

iga.Report⁴⁸



iga.Barometer 2022

.....

Erwerbstätigenbefragung zum Stellenwert der Arbeit

Isabelle Woelk, Nadin Krone und Marlen Rahnfeld

Die Initiative Gesundheit und Arbeit

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

iga ist eine Kooperation des BKK Dachverbandes, der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV), des Verbandes der Ersatzkassen (vdek) und der Innungskrankenkassen (IKK).

www.iga-info.de

iga.Report 48

iga.Barometer 2022

.....

Erwerbstätigenbefragung zum Stellenwert der Arbeit

Isabelle Woelk, Nadin Krone und Marlen Rahnfeld

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	7
2	Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick	8
3	Datenbasis und Erhebungsmethode	9
4	Soziodemografische Daten	10
5	Sonntagsfragen	13
5.1	Arbeitszufriedenheit und Stellenwert	13
5.2	Arbeitsgestaltung und -anforderungen	22
5.3	Soziales Arbeitsumfeld	29
5.4	Flexibilität und Digitalisierung	33
5.5	Mobiles Arbeiten/Homeoffice	43
5.6	Gesundheitliche Ressourcen und Belastungsempfinden	55
6	Trendvergleich	67
6.1	Arbeitszufriedenheit und Stellenwert	67
6.2	Arbeitsgestaltung und -anforderungen	68
6.3	Soziales Arbeitsumfeld	69
6.4	Flexibilität und Digitalisierung	70
6.5	Gesundheitliche Ressourcen und Belastungsempfinden	71
7	Fazit und Ausblick	73
8	Literaturverzeichnis	75
9	Abbildungsverzeichnis	79
10	Tabellenverzeichnis	85

1 Einleitung

Mit dem iga.Barometer 2022 führt die Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) ihre regelmäßigen Befragungen von Erwerbstätigen in Deutschland fort. In einer repräsentativen Umfrage wurden 2.000 Beschäftigte, Verbeamtete und Selbstständige u. a. nach ihrer Einschätzung zum Stellenwert der Arbeit, zu Handlungsspielräumen, zur Work-Life-Balance, zu arbeitsbezogenen Belastungsfaktoren für Körper und Psyche sowie zu mobiler Arbeit befragt. Die Auswertung unterscheidet u. a. nach Geschlechtern, Altersgruppen und Branchen. Zudem kann aus

einem Vergleich der Daten von 2016, 2019 und 2022 eine Entwicklung abgebildet werden. Die Ergebnisse dieser Befragung liefern einen detaillierten Überblick über die Wahrnehmung und Selbsteinschätzung der Erwerbsbevölkerung und ermöglichen somit die Entwicklung zielgerichteter Ansätze in der Prävention und Betrieblichen Gesundheitsförderung.

Lesetipp

.....

iga.Arbeitshilfe **„Kurzbericht zum iga.Barometer“**

Der Kurzbericht stellt ausgewählte Ergebnisse des iga.Barometers zu diesen vier Themen vor:

- Mobile Arbeit/Homeoffice
- Digitalisierung
- Selbstständige und freiberuflich Tätige
- Befristung

iga-info.de > Veröffentlichungen > Arbeitshilfen > Trends > Arbeiten im Jahr 2022



2 Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick

Kapitel 5.1 Arbeitszufriedenheit und Stellenwert zeigt, dass Erwerbstätige tendenziell glücklich und zufrieden mit ihrer Arbeit sind – 29 Prozent macht die Arbeit z. B. voll und ganz Spaß. Unterschiede zeigen sich oft zwischen den Branchen. Interessante Unterschiede gibt es bei den Aussagen zur Jobwechselabsicht und nur noch das Nötigste zu tun – befristet Beschäftigte stimmen hier stärker zu als unbefristet Beschäftigte.

Bei den Aussagen zu **Arbeitsgestaltung und -anforderungen (Kapitel 5.2)** sind positive Ergebnisse zu vermelden. Die meisten Befragten scheinen mit ihrer Arbeitsgestaltung zufrieden zu sein und den Anforderungen gut entsprechen zu können. Aber auch das vielbeschriebene Multitasking scheint weit verbreitet – 81 Prozent der Befragten geben an, dass sie zumindest gelegentlich mehrere Aufgaben gleichzeitig erledigen müssen. Die Branchen *Erziehung und Unterricht* sowie *Handel*¹ haben im Vergleich die geringste Zustimmung bei den Aussagen zum störungsfreien Arbeiten, Arbeiten ohne Zeitdruck oder der guten Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben.

Im **sozialen Arbeitsumfeld (Kapitel 5.3)** sind durchweg positive Ergebnisse erzielt worden. Die Erwerbstätigen begegnen sich gegenseitig überwiegend mit Respekt und werden von den Führungskräften unterstützt. Besonders unterstützend scheinen aber die Kolleginnen und Kollegen zu sein – 89 Prozent stimmen der Aussage zu.

Das **Kapitel 5.4** beschäftigt sich mit der **Flexibilität und Digitalisierung** der Arbeit und ihren Ausprägungen. Es zeigt sich, dass 61 Prozent flexibel arbeiten können, vor allem die Gleitzeit und das mobile Arbeiten/Homeoffice werden genutzt. Die Tendenz zeigt, dass mit zunehmendem Alter weniger Gebrauch von den flexiblen Arbeitsformen gemacht wird. Zwei Drittel nutzen moderne Informations- und Kommunikationsmittel für die Arbeit, 34 Prozent dieser Gruppe gibt dabei an, dass von ihnen die Nutzung in der Freizeit erwartet wird. Das betrifft vor allem jüngere Erwerbstätige, Führungskräfte, Männer und Personen im Schichtdienst. Auch zwischen den Branchen gibt es starke Unterschiede. Inwiefern die Digitalisierung als hilfreich angesehen wird, hängt mit vielen dieser vorher genannten Parameter zusammen.

Das **Mobile Arbeiten/Homeoffice** mit seinen Auswirkungen ist Gegenstand des **Kapitels 5.5**. Rund 45 Prozent der Befragten geben an, dass sie nie mobil/im Homeoffice arbeiten, etwa 7 Prozent geben an dies vollständig zu tun. Mit zunehmendem Bildungsabschluss scheinen die Möglichkeiten dieser flexiblen Arbeitsform zu steigen. Starke Unterschiede gibt es zwischen den Branchen. Das mobile Arbeiten/Homeoffice scheint überwiegend positive Auswirkungen auf verschiedene Aspekte wie Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben oder Handlungs- und Entscheidungsspielraum zu haben im Vergleich zur ständigen Anwesenheit im Büro. Auch weitere Indikatoren wie Vertrauen, Erreichbarkeit oder ergonomische Ausstattung wurden eher positiv bewertet. Entgrenzung oder Belastung durch Technik scheinen für einen Großteil der Befragten kein Problem darzustellen.

Kapitel 5.6 beschäftigt sich mit Fragen rund um die **gesundheitlichen Ressourcen und das Belastungsempfinden**. Es zeigt sich ein sehr gemischtes Bild der Zustimmung bei den Aussagen „Meine Arbeit hält mich gesund“, „Mein Unternehmen kümmert sich um meine Gesundheit“ und „Meine Führungskraft achtet darauf, wie belastet ich bin“ – nur 9 bis 10 Prozent stimmen dem voll zu. Positiv scheint, dass 87 Prozent von sich behaupten eher zu wissen, was sie tun müssen, um bei der Arbeit gesund zu bleiben. In vielen Aussagen werden hier Unterschiede zwischen befristet und unbefristet Beschäftigten deutlich, meist zum Nachteil der befristet Beschäftigten.

Der **Trendvergleich (Kapitel 6)**, also der Vergleich der Jahre 2016, 2019 und 2022, zeigt, dass es in allen Fragen eine tendenziell stärkere Zustimmung im Jahr 2022 gab als zuvor. Dies betrifft sowohl die positiven Aussagen, z. B. „In Bezug auf meine Arbeit werde ich fair behandelt“, als auch die negativen, z. B. „Ich mache bei der Arbeit nur noch das Nötigste“. Insgesamt zeichnet sich aber ein eher positiver Trend ab.

¹ Handel, Reparatur von Kfz

3 Datenbasis und Erhebungsmethode

Die Erwerbstätigen wurden aus einem Online-Access-Panel (Keypanel) ausgewählt, per E-Mail kontaktiert und mittels Computer-Assisted-Web-Interview, im Deutschen eher als Online-Befragung bezeichnet, befragt.

Für das iga.Barometer wurden im Zeitraum vom 12.04.2022 bis 09.05.2022 Daten von Erwerbstätigen in Deutschland inklusive sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten, Verbeamteten und Selbstständigen zwischen 18 und 69 Jahren erhoben. Für Alter, Geschlecht, beruflichen Status sowie Branchen anhand der Klassifikation der Wirtschaftszweige (Statistisches Bundesamt, 2008) kamen Quoten zum Einsatz, die in etwa der aktuellen Erwerbsbevölkerung in Deutschland entsprechen. Hinsichtlich dieser Kriterien kann demnach eine Repräsentativität sichergestellt werden.

In einem ersten Block wurden zunächst 15 soziodemografische Merkmale erfasst, darunter Fragen zur Bildung, zum Arbeitsverhältnis oder zur Unternehmensgröße. In einem zweiten Block folgten die sogenannten Sonntagsfragen, die definierte Standardfragen sind und bereits in früheren Befragungen des iga.Barometers so abgefragt wurden. Dabei geht es um Themen der Arbeitszufriedenheit, der Arbeitsgestaltung, der Gesundheit und Belastung sowie der beruflichen Interaktion. Teilweise wurden Filterfragen eingesetzt, sodass z. B. Teilnehmende ohne berufsbedingte Mobilität nicht nach der hierdurch wahrgenommenen Belastung gefragt wurden. Aufgrund der Corona-Pandemie entschied sich iga 2021, eine Sonderbefragung mit ausgewählten Sonntagsfragen und einigen neuen Fragen, die vor allem die flexible Arbeitsgestaltung berücksichtigten, durchzuführen (Hasselmann, 2021). Einige dieser neuen Fragen wurden nun fest in den Fragebogen aufgenommen. Das iga.Barometer mit 47 Sonntagsfragen wird in dieser Form also erstmals erhoben.

Die Aussagen und Fragen wurden in neun Screens dargestellt und, sofern inhaltlich möglich, in zufälliger Reihenfolge abgefragt (randomisiert). Zur Beantwortung stand für den Großteil der Fragen eine 6er-Skala mit folgenden Kategorien zur Verfügung: 6 = trifft voll und ganz zu, 5 = trifft überwiegend zu, 4 = trifft eher zu, 3 = trifft eher nicht zu, 2 = trifft überwiegend nicht zu, 1 = trifft überhaupt nicht zu. Die Stichprobengröße betrug $N = 2.000$. Die durchschnittliche Dauer des Interviews betrug zehn Minuten. Der Median lag bei sechs Minuten, das bedeutet, eine Hälfte der Stichprobe brauchte weniger, die andere Hälfte mehr Zeit. Die Teilnehmenden erhielten für das Ausfüllen des Fragebogens eine geringe Aufwandsentschädigung. Als Rücklaufquote wurden 33 Prozent ermittelt bei einer Selbstabbruchrate von vier Prozent. Es fanden keine Nacherfassungen statt.

4 Soziodemografische Daten

Die Stichprobe besteht aus 2.000 Personen, davon sind 50,8 Prozent **Frauen**, 49 Prozent **Männer** und 0,2 Prozent gaben **divers** an. Die **Altersstruktur** ist der Tabelle 1 zu entnehmen.

Tabelle 1: Altersstruktur der Stichprobe

Alter	Anteil
18–24 Jahre	4 %
25–34 Jahre	18 %
35–44 Jahre	20 %
45–54 Jahre	26 %
55 Jahre oder älter	32 %

Alle **Schul- oder Ausbildungsabschlüsse** sind in der Stichprobe vertreten. Die am häufigsten genannten Bildungsabschlüsse sind: Mittlere Reife mit Berufsausbildung (28,5 %), Fachhochschul- bzw. Universitätsabschluss (28 %) und das Abitur mit Berufsausbildung (15 %). Es folgen Hauptschule mit Berufsausbildung und Fach- oder Berufsfachschule mit je etwas über 8 Prozent. Für die Vergleiche nach Branche wurden neun Gewerbebezweige ausgewählt, die in der Stichprobe jeweils in einer ausreichend großen Anzahl vertreten sind. Diese

sind in Abbildung 1 dargestellt. Knapp 70 Prozent der Befragten arbeiten in einer von diesen Branchen. Eine vollständige Übersicht aller 22 in der Gesamtstichprobe vertretenen Branchen mit den Ergebnissen zu allen Fragen bzw. Aussagen finden sich im Tabellenband zum iga.Barometer 2022, welcher auf iga-info.de heruntergeladen werden kann. In der Gesamtstichprobe geben 93 Prozent der Befragten „angestellt“ als **beruflichen Status** an, 5 Prozent sind „verbeamtet“ und 2 Prozent sind „freiberuflich oder selbstständig“ (davon 55 % soloselbstständig). Die Gruppe der freiberuflich Tätigen und Selbstständigen wird im weiteren Verlauf des Barometers unter dem Oberbegriff Selbstständige geführt. Vergleichsweise hoch sind die Anteile der Selbstständigen bei *Kunst und Unterhaltung* (in Kategorie *Andere Branche* enthalten), *Dienstleistungen*² sowie *Erziehung und Unterricht*. Die Branchen *Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung* sowie *Erziehung und Unterricht* weisen den höchsten Anteil an Verbeamteten aus.

In der Gesamtstichprobe arbeiten 74,8 Prozent **Vollzeit** (35 Stunden und mehr), 19,2 Prozent in Teilzeit mit 20 bis 34 Stunden und 6,1 Prozent weniger als 20 Stunden pro Woche. Mit dem Alter steigt der Anteil der Personen in Teilzeit. Frauen arbeiten deutlich häufiger in Teilzeit als Männer. Damit geht einher, dass auch in den Branchen *Erziehung und Unterricht*,

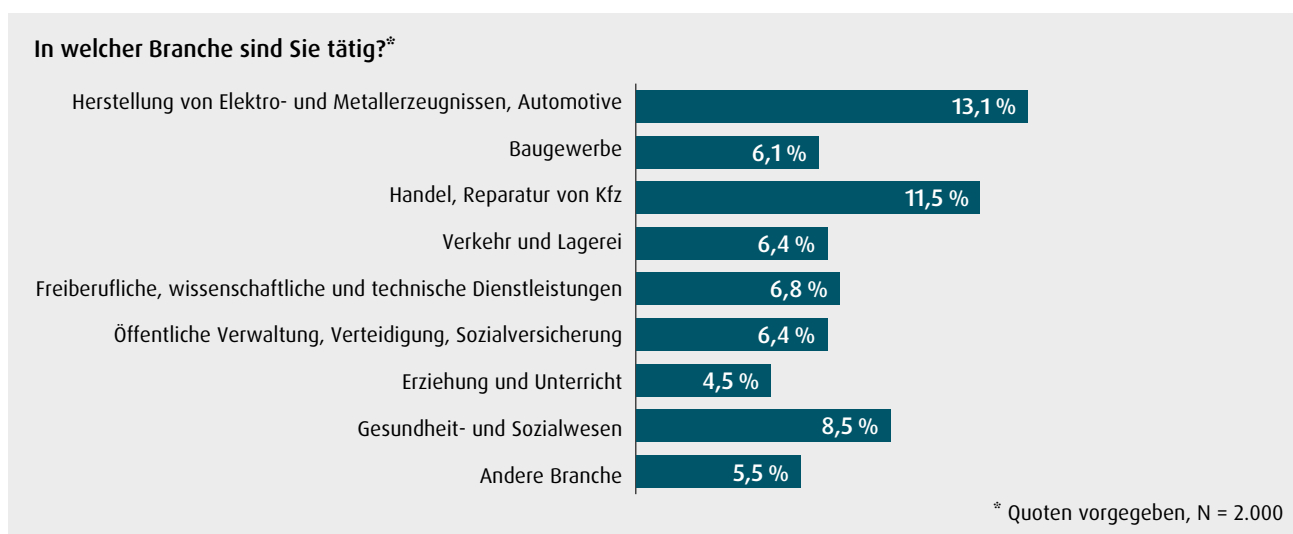


Abbildung 1: Anteil ausgewählter Branchen in der Gesamtstichprobe

2 Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen

Gesundheits- und Sozialwesen sowie im *Handel*³, die einen hohen Frauenanteil aufweisen, häufiger in Teilzeit gearbeitet wird. Bei Selbstständigen arbeitet nur etwas mehr als die Hälfte in Vollzeit (ab 35 Std.), 25 Prozent arbeiten in Teilzeit (20-35 Std.) und 22,5 Prozent weniger als 20 Stunden. Angestellte und Verbeamtete arbeiten deutlich häufiger in Vollzeit (75 bzw. 80 %) und weniger in Teilzeit mit mindestens 20 Stunden (19,4 bzw. 12 %) bzw. weniger als 20 Stunden (5,6 bzw. 8 %). Soloselbstständig sind 1,6 Prozent der Befragten, 11,2 Prozent arbeiten in Kleinunternehmen (bis 9 Personen), 14,6 Prozent in Kleinunternehmen (10 bis 49 Personen), 23,5 Prozent in mittleren **Unternehmen** (50–249 Personen) und fast die Hälfte der Stichprobe (49,1 %) in Großunternehmen. Genau 740 bzw. 37 Prozent der Befragten haben **Personalverantwortung**, fast die Hälfte (47,1 %) derer für ein Team von bis zu 5 Personen. Befragte mit Personalverantwortung sind häufiger männlich (58,6 %), höher gebildet und haben ein höheres Einkommen. Außerdem arbeiten sie häufiger in Vollzeit sowie in Schichtarbeit als Personen ohne Personalverantwortung.

In der **prozentualen Verteilung der Arbeitstätigkeiten** zeigt sich, dass die Produktion und auch das Handwerk nur in geringem Ausmaß vertreten sind. Die Büroarbeit ist die am stärksten vertretene Aufgabe. Knapp 8 Prozent geben an, bei ihrer Arbeit nicht von der **Digitalisierung** betroffen zu sein, etwa ein Viertel (24,1 %) ist nur in geringem Maß betroffen,

38,8 Prozent in hohem und 29,7 Prozent in sehr hohem Maß. Jüngere stimmen dem etwas häufiger zu. Abbildung 2 zeigt eine Übersicht über das Ausmaß der Digitalisierung in den verschiedenen Branchen. Auch die **Schichtarbeit** wurde abgefragt: Rund 10 Prozent arbeiten in Schichten mit Nachtdiensten, 16,5 Prozent arbeiten in Schichten ohne Nachtdienst und knapp 74 Prozent arbeiten ohne Schichtsystem. Die Altersgruppe 55plus arbeitet seltener in Schichten, vor allem weniger mit Nachtschichten. Männer arbeiten häufiger mit Nachtschichten. Besonders in den Branchen *Gesundheitswesen*, *Verkehr*, *Handel*⁴ und *Produktion* ist Schichtarbeit verbreitet. Genau 8 Prozent der Befragten sind **befristet** angestellt. Mit zunehmendem Alter arbeiten immer mehr Beschäftigte in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis, zwischen den Altersgruppen gibt es dabei starke Unterschiede. Bei den 18- bis 24-Jährigen sind 35 Prozent befristet angestellt, bei den 25- bis 34-Jährigen sowie 35- bis 44-Jährigen sind es etwa 10 bis 11 Prozent und bei den Älteren bis 69 Jahre sind es nur etwa 4 Prozent. Das **monatliche Haushaltsnettoeinkommen** hat eine Spanne und Kategorisierung von unter 1.000 € bis über 5.000 €, die in 500er Schritten kategorisiert sind. Die Einkommen zwischen 1.500 € und 3.999 € haben die höchsten Zustimmungswerte (10,5 % bis 14,2 %). Je höher die Bildung, desto höher ist das monatliche Einkommen.

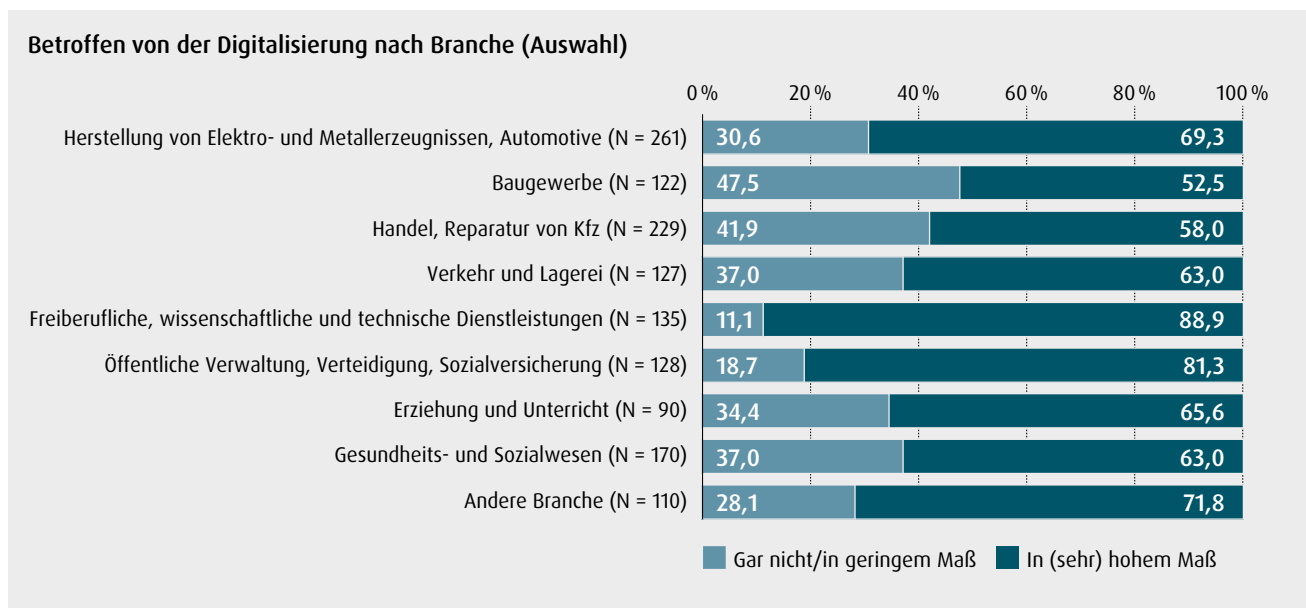


Abbildung 2: „Digitalisierung betrifft die Arbeit“ in ausgewählten Branchen in Prozent

3 Handel, Reparatur von Kfz

4 Handel, Reparatur von Kfz

Alle in den folgenden Kapiteln genannten Gruppenunterschiede sind statistisch signifikant. Wenige Ausnahmen stellen einzelne Unterschiede beim beruflichen Status dar, da hier aufgrund der kleinen Gruppengröße der Selbstständigen die Teststärke teilweise nicht ausreichte. Im Text und in den Grafiken werden Richtung und Höhe der Unterschiede dargestellt. Es sollte beachtet werden, dass sowohl in dieser Stichprobe als auch in der Grundgesamtheit der Erwerbstätigen in Deutschland bestimmte Strukturvariablen miteinander zusammenhängen, z.B. Branche und Geschlecht oder der berufliche Status mit dem Alter. Zum Beispiel sind Selbstständige in der Stichprobe tendenziell eher männlich und älter als 55 Jahre. Daher muss bei der Interpretation von Gruppenunterschieden berücksichtigt werden, dass festgestellte Zusammenhänge nicht zwangsläufig kausale Beziehungen bedeuten.

5 Sonntagsfragen

Die Sonntagsfragen werden jeweils mit ihrem Gesamtwert dargestellt. Darüber hinaus wird auf interessante Aspekte eingegangen, z. B. durch Vergleiche der Altersgruppen, Geschlechter, Bildungsgrade, des beruflichen Status (verbeamtet, angestellt, selbstständig), der Branchen oder der Befristung.

Gegliedert ist die Ergebnisdarstellung in sechs Abschnitte, die sich differenzierten Themenbereichen widmen:

- Das Kapitel 5.1 befasst sich mit Fragestellungen, die Rückschlüsse auf die allgemeine Zufriedenheit im Job und den Stellenwert der Arbeit zulassen.
- Im Kapitel 5.2 wird u.a. erfragt, wie gut die Aufgaben in der vorgegebenen Zeit erledigt werden können, ob störungsfrei gearbeitet werden kann und in welcher Form und in welchem Ausmaß Lernen und persönliche Weiterentwicklung stattfinden.
- Das Kapitel 5.3 geht Fragen zum sozialen Arbeitsumfeld nach: Wie steht es um Unterstützung, Respekt und die Einstellung zu Multikulturalität im Unternehmen?
- Das Kapitel 5.4 befasst sich mit der orts- und zeitflexiblen Arbeit und der Digitalisierung.
- Im Kapitel 5.5 geht es um die Nutzung und die Auswirkungen des mobilen Arbeitens/Homeoffices.
- Das letzte Kapitel 5.6 beschäftigt sich mit arbeitsbedingter Belastung und deren Auswirkung auf die Gesundheit der befragten Personen sowie der Unterstützung der Führungskraft oder des Unternehmens bei diesem Thema.

5.1 Arbeitszufriedenheit und Stellenwert

In diesem Unterkapitel werden allgemeine Aspekte zur Zufriedenheit mit der Arbeit und zum Stellenwert der Arbeit behandelt. Es geht in acht Aussagen unter anderem um Fairness, Stellenwert, Spaß, die Wechselbereitschaft und die mögliche Vorstellung, die aktuelle Tätigkeit bis zur Rente auszuüben.

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

Fairness wird im organisationalen Kontext als subjektive Bewertung der Verteilung von Ressourcen, Verfahrensregeln und des zwischenmenschlichen Umgangs beschrieben (Rigotti, 2010). Die Bewertung dessen liegt bei den Erwerbstätigen selbst und kann daher nicht immer mit objektiver Fairness gleichgesetzt werden. Vor allem jüngere Arbeitnehmende wünschen sich mehr Fairness in der Arbeitswelt (Schleer & Calmbach, 2022). Gelebte Partizipation und Gleichberechtigung können dazu beitragen. Studien zeigen einen Zusammenhang zwischen dem Erleben von Fairness und der Leistungsbereitschaft, der Arbeitszufriedenheit oder der Kündigungsabsicht (Rigotti, 2010). Fairness im Job steigert auch das Wohlbefinden und die Gesundheit der Erwerbstätigen (Schunck et al., 2013). Wer sich dagegen unfair behandelt fühlt, hängt diesen negativen Gedanken oft lange nach. Werden diese Gedanken immer stärker, kann es zu Schlafstörungen, verminderter Erholungsfähigkeit bis hin zu Depressionen führen. Auch erhöhter Blutdruck, psychische Störungen und Absentismus konnten festgestellt werden (Rigotti, 2010). Wie sehr diese (subjektive) Ungerechtigkeit negative Auswirkungen haben kann, hängt von Dauer und Häufigkeit des Erlebten und der individuellen Resilienz ab.

Lesetipp

.....

iga.Arbeitshilfe „Wertebblätter“

iga-info.de > Veröffentlichungen > Arbeitshilfen > New Work & Werte > Wertebblätter

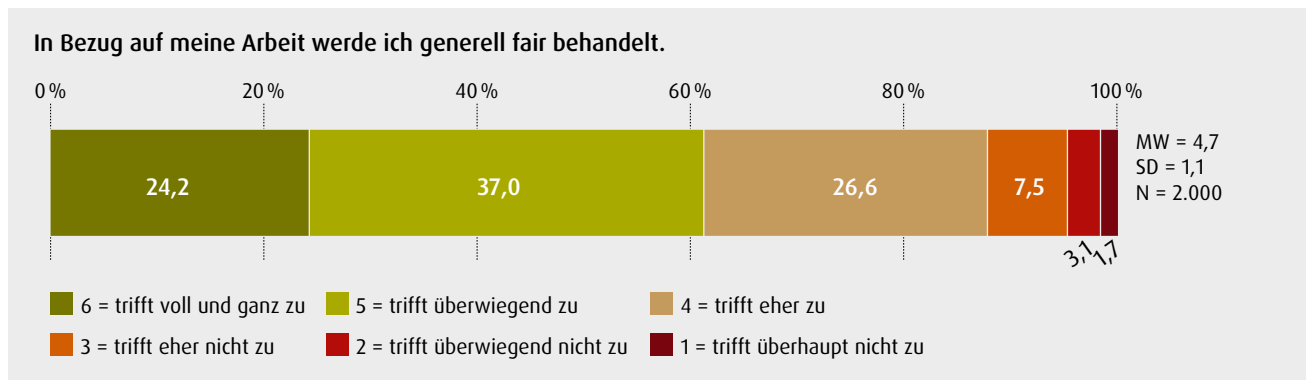


Abbildung 3: Fairness, Gesamtstichprobe, in Prozent mit Mittelwert (MW) und Standardabweichung (SD)

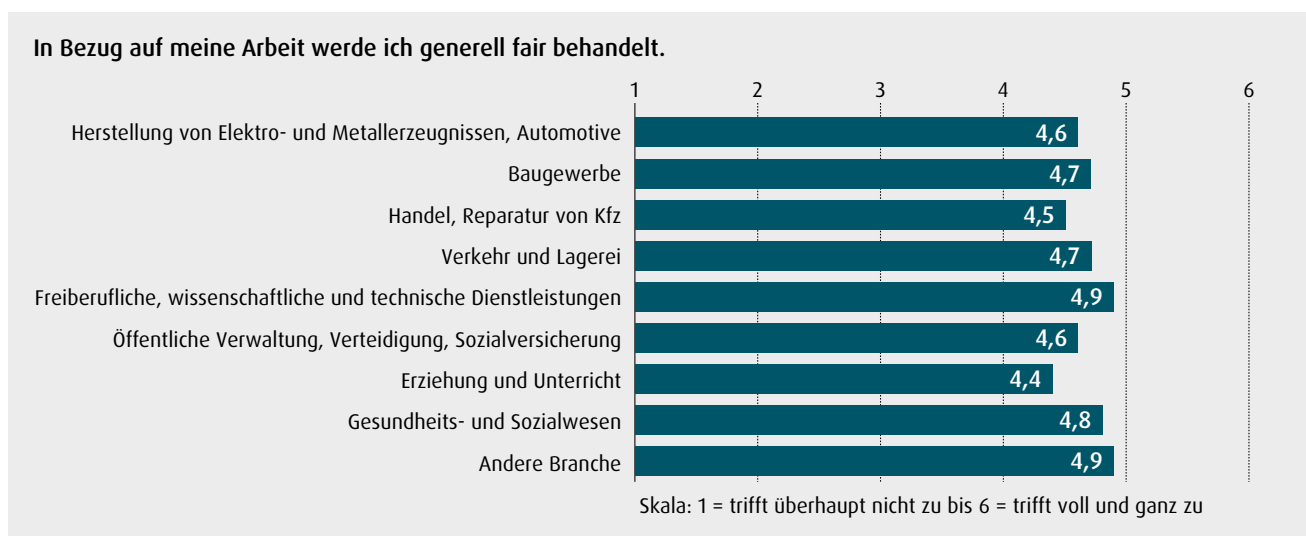


Abbildung 4: Fairness, Mittelwerte nach Branche (Auswahl)

Mit Blick auf die Umfrageergebnisse scheint es überwiegend fair in den Unternehmen zuzugehen: Etwa 88 Prozent der Befragten geben an, bei der Arbeit fair behandelt zu werden (Mittelwert 4,7, siehe Abbildung 3). Ältere fühlen sich tendenziell fairer behandelt. Beim Blick auf die Branchen fühlen sich Befragte aus dem *Dienstleistungssektor*⁵ am fairsten behandelt (Mittelwert 4,9), dicht gefolgt vom *Gesundheits- und Sozialwesen* (Mittelwert 4,8, siehe Abbildung 4). Beschäftigte im Bereich *Erziehung und Unterricht* bewerten die Fairness im Mittel mit 4,4 am geringsten. Verbeamtete stimmen der Aussage mit 4,5 am wenigsten zu, gefolgt von den Angestellten mit 4,7. Den höchsten Mittelwertwert erreichen die Selbstständigen mit 5,0. Dieser Unterschied ist allerdings aufgrund der kleinen Gruppe der Selbstständigen statistisch nicht signifikant.

„Meine Arbeit macht mir Spaß“

Fast jeder Mensch wünscht sich wohl, Freude an der Arbeit zu empfinden. Laut einer Untersuchung von Helfert (2014) würde ein Großteil von Erwerbstätigen für mehr Spaß bei der Arbeit sogar auf Gehalt verzichten. Welche Faktoren zum Spaß beitragen, ist individuell, aber es zeigen sich auch klar Gruppenunterschiede bei Alter, Geschlecht oder Branche.

Abbildung 5 zeigt, dass fast neun von zehn Befragten die Arbeit zumindest eher Spaß macht (Mittelwert 4,8). Fast 30 Prozent stimmen sogar voll und ganz zu. Gerade Selbstständigen macht ihre Tätigkeit am meisten Freude (Mittelwert 5,3), Verbeamtete und Angestellte kommen auf einen Mittelwert von 4,7 bzw. 4,8. Im Branchenvergleich (vgl. Abbildung 6) sind

⁵ Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen

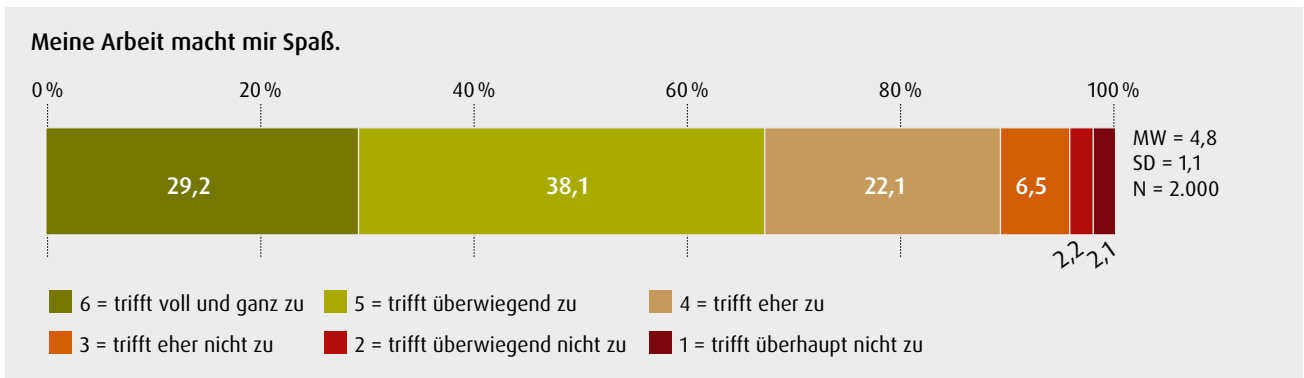


Abbildung 5: Spaß bei der Arbeit, Gesamtstichprobe, in Prozent mit Mittelwert (MW) und Standardabweichung (SD)

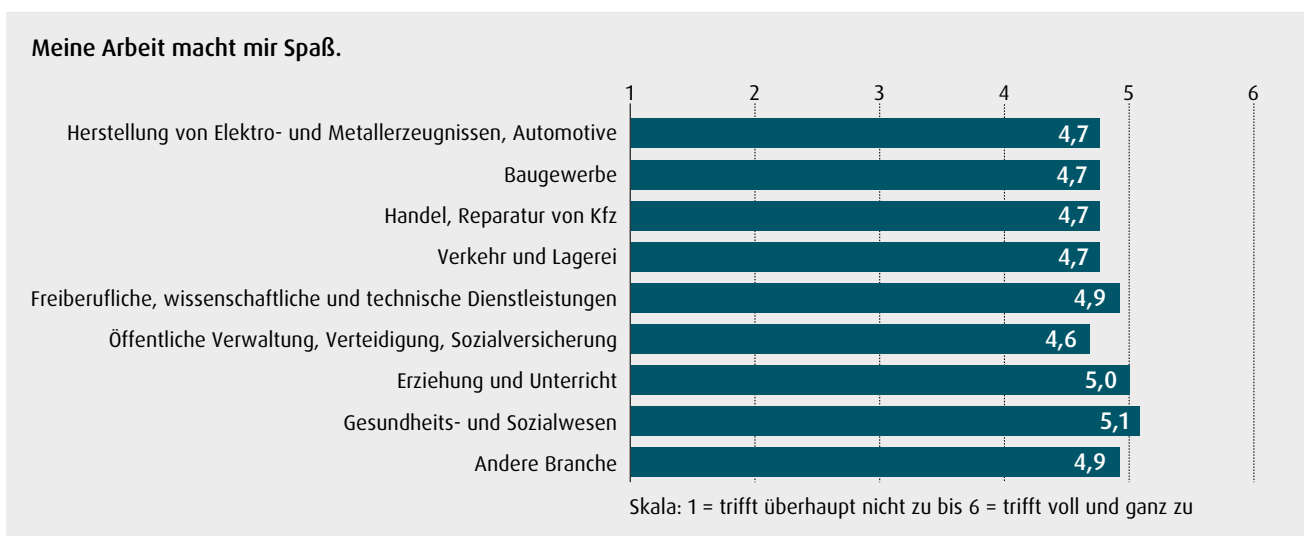


Abbildung 6: Spaß bei der Arbeit, Mittelwerte nach Branche (Auswahl)

Erziehung und Unterricht sowie *Gesundheits- und Sozialwesen* mit den Mittelwerten 5,1 und 5,0 die Bereiche, die den Befragten am meisten Spaß machen. Der niedrigste Wert ist in der *öffentlichen Verwaltung* mit 4,6 zu verzeichnen.

„Morgens freue ich mich auf die Arbeit“

Auch die Aussage „Morgens freue ich mich auf die Arbeit“ trifft eher auf Zustimmung (Mittelwert 4,1), wenn auch nicht so hoch wie die vorherige Frage nach dem Spaß bei der Arbeit (vgl. Abbildung 5 und Abbildung 7). 14 Prozent stimmen der Aussage voll und ganz zu, aber 6,3 Prozent verneinen diese auch völlig.

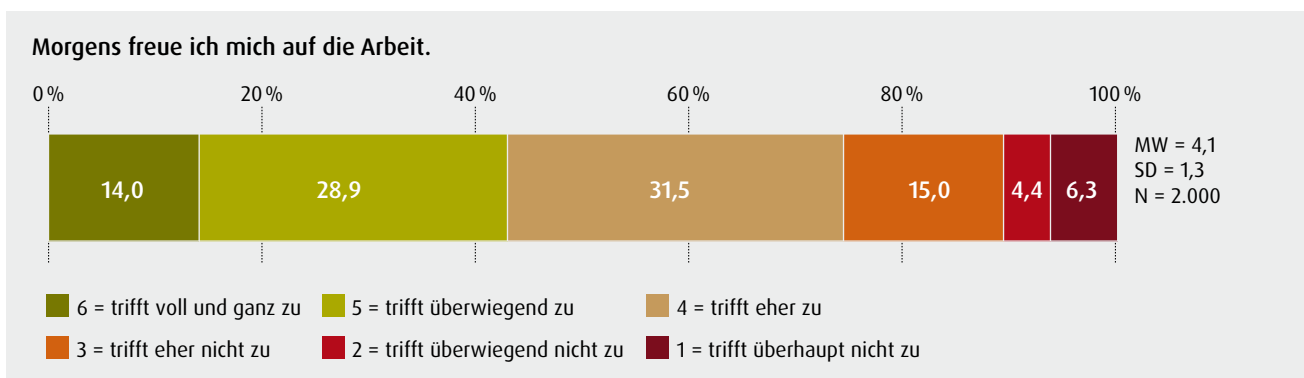


Abbildung 7: Vorfreude, Gesamtstichprobe, in Prozent mit Mittelwert (MW) und Standardabweichung (SD)

„Meine Arbeit bringt mir Anerkennung“

Die Arbeit kann viel zur Anerkennung eines Menschen beitragen, sollte aber nicht die einzige Quelle sein. In der gesellschaftlichen Anerkennung gibt es einen Unterschied zwischen hochangesehenen und weniger geschätzten Tätigkeiten (Jobprestige). Die Umfrage der dbb Beamtenbund und Tarifunion zeigt auf, welche Berufsgruppen ein sehr hohes oder hohes Ansehen haben (Statista, 2023). Folgende Berufe erhielten Zustimmungswerte zwischen 70 und 95 Prozent: Feuerwehrleute, Pflegekräfte aus Altenpflege und Krankenhaus, Ärztinnen und Ärzte, Polizeikräfte sowie Erziehungspersonal. In dieser Umfrage zeigt sich ganz deutlich, dass Anerkennung kaum mit dem Lohn, dem Bildungsgrad oder einer Machtposition des jeweiligen Berufes zusammenhängt. Vielmehr geht es um den Beitrag der Arbeit zur Gesellschaft.

Abbildung 8 zeigt, dass die Arbeit 77 Prozent der befragten Personen Anerkennung bringt (Mittelwert 4,3). Für 16,5 Prozent trifft das voll zu, für 31,4 Prozent überwiegend und für 29,1 Prozent zumindest teilweise. Auf der anderen Seite gibt es 5 Prozent, die der Meinung sind, gar keine Anerkennung durch ihre Arbeit zu erfahren. Je höher der Bildungsstand, desto mehr Anerkennung erleben Befragte durch ihre Arbeit. Auch Personen mit Personalverantwortung stimmen der Aussage stärker zu (Mittelwert 4,6 versus 4,1). In dieser Erhebung zeigt sich hingegen kein klarer Unterschied zwischen den Branchen. Erwerbstätige im *Dienstleistungssektor*⁶, in *Erziehung und Unterricht* sowie im *Gesundheits- und Sozialwesen* weisen mit einem Mittelwert von 4,4 bis 4,5 höhere Anerkennungswerte als andere Branchen auf (siehe Abbildung 9). Weniger Anerkennung scheint es im *Handel* zu geben (Mittelwert 3,9). Verbeamtete (Mittelwert 4,0) scheinen weniger Anerkennung zu spüren als Personen in anderen Arbeitsverhältnissen (Mittelwert 4,5 bei den Selbstständigen oder 4,3 bei den Angestellten). Dieser Unterschied ist allerdings aufgrund der kleinen Gruppe der Selbstständigen statistisch nicht signifikant.

„Arbeit hat für mich einen hohen Stellenwert“

Die Arbeit sorgt nicht nur für den Lohn und damit die finanzielle Grundlage, sondern u.a. auch für Anerkennung, Selbstverwirklichung, Identität oder ein soziales Umfeld. Daher ist es nicht verwunderlich, dass die Arbeit für viele Menschen wichtig ist.

Für die Mehrheit (85,5 % und Mittelwert 4,6) hat die Arbeit einen hohen Stellenwert (siehe Abbildung 10). Für 24,5 Prozent trifft die Aussage sogar voll und ganz zu. Nur für 2,1 Prozent scheint die Arbeit gar nicht wichtig zu sein. Für Befragte mit Personalverantwortung (Mittelwert 4,9) hat die Arbeit einen höheren Stellenwert als für Befragte ohne (Mittelwert 4,5). Personen aus der *Öffentlichen Verwaltung*, *Verteidigung* oder der *Sozialversicherung* schreiben ihrer Arbeit einen etwas niedrigeren Stellenwert zu (Mittelwert 4,3) als die restlichen Branchen (Mittelwert von 4,5 bis 4,9, siehe Abbildung 11). Mit Blick auf das Arbeitsverhältnis, also ob verbeamtet, selbstständig oder angestellt, liegen die Mittelwerte zwischen 4,3 und 4,6.

