverhältnisse sind familiäre Verpflichtungen. Frauen ohne Familienpflichten nehmen zu 57,9 % eine Vollzeitbeschäftigung und zu 42,2 % eine Teilzeitarbeit wahr. Bei Frauen mit versorgungsbedürftigen Kindern oder Angehörigen kehrt sich das Verhältnis um: lediglich 31,8 % haben eine Vollzeitstelle, während 68,2 % Teilzeit arbeiten. Da die Familienphasen verstärkt ab Ende zwanzig, Anfang dreißig einsetzen, ergibt sich der oben beschriebene Alterseffekt.

Bei Männern gibt es dazu keine Entsprechung. Über alle Altersgruppen hinweg liegt der Anteil der Vollzeitbeschäftigten zwischen 89 und 96 %. Bei den männlichen Arbeitnehmern spielt die Frage, ob im Haushalt Kinder unter vierzehn Jahren oder betreuungsbedürftige Familienangehörige zu versorgen sind, hinsichtlich des Umfang des Arbeitsverhältnisses keine Rolle. Männer ohne Familienpflichten haben zu rd. 92,9 % eine Vollzeitstelle, Männer mit Familienpflichten sogar zu 94,2 %. Das Arbeitsverhältnis von Männern und Frauen ist grundlegend durch die familiäre Arbeitsteilung bei der Betreuung von Kindern und ggf. pflegebedürftigen Angehörigen geprägt. Frauen nehmen eine Doppelrolle in Familie und Beruf wahr. Ihr Arbeitsverhältnis ist entsprechend an die begrenzten Zeitressourcen angepasst, während Männer ganz überwiegend die Erwerbsarbeit orientiert sind.

**Tabelle 11: Dauer und Lage der Arbeitszeit**

Arbeitsverhältnis	Insgesamt	Männlich	Weiblich
Vollzeit	72,3	93,3	48,8
Teilzeit	27,7	6,7	51,2
N	4.981	2.628	2.353
Vertragliche Arbeitszeit	Insgesamt	Männlich	Weiblich
< 15 Stunden	3,5	0,8	6,5
15 bis < 35 Stunden	23,8	6,3	43,2
35 bis 40 Stunden	67,6	85,2	47,9
> 40 bis < 50 Stunden	4,3	6,3	2,0
50 und mehr Stunden	0,9	1,5	0,4
N	4.815	2.536	2.279
Überstunden (gruppiert)	Insgesamt	Männlich	Weiblich
keine	24,7	21,4	28,5
unter 5 Stunden	35,3	31,4	39,7
5 bis < 10 Stunden	23,5	26,1	20,5
10 bis < 20 Stunden	14,3	18,3	9,9
20 und mehr Stunden	2,2	2,9	1,4
N	4.830	2.546	2.284
Sa./So./Nachtarbeit	Insgesamt	Männlich	Weiblich
nie/selten	67,9	68,5	67,2
mehrmals im Monat	32,1	31,5	32,8
N	5.004	2.634	2.370
Wechselnde und rotierende Schichten	Insgesamt	Männlich	Weiblich
nein	71,5	74,1	68,5
ja	28,5	25,9	31,5
N	4.998	2.631	2.367

Dieser Unterschied zwischen den Geschlechtern spiegelt sich auch in den Angaben zur vertraglich vereinbarten Arbeitszeit wider. Rund 85 % der befragten Männer haben ein Arbeitszeitkontingent von 35 bis 40 Stunden. Lediglich rd. sieben Prozent leisten weniger Arbeitsstunden. Etwa gleich groß ist der Anteil der Männer, die vertraglich mehr als 40 Stunden arbeiten. 1,5 % haben sogar eine Verpflichtung von mehr als 50 Stunden. Im Vergleich dazu ist die Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen begrenzter. In den Angaben der Frauen spiegelt sich die Differenzierung in Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte wider. Rund die Hälfte der weiblichen Angestellten und Arbeiterinnen hat eine vertragliche Arbeitszeit von weniger als 35 Stunden, 47,9 % haben eine Arbeitszeit von 35 bis 40 Stunden vereinbart und etwas über zwei Prozent mehr als 40 Stunden.

**Tabelle 12: Arbeitsverhältnis nach Geschlecht und Alter**

Arbeits- verhältnis (Anteil)	Altersgruppe (Jahre)					Gesamt %
	bis 24 %	25-34 %	35-44 %	45-54 %	55 u. älter %	
<b>Männer</b>						
Vollzeit	89,2	91,4	95,1	95,9	91,2	93,5
Teilzeit	10,8	8,6	4,9	4,1	8,8	6,7
Gesamt	100	100	100	100	100	100
<b>Frauen</b>						
Vollzeit	80,5	70,2	37,4	40,7	42,9	49,0
Teilzeit	19,5	29,8	62,6	59,3	57,1	51,0
Gesamt	100	100	100	100	100	100

### 5.1.2 Überstunden/Mehrarbeit: Arbeitsumfang

Überstunden und Mehrarbeit, teilweise in erheblichem Umfang, sind für die Beschäftigten eher die Regel als eine Ausnahme. Nur rund ein Viertel der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer leistet in einer typischen Arbeitswoche keinerlei Überstunden. Bei einem guten Drittel der Beschäftigten fallen in einer typischen Arbeitswoche bis zu fünf Überstunden an, bei einem weiteren Viertel sind es zwischen 5 und unter 10 Stunden pro Woche. Ein relativ hoher Anteil von 16,5 % der Beschäftigten berichtet von 10 und mehr Überstunden bzw. Mehrarbeit. Bei neun Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fallen ständig Überstunden an; ein Viertel der Befragten berichtet, dass dies oft vorkommt und 23 % leisten manchmal Mehrarbeit. Bei 44 % der Befragten fallen Überstunden eher selten oder fast nie an. Dabei gelten lange Arbeitszeiten als Riskofaktoren für Diabetes (Kivimäki et al. 2014) und Herz-Kreislaufkrankheiten (Virtanen et al. 2012; O'Reilly et al. 2013).

Ein knappes Drittel aller Beschäftigten arbeitet mehrmals im Monat zu ungünstigen Arbeitszeiten, d.h. am Wochenende (Samstag und/oder Sonntag) oder in der Nacht (zwischen 23 und 5 Uhr). Diesbezüglich gibt es keine nennenswerten Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Dagegen ist der Anteil an Beschäftigten mit wechselnden oder rotierenden Schichten mit 31,5 % unter den Frauen etwas höher als unter den Männern (25,9 %). Insgesamt arbeiten 28,5 % der Beschäftigten in wechselnden oder rotierenden Schichten. Die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten ist mit ihrer vertraglichen Arbeitszeit zufrieden (vgl. Tabelle 13). Sowohl bei Männern als auch bei Frauen entspricht bei knapp vier Fünfteln die vertragliche Arbeitszeit den persönlichen Wünschen. Rund 15 % der Männer wünschen sich eine Verkürzung der Arbeitszeit, nur 5 % eine Verlängerung. Unter den Frauen ist die Verteilung ausgeglichener. Dort wünschen sich 10 % eine Verkürzung und 12 % eine Verlängerung der Arbeitszeit.

Die Arbeitszeitwünsche variieren mit der Art des Vertragsverhältnisses. Jeder siebte Arbeitnehmende mit einer Vollzeitstelle würde die Stundenzahl gerne reduzieren, während gut jeder Fünfte Teilzeitbeschäftigte die vertragliche Arbeitszeit gerne aufstocken möchte. Männer und Frauen verhalten sich in dieser Hinsicht nahezu identisch. Genderspezifische Einschätzungen beruhen ausschließlich auf den unterschiedlich hohen Vollzeit- bzw. Teilzeitquoten der Geschlechter. Familiäre Verpflichtungen spielen nur eine sehr untergeordnete Rolle dabei.

Interessanterweise unterscheiden sich die Arbeitszeitwünsche zwischen den Beschäftigten nur graduell in Bezug auf ihre berufliche Stellung. Arbeiter/innen und Angestellte mit qualifizierten Tätigkeiten und mit Führungsaufgaben verbalisieren ungefähr gleich häufig, dass sie eine Arbeitszeitreduzierung begrüßen würden. Lediglich Angestellte mit ausführenden Tätigkeiten signalisieren, dass sie ihre Arbeitszeit eher

ausdehnen möchten. Auch Arbeitnehmer, die mehrfach im Monat Wochenend- oder Nachtarbeit leisten, zielen geringfügig häufiger eine Aufstockung ihrer Arbeitszeit an. Dahinter stehen vermutlich Arbeitnehmer mit einem atypischen Beschäftigungsverhältnis. Durch die gewünschte Arbeitszeitausweitung wird möglicherweise ein Normalarbeitsverhältnis angestrebt.

Einen entscheidenden Einfluss auf den Wunsch, die Arbeitszeit beizubehalten oder zu verändern, haben dagegen offensichtlich die Arbeitsanforderungen und -belastungen, gemessen mittels verschiedener Indizes des COPSQ. Überdurchschnittlich hohe quantitative Arbeitsanforderungen, ein überdurchschnittlicher Work-Privacy-Conflict und ein überdurchschnittlicher Burnout-Wert kovariieren mit einem deutlich höheren Anteil von Personen, die sich eine Reduzierung der Arbeitszeit wünschen. Eine hohe Belastung erhöht offensichtlich den Wunsch, sich durch eine Arbeitszeitreduzierung zu entlasten.

**Tabelle 13: Arbeitszeitwünsche**

Arbeitszeitwünsche	N	Weniger Stunden (%)	Entspricht Wunsch (%)	Mehr Stunden (%)
Gesamt	4.969	12,8	78,4	8,8
Geschlecht				
Männer	2.613	15,2	79,2	5,7
Frauen	2.356	10,2	77,7	12,2
Stellenumfang				
Vollzeit	3.574	16,0	80,5	3,5
Teilzeit	1.374	4,4	73,6	22,0
Stellenumfang nach Geschlecht				
Männer, Vollzeit	2.314	16,0	80,1	4,0
Männer, Teilzeit	165	4,5	65,8	29,7
Frauen, Vollzeit	1.203	16,2	81,2	2,6
Frauen, Teilzeit	1.266	4,4	74,7	20,9
Stellung im Beruf				
Arbeiter/in	1.127	13,8	77,1	9,1
Angestellter mit...				
...ausführender Tätigkeit	773	10,6	73,4	16,1
...qualifizierter Tätigkeit	1.591	12,4	80,3	7,4
...eigenständiger Tätigkeit	1.256	13,7	80,1	6,1
...umfassenden Führungsaufgaben	147	13,8	81,6	4,5
Sa./So./Nachtarbeit				
Selten	3.379	12,5	79,7	7,8
Mehrmals im Monat	1.590	13,5	75,8	10,8
Quantitative Anforderungen*				
Unterdurchschnittlich	850	6,3	83,9	9,8
Durchschnittlich	3.099	12,1	79,6	8,3
Überdurchschnittlich	1.018	20,1	70,6	9,3
Work-Privacy-Conflict*				
Unterdurchschnittlich	1.269	5,5	85,6	8,9
Durchschnittlich	2.910	11,6	80,1	8,3
Überdurchschnittlich	788	29,0	60,9	10,1
Burnout-Symptome*				
Unterdurchschnittlich	860	5,7	85,8	8,5



Durchschnittlich	3.202	11,4	80,6	8,0
Überdurchschnittlich	905	24,4	64,0	11,7
* Unter- bzw. überdurchschnittlich bei mehr als 1 Standard-abw. vom Mittelwert nach unten bzw. oben. „Entspricht die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit Ihren Wünschen? Oder hätten Sie lieber einen Vertrag mit mehr Arbeitszeit oder einen Vertrag mit weniger Arbeitszeit?“				

### 5.1.3 Entgrenzung Arbeits- und Freizeit

Die Möglichkeit, die Arbeitszeiten selber mitzubestimmen, ist für Arbeitnehmende ein hohes Gut. Der Einfluss auf die eigenen Arbeitszeiten erreicht auf der Wichtigkeitsskala im Durchschnitt über alle Beschäftigte knapp 80 Punkte<sup>7</sup> (vgl. Tabelle 14). Mit einem Unterschied von vier Punkten ist für Frauen und Teilzeitbeschäftigte die Selbstbestimmung etwas wichtiger als für Männer bzw. Vollzeitbeschäftigte. Interessanterweise ist dieser Aspekt jenen Arbeitnehmern wichtiger, die keine familiären Pflichten haben. Auf die Frage, ob man mit den Selbstbestimmungsmöglichkeiten bezüglich der Arbeitszeiten zufrieden sei, zeichnet sich ein ähnliches Bild, wenn auch auf einem signifikant niedrigeren Niveau. Im Durchschnitt über alle Beschäftigten erreicht die Zufriedenheit mit der Selbstbestimmung der Arbeitszeit 65 Punkte.<sup>8</sup> Dabei gibt es keine geschlechtsspezifischen Unterschiede. Teilzeitbeschäftigte zeigen sich minimal zufriedener.

**Tabelle 14: Selbstbestimmung bezüglich Arbeitszeiten**

Selbstbestimmung der Arbeitszeit	Wichtigkeit*		Zufriedenheit*	
	N	Mittelwert	N	Mittelwert
Gesamt	4.995	79,8	4.981	65,6
Geschlecht				
Männer	2.631	77,8	2.622	65,7
Frauen	2.363	82,0	2.359	65,6
Stellenumfang				
Vollzeit	3.597	78,8	3.587	64,9
Teilzeit	1.374	82,2	1.371	67,6
Familiäre Pflichten				
Kinder unter 14 Jahre oder Betreuung	3.290	78,6	3.283	65,0
Keine	1.704	82,0	1.698	67,0
Arbeitszeitwünsche				
Weniger Stunden	635	80,2	633	53,2
Entspricht Wunsch	3.891	79,8	3.884	68,3
Mehr Stunden	434	79,0	430	59,5
* Index von 0 – 100, 0 = sehr unwichtig/sehr unzufrieden, 100 = sehr wichtig/sehr zufrieden				
„Bitte sagen Sie mir jetzt, wie zufrieden Sie mit den folgenden Aspekten Ihrer Arbeit sind. ... Ihren Möglichkeiten Ihre Arbeitszeiten selbst zu bestimmen?“				
„Wie wichtig sind Ihnen persönlich die folgenden Aspekte bei Ihrer Arbeit? ... die Möglichkeit, Ihre Arbeitszeiten selbst zu bestimmen?“				

<sup>7</sup> Index von 0 – 100, 0 = sehr unwichtig, 100 = sehr wichtig.

<sup>8</sup> Index von 0 – 100, 0 = sehr unzufrieden, 100 = sehr zufrieden.

Es besteht also eine deutliche Lücke zwischen der Wichtigkeit und der Zufriedenheit in Hinblick auf die Wahl der Arbeitszeiten. Diese Dissonanz wird besonders greifbar, wenn man die Arbeitszeitwünsche mit in Betracht zieht. Unabhängig davon, ob die derzeitige Arbeitszeit dem eigenen Wunsch entspricht oder ob eine Reduzierung bzw. eine Ausweitung der Arbeitszeiten gewünscht wird, liegt der Wert für die Wichtigkeit der selbstbestimmten Arbeitszeiten bei den Befragten bei rund 80 Punkten. Das Maß an Zufriedenheit mit den Selbstbestimmungsmöglichkeiten der Arbeitszeit liegt allerdings bei Personen, bei denen der Umfang der Arbeitszeit ihrem Wunsch entspricht deutlich höher (68,3 Punkte für Zufriedenheit) als bei jenen, die gerne weniger (53,2 Punkte für Zufriedenheit) bzw. gerne mehr arbeiten würden (59,5 Punkte). Ruft man in Erinnerung, dass Arbeitnehmer, die eine Reduzierung ihrer Arbeitszeit anstreben, höhere quantitative Arbeitsanforderungen, ein höheres Konfliktpotenzial zwischen Beruf und Privatem haben und im Durchschnitt einen höheren Burnout-Wert aufweisen, dann wird die höhere Unzufriedenheit mit unzureichenden Selbstbestimmungsmöglichkeiten bei dieser Zielgruppe unmittelbar greifbar.

Die Digitalisierung der Arbeitswelt und der großflächige Einsatz moderner Kommunikationsmedien im beruflichen und außerberuflichen Alltag haben Konsequenzen für Arbeitsabläufe, Reaktionsgeschwindigkeit und Arbeitsverdichtung. Dieser vielfach untersuchte Zusammenhang zwischen Technik und Arbeit hat noch einen Nebenaspekt, der zunehmend in den Fokus rückt. Durch den hohen Verbreitungsgrad von mobiler Kommunikationstechnologie (Handys, Smartphone, Tablets, Laptops) steigt die Erreichbarkeit von Arbeitnehmenden auch außerhalb des Büro- oder Werkskontextes erheblich. Umgekehrt besteht für die Beschäftigten die Option, auch außerhalb des Arbeitskontextes Emails anzunehmen, unerledigte Telefonate zu führen oder Arbeiten zu verrichten. Es kommt dadurch potenziell zu einer Aufweichung von Grenzen zwischen der Arbeitswelt im Büro- oder Werkkontext und der persönlichen Sphäre in Familie und Freizeit.

Wie weit diese Entgrenzung vorangeschritten ist, wurde im Rahmen der Erhebung untersucht. Die Beschäftigten sollten angeben, ob sie der Aussage „Die modernen Kommunikationsmittel wie E-Mail, Handy oder Internet machen meine Freizeit häufig zur Arbeitszeit“ zustimmen oder widersprechen (vgl. Tabelle 15). Dieser Aussage stimmen 17,2 % uneingeschränkt zu, rd. 10 % zeigen sich unentschieden; 73 % stimmen der Aussage nicht zu. Die Entgrenzung von Arbeit und Freizeit hat also ein beachtliches Ausmaß.

Die Antworten der verschiedenen Zielgruppen geben interessante Einblicke in die unterschiedlichen Welten der Beschäftigtengruppen. Angestellte berichten doppelt so häufig von einer Umfunktionierung der Freizeit wie Arbeiter/innen. Eine differenzierte Analyse nach der Art der Tätigkeit zeigt, dass das Ausmaß der Entgrenzung bei Angestellten mit dem Grad der Verantwortung steigt. Personen mit Personalverantwortung und Angestellte mit eigenständiger Tätigkeit berichten jeweils zu 29 % von einem Verschimmen von Arbeit und Freizeit. Angestellte mit umfassenden Führungsaufgaben stimmen sogar zu knapp 39 % der Aussage zu, dass die modernen Kommunikationsmittel ihre Freizeit häufig zur Arbeitszeit machen.

**Tabelle 15: Entgrenzung der Arbeitszeit durch moderne Kommunikationsmittel**

Entgrenzung der Freizeit	N	Stimme zu ( % )	Unentschieden ( % )	Stimme nicht zu ( % )
Gesamt	4.995	17,2	9,8	73,0
Geschlecht				
Männer	2.630	20,4	10,5	69,1
Frauen	2.365	13,6	9,0	77,4
Stellenumfang				
Vollzeit	3.595	19,6	10,4	70,0
Teilzeit	1.377	11,0	8,0	81,0
Stellung im Beruf				

Gewünschte und erlebte Qualität der Arbeit  
Detailanalysen: Arbeitszeiten, Familie und Beruf

Arbeiter/in	1.130	8,6	8,1	83,3
Angestellter mit...				
...ausführender Tätigkeit	772	10,5	9,8	79,7
...qualifizierter Tätigkeit	1.594	15,1	9,3	75,6
...eigenständiger Tätigkeit	1.269	28,9	12,0	59,0
...umfassenden Führungsaufgaben	152	38,8	10,9	50,3
Vorgesetztenfunktion				
Ja	1.398	29,0	9,1	61,9
Nein	3.589	12,5	10,1	77,4
„Die modernen Kommunikationsmittel wie E-Mail, Handy oder Internet machen meine Freizeit häufig zur Arbeitszeit“				

Wird diese Entgrenzung von den Beschäftigten als Belastung gesehen? Im Rahmen einer Querschnitterhebung lässt sich ein solcher Zusammenhang nicht kausal belegen. Es gibt allerdings starke Indizien dafür, dass die Entdifferenzierung von Arbeit und Freizeit nicht spurlos an den Betroffenen vorbeigeht. Personen, die von einer Entgrenzung betroffen sind, berichten häufiger über überdurchschnittlich hohe quantitative Anforderungen und von Konflikten zwischen Arbeit und Privatem (vgl. Tabelle 16).

**Tabelle 16: Entgrenzung der Arbeitszeit und Indikatoren der Belastung**

Entgrenzung der Freizeit	Stimme zu (%)	Unentschieden (%)	Stimme nicht zu (%)
Quantitative Anforderungen*			
Unterdurchschnittlich	7,1	12,4	20,0
Durchschnittlich	50,3	65,3	64,8
Überdurchschnittlich	42,6	22,4	15,2
N	859	488	3.646
Work-Privacy-Conflict*			
Unterdurchschnittlich	9,4	15,4	30,6
Durchschnittlich	58,0	69,6	57,2
Überdurchschnittlich	32,6	15,0	12,2
N	858	489	3.644
Burnout-Symptome*			
Unterdurchschnittlich	10,2	12,8	19,6
Durchschnittlich	63,5	66,5	64,4
Überdurchschnittlich	26,4	20,7	16,0
N	859	489	3.645
* Unter- bzw. überdurchschnittlich bei mehr als 1Standard-abw. vom Mittelwert nach unten bzw. oben. „Die modernen Kommunikationsmittel wie E-Mail, Handy oder Internet machen meine Freizeit häufig zur Arbeitszeit“			

Auch der Indexwert für die Burnout-Symptomatik ist bei diesen Personen im Durchschnitt etwas höher. Dieser deskriptive Befund gibt zu denken und sollte Anstoß sein, die Auswirkungen der Entgrenzung von Arbeit und Freizeit auf die psychische Gesundheit in einer Längsschnittuntersuchung zu untersuchen.

## 5.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Ein Aspekt, auf den im Zusammenhang mit der Qualität der Arbeit in dieser Studie ein besonderes Augenmerk gelegt wird, ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als zentraler Teilbereich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. In diesem Zusammenhang ist sowohl die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit mit Kindererziehungsaufgaben als auch mit familialen Pflegeaufgaben von Relevanz. Um eine Vereinbarkeit beruflicher mit familialen Aufgaben zu gewährleisten, sind nicht nur unterstützende Rahmenbedingungen des Staates, wie z.B. eine Betreuungsinfrastruktur und sozialrechtliche Leistungen, notwendig. Auch den konkreten Bedingungen am Arbeitsplatz, d.h. der Frage, inwiefern die Unternehmen familienbewusst handeln und damit ihre Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen, kommt in diesem Bereich eine zentrale Rolle zu.

### 5.2.1 Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Kontext von Arbeitsqualität

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist erst in den letzten Jahrzehnten durch den Wandel der Geschlechterrollen sowie dessen Folgen (Geburtenrückgang und Fachkräftemangel) zu einer zentralen gesellschaftlichen Aufgabe und damit auch zu einem bedeutenden Aspekt der Arbeitsqualität geworden (Gerlach & Laß 2012b: 29f.; Saltzstein et al. 2001: 452): Bis in die 1970er Jahre hinein machte das traditionelle Ernährermode, bestehend aus einem vollzeitbeschäftigten Ehemann und einer nichterwerbstätigen Ehefrau, die sämtliche familialen Aufgaben übernahm, eine strikte Trennung zwischen Erwerbs- und Familienarbeit und damit einen starr organisierten Arbeitsablauf möglich. Mit der Zunahme der Erwerbsbeteiligung von Frauen, insbesondere auch von Müttern, und dem aufkommenden Wunsch von Vätern, sich stärker in die Familienarbeit einzubringen, verlor das traditionelle Arbeitsteilungsmodell an Rückhalt und Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf erfuhren zunehmende Relevanz. Studien zufolge ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei der Wahl der Arbeitgebenden heute bereits genauso wichtig wie ein gutes Gehalt (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2010; Ernst & Young 2014). Zukünftig wird der Stellenwert der Vereinbarkeit weiter steigen: Nicht nur wird eine egalitäre Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern zunehmend zur Regelorientierung der Menschen in Deutschland, sondern zukünftig wird – bedingt durch den demographischen Wandel – eine steigende Anzahl Beschäftigter zusätzlich mit Aufgaben der Angehörigenpflege betraut sein (Gerlach & Laß 2012a: 256).

Entsprechend sehen heute die gängigen arbeitswissenschaftlichen Definitionen und Messansätze von Arbeitsqualität die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und insbesondere Familie als einen Kernbestandteil von Arbeitsqualität. Bereits 2008 identifizierte die ILO in ihrem Konzept zur Messung menschenwürdiger Arbeit (decent work) die Vereinbarkeit von Beruf, Familien- und Privatleben (Combining work, family and personal life) als einen zentralen Aspekt von decent work (International Labour Organization 2008). Unter anderem hieran anknüpfend entwickelte eine von UNECE, ILO und Eurostat initiierte Task Force einen international anerkannten Indikatorrahmen zur Messung der Qualität der Arbeit. Neben Aspekten wie „Sicherheit am Arbeitsplatz und ethische Aspekte der Arbeit“ oder „Einkommen und indirekte Arbeitgeberleistungen“ identifizierte die Task Force auch „Arbeitszeit und Ausgleich beruflicher und privater Belange“ als eine von sieben zentralen Dimensionen der Arbeitsqualität, wobei der Bereich Familie innerhalb der privaten Belange im Vordergrund steht (Körner et al. 2010b). Auch das Statistische Bundesamt rekurriert seither in seinen Veröffentlichungen zum Thema „Qualität der Arbeit“ auf diese sieben konstituierenden Dimensionen von Arbeitsqualität (Körner et al. 2010a, 2012) und erkennt damit die große Bedeutung des Ausgleichs von Beruf und Familie für die Arbeitsqualität an.

Im Rahmen der INQA-Studie „Was ist gute Arbeit – Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen?“ (Fuchs 2006) fließt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als zentraler Aspekt der Arbeitsqualität jedoch nur randständig in die Analysen mit ein. So formulieren die Autoren zwar den Anspruch „Ansatzpunkte

für eine repräsentative 'Gesamtarbeitsbilanz' zu schaffen, die sowohl die berufliche als auch die außerberufliche Lebenswelt umfasst" (Fuchs 2006: 133). Im Bericht finden sich jedoch nur wenige Passagen zu dieser Thematik. Dennoch wird die Relevanz von Vereinbarkeitsfragen für die Beschäftigten durch den Bericht prinzipiell bestätigt: So empfinden 47 % der männlichen und 56 % der weiblichen Beschäftigten Sonderurlaub für Pflegeaufgaben als wichtig bzw. sehr wichtig für gute Arbeit. 39 % der männlichen Beschäftigten und 53 % der weiblichen Beschäftigten messen der Anpassung der Arbeitszeitlage an persönliche Bedürfnisse (sehr) hohe Bedeutung für gute Arbeit zu, und 17 % bzw. 30 % empfinden eine Unterstützung bei der Kinderbetreuung durch den Betrieb als wichtig bzw. sehr wichtig für gute Arbeit (Fuchs 2006: 144). Auch wenn der Bericht keine differenzierteren Angaben macht, ist zu vermuten, dass diese Anteile innerhalb der Gruppe der Betroffenen, d.h. derjenigen mit Familienpflichten, noch weitaus höher liegen.

Entgegen der Konzeption von Arbeitsqualität, wie sie vom Statistischen Bundesamt vertreten wird, geht die Vereinbarkeit von beruflichen und privaten/familialen Anforderungen im Rahmen der INQA-Studie sowie ihrer Nachfolgestudien auf Basis des DGB-Index „Gute Arbeit“ nicht oder nur indirekt in die Bemessung von Arbeitsqualität ein (Fuchs 2006; DGB-Index Gute Arbeit 2007, 2010). Eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird in diesen Studien vielmehr als die Folge einer hohen Arbeitsqualität aufgefasst: Je schlechter die Arbeitsqualität der Beschäftigten, desto eher erleben diese eine Doppelbelastung und Einschränkungen im außerberuflichen Umfeld. Zudem sinkt mit abnehmender Arbeitsqualität die Möglichkeit, Familien- und Hausarbeit als guten Ausgleich zur beruflichen Arbeit zu sehen (Fuchs 2006: 133f.). Mit dem Hinweis auf Doppelbelastungen einerseits und einen guten Ausgleich andererseits verdeutlicht Fuchs (2006), dass das Zusammenspiel der familialen und der beruflichen Sphäre unter zwei Blickwinkeln betrachtet werden muss: einerseits als konkurrierende und teilweise konfligierende Bereiche, andererseits jedoch auch als Bereiche, die sich gegenseitig bereichern und unterstützen können. Bisher wurde in der Literatur jedoch zumeist einseitig auf die Konkurrenzsituation dieser beiden Bereiche um Zeit und Energie und deren Inkompatibilität fokussiert, was sich in den Begrifflichkeiten „Vereinbarkeitskonflikt“ bzw. „work-family conflict“ widerspiegelt. Laut der einschlägigen Definition von Greenhaus & Beutell (1985: 77) handelt es sich beim work-family conflict um „a form of interrole conflict in which the role pressures from the work and family domains are mutually incompatible in some respect. That is, participation in the work (family) role is made more difficult by virtue of participation in the family (work) role.“ Dabei lässt sich der Vereinbarkeitskonflikt entsprechend seiner Richtung weiter differenzieren in Beruf-Familie-Konflikte (work interference with family), d.h. durch Anforderungen der Erwerbsarbeit verursachte Konflikte im familialen Bereich, einerseits und Familie-Beruf-Konflikte (family interference with work), d.h. durch familiäre Anforderungen verursachte Konflikte im beruflichen Bereich andererseits (z.B. Shockley & Singla 2011). Die Vereinbarkeit dieser beiden Lebensbereiche erweist sich in Deutschland als deutlich schwieriger als z.B. in den skandinavischen Ländern oder Frankreich (Rüling & Kassner 2007; Luci 2011). Vor allem Frauen sehen sich häufig mit inkompatiblen beruflichen und familialen Anforderungen konfrontiert und verzichten bzw. verzichteten entweder auf ein volles berufliches Engagement – wie der hohe Anteil unfreiwillig teilzeitbeschäftigter Mütter bezeugt (Peuckert 2008: 239f.) – oder auf eine Familiengründung oder -erweiterung – wie die im internationalen Vergleich niedrige Geburtenrate Deutschlands andeutet. So werden aufgrund erwarteter Vereinbarkeitsprobleme viele Kinderwünsche aufgeschoben und resultieren später in ungewollter Kinderlosigkeit. Demgegenüber sind insbesondere Frauen, die ihre beruflichen wie familialen Ziele gleichermaßen verfolgen, mit Zeitstress und einer Doppelbelastung konfrontiert (Peuckert 2008: 243). Männer hingegen wollen sich zunehmend stärker in der Familienarbeit engagieren (z.B. Henry-Huthmacher & Schmitz 2010: 17ff; Gerlach et al. 2013: 12), sehen sich dabei jedoch häufig strukturellen und normativen Hindernissen gegenüber (z.B. Gesterkamp 2005).

Diverse Studien weisen auf die Gefahren für die Betroffenen hin, die mit einer schlechten Passung des beruflichen und des familialen Bereichs verbunden sein können: So betonen Semmer & Mohr (2001) in ihrem Überblick über Ergebnisse der arbeitspsychologischen Stressforschung, dass Konflikte zwischen beruflichen und familialen Anforderungen konsistente Zusammenhänge zu Stresssymptomen aufweisen,

und fordern entsprechend eine stärkere wissenschaftliche Berücksichtigung des Gesamtkontextes von Belastungen unterschiedlicher Rollen und Lebensbereiche. Ähnlich weisen Gramm et al. (1998) auf die gesundheitlichen Gefahren von Vereinbarkeitsproblemen hin. So zeigen sie auf Basis einer Längsschnittanalyse, dass eine Erwerbstätigkeit sich generell zwar positiv auf die Gesundheit von Frauen auswirkt, dieser positive Effekt aber beinahe vollständig aufgewogen wird, sobald durch das Vorhandensein kleiner Kinder eine Doppelbelastung vorliegt. Die Autoren vermuten als Ursache eine mangelnde Abstimmung zwischen den Strukturen des Familien- und des Beschäftigungssystems, welche (Zeit-)Konflikte verursachen und zu einem erhöhten Risiko einer gesundheitlichen Überlastung führen. Auch neuere Studien bestätigen die Risiken des Vereinbarkeitskonflikts. So weisen Jacobshagen et al. (2005) anhand eines Samples von Topmanagern eines Schweizer Großkonzerns Zusammenhänge zwischen dem Beruf-Familie-Konflikt und den drei Befindensparametern Irritation, psychosomatischen Beschwerden und arbeitsbezogener Depressivität nach. Darüber hinaus kommt dem Beruf-Familie-Konflikt der Studie nach eine Mediatorrolle zwischen arbeitsbezogenen Stressoren und der Beeinträchtigung des Befindens zu. Weiterhin zeigen Nübling et al. (2012) anhand einer Untersuchung der Arbeitssituation von Lehrkräften mittels des COPSQ einen Zusammenhang zwischen dem work-privacy Konflikt und dem allgemeinen Gesundheitszustand sowie der Betroffenheit von Burnout. Im Längsschnitt zeigen sich mit Blick auf Vereinbarkeitskonflikte Anhaltspunkte für eine „Verlustspirale“: Personen, denen bereits Ressourcen in einem bestimmten Bereich fehlen, neigen zu einem weiteren Verlust von Ressourcen. Dementsprechend können Demerouti et al. (2004) anhand von drei aufeinanderfolgenden Messzeitpunkten aufzeigen, dass sich Arbeitsdruck, Vereinbarkeitskonflikte und Erschöpfung jeweils wechselseitig bedingen.

Während die negative Seite des Verhältnisses von Familie und Beruf somit bereits gut beleuchtet wurde, findet eine wissenschaftliche Analyse der positiven Aspekte dieses Zusammenspiels im Sinne einer gegenseitigen Bereicherung seltener statt. Dies schlägt sich auch in einer gewissen begrifflichen Uneinigkeit nieder, wie sich in dem parallelen Gebrauch von z.B. „work-family facilitation“ oder „work-family enrichment“ zeigt (Voydanoff 2004: 399). Laut Voydanoff (2004: 399) beschreibt der Begriff work-family facilitation „a form of synergy in which resources associated with one role enhance or make easier participation in the other role“. Die Einbindung in eine Familie kann sich somit positiv auf die Bewältigung beruflicher Aufgaben auswirken, und umgekehrt wirkt das Nachgehen einer Erwerbstätigkeit positiv auf die Bewältigung familialer Aufgaben zurück. Ähnlich weist die INQA-Studie darauf hin, dass der Lebenspartner bzw. die -partnerin und die Familie für Beschäftigte eine zentrale soziale Ressource darstellen, die einerseits das Wohlbefinden direkt positiv beeinflussen, und andererseits durch ihre Unterstützungsfunktion mögliche Belastungen der Arbeit abpuffern kann (Fuchs 2006: 51). In diesem Zusammenhang haben Kalveram et al. (2004: 208) anhand einer Tagebuchstudie von Automobilarbeitenden mit Kindern zeigen können, dass die soziale Unterstützung durch den Partner bzw. die Partnerin als Ressource fungiert und bei der Bewältigung beruflicher Stresseffekte hilft. Andererseits führen Konflikte in der Partnerschaft jedoch auch zu vermehrten Konflikten und Belastungen bei der Arbeit.

### 5.2.2 Effekte betrieblicher Familienpolitik

Betriebliche Familienpolitik kann maßgeblich zu einer gelingenden Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen. Hierdurch zeitigt sie positive Effekte auf drei Ebenen: erstens auf der Mikroebene der einzelnen Beschäftigten (und deren Familien), zweitens auf der Mesoebene des Betriebs bzw. Unternehmens sowie drittens auf der gesamtgesellschaftlichen Ebene. Im Rahmen dieses Projektes, das auf den einzelnen Beschäftigten und seine Arbeitsbedingungen fokussiert, stehen dabei die individuellen Effekte im Vordergrund.<sup>9</sup> Individuelle Effekte betrieblicher Familienpolitik zeigen sich in Hinsicht auf zwei unterschiedliche

<sup>9</sup> Vergleiche zu den betrieblichen Effekten betrieblicher Familienpolitik z.B. Schneider et al. (2008) sowie zu ausgewählten gesamtgesellschaftlichen Effekten Gerlach & Laß (2012a).

Adressatengruppen: einerseits mit Blick auf aktuell Erwerbstätige und andererseits mit Blick auf Personen, die die Erwerbsarbeit familienbedingt unterbrechen bzw. aufgeben mussten.

Bezüglich der erstgenannten Zielgruppe aktuell Beschäftigter zeigen diverse Studien auf, dass betriebliche Familienpolitik dazu beiträgt, den Vereinbarkeitskonflikt zu verringern und damit mittelbar Gesundheitsrisiken zu reduzieren sowie die Zufriedenheit der Beschäftigten sowohl mit der Arbeit als auch mit dem Familienleben zu erhöhen. Für Deutschland zeigt zum Beispiel eine Studie von Krisor et al. (2011) zu Beschäftigten mit Kinderbetreuungsaufgaben und/oder mit Aufgaben der Angehörigenpflege, dass eine familienbewusste Unternehmenskultur, insbesondere eine familienbewusste Arbeitszeit, den Beruf-Familie-Konflikt der Beschäftigten reduziert. Auch Wiese (2004) findet einen negativen Effekt einer familienunterstützenden Organisationskultur auf den Beruf-Familie-Konflikt, welcher seinerseits das Wohlbefinden (Auftreten negativer Emotionen) negativ beeinflusst und darüber indirekt auch die Arbeitszufriedenheit beeinträchtigt. Darüber hinaus findet die Autorin auch eine direkte positive Beeinflussung des Wohlbefindens (Auftreten positiver Emotionen) sowie der Arbeitszufriedenheit durch eine familienunterstützende Unternehmenskultur. Die (weitaus zahlreichere) internationale Forschung zu dieser Thematik, die insbesondere aus dem angelsächsischen Raum stammt, untermauert und erweitert die Befunde von Krisor et al. (2011) sowie Wiese (2004) zu den positiven Effekten betrieblicher Familienpolitik auf die Vereinbarkeitssituation sowie die Lebens- und Arbeitszufriedenheit und Gesundheit der Beschäftigten (z.B. Beauregard 2011; Voydanoff 2004; Hill 2005; Frye & Breauh 2004; Saltzstein et al. 2001; Ezra & Deckman 1996).

Mit Blick auf die zweite Zielgruppe der familienbedingt nicht Erwerbstätigen kann betriebliche Familienpolitik dazu beitragen, dass die Erwerbstätigkeit zur Übernahme von Familienaufgaben nicht mehr oder nur noch für einen kürzeren Zeitraum unterbrochen werden muss. Die negativen Effekte einer (unfreiwilligen) Erwerbsunterbrechung bzw. -reduktion zeigt dabei eine Studie auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (Berger 2009) auf: Die Erwerbstätigkeit übt neben dem positiven Effekt auf das Haushaltseinkommen auch einen entscheidenden Einfluss auf das Wohlbefinden von Müttern aus. So sind vollzeitbeschäftigte Mütter der Studie nach am zufriedensten, während eine familienbedingte Nichterwerbstätigkeit oder Teilzeitbeschäftigung die Zufriedenheit verringert. Der negative Einfluss familienbedingter Erwerbsreduktionen erweist sich mit Blick auf die Zufriedenheit von Müttern dabei als gravierender als der Einfluss von Arbeitslosigkeit.

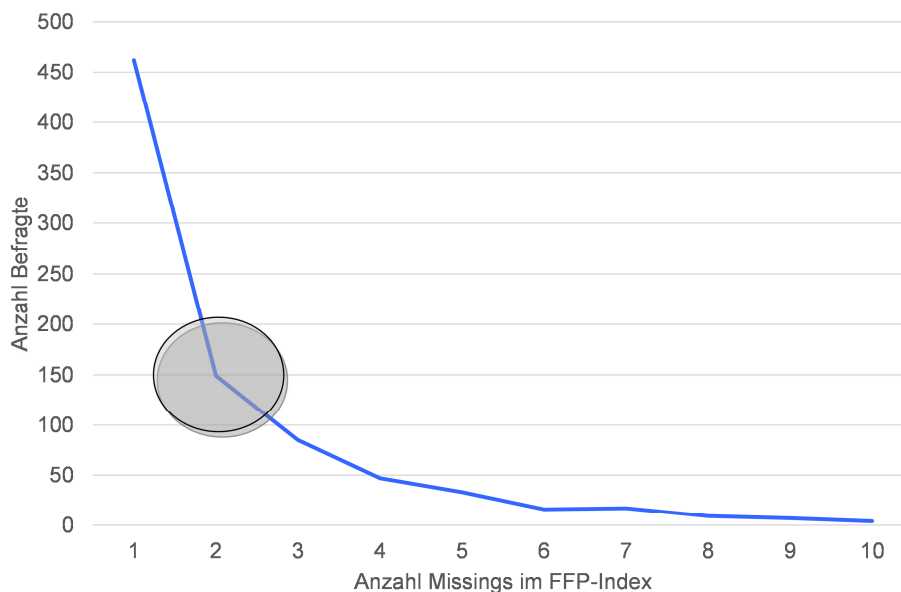
Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf einen zentralen Bestandteil von Arbeitsqualität darstellt. Eine gute Vereinbarkeit führt zu einer gegenseitigen Bereicherung der beiden Lebensbereiche, während Vereinbarkeitskonflikte negative Effekte auf das Wohlbefinden und die Gesundheit der Betroffenen und deren Familie nehmen können. Familienbewusste Personalpolitik kann maßgeblich zu einer gelingenden Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen und damit die negativen Effekte von Konflikten abwenden bzw. positive Effekte auf die Zufriedenheit und die Gesundheit der Beschäftigten ausüben. Inwiefern die Betriebe in Deutschland aus Beschäftigtensicht bereits als familienbewusst gelten können und von welchen Faktoren das Ausmaß betrieblichen Familienbewusstseins abhängt, steht im Fokus der aktuellen Studie.

### 5.2.3 Analysestichprobe des Bereichs Vereinbarkeit

Eines der Kernstücke des Themenbereichs „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ ist die Messung des Familienbewusstseins der Arbeitgebenden mithilfe des FFP-Index. Um den gesamten Bereich mit ein und derselben Stichprobe analysieren zu können, wurde im Vorhinein das Antwortverhalten der Befragten mit Blick auf fehlende Angaben beim FFP-Index überprüft.

Zur Festlegung der Anzahl zu tolerierender fehlender Werte wurden zwei Kriterien herangezogen: Einerseits das Elbowkriterium und andererseits ein inhaltliches Kriterium. Zur Bestimmung des Elbowkriteriums werden die Beobachtungen in der Reihenfolge ihrer fehlenden Werte in einem Koordinatensystem abgetragen (vgl. ausführlicher Backhaus et al. 2011: 359ff). Die resultierende Kurve zeigt bei dem vorliegenden Datensatz einen sichtbaren Knick bzw. Ellbogen bei zwei fehlenden Werten (vgl. Abbildung 11). Entsprechend werden Fälle mit mehr als zwei fehlenden Werten von der weiteren Datenanalyse im Themenbereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf ausgeschlossen. Dies betrifft insgesamt 218 Fälle.

Abbildung 11: Fehlende Werte und Elbowkriterium



Wie oben dargelegt, handelt es sich bei der in dieser Studie verwendeten Skala um eine gekürzte Version des ursprünglichen FFP-Index. Da in der gekürzten Skala die einzelnen Dimensionen durch nur drei bis vier Items abgebildet werden, ist die Verteilung der zwei nach dem Elbowkriterium zulässigen fehlenden Werte auf die einzelnen Dimensionen relevant. Um sicherzustellen, dass kein Item allein eine gesamte Dimension repräsentiert, wurde als zusätzliches inhaltliches Kriterium festgelegt, dass für jede Dimension stets mindestens zwei Items gültige Angaben aufweisen müssen. Aufgrund dieses Inhaltskriteriums mussten weitere 29 Fälle von der Analyse ausgeschlossen werden. Insgesamt reduziert sich so die Stichprobe von 5.004 auf 4.757 Befragte (gewichtet entspricht dies 4.752 Fällen). Tabelle 17 vergleicht die Gesamtstichprobe mit der für den Bereich Vereinbarkeit verwendeten Teilstichprobe, aufgeschlüsselt nach Alter und Geschlecht.<sup>10</sup>

<sup>10</sup> Die Fallzahlen summieren sich aufgrund fehlender Angaben bei Alter und Geschlecht nicht auf 4.752 Fälle.



**Tabelle 17: Vergleich Gesamtstichprobe und Analysestichprobe**

Alter		Gesamtstichprobe			Analysestichprobe		
		Geschlecht		Gesamt	Geschlecht		Gesamt
		männlich	weiblich		männlich	weiblich	
bis 24 Jahre	Anzahl	274	199	473	243	190	433
	% der Gesamtzahl	5,5 %	4,0 %	9,5 %	5,1 %	4,0 %	9,2 %
25-34 Jahre	Anzahl	519	422	941	489	400	889
	% der Gesamtzahl	10,4 %	8,5 %	18,9 %	10,3 %	8,5 %	18,8 %
35-44 Jahre	Anzahl	589	536	1125	561	516	1077
	% der Gesamtzahl	11,8 %	10,8 %	22,6 %	11,9 %	10,9 %	22,8 %
45-54 Jahre	Anzahl	796	811	1607	759	779	1538
	% der Gesamtzahl	16,0 %	16,3 %	32,3 %	16,0 %	16,5 %	32,5 %
55 Jahre und älter	Anzahl	445	388	833	420	372	792
	% der Gesamtzahl	8,9 %	7,8 %	16,7 %	8,9 %	7,9 %	16,7 %
Gesamt	Anzahl	2623	2356	4979	2472	2257	4729
	% der Gesamtzahl	52,7 %	47,3 %	100,0 %	52,3 %	47,7 %	100,0 %

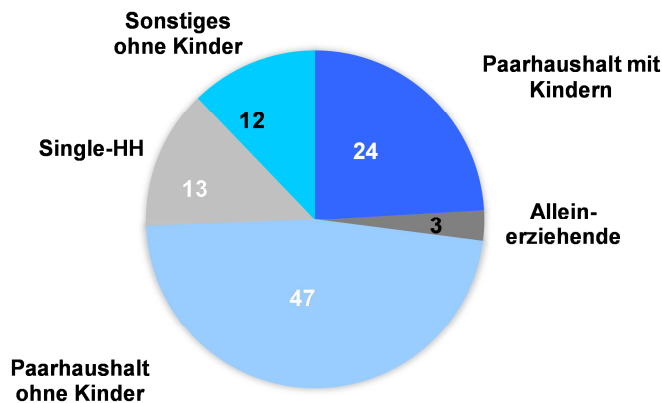
Der Vergleich der Gesamtstichprobe mit der Teilstichprobe für den Bereich Vereinbarkeit zeigt keine nennenswerten Unterschiede zwischen den zwei Stichproben auf, wenngleich der Anteil an Frauen in der Analysestichprobe leicht erhöht ist und der Anteil jüngerer Befragter zugunsten von Befragten im mittleren Alter leicht sinkt.

#### 5.2.4 Vereinbarkeitsanforderungen

Betrachtet man die in Abbildung 12 dargestellte Zusammensetzung der Stichprobe mit Blick auf Haushaltsformen, so wird deutlich, dass die Mehrheit der Befragten (71 %) mit einem Partner zusammenlebt. Die größte Gruppe darunter sind mit insgesamt 47 % Personen, die mit ihrem Partner, aber ohne Kinder<sup>11</sup> zusammenleben. 24 % der Befragten leben mit ihrem Partner und Kindern zusammen. Zusammen mit 3 % Alleinerziehenden haben somit 27 % der Befragten Kinder im Haushalt. Dabei haben die befragten Männer mit 28 % leicht häufiger Kinder als die befragten Frauen mit 26 %.

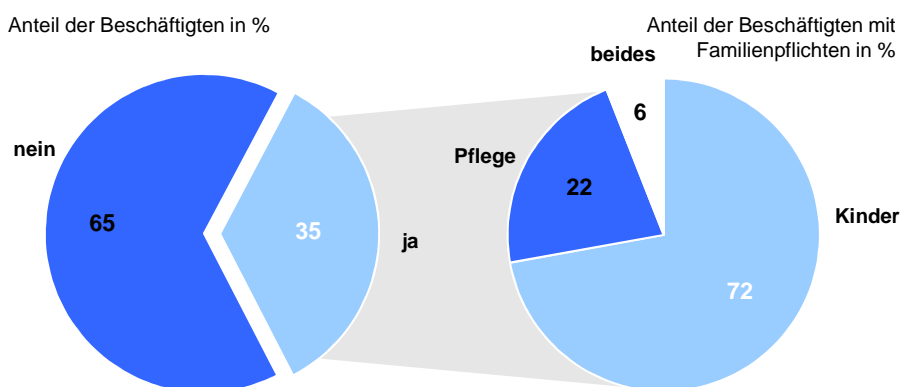
<sup>11</sup> Ist in diesem Kapitel von Kindern die Rede, so sind Kinder unter 14 Jahren gemeint. Da der Betreuungsaufwand und damit die Vereinbarkeitsanforderungen der Beschäftigten mit zunehmendem Alter der Kinder sinken, ist der Fokus auf jüngere Kinder im Haushalt notwendig. Wenn somit ein Haushalt als „ohne Kinder“ klassifiziert wird, so bedeutet dies, dass keine Kinder bis 14 Jahren im Haushalt wohnen; ältere Kinder können durchaus vorhanden sein.

