

iga.Report 12



IGA-Barometer 2. Welle

Einschätzungen der Erwerbsbevölkerung zum Stellenwert der Arbeit, zur Verbreitung und Akzeptanz von betrieblicher Prävention und zur krankheitsbedingten Beeinträchtigung der Arbeit – 2007

Wolfgang Bödeker und Tobias Hüsing

Die Initiative Gesundheit und Arbeit

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

IGA wird getragen vom BKK Bundesverband, der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV), dem AOK-Bundesverband und dem Arbeiter-Ersatzkassen-Verband (AEV).

www.iga-info.de

IGA-REPORT 12

IGA-Barometer 2. Welle

Einschätzungen der Erwerbsbevölkerung
zum Stellenwert der Arbeit,
zur Verbreitung und Akzeptanz von betrieb-
licher Prävention und
zur krankheitsbedingten Beeinträchtigung
der Arbeit – 2007

Wolfgang Bödeker, Tobias Hüsing

Herausgeber:

BKK Bundesverband
Kronprinzenstraße 6, 45128 Essen

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung DGUV
Institut Arbeit und Gesundheit BGAG
Königsbrücker Landstraße 2, 01109 Dresden

AOK-Bundesverband
Kortrijker Straße 1, 53177 Bonn

Arbeiter-Ersatzkassen-Verband
Frankfurter Str. 84, 53721 Siegburg

Autoren:
Wolfgang Bödeker und Tobias Hüsing
BKK Bundesverband

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

IGA-Report 12
1. Auflage Januar 2008

ISSN:1612-1988 (Printausgabe)
ISSN: 1612-1996 (Internetausgabe)

© BKK BV, DGUV, AOK-BV, AEV 2007

Inhaltsverzeichnis

1. Zusammenfassung.....	5
1.1 Stellenwert der Arbeit.....	6
1.2 Vergleich 2004 und 2007	7
1.3 Verbreitung und Akzeptanz betrieblicher Prävention	8
1.4 Fehlzeiten und Produktivitätseinschränkungen durch gesundheitliche Probleme	10
 2. Einleitung.....	 12
 3. Ergebnisse zum Stellenwert der Arbeit.....	 13
3.1 „Meine Arbeit hält mich fit“	15
3.2 „Meine Arbeit bringt mir Anerkennung.“	21
3.3 „In meiner Arbeit werde ich von Kollegen und Vorgesetzten unterstützt.“	25
3.4 „Mein Unternehmen kümmert sich um meine Gesundheit.“	28
3.5 „Meine Arbeit ist vielseitig und abwechslungsreich.“	32
3.6 „Wenn sie an ihre Lebenssituation allgemein denken, welchen Stellenwert nimmt die Arbeit darin ein?“	36
3.7 „Sind sie der Ansicht, dass sich bei ihnen Arbeit, Familie, Partnerschaft, Sport und Freizeit in einem für sie zufrieden stellenden Verhältnis befinden?“	40
3.8 „Wie würden sie insgesamt ihre Arbeit beschreiben? Zu langweilig, genau richtig oder zu fordernd?“	44
3.9 „Wenn sie die Möglichkeit hätten, würden sie dann den Beruf wechseln?“	48
3.10 „Wenn sie die Möglichkeit hätten, würden sie dann die Branche wechseln?“	52
3.11 „Wenn sie die Möglichkeit hätten, würden sie dann den Arbeitgeber wechseln?“	56
3.12 „Sehen sie in einer Flexibilisierung der Arbeitszeit für sich eher Vorteile oder Nachteile?“	60

3.13	„Können sie sich vorstellen, ihre derzeitige Arbeitstätigkeit bis zum 65. Lebensjahr auszuüben?“	64
4.	Verbreitung und Inanspruchnahme von Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung und des Arbeitsschutzes.....	73
4.1	Wie verbreitet sind Maßnahmen der betrieblichen Prävention?.....	74
4.2	Wie werden die Maßnahmen der betrieblichen Prävention in Anspruch genommen?.....	79
4.3	Gibt es einen Zusammenhang zwischen Präventionsangeboten und dem Stellenwert der Arbeit?	88
5.	Fehlzeiten und Produktivitätseinschränkungen durch gesundheitliche Probleme.....	91
5.1	Der Präsentismus – Hintergrund.....	91
5.2	Der Work Productivity and Activity Impairment Questionnaire (WPAI).....	93
5.3	Ergebnisse	94
6.	Anhang 1: Vorgehensweise und Befragungskollektiv	102
6.1	Stichprobenziehung	102
6.2	Pretest	102
6.3	Hauptuntersuchung.....	103
6.4	Qualität der Stichprobe	104
7.	Anhang 2: Fragebogen	106

1. Zusammenfassung

Bei dem IGA-Barometer handelt es sich um eine repräsentative, telefonische Befragung von ca. 2.000 Erwerbstätigen. Die Befragung wird regelmäßig von der Initiative Gesundheit und Arbeit (IGA) durchgeführt, um Verbänden, Unternehmen und Beschäftigten die Gelegenheit zu bieten, den Wandel von Einstellungen und Wahrnehmungen zur Arbeitswelt zu beobachten und in arbeits- und sozialpolitische Diskussionen einzubeziehen. Neben den so genannten „Sonntagsfragen“, die jedes Mal wieder gestellt werden, beinhaltet das IGA-Barometer auch einen variablen Frageteil.

Betriebliche Gesundheitsförderung und Prävention ist trotz nachgewiesener Wirksamkeit nicht gleichmäßig über alle Branchen und Betriebsgrößen verbreitet. Im IGA-Barometer 2007 sollte aus Sicht der Beschäftigten erhoben werden, welche Einzelmaßnahmen verbreitet angeboten werden und ob diese in Anspruch genommen werden. So wurde erfragt, welche Rolle Gesundheitsförderung und Prävention in den Unternehmen der Befragten spielen. Zudem interessierte, wie verbreitet etwa Gesundheitszirkel, Mitarbeiterbefragungen, Betriebsportangebote und ergonomische Arbeitsmittel angeboten werden.

Beeinträchtigungen der Arbeit, die sich nicht nur aus Fehlzeiten, sondern auch aus krankheitsbedingten Produktivitätseinschränkungen ergeben können, sind wichtige Zielgrößen der Betrieblichen Gesundheitsförderung und Prävention. In diesem IGA-Barometer wurde daher der Work Productivity and Activity Impairment Questionnaire (WPAI) integriert, mit dem die Aspekte Absentismus, Präsentismus, Produktivitätsverluste und Aktivitätsbeeinträchtigungen zusammen erhoben werden können. Mit Hilfe des WPAI kann eine Gesamtabstschätzung von Produktivitätseinbußen erfolgen, die sich aus der Abwesenheit am Arbeitsplatz sowie einer eingeschränkten Produktivität bei gesundheitlichen Problemen ergeben. Die Ergebnisse lassen sich wie folgt zusammenfassen:

1.1 Stellenwert der Arbeit

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

- finden 79 Prozent der Männer und 87 Prozent der Frauen, dass ihre Arbeit sie fit hält;
- finden 87 Prozent der Männer und 89 Prozent der Frauen, dass ihre Arbeit ihnen Anerkennung bringt;
- halten 90 Prozent der Männer und Frauen ihre Arbeit für vielseitig und abwechslungsreich;
- finden 85 Prozent der Männer und 89 Prozent der Frauen Unterstützung durch Kollegen und Vorgesetzte;
- finden 57 Prozent der Männer und 62 Prozent der Frauen, dass der Stellenwert der Arbeit in ihrer Lebenssituation genau richtig ist;
- sind 51 Prozent der Männer und 55 Prozent der Frauen der Ansicht, dass sich bei ihnen Arbeit, Familie, Partnerschaft, Sport und Freizeit in einem ausgewogenen Verhältnis befinden;
- finden 79 Prozent der Männer und 77 Prozent der Frauen ihre Arbeit genau richtig;
- würden 70 Prozent der Männer und 71 Prozent der Frauen nicht den Beruf wechseln, wenn sie die Möglichkeit hätten;
- würden 66 Prozent der Männer und 70 Prozent der Frauen nicht die Branche wechseln, wenn sie die Möglichkeit hätten;
- würden 60 Prozent der Männer und 65 Prozent der Frauen nicht den Arbeitgeber wechseln, wenn sie die Möglichkeit hätten;
- sehen 49 Prozent der Männer und 50 Prozent Frauen in der Flexibilisierung der Arbeitszeit persönliche Vorteile;
- finden 61 Prozent der Männer und 51 Prozent der Frauen, dass ihr Unternehmen sich um ihre Gesundheit kümmert;
- können sich 53 Prozent der Männer und 48 Prozent der Frauen vorstellen, ihre derzeitige Arbeitstätigkeit bis zum 65. Lebensjahr auszuüben.

Die Einschätzungen zur Arbeit variieren stark mit der Größe der Unternehmen, in denen die Befragten beschäftigt sind. Insbesondere die positiven Sichtweisen sind bei Beschäftigten kleiner Unternehmen stark ausgeprägt. So ist der Anteil der Beschäftigten in Kleinstunternehmen, die es für voll und ganz zutreffend halten, dass die Arbeit sie fit hält und Anerkennung bringt, nahezu doppelt so hoch wie bei Arbeitnehmern in Großunternehmen. Z. B. schöpfen 35 Prozent der befragten Männer aus Kleinstunternehmen besondere Anerkennung aus ihrer Arbeit, während dies nur für 19 Prozent der Männer in Großunternehmen gilt. Beschäftigte in Kleinst- und Kleinunternehmen sind auch in höherem Maße der Auffassung, dass ihr Unternehmen sich um ihre Gesundheit kümmert und dass ihre Arbeit vielseitig und abwechslungsreich ist. Ein geringerer Anteil im Vergleich zu den Befragten anderer Unternehmensgrößen würde sich beruflich verändern, sofern die Möglichkeit dazu bestünde. Mit 64 Prozent bei Männern und 59 Prozent bei Frauen finden sich in Kleinstunternehmen deutlich mehr Befragte, die sich vorstellen können, ihre Tätigkeit bis zur regulären Altersrente auszuüben.

1.2 Vergleich 2004 und 2007

Das IGA-Barometer enthält Fragen, die in jeder Befragungswelle erneut eingesetzt werden, um den Wandel von Einstellungen und Wahrnehmungen zur Arbeitswelt zu beobachten. Der Vergleich der Befragung 2007 zu 2004 lässt einige Tendenzen erkennen. Mit einer deutlichen Änderung der Einschätzungen ist aber wegen des kurzen Befragungsabstands nicht zu rechnen. Die Unterschiede ergeben sich entsprechend im einstelligen Prozentbereich, so dass sie bei der gegebenen Stichprobengröße nur in einzelnen Fällen statistisch zu sichern sind. Dennoch können die Ergebnisse als Frühindikatoren eines etwaigen Wandels der Einstellungen gesehen werden.

Die insgesamt positive Einschätzung der Arbeit hat sich lediglich hinsichtlich zweier Fragen noch verbessert. So halten es jetzt drei Prozent mehr Befragte für voll und ganz zutreffend, dass ihr Unternehmen sich um ihre Gesundheit kümmert. Auch ist es nun zwei Prozent mehr Männern und vier Prozent mehr Frauen vorstellbar, ihre derzeitige Tätigkeit bis zum 65. Lebensjahr auszuüben.

Bei den meisten Fragen deutet sich indessen im Vergleich zu 2004 eine tendenziell negativere Einschätzung der Arbeit an. So geben vier Prozent weniger Frauen an, dass die Arbeit ihnen Anerkennung bringt und dass der Stellenwert der Arbeit genau richtig ist. Das Verhältnis von Arbeit, Familie und Freizeit wird von vier Prozent weniger Männern und drei Prozent weniger Frauen als noch im Jahr 2004 als ausgewogen bezeichnet. Auffällige Veränderungen betreffen die Frage, ob die Arbeit vielseitig und abwechslungsreich ist. sieben Prozent weniger Frauen und 4 Prozent weniger Männer geben an, dass sie dies für voll und ganz zutreffend halten. Dieser Unterschied zwischen den Antworten 2007 zu 2004 ist bei Frauen auch statistisch signifikant. Abgerundet wird das Bild von einem jeweils höheren Anteil an Befragten, die 2007 angeben, den Beruf, die Branche oder den Arbeitgeber zu wechseln, sofern dazu die Möglichkeit bestünde.

Die Befragten aus den zusammengefassten Berufsgruppen Landwirtschaft, Bergbau, Stein-Holz, den Verkehrsberufen, Sicherheitsberufen und den Künstlern geben eine Verbesserung ihrer Einschätzung der Arbeit für mehrere Fragen an. Eine verschlechterte Einschätzung findet sich dagegen vielfach bei den Bauberufen, den Gesundheitsberufen und bei den Hilfsarbeitern.

1.3 Verbreitung und Akzeptanz betrieblicher Prävention

Die Verbreitung von Maßnahmen zur Betrieblichen Gesundheitsförderung steigt deutlich mit der Unternehmensgröße: Während nur etwa ein Drittel der Beschäftigten in Klein- und Kleinstunternehmen bestätigen, dass Betriebliche Gesundheitsförderung in ihrem Betrieb eine Rolle spielt, sind es in Großunternehmen 65 Prozent. Dieser Unterschied hinsichtlich der Betriebsgröße wird für alle Einzelmaßnahmen der Gesundheitsförderung beobachtet und ist besonders auffallend bei den Angeboten für Raucherentwöhnung und Betriebssport. Solche Angebote werden von drei Prozent bzw. fünf Prozent der Befragten aus Kleinstunternehmen im Vergleich zu 30 bzw. 50 Prozent der Befragten aus Großunternehmen bejaht. Die häufigste Einzelmaßnahme ist die Mitarbeiterbefragung, die in den Unternehmen von insgesamt 44 Prozent der Befragten durchgeführt werden. Nur sieben Prozent der Befragten geben an, dass von Mitar-

beitern finanzielle Beiträge für die Teilnahme an Gesundheitsförderungsmaßnahmen erhoben werden.

Die Frage „Wurden sie in den letzten zwölf Monaten zu Themen des Arbeitsschutzes unterwiesen?“ (überwiegend Unfallverhütung, Brandschutz, Umgang mit Gefahrstoffen) wird von 52 Prozent der Befragten mit „Ja“ beantwortet. Wenngleich auch hier ein Unterschied zwischen den Kleinst- und Großunternehmen zu erkennen ist, so ist er lediglich für die Gruppe der Kleinstunternehmen deutlicher ausgeprägt. Ergonomische Arbeitsmittel sowie Schutzmaßnahmen bei Gefahrstoffexpositionen sind mit jeweils über 50 Prozent weit verbreitete Maßnahmen des Arbeitsschutzes.

Es wird deutlich, dass die Berufsgruppen ebenfalls relevant für die Verbreitung von Einzelmaßnahmen sowohl in der Betrieblichen Gesundheitsförderung als auch im Arbeitsschutz sind. So finden bei Lehrern und Sozialarbeitern weniger Maßnahmen statt als beispielsweise bei Beschäftigten in Fertigungsberufen.

Was die Inanspruchnahme der angebotenen Maßnahmen angeht, ist neben der Unternehmensgröße, die hier einen Trend zugunsten der Klein- und Kleinstunternehmen erkennen lässt, auch die Soziodemografie eine stark beeinflussende Größe. Je nach Art der Maßnahme spielen hier Geschlecht und Alter eine gewichtige Rolle. So erfreut sich beispielsweise die Rückenschule bei Frauen größerer Beliebtheit als bei Männern, während diese im Vergleich zu den Frauen den Betriebssport bevorzugen. Erwartungsgemäß unterscheidet sich die Inanspruchnahme einiger Maßnahmen aber auch hinsichtlich des Berufes der Befragten, während andere in allen Berufen eine ähnlich große Akzeptanz finden (beispielsweise Betriebssport). Auf die Frage nach Gesundheitsförderungsmaßnahmen, die sie in Anspruch nehmen würden, die aber in ihrem Unternehmen bisher nicht angeboten werden, sind Rückenschule, Betriebssport und Stressbewältigung die meist genannten Antworten. Bei summarischer Betrachtung der angebotenen Maßnahmen zeigt sich, dass im Schnitt 3,7 Einzelmaßnahmen angeboten werden. Auch hier lässt sich wieder eine Abhängigkeit von der Unternehmensgröße erkennen: Je kleiner das Unternehmen, desto weniger angebotene Einzelmaßnahmen. Großunternehmen bieten im Schnitt fünf Maßnahmen an, Klein- und Kleinstunternehmen nur 2,5. Deutlich konstanter ist die Zahl der in Anspruch genom-

menen Maßnahmen, diese liegt in Großunternehmen bei 2,7, in Klein- und Kleinstunternehmen bei 2,1.

Zuletzt wurde betrachtet, ob es einen Zusammenhang zwischen der Betrieblichen Gesundheitsförderung und dem Stellenwert der Arbeit gibt. Hierbei ist zu beobachten, dass dort, wo betriebliche Prävention keine Rolle spielt, die Befragten doppelt so häufig zu einer negativen Einschätzung der Arbeit kommen. Aber auch die Bereitschaft zu beruflichem Wechsel und die Einschätzung der mangelnden Arbeitsfähigkeit bis zum 65. Lebensjahr sind dort höher ausgeprägt, wo Betriebliche Gesundheitsförderung aus Sicht der Befragten keine Rolle spielt.

1.4 Fehlzeiten und Produktivitätseinschränkungen durch gesundheitliche Probleme

Das Konzept des Präsentismus spielt eine zunehmende Rolle in der Diskussion um die Bedeutung der betrieblichen Prävention. Hierunter wird das Problem einer individuell verringerten Produktivität verstanden, wenn Arbeitnehmer trotz Krankheit zur Arbeit gehen. Mit dem Ziel einer möglichst vollständigen Bewertung der monetären Folgen der Abwesenheit vom Arbeitsplatz wird das Präsentismus-Konzept bereits seit längerem international verwendet. In Deutschland wird dem Begriff aber gelegentlich eine weitere Bedeutung beigemessen, wonach hierin eine eigenständige Bedrohung der Gesundheit der Beschäftigten gesehen wird. Durch das Verschleppen oder fehlende Auskurieren von Krankheiten könnten diese einen schwereren Verlauf nehmen. In diesem Verständnis ist das Konzept aber nicht unproblematisch, da eine Abgrenzung zu Erkrankungen erforderlich wird, bei denen der Verbleib am Arbeitsplatz als wirksame präventive und kurative Maßnahme gilt.

Gleichwohl ist die Bedeutung von Produktivitätsbeeinträchtigungen, die sich nicht nur aus Absentismus ergeben, aus Sicht der betrieblichen Prävention relevant. 27 Prozent der Befragten des IGA-Barometers gaben an, zum Zeitpunkt des Interviews unter einem gesundheitlichen Problem zu leiden. Frauen sind hiervon geringfügig häufiger betroffen. Ein Einfluss des Alters wird deutlich sichtbar. Nur 15 Prozent der Befragten

fehlten aber in den letzten sieben Tagen aufgrund der gesundheitlichen Probleme am Arbeitsplatz. Ein höherer Prozentsatz nämlich insgesamt 59 Prozent sah sich dagegen im selben Zeitraum aus gesundheitlichen Gründen in ihrer Produktivität behindert. Insgesamt liegt damit auf der Grundlage des Work Productivity and Activity Impairment Questionnaire (WPAI) eine Beeinträchtigung der Arbeit aufgrund von Gesundheitsproblemen bei 60 Prozent der Befragten vor.

Im Durchschnitt werden 3,5 durch Gesundheitsprobleme versäumte Stunden in den letzten sieben Tagen angegeben, die Verteilung ist allerdings sehr schief, da mehr als 75 Prozent der Befragten gar keine ausgefallene Stunde angeben. Die Einbuße an Produktivität durch Krankheit wird von den Befragten mit durchschnittlich 20 Prozent angegeben. Insgesamt ergibt sich damit laut WPAI eine Beeinträchtigung der Arbeit durch Gesundheitsprobleme von durchschnittlich 21 Prozent. Damit lässt sich also sagen, dass die Beeinträchtigung der Arbeit in erster Linie durch die eingeschätzte Verringerung der Produktivität der Beschäftigten zustande kommt und weniger durch das Fehlen am Arbeitsplatz.

In den nächsten drei Teilen werden ausführlich die so genannten Sonntagsfragen zur Einschätzung der Erwerbsbevölkerung zum Stellenwert der Arbeit, zur Verbreitung und Akzeptanz von betrieblicher Prävention und zur krankheitsbedingten Beeinträchtigung der Arbeit dargestellt.

2. Einleitung

Befragungen von Arbeitnehmern sind inzwischen als wichtiges Hilfsmittel zur Beschreibung von Zusammenhängen zwischen Arbeit und Gesundheit etabliert. Sie sind dabei in der Regel breit angelegt, da sie sowohl die Belastungen in der Arbeitswelt als auch das gesundheitliche Befinden der Beschäftigten erfassen sollen. Dagegen mangelt es an Befragungen, mit denen gezielt besondere Aspekte erhoben werden und die zudem aktuell und repräsentativ angelegt sind. Die Initiative Gesundheit und Arbeit (IGA) führt daher regelmäßig eine Erhebung, das IGA Barometer, durch. Bei dem IGA-Barometer handelt es sich um eine repräsentative, telefonische Befragung von ca. 2.000 Erwerbstätigen. Die Befragung wird regelmäßig wiederholt, um Verbänden, Unternehmen und Arbeitnehmern die Gelegenheit zu bieten, den Wandel von Einstellungen und Wahrnehmungen zur Arbeitswelt zu beobachten und in arbeits- und sozialpolitische Diskussionen einzubeziehen. Neben den so genannten „Sonntagsfragen“, die jedes Mal wieder gestellt werden, beinhaltet das IGA-Barometer auch einen variablen Frageteil.

Im IGA-Barometer 2007 wurde die Gelegenheit genutzt, einige der Ergebnisse der letzten Befragung thematisch zu vertiefen. So wird gefragt, welche Rolle Gesundheitsförderung und Prävention in den Unternehmen der Befragten spielen. Die Verbreitung etwa von Gesundheitszirkeln, Mitarbeiterbefragungen und Betriebsportangeboten, aber auch von ergonomischen Arbeitsmitteln und Unterweisungen zum Arbeitsschutz werden erfragt. Wichtig ist IGA auch, zu erfahren, welche Maßnahmen und Angebote von den Beschäftigten vermisst werden.

Nachfolgend werden die Ergebnisse zu den Sonntagsfragen dargestellt.

3. Ergebnisse zum Stellenwert der Arbeit

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

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

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

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

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

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

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

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

Das IGA-Barometer enthält Fragen, die mit jeder Befragungswelle erneut gestellt werden und somit einen Vergleich von 2004 und 2007 ermöglichen. Mit einer deutlichen Änderung der Einschätzung zur Arbeit ist in einem Befragungsabstand von nur drei Jahren nicht zu rechnen, so dass bei der gegebenen Stichprobengröße kaum statistisch gesicherte Unterschiede zu erwarten sind.

Die Ergebnisse des IGA-Barometers sollen aber gleichsam als Frühindikatoren eines etwaigen Wandels der Einstellung gesehen werden. Es erfolgt daher für die Sonntagsfragen ein Vergleich, der – um deutlicher auf etwaige Trends hinweisen zu können – für eine feinere Berufsgruppeneinteilung stattfindet. Hierfür werden die Berufskategorien gemäß der Berufsklassifikation des Statistischen Bundesamtes weiter verfeinert. Gezeigt und in den nachfolgenden Darstellungen einbezogen werden allerdings lediglich die Berufsgruppen, die in den beiden Befragungen 2004 und 2007 jeweils mit mindestens zehn Befragten in den jeweiligen Antwortkategorien vertreten waren. Die Darstellung des Vergleichs bezieht sich lediglich auf die oberste Antwortkategorie, für die ersten Fragen also auf diejenigen, die die Aussagen für voll und ganz zutreffend hielten.

3.1 „Meine Arbeit hält mich fit“

Die Aussage „Meine Arbeit hält mich fit.“ wird insgesamt sehr positiv aufgenommen. Annähernd 80 Prozent der Männer und 90 Prozent der Frauen geben an, dass diese Aussage für sie zutrifft. Noch 35 Prozent der Frauen und 25 Prozent der Männer geben an, dass diese Aussage sogar voll und ganz zutreffend ist. Diese Einschätzung ändert sich deutlich mit dem Alter. Während von den 20- bis 29-Jährigen lediglich ein Viertel voll und ganz der Auffassung ist, dass ihre Arbeit sie fit hält, ist es bei den über 60-Jährigen bei beiden Geschlechtern ca. die Hälfte.

Die Einschätzung scheint auch mit dem Sozialstatus – soweit dieser sich in dem höchsten Bildungsabschluss ausdrückt – zu variieren. Absolventen der Volks- und Hauptschulen sind in einem höheren Maß der Meinung, dass die Arbeit sie fit hält, als Beschäftigte mit Abitur oder Hochschulabschluss. Ein deutlicher Unterschied zeigt sich auch hinsichtlich der Betriebsgröße. So ist der Anteil derer, die die Aussage für voll und ganz zutreffend halten, nahezu doppelt so hoch bei Beschäftigten in Kleinstunternehmen gegenüber denen in Großunternehmen.

Im Vergleich der Berufe fallen insbesondere die Männer der zusammengefassten Gruppe Landwirtschaft/Bergbau auf, die annähernd 50 Prozent voll und ganz der Aussage zustimmen, dass die Arbeit sie fit hält. Ebenfalls sehr positiv wird diese Aussage von Beschäftigten des Gesundheitswesens und von Frauen in Dienstleistungs- und Fertigungsberufen aufgenommen.

Meine Arbeit hält mich fit

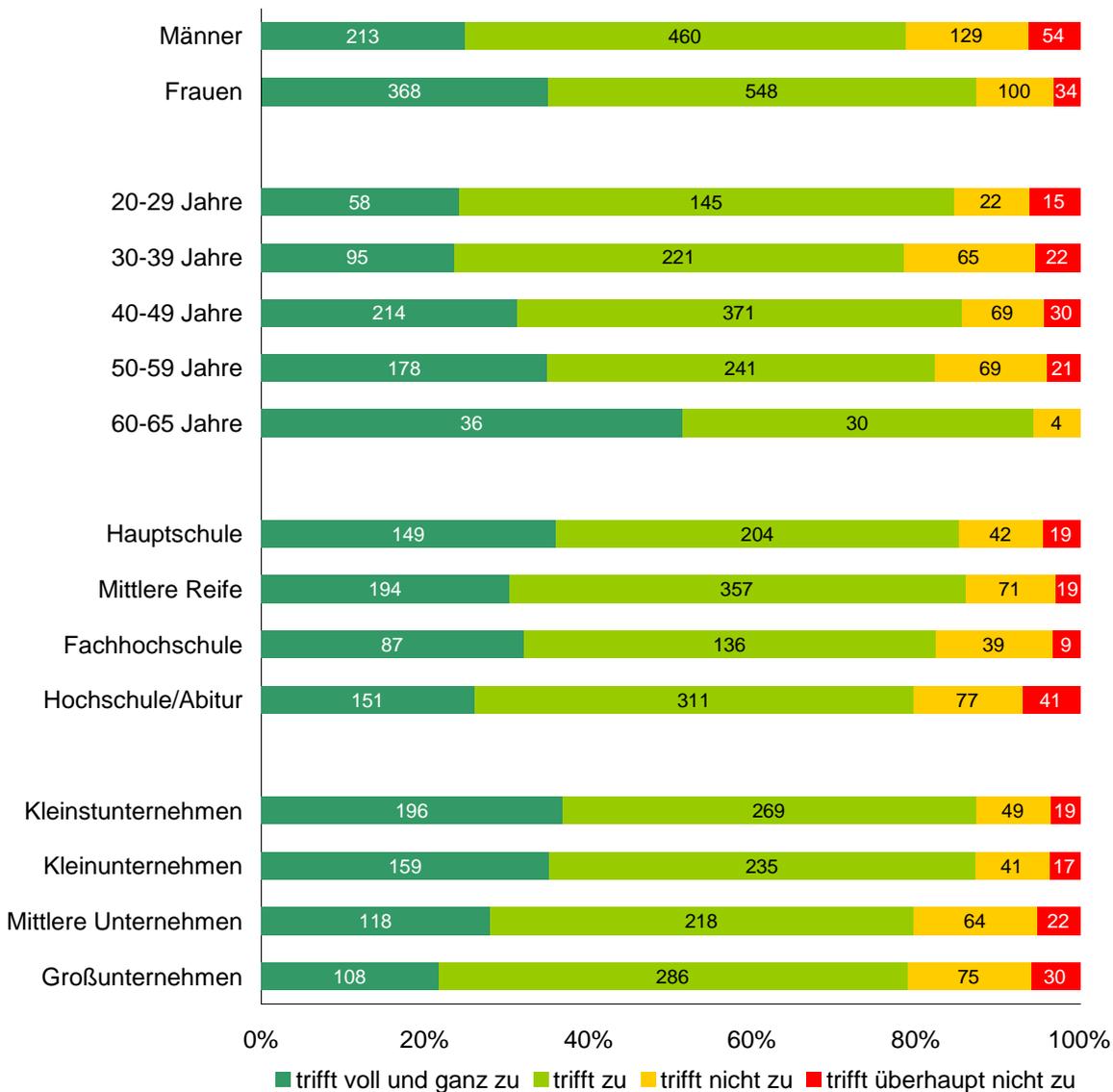


Abbildung 3-1: „Meine Arbeit hält mich fit.“ – Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Unternehmensgröße (Anzahl, Prozent)

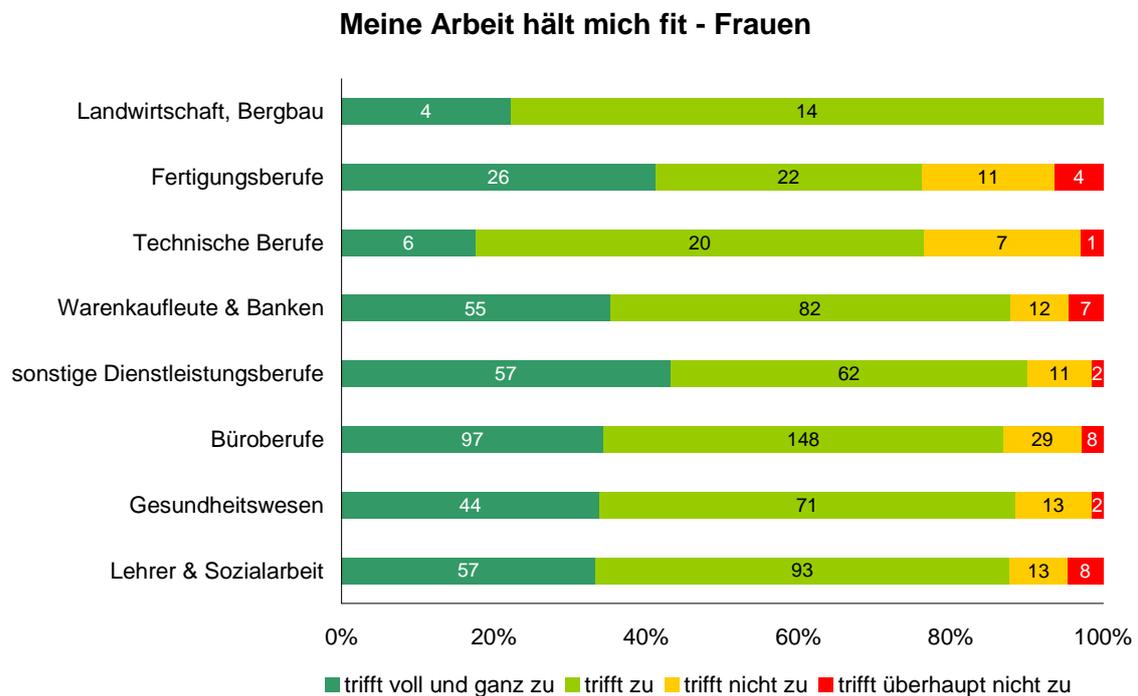
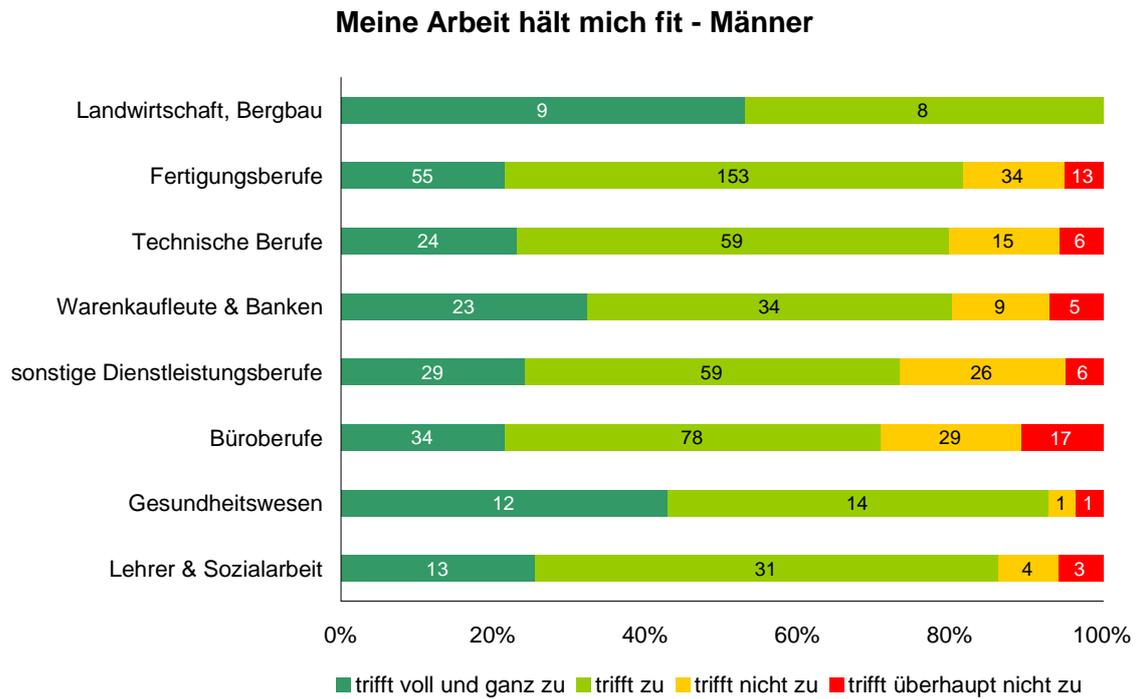


Abbildung 3-2: „Meine Arbeit hält mich fit.“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, Prozent)

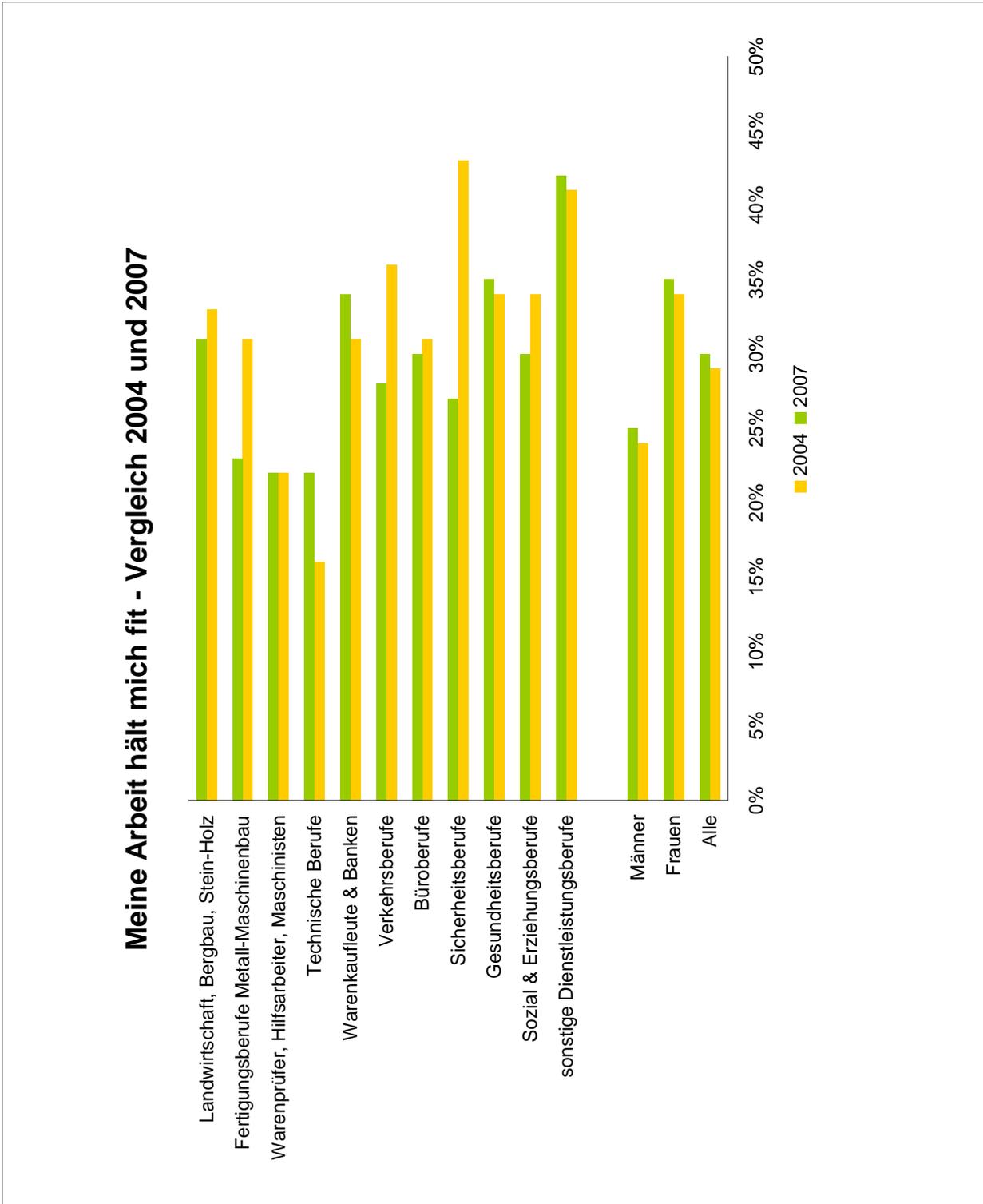


Abbildung 3-3: „Meine Arbeit hält mich fit.“ („trifft voll und ganz zu“) – Vergleich 2004 und 2007

An der Einschätzung „Meine Arbeit hält mich fit.“ hat sich im Vergleich der Befragungen insgesamt nur wenig geändert. Der Vergleich über die Berufsgruppen zeigt bei den Angehörigen der Sicherheitsberufe und der Verkehrsberufe allerdings deutliche Veränderungen. In beiden Berufsgruppen erweist sich 2007 eine deutlich geringere Zustimmungquote als dies noch 2004 der Fall war. Zum Beispiel hat sich die Zustimmungquote in den Sicherheitsberufen von 43 Prozent auf 27 Prozent, also um 16 Prozent, verringert.

3.2 „Meine Arbeit bringt mir Anerkennung.“

Die Aussage „Meine Arbeit bringt mir Anerkennung.“ wurde ebenfalls überwiegend positiv beantwortet. 87 Prozent der Männer und 89 Prozent der Frauen finden, dass ihre Arbeit ihnen Anerkennung bringt, wobei mehr als ein Viertel der Männer und mehr als ein Drittel der Frauen diese Aussage sogar für voll und ganz zutreffend halten. Diese Sichtweise ist insbesondere bei den über 60-Jährigen verbreitet, von denen jede/r Zweite voll und ganz zustimmt. Auch im Vergleich der Betriebsgrößen sind deutliche Unterschiede zu sehen. So ist bei Beschäftigten in Kleinstunternehmen der Anteil derer, die die Aussage für voll und ganz zutreffend halten, nahezu doppelt so hoch wie in Großunternehmen. Zum Beispiel schöpfen 35 Prozent der befragten Männer aus Kleinstunternehmen besondere Anerkennung aus ihrer Arbeit, während dies nur für 19 Prozent der Männer im Großunternehmen gilt.