6 Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen

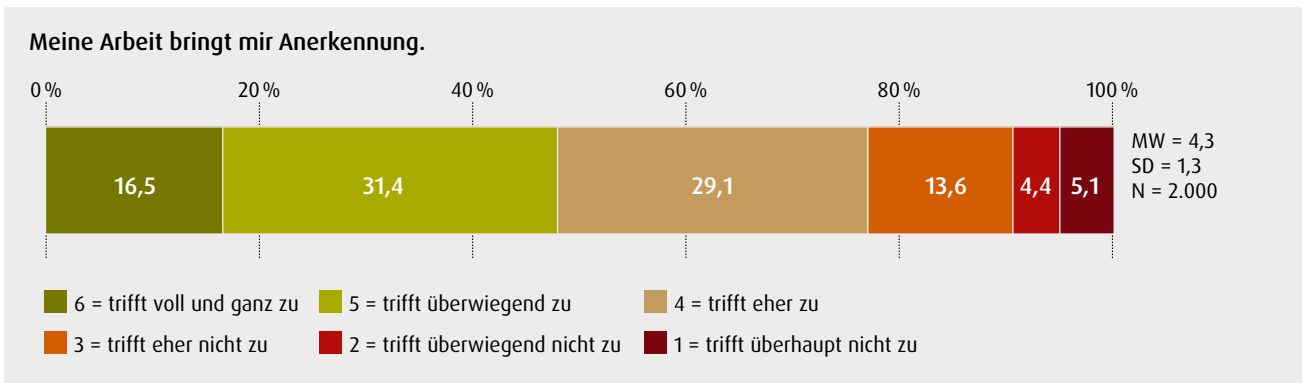


Abbildung 8: Anerkennung, Gesamtstichprobe, in Prozent mit Mittelwert (MW) und Standardabweichung (SD)

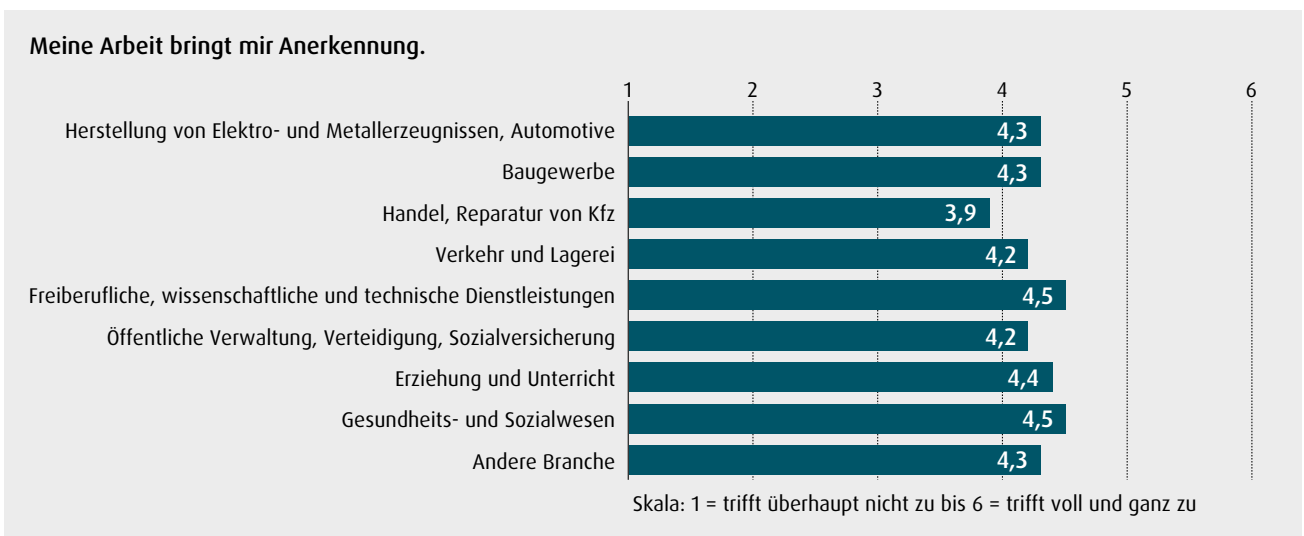


Abbildung 9: Anerkennung, Mittelwerte nach Branche (Auswahl)

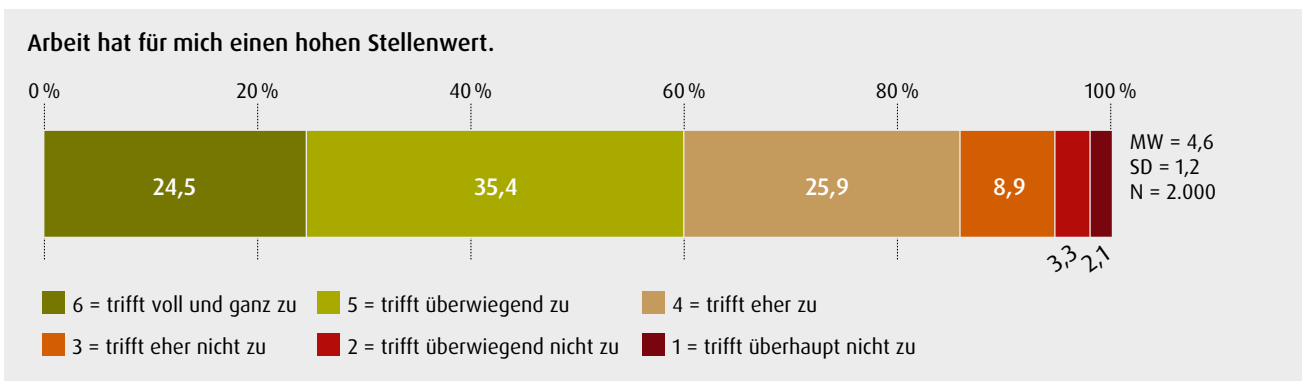


Abbildung 10: Stellenwert der Arbeit, Gesamtstichprobe, in Prozent mit Mittelwert (MW) und Standardabweichung (SD)

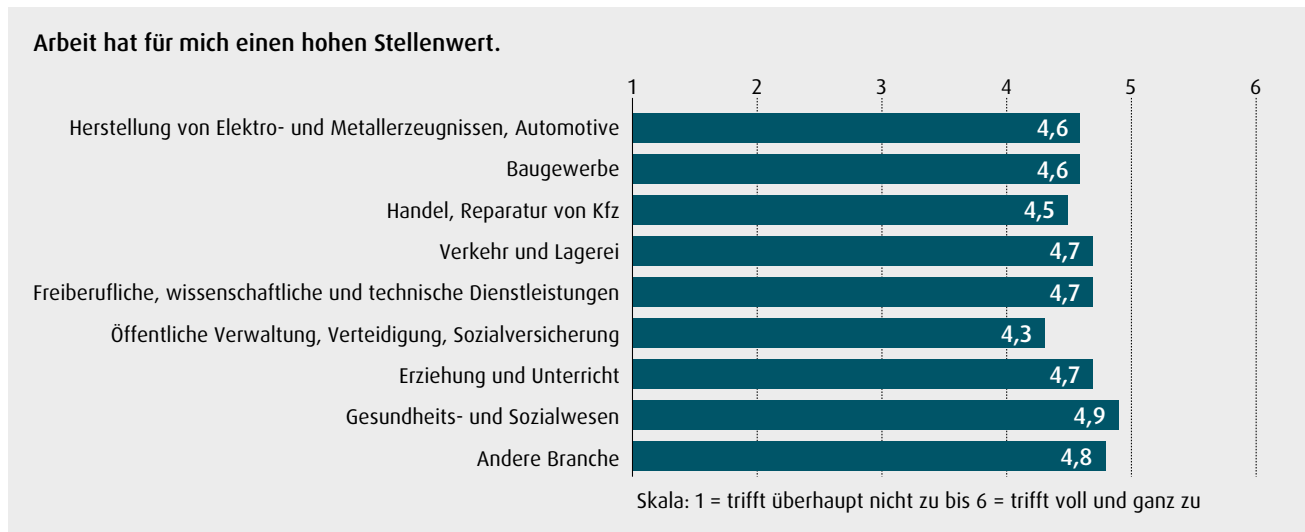


Abbildung 11: Stellenwert der Arbeit, Mittelwerte nach Branche (Auswahl)

„Ich mache bei der Arbeit nur noch das Nötigste“

Geringes Engagement, Unzufriedenheit, Desinteresse, wenig Spaß und Anerkennung oder fehlende Partizipation im Unternehmen – es gibt viele Merkmale, an denen man so etwas wie „Dienst nach Vorschrift“ oder Innere Kündigung erkennen kann. Befragte mit genau den genannten Merkmalen würden wohl auch der Aussage „Ich mache bei der Arbeit nur noch das Nötigste“ zustimmen. Im iga.Report 33 (Scheibner et al., 2016) wird deutlich, welche negativen Auswirkungen dies auf das Unternehmen haben kann: Ausfallkosten, verringerte Arbeitsleistung, Konflikte im Team. Personen mit dieser Haltung haben ein höheres gesundheitliches Risiko, sowohl auf psychischer als auch physischer Ebene (Richter, 1999).

Insgesamt ist bei der Aussage „Ich mache bei der Arbeit nur noch das Nötigste“ ein Mittelwert von 2,6 zu vermerken (siehe Abbildung 12). Knapp 5 Prozent der Befragten stimmen der

Aussage voll und ganz zu. Diese Gruppe ist vor allem unter Erwerbstätigen in der *Herstellung von Elektro- und Metallzeugnissen/Automotive*, dem *Baugewerbe* oder in *Verkehr und Lagerei* zu finden, die im Branchenvergleich die höchsten Werte aufweisen (vgl. Abbildung 13). Männer finden diese Aussage eher zutreffend, sind aber auch häufiger in diesen Branchen vertreten. Etwas mehr als die Hälfte der Befragten stimmt dieser Aussage aber gar nicht oder nur in geringem Maße zu. Hier sind vor allem die Branchen *Erziehung und Unterricht* sowie *Gesundheits- und Sozialwesen* zu finden, die im Branchenvergleich die niedrigsten Mittelwerte mit 2,2 und 2,3 zeigen. Mit steigendem Alter sinkt die Zustimmung zu dieser Aussage. Ein weiterer signifikanter Unterschied lässt sich beim Blick auf das Arbeitsverhältnis erkennen: Befragte mit befristetem Arbeitsvertrag (Mittelwert 3,5) machen im Vergleich zu den unbefristet Eingestellten (Mittelwert 2,5) häufiger nur noch das Nötigste (siehe Abbildung 14).

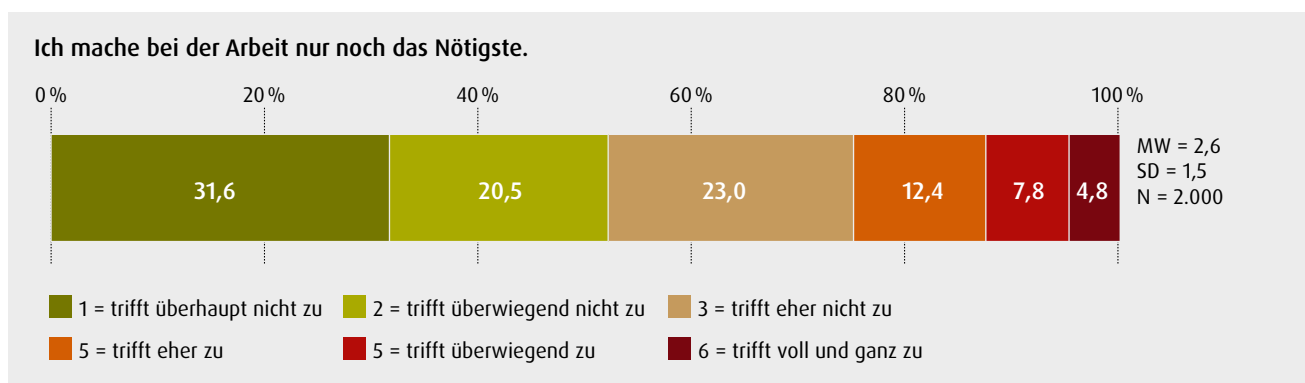


Abbildung 12: Das Nötigste erledigen, Gesamtstichprobe, in Prozent mit Mittelwert (MW) und Standardabweichung (SD)

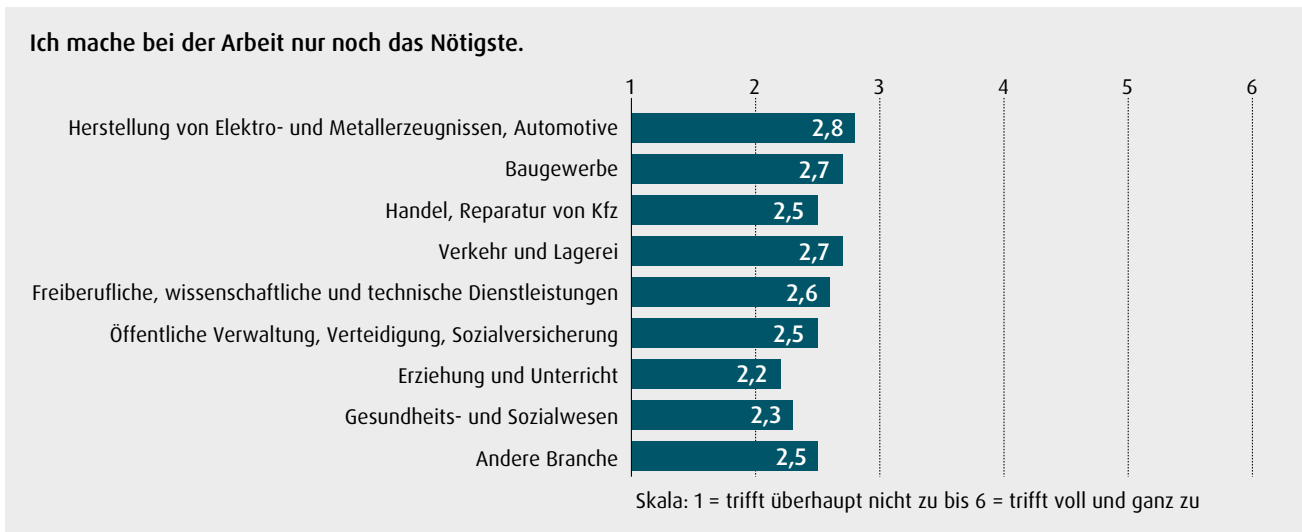


Abbildung 13: Das Nötigste erledigen, Mittelwerte nach Branche (Auswahl)

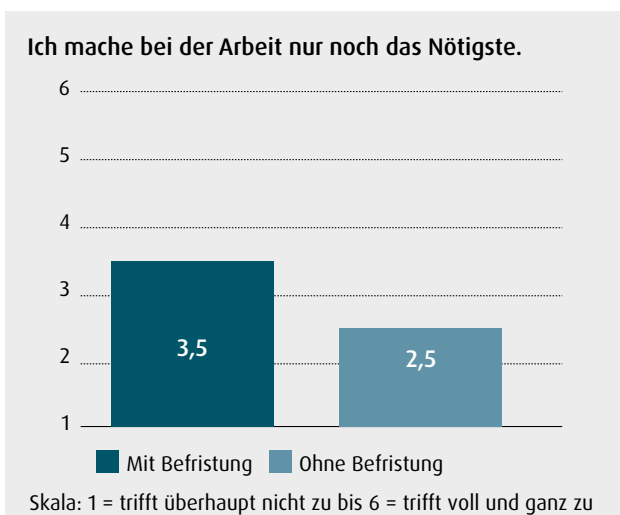


Abbildung 14: Das Nötigste erledigen, Mittelwerte nach Befristung

Hörtipp

.....

Podcast-Episoden zu Innere Kündigung

iga-info.de > Veröffentlichungen > iga.Podcast > Innere Kündigung Episoden 1–3

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

Diese Frage zielt auf die Wechselbereitschaft ab und ist die Vorstufe zum Arbeitsplatzwechsel. Eine aktuelle Forsa-Befragung (Forsa, 2023) zeigt, dass sich 37 Prozent der Erwerbstätigen einen Jobwechsel vorstellen können. Ein genannter Grund für einen Jobwechsel ist der Wunsch nach mehr Gehalt, was durch die aktuelle Situation mit hoher Inflation und gestiegenen Ausgaben erklärbar ist.

Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels ist die Fluktuation ein akutes Problem für Betriebe. Studien zeigen einen Unterschied im Wechselverhalten zwischen Geschlecht, Alter, Art der Tätigkeit, individuellem Sicherheitsstreben sowie Lage des Arbeitsmarktes, Bildungsgrad oder Branchen (Kleineidam & Smettan, 2018). Aspekte wie Arbeitszufriedenheit, Arbeitsklima oder Lohn können ausschlaggebend für den Jobwechsel sein. Gerade bei Frauen führt auch Stress zum Wechselwunsch. Sie wünschen sich öfter eine Homeoffice-Regelung oder Angebote zur Kinderbetreuung (Forsa, 2023). Den jüngeren Generationen sind aber zunehmend auch die Werte eines Unternehmens oder die Work-Life-Balance wichtig. Zudem scheint ein Jobwechsel auch als positiv für den Karriereweg zu gelten, durch den neue Erfahrungen gesammelt werden können.

Die Mehrheit, nämlich knapp 61 Prozent der Befragten hat keinen großen Wechselwillen (Mittelwert 3,1, siehe Abbildung 15). Etwa 11 Prozent stimmen der Aussage voll und ganz zu und weitere 12 Prozent stimmen überwiegend zu. Zum Vergleich: Der DGB Index hat 2021 zum Wunsch nach einem Arbeitgeberwechsel befragt. Hier antworteten 18 Prozent, dass sie wahrscheinlich wechseln

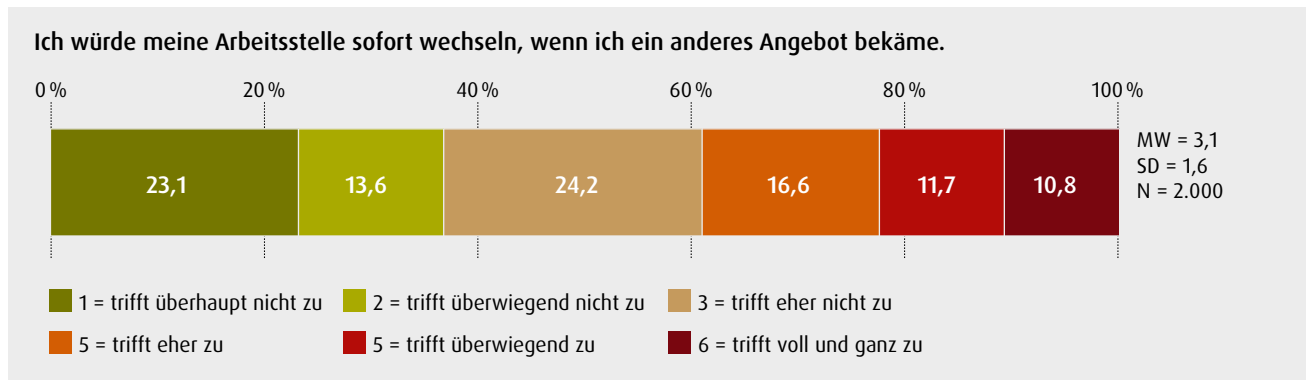


Abbildung 15: Wechselbereitschaft, Gesamtstichprobe, in Prozent mit Mittelwert (MW) und Standardabweichung (SD)

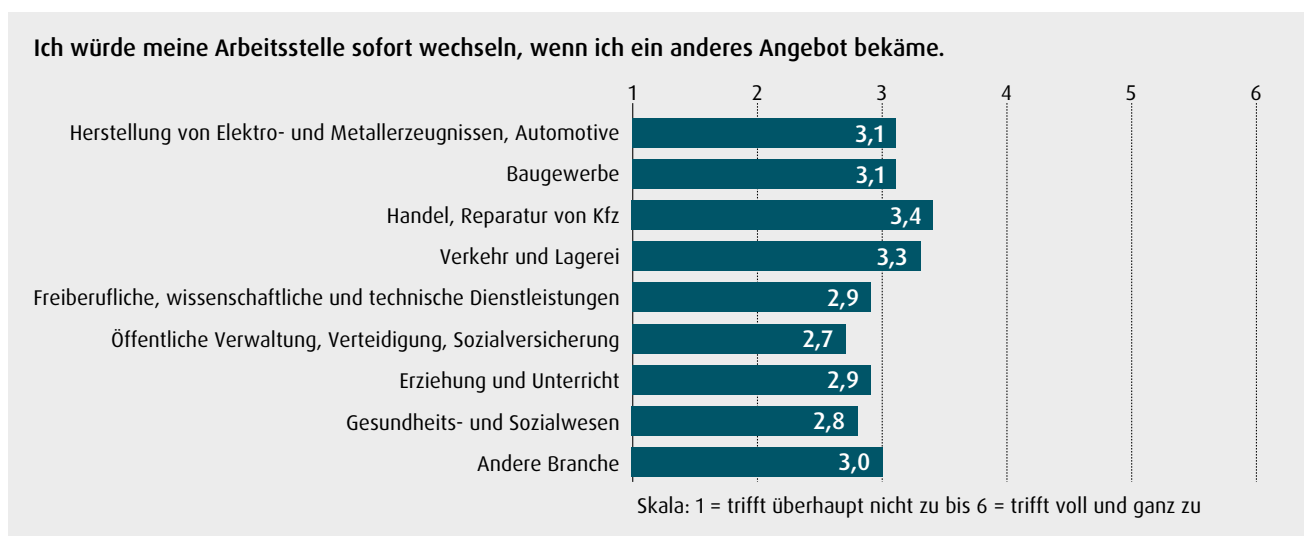


Abbildung 16: Wechselbereitschaft, Mittelwerte nach Branche (Auswahl)

würden und 69 Prozent wollten dies wahrscheinlich nicht tun (Institut DGB-Index Gute Arbeit, 2021). Beschäftigte in den Branchen *Handel* sowie *Verkehr und Lagerei* (Mittelwert 3,4 und 3,3) scheinen eher wechseln zu wollen als Befragte anderer Branchen (Abbildung 16). Die geringste Zustimmung gibt es aus der Branche der öffentlichen Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung (Mittelwert 2,7). Generell scheint bei Personen mit sicherem Job der Jobwechsel weniger Thema zu sein als bei den befristeten Beschäftigten (Mittelwert 3,1 versus 4,1), dies zeigt Abbildung 17. Damit steht im Zusammenhang, dass auch Jüngere eher den Job wechseln würden und diese häufiger befristet angestellt sind. Im Vergleich zu den angestellten Befragten (Mittelwert 3,2) haben Verbeamtete (Mittelwert 2,9) und Selbstständige (Mittelwert 2,7) einen geringen ausgeprägten Wunsch, die Stelle zu wechseln.

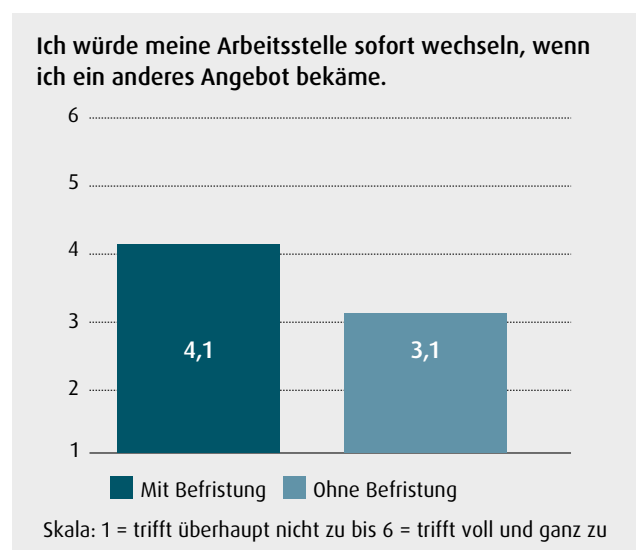


Abbildung 17: Wechselbereitschaft, Mittelwerte nach Befristung

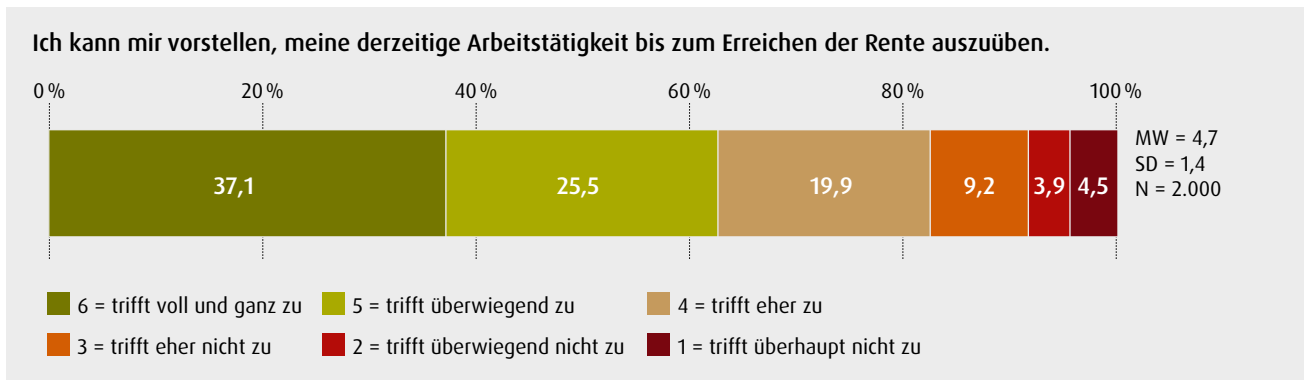


Abbildung 18: Prognose bis zur Rente, Gesamtstichprobe, in Prozent mit Mittelwert (MW) und Standardabweichung (SD)

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

„Können Sie sich vorstellen Ihren Beruf bis zur Rente auszuüben?“. Ob diese Frage positiv oder negativ beantwortet wird, hängt von vielen Faktoren ab. Fühlt man sich körperlich und psychisch in der Lage diese Arbeit bis zum Rentenalter auszuführen? Hat man noch weitere Karrierepläne oder möchte noch einmal etwas völlig Neues ausprobieren? Ist man mit Kolleginnen und Kollegen, der Führungskraft und dem Unternehmen an sich zufrieden?

Aufgrund des demografischen Wandels und damit einhergehend dem Fachkräftemangel sind gerade die älteren Beschäftigten eine interessante Gruppe, die in Unternehmen gehalten werden sollte. Bezüglich dieser Altersgruppe lassen Studienergebnisse von Rohrbacher und Hasselhorn (2022) die Schlussfolgerung zu, dass die subjektive Erwerbsperspektive durch bessere Arbeitsqualität und präventive sowie gesundheitsförderliche Maßnahmen positiv beeinflusst werden kann.

Im iga.Barometer antworten 37,1 Prozent, dass sie sich die Ausübung der derzeitigen Tätigkeit bis zum Renteneintritt voll und ganz vorstellen können (siehe Abbildung 18). Ein Viertel kann der Aussage überwiegend zustimmen und fast 20 Prozent stimmen zumindest eher zu. Weniger als ein Fünftel kann sich die Ausübung bis zur Rente weniger bis gar nicht vorstellen. Der Mittelwert beträgt 4,7. Selbstständige können sich am ehesten vorstellen, die derzeitige Tätigkeit bis zur Rente auszuüben (Mittelwert 5,2). Hierbei ist allerdings wichtig zu sagen, dass dies auch mit dem Alter in Verbindung gebracht werden sollte. Unter den Selbstständigen ist vor allem die Altersgruppe der über 55-Jährigen zu finden und diese bejahen diese Aussage

in der Befragung eher als Jüngere. Unbefristet Beschäftigte geben eher an, die derzeitige Tätigkeit bis zur Rente ausüben zu können als befristet Beschäftigte (Mittelwert 4,7 versus 4,2, siehe Abbildung 19). Auch hier spielt hinein, dass befristet Beschäftigte tendenziell jünger sind. Die Branchen liegen bei dieser Aussage sehr nah beieinander. Tendenzuell zeigen sich im *Handel* sowie in *Erziehung und Unterricht* geringere Zustimmungen zu dieser Aussage (Mittelwerte bei jeweils 4,5), die höchsten in der *öffentlichen Verwaltung* (Mittelwert 4,9).

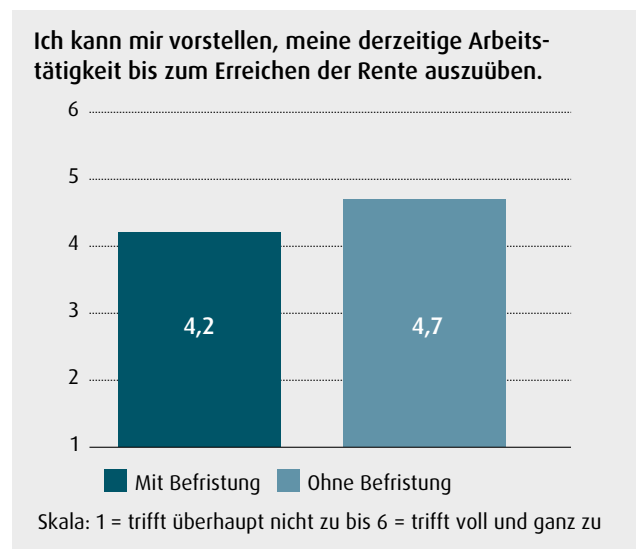


Abbildung 19: Prognose bis zur Rente, Mittelwerte nach Befristung

5.2 Arbeitsgestaltung und -anforderungen

Sieben Fragen des Fragebogens beschäftigen sich mit der Arbeitsgestaltung und den Arbeitsanforderungen. Es geht darum, wie gut Arbeit organisiert ist, um z. B. störungsfrei zu arbeiten, die Aufgaben in der vorgegebenen Zeit zu erledigen oder wie selbstbestimmt Arbeit erfolgen kann. Zudem werden zwei Fragen zum Lernen eingebunden.

„Ich habe ausreichend Zeit für meine Aufgaben“

Arbeitsintensität beschreibt das Verhältnis von Arbeitsmenge, Arbeitszeit und qualitativen Anforderungen. Wenn diese Aspekte nicht im Einklang sind, nimmt die Belastung der Erwerbstätigen zu (Institut DGB-Index Gute Arbeit, 2021). Studien bringen unterschiedliche Ergebnisse zum Vorschein, wenn es um den Einfluss von Zeitdruck auf die Arbeitsleistung geht – von positiv über neutral bis negativ. In einer Meta-Analyse mit 52 Studien von Muse et al. (2003) konnte in 46 Prozent der Studien aber ein negativer Effekt von Zeitdruck auf die Leistung festgestellt werden.

Im iga.Barometer, vgl. Abbildung 20, geben bei einem Mittelwert von 4,3 die meisten Befragten an, eher ausreichend Zeit für die Arbeit zu haben als zu wenig. 17,8 Prozent stimmen der Aussage voll und ganz zu, 30,4 Prozent stimmen überwiegend zu und 29,9 Prozent stimmen eher zu. Im Branchenvergleich (siehe Abbildung 21) zeigt sich die geringste Zustimmung zu dieser Aussage bei *Erziehung und Unterricht* (Mittelwert 3,8) und die höchste bei *Dienstleistungen*⁷ sowie in der Kategorie *Andere Branche* (Mittelwert jeweils 4,6).

„Ich kann meine Aufgaben störungsfrei erledigen“

Arbeitsunterbrechungen beschreiben Störungen von außen, die zur Aussetzung der Arbeitsaufgabe führen. Das kann durch ungeplante Telefonate oder Termine, technische Ausfälle oder Störungen durch Kolleginnen und Kollegen verursacht sein. Erwerbstätige müssen sich danach wieder in den vorherigen Arbeitsprozess denken. Eine Unterbrechung ist eine psychische Belastung und wird zur Fehlbelastung, wenn der Mensch keine ausreichenden eigenen Ressourcen entgegenstellen kann (BAuA, 2019). Eine Umfrage von ver.di (2022) zeigt außerdem, dass Beschäftigte, die sich öfter gestört fühlen, auch häufiger Abstriche bei ihrer Dienstleistungsqualität, also ihrer Arbeitsqualität, machen. Mittlerweile führen viele Firmen Zeiten ein, in denen niemand gestört werden soll und so in Ruhe seiner Arbeitsaufgabe nachkommen kann.

Lesetipp

iga.Wegweiser „Achtsamkeit am Arbeitsplatz“
iga-info.de > Veröffentlichungen > iga.Wegweiser > iga.Wegweiser Achtsamkeit am Arbeitsplatz

Die Mehrheit der Befragten (71,4 %) kann immer oder zumindest eher störungsfrei arbeiten (Mittelwert 4,1, siehe Abbildung 22). Knapp 4 Prozent geben an, dass die Aussage zum störungsfreien Arbeiten auf sie ganz und gar nicht zutrifft. Männer (Mittelwert 4,3) stimmen der Aussage häufiger zu als Frauen (Mittelwert 4,0). Wie in Abbildung 23 ersichtlich, können die Teilnehmenden der Umfrage aus *Handel* sowie aus *Erziehung und Unterricht* am seltensten störungsfrei arbeiten (Mittelwert 3,7 und 3,6). Demgegenüber stehen die Branchen *Verkehr und Lagerei* sowie *Dienstleistungen*⁸ (Mittelwert je 4,4).

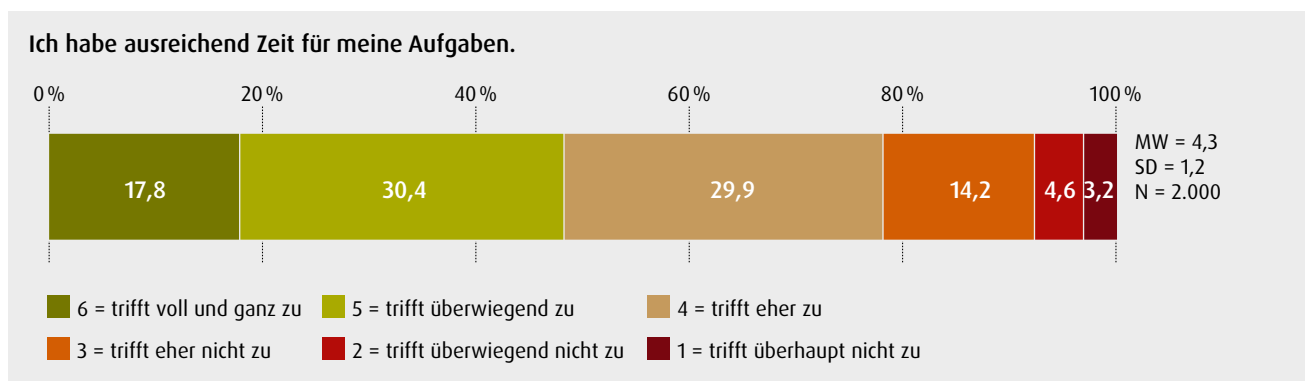


Abbildung 20: Zeitdruck, Gesamtstichprobe, in Prozent mit Mittelwert (MW) und Standardabweichung (SD)

7 Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen

8 Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen

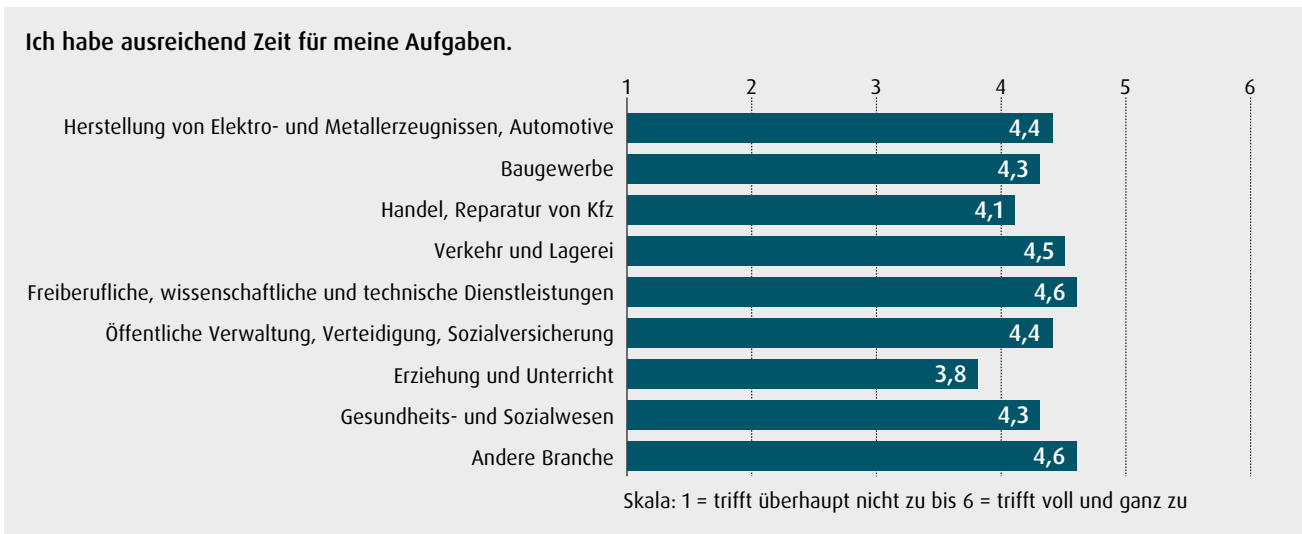


Abbildung 21: Zeitdruck, Mittelwerte nach Branche (Auswahl)

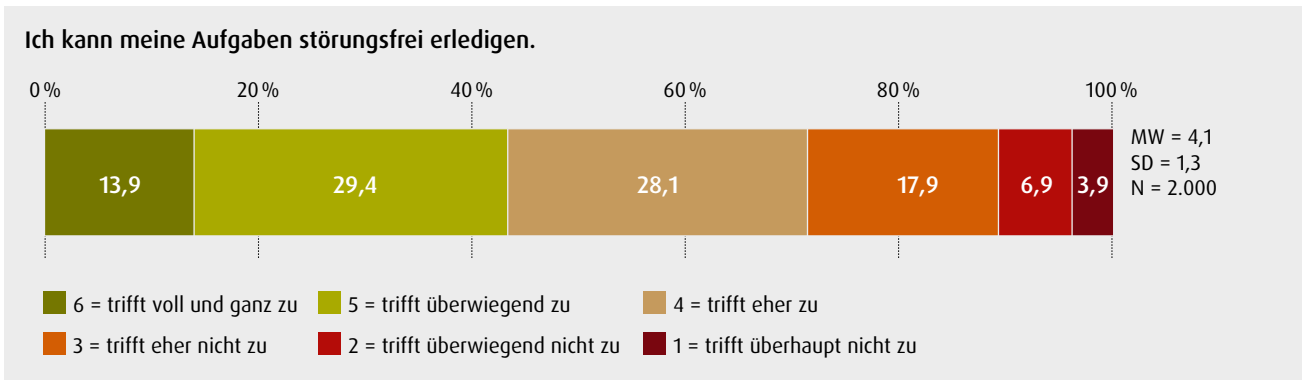


Abbildung 22: Ungestörtes Arbeiten, Gesamtstichprobe, in Prozent mit Mittelwert (MW) und Standardabweichung (SD)

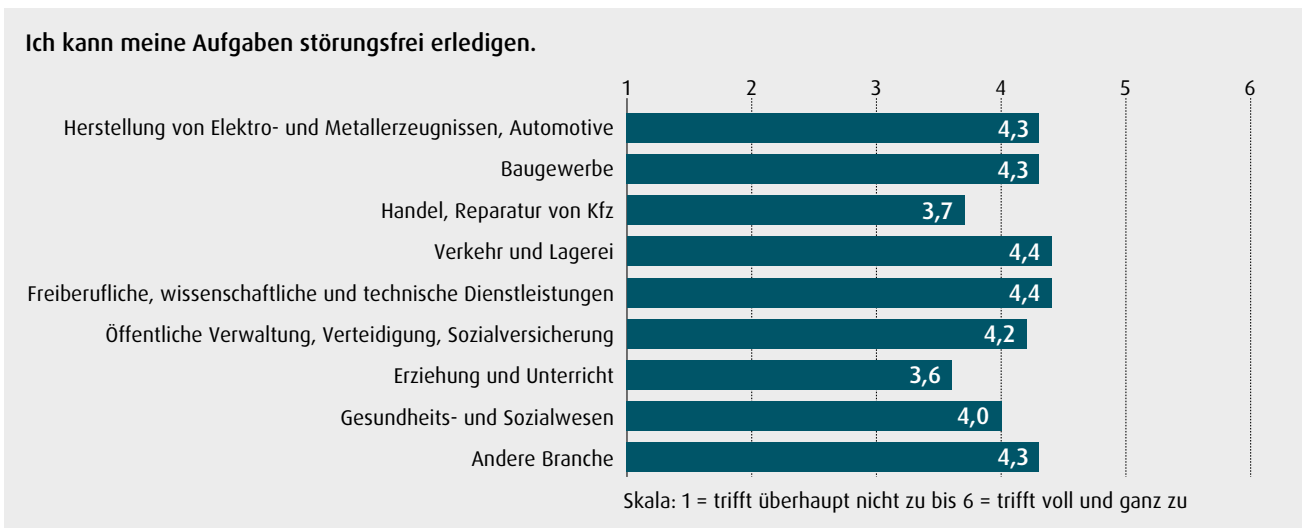


Abbildung 23: Ungestörtes Arbeiten, Mittelwerte nach Branche (Auswahl)

„Ich muss mehrere Aufgaben gleichzeitig erledigen“

Bei dieser Frage geht es darum, in einer begrenzten Zeit mehrere Aufgaben gleichzeitig zu erledigen. Der Mensch kann allerdings nur Dinge, die er nicht bewusst wahrnehmen oder aktiv bewältigen muss, wirklich gleichzeitig erfüllen, z. B. Kaffee trinken und Lesen (BAuA, 2019). Alles, worauf der Mensch aber aktiv reagieren muss und was in gleichem Maße Aufmerksamkeit fordert, wird nicht parallel bearbeitet. Der Wechsel erfolgt aber so schnell, dass es uns gleichzeitig vorkommt. Diese Wechsel können ähnlich wie eine Arbeitsunterbrechung wirken und zum Belastungsfaktor werden. Dies kann somit auch zu einem höheren Unfallrisiko führen.

Über 70 Prozent der Befragten geben an, mehrere Aufgaben gleichzeitig erledigen zu müssen (Mittelwert 4,5). Nur 1,6 Prozent stimmen hier gar nicht zu, auf 3,8 Prozent trifft es überwiegend nicht zu und 13,7 Prozent sagen, dass es eher nicht auf sie zutrifft (siehe Abbildung 24). Je höher der Bildungsstand, desto eher müssen mehrere Aufgaben gleichzeitig erledigt werden. Auch Personen mit Personalverantwortung betrifft es häufiger (Mittelwert 4,8). Im Branchenvergleich sind es die Beschäftigten in *Erziehung und Unterricht*, die Vieles gleichzeitig im Auge behalten müssen (Mittelwert 4,8, siehe Abbildung 25). Am wenigsten gleichzeitig erledigen müssen dagegen Personen, die in *Verkehr und Lagerei* (Mittelwert 4,2) und im *Baugewerbe* (Mittelwert 4,3) arbeiten.

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

Handlungsspielraum, Eigenständigkeit, Vertrauen stecken hinter dieser Frage. Und genau das ist es, was viele von ihrem Job erwarten. Diese Selbstbestimmtheit kann zu mehr Motivation, Leistungsfähigkeit, Arbeitszufriedenheit und Gesundheit führen (Scheibner et al., 2016). Es gibt allerdings auch Erwerbstätige, die nicht so viel Freiraum und Verantwortung wollen. Auch das sollte Berücksichtigung finden.

Viele der Befragten konnten der Aussage „Ich kann selbst entscheiden, wie ich meine Aufgaben erledige“ zustimmen (Mittelwert 4,5; Abbildung 26). Auf 23,8 Prozent trifft die Aussage eher zu, auf 33,8 Prozent trifft sie überwiegend zu und auf 23,1 Prozent trifft sie voll und ganz zu. Nur 3,7 Prozent können nicht selbst entscheiden, wie sie ihre Aufgaben erledigen. In der Beschäftigtenbefragung DGB-Index Gute Arbeit gaben etwa 66 Prozent der Beschäftigten an, dass sie in hohem oder sehr hohem Maß ihre Arbeit selbst planen oder einteilen können und 52 Prozent können Einfluss auf ihre Arbeitszeitgestaltung nehmen (Institut DGB-Index Gute Arbeit, 2021). Wiederum stimmen Befragte mit höherem Bildungsstand (Mittelwert 4,7 bis 4,8) und mit Personalverantwortung (Mittelwert 4,8) dieser Aussage stärker zu. Mit dem Blick auf die Branchen zeigt sich, dass vor allem die freiberuflich Tätigen sowie die wissenschaftlich und technisch Dienstleistenden am stärksten selbstbestimmt arbeiten können (Mittelwert 4,8, siehe Abbildung 27). Wenig Einfluss auf die eigenen Aufgaben, Prozesse oder Entscheidungen können befragte Personen im *Handel* oder bei *Erziehung und Unterricht* nehmen, dies zeigen die Mittelwerte von 4,2 und 4,3.

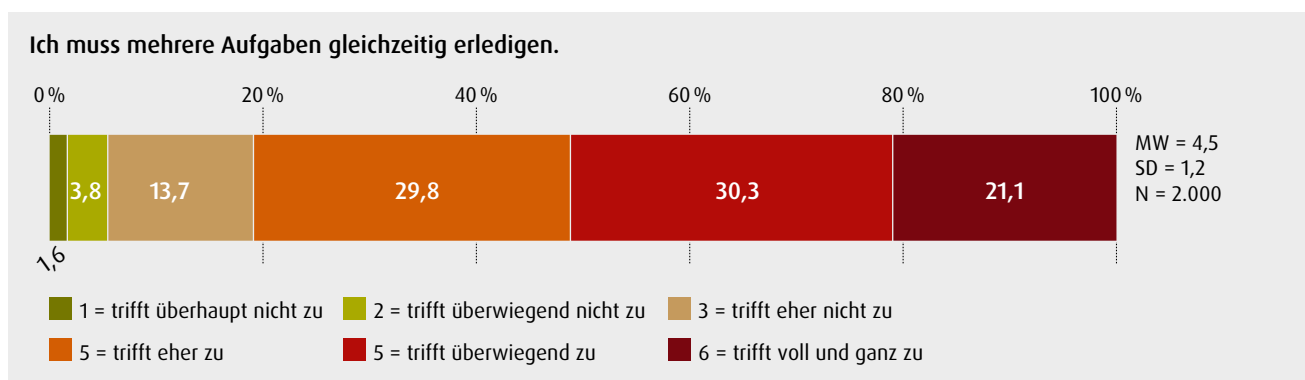


Abbildung 24: Multitasking, Gesamtstichprobe, in Prozent mit Mittelwert (MW) und Standardabweichung (SD)

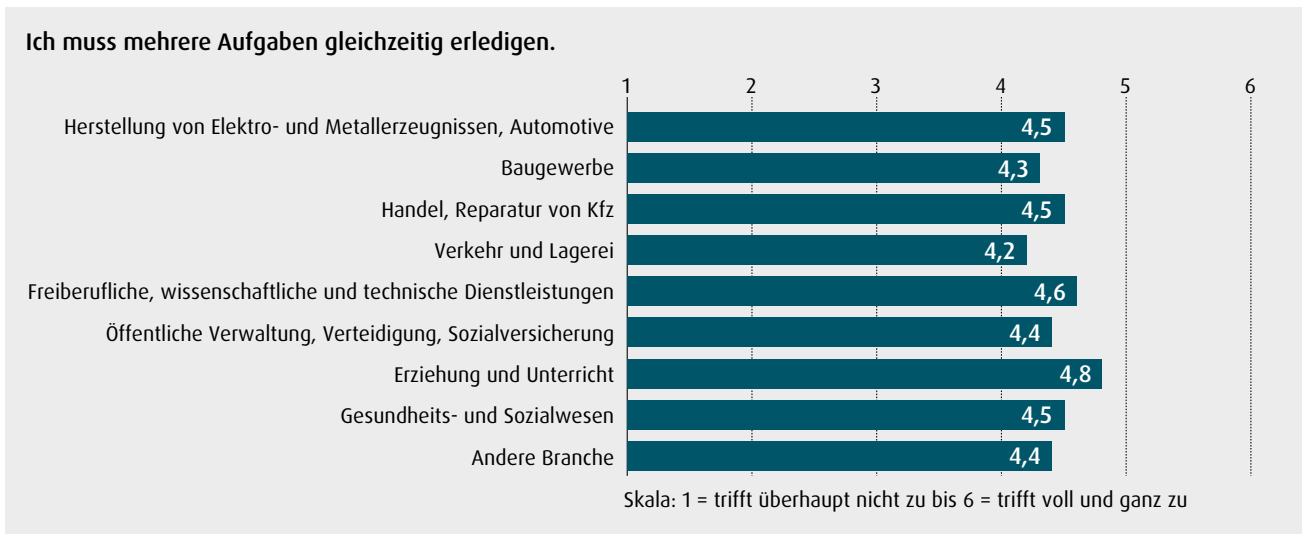


Abbildung 25: Multitasking, Mittelwerte nach Branche (Auswahl)

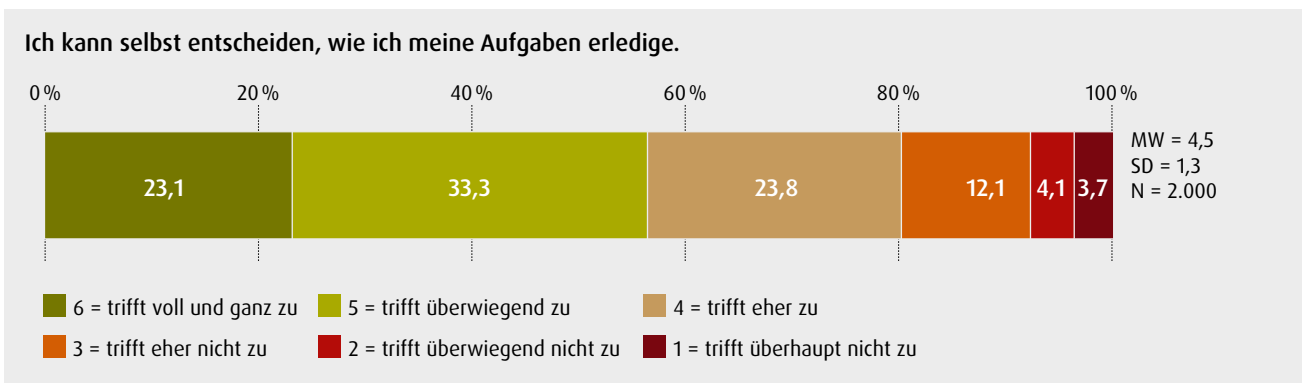


Abbildung 26: Handlungsspielraum, Gesamtstichprobe, in Prozent mit Mittelwert (MW) und Standardabweichung (SD)

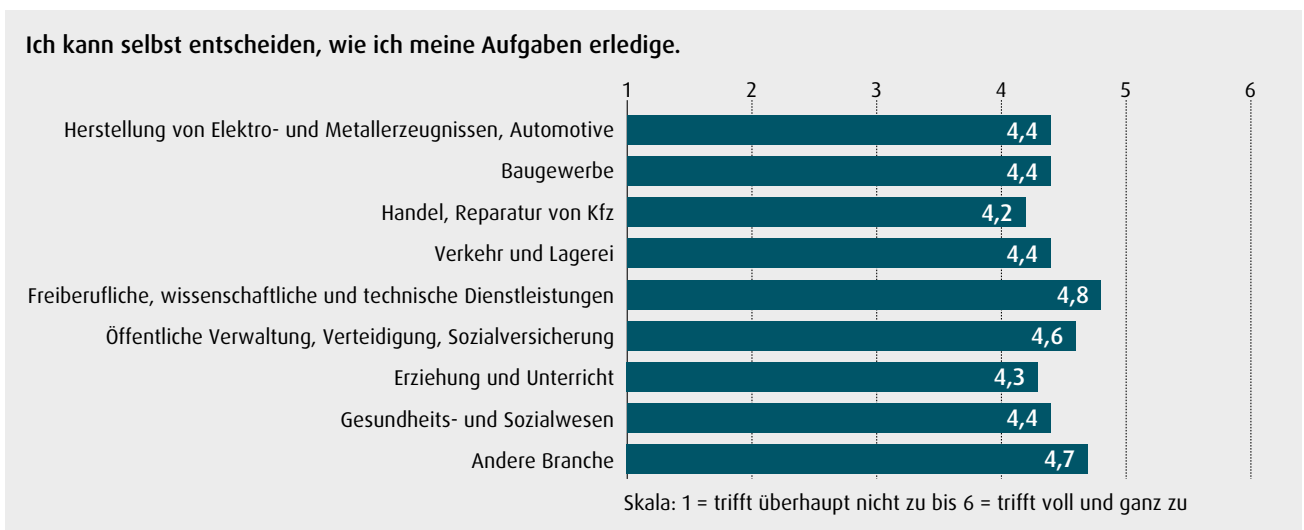


Abbildung 27: Handlungsspielraum, Mittelwerte nach Branche (Auswahl)

„Ich kann Berufliches und Privates miteinander vereinbaren“

Digitale Informations- und Kommunikationstechnologien haben dazu geführt, dass viele Erwerbstätige zeit- und ortsunabhängig arbeiten können. Dies kann zu einer Verschmelzung von Beruf und Privatleben führen. Für einige Personen ist die Vermischung von Privatem und Beruflichem der richtige Weg, oft wird dies vor allem der Generation Y zugeschrieben. Für andere ist die klare Trennung und Ausgeglichenheit beider Bereiche wichtig. Die Einstellung dazu kann sich aber in verschiedenen Lebensphasen wandeln und hängt auch mit individuellen Faktoren zusammen. Diese unterschiedlichen Bedürfnisse sollten Führungskräfte und Unternehmen wahrnehmen und passende Rahmenbedingungen schaffen.