Abbildung 12: Lebensformen der Beschäftigten (in %)



Über alle Lebensformen hinweg pflegen oder betreuen zudem knapp 10 % der Befragten eine hilfebedürftige Person. Insgesamt weisen damit 35 % der Befragten einen Bedarf an einer gelingenden Vereinbarkeit von Beruf mit familiären Pflichten auf, wie in Abbildung 13 dargestellt. Von dieser Gruppe mit Familienpflichten widmet sich die große Mehrheit mit 72 % der Betreuung und Erziehung von Kindern. 22 % sind mit der Pflege von hilfebedürftigen Personen betraut, und 6 % nehmen sowohl Kindererziehungs- als auch Pflegeaufgaben wahr.

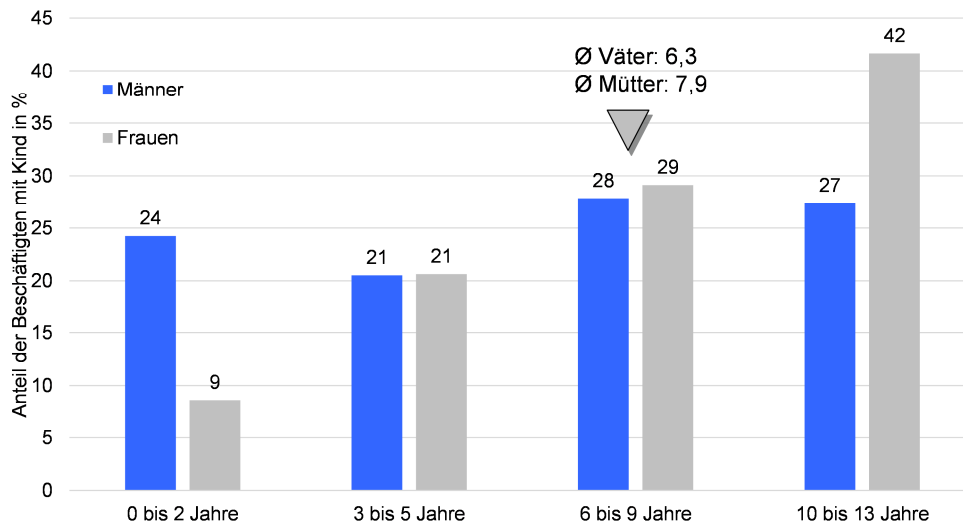
Abbildung 13: Familienpflichten der Beschäftigten



Von den Befragten mit Kindern wohnt gut die Hälfte (53 %) mit einem Kind unter 14 Jahren zusammen, gut 37 % mit zwei Kindern und gut 9 % mit drei oder mehr Kindern. Durchschnittlich wohnen 1,6 Kinder im Haushalt; bei den befragten Vätern sind es mit 1,7 Kindern leicht mehr als bei den befragten Müttern mit 1,5 Kindern. Wie Abbildung 14 verdeutlicht, unterscheidet sich auch das Alter des jüngsten Kindes nach dem Geschlecht des Befragten: Während sich die Anteile an Müttern und Vätern mit einem jüngsten Kind im Kindergarten- oder Grundschulalter kaum unterscheiden, haben Väter überproportional häufig ein jüngstes Kind im Alter bis zu 2 Jahren, und Mütter haben demgegenüber deutlich häufiger ein jüngstes Kind zwischen 10 und 13 Jahren im Haushalt. Entsprechend unterscheidet sich auch das durchschnittliche Alter des jüngsten Kindes, indem es bei Vätern 6,3 und bei Müttern 7,9 Jahre beträgt (gesamt: 7,1 Jahre). Dieses Muster entspricht der Tatsache, dass in Deutschland überwiegend die Frauen für die Betreuung und Erziehung der Kinder zuständig sind und daher im jüngeren Alter der Kinder häufig nicht erwerbstätig sind. Auch die Pflege von Angehörigen wird häufiger von Frauen als von Männern übernommen: In der

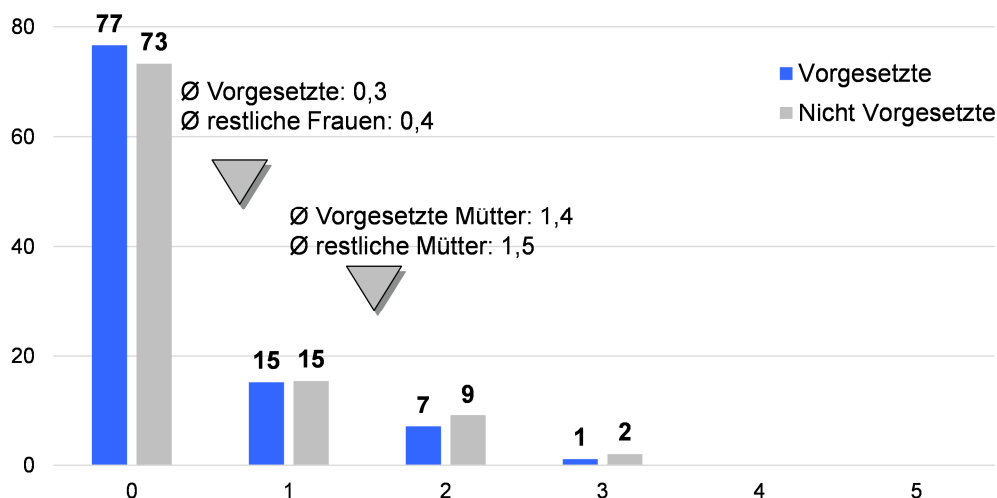
Stichprobe geben 8 % der männlichen Befragten und 12 % der weiblichen Befragten an, eine hilfebedürftige Person zu pflegen bzw. zu betreuen.

Abbildung 14: Alter des jüngsten Kindes



Auch innerhalb der Gruppe der Frauen zeigen sich Unterschiede mit Blick auf das Vorhandensein von Familienpflichten, je nachdem, ob es sich um eine Führungskraft handelt oder nicht (vgl. Abbildung 15). So leben Frauen, die angeben, für andere Beschäftigte die Vorgesetzte zu sein, mit 77 % häufiger ohne Kinder im Haushalt als andere Frauen mit 73 %. Die durchschnittliche Kinderzahl vorgesetzter Mütter unterscheidet sich mit 1,4 allerdings kaum von derjenigen der übrigen Mütter mit 1,5 Kindern. Auch das durchschnittliche Alter des jüngsten Kindes ist bei Müttern in Führungspositionen mit 7,8 Jahren ähnlich zu dem der übrigen Mütter (8,0 Jahre). Vorgesetzte und nicht vorgesetzte Frauen unterscheiden sich jedoch merklich mit Blick auf die Wahrnehmung von Pflegeaufgaben: So geben gut 12 % der Frauen ohne Führungsposition an, Personen zu pflegen bzw. betreuen, während der Anteil bei Frauen in Führungspositionen mit 9 % eher dem der männlichen Beschäftigten ähnelt.

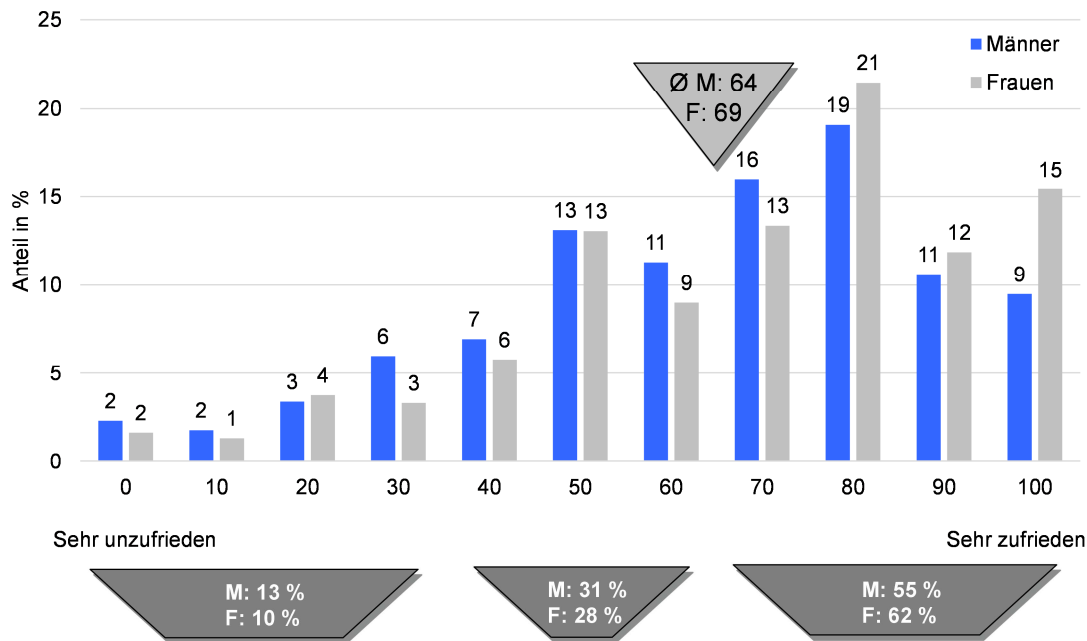
Abbildung 15: Kinderzahl von Frauen nach Führungsposition



### 5.2.5 Zufriedenheit und Wichtigkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

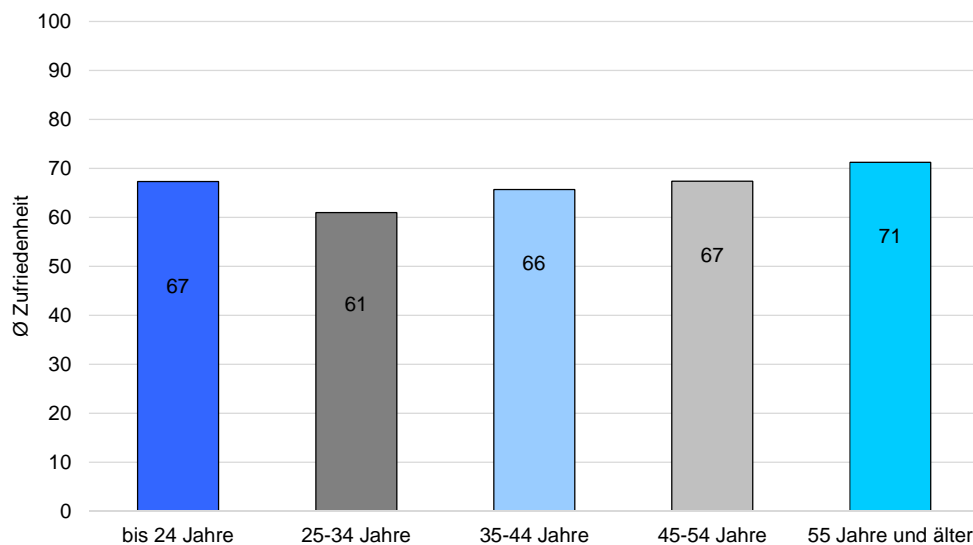
Mit durchschnittlich 66 von 100 Punkten zeigen sich die Befragten mit der persönlichen Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben größtenteils zufrieden bis sehr zufrieden. Auffällig ist jedoch die geschlechtsspezifische Bewertung der Vereinbarkeit (vgl. Abbildung 16): So berichten Frauen mit 69 Punkten eine höhere Zufriedenheit als Männer mit 64 Punkten. Sie vergeben mit 15 % dabei beinahe doppelt so häufig die höchste Punktzahl der Zufriedenheitsskala.

Abbildung 16: Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit nach Geschlecht



Bezüglich der durchschnittlichen Zufriedenheit unterschiedlicher Altersgruppen mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben zeigt sich ein u-förmiger Verlauf (vgl. Abbildung 17). So sind die jüngste und die beiden ältesten Altersgruppen besonders zufrieden mit der Vereinbarkeit, während die Gruppe der 25 bis 34-Jährigen weniger zufrieden ist. Hierbei handelt es sich um die Altersspanne, die als „Rush Hour des Lebens“ bezeichnet wird – eine Lebensphase, in der die berufliche Etablierung und die Bildung einer ökonomischen Basis mit dem Aufbau einer stabilen Partnerschaft sowie dem Übergang in die Elternschaft zusammen fällt (z.B. Betram/Bujard/Rösler 2011) und die dadurch besondere Anforderungen an die Vereinbarkeit der beiden Lebensbereiche stellt.

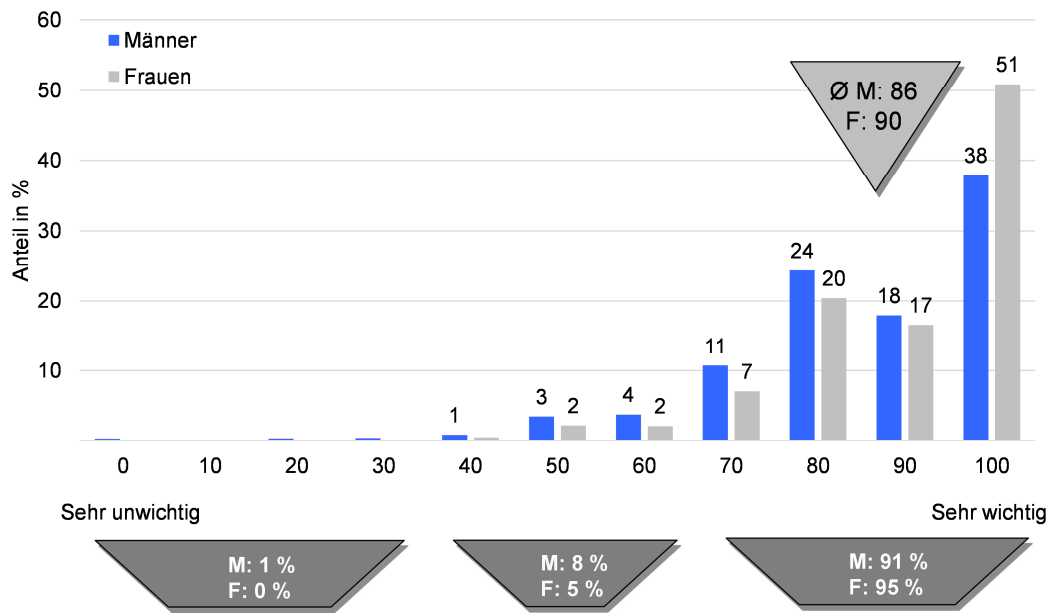
Abbildung 17: Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit nach Altersgruppen



Demgegenüber scheint die Frage, ob aktuell Familienpflichten im Sinne von Kindern im Haushalt und/oder zu pflegenden Personen vorliegen, für die Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf weniger von Bedeutung zu sein: Mit durchschnittlichen 67 von 100 Punkten sind Beschäftigte ohne Familienpflichten ähnlich zufrieden wie Beschäftigte mit Familienpflichten mit 66 Punkten. Differenziert nach Geschlecht zeigt sich, dass Männer mit Familienpflichten am unzufriedensten sind: Sie vergeben nur 63 Punkte, während Männer ohne Familienpflichten mit 65 Punkten ihre Vereinbarkeit etwas besser bewerten. Bei Frauen sind diejenigen mit Familienpflichten zufriedener als diejenigen ohne: Erstere vergeben im Durchschnitt 69, letztere 68 Punkte. Die Vereinbarkeit von Beruf mit familialen Aufgaben scheint somit auf Basis dieser Daten ebenso leicht bzw. schwierig zu sein wie die Vereinbarkeit von Beruf mit anderen privaten Verpflichtungen oder Aktivitäten.

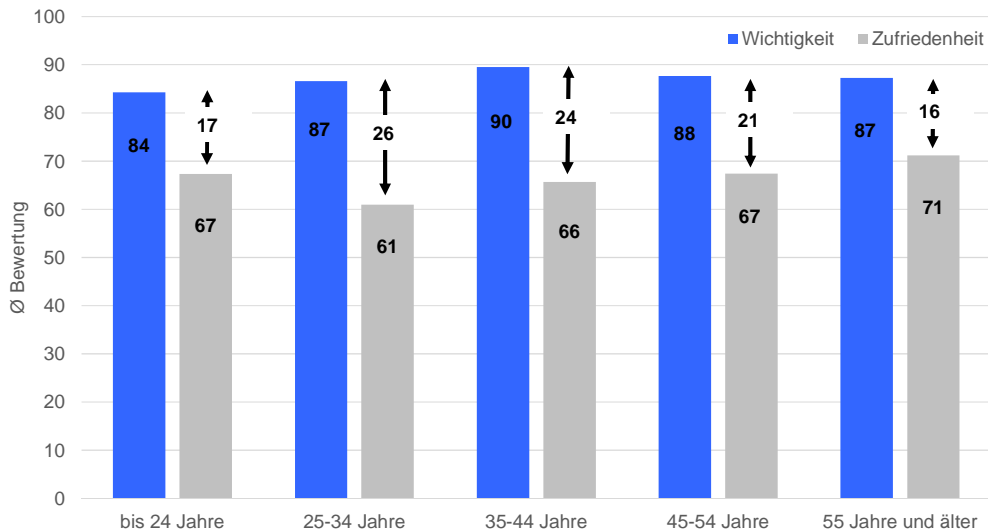
Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben ist für die Befragten von hoher Bedeutung: Sie bewerten die Wichtigkeit dieses Aspekts mit durchschnittlich 87 von 100 Punkten. Auch hier zeigen sich geschlechtsspezifische Differenzen (vgl. Abbildung 18): So ist Frauen das Thema mit durchschnittlich knapp 90 Punkten noch deutlich wichtiger als Männern mit knapp 86 Punkten. Mehr als die Hälfte (51 %) aller Frauen bewertet die Wichtigkeit der Vereinbarkeit mit der höchstmöglichen Punktzahl von 100 Punkten.

Abbildung 18: Wichtigkeit der Vereinbarkeit nach Geschlecht



Vergleicht man die Wichtigkeit der Vereinbarkeit nach Altersgruppen, so zeigt sich – annähernd spiegelbildlich zur Einschätzung der Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit – ein umgekehrt u-förmiger Verlauf (vgl. Abbildung 19).

Abbildung 19: Wichtigkeit der und Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit nach Altersgruppen

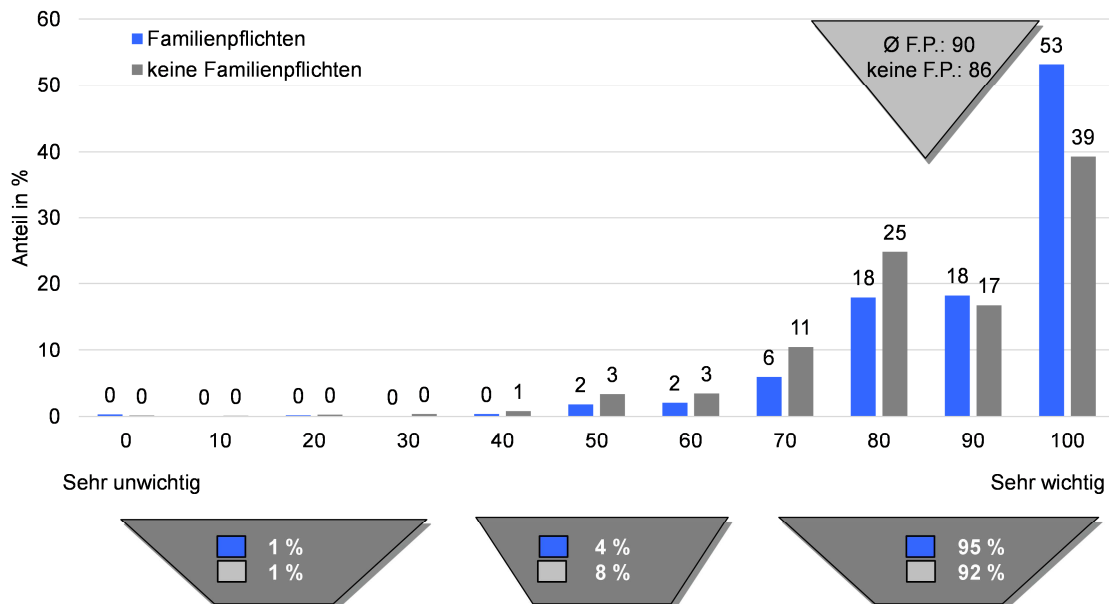


So bewertet die mittlere Altersgruppe zwischen 35 und 44 Jahren die Bedeutung der Vereinbarkeit am höchsten, gefolgt von den angrenzenden Altersgruppen. Die geringste Bedeutung misst die jüngste Altersgruppe bis 24 Jahre der Vereinbarkeit zu. Entsprechend zeigt sich in den mittleren Altersgruppen – insbesondere bei denjenigen zwischen 25 und 34 Jahren sowie zwischen 35 und 44 Jahren – die größte Kluft zwischen Wichtigkeit und Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit: Durchschnittlich beträgt diese Differenz 21 Punkte; bei den 25-34-Jährigen liegt sie jedoch bei 26 Punkten und bei den 35-44-Jährigen bei 24 Punkten. Während erstgenannte Gruppe wie erwähnt die Rush Hour of Life repräsentiert, handelt es sich bei den 35 bis 44-Jährigen um diejenige Gruppe, bei der der Anteil mit Kindern im Haushalt am höchsten ist. Zudem

beginnt hier der Eintritt in die sogenannte „Sandwichgeneration“ (z.B. Künemund 2002) – eine Lebensphase, in der Aufgaben der Kinderbetreuung sowie der Angehörigenpflege gleichzeitig auf die Beschäftigten zukommen können. Hierzu passend ist in dieser Altersgruppe der Anteil derjenigen, die sowohl Kinder im Haushalt haben als auch Pflegeaufgaben übernehmen, von allen betrachteten Gruppen am höchsten.

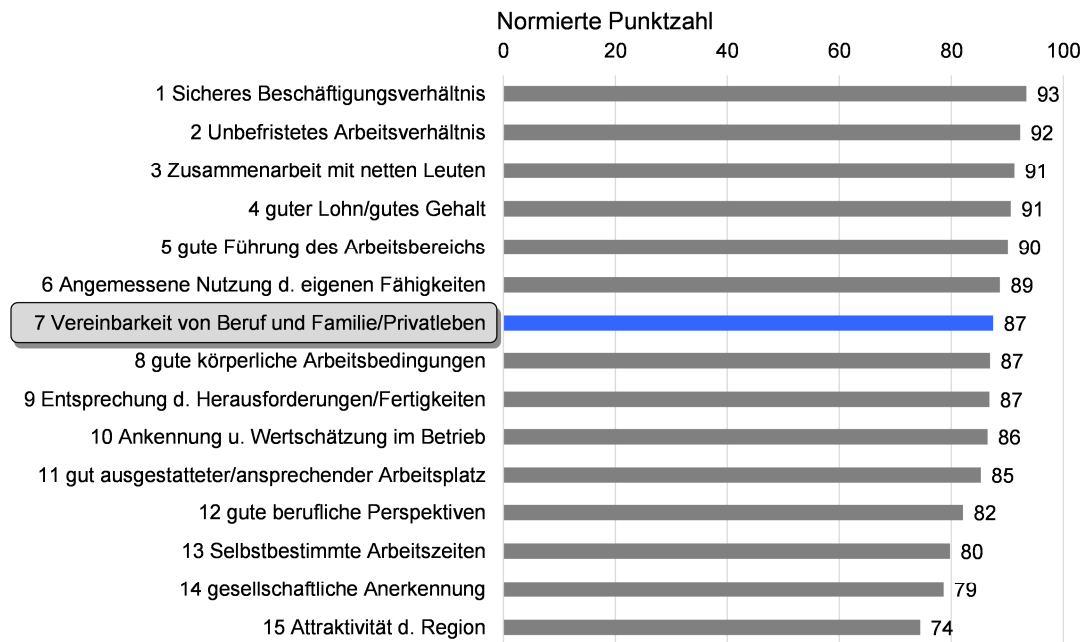
Die Ergebnisse zu den Altersgruppen deuten bereits an, dass bei der Einschätzung der Wichtigkeit der Vereinbarkeit die Frage nach vorhandenen Familienpflichten besonders relevant ist. Dies zeigt sich auch im direkten Vergleich der Bewertung von Personen mit und ohne Familienpflichten (vgl. Abbildung 20): So schätzen Personen mit Kindern und/oder Pflegeaufgaben die Wichtigkeit mit durchschnittlich 90 Punkten deutlich höher ein als Personen ohne Familienpflichten mit durchschnittlich 86 Punkten. Zudem vergeben sie mit einem Anteil von 53 % gegenüber sonst 39 % auch deutlich häufiger die maximale Punktzahl auf der Wichtigkeitsskala.

Abbildung 20: Wichtigkeit der Vereinbarkeit nach Familienpflichten



Die hohe Bedeutung der Vereinbarkeit für die Beschäftigten wird nicht nur aus der absoluten Punktzahl deutlich, die die Befragten bei der Einschätzung der Wichtigkeit vergeben, sondern erschließt sich insbesondere durch den Vergleich der Wichtigkeit der Vereinbarkeit mit anderen arbeitsbezogenen Aspekten (vgl. Abbildung 21). Mit den erwähnten durchschnittlichen 87 Punkten erreicht die Vereinbarkeit insgesamt den siebten Platz und liegt damit im Mittelfeld der abgefragten Aspekte.

Abbildung 21: Relative Wichtigkeit der Vereinbarkeit



Ein differenzierter Blick nach Beschäftigtengruppen zeigt allerdings, dass die Gruppe der Betroffenen, d.h. diejenigen mit Familienpflichten, der Vereinbarkeit mehrheitlich einen deutlich höheren Stellenwert zuweist (vgl. Tabelle 18).

Während Personen ohne Familienpflichten die Vereinbarkeit mit durchschnittlich 86 Punkten nur auf Rang 10 setzen, liegt sie bei Personen mit Familienpflichten mit 90 Punkten auf Rang 5. Hierbei lässt sich weiter unterscheiden nach der Art der Familienpflichten, die die Beschäftigten ausfüllen: Personen, die gleichzeitig Aufgaben der Kinderbetreuung und der Pflege wahrnehmen, bewerten die Vereinbarkeit mit 91 Punkten und Rang 3 am höchsten, gefolgt von Personen, die (nur) Kinder im Haushalt haben, mit ebenfalls 91 Punkten, aber Rang 4. Für Personen, die (nur) Pflegeaufgaben wahrnehmen, sind andere arbeitsbezogene Aspekte deutlich wichtiger; sie setzen die Vereinbarkeit mit 87 Punkten nur auf Rang 10. Eine mögliche Erklärung ist die Tatsache, dass Beschäftigte, die Pflegeaufgaben wahrnehmen, im Durchschnitt deutlich älter sind als diejenigen ohne Pflegeaufgaben: Die Befragten (nur) mit Kindern sind durchschnittlich 39 Jahre alt, diejenigen mit Kindern und Pflegeaufgaben 41 Jahre und diejenigen (nur) mit Pflegeaufgaben bereits 49 Jahre. Entsprechend gewinnen bei der letztgenannten Gruppe gesundheitsbezogene Aspekte wie gute körperliche Arbeitsbedingungen sowie ein gut ausgestatteter Arbeitsplatz an Relevanz.

Innerhalb der Gruppe mit Familienpflichten zeigen sich zudem Unterschiede zwischen Frauen und Männern: So bewerten Frauen mit Familienpflichten die Wichtigkeit der Vereinbarkeit mit knapp 93 Punkten deutlich höher als Männer mit gut 88 Punkten. Zum Teil ist dies auf geschlechtsspezifisches Antwortverhalten zurückzuführen: Über alle Items hinweg zeigen die befragten Frauen eine Tendenz zur höheren Einschätzung der Wichtigkeit der abgefragten arbeitsbezogenen Aspekte. Jedoch kommt die unterschiedliche Bedeutsamkeit auch in der Rangfolge zum Ausdruck: Bei Frauen mit Familienpflichten rangiert die Vereinbarkeit auf Rang 4, bei Männern auf Rang 6. Aspekte, die für Männer, nicht aber für Frauen mit Familienpflichten wichtiger sind als die Vereinbarkeit, sind ein guter Lohn bzw. ein gutes Gehalt sowie eine gute Führung des Arbeitsbereichs. In der höheren Bedeutung des Lohns bzw. Gehalts für Männer spiegelt sich der Anspruch an Männer als Ernährer der Familie wider, während Frauen häufig die Rolle der Zuversicherin zukommt.



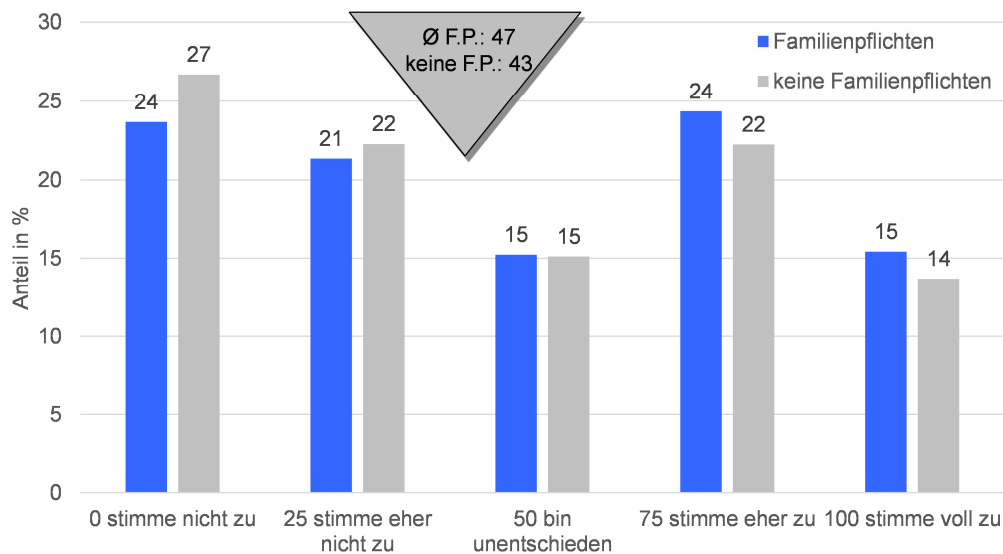
**Tabelle 18: Relative Wichtigkeit der Vereinbarkeit nach Familienpflichten**

Items	keine Familienpflichten	Familienpflichten	darunter: Kinder	darunter: Pflege	darunter: Beides
	Punkte (Rang)	Punkte (Rang)	Punkte (Rang)	Punkte (Rang)	Punkte (Rang)
Sicheres Beschäftigungsverhältnis	93 (1)	94 (1)	94 (1)	94 (1)	94 (1)
Unbefristetes Arbeitsverhältnis	92 (2)	93 (2)	93 (2)	93 (2)	91 (4)
Zusammenarbeit mit netten Leuten	91 (3)	91 (3)	92 (3)	91 (5)	93 (2)
guter Lohn/gutes Gehalt	90 (4)	91 (4)	91 (5)	91 (4)	90 (5)
gute Führung des Arbeitsbereichs	90 (5)	90 (6)	90 (6)	92 (3)	89 (6)
Angemessene Nutzung d. Fähigkeiten	89 (6)	89 (7)	89 (7)	89 (6)	86 (7)
Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben	86 (10)	90 (5)	91 (4)	87 (10)	91 (3)
gute körperliche Arbeitsbedingungen	87 (7)	87 (8)	87 (8)	89 (7)	83 (11)
Entsprechung d. Herausforderungen/Fertigkeiten	87 (8)	87 (9)	87 (9)	88 (8)	86 (8)
Anerkennung u. Wertschätzung im Betrieb	87 (9)	86 (10)	86 (10)	87 (11)	85 (9)
gut ausgestatteter/anspruchender Arbeitsplatz	86 (11)	85 (11)	84 (11)	87 (9)	83 (10)
gute berufliche Perspektiven	82 (12)	83 (12)	83 (12)	81 (12)	81 (13)
Selbstbestimmte Arbeitszeiten	79 (14)	82 (13)	82 (13)	80 (14)	83 (12)
gesellschaftliche Anerkennung	79 (13)	79 (14)	78 (14)	81 (13)	76 (14)
Attraktivität der Region	75 (15)	74 (15)	72 (15)	77 (15)	75 (15)

### 5.2.6 Konflikt zwischen Beruf und Familie bzw. Privatleben

Wenngleich die Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben zwischen der Beschäftigtengruppe mit Familienpflichten und derjenigen ohne in etwa gleich hoch ist (s.o.), so zeigt sich dennoch ein höheres Konfliktpotential zwischen der Arbeit und der privaten Sphäre bei den Beschäftigten mit familiären Verpflichtungen (vgl. Abbildung 22). So stimmt hier ein höherer Anteil der Befragten der Aussage eher oder voll zu, dass Dinge, die man zu Hause machen möchte, wegen Anforderungen der Arbeit liegen bleiben. Mit durchschnittlich 47 von 100 Punkten bei denjenigen mit Familienpflichten sowie 43 Punkten bei denjenigen ohne Familienpflichten stehen beide Gruppen dieser Aussage jedoch insgesamt neutral bis eher ablehnend gegenüber (Gesamtdurchschnitt: 45 Punkte).

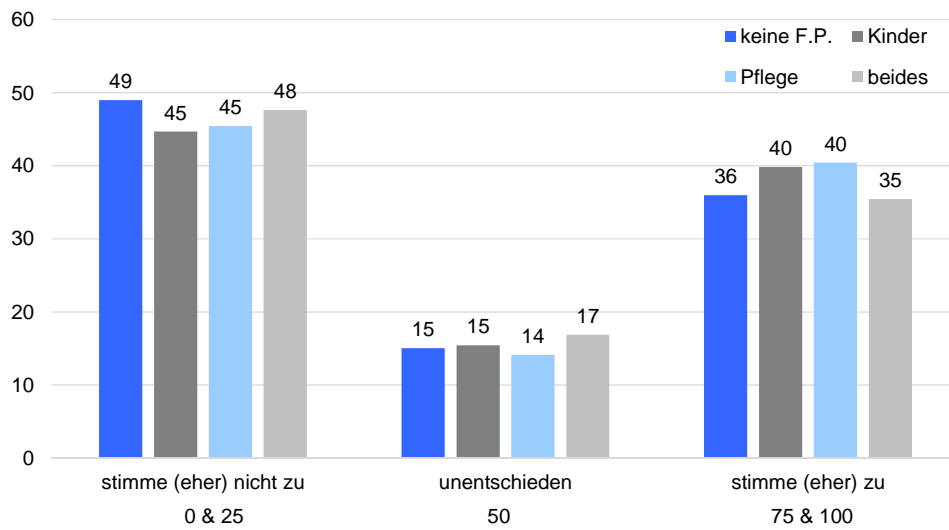
Abbildung 22: Dinge zu Hause bleiben wegen der Arbeit liegen – nach Vorhandensein von Familienpflichten



Differenziert man innerhalb der Gruppe mit Familienpflichten nach Geschlecht, so zeigt sich, dass Männer öfter einen Konflikt zwischen Beruf und Familie bzw. Privatleben berichten als Frauen: So vergeben Männer mit Familienpflichten durchschnittlich 49 von 100 Punkten bei der genannten Aussage, während Frauen nur 45 Punkte vergeben.

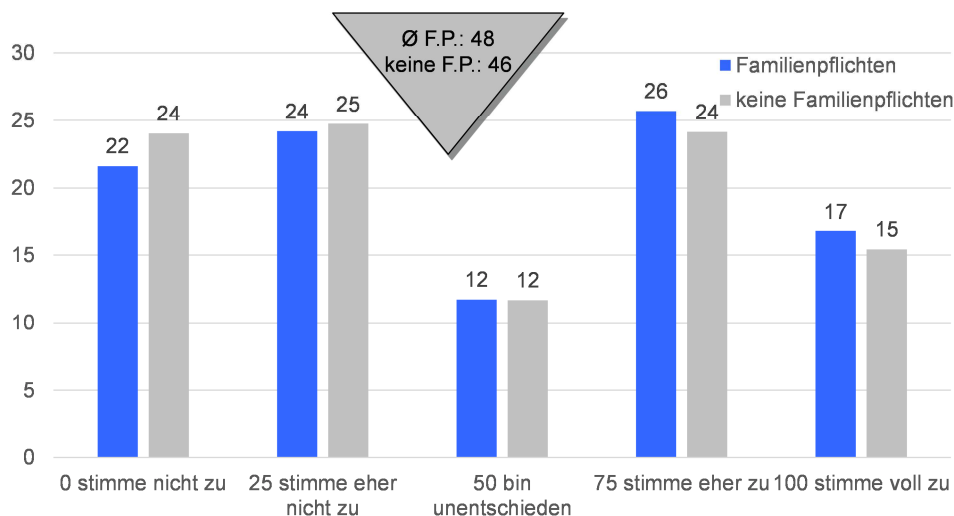
Betrachtet man die Zustimmung zu dem genannten Item nach Art der Familienpflichten (vgl. Abbildung 23), so fällt insbesondere die Diversität der Vereinbarkeitssituation von Menschen mit Familienpflichten auf: Die mittlere Kategorie, die Neutralität gegenüber der Aussage anzeigt, ist bei allen Gruppen vergleichsweise schwach besetzt; die ganz überwiegende Mehrheit der Befragten hat eine eindeutige Haltung zu dem Item. In den Gruppen der Beschäftigten (nur) mit Kindern oder (nur) mit Pflegeaufgaben halten sich Zustimmung (40 %) und Ablehnung (45 %) des Items annähernd die Waage. Dies bedeutet, dass diejenigen, die keinen Beruf-Familie-Konflikt im Sinne des Items aufweisen, eine beinahe ebenso große Anzahl an Personen entgegensteht, die einem Konflikt ausgesetzt sind. Entsprechend nah liegt die durchschnittliche Bewertung von jeweils 47 von 100 Punkten am theoretischen Mittelwert von 50 Punkten. Demgegenüber lehnen diejenigen, die sowohl Kinder haben als auch Pflegeaufgaben übernehmen, die Aussage häufiger (eher) ab, was sich in einer niedrigeren durchschnittlichen Punktzahl von 45 widerspiegelt.

Abbildung 23: Dinge zu Hause bleiben wegen der Arbeit liegen - nach Art der Familienpflichten



Ein insgesamt ähnliches Bild zeigt sich auch bei dem zweiten Item, das den Konflikt zwischen Beruf und Privatleben misst (vgl. Abbildung 24).

Abbildung 24: Pläne für private oder Familienaktivitäten wegen beruflicher Pflichten ändern – nach Vorhandensein von Familienpflichten

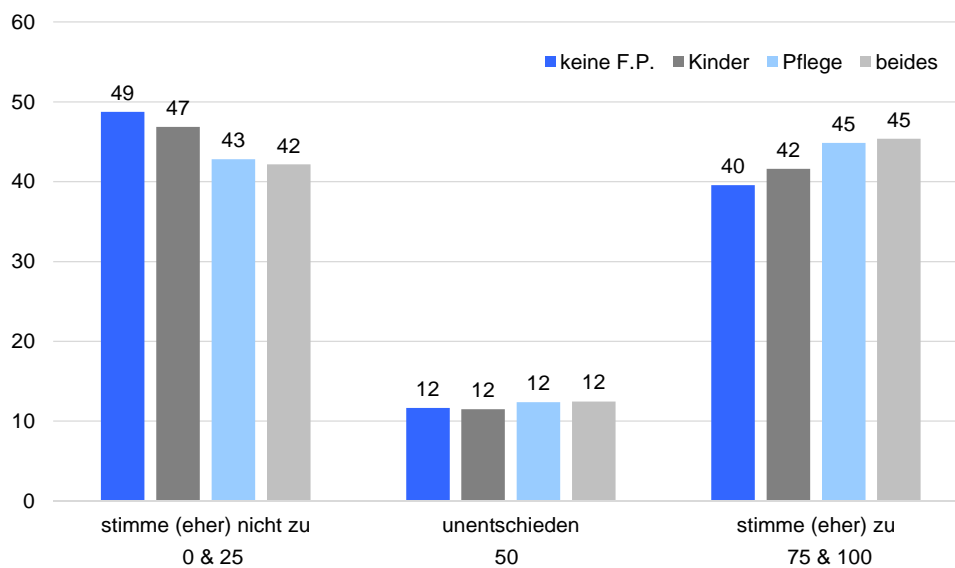


So stimmt unter den Befragten mit Familienpflichten ein größerer Anteil der Aussage (eher) zu, dass sie Pläne für private oder Familienaktivitäten wegen beruflicher Verpflichtungen ändern müssen, als unter den Befragten ohne Familienpflichten. Auch hier liegt die durchschnittliche Zustimmung mit 48 Punkten (Familienpflichten) bzw. knapp 46 Punkten (keine Familienpflichten) jedoch in beiden Gruppen unterhalb der mittleren möglichen Punktzahl (Gesamtdurchschnitt: gut 46 Punkte). Ebenfalls zeigen sich hier leichte Geschlechterdifferenzen innerhalb der Gruppe mit Familienpflichten: Männer mit Familienpflichten berichten mit durchschnittlich 49 Punkten leicht häufiger Beruf-Familie-Konflikte als Frauen mit Familienpflichten mit 47 Punkten.

Vergleicht man innerhalb der Gruppe der Beschäftigten mit Familienpflichten zudem nach der Art der Familienpflichten (Abbildung 25), so zeigt sich auch hier ähnlich wie bei dem ersten Konflikt-Item eine

schwache Besetzung der mittleren Kategorie sowie ein jeweils annähernd gleich hoher Anteil der jeweiligen Beschäftigtengruppe, welcher der Aussage (eher) zustimmt oder sie (eher) ablehnt. Bei denjenigen mit Kindern überwiegt die Ablehnung leicht, wodurch sie eine durchschnittliche Punktzahl von 47 von 100 Punkten erreicht. Bei den anderen beiden Gruppen – d.h. denjenigen mit Pflegeaufgaben und denen mit Pflegeaufgaben und Kindern – überwiegt die Zustimmung zu diesem Item. Entsprechend zeigt sich bei ihnen mit einer durchschnittlichen Bewertung von 51 bzw. 52 von möglichen 100 Punkten der stärkste Konflikt zwischen Beruf und familialen Anforderungen.

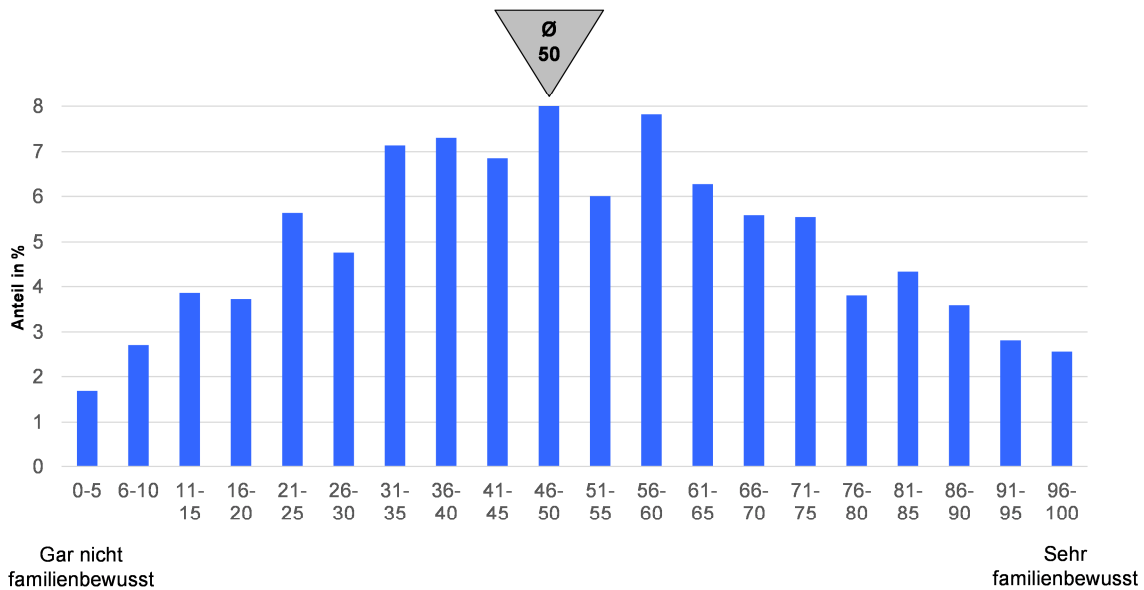
**Abbildung 25: Pläne für private oder Familienaktivitäten wegen beruflicher Pflichten ändern - nach Art der Familienpflichten**



### 5.2.7 Betriebliches Familienbewusstsein aus Beschäftigtensicht: FFP-Index

Wie familienbewusst die Beschäftigten ihre Arbeitgebenden einschätzen, wurde im Rahmen der Studie mittels einer Kurzversion des FFP-Index gemessen. Die Auswertung ergab, dass die Beschäftigten ihre Arbeitgebenden sehr unterschiedlich bewerten (vgl. Abbildung 26). Dies zeigt sich in der Tatsache, dass die volle Spannweite von möglichen 0 bis 100 Punkten ausgeschöpft wird sowie eine vergleichsweise hohe Standardabweichung von 24 vorliegt. Im Durchschnitt wird das Familienbewusstsein der Arbeitgebenden mit gut 50 Punkten und damit nur mittelmäßig bewertet.

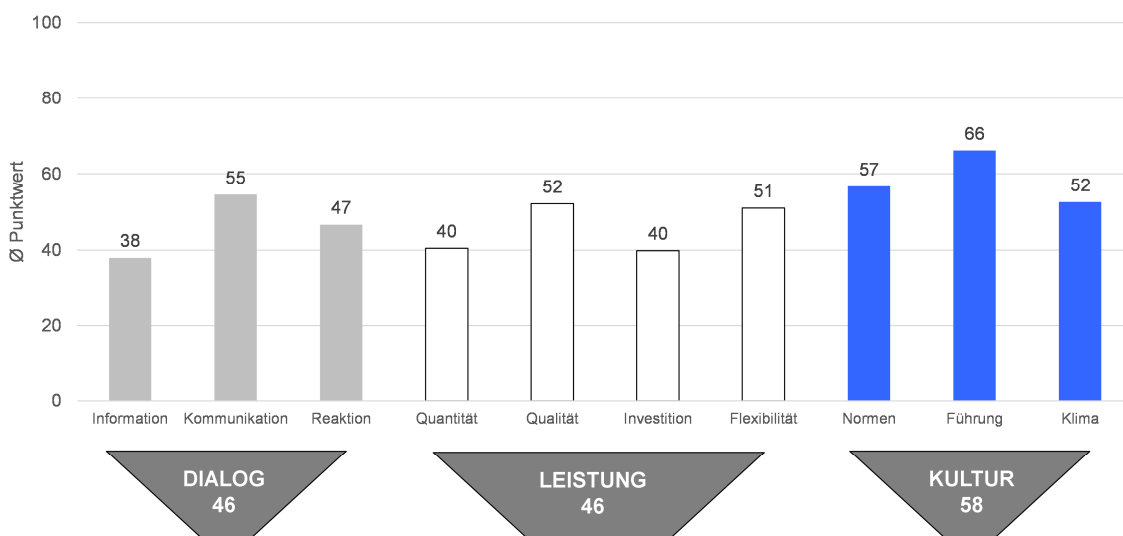
Abbildung 26: Häufigkeitsverteilung des FFP-Index



Wirft man einen genaueren Blick auf die einzelnen Dimensionen, die das Familienbewusstsein eines Betriebs konstituieren (Abbildung 27), so zeigt sich, dass die Dimension Kultur deutlich besser bewertet wurde als die Dimensionen Dialog und Leistung. Dies bedeutet, dass die Unternehmenskultur von den Beschäftigten häufig als verständnisvoll bzw. bei der Vereinbarkeit unterstützend empfunden wird, wenngleich sich dies nicht unbedingt in entsprechenden konkreten Kommunikationsprozessen oder familienbezogenen Leistungen und Maßnahmen widerspiegelt.

Auch innerhalb der Dimensionen zeigt sich eine differenzierte Bewertung der einzelnen Items. In der Dimension Dialog fällt die besonders schlechte Bewertung des Items Information ins Auge, worin sich widerspiegelt, dass die Arbeitgebenden der Befragten selten Informationen über die Vereinbarkeitslage ihrer Beschäftigten aktiv einholen. Hier scheinen die Beschäftigten selbst vielmehr in der Bringschuld zu stehen. Das Item Kommunikation wird jedoch tendenziell positiv bewertet, d.h. die Beschäftigten fühlen sich in Fragen der Vereinbarkeit durch ihre Arbeitgebenden gut informiert.

Abbildung 27: Dimensionen und Items des FFP-Index

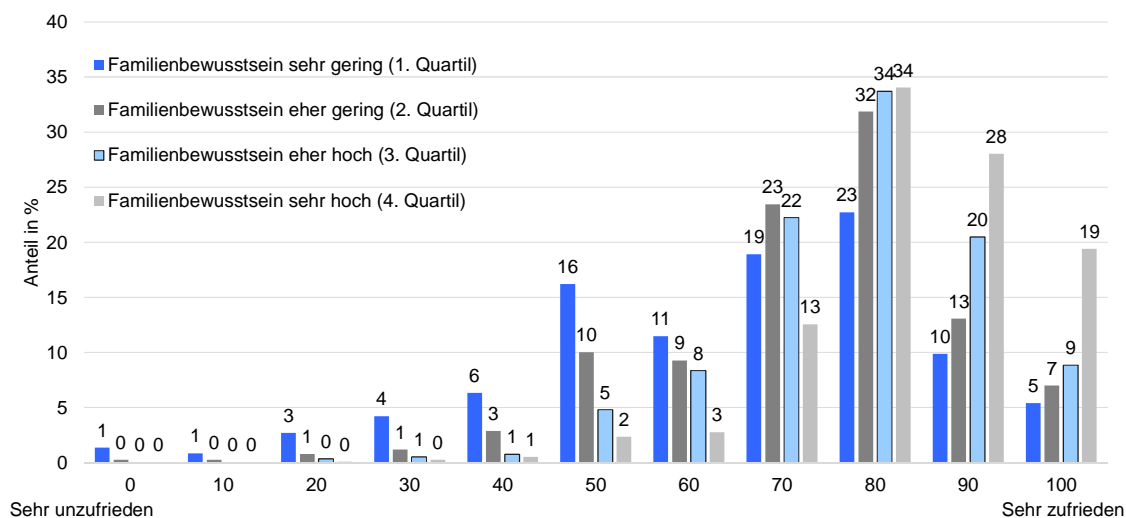


Mit Blick auf die Items der Dimension Leistung ist zunächst festzuhalten, dass gut 10 % der Beschäftigten angeben, dass ihr Betrieb überhaupt keine Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf anbietet. Diesen Fällen wurde automatisch für alle Items der Dimension Leistung (und damit der Dimension insgesamt) ein Wert von 0 zugewiesen. Ob dies an tatsächlich nicht vorhandenen Maßnahmen oder einer schlechten Kommunikationspolitik der Unternehmen liegt, kann an dieser Stelle nicht geklärt werden. Innerhalb der Dimension ist ein Vergleich der Quantität und der Qualität der Maßnahmen von Interesse: Während die Qualität eine vergleichsweise gute Bewertung erhält – was bedeutet, dass Vereinbarkeitsprobleme durch die vorhandenen Maßnahmen gut gelöst werden – wird die Quantität unterdurchschnittlich bewertet – was darauf hindeutet, dass sich die Beschäftigten insgesamt noch mehr Vereinbarkeitsmaßnahmen wünschen.

