

Lebensqualität und Lebenszufriedenheit von Berufstätigen

in der Bundesrepublik Deutschland:

Ergebnisse einer repräsentativen Studie der Universität St. Gallen



BARMER

Center for Disability and Integration
 Universität St. Gallen

Bild
am Sonntag

Diese Veröffentlichung basiert auf den Ergebnissen einer vom Center for Disability and Integration der Universität St. Gallen konzipierten und von der GfK durchgeführten Erhebung. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autoren.

Bitte zitieren als: Böhm, S. A., Baumgärtner, M. K., Breier, C., Brzykcy, A. Z., Kaufmann, F., Kreiner, P. G., Kreissner, L. M., & Loki, B. (2017). **Lebensqualität und Lebenszufriedenheit von Berufstätigen in der Bundesrepublik Deutschland: Ergebnisse einer repräsentativen Studie der Universität St. Gallen.** St. Gallen: Universität St. Gallen.

Autoren:

Prof. Dr. Stephan A. Böhm
*Dr. Miriam K. Baumgärtner
M.A. Christoph Breier
M. Sc. Anna Brzykcy
M. Sc. Flavia Kaufmann
Philipp G. Kreiner
Dipl.-Psych. Lars M. Kreissner
B.A. Besar Loki

Dokument illustriert durch: Grey Düsseldorf GmbH
Abbildung der Titelseite: iStock by Getty Images

E-Mail: contactcdi@unisg.ch
Internet: <http://www.cdi.unisg.ch/>

St. Gallen: Rosenbergstrasse 51, 9000 St. Gallen
Telefon: +41 71 224 7680
Telefax: +41 71 224 3176

*Alle Ko-Autoren in alphabetischer Reihenfolge

Nachdruck und sonstige Wiedergabe sowie Veröffentlichung, auch auszugsweise, nur mit vorheriger Zustimmung des Centers for Disability and Integration der Universität St. Gallen.

Lebensqualität und Lebenszufriedenheit von Berufstätigen in der Bundesrepublik Deutschland:

Ergebnisse einer repräsentativen Studie der Universität St. Gallen

Studie des Center for Disability and Integration der Universität St. Gallen (CDI-HSG)
im Auftrag der Barmer und in Kooperation mit der Bild am Sonntag



BARMER

Autoren:

Prof. Dr. Stephan Böhm
Dr. Miriam K. Baumgärtner
M.A. Christoph Breier
M. Sc. Anna Brzykcy
M. Sc. Flavia Kaufmann
Philipp Georg Kreiner
Dipl.-Psych. Lars Kreissner
B.A. Besar Loki

Inhalt

Management Summary	6
Abbildungsverzeichnis	7
Abkürzungen	8
1 Einführung	9
2 Konzeptionelles und methodisches Vorgehen	10
2.1 Forschungsmodell	10
2.2 Konstruktdefinitionen	11
2.3 Durchführung der Befragung	12
2.4 Beschreibung der Stichprobe	12
2.5 Beschreibung der Erhebungsinstrumente	14
2.6 Hinweise zur Interpretation der Datenanalyse	15
3 Lebensqualität in Deutschland	16
3.1 Lebenszufriedenheit	16
3.2 Emotionale Erschöpfung	25
3.3 Krankentage	25
3.4 Stress	25
3.5 Schlafprobleme	27
3.6 Arbeitszufriedenheit	28
3.7 Präsentismus	28
3.8 Arbeitsengagement	29
3.9 Kündigungsabsicht	30
3.10 Konflikte zwischen der Arbeit und der Familie	31
3.11 Induktive Analyse der Lebensqualität	31
4 Anforderungen	33
4.1 Private Anforderungen	33
4.1.1 Kinderbetreuung	33
4.1.2 Pflege von Angehörigen	33
4.1.3 Haushaltsarbeit	33
4.1.4 Gesundheitliche Belastungen	34
4.2 Berufliche Anforderungen	35
4.2.1 Arbeitsanforderungen Tempo, Menge und emotionale Belastungen	35
4.2.2 Technologische Belastungen	38
4.2.3 Pendelzeit	40
4.2.4 Diskriminierung und Mobbing	40
5 Ressourcen	42
5.1 Private Ressourcen	42
5.1.1 Unterstützung durch Freunde und Familie	42
5.1.2 Abgrenzung von der Arbeit	42
5.1.3 Freizeitgestaltung	43
5.1.4 Sport	45
5.2 Berufliche Ressourcen	46
5.2.1 Unterstützung durch Arbeitskollegen	46
5.2.2 Beziehungsqualität zur Führungskraft	46
5.2.3 Autonomie	47
5.2.4 Flexibler Arbeitsort und flexible Arbeitszeit	48

6 Zusammenspiel von Anforderungen und Ressourcen hinsichtlich verschiedener Zielvariablen	50
6.1 Arbeitsanforderungen und Begrenzung der IKT-Nutzung	50
6.2 Arbeitsanforderungen und Arbeitsortflexibilität	50
6.3 Arbeitsanforderungen und Abgrenzungsfähigkeit	51
6.4 Arbeitsanforderungen und Unterstützung durch Kollegen	52
6.5 Ein Gesamtmodell der Lebenszufriedenheit	52
7 Fazit, Aussagekraft und Handlungsempfehlungen	53
7.1 Stärken und Limitationen der Studie	54
7.2 Zusammenfassung: 10 Kernthesen zur Lebensqualität in Deutschland	54
7.3 Handlungsempfehlungen	56
8 Literatur	58
9 Anhang	61

Management Summary

Struktur des Berichts

Der vorliegende Bericht analysiert die Lebensqualität der deutschen Erwerbsbevölkerung auf Basis einer repräsentativen Stichprobe (N = 8004 volljährige Erwerbstätige). Zunächst wird die aktuelle Situation im Hinblick auf verschiedene Indikatoren der Lebensqualität, wie Lebenszufriedenheit, emotionale Erschöpfung, Stressbelastung und Konflikte zwischen Arbeit und Familie, beleuchtet. Es wird aufgezeigt, wie sich diese Aspekte der Lebensqualität hinsichtlich der Bundesländer, beruflichen Faktoren und demografischen Merkmale unterscheiden.

Des Weiteren wird im Rahmen des Untersuchungsmodells (Job-Demands-Resources-Model) der Einfluss und das Zusammenspiel von privaten sowie beruflichen Anforderungen und Ressourcen auf die verschiedenen Aspekte der Lebensqualität von Erwerbstätigen untersucht. Hierauf aufbauend wird ein integriertes Modell entwickelt, welches überprüft, zu welchem Anteil Unterschiede in der Lebenszufriedenheit auf die verschiedenen Anforderungen und Ressourcen zurückzuführen sind. Auf Basis der durchgeführten Analysen werden die zentralen Ergebnisse der Studie in Form von zehn Kernthesen zusammengefasst. Abschließend werden Handlungsempfehlungen abgeleitet, die aufzeigen, wie die Lebensqualität von Berufstätigen aktiv gefördert werden kann.

Zentrale Erkenntnisse

Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass die Lebenszufriedenheit in Deutschland positiv eingeschätzt wird und stärker vom sozioökonomischen Status abhängt als von Alter und Geschlecht. Zudem zeigt sich, dass die Lebenszufriedenheit in Haushalten mit Kindern höher ist. Die Unterstützung von Freunden und Familie sowie die Abgrenzungsfähigkeit von Beruflichem und Privatem werden als wichtige Treiber der Gesundheit und Lebenszufriedenheit identifiziert. Während Mobbing und Diskriminierung Belastungsfaktoren für die Lebenszufriedenheit darstellen, scheinen sich technologische Anforderungen nur auf die Gesundheit auszuwirken. Auch emotionale Arbeitsanforderungen belasten die Gesundheit. Autonomie sowie die Qualität der Beziehung zur Führungskraft und zu den Kollegen spielen eine wichtige Rolle für die Zufriedenheit und die Gesundheit. Die Flexibilisierung von Arbeit beeinflusst die Lebenszufriedenheit positiv. Zudem ist ein flexibler Arbeitsort positiv mit gesundheitsbezogenen Variablen assoziiert. Zusammenfassend zeigt sich, dass private und berufliche Ressourcen für die Lebenszufriedenheit relevanter zu sein scheinen als private und berufliche Anforderungen.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Schematisches Untersuchungsmodell der Studie	10
Abbildung 2: Stichprobenbeschreibung	13
Abbildung 3: Zustimmung nach Bundesländern zur Aussage: „In den meisten Bereichen entspricht mein Leben meinen Idealvorstellungen“	17
Abbildung 4: Zustimmung nach Berufsgruppen zur Aussage: „In den meisten Bereichen entspricht mein Leben meinen Idealvorstellungen“	18
Abbildung 5: Zustimmung nach beruflicher Stellung zur Aussage: „In den meisten Bereichen entspricht mein Leben meinen Idealvorstellungen“	19
Abbildung 6: Zustimmung nach Anstellungsverhältnis zur Aussage: „In den meisten Bereichen entspricht mein Leben meinen Idealvorstellungen“	20
Abbildung 7: Zustimmung nach demografischen Merkmalen zur Aussage: „In den meisten Bereichen entspricht mein Leben meinen Idealvorstellungen“	21
Abbildung 8: Zustimmung nach Bildungsstand zur Aussage: „In den meisten Bereichen entspricht mein Leben meinen Idealvorstellungen“	22
Abbildung 9: Lebenszufriedenheit nach Bundesländern	22
Abbildung 10: Lebenszufriedenheit nach Berufsgruppen	23
Abbildung 11: Lebenszufriedenheit nach beruflicher Stellung	23
Abbildung 12: Lebenszufriedenheit nach Anstellungsverhältnis	24
Abbildung 13: Lebenszufriedenheit nach Geschlecht, Alter, Migrationshintergrund und Bildungsstand	24
Abbildung 14: Wahrgenommener Stress nach Berufsgruppen	26
Abbildung 15: Gründe für Stress (oben berufliche, unten private Stressgründe)	27
Abbildung 16: Gründe für Präsentismus	29
Abbildung 17: Stolz und Berufsgruppen	30
Abbildung 18: Lebenszufriedenheit nach persönlichem Nettoeinkommen	32
Abbildung 19: Angabe einer Behinderung in Abhängigkeit vom Alter	34
Abbildung 20: Chronische Krankheiten und Altersgruppen	35
Abbildung 21: Arbeitsanforderungen nach Berufsgruppen	37
Abbildung 22: Zusammenhang von Arbeitsanforderungen und verschiedenen Zielvariablen nach Berufsgruppen	38
Abbildung 23: Zustimmung nach Berufen und beruflicher Stellung zur Aussage: „Die Technologie zwingt mich, deutlich schneller zu arbeiten“	39
Abbildung 24: Gründe für Diskriminierung	41
Abbildung 25: Abgrenzungsfähigkeit nach Berufsgruppen	43
Abbildung 26: Freizeitgestaltung in Deutschland	44
Abbildung 27: Freizeitgestaltung nach Geschlecht	44
Abbildung 28: Freizeitgestaltung nach Bildungsstand	45
Abbildung 29: Zustimmung nach beruflicher Stellung zur Aussage: „Meine Arbeit erlaubt mir, viele Entscheidungen eigenständig zu treffen“	47
Abbildung 30: Arbeitszeitflexibilität nach Berufsgruppen	48
Abbildung 31: Arbeitszeitflexibilität nach beruflicher Stellung	49
Abbildung 32: Einfluss von Arbeitsanforderungen auf die Lebenszufriedenheit in Abhängigkeit der IKT-Begrenzung	50
Abbildung 33: Einfluss von Arbeitsanforderungen auf die Arbeitszufriedenheit in Abhängigkeit der Arbeitsortflexibilität	51
Abbildung 34: Einfluss von Arbeitsanforderungen auf die Präsentismustage in Abhängigkeit der Abgrenzungsfähigkeit	51
Abbildung 35: Einfluss von Arbeitsanforderungen auf die Krankentage in Abhängigkeit von der Unterstützung durch Kollegen	52
Abbildung 36: Beitrag der Anforderungen und Ressourcen aus dem privaten und beruflichen Bereich zur Erklärung der Lebenszufriedenheit	53

Abkürzungen

Abb.	Abbildung
B	unstandardisierter Regressionskoeffizient
β	standardisierter Regressionskoeffizient
bzw.	beziehungsweise
d. h.	das heißt
\emptyset	Durchschnitt/arithmetisches Mittel
Ed./eds.	Editor/s (Herausgeber)
Etc.	et cetera (und so weiter)
Et al.	et alii/et aliae (und andere)
Items	Einzelne Elemente der Erhebungsinstrumente z. B. Fragen/Aussagen im Fragebogen
Hrsg.	Herausgeber
K. A.	Keine Angaben
IKT	Informations- und Kommunikationstechnologie (Han-dy, Laptop etc.)
LMX	Leader-Member-Exchange (Verhältnis zur Führungskraft)
M	Mittelwert
n	Number (Anzahl Teilnehmende in der Stichprobe)
n.s.	Nicht signifikant ($p < 0.1$)
p	probability (Überschreitungswahrscheinlichkeit, Prüf-wert der statistischen Signifikanz/ Bedeutsamkeit)
%	Prozent
r	Pearsons Korrelationskoeffizient
R ²	Bestimmtheitsmaß
SD	Standardabweichung
&	und
u. a.	unter anderem
usw.	und so weiter
vgl.	vergleiche
z. B.	zum Beispiel

1 Einführung

Schon Aristoteles definierte vor über 2300 Jahren das Streben nach einem besseren Leben, mehr Zufriedenheit und Glück als ultimatives Ziel der menschlichen Existenz (Ostwald, 1962). Auch heute hat dieses Streben nichts an seiner Aktualität und Bedeutung verloren. So wurden Veröffentlichungen zum Thema Lebenszufriedenheit und Ratgeber zum Glücklichsein als „der Renner auf dem Buchmarkt“ bezeichnet (Stern, 2003) und sind auch heute in allen anerkannten Bestsellerlisten zahlreich vertreten (siehe Börsenverein des Deutschen Buchhandels, 2017). Über dieses Streben auf individueller Ebene hinaus hat sich die Förderung der Lebenszufriedenheit auch auf die gesellschaftlich-politische Ebene ausgeweitet. So wurde die Lebensqualität als bedeutendstes politisches Fokusthema der Wähler in Europa identifiziert (Clark, Flèche, Layard, Powdhavee & Ward, 2017). Die Bundesregierung hat dieses Thema in ihrer Regierungsstrategie „Gut leben in Deutschland – was uns wichtig ist“ (Bundesregierung Deutschland, 2015) ins Zentrum ihres Handelns gerückt.

Die Lebensqualität und die Suche nach Antworten auf die Frage, was ein glückliches Leben ausmacht, stehen ebenfalls im Fokus wissenschaftlicher Untersuchungen. Dazu wurden mehrere großzählige Untersuchungen durchgeführt wie bspw. der „Better Life Index“ der OECD (OECD, 2014), der „Jahreswohlstandsbericht“ (Zieschank & Diefenbacher, 2015) oder der „Glücksatlas der Deutschen Post“ (Raffelhüschen & Schlinkert, 2015). Im Ergebnis kommen diese Untersuchungen zum Schluss, dass die Deutschen im Durchschnitt mit ihrem Leben zufrieden sind (7.1 bis 7.9 Wertpunkte auf einer Zehn-Punkteskala). Jedoch werden in der aktuellen Forschung unterschiedliche Faktoren und Kennwerte aus verschiedenen Lebensbereichen als Säulen der Lebensqualität diskutiert (Moons, Van Deyk, De Geest, Gewillig & Budts, 2005).

So werden verschiedene Faktoren des privaten Lebensumfelds, wie der Familienstand (Angeles, 2010), der Grad an sozialer Aktivität (Fernández-Ballesteros, Zamarrón & Ruiz, 2001; Strine, Chapman, Balluz, Moriarty & Mokdad, 2008) oder auch die eigene Persönlichkeit und Kultur (Schimmack, Radhakrishnan, Oishi, Dzokoto & Ahadi, 2002) mit der Zufriedenheit und dem Wohlbefinden in Zusammenhang gebracht.

Eine bedeutende Rolle spielt nach aktuellem Stand der Forschung auch die Gesundheit. So ist diese ein wichtiger Prädiktor der Lebensqualität und Zufriedenheit (Brief, Butcher, George & Link, 1993; Clark, Flèche, Layard, Powdhavee & Ward, 2017; Smith, Avis & Assmann, 1999), jedoch wird eine hohe Lebenszufriedenheit auch mit stärkenden Einflüssen auf die Gesundheit in Zusammenhang gebracht (Lamers, Bolier, Westerhof, Smit & Bohlmeijer, 2012; Siahpush, Spittal & Singh, 2008). Zudem gibt es Hinweise darauf, dass glückliche Menschen gesünder und länger leben (Diener & Chan, 2011).

Neben den breiten Nachweisen der großen Bedeutung der Faktoren des privaten Lebensbereichs besteht zum Einfluss arbeitsbezogener Wirkfaktoren eine deutlich geringere Zahl an Studien. So wurde eine hohe Lebenszufriedenheit mit einer geminderten Kündigungsabsicht (Rode, Rehg, Near & Underhill, 2007) oder einer gesteigerten Arbeitsleistung (Jones, 2006) in Verbindung gebracht. Jedoch wurde die Zufriedenheit der Arbeitnehmenden in der Managementforschung bisher meist auf die Zufriedenheit mit der Arbeitsstelle reduziert. Die Einflüsse der Arbeit auf die allgemeine Lebensqualität und -zufriedenheit wurden weniger intensiv untersucht (Erdogan, Bauer, Truxillo & Mansfield, 2012). Gerade vor dem Hintergrund der potenziell wichtigen Rolle von Arbeit im 21. Jahrhundert stellt dies eine bedeutende Wissenslücke im Forschungsstand zur Lebenszufriedenheit dar (Ihmels, 2014). Insgesamt ist die Lebensqualität als komplexes Forschungsthema im Spannungsfeld der Einflüsse aus verschiedenen Entwicklungen und Lebensbereichen zu sehen. Um diese Fragestellungen zu adressieren und die Treiber der Lebensqualität in Deutschland besser zu verstehen, leiten wir die folgenden Forschungsziele ab:

1. Eine Analyse der Ist-Situation der Lebensqualität der deutschen Arbeitsbevölkerung,
2. die Identifikation privater und betrieblicher Einflussfaktoren auf die Lebensqualität von Berufstätigen,
3. die Entwicklung und Überprüfung eines integrierten Modells zum Zusammenspiel von fördernden (Ressourcen) und mindernden Faktoren (Anforderungen) der Lebensqualität sowie
4. die Ableitung von Handlungsempfehlungen, um die Lebensqualität und -zufriedenheit von Berufstätigen aktiv zu fördern.

Orientiert an diesen Forschungszielen ergibt sich das in *Abbildung 1* dargestellte Untersuchungsmodell. Hierbei kommen wir den Forderungen nach Anwendung einer fundierten Management Theorie zur Untersuchung der Einflussfaktoren auf die Lebensqualität nach (Erdogan et al., 2012) und entwickeln unser Untersuchungsmodell auf Basis des „Job-Demands-Resources Modells“ (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001). Hierin kombinieren wir die Erfassung von Einflussfaktoren, die in der Fachliteratur mit negativen Effekten auf die Lebensqualität in Verbindung gebracht werden (Anforderungen), als auch solchen, die diese positiv beeinflussen sollten (Ressourcen). Weiter erfassen wir sowohl Faktoren aus dem privaten, wie auch dem beruflichen Lebensbereich. Auf diese Weise tragen wir dem enormen Facettenreichtum und der hohen Komplexität des Forschungsbereichs Rechnung. Auf Basis dieser Untersuchung geben wir abschließend Handlungsempfehlungen, um insbesondere die betrieblichen Treiber der Lebensqualität positiv beeinflussen zu können.

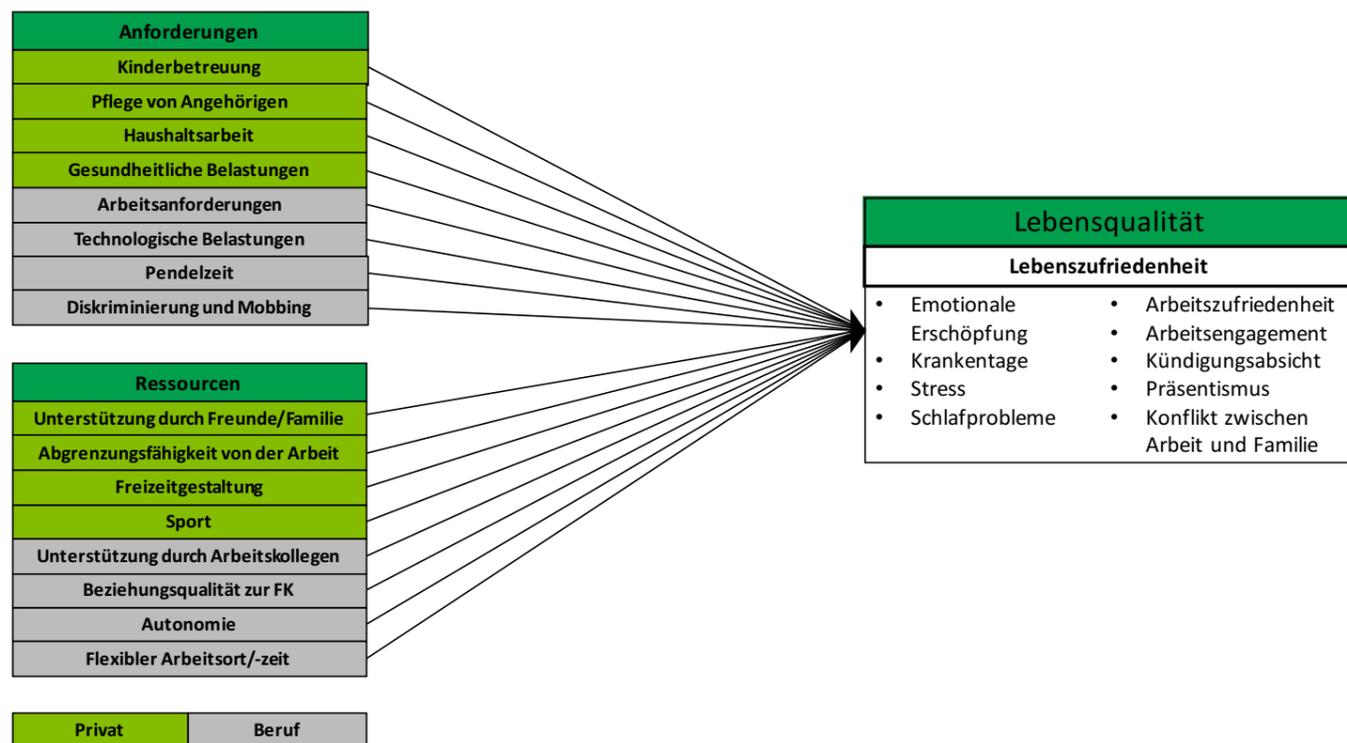


Abbildung 1: Schematisches Untersuchungsmodell der Studie

Um das vorliegende Untersuchungsvorhaben umzusetzen, haben sich mit der BARMER, der Bild am Sonntag und dem Center for Disability and Integration der Universität St. Gallen drei Kooperationspartner aus dem deutschsprachigen Raum zusammengefunden. Nur durch die engagierte Zusammenarbeit sowie den interdisziplinären Wissensaustausch konnte das ambitionierte Forschungsprojekt mittels einer großzahligen empirischen Studie realisiert werden.

Im folgenden **Kapitel 2** werden genauere Informationen zur theoretischen Konzeption, zum methodischen Vorgehen, zur Durchführung und zu den Inhalten der Befragung sowie zum resultierenden Datensatz gegeben. In **Kapitel 3** folgt die deskriptive Darstellung der bedeutendsten Indikatoren der Lebensqualität und -zufriedenheit. In **Kapitel 4** und **5** werden private und berufliche Anforderungen und Ressourcen als Treiber der Lebensqualität analysiert. In **Kapitel 6** wird auf das Zusammenspiel verschiedener Faktoren eingegangen, um weitere Ansatzpunkte für ein aktives Management der Lebenszufriedenheit und Lebensqualität zu generieren. Zum Abschluss werden in **Kapitel 7** die Stärken und Limitationen der Studie diskutiert sowie Kernthesen und Handlungsempfehlungen abgeleitet.

2 Konzeptionelles und methodisches Vorgehen

Datengrundlage für den vorliegenden Bericht ist eine durch das Center for Disability and Integration der Universität St. Gallen konzipierte und das Marktforschungsinstitut GfK durchgeführte Befragung von Berufstätigen in Deutschland.

Im Folgenden werden die Vorgehensweise bei der Erhebung sowie die Stichprobenszusammensetzung dargestellt. Außerdem werden zentralen Zielkonstrukte sowie die zugrundeliegenden theoretischen Konzepte erläutert und die angewendeten Erhebungsinstrumente dargestellt. Zur Sicherung der Interpretierbarkeit der statistischen Analysen der folgenden Kapitel wird außerdem eine Zusammenfassung der wichtigsten Informationen zu Kennwerten und eingesetzten Analyseverfahren gegeben.

2.1 Forschungsmodell

Wie vorausgehend beschrieben, handelt es sich bei der Forschung zu Lebensqualität und Lebenszufriedenheit um einen facettenreichen Forschungsbereich im Spannungsfeld der Einflüsse zahlreicher Faktoren. Um dieser Komplexität gerecht zu werden, wurde das Untersuchungsmodell zu dieser Studie auf einer fundierten wissenschaftlichen Theorie aufgebaut. Basis und konzeptionelles Rahmenmodell der Studie bildet das sogenannte „Job-Demands-Resources-Model“ (JD-R Modell). Das JD-R Modell ist zum aktuellen Zeitpunkt eines der dominantesten wissenschaftlichen Modelle zur Untersuchung von Einflussfaktoren

auf das Wohlbefinden sowie die Gesundheit von Arbeitnehmenden (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti et al., 2001). Grundidee dieses auf den Arbeitskontext bezogenen Modells ist die Annahme, dass jeder Arbeitsplatz zwar unterschiedliche Charakteristika und Einflussfaktoren aufweist, diese jedoch in zwei Kategorien klassifiziert werden können. Das Modell unterscheidet die Einflussfaktoren hierbei in Anforderungen sowie Ressourcen (Van den Broeck, De Cuyper, De Witte & Vansteenkiste, 2010). Anforderungen stellen Aspekte des Arbeitskontexts dar, welche mit Belastungen für Arbeitnehmende in Verbindung stehen und deren Wohlbefinden und Gesundheit negativ beeinflussen können (Bakker & Demerouti, 2007; De Jonge & Dormann, 2006). Im Gegensatz hierzu stellen Ressourcen unterstützende Aspekte des Arbeitskontexts dar, welche positiv auf das Wohlbefinden, die Gesundheit sowie verschiedene motivationale und Leistungsaspekte der Mitarbeitenden wirken (Bakker & Demerouti, 2007).

Ferner geht das JD-R Modell davon aus, dass Wechselwirkungen zwischen Anforderungen und Ressourcen bestehen. So können Ressourcen beeinträchtigende Effekte von Anforderungen auf die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit abmildern. Somit können im Fall hoher Ressourcen potentiell beeinträchtigende Auswirkungen von Anforderungen abgemildert oder sogar komplett neutralisiert werden (Bakker, Demerouti & Euwema, 2005).

Durch die breite Konzeption des JD-R-Modells konnte es in vielfältigen Beschäftigungskontexten eingesetzt und zur Prognose unterschiedlicher Zielgrößen verwendet werden (Bakker & Demerouti, 2007). So können durch die Analyse von Anforderungen und Ressourcen beispielsweise das Engagement (Schaufeli, Bakker & Van Rhenen, 2009), das Wohlergehen (Bakker & Demerouti, 2007), die Kündigungsabsicht, die emotionale Erschöpfung, die Absenkezeiten (Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2003) sowie die Leistung von Mitarbeitenden (Salanova, Agut & Peiró, 2005) untersucht werden.

Der Fokus des Modells wurde im Rahmen der vorliegenden Untersuchung erweitert (*Abbildung 1*), indem sowohl Anforderungen, Ressourcen wie auch untersuchte Aspekte der Gesundheit und des Wohlbefindens der Arbeitnehmenden holistisch betrachtet werden. Neben den Aspekten der Arbeitssituation wurden hierbei auch Ressourcen und Anforderungen aus dem sozialen und privaten Bereich erfasst.

Die Berücksichtigung der Einflussfaktoren aus mehreren Kontexten (beruflich, privat) ermöglicht es, die jeweilige Situation der Arbeitnehmenden detailliert und ganzheitlich darzustellen. Hierdurch ist es möglich, die Vielschichtigkeit der Lebensqualität und ihrer verschiedenen Indikatoren zu berücksichtigen und Ansatzmöglichkeiten zur Steigerung der Lebensqualität abzuleiten.

2.2 Konstruktdefinitionen

Wie einleitend beschrieben, handelt es sich bei der Lebensqualität um ein breites und facettenreiches Konstrukt, welches nach bestehender Literatur sowohl mit verschiedenen objektiven Kennwerten als auch subjektiven Werteskalen in Zusammenhang gesehen wird. Um dieses komplexe Forschungskonstrukt in seinen Indikatoren möglichst genau zu erfassen, wurden in der hier vorliegenden Studie die Ergebnisse aus verschiedenen Forschungsbereichen kombiniert. Da hierdurch unterschiedliche Auffassungen und Definitionen der Lebensqualität in die Untersuchung eingehen, werden im Folgenden die Konzeptualisierungen der Kernkonstrukte dieser Studie dargestellt und definiert.

Lebensqualität

Die Lebensqualität gilt als vielschichtiges und multidimensionales Konstrukt. In der aktuellen Forschung besteht kein Konsens bezüglich der Definition, Messung und Konzeptualisierung der Lebensqualität (Moons et al., 2005). So wird die Lebensqualität nach der Rahmendefinition von Glatzer (2002) als „mehrdimensionaler Wohlfahrtsbegriff“ beschrieben, welcher sowohl „objektive“ Lebensbedingungen, als auch „subjektive“ Faktoren des Wohlbefindens mit einbezieht. Hierdurch schließt die Lebensqualität Einflussfaktoren aus verschiedenen Lebensbereichen wie die persönliche Gesundheit, die privaten Lebensumstände und -aktivitäten sowie weitere Umweltfaktoren (Flanagan 1978; Kahneman & Krueger, 2006; WHO 1997) ein. Hierzu zählen auch Faktoren der Arbeitssituation (Darçin, 2016).

Die Komplexität des Konstrukts wird in der Definition des Messinstruments der Weltgesundheitsorganisation (WHO) deutlich (WHO, 1997). Diese gliedert die Lebensqualität in die Bereiche physische Gesundheit, psychologische Gesundheit, persönliche Unabhängigkeit, soziale Beziehungen, Umwelt und persönliche Wertvorstellungen sowie religiöse-spirituelle Überzeugungen. Dieser Komplexität geschuldet, umfasst die Skala zur Lebensqualität der WHO 100 Einzelfragen. Neben der Länge des Instruments wird die Nutzbarkeit dieser Skala für unser Untersuchungsvorhaben dadurch eingeschränkt, dass der Fokus auf arbeitsbezogene Faktoren fehlt. Dieselben Einschränkungen treffen auch auf andere, bestehende Messinstrumente wie beispielsweise die „Health and Quality of Life Scale“ (Burckhardt & Anderson, 2003; Burckhardt, Anderson, Archenholtz & Hägg, 2003) zu. Zur Adressierung unserer Untersuchungsfragen sollen aktuelle Studienergebnisse Berücksichtigung finden, welche die Arbeitsbedingungen als einen wichtigen Einflussfaktor für die Wahrnehmung der Qualität des Lebens in einer Gesellschaft identifizieren (Darçin, 2016, Erdogan et al., 2012). Daher erfassen wir die Lebensqualität anhand anerkannter, validierter Konstrukte aus der Psychologie, Soziologie und Medizin. Wir bauen in der Auswahl der Untersuchungskonstrukte zur Erfassung der Lebensqualität

auf bestehenden Skalen auf und erweitern diese um Konstrukte aus dem Lebensbereich Arbeit. So umfasst unsere Konzeption von Lebensqualität private, gesundheitliche und berufliche Einflussfaktoren. Kernkonstrukte unserer Modellkonzeption sind hierbei die Lebenszufriedenheit (Diener, Emmons, Larsen & Griffin, 1985), die emotionale Erschöpfung (Maslach & Jackson, 1984), Krankentage (Bundesamt für Statistik, 2007), das Stressempfinden (Roberti, Herrington & Storch, 2006), Schlafprobleme (Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003; Jenkins, Stanton, Niemczyk & Rose, 1988), die Arbeitszufriedenheit (Judge, Parker, Colbert, Heller & Ilies, 2001), das Arbeitsengagement (Schaufeli & Bakker, 2003), die Kündigungsabsicht (Specter, Dwyer & Jex, 1988), Präsentismus (Brouwer, Koopmanschap & Rutten, 1999; Demerouti, Le Blanc, Bakker, Schaufeli & Hox, 2009) sowie Konflikte zwischen Arbeit und Familie (Netemeyer, Boles & McMurrian, 1996).

Lebenszufriedenheit

Lebenszufriedenheit und Lebensqualität stellen zwei eng miteinander verwobene Konstrukte dar. Die Lebenszufriedenheit ist hierbei enger definiert und wird oft als eine Kategorie des subjektiven Wohlbefindens verwendet (Diener et al., 1985). Ferner wurde die Lebenszufriedenheit in einer konzeptuellen Analyse verschiedener Definitionen der Lebensqualität als treffendste Definition identifiziert (Moons, Budts & De Geest, 2006) und stellt in der Forschung ein populäres Instrument zur Messung der persönlichen Lebensqualität dar (Shin & Johnson, 1978). Gründe hierfür liegen in der Funktion der Lebenszufriedenheit als Gesamtschätzung des Lebens (Moons et al., 2006). Diese subjektive Einschätzung schließt somit die verschiedenen Indikatoren und objektiven Einflussfaktoren wie das Gehalt oder verschiedene situative Faktoren mit ein und berücksichtigt hierbei sogar die individuelle Gewichtung dieser Einflüsse. Weiter besteht eine breite Studienbasis, die die Lebenszufriedenheit mit zahlreichen Einflussfaktoren verschiedener Lebensbereiche in Zusammenhang bringt (vgl. z. B. Strine et al., 2008; Erdogan et al., 2012 sowie Newman, Tay & Diener, 2014).

In unserer Erhebung kombinieren wir die Ergebnisse aus Studien zur Untersuchung verschiedener Indikatoren der Lebensqualität und Lebenszufriedenheit. Hiermit untersuchen wir ein breites Set an objektiven und subjektiven Einflussfaktoren auf verschiedene Indikatoren der Lebensqualität der Studienteilnehmenden. Hierdurch wird es möglich, Einflüsse verschiedener Lebensbereiche auf die Lebensqualität zu berücksichtigen und zu vergleichen. Durch diesen breiten Fokus mindern wir die Gefahr für blinde Flecken in der Untersuchung der Indikatoren der Lebensqualität und gewinnen eine solide Datenbasis zur Beantwortung unserer Forschungsfragen.

2.3 Durchführung der Befragung

Zur Analyse der Lebensqualität der Berufstätigen in Deutschland wurde ein detailliertes Befragungsinstrument entwickelt. Dieses enthält Fragen zur Lebenszufriedenheit sowie verschiedenen weiteren Indikatoren der Lebensqualität, zu verschiedenen Einflussfaktoren sowie zu ergänzenden demografischen Informationen. Die verwendeten Fragen zu den Konstrukten basieren auf validierten und in einschlägigen Fachzeitschriften publizierten Erhebungsinstrumenten, um eine hohe Qualität der Befragung sicherzustellen. Dieser Fragebogen wurde einem Panel der GfK als Onlinefragebogen übermittelt (Bearbeitungszeit von rund 35 Minuten). Diese führte die Befragung vom 07.04.2017 bis zum 24.04.2017 durch.

Die Zielpopulation der Studie ist die Grundgesamtheit der berufstätigen deutschen Bevölkerung. Zur Sicherstellung der Vergleichbarkeit der Teilnehmenden wurden nur zum Zeitpunkt der Erhebung voll- und teilerwerbstätige Personen ab 18 Jahren zur Teilnahme freigeschaltet. Insgesamt entstand so eine Teilnehmerstichprobe von 8004 Berufstätigen.

Nach Abschluss der Erhebung wurden die Daten anhand demografischer Merkmale (Alter, Geschlecht, Bildung, Beruf etc.) durch die GfK gewichtet. Durch diese Gewichtung sind die Ergebnisse der Studie repräsentativ für 33.3 Mio. internetnutzende Berufstätige in Deutschland.

2.4 Beschreibung der Stichprobe

Die der nachfolgenden Studie zugrundeliegende Untersuchungsstichprobe setzt sich aus 8004 volljährigen, berufstätigen Teilnehmenden zusammen. Eine Darstellung der verschiedenen demografischen Merkmale ist *Abbildung 2* zu entnehmen. In der Stichprobe sind Männer mit 4330 Teilnehmern (54.1%) etwas stärker repräsentiert als Frauen mit 3674 (45.9%) Teilnehmerinnen. Das Alter der Teilnehmenden reicht von 18 bis 77 Jahren mit einem Durchschnittsalter von 43.9 Jahren. Die größte Altersgruppe der Studie war die der 40 bis 49-Jährigen mit 2252 Teilnehmenden (28.1%). 2080 (26.0%) der Teilnehmenden waren zwischen 50 und 59 Jahre alt, 1767 (22.1%) zwischen 30 und 39 Jahre alt. Ein Alter zwischen 18 und 29 Jahren gaben 1170 (14.6%) der Teilnehmenden an. Die Gruppe der über 60-Jährigen war mit 735 (9.2%) Teilnehmenden vertreten.

Auf die Frage nach der beruflichen Stellung gaben 3031 (37.9%) der Teilnehmenden an, als qualifizierte Angestellte beschäftigt zu sein. Des Weiteren bestand die Stichprobe aus 592 (7.4%) Selbstständigen, 335 (4.2%) Freiberuflern, 1574 (19.7%) einfachen und mittleren Angestellten, 1072 (13.4%) leitenden Angestellten, 547 (6.8%) Beamten, 473 (5.9%) Arbeitenden und 329 (4.1%) Facharbeitenden. Zum Zeitpunkt der Befragung befanden sich 51 (0.6%) Teilnehmende in einer beruflichen Lehre oder Ausbildung.

In Bezug auf den Migrationshintergrund geben 6969 (88.6%) der Teilnehmenden an keinen Migrationshintergrund zu haben. 479 (6.1%) der Teilnehmenden sind selber nach Deutschland zugezogen (erste Generation) und 417 (5.3%) berichten, dass ihre Eltern zugezogen sind (zweite Generation). 139 (1.7%) Teilnehmende machten dazu keine Angaben. Im Hinblick auf den Bildungsabschluss hatten 3030 (37.9%) der Teilnehmenden die mittlere Reife (Realschulabschluss, Berufsfachschule, Fachschule). 2728 (34.1%) der Teilnehmenden hatten nach ihrer (Fach-)Hochschulreife ein Studium absolviert. 1657 (20.7%) liessen der (Fach-)Hochschulreife kein Studium folgen. Einen Haupt- oder Volksschulabschluss gaben 570 (7.1%) Teilnehmende als höchsten erreichten Bildungsabschluss an. Lediglich 14 Befragte gaben an, keinen Schulabschluss zu besitzen. 5 (0.1%) Teilnehmende befanden sich zum Zeitpunkt der Befragung noch in der schulischen Ausbildung. 5878 (73.4%) der Teilnehmenden gaben weiter an, in einer Partnerschaft oder Ehe zu leben. Bei 2090 (26.1%) der Teilnehmenden war dies nicht der Fall, 36 (0.4%) machten dazu keine Angaben.