Die Aussage „Meine Arbeit bringt mir Anerkennung.“ wird innerhalb der Berufsgruppen unterschiedlich gesehen. Bei den Männern findet sich unter den Beschäftigten in Landwirtschaft/Bergbauberufen eine hohe Zustimmung. Gleichfalls stimmen dieser Aussage die Beschäftigten in Gesundheitsberufen sowie bei Frauen auch in Warenkauf und Bankenberufen und sonstigen Dienstleistungsberufen im besonderen Maße zu. Die geringsten Zustimmungsqoten finden sich bei den technischen Berufen, in denen bei beiden Geschlechtern nur ca. 20 Prozent der Befragten voll und ganz der Auffassung sind, dass die Arbeit ihnen Anerkennung bringt.

Arbeit bringt Anerkennung

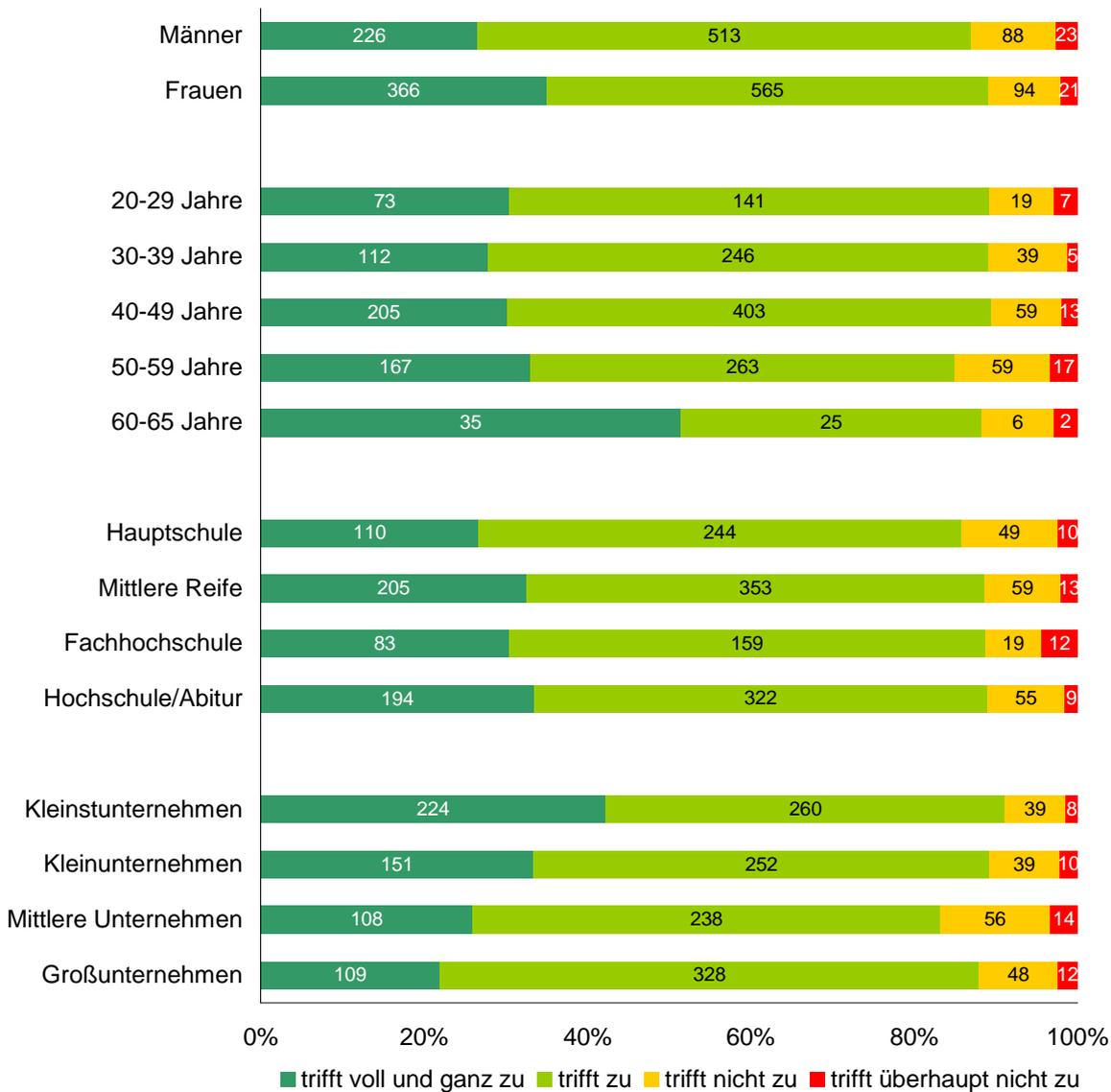
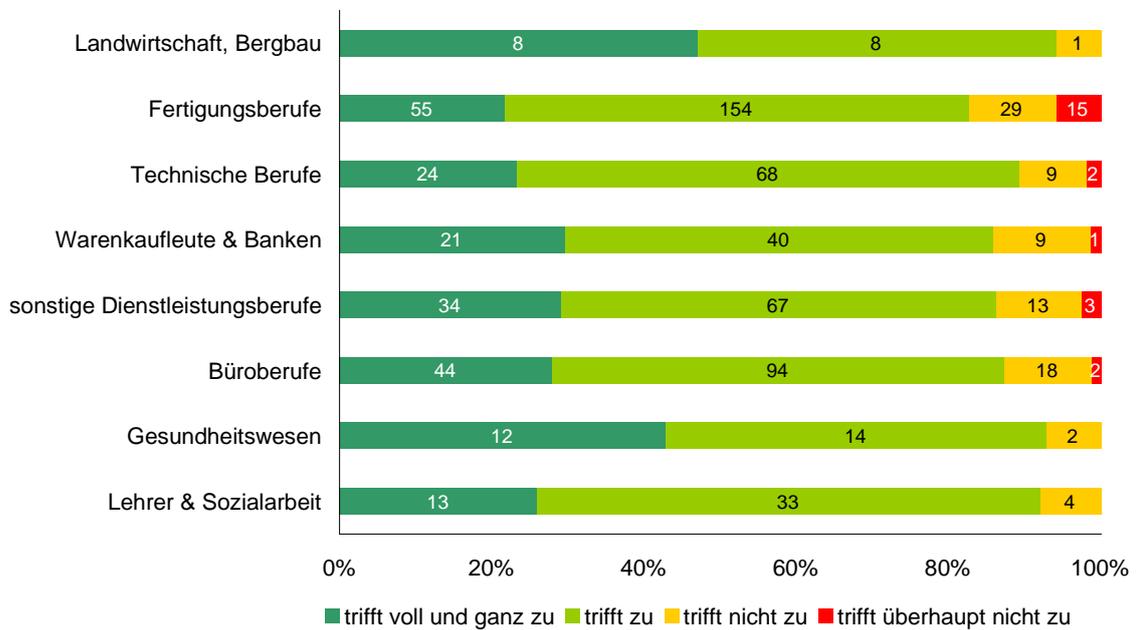


Abbildung 3-4: „Arbeit bringt Anerkennung.“ – Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Unternehmensgröße (Anzahl, Prozent)

Arbeit bringt Anerkennung - Männer



Arbeit bringt Anerkennung - Frauen

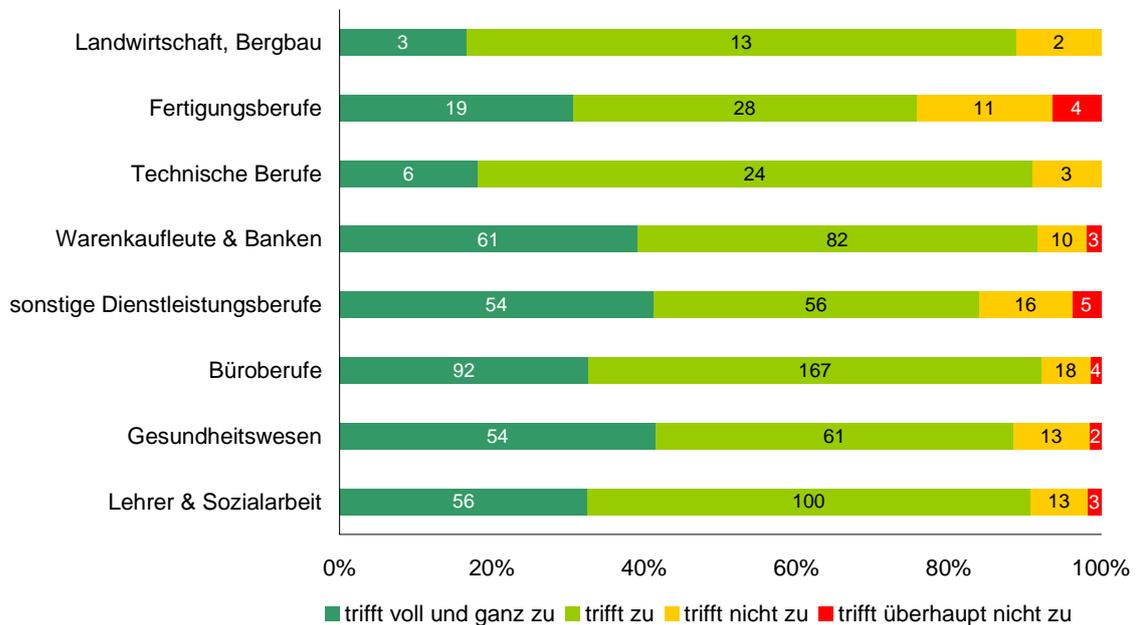


Abbildung 3-5: „Arbeit bringt Anerkennung.“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, Prozent)

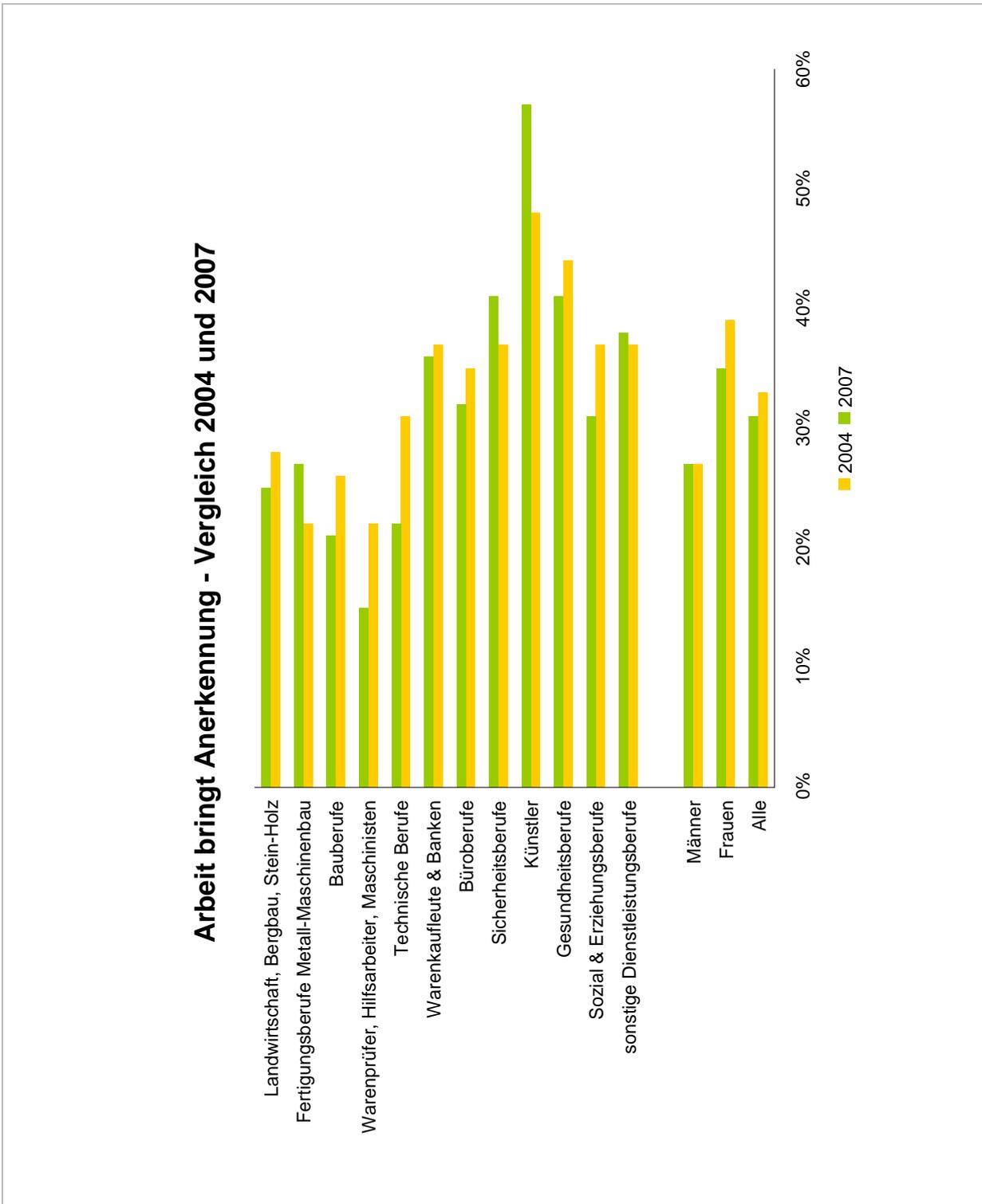


Abbildung 3-6: „Arbeit bringt Anerkennung.“ („trifft voll und ganz zu“) - Vergleich 2004 und 2007

Die Einschätzung „Meine Arbeit bringt mir Anerkennung.“ hat sich im Vergleich der Befragungen im Allgemeinen nicht deutlich verändert. Bei Frauen wie auch bei einzelnen Berufsgruppen zeigen sich 2007 allerdings geringere Zustimmungsquoten. Bei den technischen Berufen etwa hat die Zustimmung um zehn Prozent abgenommen.

3.3 „In meiner Arbeit werde ich von Kollegen und Vorgesetzten unterstützt.“

Diese Aussage wird von 85 Prozent der Männer und 89 Prozent der Frauen für zutreffend gehalten. Allerdings ist der Anteil derer, die voll und ganz zustimmen, mit weniger als einem Drittel bei beiden Geschlechtern bescheiden. Hier fallen die jungen Beschäftigten auf, von denen fast 50 Prozent diese Aussage voll und ganz für zutreffend halten. Die Unterstützung durch Vorgesetzte und Kollegen scheint vom sozialen Status bzw. der Unternehmensgröße unabhängig zu sein.

Bezüglich der Berufe fällt bei Männern erneut der Bereich Landwirtschaft/Bergbau auf, wo – bei einer allerdings geringen Anzahl an Befragten – sehr verbreitet von Unterstützung durch Kollegen und Vorgesetzte berichtet wird. Die technischen Berufe und die unter sonstigen Dienstleistungsberufen zusammengefassten Beschäftigten zeigen die geringsten Zustimmungsquoten. Bei den Männern halten immerhin 20 Prozent der Befragten aus Gesundheitsberufen sowie aus dem Bereich Lehrer und Sozialarbeit diese Aussage für nicht zutreffend.

Unterstützung durch Kollegen/Vorgesetzte

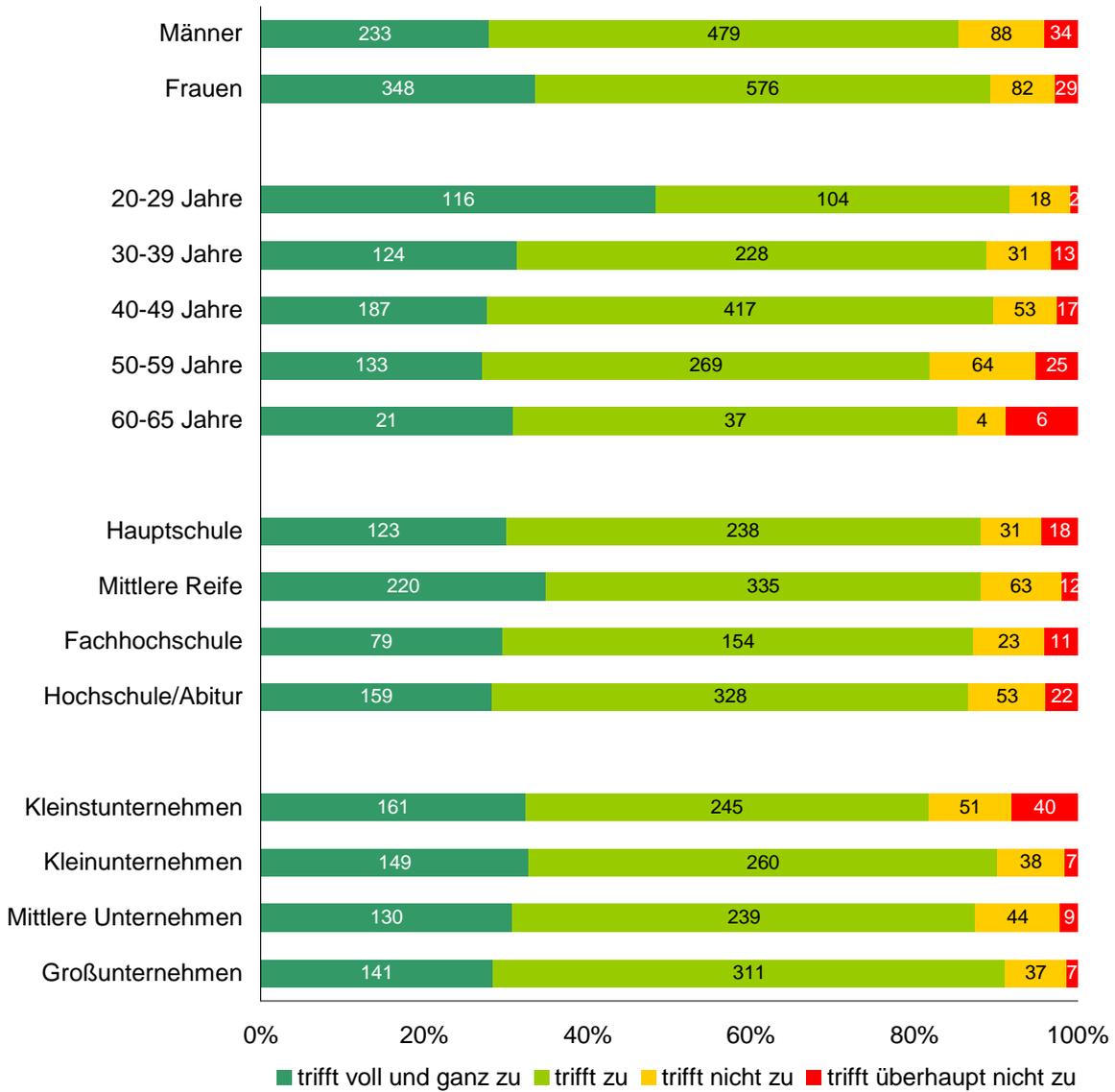
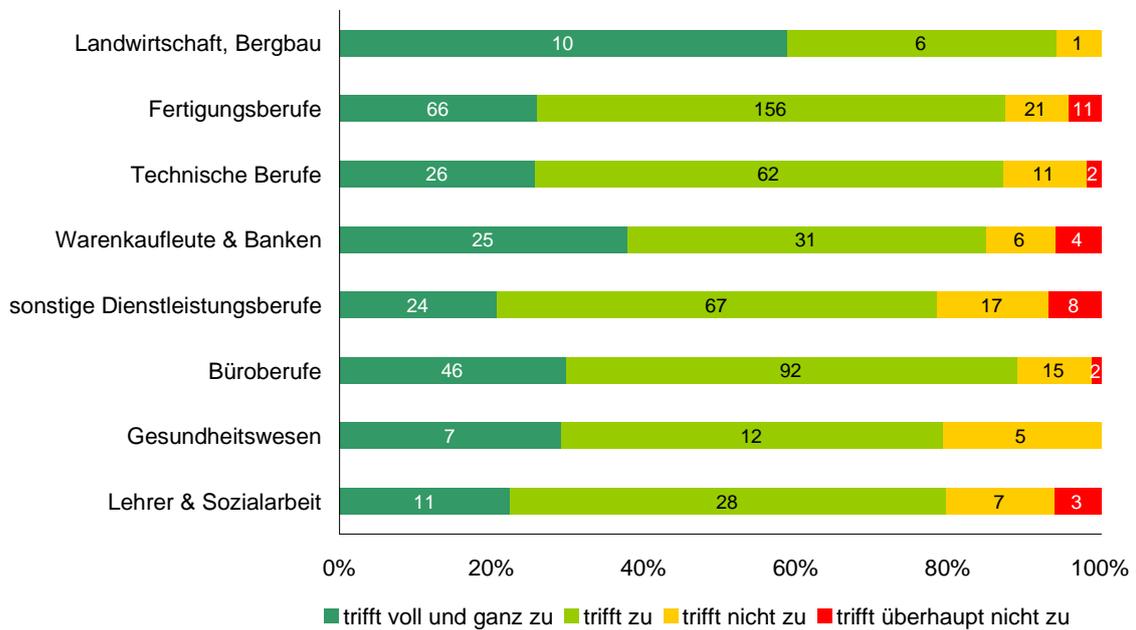


Abbildung 3-7: „Unterstützung durch Kollegen/Vorgesetzte“ – Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Unternehmensgröße (Anzahl, Prozent)

Unterstützung durch Kollegen/Vorgesetzte - Männer



Unterstützung durch Kollegen/Vorgesetzte - Frauen

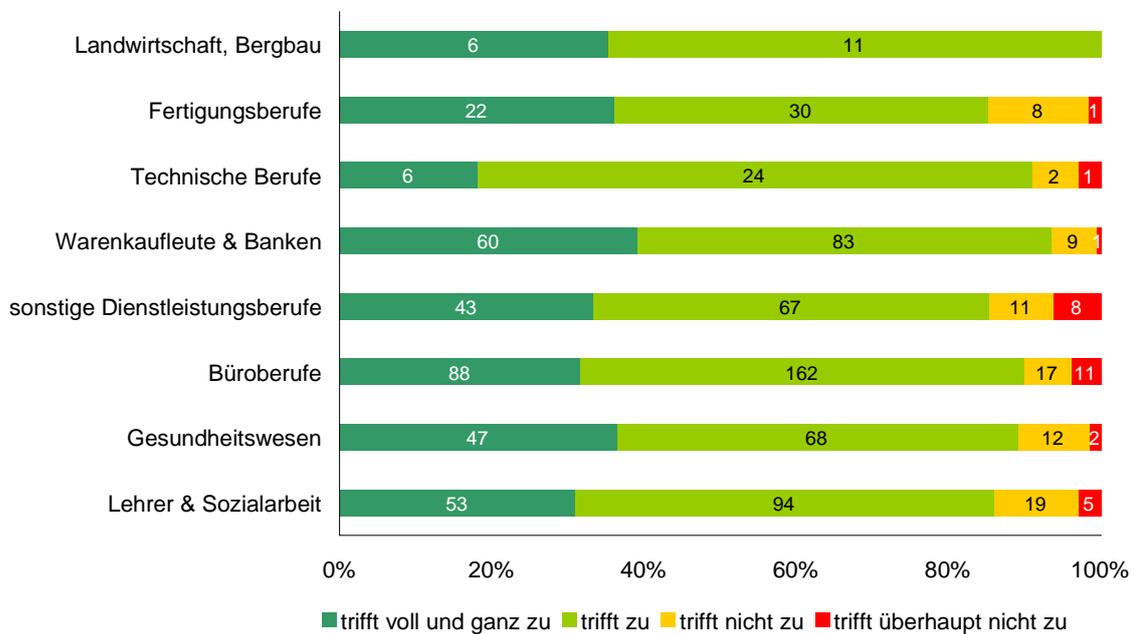


Abbildung 3-8: „Unterstützung durch Kollegen/Vorgesetzte“ („trifft voll und ganz zu“) – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, Prozent)

3.4 „Mein Unternehmen kümmert sich um meine Gesundheit.“

Dieser Aussage stimmen 61 Prozent der Männer und 51 Prozent der Frauen zu; 14 Prozent der Frauen und 17 Prozent der Männer können voll und ganz zustimmen. Ein ungünstiges Bild zeigt sich für die Klein- und mittelständischen Betriebe sowie generell bei Frauen. Hier sind jeweils ca. 50 Prozent der Befragten der Auffassung, dass sich ihr Unternehmen nicht um ihre Gesundheit kümmert.

Im Vergleich der Berufe gilt dies auch insbesondere für den Bereich Lehrer und Sozialarbeit. Mehr als 60 Prozent der weiblichen und annähernd 60 Prozent der männlichen Befragten sind hier der Auffassung, dass sich ihr Unternehmen nicht um ihre Gesundheit kümmert. Ebenfalls ungünstige Werte werden bei den Frauen in den technischen Berufen beobachtet.

Die Aussage, dass das Unternehmen sich um die Gesundheit kümmert wurde in beiden Befragungswellen nur im geringen Maße für voll und ganz zutreffend gehalten. Es ergeben sich daher auch nur wenige Berufsgruppen die in dieser Antwortkategorie ausreichend besetzt waren, um sie in einem Vergleich näher zu betrachten. Die Abbildung 3-11 zeigt jedoch, dass es in den Fertigungsberufen des Metall- und Maschinenbaus offensichtlich ebenso wie bei der Berufsgruppe Warenkaufleute und Banken sichtbare Veränderungen gibt. In beiden Fällen hat sich die Zustimmung zu dieser Aussage um zehn Prozent erhöht.

Mein Unternehmen kümmert sich um meine Gesundheit

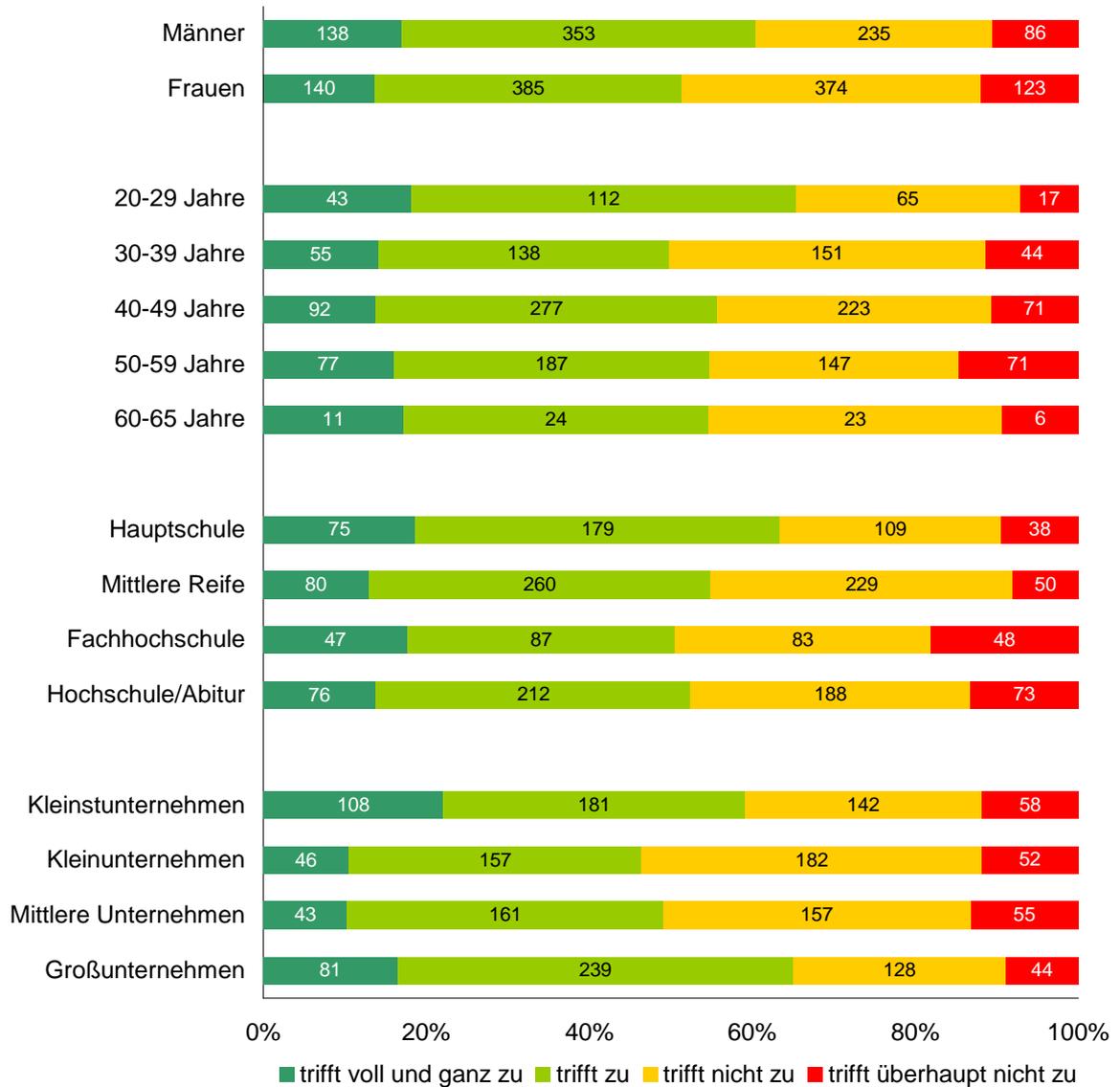
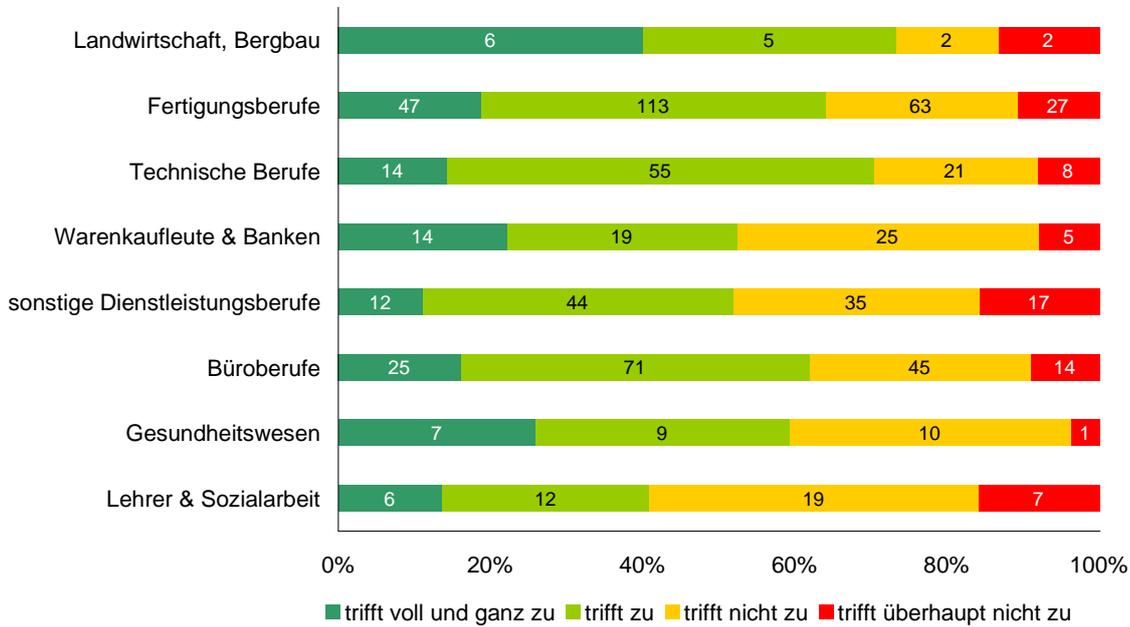


Abbildung 3-9: „Mein Unternehmen kümmert sich um meine Gesundheit.“ – Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Unternehmensgröße (Anzahl, Prozent)

Mein Unternehmen kümmert sich um meine Gesundheit - Männer



Mein Unternehmen kümmert sich um meine Gesundheit - Frauen

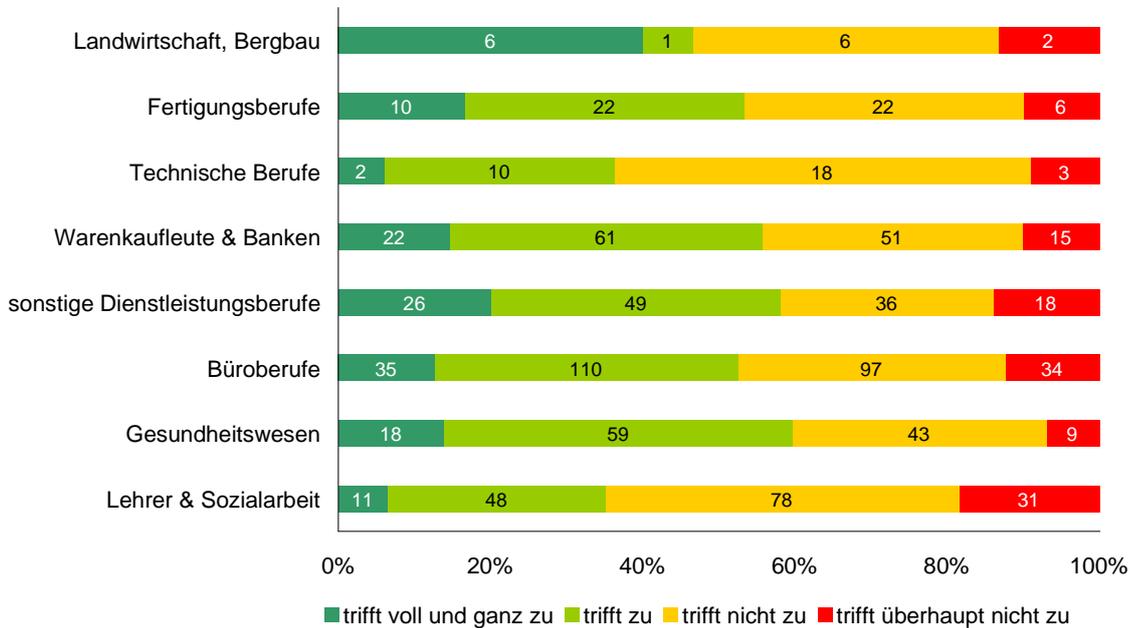


Abbildung 3-10: „Mein Unternehmen kümmert sich um meine Gesundheit.“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, Prozent)

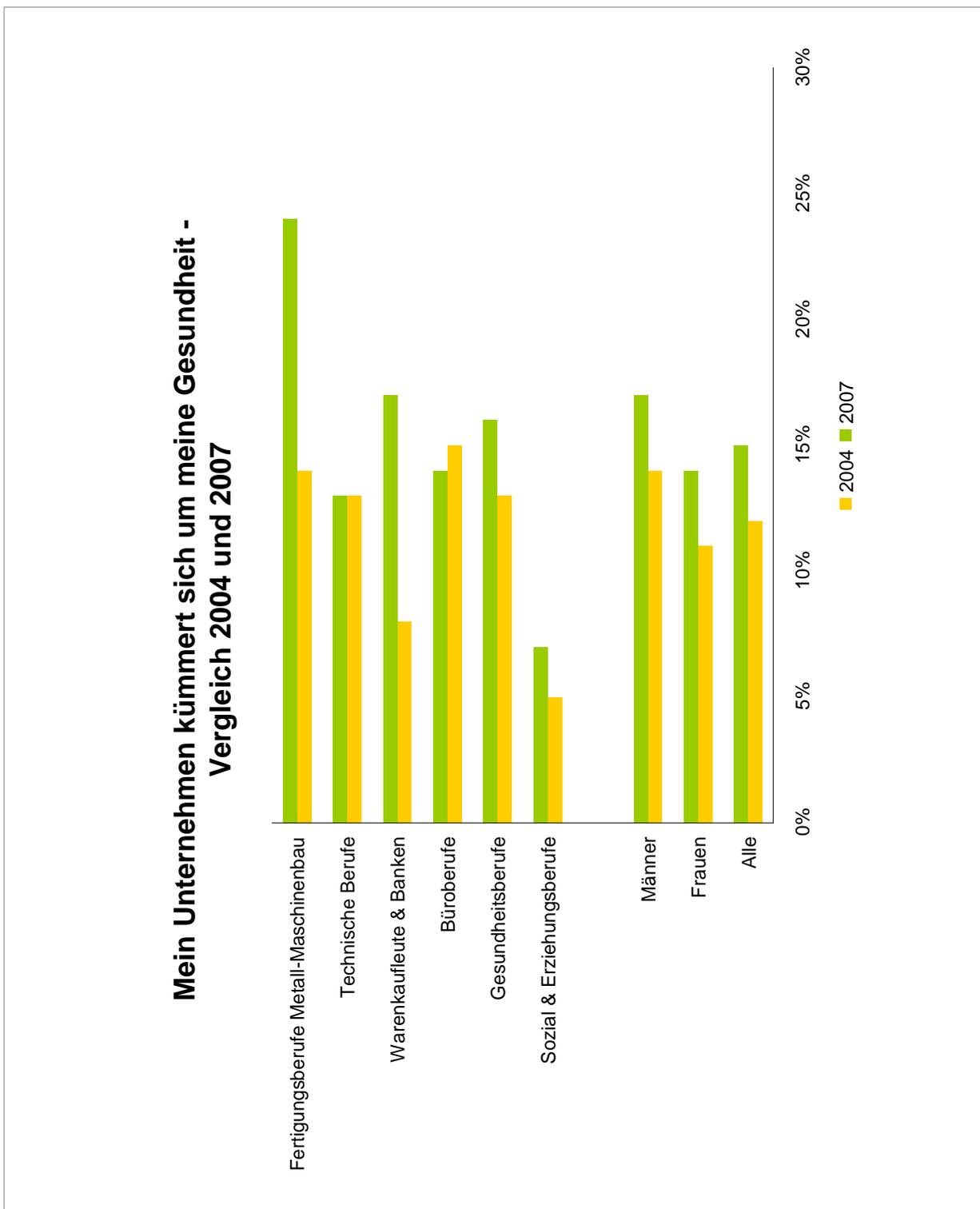


Abbildung 3-11: „Mein Unternehmen kümmert sich um meine Gesundheit.“ („trifft voll und ganz zu“) – Vergleich 2004 und 2007

3.5 „Meine Arbeit ist vielseitig und abwechslungsreich.“

Der Aussage „Meine Arbeit ist vielseitig und abwechslungsreich.“ stimmen 90 Prozent der Männer und Frauen zu. Für voll und ganz zutreffend halten diese Frage sogar noch knapp 50 Prozent der Befragten. Damit ergibt sich eine außerordentlich positive Einschätzung hinsichtlich dieses Merkmals. Die Zustimmung variiert deutlich mit dem Alter und im geringeren Maße auch mit dem Bildungsstand. Mit zunehmendem Alter der Befragten und zunehmendem Bildungsabschluss wird die Arbeit auch vermehrt als vielseitig und abwechslungsreich beschrieben.

Eine andere Beziehung sieht man im Hinblick auf die Unternehmensgröße. Hier finden sich die größten Zustimmungsqoten bei Kleinunternehmen, während bei den Großunternehmen nur 40 Prozent der Befragten voll und ganz der Auffassung sind, dass ihre Arbeit vielseitig und abwechslungsreich ist.

Bei den Berufen sind teilweise deutliche Unterschiede zu erkennen. Die Befragten aus dem Bereich Landwirtschaft/Bergbau halten diese Aussage zu 100 Prozent für zutreffend, während auf der anderen Seite z. B. in den Fertigungsberufen nur ca. 40 Prozent bei den Männern und 35 Prozent bei den Frauen diese Aussage für voll und ganz zutreffend halten.