Aus Abbildung 28 geht hervor, dass mehr als Dreiviertel der Befragten Berufliches und Privates vereinbaren können (Mittelwert 4,3). Etwa 50 Prozent geben sogar an, der Aussage voll und ganz oder zumindest überwiegend zustimmen zu können. Nur 11,3 Prozent geben an, dass sie überwiegend Schwierigkeiten haben, diese beiden Bereiche zu vereinbaren oder es gar nicht können. Am besten zu vereinbaren sind Privates und Berufliches im Branchenvergleich für freiberuflich Tätige sowie wissenschaftlich und technisch Dienstleistende mit einem Mittelwert von 4,8, siehe Abbildung 29. Die geringsten Mittelwerte weisen Befragte aus dem *Handel* sowie *Erziehung und Unterricht* auf mit Mittelwerten von 4,0.

„In meiner Arbeit lerne ich etwas Neues dazu“

Neben den klassischen Lernformaten, z. B. Weiterbildungen, lernen viele auch innerhalb des normalen Arbeitsalltags dazu. Damit dies erfolgreich umgesetzt werden kann, ist eine lern- und kompetenzförderliche Arbeitsgestaltung und eine entsprechende Kultur nötig. Dafür sollten konstruktive Feedbackgespräche, passende Lernziele und ein positives Lernverhalten sowie eine Führungskraft mit Vorbildfunktion im Unternehmen eingesetzt werden. Unternehmen profitieren von der positiven Lernkultur, weil es die Wettbewerbsfähigkeit erhält (Chamorro-Premuzic & Bersin, 2018).

Erfreulicherweise scheint die Mehrheit der Befragten diese lernförderliche Arbeitsumgebung zu haben. Denn wie in Abbildung 30 ersichtlich, geben 60 Prozent an, überwiegend oder in hohem Maße etwas Neues bei der Arbeit zu lernen (Mittelwert 4,6). Nur 5 Prozent geben an, kaum oder gar nichts Neues im Job zu lernen. Im Branchenvergleich gaben die Befragten aus dem *Dienstleistungssektor*⁹, aus *Erziehung und Unterricht* sowie aus dem *Pflege- und Sozialwesen* häufiger an, etwas Neues bei der Arbeit zu lernen (Mittelwert 4,9 und 5,0, siehe Abbildung 31). Eher weniger neu dazu lernen befragte Personen in den Bereichen *Verkehr und Lagerei* (Mittelwert 4,3), dicht gefolgt vom *Handel*¹⁰ (Mittelwert 4,4). Selbstständige lernen etwas mehr dazu als Angestellte oder Verbeamtete (Mittelwert 4,9 versus 4,6), dies zeigt Abbildung 32. Ähnliches gilt für einen hohen Bildungsstand und Personen mit Personalverantwortung (Mittelwert je 4,9).

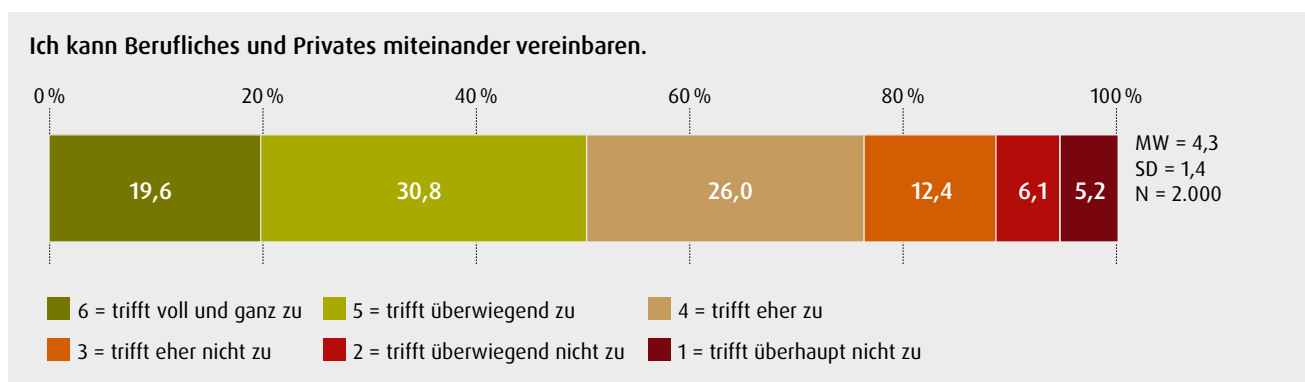


Abbildung 28: Life-Balance, Gesamtstichprobe, in Prozent mit Mittelwert (MW) und Standardabweichung (SD)

9 Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen

10 Handel, Reparatur von Kfz

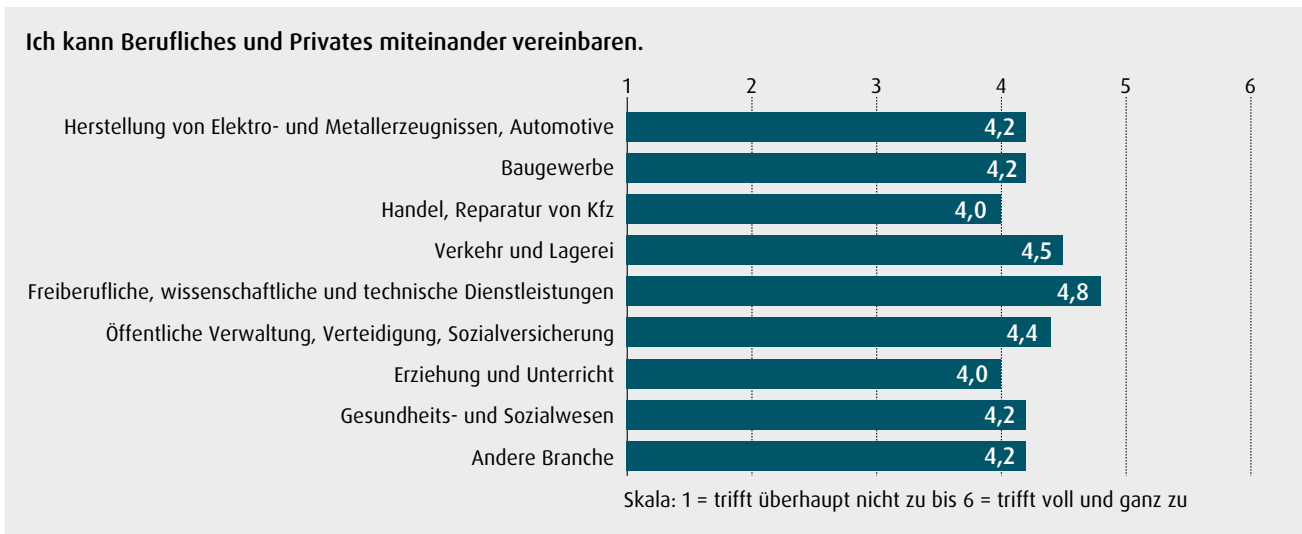


Abbildung 29: Life-Balance, Mittelwerte nach Branche (Auswahl)

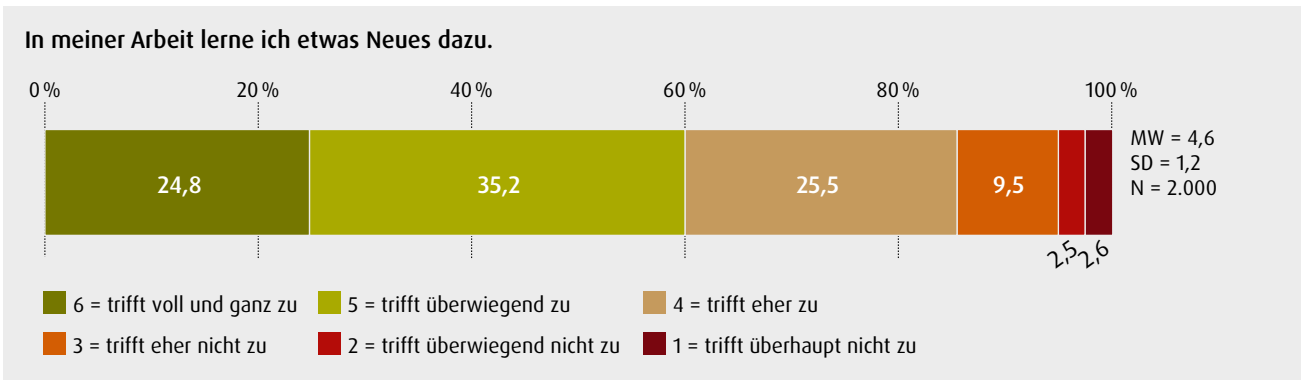


Abbildung 30: Lernförderliche Tätigkeit, Gesamtstichprobe, in Prozent mit Mittelwert (MW) und Standardabweichung (SD)

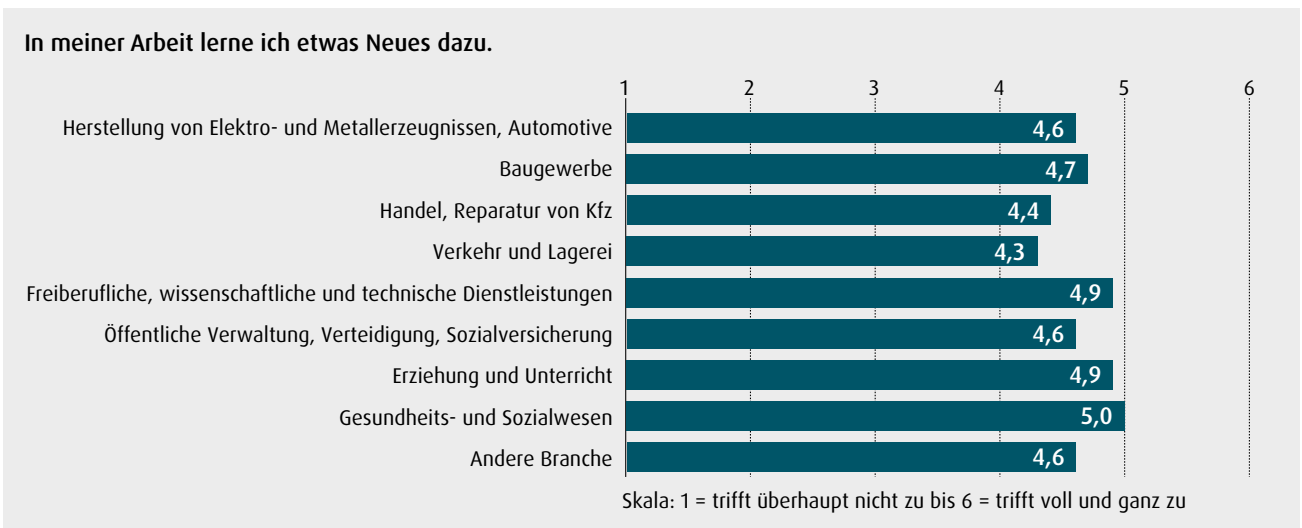


Abbildung 31: Lernförderliche Tätigkeit, Mittelwerte nach Branche (Auswahl)

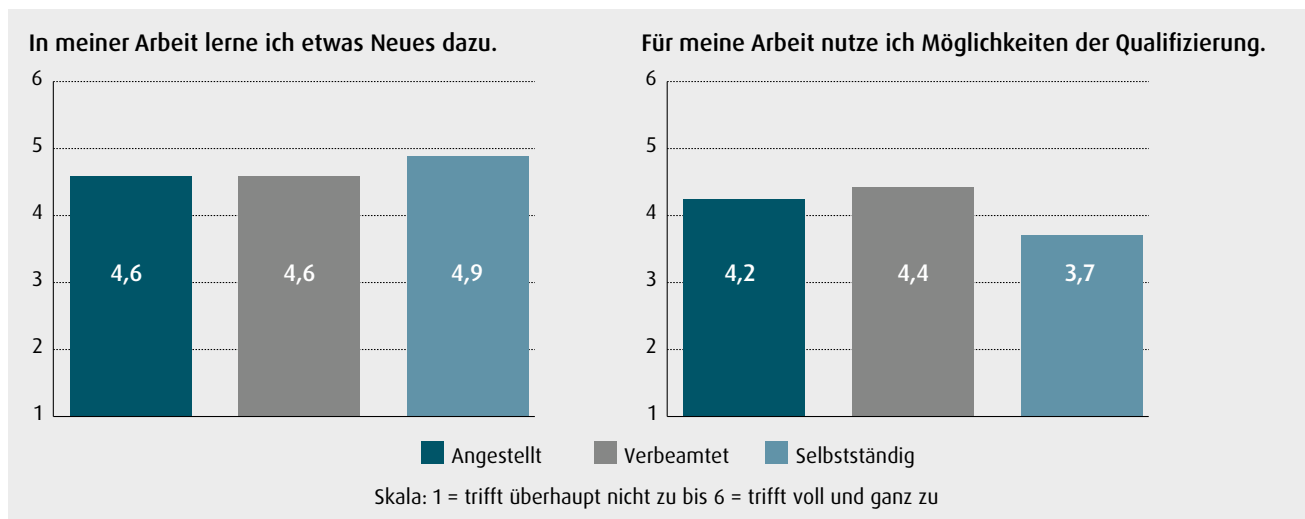


Abbildung 32: Lernförderliche Tätigkeit und Qualifizierungsmöglichkeit, Mittelwerte nach beruflichem Status

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

77 Prozent der Unternehmen in Deutschland haben im Jahr 2020 Weiterbildungsmaßnahmen zur Qualifizierung der Beschäftigten angeboten. Die Anzahl der Stunden ist dabei gegenüber dem Jahr 2015 um 6 Stunden auf 28 Stunden gestiegen. Diese Weiterbildungen können auf fachlicher oder persönlicher Ebene sein sowie über Coaching, Workshops, Training on the Job, E-Learning oder Job-Rotation erfolgen. Erfreulich scheint, dass gerade die Themen Gesundheit und Sicherheit in den letzten Jahren deutlich an Bedeutung gewonnen haben (Statistisches Bundesamt, 2022).

Mit Blick auf Abbildung 32 scheinen viele Befragte Qualifizierungsangebote von ihrem Unternehmen zu erhalten und auch zu nutzen (Mittelwert 4,2). So gibt etwa ein Fünftel der Befragten an, dass sie der Aussage voll und ganz zustimmen, 27 Prozent können überwiegend zustimmen und 23,1 Prozent stimmen eher zu.

Dennoch zeigt sich, dass 7,7 Prozent der Erwerbstätigen nicht an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen. Ob es am fehlenden Angebot oder am fehlenden Interesse liegt, kann hier nicht dargestellt werden. Je höher der Bildungsstand, desto größer fällt die Zustimmung aus. Gleiches gilt für eher jüngere Befragte (Mittelwert 4,5) sowie Personen mit Personalverantwortung (Mittelwert 4,6). Ein interessantes Ergebnis ist, dass Selbstständige seltener Qualifizierungen wahrnehmen als Angestellte oder Verbeamtete (Mittelwert 3,7 versus 4,2 und 4,4 siehe Abbildung 33). Mit dem Blick auf die vorherige Frage scheint es so, als würden Selbstständige mehr informell dazulernen und dadurch möglicherweise weniger formelle Lernangebote, die natürlich auch mit finanziellem Aufwand verbunden sind, in Anspruch nehmen. Bei den Branchen nutzen vor allem Befragte aus *Erziehung und Unterricht* sowie dem *Gesundheits- und Sozialwesen* Bildungsangebote (Mittelwerte 4,7). Demgegenüber stehen die Branchen *Bau* (Mittelwert 4,0), *Verkehr* (Mittelwert 4,0) und *Handel* (Mittelwert 3,7), die diese seltener beanspruchen oder nicht angeboten bekommen.

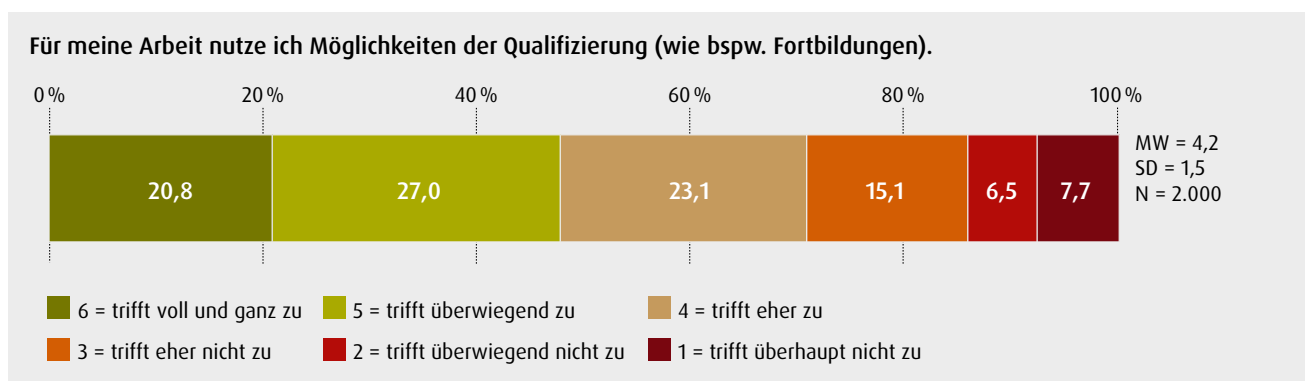


Abbildung 33: Qualifizierungsmöglichkeit, Gesamtstichprobe, in Prozent mit Mittelwert (MW) und Standardabweichung (SD)

5.3 Soziales Arbeitsumfeld

.....

Dieses Unterkapitel beschäftigt sich mit den sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz. In vier Aussagen wird die Zustimmung zur Unterstützung durch Unternehmen, Führungskraft sowie Kolleginnen und Kollegen abgefragt. Auch die Einschätzung zur Zusammenarbeit mit Menschen anderer Kulturen wird erhoben.

Das soziale Umfeld im Arbeitskontext hat einen Einfluss auf die Gesundheit und das Wohlbefinden von Erwerbstätigen. Dabei kann sich das soziale Umfeld förderlich oder hemmend auf die Gesundheit auswirken (Borgmann, Rattay & Lampert 2017). Die Wirkrichtung hängt von psychosozialen Arbeitsbedingungen ab und variiert, z. B. durch individuelle Unterschiede in der Persönlichkeit oder betriebliche Charakteristika (z. B. Unternehmenskultur). So kann ein Persönlichkeitsmerkmal wie Extraversion förderlich für die Gestaltung psychosozialer Arbeitsbedingungen sein. Eine extravertierte Person geht z. B. eher auf Kolleginnen und Kollegen zu, wenn Unterstützungsbedarf aufkommt. Auch der betriebliche Rahmen kann Einfluss auf die sozialen Arbeitsbedingungen haben. Ist z. B. die Unternehmenskultur in einem Betrieb mitarbeiterorientiert, könnte im Bereich der Führungskräfteentwicklung Wert auf einen unterstützenden Führungsstil gelegt und damit ein gesundheitsförderlicher Effekt auf Seiten der Mitarbeitenden erzielt werden (Initiative Neue Qualität der Arbeit, 2022). Sind die psychosozialen Arbeitsbedingungen schlecht, können sie sich negativ auf die Gesundheit auswirken. Betrachtet man im Vergleich andere medizinische und gesundheitliche Faktoren, haben die psychosozialen Arbeitsbedingungen die stärkste Vorhersagekraft für Arbeitsunfähigkeitstage.

Die Bedeutung der mitarbeiterorientierten Führung und kollegialen Unternehmenskultur wird im DGB Index Gute Arbeit 2021 deutlich: neben den Faktoren „rechtzeitige Information“ und „gute Planung“ haben insbesondere die Wertschätzung der Vorgesetzten und ein offenes Betriebsklima Einfluss auf die subjektiv empfundene Belastung und das arbeitsbezogene Wohlbefinden (Institut DGB-Index Gute Arbeit, 2021).

Psychosoziale Belastungsfaktoren können als Teilmenge der arbeitsbedingten psychischen Belastungsfaktoren betrachtet werden. Sie stehen häufig in Interaktion mit anderen Arbeitsbedingungen, z. B. hat die Arbeitsaufgabe einen Einfluss auf die Arbeitsbeziehungen, wenn diese aufgrund ständigen Zeit- und Termindrucks nicht oder nur wenig gepflegt werden können (Stadler & Spieß, 2005).

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

und

„In meiner Arbeit werde ich von meiner Führungskraft unterstützt“

Soziale Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen, die durch Vertrauen, Austausch und Zugehörigkeit geprägt ist, hat eine gesundheitsfördernde Wirkung. Gerade im Arbeitskontext ist man auf die Unterstützung und Hilfestellung von anderen angewiesen. Sei es bei der Lösung von schwierigen Arbeitsaufgaben, dem Umgang mit Problemen oder anderen Herausforderungen. Die Erfahrung, von Kolleginnen und Kollegen unterstützt zu werden, ist eine wichtige Ressource. Personen, die von einer hohen sozialen Unterstützung profitieren, können z.B. aufkommen den Arbeitsstress und Misserfolge besser bewältigen (Vonneilich & Franzkowiak, 2022).

Die untenstehenden Abbildungen 34 und 35 zeigen, dass sich knapp 90 Prozent der Befragten in ihrer Arbeit von Kolleginnen und Kollegen und Vorgesetzten eher, überwiegend oder sogar voll und ganz unterstützt fühlen. Das Ergebnis des WSI-Reportes kommt zum gleichen Ergebnis: 89 Prozent fühlen sich von Kolleginnen und Kollegen unterstützt (Behrens & Bremer, 2022). Dabei liegt die Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen (Mittelwert 4,7) etwas höher als bei den Vorgesetzten (Mittelwert 4,3). Knapp 6 Prozent fühlen sich von der Führungskraft allerdings auch gar nicht unterstützt. Im Vergleich dazu sehen sich nur 1,5 Prozent der Befragten nicht von Kolleginnen und Kollegen unterstützt. Befragte aus dem *Handel* fühlen sich am wenigsten von ihrer Führungskraft unterstützt (Mittelwert 3,9).

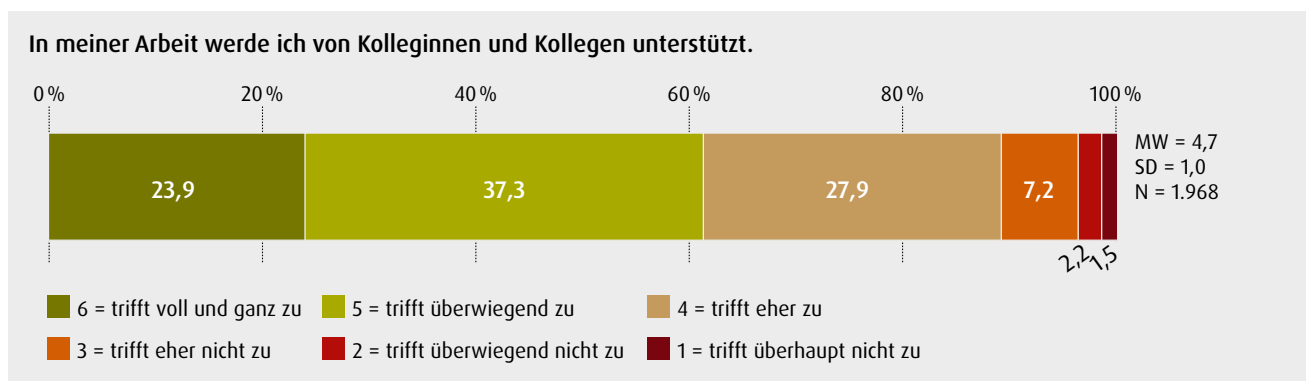


Abbildung 34: Kollegiale Unterstützung, Gesamtstichprobe ohne Soloselbstständige, in Prozent mit Mittelwert (MW) und Standardabweichung (SD)

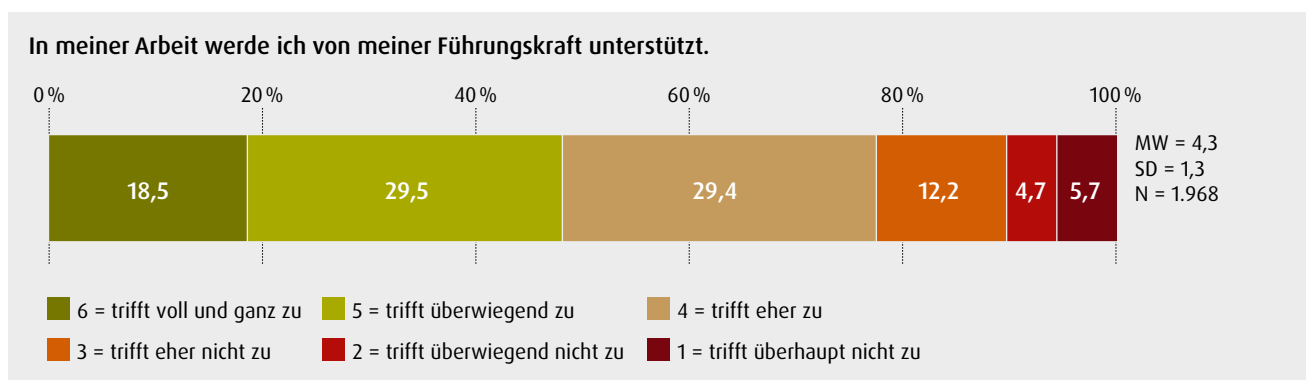


Abbildung 35: Unterstützung durch Führungskraft, Gesamtstichprobe ohne Soloselbstständige, in Prozent mit Mittelwert (MW) und Standardabweichung (SD)

„Bei uns wird jede/r mit Respekt behandelt“

Die Bundeszentrale für politische Bildung definiert Respekt wie folgt: „Respekt bedeutet Achtung oder Wertschätzung gegenüber einer Person, Meinung oder Lebensweise, ohne notwendigerweise die entsprechende Ansicht oder Lebensauffassung zu übernehmen. Gemeinsam mit den Handlungsmaximen Anerkennung, Akzeptanz und Toleranz gilt Respekt als zentrale Grundlage eines friedlichen und erfolgreichen Zusammenlebens in einer modernen Demokratie.“ (Schubert & Klein, 2020). Im Arbeitsleben treffen häufig Personen mit verschiedenen Lebensweisen, Meinungen oder Werten zusammen. Um gut zusammen zu arbeiten, scheint Respekt füreinander unerlässlich und geht auch mit Akzeptanz einher.

Die meisten der Befragten geben an, dass in ihrem Arbeitsumfeld jede/jeder mit Respekt behandelt wird. Dabei liegt der Mittelwert bei 4,6 (siehe Abbildung 36). Auffallend ist, dass abhängig vom beruflichen Status das Erleben von Respekt variiert, denn Selbstständige erleben den meisten Respekt am Arbeitsplatz (siehe Abbildung 37). Demnach kommt die höchste Zustimmung zu dieser Aussage auch aus der Branche *Dienstleistungen*¹¹ (Mittelwert 5,1), die geringste Zustimmung hingegen aus dem *Handel* (Mittelwert 4,4).

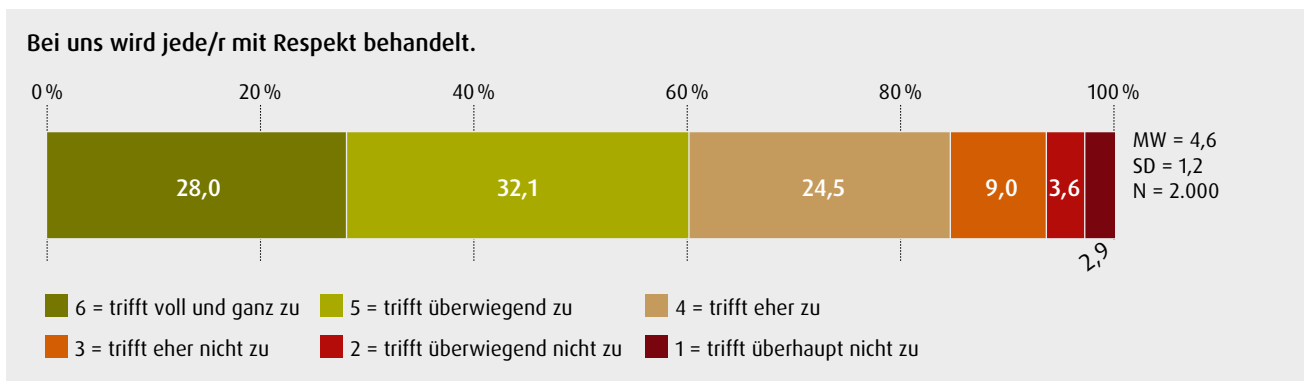


Abbildung 36: Respektvoller Umgang, Gesamtstichprobe, in Prozent mit Mittelwert (MW) und Standardabweichung (SD)

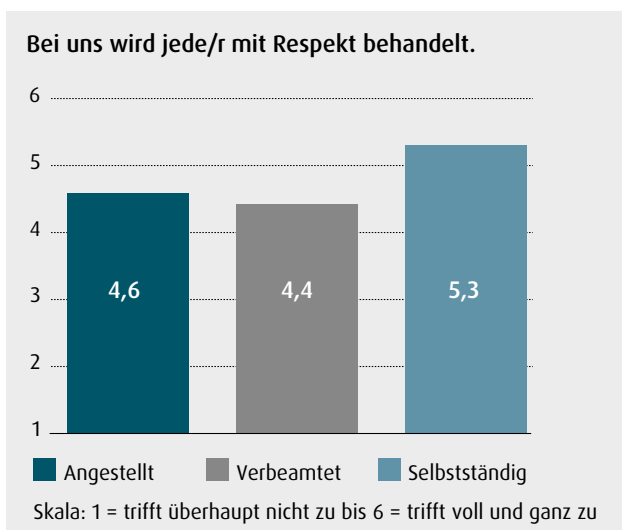


Abbildung 37: Respektvoller Umgang, Mittelwerte nach beruflichem Status

11 Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen

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

In einer globalisierten Welt entstehen immer häufiger multikulturelle Teams. Die kulturelle Zusammensetzung hat Einfluss auf den Teamerfolg und kann sowohl positiv als auch negativ verlaufen. In Unternehmen mit verschiedenen Kulturen sollten Strategien entwickelt werden, wie diese Vielfalt zu Synergien führen kann. Dabei ist eine Unternehmenskultur wichtig, die dies fördert und z.B. Werte und Normen eint, Unterschiede aber auch als Chance sieht. Aber bedeutende Unterschiede bestehen nicht nur zwischen Kulturen, sondern beispielsweise auch im Alter, Geschlecht, der sexuellen Orientierung oder der sozialen Herkunft (Grimm & Brodersen, 2016). Seit einigen Jahren spielt daran ansetzend das sogenannte Diversity-Management in Unternehmen eine wichtige Rolle. Für die betriebliche Gesundheitsförderung und Prävention kann der Diversity-Ansatz verschiedene Zielgruppen herausarbeiten und so auf die Bedarfe zielgruppenspezifisch eingegangen werden.

Im iga.Barometer geht es um die kulturelle Vielfalt und wie diese wahrgenommen wird. Über 80 Prozent stimmen der Aussage „Ich erlebe die Zusammenarbeit mit Menschen aus anderen Kulturen als bereichernd“ eher bis voll und ganz zu

(siehe Abbildung 38). 4,9 Prozent sehen keine Bereicherung. Der Mittelwert liegt bei 4,4. Je höher der Bildungsstand, desto mehr Zustimmung erhält die Aussage. Auch Personen mit Personalverantwortung erleben am Arbeitsplatz eine stärkere Bereicherung durch Menschen aus anderen Kulturen (Mittelwert 4,6). In allen Branchen ist eine Zustimmung zu verzeichnen. Etwas höhere Werte weisen das *Gesundheits- und Sozialwesen* sowie *Erziehung und Unterricht* (Mittelwerte 4,7 und 4,6) auf, etwas geringere Werte das *Baugewerbe*, der *Handel* und die *öffentliche Verwaltung* (Mittelwerte 4,2 bzw. je 4,1)

Lesetipp

.....

iga.Fakten 8 „Potenziale der Vielfalt“

iga-info.de > Veröffentlichungen > iga.Fakten > iga.Fakten 8

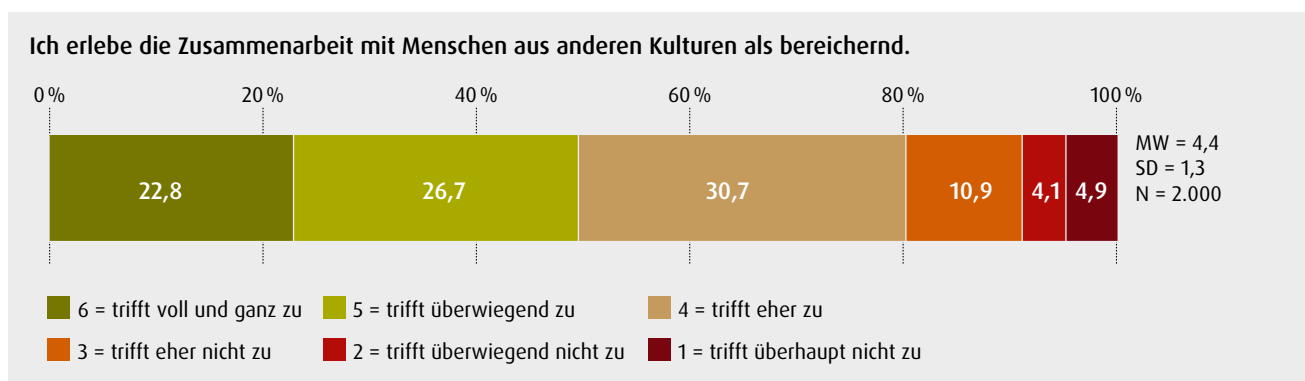


Abbildung 38: Interkulturelle Zusammenarbeit, Gesamtstichprobe, in Prozent mit Mittelwert (MW) und Standardabweichung (SD)

5.4 Flexibilität und Digitalisierung

In diesem Kapitel geht es in sechs Fragen um die Möglichkeiten, flexibel zu arbeiten. Flexibles Arbeiten kann sowohl orts- als auch zeitunabhängiges Arbeiten beinhalten. Welche Formen von wem genutzt werden, zeigen die Ergebnisse auf. Viele dieser Optionen sind aufgrund moderner Informations- und Kommunikationsmittel realisierbar – auch hierzu wird nach Nutzung und Verwendung in der Freizeit gefragt.

„Können Sie flexibel arbeiten (räumlich oder zeitlich)?“

und

Wenn ja: „Welche Möglichkeiten einer flexiblen Arbeitsgestaltung (räumlich oder zeitlich) stehen Ihnen zur Verfügung?“

Vor dem Hintergrund der Globalisierung und Digitalisierung sowie durch die aus der Pandemie erwachsenen Anforderungen an ein orts- und zeitunabhängiges Arbeiten, befindet sich die Arbeitswelt in Deutschland unter einem andauernden Prozess der Flexibilisierung und Entgrenzung. Dabei kann sich die Neudefinition von Grenzen und die daraus hervorgehende Flexibilität auf betriebliche Strukturen und Veränderungen (z. B. neue Technologien), aber auch auf das Individuum (z. B. Präferenz des Arbeitsortes und der Arbeitsform) beziehen. Gerade das orts- und zeitunabhängige Arbeiten ist seit der Pandemie für viele Menschen zur Arbeitsrealität geworden. Die folgende Frage zeigt auf, welche Formen genutzt und vor allem von wem sie genutzt werden.

Begriffsklärung: Mobiles Arbeiten, Homeoffice und berufliche Mobilität

Unter „Homeoffice“ wird im allgemeinen Sprachgebrauch das Arbeiten mithilfe mobiler Informations- und Kommunikationstechnologie aus dem Privatbereich der Erwerbstätigen verstanden (Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung [DGUV], 2022b). Das Homeoffice ist eine Form des mobilen Arbeitens, wobei beide Begriffe „Homeoffice“ und „mobile Arbeit“ derzeit rechtlich unbestimmt sind. In der aktuellen Diskussion bezeichnet „mobile Arbeit“ meist die zeitweise Ausübung einer büroartigen Tätigkeit an einem Ort außerhalb der Arbeitsstätte. Dies trifft vor allem auf die Arbeit im Homeoffice zu, daneben aber auch auf vergleichbare mobile Büroarbeit z. B. im Zug, im Hotel, in Cafés oder in Coworking Spaces.

Im arbeitswissenschaftlichen Sinne kann der Begriff der mobilen Arbeit allerdings noch weiter gefasst sein und darüber hinaus auch herkömmliche Handwerks- und Auswärtstätigkeiten, wie Montagetätigkeiten, das Arbeiten im Transportgewerbe, Ausliefern von Paketen oder die ambulante Pflege umfassen. In diesem allgemeinen Kontext wird z. B. auch von berufsbedingter (räumlicher) Mobilität gesprochen. Es hat sich derzeit noch kein trennscharfer Begriff durchsetzen können, sodass immer der Kontext betrachtet werden muss.

Um in der Befragung dennoch eine Trennung dieser Tätigkeiten zu erreichen, ist im iga.Barometer mit mobiler Arbeit/Homeoffice die ortsungebundene Wissensarbeit gemeint, die z. B. im Homeoffice, Coworking Space oder im Zug erfolgen kann. Die berufliche Mobilität meint in Abgrenzung oder Ergänzung dazu Tätigkeiten, die z. B. vom Pendeln, von Kundenbesuchen oder Dienstreisen geprägt sind (vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2: Begriffsabgrenzung Mobiles Arbeiten/Homeoffice versus Berufliche Mobilität im iga.Barometer

Begriff	Mobiles Arbeiten/Homeoffice	Berufliche Mobilität
Fragen im iga.Barometer	Welche Möglichkeiten einer flexiblen Arbeitsgestaltung (räumlich oder zeitlich) stehen Ihnen zur Verfügung? Antwortkategorie: Homeoffice/Mobile Arbeit	Meine Arbeit erfordert von mir Mobilität (Pendeln, Kundenbesuche, Dienstreisen etc.).
	Welche Auswirkungen hat das mobile Arbeiten bzw. das Arbeiten von zu Hause aus?	Ich empfinde berufliche Mobilität als Belastung.
Beispiele		

Wie in Abbildung 39 zu sehen ist, können 61,3 Prozent der Befragten räumlich und/oder zeitlich flexibel arbeiten. Von diesen Befragten können 62,9 Prozent in Gleitzeit-Modellen arbeiten und etwas mehr als ein Drittel kann Vertrauensarbeitszeit nutzen. Bezogen auf den Ort haben 61,7 Prozent dieser Gruppe die Möglichkeit, im Homeoffice oder mobil zu arbeiten. Mehrfachnennungen waren möglich.

Männer können etwas häufiger flexibel arbeiten als Frauen (65,4 % versus 58,2 %). Betrachtet man die **Altersverteilung** der Befragten (siehe Abbildung 40), wird deutlich, dass insbesondere jüngere Erwerbstätige zwischen 25 und 34 Jahren (66,4 %) flexibel arbeiten. Diese können mit 72,4 Prozent bereits am häufigsten ortsflexibel im Homeoffice oder mobil arbeiten. Die Gruppe der 55- bis 69-Jährigen arbeitet am seltensten flexibel (56,7 %). Der Gleitzeit-Anteil der ältesten Erwerbstätigengruppe liegt bei 58,4 Prozent. Fast genauso viele dieser Altersgruppe können im Homeoffice oder mobil arbeiten (56,2 %).

Die Unterschiede im flexiblen Arbeiten zeigen eine Tendenz über alle **Bildungsabschlüsse** hinweg (siehe Abbildung 40): je höher das Qualifikationsniveau, desto höher der Anteil flexibler Arbeitsformen und insbesondere der Anteil von Homeoffice/mobiler Arbeit. Unter den Personen mit Hochschulabschluss können 75,8 Prozent flexibel arbeiten. Bei Befragten mit Hauptschulabschluss trifft das nur auf etwa die Hälfte zu.

Personen **mit Führungsverantwortung** können häufiger flexibel arbeiten als diejenigen ohne Führungsverantwortung (70,9 % versus 55,6 %). Führungskräfte nutzen weniger die Möglichkeit der Gleitzeit, aber häufiger die Vertrauensarbeitszeit sowie das Homeoffice als Befragte ohne Führungsposition.

Wie zu erwarten, ist der Anteil flexibler Arbeitsformen sehr *branchenspezifisch* und im Bereich der Wissensarbeit am höchsten (siehe Abbildung 42). Auf Platz eins liegen mit 84,4 Prozent die Erwerbstätigen in *Dienstleistungsberufen*¹², dicht gefolgt von Befragten aus der *öffentlichen Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung* (je 74,2 %). In der Branche *Erziehung und Unterricht* findet sich der geringste Anteil flexiblen Arbeitens (35,5 %).