Innerhalb der Dimension Kultur werden alle Items überdurchschnittlich bewertet. Die insgesamt beste Bewertung erhält das Item Unternehmensführung und damit die Aussage, dass der direkte Vorgesetzte die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt. Vorgängerstudien haben bereits auf die wichtige Rolle des direkten Vorgesetzten als Schlüsselfigur bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf hingewiesen, der auf informellem Wege die Vereinbarkeit der Beschäftigten fördern kann (Gerlach/Schneider 2010). Das Vorhandensein eines unterstützenden Vorgesetzten selbst bei einem insgesamt nicht familienbewussten Arbeitgebenden kann dafür ausschlaggebend sein, dass die Beschäftigten insgesamt eine hohe Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit und seltene Beruf-Familie-Konflikte berichten.

Abschließend soll noch ein Blick auf den Zusammenhang des betrieblichen Familienbewusstseins mit der Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten geworfen werden. Hierfür wurde die Verteilung der Punktwerte des FFP-Index in Quartile eingeteilt und die Arbeitszufriedenheit in den jeweiligen Quartilen verglichen. Wie Abbildung 28 verdeutlicht, sind hohe Werte beim FFP-Index tendenziell mit einer hohen Arbeitszufriedenheit verbunden: Bei den besonders familienbewussten Unternehmen (4. Quartil) vergeben 47 % der Beschäftigten 90 oder 100 Punkte auf der Zufriedenheitsskala. Bei den Beschäftigten in besonders wenig familienbewussten Unternehmen (1. Quartil) sind dies nur 15 %. Diese Beschäftigten vergeben dafür auffallend häufig 50 Punkte und weniger. Vergleicht man die Zufriedenheits-Mittelwerte der einzelnen Quartile des FFP-Index, so zeigt sich hier ein Trend: Die Zufriedenheit mit der Arbeit steigt vom ersten Quartil mit durchschnittlich 65 Punkten über das zweite mit 73 Punkten und das dritte mit 78 Punkten bis auf durchschnittlich 84 Punkte im vierten Quartil. Die Korrelation zwischen diesen beiden Größen liegt bei 0,41. Dieser enge Zusammenhang zwischen dem betrieblichen Familienbewusstsein einerseits und der generellen Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten andererseits verdeutlicht den hohen Stellenwert, der der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Kontext von Arbeitsqualität zukommt.

Abbildung 28: FFP-Index und Arbeitszufriedenheit



### 5.2.8 Einflussfaktoren auf die Bewertung des Familienbewusstseins

Der nachfolgende Abschnitt wirft einen genaueren Blick auf das betriebliche Familienbewusstsein, indem der Frage nachgegangen wird, welche Faktoren den jeweiligen FFP-Index-Wert erklären bzw. mit Unterschieden bei der Bewertung im Zusammenhang stehen.

Dabei soll ein Blick auf drei Kategorien von Faktoren geworfen werden:

- sozio-demographische Faktoren
- beschäftigungsbezogene Faktoren sowie
- unternehmensspezifische Faktoren.

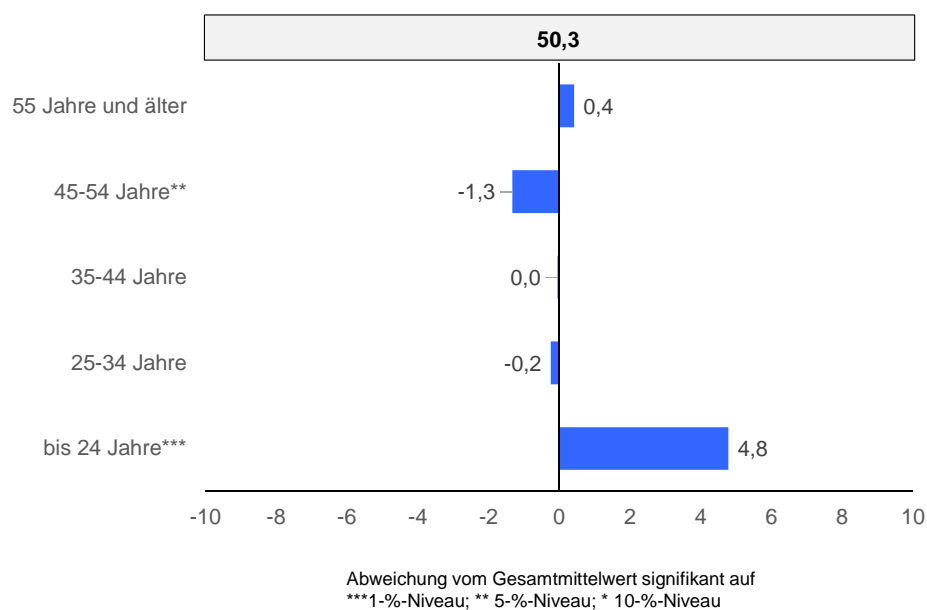
Methodisch erfolgt diese Analyse durch Gruppenmittelwertvergleiche, d.h. die durchschnittliche Bewertung des FFP-Index innerhalb einer Gruppe (z.B. Beschäftigte bis 24 Jahre) wird mit der Gesamtbewertung des FFP-Index aller Beschäftigten (50,3 Punkte) verglichen. Der Unterschied zwischen dem Gruppenmittelwert und dem Gesamtmittelwert wurde zudem auf statistische Signifikanz getestet.

#### ***Sozio-demographische Merkmale der Befragten***

Bezüglich der sozio-demographischen Merkmale der Beschäftigten stehen in der Studie das Alter, das Geschlecht, das Bildungsniveau, die Lebensform sowie die Vereinbarkeitslage der Beschäftigten im Vordergrund. Signifikante Unterschiede mit Blick auf die Bewertung des betrieblichen Familienbewusstseins zeigen sich allerdings nur bei einigen dieser Faktoren.

Wie Abbildung 29 verdeutlicht, zeigt sich bezüglich der Bewertung des FFP-Index von unterschiedlichen Altersgruppen tendenziell ein u-förmiger Verlauf:

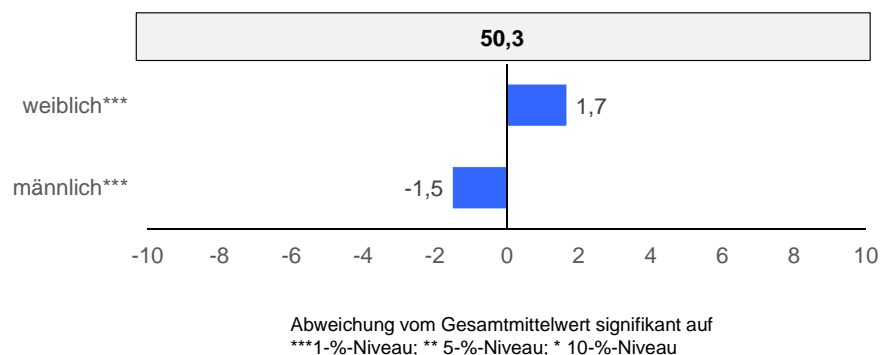
Abbildung 29: Bewertung des FFP-Index nach Altersgruppen



Die jüngste Altersgruppe bis 24 Jahre bewertet das Familienbewusstsein ihres/r Arbeitgebenden mit 4,8 Punkten über dem Gesamtmittelwert besonders positiv, gefolgt von der ältesten Altersgruppe ab 55 Jahren, die 0,4 Punkte besser bewertet als alle Befragten. Demgegenüber bewertet die Gruppe der 45-54-Jährigen ihre Arbeitgebenden mit -1,3 Punkten besonders schlecht. Die Unterschiede zwischen den Altersgruppen spiegeln die unterschiedliche Betroffenheit der einzelnen Beschäftigtengruppen von Vereinbarkeitsanforderungen wider: Die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten unter 25 Jahren hat aktuell weder eigene Kinder noch Aufgaben der Angehörigenpflege und mutmaßlich auch keine Erfahrung mit diesen familialen Aufgaben, so dass die akkurate Bewertung des betrieblichen Familienbewusstseins möglicherweise schwerfällt. Personen zwischen 45 und 54 Jahren hingegen haben häufig gerade die Lebensphase des Aufziehens von Kindern durchlaufen und sind zudem teilweise bereits mit Pflegeaufgaben konfrontiert. Sie wissen somit sehr gut, auf welche Unterstützungsformen durch die Arbeitgebenden es für eine gelingende Vereinbarkeit von Familie und Beruf ankommt.

Folgt man dieser Argumentation über Unterschiede in der aktuellen oder vergangenen Betroffenheit von Vereinbarkeitsanforderungen, so verwundert jedoch die unterschiedliche Bewertung der Geschlechter (vgl. Abbildung 30):

Abbildung 30: Bewertung des FFP-Index nach Geschlecht





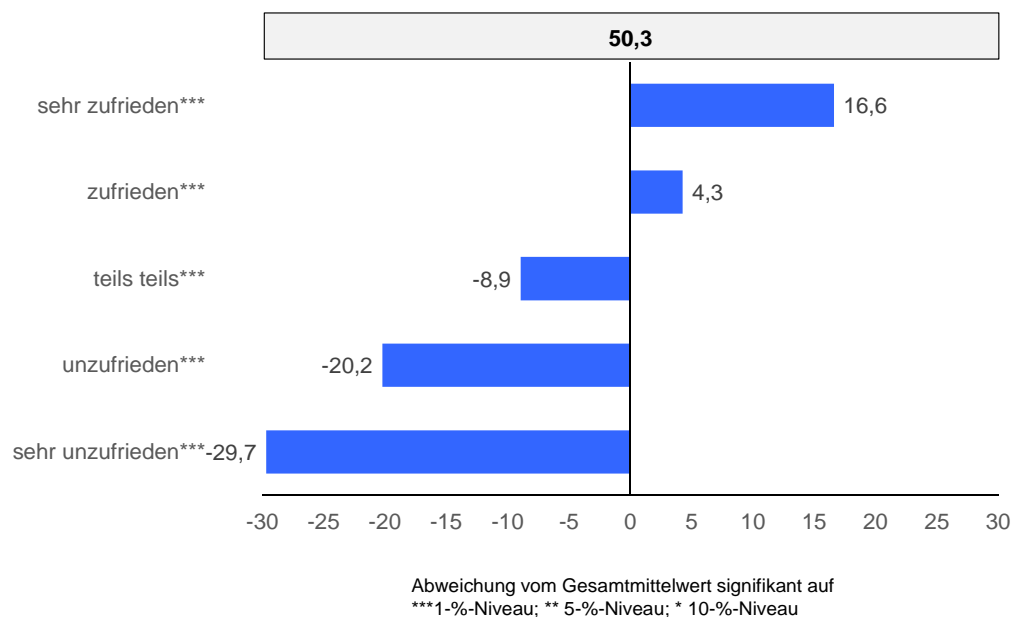
Frauen, die traditionell die Hauptverantwortung für Familie und Haushalt innehaben, bewerten ihre Arbeitgebenden mit +1,7 Punkten deutlich besser als Männer (-1,5 Punkte). Dieses Muster fand sich bereits in einer früheren NRW-weiten FFP-Studie (Gerlach et al. 2011). Für diesen Unterschied lassen sich verschiedene Erklärungen anführen: Einerseits könnte es sein, dass Frauen von vornherein familienbewusstere Arbeitgebende auswählen, da ihnen die Wichtigkeit einer guten Vereinbarkeit stärker bewusst ist als Männern. Auf diesen Selbstselektionseffekt weisen z.B. Anger & Schmidt (2008) hin. Andererseits ist ebenfalls plausibel anzunehmen, dass Frauen aus Arbeitgebendensicht die primäre Zielgruppe familienbewusster Aktivitäten darstellen, während das Vereinbarkeitsproblem von Männern weniger anerkannt ist und von ihnen vielmehr die vollständige Verfügbarkeit für die Arbeit erwartet wird. Auch hierfür gibt es Belege in der Literatur; z.B. verweist Gesterkamp (2005) auf massive betriebliche Hindernisse, mit denen sich viele Männer konfrontiert sehen, wenn sie zugunsten eines höheren Engagements in der Familie z.B. Elternzeit nehmen oder auch nur geforderte Überstunden nicht erbringen möchten.

Bezüglich des Bildungsniveaus der Befragten erweist sich vor allem die besonders schlechte Bewertung von Personen mit niedrigem Bildungsniveau als auffällig. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass diese Personen in spezifischen Berufen bzw. beruflichen Stellungen arbeiten, die wenig Autonomie ermöglichen (s.u. die Ergebnisse zur Stellung im Beruf) oder in besonders familienunbewussten Branchen (s.u. die Ergebnisse zur Branche).

Als auf den ersten Blick überraschend erweisen sich die Ergebnisse nach unterschiedlichen Lebensformen: So induziert weder das Vorhandensein von Kindern, von Pflegeaufgaben oder eines Partners einen signifikanten Unterschied in der Bewertung des betrieblichen Familienbewusstseins. Personen, die sowohl Kinder erziehen als auch Pflegeaufgaben leisten, bewerten ihre Arbeitgebenden mit -2,6 Punkten zwar spürbar schlechter als der Durchschnitt; dieser Unterschied ist jedoch – u.a. aufgrund der geringen Gruppengröße von 97 Beschäftigten – statistisch nicht signifikant. Auch nach dem Alter des jüngsten Kindes oder der Zahl der Kinder im Haushalt zeigen sich keine signifikanten Unterschiede. Die Bewertung von Eltern und pflegenden Angehörigen unterscheidet sich demnach nicht systematisch von denjenigen, die aktuell keine Familienpflichten haben. In letzterer Gruppe finden sich vermutlich jedoch viele Beschäftigte, die in der Vergangenheit Kinder erzogen und/oder Angehörige betreut haben oder eine Familiengründung in absehbarer Zeit planen und somit ebenfalls eine Bewertung der Arbeitgebenden aus der Perspektive der Betroffenen vornehmen können.

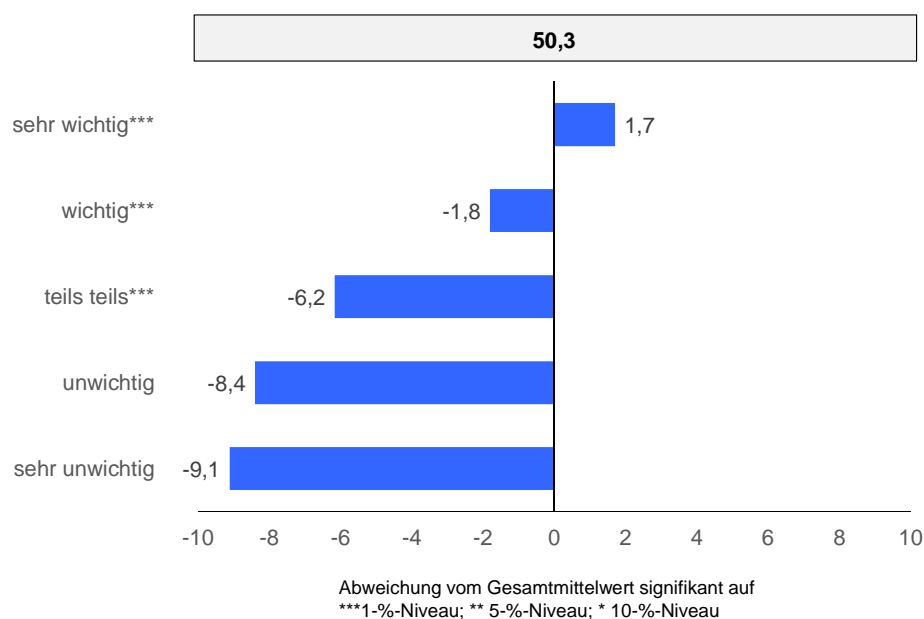
Abbildung 31 und Abbildung 32 setzen die Bewertung des FFP-Index mit der Zufriedenheit und der Wichtigkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben in Verbindung. Dabei zeigt sich erwartungsgemäß, dass die Arbeitgebenden als umso familienbewusster eingestuft werden, je zufriedener die Befragten mit der Vereinbarkeit sind. Dies zeigt auf, dass den Arbeitgebenden – neben staatlichen Angeboten sowie der privaten Situation – eine zentrale Rolle bei der Ausgestaltung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zukommt.

Abbildung 31: Bewertung des FFP-Index nach der Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit



Bezüglich der Wichtigkeit der Vereinbarkeit ist festzuhalten, dass die Bewertung des FFP-Index umso schlechter ausfällt, je unwichtiger den Befragten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben ist. Hierbei könnte es sich wiederum um einen Selektionseffekt handeln, dahingehend, dass die (sehr kleine) Gruppe von Beschäftigten, denen das Thema unwichtig ist, häufiger Arbeitssituationen akzeptieren, die wenig Raum für die Vereinbarkeit mit privaten Verpflichtungen lassen. Zudem ist zu erwarten, dass diese Gruppe aufgrund des geringen Interesses für die Thematik die bestehenden Vereinbarkeitsangebote der/des Arbeitgebenden häufig nicht kennt und dadurch der/dem Arbeitgebenden eine möglicherweise ungerechtfertigt schlechte Bewertung ausstellt. Umgekehrt ist zu vermuten, dass diejenigen, die der Vereinbarkeit eine hohe Bedeutung beimessen, sich entsprechend familienbewusste Arbeitgebende gesucht haben. Zudem ist anzunehmen, dass diese Beschäftigten in der Vergangenheit für ihre Vereinbarkeitsinteressen bei ihren Arbeitgebenden eingetreten sind und diese bereits für das Thema sensibilisiert und zu mehr Familienbewusstsein motiviert haben.

Abbildung 32: Bewertung des FFP-Index nach Wichtigkeit der Vereinbarkeit

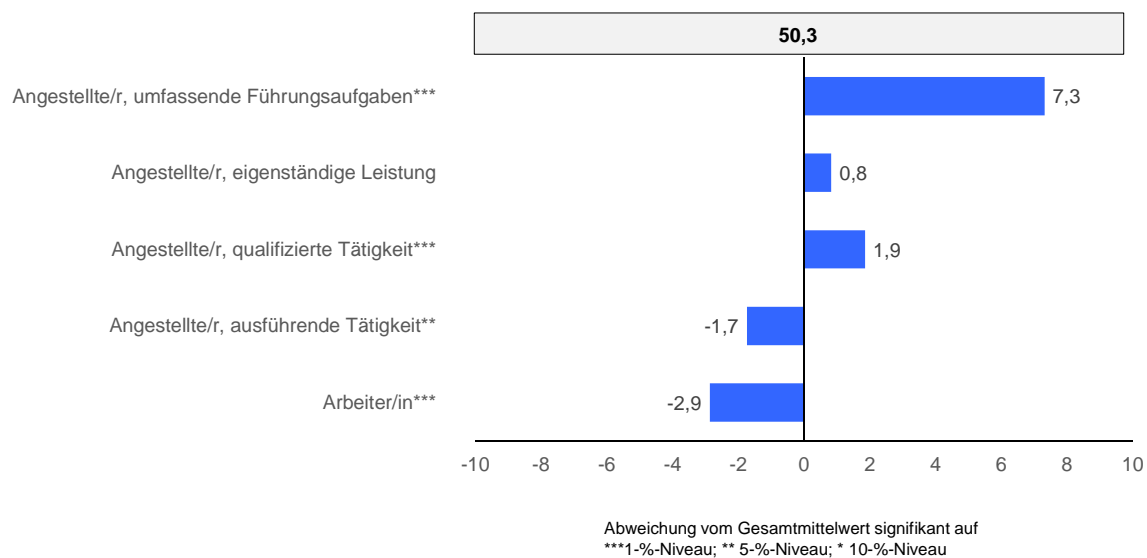


### ***Beschäftigungsbezogene Faktoren***

Mit Blick auf die Beschäftigungssituation der Befragten stehen die Stellung im Beruf, die Frage nach der Führungsverantwortung sowie verschiedene Arbeitszeitcharakteristika im Fokus.

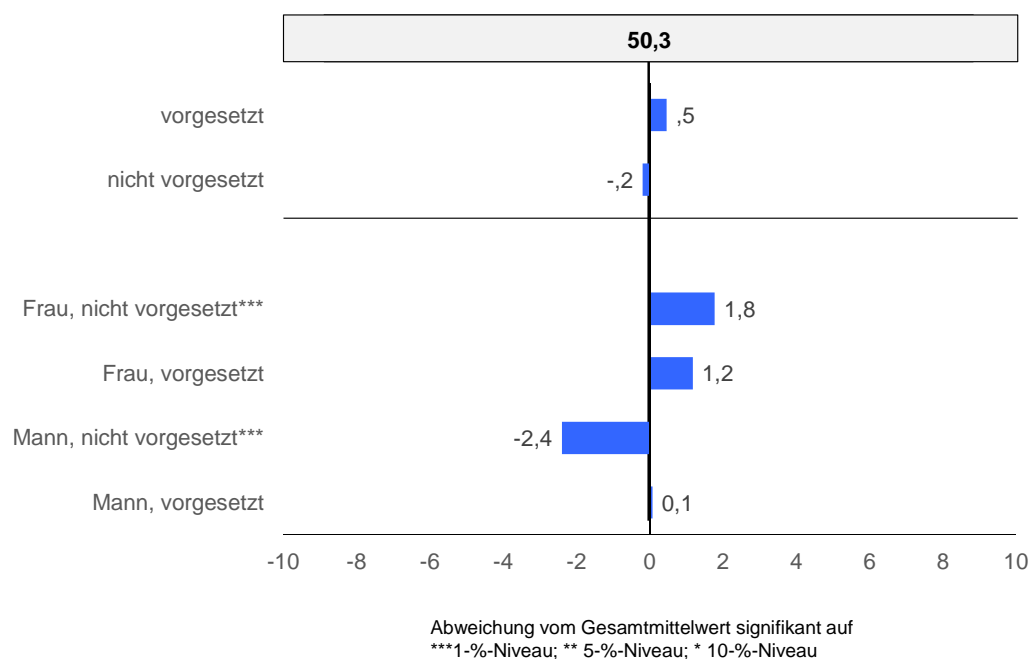
Abbildung 33 verdeutlicht bezüglich der beruflichen Stellung, dass Arbeiter und Arbeiterinnen das Familienbewusstsein ihrer Arbeitgebenden schlechter bewerten als Angestellte. Innerhalb der großen Gruppe der Angestellten zeigen sich weitere Unterschiede: Angestellte mit ausführenden Tätigkeiten bewerten ihre Arbeitgebenden nur leicht besser als Arbeiter und Arbeiterinnen; Angestellte mit qualifizierten Tätigkeiten oder eigenständiger Leistung liegen im Mittelfeld. Demgegenüber bescheinigen Angestellte mit umfassenden Führungsaufgaben ihren Arbeitgebenden mit +7,3 Punkten ein deutlich besseres Familienbewusstsein als alle anderen Beschäftigtengruppen. Führungskräfte verfügen über eine hohe Handlungsautonomie bei der Arbeit und können diese offenbar häufig dazu nutzen, den Arbeitsablauf ihren persönlichen Vereinbarkeitsbedürfnissen anzupassen. In dieser beruflichen Stellung finden sich zudem mit den Geschäftsführenden und leitenden Personalverantwortlichen gerade diejenigen Beschäftigtengruppen, die das Familienbewusstsein des gesamten Betriebs maßgeblich selbst bestimmen. Weitere Analysen zeigen dabei auf, dass die gute Bewertung sowohl für weibliche als auch männliche Angestellte mit Führungsaufgaben gilt, wenngleich Männer in dieser Stellung – wie auch insgesamt – das betriebliche Familienbewusstsein leicht schlechter bewerten als Frauen in der gleichen Stellung.

Abbildung 33: Bewertung des FFP-Index nach Stellung im Beruf



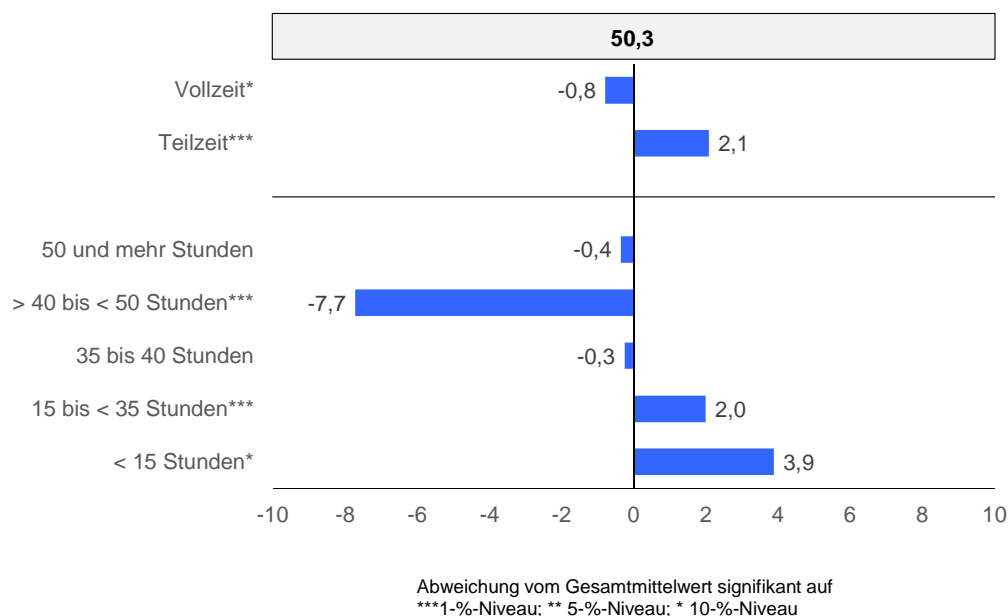
In Abbildung 34 wird die Bewertung des Familienbewusstseins danach aufgeschlüsselt, ob der/die Befragte Personalverantwortung hat oder nicht (s.u). Dabei zeigen sich zunächst keine Unterschiede zwischen denjenigen, die anderen vorgesetzt sind und denjenigen ohne Personalverantwortung. Kombiniert man diese Information jedoch mit dem Geschlecht der Befragten, so zeigt sich, dass Frauen ohne Führungsverantwortung signifikant zufriedener als der Durchschnitt sind, während Männer ohne Führungsverantwortung signifikant unzufriedener sind. Mit Blick auf die Frauen liegt eine Teilerklärung in dem deutlich höheren Anteil an Teilzeitbeschäftigten in Nicht-Führungspositionen gegenüber Führungspositionen, wobei Teilzeitbeschäftigte das betriebliche Familienbewusstsein signifikant besser bewerten als Vollzeitbeschäftigte. Bei den Männern ist eine denkbare Erklärung, dass diejenigen, die sich nicht in einer Führungsposition befinden, mit besonders wenig Spielraum für die Umsetzung ihrer Vereinbarkeitsanforderungen ausgestattet sind und sich zudem aus Angst vor Karriereeinbußen häufig nicht trauen, ihre familialen Interessen bei ihren Arbeitgebenden zu artikulieren.

Abbildung 34: Bewertung des FFP-Index nach Führungsverantwortung



Bezüglich der Bewertung des FFP-Index nach Arbeitspensum zeigt sich, dass Teilzeitbeschäftigte das Familienbewusstsein signifikant besser einschätzen als der Durchschnitt und damit besser als Vollzeitbeschäftigte, die leicht unter dem Durchschnitt liegen (Abbildung 35).

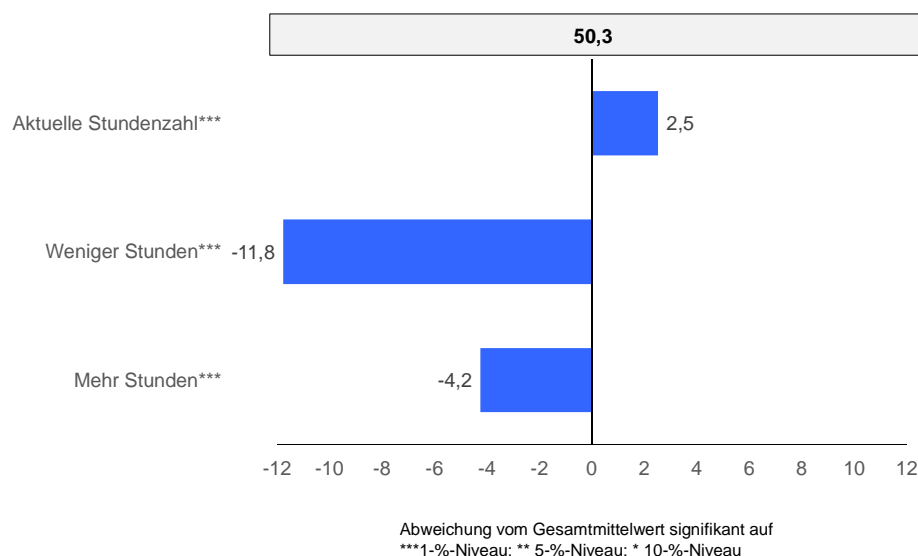
Abbildung 35: Bewertung des FFP-Index nach vertraglicher Arbeitszeit



Stuft man innerhalb dieser beiden großen Gruppen nach dem Umfang der vertraglichen Arbeitszeit ab, so zeigt sich ein beinahe linearer Zusammenhang zwischen dem Erwerbsumfang und dem FFP-Index: Personen, die maximal 15 Wochenstunden arbeiten, bewerten ihre Arbeitgebenden am besten und Personen, die zwischen 40 und 50 Stunden arbeiten, am schlechtesten. Nur Personen mit einer Arbeitszeit über 50 Stunden stechen heraus, indem sie eine annähernd durchschnittliche Bewertung abgeben. Es ist anzu-

nehmen, dass es sich hier um Beschäftigte mit sehr hoher Erwerbsorientierung handelt, die familiäre Verpflichtungen prinzipiell hintenan stellen. Zudem ist der Wert dieser Gruppe aus zwei Gründen mit Vorsicht zu interpretieren: Einerseits widerspricht die Angabe einer vertraglichen Arbeitszeit von mehr als 50 Stunden der im Arbeitszeitgesetz (ArbZG) festgesetzten Höchstgrenze von 48 Stunden, welche nur für kurze Zeiträume auf bis zu 60 Stunden ausgeweitet werden kann und anschließend wieder ausgeglichen werden muss. Andererseits handelt es sich bei dieser Gruppe mit 43 Personen um einen sehr kleinen Teil der Stichprobe.

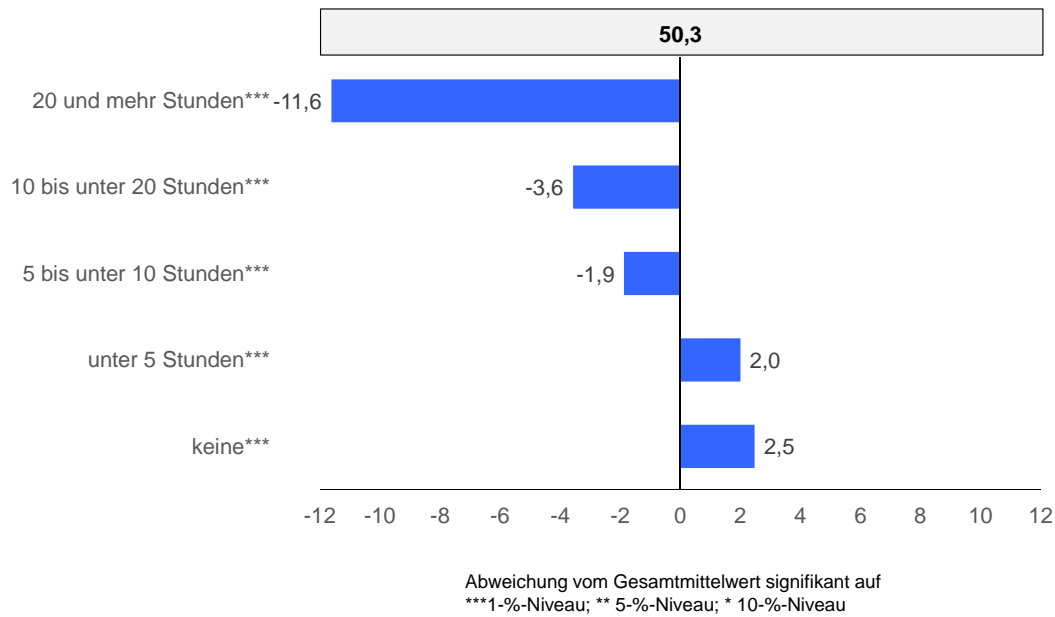
Abbildung 36: Bewertung des FFP-Index nach gewünschter Arbeitszeit



In Abbildung 36 wird demgegenüber deutlich, dass es nicht nur auf den Umfang der tatsächlichen Arbeitszeit ankommt, sondern insbesondere auch darauf, inwiefern dieser den eigenen Wünschen entspricht: So bewerten Befragte, die sich eine Stundenreduktion wünschen, ihre Arbeitgebenden signifikant und deutlich negativer als die Gesamtstichprobe. Doch auch Personen, die sich eine Stundenaufstockung wünschen, bewerten das betriebliche Familienbewusstsein schlechter. Dies verdeutlicht die Bedeutung, die der flexiblen Anpassung der Arbeitszeit an die Bedürfnisse der Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zukommt. Neben mangelnder Flexibilität dieser Arbeitgebenden könnte auch eine umgekehrte Kausalität von Bedeutung sein: Fehlendes betriebliches Familienbewusstsein kann zu dem Wunsch nach einer Stundenreduktion führen, falls eine geringere Arbeitszeit aus Sicht der Beschäftigten die einzige Möglichkeit darstellt, Beruf und Familie unter einen Hut zu bekommen. Umgekehrt können diejenigen, die gerne mehr arbeiten würden, dies unter Umständen gerade aufgrund einer schlechten Vereinbarkeits-situation am Arbeitsplatz nicht realisieren.

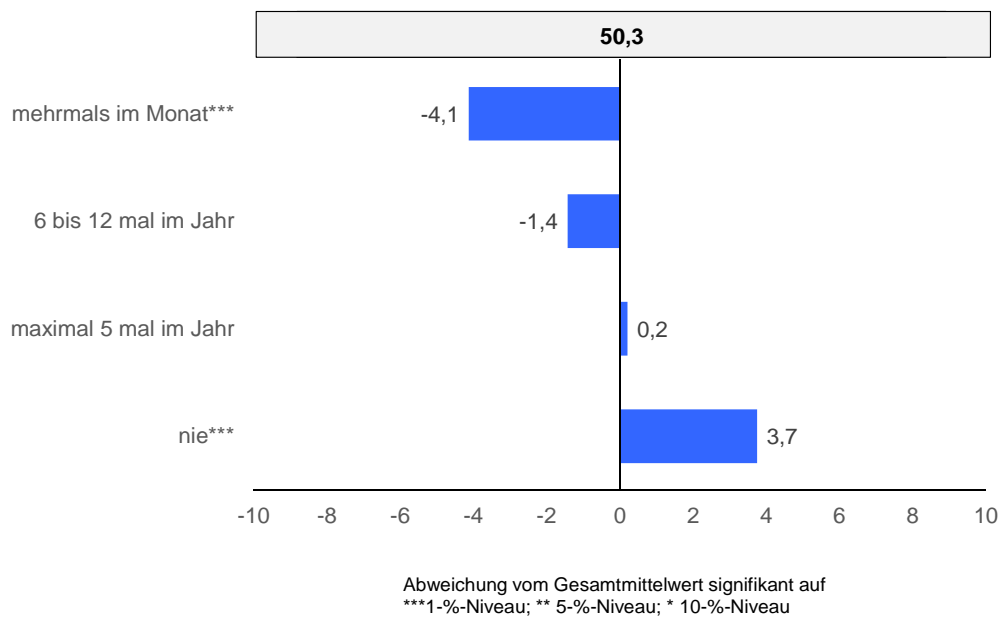
Über die vertragliche Arbeitszeit hinausgehend erweisen sich insbesondere die zu leistenden Überstunden als Minuspunkt bei der Bewertung des Familienbewusstseins. So zeigt Abbildung 37 einen linearen Zusammenhang zwischen der Anzahl der wöchentlichen Überstunden und dem FFP-Index auf. Personen mit 20 und mehr Überstunden stellen ihren Arbeitgebenden mit -11,6 Punkten ein besonders schlechtes Zeugnis aus. Hierbei handelt es sich nicht etwa um Teilzeitbeschäftigte, die nach oben noch zeitlichen Spielraum zur Verfügung haben, sondern um Beschäftigte, die überdurchschnittlich häufig bereits vertragliche Arbeitszeiten von 40 Stunden und mehr aufweisen. Hierdurch ergibt sich in der obersten Überstunden-gruppe mit durchschnittlich 60,5 Stunden wöchentlicher Gesamtarbeitszeit die mit Abstand höchste zeitliche Gesamtbelastung.

Abbildung 37: Bewertung des FFP-Index nach Anzahl der Überstunden pro Woche



Wie Abbildung 38 am Beispiel der Samstagarbeit verdeutlicht, kommt es zudem auf die Lage der Arbeitszeit innerhalb der Arbeitswoche an. So bewerten Personen, die mehrmals pro Monat samstags arbeiten müssen, das betriebliche Familienbewusstsein besonders schlecht. Dabei zeigt sich ein linearer Zusammenhang zwischen der Häufigkeit der Samstagarbeit und dem FFP-Index. Ein analoges Bild zeigt sich auch bezüglich der Sonntagsarbeit. Häufige Sonntagsarbeit wirkt sich dabei in ähnlichem Ausmaß negativ auf den FFP-Index aus wie Samstagarbeit.

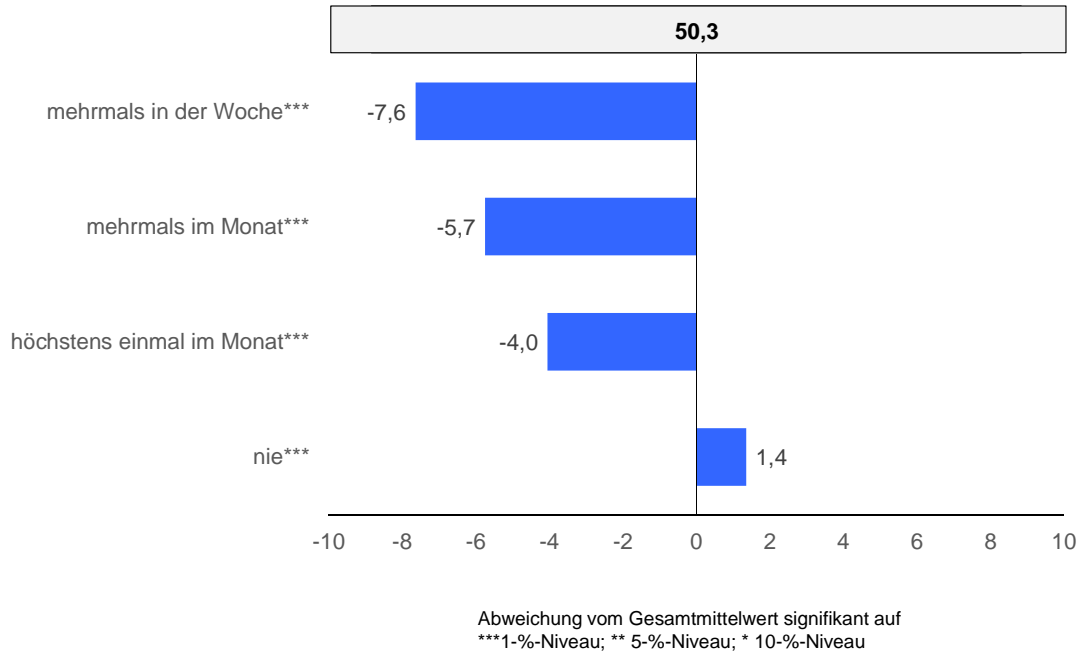
Abbildung 38: Bewertung des FFP-Index nach Häufigkeit der Samstagarbeit



Noch einflussreicher als die Frage des Wochentages wirkt sich die Lage der Arbeitszeit innerhalb eines Tages aus. Abbildung 39 verdeutlicht am Beispiel der Nachtarbeit (d.h. Arbeit zwischen 23.00h und 5.00h), dass das betriebliche Familienbewusstsein umso schlechter bewertet wird, je häufiger zu atypischen Ar-

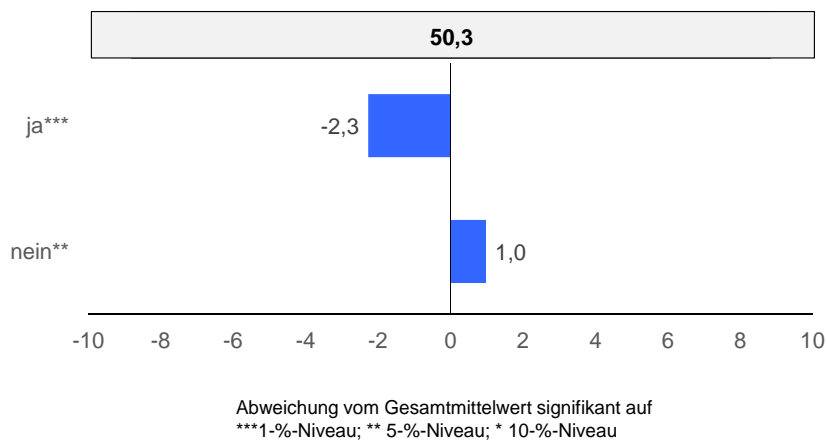
beitszeiten gearbeitet wird. Dabei wirkt sich bereits die sporadische Erbringung von Nachtarbeit maximal einmal pro Monat signifikant negativ auf die Bewertung aus.

Abbildung 39: Bewertung des FFP-Index nach Häufigkeit der Nachtarbeit



Ein ähnlicher, aber abgeschwächter Zusammenhang zeigt sich auch mit Blick auf Abendarbeit (nach 18.30h abends). Diese wirkt sich jedoch erst ab einer Häufigkeit von mehrmals pro Monat signifikant negativ aus. Verglichen mit den Einflüssen der Arbeit am Wochenende und zu atypischen Zeiten wirkt sich eine Tätigkeit in Wechselschicht weniger negativ auf die Bewertung des Familienbewusstseins aus Abbildung 40. Beschäftigte mit Wechselschicht bewerten mit -2,3 Punkten das Familienbewusstsein nur leicht schlechter als der Durchschnitt.

Abbildung 40: Bewertung des FFP-Index nach Wechselschicht



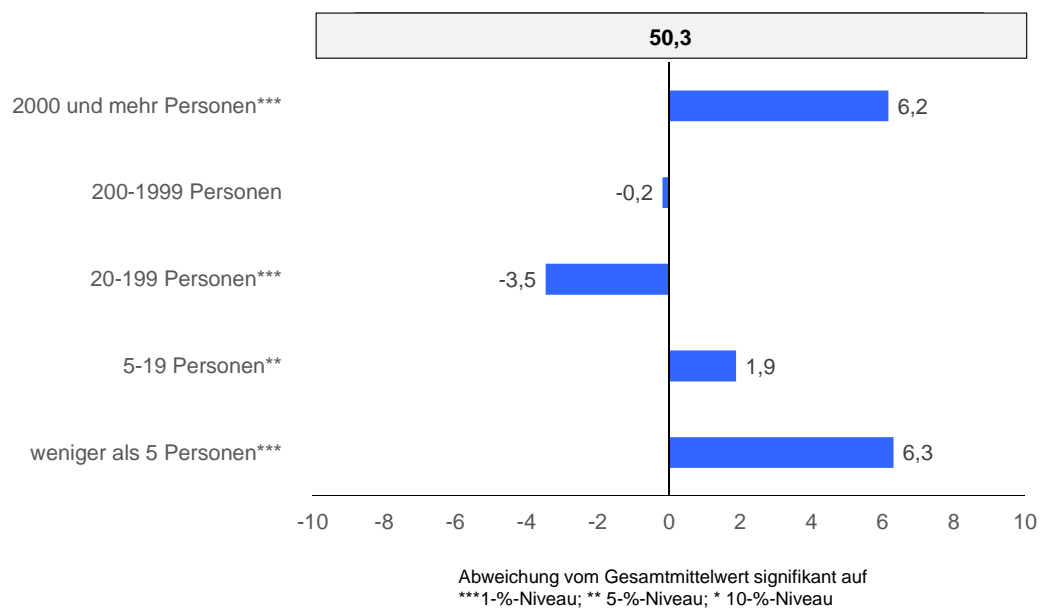


### Unternehmensbezogene Faktoren

Informationen über Strukturmerkmale des Unternehmens sind im Rahmen dieser Studie vergleichsweise wenige erhoben worden. Betrachtet werden an dieser Stelle die Betriebsgröße, die Branche sowie die Frage, ob der Betrieb einen Personal- bzw. Betriebsrat aufweist. Mit Blick auf alle drei Faktoren zeigen sich signifikante Unterschiede bezüglich des betrieblichen Familienbewusstseins.

Abbildung 41 verdeutlicht den u-förmigen Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße und dem Familienbewusstsein. So werden Betriebe mittlerer Größe signifikant schlechter bewertet als die unterste und die oberste Größenklasse. Kleinstbetriebe schneiden dabei mit +6,3 Punkten genauso gut ab wie Großbetriebe mit +6,2 Punkten. Dies verdeutlicht, dass ein hohes Familienbewusstsein prinzipiell auf mehreren Wegen zu erreichen ist (vgl. auch Gerlach et al. 2011): Einerseits vorwiegend über flexible, informelle Absprachen und kurze Entscheidungswege – dies ist die Strategie der Kleinstbetriebe – oder aber über ein gut ausgebautes, strukturiertes Angebot an Informationswegen und familienbezogenen Leistungen und Maßnahmen. Hierfür steigen die organisatorischen und finanziellen Kapazitäten mit der Betriebsgröße. Betriebe mittlerer Größe sind hier in einer vergleichsweise schwierigen Situation: Einerseits sind sie zu groß, um stets flexible Einzelfalllösungen für Vereinbarkeitsbedarfe zu finden, und andererseits zu klein, um hohe finanzielle Investitionen und große organisatorische Anstrengungen zur Förderung des Familienbewusstseins auf sich zu nehmen.

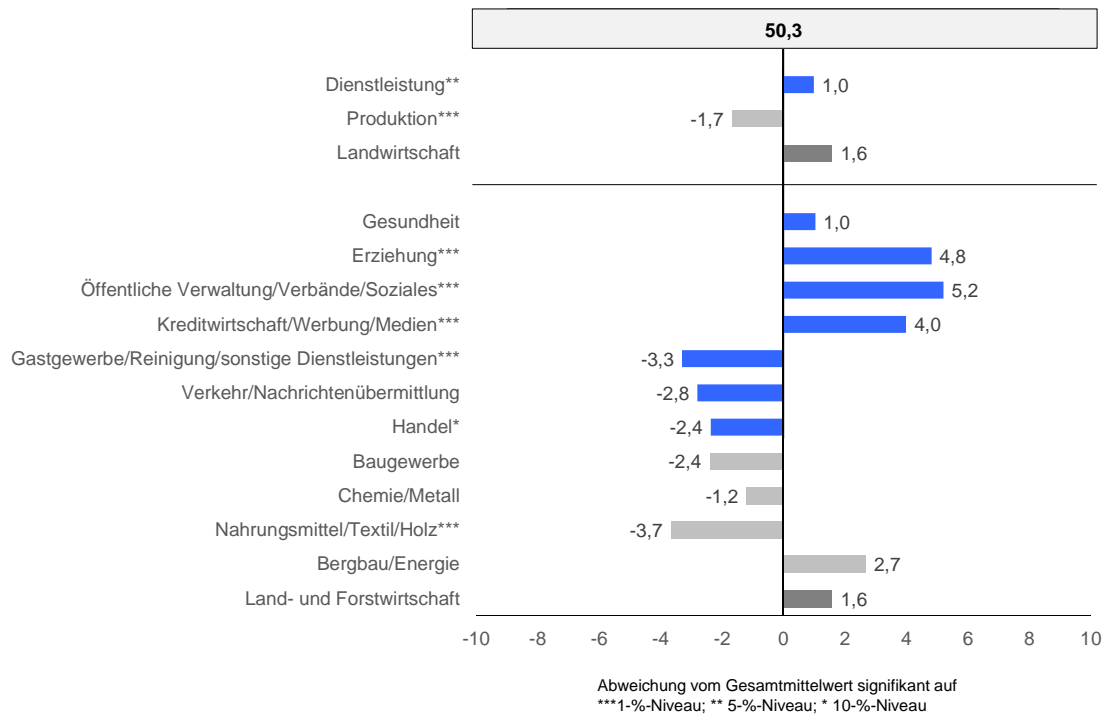
Abbildung 41: Bewertung des FFP-Index nach Betriebsgröße



Die in Abbildung 42 dargestellten Ergebnisse zeigen ein differenziertes Bild des Familienbewusstseins nach der Branche des Betriebs auf. Betrachtet man zunächst grob die Wirtschaftssektoren, so zeigt sich, dass Branchen des produzierenden Sektors leicht schlechter bewertet werden als der Durchschnitt und Branchen des Dienstleistungssektors sowie die Landwirtschaft leicht besser. Bei der Landwirtschaft handelt es sich um einen Sektor, der nach wie vor durch viele Familienbetriebe gekennzeichnet ist. Innerhalb der Produktion und der Dienstleistung zeigen sich deutlichere Unterschiede als bei der gruppierten Betrachtung nach Sektoren: So findet sich auch innerhalb der Produktion mit „Bergbau/Energie“ eine Branche, die überdurchschnittlich positiv bewertet wird (wenn auch nicht signifikant). Von den restlichen Produktionsbranchen erfährt insbesondere die „Nahrungsmittel/Textil/Holz“-Branche eine besonders schlechte Bewertung.