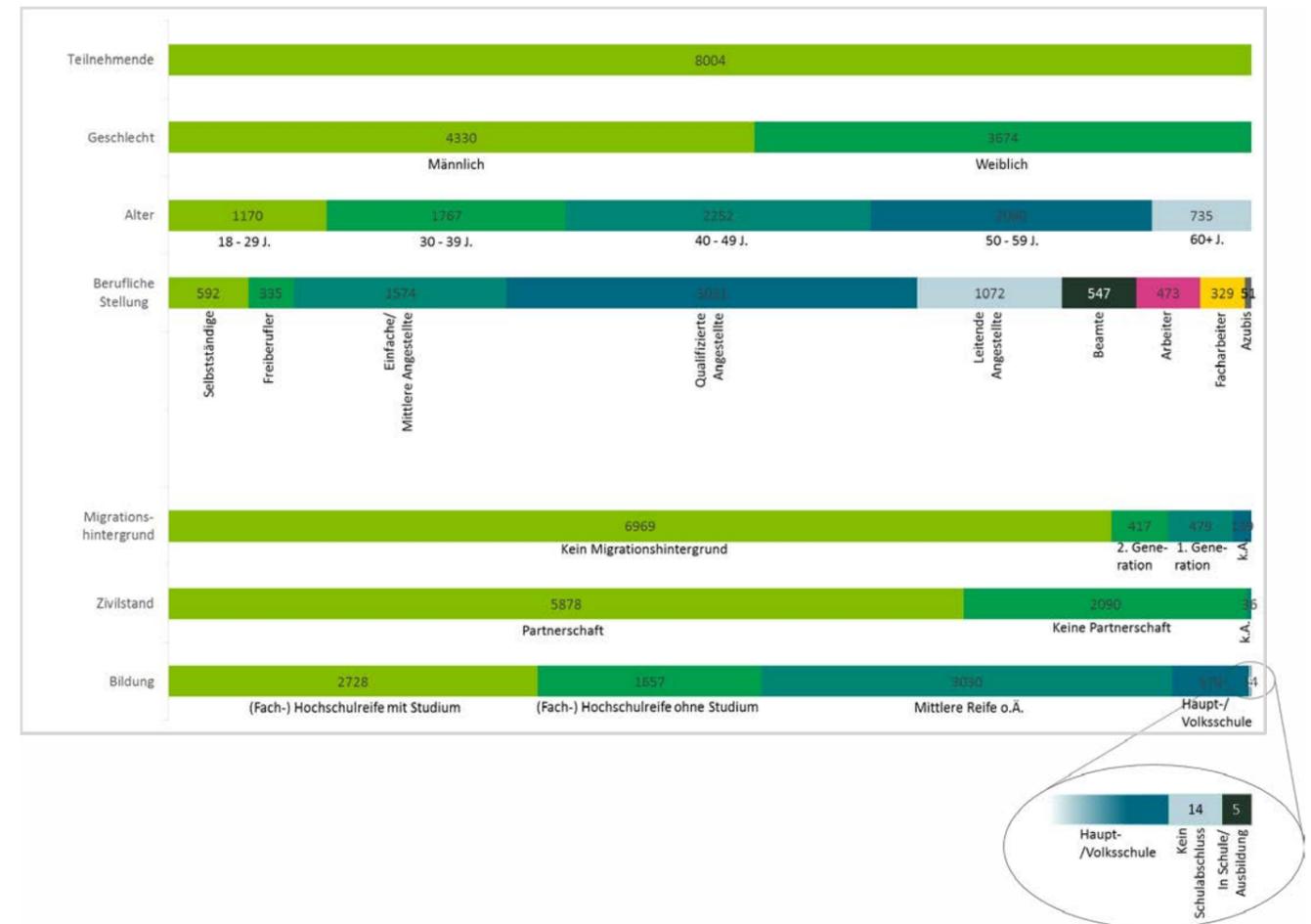


Abbildung 2: Stichprobenbeschreibung

2.5 Beschreibung der Erhebungsinstrumente

Wie zuvor beschrieben, wurden Erhebungsinstrumente verwendet, welche auf wissenschaftlich validierten Skalen aus einschlägigen Fachzeitschriften publizierten Artikeln basieren. Dabei wurde bei der Auswahl der Instrumente auf eine möglichst hohe Aktualität der Veröffentlichung, auf eine möglichst hohe psychometrische Testgüte (Reliabilität, Validität und Objektivität) der verwendeten Instrumente sowie auf deren bestmögliche Passung zur Zielpopulation geachtet. Alle Instrumente wurden zur Durchführung der Befragung in die deutsche Sprache übersetzt, wenn diese nicht bereits in deutscher Sprache vorlagen. Im Folgenden werden die zur Erfassung der Untersuchungskonstrukte genutzten Instrumente dargestellt. Eine detailliertere Auflistung der Skalen mit Beispielitems ist im *Anhang* angefügt.

Berufliche Anforderungen

Zur Untersuchung der Belastungsfaktoren des Arbeitsumfeldes wurden zunächst die individuellen Arbeitsanforderungen erhoben. Dazu wurde die Skala von Van Veldhoven und Meijman (1994) verwendet. Diese trägt dem Zeitdruck bei der Arbeit, der Menge der Arbeitsaufgaben sowie der emotionalen Belastung Rechnung. Des Weiteren wurde die Belastung durch Technologie und Digitalisierung erhoben. Zu diesem Zweck wurde das Kommunikationsrauschen, d. h. die Belastung durch jobbezogene, jedoch nicht aufgabenbezogene Kommunikation sowie die Überlastung durch Informationen mit jeweils einem Item des Instruments von Karr-Wisniewski und Lu (2010) abgefragt. Darüber hinaus wurde der technologische Anpassungsdruck mit zwei Items erfasst (Ragu-Nathan, Tarafdar, Ragu-Nathan & Tu, 2008).

Weitere Quellen für Belastungen im Arbeitskontext stellen Mobbing und Diskriminierung dar. Mobbing wurde mittels drei Items der Skala von Escartin, Monzani, Leong, und Rodríguez-Carballeira (2017) erfragt, während Diskriminierung und die ihr zu Grunde liegende Eigenschaft des Betroffenen durch selbst generierte Items frei nach James, Lovato und Cropanzano (1994) erhoben wurden. Ferner wurde die Länge des Arbeitswegs (mittels der durchschnittlichen Pendelzeit pro Arbeitstag) mittels einer Frage aus dem Mikrozensus Mobilität und Verkehr (Bundesamt für Statistik, 2010) erfragt.

Private Anforderungen

Die erfassten Belastungen aus dem privaten Umfeld beziehen sich sowohl auf gesundheitliche Faktoren wie auch Anforderungen im privaten Kontext. Als gesundheitliche Belastungen wurden das Bestehen chronischer Erkrankungen sowie einer Behinderung erfragt. Weiter gaben Teilnehmende mit einer Behinderung Auskunft über den Grad und die Art ihrer Behinderung (Baumgärtner, Dwertmann, Boehm & Bruch, 2015; Dwertmann & Boehm, 2016). Als Anforderungen im privaten Kontext wurde das Vorhandensein von Kindern oder pflegebedürftigen Erwachsenen im Haushalt, sowie die Anzahl an für Haushaltsarbeiten investierten Stunden aus der Schweizerischen Gesundheitsbefragung (Bundesamt für Statistik, 2007) erfragt.

Neben Belastungsfaktoren wurden die Teilnehmenden auch zu den ihnen zur Verfügung stehenden Ressourcen befragt. Auch hier wurde zwischen Einflüssen aus dem privaten und beruflichen Bereich unterschieden.

Berufliche Ressourcen

Eine zentrale berufliche Ressource war hierbei die Flexibilität der Befragten in Hinblick auf deren Arbeitsort und -zeit. Hierbei wurde zunächst die Möglichkeit, während der normalen Arbeitszeit an einem anderen Ort als dem angestammten Arbeitsplatz zu arbeiten, erfragt (Lapierre & Allen, 2006). Ferner wurde das Arbeitszeitmodell bzw. das Arbeitszeitsystem der aktuellen Stelle mittels eines Items der GfK erfragt. Weiter wurde die Beziehungsqualität zwischen Vorgesetztem und Mitarbeitendem erfasst. Hierzu wurden die Fragen der „Leader-Member-Exchange Scale“ (Scandura und Graen, 1984; Bauer & Green, 1996; Venkataranami, Green & Schleicher, 2010) angewendet. Weiter wurde der Grad an Autonomie, welchen die Befragten bei ihrer Arbeitsstelle erleben, mittels drei Items aus der Skala von Morgeson und Humphrey (2006) erfasst. Das Ausmaß der wahrgenommenen sozialen Unterstützung durch die Arbeitskollegen (Eisenberger, Hutchison & Sowa, 1986), anhand eines Items erfragt, war eine weitere Ressource des Arbeitskontexts.

Private Ressourcen

Im privaten Bereich wurde der Umfang an wahrgenommener sozialer Unterstützung durch die Familie und Freunde anhand drei Items (Zimet, Dahlem, Zimet & Farley, 1988) als Ressource erfasst. Ein weiterer wichtiger Bereich war die Freizeitgestaltung. Hierzu wurden die Teilnehmenden um eine Einschätzung gebeten, wieviel Raum arbeitsbezogene Aktivitäten sowie verschiedene aktive und passive Freizeitaktivitäten in ihrer Freizeit einnehmen (Sonntag, 2001). Weiter wurde die Abgrenzungsfähigkeit der Befragten in der Freizeit von ihrer Arbeit erfasst. Hierbei wurde zum einen die praktische Abgrenzung von Freizeit und Arbeit durch die Fähigkeit, die Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologie zu Arbeitszwecken in der Freizeit zu beschränken, erfasst. Hierzu wurden drei Items der Skala von Barber und Jenkins (2014) verwendet. Zum anderen wurde die Fähigkeit gemessen, sich in der Freizeit gedanklich von der Arbeit zu distanzieren. Hierzu wurden drei Items der Skala nach

Sonntag und Fritz (2007) verwendet. Um den Gesundheitsaspekt der Freizeitnutzung zu berücksichtigen, wurde zudem mittels eines selbst generierten Items erfragt, wie lange die Befragten pro Woche durchschnittlich sportlichen Aktivitäten nachgehen.

Indikatoren der Lebensqualität

Neben den Anforderungen und Ressourcen aus dem beruflichen und privaten Umfeld der Befragten wurden verschiedene Indikatoren der Lebensqualität erfasst.

Als zentrales Konstrukt wurde hierbei die Lebenszufriedenheit der befragten Personen erhoben. Erfragt wurde, inwieweit das Leben der Probanden deren Vorstellungen und Wünschen entspricht. Verwendet wurden dazu drei Items der „Satisfaction with Life Scale“ (Diener et al., 1985).

Weiter wurden verschiedene gesundheitsbezogene Konstrukte erfasst. Bezüglich der psychischen Gesundheit wurde hierbei der Grad der emotionalen Erschöpfung erfragt. Dazu wurde die entsprechende Unterskala des „Maslach Burnout Inventory“ (Maslach & Jackson, 1984) angewendet. Darüber hinaus wurden die Schlafqualität mittels der Skala nach Jenkins, Stanton, Niemcryk und Rose (1988) und das Ausmaß an wahrgenommenem Stress mit drei Items (Roberti, Harrington und Storch, 2006) erhoben. Weiter wurde die Anzahl an Krankentagen erhoben. Hierzu gaben die Teilnehmenden an, an wie vielen ganzen Tagen sie auf Grund eines gesundheitlichen Problems in den letzten 3 Monaten der Arbeit ferngeblieben sind (Bundesamt für Statistik, 2007).

Ein weiterer Schwerpunktbereich waren arbeitsbezogene Indikatoren der Lebensqualität. Hierzu wurde die Arbeitszufriedenheit mittels dem Item nach Scarpelo und Campbell (1983) erfragt. Als weiterer Indikator der Zufriedenheit mit der Arbeitsstelle wurde die Stärke der Kündigungsabsicht (Spector, Dwyer und Jex, 1988) erfasst. Als letztes arbeitsbezogenes Konstrukt wurde das Arbeitsengagement mittels drei Fragen aus der Kurzversion der „Utrecht Work Engagement Scale 9“ (Schaufeli & Bakker, 2003) erhoben.

Weiter wurden mit dem Präsentismus und den Auswirkungen der Arbeit auf das Familienleben zwei weitere Konstrukte erfasst, welche an der Schnittstelle zwischen Arbeit und Gesundheit bzw. Arbeit und dem Familienleben zu sehen sind. Der Begriff Präsentismus beschreibt hierbei das Erscheinen zur Arbeit trotz gesundheitlicher Probleme. Dabei wurde nicht nur erhoben, ob die befragte Person in den letzten 12 Monaten trotz gesundheitlicher Probleme zur Arbeit erschienen war (Demerouti, Le Blanc, Bakker, Schaufeli & Hox, 2009), sondern auch an wie vielen Tagen (Brouwer et al., 1999) und aus welchen Gründen dies der Fall war (selbst generiertes Item). Die Auswirkung der Arbeit auf das Familienleben wurde mittels drei Items aus der Skala von Netemeyer, Boles und McMurrian (1996) erhoben.

2.6 Hinweise zur Interpretation der Datenanalyse

Die in den folgenden Kapiteln berichteten Zusammenhänge basieren alle auf den Ergebnissen durchgeführter statistischer Analysen mit der Statistik-Software Stata™ in der Version 12.3. In diesem Kapitel werden die durchgeführten Analyseverfahren skizziert und Hinweise zu deren Interpretation gegeben. Hierbei werden die wesentlichen Kennwerte zur Interpretation der Ergebnisse beschrieben. Hierdurch wollen wir eine gemeinsame Verständnisgrundlage erzeugen, um die Interpretation der Ergebnisse allen interessierten Leser/Innen zugänglich zu machen.

Was bedeutet ein statistisch signifikantes Ergebnis und welche Kennwerte werden berichtet?

b: Regressionskoeffizient: Gibt die Steigung der Regressionsgeraden an, d. h. die Veränderung der abhängigen Variable, wenn die unabhängige Variable um eine Einheit ansteigt. Das Vorzeichen gibt an, ob diese Veränderung eine Zu- oder Abnahme ist.

M: Mittelwert: Gibt den Durchschnittswert einer Variablen oder Skala an und ist ein Kennwert für die zentrale Tendenz einer Verteilung.

N: Größe der Stichprobe: Dieser Wert gibt an, wie viele Personen eine Frage beantwortet haben oder wie viele Nennungen es bei den einzelnen Antwortmöglichkeiten gab.

p: Signifikanzwert: Bei der Analyse statistischer Daten bewegen wir uns im Feld der Testtheorie, einem Teilgebiet der mathematischen Statistik. Wir versuchen anhand eines Sets an vorliegenden Beobachtungen (statistischen Daten), die Gültigkeit oder Ungültigkeit von Aussagen über Zusammenhänge oder Abhängigkeiten zu testen. Der p-Wert ist hierbei eine Wahrscheinlichkeit und nimmt Werte zwischen Null und Eins an. Er deutet an, wie wahrscheinlich es ist, ein solches Stichprobenergebnis oder ein extremeres zu erhalten, obgleich die Nullhypothese wahr ist („Die festgestellten Unterschiede sind bloss zufällig zustande gekommen“). Ist die Irrtumswahrscheinlichkeit kleiner als 10% ($p < .10$), so spricht man oft von einem marginal signifikanten Effekt. Ist die Irrtumswahrscheinlichkeit kleiner als 5% ($p < .05$), so spricht man von einem signifikanten (bzw. „überzufälligen“) Ergebnis.

R²: Bestimmtheitsmass: Das R-Quadrat beschreibt, welcher Anteil der Gesamtstreuung in der abhängigen Variable durch die unabhängige Variable erklärt werden kann. Das R-Quadrat nimmt Werte zwischen 0 und 1 an und wird meistens in Prozentzahlen berichtet.

SD: Standardabweichung: Die Standardabweichung, auch Streuung genannt, beschreibt die Verteilung einer Zufallsvariable. Besitzt eine Zufallsvariable eine große Standardabweichung, so bedeutet dies, dass sie weit um den Erwartungswert streut. Bei einer normalverteilten Zufallsvariable befinden sich immer ca. 68 % der Wahrscheinlichkeit im Intervall von der Breite von zwei Standardabweichungen um den Erwartungswert.

Welche Verfahren wurden bei der Datenanalyse eingesetzt?

Die **Regressionsanalyse** ist ein statistisches Verfahren zur Schätzung des Zusammenhangs zweier Variablen. Hierbei wird die Stärke und Richtung dieses Zusammenhangs getestet. Ein positiver Zusammenhang beschreibt einen förderlichen Zusammenhang der Variablen untereinander und ein negativer einen mindernden.

Bei einer **Moderationsanalyse** werden die Zusammenhänge zwischen drei Variablen untersucht. So wird überprüft, ob eine dritte Variable (der sogenannte Moderator) sich auf die Beziehung zwischen zwei anderen Variablen auswirkt. Hierbei kann der Moderator den Zusammenhang der beiden Variablen verstärken oder abschwächen.

Hierarchische Regressionsanalyse: Diese stellt eine Sonderform der Regressionsanalyse dar. Anders als bei der (einfachen) Regression wird hierbei nicht nur der Zusammenhang einer Variablen mit einer anderen geprüft. Vielmehr wird der Zusammenhang mehrerer Variablen (eines Modells aus Variablen) mit einer Zielvariablen ermittelt. Hierdurch kann zum einen der gemeinsame Effekt dieser Variablen (Prädiktoren) auf die Zielvariable geprüft werden. Zum anderen können die jeweiligen Erklärungsanteile der einzelnen Prädiktoren des Modells untersucht und miteinander verglichen werden. Hierbei werden diese in mehreren Schritten nacheinander in das Modell eingefügt. So kann der jeweilige Anteil der Varianzaufklärung (R²) jedes Prädiktors unter Berücksichtigung des Effekts der zuvor eingeführten Prädiktoren untersucht werden. Hierdurch ist ermittelbar, wieviel ein einzelner Prädiktor über den Effekt anderer Prädiktoren zur Erklärung der Schwankung der Zielvariablen beiträgt (zusätzlicher Varianzanteil) und ob dieser Beitrag statistisch bedeutsam ist.

3 Lebensqualität in Deutschland

In den folgenden Unterkapiteln werden anhand deskriptiver Datenanalysen einzelne Facetten der Lebensqualität diskutiert. Hierbei soll der Frage nach dem Ist-Zustand der Lebensqualität in Deutschland nachgegangen werden. Die ausgewählten Indikatoren werden bezüglich Bundesländern sowie arbeitsbezogener Merkmale, wie den Berufsgruppen, der beruflichen Stellung und dem Anstellungsverhältnis analysiert. Ferner findet eine Analyse nach demografischen Merkmalen, wie dem Geschlecht, dem Alter, dem Migrationshintergrund und dem Bildungsniveau statt.

Dazu werden Beispieltitems verwendet und die Zustimmung der Befragten zu diesen Aussagen analysiert. Zudem wird der Mittelwert der Gesamtskala berichtet.

3.1 Lebenszufriedenheit

Deutschlandweit haben die Beschäftigten eine eher hohe Lebenszufriedenheit. Die Gesamtskala liegt hierbei über dem neutralen Wert von 3.0 (M = 3.34). Eine von drei Aussagen der Gesamtskala lautet: „In den meisten Bereichen entspricht mein Leben meinen Idealvorstellungen“. 49.4 % der Befragten stimmen dieser Aussage zu. Weitere 33.9 % zumindest teilweise. Lediglich 16.7 % der Befragten geben an, gar nicht mit ihrem Leben zufrieden zu sein.

In Bezug auf das **Bundesland** (siehe *Abbildung 3*), wohnen die meisten zufriedenen Befragten in Niedersachsen (54.1 %), Hessen (52.7 %) und Rheinland-Pfalz (52.5 %), die am wenigsten zufriedenen in Bremen (30.1 %), im Saarland (42.2 %) und in Sachsen (44.4 %). In Bremen stellen die unzufriedenen mit 36.0 % sogar die größte Gruppe unter den Befragten – gefolgt von den teilweise zufriedenen mit 33.9 % – dar. In allen anderen Ländern bilden die zufriedenen Befragten die größte Gruppe.

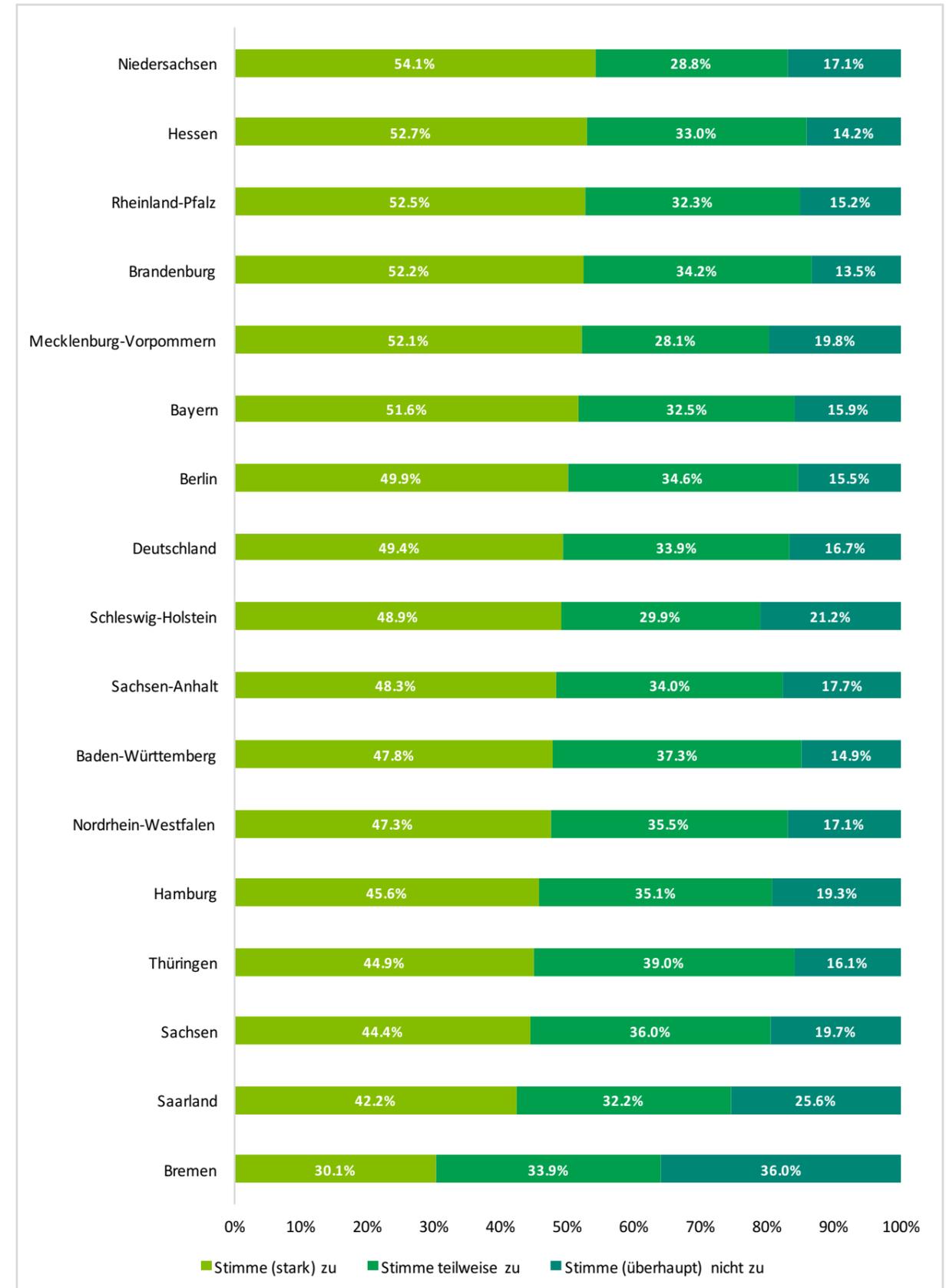


Abbildung 3: Zustimmung nach Bundesländern zur Aussage: „In den meisten Bereichen entspricht mein Leben meinen Idealvorstellungen“.

Am zufriedensten sind Beschäftigte in den **Berufen** (siehe *Abbildung 4*) der Unternehmensführung und -organisation (57.8%), den IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen (54.8%) sowie den Bau- und Ausbauberufen (53.4%). In den Reinigungsberufen (40.6%), den Fertigungsberufen (44.9%) sowie den Berufen des Lebensmittel- und Gaststättengewerbes (45.8%) arbeiten diejenigen Beschäftigten, welche der Beispiel-Aussage am wenigsten zustimmen.

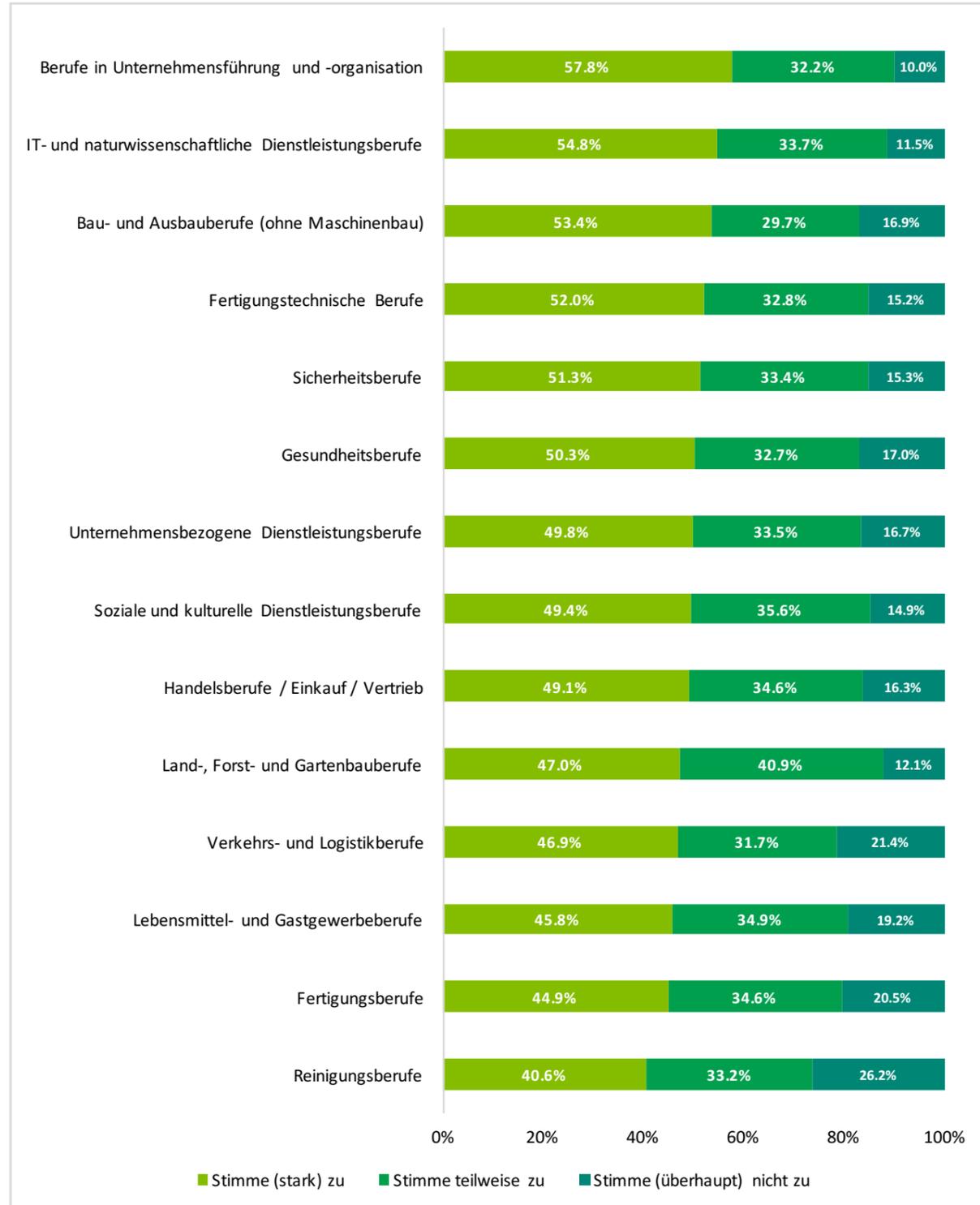


Abbildung 4: Zustimmung nach Berufsgruppen zur Aussage: „In den meisten Bereichen entspricht mein Leben meinen Idealvorstellungen“.

Bezüglich der **beruflichen Stellung** (siehe *Abbildung 5*) findet sich unter den leitenden Angestellten die stärkste Zustimmung (59.8%) – unter den Arbeitern und Angestellten die geringste Zustimmung (41.0% und 49.4%).

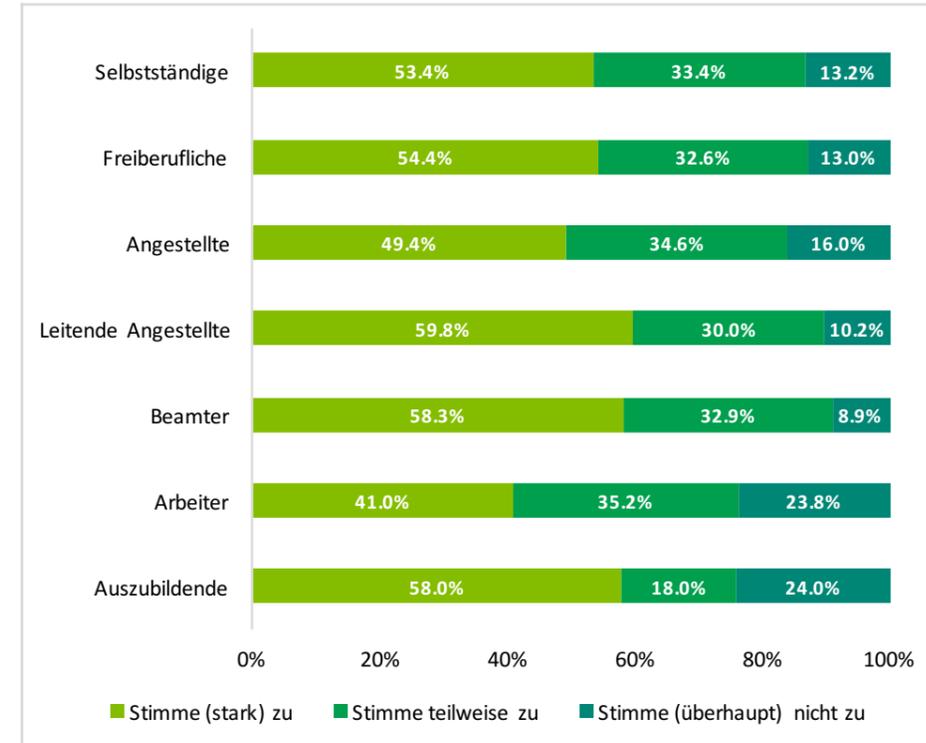


Abbildung 5: Zustimmung nach beruflicher Stellung zur Aussage: „In den meisten Bereichen entspricht mein Leben meinen Idealvorstellungen“.

Befragte mit unbefristetem **Anstellungsverhältnis** (siehe *Abbildung 6*) weisen die höchste Zustimmung auf (50.9%). Die geringste Zustimmung zeigt sich bei solchen mit befristetem Anstellungsvertrag (37.5%) und solchen, die über eine Zeitaragentur angestellt sind (38.1%). Bei Letzteren bilden die unzufriedenen mit 40.3% die größte Gruppe.

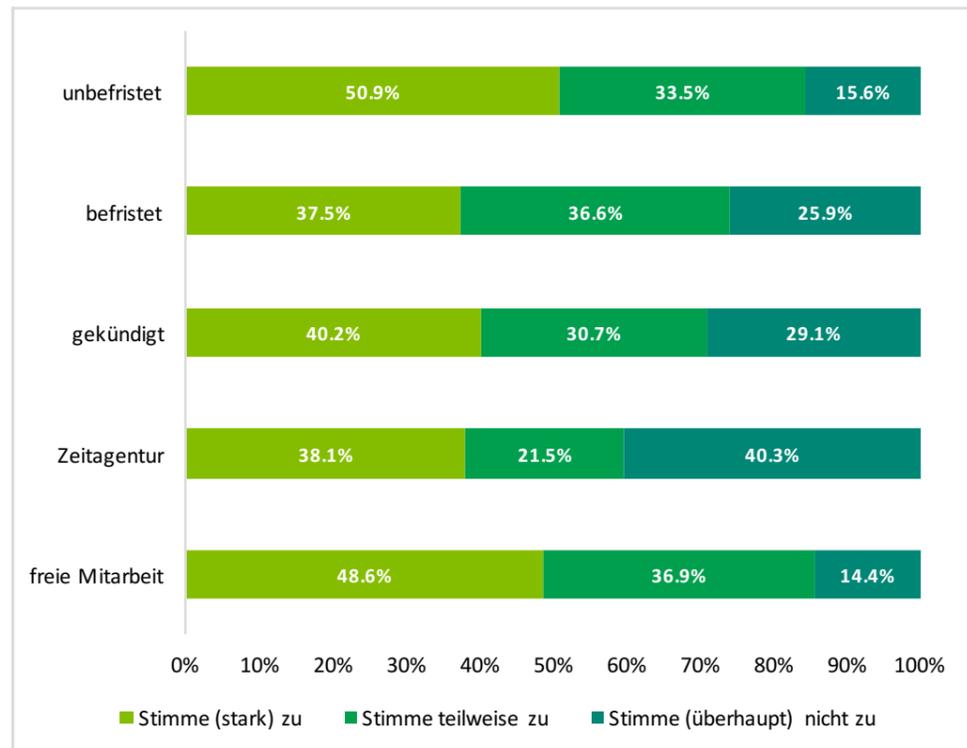


Abbildung 6: Zustimmung nach Anstellungsverhältnis zur Aussage: „In den meisten Bereichen entspricht mein Leben meinen Idealvorstellungen“.

In *Abbildung 7* sind die Zustimmungswerte nach Geschlecht, Altersgruppen und Migrationshintergrund aufgeführt. Bezüglich dem **Geschlecht** gibt gut die Hälfte der Männer (50.4%) und etwas weniger als die Hälfte der Frauen (48.1%) an, mit ihrem Leben (sehr) zufrieden zu sein. Unzufrieden sind 15.8% der Männer und 17.8% der Frauen. Die Lebenszufriedenheit schwankt zwischen den **Altersgruppen**. Die zufriedenen sind diejenigen mit 60 oder mehr Lebensjahren (54.6%) – die am wenigsten zufriedenen die 18-29-Jährigen sowie die 40-49-Jährigen (je 47.4%). Bei den jüngsten gibt ein Fünftel der Befragten an, unzufrieden zu sein – bei den ältesten nur etwa ein Zehntel. **Migranten** der 1. Generation bilden die Gruppe mit den meisten zufriedenen Befragten (50.6%) – jedoch ist hier auch fast ein Fünftel der Befragten unzufrieden. Auch bei der 2. Generation ist ca. ein Fünftel unzufrieden und nur 45.5% sind zufrieden.

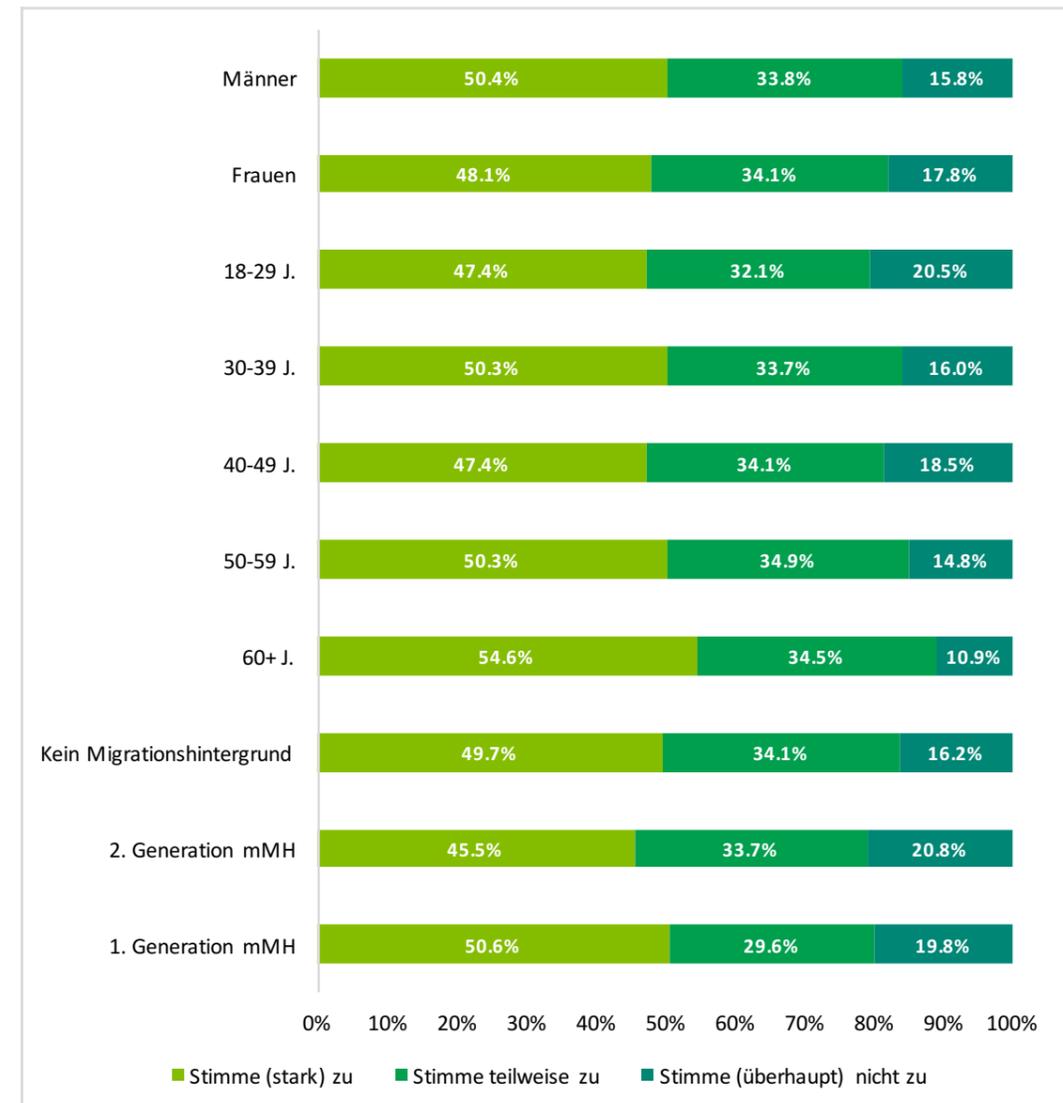


Abbildung 7: Zustimmung nach demografischen Merkmalen zur Aussage: „In den meisten Bereichen entspricht mein Leben meinen Idealvorstellungen“.

Bezogen auf den **Bildungsstand** (siehe *Abbildung 8*) zeigen sich steigende Zufriedenheitswerte je höher der formale Bildungsabschluss ist. Befragte, die ein Abitur mit Studium als höchsten Bildungsabschluss angeben, zeigen sowohl die höchste Zustimmung (53.5%) als auch die geringste Ablehnung (12.7%) zur Beispiel-Aussage.