Meine Arbeit ist vielseitig und abwechslungsreich

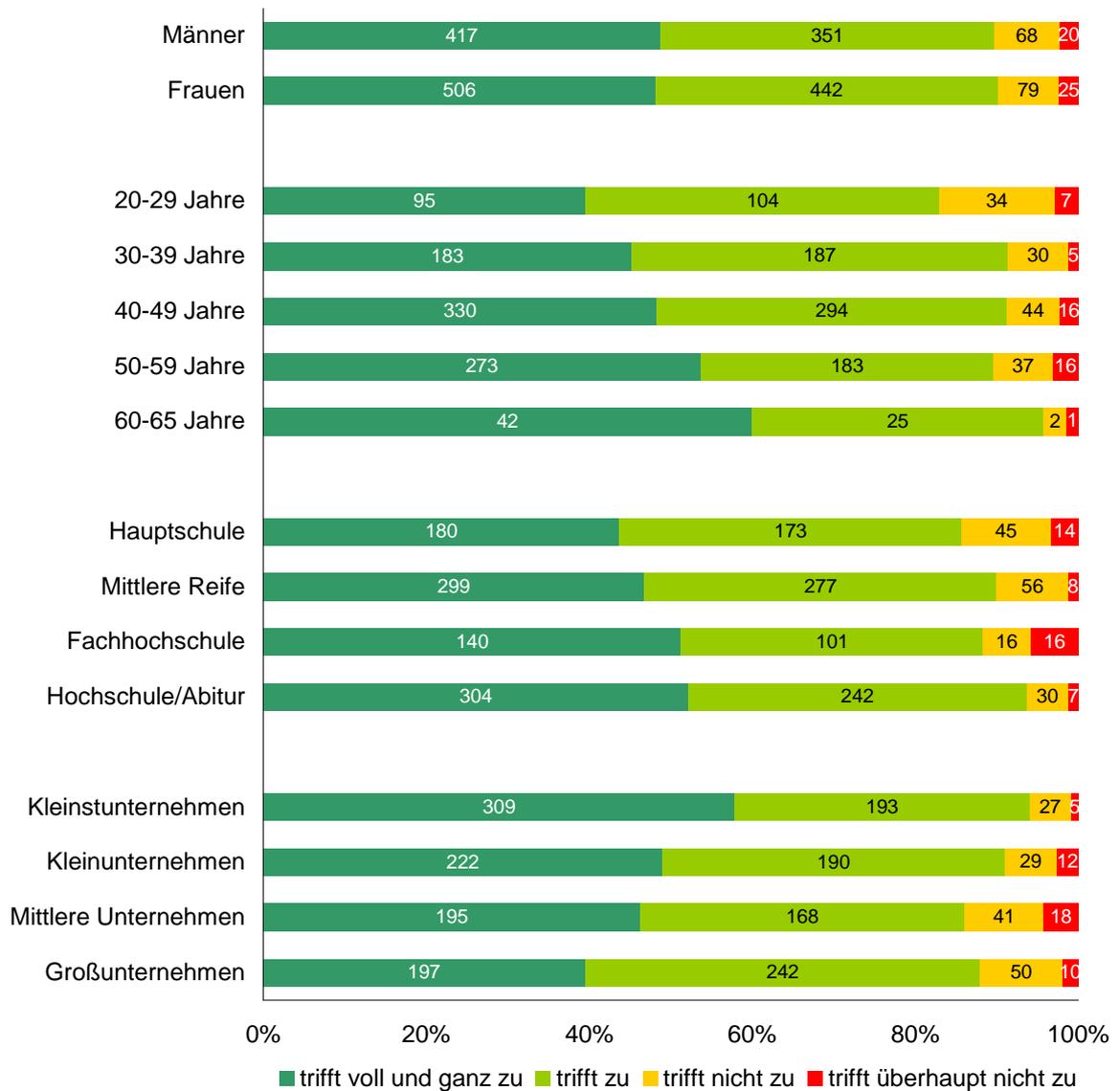
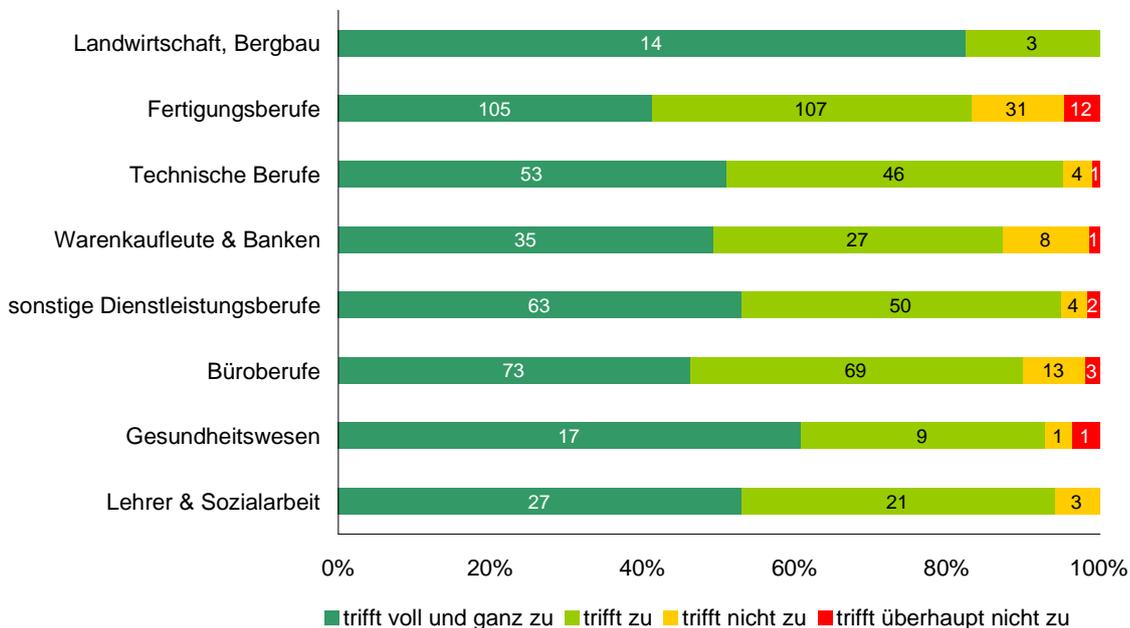


Abbildung 3-12: „Meine Arbeit ist vielseitig und abwechslungsreich.“ – Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Unternehmensgröße (Anzahl, Prozent)

Meine Arbeit ist vielseitig und abwechslungsreich - Männer



Meine Arbeit ist vielseitig und abwechslungsreich - Frauen

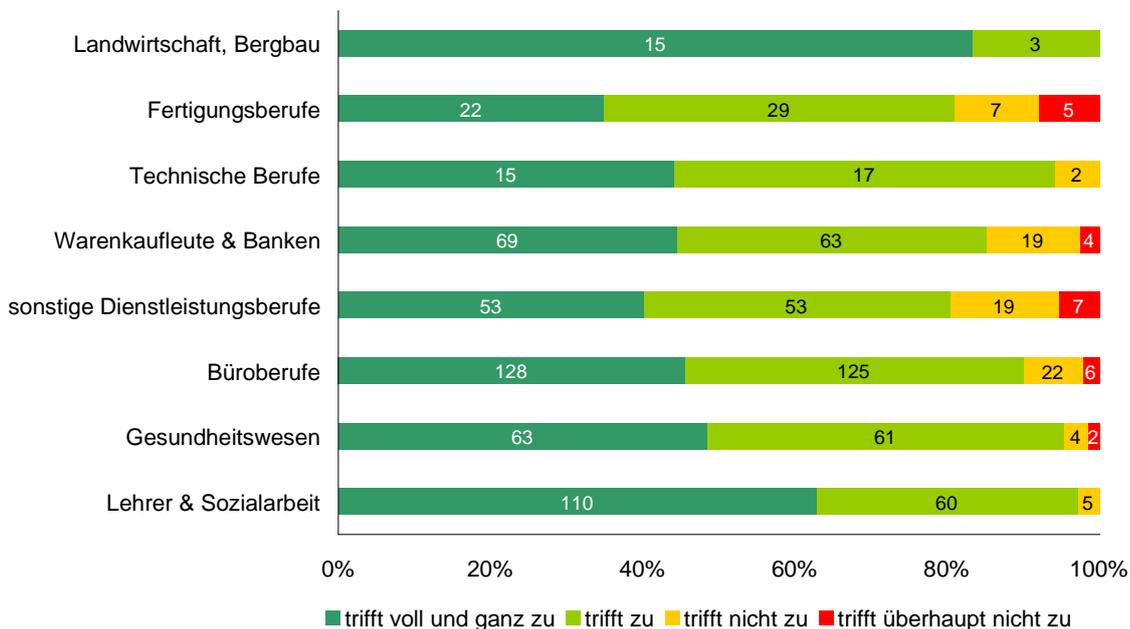


Abbildung 3-13: „Meine Arbeit ist vielseitig und abwechslungsreich.“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, Prozent)

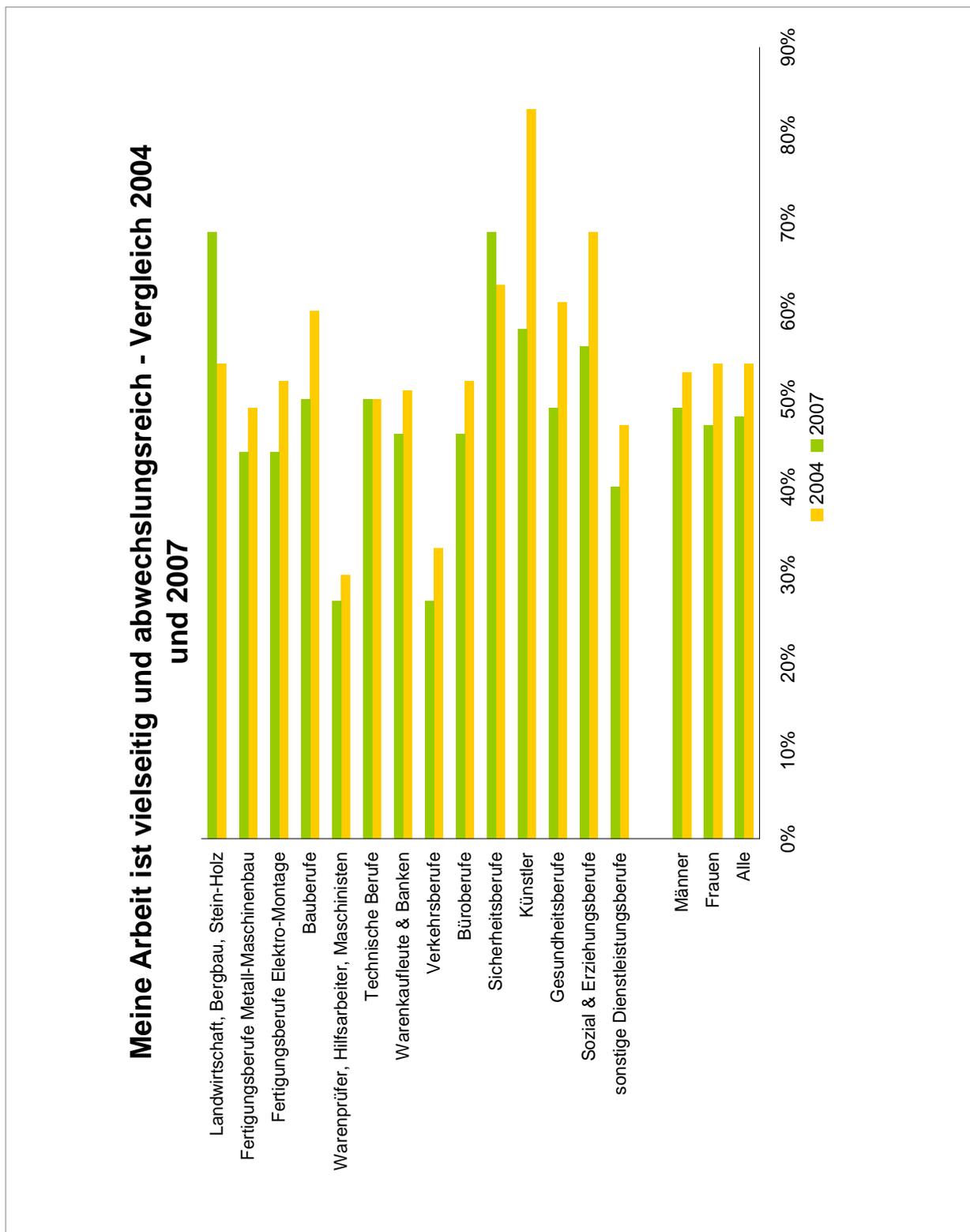


Abbildung 3-14: „Meine Arbeit ist vielseitig und abwechslungsreich.“ („trifft voll und ganz zu“) – Vergleich 2004 und 2007

Die Einschätzung „Meine Arbeit ist vielseitig und abwechslungsreich.“ ändert sich im Vergleich der Befragungen auf einem insgesamt hohem Zustimmungsniveau. Während 2004 noch 54 Prozent der Befragten dieser Aussage voll und ganz zustimmen konnten, waren es 2007 sechs Prozent weniger. Dieser Unterschied ist auch statistisch signifikant ($p < 0.05$). Die Veränderungen sind im besonderen Maße bei den Künstlern, den Gesundheitsberufen sowie den Sozial- und Erziehungsberufen sichtbar, wo jeweils mindestens zehn Prozent weniger (bei Künstlern sogar 24 Prozent) angeben, dass ihre Arbeit vielseitig und abwechslungsreich ist. Das Ergebnis für die Sozial- und Erziehungsberufe ist ebenfalls statistisch signifikant. Positive Veränderungen lassen sich bei der Gruppe Landwirtschaft-Bergbau, Stein-Holz erkennen, wo 2007 15 Prozent mehr Befragte angegeben haben, dass ihre Arbeit vielseitig und abwechslungsreich ist.

3.6 „Wenn sie an ihre Lebenssituation allgemein denken, welchen Stellenwert nimmt die Arbeit darin ein?“

57 Prozent der Männer und 62 Prozent der Frauen sind der Auffassung, dass der Stellenwert der Arbeit in ihrer Lebenssituation genau richtig ist. Dieses Bild verändert sich mit dem Alter, wobei die höchste Zustimmungsquote bei den 20- bis 29-Jährigen zu sehen ist, mit zunehmendem Alter nimmt dann der Anteil derer zu, für die die Arbeit einen zu hohen Stellenwert hat.

Die Unternehmensgröße scheint keinen bedeutenden Einfluss auf die Einschätzung des Stellenwertes der Arbeit zu haben. Dagegen sind unter den Befragten mit Abitur oder Hochschulabschluss/Abitur ca. 40 Prozent der Auffassung, dass die Arbeit einen zu hohen Stellenwert hat.

In manchen Berufsgruppen bezeichnet die Mehrzahl der Befragten den Stellenwert der Arbeit als zuviel (Landwirtschaft-Bergbau, Frauen in technischen Berufen). Bei den Frauen wird zudem in den Bereichen Lehrer und Sozialarbeit und bei Männern in den Gesundheitsberufen die Arbeit auffallend häufig als mit einem zu hohen Stellenwert einhergehend bezeichnet.

Stellenwert der Arbeit

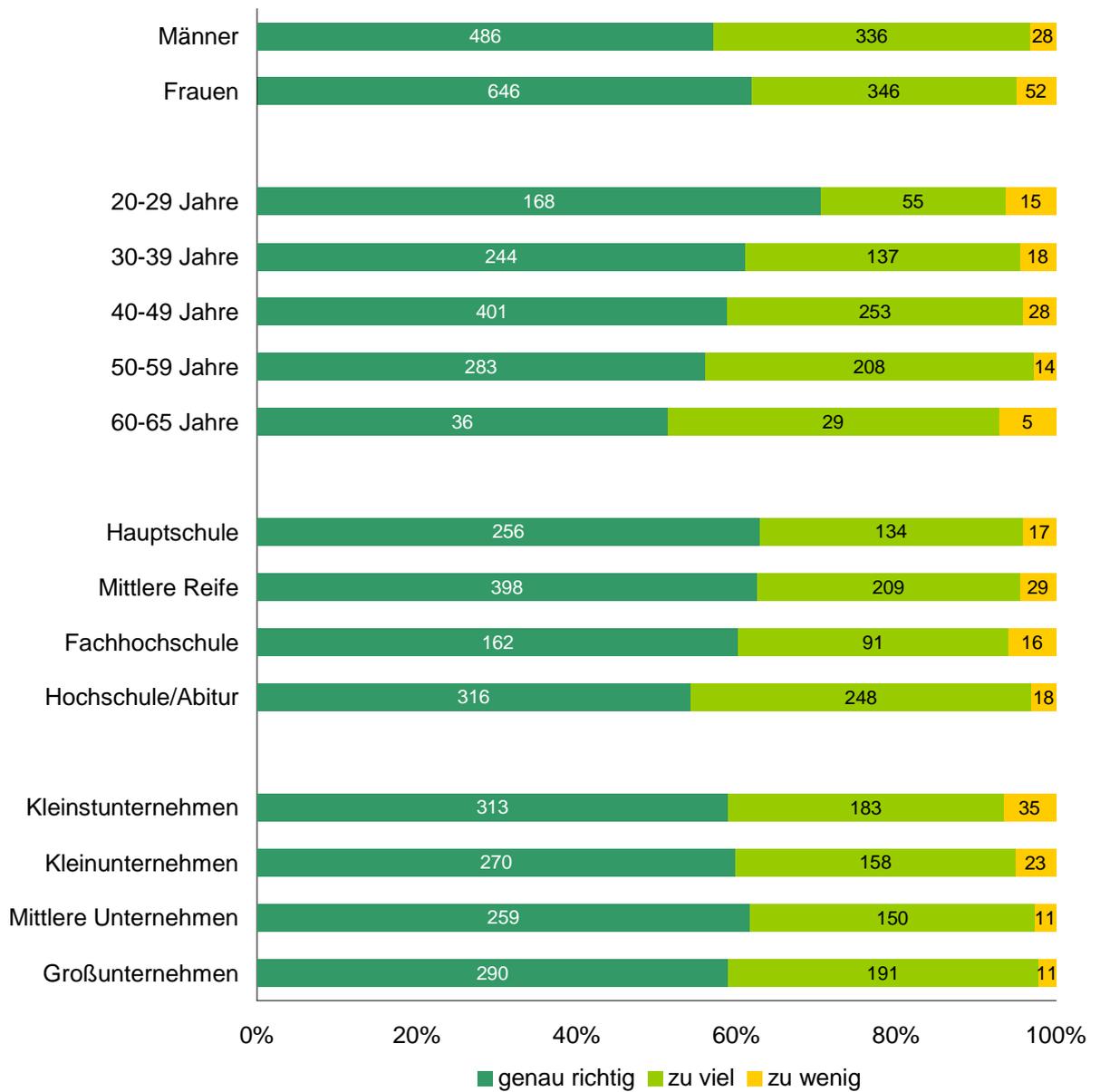
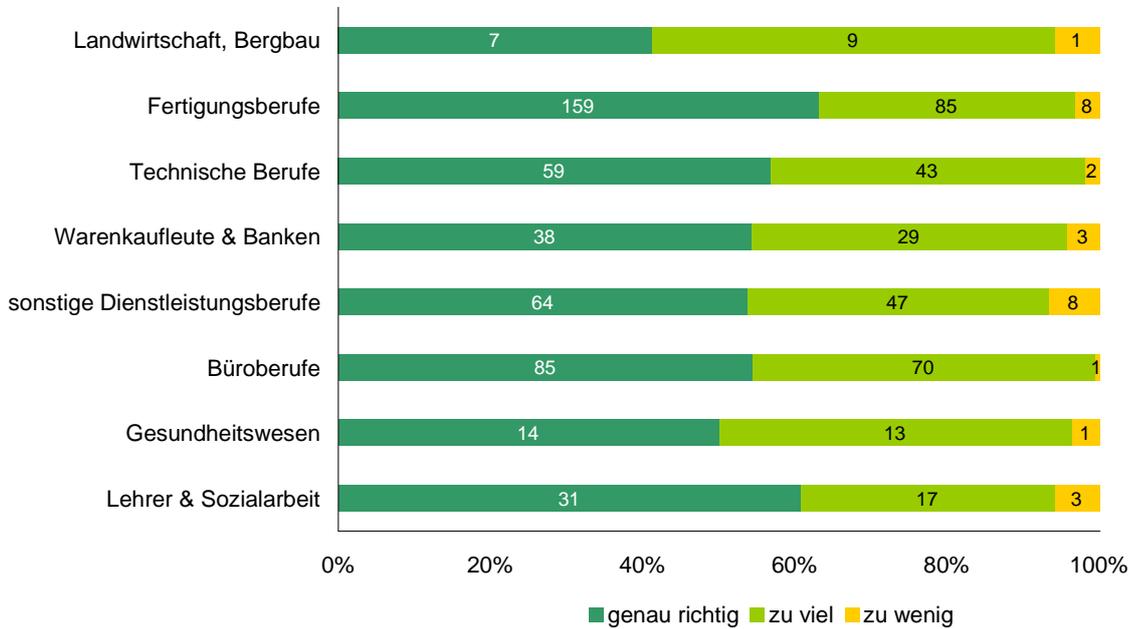


Abbildung 3-15: „Stellenwert der Arbeit“ – Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Unternehmensgröße (Anzahl, Prozent)

Stellenwert der Arbeit - Männer



Stellenwert der Arbeit - Frauen

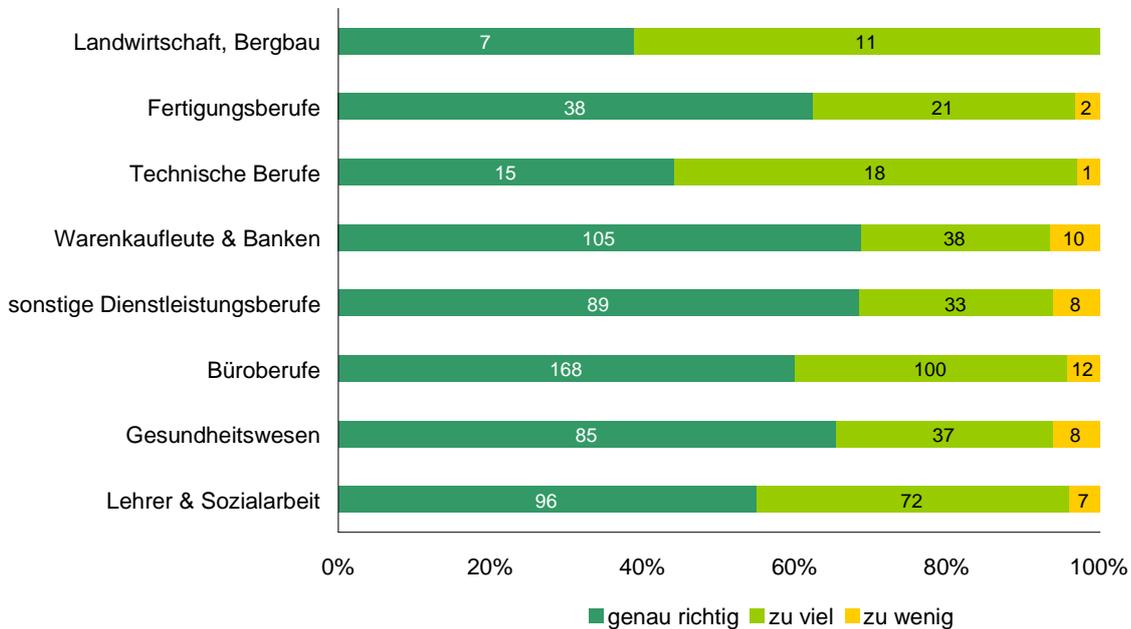


Abbildung 3-16: „Stellenwert der Arbeit“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, Prozent)

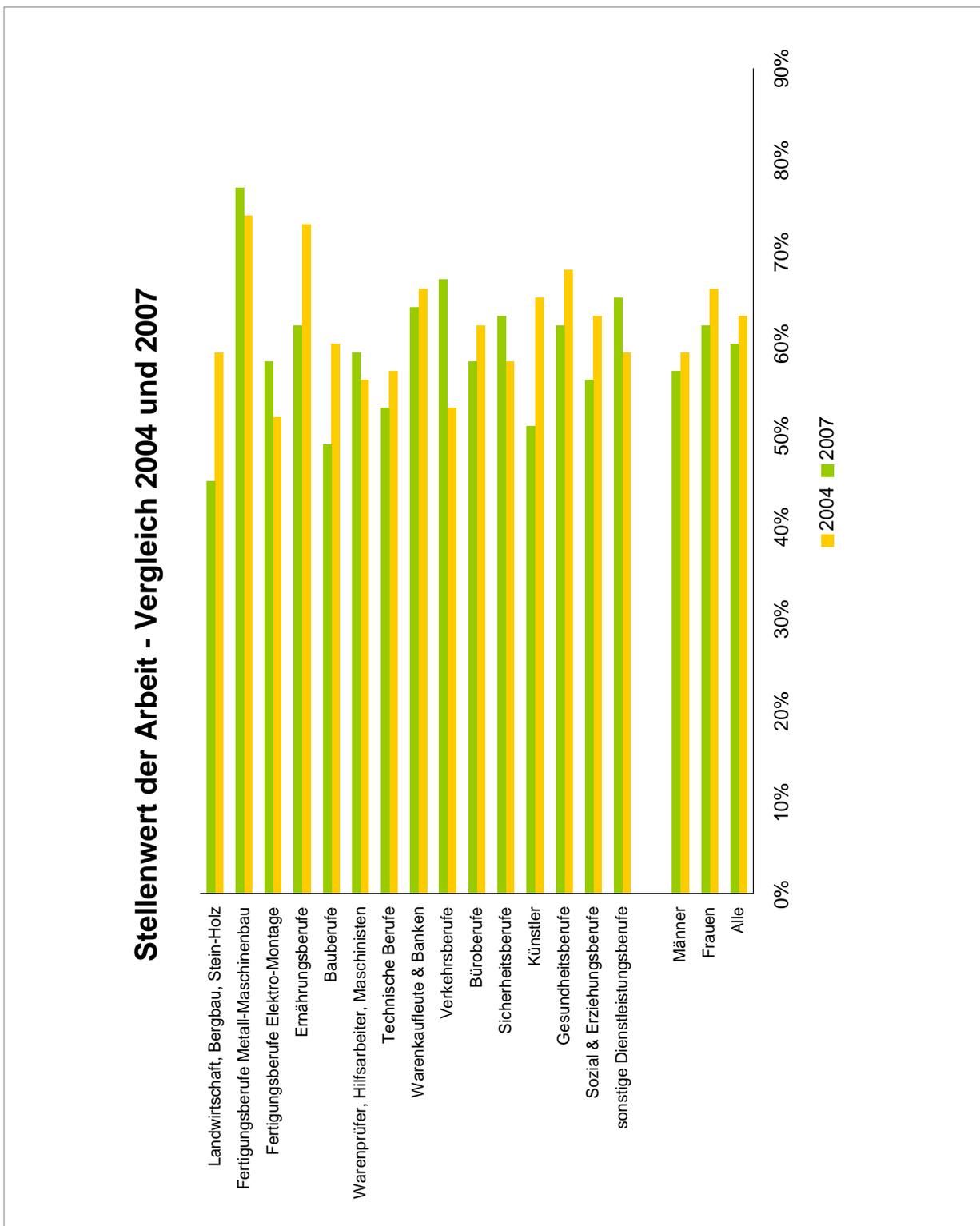


Abbildung 3-17: „Stellenwert der Arbeit ist genau richtig.“ – Vergleich 2004 und 2007

Die Einschätzung, dass Arbeit einen genau richtigen Stellenwert einnimmt, scheint 2007 im Vergleich zu 2004 in einem geringeren Maße geteilt zu werden. Negative Veränderungen lassen sich besonders bei der Gruppe Landwirtschaft-Bergbau-Stein-Holz, den Ernährungs- und Bauberufen beobachten.

Die Verkehrsberufe hingegen zeigen eine positive Veränderung an. Mit 67 Prozent liegt die Zustimmungquote 2007 um 14 Prozent höher.

3.7 „Sind sie der Ansicht, dass sich bei ihnen Arbeit, Familie, Partnerschaft, Sport und Freizeit in einem für sie zufrieden stellenden Verhältnis befinden?“

Auf diese Frage antworteten knapp mehr als 50 Prozent, dass das Verhältnis ausgewogen ist. Ein Schwerpunkt auf der Arbeit wird am ehesten von den Männern gesehen. Eine Beziehung zum Lebensalter ist nicht deutlich, wenngleich es auch den Älteren im höheren Maße zu gelingen scheint, Arbeit, Familie und Freizeit ausgewogen zu balancieren.

Dass in ihrem Leben der Schwerpunkt auf der Arbeit liegt, beschreibt die Mehrzahl der Befragten aus dem Bereich Landwirtschaft-Bergbau bei beiden Geschlechtern sowie der Männer im Gesundheitswesen und Frauen im Bereich Lehrer und Sozialarbeit.

Die Einschätzung eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen Arbeit, Familie und Freizeit hat im Vergleich der Jahre scheinbar abgenommen. Besonders augenscheinlich (Abb. 3-20) sind die Abnahmen bei den Sicherheitsberufen (-18 Prozent), den Künstlern (-17 Prozent), den Bauberufen (-15 Prozent) sowie bei den Beschäftigten der Gruppe Landwirtschaft-Bergbau-Stein-Holz (-14 Prozent).

Eine positive Änderung von 2004 auf 2007 wird bei den Verkehrsberufen sichtbar, wo 2007 20 Prozent mehr Befragte angeben, dass das Verhältnis Arbeit, Familie und Freizeit ausgewogen ist.

Verhältnis Arbeit, Familie, Freizeit

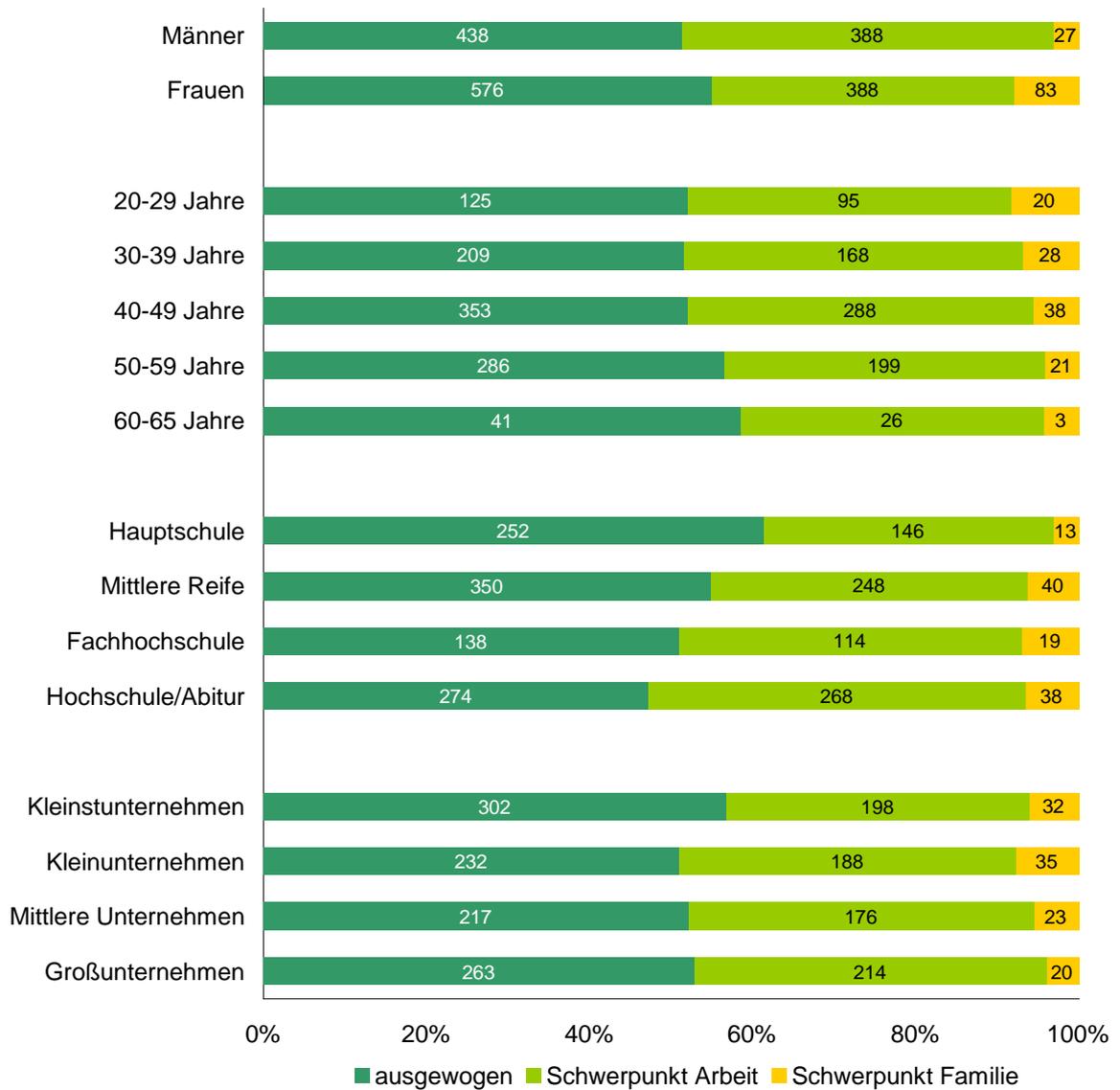
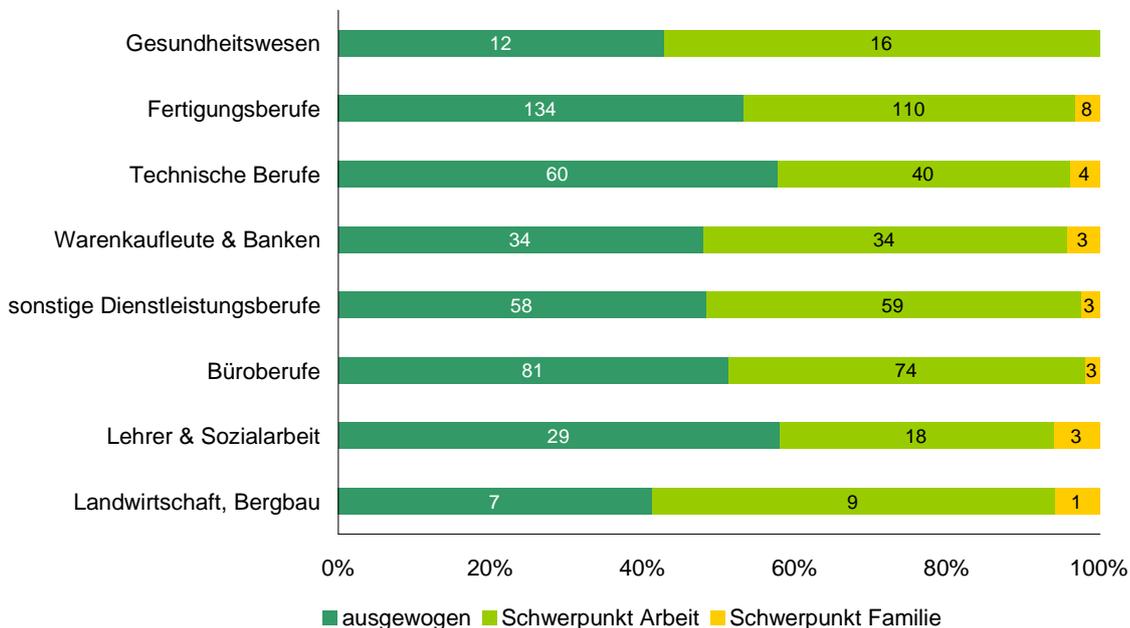


Abbildung 3-18: „Verhältnis Arbeit, Familie, Freizeit“ – Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Unternehmensgröße (Anzahl, Prozent)

Verhältnis Arbeit, Familie, Freizeit - Männer



Verhältnis Arbeit, Familie, Freizeit - Frauen

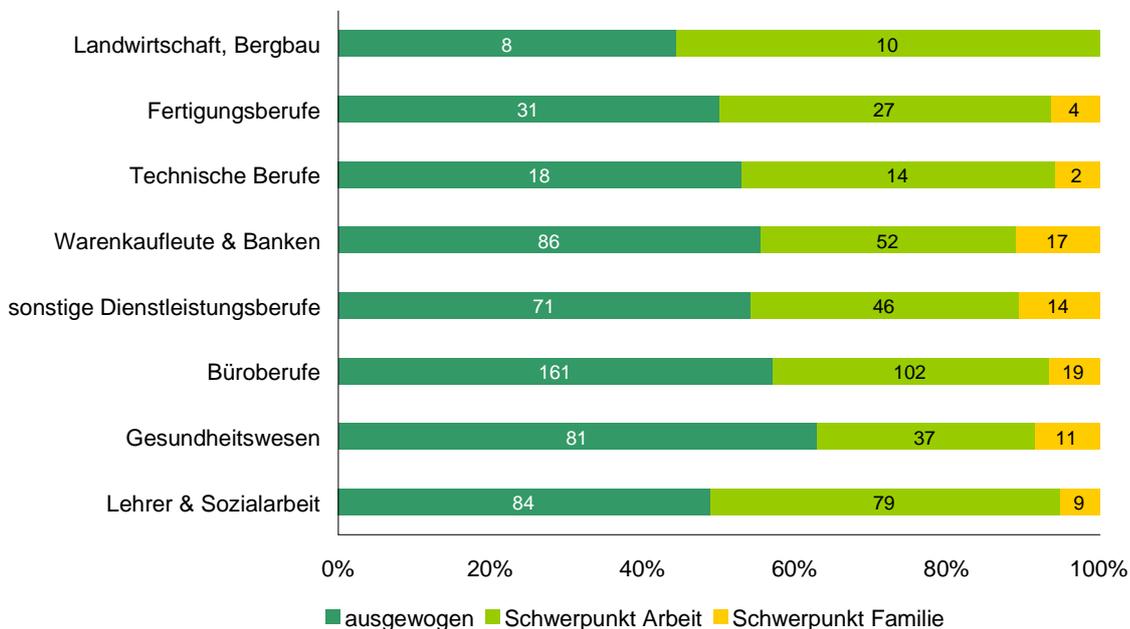


Abbildung 3-19: „Verhältnis Arbeit, Familie, Freizeit“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, Prozent)

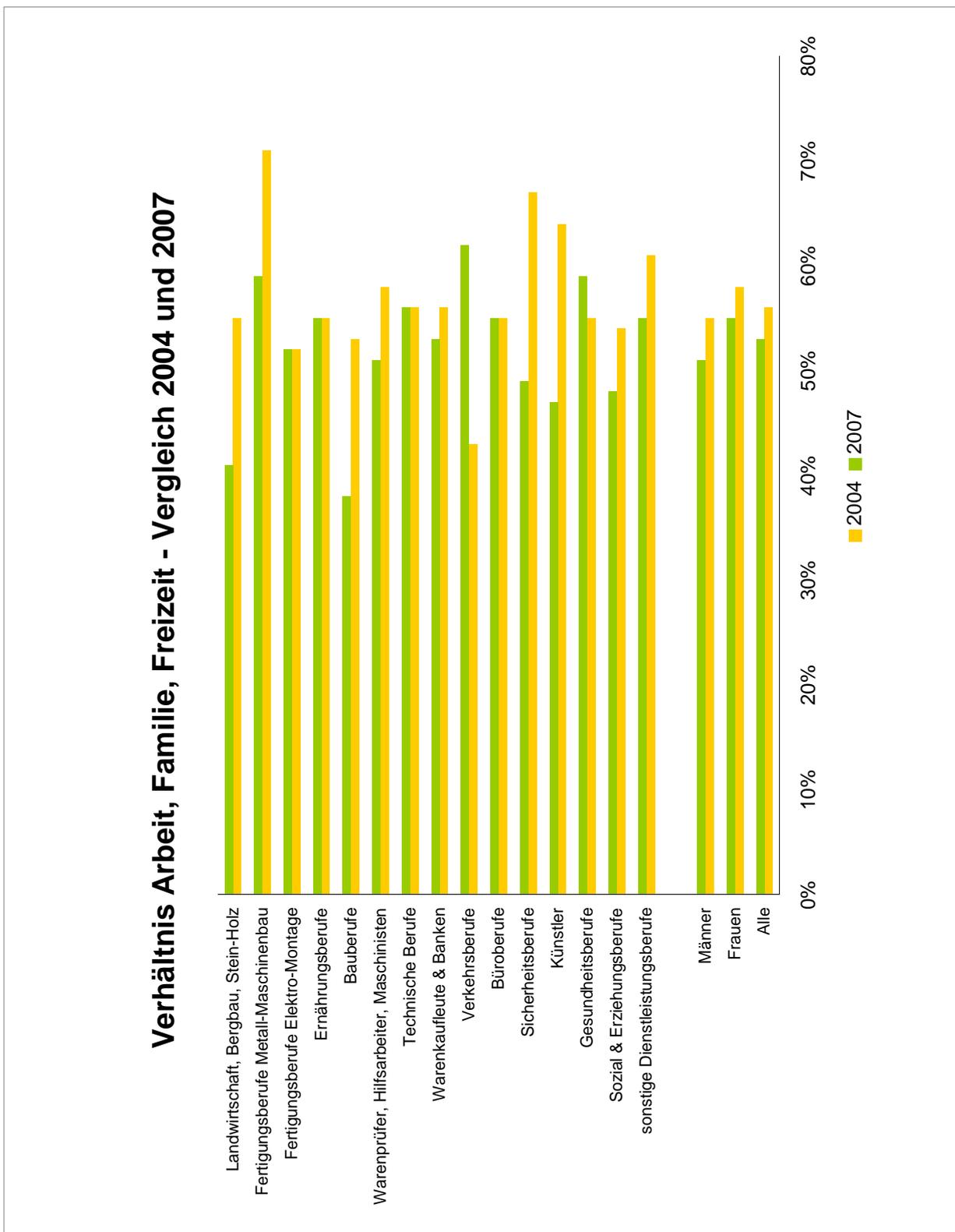


Abbildung 3-20: „Verhältnis Arbeit, Familie, Freizeit ist ausgewogen.“ Vergleich 2004 und 2007

3.8 „Wie würden sie insgesamt ihre Arbeit beschreiben? Zu langweilig, genau richtig oder zu fordernd?“

Nahezu 80 Prozent der Befragten sind der Auffassung, dass ihre Arbeit genau richtig ist. Während jeweils nur ca. sieben Prozent der Männer und Frauen ihre Arbeit als zu langweilig empfinden, wird sie von jeder sechsten Frau (16 Prozent) als zu fordernd beschrieben. Unterschiede lassen sich auch im Hinblick auf die Unternehmensgröße erkennen. Von den weiblichen Befragten in den mittleren Betrieben geben sogar 22 Prozent an, dass ihre Arbeit zu fordernd ist, und erreichen damit die höchsten Werte.