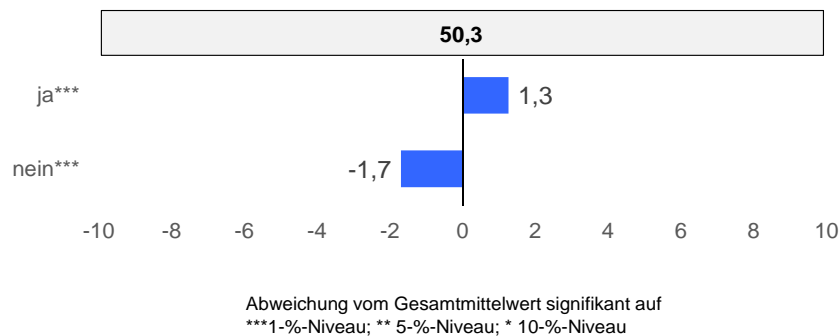
Besonders positiv stechen einige Branchen des Dienstleistungssektors heraus, insbesondere „Öffentliche Verwaltung usw.“ sowie „Erziehung“, aber auch „Kreditwirtschaft usw.“. Demgegenüber erfährt vor allem das „Gastgewerbe usw.“ eine besonders schlechte Bewertung, gefolgt von „Verkehr/Nachrichten“ sowie dem Handel. Bei diesen schlecht bewerteten Dienstleistungsbranchen fällt insbesondere auf, dass es sich hierbei jeweils um Branchen handelt, die sich durch Arbeit zu atypischen Arbeitszeiten und/oder an Wochenenden auszeichnen.

Abbildung 42: Bewertung des FFP-Index nach Branche



Bezüglich der betrieblichen Interessenvertretung zeigt Abbildung 43, dass das Vorhandensein eines Personal- oder Betriebsrates das betriebliche Familienbewusstsein signifikant positiv beeinflusst. Gegenüber dem Einfluss der Unternehmensgröße und der Branche erweist sich der positive Effekt des Betriebsrats jedoch als vergleichsweise gering.

Abbildung 43: Bewertung des FFP-Index nach Vorhandensein eines Personal-/Betriebsrats



## 6. Zusammenhangsmodelle: erlebte Arbeitsqualität

Neben der im Kapitel 4 dargestellten direkten Messung der gewünschten und erlebten Arbeitsqualität mit Paaren von Einzelfragen, die zwar einen guten Überblick liefert aber doch vergleichsweise grob bleiben muss, und methodische Schwächen durch die starken Deckeneffekte speziell bei der Wichtigkeit hat, wurde in der Studie noch ein zweiter, detaillierterer Ansatz verfolgt: die Messung von Arbeitsplatzaspekten mittels Skalen, d.h. mehrerer detaillierterer Fragen zu je einem Thema die zu Kennwerten zusammengefasst werden. Die Bewertung der einzelnen Themen kann damit genauer erfolgen, die Wichtigkeit dieser Aspekte wird dann indirekt über die Zusammenhänge der Bewertung der Arbeitsrealität zu Zufriedenheits- und Gesundheitsparametern bestimmt.

### 6.1 Methodische Grundlage

Die im Folgenden beschriebenen Korrelationen und Regressionsmodelle setzen die Arbeitsbelastungen und -beanspruchungen zueinander ins Verhältnis. Die Qualität der Arbeit in Form von z.B. Arbeitszufriedenheit oder Arbeitsfähigkeit tritt als Beschreibung der Wirkungsseite einer Ursache-Wirkungs-Beziehung auf, die von der Arbeitswissenschaft im Belastungs-Beanspruchungsmodell postuliert wird. Welche Qualität die Arbeit hat, zeigt sich nicht nur an der Arbeitszufriedenheit, sondern auch an Anzeichen für Burnout, am Gesundheitszustand, dem Gedanken an die Aufgabe der Arbeitsstelle und an der Einschätzung der künftigen Arbeitsfähigkeit. Zusätzlich zu den Arbeitsbedingungen gehen als Kontrollparameter auch Strukturmerkmale in die folgenden Berechnungen ein. Folgende Parameter werden verwendet:

Belastungen (24 Parameter)

- 4 Skalen zu Anforderungen
- 5 Skalen zu Einfluss und Entwicklungsmöglichkeiten
- 6 Konstrukte zu sozialen Beziehungen und Führung
- 9 Weitere Belastungs-Skalen (s.o.)

Strukturmerkmale (6 Parameter)

- Berufliche Stellung
- Summe wöchentliche Arbeitszeit
- Lage der Arbeitszeit (Sa./So./Nachtarbeit)
- Betriebsgröße
- Alter
- Geschlecht
- Familiäre Pflichten

Beanspruchungen (5 Parameter)

- Arbeitszufriedenheit
- Allgemeiner Gesundheitszustand
- Burnout-Symptome
- Gedanke an Aufgabe der Arbeitsstelle
- Arbeitsfähigkeit in zwei Jahren

Die folgende Tabelle gibt die Korrelationen (Zusammenhänge) auf bivariater Ebene zwischen den 24 Belastungsaspekten und den 5 Beanspruchungsparametern an.<sup>12</sup>

**Tabelle 19: Pearson's r zwischen Belastungen und Beanspruchungen**

Pearson's r (Korrelationskoeffizient, min. 0 bis max. 1)					
Belastungsparameter	Arbeits- beits- zufrie- denheit	Gesund- heitszu- stand	Burn- out- Symp- tome (CBI)	Aufgabe Arbeits- stelle	Aus- übung Arbeit in 2 Jahren
01 Quantitative Anforderungen (4/4 items)	-,262	-,133	,370	,267	-,089
02 Emotionale Anforderungen (1/3 items)	-,327	-,249	,503	,311	-,192
03 Emotionen verbergen (1/2 items)	-,282	-,166	,379	,259	-,141
04 Work-Privacy-Conflict (2/5 items)	-,314	-,191	,444	,289	-,174
05 Einfluss bei der Arbeit, (3/4 items)	,383	,118	-,204	-,197	,101
06 Entscheidungsspielraum, (1/4 items)	,248	,077	-,151	-,116	,123
07 Entwicklungsmöglichkeiten (4/4 items)	,448	,133	-,134	-,187	,153
08 Bedeutung der Arbeit (1/3 items)	,384	,103	-,109	-,216	,083
09 Verbundenheit mit Arbeitsplatz (2/4 items)	,596	,173	-,234	-,425	,146
10 Vorhersehbarkeit (2/2 items)	,539	,221	-,287	-,347	,167
11 Führungsqualität (3/4 items)	,580	,228	-,309	-,402	,163
12 Soziale Unterstützung (2/4 items)	,475	,219	-,243	-,304	,165
13 Feedback/Rückmeldung (2/2 items)	,334	,133	-,138	-,184	,053
14 Gemeinschaftsgefühl (2/3 items)	,416	,191	-,238	-,263	,125
15 Mobbing-Indikator (Einzelitem)	-,415	-,217	,335	,308	-,175
16 Arbeitsplatz-Unsicherheit (3/4 items)	-,316	-,175	,248	,198	-,179
17 Vertrauen und Gerechtigkeit (4/4 items)	,579	,236	-,316	-,409	,139
18 FFP-Index 3 Dimensionen	,485	,198	-,281	-,345	,169
19 Gleichbehandlung (Einzelitem)	,222	,080	-,102	-,118	,124
20 Physische Belastungen (5 items)	-,301	-,171	,230	,149	-,216
21 Einseitige körp. Belastung (Einzelitem)	-,250	-,145	,226	,148	-,125
23 Ungeeignete Technik (Einzelitem)	-,197	-,082	,145	,115	-,096
24 Unterbrechungen (Einzelitem)	-,108	-,071	,202	,129	-,005

Einige Belastungs-Parameter weisen deutliche höhere Korrelationen zu einzelnen Outcomes auf als andere, und einige Arbeitsplatzfaktoren sind mit mehreren Beanspruchungen assoziiert. Das heißt, dass einige schwach korrelierte Parameter verzichtbar wären, wenn man sich z.B. im Rahmen einer betrieblichen Gefährdungsbeurteilung auf die am stärksten für die Zufriedenheit und Gesundheit der Beschäftigten verantwortlichen Parameter konzentrieren wollte.

Eine umfassende Darstellung der bivariaten Zusammenhänge und ist im Anhang zu finden.

<sup>12</sup> Dazu wird Pearson's r berechnet, ergänzend dazu Spearmans Rho. Wie in der deutschen COPSOQ-Validierungsstudie (Nübling et al. 2005) ergeben sich kaum Unterschiede: bei 85 der 144 berechneten Korrelationen beträgt die Differenz weniger als 0,01, während die maximale Differenz 0,04 beträgt. Das rechtfertigt die Verwendung des Korrelationskoeffizienten nach Pearson (und die spätere folgende Anwendung linearer Regressionsmodelle).

Da einige Parameter auf der Belastungsseite untereinander deutlich zusammenhängen (diesbezügliche Details zu den COPSOQ- Skalen siehe Validierungsstudie Nübling et al., 2005), sind ähnlich ausgeprägte Korrelationen mehrerer inhaltlich verwandter Parameter mit einem Beanspruchungsaspekt möglich. Sie erklären dann auf Grund ihrer Verwandtschaft – bildlich gesprochen – jeweils dasselbe Segment der Varianz der Beanspruchung (oder zumindest sich überschneidende Segmente). So könnte z.B. die deutliche Korrelation zur „Arbeitszufriedenheit“ der verwandten Konstrukte „Führungsqualität“ ( $r=0,580$ ) und „Vertrauen und Gerechtigkeit“ ( $r=0,579$ ) zweimal denselben Befund adressieren.

Das Ziel von Regressionsmodellen ist es daher, in einer simultanen Prüfung aller potenziellen Einflussfaktoren die genuinen Effekte (ohne solche (Teil-)Überlappungen) festzustellen, d.h. diejenigen Parameter herauszufiltern, die in ihrem Zusammenspiel den größtmöglichen Varianzanteil erklären. Das müssen dann nicht all diejenigen sein, die in der Korrelationsmatrix die höchsten Werte aufweisen.

Das Ziel der Berechnung der Regressionsmodelle ist es, die wichtigsten Belastungs- bzw. Strukturparameter für jede Beanspruchung herauszuarbeiten. Wir beschränken uns auf die jeweils fünf Parameter aus der Liste der 24 Belastungsfaktoren, die den stärksten Anteil an der Erklärung der Varianz der Beanspruchung haben und als erste in die Regression aufgenommen werden. Eine Übersicht über die Einbeziehung der weiteren Faktoren und ihre statistischen Kennwerte ist im Anhang zu finden.

Diese Beschränkung lässt sich methodisch damit rechtfertigen, dass das  $R^2$  (Anteil der vom Modell erklärten Varianz an der Gesamtvarianz) durch die Einbeziehung eines weiteren Parameters nicht mehr wesentlich verändert würde. Der in den Sozialwissenschaften übliche Schwellenwert liegt hier bei 2 Prozentpunkten. Dies trifft bei den berechneten Modellen mit Ausnahme des Modells zur Arbeitszufriedenheit zu – nur bei der Arbeitszufriedenheit könnte die Aufnahme von „Entwicklungsmöglichkeiten“ als sechstem Belastungsparameter des Modells den Anteil erklärter Varianz von 58 % auf 61 % noch etwas steigern ( $R^2$  von 0,61 statt 0,58). Die Durchführung der statistischen Analyse gestaltet sich in folgenden konkreten Schritten:

- Alle Parameter werden von 0-100 skaliert und in der Regression als metrische Parameter behandelt.
- Regressionsmodell aus dem Pool sämtlicher 24 Belastungsparameter auf je eine Beanspruchung (forward stepwise und backward stepwise, listenweiser Ausschluss fehlender Werte) und Bestimmung des  $R^2$  des Modells mit allen signifikanten Parametern.
- Verschlinkung des Modells: Prüfung des Modells mit den 7 wichtigsten Parametern, Prüfung, ob dieselben 5 Parameter wie im Gesamtmodell an Position 1-5 verbleiben.
- Darstellung des Modells mit 5 Belastungsparametern und Prüfung auf Multikollinearität zwischen den Belastungsparametern. Gegebenenfalls Erstellung eines Alternativmodells ohne Multikollinearitäten.
- Prüfung eines möglichen Einflusses der sechs Strukturparameter (Einbeziehung dieser Parameter in die Regression). Eine methodische Anmerkung hierzu: Auf Grund der weitgehend linearen Befunde in den Subgruppenanalysen wurde auch der Parameter Berufsstatus als metrisch behandelt.
- Darstellung des Modells mit den wichtigsten 5 Belastungsparameter sowie möglicherweise einzubeziehender Strukturvariablen (d.h. inkl. aller vor dem fünften Belastungsparameter in die Regression aufgenommenen Strukturvariablen).

Zu Alternativmodellen: Eine gewisse Multikollinearität besteht zwischen den Parametern „Führungsqualität“ ( $VIF = 1,55$ ) und „Vertrauen und Gerechtigkeit“ ( $VIF=1,67$ ) im Modell der fünf wichtigsten Arbeitsplatzfaktoren. In einem Alternativmodell unter Ausschluss der Skala „Vertrauen und Gerechtigkeit“ wird die Skala „Entwicklungsmöglichkeiten“ statt dieses Parameters an 5. Stelle aufgenommen. Die erklärte Varianz beträgt auch hier 58%, die Regressionskoeffizienten der anderen vier Parameter verändern sich kaum.

Zudem wurde geprüft, ob die Wirkzusammenhänge der Arbeitsplatzfaktoren auf die Arbeitszufriedenheit bei Arbeitern/innen und Angestellten unterschiedlich sind. Die Frage ist hier nicht, ob diese beiden Gruppen unterschiedlich hohe Arbeitszufriedenheit aufweisen, sondern ob die Faktoren die primär mit Arbeitszufriedenheit assoziiert sind, verschieden sind. Bei den Arbeitern/innen wurde das Modell der fünf wichtigsten Faktoren durch die Führungsqualität (1), Verbundenheit mit dem Arbeitsplatz (2), Vertrauen und Gerechtigkeit (3), Arbeitsplatzunsicherheit (4) und Soziale Unterstützung (5) gebildet ( $R^2=0.56$ ). Bei den Angestellten durch Verbundenheit mit dem Arbeitsplatz (1), Führungsqualität (1), Gemeinschaftsgefühl (3), Entwicklungsmöglichkeiten (4) und Vertrauen und Gerechtigkeit (5) ( $R^2=0.59$ ). Drei der fünf Parameter sind in beiden Modellen enthalten, zudem enthalten beide einen bzw. zwei weitere Aspekte aus dem Bereich „Soziale Beziehungen“; bei den Arbeitern/innen tritt mit der Parameter Arbeitsplatzunsicherheit allerdings ein neuer Aspekt auf, der bei den Angestellten für die Arbeitszufriedenheit offensichtlich keine so große Rolle spielt.

Aufgrund der weitgehenden Konstanz der Ergebnisse (Erklärkraft der Modelle, Inhalte der Skalen mit Ausnahme: Arbeitsplatzunsicherheit) und auch um mit einheitlichen Modellen zu arbeiten wird im Weiteren das oben beschriebene Modell mit dem Faktor „Vertrauen und Gerechtigkeit“ verwendet.

Wegen der Vielzahl der involvierten Skalen und Konstrukte musste eine zusammenfassende Ergebnisdarstellung für jedes Modell gefunden werden. Eine komplette Darstellung und Interpretation aller signifikanten Parameter würde wegen der hohen Fallzahl und der damit verbundenen sehr niedrigen Schwelle für die Signifikanz von Effekten zu weit führen und wäre zudem angesichts der Vielzahl von Signifikanztests wegen multiplen Testens schwer zu überschauen bzw. zu bewerten. Gleichwohl werden die wesentlichen Detail-Ergebnisse für das Fachpublikum und andere interessierte Leser/innen im Anhang dokumentiert.

Zur Interpretation der im Folgenden dargestellten Modelle wird jeweils aufgeführt:

- Erklärte Varianz ( $R^2$ , Determinationskoeffizient oder Quadrat des multiplen Korrelationskoeffizienten) des Regressionsmodells aller signifikanten Belastungsskalen auf den Beanspruchungsparameter sowie Anzahl der signifikanten Parameter (von maximal 24). Die zugrunde liegende Frage lautet: In welchem Umfang erklären alle signifikanten Belastungsparameter zusammen die jeweilige Beanspruchung im Modell?
- Bezeichnung der ersten fünf Belastungsparameter, wie sie in das Modell hereingenommen werden (Schrittweise Methode: Parameter werden nach statistischer Wichtigkeit mit Blick auf ihren Beitrag zu  $R^2$  in das Modell integriert). Hätten weitere Belastungsparameter die erklärte Varianz um mindestens 2 % gesteigert, wären auch diese angegeben worden. Mit Ausnahme der „Entwicklungsmöglichkeiten“ beim Modell zur Arbeitszufriedenheit war das aber nicht der Fall. Die Frage ist hier: Welche Belastungsparameter sind die wichtigsten für die jeweilige Beanspruchung? Erklären diese für sich genommen annähernd so viel Varianz wie alle signifikanten Parameter zusammen? Sind es in den verschiedenen Modellen immer wieder dieselben Parameter?
- Erklärte Varianz ( $R^2$ ) des Modells der ersten fünf Belastungsparameter plus der evtl. vor dem fünften Belastungsparameter aufgenommenen Strukturparameter.
- Darstellung der Richtung, in der ein Parameter Einfluss auf eine Beanspruchung nimmt (+/-). Dabei steht „+“ dafür, dass die Erhöhung des Arbeitsplatzfaktors eine Erhöhung des Beanspruchungswerts mit sich bringt, während „-“ dafür steht, dass mit der Erhöhung des Arbeitsplatzfaktors der Senkung des Beanspruchungswerts einhergeht.

## 6.2 Arbeitszufriedenheit und ihre fünf wichtigsten Bestimmungsfaktoren

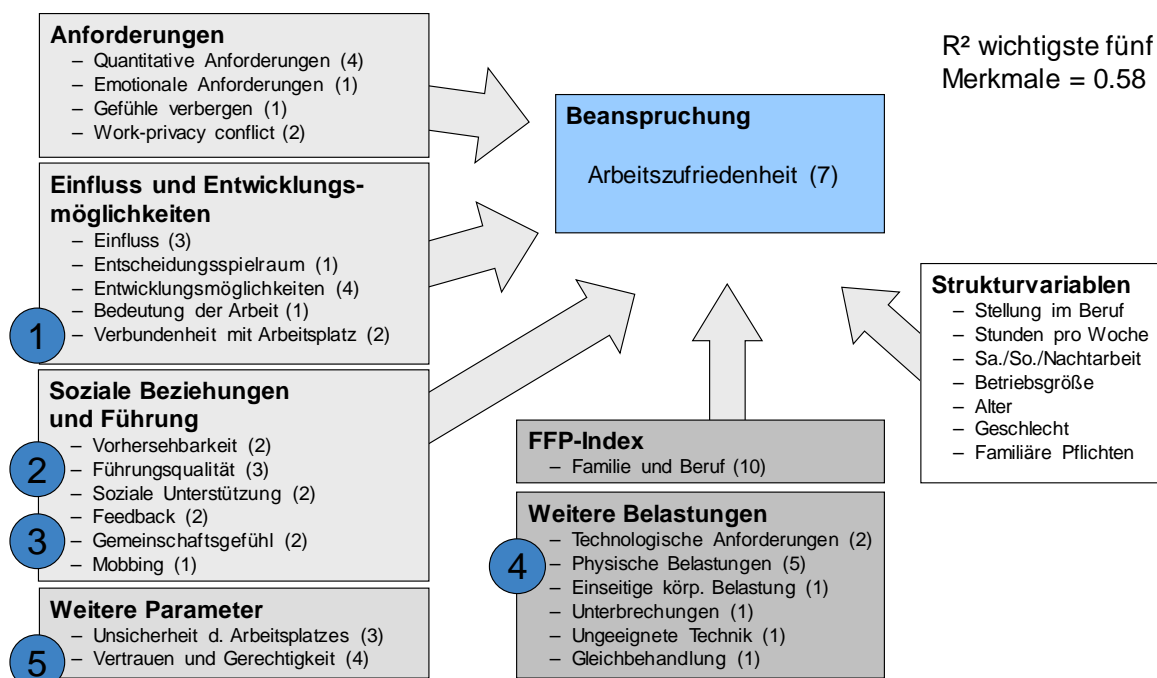
Bei Analyse aller 24 Arbeitsparameter erreichen statistisch signifikante 17 Parameter eine Varianzaufklärung von 65 % ( $R^2=0,65$ ) hinsichtlich der Arbeitszufriedenheit. Der von den fünf primären Parametern aufgeklärte Varianzanteil beträgt 58 % ( $R^2=0,58$ ).

Die fünf Arbeitsbedingungen (Belastungen), die am stärksten zur Aufklärung der Varianz der Arbeitszufriedenheit (Beanspruchung) beitragen sind:

- Verbundenheit mit Arbeitsplatz (+)
- Führungsqualität (+)
- Gemeinschaftsgefühl (+)
- Physische Belastungen (-)
- Vertrauen und Gerechtigkeit (+)

Bei Berücksichtigung in der Regression befindet sich keiner der Strukturparameter unter den stärksten fünf Parametern, d.h. das Modell ist (weitgehend) unabhängig von Alter, Geschlecht, beruflichem Status, wöchentlicher Arbeitszeit, Lage der Arbeitszeit (Sa./So./Nachtarbeit vs. andere Zeiten), Betriebsgröße und familiären Pflichten. Diese Unabhängigkeit bedeutet keinesfalls, dass es keine Unterschiede in der Ausprägung der Arbeitszufriedenheit hinsichtlich dieser Parameter gäbe, sondern dass die Wirkzusammenhänge zwischen den 5 primären Faktoren und der Arbeitszufriedenheit für alle Subgruppen gelten.

Abbildung 44: Regressionsmodell zur Arbeitszufriedenheit



Multikollinearität besteht zwischen den Parametern „Führungsqualität“ und „Vertrauen und Gerechtigkeit“. In einem Alternativmodell unter Ausschluss der Skala „Vertrauen und Gerechtigkeit“ wird die Skala „Entwicklungsmöglichkeiten“ statt dieses Parameters an 5. Stelle aufgenommen. Die erklärte Varianz beträgt auch hier 58%, die Regressionskoeffizienten der anderen vier Parameter verändern sich aber kaum. Aufgrund der weitgehenden Konstanz der Ergebnisse und auch um mit einheitlichen Modellen zu arbeiten

wird im Weiteren das oben beschriebene Modell mit dem Faktor „Vertrauen und Gerechtigkeit“ verwendet.

Der Skalenwert „Arbeitszufriedenheit“ berechnet sich aus allen 7 Items der COPSOQ-Skala. Diese 7 Items korrespondieren mit den Items zur Skala der Wichtigkeit von Arbeitsplatzfaktoren.

Items	Statistik	
	Mittelwert	Standard-abw.
Wie zufrieden sind Sie mit Ihren beruflichen Perspektiven?	67,1	23,6
Wie zufrieden sind Sie mit den Leuten, mit denen Sie arbeiten?	79,9	17,4
Wie zufrieden sind Sie mit den körperlichen Arbeitsbedingungen?	73,1	22,6
Wie zufrieden sind Sie mit der Art und Weise, wie Ihr Arbeitsbereich geführt wird?	69,0	22,5
Wie zufrieden sind Sie mit der Art und Weise, wie Ihre Fähigkeiten genutzt werden?	72,1	21,1
Wie zufrieden sind Sie mit den Herausforderungen und Fertigkeiten, die Ihre Arbeit beinhaltet?	74,8	18,3
Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeit insgesamt, unter Berücksichtigung aller Umstände?	75,0	17,6
Gesamtskalenwert	73,0	15,2

Ergebnisse der primären Subgruppendifferenzierung: Der Skalenmittelwert für die Arbeitszufriedenheit hängt linear und deutlich mit der Stellung im Beruf zusammen. Er steigt von 69,7 Punkten bei Arbeiter/innen bis zu 80,0 Punkten bei Angestellten mit umfassenden Führungsaufgaben.

Außerdem variiert er uneinheitlich mit der Betriebsgröße: Am geringsten ist er in Betrieben mit 200-1999 Beschäftigten (71,4 Punkte) und am höchsten in Betrieben mit weniger als 5 Beschäftigten (77,7 Punkte). Es sind keine prägnanten Unterschiede nach Lage und Dauer der Arbeitszeit, Alter, Geschlecht und familiären Pflichten zu verzeichnen.

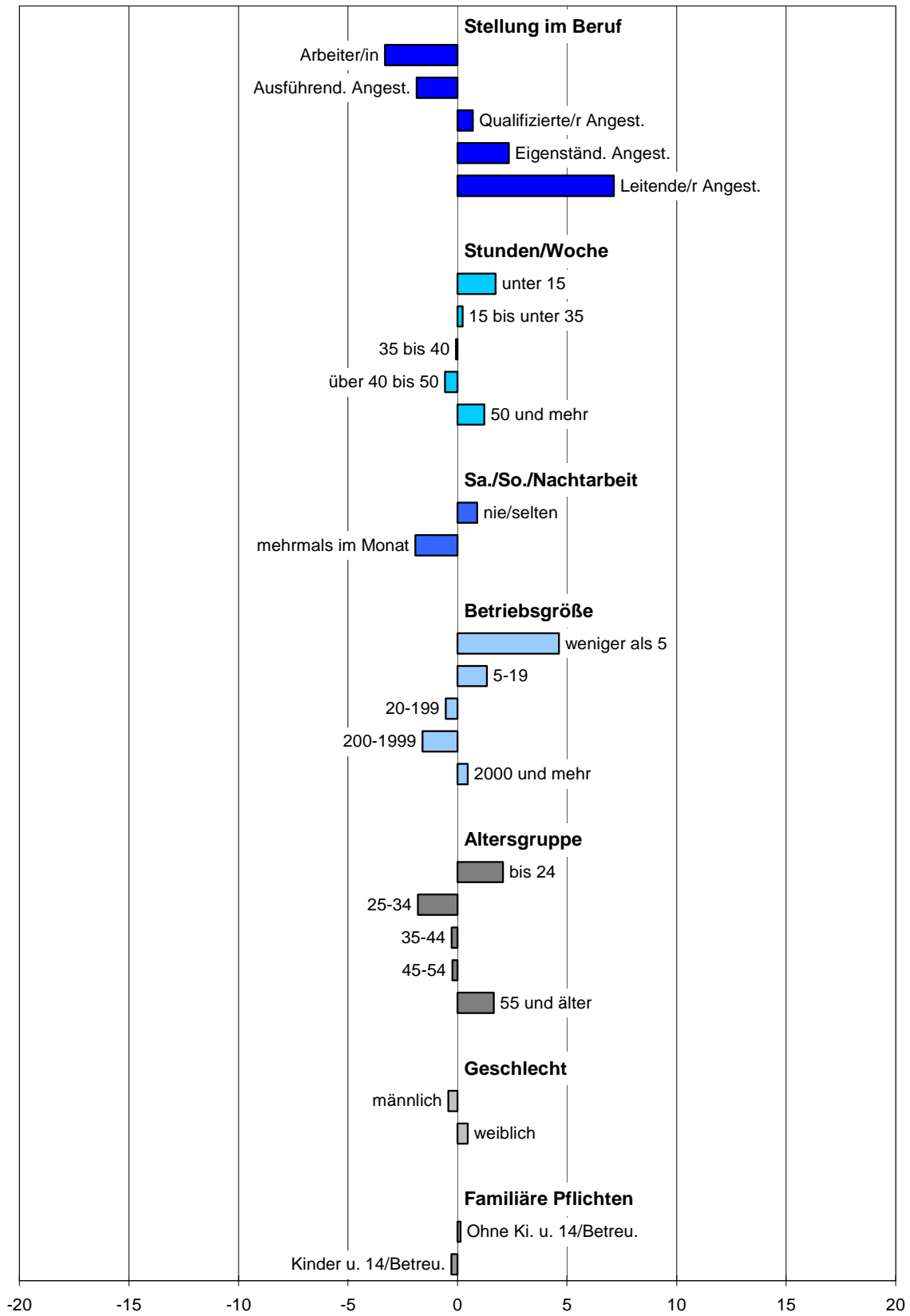
Weitere Subgruppenergebnisse (s. Tabelle im Anhang): Die Arbeitszufriedenheit hängt mit dem Jährlichen Bruttoeinkommen zusammen. Sie ist am niedrigsten bei einem Einkommen zwischen 12.000 Euro bis 24.000 Euro (70,9 Punkte) und am höchsten bei 96.000 Euro und mehr (79,9 Punkte).



Gewünschte und erlebte Qualität der Arbeit  
 Zusammenhangsmodelle: erlebte Arbeitsqualität

hoch=positiv

**Arbeitszufriedenheit (COPSOQ, 7/7 Items, n=4695-5001)**



### 6.2.1 Verbundenheit mit dem Arbeitsplatz

Im Regressionsmodell auf die Arbeitszufriedenheit steht die Skala Verbundenheit mit dem Arbeitsplatz an 1. Stelle, d.h. es gibt einen klaren Zusammenhang zwischen der hohen Bewertung der Verbundenheit mit dem Arbeitsplatz und der Arbeitszufriedenheit. In der vorliegenden Studie wurde eine verkürzte Skala mit zwei der vier Items aus dem COPSQ verwendet. Die bestimmenden Themen sind der Stolz auf den Betrieb und die große persönliche Bedeutung des Arbeitsplatzes.

Beide Items werden mit ca. 70 Punkten bewertet, der Skalenwert liegt bei 69,3 Punkten.

Items	Statistik	
	Mittelwert	Standard-abw.
In welchem Maß sind Sie stolz, diesem Betrieb bzw. dieser Einrichtung anzugehören?	70,8	22,9
In welchem Maß hat Ihre Arbeitsstelle große persönliche Bedeutung für Sie?	67,9	24,0
Gesamtskalenwert	69,3	21,2

Ergebnisse der primären Differenzierung (s. Abb. folgende Seite): Die Verbundenheit mit dem Arbeitsplatz hängt vor allem mit der Stellung im Beruf zusammen. Sie steigt stetig von Arbeiter/innen (74,8 Punkte) an bis hin zu Angestellten mit umfassenden Führungsaufgaben (85,4 Punkte).

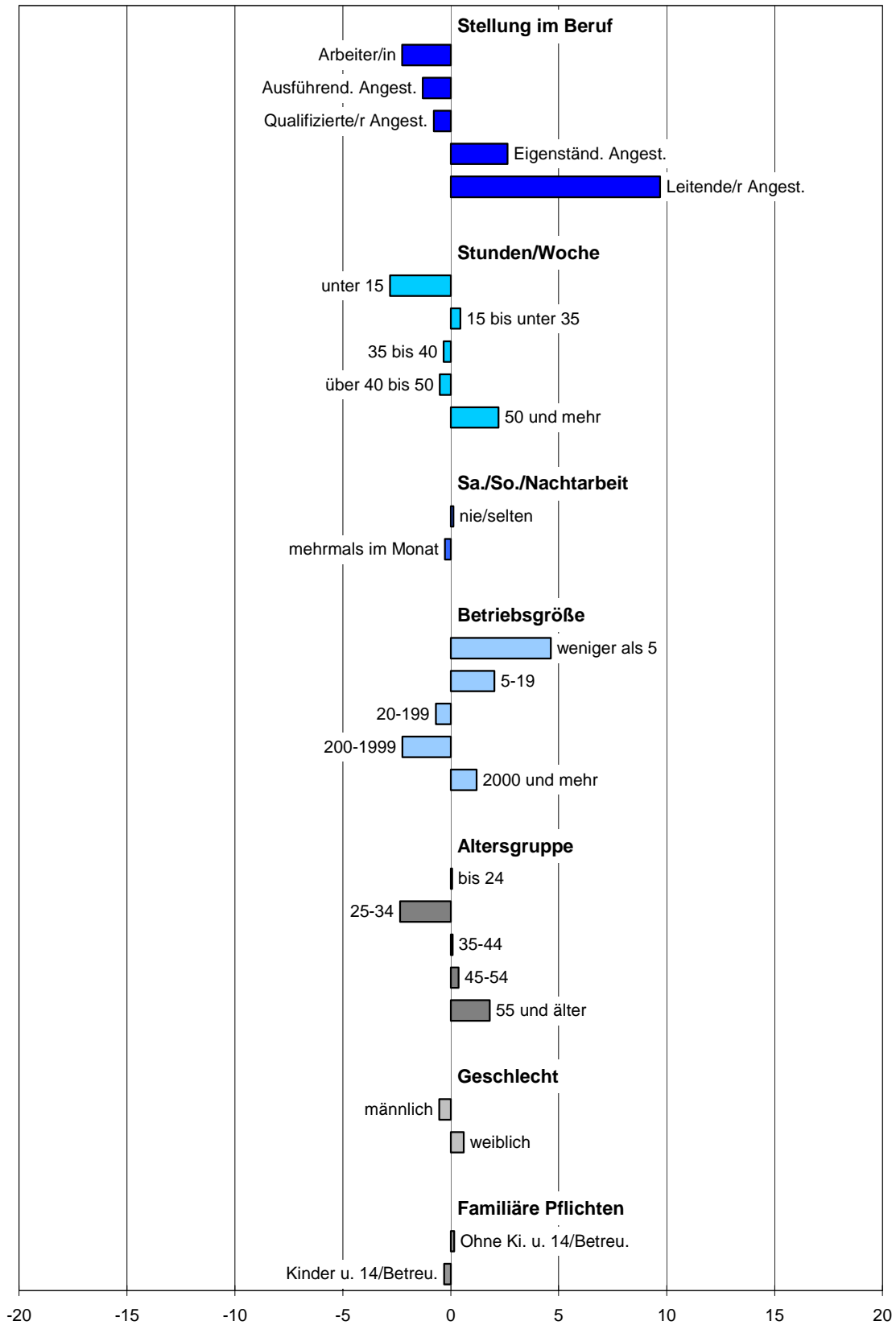
Es gibt keine prägnanten Unterschiede nach Umfang und Lage der Arbeitszeit, Betriebsgröße, Alter, Geschlecht und Familiären Pflichten.

Weitere Subgruppenergebnisse (s. Tabelle im Anhang): Die Verbundenheit mit dem Arbeitsplatz variiert mit der Position im Betrieb. Vorgesetzte zeigen eine höhere Verbundenheit als andere Beschäftigte (80,8 vs. 76,1 Punkte).

Einschränkend ist zur Skala ist anzumerken, dass es sich hier um einen intermediären Faktor handeln kann, der zwischen Arbeitsplatzfaktoren und Wirkungen derselben liegen könnte. Das wäre ein Faktor, der einerseits die Folge von Arbeitsbedingungen ist, andererseits aber auch Ursache für Zufriedenheit.

Gewünschte und erlebte Qualität der Arbeit  
 Zusammenhangsmodelle: erlebte Arbeitsqualität

hoch=positiv **Verbundenheit mit dem Arbeitsplatz (COPSOQ, 2/4 Items, n=4692-4998)**



## 6.2.2 Führungsqualität

Die Führungsqualität des/der direkten Vorgesetzten wird mit einer Skala aus dem COPSOQ bestehend aus drei der vier dort verwendeten Items gemessen. Adressiert werden die zentralen Qualitäten für Entwicklungsmöglichkeiten der einzelnen Mitarbeiter/innen zu sorgen, Arbeit gut zu planen und Konflikte gut zu lösen. Die Mittelwerte der drei Items liegen nahe beieinander und alle bei ca. 57-59 Punkten, was einer Bewertung knapp über der Mitte der 0-100-Skala entspricht. Der Skalenmittelwert liegt bei 57,7 Punkten, d.h. die Bewertungen bewegen sich durchschnittlich im Bereich einer Bewertung der Fähigkeiten als „zum Teil“ mit leichter Tendenz zum positiven Pol.

Die Skala Führungsqualität weist sowohl in den bivariaten Korrelationen ( $r=0.58$  mit Arbeitszufriedenheit) als auch in den Regressionsmodellen eine exponierte Stellung auf. Dies gilt insbesondere in Bezug zu den Outcomes Arbeitszufriedenheit und Absicht der Aufgabe der Arbeitsstelle. Das heißt, dass insbesondere stark mit der Bewertung der Zufriedenheitsfaktoren assoziiert ist (vgl. Nübling et al. 2010; Nübling et al. 2013).

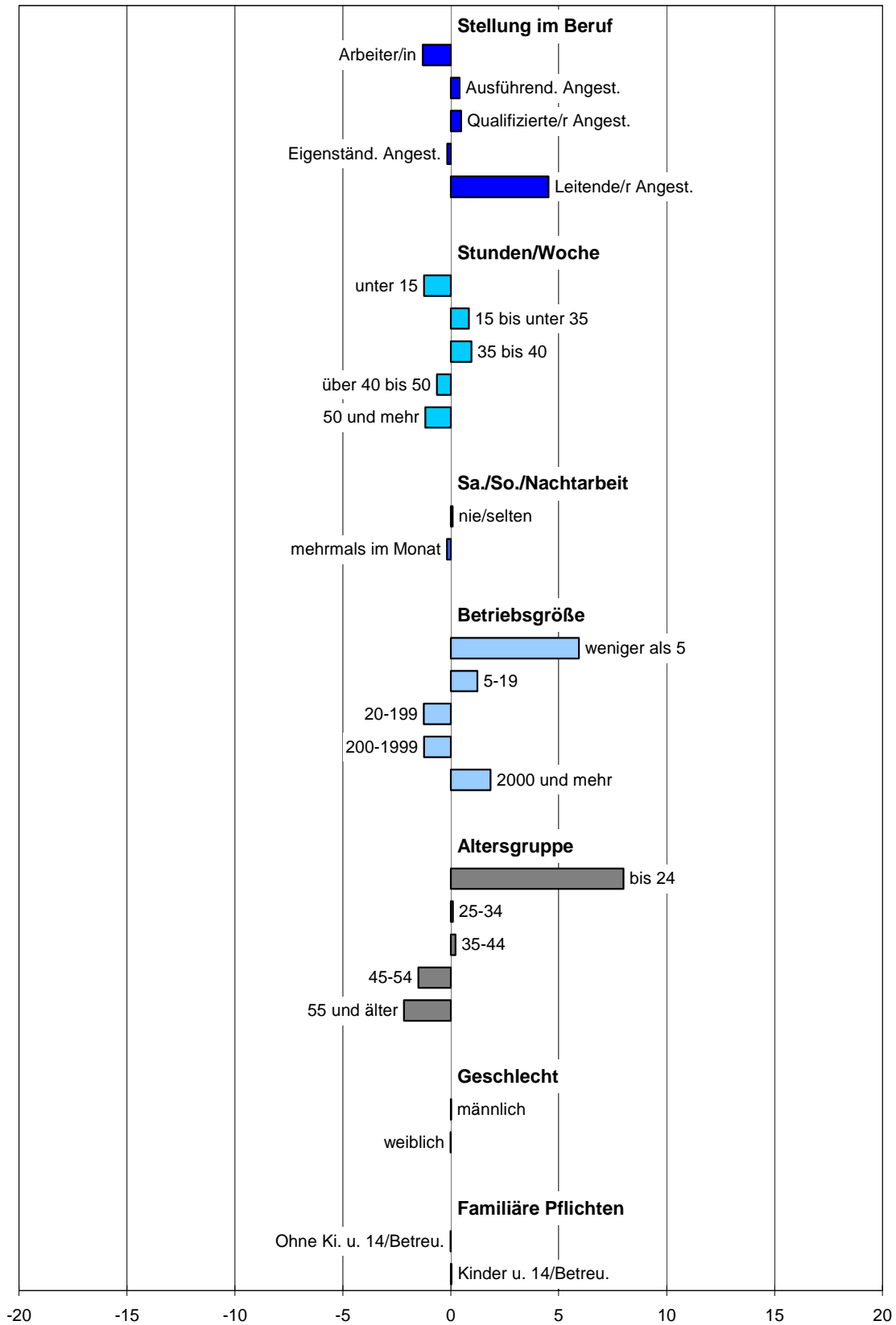
Items	Statistik	
	Mittelwert	Standard-abw.
In welchem Maße sorgt Ihr unmittelbarer Vorgesetzter für gute Entwicklungsmöglichkeiten der einzelnen Mitarbeiter?	57,0	28,3
In welchem Maße plant Ihr unmittelbarer Vorgesetzter die Arbeit gut?	58,8	26,5
In welchem Maße löst Ihr unmittelbarer Vorgesetzter Konflikte gut?	57,3	28,2
Gesamtskalenwert	57,7	23,8

Die Bewertung des/der direkten Vorgesetzten variiert insgesamt relativ wenig mit den gemessenen Strukturmerkmalen. Beim Lebensalter neigen insbesondere Beschäftigte im Alter bis zu 24 Jahren dazu, die Führungsqualität ihrer Vorgesetzten mit 65,8 Punkten deutlich positiver zu bewerten als es die älteren Gruppen wie z.B. die über 54-Jährigen mit 55,6 Punkten tun. Hinsichtlich der Betriebsgröße sind die Bewertungen in Kleinstbetrieben (weniger als 5 Beschäftigte) und in sehr großen (über 2.000 Beschäftigte) um 6 bzw. 2 Punkte überdurchschnittlich. Bezüglich der beruflichen Position liegt die Einschätzung in der Gruppe der leitenden Angestellten um 4 Punkte über dem Gesamtdurchschnitt. Bei den Merkmalen Sa./So./Nachtarbeit, Geschlecht, und familiären Pflichten findet sich gar kein Unterschied.

Führungsqualität ist also ein Faktor, der nur sehr gering mit soziodemographischen oder strukturellen Merkmalen zusammenhängt: Gute oder schlechte Führungsqualität kommen nahezu gleichverteilt in allen Subgruppen vor. Die geringen Unterschiede, die sich aus der Differenzierung nach Strukturmerkmalen ergeben, stehen für die starke Bindung dieses Merkmals an die individuelle Situation im Betrieb bzw. an den Führungsstil, den eine Führungskraft pflegt. Diese prinzipielle Unabhängigkeit von strukturellen Parametern bedeutet im Sinne der Modifizierbarkeit beruflicher Arbeitsbedingungen auch, dass Führungsqualität prinzipiell in jedem beruflichen Setting verbessert werden kann.

hoch=positiv

**Führungsqualität (COPSOQ, 3/4 Items, n=4612-4900)**



### 6.2.3 Gemeinschaftsgefühl

Die Skala zum Gemeinschaftsgefühl bei der Arbeit umfasst zwei von drei Items aus der entsprechenden COPSOQ-Skala. Themen sind die Atmosphäre und die Zusammenarbeit unter den Kollegen/innen. Beide Items erreichen Mittelwerte um die 85 Punkte, die Skala liegt bei 85,1 Punkten d.h. diese Aspekte werden in der Regel sehr positiv gesehen.

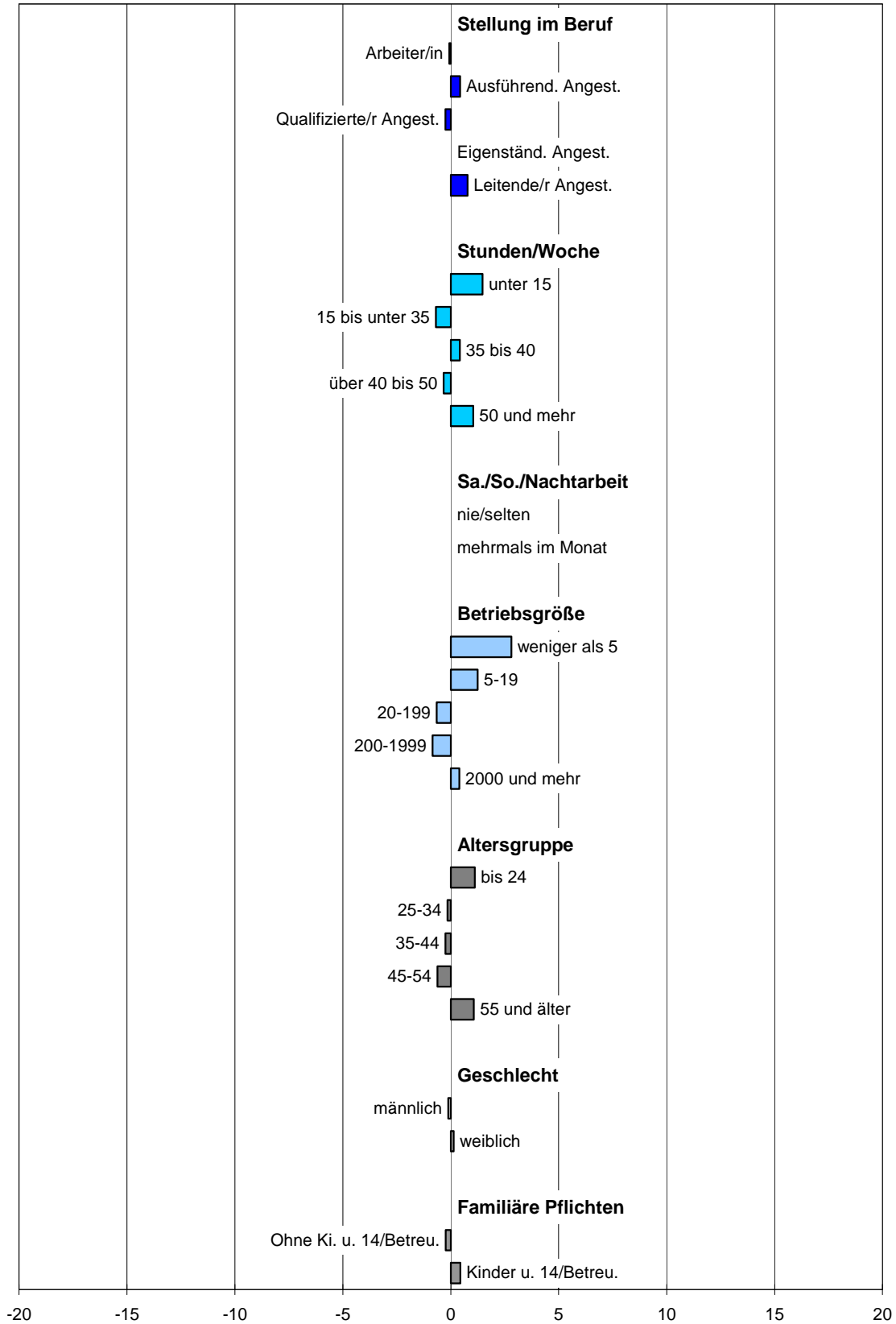
Die Korrelation zur Arbeitszufriedenheit ist deutlich ( $r=0,42$ ); im Regressionsmodell wird die Skala an 3. Stelle aufgenommen.

Items	Statistik	
	Mittelwert	Standard-abw.
Ist die Atmosphäre zwischen Ihnen und Ihren Arbeitskollegen gut?	86,8	17,7
Ist die Zusammenarbeit zwischen den Arbeitskollegen gut?	83,4	18,8
Gesamtskalenwert	85,1	16,6

In der primären Differenzierung (s. Abb. folgende Seite) nach Subgruppen und in der Differenzierung nach weiteren Subgruppenparametern (s. Tabelle im Anhang) zeigen sich keine prägnanten Unterschiede. Dieses Merkmal wird also sehr individuell, also betriebsabhängig, aber unabhängig von den erfassten Strukturmerkmalen bewertet. D.h. gutes oder schlechtes Gemeinschaftsgefühl tritt unabhängig von den dargestellten Strukturparametern auf, es ist primär abhängig von der konkreten betrieblichen Situation. Die Skala Gemeinschaftsgefühl korreliert sehr hoch mit dem Zufriedenheitsaspekt „Leute mit denen Sie zusammenarbeiten“ ( $r=0,60$ ) und korrespondiert inhaltlich mit dem Wichtigkeitsaspekt der „Zusammenarbeit mit netten Leuten“, der auf Rang 3 liegt. Dies zeigt, dass sowohl die direkte Messung von Wichtigkeit und Zufriedenheit als auch die indirekte über Regressionsmodelle ähnliche Ergebnisse erbringen: Gemeinschaftsgefühl/Kollegialität ist einer der wichtigsten Faktoren der Bewertung von Arbeitsbedingungen. Außerdem hängen die Arbeitszufriedenheit und das Gemeinschaftsgefühl der Beschäftigten in hohem Maße zusammen ( $r=0,42$ ).

hoch=positiv

**Gemeinschaftsgefühl (COPSOQ, 2/3 Items, n=4630-4924)**



### 6.2.4 Vertrauen und Gerechtigkeit

Während die Skala Führungsqualität die Kompetenzen des/der direkten Vorgesetzten zum Thema hat, bezieht sich die Skala Vertrauen und Gerechtigkeit auf die Beziehungen insgesamt, also auf das Betriebsklima oder das Thema Anerkennung und Wertschätzung.