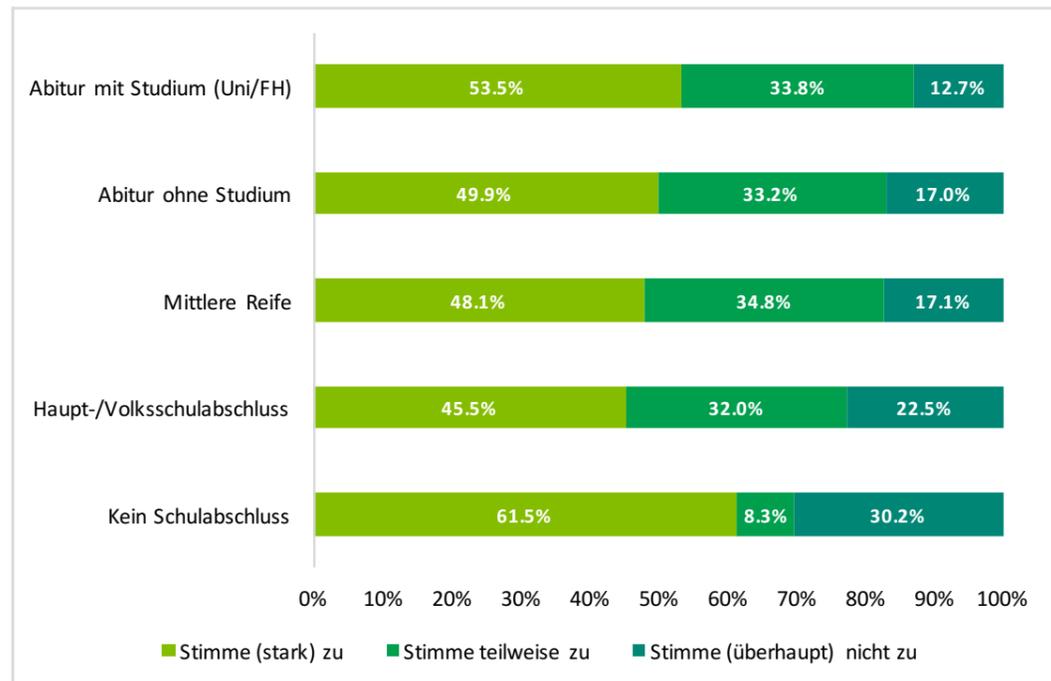


Abbildung 8: Zustimmung nach Bildungsstand zur Aussage: „In den meisten Bereichen entspricht mein Leben meinen Idealvorstellungen“.

Aufgrund der hohen Bedeutung des Konstrukts der Lebenszufriedenheit für diese Studie, werden im Folgenden auch die **Mittelwerte** der Gesamtskala berichtet.

Die drei **Bundesländer** (siehe Abbildung 9) mit der höchsten allgemeinen Lebenszufriedenheit sind Hessen (M = 3.43), Niedersachsen (M = 3.42) sowie Brandenburg (M = 3.40). Die niedrigste Lebenszufriedenheit berichten die Befragten in Bremen (M = 2.86), dem Saarland (M = 3.12) sowie in Hamburg (M = 3.21).

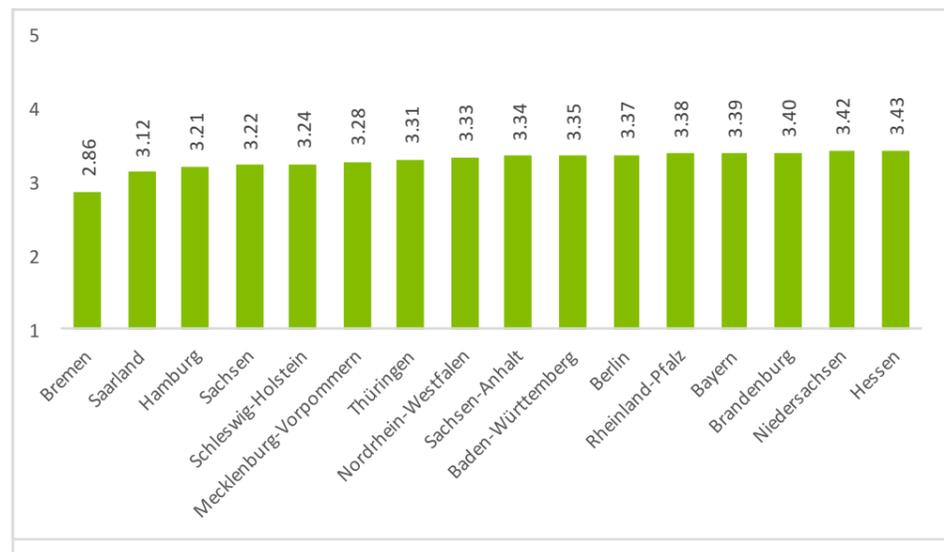


Abbildung 9: Lebenszufriedenheit nach Bundesländern

Bei den **Berufen** (siehe Abbildung 10) zeigt sich erneut, dass Unterschiede zwischen den Berufsgruppen in der allgemeinen Lebenszufriedenheit bestehen. Berufe mit der höchsten allgemeinen Lebenszufriedenheit in Deutschland sind Berufe in Unternehmensführung und -organisation (M = 3.64), IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe (M = 3.50) sowie Bau- und Ausbauberufe (M = 3.46). Berufe mit der geringsten Lebenszufriedenheit sind Reinigungsberufe (M = 3.03), Fertigungsberufe (M = 3.23) sowie Verkehrs- und Logistikberufe (M = 3.23).

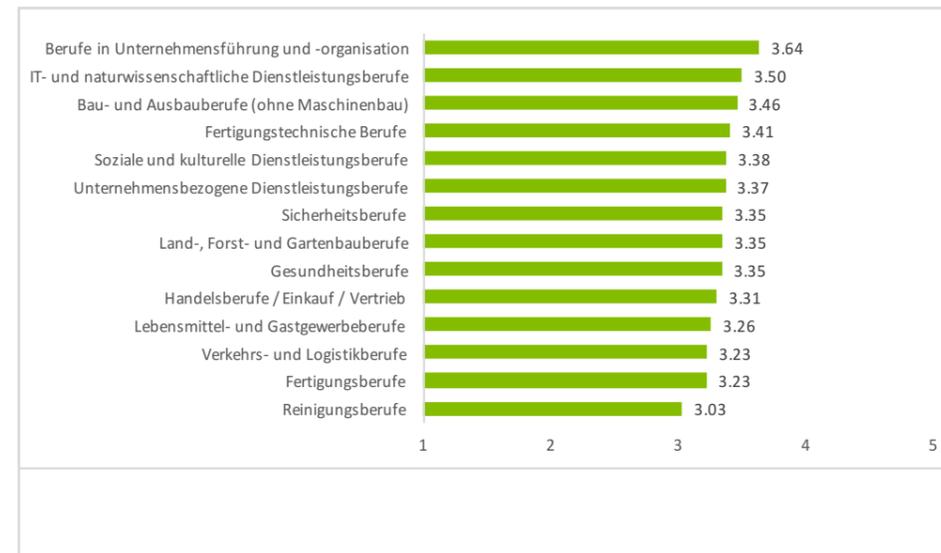


Abbildung 10: Lebenszufriedenheit nach Berufsgruppen

Bei der **beruflichen Stellung** (siehe Abbildung 11) geben die leitenden Angestellten (M = 3.67) und die Beamten (M = 3.64) die höchste Lebenszufriedenheit an. Die Arbeiter (M = 3.13) und die Auszubildenden (M = 3.28) haben die geringste Lebenszufriedenheit.

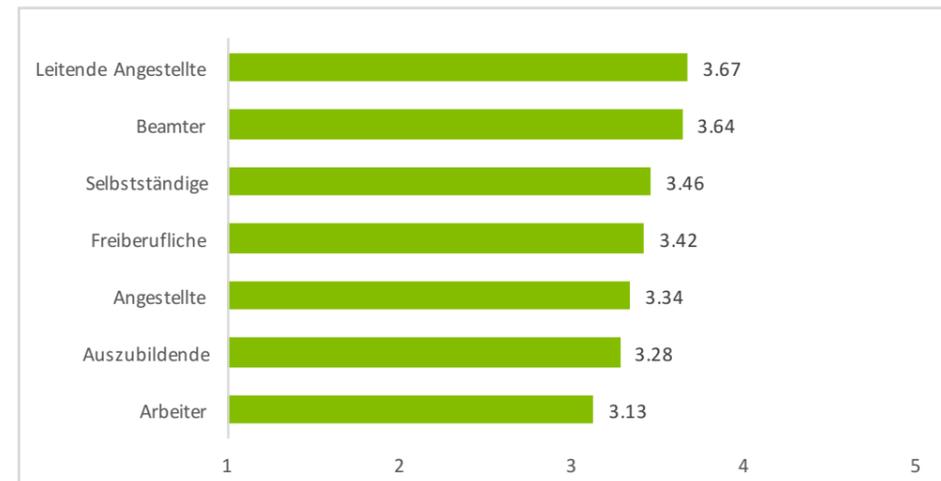


Abbildung 11: Lebenszufriedenheit nach beruflicher Stellung

In Bezug auf das **Anstellungsverhältnis** (siehe Abbildung 12) zeigt sich, dass Befragte mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag (M = 3.38) und Befragte, die als freie Mitarbeitende tätig sind (M = 3.35), die höchste Lebenszufriedenheitswerte aufweisen. Im Vergleich dazu berichten Befragte, die über eine Zeitarbeitsagentur beschäftigt sind (M = 2.89) sowie Befragte mit einem befristeten Arbeitsvertrag, die geringste Lebenszufriedenheit (M = 3.04).

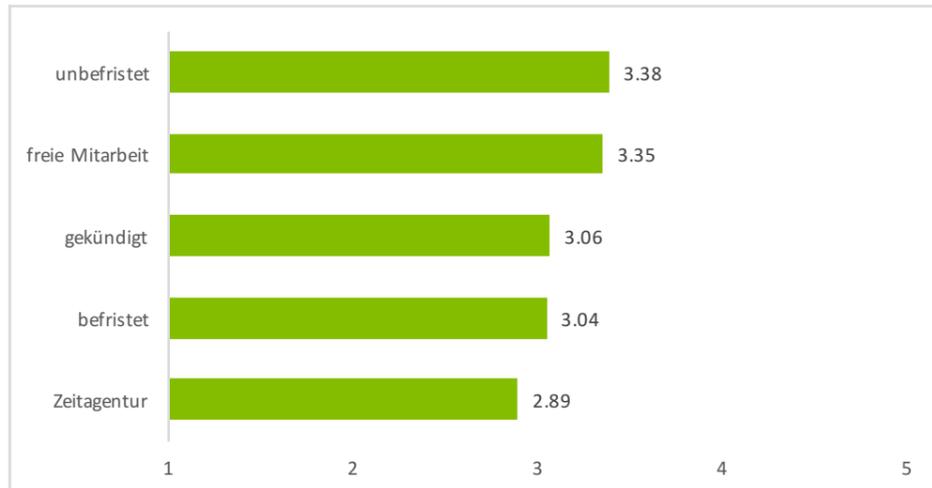


Abbildung 12: Lebenszufriedenheit nach Anstellungsverhältnis

In *Abbildung 13* ist die Lebenszufriedenheit nach Geschlecht, Altersgruppen, Migrationshintergrund und Bildungsstand dargestellt. Bezüglich dem **Geschlecht** weisen Männer eine etwas höhere Lebenszufriedenheit auf als Frauen (M = 3.37 vs. 3.32). Bezogen auf die **Altersgruppen** berichten die über 60-Jährigen die höchste Lebenszufriedenheit auf (M = 3.5), während die 40 bis 49 Jährigen die geringste aufweisen (M = 3.28). Der **Migrationshintergrund** scheint keinen großen Unterschied hinsichtlich der Lebenszufriedenheit zu machen. Die größte Differenz zeigt sich zwischen Migranten der 1. Generation (M=3.39) und denen der 2. Generation (M = 3.26), welche eine geringere Lebenszufriedenheit angeben. Befragte ohne Migrationshintergrund berichten im Mittelwert eine Zufriedenheit von 3.35. Bei der **Bildung** zeigt sich die Tendenz, dass je höher das Bildungsniveau ist, desto zufriedener sind die Befragten mit ihrem Leben. Während Studienabsolventen die höchste Lebenszufriedenheit aufweisen (3.49), sind solche mit einem Hauptschulabschluss weniger zufrieden (M = 3.21). Befragte ohne Schulabschluss weisen ebenfalls einen relativ tiefen Wert auf (M = 3.27).

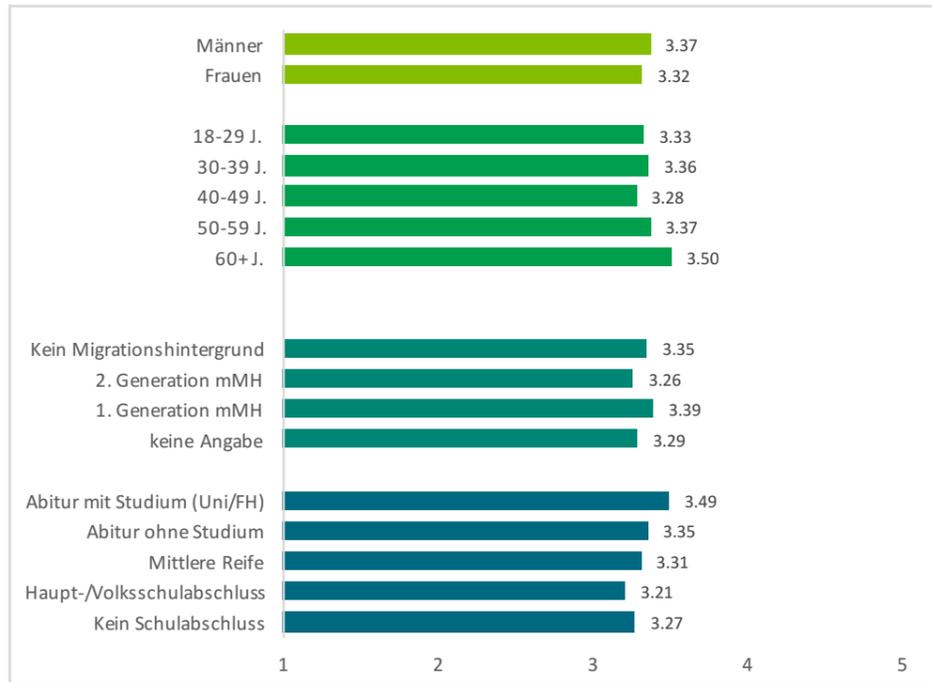


Abbildung 13: Lebenszufriedenheit nach Geschlecht, Alter, Migrationshintergrund und Bildungsstand

3.2 Emotionale Erschöpfung

Auf der Gesamtskala liegt die emotionale Erschöpfung deutschlandweit leicht über dem neutralen Wert von 3.0 (M = 3.06). Eine der drei Aussagen auf der von uns verwendeten Messskala lautet: „Ich fühle mich durch meine Arbeit emotional erschöpft“. Dieser Aussage stimmen 27.7% der Befragten (stark) zu.

In Bezug auf die **Bundesländer** liegt die Zustimmung in Sachsen, Hessen und Schleswig-Holstein bei unter 24%, während sie in Hamburg, Saarland, Berlin und Brandenburg bei über 30% liegt.

Betrachtet man die **Berufsgruppen**, so stimmen Beschäftigte in Bau- und Ausbauberufen am seltensten zu (20.5%), diejenigen in den Gesundheitsberufen am häufigsten (34.0%). Bei der **beruflichen Stellung** befinden sich Freiberufler sowie Selbstständige am unteren Ende der Zustimmungsskala (<20%) und leitende Angestellte sowie Arbeiter am oberen Ende (>30%). Bezogen auf das **Anstellungsverhältnis** weisen freie Mitarbeitende die geringste Zustimmung auf (13.8%), während Gekündigte und Zeitarbeitende am oberen Ende der Skala anzusiedeln sind (44.4% bzw. 37.2%).

Frauen stimmen häufiger zu als Männer (30.3% und 25.5%). Weiterhin scheint sich die wahrgenommene Erschöpfung mit dem **Alter** zu reduzieren – die Zustimmung fällt von 34.9% (18-29-Jährige) kontinuierlich auf 15% (60+-Jährige). Während Menschen ohne **Migrationshintergrund** nur zu 26.2% zustimmen, sind es in der ersten Generation der Menschen mit Migrationshintergrund 40.8% sowie 32.1% in der zweiten Generation. Beim **Bildungsstand** lässt sich feststellen, dass ein höherer Bildungsabschluss tendenziell mit geringerer emotionaler Erschöpfung bei der Arbeit einhergeht. Jedoch sind die Unterschiede sehr gering (30.5% höchster Wert; 26.6% niedrigster Wert). Eine Ausnahme bilden Befragte ohne Schulabschluss, die den geringsten Wert an emotionaler Erschöpfung aufweisen (19.4%).

3.3 Krankentage

In den letzten drei Monaten vor der Befragung waren die Befragten etwa 3.49 Tage krank. Bezüglich der **Bundesländer** waren es in Mecklenburg-Vorpommern nur 2.84 Tage, in Sachsen 2.62 Tage und in Baden-Württemberg 2.55 Tage. Die meisten Krankheitstage wurden im Saarland (5.74 Tage), in Thüringen (5.71 Tage) und in Rheinland-Pfalz (4.49 Tage) berichtet.

Bei den **Berufsgruppen** stehen Verkehrs- und Logistikberufe (5.13 Tage), Fertigungsberufe (4.63 Tage) und Sicherheitsberufe (4.62 Tage) an der Spitze. Die wenigsten Krankheitstage finden sich bei der Unternehmensführung und -organisation (1.53 Tage), Berufen des Lebensmittel- und Gaststättengewerbes (1.92 Tage) sowie den Handels-, Einkaufs- und Vertriebsberufen (2.45 Tage). In Bezug auf die **berufliche Stellung** scheinen Arbeiter und Beamte am häufigsten krank (3.95 Tage und 5.30 Tage) – Selbstständige und Freiberufler am seltensten (1.47 Tage und 1.75 Tage). Während Arbeitnehmende in einem unbefristeten **Anstellungsverhältnis** am häufigsten krank sind (3.67 Tage während den letzten drei Monaten), waren es bei den Zeitarbeitern nur 2.73 Tage und bei freien Mitarbeitenden nur 1.27 Tage.

Frauen und Männer sind ähnlich häufig krank (3.63 Tage und 3.38 Tage). Bei den **Altersgruppen** lässt sich kein eindeutiger Trend erkennen. Am häufigsten sind die 50-59-Jährigen krank (4.26 Tage) und am wenigsten die 30-39-Jährigen (2.85 Tage). Während Menschen ohne **Migrationshintergrund** und die Migranten der ersten Generation ähnlich häufig krank sind (3.51 Tage und 3.41 Tage), berichten diejenigen der zweiten Generation, an nur etwa 2.98 Tage in den letzten drei Monaten krank gewesen zu sein. Bezüglich dem **Bildungsstand** berichten Befragte mit einem abgeschlossenen Studium die geringste Anzahl an Krankheitstagen (2.37 Tage), während Teilnehmende mit einem Haupt- oder Volksschulabschluss angeben, an durchschnittlich 4.37 Tagen in den letzten 3 Monaten krank gewesen zu sein.

3.4 Stress

Größtenteils fühlen sich die Beschäftigten in Deutschland nicht stark gestresst (M = 2.63). Ein Beispiel für die Stressskala ist die Aussage „Denken Sie an die letzten vier Wochen. Wie häufig haben Sie sich nervös oder gestresst gefühlt?“. 26.5% der Befragten geben an, in den letzten vier Wochen häufig oder sehr häufig gestresst gewesen zu sein.

Analysiert nach **Bundesländern** ist die Häufigkeit von Stress im Saarland am größten (33.8%) und in Thüringen am geringsten (22.4%).

Eine Betrachtung der **Berufsgruppen** zeigt, dass bei den Bau und Ausbauberufen 20.6% und bei den Gesundheitsberufen 33.0% der Befragten angeben, häufig oder sehr häufig gestresst zu sein. Auch die **berufliche Stellung** spielt eine bedeutsame Rolle für das Stressempfinden. Während 35.3% der Auszubildenden angeben, sich in den letzten vier Wochen häufig oder sehr häufig nervös oder gestresst gefühlt zu haben, weisen Freiberufler diesbezüglich eine geringe Zustimmung auf (20.4%). Befragte denen gekündigt wurde, geben eine bedeutend größere Häufigkeit an (52.7%) als solche mit unbefristetem **Anstellungsverhältnis** (25.7%) und den freien Mitarbeitenden (20.4%).

Frauen fühlen sich bedeutend häufiger gestresst als Männer (32.4% vs. 21.5%). Differenziert nach **Altersgruppen** lässt sich feststellen, dass die Zustimmung zu dieser Aussage mit steigendem Alter abnimmt. Während 18-29-jährige Befragte zu 36.3% angeben, sich in den letzten vier Wochen häufig gestresst gefühlt zu haben, sind es bei den über 60-Jährigen lediglich 13.6%. Menschen mit **Migrationshintergrund** der 1. und 2. Generation wiesen etwas höhere Zustimmungswerte auf (29.8% und 30.5%) als Befragte ohne Migrationshintergrund (25.8%).

Beim **Bildungsstand** zeigen sich keine deutlichen Unterschiede hinsichtlich dieser Frage (zwischen 25% und 30% Zustimmung). Lediglich Befragte ohne Schulabschluss weisen eine bedeutend geringere Häufigkeit von Nervosität und Stress auf (12.7%). Im Folgenden werden auch die **Mittelwerte der Gesamtskala** zum Thema Stress in Bezug auf die Berufsgruppen analysiert. Am meisten allgemeinen Stress (siehe *Abbildung 14*) berichten Befragte in den Gesundheitsberufen (M = 2.78), den Reinigungsberufen (M = 2.76) sowie den sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen (M = 2.73). Am wenigsten Stress erleben Befragte in Berufen der Unternehmensführung und -organisation (M = 2.47), in fertigungstechnischen Berufen (M = 2.47) sowie Verkehrs- und Logistikberufen (M = 2.49).



Abbildung 14: Wahrnehmener Stress nach Berufsgruppen

In der folgenden *Abbildung 15* werden **Gründe für beruflichen und privaten Stress**, ihrer Häufigkeit nach geordnet, aufgezeigt. Die häufigsten beruflichen Stressgründe sind die „hohe Arbeitsbelastung“ (40.2%), der „berufliche Zeitdruck“ (30%) sowie ein „negatives Betriebsklima“ (21.6%). Im privaten Kontext bilden „Zeitdruck“ (33.0%), „gesundheitliche Probleme“ (29.9%) sowie „finanzielle Probleme“ (25.8%) die häufigsten Ursachen für Stress.

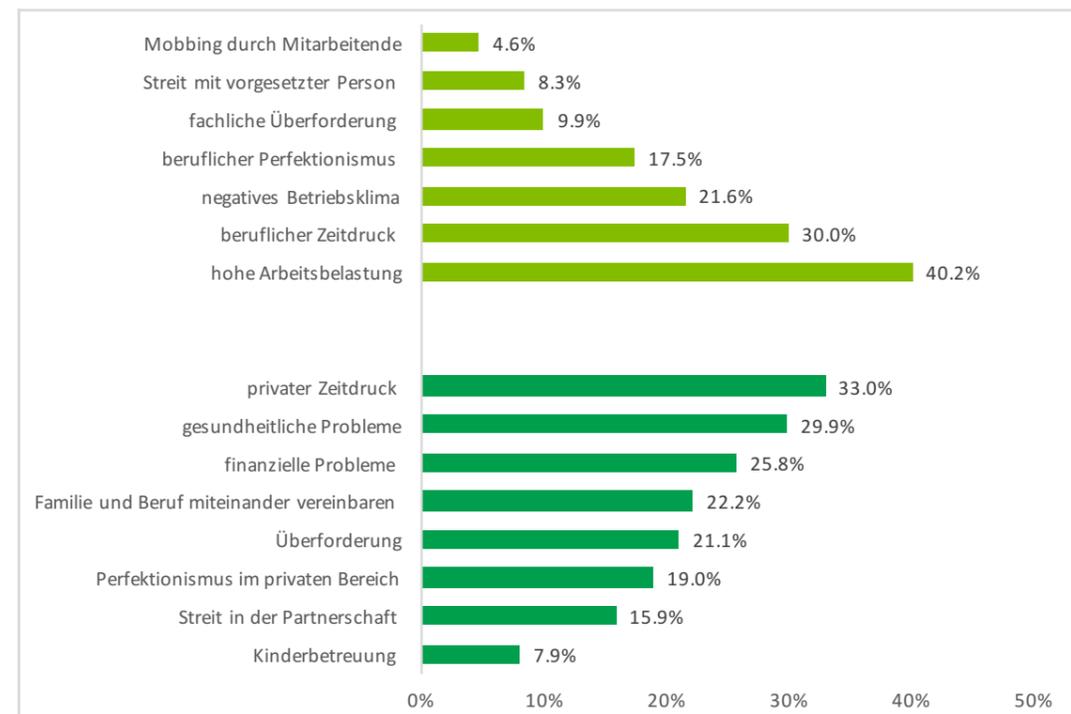


Abbildung 15: Gründe für Stress (oben berufliche, unten private Stressgründe)

Betrachtet man einzelne **Berufsgruppen**, so lassen sich bei den jeweils häufigsten beruflichen Stressgründen Unterschiede feststellen. Beispielsweise geben 46.9% im Lebensmittel- und Gastgewerbe eine „hohe Arbeitsbelastung“ als wichtigsten beruflichen Stressgrund an, während es bei den Reinigungsberufen lediglich 21.4% sind. „Perfektionismus“ wird von Befragten, welche in der Unternehmensführung und Organisation tätig sind, am häufigsten als Stressor genannt (26.3%). „Zeitdruck“ ist in fertigungstechnischen Berufen ein großer Stressgrund (35.3%).

Ein Vergleich zwischen den **Geschlechtern** zeigt auf, dass Frauen signifikant höhere Werte bei privaten Stressgründen wie „Kinderbetreuung“ (9.1% vs. 6.7%), „gesundheitliche Probleme“ (32.0% vs. 27.8%), „Überforderung“ (24.9% vs. 17.3%) und „Perfektionismus“ (20.7% vs. 17.2%) aufweisen. Männer weisen hingegen bei beruflichen Stressgründen höhere Werte auf. Hier stellen beispielsweise „Zeitdruck“ (33.0% vs. 27.0%), „hohe Arbeitsbelastung“ (42.4% vs. 38.0%) und „Streit mit der vorgesetzten Person“ (9.2% vs. 7.4%) häufige Auslöser dar.

Im **Alter** sind die Gründe für Stress tendenziell weniger prominent, weil das Stressempfinden mit dem Alter abnimmt. Bei den 30-39-Jährigen ist „Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren“ ein häufig genannter Stressor (25.8%). „Kinderbetreuung“ als Stressgrund spitzt sich zwischen 30 und 39 Jahren ebenfalls zu (16.0%). „Gesundheitliche Probleme“ als Stressgrund nehmen im Alter zu (24.1% bei den 18-29-Jährigen vs. 33.9% bei den über 60-Jährigen). Eine „hohe Arbeitsbelastung“ ist bei den 40-49-jährigen (43.9%) am höchsten ausgeprägt. Beruflicher „Perfektionismus“ nimmt im Alter ab (21.2% bei den 18-29-Jährigen vs. 13.3% bei den über 60-Jährigen).

3.5 Schlafprobleme

Insgesamt berichten 19.4% der Teilnehmenden, keine Schlafprobleme gehabt zu haben. 50.9% der Befragten leiden an ein bis sieben Tagen im Monat an Schlafproblemen. Der restliche Anteil der Befragten (29.7%) gab an, im letzten Monat an mindestens acht Tagen Schlafprobleme gehabt zu haben.

In Hinblick auf die **Bundesländer** leben im Saarland (39.5%), Thüringen (35.1%) und Hamburg (33.0%) die meisten Befragten, die an mindestens 8 Tagen im letzten Monat Schlafprobleme gehabt haben.

Bei den **Berufsgruppen** sind die Anteile in den Reinigungsberufen (41.6%), den Landwirtschafts-, Forst- und Gartenbauberufen (36.1%) sowie den Gesundheitsberufen (35.1%) am höchsten. Die wenigsten Probleme haben Beschäftigte in den Berufen der Unternehmensführung und -organisation (19.2%), den IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen (22.3%) sowie den Bau- und Ausbauberufen (23.2%). Bezüglich der **beruflichen Stellung** treten bei Arbeitern und Auszubildenden am häufigsten Probleme auf (33.1% und 37.3%) – bei Freiberuflern mit 22.8% und leitenden Angestellten (23.6%) die wenigsten. Differenziert nach **Anstellungsverhältnis** lassen sich hier deutliche Unterschiede feststellen. So geben 50.8% der Gekündigten

an, während mindestens acht Tagen im letzten Monat Schlafprobleme gehabt zu haben, während es bei den freien Mitarbeitenden nur 21.7% und bei den Angestellten mit unbefristetem Arbeitsvertrag 29.6% sind. Im Vergleich zu **Männern** (24.6%) geben Frauen deutlich häufiger an (35.8%), an mehr als acht Tagen Schlafprobleme gehabt zu haben. In Bezug auf das **Alter** haben Personen, die 60 Jahre und älter sind, zu 22.7% Schlafprobleme – 18-29-Jährige weisen die höchste Zustimmung mit 32.6% auf. Menschen mit **Migrationshintergrund** schlafen häufiger schlecht (1. Generation: 33.2%; 2. Generation: 34.1%) als diejenigen ohne Migrationshintergrund (29.0%). Beim **Bildungsstand** geben Befragte ohne Schulabschluss am häufigsten an, Schlafprobleme zu haben (42.0%), bei Befragten mit Studium ist die Zustimmung am geringsten (23.7% der Befragten).

3.6 Arbeitszufriedenheit

Auf die Frage „Ganz allgemein gefragt: Wie zufrieden sind Sie generell mit Ihrer beruflichen Situation?“ geben insgesamt 56.9% der Beschäftigten an, mit ihrer beruflichen Situation zufrieden zu sein, weitere 22.1% zumindest teilweise zufrieden. Allerdings geben auch 21% der Befragten an, (gar) nicht mit ihrer Arbeit zufrieden zu sein. Differenziert nach **Bundesländern** findet sich der höchste Anteil an mit der Arbeit zufriedenen Befragten in Schleswig-Holstein (60.5%) und in Bayern (59.6%), die geringste Zustimmung findet sich in Baden-Württemberg (54.0%) und in Bremen (37.9%). Beschäftigte in den **Berufsgruppen** der Unternehmensführung und -organisation, den Landwirtschafts-, Forst- und Gartenbau-berufen sowie den IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen sind am häufigsten zufrieden mit ihrer Arbeit (>65%). Die meisten unzufriedenen Beschäftigten finden sich in den Reinigungsberufen (27.4%), den Verkehrs- und Logistikberufen (24.3%) und den unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen (23.6%). Differenziert nach **beruflicher Stellung** sind 66.6% der leitenden Angestellten mit ihrer Arbeit zufrieden, bei den Arbeitern sind es nur 50.2%. Ferner gibt es Unterschiede in der Arbeitszufriedenheit gegliedert nach dem **Anstellungsverhältnis**. Während bei den freien Mitarbeitenden und denen mit unbefristetem Arbeitsvertrag die Arbeitszufriedenheit hoch ist (64.3%, bzw. 58.2%) sind es bei den Zeitarbeitenden lediglich 35.5%. **Männer** und Frauen unterscheiden sich kaum (57.4% und 56.3% zufriedene Beschäftigte). Je älter die Beschäftigten, desto mehr Zufriedene finden sich unter ihnen (Anstieg von 52.4% auf 62.4%). Menschen mit **Migrationshintergrund** sind weniger häufig zufrieden mit ihrer Arbeit (1. Generation: 53.2%; 2. Generation: 53.0%) als diejenigen ohne (57.7%). Auf den Bildungsstand bezogen ist zu beobachten, dass Befragte mit einer höheren Bildung tendenziell höhere Zustimmungswerte bzgl. der Arbeitszufriedenheit aufweisen. Teilnehmende, welche ein Studium absolviert haben, geben am häufigsten an, mit ihrer Arbeit zufrieden zu sein (61.1%), während solche ohne Schulabschluss die geringste Arbeitszufriedenheit aufweisen (37.9%).

3.7 Präsentismus

Insgesamt sind 66.8% der Befragten im letzten Jahr schon einmal zur Arbeit gegangen, obwohl sie sich krank gefühlt haben. Im Vergleich der **Bundesländer** liegt das Saarland an erster Stelle (74.1%), während dies nur 63.7% der Befragten aus Sachsen-Anhalt angeben. Differenziert nach **Berufsgruppen** neigen vor allem Beschäftigte in den Gesundheitsberufen (76.8%), den Berufen des Lebensmittel- und Gastgewerbes (75.8%) sowie die Beschäftigten in den Reinigungsberufen (72.8%) überdurchschnittlich häufig zu Präsentismus. Anders hingegen ist die Situation in den Bau- und Ausbauberufen (55.6%), den IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen (57.9%) sowie den fertigungstechnischen Berufen (62.3%). Hier ist die Präsentismusneigung am geringsten ausgeprägt, aber dennoch deutlich über 50%. Bei der **beruflichen Stellung** stechen nur die Auszubildenden mit ca. 70.6% hervor. Alle anderen Statusgruppen liegen zwischen 64.4% (Beamte) und 67.8% (Selbstständige). Das **Anstellungsverhältnis** scheint keinen Unterschied zu machen, ob die Befragten trotz Erkrankung zur Arbeit erschienen sind oder nicht. Die Zustimmungswerte liegen überall zwischen 65% und 72%. Die Auswertungen zeigen, dass **Frauen** einen höheren Präsentismus-Wert aufweisen als Männer (72.4% im Vergleich zu 62.1%). Mit zunehmendem **Alter** scheint Präsentismus eher abzunehmen (Rückgang von 70% auf 58.6%). Menschen mit **Migrationshintergrund** neigen häufiger zu Präsentismus (1. Generation: 70.5%; 2. Generation: 70.1%) als diejenigen ohne (66.2%). Befragte ohne **Schulabschluss** neigen weniger häufig zu Präsentismus. Lediglich 36.8% geben an, trotz Erkrankung zur Arbeit zu gehen. Die Art des Abschlusses scheint keinen deutlichen Unterschied zu machen. Die Werte liegen zwischen 62% und 70%.

Gründe für Präsentismus

Abbildung 16 zeigt die von den Teilnehmenden genannten Gründe für Präsentismus auf. Das Antwortformat war so gestaltet, dass Mehrfachantworten möglich waren. Die zwei am häufigsten genannten Gründe für Präsentismus sind das „Pflichtgefühl“ der Arbeitnehmenden (60.2%) sowie die „Rücksichtnahme auf Kollegen“ (49.9%). 27.6% geben an, dass niemand sonst ihre Aufgaben übernehmen kann. Am seltensten gingen die Befragten aufgrund eines „fehlenden ärztlichen Attests“ (2.3%), weil sie „Stress zu Hause“ (3.6%) oder weil sie „schon zu viele Fehltage“ hatten (6.4%) trotz gesundheitlicher Probleme zur Arbeit.

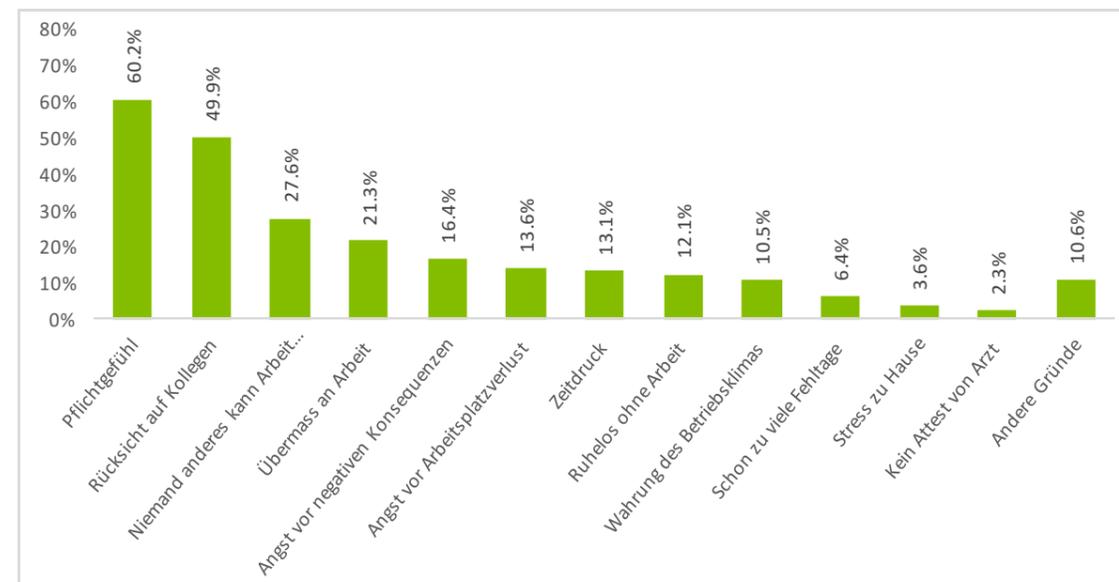


Abbildung 16: Gründe für Präsentismus

Im Vergleich zu den **Berufen** Unternehmensführung und Organisation (34.0%) spielt die „Rücksichtnahme auf Kollegen“ bei den Sicherheitsberufen eine gewichtigere Rolle (68.9%). Ein „Übermaß an Arbeit“ ist bei Bau- und Ausbauberufen ein stärkerer Grund für Präsentismus (28.1%), verglichen mit Vertrieb und Logistikberufen (14.2%). Ebenfalls spielt bei den Bauberufen der „Zeitdruck“ eine zentrale Rolle, 21.2% gaben dies als Grund für Präsentismus an. Die Rücksicht auf andere Kollegen stellt bei **Frauen** einen wichtigeren Grund dar als bei Männern (52.7% vs. 47.1%). Männer erzielen höhere Werte bei den Gründen „Zeitdruck“ (14.4% vs. 11.7%) und „niemand anderes kann die Arbeit übernehmen“ (29.6% vs. 25.5%). Auch mit dem **Alter** scheinen sich die Gründe für Präsentismus zu verändern. Lediglich ein kleiner Anteil (6.6%) der über 60-jährigen gibt „Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes“ als Grund für Präsentismus an. Die höchsten Werte erzielten diesbezüglich die 30-39-jährigen (17.2%). Dass „niemand sonst die Arbeit übernehmen kann“, gaben demgegenüber 35.9% der über 60-jährigen als häufigsten Grund für Präsentismus an. Präsentismus aus „Angst vor negativen Konsequenzen“ ist bei den 18-29-jährigen am häufigsten (22.3%).

3.8 Arbeitsengagement

Insgesamt engagieren sich die Beschäftigten in Deutschland für ihre Arbeit (M = 3.52). Eine Aussage zum Arbeitsengagement ist: „Ich bin stolz auf meine Arbeit“. 58.1% der Befragten sind stolz oder sehr stolz auf ihre Arbeit und 30.6% teilweise stolz (insgesamt 88.7%). In den **Bundesländern** ist diese Zustimmung etwas unterschiedlich verteilt. Die höchste Zustimmung und somit der höchste Stolz auf die Arbeit findet sich in Brandenburg (67.8%), Mecklenburg-Vorpommern (64.5%) und Berlin (62.7%), die geringsten Werte erzielen die Befragten in Bremen (37.7%) und dem Saarland (54.1%). Betrachtet man die **Berufsgruppen** (siehe Abbildung 17), so findet sich der höchste Anteil an stolzen Beschäftigten bei den sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen (69.5%), den Gesundheitsberufen (69.2%) sowie den Landwirtschafts-, Forst- und Gartenbauberufen (68.5%). Die geringste Zustimmung findet sich bei den Reinigungsberufen (39.4%) sowie den Fertigungsberufen (50.9%).