12 Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen

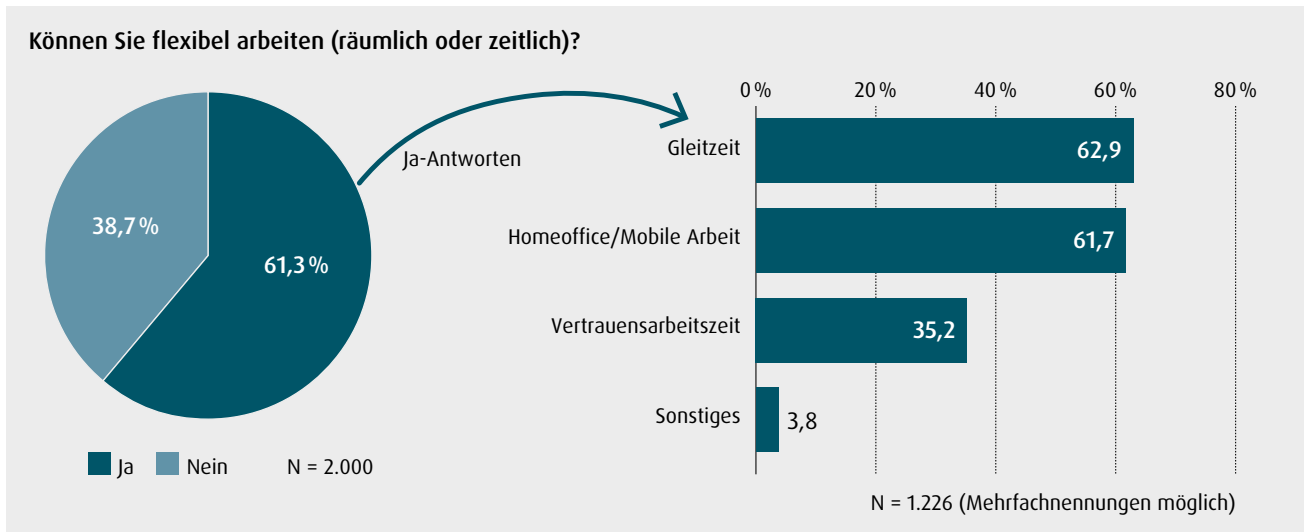


Abbildung 39: Möglichkeit und Formen flexibler Arbeitsgestaltung, Gesamtstichprobe und Teilstichprobe, in Prozent

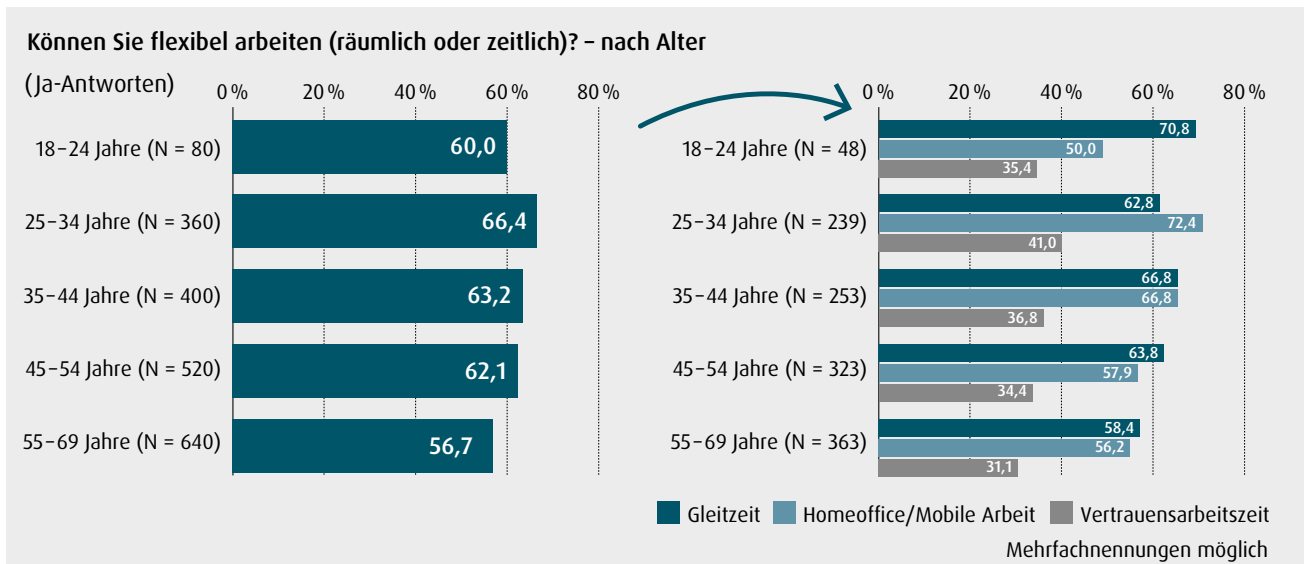


Abbildung 40: Möglichkeit und Formen flexibler Arbeitsgestaltung, in Prozent, nach Alter

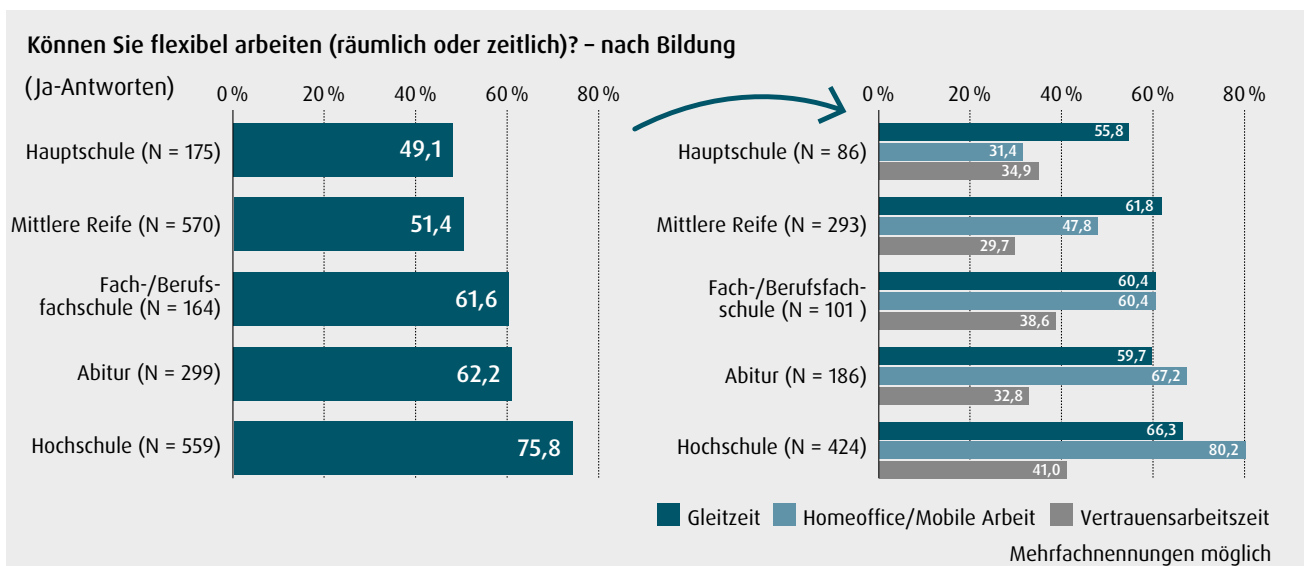


Abbildung 41: Möglichkeit und Formen flexibler Arbeitsgestaltung, in Prozent, nach Bildungsstand

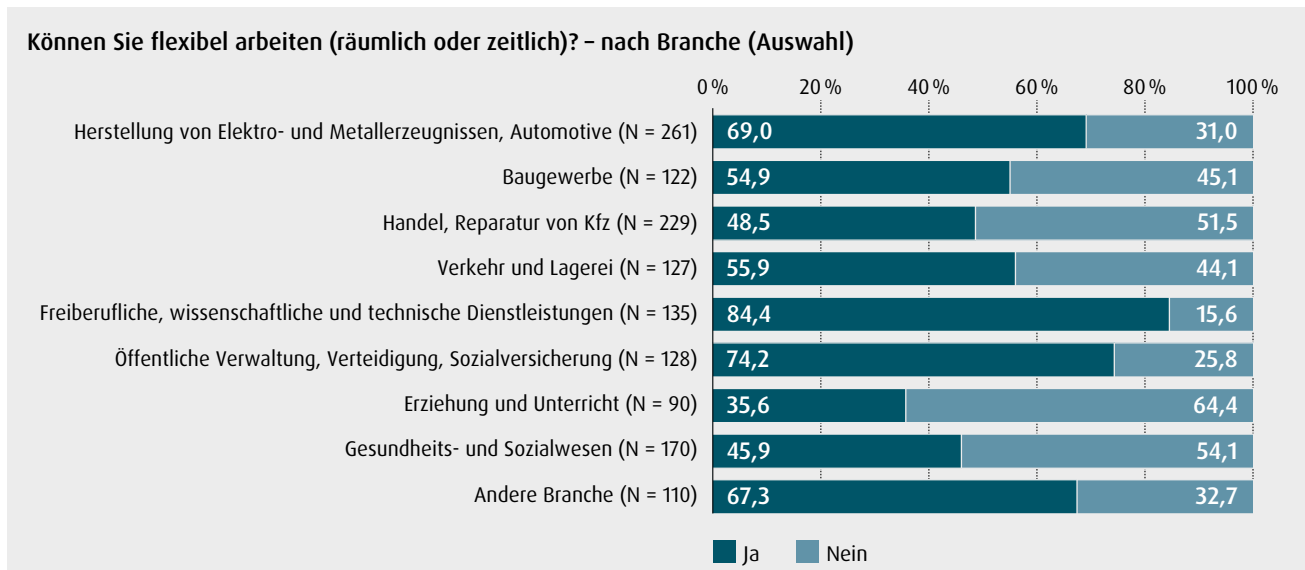


Abbildung 42: Möglichkeit flexibler Arbeitsgestaltung, in Prozent, nach Branche (Auswahl)

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

Durch örtlich erweiterte Wertschöpfungsketten und Internationalisierung ist die arbeitsbezogene räumliche Mobilität und auch das Pendeln in den letzten Jahren gestiegen (Nies et al., 2015; Techniker Krankenkasse, 2018; Knieps & Pfaff, 2020).

Wie in Abbildung 43 zu sehen ist, geben nur knapp 31 Prozent der Befragten an, dass ihre Arbeit keine berufliche Mobilität (vgl. Infobox Begriffsklärung, S. 33) erfordert (Mittelwert 3,1). Über alle anderen Antwortkategorien hinweg wird eine Zustimmung in jeweils ähnlicher Höhe verzeichnet, was das Erfordernis der Mobilität bei der Arbeit betrifft. Das heißt, Mobilität spielt bei 69,2 Prozent der Befragten eine mehr oder weniger große Rolle.

Von Männern (Mittelwert 3,5 versus 2,7 bei Frauen) und Personen mit Personalverantwortung (3,6 versus 2,7 ohne Personalverantwortung) wird tendenziell mehr Mobilität gefordert. Ähnlich sieht es beim Bildungsstand aus: je höher das Qualifikationsniveau, desto mehr Mobilität ist für die Arbeit nötig. Selbstständige sind stärker von Mobilität betroffen als Angestellte oder verbeamtete Personen (Mittelwerte 4,2 versus 3,0 bzw. 3,3). Personen, die befristet angestellt sind, haben mit 3,4 einen leicht höheren Mittelwert als Unbefristete mit 3,0 (siehe Abbildung 44). Erwartbar sind im Branchenvergleich die höchsten Mittelwerte von 3,6 und 3,4 im *Baugewerbe* und in *Verkehr und Lagerei*. Alle anderen Branchen liegen zwischen 2,7 und 3,1 (Abbildung 45).

Wie sehr diese Mobilität die befragten Personen belastet, wird in Kapitel 5.6 dargestellt.

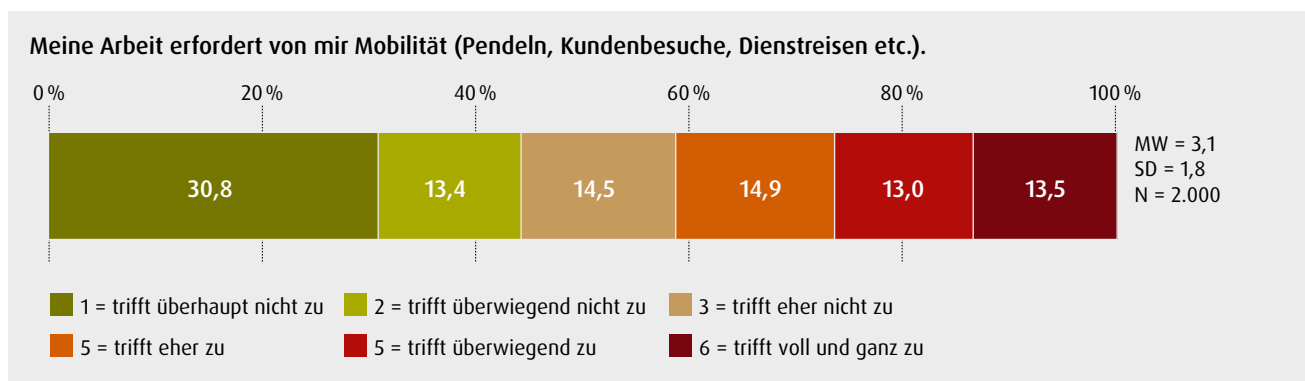


Abbildung 43: Mobilität (Pendeln, Kundenbesuche, Dienstreisen etc.), Gesamtstichprobe, in Prozent mit Mittelwert (MW) und Standardabweichung (SD)

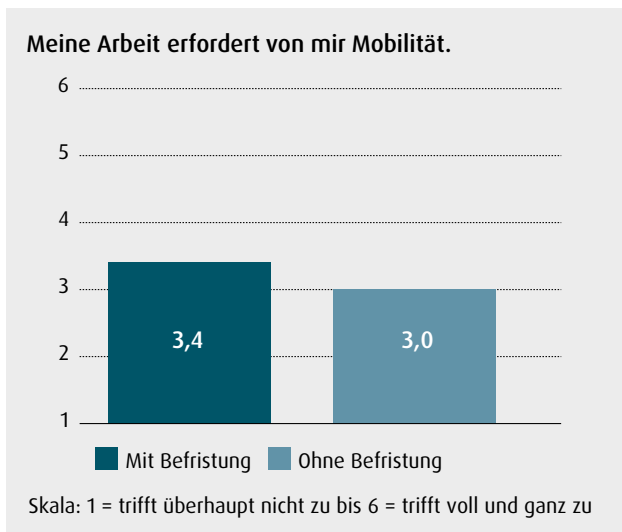


Abbildung 44: Mobilität (Pendeln, Kundenbesuche, Dienstreisen etc.), Mittelwerte, nach Befristung

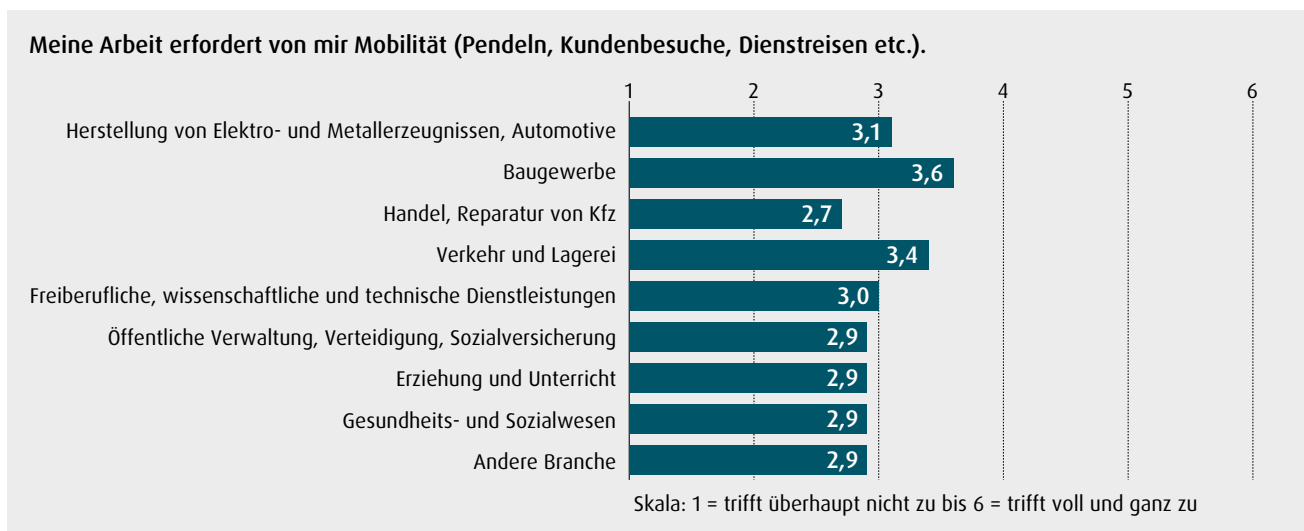


Abbildung 45: Mobilität (Pendeln, Kundenbesuche, Dienstreisen etc.), Mittelwerte, nach Branche (Auswahl)

„Wird für Ihre Arbeit die Verwendung moderner Informations- und Kommunikationsmittel (z. B. Mobiltelefon, Tablet, Cloud, Künstliche Intelligenz, Messenger) erwartet?“

und

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

Die digitalen Strukturen in der Arbeitswelt ermöglichen ein sehr breites Spektrum an ortsungebundenen Tätigkeiten. Möglich ist dies durch entsprechende digitale Möglichkeiten. Daher kommt IT-gestützter Arbeit insbesondere im Rahmen der mobilen Arbeit, im Sinne des Homeoffice, eine wichtige Rolle zu. Für das mobile Arbeiten ist sowohl die Verfügbarkeit von elektronischen Medien notwendig als auch die Kompetenzen und Fähigkeiten, die für die Nutzung von Software und virtuellen Tools notwendig sind.

Welchen Stellenwert Informations- und Kommunikationsmittel bei der Arbeit haben, zeigen die Ergebnisse der Befragung. 63,1 Prozent der Befragten geben an, dass die Verwendung von Informations- und Kommunikationsmitteln bei der Arbeit (eher) erwartet wird (siehe Abbildung 46). Von diesen geben wiederum 34,4 Prozent an, dass die Verwendung von Informations- und Kommunikationsmitteln auch in der Freizeit erwartet wird. Betrachtet man das Alter der Befragten, besteht diese Erwartungshaltung zur Nutzung in der Freizeit mit Abstand am häufigsten in der Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen (46,9 %, siehe Abbildung 47). Von Männern wird häufiger die Nutzung

der Informations- und Kommunikationsmittel, auch in der Freizeit, gefordert als von Frauen (für die Arbeit 66,5 % versus 59,9 %; in der Freizeit 35,9 % versus 32,8 %). Ein viel stärkerer Unterschied zeigt sich hinsichtlich der Führungsverantwortung. Von Führungskräften wird die Verwendung deutlich häufiger erwartet, auch in der Freizeit. So geben 80,7 Prozent der Führungskräfte an, dass die Nutzung für die Arbeit von ihnen erwartet wird. Bei den übrigen Erwerbstätigen betrifft das nur 52,8 Prozent. Ein ähnliches Bild zeigt sich auch bei der Nutzung in der Freizeit: 48,7 Prozent der Führungskräfte sollten auch in der Freizeit erreichbar sein, aber nur 21,5 Prozent der Beschäftigten ohne Führungsverantwortung. Mit höherem Bildungsstand geht auch eine höhere Erwartung an die Nutzung von Informations- und Kommunikationsmitteln einher – der niedrigste und der höchste Bildungsstand unterscheiden sich hierbei um 37,5 Prozentpunkte (siehe Abbildung 48). Betrachtet man die Befragten nach Arbeiten im Schichtsystem, wird deutlich, dass es nur geringe Unterschiede (ca. 5 Prozentpunkte) bei der Nutzung für die Arbeit gibt. In der Freizeit hingegen wird die Nutzung durch Schichtarbeitende, insbesondere bei denen mit Nachtschicht, häufiger erwartet (61,6 % mit Nachtschicht versus 28 % ohne Schichtarbeit). Die Verwendung moderner Informations- und Kommunikationsmittel wird von Personen mit Befristung nicht sehr viel häufiger erwartet als von denen ohne Befristung (66,7 % versus 62,8 %). Ein Unterschied zeigt sich allerdings in der Freizeit (49,1 % bei Befragten mit Befristung versus 33,0 % bei Unbefristeten). Auch zwischen den Branchen gibt es Unterschiede, wie in Abbildung 49 ersichtlich wird. Die Werte bezüglich der Nutzung für die Arbeit

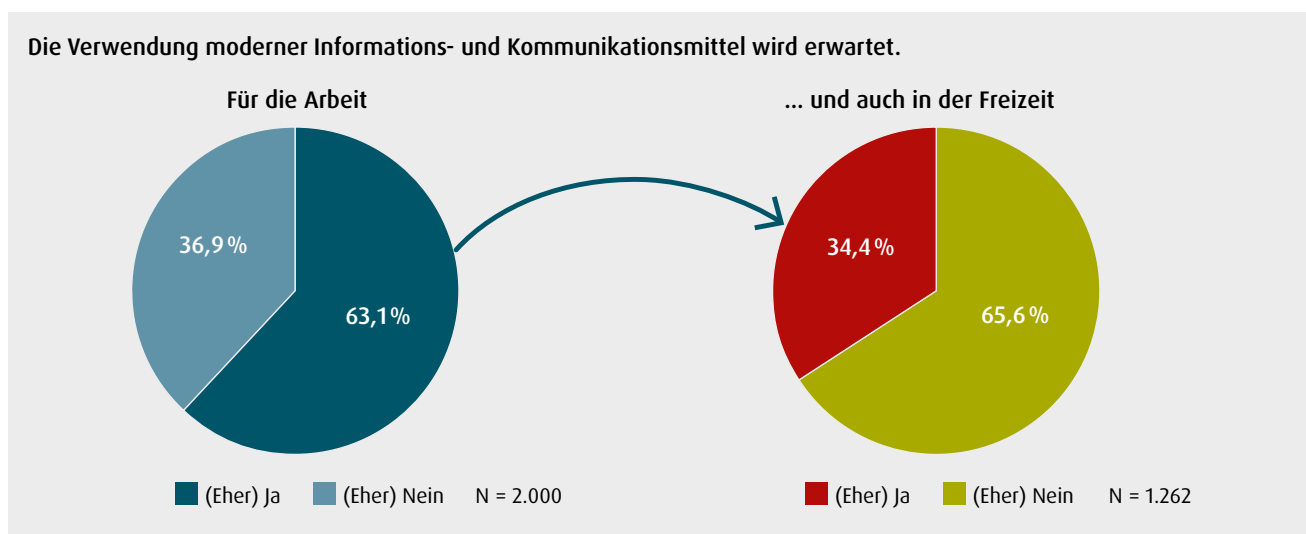


Abbildung 46: Verwendung moderner Informations- und Kommunikationsmittel wird erwartet, (Gesamtstichprobe), wenn Ja: Verwendung wird auch in der Freizeit erwartet, (Teilstichprobe), in Prozent

reichen von 48,8 Prozent (Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung) bis 81,5 Prozent (Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen). Auffallend bei der Nutzung in der Freizeit ist einerseits der hohe Wert in der Branche *Erziehung und Unterricht* sowie andererseits der niedrige Zustimmungswert in der Branche *Öffentliche Verwaltung* (siehe Abbildung 50). Interessant ist der Blick auf den beruflichen Status. Die Nutzung für die Arbeit wird von Selbstständigen mit 72,5 Prozent etwas häufiger erwartet als von Angestellten und Verbeamteten, die hier ähnliche Werte aufweisen (62 % bis

63 %). Betrachtet man nun die Erwartungshaltung in der Freizeit, zeigt sich ein klarer Unterschied zwischen Angestellten (33,1 %) und Verbeamteten (46,8 %). Die Selbstständigen weisen auch hier den höchsten Wert mit 58,6 Prozent auf.

Für die Gesunderhaltung von Erwerbstätigen in Zeiten des mobilen Arbeitens ist es empfehlenswert, die Themen Entgrenzung und Life-Balance in den Blick zu nehmen und auch bei der Konzeption von entsprechenden Maßnahmen der Prävention und Gesundheitsförderung mitzudenken.

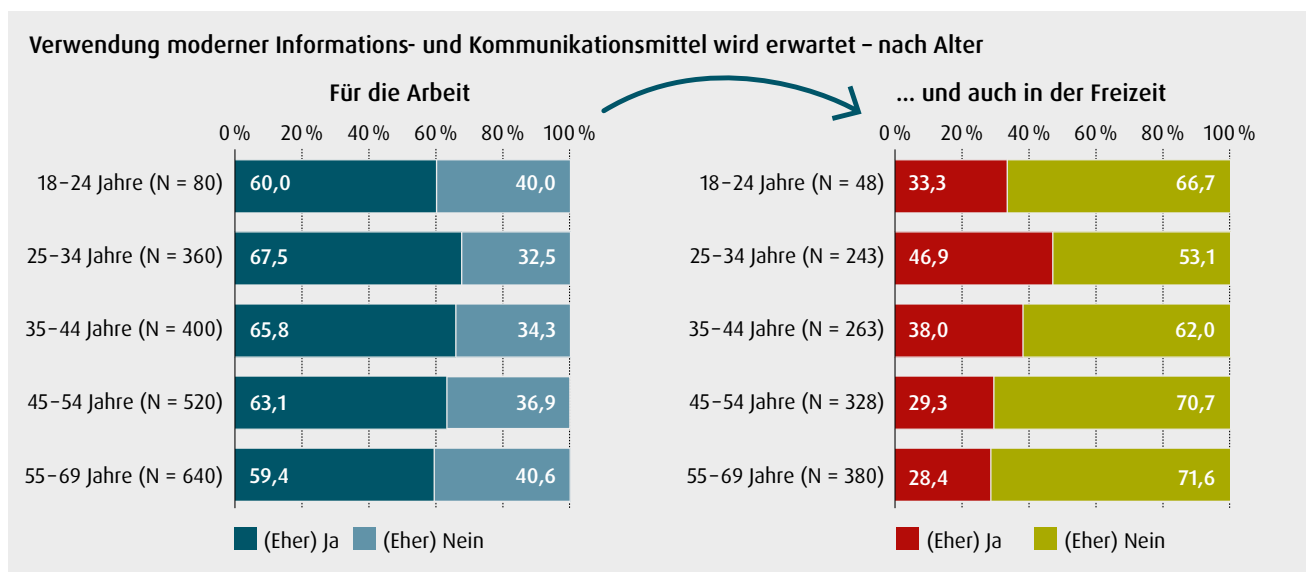


Abbildung 47: Verwendung moderner Informations- und Kommunikationsmittel wird erwartet, wenn Ja: Verwendung wird auch in der Freizeit erwartet, nach Alter, in Prozent

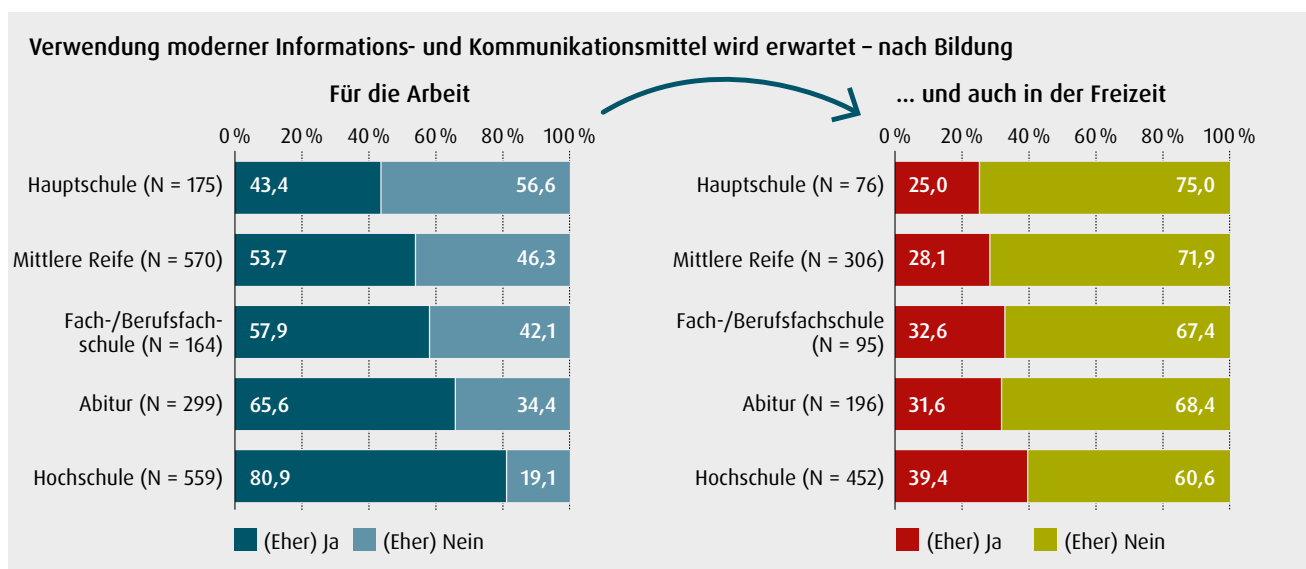


Abbildung 48: Verwendung moderner Informations- und Kommunikationsmittel wird erwartet, wenn Ja: Verwendung wird auch in der Freizeit erwartet, nach Bildungsabschluss, in Prozent

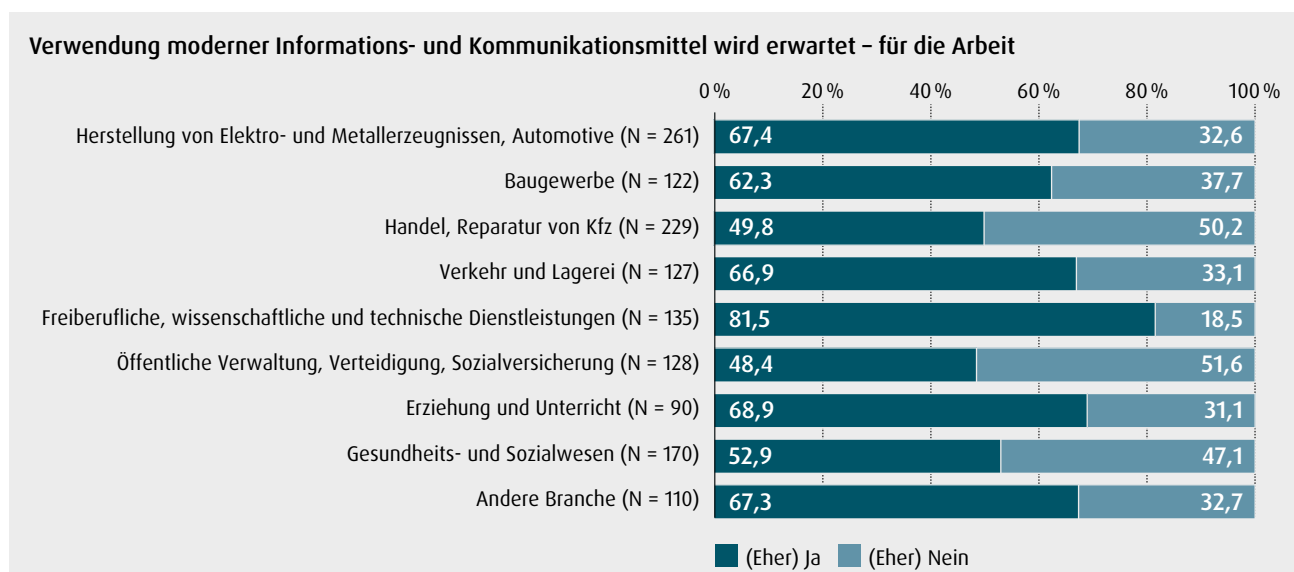


Abbildung 49: Verwendung moderner Informations- und Kommunikationsmittel für die Arbeit wird erwartet, nach Branche (Auswahl), in Prozent

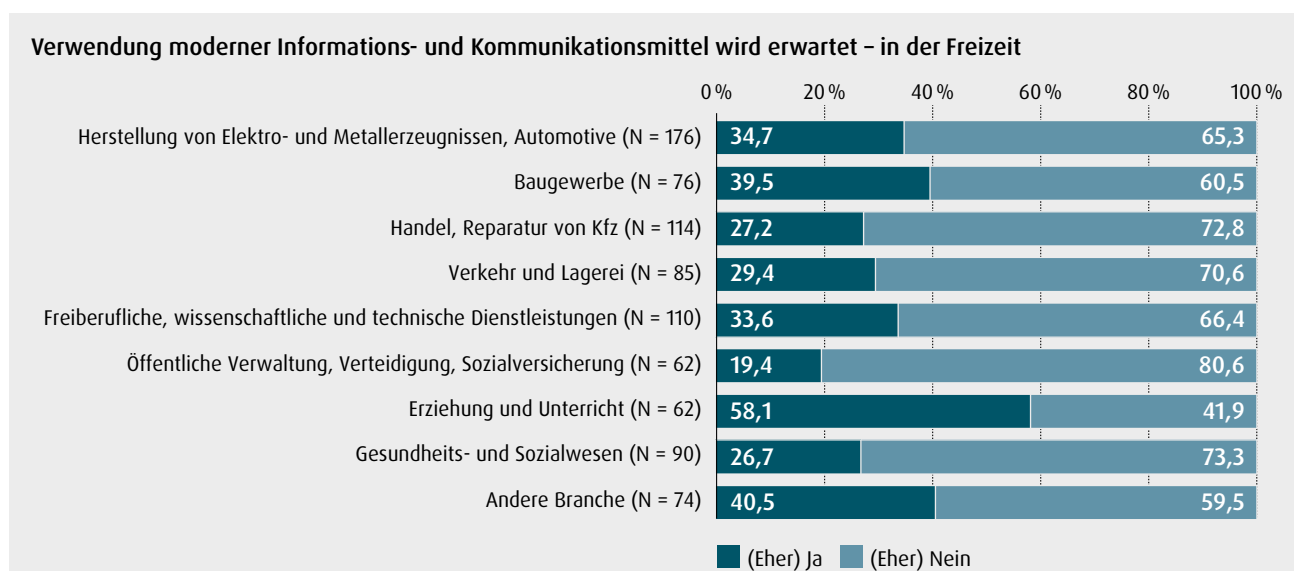


Abbildung 50: Verwendung moderner Informations- und Kommunikationsmittel wird erwartet, wenn Ja: Verwendung wird auch in Freizeit erwartet, nach Branche (Auswahl), in Prozent

„Die Digitalisierung erlebe ich als hilfreich für meine Arbeit“

Eine Studie ergab, dass die COVID-19-Pandemie für fast 30 Prozent der Betriebe die Einführung oder den Ausbau von digitalen Technologien beschleunigt hat (Bellmann et al., 2021). Gerade in den Bereichen Information und Kommunikation, Bildung, Gesundheit und Soziales sowie weiteren Dienstleistungen hat die Pandemie zu diesem Schub geführt. Vor allem die großen Unternehmen sehen einen Beschleuniger in der Pandemie. Doch als wie hilfreich erleben Befragte diese neuen Technologien in ihrem Arbeitsalltag?

Abbildung 51 zeigt: Der überwiegende Teil der Befragten (78,7 %) erlebt die Digitalisierung als hilfreich für die Arbeit (Mittelwert 4,4). Die positive Einschätzung gegenüber der Digitalisierung nimmt mit zunehmendem Alter ab – bei den

jüngeren Gruppen (18–24 Jahre und 25–34 Jahre) ist der Mittelwert noch 4,6, in den mittleren Altersgruppen (35–44 sowie 45–54 Jahre) liegt der Wert bei 4,4 und bei der ältesten Gruppe (55–69 Jahre) bei 4,2. Frauen erleben die digitalen Möglichkeiten als etwas hilfreicher als Männer (Mittelwerte 4,5 versus 4,3). Führungskräfte sehen die Digitalisierung positiver für die Arbeit (Mittelwert 4,7) als Personen ohne Führungsverantwortung (Mittelwert 4,2). Mit steigendem Qualifikationsniveau steigt auch die Zustimmung zur hilfreichen Digitalisierung (siehe Abbildung 52). Zu diesem Ergebnis kam im Übrigen auch das Institut DGB-Index Gute Arbeit in seiner Befragung aus dem Jahr 2021. Personen, die nicht im Schichtsystem arbeiten, erleben Digitalisierung als etwas hilfreicher als die mit Schichtdiensten (Mittelwerte 4,5 versus 4,1). Freiberuflich Tätige und wissenschaftlich sowie technisch Dienstleistende empfinden die Digitalisierung hilfreicher als andere Branchen (siehe Abbildung 53).

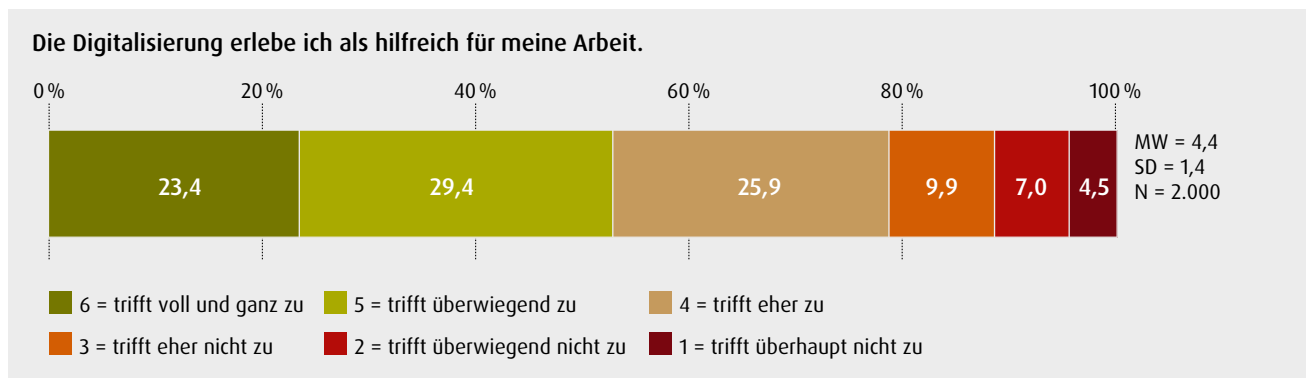


Abbildung 51: Hilfreiche Digitalisierung, Gesamtstichprobe, in Prozent mit Mittelwert (MW) und Standardabweichung (SD)

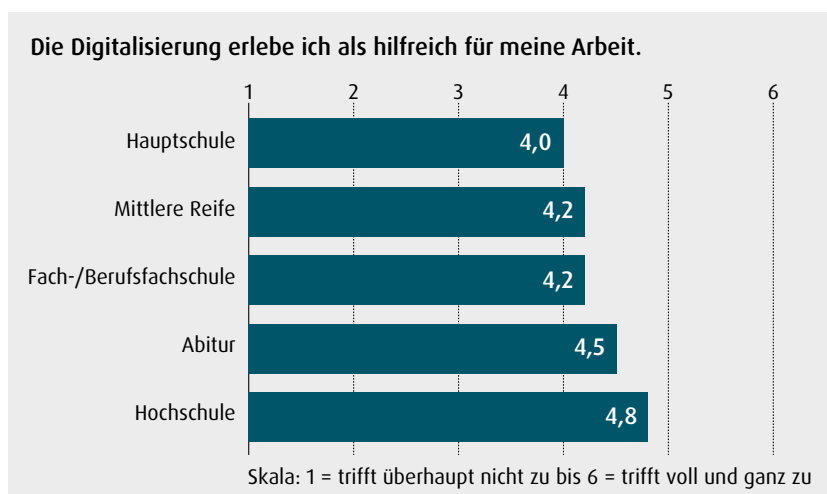


Abbildung 52: Hilfreiche Digitalisierung, Mittelwerte nach Bildungsstand

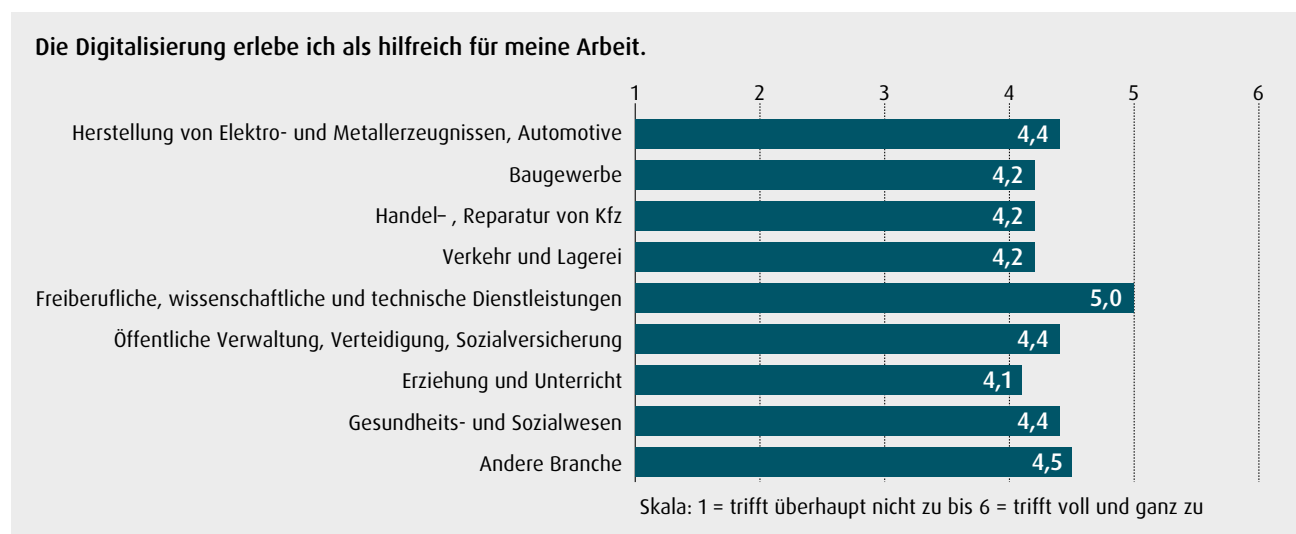


Abbildung 53: Hilfreiche Digitalisierung, Mittelwerte nach Branche (Auswahl)

5.5 Mobiles Arbeiten/Homeoffice

In diesem Kapitel wird deutlich, wie viele Befragte nur in der Arbeitsstätte arbeiten oder zu welchem Anteil sie auch mobil/im Homeoffice (siehe Infobox Begriffsklärung, Seite 33) arbeiten können. Über die Frage nach dem Anteil des mobilen Arbeitens wurde eine Substichprobe gebildet, d. h. 521 Befragte, die angaben, dass sie mindestens 40 Prozent ihrer Arbeitszeit mobil arbeiten können, beantworteten weitere zwölf Fragen zu den Auswirkungen mobilen Arbeitens. Dabei ging es u. a. um soziale Kontakte, Entgrenzung, Kontrolle durch Vorgesetzte oder Vertrauen im Team.

Seit der COVID-19-Pandemie beschäftigten sich zahlreiche Studien mit dem Thema des mobilen Arbeitens/Homeoffice, z. B. die „Konstanzer Homeoffice-Studie“ (Kunze et al., 2020–2023), „Arbeiten im New Normal“ (Hofmann et al., 2020–2022), die „Homeoffice Experience“ (Bockstahler et al., 2020 und 2022) oder der Forschungsbericht „Verbreitung und Auswirkungen von mobiler Arbeit und Homeoffice“ (Bonin et al., 2020). Es zeigte sich, dass 40 Prozent der Erwerbstätigen durch Homeoffice zunehmend am Abend oder auch am Wochenende arbeiteten (Kunze & Zimmermann, 2022). Diese Möglichkeit kann dazu führen, dass private und berufliche Bedürfnisse besser vereinbart werden können. Es sollte dabei aber nicht zu vermehrten Überstunden kommen. Diese Verschmelzung kann auch zu Konflikten führen und Erwerbstätige müssen die Grenzen zwischen den Lebensbereichen bewusst gestalten. Aber es scheint, dass Erwerbstätige das mobile Arbeiten/Homeoffice eher positiv für die Vereinbarkeit von Privatem und Beruflichem sehen (Kunze & Zimmermann, 2022; Bockstahler et al., 2022). Ein weiteres Risiko des Homeoffice kann – neben der Verschmelzung der Lebensbereiche – die soziale Isolation sein. Gerade in Pandemiezeiten und Lockdowns wurde das Thema Einsamkeit sehr präsent diskutiert (z. B. Lengen et al., 2021; Lippke et al., 2022). In der Arbeitswelt sollte dieser Aspekt weiter berücksichtigt werden, denn soziale Beziehungen tragen zur physischen und psychischen Gesundheit bei (Piechaczek et al., 2020). Vertrauen ist ein weiterer Aspekt, der innerhalb eines Teams von Bedeutung ist. Eine Studie konnte zeigen, dass mit zunehmendem Homeoffice-Anteil ein geringeres Vertrauen zu Kolleginnen und Kollegen besteht. Das Vertrauen zu Führungskräften scheint insgesamt viel stärker zu sein und hängt nicht vom Homeoffice-Anteil ab (Kunze & Zimmermann, 2022). Negativ entwickelt hat sich die Tendenz zum Präsentismus (Arbeiten trotz Krankheit). 70 Prozent gaben an, dass sie

mindestens einmal im letzten Jahr krank arbeiteten (Kunze & Zimmermann, 2022). Je häufiger Menschen im Homeoffice arbeiten können, desto höher ist auch die Bereitschaft, den gesamten Arbeitstag auch krank durchzuziehen (Walter et al., 2022). Es zeigt sich, dass es wichtig ist, betriebliche Regelungen z. B. zur Arbeitszeitgestaltung zu treffen. Mit solchen Regelungen können Wochenendarbeit, Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit und unbezahlte Überstunden deutlich reduziert werden (Institut DGB-Index Gute Arbeit (2021). Auch Ahlers et al. (2021) raten zu Betriebsvereinbarungen, um Rahmenbedingungen und Regeln für mobiles Arbeiten/Homeoffice zu schaffen. Unabhängig von individuellen betrieblichen Regelungen gelten die Regelungen des Arbeitsschutzgesetzes und des Arbeitszeitgesetzes auch für mobile Arbeitsplätze und das Homeoffice. Dadurch sind Arbeitgebende beispielsweise verpflichtet, eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen und Maßnahmen zu ergreifen, um ermittelte Gefährdungen, die durch die Tätigkeit im Homeoffice entstehen können, zu reduzieren oder gänzlich zu beseitigen (DGUV, 2022a). Arbeitnehmende sind auch im Homeoffice bei dienstlichen Tätigkeiten gesetzlich unfallversichert (DGUV, 2021).

„Wieviel Ihrer Arbeitszeit erbringen Sie mobil, z. B. von zu Hause? (Bezogen auf die letzten sechs Monate)“

In Abbildung 54 ist ersichtlich, wie viel ihrer Arbeitszeit Befragte mobil/im Homeoffice verbringen. Nur 6,8 Prozent arbeiten vollständig remote, 20,3 Prozent der Befragten verbringen einen Anteil von 41–99 Prozent ihrer Arbeitszeit außerhalb der Arbeitsstätte. Dagegen haben 44,6 Prozent nicht die Möglichkeit, außerhalb der Arbeitsstätte zu arbeiten. Im Vergleich der Altersgruppen (siehe Abbildung 55) wird erkennbar, dass die jüngste und die älteste Gruppe am häufigsten nur in der

Arbeitsstätte arbeitet (51,3 % und 53,9 %). Die jüngsten Befragten haben zudem gar nicht die Option, mobil zu arbeiten. Ein weiterer Vergleich zeigt: Je höher die Bildung, desto eher ist die Arbeit auch außerhalb des Büros möglich (siehe Abbildung 56). Auch Führungskräfte (N = 740) haben öfter die Möglichkeit, mobil/im Homeoffice zu arbeiten, als Personen ohne Führungsverantwortung (70,1 % versus 46,7 %; N = 1260). Eine starke Differenzierung in der Möglichkeit, mobil/im Homeoffice zu arbeiten, gibt es zwischen den Branchen. Dies ist im Einzelnen Abbildung 57 zu entnehmen.