Die Skala zu Vertrauen und Gerechtigkeit umfasst alle vier Items aus der entsprechenden COPSOQ-Skala (dänische/englische Version von COPSOQ II). Das sind zwei zu Vertrauen (vertical trust) und zwei zu Gerechtigkeit (justice). Der gesamte Komplex wird auch mit dem summarischen Begriff Social capital bezeichnet (vgl. Pejtersen et al. 2010). Das Fehlen von Gerechtigkeit bei der Arbeit gilt als Risikofaktor für ischämische Herzkrankheit (Kivimäki 2005).

Das Item zum Vertrauen von oben nach unten und umgekehrt wird mit einem Mittelwert von 85,1 Punkten deutlich besser bewertet als das Vertrauen in umgekehrter Richtung (73,7 Punkte). Die beiden Items zu Gerechtigkeit, Konfliktlösung und gerechter Verteilung der Arbeit werden beide mit etwa 70 Punkten bewertet. Der Skalenmittelwert liegt insgesamt bei 74,6 Punkten.

In der Korrelation zur Arbeitszufriedenheit ( $r=0,58$ ) und in den Regressionsmodellen weist die Skala Vertrauen und Gerechtigkeit einen deutlichen Zusammenhang auf.

Obwohl zwischen Vertrauen und Gerechtigkeit und Führungsqualität eine deutliche Korrelation besteht, werden beide Parameter innerhalb der ersten fünf Aspekte in das Regressionsmodell zur Arbeitszufriedenheit aufgenommen. Das bedeutet, dass Vertrauen und Gerechtigkeit zusätzliche Varianz der Arbeitszufriedenheit erklärt und – trotz Überschneidungen – nicht redundant zur Führungsqualität ist.

Items	Statistik	
	Mittelwert	Standard-abw.
Bei uns im Betrieb vertraut das Management bzw. die Führung darauf, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Arbeit gut machen.	85,1	22,1
Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können den Informationen, die vom Management bzw. der Führung kommen, vertrauen.	73,7	25,7
Konflikte werden auf gerechte Weise gelöst.	70,5	28,0
Die Arbeit wird gerecht verteilt.	69,0	27,8
Gesamtskalenwert	74,6	20,4

Ergebnisse der primären Differenzierung (s. Abb. folgende Seite): Das Maß an Vertrauen und Gerechtigkeit am Arbeitsplatz ist nach Betriebsgröße differenziert. Den geringsten Durchschnittswert findet man in Betrieben mit 200-1999 Beschäftigten (69,6 Punkte); den höchsten Wert erreichen Betriebe mit weniger als 5 Beschäftigten (86,1 Punkte). Daneben hängen Vertrauen und Gerechtigkeit mit der wöchentlichen Arbeitszeit zusammen: Tendenziell liegt der Mittelwert bei weniger als 15 Stunden am höchsten (81,1 Punkte) und beträgt bei 50 und mehr Stunden lediglich 72,9 Punkte.

Wie bei der Führungsqualität werden in der jüngsten Altersgruppe und der höchsten Berufsstatusgruppe etwas höhere Werte gemessen, es gibt aber ebenfalls keine auffallenden Unterschiede nach Lage der Arbeitszeiten, Geschlecht und Familiären Pflichten.

Weitere Subgruppenergebnisse (s. Tabelle im Anhang): Vertrauen und Gerechtigkeit am Arbeitsplatz variiert uneinheitlich mit dem jährlichen Bruttoeinkommen. Der geringste Mittelwert liegt mit 68,6 Punkten in der Einkommensgruppe 60.000-72.000 Euro. Der höchste Mittelwert beträgt 81,4 Punkte in der Gruppe



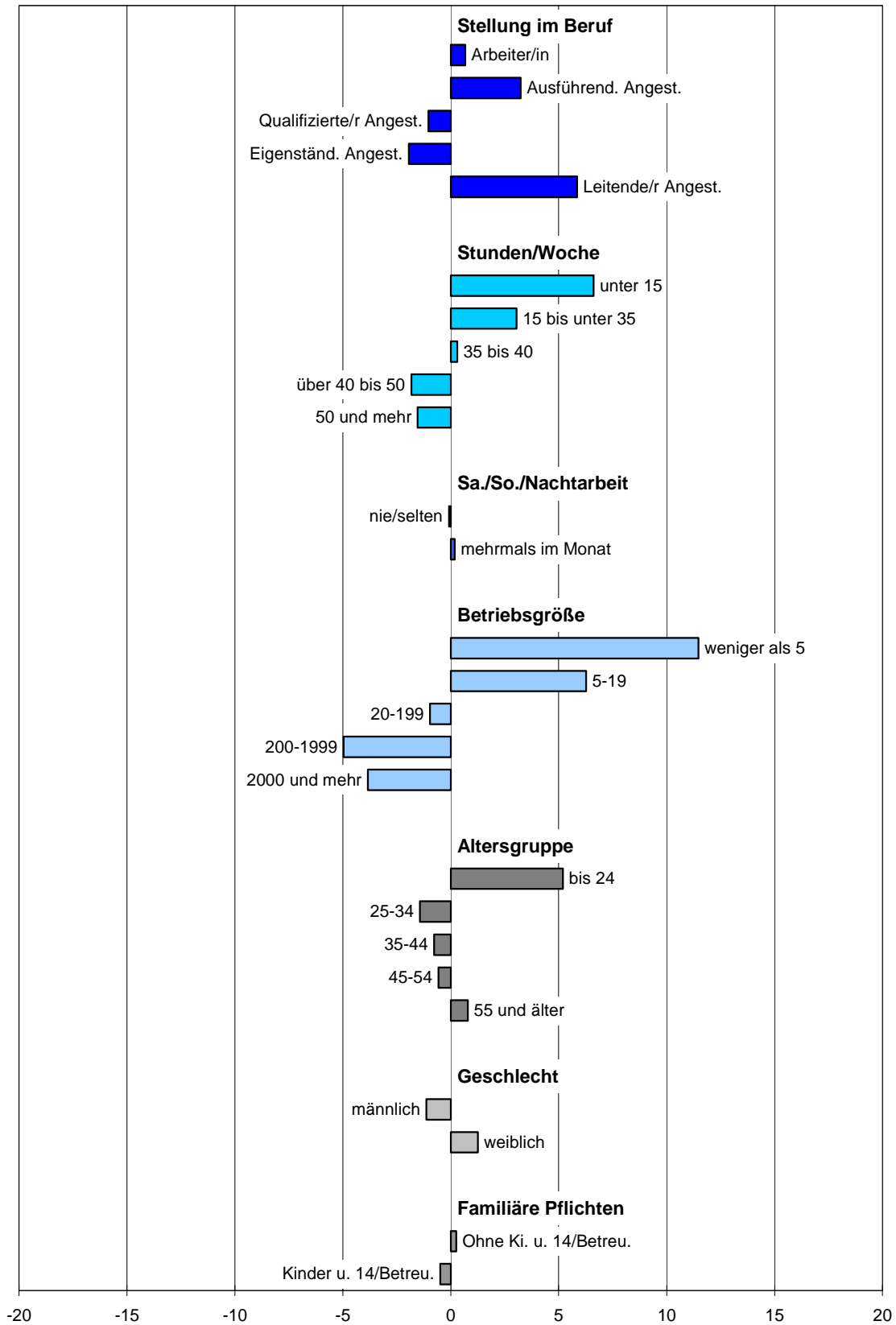
Gewünschte und erlebte Qualität der Arbeit  
Zusammenhangsmodelle: erlebte Arbeitsqualität

bis 12.000 Euro. Das Maß von Vertrauen und Gerechtigkeit hängt außerdem mit der Branche zusammen. Der höchste Wert wird bei Beschäftigten in der Land- und Forstwirtschaft erreicht (80,1 Punkte), der geringste in der Branche Kreditwirtschaft/Werbung/Medien (70,9 Punkte).

Gewünschte und erlebte Qualität der Arbeit  
 Zusammenhangsmodelle: erlebte Arbeitsqualität

hoch=positiv

**Vertrauen und Gerechtigkeit (COPSOQ, 4/4 Items, n=4682-4986)**



### 6.2.5 Physische Arbeitsbelastungen/Arbeitsumgebung

Die Skala physische Belastungen/Arbeitsumgebung gehört nicht zu den im COPSOQ standardmäßig erfassten Parametern, da der COPSOQ primär auf psychosoziale Faktoren fokussiert (im deutschen COPSOQ gibt es diese Aspekte als Zusatzmodul). In der betrieblichen Gefährdungsbeurteilung werden diese Aspekte in der Regel nicht per Befragung der Beschäftigten, sondern per Begehung und Beobachtung durch Fachleute (z.B. Fachkraft für Arbeitssicherheit) erhoben. Dabei werden Tendenzen wechselseitiger Verstärkung beobachtet, sofern physische Belastungen als starke Risikofaktoren für Langzeiterkrankungen und eine hohe Unzufriedenheit mit der Arbeit gelten und letztlich relativ häufig zu einer Minderung der Erwerbsfähigkeit führen (vgl. Lund et al. 2006; Sterud 2014; Labriola et al. 2009a; Labriola et al. 2009b).

Im Kontext der umfassenden Bewertung der gewünschten und erlebten Arbeitsqualität wurden die physischen Belastungen/Arbeitsumgebungsfaktoren als integraler Bestandteil gesehen und mit erhoben. Die Fragenformulierung orientierte sich an der INQA Studie 2004.

Fünf Items bilden die Skala, Aspekte sind: körperlich schwere Arbeit, Lärm, Gefahrstoffe, Zugluft/Temperatur und schlechte Luft/Gase. Die Mittelwerte der Items liegen mit 20 bis 45 Punkten im relativ niedrigen Wertebereich 0-100. Die Skala insgesamt hat einen Durchschnittswert von 30,9 Punkten.

Items	Statistik	
	Mittelwert	Standard-abw.
Wie häufig müssen Sie körperlich schwer arbeiten, z.B. schwer heben, tragen oder stemmen?	33,8	33,5
Wie häufig sind Sie an Ihrem Arbeitsplatz Lärm oder lauten Umgebungsgereuschen ausgesetzt?	43,2	33,1
Wie häufig sind Sie bei Ihrer Arbeit mit Chemikalien bzw. Gefahrstoffen in Berührung?	24,1	31,8
Wie häufig sind Sie an Ihrem Arbeitsplatz Zugluft bzw. extremen Temperaturen ausgesetzt?	32,7	32,1
Wie häufig sind Sie bei der Arbeit schlechter Luft ausgesetzt, z.B. Zigarettenrauch, Gasen oder Ähnlichem?	20,6	28,5
Gesamtskalenwert	30,9	22,8

Die physischen Belastungen bei der Arbeit korrelieren deutlich mit der Skala Arbeitszufriedenheit ( $r=0,30$ ), im Regressionsmodell steht der Parameter an 4. Stelle. Die relativ hohe Relevanz im Regressionsmodell verglichen mit der bivariaten Korrelation erklärt sich vermutlich dadurch, dass dieser Faktor nicht so stark mit den anderen (eher psychischen) Arbeitsbelastungen korreliert und somit einen „ganz eigenen“ Varianteanteil erklärt.

In Bezug auf die direkte Messung von Wichtigkeit und Bewertung korreliert die Skala physische Belastungen stark mit der Zufriedenheit mit körperlichen Arbeitsbedingungen ( $r=-0,52$ ): je höher die physischen Belastungen desto geringer die Zufriedenheit mit den körperlichen Arbeitsbedingungen

In der direkten Messung der Wichtigkeitsaspekte (gewünschte Qualität) erreicht der Aspekt körperliche Arbeitsbedingungen Rang 8.

Ergebnisse der primären Differenzierung (s. Abb. folgende Seite): Die Skalenwerte zu den Physischen Belastungen variieren sehr deutlich mit der Stellung im Beruf. Sie sinken von 46,3 Punkten bei Arbeiter/innen auf 18,0 Punkte bei Angestellten mit umfassenden Führungsaufgaben. Daneben hängen sie mit der Lage

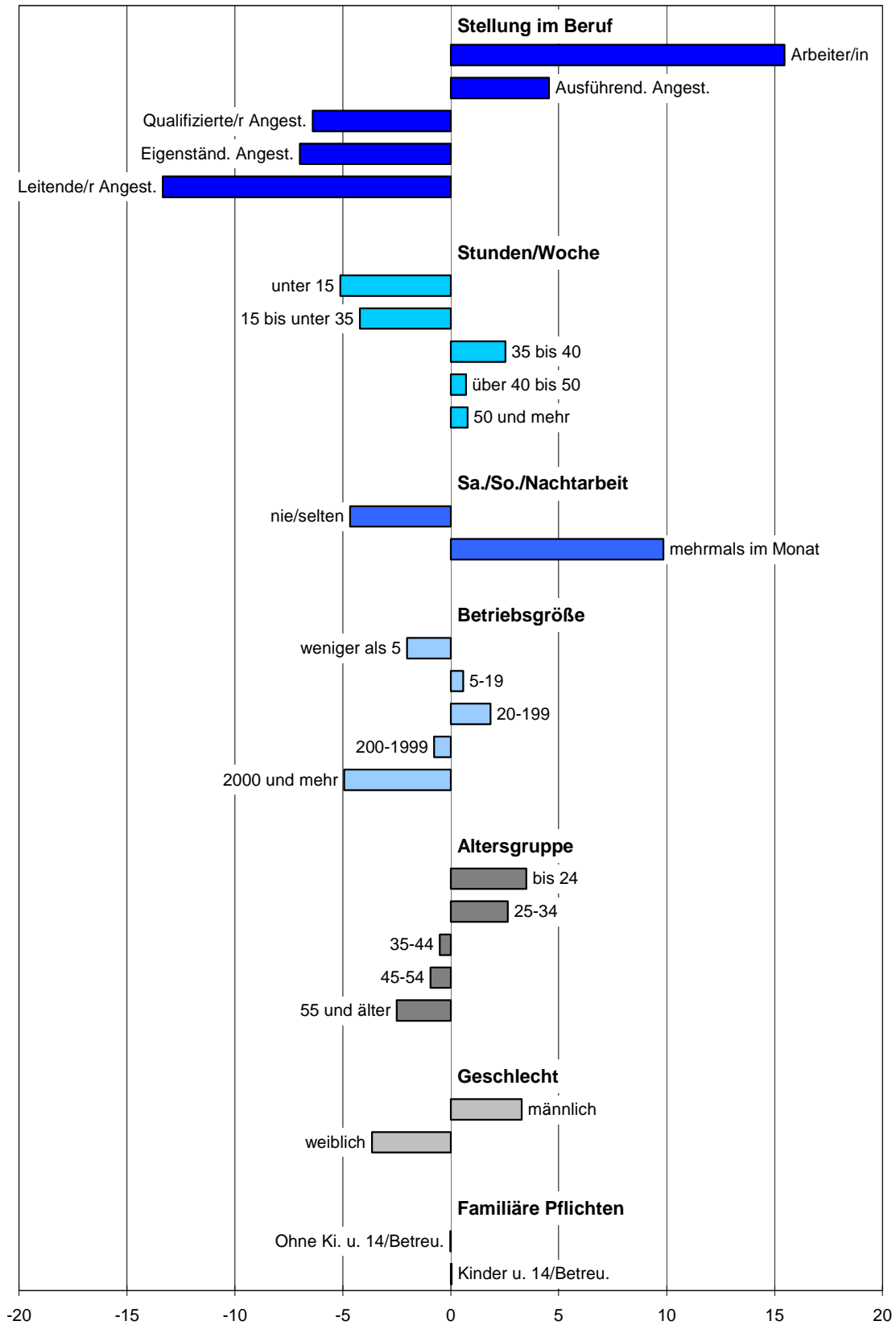
der Arbeitszeiten und dem Umfang zusammen: Wer selten nachts und am Wochenende arbeitet, erlebt mit 26,0 Punkten geringere Belastungen als wer dies häufiger tut (40,7 Punkte bei mehrmals im Monat). Bei einer Wochenarbeitszeit von 35-40 Stunden sind sie mit 33,2 Punkten am höchsten, am geringsten bei einer Arbeitszeit von weniger als 15 Stunden pro Woche (25,6 Punkte). Daneben unterscheiden sich die Physischen Belastungen nach Geschlecht: Männer haben höhere als Frauen (34,2 vs. 27,2 Punkte). Keine prägnanten Zusammenhänge bestehen zu Betriebsgröße, Alter und Familiären Pflichten.

Weitere Subgruppenergebnisse (s. Tabelle im Anhang): Die Physischen Belastungen hängen mit der Branchenzugehörigkeit zusammen. Sie sind am höchsten in der Baubranche (40,0 Punkte) und am geringsten in Kreditwirtschaft/Werbung/Medien (15,4 Punkte). Der Mittelwert sinkt mit dem Anstieg des Schulabschlusses (40,9 Punkte bei Volks-/Hauptschule bis 20,8 Punkte bei Abitur/ Hochschulreife. Mit steigendem Bruttoeinkommen sinken die Physischen Belastungen von 36,0 Punkten bei einem Einkommen zwischen 12.000 und 24.000 Euro bis auf 12,3 Punkte bei 96.000 Euro und mehr. Wer fast jeden Tag außerhalb des Betriebes arbeitet, hat im Mittel höhere Physische Belastungen als jemand, auf den dies seltener (aber nicht weniger als 1 Mal pro Monat) zutrifft (42,2 vs. 24,2 Punkte). Gleiches gilt für stundenweise Arbeit außerhalb (38,0 vs. 24,8 Punkte).

Insgesamt ist festzustellen, dass dieser Faktor in hohem Maße von strukturellen Parametern, insbesondere der Branche und Tätigkeit abhängt (vgl. die sehr großen Unterschiede nach Berufsstatus). So genannte „blue collar worker“ haben deutlich höhere Belastungen dieser Art als die „white collar worker“. Dies zeigt sich dann in verschiedenen Parametern, die summarisch mit der blue-collar-Arbeit assoziiert sind: Status als Arbeiter, niedrigerer Bildungsgrad, bestimmte Branchen, eher geringes Einkommen, unregelmäßige Arbeit (Schicht), Arbeit außerhalb des Betriebs (Montage), Männer, Vollzeittätigkeit.

niedrig=positiv

**Physische Arbeitsbelastungen (n=4697-5004)**



### 6.3 Burnout-Symptome und ihre fünf wichtigsten Bestimmungsfaktoren

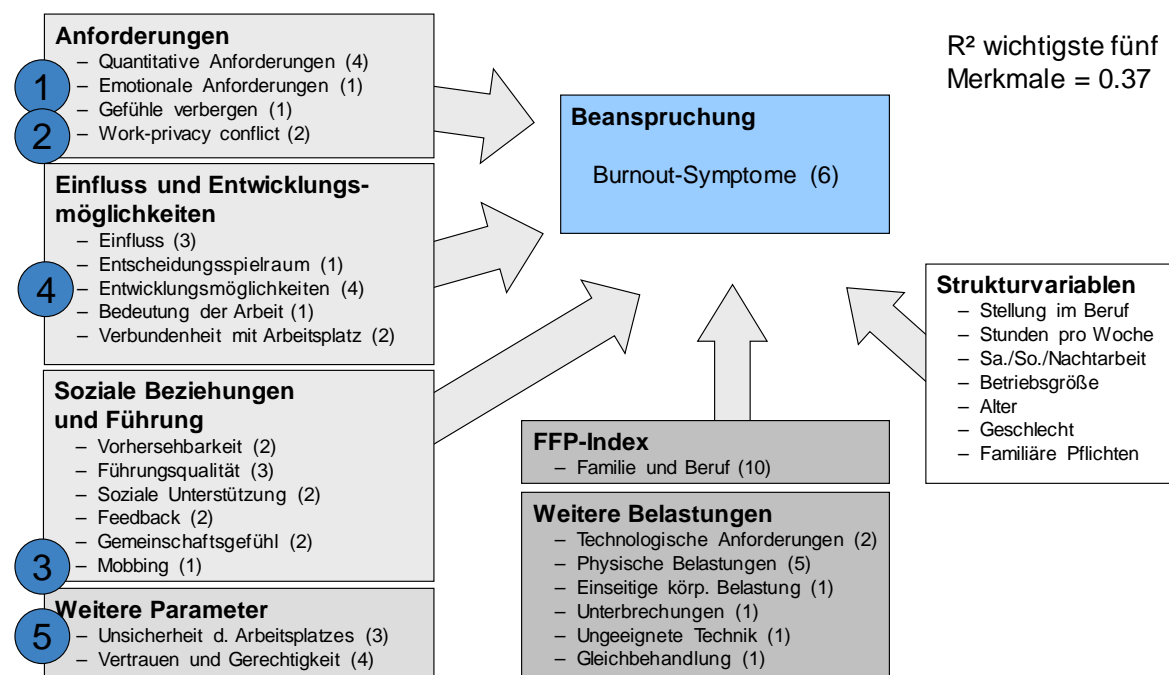
Bei Einbeziehung von 24 Arbeitsparametern erreichen 13 statistisch signifikante Parameter eine Varianzaufklärung von 40 % ( $R^2=0,40$ ) bei Burnout-Symptomen. Der von den fünf stärksten Parametern noch aufgeklärte Varianzanteil beträgt 37 % ( $R^2=0,37$ ).

Die fünf Arbeitsbedingungen (Belastungen), die am stärksten zur Aufklärung der Varianz der Burnout-Symptome (Beanspruchung) beitragen, sind:

- Emotionale Anforderungen (+)
- Work-Privacy-Conflict (+)
- Mobbing (+)
- Entwicklungsmöglichkeiten (-)
- Unsicherheit Arbeitsplatz (+)

Bei Prüfung der Strukturvariablen befindet sich keiner der Strukturparameter unter den stärksten fünf Parametern. Das Geschlecht fände an 6. Stelle Eingang in das Modell.

Abbildung 45: Regressionsmodell zu Burnout-Symptomen



Die Skala „personal burnout“ aus dem Copenhagen Burnout Inventory (CBI) umfasst sechs Items, sie wird so auch in deutschen COPSQ verwendet. Themen sind Müdigkeit, körperliche und emotionale Erschöpfung, das Gefühl ausgelaugt oder krankheitsanfällig zu sein oder „nicht mehr zu können“. Die sechs Items weisen Mittelwerte zwischen 27 und 49 Punkten auf, der Skaldurchschnittswert für alle 5.000 Beschäftigten liegt bei 37 Punkten.

Items	Statistik	
	Mittelwert	Standard-abw.
Wie häufig fühlen Sie sich müde?	48,8	26,1

Gewünschte und erlebte Qualität der Arbeit  
Zusammenhangsmodelle: erlebte Arbeitsqualität

Wie häufig sind Sie körperlich erschöpft?	43,5	25,1
Wie häufig sind Sie emotional erschöpft?	39,9	26,0
Wie häufig denken Sie: „Ich kann nicht mehr“?	27,0	25,4
Wie häufig fühlen Sie sich ausgelaugt?	37,8	25,4
Wie häufig fühlen Sie sich schwach und krankheitsanfällig?	27,4	21,5
Gesamtskalenwert	37,4	19,8

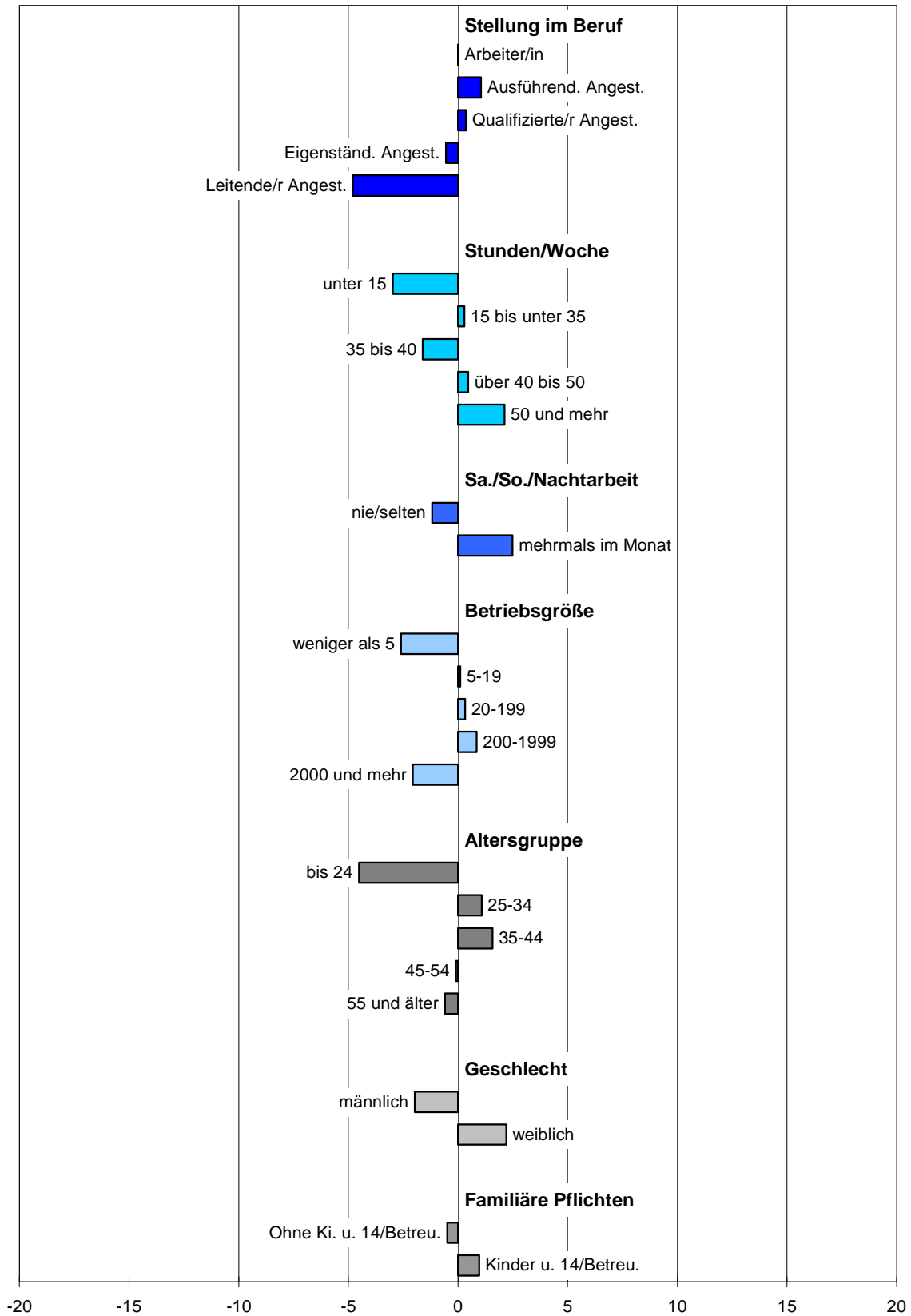
Ergebnisse der primären Differenzierung (s. Abb. folgende Seite): Der Skalenwert für Burnout-Symptome variiert mit dem Geschlecht: Frauen haben im Durchschnitt mit 39,6 Punkten einen höheren Wert als Männer (35,4 Punkte). Dies deckt sich mit verschiedenen anderen Studien, z.B. dem EWCS auch darin weisen Frauen einen etwas höheren Wert auf, wenn es um Burnout-Symptome oder verwandte Konstrukte geht (vgl. Parent-Thirion et al. 2007; Nübling et al. 2013).

Hinsichtlich der beruflichen Stellung weisen leitende Angestellte einen geringeren Wert auf; bezüglich des Alters ist es die jüngste Gruppe, wobei sich aber kein linearer Altersgradient feststellen lässt. Hinsichtlich der Branche zeigt sich ein leicht erhöhter Wert für „Erziehung“ (40,6 Punkte) und Gesundheit (39,8 Punkte). Weitere prägnante Unterschiede bestehen nicht.

Auf lange Sicht werden hohe emotionale Anforderungen generell mit einer Verschlechterung der psychischen Gesundheit und einer Häufung von Fehltagen in Verbindung gebracht (vgl. Burr et al. 2010; Lund 2005). Sie gelten mitunter auch als frühe Indikatoren für spätere Depression (Madsen et al. 2010). Die Unsicherheit des Arbeitsplatzes kann zu einem Auftreten ischämischer Herzkrankheit (Virtanen et al. 2013) und ebenso als Langzeitfolge zur Verschlechterung der mentalen Gesundheit (gemessen mit dem SF-36) und des allgemeinen Gesundheitszustands führen (vgl. Rugulies et al. 2006; Rugulies et al. 2008).

niedrig=positiv

**Burnout-Symptome (COPSOQ, 6/6 Items, n=4694-5001)**





### 6.3.1 Emotionale Anforderungen

Die emotionalen Anforderungen wurden in der vorliegenden Studie mit einem Item aus der COPSOQ-Skala erhoben. Der Mittelwert des Items und damit der Skala liegt bei 41,2 Punkten. Die emotionalen Anforderungen und das Auftreten von Burnout-Symptomen hängen in hohem Maße zusammen ( $r=0,50$ ), im Regressionsmodell auf Burnout stehen sie an 1. Stelle.

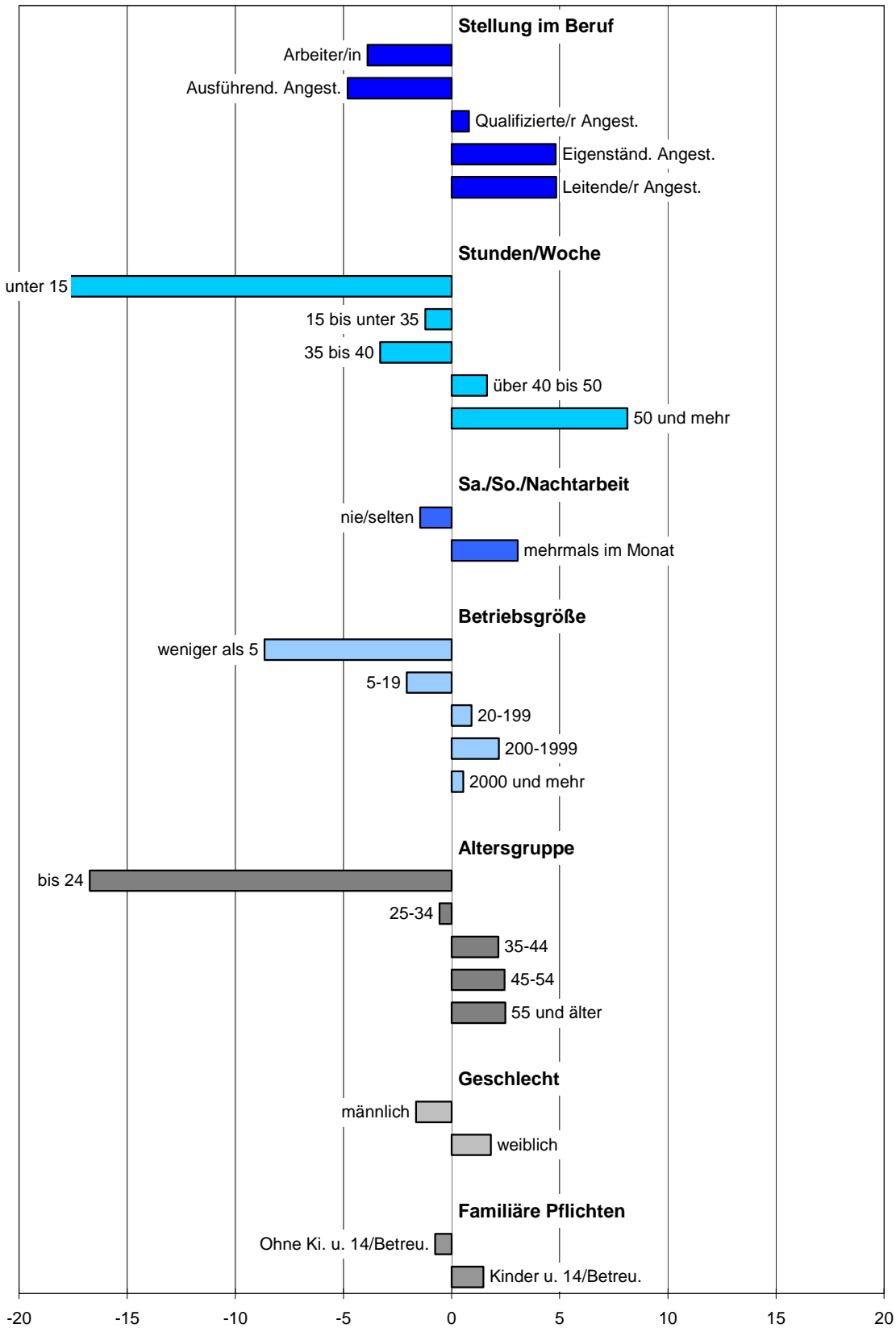
Items	Statistik	
	Mittelwert	Standard-abw.
Wie oft bringt Ihre Arbeit Sie in emotional belastende Situationen?	41,2	29,3

Ergebnisse der primären Differenzierung (s. Abb. folgende Seite): Die emotionalen Anforderungen variieren mit verschiedenen Strukturmerkmalen. Bezüglich der Stellung im Beruf ergeben sich von 37,3 Punkten bei Arbeiter/innen bis zu 46,0 Punkten bei eigenständig arbeitenden Angestellten und solchen mit Führungsaufgaben. Darüber hinaus hängen sie mit der Wochenarbeitszeit zusammen: je höher die Wochenarbeitszeit, umso höher sind tendenziell die Punktwerte für die emotionalen Anforderungen – besonders deutlich sind die sehr niedrigen emotionalen Anforderungen bei den Beschäftigten mit weniger als 15 Wochenstunden. Auch nach Alter unterscheiden sich die Werte: Während insbesondere die jüngsten Beschäftigten bis 24 Jahre sehr deutlich unterdurchschnittliche emotionale Anforderungen erleben, sind sie bei den Altersgruppen ab 35 Jahre gegenüber dem Durchschnittswert leicht erhöht. Nach Geschlecht, familiären Pflichten und Lage der Arbeitszeit bestehen dagegen keine prägnanten Unterschiede.

Weitere Subgruppenergebnisse (s. Tabelle im Anhang): Beschäftigte, die in Branchen mit hohem Anteil an Produktionsbetrieben wie Bergbau, Chemie/Metallverarbeitung und Baugewerbe tätig sind, weisen tendenziell geringere emotionale Anforderungen auf (37,2 bis 38,2 Punkte), während in Branchen des Dienstleistungssektors wie Verwaltung, Erziehung und Gesundheit die Emotionalen Anforderungen höher liegen (40,1 bis 55,2 Punkte). Ein höheres jährliches Bruttoeinkommen geht ebenfalls mit höheren emotionalen Anforderungen einher (30,3 Punkte bei unter 12.000 Euro bis 48,5 Punkte bei 96.000 Euro und mehr). Je häufiger die Arbeit stundenweise außerhalb des Betriebs stattfindet, desto höher liegen die emotionalen Anforderungen (38,2 Punkte wenn dies seltener als 1 Mal pro Monat zutrifft bis 48,3 Punkte wenn dies täglich der Fall ist). Analog gilt das für tageweises Arbeiten außerhalb des Betriebs (39,4 bis 45,9 Punkte). Die Emotionalen Anforderungen steigen außerdem mit der Dauer der Erwerbstätigkeit: bei weniger als 5 Jahren liegt der Mittelwert bei 30,4 Punkten und steigt für 20 und mehr Jahre auf 43,9 Punkte.

Interessant ist, dass bei Gruppen mit hohem Berufsstatus (v.a. leitende Angestellte) die emotionalen Anforderungen erhöht, aber die Burnout-Symptome unterdurchschnittlich sind, obwohl diese mit den emotionalen Anforderungen zusammenhängen. Offensichtlich muss es für diese Gruppe andere positive Faktoren geben, die ein Durchschlagen der hohen emotionalen Anforderungen auf die Burnout-Symptome verhindern (z.B. die Sicherheit des Arbeitsplatzes).

niedrig=positiv **Emotionale Anforderungen (COPSOQ, 1/3 Items, n=4685-4991)**



### 6.3.2 Work-Privacy-Conflict/Unvereinbarkeit Beruf und Privatleben

Der Skalenwert zum Work-Privacy-Conflict (Unvereinbarkeit Berufsleben und Privatleben) umfasst zwei von fünf Items aus der entsprechenden COPSOQ-Skala. Beide Items, weisen in etwa denselben Mittelwert von 45 Punkten auf, der Skalenmittelwert liegt bei 45,0 Punkten.

Die ursprünglich als Work-Family-Conflict bezeichnete Skala (Netemeyer et al. 1996) war für die Verwendung in der deutschen Standardversion des COPSOQ auf Work-Privacy-Conflict erweitert worden, indem alle Fragestellungen von „Familie“ auf „Familie und Privatleben“ angepasst worden waren. Ziel dieses Vorgehens ist es, Unvereinbarkeit breiter zu sehen und auch unabhängig von Familie messen zu können.

In dieser Studie wird auch der FFP-Index mit klarer Fokussierung auf Beruf und Familie verwendet, dort sind dann teilweise andere Befunde anzutreffen.

Items	Statistik	
	Mittelwert	Standard-abw.
Dinge, die ich zu Hause machen möchte, bleiben wegen der Anforderungen meiner Arbeit liegen.	44,3	35,4
Wegen beruflicher Verpflichtungen muss ich Pläne für private oder Familienaktivitäten ändern.	45,8	35,7
Gesamtskalenwert	45,0	31,9

Die Frage der Vereinbarkeit bzw. der Unvereinbarkeit von Arbeit und Privatleben hängt stark mit dem Auftreten von Burnout-Symptomen zusammen ( $r=0,44$ ), im Regressionsmodell steht der Aspekt an 2. Stelle.

Dieser Skalenwert korreliert außerdem stark mit dem Zufriedenheitsaspekt „Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben (Betrag  $r=0,59$ ) in der direkten Abfrage.

In der direkten Abfrage belegt der Aspekt bei der gewünschten Faktoren (Wichtigkeit) den siebten Rang – auch hier ergibt sich also eine Kongruenz zwischen der direkten Abfrage und der Bestimmung der Wichtigkeit über Regressionsmodelle.

Ergebnisse der primären Differenzierung (s. Abb. folgende Seiten): Das Auftreten von Work-Privacy-Konflikten durch die Arbeit hängt stark mit dem wöchentlichen Arbeitsumfang zusammen. Der Mittelwert steigt von 25,6 Punkten bei weniger als 15 Stunden bis auf 64,0 Punkte bei einer Arbeitszeit von 50 und mehr Stunden an.

Auch mit der Lage der Arbeitszeit zeigt sich ein Unterschied: Wenn mehrmals im Monat am Wochenende oder nachts gearbeitet wird, beträgt der Wert 55,8 Punkte, wenn dies seltener der Fall ist, beträgt der Wert lediglich 39,9 Punkte. Mit der Stellung im Beruf variiert das Auftreten von Work-Privacy-Konflikten ebenfalls, sofern Arbeiter/innen und Angestellte mit ausführender bzw. qualifizierender Tätigkeit (43,3 bzw. 41,5 und 43,1 Punkte) geringere Werte aufweisen als eigenständige Angestellte und solche mit Führungsaufgaben (50,2 bzw. 53,5 Punkte).

Es bestehen keine prägnanten Unterschiede nach Betriebsgröße, Alter, Geschlecht und Familiären Pflichten.

Die Unabhängigkeit vom Geschlecht und den familiären Pflichten mag zunächst überraschen. Es ist aber ein durchaus bekannter Befund, dass bei Erweiterung der Aspekts Vereinbarkeit auf das gesamte Privatle-

ben (also auch Freizeit, Hobbies, Freundeskreis usw.) keine Geschlechterdifferenzen mehr auftreten (vgl. Parent-Thirion et al. 2007). Das heißt, dass Konflikte der Arbeit mit dem Privatleben insgesamt weitgehend unabhängig von familiären Pflichten sind.

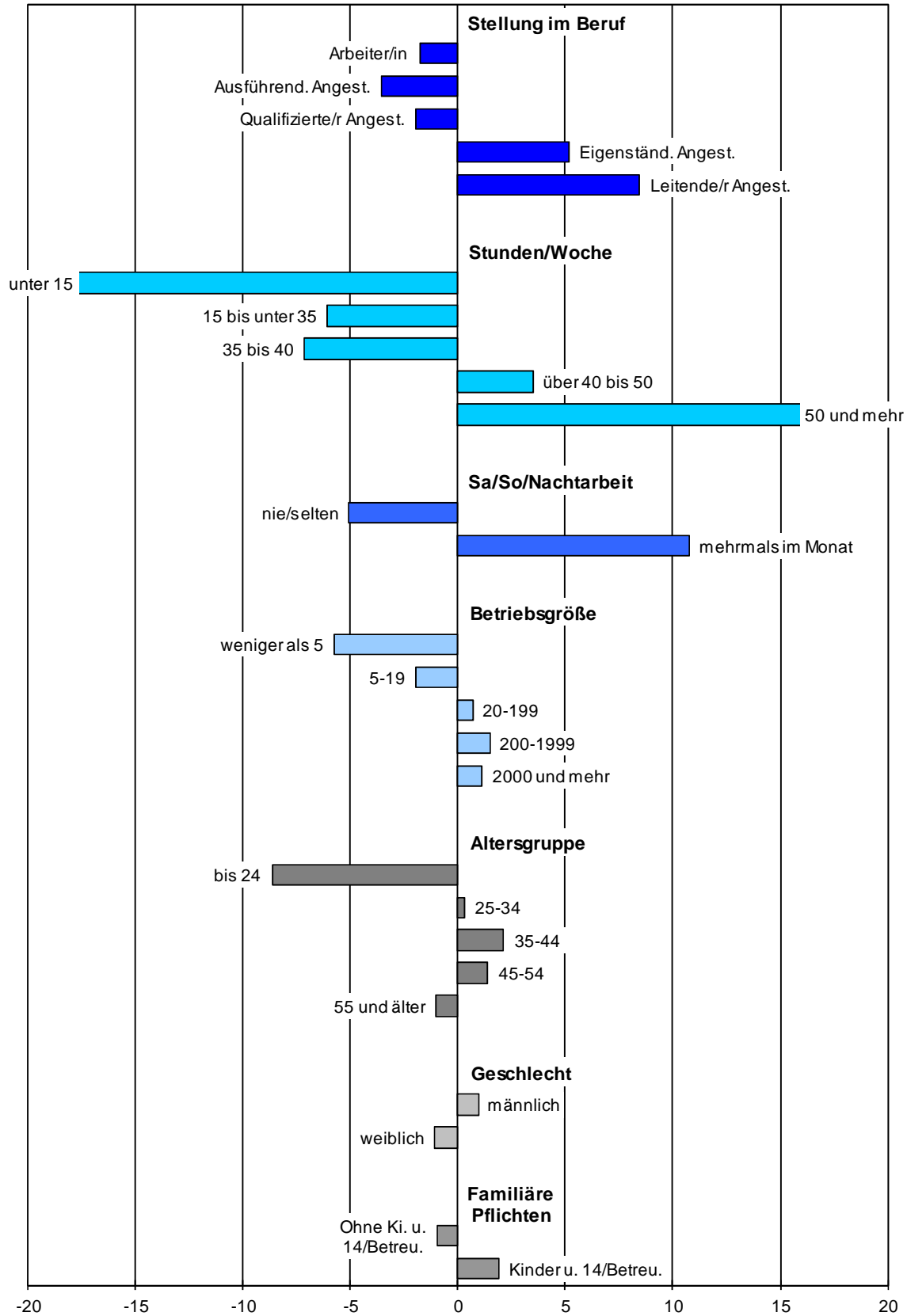
Weitere Subgruppenergebnisse (s. Tabelle im Anhang): Je häufiger tage- oder stundenweise außerhalb des Betriebs gearbeitet wird, desto häufiger sind in der Tendenz Work-Privacy-Konflikte (41,2 bis 54,8 Punkte bzw. 40,7 bis 55,1 Punkte). Bei Vollzeit-Beschäftigung ist die Konflikthäufigkeit im Durchschnitt höher als bei Teilzeit-Beschäftigung (47,1 zu 39,9 Punkte). Mit der Höhe des jährlichen Bruttoeinkommens steigt die Häufigkeit der Konflikte ebenfalls (38,4 Punkte bei weniger als 12.000 Euro bis 62,1 Punkte bei 96.000 Euro und mehr). Beschäftigte in einer Vorgesetztenposition sind ebenfalls häufiger betroffen als andere (51,4 zu 42,6 Punkte).

Work-Privacy-Conflict ist damit ein Faktor der nur wenig von Geschlecht oder familiären Pflichten abhängt. Eine starke Abhängigkeit besteht aber zur beruflichen Position, der wöchentlichen Arbeitszeit und der Lage der Arbeitszeit. Hier entsteht Work-Privacy-Conflict vor allem dadurch, dass durch die schiere Menge oder die zeitliche oder räumliche Lage des „Work“ kaum mehr Zeit für „Privacy“ bleibt.

Ein weiterer aus d Gefährdungsbeurteilungen der ffas bekannter verantwortlicher Faktor für Work-Privacy-Conflict ist die kurz- oder langfristige Planbarkeit der Arbeitszeit (z.B. Meetings) – dies wurde aber in der vorliegenden Studie nicht erfasst.

niedrig=positiv

**Work-privacy-conflict (COPSOQ, 4/4 Items,n=4696-5000)**



### 6.3.3 Ungerechte Behandlung/Mobbing

Im dänischen/englischen Original des COPSOQ-Fragebogens war dieser Aspekt nicht vertreten, in der deutschen Validierungsstudie wurde ein Einzelitem aus der BIBB/IAB Erhebung 1998 adaptiert.

Mittlerweile wurde im Rahmen von COPSOQ-Erhebungen auch mit einer differenzierten 5-Item Skala zu Mobbing experimentiert – allerdings mit dem überraschenden Befund, dass das Einzelitem bezüglich der meisten psychometrischen Merkmale ähnlich gut misst, wie die 5-Item Skala (Nübling et al. 2014). Auf der 0-100 Skala erreicht der Mobbing-Indikator einen Mittelwert von 16,0 Punkten.

Das Auftreten von Mobbing (der Eindruck ungerechter Behandlung) und das Auftreten von Burnout-Symptomen hängen zusammen ( $r=0,33$ ); im Regressionsmodell wird der Faktor an dritter Stelle aufgenommen.

Der Mobbing-Indikator korreliert außerdem deutlich negativ mit dem Zufriedenheitsaspekt der Zusammenarbeit mit netten Leuten (Betrag  $r=0,39$ ) in der direkten Messung – wobei diese beiden Aspekte allerdings nur verwandt aber nicht gleichbedeutend sind.

In der Forschung wird die Aggression gegen andere Beschäftigte als Grund für die Verschlechterung der mentalen Gesundheit gesehen (Hogh et al. 2005); Mobbing gilt auch als Inzidenz für das Auftreten von Depressionen bei den Betroffenen (Rugulies 2012).

Items	Statistik	
	Mittelwert	Standard-abw.
Wie oft fühlen Sie sich durch Kollegen und Vorgesetzte zu Unrecht kritisiert, schikaniert oder vor anderen bloßgestellt?	16,0	21,1

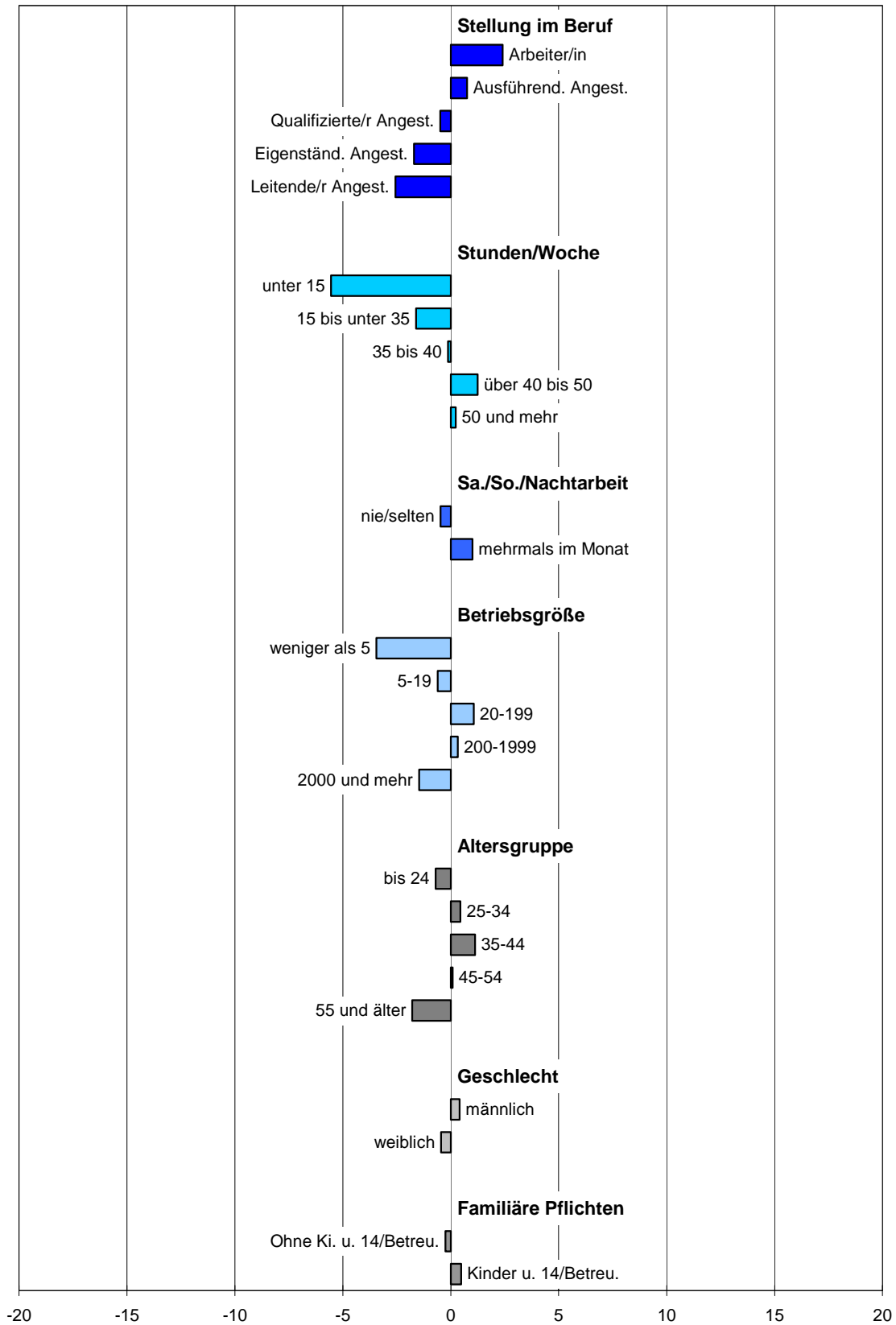
In der Subgruppendifferenzierung (s. Abb. folgende Seite und Tabelle im Anhang) zeigen sich keine prägnanten Unterschiede. Der leichte Gradient beim beruflichen Status ist vermutlich dem Faktor geschuldet, dass in der Beantwortung der Mobbing-Frage auch „Bossing“ beinhaltet sein könnte – da sind dann die höheren Statusgruppen weniger betroffen.