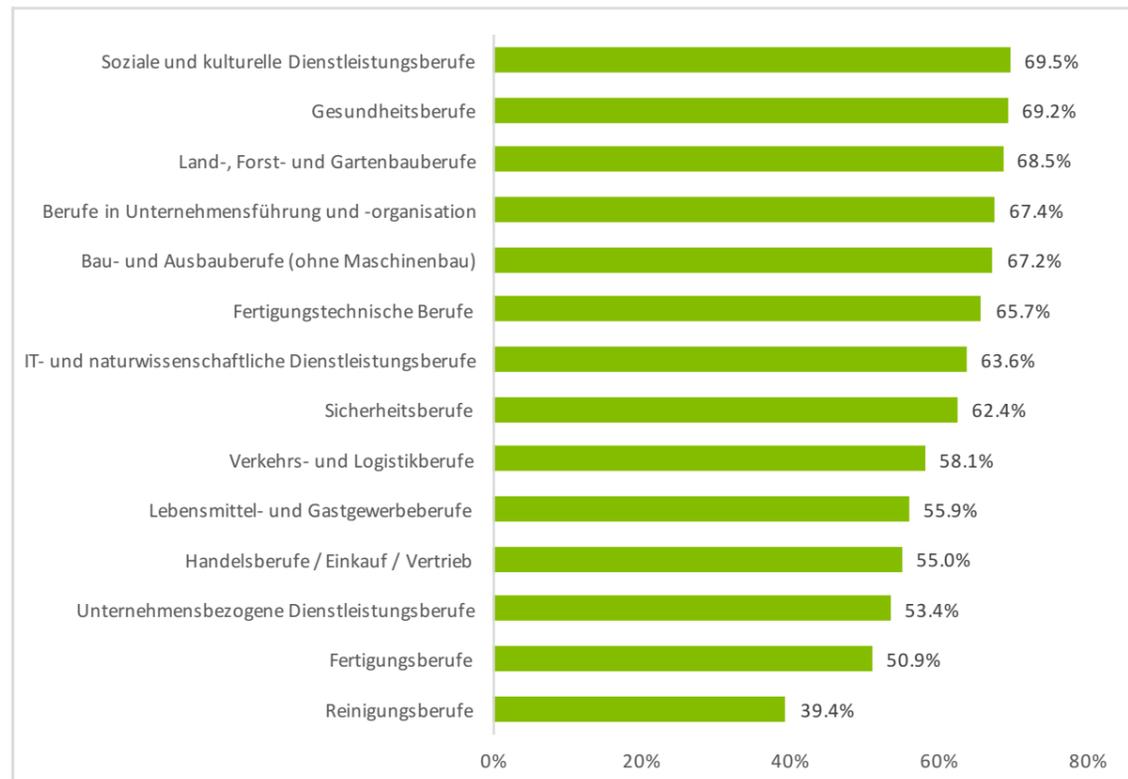


Abbildung 17: Stolz und Berufsgruppen

Hinsichtlich der **beruflichen Stellung** erzielen Selbstständige die höchste Zustimmung (76.3%), gefolgt von den Freiberuflern (73.5%). Die geringste Zustimmung zum Stolz auf die Arbeit liegt bei den Arbeitern (50.7%) sowie den Beamten vor (54.9%). Differenziert nach **Anstellungsverhältnis** sind Befragte mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag eher stolz auf ihre Arbeit als solche mit befristetem Arbeitsvertrag, wobei die Zustimmungswerte nur geringe Unterschiede aufweisen (57.8% vs. 52.2%). Die größte Varianz zeigt sich zwischen den freien Mitarbeitenden und den Zeitarbeitenden. Während 72.8% der freien Mitarbeitenden angeben, stolz auf ihre Arbeit zu sein, sind es bei den Befragten, die über eine Zeitagentur angestellt sind, nur 15.5%. Zwischen **Frauen** und Männern bestehen fast keine Unterschiede (57.8% und 58.3%). Mit zunehmendem **Alter** scheinen die Befragten stolzer auf ihre Tätigkeiten zu werden (Anstieg von 57.5% auf 68.6%). Menschen mit **Migrationshintergrund** sind etwas weniger stolz auf ihre Arbeit – 52.7% in der ersten Generation und 52.1% in der zweiten Generation gegenüber 58.9% bei Menschen ohne Migrationshintergrund. Bei der **Bildung** zeigt sich die Tendenz, dass ein höherer Bildungsabschluss zu höherer Zustimmung führen kann. Höchste Zustimmungswerte sind bei Befragten mit einem abgeschlossenen Studium (60.3%), niedrigste Werte bei solchen ohne Schulabschluss (42.7%) vorzufinden.

3.9 Kündigungsabsicht

Deutschlandweit haben in den letzten sechs Monaten 14.3% der Befragten ernsthaft darüber nachgedacht, ihre Stelle zu kündigen.

Unterschieden nach **Bundesländern** ist dies am häufigsten bei den Beschäftigten aus dem Saarland (20.6%), Sachsen-Anhalt (17.4%) und Hamburg (16.7%) der Fall. Die wenigsten Menschen mit ernsthafter Kündigungsabsicht leben in Brandenburg (6.9%), Sachsen (10.2%) und Niedersachsen (11.3%).

Am häufigsten hegen Beschäftigte in den **Berufsgruppen** des Lebensmittel- und Gaststättengewerbes (19.1%), der Fertigungsberufe (17.5%) und der Gesundheitsberufe (16.4%) ernsthafte Kündigungsabsichten. Differenziert nach der **beruflichen Stellung** möchten Beamte, Freiberufler und Selbstständige ihre Tätigkeit weniger häufig aufgeben (<8%) als Arbeiter und Angestellte (>15%). Bezogen auf das **Anstellungsverhältnis** finden sich bei unbefristet Angestellten niedrigere Zustimmungswerte (13.8% der Befragten) als bei befristet Angestellten (20.0%).

Frauen möchten etwas häufiger die Stellen wechseln als Männer (15.8% und 12.9%). Mit dem **Alter** sinkt die Kündigungsabsicht von 18.9% auf 5.1% der Befragten. Über ein Fünftel der Menschen mit **Migrationshintergrund** in der ersten Generation möchte die Stelle aufgeben (22.5%). In der zweiten Generation sind es noch 18.8%. Bei den übrigen Befragten sind es nur 13.2%. Die

Bildung scheint einen Einfluss auf die Kündigungsabsicht zu haben. Während 22.5% der Befragten ohne Schulabschluss ernsthafte Kündigungsabsichten haben, sind es bei den anderen Kategorien nur zwischen 13% und 16% der Befragten.

3.10 Konflikte zwischen der Arbeit und der Familie

Im Allgemeinen beeinflusst die Arbeit in der Wahrnehmung der meisten Beschäftigten das Privat- und Familienleben eher nicht negativ ($M = 2.65$). Eine beispielhafte Aussage hierfür ist: „*Meine Arbeitsanforderungen beeinträchtigen mein Privat- und Familienleben*“. Insgesamt stimmen hier 23.2% der Befragten zu.

Hierbei treten teils deutliche Unterschiede zwischen den **Bundesländern** zutage. In Sachsen stimmen dieser Aussage nur 18.2% zu gefolgt von Schleswig-Holstein und Bayern mit 20.4% bzw. 20.5%. Die höchste Zustimmung erfährt man im Saarland (39.5%), in Bremen (28.2%) und in Hamburg (27.8%).

Differenziert nach **Berufsgruppen** nehmen Beschäftigte in den Reinigungsberufen (19.9%) sowie den IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen (20.6%) die geringsten Beeinträchtigungen ihres Privatlebens wahr. Deutlich höher ist die Zustimmung beim Lebensmittel- und Gaststättengewerbe (33.3%) und im Gesundheitsbereich (30.9%). Auch die **berufliche Stellung** scheint einen Unterschied zu machen. Selbstständige empfinden ihre Tätigkeit als weniger belastend für die Familie (20.8%). Leitende Angestellte nehmen einen größeren negativen Einfluss wahr (31.4%). Bezogen auf das **Anstellungsverhältnis** ist festzustellen, dass die geringste Zustimmung bei Personen mit einem unbefristeten Arbeitsverhältnis (22.7%) und den freien Mitarbeitenden liegt (18.3%). Am stärksten negativ beeinflussen die Arbeitsanforderungen das Privat- und Familienleben von Zeitarbeitenden (31.5%).

Frauen und Männer unterscheiden sich kaum in ihrer Wahrnehmung (23.6% und 22.8%). Bei den **Altersgruppen** hingegen ist der Unterschied deutlich. Mit steigendem Alter fällt die Zustimmung von 34.6% auf 12.6%. Bei Menschen mit **Migrationshintergrund** in der ersten Generation wird die Aussage von 41.6% der Befragten bejaht. In der zweiten Generation sind es noch 29.2%, während es bei denjenigen ohne Migrationshintergrund nur 21.2% sind. Der **Bildungsstand** scheint generell eine geringe Auswirkung auf die Zustimmung zu haben. Größere Unterschiede in der Zustimmung lassen sich bei Befragten erkennen, die ein Abitur ohne Studium aufweisen (27.5%) und denjenigen ohne Schulabschluss (17.3%).

3.11 Induktive Analyse der Lebensqualität

Die vorhergehenden Kapitel haben **deskriptiv** aufgezeigt, wie beispielhafte Indikatoren der Lebensqualität nach Regionen, beruflichen Kriterien und demografischen Charakteristika verteilt sind.

Ergänzend hierzu wird im folgenden Kapitel mittels **induktiver** Statistik der Einfluss demografischer Variablen, wie zum Beispiel Geschlecht oder Alter, auf die einzelnen Faktoren der Lebensqualität erläutert. Dafür werden Indikatoren der Lebensqualität wie Lebenszufriedenheit, emotionale Erschöpfung, Stress sowie Konflikte zwischen der Arbeit und der Familie betrachtet. Im Gegensatz zu den vorangegangenen Kapiteln werden hierbei potenzielle Unterschiede zwischen Gruppen auf ihre statistische Signifikanz hin getestet.

Die **Geschlechter** unterscheiden sich nicht signifikant in ihrer Lebenszufriedenheit unter Kontrolle von Alter und Berufsgruppen ($b = .03$, n.s.). Bezüglich weiterer Variablen unterscheiden sich Männer allerdings signifikant von den Frauen. Männer erleben weniger emotionale Erschöpfung ($b = -.13$, $p < .05$, $R^2 = 5.7\%$), weniger Stress ($b = -.27$, $p < .05$, $R^2 = 6.0\%$) und haben weniger Schlafprobleme ($b = -.38$, $p < .05$, $R^2 = 3.2\%$). Zudem berichten sie marginal weniger Konflikte zwischen der Arbeit und der Familie ($b = .06$, $p < .10$, $R^2 = 5.5\%$).

Das **Alter** hat unter Kontrolle von Geschlecht und Berufsgruppe einen statistisch signifikanten Einfluss auf die Lebenszufriedenheit der Befragten ($b = .00$, $p < .05$, $R^2 = 1.2\%$). Das heißt, je älter die Befragten sind, desto höher ist deren subjektiv eingeschätzte Lebenszufriedenheit. Dieser Effekt ist allerdings sehr klein. Mit dem Alter nimmt weiter das Erleben von emotionaler Erschöpfung ($b = -.02$, $p < .05$, $R^2 = 5.7\%$) und Stress ab ($b = -.01$, $p < .05$, $R^2 = 6.0\%$). Ferner berichten ältere Befragte über weniger Schlafprobleme ($b = -.01$, $p < .05$, $R^2 = 3.2\%$) und weniger Konflikte zwischen der Arbeit und der Familie ($b = -.02$, $p < .05$, $R^2 = 5.5\%$). Diese Effekte sind allerdings auch sehr schwach.

Beim **Familienstand** zeigen sich ebenfalls statistisch bedeutsame Unterschiede. Die Lebenszufriedenheit von verheirateten ($b = .37$, $p < .05$, $R^2 = 4.4\%$) und verwitweten ($b = .35$, $p < .05$, $R^2 = 4.4\%$) Befragten ist, unter Kontrolle von Alter, Geschlecht und Berufsgruppe, statistisch bedeutsam höher als bei ledigen Befragten. Geschiedene Befragte erleben signifikant mehr Stress ($b = .10$, $p < .05$, $R^2 = 6.2\%$) und verheiratete berichten über weniger Schlafprobleme ($b = -.21$, $p < .05$, $R^2 = 3.9\%$) als ledige Befragte. Verglichen mit den ledigen Befragten berichten Verheiratete ($b = .09$, $p < .05$, $R^2 = 5.7\%$) und Geschiedene ($b = .16$, $p < .05$, $R^2 = 5.7\%$) allerdings mehr Konflikte zwischen der Arbeit und der Familie. Beim Erleben von emotionaler Erschöpfung bestehen keine statistisch bedeutenden Unterschiede zwischen ledigen Befragten und den anderen Gruppen.

Unter Kontrolle von Alter, Geschlecht und Berufsgruppe schätzen Befragte mit **Migrationshintergrund** der ersten Generation ihre Lebenszufriedenheit höher ein als Befragte ohne Migrationshintergrund ($b = .14$, $p < .05$, $R^2 = 1.4\%$). Es zeigen sich keine

solchen Unterschiede zwischen Befragten der zweiten Generation und Befragten ohne Migrationshintergrund ($b = -.08$, n.s.). Im Vergleich zu den Befragten ohne Migrationshintergrund fühlen sich Befragte der ersten Generation signifikant ($b = .33$, $p < .05$, $R^2 = 6.1\%$) und solche der zweiten Generation marginal signifikant ($b = .10$, $p < .10$, $R^2 = 6.1\%$) emotional erschöpfter. Zudem erleben Migranten der ersten ($b = .17$, $p < .10$, $R^2 = 6.1\%$) und zweiten Generation ($b = .10$, $p < .10$, $R^2 = 6.1\%$) mehr Stress als Befragte ohne Migrationshintergrund. Im Gegensatz zu den Befragten ohne Migrationshintergrund berichten Migranten der ersten ($b = .56$, $p < .05$, $R^2 = 6.8\%$) und zweiten Generation ($b = .18$, $p < .05$, $R^2 = 6.8\%$) mehr Konflikte zwischen der Arbeit und der Familie.

Differenziert nach dem **Anstellungsverhältnis** schätzen Befragte mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag ihre Lebenszufriedenheit höher ein als Befragte mit einem befristeten Arbeitsvertrag ($b = .33$, $p < .05$, $R^2 = 2.2\%$). Ferner erleben sie weniger Stress ($b = -.13$, $p < .05$, $R^2 = 6.2\%$) sowie eine höhere Arbeitszufriedenheit ($b = .21$, $p < .05$, $R^2 = 1.7\%$) als Befragte mit einem befristeten Arbeitsvertrag. Im Grad der emotionalen Erschöpfung ($b = .02$, n.s.), in der Höhe der Schlafprobleme ($b = -.11$, n.s.) und in Konflikten zwischen Arbeit und Familie ($b = -.06$, n.s.) zeigen sich keine signifikanten Unterschiede zwischen den beiden Gruppen. Weiter berichten die **vollzeitbeschäftigten** Befragten eine signifikant höhere Lebenszufriedenheit als Teilzeitbeschäftigte ($b = .09$, $p < .05$, $R^2 = 1.4\%$). Vollzeitbeschäftigte empfinden gleichzeitig marginal weniger Stress ($b = -.05$, $p < .10$, $R^2 = 6.0\%$), haben eine höhere Arbeitszufriedenheit ($b = .09$, $p < .05$, $R^2 = 1.3\%$) und schätzen ihren Gesundheitszustand besser ein als Teilzeitbeschäftigte ($b = .27$, $p < .05$). Allerdings geben Vollzeitbeschäftigte eine höhere wahrgenommene emotionale Erschöpfung ($b = .21$, $p < .05$, $R^2 = 6.5\%$) und mehr Konflikte zwischen Arbeit und Familie ($b = .34$, $p < .05$, $R^2 = 7.0\%$) als teilzeitbeschäftigte Befragte an.

Das **persönliche Nettoeinkommen** steht in einem positiven Zusammenhang mit der Lebenszufriedenheit. Konkret zeigt sich dies in einer signifikant geringeren Lebenszufriedenheit bei Befragten mit einem monatlichen Einkommen unter 500 Euro, im Vergleich zu den Befragten mit einem Mindesteinkommen von 1.500 Euro im Monat. Zudem werden die Unterschiede in der eingeschätzten Lebenszufriedenheit größer, je stärker die Vergleichsgruppen hinsichtlich der Höhe des monatlichen Einkommens von der Referenzkategorie (d. h., privates Nettoeinkommen unter 500 Euro) positiv abweichen (siehe *Abbildung 18*). Diese Unterschiede bestehen unter Kontrolle von Alter, Geschlecht, Berufsgruppe sowie dem beruflichen Status des Partners. Zudem finden sich analoge Unterschiede im Ausmaß an erfahrenem Stress und Schlafproblemen (d. h., je höher das persönliche Einkommen, desto geringer fällt die Einschätzung der Häufigkeit aus, mit welcher Befragte Schlafprobleme haben).

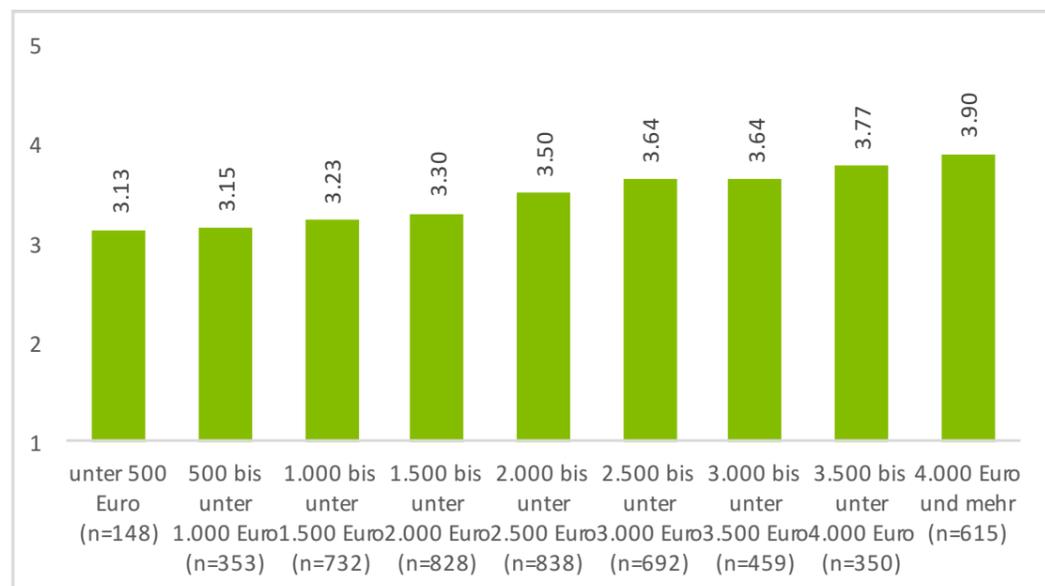


Abbildung 18: Lebenszufriedenheit nach persönlichem Nettoeinkommen

Beim **Haushaltsnettoeinkommen** ergeben sich ähnliche Befunde wie beim persönlichen Nettoeinkommen. Je stärker die Gruppen hinsichtlich des Haushaltseinkommens von der Referenzkategorie (d. h., Nettoeinkommen des Haushalts unter 500 Euro) abweichen, desto größer werden die Unterschiede hinsichtlich der abhängigen Variablen. Konkret zeigt sich, dass je höher das Haushaltseinkommen ist, desto geringer fällt die Einschätzung folgender Variablen aus: Häufigkeit, mit welcher Schlafprobleme auftreten, Stress sowie Konflikte zwischen Arbeit und Familie.

4 Anforderungen

Im Job-Demands-Resources-Modell werden unter dem Begriff der Anforderungen Aspekte des Arbeitskontexts eingeordnet, die Belastungen für Arbeitnehmende darstellen und sich negativ auf Gesundheit und Wohlbefinden auswirken (Bakker & Demerouti, 2007; De Jonge & Dormann, 2006). Diese Studie erweitert, wie eingangs beschrieben, den Begriff der Anforderungen im betrieblichen Kontext um den privaten Kontext.

Die zentralen Anforderungen dieser Studie sind unterteilt in private und arbeitsbezogene Anforderungen. In Unterkapitel 4.1 wird auf Kinderbetreuung, gesundheitliche Einschränkungen, Hausarbeit und Pflege von Angehörigen als zentrale private Anforderungen eingegangen. In Unterkapitel 4.2 werden die beruflichen Anforderungen erläutert, welche die generellen Arbeitsanforderungen, wie das Arbeitstempo und die Arbeitsmenge, sowie die emotionale Belastung der Arbeit beinhalten. Zudem zählen die Belastung durch Technologie und Digitalisierung, die Pendelzeit sowie Diskriminierung und Mobbing zu den weiteren zentralen Arbeitsanforderungen.

4.1 Private Anforderungen

In den folgenden Kapiteln werden zunächst die privaten Anforderungen deskriptiv anhand demografischer und berufsbezogener Merkmale berichtet. Dazu zählen Mittelwerte der Skalen sowie Häufigkeits- und Zustimmungswerte zu einzelnen Aussagen. Anschließend werden mittels Regressionen die Zusammenhänge der einzelnen privaten Anforderungen auf Zielvariablen wie beispielsweise Lebenszufriedenheit, Stress, Schlafprobleme und Konflikte zwischen Arbeit und Familie berichtet.

4.1.1 Kinderbetreuung

Insgesamt geben 65.3% der Befragten an, dass Kinder unter 18 Jahren in ihrem Haushalt leben. Diese Gruppe der Befragten hat durchschnittlich 1.6 minderjährige Kinder in ihrem Haushalt. Die Beschäftigten mit Wohnsitz in Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg und Sachsen haben am häufigsten mindestens ein minderjähriges Kind im Haushalt (82.5%, 81.1% und 79.1%). Die wenigsten Beschäftigten mit minderjährigen Kindern im Haushalt findet man in Rheinland-Pfalz, Baden-Württemberg und dem Saarland (52.4%, 55.7% und 57.0%).

Zwischen Frauen und Männern besteht fast kein Unterschied, beide leben praktisch gleich oft mit Kind in einem Haushalt (65.1% und 65.4%). Unterschiede ergeben sich jedoch hinsichtlich dem Status als Alleinerziehendem. So befinden sich insgesamt 10% der Befragten mit Kindern unter 18 Jahren im Haushalt nicht in einer Partnerbeziehung. Von diesen 10% sind 64.97% Frauen. Bei den Altersgruppen haben 85.2% der 30-39-Jährigen und 77.9% der 40-49-Jährigen Kinder unter 18 im Haushalt. Befragte, die angeben in einem Haushalt mit Kindern zu leben, zeigen eine signifikant höhere Lebenszufriedenheit als Befragte ohne minderjährige Kinder im Haushalt ($b = .20$, $p < .05$, $R^2 = 2.8\%$). Keine Unterschiede finden sich in Bezug auf die berichtete emotionale Erschöpfung ($b = .02$, n.s.), den Konflikt zwischen Arbeit und Familie ($b = .07$, n.s.), die Schlafqualität ($b = -.11$, $p < .10$) sowie den erlebten Stress ($b = .04$, n.s.).

4.1.2 Pflege von Angehörigen

5.4% der befragten Beschäftigten deutschlandweit leben mit pflegebedürftigen Angehörigen in einem Haushalt. Zwischen Frauen und Männern besteht kaum ein Unterschied (5.2% und 5.5%). Bei den älteren Befragten leben häufiger pflegebedürftige Personen mit im Haushalt (50-59: 6.1%; 60+: 5.8%). Bei Menschen mit Migrationshintergrund der 1. Generation leben 14.0%, bei denen der 2. Generation 7.7% und bei denjenigen ohne Migrationshintergrund nur 4.6% pflegebedürftige Personen im Haushalt. Wenn Personen mit Behinderung oder Pflegebedarf im gleichen Haushalt wie die Befragten leben, beeinflusst dies die Lebenszufriedenheit der Befragten nicht signifikant ($b = .02$, n.s.).

Im Vergleich zu Befragten, bei denen keine behinderten oder pflegebedürftigen Personen im Haushalt wohnen, erleben Befragte mit behinderten oder pflegebedürftigen Personen im Haushalt allerdings signifikant stärkere emotionale Erschöpfung ($b = .26$, $p < .05$, $R^2 = 6.4\%$), mehr Stress ($b = .28$, $p < .05$, $R^2 = 7.4\%$), mehr Schlafprobleme ($b = .22$, $p < .05$, $R^2 = 3.7\%$) und mehr Konflikte zwischen der Arbeit und der Familie ($b = .36$, $p < .05$, $R^2 = 6.1\%$). Diese erhöhten Belastungsfaktoren lassen sich unabhängig davon finden, ob die Hauptverantwortung für die Pflege bei der befragten Person oder einer anderen Person liegt, da sich keine signifikanten Unterschiede zwischen diesen beiden Gruppen zeigen.

4.1.3 Haushaltsarbeit

Im Durchschnitt verbringen die Beschäftigten 8.6 Stunden in der Woche mit Hausarbeiten. Die meiste Zeit mit Hausarbeit verbringen die Beschäftigten mit Wohnsitz im Saarland (11.2 h), Niedersachsen (9.7 h) und Rheinland-Pfalz (9.3 h) – am wenigsten in Berlin (7.5 h), Hamburg (7.5 h) und Hessen (7.9 h). Frauen geben deutlich mehr Haushaltsarbeit an (10.0 h) als Männer (7.5 h). Mit dem Alter scheint der zeitliche Aufwand für die

Hausarbeit zu steigen (von 6.8h auf 9.6h). Menschen mit Migrationshintergrund der 1. Generation arbeiten mehr im Haushalt (9.6h) als die der 2. Generation (8.5h) und diejenigen ohne Migrationshintergrund (8.6h).

Die Anzahl Stunden, welche die Befragten pro Woche mit Hausarbeiten verbringen, steht in keinem signifikanten Zusammenhang mit der Lebenszufriedenheit ($b = .00$, n.s.). Es zeigt sich jedoch, dass je höher die Anzahl der Stunden, welche man mit Hausarbeit pro Woche verbringt, desto höher schätzen Befragte ihre emotionale Erschöpfung ($b = .01$, $p < .05$, $R^2 = 6.0\%$), ihr Stressempfinden ($b = .01$, $p < .05$, $R^2 = 6.5\%$), die Häufigkeit von Schlafproblemen ($b = .01$, $p < .05$, $R^2 = 3.5\%$) sowie den Konflikt zwischen Arbeit und Familie ($b = .00$, $p < .05$, $R^2 = 5.3\%$) ein.

4.1.4 Gesundheitliche Belastungen

Behinderung

Insgesamt geben 12.8% der Befragten an, eine Behinderung zu haben. In Bremen, Mecklenburg-Vorpommern und im Saarland sind es mehr als 16% – in Baden-Württemberg, Brandenburg, Sachsen und Thüringen weniger als 10%. Die meisten Beschäftigten mit Behinderung arbeiten in den Reinigungsberufen, den Landwirtschafts-, Forst- und Gartenbauberufen sowie den Berufen des Lebensmittel- und Gaststättengewerbes (>16%); die wenigsten in den IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen (8.9%). Beamte und Selbstständige haben am häufigsten eine Behinderung (15.9% und 14%), leitende Angestellte und Auszubildende am seltensten (9.4% und 9.8%). Männer geben geringfügig öfter an, eine Behinderung zu haben (13.2%) als Frauen (12.3%). Mit dem Alter steigt der Anteil an Beschäftigten mit Behinderung von 6.6% auf 19.0% (siehe *Abbildung 19*).

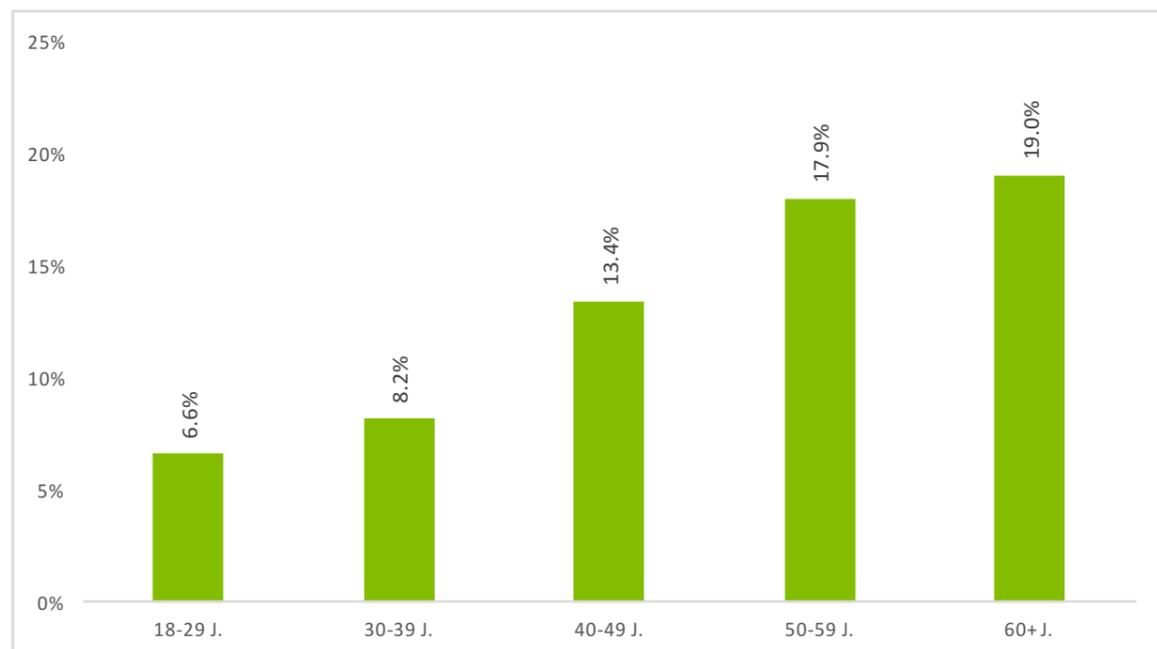


Abbildung 19: Angabe einer Behinderung in Abhängigkeit vom Alter

Das Vorliegen einer Behinderung hängt mit einer Reihe negativer Ergebnisvariablen zusammen. Die Befragten mit Behinderung schätzen nicht nur ihre Lebens- und Arbeitszufriedenheit signifikant geringer ein als Befragte ohne eine Behinderung ($b = -.19$, $p < .05$, $R^2 = 1.7\%$; $b = -.21$, $p < .05$, $R^2 = 1.4\%$), sie berichten zudem stärkere emotionale Erschöpfung ($b = .44$, $p < .05$, $R^2 = 7.7\%$), mehr Konflikte zwischen Arbeit und Familie ($b = .23$, $p < .05$, $R^2 = 5.7\%$), erhöhten Stress ($b = .38$, $p < .05$, $R^2 = 7.9\%$), mehr Schlafprobleme ($b = .68$, $p < .05$, $R^2 = 5.8\%$) und geben an, häufiger von ihren Arbeitskollegen oder ihrer Führungskraft gemobbt zu werden ($b = .23$, $p < .05$, $R^2 = 2.5\%$). Zudem geben Befragte mit Behinderung signifikant häufiger an, schon einmal an ihrer Arbeitsstelle diskriminiert worden zu sein ($b = .14$, $p < .05$, $R^2 = 2.7\%$).

Chronische Erkrankung

29.9% der Befragten geben an, an einer chronischen Krankheit zu leiden (34.6% dieser 29.9% geben auch an, eine Behinderung zu haben). Im Saarland sind es 40.4%, in Mecklenburg-Vorpommern 38.5%, während es in Hamburg lediglich 22.3% sind. Den höchsten Anteil an Beschäftigten mit chronischen Krankheiten findet man bei den Gesundheitsberufen (35.8%), den sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen (35.3%) sowie den Reinigungsberufen (34.2%). In den IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen finden sich am wenigsten chronisch kranke Befragte (24.2%). Frauen haben etwas häufiger chronische Krankheiten als Männer (31.9% bzw. 28.2%). Mit dem Alter (siehe *Abbildung 20*) nehmen chronische Krankheiten zu (Anstieg von 18.9% auf 44.4% von der jüngsten zur ältesten Altersgruppe).

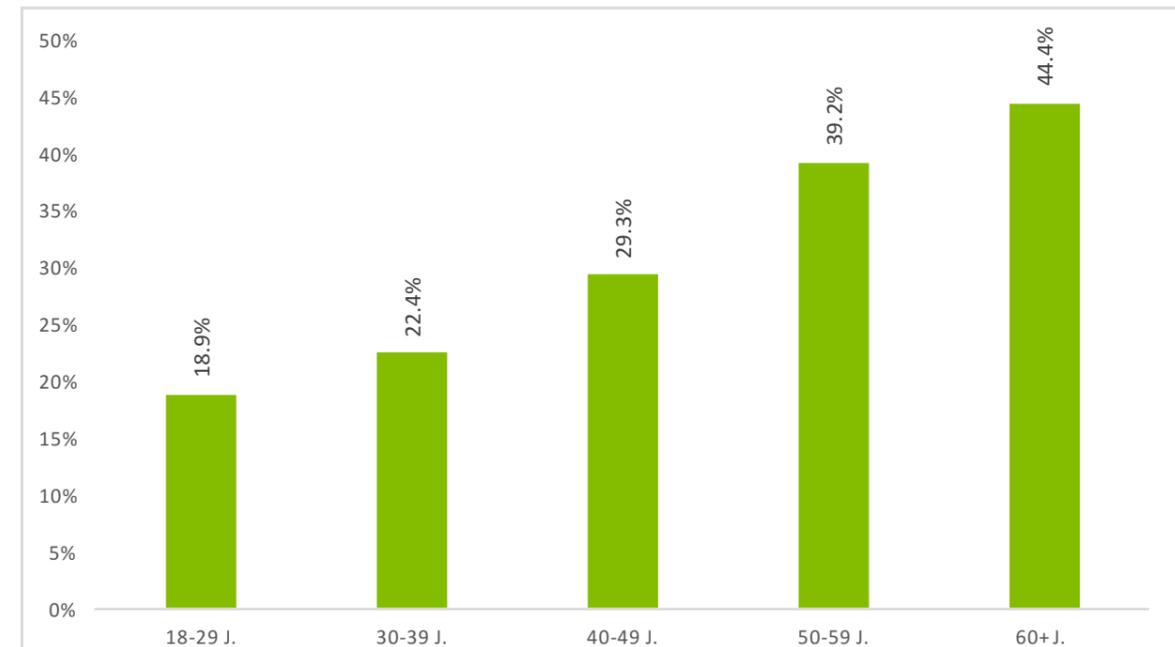


Abbildung 20: Chronische Krankheiten und Altersgruppen

Ein ähnliches Bild wie bei der Behinderung zeigt sich bei Befragten mit einer chronischen Erkrankung. Im Vergleich zu den Befragten ohne chronische Erkrankung weisen Befragte mit chronischer Erkrankung eine signifikant geringere Lebenszufriedenheit ($b = -.28$, $p < .05$, $R^2 = 3.1\%$) und Arbeitszufriedenheit ($b = -.24$, $p < .05$, $R^2 = 1.9\%$) auf. Teilnehmende mit einer chronischen Erkrankung berichten mehr emotionale Erschöpfung ($b = .43$, $p < .05$, $R^2 = 9.2\%$) und mehr Konflikte zwischen Arbeit und Familie ($b = .16$, $p < .05$, $R^2 = 5.9\%$). Ferner erleben sie mehr Stress ($b = .39$, $p < .05$, $R^2 = 9.8\%$) und leiden häufiger unter Schlafproblemen ($b = .74$, $p < .05$, $R^2 = 9.1\%$) als solche ohne chronische Erkrankung.

4.2 Berufliche Anforderungen

In den folgenden Kapiteln zu den beruflichen Anforderungen werden zunächst wieder deskriptive Ergebnisse anhand demografischer und berufsbezogener Merkmale berichtet. Dazu zählen Mittelwerte der Skalen sowie Häufigkeits- und Zustimmungswerte zu einzelnen Aussagen. Anschließend werden mittels Regressionen die Zusammenhänge der einzelnen privaten Anforderungen auf Zielvariablen wie beispielsweise Lebenszufriedenheit, Stress, Arbeitszufriedenheit und Konflikte zwischen Arbeit und Familie berichtet.

4.2.1 Arbeitsanforderungen Tempo, Menge und emotionale Belastungen

Arbeitsanforderungen umfassen Tempo, Menge und emotionale Belastungen bei der Arbeit. Insgesamt schätzen die Befragten ihre Arbeitsanforderungen als eher niedrig ein ($M = 2.72$). Zudem sind die Unterschiede zwischen den Berufsgruppen eher gering ($M = 2.59$ bei Bau- und Ausbauberufen bis zu $M = 3.04$ in den Gesundheitsberufen). Hinsichtlich der beruflichen Stellung empfinden Selbstständige ihre Arbeit weniger stark belastend ($M = 2.59$). Leitende Angestellte bewerten ihre Arbeit am forderndsten ($M = 2.94$).

Der Unterschied zwischen Männern und Frauen ist zwar statistisch signifikant, aber sehr gering (2.70 und 2.74). Mit zunehmendem Alter schätzen die Befragten ihre Anforderungen immer niedriger ein (Reduktion von 2.80 auf 2.46). Menschen mit Migrationshintergrund schätzen die Arbeitsanforderungen ihrer Tätigkeiten höher ein als diejenigen ohne Migrationshintergrund (1. Generation: M = 3.01; 2. Generation: M = 2.76; kein Migrationshintergrund: M = 2.70). Im Folgenden betrachten wir die einzelnen Aspekte der Arbeitsanforderungen im Detail.

Arbeitstempo

38.2 % der Befragten stimmen der Aussage zu: „*Meine Arbeit verlangt, dass ich sehr schnell arbeite*“. In den Berufen des Lebensmittel- und Gaststättengewerbes (57.7 %), den Gesundheitsberufen (48.9 %) und den Fertigungsberufen (44.7 %) stimmen die meisten Befragten dieser Aussage zu. In den Landwirtschafts-, Forst- und Gartenbauberufen (23.6 %), sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen (29.1 %) sowie den Sicherheitsberufen (31.5 %) die wenigsten. Die Freiberuflichen spüren zu 28 % ein hohes Arbeitstempo. Bei den leitenden Angestellten und Arbeitern sind es über 40 %. Das Anstellungsverhältnis der Befragten hat hier insofern einen Einfluss, als dass gerade Befragte, die bei einer Zeitarbeitsagentur angestellt sind, besonders hohe Zustimmung (56.4 %) aufweisen. Demgegenüber stehen am anderen Ende des Spektrums Befragte, welche als freie Mitarbeitende angestellt sind (29.2 %).

Frauen verspüren ein leicht höheres Arbeitstempo als Männer (40.3 % versus 36.5 %). Mit dem Alter wird ein niedrigeres Arbeitstempo wahrgenommen (Rückgang von 44.8 % auf 27.7 %). Im Hinblick auf den Bildungsstand erleben vor allem Befragte ohne Schulabschluss (46.9 %) ein hohes Arbeitstempo, während diejenigen mit Haupt- bzw. Volksschulabschluss und mittlerer Reife die geringsten Werte aufweisen (38.0 % bzw. 37.4 %).

Arbeitsmenge

28.1 % der Befragten geben an, dass die Menge der zu erledigenden Aufgaben zu hoch ist. In den Gesundheitsberufen sind es 37.7 %, gefolgt von den fertigungstechnischen Berufen (31.8 %) und den sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen (31.5 %). In den Bau- und Ausbauberufen, den Sicherheitsberufen sowie den Verkehrs- und Logistikberufen sind es nur ca. 22 % bis 24 %. Hier sind die leitenden Angestellten und Beamten an der Spitze (39.5 % und 37.8 %). Freiberufliche und Selbstständige empfinden die Menge ihrer Arbeit weniger häufig als zu hoch (21.1 % und 23.5 %).

Männer und Frauen schätzen zu etwa gleichen Anteilen die Menge ihrer Arbeit als zu hoch ein (27.9 % und 28.2 %). Ähnlich wie beim Arbeitstempo wird die Arbeitsmenge bei älteren Befragten als weniger belastend wahrgenommen (18.5 %) als bei Jüngeren, wobei hier die 30-39-Jährigen mit 32.9 % die höchste Zustimmung zeigen. Des Weiteren gaben vor allem Befragte mit Abitur und Studium (32.7 %) an, eine große Arbeitsmenge erledigen zu müssen, während dies bei Befragten ohne Schulabschluss nur bei jedem Fünften (19.5 %) der Fall ist.