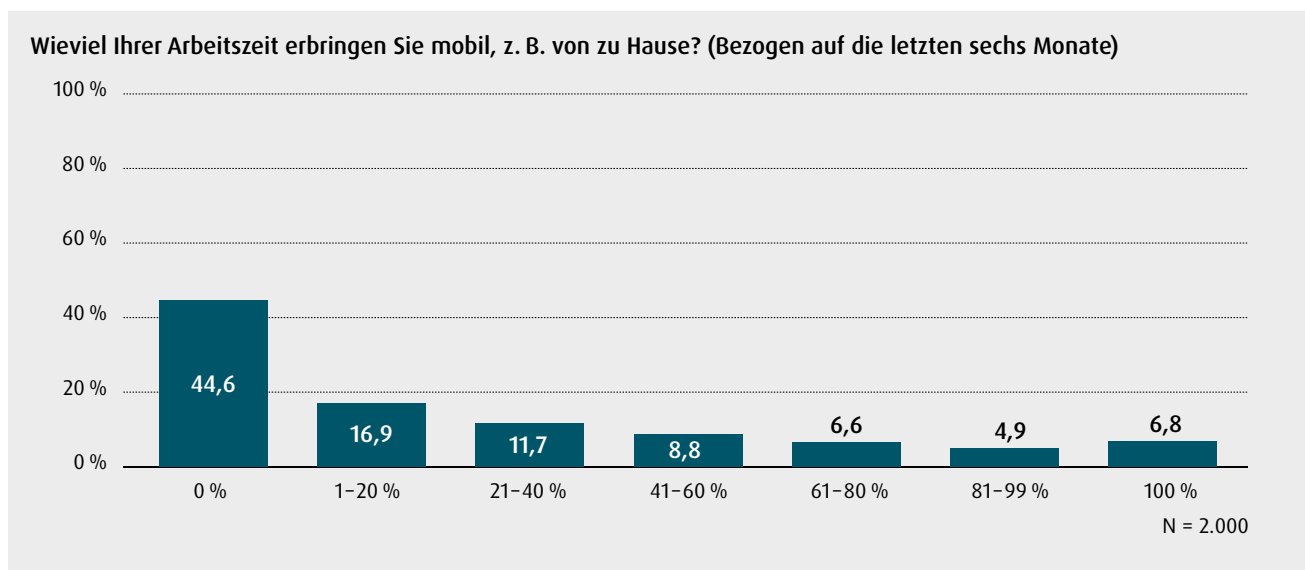


Abbildung 54: Anteil mobiles Arbeiten (Homeoffice), Gesamtstichprobe, in Prozent

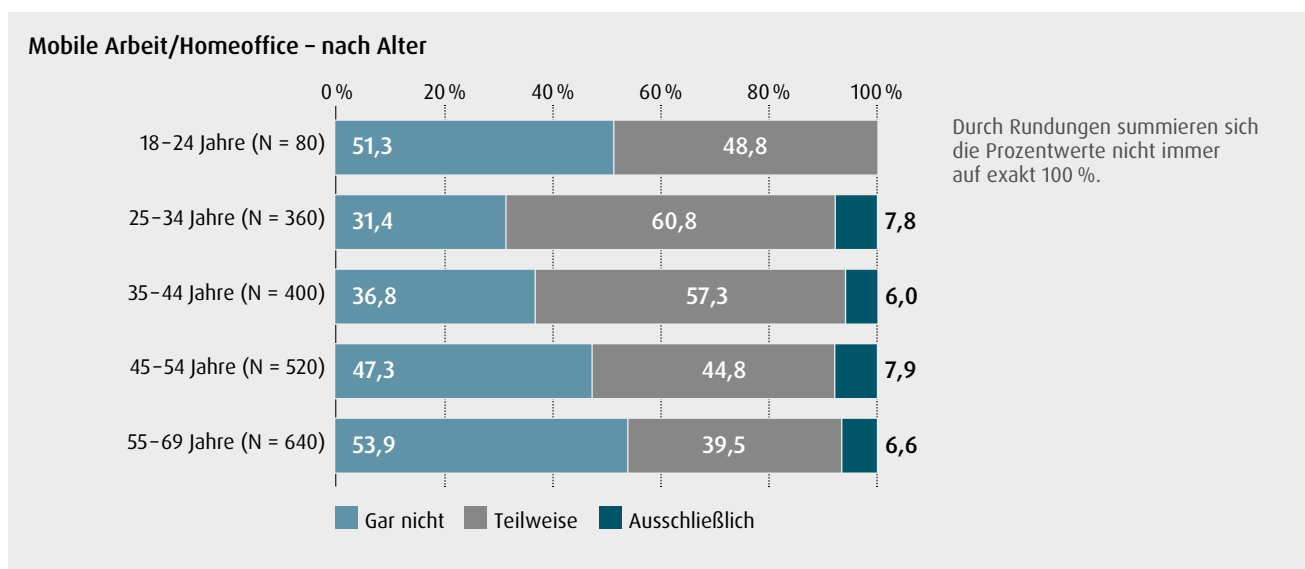


Abbildung 55: Anteil mobiles Arbeiten (Homeoffice), in Prozent nach Altersgruppen

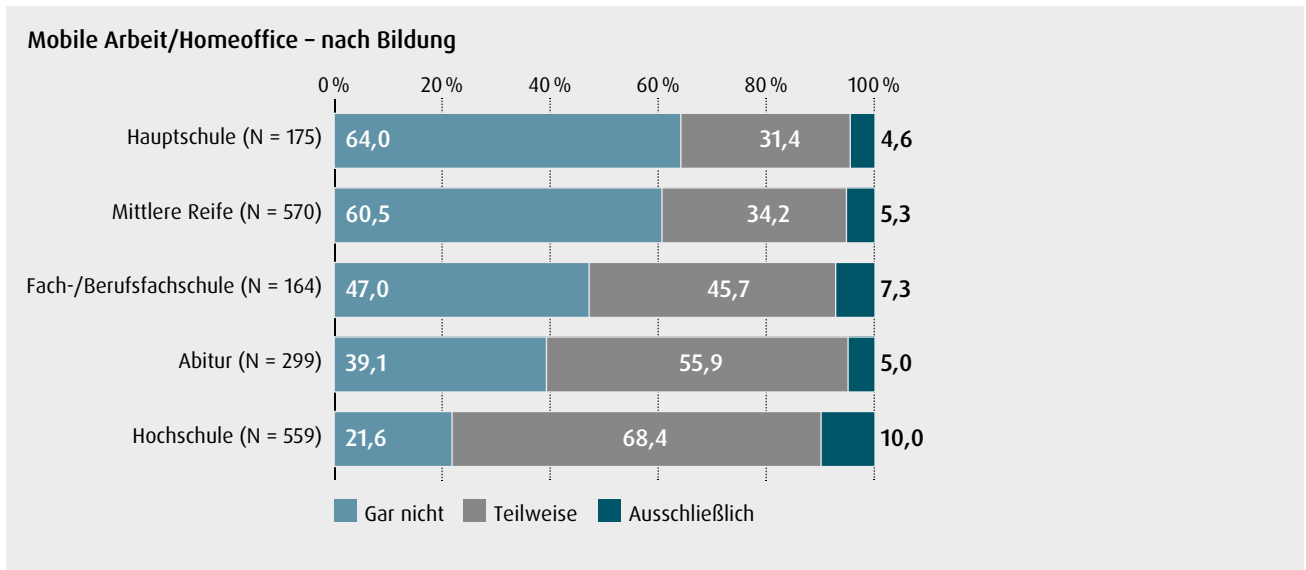


Abbildung 56: Anteil mobiles Arbeiten (Homeoffice), in Prozent nach Bildungsstand

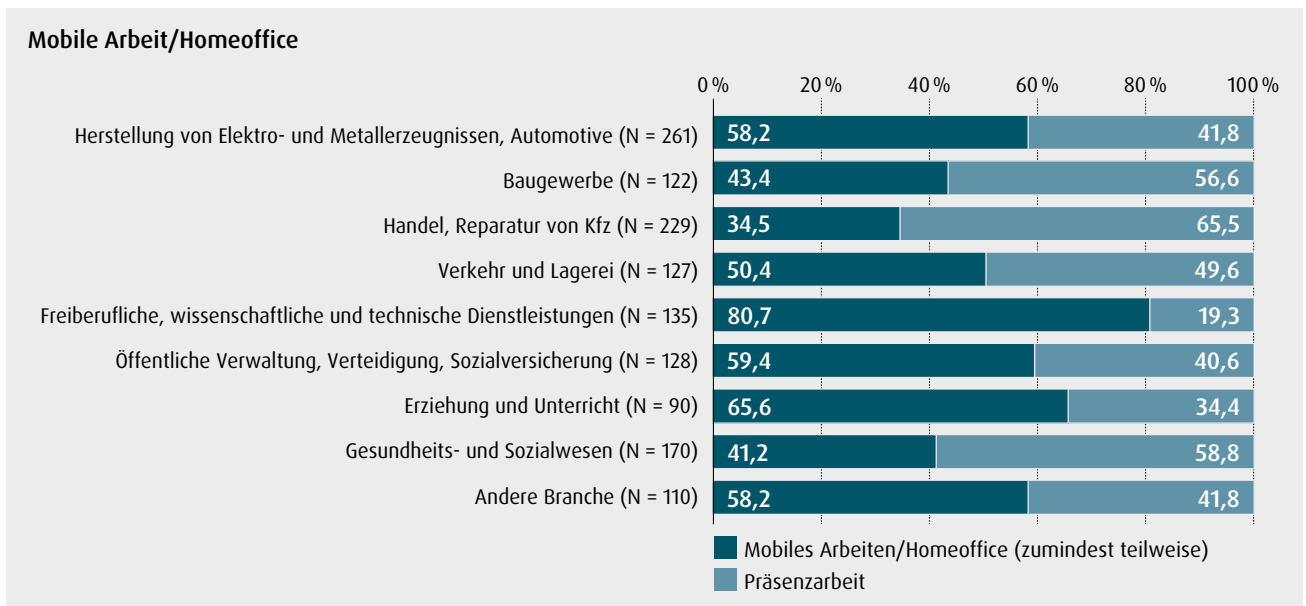


Abbildung 57: Anteil mobiles Arbeiten (Homeoffice), in Prozent nach Branche (Auswahl)

„Welche Auswirkungen hat das mobile Arbeiten bzw. Arbeiten von zu Hause bei Ihnen?“

Befragte, die angaben, mindestens 40 Prozent ihrer Arbeitszeit mobil arbeiten zu können, wurden weitere zwölf Fragen dazu gestellt, wie sich dies auswirkt.

„Mangelnder sozialer Kontakt“

Bei der Frage nach den Auswirkungen auf soziale Kontakte ergibt sich ein Mittelwert von 3,4 (siehe Abbildung 58). Damit geht einher: Über die Hälfte der Teilstichprobe urteilt, dass das mobile Arbeiten mehr oder weniger zu mangelndem sozialem Kontakt führt. Unter den Befragten finden sogar 6 Prozent, dass dies voll und ganz zutrifft. 44,2 Prozent stimmen dem eher oder überwiegend zu. Aber es geht auch anders: 35,9 Prozent erleben auch außerhalb des Büros eine relativ gute Anbindung ans Team. Und weitere 14 Prozent finden überhaupt nicht, dass es durch mobiles Arbeiten zu fehlendem sozialen Kontakt kommt.

„Belastungen durch Technik“

Positiv erscheint das Ergebnis, welches Abbildung 58 ebenfalls offenbart: Eher wenige der befragten Personen fühlen sich im mobilen Arbeiten durch Technik belastet (Mittelwert 2,7). Über ein Fünftel verneint diese Aussage sogar komplett. Auffällig ist, dass mit zunehmendem Alter die Belastung durch Technik eher abnimmt (siehe Abbildung 59). Befragte mit Führungsverantwortung sind stärker belastet als Personen ohne (Mittelwert 2,9 versus 2,5). Personen, die befristet angestellt sind, empfinden die Belastung durch Technik mit einem Mittelwert von 3,5 deutlich stärker als unbefristet Beschäftigte (Mittelwert 2,6, siehe Abbildung 60).

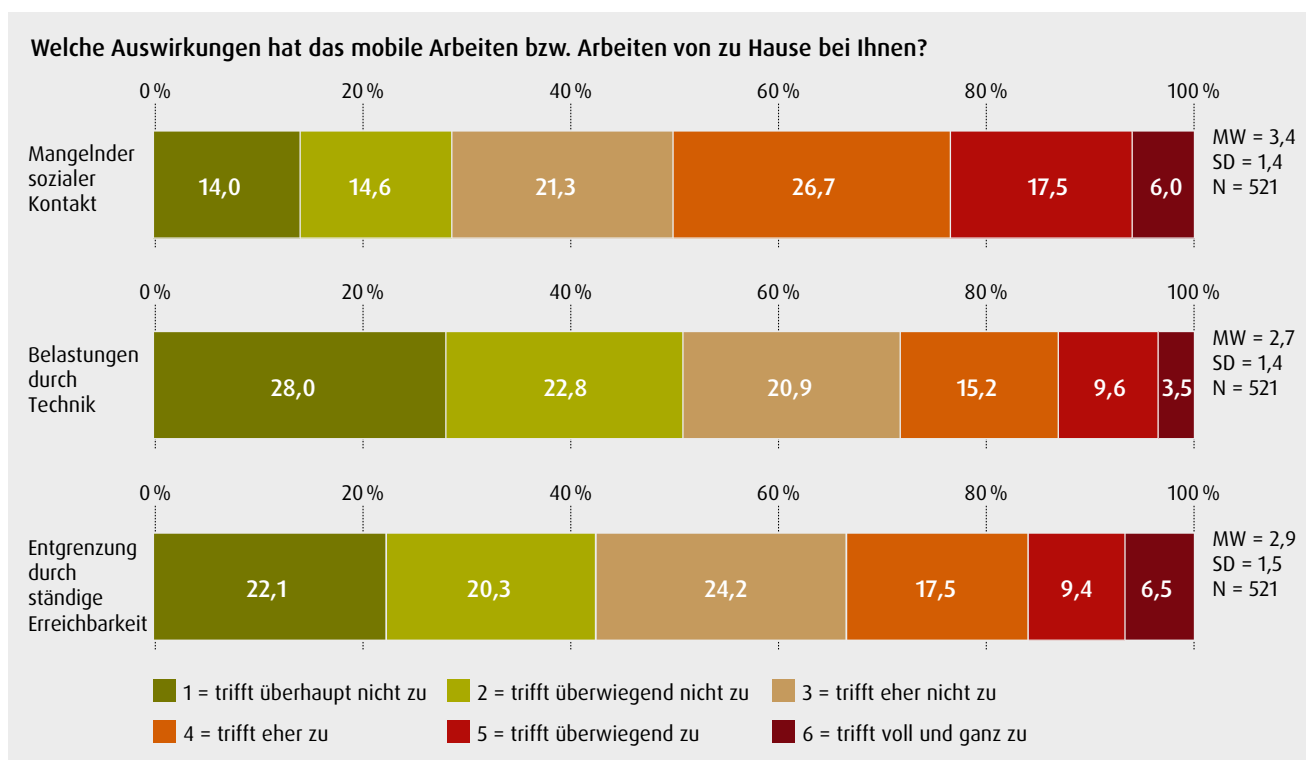


Abbildung 58: Auswirkungen mobiles Arbeiten (Homeoffice), Teilstichprobe Mobile Arbeit, Mittelwert (MW) und Standardabweichung (SD)

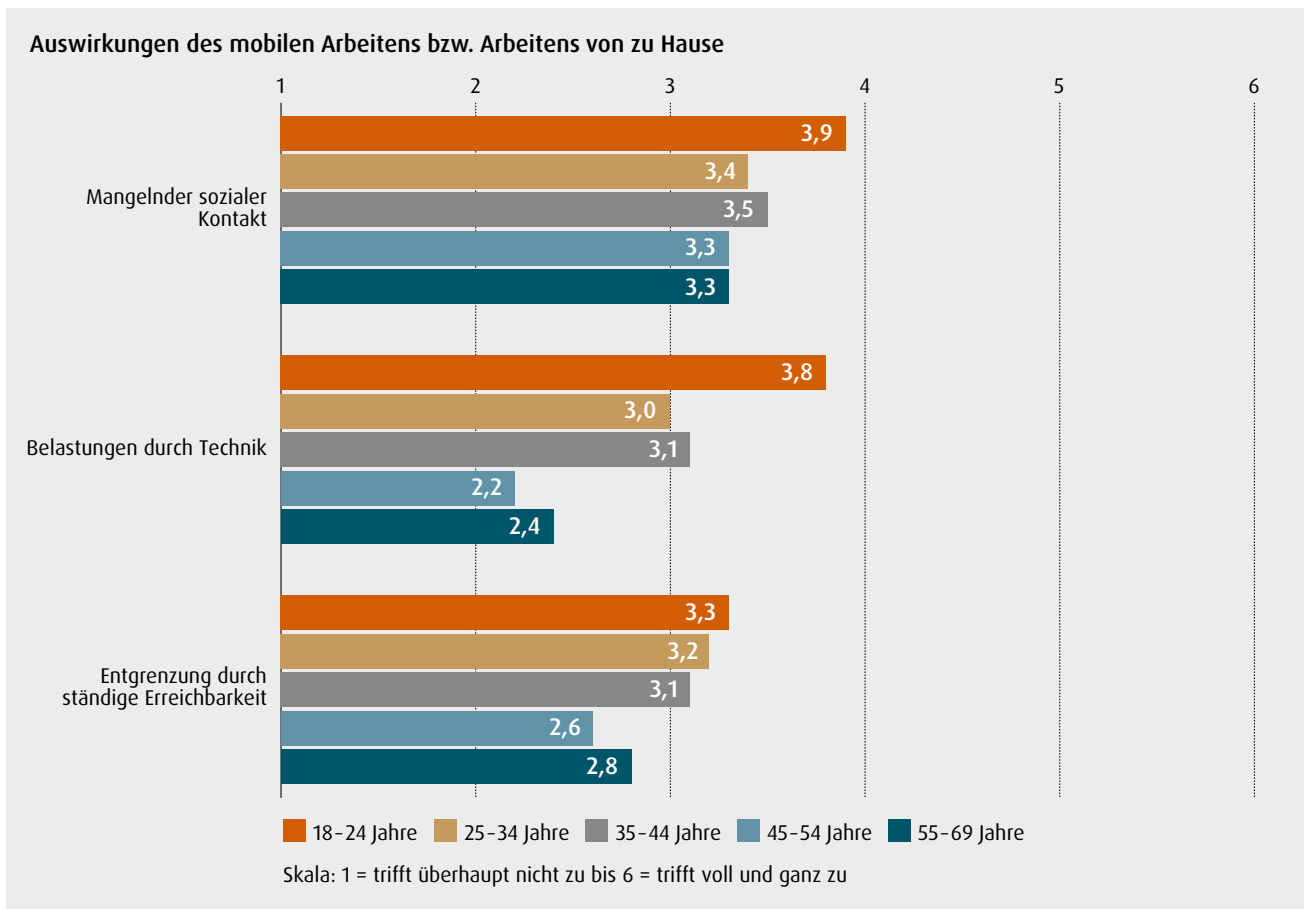


Abbildung 59: Auswirkungen mobiles Arbeiten (Homeoffice), Teilstichprobe Mobile Arbeit, Mittelwerte nach Alter

„Entgrenzung durch ständige Erreichbarkeit“

Wenige Erwerbstätige empfinden eine Entgrenzung der Arbeit durch ständige Erreichbarkeit (Mittelwert 2,9). Nur 6,5 Prozent geben an, dass es für sie voll und ganz zutrifft (siehe Abbildung 58). Etwa zwei Drittel empfinden keine oder eher keine Entgrenzung. Es zeigt sich in Abbildung 59 aber auch, dass gerade die jüngeren Befragten diese Entgrenzung stärker spüren. Ebenfalls fühlen eher Führungskräfte eine Entgrenzung durch ständige Erreichbarkeit als Personen ohne Führungsposition (Mittelwert 3,2 versus 2,7). Auch bei den befristeten Beschäftigten scheint die Entgrenzung stärker ausgeprägt zu sein als bei unbefristeten Beschäftigten (Mittelwert 3,4 versus 2,9, siehe Abbildung 60).

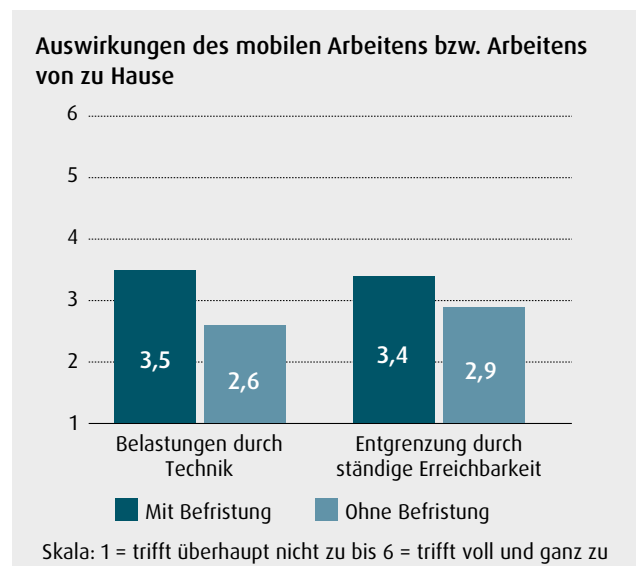


Abbildung 60: Auswirkungen mobiles Arbeiten (Homeoffice), Teilstichprobe Mobile Arbeit, Mittelwerte nach Befristung

„Die ergonomische Ausstattung mobil/zu Hause ist optimal“

Die Mehrheit der Befragten findet die ergonomische Ausstattung im mobilen Arbeiten/Homeoffice optimal (Mittelwert 4,2, siehe Abbildung 61). Nur 21,9 Prozent sehen es eher nicht bzw. überwiegend nicht als optimal an und 5,8 Prozent verneinen diese Aussage völlig. Männer scheinen mit ihrer ergonomischen Ausstattung zufriedener zu sein als Frauen (Mittelwert 4,4 versus 4,1, siehe Abbildung 62). Zwischen den Altersgruppen gibt es keine klare Tendenz bei der Bewertung der Ergonomie – die Werte schwanken zwischen 4,0 und 4,5 (siehe Abbildung 63). Was genau die Befragten unter einer optimalen ergonomischen Ausstattung verstehen, kann nicht abschließend beurteilt werden. Allerdings überraschen diese positiven Ergebnisse ein wenig, da bei der Befragung des Instituts DGB-Index Gute Arbeit (2021) 43 Prozent angaben, dass sie u. a. kein extra Arbeitszimmer im Homeoffice haben.

„Ich kann Berufliches und Privates besser vereinbaren“

Das mobile Arbeiten – gerade im Homeoffice – erschwert es Erwerbstätigen, eine Trennung zwischen Beruflichem und Privatem zu schaffen: In der Videokonferenz piept die Spülmaschine oder das Kind kommt von der Schule nach Hause und will begrüßt werden. Aber es scheint, dass die Mehrheit nun auch Berufliches und Privates besser vereinbaren kann. Dies wird durch den recht hohen Mittelwert von 4,9 deutlich (siehe Abbildung 64). Unbefristet Beschäftigte scheinen Privates und Berufliches besser vereinbaren zu können als Personen mit Befristung (Mittelwert 4,9 versus 4,4, siehe Abbildung 65). Die Gruppe der befristet Beschäftigten, die mindestens 40 Prozent ihrer Arbeitszeit im Homeoffice arbeiten, ist mit 34 Personen allerdings auch sehr klein.

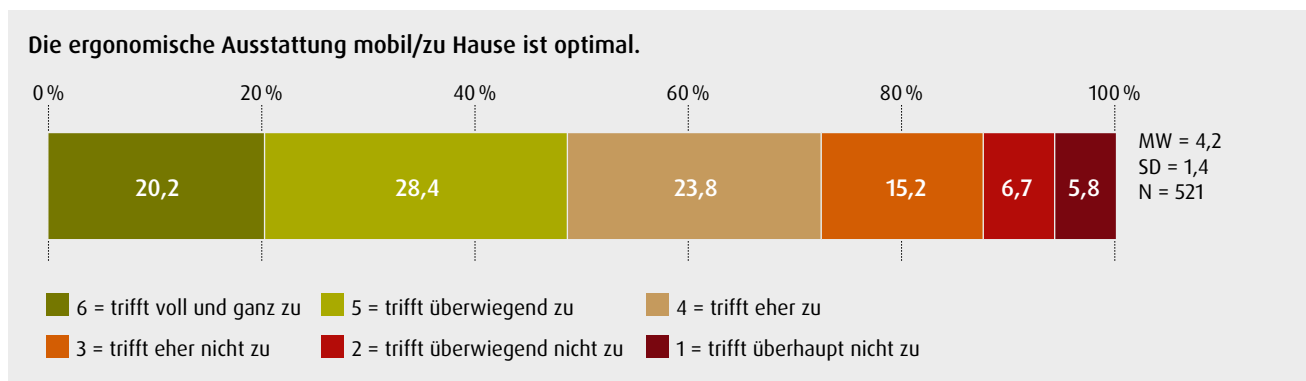


Abbildung 61: Ergonomische Ausstattung, Teilstichprobe Mobile Arbeit, in Prozent mit Mittelwert (MW) und Standardabweichung (SD)

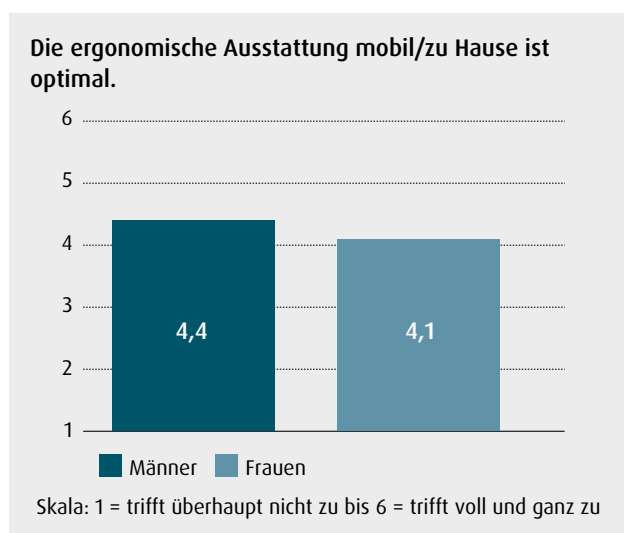


Abbildung 62: Ergonomische Ausstattung, Teilstichprobe Mobile Arbeit, Mittelwerte nach Geschlecht

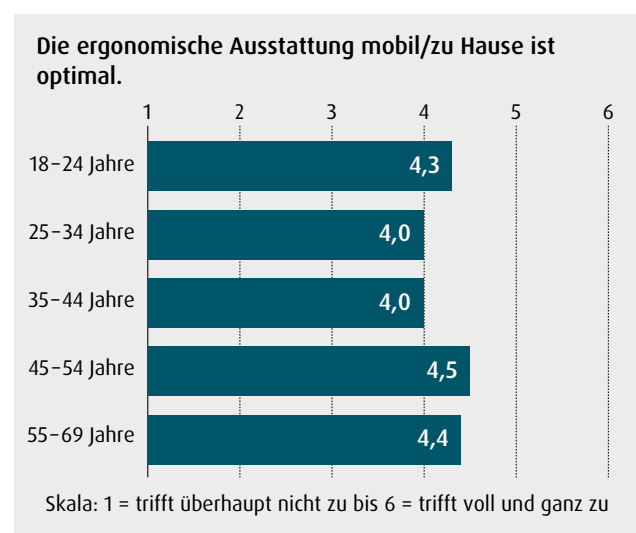


Abbildung 63: Ergonomische Ausstattung, Teilstichprobe Mobile Arbeit, Mittelwerte nach Alter

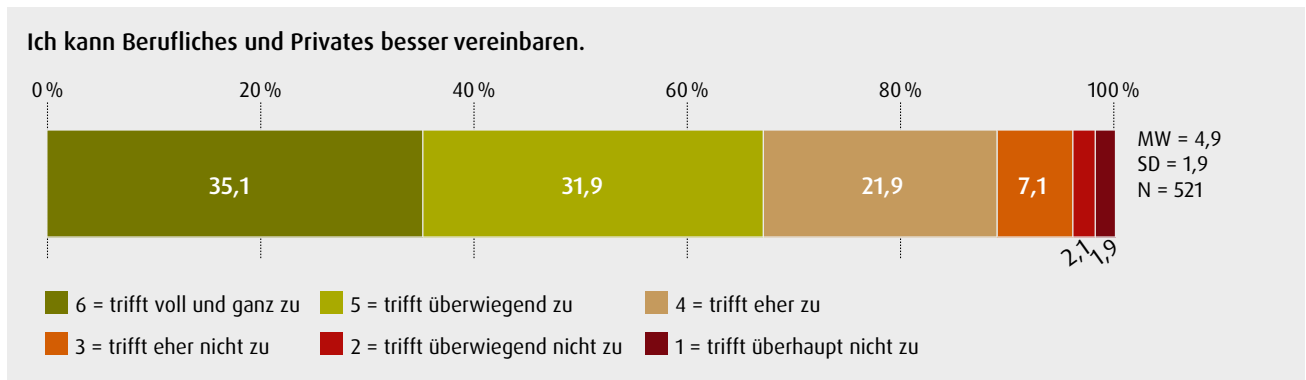


Abbildung 64: Life-Balance, Teilstichprobe Mobile Arbeit, in Prozent mit Mittelwert (MW) und Standardabweichung (SD)

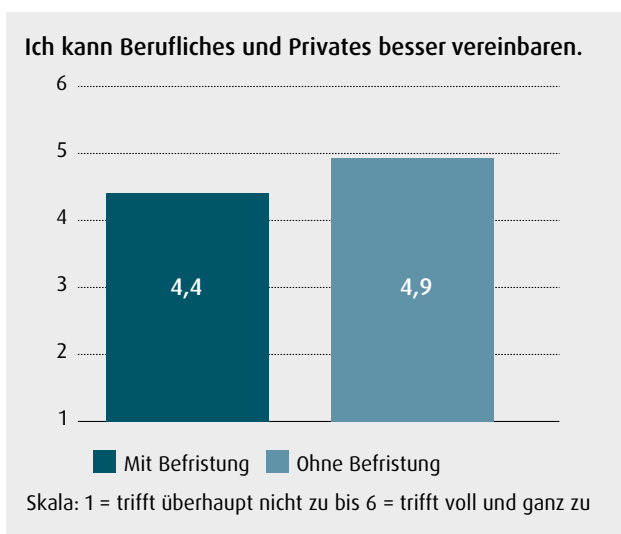


Abbildung 65: Life-Balance, Teilstichprobe Mobile Arbeit, Mittelwerte nach Befristung

„Ich habe mehr Handlungs- und Entscheidungsspielraum“

Folgendes ist Abbildung 66 zu entnehmen: 20,5 Prozent der Befragten geben an, dass sie durch das mobile Arbeiten/ Homeoffice mehr Handlungs- und Entscheidungsspielraum haben (Mittelwert 4,5). Nur 3,3 Prozent können dem nicht zustimmen und 15,8 Prozent stimmen überwiegend nicht bzw. eher nicht zu und haben damit wohl nur einen geringen

Handlungsspielraum in ihrer Tätigkeit. Führungskräfte haben mehr Handlungs- und Entscheidungsspielraum als Beschäftigte ohne Führungsverantwortung und Selbstständige sind ebenfalls freier als Angestellte oder Verbeamtete (siehe Abbildung 67 und Abbildung 68).

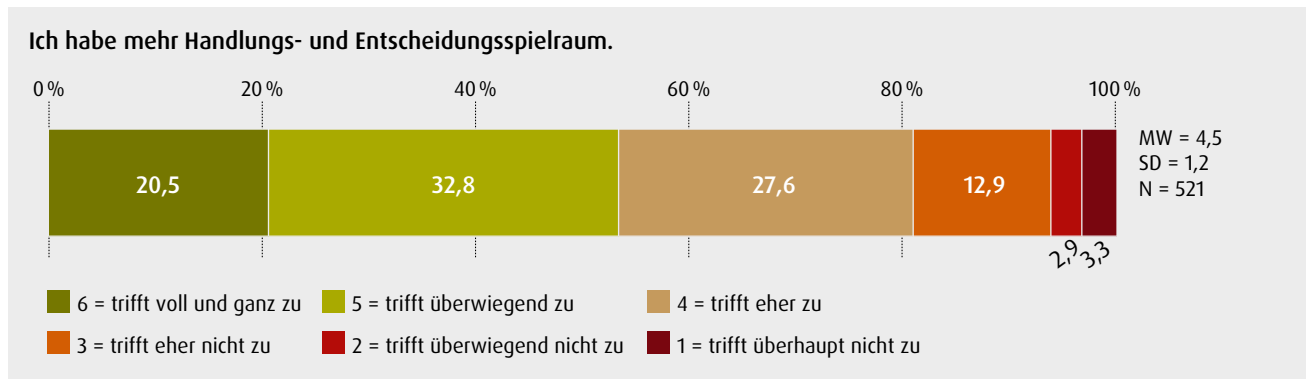


Abbildung 66: Handlungs- und Entscheidungsspielraum, Teilstichprobe Mobile Arbeit, in Prozent mit Mittelwert (MW) und Standardabweichung (SD)

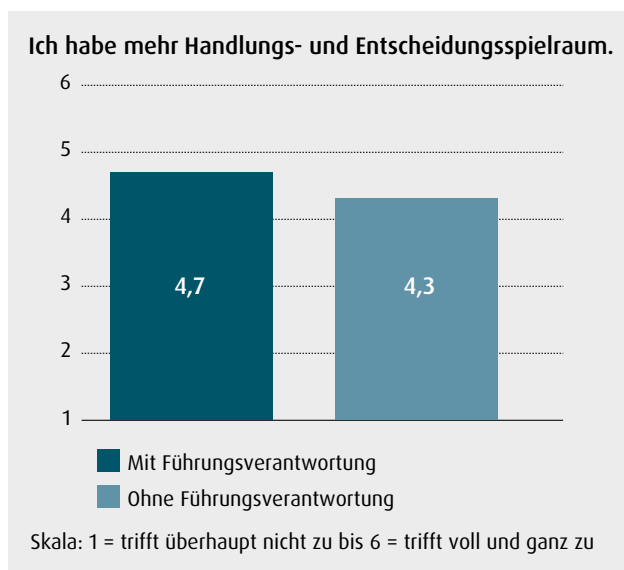


Abbildung 67: Handlungs- und Entscheidungsspielraum, Teilstichprobe Mobile Arbeit, Mittelwerte mit/ohne Führungsverantwortung

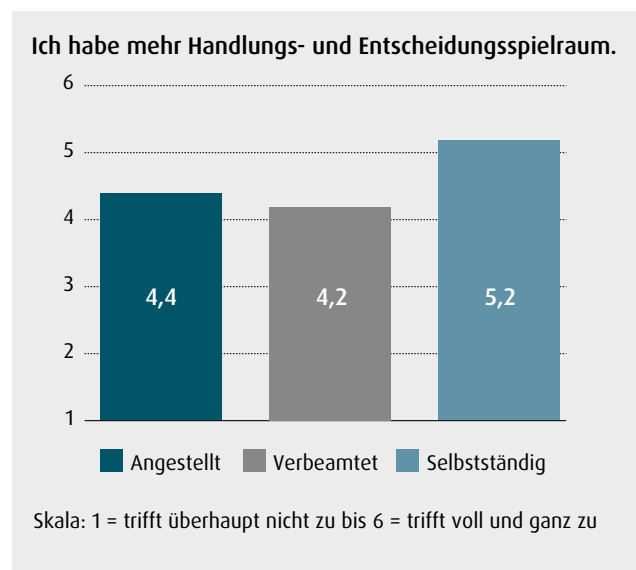


Abbildung 68: Handlungs- und Entscheidungsspielraum, Teilstichprobe Mobile Arbeit, Mittelwerte nach beruflichem Status

„Ich verspüre mehr Kontrolle durch meine/n direkte/n Vorgesetzte/n“

Wie Abbildung 69 zeigt, verspüren 6 Prozent der befragten Personen im mobilen Arbeiten/Homeoffice mehr Kontrolle durch Vorgesetzte. 23,2 Prozent stimmen dem auch noch in einem gewissen Maß zu, aber die deutliche Mehrheit empfindet keine verstärkte Kontrolle (Mittelwert 2,8). Männer fühlen sich etwas stärker kontrolliert als Frauen, sodass sich für die Gruppen Mittelwerte von 3,0 und 2,6 ergeben. Führungskräfte fühlen sich

von ihren Vorgesetzten stärker kontrolliert als Personen ohne Führungsverantwortung (Mittelwert 3,2 versus 2,5). Betrachtet man die Altersgruppen, fällt auf, dass mit zunehmendem Alter das Gefühl von Kontrolle durch Vorgesetzte abfällt (siehe Abbildung 70). Gerade die jüngeren Befragten sind anteilig am stärksten unter den befristeten Beschäftigten vertreten, welche in dieser Frage auch deutlich mehr Kontrolle spüren als unbefristete Personen (Mittelwert 3,9 versus 2,7, siehe Abbildung 71).

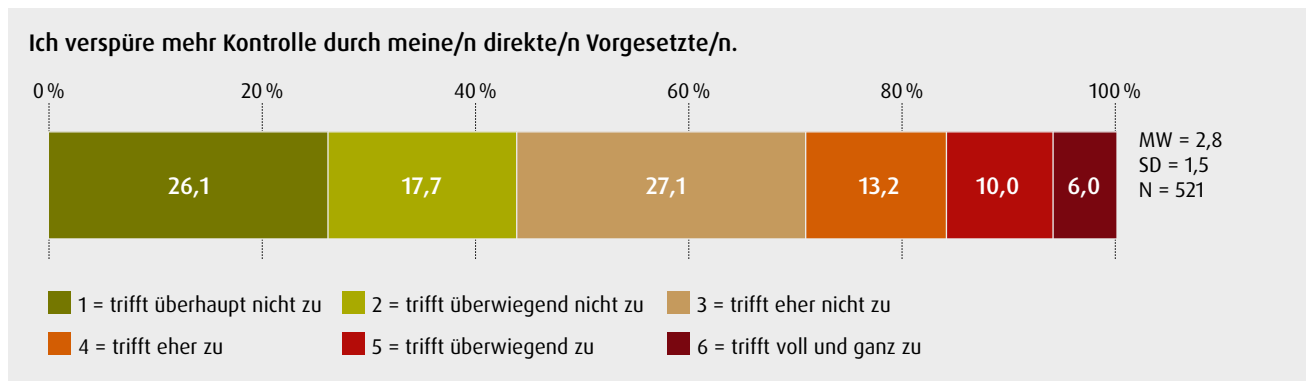


Abbildung 69: Kontrolle durch Führungskraft, Teilstichprobe Mobile Arbeit, in Prozent mit Mittelwert (MW) und Standardabweichung (SD)

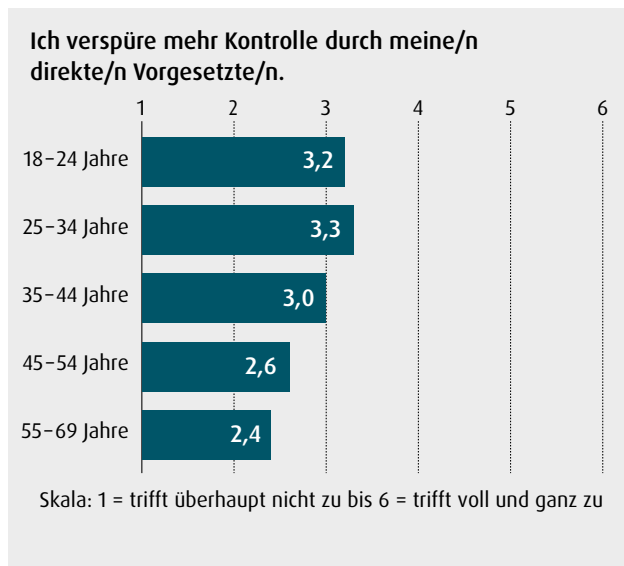


Abbildung 70: Kontrolle durch Führungskraft, Teilstichprobe Mobile Arbeit, Mittelwerte nach Alter

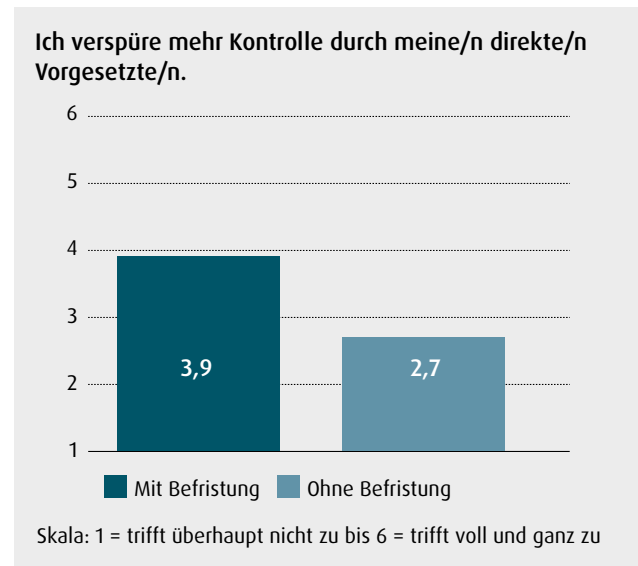


Abbildung 71: Kontrolle durch Führungskraft, Teilstichprobe Mobile Arbeit, Mittelwerte mit/ohne Befristung

„Zu meiner/m direkten Vorgesetzten besteht ein gutes Vertrauensverhältnis“

37,4 Prozent der Befragten geben an, ein gutes Vertrauensverhältnis zur Führungskraft zu haben (Mittelwert 4,9). Nur wenige Befragte (9,3 %) haben ein eher schlechtes bis sehr schlechtes Verhältnis zur Führungskraft (siehe Abbildung 72). Unbefristet Beschäftigte scheinen ein besseres Verhältnis zur Führungskraft zu haben als befristet Beschäftigte (Mittelwert 5,0 versus 4,5, siehe Abbildung 73).

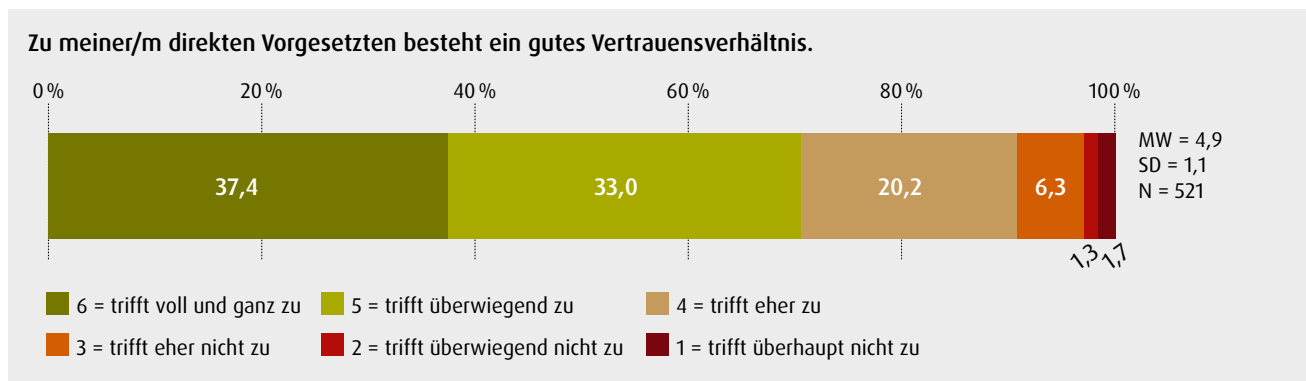


Abbildung 72: Vertrauensverhältnis zur Führungskraft, Teilstichprobe Mobile Arbeit, in Prozent mit Mittelwert (MW) und Standardabweichung (SD)

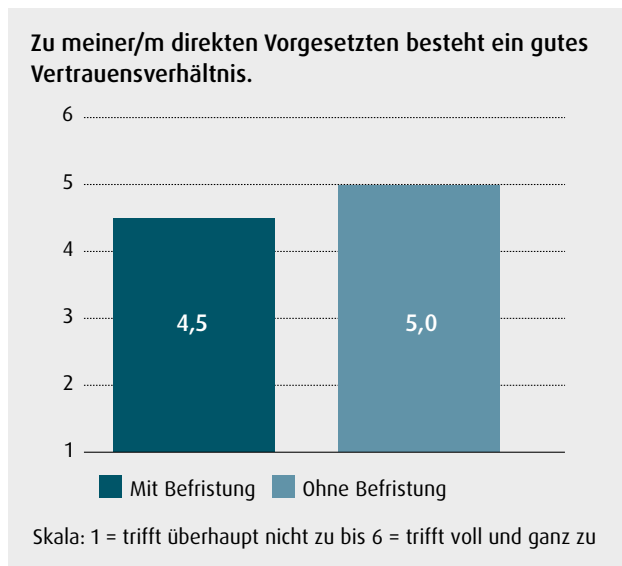


Abbildung 73: Vertrauensverhältnis zur Führungskraft, Teilstichprobe Mobile Arbeit, Mittelwerte nach Befristung

„Die Erreichbarkeit der Teammitglieder ist gut“

Durch das fehlende physische Zusammensein im Büro ist es wichtig, dass Teammitglieder wissen, wann und wie sie einander gut im mobilen Arbeiten/Homeoffice erreichen können. Wie Abbildung 74 zeigt, scheint dies bei der Mehrheit der Teams auch gut zu funktionieren (Mittelwert 4,8). Für 27,4 Prozent ist die Erreichbarkeit gut, für 43,2 Prozent ist sie überwiegend gut und für 19,2 Prozent ist sie eher gut. Für 6,9 Prozent ist sie eher nicht gut und für 1,3 Prozent ist sie überhaupt nicht gut.

„Im Team vertrauen wir uns gegenseitig“

Ähnlich positiv wie die Frage zur Erreichbarkeit innerhalb des Teams ist auch die nach dem Vertrauen innerhalb des Teams beantwortet worden: Der Mittelwert beträgt 4,9 Punkte und 33,4 Prozent stimmen der Aussage voll und ganz zu (siehe Abbildung 75). Im Gegensatz dazu scheinen 1,3 Prozent der Befragten kein Vertrauen im Team zu haben und 5,5 Prozent haben wenig Vertrauen in ihrem Team.

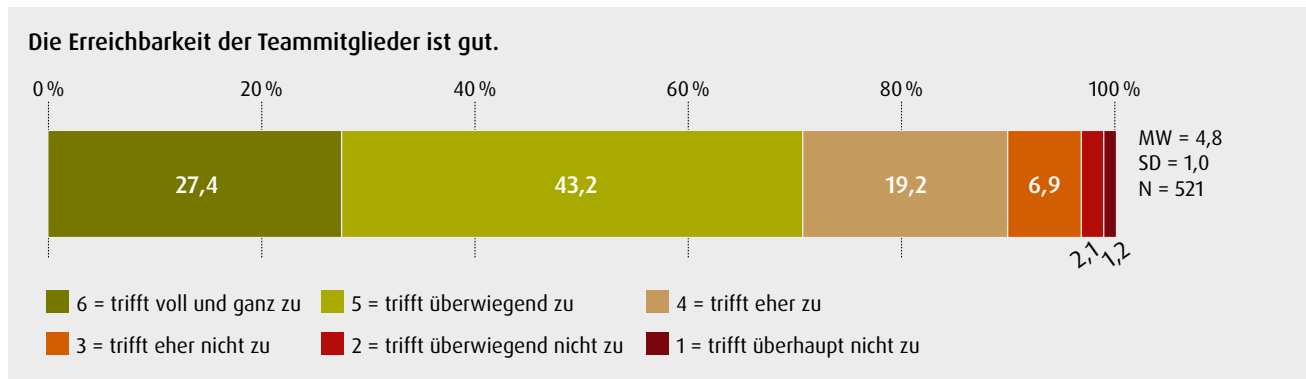


Abbildung 74: Erreichbarkeit des Teams, Teilstichprobe Mobile Arbeit, in Prozent mit Mittelwert (MW) und Standardabweichung (SD)

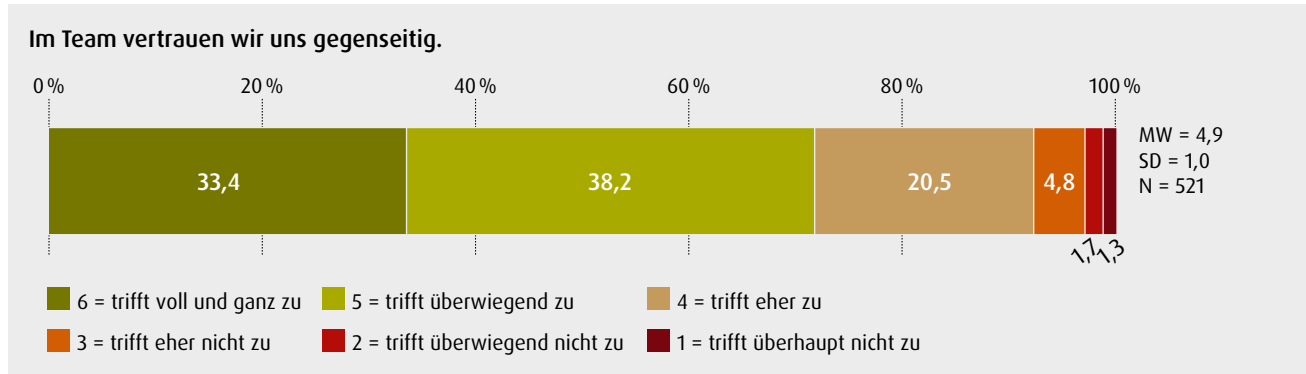


Abbildung 75: Vertrauen im Team, Teilstichprobe Mobile Arbeit, in Prozent mit Mittelwert (MW) und Standardabweichung (SD)

„Ich kann auch auf Distanz die persönliche Bindung zu meinen Teammitgliedern herstellen“

Der Großteil der befragten Personen schafft es auch auf die Distanz, die im mobilen Arbeiten herrscht, eine Bindung zum Team aufzubauen (Mittelwert 4,6). 13,6 Prozent fällt dies jedoch schwer (siehe Abbildung 76).

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

Ebenfalls sehr hohe Zustimmungswerte gibt es bei der Frage nach vorhandenen Vorteilen des mobilen Arbeitens/Home-offices (siehe Abbildung 77). Es zeigt sich, dass 45,1 Prozent voll und ganz Vorteile für sich erkennen können. 29,6 Prozent bzw. 17,1 Prozent stimmen dem überwiegend oder eher zu. Nur 8,3 Prozent sehen weniger bis gar keine Vorteile des mobilen Arbeitens/Homeoffices für sich. Der Mittelwert beträgt 5,1.