Das Fehlen von Subgruppendifferenzen nach Strukturmerkmalen überrascht nicht, ist Mobbing bzw. ungerechte Behandlung doch offensichtlich ein Parameter, der von den konkreten zwischenmenschlichen Beziehungen am jeweiligen Arbeitsplatz abhängt und nicht von Strukturparametern.

Das bedeutet für die Interventions- und Präventionsmöglichkeiten auch: Mobbing ist prinzipiell überall möglich, aber auch überall vermeidbar.

Gewünschte und erlebte Qualität der Arbeit  
 Zusammenhangsmodelle: erlebte Arbeitsqualität

niedrig=positiv **Ungerechte Behandlung/Mobbing (COPSOQ, 1/1 Item, n=4683-4908)**



### 6.3.4 Arbeitsplatz-Unsicherheit

Die Skala zur Arbeitsplatz-Unsicherheit umfasst drei von vier Items aus der COPSOQ-Skala. Es geht um die Befürchtungen arbeitslos zu werden, „wegrationalisiert“ zu werden oder gegen den eigenen Willen versetzt zu werden.

Die Mittelwerte der Items liegen zwischen 17 und 28 Punkten, der Skalenmittelwert beträgt für alle 5.000 Befragten 22 Punkte.

Insgesamt korreliert die Unsicherheit des Arbeitsplatzes zwar nur mäßig mit dem Auftreten von Burnout-Symptomen ( $r=0,25$ ), trotzdem wird der Aspekt an 5. Stelle in die Regression aufgenommen. Wie schon im Fall des Parameters physische Anforderungen bei der Arbeitszufriedenheit liegt das daran, dass der Parameter Unsicherheit des Arbeitsplatzes weitgehend unabhängig von anderen Belastungen ist und damit eine Varianzanteil erklärt, der nicht von anderen überlappt wird.

In der direkten Messung steht die Sicherheit des Arbeitsverhältnisses bei der Wichtigkeit an Platz eins, was die exponierte Bedeutung dieses Faktors für die Beschäftigten unterstreicht.

Im Regressionsmodell zeigt sich nun, dass der Erfüllungsgrad des Bedürfnisses nach Sicherheit mit Gesundheitsparametern (Burnout-Symptome) zusammenhängt.

Items	Statistik	
	Mittelwert	Standard-abw.
In welchem Maße machen Sie sich Sorgen, dass Sie Ihren Arbeitsplatz verlieren?	28,0	29,2
In welchem Maße machen Sie sich Sorgen, dass neue Technologien Sie überflüssig machen?	17,0	22,7
In welchem Maße machen Sie sich Sorgen, dass man Sie gegen Ihren Willen auf eine andere Arbeitsstelle versetzen könnte?	22,0	26,0
Gesamtskalenwert	22,4	20,3

Ergebnisse der primären Differenzierung (s. Abb. folgende Seite): Die Unsicherheit des Arbeitsplatzes variiert vor allem mit der Stellung im Beruf. Sie sinkt von einem Durchschnittswert von 27,1 Punkten bei Arbeiter/innen auf 15,0 Punkte bei Angestellten mit Führungsaufgaben. Daneben hängt sie umgekehrt u-förmig mit der Betriebsgröße zusammen: Den höchsten Mittelwert haben Beschäftigte in Betrieben mit 200-1999 Personen (24,7 Punkte), den geringsten haben Beschäftigte in Betrieben mit 5-19 Personen (18,9 Punkte).

Es gibt keine prägnanten Unterschiede nach Umfang und Lage der Arbeitszeit, Alter, Geschlecht und familiären Pflichten.

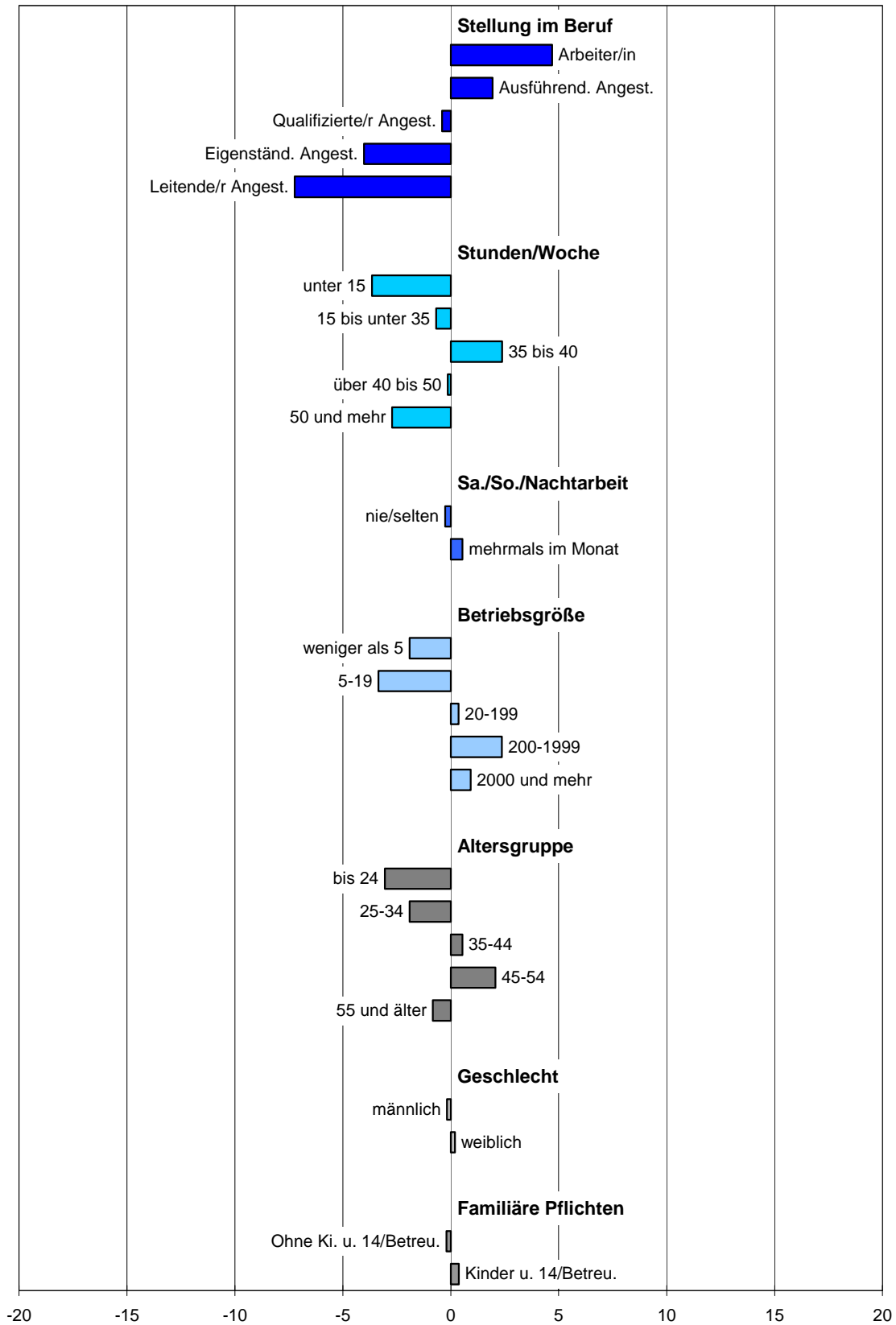
Weitere Subgruppenergebnisse (s. Tabelle im Anhang): Die Arbeitsplatz-Unsicherheit hängt mit der Branche zusammen. Am geringsten ist sie in der Erziehung und Bildung mit 16,3 Punkten (wobei nur sozialversicherungspflichtig Beschäftigte befragt wurden, keine Beamten) und am höchsten in der Nahrungsmittel-/Textil- und Holzindustrie mit 26,0 Punkten. Die Unsicherheit variiert zudem mit der Position im Betrieb: Vorgesetzte haben mit 18,6 Punkten einen günstigeren Mittelwert als andere Beschäftigte mit 23,8 Punkten. Mit dem Schulabschluss sinkt tendenziell auch die Unsicherheit: Ohne Abschluss beträgt der Mittelwert 34,6 Punkte, im Vergleich zu 19,6 Punkten bei Beschäftigten mit Abitur.



Die Arbeitsplatzunsicherheit ist also in hohem Maß von der formalen beruflichen Position und der Tätigkeit abhängig, aber auch von der betrieblichen Situation und Position. Gerade in der von uns gewählten Operationalisierung – nicht nur die Angst vor Entlassung und vor technologischer Rationalisierung, sondern auch der Aspekt der Versetzung ohne Mitsprache zeigt sich dieser Zusammenhang.

Gewünschte und erlebte Qualität der Arbeit  
 Zusammenhangsmodelle: erlebte Arbeitsqualität

niedrig=positiv **Arbeitsplatz-Unsicherheit (COPSOQ, 3/4 Items, n=4683-4988)**



### 6.3.5 Entwicklungsmöglichkeiten

Die Skala Entwicklungsmöglichkeiten umfasst vier von vier Items aus der COPSOQ-Skala.

Es geht um Abwechslungsreichtum, Ergreifen der Initiative, Erlernen neuer Dinge und Anwendung der eigenen Fähigkeiten. Die Mittelwerte der Items liegen mit 62 bis 75 Punkten im positiven Bereich der 0-100 Skala, die Skala insgesamt hat einen Durchschnittswert von 70,7 Punkten.

Insgesamt hängt dieser Faktor negativ mit Burnout-Symptomen zusammen ( $r=-0,13$ ); er wird an 4. Stelle ins Regressionsmodell integriert.

In Bezug auf die Aspekte der direkten Messung korreliert die Skala Entwicklungsmöglichkeiten mit dem Zufriedenheitsaspekt „Entsprechung von Herausforderungen und eigenen Fähigkeiten“ ( $r=0,50$ ). Dieser Aspekt liegt auf Rang 5 der erlebten Qualität und auf Rang 9 unter den Wichtigkeitsaspekten (gewünschte Qualität).

Items	Statistik	
	Mittelwert	Standard-abw.
In welchem Maße ist Ihre Arbeit abwechslungsreich?	70,3	28,4
In welchem Maß verlangt es Ihre Arbeit, dass Sie die Initiative ergreifen?	75,7	23,2
In welchem Maß haben Sie die Möglichkeit, durch Ihre Arbeit neue Dinge zu erlernen?	62,4	26,6
In welchem Maß können Sie Ihre Fertigkeiten oder Ihr Fachwissen bei Ihrer Arbeit anwenden?	74,4	22,8
Gesamtskalenwert	70,7	18,9

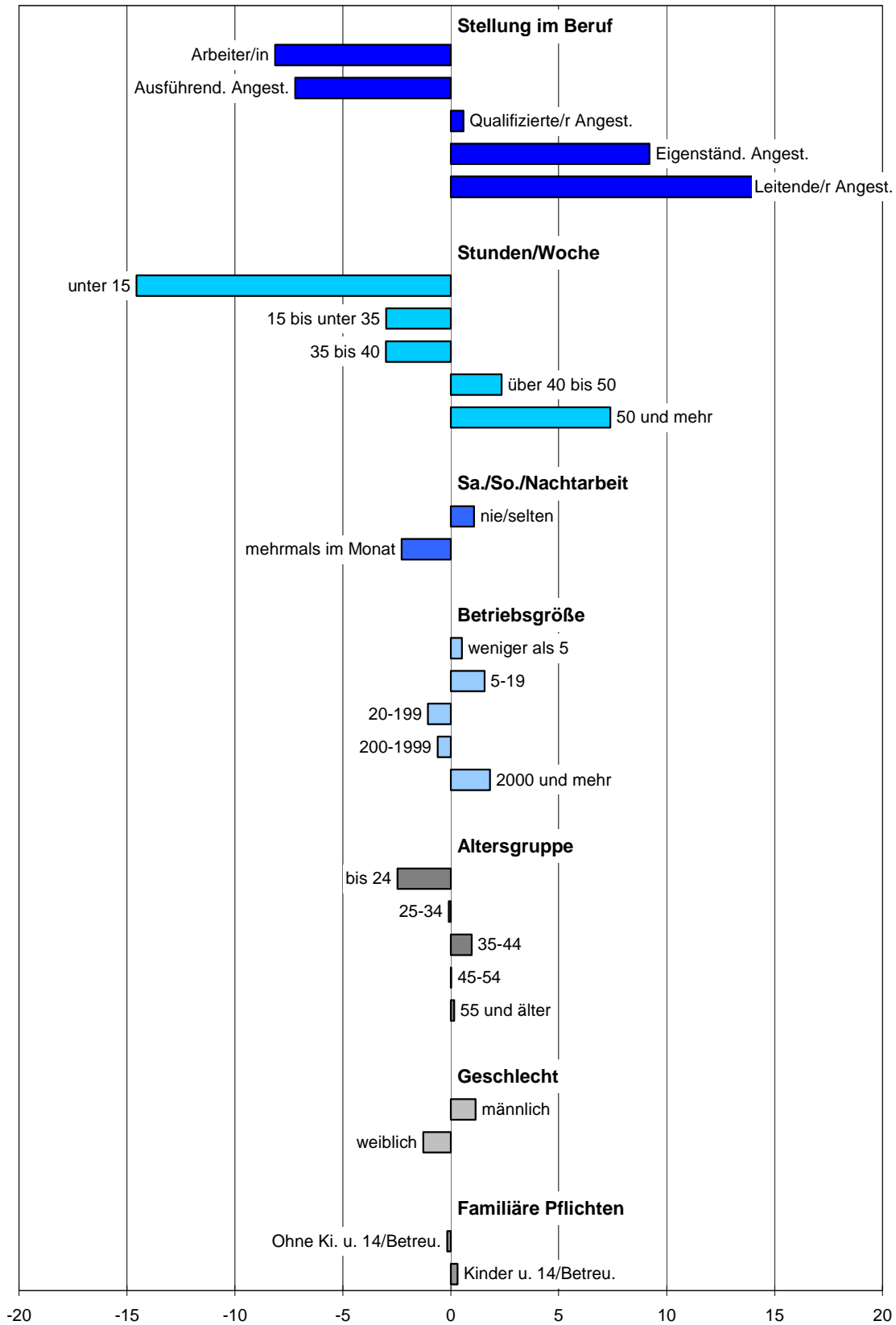
Ergebnisse der primären Differenzierung (s. Abb. folgende Seite): Die Entwicklungsmöglichkeiten hängen – erwartungsgemäß – stark mit der Stellung im Beruf zusammen. Sie steigen an von Arbeiter/innen mit 62,6 Punkten bis 85,0 Punkten bei Angestellten mit Führungsaufgaben. Zudem variieren sie mit der wöchentlichen Arbeitszeit.

Mit zunehmendem Stundenumfang steigen die Entwicklungsmöglichkeiten – bei Teilzeittätigkeiten sind sie unterdurchschnittlich (56,4 Punkte bei unter 15 Stunden bis 78,3 Punkte bei 50 und mehr Stunden). Nach Lage der Arbeitszeit, Betriebsgröße, Alter, Geschlecht und Familiären Pflichten sind keine prägnanten Unterschiede zu beobachten.

Weitere Subgruppenergebnisse (s. Tabelle im Anhang): Die Entwicklungsmöglichkeiten differieren mit dem Bruttojahreseinkommen. Mit steigendem Einkommen steigen die Möglichkeiten (62,6 bis 86,3 Punkte). Sie hängen außerdem mit der Position im Betrieb zusammen: Vorgesetzte sehen mehr Möglichkeiten als andere Beschäftigte (67,7 vs. 78,2 Punkte). Wer selten oder nie außerhalb des Betriebs arbeitet verfügt über geringere Entwicklungsmöglichkeiten als Beschäftigte, die mindestens 1 Mal pro Woche außerhalb tätig sind. Das gilt sowohl bei tageweise als auch stundenweiser Arbeit außerhalb des Betriebs (68,4 vs. 79,9 Punkte bzw. 67,7 vs. 78,8 Punkte). Eine prägnante Korrelation besteht zudem nach Schulabschlusses: Beschäftigte mit höheren Abschlüssen sehen mehr Möglichkeiten (56,6 Punkte ohne Abschluss bis 75,1 Punkte mit Abitur). Nach Branche zeigen sich Unterschiede: In der Nahrungsmittel/Textil/Holz-Branche sind die Entwicklungsmöglichkeiten z.B. relativ gering gegenüber Erziehung/Bildung (64,3 vs. 80,1 Punkte). Vollzeitbeschäftigte haben größere Möglichkeiten als Teilzeitbeschäftigte (72,4 vs. 66,3 Punkte). Ist das Gehalt der Beschäftigten vollständig erfolgs- oder leistungsabhängig sind die Entwicklungsmöglichkeiten geringer als bei teilweise oder vollständig festem Gehalt (63,3 vs. 74,8 bzw. 69,9 Punkte).

hoch=positiv

**Entwicklungsmöglichkeiten (COPSOQ, 4/4 Items, n=4693-5000)**



## 6.4 Gesundheitszustand

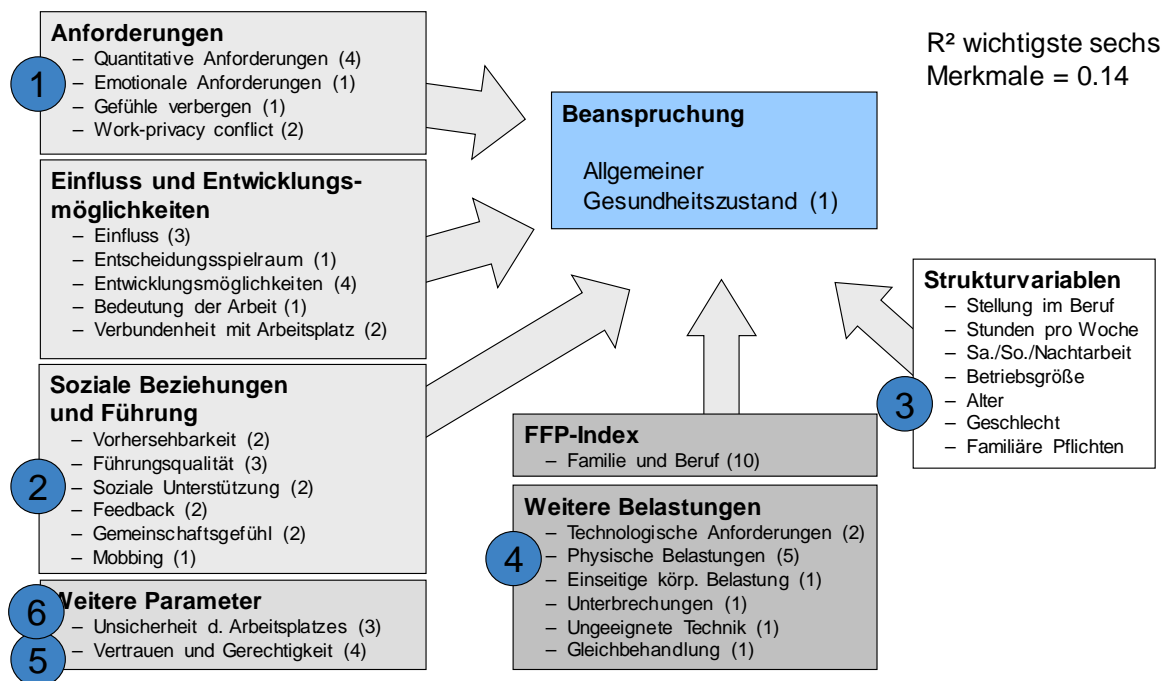
Der allgemeine Gesundheitszustand wird mit einem Einzelitem, das aus dem EQ5D in den COPSOQ übernommen wurde, gemessen. Aufgrund der bekannten Deckeneffekte wird eine 11-stufige Antwortskala verwendet. Die Endpunkte sind mit dem schlechtesten möglichen Gesundheitszustand und bestmöglichem Gesundheitszustand bezeichnet. Der Wertebereich von 0-10 wird auf 0-100 transformiert. Der Durchschnittswert liegt bei 75,2 Punkten.

Bei Einbeziehung von 24 Arbeitsparametern erreichen 13 statistisch signifikante Parameter eine Varianzaufklärung von 14 % ( $R^2=0,14$ ) für den allgemeinen Gesundheitszustand. Der von den fünf stärksten Parametern aufgeklärte Varianzanteil beträgt 12 % ( $R^2=0,12$ ).

Der allgemeine Gesundheitszustand der Beschäftigten hängt also sehr viel weniger mit Arbeitsplatzfaktoren zusammen, als das im Fall der Arbeitszufriedenheit oder auch der Burnout-Symptome der Fall ist. Die fünf Arbeitsbedingungen (Belastungen), die am stärksten zur Aufklärung der Varianz am Gesundheitszustand (Beanspruchung) beitragen, sind:

- Emotionale Anforderungen (-)
- Soziale Unterstützung (+)
- Unsicherheit Arbeitsplatz (-)
- Physische Belastungen (-)
- Vertrauen und Gerechtigkeit (+)

Abbildung 46: Regressionsmodell zum Gesundheitszustand



Wenn man die Strukturparameter mit einbezieht, können durch sechs Parameter 14 % ( $R^2=0,14$ ) der Varianz aufgeklärt werden. Die Reihenfolge der Parameter ändert sich und das Alter der Beschäftigten steht an Position drei. Die stärksten sechs Parameter lauten dann:

- Emotionale Anforderungen (-)
- Soziale Unterstützung (+)
- Alter (-)
- Physische Belastungen (-)
- Vertrauen und Gerechtigkeit (+)
- Unsicherheit Arbeitsplatz (-).

Items	Statistik	
	Mittelwert	Standardabw.
Wenn Sie den besten denkbaren Gesundheitszustand mit 10 Punkten bewerten und den schlechtesten denkbaren mit 0 Punkten: Wie viele Punkte vergeben Sie dann für Ihren derzeitigen Gesundheitszustand?	75,2	18,2

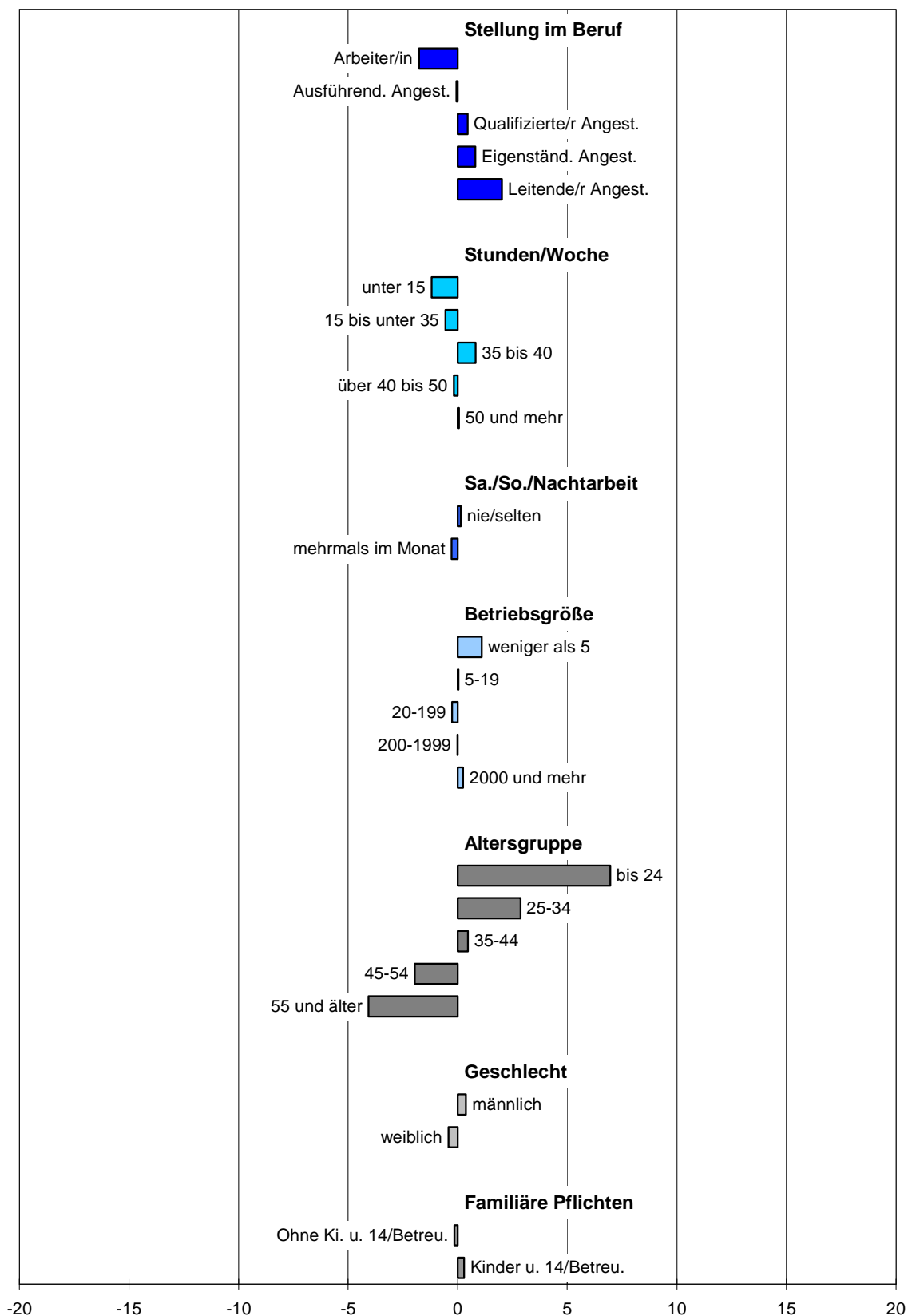
Ergebnisse der primären Differenzierung (s. Abb. folgende Seite):

Der selbst eingeschätzte Gesundheitszustand hängt erwartungsgemäß mit dem Alter zusammen. Er sinkt von 82,1 Punkten bei unter 24-Jährigen bis auf 71,1 Punkte bei den 55-Jährigen und älteren Beschäftigten. Es gibt keine prägnanten Unterschiede nach Stellung im Beruf, Lage und Umfang der Arbeitszeit, Betriebsgröße, Geschlecht und Familiären Pflichten.

Weitere Subgruppenergebnisse (s. Tabelle im Anhang): Der Gesundheitszustand steigt mit dem Schulabschluss. Er beträgt ohne Abschluss 62,7 Punkte und erreicht 77,0 Punkte mit Abitur. Daneben sinkt er mit der Dauer der Erwerbstätigkeit von 81,9 Punkten (unter 5 Jahre) auf 72,8 Punkte bei 20 Jahren und mehr. Beide Effekte sind aber zumindest teilweise durch das Alter vermittelt: Jüngere Beschäftigte verfügen in der Tendenz über höhere Schulabschlüsse und Beschäftigte mit langer Beschäftigungsdauer sind im Durchschnitt auch älter.

hoch=positiv

**Allg. Gesundheitszustand (COPSOQ, 1/1 Items, n=4693-4995)**



## 6.5 Gedanke, die Arbeitsstelle aufzugeben

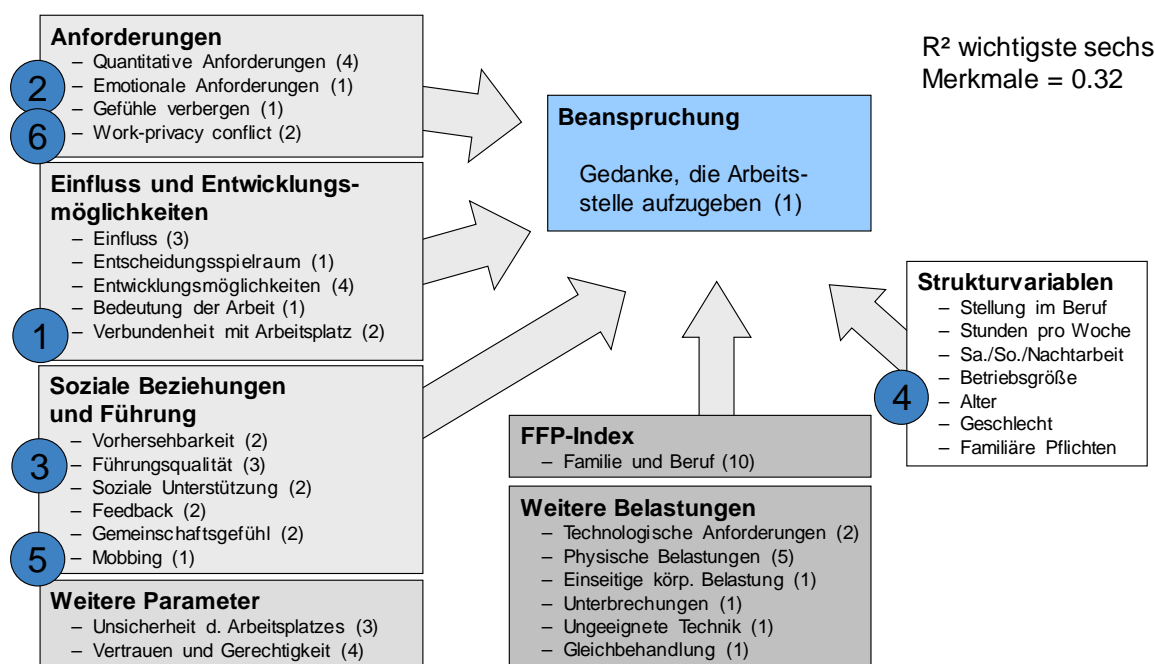
Die Einzelfrage zur „intention to leave“ wurde aus dem COPSOQ-Bogen übernommen, allerdings wurde nicht nach der Absicht der Berufsaufgabe sondern nach Absicht, die Arbeitsstelle aufzugeben, gefragt. Der Mittelwert der auf einen Wertebereich von 0-100 transformierten 5-stufigen Skala beträgt 18,3 Punkte. Bei Einbeziehung von 24 Arbeitsparametern erreichen 13 statistisch signifikante Parameter eine Varianzaufklärung von 33 % ( $R^2=0,33$ ) hinsichtlich der Absicht der Aufgabe der Arbeitsstelle. Der von den fünf stärksten Parametern aufgeklärte Varianzanteil beträgt 30 % ( $R^2=0,30$ ).

Der Gedanke an die Aufgabe der Arbeitsstelle lässt sich also statistisch besser durch Arbeitsplatzmerkmale erklären als etwas der Gesundheitszustand. Der Zusammenhang ist aber andererseits schwächer als etwa bei Arbeitszufriedenheit oder Burnout.

Die fünf Arbeitsbedingungen (Belastungen), die am stärksten zur Aufklärung der Varianz an der Absicht der Aufgabe der Arbeitsstelle (Beanspruchung) beitragen sind:

- Verbundenheit mit Arbeitsplatz (-)
- Emotionale Anforderungen (+)
- Führungsqualität (-)
- Mobbing (+)
- Work-Privacy-Conflict (+)

Abbildung 47: Gedanke, die Arbeitsstelle aufzugeben



Wenn man die Strukturparameter mit einbezieht, können durch sechs Parameter 32 % ( $R^2=0,32$ ) der Varianz aufgeklärt werden. Das Alter der Beschäftigten steht dann an Position drei. Ohne Änderung der Reihenfolge lauten die stärksten sechs Parameter dann:

- Verbundenheit mit Arbeitsplatz (-)
- Emotionale Anforderungen (+)
- Führungsqualität (-)



- Alter (-)
- Mobbing (+)
- Work-Privacy-Conflict (+).

Items	Statistik	
	Mittelwert	Standard-abw.
Wie oft haben Sie im Laufe der letzten 12 Monate daran gedacht, Ihre jetzige Arbeitsstelle aufzugeben?	18,3	25,3

Ergebnisse der primären Differenzierung (s. Abb. folgende Seite): Die Absicht, die Arbeitsstelle aufzugeben ist nach Alter unterschiedlich ausgeprägt. Sie ist bei den 25-34-Jährigen am stärksten (23,3 Punkte) und bei den 55-Jährigen und älteren am geringsten (18,3 Punkte).

Es sind keine prägnanten Unterschiede nach der Stellung im Beruf, Lage und Umfang der Arbeitszeit, Betriebsgröße, Geschlecht und Familiären Pflichten zu verzeichnen.

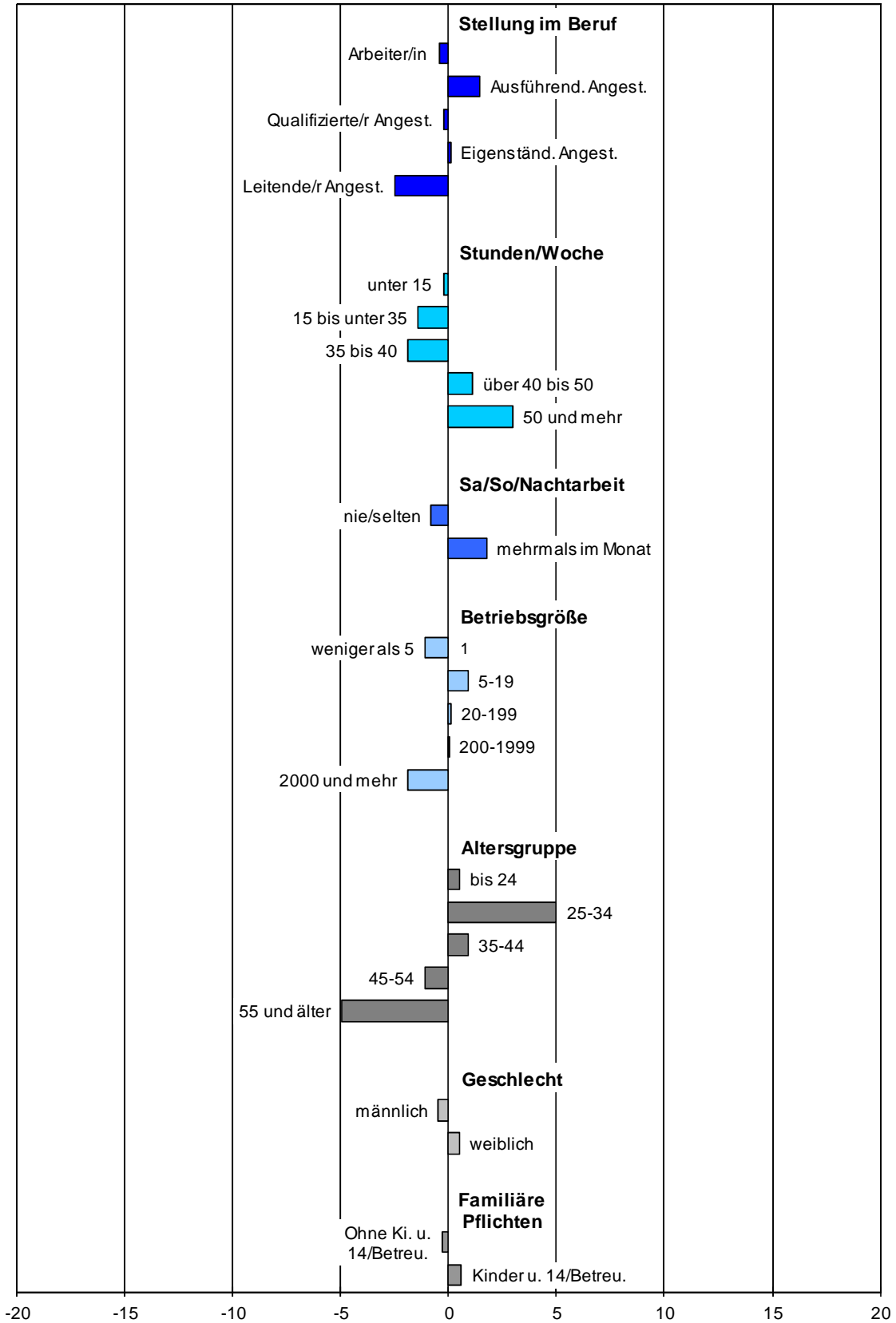
Weitere Subgruppenergebnisse (s. Tabelle im Anhang): Die Absicht die Arbeitsstelle aufzugeben variiert mit der Beschäftigungsdauer. Sie ist bei einer Dauer von 20 Jahren und mehr am schwächsten ausgeprägt (15,9 Punkte) und am stärksten bei einer Dauer von 5 bis unter 10 Jahren (23,3 Punkte).

Je älter die Beschäftigten sind bzw. je länger sie schon im Betrieb sind, desto geringer ist demzufolge der Gedanke an die Aufgabe der Arbeitsstelle. Mit Ausnahme des Alters sind die Subgruppendifferenzen jedoch schwach ausgeprägt.

Die Hauptgründe für eine Aufgabe der Arbeitsstelle sind somit Arbeitsbedingungen wie: Verbundenheit mit Arbeitsplatz, Emotionale Anforderungen, Führungsqualität, Mobbing und Work-Privacy-Conflict (siehe Regressionsmodell) und nicht Strukturmerkmale.

Gewünschte und erlebte Qualität der Arbeit  
 Zusammenhangsmodelle: erlebte Arbeitsqualität

niedrig=positiv **Absicht, Arbeitsstelle aufzugeben (COPSOQ, 1/1 Items, n=4683-4988)**



## 6.6 Arbeitsfähigkeit in zwei Jahren

Als fünfter Outcome-Parameter wurde eine Frage aus dem WAI (Work-Ability-Index) zur vermuteten Arbeitsfähigkeit in zwei Jahren integriert. Der Durchschnittswert für alle 5.000 Befragten liegt bei 85,5 Punkten.

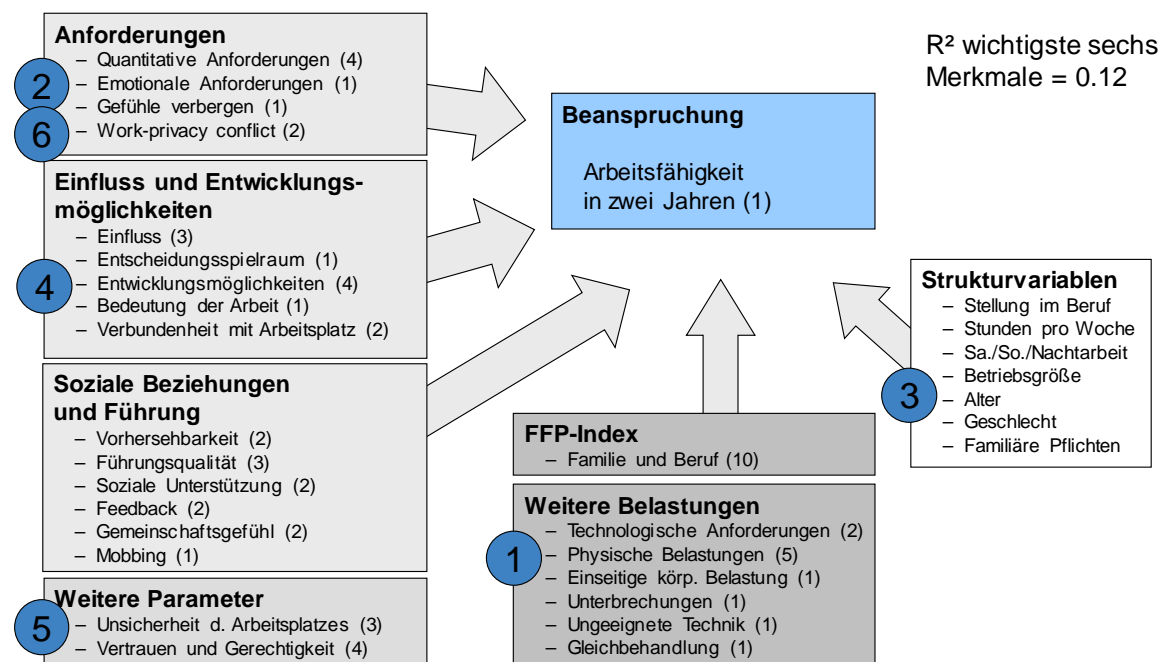
Bei Einbeziehung von 24 Arbeitsparametern erreichen 9 statistisch signifikante Parameter eine Varianzaufklärung von 11 % ( $R^2=0,11$ ) für die Arbeitsfähigkeit in zwei Jahren. Der von den fünf stärksten Parametern aufgeklärte Varianzanteil beträgt 0,10 % ( $R^2=0,10$ ).

Die Arbeitsfähigkeit in zwei Jahren kann also nur sehr begrenzt durch Arbeitsplatzmerkmale erklärt werden.

Die fünf Arbeitsbedingungen (Belastungen), die am stärksten zur Aufklärung der Varianz der Arbeitsfähigkeit in zwei Jahren (Beanspruchung) beitragen sind:

- Physische Belastungen (-)
- Emotionale Anforderungen (-)
- Entwicklungsmöglichkeiten (+)
- Unsicherheit Arbeitsplatz (-)
- Work-Privacy-Conflict (-)

Abbildung 48: Arbeitsfähigkeit in zwei Jahren



Wenn man die Strukturparameter mit einbezieht, können 0,12 % ( $R^2=0,12$ ) der Varianz aufgeklärt werden. Das Alter der Beschäftigten steht dann an Position drei, ohne dass sich die Reihenfolge der übrigen Parameter ändert. Die stärksten sechs Parameter lauten dann:

- Physische Belastungen (-)
- Emotionale Anforderungen (-)
- Alter (-)
- Entwicklungsmöglichkeiten (+)
- Unsicherheit Arbeitsplatz (-)
- Work-Privacy-Conflict (-)

Items	Statistik	
	Mittelwert	Standardabw.
Glauben Sie, dass Sie - ausgehend von Ihrem jetzigen Gesundheitszustand - Ihre derzeitige Arbeit auch in zwei Jahren ausüben können?	85,5	35,2

Ergebnisse der primären Differenzierung (s. Abb. folgende Seite):

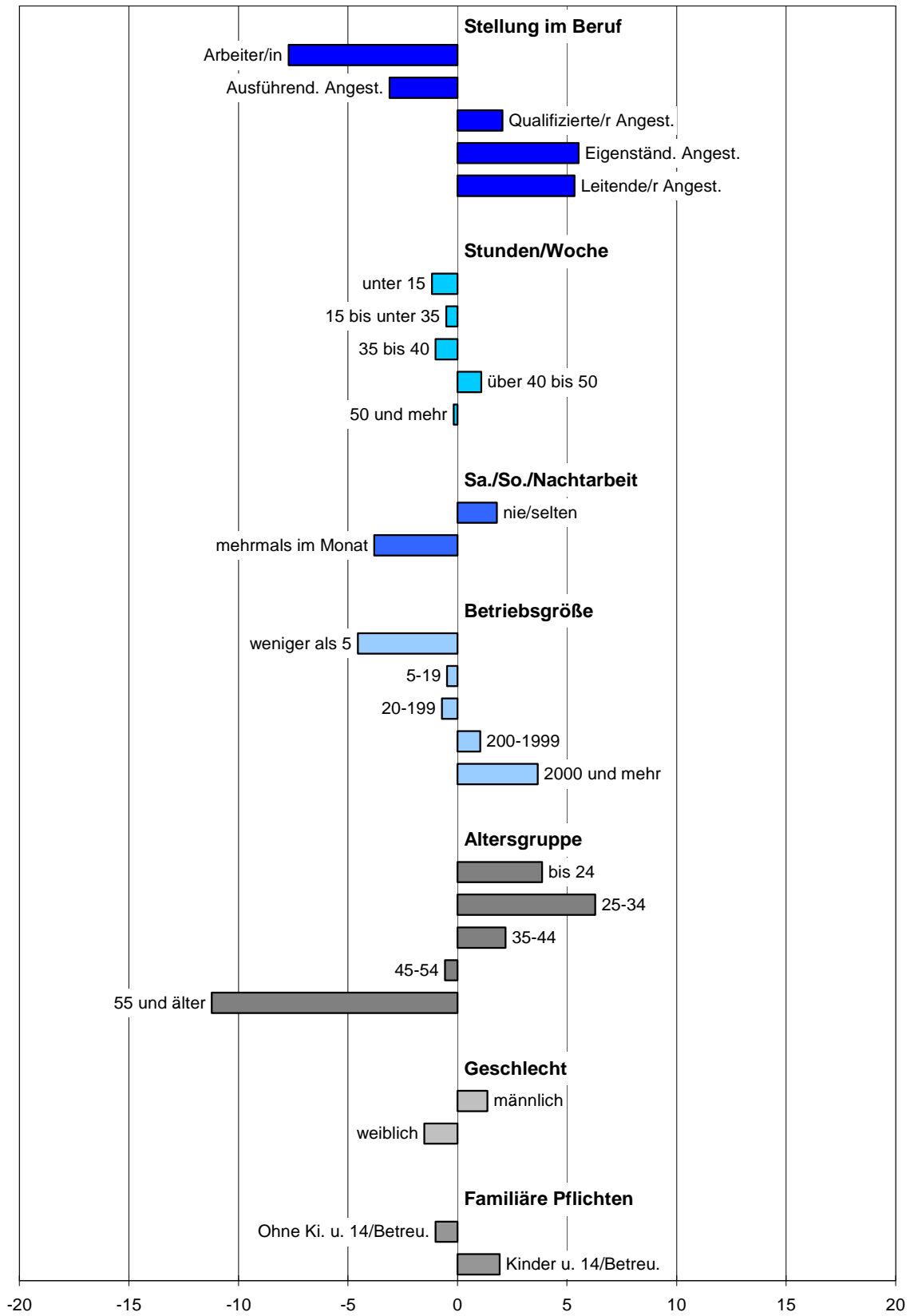
Der erste Prädiktor im Regressionsmodell sind die physischen Anforderungen. Entsprechend steigt die Einschätzung der Arbeitsfähigkeit in zwei Jahren mit der Stellung im Beruf, d.h. dort wo die physischen Anforderungen niedrig sind. Arbeiter/innen weisen einen Wert von 78,0 Punkten auf, während Angestellte mit umfassenden Führungsaufgaben einen Wert von 91,0 Punkten haben. Zudem zeigen sich Unterschiede nach Alter: Speziell Beschäftigte im Alter von 55 und mehr weisen einen deutlich verminderten Wert auf (74,3 Punkte). Beschäftigte mit atypischen Arbeitszeiten schätzen die künftige Arbeitsfähigkeit etwas geringer ein.

Es sind keine prägnanten Unterschiede nach Umfang der Arbeitszeit, Betriebsgröße, Geschlecht und familiären Pflichten zu verzeichnen.

Weitere Subgruppenergebnisse (s. Tabelle im Anhang): Der Wert für die Arbeitsfähigkeit in 2 Jahren variiert mit dem Jährlichen Bruttoeinkommen. Er ist mit 95,9 Punkten bei einem Einkommen von 84.000 Euro bis 96.000 Euro am höchsten und mit 80,6 Punkten bei einem Einkommen zwischen 12.000 Euro und 24.000 Euro am niedrigsten. Der Wert steigt außerdem mit dem Schulabschluss: Er beträgt 58,3 Punkte ohne Abschluss und 91,3 Punkte mit Abitur. Beide Faktoren sind mit dem oben beschriebenen beruflichen Status assoziiert.

hoch=positiv

**Ausübung der Arbeit in zwei Jahren (n=4689-4990)**



## 6.7 Zusammenfassung

Insgesamt wird deutlich, dass sich „Arbeitszufriedenheit“ im Regressionsmodell besser durch die Arbeitsplatzfaktoren erklären lässt (erklärte Varianz 58%), als die anderen Folgefaktoren (Beanspruchungen). Für die Parameter „Burnout-Symptome“ und „Gedanke an die Aufgabe der Arbeitsstelle“ liegt die Varianzaufklärung bei 37 % bzw. 30 %.