Emotionale Belastung

29.9 % der Befragten finden, dass ihnen ihre Arbeit emotional viel abverlangt. Noch viel deutlicher bejahen dies Beschäftigte in Gesundheitsberufen (57.3 %), sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen (57 %) sowie Berufen in Unternehmensführung und -organisation (35.0 %). Deutlich unter dem Durchschnitt liegen die Fertigungsberufe (20.4 %), die Bau- und Ausbauberufe (21.7 %) und die fertigungstechnischen Berufe (22.8 %) (siehe hierzu *Abbildung 21*). Die höchste emotionale Belastung nehmen Freiberufler (38.0 %) und leitende Angestellte (39.2 %) wahr, die geringste Arbeiter (23.4 %) und Auszubildende (27.5 %). Einer starken emotionalen Belastung sehen sich, auf das Anstellungsverhältnis bezogen, vor allem gekündigte Befragte (37.1 %) und freie Mitarbeitende (32.7 %) ausgesetzt. Demgegenüber stehen Mitarbeitende in Zeitarbeitsfirmen, von denen lediglich 21.4 % der Aussage zustimmen.

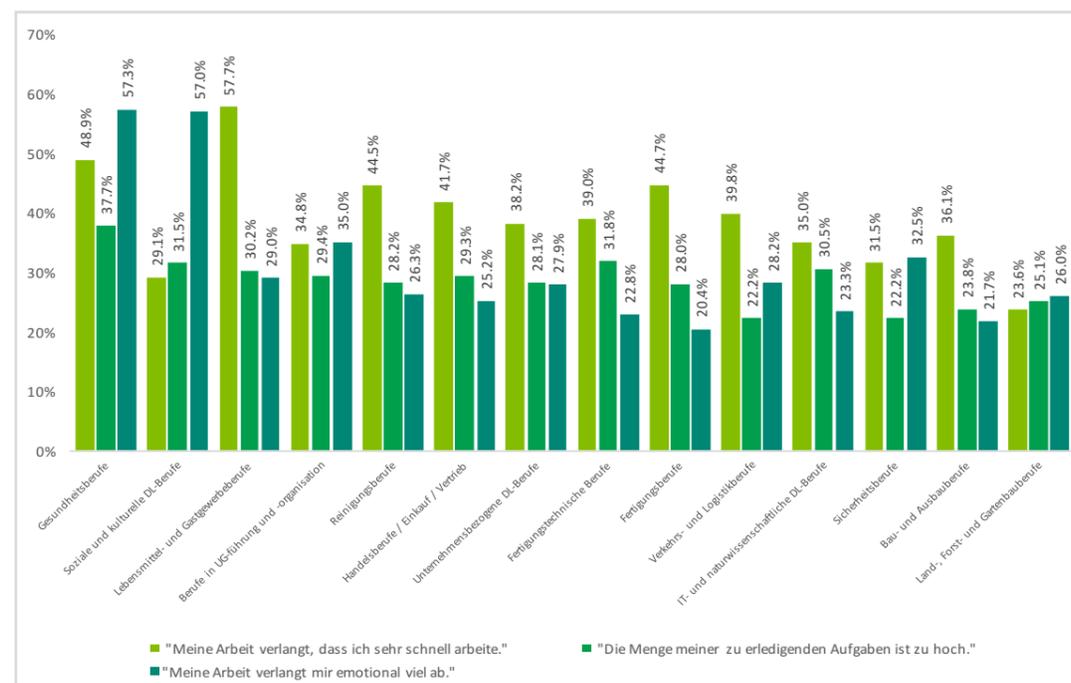


Abbildung 21: Arbeitsanforderungen nach Berufsgruppen

Frauen nehmen ihre Arbeit häufiger als emotional belastend wahr (32.8 %) als Männer (27.5 %). Mit steigendem Alter wird die eigene Tätigkeit als weniger emotional belastend empfunden (Reduktion von 32.4 % auf 27.6 %). Beim Bildungsstand stehen sich die Befragten mit Abitur und Studium mit einer Zustimmung von 34.3 % und die Befragten ohne Schulabschluss mit einer Zustimmung von 9.4 % als Extrempole gegenüber.

Arbeitsanforderungen, wie beispielsweise ein hohes Tempo, eine große Menge an zu erledigenden Aufgaben oder emotionale Belastungen am Arbeitsplatz hängen mit einer Reihe negativer Zielgrößen zusammen. Durch höhere berufliche Arbeitsanforderungen wird die Lebenszufriedenheit ($b = -.15, p < .05, R^2 = 2.7\%$), die Arbeitszufriedenheit ($b = -.30, p < .05, R^2 = 4.8\%$) sowie das Arbeitsengagement ($b = -.20, p < .05, R^2 = 5.9\%$) reduziert. Andererseits erhöhen sich bei zunehmenden Arbeitsanforderungen die emotionale Belastung ($b = .71, p < .05, R^2 = 33.2\%$) und der wahrgenommene Stress ($b = .45, p < .05, R^2 = 20.3\%$). Zudem nehmen bei zunehmenden Arbeitsanforderungen Schlafprobleme ($b = .43, p < .05, R^2 = 9.0\%$), Konflikte zwischen Arbeit und Familie ($b = .70, p < .05, R^2 = 30.5\%$), Präsentismus ($b = .09, p < .05, R^2 = 4.2\%$), Krankentage in den letzten drei Monaten ($b = 1.01, p < .05, R^2 = 1.4\%$) und die Kündigungsabsicht ($b = .61, p < .05, R^2 = 18.4\%$) deutlich zu.

Werden nun die Auswirkungen der Arbeitsanforderungen auf Stress, Schlafprobleme, Präsentismus und Konflikte zwischen der Arbeit und der Familie nach Berufsgruppen betrachtet, so können bestimmte Muster aufgezeigt werden (siehe *Abbildung 22*). Es fällt vor allem auf, dass Befragte aus den Gesundheitsberufen (GBE) hohe Arbeitsanforderungen berichten, welche mit höheren Werten bei Stress, Schlafproblemen, Präsentismus und Konflikten zwischen der Arbeit und der Familie einhergehen. Bei Befragten aus Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen (LMG) und aus sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen (SKD) zeigt sich ein ähnliches Bild. Auch sie geben höhere Arbeitsanforderungen an, die mit höheren Stresswerten, Schlafproblemen und Präsentismuswerten zusammenhängen. Befragte der sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufe (SKD) berichten weniger Konflikte zwischen Arbeit und Familie. Befragte aus den Bau- und Ausbauberufen (BAB) scheinen eher niedrigere Arbeitsanforderungen zu haben, was sich in niedrigerem Stress, geringeren Schlafproblemen und weniger Präsentismus wieder spiegelt. Befragte aus Reinigungsberufen (RBE) geben zwar eher geringere Arbeitsanforderungen an, sie berichten aber trotzdem relativ hohe Stresswerte, häufiger Schlafprobleme und höheren Präsentismus, jedoch weniger Konflikte zwischen Arbeit und Familie als Befragte aus anderen Berufen.

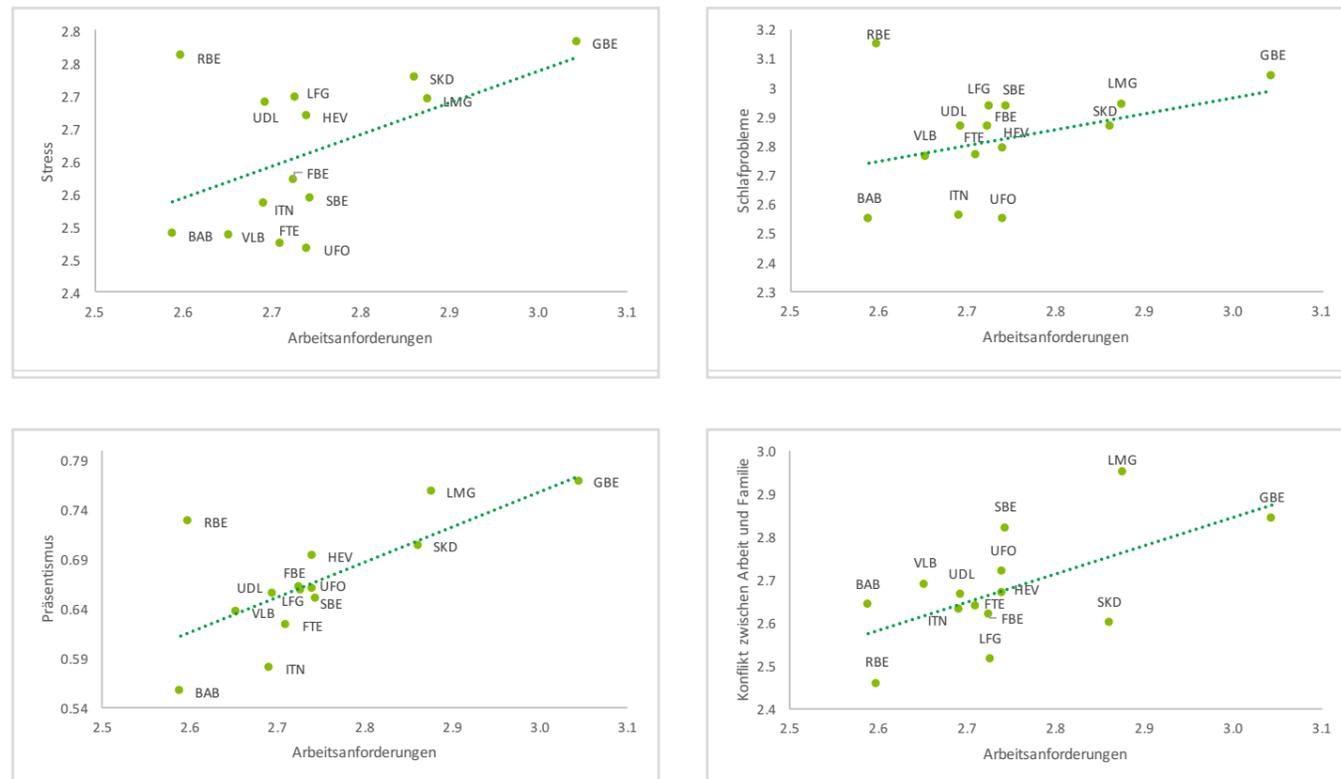


Abbildung 22: Zusammenhang von Arbeitsanforderungen und verschiedenen Zielvariablen nach Berufsgruppen

- UDL = Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe
- HEV = Handelsberufe / Einkauf / Vertrieb
- LMG = Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe
- BAB = Bau- und Ausbauberufe (ohne Maschinenbau)
- FBE = Fertigungsberufe
- FTE = Fertigungstechnische Berufe
- GBE = Gesundheitsberufe
- SKD = Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe
- ITN = IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe
- SBE = Sicherheitsberufe
- VLB = Verkehrs- und Logistikberufe
- LFG = Land-, Forst- und Gartenbauberufe
- RBE = Reinigungsberufe

4.2.2 Technologische Belastungen

Insgesamt liegt der Mittelwert für technologische Belastungen deutschlandweit unter dem neutralen Wert von 3.0 ($M = 2.38$), was eine eher geringe Einschätzung der Belastung durch Kommunikationsrauschen, Informationsüberlastung und technologischen Anpassungsdruck bedeutet. Eine zentrale Aussage ist „Die Technologie zwingt mich, deutlich schneller zu arbeiten“, welcher insgesamt 17.4 % der Befragten zustimmen. Die Zustimmungswerte für das Item nach Berufen und beruflicher Stellung sind in *Abbildung 23* aufgeführt. Während die Zustimmung bei den Fertigungsberufen (27.1%) und den fertigungstechnischen Berufen (22.6%) am höchsten liegt, fällt die Zustimmung bei den sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen sowie den Sicherheitsberufen mit unter 10% am geringsten aus. Hierbei nimmt auch die berufliche Stellung eine wichtige Rolle ein. Mit 25.4% bilden die leitenden Angestellten die Gruppe mit den höchsten Zustimmungswerten zu dieser Aussage, während Selbstständige (13.9%) und Freiberufler (10.8%) die geringsten Werte zeigen. Mitarbeitende in Zeitarbeitsfirmen weisen eine hohe Zustimmungstendenz (30.5%) im Hinblick auf die Aussage zur technologischen Belastung auf. Demgegenüber stehen freie Mitarbeitende mit einer Zustimmung von lediglich 11.1%.

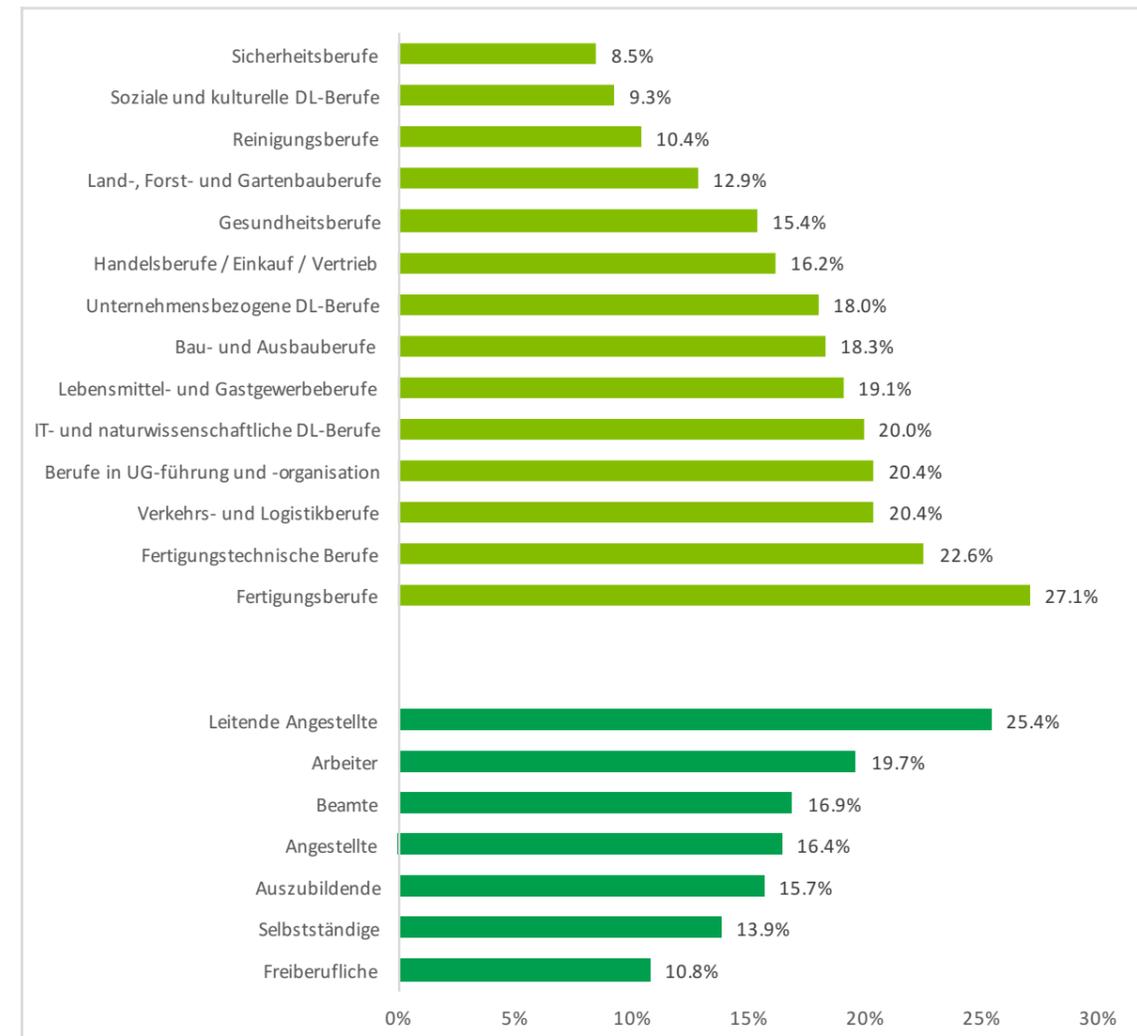


Abbildung 23: Zustimmung nach Berufen und beruflicher Stellung zur Aussage: „Die Technologie zwingt mich, deutlich schneller zu arbeiten.“

Männer stimmen der Aussage häufiger zu als Frauen (18.1% vs. 16.6%). Betrachtet man die altersbezogenen Unterschiede, so kann tendenziell beobachtet werden, dass die Zustimmung mit steigendem Alter sinkt (21.2% bei den 18-29-Jährigen und 11.7% bei der Altersgruppe 60+, wobei der höchste Wert bei den 30-39-Jährigen mit 21.7% liegt). Auf den Bildungsstand bezogen sind vor allem Befragte mit einem abgeschlossenen Studium (18.6%) von hoher technologischer Belastung betroffen. Befragte ohne Schulabschluss weisen demgegenüber nur einen Zustimmungswert von 11.4% auf. Technologische Belastungen am Arbeitsplatz (Kommunikationsrauschen, Informationsüberlastung und technologischer Anpassungsdruck) können, ebenso wie die zuvor aufgeführten Arbeitsbelastungen, negative Beeinträchtigungen bei diversen Zielvariablen hervorrufen. Stärkere Belastungen durch Technologie führen bei den Befragten zu mehr Stress ($b = .32, p < .05, R^2 = 14.7\%$), stärkerer emotionaler Erschöpfung ($b = .50, p < .05, R^2 = 21.9\%$) und größeren Schlafproblemen ($b = .26, p < .05, R^2 = 5.7\%$). Zudem weisen die Teilnehmenden mehr Präsentismus ($b = .03, p < .05, R^2 = 2.3\%$) und Krankentage ($b = .61, p < .05, R^2 = 1.1\%$) auf und berichten von mehr Konflikten zwischen Arbeit und Familie ($b = .56, p < .05, R^2 = 24.8\%$) sowie einer höheren Kündigungsabsicht ($b = .36, p < .05, R^2 = 10.4\%$). Gleichzeitig führen erhöhte technologische Belastungen zu einer geringeren Arbeitszufriedenheit ($b = -.13, p < .05, R^2 = 1.9\%$) und zu einem geringeren Arbeitsengagement ($b = -.13, p < .05, R^2 = 4.3\%$). Auf die Lebenszufriedenheit haben technologische Belastungen hingegen keinen statistisch signifikanten Einfluss.

4.2.3 Pendelzeit

Im Durchschnitt pendeln die Befragten 41 Minuten am Tag¹. Dabei gibt es deutliche Unterschiede zwischen den Bundesländern. EinwohnerInnen von Berlin (51 Minuten), Hamburg (48 Minuten) und dem Saarland (46 Minuten) haben die längsten Arbeitswege. Die kürzesten Arbeitswege haben die Befragten in Mecklenburg-Vorpommern (30 Minuten) und Niedersachsen (36 Minuten). Am längsten pendeln die Beschäftigten in den IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen (53 Minuten), den Sicherheitsberufen (50 Minuten) und den unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen (46 Minuten). Die kürzesten Arbeitswege findet man bei den Landwirtschafts-, Forst- und Gartenbauberufen (27 Minuten), den Reinigungsberufen (28 Minuten) und den Gesundheitsberufen (34 Minuten). Beamte weisen mit 49 Minuten die durchschnittlich höchste Pendelzeit auf, Selbstständige mit 18 Minuten die niedrigste. Des Weiteren geben vor allem Befragte mit Abitur und abgeschlossenem Studium hohe Pendelzeiten an (46 Minuten/Tag), während der Mittelwert bei Befragten ohne Bildungsabschluss bei lediglich 33 Minuten/Tag liegt.

Interessanterweise scheint die Pendelzeit kaum mit negativen Effekten auf die Lebenszufriedenheit bzw. andere Indikatoren wie Stress, emotionale Erschöpfung oder Konflikten zwischen Arbeit und Familie verbunden zu sein. Obwohl die Regressionen hier signifikant werden, sind die Effekte so gering, dass sie vermutlich rein aufgrund der großen Stichprobe Signifikanzniveau erreichen.

4.2.4 Diskriminierung und Mobbing

Diskriminierung

Insgesamt sind 12.4% der Befragten gemäß eigener Angabe im letzten Jahr an ihrem Arbeitsplatz diskriminiert worden. Am häufigsten geben dies die Beschäftigten mit Wohnsitz im Saarland (16.9%), in Bayern (14.2%) und in Rheinland-Pfalz (14.0%) an. Deutlich weniger Diskriminierung nehmen die Beschäftigten wahr, die in Brandenburg (7.1%), Mecklenburg-Vorpommern (7.4%) und Sachsen (8.1%) wohnen.

In den Reinigungsberufen (19.3%), den Fertigungsberufen (15.1%) und den Gesundheitsberufen (14.2%) wird am häufigsten Diskriminierung berichtet. Am wenigsten häufig diskriminiert fühlen sich die Beschäftigten der Bau- und Ausbauberufe (7.6%), der Landwirtschafts-, Forst- und Gartenbauberufe (8.6%), sowie der IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufe (10.9%). Arbeiter und Beamte erleben tendenziell häufiger (13.8% und 13.3%), Selbstständige und Auszubildende weniger häufig (9.4% und 10.0%) Diskriminierung.

Frauen fühlen sich häufiger diskriminiert als Männer (13.4% und 11.6%). Mit zunehmenden Alter berichten die Beschäftigten weniger Diskriminierung (Rückgang von 16.0% auf 7.6%). Menschen mit Migrationshintergrund (1. Generation: 24.9%; 2. Generation: 19.1%) fühlen sich häufiger diskriminiert als diejenigen ohne Migrationshintergrund (10.9%). Darüber hinaus liegen die Mittelwerte für Diskriminierung für die einzelnen Bildungsstand-Gruppen zwischen 11.5% (mittlere Reife) und 18.9% (Befragte ohne Bildungsabschluss).

Mobbing

Insgesamt stellt Mobbing bei den Beschäftigten in Deutschland ein eher seltenes Phänomen dar ($M = 1.93$). Mobbing wurde mit drei verschiedenen Items gemessen. Eine zentrale Frage ist: „Wie oft werden Sie von Ihren Kollegen oder Ihrer Führungskraft vor anderen lächerlich gemacht?“ Lediglich 2.3% geben an, häufig oder sehr häufig lächerlich gemacht zu werden. Bezüglich der Berufsgruppen lässt sich zeigen, dass bei den Bau- und Ausbauberufen (0.8%) sowie den fertigungstechnischen Berufen mit 1.3% sehr wenige Personen häufig oder sehr häufig lächerlich gemacht werden, während es bei den Land- Forst- und Gartenbauberufen mit 7.5% überdurchschnittlich viele sind. 6.2% der Befragten in einem Zeitarbeitsverhältnis geben an, häufig oder sehr häufig durch ihre Führungskraft oder Arbeitskollegen lächerlich gemacht zu werden. Befragte in befristeten Anstellungsverhältnissen geben ebenfalls überdurchschnittlich häufig an, betroffen zu sein (3.6%), während solche in unbefristeten Anstellungsverhältnissen niedrige Zustimmungswerte aufweisen (2.0%).

Bezüglich des Alters kann beobachtet werden, dass die Häufigkeit generell abnimmt. Während bei den 18-29-Jährigen 4.1% angeben, betroffen zu sein, sind es bei der Altersgruppe 60+ lediglich 0.4%. Frauen geben eher an, von ihren Kollegen oder ihrer Führungskraft vor anderen lächerlich gemacht zu werden als Männer (2.5% vs. 2.1%). Bezüglich des Migrationshintergrunds sind die größten Unterschiede zwischen Befragten ohne Migrationshintergrund (2.0%) und den Migrantinnen der ersten Generation (4.1%) festzustellen. Personen der zweiten Generation weisen ähnliche Werte wie die ohne Migrationshintergrund auf (2.2%). Im Folgenden werden die Zusammenhänge zwischen Mobbing und Diskriminierung sowie weiteren Zielvariablen näher beleuchtet. Es zeigt sich, dass höheres Mobbing mit geringerem Arbeitsengagement ($b = -.42, p < .05, R^2 = 14.8%$) sowie geringerer Arbeits- und Lebenszufriedenheit (jeweils $b = -.43, p < .05, R^2 = 7.7%$; $b = -.33, p < .05, R^2 = 2.3%$) einhergeht. Zudem steht

Mobbing mit erhöhter emotionaler Erschöpfung ($b = .57, p < .05, R^2 = 19.1%$), verstärktem Stress ($b = .49, p < .05, R^2 = 20.0%$), Schlafproblemen ($b = .50, p < .05, R^2 = 9.2%$) und einem erhöhten Ausmaß an erfahrene Konflikt zwischen Arbeit und Familie ($b = .50, p < .05, R^2 = 15.5%$) in Verbindung. Des Weiteren zeigen unsere Daten, dass Mobbing mit höheren Krankentagen ($b = 1.68, p < .05, R^2 = 2.0%$) und einer erhöhten Kündigungsabsicht ($b = .82, p < .05, R^2 = 24.0%$) einhergeht. Bei Befragten, die angeben, an ihrer Arbeitsstelle diskriminiert worden zu sein, zeigen sich vergleichbare Zusammenhänge mit den hier berichteten Ergebnisvariablen.

Gründe für Diskriminierung

Von den Befragten, die angeben, Diskriminierung erfahren zu haben, nennen viele das Aussehen (16.9%), das Gewicht (16.7%) und das Geschlecht (14.4%) als Diskriminierungsgrund. Am wenigsten wurden Gründe wie Hautfarbe (2.9%) und sexuelle Orientierung (6.9%) genannt (siehe *Abbildung 24*).

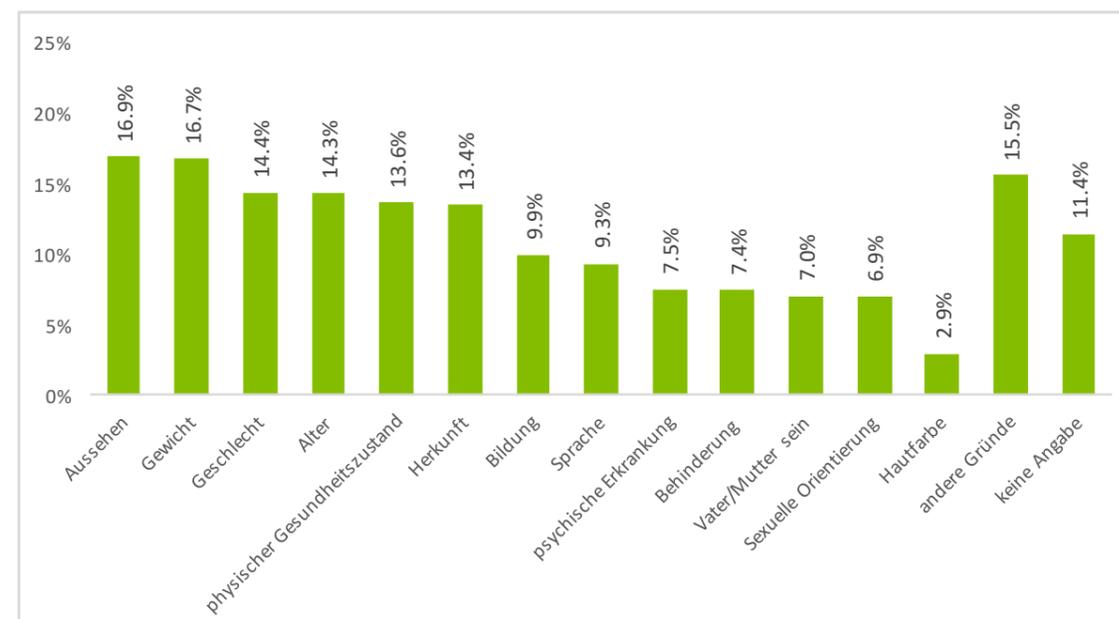


Abbildung 24: Gründe für Diskriminierung

Geschlecht als Diskriminierungsgrund wird am häufigsten in Sicherheitsberufen (29.7%) angegeben. Altersdiskriminierung ist bei Berufen in der Unternehmensführung und -organisation am höchsten (27.1%), insbesondere im Vergleich zu Land-, Forst und Gartenbauberufen (0%). Diskriminierung aufgrund von Bildung wird insbesondere von Personen in sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen (20.4%) berichtet, wohingegen diese Form der Diskriminierung in Sicherheits-, Land-, Forst-, Gartenbau sowie Reinigungsberufen (jeweils 0%) nicht aufzutreten scheint.

Es besteht ein signifikanter Unterschied von knapp 2% in Bezug auf die Diskriminierungserfahrung zwischen Frauen und Männern (Frauen: 13.4%, Männer: 11.6%). Frauen weisen signifikant höhere Werte bei der Diskriminierungserfahrung aufgrund von Geschlecht (Frauen: 22.2%; Männer 6.8%) und der Tatsache, Eltern zu sein (Frauen: 10.1%, Männer 4.1%) auf, wohingegen Männer bedeutend höhere Werte bei Herkunft (Männer: 16.2%; Frauen: 10.5%), Sprache (Männer: 11.9%; Frauen 6.6%) und sexueller Orientierung (Männer: 9.3%; Frauen 4.4%) zeigen.

Betrachtet man das Alter, kann tendenziell festgestellt werden, dass die Diskriminierungserfahrung mit dem Alter abnimmt (18-29-Jährige 16.0%; 60+ 7.6%). Bei den einzelnen Diskriminierungsgründen unterteilt in Altersgruppen lässt sich beobachten, dass die jüngste Kategorie (18-29 Jahre) im Vergleich zu den anderen Alterskategorien die höchsten Werte bei der erfahrenen Diskriminierung aufgrund von Bildung (15.1%) und Aussehen (25.6%) aufweist. Im Vergleich zu den anderen Altersgruppen zeigt die älteste Bevölkerungsgruppe (60+) relativ hohe Werte bei der Erfahrung von Altersdiskriminierung (39.5%) und Diskriminierung aufgrund einer Behinderung (15.0%). Die 50-59-jährigen Befragten werden im Vergleich zu den anderen Altersgruppen häufiger aufgrund ihres physischen Gesundheitszustandes diskriminiert (20.1%).

¹ Dies ist die aggregierte Pendelzeit für den Hin- und Rückweg zur Arbeit.

5 Ressourcen

Die Ressourcen stellen im Job-Demands-Resources-Model Aspekte des Arbeitskontexts dar, welche als positive Faktoren der Arbeit in förderlichem Zusammenhang zu Wohlbefinden und Gesundheit stehen (Bakker & Demerouti, 2007). Die Ressourcen im betrieblichen Kontext werden in dieser Studie um den privaten Kontext erweitert. In Unterkapitel 5.1 wird auf die privaten Ressourcen eingegangen. Hierzu zählen die Unterstützung durch Freunde und Familie, die Abgrenzung von der Arbeit, die Freizeitgestaltung und Sport. In Unterkapitel 5.2 werden die beruflichen Ressourcen erläutert, welche Unterstützung durch Arbeitskollegen, Beziehungsqualität zur Führungskraft, Autonomie sowie Flexibilität in Bezug auf Arbeitsort und -zeit umfassen.

5.1 Private Ressourcen

In den folgenden Kapiteln werden zunächst private Ressourcen deskriptiv anhand demografischer und berufsbezogener Merkmale dargestellt. Dazu zählen Mittelwerte der Skalen und Zustimmungswerte zu einzelnen Aussagen. Anschließend werden mittels Regressionen Zusammenhänge von privaten Ressourcen und Zielvariablen wie beispielsweise der Lebenszufriedenheit, dem Stress sowie Konflikten zwischen Arbeit und Familie berichtet.

5.1.1 Unterstützung durch Freunde und Familie

Betrachtet man die soziale Unterstützung aus dem privaten Umfeld, so fühlen sich die Befragten deutschlandweit sehr gut unterstützt ($M = 4.06$). Der Aussage „*Meine Familie gibt mir Kraft*“ stimmen 74.6% der befragten Männer und 72.8% der befragten Frauen zu. Eine Betrachtung der Bundesländer zeigt deutliche Unterschiede auf. Während die Befragten in Bremen (67.3%), Berlin (69.8%) und Mecklenburg-Vorpommern (68.9) unterdurchschnittlich zustimmen, liegt die Zustimmung in Brandenburg und Thüringen jeweils bei 81.9%.

Interessanterweise gibt es kaum Unterschiede aufgrund demografischer Charakteristika wie Geschlecht, Alter, Migrationshintergrund oder Bildungsstand. Bei allen Gruppen liegt die Zustimmung bei jeweils über 70%. Ein interessanter Unterschied zeigt sich jedoch in Hinblick auf das Anstellungsverhältnis. Während z. B. bei unbefristet Angestellten die Zustimmung bei 75.1% liegt, beträgt sie bei Gekündigten 97.6%. Dies legt nahe, dass insbesondere in schwierigen beruflichen Zeiten die Unterstützung durch die Familie elementar ist. Diese Schlussfolgerung wird auch durch die induktiven Analysen gestützt.

So stellt die soziale Unterstützung durch Freunde und Familie eine bedeutsame Ressource dar und hat positive Auswirkungen auf unterschiedliche Zielvariablen. Es zeigt sich, dass das Ausmaß an erfahrener Unterstützung aus dem privaten Umfeld in einem signifikant positiven Zusammenhang mit der Lebenszufriedenheit steht ($b = .43$, $p < .05$, $R^2 = 17.0\%$). Zudem nehmen emotionale Erschöpfung ($b = -.21$, $p < .05$, $R^2 = 8.7\%$), wahrgenommener Stress ($b = -.22$, $p < .05$, $R^2 = 10.4\%$), Schlafprobleme ($b = -.29$, $p < .05$, $R^2 = 6.5\%$) sowie Konflikte zwischen Arbeit und Familie ($b = -.17$, $p < .05$, $R^2 = 7.4\%$) mit zunehmender sozialer Unterstützung ab.

5.1.2 Abgrenzung von der Arbeit

Das folgende Kapitel fokussiert auf zwei private Ressourcen, die zur Abgrenzung von der Arbeit beitragen können. Hierbei handelt es sich zum einen um die Fähigkeit, sich am Wochenende und nach Feierabend gedanklich von der Arbeit zu distanzieren und zum anderen um die Fähigkeit, die Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologie zu Arbeitszwecken in der Freizeit einzugrenzen.

Insgesamt ist die **Fähigkeit, sich in der Freizeit gedanklich von der Arbeit zu distanzieren** bei den Befragten relativ hoch ($M = 3.64$). Der Aussage „*Nach Feierabend und am Wochenende vergesse ich meine Arbeit*“ stimmt insgesamt gut die Hälfte der Befragten zu (54.3%). Während lediglich 28.8% der freiberuflich Tätigen und 28.3% der selbstständigen Befragten zustimmen, liegen die Zustimmungswerte der Arbeiter und Angestellten bei 59.6% und 57.7%. Im Hinblick auf die verschiedenen Berufsgruppen berichten die Befragten aus Unternehmensführung und -organisation (40.1%) sowie aus sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen (43.1%) am wenigsten häufig, ihre Arbeit in der Freizeit zu vergessen, wohingegen dies bei fast zwei Dritteln der Befragten aus Fertigungs- (64.4%) und Reinigungsberufen (64.6%) der Fall ist. In Bezug auf die berufliche Stellung sind deutliche Unterschiede festzustellen. Während bei den Selbstständigen und Freiberuflichen nur knapp 30% der Aussage zustimmen sind es bei den Arbeitenden und Auszubildenden fast doppelt so viele (59.6% bzw. 58.8%).

Während sich zwischen den Altersgruppen kaum Unterschiede bei der Zustimmung zeigen (53.2% - 56.0%), geben Männer (56.1%) etwas öfter als Frauen (52.3%) an, ihre Arbeit nach Feierabend zu vergessen. Die Zustimmungswerte zeigen, dass mit höherem Bildungsabschluss die Abgrenzungsfähigkeit sinkt. Im Vergleich zu den Absolventen einer FH oder Universität (47.4%) geben 66.3% der Befragten ohne Schulabschluss an, ihre Arbeit nach Feierabend und am Wochenende zu vergessen. Dieses Ergebnis lässt vermuten, dass die Bildung einen entscheidenden Einfluss auf die berufliche und private Situation hat, die wiederum mit bestimmten Anforderungen und Ressourcen assoziiert ist.

Die Abgrenzungsfähigkeit der Befragten scheint positive Auswirkungen auf die Lebenszufriedenheit zu haben. Konkret steigt bei einer höheren Abgrenzungsfähigkeit die Lebenszufriedenheit ($b = .26$, $p < .05$, $R^2 = 8.9\%$). Zudem zeigt sich, dass mit steigender Abgrenzungsfähigkeit eine geringere emotionale Erschöpfung ($b = -.19$, $p < .05$, $R^2 = 9.1\%$), weniger Schlafprobleme ($b = -.31$, $p < .05$, $R^2 = 8.1\%$) und weniger Konflikte zwischen Arbeit und Familie ($b = -.25$, $p < .05$, $R^2 = 10.8\%$) einhergehen.

Deutschlandweit gelingt es 43.2% der Befragten die **arbeitsbezogene Nutzung von Informations- und Kommunikationsmitteln (IKT) in der Freizeit** ganz oder teilweise zu vermeiden. Wie zu erwarten, zeigen sich bei den Berufsgruppen deutliche Unterschiede. Die geringsten Zustimmungswerte zeigen sich in Berufen der Unternehmensführung und -organisation (37.1%) sowie in Berufen des sozialen und kulturellen Kontextes (35.5%) (siehe *Abbildung 25*). Die Beschränkung der Nutzung von IKT in der Freizeit fällt den Selbstständigen (28.5%) und den Auszubildenden (21.1%) am schwersten. Angestellte befinden sich mit 47.3% hingegen am oberen Ende der Zustimmungsskala. Am anderen Ende der Skala stehen freie Mitarbeitende, bei denen lediglich 32.6% der Aussage zustimmen konnten. Sowohl zwischen den Geschlechtern als auch den Altersgruppen lassen sich diesbezüglich kaum Unterschiede in der Nutzung von IKT in der Freizeit erkennen. Zwischen den verschiedenen Bildungsständen treten ebenfalls kaum Unterschiede auf, wobei die Zustimmung zwischen 42.3% und 43.9% liegt.

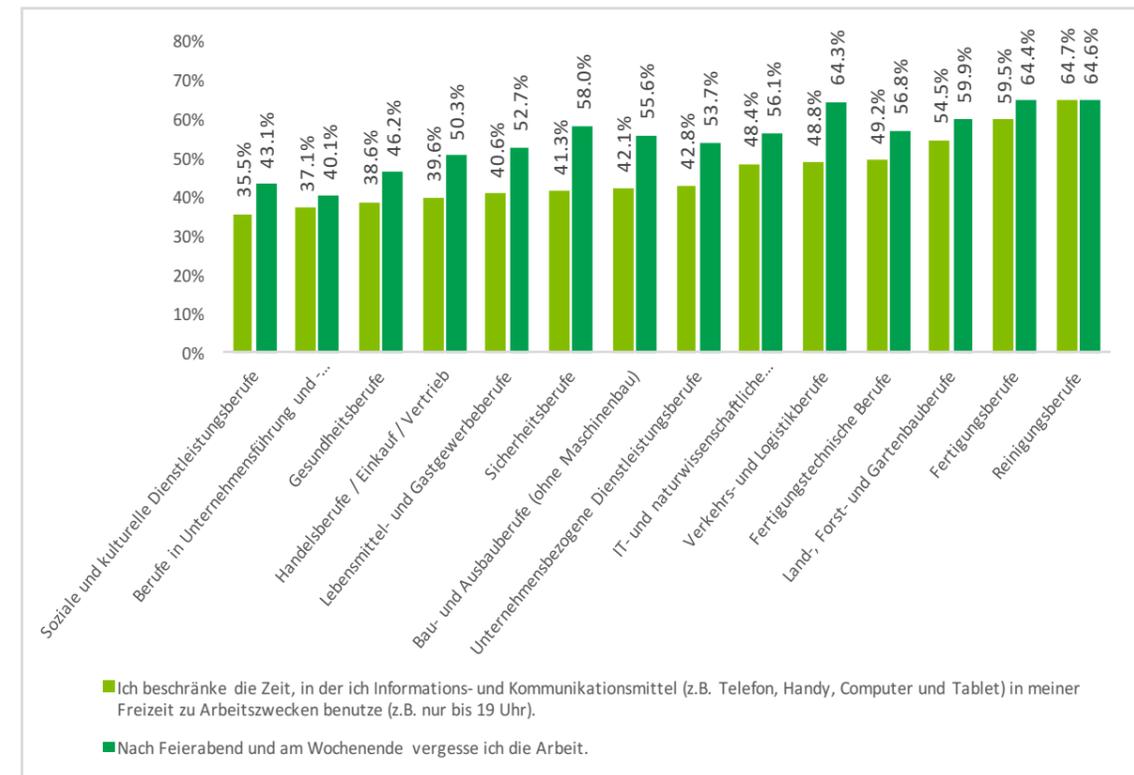


Abbildung 25: Abgrenzungsfähigkeit nach Berufsgruppen

Das Ausmaß dieser IKT-Begrenzung geht positiv mit der Lebenszufriedenheit einher ($b = .09$, $p < .05$, $R^2 = 2.4\%$). Zudem zeigt sich, dass eine Zunahme an IKT-Begrenzung mit einem geringeren Stressempfinden ($b = -.02$, $p < .05$, $R^2 = 6.4\%$), weniger Schlafproblemen ($b = -.07$, $p < .05$, $R^2 = 4.2\%$) und weniger Präsentismus ($b = -.04$, $p < .05$, $R^2 = 3.5\%$) zusammenhängt. Zudem besteht ein negativer Zusammenhang zwischen IKT-Begrenzung und emotionaler Erschöpfung ($b = .04$, $p < .05$, $R^2 = 7.9\%$), Krankentagen ($b = .31$, $p < .05$, $R^2 = 1.6\%$) sowie der Kündigungsabsicht ($b = .04$, $p < .05$, $R^2 = 4.0\%$).