Auffällige geschlechtsspezifische Unterschiede lassen sich auch im Vergleich der Berufe erkennen. Bei Frauen in Gesundheitsberufen und im Bereich Lehrer und Sozialarbeit beschreibt ein doppelt so hoher Anteil ihre Arbeit als zu fordernd im Vergleich zu den befragten Männern. Ca. 30 Prozent der Frauen in Sozial- und Erziehungsberufen und 26 Prozent der Angehörigen der technischen Berufe empfinden ihre Arbeit als zu fordernd.

Die Bewertung der Arbeit als genau richtig hat sich von 2004 zu 2007 allgemein nicht verändert. Im Vergleich der Berufe lassen sich Veränderungen am ehesten bei den Ernährungsberufen sowie bei den Verkehrsberufen erkennen. Während bei den Ernährungsberufen 2007 der Anteil derer, die ihre Arbeit für genau richtig halten, um zehn Prozent abgenommen zu haben scheint, hat die Zustimmung bei den Verkehrsberufen um 15 Prozent zugenommen.

Bewertung Arbeit

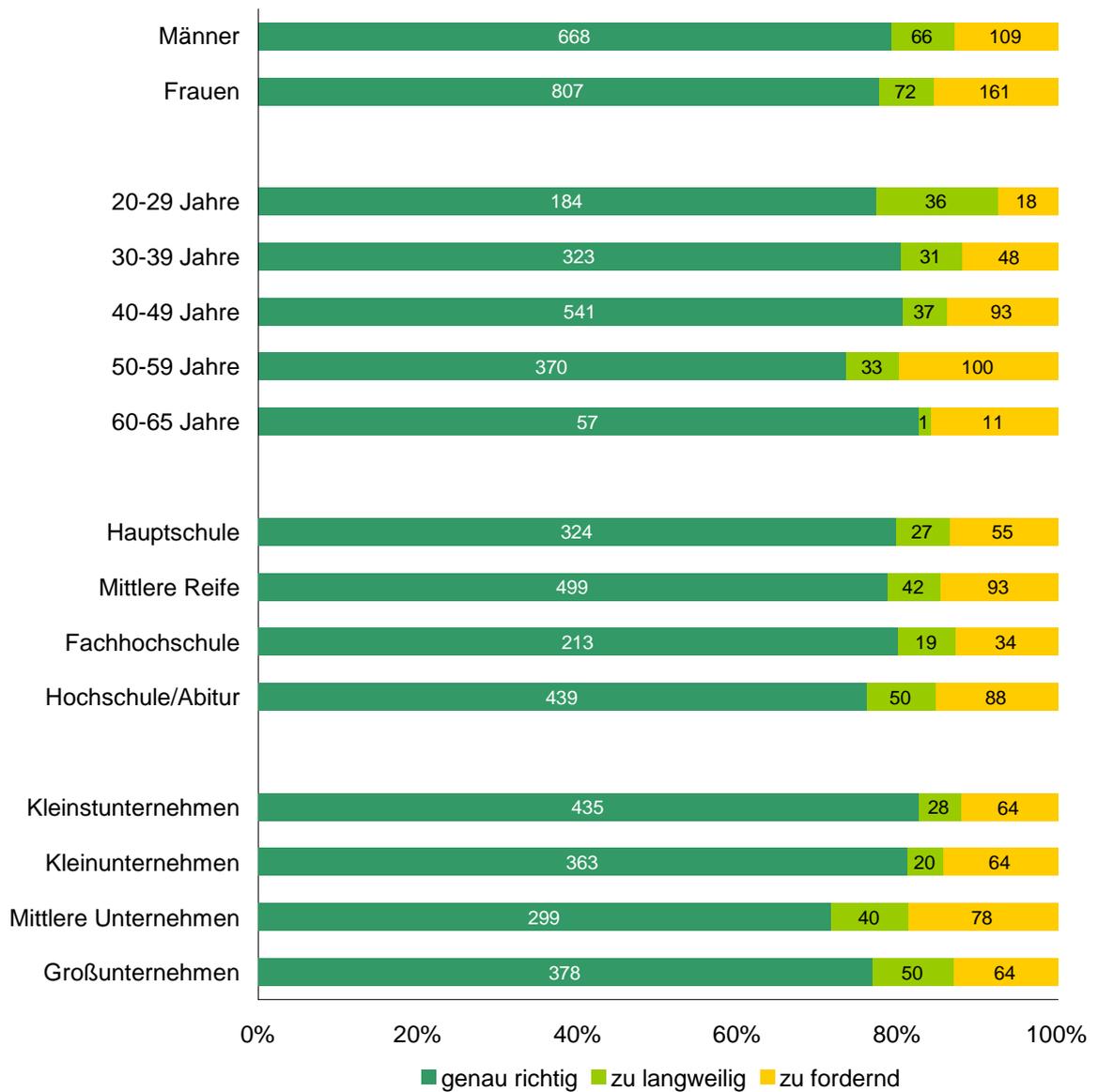
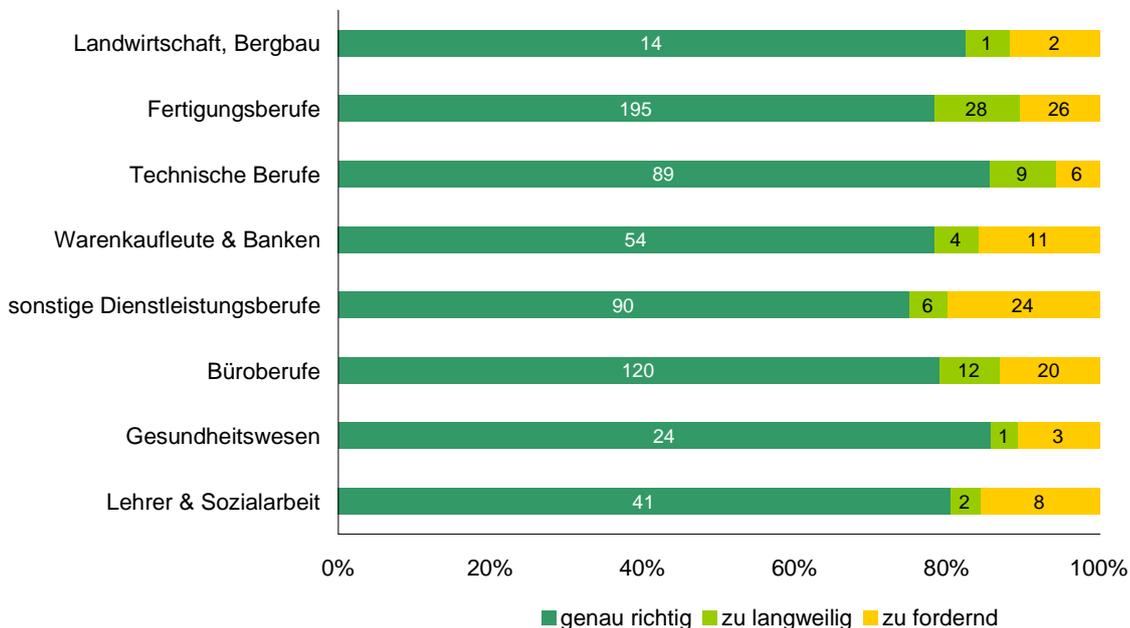


Abbildung 3-21: „Bewertung der Arbeit“ – Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Unternehmensgröße (Anzahl, Prozent)

Bewertung Arbeit - Männer



Bewertung Arbeit - Frauen

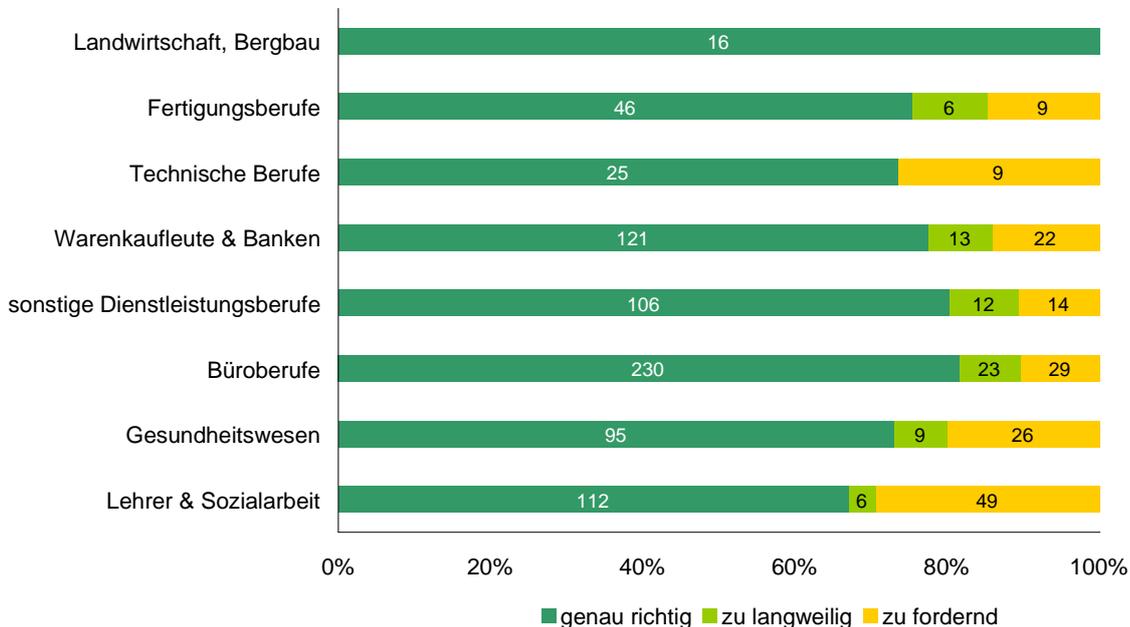


Abbildung 3-22: „Bewertung Arbeit“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, Prozent)

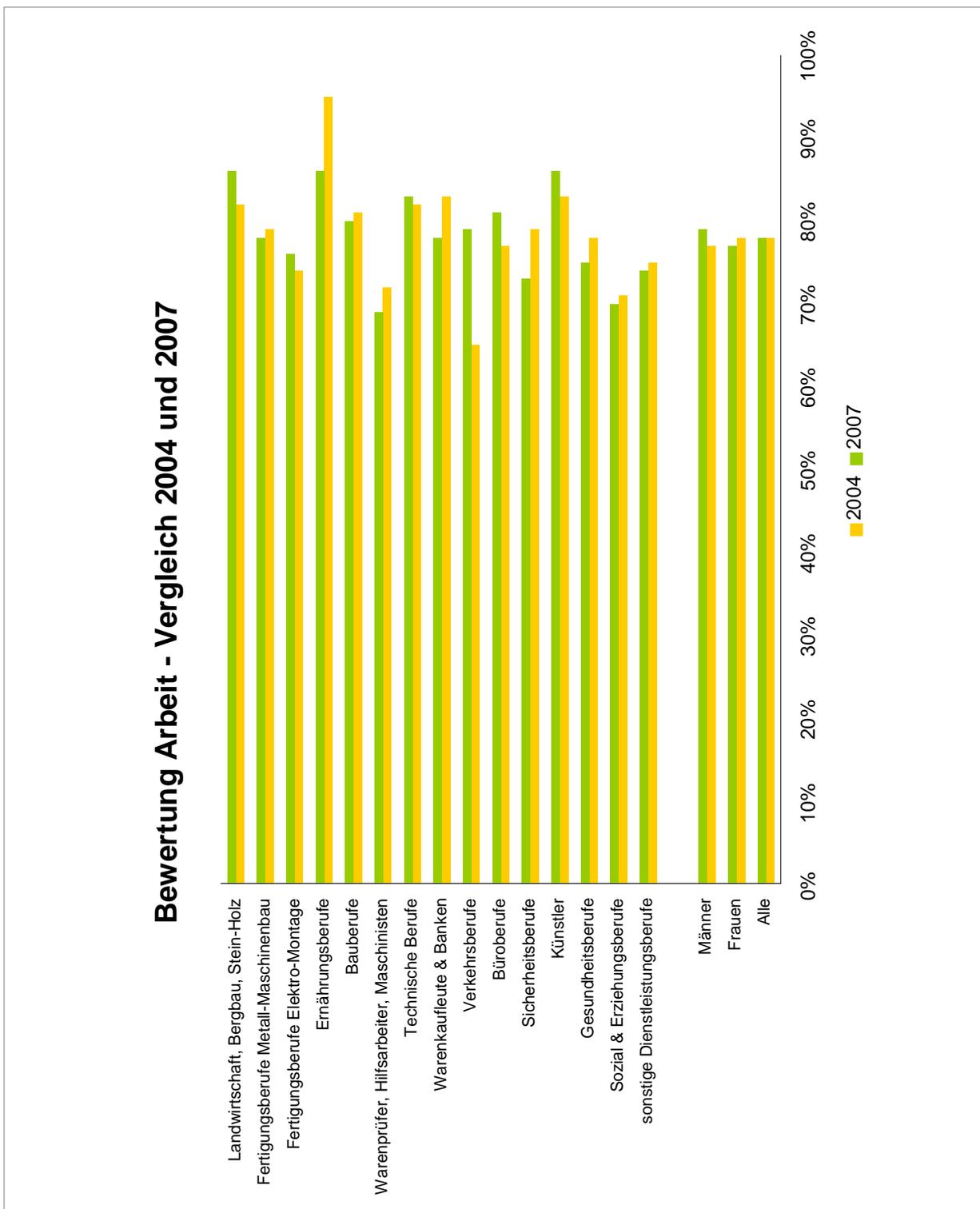


Abbildung 3-23: „Arbeit ist genau richtig.“ – Vergleich 2004 und 2007

3.9 „Wenn sie die Möglichkeit hätten, würden sie dann den Beruf wechseln?“

Den Beruf wechseln, wenn dazu die Gelegenheit bestünde, würden lediglich 30 Prozent der Befragten. Die deutlichsten Veränderungswünsche bestehen bei Männern scheinbar im Bereich Landwirtschaft/Bergbau. Bei den Frauen in Fertigungsberufen würden 45 Prozent der Befragten bei Gelegenheit den Beruf wechseln. Auffallend ist, dass die Beschäftigten im Gesundheitswesen wie auch im Bereich Lehrer und Sozialarbeit nur in einem unterdurchschnittlichen Maße den Beruf wechseln würden.

Die Bereitschaft den Beruf zu wechseln, scheint im Vergleich der Jahre zugenommen zu haben (Abb. 3-26). Im Bereich Warenprüfer-Hilfsarbeiter-Maschinisten lässt sich eine Zunahme der Wechselbereitschaft von sieben Prozent erkennen, bei den Sicherheitsberufen sind es sogar 14 Prozent. Auch die sonstigen Dienstleistungsberufe geben 2007 mit fast 50 Prozent eine deutlich höhere Berufswechselneigung zur Auskunft, als das noch 2004 der Fall war.

Berufswechsel (hypothetisch)

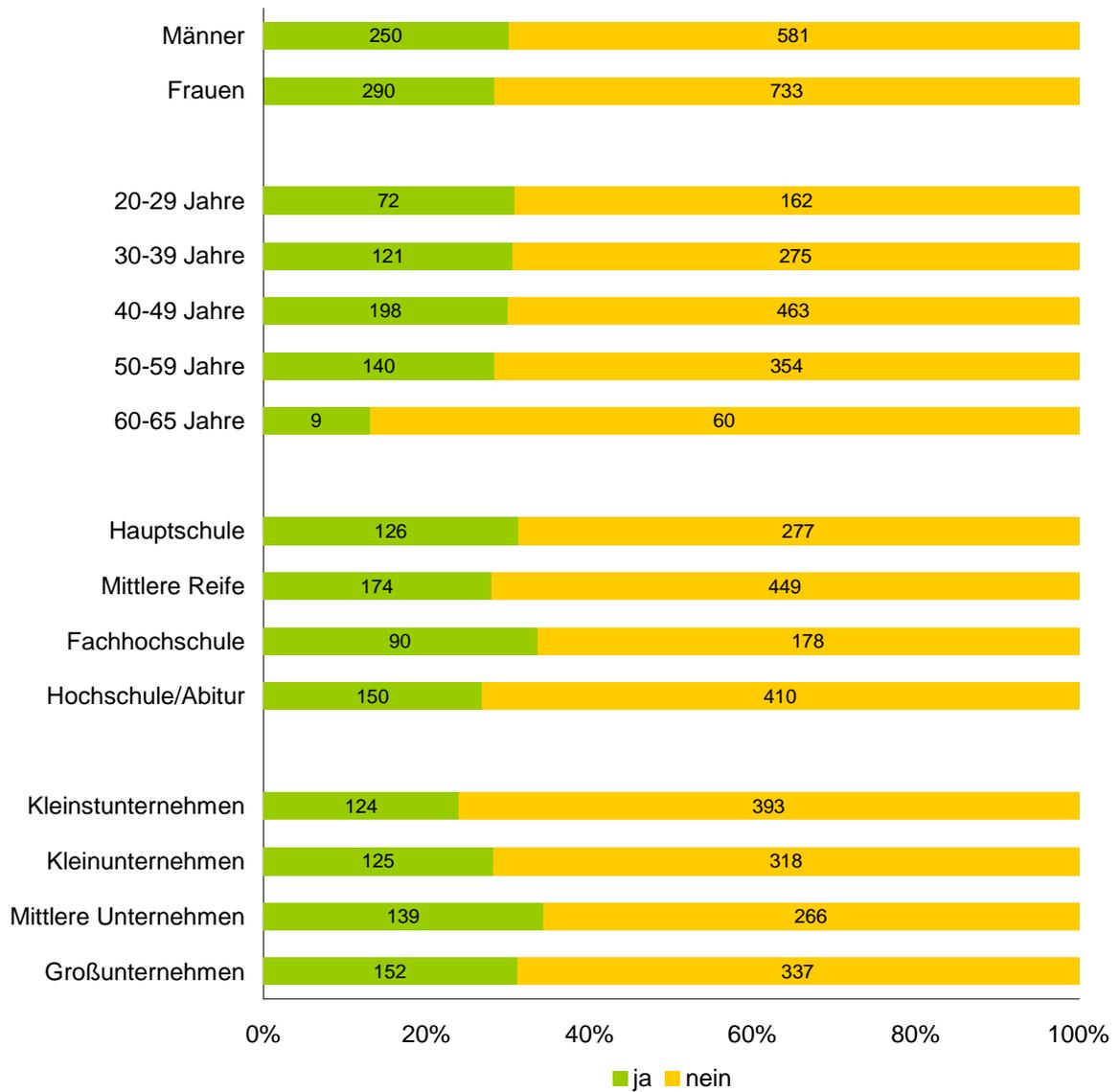
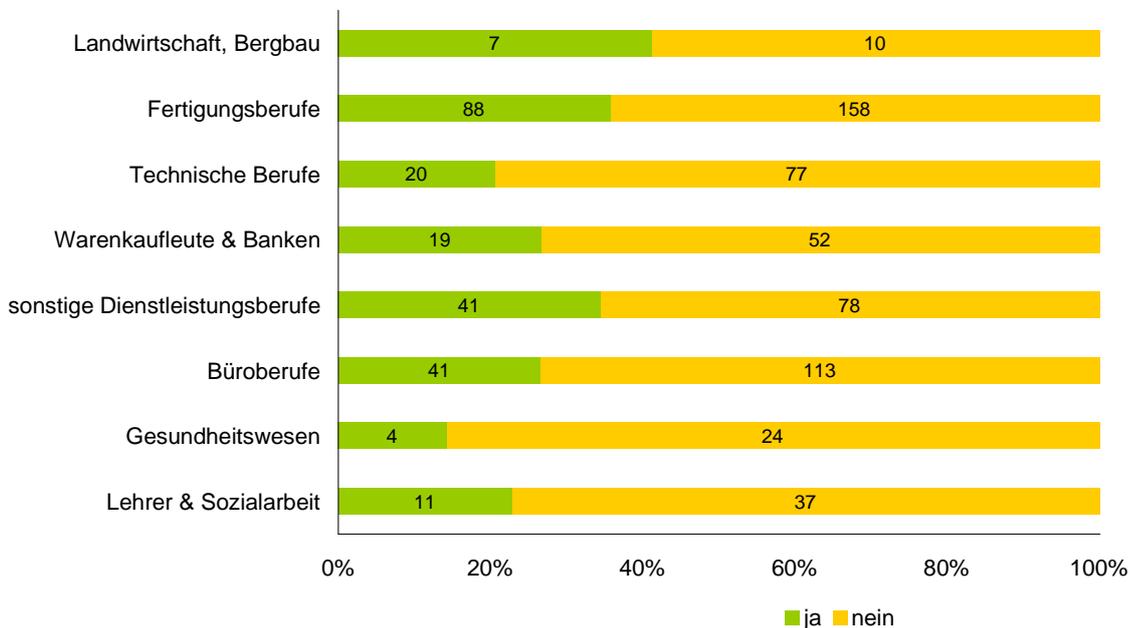


Abbildung 3-24: „Berufswechsel falls möglich“ – Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Unternehmensgröße (Anzahl, Prozent)

Berufswechsel (hypothetisch) - Männer



Berufswechsel (hypothetisch) - Frauen

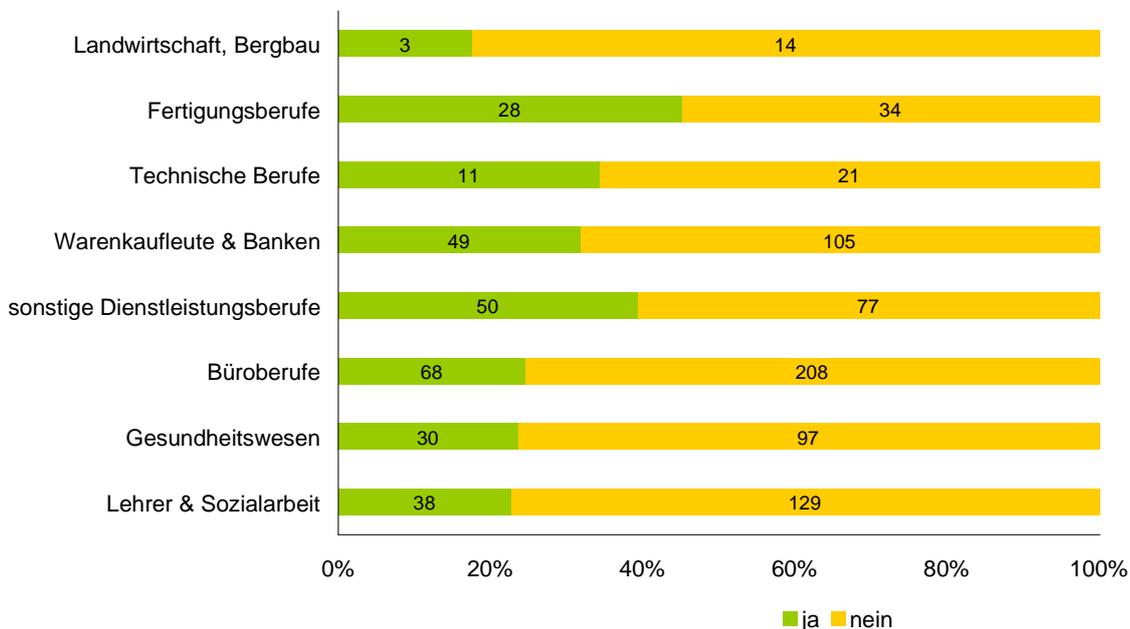


Abbildung 3-25: „Berufswechsel falls möglich“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, Prozent)

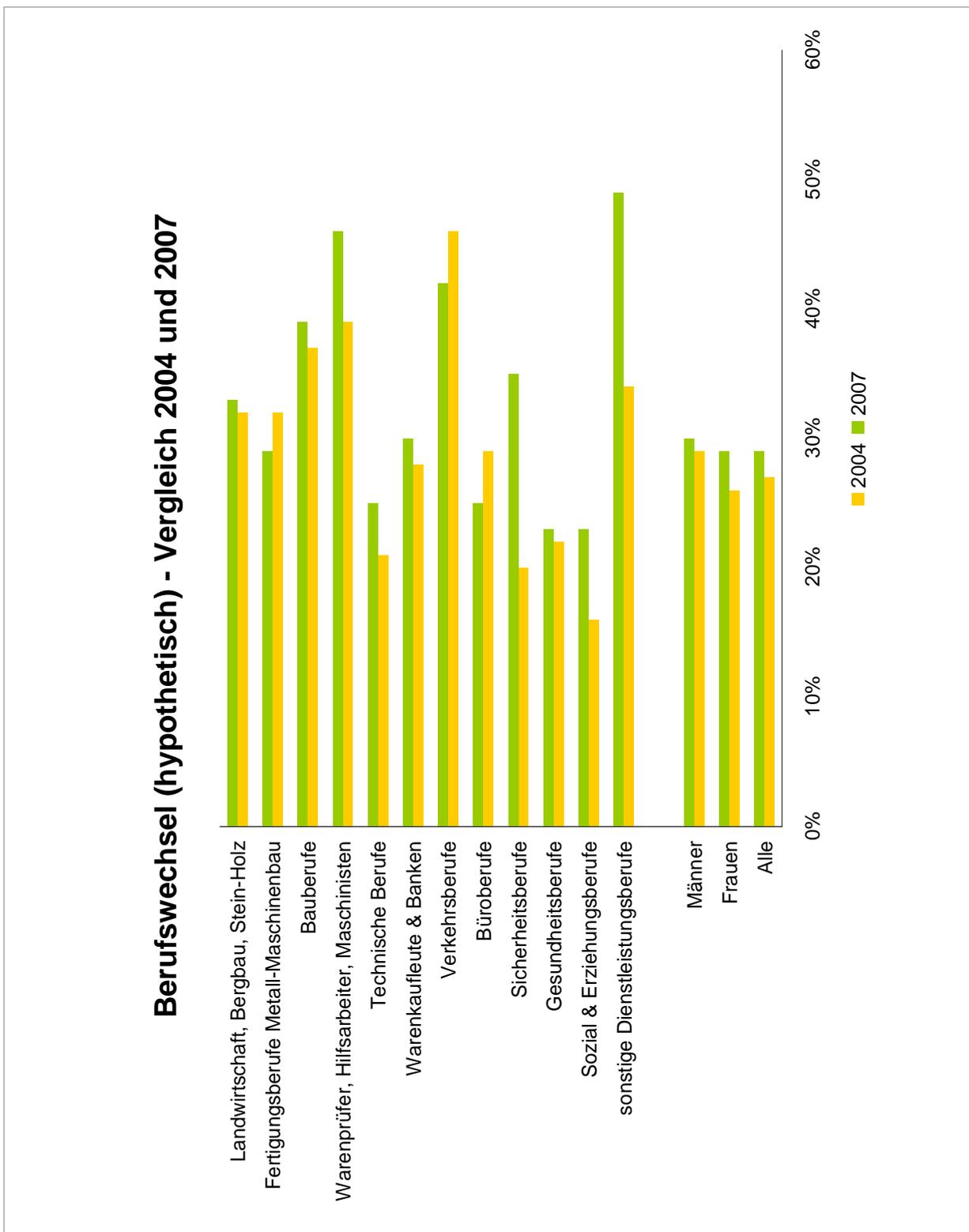


Abbildung 3-26: „Berufswechsel falls möglich“ – Vergleich 2004 und 2007

3.10 „Wenn sie die Möglichkeit hätten, würden sie dann die Branche wechseln?“

Auch die Bereitschaft, sofern möglich, die Branche zu wechseln, wird von ca. 30 Prozent der Befragten angegeben. Die Verteilung der Antworten über die soziodemografischen Merkmale und die Berufsgruppen ähnelt der Frage nach dem Berufswechsel.

Ein ähnliches Bild findet sich auch im Vergleich der Befragungswellen. Erneut sind es die Befragten im Bereich Warenprüfer-Hilfsarbeiter-Maschinisten, sowie der Sozial- und Erziehungsberufe und der sonstigen Dienstleistungsberufe, bei denen eine Zunahme der Wechselbereitschaft in 2007 erkennbar wird.

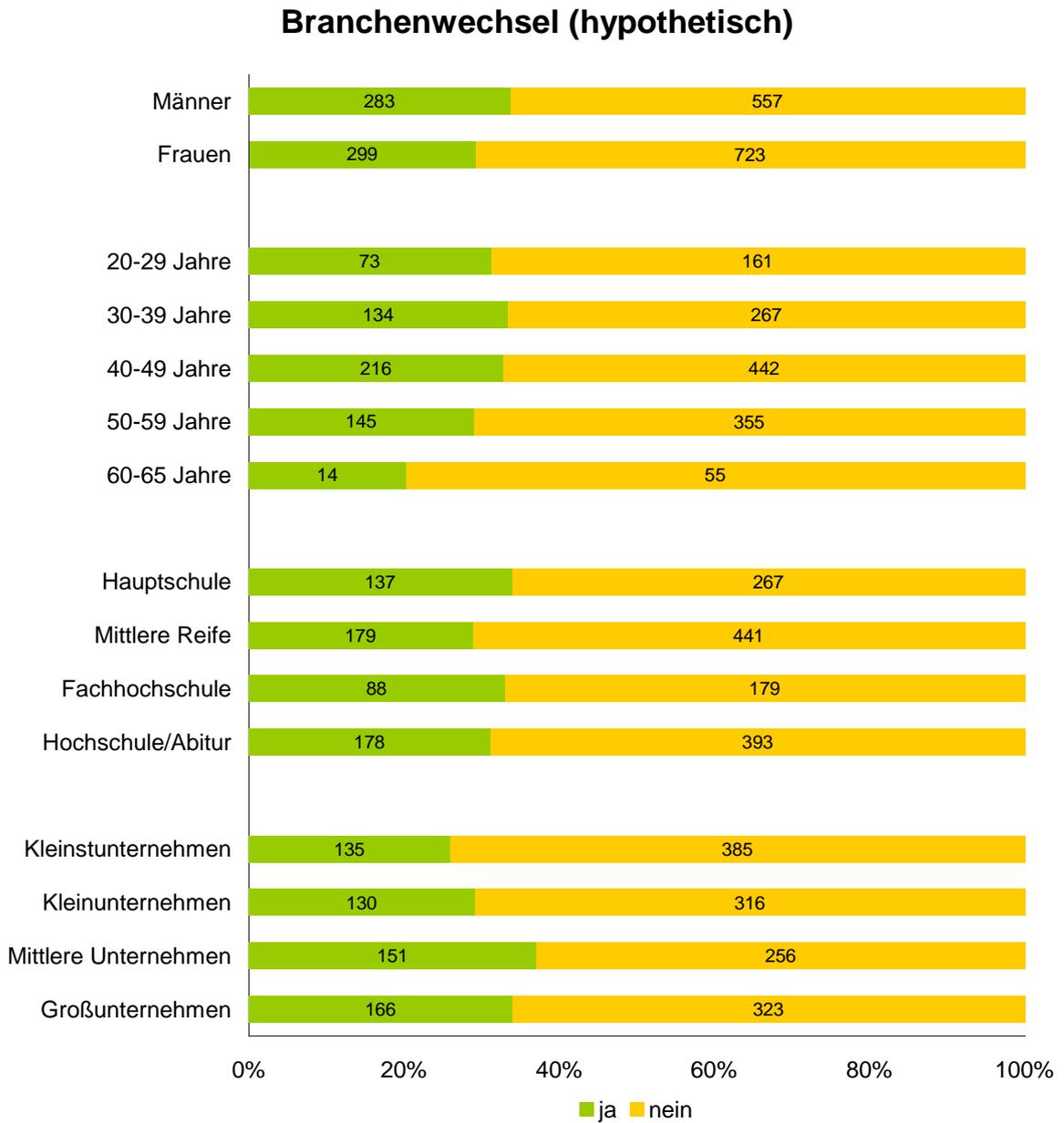
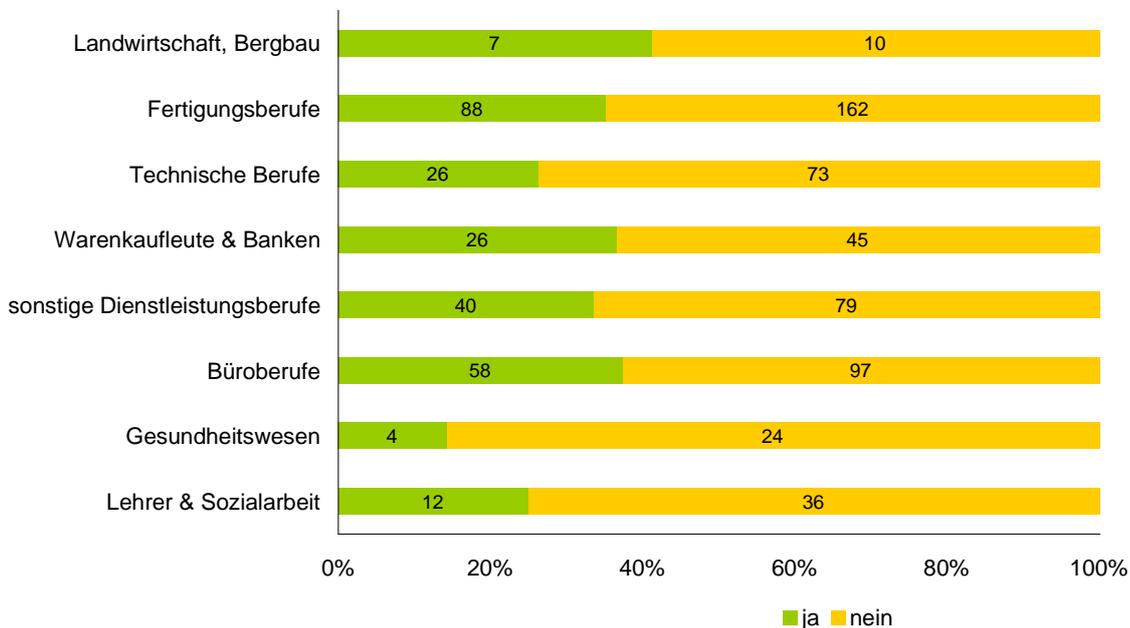


Abbildung 3-27: „Branchenwechsel falls möglich“ – Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Unternehmensgröße (Anzahl, Prozent)

Branchenwechsel (hypothetisch) - Männer



Branchenwechsel (hypothetisch) - Frauen

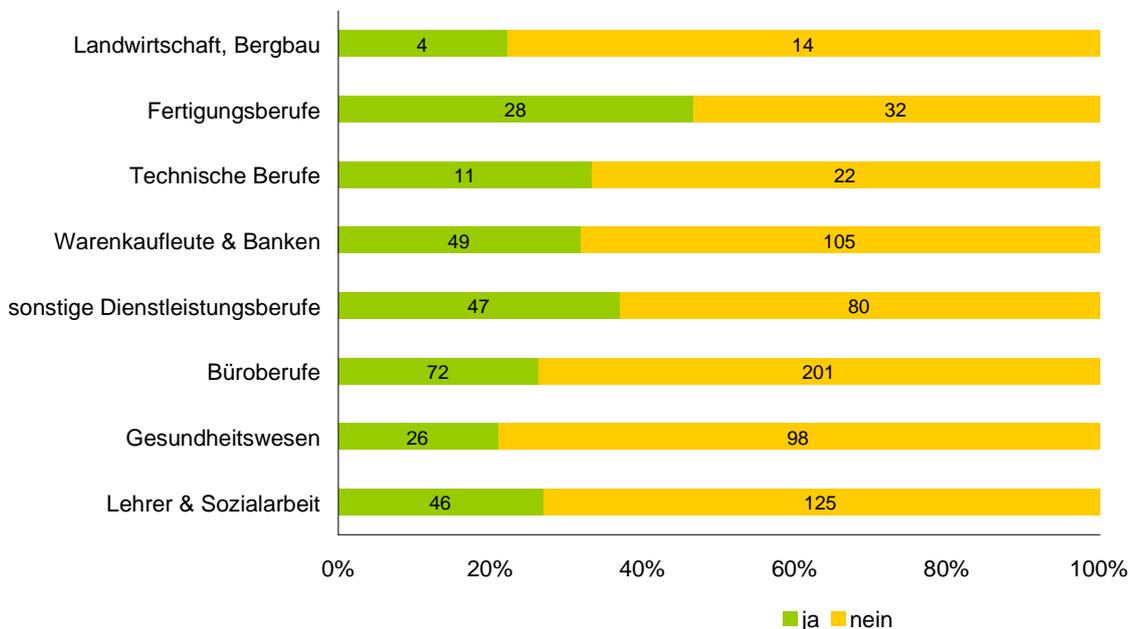


Abbildung 3-28: „Branchenwechsel falls möglich“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, Prozent)

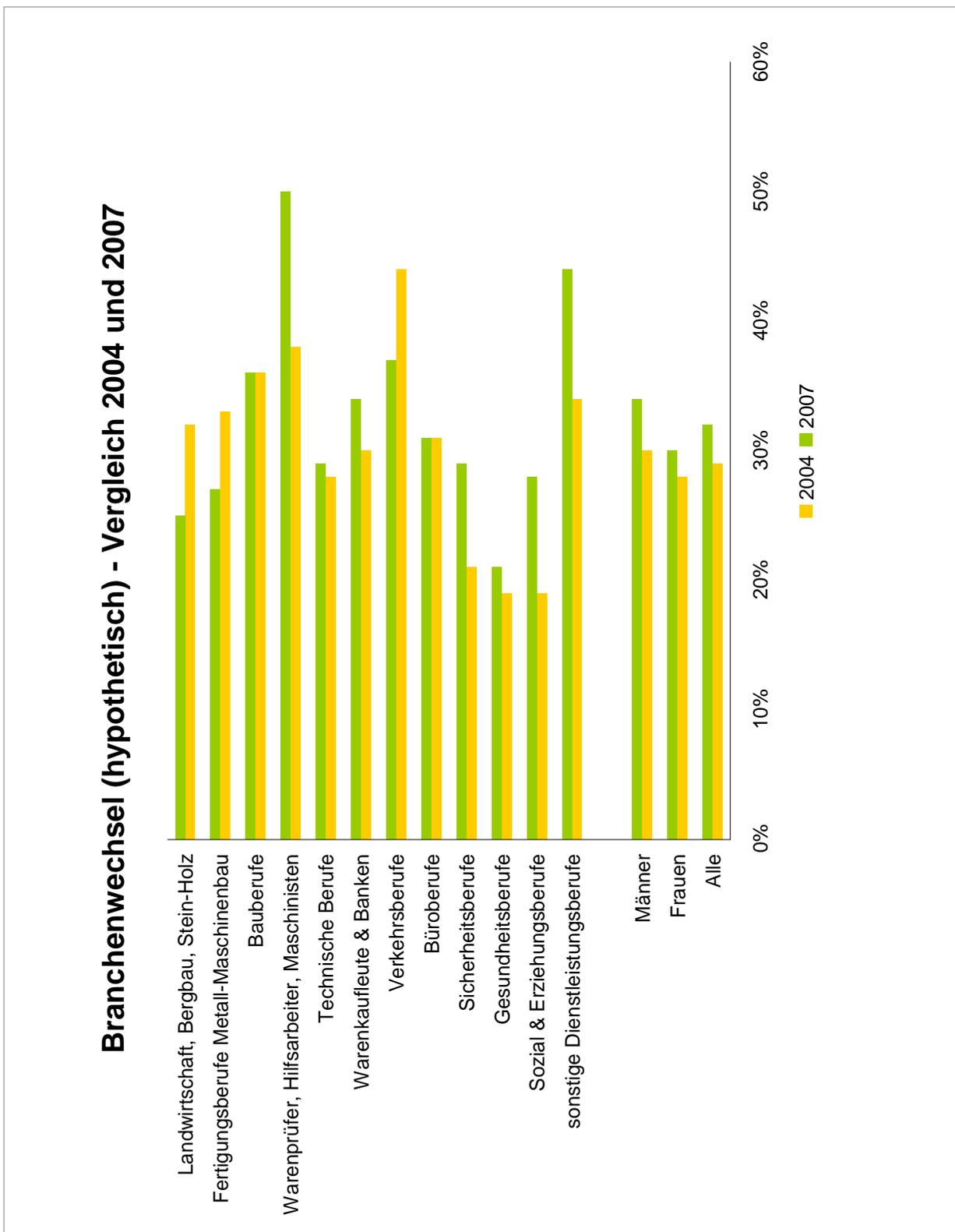


Abbildung 3-29: „Branchenwechsel falls möglich“ – Vergleich 2004 und 2007

3.11 „Wenn sie die Möglichkeit hätten, würden sie dann den Arbeitgeber wechseln?“

Die Möglichkeit den Arbeitgeber zu wechseln, würden 40 Prozent der Männer und 35 Prozent der Frauen ergreifen. Ein Wechsel des Arbeitgebers ist damit insbesondere bei den Männern häufiger vorstellbar, als der Wechsel des Berufs oder der Branche.