Am geringsten ist die Varianzaufklärung beim „allgemeinen Gesundheitszustand“ (12 %) und bei der Einschätzung der „Arbeitsfähigkeit in zwei Jahren“ (10 %). Dieses Ergebnis hatte sich schon in den Korrelationsanalysen (oben) abgezeichnet, wo die bivariaten Korrelationen zwischen den verschiedenen Arbeitsplatzfaktoren und der Arbeitszufriedenheit deutlich ausgeprägter waren als etwa zum Gesundheitszustand. Von den aus dem COPSOQ übernommenen bzw. adaptierten Belastungsparametern sind die „Emotionalen Anforderungen“ (viermal), die „Unsicherheit des Arbeitsplatzes“ (dreimal), der „Work-Privacy-Conflict“ (dreimal), „Vertrauen und Gerechtigkeit“ (zweimal), die „Führungsqualität“ sowie die „Verbundenheit mit dem Arbeitsplatz“, „Mobbing/ungerechte Behandlung“ und „Entwicklungsmöglichkeiten“ (je zweimal) mehrfach an exponierter Stelle in den Modellen vertreten. „Führungsqualität“ und „Vertrauen und Gerechtigkeit“ waren insbesondere bei den Modellen zu den Zufriedenheitsfaktoren an exponierter Stelle zu finden, während „Work-Privacy-Conflict“ besonders bezüglich der Gesundheitsoutcomes relevant waren. Von den zusätzlich zum COPSOQ in diese Studie integrierten sieben Belastungsparametern kommen „Physische Belastungen“ dreimal in Modellen vor. Dies zeigt, dass dieser Faktor bei einer Verbreiterung des Fokus von psychischen Belastungen zu erlebter Arbeitsqualität eine zusätzliche Relevanz hat.

Von den zudem geprüften Strukturparametern haben vor allem das Alter (zweimal) und die Stellung im Beruf (einmal) einen nennenswerten Einfluss. Die Bewertung des Gesundheitszustands und der Arbeitsfähigkeit in zwei Jahren hängen erwartungsgemäß auch vom Lebensalter und der damit verbundenen körperlichen Konstitution ab. Der Gedanke an eine Aufgabe der Arbeitsstelle nimmt dagegen mit zunehmendem Alter – hier als erwerbsbiographische Perspektive verstanden – ab.

Zusammenfassend zeigen bei den Aspekten der Zufriedenheit (Arbeitszufriedenheit, Gedanke an Aufgabe der Arbeitsstelle) die mit der Skala „Arbeitszufriedenheit“ stark verbundenen Parameter wie „Verbundenheit mit dem Arbeitsplatz“, „Führungsqualität“ oder „Gemeinschaftsgefühl“ und „Vertrauen und Gerechtigkeit“ modellübergreifend die stärkste Relevanz. Hinsichtlich der gesundheitsbezogenen Aspekte (Burnout, Arbeitsfähigkeit in 2 Jahren, Gesundheitszustand) sind es primär die mit der Skala „Burnout-Symptome“ assoziierten Parameter wie die „Emotionalen Anforderungen“, der „Work-Privacy-Conflict“ und die „Unsicherheit des Arbeitsplatzes“.

Die Skala „Arbeitszufriedenheit“ könnte somit als primärer Indikator oder Leitfaktor der die Zufriedenheit messenden Parameter gelten, die Skala „Burnout“ als Leitfaktor für die gesundheitsbezogenen Outcomes.

## 7. Drei Stufen der Arbeitsqualität

### 7.1 Bildung von Qualitätsstufen

Zum Zweck der Verdichtung der bisherigen Ergebnisse und des schnelleren Überblicks wegen wurde anhand der wichtigsten Parameter zur Beschreibung von Arbeitsbedingungen ein Index zusammengestellt, der zur Unterscheidung von drei Qualitätsstufen der Arbeit (gute, mittlere, schlechte Arbeitsbedingungen) führt.

Der Index bezieht sich auf 11 Parameter und ist rein empirisch fundiert. Es wurden diejenigen Parameter der Arbeitsrealität ausgewählt, die von den Beschäftigten selbst direkt oder indirekt in Form eines starken Zusammenhangs mit den Belastungsfolgen „Zufriedenheit“ oder „Gesundheit“ als besonders relevant eingestuft worden waren.

Dies sind: die ersten fünf Arbeitsplatzfaktoren des Regressionsmodells zur Arbeitszufriedenheit (Leitfaktor für Zufriedenheitsmerkmal, s.o.) und die ersten fünf Parameter des Regressionsmodells zu Burnout-Symptomen als Leitfaktor für die Gesundheitsoutcomes (s. Kapitel 6.2 und 6.3), sowie die Bewertung des Einkommens, da dieser Parameter in der Bewertung der gewünschten Arbeitsqualität (Wichtigkeit) einen sehr hohen Wert erreicht hatte (s. Kapitel 4.1).

Die anderen in der direkten Messung sehr hoch eingestuften Wichtigkeitsmerkmale sind bereits in den zehn Parametern der beiden Regressionsmodelle enthalten, so z.B. die Sicherheit des Arbeitsplatzes, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben und die Führungsqualität.

Die in den Index eingehenden Parameter sind:

- Verbundenheit mit dem Arbeitsplatz
- Führungsqualität
- Gemeinschaftsgefühl
- Physische Anforderungen/Arbeitsumgebung
- Vertrauen und Gerechtigkeit
- Emotionale Anforderungen
- Work-Privacy-Conflict
- Mobbing/ungerechte Behandlung
- Entwicklungsmöglichkeiten
- Unsicherheit des Arbeitsplatzes
- Zufriedenheit mit dem Einkommen.

Der Indexwert wird als Wert zwischen 0 und 100 Prozentpunkten definiert, d.h. er gibt an, bei wie vielen der 11 Parameter ein Wert vorliegt, der den jeweiligen Median übersteigt. Ein Wert von 100 würde also bedeuten, dass alle 11 Parameter vorteilhaft bewertet werden, ein Wert von 0 hingegen, dass dies für keinen einzigen Parameter zutrifft.

Der durchschnittliche Indexwert liegt mit 52,8 Punkten etwas über den bei einer Trennung aller Elemente am jeweiligen Median zu erwartenden 50 Punkten, da nicht bei allen 11 Faktoren eine exakter Median bestimmt werden konnte.

Auf der Grundlage des Index wurden drei Stufen der Arbeitsqualität gebildet: Bei Indexwerten über 70 (also mindestens 8 von 11 Faktoren günstig) wurde die Arbeitsqualität als besonders günstig, bei Indexwer-

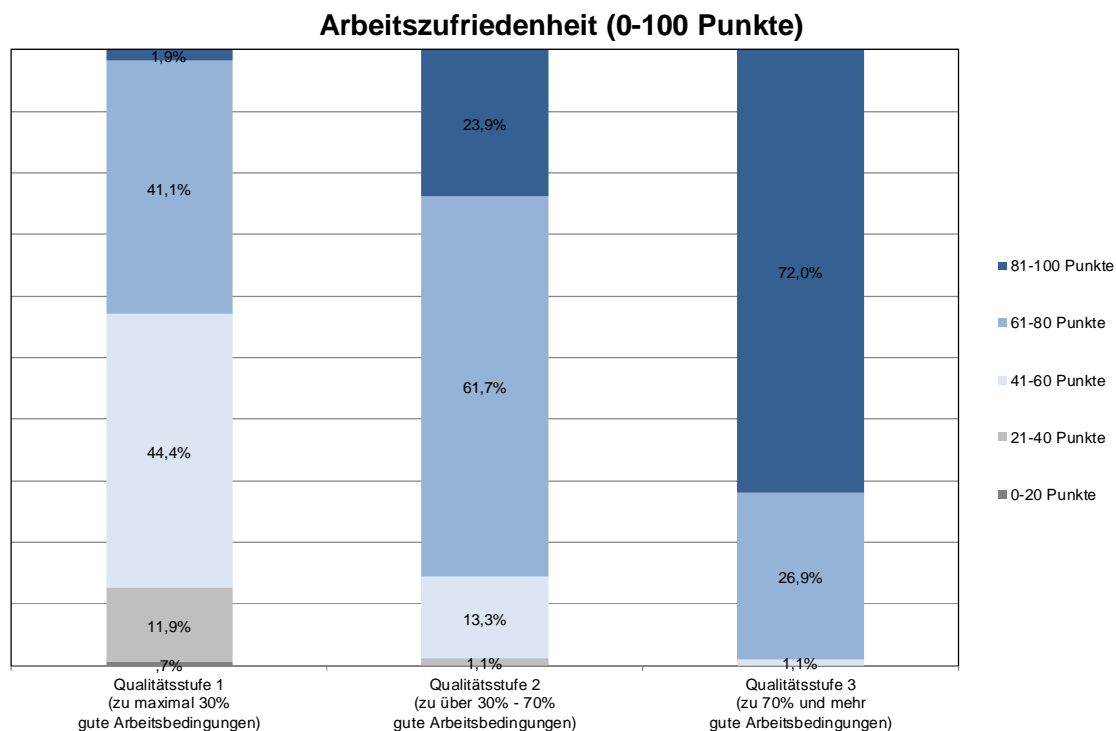
ten unter 30 (maximal 3 günstige Faktoren) als besonders ungünstig erachtet. Werte zwischen 30 und 70 gehören zur mittleren Stufe der Arbeitsqualität.

Nach diesen Definitionen gehören 22,3 % der Beschäftigten in die Kategorie mit besonders schlechten, 30,3 % in die Kategorie mit besonders guten und 47,3 % in die Gruppe mit durchschnittlichen Arbeitsbedingungen.

## 7.2 Zusammenhänge mit Beanspruchungen

Die Abbildung zur Beziehung zwischen Qualitätsstufen und Arbeitszufriedenheit (Gesamtdurchschnittswert: 73,0 Punkte) zeigt, dass diejenigen Beschäftigten mit einer hohen Arbeitsqualität (Stufe 3) zu fast drei Vierteln in sehr hohem Maße mit Ihrer Arbeit zufrieden sind (81-100 Punkte), der Rest ist in hohem Maß zufrieden.

Abbildung 49: Arbeitszufriedenheit nach Qualitätsstufen

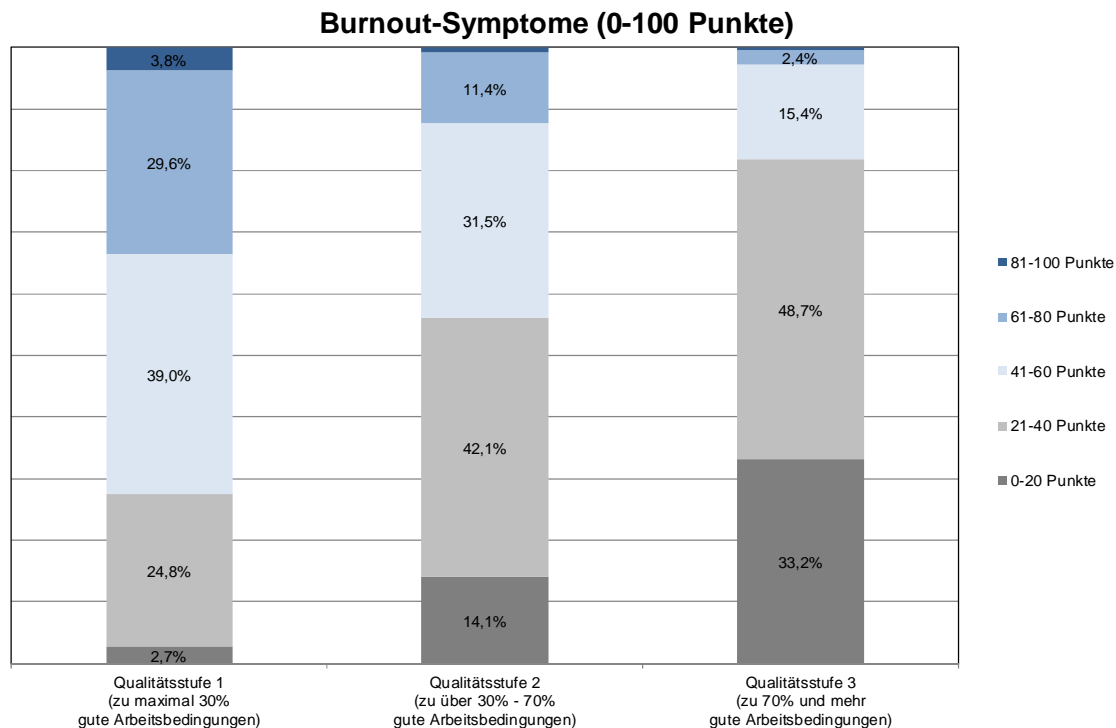


Auf der mittleren Stufe befinden sich in dieser höchsten Bewertungskategorie etwa ein Viertel der Beschäftigten, 60% sind immerhin noch leicht positiv in der Bewertung der Arbeitszufriedenheit. Umgekehrt bewerten in der Gruppe mit ungünstigen Arbeitsbedingungen die Beschäftigten die Arbeitszufriedenheit auch mehrheitlich mit maximal 60 Punkten.

Zu den Burnout-Symptomen (Gesamtdurchschnittswert: 37,4 Punkte: In der höchsten Qualitätsstufe liegen weniger als 3% der Beschäftigten in einem Bereich, der 60 von 100 möglichen Punkten übersteigt, also im Bereich mit hohen Burnout-Symptomen (s. u.). Dagegen liegen über 10% der Beschäftigten in der mittleren Qualitätsstufe in diesem Bereich, und in der Qualitätsstufe 1 (mit den ungünstigsten Arbeitsbedingungen) ist es ein Drittel der Beschäftigten, das in diesem Sinne auffällige Burnout-Symptome aufweist.

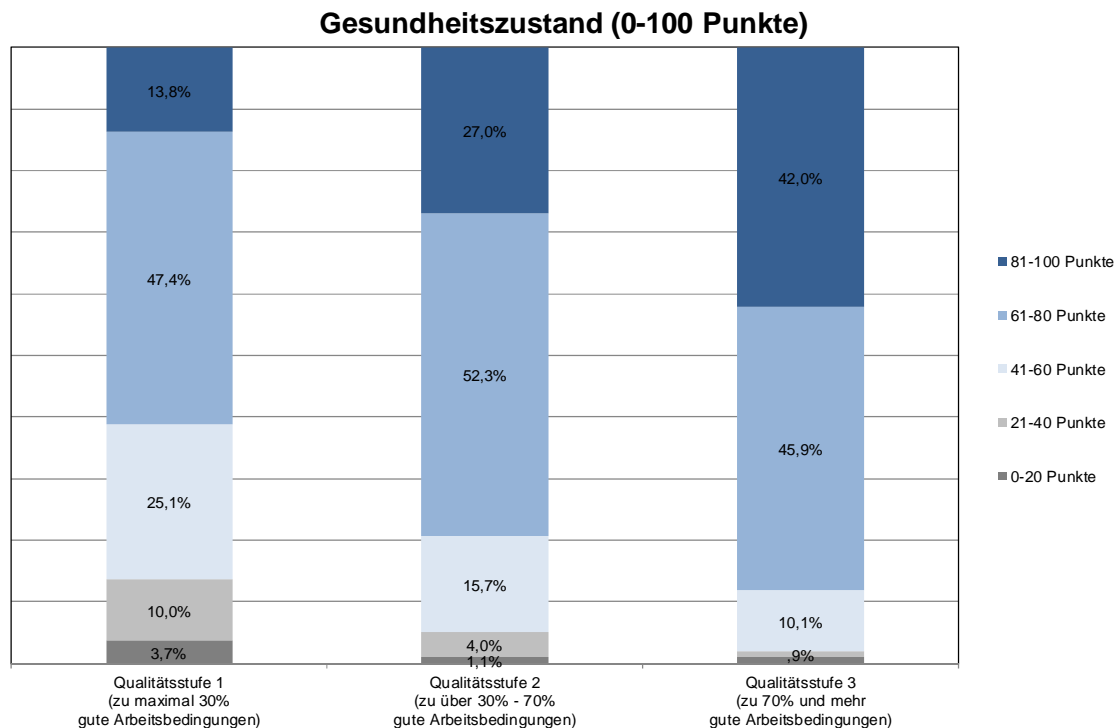


Abbildung 50: Burnout-Symptome nach Qualitätsstufen



Bezüglich des Gesundheitszustands (Gesamtdurchschnittswert: 75,2 Punkte) bewerten auf der unteren Qualitätsstufe 60% der Beschäftigten ihren Zustand mit Punktwerten zwischen 61 und 100 Punkten. Auf der mittleren Stufe sind es rund 80%, wobei sich der Anteil derer verdoppelt, die zwischen 81 und 100 Punkte vergeben (27,0% statt 13,8%). In der oberen Stufe erhöht sich dieser Anteil nochmals auf 42,0%. Damit steigt die Bewertung des Gesundheitszustands mit der Qualität der Arbeitsbedingungen nach dem hier zugrunde gelegten Index. Das heißt, dass Beschäftigte, die Ihre Arbeitsbedingungen anhand der 11 zentralen Parameter als günstig bewerten, auch den eigenen Gesundheitszustand besser bewerten als Beschäftigte mit summarisch ungünstigen Arbeitsbedingungen (zu den Details s. Regressionsmodell zum Gesundheitszustand in Kapitel 6.4).

Abbildung 51: Gesundheitszustand nach Qualitätsstufen



Auch zu den Beanspruchungen wie dem Gedanken an die Aufgabe der Arbeitsstelle und etwas schwächer mit dem Gesundheitszustand und der Arbeitsfähigkeit in 2 Jahren finden sich deutliche Zusammenhänge mit der hier verdichtet gemessenen Arbeitsqualität (s. Abbildungen folgende Seite).

Der Gedanke, die Arbeitsstelle aufzugeben (Gesamtdurchschnittswert: 18,3 Punkte), stellt sich bei den Beschäftigten mit der besten Arbeitsqualität (Stufe 3) sehr selten: Rund 80 % der Beschäftigten denkt „nie“ daran. Bei mittlerer Arbeitsqualität trägt sich immerhin die Hälfte der Beschäftigten zumindest einige Male im Jahr mit dem Gedanken, die Arbeitsstelle aufzugeben. Auf Stufe 1 denken dagegen rund 40 % mindestens jeden Monat mehrmals darüber nach und davon fast die Hälfte mehrmals pro Woche oder jeden Tag. Die eigene Arbeitsfähigkeit in zwei Jahren (Gesamtdurchschnittswert: 85,5 Punkte) schätzen die Beschäftigten mit einem hohen Anteil guter Arbeitsbedingungen (Qualitätsstufe 3) sehr positiv ein. Fast alle gehen davon aus, die derzeitige Tätigkeit auch in der nahen Zukunft ausführen zu können (94,2 %). Das trifft in ähnlicher Weise auch für die Beschäftigten mit mittlerer Arbeitsqualität mit 86,7 % (Stufe 2) zu. In der Stufe 1 gilt das nur für 71,3 %, während umgekehrt mehr als ein Drittel der Beschäftigten davon ausgeht, zur Ausübung der derzeitigen Arbeit in zwei Jahren nicht mehr in der Lage zu sein.

Abbildung 52: Absicht der Aufgabe der Arbeitsstelle nach Qualitätsstufen

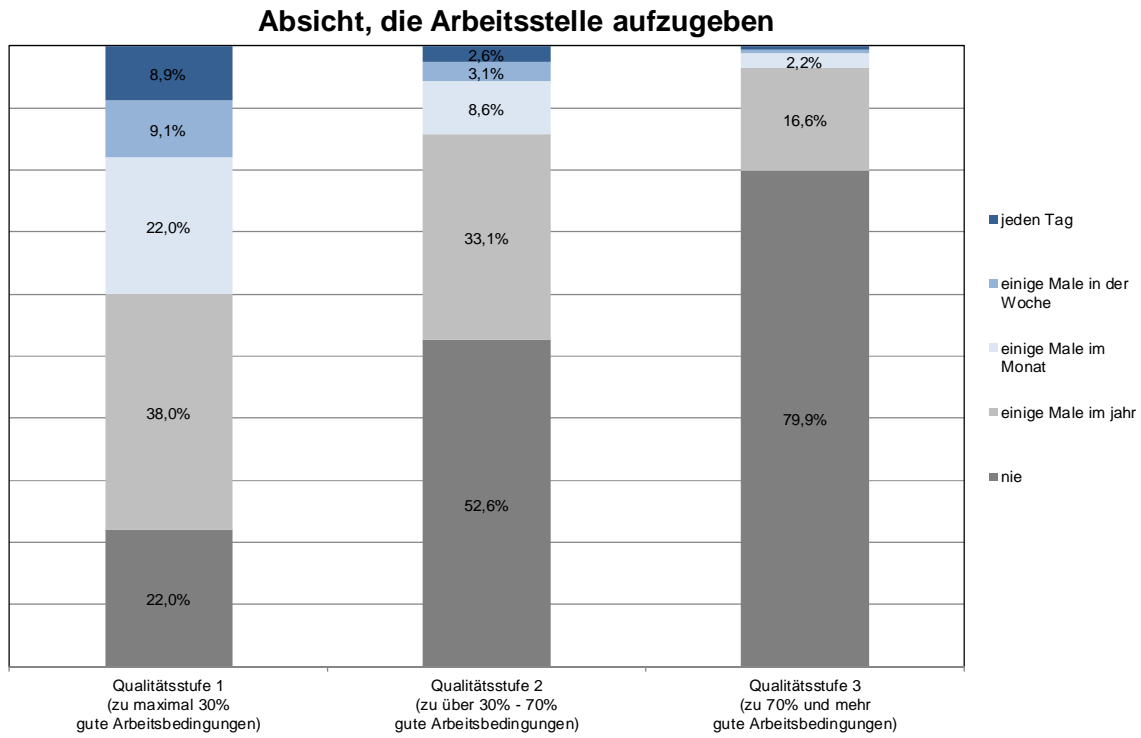
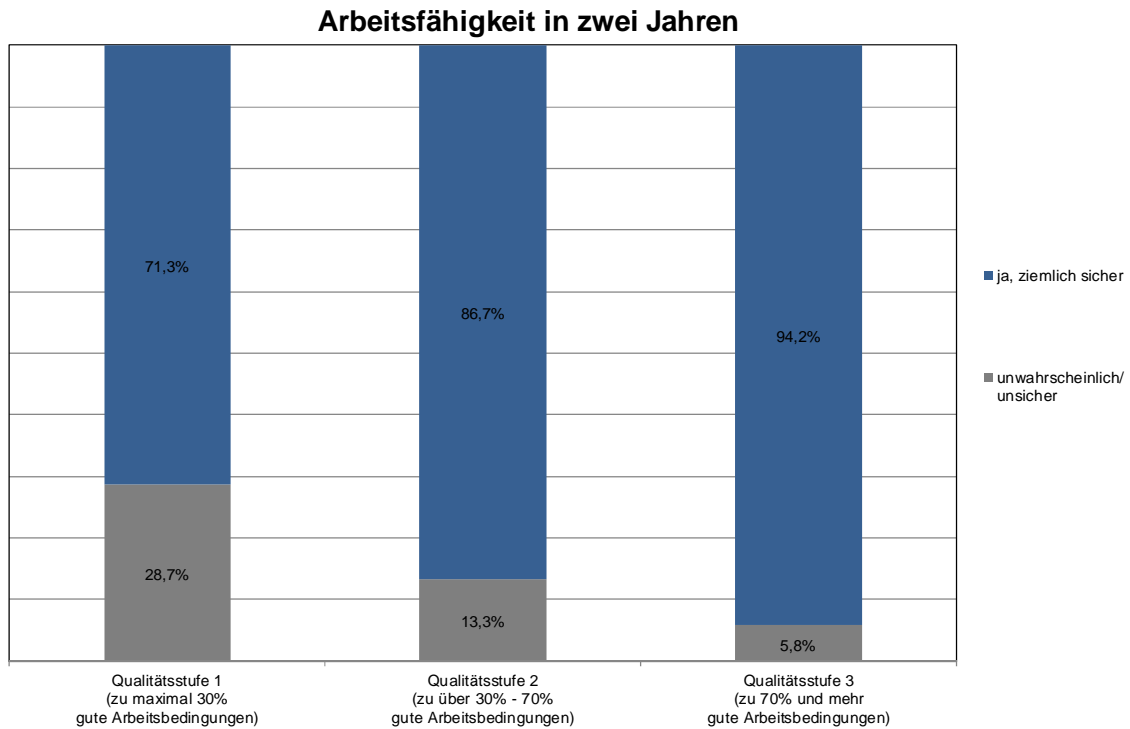


Abbildung 53: Arbeitsfähigkeit in zwei Jahren nach Qualitätsstufen



### 7.3 Verteilung von guter und schlechter Qualität der Arbeit

Die Stufen-Einteilung der Arbeitsqualität kann mit den oben definierten Subgruppen (Strukturparameter) verknüpft werden. Dadurch kann man zeigen, ob es Subgruppen gibt, die einen besonders hohen oder niedrigen Anteil an bevorzugten oder benachteiligten Arbeitsverhältnissen aufweisen. Bei Vorliegen solcher besonders betroffenen Gruppen könnten dann z.B. analog zur betrieblichen Gefährdungsbeurteilung spezifische Maßnahmen oder Programme auf der überbetrieblichen bzw. politischen Steuerungsebene entwickelt werden.

Insgesamt gehören 30% der Beschäftigten in die Gruppe mit besonders guten und 22% der Beschäftigten in die Gruppe mit besonders schlechten Arbeitsbedingungen. Die folgenden beiden Abbildungen zeigen, um wie viele Prozentpunkte die Subgruppen in ihrem jeweiligen Mittelwert von diesen beiden Gesamtmittelwerten abweichen.

Für die primäre Differenzierung zeigt sich besonders auffällig die Abhängigkeit vom beruflichen Status: Während die Gruppe der Arbeiter/innen um 5 Prozentpunkte unter dem Schnitt von 30 % liegt, also bei nur 25 % Beschäftigte sehr gute Arbeitsbedingungen nach obiger Definition vorliegen, sind es bei den leitenden Angestellten mehr als 10 %-Punkte über dem Durchschnitt und damit über 40 % mit sehr guten Arbeitsbedingungen.

Weiter fällt auf, dass die Teilzeitkräfte, die jüngste Altersgruppe (und etwas auch die älteste) und die Beschäftigten in sehr kleinen Betrieben (und etwas auch in ganz großen) verstärkt in der Gruppe mit sehr guten Arbeitsbedingungen auftreten, während derart günstige Arbeitsbedingungen bei Personen mit atypischen Arbeitszeiten sowie bei mittleren Betriebsgrößen und in den mittleren Altersgruppen nur unterdurchschnittlich häufig sind.

Bezüglich des Geschlechts sowie der familiären Pflichten finden sich kaum Unterschiede, d.h. die summarische Bewertung der Arbeitsqualität fällt jeweils für beide Gruppen in etwa gleich aus.

Betrachtet man als Gegenstück die Gruppe mit sehr schlechten Arbeitsbedingungen, dann ergibt sich im Wesentlichen ein gespiegelter Befund: Subgruppen mit hohen Anteilen an sehr guten Bedingungen haben niedrige Anteile mit sehr schlechten Bedingungen und umgekehrt. Das ist plausibel, muss aber bei drei Kategorien nicht zwingend so sein, es könnte sich ja auch eine Verschiebung aus der Mittelkategorie an beide Enden der Qualitätsskala oder von beiden Enden hin zur Mitte ergeben. Bei einer Subgruppe gibt es auch einen kleinen derartigen Effekt: die Beschäftigten mit mehr als 50 Wochenstunden weisen sowohl einen leicht erhöhten Anteil an Beschäftigten mit besonders guten als auch mit besonders schlechten Arbeitsbedingungen auf (d.h. hier ist die mittlere Kategorie unterrepräsentiert: bei den Beschäftigten mit mehr als 50 Wochenstunden gibt es sowohl mehr Beschäftigte mit sehr ungünstigen Arbeitsbedingungen, als auch solche mit sehr günstigen).

Bei der Subgruppenanalyse über die primäre Differenzierung hinaus finden sich ebenfalls einige zusätzliche Unterschiede.

So geben Beschäftigte, die fast jeden Tag außerhalb des Betriebs arbeiten, deutlich häufiger schlechte Arbeitsbedingungen an als die übrigen Beschäftigten.

Die Unterschiede nach Branche sind eher gering – offensichtlich geht es eher um die konkrete Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen als um die formale Branche.

Ganz deutlich ist der Zusammenhang zum Einkommen. Grundsätzlich gilt: je höher das Einkommen, desto besser wird die Arbeitsqualität bewertet – mit zwei Ausnahmen. Die große: Beschäftigte mit unter 12.000 Euro Jahreseinkommen bewerten die Arbeitsqualität besonders gut – das passt auch zu obigem Befund bezüglich der Teilzeitarbeit. Die kleine: die zweithöchste Gruppe mit 84.000-96.000 Euro pro Jahr bricht etwas aus der Linearität aus und zeigt etwas niedrigere Werte als die Gruppe darunter. Vorgesetzte bewerten die Arbeitsqualität insgesamt etwas besser als die Beschäftigten, die keine Vorgesetztenposition haben.

Beschäftigte mit vollständig erfolgs- oder leistungsabhängiger Bezahlung bewerten die Arbeitsqualität deutlich schwächer als diejenigen ohne erfolgsabhängige Bezahlung. Allerdings gibt es bei einer teilweise erfolgsabhängigen Bezahlung keine schlechtere Bewertung gegenüber der nicht erfolgsabhängigen. Hinsichtlich des Schulabschlusses fällt vor allem die Gruppe mit einem „anderen Schulabschluss“ deutlich ab (allerdings ist nicht näher bekannt, welche Schulabschlüsse sich dahinter verbergen, da keine weitere Differenzierung vorliegt). Ansonsten zeigt sich ein Gradient, insofern als schlechte Arbeitsqualität bei niedrigen Schulabschlüssen häufiger ist. Interessanterweise gibt es aber bei der sehr guten Arbeitsqualität keinen Unterschied, d.h. bei höherem Schulabschluss sinkt das Risiko schlechter Arbeitsbedingungen zugunsten mittlerer. Besonders gute Arbeitsqualität wird aber nicht häufiger.

Beschäftigte mit unter 5 Jahren Betriebszugehörigkeit erfahren seltener schlechte Arbeitsqualität – das passt zur besseren Bewertung bei der jüngsten Altersgruppe (s.o.).

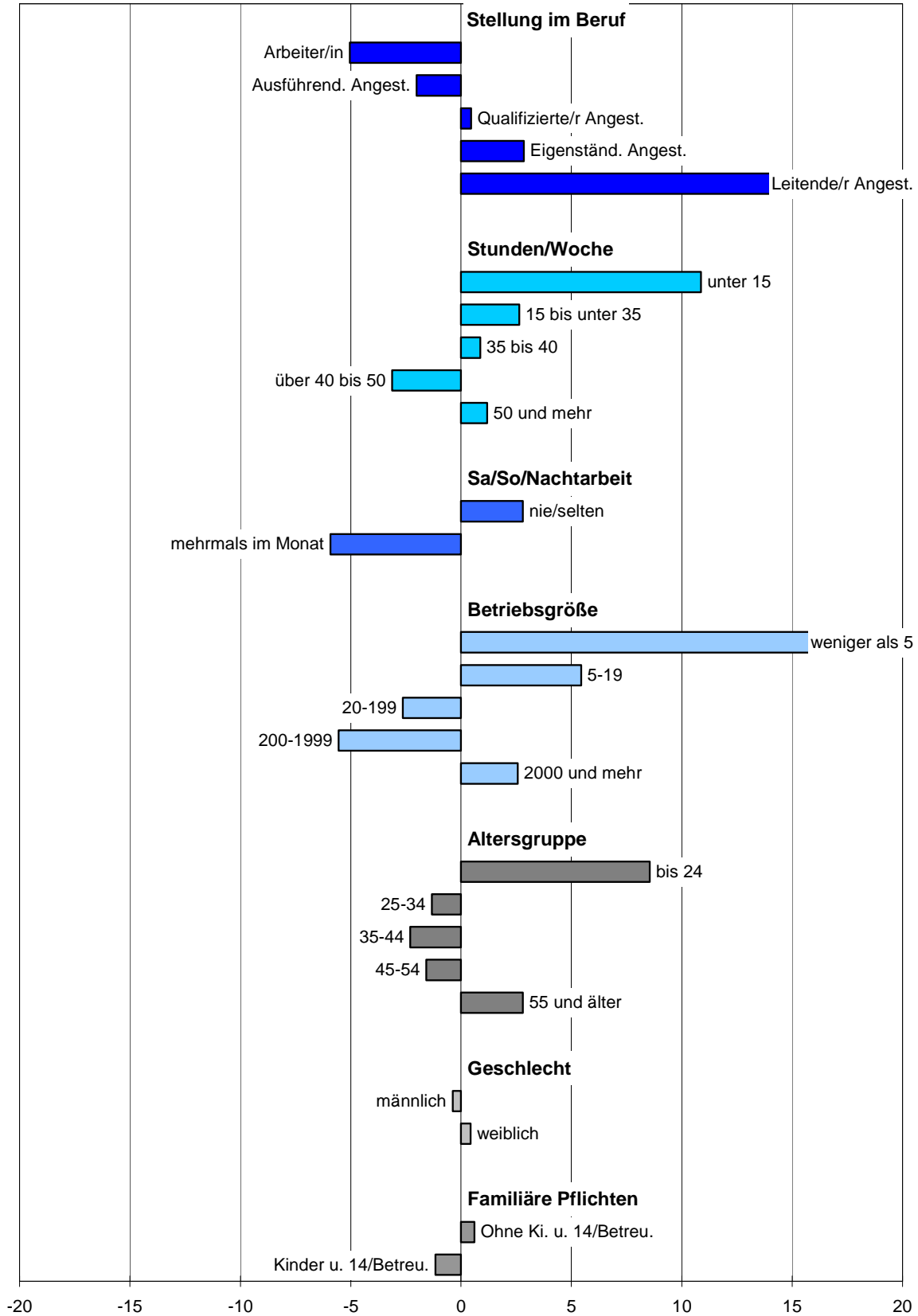
Bei den ohne Partner bzw. in einem Single-Haushalt lebenden Beschäftigten sind schlechte Arbeitsbedingungen häufiger; die gute Arbeitsqualität ist aber nur durchschnittlich häufig.

Insgesamt sind besonders gute Arbeitsbedingungen häufiger bei hohem Berufsstatus anzutreffen, zudem bei Teilzeitbeschäftigten, Beschäftigten in Kleinstbetrieben und jüngeren Beschäftigten. Eine Häufung von Beschäftigten mit besonders schlechten Arbeitsbedingungen findet sich bei den sogenannten niedrigen Statusgruppen, z.B. Arbeiter/innen und bei Beschäftigten mit atypischen Arbeitszeiten (häufige Sa./So./Nachtarbeit).

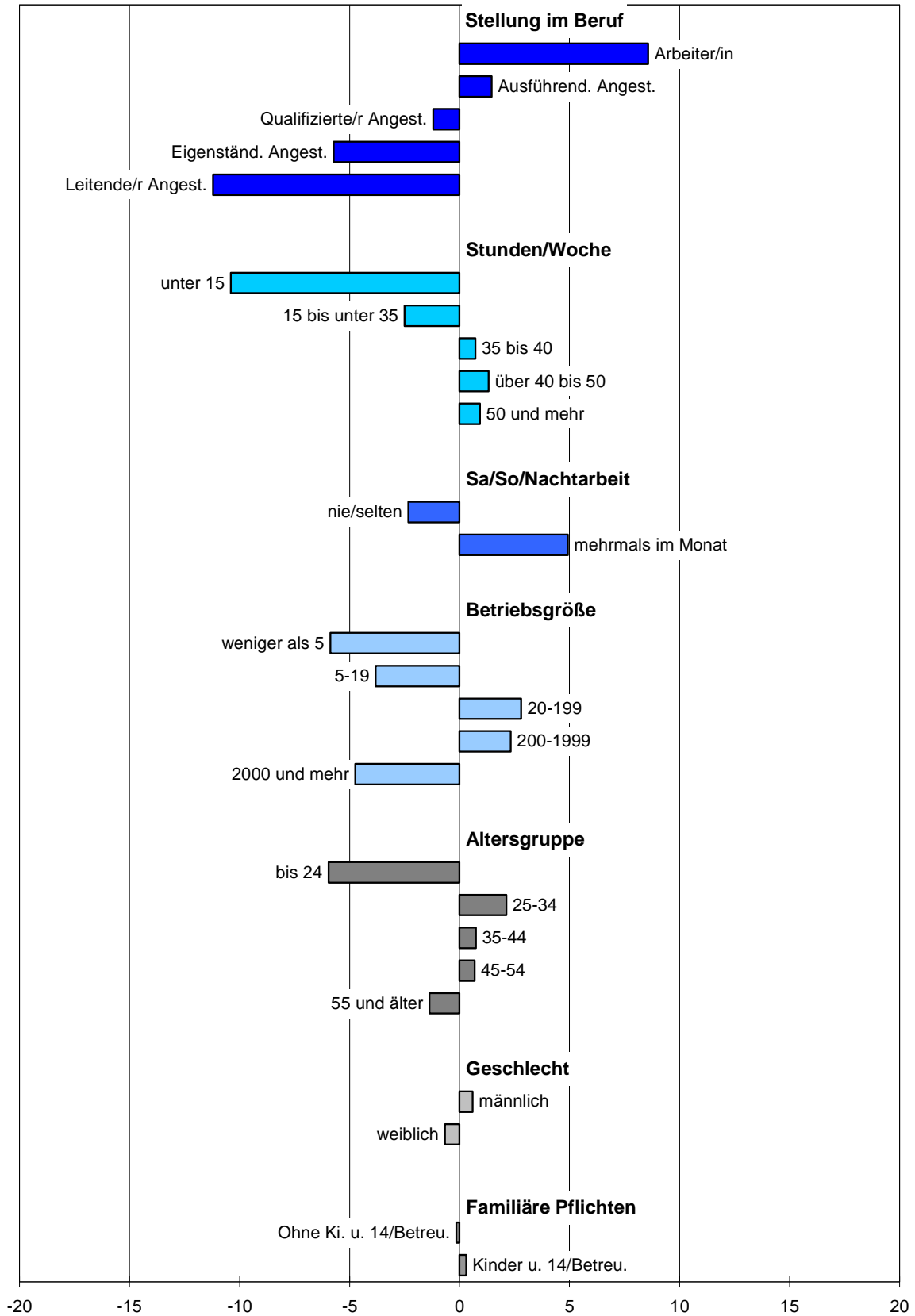
Eine Regressionsanalyse der sieben Merkmale zur primären Subgruppen-Differenzierung (Stellung im Beruf, Umfang und Lage der Wochenarbeitszeit, Betriebsgröße, Alter, Geschlecht, familiäre Pflichten) auf den Index Arbeitsqualität aus 11 Merkmalen (0-100) zeigt allerdings, dass nur ein geringer Anteil der Varianz durch diese Merkmale erklärt werden ( $R^2=4,2\%$ , davon  $2,0\%$  durch den Berufsstatus und weitere  $0,8\%$  durch Sa./So./Nachtarbeit – s. Anhang).

Das bedeutet, dass mit Ausnahme der geschilderten Subgruppendifferenzen die mit dem Index beschriebene Qualität der Arbeit insgesamt deutlich stärker von den Arbeitsbedingungen in den Betrieben als von Strukturparametern geprägt zu sehen ist.

**Besonders gute Arbeitsbedingungen (Indexwert 70+), n=4697-5003**  
**Abweichung vom mittleren Anteil dieser Gruppe von 30% in Prozentpunkten**



**Besonders schlechte Arbeitsbedingungen (Indexwert < 30), n=4697-5003**  
**Abweichung vom mittleren Anteil dieser Gruppe von 22% in Prozentpunkten**



## 8. Zusammenfassung und Ausblick

### 8.1 Allgemeine Befunde, arbeitswissenschaftliche Modelle

#### 8.1.1 Das Studiendesign

Das Ziel der vorliegenden Untersuchung war es, die Arbeitsbedingungen sozialversicherungspflichtig Beschäftigter in Deutschland umfassend zu beschreiben, um den Diskurs über die zukunftsfähige Gestaltung der Arbeit mit einer soliden Datenbasis auszustatten. Im Frühjahr 2013 wurden hierzu 5.004 repräsentativ ausgewählte Männer und Frauen mit einem Beschäftigungsumfang von wenigstens 10 Wochenstunden telefonisch befragt.

Den inhaltlichen Schwerpunkt der Interviews bildeten Fragen zu den Belastungen und Beanspruchungen bei der Arbeit, zum Beschäftigungsverhältnis und zur Soziodemographie. Formal stand das Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) im Zentrum, daneben wurden Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (FFP-Index) und anderen besonderen Aspekten der Arbeit im 21. Jahrhundert sowie zur Anknüpfung an die vorangehende INQA-Studie von 2004 gestellt.

Die Auswertung umfasste mehrere Schritte. Mit Blick auf die Relevanz bedeutender Aspekte der Arbeit und die Diskrepanz zwischen Wunsch und Wirklichkeit ihrer Erfüllung wurden zunächst die Wichtigkeit und Zufriedenheit mit 16 bzw. 15 Qualitätsmerkmalen pauschal erfragt. Hier besteht auch direkter Anschluss an die Studienergebnisse von 2004.

Weit über diese schlaglichtartige, aber in ihrem Aussagegehalt begrenzte Analyse hinaus reicht die umfassende Untersuchung der Beziehungen zwischen 24 Belastungsparametern, 5 Beanspruchungsparametern (überwiegend Skalen) und insgesamt 19 Strukturmerkmalen in Varianz-, Korrelations- und Regressionsanalysen.

#### 8.1.2 Was charakterisiert die Beschäftigten?

Hinsichtlich der Stellung im Beruf handelt es sich bei den Beschäftigten zum kleineren Teil um Arbeiter/innen (23,1 %) und zum größeren Teil um Angestellte, die sich hinsichtlich des Verantwortungsniveaus ihrer Arbeit von der ausführenden Tätigkeit (15,7 %) bis zu der mit umfassenden Führungsaufgaben differenzieren (3,1 %). Ein gutes Viertel der Beschäftigten (28,0 %) hat bei der Arbeit eine Vorgesetztenposition inne. Die Anteile der Leiharbeitskräfte und geringfügig Beschäftigten liegen bei rund 3 % bzw. 5 %. Die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit beträgt bei über zwei Dritteln der Beschäftigten 35-40 Stunden (67,5 %). Drei von vier Beschäftigten leisten Überstunden, wobei die meisten auf weniger als fünf Überstunden pro Woche kommen (35,3 %).

Rund ein Viertel der Beschäftigten arbeitet in Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten (27,3 %), während mehr als ein Drittel in Betrieben mit 20-199 Beschäftigten arbeitet (37,2 %) und alle übrigen in Betrieben mit 200 und mehr Beschäftigten (35,4 %). Knapp über die Hälfte der Befragten sind Männer (52,6 %); das mittlere Lebensalter beträgt 42 Jahre. Die Mehrzahl verfügt über einen mittleren Schulabschluss (40,3 %) bzw. die Hochschulreife (39,8 %). Mehr als zwei Drittel leben mit einer/m Partner/in zusammen. Rund 10 % haben Betreuungs- oder Pflegeaufgaben. Etwas mehr als die Hälfte der Beschäftigten ist bereits 20 Jahre und länger erwerbstätig (52,2 %). Rund zwei Drittel der Beschäftigten verdienen aktuell bis zu 35.000 Euro brutto im Jahr, das restliche Drittel 36.000 Euro und mehr. Die große Mehrzahl arbeitet dabei auf Basis eines reinen Festgelts ohne leistungsabhängige Bestandteile (75,5 %).



### 8.1.3 Direkter Vergleich von Aspekten der Wichtigkeit und der Zufriedenheit

Bei der direkten Bewertung der Wichtigkeit von Arbeitsaspekten (gewünschte Qualität), liegen an vorderster Stelle der Wunsch nach einem sicheren und unbefristeten Beschäftigungsverhältnis, nach einem guten Arbeitslohn sowie nach guter Führung und der Zusammenarbeit mit netten Leuten. Hier werden jeweils Mittelwerte von über 90 Punkten auf der Skala von 0-100 erreicht. Diese Punkte haben auch bei der Befragung von 2004 die vordersten Plätze eingenommen<sup>13</sup>. Gemessen an den absoluten Punktwerten sind 2013 einige Aspekte deutlich nach oben gerückt, d.h. ohne verändert Rangfolge scheint sich der Abstand zwischen den ersten Wichtigkeitsaspekten verkleinert zu haben (2004: ein Aspekt über 90 Punkte; 2013: fünf Aspekte über 90 Punkte).

Stellt man der Bewertung der Wichtigkeit die Zufriedenheit (erlebte Qualität) gegenüber, dann ist zunächst festzuhalten, dass sämtliche Aspekte Durchschnittsbewertungen von über 60 Punkten auf der Skala von 0-100 erhalten. Auf dem ersten Platz der Zufriedenheit liegt mit 80 Punkten die Zusammenarbeit mit netten Leuten, auf dem letzten Platz mit 63,7 Punkten der Arbeitslohn. Das Maß der Zufriedenheit mit dem Lohn hängt dabei deutlich vom aktuell erzielten Bruttoeinkommen ab: In den unteren Einkommensgruppen beträgt es jeweils unter 60 Punkte, in den Gruppen ab 60.000 Euro erreicht es von 75 bis über 80 Punkte. Dagegen variiert die Bewertung der Wichtigkeit eines guten Lohns praktisch nicht mit dem real erzielten Einkommen: Mit Werten zwischen 88 und 91 Punkten ist das gute Gehalt in allen Einkommensgruppen in sehr hohem Maße wichtig (Deckeneffekt).

In der paarweisen Betrachtung aller Aspekte fallen zum Teil erhebliche Diskrepanzen zwischen Wichtigkeit und Zufriedenheit auf. Am größten sind diese beim Arbeitslohn (63,7 vs. 90,6 Punkte), der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bzw. Familie (67,3 vs. 87,4 Punkte) sowie der Führungsqualität (69,1 vs. 90,2 Punkte). Aus den Resultaten dieser direkten Gegenüberstellung wären diese drei Felder die mit dem größten Handlungsbedarf.

### 8.1.4 Das Zusammenspiel von Arbeitsbedingungen, Zufriedenheit, Gesundheit

Neben der direkten Abfrage von Zufriedenheits- und Wichtigkeitsaspekten wurde ein zweiter, detailschärferer Ansatz verfolgt: Die Messung einer Vielzahl von Parametern der Arbeit (Belastungen) auf der Grundlage validierter Skalen und die empirische Beurteilung ihres Einflusses auf die Zufriedenheit und Gesundheit der Beschäftigten (Beanspruchungen). Grundlage dafür sind (meist gekürzte) Skalen und Items aus dem COPSQ und weitere Aspekte.

In fünf Regressionsanalysen wurden 24 Belastungsparameter und 7 Strukturmerkmale als „erklärende Variablen“ aufgenommen und auf die Arbeitszufriedenheit, Burnout-Symptome, den Gesundheitszustand, den Gedanken an die Arbeitsplatzaufgabe und die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten in zwei Jahren als „zu erklärende Variablen“ bezogen.

Im Regressionsmodell zur Arbeitszufriedenheit wird insgesamt die höchste Varianzaufklärung erreicht. Diese beträgt bei folgenden fünf Parametern 58 % ( $R^2=0,58$ ; in Klammern jeweils die Richtung der Zusammenhangs):

- Verbundenheit mit Arbeitsplatz (+)
- Führungsqualität (+)

---

<sup>13</sup> Im Jahr 2004 wurden über 40 Items abgefragt, hier 16 Items.

- Gemeinschaftsgefühl (+)
- Physische Belastungen (-)
- Vertrauen und Gerechtigkeit (+).

Während keiner der Strukturparameter in diesem Modell für die Arbeitszufriedenheit unter den ersten fünf Einflussparametern vorkommt, gibt es strukturelle Unterschiede bei den Belastungsfaktoren. So wächst z.B. die Verbundenheit mit dem Arbeitsplatz stetig mit der Stellung im Beruf, die physischen Belastungen unterscheiden sich nach Branchen.

Allerdings lassen sich für viele Arbeitsplatzfaktoren keine oder nur geringe von den Strukturmerkmalen bedingte Unterschiede feststellen, d.h. günstige und ungünstige Bewertungen sind hier über alle Subgruppen hinweg nahezu gleichverteilt. Das gilt z.B. für die Führungsqualität, die offenkundig in erster Linie von der konkreten Konstellation im Betrieb bzw. dem Führungsstil der direkten Führungskraft abhängig ist. Im Sinne der Modifizierbarkeit von Arbeitsbedingungen bedeutet die starke Unabhängigkeit von Strukturparametern auch, dass Führungsqualität prinzipiell in jedem Setting verbessert werden kann.

Das Regressionsmodell zu Burnout-Symptomen erzielt mit folgenden fünf Parametern eine Varianzaufklärung von 37 % ( $R^2=0,37$ ; in Klammern jeweils die Richtung der Zusammenhänge):

- Emotionale Anforderungen (+)
- Work-Privacy-Conflict (+)
- Mobbing/ungerechte Behandlung (+)
- Entwicklungsmöglichkeiten (-)
- Unsicherheit Arbeitsplatz (+).

Auch hier sind keine Strukturmerkmale unter den wichtigsten Parametern. Klare strukturelle Unterschiede bei den einzelnen Einflussparametern gibt es z.B. bei den emotionalen Anforderungen nach Branche und Lebensalter der Beschäftigten. Ebenfalls unterscheiden sich z.B. die Unsicherheit des Arbeitsplatzes und Entwicklungsmöglichkeiten je nach Stellung im Beruf. Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bzw. Familie (Work-Privacy-Conflict) wird je nach Stundenzahl und Lage der Arbeitszeit unterschiedlich bewertet (je höher die Arbeitszeit, je häufiger Sa./So./Nachtarbeit, umso größer der Konflikt).

Dagegen gibt es z.B. keine Unterschiede bei Mobbing/ungerechter Behandlung. Hier handelt es sich offensichtlich (wie oben bei der Führungsqualität) um einen Parameter, der von den konkreten zwischenmenschlichen Beziehungen am Arbeitsplatz beeinflusst wird. Das bedeutet für Interventions- und Präventionsmöglichkeiten, dass Mobbing zwar prinzipiell überall möglich, aber auch überall vermeidbar ist.