5.1.3 Freizeitgestaltung

Deutschlandweit verbringen die befragten Beschäftigten ihre Freizeit auf die in *Abbildung 26* veranschaulichte Weise. Arbeitsbezogene Tätigkeiten privater oder beruflicher Natur wie bspw. das Erstellen von Steuererklärungen oder Ausführen berufsrelevanter Tätigkeiten nehmen 17.7% der Freizeit in Anspruch. Haushalt und Kinderbetreuung schlagen mit 24.8% zu Buche. Den größten Teil ihrer Freizeit (26.3%) verbringen die Befragten mit Tätigkeiten, die sich durch geringe Anstrengung auszeichnen (z. B. Fernsehen). Sportliche oder physisch anstrengende Aktivitäten (z. B. Gartenbau, Hobby-Handwerk) machen 14.9% der Freizeitgestaltung aus. Die restlichen 16.3% verbringen die Beschäftigten mit sozialen Aktivitäten (z. B. mit Freunden treffen).

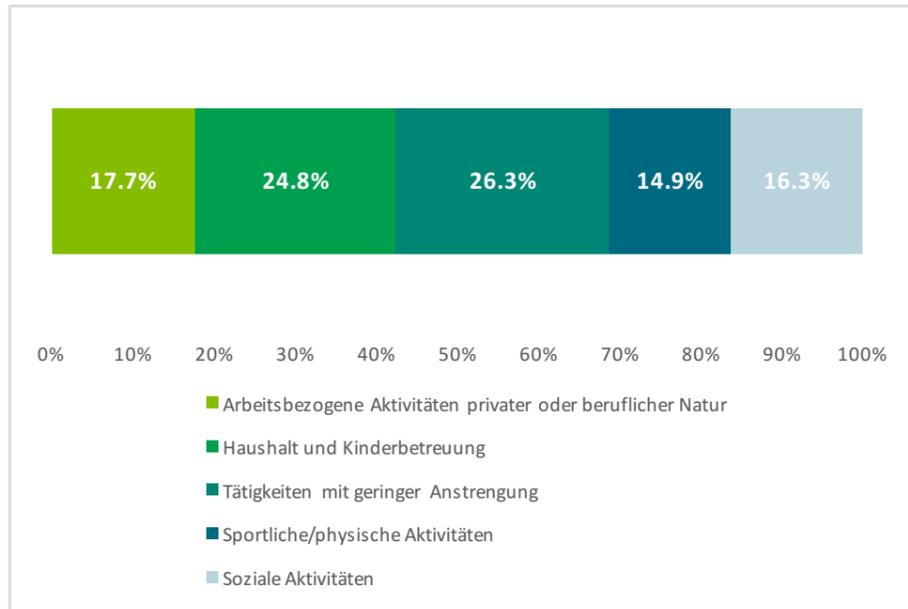


Abbildung 26: Freizeitgestaltung in Deutschland

Bei den Berufsgruppen stechen die Berufe der Unternehmensführung und -organisation, die Landwirtschafts-, Forst- und Gartenbauberufe sowie die sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufe (23.0%, 21.5% und 21.2%) mit einem hohen Anteil der Ausführung arbeitsbezogener Tätigkeiten in der Freizeit hervor. Werden die eigentlichen Freizeitaktivitäten, wie Tätigkeiten mit geringer Belastung, sportliche/physische Aktivitäten und soziale Aktivitäten zusammengenommen betrachtet, so nehmen diese bei den Gesundheitsberufen, den Reinigungsberufen sowie den sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen am wenigsten Zeit ein (54.5%, 53.5% und 51.7%), wohingegen sie bei den Verkehrs- und Logistikberufen, den fertigungstechnischen Berufen sowie den Fertigungsberufen die meiste Zeit einnehmen (63.8%, 60.8% und 59.8%). Bei selbstständigen und Freiberuflern nehmen arbeitsbezogene Aktivitäten über ein Viertel der Freizeit ein (26.8% und 26.6%).

Frauen (siehe Abbildung 27) verbringen deutlich mehr Zeit mit Hausarbeit als Männer (29.2% und 21.2%) und dafür weniger Zeit mit einfachen Aktivitäten (23.2% und 28.9%). Die jüngsten Befragten (18-29 Jahre) verbringen im Vergleich zu den anderen Altersgruppen die meiste Zeit mit sozialen Aktivitäten (20.1%). Mit dem Alter scheint der Anteil an Aktivitäten mit geringer Belastung zuzunehmen (>27%). Hausarbeiten und Kinderbetreuung sind hingegen bei den Personen mittleren Alters stark präsent (30-39: 27.7%; 40-49; 26.3%).

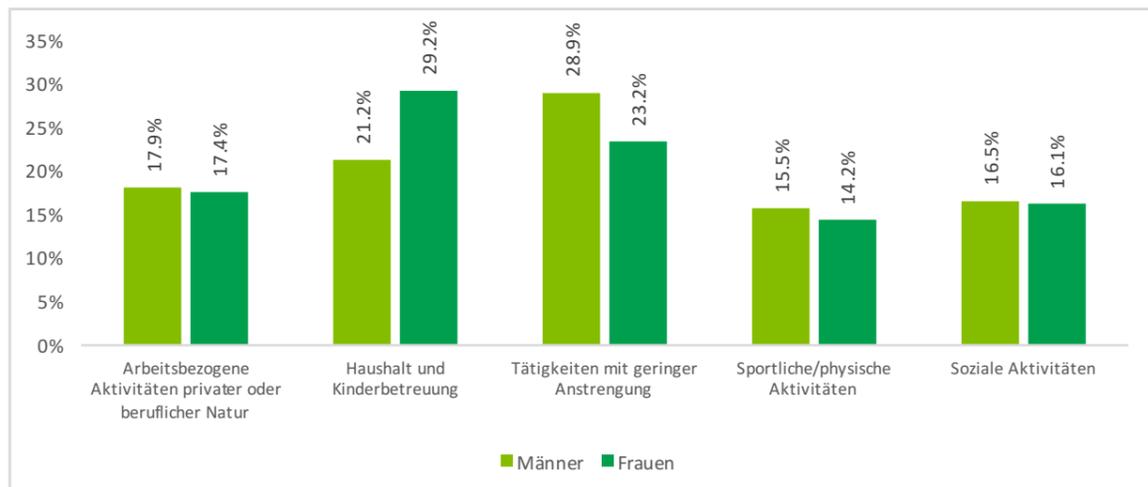


Abbildung 27: Freizeitgestaltung nach Geschlecht

Je nach Bildungsstand (siehe Abbildung 28) ergeben sich unterschiedliche Präferenzen im Hinblick auf die Ausgestaltung der Freizeit. Personen, die ein Studium absolviert haben, geben am häufigsten an, ihre Freizeit mit arbeitsbezogenen Aktivitäten zu verbringen (20.8% im Vergleich zu insgesamt 17.7%). Den geringsten Anteil bilden hier Befragte ohne Schulabschluss (14.1%). Ein weiterer Unterschied ist bezüglich der sozialen Aktivitäten zu beobachten. Befragte ohne Schulabschluss geben im Vergleich zu allen anderen am häufigsten an, ihre Freizeit mit sozialen Aktivitäten zu verbringen (24.0% im Vergleich zu insgesamt 16.3%).

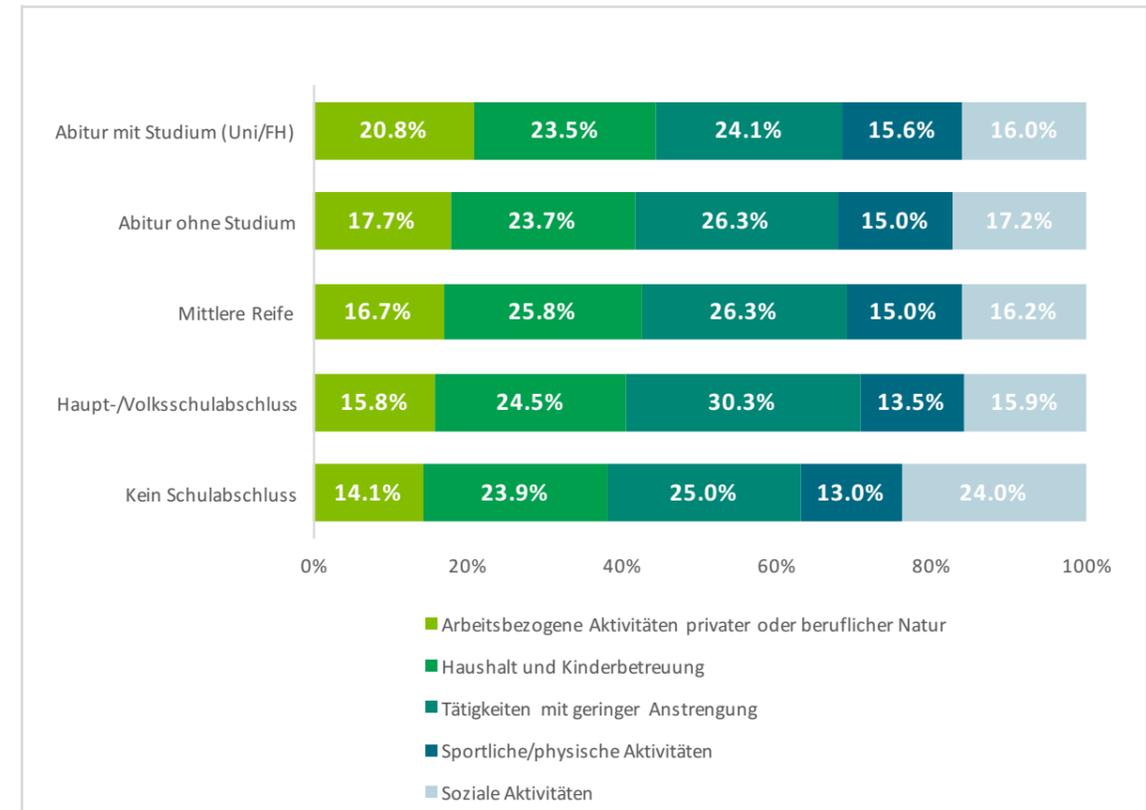


Abbildung 28: Freizeitgestaltung nach Bildungsstand

75% der Befragten, die ihre Freizeit mit überwiegend arbeitsbezogenen Aktivitäten verbringen ($\geq 60\%$ ihrer Freizeit), geben an, während der letzten zwölf Monate trotz Gesundheitsproblemen zur Arbeit erschienen zu sein. Ein analoges Ergebnis zeigt sich für Befragte, die ihre Freizeit überwiegend mit Haushalt und Kinderbetreuung verbringen (hierfür liegt die Präsentismus-Rate bei 74%). Dafür liegt die Präsentismus-Rate bei Befragten, die in ihrer Freizeit überwiegend soziale (z. B. Freunde treffen) oder sportliche (z. B. Fahrradfahren) Aktivitäten ausüben bei jeweils 53% bzw. 54%. Die Stresswerte von Befragten, die ihre Freizeit überwiegend ($\geq 60\%$ ihrer Freizeit) mit Tätigkeiten geringer Anstrengung ($M = 2.44$), sozialen Aktivitäten ($M = 2.54$) oder sportlichen Aktivitäten ($M = 2.53$) verbringen, sind niedriger als die Stresswerte von Befragten, die ihre Freizeit überwiegend mit arbeitsbezogenen Tätigkeiten ($M = 2.97$) oder Haushalt und Kinderbetreuung ($M = 2.90$) verbringen. Konflikte zwischen Arbeit und Familie treten am häufigsten bei Befragten auf, die ihre Freizeit überwiegend ($\geq 60\%$ ihrer Freizeit) mit arbeitsbezogenen Tätigkeiten verbringen ($M = 3.25$). Befragte, die ihre Freizeit überwiegend mit Tätigkeiten geringer Anstrengung verbringen, berichten die niedrigsten Konflikte zwischen Arbeit und Familie ($M = 2.32$).

5.1.4 Sport

Insgesamt treiben 64.9% der befragten Beschäftigten mindestens eine Stunde Sport pro Woche. Im Saarland sind es mit 71.9% etwas mehr als im Bundesdurchschnitt und in Bremen mit nur 44.3% deutlich weniger. In den Sicherheits- und den Gesundheitsberufen ist der Anteil unter den Berufsgruppen am höchsten (>69%) und bei den Land-, Forst- und Gartenbauberufe am geringsten (46.0%). Freiberufler, leitende Angestellte und Auszubildende treiben am häufigsten mindestens eine Stunde Sport pro Woche (>71%), Arbeiter hingegen am wenigsten (55.9%). Der Unterschied zwischen Männern und Frauen ist sehr gering (64.3% und 65.5%). Mit dem Alter nimmt die sportliche Aktivität ab (von 75.0% auf 58.9%). Beim formalen Bildungsstand der Befragten zeichnen sich ebenfalls Unterschiede in der sportlichen Aktivität der Befragten ab. Absolventen einer Fachhochschule

oder einer Universität treiben mit 72.8% am häufigsten mindestens eine Stunde Sport pro Woche. Beschäftigte mit mittlerer Reife, Schüler und diejenigen ohne Schulabschluss weisen die geringste Rate an sportlicher Aktivität auf (52.8%, 48.1% und 41.1%).

Die Anzahl der Stunden sportlicher Betätigung pro Woche hängt positiv mit der Lebenszufriedenheit zusammen ($b = .05, p < .05, R^2 = 2.2\%$). Je mehr Stunden Sport ein Befragter pro Woche treibt, desto höher ist seine Lebenszufriedenheit. Zudem zeigen die Befragungsergebnisse, dass eine Zunahme an sportlicher Betätigung pro Woche (in Stunden) mit einer geringeren emotionalen Erschöpfung ($b = -.05, p < .05, R^2 = 6.5\%$), geringerem Stressempfinden ($b = -.03, p < .05, R^2 = 6.5\%$) sowie geringeren Konflikten zwischen Arbeit und Familie ($b = -.03, p < .05, R^2 = 5.7\%$) einhergeht. Jedoch sind diese Effekte vergleichsweise klein. Dies legt nahe, dass sportliche Aktivität allein die Lebensqualität kaum beeinflusst.

5.2 Berufliche Ressourcen

Das folgende Kapitel bezieht sich auf die beruflichen Ressourcen. Dabei liegt der Fokus insbesondere auf der unterschiedlichen Wahrnehmung nach demografischen und beruflichen Merkmalen. Zudem wird gezeigt, wie berufliche Ressourcen und Merkmale der Lebensqualität wie Lebens- und Arbeitszufriedenheit, Konflikte zwischen Arbeit und Familie sowie gesundheitsbezogene Variablen miteinander in Zusammenhang stehen.

5.2.1 Unterstützung durch Arbeitskollegen

Die Beschäftigten fühlen sich bei Problemen überwiegend durch ihre Arbeitskollegen unterstützt ($M = 3.73$). 63.2% stimmen der Aussage zu „*Ich bekomme Hilfe von meinen Kollegen, wenn ich ein Problem habe*“. Betrachtet man die Berufsgruppen, so liegt die Zustimmung fast durchgehend bei ca. 60%. Reinigungsberufe sowie Berufe im Land-, Forst- und Gartenbau weichen hierbei mit 43.3% bzw. 52.0% Zustimmung deutlich nach unten ab. Dem gegenüber stehen IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe an der Spitze, in denen sich 73.3% der Befragten von ihren Kollegen unterstützt fühlen.

Des Weiteren schätzen die Befragten die Unterstützung durch ihre Kollegen mit zunehmendem Alter geringer ein. In der Gruppe der 18-29-Jährigen liegt die Zustimmung bei 70.7%, in der Gruppe der über 60-Jährigen hingegen nur noch bei 58.9%. Menschen mit Migrationshintergrund fühlen sich etwas weniger von ihren Kollegen unterstützt. Dies wird besonders bei Befragten der 1. Generation deutlich (57.7%). In der 2. Generation hingegen liegt die Zustimmung mit 60.3% nur noch leicht unter dem Wert für Befragte ohne Migrationshintergrund (64.0%). Weiterhin nehmen Auszubildende die stärkste Unterstützung durch ihre Kollegen wahr (78.4%), Freiberufler die geringste (46.1%). Angestellte liegen mit 65.7% Zustimmung in der Mitte.

Das Ausmaß an erfahrener Unterstützung durch Kollegen hängt positiv mit der Lebens- und Arbeitszufriedenheit ($b = .23, p < .05, R^2 = 6.7\%$; $b = .24, p < .05, R^2 = 4.9\%$) sowie dem Arbeitsengagement ($b = .28, p < .05, R^2 = 13.3\%$) zusammen. Zudem gehen mit zunehmender wahrgenommener Unterstützung durch Kollegen eine geringere emotionale Erschöpfung ($b = -.23, p < .05, R^2 = 9.7\%$), weniger Stressempfinden ($b = -.18, p < .05, R^2 = 9.3\%$), eine Reduktion von Schlafproblemen ($b = -.19, p < .05, R^2 = 4.7\%$), weniger Konflikte zwischen Arbeit und Familie ($b = -.22, p < .05, R^2 = 9.0\%$) sowie eine geringere Kündigungsabsicht ($b = -.36, p < .05, R^2 = 12.1\%$) einher.

5.2.2 Beziehungsqualität zur Führungskraft

In der Befragung zeigt sich, dass die Erwerbstätigen in Deutschland die Qualität der Beziehung zu ihrer Führungskraft als gut einschätzen ($M = 3.48$). Der Aussage „*Mein/e Vorgesetzte/r versteht meine Probleme und Bedürfnisse*“ stimmen 59.0% der leitenden Angestellten zu, jedoch lediglich 41.3% der Arbeiter und 45.9% der Beamten. Hinsichtlich der Berufsgruppen erhält die Aussage von 61.3% der Beschäftigten in den Berufen in Unternehmensführung und -organisation sowie von 59.0% derjenigen in den IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen volle Zustimmung. Demgegenüber stehen am unteren Ende des Spektrums die Beschäftigten der Sicherheits- sowie der Fertigungsberufe mit 42.2% bzw. 42.8% Zustimmung. Bezogen auf das Anstellungsverhältnis geben 63.2% der befragten freien Mitarbeitenden an, der Aussage zuzustimmen. Beschäftigte in unbefristeten und befristeten Arbeitsverhältnissen weisen eine Zustimmung von 48.4% bzw. 50.8% auf, während nur 29.8% der Befragten in einem Zeitarbeitsverhältnis dieser Aussage zustimmen.

In Bezug auf das Alter der Studienteilnehmer ist die Zustimmung in der Altersgruppe der 18-29-Jährigen mit 54.4% am höchsten und sinkt in den nachfolgenden Altersgruppen auf Werte zwischen 48.8% und 45.9% ab. Zwischen Frauen und Männern sowie Menschen mit und ohne Migrationshintergrund bestehen nur sehr kleine Unterschiede in der Zustimmung. Beim Bildungsstand wiederum zeigt sich ein Gefälle in der Zustimmung: Je geringer der formale Bildungsstand, desto geringer die Zustimmung. So stimmen 52.9% der Befragten mit abgeschlossenem Studium der Aussage zu, jedoch nur 34.9% der Befragten ohne Bildungsabschluss. Vermutlich liegen hier indirekte Effekte aufgrund der Berufsgruppe und der beruflichen Stellung vor. Bei den Schülern stimmen 70.2% der Aussage zu.

Es zeigt sich ein positiver Zusammenhang zwischen der Beziehungsqualität zur Führungskraft und der Lebens- und Arbeitszufriedenheit ($b = .40, p < .05, R^2 = 18.3\%$; $b = .43, p < .05, R^2 = 13.6\%$) sowie dem Arbeitsengagement ($b = .43, p < .05, R^2 = 28.8\%$). Analog dazu zeigt sich, dass eine Zunahme der Beziehungsqualität zur Führungskraft mit einer geringeren Einschätzung mehrerer negativer Zielvariablen einhergeht: Je höher die Einschätzung der Beziehungsqualität ausfällt, desto geringer fallen auch die Einschätzungen zu emotionaler Erschöpfung ($b = -.33, p < .05, R^2 = 14.5\%$), Stressempfinden ($b = -.24, p < .05, R^2 = 12.6\%$), Schlafproblemen ($b = -.37, p < .05, R^2 = 9.7\%$) sowie Konflikten zwischen Arbeit und Familie ($b = -.19, p < .05, R^2 = 8.4\%$) aus. Zudem steht eine erhöhte Beziehungsqualität zur Führungskraft mit weniger Krankentagen ($b = -1.24, p < .05, R^2 = 2.1\%$) in Zusammenhang.

5.2.3 Autonomie

Insgesamt nehmen die Beschäftigten in Deutschland eine relativ hohe Autonomie bei ihrer Arbeitstätigkeit wahr ($M = 3.34$). Von den Befragten stimmen 51.2% der Aussage zu: „*Meine Arbeit erlaubt mir, viele Entscheidungen eigenständig zu treffen*“. Differenziert nach Berufsgruppen treten hierbei deutliche Unterschiede auf. Beschäftigte in den Berufen der Unternehmensführung und -organisation geben mit 73.3% deutlich häufiger an, selbstständig Entscheidungen treffen zu können. Einen ebenfalls hohen Zustimmungswert weisen Arbeitnehmende in sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen (63.7%) sowie IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen (62.6%) auf. Niedrige Zustimmungswerte sind bei den Fertigungsberufen (37.5%), den Reinigungsberufen (42.7%) sowie den Verkehrs- und Logistikberufen (42.9%) zu beobachten. Auf die berufliche Stellung bezogen (siehe *Abbildung 29*) sind Selbstständige (85.1%) und Freiberufler (80.1%), gefolgt von den leitenden Angestellten (73.7%), sehr autonom bei Entscheidungen am Arbeitsplatz, Arbeiter hingegen weniger (37.9%). Mit Blick auf das Anstellungsverhältnis ist die Zustimmung bei freien Mitarbeitenden mit 81.8% am höchsten und bei Erwerbstätigen in einem Zeitarbeitsverhältnis mit 14.2% am niedrigsten.

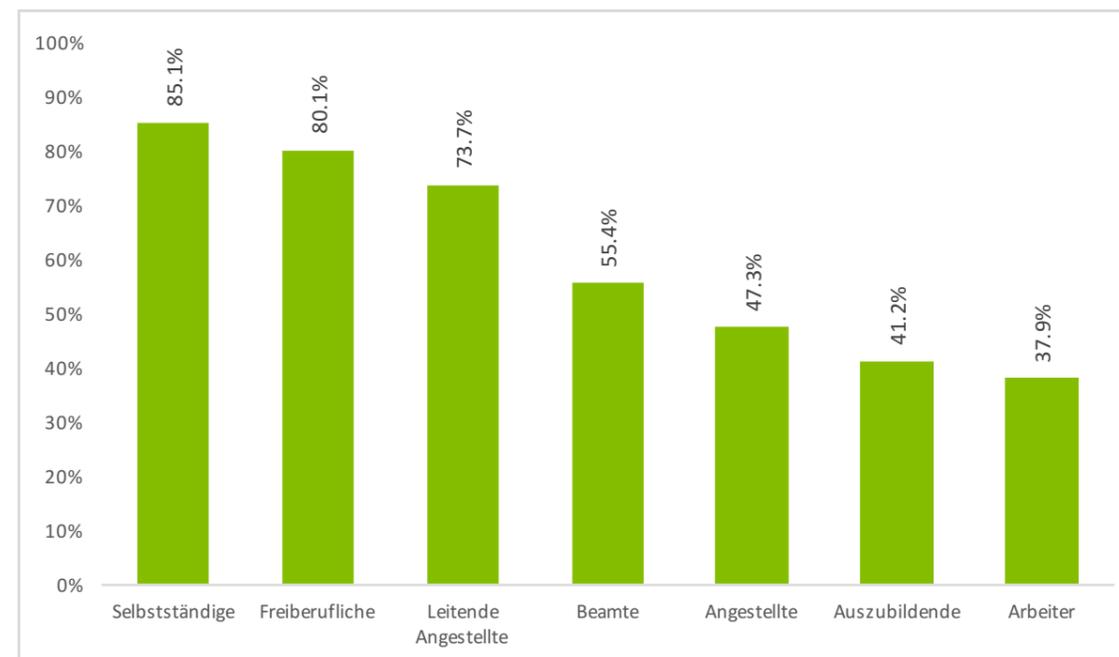


Abbildung 29: Zustimmung nach beruflicher Stellung zur Aussage: „*Meine Arbeit erlaubt mir, viele Entscheidungen eigenständig zu treffen*“

Zwischen den Altersgruppen sind die Unterschiede eher gering. Bis zu 59 Jahren schwankt die Zustimmung zwischen 50% und 51%. Lediglich die ältesten Beschäftigten (60+) weisen eine höhere Selbstständigkeit bei der Entscheidungsfindung auf (57.3%). Männer scheinen mehr Autonomie wahrzunehmen als Frauen (54.9% vs. 46.8%). Im Hinblick auf den Bildungsstand nimmt die Zustimmung mit steigendem Bildungsstand zu. Während nur 28.8% der Befragten ohne Schulabschluss der Aussage zustimmen, sind es bei denjenigen mit mittlerer Reife bereits 48.0% und denen mit abgeschlossenem Studium sogar 63.1%.

Es zeigt sich ein positiver Zusammenhang zwischen dem Ausmaß an wahrgenommener Autonomie und der Lebens- wie Arbeitszufriedenheit ($b = .35, p < .05, R^2 = 13.4\%$; $b = .32, p < .05, R^2 = 7.3\%$) sowie dem Arbeitsengagement ($b = .44, p < .05, R^2 = 27.5\%$). Zudem geht höhere Autonomie am Arbeitsplatz mit geringerer emotionaler Erschöpfung ($b = -.24, p < .05, R^2 = 10.4\%$), geringerem Stressempfinden ($b = -.17, p < .05, R^2 = 8.9\%$), weniger Schlafproblemen ($b = -.26, p < .05, R^2 = 6.2\%$) sowie einem geringeren Ausmaß an erfahrenen Konflikten zwischen Arbeit und Familie ($b = -.11, p < .05, R^2 = 6.5\%$) einher.

5.2.4 Flexibler Arbeitsort und flexible Arbeitszeit

Arbeitszeitflexibilität kann einen gewichtigen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit haben. Deutschlandweit geben 12.6% der Befragten an, sich ihre Arbeitszeit absolut frei einteilen zu können. 56.2% der Befragten geben feste Arbeitszeiten und 31.2% eine Kernzeit- bzw. Gleitzeitregelung als Arbeitszeitmodell an. Die Flexibilität der Arbeitszeit nimmt mit dem Alter zu. Während nur 5.5% der 18-29-Jährigen angeben, sich ihre Arbeitszeit frei einteilen zu können, sind es in der Gruppe der über 60-Jährigen 26.3%. Dies kann allerdings auch ein Effekt der beruflichen Stellung sein.

Bei den Berufsgruppen (siehe *Abbildung 30*) sind vor allem Erwerbstätige in den Berufen der Unternehmensführung und -organisation frei in ihrer Arbeitszeiteinteilung (33.7%), während Befragte aus Sicherheits- (2.1%), Fertigungs- (4.1%) und Gesundheitsberufen (4.6%) eher eingeschränkt flexibel sind. Selbstständige und Freiberufler (je 71.3%) geben am häufigsten an, frei in ihrer Arbeitszeiteinteilung zu sein, was bei Beamten (3.8%) und Arbeitern (3.2%) deutlich weniger häufig der Fall ist (siehe *Abbildungen 30 und 31*). Große Unterschiede zeigen sich auch bei den Anstellungsverhältnissen. Während freie Mitarbeitende am häufigsten flexible Arbeitszeitregelungen in Anspruch nehmen dürfen (78.2%), ist dies nur bei 8.0% der Zeitarbeiter der Fall. Mit abgeschlossenem Studium haben Beschäftigte am ehesten die Möglichkeit, sich ihre Arbeitszeiten selbst einzuteilen (21.9%). Erwerbstätige mit mittlerer Reife als höchstem Bildungsabschluss können dies nur zu 8.6% tun.

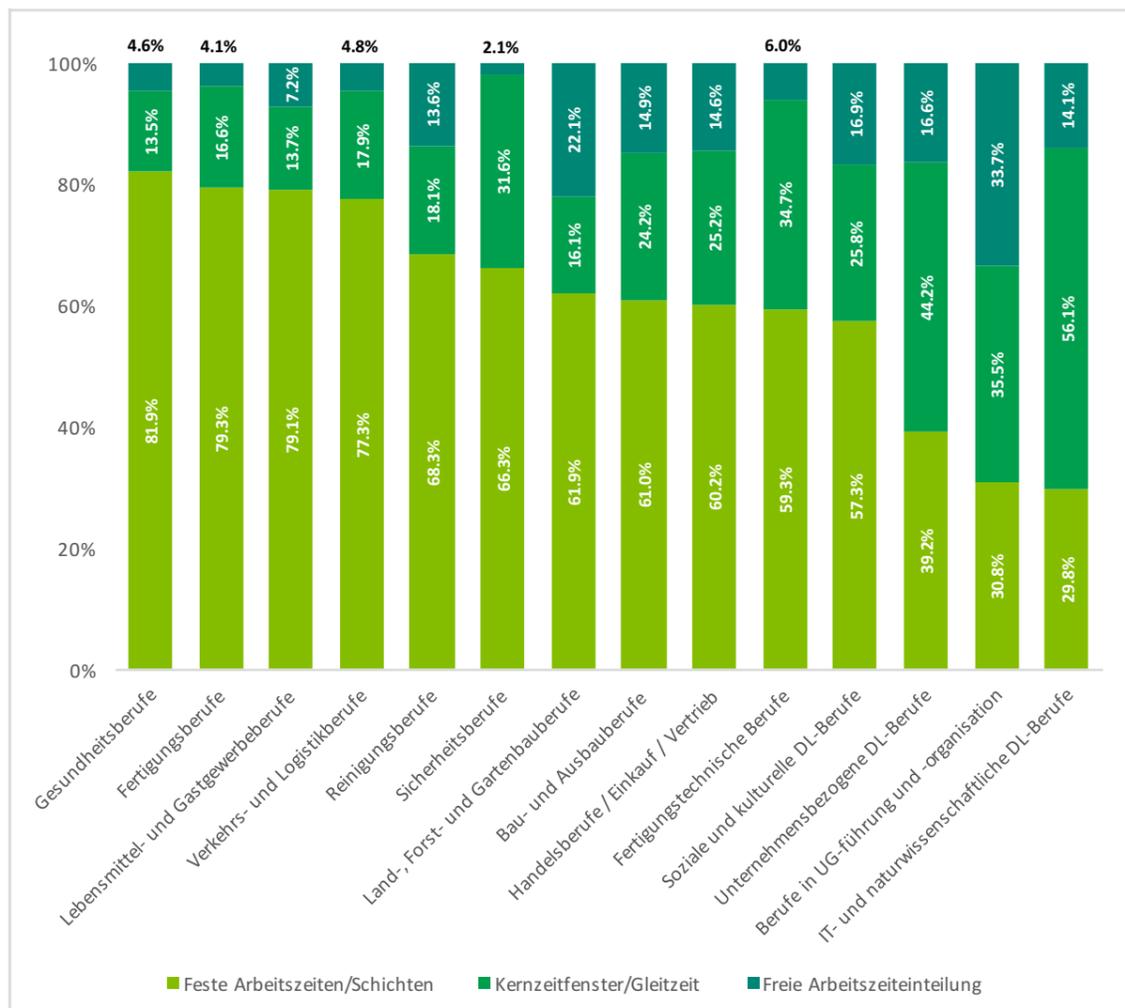


Abbildung 30: Arbeitszeitflexibilität nach Berufsgruppen

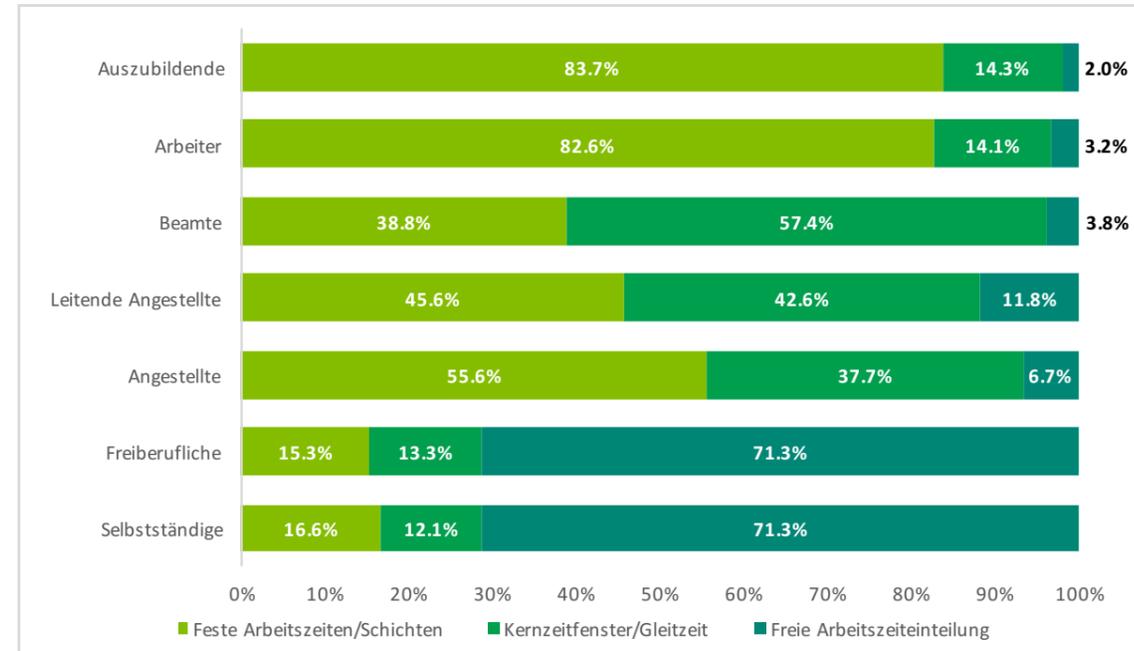


Abbildung 31: Arbeitszeitflexibilität nach beruflicher Stellung

Befragte, die ihre Arbeitszeiten frei einteilen können, zeigen eine höhere Lebens- und Arbeitszufriedenheit ($b = .24, p < .05, R^2 = 2.1\%$; $b = .19, p < .05, R^2 = 1.4\%$) sowie ein höheres Arbeitsengagement ($b = .40, p < .05, R^2 = 4.8\%$) im Vergleich zu Befragten mit festen Arbeitszeiten/Schichten. Zudem erleben sie weniger emotionale Erschöpfung ($b = -.45, p < .05, R^2 = 7.5\%$), Stress ($b = -.12, p < .05, R^2 = 6.3\%$), Schlafprobleme ($b = -.33, p < .05, R^2 = 3.7\%$) und Konflikte zwischen Arbeit und Familie ($b = -.18, p < .05, R^2 = 5.8\%$). Des Weiteren berichten Befragte mit freier Arbeitszeiteinteilung weniger Krankentage in den letzten drei Monaten ($b = -2.41, p < .05, R^2 = 1.3\%$) und haben eine geringere Kündigungsabsicht ($b = -.50, p < .05, R^2 = 6.4\%$) als Befragte mit festen Arbeitszeiten/Schichten. Bei der Präsentismusrate ($b = -.03, n.s.$) bestehen keine statistisch bedeutenden Unterschiede. Im Hinblick auf den **Arbeitsort** sind 37.7% der Befragten flexibel, Männer etwas häufiger (39.1%) als Frauen (35.9%). Es bestehen kaum Unterschiede zwischen den Altersgruppen. Bezüglich der Berufsgruppen zeigen sich ähnliche Muster wie bei der Arbeitszeitflexibilität, Spitzenreiter sind die IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe (52.4%), Land-, Forst- und Gartenbauberufe (49.0%) und die Berufe der Unternehmensführung und -organisation (48.7%), das Schlusslicht bilden die Gesundheitsberufe (26.5%).

Selbstständige geben an, sehr frei in der Wahl ihres Arbeitsplatzes zu sein (72.1%). Demgegenüber weisen Arbeiter mit 33.2% die geringste Flexibilität auf. Die Möglichkeit zur flexiblen Wahl des Arbeitsortes haben 49.1% der freien Mitarbeitenden, 37.7% der unbefristeten sowie 37.5% der befristeten Angestellten. Beschäftigten mit abgeschlossenem Hochschulstudium steht diese Möglichkeit zu 47.5% offen. Bei Befragten ohne Schulabschluss beträgt der Anteil nur 29.1%.

Befragte, die angeben, während der normalen Betriebszeiten außerhalb ihres regulären Arbeitsplatzes arbeiten zu dürfen, weisen im Vergleich zu Befragten ohne diese Möglichkeit eine signifikant höhere Lebenszufriedenheit ($b = .31, p < .05, R^2 = 3.4\%$), Arbeitszufriedenheit ($b = .25, p < .05, R^2 = 1.8\%$) sowie ein höheres Arbeitsengagement ($b = .35, p < .05, R^2 = 5.8\%$) auf.

Arbeitsortflexibilität geht darüber hinaus mit geringerer emotionaler Erschöpfung ($b = -.15, p < .05, R^2 = 6.0\%$), weniger Schlafproblemen ($b = -.19, p < .05, R^2 = 3.4\%$) sowie Krankentagen ($b = -1.55, p < .05, R^2 = 1.3\%$) und einer geringeren Kündigungsabsicht ($b = -.23, p < .05, R^2 = 5.5\%$) einher. Allerdings zeigt sich, dass Studienteilnehmer mit flexiblen Arbeitsorten ein höheres Ausmaß an Konflikten zwischen Arbeit und Familie angeben ($b = .10, p < .05, R^2 = 5.7\%$).

6 Zusammenspiel von Anforderungen und Ressourcen hinsichtlich verschiedener Zielvariablen

Wie zuvor aufgezeigt wurde, haben die Anforderungen eher negative, die Ressourcen hingegen positive Auswirkungen auf unterschiedliche Zielvariablen, wie die Lebenszufriedenheit, den wahrgenommenen Stress oder die Arbeitszufriedenheit. Das JDR-Modell nimmt ferner an, dass bestimmte Ressourcen die negativen Auswirkungen der Anforderungen auf die Zielvariablen abschwächen können. Im Folgenden werden einige dieser Puffereffekte berichtet.

6.1 Arbeitsanforderungen und Begrenzung der IKT-Nutzung

Betrachtet man den alleinigen Effekt der Arbeitsanforderungen auf die Lebenszufriedenheit (vgl. Kapitel 4), so wird ersichtlich, dass hohe Arbeitsanforderungen die Lebenszufriedenheit beeinträchtigen. Im Folgenden wird untersucht, ob dieser Zusammenhang durch das Ausmaß der Begrenzung der IKT-Nutzung in der Freizeit² beeinflusst wird. Es zeigt sich, dass bei zunehmenden Arbeitsanforderungen eine hoch ausgeprägte IKT-Begrenzung (1 SD³ über dem Mittelwert) das Risiko einer geringeren Lebenszufriedenheit verringern kann ($b = .12$, $p < .001$). Konkret zeigt sich, dass bei hohen Arbeitsanforderungen (1 SD über dem Mittelwert) Befragte mit geringer IKT-Begrenzung (1 SD unter dem Mittelwert) eine signifikant geringere Lebenszufriedenheit im Vergleich zu Befragten mit hoher IKT-Begrenzung aufweisen (siehe *Abbildung 32*).