Auch hier ist eine deutliche Abnahme der Bereitschaft mit dem Alter erkennbar, während bei den Berufen die deutlichste Bereitschaft für einen Arbeitgeberwechsel bei den Befragten aus technischen Berufen und den Fertigungsberufen zu sehen ist. Ca. 50 Prozent der Frauen würden hier den Arbeitgeber wechseln.

Die Bereitschaft, den Arbeitgeber zu wechseln, scheint von 2004 auf 2007 zugenommen zu haben. Der Eindruck ist deutlicher als beim möglichen Wechsel des Berufs und der Branchen und ergibt sich hinsichtlich nahezu aller Berufsgruppen.

Arbeitgeberwechsel (hypothetisch)

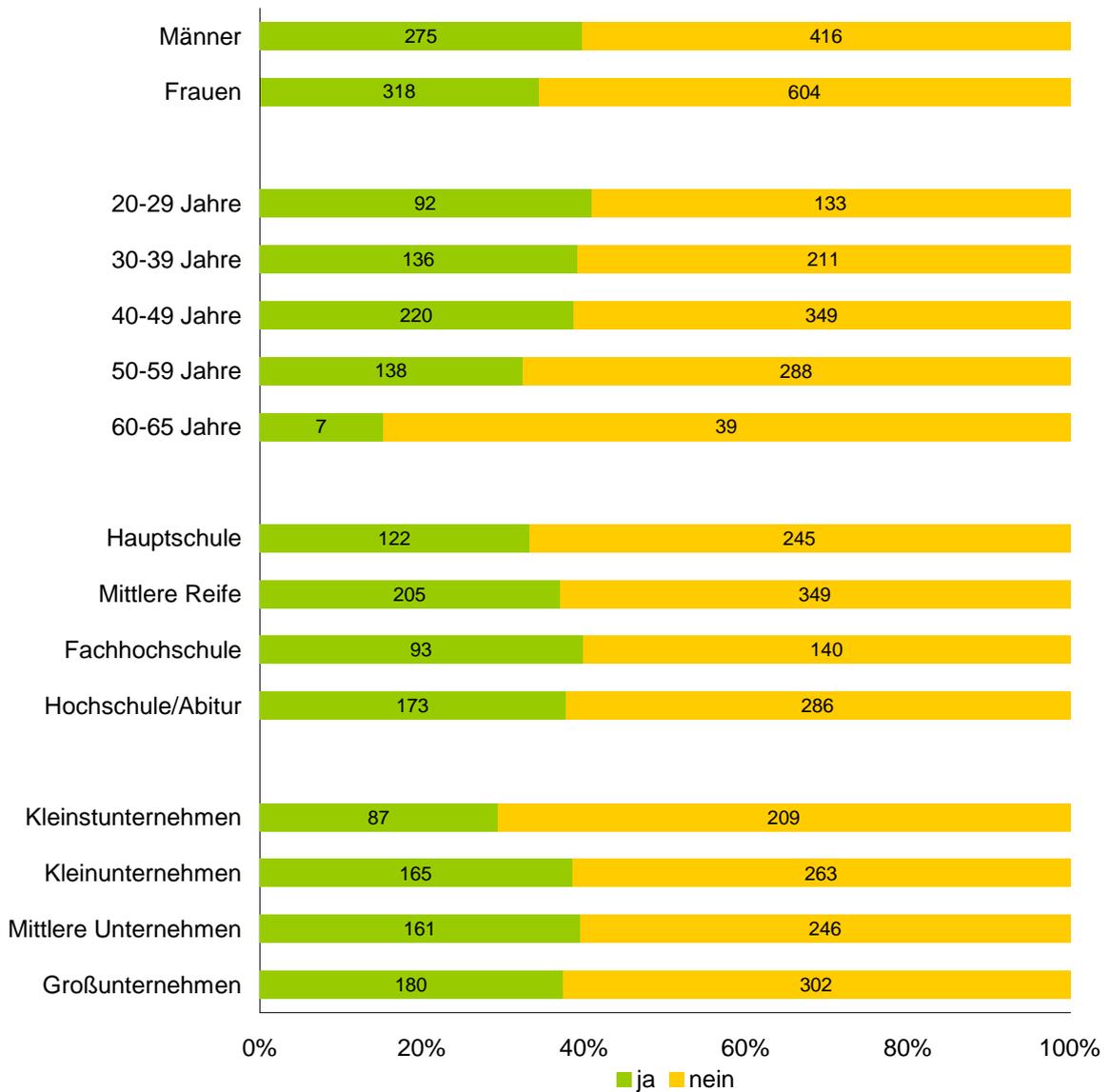
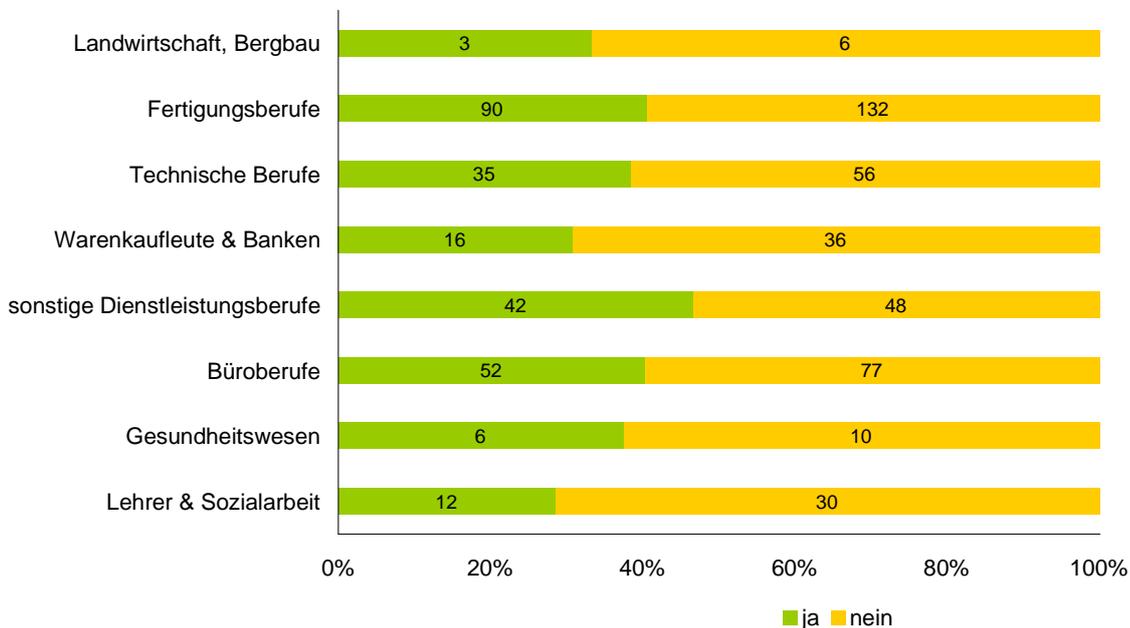


Abbildung 3-30: „Arbeitgeberwechsel falls möglich“ – Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Unternehmensgröße (Anzahl, Prozent)

Arbeitgeberwechsel (hypothetisch) - Männer



Arbeitgeberwechsel (hypothetisch) - Frauen

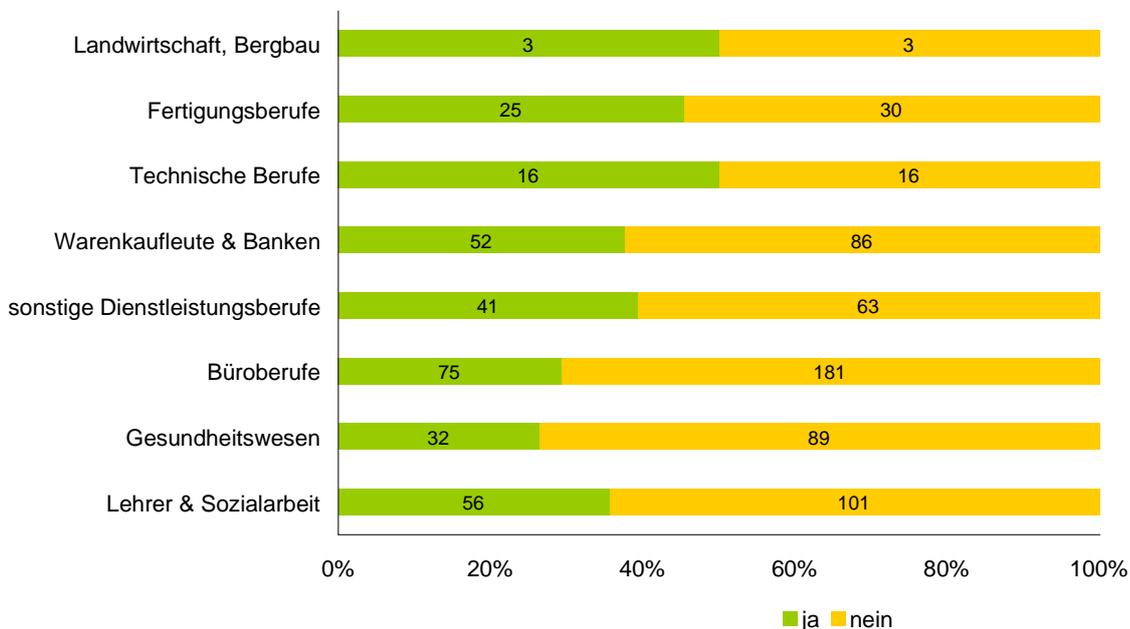


Abbildung 3-31: „Arbeitgeberwechsel falls möglich“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, Prozent)

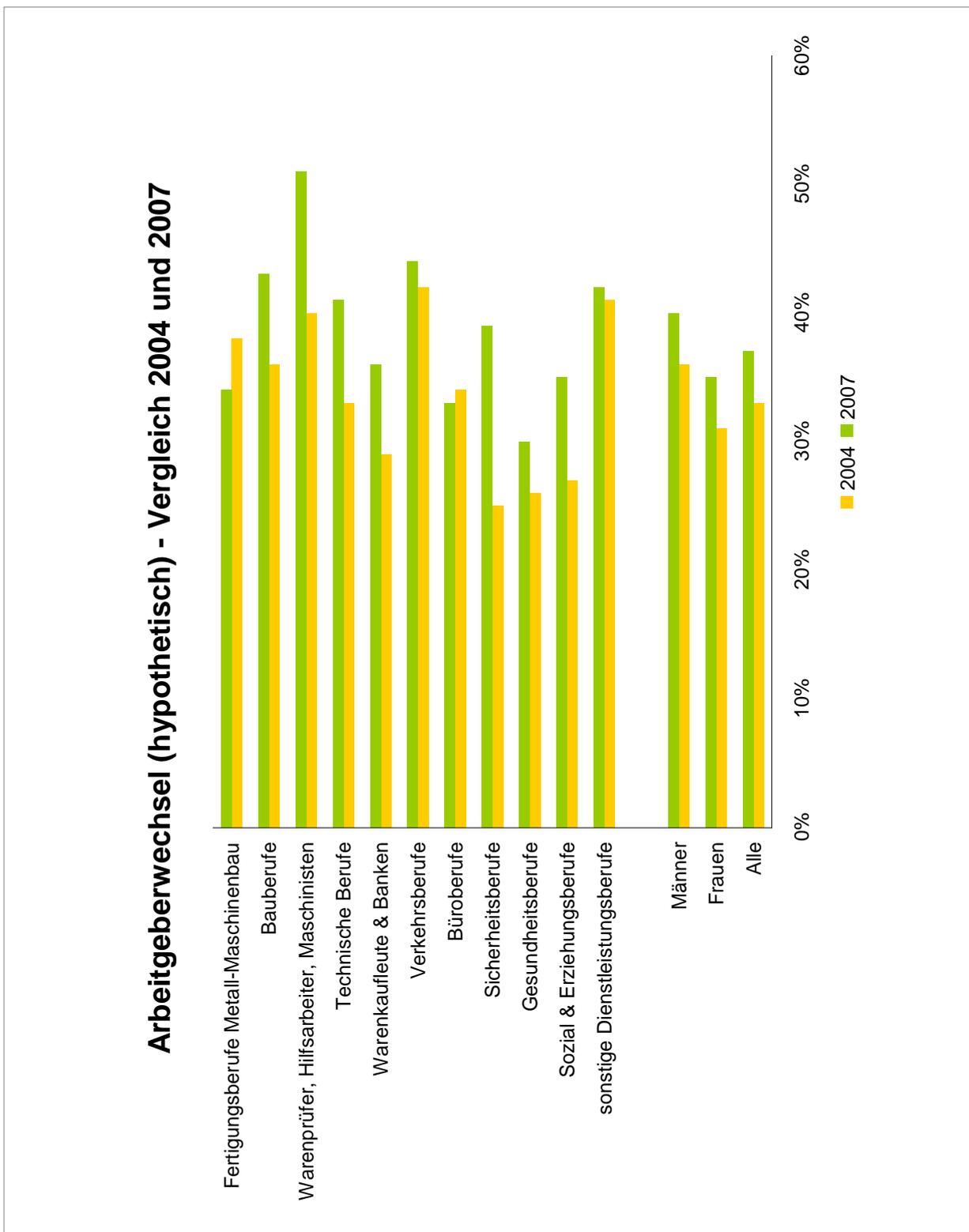


Abbildung 3-32: „Arbeitgeberwechsel falls möglich“ – Vergleich 2004 und 2007

3.12 „Sehen sie in einer Flexibilisierung der Arbeitszeit für sich eher Vorteile oder Nachteile?“

48 Prozent der befragten Männer und 50 Prozent der Frauen antworten hierauf, dass sie hierin persönliche Vorteile erkennen. Die Wahrnehmung von Vorteilen variiert damit ausgeprägt mit dem Bildungsabschluss. Bei den Befragten mit Abitur oder Hochschulabschluss sind es fast 60 Prozent, die durch eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten Vorteile erwarten. Bei den Großunternehmen gibt es ebenfalls eine Mehrzahl der Befragten, die hierin eine positive Veränderung ihrer Arbeitssituation erkennen. Nachteile durch die Flexibilisierung der Arbeitswelt werden in einem geringen Maße gesehen.

Im Vergleich der Berufe sind bei beiden Geschlechtern die Befragten in technischen Berufen auffällig, von denen nahezu 70 Prozent mit einer Flexibilisierung der Arbeitszeit Vorteile verbinden. Ebenso sehen es jeweils über 50 Prozent der Befragten in Büroberufen, in Gesundheitsberufen und im Bereich Lehrer und Sozialarbeit (bei Männern).

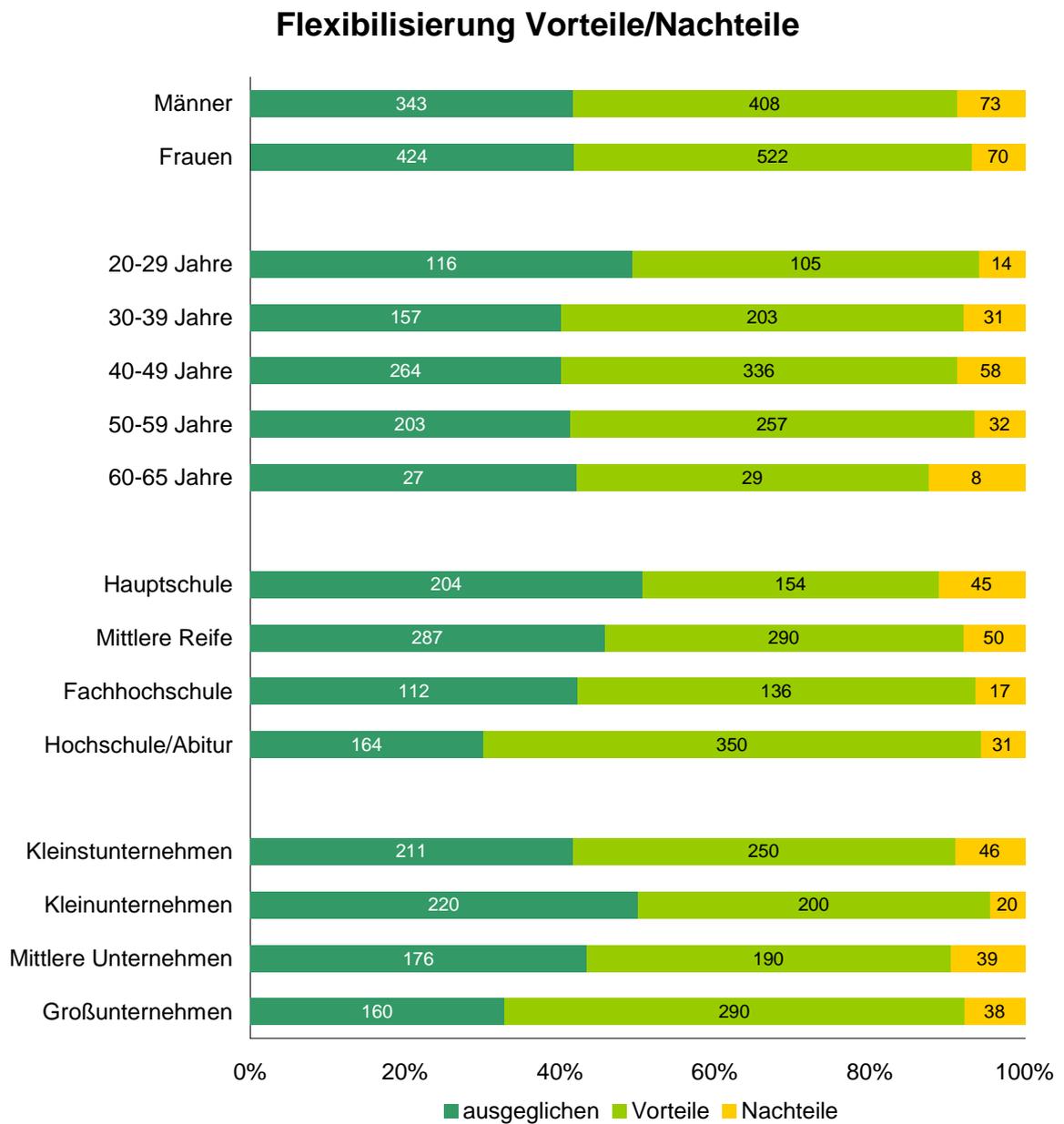
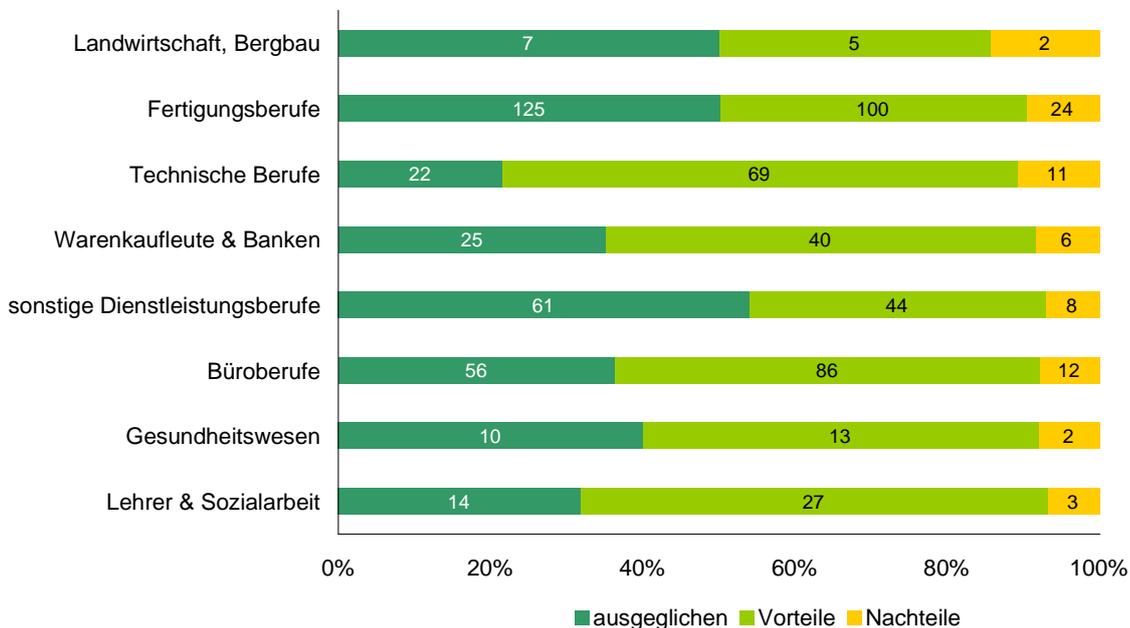


Abbildung 3-33: „Flexibilisierung der Arbeitszeit“ – Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Unternehmensgröße (Anzahl, Prozent)

Flexibilisierung Vorteile/Nachteile - Männer



Flexibilisierung Vorteile/Nachteile - Frauen

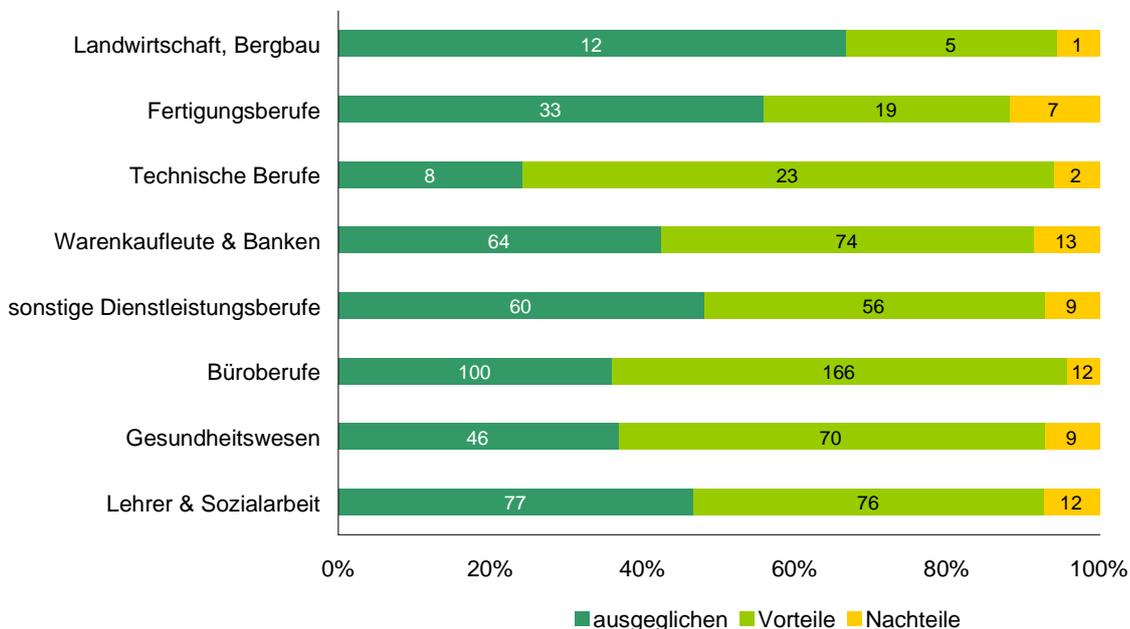


Abbildung 3-34: „Flexibilisierung der Arbeitszeit“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, Prozent)

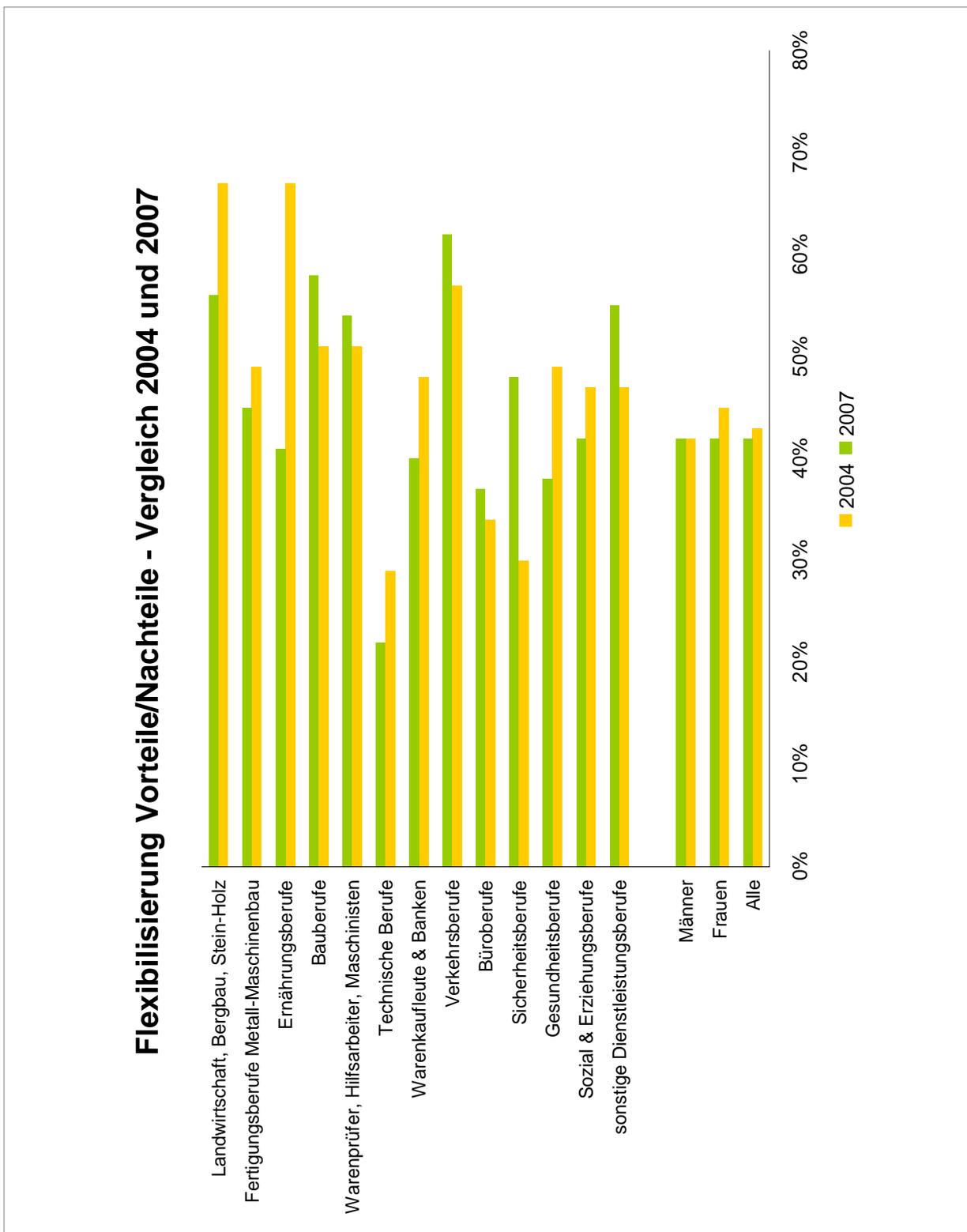


Abbildung 3-35: „Flexibilisierung der Arbeitszeit – Vor- und Nachteile halten sich die Waage.“ – Vergleich 2004 und 2007

Dass sich durch die Flexibilisierung der Arbeitszeit die Vor- und Nachteile die Waage halten, wurde insgesamt in 2004 genauso beurteilt wie 2007. Lediglich im Vergleich der Berufsgruppen lassen sich deutlichere Unterschiede erkennen. So sind es bei den Ernährungsberufen 2007 25 Prozent weniger, die ausgewogene Folgen einer Flexibilisierung der Arbeitszeit erkennen können. Bei den Sicherheitsberufen z. B. nimmt hingegen die Zustimmungsquote von 30 Prozent auf nahezu 50 Prozent zu.

3.13 „Können sie sich vorstellen, ihre derzeitige Arbeitstätigkeit bis zum 65. Lebensjahr auszuüben?“

Auf diese Frage antwortet nahezu die Hälfte aller Befragten, dass sie dies für nicht oder nur eingeschränkt vorstellbar hält. Am wenigsten vorstellbar ist dies erwartungsgemäß für den jüngeren Beschäftigten. Ein positives Bild ergibt sich für die Kleinstunternehmen. Hier geben nahezu 60 Prozent der Befragten an, sich uneingeschränkt vorstellen zu können, ihre Tätigkeit bis zum 65. Lebensjahr auszuüben.

Im Vergleich der Berufe werden die höchsten Zustimmungsquoten (uneingeschränkt vorstellbar) von über 60 Prozent bei Männern in sonstigen Dienstleistungsberufen, technischen Berufen sowie Büroberufen gegeben. Bei Letzteren wird gleichzeitig der dritthöchste Anteil derer beobachtet, die sich nicht vorstellen können, ihre Tätigkeit bis zum 65. Lebensjahr auszuüben.

Frauen ist die Fortführung ihrer Tätigkeit uneingeschränkt nur im geringeren Maße vorstellbar. Die höchsten Zustimmungsquoten finden sich in Büroberufen, technischen Berufen und im Bereich Landwirtschaft-Bergbau.

Besonders negative Ergebnisse ergeben sich für die Angehörigen der Fertigungsberufe sowie bei Frauen im Bereich Lehrer und Sozialarbeit, wo sich weniger als 40 Prozent der Befragten uneingeschränkt vorstellen können, ihre Tätigkeit bis zum 65. Lebensjahr auszuüben.

Gleiche Tätigkeit bis zum 65. Jahr (Vorstellung)

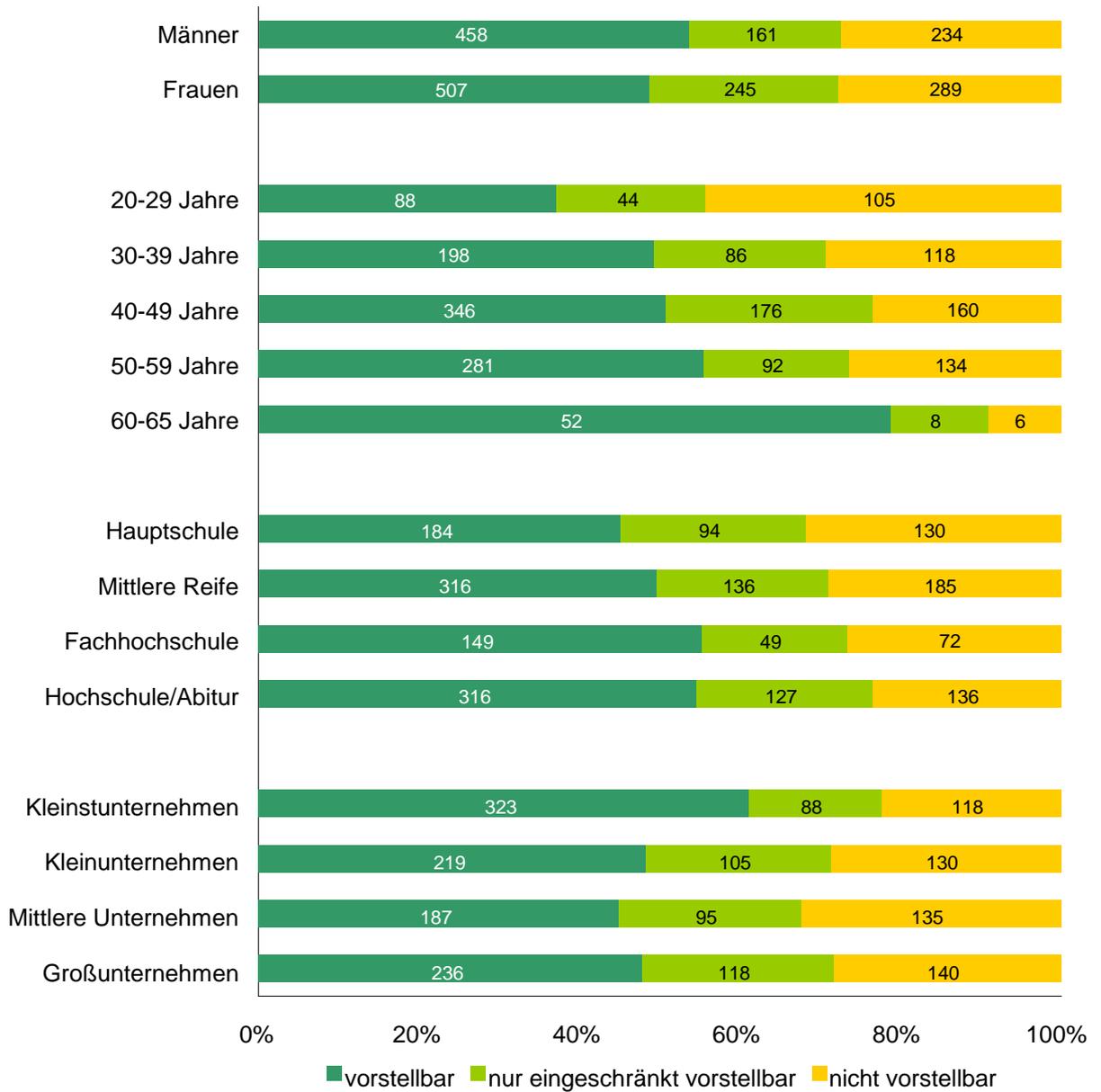
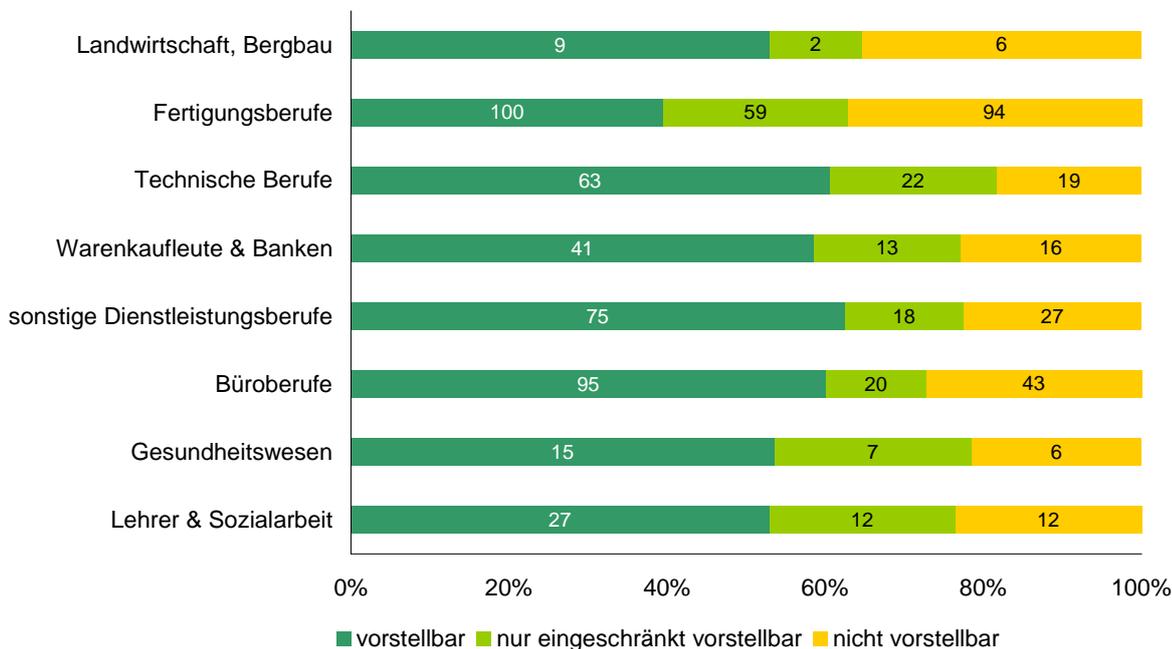


Abbildung 3-36: „Gleiche Tätigkeit bis zum 65. Lebensjahr ausüben“ – Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Unternehmensgröße (Anzahl, Prozent)

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



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

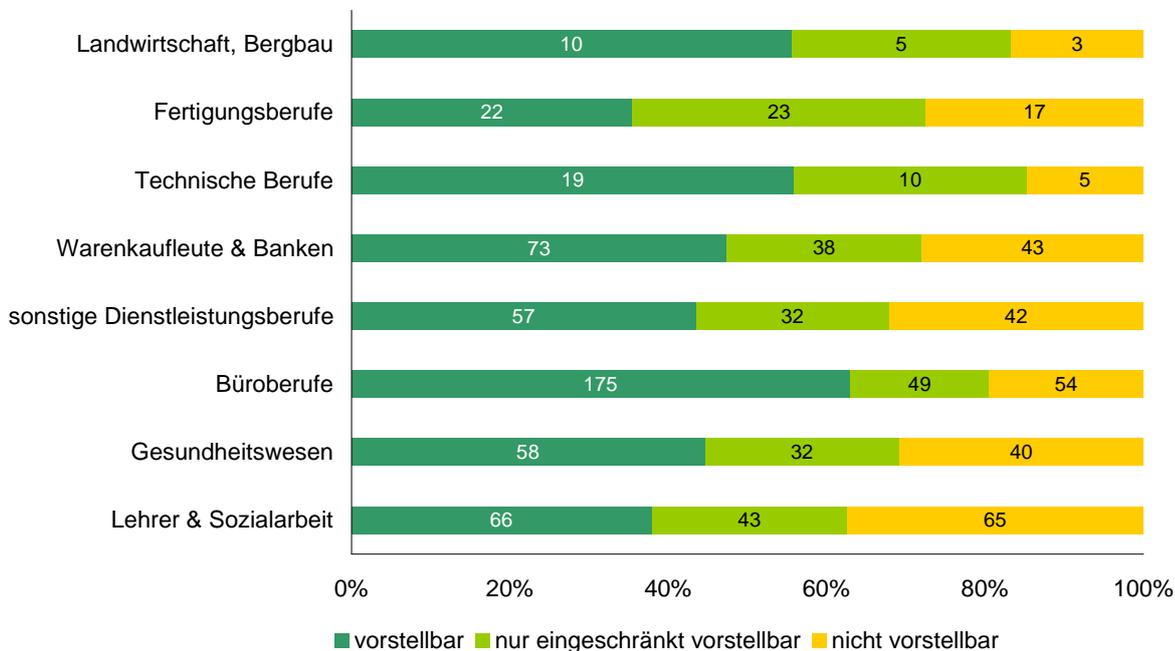


Abbildung 3-37: „Gleiche Tätigkeit bis zum 65. Lebensjahr ausüben“ – Verteilung der Antworten nach Berufen (Anzahl, Prozent)

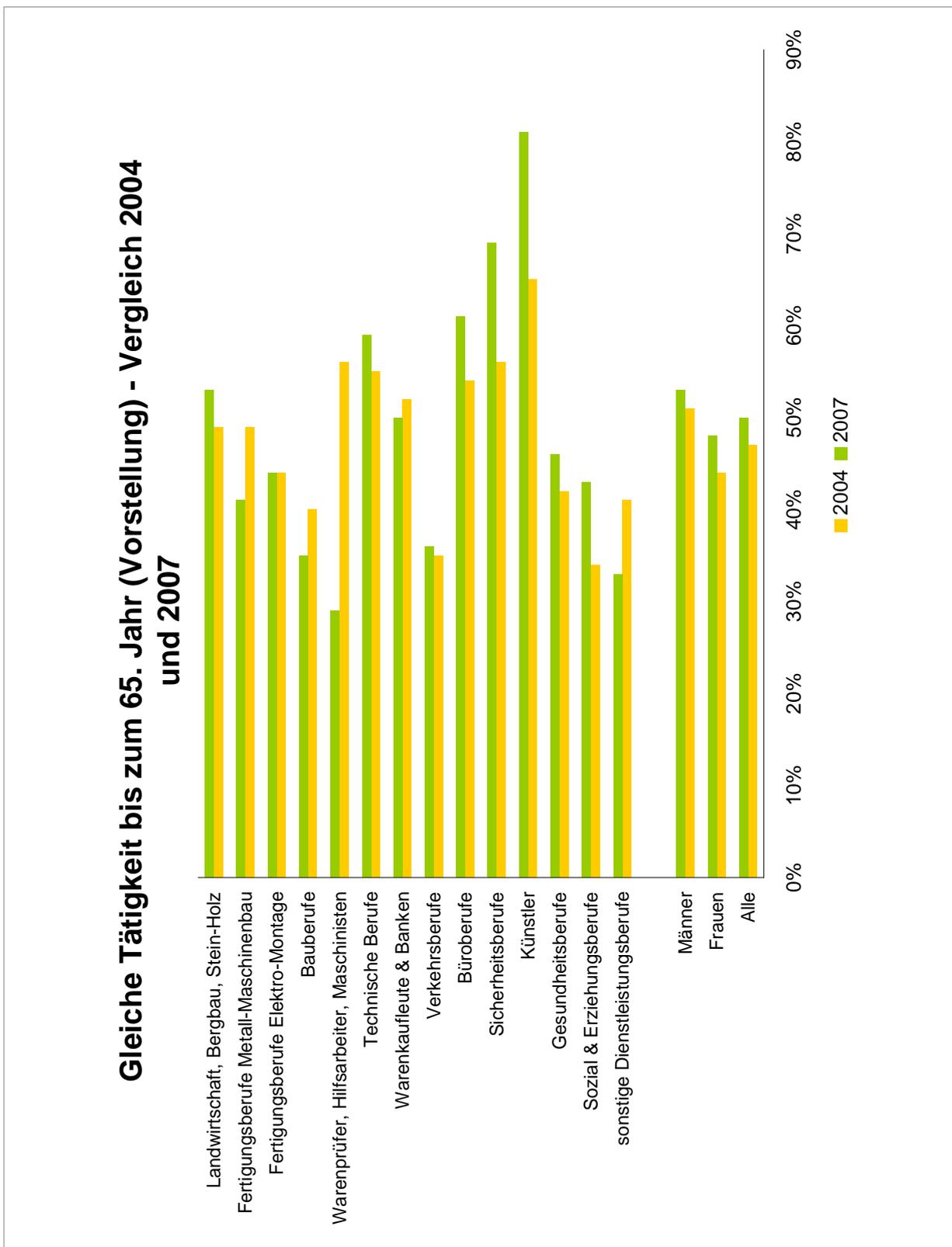


Abbildung 3-38: „Gleiche Tätigkeit bis zum 65. Lebensjahr ausüben“ – Vergleich 2004 und 2007

2007 können sich insgesamt mehr Befragte vorstellen, ihre Tätigkeit bis zum 65. Lebensjahr auszuüben. Bei Frauen beträgt die Zunahme vier Prozent. Im Vergleich der Berufsgruppen ist die positive Veränderung besonders deutlich bei den Sicherheitsberufen sowie bei den Künstlern. Es werden allerdings auch negative Trends sichtbar. So sind z. B. bei den Fertigungsberufen Metall- und Maschinenbau, bei den Bauberufen sowie im Bereich Warenprüfer-Hilfsarbeiter-Maschinisten zum Teil deutliche negative Veränderungen erkennbar. Bei der letzteren Berufsgruppe sind es in 2007 lediglich noch 29 Prozent die sich vorstellen können, ihre Tätigkeit bis zum 65. Lebensjahr auszuüben.