Die Regressionsmodelle zum Gesundheitszustand, zum Gedanken an die Arbeitsplatzaufgabe und die Arbeitsfähigkeit in zwei Jahren weisen tendenziell eine geringere Varianzaufklärung durch die jeweils fünf stärksten Parameter auf (12 % ( $R^2=0,12$ ), 30 % ( $R^2=0,30$ ) und 10 % ( $R^2=0,10$ )). Die „erklärenden Variablen“ sind dabei in wechselnder Besetzung weitgehend identisch mit den entscheidenden Parametern der beiden anderen Modelle. Neu hinzu kommt beim Modell für den Gesundheitszustand die soziale Unterstützung und bei allen drei Modellen der Strukturparameter Alter, so dass wir die Beanspruchungen „Arbeitszufriedenheit“ und „Burnout-Symptome“ als die besten Indikatoren für die Gesamtheit zufriedenheits- und gesundheitsbezogener Beanspruchungen ansehen. Die Bewertung des Gesundheitszustands und der Arbeitsfähigkeit hängen mit dem Lebensalter als Ausdruck für die körperliche Konstitution zusammen. Der Gedanke an die Aufgabe des Arbeitsplatzes nimmt mit zunehmendem Lebensalter – hier als erwerbsbiographische Perspektive verstanden – ab.

### 8.1.5 Der Qualitätsindex: wer hat gute und schlechte Arbeitsbedingungen?

Auf der Basis einer überschaubaren Gesamtzahl wichtiger Belastungsparameter (die Parameter in den Modellen zur Arbeitszufriedenheit und zum Burnout) kann unter Einbeziehung der Zufriedenheit mit dem Arbeitslohn ein Index zur Beurteilung der Arbeitsqualität gebildet werden. Dieser bildet auf einer Skala von 0-100 Punkten ab, bei wie vielen der insgesamt 11 Parameter eine vorteilhafte Bewertung vorliegt (jeweils auf den Median bezogen). Werden aus Gründen der Übersichtlichkeit drei Stufen der Arbeitsqualität eingeteilt, so erfahren 30,3 % der Beschäftigten eine besonders gute Arbeitsqualität (mindestens 8 von 11 Parametern vorteilhaft), während 22,3 % unter besonders schlechten Bedingungen arbeiten (maximal 3 von 11 Parametern vorteilhaft) und 47,3 % durchschnittliche Bedingungen erleben (4 bis 7 von 11 Parametern vorteilhaft).

Die Gruppierung der Beschäftigten unter dem Gesichtspunkt ihrer Arbeitsbedingungen nach dem Qualitätsindex zeigt, dass z.B. nur 25 % der Arbeiter/innen aber über 40 % der leitenden Angestellten unter sehr guten Bedingungen arbeiten. Ebenso findet man tendenziell bei den Teilzeitkräften, der jüngsten Altersgruppe und Beschäftigten in sehr kleinen Betrieben häufig gute Arbeitsbedingungen, während Beschäftigte mit häufiger Sa./So./Nachtarbeit, in Betrieben mittlerer Größenordnung und im mittlerem Alter unterdurchschnittlich häufig gute Bedingungen erleben.

Betrachtet man umgekehrt die Gruppen mit schlechten Arbeitsbedingungen, dann spiegelt sich dieser Befund im Wesentlichen: Die Gruppen mit hohen Anteilen an guten Bedingungen haben in der Regel niedrigere Anteile mit schlechten Bedingungen und umgekehrt. Das ist plausibel aber nicht zwingend der Fall, weil auch eine Verschiebung aus der Mittelkategorie zu beiden Polen des Index möglich wäre. Bei einer Gruppe ist tatsächlich ein solcher Effekt zu erkennen: Beschäftigte mit mehr als 50 Wochenstunden weisen sowohl einen erhöhten Anteil an besonders guten als auch an besonders schlechten Arbeitsbedingungen im Sinne des Index auf, während die Mittelkategorie unterrepräsentiert ist. Deutlich ist u.a. auch ein Zusammenhang mit dem Einkommen, wonach tendenziell mit höherem Einkommen häufiger gute Arbeitsbedingungen vorliegen. Schlechte Arbeitsqualität ist zudem bei niedrigen Schulabschlüssen häufiger als bei hohen. Ein hoher Bildungsabschluss dagegen schützt vor sehr schlechten Arbeitsbedingungen (diese Gruppe ist bei den schlechten Arbeitsbedingungen unterrepräsentiert), allerdings garantiert ein hoher Bildungsabschluss keine besonders guten Arbeitsbedingungen (die Gruppe ist dort durchschnittlich vertreten).

Insgesamt zeigen sich somit einige Subgruppendifferenzen bei der Verteilung von besonders guten oder besonders schlechten Arbeitsbedingungen, die eine Begründung für betriebsübergreifende gruppenspezifische Interventionen liefern (z.B. für Arbeiter/Arbeiterinnen). Andererseits ist ein Großteil der Variation in den erlebten Arbeitsbedingungen nicht durch Strukturparameter erklärbar, sodass Themen wie z.B. Führungsqualität oder Kollegialität quer zu allen Strukturparametern in allen Betrieben sinnvolle Handlungsfelder für die Verbesserung der Arbeitsqualität aus Sicht der Beschäftigten darstellen.

## 8.2 Detailanalysen: Arbeitszeit, Vereinbarkeit

### 8.2.1 Arbeitszeiten unter Druck?

Die Untersuchung zeigt, dass die Chance der Einflussnahme auf die eigenen Arbeitszeiten für Arbeitnehmende ein hohes Gut ist: Auf der Wichtigkeitsskala von 0-100 Punkten erreicht der Wert dieses Qualitätsaspekts im Durchschnitt knapp 80 Punkte. Bezogen auf die realen Einflussmöglichkeiten klafft hier eine Lücke (Zufriedenheit: 65,8 Punkte), die unabhängig davon ist, ob aktuell eine Veränderung der Arbeitszeiten gewünscht wird.

Stellt man vertraglich vereinbarte und tatsächliche Arbeitszeiten nebeneinander, sind Überstunden und Mehrarbeit eher die Regel als Ausnahme. Nur rund ein Viertel der Beschäftigten leistet in einer typischen Arbeitswoche keine Überstunden. Bei einem guten Drittel sind es bis fünf Stunden, bei einem weiteren Viertel 5-10 Stunden pro Woche, und ein Anteil von 16,5 % der Beschäftigten berichtet von 10 und mehr Stunden. Insgesamt arbeitet ein knappes Drittel der Beschäftigten mehrmals im Monat zu ungünstigen Arbeitszeiten (samstags und/oder sonntags oder in der Nacht zwischen 23 und 5 Uhr); mehr als ein Viertel der Beschäftigten (28,5 %) arbeitet in wechselnden oder rotierenden Schichten. Wünsche nach Änderung des Stundenumfanges finden sich bei rund jeder/m fünften Beschäftigten (21,6 %). Vollzeit-Beschäftigte wünschen sich eher eine Reduktion, Teilzeit-Beschäftigte eher eine Ausweitung. Genderaspekte und familiäre Verpflichtungen spielen keine bedeutsame Rolle;<sup>14</sup> der entscheidende Einfluss kommt den Arbeitsanforderungen bzw. -belastungen zu.

Der Grad der Entgrenzung von Arbeit und Privatleben durch mobile Kommunikation lässt sich daran ablesen, dass immerhin 27% der Beschäftigten der Auffassung sind, dass E-Mail, Handy oder Internet ihre „Freizeit häufig zur Arbeitszeit machen“. Die Antworten einzelner Gruppen geben Einblick in unterschiedliche Arbeitswelten: Angestellte berichten doppelt so häufig von einer Umfunktionierung der Zeiten wie Arbeiter/innen, und fast 39 % aller Angestellten mit umfassenden Führungsaufgaben stimmen dem zu, dass Arbeits- und Freizeit für sie häufig ineinanderfließen. Beschäftigte, die von Entgrenzungspänomenen betroffen sind, berichten darüber hinaus überdurchschnittlich oft von Burnout-Symptomen.

### 8.2.2 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Mit einer durchschnittlichen Bewertung von 66 Punkten auf der Skala von 0-100 zeigen sich die Beschäftigten mit der persönlichen Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben überwiegend zufrieden bis sehr zufrieden. Nach Geschlecht differenziert, berichten Frauen von einer höheren Zufriedenheit als Männer (69 vs. 64 Punkte). Im Weiteren zeigt sich, dass Männer mit Familienpflichten<sup>15</sup> am wenigsten zufrieden sind (63 Punkte), während Frauen mit Familienpflichten am zufriedensten sind (69 Punkte). Bei der Wichtigkeit liegt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben mit durchschnittlich 87 Punkten im Mittelfeld aller 16 Aspekte. Nach Lebensalter messen die 35-44 Jährigen der guten Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Privatleben mit 90 Punkten die höchste Wichtigkeit bei – diese Gruppe lebt besonders häufig in Haushalten mit Kindern. Die jüngste Altersgruppe (bis 24 Jahre) misst dem Aspekt mit 84 Punkten die geringste Bedeutung zu. Generell schätzen Personen mit Kindern und/oder Pflegeaufgaben die Wichtigkeit höher ein als Personen ohne Familienpflichten (90 vs. 86 Punkte), Frauen mit Familienpflichten dabei durchweg höher als entsprechende Männer (93 vs. 88 Punkte).

Wie familienbewusst die Beschäftigten ihre Arbeitgebenden einschätzen, wurde mit der Kurzversion des FFP-Index zwischen 0-100 Punkten gemessen. Der Gesamtmittelwert von 50,3 Punkten deutet auf ein mittelmäßiges Familienbewusstsein. Wirft man einen Blick auf die drei Sub-Dimensionen, wird „Kultur“ besser bewertet als „Dialog“ und „Leistung“. Die Unternehmenskultur kann also unterstützend bei der Vereinbarkeit empfunden werden, ohne dass sich dies in Kommunikationsprozessen oder konkreten familienbewussten Maßnahmen widerspiegelt. Die Unternehmensführung ist das am besten bewertete Einzelitem: Durch unterstützende Vorgesetzte kann somit auch ein ansonsten wenig familienbewusstes Unter-

<sup>14</sup> Genderspezifische Einschätzungen beruhen ausschließlich auf den unterschiedlichen Vollzeit- bzw. Teilzeitquoten der Geschlechter. Während nur knapp sieben Prozent der Männer einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, hat gut die Hälfte der Frauen (51,2 %) eine Teilzeitstelle.

<sup>15</sup> Mehr als ein Drittel aller Beschäftigten weist einen Bedarf an einer gelingenden Vereinbarkeit von Beruf und familiären Pflichten auf (35 %). Davon widmen sich 72 % der Betreuung und Erziehung von Kindern, 22 % der Pflege von hilfebedürftigen Personen und 6 % nehmen sowohl Kindererziehungs- als auch Pflegeaufgaben wahr.

nehmen eine hohe Zufriedenheit ihrer Beschäftigten mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf erreichen.

Nach spezifischen Beschäftigtengruppen differenziert, ist zunächst zu konstatieren, dass Frauen das Familienbewusstsein ihrer Arbeitgebenden besser bewerten als Männer. Zudem erhalten die Arbeitgebenden von Arbeiter/innen eine schlechtere Bewertung als von Angestellten. Von zentraler Bedeutung sind weiterhin Umfang und Lage der Arbeitszeiten: So sinkt die Bewertung einerseits bei steigender Wochenarbeitszeit. Andererseits gehen eine hohe Zahl von Überstunden und ungünstig gelegene Arbeitszeiten (Sa./So./Nachtarbeit) ebenfalls mit einer schlechteren Bewertung einher. Bei der Betriebsgröße zeigt sich einen u-förmiger Verlauf: Beschäftigte in Kleinstbetrieben mit weniger als 5 Beschäftigten und in Großbetrieben mit 2.000 und mehr Beschäftigten geben jeweils höhere Bewertungen ab als z.B. diejenigen in Betrieben mit 20-199 Beschäftigten (56,6 bzw. 56,5 Punkte vs. 46,8 Punkte).

Insgesamt korreliert der FFP-Index klar mit der Arbeitszufriedenheit. Fast die Hälfte der Beschäftigten besonders familienbewusster Unternehmen vergibt 90-100 Punkte auf der Skala zur Arbeitszufriedenheit, bei Beschäftigten in besonders wenig familienbewussten Unternehmen sind es nur 15 %.

### 8.3 Einordnung und Bewertung

#### 8.3.1 Identifikation von Handlungsfeldern, Ansatzpunkte für Maßnahmen

Das besondere Design der Studie eröffnet Ansatzpunkte für die bessere Ausgestaltung der Arbeitssituation auf unterschiedlichen Handlungsfeldern und damit eine höhere Arbeitsqualität von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. In methodischer Hinsicht wurde mit der Studie eingelöst, was die Kombination aus dem Einsatz valider Items und Skalen (Multiitemtechnik), komplexer statistischer Analyse (Regression) und Gruppenunterschiede (Subgruppenanalyse) versprochen hat: Empirisch fundiert können Abhängigkeiten und Gewichtungen verschiedenster Aspekte der Arbeitsqualität berichtet werden. So lassen sich Zusammenhänge zwischen verschiedenen Parameter auf plausible Weise als Ursache-Wirkungs-Ketten im Sinne arbeitswissenschaftlicher Belastungs-und-Beanspruchungsmodelle interpretieren (vgl. Netterstöm 2008; Bonde 2008; Eller 2009; Pejtersen 2014). Die Studie liefert Antworten zu den Fragen welche Parameter die Zufriedenheit, die Gesundheit und die Perspektive der Beschäftigten auf ihre Arbeit bestimmen bzw. mit ihnen zusammenhängen. Mit der Bildung eines Qualitätsindex und seiner Analyse für Gruppen wird deutlich, welche sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Summe über besonders gute, mittlere oder besonders schlechte Arbeitsbedingungen verfügen.

Die Verbindung aus Belastungsparametern und Strukturmerkmalen zeigt verschiedene Handlungsfelder auf. Eines dieser Handlungsfelder sind Belastungen, die von der Konstellation am Arbeitsplatz, also im Betrieb oder der Abteilung selbst abhängen und weitgehend unabhängig sind von der Stellung im Beruf oder der Branche. Hier sind insbesondere die Aspekte gute Führung, Kollegialität und gerechte Behandlung (inkl. Anwesenheit von Mobbing) zu nennen. In diesen Feldern sind primär die einzelnen Betriebe und Führungskräfte gefordert, für günstige Arbeitsbedingungen sorgen.

Darüber hinaus zeigt die Studie Belastungen durch Faktoren auf, die vom einzelnen Betrieb weniger beeinflusst werden können, sondern stärker von der Branche, der Stellung im Beruf bzw. von Arbeitszeitregelungen abhängen. Darunter fallen insbesondere die klassischen physischen Anforderungen, die bei Arbeitnehmer/innen im Bereich der Produktion deutlich erhöht sind, oder die emotionalen Anforderungen, die z.B. im Erziehungs- und Gesundheitswesen überdurchschnittlich hoch ausfallen. Daneben gibt es Aspekte wie z.B. Vereinbarkeitskonflikte (Work-Privacy-Conflict), die sowohl strukturellen (häufige Nacht- und Schichtarbeit) als auch betrieblichen Einflüssen (Arbeitsplanung, Familienfreundlichkeit) unterliegen.

Diese Befunde decken sich mit mehreren, auch schon älteren Studien, die zeigten, dass ergonomische Arbeitsbedingungen oder auch emotionale Anforderungen deutlich stärker von der Art der Tätigkeit abhängen als situationsspezifische Faktoren wie z.B. die soziale Unterstützung (Schwartz et al. 1988; Fredlund et al. 2000; Bültmann et al. 2002). Das verleiht überbetrieblichen Maßnahmen der Organisations- und Personalentwicklung Sinn, die auf Entlastung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in bestimmten Berufen, Branchen oder Tätigkeiten fokussieren (z.B. Schutzvorkehrungen und Trainings bei Kontakt zu Kund/innen, Patient/innen, Bürger/innen usw.). Dazu müssen sich verschiedene Ebenen, vom Gesetzgeber über die Tarifparteien bis hin zu den Betrieben informiert darüber ins Benehmen setzen, welche Belastungen als inakzeptabel gelten und wie diese durch Maßnahmen der Beschäftigungspolitik, des Arbeitsschutzes und der Gesundheitsprävention günstig zu beeinflussen sind. Dazu wird es erforderlich sein, die hier aufgezeigten Zusammenhänge mit einem spezifischeren Blick auf bestimmte Branche, Unternehmensgrößen usw. zu untersuchen. Die im Rahmen der Studie „Gewünschte und erlebte Arbeitsqualität“ erhobenen Daten liefern das Potenzial dazu.

### 8.3.2 Potenziale für die weitere Analyse und Fortschreibung

Der Datensatz enthält zahlreiche über die hier dargestellten Ergebnisse hinausgehende Aspekte, die für die Analyse weitergehender spezifischer Fragestellungen geeignet sind. Das sind z.B. Fragen nach dem Vorhandensein eines Betriebs- bzw. Personalrats, zur Art und Weise der Weiterbildung oder zum Gesundheitsverhalten. Dabei kann es zweckmäßig sein, bislang in Skalen integrierte Items auch als Einzelmerkmale auszuwerten und z.B. die Frage nach der „Möglichkeit, bei der Arbeit etwas Neues zu lernen“ aus der Skala zu Entwicklungsmöglichkeiten auszugliedern und auf Merkmale zur Weiterbildung zu beziehen. Außerdem sind im vorliegenden Bericht nur die wichtigsten Subgruppenunterschiede aufgeführt worden. Bereits der Anhang gibt Auskunft über alle eingangs definierten Subgruppenmerkmale; darüber hinaus sind weitere Differenzierungen denkbar, z.B. nach Beschäftigungsform (z.B. befristet/unbefristet) oder Funktion (Arbeiter/innen als Facharbeiter/innen, Meister/innen usw.). Darüber hinaus sind durch die gezielte Auswahl von Skalen auch Auswertungen zur Evaluation spezifischer Theorie-Modelle (z.B. Demand-Control-Support, Effort-Reward-Imbalance) möglich.

Zusätzliche besonders interessante Auswertungsmöglichkeiten würde die Ausweitung der Studie zu einer Längsschnittstudie bieten. Das Potenzial für eine Weiterführung der Untersuchung als Panelstudie ist vorhanden: Von den 5.004 Befragten willigten 4.580 Personen in die Speicherung ihrer Adresse zum Zweck einer Wiederholungsbefragung ein (Panelbereitschaft von 91,5 %). Diese hohe Zustimmungsquote belegt eindrucksvoll die hohe Akzeptanz der Studie und die Chance zur Längsschnittuntersuchung. Im Zeitvergleich ließen sich Thesen zum Zusammenrücken vieler Wichtigkeitsaspekte im oberen Wertebereich (2004: ein Aspekt über 90 Punkte, 2013: fünf Aspekte über 90 Punkte), zur Zunahme der Entgrenzung von Arbeit und Privatleben, der Entwicklung des betrieblichen Familienbewusstseins oder zu den Kausalitäten zwischen einzelnen Beanspruchungs- und Belastungsparameter prüfen. Weiter gedacht, hätte die vorliegende Studie zweifellos das Potenzial der Begründung einer Serie regelmäßiger Befragungen im Sinne einer laufenden Berichterstattung (Monitoring) für diese zahlenmäßig größte Gruppe der Beschäftigten in Deutschland.

### 8.3.3 Anschlussfähigkeit zu anderen Untersuchungen

Die Studie ist formal und inhaltlich an zahlreiche Studien anschlussfähig. Formal, weil der eingesetzte Fragebogen zu einem guten Teil auf andernorts bewährte Fragen aufbaut und in Teilen zugleich selbst für andere Studien herangezogen wird. Das gilt für die in der Einleitung des Berichts aufgeführten Untersuchungen für die Vorgängerstudie 2004 und insbesondere für solche, die auf COPSOQ fußen, aber auch

aktuell für die vom BMAS beauftragten Parallelstudien zu „Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg“ und „Arbeitsqualität in Zeitarbeitsverhältnissen“, in welche teilweise identische Frageformulierungen aufgenommen wurden (beide noch unveröffentlicht).

Inhaltlich gilt dies mit Blick auf die bearbeiteten Fragestellungen und die Befunde der Untersuchung. Internationale Vergleichsstudien wie der European Working Conditions Survey (EWCS) haben sich zuletzt schwerpunktmäßig mit der psychischen Gesundheit und dem Wohlbefinden von Beschäftigten sowie den maßgeblichen Einflussfaktoren wie der Führungsqualität, der Sicherheit von Arbeitsverhältnissen, den Entwicklungsmöglichkeiten usw. befasst (vgl. Eurofund 2010). Dabei werden auch Fragen nach dem Gewicht der einzelnen Einflussfaktoren in ähnlicher Weise und mit analogen Methoden (Regression) analysiert wie im hier vorgelegten Bericht (vgl. Hammermann & Stettes 2013).

In Deutschland beschäftigen sich Erwerbstätigenbefragungen wie der Stressreport (vgl. Lohmann-Haislah 2012) und der DGB-Index (vgl. DGB 2007) ebenfalls mit dem Zustand der Arbeitswelt hinsichtlich Gesundheit, Zeitsouveränität, Chancengleichheit oder Vereinbarkeit. Untersuchungen zu Megatrends wie dem Demographischen Wandel und dem daraus folgenden Fachkräftemangel weisen wie die Untersuchung der gewünschten und erlebten Arbeitsqualität auf die unerlässliche Differenzierung nach Branchen und Berufen hin. Das macht sie aufschlussreich für Maßnahmen zur Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen (vgl. Tivig et al. 2013; Richter et al. 2012).

Aus Sicht des Arbeits- und Gesundheitsschutzes werden generelle Maßnahmen zum Erhalt und zur Förderung der Arbeitsfähigkeit ebenso wie die Notwendigkeit passgenauer Maßnahmen diskutiert. Hier bestehen einerseits Querverbindungen zu Studien, die auf die Identifikation gesundheitsrelevanter Belastungsparameter abheben (vgl. Clausen et al. 2014) und andererseits zu strategischen Bemühungen, den vielfältigen Dimensionen gefährdender Arbeitsbedingungen auf breiter Front zu begegnen. Dazu zählen z.B. im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) das stress-spezifische Angebot „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – psyGA“ (vgl. Psyga 2014) und die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA), deren einer Schwerpunkt bis zum Jahr 2018 auf den psychischen Arbeitsbedingungen liegt (vgl. GDA 2014).



## Literaturverzeichnis

- Anger, C., Schmidt, J. (2008): Gender Wage Gap und Familienpolitik. IW Trends 2/2008.
- Backhaus, K., Erichson, B., Plinke, W., Weiber, R. (2011): Multivariate Analysemethoden. Eine anwendungsorientierte Einführung. Berlin, Heidelberg.
- Bakker AB, Demerouti E (2007) The job demands-resources model: state of the art. J Manag Psychol 22:309–328
- Beauregard, T. A. (2011): Direct and Indirect Links Between Organizational Work-Home Culture and Employee Well-Being. In: British Journal of Management 22, S. 218-237.
- Bender, S., Fertig, M., Görlitz, K. (2008): WeLL - berufliche Weiterbildung als Bestandteil lebenslangen Lernens. Essen: RWI.
- Berger, E.M. (2009): Maternal Employment and Happiness: The Effect of Non-Participation and Part-Time Employment on Mother's Life Satisfaction. SOEPpapers 178. Berlin.
- Bertram, H., Bujard, M., Rösler, W. (2011): Rush-Hour des Lebens: Geburtenaufschub, Einkommensverläufe und familienpolitische Perspektiven. In: Journal für Reproduktionsmedizin und Endokrinologie 8/2, S. 91-99.
- Blancke S., Roth C., Schmid, J. (2000): Employability („Beschäftigungsfähigkeit“) als Herausforderung für den Arbeitsmarkt - Auf dem Weg zur flexiblen Erwerbsgesellschaft - Eine Konzept- und Literaturstudie. Akademie für Technikfolgenabschätzung in Baden-Württemberg. Arbeitsbericht 157. Online über <http://elib.uni-stuttgart.de/opus/volltexte/2004/1716/pdf/AB157.pdf>.
- Bonde JPE: Psychosocial factors at work and risk of depression: a systematic review of the epidemiological evidence. Occup Environ Med 2008, 65(7):438–445.
- Bültmann U, Kant IJ, Van den Brandt PA, Kasl SV. Psychosocial work characteristics as risk factors for the onset of fatigue and psychological distress: prospective results from the Maastricht Cohort Study. Psychol Med 2002, 32:333–345.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2010): Familienfreundlichkeit- Erfolgsfaktor für Arbeitgeberattraktivität. Berlin.
- Burr, H., Albertsen, K., Rugulies, R., Hannerz, H. (2010): Do dimensions from the Copenhagen Psychosocial Questionnaire predict vitality and mental health over and above the job strain and effort—reward imbalance models? In Scand J Public Health 38: 59-68.
- Cramm, C., H.-P. Blossfeld & S. Drobnič (1998): Die Auswirkungen der Doppelbelastung von Familie und Beruf auf das Krankheitsrisiko von Frauen. Arbeitspapier SFB 186 50. Bremen.
- Clausen, T., Burr, H., Borg, V. (2014): Do psychosocial job demands and job resources predict long-term sickness absence? An analysis of register-based outcomes using pooled data on 39,408 individuals in four occupational groups. Int Arch Occup Environ Health.
- Demerouti, E., A.B. Bakker & A.J. Bulters (2004): The loss spiral of work pressure, work-home interference and exhaustion: Reciprocal relations in a three-wave study. Journal of Vocational Behavior 64: 131–149.
- DGB-Index Gute Arbeit GmbH (2007): DGB-Index Gute Arbeit: Work-Life-Balance 2007 – Der Report: Wie die Beschäftigten die Vereinbarkeit von Berufs-, Familien- und Privatleben beurteilen. Online über: [http://www.dgb-index-gute-arbeit.de/downloads/publikationen/data/Work-Life-Balance %202007 %20- %20Der %20Report.pdf](http://www.dgb-index-gute-arbeit.de/downloads/publikationen/data/Work-Life-Balance%202007%20-%20Der%20Report.pdf).



- DGB-Index Gute Arbeit (2010): Der Report 2010. Wie die Beschäftigten die Arbeitswelt in Deutschland beurteilen. Berlin.
- Eller NH, Netterström B, Gyntelberg F, Kristensen TS, Nielsen F, Steptoe A, Theorell T: Work-related psychosocial factors and the development of ischemic heart disease: a systematic review. *Cardiol Rev* 2009, 17(2):83–97.
- EuroQuol Group (1990). EuroQuol – a new facility for the measurement of health-related quality of life. In: *Health Policy* 16, 199–208.
- Ernst & Young (2014): EY Studentenstudie 2014. Deutsche Studenten: Werte, Ziele, Perspektiven. [http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY\\_-\\_Acht\\_von\\_zehn\\_Studenten\\_sind\\_zufrieden/\\$FILE/EY-studentenstudie-2014-werte-ziele-perspektiven-pr%C3%A4sentation.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY_-_Acht_von_zehn_Studenten_sind_zufrieden/$FILE/EY-studentenstudie-2014-werte-ziele-perspektiven-pr%C3%A4sentation.pdf) (24.6.2014).
- Eurofound (2011): Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen - Darstellung der Ergebnisse. [Online tool]. [http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/results\\_de.htm](http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/results_de.htm).
- Ezra, M. & M. Deckman (1996): Balancing Work and Family Responsibilities: Flextime and Child Care in the Federal Government. *Public Administration Review* 56: 174–179.
- Fink A: The Survey Kit. 2nd edition. Thousand Oaks, California: SAGE Publications; 2002.
- Formazin M, Burr H, Aagestad C, Tynes T, Vester Thorsen S, Perkio-Makela M, Diaz Aramburu CI, Pinilla García P, Galiana Blanco G, Vermeylen G, Parent-Thirion A, Hooftman W, Houtman I, Dimensional comparability of psychosocial working conditions as covered in European monitoring questionnaires, *BMC Public Health* in press.
- Fredlund P, Hallqvist J, Diderichsen F. Psykosocial exponeringsmatris. En uppdatering av ett klassifikationssystem för yrkesrelaterade psykosociala exponeringar [Psychosocial job exposure matrix. An update of a classification system for work-related psychosocial exposures]. *Arbete och Hälsa* 2000:11, Stockholm: National Institute for working life 2000.
- Frye, N.K. & J.A. Breugh (2004): Family-friendly policies, supervisor support, work-family conflict, family-work conflict, and satisfaction: a test of a conceptual model. *Journal of Business and Psychology* 19: 197–220.
- Fuchs, T. (2006): Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen, Konzeption und Auswertung einer repräsentativen Untersuchung. Bremerhaven: Wirtschaftsverl. NW, Verl. für Neue Wiss.
- Gadinger, M.C., Schilling, O., Litaker, D., Fischer, J.E. (2012). The Work-Health-Check (WHC): a brief new tool for assessing psychosocial stress in the workplace. In: *Work* 43 (3), 345–60.
- GDA (2014): Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie. <http://www.gda-portal.de>.
- Gerlach, I., H. Heddendorp & I. Laß (2013): Vater sein in Nordrhein-Westfalen. Erfahrungen, Stimmungen, Empfehlungen. Düsseldorf.
- Gerlach, I. & I. Laß (2012a): Gesamtgesellschaftliche Effekte betrieblicher Familienpolitik. S. 241–260 in: I. Gerlach & H. Schneider (Hrsg.), *Betriebliche Familienpolitik. Kontexte, Messungen und Effekte*. Wiesbaden: Springer VS.
- Gerlach, I. & I. Laß (2012b): Gesellschaftliche Rahmenbedingungen betrieblicher Familienpolitik. S. 29–44 in: I. Gerlach & H. Schneider (Hrsg.), *Betriebliche Familienpolitik. Kontexte, Messungen und Effekte*. Wiesbaden: Springer VS.
- Gerlach, I., Juncke, D, Laß, I. (2011): Familienbewusstes NRW – Was tun Unternehmen? Eine Studie im Auftrag des Ministeriums für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen. Ergebnisbericht verfügbar unter: [http://www.ffp-muenster.de/tl\\_files/doku-mente/familienbewusstes-nrw.pdf](http://www.ffp-muenster.de/tl_files/doku-mente/familienbewusstes-nrw.pdf).

- Gerlach, I., Schneider, H. (2010): Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Führungskräften, FFP-Thesenpapier Nr. 3/2010.
- GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften (2012): Allgemeine Bevölkerungsumfrage der Sozialwissenschaften ALLBUS 2000 (Integrierte Version). GESIS Datenarchiv, Köln. ZA3450.
- Gesterkamp, Th. (2005): Betriebliche und politische Hindernisse engagierter Vaterschaft. In: Zeitschrift für Familienforschung, 17 (2005) 1, S. 66-75.
- Greenhaus, J.H. & N.J. Beutell (1985): Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review* 10: 76-88.
- Hammermann, A. & Stettes, O. (2013): Qualität der Arbeit – zum Einfluss der Arbeitsplatzmerkmale auf die Arbeitszufriedenheit im europäischen Vergleich. In: *IW-Trends – Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln* 40 (2).
- Hasselhorn, H.-M., Tackenberg, P., Büscher, A., Stelzig, S., Kümmerling, A., Müller, B.H. (2003). Intent to leave nursing in Germany. In: Hasselhorn, H.-M., Tackenberg, P., Müller, B.H. (Hrsg.). *Working conditions and intent to leave the profession among nursing staff in Europe*. Stockholm, p. 136-145.
- Henry-Huthmacher, C. & M. Schmitz (2010): *Väter zwischen Karriere und Familie*. Sankt Augustin [u.a.]: Konrad-Adenauer-Stiftung.
- Hill, E.J. (2005): Work-Family Facilitation and Conflict, Working Fathers and Mothers, Work-Family Stressors and Support. *Journal of Family Issues* 26: 793-819.
- Hogh A, Henriksson ME, Burr H. A 5-year follow-up study of aggression at work and psychological health. *Int J Behav Med*. 2005;12(4):256-65.
- IAB Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (o.J.) Studie zur Mentalen Gesundheit in der Arbeit (S-MGA)/Arbeitsfähigkeit und funktionelle Gesundheit von Erwerbstätigen. [www.iab.de/138/section.aspx/Projektdetails/k120214305](http://www.iab.de/138/section.aspx/Projektdetails/k120214305). Zugriff 3.7.2013.
- Inqa (2006): Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen. Konzeption und Auswertung einer repräsentativen Untersuchung. Gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Inqa-Berichte Bd. 19, Dortmund/Berlin/Dresden.
- Ilmarinen, J. & Tempel, J. (2002): Erhaltung, Förderung und Entwicklung der Arbeitsfähigkeit – Konzepte und Forschungsergebnisse aus Finnland. In: Badura, B./Vetter, C./Schnellschmidt, H. (Hrsg.): *Fehlzeiten-Report 2002*, Berlin: 85-99.
- Ilmarinen, J., Tuomi, K. (2004). Past, Present and Future of Work Ability. In: Ilmarinen, J., Lehtinen, S. (Hrsg.). *Past, Present and Future of Work Ability. People and Work – Research Reports 65*, Finnish Institute of Occupational Health.
- International Labour Organization (2008): Measurement of decent work. Discussion paper for the Tripartite Meeting of Experts on Measurement of Decent Work, Geneva, 8-10 September 2008. Geneva: ILO.
- Jacobshagen, N., F.T. Amstad, N.K. Semmer & M. Kuster (2005): Work-Family-Balance im Topmanagement. Konflikt zwischen Arbeit und Familie als Mediator der Beziehung zwischen Stressoren und Befinden. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie* 49: 208-219.
- Jansen, R., Dostal, W. (2001): Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen 1998/99 (Qualifikation und Berufsverlauf). GESIS Datenarchiv, Köln. ZA3379.
- Kalveram, A., R. Trimpop & B. Kracke (2004): Stressreduktion bei familialer und beruflicher Doppelbelastung - Das Projekt StrAFF bei VW. S. 195-211 in: B. Badura & G. Bäcker (Hrsg.), *Wettbewerbsfaktor Work-Life-Balance. [betriebliche Strategien zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben]*. Berlin [u.a.]: Springer.

- Karasek, R.A., Theorell, T. (1990): *Healthy work. Stress, productivity, and the reconstruction of working life.* New York: Basic Books.
- Kivimäki M, Ferrie JE, Brunner E, et al. Justice at work and reduced risk of coronary heart disease among employees: the Whitehall II Study. *Arch Intern Med.* 2005;165:2245–2251.
- Kivimäki M, Virtanen M, Kawachi I, Nyberg ST, Alfredsson L, Batty GD, Bjorner JB, Borritz M, Brunner EJ, Burr H, Dragano N, Ferrie JE, Fransson EI, Hamer M, Heikkilä K, Knutsson A, Koskenvuo M, Madsen IE, Nielsen ML, Nordin M, Oksanen T, Pejtersen JH, Pentti J, Rugulies R, Salo P, Siegrist J, Steptoe A, Suominen S, Theorell T, Vahtera J, Westerholm PJ, Westerlund H, Singh-Manoux A, Jokela M. Long working hours, socioeconomic status, and the risk of incident type 2 diabetes: a meta-analysis of published and unpublished data from 222 120 individuals. *Lancet Diabetes Endocrinol.* 2014 Sep 24. pii: S2213-8587(14)70178-0.
- Kopp, M.S., Thege, B.K., Balog, P., Stauder, A., Gyöngyvér, S., Róza, S., György, P., Ádám, S. (2010): Measures of stress in epidemiological research. Review article. *Journal of Psychosomatic Research* 69: 211-225.
- Kompier, M. (2005): Assessing the psychosocial work environment - “subjective” versus “objective” measurement. *Scand J Work Environ Health*, 31 (6):405-408.
- Körner, T., K. Puch & C. Wingerter (2010a): *Qualität der Arbeit. Geld verdienen und was sonst noch zählt.* Wiesbaden.
- Körner, T., K. Puch & C. Wingerter (2010b): *Qualität der Arbeit - ein international vereinbarter Indikatorrahmen.* *Wirtschaft und Statistik* 9/2010. Wiesbaden.
- Körner, T., K. Puch & C. Wingerter (2012): *Qualität der Arbeit. Geld verdienen und was sonst noch zählt.* Wiesbaden.
- Krause, A., Dorsemagen, C., Stadlinger, J., Baeriswyl, S. (2012). Indirekte Steuerung und interessierte Selbstgefährdung: Ergebnisse aus Befragungen und Fallstudien. Konsequenzen für das Betriebliche Gesundheitsmanagement. In Badura, B., Ducki, A, Schröder, H., Klose J., Meyer, M. (Hrsg.). *Fehlzeiten-Report 2012. Gesundheit in der flexiblen Arbeitswelt: Chancen nutzen – Risiken minimieren.* Berlin, 191-202.
- Krisor, S.M., J. Rowold, L. Borgman & C. Krüger (2011): Der Einfluss von familienbewussten Maßnahmen sowie der familienbewussten Unternehmenskultur auf das Vereinbarkeitserleben und das organisationale Commitment. *Wirtschaftspsychologie*: 75–88.
- Kristensen, T.S., Borritz, M., Villadsen, E., Christensen, K.B. (2005): The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. In: *Work & Stress* 19 (3), 192–207.
- Kristensen, T.S. (1996): Job stress and cardiovascular disease: a theoretic critical review. *Journal of occupational health psychology*, 1 (3):246–60.
- Künemund, H. (2002): Die „Sandwich-Generation“ – typische Belastungskonstellation oder nur gelegentliche Kumulation von Erwerbstätigkeit, Pflege und Kinderbetreuung? In: *Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation*, 22/4, S.344-361.
- Labriola M, Feveile H, Christensen KB, Bültmann U, Lund T. The impact of job satisfaction on the risk of disability pension. A 15-year prospective study. *Scand J Public Health.* 2009b Sep;37(7):778-80.
- Labriola M, Feveile H, Christensen KB, Strøyer J, Lund T. The impact of ergonomic work environment exposures on the risk of disability pension: Prospective results from DWECs/DREAM. *Ergonomics.* 2009a Nov;52(11):1419-22.
- Lincke, H.-J., Nübling, M., Vomstein, M., Haug, A. (2013). Arbeitsplatzevaluierung psychischer Faktoren mit COPSOQ. In: *Österreichisches Forum Arbeitsmedizin* 1, 19-27.

- Lohmann-Haislah, A. (2012). Stressreport Deutschland 2012. Psychische Anforderungen, Ressourcen und Befinden. Dortmund, Berlin, Dresden.
- Luci, A. (2011): Frauen auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland und Frankreich - warum es Französischen besser gelingt, Familie und Beruf zu vereinbaren. Berlin.
- Lund T, Labriola M, Christensen KB, Bultmann U, Villadsen E, Burr H. Psychosocial work environment exposures as risk factors for long-term sickness absence among Danish employees: results from DWECS/DREAM. *J Occup Environ Med* 2005;47(11):1141-7.
- Madsen IE, Diderichsen F, Burr H, Rugulies R. Person-related work and incident use of antidepressants: relations and mediating factors from the Danish work environment cohort study. *Scand J Work Environ Health*. 2010 Nov;36(6):435-44.
- Netemeyer, R.G., Boles, J.S., McMurrian, R. (1996): Development and validation of Work - Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *J. Appl. Psychol.* 81, 4.
- Netterström B, Conrad N, Bech P, Fink P, Olsen O, Rugulies R, Stansfeld S: The relation between work-related psychosocial factors and the development of depression. *Epidemiol Rev* 2008, 30:118-132.
- Nübling, M., Garthus-Niegel S., Letzel S., Hegewald J., Wagner M., Wild P.S., Blettner M., Zwiener I., Latza U., Jankowiak S., Liebers F., Seidler A. (2014): Development of a mobbing short scale in the Gutenberg Health Study. *IAOEH* (eingereicht).
- Nübling M, Seidler A, Garthus-Niegel S, Latza U, Wagner M, Hegewald J, Liebers F, Jankowiak S, Zwiener I, Wild P, Letzel S (2013): The Gutenberg Health Study: measuring psychosocial factors at work and predicting health and work-related outcomes with the ERI and the COPSOQ questionnaire. *BMC Public Health* 2013, 13:538.
- Nübling M, Vomstein M, Haug A, Nübling T, Stöbel U, Hasselhorn HM, Hofmann F, Neuner R, Wirtz M, Krause A (2012): Personenbezogene Gefährdungsbeurteilung an öffentlichen Schulen in Baden-Württemberg - Erhebung psychosozialer Faktoren bei der Arbeit. [http://www.arbeitsschutz-schule-bw.de/site/pbs-w/get/documents/KULTUS.Dachmandant/KULTUS/Projekte/arbeitsschutz-schule-bw/pdf/Abschlussbericht\\_FFAS.pdf](http://www.arbeitsschutz-schule-bw.de/site/pbs-w/get/documents/KULTUS.Dachmandant/KULTUS/Projekte/arbeitsschutz-schule-bw/pdf/Abschlussbericht_FFAS.pdf).
- Nübling M, Stöbel U, Michaelis M (2010): Messung von Führungsqualität und Belastungen am Arbeitsplatz. Die deutsche Standardversion des COPSOQ (Copenhagen Psychosocial Questionnaire). In Badura, B., Schröder, H., Klose, J., Macco, M. (Hrsg.) *Fehlzeiten-Report 2009. Schwerpunktthema: Arbeit und Psyche: Belastungen reduzieren – Wohlbefinden fördern*. Berlin, 79-87.
- Nübling M, Stöbel U, Hasselhorn HM, Michaelis M, Hofmann F (2005): Methoden zur Erfassung psychischer Belastungen – Erprobung eines Messinstrumentes (COPSOQ). Bremerhaven.
- O'Reilly D, Rosato M. Worked to death? A census-based longitudinal study of the relationship between the numbers of hours spent working and mortality risk. *Int J Epidemiol* 2013; 42: 1820-30.
- Parent-Thirion, A., Fernández Macías, E., Hurley, J., Vermeylen, G. (2007): Fourth European Working Conditions Survey. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin (Ed). Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Pejtersen JH, Burr H, Hannerz H, Fishta A, Eller NH. Update on Work-Related Psychosocial Factors and the Development of Ischemic Heart Disease. A systematic review. *Cardiol Rev*. 2014 Jun 24.
- Pejtersen, J.H., Kristensen, T.S., Borg, V., Bjorner, J.B. (2010). The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. In: *Scandinavian Journal of Public Health* 38, 8.
- Peuckert, R. (2008): Familienformen im sozialen Wandel. Familienformen im sozialen Wandel.

- Prümper, J./Richtenhagen, G. (2011): Von der Arbeitsunfähigkeit zum Haus der Arbeitsfähigkeit: Der Work Ability Index und seine Anwendung. In: Seyfried, B. (Hrsg.): Ältere Beschäftigte. Zu jung, um alt zu sein. Konzepte - Forschungsergebnisse - Instrumente. Bielefeld (Bertelsmann), S. 135-146.
- Psyga (2014): Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt – psyGA. <http://psyga.info>.
- Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung - RWI, Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik - ISG (2013). Projekt „Arbeitsqualität in Zeitarbeitsverhältnissen“ Fragebogenentwurf für die Befragung von Zeitarbeitnehmern. Unveröffentlichte Entwurfsfassung.
- Richter, G., Bode, S., Köper, B. (2012): Demografischer Wandel in der Arbeitswelt. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). <http://www.baua.de/de/Publikationen/Fachbeitraege/artikel30.html>.
- Rohmert, W., Rutenfranz, J. (1975). Arbeitswissenschaftliche Beurteilung der Belastung und Beanspruchung an unterschiedlichen industriellen Arbeitsplätzen. Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.).
- Rosenstiel, Lutz von (2006): Die Bedeutung von Arbeit. In: Schuler, Heinz (Hrsg.): Lehrbuch der Personalpsychologie (2006).
- Rugulies R, Aust B, Burr H, Bültmann U. Job insecurity, chances on the labour market and decline in self-rated health in a representative sample of the Danish workforce. *J Epidemiol Community Health*. 2008;62:245-50.
- Rugulies R, Bültmann U, Aust B, Burr H. Psychosocial work environment and incidence of severe depressive symptoms: prospective findings from a 5-year follow-up of the Danish work environment cohort study. *Am J Epidemiol*. 2006;163:877-87.
- Rüling, A. & K. Kassner (2007): Familienpolitik aus der Gleichstellungsperspektive. Ein europäischer Vergleich. Berlin.
- Saltzstein, A.L., Y. Ting & G.H. Saltzstein (2001): Work-Family-Balance and Job Satisfaction: The Impact of Family-Friendly Policies on Attitudes of Federal Government Employees. *Public Administration Review* 61: 452-467.
- Schaufeli WB, Bakker AB (2004) Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *J Organ Behav* 25:293-315
- Schneider, H., Gerlach, I., Wieners, H., Heinze, J. (2008): Der berufundfamilie-Index – ein Instrument zur Messung betrieblichen Familienbewusstseins. FFP-Arbeitspapier Nr. 4. Münster und Berlin.
- Schneider, H., Gerlach, I. Juncke, D. & Krieger, J. (2008): Betriebswirtschaftliche Ziele und Effekte einer familienbewussten Personalpolitik. FFP-Arbeitspapier Nr. 5.
- Schröder, H., Kersting, A., Gilberg, R., Steinwede, J. (2013). Methodenbericht zur Haupterhebung lidA - leben in der Arbeit. In: FDZ-Methodenreport, 01/2013. Nürnberg.
- Schwartz JE, Pieper CF, Karasek RA. A procedure for linking psychosocial job characteristics data to health surveys. *Am J Public Health*. 1988;78: 904-909.
- Semmer, N.K. & G. Mohr (2001): Arbeit und Gesundheit: Konzepte und Ergebnisse der arbeitspsychologischen Streßforschung. *Psychologische Rundschau* 52: 150-158.
- Shockley, K.M. & N. Singla (2011): Reconsidering Work--Family Interactions and Satisfaction: A Meta-Analysis. *Journal of Management* 37: 861-886.
- Siegrist J (1996): Adverse health effects of high effort – low reward conditions at work. *J. Occupat. Health. Psychol.* 1, 27-43.

- Statistisches Bundesamt (2004): Demographische Standards. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2008): Klassifikation der Wirtschaftszweige. Wiesbaden.
- Sterud T. Work-related mechanical risk factors for long-term sick leave: a prospective study of the general working population in Norway. *Eur J Public Health*. 2014 Feb;24(1):111-6.
- The American Association for Public Opinion Research (2011): Standard Definitions: Final Dispositions of Case Codes and Outcome Rates for Surveys. Revised 2011. AAPOR, Lanexa, Kansas.
- Tivig, T., Henseke, G., Neuhaus, J. (2013): Berufe im Demografischen Wandel. Alterungstrends und Fachkräfteangebot. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Berlin.
- Virtanen M, Nyberg ST, Batty GD, Jokela M, Heikkilä K, Fransson EI, Alfredsson L, Bjorner JB, Borritz M, Burr H, Casini A, Clays E, De Bacquer D, Dragano N, Elovainio M, Erbel R, Ferrie JE, Hamer M, Jöckel KH, Kittel F, Knutsson A, Koskenvuo M, Koskinen A, Lunau T, Madsen IE, Nielsen ML, Nordin M, Oksanen T, Pahkin K, Pejtersen JH, Pentti J, Rugulies R, Salo P, Shipley MJ, Siegrist J, Steptoe A, Suominen SB, Theorell T, Toppinen-Tanner S, Väänänen A, Vahtera J, Westerholm PJ, Westerlund H, Slopen N, Kawachi I, Singh-Manoux A, Kivimäki M; IPD-Work Consortium. Perceived job insecurity as a risk factor for incident coronary heart disease: systematic review and meta-analysis. *BMJ*. 2013 Aug 8;347:f4746.
- Virtanen M, Heikkilä K, Jokela M, et al. Long working hours and coronary heart disease: a systematic review and meta-analysis. *Am J Epidemiol* 2012; 176: 586–96.
- Voydanoff, P. (2004): The Effects of Work Demands and Resources on Work-to-Family Conflict and Facilitation. *Journal of Marriage and the Family* 66: 398–412.
- Wagner, G.G., Göbel, J., Krause, P., Pischner, R., Sieber, I. (2008). Das Sozio-oekonomische Panel (SOEP): Multidisziplinäres Haushaltspanel und Kohortenstudie für Deutschland - Eine Einführung (für neue Datennutzer) mit einem Ausblick (für erfahrene Anwender). In: *ASTA Wirtschafts- und Sozialstatistisches Archiv* 2 (4), 301-328.
- Ware Jr, JE, Sherbourne CD. The MOS 36-item short-form health survey (SF-36). I. Conceptual framework and item selection. *Med Care* 1992;30:473–83.
- Wichmann, H.-E., Kaaks, R., Hoffmann, W., Jöckel, K.-H., Greiser, K.H., Linseisen, J. (2012). Die Nationale Kohorte. In: *Bundesgesundheitsblatt* 55, 781–789.
- Wieners, H., Heinze, J. (2012): Betriebliches Familienbewusstsein aus Mitarbeitendenperspektive - Ergebnisse einer Pilotstudie, in: Gerlach, I., Schneider, H. (Hrsg.): *Betriebliche Familienpolitik. Kontexte, Messungen und Effekte*, Wiesbaden.
- Wiese, B. (2004): Wahrgenommene familienunterstützende Organisationskultur: Beziehungen zur allgemeinen und arbeitsbezogenen Befindlichkeit. *Wirtschaftspsychologie*: 72–85.
- Zentralarchiv für Empirische Forschung an der Universität zu Köln (1997): ISSP, Work Orientations II, Codebook ZA study 3090.