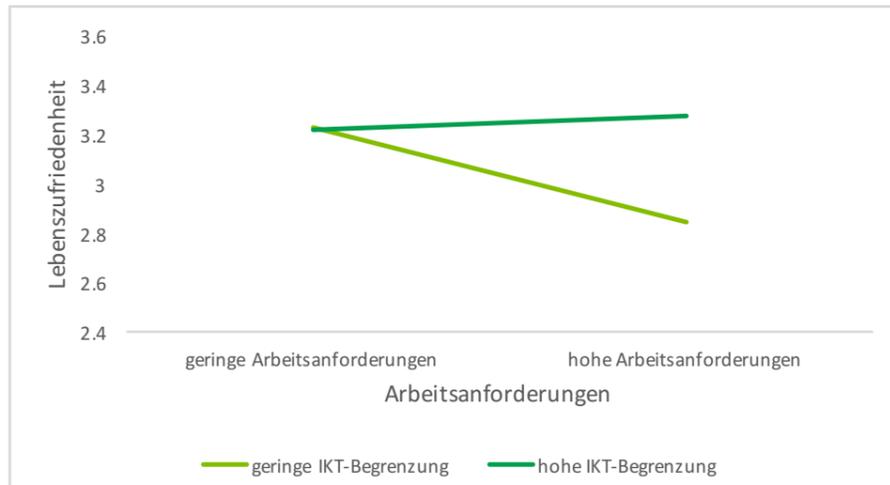


Abbildung 32: Einfluss von Arbeitsanforderungen auf die Lebenszufriedenheit in Abhängigkeit der IKT-Begrenzung
Anmerkungen: $N = 3,074$, unter Kontrolle von Alter, Geschlecht, Berufsgruppe

6.2 Arbeitsanforderungen und Arbeitsortflexibilität

Im Folgenden wird untersucht, inwieweit der negative Zusammenhang zwischen Arbeitsanforderungen und Arbeitszufriedenheit durch die Arbeitsortflexibilität beeinflusst wird (siehe *Abbildung 33*). Es zeigt sich, dass bei zunehmenden Arbeitsanforderungen die Abnahme der Arbeitszufriedenheit bei solchen Befragten stärker ausfällt, die keine Möglichkeit haben, außerhalb ihres regulären Arbeitsplatzes zu arbeiten ($b = .21$, $p < .05$). Somit haben flexible Arbeitsorte einen dämpfenden Einfluss auf den negativen Zusammenhang zwischen Arbeitsanforderungen und Arbeitszufriedenheit.

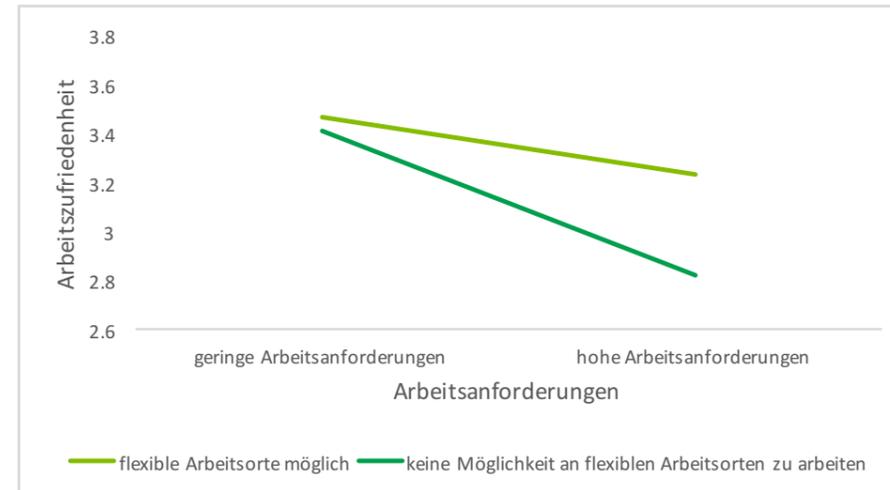


Abbildung 33: Einfluss von Arbeitsanforderungen auf die Arbeitszufriedenheit in Abhängigkeit der Arbeitsortflexibilität
Anmerkungen: $N = 6,115$, unter Kontrolle von Alter, Geschlecht, Berufsgruppe

6.3 Arbeitsanforderungen und Abgrenzungsfähigkeit

Die nachfolgende Darstellung veranschaulicht den Einfluss der Abgrenzungsfähigkeit auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsanforderungen und Präsentismustagen⁴ (siehe *Abbildung 34*). Hierbei zeigt sich ein Anstieg der Präsentismustage mit zunehmenden Arbeitsanforderungen. Je ausgeprägter die Berufstätigen ihre Arbeitsanforderungen wahrnehmen, desto eher tendieren sie dazu, auch krank zur Arbeit zu erscheinen. Dieser positive Zusammenhang erreicht statistische Bedeutsamkeit ($b = 5.57$, $p < .05$).

Während Abgrenzungsfähigkeit alleine Präsentismus nicht verhindert (kein signifikanter Zusammenhang), besteht jedoch eine signifikante Interaktion zwischen Arbeitsanforderungen und Präsentismus. So tendieren Berufstätige mit hohen Arbeitsanforderungen und einer nur geringen Abgrenzungsfähigkeit (1 SD unter dem Mittelwert) deutlich mehr zum Präsentismus als Beschäftigte mit vergleichbaren Arbeitsanforderungen aber hoher Abgrenzungsfähigkeit (1 SD über dem Mittelwert, $b = -.78$, $p < .05$). Eine stärker ausgeprägte Abgrenzungsfähigkeit kann demnach den unerwünschten Zusammenhang zwischen Arbeitsanforderungen und Präsentismustagen abmildern.

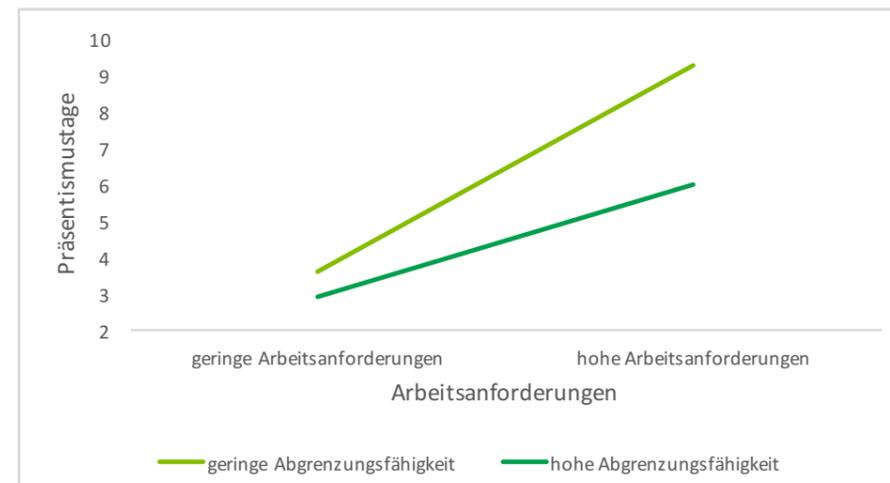


Abbildung 34: Einfluss von Arbeitsanforderungen auf die Präsentismustage in Abhängigkeit der Abgrenzungsfähigkeit
Anmerkungen: $N = 3,813$, unter Kontrolle von Alter, Geschlecht, Berufsgruppe

² Unter Begrenzung der IKT-Nutzung in der Freizeit verstehen wir das Ausmaß, in welchem sich Befragte aktiv von ihrer Arbeit abgrenzen, indem sie keine Informations- und Kommunikationsmittel (IKT, z.B., Telefon, Computer, Handy) in ihrer Freizeit zu Arbeitszwecken benutzen. Für mehr Informationen zu diesem Erhebungsinstrument siehe Anhang.

³ SD = Standardabweichung

⁴ Unter Präsentismustagen verstehen wir die Anzahl der Tage in den zwölf Monaten vor der Befragung, an denen Befragte zur Arbeit erschienen sind obwohl sie Gesundheitsprobleme hatten. Für mehr Informationen zu diesem Erhebungsinstrument siehe Anhang.

6.4 Arbeitsanforderungen und Unterstützung durch Kollegen

Im Folgenden wird überprüft, inwiefern das Ausmaß der empfundenen Unterstützung durch die Arbeitskollegen den positiven Zusammenhang zwischen den Arbeitsanforderungen und Krankentagen abschwächen kann (siehe *Abbildung 35*). Es besteht ein statistisch bedeutsamer positiver Zusammenhang zwischen den Arbeitsanforderungen und der Anzahl der Krankentage ($b = 2.26, p < .05$).

Ferner verändert sich die Stärke dieses Zusammenhangs je nach Ausmaß an empfundener Unterstützung durch die Kollegen ($b = -.37, p < .05$). Konkret zeigt sich dies darin, dass bei zunehmenden Arbeitsanforderungen die Zunahme an Krankentagen bei Befragten mit geringer Unterstützung durch Kollegen (1 SD unter dem Mittelwert) tendenziell stärker ausfällt als bei Befragten, die mehr Unterstützung erfahren (1 SD über dem Mittelwert).

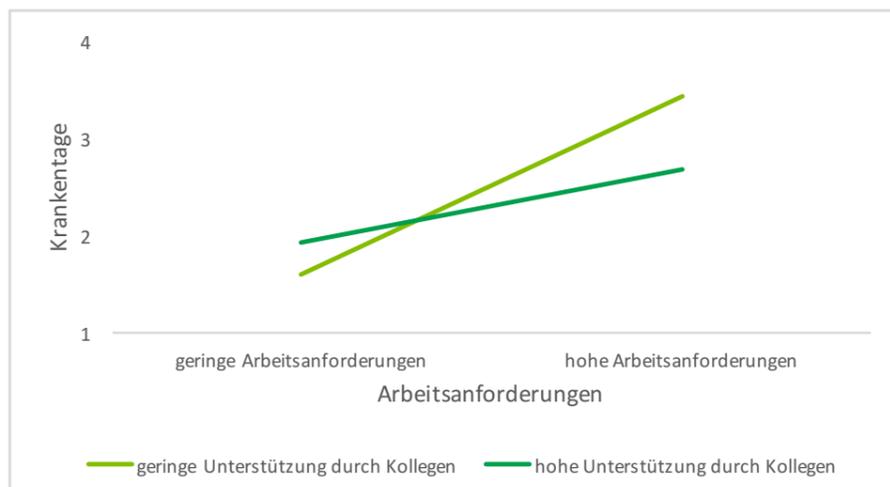


Abbildung 35: Einfluss von Arbeitsanforderungen auf die Krankentage in Abhängigkeit von der Unterstützung durch Kollegen

Anmerkungen: $N = 5,833$, unter Kontrolle von Alter, Geschlecht, Berufsgruppe

6.5 Ein Gesamtmodell der Lebenszufriedenheit

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die privaten sowie beruflichen Anforderungen negative Effekte auf die Lebenszufriedenheit haben. Demgegenüber stehen die Ressourcen, welche in einem positiven Zusammenhang mit der Lebenszufriedenheit stehen. Der negative Zusammenhang zwischen Anforderungen und Lebenszufriedenheit kann jedoch durch Ressourcen abgemildert werden.

In einem finalen Schritt wird nun die Bedeutung der Anforderungen und Ressourcen für die Lebenszufriedenheit in einem integrierten Modell untersucht. Um die Bedeutung dieser beiden Faktorengruppen zu ermitteln, wurden mehrere hierarchische Regressionsanalysen (Erläuterung in Abschnitt 2.6) durchgeführt. Hierbei wird ermittelt, zu welchem Anteil Unterschiede in der Lebenszufriedenheit auf die verschiedenen Ressourcen und Anforderungen zurückzuführen sind. So kann der Beitrag einzelner Prädiktor-Variablen zur Erklärung der Lebenszufriedenheit beschrieben werden. Darüber hinaus ermitteln wir auch den Einfluss der einzelnen Faktorengruppen (Anforderungen und Ressourcen auf privater/beruflicher Ebene). Hierzu prüfen wir, ob einzelne Faktorengruppen über den Beitrag der anderen Faktorengruppen hinaus einen signifikanten Zusatzbeitrag zur Erklärung der Lebenszufriedenheit leisten.

In *Abbildung 36* sind die Erklärungsanteile der vier einzelnen Faktorengruppen aus dem privaten und beruflichen Bereich mit ihrem jeweiligen Zusatzbeitrag zur erklärten Varianz dargestellt. Zusätzlich werden die Erklärungsanteile der bedeutendsten individuellen Prädiktorvariablen der jeweiligen Faktorengruppe angegeben.

Bei den **privaten Anforderungen** liegt der Anteil an der erklärten Gesamtstreuung in der Lebenszufriedenheit bei 4.0%. Davon sind die Zusatzbeiträge bei der Kinderbetreuung ($R^2 = 1.4\%$) und der Diagnose einer chronischen Erkrankung ($R^2 = 1.3\%$) am höchsten.

Darauf aufbauend erklären **berufliche Anforderungen** zusätzliche 4.6% in der Lebenszufriedenheit über den Beitrag privater Anforderungen hinaus. Davon sind 3.1% auf Mobbing zurückzuführen. Der Beitrag anderer Faktoren wie der Belastung durch Technologie am Arbeitsplatz (d. h. Kommunikationsrauschen, Informationsmenge, Angst vor Arbeitsplatzverlust durch Technologie) oder der Pendelzeit (Minuten pro Woche) beträgt weniger als 1%.

Weiter erklären **private Ressourcen** zusätzliche 21.2% der Gesamtstreuung der Lebenszufriedenheit über die privaten und beruflichen Anforderungen hinaus. Bei dieser Faktorengruppe liegen die höchsten Zusatzbeiträge bei der sozialen Unterstützung

durch Freunde und Familie ($R^2 = 14.2\%$) sowie der individuellen Abgrenzungsfähigkeit von der Arbeit in der Freizeit ($R^2 = 6.7\%$). Über alle Faktorengruppen hinaus leisten **berufliche Ressourcen** einen Zusatzbeitrag erklärter Varianz in der Lebenszufriedenheit von insgesamt 12.2%. Hierbei entfallen 5.7% des Erklärungsanteils auf die Entscheidungsautonomie im Beruf. Weiter leistet die Beziehungsqualität zur Führungskraft einen Zusatzbeitrag von insgesamt 3.3%. Flexibilisierungsmaßnahmen (d. h. die Möglichkeit an flexiblen Arbeitsorten zu arbeiten und flexible Arbeitszeitsysteme) tragen etwas mehr als 1.0% zum Zusatzbeitrag dieser Faktorengruppe bei.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die Ressourcen einen größeren Anteil an der Gesamtstreuung der Lebenszufriedenheit erklären als die Anforderungen. Unser **Modell** erklärt insgesamt **42.0%** der Gesamtstreuung in der Lebenszufriedenheit.

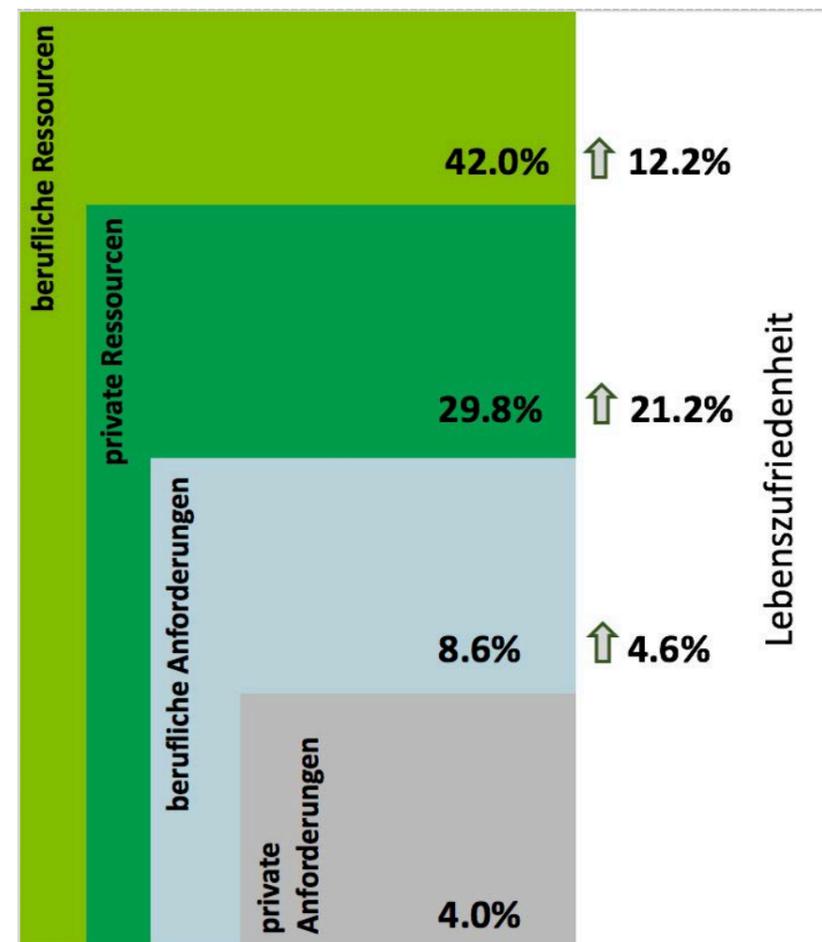


Abbildung 36: Beitrag der Anforderungen und Ressourcen aus dem privaten und beruflichen Bereich zur Erklärung der Lebenszufriedenheit.

7 Fazit, Aussagekraft und Handlungsempfehlungen

Die vorliegende Studie basiert auf einer für die deutsche Erwerbsbevölkerung repräsentativen Befragung. In dieser Erhebung wurden 8004 volljährige Erwerbstätige zu Aspekten ihrer Lebensqualität wie der Lebenszufriedenheit, ihrer emotionalen Erschöpfung, dem empfundenen Stress sowie zu privaten und beruflichen Anforderungen und Ressourcen befragt. Auf dieser Datengrundlage wurden deskriptive Analysen zu den einzelnen Variablen durchgeführt, um die Ist-Situation der Lebensqualität der deutschen Arbeitsbevölkerung darzustellen. Anschließend wurden induktive Analysen durchgeführt, um Einflussfaktoren auf die Lebensqualität von Mitarbeitenden im privaten und beruflichen Kontext zu identifizieren und das Zusammenspiel der privaten und beruflichen Anforderungen und Ressourcen auf diverse Zielvariablen zu analysieren. Im Folgenden werden die Stärken und Limitationen der Studie erläutert, die wichtigsten Studienergebnisse in Form von Kernthesen zusammengefasst und Handlungsempfehlungen abgeleitet.

7.1 Stärken und Limitationen der Studie

Eine besondere Stärke der Studie ist ihre Repräsentativität. Sie zeichnet sich durch eine hohe externe Validität aus. Die Ergebnisse sind repräsentativ für die gut 33.3 Millionen internutzenden Erwerbstätigen in der Bundesrepublik Deutschland. Zudem ist das Untersuchungsmodell sehr breit angelegt. Es wurden eine Vielzahl von Indikatoren der Lebensqualität (z. B. Lebenszufriedenheit, Stress oder emotionale Erschöpfung) und unterschiedliche private sowie berufliche Anforderungen (z. B. Pflege von Angehörigen, gesundheitliche Probleme, Arbeitsanforderungen, Diskriminierung und Mobbing) und Ressourcen (Unterstützung durch Freunde, Familie und Arbeitskollegen, Beziehungsqualität zur Führungskraft oder Autonomie) erhoben. Praktisch alle Variablen basieren auf etablierten und validierten Skalen aus der Forschungsliteratur. Dies stärkt die interne Validität. Wie jede wissenschaftliche Arbeit hat die vorliegende Studie jedoch auch Limitationen. Zum einen beruhen die Messungen lediglich auf der persönlichen, subjektiven Einschätzung der Befragten, wodurch Effekte über- oder auch unterschätzt werden können (Podsakoff, MacKenzie, & Podsakoff, 2012). Zum anderen wurden alle Daten nur zu einem Befragungszeitpunkt und mittels Fragebögen gewonnen, wodurch die Aussagen lediglich korrelativer Natur sein können. Auf Basis von nicht-experimentellen Querschnittsdaten sind kausale Rückschlüsse nicht möglich. Ebenso ist es aufgrund des in dieser Studie angewandten Forschungsdesigns nicht möglich, Entwicklungen über die Zeit zu beschreiben (Rindfleisch, Malter, Ganesan, & Moorman, 2008). Um kausale Aussagen zu erlauben, wäre es demnach für weitere Studien anzustreben, ein longitudinales Design zu nutzen, weitere externe Datenquellen einzubeziehen oder auf randomisierte Interventionen zurückzugreifen.

7.2 Zusammenfassung: 10 Kernthesen zur Lebensqualität in Deutschland

1. Die Deutschen schätzen ihre Lebenszufriedenheit positiv ein.

Insgesamt stimmen 49.4% der Beschäftigten der Aussage «In den meisten Bereichen entspricht mein Leben meinen Idealvorstellungen» zu. Weitere 33.9% stimmen zumindest teilweise zu. 16.7% der Beschäftigten geben an, dass ihr Leben nicht ihren Idealvorstellungen entspricht.

2. Der sozioökonomische Status ist für die Lebenszufriedenheit wichtiger als das Alter und das Geschlecht.

Während Geschlecht und Alter die Lebenszufriedenheit kaum beeinflussen, gehen ein höherer Bildungsabschluss, eine höhere berufliche Stellung sowie ein höheres Einkommen mit höherer Zufriedenheit und Gesundheit einher. Leitende Angestellte haben die höchste Lebenszufriedenheit (Mittelwert = 3.67)⁵. Je höher das persönliche Nettoeinkommen ist, desto höher wird die Lebenszufriedenheit eingeschätzt ($b = .08, p < .05, R^2 = 11.0\%$)⁶. Zudem geht ein Anstieg im persönlichen Nettoeinkommen mit weniger Schlafproblemen einher ($b = -.04, p < .05, R^2 = 5.3\%$).

So geben nur 37.9% der Beschäftigten mit einem Nettoeinkommen von unter 1.000 €/Monat an, dass ihr Leben in den meisten Bereichen den eigenen Idealvorstellungen entspricht. Hingegen stimmen 70.2% der Topverdiener (>4000 €/Monat) dieser Aussage zu. Zudem berichten nur 14.5% der Topverdiener von gehäuften Einschlafschwierigkeiten, während dies bei 34.7% der Niedrigverdiener der Fall ist.

3. Haushalte mit Kindern sind zufriedener als kinderlose Haushalte.

Über alle Alters- und Berufsgruppen hinweg ist die Lebenszufriedenheit von Teilnehmenden mit Kindern ($M = 3.49$) höher als von Teilnehmenden ohne Kinder im gleichen Haushalt ($M = 3.27$) ($b = .20, p < .05, R^2 = 2.8\%$). Kinder stehen nicht mit erhöhter emotionaler Erschöpfung ($b = .02, n.s.$) und mehr Stress in Zusammenhang ($b = .04, n.s.$).

So geben 55.2% der Teilnehmenden mit Kindern an, dass ihr Leben ihren Idealvorstellungen entspricht, während nur 46.9% der kinderlosen Teilnehmenden dieser Aussage zustimmen.

4. Freunde und Familie sind ein Eckpfeiler zum Erhalt von Gesundheit und Zufriedenheit.

Je mehr Unterstützung man durch Freunde und Familie bekommt, desto höher ist die Lebenszufriedenheit ($b = .43, p < .05, R^2 = 17.0\%$). Weiter nehmen die emotionale Erschöpfung ($b = -.21, p < .05, R^2 = 8.7\%$), der wahrgenommene Stress ($b = -.22, p < .05, R^2 = 10.4\%$) sowie Schlafprobleme ($b = -.29, p < .05, R^2 = 6.5\%$) mit zunehmender sozialer Unterstützung ab.

So berichten nur 26.2% der Beschäftigten mit einer geringen Unterstützung durch die Familie, dass ihr Leben ihren Idealvorstellungen entspricht, während dies bei Beschäftigten mit hoher Unterstützung bei 57.8% der Fall ist.

5. Die Abgrenzungsfähigkeit zwischen Arbeit und Privatleben hat wesentlichen Einfluss auf die Lebenszufriedenheit.

Die persönliche Abgrenzungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit, sich in der Freizeit gedanklich von der Arbeit zu distanzieren, hängt positiv mit der Lebenszufriedenheit zusammen. Je stärker die gedankliche Distanzierung ist, desto geringer fällt die Einschätzung der emotionalen Erschöpfung ($b = -.19, p < .05, R^2 = 9.1\%$), der Häufigkeit von Schlafproblemen ($b = -.31, p < .05, R^2 = 8.1\%$) sowie der Häufigkeit von Konflikten zwischen Arbeit und Familie aus ($b = -.25, p < .05, R^2 = 10.8\%$). Zudem hilft der Verzicht auf arbeitsbezogene Kommunikation in der Freizeit, auch bei hohen Arbeitsanforderungen ein hohes Maß an Lebenszufriedenheit aufrecht zu erhalten.

So geben 58.4% der Beschäftigten mit hoher gedanklicher Distanzierung nach Feierabend und am Wochenende an, dass ihr Leben ihren Idealvorstellungen entspricht. Bei Beschäftigten mit geringer gedanklicher Distanzierung sind es nur 35.4%.

6. Mobbing und Diskriminierung stellen bedeutende Belastungsfaktoren dar.

Mobbing geht mit geringerer Arbeitszufriedenheit ($b = -.43, p < .05, R^2 = 7.7\%$) und Lebenszufriedenheit ($b = -.33, p < .05, R^2 = 2.3\%$) sowie geringerem Arbeitsengagement einher ($b = -.42, p < .05, R^2 = 14.8\%$). Des Weiteren geht Mobbing mit mehr Krankentagen ($b = 1.68, p < .05, R^2 = 2.0\%$) und einer deutlich erhöhten Kündigungsabsicht ($b = .82, p < .05, R^2 = 24.0\%$) einher. So berichten 38.0% der Beschäftigten, die diskriminiert worden sind, dass ihr Leben ihren Idealvorstellungen entspricht. Hingegen liegt dieser Anteil bei Teilnehmenden ohne Erfahrung von Diskriminierung bei 51.7%. Ferner geben 52.6% der Beschäftigten mit Diskriminierungserfahrung an, sich durch die Arbeit emotional erschöpft zu fühlen, während dies nur bei 23.9% der Beschäftigten ohne Diskriminierungserfahrung der Fall ist.

Frauen haben hierbei signifikant höhere Werte bei der Diskriminierungserfahrung aufgrund von Geschlecht und ihrer Elternrolle. Männer hingegen fühlen sich signifikant häufiger diskriminiert auf Basis von Herkunft, Sprache und sexueller Orientierung.

7. Technologische und emotionale Arbeitsanforderungen belasten die Gesundheit.

Stärkere Belastungen durch Technologie gehen mit einer höheren emotionalen Erschöpfung ($b = .50, p < .05, R^2 = 21.9\%$), mehr Stress ($b = .32, p < .05, R^2 = 14.7\%$) und größeren Schlafproblemen ($b = .26, p < .05, R^2 = 5.7\%$) einher.

So verspüren 53.5% der Beschäftigten, die durch Technologie deutlich schneller arbeiten müssen, emotionale Erschöpfung, während es bei Beschäftigten ohne diesen Druck nur 18.4% sind. Ferner berichten 46.1% der Beschäftigten mit hohem Druck, schneller zu arbeiten, von Konflikten zwischen Arbeit und Familie im Vergleich zu nur 15.5% der Beschäftigten mit einem niedrigen Druck, schneller zu arbeiten.

Gleiches gilt für emotionale Arbeitsanforderungen, die je nach Berufsgruppe stark variieren und vermehrte Schlafprobleme, Konflikte zwischen Arbeit und Familie, Präsentismus sowie eine höhere Kündigungsabsicht begünstigen. Besonders hohe Werte in Bezug auf emotionale Anforderungen erreichen Beschäftigte in den Gesundheitsberufen (57.3% Betroffene) sowie in sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen (57.0% Betroffene).

8. Autonomie sowie die Qualität der Beziehung zur Führungskraft und den Kollegen spielen eine wichtige Rolle für die Zufriedenheit und die Gesundheit.

Es zeigt sich ein positiver Zusammenhang zwischen dem Ausmaß an wahrgenommener Autonomie sowie der Lebenszufriedenheit ($b = .35, p < .05, R^2 = 13.4\%$), der Arbeitszufriedenheit ($b = .32, p < .05, R^2 = 7.3\%$) sowie dem Arbeitsengagement ($b = .44, p < .05, R^2 = 27.5\%$). Zudem geht höhere Autonomie am Arbeitsplatz mit geringerer emotionaler Erschöpfung ($b = -.24, p < .05, R^2 = 10.4\%$), geringerem Stressempfinden ($b = -.17, p < .05, R^2 = 8.9\%$), weniger Schlafproblemen ($b = -.26, p < .05, R^2 = 6.2\%$) sowie einem geringeren Ausmaß an erfahrenen Konflikten zwischen Arbeit und Familie ($b = -.11, p < .05, R^2 = 6.5\%$) einher.

So berichten 59.6% der Beschäftigten, die viele Entscheidungen bei der Arbeit eigenständig treffen können, dass ihr Leben ihren Idealvorstellungen entspricht. Bei Beschäftigten mit geringer Autonomie trifft dies nur auf 34.0% zu. Emotionale Erschöpfung bei der Arbeit nehmen 37.4% der Beschäftigten mit geringer Autonomie wahr im Vergleich zu 24.5% der Beschäftigten mit hoher Autonomie.

Eine ebenso wichtige Rolle spielt die Qualität der Beziehung zur Führungskraft. Je höher die Einschätzung der Beziehungsqualität ausfällt, desto höher fallen die Lebens- und Arbeitszufriedenheit ($b = .40, p < .05, R^2 = 18.3\%$; $b = .43, p < .05, R^2 = 13.6\%$) sowie das Arbeitsengagement aus ($b = .43, p < .05, R^2 = 28.8\%$). Ferner zeigen sich reduzierte Werte bei emotionaler Erschöpfung ($b = -.33, p < .05, R^2 = 14.5\%$), Stressempfinden ($b = -.24, p < .05, R^2 = 12.6\%$), Schlafproblemen ($b = -.37, p < .05, R^2 = 9.7\%$) sowie Konflikten zwischen Arbeit und Familie ($b = -.19, p < .05, R^2 = 8.4\%$). Zudem steht eine erhöhte Beziehungsqualität zur Führungskraft mit weniger Krankentagen ($b = -1.24, p < .05, R^2 = 2.1\%$) in Zusammenhang.

So sind 68.0% der Beschäftigten mit einer guten Beziehungsqualität zur Führungskraft mit ihrer Arbeit zufrieden im Vergleich zu 22.2% bei Beschäftigten mit einer nur geringen Beziehungsqualität. Ferner nehmen nur 21.5% der Beschäftigten mit hoher Beziehungsqualität zur Führungskraft emotionale Erschöpfung bei der Arbeit wahr im Vergleich zu 53.3% der Beschäftigten mit einer nur niedrigen Qualität.

5 Gemessen auf einer jeweils 5-stufigen Skala, welche abfragt, wie stark die Aussage auf den Beschäftigten zutrifft; 1=trifft überhaupt nicht zu, 5=trifft voll und ganz zu.

6 Hierbei besagt ein R^2 von 11%, dass sich 11% der Unterschiede in der Lebenszufriedenheit der Beschäftigten durch das Einkommen erklären lassen.

Auch die Unterstützung durch Kollegen ist entscheidend. Diese hängt positiv mit der Lebens- und Arbeitszufriedenheit ($b = .23, p < .05, R^2 = 6.7\%$; $b = .24, p < .05, R^2 = 4.9\%$) sowie dem Arbeitsengagement ($b = .28, p < .05, R^2 = 13.3\%$) zusammen. Zudem gehen mit zunehmender wahrgenommener Unterstützung durch Kollegen eine geringere emotionale Erschöpfung ($b = -.23, p < .05, R^2 = 9.7\%$), weniger Stressempfinden ($b = -.18, p < .05, R^2 = 9.3\%$), eine Reduktion von Schlafproblemen ($b = -.19, p < .05, R^2 = 4.7\%$), weniger Konflikte zwischen Arbeit und Familie ($b = -.22, p < .05, R^2 = 9.0\%$) sowie eine geringere Kündigungsabsicht ($b = -.36, p < .05, R^2 = 12.1\%$) einher.

9. Flexibilisierung von Arbeit beeinflusst die Lebenszufriedenheit positiv.

Beschäftigte, die ihre Arbeitszeiten frei einteilen können, haben im Gegensatz zu Beschäftigten mit festen Arbeitszeiten/Schichten eine höhere Lebenszufriedenheit ($b = .24, p < .05, R^2 = 2.1\%$) sowie eine höhere Arbeitszufriedenheit ($b = .19, p < .05, R^2 = 1.4\%$) und berichten mehr Arbeitsengagement ($b = .40, p < .05, R^2 = 4.8\%$).

So sagen 58.1% der Beschäftigten, die ihre Arbeitszeiten frei einteilen können, dass ihr Leben ihren Idealvorstellungen entspricht. Weiter fühlen sich lediglich 14.5% dieser Teilnehmenden bei ihrer Arbeit emotional erschöpft. Hingegen fühlen sich über 30% der Beschäftigten mit festen Arbeitszeiten oder Schichtmodellen emotional erschöpft und nur bei ca. 46% dieser Gruppen entspricht das eigene Leben den gesetzten Idealvorstellungen.

Beschäftigte, die flexible Arbeitsorte nutzen können, weisen eine höhere Lebenszufriedenheit ($b = .31, p < .05, R^2 = 3.4\%$), Arbeitszufriedenheit ($b = .25, p < .05, R^2 = 1.8\%$) und mehr Arbeitsengagement ($b = .35, p < .05, R^2 = 5.8\%$) auf. Ferner gehen flexible Arbeitsorte mit geringerer emotionaler Erschöpfung ($b = -.15, p < .05, R^2 = 6.0\%$), weniger Schlafproblemen ($b = -.19, p < .05, R^2 = 3.4\%$) und weniger Krankentagen in den letzten drei Monaten ($b = -1.55, p < .05, R^2 = 1.3\%$) einher.

So sagt über die Hälfte der Beschäftigten (57.7%), die flexible Arbeitsorte nutzen können, dass ihr Leben ihren Idealvorstellungen entspricht. Hingegen fällt der Anteil Lebenszufriedener unter den Teilnehmenden ohne Möglichkeit zu Home-Office mit 46.1% geringer aus.

10. Eine aktive Förderung der Lebenszufriedenheit ist für Betriebe machbar - ihr Beitrag zur Lebenszufriedenheit geht über alle anderen Einflüsse hinaus.

Während private und berufliche Anforderungen nur 8.6% der Unterschiede in der Lebenszufriedenheit der Beschäftigten erklären, tragen private und berufliche Ressourcen weitere 21.2% bzw. 12.2% zur Erklärung der Lebenszufriedenheit bei. Somit scheinen private und berufliche Ressourcen für die Lebenszufriedenheit relevanter als die privaten und beruflichen Anforderungen. Insbesondere die beruflichen Ressourcen (beispielsweise flexible Arbeitszeiten, eine gute Beziehung zur Führungskraft oder Arbeitsautonomie) haben eine hohe Erklärungskraft für die Lebenszufriedenheit.

7.3 Handlungsempfehlungen

Aufbauend auf den Kernerkenntnissen der vorliegenden Studie werden im Folgenden Handlungsempfehlungen formuliert, die darauf abzielen, die Lebensqualität und -zufriedenheit von Berufstätigen aktiv zu fördern. Der Fokus liegt dabei auf dem beruflichen Kontext, da die Arbeit in der heutigen Gesellschaft eine zentrale Rolle spielt und die Auswirkungen der Arbeit auf die Lebensqualität im Zentrum unserer Studie stehen. Wie die Studienergebnisse zeigen, bestehen für Unternehmen unterschiedliche Ansatzpunkte, um die Lebensqualität und -zufriedenheit ihrer Mitarbeitenden zu fördern. Hierbei sind zwei generelle Strategien möglich. Zum einen können Anforderungen gesenkt werden, zum anderen können die zur Verfügung stehenden Ressourcen ausgebaut werden. Beide Ansatzpunkte werden im Folgenden diskutiert und konkrete Interventionsmöglichkeiten aufgezeigt.

Senkung der beruflichen Anforderungen

Im Bereich der Senkung beruflicher Anforderungen muss zunächst eine wichtige Unterscheidung erfolgen. So gibt es eine Reihe von Anforderungen, welche nicht gesenkt werden können, ohne den betrieblichen Erfolg zu gefährden. Diese sind oftmals extern vorgegeben und gelten für ganze Industrien. Ein Beispiel hierfür ist die zunehmende Digitalisierung, welche u. a. zu weitreichenden Veränderungen bei den beruflichen Anforderungen führt (z. B. Zunahme der Informationsmenge und -komplexität, ständiges Kommunikationsrauschen, technologischer Anpassungsdruck, Beschleunigung von Geschäftsprozessen etc.) (Böhm, Bourovoi, Brzykcy, Kreissner & Breier, 2016). Diese betrieblichen Anforderungen können zwar nicht komplett vermieden, jedoch aktiv gemanagt und begleitet werden.

Ferner gibt es Anforderungen, welche weder notwendig noch produktiv sind und daher als Ganzes zu vermeiden sind. Hierzu zählen z. B. die im Bericht ausführlich dargestellten Themen der Diskriminierung und des Mobbing. Sowohl unsere Studie, wie auch eine hohe Zahl von Forschungsartikeln belegen eindeutig, wie negativ Diskriminierung die Leistungsfähigkeit, Zufriedenheit (Boehm, Dwertmann, Kunze, Michaelis, Parks & McDonald, 2014; Kunze, Boehm & Bruch, 2011) und Gesundheit (Pascoe & Smart Richman, 2009) von Individuen, Teams und ganzen Organisationen beeinflusst.

Somit ergeben sich für Unternehmen u. a. die folgenden Möglichkeiten, Anforderungen zu reduzieren bzw. aktiv zu gestalten:

- Belastungen (kognitiv, physisch, emotional) am Arbeitsplatz systematisch und im Zeitverlauf messen (z. B. durch Arbeitsplatzanalysen oder Mitarbeitenden-Befragungen);
- Pro-aktiver Abgleich der Arbeitsplatzanforderungen mit den individuellen Potenzialen des Mitarbeitenden, um langfristige Über- oder Unterforderungen zu vermeiden;
- Bewusste Taktung von Energieverläufen im Unternehmen mit Möglichkeiten zur Regeneration nach intensiven Arbeitsphasen (Bruch & Menges, 2010);
- Vermeidung von Mobbing und Diskriminierung durch klare betriebliche Leitlinien, spezifische Anlauf- und Schlichtungsstellen, Training von Führungskräften und Mitarbeitenden etc.;
- Schulung von Beschäftigten in Selbstmanagement-Techniken, die u. a. Möglichkeiten zur effektiven Abgrenzung von der Arbeit beinhalten;
- Regelungen für die Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien einführen (z. B. E-Mail-freie Zeiten während der Arbeit, Verzicht auf berufliche Kommunikation am Wochenende und während der Ferien etc.).