Abschließend wurde gefragt: „Welche Voraussetzungen müssen denn erfüllt sein, damit Sie sich vorstellen könnten, bis zum 65. Lebensjahr ihre derzeitige Arbeit auszuüben?“. Annähernd die Hälfte der Befragten antwortete auf diese offene Frage. Die in Abb. 3-39 zusammengefassten Antworten lassen erkennen, dass als häufigste Voraussetzung der Erhalt der körperlichen und geistigen Fitness gesehen wird. Im Hinblick auf Voraussetzungen, die die Arbeitssituation beschreiben, ergeben sich teilweise deutliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Während Männer die Reduktion der Arbeitszeit und Arbeitsbelastungen betonen, werden von Frauen auch mehr Lohn, ein besseres Arbeitsklima oder bessere Arbeitszeiten als Voraussetzungen genannt.

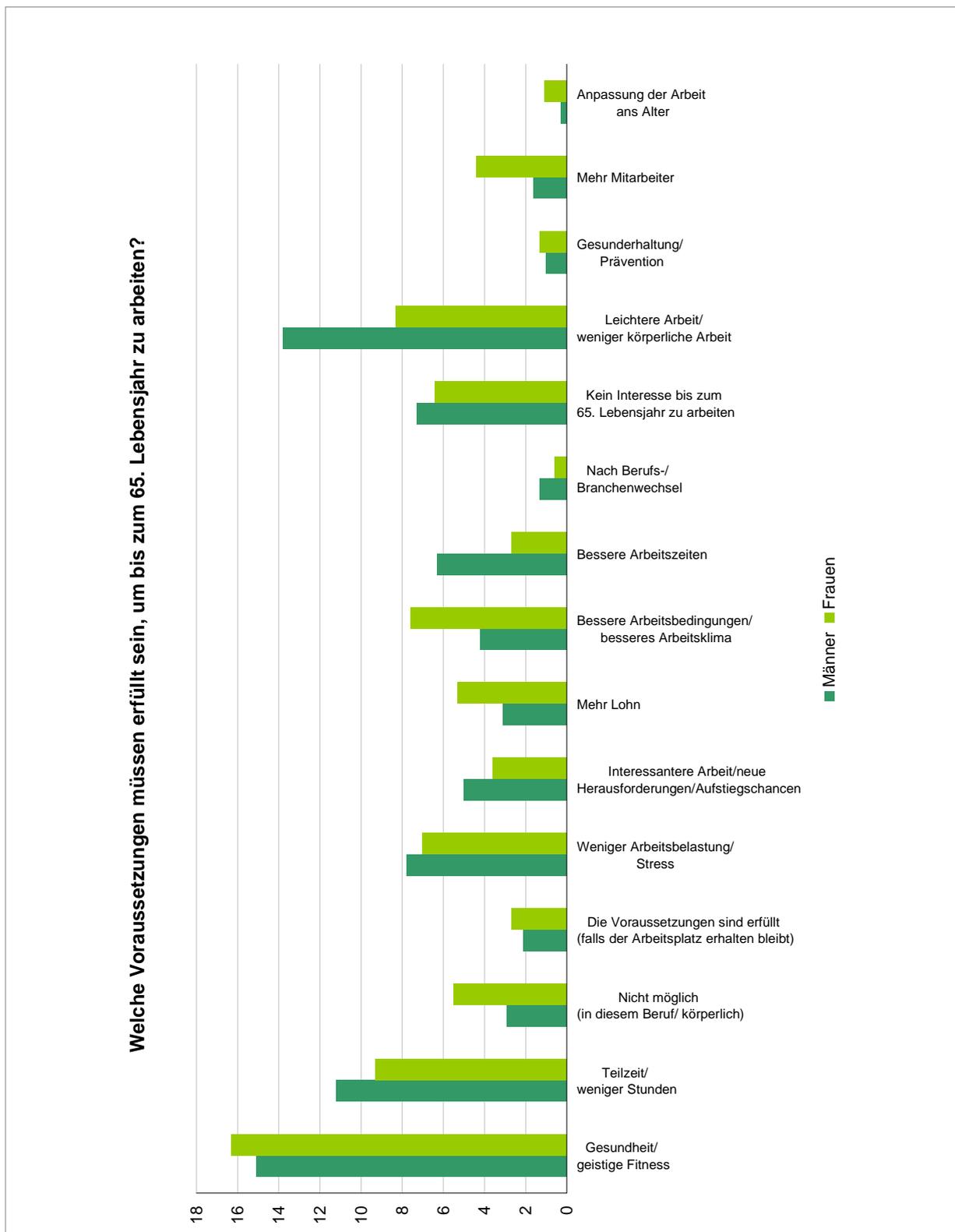


Abbildung 3-39: Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein, um bis zum 65. Lebensjahr zu arbeiten? (Nennungen)

Tabelle 3-1: Einschätzungen zur Arbeit im Vergleich 2004 und 2007 (Prozent)

	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Frage	2004	2007	2004	2007
Meine Arbeit hält mich fit ¹ .	24	25	34	35
Meine Arbeit bringt Anerkennung ¹ .	27	27	39	35
Mein Unternehmen kümmert sich um meine Gesundheit ¹ .	14	17	11	14
Meine Arbeit ist vielseitig und abwechslungsreich ¹ .	53	49	54	47
Der Stellenwert der Arbeit ist genau richtig.	59	57	66	62
Das Verhältnis Arbeit, Familie, Freizeit ist ausgewogen.	55	51	58	55
Die Anforderungen meiner Arbeit sind genau richtig.	77	79	78	77
Ich würde den Beruf wechseln.	29	30	26	29
Ich würde die Branche wechseln.	30	34	28	30
Ich würde den Arbeitgeber wechseln.	36	40	31	35
Vorteile und Nachteile durch Flexibilisierung der Arbeitszeit sind ausgeglichen.	42	42	45	42
Die derzeitige Tätigkeit bis zum 65. Lebensjahr ist vorstellbar.	51	53	44	48

¹ trifft voll und ganz zu

Tabelle 3-2: Veränderungen der Einschätzungen zur Arbeit im Vergleich 2004 und 2007*

Frage	Verbesserung	Verschlechterung
Meine Arbeit ist vielseitig und abwechslungsreich.	Landwirtschaft ¹	Bauberufe, Künstler ² , Gesundheitsberufe, Sozial-/Erziehungsberufe
Stellenwert der Arbeit ist genau richtig.	Verkehrsberufe	Landwirtschaft, Bauberufe
Verhältnis Arbeit, Familie, Freizeit ist ausgewogen.	Verkehrsberufe	Landwirtschaft, Metall-Maschinenbau, Bauberufe, Sicherheitsberufe ³
Anforderungen meiner Arbeit sind genau richtig.	Verkehrsberufe	
Ich würde Branche wechseln.		Warenprüfer – Hilfsarbeiter
Ich würde Arbeitgeber wechseln.		Warenprüfer – Hilfsarbeiter
Vorteile/Nachteile durch Flexibilisierung der Arbeitszeit sind ausgeglichen.		Landwirtschaft, Gesundheitsberufe
Derzeitige Tätigkeit bis zum 65. Lebensjahr ist vorstellbar.	Sicherheitsberufe, Künstler	Warenprüfer – Hilfsarbeiter

* nur für Berufe mit mehr als 20 Befragten in Antwortkategorie und Veränderungen >10 Prozent

¹ Landwirtschaft, Bergbau, Stein-Holz;

² umfasst z. B. Journalisten, Designer, Musiker;

³ umfasst z. B. Hausmeister, Polizisten, Juristen

Tabelle 3-3: Einschätzungen der Arbeit nach Unternehmensgrößen (Prozent)

SONNTAGSFRAGE		N	Firmengrößenkategorien				Alle
			Kleinst	Klein	Mittel	Groß	%
			< 10 MA	<10-49 MA	50-249 MA	>= 250 MA	
Meine Arbeit hält mich fit ¹ .	Männer	215	28.9	34.1	24.8	15.8	24.8
	Frauen	374	41.8	35.9	31.3	29	35.2
Meine Arbeit bringt Anerkennung ¹ .	Männer	228	35.2	31.2	23.5	19	26.5
	Frauen	371	46.6	34.9	27.7	26	35
In meiner Arbeit werde ich durch Kollegen/Vorgesetzte unterstützt ¹ .	Männer	235	27.2	29.5	29.1	26.2	27.8
	Frauen	349	35.3	34.6	31.7	30.5	33.3
Mein Unternehmen kümmert sich um meine Gesundheit ¹ .	Männer	139	24.2	10.9	12.5	19	17
	Frauen	140	20.7	10.1	8	13.6	13.6
Meine Arbeit ist vielseitig und abwechslungsreich ¹ .	Männer	418	60.4	47.4	44.7	42.1	48.3
	Frauen	511	56	49.5	46.9	35.9	47.9
Der Stellenwert der Arbeit ist genau richtig.	Männer	491	49.8	54.6	62	60.7	57.1
	Frauen	657	64.7	62.8	62.3	57.9	62.2
Das Verhältnis Arbeit, Familie, Freizeit ist ausgewogen.	Männer	442	47.2	48.9	52	55.4	51.2
	Frauen	581	62.8	51.9	52.7	49.8	55
Die Anforderungen meiner Arbeit sind genau richtig.	Männer	674	79.7	82.9	75.7	78.4	79
	Frauen	812	83.9	79.3	67.7	74.7	77.3
Ich würde den Beruf wechseln.	Männer	251	27.4	29.7	34.9	28.2	29.8
	Frauen	294	21.5	26.8	33.9	34.5	28.4
Ich würde die Branche wechseln.	Männer	287	30.8	33.3	37.4	33.7	33.8
	Frauen	304	23.1	26.4	37.7	33.9	29.5
Ich würde den Arbeitgeber wechseln.	Männer	277	36	43.1	40.1	38.3	39.7
	Frauen	323	27	35.4	39.9	35.7	34.5
Die Vorteile und Nachteile durch Flexibilisierung der Arbeitszeit sind ausgeglichen.	Männer	347	41.4	48.5	44.9	35.1	41.6
	Frauen	431	41.3	50.9	42.9	30.8	41.9
Die derzeitige Tätigkeit bis zum 65. Lebensjahr ist vorstellbar.	Männer	463	63.7	50.3	48.3	52	53.7
	Frauen	508	58.8	46.6	41.4	42.5	48.3

4. Verbreitung und Inanspruchnahme von Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung und des Arbeitsschutzes

Betriebliche Gesundheitsförderung und Prävention – begriffen als eine moderne Unternehmensstrategie zur Verbesserung der Gesundheit am Arbeitsplatz – umfassen die Optimierung der Arbeitsorganisation und Arbeitsumgebung, die Förderung aktiver Teilnahme aller Beteiligten und zielen sowohl auf eine gesunde Gestaltung der Arbeit als auch auf Anreize für ein gesundheitsbewusstes Verhalten der Beschäftigten. Das Ergebnis gilt als wissenschaftlich unstrittig: höhere Arbeitszufriedenheit, geringerer Krankenstand und weniger Krankheitskosten. Andererseits lassen Berichte aus der betrieblichen Praxis erwarten, dass Betriebliche Gesundheitsförderung nicht in gleichem Maße über alle Branchen verbreitet ist und dass entsprechende Angebote zudem selektiv von bestimmten Personengruppen in Anspruch genommen werden.

Nach einer repräsentativen Befragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung geben lediglich 20 Prozent der Betriebe an, über gesetzliche Regelungen hinausgehende Maßnahmen zum Schutz oder zur Förderung der Gesundheit der Beschäftigten durchzuführen und zu unterstützen¹. Die Verteilung ist dabei sehr unterschiedlich und reicht von 60 Prozent im Kraftfahrzeugbau bis zu fünf Prozent in Kultur/Sport/Unterhaltung. Die Unternehmensgröße erwies sich ebenfalls als ein bedeutender Einflussfaktor, da über 90 Prozent der Betriebe mit mehr als 1.000 Mitarbeitern Betriebliche Gesundheitsförderung anbieten, aber nur elf Prozent der Kleinstunternehmen. Aufgrund der Fragestellung muss sogar insgesamt von niedrigeren Zahlen ausgegangen werden, da die Durchführung von Krankenstandanalysen ebenfalls als Betriebliche Gesundheitsförderungsmaßnahme gezählt wurde. Wie Beschäftigte die Verbreitung von Betrieblicher Gesundheitsförderung und Arbeitsschutz sehen und ob sie die angebotenen Maßnahmen nutzen, ist dagegen noch wenig untersucht.

¹ Holleederer A 2007. Betriebliche Gesundheitsförderung in Deutschland – Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2002 und 2004. Gesundheitswesen 69. 63-76

Im IGA-Barometer wurde daher die Gelegenheit ergriffen, die Verbreitung und die Inanspruchnahme von Maßnahmen der betrieblichen Prävention aus Sicht der Beschäftigten zu erheben. Es soll damit hervorgehoben werden, welche Einzelmaßnahmen verbreitet angeboten werden und ob diese die Akzeptanz der Beschäftigten finden.

4.1 Wie verbreitet sind Maßnahmen der betrieblichen Prävention?

Tabelle 4-1 stellt die abgefragten Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung und des Arbeitsschutzes zusammen und differenziert die Verbreitung nach Unternehmensgrößen.

Die Leitfrage „Spielt in dem Betrieb, in dem sie arbeiten, Gesundheitsförderung eine Rolle?“ wurde von 45 Prozent der Befragten mit „Ja“ beantwortet. Es lässt sich ein deutlicher Unterschied im Hinblick auf die Unternehmensgröße erkennen. Während in Großunternehmen nahezu 65 Prozent der Befragten diese Frage zustimmend beantworten, sind es in Kleinst- und Kleinunternehmen nur ca. ein Drittel. Dieser Unterschied hinsichtlich der Betriebsgrößen wird für alle Einzelmaßnahmen der Gesundheitsförderung beobachtet und ist besonders auffallend bei den Angeboten für Raucherentwöhnung und Betriebssport. Solche Angebote werden von drei Prozent bzw. fünf Prozent der Befragten aus Kleinstunternehmen bejaht im Vergleich zu 30 bzw. 50 Prozent der Befragten aus Großunternehmen. Die häufigste Einzelmaßnahme ist die Mitarbeiterbefragung, die in Unternehmen von insgesamt 44 Prozent der Befragten durchgeführt wird. Nur sieben Prozent der Befragten geben an, dass von Mitarbeitern finanzielle Beiträge für die Teilnahme an Gesundheitsförderungsmaßnahmen erhoben werden. Die Frage „Wurden sie in den letzten zwölf Monaten zu Themen des Arbeitsschutzes unterwiesen?“ wird von 52 Prozent der Befragten mit „Ja“ beantwortet. Wenngleich auch hier ein gewisser Unterschied zwischen den Kleinst- und Großunternehmen zu erkennen ist, so ist er lediglich für die Gruppe der Kleinstunternehmen deutlicher ausgeprägt. Ergonomische Arbeitsmittel sowie Schutzmaßnahmen bei Gefahrstoffexpositionen sind mit jeweils über 50 Prozent weit verbreitete Maßnahmen des Arbeitsschutzes.

Tabelle 4-1: Verbreitung von Maßnahmen der betrieblichen Prävention nach Unternehmensgrößen (Prozent)

	Unternehmen ¹				Gesamt
	Kleinst	Klein	Mittel	Groß	
Gesundheitsförderung spielt Rolle	34	34	44	65	45
AK Gesundheit	2	5	8	26	9
Gesundheitszirkel	1	3	3	15	5
Mitarbeiterbefragungen	22	37	48	70	44
Arbeitsplatzbezogene Rückenschule	7	16	22	44	22
Angebote zur Stressbewältigung	10	13	16	29	17
Angebote Gesunde Ernährung	15	13	13	33	19
Angebote Raucherentwöhnung	3	10	15	30	14
Betriebssport	5	11	25	50	23
Finanzielle Beiträge für Teilnahme	1	4	4	18	7
Arbeitsschutzunterweisung erfolgt	39	52	57	62	52
Maßnahmen zum Lärmschutz	22	31	41	60	38
Ergonomische Arbeitsmittel	52	51	56	75	59
Schutzmaßnahmen Gefahrstoffe	35	51	56	65	51
Hautschutzplan	17	25	27	35	26

¹ Kleinstunternehmen: < zehn Mitarbeiter; Kleinunternehmen: < zehn bis 49 MA; mittlere Unternehmen: 50 bis 249 MA; Großunternehmen: > = 250 MA

Betrachtet man die Verbreitung der Gesundheitsförderungsmaßnahmen nach den Berufen, so wird sichtbar, dass nur ca. ein Drittel der Lehrer und Sozialarbeiter angeben, dass Gesundheitsförderung in ihrem Unternehmen eine Rolle spielt, während dies in den Fertigungsberufen und den Technischen Berufen von mehr als der Hälfte der Befragten beschrieben wird (Abbildung 4-1). Eine ähnliche Verteilung findet sich für die Frage nach den erfolgten Arbeitsschutzunterweisungen. Auch hier sind es die Lehrer

und Sozialarbeiter, die in weniger als 40 Prozent eine solche Unterweisung in den letzten 12 Monaten erfahren haben, während dies in den Fertigungsberufen und im Gesundheitswesen von mehr als zwei Drittel angegeben wird (Abbildung 4-2). Die Verbreitung der Einzelmaßnahmen über die Berufe zeigt die nachfolgende Tabelle 4-2.

Tabelle 4-2: Verbreitung von Maßnahmen der betrieblichen Prävention nach Berufsgruppen (Prozent)

	Landwirtschaft, Bergbau	Fertigungsberufe	Technische Berufe	Warenkaufleute und Banken	Büroberufe	Gesundheitswesen	Lehrer und Sozialarbeit	Sonstige	Gesamt
Gesundheitsförderung spielt Rolle	44	50	55	37	45	56	33	56	45
AK Gesundheit	6	6	16	6	13	10	6	16	9
Gesundheitszirkel	3	4	15	3	5	10	2	10	5
Durchführung von Mitarbeiterbefragungen	16	34	58	45	47	50	47	53	44
Arbeitsplatzbezogene Rückenschule	9	12	36	13	27	35	19	34	22
Angebote zur Stressbewältigung	15	6	23	10	20	27	24	17	17
Angebote Gesunde Ernährung	36	13	28	23	18	24	15	19	19
Angebote Raucherentwöhnung	3	11	21	11	19	13	11	21	14
Betriebssport	9	15	43	17	28	23	22	30	23
Finanzielle Beiträge für Gesundheitsförderungsmaßnahmen	3	3	11	6	10	6	6	9	7
Arbeitsschutzunterweisung erfolgt	52	73	68	46	45	66	39	51	52
Maßnahmen zum Lärmschutz	63	74	71	24	36	17	10	38	38
Ergonomische Arbeitsmittel	56	50	77	51	74	65	35	69	59
Schutzmaßnahmen Gefahrstoffe	71	73	70	30	38	82	40	45	51
Hautschutzplan	26	39	46	10	13	59	17	22	26

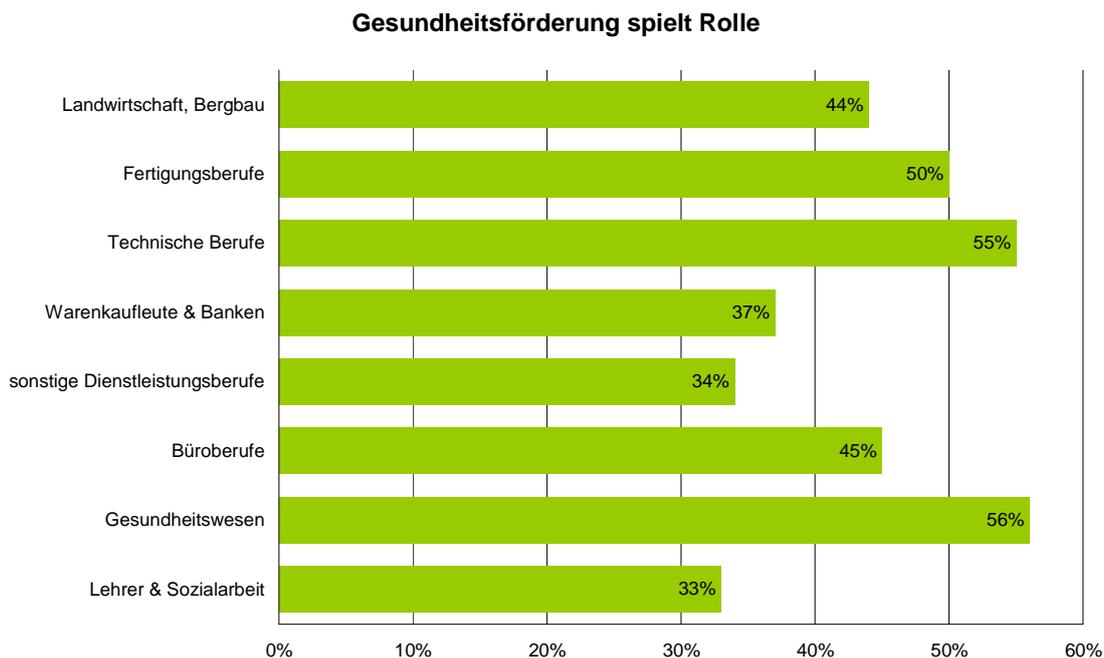


Abbildung 4-1: Verbreitung von Gesundheitsförderung nach Berufsgruppen (Prozent)

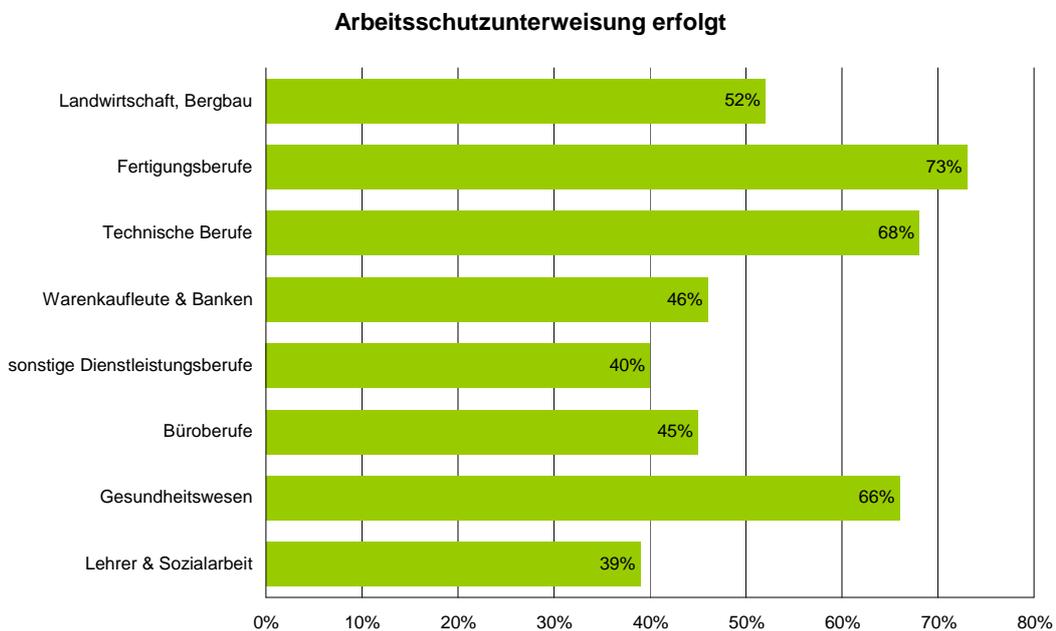


Abbildung 4-2: Verbreitung von Arbeitsschutzunterweisung nach Berufsgruppen (Prozent)

Es wurde schließlich nach den einzelnen Themen der Arbeitsschutzunterweisung gefragt. Die Freitextangaben wurden in Kategorien zusammengefasst und werden in Abbildung 4-3 dargestellt. Hiernach handelt es sich überwiegend um Themen der Unfallverhütung, des Brandschutzes und des Umgangs mit Gefahrstoffen.

Welche Themen wurden in den letzten zwölf Monaten in ihrem Betrieb im Bereich Arbeitsschutz behandelt?

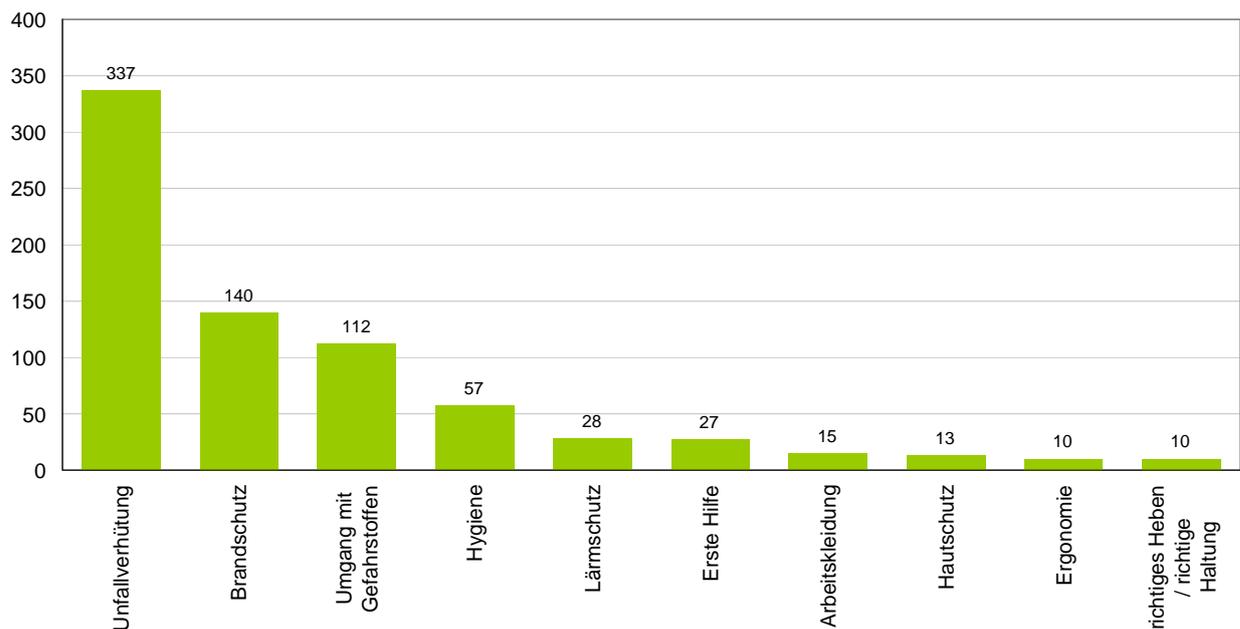


Abbildung 4-3: Häufigkeit der Themen der Arbeitsschutzunterweisung (Nennungen)

4.2 Wie werden die Maßnahmen der betrieblichen Prävention in Anspruch genommen?

Die Inanspruchnahme der abgefragten Einzelmaßnahmen ist überwiegend hoch, insbesondere bei den Maßnahmen des Arbeitsschutzes. Ca. 80 Prozent aller Befragten geben an, dass sie das zur Verfügung gestellte Material zum Hautschutzplan wie auch die Schutzmaßnahmen gegen Gefahrstoffexpositionen ebenso nutzen, wie die ergonomischen Arbeitsmittel. Die höchste Inanspruchnahme wird indes für die Teilnahme an Mitarbeiterbefragungen ausgewiesen. 94 Prozent aller Befragten geben an, sich an

diesen Befragungen im Unternehmen zu beteiligen, wobei hier kaum ein Unterschied zwischen den Betriebsgrößen besteht.

Im Unterschied zur Verbreitung der Maßnahmen lässt sich bei der Inanspruchnahme ein ausgeprägter Trend zugunsten der Klein- und Kleinstunternehmen erkennen. So werden alle Einzelmaßnahmen der Gesundheitsförderung wie auch des Arbeitsschutzes in Kleinstunternehmen am häufigsten in Anspruch genommen. Während sich beispielsweise 80 Prozent der Befragten aus Kleinstunternehmen an den Angeboten zur Stressbewältigung beteiligen, gilt dies lediglich für ein Viertel der Befragten aus Großunternehmen. Deutliche Unterschiede lassen sich ebenfalls für die Angebote zur Ernährung für die Raucherentwöhnung und den Betriebssport erkennen. Als Fazit zeigt sich damit, dass die Inanspruchnahme von Maßnahmen der betrieblichen Prävention in Klein- und Kleinstunternehmen besser, das Angebot allerdings geringer ist als in Großunternehmen. Dies gilt auch für die Raucherentwöhnungsprogramme, die insgesamt mit nur 16 Prozent die am wenigsten in Anspruch genommenen Präventionsmaßnahme im Betrieb darstellen.

Tabelle 4-3: Inanspruchnahme von Maßnahmen der betrieblichen Prävention nach Unternehmensgrößen (Prozent)

	Unternehmen ¹				Gesamt
	Kleinst	Klein	Mittel	Groß	
Teilnahme an Mitarbeiterbefragungen	97	92	94	94	94
Nutzung Rückenschule	61	54	39	29	39
Nutzung Stressbewältigung	80	47	37	25	41
Nutzung Angebote Ernährungsfragen	83	53	58	43	56
Nutzung Raucherentwöhnung	31	30	25	7	16
Nutzung Betriebssport	78	41	35	26	33
Nutzung Material Hautschutzplan	98	94	80	73	84
Nutzung ergonomischer Arbeitsmittel	90	71	72	79	79
Nutzung Schutzmaßnahmen	93	84	71	66	77
Nutzung Lärmschutz	80	69	60	57	64

¹ Kleinstunternehmen: < zehn Mitarbeiter; Kleinunternehmen: < zehn bis 49 MA; mittlere Unternehmen: 50 bis 249 MA; Großunternehmen: > = 250 MA

Die Inanspruchnahme von betrieblichen Präventionsmaßnahmen hängt auch mit der Soziodemografie der Befragten zusammen. Frauen beispielsweise scheinen in einem sehr viel höheren Maße das Angebot von Rückenschulen sowie Raucherentwöhnungskurse und Hautschutzpläne zu nutzen, während Männer mit fast 40 Prozent angeben, Betriebssportangebote in Anspruch zu nehmen, was nur für ca. ein Fünftel der befragten Frauen gilt (Abbildung 4-4).

Inanspruchnahme von Präventionsmaßnahmen

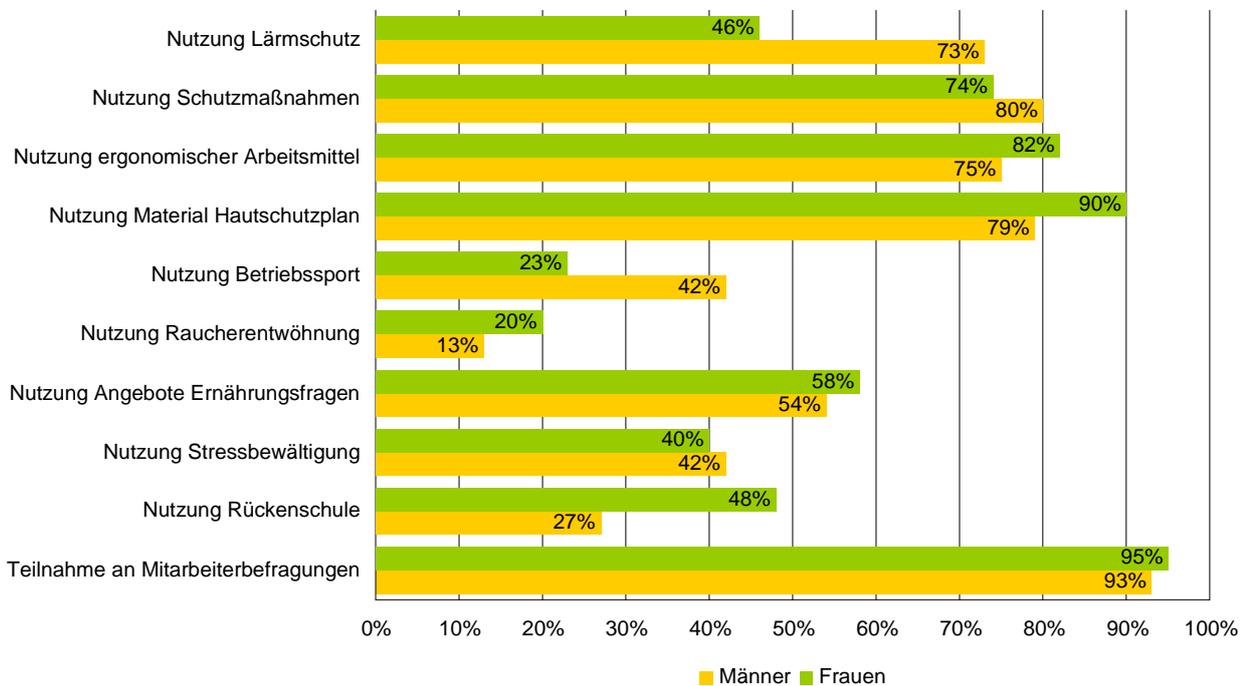


Abbildung 4-4: Inanspruchnahme von Präventionsmaßnahmen nach Geschlecht (Prozent)

Auch das Alter hat einen teilweise deutlichen Einfluss auf die Inanspruchnahme von Präventionsmaßnahmen. Die geringste Inanspruchnahme erfolgt in der Altersgruppe zwischen 30 und 50 Jahren, während bei den Jüngeren, aber insbesondere bei den mehr als 60-Jährigen die Inanspruchnahme teilweise doppelt so hoch liegt. Die Angebote zur Stressbewältigung beispielsweise werden von 80 Prozent der über 60-Jährigen in Anspruch genommen, während dies nur für 36 Prozent der 40- bis 49-Jährigen gilt. Ein deutlicher Alterstrend findet sich auch bei den Maßnahmen zur Raucherentwöhnung. Die Maßnahmen des Arbeitsschutzes dagegen werden von den über 60-Jährigen im geringeren Maße in Anspruch genommen. Im Hinblick auf den Hautschutzplan etwa geben 96 Prozent der unter 30-Jährigen an, hiervon Gebrauch zu machen, während dies für weniger als 60 Prozent der über 60-Jährigen gilt. Die Befragung differenzierte allerdings nicht nach Exponierten und nicht Exponierten, so

dass die geringere Inanspruchnahme mit zunehmendem Alter auch Ausdruck geringerer Exposition sein kann.

Die Inanspruchnahme der betrieblichen Präventionsangebote unterscheidet sich erwartungsgemäß auch deutlich hinsichtlich der Berufe der Befragten. Für die meisten Einzelmaßnahmen zeigt sich die höchste Inanspruchnahme durch die Befragten aus den Gesundheitsberufen. Auch die befragten Lehrer und Sozialarbeiter, die ansonsten eine nur unterdurchschnittlich häufige Verbreitung der Maßnahmen angaben, sind im Hinblick auf die Nutzung von Rückenschul- und Ernährungsangeboten mit über zwei Drittel Anführer in der Inanspruchnahme. Einige Angebote werden mit überraschender Konstanz von allen Berufen in Anspruch genommen. Betriebssport beispielsweise scheint, unabhängig von der Berufszugehörigkeit, von ca. einem Drittel der Befragten in Anspruch genommen zu werden. Rückenschulen dagegen, die insgesamt von nahezu 40 Prozent der Befragten in Anspruch genommen werden, sind offenbar bei den Angehörigen der Fertigungsberufe weniger beliebt. Weniger als ein Fünftel gibt hier an, die Rückenschulangebote zu nutzen (Abbildung 4-5).