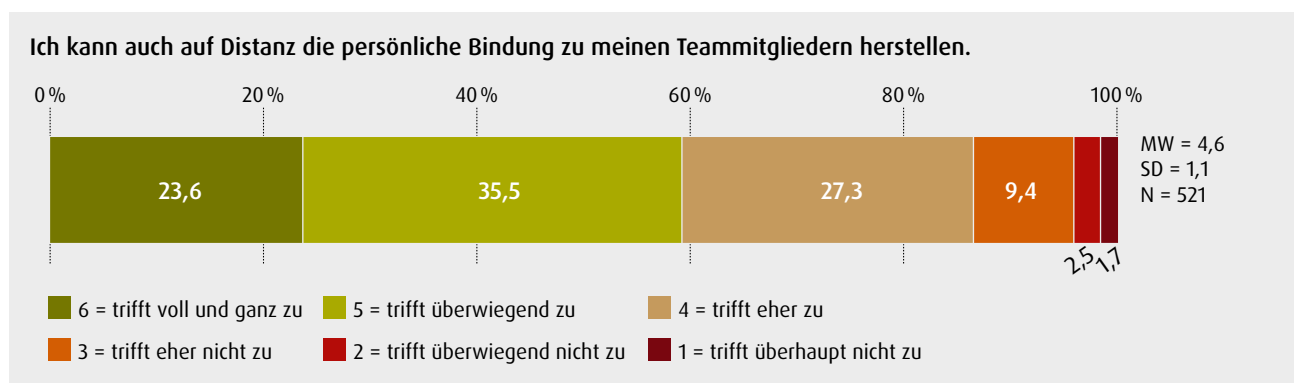


Abbildung 76: Bindung trotz Distanz, Teilstichprobe Mobile Arbeit, in Prozent mit Mittelwert (MW) und Standardabweichung (SD)

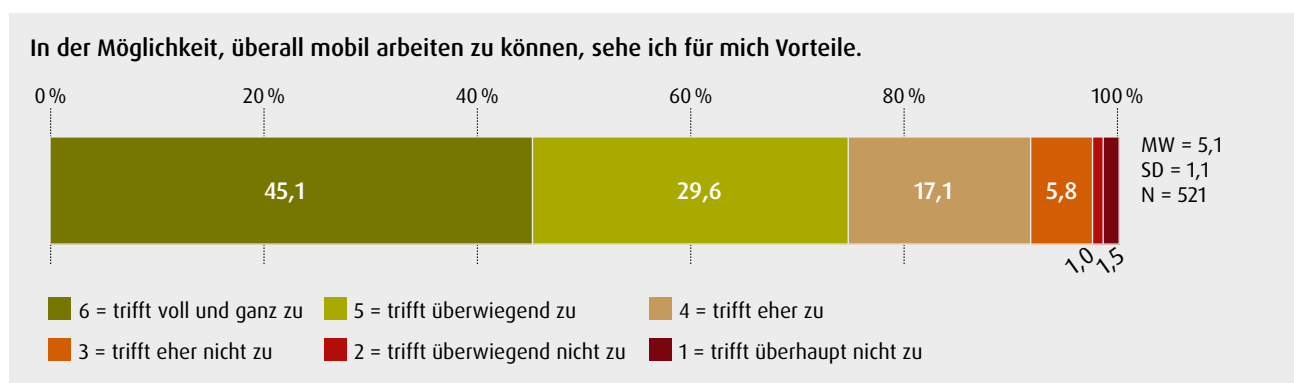


Abbildung 77: Vorteile durch mobile Arbeit, Teilstichprobe Mobile Arbeit, in Prozent mit Mittelwert (MW) und Standardabweichung (SD)

5.6 Gesundheitliche Ressourcen und Belastungsempfinden

In neun folgenden Fragen geht es u.a. um Gefährdungen durch arbeitsbedingte Belastung, Gesundheitskompetenz oder die Fürsorge von Führungskräften und Unternehmen.

„Meine Arbeit hält mich gesund“

Blickt man auf das 1983 entwickelte Deprivationsmodell oder auch Modell der manifesten und latenten Funktionen der Erwerbsarbeit von Jahoda, so erfüllt Arbeit neben der manifesten Funktion des Gelderwerbs auch latente Funktionen (Zeitstruktur, Status, Sozialkontakt, Aktivität, kollektive Ziele), die sich wiederum positiv auf die Gesundheit auswirken (Paul & Zechmann, 2018). Ursprünglich wurde das Modell als Erklärung dafür entwickelt, dass Erwerbslose häufig unter psychischen Beeinträchtigungen leiden, denn dort fehlen diese Funktionen

durch die Arbeit und müssten auf anderen Wegen kompensiert werden.

Wie schätzen nun die Befragten die Gesundheitswirkung der Arbeit ein? Für den Großteil der Erwerbstätigen trifft es laut eigener Aussage zumindest eher zu, dass die Arbeit sie gesund hält (Mittelwert 3,7). Für 8,6 Prozent stimmt diese Aussage sogar voll und ganz, für 18 Prozent überwiegend und für 30,9 Prozent trifft sie eher zu (siehe Abbildung 78). Fast 43 Prozent der Befragten verneinen diese Aussage allerdings auch. Befragte mit Personalverantwortung stimmen ihr eher zu (Mittelwert 3,9). Unbefristet Beschäftigte weisen mit 3,7 einen etwas niedrigeren Mittelwert auf als befristet Beschäftigte (Mittelwert 3,9, siehe Abbildung 79). Selbstständige finden eher, dass ihre Arbeit sie gesund hält, als Angestellte oder verbeamtete Personen (Mittelwert 4,1 versus 3,5 bzw. 3,6, siehe Abbildung 80). Dieser Unterschied ist allerdings aufgrund der kleinen Gruppe der Selbstständigen statistisch nicht signifikant.

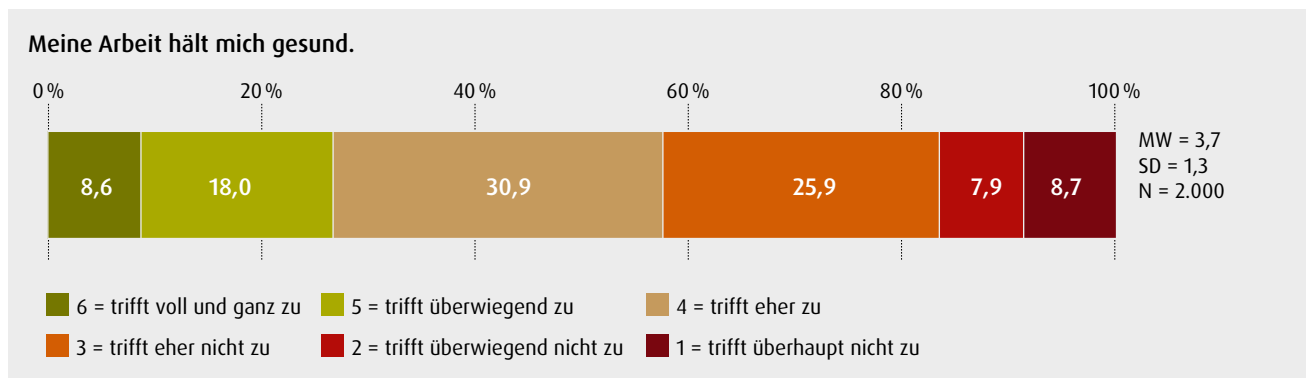


Abbildung 78: Arbeit hält gesund, Gesamtstichprobe, in Prozent mit Mittelwert (MW) und Standardabweichung (SD)

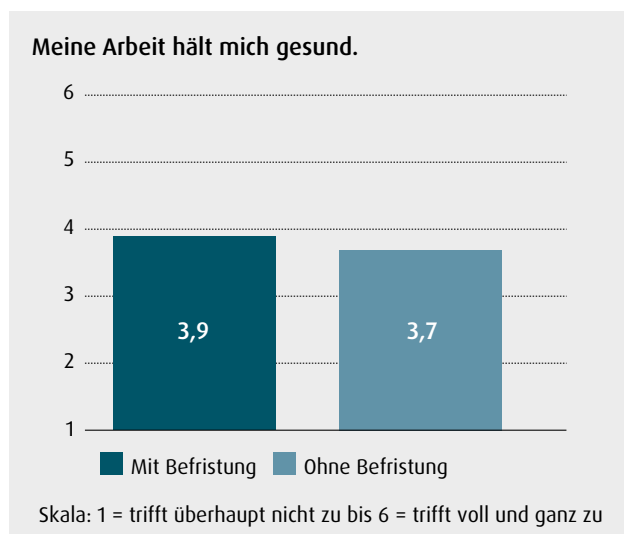


Abbildung 79: Arbeit hält gesund, Mittelwerte nach Befristung

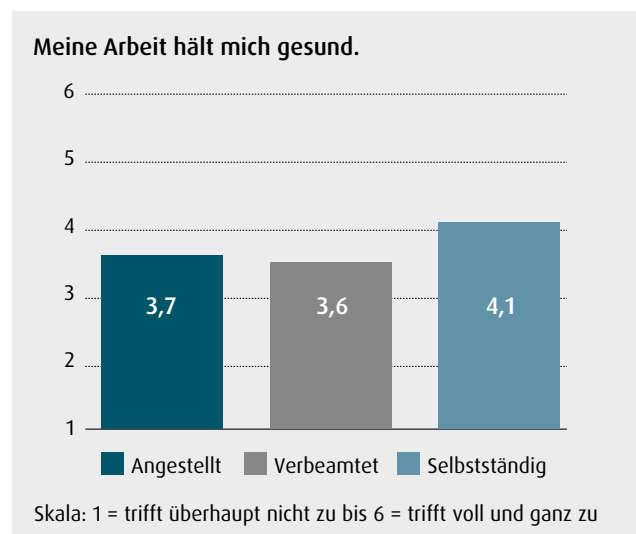


Abbildung 80: Arbeit hält gesund, Mittelwerte nach beruflichem Status

**„Ich empfinde berufliche Mobilität als Belastung“
(nur Personen, die bei beruflicher Mobilität mind.
„trifft eher zu“ angegeben haben)**

Berufliche Mobilität im Sinne von viel unterwegs sein als Arbeitstätigkeit (siehe Infobox Begriffsklärung, Seite 33) kann zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen. Die Berufsgenossenschaft Verkehrswirtschaft Post-Logistik Telekommunikation (BG Verkehr) berichtet z.B. bei Fahrerinnen und Fahrern im Güterkraftverkehr von überdurchschnittlich häufigen Rückenschmerzen (BG Verkehr, 2023). Aber auch Termindruck und das Wegsein von zuhause kann psychisch herausfordernd sein. Eine qualitative Tagebuchstudie mit ambulanten Pflegekräften zeigte, dass die Fahrten zwischen den Pflegeeinsätzen die häufigste Belastung hinsichtlich der Arbeitsumgebung darstellt (Gebhard & Wimmer, 2023). Fahren bei Dunkelheit, bei schlechtem Wetter, riskantes Fahrverhalten von anderen Verkehrsteilnehmenden, Stauaufkommen sowie fehlende Parkmöglichkeiten wurden in diesen Kontext als Belastungsfaktoren genannt. Das Vorkommen dieser Belastungsfaktoren ist in den Berichten der Pflegekräfte zumeist mit empfundenem Zeitdruck verknüpft, da die Fahrt zu den Patientinnen und Patienten mit einem definierten Zeitbudget hinterlegt ist, welches häufig nicht eingehalten werden kann. Riskantes Fahrverhalten wird als Reaktion auf den wahrgenommenen Zeitdruck berichtet, was für sich eine Belastung in den Narrativen der Pflegekräfte darstellt.

Personen, die bei der Frage „Meine Arbeit erfordert von mir Mobilität (Pendeln, Kundenbesuche, Dienstreisen)“, mindestens „trifft eher zu“ geantwortet haben (vgl. Kapitel 5.4), wurden auch befragt, ob sie dies als Belastung empfinden. Die Antworten in Abbildung 81 verdeutlichen, dass 47,2 Prozent der Beschäftigten dies tatsächlich als belastend empfinden (Mittelwert 3,5). Es geben aber auch 26,8 Prozent an, dass dies eher weniger zutrifft und bei 14,4 Prozent trifft es überwiegend nicht zu. 11,6 Prozent sehen in der beruflichen Mobilität überhaupt keine Belastung. Sowohl Personen mit Schichtarbeit (Mittelwert 3,9 bis 4,0) als auch befristet Beschäftigte (Mittelwert 4,1) sehen eine höhere Belastung in der Mobilität (siehe Abbildung 82). Auffällig ist zudem, dass mittlere Altersgruppen (25–44 Jahre) berufliche Mobilität viel häufiger belastend finden (Mittelwert 3,8 bis 3,9) als z.B. die über 55-jährigen (Mittelwert 3,0). Des Weiteren wird von Personen mit Personalverantwortung mehr Mobilität gefordert und gleichzeitig stärker als Belastung erlebt (Mittelwert 3,6). In Abbildung 83 zeigt sich auch ein Unterschied zwischen Selbstständigen und Angestellten bzw. Verbeamteten: Selbstständige finden Mobilität weniger belastend (Mittelwert 2,3 versus 3,4 bzw. 3,5).

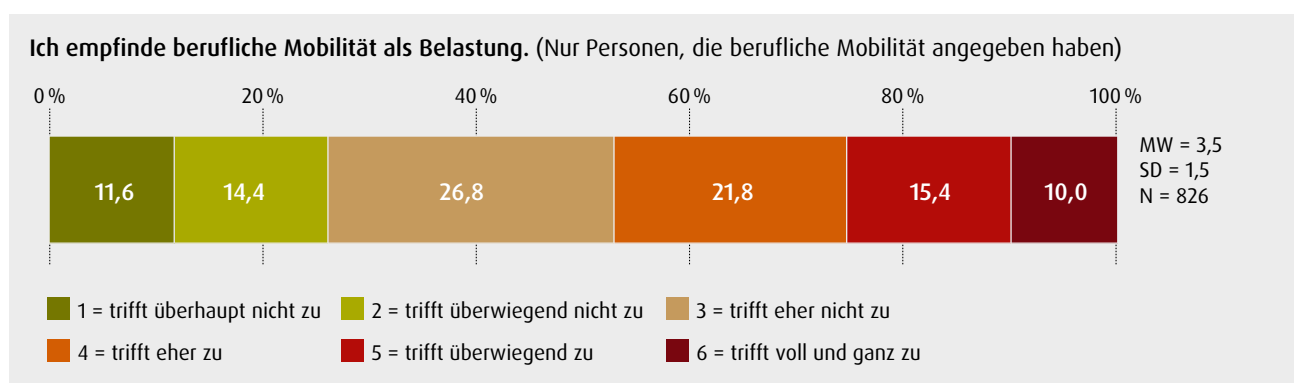


Abbildung 81: Mobilität als Belastung (nur Personen, die bei beruflicher Mobilität mind. „trifft eher zu“ angegeben haben), Gesamtstichprobe, in Prozent mit Mittelwert (MW) und Standardabweichung (SD)

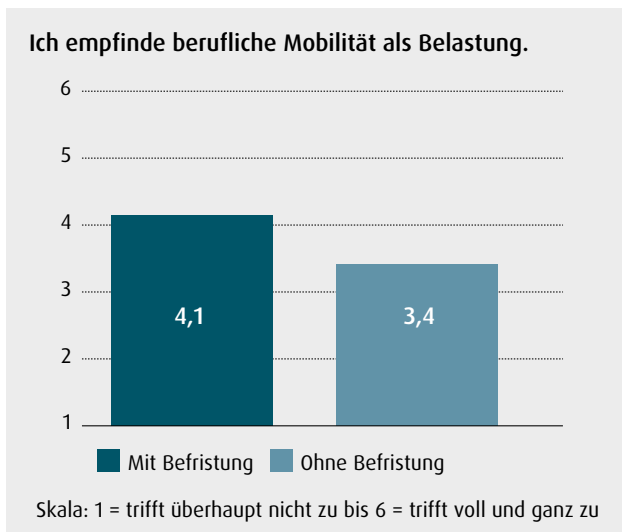


Abbildung 82: Mobilität als Belastung (nur Personen, die bei beruflicher Mobilität mind. „trifft eher zu“ angegeben haben), Mittelwerte nach Befristung

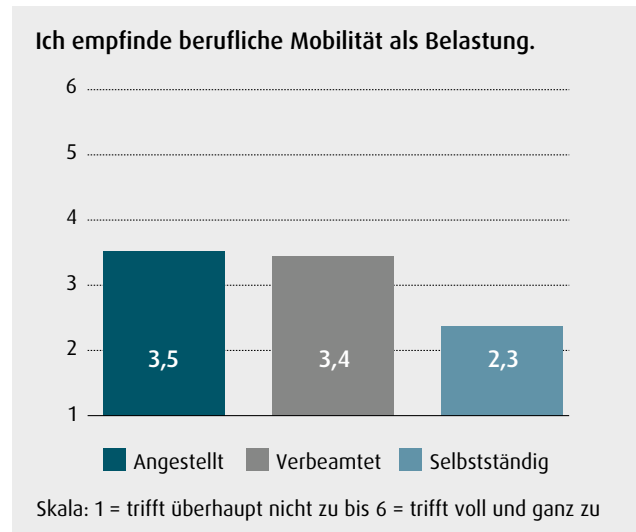


Abbildung 83: Mobilität als Belastung (nur Personen, die bei beruflicher Mobilität mind. „trifft eher zu“ angegeben haben), Mittelwerte nach beruflichem Status

„Meine Arbeit ist emotional belastend“

Im Berufsalltag müssen viele Menschen ihren Gefühlsausdruck kontrollieren. Emotionen im Arbeitsleben sind besonders in *Dienstleistungsberufen*¹³ und im Bereich der Interaktionsarbeit (z.B. Pflege- oder Erziehungsberufe) zu finden. Dabei müssen gewisse Emotionen oft unterdrückt werden, um den betrieblichen Normen zu entsprechen. Oder aber es muss nach außen in Mimik, Stimme und Gestik ein bestimmtes Gefühl gezeigt werden, unabhängig davon, ob dies mit den inneren Empfindungen übereinstimmt oder nicht (Zapf et al., 2000). Als Folge können Wut, Erschöpfung oder Nervosität entstehen, was wiederum zur Selbstentfremdung führen kann und damit auch zu negativen gesundheitlichen Effekten (Schöllgen & Schulz, 2016). Hülshager und Schewe (2011) sprechen von einer Dissonanz der Emotionen, wenn ein bestimmtes Gefühl gezeigt werden muss (z.B. Kundinnen und Kunden anlächeln, freundlich bleiben), ohne dass man das Gefühl tatsächlich empfindet. Unterdrückung oder Vortäuschung von Gefühlen könne dann zu einer Abnahme der Arbeitsleistung und der Arbeitszufriedenheit sowie zu einer stärkeren psychischen Beanspruchung führen.

Lesetipp

.....

iga.Report 37 „Emotionsregulation in der Arbeit am Beispiel Rettungsdienst“

iga-info.de > Veröffentlichungen > iga.Reporte > iga.Report 37

Eine leichte Mehrheit von 53 Prozent sieht keine bis eher weniger emotionale Belastung durch die Arbeit (siehe Abbildung 84). Aber 14,4 Prozent bzw. 8,9 Prozent geben auch an, dass es auf sie überwiegend oder voll und ganz zutrifft, emotional belastet zu sein. Dies betrifft verstärkt Menschen mit Schichtarbeit (Mittelwert 3,7 bis 4,0) und mit Personalverantwortung (Mittelwert 3,6). Auch bei befristet Beschäftigten liegt der Mittelwert höher (Mittelwert 3,8) als bei unbefristet Beschäftigten (Mittelwert 3,4, siehe Abbildung 85). Selbstständige empfinden weniger emotionale Belastung als Angestellte oder Verbeamtete (Mittelwert 2,7 versus 3,4 und 3,9). Im Branchenvergleich zeigt sich ein sehr deutlicher Unterschied: Befragte in Erziehung und Unterricht (Mittelwert 4,3) sowie im Gesundheits- und Sozialwesen (Mittelwert 4,2) scheinen emotional belasteter zu sein als Befragte aus allen anderen Branchen (siehe Abbildung 86).

¹³ Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen

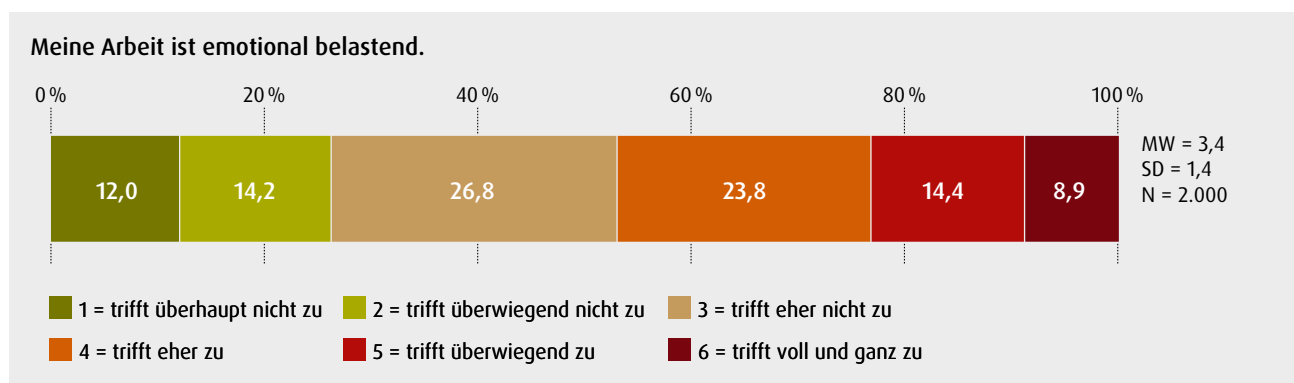


Abbildung 84: Emotionale Belastung, Gesamtstichprobe, in Prozent mit Mittelwert (MW) und Standardabweichung (SD)

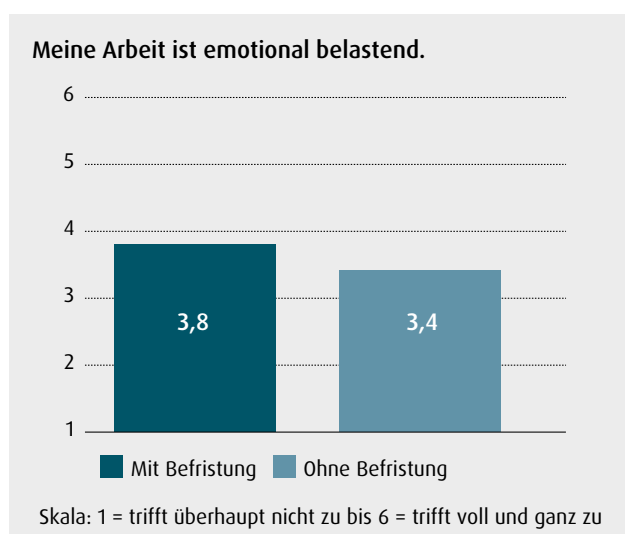


Abbildung 85: Emotionale Belastung, Mittelwerte nach Befristung

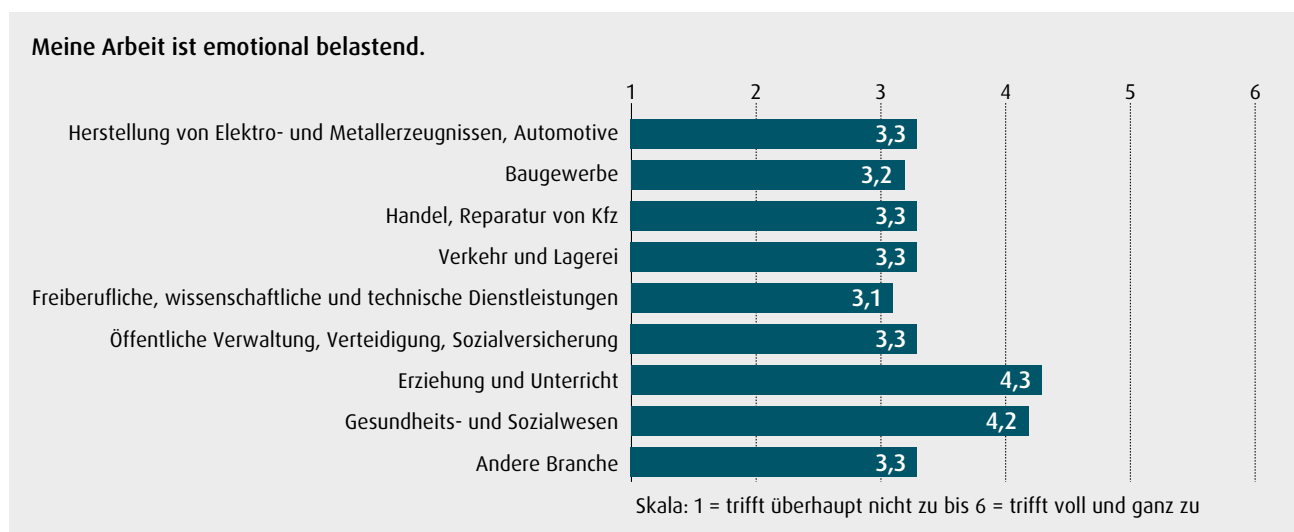


Abbildung 86: Emotionale Belastung, Mittelwerte nach Branche (Auswahl)

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

Laut Nienhaus et al. (2015) ist Gewalt ein weitverbreitetes Problem, welches in verschiedenen Formen auftreten kann. Dabei kann es sich um Gewalt zwischen den Erwerbstätigen selbst handeln oder im Kontakt mit Betriebsfremden (z. B. Kundinnen und Kunden, Patientinnen und Patienten oder bei einem Überfall). Besonders betroffen sind Personen im Gesundheitswesen und der Wohlfahrtspflege. Jährlich werden den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung Arbeitsunfälle aufgrund von Gewalt gemeldet, die zu längerer Arbeitsunfähigkeit führen. 2021 waren dies 14.000 Fälle (Thomann, 2023).

50,4 Prozent der Befragten im iga.Barometer rechnen nicht mit Gewalt (verbal oder körperlich) und auch nicht mit Beleidigungen am Arbeitsplatz. Abbildung 87 zeigt jedoch auch, dass es Befragte gibt, die mehr oder weniger häufig mit Gewalt und Beleidigungen rechnen müssen: 5,1 Prozent stimmen der

Aussage, Gewalt oder Beleidigungen möglicherweise ausgesetzt zu sein, voll und ganz zu. Der Mittelwert dieser Frage liegt bei 2,3. Dies ist im Vergleich zu anderen Fragen ein geringerer Wert, aber in dieser Umfrage betrifft dies 102 Personen – eine bedenkliche Zahl. Befragte mit Personalverantwortung geben häufiger an, am Arbeitsplatz mit Gewalt rechnen zu müssen (Mittelwert 2,5), als Personen, die keine Führungskräfte sind (Mittelwert 2,2). Vergleicht man Beschäftigte mit und ohne Befristung in Abbildung 88, fällt auf, dass befristete Beschäftigte stärker von möglicher Gewalt und Beleidigung betroffen sind als unbefristete Beschäftigte (Mittelwert 3,0 versus 2,2). Selbstständige (Mittelwert 1,8) scheinen weniger gefährdet zu sein als Angestellte (Mittelwert 2,3) oder Verbeamtete (Mittelwert 2,8). Am stärksten von Gewalt bedroht scheinen Beschäftigte in den Branchen *Handel, Verkehr und Lagerei, Erziehung und Unterricht* sowie *Gesundheits- und Sozialwesen* (siehe Abbildung 89). Dazu passt, dass Befragte mit Schichtarbeit (Mittelwerte 2,9 bis 3,3) häufiger Gewalt am Arbeitsplatz erleben als Befragte ohne Schichtarbeit (Mittelwert 2,0).

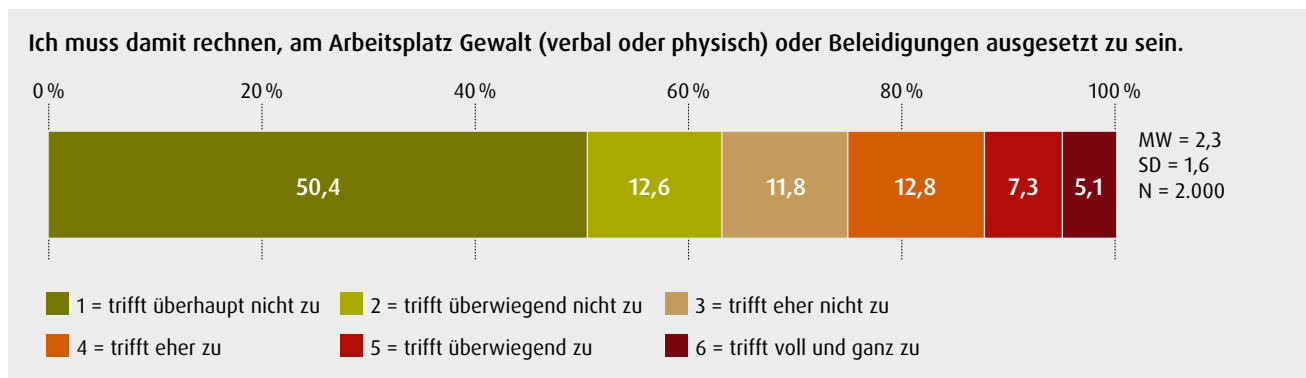


Abbildung 87: Gewalt/Beleidigungen, Gesamtstichprobe, in Prozent mit Mittelwert (MW) und Standardabweichung (SD)

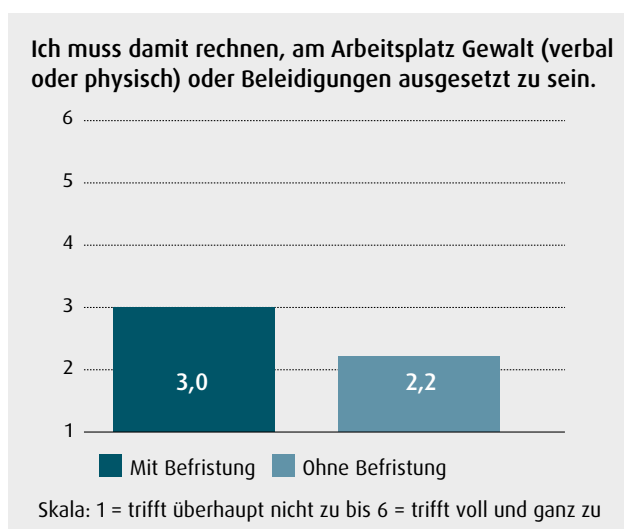


Abbildung 88: Gewalt/Beleidigungen, Mittelwerte nach Befristung

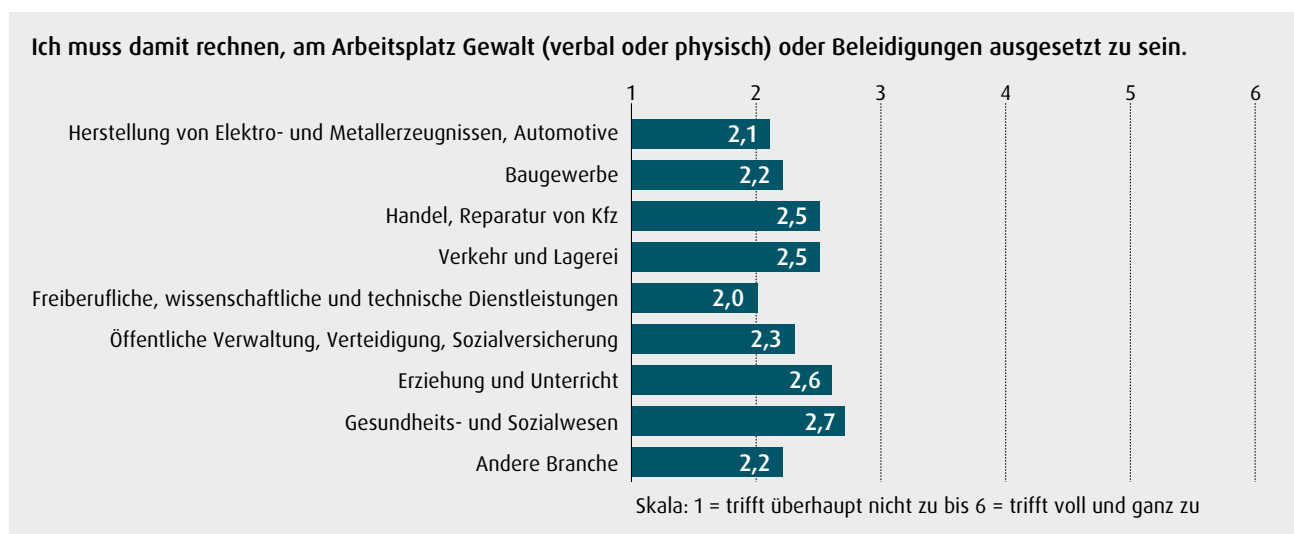


Abbildung 89: Gewalt/Beleidigungen, Mittelwerte nach Branche (Auswahl)

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

In dieser Frage geht es um das Wissen und Verstehen zum Thema Gesundheit. Etwas weiter gefasst, nämlich auch mit der Anwendung dieses Wissens, beschreibt man die Gesundheitskompetenz. „[Sie] umfasst Wissen, Motivation und Fähigkeiten, für die Gesundheit relevante Informationen aufzufinden, diese zu verstehen, zu bewerten und anzuwenden, um im Alltag angemessene Entscheidungen für die Gesundheit (Gesundheitsförderung, Krankheitsprävention und -bewältigung) treffen zu können. Gesundheitskompetenz umfasst unter anderem auch Ernährungskompetenz sowie die Fähigkeit zur Erkennung und Vermeidung von Unfallrisiken“ (Die Nationale

Präventionskonferenz [NPK], 2018, S. 7). Neben dieser individuellen Gesundheitskompetenz gibt es mittlerweile auch einige Publikationen, die sich mit der organisationalen Gesundheitskompetenz befassen.

Wie in Abbildung 90 ersichtlich bewerten die befragten Personen ihr Gesundheitswissen überwiegend positiv (Mittelwert 4,5). 15 Prozent stimmen der Aussage sogar voll und ganz zu. Nur 13,5 Prozent geben an, dass dies auf sie eher weniger bis gar nicht zutrifft. Es scheint, dass Selbstständige ein höheres Gesundheitswissen bezüglich ihrer Arbeit haben als Verbeamtete oder Angestellte (Mittelwert 4,9 versus 4,2 bzw. 4,3, siehe Abbildung 91).

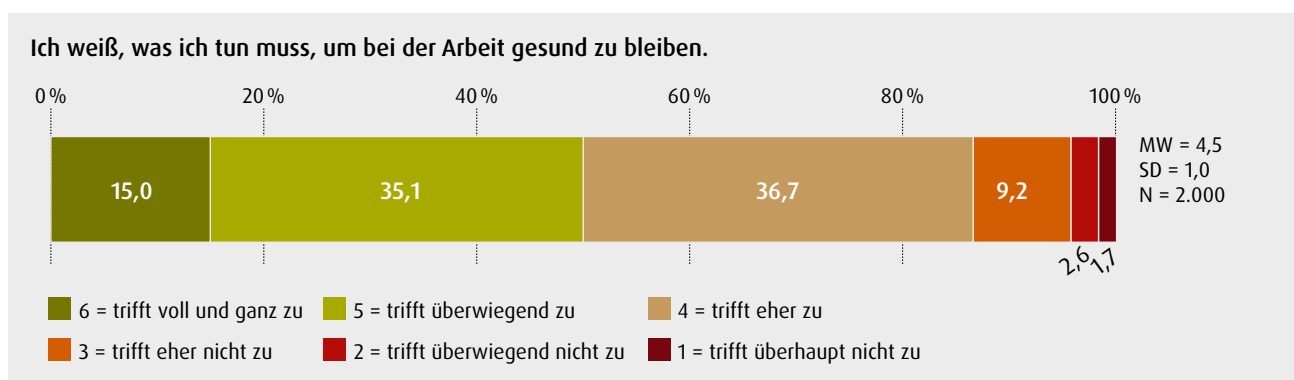


Abbildung 90: Wissen zur Gesundheit, Gesamtstichprobe, in Prozent mit Mittelwert (MW) und Standardabweichung (SD)

Ich weiß, was ich tun muss, um bei der Arbeit gesund zu bleiben.

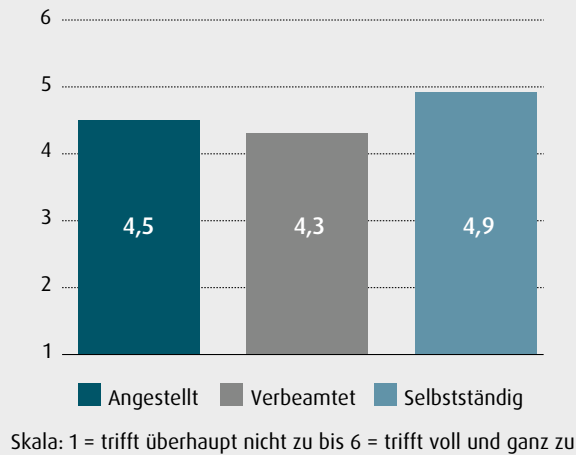


Abbildung 91: Wissen zur Gesundheit, Mittelwerte nach beruflichem Status

Lesetipp

.....

iga.Report 46 „Selbst und ständig? Arbeitszeitgestaltung und Gesundheitsverhalten von Soloselbstständigen“

iga-info.de > Veröffentlichungen > iga.Reporte > iga.Report 46

„Ich verfüge über die Ressourcen, die nötig sind, um den Anforderungen meiner Arbeit gerecht zu werden“

Um gesund zu sein, ist nicht nur die ausgeprägte Gesundheitskompetenz ausschlaggebend. Wichtig ist auch, dass Erwerbstätige ausreichend Ressourcen haben, um ihren Arbeitsanforderungen gerecht zu werden und z. B. nicht überfordert zu sein.

Die Befragten geben mehrheitlich an, dass sie ausreichend Ressourcen haben, um den Anforderungen ihrer Arbeit gerecht zu werden (Mittelwert 4,3). Abbildung 92 zeigt die Verteilung auf die Antwortkategorien. Der Großteil der Befragten bewertete die Ressourcen als eher ausreichend bzw. überwiegend ausreichend (32,2 % und 31,4 %). 15,1 Prozent stimmen der Aussage voll zu. Jeweils etwa 4 Prozent geben aber auch an, dass sie über keine oder eher keine Ressourcen verfügen. Das Empfinden, ausreichend Ressourcen zur Verfügung zu haben, steigt mit dem Bildungsstand an. Befragte mit Personalverantwortung (Mittelwert 4,5) scheinen ähnlich wie Selbstständige (Mittelwert 4,8) mehr Ressourcen zur Verfügung zu haben (siehe Abbildung 93). Die Gruppe der Dienstleistenden¹⁴ ist die Branchengruppe mit dem höchsten Mittelwert von 4,7 (siehe Abbildung 94). Weniger vorhanden sind benötigte Ressourcen im *Handel* (Mittelwert 3,9) sowie *Erziehung und Unterricht* (Mittelwert 4,0).

Ich verfüge über die Ressourcen, die nötig sind, um den Anforderungen meiner Arbeit gerecht zu werden.

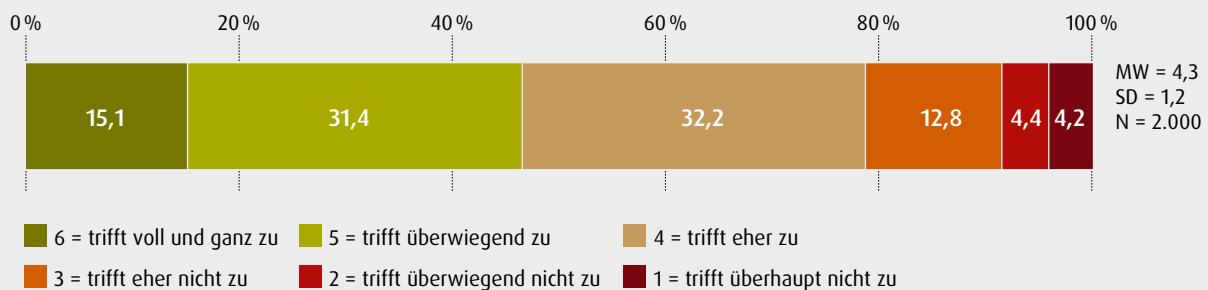


Abbildung 92: Ressourcen, Gesamtstichprobe, in Prozent mit Mittelwert (MW) und Standardabweichung (SD)

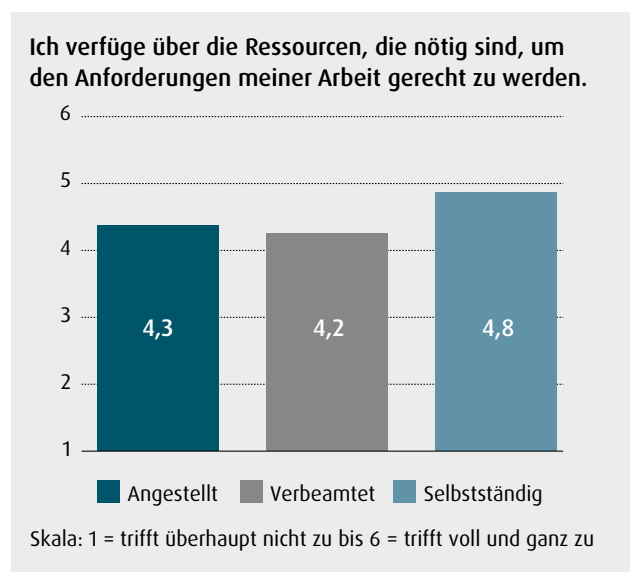


Abbildung 93: Ressourcen, Mittelwerte nach beruflichem Status

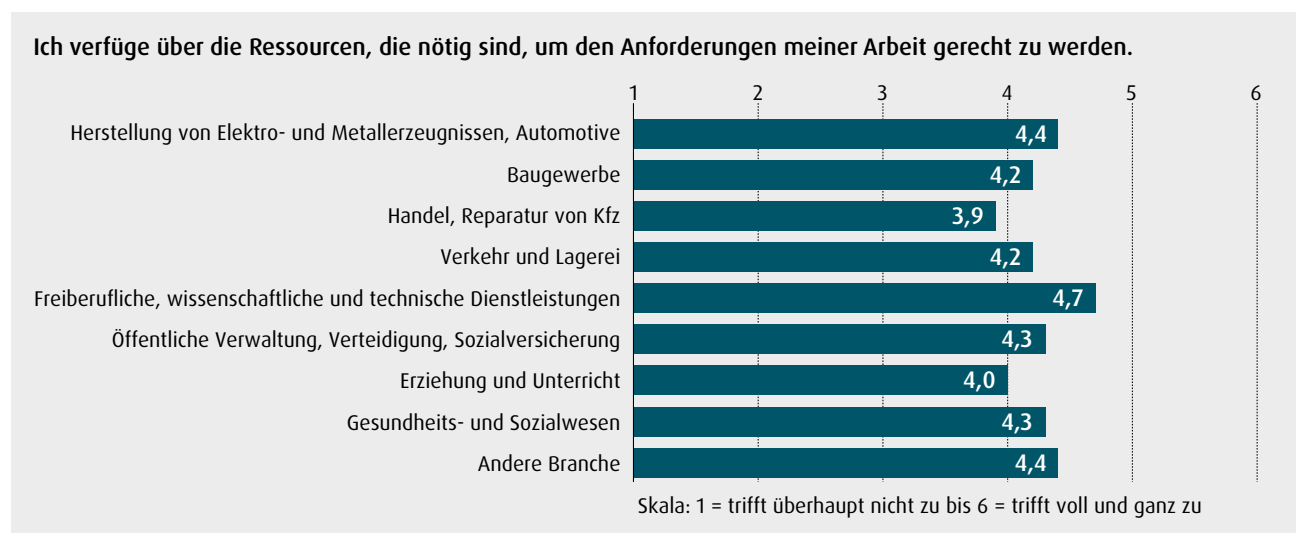


Abbildung 94: Ressourcen, Mittelwerte nach Branche (Auswahl)

„Mein Unternehmen kümmert sich um meine Gesundheit“

Bei dieser Frage geht es um die subjektiv wahrgenommenen Angebote und Maßnahmen rund um Prävention und Gesundheitsförderung. Neben den gesetzlichen Verpflichtungen zum Arbeitsschutz können Arbeitgebende auch freiwillig Betriebliche Gesundheitsförderung umsetzen. Zu beachten ist allerdings, dass den Beschäftigten viele solcher Maßnahmen oft nicht bewusst sind, der Zusammenhang zur Gesundheit nicht erkannt wird oder sie als selbstverständlich gesehen werden. Fallner (2011) schreibt beispielsweise auch, dass selbst „Gesundheitsverantwortliche“ häufig mit den Begrifflichkeiten wie BGM, BGF und Arbeitsschutz Schwierigkeiten haben oder die Maßnahmen eher als Bestandteil der Unternehmensstrategie sehen.

In der Befragung geben die Personen tendenziell eher an, dass sich das Unternehmen um die Gesundheit der Beschäftigten kümmert – dies zeigt der Mittelwert 3,7. Aber nur 9,6 Prozent finden, dass sich das Unternehmen voll und ganz um die Gesundheit der Beschäftigten kümmert (siehe Abbildung 95). Die Übersicht zeigt auch, dass 10,4 Prozent der Befragten in ihrem Unternehmen keine gesundheitserhaltenden oder -förderlichen Maßnahmen wahrnehmen. Gerade in *Erziehung und Unterricht* (Mittelwert 3,0) sowie im *Handel* (Mittelwert 3,3) scheint die Beschäftigtengesundheit keine hohe Relevanz zu haben bzw. wird dies von den Beschäftigten so wahrgenommen (siehe Abbildung 96). Alle anderen Branchen haben hingegen Mittelwerte von 3,6 bis 3,9. Befragte mit Personalverantwortung stimmen eher zu (Mittelwert 3,9). Soloselbstständige wurde diese Frage nicht gestellt.

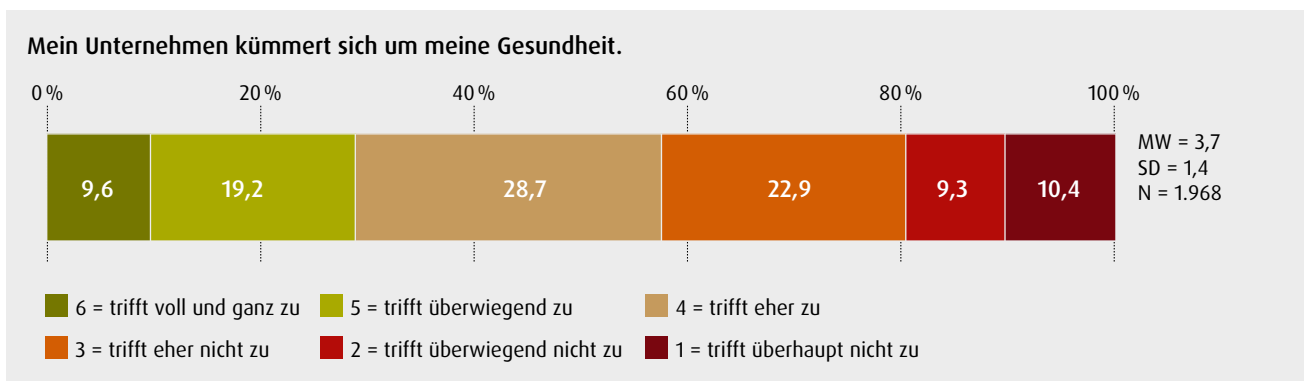


Abbildung 95: Beschäftigten-Gesundheit im Unternehmen, Gesamtstichprobe ohne Soloselbstständige, in Prozent mit Mittelwert (MW) und Standardabweichung (SD)

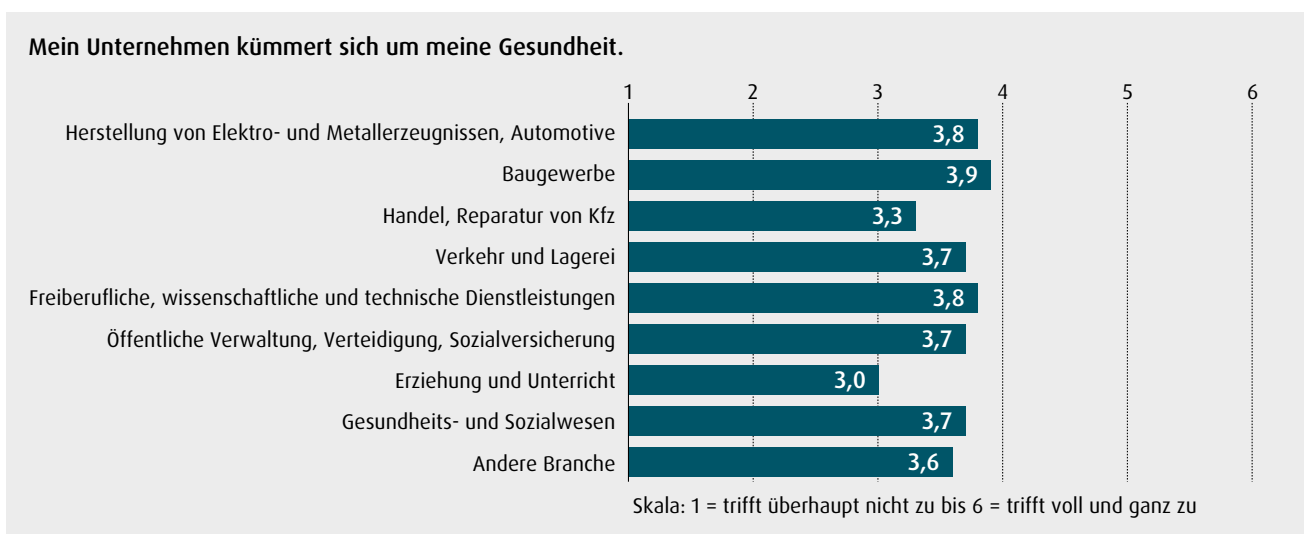


Abbildung 96: Beschäftigten-Gesundheit im Unternehmen, Mittelwerte nach Branche (Auswahl)

„Meine Führungskraft achtet darauf, wie belastet ich bin“

Führungskräfte wirken nach Felfe et al. (2014) in drei Ebenen auf ihre Beschäftigten ein: im direkten Kontakt, durch Beeinflussung der Arbeitsbedingungen und als Vorbild im eigenen Umgang mit Gesundheit und Sicherheit. Zum Beispiel zeigt die Studie „social health @work“, dass Beschäftigte, die (teilweise) mobil arbeiten und bei ihrer direkten Führungskraft eine hohe virtuelle Führungsfähigkeit wahrnehmen, u. a. eine höhere Arbeitszufriedenheit und weniger Stress empfinden (Böhm & Schepp, 2023). Eine Übersichtsarbeit der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (Montano et al., 2016) zeigt zudem, dass ein mitarbeiterorientierter Führungsstil positiv auf die psychische Gesundheit von Mitarbeitenden wirken kann. Die beiden erst genannten Ebenen (direkter Kontakt, Arbeitsbedingungen) spiegeln sich auch in der Frage bzw. Aussage des iga.Barometers wider („Meine Führungskraft achtet darauf, wie belastet ich bin“).