Förderung der beruflichen Ressourcen

Ein zweiter genereller Ansatz besteht im Ausbau der beruflichen Ressourcen, die den Mitarbeitenden für die Erfüllung ihrer Aufgaben zur Verfügung stehen. Wie unsere Ergebnisse in Kapitel 6.5 aufzeigen, scheinen die Ressourcen eine wirkungsvollere Rolle für die Lebens- und Arbeitszufriedenheit zu spielen als die jeweiligen Anforderungen. Dies macht sie für die Ableitung von Interventionen besonders attraktiv. Dies umso mehr da Ressourcen aktiver gestaltet werden können als Anforderungen, die wie oben beschrieben oftmals extern vorliegen und vom einzelnen Unternehmen weniger stark beeinflusst werden können. Unsere Studienergebnisse belegen zudem, dass Ressourcen sowohl positive direkte Zusammenhänge mit Zielvariablen wie der Gesundheit und der Lebenszufriedenheit aufweisen (s. Kapitel 5.2) als auch geeignet sind, die potenziell negativen Effekte von Arbeitsanforderungen zu neutralisieren (s. Kapitel 6.1 - 6.4). Solche Ressourcen liegen z. B. in Form von Unterstützung durch Führungskraft und Kollegen, in höherer Autonomie für die Beschäftigten oder in Form von Flexibilisierungsmaßnahmen vor. Im Einzelnen können Unternehmen u. a. an den folgenden Punkten ansetzen:

- Sensibilisierung von Führungskräften hinsichtlich ihrer zentralen Rolle für die Lebenszufriedenheit, Gesundheit und Leistungsfähigkeit ihrer Mitarbeitenden;
- Training von Führungskräften in Maßnahmen zum Aufbau und Erhalt einer guten Beziehungsqualität zu ihren Angestellten (u. a. mittels 360 Grad-Feedbacks, Führungskräftebildungen, Peer-Coaching Maßnahmen etc.);
- Training von Führungskräften in gesunder Führung, die präventive und intervenierende Komponenten beinhaltet (Böhm & Baumgärtner, 2016);
- Unterstützung beim Aufbau eines kollegialen und inklusiven Arbeitsklimas in den Teams (z. B. Teambuildingmaßnahmen, Mitspracherecht der Kollegen in Fragen der Rekrutierung etc.);
- Förderung der Autonomie am Arbeitsplatz (z. B. Beschäftigte in wichtige Entscheidungen einbeziehen);
- Flexibilisierung der Arbeit fördern (flexible Arbeitsorte und -zeiten anbieten, wann immer es betrieblich möglich ist; flankierende Maßnahmen durchführen, u. a. Umgang mit Flexibilität schulen, Nutzung der Flexibilität auch durch das Management etc.);
- Weitere gesundheitsfördernde Maßnahmen in Form eines integrierten betrieblichen Gesundheitsmanagements anbieten (z. B. Vorsorge-Untersuchungen, Stress-Prävention, Vergünstigung auf Sportabonnemente, betriebliche Sportgruppen etc.).

8 Literatur

- Angeles, L. (2010). Children and life satisfaction. *Journal of Happiness Studies*, 11(4), 523-538.
- Baumgärtner, M. K., Dwertmann, D. J. G., Boehm, S. A., & Bruch, H. (2015). Job satisfaction of employees with disabilities: The role of perceived structural flexibility. *Human Resource Management*, 54(2), 323-343.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 170-180.
- Bakker, A., Demerouti, E., & Schaufeli, W. (2003). Dual processes at work in a call center: An application of the job demands-resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12(4), 393-417.
- Barber, L. K., & Jenkins, J. S. (2014). Creating technological boundaries to protect bedtime: Examining work-home boundary management, psychological detachment and sleep. *Stress & Health*, 30(3), 259-264.
- Bauer, T. N., & Green, S. G. (1996). Development of leader-member exchange: A longitudinal test. *Academy of Management Journal*, 39(6), 1538-1567.
- Böhm, S. A., & Baumgärtner, M. K. (2016). Gesünder führen. *Harvard Business Manager*, 38(2), 6-9.
- Boehm, S. A., Dwertmann, D. J. G., Kunze, F., Michaelis, B., Parks, K. M., & McDonald, D. P. (2014). Expanding insights on the diversity climate-performance link: The role of work group discrimination and group size. *Human Resource Management*, 53(3), 379-402.
- 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*. St. Gallen: Universität St. Gallen.
- Börsenverband des Deutschen Buchhandels (2017). *Bestsellerlisten*. Verfügbar unter <https://www.boersenverein.de/de/portal/Bestsellerlisten/158283>
- Brief, A. P., Butcher, A. H., George, J. M., & Link, K. E. (1993). Integrating bottom-up and top down theories of subjective well-being: The case of health. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, 646-653.
- Brouwer, W. B. F., Koopmanschap, M. A., & Rutten, F. F. H. (1999). Productivity losses without absence: Measurement validation and empirical evidence. *Health Policy*, 48(1), 13-27.
- Bruch, H., & Menges, J. I. (2010). Wege aus der Beschleunigungsfalle. *Harvard Business Manager*, 5, 26-34.
- Bundesamt für Statistik (2007). *Schweizerische Gesundheitsbefragung (SGB)*. Verfügbar unter <http://compass-data.unil.ch/webview/index.jsp?submode=abstract&study=http%3A%2F%2Fcompass-data.unil.ch%3A80%2Fobj%2Fstudy%2FESS-GB-2007-072012&mode=documentation&top=yes&language=de>.
- Bundesamt für Statistik (2010). *Mikrozensus Mobilität und Verkehr (MZMV)*. Verfügbar unter <http://compass-data.unil.ch/webview/index.jsp?submode=abstract&study=http%3A%2F%2Fcompass-data.unil.ch%3A80%2Fobj%2Fstudy%2FESS-GB-2007-072012&mode=documentation&top=yes&language=de>.
- Bundesregierung Deutschland (2015). *Bericht der Bundesregierung zur Lebensqualität in Deutschland*. Verfügbar unter https://buergerdialog.gut-leben-in-deutschland.de/SharedDocs/Downloads/DE/LB/Regierungsbericht-zur-Lebensqualitaet-in-Deutschland.pdf?__blob=publicationFile
- Burckhardt, C. S., Anderson, K. L., Archenholtz, B., & Hägg, O. (2003). The Flanagan quality of life scale: Evidence of construct validity. *Health and Quality of Life Outcomes*, 1(1), 1-59.
- Burckhardt, C. S., & Anderson, K. L. (2003). The Quality of Life Scale (QOLS): Reliability, validity, and utilization. *Health and Quality of Life Outcomes*, 1(1), 1-60.
- Clark, A. E., Flèche, S., Layard, R., Powdhavee, N., & Ward, G. (2017). The key determinants of happiness and misery. *World Happiness Report 2017*, 122-143.
- Darçın, M. (2016). Relationship between working condition quality and perceived quality of society. *Social Indicators Research*, 129(3), 1193-1205.
- De Jonge, J., & Dormann, C. (2006). Stressors, resources, and strain at work: A longitudinal test of the triple-match principle. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1359-1374.
- Demerouti, E., Le Blanc, P. M., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., & Hox, J. (2009). Present but sick: A three-wave study on job demands, presenteeism and burnout. *Career Development International*, 14(1), 50-68.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
- Diener, E., & Chan, M. Y. (2011). Happy people live longer: Subjective well-being contributes to health and longevity. *Applied Psychology: Health and Well Being*, 3(1), 1-43.
- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- Dwertmann, D. J. G., & Boehm, S. A. (2016). Status matters: The asymmetric effects of supervisor-subordinate disability incongruence and climate for inclusion. *Academy of Management Journal*, 59(1), 44-64.
- Eisenberger, R., Hutchison, S., Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Truxillo, D. M., & Mansfield, L. R. (2012). Whistle while you work: A review of the life satisfaction literature. *Journal of Management*, 38(4), 1038-1083.
- Escartín, J., Monzani, L., Leong, F., & Rodríguez-Carballeira, A. (2017). A reduced form of the Workplace Bullying Scale – the EAPA-TR: A useful instrument for daily diary and experience sampling studies. *Work & Stress*, 31(1), 42-62.
- Flanagan, J. C. (1978). A research approach to improving our quality of life. *American Psychologist*, 33(2), 138-147.
- Fernández-Ballesteros, R., Zamarrón, M. D., & Ruiz, M. Á. (2001). The contribution of socio-demographic and psychosocial factors to life satisfaction. *Ageing and Society*, 21(1), 25-43.
- Glatzer, W. (2002). Lebenszufriedenheit/Lebensqualität. In M. Greifenhagen, & S. Greifenhagen (Hrsg.), *Handwörterbuch zur politischen Kultur der Bundesrepublik Deutschland* (S. 248-255). Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531.
- Ihmels, C. (2014). *Der Zusammenhang zwischen Arbeitszufriedenheit, Lebenszufriedenheit und Motivation: Eine empirische Untersuchung*. Hamburg: Igel Verlag RWS.
- James, K., Lovato, C., & Cropanzano, R. (1994). Correlation and known-group comparison validation of a workplace prejudice/discrimination inventory. *Journal of Applied Social Psychology*, 24(17), 1573-1592.
- Jenkins, C. D., Stanton, B. A., Niemczyk, S. J., & Rose, R. M. (1988). A scale for the estimation of sleep problems in clinical research. *Journal of Clinical Epidemiology*, 41(4), 313-321.
- Jones, M. D. (2006). Which is a better predictor of job performance: Job satisfaction or life satisfaction. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 8, 20-42.
- Judge, T.A., Parker, S., Colbert, A.E., Heller, D., & Ilies, R. (2001). Job satisfaction: A cross-cultural review. In N. Anderson, D.S. Ones, H.K. Sinangil, & C. Viswesvaran (Hrsg.), *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology, Volume 2: Organizational Psychology* (S. 25-52). London: Sage Publications.
- Kahneman, D., & Krueger, A. B. (2006). Developments in the measurement of subjective well-being. *Journal of Economic Perspectives*, 20(1), 3-24.
- Karr-Wisniewski, P., & Lu, Y. (2010). When more is too much: Operationalizing technology and exploring its impact on knowledge worker productivity. *Computers in Human Behavior*, 26(5), 1061-1072.
- Kunze, F., Boehm, S., & Bruch, H. (2011). Age diversity, age discrimination climate, and performance consequences - a cross-organizational study. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 264-290.
- Lamers, S. M., Bolier, L., Westerhof, G. J., Smit, F., & Bohlmeijer, E. T. (2012). The impact of emotional well-being on long-term recovery and survival in physical illness: A meta-analysis. *Journal of behavioral medicine*, 35(5), 538-547.
- Lapierre, L. M., & Allen, T. D. (2006). Work-supportive family, family-supportive supervision, use of organizational benefits, and problem-focused coping: Implications for work-family conflict and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(2), 169-181.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1984). Burnout in organizational settings. In S. Oskamp (Hrsg.), *Applied Social Psychology Annual: Applications in Organizational Settings (Bd. 5)*, 133-153, Beverly Hills: Sage.
- Moons, P., Budts, W., & De Geest, S. (2006). Critique on the conceptualization of quality of life: A review and evaluation of different conceptual approaches. *International Journal of Nursing Studies*, 43(7), 891-901.
- Moons, P., Van Deyk, K., De Geest, S., Gewillig, M., & Budts, W. (2005). Is the severity of congenital heart disease associated with the quality of life and perceived health of adult patients? *Heart*, 91(9), 1193-1198.
- Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1321-1339.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 400-410.
- Newman, D. B., Tay, L., & Diener, E. (2014). Leisure and subjective well-being: A model of psychological mechanisms as mediating factors. *Journal of Happiness Studies*, 15(3), 555-578.
- OECD (2014). *How's Life? 2015: Measuring Well-being*. OECD Publishing, Paris.
- Ostwald, M. (1962). *Aristotle Nicomachean Ethics*. New York: Macmillan.
- Pascoe, E. A., & Smart Richman, L. (2009). Perceived discrimination and health: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 135(4), 531-554.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2012). Sources of method bias in social science research and recommendations on how to control it. *Annual Review of Psychology, 63*(1), 539–569.

Raffelhüschen, B., & Schlinkert, R. (2015). *Deutsche Post Glücksatlas 2015*. München: Albrecht Knaus Verlag.

Ragu-Nathan, T. S., Tarafdar, M., Ragu-Nathan, B. S., & Tu, Q. (2008). The consequences of technostress for end users in organizations: conceptual development and empirical validation. *Information Systems Research, 19*(4), 417–433.

Rindfleisch, A., Malter, A. J., Ganesan, S., & Moorman, C. (2008). Cross-sectional versus longitudinal survey research: Concepts, findings, and guidelines. *Journal of Marketing Research, 45*(3), 261–279.

Roberti, J. W., Harrington, L. N., & Storch, E. A. (2006). Further psychometric support for the 10 item version of the perceived stress scale. *Journal of College Counseling, 9*(2), 135–147.

Rode, J. C., Rehg, M. T., Near, J. P., & Underhill, J. R. (2007). The effect of work/family conflict on intention to quit: The mediating roles of job and life satisfaction. *American Journal of Dance Therapy, 29*, 65–82.

Salanova, M., Agut, S., & Peiró, J. M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology, 90*(6), 1217–1227.

Scandura, T. A., & Graen, G. B. (1984). Moderating effects of initial leader-member exchange status on the effects of a leadership intervention. *Journal of Applied Psychology, 69*(3), 428–436.

Scarpelo, V., & Campbell, J. P. (1983). Job satisfaction: Are all the parts there? *Personnel Psychology, 36*, 577–600.

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior, 30*(7), 893–917.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). *Test manual for the Utrecht Work Engagement Scale*. Unpublished manuscript, Utrecht University, the Netherlands. Verfügbar unter <http://www.schaufeli.com>

Schimmack, U., Radhakrishnan, P., Oishi, S., Dzokoto, V., & Ahadi, S. (2002). Culture, personality, and subjective well-being: Integrating process models of life satisfaction. *Journal of personality and social psychology, 82*(4), 582–593.

Shin, D. C., & Johnson, D. M. (1978). Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life. *Social Indicators Research, 5*, 475–492.

Siahpush, M., Spittal, M., & Singh, G. K. (2008). Happiness and life satisfaction prospectively predict self-rated health, physical health, and the presence of limiting, long-term health conditions. *American Journal of Health Promotion, 23*(1), 18–26.

Smith, K. W., Avis, N. E., & Assmann, S. F. (1999). Distinguishing between quality of life and health status in quality of life research: A meta-analysis. *Quality of Life Research, 8*(5), 447–459.

Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*(3), 204–221.

Sonnentag, S. (2001). Work, recovery activities, and individual well-being: A diary study. *Journal of Occupational Health Psychology, 6*(3), 196–210.

Spector, P. E., Dwyer, D. J., & Jex, S. M. (1988). Relation of job stressors to affective, health, and performance outcomes: A comparison of multiple data sources. *Journal of Applied Psychology, 73*(1), 11–19.

Stern (23.01.2003). Tipps zum Glücklichein: Renner auf dem Buchmarkt. <http://www.stern.de/gesundheits/gluecks-ratgeber-tipps-zum-gluecklichein--renner-auf-dem-buchmarkt-3337474.html> (abgerufen am 08.06.2017).

Strine, T. W., Chapman, D. P., Balluz, L. S., Moriarty, D. G., & Mokdad, A. H. (2008). The associations between life satisfaction and health-related quality of life, chronic illness, and health behaviors among US community-dwelling adults. *Journal of Community Health, 33*(1), 40–50.

Van Veldhoven, M., & Meijman, T. F. (1994). *The measurement of psychosocial job demands with a questionnaire: The questionnaire on the experience and evaluation of work (QEEW)*. Amsterdam: Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden.

Van den Broeck, A., De Cuyper, N., De Witte, H., & Vansteenkiste, M. (2010). Not all job demands are equal: Differentiating job hindrances and job challenges in the job demands–resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 19*(6), 735–759.

Venkataranami, V., Green, S. G., & Schleicher, D. J. (2010). Well-connected leaders: The impact of leaders' social networks ties on LMX and members' work attitudes. *Journal of Applied Psychology, 95*(6), 1071–1084.

WHO (1997). *WHOQOL: Measuring Quality of Life*. Genf: World Health Organization.

Zieschank, R., & Diefenbacher, H. (2015). *Endbericht zum Gutachten „Jahreswohlstandsbericht“ - Konzeptionelle und empirische Grundlagen*. Verfügbar unter https://www.gruene-bundestag.de/fileadmin/media/gruenebundestag_de/themen_az/wirtschaft/Jahreswohlstandsbericht-2015.pdf

Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The multidimensional scale of perceived social support. *Journal of Personality Assessment, 52*(1), 30–41.

9 Anhang

Im Folgenden werden die im Rahmen der Studie genutzten Erhebungsskalen mit den einzelnen Frage-Formulierungen dargestellt. Zur Übersichtlichkeit sind die Fragen in der verwendeten deutschen Übersetzung angegeben. Zur Einsicht der englischen Formulierungen verweisen wir auf die angegebenen Quellen.

Konstruktname	Items	Antwortformat	Quelle	Aus dem Englischen übersetzt
Private Anforderungen				
Kinderbetreuung	Leben Kinder unter 18 Jahre in Ihrem Haushalt?	Erfassung der Zustimmung/Ablehnung: 1. Ja 2. Nein 9. keine Angabe	Bundesamt für Statistik (2007)	Nein
Pflege von Angehörigen	Leben in Ihrem Haushalt behinderte oder pflegebedürftige Personen?	Erfassung der Zustimmung/Ablehnung: 1. Ja 2. Nein 9. keine Angabe	Bundesamt für Statistik (2007)	Nein
	Wer in Ihrem Haushalt übernimmt die Hauptverantwortung für die Pflege oder Betreuung dieser Personen?	1. Ich selbst 2. Mein Partner/ meine Partnerin 3. eine Fachkraft, z. B. Pfleger 4. Eine andere Person 9. keine Angabe	Selbst generiertes Item	Nein
Hauhaltsarbeit	Wie viele Stunden pro Woche verbringen Sie selbst mit Hausarbeit?	_ _ Stunden pro Woche 99. keine Angabe	Bundesamt für Statistik (2007)	Nein
Chronische Krankheit	Wurde bei Ihnen eine chronische Krankheit diagnostiziert?	Erfassung der Zustimmung/Ablehnung: 1. Ja 2. Nein 9. keine Angabe	Selbst generiertes Item	Nein
Behinderung	Haben Sie eine Behinderung gemäß unten genannter Definition? Definition: Menschen sind behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist (§ 2 Abs. 1 SGB IX)	Erfassung der Zustimmung/Ablehnung: 1. Ja 2. Nein 9. keine Angabe	Baumgärtner, Dwertmann, Boehm & Bruch (2015); Dwertmann & Boehm (2016)	Nein

Konstruktnamen	Items	Antwortformat	Quelle	Aus dem Englischen übersetzt
Berufliche Anforderungen				
Arbeitsanforderungen				
Tempo und Menge	Meine Arbeit verlangt, dass ich sehr schnell arbeite	Zustimmungsskala von 1 = trifft überhaupt nicht bis 5 = trifft voll und ganz zu und keine Angabe	Van Veldhoven & Meijman (1994)	Ja
	Die Menge meiner zu erledigenden Aufgaben ist zu hoch.	Zustimmungsskala von 1 = trifft überhaupt nicht bis 5 = trifft voll und ganz zu und keine Angabe		
Emotionale Belastung	Meine Arbeit verlangt mir emotional viel ab.	Zustimmungsskala von 1 = trifft überhaupt nicht bis 5 = trifft voll und ganz zu und keine Angabe		
	Ich fühle mich bei meiner Arbeit persönlich angegriffen oder bedroht.	Zustimmungsskala von 1 = trifft überhaupt nicht bis 5 = trifft voll und ganz zu und keine Angabe		
Technologie Items				
Kommunikationsrauschen	Ich verschwende viel Zeit damit, E-Mails und Sprachnachrichten zu beantworten, die zwar mit unserem Geschäft zu tun haben, aber nicht direkt mit dem zusammenhängen, was ich erledigen muss.	Zustimmungsskala von 1 = trifft überhaupt nicht bis 5 = trifft voll und ganz zu und keine Angabe	Karr-Wisniewski & Lu (2010)	Ja
Informationsüberlastung	Ich fühle mich von der Menge an Informationen, die ich täglich verarbeiten muss, überwältigt.	Zustimmungsskala von 1 = trifft überhaupt nicht bis 5 = trifft voll und ganz zu und keine Angabe		
Technologischer Anpassungsdruck	Die Technologie am Arbeitsplatz zwingt mich, deutlich schneller zu arbeiten.	Zustimmungsskala von 1 = trifft überhaupt nicht bis 5 = trifft voll und ganz zu und keine Angabe	Ragu-Nathan, Tarafdar, Ragu-Nathan & Tu, (2008)	Ja
	Ich befürchte, dass meine Arbeitsstelle durch neue Technologien bedroht ist.	Zustimmungsskala von 1 = trifft überhaupt nicht bis 5 = trifft voll und ganz zu und keine Angabe		
Pendelzeit	Wie lange pendeln Sie an einem durchschnittlichen Arbeitstag täglich zur Arbeit (Hin- und Rückweg in Minuten zusammen)? Falls Sie nicht zur Arbeit pendeln, geben Sie bitte „0“ ein.	___ Minuten 997. Unterschiedlich, da wechselnder Arbeitsort 999. Keine Angabe	Bundesamt für Statistik (2010)	Nein

Konstruktnamen	Items	Antwortformat	Quelle	Aus dem Englischen übersetzt
Mobbing	Wie oft wird Ihre Arbeit von Ihren Kollegen oder Ihrer Führungskraft kritisiert?	Skala von 0 = nie bis 4 = sehr häufig	Escartin, Monzani, Leong & Rodriguez-Carballeira (2017)	Ja
	Wie oft werden Sie von Ihren Kollegen oder Ihrer Führungskraft nicht beachtet?	Skala von 0 = nie bis 4 = sehr häufig		
	Wie oft werden Sie von Ihren Kollegen oder Ihrer Führungskraft vor anderen lächerlich gemacht?	Skala von 0 = nie bis 4 = sehr häufig		
Diskriminierungserfahrung	Als Diskriminierungen gelten Äußerungen und Handlungen, die sich in herabsetzender oder benachteiligender Absicht gegen Angehörige bestimmter sozialer Gruppen (z. B. Geschlecht, Alter, Herkunft, Hautfarbe...) richtet. Sind Sie bei Ihrer aktuellen Arbeitsstelle schon mindestens einmal diskriminiert worden?	Erfassung der Zustimmung/Ablehnung: 1. Ja 2. Nein 9. keine Angabe	Selbst generiertes Item (Definition nach SECO 2014. Mobbing und andere Belästigungen – Schutz der persönlichen Integrität am Arbeitsplatz)	Nein
Gründe der Diskriminierung	Aus welchen Gründen wurden Sie diskriminiert?	Auswahl der Kategorien: 1. Geschlecht 2. Alter 3. Herkunft 4. Hautfarbe 5. Bildung 6. Sprache 7. Gewicht 8. Aussehen 9. Psychische Erkrankung 10. Physischer Gesundheitszustand 11. Behinderung 12. sexuelle Orientierung 13. Vater/Mutter sein 99. andere Gründe	Selbst generiertes Item frei nach James, Lovato & Cropanzano (1994)	Ja

Konstruktnamen	Items	Antwortformat	Quelle	Aus dem Englischen übersetzt
Private Ressourcen				
Unterstützung durch Freunde und Familie	Es gibt eine besondere Person in meinem Leben, mit der ich meine Freude und mein Leid teilen kann.	Zustimmungsskala von 1 = trifft über-haupt nicht bis 5 = trifft voll und ganz zu und keine Angabe	Zimet, Dahlem, Zimet & Farley (1988)	Ja
	Ich bekomme von meiner Familie die emotionale Unterstützung, die ich benötige, wenn ich Probleme habe.	Zustimmungsskala von 1 = trifft über-haupt nicht bis 5 = trifft voll und ganz zu und keine Angabe		
	Wenn etwas schiefgeht, dann kann ich auf meine Freunde zählen.	Zustimmungsskala von 1 = trifft über-haupt nicht bis 5 = trifft voll und ganz zu und keine Angabe		
	Meine Familie gibt mir Kraft.	Zustimmungsskala von 1 = trifft über-haupt nicht bis 5 = trifft voll und ganz zu und keine Angabe	Selbst generiertes Item	Nein
Abgrenzungsfähigkeit	Nach Feierabend und am Wochenende vergesse ich die Arbeit.	Zustimmungsskala von 1 = trifft über-haupt nicht bis 5 = trifft voll und ganz zu und keine Angabe	Sonntag & Fritz (2007)	Ja
	Nach Feierabend und am Wochenende denke ich überhaupt nicht an die Arbeit.	Zustimmungsskala von 1 = trifft über-haupt nicht bis 5 = trifft voll und ganz zu und keine Angabe		
	Nach Feierabend und am Wochenende nehme ich mir eine Auszeit von den Anforderungen der Arbeit.	Zustimmungsskala von 1 = trifft über-haupt nicht bis 5 = trifft voll und ganz zu und keine Angabe		
IKT-Nutzung zu Arbeitszwecken in der Freizeit	Ich beschränke die Zeit, in der ich Informations- und Kommunikationsmittel (z. B. Telefon, Handy, Computer und Tablet) in meiner Freizeit zu Arbeitszwecken benutze (z. B. nur bis 19 Uhr).	Zustimmungsskala von 1 = trifft über-haupt nicht bis 5 = trifft voll und ganz zu und keine Angabe	Barber & Jenkins (2014)	Ja
	Während der Ferien nutze ich keine IKT zu Arbeitszwecken.	Zustimmungsskala von 1 = trifft über-haupt nicht bis 5 = trifft voll und ganz zu und keine Angabe		
	Am Wochenende nutze ich keine IKT zu Arbeitszwecken.	Zustimmungsskala von 1 = trifft über-haupt nicht bis 5 = trifft voll und ganz zu und keine Angabe		

Konstruktnamen	Items	Antwortformat	Quelle	Aus dem Englischen übersetzt
Freizeitgestaltung	Die folgende Frage bezieht sich auf die Gestaltung Ihrer Freizeit. Denken Sie an eine durchschnittliche Woche und geben Sie an, wie viel Prozent Ihrer Zeit Sie mit den folgenden Aktivitäten verbringen. Alle Aktivitäten müssen hierbei zusammen 100 Prozent ergeben :		Sonntag (2001)	Ja
	Arbeitsbezogene Aktivitäten privater oder beruflicher Natur (z. B. beenden oder vorbereiten von Arbeitsaufgaben, private administrative Erledigungen, z. B. Steuererklärung)	___ Prozent		
	Haushalt und Kinderbetreuung (z. B. kochen, abwaschen, einkaufen, auf die Kinder aufpassen)	___ Prozent		
	Tätigkeiten mit geringer Anstrengung (z. B. Fernsehen schauen, ein Bad nehmen, nichts tun)	___ Prozent		
	Soziale Aktivitäten (z. B. Freunde treffen, mit Freunden telefonieren)	___ Prozent		
	Sportliche/ Physische Aktivitäten (z. B. Sport, Tanzen, Fahrradfahren, Gartenarbeit)	___ Prozent		
Sport	Wie viele Stunden pro Woche haben Sie sich im vergangenen Jahr im Durchschnitt sportlich betätigt (z. B. Joggen, Fitness-Studio, Fußballspielen, Tennis etc.)?	Auswahl der Kategorien: 1. 0 Stunden 2. bis zu 1 Stunde 3. 1- 2 Stunden 4. 2-3 Stunden 5. 3-4 Stunden 6. 4-5 Stunden 7. 5 oder mehr Stunden 9. keine Angabe	Selbst generiertes Item	Nein

Konstruktnamen	Items	Antwortformat	Quelle	Aus dem Englischen übersetzt
Berufliche Ressourcen				
Unterstützung durch Arbeitskollegen	Ich bekomme Hilfe von meinen Kollegen, wenn ich ein Problem habe.	Zustimmungsskala von 1 = trifft überhaupt nicht bis 5 = trifft voll und ganz zu	Eisenberger, Hutchinson & Sowa (1986)	Ja
Beziehungsqualität zur Führungskraft	Mein/e Vorgesetzte/r versteht meine Probleme und Bedürfnisse.	Zustimmungsskala von 1 = trifft überhaupt nicht bis 5 = trifft voll und ganz zu und keine Angabe	Nach Scandura & Graen (1984); Bauer & Green (1996); Venkataranami, Green & Schleicher (2010)	Ja
	Mein/e Vorgesetzte/r erkennt mein Potenzial.	Zustimmungsskala von 1 = trifft überhaupt nicht bis 5 = trifft voll und ganz zu und keine Angabe		
	Wenn es wirklich nötig ist, kann ich darauf zählen, dass sich mein/e Vorgesetzte/r für mich einsetzt - selbst wenn es auf seine/ihre eigenen Kosten geht.	Zustimmungsskala von 1 = trifft überhaupt nicht bis 5 = trifft voll und ganz zu und keine Angabe		
	Ich habe genügend Vertrauen in meine/n Vorgesetzte/n, um seine/ihre Meinung zu verteidigen, selbst wenn er/sie nicht anwesend ist.	Zustimmungsskala von 1=trifft überhaupt nicht bis 5= trifft voll und ganz zu und keine Angabe		
	Ich sehe meine Arbeitsbeziehung mit meinem/r Vorgesetzten als gut an.	Zustimmungsskala von 1 = trifft über-haupt nicht bis 5 = trifft voll und ganz zu und keine Angabe		
	Meistens weiß ich, ob mein/e Vorgesetzte/r mit mir zufrieden ist.	Zustimmungsskala von 1 =trifft über-haupt nicht bis 5 = trifft voll und ganz zu und keine Angabe		
	Unabhängig davon, wieviel formale Macht mein/e Vorgesetzte/r hat, wäre e/sie geneigt, seine/ihre Macht einzusetzen, um mir bei meinen Arbeitsproblemen zu helfen.	Zustimmungsskala von 1 = trifft über-haupt nicht bis 5 = trifft voll und ganz zu und keine Angabe		

Konstruktnamen	Items	Antwortformat	Quelle	Aus dem Englischen übersetzt
Autonomie	Meine Arbeit bietet mir die Möglichkeit, meine persönliche Meinung und Engagement einzubringen.	Zustimmungsskala von 1 = trifft überhaupt nicht bis 5 = trifft voll und ganz zu und keine Angabe	Morgeson & Humphrey (2006)	Ja
	Meine Arbeit erlaubt mir, viele Entscheidungen eigenständig zu treffen.	Zustimmungsskala von 1 = trifft überhaupt nicht bis 5 = trifft voll und ganz zu und keine Angabe		
	Meine Arbeit bietet mir große Entscheidungsfreiheit.	Zustimmungsskala von 1 = trifft überhaupt nicht bis 5 = trifft voll und ganz zu und keine Angabe		
Flexible Arbeitsorte	Haben Sie in Ihrem Unternehmen die Möglichkeit, während der normalen Betriebszeiten auch außerhalb Ihres regulären Arbeitsplatzes (von zu Hause bzw. an einem anderen beliebigen Ort) zu arbeiten?	Erfassung der Zustimmung: 1. Ja 2. Nein 9. keine Angabe	Lapierre und Allen (2006)	Ja

Konstruktnamen	Items	Antwortformat	Quelle	Aus dem Englischen übersetzt
Flexible Arbeitszeiten	Welches Arbeitszeitmodell bzw. Arbeitszeitsystem trifft für Sie zu?	Auswahl einer der folgenden Kategorien: 1. Ich habe feste Arbeitszeiten, die jeden Tag gleich sind (z. B. 8 Uhr bis 16.30 Uhr) 2. Ich arbeite in Schichten / Wechseldiensten, d. h. ich habe feste Arbeitszeiten, die sich jedoch von Tag zu Tag oder Woche zu Woche unterscheiden können 3. Mein Unternehmen / meine Organisation bietet mir eine gewisse Flexibilität, indem es Kernzeiten (z. B. 9 Uhr bis 16 Uhr) vorgibt, zu denen ich arbeiten muss. Tatsächlichen Beginn / Ende der Arbeitszeit kann ich – unter Berücksichtigung der Kernzeit – frei wählen 4. Mein Unternehmen / meine Organisation gibt nur ein Zeitfenster vor (z. B. von 6 Uhr bis 20 Uhr), im Rahmen dessen ich frei entscheiden kann, wann ich arbeite 5. Ich kann mir meine Arbeitszeiten komplett frei einteilen, es gibt keine festen Zeiten., 9. keine Angabe	Durch die GfK erstelltes Item	Nein

Indikatoren der Lebensqualität				
Lebenszufriedenheit	In den meisten Bereichen entspricht mein Leben meinen Idealvorstellungen.	Zustimmungsskala von 1 = trifft überhaupt nicht bis 5 = trifft voll und ganz zu und keine Angabe	Diener, Emmons, Larsen & Griffin (1985)	Ja
	Bisher habe ich die wesentlichen Dinge erreicht, die ich mir für mein Leben wünsche.	Zustimmungsskala von 1 = trifft überhaupt nicht bis 5 = trifft voll und ganz zu und keine Angabe		
	Wenn ich mein Leben noch einmal leben könnte, würde ich kaum etwas ändern.	Zustimmungsskala von 1 = trifft überhaupt nicht bis 5 = trifft voll und ganz zu und keine Angabe		

Konstruktnamen	Items	Antwortformat	Quelle	Aus dem Englischen übersetzt
Emotionale Erschöpfung (Burnout)	Ich fühle mich durch meine Arbeit emotional erschöpft.	Zustimmungsskala von 1 = trifft überhaupt nicht bis 5 = trifft voll und ganz zu und keine Angabe	Maslach & Jackson (1984)	Ja
	Am Ende eines Arbeitstages fühle ich mich verbraucht.	Zustimmungsskala von 1 = trifft überhaupt nicht bis 5 = trifft voll und ganz zu und keine Angabe		
	Ich fühle mich müde, wenn ich morgens aufstehe und den nächsten Arbeitstag vor mir habe.	Zustimmungsskala von 1 = trifft überhaupt nicht bis 5 = trifft voll und ganz zu und keine Angabe		
Krankentage	Wie viele Tage konnten Sie in den letzten 3 Monaten nicht zur Arbeit gehen oder waren Sie nicht arbeitsfähig?	___ Anzahl Tage 9. keine Angabe	Bundesamt für Statistik (2007)	Nein
Stress	Denken Sie an die letzten vier Wochen. Wie häufig... ... waren Sie wegen etwas, das unerwartet eingetreten ist, aufgewühlt? ... haben Sie sich nervös oder gestresst gefühlt? ... hatten Sie das Gefühl, dass sich Schwierigkeiten so stark häufen, dass Sie nicht mehrheitlich damit zurechtkommen?	Angaben von 0 = nie bis 4 = sehr häufig	Roberti, Harrington & Stroch, (2006)	Ja

Konstruktnamen	Items	Antwortformat	Quelle	Aus dem Englischen übersetzt
Gründe für Stress	Welche der folgenden Gründe haben dazu geführt, dass sie sich gestresst gefühlt haben?	Private Gründe 1. Streit in der Partnerschaft 2. Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren 3. Kinderbetreuung 4. Zeitdruck/zu viele terminliche Verpflichtungen 5. Gesundheitliche Probleme 6. Überforderung 7. Finanzielle Probleme 8. Perfektionismus Berufliche Gründe 9. Zeitdruck/zu viele terminliche Verpflichtungen 10. Negatives Betriebsklima 11. Hohe Arbeitsbelastung 12. Fachliche / Inhaltliche Überforderung 13. Streit mit Vorgesetzten 14. Mobbing durch Kollegen 15. Perfektionismus Sonstige Gründe 98. _____ [0] 99. Keine Angabe	Selbst generiertes Item	Nein
Schlafqualität	Wie häufig ist folgendes im letzten Monat aufgetreten? 1. Sie hatten Schwierigkeiten einzuschlafen. 2. Sie hatten Schwierigkeiten durchzuschlafen (auch viel zu frühes Aufwachen) 3. Sie waren trotz der für Sie üblichen Schlafdauer nach dem Aufwachen müde und erschöpft	Auswahl der Kategorien: 1. gar nicht 2. 1-3 Tage 3. 4-7 Tage 4. 8-14 Tage 5. 15-21 Tage 6. 22-31 Tage 9. keine Angabe	Jenkins, Stanton, Niemcryk & Rose (1988)	Ja
Arbeitszufriedenheit	Ganz allgemein gefragt: Wie zufrieden sind Sie generell mit Ihrer beruflichen Situation?	Zufriedenheitsskala von 1 = sehr unzufrieden bis 5 = sehr zufrieden und keine Angabe	Scarpelo & Campbell (1983)	Ja

Konstruktnamen	Items	Antwortformat	Quelle	Aus dem Englischen übersetzt
Präsentismus	Sind Sie während der letzten 12 Monate zur Arbeit erschienen, obwohl Sie Gesundheitsprobleme hatten?	Erfassung der Zustimmung/Ablehnung: 1. Ja 2. Nein 9. keine Angabe	Demerouti, Le Blanc, Bakker, Schaufeli & Hox (2009)	Ja
	An wie vielen Tagen während der letzten 12 Monate sind Sie zur Arbeit erschienen, obwohl sie Gesundheitsprobleme hatten?	___ Anzahl Tage pro Jahr 999. keine Angabe	Brouwer, Koopmanschap & Rutten (1999)	Ja
Präsentismusgründe	Was sind die Gründe, weswegen Sie krank zur Arbeit gegangen sind? Bitte nennen Sie uns alle Gründe, wegen denen Sie im letzten Jahr krank zur Arbeit gegangen sind.	Auswahl von Kategorien: 1. Pflichtgefühl und weil sonst Arbeit liegen bleibt 2. Rücksicht auf Kollegen 3. Angst vor Arbeitsplatzverlust 4. Übermaß an Arbeit 5. Zeitdruck 6. Niemand anderes kann meine Arbeit erledigen 7. Wahrung des Betriebsklimas 8. Angst vor negativen Konsequenzen 9. Hatte schon viele Fehltage 10. Arzt hat mir kein Attest ausgestellt, obwohl ich krank war 11. Ich fühle mich ruhelos, wenn ich nicht arbeiten kann 12. Stress zu Hause 13. Andere Gründe 99. keine Angabe	Selbst generiertes Item	Nein
Arbeitsengagement	Ich bin stolz auf meine Arbeit. Ich gehe völlig in meiner Arbeit auf. Beim Arbeiten fühle ich mich fit und tatkräftig.	wie häufig 1 = nie bis 5 = immer wie häufig 1 = nie bis 5 = immer wie häufig 1 = nie bis 5 = immer	Schaufeli & Bakker (2003)	Ja
Kündigungsabsicht	Wie oft haben Sie in den vergangenen 6 Monaten ernsthaft darüber nachgedacht, Ihre Stelle zu kündigen?	Angaben von 0 = nie bis 4 = sehr häufig und keine Angabe	Spector, Dwyer & Jex (1988)	Ja

Konstruktnamen	Items	Antwortformat	Quelle	Aus dem Englischen übersetzt
Konflikte zwischen Arbeit und Familie	Meine Arbeitsanforderungen beeinträchtigen mein Privat- und Familienleben.	Zustimmungsskala von 1 = trifft überhaupt nicht bis 5 = trifft voll und ganz zu und keine Angabe	Netemeyer, Boles und McMurrian (1996)	Ja
	Aufgrund der Zeit, die meine Arbeit beansprucht, ist es schwierig für mich, meine familiären Pflichten zu erfüllen.	Zustimmungsskala von 1 = trifft überhaupt nicht bis 5 = trifft voll und ganz zu und keine Angabe		
	Dinge, die ich zuhause gerne erledigen würde, schaffe ich nicht aufgrund meiner Arbeitsanforderungen.	Zustimmungsskala von 1 = trifft überhaupt nicht bis 5 = trifft voll und ganz zu und keine Angabe		

Studie:

Lebensqualität und Lebenszufriedenheit von Berufstätigen in der Bundesrepublik Deutschland

Methodik:

Online-Panel mit 8004 Teilnehmenden vom 07.04.2017 bis 24.04.2017

Projektziel:

Analyse der Einflüsse von privaten und beruflichen Faktoren auf die Lebensqualität und Lebenszufriedenheit von Berufstätigen

Studienleiter:

Prof. Dr. Stephan Böhm
Center for Disability and Integration
Universität St. Gallen

Download der Studie:

www.barmer.de/studie-lebensqualitaet