Tabelle 4-4: Inanspruchnahme von Maßnahmen der betrieblichen Prävention nach Berufsgruppen (Prozent)

	Landwirtschaft, Bergbau	Fertigungsberufe	Technische Berufe	Warenkaufleute und Banken	sonstige Dienstleistungsberufe	Büroberufe	Gesundheitswesen	Lehrer und Sozialarbeit	Sonstige	Gesamt
Teilnahme an Mitarbeiterbefragungen	80	96	99	91	91	91	99	95	97	94
Nutzung Rückenschule	0	17	25	26	47	38	54	67	29	39
Nutzung Stressbewältigung	100	37	23	50	53	39	56	35	21	41
Nutzung Angebote Ernährungsfragen	70	39	41	67	66	56	44	76	48	56
Nutzung Raucherentwöhnung	0	15	11	25	18	13	16	33	9	16
Nutzung Betriebssport	33	37	32	34	33	35	37	31	21	33
Nutzung Material Hautschutzplan	89	94	67	95	87	51	99	95	63	84
Nutzung ergonomischer Arbeitsmittel	95	57	79	74	73	88	87	78	83	79
Nutzung Schutzmaßnahmen	92	88	69	83	83	45	96	74	70	77
Nutzung Lärmschutz	86	83	67	54	59	33	72	65	57	64

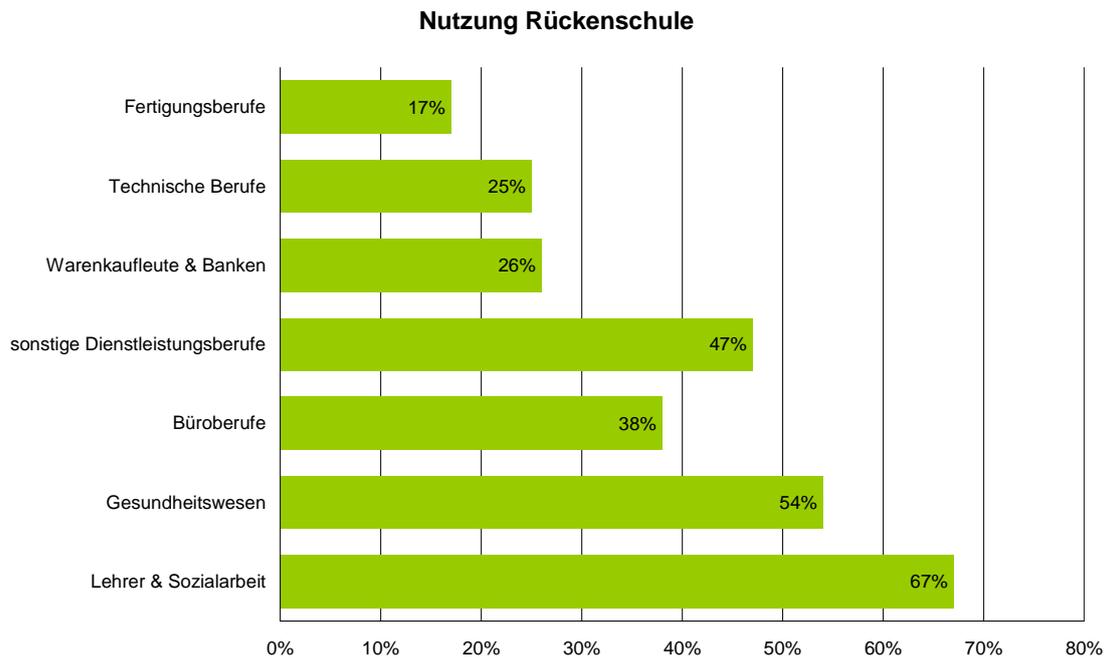


Abbildung 4-5: Inanspruchnahme von Rückenschulen nach Berufen (Prozent)

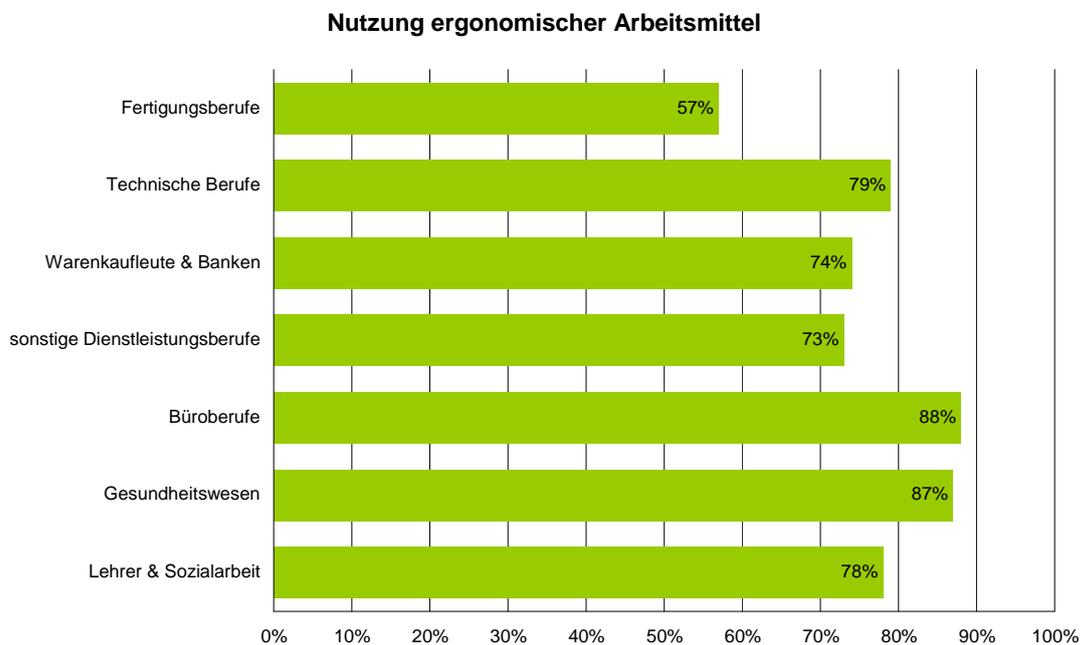


Abbildung 4-6: Inanspruchnahme von ergonomischen Arbeitsmitteln nach Berufsgruppen (Prozent)

Abschließend konnten die Befragten Gesundheitsförderungsmaßnahmen angeben, die sie in Anspruch nehmen würden, die aber bisher im Unternehmen nicht angeboten werden. In Abbildung 4-7 sind die Freitextangaben in Kategorien zusammengefasst. Die überwiegende Mehrzahl der Befragten vermisst hiernach eine Rückenschule, gefolgt von Betriebssportangeboten und Stressbewältigungsprogrammen.

Gibt es Angebote zur Gesundheitsförderung, die sie in ihrem Unternehmen vermissen und die sie selbst gern in Anspruch nehmen würden?

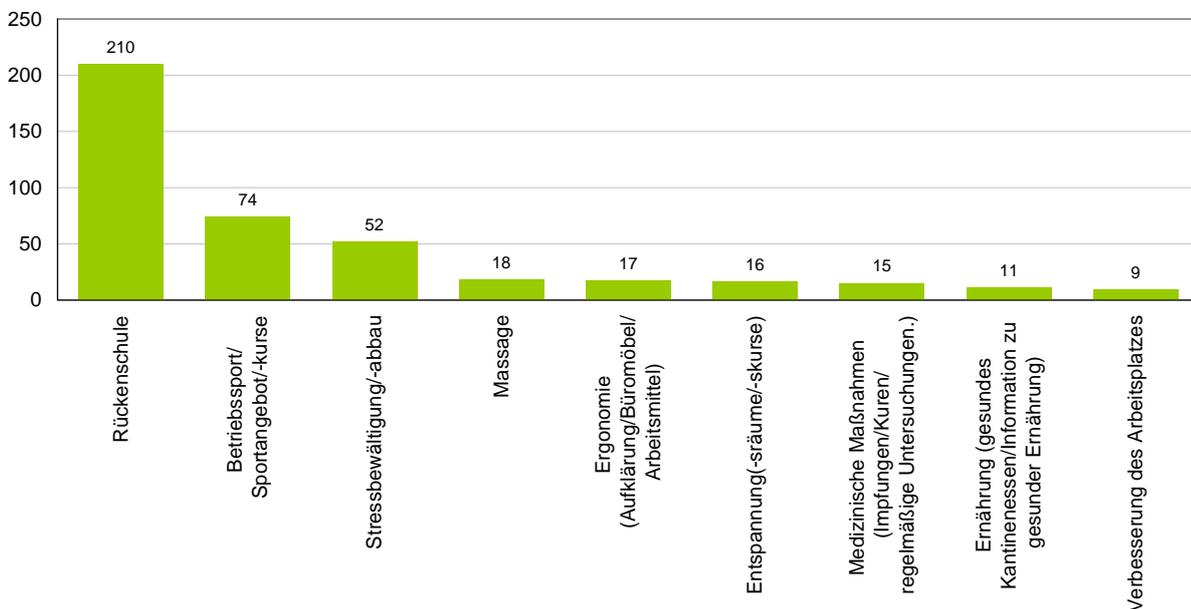


Abbildung 4-7: Gesundheitsförderungsangebote, die vermisst werden (Nennungen)

Der summarische Blick über die angebotenen Präventionsmaßnahmen zeigt, dass im Durchschnitt 3,7 Einzelmaßnahmen angeboten werden. In Anspruch genommen werden durchschnittlich 2,3. Bezieht man nur die Maßnahmen ein, die auch von den Befragten in Anspruch genommen werden konnten (z. B. nicht Gesundheitszirkel, da dort die Teilnahme beschränkt ist), so zeigen sich erneut Unterschiede im Hinblick auf die Unternehmensgröße. Während nach Angaben der Befragten in Großunternehmen durchschnittlich fünf Maßnahmen angeboten werden, von denen sie 2,7 in Anspruch

nehmen, so sind es bei den Kleinstunternehmen nur 2,5 Maßnahmen, von denen aber 2,1 in Anspruch genommen werden. Es zeigt sich also, dass obwohl die Angebotsbreite mit der Unternehmensgröße deutlich variiert, die Inanspruchnahme bei zwei bis drei Maßnahmen über alle Betriebsgrößen annähernd konstant ist.

Auch die Verteilung über die Berufsgruppen lässt Unterschiede erkennen (Abbildung 4-8). Hier sind es die technischen Berufe sowie die Gesundheitsberufe, bei denen die größte durchschnittliche Anzahl an Präventionsangeboten genannt wird, die gleichzeitig aber auch überdurchschnittlich häufig in Anspruch genommen werden. Aus der summarischen Perspektive sind es die Gruppe Warenkaufleute und Banken sowie Lehrer und Sozialarbeiter, die einen offensichtlich größeren Nachholbedarf aufweisen. Hier werden mit durchschnittlich weniger als drei Angeboten und einer durchschnittlichen Inanspruchnahme von nur zwei Maßnahmen die schlechtesten Werte erzielt.

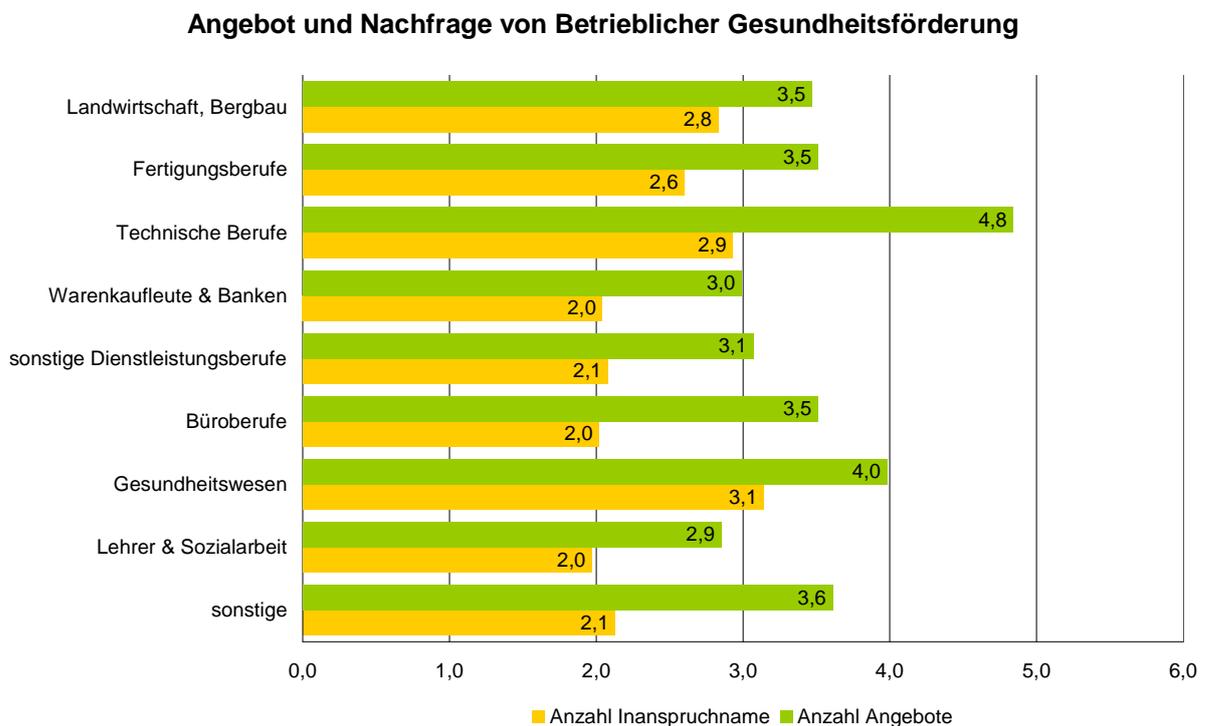


Abbildung 4-8: Angebote und Nachfrage von betrieblichen Präventionsmaßnahmen nach Berufsgruppen (durchschnittliche Anzahl)

4.3 Gibt es einen Zusammenhang zwischen Präventionsangeboten und dem Stellenwert der Arbeit?

In diesem Kapitel soll untersucht werden, ob die Verbreitung von Maßnahmen der betrieblichen Prävention in einem Zusammenhang mit der Beantwortung der Sonntagsfragen steht. So könnte angenommen werden, dass dort, wo Gesundheitsförderung keine Rolle spielt, auch der Stellenwert der Arbeit als besonders hoch angesehen wird oder die Bereitschaft, den Arbeitgeber zu wechseln, besonders hoch ist. Für diese Betrachtung wurden berechnet, um wie viel häufiger eine „negative“ Antwort auf die Sonntagsfragen (z. B. „nicht zutreffend“) von Befragten gegeben wurde, in deren Unternehmen Gesundheitsförderung keine Rolle spielt. bzw. in den letzten zwölf Monaten keine Unterweisung in Arbeitsschutzthemen erfolgt ist.

Erwartungsgemäß finden sich die stärksten Zusammenhänge zwischen den direkten „Gesundheitsfragen“. Befragte, die der Auffassung sind, dass Gesundheitsförderung in ihrem Unternehmen keine Rolle spielt, sind auch drei Mal häufiger der Meinung, dass das Unternehmen sich nicht um ihre Gesundheit kümmert. Dieser Zusammenhang ist nicht trivial, da hierdurch zum Ausdruck kommt, dass „Kümmern um Gesundheit“ von den Beschäftigten offenbar mit der Prävention und nicht in erster Linie mit Unterstützung im Krankheitsfall verbunden wird. Deutliche Assoziationen werden auch für die Merkmale mangelnde Anerkennung, fehlende Unterstützung (signifikant nur bei Männern) beobachtet. Dort, wo Betriebliche Gesundheitsförderung keine Rolle spielt, kommen die Befragten doppelt so häufig zu einer entsprechenden negativen Einschätzung der Arbeit. Aber auch die Bereitschaft zum beruflichen Wechsel und die Einschätzung der Arbeitsfähigkeit bis zum 65. Lebensjahr sind dort höher ausgeprägt, wo Betriebliche Gesundheitsförderung aus Sicht der Befragten keine Rolle spielt.

Die entsprechenden Zusammenhänge mit den fehlenden Arbeitsschutzunterweisungen sind insgesamt geringer ausgeprägt. Teilweise werden gegenläufige Effekte zwischen den Geschlechtern sichtbar.

Tabelle 4-5: Relative Risiken für negative Bewertungen der Sonntagsfragen bei fehlenden betriebliche Gesundheitsförderungsmaßnahmen

SONNTAGSFRAGE	Männer			Frauen		
	RR	RR_u	RR_o	RR	RR_u	RR_o
Die Arbeit hält nicht fit.	1.6	1.2	2.1	1.7	1.2	2.4
Die Arbeit verschafft keine Anerkennung.	2.0	1.4	2.9	1.8	1.3	2.7
Keine Unterstützung	2.1	1.5	2.8	1.3	0.9	1.8
Das Unternehmen kümmert sich nicht um meine Gesundheit.	3.1	2.5	3.8	2.9	2.4	3.4
Die Arbeit ist nicht vielseitig.	1.0	0.7	1.5	1.6	1.1	2.3
Der Stellenwert der Arbeit ist zu hoch.	1.3	1.1	1.5	1.2	1.0	1.5
Schwerpunkt Arbeit	1.1	1.0	1.3	1.3	1.1	1.5
Die Arbeit ist zu fordernd.	1.1	0.8	1.6	1.4	1.1	1.9
Ein Berufswechsel ist vorstellbar.	1.6	1.3	2.0	1.4	1.2	1.8
Ein Branchenwechsel ist vorstellbar.	1.6	1.3	1.9	1.5	1.2	1.8
Ein Arbeitsgeberwechsel ist vorstellbar.	1.4	1.1	1.7	1.7	1.4	2.1
Flexibilisierung bringt Nachteile	1.3	0.9	2.1	1.7	1.1	2.7
Es ist nicht vorstellbar, bis zum 65. Lebensjahr zu arbeiten.	1.5	1.2	1.8	1.3	1.0	1.6

RR: relatives Risiko, RR_u bzw. RR_o: untere bzw. obere Grenze des 95 Prozent Konfidenzintervall; adjustiert für Lebensalter, Erläuterungen siehe Text

Tabelle 4-6: Relative Risiken für negative Bewertungen der Sonntagsfragen bei fehlenden Arbeitsschutzunterweisungen

	Männer			Frauen		
SONNTAGSFRAGE	RR	RR_u	RR_o	RR	RR_u	RR_o
Die Arbeit hält nicht fit.	1.4	1.1	1.8	1.3	0.9	1.7
Die Arbeit verschafft keine Anerkennung.	1.5	1.1	2.1	1.2	0.9	1.7
Keine Unterstützung	2.0	1.4	2.6	1.6	1.2	2.2
Das Unternehmen kümmert sich nicht um meine Gesundheit.	1.5	1.3	1.7	1.3	1.1	1.5
Die Arbeit ist nicht vielseitig.	0.8	0.5	1.2	1.8	1.2	2.5
Der Stellenwert der Arbeit ist zu hoch.	1.2	1.0	1.4	0.9	0.8	1.1
Schwerpunkt Arbeit	1.1	0.9	1.2	1.0	0.8	1.1
Die Arbeit ist zu fordernd.	1.2	0.9	1.7	0.8	0.6	1.1
Ein Berufswechsel ist vorstellbar.	1.3	1.0	1.6	1.0	0.8	1.2
Ein Branchenwechsel ist vorstellbar.	1.3	1.0	1.5	1.1	0.9	1.3
Ein Arbeitsgeberwechsel ist vorstellbar.	0.9	0.7	1.1	1.0	0.8	1.2
Flexibilisierung bringt Nachteile	0.5	0.3	0.8	0.8	0.5	1.2
Es ist nicht vorstellbar, bis zum 65. Lebensjahr zu arbeiten.	1.1	0.9	1.4	1.0	0.8	1.2

RR: relatives Risiko, RR_u bzw. RR_o: untere bzw. obere Grenze des 95 Prozent Konfidenzintervall; adjustiert für Lebensalter; Erläuterungen siehe Text

5. Fehlzeiten und Produktivitätseinschränkungen durch gesundheitliche Probleme

5.1 Der Präsentismus – Hintergrund

„Mehrheit der Deutschen arbeitet auch im Krankheitsfall“². In Meldungen dieser Art wird in den letzten Jahren zunehmend darauf hingewiesen, dass die krankheitsbedingte Beeinträchtigung der Arbeit nicht ausschließlich an dem Krankenstand festgemacht werden kann. Es wird hervorgehoben, dass die individuell verringerte Produktivität berücksichtigt werden muss, wenn Arbeitnehmer trotz Krankheit zur Arbeit gehen. In Anlehnung an den Begriff Absentismus wird hier von Präsentismus gesprochen. Die oben zitierte Studie z. B. kommt zu dem Ergebnis: „Insgesamt 71 Prozent der Deutschen sind in den letzten zwölf Monaten mindestens einmal zur Arbeit gegangen, obwohl sie sich richtig krank gefühlt haben.“

Das Konzept des Präsentismus wird bereits seit längerem mit dem Ziel verwendet, weitgehend vollständige Bewertungen der monetären Folgen der Abwesenheit vom Arbeitsplatz zu ermöglichen. Mit diesem Ziel wird Präsentismus also als Komplement des Absentismus gesehen, beides zusammen beschreibt die krankheitsbedingte Beeinträchtigung der Arbeit und die Präventionsempfehlung lautet: Ausbau der Gesundheitsförderung.

Dem Begriff Präsentismus wird in Deutschland aber gelegentlich eine weitere Bedeutung beigemessen, wonach hierin eine eigenständige Bedrohung der Gesundheit der Beschäftigten gesehen wird. Durch das Verschleppen oder fehlende Auskurieren von Krankheiten könnten diese chronisch werden oder einen schwereren Verlauf nehmen. Diese Deutung führt somit zu einer anderen Präventionsempfehlung: nämlich, den Absentismus zu erhöhen.

² Bertelsmann Stiftung Pressemitteilung vom 3.7.2007, www.bertelsmann.de (19.11.2007)

Das Konzept des Präsentismus kann auch unter den aktuellen Empfehlungen der Evidenz basierten Medizin und Prävention gesehen werden. So wird Leitlinien gestützt, etwa bei Rückenschmerzen, neuerdings von Arbeitsruhe weitgehend abgeraten; bei vielen psychischen Erkrankungen wird im möglichst langen Verweilen am Arbeitsplatz oder in der raschen Wiederaufnahme der Arbeit eine bedeutende präventive und kurative Maßnahme gesehen. Natürlich muss in diesen Fällen von einer eingeschränkten Produktivität der Beschäftigten ausgegangen werden. Die Präventionsempfehlung wäre hier also die Erhöhung des Präsentismus.

Mit dem Begriff des Präsentismus sind somit recht unterschiedliche Vorstellungen verbunden. Darüber hinaus gibt es derzeit noch kein standardisiertes Instrument zur Erhebung, so dass auch die Ergebnisse unterschiedlicher Untersuchungen nicht vergleichbar sind. Gleichwohl ist die Bedeutung von Produktivitätsbeeinträchtigungen, die sich nicht nur aus Absentismus ergeben, aus Sicht der betrieblichen Prävention relevant. In diesem IGA-Barometer wurde daher ein Instrument integriert, das beide Konzepte umsetzt. Bei dem Work Productivity and Activity Impairment Questionnaire (WPAI) handelt es sich um ein Instrument, das bereits 1993 im Rahmen klinischer Studien zur Messung von Produktivitätsverlusten entwickelt wurde.³ Der WPAI liegt in mehreren Varianten vor, sowohl als auf die allgemeine Gesundheit bezogener Fragebogen, als auch Krankheiten spezifisch. Der WPAI wird international eingesetzt, wurde verschiedentlich hinsichtlich der Validität und Reliabilität geprüft und ist in eine Vielzahl von Sprachen übersetzt worden, so auch in Deutsch.⁴ Der WPAI beeindruckt wegen seiner Einfachheit. Mit nur fünf Fragen werden vier verschiedene Dimensionen erhoben: Absentismus, Präsentismus, Produktivitätsverluste und Aktivitätsbeeinträchtigungen. Die Antworten zu den Dimensionen Absentismus und Präsentismus werden normiert und sodann zu einer Gesamtbeeinträchtigung der Arbeit addiert (siehe Kasten WPAI).

³ Lofland JH, Pizzi L, Frick KD 2004. A review of health-related workplace productivity loss instruments. *Pharmacoeconomics* 22. 165-184

⁴ www.reillyassociates.net (15.11.2007)

Mit Hilfe des WPAI wird das Konzept des Präsentismus zur Gesamtabstschätzung krankheitsbedingter Produktivitätseinbußen verwendet, die sich aus Fehlzeiten und eingeschränkter Produktivität ergeben. Es wird also die ökonomische Bedeutung von gesundheitlichen Problemen, nicht die Bedeutung von Arbeit trotz Krankheit reflektiert. Es sollte beachtet werden, dass Absentismus und Präsentismus in diesem Sinne teilweise komplementär sind. Bei hohen Fehlzeiten ergibt sich tendenziell ein niedriger Präsentismus.

5.2 Der Work Productivity and Activity Impairment Questionnaire (WPAI)

Der WPAI erhebt Folgen von „gesundheitlichen Problemen“, worunter alle körperlichen oder seelischen Probleme oder Symptome verstanden werden. Hierzu werden folgende Fragen gestellt (der volle Wortlaut mit den Moderationstexten der Interviewer findet sich in Anhang 2):

Q2: Wie viele Stunden Arbeitszeit haben sie wegen Ihrer gesundheitlichen Probleme in den letzten sieben Tagen versäumt?

Q3: Wie viele Stunden Arbeitszeit haben sie in den letzten sieben Tagen aus anderen Gründen, wie z. B. Urlaub, Feiertage versäumt?

Q4: Wie viele Stunden haben sie in den letzten sieben Tagen tatsächlich gearbeitet?

Q5: Wie stark haben sich ihre gesundheitlichen Probleme in den letzten sieben Tagen auf ihre Produktivität (Leistung) bei der Arbeit ausgewirkt? Skala: 0 ("Meine gesundheitlichen Probleme hatten keine Auswirkung auf meine Arbeit.") bis 10 ("Meine gesundheitlichen Probleme haben mich völlig am Arbeiten gehindert.").

Q6: Wie stark haben sich ihre gesundheitlichen Probleme in den letzten sieben Tagen auf ihre Fähigkeiten ausgewirkt, ihren normalen täglichen Aktivitäten nachzugehen, ausgenommen Berufstätigkeit? Skala: 0 ("Meine gesundheitlichen Probleme hatten keine Auswirkung auf meine täglichen Aktivitäten." bis 10 ("Meine gesundheitlichen Probleme haben mich völlig an meinen täglichen Aktivitäten gehindert.").

Aus diesen Fragen werden dann die folgenden Scores (* 100) berechnet:

- Prozent der Arbeitszeit, die durch Gesundheitsprobleme versäumt wurde:
 $Q2/(Q2+Q4)$
- Prozent Verringerung der eigenen Produktivität durch Gesundheitsprobleme:
 $Q5/10$
- Prozent Beeinträchtigung der Arbeit insgesamt durch Gesundheitsprobleme:
 $Q2/(Q2+Q4)+[(1-Q2/(Q2+Q4))\times(Q5/10)]$
- Prozent Beeinträchtigung der Freizeitaktivitäten: $Q6/10$

Die Ergebnisse der Befragung zu diesen Scores werden im Folgenden dargestellt.

5.3 Ergebnisse

Im IGA-Barometer 2007 geben 27 Prozent der Befragten an, zum Zeitpunkt des Interviews unter einem gesundheitlichen Problem zu leiden. Frauen sind hiervon geringfügig häufiger betroffen. Ein Einfluss des Alters wird deutlich sichtbar, während bei den über 60-Jährigen bereits ein Drittel angeben, gesundheitliche Probleme zu haben, sind es bei den unter 30-Jährigen lediglich 22 Prozent.

Die Tabelle 5-1 stellt die wesentlichen Dimensionen des WPAI im Überblick dar und zeigt, dass von den Befragten mit gesundheitlichen Problemen nur 15 Prozent angeben, in den letzten sieben Tagen wegen Krankheit am Arbeitsplatz gefehlt zu haben. Ein höherer Prozentsatz nämlich insgesamt 59 Prozent der Befragten mit gesundheitlichen Problemen, sieht sich dagegen aus gesundheitlichen Gründen in der Produktivität behindert. Insgesamt lag damit laut WPAI eine Beeinträchtigung der Arbeit bei 60 Prozent der Befragten mit gesundheitlichen Problemen vor.

Hinsichtlich aller drei Dimensionen der Arbeitsbeeinträchtigung unterscheiden sich die Männer deutlich von den Frauen, insofern, dass sie jeweils zu einem höheren Prozentsatz sowohl wegen Krankheit am Arbeitsplatz fehlen als auch sich selbst für unproduktiver halten. Im Vergleich der unterschiedlichen Altersgruppen zeigt sich ein deutlicher Trend. Bei den unter 30-Jährigen geben nur elf Prozent der Befragten an,

wegen Gesundheitsproblemen bei der Arbeit zu fehlen, während es bei den über 60-Jährigen 36 Prozent sind. Umgekehrt ist es bei den empfundenen Produktivitätseinbußen. Bei den bis zu 29-Jährigen geben 74 Prozent an, aufgrund von Gesundheitsproblemen ihre Arbeit eingeschränkt ausgeübt zu haben, während dies nur für die Hälfte der über 60-Jährigen gilt. Die Gesamtbeeinträchtigung der Arbeitsleistungen nach WPAI wird bei den unter 30-Jährigen mit gesundheitlichen Problemen mit 74 Prozent berechnet; bei den über 60-Jährigen dagegen nur mit 55 Prozent.

Interessant ist auch der Blick auf die Unternehmensgrößen. In Großunternehmen geben 25 Prozent der Beschäftigten mit gesundheitlichen Problemen an, in den letzten sieben Tagen aufgrund von Gesundheitsstörungen nicht am Arbeitsplatz gewesen zu sein. Im Gegensatz hierzu sind es nur fünf Prozent der Befragten aus Kleinunternehmen und ca. 15 Prozent aus Kleinst- und mittleren Unternehmen. Die Kleinunternehmen stellen hier eine Ausnahme dar, die möglicherweise auch aufgrund kleiner Fallzahlen zustande kommt. Auffällig jedoch ist die deutlich höhere Betroffenheit der Großunternehmen. Dies zeigt sich auch im Hinblick auf die eingeschätzten Produktivitätseinbußen. Im Großunternehmen wird dies von mehr als zwei Drittel der Befragten mit gesundheitlichen Problemen angegeben, während sich in Kleinstunternehmen lediglich die Hälfte in ihrer Produktivität eingeschränkt zeigt. Die Gesamtbeeinträchtigung der Arbeitsleistung nach WPAI wird erneut stark durch die Produktivitätseinschränkung geprägt. 67 Prozent der Befragten mit gesundheitlichen Problemen aus Großunternehmen sehen ihre Arbeit durch Gesundheitsprobleme beeinträchtigt, während dies nur für 56 Prozent der Befragten aus mittleren Unternehmen gilt.

Der Blick auf die Berufe, denen die Befragten angehören, zeigt ebenfalls eine relativ große Variabilität. Krankheitsbedingte Abwesenheit am Arbeitsplatz wird im geringsten Maße von den Angehörigen der Gesundheitsberufe und der Büroberufe angegeben. Während hier nur zehn bis zwölf Prozent der Befragten mit gesundheitlichen Problemen in den vergangenen sieben Tagen wegen Krankheit am Arbeitsplatz fehlten, gilt dies immerhin für 24 Prozent der Angehörigen der Technischen Berufe und 20 Prozent der Fertigungsberufe. Entsprechend variabel ist auch die empfundene Einschrän-

kung der Produktivität bei der Arbeit, die höchsten Werte werden hier ebenfalls bei den Technischen Berufen, aber auch bei den Lehrern und Sozialarbeitern gesehen, während die Einbuße der Produktivität am wenigsten von den Büroberufen (55 Prozent) angegeben wird. Es scheint also, dass die produzierenden Berufe in der Tat auch eine höhere Beeinträchtigung ihrer Produktivität beschreiben, als dies bei den Dienstleistungsberufen zu sehen ist.

Tabelle 5-1: Beeinträchtigungen der Arbeit bei Befragten mit Gesundheitsproblemen (= 27 Prozent aller Befragten) (Prozent)

	Fehlen wegen Krankheit	Unproduktiv wegen Krankheit	Beeinträchtigung gesamt
Gesamt	15	59	60
Männer	22	63	65
Frauen	10	56	57
Bis 29 Jahre	11	74	74
30 - 39 Jahre	9	56	59
40 - 49 Jahre	13	53	56
50 - 59 Jahre	18	61	62
60 - 65 Jahre	36	50	55
Kleinstunternehmen	15	53	58
Kleinunternehmen	5	60	60
Mittleres Unternehmen	16	56	56
Großunternehmen	25	67	67
Landwirtschaft, Bergbau	15	62	62
Fertigungsberufe	20	57	61
Technische Berufe	24	64	62
Warenkaufleute und Banken	12	55	58
sonstige Dienstleistungsberufe	18	65	66
Büroberufe	12	55	55
Gesundheitswesen	10	57	59
Lehrer und Sozialarbeit	13	65	65

Betrachtet man schließlich, wie hoch die Beeinträchtigung der Arbeit durch Gesundheitsprobleme eingeschätzt wird, so fällt zunächst auf, dass die angegebenen krankheitsbedingten Fehlstunden sehr unterschiedlich verteilt sind. Im Durchschnitt werden zwar 3,5 Stunden in den letzten sieben Tagen angegeben, die Verteilung ist allerdings sehr schief, da mehr als 75 Prozent der Befragten mit gesundheitlichen Problemen gar keine ausgefallene Stunde angeben, während auf der anderen Seite, maximale, aber nicht unplausible Werte von 70 Stunden berichtet werden. Die Einbuße an Produktivität durch Krankheit wird von den Befragten mit durchschnittlich 20 Prozent angegeben. Insgesamt ergibt sich damit laut WPAI eine Beeinträchtigung der Arbeit durch Gesundheitsprobleme von durchschnittlich 22 Prozent. Dieser Gesamtwert wird entsprechend der unterschiedlichen Bedeutung der Einflussgrößen in erster Linie durch die eingeschätzte Reduktion der Produktivität bestimmt.

Die folgende Abbildung 5-1 gibt die unterschiedlichen Dimensionen der Beeinträchtigung in prozentualen Klassen wieder. Auch diese klassifizierte Darstellung zeigt zunächst, dass nur wenige Befragte mit gesundheitlichen Problemen überhaupt angeben, wegen Krankheit gefehlt zu haben. Die mittleren Klassen sind sehr dünn besetzt, aber acht Prozent der Befragten mit Gesundheitsproblemen geben an, dass sie mehr als 60 Prozent ihrer Arbeitszeit in den vergangenen sieben Tagen durch Krankheit gefehlt haben. Die Verteilung ist, wie schon vorher beschrieben, für die Geschlechter recht unterschiedlich. Die Fehlzeiten fallen bei Männern besonders in der Klasse über 60 Prozent höher aus. Hier sind es zwölf Prozent der Männer, aber nur sechs Prozent der Frauen.

Die Einschränkung der Produktivität wird von den Befragten relativ homogen berichtet. Ca. 20 Prozent der Befragten mit gesundheitlichen Problemen sind jeweils der Auffassung, dass ihre Produktivität um 20 Prozent bzw. um bis zu 40 Prozent eingeschränkt ist. Die Gesamtbeeinträchtigung der Arbeit durch Gesundheitsprobleme wird erneut durch die Produktivitätseinbußen geprägt. Zusammenfassend lässt sich also sagen, dass die Beeinträchtigung der Arbeit in erster Linie durch die eingeschätzte Verringerung der Produktivität der Beschäftigten zustande kommt und weniger durch das Fehlen am Arbeitsplatz.

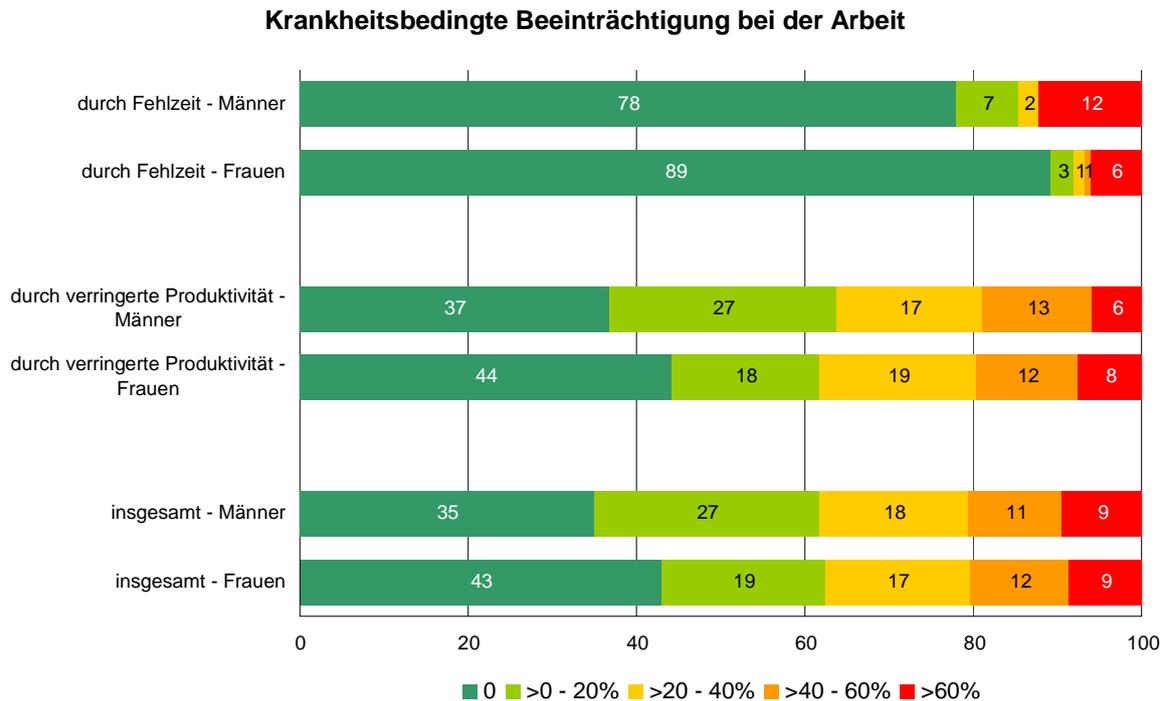


Abbildung 5-1: Beeinträchtigung der Arbeit durch Gesundheitsprobleme nach WPAI (aus der Teilstichprobe der Befragten mit gesundheitlichen Problemen, in Anzahl, Prozent)

Der WPAI erhebt ergänzend zu den Beeinträchtigungen der Arbeit auch die empfundenen Beeinträchtigungen der außerberuflichen Aktivitäten aufgrund von Gesundheitsproblemen. Insgesamt geben hier die Befragten mit gesundheitlichen Problemen an, dass ihre außerberuflichen Aktivitäten durchschnittlich zu 35 Prozent beeinträchtigt waren. Damit liegen die Beeinträchtigungen der außerberuflichen Aktivitäten deutlich über den Beeinträchtigungen der Arbeit, die nach WPAI als durchschnittlich 21 Prozent berechnet wurden.

Die nachfolgende Abbildung 5-2 stellt die erfragten Beeinträchtigungen klassiert zusammen. Insgesamt zeigt sich ein recht ausgewogenes Bild. Während ca. ein Viertel der Befragten mit Gesundheitsproblemen angibt, in den letzten sieben Tagen vor der

Befragung gar keine Beeinträchtigung in den außerberuflichen Aktivitäten erfahren zu haben, ist es jeweils ca. ein Fünftel in allen Beeinträchtigungsklassen.