Im Vergleich mit der vorherigen Frage zeigt sich, dass sich Erwerbstätige, wieder ohne die Gruppe der Soloselbstständigen, beim Thema Gesundheit ähnlich stark vom Unternehmen wie von ihrer Führungskraft unterstützt fühlen (Mittelwerte 3,7 versus 3,6). Es gibt auch bei dieser Frage wieder mehr als 10 Prozent, die angeben, dass die Führungskraft gar nicht darauf achtet, wie belastet ihre Beschäftigten sind (siehe Abbildung 97). Mit dem Blick auf die zuvor aufgeführten Studienergebnisse zeigt dies einen deutlichen Bedarf in den Unternehmen, mehr Wert auf gesundes Führen zu legen. Aber es geht auch positiv: 28,5 Prozent und 20,9 Prozent stimmen der

Aussage eher oder überwiegend zu, dass die Führungskraft auf die Belastung achtet. 8,5 Prozent stimmen der Aussage voll und ganz zu. In Abbildung 98 wird ein interessantes Ergebnis sichtbar: Befristet Beschäftigte nehmen die Fürsorge der Führungskraft stärker wahr als unbefristet Beschäftigte (Mittelwert 4,0 versus 3,6). Mit dem Blick auf den beruflichen Status zeigt sich folgendes Bild: Der Mittelwert der Verbeamteten (3,3) liegt niedriger als der von Angestellten (3,7). Befragte im *Handel* sowie in *Erziehung und Unterricht* stimmen der Aussage „Meine Führungskraft achtet darauf wie belastet ich bin“ deutlich seltener zu als andere Branchen (siehe Abbildung 99).

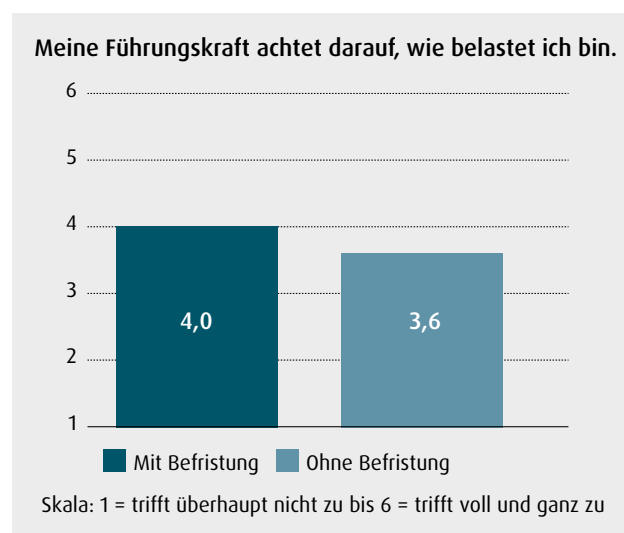


Abbildung 98: Fürsorge durch Führungskraft, Mittelwert nach Befristung

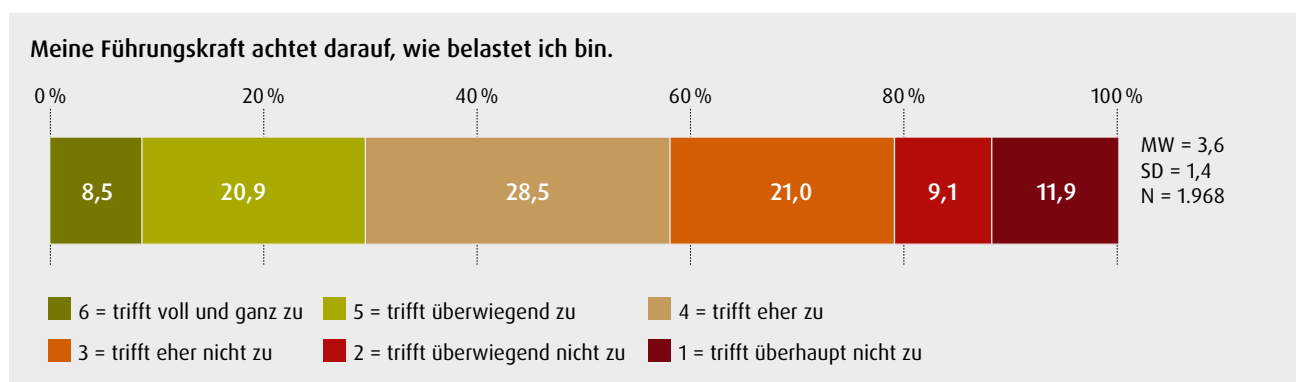


Abbildung 97: Fürsorge durch Führungskraft, Gesamtstichprobe ohne Soloselbstständige, in Prozent mit Mittelwert (MW) und Standardabweichung (SD)

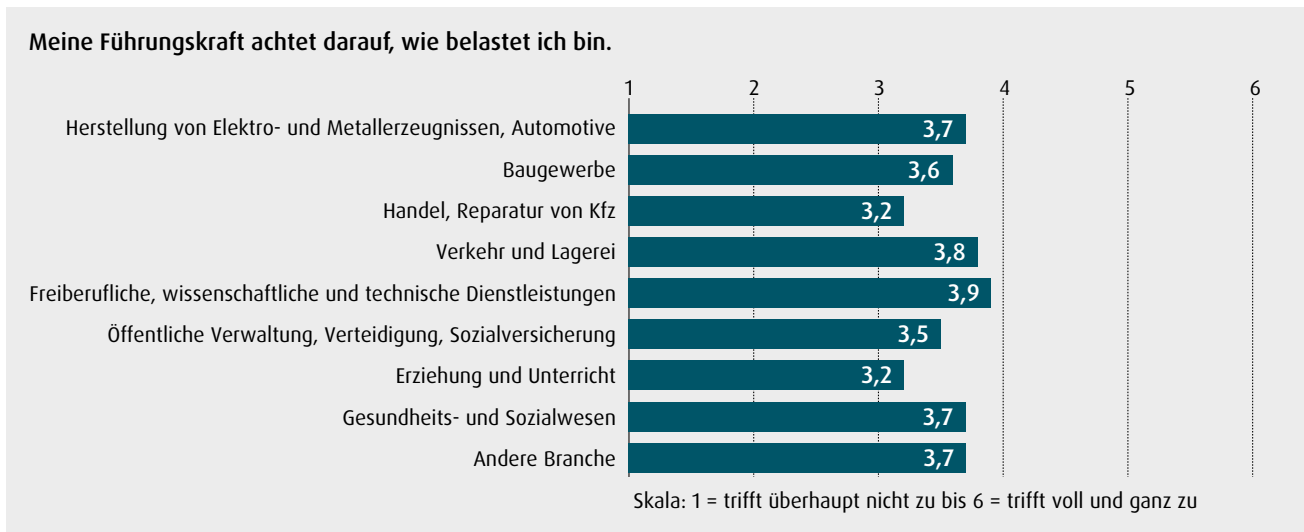


Abbildung 99: Fürsorge durch Führungskraft, Mittelwert nach Branche (Auswahl)

„Ich habe Angst meine Arbeit zu verlieren“

Wenn Erwerbstätige um ihren Arbeitsplatz und damit letztlich auch um ihre finanzielle Existenz bangen, kann dies zu negativen gesundheitlichen Auswirkungen führen, z. B. zu Erschöpfung (Böhm et al., 2016). In derselben Studie wurde sogar der Zusammenhang zwischen der Angst vor Arbeitsplatzverlust durch Technologie und einem erhöhten Konfliktaufkommen bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben nachgewiesen. Ebenso wurde deutlich, dass ein Zusammenhang zwischen dieser Angst und Präsentismus besteht, der aber ganz entscheidend von der Beziehung zur Führungskraft geprägt wird.

Die Ergebnisse in Abbildung 100 zeigen, dass Erwerbstätige in Deutschland eher wenig Angst vor dem Arbeitsplatzverlust haben (Mittelwert 2,7). Fast 33 Prozent geben sogar an, dass sie überhaupt keine Angst davor haben. Weitere 41 Prozent geben an, eher keine oder überwiegend keine Angst zu haben.

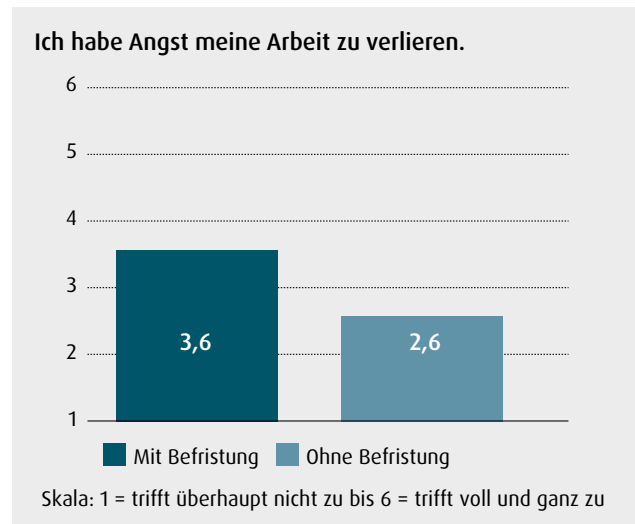


Abbildung 101: Angst vor Arbeitsplatzverlust, Mittelwerte nach Befristung

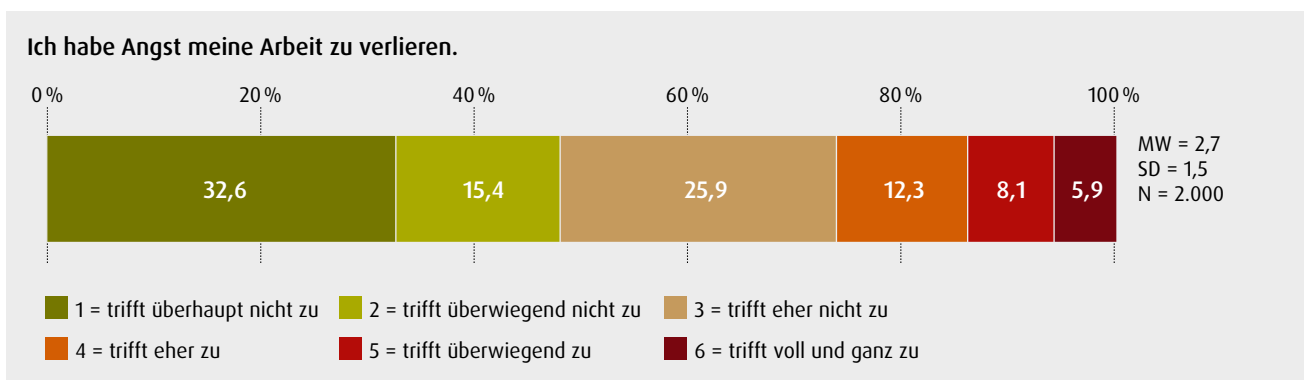


Abbildung 100: Angst vor Arbeitsplatzverlust, Gesamtstichprobe, in Prozent mit Mittelwert (MW) und Standardabweichung (SD)

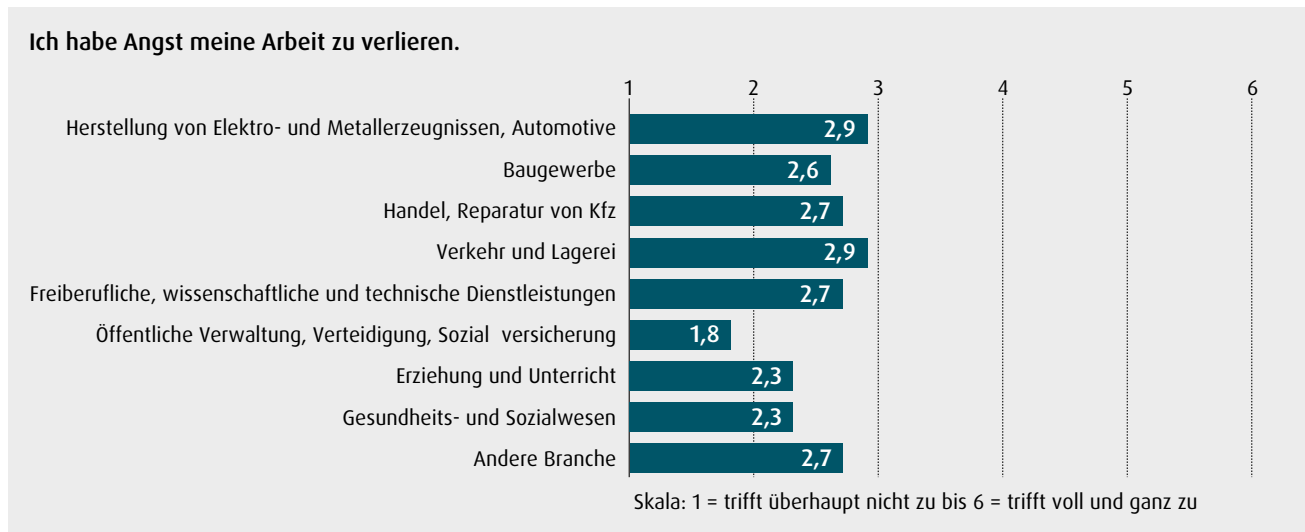


Abbildung 102: Angst vor Arbeitsplatzverlust, Mittelwerte nach Branche (Auswahl)

Dennnoch gibt es auch fast 6 Prozent, die eine starke Angst vor dem Verlust ihres Arbeitsplatzes haben. Einen deutlichen Unterschied bei der Beantwortung dieser Frage gibt es zwischen den befristet und unbefristet Angestellten (Mittelwert 3,6 versus 2,6, siehe Abbildung 101). Dies geht Hand in Hand mit dem Befund, dass die Angst vor dem Arbeitsplatzverlust mit steigendem Alter abnimmt. Beim Vergleich der Arbeitsverhältnisse zeigen sich ebenfalls Unterschiede – wenn auch kleinere. Am wenigsten Angst haben die Verbeamteten, gefolgt von Selbstständigen und Angestellten (Mittelwerte 2,0 versus 2,4 bzw.

2,7). Viele der Verbeamteten sind im Bereich *Öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung* beschäftigt: Diese weist im Branchenvergleich den niedrigsten Wert und damit die geringste Angst vor einem Arbeitsplatzverlust auf (siehe Abbildung 102). Die größte Zustimmung zu dieser Aussage, und somit auch die größte Angst davor, die Arbeit zu verlieren, weisen Beschäftigte in den Branchen *Herstellung von Elektro- und Metallerzeugnissen, Automotive* sowie *Verkehr und Lagerei* (Mittelwert 2,9) auf.

6 Trendvergleich

Aufgrund vorgegebener Quoten ähneln sich die Stichproben der Untersuchungen in ihrer Zusammensetzung und lassen Vergleiche gut zu. So können Trends in der Arbeitswelt aufgezeigt werden.

Die Mehrheit der Sonntagsfragen blieb in den letzten drei Befragungswellen (2016, 2019 und 2022) ebenfalls unverändert. Die Kategorisierung in diesem Trendvergleich ist den Themenkategorien der Sonntagsfragen nachempfunden (vgl. Kapitel 5): Arbeitszufriedenheit und Stellenwert, Arbeitsgestaltung und -anforderungen, Soziales Arbeitsumfeld, Flexibilität und Digitalisierung sowie gesundheitliche Ressourcen und Belastungsempfinden. Die Kategorie „Mobiles Arbeiten/Home-office“ entfällt im Trendvergleich, da sie abgesehen von einer Sonderbefragung im Jahr 2021 (Hasselmann, 2021) erstmals in 2022 erhoben wurde. Auch zwei Fragen zur Flexibilität wurden erst 2022 aufgenommen und entfallen daher in diesem Trendvergleich. Sofern sich Fragen oder Aussagen verändert haben, ist dies im Text vermerkt. Betrachtet man die Werte der drei Erhebungsjahre, wird deutlich, dass der Zustimmungsgrad 2022 tendenziell zunimmt, sowohl bei den positiven als auch den negativen Aussagen.

6.1 Arbeitszufriedenheit und Stellenwert

Die meisten befragten Personen finden, dass sie bezüglich ihrer Arbeit **fair behandelt** werden. Dieser Wert wurde im Gegensatz zu den Vorjahren nun deutlich positiver eingeschätzt (Mittelwerte: 3,9 [2016], 4,2 [2019] und 4,7 [2022]). Die Mehrheit der Befragten hat Spaß bei der Arbeit und freut sich morgens auf den Arbeitstag. Diese Werte sind im Vergleich zu den Vorjahren ebenfalls gestiegen: Bei der Aussage zum **Spaß bei der Arbeit** stieg die Zustimmung von 3,9 (2016) auf einen Mittelwert von 4,8 (2022). Bei der **Freude auf die Arbeit** verbesserten sich die Mittelwerte von 3,5 (2016) auf 4,1 (2022).

Auch bei der Frage nach der **Anerkennung aufgrund der Arbeit** zeigt sich ein deutlicher Positivtrend. Die Zustimmung zu dieser Aussage erreichte im Jahr 2016 noch einen Mittelwert von 3,6, 2019 den Wert 3,8 und 2022 den Wert 4,3. Der **Stellenwert der Arbeit** wurde 2016 noch mit einem Mittelwert von 3,2 bewertet, stieg im Jahr 2019 auf 4,2 und erreicht 2022 mit 4,6 einen deutlichen höheren Wert als noch vor 6 Jahren. Alle Werte zu diesen fünf Aussagen sind in Abbildung 103 dargestellt.

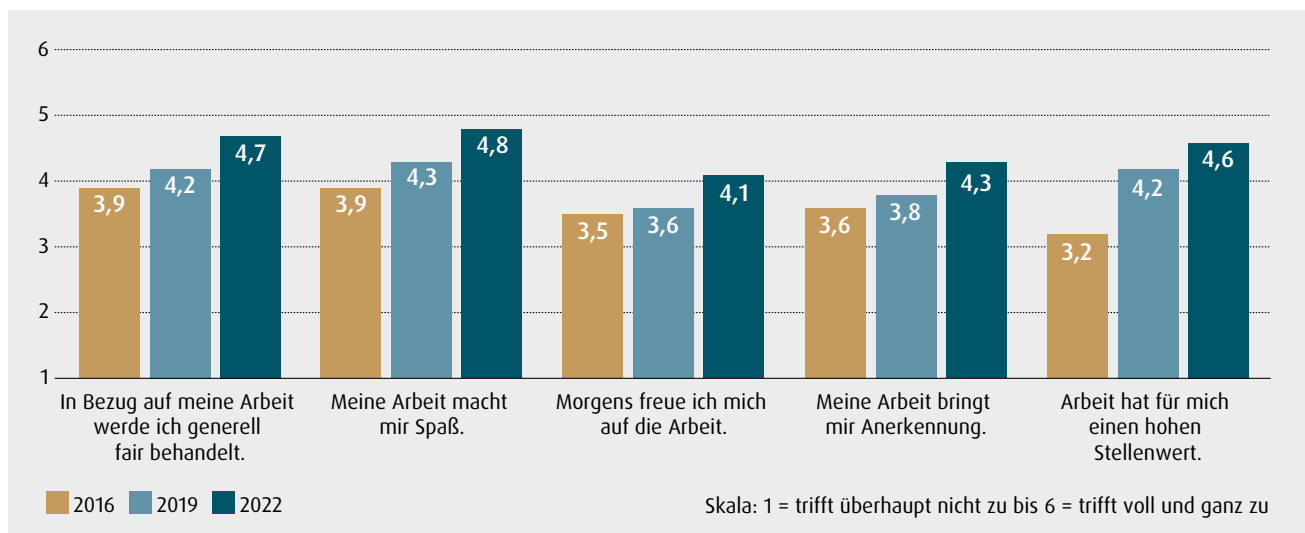


Abbildung 103: Mittelwerte von 2016, 2019, 2022: Fairness, Spaß bei der Arbeit, Vorfreude, Anerkennung und Stellenwert

Neben einem sonst eher positiv wirkenden Trend wird auch sichtbar, dass die Befragten **häufiger nur das Nötigste** für die Arbeit tun und mehr Menschen die **Arbeitsstelle eher wechseln** würden. Der Mittelwert für die Aussage „Nur noch das Nötigste zu tun“ liegt 2016 bei 2,2, dann bei 2,1 und im Jahr 2022 bei 2,6. Ein ähnlicher Trend zeigt sich auch in der Wechselbereitschaft: vom Mittelwert 2,7 (2016) zu 3,1 (2022).

Im Verlauf der letzten Befragungswellen konnten sich die befragten Erwerbstätigen eher vorstellen, ihre Tätigkeit bis zur **Rente** fortzuführen. 2016 war dies für weniger Befragte vorstellbar (Mittelwert 3,7) als 2019 (4,4) oder 2022 (4,7). Alle Mittelwerte zu den genannten Aussagen zeigt Abbildung 104.

6.2 Arbeitsgestaltung und -anforderungen

Über die Jahre hinweg stimmen Befragte der Aussage „Ich habe **ausreichend Zeit** für meine Aufgaben“ tendenziell stärker zu. Ergab die Befragung 2016 noch einen Mittelwert von 3,7 Punkten, sind es 2019 bereits 4,0 und 2022 sogar 4,3. In ähnlichem Maße nahm auch das **störungsfreie Arbeiten** zu (Mittelwert von 3,6 auf 4,1). Neben diesen positiv zu bewertenden Entwicklungen fühlen sich viele der befragten Personen mittlerweile aber auch stärker **mehreren Aufgaben gleichzeitig** ausgesetzt. Lagen die Werte 2016 und 2019 noch bei 3,9 bzw. 3,8, sind sie 2022 auf 4,5 gestiegen. Ein ähnlicher Trend zeigt sich aber auch beim eigenverantwortlichen

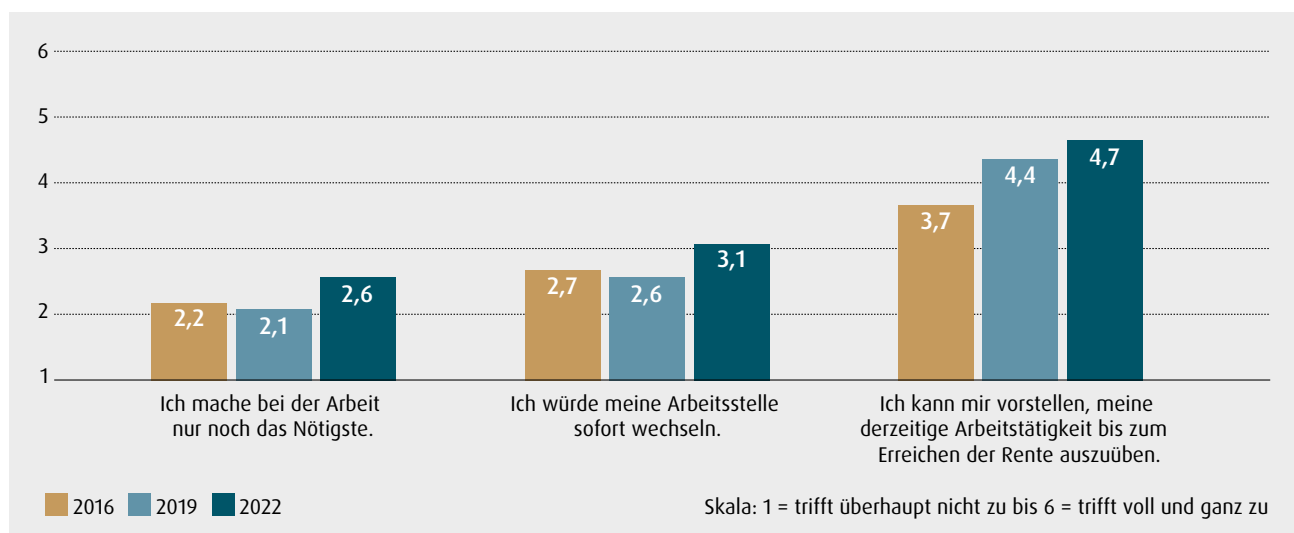


Abbildung 104: Mittelwerte von 2016, 2019, 2022: das Nötigste erledigen, Arbeitsplatzwechsel und Prognose bis zur Rente

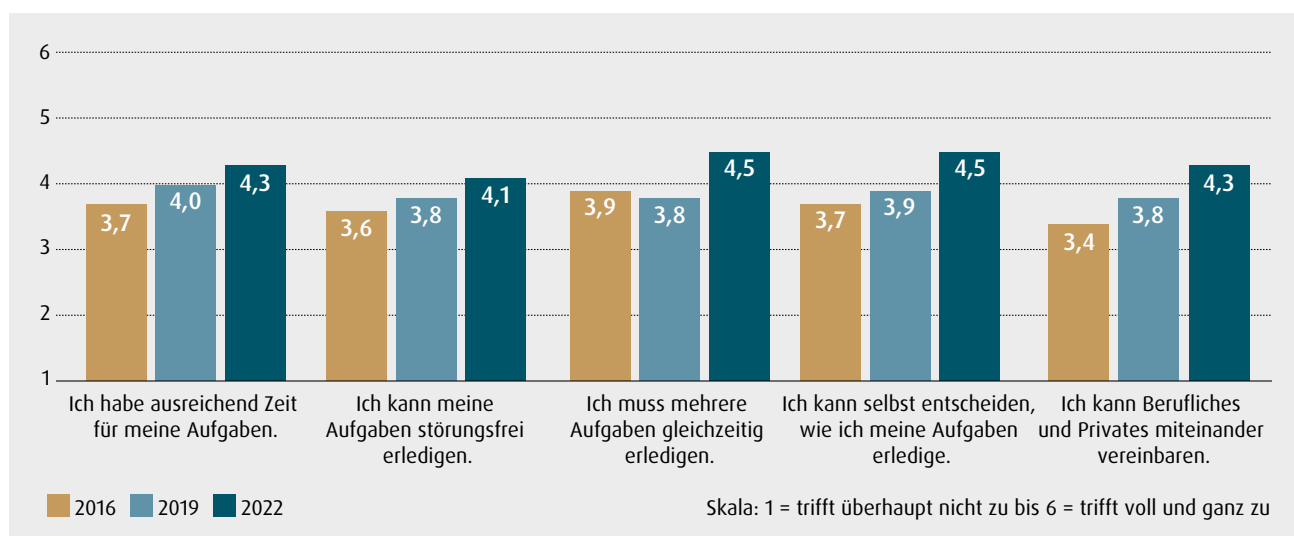


Abbildung 105: Mittelwerte von 2016, 2019 und 2022: Zeitdruck, Störungsfreies Arbeiten, Multitasking, Handlungsspielraum, Life-Balance

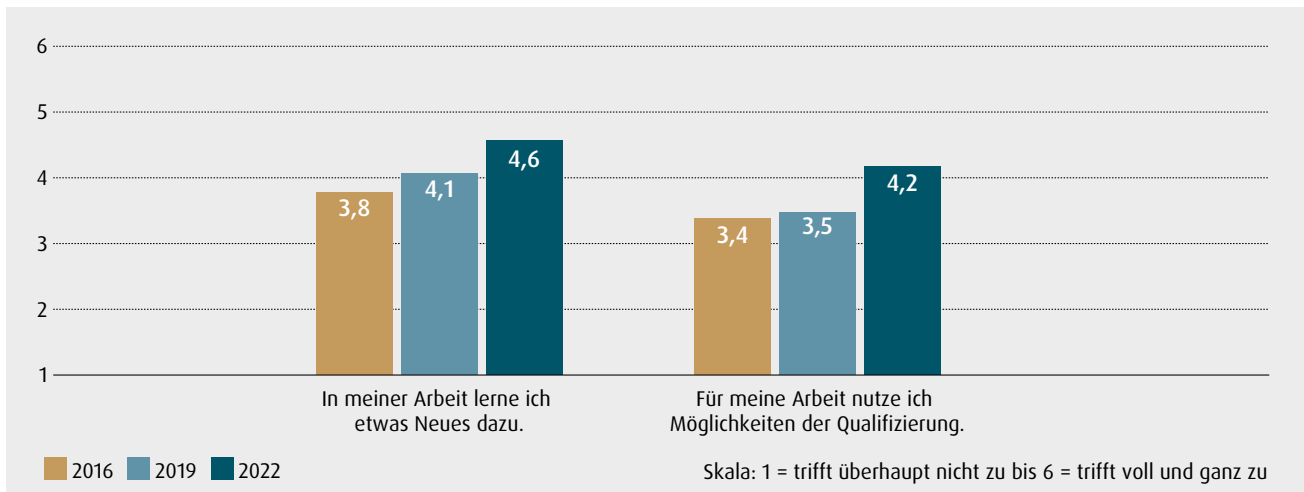


Abbildung 106: Mittelwerte von 2016, 2019 und 2022: Lernförderliche Tätigkeit, Qualifizierungsmöglichkeit

Arbeiten. Erwerbstätige gaben im Zeitverlauf häufiger an, dass sie **selbst entscheiden** können, wie sie ihre **Aufgaben erledigen** (Mittelwert von 3,7 auf 4,5). Die Frage, ob man **Berufliches und Privates miteinander vereinbaren** kann, ergab 2016 einen Mittelwert von 3,4. 2019 stieg der Wert bereits um 0,4 Punkte an und 2022 um weitere 0,5. Alle Werte zu den genannten Aussagen sind in Abbildung 105 zu finden.

Gestiegen sind auch die Mittelwerte beim **Dazulernen von Neuem** in der Arbeit (Mittelwerte: 3,8 [2016], 4,1 [2019] und 4,6 [2022]). Außerdem zeigt sich, dass **Qualifizierungen** im Jahr 2022 deutlich häufiger in Anspruch genommen wurden (Mittelwerte von 3,4 [2016] auf 4,2 [2022]). Beide Aussagen finden sich in Abbildung 106 wieder.

6.3 Soziales Arbeitsumfeld

Auch auf sozialer Ebene sind 2022 deutliche Veränderungen erkennbar, die durchweg positiv sind. Befragte fühlten sich 2022 stärker von **Kolleginnen und Kollegen unterstützt** als in den Vorjahren. Der Mittelwert für die Zustimmung liegt 2022 mit 4,7 ganze 0,9 bzw. 0,8 Punkte über den Werten aus 2016 und 2019. Die gleiche Entwicklung zeigt sich auch bei der **Unterstützung durch die Führungskraft**, wobei die Mittelwerte etwas niedriger sind als bei der kollegialen Unterstützung (4,3 [2022] versus 3,4 [2016] und 3,5 [2019]). Auch der **Respekt** untereinander hat deutlich zugenommen: Die Zustimmung liegt 2022 im Mittel bei 4,6 (im Vergleich zu 3,7 [2016]

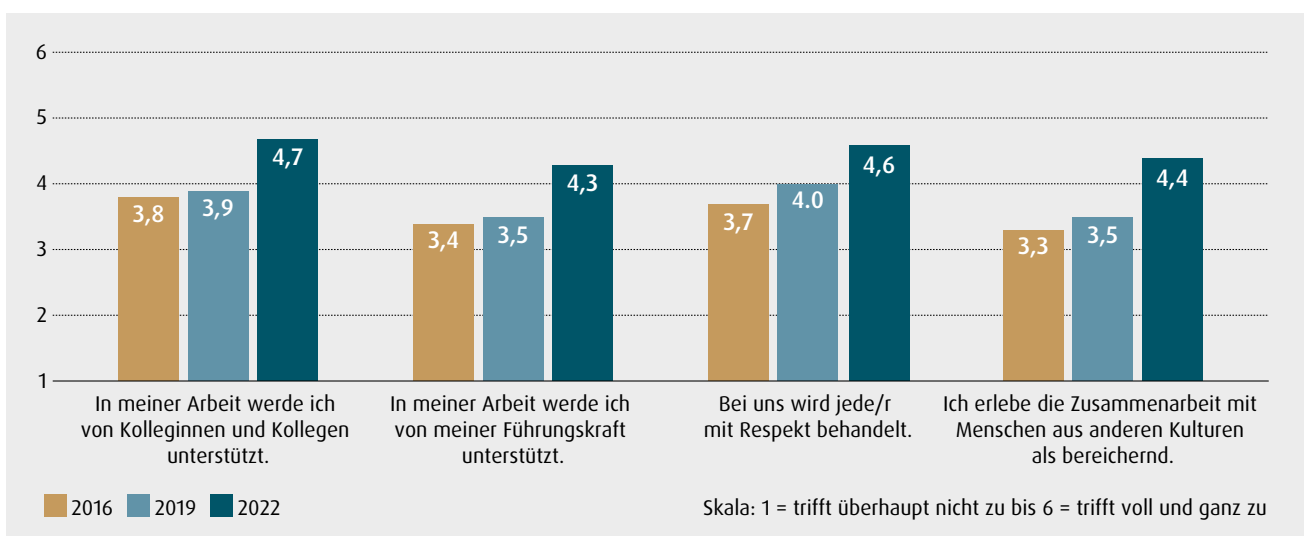


Abbildung 107: Mittelwerte von 2016, 2019 und 2022: Kollegiale Unterstützung, Unterstützung durch Führungskraft, Respektvoller Umgang, Interkulturelle Zusammenarbeit

und 4,0 [2019]). Die stärkste Veränderung ergibt sich bei der Bereicherung durch die Zusammenarbeit mit **Menschen anderer Kulturen**. Lagen die Mittelwerte 2016 noch bei 3,3 und 2019 bei 3,5, erhöhte sich der Wert 2022 auf 4,4. Abbildung 107 zeigt die Werte dazu.

6.4 Flexibilität und Digitalisierung

Dass die COVID-19-Pandemie die Digitalisierung der Arbeit beschleunigt hat, wird nicht nur vermutet, sondern findet sich auch in den Befragungsdaten des iga.Barometers wieder. 2016 und 2019 wurde gefragt, ob die Befragten flexible Arbeitszeiten (z. B. Homeoffice, Vertrauensarbeitszeit, Arbeitszeitkonten, Gleitzeit) haben. Für 2022 wurde die Frage umformuliert in „Können Sie flexibel arbeiten (räumlich oder zeitlich)?“. 2016 und 2019 gaben etwa 51 Prozent der Befragten an, **flexibel arbeiten zu können**. 2022 waren es bereits 10 Prozentpunkte mehr (siehe Abbildung 107). Abbildung 108 zeigt, welche **Möglichkeiten der flexiblen Arbeit** dabei bestehen. Zu nennen ist hier vor allem der Trend, dass mobiles Arbeiten/Homeoffice einen ganz klaren Anstieg von etwa 30 Prozent verzeichnet. Die Verbreitung der Vertrauensarbeitszeit ist zwischen 2016 und 2022 leicht gestiegen (+7,1 %), die der Gleitzeit allerdings in etwas größerem Umfang zurückgegangen (-9,4 %, siehe Abbildung 109).

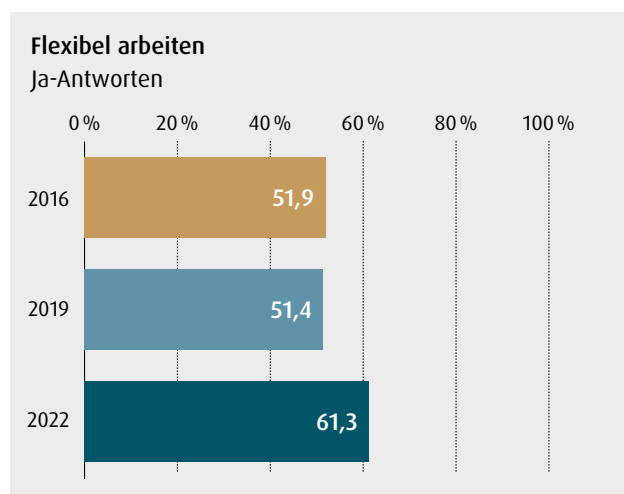


Abbildung 108: Möglichkeit der flexiblen Arbeitsgestaltung, Häufigkeit der Ja-Antworten von 2016, 2019 und 2022

Wie in Abbildung 110 ersichtlich ist, gaben 2022 mehr Befragte als in den Vorjahren an, dass sie für ihre Arbeit **mobil sein müssen** – und zwar im Sinne von Pendeln, Kundenbesuchen oder Dienstreisen (Mittelwerte: 2,6 [2016], 2,5 [2019] und 3,1 [2022]). Darüber hinaus können auch Handwerks- und Auswärtstätigkeiten, wie Montagetätigkeiten, das Arbeiten im Transportgewerbe, das Ausliefern von Paketen oder die ambulante Pflege berufliche Mobilität erfordern.

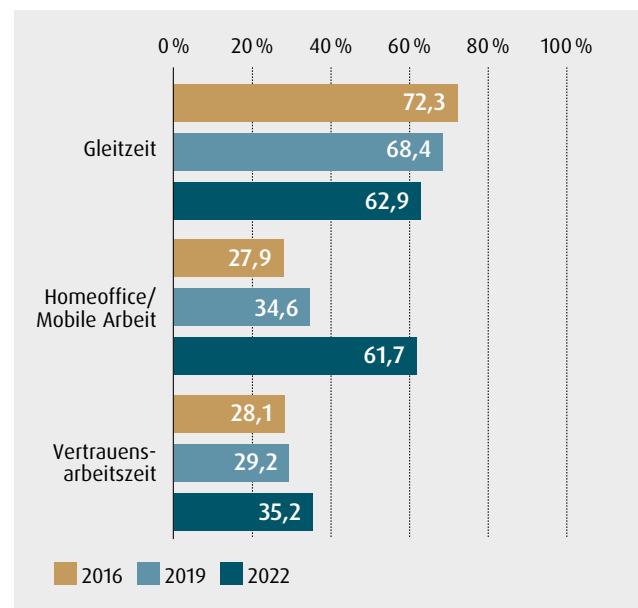


Abbildung 109: Formen des flexiblen Arbeitens, Mehrfachnennungen möglich; nur JA-Antwortende bei Vorfrage; 2022: N=1226, 2019: N=1027, 2016: N=1034

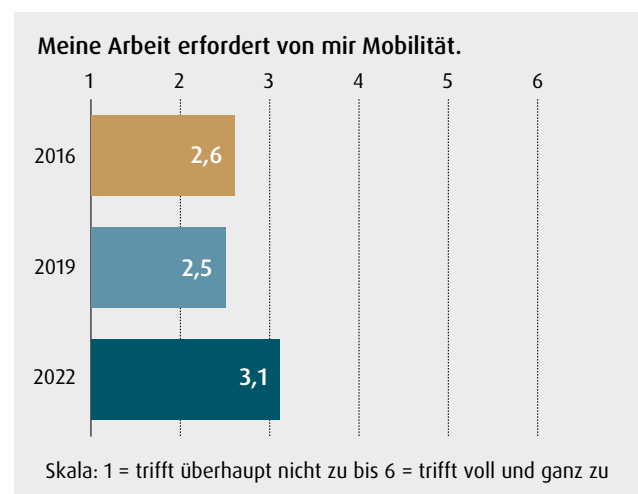


Abbildung 110: Mittelwerte von 2016, 2019 und 2022: Mobilität (Pendeln, Kundenbesuche, Dienstreisen)

Die Frage „In welchem Maß betrifft die Digitalisierung auch Ihre Arbeit?“, wurde erst 2019 aufgenommen. Somit kann nur der Vergleich mit der Befragungswelle 2022 erfolgen. Gaben 2019 noch 57 Prozent der Befragten an, **in hohem Maß von Digitalisierung betroffen** zu sein, so waren es 2022 bereits 68 Prozent (siehe Abbildung 111). Die Mittelwerte zur Aussage „Die Digitalisierung erlebe ich als hilfreich für meine Arbeit“ zeigen, dass sich die **Einschätzung digitaler Arbeitsprozesse** innerhalb von drei Jahren deutlich verbessert hat (von 3,6 [2019] auf 4,4 [2022], siehe Abbildung 112).

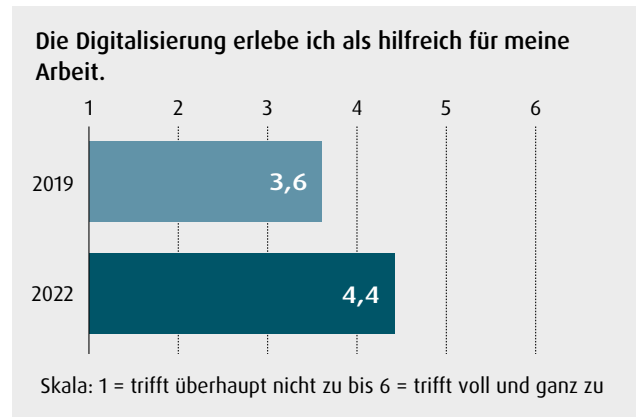


Abbildung 112: Mittelwerte 2019 und 2022: Hilfreiche Digitalisierung

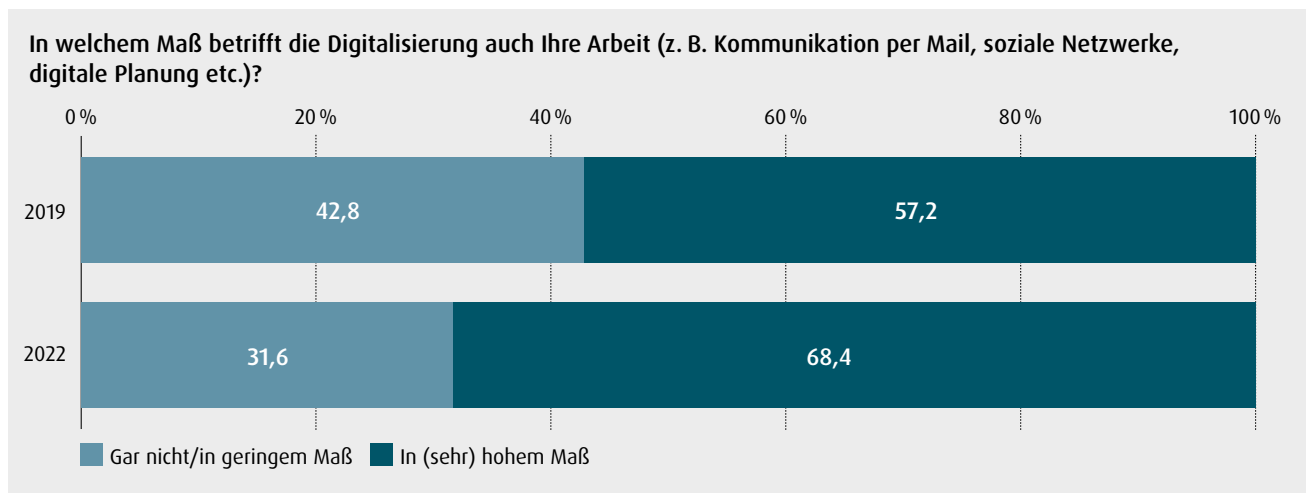


Abbildung 111: Antworthäufigkeit zum Digitalisierungsgrad in 2019 und 2022

6.5 Gesundheitliche Ressourcen und Belastungsempfinden

.....

Die Antworten zu den gesundheitlichen Themen zeigen deutliche Veränderungen (siehe Abbildung 113). Ergaben sich in früheren Befragungswellen zur Aussage „**Meine Arbeit hält mich gesund**“ noch Mittelwerte von 3,0 (2016) und 2,9 (2019), konnte 2022 ein Wert von 3,7 erreicht werden. Menschen, die **beruflich unterwegs sind**, empfinden dies 2022 eher als **belastend** (Mittelwert 3,5) als noch in den Befragungen zuvor. 2016 und 2019 ergaben sich Mittelwerte von 2,7 und 2,6. Im Jahr 2022 wurde die Frage nur denjenigen gestellt, die zuvor angaben, dass ihre Arbeit (viel) Mobilität erfordert. In den Jahren 2016 und 2019 wurden diese Frage allen Befragten gestellt – also auch denjenigen, die nur wenig beruflich unterwegs sind. Damit sind die Ergebnisse nur eingeschränkt vergleichbar.

Emotionale Belastung durch die Arbeit empfinden 2022 mehr Erwerbstätige als zuvor. Nach Mittelwerten von 3,0 (2016) bzw. 2,9 (2019) stieg der Mittelwert in 2022 auf 3,4 an. Dabei scheint 2022 eine mögliche **Gewalt oder Beleidigung am Arbeitsplatz nicht** der Hauptgrund für die stärkere emotionale Belastung gewesen zu sein. Denn diese Werte blieben in den Bezugsjahren fast unverändert und schwankten zwischen 2,0 und 2,3.

Offenbar hat sich das selbst wahrgenommene **Wissen um die eigene Gesundheit verbessert**. Im Mittel ergibt sich 2022 ein höherer Wert als in den Vorjahren (4,5 [2022] versus 3,8 [2016] und 3,9 [2019]). Interessant ist, dass die Mittelwerte bei der Folgefrage nach den **verfügbaren Ressourcen** für die Arbeit deutlich näher beieinanderliegen (von 4,1 [2019] zu 4,3 [2022]). 2016 wurde diese Frage noch nicht gestellt, sodass kein Vergleich möglich ist.

Ein positiver Trend lässt sich bei der Aussage „**Mein Unternehmen kümmert sich um meine Gesundheit**“ feststellen. Lag der Mittelwert in den Befragungen 2016 und 2019 jeweils bei 2,9, stieg dieser 2022 auf 3,7 an. Fast identische Werte lassen sich für die Aussage „**Meine Führungskraft achtet darauf, wie belastet ich bin**“ erkennen. Zur Arbeitsbelastung

kommt bei einigen Befragten noch die **Angst vor einem Arbeitsplatzverlust** hinzu. Hier zeichnet sich kein klarer Trend über die Jahre ab. 2016 lag der Mittelwert bei 2,5 und im Jahr 2019 sank er auf 2,3. In der Befragung 2022 steigt er zuletzt wieder auf 2,7 an. Alle Werte zu den genannten Aussagen sind in Abbildung 114 dargestellt.