Deutliche Unterschiede lassen sich erneut hinsichtlich der Unternehmensgrößen beobachten. Nur 17 Prozent der Befragten in Großunternehmen fühlen sich gar nicht in den außerberuflichen Aktivitäten beeinträchtigt, während dies aber für ein Drittel der Befragten in Kleinunternehmen gilt. Umgekehrt geben nahezu ein Viertel aus Großunternehmen an, zu mehr als 60 Prozent in ihren Freizeitaktivitäten beeinträchtigt zu sein. Dies sehen lediglich ca. 15 Prozent der Befragten aus Kleinunternehmen so.

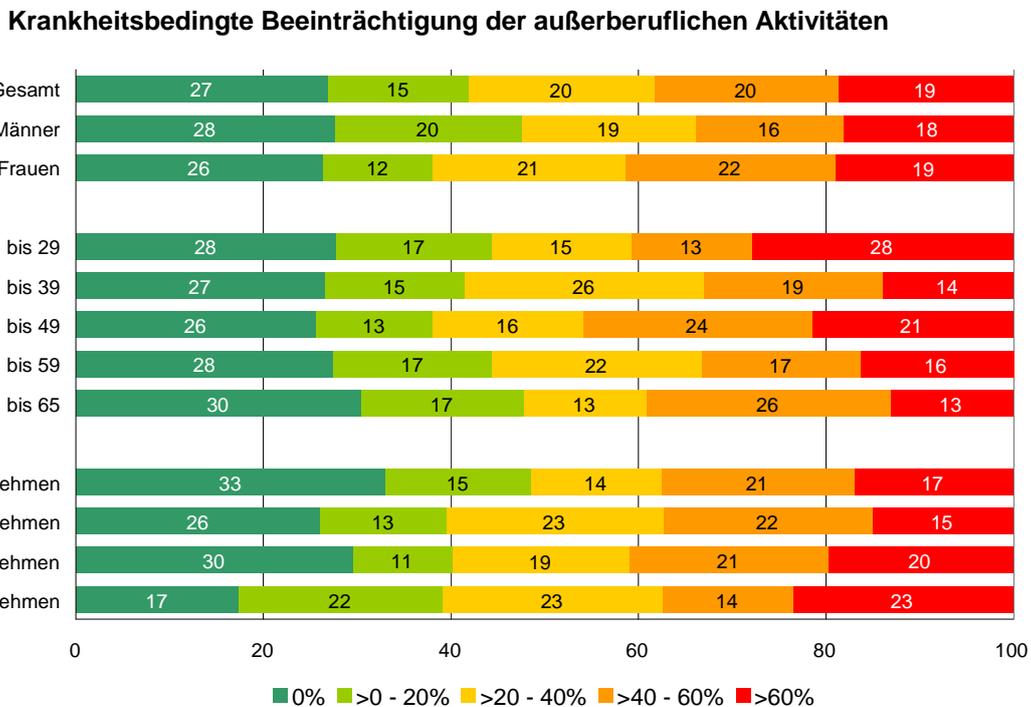


Abbildung 5-2: Beeinträchtigung der außerberuflichen Aktivitäten durch Gesundheitsprobleme (aus der Teilstichprobe der Befragten mit gesundheitlichen Problemen, in Anzahl, Prozent)

6. Anhang 1: Vorgehensweise und Befragungskollektiv

6.1 Stichprobenziehung

Die Datenerhebung für das IGA-Barometer basiert auf einer so genannten einfachen Zufallsstichprobe, konkret: auf der Ziehung der Stichprobe aus einer für die gesamte Bundesrepublik Deutschland verfügbaren Computer lesbaren Telefonanschlussliste. Neben einer Stichprobenziehung "echter" Telefonanschlüsse ist dabei auch die Stichprobenziehung nach dem Randomized-last-digit-Verfahren (RLD) möglich. RLD bietet sich an, um die zunehmende Zahl von nicht-gelisteten Telefonnummern ("Geheimnummern") und somit einen möglichen systematischen Unterschied zwischen Personen, die ihre Telefonnummern in öffentlichen Telefonverzeichnissen listen bzw. nicht listen lassen, auszugleichen.

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

Dadurch ergeben sich zwangsläufig drei Arten von Telefonnummern:

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

Bei der Abarbeitung von RLD-Ausgangsstichproben ist die hohe Anzahl von nicht existierenden Telefonnummern entsprechend auffällig. Im vorliegenden Fall beträgt deren Anteil an der Gesamtstichprobe ca. 21 Prozent (vgl. Tabelle 6-1).

Bei der Dimensionierung der Ausgangsstichprobe muss dieser Sachverhalt berücksichtigt werden. Die Ausgangsstichprobe für die durchgeführte Befragung zum Thema „Arbeit und Gesundheit“ umfasste entsprechend 25.000 Telefonnummern.

6.2 Pretest

Der Pretest wurde in der Zeit vom 16.04.2007 bis zum 20.04.2007 unter Feldbedingungen, d.h. werktäglich zwischen 16:00 Uhr und 20:00 Uhr im Telefonlabor von ACADEMIC DATA durchgeführt. Der Pretest diente insbesondere zur Prüfung der Verständlichkeit und „Beantwortbarkeit“ der Fragen sowie der Länge des Fragebogens. Besonderes Augenmerk wurde dabei auf die Fragen zum thematischen Bereich „Work Productivity and Activity Impairment“ gelegt, die sich im Befragungsverlauf allerdings als unproblematisch herausstellten. Die Fragebogenlänge und -schwierigkeit erforder-

te eine durchschnittliche Interviewzeit von ca. 23 Minuten.

6.3 Hauptuntersuchung

Die Hauptuntersuchung wurde in der Zeit vom 23.04.2007 bis zum 08.06.2007 (werktäglich zwischen 16:00 Uhr und 21:00 Uhr) durchgeführt. Die Wahl des täglichen Befragungszeitraumes orientierte sich dabei an der für diese Zeiten geltenden höheren Wahrscheinlichkeit, vor allem erwerbstätige Zielpersonen erreichen zu können.

Die Ansprache erwerbstätiger Zielpersonen gestaltete sich allerdings nicht völlig unproblematisch: Insgesamt musste der vorgesehene Befragungszeitraum um zwei Erhebungswochen verlängert werden, da ein wesentlicher Teil des Erhebungszeitraums durch die frühsummerlichen Brückentagsregelungen „belastet“ wurde, die offensichtlich

insbesondere von (jüngeren) Erwerbstätigen für Urlaubsreisen genutzt wurden. Darüber hinaus scheint sich die im März/April 2007 vorherrschende Wetterlage mit extrem hohen Temperaturen auf die Erreichbarkeit auch prinzipiell anwesender potentieller Befragter ausgewirkt zu haben. Um zumindest einen Teil der durch beide Effekte ausgelösten Zeitverzögerung durch die Notwendigkeit einer höheren Kontaktfrequenz auszugleichen, wurde ab Mitte Mai auch an Samstagen (von 10:00 Uhr bis 15:00 Uhr) interviewt. Die Ausschöpfungsquoten am Samstag verbesserten das Gesamtergebnis erheblich. Die Ergebnisse aller Kontaktversuche sind in Tabelle 6-1 dokumentiert:

Tabelle 6-1: Feldübersicht (Anzahl)

Telefonnummern insgesamt	25.000	100%
Stichprobenneutrale Ausfälle		
kein Anschluss/Handy-Nummern	5.189	
kein Privatanschluss	946	
ständig besetzt	162	
Kontaktperson/Zielperson spricht nicht Deutsch	578	
Zielperson zu alt	1.705	
niemand im Haushalt berufstätig	1.947	
Bereinigtes Brutto I	14.473	100%
Freizeichen (Anschlussbesitzer nicht erreichbar)	4.761	
Anrufbeantworter/FAX	1.988	
Telefonnummer nicht mehr bearbeitet	2.174	
Bereinigtes Brutto II	5.550	100%
Termin nicht mehr abgearbeitet	78	
Zielperson in Feldzeit nicht erreichbar	924	
Kontaktperson/Zielperson verweigert	2.533	
Abbruch	12	
Realisierte Interviews	2.003	36,1%

Mit einer Kooperationsquote von 36 Prozent ist ein durchschnittliches Ergebnis im Rahmen von allgemeinen Bevölkerungstichproben erreicht. Bei längerer Felddauer

hätte möglicherweise eine noch höhere Kontaktfrequenz (von mehr als zehn Kontaktversuchen) und die Ausschöpfung aller vereinbarten Interviewtermine das Ergebnis noch verbessern können.

6.4 Qualität der Stichprobe

Sowohl im Pretest wie auch in der Hauptuntersuchung wurde im Zielhaushalt ein weiteres Zufallsverfahren („Last-Birthday-Methode“) eingesetzt, um die Zielperson der Befragung zu ermitteln (vgl. Anhang 1 – Introduction). Damit soll ebenfalls eine systematische Verzerrung der Stichprobe (z. B. durch Überrepräsentation besonders kommunikativer Befragengruppen) verhindert werden.

Es ist allerdings zu konstatieren, dass die realisierte Stichprobe – wie mittlerweile häufig feststellbar – einen starken Bildungsbias besitzt, d.h. Befragte mit geringer Bildung und niedrigem Berufsstatus eher unterrepräsentiert sind. Tabelle 6-2 verdeutlicht diesen Sachverhalt am Beispiel des Berufsstatus:

Tabelle 6-2: Vergleich Erwerbstätigenstruktur nach Berufsstatus (Statistisches Bundesamt 2007 vs. IGA-Studie 2007 in Prozent)

Berufsstatus	STABU 2007	IGA 2007
Arbeiter	29,5	11,9
Angestellte	52,2	66,5
Beamte	6,1	7,1
Selbstständige	11,2	11,5
Freiberufler		2,6
Mithelfende Familienangehörige	1,2	0,2
Sonstiges		0,1

In der IGA-Stichprobe sind deutlich weniger Arbeiter vertreten, als das Statistische Bundesamt 2007 (Grundlage: Jahresdurchschnittsergebnisse Mikrozensus 2005) für die Struktur der Erwerbstätigen in Deutschland ausweist. Entsprechend liegt in der IGA-Stichprobe der Anteil der Angestellten höher. Die Anzahl der Selbstständigen ist nahezu identisch mit den Ergebnissen der amtlichen Statistik, der Anteil der Beamten ist geringfügig höher.

Eng verbunden mit der Unterrepräsentation des Arbeiteranteils und der Überrepräsentation des Angestelltenanteils ist die Abweichung bei der Geschlechterrelation. Sind lt. Statistischem Bundesamt (2007) 54,7 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten männlich, beträgt dieser Anteil in der IGA-Stichprobe lediglich 42,1 Prozent (vgl. Tabelle 6-3).

Tabelle 6-3: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Geschlecht (Statistisches Bundesamt 2007 vs. IGA-Studie 2007 in Prozent)

Geschlecht	STABU 2007	IGA 2007
männlich	54,7	42,1
weiblich	45,3	57,9

Die Interpretation der Wirkungsrichtung geht – wie dargestellt – davon aus, dass der für die Verzerrung maßgebliche Aspekt die Kooperationszurückhaltung bildungs- und statusschwacher Gruppen ist. Die Verschiebungen beim Geschlechterverhältnis oder auch bei der Altersstruktur (vgl. Tabelle 6-4) sind entsprechend Folgephänomene.

Tabelle 6-4: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Altersgruppierung (Statistisches Bundesamt 2007 vs. IGA-Studie 2007 in Prozent)

Altersgruppen	STABU 12/2006	IGA 2007
15-20	3,2	2,2
20-30	19,0	12,3
30-40	25,1	22,0
40-50	29,9	36,1
50-60	19,7	24,8
60-65	2,8	2,5
65 und älter	0,4	nicht befragt

Es muss an dieser Stelle jedoch deutlich darauf hingewiesen werden, dass ein anderer Befragungsmodus (z. B. schriftliche Befragung oder persönliche Interviews) die Problematik nicht behoben, sondern eher verstärkt hätte. Die Notwendigkeit, im Falle einer schriftlichen Befragung die Fragen eines Fragebogens zu lesen und sich schriftlich zu äußern bzw. die bei persönlichen Befragungen oftmals als „invasiv“ erlebte Kontaktaufnahme durch Interviewer im Bereich der Wohnung des Befragten, führt eher zu einer noch stärkeren Vermeidungshaltung bei bildungs- und statusschwachen Gruppen.

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

7. Anhang 2: Fragebogen

Q: INTRO

T:

Guten Tag, mein Name ist....

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

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

WENN NICHT KOOPERATIV - FREUNDLICHER ÜBERZEUGUNGSVERSUCH

WENN KOOPERATIV:

Damit wir allerdings zu wirklich repräsentativen Ergebnissen kommen, müssen wir in jedem Haushalt die Person, die wir befragen dürfen, nach einem speziellen Verfahren auswählen.

Das ist ganz einfach.

Ich möchte in ihrem Haushalt denjenigen sprechen, der berufstätig ist, älter als 16 Jahre ist und der als letzter Geburtstag hatte.

WENN KONTAKTPERSON ALLEINLEBEND:

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

(INT: BITTE "1" EINGEBEN, WENN KONTAKTPERSON ALLEINLEBEND UND KOOPERATIV)

(INT: BITTE "2" EINGEBEN, WENN MEHRPERSONENHAUSHALT)

I: KEY

IF (INTRO = 1) SKP BERUF

Q: INTRO2

T:

WENN MEHRPERSONENHAUSHALT:

Ist ihr/ihre denn wohl jetzt zu sprechen?

WENN ZIELPERSON ANWESEND UND AM TELEFON:

Guten Tag, mein Name ist....

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

Ich suche deshalb Bürgerinnen und Bürger, die 16 Jahre oder älter und berufstätig sind. Das trifft doch auf sie zu?

(INT: WENN JA, BITTE "1" EINGEBEN)

WENN ZIELPERSON NICHT ANWESEND:

Dann könnten wir ja einen Termin ausmachen. Was meinen sie denn, wann ich ihren/ihre ... erreichen kann?

INTERVIEWERIN, BITTE RÜCKRUFTERMIN IN TELEFONLISTE NOTIEREN UND STRG/ENDE

I: KEY

C: -----

C: BERUFLICHE TÄTIGKEIT

C: -----

Q: BERUF

T: 2 5

1. Welchen Beruf, welche berufliche Tätigkeit üben sie zurzeit aus?

8 WEISS NICHT

9 KEINE ANGABE

I: OPN 8 10 9 70 MIXED NOSCROLL

C: _____

Q: BRANCHE

T:

Und in welcher Branche sind sie tätig?

I: OPN 5 10 6 70 MIXED NOSCROLL

C: _____

Q: STATUS

T: 2 5

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

1 Arbeiter

2 Angestellter

3 Beamter

4 Selbständiger

5 Freiberufler

6 Mithelfender Familienangehöriger

7 Sonstiges

9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9
OTH 7 15 10 17 70

C: _____

Q: ERWERB

T:

3. Welche der folgenden Angaben trifft zurzeit auf sie zu?

- 1 vollzeiterwerbstätig
- 2 teilzeiterwerbstätig (Halbtagsstelle)
- 3 Teilzeit oder stundenweise erwerbstätig, mit einer wöchentlichen Arbeitszeit unter 15 Stunden (400 EURO-Stelle)

- 4 Vollzeiterwerbstätig mit Nebenjob
- 5 in mehreren Arbeitsstellen erwerbstätig
- 6 Telearbeiter
- 7 Ich-AG
- 8 Auszubildender

88

99 KEINE ANGABE

I: NUM 1 99

C: _____

Q: FIRMA

T: 2 2

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

INTERVIEWER, BITTE MITARBEITERZAHL EINTRAGEN

8888 = WEISS NICHT

9999 = KEINE ANGABE

I: NUM 1 10000

C: -----

C: "SONNTAGSFRAGEN"

C: -----

Q: V10_1

T:

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

S1: Wenn sie an ihre Arbeit denken, welche Aussagen treffen dann für sie zu, welche treffen nicht zu?

S1_1: Meine Arbeit hält mich fit.

1 trifft voll und ganz zu

2 trifft zu

3 trifft nicht zu

4 trifft überhaupt nicht zu

8 WEISS NICHT

9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9

Q: V10_2

T: 2 5

S1_2: Meine Arbeit bringt mir Anerkennung.

1 trifft voll und ganz zu

2 trifft zu

3 trifft nicht zu

4 trifft überhaupt nicht zu

8 WEISS NICHT

9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9

Q: V10_3

T: 2 5

S1_3: In meiner Arbeit werde ich von Kollegen und Vorgesetzten Unterstützt.

1 trifft voll und ganz zu

2 trifft zu

3 trifft nicht zu

4 trifft überhaupt nicht zu

8 WEISS NICHT

9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9

Q: V10_4

T:

S1_4: Mein Unternehmen kümmert sich um meine Gesundheit.

- 1 trifft voll und ganz zu
- 2 trifft zu
- 3 trifft nicht zu
- 4 trifft überhaupt nicht zu

8 WEISS NICHT
9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9

Q: V10_5

T: 2 2

S1_5: Meine Arbeit ist vielseitig und abwechslungsreich.

- 1 trifft voll und ganz zu
- 2 trifft zu
- 3 trifft nicht zu
- 4 trifft überhaupt nicht zu

8 WEISS NICHT
9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9

C: _____

Q: V11

T:

S2. Wenn sie an ihre Lebenssituation allgemein denken, welchen Stellenwert nimmt dann die Arbeit darin ein?

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

8 WEISS NICHT
9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9

C: _____

Q: V12

T: 2 5

S3. Sind sie der Ansicht, dass sich bei Ihnen Arbeit, Familie, Partnerschaft, Sport und Freizeit in einem für sie zufrieden stellenden

Verhältnis befinden?

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

8 WEISS NICHT
9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9

C: _____

Q: V13
T:

S4. Wie würden sie insgesamt ihre Arbeit beschreiben? Zu langweilig, genau richtig oder zu fordernd?

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

8 WEISS NICHT
9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9

C: _____

Q: V14
T: 5 5

S5_1. Wenn sie die Möglichkeit hätten, würden sie dann den Beruf wechseln?

- 1 Ja
- 2 Nein

8 WEISS NICHT
9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9

C: _____

Q: V15
T:

S5_2. Wenn sie die Möglichkeit hätten, würden sie dann die Branche wechseln?

- 1 Ja
- 2 Nein

8 WEISS NICHT
9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9
IF (STATUS = 4) SKP v17
IF (STATUS = 5) SKP v17

C: _____

Q: V16
T: 5 5

S5_3. Wenn sie die Möglichkeit hätten, würden sie dann den Arbeitgeber wechseln?

1 Ja
2 Nein

8 WEISS NICHT
9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9

C: _____

Q: V17
T:

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

(INT BEI NACHFRAGE: Z. B. Mehrarbeit bei hohem Arbeitsanfall; Kurzarbeit bei Flaute)

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

8 WEISS NICHT
9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9

C: _____

Q: V18
T: 2 2

S7. Können sie sich vorstellen, ihre derzeitige Arbeitstätigkeit bis zum 65. Lebensjahr auszuüben?

1 kann ich mir nur eingeschränkt vorstellen
2 kann ich mir vorstellen

3 kann ich mir nicht vorstellen

8 WEISS NICHT
 9 KEINE ANGABE
 I: NUM 1 9

Q:V18_1
 T: 2 5

Welche Voraussetzungen müssten denn erfüllt sein, damit sie sich vorstellen könnten, bis zum 65. Lebensjahr ihre derzeitige Arbeit auszuüben?

I: OPN 8 10 11 70 MIXED NOScroll

C: -----
 C: BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG
 C: -----

Q: v20
 T: 2 5

Spielt in dem Betrieb/im Unternehmen, in dem sie arbeiten, Gesundheitsförderung eine Rolle?

1 Ja
 2 Nein

8 WEISS NICHT
 9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9

Q: v21_1
 T: 2 5

Gibt es in ihrem Unternehmen Maßnahmen zum Lärmschutz?

1 Ja
 2 Nein

8 WEISS NICHT
 9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9
 IF (v21_1 > 1) SKP v21_2

Q: v21_1a
 T: 2 5

Nehmen sie Mittel zum Schutz vor Lärm in Anspruch?

1 Ja
2 Nein

8 WEISS NICHT
9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9

Q: v21_2
T: 2 5

Gibt es in ihrem Betrieb/ihrem Unternehmen das Angebote einer Arbeitsplatz bezogenen Rückenschule?

1 Ja
2 Nein

8 WEISS NICHT
9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9
IF (v21_2 > 1) SKP v21_3

Q: v21_2a
T: 2 5
Nehmen sie dieses Angebot in Anspruch?

1 Ja
2 Nein
8 WEISS NICHT
9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9

Q: v21_3
T: 5 5

Gibt es Angebote zur Stressbewältigung/Entspannung z. B. Autogenes Training?

1 Ja
2 Nein

8 WEISS NICHT
9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9
IF (v21_3 > 1) SKP v21_4

Q: v21_3A

T: 2 5

Nehmen sie diese Angebote in Anspruch?

1 Ja

2 Nein

8 WEISS NICHT

9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9

Q: v21_4

T: 2 5

Gibt es Angebote zum Thema "Gesunde Ernährung"?

1 Ja

2 Nein

8 WEISS NICHT

9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9

IF (v21_4 > 1) SKP v21_5

Q: v21_4a

T: 2 5

Nehmen sie diese Angebote in Anspruch?

1 Ja

2 Nein

8 WEISS NICHT

9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9

Q: v21_5

T: 5 2

Gibt es Angebote zur Raucherentwöhnung?

1 Ja

2 Nein

8 WEISS NICHT

9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9

IF (v21_5 > 1) SKP v21_6

Q: v21_5a

T: 2 5

Nehmen sie diese Angebote in Anspruch?

1 Ja

2 Nein

8 WEISS NICHT

9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9

Q: v21_6

T: 2 2

Und wie sieht es mit Betriebssport aus? Gibt es so etwas in ihrem Betrieb/in ihrem Unternehmen?

1 Ja

2 Nein

8 WEISS NICHT

9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9

IF (v21_6 > 1) SKP v21_7

Q:v21_6a

T: 2 5

Nehmen sie dieses Angebot in Anspruch?

1 Ja

2 Nein

8 WEISS NICHT

9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9

Q: v21_7

T: 2 2

Gibt es einen Arbeitskreis Gesundheit in ihrem Betrieb/in ihrem Unternehmen?

1 Ja

2 Nein

8 WEISS NICHT
9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9

Q: v21_8

T: 2 2

Gibt es in ihrem Betrieb/in ihrem Unternehmen Gesundheitszirkel?

1 Ja

2 Nein

8 WEISS NICHT
9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9

Q: v21_9

T: 2 2

Und wie sieht es mit einem Hautschutzplan aus? Gibt es so etwas in ihrem Betrieb/in ihrem Unternehmen?

1 Ja

2 Nein

8 WEISS NICHT
9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9

IF (v21_9 > 1) SKP v21_10

Q:v21_9a

T: 2 5

Nutzen sie die vorgesehenen Materialien?

1 Ja

2 Nein

8 WEISS NICHT
9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9

Q: v21_10

T: 2 2

Gibt es in ihrem Betrieb/in ihrem Unternehmen ergonomische Arbeitsmittel oder Büromöbel?

- 1 Ja
- 2 Nein

8 WEISS NICHT
9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9
IF (v21_10 > 1) SKP v21_11

Q:v21_10a

T: 2 5

Verfügen sie an ihrem Arbeitsplatz über solche Arbeitsmittel?

- 1 Ja
- 2 Nein

8 WEISS NICHT
9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9

Q: v21_11

T: 2 2

Und gibt es spezielle Schutzmaßnahmen beim Umgang mit Gefahrstoffen?

- 1 Ja
 - 2 Nein
- 8 WEISS NICHT
9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9
IF (v21_11 > 1) SKP v21_12

Q:v21_11a

T: 2 5

Nutzen sie diese Schutzmaßnahmen?

- 1 Ja
- 2 Nein

8 WEISS NICHT
9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9

Q: v21_12

T: 2 5

Gibt es weitere Angebote Betrieblicher Gesundheitsförderung in ihrem Betrieb/in ihrem Unternehmen?

0 = KEIN ANGEBOT

88 = WEISS NICHT

99 = KEINE ANGABE

I: OPN 5 10 7 70 MIXED NOScroll

Q: v21_13

T: 2 5

Gibt es Angebote zur Gesundheitsförderung, die sie in ihrem Unternehmen vermissen und die sie selbst gern in Anspruch nehmen würden?

0 = WEITERE ANGEBOTE INTERESSIEREN MICH NICHT

88 = WEISS NICHT

99 = KEINE ANGABE

I: OPN 5 10 7 70 MIXED NOScroll

C: -----

Q: v22

T: 5 5

Werden von Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen finanzielle Beiträge für die Teilnahme an Gesundheitsförderungsmaßnahmen erhoben?

1 Ja

2 Nein

8 WEISS NICHT

9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9

Q: v23

T: 2 2

Werden in ihrem Betrieb/in ihrem Unternehmen Mitarbeiterbefragungen durchgeführt?

1 Ja

2 Nein

8 WEISS NICHT

9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9

IF (v23 > 1) SKP v24

Q: v23_1

T: 2 2

Beteiligen sie sich daran?

- 1 Ja
- 2 Nein

8 WEISS NICHT
9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9

Q: v24

T: 5 5

Wurden sie in den letzten 12 Monaten zu Themen des Arbeitsschutzes unterwiesen?

- 1 Ja
- 2 Nein

8 WEISS NICHT
9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9

IF (v24 > 1) SKP v30

Q: v24_1

T: 2 5

Welche Themen waren das?

I: OPN 5 10 7 70 MIXED NOScroll

C: -----
C: WORK PRODUCTIVITY AND ACTIVITY IMPAIRMENT
C: -----

Q: v30

T: 2 5

Die folgenden Fragen betreffen die Auswirkungen gesundheitlicher Probleme auf ihre Fähigkeit zu arbeiten und ihren normalen Aktivitäten nachzugehen. Unter gesundheitlichen Problemen verstehen wir alle körperlichen oder seelischen Probleme oder Symptome.

Haben sie zurzeit gesundheitliche Probleme?

- 1 Ja
- 2 Nein

8 WEISS NICHT
9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9
IF (v30 > 1) SKP AGE

C: -----

Q: v31
T: 2 5

Die nächsten Fragen betreffen die letzten *sieben* Tage, ausgenommen heute.

Wie viele Stunden Arbeitszeit haben sie wegen ihrer gesundheitlichen Probleme in den letzten sieben Tagen versäumt?
Bitte berücksichtigen sie hier Stunden, die sie an Krankentagen versäumt haben, Verspätungen, vorzeitiges Nachhausegehen usw.

INTERVIEWERIN: BITTE ANZAHL DER STUNDEN EINTRAGEN!

88 WEISS NICHT
99 KEINE ANGABE

I: NUM 0 99

C: -----

Q: v32
T: 2 5

Wie viele Stunden Arbeitszeit haben sie in den letzten sieben Tagen aus anderen Gründen, wie z. B. Urlaub, Feiertage versäumt?

INTERVIEWERIN: BITTE ANZAHL DER STUNDEN EINTRAGEN!

88 WEISS NICHT
99 KEINE ANGABE

I: NUM 0 99

C: -----

Q: v33
T: 2 5

Wie viele Stunden haben sie in den letzten sieben Tagen tatsächlich gearbeitet?

INTERVIEWERIN: BITTE ANZAHL DER STUNDEN EINTRAGEN!

88 WEISS NICHT
99 KEINE ANGABE

I: NUM 0 99

IF (v33 = 0) SKP v35

C: -----

Q: v34

T:

Wie stark haben sich ihre gesundheitlichen Probleme in den letzten sieben Tagen auf ihre Produktivität (Leistung) bei der Arbeit ausgewirkt?

Denken sie an Tage, an denen sie in der Menge oder Art der Arbeit, die sie schaffen konnten, eingeschränkt waren; Tage, an denen sie weniger schafften als sie wollten, oder Tage, an denen sie ihre Arbeit nicht so sorgfältig wie üblich erledigen konnten. Wenn sich ihre gesundheitlichen Probleme nur geringfügig auf ihre Arbeit ausgewirkt haben, wählen sie eine niedrige Zahl. "Null" ist die niedrigste Zahl und bedeutet: "Meine gesundheitlichen Probleme hatten keine Auswirkung auf meine Arbeit".

Wenn sich ihre gesundheitlichen Probleme stark auf ihre Arbeit ausgewirkt haben, wählen sie eine hohe Zahl. "Zehn" ist die höchste Zahl und bedeutet: "Meine gesundheitlichen Probleme haben mich völlig am Arbeiten gehindert".

INTERVIEWERIN: ZAHL ZWISCHEN 0 UND 10 EINGEBEN

88 = WEISS NICHT

99 = KEINE ANGABE

I: NUM 0 99

C: -----

Q: v35

T:

Wie stark haben sich ihre gesundheitlichen Probleme in den letzten sieben Tagen auf ihre Fähigkeiten ausgewirkt, ihren normalen täglichen Aktivitäten nachzugehen, ausgenommen Berufstätigkeit? Unter normalen Aktivitäten verstehen wir die üblichen Aktivitäten, die sie erledigen, wie z. B. Hausarbeit, Einkaufen, Kinderbetreuung, Gymnastik/körperliche Bewegung, Lernen, usw. Denken sie an Zeiten, in denen sie in der Menge oder Art der Aktivitäten, die sie erledigen wollten, eingeschränkt waren, und Zeiten, in denen sie weniger schafften als sie wollten.

Wenn sich ihre gesundheitlichen Probleme nur geringfügig auf ihre Aktivitäten ausgewirkt haben, wählen sie eine niedrige Zahl. "Null" ist die niedrigste Zahl und bedeutet: "Meine gesundheitlichen Probleme hatten keine Auswirkung auf meine täglichen Aktivitäten".

Wenn sich ihre gesundheitlichen Probleme stark auf ihre Aktivitäten ausgewirkt haben, wählen sie eine hohe Zahl. "Zehn" ist die höchste Zahl und bedeutet: "Meine gesundheitlichen Probleme haben mich völlig an meinen täglichen Aktivitäten gehindert".

INTERVIEWERIN: ZAHL ZWISCHEN 0 UND 10 EINGEBEN

88 = WEISS NICHT

99 = KEINE ANGABE

I: NUM 0 99

C: -----

C: SOZIODEMOGRAFIE

C: -----

Q: AGE

T:

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

40. Wie alt sind sie?

(INT: BITTE ALTER EINTRAGEN) _____

I: NUM 16 65

C: _____

Q: SEX

T:

65. Geschlecht

(INT: BITTE GESCHLECHT DES/DER BEFRAGTEN EINTRAGEN)

1 männlich

2 weiblich

I: NUM 1 2

C: _____

Q: SCHOOL

T:

66. Welchen höchsten allgemein bildenden Schulabschluss haben sie?

1 Hauptschul-/Volksschulabschluss

2 Realschulabschluss/Mittlere Reife

3 Abschluss der Polytechnischen Oberschule 10. Klasse (vor 1965 8. Klasse)

4 Fachhochschulreife

5 Allgemeine oder fachgebundene Hochschulreife/Abitur (Gymnasium oder EOS)

6 anderer Schulabschluss

7 kein Schulabschluss

8 WEISS NICHT

9 KEINE ANGABE

I: NUM 1 9

C: _____

Q: ENDE

T: 5 5

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

(INT: BITTE TELEFONNUMMER DES BEFRAGTEN EINTRAGEN!!!)

I: OPN 15 10 16 79 MIXED NOScroll

Q: ENDE1

T:

10 10

(INT: BITTE INTERVIEWER_NUMMER EINTRAGEN)

I: NUM 1 99

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 3-1: „Meine Arbeit hält mich fit.“ – Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Unternehmensgröße	16
Abbildung 3-2: „Meine Arbeit hält mich fit.“ – Verteilung der Antworten nach Berufen	17
Abbildung 3-3: „Meine Arbeit hält mich fit.“ („trifft voll und ganz zu“) – Vergleich 2004 und 2007	18
Abbildung 3-4: „Arbeit bringt Anerkennung.“ – Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Unternehmensgröße	22
Abbildung 3-5: „Arbeit bringt Anerkennung.“ – Verteilung der Antworten nach Berufen.....	23
Abbildung 3-6: „Arbeit bringt Anerkennung.“ („trifft voll und ganz zu“) - Vergleich 2004 und 2007	24
Abbildung 3-7: „Unterstützung durch Kollegen/Vorgesetzte“ – Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Unternehmensgröße.....	26
Abbildung 3-8: „Unterstützung durch Kollegen/Vorgesetzte“ („trifft voll und ganz zu“) – Verteilung der Antworten nach Berufen.....	27
Abbildung 3-9: „Mein Unternehmen kümmert sich um meine Gesundheit.“ – Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Unternehmensgröße.....	29
Abbildung 3-10: „Mein Unternehmen kümmert sich um meine Gesundheit.“ – Verteilung der Antworten nach Berufen.....	30
Abbildung 3-11: „Mein Unternehmen kümmert sich um meine Gesundheit.“ („trifft voll und ganz zu“) – Vergleich 2004 und 2007.....	31
Abbildung 3-12: „Meine Arbeit ist vielseitig und abwechslungsreich.“ – Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Unternehmensgröße.....	33
Abbildung 3-13: „Meine Arbeit ist vielseitig und abwechslungsreich.“ – Verteilung der Antworten nach Berufen.....	34
Abbildung 3-14: „Meine Arbeit ist vielseitig und abwechslungsreich.“ („trifft voll und ganz zu“) – Vergleich 2004 und 2007.....	35
Abbildung 3-15: „Stellenwert der Arbeit“ – Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Unternehmensgröße	37
Abbildung 3-16: „Stellenwert der Arbeit“ – Verteilung der Antworten nach Berufen	38

Abbildung 3-17: „Stellenwert der Arbeit ist genau richtig.“ – Vergleich 2004 und 2007 39

Abbildung 3-18: „Verhältnis Arbeit, Familie, Freizeit“ – Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Unternehmensgröße 41

Abbildung 3-19: „Verhältnis Arbeit, Familie, Freizeit“ – Verteilung der Antworten nach Berufen 42

Abbildung 3-20: „Verhältnis Arbeit, Familie, Freizeit ist ausgewogen.“ Vergleich 2004 und 2007 43

Abbildung 3-21: „Bewertung der Arbeit“ – Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Unternehmensgröße 45

Abbildung 3-22: „Bewertung Arbeit“ – Verteilung der Antworten nach Berufen 46

Abbildung 3-23: „Arbeit ist genau richtig.“ – Vergleich 2004 und 2007 47

Abbildung 3-24: „Berufswechsel falls möglich“ – Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Unternehmensgröße 49

Abbildung 3-25: „Berufswechsel falls möglich“ – Verteilung der Antworten nach Berufen 50

Abbildung 3-26: „Berufswechsel falls möglich“ – Vergleich 2004 und 2007 51

Abbildung 3-27: „Branchenwechsel falls möglich“ – Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Unternehmensgröße 53

Abbildung 3-28: „Branchenwechsel falls möglich“ – Verteilung der Antworten nach Berufen 54

Abbildung 3-29: „Branchenwechsel falls möglich“ – Vergleich 2004 und 2007 55

Abbildung 3-30: „Arbeitgeberwechsel falls möglich“ – Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Unternehmensgröße 57

Abbildung 3-31: „Arbeitgeberwechsel falls möglich“ – Verteilung der Antworten nach Berufen 58

Abbildung 3-32: „Arbeitgeberwechsel falls möglich“ – Vergleich 2004 und 2007 59

Abbildung 3-33: „Flexibilisierung der Arbeitszeit“ – Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Unternehmensgröße 61

Abbildung 3-34: „Flexibilisierung der Arbeitszeit“ – Verteilung der Antworten nach Berufen 62

Abbildung 3-35: „Flexibilisierung der Arbeitszeit – Vor- und Nachteile halten sich die Waage.“ – Vergleich 2004 und 2007	63
Abbildung 3-36: „Gleiche Tätigkeit bis zum 65. Lebensjahr ausüben“ – Verteilung der Antworten nach Geschlecht, Alter, Schulabschluss und Unternehmensgröße.....	65
Abbildung 3-37: „Gleiche Tätigkeit bis zum 65. Lebensjahr ausüben“ – Verteilung der Antworten nach Berufen.....	66
Abbildung 3-38: „Gleiche Tätigkeit bis zum 65. Lebensjahr ausüben“ – Vergleich 2004 und 2007	67
Abbildung 3-39: Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein, um bis zum 65. Lebensjahr zu arbeiten?.....	69
Abbildung 4-1: Verbreitung von Gesundheitsförderung nach Berufsgruppen in Prozent	78
Abbildung 4-2: Verbreitung von Arbeitsschutzunterweisung nach Berufsgruppen in Prozent.....	78
Abbildung 4-3: Häufigkeit der Themen der Arbeitsschutzunterweisung	79
Abbildung 4-4: Inanspruchnahme von Präventionsmaßnahmen nach Geschlecht	82
Abbildung 4-5: Inanspruchnahme von Rückenschulen nach Berufen	85
Abbildung 4-6: Inanspruchnahme von ergonomischen Arbeitsmitteln nach Berufsgruppen.....	85
Abbildung 4-7: Gesundheitsförderungsangebote, die vermisst werden	86
Abbildung 4-8: Angebote und Nachfrage von betrieblichen Präventionsmaßnahmen nach Berufsgruppen	87
Abbildung 5-1: Beeinträchtigung der Arbeit durch Gesundheitsprobleme nach WPAI	99
Abbildung 5-2: Beeinträchtigung der außerberuflichen Aktivitäten durch Gesundheitsprobleme	100

Tabellenverzeichnis

Tabelle 3-1: Einschätzungen zur Arbeit im Vergleich 2004 und 2007	70
Tabelle 3-2: Veränderungen der Einschätzungen zur Arbeit im Vergleich 2004 und 2007.....	71
Tabelle 3-3: Einschätzungen der Arbeit nach Unternehmensgrößen	72
Tabelle 4-1: Verbreitung von Maßnahmen der betrieblichen Prävention nach Unternehmensgrößen.....	75
Tabelle 4-2: Verbreitung von Maßnahmen der betrieblichen Prävention nach Berufsgruppen	77
Tabelle 4-3: Inanspruchnahme von Maßnahmen der betrieblichen Prävention nach Unternehmensgrößen.....	81
Tabelle 4-4: Inanspruchnahme von Maßnahmen der betrieblichen Prävention nach Berufsgruppen	84
Tabelle 4-5: Relative Risiken für negative Bewertungen der Sonntagsfragen bei fehlenden betriebliche Gesundheitsförderungsmaßnahmen	89
Tabelle 4-6: Relative Risiken für negative Bewertungen der Sonntagsfragen bei fehlenden Arbeitsschutzunterweisungen	90
Tabelle 5-1: Beeinträchtigungen der Arbeit bei Befragten mit Gesundheitsproblemen.....	97
Tabelle 6-1: Feldübersicht	103
Tabelle 6-2: Vergleich Erwerbstätigenstruktur nach Berufsstatus (Statistisches Bundesamt 2007 vs. IGA-Studie 2007)	104
Tabelle 6-3: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Geschlecht (Statistisches Bundesamt 2007 vs. IGA-Studie 2007)	105
Tabelle 6-4: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Altersgruppierung (Statistisches Bundesamt 2007 vs. IGA-Studie 2007)	105

IMPRESSUM

HERAUSGEBER:

BKK Bundesverband
Kronprinzenstraße 6, 45128 Essen

BGAG – Institut Arbeit und Gesundheit der
Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung
Königsbrücker Landstraße 2, 01109 Dresden

AOK-Bundesverband
Kortrijker Straße 1, 53177 Bonn

Arbeiter-Ersatzkassen-Verband
Frankfurter Str. 84, 53721 Siegburg

AUTOREN

Wolfgang Bödeker und Tobias Hüsing
BKK Bundesverband

INITIATIVE GESUNDHEIT UND ARBEIT

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

IGA-Report 12
1. Auflage Januar 2008

ISSN: 1612-1988 (Printausgabe)
ISSN: 1612-1996 (Internetausgabe)

© BKK BV, DGUV, AOK-BV, AEV 2008