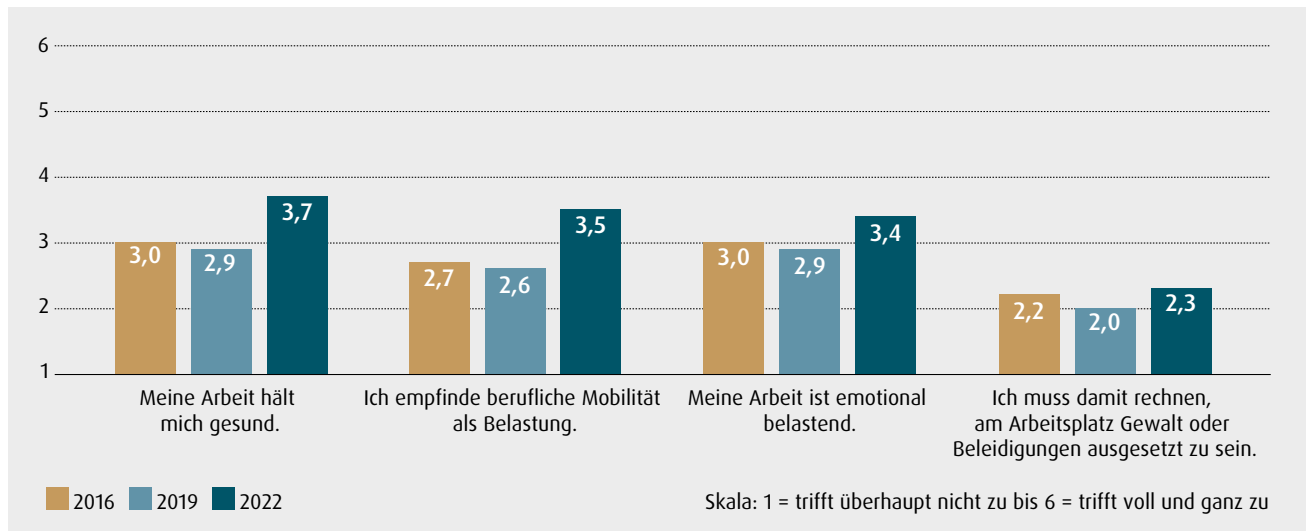


Abbildung 113: Mittelwerte 2016, 2019 und 2022: Arbeit hält gesund, Mobilität als Belastung, Emotionale Belastung, Gewalt/Beleidigungen

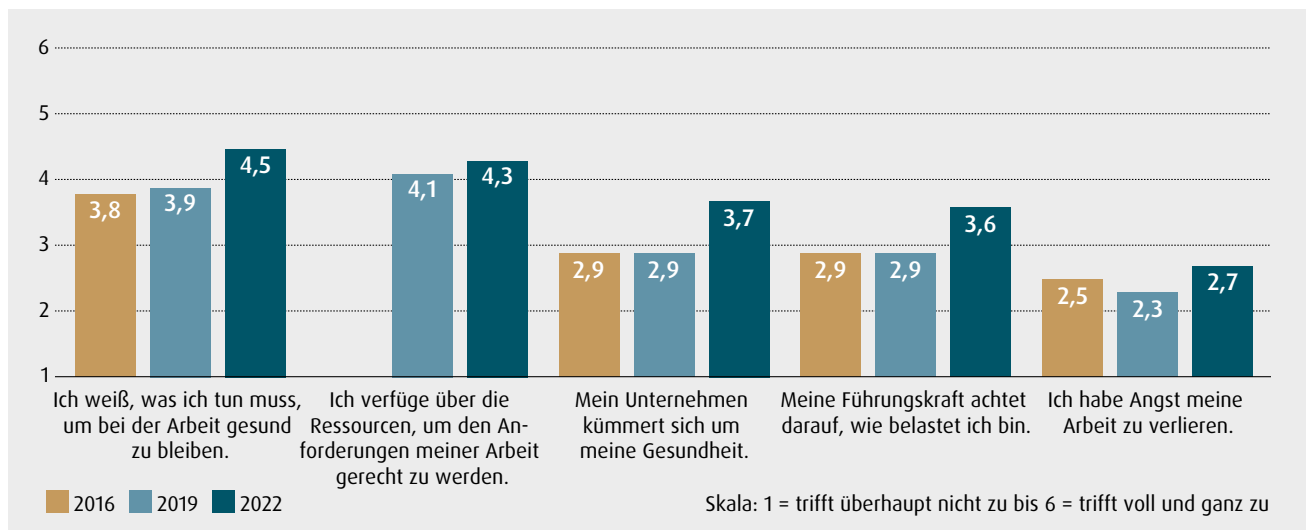


Abbildung 114: Mittelwerte 2016, 2019 und 2022: Wissen zur Gesundheit, Ressourcen, Beschäftigtengesundheit im Unternehmen, Fürsorge der Führungskräfte, Angst vor Arbeitsplatzverlust

7 Fazit und Ausblick

Mit Blick auf die Umfrageergebnisse des vorliegenden iga.Barometers zeichnet sich zunächst ein positives Bild der erlebten Arbeitswelt in Deutschland ab. Arbeit hat einen nennenswerten Stellenwert. Ein Großteil der Befragten berichtet über ein faires Unternehmensklima, einen moderaten Anteil an Spaß und Freude bei der Arbeit sowie eine erlebte Anerkennung durch den eigenen Job, insbesondere im Dienstleistungssektor sowie im Gesundheits-, Schul- und Sozialwesen. Die Befragungsergebnisse deuten damit auf eine relativ hohe Arbeitszufriedenheit hin, was durch die berichtete geringe Wechselabsicht sowie die positive Erwartung, die aktuelle Tätigkeit bis zum Eintritt der Rente fortführen zu können, bestärkt wird.

Grund für die relativ hohe Zufriedenheit mit der Arbeit kann die positiv bewertete soziale Unterstützung des Arbeitsumfeldes sein. Zudem kommt auch dem Handlungsspielraum bei der Arbeitsgestaltung sowie den Möglichkeiten des orts- und zeitflexiblen Arbeitens eine Bedeutung zu, was insgesamt ein neues Gefühl der Selbstbestimmung bei der Arbeit vermittelt. Auch schon vor der COVID-19-Pandemie gab es den Trend zur Flexibilisierung von Arbeitszeiten und -orten. Die Pandemie führte schließlich dazu, dass für etliche Erwerbstätige die vollständige oder partielle Arbeit im Homeoffice innerhalb weniger Monate ein selbstverständlicher Teil des normalen Arbeitsalltages wurde. Dieses „New Normal“ der Arbeitswelt wird durch die Befragungsergebnisse in mehreren Facetten abgebildet – insbesondere, wenn man die Ergebnisse der Themenkategorien *Flexibilität und Digitalisierung* und *Mobiles Arbeiten* in den Blick nimmt.

Neben positiven Aspekten der Flexibilisierung wie der besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben – insbesondere für Personen mit Kindern oder anderen Betreuungs- und Pflegeaufgaben – kann es zu Risiken wie sozialer Isolation, Entgrenzung und damit verringerten Erholungs- und Pausenzeiten oder einem schwindenden Commitment gegenüber dem Unternehmen kommen.

Grundsätzlich gilt auch für das Homeoffice das Arbeitsschutzrecht, sodass Arbeitgeber oder Arbeitgeberinnen dazu verpflichtet sind, auch für das Arbeiten im Homeoffice eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen durchzuführen. Um Gefährdungen zu erkennen und entsprechende Maßnahmen umsetzen zu können, ist die Einbeziehung der Beschäftigten hierbei noch stärker erforderlich als in der Betriebsstätte selbst (DGUV, 2022).

Bei der Ableitung geeigneter Maßnahmen in der Prävention und Gesundheitsförderung hat es sich bewährt, sowohl Maßnahmen auf der Verhältnis- als auch der Verhaltensebene zu berücksichtigen. Die Förderung von Arbeitsgestaltungs- und Gesundheitskompetenzen der Beschäftigten oder die Etablierung einer kollegialen, virtuellen Teamkultur könnten hier wichtige Pfeiler sein. Die Maßnahmen sollten noch stärker an den digitalen Arbeitsalltag und die damit einhergehenden Anforderungen (z. B. E-Learning- und Online-Formate) angepasst werden. Eine Stabilisierung des Trends zum mobilen Arbeiten bzw. des Arbeitens von zuhause zeichnet sich auch nach der Pandemie ab. Unternehmen sind daher angehalten, ihre präventiven und gesundheitsförderlichen Angebote an die neuen Arbeitsformen anzupassen.

Knapp die Hälfte der Befragten hat keine Möglichkeit zur Arbeit im Homeoffice bzw. zum mobilen Arbeiten. Daher sollten Beschäftigtengruppen und Branchen, die nicht in die Kategorie „Wissensarbeit“ fallen, bei der Konzeption und Optimierung von BGM-Maßnahmen in Unternehmen weiterhin berücksichtigt werden, d. h. der klassische Arbeitsplatz – z. B. im Büro, in der Produktion oder im Handel – sollte weiter im Fokus einer gesunden und sicheren Gestaltung stehen.

Ein weiterer Teil arbeitet sowohl am Arbeitsplatz im Betrieb als auch mobil bzw. im Homeoffice. Um Maßnahmen erfolgreich zu implementieren, ist soziale Unterstützung im Betrieb wichtig – unabhängig vom Arbeitsort. Die Befragungsergebnisse zeigen allerdings auch, dass sich Beschäftigte, bezogen auf die Gesundheit, noch zu wenig vom Unternehmen und ihren Führungskräften unterstützt fühlen. Ein Ansatzpunkt der Unterstützung könnte die Kommunikation sein. Wie kann es gelingen, dass bestehende Angebote aus den Bereichen Prävention und BGF besser kommuniziert und sichtbar gemacht werden, auch in virtuellen Arbeitswelten? Eine Maßnahme wäre, das Thema „Gesundheitskommunikation“ als festen Bestandteil in Konzepte zu integrieren und strukturelle Lösungsstrategien zu entwickeln.

Außerdem lohnt sich ein besonderer Blick auf einige Gruppen. Anhand der Ergebnisse des vorliegenden iga.Barometers lässt sich sagen, dass es zum Beispiel bezüglich der gesundheitlichen Gefährdung bei der Arbeit einen Gruppenunterschied zwischen befristeten und unbefristeten Beschäftigten gibt. Befristet Beschäftigte bewerteten ihre Situation in mehreren Bereichen der Befragung negativer und sollten damit

perspektivisch stärker bei der Planung von Präventions- und BGF-Maßnahmen berücksichtigt werden. Geht man davon aus, dass es für befristet Beschäftigte höhere und vielfältigere Belastungsfaktoren gibt (z.B. die durch die Befristung erlebte Arbeitsplatzunsicherheit, ein geringeres Zugehörigkeitsgefühl zum Unternehmen oder im kollegialen Umfeld), wäre es für diese Gruppe besonders wichtig, Ressourcen bei der Arbeit zu stärken, um die Belastung besser abpuffern zu können. Allen voran sei hier die soziale Unterstützung durch die Führungskraft sowie durch Kolleginnen und Kollegen zu nennen. Zwar scheinen Respekt und gegenseitige Unterstützung für viele Befragte vorhanden zu sein, jedoch ist das Ergebnis ausbaufähig, insbesondere mit Blick auf den positiven Effekt auf die Gesundheit. Zwei weitere Befragungsgruppen mit im Vergleich eher negativen Mittelwerten sind Befragte aus den Branchen *Erziehung und Unterricht* sowie *Handel*¹⁵. Die Auswertungen zeigen hier die geringsten Zustimmungswerte z. B. in Bezug auf faire Behandlung, störungsfreie Aufgabenerledigung oder ausreichend Zeit für die Erledigung der Arbeitsaufgaben. Sie empfinden ihre Life-Balance tendenziell am schlechtesten und fühlen sich von Arbeitgebenden und Führungskräften am wenigsten hinsichtlich ihrer Gesundheit unterstützt. Auch diese beiden Gruppen sollten hinsichtlich passgenauer Maßnahmen der Prävention und Gesundheitsförderung stärker fokussiert werden. Eine weitere Auffälligkeit im vorliegenden Bericht ist, dass Erwerbstätige in Dienstleistungsberufen¹⁶ oft die positiveren Werte aufweisen (z. B. Kapitel 5.1).

Vor dem Hintergrund der fortschreitenden Digitalisierung und Flexibilisierung wird das iga.Barometer die Entwicklungen der Arbeitswelt weiter begleiten, um relevante Fragestellungen zu bearbeiten und neue Erkenntnisse aufzuzeigen. Die Nutzung von Forschungsergebnissen zu den Zusammenhängen von Gesundheit und Arbeit sowie die Aufbereitung wissenschaftlicher Erkenntnisse wird weiterhin ein Kernauftrag der Sozialversicherungsträger sein. Mit dem Ziel, dass Arbeitgebende und Unternehmen einen Zugang und einen praktischen Nutzen für die Gestaltung gesunder Arbeit daraus ziehen können. Ein proaktiver Umgang mit den Chancen und Risiken ebnet den Weg für eine gesunde Arbeitswelt, in der Gefährdungen für Beschäftigte reduziert und Ressourcen zur Stärkung der Gesundheit mobilisiert werden können.

¹⁵ Handel, Reparatur von Kfz

¹⁶ Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen

8 Literaturverzeichnis

- Ahlers, E., Mierich, S. & Zucco, A. (2021). *Homeoffice. Was wir aus der Pandemie für die zukünftige Gestaltung von Homeoffice lernen können*. WSI-Report Nr. 65. Hans-Böckler-Stiftung. Zugriff am 23.08.2023 unter https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_65_2021.pdf
- Bellmann, L., Bourgeon, P., Gathmann, C., Kagerl, C., Marguerit, D., Martin, L., Pohlen, L. & Roth, D. (2021). Digitalisierungsschub in Firmen während der Corona-Pandemie. *Wirtschaftsdienst* 101, (713–718). <https://doi.org/10.1007/s10273-021-3005-3>
- Behrens, M. & Bremer, W. (2022). *Betriebs- und Personalratsarbeit in Zeiten der Covid-Pandemie*. WSI-Report Nr. 75. Hans-Böckler-Stiftung. Zugriff am 23.08.2023 unter https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-008316/wsi_p_report_75_2022.pdf
- Berufsgenossenschaft Verkehrswirtschaft Post-Logistik Telekommunikation (BG Verkehr, 2023). *Gesundheit*. Zugriff unter am 23.08.2023 unter <https://www.bg-verkehr.de/arbeits-sicherheit-gesundheit/branchen/gueterkraftverkehr/gesundheit>
- Bockstahler, M., Jurecic, M. & Rief, S. (2020). *Homeoffice Experience. Eine empirische Untersuchung aus Nutzersicht während der Corona-Pandemie*. Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO.
- Bockstahler, M., Jurecic, M. & Rief, S. (2022). *Homeoffice Experience 2.0. Veränderungen, Entwicklungen und Erfahrungen zur Arbeit aus dem Homeoffice während der Corona-Pandemie*. Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO.
- Böhm, S. A. & Schepp, S. (2023). *social health @work. Eine Studie zur Auswirkung der Digitalisierung der Arbeitswelt auf die Gesundheit der Beschäftigten in Deutschland*. Studienergebnisse Welle 5. Barmer (Hrsg.). Zugriff am 23.08.2023 unter <https://www.barmer.de/resource/blob/1155840/601770fb9af201e588b657ff56516062/social-health-work-studienbericht-2023-data.pdf#1081764>
- Böhm, S. A., Bourovoy, K., Brzykcy, A. Z., Kreissner, L. M. & Breier, C. (2016). *Auswirkungen der Digitalisierung auf die Gesundheit von Berufstätigen: Eine bevölkerungsrepräsentative Studie in der Bundesrepublik Deutschland*. Universität St. Gallen. Zugriff am 20.11.2023 unter <https://www.alexandria.unisg.ch/handle/20.500.14171/104955>
- Bonin, H., Eichhorst, W., Kaczynska, J., Kümmerling, A., Rinne, U., Scholten, A. & Steffes, S. (2020). *Verbreitung und Auswirkungen von mobiler Arbeit und Homeoffice*. IZA Research Report No. 99. Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA).
- Borgmann, L. S., Rattay, P. & Lampert, T. (2017). *Soziale Unterstützung als Ressource für Gesundheit in Deutschland*.
- Montano, D., Reeske-Behrens, A. & Franke, F. (2016). *Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt. Führung* (baua: Bericht). Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Zugriff am 20.10.2023 unter <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2353-2a.pdf>
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA, 2019). *Arbeitsunterbrechungen und Multitasking täglich meistern* (baua: Praxis, 2. Auflage). BAuA. Zugriff am 20.10.2023 unter <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Praxis/A78.html>
- Chamorro-Premuzic, T. & Bersin, J. (2018). *4 Ways to Create a Learning Culture on Your Team*. Zugriff am 23.08.2023 unter <https://hbr.org/2018/07/4-ways-to-create-a-learning-culture-on-your-team>
- Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV, 2021). Mehr Versicherungsschutz im Homeoffice. *DGUV Kompakt Juli/August 2021*. (4). Zugriff am 23.08.2023 unter https://www.dguv.de/medien/kompakt_neu/bilder-ausgaben/2021/juli-august/dguv_kompakt_julaug_2021.pdf
- Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV, 2022a). *Arbeiten im Homeoffice – nicht nur in der Zeit der SARS-CoV-2-Epidemie*. Zugriff am 23.08.2023 unter <https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/3925>
- Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV, 2022b). *Grundverständnis Sicherheit und Gesundheit im Homeoffice und bei vergleichbarer mobiler Büroarbeit aus Sicht der Prävention der gesetzlichen Unfallversicherung*. Zugriff am 23.08.2023 unter <https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/4480>

Die Nationale Präventionskonferenz (NPK, 2018). Bundesrahmenempfehlungen nach § 20d Abs. 3 SGB V. Zugriff am 20.10.2023 unter https://www.npk-info.de/fileadmin/user_upload/ueber_die_npk/downloads/1_bundesrahmenempfehlung/bundesrahmenempfehlung_BRE_praevention_barrierefrei.pdf

Faller, G. (2011). Wie verbreitet ist die Betriebliche Gesundheitsförderung wirklich? Ein Problemaufriss zur Datenlage in Deutschland. *Prävention* 34(3), 76–80.

Felfe, J., Ducki, A. & Franke, F. (2014). Führungskompetenzen der Zukunft. In: B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose & M. Meyer (Hrsg), *Fehlzeiten-Report 2014. Erfolgreiche Unternehmen von morgen – gesunde Zukunft heute gestalten*. Springer. S. 139–148.

Forsa (2023). *Forsa-Umfrage: Jeder Dritte würde den Job wechseln*. Zugriff am 23.08.2023 unter <https://www.zdf.de/nachrichten/wirtschaft/jobwechsel-forsa-umfrage-stress-100.html>

Gebhard, D. & Wimmer, M. (2023). *The Hidden Script of Work-Related Burdens in Home Care – A Cross Over Mixed Analysis of Audio Diaries*. *Journal of Applied Gerontology*, 42(4), 704–716. <https://doi.org/10.1177/07334648221130747>

Grimm, S. & Brodersen, S. (2016). *iga.Fakten 8. Potenziale der Vielfalt in der Prävention und betrieblichen Gesundheitsförderung*. iga.

Hasselmann, O. (2021). *New Work & Führung Mobile Arbeit und Homeoffice*. Kurzbericht Sonderauswertung 2021. iga. Zugriff am 20.10.2023 unter https://www.iga-info.de/fileadmin/redakteur/Veroeffentlichungen/iga_Arbeitshilfe/Dokumente/New-Work_Fuehrung_1_Homeoffice_Bericht.pdf

Helfert, M. (2014). Befragung zu Spaß bei der Arbeit: Was macht Freude am Arbeitsplatz? *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 68, 245–249. <https://doi.org/10.1007/BF03373925>

Hofmann, J., Piele, A. & Piele, C. (2020-2022). *Arbeiten in der Corona-Pandemie*. Studienreihe. Fraunhofer IAO. Zugriff am 23.08.2023 unter <https://www.iao.fraunhofer.de/de/forschung/forschungsbereiche/organisationsentwicklung-und-arbeitsgestaltung/befragungsreihe-arbeiten-im-new-normal.html>

Hülsheger, U. R. & Schewe, A. F. (2011). *On the costs and benefits of emotional labor: a meta-analysis of three decades of*

research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(3), 361–389. <https://doi.org/10.1037/a0022876>

Institut DGB-Index Gute Arbeit (2021). *DGB-Index Gute Arbeit. Jahresbericht 2021*. Zugriff am 23.08.2023 unter <https://index-gute-arbeit.dgb.de/-/bmq>

Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA, 2022). *psyGA Monitor: Arbeitsbedingungen und Unternehmenskultur*. Zugriff am 16.10.2023 unter https://www.psyga.info/fileadmin/Angebote/PDFs/psyGA-Monitor_Kultur_Fehlzeiten_bf.pdf

Kleineidam, J. & Smettan, T. (2018). Hohe Mitarbeiterfluktuation – Fluch oder Segen? » 54 Wie sich die Ursachen der Fluktuation verändern. In: K.-U. Brauer, A. Hänsel & A. Schlittmaier (Hrsg), *Wissen im Markt 2018* (S. 54–61). Zugriff am 23.08.2023 unter https://www.ba-sachsen.de/fileadmin/user_upload/WIM_02_2018_low-pages-1_3_54-61_82.pdf

Knieps, F. & Pfaff, H. (Hrsg.) (2020). *BKK Gesundheitsreport 2020*. MWV Medizinisch Wissenschaftliche Verlagsgesellschaft. Zugriff am 15.11.2023 unter https://www.bkk-dachverband.de/fileadmin/Artikelsystem/Publikationen/2020/Gesundheitsreport_2020/BKK_Gesundheitsreport_2020_web.pdf

Kunze, F. & Zimmermann, S. (2022). *Die Transformation zu einer hybriden Arbeitswelt – Ergebnisbericht zur Konstanzer Homeoffice Studie 2020-2022*. Zugriff am 23.08.2023 unter <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:bsz:352-2-ai5pzcioansj3>

Lengen, J. C., Kordsmeyer, A. C., Rohwer, E., Harth, V. & Mache, S. (2021). *Social isolation among teleworkers in the context of the COVID-19 pandemic: indications for organising telework with respect to social needs*. *Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie*, 71, 63–68. <https://doi.org/10.1007/s40664-020-00410-w>

Lippke, S., Keller, F., Derksen, C., Kötting, L., Ratz, T. & Fleig, L. (2022). Einsam(er) seit der Coronapandemie: Wer ist besonders betroffen? Psychologische Befunde aus Deutschland. *Prävention Und Gesundheitsförderung*, 17(1), 84. <https://doi.org/10.1007/s11553-021-00837-w>

Muse, L. A., Harris, S. G. & Feild, H. S. (2003). *Has the Inverted-U Theory of Stress and Job Performance Had a Fair Test? Human Performance*, 16(4), 349–364. https://doi.org/10.1207/S15327043HUP1604_2

- Nienhaus, A., Drechsel-Schlund, C., Schambortski, H. & Schablon, A. (2015). Gewalt und Diskriminierung am Arbeitsplatz. *Bundesgesundheitsblatt*, 59(1), 88–97. <https://doi.org/10.1007/s00103-015-2263-x>
- Nies, S., Roller, K. & Vogl, G. (2015). *Räumliche Mobilität rund um die Arbeit. Working Paper Forschungsförderung No. 001*. Hans-Böckler-Stiftung. Zugriff am 23.08.2023 unter <https://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:101:1-201602164635>
- Paul, K. I. & Zechmann, A. (2018). Arbeitslosigkeit und Gesundheit. In R. Haring (Hrsg.), *Gesundheitswissenschaften* (S. 1–11). Springer Reference Pflege – Therapie – Gesundheit. Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-662-54179-1_45-1
- Piechaczek, C. E., Pehl, V., Feldmann, L., Haberstroh, S., Allgaier, A. K., Freisleder, F. J., Schulte-Körne, G., & Greimel, E. (2020). *Psychosocial stressors and protective factors for major depression in youth: evidence from a case-control study. Child and adolescent psychiatry and mental health*, 14, 6. <https://doi.org/10.1186/s13034-020-0312-1>
- Richter, G. (1999). Innere Kündigung Modellentwicklung und empirische Befunde aus einer Untersuchung im Bereich der öffentlichen Verwaltung: *Inner termination. Development of a model and empirical findings from a study in the public administration sector. Zeitschrift für Personalforschung*, 13(2), 113–138.
- Rigotti, T. (2010). Fairness im Arbeitsleben. In D. Windemuth, D. Jung & O. Petermann (Hrsg.), *Praxishandbuch Psychische Belastungen im Beruf* (S. 210–219). Universum Verlag. Zugriff am 23.08.2023 unter https://www.researchgate.net/publication/233381104_Fairness_im_Arbeitsleben
- Rohrbacher, M. & Hasselhorn, H. M. (2022). Mediieren Gesundheit und Arbeitsfähigkeit die Auswirkungen widriger Arbeitsqualität auf die subjektive Erwerbsperspektive älterer Beschäftigter?. *Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie* 72, 219–227. <https://doi.org/10.1007/s40664-022-00470-0>
- Scheibner, N., Hapkemeyer, J. & Banko, L. (2016). *iga.Report 33. Engagement erhalten – innere Kündigung vermeiden*. Wie steht es um das Thema innere Kündigung in der betrieblichen Praxis? S. 9. iga. Zugriff am 23.08.2023 unter <https://www.iga-info.de/veroeffentlichungen/igareporte/igareport-33>
- Schleer, C. & Calmbach, M. (2022). *Berufsorientierung Jugendlicher in Deutschland*. Springer. Zugriff am 23.08.2023 unter <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-658-38591-0>
- Schöllgen, I. & Schulz, A. (2016). *Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt. Emotionsarbeit* (baua: Bericht). Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA).
- Schubert, K. & Klein, M. (2020). *Das Politiklexikon. Begriffe. Fakten. Zusammenhänge* (7. Aufl.). Dietz Verlag.
- Schunck, R., Sauer, C. & Valet, P. (2013). Macht Ungerechtigkeit krank? Gesundheitliche Folgen von Einkommens(un)gerechtigkeit. *WSI-Mitteilungen* 66 (8), 553–561.
- Stadler, P. & Spieß, E. (2005). Gesundheitsförderliches Führen – Defizite erkennen und Fehlbelastungen der Mitarbeiter reduzieren. *Arbeitsmedizin, Sozialmedizin, Umweltmedizin*, 40(7), 384–390.
- statista (2023, 21. August). *Ansehen von verschiedenen Berufen in der Gesellschaft in Deutschland 2023* [Diagramm]. Zugriff am 23.08.2023 unter <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/163400/umfrage/ansehen-der-berufe-in-der-gesellschaft/>
- Statistisches Bundesamt (2008). *Klassifikation der Wirtschaftszweige*. Zugriff am 28.08.2023 unter <https://www.destatis.de/DE/Methoden/Klassifikationen/Gueter-Wirtschaftsklassifikationen/Downloads/klassifikation-wz-2008-3100100089004-aktuell.pdf>
- Statistisches Bundesamt (2022, 17. August). *Gut drei Viertel der Unternehmen bieten berufliche Weiterbildung an* [Pressemeldung]. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/08/PD22_349_215.html
- Techniker Krankenkasse (2018). *Mobilität in der Arbeitswelt – Datenanalyse und aktuelle Studienlage 2018*. Zugriff am 23.08.2023 unter <https://www.tk.de/resource/blob/2047902/f08312197b2b03fd995e5ad9ea247fc3/mobilitaet-in-der-arbeitswelt-data.pdf>
- Thomann, C. (2023). Gewaltunfälle am Arbeitsplatz – Zahlen aus der Unfallanzeigen-Statistik der DGUV. *DGUV Forum* 3/2023, 39–46. Zugriff am 23.08.2023 unter https://forum.dguv.de/issues/RZ_S039-046_1.09_Statistik_Gewalt-am-Arbeitsplatz.pdf

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (2022). *Gute Arbeit, Dienstleistungsqualität, Gemeinwohl. So beurteilen die Beschäftigten im Dienstleistungssektor den Zusammenhang*. Zugriff am 23.08.2023 unter https://innovation-gute-arbeit.verdi.de/++file++6268f8858f9ef18e6f4e29c4/download/Arbeitsberichterstattung%20Nr%2016%20Qualit%C3%A4t_V3.pdf

Vonneilich, N. & Franzkowiak, P. (2022). Soziale Unterstützung. In Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung BZgA (Hrsg.), *Leitbegriffe der Gesundheitsförderung und Prävention. Glossar zu Konzepten, Strategien und Methoden*. Zugriff am 23.08.2023 unter <https://leitbegriffe.bzga.de/alphabetisches-verzeichnis/soziale-unterstuetzung/>

Walter, U. N., Beer, M., Hopf, M. V. & Möller, M. (2022). *Dossier 2022 – Präsentismus in einer zunehmend mobilen Arbeitswelt – Datenanalyse und aktuelle Studienlage 2022*. Techniker Krankenkasse (S. 13). Zugriff am 23.08.2023 unter <https://www.tk.de/resource/blob/2143222/8e38808d9a1f82ed-55d34320c1aaf8a1/tk-studie-praesentismus-data.pdf>

Zapf, D., Seifert, C., Mertini, H., Voigt, C., Holz, M., Vondran, E., Isiç, A. & Schmutte, B. (2000). Emotionsarbeit in Organisationen und psychische Gesundheit. Psychologie der Arbeitssicherheit. *Beiträge zur Förderung von Sicherheit und Gesundheit in Arbeitssystemen*, 1, 99-106. Zugriff am 23.08.2023 unter https://www.uni-frankfurt.de/45703910/Zapf_et_al_2000_Emotionsarbeit_in_Organisationen_und_psychische_Gesundheit.pdf

9 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Anteil ausgewählter Branchen in der Gesamtstichprobe.....	10
Abbildung 2: „Digitalisierung betrifft die Arbeit“ in ausgewählten Branchen in Prozent.....	11
Abbildung 3: Fairness, Gesamtstichprobe, in Prozent mit Mittelwert (MW) und Standardabweichung (SD)...	14
Abbildung 4: Fairness, Mittelwerte nach Branche (Auswahl)	14
Abbildung 5: Spaß bei der Arbeit, Gesamtstichprobe, in Prozent mit Mittelwert (MW) und Standardabweichung (SD)	15
Abbildung 6: Spaß bei der Arbeit, Mittelwerte nach Branche (Auswahl)	15
Abbildung 7: Vorfreude, Gesamtstichprobe, in Prozent mit Mittelwert (MW) und Standardabweichung (SD)	15
Abbildung 8: Anerkennung, Gesamtstichprobe, in Prozent mit Mittelwert (MW) und Standardabweichung (SD)	17
Abbildung 9: Anerkennung, Mittelwerte nach Branche (Auswahl)	17
Abbildung 10: Stellenwert der Arbeit, Gesamtstichprobe, in Prozent mit Mittelwert (MW) und Standardabweichung (SD)	17
Abbildung 11: Stellenwert der Arbeit, Mittelwerte nach Branche (Auswahl).....	18
Abbildung 12: Das Nötigste erledigen, Gesamtstichprobe, in Prozent mit Mittelwert (MW) und Standardabweichung (SD)	18
Abbildung 13: Das Nötigste erledigen, Mittelwerte nach Branche (Auswahl)	19
Abbildung 14: Das Nötigste erledigen, Mittelwerte nach Befristung.....	19
Abbildung 16: Wechselbereitschaft, Mittelwerte nach Branche (Auswahl).....	20
Abbildung 17: Wechselbereitschaft, Mittelwerte nach Befristung.....	20
Abbildung 18: Prognose bis zur Rente, Gesamtstichprobe, in Prozent mit Mittelwert (MW) und Standardabweichung (SD)	21
Abbildung 19: Prognose bis zur Rente, Mittelwerte nach Befristung.....	21
Abbildung 20: Zeitdruck, Gesamtstichprobe, in Prozent mit Mittelwert (MW) und Standardabweichung (SD)	22
Abbildung 21: Zeitdruck, Mittelwerte nach Branche (Auswahl)	23

Abbildung 22: Ungestörtes Arbeiten, Gesamtstichprobe, in Prozent mit Mittelwert (MW) und Standardabweichung (SD)	23
Abbildung 23: Ungestörtes Arbeiten, Mittelwerte nach Branche (Auswahl)	23
Abbildung 24: Multitasking, Gesamtstichprobe, in Prozent mit Mittelwert (MW) und Standardabweichung (SD)	24
Abbildung 25: Multitasking, Mittelwerte nach Branche (Auswahl)	25
Abbildung 26: Handlungsspielraum, Gesamtstichprobe, in Prozent mit Mittelwert (MW) und Standardabweichung (SD)	25
Abbildung 27: Handlungsspielraum, Mittelwerte nach Branche (Auswahl)	25
Abbildung 28: Life-Balance, Gesamtstichprobe, in Prozent mit Mittelwert (MW) und Standardabweichung (SD)	26
Abbildung 29: Life-Balance, Mittelwerte nach Branche (Auswahl)	27
Abbildung 30: Lernförderliche Tätigkeit, Gesamtstichprobe, in Prozent mit Mittelwert (MW) und Standardabweichung (SD)	27
Abbildung 31: Lernförderliche Tätigkeit, Mittelwerte nach Branche (Auswahl)	27
Abbildung 32: Lernförderliche Tätigkeit und Qualifizierungsmöglichkeit, Mittelwerte nach beruflichem Status	28
Abbildung 33: Qualifizierungsmöglichkeit, Gesamtstichprobe, in Prozent mit Mittelwert (MW) und Standardabweichung (SD)	28
Abbildung 34: Kollegiale Unterstützung, Gesamtstichprobe ohne Soloselbstständige, in Prozent mit Mittelwert (MW) und Standardabweichung (SD)	30
Abbildung 35: Unterstützung durch Führungskraft, Gesamtstichprobe ohne Soloselbstständige, in Prozent mit Mittelwert (MW) und Standardabweichung (SD)	30
Abbildung 36: Respektvoller Umgang, Gesamtstichprobe, in Prozent mit Mittelwert (MW) und Standardabweichung (SD)	31
Abbildung 37: Respektvoller Umgang, Mittelwerte nach beruflichem Status	31
Abbildung 38: Interkulturelle Zusammenarbeit, Gesamtstichprobe, in Prozent mit Mittelwert (MW) und Standardabweichung (SD)	32
Abbildung 39: Möglichkeit und Formen flexibler Arbeitsgestaltung, Gesamtstichprobe und Teilstichprobe, in Prozent	35

Abbildung 40: Möglichkeit und Formen flexibler Arbeitsgestaltung, in Prozent, nach Alter.....	35
Abbildung 41: Möglichkeit und Formen flexibler Arbeitsgestaltung, in Prozent, nach Bildungsstand.....	35
Abbildung 42: Möglichkeit flexibler Arbeitsgestaltung, in Prozent, nach Branche (Auswahl).....	36
Abbildung 43: Mobilität (Pendeln, Kundenbesuche, Dienstreisen etc.), Gesamtstichprobe, in Prozent mit Mittelwert (MW) und Standardabweichung (SD)	36
Abbildung 44: Mobilität (Pendeln, Kundenbesuche, Dienstreisen etc.), Mittelwerte, nach Befristung.....	37
Abbildung 45: Mobilität (Pendeln, Kundenbesuche, Dienstreisen etc.), Mittelwerte, nach Branche (Auswahl) ..	37
Abbildung 46: Verwendung moderner Informations- und Kommunikationsmittel wird erwartet, (Gesamtstichprobe), wenn Ja: Verwendung wird auch in der Freizeit erwartet, (Teilstichprobe), in Prozent..	38
Abbildung 47: Verwendung moderner Informations- und Kommunikationsmittel wird erwartet, wenn Ja: Verwendung wird auch in der Freizeit erwartet, nach Alter, in Prozent.....	39
Abbildung 48: Verwendung moderner Informations- und Kommunikationsmittel wird erwartet, wenn Ja: Verwendung wird auch in der Freizeit erwartet, nach Bildungsabschluss, in Prozent.....	39
Abbildung 49: Verwendung moderner Informations- und Kommunikationsmittel für die Arbeit wird erwartet, nach Branche (Auswahl), in Prozent	40
Abbildung 50: Verwendung moderner Informations- und Kommunikationsmittel wird erwartet, wenn Ja: Verwendung wird auch in Freizeit erwartet, nach Branche (Auswahl), in Prozent.....	40
Abbildung 51: Hilfreiche Digitalisierung, Gesamtstichprobe, in Prozent mit Mittelwert (MW) und Standardabweichung (SD).....	41
Abbildung 52: Hilfreiche Digitalisierung, Mittelwerte nach Bildungsstand	41
Abbildung 53: Hilfreiche Digitalisierung, Mittelwerte nach Branche (Auswahl)	42
Abbildung 54: Anteil mobiles Arbeiten (Homeoffice), Gesamtstichprobe, in Prozent	44
Abbildung 55: Anteil mobiles Arbeiten (Homeoffice), in Prozent nach Altersgruppen	44
Abbildung 56: Anteil mobiles Arbeiten (Homeoffice), in Prozent nach Bildungsstand.....	45
Abbildung 57: Anteil mobiles Arbeiten (Homeoffice), in Prozent nach Branche (Auswahl)	45
Abbildung 58: Auswirkungen mobiles Arbeiten (Homeoffice), Teilstichprobe Mobile Arbeit, Mittelwert (MW) und Standardabweichung (SD)	46
Abbildung 59: Auswirkungen mobiles Arbeiten (Homeoffice), Teilstichprobe Mobile Arbeit, Mittelwerte nach Alter	47

Abbildung 60: Auswirkungen mobiles Arbeiten (Homeoffice), Teilstichprobe Mobile Arbeit, Mittelwerte nach Befristung	47
Abbildung 61: Ergonomische Ausstattung, Teilstichprobe Mobile Arbeit, in Prozent mit Mittelwert (MW) und Standardabweichung (SD)	48
Abbildung 62: Ergonomische Ausstattung, Teilstichprobe Mobile Arbeit, Mittelwerte nach Geschlecht	48
Abbildung 63: Ergonomische Ausstattung, Teilstichprobe Mobile Arbeit, Mittelwerte nach Alter	48
Abbildung 64: Life-Balance, Teilstichprobe Mobile Arbeit, in Prozent mit Mittelwert (MW) und Standardabweichung (SD)	49
Abbildung 65: Life-Balance, Teilstichprobe Mobile Arbeit, Mittelwerte nach Befristung	49
Abbildung 66: Handlungs- und Entscheidungsspielraum, Teilstichprobe Mobile Arbeit, in Prozent mit Mittelwert (MW) und Standardabweichung (SD)	50
Abbildung 67: Handlungs- und Entscheidungsspielraum, Teilstichprobe Mobile Arbeit, Mittelwerte mit/ohne Führungsverantwortung	50
Abbildung 68: Handlungs- und Entscheidungsspielraum, Teilstichprobe Mobile Arbeit, Mittelwerte nach beruflichem Status	50
Abbildung 69: Kontrolle durch Führungskraft, Teilstichprobe Mobile Arbeit, in Prozent mit Mittelwert (MW) und Standardabweichung (SD)	51
Abbildung 70: Kontrolle durch Führungskraft, Teilstichprobe Mobile Arbeit, Mittelwerte nach Alter	51
Abbildung 71: Kontrolle durch Führungskraft, Teilstichprobe Mobile Arbeit, Mittelwerte mit/ohne Befristung	51
Abbildung 72: Vertrauensverhältnis zur Führungskraft, Teilstichprobe Mobile Arbeit, in Prozent mit Mittelwert (MW) und Standardabweichung (SD)	52
Abbildung 73: Vertrauensverhältnis zur Führungskraft, Teilstichprobe Mobile Arbeit, Mittelwerte nach Befristung	52
Abbildung 74: Erreichbarkeit des Teams, Teilstichprobe Mobile Arbeit, in Prozent mit Mittelwert (MW) und Standardabweichung (SD)	53
Abbildung 75: Vertrauen im Team, Teilstichprobe Mobile Arbeit, in Prozent mit Mittelwert (MW) und Standardabweichung (SD)	53
Abbildung 76: Bindung trotz Distanz, Teilstichprobe Mobile Arbeit, in Prozent mit Mittelwert (MW) und Standardabweichung (SD)	54

Abbildung 77: Vorteile durch mobile Arbeit, Teilstichprobe Mobile Arbeit, in Prozent mit Mittelwert (MW) und Standardabweichung (SD).....	54
Abbildung 78: Arbeit hält gesund, Gesamtstichprobe, in Prozent mit Mittelwert (MW) und Standardabweichung (SD).....	55
Abbildung 79: Arbeit hält gesund, Mittelwerte nach Befristung.....	55
Abbildung 80: Arbeit hält gesund, Mittelwerte nach beruflichem Status	55
Abbildung 81: Mobilität als Belastung (nur Personen, die bei beruflicher Mobilität mind. „trifft eher zu“ angegeben haben), Gesamtstichprobe, in Prozent mit Mittelwert (MW) und Standardabweichung (SD).....	56
Abbildung 82: Mobilität als Belastung (nur Personen, die bei beruflicher Mobilität mind. „trifft eher zu“ angegeben haben), Mittelwerte nach Befristung	57
Abbildung 83: Mobilität als Belastung (nur Personen, die bei beruflicher Mobilität mind. „trifft eher zu“ angegeben haben), Mittelwerte nach beruflichem Status.....	57
Abbildung 84: Emotionale Belastung, Gesamtstichprobe, in Prozent mit Mittelwert (MW) und Standardabweichung (SD).....	58
Abbildung 85: Emotionale Belastung, Mittelwerte nach Befristung	58
Abbildung 86: Emotionale Belastung, Mittelwerte nach Branche (Auswahl)	58
Abbildung 87: Gewalt/Beleidigungen, Gesamtstichprobe, in Prozent mit Mittelwert (MW) und Standardabweichung (SD).....	59
Abbildung 88: Gewalt/Beleidigungen, Mittelwerte nach Befristung.....	59
Abbildung 89: Gewalt/Beleidigungen, Mittelwerte nach Branche (Auswahl).....	60
Abbildung 90: Wissen zur Gesundheit, Gesamtstichprobe, in Prozent mit Mittelwert (MW) und Standardabweichung (SD).....	60
Abbildung 91: Wissen zur Gesundheit, Mittelwerte nach beruflichem Status.....	61
Abbildung 92: Ressourcen, Gesamtstichprobe, in Prozent mit Mittelwert (MW) und Standardabweichung (SD).....	61
Abbildung 93: Ressourcen, Mittelwerte nach beruflichem Status.....	62
Abbildung 94: Ressourcen, Mittelwerte nach Branche (Auswahl)	62
Abbildung 95: Beschäftigten-Gesundheit im Unternehmen, Gesamtstichprobe ohne Soloselbstständige, in Prozent mit Mittelwert (MW) und Standardabweichung (SD).....	63

Abbildung 96: Beschäftigten-Gesundheit im Unternehmen, Mittelwerte nach Branche (Auswahl).....	63
Abbildung 97: Fürsorge durch Führungskraft, Gesamtstichprobe ohne Soloselbstständige, in Prozent mit Mittelwert (MW) und Standardabweichung (SD).....	64
Abbildung 98: Fürsorge durch Führungskraft, Mittelwert nach Befristung.....	64
Abbildung 99: Fürsorge durch Führungskraft, Mittelwert nach Branche (Auswahl).....	65
Abbildung 100: Angst vor Arbeitsplatzverlust, Gesamtstichprobe, in Prozent mit Mittelwert (MW) und Standardabweichung (SD).....	65
Abbildung 101: Angst vor Arbeitsplatzverlust, Mittelwerte nach Befristung	65
Abbildung 102: Angst vor Arbeitsplatzverlust, Mittelwerte nach Branche (Auswahl)	66
Abbildung 103: Mittelwerte von 2016, 2019, 2022: Fairness, Spaß bei der Arbeit, Vorfreude, Anerkennung und Stellenwert	67
Abbildung 104: Mittelwerte von 2016, 2019, 2022: das Nötigste erledigen, Arbeitsplatzwechsel und Prognose bis zur Rente.....	68
Abbildung 105: Mittelwerte von 2016, 2019 und 2022: Zeitdruck, störungsfreies Arbeiten, Multitasking, Handlungsspielraum, Life-Balance	68
Abbildung 106: Mittelwerte von 2016, 2019 und 2022: Lernförderliche Tätigkeit, Qualifizierungsmöglichkeit	69
Abbildung 107: Mittelwerte von 2016, 2019 und 2022: Kollegiale Unterstützung, Unterstützung durch Führungskraft, Respektvoller Umgang, Interkulturelle Zusammenarbeit	69
Abbildung 108: Möglichkeit der flexiblen Arbeitsgestaltung, Häufigkeit der Ja-Antworten von 2016, 2019 und 2022	70
Abbildung 109: Formen des flexiblen Arbeitens, Mehrfachnennungen möglich; nur JA-Antwortende bei Vorfrage; 2022: N=1226, 2019: N=1027, 2016: N=1034	70
Abbildung 110: Mittelwerte von 2016, 2019 und 2022: Mobilität (Pendeln, Kundenbesuche, Dienstreisen)....	70
Abbildung 111: Antworthäufigkeit zum Digitalisierungsgrad in 2019 und 2022.....	71
Abbildung 112: Mittelwerte 2019 und 2022: Hilfreiche Digitalisierung	71
Abbildung 113: Mittelwerte 2016, 2019 und 2022: Arbeit hält gesund, Mobilität als Belastung, Emotionale Belastung, Gewalt/Beleidigungen	72
Abbildung 114: Mittelwerte 2016, 2019 und 2022: Wissen zur Gesundheit, Ressourcen, Beschäftigtengesundheit im Unternehmen, Fürsorge der Führungskräfte, Angst vor Arbeitsplatzverlust	72

10 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Altersstruktur der Stichprobe	10
Tabelle 2: Begriffsabgrenzung Mobiles Arbeiten/Homeoffice versus Berufliche Mobilität im iga.Barometer	34

Zitiervorschlag:

Woelk, I., Krone, N. & Rahnfeld, M. (2024). *iga.Report 48. iga.Barometer 2022. Erwerbstätigenbefragung zum Stellenwert der Arbeit*. iga.

IMPRESSUM



Herausgegeben von

Initiative Gesundheit und Arbeit (iga)

Internet: www.iga-info.de

E-Mail: projektteam@iga-info.de

iga ist eine Kooperation von

- ➔ BKK Dachverband e. V. (BKK DV)
Mauerstraße 85, 10117 Berlin
- ➔ Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V. (DGUV)
Glinkastraße 40, 10117 Berlin
- ➔ Verband der Ersatzkassen e.V. (vdek)
Askanischer Platz 1, 10963 Berlin
- ➔ IKK e. V. vertreten durch
die IKK classic, Tannenstr. 4b, 01099 Dresden und
die IKK Südwest, Europaallee 3-4, 66098 Saarbrücken

Autorinnen

Isabelle Woelk, Nadin Krone und Marlen Rahnfeld

Verlegende Stelle

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e. V. (DGUV),
Glinkastr. 40, 10117 Berlin

Layout/Satz

Atelier Hauer + Dörfler GmbH, Berlin

Druck

Print- und Medienproduktion Hamburg GmbH,
Moorfleeter Deich 312a, 22113 Hamburg

Bild

Adobe Stock (James Thew)

iga.Report 48

überarb. 1. Auflage Juni 2024

ISSN: 1612-1988 (Printausgabe)

ISSN: 1612-1996 (Internetausgabe)

© BKK DV, DGUV, vdek, IKK

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